

МЕНЕДЖМЕНТ

Բնակչության զբաղվածության մակարդակի բարձրացման արդի հիմնախնդիրները ՀՀ-ում

ՀՏԴ 331.5

Բաղդասարյան Գևորգ Բ.

ՀՊՏՀ, Կառավարման ֆակուլտետ, առկա մագիստրատուրա, 1-ին կուրս (Երևան, ՀՀ)
gevorg.baghdasaryan20@gmail.com

Հանգուցաբառեր. բնակչության զբաղվածություն, բնակչության զբաղվածության կարգավորման պետական ծրագիր, զբաղվածության մակարդակ, աշխատուժի առաջարկ և պահանջարկ

Актуальные проблемы повышения уровня занятости населения в РА

Багдасарян Геворг Б.

Армянский государственный экономический университет, факультет Менеджмента (Ереван, РА)
gevorg.baghdasaryan20@gmail.com

Аннотация: Занятость населения с ее особенностями и последствиями всегда находилась в центре внимания общественности и исследователей, поскольку наличие работы является необходимостью, поскольку основа существования обеспечивает не только финансовую, но и социальную защиту общества. Рассматривая занятость населения как экономическую категорию, необходимо отметить важность связей с общественностью, которые обеспечивают общество рабочими местами, которые позволяют ему удовлетворять свои потребности.

Сфера занятости населения в Республике Армения имеет множество проблем, решение которых в долгосрочной перспективе приведет к положительным социально-экономическим сдвигам и повышению благосостояния населения. Чтобы решить проблемы в сфере занятости, необходимо принять меры по продвижению занятости, которые позволят различным слоям общества участвовать в процессе увеличения спроса и предложения на рынке труда.

В рамках исследования целью было выявить текущие проблемы повышения уровня занятости населения в Республике Армения и предложить соответствующие решения. Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

- Изучить особенности сферы занятости в Республике Армения.
- Проанализировать соответствующие показатели для изучения сферы занятости.
- Изучить государственные программы, реализуемые в сфере.
- Изучить и определить потенциал местного рынка труда, тенденции для оценки существующих между спросом и предложением рабочей силы.
- Разработать и дать рекомендации на основе анализа результатов исследования.

Ключевые слова: Занятость населения, государственная программа регулирования занятости населения, уровень занятости, предложение и спрос рабочей силы

Actual problems of increasing the level of employment of the population in the Republic of Armenia

Baghdasaryan Georg B.

Armenian State University of Economics, faculty of Management (Yerevan, RA)
gevorg.baghdasaryan20@gmail.com

Abstract: The employment of the population, with its peculiarities and consequences, has always been in the center of attention of both the public and researchers, because having a job is a necessity, as a basis for existence, provides not only financial but also social protection of the society. Considering the employment of the population as an economic category, it is necessary to mention the importance of public relations, which provide the society with jobs, which enable them to meet their needs.

The sphere of population employment in the Republic of Armenia has many problems, the solution of which in the long run will lead to positive socio-economic shifts and increase the welfare of the population. In order to solve the problems in the field of employment, there is a need to implement measures to promote employment, which will allow different segments of society to participate in the process of increasing supply and demand in the labor market.

Within the framework of the study, the aim was to identify the current problems of increasing the employment rate of the population in the Republic of Armenia and propose appropriate solutions. To achieve the goals, the following tasks were set:

- Learn the peculiarities of the spheres of activities in the Republic of Armenia.
- Analyze the corresponding indicators for studying the fields of crafts.
- Study the state programs, realized in the sphere.
- Study and determine the potential of the local labor force, tendencies for assessments existing between the consonant and the proposed work force.
- Learn the basic rules of regulation.
- Develop and give recommendations based on analysis of results and findings.

Keywords: Employment of the population, State employment regulation program, employment level, labor supply and demand

Սույն աշխատանքի նպատակը ՀՀ-ում զբաղվածության ոլորտի ուսումնասիրության արդյունքում դրա հիմնախնդիրների բացահայտումն է և դրանց լուծման հնարավոր տարբերակների որոնումը: Հետազոտության օբյեկտը ՀՀ զբաղվածության և դրա հետ ուղղակիորեն կապված ոլորտներն են, իսկ առարկան՝ ՀՀ-ում զբաղվածության ոլորտի հիմնախնդիրների բացահայտումը:

Ինչպես ցանկացած տնտեսության, այնպես էլ ՀՀ տնտեսության զարգացման կարևոր խթան է զբաղվածության ապահովումը: Զբաղվածության խթանման, ինչպես նաև գործազրկության կրճատման կարևոր նախապայման է տնտեսության զարգացումը, որն էլ ընդգծում է զբաղվածության մակարդակի և տնտեսության զարգացման միջև գոյություն ունեցող կապը: Այդուհանդերձ, պետք է փաստել, որ զբաղվածության հիմնախնդիրներին լիովին լուծումներ առաջադրելը անհնար է, սակայն դրանք նվազագույնի հասցնելով պետությունը կարող է էական առաջընթացներ գրանցել տնտեսության զարգացման գործում:

Համաձայն «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի՝ **զբաղվածությունը** հանդիսանում է ՀՀ օրենսդրությամբ չարգելված, եկամտի ստացման նպատակ հետապնդող գործունեություն [1, հոդված 4]:

ՀՀ-ում առանձնացվում են զբաղվածություն համարվող գործունեության հետևյալ հիմնական տեսակները [1, հոդված 5]:

1) գործատուների մոտ վարձու աշխատանքային գործունեությունը (այդ թվում՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով նախատեսված ծառայությունների կադրերի ռեզերվում գտնվելը, բացառությամբ վարձատրություն չնախատեսող դեպքերի):

2) քաղաքացիաիրավական պայմանագրով ծառայությունների մատուցումը կամ աշխատանքների կատարումը

3) անհատ ձեռնարկատիրական և նոտարի գործունեությունը

4) արտոնագրային վճար վճարողի գործունեությունը

5) ուսումնական հաստատություններում, մասնագիտական ուսուցման դասընթացներում և ուսուցման այլ ձևերում առկա ուսուցումը:

6) ժամկետային պարտադիր զինվորական ծառայությունը:

Գրականության մեջ զբաղվածության տեսակներից բացի տարբերակվում են նաև զբաղվածության հետևյալ հիմնական ձևերը.

• **Լրիվ զբաղվածություն**, որը արտահայտում է աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի միջև գոյություն ունեցող քանակական և որակական կապի աստիճանը [2, էջ 102]:

• **Ոչ լրիվ զբաղվածություն**, որը զբաղված բնակչության կարողությունների ոչ լրիվ օգտագործումն է, այլ կերպ ասած՝ աշխատուժի արտադրողական ներուժի թերօգտագործման աստիճանը [3, էջ 67]:

• **Արդյունավետ զբաղվածություն**, որը, ըստ Ե. Ա. Կոլեսնիկի, աշխատուժի առավելագույն օգտագործումն է առանց որևէ կորստի, որը հանգեցնում է տնտեսական բարձր արդյունքների ձեռքբերմանը [4, էջ 104]:

• **Ռաբնված կամ ոչ ֆորմալ զբաղվածությունը** բնութագրական է տնտեսության ոչ ֆորմալ հատվածին, որը ԱՄԿ-ը բնութագրում է որպես տնտեսական գործունեություն իրականացնող միավորների համախումբ, որոնք զբաղված են ապրանքների և ծառայությունների արտադրությամբ՝ առավելապես դրանցում ընդգրկված անձանց աշխատանքով և եկամտով ապահովելու համար: Ընդ որում այսպիսի միավորները բնութագրվում են կազմակերպման և աշխատանքի արտադրողականության ցածր մակարդակով, աշխատանքային հարաբերությունները հիմնված են պատահական զբաղվածության, անձնական կամ բարեկամական հարաբերությունների, այլ ոչ թե ֆորմալ երաշխիքներ ապահովող աշխատանքային պայմանագրերի վրա [5]:

• **Սեզոնային զբաղվածությունը** արտադրական և ոչ արտադրական ոլորտներում աշխատուժի ընդգրկումն է, որը պայմանավորված է բնակլիմայական պայմաններով: Այս պարագայում հավելյալ աշխատուժի ներգրավումը ավելացող պահանջարկի արդյունք է, որը հնարավորություն է տալիս տարվա առավել ծանրաբեռնված ժամանակահատվածներում կայուն մակարդակի վրա պահել աշխատանքի արտադրողականությունը [6]:

Չբաղվածության հիմնական հասկացությունների, տեսակների, ձևերի և ընդհանրապես բովանդակության ուսումնասիրության արդյունքում հանգում ենք այն եզրակացության, որ զբաղվածությունը ինքնին բավականին բարդ և բազմաբովանդակ կատեգորիա է, որը պետական կառավարման լիազոր մարմիններից պահանջում է մեծ եռանդ և պատրաստակա- նություն՝ կարգավորելու ոլորտը՝ այդպիսով նպաստելով բնակչության կենսամակարդակի բարձրացմանը:

Չբաղվածության քանակական գնահատման համար առանձնացվում են որոշակի ցուցանիշներ, որոնց վերլուծությունը առավել լավ պատկերացում է տալիս ոլորտի հիմնախնդիրների մասին: 1999 թվականից սկսած ԱՄԿ-ի կողմից հրատարակվում են «Աշխատաշուկայի գնահատման հիմնական ցուցանիշներ» (Key Indicators of the Labour Market), որոնք ներառում են աշխատաշուկայի գնահատման 17 ցուցանիշներ, որոնցից հարկ է անդրադառնալ հետևյալներին [7, էջ 51].

- **Աշխատուժի մասնակցության աստիճանը** (KILM 1), որը հաշվարկվում է որպես կոնկրետ տարիքի կամ սեռի աշխատունակ բնակչության տեսակարար կշիռ ամբողջ բնակչության թվաքանակում:
- **Չբաղվածության մակարդակը** (KILM 2), որը զբաղվածների և բնակչության թվաքանակի հարաբերակցությունն է:
- **Չբաղվածության տեսակները** (KILM 3), որը հաշվարկվում է զբաղվածների 2 կատեգորիայի համար՝ վարձու աշխատողների և ինքնագրավածների: Երկու խմբերի պարագայում էլ ցուցանիշները հաշվարկվում են բոլոր աշխատողների քանակի համեմատությամբ՝ արտահայտված տոկոսներով:
- **Չբաղվածությունը ըստ ոլորտների** (KILM 4). այս ցուցանիշի հաշվարկման ժամանակ դիտարկվում է զբաղվածությունը տնտեսության 3 մեծ ոլորտներում՝ գյուղատնտեսություն, արդյունաբերություն և ծառայությունների ոլորտ, որը հատկապես կարևոր է դրանց դինամիկան և զարգացման հեռանկարները վերլուծելու համար:
- **Չբաղվածությունը ըստ մասնագիտության**

(KILM 5), որը պարունակում է վիճակագրական տվյալներ աշխատողների մասին, որը հնարավորություն է տալիս պարզել, թե որ աշխատողը զբաղվածության միջազգային ստանդարտ դասակարգման (ISCO) որ խմբին է պատկանում:

- **Չբաղվածությունն ոչ լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններում** (KILM 6). այս ցուցանիշը արտացոլում է զբաղվածների ամբողջ թվաքանակում այն աշխատողների տեսակարար կշիռը, որոնց շաբաթական աշխատաժամանակը քիչ է լրիվ դրույքի պարագայում սահմանված շաբաթական աշխատաժամանակից (<<-ում 40 ժամ):
- **Չբաղվածությունը տնտեսության ոչ ֆորմալ հատվածում կամ զբաղվածությունը տնտեսության սովերային հատվածում** (KILM 8). KILM 8-ը արտացոլում է զբաղվածությունը սովերային տնտեսությունում, որը հաշվարկվում է այն աշխատողների քանակի համեմատությամբ, ովքեր աշխատում են գյուղատնտեսության ոլորտից դուրս:
- **Ոչ լրիվ զբաղվածությունը՝ հաշվի առած աշխատաժամանակի տևողությունը** (KILM 12). այս ցուցանիշի հաշվարկը հնարավորություն է տալիս պարզել այն զբաղվածների քանակը, որոնց աշխատաժամանակը դիտարկվող ժամանակահատվածում ավելի քիչ է, քան նրանք իրականում ցանկանում են կամ պատրաստ են աշխատել:

<<-ում զբաղվածության ոլորտի քանակական վերլուծության նպատակով անդրադարձ կատարենք մի շարք ցուցանիշների, ինչպես նաև երկրում իրականացվող զբաղվածության քաղաքականությանը և փորձենք համապատասխան վերլուծության արդյունքում պարզել առկա հիմնախնդիրները և առաջարկել լուծման հնարավոր տարբերակներ:

Չբաղվածության ոլորտի հիմնախնդիրները բացահայտելու նպատակով անդրադարձ կատարենք զբաղվածության ցուցանիշներին ըստ զբաղվածների սեռատարիքային առանձնահատկությունների:

Աղյուսակ 1: Չբաղվածության մակարդակն ըստ սեռատարիքային բաշխվածության 2015-2019 թթթ. (%) [5]

	2015	2016	2017	2018	2019
Ընդամենը՝	100	100	100	100	100
<i>այդ թվում՝ ըստ սեռի</i>					
տղամարդ	59.8	58.3	57.9	58.8	59.1
կին	43.8	43.2	43.5	38.1	40.1
<i>այդ թվում՝ ըստ տարիքային խմբերի</i>					
15-24	26.8	22	21.7	23.7	25.2

25-34	53.3	55.4	54.5	54.3	57.6
35-44	63.9	63.4	62.5	60.5	61.4
45-54	66.2	65.5	65	61.3	60.8
55-64	56.8	55.4	55.6	48.8	48.1
65-75	33.6	31.2	33.4	25.4	27.6

Այսպես, դիտարկվող ժամանակահատվածում ամբողջ աշխատանքային ռեսուրսների մեջ զբաղված տղամարդկանց տեսակարար կշիռը գերազանցել է զբաղված կանանց տեսակարար կշիռը միջինում 17.0 տոկոսային կետով:

Աղյուսակից պարզ է դառնում, որ 2015-2019 թթ. զբաղվածության մակարդակի որոշակի աճ է գրանցվել միայն 25-34 տ. մոտ, իսկ մնացած տարիքային խմբերում զբաղվածության մակարդակն ունի նվազման միտում:

Զբաղվածության մակարդակը զբաղվածների տեսակարար կշիռն է աշխատանքային ռեսուրսներում: Հետևաբար, զբաղվածության մակարդակի փոփոխությունը պայմանավորող փոփոխականներն են զբաղվածների թվաքանակը և աշխատանքային ռեսուրսների թվաքանակը: Աղյուսակ 1-ից երևում է, որ 2018 թ. 55-64 և 65-75 տարիքային խմբերում զբաղվածության մակարդակը զգալի անկում է ապրել՝ նվազելով համապատասխանաբար 6.8 և 8.0 տոկոսային կետով: Առաջին տարիքային խմբի պարագայում փոփոխությունը պայմանավորված է աշխատանքային ռեսուրսների թվաքանակի աճով, իսկ երկրորդի պարագայում՝ զբաղվածների թվաքանակի նվազմամբ: Մնացած բոլոր տարիքային խմբերի պարագայում զբաղվածների և աշխատանքային ռեսուրսների թվաքանակը համամասնորեն է փոփոխվել:

Աղյուսակ 1-ի տվյալներից պարզ է դառնում նաև, որ զբաղվածության առավել ցածր մակարդակով են աչքի ընկնում 15-24 և 65-75 տարեկանները: Երիտասարդների շրջանում զբաղվածության ցածր մակարդակի պատճառ կարող են

հանդիսանալ ուսումը, փորձառության և հմտությունների անբավարար մակարդակը, աշխատաշուկայի հետ կապի բացակայությունը, մասնագիտական կողմնորոշման խնդիրը և այլն: Մեծահասակների պարագայում զբաղվածության ցածր մակարդակը առավել ընկալելի է, որի համար կան չափելի պատճառներ՝ առողջական վիճակը, կենսաթոշակային տարիքի (63 տ.) հասնելու հանգամանքը, աշխատատեղերի կրճատումը և այլն: Ընդ որում, վերոնշյալ տարիքային խմբերի պարագայում զբաղվածության ցածր մակարդակը կարող է պայմանավորված լինել նաև ամբողջ բնակչության թվաքանակում, հետևաբար նաև աշխատանքային ռեսուրսներում այդ տարիքային խմբերի ցածր տեսակարար կշիռով:

Աշխատաշուկայի արդյունքները հիմնականում գնահատվում են զբաղվածության, գործազրկության, ինչպես նաև աշխատավարձի և եկամուտների վերաբերյալ տարբեր ցուցանիշների միջոցով: Ընդհանրապես ստացված արդյունքները ցույց են տալիս, որ ինչքան բարձր է երկրում կրթական մակարդակը, այնքան ավելի մեծ է աշխատանք ստանալու, ինչպես նաև ճգնաժամերի պարագայում զբաղվածության կարգավիճակը պահպանելու հավանականությունը: Այդ իսկ պատճառով զբաղվածության ուսումնասիրության տեսանկյունից շատ կարևոր է ուսումնասիրել նաև աշխատանքային ռեսուրսներում և զբաղվածների թվաքանակում կրթական տարբեր խմբերում ընդգրկված անձանց տեսակարար կշիռը:

Աղյուսակ 2: Զբաղվածության մակարդակն ըստ կրթության 2015-2019 թթ. (%)

	2015	2016	2017	2018	2019
Ընդամենը՝	50.9	50.0	50.1	47.7	48.9
Բարձրագույն, հետբուհական	63.3	62.1	60.5	62.0	62.9
Միջին մասնագիտական	50.8	49.7	50.9	46.3	49.4
Նախամասնագիտական (արհեստագործական)	59.8	64.1	52.3		
Միջնակարգ ընդհանուր	46.8	46.3	47.6	45.8	45.8
Հիմնական ընդհանուր	30.2	33.0	28.7	27.0	25.0
Տարրական, ոչ լրիվ տարրական	25.1	26.6	20.2		

Աղյուսակ 2-ից պարզ է դառնում, որ ամբողջ աշխատանքային ռեսուրսներում զբաղվածության առավել բարձր մակարդակով են աչքի ընկնում բարձրագույն և հետբուհական կրթություն ստացածները, որոնց զբաղվածության

մակարդակը 2015-2019 թթ. միջինում կազմել է 62.1 %: Կրթություն ստացած աշխատանքային ռեսուրսների ընդհանուր թվաքանակի մեջ բոլոր 5 տարիների ընթացքում բարձրագույն և հետբուհական կրթություն ստացած անձանց

տեսակարար կշիռը շատ չնչին փոփոխություններ է կրել՝ հիմնականում պահպանելով իր կայուն մակարդակը: Նույն միտումն է նկատվում նաև միջնակարգ ընդհանուր կրթություն ստացածների մոտ, իսկ մնացած խմբերում նկատվում են և՛ աճի, և՛ նվազման միտումներ:

Չնայած կրթական բարձր մակարդակին, ակնհայտորեն գոյություն ունի տարբերություն կրթությամբ ստացած գիտելիքի/հմտությունների և աշխատաշուկայի պահանջարկի միջև:

ՀՀ-ում կրթության և աշխատաշուկայի միջև խզումը նկատելի է: Մրա պատճառներից մեկը աշխատաշուկայի ներկա և ապագա պահանջարկի վերաբերյալ տեղեկատվության հարաբերական բացակայությունն է թե՛ քիզնեսի, թե՛ կրթական հաստատությունների և թե՛ կառավարության մակարդակով: Ակնհայտ է, որ Հայաստանում կան սահմանափակումներ այնպիսի որակավորումների/հմտությունների զարգացման համար, որոնք կհամապատասխանեն ներկա և ապագա կարիքներին: Այս սահմանափակումների շարքում են աշխատաշուկայի վերաբերյալ տեղեկատվության բացը, որակավորումներ զարգացնելու համար պահանջող երկար ժամանակը, ապագայի մասնագիտությունների նկատմամբ պահանջարկի վերաբերյալ տվյալների հավաքագրման և վերլուծության մեթոդների անկատարությունը,

մասնավոր հատվածի ոչ բավարար ներգրավվածությունը մասնագիտական կրթական ծրագրերի մշակման ու ներդրման գործում» [9, էջ 5]:

Չբաղվածության ուսումնասիրության և ոլորտի հիմնախնդիրների բացահայտման տեսանկյունից շատ կարևոր է զբաղմունքների տեսակների ուսումնասիրությունը, որի արդյունքում պարզ է դառնում, թե ինչպիսին է դինամիկան, ինչպիսին են միտումները, որ զբաղմունքներն են կրճատվում, որ զբաղմունքների առաջարկն է ավելի ճկուն և մի շարք այլ հարցեր: Չբաղվածության ուսումնասիրությունը ըստ զբաղմունքի տեսակների հիմք է հանդիսանում կրթության, միգրացիոն և զբաղվածության քաղաքականության մշակման համար: Չբաղմունքների մասին տեղեկատվությունը հատկապես կարևոր է աշխատուժի որակավորման մակարդակի փոփոխությունը գնահատելու համար: Շատ երկրներում, այդ թվում նաև զարգացող, օգտագործվում են կանխատեսման տարբեր մեթոդներ, որոնց շնորհիվ հնարավոր է դառնում մշակել մասնագիտական հմտությունների ապագա պահանջների բավարարման քաղաքականություն, ինչպես նաև խորհրդատվություն տալ այն անձանց, ուսանողներին, որոնք փնտրում են աշխատանք՝ տեղեկացնելով նրանց զբաղմունքի տեսակների փոփոխությունների հիմնական հեռանկարների մասին:

Աղյուսակ 3. Չբաղվածներն ըստ զբաղմունքի տեսակների 2015-2019 թթ. (1000 մարդ)

