

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ 2013-2018
ԹՎԱԿԱՆՆԵՐԻ ՌԱԶՄԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆ**

Բովանդակություն

Ներածություն

1. Տնտեսական զարգացումներ ու մարտահրավերներ
 - 1.1. Մակրոտնտեսական իրավիճակը և ազդեցությունը զբաղվածության ոլորտի վրա
 - 1.2. Տնտեսական քաղաքականություն և բարեփոխումներ
 - 1.3. Տնտեսական մարտահրավերներ
2. Աշխատանքի շուկա. զարգացումներ և մարտահրավերներ
 - 2.1. Աշխատաշուկայի իրավիճակային վերլուծություն
 - 2.2. Աշխատանքի պայմաններ և վարձատրություն
 - 2.3. Կրթական միտումներ
 - 2.4. Աշխատաշուկայի մարտահրավերներ
3. Զբաղվածության քաղաքականություն. զարգացումներ և մարտահրավերներ
 - 3.1. Աշխատաշուկա և կրթական համակարգ
 - 3.2. Աշխատավարձի քաղաքականություն և սոցիալ-աշխատանքային երաշխիքներ
 - 3.3. Զբաղվածության պետական կարգավորում
 - 3.4. Սոցիալական գործընկերություն
 - 3.5. Զբաղվածության քաղաքականության մարտահրավերներ
4. Զբաղվածության քաղաքականության բարեփոխումները
 - 4.1. Զբաղվածության քաղաքականության նոր մոդելը և դրա ներդրումից ակնկալվող հիմնական արդյունքները
 - 4.2. Զբաղվածության քաղաքականության բարեփոխումների հիմնական թիրախային ցուցանիշները և ապահովման ֆինանսական գնահատումը
5. Զբաղվածության ռազմավարության իրականացման միջոցառումների ծրագիր

Հապավումների ցանկ

ԱԱՀ	ավելացված արժեքի հարկ
ԱՀԿ	Առևտրի համաշխարհային կազմակերպություն
ԱՄԿ	Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն
ԱՎԾ	ազգային վիճակագրական ծառայություն
ԱՊՀ	Անկախ պետությունների համագործակցություն
ԱՊՏ	աշխատանքի պետական տեսչություն
ԱՍՀՆ	աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն
ԱՏԳ	ազատ տնտեսական գոտիներ
ԲՍՓԳ	բժշկասոցիալական փորձաքննական գործակալություն
ԳՆ	գյուղատնտեսության նախարարություն
ԶԼՄ	զանգվածային լրատվության միջոցներ
ԶՊԾԳ	«Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալություն
ԷՆ	էկոնոմիկայի նախարարություն
ՍԱՊԾ	սոցիալական ապահովության պետական ծառայություն
ՀՀ	Հայաստանի Հանրապետություն
ՀԱՄԿ	Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիա
ՀԳՀՄ	Հայաստանի գործատուների հանրապետական միություն
ՀՆԱ	Համախառն ներքին արդյունք
ԿԳՆ	կրթության և գիտության նախարարություն
ՏԿՆ	տարածքային կառավարման նախարարություն
ՖՆ	ֆինանսների նախարարություն
ՄԱԿ	Միացյալ ազգերի կազմակերպություն
ՄԿՈՒ	Մասնագիտական կրթություն և ուսուցում
ՄՊԾ	Միգրացիոն պետական ծառայություն
«Նորք» ՏՎԿ	«Նորք» տեղեկատվավերլուծական կենտրոն ՓԲԸ
ՊՈԱԿ	պետական ոչ առևտրային կազմակերպություն
ՏԿՄ	տարածքային կառավարման մարմիններ
ՏԻՄ	տեղական ինքնակառավարման մարմիններ
ՓԲԸ	փակ բաժնետիրական ընկերություն
ՓՄՁ	փոքր և միջին ձեռնարկություններ
ՓՄՁ ԶԱԿ	Փոքր և միջին ձեռնարկատիրության զարգացման ազգային կենտրոն

Ներածություն

1. Տնտեսության ընթացիկ և հեռանկարային զարգացման մակարդակից անկախ՝ զբաղվածության ոլորտը համարվում է երկրի սոցիալ-տնտեսական կայունության ապահովման առաջնահերթ այն ուղղություններից, որի պետական կարգավորումն ու կառավարումն ունեն օբյեկտիվ անհրաժեշտություն: Այստեղ պետք է կարևորել «աշխատանքային ռեսուրսի ընտրություն - աշխատանքի շուկա - բնակչության զբաղվածություն» շրջապատույտը, որի արդյունքում ոչ միշտ է պահպանվում արդյունավետ հավասարակշռությունը աշխատանքի շուկայում: Ուստի, պետության հիմնական թիրախն այս ոլորտում պետք է լինի լրացուցիչ գործադրումների միջոցով նշված հավասարակշռության ապահովումը:

2. Այլ կերպ ասած, զբաղվածության քաղաքականությունը պետք է մշտապես ուղղված լինի մի կողմից՝ տնտեսության կայուն զարգացման համար անհրաժեշտ աշխատուժի ձևավորման, մյուս կողմից՝ աշխատուժի առաջարկի ներուժային և արդյունավետ իրացման համար պայմանների ապահովմանը:

3. Պետական կարգավորման վերը նկարագրված խնդիրն առավել ընդգծված է զարգացող տնտեսությամբ երկրներում, այդ թվում՝ Հայաստանի Հանրապետությունում: Դա հիմնականում պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ զարգացող երկրների տնտեսական համակարգերին, ընդհանուր առմամբ, հատուկ է աշխատանքի շուկայի քանակական և որակական քրոնիկ անհավասարակշռությունը: Այս պայմաններում էապես կարևորվում են զբաղվածության պետական կարգավորումը և այդ գործընթացների համակողմանի բարեփոխումների շարունակական անհրաժեշտությունը:

4. Զբաղվածության ոլորտի նպատակադրված պետական քաղաքականությունն իր ուղղակի ազդեցությունն է ունենում երկրի սոցիալ-տնտեսական զարգացումների և վերջին հաշվով՝ հասարակության բոլոր սոցիալական խմբերի կյանքի որակի բարձրացման վրա:

5. Զբաղվածության ոլորտի համակարգված ու նպատակային բարեփոխումների արդյունավետ իրականացման նպատակով մշակվել է Հայաստանի Հանրապետության զբաղվածության 2013-2018թթ. ռազմավարությունը և իրականացման միջոցառումների ծրագիրը (այսուհետ՝ զբաղվածության ռազմավարություն):

6. Զբաղվածության ռազմավարության մեջ ներկայացված են զբաղվածության քաղաքականության միջնաժամկետ (2013-2018թթ.) թիրախներն ու դրանց իրագործման լուծումները: Դիտարկված են զբաղվածության խթանման հնարավորությունները, տրված են դրանց ապաբևեռացման և համակարգման սկզբունքները, իրականացման

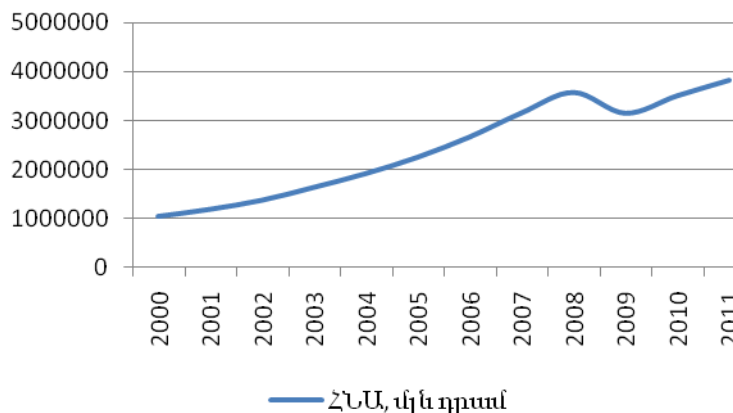
մեխանիզմները, ռազմավարական բարեփոխումների ապահովման ֆինանսական գնահատականը:

7. Հրադավաժության ռազմավարությունը մշակվել է՝ հիմք ընդունելով Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությունը, ոլորտի իրավական կարգավորումը, ինչպես նաև Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության զբաղվածության ոլորտին վերաբերող կոնվենցիաներն ու հանձնարարականները, Եվրոպական սոցիալական խարտիայի պահանջները, Եվրամիության եվրոպական հարևանության քաղաքականության ծրագիրը:

1. Տնտեսական զարգացումներ ու մարտահրավերներ

1.1. Մակրոտնտեսական իրավիճակը և ազդեցությունը զբաղվածության ոլորտի վրա

8. Հայաստանում 1994-2001թթ. ՀՆԱ միջին տարեկան աճի տեմպը կազմել է 5.9%: Երկրում տնտեսական աճի ակտիվացում է նկատվել 2000թ. հետո (Գձ. 1), մասնավորապես՝ 2000-2011թթ. ՀՆԱ միջին տարեկան աճի ցուցանիշը հասավ 7.8%, իսկ մինչև համաշխարհային ֆինանսատնտեսական ճգնաժամը՝ 2000-2007թթ. կազմելով 11.75%: ՀՆԱ աճի հիմնական շարժիչ ուժը դիտվել է ներքին պահանջարկի ավելացումը:

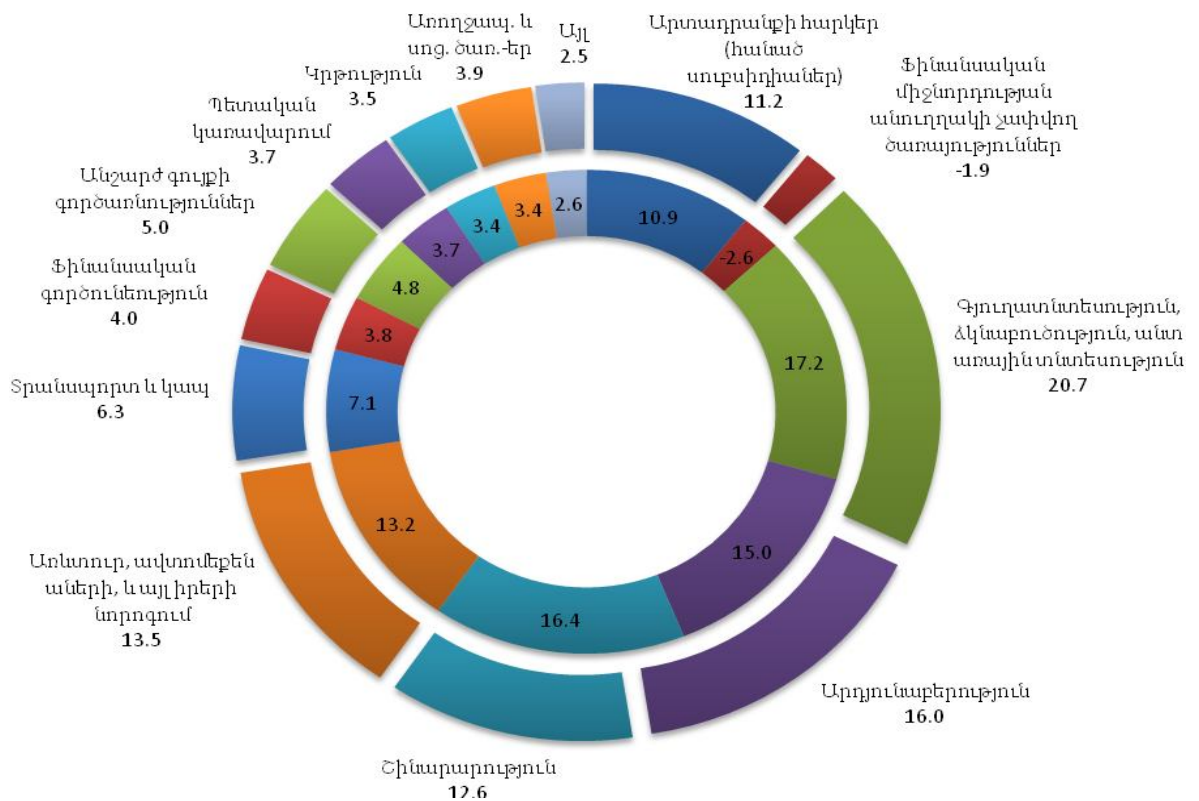


Գծանկար 1. ՀՆԱ բացարձակ մեծությունը 2000-2011թթ.

9. Մյուս կողմից, երկրում ներքին և արտաքին աղբյուրներից կատարված ներդրումների ծավալները դեռևս հուսադրող չեն, ինչը բացասաբար է անդրադառնում կապիտալի համարժեքության և, հետևապես, նոր աշխատատեղերի ստեղծման գործընթացների վրա:

10. 2010-2011թթ. ՀՆԱ առանձին ճյուղերում հիմնականում աճ է գրանցվել (Գձ. 2): Գյուղատնտեսության տեսակարար կշիռը ՀՆԱ 2010թ.

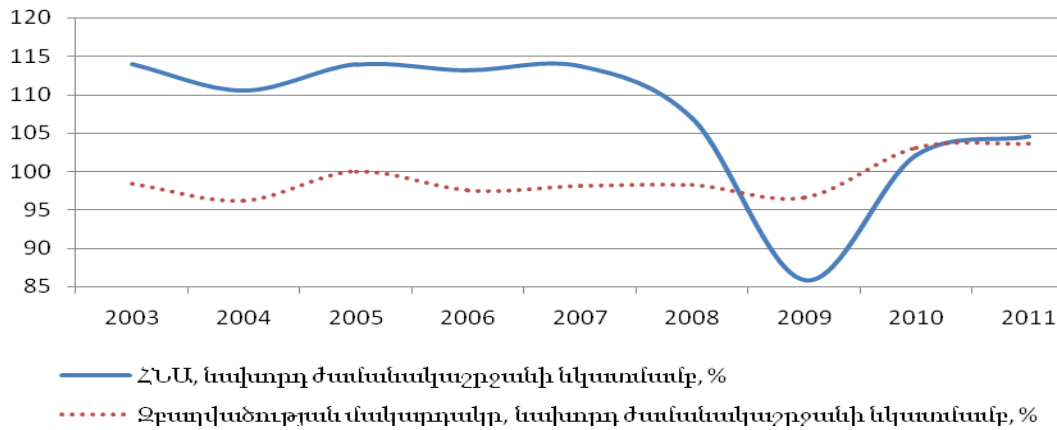
17.1%-ից 2011թ. աճել է մինչև 20.2%, արդյունաբերությունը՝ 15.4%-ից մինչև 16.3%, առևտուրը՝ 12.9%-ից մինչև 13.4%: Նշված ժամանակահատվածում ծառայությունների առանձին ճյուղերում նույնպես աճ է արձանագրվել, առողջապահությունը 3.2%-ից մինչև 3.8%, ֆինանսական գործունեությունը՝ 3.7%-ից մինչև 4.0%, անշարժ գույքի գործառնությունները՝ 4.9%-ից մինչև 5.2%: Իրենց դիրքերը զիջել են շինարարությունը՝ 17.3%-ից մինչև 12.8%, տրանսպորտը և կապը՝ 6.5%-ից մինչև 6.3%:



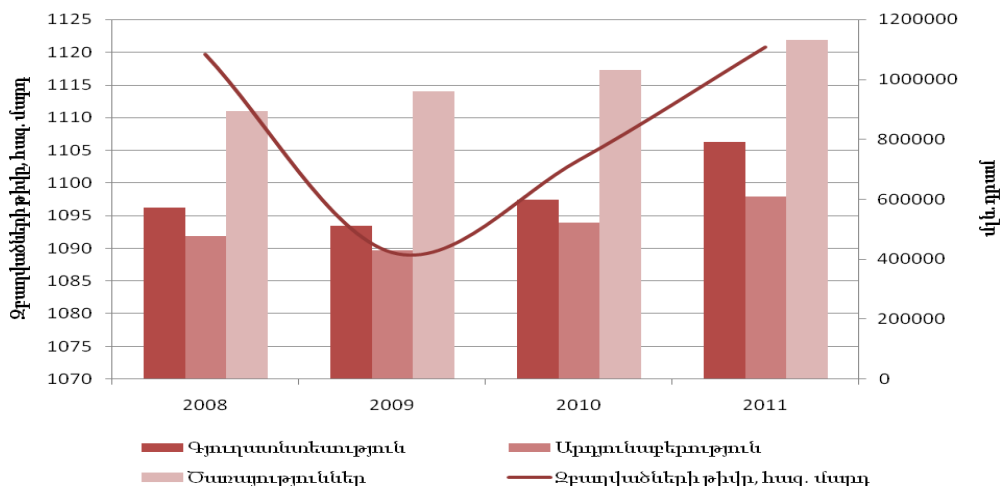
Գծանկար 2. ՀՀ ՀՆԱ կառուցվածքը 2010–2011թթ.

11. Սկսած 2002թ.-ից ՀՆԱ միտումները էապես կորելացված են երկրում զբաղվածների թվաքանակի միտումներին (Աղյուսակ 1): Այլ կերպ ասած, գծանկարից երևում է, որ երկրում զբաղվածության մակարդակը էապես զգայուն է ՀՆԱ փոփոխությունների նկատմամբ:

12. Համանման պատկեր է արձանագրվել նաև ՀՆԱ առանձին ճյուղերի և տնտեսության մեջ զբաղվածների թվաքանակի միջև (Գծ. 4):



Գծանկար 3. ՀՆԱ և զբաղվածության մակարդակի աճի տեմպերը 2003-2011թթ.



Գծանկար 4. ՀՆԱ և զբաղվածների թվաքանակը 2008-2011թթ.

13. Հատկանշական է նաև, որ 2004-2011թթ. ՀՀ միջին աշխատավարձի աճի միջին տարեկան տեմպը ավելի ցածր է՝ 110.5%, քան աշխատանքի արտադրողականության աճի միջին տարեկան տեմպը՝ 120% (Գծ. 6):

14. Մյուս կողմից, 2006-2011թթ. ՀՀ զբաղվածության ոլորտին վերաբերող մի շարք ցուցանիշներ, եռամսյակային դիտարկմամբ, էապես կորելացված են ՀՆԱ: Այս արդյունքը թույլ է տալիս եզրահանգել, որ երկրի զբաղվածության ոլորտը փաստացի զգայուն է մակրոտնտեսական զարգացումների նկատմամբ (Աղյուսակ 1):

Օրինաչափ է նաև, որ գործազրկության մակարդակն ու աշխատանք փնտրողների թիվը ՀՆԱ հետ ունեն բացասական կորելացիա:

Աղյուսակ 1. ՀՀ 2006-2011թթ. ՀՆԱ և զբաղվածության ոլորտին առնչվող եռամսյակային ցուցանիշների կորելացիաները

	ՀՆԱ
--	-----

Զբաղվածների թվաքանակ	0.82
Տնտեսապես ակտիվ բնակչություն, հազ. մարդ	0.59
Միգրացիա, սալո	0.48
Գործազրկության մակարդակ, %	-0.43
Աշխատանք փնտրողների թվաքանակ, հազ. մարդ	-0.57
Թափուր աշխատատեղեր, աշխ. պահանջարկ, մարդ	0.27
Նպաստի միջին չափը, դրամ	0.34
Միջին աշխատավարձ	0.47

1.2. Տնտեսական քաղաքականություն և բարեփոխումներ

15. Հայաստանում ձեռնարկատիրության զարգացմանն են միտված տնտեսական քաղաքականության հիմնական ուղղություններն ու ծրագրերը, այդ թվում՝ առանձին տարածաշրջանների սոցիալ-տնտեսական զարգացման և դրանց մակարդակների համահարթեցման ծրագրերը:

16. ՀՀ կառավարությունը գործարար և ներդրումային միջավայրի բարելավումը դիտարկում է որպես տնտեսական զարգացման կարևորագույն ուղղություններից մեկը և նպատակ ունի Հայաստանում ստեղծել ձեռնարկատիրական գործունեության պետական կարգավորումների, ծառայությունների և ընթացակարգերի պարզ, թափանցիկ և քիչ ծախսատար համակարգ, հավասար մրցակցային պայմաններ, գործարարությանը օժանդակող զարգացած շուկայական ենթակառուցվածքներ:

17. Համաշխարհային բանկի «Doing Business» ծառայության տվյալներով, վերջին տարիներին Հայաստանում գործարար միջավայրի ընդհանրական ցուցանիշը գրեթե կայուն աճել է: Այսպես, Հայաստանին վերաբերող «Doing Business 2012» վերլուծության համաձայն¹, Հայաստանը բիզնեսի հիմնադրման ցուցանիշով 183 երկրների շարքում 10-րդ տեղում է և առաջ է անցել 10 կետով: Համաշխարհային բանկի Հայաստանին վերաբերող հետազոտության մեջ նշվում է, որ բիզնեսի ֆորմալ հիմնադրման գործընթացը ստեղծում է մի շարք ուղղակի դրական հնարավորություններ նաև զբաղվածների համար²:

18. Տնտեսության իրական հատվածի պետական աջակցության

¹Doing Business in Armenia, 2012, The World Bank, 2012, main indexes - <http://www.doingbusiness.org/data/exploreconomies/armenia>

² «Doing Business 2012 Armenia, Doing Business in a More Transparent World. The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, 2012», էջ 14 -

<http://www.doingbusiness.org/~media/fpdkm/doing%20business/documents/profiles/country/ARM.pdf>

շրջանակներում ներկայացվող հիմնական խնդիրների շարքում է արդյունաբերության զարգացող ճյուղերը բարձրակարգ մասնագետներով ապահովումը: Այս ուղղությամբ կարևորվում է գործատուների և աշխատողների միջև սոցիալական նոր հարաբերությունների զարգացումը:

Շարունակվում են հարկային և մաքսային բարեփոխումները, տնտեսության առանձին ոլորտներին տրամադրվող արտոնությունները, որոնք հիմնականում սկիզբ են առել համաշխարհային ճգնաժամի հաղթահարման ծրագրերի շրջանակներում և նպատակադրված են նաև առկա աշխատատեղերի պահպանմանը, գյուղական բնակավայրերում ոչ գյուղատնտեսական նոր աշխատատեղերի ստեղծմանը, ինչպես նաև փոքր և միջին ձեռնարկատիրության ու ինքնազբաղվածության խթանմանը:

Հայաստանի գյուղի և գյուղատնտեսության 2010-2020թթ. կայուն զարգացման ռազմավարությամբ կարևորվում է գյուղատնտեսության և գյուղին պետական ակտիվ աջակցությունը: Այն առավելապես ուղղված է գյուղատնտեսությունում տնտեսվարողների համար գործունեության և ներդրումների բարենպաստ պայմանների ապահովմանը, գյուղատնտեսական զբաղվածության խթանմանը և այլն:

19. Կարևորելով ՓՄՁ դերը երկրի հեռավոր և սահմանամերձ բնակավայրերի զարգացման, նոր աշխատատեղերի ստեղծման, բնակչության կենսամակարդակի բարձրացման, հասարակության միջին խավի ձևավորման, երկրում սոցիալական և քաղաքական կայունության ապահովման, ինովացիաների խթանման գործում ՓՄՁ համարվում է երկրի տնտեսական զարգացման քաղաքականության ռազմավարական և գերակա ուղղություններից մեկը:

ՓՄՁ սկսնակ գործարարների ձեռներեցության աջակցության ծրագրում շահառուների ներգրավման նպատակով ՓՄՁ ԶԱԿ-ը համագործակցում է ԶՊԾԳ հետ: Այս տեսանկյունից հատկանշական է, որ զբաղվածության ամենամյա պետական կարգավորման ծրագրերի շրջանակներում ևս գործազուրկներին և հաշմանդամներին տրամադրվում է ֆինանսական աջակցություն՝ ձեռնարկատիրական գործունեության պետական գրանցման նպատակով: Այս ծրագրում ընդգրկվող անձանց տրամադրվում է նաև անվճար խորհրդատվություն, անհրաժեշտության դեպքում կազմակերպվում է մասնագիտական ուսուցում:

20. Համայնքներում զբոսաշրջության զարգացման, զբոսաշրջության ոլորտում և զբոսաշրջության հետ առնչվող ոլորտներում նոր աշխատատեղեր ստեղծելու նպատակով մշակվել և իրականացվում են մի շարք ծրագրեր, այդ թվում՝ տարեկան: Զբոսաշրջության ոլորտը Հայաստանում հանդիսանում է նաև տարածքային համաչափ զարգացման ներուժային հիմնական ուղղություններից:

21. Տարածքային զարգացման հայեցակարգով, որպես հիմնական ուղղություն, սահմանված է մրցունակ և գրավիչ տարածքների (զարգացման կենտրոններ) որոշումը, որոնք կարող են ապահովել նաև շրջակա

տարածքների տնտեսական զարգացումը: Հայեցակարգով սահմանված նպատակներից են հանդիսանում ձեռներեցության խթանման համալիր պայմանների ապահովումը, բնակչության սոցիալական խնդիրների լուծումը և արդյունավետ զբաղվածության ապահովումը:

22. Ինովացիոն տնտեսության ձևավորման մեկնարկային ռազմավարության հայեցակարգի հիմքում դրվել են ազգային ինովացիոն համակարգի ձևավորումն ապահովող իրավական դաշտի, բիզնես կարողությունների, կրթության, ինովացիոն և ֆինանսական ենթակառուցվածքի զարգացմանն ու բարեփոխմանն ուղղված նախագծերը: Այս շրջանակներում նախատեսված արտադրողականության բարձրացման և հմտությունների զարգացման նախագծերում ամրագրված է աշխատողների պարբերաբար ուսուցանման և վերապատրաստման անհրաժեշտությունը:

23. Երկրի տնտեսական զարգացման և աճի ապահովման նախապայմաններից է ենթակառուցվածքների զարգացումը, ինչի ապահովման նպատակով արդի աշխարհում լրացուցիչ միջոցներ են ներգրավում պետական-մասնավոր գործընկերության սկզբունքով: Հայաստանում ևս պետական-մասնավոր գործընկերությունն ունի ընդլայնման և զարգացման լայն հեռանկարներ և անհրաժեշտություն:

1.3. Տնտեսական մարտահրավերներ

24. Հայաստանում զբաղվածության ոլորտի հեռանկարային զարգացումների տեսանկյունից առանձնացվում են տնտեսական հետևյալ հիմնական մարտահրավերները՝

1) պետության կողմից տնտեսական ներդրումների խթանման հիմնական գործոնների շարքում կայուն զբաղվածության ապահովման դիտարկումը.

2) համաշխարհային ֆինանսատնտեսական ճգնաժամի հաղթահարմանն ուղղված՝ ձեռնարկատիրության զարգացման խթանման նոր մոտեցումների և գործիքակազմի խորացման և կիրառման շարունակականության հետևողական ապահովում.

3) ՓՄՁ ոլորտի հետագա զարգացման, բնակչության արդյունավետ ինքնազբաղվածության և զբաղվածության խթանման նպատակով՝ ՓՄՁ սուբյեկտներին տրամադրվող պետական աջակցության և զբաղվածության ամենամյա պետական ծրագրերի պլանավորման և իրականացման գործընթացներում ներգրավված պետական մարմինների միջև հստակ մեխանիզմներով մշտական կապի ապահովումը.

4) իրականացվող տնտեսական բազմակողմանի բարեփոխումների և զարգացման պետական աջակցության ծրագրերի արդյունքում արդյունաբերության և ծառայությունների ոլորտներում ստեղծվող նոր աշխատատեղերի, գյուղատնտեսության ոլորտի նախընտրելի մասնագիտացմամբ պայմանավորված՝ աշխատանքային ռեսուրսներով

ամբողջական և արդյունավետ ապահովումը.

5) աշխատանքի արտադրողականության՝ միջին աշխատավարձի նկատմամբ դրսևորած առաջանցիկ աճի միջին տարեկան տեմպի պահպանման անհրաժեշտությունը, միևնույն ժամանակ՝ խթանելով աշխատավարձերի մակարդակների բարձրացումը.

6) Համաշխարհային բանկի «Doing Business» ծառայության կողմից Հայաստանում աշխատանքային իրավահարաբերությունների արդյունավետության վարկանշված ցուցանիշի հետևողական բարելավումը՝ ՀՀ աշխատանքային օրենդրության և դրա կատարման նկատմամբ վերահսկողության իրավական հիմքերի ամբողջականացման ճանապարհով.

7) պետական-մասնավոր գործընկերության շրջանակներում սոցիալ-աշխատանքային ոլորտի ամբողջական ներառումը, որի արդյունավետ զարգացման հիմնական պայմաններից պետք է հանդիսանա սոցիալական գործընկերությունը:

2. Աշխատանքի շուկա. զարգացումներ և մարտահրավերներ

2.1. Աշխատաշուկայի իրավիճակային վերլուծություն

25. Աշխատաշուկայի իրավիճակի նկարագրության համար հիմք են հանդիսացել ՀՀ ԱՎԾ, ԶՊԾԳ կողմից ներկայացվող պաշտոնական վիճակագրությունը, այդ թվում՝ «Գործ» տեղեկատվական համակարգի միջոցով, ինչպես նաև, որպես այլընտրանքային տեղեկատվություն, նշված ժամանակահատվածում տարբեր կազմակերպությունների կողմից իրականացված աշխատաշուկայի և զբաղվածության ոլորտի հետազոտությունների և վերլուծությունների արդյունքները: Աշխատաշուկայի իրավիճակի նկարագրության համար հիմնական ժամանակահատված է առանձնացվել 2008-2011թթ.:

26. Աշխատաշուկայի հիմնական ցուցանիշներն ամփոփ ներկայացվում են Հայաստանի վիճակագրական տեղեկագրքերում, մասնավորապես՝ աշխատանքային ռեսուրսներ, տնտեսապես ակտիվ բնակչություն, տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչություն, ոչ ֆորմալ զբաղվածություն, միգրացիայի հաշվեմնացորդ:

27. Ժողովրդագրական միտումների տեսանկյունից հատկանշական է այն հանգամանքը, որ ըստ մարզային բաշխվածության՝ բնակչության թվաքանակի, աշխատանքային ռեսուրսների ցուցանիշների համադրումից պարզվում է. աշխատանքային ռեսուրսները, առանձին բացառություններով, ավելի քիչ չափով են կենտրոնացված Երևան քաղաքում, քան բնակչությունը: Նույն պատկերն է նաև տնտեսապես ակտիվ բնակչություն - աշխատանքային ռեսուրսներ, զբաղվածներ - տնտեսապես ակտիվ բնակչություն, զբաղվածներ - աշխատանքային տարիքի հաշմանդամներ հարաբերակցության մեջ: Նշված ընդհանրական պատկերից շեղումներ են արձանագրված ՀՀ Լոռու, Շիրակի,

Կոտայքի, Սյունիքի և Տավուշի մարզերում: Բնականաբար, նշված մարզերում միջին հանրապետականից բարձր է նաև պաշտոնապես գրանցված գործազրկության մակարդակը:

28. Մյուս կողմից, 2008թ. հետ համեմատ 2011թ. աշխատանքային ռեսուրսների աճը շուրջ 4 անգամ գերազանցել է բնակչության թվաքանակի աճին: Թեև տնտեսապես ակտիվ բնակչության թվաքանակն աճել է, սակայն զբաղվածության ցուցանիշը հիմնականում դրսևորել է նվազման միտում: Նվազել է նաև տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչության թվաքանակը:

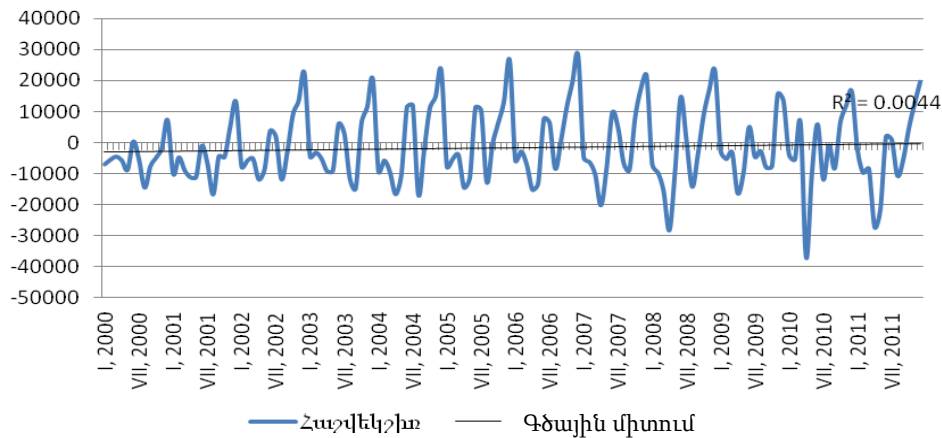
29. Զբաղվածության կրճատման տեմպը 2008-2011թթ. ավելի քան 1.3 անգամ գերազանցում է ոչ ֆորմալ զբաղվածության կրճատման տեմպին: Միևնույն ժամանակ, առանձին մարզերում էական շեղումներ են արձանագրվել զբաղվածության և ոչ ֆորմալ զբաղվածության փոփոխությունների ցուցանիշներում:

30. Աշխատանքային միգրացիայի գործոնը ևս կարևորվում է աշխատաշուկայի արդյունավետ հավասարակշռության ձևավորման շրջանակներում: Հայաստանը կարելի է համարել գերակտիվ արտաքին միգրացիոն միտումներ ունեցող երկիր:

Ոչ առևտրային նպատակներով Հայաստան փոխանցված դրամական միջոցների վիճակագրությունը ցույց է տալիս, որ այն ունի հստակ աճի միտում վերջին տասնամյակում, բացառությամբ 2008-2009թթ.:

«Սահմանային անցման կետերով իրականացվող ուղևորափոխադրումների հաշվեկշիռը 2008-2011թթ., ըստ սահմանային էլեկտրոնային կառավարման տեղեկատվական համակարգով ստացված տվյալների, կազմել է 138.6 հազար: Հատկանշական է, որ 2008-2009թթ. ուղևորափոխադրումների հաշվեկշիռը շուրջ 2 անգամ փոքր է եղել, քան 2010-2011թթ. ցուցանիշը (Գժ. 5):

Ըստ փորձագիտական գնահատումների այս միտումը հիմնականում պայմանավորված է 2008թ. սկիզբ առած համաշխարհային ֆինանսատնտեսական ճգնաժամով, որի արդյունքում Հայաստանից աշխատանքային միգրանտներ ընդունող հիմնական երկրներում 2008-2009թթ. տնտեսական վիճակի կտրուկ վատացման պատճառով էապես կրճատվեց նաև Հայաստանից արտագնա աշխատանքային միգրանտների թիվը:



Գծանկար 5. Ուղևորափոխադրումների հաշվեկշիռը Հայաստանի Հանրապետությունում 2000-2011թթ.

31. Մյուս կողմից, դիտարկվող ժամանակահատվածում, չնայած որոշակի բարելաման, առկա են քանակական և որակական անհամապատասխանություններ՝ ըստ սեռատարիքային կազմի, կրթության մակարդակի, մարզային բաշխվածության, զբաղվածության պետական ծառայությունում հաշվառված շահառուների առանձին խմբերի ցուցանիշների և շահառուների յուրաքանչյուր խմբի գծով աշխատանքի տեղավորվածների ցուցանիշների դրսևորած միտումներում:

2008-2011թթ. զբաղվածության պետական ծառայությունում հաշվառված աշխատանք փնտրողների թվաքանակը նվազել է, իսկ գործազուրկների և աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամների թվաքանակներն աճել են:

01.01.2009թ. հետ համեմատ՝ 01.01.2012թ. դրությամբ պաշտոնապես գրանցված գործազրկության մակարդակը կրճատվել է, իսկ գործազրկության մակարդակը՝ հաշվարկված ՀՀ ԱՎԾ կողմից տնային տնտեսությունների հետազոտության արդյունքներով³, աճել է: Տնային տնտեսությունների հետազոտության արդյունքներով հաշվարկված գործազրկության մակարդակը պաշտոնապես գրանցված գործազրկության մակարդակին գերազանցել է 3 անգամ:

2011թ. ընթացքում ԶՊԾԳ կողմից հաշվառումից հանված աշխատանք փնտրողների, գործազուրկների, աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամների թվաքանակներն ունեցել են էական աճ 2008թ. հետ համեմատ, որը միջինում կազմել է շուրջ 35%: Այս իմաստով, որպես դրական

³Գործազրկության մակարդակի ցուցանիշը ներկայումս գնահատվում է երկու տարբեր եղանակներով: Առաջինը, հիմնված է ԶՊԾԳ գրանցված և վարչական հաշվառմամբ ստացվող տեղեկատվության վրա, երկրորդը՝ ՀՀ ԱՎԾ կողմից տնային տնտեսություններում իրականացվող աշխատուժի ընտրանքային հետազոտության արդյունքների հիման վրա՝ հաշվարկված Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության մեթոդաբանությամբ: Առաջին դեպքում գյուղատնտեսական նշանակության հողի սեփականատերերին համարում են զբաղված, ինչն էլ էականորեն ազդում է գործազրկության մակարդակի ցուցանիշների մեծության վրա: Նշված մակարդակների տարբերության վրա որոշակի ազդում է նաև այն հանգամանքը, որ այս կամ այն պատճառներով գործնականում ոչ բոլոր շահառուներն են դիմում ԶՊԾԳ:

միտում է գնահատվում այն, որ այդ նույն ժամանակահատվածում հաշվառումից հանված անձանցից աշխատանքի տեղավորվածների թվաքանակն աճել է շուրջ 80%-ով:

32. Աշխատաշուկայի պետական կարգավորման տեսանկյունից դեռևս մտահոգիչ է այն փաստը, որ 2011թ. ՁՊԾԳ հաշվառված անձանցից աշխատանքի տեղավորվածների մեջ շուրջ 20% տեսակարար կշիռ են ունեցել անձինք, որոնք տեղավորվել են աշխատանքի զբաղվածության ամենամյա պետական ծրագրերի կամ ՁՊԾԳ միջնորդությամբ ՁՊԾԳ գրանցված թափուր աշխատատեղերը լրացնելու արդյունքում: Խնդիրն առավել է ընդգծվում, եթե նկատի ունենանք, որ աշխատանքի տեղավորման նշված ցուցանիշը 2008թ. հետ համեմատ դրսևորել է նվազման միտում:

33. Աշխատաշուկայի իրավիճակային զարգացումների տեսանկյունից էապես կարևորվում են զբաղվածության ամենամյա պետական ծրագրերի արդյունքները, որոնք վերլուծվել են 01.01.2008-01.01.2012թթ.: որպես մեկ միասնական ժամանակահատված: Վերլուծության մեջ չեն ներառված «Առնվազն մեկ տարվա ապահովագրական ստաժ ունեցող գործազուրկի թաղման նպաստի վճարում» ծրագիրը և «Վարձատրվող հասարակական աշխատանքների կազմակերպում» ծրագիրը⁴, որը դադարեցվել է 01.05.2011թ.: «Մասնագիտություն ունեցող, սակայն աշխատանքային փորձ չունեցող գործազուրկների և աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամների աշխատանքային պրակտիկայի կազմակերպումը գործատուի մոտ» և «Աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամների համար աշխատատեղերի հարմարեցումը գործատուի մոտ» ծրագրերը ներդրվել են 2011թ. և առանձին վերլուծված չեն:

Գործազրկության նպաստի վճարում ծրագրում ընդգրկված գործազուրկների տարեկան միջին թվաքանակը կազմել է 28713 անձ: Մասնագիտական ուսուցման ծրագրերում ընդգրկված անձանց միջին տարեկան թվաքանակը կազմել է 1446, այդ թվում՝ գյուղատնտեսական նշանակության հողի սեփականատեր հանդիսացող աշխատանք փնտրող անձինք՝ 180: Մասնագիտական ուսուցման ծրագրեր կազմակերպվել են նաև միջազգային կազմակերպությունների ֆինանսավորմամբ, որի շրջանակներում ներգրավված շահառուների ընդհանուր թիվը կազմել է 795: Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի ընդունելիս աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցում գործատուին ծրագրում ընդգրկված անձանց տարեկան միջին թվաքանակը կազմել է 139, որից հաշմանդամ՝ 60: Այլ վայր աշխատանքի գործուղման կապակցությամբ գործազուրկների և աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամների նյութական ծախսերի հատուցում ծրագրում ընդգրկված անձանց միջին տարեկան թվաքանակը կազմել է 8, ընդ որում՝ ծրագրում հաշմանդամներ չեն ընդգրկվել: Ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու նպատակով

⁴ Աշխատանքի տեղավորման ցուցանիշներում չեն ներառվել վարձատրվող հասարակական աշխատանքներում ընդգրկվածների թիվը:

պետական գրանցման համար գործազուրկներին և աշխատանք փնտրող չգրադված հաշմանդամներին տրամադրվող ֆինանսական աջակցություն ծրագրում ընդգրկված անձանց միջին տարեկան թվաքանակը կազմել է 60, որից հաշմանդամ 3:

Ըստ տարիքային խմբերի՝ ծրագրերում ընդգրկման ամենաբարձր ցուցանիշը գրանցվել է 31-54 տարիքային խմբում, ինչը կարելի է գնահատել դրական միտում՝ նկատի ունենալով նաև երիտասարդների շրջանում արձանագրվող միջինից էապես բարձր գործազրկության մակարդակը:

34. Աշխատաշուկայի ամենամյա պետական կարգավորման ծրագրերի գնահատման ամբողջական համակարգ դեռևս ներդրված չէ, ինչն այդ ծրագրերը վերլուծելու առումով օբյեկտիվ դժվարություններ է հարուցում:

Այս իրավիճակում ծրագրերի վերջնական նպատակի առումով՝ որպես արդյունավետության որոշարկման ընդհանրական կողմնորոշիչ ցուցանիշներ են առաջարկվում. ծրագրերի արդյունքում կայուն զբաղվածության քանակական ցուցանիշը ($\Gamma_{4,q}$), ծրագրերի արդյունքում կայուն զբաղվածության ապահովման գործակիցը ($\mathcal{Q}_{4,q}$) և ծրագրերի արդյունքում կայուն զբաղվածության ապահովման նպատակով պետական բյուջեից փաստացի ծախսված ֆինանսական միջոցների միավոր արժեքը ($\text{ՄԱ}_{4,q}$):

$$\mathcal{Q}_{4,q} = \Gamma_{4,q} / \Gamma_{\delta,2} \times 100\%, \text{ որտեղ՝}$$

$\Gamma_{\delta,2}$ ՝ բոլոր ծրագրերում ընդգրկված շահառուների թվաքանակների հանրագումարը.

$\Gamma_{4,q}$ = ծրագրերը (մասնագիտական ուսուցում և աշխատանքային պրակտիկայի կազմակերպում) ավարտելուց հետո 3 ամսվա ընթացքում աշխատանքի տեղավորվածների և ձեռնարկատիրական գործունեություն սկսածների թվաքանակ + ծրագրերի (այլ վայր աշխատանքի գործուղում, ձեռնարկատիրական գործունեության պետական գրանցման համար ֆինանսական աջակցության տրամադրում, գործատուի աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցում, գործատուի մոտ աշխատատեղի հարմարեցում) արդյունքում աշխատանքի տեղավորվածների և ձեռնարկատիրական գործունեություն սկսածների թվաքանակ + ծրագիրը (գործազրկության նպաստի վճարում) սկսվելուց հետո 12 ամսվա ընթացքում աշխատանքի տեղավորվածների և ձեռնարկատիրական գործունեություն սկսածների թվաքանակ – բոլոր նշված ծրագրերը (բացի գործազրկության նպաստի վճարման ծրագրից) ավարտելուց հետո 6 ամսվա ընթացքում աշխատանքից ազատվածների և ձեռնարկատիրական գործունեությունը դադարեցրածների թվաքանակ.