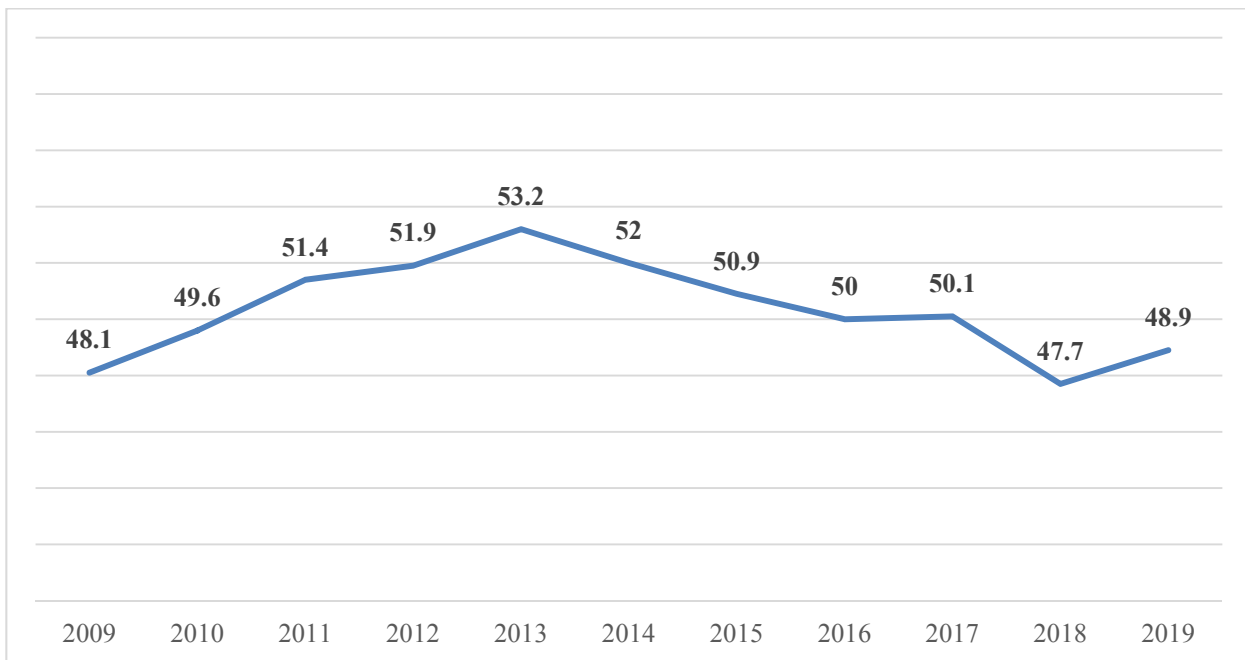
N	Չբաղմունք ¹	Չբաղվածներ				
		2015	2016	2017	2018	2019
	Ընդամենը	1,070.9	1,002.6	1,009.5	1,048.5	1,077.4
1	Ղեկավարներ՝ օրենսդիր, գործադիր, դատական, ՏԻՄ, կազմակերպությունների, քաղաքական և հասարակական միավորումների	72.5	60.4	61.4	29.7	37.3
2	Բարձր որակավորման մասնագետներ	139.5	143.0	146.6	155.7	181.1
3	Միջին որակավորման մասնագետներ	106.4	96.4	89.1	84.0	98.4
4	Գրասենյակների ծառայողներ	33.0	29.6	34.4	38.3	34.0
5	Սպասարկման, բնակարանային կոմունալ տնտեսության, առևտրի ոլորտի աշխատողներ	120.1	133.9	145.5	157.3	180.9
6	Գյուղատնտեսական և ոչ գյուղատնտեսական ոլորտի որակավորված աշխատողներ, օպերատորներ, ապարատավարներ, մեքենավարներ, փականագործներ	365.1	327.9	304.9	257.5	215.1
7	Բանվորներ՝ որակավորված, արդյունաբերական կազմակերպությունների, գեղարվեստական արհեստների, շինարարության, տրանսպորտի, կապի, երկրաբանության և ընդերքի հետախուզման	101.6	92.6	92.6	148.9	131.2
8	Օպերատորներ, ապարատավարներ, մեքենավարներ, փականագործ-հավաքողներ՝ մեքենաների և կայանքների	57.0	49.1	55.2	70.8	75.2
9	Որակավորում չունեցող աշխատողներ	75.8	69.6	79.7	106.3	124.2

¹ Դասակարգման հիմքը՝ Տնտեսական գործունեության տեսակների Հայաստանի դասակարգիչ

2015-2019 թթ. ընթացքում առավել մեծ կրճատում է գրանցվել դեկավար խմբի գծով: Մասնավորապես նրանց թվաքանակը գրեթե կրկնակի կրճատվել է՝ 72.5 հազարից նվազելով մինչև 37.3 հազար: Սա վկայում է կառավարման համակարգի օպտիմալացման մասին, երբ փոփոխության ենթարկվեց կառավարության կառուցվածքը, միավորվեցին մի շարք նախարարություններ, որոշ նախարարություններ (սփյուռքի և գյուղատնտեսության) նույնիսկ կրճատվեցին: Դա բացասաբար ազդեց տնտեսության վրա, և հետևանքներն ակնհայտ են:

Հատկանշական է այն, որ տարիների ընթացքում զբաղվածների թվաքանակում աճում է որակավորում չունեցող անձանց թիվը, որը որակական առումով կարելի է դիտարկել որպես բացասական երևույթ: Սա հակասում է նաև զարգացած երկրներում նկատվող հիմնական միտումներին, որտեղ աշխատանքների ավտոմատացման հետևանքով որակավորում չունեցող աշխատուժի թվաքանակը կրճատվում է դրա պահանջարկի կրճատման արդյունքում:

Աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում անցումը շուկայական հարաբերություններին տնտեսության արմատական վերափոխումների պայմաններում հանգեցրեց աշխատանքային հարաբերություններում սկզբունքային նոր իրավիճակի առաջացման: Փոխակերպման գործընթացները իրենց հետևանքների առումով նույնն են հետխորհրդային բոլոր երկրների համար: Բացասական երևույթները, որոնց բախվեց ՀՀ-ը անցումային շրջանի առաջին տարիներին, օբյեկտիվորեն պայմանավորված էին երկրի քաղաքական, տնտեսական և սոցիալական հիմքերի քայքայմամբ, ժողովրդավարության և շուկայական տնտեսության պայմաններին համապատասխան նոր կառույցների առաջացմամբ: Սակայն շուկայական տնտեսության կայացման գործընթացները Հայաստանում առավել բարդացան երկրի բարդ տնտեսական և քաղաքական իրավիճակի պայմաններում՝ կապված 1988 թ. երկրաշարժի, պատերազմի և շրջափակման հետ:



Գծապատկեր 2: *Զբաղվածության մակարդակի դինամիկան ՀՀ-ում 2009-2019 թթ. (%)*
(Ըստ ՀՀ ՎԿ 2009-2019 թթ. տարեգրքերի տվյալների:
2018 և 2019 թթ. տվյալները հաշվարկված են նոր մեթոդաբանությամբ)

Նշենք, որ 2019 թ. ՀՀ բնակչության միայն 64 %-ն է եղել աշխատունակ¹, որը վերջին 5 տարիների ամենացածր ցուցանիշն է: Ստորև գծ. 2-ում ներկայացված է զբաղվածության մակարդակի 2009-2019 թթ. դինամիկան, որից պարզ է դառնում, որ վերջին տարիներին ՀՀ-ում

զբաղվածության մակարդակը ունի նվազման միտում: 2019 թ. 2009 թ. համեմատ զբաղվածության ցուցանիշը աճել է ընդամենը 1.6 տոկոսային կետով: 2009-2019 թթ. զբաղվածության մակարդակի տարեկան փոփոխությունը միջինում կազմել է 0.9 %:

Այստեղ հարկ է նշել, որ աշխատանքի շուկայի վիճակագրության մեթոդաբանության փոփոխության արդյունքում 2018 թ. սկսած զբաղվածության ցուցանիշները նախորդ տարիների հետ համեմատելիս կարող են