$\text{ՄԱ}_{4,q}$ = բոլոր ծրագրերի գծով պետական բյուջեից փաստացի ֆինանսական ծախսերի հանրագումար / $\Gamma_{4,q}$:

35. Դիտարկվող ժամանակահատվածում $\Gamma_{4,q}$ -ն կազմել է շուրջ 3189 անձ, $\mathcal{Q}_{4,q}$ -ն՝ շուրջ 10.5%, իսկ $\text{ՄԱ}_{4,q}$ -ն՝ շուրջ 1.31 մլն դրամ, որոնք ծրագրերի ոչ ֆինանսական և ֆինանսական արդյունավետության տեսանկյունից, որպես

նազնավարական թիրախային ցուցանիշներ, ենթակա են հետևողական բարելավման:

Այս ցուցանիշները՝ առանձին ծրագրերի արդյունավետության գնահատման առումով ևս կարող են կողմնորոշիչ լինել: Դիտարկվող ժամանակահատվածում վերջիններս, ոչ էական շեղումներով, ունեցել են գրեթե նույն պատկերը:

36. Ինչպես երևում է աշխատաշուկայի ամենամյա պետական կարգավորման ծրագրերի ցուցանիշների ամփոփ վերլուծությունից, նազնավարական կարգավորման առումով դեռևս առկա են արդյունավետության և հասցեականության տեսանկյունից անցանկալի շեղումներ՝ ըստ սեռատարիքային կազմի, կրթության մակարդակի, մարզային բաշխվածության ծրագրերում ընդգրկված շահառուների առանձին խմբերի ցուցանիշների և աշխատաշուկայի իրավիճակային զարգացումներով պայմանավորված՝ ծրագրերի ներուժային շահառուների ցուցանիշների դրսևորած միտումներում:

2.2. Աշխատանքի պայմաններ և վարձատրություն

37. 2003-2007թթ. ինչպես համաշխարհային տնտեսությունում, այնպես էլ Հայաստանում գրանցվել է տնտեսական վերելքի ժամանակաշրջան: Հայաստանում շուկայական տնտեսությանն անցման դժվարին գործընթացներից հետո ձեռք բերվեց որոշակի սոցիալական բարեկեցություն՝ վարձու աշխատողների և հասարակության մյուս խմբերի համար: Սակայն 2008թ. սկիզբ առած համաշխարհային ֆինանսատնտեսական ճգնաժամը էապես ցնցեց նաև Հայաստանի տնտեսությունը, որն առավելապես արտահայտվեց 2009թ. առաջին եռամսյակից:

38. Հայաստանում 2008-2009թթ. շարունակվեց նվազագույն աշխատավարձի բարձրացումը, մասնավորապես՝ նախորդ տարվա համեմատ 2008թ. նվազագույն աշխատավարձն աճել է 25%-ով, իսկ 2009թ.՝ 20%-ով: 2010թ. նվազագույն աշխատավարձի աճ չգրանցվեց, իսկ 2011թ.՝ աճեց 8.3%-ով:

39. ՀՀ պաշտոնական վիճակագրության համաձայն, միջին անվանական աշխատավարձի նախնական գնահատականը 2011թ. հունվար-դեկտեմբերին կազմել է 115451 դրամ⁵, որը 2008թ. նկատմամբ աճել է շուրջ 26.1%-ով: 01.01.2012թ. դրությամբ նվազագույն աշխատավարձը կազմել է 2011թ. հունվար-դեկտեմբեր ամիսների դրությամբ ձևավորված միջին ամսական աշխատավարձի 28.2%-ը:

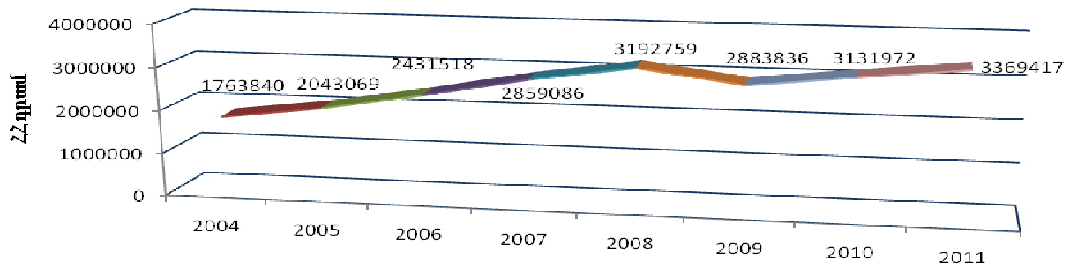
⁵ Ցուցանիշում ներառված չեն փոքր և գերփոքր կազմակերպությունների տվյալները: Դրանց ներառմամբ հաշվարկները պաշտոնական վիճակագրությամբ կամփոփվեն 2012թ. սեպտեմբեր ամսին:

40. Մյուս կողմից, եթե 2008թ. ընդունենք որպես բազային տարի, ապա սպառողական գների ինդեքսը 2008-2011թթ. կազմել է 120.5%, իսկ նվազագույն աշխատավարձն աճել է 30%-ով:

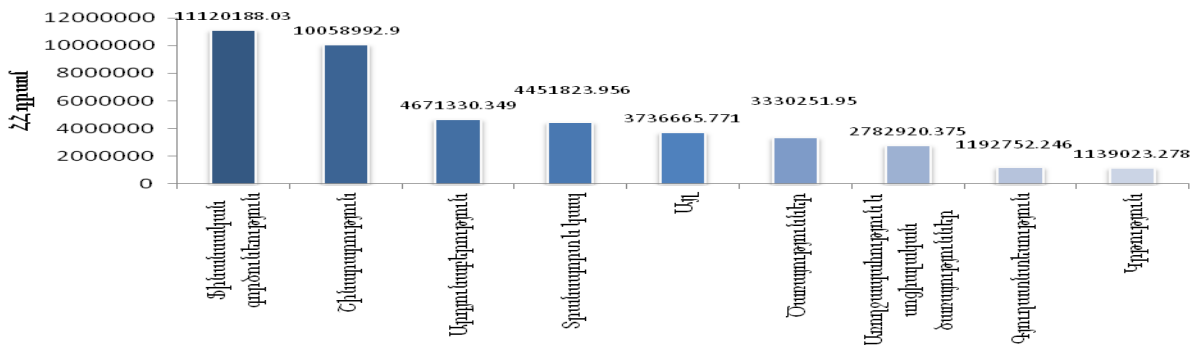
41. Փաստորեն, նկատի ունենալով վերը նկարագրված աշխատավարձերի մակարդակների և սպառողական գների ինդեքսի 2008-2011թթ. դինամիկաները՝ իրական աշխատավարձն, ընդհանուր առմամբ, նշված ժամանակահատվածում դանդաղ աճել է:

42. Աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշների գծով ՀՀ առանձին վիճակագրություն չի վարվում: Աշխատանքի արտադրողականության ընդհանրական դիտարկման համար հաշվարկվել են հետևյալ ցուցանիշները՝ երկրում ՀՆԱ մեծության և զբաղվածների փաստացի ընդհանուր աշխատաժամանակի հարաբերությունը, ինչպես նաև աշխատանքի տարեկան արտադրողականությունը (մեկ աշխատողի հաշվով ավելացված արժեքը), որը կազմում է ՀՆԱ և զբաղվածների թվաքանակի հարաբերությունը:

Ինչպես երևում է գծանկարներ 6-ից և 7-ից, 2004-2011թթ. ընթացքում աշխատանքի տարեկան արտադրողականությունն աճել է 191.0%-ով: Նշված տարիների ընթացքում նվազում է արձանագրվել միայն 2009-2010թթ.՝ շուրջ 10%-ով:



Գծանկար 6. ՀՀ աշխատանքի տարեկան արտադրողականությունը, 2004-2011թթ.



Գծանկար 7. ՀՀ աշխատանքի տարեկան արտադրողականությունն ըստ տնտեսության ոլորտների, 2010թ.

43. Հայաստանում սոցիալ-աշխատանքային նվազագույն երաշխիքներն ու պայմանները ներկայացված են հետևյալ հիմնական ցուցանիշներով և դրանց միտումներով:

ՀՀ պետական բյուջեից 2011թ. աշխատողների հղիության և ծննդաբերության նպաստի վճարմանն ուղղված ֆինանսական միջոցները 2008թ. համեմատ աճել են շուրջ 46.3%, իսկ նպաստառուների թվաքանակը՝ շուրջ 23%-ով: 2011թ. ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստի վճարմանն ուղղված միջոցները նվազել են շուրջ 7%-ով, իսկ նպաստառուների թվաքանակը՝ շուրջ 29%-ով: Մինչև 2 տարեկան երեխայի խնամքի նպաստի վճարման համար նախատեսված միջոցները 2011թ. աճել են շուրջ 13 անգամ, իսկ նպաստ ստացողների միջին ամսական թվաքանակը՝ շուրջ 2.3 անգամ:

Կարելի է նկատել, որ 2008-2011թթ. վերը նկարագրված նպաստների ֆինանսական և ոչ ֆինանսական ցուցանիշները, բացառությամբ ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստառուների թվաքանակը, ունեցել են կայուն աճի միտում, ինչը գնահատվում է որպես դրական զարգացում՝ նկատի ունենալով նաև համաաշխարհային ֆինանսատնտեսական ճգնաժամի մակրոտնտեսական բացասական ազդեցություններն այդ նույն ժամանակահատվածում:

44. ՀՀ պաշտոնական վիճակագրությունում առկա տեղեկատվության համաձայն, 2008թ. դժբախտ դեպքերի թիվը հանրապետությունում կազմել է 76, իսկ 2010թ.՝ 59: Մասնագիտական հիվանդությունների թիվը 2008-2010թթ. եղել է 0: Դժբախտ դեպքերից տուժածների թվաքանակը 2008թ. կազմել է 76, իսկ 2010թ.՝ 59: Աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերի հետևանքով մահացածների թիվը 2008թ. կազմել է 12, իսկ 2010թ.՝ 8: 2008թ. ընթացքում դժբախտ պատահարների հետևանքով հաշմանդամ են դարձել 8 աշխատողներ, իսկ 2010թ.՝ 6:

Աշխատողների անվտանգությունը և առողջությունը բնութագրող ներկայացված ցուցանիշներից ակնհայտ է, որ ՀՀ պաշտոնական վիճակագրության մեջ այս գծով տեղեկատվությունը խիստ ընդհանրական է, որի արդյունքում հնարավոր չէ խորքային գնահատումներ իրականացնել:

45. Աշխատանքային օրենսդրության խախտումները բնութագրող ցուցանիշների միտումները ևս կարևորվում են աշխատանքի պայմանների նկարագրության համատեքստում:

Համաձայն ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչության կողմից ներկայացվող և հրապարակվող տարեկան հաշվետվությունների՝ տեսչության կողմից իրականացված ստուգումների և ուսումնասիրությունների արդյունքում արձանագրվել է հետևյալ պատկերը. 2011թ. չգրանցված աշխատողների արձանագրված թվաքանակը կազմել է 1260, որի աճը 2008թ. հետ համեմատ՝ 7.4 անգամ: 2011թ. արձանագրվել է շուրջ 842 մլն ՀՀ դրամի չափով գործատուների կողմից չվճարված աշխատավարձ, որի աճը 2008թ. հետ համեմատ՝ շուրջ 5 անգամ: 2011թ. արձանագրվել են ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության 15119 այլ խախտումներ, աճը՝ շուրջ 2.3 անգամ:

Փաստորեն, ՀՀ ԱՊՏ կողմից իրականացված վերահսկողության արդյունքները ընդհանրական բնութագրող ցուցանիշներում անցած չորս տարիների ընթացքում գրանցվել է զգալի աճ, ինչը հիմնականում ձեռք է բերվել վարչարարության բարելավման, իրականացվող գործառնական բարեփոխումների, այլ ոչ թե իրավախախտումների ավելացման հետևանքով: Նշված ժամանակահատվածում այս առումով հատկանշական է նաև, որ կրճատվել է ոչ ֆորմալ զբաղվածության ցուցանիշը:

ՀՀ դատական դեպարտամենտից ստացված տեղեկատվության համաձայն, 01.01.2008թ.-ից մինչև 01.04.2011թ. ընկած ժամանակահատվածում ՀՀ դատարաններում աշխատանքային վեճերի վերաբերյալ քննված գործերով դատական ակտերի ուսումնասիրության արդյունքում, ընդհանուր առմամբ, արձանագրվել է հետևյալ պատկերը. աշխատանքային վեճերի վերաբերյալ ներկայացվել է 920 հայց, որից բավարարվել է 529-ը:

Այլ կերպ ասած, ըստ աշխատանքային վեճերի ներկայացված վիճակագրության, շուրջ 60% են կազմել աշխատանքային իրավունքի փաստացի խախտումների դեպքերը, ինչը բարձր ցուցանիշ է: Այս առումով հատկանշական է նաև ՀՀ ԱՊՏ կողմից 2008-2011թթ. բացահայտված աշխատանքային օրենսդրության խախտման դեպքերի վիճակագրությամբ արտացոլվող հիմնական ցուցանիշների արձանագրած զգալի աճը:

2.3. Կրթական միտումներ

46. Հայաստանում բավական բարձր է գրագիտության մակարդակը, որը 2001թ. մարդահամարի արդյունքներով 7 և բարձր տարիքի բնակչության շրջանում կազմել է 99.4%, ունի կայուն միտում և չի զիջում զարգացած երկրների համապատասխան ցուցանիշին: Հիմնական կրթության համակարգում պահպանվել է բարձր ընդգրկվածությունը, որը 2011թ. կազմել է 91.8%: Սակայն համեմատաբար ցածր է եղել միջնակարգ դպրոցի բարձր դասարաններում (ավագ դպրոցում) ընդգրկվածության աստիճանը՝ շուրջ 72.8%:

2000-2011թթ. ընկած ժամանակահատվածում ՀՀ յուրաքանչյուր տարի աշխատաշուկա են մտել շուրջ 68 հազար շրջանավարտներ:

Վերջին տարիներին կրճատվել է մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների թիվը, դրան զուգընթաց աճել է դրանցում սովորողների թիվը: Վերջինս հիմնականում պայմանավորված է կրթության ոլորտում իրականացված բարեփոխումների արդյունքներով, մասնավորապես՝ կրթական եռաչափ համակարգի ներդրում, ինչպես նաև թվով 12 տարածաշրջանային բազմագործառնության քոլեջների կազմավորում և գործարկում: Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) ծրագրեր իրականացնող պետական ուսումնական հաստատությունների թիվը նվազել է 21.4%-ով, սակայն 24.8%-ով ավելացել է այդ հաստատություններում

սովորողների թվաքանակը: Միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների թիվը նվազել է 3.8%-ով, իսկ ուսանողների թվաքանակը աճել է 3.1%-ով: Բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների ընդհանուր թիվը նվազել է 17.7%-ով, միաժամանակ՝ 82.8%-ով աճել է ուսանողների թվաքանակը:

ՀՀ ԿԳՆ կողմից «ՀՀ լրացուցիչ և շարունակական կրթության մասին ազգային զեկույցի» շրջանակներում կատարված հետազոտության արդյունքում պարզվել է, որ Հայաստանում ոչ ֆորմալ կրթություն իրականացնում են ավելի քան 245 կազմակերպություններ (Երևանում՝ 155), որոնք ունեն տարբեր իրավական-կազմակերպական ձևեր: 2010թ. տվյալներով ոչ ֆորմալ ուսուցում են ստացել շուրջ 11 հազար մարդ, որից Երևանում՝ 3150 (կանայք՝ 62%), մարզերում՝ 7850 (կանայք՝ 61%):

47. Վերը նկարագրված կրթական միտումներում վերջին տարիներին արձանագրված սովորողների և ուսանողների քանակական կայուն աճը որոշակի դրական ազդեցություն է ունեցել նաև գործատուների որակական պահանջների բավարարման, կրթական համակարգի կարողությունների հզորացման ուղղություններով:

Մյուս կողմից, հիմնվելով աշխատաշուկայի իրավիճակային վերլուծության արդյունքների վրա՝ կարելի է օբյեկտիվորեն փաստել, որ կրթական մակարդակի և զբաղվածության մակարդակի միջև առկա է դրական փոխկապվածություն:

2.4. Աշխատաշուկայի մարտահրավերներ

48. Հայաստանի աշխատաշուկայի իրավիճակային վերլուծության արդյունքներով առանձնացվում են հետևյալ հիմնական մարտահրավերները՝

1) աշխատաշուկայի հիմնական ցուցանիշների և դրանց միտումների հետևողական բարելավումը՝ աշխատաշուկայի համակողմանի և խորքային իրավիճակից բխող նոր սկզբունքներով և համապատասխան գործիքակազմով ճկուն պետական կարգավորման պլանավորման և իրականացման ճանապարհով:

2) գործատուների հետ զբաղվածության պետական ծառայության համագործակցության խթանումը, ինչպես նաև այս ուղղությամբ նոր մոտեցումների, ժամանակակից մեթոդների համալիր ապահովման անհրաժեշտությունը:

3) աշխատաշուկայի պետական կարգավորման ծրագրերում ընդգրկված և աշխատաշուկայի իրավիճակային զարգացումներից բժող՝ ծրագրերի ներուժային շահառուների ցուցանիշների արդյունավետության և հասցեականության տեսանկյունից անցանկալի շեղումների բացառումը:

4) աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերի և աշխատողների ձեռք բերած մասնագիտական հիվանդությունների, աշխատանքային իրավունքի

փաստացի խախտումների դեպքերի՝ գործնականում լիարժեք գրանցման և հաշվառման համալիր հիմքերի ապահովումը.

5) անցումային շրջանին բնորոշ երևույթներով պայմանավորված և աշխատաշուկայի առաջարկի ու պահանջարկի ներկայիս անհավասարակշռության հիմնական պատճառներից հանդիսացող աշխատաշուկայի և կրթական համակարգի միջև առկա քանակական խզման հետևողական կրճատումը:

3. Զբաղվածության քաղաքականություն. զարգացումներ և մարտահրավերներ

3.1. Աշխատաշուկա և կրթական համակարգ

49. Կրթական համակարգը դեռևս գտնվում է կառուցվածքային, բովանդակային և կառավարչական բարեփոխումների փուլում՝ միտված տնտեսության և աշխատանքի շուկայի կարիքներին համահունչ մասնագիտական կրթության և ուսուցման համակարգի ապահովմանը:

50. ՀՀ կրթության զարգացման 2011-2015թթ. պետական ծրագրի համաձայն, բարեփոխումներն ուղղված են լինելու կրթությունը տնտեսության, գիտության և հասարակության արդի պահանջներին համապատասխանեցնելուն: Նախատեսվում է ստեղծել մասնագիտական կրթական հաստատությունների և տնտեսության համագործակցության և երկխոսության արդյունավետ մեխանիզմներ, որոնք հնարավորություն կտան կրթական ծրագրերը, մասնագետների պատրաստումն առավել ներդաշնակ դարձնել տնտեսության առաջնային ճյուղերի պահանջարկին:

ՄԿՈՒ 2012-2016 թվականների բարեփոխումների ծրագիրն ուղղված է ոլորտում արձանագրված ձեռքբերումների և տարածաշրջանային բազմագործառութային քոլեջների ներկայիս փորձի աստիճանական զարգացմանը և ընդլայնմանը: ՄԿՈՒ ոլորտի զարգացումը պայմանավորող հիմնական գործոններից առանձնացվում է աշխատաշուկայի պահանջարկը:

51. Բոլոնիայի և Կոպենհագենի գործընթացների սկզբունքներին համապատասխան իրականացվում են մի շարք նախաձեռնություններ՝ ուղղված մասնագիտական կրթության որակի բարելավմանը, աշխատաշուկայի պահանջներին և եվրոպական ստանդարտներին համապատասխան կադրերի պատրաստման կարողությունների հզորացմանը:

52. Չնայած գրանցված առաջընթացին, կրթության բոլոր մակարդակներում որակը շարունակում է մնալ գլխավոր հիմնախնդիրը: Բարձրագույն և հետբուհական կրթության ոլորտում նախատեսվում է եվրոպական որակավորումների շրջանակին համապատասխան՝ ներդնել որակավորումների ազգային շրջանակ, ստեղծել և զարգացնել որակի ապահովման ազգային համակարգ, խթանել բուհերի և գործատուների

փոխադարձ կապը, նպաստել սովորողների մասնագիտական կողմնորոշման և աշխատանքի տեղավորման խնդիրների լուծմանը:

53. Որակավորումների ազգային շրջանակը հանդիսանում է տնտեսություն-աշխատաշուկա-կրթություն կապն ապահովող հիմնական գործիքներից մեկը, որի հիման վրա որակավորումների յուրաքանչյուր մակարդակում մշակվում են՝ ըստ մասնագիտությունների որակավորումների բնութագրերը, որից էլ բխում են մասնագիտական կրթական չափորոշիչները և ուսումնական ծրագրերը:

Այս շղթայի յուրաքանչյուր փուլ ենթադրում է շահակից բոլոր կողմերի ակտիվ ներգրավվածությունը, որը պետք է դիտվի զբաղվածության ռազմավարական բարեփոխումների առանցքում:

54. Աշխատաշուկայի ընթացիկ հավասարակշռության ապահովման տեսանկյունից լրացուցիչ կրթական ծրագրերը ևս ունեն զարգացման իրատեսական ներուժ, հատկապես՝ աշխատաշուկայում անմրցունակ խմբերի ներգրավման առումով:

55. Աշխատաշուկայի և կրթական համակարգի փոխադարձ կապի ապահովման համատեքստում, որպես բնակչության զբաղվածության, աշխատաշուկայի արդյունավետ հավասարակշռության երկարաժամկետ ապահովման հեռանկարային միջոց, մեծ նշանակություն է ստանում նաև մասնագիտական կողմնորոշումը: Հայաստանում մասնագիտական կողմնորոշման գործուն և կայացած համակարգ երբևէ չի եղել:

56. Տնտեսական և կրթական համակարգերում իրականացվող բարեփոխումների հիմնական նպատակների և գերակայությունների ընդհանրական համադրումից և վերլուծությունից կարելի է առանձնացնել տնտեսություն - աշխատաշուկա - կրթություն որակական մշտական կապի և արդյունավետ հավասարակշռության բացակայությունը:

3.2. Աշխատավարձի քաղաքականություն և սոցիալ-աշխատանքային երաշխիքներ

57. Աշխատանքն աշխատողի համար ունի ներքին արժեք, որը նրա ինքնիրացման և աշխատանքային կարիերայում ձեռքբերումների հնարավորությունն է, սակայն անձի աշխատելու հիմնական դրդապատճառը մնում է ստացած եկամուտի միջոցով հասարակությունում առավել բարենպաստ սոցիալական կարգավիճակի ձեռքբերումը, իր և իր ընտանիքի անդամների բարեկեցության ապահովումը:

58. Հայաստանում աշխատավարձի պետական կարգավորման հիմնական գործիքը նվազագույն աշխատավարձն է, որը սահմանվում է օրենքով Հայաստանի ողջ տնտեսության համար:

Նվազագույն աշխատավարձի պետական կարգավորման վերլուծության արդյունքներով կարելի է փաստել, որ Հայաստանում նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մեխանիզմներն անհրաժեշտ է

համապատասխանեցնել միջազգային չափանիշներին (ԱՄԿ թիվ 131 կոնվենցիայով և Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայով ՀՀ ստանձնած պարտավորություններին համապատասխան)՝ աստիճանաբար բարձրացնելով դրա չափը, նկատի ունենալով երկրում ձևավորված մակրոտնտեսական իրավիճակն ու միտումները:

59. Աշխատանքի վարձատրության և արտադրողականության կարգավորման հարցերի շրջանակներում հատկանշական է, որ սոցիալական որոշակի ռիսկերի դեպքում տրվող նպաստներից զատ, աշխատողների համար սահմանված են նաև վարձատրության այլ երաշխիքներ՝ հավելյալ նվազագույն չափեր ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար, արտաժամյա, հանգստյան, տոնական օրերին և գիշերային ժամերին աշխատանքներ կատարելու համար:

60. Աշխատաշուկայի ամբողջական բնութագրման առումով անհրաժեշտ է դիտարկել նաև պետության կողմից սահմանված նվազագույն սոցիալական երաշխիքներն ու պայմանները, այդ թվում՝ առանձին սոցիալական և տարիքային խմբերին վերաբերող, որոնցով կարգավորման են ենթարկվում աշխատաշուկայում տեղի ունեցող սոցիալ-տնտեսական օբյեկտիվ երևույթներն ու գործընթացները: Մասնավորապես, օրենքով սահմանված են աշխատանքային և հանգստի ռեժիմների առավելագույն և նվազագույն չափերը, ինչպես նաև աշխատանքի նորմալ պայմաններից շեղումների դեպքում, գիշերային և արտաժամյա, հաշմանդամների, 14-ից մինչև 18 տարեկան, հղի և մինչև 3 տարեկան երեխա խնամող աշխատողների աշխատանքի ներգրավման սահմանափակումներն ու երաշխիքները: Ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստի միջոցով մասնակիորեն կամ ամբողջությամբ փոխհատուցվում է անձանց ժամանակավոր անաշխատունակության հետևանքով կորցրած աշխատավարձը (եկամուտը), որն անձը ստանում էր կամ կարող էր ստանալ: Գործազուրկներին պետական բյուջեի միջոցների հաշվին վճարվում է նաև գործազրկության նպաստ:

61. Աշխատանքի վարձատրության և սոցիալական երաշխիքների այլ համակարգ է սահմանված հանրային ծառայության ոլորտում:

62. Նկատի ունենալով հանրային ծառայության համակարգում աշխատանքի պայմանների ու վարձատրության ցուցանիշների վերլուծության արդյունքները՝ կարելի է փաստել, հանրային ծառայության համակարգում աշխատավարձի բաշխման, վերարտադրողական, խթանիչ, գնողունակ պահանջարկի ձևավորման, կարգավիճակային և սոցիալական կուտակման հիմնական գործառույթները դեռևս լիարժեք իրացված չեն, մասնավորապես՝

1) բացակայում է կապը հանրային ծառայողի աշխատավարձի չափի և աշխատուժի վերարտադրության համար անհրաժեշտ ծախսերի, աշխատանքի վերջնական արդյունքների, ինչպես նաև աշխատավարձերի և գների մակարդակների փոփոխության միջև,

2) պաշտոնների դասակարգման հիերարխիկ համակարգում իրար հաջորդող պաշտոնների համար նախատեսված աշխատավարձերի չափերը տնտեսագիտական հիմնավորում չունեն,

3) տարբեր ծառայությունների համար նախատեսված բազային աշխատավարձերի չափերը հիմնականում սահմանվում են՝ ելնելով պետական բյուջեի հնարավորություններից,

4) առկա է աշխատավարձերի կառուցվածքների անհամապատասխանություն,

5) գործում են պարզևատրումների և սոցիալական երաշխիքների ոչ արդարացի համակարգեր,

6) աշխատավարձի ցածր մակարդակով պայմանավորված առկա են բարձր որակավորում ունեցող մասնագետների ներգրավման իրական խոչընդոտներ և դեպի մասնավոր հատված արտահոսքի ռիսկ:

63. Սոցիալ-աշխատանքային կարևոր երաշխիքներից է աշխատողների անվտանգության ապահովումը և առողջության պահպանումը: Այս համակարգի արդյունավետ գործարկումն ուղղակիորեն առնչվում է աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերի և մասնագիտական հիվանդությունների կանխարգելման, նվազման, ինչպես նաև աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման ու գործատուի կողմից նշված դեպքերի արդյունքում առաջացող լրացուցիչ ծախսերի կրճատման գործընթացներին:

Ներկայումս աշխատանքի անվտանգության ոլորտում կիրառվում են «Հայաստանի Հանրապետության բնակչության սանիտարահամաճարակային անվտանգության ապահովման մասին» ՀՀ օրենքից բխող ՀՀ առողջապահության նախարարի շուրջ 16 հրամաններով հաստատված սանիտարական կանոնները և նորմերը, հիգիենիկ նորմատիվները, որոնց կատարման նկատմամբ հսկողությունն իրականացնում է ՀՀ ԱՆ պետական հիգիենիկ և հակահամաճարակային տեսչությունը: Ոլորտում կիրառվում են նաև «Տեխնիկական անվտանգության ապահովման պետական կարգավորման մասին» ՀՀ օրենքից բխող աշխատանքի անվտանգության վերաբերյալ նորմատիվ ակտեր՝ տեխնիկական կանոններ, որոնց նկատմամբ վերահսկողությունն իրականացնում է օրենքով սահմանված լիազոր պետական մարմինը՝ ՀՀ արտակարգ իրավիճակների նախարարությունը:

Մյուս կողմից, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն, աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման հիմնական կանոններն ու նորմերը պետք է սահմանվեն աշխատանքային օրենսդրությամբ: Աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման կանոնների և նորմերի՝ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանման պահանջն ամրագրված է նաև ԱՄԿ կոնվենցիաների (թիվ 17, 18, 81, 94), Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի (3-րդ, 22-րդ հոդվածներ) համապատասխան դրույթներով, որոնք վավերացվել են Հայաստանի կողմից:

64. Նոր տեսչական համակարգի նախագծի մշակման համատեքստում նախատեսվում է աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման հիմնական կանոններն ու նորմերը՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանելու և դրանց պահպանման նկատմամբ պետական վերահսկողության հարցերի քննարկում, որով էլ կտրվեն անհրաժեշտ լուծումները:

65. Աշխատանքի անվտանգության ապահովման բնագավառը բնութագրվում է նաև աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերից և մասնագիտական հիվանդություններից՝ աշխատողի կյանքին կամ առողջությանը պատճառված վնասի հատուցման հարցերով: Գործող օրենսդրությանը համապատասխան՝ կազմակերպությունները, անկախ սեփականության ձևից, նյութական պատասխանատվություն են կրում իրենց մեղքով աշխատողների աշխատանքային պարտականությունների կատարման հետ կապված խեղման, մասնագիտական հիվանդության և առողջության այլ վնասման համար: Քաղաքացու կյանքին կամ առողջությանը պատճառված վնասի համար պատասխանատու ճանաչված իրավաբանական անձի լուծարման դեպքում համապատասխան վճարները սահմանված կարգով կապիտալացվում են՝ դրանք տուժողին վճարելու համար:

ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքով իրավահաջորդի բացակայության դեպքում վնասի հատուցում կատարելու պարտականություն կրող կազմակերպություն չի նախատեսված:

66. 2004թ. կատարված օրենսդրական փոփոխությունների արդյունքում, կարգավորումից դուրս է մնում աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերի և մասնագիտական հիվանդությունների հետևանքով անձի կյանքին և առողջությանը պատճառված վնասի հատուցում ստացող այն անձանց խնդիրները, որոնց պատճառված վնասի համար պատասխանատու ճանաչված կազմակերպությունները լուծարվել են 2004թ. օգոստոսի 11-ից հետո: Մինչև նշված օրենսդրական փոփոխությունը՝ այդ անձանց վնասի փոխհատուցումը շարունակվում էր վճարվել ՀՀ պետական բյուջեի միջոցների հաշվին:

67. Խնդրի համակարգային լուծման նպատակով 2011թ. ՀՀ կենտրոնական բանկի կողմից մշակվել է ՀՀ արտադրական դժբախտ պատահարներից և մասնագիտական հիվանդություններից պարտադիր ապահովագրության համակարգի ներդրման հայեցակարգի նախագիծը, որը գտնվում է շահագրգիռ քննարկումների փուլում:

68. Սոցիալ-աշխատանքային նվազագույն երաշխիքների և պայմանների գործնական կիրառման տեսանկյունից առանցքային գործոն է այդ հարաբերությունների նկատմամբ պետական վերահսկողության ապահովումը:

69. ՀՀ ԱՊՏ ստեղծվել է 2004թ.՝ ԱՄԿ «Արդյունաբերության և առևտրի մեջ աշխատանքի տեսչության մասին» թիվ 81 կոնվենցիայի պահանջներին համապատասխան, հանդիսանում է ՀՀ ԱՍՀՆ աշխատակազմի

առանձնացված ստորաբաժանում և իրականացնում է վերահսկողական գործառույթներ և կիրառում պատասխանատվության միջոցներ աշխատանքային իրավահարաբերությունների բնագավառում:

70. ՀՀ ԱՊՏ իրականացվող տեսչական բարեփոխումների շրջանակներում ներդրում է ուսկի վրա հիմնված ստուգումների համակարգ, որը գործնականում հնարավորություն կտա աշխատանքի պետական տեսչությանը վերլուծել և գնահատել վերահսկման ենթակա կազմակերպությունները՝ ըստ դրանց աշխատանքային հարաբերություններում գործատուի ուսկի գործոնների, ձևավորել տվյալների բազա՝ գնահատվող օբյեկտներն ըստ ուսկայնության դասակարգելու նպատակով և բարձրացնել իրականացվող տեսչական գործառույթների արդյունավետությունը:

3.3. Զբաղվածության պետական կարգավորում

71. ՀՀ կառավարությունը բնակչության զբաղվածության քաղաքականության շրջանակներում համապատասխան լիազոր մարմինների միջոցով իրականացնում է աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի հաշվեկշռության և կառուցվածքային համապատասխանության կարգավորում: Այս նպատակին են միտված աշխատաշուկայի պետական կարգավորման, աշխատանքի և աշխատավարձի, ձեռնարկատիրական, ֆինանսավարկային, տարածքային զարգացման, ներդրումային, հարկային, կրթական, ժողովրդագրական, աշխատուժի միգրացիայի քաղաքականությունները: Նշված բնագավառներում լիազոր պետական մարմիններն են՝ ՀՀ ԱՍՀՆ, ՀՀ ԷՆ, ՀՀ ԿԳՆ, ՀՀ ՏԿՆ:

Աշխատաշուկայի պետական կարգավորման ինստիտուցիոնալ հիմքն ունի հետևյալ պատկերը՝ ՀՀ ԱՍՀՆ և իր կառուցվածքում գործող զբաղվածության պետական ծառայությունը, երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման կենտրոնը, հաշմանդամների մասնագիտական կողմնորոշման և աշխատանքային վերականգնողական կենտրոնը:

72. Զբաղվածության ռազմավարական կարգավորման տեսանկյունից էապես կարևորվում են ժողովրդագրական իրավիճակը և միտումները: Ժողովրդագրական քաղաքականությունն ուղղված է առկա դրական միտումների պահպանմանը և հետագա խորացմանը, որի ապահովման նպատակով հաստատվել է Հայաստանի ժողովրդագրական քաղաքականության ռազմավարությունը և դրա հիման վրա իրականացվում են ժողովրդագրական իրավիճակի բարելավման ամենամյա պետական ծրագրերը:

73. Զբաղվածության ռազմավարական բարեփոխումների տեսանկյունից առանցքային նշանակություն ունի Հայաստանում աշխատանքային միգրացիայի պետական կարգավորման բնագավառը:

«Միգրացիայի պետական կարգավորման քաղաքականության հիմնական նպատակը ազգային անվտանգության ու կայուն մարդկային զարգացման պահանջներին համապատասխանող միգրացիոն իրավիճակի ձևավորումն է և միգրացիոն հոսքերում ներառված անձանց իրավունքների ու շահերի պաշտպանության ապահովումը:

«Օտարերկրացիների մասին» ՀՀ օրենքով նախատեսված է օտարերկրացիների աշխատանքի թույլտվության դրույթը, որը գործնականում կարող է կիրառվել միայն օրենքով նախատեսված համապատասխան ենթաօրենսդրական ակտերի ընդունումից հետո:

ՀՀ օրենսդրությամբ դեռևս սահմանված չեն օտարերկրացիների աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմինը, օտարերկրացիներին աշխատանքի թույլտվության տրամադրման կարգը:

Օտարերկրացիները, քաղաքացիություն չունեցող անձինք կարող են օգտվել գործազրկության դեպքում սոցիալական աջակցության բոլոր ծրագրերից՝ օրենքով և միջազգային պայմանագրերով սահմանված կարգով:

Արտագնա աշխատանքի պետական կարգավորման շրջանակներում ՀՀ ԱՍՀՆ, որպես բնակչության զբաղվածության պետական կարգավորումն իրականացնող լիազորված մարմին, կնքում է միջազգային պայմանագրեր արտագնա աշխատանքների կազմակերպման, ինչպես նաև աշխատանքային միգրանտների շահերի պաշտպանության հարցերով:

Գործնականում ընդլայնվել են օրինական աշխատանքային միգրացիայի հնարավորությունները՝ 2011թ. Լյուքսեմբուրգում ստորագրված Հայաստան - Եվրոպական Միություն «Շարժունակության շուրջ գործընկերություն» հռչակագրի շրջանակներում:

Միգրանտների հարցերին անմիջականորեն առնչվում է նաև ՀՀ ՏԿՆ կառավարման ոլորտում գործող ՄՊԾ, որի լիազորություններից են՝ միգրացիոն գործընթացների պետական կարգավորման քաղաքականության մշակումը և իր իրավասությունների սահմաններում դրա իրականացումը, միգրացիոն գործառույթներ ունեցող մարմինների համակարգումը:

Աշխատանքային միգրացիայի կարգավորման նպատակը, գերակա ուղղությունները, ինչպես նաև իրականացման միջոցառումները ներկայացված են Հայաստանի միգրացիայի պետական կարգավորման քաղաքականության, Հայաստանից սկիզբ առնող անկանոն միգրացիայի երևույթի ուսումնասիրության և դրա կանխարգելման վերաբերյալ հայեցակարգերում:

74. Աշխատաշուկայի իրավիճակային վերլուծության արդյունքներով բացահայտված են աշխատաշուկայի պետական կարգավորման առանցքային այն խնդիրները, որոնց գործառնական, ինստիտուցիոնալ և իրավական լուծումները հանգուցային նշանակություն ունեն զբաղվածության քաղաքականության համակարգային բարեփոխումների ապահովման տեսանկյունից:

75. Օրենքով ընդհանրական սահմանված են աշխատաշուկայի պետական կարգավորման քաղաքականության հիմնական նպատակը և սկզբունքները, որի արդյունքում հնարավոր չէ հստակ որոշարկել այդ կարգավորման տեղն ու դերը ընդհանուր սոցիալ-տնտեսական քաղաքականության համակարգում, ինչպես նաև չափելի, գնահատելի և կանխատեսվող դարձնել ակնկալվող արդյունքները՝ ընթացիկ և հեռանկարային առումներով:

76. Օրենքով առանձին սահմանված են զբաղվածության պետական կարգավորման կոնկրետ ծրագրերը, որոնց շրջանակներում էլ կազմվում է աշխատաշուկայի պետական կարգավորման տարեկան ծրագիրը: Արդյունքում, սահմանափակվում է կարգավորման ճկուն և իրավիճակային միտումներից բխող պլանավորման հնարավորությունը, իսկ տարեկան ծրագիրը կրավորական դեր է ստանում:

Հետևաբար, գործնականում էապես կրճատվում են նաև ոլորտին ուղղվող պետական միջոցների օգտագործման նպատակայնության և արդյունավետության հետևողական բարձրացման օբյեկտիվ հնարավորությունները:

77. Ներդրված չէ աշխատաշուկայի պետական կարգավորման ծրագրերի մոնիթորինգի և գնահատման համակարգ:

78. Ապահովված չեն շահառուների գրանցման և հաշվառման, առցանց տեղեկատվության փոխանակման, տեղեկատվական բազայի ձևավորման, վարման, նպատակային օգտագործման ամբողջական գործընթացները, որի արդյունքում բացակայում են էլեկտրոնային եղանակով ծառայություններից օգտվելու շահառուների հնարավորությունները, շահառուների վերաբերյալ հետագա տեղեկատվության ստացման անհրաժեշտ մեխանիզմները, տարեկան ծրագրի մշակման և նպատակային կառավարման ապահովման հնարավորությունները:

79. Առանցքային խնդիրներ են մնում աշխատաշուկայի պետական կարգավորում իրականացնող մարմինների ինստիտուցիոնալ կարողությունները, փոխլրացնող և արդյունավետ համագործակցության բացակայությունը, մատուցվող ծառայությունների արդյունավետությունն ու հասանելիությունը:

80. Հայաստանում գործում են նաև աշխատանքի տեղավորման ծառայություններ մատուցող ոչ պետական կազմակերպություններ, որոնց գործունեությունը գրեթե ամբողջությամբ դուրս է մնացել զբաղվածության պետական կարգավորման շրջանակներից: Այս պայմաններում անհնար է դառնում նաև աշխատանքի տեղավորման ծառայություններ մատուցող ոչ պետական կազմակերպությունների հաճախորդների իրավունքների՝ միջազգային չափանիշներին համապատասխան պաշտպանության ապահովումը:

81. ՀՀ սկիզբ առնող անկանոն միգրացիայի երևույթի ուսումնասիրության և դրա կանխարգելման հայեցակարգի միջոցառումներով

նախատեսված է վավերացնել ԱՄԿ «Զբաղվածության մասնավոր գործակալությունների մասին» թիվ 181 կոնվենցիան: Նպատակ է հետապնդվում արտոնել աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների գործունեությունը և սահմանել միջազգային նվազագույն չափորոշիչներ, ինչպես նաև հարաբերություններում ներգրավված սուբյեկտների իրավունքներն ու պարտականությունները:

82. Աշխատաշուկայի պետական կարգավորման՝ նկարագրված խնդիրների առկայության պարագայում բացակայում է նաև տնտեսություն--աշխատաշուկա – կրթական համակարգ անհրաժեշտ գործառնական կապը:

3.4. Սոցիալական գործընկերություն

83. Վերջին տարիներին երկրում զգալի առաջընթաց է արձանագրվել սոցիալական գործընկերության զարգացման և խորացման բնագավառում, հատկապես՝ հանրապետական մակարդակում: Սոցիալական գործընկերության զարգացման նոր փուլի սկիզբը կարելի է համարել 2009թ. ՀՀ կառավարության, ՀԱՄԿ և ՀԳՀՄ միջև կնքված Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագիրը: Պայմանագրով սահմանվում են սոցիալ-աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման լրացուցիչ երաշխիքներ և կողմերի համատեղ գործողությունները դրանց իրականացման շուրջ:

84. Պայմանագրային պարտավորությունների կատարումն ապահովելու նպատակով՝ 2009թ. եռակողմ համաձայնագրով ձևավորվել է Հանրապետական եռակողմ հանձնաժողով և հաստատվել է հանձնաժողովի կազմը՝ յուրաքանչյուր կողմից 5-ական ներկայացուցիչներով:

85. Զբաղվածության պետական քաղաքականության հիմնական սկզբունքներից է դիտվում սոցիալական գործընկերությունը: Նշված սկզբունքի արդյունավետ իրացման նպատակով իրականացվել են ՀՀ զբաղվածության օրենսդրությունից բխող մի շարք քայլեր: Մասնավորապես, բնակչության զբաղվածության հանրապետական և տարածքային ծրագրերի մշակման և իրականացման հարցերում համաձայնեցված որոշումներ կայացնելու նպատակով ԶՊԾԳ նախաձեռնությամբ ձևավորվում և գործում են հանրապետական և տարածքային համաձայնեցման կոմիտեներ:

86. Սոցիալական գործընկերությունը հաջողությամբ ներդրվում և զարգանում է նաև ՄԿՈՒ ոլորտում իրականացվող բարեփոխումների շրջանակներում:

3.5. Զբաղվածության քաղաքականության մարտահրավերներ

87. Զբաղվածության ոլորտի զարգացումներով պայմանավորված առանձնացվում են քաղաքականության հետևյալ հիմնական մարտահրավերները՝

1) կրթության բոլոր մակարդակներում որակի շարունակական բարձրացման, որակավորումների ազգային շրջանակի ներդրման, ողջ կյանքի ընթացքում ուսումնառության հնարավորության և մատչելիության խթանման ճանապարհով՝ աշխատաշուկայի և կրթական համակարգի միջև առկա որակական անհամապատասխանությունների հետևողական կրճատումը.

2) ողջ կյանքի ընթացքում մասնագիտական կողմնորոշման արդյունավետ համակարգի ներդրումը, որը պետք է հիմնված լինի անհատի մասնագիտական նախընտրությունների ձևավորման հիմնական գործոնների ամբողջության և դրանք իրականացնելու ուղիների բազմակողմանի հաշվառման վրա.

3) որպես պետական կառավարման համակարգի արդյունավետության բարձրացմանն ուղղված գերակա ուղղություն և, միևնույն ժամանակ, երկրում ձևավորվող աշխատավարձերի մակարդակների էական գործոն՝ հանրային ծառայողների վարձատրության համակարգի բարեփոխման հիմնական նպատակների ամբողջական ապահովումը, այդ թվում՝ արդյունավետ և բարձրորակ հանրային ծառայությունների մատուցումը, յուրաքանչյուր հանրային ծառայողի համար սեփական աշխատանքով կյանքի արժանապատիվ մակարդակի ձեռք բերումը, ինչպես նաև աշխատանքի շուկայում գնագոյացման արդյունավետ պայմանների ապահովումը.

4) միջազգային չափանիշներին համապատասխան աշխատողների անվտանգության ապահովման ու առողջության պահպանման համակարգի ներդրումն ու զարգացումը, որը պետք է հանդիսանա աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման հիմնական բաղադրիչ.

5) Հայաստանում արտադրական դժբախտ պատահարներից և մասնագիտական հիվանդություններից պարտադիր ապահովագրության համակարգի ներդրումը՝ նկատի ունենալով միջազգային լավագույն փորձն ու չափանիշները, ինչպես նաև ազգային առանձնահատկությունները.

6) նկատի ունենալով, որ աշխատանքային հարաբերությունները հասարակական հարաբերությունների ամենատարածված և ամենադինամիկ փոփոխվող ոլորտներից է, ինչպես նաև հաշվի առնելով աշխատանքային հարաբերությունների յուրահատուկ բնույթը, կարգավորման մեջ դեռևս չլուծված խնդիրները միջազգային իրավունքի նորմերին համապատասխան լուծելու անհրաժեշտությունը՝ աշխատանքային օրենսդրության և այդ հարաբերությունների նկատմամբ պետական հսկողության և վերահսկողության համակարգի բարեփոխումների հետագա շարունակականության ապահովումը.

7) զբաղվածության պետական քաղաքականության նպատակադրումը ընդունված հայեցակարգային և ռազմավարական փաստաթղթերով

ամրագրված՝ տարածքային զարգացման, ժողովրդագրական և միգրացիոն պետական կարգավորման խնդիրների համալիր լուծմանը.

8) զբաղվածության պետական ծառայության ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանեցումը զբաղվածության քաղաքականության նոր մոդելին՝ նկատի ունենալով հանրապետությունում իրականացվող ինտեգրված սոցիալական ծառայությունների համակարգի ներդրման բովանդակային գործընթացները.

9) աշխատանքի տեղավորման ծառայություններ մատուցող ոչ պետական կազմակերպությունների գործունեության ամբողջական կարգավորումը, դրանց ներուժի արդյունավետ օգտագործումը զբաղվածության պետական կարգավորման շրջանակներում՝ նկատի ունենալով նաև առանձին երկրների հաջողված փորձը.

10) աշխատաշուկայում անմրցունակության որոշարկման մեխանիզմների ներդրումը, ինչպես նաև ըստ առաջնահերթությունների՝ անմրցունակ խմբերի զբաղվածության խթանման նոր մոտեցումների ապահովումը.

11) սոցիալական գործընկերության խորացումը սոցիալ-աշխատանքային հարաբերությունների բոլոր ոլորտներում, տարածաշրջանային և հանրապետական մակարդակներում.