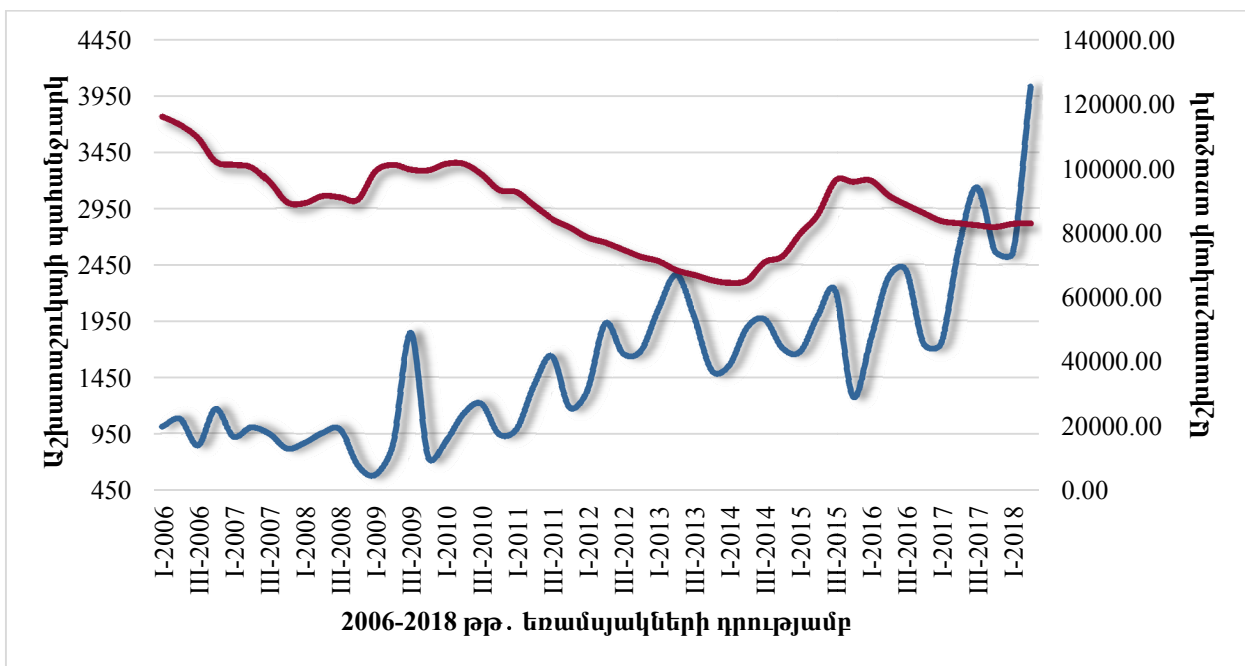
¹ Աշխատաշուկայի հետազոտության ժամանակ հետազոտությամբ ուսումնասիրվող երևույթների մասշտաբների հնարավորինս ընդգրկման նպատակով որպես աշխատունակ տարիք ընդունվում է 15-75 (ներառյալ) տարիքային միջակայքը:

ունենալ որոշակի շեղում, որը սեփական վերջնական սպառման համար ապրանք արտադրողների՝ զբաղվածության թվաքանակից բացառման արդյունք է: Նաև 2018 թ. սկսած զբաղվածների թվաքանակում հաշվառվում են այն անձինք, ովքեր զբաղված են արտասահմանյան ոչ ռեզիդենտ կազմակերպություններում, սակայն համարվում են ՀՀ մշտական քաղաքացի (ռեզիդենտ):

Եթե խոսենք ՀՀ-ում աշխատանքային ռեսուրսների տարածքային բաժնիվածության մասին, ապա կարելի է ասել, որ այստեղ ևս պատկերը ոչ այդքան գոհացնող է: Վիճակագրական տվյալներից պարզ է դառնում, որ ՀՀ-ում աշխատանքային ռեսուրսների բաշխվածությունը անհամաչափ է, քանի որ աշխատանքային ռեսուրսների 30 տոկոսից ավելին կենտրոնացած է ք. Երևանում: Ինչ վերաբերում է մարզերում և ք. Երևանում զբաղվածության մակարդակին, ապա այստեղ պատկերը մի փոքր այլ է: 2019 թ. զբաղվածության ամենաբարձր մակարդակով աչքի է ընկել Արմավիրի մարզը՝ չնայած նրան, որ այստեղ է գտնվում աշխատանքային ռեսուրսների միայն 8.2 %-ը: Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ Սյունիքի և Արագածոտնի մարզերին բաժին է ընկնում աշխատանքային ռեսուրսների չնչին մասը, այնուամենայնիվ

նրանք կարողացել են ապահովել զբաղվածության առավել բարձր մակարդակ, որը խոսում է աշխատանքային ռեսուրսների ռացիոնալ օգտագործման մասին, ինչպես նաև, օրինակ, Սյունիքի մարզում պղնձամոլիբդենային կոմբինատների առկայության արդյունք է:

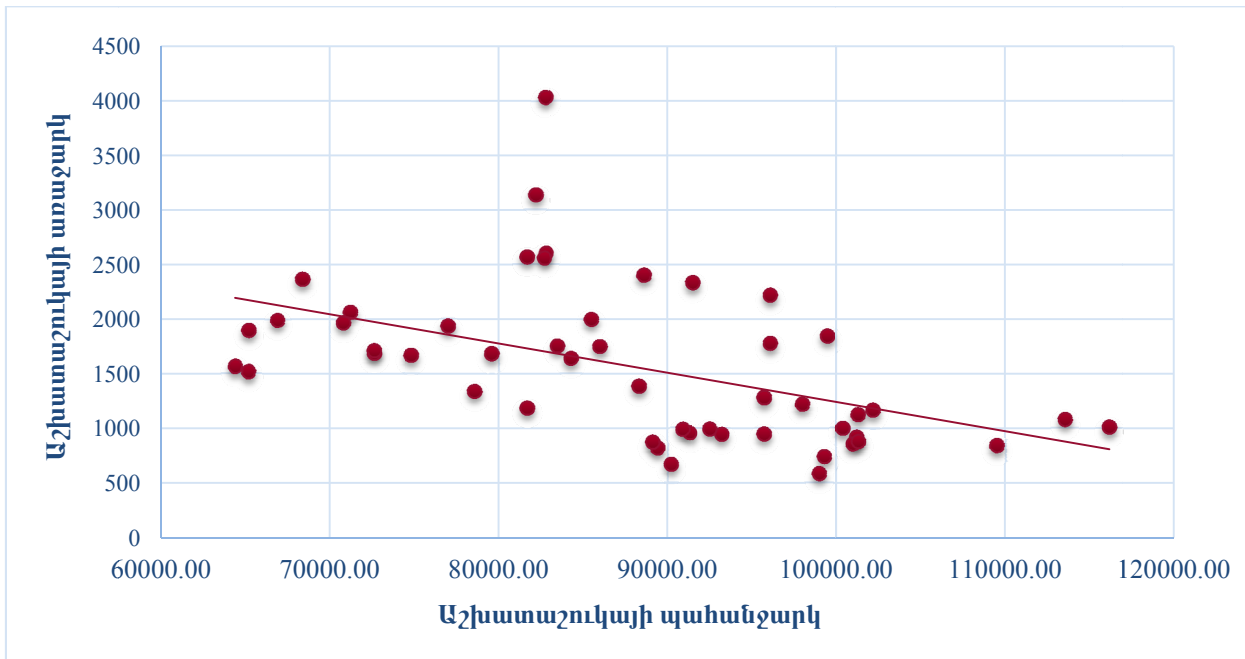
Աշխատաշուկայի վերաբերյալ տեղեկատվության կարևոր աղբյուր է հանդիսանում աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի հարաբերակցությանը: 2018 թվականի օգոստոսի դրությամբ ՀՀ-ում աշխատուժի պաշտոնական առաջարկը (ԶՊԾ տարածքային բաժիններում գրանցված) կազմել է 82 800 մարդ, մինչդեռ նույն աշխատուժի պաշտոնական պահանջարկը (հայտարարված թափուր աշխատատեղերի թիվը) եղել է 4 032: Այս պայմաններում 2018 թվականի օգոստոսին մեկ թափուր աշխատատեղի ծանրաբեռնվածությունը կազմել է 21 (2019 թ. տվյալներով հարաբերչակցությունը կազմում է 9)՝ 2017 թվականի նույն ժամանակահատվածի 26-ի փոխարեն: Առաջարկի և պահանջարկի ստորև բերված կորերը վկայում են, որ ՀՀ-ում պահանջարկը, ի տարբերություն առաջարկի, ունի սեզոնային բնույթ, և որ 2018 թվականին այս ցուցանիշը 2017 թվականի համեմատությամբ աճել է կտրուկ՝ 50 %-ի չափով:



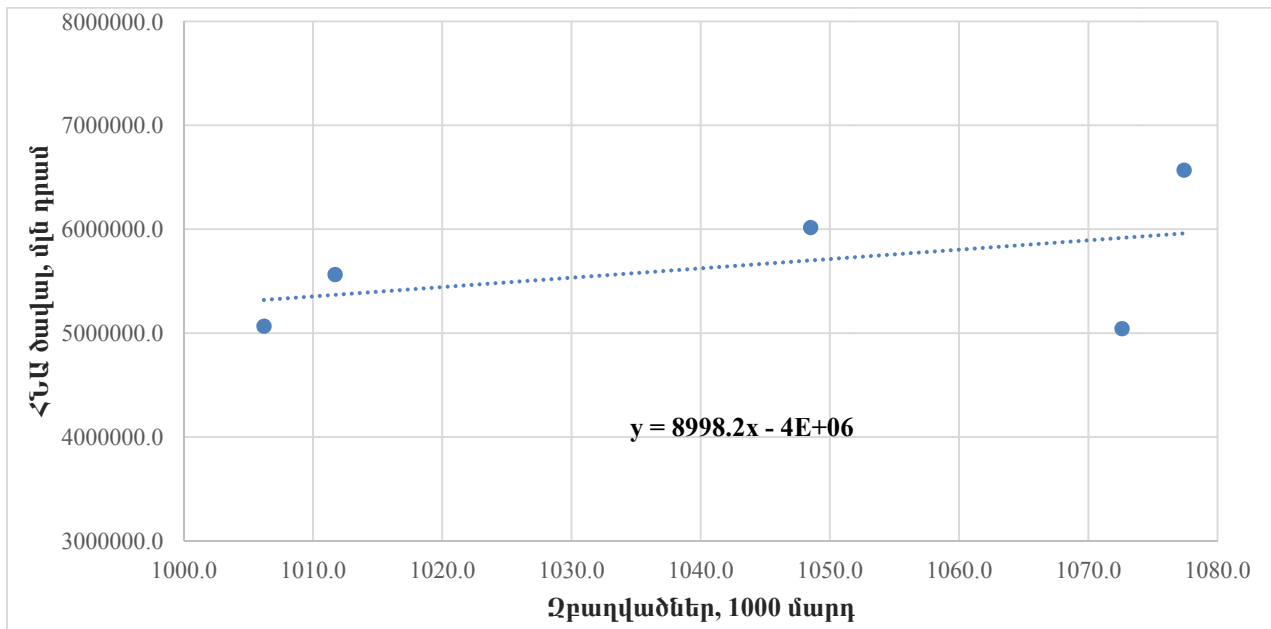
Գծապատկեր 3: ՀՀ աշխատաշուկայի առաջարկի և պահանջարկի կորերը/ըստ ՀՀ ԶՊԾ տվյալների [10]

2006-2018 թվականների աշխատաշուկայի առաջարկի ու պահանջարկի կորելացիան բացասական է: Այս իրավիճակն օրինաչափ է, քանի որ, որպես կանոն, առաջարկի ավելացումը

պետք է ավելի ինտենսիվ կլանի առկա պահանջարկը: Ներքևում գծապատկերի միջոցով տրված է նշված շարքերի կորելացիոն կապը:



Փճապատկեր 4: Աշխատաշուկայի առաջարկի և պահանջարկի կորելացիոն կապը [10]



Փճապատկեր 5: Չբաղվածների թվաքանակի և ՀՆԱ ծավալի կորելացիոն կապը (2015-2019 թթ.)

Հարկ է ընդգծել, որ Հայաստանյան աշխատաշուկան աշխատուժի պահանջարկի դեֆիցիտ ունեցող շուկա է: Դեռևս 2000-ականների սկզբից գոյություն ունի մեծ խզում աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի միջև, ինչը վեջին տասնամյակի ընթացքում թեև փոքր-ինչ կրճատվել է, բայց դեռևս բավական մեծ է: Աշխատանք, հատկապես բարձր վարձատրվող աշխատանք գտնելը Հայաստանում բավական բարդ է, մասնավորապես՝ երիտասարդների համար: Իրավիճակը պատճառաբանող պատասխաններ կան աշխատուժի թե առաջարկի և թե պահանջարկի տեսանկյունից [11, էջեր 50-57].

1) Առկա աշխատատեղերը սահմանափակ են եղած առաջարկը կլանելու համար:

2) Աշխատունակ տարիքի բնակչությունը զգալի մասը տնտեսապես ակտիվ չէ՝ ստիպված կամ կամավոր:

3) Էմիգրացիայի հիմքում ընկած հիմնական պատճառն աշխատանք և եկամուտ գտնելն է:

4) Աշխատաշուկայում պահանջվող հմտությունների դեֆիցիտ կա:

5) Կրթության և աշխատաշուկայի պահանջարկի միջև եղած խզումը վերացնելու ուղղությամբ բավարար ջանքեր չեն գործադրվում:

6) Գործատուները՝ հատկապես փոքր և միջին բիզնեսը ներկայացնող, աշխատողների վերապատրաստման ծախսերը հաճախ համարում են բեռ:

Աշխատաշուկայի վերլուծության և զբաղվածության պետական ծրագրերի պլանավոր-

ման ժամանակ կարևոր է գնահատել մակրոտնտեսական ցուցանիշների, այդ թվում՝ ՀՆԱ-ի ազդեցությունը զբաղվածության ցուցանիշների վրա: Փոխադարձ ազդեցությունները դիտարկվել են կախվածության գծային մոտարկմամբ, որը նաև հնարավորություն է տալիս կատարել որոշակի կարճաժամկետ կանխատեսումներ և հասկանալ ոլորտում առկա խնդիրները: Մակրոտնտեսական և զբաղվածության ցուցանիշների համեմատական վերլուծության շրջանակներում դիտարկվել է ՀՆԱ ծավալի և զբաղվածների թվաքանակի կորելացիոն կապը, որը ներկայացված է գծ. 5-ում:

Գծապատկերից պարզ է դառնում, որ դիտարկվող ժամանակահատվածի ընթացքում զբաղվածների թվաքանակի աճը ուղեկցվել է ՀՆԱ ծավալի աճով: Սա նշանակում է, որ այս 2 ցուցանիշների միջև կորելացիան դրական է: Ինչ վերաբերում է 1 զբաղվածի հաշվով ՀՆԱ-ի չափին, ապա այս ցուցանիշը դիտարկվող 5 տարիների ընթացքում աճել է միջինում 6.7 տոկոսային կետով:

Ապագայում ևս ակնկալվում է տնտեսական աճի և զբաղվածության (ոչ գյուղատնտեսական) մակարդակի դրական կորելյացիայի պահպանում: Մասնավորապես, ելնելով ճյուղային մակարդակում կատարված կանխատեսումներից, որոնք հաշվի են առնում արտադրողականության մակարդակի փոփոխության ազդեցությունը, սպասվում է զբաղվածության աճ/տնտեսական աճ 0.20 առաձգականության գործակից, այսինքն՝ միջին հաշվով 2014-2025 թթ. մեկ տոկոսային կետ տնտեսական աճը հանգեցնելու է 0.20 տոկոսային կետ զբաղվածության մակարդակի աճի [10]:

Վերջում խոսենք նաև զբաղվածության ոլորտում իրականացվող պետական քաղաքականության մասին և փորձենք կատարել եզրակացություններ:

Հայտնի է, որ շուկան ինքնակարգավորվող համակարգ է: Այն երկրներում, որտեղ գործում են շուկայական տնտեսական հարաբերություններ, տնտեսության կարգավորումը շուկայական մեխանիզմների արդյունք է: Այդպիսի երկրներում շուկայի կարգավորման գործում պետության դերը պայմանավորված է շուկայի թերություններով, այսինքն՝ այնտեղ, որտեղ շուկան չի կարողանում ինքնակարգավորվել, օգնության է գալիս պետությունը: Պետության դերը հատկապես մեծանում է այնպիսի ոլորտներում, որտեղ բնակչությունն առավել զգայուն է դրա յուրաքանչյուր փոփոխության նկատմամբ, որոնցից է բնակչության զբաղվածության ոլորտը:

ՀՀ-ում զբաղվածության ոլորտում պետության վարած քաղաքականությունը մինչև 20-րդ դարի վերջը ուներ պասիվ բնույթ և չէր հանգեցնում էական տեղաշարժերի: Եթե 1995 թ.

աշխատաշուկայի քաղաքականության ամբողջ ծախսերն ուղղվել են պասիվ քաղաքականությանը, ապա 2015 թ. ֆինանսավորումն ուղղվել է ակտիվ ծրագրերի իրագործմանը: Դրան նպաստել է նաև 2014 թ. «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի կիրառումը, որով այլևս չեն նախատեսվում գործազրկության նպաստներ և անցում է կատարվել զբաղվածության նոր մոդելին: Այսինքն՝ այս պարագայում գործազրկության նպաստների համար բյուջեից նախկինում հատկացվող գումարները ուղղվում են ակտիվ ծրագրերի իրականացմանը:

Այսօր Հայաստանում զբաղվածության ոլորտում քաղաքականությունն իրականացվում է աշխատաշուկայի ակտիվ ծրագրերի միջոցով, որոնց իրականացման օրենսդրական հիմքը ՀՀ զբաղվածության ռազմավարությունն է և «Զբաղվածության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքը: Այսպիսի ծրագրերը իրականացվում են զբաղվածության պետական ծառայության մարմինների կողմից: Այս ծրագրերում հատկապես կարևորվում է աշխատուժի մասնագիտական որակավորման բարձրացումը, բարձր վարձատրվող աշխատատեղերի ստեղծումը, որը կտանի որակյալ աշխատատեղերի ստեղծմանը: Զբաղվածության ռազմավարության մեջ առանձնացվում են այն խոցելի խմբերը, որոնց պետք է ուղղված լինեն հիմնական ջանքերը: Այստեղ հիմնական շահառուներ են համարվում երիտասարդները, որոնք բնութագրվում են զբաղվածության ցածր մակարդակով, ինչպես նաև ամբողջ բնակչության թվաքանակում տեսակարար կշիռ նվազմամբ, առաջին անգամ աշխատաշուկա մուտք գործողները, միջինից բարձր տարիքի անձինք և տարեցները, հաշմանդամություն ունեցող անձինք և ոչ մրցակցային գիտելիքներ ու կարողություններ ունեցող անձինք:

Վիճակագրական տվյալները ցույց են տալիս, որ աշխատաշուկայի ակտիվ ծրագրերի ներդրման և իրականացման նպատակով պետական բյուջեից հատկացված միջոցները բացարձակ և հարաբերական առումով խիստ սահմանափակ են (նկատենք, որ ՏՀԶԿ անդամ երկրներում այս նպատակով հատկացված միջոցները կազմում են ՀՆԱ-ի 1.8 %-ը, Հայաստանում աշխատաշուկայի ծրագրերին հատկացված միջոցները հարաբերականորեն ցածր են նաև Արևելյան Եվրոպայի երկրների համար հաշվարկված միջին մակարդակից՝ որտեղ ցուցանիշը կազմում է ՀՆԱ-ի 0.4 %-ը): Օրինակ 2016 թ. ծրագրի համար հատկացված միջոցները կազմել են 2.109,2 մլն դրամ՝ սոցիալական պաշտպանությանը հատկացված միջոցների 0.5 %-ը կամ ՀՆԱ-ի 0.04 %-ը: Չնայած այն հանգամանքին, որ հատկացված միջոցները սահմանափակ են, դրանք ամբողջությամբ չեն

ծախսվում: Օրինակ 2014-2015 թթ. ծրագրերի իրականացման նպատակով ծախսված միջոցները կազմել են այդ նպատակով պետական բյուջեից հատկացված միջոցների 66 %-ը, 2016 թ. ցուցանիշը կարծես թե բարելավվել է՝ ծախսվել է հատկացված միջոցների 93.2 %-ը և, որոշ բացառություններով, սակայն ապահովվել են ծրագրերի թիրախային/նպատակային արդյունքները:

Զբաղվածության ակտիվ ծրագրերի իրականացման նպատակով հատկացված միջոցների թերօգտագործման պատճառները կարող են տարբեր լինել, որոնցից են ծրագրերի սխալ բաշխումը ըստ մարզերի և ք. Երևանի, հասցեականությունը (ենթադրում է աշխատաշուկայում անմրցունակ խմբերի ճիշտ թիրախավորում), գործատուների հետ համագործակցության ցածր մակարդակը:

Ինչպես արդեն նշել ենք, 2014 թ. սկսած «ՀՀ-ում «Զբաղվածության մասին» նոր օրենքով բացառվեցին գործազրկության նպաստները: Մեր կարծիքով գործազրկության նպաստները ամբողջովին բացառելը այդքան էլ ճիշտ չէ: Կարելի է ասել, որ գործազրկության նպաստները ավելի շատ նախատեսված են այն մարդկանց համար, ովքեր սոցիալապես անապահով են և համարվում են խոցելի խավ: Այս պարագայում ևս դրանք ամբողջովին չեն լուծում խնդիրը, քանի որ կրում են ժամանակավոր բնույթ: Գործազրկության կրճատման կամ դրա հետևանքները մեղմելու առումով, իհարկե, գործազրկության նպաստները լուծման լավագույն տարբերակը չեն, այդ իսկ պատճառով Կառավարությունը դրան և սոցիալական մյուս ծրագրերին գուզահեռ պետք է խթանի տնտեսության զարգացումը, նոր աշխատատեղեր ստեղծի, վերանայի օրենսդրությունը, ինչպես նաև տարբեր լծակների կիրառման արդյունքում խրախուսի գործատուներին վարձել նոր աշխատողներ:

Ուսումնասիրության արդյունքում հանգել ենք հետևյալ եզրակացություններին.

1. ՀՀ աշխատանքի շուկան բավականաչափ զարգացած չէ, որը զբաղվածության ոլորտում մի շարք խնդիրների առաջացման պատճառ է դառնում:

2. Աշխատաշուկայում առկա է առաջարկի և պահանջարկի խիստ անհամապատասխանություն:

3. Բարձր է գործազրկության մակարդակը հատկապես 15-29 տ. երիտասարդների շրջանում, որոնց մեկ-երրորդից ավելին ոչ աշխատում է և ոչ էլ սովորում:

4. Չնայած կրթական բարձր մակարդակին, ակնհայտորեն գոյություն ունի տարբերություն կրթությամբ ստացած գիտելիքի/հմտությունների և աշխատաշուկայի պահանջարկի միջև:

Շրջանավարտները/ուսանողները չունեն բավարար տեսական և գործնական գիտելիքներ արդյունավետ զբաղվածության անցնելու համար:

5. Զբաղվածության ոլորտում իրականացվող քաղաքականությունը իրականացվում է ոչ արդյունավետ և չի հանգեցնում վերջնական ցանկալի արդյունքի:

Այսպիսի հիմնախնդիրների լուծման նպատակով առաջադրվում ենք իրականացնել հետևյալ քայլերը.

1. Առաջարկում ենք վերանայել զբաղվածության պետական ծրագրերը, դրանք դարձնել առավել թիրախային, զարգացնել ծրագրերը հատկապես մարզերում և հնարավորություն տալ մարզային կենտրոններին տարածքային առանձնահատկություններից ելնելով իրենց թիրախային խմբերին տրամադրել ծառայությունների առանձին խումբ, մեծացնել զբաղվածության ոլորտին պետական աջակցության շրջանակներում բյուջեից հատկացվող միջոցները:

2. Անհրաժեշտ է բարելավել օրենսդրական դաշտը, մասնավորապես վերականգնել գործազրկության նպաստների համակարգը, ինչպես նաև խստացնել գործազուրկի կարգավիճակի տրամադրումը՝ դա պայմանավորելով գործազուրկի վերապատրաստմամբ և հետագա աշխատանքի տեղավորմամբ:

3. Առաջարկում ենք հարկային քաղաքականության միջոցով նպաստել նոր աշխատատեղերի ստեղծմանը և աշխատողների մասնագիտական կարողությունների զարգացմանը: Մա իրենից ենթադրում է որևէ հարկատեսակի գծով (ԱԱՀ, շահութահարկ և այլն) գործատուին գեղջի տրամադրում, որի պարագայում տրված գեղջի դիմաց գործատուն պարտավորվում է ստեղծել նոր աշխատատեղեր, իրականացնել որակավորման բարձրացման ծրագրեր:

4. Հետպատերազմյան ժամանակահատվածում հատկապես ավելի է կարևորվում զբաղվածության պետական մարմինների գործունեությունը հաշմանդամություն ստացած անձանց օգնելու տեսանկյունից: Պետք է մշակել առանձին ծրագրեր, որոնք ուղղված կլինեն հենց պատերազմի ժամանակ հաշմանդամություն ստացած անձանց՝ հնարավորություն տալով նրանց ևս ներգրավվել աշխատաշուկայում: Հատկապես դա վերաբերում է համակարգչային տեխնոլոգիաներին, որոնց շնորհիվ կարելի է կազմակերպել տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչության, այդ թվում հաշմանդամների վերապատրաստումն ու զբաղվածությունը:

5. Աշխատանքի շուկայի ակտիվ քաղաքականությունը մշակելիս առանձնահատուկ ուշադրություն պետք է դարձվի երիտասարդության շրջանում գործազրկության հիմնախնդիր-

ներին: Մասնավորապես, պետք է մանրամասն վերլուծվեն երիտասարդության շրջանում բարձր գործազրկության պատճառները: Նման վերլուծության արդյունքները հիմք կհանդիսանան առավել նպատակաուղղված քաղաքականության միջոցառումների համար:

6. Հետպատերազմյան ժամանակահատվածում հատկապես ավելի է կարևորվում զբաղվածության պետական մարմինների գործունեությունը հաշմանդամություն ստացած անձանց օգնելու տեսանկյունից: Պետք է մշակել առանձին ծրագրեր, որոնք ուղղված կլինեն հենց պատերազմի ժամանակ հաշմանդամություն ստացած անձանց՝ հնարավորություն տալով նրանց ևս ներգրավվել աշխատաշուկայում: Հատկապես դա վերաբերում է համակարգչային տեխնոլոգիաներին, որոնց շնորհիվ կարելի է կազմակերպել տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչության, այդ թվում հաշմանդամների վերապատրաստումն ու զբաղվածությունը:

7. Փոքր տնտեսությունների համար հատկապես արդյունավետ է մասնագիտական կողմնորոշման և մասնագիտական ուսուցման ծրագրերի իրականացումը: Այսպիսի ծրագրեր պետք է իրականացնել մարզերում, քանի որ հատկապես մարզերում բնակվող երիտասարդները առավել խոցելի են երկարաժամկետում գործազուրկ մնալու տեսանկյունից, իսկ այսպիսի ծրագրերի իրականացումը նրանց հնարավորություն կտա ճիշտ կողմնորոշվել մասնագիտության ընտրության հարցում, ինչպես նաև սեփական հմտությունների զարգացման շնորհիվ աշխատաշուկայում դառնալ առավել մրցունակ:

3. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_501613.pdf
4. **Колесник Е. А.**, “Эффективная Занятость”, 2020
5. <https://www.armstat.am/am/>
6. **Susan M. Heathfield**, «Seasonal Employment», 2018
7. Key Indicators of the Labour Market (KILM) by ILO, ninth edition, 2016
8. <https://employment.am/>
9. ՀՌԿԿ-Հայաստան, «Այազային միտված մասնագիտական որակավորումների զարգացման պայմանները Հայաստանում», 2014
10. «ՀՀ 2019-2023 թթ. զբաղվածության ռազմավարություն»
11. «ՀՀ աշխատաշուկան. նկատառումներ զբաղվածության հաջորդ ռազմավարության համար», ԱՄԿ, 2018 թվ.:
12. ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք
13. **Ղանթարյան Ռ. Ս.**, «ՀՀ աշխատանքի շուկան և զբաղվածության պետական կարգավորումը», 2003
14. **Սուվարյան Յու. Մ.**, «Մենեջմենթ», 2016
15. «Հայաստանի Հանրապետության 2014-2025 թթ. հեռանկարային զարգացման ռազմավարական ծրագիր»
16. «Զբաղվածության կարգավորման 2020 թ. պետական ծրագիր»
17. ՀՀ ՎԿ, Աշխատանքի շուկան Հայաստանում-2016-2020
18. **Ермолаева С. Г.**, “Рынок труда”. – Екатеринбург, Издательство Уральского университета, 2015
19. The future of work: Digitalisation in the US labour market”, EU, European Parliament, 2016
20. <https://www.gov.am/am/>
21. <https://www.arlis.am/>
22. <https://tradingeconomics.com/>
23. <https://www.investopedia.com>

Օգտագործված գրականության ցանկ

1. «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենք
2. **Մելքունյան, Ա.** «Աշխատանքի շուկա», 2017

*Տճան/Հանձնվել է 09.10.2021
 Рецензирована/Գրախոսվել է 23.10.2021
 Принята/Ընդունվել է 30.10.2021*