12) որպես զբաղվածության ռազմավարական բարեփոխումների հիմնական գերակայություն՝ տնտեսություն -- աշխատաշուկա – կրթական համակարգ անհրաժեշտ գործառնական կապի ապահովումը:

4. Զբաղվածության քաղաքականության բարեփոխումները

4.1. Զբաղվածության քաղաքականության նոր մոդելը և դրա ներդրումից ակնկալվող հիմնական արդյունքները

88. Զբաղվածության քաղաքականությունը դիտարկվում է Հայաստանի սոցիալ-տնտեսական ռազմավարական զարգացման համատեքստում: Զբաղվածության բարեփոխումների շրջանակում առաջարկվող միջոցառումները պետք է լինեն կայուն, երկարաժամկետ և ունենան գնահատման հստակ չափանիշներ:

89. Զբաղվածության քաղաքականության նպատակը, որպես տնտեսական քաղաքականության բաղադրիչի, անհրաժեշտ քանակով և որակով աշխատուժի պահանջարկի բավարարման և առկա աշխատուժի առաջարկի արդյունավետ իրացման ապահովումն է, որը պետք է դիտվի կայուն տնտեսական աճի հիմնական պայմաններից: Զբաղվածության քաղաքականության նպատակը, որպես սոցիալական քաղաքականության բաղադրիչի, արժանապատիվ աշխատանքի միջազգայնորեն ընդունված չափանիշների երաշխավորումն է, մյուս կողմից, աշխատաշուկայում անմրցունակ խմբերի սահմանումը և ըստ առաջնահերթությունների՝

արդյունավետ ինտեգրման ապահովումն է, որը պետք է դիտվի երկրում սոցիալական լարվածության թուլացման հիմնական պայմաններից:

90. Զբաղվածության պետական քաղաքականության հիմնական սկզբունքները՝

1) աշխատանքի կամավորությունը և զբաղմունքի ազատ ընտրությունը,

2) կայուն զբաղվածության միջոցով անձի հասարակական դերի բարձրացումը,

3) գործատուների սոցիալական պատասխանատվությունը և սոցիալական գործընկերությունը,

4) աշխատաշուկայի պետական կարգավորման շրջանակներում տեղեկատվական համաչափության (սիմետրիկության) ապահովումը,

5) աշխատանքի պայմանների բարելավումը և արժանապատիվ աշխատանքի՝ միջազգայնորեն ընդունված չափանիշների հետևողական ապահովումը,

6) արդյունավետ մասնագիտական կողմնորոշումը,

7) տնտեսության, զբաղվածության, ժողովրդագրական, աշխատանքային միգրացիայի և կրթության զարգացման միտումների հաշվառումը,

8) քաղաքականության թիրախավորման, թափանցիկության և արդյունքների համալիր գնահատման ապահովումը,

9) ըստ առաջնահերթությունների պետական աջակցության և որպես դրա հիմնական արդյունք՝ կայուն զբաղվածության ապահովումը,

10) պետական կարգավորման բացասական հետևանքների կանխատեսումը և իրականացման շրջանում դրանց կանխարգելումը:

91. Քաղաքականության հիմնական ուղղությունները և իրականացման մեխանիզմները.

1) տնտեսություն - աշխատաշուկա համապատասխանության ապահովումը՝

ա. ՓՄՁ աջակցության ծրագրերի պլանավորման և իրականացման գործընթացները պետք է ապահովվեն շահագրգիռ պետական մարմինների համակարգված և փոխլրացնող համագործակցության հենքի վրա՝ հավասարապես հետապնդելով ձեռնարկատիրության զարգացում և կայուն զբաղվածության խթանում,

բ. տնտեսության տարբեր ոլորտներում, ճյուղերում և առանձին տարածաշրջաններում պետական կարգավորում իրականացնող մարմինների կողմից ակնկալվող նոր աշխատատեղերի մասին տեղեկատվության՝ ՁՊԾԳ պարբերաբար փոխանցման գործուն տեղեկատվական համակարգի ստեղծում,

գ. գործատուների կողմից առկա թափուր աշխատատեղերի և աշխատատեղերի հնարավոր փոփոխությունների մասին տեղեկատվության՝

ԶՊԾԳ կողմից հնարավոր բոլոր ձևերով ստացման ամբողջական մեխանիզմների ներդրում,

դ. շահագրգիռ պետական մարմինների, սոցիալական գործընկերության տարբեր մակարդակների ներկայացուցիչների ինստիտուցիոնալ և գործուն մասնակցության ապահովում զբաղմունքների դասակարգչի, մասնագիտությունների բնութագրերի մշակման և հաստատման գործընթացներում.

2) աշխատաշուկա - կրթական համակարգ կապի ապահովումը՝

ա. աշխատաշուկայի միտումների և կանխատեսումների հենքի վրա հանրակրթական, նախնական մասնագիտական, միջին մասնագիտական և բարձրագույն մասնագիտական կրթության պետական պատվերի ձևավորման նոր մեխանիզմների ներդրում,

բ. որակավորումների ազգային շրջանակի սահմանման հետևյալ ամբողջական մեխանիզմի ապահովում՝ զբաղմունքների դասակարգիչ - մասնագիտությունների բնութագրեր - կրթական չափորոշիչներ – կրթական ծրագրեր, որի իրականացման արդյունքներով նաև՝ կրթական որակի համալիր գնահատում,

գ. մասնագիտական կողմնորոշման համակարգի ներդրում, որը պետք է հասու լինի հանրակրթությունից սկսած և զբաղվածության կարգավիճակի, մասնագիտական կարիերայի բոլոր փուլերում.

3) Ժողովրդագրական և տարածքային հավասարակշռված զարգացման խթանումը՝

ա. զբաղվածության պետական կարգավորման քաղաքականությունը ընթացիկ և երկարաժամկետ առումով պետք է միտված լինի տարածքային զարգացման, ժողովրդագրական և միգրացիոն պետական կարգավորման շրջանակներում իրականացվող բարեփոխումների արդյունավետ և ամբողջական ապահովմանը՝ սահմանված ռազմավարական և հայեցակարգային հիմնական ուղղություններին, միջոցառումներին ու թիրախային արդյունքներին համապատասխան.

4) աշխատաշուկայի պետական կարգավորումը՝

ա. անհրաժեշտ է զբաղվածության առաջարկվող քաղաքականությանը համապատասխանեցնել աշխատաշուկայի պետական կարգավորում իրականացնող մարմինների, ինչպես նաև աշխատանքի տեղավորման ծառայություններ մատուցող ոչ պետական կազմակերպությունների ինստիտուցիոնալ կարողությունները, ներդնել փոխլրացնող և արդյունավետ համագործակցության իրավական և գործառնական հիմքերը՝ նկատի ունենալով հանրապետությունում իրականացվող ինտեգրված սոցիալական ծառայությունների համակարգի ներդրման բովանդակային գործընթացները, ինչպես նաև միջազգային փորձն ու չափանիշները,

բ. աշխատանքի արժևորման և գյուղական բնակավայրերում ոչ գյուղատնտեսական զբաղվածության խթանման, ինչպես նաև պետական աջակցության հասցեականության և արդյունավետության բարձրացման

նպատակով վերաիմաստավորման անհրաժեշտություն ունեն աշխատաշուկայի պետական կարգավորման ծրագրերն ու ծառայությունները,

գ. «հարմար աշխատանք» կարգավորման գործիքը և դրա կիրառման նպատակները ևս ամբողջական վերանայման կարիք ունեն՝ աշխատաշուկայի պետական կարգավորման նպատակայնության բարձրացման, ինչպես նաև միջազգային չափանիշներին համապատասխանեցման առումներով,

դ. պետք է նախատեսել գործազրկության նպաստի տրամադրման մեկ միասնական ժամկետ՝ նպատակ հետապնդելով ակտիվ աշխատանք փնտրելու գործընթացների և կայուն զբաղվածության խթանման, իսկ մյուս կողմից՝ աշխատանքի պետական կարգավորման ծրագրերի շահառուների արդյունավետ հարաբերակցության ամբողջական ապահովումը,

ե. աշխատաշուկայի պետական կարգավորման ամենամյա ծրագրերի համար կայուն զբաղվածության ապահովումը պետք է դիտվի որպես առանցքային նպատակ,

զ. աշխատաշուկայում լրացուցիչ դժվարություններ ունեցող անձանց արդյունավետ զբաղվածության խթանման տեսանկյունից գործառնական նշանակություն ունեն անմրցունակ խմբերի որոշման ճկուն մեխանիզմների սահմանումը, ինչպես նաև նշված խմբերում ընդգրկված անձանց՝ ըստ առաջնահերթությունների կայուն զբաղվածության խթանման նոր մոտեցումների և ձևերի ներդրումը,

է. զբաղվածության պետական քաղաքականության իրականացման առանցքային և հիմնական գործիք պետք է դիտվի աշխատաշուկայի պետական կարգավորման ամենամյա ծրագիրը.

5) աշխատաշուկայի պետական կարգավորման ամենամյա ծրագրի պլանավորման, իրականացման, մոնիթորինգի և գնահատման գործընթացների նպատակային կառավարումը.

5.1) պլանավորումը՝

ա. աշխատաշուկայի մշտական և խորքային վերլուծություններ, կանխատեսումներ,

բ. ամենամյա ծրագրում գործող այն ծրագրերի ներառում, որոնց ընթացիկ և հեռանկարային արդյունավետությունը գնահատվել է դրական, հետագա շարունակության տեսանկյունից նպատակահարմար, ինչպես նաև նոր ծրագրեր, որոնք նախապես փորձարկվել են և համապետական ներդրման տեսանկյունից գնահատվել են նպատակահարմար,

գ. ծրագրերի բաշխման մեխանիզմների հիմքում պետք է ընկած լինեն՝ շահառուների ներգրավման առաջնահերթությունները, առանձին տարածաշրջանների համաչափ զարգացման ապահովումը, այդ տարածաշրջանների աշխատաշուկաների հիմնական բնութագրիչները, ինչպես նաև սոցիալ-ժողովրդագրական իրավիճակի առանձնահատկությունները,

դ. ծրագրերի իրականացման ֆինանսական և ոչ ֆինանսական ցուցանիշների արդյունավետ համամասնությունների սահմանում, այդ թվում՝

համայնքային բյուջեներից համաֆինանսավորմամբ միջոցների ներգրավման հնարավորություն,

ե. ակնկալվող արդյունքների ընթացիկ և վերջնական թիրախավորում՝ ըստ ծրագրերի, մարզերի, շահառուների առանձին խմբերի,

զ. իրավիճակից բխող ճկուն փոփոխությունների հնարավորություն,

է. նոր ծրագրերի փորձարկման հնարավորությունների նախատեսում՝ միջազգային դոնոր կազմակերպությունների միջոցներով,

ը. մասնավոր հատվածին ծրագրերի իրականացումը պատվիրակելու համամասնությունների սահմանում,

5.2) իրականացումը՝

ա. իրականացման ապահովում համապատասխան պետական, համայնքային և ոչ պետական կազմակերպությունների միջոցով,

բ. որպես ծրագրերի վերջնականատակ՝ ծրագրերի արդյունքում շահառուների կայուն զբաղվածության ապահովում,

գ. մատուցվող ծառայությունների որակի և մատչելիության հետևողական բարելավում, աշխատանք փնտրողներին և գործատուներին էլեկտրոնային՝ առցանց եղանակով ծառայությունների տրամադրում,

դ. էլեկտրոնային եղանակով ընթացիկ և վերջնական հաշվետվողականություն,

5.3) մոնիթորինգն ու գնահատումը՝

ա. ծրագրերի և ծառայությունների մոնիթորինգի և վերջնական արդյունքների գնահատման ցուցանիշների սահմանում հիմք ընդունելով նախանշված նպատակներն ու թիրախները,

բ. մոնիթորինգի և գնահատման իրականացման ամբողջական հնարավորություն, այդ թվում՝ առցանց եղանակով,

գ. ծրագրերի ընթացիկ ցուցանիշների՝ թիրախայինից շեղումների վերհանում, պատճառների վերլուծություն և վերացմանն ուղղված գործողությունների պլանի առաջադրում,

դ. զբաղվածության կարգավորման ծրագրերին ուղղված և ոչ նպատակային օգտագործված ֆինանսական միջոցների հետ վերադարձման գործընթացների ապահովում, ինչպես նաև օրենսդրության խախտումների դեպքում համարժեք պատասխանատվության սահմանում,

ե. շահառուներին մատուցված ծառայությունների արդյունքների մասին հետադարձ տեղեկատվության ստացում, վերլուծություն.

6) աշխատանքի վարձատրության և արտադրողականության պետական կարգավորումը՝

ա. Հայաստանի Հանրապետությունում նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մեխանիզմներն անհրաժեշտ է համապատասխանեցնել միջազգային չափանիշներին՝ աստիճանաբար բարձրացնելով դրա չափը, նկատի ունենալով երկրում ձևավորված մակրոտնտեսական իրավիճակը, աշխատանքի արտադրողականության մակարդակը, այդ ցուցանիշների

կայուն միտումները, ինչպես նաև եկամուտների արդարացի բաշխման, մյուս կողմից՝ տնտեսության մրցունակության ապահովման անհրաժեշտությունը,

բ. հանրային ծառայողների վարձատրության համակարգի կատարելագործման հիմնական և առաջնահերթ գերակայություն պետք է համարվի հանրային ծառայողների վարձատրության միասնական համակարգի ներդրումը՝ հիմնական, լրացուցիչ աշխատավարձերի և սոցիալական երաշխիքների հենասյուների կառուցմամբ.

7) աշխատանքային հարաբերությունների պետական կարգավորումը և վերահսկողությունը՝

ա. աշխատանքային օրենսդրությամբ միջազգային չափանիշներին համապատասխան աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման հիմնական կանոններն ու նորմերը պետք է սահմանվեն և կիրառվեն՝ որպես աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման հիմնական բաղադրիչ,

բ. Հայաստանում արտադրական դժբախտ պատահարներից և մասնագիտական հիվանդություններից պարտադիր ապահովագրության համակարգի ներդրում՝ նկատի ունենալով միջազգային լավագույն փորձն ու չափանիշները, ինչպես նաև ազգային առանձնահատկությունները,

գ. աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերը և աշխատողների ձեռք բերած մասնագիտական հիվանդությունների գրանցման և հաշվառման գործընթացների կազմակերպման և իրականացման նկատմամբ պետական վերահսկողության համալիր հիմքերի ապահովում,

դ. սոցիալ-աշխատանքային նվազագույն երաշխիքների և պայմանների համապատասխանեցում միջազգային չափանիշներին՝ ըստ սահմանված ժամանակացույցի և գործնականում ձեռք բերված ու համակողմանիորեն գնահատված իրավիճակային հնարավորությունների,

ե. անօրինական աշխատանքի և ոչ ֆորմալ զբաղվածության հետևողական կրճատման և կանխարգելման նպատակով անհրաժեշտ է շարունակել աշխատանքային հարաբերությունների իրավական կարգավորման նկատմամբ պետական հսկողության և վերահսկողության ամբողջականացման, արդյունավետության բարձրացման գործընթացները՝ հանրապետությունում ընթացող տեսչական բարեփոխումների շրջանակներում.

8) սոցիալական գործընկերությունը՝

ա. սոցիալական գործընկերության խորացումն ու զարգացումը՝ սոցիալ-աշխատանքային հարաբերությունների բոլոր ոլորտներում և բնագավառներում, տարածաշրջանային և հանրապետական մակարդակներում, զբաղվածության քաղաքականության շրջանակներում պետք է դիտվի որպես հրամայական անհրաժեշտություն, սոցիալ-աշխատանքային լրացուցիչ երաշխիքների ապահովման հիմնական ուղղություն.

9) իրավական ապահովումը՝

ա. հիմք ընդունելով զբաղվածության քաղաքականության սկզբունքները, զբաղվածության ոլորտի ռազմավարական հիմնախնդիրներն ու գերակայությունները, ինչպես նաև այդ գերակայությունների իրականացման հիմնական մեխանիզմների արդյունավետ օրենսդրական ապահովման նպատակով նախատեսվում է ոլորտը կարգավորող նոր օրենքի ընդունում՝ նախապես սահմանված հայեցակարգային հիմքերին համապատասխան.

10) տեղեկատվական ապահովումը՝

ա. գործատուներից և համապատասխան պետական մարմիններից և հնարավոր այլ աղբյուրներից ստացված աշխատաշուկայի պահանջարկի ընթացիկ և կանխատեսվող տեղեկատվության, ինչպես նաև ըստ առանձին խմբերի՝ աշխատանք փնտրող անձանց վերաբերյալ տեղեկատվության ամբողջական բազայի ձևավորում, նպատակային շահագործում և հետևողական կատարելագործման ապահովում,

բ. բազայում առկա տեղեկատվությունը, ՀՀ օրենսդրությանը համապատասխան, պետք է հասանելի լինի ՀՊԾԳ տարածքային կենտրոններ անհատական այցելությունների և առցանց եղանակով լիազոր մարմնի ստեղծած համապատասխան ինտերնետային կայքի միջոցով:

92. Հբաղվածության ոլորտում նախանշված ռազմավարական բարեփոխումների նպատակի իրացումը պետք է հանգեցնի հետևյալ հիմնական արդյունքների ձեռքբերմանը՝

1) ըստ տնտեսության առանձին ոլորտների, ճյուղերի և պահանջվող մասնագիտությունների աշխատուժի ներգրավման, ինչպես նաև ինքնազբաղվածության խրախուսման պայմանների ու հնարավորությունների բարելավում,

2) տնտեսություն – աշխատաշուկա – կրթական համակարգ մշտական և համակարգված փոխկապվածության հիմքերի ստեղծում և զարգացում,

3) մասնագիտական կողմնորոշման գործուն համակարգի ներդրում,

4) աշխատաշուկայի տարածքային զարգացման անհամամասնությունների մեղմում,

5) ժողովրդագրական և աշխատանքային միգրացիայի դրական միտումների պահպանում և հետևողական բարելավում,

6) արժանապատիվ աշխատանքի պայմանների խթանում, արդյունավետ իրավական հիմքերի ապահովում,

7) բնակչության կենսամակարդակի բարձրացում զբաղվածության արդյունքում ստացվող եկամուտների ավելացման և արդարացի բաշխման մեխանիզմների ներդրման ճանապարհով,

8) տնային տնտեսությունների հետազոտության արդյունքներով հաշվարկված գործազրկության մակարդակի թիրախավորված կրճատում,

9) աշխատաշուկայում ինտեգրման լրացուցիչ դժվարություններ ունեցող անձանց՝ ըստ առաջնահերթությունների խմբավորում և պետական աջակցության տրամադրում,

10) աշխատաշուկայի պետական կարգավորմանն ուղղվող ֆինանսական միջոցների օգտագործման հասցեականության և արդյունավետության բարձրացում,

11) աշխատանքի տեղավորման ծառայություններ մատուցող ոչ պետական կազմակերպությունների գործունեության կարգավորում պետության հետ փոխշահավետ համագործակցության խթանման ճանապարհով,

12) զբաղվածության պետական ծառայությունների և ծրագրերի որակի, հասցեականության, մատչելիության և հնարավորությունների նպատակային կառավարման, ինչպես նաև գնահատման և մոնիթորինգի համակարգերի ներդրում,

13) զբաղվածության պետական ծրագրերի և ծառայությունների արդյունքում կայուն զբաղվածության ցուցանիշների հետևողական աճ,

14) զբաղվածության քաղաքականության մշակման և իրականացման գործընթացների բոլոր մակարդակներում սոցիալական գործընկերության հետևողական ամրապնդում:

4.2. Զբաղվածության քաղաքականության բարեփոխումների հիմնական թիրախային ցուցանիշները և ապահովման ֆինանսական գնահատումը

93. Զբաղվածության ռազմավարության իրականացման համար նախատեսվում են բարեփոխումների հետևյալ թիրախային ցուցանիշները, որոնք պետք է ապահովվեն 2013-2018թթ. ընկած ժամանակահատվածում ռազմավարության իրականացման միջոցառումների ծրագրի արդյունքում՝

1) ՀՀ ԱՎԾ կողմից տնային տնտեսությունների հետազոտության արդյունքներով հաշվարկված գործազրկության մակարդակը (ԹՑ₁) - 2013-2018թթ. տարեկան նվազումը՝ 0.35%-ային կետով,

2) աշխատաշուկայի ամենամյա պետական կարգավորման ծրագրերում (այսուհետ՝ ծրագրեր) ներառվող անձանց թվաքանակը (ԹՑ₂) - 2014-2018թթ. տարեկան աճը 5%-ով նախորդ տարվա համեմատ,

3) ծրագրերում ներառված հաշմանդամների թվաքանակը (ԹՑ₃), - 2013թ. աճը 2008-2011թթ. միջին տարեկան համապատասխան ցուցանիշի նկատմամբ՝ 50%-ով, 2014-2018թթ. տարեկան աճը 50%-ով նախորդ տարվա համեմատ,

4) գործազրկության նպաստի իրավունք ձեռք բերած գործազուրկների թվաքանակի տեսակարար կշիռը ծրագրերում ընդգրկված աշխատանք փնտրող անձանց ընդհանուր թվաքանակի մեջ (ԹՑ₄) - 2013թ. կրճատումը 2008-2011թթ. միջին տարեկան համապատասխան ցուցանիշի նկատմամբ՝ 10%-ային կետով, 2014-2018թթ. տարեկան կրճատումը 10%-ային կետով նախորդ տարվա համեմատ,

5) ԶՊԾԳ միջնորդությամբ կամ ծրագրերի արդյունքում կայուն զբաղվածության ապահովման գործակիցը (ԹՑ₅) - 2013թ. աճը 2008-2011թթ.

միջին տարեկան համապատասխան ցուցանիշի նկատմամբ՝ 4.5%-ային կետով, 2014-2018թթ. տարեկան աճը 2%-ային կետով նախորդ տարվա համեմատ,

6) ԶՊԾԳ կողմից տարեկան կտրվածքով հավաքագրված՝ չկրկնվող թափուր աշխատատեղերի թիվը (ԹՑ₆) – 2013թ. աճը 2008-2011թթ. միջին տարեկան համապատասխան ցուցանիշի նկատմամբ՝ 60%-ով, 2014-2018թթ. տարեկան աճը 10%-ով՝ նախորդ տարվա համեմատ,

7) ՀՀ պետական բյուջեով ծրագրերի համար պլանավորված ֆինանսական միջոցները (ԹՑ₇) - 2014-2018թթ. տարեկան աճը 5%-ով՝ նախորդ տարվա համեմատ,

8) նվազագույն աշխատավարձի մեծությունը (ԹՑ₈) – 2013-2018թթ. տարեկան աճը նախորդ տարվա համեմատ՝ համաձայն պետական միջնաժամկետ ծախսերի համապատասխան ծրագրերի (այսուհետ՝ պետական ՄԺԾ ծրագիր):

94. Ստորև ներկայացված են զբաղվածության ռազմավարության իրականացման թիրախների ապահովման հիմնավորումը և ֆինանսական գնահատումը:

2008-2011թթ. պետական բյուջեից ծրագրերի փաստացի միջին տարեկան ծախսը կազմել է շուրջ 4.2 մլրդ դրամ: Ծրագրերի շահառուների միջին տարեկան թվաքանակը կազմել է 30371, իսկ մեկ շահառուի ծրագրում ընդգրկման միջին արժեքը կազմել է շուրջ 138000 դրամ: ԶՊԾԳ միջնորդությամբ կամ ծրագրերի արդյունքում կայուն զբաղվածության ապահովման գործակիցը կազմել է շուրջ 10.5%: Կայուն զբաղված դարձածների թվաքանակը կազմել է շուրջ 3190:

2013-2015թթ. պետական ՄԺԾ ծրագրի համաձայն, 2013թ. պետական բյուջեի նախագծով զբաղվածության ոլորտի ծրագրերի համար պլանավորված է 4.04 մլրդ դրամ:

Ընդունելով, որ մեկ շահառուի ծրագրում ընդգրկման միջին արժեքը կպահպանվի 138000 դրամ, ապա 2013թ. ծրագրերում ընդգրկվող շահառուների թվաքանակը կկազմի 29275: 2014-2015թթ. ծրագրերում ընդգրկվող շահառուների թվաքանակի նախատեսվող տարեկան աճը նախորդ տարվա համեմատ կկազմի 5%, իսկ 2016-2018թթ. ծրագրերում ընդգրկվող շահառուների առնվազն 5% տարեկան աճը և դրա ապահովման համար պահանջվող ֆինանսական միջոցների չափաքանակները կսահմանվեն պետական ՄԺԾ համապատասխան ծրագրերով:

Մյուս կողմից, զբաղվածության քաղաքականության բարեփոխումների արդյունքում կանխատեսվում է, որ 2013թ. կայուն զբաղվածության ապահովման գործակիցը կկազմի 15%՝ 2008-2011թթ. համապատասխան միջին գործակցի նկատմամբ աճելով 4.5%-ային կետով: 2014-2018թթ. համար նախատեսվում է տարեկան աճ՝ 2%-ային կետով: Արդյունքում ակնկալվում են հետևյալ ցուցանիշները. 2014թ.՝ 17%, 2015թ.՝ 19%, 2016թ.՝ 21%, 2017թ.՝ 23%, 2018թ.՝ 25%:

Հետևաբար, կայուն զբաղված դարձածների թվաքանակը կկազմի 2013թ.՝ 4391, 2014թ.՝ 5225, 2015թ.՝ 6132, 2016թ.՝ 7117, 2017թ.՝ 8184, 2018թ.՝ 9340: Այլ կերպ ասած, 2013-2018թթ. կայուն զբաղված դարձածների թվաքանակի տարեկան միջինը կկազմի 6732, որը կաճի շուրջ 3542-ով համեմատած 2008-2011թթ. միջին տարեկան համանուն ցուցանիշի հետ (3190):

Կայուն զբաղվածության գործակցի համար սահմանված թիրախներն ապահովելու համար կարևորվում են նաև նոր ստեղծվող աշխատատեղերի, ինչպես նաև ԶՊԾԳ կողմից հավաքագրվող՝ չկրկնվող թափուր աշխատատեղերի քանակական ցուցանիշները:

Զբաղվածության քաղաքականության բարեփոխումների արդյունքում 2013թ. ԶՊԾԳ կողմից հավաքագրվող չկրկնվող թափուր աշխատատեղերի թիվը ակնկալվում է հասցնել շուրջ 10000-ի, իսկ 2014-2018թթ. համար տարեկան աճը նախորդ տարվա համեմատ կանխատեսվում է 5%: Արդյունքում այս ցուցանիշի գծով կունենանք հետևյալ պատկերը. 2014թ.՝ 11000, 2015թ.՝ 12100, 2016թ.՝ 13310, 2017թ.՝ 14640, 2018թ.՝ 16105:

Այս առումով հատկանշական է նաև, որ ՀՀ կառավարության գործունեության 2012-2017թթ. ծրագրով ակնկալվում է շուրջ 100000 նոր աշխատատեղերի ստեղծում:

Միևնույն ժամանակ, ՀՀ ԱՎԾ կողմից տնային տնտեսությունների հետազոտության արդյունքներով հաշվարկված տնտեսապես ակտիվ բնակչության միջին տարեկան թվաքանակը 2008-2011թթ. կազմել է շուրջ 1434.4 հազար:

Ընդունելով, որ 2008-2011թթ. տնտեսապես ակտիվ բնակչության միջին տարեկան թվաքանակը կմնա անփոփոխ, ինչպես նաև հիմք ընդունելով 2013-2018թթ. համար կանխատեսվող կայուն զբաղված դարձածների թվաքանակի միջին տարեկան աճի ցուցանիշը, ապա հնարավոր կլինի նաև 2013-2018թթ. համար կանխատեսել տնային տնտեսությունների հետազոտության արդյունքներով հաշվարկված գործազրկության մակարդակի միջին տարեկան նվազման ցուցանիշը, որը կկազմի շուրջ 0.35%-ային կետ: Արդյունքում նշված ցուցանիշը 2018թ. հնարավոր կլինի կրճատել 2.1%-ային կետով՝ հասցնելով 16.3%, 2011թ.-ի 18.4%-ի դիմաց:

2013-2018թթ. նվազագույն աշխատավարձի տարեկան աճը նախատեսվում է՝ համաձայն պետական ՄԺԾ համապատասխան ծրագրերի: Ընդ որում, 2013-2015թթ. պետական ՄԺԾ ծրագրով նախատեսվում է նվազագույն ամսական աշխատավարձը 2013թ. սահմանել 35000 դրամ՝ նախորդ տարվա համեմատ բարձրացնելով շուրջ 7.7%-ով: 2013 թվականին նվազագույն աշխատավարձի 2500 դրամով աճի ազդեցությունը պետական բյուջեի ծախսերի ավելացման վրա գնահատվում է 941 մլն. դրամ:

95. Զբաղվածության ռազմավարության իրականացման թիրախների ապահովման շրջանակներում կարևորվում են հետևյալ հիմնական ռիսկերը.

1) (ԹՅ₁) ցուցանիշի գծով՝

ա. (ԹՅ₂), (ԹՅ₃) և (ԹՅ₅) թիրախային ցուցանիշների ապահովումը,
բ. 2008-2011թթ. տնտեսապես ակտիվ բնակչության միջին տարեկան
թվաքանակի հնարավոր փոփոխությունները 2013-2018թթ. ընկած
ժամանակահատվածում.

2) (ԹՅ₂) և (ԹՅ₃) ցուցանիշների գծով`

ա. (ԹՅ₄) և (ԹՅ₇) թիրախային ցուցանիշների ապահովումը,
բ. 2008-2011թթ. մեկ շահառուի ծրագրում ընդգրկման միջին արժեքի
հնարավոր փոփոխությունները 2013-2018թթ. ընկած ժամանակահատվածում.

3) (ԹՅ₅) ցուցանիշի գծով` (ԹՅ₃), (ԹՅ₄), (ԹՅ₆) թիրախային
ցուցանիշների ապահովումը.

4) (ԹՅ₆) ցուցանիշի գծով` ՀՀ կառավարության գործունեության 2012-
2017թթ. ծրագրով ակնկալվող նոր ստեղծվող աշխատատեղերի ցուցանիշի
ապահովումը:

5. Զբաղվածության ռազմավարության իրականացման միջոցառումների ծրագիր

h/h	Միջոցառման անվանումը	Միջոցառման իրականացման գործողությունները	Ակնկալվող արդյունքները	Կատարման ժամկետը	Պատասխանատու կատարողները	Հիմնական թիրախային ցուցանիշը
	Տնտեսություն-աշխատաշուկա համապատասխանության ապահովում	<p>1. Համաշխարհային ֆինանսատնտեսական ճգնաժամի հաղթահարմանն ուղղված ձեռնարկատիրության զարգացման խթանման նոր մոտեցումների և գործիքակազմի խորացման և կիրառման շարունակականության հետևողական ապահովում</p> <p>2. ՓՄՁ աջակցության ծրագրերի պլանավորման և իրականացման գործընթացները՝ շահագրգիռ պետական մարմինների համակարգված և փոխյրացնող համագործակցության հենքի վրա ապահովման գործուն մեխանիզմների ներդրում</p> <p>3. Տնտեսության տարբեր ոլորտներում, ճյուղերում և առանձին տարածաշրջաններում պետական կարգավորում իրականացնող մարմինների կողմից ակնկալվող նոր աշխատատեղերի մասին տեղեկատվության՝ զբաղվածության պետական ծառայությանը պարբերաբար փոխանցման մեխանիզմների ներդրում</p> <p>4. Գործատուների կողմից առկա թափուր և աշխատատեղերի հնարավոր փոփոխությունների մասին ամբողջական տեղեկատվության՝</p>	<p>1. Ստեղծված նոր աշխատատեղերի, հատկապես՝ գյուղական համայնքներում ոչ գյուղատնտեսական աշխատատեղերի արդյունավետ համալրման միջոցով կայուն զբաղվածության խթանում</p> <p>2. ՓՄՁ զարգացում և կայուն զբաղվածության, հատկապես՝ ինքնազբաղվածության խթանում</p> <p>3. Ըստ տնտեսության առանձին ոլորտների, ճյուղերի և պահանջվող մասնագիտությունների աշխատուժի ներգրավման, ինչպես նաև ինքնազբաղվածության խրախուսման պայմանների ու հնարավորությունների բարելավում</p> <p>4. Զբաղվածության պետական ծառայության կողմից հավաքագրված չկրկնվող թափուր աշխատատեղերի թվի հետևողական ավելացում</p> <p>5. Տնտեսություն-աշխատաշուկա մշտական և համակարգված</p>	<p>2013-2018թթ</p> <p>2013թ.</p> <p>2013թ.</p> <p>2013թ.</p> <p>2013-2018թթ</p>	<p>ՀՀ ԱՍՀՆ ՀՀ ԷՆ ՀՀ ՏԿՆ Սոցիալական գործընկերներ</p> <p>ՀՀ ԱՍՀՆ ՀՀ ԷՆ ՀՀ ՏԿՆ Սոցիալական գործընկերներ</p> <p>ՀՀ ԱՍՀՆ ՀՀ ԷՆ ՀՀ ՏԿՆ</p> <p>ՀՀ ԱՍՀՆ Սոցիալական գործընկերներ</p> <p>ՀՀ ԱՍՀՆ Շահագրգիռ պետական մարմիններ այլ</p>	<p>1. (ԹՑ₁), (ԹՑ₂), (ԹՑ₅)</p> <p>2. (ԹՑ₁), (ԹՑ₄), (ԹՑ₅)</p> <p>3. (ԹՑ₂), (ԹՑ₃), (ԹՑ₄), (ԹՑ₇)</p> <p>4. (ԹՑ₆)</p>

h/h	Միջոցառման անվանումը	Միջոցառման իրականացման գործողությունները	Ակնկալվող արդյունքները	Կատարման ժամկետը	Պատասխանատու կատարողները	Հիմնական թիրախային ցուցանիշը
		<p>զբաղվածության պետական ծառայության կողմից հնարավոր բոլոր ձևերով ստացման ամբողջական մեխանիզմների ներդրում</p> <p>5. Զբաղմունքների դասակարգչի, մասնագիտությունների բնութագրերի մշակման և հաստատման գործընթացներում շահագրգիռ պետական մարմինների, սոցիալական գործընկերության տարբեր մակարդակների ներկայացուցիչների ինստիտուցիոնալ և գործուն մասնակցության ապահովման համալիր հիմքերի ստեղծում, շարունակական բարելավում</p>	որակական փոխկապվածություն		Սոցիալական գործընկերներ	5. (ԹՑ ₁), (ԹՑ ₅), (ԹՑ ₅), (ԹՑ ₆)
2	Աշխատաշուկա-կրթական համակարգ կապի ապահովում	<p>1. Աշխատաշուկայի միտումների և կանխատեսումների համալիր հենքի վրա նախնական մասնագիտական, միջին մասնագիտական և բարձրագույն մասնագիտական կրթության պետական ֆինանսավորման հայտի ձևավորման նոր մեխանիզմների ներդրում</p> <p>2. Որակավորումների ազգային շրջանակի ներդրում, ապահովելով գործատուների ակտիվ ներգրավվածությունը</p> <p>3. Մասնագիտական կողմնորոշման համակարգի ներդրում, որը պետք է հասու լինի հանրակրթությունից սկսած և զբաղվածության կարգավիճակի, մասնագիտական կարիերայի բոլոր փուլերում</p>	<p>1. Աշխատաշուկայի առաջարկի և պահանջարկի համապատասխանության խթանում երկարաժամկետ հատվածում</p> <p>2. Աշխատաշուկա - կրթական համակարգ որակական փոխկապվածություն</p> <p>3. Մասնագիտական կողմնորոշման գործուն համակարգ</p>	2013թ. 2013-2018թթ 2013-2014թթ	<p>ՀՀ ԱԱՀՆ ՀՀ ԿԳՆ Սոցիալական գործընկերներ</p> <p>ՀՀ ԱԱՀՆ ՀՀ ԿԳՆ Սոցիալական գործընկերներ</p> <p>ՀՀ ԿԳՆ ՀՀ ԱԱՀՆ Սոցիալական գործընկերներ</p>	(ԹՑ ₁), (ԹՑ ₂), (ԹՑ ₃), (ԹՑ ₅), (ԹՑ ₆)

h/h	Միջոցառման անվանումը	Միջոցառման իրականացման գործողությունները	Ակնկալվող արդյունքները	Կատարման ժամկետը	Պատասխանատու կատարողները	Հիմնական թիրախային ցուցանիշը
		<p>3. Անմրցունակ խմբերի որոշման ճկուն մեխանիզմների սահմանում, ինչպես նաև նշված խմբերում ընդգրկված անձանց՝ ըստ առաջնահերթությունների կայուն զբաղվածության խթանման համալիր մոտեցումների և նոր ձևերի ներդրում</p> <p>4. Առաջարկվող նոր մոդելին համապատասխան՝ աշխատաշուկայի պետական կարգավորման ամենամյա ծրագրի պլանավորման, իրականացման, մոնիթորինգի և գնահատման գործընթացների նպատակային կառավարման ամբողջական մեխանիզմների ներդրում</p>	<p>դժվարություններ ունեցող անձանց կայուն զբաղվածության խթանման գործառնական հիմքերի առկայություն</p> <p>4. Առաջարկվող նոր մոդելի գործառնական հիմքերի առկայություն</p>	2013-2018թթ	<< ԱՍՀՆ	<p>(ԹՑ₃), (ԹՑ₅), (ԹՑ₇)</p> <p>4. (ԹՑ₁), (ԹՑ₂), (ԹՑ₃), (ԹՑ₄), (ԹՑ₅), (ԹՑ₆), (ԹՑ₇)</p>
5	Աշխատանքի վարձատրության և այլ պայմանների պետական կարգավորման բարեփոխումներ	<ul style="list-style-type: none"> 1. Հայաստանում նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մեխանիզմների համապատասխանեցում միջազգային չափանիշներին՝ նկատի ունենալով նաև երկրում ձևավորված մակրոտնտեսական իրավիճակը, աշխատանքի արտադրողականության մակարդակը, ինչպես նաև այդ ցուցանիշների կայուն միտումները 2. Սոցիալ-աշխատանքային նվազագույն երաշխիքների և պայմանների հետևողական համապատասխանեցում միջազգային չափանիշներին՝ ըստ համակողմանիորեն գնահատված իրավիճակային հնարավորությունների 	<p>1. Բնակչության կենսամակարդակի բարձրացում՝ զբաղվածության արդյունքում ստացվող եկամուտների ավելացման և արդարացի բաշխման մեխանիզմների ներդրման ճանապարհով</p> <p>2. Արժանապատիվ աշխատանքի պայմանների խթանում, արդյունավետ իրավական հիմքերի ապահովում, միջազգային չափանիշներին համապատասխան աշխատանքային պայմանների առկայություն</p>	2013-2018թթ 2013-2018թթ 2013-	<< ԱՍՀՆ << ԷՆ Սոցիալական գործընկերներ << ԱՍՀՆ << ԷՆ Սոցիալական գործընկերներ << ԱՍՀՆ	<p>1. (ԹՑ₁), (ԹՑ₅), (ԹՑ₇), (ԹՑ₈)</p> <p>2. (ԹՑ₁), (ԹՑ₂), (ԹՑ₅), (ԹՑ₇), (ԹՑ₈)</p>

h/h	Միջոցառման անվանումը	Միջոցառման իրականացման գործողությունները	Ակնկալվող արդյունքները	Կատարման ժամկետը	Պատասխանատու կատարողները	Հիմնական թիրախային ցուցանիշը
		<ul style="list-style-type: none"> 3. Հանրային ծառայողների վարձատրության համակարգի կատարելագործում՝ նախանշված հայեցակարգային հիմքերին համապատասխան 	<p>3. Հանրային ծառայողների վարձատրության միասնական համակարգ՝ հիմնական, լրացուցիչ աշխատավարձերի և սոցիալական երաշխիքների հենասյուների արդարացի և արդյունավետ կառուցմամբ</p>	2018թթ	Շահագրգիռ պետական այլ մարմիններ	3. Ըստ հայեցակարգային նախանշված թիրախների

h/h	Միջոցառման անվանումը	Միջոցառման իրականացման գործողությունները	Ակնկալվող արդյունքները	Կատարման ժամկետը	Պատասխանատու կատարողները	Հիմնական թիրախային ցուցանիշը
6	<ul style="list-style-type: none"> Աշխատանքային օրենսդրության և դրա կատարման նկատմամբ վերահսկողության իրավական հիմքերի ամբողջականացում հանրապետությունում ընթացող տեսչական բարեփոխումների շրջանակներում 	<p>1. Որպես աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման հիմնական բաղադրիչ՝ միջազգային չափանիշներին համապատասխան աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման հիմնական կանոնների ու նորմերի սահմանում և կիրառման ապահովում</p> <p>2. Հայաստանում արտադրական դժբախտ պատահարներից և մասնագիտական հիվանդություններից պարտադիր ապահովագրության համակարգի ներդրում նկատի ունենալով միջազգային լավագույն փորձն ու չափանիշները, ինչպես նաև ազգային առանձնահատկությունները</p> <p>3. «Օտարերկրացիների մասին» ՀՀ օրենքից բխող օտարերկրացիներին աշխատանքի թույլտվության տրամադրման վերաբերյալ համապատասխան ենթաօրենսդրական հիմքերի ապահովում</p> <p>4. Աշխատանքային օրենսդրության կատարման նկատմամբ պետական հսկողության և</p>	<p>1. Աշխատանքի առողջ և անվտանգ պայմանները սահմանող իրավական դաշտի ամբողջականացում և միջազգային չափանիշներին համապատասխանեցում, արտադրական դժբախտ պատահարների և մասնագիտական հիվանդությունների կանխարգելում</p> <p>2. Նշված դեպքերում աշխատողների համապատասխան հատուցումների տրամադրման համալիր հիմքերի առկայություն</p> <p>3. Հայաստանում օտարերկրացիներին աշխատանքի թույլտվություն տրամադրելու վերաբերյալ իրավական դաշտի ամբողջականացում</p> <p>4. ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչությունում ռիսկերի վրա հիմնված ստուգումների համակարգի ներդրում և արդյունավետ շահագործում</p>	<p>2013-2018թթ</p> <p>2013-2018թթ</p> <p>2013թ.</p> <p>2013-2018թթ</p>	<p>ՀՀ ԱՍՀՆ Շահագրգիռ պետական այլ մարմիններ Սոցիալական գործընկերներ</p> <p>ՀՀ ԿԲ ՀՀ ԱՍՀՆ Շահագրգիռ պետական այլ մարմիններ Սոցիալական գործընկերներ</p> <p>ՀՀ ԱՍՀՆ Շահագրգիռ պետական այլ մարմիններ Սոցիալական գործընկերներ</p> <p>ՀՀ ԱՍՀՆ ՀՀ ԷՆ Սոցիալական գործընկերներ</p>	<p>(ԹՑ₁), (ԹՑ₅), (ԹՑ₆), (ԹՑ₈)</p>

h/h	Միջոցառման անվանումը	Միջոցառման իրականացման գործողությունները	Ակնկալվող արդյունքները	Կատարման ժամկետը	Պատասխանատու կատարողները	Հիմնական թիրախային ցուցանիշը
		վերահսկողության ամբողջականացման, արդյունավետության բարձրացման գործընթացների շարունակում				
7	Սոցիալա-կան գործընկերության զարգացում	Զբաղվածության քաղաքականության շրջանակներում սոցիալական գործընկերության տարածում և հետևողական խորացում սոցիալ-	Հանրապետական, ճյուղային, տարածքային և կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրերով սոցիալ-	2013-2018թթ	ՀՀ ԱՍՀՆ Շահագրգիռ պետական այլ	Ըստ Հանրապետական

h/h	Միջոցառման անվանումը	Միջոցառման իրականացման գործողությունները	Ակնկալվող արդյունքները	Կատարման ժամկետը	Պատասխանատու կատարողները	Հիմնական թիրախային ցուցանիշը
		աշխատանքային հարաբերությունների բոլոր ոլորտներում և բնագավառներում, հանրապետական, ճյուղային և տարածքային մակարդակներում	աշխատանքային լրացուցիչ երաշխիքների սահմանում և ապահովում		մարմիններ Սոցիալական գործընկերներ	կոլեկտիվ պայմանագրով նախանշված միջոցառումների ակնկալվող արդյունքների և համապատասխան թիրախների
8	Զբաղվածության ոլորտի օրենսդրական բարեփոխումներ	Հիմք ընդունելով զբաղվածության քաղաքականության սկզբունքները, զբաղվածության ոլորտի ռազմավարական հիմնախնդիրներն ու գերակայությունները, ինչպես նաև այդ գերակայությունների իրականացման հիմնական մեխանիզմների արդյունավետ օրենսդրական ապահովման նպատակով՝ «Զբաղվածության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի մշակում և ներկայացում Հայաստանի Հանրապետության կառավարության քննարկմանը	Զբաղվածության քաղաքականության առաջարկվող նոր մոդելի իրավական հիմքերի առկայություն	2013թ.	ՀՀ ԱՍՀՆ	
9	Զբաղվածության պետական կարգավորման տեղեկատվական	1. Գործատուներից և համապատասխան պետական մարմիններից և հնարավոր այլ աղբյուրներից ստացված աշխատաշուկայի	1. Զբաղվածության քաղաքականության առաջարկվող նոր մոդելի շահագործման համար	2013-2018թթ	ՀՀ ԱՍՀՆ	(ԹՑ ₁), (ԹՑ ₂), (ԹՑ ₃),

h/h	Միջոցառման անվանումը	Միջոցառման իրականացման գործողությունները	Ակնկալվող արդյունքները	Կատարման ժամկետը	Պատասխանատու կատարողները	Հիմնական թիրախային ցուցանիշը
	ամբողջա-կան համակարգի ներդրում, կատարելագործում	<p>պահանջարկի ընթացիկ և կանխատեսվող տեղեկատվության, ինչպես նաև ըստ առանձին խմբերի՝ աշխատանք փնտրող անձանց վերաբերյալ տեղեկատվության ամբողջական բազայի ձևավորում և նպատակային շահագործում</p> <p>2. Զբաղվածության պետական ծառայության տարածքային կենտրոններ անհատական այցելությունների և առցանց եղանակով (լիազոր մարմնի ստեղծած համապատասխան ինտերնետային կայքի միջոցով) բազայում առկա տեղեկատվության հասանելիության ապահովում շահառուներին</p>	<p>անհրաժեշտ տեղեկատվական համակարգի առկայություն</p> <p>2. Բազայում առկա տեղեկատվության ստացում շահառուների կողմից հնարավոր բոլոր եղանակներով</p>			(ԹՅ ₅), (ԹՅ ₆)

ՁԵԿՈՒՅՑ **ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ՆԵՐԳՐԱՎՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ**

1. Նախաբան

Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատաշուկան առանձնանում է առաջարկի և պահանջարկի քրոնիկ անհավասարակշռությամբ: Նման պայմաններում ավելի ծանր դրության մեջ են հայտնվում աշխատաշուկայում անմրցունակ անձինք, որոնք չեն կարողանում գտնել աշխատանք՝ ելնելով իրենց սոցիալական, կրթական, առողջական վիճակից: Նրանք չեն կարողանում մրցել համապատասխան մասնագիտական կարողություններ և հմտություններ ունեցող երիտասարդ, ժամանակակից տեխնոլոգիաներին տիրապետող աշխատանք փնտրողների հետ: Այդ իսկ նպատակով Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանվել են աշխատաշուկայում անմրցունակ խմբերը, որոնց համար նախատեսված են զբաղվածության ապահովման պետական ծրագրեր:

Ձեկույցում ամփոփ ներկայացված են Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատաշուկայում անմրցունակ խմբերի իրավական կարգավիճակը, նրանց աշխատաշուկայում մրցունակության բարձրացմանը և զբաղվածության ապահովմանն ուղղված պետական ծրագրերն ու միջոցառումները, առկա հիմնախնդիրները, ինչպես նաև այս ուղղությամբ վերջին տարիներին իրականացված բարեփոխումները:

Ձեկույցը բաղկացած է նախաբանից և 3 բաժիններից, մասնավորապես՝ աշխատաշուկայում անմրցունակ խմբերի զբաղվածության ապահովման վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրություն, անմրցունակ խմբերի ներգրավվածությունը զբաղվածության ծրագրերում և արդյունքներ, առկա հիմնախնդիրներ և անմրցունակ խմբերի զբաղվածության խթանմանն ուղղված բարեփոխումներ:

2. Աշխատաշուկայում անմրցունակ խմբերի զբաղվածության ապահովման վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությունը

Համաձայն «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» Հայաստանի Հանրապետության

օրենքի (ուժի մեջ է մտել 01.01.2006թ.) սոցիալական պաշտպանության լրացուցիչ երաշխիքների իրավունք ունեն աշխատանքի տեղավորման դժվարություններ ունեցող և աշխատաշուկայում հավասար մրցակցության անընդունակ աշխատանք փնտրող չգրադված անձանց հետևյալ 7 խմբերը՝

1) հաշմանդամները.

2) ազատագրված վայրերից կամ բժշկական բնույթի հարկադրական միջոցներ կիրառող հիմնարկներից վերադարձած և վերադառնալուց հետո՝ վեց ամսվա ընթացքում, զբաղվածության պետական ծառայություն դիմած անձինք.

3) աշխատանքային տարիքի հասած առանց ծնողական խնամքի մնացած երեխաները և առանց ծնողական խնամքի մնացած երեխաների թվին պատկանող անձինք՝ առնվազն մեկ տարի անընդմեջ գործազուրկի կարգավիճակում գտնվելու դեպքում.

4) պարտադիր ժամկետային զինվորական ծառայությունից զորացրվելուց հետո զբաղվածության պետական ծառայությունում հաշվառված անձինք՝ առնվազն մեկ տարի անընդմեջ գործազուրկի կարգավիճակում գնվելու դեպքում.

5) առնվազն երեսունհինգ տարվա ապահովագրական ստաժ ունեցող գործազուրկները, որոնց «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» օրենքի 28-րդ հոդվածի երրորդ մասով նախատեսված իրավունքը ձեռք բերելու տարիքին մնացել է մինչև հինգ տարի.

6) երեք տարուց ավել գործազուրկի կարգավիճակում գտնվող անձինք.

7) փախստականները:

2010թ. դեկտեմբերի 22-ին ընդունվել է «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքը (ուժի մեջ է մտել 05.02.2011թ.), որի նպատակն էր խթանել զբաղվածության ոլորտում ակտիվ և արդյունավետ քաղաքականության իրականացումը:

Ներկայացված օրենսդրական փոփոխություններով հստակեցվել է գյուղատնտեսական նշանակության հողի սեփականատեր հանդիսացող անձանց զբաղվածության կարգավիճակը, նրանց հնարավորություն է տրվել ընդգրկվել զբաղվածության պետական ծառայության կողմից իրականացվող մասնագիտական ուսուցման ծրագրում և ուսուցման ողջ ընթացքում ստանալ կրթաթոշակ:

Կանոնակարգվել է գործազուրկի կարգավիճակի տրման, կասեցման, վերականգնման և դադարեցման գործընթացը:

Աշխատանք փնտրող չգրադված հաշմանդամներին իրավունք է տրվել մասնակցել այլ վայր աշխատանքի գործուղման ծրագրին:

Ավելացել են զբաղվածության խթանման նոր ակտիվ ծրագրեր:

Նախատեսվել է աշխատանքի տոնավաճառների կազմակերպման գործընթացների օրենսդրական կարգավորումը: Ծրագրի նպատակը

աշխատանք փնտրող անձանց և գործատուների անմիջական հանդիպման միջոցով, աշխատանք փնտրող անձանց աշխատանքի տեղավորման հնարավորությունների մեծացումն է, գործատուների մոտ առկա և սպասվելիք թափուր աշխատատեղերի համալրումը ու տարածաշրջանում զբաղվածության աճի խթանումը:

Օրենքով հստակեցվել է մեկից ավելի անգամ գործազուրկի կարգավիճակում գտնվող անձանց գործազրկության նպաստ ստանալու իրավունքը, որը աշխատանքի արժևորման և խթանման դեր կարող է ունենալ:

Օրենքի փոփոխությամբ նախատեսվել է գործազրկության նպաստի վերահաշվարկի հնարավորություն՝ նպաստի ստացման նոր հիմքերի ի հայտ գալու հետ կապված:

Կանոնակարգվել է զբաղվածության կարգավորման ծրագրերին ուղղված և ոչ նպատակային օգտագործված ֆինանսական միջոցների հետ վերադարձումը, սահմանվել է հետ վերադարձման մեխանիզմ:

Օրենքով սահմանված անմրցունակ խմբերը նույնպես ենթարկվել են փոփոխությունների՝ առանձին խմբերի զբաղվածության պետական ծառայություն դիմելու պայմանների բարելավում և երկու նոր խմբերի ավելացում: Արդյունքում, ներկայումս օրենքով սահմանված են աշխատաշուկայում անմրցունակ թվով ինը անմրցունակ խմբեր, այդ թվում հետևյալ նոր խմբերը՝

1) նարկոլոգիական ծառայությունում հաշվառված անձինք, որոնք դադարի (ռեմիսիայի) շրջանում են,

2) թրաֆիքինգի զոհ դարձած անձինք:

Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց համար լրացուցից իրականացվում է աշխատանքի տեղավորման աջակցության նպատակով աշխատավարձի փոխհատուցման պետական ծրագիրը: Ծրագրում ընդգրկված և աշխատանքի տեղավորված յուրաքանչյուր անմրցունակ անձի համար գործատուին տրվում է փոխհատուցում՝ գործատուի կողմից սահմանված աշխատավարձի 50 տոկոսի չափով, բայց ոչ ավելի, քան «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափը: Փոխհատուցման ծրագրում ընդգրկված անմրցունակ 1-ին և 2-րդ խմբի հաշմանդամների աշխատավարձերի փոխհատուցումը տրամադրվում է 2 տարի ժամկետով, իսկ անմրցունակ այլ անձանց՝ մեկ տարի ժամկետով:

Զբաղվածության պետական ծառայությունը հաշմանդամների զբաղվածության ապահովման նպատակով իրականացնում է նաև.

1. Աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամների մասնագիտական ուսուցում, աշխատանքային ունակությունների վերականգնում ծրագիրը, որի նպատակն է ունկնդրին աջակցելը՝ աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխան նոր կարողություններ ու հմտություններ ձեռք բերելու միջոցով հարմար աշխատանքի տեղավորման, ինչպես նաև

ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու հարցերում: Մասնագիտական ուսուցումը կազմակերպվում է, երբ՝

1) աշխատաշուկայում բացակայում է ունկնդրի մասնագիտական կրթությանը համապատասխան հարմար աշխատանքը. այս դեպքում կազմակերպվում է վերամասնագիտացման դասընթաց,

2) ունկնդրի մասնագիտական որակավորումը չի համապատասխանում աշխատաշուկայի պահանջներին. այս դեպքում կազմակերպվում է մասնագիտական որակավորման բարձրացման դասընթաց,

3) ունկնդիրը չունի մասնագիտական կրթություն և որակավորում. այս դեպքում կազմակերպվում է նախնական մասնագիտական պատրաստման և արհեստագործական ուսուցման դասընթաց:

Հաշմանդամների մասնագիտական ուսուցումը և աշխատանքային ունակությունների վերականգնումն իրականացվում են՝ հաշվի առնելով ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության բժշկասոցիալական փորձաքննության գործակալության տարածքային մարմինների կողմից կազմված հաշմանդամի անհատական վերականգնողական ծրագիրը: Մասնագիտական ուսուցման դասընթացների տևողությունը մինչև 3 ամիս է, իսկ նախնական մասնագիտական պատրաստման և արհեստագործական ուսուցման դեպքում՝ 6 ամիս:

2. Այլ վայր աշխատանքի գործուղման կապակցությամբ գործազուրկների և աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամների նյութական ծախսերի հատուցում ծրագիրը (ոչ պակաս մեկ տարի ժամկետով), որի շրջանակներում հատուցվում են այլ վայր ժամանակավոր կամ մշտական բնակության մեկնող գործազուրկին և աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամին և նրա հետ մեկնող ընտանիքի անդամներին՝

1) իր և իր ընտանիքի անդամների տեղափոխման տրանսպորտային ծախսերը,

2) իր և իր ընտանիքի անդամների անհրաժեշտ գույքի տեղափոխման տրանսպորտային ծախսերը,

3) 30 կիլոմետրից ավելի հեռավորությամբ այլ վայր աշխատանքի մեկնելու դեպքում՝ իր և իր ընտանիքի անդամների օրապահիկը՝ ՀՀ կառավարության սահմանած չափով:

Այլ վայր աշխատանքի գործուղվող գործազուրկին և աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամին տրվում է՝

1) միանվագ ֆինանսական աջակցություն՝ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված ամսական աշխատավարձի եռապատիկի չափով,

2) մեկ տարվա ընթացքում 4 անգամ մշտական բնակավայր այցելելու համար տրանսպորտային ծախս միկրոավտոբուսային երթուղի լինելու դեպքում՝ միկրոավտոբուսային երթուղիների համար սահմանված սակագնի չափով, իսկ միկրոավտոբուսային և ավտոբուսային երթուղիներ լինելու դեպքում՝ ավտոբուսային երթուղիների համար սահմանված սակագնի չափով,

3) ամսական գումար՝ բնակարանային վարձի և կոմունալ ծախսերի համար՝ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված ամսական աշխատավարձի չափով:

3. Ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու նպատակով պետական գրանցման համար գործազուրկներին և աշխատանք փնտրող չգբաղված հաշմանդամներին տրամադրվող ֆինանսական աջակցության ծրագիրը, որի շրջանակներում ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու համար անձին անհատ ձեռնարկատեր կամ առևտրային կազմակերպություն գրանցելու համար տրվում են ֆինանսական միջոցներ՝

1) Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված պետական տուրքի վճարման նպատակով անհատ ձեռնարկատեր գրանցվելու համար՝ բազային տուրքի եռապատիկի չափով, իսկ առևտրային կազմակերպություն գրանցվելու համար՝ բազային տուրքի 12-ապատիկի չափով,

2) ֆիրմային անվանումը գրանցելու նպատակով պետական տուրքի վճարման համար՝ բազային տուրքի 6-ապատիկի չափով,

3) կնիք ձեռք բերելու համար՝ սահմանված նվազագույն գնի չափով:

«Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի վերջին փոփոխություններով կյանքի կոչվեցին նաև ներքոհիշյալ ծրագրերը:

4. Մասնագիտություն ունեցող, սակայն աշխատանքային փորձ չունեցող գործազուրկների և աշխատանք փնտրող չգբաղված հաշմանդամների աշխատանքային պրակտիկայի կազմակերպումը գործատուի մոտ ծրագիրը, որի նպատակն է աջակցել պրակտիկանտին՝ ձեռք բերել իր մասնագիտական որակավորմանը համապատասխան աշխատանքային փորձ, աշխատաշուկայում դառնալ առավել մրցունակ և տեղավորվել հարմար աշխատանքի: Պրակտիկայի կազմակերպման ծրագրի տևողությունը 3 ամիս է և պրակտիկան համարվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն՝ գործատուի կողմից իրականացվող մասնագիտական ուսուցում, իսկ պրակտիկանտը՝ աշակերտ: Պրակտիկայի ամբողջ ժամանակահատվածի ընթացքում պրակտիկանտին վճարվում է աշխատավարձ՝ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված գումարի չափով, պրակտիկան անցկացնող անձին՝ նախորդ տարվա միջին ամսական աշխատավարձի 20 տոկոսի չափով, բայց ոչ ավելի, քան «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափից:

5. Աշխատանք փնտրող չգբաղված հաշմանդամների համար աշխատատեղերի հարմարեցումը գործատուի մոտ ծրագիրը, որի նպատակն է գործատուի մոտ աշխատատեղի հարմարեցման միջոցով աջակցել հաշմանդամին տեղավորվելու հարմար աշխատանքի, իսկ գործատուին՝ համալրել առկա թափուր աշխատատեղը: Ծրագրում ընդգրկված յուրաքանչյուր հաշմանդամի համար աշխատատեղի հարմարեցման նպատակով

փոխհատուցվում են գործատուի կողմից կատարված աշխատանքի միջոցների՝ գույքի, սարքավորումների, աշխատանքային գործիքների ձեռքբերման, մոնտաժի և տեղադրման հետ կապված ծախսերը, իսկ գործատուն կնքում է աշխատանքային պայմանագիր հաշմանդամի հետ և պայմանագրի պատճենը ներկայացնում զբաղվածության պետական ծառայություն:

3. Անմրցունակ խմբերի ներգրավվածությունը զբաղվածության պետական ծրագրերում

2009թ. մասնագիտական ուսուցման ծրագրում ընդգրկվել է 141, 2010թ. - ին՝ 137, իսկ 2011թ.՝ 117 անմրցունակ անձ: Ծրագրում ընդգրկված անմրցունակ անձանց թվաքանակի մեջ հաշմանդամների տեսակարար կշիռն ունի աճի միտում. 2009, 2010 և 2011 թվականներին այն համապատասխանաբար կազմել է՝ 47.5%, 60.6% և 61.5%:

Մասնագիտական ուսուցման ծրագրի արդյունքում 2009թ. աշխատանքի է տեղավորվել գործազուրկների 37.6%-ը, 2010թ.՝ 39.4%-ը, 2011թ.՝ 23.9%-ը, իսկ հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար այս ցուցանիշը կազմում է համապատասխանաբար՝ 44.8%, 39.8% և 16.7%:

Աշխատանքի տեղավորման բարձր արդյունավետությունն ապահովվում է այն ծրագրերի արդյունքում, որոնք կազմակերպվում են գործատուների միջոցով՝ արտադրական պրակտիկայի միջոցով: Այս խմբի ուսուցման ծրագրերը նախատեսելիս հաշվի են առնվում նրանց կարիքներն ու ինքնադրսևորվելու հնարավորությունները:

Ծրագրում ընդգրկված անմրցունակ անձանց և հաշմանդամություն ունեցող անձանց ընդհանուր թվաքանակը տարեցտարի նվազել է: Ծրագրի արդյունավետության վրա բացասաբար է անդրադառնում մասնագիտական կողմնորոշման համակարգի, ինչպես նաև անձի կարողությունների գնահատման ամբողջական հնարավորությունների ու անհրաժեշտ գործիքների բացակայությունը:

Այս առումով հատկանշական է, որ 2007թ. հոկտեմբերին ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության համակարգում ստեղծվեց «Երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման կենտրոն» պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունը (այսուհետ՝ կենտրոն), որի գործունեության հիմնական նպատակներից է. դպրոցականներին ուղղորդել դեպի աշխատաշուկա՝ բացահայտելով նրանց անհատական առանձնահատկություններն ու նախասիրությունները, և աջակցել աշխատաշուկայում երիտասարդների մրցունակության բարձրացմանն ու առաջին անգամ աշխատաշուկա մուտք գործելուն: Երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման գլխավոր նպատակն է անհատին օժտել կարիերայի զարգացման ընդհանուր կարողություններով, որը ներառում է նրա շարունակական զարգացումը որպես ուսանողի կամ սովորողի, աշխատողի և քաղաքացու: Կենտրոնը դեռահասներին և երիտասարդներին մատուցում է

մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվության ծառայություններ, այդ նպատակով մշակում է շահառուների հետ աշխատանքի մեթոդաբանությունը, աշխատանքային գործիքները, կազմակերպում և անցկացնում է անհատական, խմբային աշխատանքներ, հանրային միջոցառումներ: Բացի շահառուների հետ անմիջական աշխատանքից, կենտրոնի մասնագետները համապատասխան ծառայություններ են մատուցում դեռահասների ծնողներին, դպրոցահասակների և երիտասարդների հետ աշխատող մասնագետներին, գործատուներին:

2009թ. աշխատավարձի փոխհատուցման ծրագրում ընդգրկվել են 228, 2010թ.՝ 193, 2011թ.՝ 225 անմրցունակ անձինք: Ծրագրում ընդգրկված անմրցունակ անձանց թվաքանակի մեջ հաշմանդամների տեսակարար կշիռն ունի աճի միտում. 2009, 2010 և 2011 թվականներին այն համապատասխանաբար կազմել է՝ 45.6%, 48.7% և 51.6%:

Ծրագրում ընդգրկված հաշմանդամություն ունեցող անձանց շուրջ 12%-ը ծրագրի ավարտից հետո շարունակում է աշխատել նույն գործատուի մոտ:

Ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու նպատակով պետական գրանցման համար գործազուրկներին և հաշմանդամներին ֆինանսական աջակցության տրամադրման ծրագրի շրջանակներում 2009, 2010 և 2011 թվականներին համապատասխանաբար՝ 98, 117 և 148 գործազուրկների տրամադրվել են ֆինանսական աջակցություն և համապատասխանաբար՝ 4, 8 և 4 հաշմանդամություն ունեցող անձինք գրանցվել են որպես անհատ ձեռնարկատերեր: Ծրագրում ընդգրկված անձանց թվաքանակը տարեցտարի աճում է, որը պայմանավորված է նաև մասնագիտական խորհրդատվության և ուսուցման արդյունքներով:

Այլ վայր աշխատանքի գործուղվող գործազուրկների և աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամների նյութական ծախսերի հատուցման ծրագրով 2009թ. այլ վայր են գործուղվել 10 գործազուրկներ, 2010թ.՝ 19 գործազուրկներ, իսկ 2011թ.՝ 32 գործազուրկներ և 1 հաշմանդամ: Աճի միտումները բացատրվում են այլ վայր գործուղվող գործազուրկների միջոցով գործատուների պահանջարկը բավարարելու զբաղվածության պետական ծառայության կողմից կատարված որոշակի աշխատանքով:

Հաշմանդամների հիմնախնդիրների լուծման և հատկապես նրանց հասարակությանը ինտեգրման նպատակով Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2010 թվականի ապրիլի 15-ի N 408-Ն որոշմամբ ստեղծվեց «Հաշմանդամների մասնագիտական կողմնորոշման և աշխատանքային վերականգնողական կենտրոն» պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունը, որի գործունեության հիմնական նպատակն է՝ նպաստել հաշմանդամների մասնագիտական կողմնորոշման ձևավորմանը, աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխան աշխատանքային վերականգնմանը, աշխատաշուկայում հավասար հնարավորությունների ապահովմանը և լիարժեք սոցիալական ներառմանը (ինտեգրմանը):

2009թ. «Մասնագիտական ուսուցում» ծրագրով մասնագիտական ուսուցման ծառայությունների մատուցման պայմանագրեր են կնքվել 1545 անձանց համար (199757.8 հազ. դրամ): Փաստացի շուրջ 76 մասնագիտությունների գծով ուսուցման ծրագրերում ընդգրկվել է 1436 մարդ, որից 141-ը անմրցունակ անձինք են:

Աղյուսակ 1.

Մասնագիտական ուսուցման մեջ ընդգրկված և ուսուցման արդյունքում աշխատանքի տեղավորվածների թվաքանակն՝ ըստ անմրցունակ առանձին խմբերի

Հ/Հ	Անմրցունակ անձանց խմբերը	Մասնագիտական ուսուցում անցածների թվաքանակը	Աշխատանքի տեղավորվածների թվաքանակը
1.	Հաշմանդամները	67	30
2.	Ազատագրված վայրերից կամ բժշկական բնույթի հարկադրական միջոցներ կիրառող հիմնարկներից վերադարձած և վերադառնալուց հետո՝ մեկ տարվա ընթացքում, զբաղվածության պետական ծառայություն դիմած անձինք	0	0
3.	Աշխատանքային տարիքի հասած առանց ծնողական խնամքի մնացած երեխաները և առանց ծնողական խնամքի մնացած երեխաների թվին պատկանող անձինք՝ առնվազն վեց ամիս անընդմեջ գործազուրկի կարգավիճակում գտնվելու դեպքում	0	0
4.	Պարտադիր ժամկետային զինվորական ծառայությունից զորացրվելուց հետո՝ երեք տարվա ընթացքում, զբաղվածության պետական ծառայությունում հաշվառված անձինք՝ առնվազն վեց ամիս անընդմեջ գործազուրկի կարգավիճակում գտնվելու դեպքում	1	0

5.	Առնվազն երեք տարի անընդմեջ գործազուրկի կարգավիճակում գտնվող անձինք	72	23
6.	Փախստականները	1	0

«Ձեռնարկատիրական գործունեության պետական գրանցման համար գործազուրկներին և հաշմանդամներին պետական աջակցություն» ծրագրով ֆինանսական աջակցություն է տրամադրվել 98 գործազուրկների և 4 հաշմանդամների: «Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման աջակցության նպատակով աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցում գործատուին» ծրագրում ընդգրկվել են 228 անմրցունակ անձինք, որից. 104-ը՝ հաշմանդամ, 118-ը՝ առնվազն երեք տարի անընդմեջ գործազուրկի կարգավիճակում գտնվող անձինք, 1-ը՝ պարտադիր ժամկետային զինվորական ծառայությունից զորացրված անձ և 5-ը՝ փախստական:

«Այլ վայր աշխատանքի գործուղվող գործազուրկի նյութական ծախսերի հատուցման» ծրագրով նախատեսված՝ 30-ի փոխարեն այլ վայր աշխատանքի են գործուղվել 10 գործազուրկներ, այն դեպքում, երբ տարվա ընթացքում մեծ է եղել թե տեղափոխվել ցանկացողների և թե մարզերում չլրացվող թափուր աշխատատեղերի թիվը (ամսական միջինը շուրջ 250 աշխատատեղ առողջապահության և 20-ը կրթության ոլորտներում): Մեծ է եղել նաև պահանջարկը շինարարության ոլորտում: Ծրագրի թերակատարման հիմնական պատճառներն են՝

- 1) թափուր հայտարարված ուսուցչական աշխատատեղերը հիմնականում ունեն դրույքից շատ պակաս դասաժամեր, հետևաբար ցածր աշխատավարձ,
- 2) առողջապահության ոլորտի հիմնարկներում պահանջվում են նեղ մասնագետներ, որոնք բացակայում են հաշվառված գործազուրկների շրջանում,
- 3) շինարարության ոլորտի գործատուները, աշխատանքների սեզոնային լինելու պատճառով, խուսափում են մեկ տարի ժամկետով պայմանագիր կնքելուց:

2010թ. զբաղվածության պետական ծառայության կողմից խորհրդատվություն են ստացել 21437 անմրցունակ անձինք: Խորհրդատվությունը տրվել է աշխատանքային օրենսդրության, զբաղվածության օրենսդրության և մասնագիտական կողմնորոշման հարցերի շուրջ: Զբաղվածության մարզային և տարածքային կենտրոններում հաշվառվել են 18296 անմրցունակ անձինք, որը կազմում է հաշվառված անձանց ընդհանուր թվաքանակի 19.6 %-ը: Զբաղվածության պետական ծրագրերում ընդգրկվել են 914, իսկ աշխատանքի են տեղավորվել 1322 անմրցունակ անձինք՝ զբաղվածության պետական ծառայության միջոցով աշխատանքի տեղավորվածների 11.7 %-ը:

Աղյուսակ 2.

Զբաղվածության փարաձքային կենտրոնների կողմից աշխատաշուկայում անմրցունակ խմբերի հետ փարվող աշխատանքների վերաբերյալ ամփոփ տեղեկատվություն (201թ. հունվար ամսվա դրությամբ)

Հ/Հ	Անմրցունակ անձանց խմբերը	Կատարված աշխատանքը							
		Ստացել է խորհրդատվություն թիվը / որից կին		Հաշվառված է կենտրոնում թիվը / որից կին		Ընդգրկված է ծրագրերում թիվը / որից կին		Տեղավորված է աշխատանքի թիվը/ որից կին	
		տարե-սկզբից	այդ թվում տվյալ եռամսյակի ընթացքում	տարե-սկզբից	այդ թվում տվյալ եռամսյակի ընթացքում	տարե-սկզբից	այդ թվում տվյալ եռամսյակի ընթացքում	տարե-սկզբից	այդ թվում տվյալ եռամսյակի ընթացքում
1.	Հաշմանդամ ները	1714/973	357/207	1180/648	143/71	299/134	71/33	178/79	59/25
2.	Ազատագրկման վայրերից կամ բժշկական բնույթի հարկադրական միջոցներ կիրառող հիմնարկներից վերադարձած անձինք	112/3	45/0	21/0	10/0	2/0	1/0	1/0	1/0
3.	Աշխատանքային տարիքի հասած առանց ծնողական խնամքի մնացած երեխաները	42/8	4/1	4/2	1/1	2/1	-	4/2	-

4.	Պարտադիր ժամկետային զինվորական ծառայությունից զորացրվելուց հետո պետական ծառայությունում հաշվառված անձինք	490/0	128/0	587/0	45/0	20/0	5/0	14/0	12/0
5.	35 տարվա ապահովագրական ստաժ ունեցող գործազուրկները, որոնց կենսաթոշակի իրավունք տվող տարիքին մնացել է 5 տարի	909/673	244/153	585/341	62/39	5/2	3/2	30/15	9/3
6.	3 տարուց ավելի գործազուրկի կարգավիճակում գտնվող անձինք	17940/ 13169	4386/2707	15792/ 11546	1626/ 1058	580/ 405	99/52	1078/ 736	328/ 259
7.	Փախստական ները	230/58	40/23	127/85	12/7	6/4	4/4	17/10	1/0
8.	Նարկոլոգիական ծառայությունում հաշվառված անձինք, որոնք դադարի /ռեմիսիայի/ շրջանում են	-	-	-	-	-	-	-	-

9.	Թրաֆիքինգի զոհ դարձած անձինք	-	-	-	-	-	-	-	-
----	------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---

2010թ. «Մասնագիտական ուսուցում» ծրագրում ընդգրկվել են 1603 անձինք, որից 137-ը՝ անմրցունակ: Տարեվերջին ուսուցման մեջ ընդգրկված 436 անձինք իրենց ուսուցումը շարունակել են 2011թ.-ին:

Աղյուսակ 3.

Մասնագիտական ուսուցման մեջ ընդգրկված և ուսուցման արդյունքում աշխատանքի տեղավորվածների թվաքանակն՝ ըստ անմրցունակ առանձին խմբերի

Հ/Հ	Անմրցունակ անձանց խմբերը	Մասնագիտական ուսուցում անցածների թվաքանակը	Աշխատանքի տեղավորվածների թվաքանակը
1.	Հաշմանդամները	83	33
2.	Ազատագրված վայրերից կամ բժշկական բնույթի հարկադրական միջոցներ կիրառող հիմնարկներից վերադարձած և վերադառնալուց հետո՝ մեկ տարվա ընթացքում, զբաղվածության պետական ծառայություն դիմած անձինք	0	0
3.	Աշխատանքային տարիքի հասած առանց ծնողական խնամքի մնացած երեխաները և առանց ծնողական խնամքի մնացած երեխաների թվին պատկանող անձինք՝ առնվազն վեց ամիս անընդմեջ գործազուրկի կարգավիճակում գտնվելու դեպքում	0	0
4.	Պարտադիր ժամկետային զինվորական ծառայությունից զորացրվելուց հետո՝ երեք տարվա ընթացքում, զբաղվածության պետական ծառայությունում հաշվառված անձինք՝ առնվազն վեց ամիս անընդմեջ գործազուրկի	0	0

	կարգավիճակում գտնվելու դեպքում		
5.	Առնվազն երեք տարի անընդմեջ գործազուրկի կարգավիճակում գտնվող անձինք	53	21
6.	Փախստականները	1	0

«Ձեռնարկատիրական գործունեության պետական գրանցման համար գործազուրկներին և հաշմանդամներին պետական աջակցություն» ծրագրով ֆինանսական աջակցություն է ցուցաբերվել հիմնականում որպես անհատ ձեռնարկատեր գրանցվելու համար և ծրագրում ընդգրկվել են 117 անձինք, որից 8-ը՝ հաշմանդամ: Ծրագրին հատկացվել է 2750.0 հազ.դրամ:

«Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման աջակցության նպատակով աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցում գործատուին» ծրագրում ընդգրկվել է 193 անմրցունակ անձ, որից 94-ը՝ հաշմանդամ, 94-ը՝ առնվազն երեք տարի անընդմեջ գործազուրկի կարգավիճակում գտնվող անձինք, 1-ը՝ պարտադիր ժամկետային զինվորական ծառայությունից զորացրված անձ, 1-ը՝ ազատագրկման վայրերից կամ բժշկական բնույթի հարկադրական միջոցներ կիրառող հիմնարկներից վերադարձած անձ և 3-ը՝ փախստական: Ծրագրին հատկացվել է 64800.0 հազ. դրամ: Ծրագրում ընդգրկված անձանց շարունակական ֆինանսավորումն ապահովելու նպատակով կատարվել է միջծրագրային վերաբաշխում, որի արդյունքում ծրագրով լրացուցիչ ծախսվել է ևս 5596.1 հազ. դրամ:

«Այլ վայր աշխատանքի գործուղվող գործազուրկի նյութական ծախսերի հատուցման» ծրագրով նախատեսված 30-ի փոխարեն այլ վայր աշխատանքի է գործուղվել 19 գործազուրկ: Ծրագրի թերակատարումը պայմանավորված էր մի շարք պատճառներով՝ թափուր հայտարարված ուսուցչական աշխատատեղերի դրույքից պակաս դասաժամերի քանակը, առողջապահության ոլորտի հիմնարկներում պահանջվող նեղ մասնագետների բացակայությունը հաշվառված գործազուրկների շրջանում, ցածր աշխատավարձերը, թափուր աշխատատեղերի հայտ ներկայացրած հիմնարկների ղեկավարների մերժումները՝ գործուղվելու ցանկություն հայտնած անձանց:

2011թ. զբաղվածության պետական ծառայության կողմից խորհրդատվություն են ստացել 22437, իսկ զբաղվածության մարզային և տարածքային կենտրոններում հաշվառվել են 16553 անմրցունակ անձինք՝ հաշվառված անձանց ընդհանուր թվաքանակի 20.3%-ը: Զբաղվածության պետական ծրագրերում ընդգրկվել են 600, իսկ աշխատանքի են տեղավորվել 1462 անմրցունակ անձինք՝ զբաղվածության պետական ծառայության միջոցով աշխատանքի տեղավորվածների 13.6%-ը:

Աղյուսակ 4.

Զբաղվածության կենտրոնների կողմից աշխատաշուկայում անմրցունակ խմբերի հետ փարվող աշխատանքների վերաբերյալ ամփոփ տեղեկատվությունը (201թ. հունվար ամսվա դրությամբ)

Հ/Հ	Անմրցունակ անձանց խմբերը	Կատարված աշխատանքը							
		Ստացել է խորհրդատվություն թիվը/որից կին		Հաշվառված է կենտրոնում թիվը/որից կին		Ընդգրկված է ծրագրերում թիվը/որից կին		Տեղավորված է աշխատանքի թիվը/որից կին	
		տարե-սկզբից	այդ թվում՝ տվյալ եռամսյակի ընթացքում	տարե-սկզբից	այդ թվում՝ տվյալ եռամսյակի ընթացքում	տարե-սկզբից	այդ թվում՝ տվյալ եռամսյակի ընթացքում	տարե-սկզբից	այդ թվում՝ տվյալ եռամսյակի ընթացքում
1.	Հաշմանդամները	1562/810	300/250	1312/742	179/106	290/162	96/61	200/107	55/32
2.	Ազատագրկման վայրերից կամ բժշկական բնույթի հարկադրական միջոցներ կիրառող հիմնարկներից վերադարձած անձինք	134/3	27/3	58/0	6/0	3/0	3/0	3/1	2/1
3.	Աշխատանքային տարիքի հասած առանց ծնողական խնամքի մնացած երեխաները	26/14	4/2	7/5	-	1/1	-	4/2	-
4.	Պարտադիր ժամկետային զինվորական ծառայությունից զորացրվելուց հետո պետական ծառայությունում հաշվառված	400/0	75/0	308/0	40/0	14/0	1/0	36/0	9/0

	անձինք								
5.	35 տարվա ապահովագրական ստաժ ունեցող գործազուրկները, որոնց կենսաթոշակի իրավունք տվող տարիքին մնացել է 5 տարի	760/500	170/120	568/369	87/56	6/5	2/1	31/13	6/3
6.	3 տարուց ավելի գործազուրկի կարգավիճակում գտնվող անձինք	19300/ 11420	1620/ 990	14150/ 10188	1343/ 877	242/170	62/46	1174/ 758	273/ 174
7.	Փախստականները	255/143	59/28	150/98	9/4	44/26	38/14	14/8	8/5
8.	Նարկոլոգիական ծառայություններում հաշվառված անձինք, որոնք դադարի /ռեմիսիայի/ շրջանում են	-	-	-	-	-	-	-	-
9.	Թրաֆիքինգի զոհ դարձած անձինք	-	-	-	-	-	-	-	-

2011թ. ընթացքում «Մասնագիտական ուսուցում» ծրագրում ընդգրկվել է 1804 անձ, որից 117-ը՝ անմրցունակ անձինք: Տարեվերջին ուսուցման մեջ ընդգրկված 460 անձ ուսուցումը կշարունակի 2012թ.-ին:

Աղյուսակ 5.

Մասնագիտական ուսուցման մեջ ընդգրկված և ուսուցման արդյունքում աշխատանքի տեղավորվածների թվաքանակն ըստ անմրցունակ առանձին խմբերի

Հ/Հ	Անմրցունակ անձանց խմբերը	Մասնագիտական ուսուցում անցածների թվաքանակը	Աշխատանքի տեղավորվածների թվաքանակը
1.	Հաշմանդամները	72	12
2.	Ազատագրկման վայրերից կամ	0	0

	բժշկական բնույթի հարկադրական միջոցներ կիրառող հիմնարկներից վերադարձած և վերադառնալուց հետո՝ մեկ տարվա ընթացքում, զբաղվածության պետական ծառայություն դիմած անձինք		
3.	Աշխատանքային տարիքի հասած առանց ծնողական խնամքի մնացած երեխաները և առանց ծնողական խնամքի մնացած երեխաների թվին պատկանող անձինք՝ առնվազն վեց ամիս անընդմեջ գործազուրկի կարգավիճակում գտնվելու դեպքում	0	0
4.	Պարտադիր ժամկետային զինվորական ծառայությունից զորացրվելուց հետո՝ երեք տարվա ընթացքում, զբաղվածության պետական ծառայությունում հաշվառված անձինք՝ առնվազն վեց ամիս անընդմեջ գործազուրկի կարգավիճակում գտնվելու դեպքում	0	0
5.	Առնվազն երեք տարի անընդմեջ գործազուրկի կարգավիճակում գտնվող անձինք	41	15
6.	Փախստականները	4	1

«Ձեռնարկատիրական գործունեության պետական գրանցման համար գործազուրկներին և հաշմանդամներին պետական աջակցություն» ծրագրով իրականացվել 148 անձի, այդ թվում՝ 4 հաշմանդամի ֆինանսավորում. 125 Ա/Ձ և 23 ՍՊԸ գրանցելու համար (միջինը մեկ Ա/Ձ գրանցելու համար՝ 3000 դրամ, իսկ մեկ ՍՊԸ գրանցելու համար՝ 27500 դրամ):

«Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման աջակցության նպատակով աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցում գործատուին» ծրագրում ընդգրկվել են 225 անմրցունակ անձինք, որից 116-ը՝ հաշմանդամ, 103-ը՝ առնվազն երեք տարի անընդմեջ գործազուրկի կարգավիճակում գտնվող անձինք, 4-ը՝ պարտադիր ժամկետային զինվորական ծառայությունից զորացրված անձինք, 1-ը՝ ազատագրկման վայրերից կամ բժշկական բնույթի հարկադրական միջոցներ կիրառող հիմնարկներից վերադարձած անձ, 1-ը՝ առնվազն երեսունհինգ տարվա ապահովագրական ստաժ ունեցող գործազուրկ, որի տարիքային կենսաթոշակի իրավունք սովոր տարիքի լրանալուն մնացել է մինչև հինգ տարի:

«Այլ վայր աշխատանքի գործուղվող գործազուրկի նյութական ծախսերի հատուցման» ծրագրով նախատեսված 25-ի փոխարեն այլ վայր աշխատանքի է գործուղվել 32 անձ, որոնցից 1-ը՝ հաշմանդամ: Հատուցված ծախսը 1 անձի հաշվով կազմել է՝ 363.7 հազ դրամ:

«Աշխատանք փնտրող չգրադված հաշմանդամների համար աշխատատեղերի հարմարեցումը գործատուի մոտ» ծրագրով նախատեսված 20-ի փոխարեն հարմարեցվել է 11 աշխատատեղ: Ծրագիրն ամբողջությամբ չի կատարվել, քանի որ զբաղվածության պետական ծառայություն են ներկայացվել ընդամենը 16 ծրագրային առաջարկներ, որոնցից ֆինանսավորվել է 11-ը, իսկ 5-ը մերժվել են աշխատատեղի հարմարեցման առաջարկի գնահատում իրականացնող միջգերատեսչական աշխատանքային խմբի կողմից:

«Մասնագիտություն ունեցող, սակայն աշխատանքային փորձ չունեցող գործազուրկների և աշխատանք փնտրող չգրադված հաշմանդամների աշխատանքային պրակտիկայի կազմակերպումը գործատուի մոտ» ծրագրով նախատեսված 200-ի փոխարեն աշխատանքային պրակտիկա է անցել 227 գործազուրկ:

2012թ. մարտ ամսվա դրությամբ մասնագիտական ուսուցման ծրագրերում ընդգրկվել են 275 անձինք, ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու նպատակով պետական գրանցման համար ֆինանսական աջակցություն է տրամադրվել 19 գործազուրկների, որոնցից 1-ը՝ հաշմանդամ: 37 անձինք ընդգրկված են աշխատաշուկայում անմրցունակ խմբերին աշխատանքի տեղավորման նպատակով աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցման ծրագրում, որից 18-ը՝ հաշմանդամ:

4. Առկա հիմնախնդիրները և անմրցունակ խմբերի զբաղվածության խթանմանն ուղղված բարեփոխումները

Զբաղվածության ոլորտում առկա հիմնախնդիրներն են՝

1) աշխատաշուկայում առաջարկի և պահանջարկի քրոնիկ անհամապատասխանությունը,

2) երիտասարդների և աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց շրջանում բարձր գործազրկությունը, ինչպես նաև առանձին տարածաշրջաններում գործազրկության մակարդակների էական տարբերությունները,

3) ստվերային զբաղվածությունը և քողարկված գործազրկությունը,

4) աշխատուժի միգրացիայի իրավական կարգավորման անկատարությունը,

5) գյուղական շրջաններում բնակչության թերզբաղվածությունը, ոչ գյուղատնտեսական զբաղվածության ոչ բավարար մակարդակը,

6) շահառուների շրջանում թափուր աշխատատեղերի և առկա աշխատանքային ռեսուրսների վերաբերյալ տեղեկատվության հավաքագրման և տարածման, ինչպես նաև հանրային իրազեկման արդյունավետ համակարգերի բացակայությունը,

7) աշխատանքի տեղավորման ծառայություններ մատուցող ոչ պետական կազմակերպությունների գործունեության ոչ արդյունավետ կարգավորումը,

8) զբաղվածության վերաբերյալ ՀՀ օրենսդրության կատարելագործման անհրաժեշտությունը՝ ուղղված սոցիալ-տնտեսության զարգացման միտումներին համահունչ զբաղվածության նոր ծրագրերի մշակմանն ու ներդրման ճկուն համակարգի ապահովմանը:

2012թ. նախատեսվում է մշակել զբաղվածության ռազմավարություն և ռազմավարության իրականացման միջոցառումների ծրագիր, որի իրականացումից ակնկալվում է զբաղվածության ոլորտում առկա հիմնախնդիրների հետևողական լուծում, մասնավորապես՝

1) բնակչության տնտեսական գործունեության ակտիվացմամբ զբաղվածության խթանում,

2) աշխատաշուկայի ճկունության բարձրացմամբ աշխատանք փնտրողների կողմից իրենց մասնագիտական ունակություններին համապատասխան արժանապատիվ աշխատանքի իրավունքի իրացման հնարավորությունների ընդլայնում,

3) աշխատաշուկայում անմրցունակ խմբերի, երիտասարդների, ինչպես նաև գյուղատնտեսական նշանակության հողի սեփականատերերի համար հավասար հնարավորությունների ապահովում և զբաղվածության մակարդակի աճ,

4) առաջին անգամ աշխատաշուկա մուտք գործող անձանցից աշխատանքի տեղավորվածների թվաքանակի աճ,

5) աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի քանակական և որակական ցուցանիշների բարելավում,

6) անօրինական զբաղվածության և թերզբաղվածության կրճատում,

7) սոցիալական գործընկերության զարգացում նոր աշխատատեղերի ստեղծման, թափուր աշխատատեղերի համալրման, աշխատանքային պայմանների բարելավման և աշխատանքի վարձատրության համակարգի կատարելագործման նպատակով,

8) աշխատանքի տեղավորման ծառայություններ մատուցող պետական և ոչ պետական կազմակերպությունների գործունեության արդյունավետության բարձրացում,

9) աշխատաշուկայի տարածքային անհամամասնությունների կրճատում,

10) ժողովրդագրական և աշխատուժի արտաքին տեղաշարժի ցուցանիշների բարելավում,

11) զբաղվածության ոլորտը կարգավորող իրավական դաշտի կատարելագործում:

Հիմք ընդունելով զբաղվածության ռազմավարությամբ առաջարկվող զբաղվածության քաղաքականության սկզբունքները, զբաղվածության ոլորտի ռազմավարական հիմնախնդիրներն ու գերակայությունները, ինչպես նաև այդ գերակայությունների իրականացման հիմնական մեխանիզմների արդյունավետ օրենսդրական ապահովումը, նախատեսվում է նաև ոլորտը կարգավորող նոր օրենքի ընդունում, որի մշակման համար նախատեսվում է մշակել նոր օրենքի հայեցակարգ:

Հայեցակարգով նախատեսվում է զբաղվածության պետական կարգավորման ոլորտում ներդնել այնպիսի իրավական հիմքեր ու մեխանիզմներ, որոնք գործնականում ամբողջական հնարավորություն կընձեռեն պասիվ և արդյունքների գնահատման տեսանկյունից անորոշ քաղաքականությունից՝ նախաձեռնողական, նպատակային, ճկուն և թափանցիկ քաղաքականության անցման համար:

Զբաղվածության ոլորտի օրենսդրական բարեփոխումները պետք է հիմնվեն Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ, ինչպես նաև սոցիալական պաշտպանության ոլորտի վերաբերյալ միջազգային հիմնարար փաստաթղթերով (Եվրոպական սոցիալական խարտիա, Եվրոպական սոցիալական օրենսգիրք, Աշխատանքի միջազգայի կազմակերպության կոնվենցիաներ և հանձնարարականներ և այլն) ամրագրված բնակչության սոցիալական պաշտպանության նվազագույն երաշխիքների ապահովման վրա:

Հայեցակարգով ամրագրված զբաղվածության քաղաքականության սկզբունքները պետք է ելնեն աշխատաշուկայի պետական կարգավորման հիմնական նպատակից, որը կարող է հանգեցնել՝

- 1) գործազրկության իրական մակարդակի կրճատմանը,
- 2) արժանապատիվ աշխատանքի խթանմանը և բնակչության կենսամակարդակի բարձրացմանը,
- 3) աշխատաշուկայում սոցիալապես խոցելի խմբերի արդյունավետ ինտեգրմանը,
- 4) մարդկային կապիտալի հետևողական զարգացման և աշխատաշուկայի պահանջներին դինամիկ համապատասխանեցման ճանապարհով՝ տնտեսական արդյունավետության և մրցունակության բարձրացմանը,
- 5) տարածքային զարգացման անհամամասնությունների մեղմանը,
- 6) ժողովրդագրական իրավիճակի և աշխատուժի արտաքին միգրացիայի բարելավմանը,
- 7) թափանցիկ, ճկուն, արդյունավետ և համակարգված քաղաքականության մշակման և իրականացման ապահովման համար համապատասխան կազմակերպական և ինստիտուցիոնալ կառուցվածքի ստեղծմանը և հետագա զարգացմանը:

Զբաղվածության պետական քաղաքականության իրականացման առանցքային և հիմնական գործիք պետք է դիտվի զբաղվածության պետական կարգավորման ամենամյա ծրագիրը, որը պետք է լինի ճկուն, ունենա ընթացիկ վերաբաշխումների հնարավորություն: Ամենամյա ծրագրում լիազոր մարմնի

կողմից կարող են ներառվել գործող այն ծրագրերը, որոնց ընթացիկ և հեռանկարային արդյունավետությունը գնահատվել է դրական, հետագա շարունակության տեսանկյունից նպատակահարմար, ինչպես նաև նոր ծրագրեր, որոնք նախապես փորձարկվել են և համապետական ներդրման տեսանկյունից գնահատվել են նպատակահարմար:

Իրականացվող բարեփոխումների շրջանակներում նախատեսվում է նաև ներդնել մասնագիտական կողմնորոշման համակարգ՝ նախապես սահմանված հայեցակարգային հիմքերին համապատասխան:

Մասնագիտական կողմնորոշման ամբողջական համակարգի նպատակի ու խնդիրների իրագործումը ենթադրում է մասնագիտական կողմնորոշման այնպիսի մոդել, որի առանցքային հենքը կազմելու է ողջ կյանքի ընթացքում տարիքային տարբեր խմբերում և սոցիալ-աշխատանքային տարբեր իրավիճակներում գտնվող անձանց համար մասնագիտության արդյունավետ ընտրության, փոփոխության և կարիերայի շարունակական զարգացման հնարավորությունների ապահովումը՝ նկատի ունենալով մարդու անձնային հատկանիշները, ինչպես նաև աշխատաշուկայի պահանջարկի փոփոխվող իրավիճակը:

