



Հեղափոխության խնդիրն էլ է կապար՝

ՋՈՅԱ ԹԱԴԵՎՈՍՅԱՆ

Կրթության հարցերի վարչության պրոֆեսոր, պրոֆեսոր

Հեղափոխության խնդիրն էլ է կապար՝

ՎԱՀԵ ԲՈՒԼԱՆԻԿՅԱՆ

Կրթության հարցերի վարչության թեկնածու, դոցենտ

Հեղափոխության խնդիրն էլ է կապար՝

ԹԱԴԵՎՈՍ ԱՎԵՏԻՍՅԱՆ

Կրթության հարցերի վարչության թեկնածու, դոցենտ

ՏԱԹԵՎԻԿ ՄԿՐՏՉՅԱՆ

Կրթության հարցերի վարչության թեկնածու, դոցենտ

ԴԻԱՆԱ ՄԱԹԵՎՈՍՅԱՆ

ՀՊՏՀ միջազգային կրթության հարաբերությունների

ամբիոնի ասպիրանտ

ԿԱՄՈ ԴԱՎԹՅԱՆ

ՀՊՏՀ կրթության մեթոդական մեթոդների

ամբիոնի ասպիրանտ

ՀԱՄԼԵՏ ՄԿՐՏՉՅԱՆ

ՀՊՏՀ միջազգային կրթության հարաբերությունների

ամբիոնի ասպիրանտ

**ԿԵՆՍԱԹՈՇԱԿԱՅԻՆ, ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԵՎ
ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ
ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ
ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՁԵՎԱՎՈՐՄԱՆ ՀԱՄԱՏԵՔՍՏՈՒՄ**

DOI: 10.52174/978-9939-61-272-0

Ե Ր Ե Վ Ա Ն

«ՏՆՏԵՍԱԳԵՏ» ՀՐԱՏԱՐԱԿՉՈՒԹՅՈՒՆ

2023

Մասնագիտական խմբագիր՝

Վ. Բուլանիկյան
տ.գ.թ., դոցենտ

Գրախոսներ՝

Հ. Մնացականյան
տ.գ.դ., պրոֆեսոր
Լ. Սարգսյան
տ.գ.թ.

Խմբագրական խորհուրդ՝

Գ. Գալոյան
տ.գ.դ., պրոֆեսոր
Թ. Մկրտչյան
տ.գ.դ., պրոֆեսոր
Դ. Հախվերդյան
տ.գ.դ., պրոֆեսոր
Գ. Նազարյան
տ.գ.թ., դոցենտ

Կենսաթոշակային, աշխատանքի և զբաղվածության քաղաքականությունները սոցիալական
Կ 414 պետության ձևավորման համատեքստում / Զ. Թաղևոսյան և ուրիշներ.- Եր.: Տնտեսագետ, 2023.
186 էջ («Ամբերդ» մատենաշար 64):

Սոցիալական կողմնորոշում ունեցող տնտեսություններում մարդկային կապիտալի ձևավորման, պահպանման և զարգացման խնդիրը մղվում է առաջին պլան: ՀՀ մարզերի և Երևան քաղաքի աշխատաշուկան բնութագրող հիմնական և մակրոտնտեսական մի շարք ցուցանիշների փոխառնչությունների վերլուծության, դրանց միտումների գնահատման, կենսաթոշակային, աշխատանքային և զբաղվածության հարաբերությունների միջազգային փորձի ուսումնասիրության հիման վրա սույն հետազոտությունում մշակվել և ներկայացվել են ՀՀ պետական և ոչ պետական հատվածների աշխատավարձերի ձևավորման մեթոդաբանական հիմքերին, գործող կանոնակարգումներին, աշխատանքային կենսաթոշակների չափերի ասիմետրիան ու ավելացմանն առնչվող հիմնախնդիրների լուծման նոր մոտեցումներ, զբաղվածության աջակցության պետական ծրագրերի և արդյունքների գնահատման, ինչպես նաև նշված բնագավառներում սոցիալական քաղաքականության անկա բացերի վերացման և գործող համակարգերի բարելավման առաջարկություններ:

Հետազոտությունը կարող է օգտակար լինել կենսաթոշակային, աշխատանքի և զբաղվածության քաղաքականությունները մշակող պատկան մարմինների, նշված ոլորտների զարգացման առնչությամբ գիտական հետազոտություններ իրականացնող անձանց և այլ շահառուների համար:

Հետազոտական խումբը խորին երախտագիտություն է հայտնում փորձագետներ՝ «Տնտեսական իրավունքի կենտրոն» ՀԿ-ի նախագահ, տնտեսագետ Մովսես Արիստակեսյանին, Գործատուների հանրապետական միության նախագահ Գագիկ Մակարյանին, Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի աշխատանքային և սոցիալական իրավունքների պաշտպանության բաժնի պետ Լաուրա Դեմիրջյանին, ՀՀ Էկոնոմիկայի նախարարության «Նորամուծության և ձեռներեցության ազգային կենտրոն» ՊՈԱԿ-ի գործադիր տնօրենի տեղակալ Կորյուն Ղազարյանին, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության աշխատանքի և զբաղվածության վարչության պետ Ժորա Սարգսյանին:

Ներածություն..... 5

Գլուխ 1. ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՎ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՑՈՒՑԱՆԻՇՆԵՐԻ ՓՈԽԱՌՆՉՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ..... 9

1.1. ՀՀ մարզերի և Երևան քաղաքի աշխատաշուկան բնութագրող հիմնական և մակրոտնտեսական այլ ցուցանիշների փոխառնչությունների վերլուծությունն ու միտումների գնահատումը 9

1.2. ՀՀ աշխատանքի շուկայի ցուցանիշների վիճակագրական վերլուծությունը և մակրոտնտեսական ցուցանիշների միջև կապի մոդելավորումը: Աշխատանքի շուկայի հիմնական ցուցանիշների սեզոնայնության վերլուծությունը..... 24

1.3. ՀՀ զբաղվածության քաղաքականության և զբաղվածության ապահովման պետական ծրագրերի ընթացիկ արդյունքների վերլուծությունը, գնահատումը և առարկայական ներուժի ավելացման լուծումները 34

Գլուխ 2. ԿԵՆՍԱԹՈՇԱԿՆԵՐԻ, ՊԵՏԱԿԱՆ ԵՎ ՈՉ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՏՎԱԾՆԵՐՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԵՐԻ ՍԱՀՄԱՆՄԱՆ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՓՈՐՁԸ ԵՎ ԽՆԴԻՐՆԵՐԻ ԼՈՒԾՄԱՆ ՈՒՂԻՆԵՐԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ 44

2.1. Պետական և ոչ պետական հատվածներում աշխատավարձերի ձևավորման մեթոդաբանությունների, կառուցակարգերի և քաղաքականության միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը և համեմատական վերլուծությունը..... 44

2.2. Տարիքային աշխատանքային կենսաթոշակային համակարգերի միջազգային փորձը: Կենսաթոշակային համակարգերի հայեցակարգային կառուցակարգերը, տիպերը և տարրերը..... 81

2.3 Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատավարձերի սահմանման գործող կարգավորումների թերությունների վերացման և կատարելագործման լուծումների մշակումը փորձագիտական գնահատականների հիման վրա 115

Եզրակացություն..... 140

Օգտագործված գրականություն 146

Հավելված 149

Համառոտագրեր..... 155

Ներկա դարաշրջանում սոցիալական պետությունը ժողովրդավարական հասարակարգ ունեցող ցանկացած քաղաքակիրթ երկրի, որտեղ իշխում է իրավունքը, անքակտելի բնորոշումն է: Այն պետության մոդել է, որի քաղաքականության անկյունաքարը նյութական բարիքների վերաբաշխումն է սոցիալական արդարության սկզբունքներին համապատասխան, որտեղ յուրաքանչյուր քաղաքացու համար ստեղծվում են արժանապատիվ ապրելու պայմաններ, առաջանցիկ բարելավվում է ցածր եկամուտ ունեցող անձանց կենսամակարդակը, ապահովվում է հանրային կյանքի որակի կայուն առաջընթաց, մեղմվում են սոցիալական տարբերությունները: Պետությունը, որը հիմնվում է ժողովրդի՝ որպես իշխանության աղբյուրի վրա, կարող է գոյություն ունենալ միայն քաղաքացիների բարօրությանն ու բնակչության սոցիալապես անապահով խմբերի պաշտպանությանն ուղղված արդյունավետ սոցիալական քաղաքականության իրականացման պայմաններում:

Սոցիալական ոլորտում պետության կողմից իրականացվող և առկա իրավիճակից բխող համարժեք ռազմավարությունը, սոցիալական իրավունքների ամրապնդումը և գործնականում դրանց լիարժեք երաշխավորումը նպաստում են սոցիալական լարվածության հնարավորինս թուլացմանը, հասարակության և յուրաքանչյուր քաղաքացու ազատության և բարեկեցության կայուն մթնոլորտի ձևավորմանը: Դա նշանակում է, որ պետությունը ծառայում է հասարակությանը և ձգտում է բացառել կամ նվազագույնի հասցնել չարդարացված սոցիալական տարբերությունները:

ՀՀ զբաղվածության ոլորտում և աշխատաշուկայում առկա խնդիրներն էապես կարևորում են սոցիալական քաղաքականության առաջնահերթությունը: Բնակչության լրիվ և արդյունավետ զբաղվածության ապահովումը պետք է դիտարկել որպես պետության կայուն տնտեսական աճի ապահովման մակրոգործոն:

Արդյունաբերական զարգացած երկրների մեծ մասում տնտեսական զարգացման հաջողությունն ավանդաբար գնահատվում է զբաղվածության և գործազրկության միտումներով: Շուկայական հարաբերությունների ձևավորման արդյունքում աշխատաշուկայի իրավիճակը պայմանավորող գործոնների վրա պետական ազդեցության աստիճանը զգալիորեն նվազում է, հետևաբար նվազում է պետության՝ որպես խոշորագույն գործատուի դերը: Իր հերթին՝ համակարգային արտադրական և ներդրումային ճգնաժամի պայմաններում տնտեսության մասնավոր ոլորտն անկարող է ապահովել զբաղվածության անհրաժեշտ ծավալ, արագորեն հարմարվել շուկայի նոր իրավիճակին: Այդ իրավիճակը շարունակում է պահպանվել՝ խորացնելով

բնակչությանը արժանապատիվ վարձատրվող աշխատանքով, իսկ ձեռնարկություններին՝ որակավորված աշխատուժով ապահովելու խնդիրը:

Տնտեսական առումով, գործազրկությունը կարելի է համարել օրինաչափ երևույթ, սակայն սոցիալական տեսանկյունից այն, անկասկած, չարիք է: Գործազրկությունը հանգեցնում է սոցիալական բազմաբնույթ խնդիրների և հասարակական լարվածության սրմանը, իսկ մյուս կողմից՝ պահանջում է աշխատաշուկայում ընդլայնել զբաղվածության պետական աջակցության գործիքակազմը, որի ռազմավարական նպատակը պետք է լինի արդյունավետ զբաղվածության ապահովումը:

Աշխատաշուկայում, բացի շուկայական սուբյեկտների շահերից, արտացոլվում են տարբեր գործընթացներ. սոցիալ-տնտեսական, քաղաքական, ժողովրդագրական և այլն: Արդյունավետ գործող աշխատաշուկայի ձևավորումը պետության սոցիալական և տնտեսական գլխավոր խնդիրներից է: Զբաղվածության և գործազրկության հիմնախնդիրների բացահայտումը թույլ է տալիս կանխատեսել ապագա իրավիճակը, որը և աշխատաշուկայի պետական կարգավորման նպատակային և արդյունքահեն միջոցառումների ներդրման հիմքն է: Իր հերթին, զբաղվածության և գործազրկության կարգավորումը թույլ է տալիս կայունացնել ազգային տնտեսությունը, ինչպես նաև բարելավել հասարակության բարեկեցությունը:

Հայաստանի Հանրապետությունում ևս առաջնային պետք է դիտարկվեն ոչ միայն պետության, այլև անհատի սոցիալական կայուն և անվտանգ զարգացման հիմնախնդիրները: Նշված խնդիրները, բնականաբար, ներառում են նաև աշխատավարձի և կենսաթոշակային քաղաքականությունները, որոնք պետության սոցիալական քաղաքականության անկյունաքարային բաղադրիչներն են:

Հետազոտության նպատակը՝ սոցիալական պետության ձևավորման համատեքստում, կենսաթոշակային, աշխատանքային և զբաղվածության հարաբերությունների միջազգային փորձի ուսումնասիրությունն է, Հայաստանի Հանրապետությունում պետական և ոչ պետական հատվածների աշխատավարձերի ձևավորման մեթոդաբանական հիմքերի, գործող կանոնակարգումների վերլուծությունը, աշխատանքային կենսաթոշակների չափերի սահմանման և ավելացման հիմնախնդիրների ուսումնասիրությունը, ՀՀ զբաղվածության պետական քաղաքականության, այդ թվում՝ զբաղվածության աջակցության պետական ծրագրերի և արդյունքների փորձագիտական վերլուծությունը, ինչպես նաև սոցիալական քաղաքականության նշված բնագավառներում առկա բացերի վերացման և գործող համակարգերի բարելավման առաջարկությունների փաթեթի ներկայացումն է:

Հետազոտության խնդիրներն են.

1. ՀՀ մարզերի և Երևան քաղաքի աշխատաշուկայի ընթացիկ իրավիճակի ուսումնասիրությունը, աշխատաշուկան բնութագրող հիմնա-

կան և մակրոտնտեսական մյուս ցուցանիշների փոխառնչություններին և միտումների գնահատումը,

2. ՀՀ գործող զբաղվածության պետական քաղաքականության և զբաղվածության ապահովման պետական ծրագրերի արդյունքների ընթացիկ փորձագիտական վերլուծությունը և գնահատումը, ինչպես նաև պետական այդ ծրագրերի արդյունքային առարկայական ներուժի ավելացման առաջարկությունների ներկայացումը,
3. միջազգային լավագույն փորձի հիման վրա պետական և ոչ պետական հատվածներում աշխատավարձերի ձևավորման հիմքում դրված մեթոդաբանությունների, կառուցակարգերի և պետական քաղաքականության հիմնադրույթների ուսումնասիրությունը և համեմատական վերլուծությունը,
4. Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատավարձերի սահմանման գործող կարգավորումների (ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենք, «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» ՀՀ օրենք և այլն) թերությունների վերացման և կատարելագործման լուծումների մշակումը,
5. ընտրված երկրներում աշխատանքային ստաժի գործոնով պայմանավորված կենսաթոշակների չափերի ավելացման կառուցակարգերի և կանոնակարգերի ուսումնասիրությունը (ըստ համաձայնեցված պարամետրերի), Հայաստանի Հանրապետությունում գործող կարգավորումների հետ համեմատական վերլուծությունը և ամփոփ գնահատումը, ստացված արդյունքների հիման վրա կենսաթոշակառուների սոցիալական իրավունքների բարելավման առաջարկություններին ներկայացումը:

Հետազոտության մեթոդաբանությունը

ՀՀ մարզերի և Երևան քաղաքի աշխատաշուկայի ընթացիկ իրավիճակի, գործազրկության և զբաղվածության, դրանց առնչվող մակրոտնտեսական ցուցանիշների շարժընթացի ուսումնասիրության ընթացքում կիրառվել են վիճակագրության ու էկոնոմետրիկայի ընդհանուր տեսության մեթոդներ:

Հետազոտական բացահայտումներն ու եզրահանգումները հիմնվել են փորձագիտական գնահատումների, միջազգային փորձի համեմատական վերլուծության, օրենսդրափրավական կարգավորումների գնահատման վրա: Ուսումնասիրությունը, մասնավորապես, ներառել է հետազոտության ինստիտուցիոնալ, կառուցվածքային, ֆունկցիոնալ, գործընթացային մեթոդաբանական ուղղությունները:

Բոլոր քանակական ու որակական վերլուծությունների արդյունքները հենվել են հավաստիության, ամբողջականության, համադրելիության ու հասցեականության մեթոդաբանական սկզբունքների վրա:

Տեղեկատվության աղբյուրները Հայաստանի Հանրապետության վիճակագրական կոմիտեի պաշտոնական հրապարակումներն են, զբաղվածության կարգավորում իրականացնող պետական մարմինների հաշվետվությունները, Եվրաստատի և տարածաշրջանային այլ վիճակագրական կառույցների, միջազգային կազմակերպությունների՝ Համաշխարհային բանկի, Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության և միջազգային հեղինակավոր հետազոտությունների և զեկույցների տվյալները, ուսումնասիրվող երկրների աշխատանքի և սոցիալական նախարարությունների պաշտոնական կայքէջերում տեղադրված օրենսդրական ակտերը:

Հետազոտության արդյունքները

Հետազոտության խնդիրների իրացմամբ՝ մասնագիտական ուսումնասիրությունների, փորձագիտական վերլուծությունների ու գնահատումների հիման վրա ներկայացվել է ամփոփ զեկույց, որը բովանդակային առումով ներառել է ՀՀ մարզերի և Երևան քաղաքի աշխատաշուկայի ընթացիկ իրավիճակի, աշխատաշուկան բնութագրող հիմնական և փոխառնչվող մակրոտնտեսական ցուցանիշների և դրանց միտումների վերլուծությունն ու գնահատումը, ինչպես նաև բարելավման առաջարկությունների փաթեթը, միջազգային լավագույն փորձի հիման վրա պետական և ոչ պետական հատվածներում աշխատավարձերի կարգավորման ամբողջականացման և առավել արդարացի սահմանման կառուցակարգերի ձևավորման լուծումները, Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքային կենսաթոշակների չափերի սահմանման և ավելացման գործող կանոնակարգումների բարելավման առաջարկությունները:

**ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՎ
ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՑՈՒՑԱՆԻՇՆԵՐԻ
ՓՈԽԱՌՆՉՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ
ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ**

**1.1 ՀՀ մարզերի և Երևան քաղաքի
աշխատաշուկան բնութագրող հիմնական և
մակրոտնտեսական այլ ցուցանիշների
փոխառնչությունների վերլուծությունն ու
միտումների գնահատումը**

Աշխատանքի շուկայում ձևավորված իրավիճակն արտացոլում է ցանկացած երկրի ժողովրդագրական և սոցիալ-տնտեսական զարգացման մակարդակը: Այն, միևնույն ժամանակ, հասարակությունում տեղի ունեցող բարեփոխումների կարևորագույն գործոնն է, այն հիմնավորմամբ, որ տնտեսական առաջընթացը և բնակչության բարեկեցության աճն առաջնահերթորեն կապված են աշխատուժի վերարտադրության հետ:

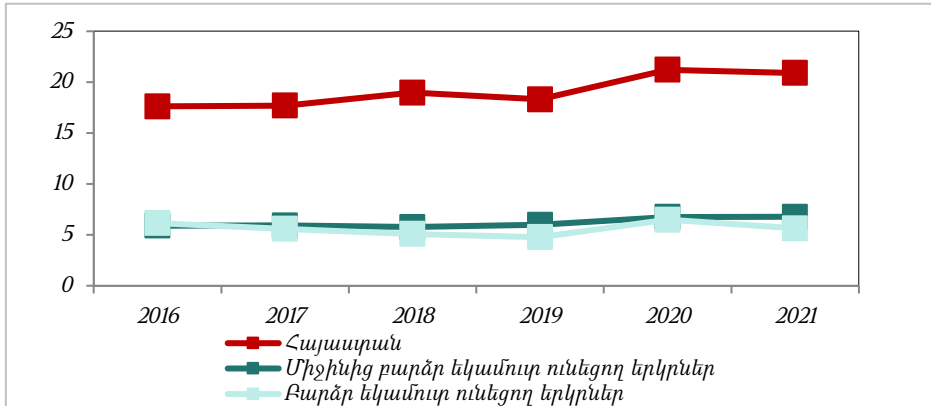
Գործազրկության մակարդակը, թերևս, աշխատաշուկայում տիրող իրավիճակն արտացոլող առանցքային ցուցանիշն է: 2022 թ. աշխարհում գործազուրկների թիվը կհասնի մինչև 207 միլիոն մարդու, ինչը 21 միլիոնով ավելին է, քան մինչգնաժամային 2019 թվականին¹, գործազրկության միջին մակարդակն աշխարհում կազմում է 5.5%:

Թեև գործազրկությունը և թերզբաղվածությունը դեռևս արդյունաբերական զարգացած շատ երկրների հիմնական մտահոգությունն են, այնուհանդերձ, նշված խնդիրները շատ ավելի ծանր հարվածում են զարգացող երկրների տնտեսություններին, և, չնայած այդ հանգամանքին, զարգացող երկրների կառավարությունները հիմնականում նշված մարտահրավերներին համապատասխան զբաղվածության քաղաքականություն մշակելու և իրականացնելու առումով առանձնապես չեն շտապում:

Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ բարձր և միջինից բարձր եկամուտ ունեցող երկրների համեմատությամբ ՀՀ-ում գործազրկության մակարդակը բավականին մտահոգիչ է, և այդ ցուցանիշը շուրջ 4 անգամ մեծ է միջինից բարձր եկամուտ ունեցող երկրների համապատասխան ցուցանիշից (գծապատկեր 1.1): 2021 թ. ՀՀ-ում գործազրկության մակարդակը կազմել է 15.0%, որը նախորդ տարվա համեմատությամբ նվազել է 3.2%-ով²:

¹ Վերլուծությունը կատարվել է <https://news.un.org/ru/story/2022/01/1417012> կայքէջում բերված վիճակագրական նյութերի հիման վրա:

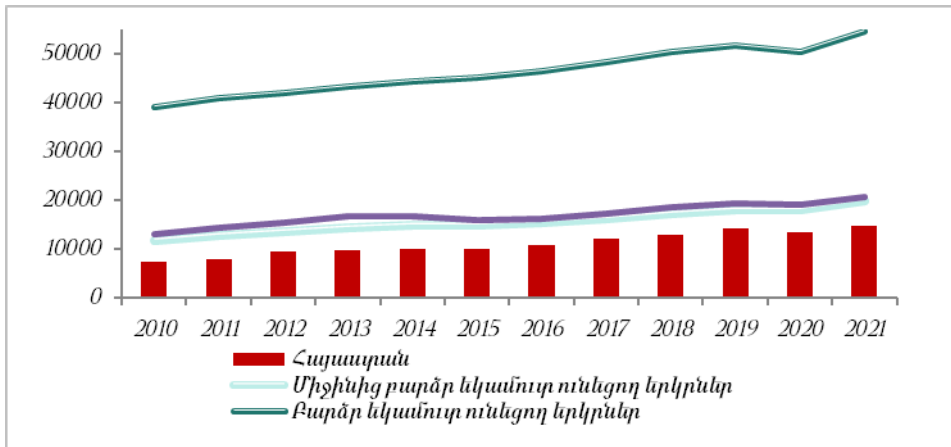
² https://armstat.am/file/article/sv_12_21a_141.pdf



Գծապատկեր 1.1

Գործազրկության մակարդակը միջինից բարձր և բարձր եկամուտ ունեցող երկրներում և ՀՀ-ում, 2016-2021 թթ.³

2020 թ. բարձր եկամուտ ունեցող երկրներում մեկ շնչի հաշվով արտադրվել է ավելի քան 50000 ԱՄՆ դոլար ՀՆԱ, այն դեպքում, երբ ցածր եկամուտ ունեցող երկրներում մեկ շնչին ընկնող ՀՆԱ-ն կազմել է 2056 ԱՄՆ դոլար, որը, զարգացած տնտեսությունների համեմատությամբ, շուրջ 24 անգամ փոքր է (գծապատկեր 1.2):



Գծապատկեր 1.2

Մեկ շնչին ընկնող ՀՆԱ-ն միջինից բարձր, բարձր եկամուտ ունեցող երկրներում, ԵԱՏՄ-ում և ՀՀ-ում, 2010-2020 թթ.⁴

³ Աղբյուրը՝ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS?locations=AM>

⁴ Աղբյուրը՝ <https://data.worldbank.org/indicator/>

Պակաս զարգացած թվով 27 երկրներում (բացի աֆրիկյան չորս երկրներից, դրանց կազմում են Աֆղանստանը, Հաիթին, Նեպալը, Տաջիկստանը և Եմենը) մեկ շնչի հաշվով ՀՆԱ-ն կազմել է 1000 ԱՄՆ դոլարից պակաս: Ինչ վերաբերում է ԵԱՏՄ անդամ պետություններին, ապա դիտարկվող ցուցանիշի միջինը 2021 թ. կազմել է 20603 ԱՄՆ դոլար, Հայաստանում և Ղրղզստանում այդ ցուցանիշները համապատասխանաբար կազմել են 14630 և 5287 ԱՄՆ դոլար: Ամենաբարձրը Ռուսաստանի ցուցանիշն է՝ 32803 ԱՄՆ դոլար: Ընդ որում, Ռուսաստանում COVID-19-ի ազդեցությունը բացասաբար է անդրադարձել ՀՆԱ իրական աճի, հետևաբար նաև մեկ շնչին բաժին ընկնող ՀՆԱ-ի վրա: ՌԴ ՀՆԱ-ն, սկսած 2-րդ եռամսյակից, կրճատվել է 8%-ով⁵: Մեկ շնչին բաժին ընկնող ՀՆԱ-ն Ռուսաստանում, ընթացիկ գներով, 2-րդ եռամսյակում հասավ 28 662 ԱՄՆ դոլարի⁶ 2019 թ. համեմատ նվազելով շուրջ 1 600 ԱՄՆ դոլարով: Երրորդ եռամսյակում ՀՆԱ-ն նվազել է 3.4%-ով, իսկ նախորդ տարվա 3-րդ եռամսյակի հետ համեմատած 1 շնչին ընկնող ՀՆԱ-ն, ընթացիկ գներով, գրեթե նույնական էր (183 ԱՄՆ դոլարի տարբերությամբ): Այնուհետև, վարակի դեպքերի նվազումն ուղեկցվեց սահմանափակումների մեղմամբ:

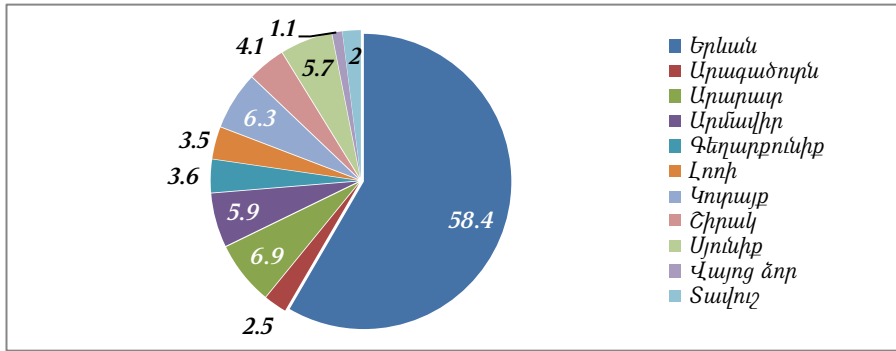
Բելառուսը աշխարհի այն սակավաթիվ երկրներից է, որը COVID-19-ը դիմակայելու նպատակով որևէ սահմանափակում չնույնընդրեց և ԵԱՏՄ միակ երկիրն է, որտեղ 1 շնչին բաժին ընկնող ՀՆԱ-ն 2019-ի համեմատությամբ 2020 թ. աճել է:

Ստեղծված մակրոտնտեսական իրավիճակի ավելի հանգամանակից, պատճառահետևանքային կապերի բացահայտման և աշխատաշուկային առնչվող հիմնախնդիրները պարզաբանելու համատեքստում կարևորվել է ՀՀ բնակչության մեկ շնչին ընկնող ՀՆԱ-ի, գործազրկության ցուցանիշների և տարածքային միավորներում ստեղծված իրավիճակի վերլուծությունը և գնահատումը:

ՀՀ մարզերի և Երևան քաղաքի կտրվածքով ՀՆԱ-ի կառուցվածքի վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ դրա 58.4%-ը բաժին է ընկնում Երևան քաղաքին (գծապատկեր 1.3): Ստեղծված իրավիճակը արդարացված է, քանի որ ՀՀ բնակչության 37%-ը կենտրոնացված է մայրաքաղաքում, որը համապատասխանում է արտադրական, գիտատեխնիկական և, ընդհանրապես, բնակչության տնտեսական գործունեության կենտրոնացվածությանը:

⁵ Աղբյուրը՝ https://www.researchgate.net/publication/354149407_Russia_and_the_COVID-19_Pandemic_Economic_and_Social_Consequences

⁶ Աղբյուրը՝ <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=66948#>



Գծապարկեր 1.3 | ՀՀ ՀՆԱ-ի կառուցվածքը՝ ըստ մարզերի և Երևանի, 2019 թ. դրությամբ⁷

Այսինքն, ՀՀ-ում համախառն արտադրանքի արտադրության տեսանկյունից առկա է ծայրաստիճան բևեռացված իրավիճակ, որն առավել մտահոգիչ է դառնում, երբ դիտարկում ենք ՀՆԱ-ի արտադրության ծավալով առաջին տեղում գտնվող մայրաքաղաք Երևանի և երկրորդ տեղում գտնվող Արարատի մարզի միջև տարբերությունը, որը հասնում է մոտ 750%-ի: ՀՆԱ-ի ամենացածր տեսակարար կշիռն ունի Վայոց ձորի մարզը՝ պայմանավորված և՛ փոքր տարածքով, և՛ ուեսուրսների սակավությամբ: Տավուշի մարզում քննարկվող ցուցանիշը ևս խիստ մտահոգիչ է, քանի որ, զբաղեցնելով բավականին մեծ տարածք, ունենալով գյուղատնտեսության և զբոսաշրջության զարգացման բոլոր նախադրյալները, մարզի սոցիալ-տնտեսական վիճակը դեռևս շարունակում է մնալ ոչ բավարար: Հատկանշական է նաև, որ 2017-2019 թթ. ՀՆԱ-ի վերոնշյալ կառուցվածքը գրեթե անփոփոխ է՝ բացառությամբ Երևան քաղաքի, որը, ըստ 2018 թ. տվյալների, կազմել է ընդհանուրի 54.1%-ը (շուրջ 4.3 տոկոսային կետով փոփոխություն):

Ըստ Երևան քաղաքի և մարզերի՝ զբաղվածների, մշտական բնակչության և ՀՆԱ-ի տեսակարար կշիռների ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ մայրաքաղաքը բոլոր երեք դիրքերով առաջատար է (աղյուսակ 1.1): Ընդհանուր զբաղվածների 29%-ը բաժին է ընկնում Երևան քաղաքին, Արարատի և Արմավիրի մարզերում տեղաբաշխված է բնակչության մոտ 9%-ը, սակայն զբաղվածության ցուցանիշով Արմավիրի մասնաբաժինը ընդհանուրի մեջ 2%-ով ավելի է Արարատի մարզում զբանցված ցուցանիշից: Ի հակադրություն նշվածի՝ Արմավիրում արտադրվում է ՀՆԱ-ի մոտ 5.9%-ը, իսկ Արարատում՝ մեկ տոկոսային կետով ավելի: Հետաքրքրական է նաև, որ միայն Երևանում և Սյունիքում է մշտական բնակչության տեսակարար կշռի ցուցանիշը փոքր ՀՆԱ-ի տեսակարար կշռի ցուցանիշից, մնացյալ մարզերում պատկերը հակառակն է:

⁷ Աղբյուրը՝ https://www.armstat.am/file/article/marzer_2021_10.pdf

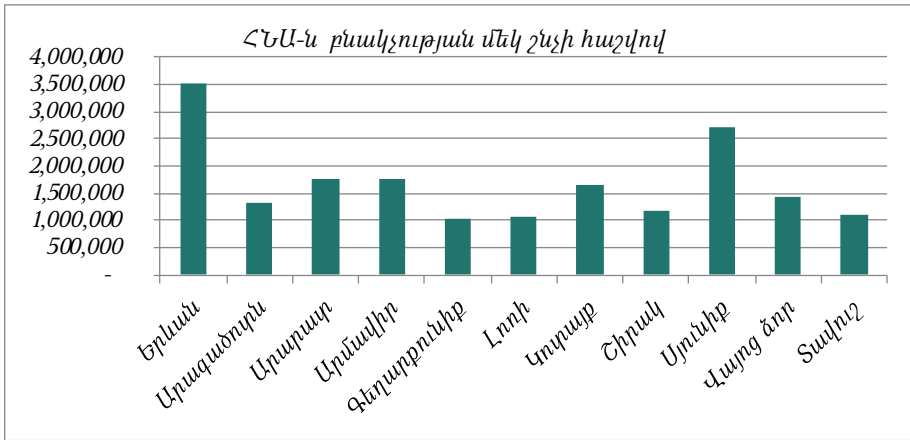
Աղյուսակ 1.1

Զբաղվածների, մշտական բնակչության 2020 թ. և ՀՀ ՀՆԱ-ի տեսակարար կշիռները՝ ըստ Երևանի և մարզերի, 2019 թ.⁸

	Զբաղվածների տեսակարար կշիռը	Մշտական բնակչության տեսակարար կշիռը	ՀՀ ՀՆԱ տեսակարար կշիռը
Երևան	29%	37%	58.4%
Արագածոտն	5%	4%	2.5%
Արարատ	10%	9%	6.9%
Արմավիր	12%	9%	5.9%
Գեղարքունիք	7%	8%	3.6%
Լոռի	9%	7%	3.5%
Կոտայք	10%	8%	6.3%
Շիրակ	8%	8%	4.1%
Սյունիք	6%	5%	5.7%
Վայոց ձոր	2%	2%	1.1%
Տավուշ	4%	4%	2.0%

Մեկ շնչին բաժին ընկնող ՀՆԱ-ի մակարդակի ամենաբարձր ցուցանիշը ևս տեղ է գտել մայրաքաղաքում՝ 3.527 հազար ՀՀ դրամ, որը շուրջ 3.4 անգամ գերազանցում է Գեղարքունիքի մարզի համանման ցուցանիշը (գծապատկեր 1.4): Երկրորդ ամենաբարձր ցուցանիշը գրանցվել է Սյունիքում՝ 2,695 հազար ՀՀ դրամ: Երևանի և մյուս մարզերի բնակչության մեկ շնչին ընկնող ՀՆԱ-ի ցուցանիշների միջև խզվածքն էական է: Ըստ ՀՀ 2016-2025 թթ. տարածքային զարգացման ռազմավարությամբ սահմանված չափորոշչի՝ 2025 թ. դրությամբ, առանձին վերցված յուրաքանչյուր մարզում, մեկ շնչի հաշվով ՀՆԱ-ն կգերազանցի մեկ շնչի հաշվով ՀՆԱ-ի միջին հանրապետական ցուցանիշի 60%-ը: Սակայն, 2016-2019 թթ. ՀՀ մարզերի մեկ շնչի հաշվով ՀՆԱ-ի և հանրապետության մակարդակով մեկ շնչի հաշվով ՀՆԱ-ի հարաբերակցության ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ դեռևս Հայաստանի մարզերի 36.3%-ը, այդ թվում՝ Տավուշը, Շիրակը, Լոռին, Գեղարքունիքը սահմանված չափանիշից հետ են մնում:

⁸ Աղբյուրը՝ https://www.armstat.am/file/article/demog_2021_2_.pdf, https://www.armstat.am/file/article/lab-market_2021_4.2.pdf, https://www.armstat.am/file/article/marzer_2021_10.pdf

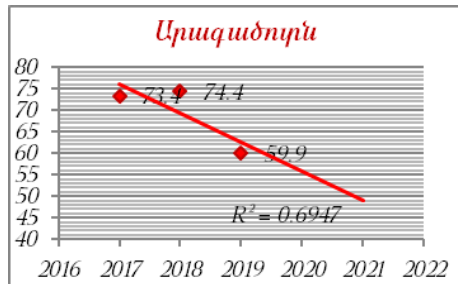
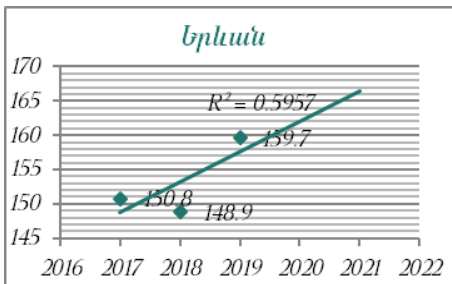


Գծապատկեր 1.4

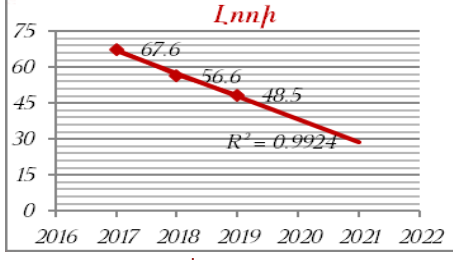
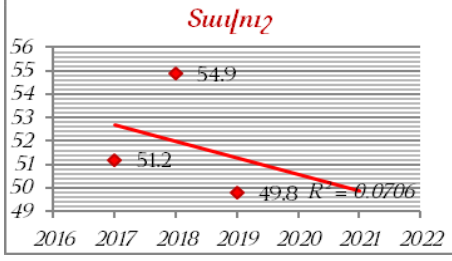
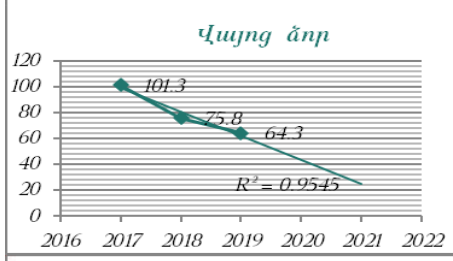
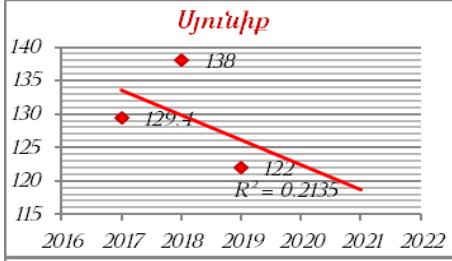
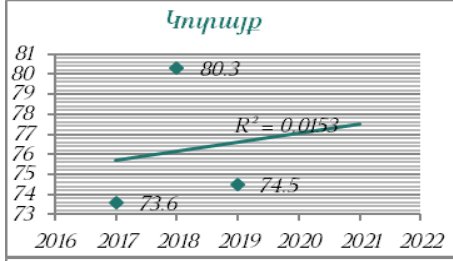
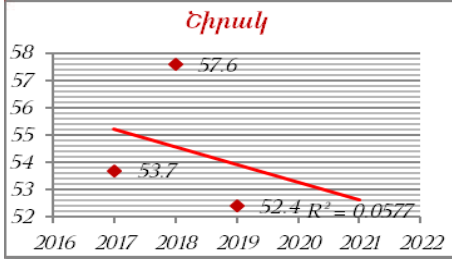
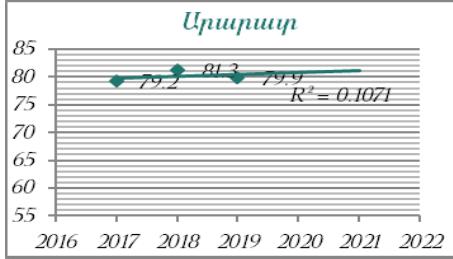
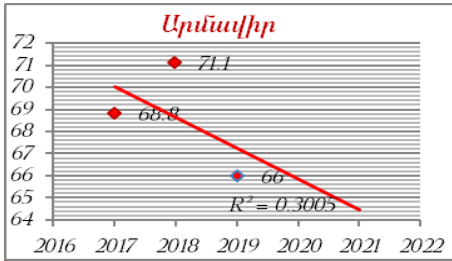
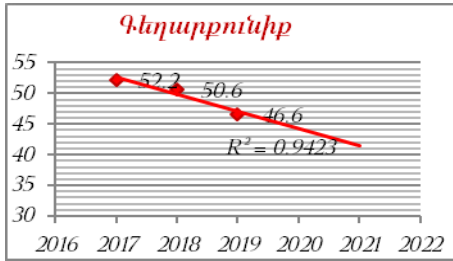
ՀՀ բնակչության մեկ շնչին ընկնող ՀՆԱ-ն՝ ըստ Երևան քաղաքի և մարզերի⁹

Փոքրագույն քառակուսիների մեթոդով կատարվել է նաև գծային կախվածությամբ կանխատեսում, որից հետևում է, որ վերոբերյալ չափորոշիչը պահպանած մարզերը, կանխատեսվող ժամանակահատվածում, կպահպանեն 60%-ի շերտ, իսկ Գեղարքունիքը և Լոռին, մեծ հավանականությամբ, չեն կարողանա հասնել նպատակադրմանը (գծապատկեր 1.5):

Մարզերի սոցիալ-տնտեսական վիճակը բնութագրող կարևոր ցուցանիշներից է նաև մեկ զբաղվածին բաժին ընկնող ՀՆԱ-ի մեծությունը: Մեկ զբաղվածի հաշվով ՀՆԱ-ն ներկայացնում է աշխատանքի արտադրողականությունը՝ մեկ միավոր աշխատանքի ներդրման դիմաց ստացված արտադրանքը:



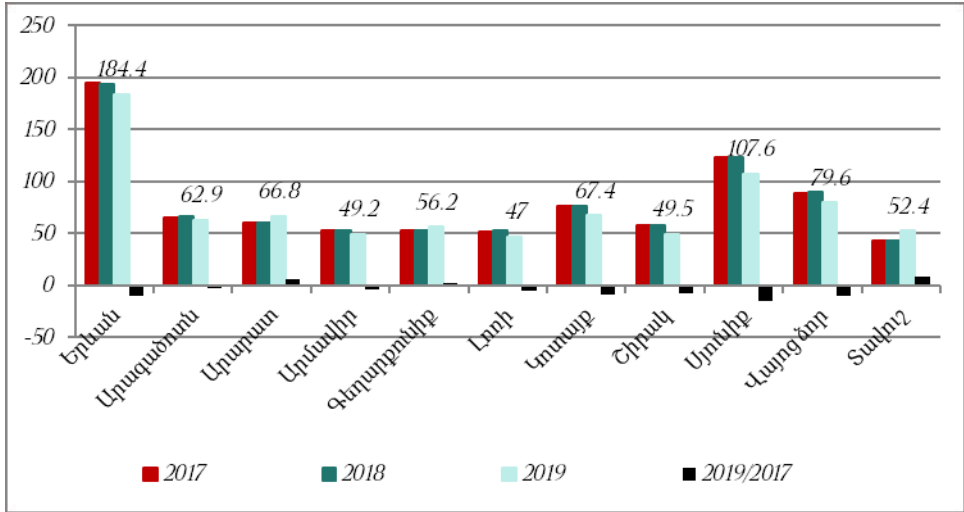
⁹ Աղբյուրը՝ https://www.armstat.am/file/article/marzer_2021_10.pdf



Գծապարկեր 1.5 | ՀՀ մարզային՝ մեկ շնչի հաշվով ՀՆԱ-ի և հանրապետական՝ մեկ շնչի հաշվով ՀՆԱ-ի հարաբերակցությունը, 2016-2019 թթ.¹⁰

¹⁰ Հաշվարկները կատարել են հեղինակները, տվյալների աղբյուր՝ ՀՀ ՎԿ հրապարակումներ, Հայաստանի Հանրապետության մարզերը և Երևան քաղաքը թվերով, 2018-2021 թթ.:

Փաստենք, որ դիտարկվող ցուցանիշը 2021 թ. հաշվարկվել է 52 երկրների համար, ըստ որի՝ ՀՀ-ում մեկ զբաղվածի հաշվով իրական ՀՆԱ-ի տարեկան աճի տեմպը կազմել է 4.5%, որը 52 երկրների մեջ 25-րդն է¹¹: ԵԱՏՄ անդամ Ռուսաստանը նշված ցուցանիշի գծով 2020 թ. գրանցել է բացասական միտում՝ -1.1%, սակայն 2021 թ. ապահովել է կտրուկ՝ 5.1% աճ՝ առաջ անցնելով Հայաստանից: ԵԱՏՄ անդամ մնացյալ բոլոր պետությունները, ինչպես նաև Ադրբեյջանը և Վրաստանը Հայաստանի գրանցած արդյունքից հետ են մնում:



Գծապարկեր 1.6

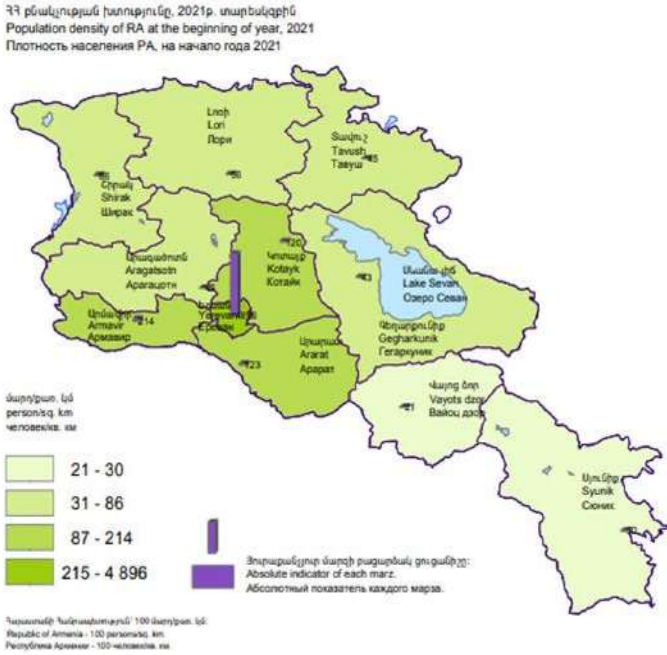
Համախառն ներքին արդյունքը մեկ զբաղվածի հաշվով՝ ՀՀ միջին ցուցանիշի նկատմամբ, 2017-2019 թթ., %¹²

ՀՀ մարզերի կտրվածքով, ըստ մեկ զբաղվածի հաշվով ՀՆԱ-ի ցուցանիշի ուսումնասիրության, 2019 թ. Երևան քաղաքի մակարդակով մեկ զբաղվածի հաշվով ՀՆԱ-ի արտադրությունը ՀՀ միջին ցուցանիշը գերազանցում է մոտ 1.84 անգամ, իսկ Սյունիքի մարզը 1.07 անգամ կամ 107.6%-ով (գծապատկեր 1.6): Հատկանշական է նաև, որ 2019 թ., 2017-ի համեմատությամբ, մեկ զբաղվածի հաշվով ՀՆԱ-ի ամենաբարձր ցուցանիշն արձանագրած երկու մարզում առկա է անկման միտում, որը կարող է դրական դիտվել տարածքային համաչափության համատեքստում: Դիտարկվող ժամանակաշրջանում ամենաբարձր աճի միտում գրանցվել է Տավուշում՝ 9%, Արարատում՝ 5.9% և Գեղարքունիքում՝ 2.8%: Անկախացումից ի վեր մեր երկրի մշտական բնակչության թիվը կայուն նվազում է, որը, մասնավորապես, սուր է արտահայտվում աշխատանքային տարիքի բնակչության շրջանում: Բնակ-

¹¹ <https://w3.unece.org/SDG/en/Indicator?id=118>

¹² Տե՛ս Հայաստանի Հանրապետության մարզերը և Երևան քաղաքը թվերով, 2021:

չության նշված հատվածի նվազումը և, դրան զուգահեռ, աշխատանքային տարիքից բարձր տարիք ունեցող բնակչության տեսակարար կշռի ավելացումը թե՛ ներկայում և թե՛ ապագայում ձևավորում են տնտեսական զարգացման առումով յուրջ մարտահրավերներ:

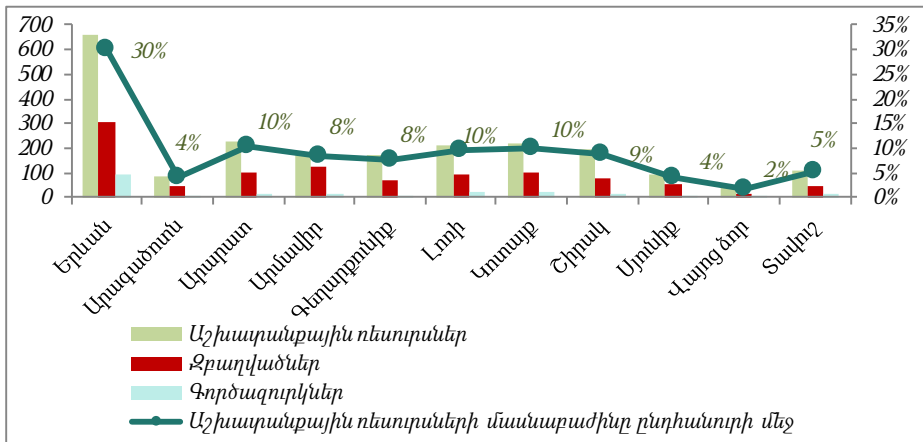


Գծապարկեր 1.7 | Բնակչության խտությունը Երևան քաղաքում և մարզերում

ՀՀ մարզերի և Երևան քաղաքի աշխատաշուկայի ընթացիկ իրավիճակի գնահատման տեսանկյունից չափազանց կարևոր է բնակչության խտության ցուցանիշի ուսումնասիրությունը: Բնակչության խտությունն, ամենից առաջ, հնարավորություն է տալիս գնահատելու բնակչության կողմից այս կամ այն տարածքում հաստատվելու նախընտրելիությունը: Բնակչության խտությունից է կախած նաև աշխատանքային ռեսուրսների տեղաբաշխվածությունը, տարածքի սոցիալ-տնտեսական զարգացածությունը, մշակութային, կրթական, գիտատեխնիկական առաջխաղացումը: Այսպես, 2021 թ. սկզբի դրությամբ ՀՀ բնակչության խտության ցուցանիշը, աշխարհի երկրների համեմատությամբ, 113-րդ տեղում է՝ 1 քառ. կմ վրա 100 մարդ արդյունքով (գծապատկեր 1.7): Մայրաքաղաքն ամենախիտ բնակեցված տարածքն է՝ 4896 մարդ 1 քառ. կմ հաշվով: Մյուս մարզերից համեմատաբար բարձր, սակայն մայրաքաղաք Երևանին զգալիորեն զիջող տարածքային միավորներ են Արարատը, Արմավիրը և Կոտայքը, այսինքն՝ Երևանին ամենամոտ գտնող մարզերը: Ամենանտար բնակեցած մարզերն են Վայոց ձորը՝ 21 և Մյունիքի

մարզը՝ 30 մարդ 1 քառ. կմ հաշվով: Այսպիսով, ՀՀ-ում բնակեցվածության ամենաբարձր և ամենացածր մակարդակների հարաբերակցությունը շուրջ 233 է: Մարդկային կապիտալի, աշխատանքային ներուժի ոչ բավարար մակարդակը, ինքնին, չի կարող չանդրադառնալ սոցիալ-տնտեսական մյուս ցուցանիշների և առհասարակ տարածքների զարգացվածության վրա:

2020 թ. Հայաստանում աշխատուժի մասնակցության մակարդակը կազմել է 58.5%: Այս ցուցանիշի հիմքում էական տարբերություններ են դիտարկվում տղամարդկանց (69.3%) և կանանց (49.4%), ինչպես նաև քաղաքային և գյուղական բնակավայրերի միջև (գծապատկեր 1.8): Զբաղվածության մակարդակը գյուղական համայնքներում առավել դրական միտում ունի՝ համեմատած քաղաքների հետ, հետևաբար, նաև գործազրկության մակարդակը Հայաստանի քաղաքներում բարձր է: Աշխատանքային ռեսուրսների բաշխվածության տեսանկյունից կա էական բևեռացվածություն, և աշխատանքային ռեսուրսների շուրջ 30%-ը բաժին է ընկնում մայրաքաղաքին: Չնայած աշխատանքային ռեսուրսների նման բևեռացվածությանը՝ գործազուրկների շուրջ 41% մասնաբաժնով առաջատարը նույնպես մայրաքաղաք Երևանն է: Այս միտումը պահպանվում է նաև մյուս բոլոր մարզերի պարագայում, այսինքն՝ աշխատանքային ռեսուրսների մեծ տեսակարար կշիռ ունեցող մարզերն առանձնանում են նաև գործազրկության մեծ մասնաբաժնով: Հատկանշական է նաև այն հանգամանքը, որ Հայաստանում աշխատանքային ռեսուրսների գրեթե 70%-ը տեղաբաշխված է ՀՀ տարածքային միավորների 36%-ում:



Գծապատկեր 1.8

Աշխատանքային ռեսուրսների, զբաղվածների և գործազուրկների թիվը Երևան քաղաքում և մարզերում, 2020 թ.¹³

¹³ Աղբյուրը՝ <https://statbank.armstat.am/pxweb/hy/ArmStatBank/?rxid=9ba7b0d1-2ff8-40fa-a309-fae01ea885bb>

2018-2020 թթ. ըստ ՀՀ մարզերի և Երևան քաղաքի աշխատանքային ռեսուրսների, ինչպես նաև կենսաթոշակատուների թվաքանակի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ 2018-2019 թթ. ընթացքում Երևանում աշխատանքային ռեսուրսների թվաքանակը շուրջ 89.7 հազարով ավելացել է, սակայն, ի հակադրություն դրա, բնակչության բնական աճի տեմպը նույն ժամանակահատվածում կազմել է ընդամենը 2.5% կամ 2019 թ., 2018-ի համեմատությամբ, բնական աճը կազմել է ընդամենը 140 մարդ (աղյուսակ 1.2):

Այսպիսով, կարող ենք եզրակացնել, որ մայրաքաղաքում աշխատանքային ռեսուրսների աճին նպաստել է ոչ այնքան բնակչության թվաքանակի աճը, որքան այլ գործոններ, օրինակ՝ ներգաղթն ինչպես այլ երկրներից, այնպես էլ երկրի այլ մարզերից:

Զուգահեռ ավելացել է նաև կենսաթոշակային տարիքի բնակչության թվաքանակը՝ 2018 թ. 171.4 հազարից 2020-ին հասնելով 173.4 հազարի: Ըստ 2020 թ. վիճակագրական տվյալների՝ աշխատանքային ռեսուրսների աճ է նկատվում Տավուշի, Վայոց ձորի, Լոռու, Արարատի և Արագածոտնի մարզերում, ընդ որում՝ վերոնշյալ մարզերում կենսաթոշակատուների թվաքանակի փոփոխություն գրեթե չկա:

Աշխատանքային ռեսուրսների և կենսաթոշակատուների թվաքանակը 2018-2020 թթ.¹⁴

Աղյուսակ 1.2

	Աշխատանքային ռեսուրսներ			Թոշակատուների թվաքանակը		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Երևան	↓ 615.9	↑ 705.6	→ 659.3	↓ 171.4	↑ 173.5	↑ 173.4
Արագածոտն	↓ 43.1	↑ 76.1	↑ 87.7	↓ 18.6	→ 18.7	↑ 18.8
Արարատ	↑ 227.6	↓ 213.6	↑ 229.1	↑ 35.8	↑ 36.1	↑ 36.3
Արմավիր	↑ 231	↓ 183.3	↓ 182.8	↑ 33.5	↑ 34	↑ 34.3
Գեղարքունիք	↑ 198.2	↓ 170.7	↓ 170.2	↑ 31.3	↑ 31.3	↓ 31.1
Լոռի	↓ 202.4	→ 208.7	↑ 213.3	↑ 43.5	→ 43.3	↓ 43.1
Վոտայք	↑ 235.1	↓ 219.5	↓ 216	↓ 36.9	→ 37.7	↑ 38.1
Շիրակ	↑ 227.9	↓ 196.5	↓ 197.5	↑ 39.5	↑ 39.5	↓ 39.2
Սյունիք	↑ 103.2	↓ 96.5	↓ 94.4	↓ 22.7	↓ 22.7	↑ 22.8
Վայոց Ձոր	↓ 22.3	→ 31.6	↑ 37.1	↑ 9.2	↑ 9.2	↑ 9.2
Տավուշ	↓ 89.6	→ 99	↑ 112.6	↑ 20.7	↓ 20.6	↓ 20.6

Երևան քաղաքում և մարզերում զբաղվածության և գործազրկության մակարդակների վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ զբաղվածության ցուցանիշով առաջատարը Արմավիրի մարզն է՝ 68.3%, որին հաջորդում են Սյունիքի մարզը՝ 61.9% և Արագածոտնի մարզը՝ 56.6% (աղյուսակ 1.3):

¹⁴ Աղբյուրը՝ <https://armstat.am/am/?nid=130>

Ջրաղվածության և գործազրկության մակարդակները՝ ըստ ՀՀ մարզերի և մայրաքաղաք Երևանի, 2018-2020 թթ.¹⁵

	Ջրաղվածության մակարդակ			Գործազրկության մակարդակ		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Երևան	43.5	48.3	46.7	27.1	22.7	23.6
Արագածոտն	57.6	56.9	56.6	7.5	8.8	10.0
Արարատ	55.7	52.2	46.0	9.6	13.4	12.6
Արմավիր	65.5	70.2	68.3	12.0	11.6	12.6
Գեղարքունիք	42.3	40.3	42.1	11.3	8.6	9.7
Լոռի	41.3	38.5	42.6	15.2	19.9	20.5
Կոտայք	44.1	46	47.6	24.7	20.7	20.1
Ճիբակ	44.5	45.5	41.2	18.8	18	17.3
Մյունիք	60.7	58.8	61.9	13.1	15	13.1
Վայոց ձոր	45.4	45.2	44.3	21.0	22.4	20.4
Տավուշ	36.0	42.5	38.4	31.0	26.9	23.6

Ջրաղվածության և գործազրկության տեսանկյունից, Հայաստանի Հանրապետության մարզերում և Երևան քաղաքում շարունակում է խնդիր մնալ դրանց անհավասարաչափ բաշխումը: Գործազրկության մակարդակը շարունակում է ամենաբարձրը մնալ Երևանում, որը 2020 թ. կազմել է 23,6%, նույնը գրանցվել է նաև Տավուշի մարզում: Գործազրկության ամենացածր մակարդակը տեղ է գտել Գեղարքունիքի մարզում, թեև զբաղվածության մակարդակը մարզում նույնպես 2-րդ ամենացածրն է Տավուշից հետո: 2019 թ. մեկ զբաղվածի հաշվով ՀՀ համախառն ներքին արդյունքի ամենաբարձր ցուցանիշն արձանագրվել է մայրաքաղաքում՝ 184.4%, թեև զբաղվածության մակարդակը Երևանում, համեմատած առաջատար հանդիսացող Արմավիրի հետ, ցածր է 21.6%-ով: Ուշագրավ է նաև Արմավիրի մարզի զբաղվածության մակարդակի և մեկ զբաղվածի հաշվով ՀՀ ՀՆԱ-ի միջին ցուցանիշի համեմատությունը: Վերոնշյալ երկու ցուցանիշների համեմատությունից պարզվում է, որ թեև Արմավիրը զբաղվածության մակարդակով ամենաբարձր ցուցանիշ գրանցած մարզն է՝ շուրջ 68.3%, այնուհանդերձ, մեկ զբաղվածի հաշվով ՀՀ ՀՆԱ-ի միջին ցուցանիշով (49.2%) առավել է միայն Լոռու մարզից (47%): Կարող ենք եզրակացնել, որ Արմավիրի մարզում կա աշխատանքի արտադրողականության հետ կապված որոշակի խնդիր: Ինչ վերաբերում է գործազրկության մակարդակին, ապա մարզերի շուրջ 45%-ում (Երևան, Լոռի, Կոտայք, Վայոց ձոր, Տավուշ) գործազրկության մակարդակը հանրապետական միջինից բարձր է:

ՀՀ աշխատաշուկայի առանձնահատկություններից է նաև տղամարդկանց համեմատությամբ կանանց ցածր զբաղվածության մակարդակը:

¹⁵ Աղբյուրը՝ <https://statbank.armstat.am/pxweb/hy/ArmStatBank/?rxid=9ba7b0d1-2ff8-40fa-a309-fae01ea885bb>

2020 թ. 1052 հազար զբաղվածներից 566 հազարը կամ 53.8%-ը եղել են տղամարդիկ (աղյուսակ 1.4): Մարզային կտրվածքով կանանց զբաղվածության շրջանում ամենաբարձր աճը, դիտարկվող ժամանակահատվածում, գրանցվել է Արագածոտնի մարզում՝ կին զբաղվածների աճը միջինում կազմել է շուրջ 53%: Կանանց զբաղվածության միջին աճի բարձր ցուցանիշ է գրանցվել նաև Վայոց ձորում և Տավուշում՝ համապատասխանաբար 36.0 և 24.0%: Երևանում նույնպես 2020 թ., 2018-ի համեմատությամբ, կին զբաղվածների թիվն ավելացել է 27,3 հազարով: Ցուցանիշը բացասական միտում ունի Արմավիրում և Արարատում՝ միջինում համապատասխանաբար 8.0 և 7.0%, Շիրակում և Մյունիքում՝ 3.0%: Տղամարդկանց զբաղվածության ամենաբարձր ցուցանիշը դարձյալ գրանցվել է Արագածոտնի մարզում, տարեկան միջինը 38.0% ցուցանիշով, այնուհետև Վայոց ձորի և Տավուշի մարզերում՝ համապատասխանաբար 25.0 և 11.0%, ինչպես նաև Երևանում և Լոռիում՝ 7.0 և 1.0% աճի ցուցանիշով: Մնացած մարզերում ցուցանիշն ունի բացասական միտում. Շիրակում՝ 16.0%, Գեղարքունիքում՝ 11.0%, Կոտայքում՝ 6.0% և այլն:

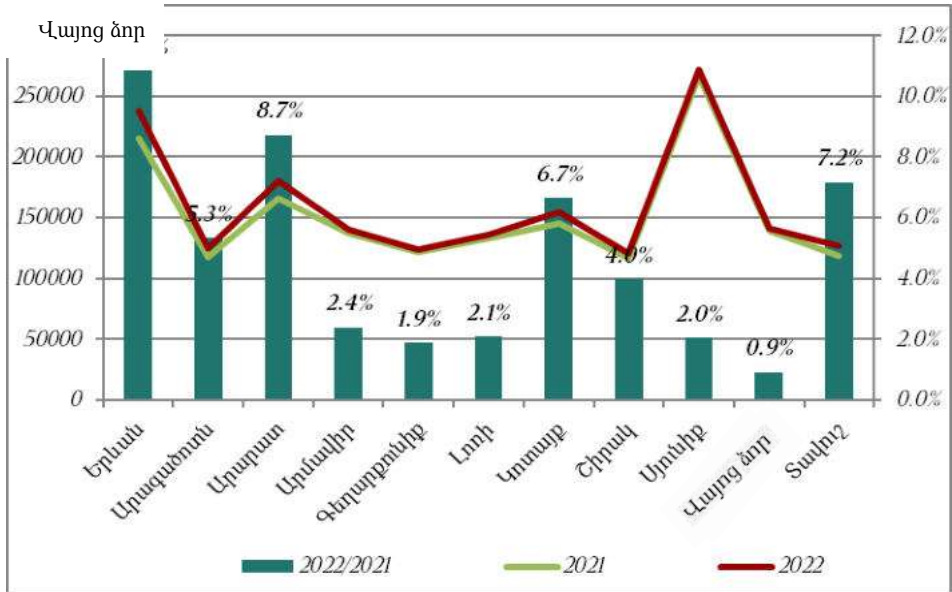
Զբաղվածների շարժընթացը՝ ըստ սեռի, Երևանում և մարզերում, 2018-2020 թթ.¹⁶ | Աղյուսակ 1.4

	Զբաղվածներ՝ ըստ սեռի հազ. մարդ					
	2018		2019		2020	
	կին	տղամարդ	կին	տղամարդ	կին	տղամարդ
Երևան	30.6	37.4	63.9	77.2	57.9	49.7
Արագածոտն	9.5	5.4	7.6	25.7	2.3	28.3
Արարատ	53.6	73.2	46.5	65.	45.8	59.7
Արմավիր	65.2	86	63.2	65.5	54.9	69.9
Գեղարքունիք	29.6	54.2	25	43.7	28.9	42.9
Լոռի	34.	49.4	30.7	49.6	40.7	50.2
Կոտայք	38.9	64.9	40.8	60.2	45.5	57.2
Շիրակ	42.8	58.7	38.5	5	39.7	4.7
Մյունիք	25.9	36.8	22.7	34	24.	34.3
Վայոց ձոր	4	6.1	5	9.2	7.3	9.1
Տավուշ	3.4	8.9	7.7	24.4	20.4	22.9

Աշխատաշուկայի ուսումնասիրության կարևոր հատվածներից է աշխատավարձի վերաբերյալ բնութագրերի ներկայացումը: Ըստ 2022 թ. ընթացիկ տվյալների՝ սեպտեմբեր ամսին միջին ամսական աշխատավարձը կազմել է 236.743 ՀՀ դրամ, և նախորդ տարվա նույն ժամանակաշրջանի համեմատ աճը կազմել է 100.0%¹⁷: 2022 թ. առաջին եռամսյակում, 2021 թ. նույն ժամանակաշրջանի համեմատ, բոլոր մազերում աշխատավարձի մակարդակներն աճել են (գծապատկեր 1.9): Աճի տեմպը հատկապես նշանակալի է եղել

¹⁶ Աղբյուրը՝ <https://www.armstat.am/am/?nid=544>
¹⁷ Աղբյուրը՝ <https://armstat.am/am/?nid=12&id=08001>

մայրաքաղաքում՝ 10.8%, Արարատում՝ 8.7%, Տավուշում և Կոտայքում համապատասխանաբար՝ 7.2 և 6.7%: Միջին ամսական աշխատավարձի ամենաբարձր մակարդակը գրանցվել է Սյունիքի մարզում՝ 271.711 ՀՀ դրամ, իսկ ամենացածրը՝ Շիրակի մարզում՝ 120.881 ՀՀ դրամ. շուրջ 2.3 անգամ պակաս:



Գծապատկեր 1.9

Միջին ամսական անվանական աշխատավարձը՝ ըստ ՀՀ մարզերի և ք. Երևանի, 2022 թ., I եռամսյակ, %¹⁸

Բնակչության բարեկեցության աճը և աղքատության հաղթահարումը երկրի մարդկային կապիտալի զարգացման գլխավոր գրավականներից են: ՀՀ-ում աղքատության կրճատումը նախաճգնաժամային ժամանակահատվածում մեծապես պայմանավորված էր տնտեսական անշեղ աճով: Ճգնաժամով պայմանավորված տնտեսական անկման հետևանքով 2009 թ. գրանցվեց հակառակ՝ աղքատության մակարդակի աճի միտումը: Հայաստանում աղքատությունը և ծայրահեղ աղքատությունը թե՛ նախաճգնաժամային ժամանակահատվածում և թե՛ դրանից հետո, որպես կանոն, առավել տարածված է փոքր ու միջին քաղաքային բնակավայրերում: 2020 թ. աղքատության մակարդակը, 2019-ի համեմատությամբ, ավելացել է 0.6 տոկոսային կետով և կազմել շուրջ 27% (աղյուսակ 1.5): Սակայն, ինչպես ցույց են տալիս աղյուսակ 1.5-ում բերված տվյալները և նախորդ վերլուծությունները, մյուս տարածքային միավորներում աղքատության խնդիրը է՛լ ավելի մտահոգիչ է: Աղքատության մակարդակը Գեղարքունիքում և Շիրակում հասնում է համա-

¹⁸ Աղբյուրը՝ https://www.armstat.am/file/article/sv_04_22a_142.pdf

պատասխանաբար 48.1 և 42.9%-ի, այսինքն՝ Գեղարքունիքում աղքատությունը հանրապետական միջինից ավելի է շուրջ 21.1 տոկոսային կետով: Աղքատության մակարդակը համեմատելով աշխատավարձի հետ՝ նաև կարելի է փաստել, որ Շիրակի մարզում 2020 թ. բնակչությունն ստացել է ամենացածր միջին ամսական աշխատավարձը, որը կազմել է 117.888 ՀՀ դրամ, իսկ Գեղարքունիքը 3-րդ ամենացածրն է, որից հետո Արագածոտն է: Մյունիքի մարզում պատկերը միանգամայն այլ է, այստեղ աղքատության մակարդակը շուրջ 6.0% է, այն 21 տոկոսային կետով հանրապետական միջինից ցածր է, բարձր է նաև աշխատավարձի մակարդակը՝ 269.784 ՀՀ դրամ:

Աշխատավարձի մեծությունը և աղքատության մակարդակը Երևան քաղաքում և մարզերում, 2018-2020 թթ.¹⁹

Աղյուսակ 1.5

	Աշխատավարձի մեծությունը, ՀՀ դրամ			Աղքատության մակարդակը, %		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Երևան	194,754	201,527	208,044	19.9	14.1	19.9
Արագածոտն	105,562	113,538	119,464	16.2	51.4	32.9
Արարատ	124,623	168,027	175,721	19.8	29.4	32.8
Արմավիր	128,292	135,081	138,167	23.5	22.5	32.2
Գեղարքունիք	109,133	114,479	121,940	22.4	43.5	48.1
Լոռի	114,123	124,293	129,807	29.4	30.1	19.
Կոտայք	132,557	137,388	146,076	22.7	31.9	17.4
Շիրակ	107,111	110,876	117,888	42.2	48.4	42.9
Մյունիք	234,601	266,832	269,784	16.7	12.1	6.1
Վայոց ձոր	118,280	126,740	134,099	18.6	19.3	21.9
Տավուշ	115,336	118,446	122,894	25.6	25.6	37.5

Համեմատելով նաև աղքատության և զբաղվածության ցուցանիշները՝ կարելի է արձանագրել, որ առանձին մարզերում դրսևորվում են զբաղվածության և աղքատության մակարդակների ակնհայտ հակադարձ կախվածություններ: Հարկ է նշել, որ դիտարկվող ժամանակաշրջանում ՀՀ միայն 3 մարզերում է գրանցվել աղքատության մակարդակի նվազում (Մյունիք, Կոտայք, Լոռի), մյուսներում պատկերը դրական է:

Անփոփոխելով կարող ենք փաստել, որ Հայաստանի տարածքային միավորների աշխարհագրական դիրքը, բնակլիմայական պայմանները սոցիալ-տնտեսական առանձնահատկությունները պայմանավորել են տարածքային միավորների զարգացման անհամաչափությունները: Տնտեսական զարգացումը հիմնականում կենտրոնացել է Երևանում, հետո նաև Մյունիքում, մասամբ՝ Կոտայքում: Մասնավորապես, ՀՆԱ-ների գնահատականների վերլու-

¹⁹ Աղբյուրը՝ <https://statbank.armstat.am/pxweb/hy/ArmStatBank/?rxid=9ba7b0d1-2ff8-40fa-a309-fae01ea885bb>

ծությունը վկայում է, որ տնտեսական զարգացումը կենտրոնացած է հիմնականում Երևանում ու Սյունիքի մարզում: Մեկ շնչի հաշվով մարզային ՀՆԱ-ի ցուցանիշի հարաբերակցությունը միջին հանրապետական նույն ցուցանիշի նկատմամբ այստեղ ամենաբարձրն է: 2019 թ. Երևանում այն կազմել է միջին հանրապետական շնչային ՀՆԱ-ի շուրջ 184.4%-ը, իսկ Սյունիքում՝ 107.6%-ը: Ըստ աշխատաշուկայի ցուցանիշների վերլուծության՝ զբաղվածության ամենաբարձր մակարդակն ունեն Արմավիրի և Սյունքի մարզերը, իսկ ամենացածրը՝ Շիրակի, Գեղարքունիքի մարզերը: Ցուցանիշը մտահոգիչ է նաև մայրաքաղաքում, քանի որ, ունենալով բնակչության, աշխատանքային ռեսուրսների, մեկ շնչին բաժին ընկնող ՀՆԱ-ի, միջին ամսական աշխատավարձի բավականին դրական միտումներ, մայրաքաղաքում շարունակում է արդիական մնալ բնակչության գործազրկության խնդիրը:

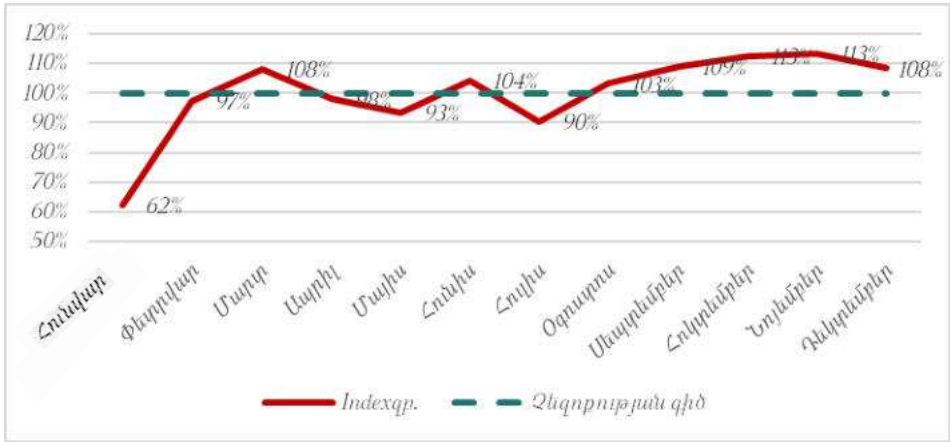
1.2

ՀՀ աշխատանքի շուկայի ցուցանիշների վիճակագրական վերլուծությունը և մակրոտնտեսական ցուցանիշների միջև կապի մոդելավորումը: Աշխատանքի շուկայի հիմնական ցուցանիշների սեզոնայնության վերլուծությունը

Սեզոնայնության ալիքի քանակական գնահատականն ունենալու համար հաշվարկվել են զբաղվածների, գործազուրկների թվի և անվանական աշխատավարձի սեզոնայնության համաթվերն ըստ ամիսների՝ 2012-2021 թթ. համապատասխան ժամանակային շարքերի²⁰ հիման վրա: Սեզոնայնության համաթիվը հաշվարկվում է տարբեր տարիներին տվյալ սեզոնին զբանցված արժեքների ագրեգացման հիման վրա: Հարաբերական ցուցանիշը՝ համաթիվը ստանալու համար, այդ ագրեգացված արժեքը բաժանվում է բոլոր սեզոնների համար ընդհանուր միտումն արտահայտող ագրեգացված արժեքի վրա:

ՀՀ-ում զբաղվածության սեզոնային անկումը հունվար ամսին է, մինչև օգոստոս ամիսը համեմատաբար կայուն է, սեզոնայնություն չկա, իսկ սեպտեմբերից սկսած՝ զբաղվածության սեզոնայնության պիկերն են (գծապատկեր 1.10):

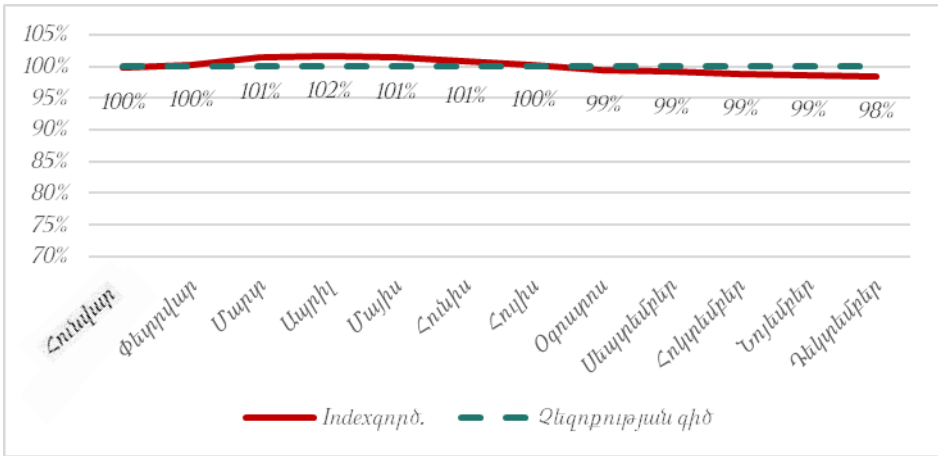
²⁰ <https://www.ceicdata.com/en/armenia> , <https://tradingeconomics.com/armenia/>



Գծապատկեր 1.10

Զբաղվածության սեզոնայնության համաթիվը

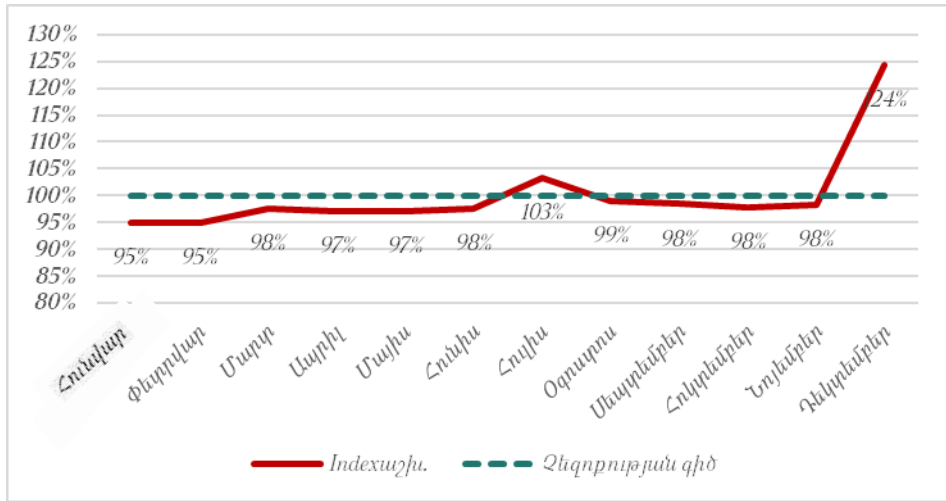
ՀՀ-ում գործազրկության սեզոնային պիկը ապրիլ ամսին է, իսկ մյուս ամիսներին գործազրկյալների սեզոնային պիկը կայուն է (գծապատկեր 1.11):



Գծապատկեր 1.11

Գործազրկության սեզոնայնության համաթիվը

ՀՀ-ում աշխատավարձի սեզոնային պիկերը հուլիս և դեկտեմբեր ամիսներին են, իսկ մյուս ամիսներին սեզոնային պիկը կայուն է, թեև զբաղվածության սեզոնային պիկը սեպտեմբերից է սկսվում, գործազրկության սեզոնայնությունն էլ կայուն է (գծապատկեր 1.12):



Գծապատկեր 1.12 | Անվանական աշխատավարձի սեզոնայնության համաթիվը

Այսպիսով, ՀՀ-ում աշխատավարձ-զբաղվածություն-գործազրկություն առանձգականությունն արտահայտվում է միայն դեկտեմբեր ամսին, այսինքն, ընդհանուր առմամբ, ամենաազդեցիկ գործոնը չէ:

Գործազրկություն-ՀՆԱ մոդելավորումը²¹

ՀՆԱ-ի և գործազրկության կապի մոդելավորման համար կիրառվել է ARIMAX մոդելը, ինչը նշանակում է ավտոռեգրեսիոն, ինտեգրված, սահող միջինով և էկզոգեն փոփոխականներով մոդել: Մոդելի ընտրության համար հիմք է հանդիսացել ԱՄՀ խորհրդատվական մոդելը²²: ԱՄՀ-ն առաջարկում է երկրներին աշխատուժի ցուցանիշների և ՀՆԱ-ի կապի մոդելավորման հետևյալ մոտեցումը՝

$$U_t = e_1 + e_2 \times GDP_t + e_3 \times control_variables_t + \epsilon_t \quad (1)$$

որտեղ՝

U_t -ն t-րդ ժամանակաշրջանում գործազրկությունն արտահայտող ցուցանիշն է,

GDP_t -ն՝ իրական ՀՆԱ-ն t-րդ ժամանակաշրջանում,

$control_variables_t$ -ը՝ փոփոխականների խումբ, որոնք ևս ազդում են գործազրկության վրա՝ ելնելով տնտեսության յուրահատկություններից կամ մոդելավորման առանձնահատկություններից: Այդպիսի փոփոխականներ կարող են լինել ժամանակային շարքի բա-

²¹ Տե՛ս Թադևոսյան Զ. և ուրիշներ, Հայաստանի Հանրապետության աշխատաշուկայի վերլուծություն և զբաղվածության պետական կարգավորման ծրագրային լուծումներ, Եր., Տստեսագետ, 2021, 246 էջ («Ամբերդ» մատենաշար 40), <https://amberd.asue.am/wp-content/uploads/2021/06/Amberd-40.pdf>

²² Աղբյուրը՝ <https://www.imf.org/external/pubs/ft/tnm/2012/tnm1201.pdf>

ղաղրիչները՝ միտումներ, սեզոնայնություն, ցիկլայնություն, կեղծ փոփոխականներ և այլն: Ստացվում է, որ այդ գումարելին ցույց է տալիս մնացած բոլոր ազդող փոփոխականների գումարային էֆեկտը:

Նման ձևով գործազուրկների և ՀՆԱ-ի մոդելավորման արդյունքները հետևյալն են.

$$\widehat{U}_t = 316,9 - 0,05520 \times \widehat{GDP}_t + 0,3489 \times \widehat{U}_{t-1} \quad (2)$$

Մոդելի կախյալ փոփոխականը գործազուրկների թիվն է (հազար մարդ): Մոդելի ռեգրեսորներն են իրական ՀՆԱ-ն (մլն ՀՀ դրամ) և գործազուրկների թվի լագ 1-ինը: Էլաստիկության գործակիցը կազմում է -0,26:

Ստացված արդյունքը վկայում է, որ Հայաստանում 1%-ով ՀՆԱ-ի աճը ենթադրում է 0.26%-ով գործազուրկների կրճատում: Տվյալ մոդելը թույլ է տալիս կատարել նաև գործազրկության կանխատեսում: Այսպես, ՀՀ-ն 2022 թ. վերջին նախատեսում է գրանցել 7% տնտեսական աճ, հետևաբար, 2022-ին միայն տնտեսական աճի հաշվին գործազուրկների թիվը 1.8%-ով կնվազի²³: Գործազուրկների թիվը 2021 թ. դեկտեմբերին եղել է 58 հազ., որի 1.8%-ը կազմում է 1070 մարդ:

Օգտվելով էմպիրիկ տեսակարար կշիռների և ՀՆԱ-ի հավաքական/կուտակային ըստ մարզերի լինելու գաղափարներից՝ կարող ենք հաշվարկել վերը գնահատված մոդելով տնտեսական աճ-գործազրկության կրճատում չափը (աղյուսակ 1.6):

Գործազրկության կրճատումը՝ ըստ մարզերի | Աղյուսակ 1.6

Մարզեր	Տարեկան աճ (պլան)	Գործազրկության կրճատում (կանխատեսում)
Երևան	4.09%	625
Արագածոտն	0.18%	27
Արարատ	0.48%	74
Արմավիր	0.41%	63
Գեղարքունիք	0.25%	39
Լոռի	0.25%	37
Կոտայք	0.44%	67
Շիրակ	0.29%	44
Սյունիք	0.40%	61
Վայոց ձոր	0.08%	12
Տավուշ	0.14%	21
Ընդամանը	7%	1070

²³ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS?locations=AM>

Աղյուսակից երևում է, որ տնտեսական աճի նշանակալից մասը բաժին է ընկնում Երևանին, հետևաբար գործազուրկների թվաքանակի ավելի մեծ կրճատումը կդիտարկվի Երևանում, իսկ ամենաքիչը՝ Վայոց ձորի մարզում:

Զբաղվածություն-ժողովրդագրական համաթիվ²⁴

Զբաղվածության շարժընթացը պայմանավորող առանցքային գործոններից են ժողովրդագրական գործընթացները: Զբաղվածության մակարդակի վրա ժողովրդագրական գործոնների ազդեցության գնահատման նպատակն է պարզել, թե յուրաքանչյուր խմբի ժողովրդագրական ցուցանիշ ինչքանով և ինչպե՞ս է ազդում զբաղվածության վրա: Մոդելավորելով գործոնների ազդեցությունը՝ հնարավոր է կատարել սցենարային վերլուծություն և կանխատեսումներ, այն է՝ ժողովրդագրական ցուցանիշի միավոր փոփոխությունն ինչքանով կնպաստի զբաղվածության աճին կամ նվազմանը, որ գործոնի նկատմամբ է զգայուն ՀՀ զբաղվածությունը, որ գործոնները թիրախավորվեն, որպեսզի կիրառվող քաղաքականությունը լինի արդյունավետ: Զբաղվածության վրա ազդում են բնակչության թվաքանակը, սեռատարիքային կազմը, գյուղական-քաղաքային բնակչության հարաբերակցությունը, միգրացիան: Այս գործոնները մեկ մոդելով հնարավոր չէ դիտարկել (գործոնների խիստ կոռելացվածություն): Այդ խնդիրը լուծելու համար օգտագործվել է գլխավոր կոմպոնենտների եղանակը: Նախ, ընտրվել են նշված գործոնների քանակական բնութագրման ցուցանիշները, մասնավորապես՝ սեռային կազմ՝ կին/տղամարդ հարաբերակցություն, գյուղ/քաղաք հարաբերակցություն, տարիքային կազմ՝ ծանրաբեռնվածության գործակից²⁵, միգրացիայի հավելաճի տեմպ, բնակչության թիվ: Գործոնների առանձնահատկությունից ելնելով (բնակչության վիճակագրություն)՝ օգտագործվել են տարեկան ժամանակային շարքերը, որոնք ներառում են 1999-2021 թվականները²⁶: Կիրառելով գլխավոր բաղադրիչների, կոմպոնենտների եղանակը՝ կառուցվել է ժողովրդագրական համաթիվ, որը կրում է բոլոր գործոնների ազդեցությունը՝ համապատասխան կշիռներով (աղյուսակ 1.7)՝

$$(1) = \frac{\sum_{j,k=1}^5 \lambda_j \times P_k}{\sum_{j=1}^5 \lambda_j}, \tag{1}$$

որտեղ՝

- P_k - ն գլխավոր բաղադրիչներ են,
- λ_j ը՝ գործոնների մատրիցի սեփական արժեքները:

²⁴ Տե՛ս Թադևոսյան Զ. և ուրիշներ, Հայաստանի Հանրապետության աշխատաշուկայի վերլուծություն և զբաղվածության պետական կարգավորման ծրագրային լուծումներ, Եր., Տնտեսագետ, 2021, 246 էջ («Ամբերդ» մատենաշար 40), <https://amberd.asue.am/wp-content/uploads/2021/06/Amberd-40.pdf>

²⁵ <https://www.investopedia.com/terms/d/dependencyratio.asp>

²⁶ <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL.FE.ZS?locations=AM>

Համաթիվն իրենից ներկայացնում է գլխավոր բաղադրիչները՝ կշռած համապատասխան սեփական արժեքներով²⁷: Աղյուսակ 1.7-ում ներկայացված են կառուցված համաթիվում ընտրված գործոնների տեսակարար կշիռները:

ժողովրդագրական համաթվի կառուցվածքը²⁸

Աղյուսակ 1.7

Գործոն	Կշիռ	Գումարային (կոմունյարիս) կշիռ
Բնակչության թվաքանակ	24.29%	24.29%
Կին/տղամարդ	4.16%	28.45%
Գյուղ/քաղաք	39.20%	67.64%
Ծանրաբեռնվածության գործակից	28.19%	95.84%
Միգրացիայի հավելանի տեմպ	4.16%	100.00%

Ամենամեծ տեսակարար կշիռն ունի գյուղ/քաղաք հարաբերակցությունը, որին հաջորդում է ծանրաբեռնվածության գործակիցը: Այնուհետև հաշվարկվել է զբաղվածության և ժողովրդագրական համաթվի կապը (կոռելյացիոն-ռեգրեսիոն վերլուծություն): Հաշվարկները ցույց են տալիս, որ ժողովրդագրական համաթիվը 42.92%-ով պայմանավորում է ՀՀ զբաղվածության շարժընթացը: Իսկ ժողովրդագրական համաթվի յուրաքանչյուր բաղադրիչի կշիռը կարող ենք հաշվարկել՝ կշիռ համաթիվում $\times 0.4292$:

Այսպիսով, բնակչության թվաքանակը պայմանավորում է զբաղվածության վարիացիայի 10.43%-ը, կին/տղամարդ հարաբերակցությունը՝ 1.79%-ը, ընդ որում, բացասական ազդեցություն ունի, այսինքն՝ բնակչության թվաքանակում կանանց տեսակարար կշռի աճը հանգեցնում է զբաղվածության կրճատմանը: Գյուղ-քաղաք հարաբերակցությունը՝ 16.82%, դրական ազդեցություն ունի, այսինքն՝ գյուղական բնակչության տեսակարար կշռի աճը հանգեցնում է զբաղվածության աճին, ժողովրդագրական ծանրաբեռնվածության 12.10%-ով աճը հանգեցնում է զբաղվածության կրճատմանը: Միգրացիայի հավելանի տեմպի մեկ տոկոսով աճը, իր հերթին, հանգեցնում է 1.79%-ով զբաղվածության կրճատմանը:

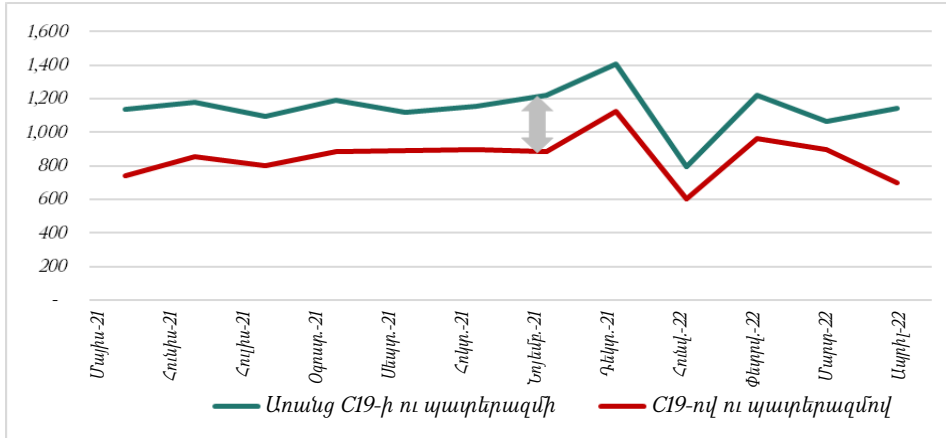
Կատարված վերլուծությունը փաստում է, որ ՀՀ-ի համար էական խնդիր է գյուղական բնակչության աճի և կյանքի որակի խթանման թիրախավորումը, քանի որ այն ուղղակիորեն կբարելավի ՀՀ զբաղվածության մակարդակը, հետևաբար կհանգեցնի բնակչության ընդհանուր բարեկեցության մակարդակի աճին:

²⁷ https://www.bbvaesearch.com/wp-content/uploads/2014/09/WP14-26_Financial-Inclusion2.pdf

²⁸ Հաշվարկը կատարել են հեղինակները:

Զբաղվածության կանխատեսում

Իրականացվել է նաև ՀՀ զբաղվածության կանխատեսում երկու սցենարով: Ըստ նշված կանխատեսման՝ մեկ սցենարը դիտարկվում է առանց COVID-19-ի ու պատերազմի, մյուսը՝ COVID-19-ի ու պատերազմի հետևանքներով (գծապատկեր 1.13):



Գծապատկեր 1.13

ՀՀ զբաղվածության կանխատեսումը 2 սցենարով. առանց COVID-19-ի ու պատերազմի և COVID-19-ի ու պատերազմի հետևանքներով

Գծապատկերից ակնհայտ է, որ COVID-19-ի և պատերազմի հետևանքը ապագայում ՀՀ զբաղվածության մոտ 25%-ով նվազումն է: Հարկ է նշել նաև, որ, չնայած շոկային 2 ակիքների ազդեցությանը, կառուցված մոդելից կանխատեսումներն ունեն աճի միտում, այսինքն՝ ըստ մոդելի՝ զբաղվածների թիվն աճելու է, սակայն ոչ այն տեմպով, որով կաճեր, եթե շարքը պահպաներ իր միտումը և շոկերի չենթարկվեր: Այդ մասին են վկայում ավտոռեգրեսիոն գործակիցների (AR1, SAR1, SAR2) դրական արժեքները. միայն մեկ սեզոնային նվազող տատանում կա (MA1), որը բացարձակ արժեքով ավելի փոքր է, քան ավտոռեգրեսիոն գործակիցը (MA1 < AR1): Ավելի մանրամասն մեկնաբանելու դեպքում կարելի է պնդել հետևյալը. քանի որ կառուցված մոդելը ենթադրում է ժամանակային շարքի բացատրում՝ ելնելով նախորդ լազերից, հետևաբար ամեն նոր արժեք ստացվում է համապատասխան նախորդ լազերի և գնահատված գործակիցների գծային կոմբինացիայից, որոնք մոդելում դրական են, հետևաբար՝ տրենդը դրական է: Ընդհանուր առմամբ, ամեն հաջորդ արժեքն ավելի մեծ է, քան նախորդ լազային արժեքը:

Համադրելով կանխատեսումները 2021 թ. մայիսից մինչև 2022 թ. մարտ ամիսը հասանելի փաստացի տվյալների հետ՝ կարող ենք ասել, որ ՀՀ զբաղվածությունը շոկային կանխատեսման սցենարից միջինում 5.08%-ով ավելի է, այսինքն՝ այդքանով ավելի արագ է վերականգնվել կամ, որ նույն է, մոդելը ճշգրիտ է 95%-ով:

Զբաղվածություն-մակրոհամակարգի ցուցանիշների կապի մոդելավորում

Զբաղվածության և մակրոտնտեսական ցուցանիշների կապի մոդելավորման համար կառուցվել է ռեգրեսիոն հավասարումների համակարգ, որը պարունակում է 2 հավասարում: Մեկը Քոբ-Դուգլասի²⁹ ֆունկցիայի հիման վրա կառուցված հավասարումն է, մյուսը հատված է Առևտրի գրավիտացիոն մոդելի կոնցեպտից:

Համակարգն ունի հետևյալ տեսքը՝

$$\begin{cases} \text{Turnover} = c_1 + c_2 * \text{GDP} + \varepsilon_1 \\ \text{GDP} = c_3 + c_4 * L + c_5 * K + \varepsilon_2, \end{cases} \quad (1)$$

որտեղ՝

Turnover՝ ՀՀ արտաքին առևտրաշրջանառություն,

GDP՝ ՀՀ ՀՆԱ,

L՝ աշխատավարձ որպես ծախս՝ ճշգրտված գրադվածների թվով,

K՝ կապիտալ ծախսեր,

c₁, c₂, c₃, c₄, c₅՝ մոդելի անհայտ պարամետրեր,

ε₁, ε₂՝ մոդելի սխալներ:

Համակարգը պարունակում է 2 էնդոգեն և 2 էկզոգեն փոփոխական: Էնդոգեն փոփոխականներն են ՀՆԱ-ն և արտաքին առևտրաշրջանառությունը, իսկ էկզոգենը՝ աշխատանքը և կապիտալը (ծախսեր): Մոդելի առաջին հավասարման մեջ ՀՆԱ-ն էկզոգեն փոփոխական է, իսկ 2-րդում՝ արդեն էնդոգեն:

Մոդելի բերված տեսքը հետևյալն է՝

$$\begin{cases} \text{GDP} = a_{11} * L + a_{12} * K + u_2 \\ \text{Turnover} = a_{21} * L + a_{22} * K + u_1 \end{cases} \quad (2)$$

Բերված տեսքի մատրից.

	<i>GDP</i>	<i>Trade</i>	<i>K</i>	<i>L</i>
Հավասարում 1	-1	0	c ₂	c ₃
Հավասարում 2	c ₅	-1	0	0

Հավասարում 1: Կանխորոշված փոփոխականների քանակ չմտնող հավասարման մեջ՝ 0, մոդելի էնդոգեն փոփոխականների թիվ՝ հանսած 1 կազմում է 0: Ստացվում է՝ տվյալ հավասարումը ճշգրիտ իդենտիֆիկացվող է՝ ըստ անհրաժեշտ պայմանի: Հավասարման մեջ չմտնող փոփոխականների գործակիցներով մատրիցի ունագը -1 է, հավասար չէ 0-ի, հետևաբար հավասարում 1-ը ճշգրիտ իդենտիֆիկացվող է:

²⁹ Տե՛ս **Cobb C.W., Dauglas P.H.**, Theory of Production // American Economic Review, Sypplement, March, 1928, էջ 139-165:

Հավասարում 2: Կանխորոշված փոփոխականների քանակ չմտնող հավասարման մեջ՝ 2, մոդելի էնդոգեն փոփոխականների թիվ՝ հանած 1 կազմում է 1: Ստացվում է, տվյալ հավասարումը գերիդենտիֆիկացվող է՝ ըստ անհրաժեշտ պայմանի: Հավասարման մեջ չմտնող փոփոխականների գործակիցներով մատրիցի ունգը 1 է, հավասար չէ 0-ի, հետևաբար հավասարում 2-ը գերիդենտիֆիկացվող է:

Համակարգը գնահատվել է R-ով եռաքայլ ՓԲԵ-ի պլգորիթմով: Մոդելի գնահատման արդյունքները ներկայացված են աղյուսակ 1.8-ում: Աղյուսակում բերված տվյալները ցույց են տալիս, որ մոդելների մոտարկումը առանձին-առանձին և ըստ ընդհանուր համակարգի բարձր է, քանի որ հավասարում 1-ի դետերմինացիայի գործակիցը 0.97 է, հավասարում 2-ինը՝ 0.95, իսկ ընդհանուր համակարգինը՝ 0.96:

Մոդելի եռաքայլ ՓԲԵ-ով գնահատման արդյունքները | *Աղյուսակ 1.8*

<i>Systemfit results</i>	
<i>Method: 3SLS</i>	
N DF detRCov OLS-R2 McElroy-R2	
system	42 37 4.99585e+34 0.966477 0.944176
N DF R2 Adj R2	
gdpeq	21 18 0.970964 0.967738
turneq	21 19 0.950805 0.948215
The covariance matrix of the residuals used for estimation	
gdpeq turneq	
gdpeq	4.5689e+17 2.10050e+17
turneq	2.1005e+17 2.27677e+17
The covariance matrix of the residuals	
gdpeq turneq	
gdpeq	4.95378e+17 2.50655e+17
turneq	2.50655e+17 2.27677e+17
The correlations of the residuals	
gdpeq turneq	
gdpeq	1.000000 0.746359
turneq	0.746359 1.000000
3SLS estimates for 'gdpeq' (equation 1)	
Model Formula: gdpts ~ capitalts + wagers	
Instruments: ~capitalts + wagers	
Estimate Std. Error t value Pr(> t)	
(Intercept)	518,946,878 3.47037e+08 1.49536 0.15215
capitalts	0.65 1.10745e-01 5.86566 1.4856e-05 ***

wagets 26,582,473 1.32945e+06 19.99515 9.6811e-14 ***
Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1
Multiple R-Squared: 0.970964 Adjusted R-Squared: 0.967738
3SLS estimates for 'turneq' (equation 2)
Model Formula: turnoverts ~ gdpts
Instruments: ~capitalts + wagets
Estimate Std. Error t value Pr(> t)
(Intercept) 185,509,185 2.55699e+08 0.7255 0.47699
gdpts 0.51 2.76004e-02 18.4518 1.37e-13 ***
Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1
Multiple R-Squared: 0.950805 Adjusted R-Squared: 0.948215

Հավասարումների գործակիցները նշանակալի են 99% վստահելիության մակարդակում: **Մեկ միավոր ՀՆԱ-ի աճը հանգեցնում է առևտրաշրջանառության 0.51 միավոր աճին, մեկ միավոր աշխատավարձի աճը հանգեցնում է ՀՆԱ-ի 26,582,473 միավոր աճին, իսկ մեկ միավոր կապիտալի աճը՝ 0.65 միավոր ՀՆԱ-ի աճին:** Կարող ենք հաշվել աշխատավարձ-առևտրաշրջանառություն քրոսս-գործակից. մեկ ԱՄՆ դոլարով աշխատավարձի աճը հանգեցնում է 13,557,061 ԱՄՆ դոլարով արտաքին առևտրաշրջանառության աճին, մասնավորապես՝ 3,931,548 ԱՄՆ դոլարով արտահանման և 9,625,514 ԱՄՆ դոլարով ներմուծման աճին: Նշենք նաև, որ հետազոտվող ժամանակահատվածում գնաճի հետևանքով աշխատավարձի աճի ազդեցությունը ՀՆԱ-ի վրա միջինում ամեն տարի նվազում է 913,579 ԱՄՆ դոլարով, այսինքն՝ գնաճի ազդեցությունը կազմում է տարեկան 3.4%:

Դիտարկվել են նաև ըստ մարզերի ՀՆԱ-աշխատավարձ էլաստիկության գործակիցները (աղյուսակ 1.9):

ՀՆԱ-աշխատավարձ էլաստիկության գործակիցներ | Աղյուսակ 1.9

Մարզեր	1 ԱՄՆ դոլար աշխատավարձ-ՀՆԱ աճ, ԱՄՆ (դոլար)
Երևան	15,325,872
Արագածոտն	367,555
Արարատ	1,403,398
Արմավիր	1,028,780
Գեղարքունիք	540,204
Լոռի	559,655
Կոտայք	1,138,145
Շիրակ	598,003
Սյունիք	1,908,944
Վայոց ձոր	181,096
Տավուշ	309,775

Յուրաքանչյուր էլաստիկության գործակից ցույց է տալիս նշված մարզում 1 ԱՄՆ դոլարով աշխատավարձի աճի հետևանքով ստացված համախառն ներքին արդյունքի աճը: Երևանի տնտեսական ներուժի համեմատական առավելությունն ակնհայտ է: Մեկ ԱՄՆ դոլարով աշխատավարձի աճն էական ազդեցություն է թողնում նաև Սյունիքի, Արարատի, Կոտայքի և Արմավիրի մարզերի ՀՆԱ-ի ծավալների աճի վրա, սակայն տնտեսական ոչ բավարար ներուժ ունեցող մարզերում նշված ազդեցությունն էական չէ:

1.3

ՀՀ զբաղվածության քաղաքականության և զբաղվածության ապահովման պետական ծրագրերի ընթացիկ արդյունքների վերլուծությունը, գնահատումը և առարկայական ներուժի ավելացման լուծումները

2020 և 2021 թթ. իրականացվել են սույն աշխատության հիմնական նպատակներին և խնդիրներին միտված հետազոտություններ՝ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատաշուկայի վերլուծություն և զբաղվածության պետական կարգավորման ծրագրային լուծումներ», «Բնակչության զբաղվածության ապահովման հիմնախնդիրներն ու պետական կարգավորումը Հայաստանի Հանրապետությունում» թեմաներով³⁰:

Զբաղվածության ոլորտի 2021-2022 թթ. կատարված օրենսդրական փոփոխությունների ուսումնասիրության արդյունքներով կարելի է եզրակացնել, որ դեռևս ապահովված չեն այն ծրագրային լուծումները, որոնք մշակվել և ներկայացվել էին վերը վկայակոչված հետազոտությունների շրջանակներում: Այդ լուծումները հիմնականում վերաբերում են զբաղվածության պետական ծրագրերի նպատակայնության և արդյունավետության բարձրացմանը, արդյունքաձեռն թիրախավորման ապահովմանը, ինչպես նաև զբաղվածության պետական աջակցության առանձին ծրագրերի ծախսարդյունավետության բարձրացմանը:

Հայաստանի Հանրապետության զբաղվածության ոլորտը և աշխատանքի շուկան, հատկապես՝ վերջին տարիներին տեղի ունեցող սոցիալ-

³⁰ Տե՛ս Թադևոսյան Զ. և ուրիշներ, Հայաստանի Հանրապետության աշխատաշուկայի վերլուծություն և զբաղվածության պետական կարգավորման ծրագրային լուծումներ, Տնտեսագետ, 2021, 246 էջ («Ամբերդ» մատենաշար 40), <https://amberd.asue.am/wp-content/uploads/2021/06/Amberd-40.pdf>, Թադևոսյան Զ. և ուրիշներ, Բնակչության զբաղվածության ապահովման հիմնախնդիրներն ու պետական կարգավորումը Հայաստանի Հանրապետությունում, Եր., Տնտեսագետ, 2022, 204 էջ, («Ամբերդ» մատենաշար 52), <https://asue.am/upload/files/amberd/Amb%2052.pdf>

տնտեսական մարտահրավերներով պայմանավորված, ենթարկվում է դինամիկ փոփոխությունների: Առաջ են գալիս նոր հիմնախնդիրներ և դրանց արագ արձագանքելու համար ճկուն կառուցակարգերի գործադրման օբյեկտիվ անհրաժեշտություն:

Խոսքը հատկապես զբաղվածության պետական կարգավորման ամենամյա ծրագրերի (այսուհետ՝ ամենամյա ծրագիր), ինչպես նաև այդ ծրագրերում ներառվող զբաղվածության պետական աջակցության առանձին ծրագրերի՝ իրավիճակային փոփոխություններից բխող համարժեք ծրագրավորման և իրականացման արդյունավետության մասին է:

Այսպիսով, կարելի է փաստել, որ ամենամյա ծրագրերի իրականացման ընթացիկ խնդիրների պարբերական գնահատումները և դրանց հնարավոր լուծումների հետևողական ապահովումը առարկայական անհրաժեշտություն են յուրաքանչյուր հաջորդ տարվա ծրագրի մշակման գործընթացներում: Ուստի, զբաղվածության պետական կարգավորման 2023 թ. ծրագրի մշակման աշխատանքներին մասնագիտական աջակցություն տրամադրելու նպատակով սույն հետազոտության շրջանակներում ուսումնասիրվել և համադրվել են նախորդ միջնաժամկետում ամենամյա ծրագրերի հաստատված և փաստացի կատարողականի ֆինանսական և ոչ ֆինանսական ցուցանիշները, ինչպես նաև առաջիկա միջնաժամկետում ամենամյա ծրագրերի ֆինանսավորման համար նախատեսված ցուցանիշները:

Ուսումնասիրությունների և համեմատական վերլուծությունների ամփոփ արդյունքներով վեր են հանվել հատկանշական որոշակի խնդիրներ, որոնք վերաբերում են զբաղվածության աջակցության առանձին ծրագրերի արդյունավետությանը և նպատակայնությանը: Ստորև նկարագրված խնդիրների հնարավոր լուծման առաջարկությունները գործնականում կարող են նպաստել զբաղվածության պետական աջակցության ծրագրերի ներուժի ակտիվացմանը և էական ավելացմանը, այդպիսով նաև՝ այդ ծրագրերի նպատակայնության և ծախսարդյունավետության հնարավոր բարձրացմանը:

Նախ՝ ներկայացվել են ընդհանուր գնահատումների ամփոփ արդյունքները:

2018 թվականի պետական բյուջեով ամենամյա ծրագրին հատկացվել է 1,627 միլիարդ ՀՀ դրամ, փաստացի ծախսվել է 27.2%-ը, իսկ տարվա ընթացքում պետական բյուջեով հատկացված ֆինանսական միջոցները վերաբաշխվել են և ճշտման հետևանքով կրճատվել են 56%-ով: 2019 թ. ամենամյա ծրագրի ճշտված բյուջեն կազմել է 2,027 միլիարդ ՀՀ դրամ, որի փաստացի կատարողականը կազմել է 84,5%³¹:

³¹ Թադևոսյան Զ. և ուրիշներ, Հայաստանի Հանրապետության աշխատաշուկայի վերլուծություն և զբաղվածության պետական կարգավորման ծրագրային լուծումներ, Եր., Տնտեսագետ, 2021, 246 էջ («Ամբերդ» մատենաշար 40), <https://amberd.asue.am/wp-content/uploads/2021/06/Amberd-40.pdf>, էջ 97, 103-104:

2020 թ. պետական բյուջեով ամենամյա ծրագրին հատկացվել է 2,426 միլիարդ ՀՀ դրամ: Փաստացի ծախսվել է 80%-ը: Տարվա ընթացքում պետական բյուջեով հատկացված ֆինանսական միջոցները վերաբաշխվել են և ճշտման հետևանքով կրճատվել են շուրջ 16%-ով³²:

2021 թ. պետական բյուջեով ամենամյա ծրագրին հատկացվել է 2,1 միլիարդ ՀՀ դրամ: Նույն թվականին փաստացի ծախսը կազմել է 1.403 միլիարդ ՀՀ դրամ կամ պետական բյուջեով հատկացվածի 66.8%-ը³³: 2021 թ. ամենամյա ծրագրի ֆինանսական թերակատարումը կազմել է հատկացված ֆինանսավորման 1/3-ը, իսկ տարվա ընթացքում ամենամյա ծրագրին հատկացված միջոցների շուրջ 30%-ի չափով իրականացվել են միջծրագրային վերաբաշխումներ: Հետևաբար, զբաղվածության աջակցության մի շարք ծրագրեր, որոնց հիմնական արդյունքը գործազուրկներին աշխատանքի տեղավորումն ու նրանց կայուն զբաղվածության ապահովումն է, նախորդ միջնաժամկետում ամբողջությամբ չեն իրականացվել և դրանց թերակատարման հետևանքով չեն ապահովվել նախապես թիրախավորված ծրագրային ցուցանիշները:

2022 թ. պետական բյուջեով ամենամյա ծրագրին հատկացվել է 1.564 միլիարդ ՀՀ դրամ՝ նախորդ տարվա համեմատ 25.5% պակաս չափով: Ավելին, ՀՀ 2023-2025 թթ.պետական միջնաժամկետ ծախսերի ծրագրով՝ ըստ տարիների ամենամյա ծրագրերի ֆինանսավորման ան նախատեսված չէ: Այն մնալու է անփոփոխ՝ տարեկան 1.564 միլիարդ ՀՀ դրամ:

2022 թվականից սկսած՝ պետական բյուջեով ամենամյա ծրագրի ֆինանսավորման կրճատումը խնդրահարույց է մի շարք օբյեկտիվ հանգամանքներով պայմանավորված:

Մասնավորապես, 2022-2025 թթ. ամենամյա ծրագրերի ֆինանսավորման նախատեսված չափերը համարժեք չեն զբաղվածության պետական քաղաքականության ռազմավարական հիմնական նպատակադրումներին և թիրախներին, ինչպես նաև աշխատաշուկայի ընթացիկ իրավիճակից բխող՝ առկա և սպասվող նոր մարտահրավերներին: Հաջորդը. ամենամյա ծրագրերի պլանավորվող ընդհանուր ցուցանիշների հիմքում դրվում են նախորդ տարվա փաստացի ցածր կատարողական ցուցանիշները, և լիարժեք հաշվի չի առնվում այդ ծրագրերի աջակցության միջոցով շահառուների կայուն զբաղվածության ապահովման չօգտագործվող ներուժը:

Այս տեսանկյունից կարևոր է նշել. «Աշխատիր, Հայաստան» ռազմավարության հիմնական նպատակադրումների ապահովման համար թիրախա-

³² Թադևոսյան Զ. և ուրիշներ, Բնակչության զբաղվածության ապահովման հիմնախնդիրներն ու պետական կարգավորումը Հայաստանի Հանրապետությունում, Եր., Տնտեսագետ, 2022, 204 էջ («Ամբերդ» մատենաշար 52), <https://asue.am/upload/files/amberd/Amb%2052.pdf>, էջ 103-107:

³³ Ամենամյա ծրագրերի ընթացիկ վերաբաշխումների և տարեկան փաստացի կատարողականի վերաբերյալ տվյալները ստացվել են ՀՀ ԱՍՀՆ աշխատակազմի աշխատանքի և զբաղվածության վարչությունից:

վորվել էր ամենամյա ծրագրերի պետական ֆինանսավորման կայուն աճ՝ 2020-2025 թթ. տարեկան ֆինանսավորման առնվազն հինգ տոկոսով ավելացում՝ նախորդ տարվա համեմատ³⁴: Ռազմավարությամբ ամրագրված է նաև «նպաստից դեպի աշխատանք» հիմնական սկզբունքը, որը օբյեկտիվորեն ենթադրում է, որ սոցիալական պաշտպանությանը հատկացվող պետական ֆինանսավորման կառուցվածքում սոցիալական նպաստներից առաջանցիկ պետք է ավելանա զբաղվածության պետական աջակցությանը տրամադրվող ֆինանսավորումը:

Փաստերը, սակայն, հակառակն են արձանագրում: 2023-2025 թթ. նախատեսված է սոցիալական պաշտպանության ոլորտի տարեկան ֆինանսավորման կայուն աճ՝ 645.03 միլիարդ ՀՀ դրամից մինչև 748.32 միլիարդ ՀՀ դրամ (նախորդ տարվա համեմատ միջինը՝ 7,7%-ով)³⁵, իսկ ամենամյա ծրագրերի ֆինանսավորման չափերն անփոփոխ են:

Հետևաբար, 2023-2025 թթ. նվազելու է ամենամյա ծրագրի ֆինանսավորման տեսակարար կշիռը սոցիալական պաշտպանության ոլորտի տվյալ տարվա ֆինանսավորման ամբողջ ծավալում:

Սյուս կողմից, ՀՀ 2023-2025 թթ. պետական միջնաժամկետ ծախսերի ծրագրով նպատակադրված է բնակչության աղքատ խավի շրջանում կրթության և աշխատանքի քաջալերում, գործարարությունը խթանող ծրագրերի իրականացում, զբաղվածության կարգավորման ծրագրերի հասցեականության բարձրացում, աշխատաշուկայում երիտասարդների, հաշմանդամություն ունեցող անձանց, կանանց մրցունակության բարձրացմանն ուղղված ծրագրերի իրականացում, գործազրկության մակարդակի նվազում:

Եռամյա ժամանակահատվածում այս հիմնական նպատակից բխող զբաղվածության պետական ծրագրերի թիրախը վերաբերում է միայն 2024 թվականին, այն է՝ ամենամյա ծրագրում ընդգրկված անձանց տեսակարար կշիռը տարվա ընթացքում գործազուրկի կարգավիճակ ստացած անձանց թվաքանակում 27.4%-ից հասցնել 30.1%-ի: Նախ՝ պետք է նշել, որ առաջիկա միջնաժամկետում 2025 թ. ամենամյա ծրագրի ֆինանսական ծախսերը չունեն հիմնական նպատակից բխող՝ անհրաժեշտ թիրախավորում: Հաջորդը՝ ամենամյա ծրագրում գործազուրկների ընդգրկման ընթացիկ ցուցանիշը (27.4%) և դրա թիրախավորված աճը (տարեկան միջինը 1.35 տոկոսային կետ) էապես ցածր է: Սա հիմնականում պայմանավորված է ամենամյա ծրագրերի համար նախատեսված՝ առանց այն էլ ոչ բավարար ֆինանսավորման զրոյական աճով, ինչպես նաև զբաղվածության աջակցության ծրագրերն իրականացնող պետական մարմնի ցածր արդյունավետությամբ: Ցածր գնա-

³⁴ Տե՛ս «Աշխատիր, Հայաստան» ռազմավարություն, ՀՀ Կառավարության 5 դեկտեմբերի 2019 թ. N 1753-Լ որոշման 2-րդ հավելված:

³⁵ «ՀՀ 2023-2025 թվականների պետական միջնաժամկետ ծախսերի ծրագիր», ՀՀ Կառավարության 30 հունիսի 2022 թ. նիստի օրակարգի 53-րդ հարց, հավելված 1:

հատվող թիրախավորման խնդիրը հիմնավորելու տեսանկյունից հատկանշական են նաև աշխատաշուկան բնութագրող նախորդ միջնաժամկետի և ընթացիկ հետևյալ ցուցանիշները. 2019-2021 թթ.գրանցված վարձու աշխատողների թիվն աճել է միջինում 4.7%-ով: Աշխատանքի շուկայի դրական զարգացումներ են գրանցվում 2022 թվականին, երբ հունվար-ապրիլին պաշտոնապես գրանցված գործազուրկների միջին ամսական թվաքանակը, նախորդ տարվա նույն ժամանակահատվածի նկատմամբ, նվազել է 9,1%-ով, իսկ գրանցված վարձու աշխատողներին՝ աճել 5.9%-ով: Ավելին՝ ՀՀ 2023-2025 թթ.պետական միջնաժամկետ ծախսերի ծրագրով թիրախավորված է ՀՆԱ-ի տարեկան 7% աճ:

Հաջորդիվ՝ ներկայացվել են ամենամյա ծրագրերի և դրանցում ներառվող զբաղվածության աջակցության առանձին ծրագրերի գնահատումների արդյունքները:

Նախ՝ անդրադարձ է կատարվել ամենամյա ծրագրերի՝ 2021 և 2022 թվականներին պետական բյուջեներով հաստատված, 2023 թ. համար պետական միջնաժամկետ ծախսերի ծրագրով նախատեսված, ինչպես նաև 2021 թ. փաստացի կատարողականի ընդհանուր ցուցանիշներին:

Նշված ցուցանիշների համեմատական վերլուծության և ընթացիկ գնահատումների արդյունքները ևս հատկանշական են 2023 թ. ամենամյա ծրագրի մշակման համար: Դրանք ամփոփ ձևով ներկայացվել են սույն հետազոտության հավելված 1 և 2-ում:

2021 թ. նախատեսված էր իրականացվող բոլոր ծրագրերում ընդգրկել 5290 շահառուների, այդ թվում՝ հաշմանդամություն ունեցող 199 անձանց: Սակայն, ծրագրերի ֆինանսական ցածր կատարողականի և տարվա ընթացքում միջծրագրային վերաբաշխումների հետևանքով ծրագրերում փաստացի ընդգրկվել են 3484 շահառուներ, այդ թվում՝ հաշմանդամություն ունեցող 174 անձինք: Նախատեսված թիրախից բացասական շեղումը բավականին բարձր է՝ 34%: Ծրագրերի իրականացման արդյունքում նախատեսված էր 2476 անձանց կայուն զբաղվածության ապահովում, սակայն փաստացի ապահովվել է 1247 անձանց կայուն զբաղվածություն: Նախատեսված արդյունքային այս թիրախից բացասական շեղումը առավել բարձր է՝ 50.4%:

Փաստորեն, 2021 թ. ֆինանսական ցածր կատարողականով, ինչպես նաև ոչ ֆինանսական թիրախավորված ցուցանիշներից փաստացի ցուցանիշների բացասական էական շեղումներով պայմանավորված, 2022 թ. ամենամյա ծրագրի հաստատված ֆինանսավորումը, նախորդ տարվա համեմատ, կրճատվել է 25.5%-ով, իսկ արդյունքային ցուցանիշները՝ հետևյալ չափերով. ծրագրերում ընդգրկված շահառուների թիվը՝ 33.5%-ով, ծրագրերի իրականացման արդյունքում կայուն զբաղվածություն ձեռք բերած անձանց թիվը՝ 32.8%-ով: Ընդ որում, ՀՀ 2023-2025 թթ. պետական միջնաժամկետ ծախսերի

ծրագրով 2023 թ. ամենամյա ծրագրի նախատեսված ֆինանսավորումը նախորդ տարվա համեմատ չի փոխվել:

Ըստ էության, 2022-2023 թթ. ամենամյա ծրագրերի ընդհանուր ցուցանիշների հիմքում դրվել են 2021 թ. էապես ցածր կատարողականի փաստացի արդյունքները և հաշվի չի առնվել այդ ծրագրերի չօգտագործվող առարկայական ներուժը՝ գործազուրկների կայուն զբաղվածության ապահովման նպատակով: Սա էական բացթողում է 2022 թ. ամենամյա ծրագրի մշակման գործընթացներում, որն անհրաժեշտ է լիարժեք հաշվի առնել հաջորդ տարվա ամենամյա ծրագրի մշակման շրջանակներում:

Հաջորդիվ ներկայացնենք ամենամյա ծրագրերում ընդգրկման ենթակա զբաղվածության պետական աջակցության հիմնական ծրագրերի ընթացիկ ուսումնասիրության և գնահատումների ամփոփ արդյունքները:

Մասնագիտական ուսուցման կազմակերպումը գործազուրկների, հատկապես՝ աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման հիմնական ծրագիրն է: 2021 թ. նշված ծրագրում ընդգրկվել են 487 շահառու կամ հաստատված թիրախային ցուցանիշի 70%-ը: Ծրագրի աջակցությամբ փաստացի աշխատանքի են տեղավորվել 30 շահառուներ՝ թիրախավորվածից շուրջ 12 անգամ պակաս: Սրա հետևանքով 2022 թ., նախորդ տարվա համեմատ, ծրագրում ընդգրկվող շահառուների թիվը կրճատվել է 38%-ով, իսկ ծրագրի աջակցությամբ նախատեսվող աշխատանքի տեղավորման ցուցանիշի թիրախը՝ շուրջ 3 անգամ: Ավելին, կատարված միջծրագրային ընթացիկ վերաքաշման հետևանքով մասնագիտական ուսուցման ծրագիրը 2022 թ. ընդհանրապես չի իրականացվել, որն աննախադեպ բացասական արձանագրում է այս ծրագրի ներդրումից ի վեր:

2023 թ. ամենամյա ծրագրով նախատեսված է մասնագիտական ուսուցման ծրագրի ֆինանսավորման 47%-ի չափով ան՝ նախորդ տարվա ծրագրով նախատեսվածի համեմատ: Այս աճը, բնականաբար, օբյեկտիվ է ծրագրի չօգտագործվող առարկայական ներուժի տեսանկյունից: Մակայն, ծախսարդյունավետության առումով խնդրահարույց են ծրագրի իրականացման արդյունքում աշխատանքի տեղավորման ցածր ցուցանիշները՝ 2021 թ. փաստացին և 2022 թ. նախատեսվածը:

Այս խնդիրներն անհրաժեշտ է հաշվի առնել 2023 թվականի համար ծրագրի ֆինանսական և ոչ ֆինանսական արդյունքային ցուցանիշները նախատեսելիս: Մասնավորապես, անհրաժեշտ է ծրագրի աջակցությամբ աշխատանքի տեղավորման ցուցանիշը 2021 թ. փաստացի ապահովված 6.1%-ից բարձրացնել և թիրախավորել առնվազն 30%, որը նախատեսված է եղել 2022 թ. ամենամյա ծրագրով:

Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցման ծրագրի փաստացի կատարողականը շարունակում է խիստ ցածր մնալ թիրախավոր-

վածից: 2021 թ. փաստացի կատարողականը կազմել է 66%: 2022 թվականի համար նախատեսված շահառուների թիվը շուրջ 2 անգամ ցածր է նախորդ տարվա փաստացի կատարված ցուցանիշից: Վերջինս կարելի է գնահատել որպես այս ծրագրով աշխատանքի տեղավորման առարկայական ներուժի ակնհայտ թերի օգտագործում:

2023 թ. ամենամյա ծրագրով նախատեսված է աշխատավարձի մասնա-կի փոխհատուցման ծրագրի ֆինանսավորման շուրջ 5 անգամ ան՝ նախորդ տարվա ծրագրով նախատեսվածի համեմատ: Ծրագրի չօգտագործվող առարկայական ներուժի տեսանկյունից այս ան օբյեկտիվ է:

Մասնագիտական աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու համար աջակցության ծրագրի 2021 թ. շահառուների ընդգրկման փաստացի ցուցանիշը կազմել է նախատեսվածի 86%-ը, իսկ ծրագրի իրականացման արդյունքում աշխատանքի տեղավորման փաստացի ցուցանիշը 70.2%-ով գերազանցել է թիրախավորված ցուցանիշը: Այս ծրագրի ընթացիկ գնահատման խնդիրներն են՝ ծրագրում շահառուների ընդգրկման ցուցանիշի 14%-ով թերակատարումը և փաստացի բարձր արդյունավետության պարագայում 2022 թվականի համար ծրագրի շահառուների թվի 10% կրճատումը՝ նախորդ տարվա համեմատ:

2023 թ. այս ծրագրի ֆինանսավորման համար նախատեսված շուրջ 23% անը կարելի է գնահատել օբյեկտիվ: Խնդիրն այն է, որ 2022 թ. այս ծրագրի աջակցությամբ աշխատանքի տեղավորման թիրախային ցուցանիշը շուրջ 4 անգամ պակաս է 2021 թ. փաստացի արձանագրվածից: 2023 թ. անհրաժեշտ է նախորդ տարվա համեմատ առնվազն երկու անգամ բարձրացնել ծրագրի թիրախային այս ցուցանիշը:

2020-2021 թթ. փաստացի չեն կազմակերպվել աշխատանքի տոնավաճառներ՝ չնայած յուրաքանչյուր տարի նախատեսված է եղել 10 տոնավաճառ: 2022-2023 թթ. ևս նախատեսված չէ աշխատանքի տոնավաճառի կազմակերպում: Սա խնդրահարույց է ամենամյա ծրագրի առկա ներուժի իրացման և ծախսարդյունավետության տեսանկյունից, եթե հաշվի առնենք այս ծրագրի շահառուների հնարավոր լայն մասնակցությունը և այն, որ զբաղվածության աջակցության մյուս ծրագրերի համեմատ այս ծրագրի աջակցությամբ աշխատանքի տեղավորման ծախսերն ամենավիճաբան են մեկ անձի հաշվով: Հետևաբար, անհրաժեշտ է 2023 թ. պետական ֆինանսավորմամբ նախատեսել յուրաքանչյուր մարզում առնվազն մեկական աշխատանքի տոնավաճառի կազմակերպում:

Գործազուրկին իր բնակավայրից դուրս այլ վայրում աշխատանքի տեղավորման համար աջակցության ծրագիրը 2021 թ. նախատեսված է եղել 22 շահառուների համար, սակայն չի իրականացվել: 2022-2023 թթ. այս ծրագիրը նախատեսված չէ: Այս ծրագրի զրոյական կատարողականը մտահոգիչ է նաև այն իմաստով, որ ծրագիրը միտված է տարածքային համաչափ զար-

գացմանը՝ հեռավոր բնակավայրերում պահանջարկված մի շարք մասնագիտություններով (հատկապես՝ ուսուցիչներ, բժիշկներ) շարունակաբար թափուր աշխատատեղերի համալրմանը: Հետևաբար, անհրաժեշտ է 2023 թ. նախատեսել այս ծրագրի իրականացումը՝ առնվազն 2020 թ.ծրագրում փաստացի ընդգրկված շահառուների թվով:

Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին միանվագ փոխհատուցման ծրագրում 2021 թ. փաստացի ընդգրկվել և աշխատանքի են տեղավորվել շուրջ 2.8 անգամ ավելի քիչ թվով շահառուներ, քան թիրախավորված է եղել: 2022 թ., նախորդ տարվա նախատեսվածի համեմատ, այս ծրագիրը շուրջ 2 անգամ ավելի քիչ թվով շահառուների համար է:

2023 թ. այս ծրագրի ֆինանսավորման շուրջ կրկնակի աճը 2021 թ. նախատեսված ֆինանսավորման չափով նախատեսելը կարելի է գնահատել օբյեկտիվ:

Աշխատանքի տեղավորման նպատակով գործատուին այցելության համար դրամական օգնության ծրագիրը 2020-2022 թթ. չի իրականացվում: Նախատեսված չէ նաև 2023 թվականին: Խնդիրն այն է, որ այս ծրագրի աջակցությունը կարևոր և անհրաժեշտ է հատկապես անապահով ընտանիքների անդամ հանդիսացող գործազուրկների՝ աշխատանք փնտրելու ակտիվությունը բարձրացնելու տեսանկյունից: Հետևաբար, 2023 թ. պետք է նախատեսել այս ծրագրի ֆինանսավորումը՝ առնվազն նախորդ իրականացված վերջին տարվա փաստացի կատարողականի չափով:

Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց փոքր ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու համար աջակցության ծրագրի 2020 թ. փաստացի կատարողականը կազմել է շուրջ 100%: Սակայն, ծրագիրը փաստացի չի իրականացվել 2021 թ., թեպետ հաստատված էր 50 շահառուների համար: 2022 թ. հաստատված է 33 շահառուների համար, սակայն կատարված միջծրագրային ընթացիկ վերաբաշխումների հետևանքով չի իրականացվել: 2023 թ. նախատեսված է 180 շահառուների համար: Այս ծրագիրն ունի ինքնազբաղվածության ապահովման էական բարձր ներուժ: Սակայն, ծախսարդյունավետության տեսանկյունից անհրաժեշտ է օբյեկտիվորեն հաշվի առնել, որ այս ծրագրով նախատեսվող մեկ շահառուի աջակցության ծախսի չափը շուրջ երկու անգամ գերազանցում է աշխատանքի տեղավորման աջակցության մյուս ծրագրերի միջին ցուցանիշը:

Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց՝ անասնապահությամբ զբաղվելու համար աջակցության ծրագիրը բավականին բարձր՝ 95% կատարողական է ունեցել 2021 թվականին: Նախորդ տարվա համեմատ, 2022 թվականին, ծրագրի շահառուների թիվը նվազել է ընդամենը 10%-ով:

Սակայն, խնդրահարույց է, որ 2023 թ. այս ծրագրի ֆինանսավորում նախատեսված չէ, թեև ունի չիրացված մեծ ներուժ, որը պետք է հաշվի առնել 2023 թ. ամենամյա ծրագրի մշակման շրջանակներում:

Սեզոնային զբաղվածության խթանման միջոցով գյուղացիական տնտեսությանն աջակցության ծրագրով 2021 թ. փաստացի ֆինանսավորումը 10%-ով պակաս է եղել նախատեսվածից, սակայն ծրագրում ընդգրկվել են նախատեսվածից շուրջ 17%-ով շատ շահառուներ: Ֆինանսական և ոչ ֆինանսական ցուցանիշների անհամաչափության այս խնդիրը հաշվի չի առնվել 2022 թ. ծրագրի պլանավորման համար:

2023 թ. պլանավորման գործընթացներում անհրաժեշտ է վերանայել այս ծրագրում մեկ շահառուի ընդգրկման ֆինանսական ցուցանիշը՝ հիմք ընդունելով նախորդ երկու տարիներին փաստացի կատարված ծախսի միջին չափը, համապատասխանաբար նվազեցնելով առնվազն 25%-ով: Նախորդ տարվա համեմատ, 2023 թ., այս ծրագրի ֆինանսավորումը նախատեսված է ավելացնել շուրջ 3,2 անգամ, ինչը օբյեկտիվորեն բխում է ծրագրի աջակցությամբ գյուղատնտեսական ժամանակավոր զբաղվածության ապահովման ներուժի բարձրացման իրական անհրաժեշտությունից:

Երիտասարդ մայրերի համար գործատուի մոտ մասնագիտական ուսուցման ծրագրի շահառուների ընդգրկման փաստացի կատարողականը 2021 թ. կազմել է 61.3%: Սակայն, առավել էական խնդիր է այն, որ ուսուցում անցած շահառուների ընդամենը 7,5%-ն է տեղավորվել աշխատանքի: Մյուս կողմից, 2022-2023 թթ.այս ծրագրի ֆինանսավորում նախատեսված չէ, թեև առկա է առարկայական մեծ անհրաժեշտություն:

Երեխայի խնամքն աշխատանքին զուգահեռ կազմակերպելու համար աջակցության ծրագիրը ներդրումից ի վեր ունեցել է 100%-ին մոտ կատարողական: Մեր փորձագիտական գնահատումներով՝ այս ծրագրի շահառուների կողմից ներկայացվող ներուժային պահանջարկը շուրջ կրկնակի անգամ գերազանցում է 2020-2022 թթ. նախատեսված շահառուների թիվը: Հետևաբար, առարկայական խնդիր է այն, որ 2023 թ. այս ծրագրի ֆինանսավորում նախատեսված չէ: 2023-ին անհրաժեշտ է այս ծրագրի համար ֆինանսավորում նախատեսել առնվազն նախորդ տարվա չափով:

Վարձատրվող հասարակական աշխատանքների կազմակերպման ծրագիրը 2020 թ. ունեցել է շուրջ 100% կատարողական: Սակայն, 2021 թ. ծրագիրը չի իրականացվել, թեև ամենամյա ծրագրով նախատեսված էր 84 ծրագիր՝ 840 շահառուների համար: 2022 թ. նախատեսված է 60 ծրագիր՝ 480 շահառուների համար:

2023 թ. նախատեսված է նախորդ տարվա համեմատ 80%-ով ավելացնել ծրագրի ֆինանսավորումը: Այս ծրագրի ֆինանսավորման անը պետք է ունենա շարունակական բնույթ: Ծրագիրն ունի օբյեկտիվ անհրաժեշտություն՝ նկատի ունենալով ժամանակավոր զբաղվածության, համայնքներում հանր-

օգուտ արդյունքի ապահովման, ինչպես նաև անապահովության նպաստից ստացվող եկամուտները սեփական աշխատանքով ավելացնելու վերջինիս առարկայական հնարավորությունները:

Հարկ է արձանագրել, որ զբաղվածության պետական աջակցության առանձին ծրագրերի վերլուծության հիմնա վրա վեր հանված խնդիրները հիմնականում ունեն շարունակական բնույթ՝ ըստ տարիների ոչ էական առանձնահատկություններով: Ըստ առանձին ծրագրերի՝ վեր հանված ու գնահատված ընթացիկ խնդիրներին վերաբերող լուծումները միտված են զբաղվածության պետական աջակցության առկա ներուժի ընդլայնմանը, ծրագրերի ծախսարդյունավետության բարձրացմանը: Հետևաբար, օբյեկտիվ անհրաժեշտություն են այդ խնդիրները և առաջարկվող իրավիճակային ընթացիկ լուծումները ըստ զբաղվածության առանձին ծրագրերի լիարժեք հաշվի առնել զբաղվածության կարգավորման 2023 թ. պետական ծրագրի մշակման գործընթացներում:

ԿԵՆՍԱԹՈՇԱԿՆԵՐԻ, ՊԵՏԱԿԱՆ ԵՎ ՈՉ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՏՎԱԾՆԵՐՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԵՐԻ ՍԱՀՄԱՆՄԱՆ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՓՈՐՁԸ ԵՎ ԽՆԴԻՐՆԵՐԻ ԼՈՒԾՄԱՆ ՈՒՂԻՆԵՐԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ

2.1 Պետական և ոչ պետական հատվածներում աշխատավարձերի ձևավորման մեթոդաբանությունների, կառուցակարգերի քաղաքականության միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը և համեմատական վերլուծությունը

Սոցիալական կողմնորոշում ունեցող երկրներում զբաղվածության, եկամուտների և աշխատավարձի քաղաքականություններն իրականացվում են տարբեր մակարդակներում, սակայն որոշիչը պետական կարգավորումն է: Եկամուտների և աշխատավարձի պետական կարգավորումն իրականացվում է համապատասխան սոցիալական երաշխիքների, հարկային և սոցիալական ապահովության համակարգերի օրենսդրական սահմանման միջոցով: Եկամուտների և աշխատավարձի գործող քաղաքականությունների արդյունավետության մասին կարելի է դատել՝ ելնելով բնակչության կենսամակարդակից և կյանքի որակից, զբաղվածության, գնաճի, աղքատության մակարդակից, երկրի սոցիալական կայունությունից:

Հետազոտության սույն բաժնում ուսումնասիրվել են առաջատար երկրների աշխատավարձերի սահմանման տարբեր համակարգերը, կատարվել է համեմատական վերլուծություն:

Արևմտյան Եվրոպայի երկրների աշխատանքային և սոցիալական իրավասությունները

Զբաղվածության քաղաքականության ոլորտի կառավարման սկզբունքներն այն ընդհանուր առաջնահերթություններն ու նպատակներն են, որոնք առաջարկում է Եվրամիության հանձնաժողովը՝ համաձայնեցնելով ազգային կառավարությունների հետ և ընդունվում են ԵՄ Խորհրդի կողմից³⁶:

ԵՄ յուրաքանչյուր աշխատող ունի որոշակի նվազագույն իրավունքներ, որոնք ենթադրում են՝

- **աշխատանքի պաշտպանություն և անվտանգության տեխնիկա՝** ընդհանուր իրավունքներ և պարտականություններ, աշխատատե-

³⁶ ԵՄ պաշտոնական կայքէջ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&intPageId=3427>

ղեր, աշխատանքային սարքավորումներ, կոնկրետ ռիսկեր և խոցելի աշխատողներ,

- **հավասար հնարավորություններ կանանց և տղամարդկանց համար՝** հավասար վերաբերմունք աշխատավայրում, հղիություն, հղիության և ծննդաբերության արձակուրդ, երեխայի խնամքի արձակուրդ,
- **պաշտպանություն սեռի, ռասայի, կրոնի, տարիքի, հաշմանդանության և սեռական կողմնորոշման հիմքով խտրականության դեմ,**
- **աշխատանքային օրենսդրություն՝** ոչ լրիվ աշխատանքային օր, պայմանագրեր, աշխատանքային ժամ, երիտասարդների աշխատանքի տեղավորում, աշխատակիցների իրազեկում և խորհրդատվություն³⁷:

ԵՄ-ում գոյություն ունեն աշխատավարձի սահմանման տարբեր մոտեցումներ³⁸: Այն գործոնները, որոնք առնչվում են աշխատավարձի համապարփակ փոփոխություններին, ներառում են՝

- կենտրոնացման աստիճանը (մակարդակ, որտեղ ընթանում են աշխատավարձի վերաբերյալ բանակցությունները),
- այն, թե ինչպես է աշխատավարձն արտացոլում արտադրողականության տարբերությունները (տնտեսության տարբեր հատվածների, ընկերությունների և աշխարհագրական տարածքների միջև),
- բանակցությունների՝ ազգային մակարդակի նպատակները հաշվի առնելու աստիճանը (տարբեր մակարդակներում համակարգման աստիճանը):

Աշխատավարձի վերաբերյալ բանակցությունները կարող են լինել կա՛մ խիստ ապակենտրոնացված (հիմնականում ընկերությունների մակարդակով, օրինակ՝ Մեծ Բրիտանիայում և Բալթյան երկրներում), կա՛մ խիստ կենտրոնացված (աշխատավարձի ձևավորումը ազգային մակարդակով, օրինակ՝ Բելգիայում և Սլովենիայում), կա՛մ կարող են անցկացվել միջանկյալ մակարդակով, սովորաբար՝ ոլորտների մակարդակով (օրինակ՝ Իտալիայում): Ավելի կենտրոնացված մոտեցման դեպքում մասնակիցները հաշվի են առնում աշխատավարձի փոփոխությունների ազդեցությունն ամբողջ տնտեսության ցուցանիշների վրա: Ավելի ապակենտրոնացված մոտեցումը կարող է արդյունավետության բարձրացմանը նպաստել այնքանով, որքանով աշխատավարձը և արտադրողականությունը ընկերության մակարդակով կհամաձայնեցվեն, ինչը կարող է նպաստել աշխատանքային ռեսուրսների ավելի արդյունավետ բաշխմանը: Սա նաև նշանակում է, որ բարձր հա-

³⁷ ԵՄ պաշտոնական կայքէջ, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=82&langId=en>

³⁸ Վերլուծությունները կատարվել են European Commission. European Semester Thematic Factsheet, Wage Developments and Wage Setting Systems հրատարակման նյութերով:

վանականություն կա, որ անբարենպաստ տնտեսական շուկր կփոխհատուցվի աշխատուժի ծախսերի ճշգրտմամբ՝ զբաղվածության փոխարեն:

Ընկերությունների մակարդակում ձեռք բերված համաձայնագրերը չեն կարող աշխատողների համար պակաս բարենպաստ լինել, քան ոլորտային համաձայնագրերն են: Այնուամենայնիվ, կան մի շարք երկրներ (օրինակ՝ Պորտուգալիան և Իսպանիան), որտեղ ընկերության մակարդակով համաձայնագիրը գերակա ուժ ունի ճյուղի մակարդակով համաձայնագրի նկատմամբ, նույնիսկ եթե այն պակաս բարենպաստ է աշխատողի համար:

Աշխատավարձի փոփոխությունները կարող են նաև կախված լինել տարբեր սուբյեկտների միջև համակարգման ընթացիկ վիճակից: Համակարգումը կարող է լինել «հորիզոնական», երբ որոշ ոլորտներ հանդես են գալիս որպես աշխատավարձի համաձայնագրերի հաստատման առաջնորդներ, իսկ մյուսները հետևում են նրանց, կամ երբ համաձայնագրեր են կնքվում ասոցիացիաների միջև: Համակարգումը կարող է նաև լինել «ուղղահայաց», երբ ազգային մակարդակով երկկողմ կամ եռակողմ համաձայնագրերը, որոնք հովանավորվում են սոցիալական գործընկերների և կառավարության կողմից, սահմանում են աշխատավարձի բանակցությունների ուղեցույցներ ավելի ցածր մակարդակներում (օրինակ՝ Բելգիայում): Համակարգումը կարող է տեղի ունենալ աշխատավարձի ապակենտրոնացված բանակցություններին զուգահեռ:

Կոլեկտիվ համաձայնագրերի ընդլայնման և աշխատավարձի որոշման կենտրոնացված մոտեցման հետ կապված խնդիրն այն է, որ աշխատավարձը կարող է լիովին հարմարվել նույն ոլորտի ընկերությունների կամ աշխարհագրական տարածքների միջև արտադրողականության տարբերություններին: Որքան մեծ են տարբերությունները, այնքան բարձր է այն ռիսկը, որ երկարաձգումը կհանգեցնի բարձր աշխատավարձով (ցածր զբաղվածության և արտադրության ծավալների) աշխատուժի ոչ ճիշտ բաշխմանը՝ ցածր արտադրողականությամբ ֆիրմաների միջև: Նույնը վերաբերում է որոշակի ընկերություններին կամ տարածքներին բնորոշ շուկերին: Աշխատավարձի մասին համաձայնագրերի միջին տևողության վրա կարող է նաև ազդել աշխատավարձի հարաբերական ճկունությունը: Եվրոպայում կոլեկտիվ համաձայնագրերի միջին տևողությունը հաճախ տատանվում է 1-3 տարի, սակայն որոշ դեպքերում կարող է ավելի մեծ լինել:

Աշխատավարձի ինդեքսավորման մեխանիզմները, որոնք ընդգրկում են բոլոր կամ առնվազն աշխատողների մեծ մասին, ներկայումս գործում են չորս երկրներում՝ Բելգիայում, Կիպրոսում, Լյուքսեմբուրգում և Մալթայում: Այդ դեպքերում աշխատավարձի ճշգրտումը տեղի է ունենում ավտոմատ կերպով և հիմնվում է վերջին գնաճի վրա: ԵՄ այլ երկրներ՝ Դանիան, Ֆրանսիան, Իտալիան և Նիդեռլանդները ևս այս համակարգն օգտագործել են, սակայն ներկայումս այն չեղարկվել է: Իսպանիայում աշխատավարձի ին-

դեքսավորումը նախկինում կոլեկտիվ պայմանագրերում ընդունված երևույթ է եղել, այժմ այն այլևս օրենքով չի պահանջվում: Ֆրանսիայում, Նիդեռլանդներում և Սլովենիայում նվազագույն աշխատավարձը ինդեքսավորվում է ըստ գների, կամ աշխատավարձի, կամ էլ երկուսը միասին: Բելգիայում, Լյուքսեմբուրգում և Մալթայում ինդեքսավորվում է ինչպես նվազագույն, այնպես էլ ընդհանուր աշխատավարձը:

Ինդեքսավորման դրույթները հեշտացնում են երկարատև համաձայնագրերի կնքումը, արտադրական հարաբերություններում ապահովում են կայունություն և նվազեցնում են աշխատավարձի բանակցությունների հետ կապված կրկնվող հակամարտությունների ռիսկը:

Բացի շրջանակային պայմանների սահմանումից և եռակողմ համաձայնագրերին մասնակցելուց, կառավարություններն ունեն մի շարք այլ լծակներ, որոնք կարող են օգտագործել աշխատուժի արժեքի վրա ազդելու համար: Դրանք ներառում են հանրային հատվածի աշխատավարձը, քանի որ պետական հատվածում զբաղվածության մակարդակը և պայմանները կարող է ազդել մասնավոր հատվածում աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի վրա այն հիմքով, որ պետական հատվածը հաճախ խոշոր գործատու է: Սոցիալական վճարների և աշխատուժի ուղղակի հարկման փոփոխություններն ազդում են աշխատանքի վարձատրության հետ չկապված ծախսերի վրա և, հետևաբար, կարճաժամկետ և միջնաժամկետ հեռանկարում աշխատուժի տեսակարար ծախսերի վրա ազդելու ևս մեկ միջոց են:

Աշխատավարձն արձագանքում է նաև տնտեսական պայմանների փոփոխություններին՝ ներառյալ աշխատուժի հարկումը, զբաղվածության պաշտպանության օրենսդրությունը և գործազրկության նպաստների համակարգը:

ԵՄ և արհմիությունների դերը աշխատավարձի քաղաքականության որոշման մեջ, ընդհանուր առմամբ, սահմանափակված են ոչ մեծ թվով ոլորտներով: ԵՄ-ն իրավունք ունի սահմանելու աշխատողների պաշտպանության նվազագույն ստանդարտները, ինչպիսիք են առավելագույն աշխատանքային ժամանակը կամ որոշակի խմբերի պաշտպանությունը³⁹:

Աշխատավարձի քաղաքականությունը և գործադուլի իրավունքը, որոնք կենտրոնական նշանակություն ունեն արհմիությունների և աշխատողների համար, ԵՄ իրավասության շրջանակների մեջ չեն մտնում: Այդ մասին հստակ նշված է Եվրոպական միության գործունեության պայմանագրում (the Treaty on the Functioning of the European Union): Սակայն, ԵՄ հիմնարար իրավունքների խարտիան սահմանում է աշխատողների ու արհմիությունների հիմնական իրավունքները, գործատուների ասոցիացիաների և արհմիությունների միջև բանակցություններ վարելու կոլեկտիվ իրավունքը, արհմիու-

³⁹ Վերլուծությունը կատարվել է Markuz Koza. Wage Policy. How Unions and Labour Rights are Being Squeezed by the EU տեղեկատվության հիման վրա, <https://the-european-illusion.eu/the-book/analysis/eu-wages-policy/>

թյունների միավորվելու իրավունքը և կոլեկտիվ գործողություններ ձեռնարկելու իրավունքը՝ աշխատողների շահերի պաշտպանության համար, այդ թվում՝ գործադուլի իրավունքը:

Եվրամիությունում տնտեսական ճգնաժամի քաղաքականության ընդունումից հետո անդամ երկրները փոխեցին աշխատավարձի և աշխատանքային պայմանների իրենց քաղաքականությունը: Աշխատավարձի քաղաքականության և աշխատանքային իրավունքների ոլորտում սահմանվել են նոր կանոններ՝ եվրոպական տնտեսական քաղաքականության պարտադիր համակարգումն ապահովելու նպատակով:

Աշխատավարձի քաղաքականությունը նոր տնտեսական կառավարման համակարգում խաղում է կենտրոնական դեր: Այն ազդել է աշխատողների վրա երկու հիմնական եղանակներով. **սոսաջին** այն է, որ «խիստ խնայողության քաղաքականությունն» ուղղակիորեն ազդում է պետական հատվածում աշխատողների աշխատավարձի վրա: Խիստ խնայողության ծրագրերը հաճախ ներառում են աշխատավարձի սառեցում, աշխատավարձի սահմանափակում և պետական ծառայության կրճատում: Շատ երկրներում պետական հատվածում գործող աշխատավարձի համաձայնագրերը ծառայում են որպես մասնավոր հատվածի բանակցությունների մոդել, որի արդյունքում պետական հատվածում կրճատումները տարածվում են աշխատողների ողջ շրջանակի վրա:

Եվրոպական ինստիտուտների հայտարարած նպատակներից **երկրորդն** էլ այն է, որ ԵՄ անդամ պետությունները և եվրոգոտին ոչ միայն ձեռք բերեն ավելի բարձր արտաքին մրցունակություն, այլև ավելի մրցունակ լինեն միմյանց նկատմամբ: Այդ տեսանկյունից, արտահանման բարձր մակարդակ ունեցող երկրների և ներմուծող երկրների միջև անհավասարակշռության մեղմման առումով աշխատավարձի փոփոխությունները կարող են ունենալ դրական ազդեցություն: Ուստի, Հանձնաժողովը պահանջում է, որ այն երկրները, որոնք մեծ քանակությամբ ապրանքներ և ծառայություններ են ներմուծում, ենթարկվեն ներքին արժեզրկման, այսինքն՝ արտադրական ծախսերը կրճատեն հատկապես աշխատավարձի առումով:

Վերջին տարիներին ԵՄ-ն 18 անդամ պետություններին ներկայացրել է աշխատավարձի քաղաքականության վերաբերյալ պահանջներ: Ընդ որում, ԵՄ հանձնաժողովը Ֆինլանդիայից, Իտալիայից և այլ երկրներից պահանջել է աշխատավարձի ավելի չափավոր բարձրացում: Շվեդիայում հանձնաժողովը ձգտում է ցածր աշխատավարձի ոլորտն ընդլայնել, իսկ մի քանի այլ երկրներ (Իտալիա, Բելգիա, Իսպանիա և այլն) ստացել են աշխատավարձի բանակցությունները ընկերությունների մակարդակ տեղափոխելու հանձնարարական: Եվրոյի «փրկության» հետ կապված՝ մի շարք միջոցառումներ են սահմանվել Հունաստանի, Պորտուգալիայի, Իռլանդիայի և Կիպրոսի նկատմամբ, որոնք ներառում են պետական ծառայության աշխատավարձի կրճա-

տումը, նվազագույն աշխատավարձի կրճատումը կամ սառեցումը, աշխատանքային օրվա տևողության ավելացումը, անարդարացի աշխատանքից պաշտպանության թուլացումը և ոչ վստահելի զբաղվածության նոր ձևերը: Դրա արդյունքում 2008-2013 թթ. ընթացքում ԵՄ 27 երկրներից 19-ում կոլեկտիվ պայմանագրերի ընդգրկման շրջանակները նեղացել են: Որոշ երկրներում գրանցվել է իրական աշխատավարձի զգալի և շարունակական նվազում:

Անշուշտ, արհմիությունները և քաղաքացիական հասարակությունը դիմադրում են այդ իրադարձություններին՝ կոչ անելով արմատական փոփոխության ենթարկել տնտեսական քաղաքականությունը, ամրապնդել սոցիալական ապահովության համակարգերը և Եվրոպայում ստեղծել սոցիալական միություն: Կարծիք կա, որ Եվրամիությունում իրականացվող կառուցվածքային բարեփոխումներն ուղղված են հենց արհմիությունների իշխանության թուլացմանը՝ կոլեկտիվ համաձայնություններից մինչև սոցիալական ապահովության համակարգեր:

Ավանդաբար, եվրոպական որոշ երկրներում, պետական կառավարման ոլորտում աշխատանքի վարձատրության համակարգը, ամրագրված բյուրոկրատական պրակտիկային համապատասխան, չափազանց կոշտ է: Աշխատավարձը սահմանվում է ըստ դասի, և կառավարման ոլորտի յուրաքանչյուր պաշտոնյայի դասային աստիճանը կարգավորվում է միասնական դասի շրջանակներում: Ըստ դասերի պաշտոնների ստեղծումը և դասակարգումը չի գտնվում առանձին կազմակերպությունների իրավասության ներքո, այլ սահմանվում է կառավարության կամ խորհրդարանի կողմից: Միակ ուղին, ըստ որի պետական ծառայողը կարող է «ազդել» իր աշխատավարձի վրա, ավելի բարձր աստիճանի տեղափոխվելն է: Նման անցման գերակշռող չափանիշը ծառայության տարիների քանակն է: Շատ երկրներում գրեթե բոլոր պետական ծառայողները ստանում են աշխատավարձ և, ավելի կամ պակաս, ավտոմատ կերպով բարձրանում են կարիերայի աստիճաններով՝ կախված աշխատած տարիներից և մանրակրկիտ մտածված կարիերայի հետագծերից, կամ նույնիսկ մինչև կյանքի վերջը երաշխավորված զբաղվածությունից (վարձում): Նման հանգամանքներում ծառայողական ատեստավորումն առօրյա վարչական կյանքի վրա իրական ազդեցություն չի ունենում: Սակայն, այդ մոտեցումը տարբեր տնտեսական, սոցիալական և ժողովրդագրական գործոնների ազդեցությամբ փոխվել է՝ կախված երկրներից, պաշտոնների և դասերի տեսակից: Մասնավորապես, դեր է խաղացել մասնավոր հատվածի համեմատությամբ աշխատանքի վարձատրության կառուցվածքի անհավասարակշռությունը: Պետական կառավարումը աշխատաշուկայում ավելի գրավիչ դարձնելու համար կառավարությունները, կարիերայի վրա հիմնված աշխատավարձին ի լրումն, սկսել են դիտարկել, այսպես կոչված, Pay-for-performance (վճար՝ արդյունքատվության դիմաց) պրակտիկան:

ԵՄ երկրների մեծ մասը PfP սխեմաներն սկսել է փորձարկել մի քանի տասնամյակ առաջ, և մինչ օրս այդ գործառույթը շարունակվում է (աղյուսակ 2.1):

PfP համակարգի զարգացումը ԵՄ-ում, 2007-2017 թթ.⁴⁰ | Աղյուսակ 2.1

	2007	2017	NOTE
<i>Այո՝ արդյունքաբաշխման դիմաց վճարին</i>	Բելգիա	Բելգիա, Բուլղարիա	
	Բուլղարիա	Չեխիայի	
	Դանիա	Հանրապետություն	
	Էստոնիա	Էստոնիա	
	Ֆինլանդիա	Ֆինլանդիա	
	Ֆրանսիա	Ֆրանսիա	
	Գերմանիա	Գերմանիա	Մեծ Բրիտանիան չի մասնակցել
	Հունգարիա	Հունաստան	2017-ի հարցմանը:
	Իտալիա	Հունգարիա	Լատվիան
	Լիտվա	Իռլանդիա	2007-ի հարցման ժամանակ մաս չի կազմել:
	Մալթա	Իտալիա	
	Սլովակիա	Լատվիա	
	Իսպանիա	Լիտվա	
	Շվեդիա	Մալթա	
	Մեծ Բրիտանիա	Նիդեռլանդներ	
	Լեհաստան		
	Պորտուգալիա		
	Սլովակիա, Սլովենիա		
	Իսպանիա, Շվեդիա		
<i>Արդյունքաբաշխման դիմաց վճարման քաղաքականություն</i>	Ավստրիա	Ավստրիա	
	Կիպրոս	Խորվաթիա	
	Չեխիա	Կիպրոս	Խորվաթիան և Եվրոպական հանձնաժողովը
	Հունաստան	Դանիա	2007-ի հարցմանը չեն մասնակցել:
	Իռլանդիա	Լյուքսեմբուրգ	
	Լյուքսեմբուրգ	Նիդեռլանդներ	
	Նիդեռլանդներ	Ռումինիա	
	Լեհաստան	Եվրոպական հանձնաժողով	
Պորտուգալիա			
Ռումինիա			
Սլովենիա			

Ծանոթություն. Կարմիր գույնը ցույց է տալիս, որ երկիրը, 2007 թ. համեմատությանը, 2017-ին է անցում կատարել Pay-for-Performance համակարգին:

Անհրաժեշտ ենք համարում փաստել, որ չարդարացված ցածր աշխատավարձից պաշտպանությունը նախատեսված է ԱՄԿ-ի «Նվազագույն աշխատավարձ» օրենքով:

⁴⁰ Աղբյուրը՝ Pay-for-Performance in the Civil Service of the EU. European Public Administration Country Knowledge, էջ 11. https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/ht0921294enn.en_.pdf
https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/ht0921294enn.en_.pdf

խատավարձի սահմանում» N131 1970 թ. կոնվենցիայով⁴¹: Նշված կոնվենցիայի համաձայն՝ պետությունները պարտավորվում են կիրառել վարձու աշխատողների բոլոր խմբերն ընդգրկող նվազագույն աշխատավարձի սահմանման համակարգ, որոնց աշխատանքային պայմանները նպատակահարմար են դարձնում նման համակարգի կիրառումը: Նվազագույն աշխատավարձի մակարդակը որոշելիս հաշվի են առնվում այնպիսի գործոններ, ինչպիսիք են աշխատավորների և նրանց ընտանիքների կարիքները, տնտեսական նկատառումները, այդ թվում՝ տնտեսական զարգացման և զբաղվածության բարձր մակարդակի պահպանման պահանջները:

Եվրոպական բոլոր երկրներում գոյություն ունեն նվազագույն աշխատավարձի այս կամ այն ձևեր, սակայն ազգային համակարգերը խիստ տարբերվում են նվազագույն աշխատավարձի մակարդակներով, մասշտաբներով, քաղաքական և ինստիտուցիոնալ սահմանմամբ⁴²: Սկզբունքորեն, գոյություն ունեն երկու հիմնական հատկանիշներ, որոնք թույլ են տալիս կառուցել նվազագույն աշխատավարձի տարբեր ազգային համակարգեր:

- Նախ, առկա են նվազագույն աշխատավարձի օգտագործման տարբեր ոլորտներ և կիրառելիություն: Եթե որոշ երկրներում սահմանվում է միասնական ազգային նվազագույն աշխատավարձ, ապա այլ երկրներում այն սահմանվում է միայն ճյուղային կամ մասնագիտական մակարդակով:
- Երկրորդ, նվազագույն աշխատավարձի սահմանման եղանակներում գոյություն ունեն հիմնարար տարբերություններ, որոնք կարող են սահմանվել կա՛մ օրենսդրական կարգավորմամբ, կա՛մ կոլեկտիվ պայմանագրերով:

2022 թ. հունվարի 1-ի դրությամբ ԵՄ 27 անդամ պետություններից 21-ում սահմանվել է ազգային նվազագույն աշխատավարձ: Ամսական նվազագույն աշխատավարձը մեծապես տարբերվում է տարբեր անդամ պետություններում, այն տատանվում է 332 եվրոյից (Բուլղարիա) մինչև 2257 եվրոյի (Լյուքսեմբուրգ) շրջանակներում (գծապատկեր 2.1): Գործող ազգային համախառն ամսական նվազագույն աշխատավարձի (արտահայտված եվրոյով) մակարդակների տարբերություններն այսպիսին են.

- Լյուքսեմբուրգում, Իռլանդիայում, Նիդեռլանդներում, Բելգիայում, Գերմանիայում և Ֆրանսիայում ազգային նվազագույն ամսական աշխատավարձի մակարդակը բարձր է 1500 եվրոյից: Դրանցում

⁴¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-normes/documents/normativeinstrument/wcms_c-131_ru.htm

⁴² St' u European minimum wage policy: A concept for wage-led growth and fair wages in Europe Thorsten Schulten Hans Boeckler Foundation, Dusseldorf, International Journal of Labour Research, 2012, Vol. 4 Issue, էջ 86-88. <http://nationalminimumwage.co.za/wp-content/uploads/2015/09/0204-European-minimum-wage-policy-A-concept-for-wage-led-growth-and-fair-wages-in-Europe.pdf>

նվազագույն աշխատավարձը տատանվում է 1603 եվրոյից (Ֆրանսիայում) մինչև 2257 եվրո (Լյուքսեմբուրգ):

- Սլովենիայում (1074 եվրո) և Իսպանիայում (1126 եվրո) ազգային նվազագույն ամսական աշխատավարձը 1000 եվրոյից բարձր է, սակայն ցածր է 1500 եվրոյից:

Ամսական 1000 եվրո ազգային նվազագույն աշխատավարձ ունեցող երկրներն են Պորտուգալիան, Մալթան, Հունաստանը, Լիտվան, Լեհաստանը, Էստոնիան, Չեխիան, Սլովակիան, Խորվաթիան, Հունգարիան, Ռումինիան, Լատվիան և Բուլղարիան: Այդ երկրների նվազագույն աշխատավարձը տատանվում է 332 եվրոյից (Բուլղարիա) մինչև 823 եվրոյի (Պորտուգալիա) շրջանակներում:

Եվրոպայում գործում է նվազագույն աշխատավարձի մակարդակների համեմատության երեք մեթոդ:

Առաջին այն է, որ միասնական արժույթով՝ եվրոյով հաշվարկված նվազագույն աշխատավարձի ընթացիկ արժեքների միջև լինի համապատասխանություն: Համեմատության այս մեթոդի հետ կապված խնդիրն այն է, որ միշտ, փոխարժեքի փոփոխության արդյունքում այն ներառում է վիճակագրորեն խեղաթյուրող ազդեցություն: Բացի դրանից, նվազագույն աշխատավարձի ընթացիկ արժեքը դրա իրական արժեքի մասին քիչ տեղեկություն է պարունակում, հատկապես՝ որոշակի ազգային սոցիալ-տնտեսական շրջանակների աշխատողների առումով: **Երկրորդ մեթոդի** հաշվարկման հիմքում դրվում են տարբեր երկրներում գների մակարդակները և կյանքի արժեքն արտացոլող գնողունակության ստանդարտները: **Երրորդ մեթոդն** արտացոլում է երկրի մակարդակով նվազագույն աշխատավարձի հարաբերական մեծության և միջին աշխատավարձի համեմատությունը: Վերջինս տեղեկություն է պարունակում ազգային աշխատավարձի աստիճանակարգում նվազագույն աշխատավարձի պաշտպանության իրական մակարդակի և նվազագույն աշխատավարձ ստացող անձանց ընդհանուր կարգավիճակի մասին: Նվազագույն աշխատավարձի մակարդակների համեմատությունը կարող է անցկացվել ժամային սկզբունքով կամ ամսական կտրվածքով: Գործնականում, նույնիսկ օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի դեպքում, արհմիությունները, սովորաբար, նվազագույն աշխատավարձի հաստատման գործընթացին շատ ակտիվ մասնակցություն են ունենում:

Նվազագույն աշխատավարձի տարբեր գնողունակությունից բացի, դրա իրական պաշտպանության արժեքը կարող է չափվել հարաբերական արժեքով, այսինքն՝ աշխատավարձի ազգային կառուցվածքի նկատմամբ ազգային նվազագույն աշխատավարձով: Աշխատավարձի ազգային կառուցվածքը կարելի է որոշել՝ օգտագործելով, այսպես կոչված, Քեյթսի համաթիվը, ըստ որի նվազագույն աշխատավարձի հարաբերական մակարդակը չափվում է

կա՛մ որպես երկրի մակարդակով մեդիան (median) աշխատավարձի, կա՛մ միջին (average) աշխատավարձի մաս⁴³:

Նվազագույն աշխատավարձի եվրոպական քաղաքականության հայեցակարգի հիմնական գաղափարը համակարգված քաղաքական այնպիսի մոտեցման մշակումն է, ըստ որի՝ Եվրոպայում աշխատողները պետք է ստանան **արդար աշխատավարձ**: Արդար աշխատավարձի վերաբերյալ բանավեճն ավանդությանն է, և շատ երկրներ ճանաչում են այդ իրավունքը, որն էլ ամրագրված է միջազգային, տարածաշրջանային և ազգային մի քանի կոնվենցիաներով:

Արդար աշխատավարձի գաղափարը կյանքի կոչելու համար 1970-ական թթ. Եվրոպայի խորհուրդը համաձայնեցրեց այն սահմանումը, ըստ որի՝ բոլոր աշխատողները պետք է ստանան համախառն աշխատավարձ, որը չպետք է ցածր լինի ընդհանուր աշխատավարձի 68%-ից: 1990-ական թթ. Եվրոպայի խորհուրդը փոխեց իր վերաբերմունքը համախառն աշխատավարձի նկատմամբ և մշակեց նոր շեմ, որը սահմանում էր, որ արդար զուտ աշխատավարձը պետք է լինի երկրի միջին զուտ աշխատավարձի առնվազն 60%-ը: Սակայն, նվազագույն աշխատավարձի եվրոպական քաղաքականությունը չի վերաբերում եվրոպական ոչ մի երկրի նվազագույն աշխատավարձին, ինչպես նաև նվազագույն աշխատավարձի ազգային սահմանման ինստիտուցիոնալ ներդաշնակեցմանը: Դա չի նշանակում, որ Եվրոպայում յուրաքանչյուր երկիր պետք է օրենքով նախատեսված ազգային նվազագույն աշխատավարձ սահմանի: Գործնականում դա կարող է նշանակել, որ ԵՄ-ն որոշում է ազգային նվազագույն աշխատավարձի եվրոպական նպատակը կամ նորմը, որը երկրում մեդիան կամ միջին աշխատավարձի որոշակի տոկոսն է: Ամեն դեպքում կարևորվում է այն, որ եվրոպական յուրաքանչյուր աշխատող ստանում է արժանապատիվ աշխատավարձ:

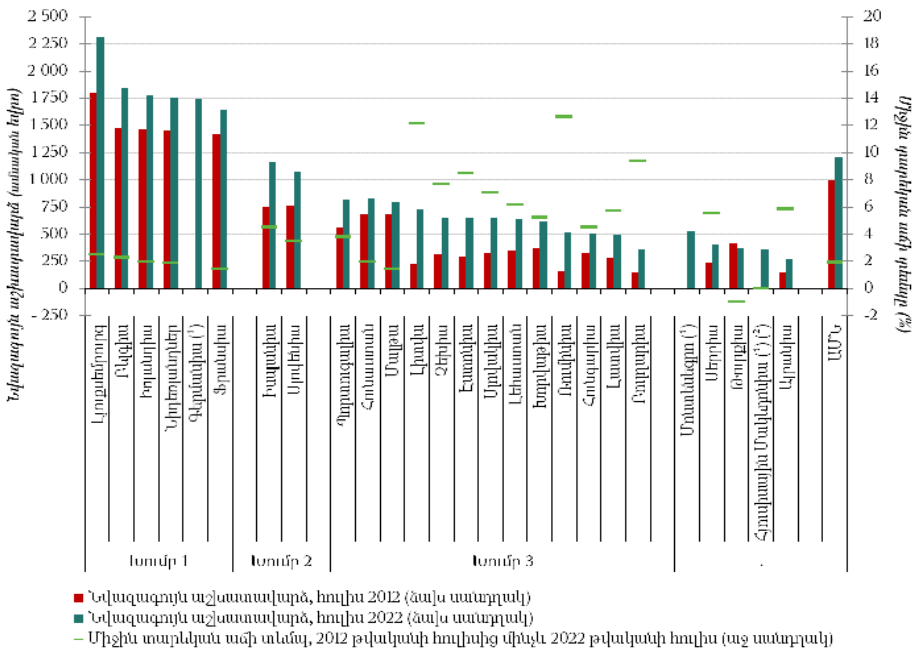
Երկար ու հակասական բանավեճերից հետո Եվրոպական արհմիությունների կոնֆեդերացիան վերջապես ներկայացրել է առաջարկ, ըստ որի՝ ազգային նվազագույն աշխատավարձ ունեցող բոլոր եվրոպական երկրներում դրանց մակարդակները պետք է լինեն երկրի միջին աշխատավարձի առնվազն 50%-ը և երկրի մեդիան աշխատավարձի 60%-ը⁴⁴:

⁴³ Median աշխատավարձը վերաբերում է որոշակի պաշտոնի կամ մասնագիտության աշխատողների ամենաբարձր և ամենացածր (50:50) աշխատավարձի միջև սահմանին, այսինքն՝ ուսումնասիրվող բնակչության աշխատողների կեսն ավելի քիչ է վաստակում, իսկ մյուս կեսն ավելի շատ է վաստակում: Այն ներկայացնում է միջին աշխատավարձի ճշգրիտ արտացոլումը, քանի որ նվազեցնում է երկու սանդղակների ծայրահեղ արժեքները:

Միջին աշխատավարձը հարկերի վճարումից հետո ընդհանուր եկամտի ցուցանիշն է, որը բաժանվում է զբաղված աշխատողների ընդհանուր թվին: Միջին աշխատավարձը ճշգրտվում է՝ հաշվի առնելով գնողունակության պարիտետը:

⁴⁴ St' u ETUC (European Trade Union Confederation). 2010. Defending the autonomy of collective bargaining in Europe, resolution adopted at the Executive Committee on 1-2 December 2010, <http://www.etuc.org/IMG/pdf/Resolution-EN-Defending-autonomy-collective-bargaining.pdf>

Մեծ Բրիտանիայում աշխատողի աշխատավարձի վճարման եղանակը կախված է բացառապես աշխատանքային պայմանագրում աշխատավարձի վճարման մասին պայմանավորվածություններից: Աշխատանքային պայմանագրերում պետք է նշվի վարձատրության սանդղակը կամ դրույքաչափը կամ վարձատրության հաշվարկման մեթոդը, այն միջակայքերը, որոնցով կատարվում է վարձատրությունը (այսինքն՝ շաբաթական, ամսական կամ այլ՝ որոշակի ժամանակահատվածներով), արժույթը, որով պետք է կատարվի վարձատրությունը և նշվի վճարվող ցանկացած լրացուցիչ վարձատրության մասին: Աշխատավարձը կարող է վճարվել ամեն օր, ամեն շաբաթ կամ որոշակի այլ ժամանակահատվածներով:



Նշում: * Դանիայում, Բուլղարիայում, Կիպրոսում, Ավստրիայում, Ֆինլանդիայում և Շվեդիայում ազգային նվազագույն աշխատավարձ չկա: (*) 2012 թվականի հունվարի տվյալները և վերոնշյալ տեղյակության միջին տարեկան տեմպը հասանելի չեն: (**) Նվազագույն աշխատավարձը ուժի մեջ է 2021 թվականի հուլիսի 1-ից: Աղբյուր՝ Եվրոստատ (աղբյուրը տվյալների կոդ՝ gain_naw_cur):

Գծապատկեր 2.1

ԵՄ անդամ և թեկնածու երկրների ամսական նվազագույն աշխատավարձերը 2012 և 2020 թթ., եվրո⁴⁵

Մեծ Բրիտանիան առաջին անգամ պաշտոնական նվազագույն աշխատավարձ սահմանել է 1999 թվականին: Դա մի քայլ էր, որն ուղղված էր երկրում ցածր աշխատավարձի խնդիրների լուծմանը և տնտեսական աճի

⁴⁵ Աղյուսակը ներկայացվել է վերլուծությունները կատարվել են Եվրոստատի պաշտոնական էջում բերված փոճակագրական տվյալների հիման վրա, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics#Variations_in_national_minimum_wages

խթանմանը: Սկզբնական դրույքը ժամում կազմում էր 3.60 ֆունտ ստեռլինգ՝ 22 տարեկանից բարձր անձանց համար: Մեծ Բրիտանիայի ազգային նվազագույն աշխատավարձի և ազգային կենսապահովման նվազագույնի միջև տարբերությունն այն էր, որ ազգային նվազագույն աշխատավարձը պարտադիր է 16-23 տարեկան աշխատողների համար և, որը յուրաքանչյուր տարիքային կատեգորիայի համար ավելանում է: Ազգային կենսապահովման նվազագույն չափը նվազագույն աշխատավարձի ամենաբարձր դրույքաչափն է և վճարվում է 23 տարեկանից բարձր բոլոր աշխատողներին: Աշխատավարձի նշված երկու մակարդակներն ունեն պարտադիր բնույթ և սահմանվում են Մեծ Բրիտանիայի կառավարության կողմից:

Յոթ թեկնածուների և հավանական թեկնածուների թվում հինգն ունեն ազգային նվազագույն աշխատավարձ (Մոնտենեգրո, Հյուսիսային Մակեդոնիա, Ալբանիա, Սերբիա և Թուրքիա), ինչը չկա Բոսնիա-Հերցեգովինայում, ինչպես նաև Կոսովոյում:

Եվրոպական որոշ երկրներում նվազագույն աշխատավարձի ազգային համակարգ չի կիրառվում, այն կիրառվում է միայն ոլորտային կամ մասնագիտական մակարդակով: Ազգային նվազագույն աշխատավարձ չեն կիրառում Դանիան, Իտալիան, Կիպրոսը, Ավստրիան, Ֆինլանդիան և Շվեդիան: Վերջինս ավելի շուտ բացառություն է, քանի որ դա միակ երկիրն է, որտեղ օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձ գոյություն ունի, սակայն այն կիրառվում է միայն ինը տարբեր մասնագիտությունների նկատմամբ՝ ներառյալ պահակային ծառայության աշխատողները, դոնապահները, հավաքարարները և այլն: Մյուս բոլոր երկրներում նշված խմբում ընդգրկված աշխատողների նվազագույն աշխատավարձը որոշվում է բացառապես ոլորտային և կոլեկտիվ պայմանագրերով: Երկրների մեծ մասում հենց պետությունն է վերջնականապես որոշում ազգային նվազագույն աշխատավարձը՝ ըստ օրենքի:

Կենսապահովման նվազագույնը սահմանվում է Կենսապահովման հիմնադրամի կողմից՝ որպես ենթադրյալ «իրական» կենսապահովման նվազագույն՝ ըստ կյանքի փաստացի արժեքի: Հիմնադրամն այն սահմանում է երկու մակարդակով. մեկը Լոնդոնի համար, մյուսը՝ Մեծ Բրիտանիայի մնացած տարածքների: Այն պարտադիր բնույթ չունի:

16 տարեկան և ավելի բարձր տարիքի աշխատողներն ունեն ազգային նվազագույն ժամանակավարձի օրինական իրավունք⁴⁶: Դա կախված չէ նրանց աշխատանքի վայրից, բիզնեսի չափից կամ աշխատողի զբաղմունքից: Աշխատավարձը կարող է սահմանվել նաև կոլեկտիվ պայմանագրով, սակայն պայմանագրի ցանկացած դրույթ անվավեր է, եթե այն բացառում կամ սահմանափակում է 1998 թ. «Նվազագույն աշխատավարձի մասին ազ-

⁴⁶ <https://wageindicator.org/labour-laws/labour-law-around-the-world/minimum-wages-regulations/minimum-wages-regulations-uk>

գային օրենքի» որևէ դրույթ: Բիզնեսի, նորարարության և հմտությունների վարչությունը (BIS) գործատուների կողմից նվազագույն աշխատավարձի սահմանված դրույթաչափերը չպաշտպանելու դեպքերում տուգանքը 100%-ից հասցրել է 200%-ի⁴⁷:

Նվազագույն աշխատավարձը սահմանվում է ըստ տարիքային կատեգորիաների: 2022 թ. ապրիլի 1-ի դրությամբ դրանց արժեքները հետևյալներն են⁴⁸.

- 4,81 ֆունտ ստեռլինգ (մինչև 18 տարեկան և փորձառություն անցնողներ),
- 6,83 ֆունտ ստեռլինգ (18-20 տարեկան)
- 9,18 ֆունտ ստեռլինգ (21-22 տարեկան)
- 9,50 ֆունտ ստեռլինգ (23 տարեկանից բարձր անձանց համար, նաև հայտնի է որպես ազգային կենսապահովման նվազագույն):

Նվազագույն աշխատավարձի իրավունքը տարածվում է կես դրույթով աշխատողների, պատահական աշխատողների (օրինակ՝ մեկ օրով վարձված), գործակալությունների աշխատողների, աշակերտների, փորձաշրջանի մեջ գտնվող, հաշմանդամություն ունեցողների, գյուղատնտեսական աշխատողների, օտարերկրյա աշխատողների, նավաստիների և օֆշորային աշխատողների վրա: Բանվորներին վճարում են ըստ նրանց կողմից արտադրված արտադրատեսակների քանակի:

Աշխատավարձի սահմանման կառուցակարգերը ԱՄՆ-ում

Միացյալ Նահանգներում աշխատավարձի սահմանման միասնական ձև գոյություն չունի: Ընդհանուր առմամբ, աշխատավարձը սահմանվում է աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի հիման վրա, սակայն դրա վրա կարող են ազդել այնպիսի գործոններ, ինչպիսիք են կոնկրետ տարածքում կյանքի արժեքը, արհմիության առկայությունը, ընթացիկ նվազագույն աշխատավարձը և աշխատանքային փորձը⁴⁹: Չնայած վերջին տարիներին ԱՄՆ-ում արհմիությունների ազդեցությունը նվազել է, սակայն որոշ ոլորտներում դրանք դեռևս գոյություն ունեն և կարողանում են ազդել աշխատավարձի սահմանման վրա: Աշխատանքի վարձատրության դրույթաչափերը տարբերվում են նաև՝ կախված աշխատողի սեռից, ռասայից, կրթական մակարդակից և որակավորումից: Ըստ Աշխատանքի վիճակագրության բյուրոյի տվյալների՝ գործազրկության մակարդակը զգալիորեն ցածր և աշխատավարձը ավելի բարձր է բարձրագույն կրթություն ունեցող մասնագետների,

⁴⁷ Տե՛ս The National Minimum Wage (Amendment) (No. 2) Regulations 2014 (SI No. 2485 of 2014); The National Minimum Wage Regulations 1999; National Minimum Wage Act, 1998), <https://wageindicator.org/labour-laws/labour-law-around-the-world/minimum-wages-regulations/minimum-wages-regulations-uk>

⁴⁸ <https://www.expatica.com/uk/working/employment-law/minimum-wage-uk-982318/>

⁴⁹ Վերլուծությունները կատարվել են ԱՄՆ Աշխատանքի վիճակագրության բյուրոյի պաշտոնական կայքէջում բերված նյութերի հիման վրա, <https://www.bls.gov/careeroutlook/>

քան նրանց շրջանում, ովքեր ունեն միջնակարգ կամ թերի բարձրագույն կրթություն: Գործատուները կարող են աշխատավարձը սահմանել՝ ելնելով նրանից, թե կոնկրետ պաշտոնը որքան արժեք կստեղծի:

Միացյալ Նահանգներում աշխատանքի վարձատրության համակարգում տեսականորեն առանձնացվում են աշխատավարձի հինգ ձևեր, այդ թվում՝ նվազագույն աշխատավարձը, կենսապահովման նվազագույնը, գերակշռող աշխատավարձը (Prevailing Wage), թեյավճարով աշխատավարձը և արդար աշխատավարձը⁵⁰:

Նվազագույն աշխատավարձը ամենացածր ժամային աշխատավարձն է, որը գործատուն կարող է վճարել աշխատողին՝ աշխատանքի դիմաց:

Կենսապահովման նվազագույնը այն ամենացածր աշխատավարձն է, որի դեպքում վարձու աշխատողը և նրա ընտանիքը կարող են իրենց թույլ տալ ամենատարրական ծախսերը: Քանի որ յուրաքանչյուր աշխատողի կարիքները տարբերվում են՝ կախված ընտանեկան դրությունից, երեխաների թվից, գտնվելու վայրից, կյանքի արժեքից և այլ գործոններից, «կենսապահովման նվազագույն» հասկացությունը հաճախ առաջացնում է բազմաթիվ սուր քաղաքական հարցեր: Նվազագույն աշխատավարձի բարձրացման հետ կապված օրենսդրական և քաղաքական քննարկումները հաճախ խաչվում են կենսապահովման նվազագույնի քննարկման հետ: Թեև կենսապահովման նվազագույնը և նվազագույն աշխատավարձը հաճախ օգտագործվում են որպես հոմանիշներ, սակայն դրանք տարբեր են, քանի որ նվազագույն աշխատավարձը սահմանվում է և պահպանվում է օրենսդրությամբ, իսկ կենսապահովման նվազագույնը՝ ոչ:

Գերակշռող աշխատավարձը սովորաբար վերաբերում է վճարման այն դրույքաչափին, որը կապալառուները և մատակարարները պետք է առաջարկեն իրենց աշխատակիցներին, երբ նրանք բիզնես են վարում պետական հաստատության հետ: Օրինակ, Լոս Անջելեսը պահանջում է, որ կապալառուները, որոնք մասնակցում են քաղաքի հանրային աշխատանքների պայմանագրերին (օրինակ՝ ճանապարհային շինարարությանը), աշխատողներին վճարեն այն հիմնական մակարդակը, որը սահմանված է Կալիֆոռնիայի նահանգի աշխատանքային հարաբերությունների դեպարտամենտի կողմից:

Թեյավճարով աշխատավարձն այն հիմնական աշխատավարձն է, որը վճարվում է աշխատողին, և որը իր աշխատանքի փոխհատուցման զգալի մասը ստանում է թեյավճարի ձևով: Դաշնային մակարդակով Արդար աշխատանքային ստանդարտների մասին օրենքը (FLSA) նշում է, որ թեյավճար ստացող աշխատողների գործատուները պարտավոր են վճարել աշխատավարձ՝ ժամական 2,13 ԱՄՆ դոլարի չափով միայն այն դեպքում, եթե այդ

⁵⁰ Վերլուծությունը կատարվել է Govdocs կայքէջում բերված նյութերի հիման վրա, <https://www.govdocs.com/5-wage-types-and-how-they-affect-your-employees/>

գումարը ստացված թեյավճարների հետ միասին հավասար է դաշնային նվազագույն աշխատավարձին:

Ընդհանուր առմամբ, **արդար աշխատավարձը** ընկերության գործունեության ամբողջությունն է, որը հանգեցնում է աշխատավարձի կայուն աճին: Արդար աշխատավարձի մեթոդները ներառում են նվազագույն կենսապահովման մակարդակը, աշխատանքի վարձատրության ազգային կանոնների պահպանումը, ինչպիսիք են՝ նվազագույն աշխատավարձը, աշխատավարձի վճարումը, արտաժամյա վարձատրությունը, վճարովի արձակուրդները և սոցիալական ապահովագրության վճարումները, աշխատավարձի պատշաճ ճշգրտման ապահովումը՝ կենսապահովման նվազագույնի և նվազագույն աշխատավարձի փոփոխությանը համապատասխան, կատարվող աշխատանքի համար անհրաժեշտ հմտություններին համապատասխանող աշխատավարձը:

Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներում գործազուրկ չհանդիսացող ապահովագրված աշխատողներն ունեն նվազագույն աշխատավարձի իրավունք՝ սկսած 2009 թ. հուլիսի 24-ից՝ ժամային 7.25 ԱՄՆ դոլարից ոչ պակաս վարձատրությամբ⁵¹: Աշխատանքային շաբաթվա ընթացքում 40 ժամից ավելի աշխատանքի դիմաց կատարվում է արտաժամյա վճար՝ աշխատանքի վարձատրության սովորական դրույքաչափը առնվազն 1.5 անգամ գերազանցող չափով: 16 տարեկան կամ ավելի բարձր տարիքի աշխատողների աշխատանքային ժամերի քանակը սահմանափակված չէ: Արդար աշխատանքային ստանդարտների մասին օրենքը (FLSA) չի պահանջում վճարել հանգստյան օրերի, տոնական կամ սովորական հանգստյան օրերի արտաժամյա աշխատանքի համար, եթե միայն այդ օրերին արտաժամյա աշխատանք չի կատարվում:

Ինչպես Աշխատավարձի և ժամերի դաշնային օրենքը, Նահանգների օրենսդրությունը հաճախ որոշակի մասնագիտություններ կամ ճյուղեր ազատում է նվազագույն աշխատանքային ստանդարտից, իսկ որոշ տեղական ինքնակառավարման մարմիններ նվազագույն աշխատավարձի դրույքաչափերը սահմանում են համապատասխան նահանգի նվազագույն աշխատավարձից ավելի բարձր: Նվազագույն աշխատավարձի դրույքաչափի պահանջները կամ դրանց բացակայությունը, որպես կանոն, կարգավորվում են առանձին նահանգների օրենսդրական գործունեությամբ: Նվազագույն աշխատավարձի մասին դաշնային օրենքը փոխարինում է նվազագույն աշխատավարձի մասին նահանգային օրենքներին, երբ դաշնային նվազագույն աշխատավարձը գերազանցում է նահանգի նվազագույն աշխատավարձը: Այն նահանգներում, որտեղ նահանգի նվազագույն աշխատավարձը գերազան-

⁵¹ Վերլուծությունը կատարվել է U.S. Department of Labor կայքէջում բերված նյութերով, <https://www.dol.gov/general/topic/wages/minimumwage>

ցում է դաշնային նվազագույն աշխատավարձը, պահպանվում է նահանգի նվազագույն աշխատավարձը:

2022 թ. հունվարի 1-ին ԱՄՆ-ում գործող նվազագույն աշխատավարձի դրույքաչափերը՝ ըստ առանձին նահանգների, ներկայացված են աղյուսակ 2.2-ում: Ամերիկացիների մեծամասնությունը հանդես է գալիս դաշնային նվազագույն աշխատավարձի բարձրացման օգտին: Տասը չափահասներից մոտավորապես վեցը (62%)՝ ներառյալ գրեթե բոլոր ժողովրդագրական խմբերում ներգրավվածների մեծամասնությունը, աջակցում են նվազագույն աշխատավարձի՝ մինչև 15 ԱՄՆ դոլարի չափով բարձրացման նախաձեռնությանը:

ԱՄՆ-ում գործող նվազագույն աշխատավարձի դրույքաչափերը՝ ըստ առանձին նահանգների (01.01.2022)⁵² | *Աղյուսակ 2.2*

Դաշնային նվազագույն աշխատավարձից բարձր, ԱՄՆ դոլար	Դաշնային նվազագույն աշխատավարձին՝ 7.25 ԱՄՆ դոլարին հավասար	Նվազագույն աշխատավարձ չի պահանջվում
Ալյասկա 10.34	Ջորջիա	Ալաբամա
Արկանզաս 11.00	Լուիզիանա	Այովա
Արիզոնա 12.80	Այդահո	Միսսիսիպի
Կալիֆոռնիա 14.00	Ինդիանա	Արևելյան Կարոլինա
Կոլորադո 12.56	Կանզաս	Թենեսի
Մերիլենդ 12.50	Յուտա	
Մեն 12.75	Վիսկոնսին	
Միչիգան 9.87	Վայոմինգ	
Մինեսոտա 10.33	Պուերտո Ռիկո	
Միսսուրի 11.15	Հյուսիսային Մարիանյան կղզիներ	
Մոնտանա 9.20		
Նեբրասկա 9.00		
Նյու Ջերսի 13.00		
Նյու Մեքսիկո 11.50		
Նևադա 9.75/8.75		
Նյու Յորք 13.20		
Օհայո 9.30		
Օրիգոն 12.75		
Ռոդ Այլենդ 12.25		
Հարավային Դակոտա 9.95		
Վիրջինիա 11.00		
Վերմոնտ 12.55		
Վաշինգտոն 14.49		
Արև.Վիրջինիա 8.75		
Վիրջինյան կղզ. 10.50		
Գուամ 8.75		

⁵² U.S. Department of Labor. <https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/state>

Կանադայում նվազագույն աշխատավարձի առաջին դրույքաչափերը սահմանվել են 20-րդ դարի սկզբին և առաջնահերթ կիրառվել են կանանց ու երեխաների աշխատանքի վարձատրությունը կարգավորելու նպատակով⁵³: Մանիտոբան և Բրիտանական Կոլումբիան նվազագույն աշխատավարձի մասին օրենսդրությունը գործողության մեջ են դրել 1918 թ., իսկ Օնտարիոն, Քվեբեկը, Նոր Շոտլանդիան և Սասկաչևանը 1920 թ. հետևել են նրանց օրինակին: Արքայազն Էդուարդի կղզին նվազագույն աշխատավարձի մասին օրենքն ընդունած վերջին նահանգն էր, որն էլ 1960-ին ներառեց ինչպես տղամարդկանց, այնպես էլ կանանց աշխատավարձի կարգավորումները:

Դաշնային նվազագույն աշխատավարձը սկզբնապես սահմանվել է 1.25 կանադական դոլարի չափով: 1990-ական թթ. կեսերին տարածաշրջաններում (պրովինցիաներում) և այլ տարածքներում դաշնային դրույքը զգալիորեն հետ էր մնում նվազագույն աշխատավարձից, որը միջին հաշվով կազմում էր ժամական մոտ 5.95 դոլար: 1996 թ. «Նվազագույն աշխատավարձի մասին» օրենքում կատարվել են այդ իրավիճակի վերացմանն ուղղված փոփոխություններ այն նկատառումով, որպեսզի դաշնային նվազագույն աշխատավարձն ավտոմատ ճշգրտվի՝ պրովինցիաներում և տարածքներում տոկոսադրույքների փոփոխություններին համապատասխան:

Պրովինցիաներում և տարածքներում նվազագույն աշխատավարձը շարունակում է կայուն աճել, դրանք այժմ նաև կանոնավոր կերպով վերանայում և/կամ սահմանում են իրենց տոկոսադրույքները, դրույքաչափերն ինդեքսավորում՝ հաշվի առնելով գնաճը: 2021 թ. դեկտեմբերի 29-ից դաշնային նվազագույն աշխատավարձը կազմում էր ժամական 15.00 ԱՄՆ դոլար, իսկ 2022 թ. ապրիլի 1-ից՝ 15.55 դոլար⁵⁴: Այնուամենայնիվ, եթե պրովինցիայի կամ տարածքի կողմից սահմանված նվազագույն աշխատավարձը գերազանցում է դաշնային նվազագույն աշխատավարձը, ապա կիրառվում է պրովինցիայի կամ տարածքի աշխատավարձի դրույքաչափը: Յուրաքանչյուր տարվա ապրիլի 1-ին դաշնային նվազագույն աշխատավարձը կարող է աճել՝ հաշվի առնելով գնաճը: Դաշնային նվազագույն աշխատավարձի բարձրացումը հիմնված է Կանադայի՝ նախորդ օրացուցային տարվա սպառողական գների ինդեքսի վրա (աղյուսակ 2.3):

⁵³ Վերլուծությունը կատարվել է Federal Minimum Wage. Issue Paper. January 2019 <https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/services/reports/SPAWID-SPLR-IssuePaper-MinWage-FINAL-EN.pdf> կայքէջում ներկայացված նութերի հիման վրա:

⁵⁴ Կանադայի Կառավարության պաշտոնական կայքէջ՝ <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/employment-standards/pay-deductions.html>

Ընթացիկ նվազագույն աշխատավարձի դրույթաչափերը Կանադայում⁵⁵

Իրավասությունը	Ուժի մեջ մտնելու ամսաթիվը	Աշխատավարձի դրույթա- չափը, Կանադական դոլար
Դաշնային մակարդակ	01-ապրիլ-2022	15.55
Ալբերտա	26-հունիս-2019	15.00
Բրիտանական Կոլումբիա	01-հունիս-2021	15.65
Մանիտոբա	01-հոկտ.-2021	11.95
Նյու Բրանսուիկ	01-ապրիլ-2022	12.75
Նյուֆաունդլենդ և Լաբրադոր	01-ապրիլ-2022	13.20
Հյուսիսարևմտյան տարածքներ	01-սեպտ.-2021	15.20
Նոր Շոտլանդիա	01-ապրիլ-2022	13.35
Նունավուր	01-ապրիլ-2020	16.00
Օնտարիո	01-հունվար-2022	15.00
Էդուարդ արքայազնի կղզի	01-ապրիլ-2022	13.70
Քվեբեկ	01-մայիս-2022	14.25
Սասկաչևան	01-հոկտ.-2021	11.81
Յուկոն	01-ապրիլ-2022	15.70

Դաշնային մակարդակով կարգավորվող մասնավոր հատվածի (The Federally Regulated Private Sector, FRPS) աշխատակիցները, որոնք կարծում են, որ իրենց չի վճարվում համապատասխան նվազագույն աշխատավարձ, օրենքի համաձայն, իրավունք ունեն բողոք ներկայացնելու Աշխատանքի ծրագրին: «Նվազագույն աշխատավարձի մասին» օրենքի դրույթների խախտումները կարող են հայտնաբերվել նաև Աշխատանքի ծրագրով տեսչական միջոցառումների ընթացքում:

Աշխատավարձի վճարման սկզբունքները Ճապոնիայում

Ճապոնիայում աշխատավարձի քաղաքականությունն իրականացվում է ինչպես պետական, այնպես էլ տեղական մակարդակներում: Վերջին տարիներին աշխատավարձի քաղաքականությունը փոխվում է՝ փոփոխվող տնտեսական պայմաններին համապատասխան:

Աշխատավարձի նկատմամբ պահանջները և աշխատավարձի սահմանման թափանցիկ պրակտիկայի ապահովման պատասխանատվությունը Ճապոնիայում դրված է գործատուների վրա, սակայն կան նաև բազմաթիվ վճարային համակարգեր, որոնք կարող են բավարարել ցանկացած բիզնեսի պահանջները⁵⁶:

Աշխատանքի վարձատրության ճապոնական համակարգը շարունակում է մեծապես կախված լինել տվյալ ընկերությունում աշխատանքի ժամանակահատվածից: Աշխատավարձի վրա կարող են ազդել նաև կրթության մակարդակը, երբեմն նաև աշխատողի տարիքը: Վերջերս Ճապոնիայի Կառա-

⁵⁵ Retail Council of Canada, <https://www.retailcouncil.org/resources/quick-facts/minimum-wage-by-province/>

⁵⁶ Վերլուծությունը կատարվել է Ճապոնիայի «Աշխատանքային ստանդարտների մասին օրենքի» դրույթների հիման վրա, <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/27776/64846/E95JPN01.htm>

վարությունը առաջարկել է սահմանել վճարումներ, որոնք հիմնված են ոչ թե աշխատավայրում անցկացրած ժամանակի, այլ արտադրողականության և աշխատանքի արդյունքների վրա:

Գործատուն չի կարող առանց աշխատողի համաձայնության աշխատավարձը նվազեցնել: Աշխատավարձից պահումները, որպես կանոն, արգելված են, և պահումների դեպքում աշխատակիցների համաձայնությունը օրինական ուժ չունի: Աշխատավարձի պահումը կարգավորվում է աշխատանքային կանոններով. նվազման գումարը, մեկ անգամ, չպետք է գերազանցի միջին օրական աշխատավարձի 50%-ը, իսկ նվազեցման ընդհանուր գումարը չպետք է գերազանցի վճարման մեկ ժամանակահատվածի ընդհանուր աշխատավարձի 10%-ը: Աշխատավարձի մասնակի պահումը թույլատրվում է օրենքներով և նորմատիվ ակտերով նախատեսված դեպքերում կամ երբ առկա է արհմիության կամ աշխատողների մեծ մասը ներկայացնող անձի հետ գրավոր համաձայնություն (եթե արհմիություն չի կազմավորվել):

Ճապոնական ընկերությունները ցուցադրում են աշխատավարձի կառուցվածքի մի շարք առանձնահատկություններ՝

- ամսական վճարում՝ ամառային և ձմեռային պարգևավճարների (բոնուսների) հետ,
- հիմնական աշխատավարձ և մի շարք նպաստներ՝ ներառյալ կեցությունը, ընտանիքը և տրանսպորտը:

Բոնուսները վճարված ընդհանուր աշխատավարձի մեջ մեծ տոկոս են կազմում, ինչի հետևանքով՝

- արտաժամյա աշխատանքի տոկոսադրույքները նվազում են,
- ռեցեսիայի դեպքում աշխատուժի վրա կատարված ծախսերն անմիջապես նվազում են,
- ընկերություններն անցնում են աշխատանքի վարձատրության տարեկան կառուցվածքին, թեպետ ճապոնական աշխատանքային օրենսդրության համաձայն, այդ պրակտիկան ոչ մի առավելություն չի տալիս: Եթե ընկերությունը ներդնում է աշխատանքի վարձատրության տարեկան համակարգ, ապա այն սովորաբար տարածվում է միայն կառավարման օղակի աշխատակիցների վրա:

Ճապոնիայում աշխատակցին աշխատանքից ազատելը չափազանց դժվար է: Օրենքը աշխատողների համար ապահովում է հուսալի պաշտպանություն: Եթե ընկերությունը ցանկանում է աշխատանքից ազատել որևէ մեկին՝ առանց գործը դատարան հասցնելու, ապա գործատուն սովորաբար առաջարկում է միանվագ վճար, որը հաշվարկվում է համաձայն այնպիսի գործոնների, ինչպիսիք են աշխատանքային փորձը և աշխատանքից ազատման պատճառը: Այս վճարումը չի հարկվում սոցիալական ապահովագրության վճարներով և, ի տարբերություն սովորական վճարման, ունի հարկման արտոնյալ ռեժիմ:

Նվազագույն աշխատավարձը Ճապոնիայում կարգավորվում է 1959 թվականին ընդունված «Նվազագույն աշխատավարձի մասին» օրենքով⁵⁷: Նշված օրենքի համաձայն՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձը կիրառվում է բոլոր այն աշխատողների նկատմամբ, որոնք աշխատում են ձեռնարկությունում կամ առևտրային հաստատությունում և աշխատավարձ են ստանում՝ անկախ զբաղմունքի տեսակից: Բացառություն են կազմում ձեռնարկություններում կամ գրասենյակներում զբաղված՝ միասին բնակվող ընտանիքի անդամները և տնային սպասավորները:

Բազային նվազագույն աշխատավարձը սահմանվում է երկրի յուրաքանչյուր առանձին տարածաշրջանի կտրվածքով⁵⁸: Նվազագույն աշխատավարձը Ճապոնիայում սահմանվում է ըստ երկու կարգերի՝ տարածաշրջանային նվազագույն աշխատավարձ և կոնկրետ ճյուղի համար սահմանված հատուկ նվազագույն աշխատավարձ: Տարածաշրջանային նվազագույն աշխատավարձերը սահմանվում են յուրաքանչյուր առանձին շրջանի համար, իսկ ճյուղային սակագները կարող են սահմանվել քիզնեսի որոշակի տեսակների կամ մասնագիտությունների համար այն բանից հետո, երբ շահագրգիռ կողմերը նման հատուկ կարգավորման հայտ են ներկայացնում Նվազագույն աշխատավարձի տարածաշրջանային խորհրդի քննարկմանը: Իր հերթին, ճյուղային աշխատավարձը ևս ունի երկու կարգեր՝ կոնկրետ տարածաշրջանի ճյուղային աշխատավարձ և ընդհանուր ազգային նվազագույն աշխատավարձ:

Ճապոնիայում միասնական համապետական նվազագույն աշխատավարձ գոյություն չունի, այն կախված է տարածաշրջաններից: Օրենքներում նշված չի որևէ գումար, որը կիրառելի կլինի բոլորի համար, սակայն յուրաքանչյուր աշխատողի նվազագույն աշխատավարձի վճարումը երաշխավորվում է տարածաշրջանի կամ զբաղվածության կատեգորիայի շրջանակներում:

Յուրաքանչյուր կատեգորիայի նվազագույն գումարները վերանայվում են յուրաքանչյուր տարվա հոկտեմբերին՝ Առողջապահության, աշխատանքի և սոցիալական ապահովության նախարարության կողմից՝ նվազագույն աշխատավարձի քննարկման հանձնաժողովի հետ խորհրդակցելուց հետո: Նվազագույն աշխատավարձը հաշվարկվում է ժամային հիմունքներով:

Նվազագույն աշխատավարձը այն գուտ գումարն է, որը աշխատողն ստանում է իր աշխատանքի դիմաց՝ առանց հնարավոր բռնուսների և հավելումների: «Աշխատանքային ստանդարտների մասին» օրենքի և «Նվազագույն աշխատավարձի մասին» օրենքի դրույթներին համապատասխան՝

⁵⁷ <https://wageindicator.org/labour-laws/labour-law-around-the-world/minimum-wages-regulations/minimum-wages-regulations-japan>

⁵⁸ Վերլուծությունը կատարվել է <https://voyapon.com/minimum-wage-in-japan/> կայքէջում ներկայացված նյութերի հիման վրա:

նվազագույն աշխատավարձի վճարմանը վերաբերող դրույթների խախտման համար գործատուների նկատմամբ կարող են կիրառվել հետևյալ պատժազանները՝

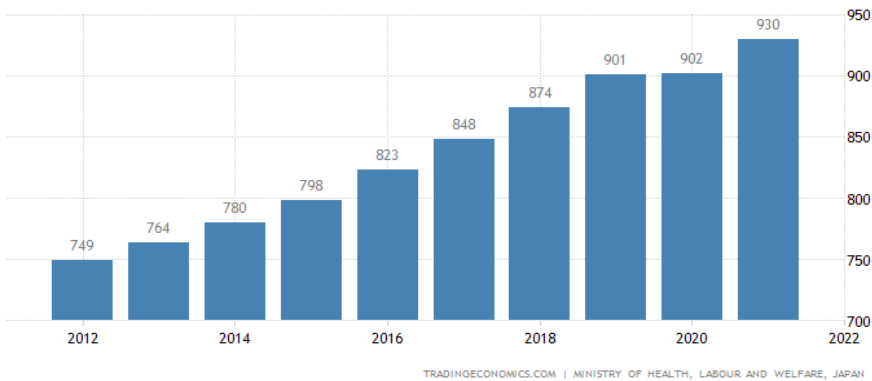
- նվազագույն աշխատավարձով վճարվող աշխատողներին նվազագույն աշխատավարձին հավասար կամ գերազանցող աշխատավարձ չվճարելու համար տուգանք 500 000 իենից ոչ ավելի չափով,
- աշխատավայրերում և այլ ձևերով տեսանելի տեղերում մշտապես տեղեկություն տեղադրելու միջոցով աշխատողներին կիրառելի նվազագույն աշխատավարձի մասին չտեղեկացնելու համար տուգանք մինչև 300 000 իենի չափով,
- ստուգումից հրաժարվելու, խոչընդոտելու կամ խուսափելու, ինչպես նաև աշխատանքային նորմերի գծով տեսուչների հարցերի վերաբերյալ դիմում չներկայացնելու կամ կեղծ ցուցմունքներ տալու համար տուգանք մինչև 300 000 իեն,
- աշխատանքային ստանդարտների մասին օրենքի պահանջներին համապատասխան՝ վճարման եղանակին և ժամկետներին վերաբերող, աշխատողներին գործավարձային դրույթաչափով աշխատավարձ չվճարելու, աշխատողներին տույժ-տուգանքները չվճարելու դեպքերում տուգանք ոչ ավելի, քան 300 000 իենի չափով, կամ
- աշխատողին աշխատանքից ազատելու կամ աշխատողի հետ ոչ պատշաճ վերաբերմունքի համար, համապատասխան մարմիններից որևէ մեկում օրենքի ենթադրյալ խախտման մասին հայտնելու դեպքում տուգանք 300 000 իենը չգերազանցող չափով (կամ ազատագրվմամբ մինչև 6 ամիս ժամկետով):

Նվազագույն աշխատավարձի սահմանման կամ թարմացման չափանիշները ներառում են աշխատավարձի միտումները (աշխատավարձի մակարդակը երկրում), տնտեսական պայմանները, զբաղվածության միտումները և սպառողական գների ինդեքսը: Նվազագույն աշխատավարձը բարձր է ավելի ուրբանիզացված պրեֆեկտուրաներում, ինչպիսիք են մեծ Տոկիոյի շրջանի կամ Օսակա քաղաքի պրեֆեկտուրաները: Տոկիոյում նվազագույն աշխատավարձը 1041 իեն է, ինչը երկրի 47 պրեֆեկտուրաների շրջանակներում ամենաբարձր ցուցանիշն է⁵⁹: Եվ հակառակը, այն ավելի ցածր է գյուղական պրեֆեկտուրաներում, ինչպիսիք են Օկինավան (820 իեն), Կոթին (820 իեն), Կյոսյուն, բացառությամբ՝ Ֆուկուոկայի (Միյագակի, Կագոշիմա, Կումատոմո և Նագասակի՝ 821 իեն, Օիտան՝ 822 իեն), Տոհոկու պրեֆեկտուրայում՝ 821 կամ 822 իեն: Վերանայված նվազագույն աշխատավարձն ուժի մեջ է մտել փուլերով՝ սկսած 2021 թ. հոկտեմբերի 1-ից:

⁵⁹ <https://voyapon.com/minimum-wage-in-japan/>

Ճապոնիայում նվազագույն աշխատավարձը, այլ գերտերությունների համեմատ, ցածր է: 2020 ֆինանսական տարում ժամային նվազագույն աշխատավարձը 902 իեն էր: Վերջին չորս տարիների ընթացքում Ճապոնիայում նվազագույն աշխատավարձը յուրաքանչյուր տարի ավելացել է ավելի քան 20 իենով: Ընդհանուր առմամբ, մինչև 2019 թ. ֆինանսական տարվա նվազագույն աշխատավարձը յուրաքանչյուր չորս տարում Ճապոնիայում մոտ 3%-ով աճել է:

2021 թ. հուլիսին նվազագույն աշխատավարձի գծով կենտրոնական խորհուրդն առաջարկել էր միջին նվազագույն ժամային աշխատավարձը բարձրացնել մինչև 930 իեն (մոտավորապես 8,40 ԱՄՆ դոլար) (գծապատկեր 2.2):



Գծապատկեր 2.2

Նվազագույն աշխատավարձի շարժընթացը Ճապոնիայում, իեն, 2012-2021 թթ.⁶⁰

2002 ֆինանսական տարվանից սկսած՝ այդ 3.1% աճը Ճապոնիայում նվազագույն աշխատավարձի չափման և ժամային աշխատավարձի կիրառման ողջ ընթացքի ամենամեծ աճն է: Այն հանգեցրել է նվազագույն աշխատավարձի ռեկորդային աճի՝ 28 իենով, 902-ից այն բարձրացել է 930 իեն մակարդակի: Ամենամեծ աճը տեղ է գտել Սիմանե պրեֆեկտուրայում. 792 իենից մինչև 824 իեն՝ աճելով 32 իենով:

Աշխատավարձի սահմանման կառուցակարգերը Չինաստանում

Օտարերկրյա ներդրողների համար Չինաստանում աշխատավարձի աճը բիզնեսի վարման անխուսափելի առանձնահատկությունն է: Այնուամենայնիվ, արտադրողականությունը, ենթակառուցվածքները, տրանսպորտային ծախսերը և հսկայական ներքին շուկայի հասանելիությունը դեռևս Չինաստանին թույլ է տալիս մնալ այլ երկրների համեմատությամբ աշխատուժի ավելի ցածր նորմատիվ ծախսեր ունեցող երկրի մակարդակում:

⁶⁰ Trading Economics. <https://tradingeconomics.com/japan/minimum-wage>

Չինաստանում միջին աշխատավարձը 2015 թ., 2020 թ. համեմատությամբ, աճել է 56.9%-ով (աղյուսակ 2.4):

Աղյուսակ 2.4

Միջին աշխատավարձի մակարդակը Չինաստանում, յուան, 2015-2020 թթ.

Տարեթիվը	Աշխատավարձի չափը
12.2015	5169,08
12.2017	6193,17
12.2018	6871,75
12.2019	7781,9
12.2020	8114,92

Չինաստանի օրենսդրության դրույթների համաձայն՝ օրինական նվազագույն աշխատավարձը կատարած աշխատանքի դիմաց նվազագույն վարձատրությանն է, որը գործատուի կողմից պետք է վճարվի աշխատողին՝ պայմանով, որ վերջինս սովորական աշխատանքային ժամանակահատվածում կամ աշխատանքային պայմանագրերով նախատեսված աշխատանքային ժամանակահատվածում կատարել է նորմալ աշխատանք⁶¹: Նվազագույն աշխատավարձի ստանդարտները սահմանվում են **մարզերի կառավարությունների կողմից**՝ հաշվի առնելով այնպիսի գործոններ, ինչպիսիք են տեղական աշխատողների և նրանց խնամակալության տակ գտնվողների կյանքի նվազագույն արժեքը, քաղաքային բնակչության սպառողական գների ինդեքսը, աշխատողների կողմից վճարվող սոցիալական ապահովագրության և բնակարանային ֆոնդերի վճարները, աշխատողների միջին աշխատավարձը, տեղական տնտեսական զարգացման մակարդակը, տեղական զբաղվածության կարգավիճակը և այլն: Ընդհանուր առմամբ, նվազագույն աշխատավարձի ստանդարտները ներկայացված են երկու՝ նվազագույն աշխատավարձի ամսական ստանդարտի և նվազագույն աշխատավարձի ժամային ստանդարտի տեսքով: Նվազագույն աշխատավարձի ամսական ստանդարտը կիրառվում է լրիվ դրույքով աշխատողների համար, իսկ նվազագույն աշխատավարձի ժամային ստանդարտը կիրառվում է ոչ լրիվ դրույքով աշխատողների համար, ինչպիսիք են կես դրույքով և ժամանակավոր աշխատողները:

Նվազագույն աշխատավարձը չի ներառում արտաժամյա աշխատանքի վարձատրությունը, գիշերային հերթափոխի, ամռանը բարձր ջերմաստիճանի, աշխատանքի հատուկ պայմանների հավելավճարները և սննդի, տրանսպորտի, բնակարանի սուբսիդավորումը:

Չինաստանում տեղական ինքնակառավարման մարմինները, ընդհանուր առմամբ, պարտավոր են իրենց տարածքում նվազագույն աշխատա-

⁶¹ Վերլուծությունը կատարվել է China Briefing կայքէջում բերված նյութերի հիման վրա, <https://www.china-briefing.com/news/minimum-wages-china-2022/>

վարձը թարմացնել մի քանի տարին մեկ, սակայն ունեն նաև աշխատավարձերը տեղական պայմաններին ճկուն հարմարեցնելու հնարավորություն: Մարզերի մեծամասնությունը տարբեր շրջաններում սահմանում է նվազագույն աշխատավարձի տարբեր մակարդակներ՝ կախված շրջանների զարգացման մակարդակից և կյանքի արժեքից: Օրինակ, ավելի բարձր նվազագույն աշխատավարձ է սահմանվում մարզի մայրաքաղաքի և առավել զարգացած քաղաքների համար, այն դեպքում, երբ փոքր քաղաքները և գյուղական վայրերն ընկնում են ցածր աշխատավարձի կարգի տակ: Այսպես, ներկայումս Շահայի 31 մարզերի շրջանում գրանցվել է ամենաբարձր ամսական նվազագույն աշխատավարձը, որը կազմում է 2590 յուան կամ 400 ԱՄՆ դոլար, իսկ Պեկինում ամենաբարձր ժամային նվազագույն աշխատավարձը 25.3 յուան է կամ 3.9 ԱՄՆ դոլար:

2021 թվականից սկսած՝ Չինաստանի ավելի քան 20 մարզերում նվազագույն աշխատավարձի մակարդակը բարձրացրել է: 2022 թ. Շենչժեն և Հենան մարզերն իրենց նվազագույն աշխատավարձի մակարդակները բարձրացրել են հունվարի 1-ից, իսկ Չունցին, Հունանը և Ֆուցզյանը՝ ապրիլի 1-ից:

Աշխատանքային պայմանագրերի մասին օրենքի 20-րդ հոդվածը նախատեսում է, որ փորձաշրջանի ընթացքում աշխատողի աշխատավարձի չափը չպետք է պակաս լինի գործատուի կազմակերպությունում նույն պաշտոնի համար աշխատավարձի նվազագույն չափից կամ աշխատանքային պայմանագրում նշված աշխատավարձի չափի 80%-ից և չպետք է պակաս լինի գործատուի գտնվելու վայրի աշխատավարձի նվազագույն ստանդարտից: Հետևաբար, փորձաշրջան անցնող և կանոնավոր հաճախող աշխատակիցներին ձեռնարկության կողմից վճարվող աշխատավարձը համապատասխան ստանդարտ գումարից ցածր չպետք է լինի: Գործազրկության ապահովագրության նպաստները սովորաբար վճարվում են նվազագույն աշխատավարձի տեղական ստանդարտի 70-80%-ի չափով:

Աշխատավարձերի սահմանման կառուցակարգերը Ռուսաստանի Դաշնությունում

Պետական ծառայողների աշխատավարձը սահմանվում և կարգավորվում է «Ռուսաստանի Դաշնության պետական քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքի շրջանակներում⁶²: Քաղաքացիական ծառայողի աշխատանքի վարձատրությունը կատարվում է դրամական վարձատրության ձևով, որը նրա նյութական ապահովման և մասնագիտական ծառայողական գործունեության խթանման հիմնական միջոցն է⁶³: Վարձատրության դրամական բովանդակությունը ներառում է քաղաքացիական ծառայողի զբա-

⁶² Ст'я Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 30.12.2021) «О государственной гражданской службе Российской Федерации», http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/

⁶³ Վերլուծությունը կատարվել է http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/a2d9e9bb6-514cddbc04e026a5aeb45b65562c406/ կայքէջում ներկայացված նյութերի հիման վրա:

ղեցրած պաշտոնին համապատասխանող ամսական աշխատավարձը կամ պաշտոնային դրույքաչափը և քաղաքացիական ծառայողին շնորհված ծառայության դասային աստիճանին (քաղաքացիական, արդարադատության դասային աստիճանին կամ դիվանագիտական աստիճանին) համապատասխան ամսական աշխատավարձը, ինչպես նաև ամսական այլ լրացուցիչ վճարներ:

Դաշնային պետական քաղաքացիական ծառայողների դասային աստիճանի պաշտոնային դրույքաչափերը սահմանվում են Ռուսաստանի Դաշնության նախագահի հրամանագրով՝ կառավարության ներկայացմամբ: Պաշտոնեական դրույքաչափերը և պետական քաղաքացիական ծառայողների դասային աստիճանի պաշտոնային դրույքաչափերը սահմանվում են նորմատիվ իրավական ակտերին համապատասխան:

Լրացուցիչ վճարները ներառում են՝

1. քաղաքացիական երկարամյա ծառայության պաշտոնային դրույքաչափի ամենամյա հավելավճարը՝ ըստ ներքոբերյալ սխեմայի.

Քաղաքացիական ծառայության փարիները/ արածը	Տոկոս
1-ից մինչև 5 տարի	10
5-ից մինչև 10 տարի	15
10-ից մինչև 15 տարի	20
15 տարուց քարձը	30

2. քաղաքացիական ծառայության հատուկ պայմանների համար պաշտոնային դրույքաչափի նկատմամբ ամսական հավելավճար՝ այդ դրույքաչափի մինչև 200%-ի չափով,
3. պետական գաղտնիք ներկայացնող տեղեկությունների հետ աշխատանքի համար պաշտոնային դրույքաչափի ամենամյա հավելավճարը՝ օրենսդրությամբ սահմանված չափերով և կարգով,
4. հատուկ կարևոր և բարդ առաջադրանքների կատարման համար պարգևավճարները,
5. ամենամյա դրամական խրախուսումը,
6. ամենամյա վճարովի արձակուրդի տրամադրման միանվագ վճարը և քաղաքացիական ծառայողների վարձատրության հիմնադրամի միջոցների հաշվին վճարվող նյութական օգնությունը: Քաղաքացիական ծառայողներին վճարվող ամսական դրամական խրախուսման չափերը սահմանվում են դաշնային պետական մարմինների կողմից՝ նախագահի տարբերակված հրամանագրերով:

Դաշնային քաղաքացիական ծառայության պաշտոններում զբաղվածների դրամական վարձատրության դրույքաչափերը տարեկան մեծանում են (ինդեքսավորվում են) յուրաքանչյուր տարվա դաշնային բյուջեի մասին օրենքին համապատասխան՝ հաշվի առնելով գնաճի (սպառողական գների) մակարդակը:

Ըստ ՌԴ աշխատանքային օրենսդրության (ԱՕ) հոդված 129-ի՝ աշխատավարձի չափը որոշվում է աշխատողի որակավորման մակարդակով, ինչպես նաև բարդությամբ, քանակով, որակով, աշխատանքի իրականացման պայմաններով: Աշխատավարձի մեջ ընդունված է ներառել նաև փոխհատուցման և խթանող բնույթի այլ վճարումներ: Աշխատանքային օրենսդրությամբ նախատեսված է նաև աշխատավարձի վճարում՝ չաշխատած ժամանակի համար⁶⁴:

Ռուսաստանի Դաշնության սուբյեկտում նվազագույն աշխատավարձի չափը կարող է սահմանվել համապատասխան սուբյեկտի տարածքում աշխատողների համար՝ բացառությամբ դաշնային բյուջեից ֆինանսավորվող կազմակերպությունների աշխատողների⁶⁵: Ոչ մի կազմակերպություն իրավունք չունի ամսական աշխատավարձից պակաս աշխատավարձ վճարել՝ բացառությամբ այն դեպքերի, երբ մասնագետն աշխատում է համատեղությամբ կամ ոչ լրիվ աշխատանքային ռեժիմով: Նվազագույն աշխատավարձի չափն օգտագործվում է պետական հարկերի, վճարների, տուգանքների չափերի հաշվարկման համար: Աշխատանքի վարձատրության նվազագույն չափը դաշնային օրենքով սահմանվում է ՌԴ ողջ տարածքում միաժամանակ և չի կարող ցածր լինել աշխատունակ բնակչության կենսապահովման նվազագույն մեծությունից: Նվազագույն աշխատավարձի մասին տարածաշրջանային համաձայնագրի սախագծի մշակումը և դրա կնքումն իրականացվում է ՌԴ համապատասխան սուբյեկտի սոցիալ-աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման եռակողմ հանձնաժողովի կողմից՝ Աշխատանքային օրենսգրքի 47-րդ հոդվածով սահմանված կարգով:

2021 թ. հունվարի 1-ից գործում է կենսապահովման նվազագույնի և նվազագույն աշխատավարձի հաշվարկման նոր կարգ: Այժմ նվազագույն աշխատավարձի մեծությունը կախված է միջին աշխատավարձից և նախորդ տարվա միջին եկամտից: Այն կազմում է Ռուսաստանի վիճակագրական կոմիտեի հաշվարկած միջին աշխատավարձի 42%-ը: Նվազագույն աշխատավարձի չափը չի կարող, ընդհանուր առմամբ, ցածր լինել աշխատունակ բնակչության կենսապահովման նվազագույնից:

2022 թ. նվազագույն աշխատավարձը երկու անգամ ավելացել է՝ հունվարի 1-ից և հունիսի 1-ից: Նոր նվազագույն աշխատավարձը հիմնականում կազմում է 15279 ռուբլի⁶⁶: Սակայն, հատուկ բնակլիմայական պայմաններ ունեցող, այդ թվում՝ հյուսիսային շրջաններում և դրանց հավասարեցված

⁶⁴ Ст'у Трудовой кодекс Российской Федерации, Принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года, одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года, http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

⁶⁵ Ст'у ТК РФ Статья 133.1. Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации. (Введена Федеральным законом от 20.04.2007 N 54-ФЗ), <http://rulaws.ru/tk/CHAST-TRETYA/Razdel-VI/Glava-21/Statya-133/>

⁶⁶ http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_291114/

տարածքներում աշխատանքի դիմաց հաշվեգրվող տարածաշրջանային գործակիցների և տոկոսային հավելումների արդյունքում նվազագույն աշխատավարձի մակարդակները տարբեր են: Օրինակ, Մոսկվայում այն կազմում է 23508 ռուբլի, Մոսկվայի մարզում՝ 17930 ռուբլի, Սանկտ Պետերբուրգում՝ 21500 ռուբլի, Լենինգրադի մարզում՝ 15950 ռուբլի⁶⁷:

Աշխատավարձը կարող է նվազագույն աշխատավարձից պակաս լինել, եթե աշխատողն ունի ոչ լիարժեք զբաղվածություն կամ աշխատում է համատեղությամբ: Եթե աշխատողի աշխատավարձը, այնուամենայնիվ, նվազագույն սահմանված աշխատանքի վարձատրության նվազագույն չափից փոքր է, ապա գործատուն պետք է լրացնի այն մինչ նվազագույն աշխատավարձի մեծությունը:

Համաձայն ՌԴ ՔՕ 5.27-րդ հոդվածի 6-րդ մասի՝ եթե աշխատողները նվազագույն աշխատավարձից ցածր են վարձատրվում, ապա Աշխատանքային տեսչությունը սահմանում է վարչական տուգանք, որը պաշտոնատար անձանց համար կազմում է 10000-ից մինչև 20000 ռուբլի, առանց իրավաբանական անձի կարգավիճակի ձեռնարկատիրական գործունեություն իրականացնող անձանց համար՝ 1000-ից մինչև 5000 ռուբլի և իրավաբանական անձանց համար՝ 30000-ից մինչև 50000 ռուբլի: Կրկնակի խախտման համար պաշտոնատար անձանց տուգանքը կազմում է 20000-30000 ռուբլի կամ որակազրկում՝ 1-3 տարի ժամկետով, առանց իրավաբանական անձի կարգավիճակի ձեռնարկատիրական գործունեություն իրականացնողներից՝ 10000-30000 ռուբլի, իրավաբանական անձանցից՝ 50000-100000 ռուբլի տուգանք:

Ըստ ՌԴ ԱՕ 133.1 հոդվածի, բացի դաշնային նվազագույն աշխատավարձից, տարածաշրջանները ևս կարող են սահմանել իրենց նվազագույն աշխատավարձերը: Այդ դեպքում դրանց մակարդակը որոշվում է՝ հաշվի առնելով համապատասխան տարածաշրջանում ձևավորված սոցիալ-տնտեսական պայմանները և աշխատունակ բնակչության կենսապահովման նվազագույն մեծությունը:

2022 թ. Ռուսաստանում կենսապահովման նվազագույնը աշխատունակ բնակչության համար սահմանվել է 13793 ռուբլի, թոշակառուների համար՝ 10882 ռուբլի և երեխաների համար՝ 12274 ռուբլի⁶⁸: ՌԴ սուբյեկտում նվազագույն աշխատավարձի չափը չի կարող ցածր լինել դաշնային օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձից: Ընդ որում, տարածաշրջանային իշխանություններն իրավունք ունեն նվազագույն աշխատավարձը հավասարեցնել դաշնային ստանդարտին կամ սահմանել ավելի բարձր:

⁶⁷ Ավելի մանրամասն՝ նույն տեղում:

⁶⁸ <https://ria.ru/20211121/mrot-1760047042.html>

Աշխատավարձերի սահմանման կառուցակարգերը Բելառուսի Հանրապետությունում

Բելառուսում 2020 թ. հունվարի 1-ից մշակվել և ներդրվել է բյուջետային աշխատողների աշխատավարձերի հաշվարկման նոր համակարգ, որի իրավական հիմքը նախագահի՝ «Բյուջետային կազմակերպությունների աշխատողների վարձատրության մասին» 2019 թ. հունվարի 18-ի թիվ 27 հրամանագիրն է:

Համաձայն աշխատավարձի հաշվարկման նոր համակարգի՝ 27 սակագնային փաթեթների փոխարեն բյուջետային աշխատողների բոլոր կատեգորիաների համար ներդրվել է 18 կարգ: Հաշվարկման համար հիմք է հանդիսացել ոչ թե առաջին կարգի, այլ բազային դրույքաչափը, որը մոտ է կենսապահովման նվազագույն բյուջեին⁶⁹: Ըստ այդմ՝ 2022 թ. հունվարի 1-ից աշխատողների վարձատրության բազային դրույքաչափն ավելացել է մինչև 207 ռուբլի (նախկինում դրույքաչափը կազմում էր 198 ռուբլի): Նշված փոփոխությունը նախատեսված էր Նախարարների խորհրդի 2021 թ. դեկտեմբերի 21-ի թիվ 738 որոշմամբ: Իսկ 2022 թ. մայիսի 1-ից այն կազմում է 210 ռուբլի: Կենսապահովման նվազագույն ընթացիկ բյուջեն 311.15 ռուբլի է:

Բազային դրույքաչափը կառավարության կողմից սահմանվող մեծություն է, որի հիման վրա, գործակիցների և հավելավճարների համակարգի միջոցով, ձևավորվում է բյուջետային ոլորտի աշխատողների աշխատավարձը: Նախատեսվում է դրույքաչափը վերանայել յուրաքանչյուր տարի հունվարի 1-ից՝ հիմք ընդունելով սոցիալ-տնտեսական զարգացման կանխատեսումը:

Հայտարարվել է նաև, որ բյուջետային ոլորտում իրական աշխատավարձերի իջեցում չի թույլատրվում: Բազային դրույքաչափը կանոնակարգում է բյուջետային կազմակերպությունների, ինչպես նաև այն կազմակերպությունների աշխատողների վարձատրությունը, որոնք հավասարեցվում են բյուջետային աշխատողների վարձատրությանը:

Բացի ընդհանուր կանոններից, նոր համակարգը աշխատավարձի հաշվարկման համար սահմանում է կոնկրետ թվեր:

2020 թ. դեկտեմբերի 22-ին թիվ 482 հրամանագրով «Բյուջետային կազմակերպությունների աշխատողների վարձատրության մասին» 2019 թ. հունվարի 18-ի թիվ 27 հրամանագրում կատարվել են փոփոխություններ, ըստ որի՝ 2021 թ. հուլիսի 1-ից պարզևավճարների չափն ավելացել է 5-20%-ի չափով: Միաժամանակ, 2022 թ. հունվարի 1-ից ավելացել է առողջության վերականգնման միանվագ վճարման չափը՝ 0,5-1 աշխատավարձի չափով:

Սահմանվել են որոշակի չափորոշիչներ, ըստ որոնց՝

- սակագների միջին տարբերությունը չպետք է լինի 6%-ից պակաս,

⁶⁹ Վերլուծությունը կատարվել է Բելառուսի ֆինանսների նախարարության կայքէջում բերված նյութերի հիման վրա, <https://myfin.by/wiki/term/bazovaya-stavka>

- բյուջեից կատարվող հավելավճարը պետք է կազմի աշխատավարձի 20%-ը,
- նյութական օգնությունը պետք է կազմի աշխատավարձի 0,3 մասը,
- առողջության վերականգնման վճարները՝ տարեկան 0,5 աշխատավարձ, իսկ 2022 թ. հունվարի 1-ից՝ մեկ աշխատավարձ:

Վերջին երեք վճարումները պարտադիր բնույթ չունեն:

Հստակ սահմանվել են նաև ստաժի հավելավճարների չափերը.

- 10% - նրանց համար, ովքեր 5 տարվա աշխատանքային ստաժ չունեն,
- 15 % - մինչև 10 տարի,
- 20% - մինչև 15 տարի,
- 30% - ավելի քան 15 տարի աշխատանքային ստաժ ունեցողների համար:

Բելառուսի Հանրապետության Ազգային վիճակագրական կոմիտեի (Բելստատ) տվյալներով՝ երկրում միջին աշխատավարձը 2022 թ. մայիսի դրությամբ կազմել է 1573.4 ռուբլի, գործող փոխարժեքով՝ մայիսի միջին աշխատավարձը՝ 606.1 ԱՄՆ դոլար⁷⁰: Տարվա սկզբից Բելառուսում գրանցվել է միջին աշխատավարձի աճ, ապրիլին, նախորդ ամսվա համեմատությամբ, գրանցվել է 2.2% անկում: Ներկայումս նշված ցուցանիշը կրկին աճում է:

Միջին աշխատավարձը միշտ հաշվարկվում է ռուբլով, որը Ազգային վիճակագրական կոմիտեի իրավասությունն է: Աշխատավարձերը հաշվարկվում են առանց հանելու 13% եկամտահարկը և 1% բնակչության սոցիալական պաշտպանության հիմնադրամին վճարումները: Բացի նշված վճարումներից, Բելառուսում միջին աշխատավարձը ներառում է նաև այլ բարիքներ, որոնցից աշխատողներն օգտվում են, բայց դրանք չեն համարվում աշխատավարձի մաս: Դրանք են աշխատողներին տրվող անվճար սնունդը, ձեռնարկության հաշվին առողջարանային ուղեգրերը, տրանսպորտային ծախսերի փոխհատուցումը, ծառայողական բնակարանների վճարը և այլն:

Ավելի օբյեկտիվ է ոչ թե միջին աշխատավարձի, այլ մեղիան վաստակի ցուցանիշը⁷¹:

Բելառուսի Հանրապետությունում նվազագույն աշխատավարձի մեծությունը տնտեսական գործունեության բոլոր ոլորտներում նույնն է: Դա համարվում է աշխատողների շահագործումը բացառող սոցիալական երաշխիք: Նվազագույն աշխատավարձի տարեկան մեծությունը ձևավորվում է բազմաթիվ գործոնների ազդեցությամբ: Կառավարությունը հաշվի է առնում նվազագույն կենսապահովման ընթացիկ բյուջեն, երկրում միջին աշխատավար-

⁷⁰ <https://myfin.by/wiki/term/srednyaya-zarplata-v-belarusi>

⁷¹ Եթե մեղիան աշխատավարձից հանվեն 13% եկամտահարկը և Բնակչության սոցիալական պաշտպանության հիմնադրամի 1% վճարումները, ապա կստացվի այն գումարը, որն առձեռն ստանում է աշխատողը: Բելառուսի Հանրապետությունում հիմնական ցուցանիշ է համարվում հենց միջին աշխատավարձը, իսկ մեղիան աշխատավարձը հաշվարկվում է միայն ըստ առանձին ամիսների, սովորաբար՝ տարեկան երկու անգամ:

ծի մակարդակը, գնաճի տեմպերը, գործազրկության մակարդակը, բելառուսական գործատուների ֆինանսական հնարավորությունները:

Նվազագույն աշխատավարձի մեծությունը սահմանվում է յուրաքանչյուր տարվա հունվարի 1-ին: Ընդ որում, տարվա ընթացքում գումարը կարող է մի քանի անգամ ինդեքսավորվել (եթե գնաճը գերազանցում է կանխատեսվող մակարդակը): Նվազագույն աշխատավարձի մեծությունը հրապարակվում է հաջորդ տարվա համար՝ ԲՀ նախարարների խորհրդի որոշմամբ: Ինդեքսավորման ամենամեծ քանակն արձանագրվել է 2012, 2013 և 2015 թվականներին: Այդ տարիներին նվազագույն աշխատավարձն ինդեքսավորվել է տարեկան 3 անգամ: 2022 թ. հունվարի 1-ից Բելառուսում նվազագույն աշխատավարձը կազմում էր 457 ռուբլի, իսկ մարտ ամսին ցուցանիշը ինդեքսավորվել է և կազմում է 479.83 ռուբլի⁷²: Բելառուսի Հանրապետության «Նվազագույն աշխատավարձի սահմանման և բարձրացման կարգի մասին» օրենքի համաձայն⁷³, բացի ամսական նվազագույն աշխատավարձից, սահմանվում է նաև ժամային նվազագույն աշխատավարձ:

Աշխատավարձերի սահմանման կարգը Վրաստանում

Վրաստանում բյուջետային աշխատողների աշխատավարձի սահմանումն ու կարգավորումն իրականացվում է «Հանրային հաստատությունում աշխատանքի վարձատրության մասին» օրենքի համաձայն⁷⁴: Օրենքը կարգավորում է հանրային հաստատություններում աշխատող անձանց վարձատրությունը, վարչական պայմանագրով աշխատող անձանց և աշխատանքային պայմանագրով աշխատող անձանց թվաքանակի որոշման հարցերը, սահմանում է կես դրույքով, գիշերային ժամերին, հանգստյան և տոն օրերին, առողջության համար վտանգ պարունակող պայմաններում աշխատող համապատասխան անձանց վարձատրության կարգը և սահմանում է ժամանակավոր վերապահված գործառնությունների կատարման համար աշխատանքի վարձատրության տրամադրման կարգն ու պայմանները:

Օրենքի գործողությունը տարածվում է՝

- 1) պետական ծառայողների,
- 2) պետական-քաղաքական պաշտոնատար անձանց,
- 3) քաղաքական պաշտոնատար անձանց,
- 4) պրոֆեսիոնալ հանրային պաշտոնյաների,
- 5) վարչական և աշխատանքային պայմանագրով աշխատող անձանց վրա:

Դասի, կարգի համար հավելավճարը վճարվում է պաշտոնյայի դասի շնորհման մասին անհատական վարչաիրավական ակտի հիման վրա, իսկ

⁷² <https://take-profit.org/en/statistics/wages/belarus/>

⁷³ St'u Закон Республики Беларусь от 17 июля 2002 г. № 124-З «Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы», <https://mshp.gov.by/documents/trud/d06c757c4b797a33.html>

⁷⁴ <https://matsne.gov.ge/ka/document/download/3971683/2/ru/pdf>

նախատեսված դրամական պարգևատրումը վճարվում է անհատական վարչաիրավական ակտի հիման վրա, որը պետք է բավարարի Վրաստանի Ընդհանուր վարչական օրենսգրքի պահանջները և որում պետք է նշվեն դրամական պարգևատրման հիմքը և չափը:

Նույն օրենքը կարգավորում է պաշտոնատար անձանց բազային աշխատավարձի սահմանման կարգը, ըստ որի՝ Վրաստանի պետական բյուջեի մասին օրենքով, համապատասխան տարվա համար, սահմանվում է բազային պաշտոնային անվանական դրույքաչափը, որը բազմապատկվում է օրենքով սահմանված համապատասխան գործակցով: Դիտարկվող օրենքով կարգավորվում են պետական պաշտոնային աշխատավարձը և աշխատավարձի հավելավճարի սահմանման պայմանները: Դրանք են՝ արտաժամյա աշխատանքը և/կամ լրացուցիչ գործառնությունների կատարումը, այդ թվում՝ գիշերային ժամերին, հանգստյան/տոն օրերին և առողջության համար վտանգ պարունակող աշխատանքի պայմանները:

Օրենքի հոդված 10-ում ներկայացված են պաշտոնային դասին համապատասխանող հավելավճարի տոկոսային չափը՝ ըստ ներքոբերյալ աղյուսակի:

Պաշտոնային դասը	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Դասի հավելավճարի դրույքաչափը	1%	2%	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	12%	15%

Վարչական պայմանագրով աշխատող անձանց՝ Վրաստանի նախագահի և Կառավարության վարչակազմերի, Վրաստանի նախարարությունների և պետական նախարարների աշխատակազմերի պաշտոնային առավելագույն դրույքաչափերն արտացոլվում են համապատասխան հանրային հաստատության հաստիքացուցակում և չպետք է գերազանցեն պաշտոնային դրույքաչափը: Դրույքաչափը հաշվարկվում է հանրային հիմնարկի սկզբնական կառուցվածքային միավորի համար սահմանված աղյուսակի հիման վրա:

Ընդհանուր առմամբ, Վրաստանում աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են աշխատանքային և կոլեկտիվ պայմանագրերի հիման վրա, որոնք կարգավորվում են Աշխատանքային օրենսդրությամբ⁷⁵: Կոլեկտիվ պայմանագիրը սահմանում է աշխատանքի պայմանները, կարգավորում է գործատուի և աշխատողի, մեկ կամ ավելի գործատուների, մեկ կամ ավելի գործատուների միավորումների, մեկ կամ ավելի աշխատողների միավորումների միջև հարաբերությունները:

Աշխատանքի վարձատրության ձևը և չափը սահմանվում են աշխատանքային պայմանագրով: Աշխատանքի վարձատրությունը տրվում է ոչ պակաս, քան ամիսը մեկ անգամ: Գործատուն պարտավոր է աշխատավարձի վճարման ուշացման յուրաքանչյուր օրվա համար աշխատողին վճարել

⁷⁵ <https://matsne.gov.ge/ru/document/view/1155567?publication=20>

Հայաստանի Հանրապետություն

Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքի իրավունքն ամրագրված է ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունում, որի նպատակը ֆիզիկական անձանց աշխատանքային իրավունքների և ազատությունների պետական երաշխիքների սահմանումն է, աշխատանքի բարենպաստ պայմանների ստեղծմանը նպաստելը և աշխատողների ու գործատուների իրավունքներն ու շահերը պաշտպանելը⁸⁰: Աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են կոլեկտիվ և անհատական աշխատանքային պայմանագրերի հիման վրա⁸¹:

Աշխատանքի վարձատրությունը օրենքով, իրավական այլ ակտերով սահմանված կամ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքները կատարելու դիմաց աշխատողին վճարվող հատուցումն է⁸²: Այն ներառում է հիմնական և լրացուցիչ աշխատավարձը: Աշխատանքի վարձատրության առումով ՀՀ-ում սեռային խտրականություն գոյություն չունի: Աշխատողի աշխատավարձը կախված է աշխատողի որակավորումից, աշխատանքի պայմաններից, որակից, քանակից, բարդությունից:

Աշխատավարձի ամսական և ժամավճարի նվազագույն չափը սահմանվում է օրենքով, որի մեջ չեն ներառվում հարկերը, նպատակային սոցիալական վճարները, հավելումները, հավելավճարները, պարգևատրումները և խրախուսական այլ վճարումներ⁸³: Աշխատավարձի ինդեքսավորումը կատարվում է Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

Աշխատանքային օրենսդրությունը կարգավորում է նաև աշխատանքի վարձատրության առնչությամբ գործատու-աշխատող հարաբերությունները՝ ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր և առանձնապես վնասակար աշխատանքների կատարման դեպքում, հանգստյան և ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին, արտաժամյա աշխատանքի և գիշերային աշխատանքի, պարապուրդի ժամանակ, ոչ լրիվ աշխատաժամանակի վճարման, աշխատաժամանակի կրճատ տևողության, խտտան արտադրանքի, աշխատանքային նորմաները չկատարելու և հատուկ դեպքերում⁸⁴:

Աշխատանքային օրենսգրքի 195-րդ հոդվածով սահմանվում է միջին աշխատավարձը, որի համաձայն՝ միջին աշխատավարձի չափը որոշելու բոլոր դեպքերի համար սահմանվում է հաշվարկման միասնական կարգ: Միջին աշխատավարձի հաշվարկման համար հաշվի են առնվում **աշխատանքի վարձատրության բոլոր տեսակները** (հիմնական աշխատավարձ, լրացու-

⁸⁰ Տե՛ս Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 2, <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003>

⁸¹ Տե՛ս նույն տեղը, հոդված 45 և 83:

⁸² Տե՛ս նույն տեղը, հոդված 178:

⁸³ Տե՛ս նույն տեղը, հոդված 179:

⁸⁴ Տե՛ս նույն տեղը, հոդված 181-191:

ցիչ աշխատավարձ՝ հավելումներ, հավելավճարներ, լրավճարներ, պարգևատրումներ և այլն), որոնք կիրառվում են տվյալ կազմակերպությունում՝ անկախ վճարման աղբյուրից⁸⁵: Օրենսգրքում մանրամասնվել են աշխատողի միջին ամսական աշխատավարձի չափը որոշելու մի շարք մոտեցումներ՝ կապված հնգօրյա, վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա, մեկ ամսից պակաս աշխատած աշխատողների միջին օրական աշխատավարձի չափը որոշելու հետ:

Այն դեպքում, երբ սահմանված կարգով հաշվարկված միջին ամսական կամ միջին ժամային աշխատավարձերը համապատասխանաբար ցածր են տվյալ պահին գործող նվազագույն ամսական աշխատավարձից կամ ժամային տարիֆային դրույքի նվազագույն չափից, ապա միջին ամսական կամ միջին ժամային աշխատավարձերի փոխարեն համապատասխանաբար հիմք է ընդունվում տվյալ պահին գործող նվազագույն ամսական աշխատավարձը կամ ժամային տարիֆային դրույքի նվազագույն չափը:

2022 թ. հունվար-մայիս ամիսներին ՀՀ-ում միջին ամսական անվանական աշխատավարձը ներկայացված է աղյուսակ 2.6-ում: 2021 թ., 2000 թ. համեմատությամբ, միջին աշխատավարձը ՀՀ-ում ավելացել է մոտ 9 անգամ՝ 22706 ՀՀ դրամից հասնելով 204048 ՀՀ դրամի⁸⁶:

Աղյուսակ 2.6

ՀՀ-ում միջին ամսական անվանական աշխատավարձը 2022 թ. հունվար-մայիս ամիսներին⁸⁷

Ժամանակահատվածը	Բացարձակ արժևերը	Նախորդ տարվա համապատասխան ժամանակաշրջանի նկարմամբ (%)	Նախորդ ժամանակաշրջանի նկարմամբ (%)
Հունվար	204307.0	106.2	79.9
Փետրվար	206511.0	107.8	101.1
Մարտ	227173.0	114.7	110.0
Ապրիլ	217033.0	109.8	95.5
Մայիս	220523.0	111.8	101.6
Տարեկազմից	215228.0	110.1	-

Հայաստանի Հանրապետությունում «Նվազագույն աշխատավարձի մասին» օրենքն ընդունվել է 2003 թ. դեկտեմբերի 17-ին, մինչ այդ նվազագույն աշխատավարձը կարգավորվել է Վարչապետի որոշման հիման վրա⁸⁸: Նվազագույն աշխատավարձի մասին օրենքի հողված 1-ը և 2-ը, սկսած 2005 թվականից, 10 անգամ ենթարկվել են փոփոխության: 2004 թ. հունվարի 1-ին նվազագույն աշխատավարձի մակարդակը սահմանվել էր 55.000 ՀՀ դրամ⁸⁹:

⁸⁵ Տե՛ս նույն տեղը, հոդված 195:

⁸⁶ <https://armstat.am/am/?nid=12&id=08001>

⁸⁷ <https://armstat.am/am/?nid=12&id=08001>

⁸⁸ <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=2322>

⁸⁹ <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docID=94713>

2019 թ. նոյեմբերի 19-ին օրենքի հոդված 1-ում կատարվել է փոփոխություն, ըստ որի՝ ՀՀ-ում նվազագույն ամսական աշխատավարձը սահմանվել է 68 000 ՀՀ դրամ⁹⁰: Օրենքն ուժի մեջ է մտել 2020 թ. հունվարի 1-ին⁹¹:

Գործավարձով և ժամավճարով վարձատրվող աշխատակիցների համար ժամային տարիֆային դրույքի նվազագույն չափը սահմանվել է՝

- աշխատաժամանակի նորմալ տևողության դեպքում (40-ժամյա աշխատանքային շաբաթ)՝ 406 ՀՀ դրամ,
- աշխատաժամանակի կրճատ տևողության դեպքում (36-ժամյա աշխատանքային շաբաթ)՝ 454 ՀՀ դրամ,
- աշխատաժամանակի կրճատ տևողության դեպքում (24-ժամյա աշխատանքային շաբաթ)՝ 680 ՀՀ դրամ⁹²:

ՀՀ սոցիալ-ժողովրդագրական հիմնական խմբերի և բնակչության մեկ շնչի հաշվով կենսապահովման նվազագույն զամբյուղի կազմը և կառուցվածքը, սկսած 2004 թվականից, հաշվարկվում են ոչ պակաս, քան երեք տարին մեկ անգամ՝ կառավարության սահմանած կարգով մշակվող և հաստատած մեթոդական հանձնարարականների հիման վրա⁹³: Սոցիալ-ժողովրդագրական հիմնական խմբերի և բնակչության մեկ շնչի հաշվով կենսապահովման նվազագույն բյուջեի չափը հաշվարկվում է առնվազն տարին մեկ անգամ՝ մինչև հունիսի 30-ը՝ կենսապահովման նվազագույն զամբյուղի կազմում ներառված պարենային, ոչ պարենային ապրանքների և ծառայությունների սպառողական գների վերաբերյալ պաշտոնական վիճակագրության տվյալների հիման վրա:

Այսպիսով, զարգացած շուկայական տնտեսություն ունեցող երկրներում ձևավորվել է աշխատավարձի սահմանման երկու հիմնական մոդել: Անգլոսաքսոնական մոդելի շրջանակներում աշխատանքի վարձատրության սահմանումը հնարավորինս ապակենտրոնացված է: Այն իրականացվում է առանձին ընկերության կամ նույնիսկ դրա կառուցվածքային ստորաբաժանման մակարդակով: Գործատուների և արհմիությունների ազգային և ճյուղային միավորումները աշխատանքի վարձատրության սահմանման գործընթացում զգալի դեր չեն խաղում: Աշխատավարձը ձևավորվում է մրցակցության, շուկայի հստակ ազդանշանների ու պետության մակրոտնտեսական քաղաքականության ազդեցությամբ:

Արևմտյան Եվրոպայի երկրներից շատերն օգտագործում են աշխատավարձի ձևավորման բազմափուլ և հիերարխիկ մեխանիզմ: Այստեղ կոլեկտիվ համաձայնագրերի հիման վրա սոցիալական գործընկերների պայմա-

⁹⁰ <https://www.arlis.am/documentView.aspx?docid=136979>

⁹¹ Տե՛ս Հայաստանի Հանրապետության օրենքը «Նվազագույն աշխատավարձի մասին» <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=23369>

⁹² Տե՛ս նույն տեղը, հոդված 2:

⁹³ Տե՛ս ՀՀ օրենքը «Կենսապահովման նվազագույն զամբյուղի և կենսապահովման նվազագույն բյուջեի մասին», <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=1575>

նավորվածությունները հսկայական դեր են կատարում: Գործատուների և արհմիությունների ազգային միավորումների կայացման և զարգացման շնորհիվ եվրոպական որոշ երկրներում (Շվեդիա, Դանիա) բանակցային գործընթացի ծանրության կենտրոնը տեղափոխվում է ճյուղային և միջնուղային մակարդակ, որն էլ աշխատավարձի սահմանման համար որոշիչ է: Ոլորտային համաձայնագրի պայմաններն իրենց շարունակությունն ու զարգացումը գտնում են առանձին ընկերության մակարդակով կնքվող կոլեկտիվ պայմանագրերում:

Ընդհանուր առմամբ, Արևմտյան Եվրոպայի երկրներին ավելի բնորոշ են սոցիալական գործընկերության ինստիտուտի միջոցով աշխատանքի վարձատրության սահմանման մոդելը, բոլոր սոցիալական գործընկերների կենտրոնացման բարձր մակարդակը և գործողությունների սերտ համակարգումը: Այդպիսի մոդելը ենթադրում է սոցիալական գործընկերների համատեղ պատասխանատվություն ինչպես արժանապատիվ վարձատրություն սահմանելու, այնպես էլ աշխատավարձի չհիմնավորված աճը զսպելու համար: Նման մոդելի գործունեությունը հիմնվում է գործատուների և աշխատողների շահերի պաշտպանության և ներկայացուցչության լավ կառուցվածքավորված համակարգի վրա:

Կատարված ուսումնասիրությունները փաստում են նաև, որ շուկայական մեխանիզմները ենթադրում են մասնավոր բիզնեսում աշխատավարձի մեծության վրա պետական մարմինների անուղղակի ազդեցության հնարավորություն, ուստի վարձու աշխատողների շահերի պաշտպանության համար նվազագույն աշխատավարձի սահմանումը լուծում է սոցիալական կարևորության խնդիրներ: Անվիճելի է, որ այդ գործընթացին պետության չմիջամտելը կհանգեցնի բնակչության կենսամակարդակի վատթարացմանը, այն հիմնավորմամբ, որ աշխատանքի վարձատրությունը բնակչության եկամուտների հիմնական և օրինական աղբյուրն է: Նվազագույն աշխատավարձի սահմանումը, ինչպես տեսնում ենք, միաժամանակ լուծում է երկու խնդիր: Գլխավոր խնդիրն այն աշխատողների կենսամակարդակի բարձրացումն է, որոնց արտադրողականությունը աշխատանքի շուկան գնահատում է բավականին ցածր, իսկ երկրորդը՝ աշխատողների եկամուտների տարբերակման նվազումն է: Այսպիսով, նվազագույն աշխատավարձի ինստիտուտը աշխատանքի շուկայում առաջնահերթ կատարում է սոցիալական գործառույթ: Ցածր վարձատրվող աշխատուժի համար նվազագույն աշխատավարձը կենսամակարդակի բարձրացման գործիք է և պետության կողմից սոցիալական երաշխիքների վկայություն: Սոցիալական արդարությունը պահանջում է նաև, որ նվազագույն աշխատավարձի և միջին աշխատավարձի միջև խզումը մեծ չլինի: Ուստի, կարծում ենք, որ Հայաստանի Հանրապետությունում նվազագույն աշխատավարձի սահմանման հիմքում պետք է դրվի հետևյալ տրամաբանությունը.

- նվազագույն աշխատավարձը պետք է հավասար լինի կենսապահովման նվազագույն զամբյուղի արժեքին՝ միաժամանակ ոչ պակաս լինելով միջին աշխատավարձի 40%-ից:
- Քանի որ աշխատանքային օրենսդրությունը կարգավորում է նաև աշխատանքի վարձատրության առնչությամբ գործատու-աշխատող հարաբերությունները՝ ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր և առանձնապես վնասակար աշխատանքների կատարման դեպքում, ապա նման աշխատանքներում, զբաղվածների նվազագույն աշխատավարձը սահմանելիս, ելնելով նրանց աշխատանքային պայմանների և առողջության համար վտանգավորության իրողությունից, պետք է ցուցաբերել որոշակի տարբերակված մոտեցում: Այդ առումով մեզանում կիրառելի կլինի Ֆրանսիայում օգտագործվող բանաձևը, որը կարելի է սահմանել որպես ճյուղային միջին աշխատավարձ: Նշված բանաձևն այսպիսին է՝

$$\Delta MWt = \Delta CPI \text{ Nov } t-2/\text{Nov } t-1 + 0.50 \times \Delta \text{Blue collar hourly wage Sep } t-2/\text{Sep } t-1,$$

որտեղ՝

ΔMWt-ն նվազագույն աշխատավարձի աճն է,

ΔCPI Nov t-2/Nov t-1-ն՝ գների ինդեքսի աճն է նախորդ տարվա նոյեմբերի 2-ից մինչև ընթացիկ տարվա նոյեմբերի 1-ը,

ΔBlue collar hourly wage-ը՝ «կապույտ օձիքավորների» ժամային աշխատավարձի աճն է նախորդ տարվա նոյեմբերի 2-ից մինչև ընթացիկ տարվա նոյեմբերի 1-ը:

Միջազգային կազմակերպությունների փորձագետները մատնանշում են, որ նվազագույն աշխատավարձի չափերի իջեցումը հանգեցնում է այնպիսի բացասական հետևանքների, ինչպիսիք են զբաղվածության և աշխատանքի վարձատրության անօրինական ձևերի տարածումը, աշխատանքային կարգապահության անկումը, գործատուների կողմից էժան աշխատուժ օգտագործելու հնարավորության մեծացումը և այլն⁹⁴: Մինևնույն ժամանակ, աշխատանքի վարձատրության նվազագույն չափը որոշելիս բարձր նշանողի սահմանումը կարող է աշխատուժի արժեքի բարձրացման արդյունքում հանգեցնել զբաղվածության նվազմանը: Ըստ այդմ, նվազագույն աշխատավարձի չափը սահմանելու և կարգավորելու գործընթացը պետք է կրի հավասարակշռված բնույթ, որպեսզի նպաստի աշխատուժի վերարտադրության, սոցիալական և պաշտպանական գործառույթի իրականացման օպտիմալացմանը:

⁹⁴ Տե՛ս **Рои́к В. Д.**, Минимальная заработная плата - геном социально-трудовых отношений // Социально-трудовые исследования. 2019, № 3 (36), էջ 55-62:

2.2

**Տարիքային աշխատանքային կենսաթոշակային համակարգերի միջազգային փորձը:
Կենսաթոշակային համակարգերի հայեցակարգային կառուցակարգերը, տիպերը և տարրերը**

Կենսաթոշակային համակարգերի՝ ներկայումս կիրառվող տիպերի վերաբերյալ ավելի ամբողջական պատկերացում կազմելու համար դրանց հիմնական բաղադրիչները ներկայացվել են՝ ըստ Համաշխարհային բանկի կողմից մշակված «Կենսաթոշակի հայեցակարգային կառուցակարգի բազմապլան մոտեցման» (աղյուսակ 2.7)⁹⁵:

Կենսաթոշակի համակարգի հայեցակարգային կառուցակարգը

Աղյուսակ 2.7

	Հենասյուն 0	Հենասյուն 1	Հենասյուն 2	Հենասյուն 3	Հենասյուն 4
Բնորոշ գծերը	Առանց հատկացումների սոցիալական նպաստներ	Պարտադիր պետական չֆինանսավորվող (կանխավճարային) սխեմա	Պարտադիր ֆինանսավորվող սխեմա	Կամավոր ֆինանսավորվող սխեմա	Կամավոր չֆինանսավորվող սխեմա
Նպատակները	Կանխում է աղքատությունը ծերության ժամանակ	Համահարթեցնում է սպառումը կենսապարբերաշրջանի ընթացքում	Ուժեղացնում է կենսաթոշակային համակարգի ֆիսկալ կայունությունը՝ մինչույն ժամանակ ապահովելով սպառման լրացուցիչ համահարթեցում կենսապարբերաշրջանի ընթացքում	Շարժառիթներ է ստեղծում կենսաթոշակային տարիքին անցնելու ժամանակ լրացուցիչ խնայողություններ ունենալու համար	Կանխում է աղքատությունը ծերության ժամանակ և համահարթեցնում սպառումը
Խնդիրները	Ընդհանուր բյուջետային ռեսուրսներից ֆինանսավորման կարիք ունի	Ֆիսկալ կայունությունը զգայուն է ժողովրդագրական, աշխատաշուկայի և քաղաքական զարգացումների նկատմամբ	Կանխված է ֆինանսական ոլորտի գործունեությունից: Անցումային ծախսերը նախնական փուլում մեծ են	Հիմնականում վերաբերում է բարձր եկամտով խմբերին	Ընդհանուր բյուջետային ռեսուրսներից ֆինանսավորման կարիք ունի

Առանց հատկացումների «հենասյուն զրո»-ի (օրինակ, ունիվերսալ սոցիալական նպաստ կամ տեղական, տարածքային կամ կենտրոնական իշխանության կողմից ֆինանսավորվող հիմնական սոցիալական աջակցություն) նպատակն է ծերերին նվազագույն սոցիալական պաշտպանություն ապահովելու միջոցով կրճատել աղքատությունը նրանց շրջանում: Կենսա-

⁹⁵ Տե՛ս **Holzmann R., Hinz R.P.**, Pension systems and reform conceptual framework, Social protection&Labor, World Bank, June 2008, էջ 5-6:

թոշակային համակարգի այս բաղադրիչի կենսունակությունը կախված է հասարակության այլ խոցելի խմբերի կարիքներից, առկա բյուջետային միջոցներից և համակարգի այլ փոխլրացնող բաղադրիչների առկայությունից: Այս սխեմաներն անվանում են նաև «բաշխողական» և կիրառվում են աշխարհի գրեթե բոլոր երկրներում, որոնք կարող են լինել 4 հիմնական տեսակի՝ հիմնական կենսաթոշակային սխեմաներ, առանձին թիրախավորված կենսաթոշակային եկամտի ծրագրեր, նվազագույն կենսաթոշակներ և սոցիալական աջակցություն, որոնք ապահովվում են պետական հատվածի կողմից և պարտադիր են:

Հիմնական կենսաթոշակի դեպքում կենսաթոշակը հաստատուն դրույքաչափով է կամ կախված է աշխատած տարիներից (սակայն ոչ նախկին եկամուտներից): Այլ աղբյուրներից եկամուտները չեն ազդում հիմնական կենսաթոշակի մեծության վրա:

Թիրախավորված սխեմաների դեպքում ավելի աղքատ կենսաթոշակատուները ստանում են ավելի բարձր կենսաթոշակ, և հակառակը: Թիրախավորումը կարող է լինել ըստ կենսաթոշակային եկամտի (կախված է միայն կենսաթոշակային եկամտի մեծությունից), ըստ ընդամենը եկամտի (կենսաթոշակը կրճատվում է, եթե կենսաթոշակատուն եկամուտ է ստանում իր խնայողություններից), ըստ ընդամենը հարստության (կենսաթոշակի մեծությունը կրճատվում է՝ կախված եկամտից և ակտիվների մեծությունից):

Նվազագույն կենսաթոշակի սխեման նման է թիրախավորված պլաններին, քանի որ նպատակ ունի կանխելու կենսաթոշակի կրճատումը որոշակի մակարդակից ներքև: Սակայն, այս երկուսի ինստիտուցիոնալ կառուցակարգն ու հասանելիության պայմանները տարբեր են: Իրականում, նվազագույն կենսաթոշակը եկամտից կախված սխեմա է և դրա վերաբաշխող բաղադրիչն է: Կենսաթոշակ ստանալու համար կենսաթոշակատուն պետք է որոշակի նվազագույն տարիներ հատկացումներ կատարած լինի:

Սոցիալական աջակցության սխեմայի դեպքում կենսաթոշակատուները ստանում են նույն նպաստը, ինչ ամբողջ բնակչությունը:

Պարտադիր հատկացումներով «առաջին հենասյունը» կախվածություն է ապահովում կենսաթոշակային հատկացումների և եկամուտների միջև, որի նպատակն է փոխարինել կյանքի ընթացքում ստեղծված եկամտի որոշակի մասին: Առաջին հենասյունը, առաջին հերթին, թիրախավորում է անհատների անհեռատեսության, ցածր եկամտի ռիսկերը, կյանքի անորոշության պայմաններում ոչ պատշաճ պլանավորումը, ֆինանսական շուկաների անարդյունավետությունն ու ռիսկերը: Կենսաթոշակային համակարգի այս բաղադրիչը, այսպես կոչված, «կանխավճարային» (Pay-as-You-Go՝ PAYGO) սահմանված նպաստների (Defined Benefit՝ DB) համակարգն է:

Պարտադիր «երկրորդ հենասյունը» անհատական խնայողությունների հաշվի (սահմանված հատկացումների բաղադրիչ՝ Defined Contribution՝

DC) բաղադրիչն է՝ տարբեր կառուցվածքներով, այդ թվում՝ ակտիվ կամ պասիվ ներդրումային կառավարումով, ներդրումներն ու ներդրումային կառավարիչներին ընտրելու տարբեր չափանիշների և կենսաթոշակի դուրս գրման փուլի ընտրության հնարավորությամբ: Կենսաթոշակային համակարգի այս բաղադրիչի կիրառման դեպքում յուրաքանչյուր աշխատողի համար բացվում է անհատական կենսաթոշակային հաշիվ, որում խնայվում և ներդրվում են հատկացումներն ու որի միջոցների հաշվին էլ հետագայում վճարվում է նրա անհատական կենսաթոշակը: Սահմանված հատկացումների սխեմաներն ուղղակի կախվածություն են ապահովում հատկացումների, ներդրումային ծրագրերի և նպաստների միջև: Սահմանված նպաստի սխեմայի համեմատությամբ, այս բաղադրիչի շահառուները ակտիվների մասնավոր կառավարման պատճառով ենթակա են ֆինանսական և գործակալական, գործարքային և կառավարչական ծախսերի, ինչպես նաև երկարակեցության ռիսկերի: Նշված ռիսկերից խուսափելու համար կուտակված կապիտալը կիրառվում է անուիտետ ձեռք բերելու համար, այսինքն՝ ցմահ երաշխավորված կենսաթոշակ ստանալու համար, որը նաև ինդեքսավորվում է: Սահմանված հատկացումներով սխեմաների տարբեր տեսակներ են կիրառվում. ա) գործատուներն են վճարում իրենց աշխատողների համար տվյալ ոլորտի ֆոնդին կամ ֆինանսական ծառայություններ մատուցող ընկերությանը, բ) սխեմաները անհատական են, և աշխատողներն են ընտրում կենսաթոշակային պրովայդերին՝ առանց գործատուի մասնակցության, գ) աշխատողները փոքր հատկացումներ են կատարում պարտադիր անհատական հաշիվներին և ունեն իրենց խնայողությունները ներդնելու տարբերակների ընտրության լայն հնարավորություն, դ) կենսաթոշակային խնայողությունների պետական պլանը կառավարում է պետությունը, սակայն աշխատողներն ունեն պորտֆելի ընտրության հնարավորություն:

Շատ երկրներ համակցում են բաշխողական և կուտակային համակարգերը (Defined Benefit complemented by Defined Contribution):

Միջազգային փորձը ցույց է տալիս, որ անհատական կենսաթոշակային կուտակումներն ունեն ավելի բարձր շահութաբերության մակարդակ, քան ընդհանուր պետական ֆոնդերը: Սակայն, դրանց թերությունն այն է, որ բարձր են ներդրումային և մակրոտնտեսական անկայունության ռիսկերը: Պետական ֆոնդերն արդյունավետ են նրանով, որ երաշխավորում են համարժեք եկամտային պաշտպանություն, հնարավորություն են տալիս կանխելու աղքատությունը և սոցիալական անհավասարությունը:

Գոյություն ունեն նաև եկամտոտներից կախված սխեմաներ, որոնք տարբերվում են «ավանդական» սահմանված կենսաթոշակի մոդելից: Գոյություն ունեն նաև միավորներով համակարգեր, ըստ որի՝ աշխատողները վաստակում են կենսաթոշակային միավորներ՝ ըստ իրենց անհատական եկամտոտների՝ կատարված սոցիալական հատկացումների յուրաքանչյուր

տարվա համար: Կենսաթոշակի անցնելիս՝ ընդամենը կենսաթոշակային միավորները բազմապատկվում են միավոր կենսաթոշակի արժեքով:

20-րդ դարի 1990-ականների կեսերից ի հայտ եկան պայմանական կուտակային համակարգերը (Notional Defined Contribution), որոնց էությունը յուրաքանչյուր աշխատողի համար պայմանական հաշվի բացումն է, որին հաշվեգրված միջոցները մշտապես ինդեքսավորվում են՝ կախված միջին աշխատավարձի աճից կամ գնաճից: Կենսաթոշակի անցնելիս՝ պայմանական հաշվի բոլոր միջոցները հատկացվում են կենսաթոշակատուին տարեկան վճարումների տեսքով:

Կամավոր «երրորդ հենասյունը» տարբեր դրսևորումներ ունի (անձնական խնայողություններ, գործատուի կողմից ֆինանսավորվող, սահմանված նպաստ կամ սահմանված հատկացումներ), սակայն իր բնույթով ճկուն է և դիսկրեցիոն: Այս բաղադրիչները մյուս սխեմաների կառուցվածքային ոչ ճկունությունը փոխհատուցելու համար են ներդրվում, սակայն ենթադրում են երկրորդ հենասյան նույն ռիսկերը:

2ֆինանսավորվող «չորրորդ հենասյունը» ներառում է ոչ ֆորմալ աջակցություն (օրինակ՝ ընտանիքի աջակցությունը), ֆորմալ սոցիալական ծրագրեր (օրինակ՝ առողջապահական կամ կեցության) և այլ անհատական ֆինանսական ու ոչ ֆինանսական ակտիվներ (օրինակ՝ տան ձեռք բերման հիփոթեքային վարկեր)⁹⁶:

ՏՀԶԿ-ի կողմից մշակվել է տաքսոնոմիա, որը խուսափում է հենասյուների գաղափարից⁹⁷: Դրա նպատակն է իրականացնել կենսաթոշակային պլանների, կենսաթոշակային ֆոնդերի և կենսաթոշակային կառույցների գլոբալ դասակարգում, որը կլինի նկարագրական և կհամապատասխանի տարբեր կենսաթոշակային համակարգերով երկրներին:

Մոտեցումը հիմնված է կենսաթոշակային համակարգի յուրաքանչյուր տարրի դերի և նպատակի վրա: Կառուցակարգն ունի երկու պարտադիր շերտ. բաշխողական մաս և ապահովագրական մաս: Կենսաթոշակային համակարգի վերաբաշխող բաղադրիչները երաշխավորում են կենսաթոշակատուների համար որոշակի բացարձակ, նվազագույն կենսամակարդակ: Ապահովագրական բաղադրիչները կենսաթոշակի տարիքում ապահովում են որոշակի թիրախային կենսամակարդակ՝ աշխատելու ընթացքում այդ մակարդակի հետ համեմատած: Կամավոր անդամակցությունը, անկախ նրանից դա անհատական է, թե գործատուն է ապահովում, երրորդ շերտն է: Ըստ այս շերտերի՝ սխեմաները դասակարգվում են ըստ տեսակի՝ պետական կամ մասնավոր, սահմանված նպաստ կամ սահմանված հատկացում:

⁹⁶ Մույն հետազոտության շրջանակներում «չորրորդ հենասյունը» հետազոտության օբյեկտ չի հանդիսանում:

⁹⁷ *Sté'u Pensions at a Glance: Public Policies across OECD Countries*, OECD 2005, էջ 21-25:

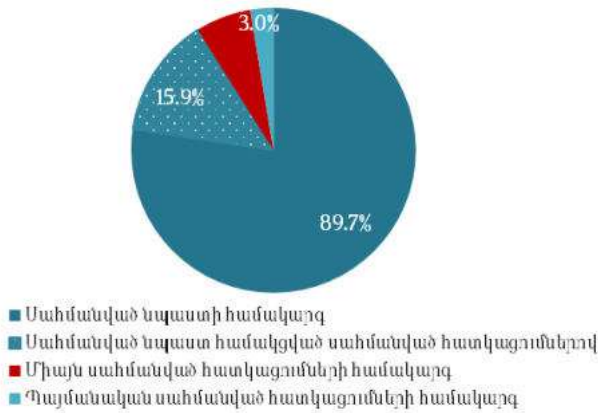
Այս տիպաբանությունը տարանջատում է ձևը գործառույթից, նկարագրությունը՝ երաշխավորությունից:

195 երկրների համար հասանելի տվյալների հիման վրա, ԱՄԿ-ի կողմից իրականացված ուսումնասիրության համաձայն, 106 երկիր կիրառում է պետական առանց հատկացումների և հատկացումներով համակցված կենսաթոշակային համակարգեր⁹⁸: Այս երկրներից 21-ում կիրառվում է ունիվերսալ կենսաթոշակի համակարգը՝ որոշակի տարիքից բարձր անձանց համար, իսկ 85-ում՝ կարիքից դրդված (եկամտից կամ նպաստից կախված) կենսաթոշակի համակարգը՝ ծերերի համար, որոնք այլ նպաստ չեն ստանում:

70 երկրներում գործում է միայն հատկացումներով սխեման, որոնցից 67-ում այն պետական սոցիալական ապահովագրական համակարգի մաս է կազմում և հիմնականում վերաբերում է վարձու աշխատողներին և ինքնագրավածներին: 14 երկրում կենսաթոշակն ապահովվում է բացառապես առանց հատկացումների սխեմաների միջոցով: Սրանցից 8-ն ապահովում է ունիվերսալ ծածկույթ:

Ինչպես երևում է գծապատկեր 2.3-ից, երկրների 89,7%-ում կիրառվում է սահմանված նպաստի կենսաթոշակի բաղադրիչը, որի 15,9%-ում այն համակցված է պարտադիր սահմանված հատկացումների սխեմայով: Երկրների 7,3%-ում գործում է միայն պարտադիր սահմանված հատկացումների համակարգը՝ հիմնված անհատական հաշիվների վրա, և միայն 3%-ն ունի պայմանական սահմանված հատկացումների համակարգ: Ինչպես արդեն նշել ենք, երկրների կողմից կիրառվող կենսաթոշակային համակարգերը կախված են տնտեսության այնպիսի առանձնահատկություններից, ինչպիսիք են ժողովրդագրական, աշխատաշուկայի և քաղաքական պայմանները: Օրինակ, ունենալով միևնույն նպատակները՝ ԵՄ տարբեր երկրներ հաճախ ունեն շատ տարբեր կենսաթոշակային համակարգեր: Սա դժվարացնում է բարեփոխումների համար այնպիսի երաշխավորություններ մշակելը, որոնք կիրառական կլինեն բոլոր երկրների համար: Ժողովրդագրական փոփոխականներն (ծնելիության մակարդակը, կյանքի սպասվող տևողությունը և միգրացիայի միտումները) ուղղակի ազդեցություն ունեն կենսաթոշակային համակարգերի վրա:

⁹⁸ St'u World Social Protection Report 2020-2022: Social protection at the crossroads-in pursuit of a better future, International Labour Office-Geneva: ILO, 2021, էջ 168:



Գծապարկեր 2.3

Տարիքային կենսաթոշակների ֆինանսական մեխանիզմները, սահմանված նպաստների և սահմանված հատկացումների համակարգերով երկրների տեսակարար կշիռները (%)⁹⁹

Ավելին, սոցիալական ապահովության հատկացումների մեծությունը կախված է աշխատուժի մասնակցության, ոչ ֆորմալ զբաղվածության մակարդակից, սոցիալական հատկացումների մեծությունից և աշխատավարձից:

Կենսաթոշակային համակարգերի ցանկացած համեմատություն կարող է հակասական լինել, քանի որ յուրաքանչյուր համակարգ ձևավորվել և զարգացել է որոշակի տնտեսական, սոցիալական, քաղաքական և պատմական պայմաններում: Դա նշանակում է, որ գոյություն չունի այնպիսի համակարգ, որը հնարավոր կլինի որևէ երկրից փոխառել և կիրառել առանց փոփոխությունների: Այնուամենայնիվ, բոլոր համակարգերում գոյություն ունեն որոշակի բնորոշ գծեր և առանձնահատկություններ, որոնք կարող են բարելավել հասարակության տարեց անդամների ֆինանսական եկամուտները, բարձրացնել համակարգի կայունության հավանականությունը և հասարակության վստահությունն ու հավատը:

Սույն հետազոտությունում համեմատության համար ընտրվել են կանխավճարային համակարգից պարտադիր կուտակային կենսաթոշակային համակարգին անցում կատարած/կատարող, բազմամակարդակ և ընթացիկ բարեփոխումներ իրականացնող, ըստ Գլոբալ կենսաթոշակային համաթիվ 2021-ի¹⁰⁰ Ա միավոր վաստակած լավագույն երկրների եռյակից Դանիան և

⁹⁹ Տե՛ս նույն տեղը, էջ 169:

¹⁰⁰ 2009 թվականից սկսած՝ Mercer CFA Institute-ի կողմից իրականացվում է աշխարհի 43 երկրների կենսաթոշակային համակարգերի համապարփակ վերլուծություն և հրատարակվում է Գլոբալ կենսաթոշակային համաթիվը: Տե՛ս https://www.lifeyrismal.is/static/files/images/Manadarpostar/2021-global-pension-index-report_web.pdf:

Նիդերլանդները, Նորվեգիան (B+ միավորով), Շվեդիան և Չիլին (B միավորով), Չինաստանը (C միավորով): Տարածաշրջանային երկրներից համեմատության համար ընտրվել է Վրաստանը, ԵԱՏՄ երկրներից ՌԴ-ն և Բելառուսը, ԵՄ երկրներից համաթվի վարկանիշում չներառված Էստոնիան, որի կենսաթոշակային համակարգը, ըստ փորձագետների, ՀՀ կենսաթոշակային համակարգի նախատիպն է:

Կենսաթոշակային համակարգերի հիմնադրույթային շրջանակները համեմատվող երկրներում

Կենսաթոշակային համակարգի առաջին մակարդակը

Աղյուսակ 2.8-ի վերլուծությունից հետևում է, որ համեմատվող բոլոր երկրներն ունեն առաջին մակարդակի բաշխողական սխեմաներ: Ինչպես տեսնում ենք, կան երկրներ, որտեղ բաշխողական համակարգն ունի վերսալ է՝ նախատեսված պարզապես քաղաքացիություն ունեցող անձանց համար, որոնք կախված չեն կատարված հատկացումներից և կարող են կախված լինել կենսաթոշակառուի եկամտից և ունեցվածքից: Դրանք, կարելի է ասել, սոցիալական կամ երաշխիքային կենսաթոշակի բաղադրիչներ են, այլ կերպ ասած, սոցիալական աջակցություն են քաղաքացիների համար՝ որոշակի տարիքից սկսած: Համեմատվող երկրներից Դանիայում, Նորվեգիայում, Շվեդիայում, Նիդերլանդներում և Վրաստանում առաջին մակարդակի սխեմաներից գործում է միայն քաղաքացիության վրա հիմնված պետական վերաբաշխողական համակարգը:

Ընդ որում, Դանիայում հիմնական կենսաթոշակը ստանալու համար պահանջվում է 40 տարվա բնակություն, իսկ 2025 թ. հուլիսի 1-ից հետո՝ 9/10 տարվա բնակություն՝ 15 տարեկանից սկսած մինչև պետական կենսաթոշակային տարիքն ընկած ժամանակահատվածը: Հիմնական կենսաթոշակի մեծությունը Դանիայում ամսական 6419 DKK է (878 եվրո), որը հավասար է համախառն միջին եկամտի 17,6%-ին և կախված է եկամտուներից. եթե աշխատանքային եկամուտը գերազանցում է միջին աշխատավարձի 80%-ը՝ 336 900 DKK-ն, ապա թոշակը նվազեցվում է 30%-ի չափով: Նորվեգիայում երաշխիքային կենսաթոշակ¹⁰¹ ստանալու համար կարող են դիմել 16-66 տարիքային միջակայքում առնվազն 5 տարի բնակություն ունեցողները, իսկ ամբողջական կենսաթոշակի համար՝ 40 տարի, ընդ որում՝ նպաստի մեծությունը բնակության տարիների կրճատման հետ նվազում է: Երաշխիքային կենսաթոշակի մեծությունը կախված է կենսաթոշակառուի եկամտից և կազմում է եկամտային կենսաթոշակի մոտ 80%-ը: Միայնակ կենսաթոշակառուի համար երաշխիքային կենսաթոշակի մեծությունը 2020 թ. կազմել է 191 539 NOK (19 553 ԱՄՆ դոլար), իսկ նվազագույնը՝ 204066 NOK (20832 ԱՄՆ դոլար):

¹⁰¹ Մինչև 1954 թվականը ծնվածները ստանում են նվազագույն կենսաթոշակ:

Կենսաթոշակային համակարգերի հենասյունները՝ ըստ գործող օրենսդրության¹⁰²

ՄԱԿԱՐԳԱԿ	ԱՌԱՋԻՆ ՄԱԿԱՐԳԱԿ ունիվերսալ ծածկույթ՝ վերաբաշխողական համակարգ				ԵՐԿՐՈՐԴ ՄԱԿԱՐԳԱԿ պարտադիր՝ ասպահովագրական համակարգ	
ԱՊԱՀՈՎՈՒՄԸ	ՊԵՏԱԿԱՆ				ՊԵՏԱԿԱՆ Մասնավոր	
ՏԵՄԱԿԸ	Քաղաքացիության վրա հիմնված		Հատկացումների վրա հիմնված		Հատկացումների վրա հիմնված	
	Հիմնական (սոցիալական) կենսաթոշակ	Թիրախավորված կենսաթոշակ	Հիմնական կենսաթոշակ	Նվազագույն կենսաթոշակ	Տեսակը	Տեսակը
<i>2018 թվականից 22 փաթեկանում առաջին անգամ աշխատաշուկա մուտք գործած անձանց համար</i>						
Չիլի		V		V		DC
Չինաստան			V		NDC+DC	DC
Դանիա	V	V			DC	DC (q)
Էստոնիա			V		Միավորներ	DC ¹⁰³
Նորվեգիա		V			NDC	DC
Շվեդիա	V	V			NDC+DC	DC (q)
Նիդերլանդներ	V					DB (q)
ՌԴ	V		V		Միավորներ	DC
Բելառուս ^{104, 105}	V		V			
Վրաստան	V					DC (q)
<i>2020 թվականից կենսաթոշակի անցածների համար</i>						
Չիլի		V		V	DB	DC
Էստոնիա	V				DB/Միավորներ	DC
Նորվեգիա	V	V			DB	DC
Չինաստան			V		NDC+DC	
Վրաստան ¹⁰⁶	V					

Շվեդիայում երաշխիքային կենսաթոշակի դիմելու իրավունք ստանալու համար պահանջվում է 3 տարվա բնակություն, իսկ ամբողջական նպաստի համար՝ 40 տարվա: Երաշխիքային կենսաթոշակը կախված է կենսաթոշակատուի եկամտից, և 1938 թվականից հետո ծնված միայնակ կենսաթոշակառուի համար 2020 թ. դրությամբ այն կազմել է 103161 SEK (10083 ԱՄՆ դոլար) կամ համախառն միջին եկամտի 22,2%-ը: Երաշխիքային կենսաթոշակն առաջին 59598 SEK (5825 ԱՄՆ դոլար) եկամտի դեպքում 100%-ի չափով պահվում է եկամտային կենսաթոշակից, դրանից հետո՝ 48%-ի չափով (սահմանը միջին եկամտի 13%-ն է): Երբ եկամտից կախված կենսաթոշակը գերա-

¹⁰² Այս և հետագոտության մյուս հատվածներում երկրների հետ կապված տվյալները տե՛ս <https://www.oecd.org/els/public-pensions/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm>
 Բոլոր երկրներում համակարգերի բաղադրիչները վերաբերում են 22 տարին լրացած, անգամ աշխատաշուկա մուտք գործող լրիվ դրույքով զբաղված աշխատողներին:
¹⁰³ 2021 թ. հունվարի 1-ից դարձել է կամավոր:
¹⁰⁴ <https://myfin.by/wiki/term/pensiya-po-vozrastu-v-belarusi>
¹⁰⁵ https://kodeksy-by.com/zakon_rb_o_pensionnom_obespechenii/11.htm
¹⁰⁶ <https://matsne.gov.ge/ru/document/view/27946>

զանցում է 150348 SEK-ը (միջին եկամտի 31%-ը՝ 14696 ԱՄՆ դոլար), երաշխիքային կենսաթոշակը դադարեցվում է: Նորվեգիան և Շվեդիան նոր օրենսդրությամբ աստիճանաբար հրաժարվում են հիմնական կենսաթոշակից՝ այն փոխարինելով թիրախավորված կենսաթոշակով՝ կախված կենսաթոշակառուի եկամտից:

Նիդեռլանդներում, Վրաստանում և Բելառուսում համակարգը ունիվերսալ է, և նվազագույն բնակության պահանջը բացակայում է: Նիդեռլանդներում հիմնական կենսաթոշակը միայնակ անձի համար 2020 թ. դրությամբ ամսական 1230.24 եվրո է: Յուրաքանչյուրին հատկացվում է նաև 72.04 եվրո՝ որպես լրացուցիչ արձակուրդային վճար: Միայնակ կենսաթոշակառուների տրամադրվում է 1 302,28 եվրո, իսկ զույգերին՝ 1770.76 եվրո: Կենսաթոշակի մեծությունը կազմում է համախառն միջին աշխատավարձի 29.2%-ը և կախված է նվազագույն աշխատավարձից, որը վերանայվում է յուրաքանչյուր երկու տարին մեկ անգամ: Վրաստանում նպաստի դրույքաչափը միասնական է՝ մինչև 70 տարեկան կենսաթոշակառուների համար 2021 թ. տվյալներով 240 լարի է (72 ԱՄՆ դոլար), իսկ 70 և բարձր տարիքի կենսաթոշակառուների համար՝ 275 լարի (83 ԱՄՆ դոլար)¹⁰⁷: Բելառուսում երաշխավորված նվազագույն կենսաթոշակ ստանում են այն անձինք, որոնք այլ նպաստ չեն ստանում: Այն կազմում է վերջին երկու քառորդներում շնչին ընկնող կենսանվազագույնի (2022 թ. օգոստոսին՝ 328.5 ռուբլի) առավելագույն մեծության 25%-ը (82.13 ռուբլի)¹⁰⁸:

Վերաբաշխողական համակարգի տարատեսակներից է թիրախավորված նպաստի սխեման, որը կիրառում են գրեթե բոլոր երկրները: Այստեղ հետաքրքրություն է ներկայացնում հատկապես այն երկրների փորձը, որտեղ թիրախ են հանդիսանում միայն լրիվ հաստիքով աշխատող ցածր եկամուտ ունեցողները (միջին եկամտի 30%-ի չափով): Նման սխեմաներ կիրառում են համեմատվող երկրներից Չիլի, Դանիան, Նորվեգիան և Շվեդիան:

Չիլիում հիմնական համերաշխության կենսաթոշակը (Basic Solidarity Pension՝ PBS) նման է քաղաքացիության վրա հիմնված կենսաթոշակի սխեմային, սակայն թիրախավորում է 65 տարին լրացած ամենաաղքատ բնակչության 60%-ին: Սխեմայի շահառու կարող են հանդիսանալ առնվազն 20 տարի բնակություն ունեցող և դիմումին նախորդող 5 տարիների առնվազն 4 տարին Չիլիում բնակվող անձինք: Այն հաստատուն մեծություն է և կախված

¹⁰⁷ <https://www.agenda.ge/en/news/2019/13>

<https://matsne.gov.ge/ru/document/view/27946?publication=29>

¹⁰⁸ <https://ktzszmoik.gov.by/pereraschyoty-pensij/#:~:text=%D0%92%20%D1%81%D0%BE%D0%BE%D1%82%D0%B2%D0%B8%D0%B8%20%D1%81%20%D0%A3%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%BC%20%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%B8%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0,%D1%80%D0%B5%D1%81%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D0%B5%20%E2%80%93%201310%2C01%20%D1%80%D1%83%D0%B1.>

է կենսաթոշակատուի տարիքից՝ տատանվում է 199-238,5 ԱՄՆ դոլարի սահմաններում:

Լրացուցիչ կենսաթոշակ՝ APS (Solidarity Pension Payment) է հասկացվում առավելագույն բարեկեցության կենսաթոշակից (PMAS) ցածր սահմանված հատկացումներով կենսաթոշակի դեպքում: Առավելագույն համերաշխության կենսաթոշակը նույնպես կախված է կենսաթոշակատուի տարիքից՝ տատանվում է 587-704,8 ԱՄՆ դոլարի սահմաններում: Չիլիում թիրախավորված կենսաթոշակի մեծությունը 2020 թ. տվյալներով կազմել է համախառն միջին եկամտի 16.5%-ը:

Դանիայում թիրախավորված կենսաթոշակի մեծությունը կախված է կենսաթոշակատուի եկամտից և ամուսնական կարգավիճակից: Միայնակ կենսաթոշակատուների համար այն հավասար է ամսական 7122 DKK-ի (974.50 ԱՄՆ դոլար), իսկ ամուսնացած կամ համատեղ ապրող կենսաթոշակատուների համար՝ 3.576 DKK-ի (490 ԱՄՆ դոլար): Ընդ որում, ամուսնու/կնոջ կենսաթոշակատու լինելու դեպքում լրացուցիչ նպաստը նվազեցվում է 177700 DKK-ն (243145 ԱՄՆ դոլար) գերազանցող նրանց համախառն անձնական եկամտի 16%-ի չափով: Եթե ամուսինը/կինը կենսաթոշակատու չէ, ապա նվազեցումը կատարվում է 32%-ի չափով: Թիրախավորված կենսաթոշակ ստանալու համար կենսաթոշակատուի իրացվելի ակտիվների արժեքը չպետք է գերազանցի 89800 DKK-ն (12287.34 ԱՄՆ դոլար): Տարեկան 122004 DKK-ն (16693.82 ԱՄՆ դոլար) աշխատանքային եկամուտը՝ եկամտից կախված, լրացուցիչ կենսաթոշակի հաշվարկման ժամանակ հաշվի չի առնվում, որի շնորհիվ պետությունը խրախուսում է զբաղվածությունը կենսաթոշակային տարիքում: Թիրախավորված կենսաթոշակի մեծությունը կազմում է համախառն միջին աշխատավարձի 19.6%-ը:

Շվեդիայում ցածր աշխատավարձով աշխատողները կարող են ստանալ նաև եկամտային կենսաթոշակի հավելում, որի մեծությունը կախված է եկամտով պայմանավորված կենսաթոշակի մեծությունից և կենսաթոշակի համար հաշվեգրվող եկամուտ վաստակելու տարիների քանակից: Եթե կենսաթոշակատուի եկամտային կենսաթոշակը մինչև հարկումը գերազանցում է ամսական 17420 SEK-ը (1702.75 ԱՄՆ դոլար) և փոքր է 9223 SEK-ից (1702.75 ԱՄՆ դոլար), ապա թիրախավորված կենսաթոշակ չի ստանում: Կենսաթոշակը կարելի է ստանալ նաև աշխատելու ընթացքում: Կենսաթոշակի համար հաշվեգրվող եկամուտ վաստակելու տարիները պետք է տատանվեն 35-40 տարիների միջակայքում: Եկամտային կենսաթոշակի հավելումն առավելագույնը ամսական 600 SEK է (58,65 ԱՄՆ դոլար)¹⁰⁹:

Հին և նոր օրենսդրության համաձայն՝ Նորվեգիայում պակաս տարիների բնակություն և/կամ ցածր եկամուտ ունեցող քաղաքացիներին երաշխա-

¹⁰⁹ <https://www.pensionsmyndigheten.se/other-languages/english-engelska/english-engelska/income-pension-complement>

վորված կենսաթոշակ ապահովելու համար գործում է հատուկ լրացում: Այն կախված է կենսաթոշակատուի հարստությունից և Նորվեգիայում ու դրանից դուրս ստացված ողջ եկամտից: Հաշվի են առնվում նաև զուգընկերոջ կամ ամուսնու եկամուտը և կենսաթոշակատուի ակտիվները: Միայնակ և մինչև 67 տարեկան զուգընկեր կամ ամուսին ունեցող կենսաթոշակատուների լրացուցիչ կենսաթոշակի մեծությունը հավասար է բարձր մակարդակի նվազագույն կենսաթոշակին, իսկ լրիվ կենսաթոշակ ստացող ամուսնու կամ զուգընկերոջ առկայության դեպքում լրացուցիչ կենսաթոշակի մեծությունը սահմանվում է սովորական մակարդակի վրա այնպես, որ ամուսինների գումարային կենսաթոշակը առնվազն հավասար լինի նվազագույն կենսաթոշակի կրկնապատիկին¹¹⁰:

Համեմատվող երկրներից Էստոնիայում, ՌԴ-ում, Չինաստանում և Բելառուսում գործում է հատկացումների վրա հիմնված հիմնական կենսաթոշակի բաղադրիչը, և միայն Չիլիում է կիրառվում նվազագույն կենսաթոշակի համակարգը:

Էստոնիայում և Ռուսաստանում հիմնական կենսաթոշակի դրույքաչափը միասնական է: Էստոնիայում այն կազմում է ամսական 215.51 եվրո և վճարվում է միայն եկամտից կախված կենսաթոշակի հետ միասին: Կազմում է համախառն միջին եկամտի 15.5%-ը: Էստոնիայում համակարգին նախնական անդամակցության և ամբողջական նպաստ ստանալու համար անհրաժեշտ է 15 տարի հատկացումներ կատարել: Ռուսաստանում կենսաթոշակը կազմում է ամսական 5686.25 ռուբլի, իսկ 80 տարեկան և բարձր կենսաթոշակատուները իրավասու են կրկնապատկել կենսաթոշակի մեծությունը: Համակարգին անդամակցելու համար պահանջվում է հատկացումներ կատարել 10 տարի, իսկ ամբողջական թոշակի համար՝ 40 տարի:

Բելառուսում հիմնական կենսաթոշակ ստանալու իրավունք ձեռք բերելու համար տղամարդկանցից պահանջվում է ոչ պակաս, քան 25 տարվա, իսկ կանանցից՝ ոչ պակաս, քան 20 տարվա աշխատանքային ստաժ՝ մինչև կենսաթոշակային տարիքը լրանալը: Կենսաթոշակի մեծությունը կախված է աշխատանքային գործունեության ընթացքում եկամուտների մեծությունից, այդ իսկ պատճառով տարբեր ոլորտներում տարբեր է: Այն հավասար է միջին ամսական աշխատավարձի (2022 թ. օգոստոսին կազմել է 1310.01 ռուբլի) 55%-ին, սակայն չպետք է պակաս լինի նվազագույն կենսաթոշակից: Ընդ որում, տղամարդկանց համար 25 տարին, կանանց համար 20 տարին գերազանցող աշխատանքային ստաժի դեպքում յուրաքանչյուր տարվա համար հիմնական կենսաթոշակն ավելանում է միջին ամսական աշխատավարձի 1%-ի չափով, սակայն ոչ պակաս, քան նվազագույն կենսաթոշակի 1%-ը: Տղամարդկանց համար 35 տարին (45 տարին), կանանց համար 30 տարին (40 տարին) գերազանցող աշխատանքային ստաժի և կենսաթոշակային տարի-

¹¹⁰ <https://www.nav.no/alderspension#hvor-mye>

քը լրանալու դեպքում յուրաքանչյուր լրացուցիչ տարվա (տղամարդկանց դեպքում աշխատանքային ստաժի 26-րդ, կանանց դեպքում՝ 21-րդ տարուց սկսած յուրաքանչյուր տարվա համար) համար հիմնական կենսաթոշակն աճում է միջին ամսական աշխատավարձի 1%-ի չափով, սակայն ոչ պակաս, քան հանրապետությունում գործող միջին աշխատավարձի 0,7%-ը:

Չինաստանում հիմնական կենսաթոշակի սխեման բաղկացած է երկու մասից. *Քաղաքային աշխատողների կենսաթոշակային և Գյուղական և քաղաքային աշխատողների կենսաթոշակային սխեմաներից*¹¹¹: Քաղաքային աշխատողների բաղադրիչը պարտադիր է բոլոր քաղաքային աշխատողների համար: Գործատուները հատկացումներ կատարում են աշխատավարձի 16%-ի (տարբեր է ըստ շրջանների), իսկ աշխատողները՝ 8%-ի չափով: Քաղաքային աշխատողների համար նպաստի մեծությունը մասամբ հատկացումների վրա է հիմնված: Սխեման ունի կանխավճարային և ամբողջությամբ ֆինանսավորվող անհատական հաշիվների բաղադրիչ՝ յուրաքանչյուր աշխատողի համար: Երկու դեպքում էլ նվազագույնը 15 տարվա հատկացումներ են պահանջվում՝ նպաստը ստանալու համար: Հիմնական կենսաթոշակը հավասար է անհատական ինդեքսավորված աշխատավարձի և նահանգի միջին եկամտի միջինի 1%-ին:

Երկրորդ բաղադրիչով քաղաքացիներն ազատ են՝ ընտրելու հատկացումների մեծությունը: Մասնակիցների հատկացումների և տեղական ինքնակառավարման մարմինների սուբսիդիաների հանրագումարը հաշվեգրվում է անհատական հաշիվներին: Հատկացումների վերին և ստորին սահմանները տարբերվում են ըստ շրջանների՝ տատանվելով տարեկան 100 յուանից մինչև մի քանի հազար յուան: Պարտադիր 15 տարվա հատկացումներ են պահանջվում, իսկ հիմնական կենսաթոշակը բաղկացած է հիմնական կենսաթոշակային հաշվից և անհատական հաշվից:

Չիլիում գործում է նվազագույն կենսաթոշակի համակարգը: Երաշխավորված նվազագույն ծերության կենսաթոշակ ստանալու համար պահանջվում են 20 տարվա հատկացումներ և նվազագույն ծերության կենսաթոշակից ցածր համախառն եկամուտ: Երաշխավորված նվազագույն նպաստը 70 տարեկանից ցածր կենսաթոշակառուների համար ամսական 200 ԱՄՆ դոլար է, 70-75 տարեկանների համար՝ 219 ԱՄՆ դոլար, 75-ից բարձր տարիքի կենսաթոշակառուների համար՝ 233.6 ԱՄՆ դոլար: Մինչև 2023 թվականը Չիլիում համակարգը փոխարինվելու է ծերության համերաշխության նպաստի համալրման սխեմայով (APS): Մինչև փոխարինումը այս երկու համակարգերի միջև ընտրության հնարավորություն կընձեռվի մինչև 2008 թվականի հուլիսի 1-ը երաշխավորված նվազագույն կենսաթոշակ ստացածներին և 2008 թվականի հուլիսի 1-ին 50 կամ բարձր տարիքի անձանց: Չիլիում

¹¹¹ <http://www.iopsworld.org/resources/38766497.pdf>

երաշխավորված նվազագույն կենսաթոշակը կազմում է համախառն միջին եկամտի 17.7%-ը:

Կենսաթոշակային համակարգի երկրորդ մակարդակը

Կենսաթոշակային համակարգի երկրորդ մակարդակն ունի «ապահովագրող» նշանակություն: Դրա նպատակն է ոչ միայն կանխել կենսաթոշակատուների աղքատությունը, այլև կենսաթոշակի անցնելուց հետո կենսաթոշակատուներին ապահովել մինչև կենսաթոշակի անցնելը նրանց եկամտին համարժեք եկամտով: Եկամուտների հետ կապված ապահովագրական մակարդակի տարատեսակներն են՝ սահմանված կենսաթոշակի, սահմանված հատկացումների, միավորների և պայմանական հաշիվների սխեմաները, որոնք միմյանցից տարբերվում են ըստ տարեկան հաշվեգրման դրույքաչափի, որը ցույց է տալիս, թե կենսաթոշակային սխեմայի կողմից «ծածկվող» եկամտի քանի տոկոսն է հաշվեգրվում կենսաթոշակային հիմնադրամին: Կենսաթոշակային համակարգերի մեծամասնության դեպքում հատկացումները հաշվարկվում են եկամուտների միայն որոշակի մասի նկատմամբ: Այս վերին շեմերի գործողության առավելությունն այն է, որ ավելի բարձր եկամուտ ունեցող աշխատողները կարող են կուտակել անհատական խնայողություններ, եթե ցանկանում են հասնել փոխարինման ավելի բարձր նորմայի: Ընդ որում, այս մակարդակի պարտադիր կենսաթոշակային սխեմաները կարող են լինել պետական և մասնավոր:

Աշխարհում գրեթե բոլոր երկրները կիրառում են երկրորդ մակարդակի պարտադիր/քվազի պարտադիր պետական և/կամ մասնավոր կենսաթոշակային համակարգի տիպերը (համեմատվող երկրներից բացառություն է կազմում Բելառուսը, որտեղ համակարգը միայն կամավոր է և սկսել է գործել 2022 թ. հոկտեմբերի 1-ից): Համեմատվող երկրներից Դանիայում և Շվեդիայում՝ սահմանված հատկացումների, Նիդեռլանդներում՝ սահմանված նպաստի մասնավոր համակարգը *քվազի* պարտադիր է, որը նշանակում է, որ այդ երկրներում առկա է համակարգի՝ ունիվերսալին մոտ ծածկույթ¹¹²: Քվազի պարտադիր մասնավոր սխեմաների դեպքում թեև գործատուներն իրենց աշխատողներին կենսաթոշակային սխեմային անդամակցության առաջարկություն անելու պարտավորություն չունեն, այնուամենայնիվ, կոլեկտիվ համաձայնագրերը ենթադրում են, որ աշխատողների գրեթե 90%-ն անդամակցում է այդ համակարգերին:

Պետական պարտադիր սահմանված կենսաթոշակի համակարգը (DB) գործող օրենսդրությամբ կիրառվում է համեմատվող երկրներից Չիլիում, Էստոնիայում և Նորվեգիայում և միայն ընթացիկ ժամանակում կենսաթոշակի անցնող անձանց համար, սակայն նոր օրենսդրությամբ այն դադարել է

¹¹² 2022 թ. մարտի 30-ին Նիդեռլանդների Կառավարությունը օրենսդրական բարեփոխումների փաթեթ է առաջարկել օրենսդրին՝ մինչև 2027 թ. հունվարի 1-ը անցում իրականացնել սահմանված կենսաթոշակի համակարգից դեպի սահմանված հատկացումների համակարգ:

գործել 2018 թ. առաջին անգամ աշխատաշուկա մուտք գործող 22 տարեկան անձանց համար:

Սահմանված կենսաթոշակի համակարգի կիրառության սահմանափակությունը տարբեր երկրներում պայմանավորված է առաջին հերթին բնակչության կյանքի տևողության, կենսաթոշակատուների կյանքի սպասվող տևողության երկարացմամբ, ինքնագրավածության աճով և կենսաթոշակային հատկացումների կրճատմամբ, որը մեծացնում է պետության բեռը և կրճատում կենսաթոշակը:

Համեմատվող բոլոր երկրները համադրում են պետական և մասնավոր պարտադիր հատկացումների բաղադրիչները, բացառությամբ՝ Չիլիի (սոր օրենսդրությամբ միայն մասնավոր է), Նիդեռլանդների (միայն մասնավոր է) և Բելառուսի (սկսել է գործել 2022 թ. հոկտեմբերի 1-ից): Վրաստանում այս բաղադրիչը մինչև 60 տարեկան անձանց համար է պարտադիր, մյուսների համար՝ կամավոր, սակայն 40 տարին լրացած լինելու դեպքում մասնակիցը կարող է հրաժարվել անդամակցությունից¹¹³:

Կենսաթոշակային համակարգի հիմնական բնութագրիչները համեմատվող երկրներում

ա. Կենսաթոշակային եկամտի մեծությունը

Նպաստը հաշվելու համար հաշվարկվող եկամուտների մեծությունը տարբերվում է ըստ երկրների: Կան երկրներ, որտեղ հաշվեգրման համար հաշվի է առնվում ողջ աշխատանքային գործունեության ընթացքում ստացված միջին եկամուտը, որոշ երկրներում՝ լավագույն 24, 25, 35 և 40 կամ վերջին 10 և 20 տարիների եկամուտները: Բոլոր համեմատվող երկրներում¹¹⁴ հաշվի են առնում ամբողջ աշխատանքային գործունեության ընթացքում ստացված միջին եկամուտը, բացառությամբ Բելառուսի, որտեղ հաշվի է առնվում վերջին 28 տարիների եկամուտը, և Նորվեգիայի, որտեղ, հին օրենսդրության համաձայն, հաշվի է առնվում լավագույն 20 տարիների եկամուտը, մինչդեռ նոր օրենսդրությամբ՝ մինչև 75 տարեկանը բոլոր աշխատած տարիները¹¹⁵: Շվեդիայում կենսաթոշակային եկամուտը հավասար է համախառն եկամտից հանած աշխատողի կենսաթոշակային հատկացումները պայմանական հաշվիների համակարգին և սահմանված հատկացումների համակարգին (համախառն եկամտի 7%-ը): Ընդ որում, մինչև 1938 թվականը ծնվածների համար լրացուցիչ կենսաթոշակը վճարվում է լավագույն 15 եկամտային տարիների համար:

¹¹³ <https://matsne.gov.ge/ru/document/view/428012?publication=2>

¹¹⁴ Չիլիում համակարգը բացակայում է, ուստի այդ երկրի համար ցուցանիշ չի հաշվարկվում, իսկ Դանիայում սխեմայի համար հատկացումների հիմք են հանդիսանում ամսական աշխատած ժամերը և դրանք հաստատուն մեծություն են:

¹¹⁵ Մինչև 1954 թվականը ծնվածների համար:

բ. Նախկին եկամուտների վերահաշվարկի մեխանիզմը

Որոշ երկրներ, անկախ ընդունված համակարգից, կիրառում են նախկին եկամուտների վերահաշվարկի դրույքաչափը՝ հաշվի առնելով սոցիալական հատկացումներ կատարելու և կենսաթոշակ ստանալու միջև ընկած ժամանակահատվածում կենսամակարդակի փոփոխությունները: Օրինակ, Էստոնիան, Նորվեգիան, Շվեդիան և Բելառուսն իրականացնում են վերահաշվարկ՝ ըստ միջին աշխատավարձի աճի, իսկ Նիդերլանդները՝ ըստ գնաճի տեմպի, որի հետևանքով իրական աշխատավարձի աճը կարող է բացասաբար անդրադառնալ կենսաթոշակի փոխարինման նորմայի վրա և բարձրացնել ֆինանսական համակարգի զգայունությունն իրական աշխատավարձի աճի նկատմամբ: Բելառուսում աշխատանքային կենսաթոշակների վերահաշվարկը կատարվում է կենսաթոշակառուի՝ նախորդ ժամանակում վճարված կենսաթոշակի հաշվարկի հիմք հանդիսացող փաստացի աշխատավարձի ճշգրտման միջոցով՝ ավելացրած դրա 10%-ը¹¹⁶: Օրինակ, ըստ ՏՀԶԿ հաշվարկների՝ եթե իրական աշխատավարձն աճի 2%-ով, իսկ գնաճի տեմպը՝ 2,5%-ով, ապա ամբողջ աշխատանքային գործունեության ընթացքում գների վերահաշվարկի դեպքում կենսաթոշակի մեծությունը 40%-ով ավելի ցածր կլինի, քան ամբողջ տնտեսությունում միջին եկամտի փոփոխությունները հաշվի առնելու դեպքում¹¹⁷:

գ. Կենսաթոշակի ինդեքսավորման մեխանիզմը

Տարբեր երկրներում ընթացիկ կենսաթոշակային վճարները նաև ինդեքսավորվում են՝ կախված տնտեսական գործոններից (գնաճի և/կամ միջին աշխատավարձի և/կամ տնտեսական աճի տեմպից): Կենսաթոշակների ինդեքսավորման գործընթացի կառավարման մեխանիզմները հիմնաբար ազդեցություն ունեն կենսաթոշակային համակարգերի երկարաժամկետ համարժեքության և պետական համակարգերի ֆինանսական կայունության ապահովման գործում: Օրինակ, Չիլին (թիրախավորված և լրացուցիչ համերաշխության կենսաթոշակները) ինդեքսավորում է ըստ գնաճի տեմպի (կախված ֆինանսական կայունությունից), Նորվեգիան և Չինաստանը՝ ըստ անվանական աշխատավարձի և գների աճի, Շվեդիան (պայմանական հաշիվների համակարգը) և Դանիան (պետական կենսաթոշակը)՝ ըստ միջին աշխատավարձի աճի, Նիդերլանդները՝ ըստ նվազագույն աշխատավարձի աճի, Վրաստանը՝ ըստ գնաճի տեմպի և/կամ տնտեսական աճի տեմպի: Ընդ որում, Դանիայում հաշվի են առնում նախորդող երկու տարիների աշ-

¹¹⁶ <https://ktszszmoik.gov.by/pereraschyoty-pensij/#:~:text=%D0%92%20%D1%81%D0%BE%D0%BE%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%82%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B8%D0%B8%20%D1%81%20%D0%A3%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%BC%20%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%B8%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0,%D1%80%D0%B5%D1%81%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D0%B5%20%E2%80%93%201310%2C01%20%D1%80%D1%83%D0%B1>

¹¹⁷ https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/pension_glance-2005-en.pdf?expires=1659947196&id=id&accname=guest&checksum=BA53DBF793261E206C3C7E7156DF095F, p. 33.

խատավարձի աճը: Շվեդիայում հիմնական երաշխավորված կենսաթոշակն ինդեքսավորվում է ըստ գնաճի տեմպի: Սահմանված հատկացումների սխեմայի դեպքում Դանիայում ինդեքսավորումն իրականացվում է ըստ գնաճի տեմպի: Էստոնիայում եկամուտների հետ կապված և թիրախավորված կենսաթոշակի սխեմաների դեպքում կենսաթոշակն ինդեքսավորվում է յուրաքանչյուր տարվա ապրիլ ամսին ըստ ՄԳԻ աճի 20%-ի և կենսաթոշակային մուտքերի 80%-ի: Ընդ որում, եթե ինդեքսը փոքր է 1-ից, ապա ինդեքսավորում չի իրականացվում: Սակայն, որոշ դեպքերում կառավարության որոշմամբ 1-ից փոքր արժեքով ինդեքսավորում կարող է իրականացվել, որը նշանակում է, որ Էստոնիայում ինդեքսավորումը մասամբ ավտոմատ է: Եթե նախորդող ժամանակում ինդեքսը 1-ից փոքր է եղել, և կենսաթոշակները չեն նվազել կամ եթե դրանք ինդեքսավորվել են ավելի ցածր ինդեքսով, քան եղել է դրա հաշվարկված արժեքը, ապա հաջորդող 5 տարիների համար նոր ինդեքս հաստատելու ժամանակ կառավարությունը պետք է նվազեցնի կամ բարձրացնի ինդեքսը¹¹⁸:

2021 թ. հունվարից Վրաստանում ուժի մեջ է մտել կենսաթոշակների ինդեքսավորման կանոնը¹¹⁹: Դա նշանակում է, որ կենսաթոշակը պետք է յուրաքանչյուր տարի աճի՝ կախված տնտեսական գործոններից: Մինչև 70 տարեկան քաղաքացիների համար կենսաթոշակն աճելու է ըստ ինֆլյացիայի տեմպի, իսկ 70 տարեկանից բարձր քաղաքացիների համար՝ ըստ ինֆլյացիայի տեմպի և տնտեսական աճի 80%-ի:

ՌԴ-ում 2019-2024 թթ. ընթացքում ապահովագրական կենսաթոշակի, դրա հաստատուն բաղադրիչի մեծությունը և կենսաթոշակային գործակցի արժեքն ինդեքսավորվում և ինդեքսավորվելու են յուրաքանչյուր տարի: Այսպես, 2022 թ. հունվարի 1-ից ապահովագրական կենսաթոշակի հաստատուն բաղադրիչի մեծությունը կազմում է 6401,1 ռուբլի, իսկ կենսաթոշակային գործակցի արժեքը՝ 104.69 ռուբլի: Ընդ որում, 2023 թ. հունվարից դրանք կկազմեն համապատասխանաբար՝ 6759,56 ռուբլի և 110.55 ռուբլի, իսկ 2024 թ. հունվարից՝ 7131.34 ռուբլի և 116.63 ռուբլի: 2022 թ. հունվարի 1-ից ապահովագրական կենսաթոշակն ինդեքսավորվել է 5.9%-ով, իսկ 2023 թ. պլանավորվում է այն ինդեքսավորել 5.6, 2024 թ.՝ 5.5%-ով¹²⁰:

դ. Կենսաթոշակային համակարգի հարմարեցման մեխանիզմները

Ժողովրդագրական, տնտեսական և ֆինանսական իրավիճակի փոփոխություններն ազդում են կենսաթոշակային համակարգի ֆինանսական կայունության և համարժեքության վրա, ուստի քաղաքականություն մշակողները կարող են հարմարեցնել համակարգի փոփոխականները: Հարմարեցումը կարող է տեղի ունենալ դիսկրետ (իրավիճակի փոփոխության հետ

¹¹⁸ <https://www.pensionikeskus.ee/en/i-pillar/state-pension/>

¹¹⁹ <https://www.newsgeorgia.ge/v-gruzii-s-janvarja-2022-goda-povysjat-pensii>

¹²⁰ <https://www.garant.ru/article/1521905/>

պարբերաբար օրենսդրական փոփոխություններ) կամ ինքնավար (սահմանել կենսաթոշակային փոփոխականների փոփոխության կանոնները) եղանակով: Երկրորդ եղանակն ավելի արդյունավետ է, քանի որ, ժողովրդագրական, տնտեսական և ֆինանսական ցուցանիշների փոփոխությունից կախված, ավտոմատ փոփոխվում են կենսաթոշակի մեծությունը, հատկացումների չափը և կենսաթոշակային տարիքը: Ավտոմատ հարմարեցման համակարգի ցուցանիշները կարող են լինել՝ ժողովրդագրական՝ կյանքի սպասվող տևողությունը որոշակի տարիքում, տնտեսական՝ աշխատավարձի կամ աշխատավարձի ֆոնդի աճը, ֆինանսական՝ ֆինանսավորման հաշվեկշիռը կամ դրանց որոշակի համադրությունները:

Համեմատվող երկրներից Էստոնիան, Նիդեռլանդները և Շվեդիան ունեն ամբողջովին ավտոմատ հարմարեցման մեխանիզմ՝ կենսաթոշակային տարիքը կապելով կյանքի սպասվող տևողության հետ: Դանիայում հարմարեցումը նույնպես կատարվում է ըստ կյանքի սպասվող տևողության, սակայն համակարգը կիսավտոմատ է, և յուրաքանչյուր ակտիվացման համար պահանջվում է պետության հավանությունը: Շվեդիայի հարմարեցման մեխանիզմը համարվում է ամենաարդյունավետներից մեկը, քանի որ համադրում է պայմանական հատկացումների բաղադրիչի հարմարեցումը ֆինանսական հաշվեկշռման մեխանիզմի հետ և նախատեսում է հարմարեցում կենսաթոշակային տարիքի և կյանքի սպասվող տևողության միջև:

Նիդեռլանդները նույնպես կիրառում է կենսաթոշակային տարիքի և կյանքի սպասվող տևողության միջև հարմարեցման մեխանիզմը՝ այն համադրելով սահմանված կենսաթոշակի բաղադրիչի ֆինանսական հաշվեկշռման մեխանիզմի հետ: Կենսաթոշակի մեծության բարձրացումը և վճարման ենթակա կենսաթոշակի ինդեքսավորումը ուղղակիորեն կապված են ֆինանսավորման գործակիցների (ֆոնդերի ընթացիկ արժեքի և ապագա կանխատեսվող պարտավորությունների հարաբերությունը) հետ: Կայուն թերֆինանսավորման դեպքում ինդեքսավորումը կարող է հետաձգվել, իսկ կենսաթոշակի մեծությունը կարող է կրճատվել: Կենսաթոշակային հիմնադրամը, ըստ ՍԳԻ աճի, կարող է ինդեքսավորել և բարձրացնել կենսաթոշակը միայն այն դեպքում, եթե ֆինանսավորման գործակիցը գերազանցում է որոշակի սահմանը, որը տարբերվում է ըստ կենսաթոշակային ֆոնդերի: Եթե գործակիցը գերազանցում է 110%-ը, ապա կենսաթոշակը կարող է բարձրանալ և ինդեքսավորվել ավելի քիչ գործակցով, քան ՍԳԻ աճն է: Եթե ֆինանսավորման գործակիցը 110%-ից փոքր է, ապա կենսաթոշակային եկամուտներն ու ծրագրային վճարները կարող են սառեցվել: 5 տարուց ավելի 104.2%-ից ցածր ֆինանսավորման գործակցի դեպքում ծրագրային վճարները և կենսաթոշակային եկամուտները կրճատվում են: Այդ դեպքում ֆինան-

սավորման գործակիցը պետք է վերադարձնել 104.2% շեմին՝ առավելագույնը 10 տարիների ընթացքում այսպիսի կրճատումների հաշվին¹²¹:

Էստոնիայում հարմարեցումն իրականացվում է ըստ կենսաթոշակային տարիքի և կյանքի սպասվող տևողության միջև կապի՝ միևնույն ժամանակ աշխատանքային տարիքի բնակչության թվաքանակի փոփոխության դեպքում նպաստների մեծությունը հարմարեցնելով ընդհանուր հատկացումների և ՀՆԱ-ի փոփոխություններին:

Շվեդիայում պայմանական սահմանված հատկացումների բաղադրիչի դեպքում կիրառվում է ավտոմատ հաշվեկշռման մեխանիզմ, ըստ որի՝ հաշվեկշռման գործակիցը հաշվարկվում է որպես ընդհանուր կատարվելիք հատկացումների մեծության և կենսաթոշակի պահուստային ֆոնդում պահուստի շուկայական արժեքի հանրագումարի ու կենսաթոշակային պարտավորությունների հարաբերություն: Եթե առկա է պակասուրդ, ապա պայմանական տոկոսադրույքը կրճատվում է աշխատավարձի աճից ցածր, սահմանափակվում են պայմանական հաշիվներում կուտակումները և կրճատվում վճարման ենթական կենսաթոշակների ինդեքսավորումը: 2017 թվականից սկսած՝ պայմանական տոկոսադրույքի և կենսաթոշակի ինդեքսավորման դրույքաչափի կրճատումը տարածվում է եռամյա ժամկետի վրա¹²²:

Նորվեգիայում նվազագույն և երաշխավորված կենսաթոշակը հարմարեցվում է նաև ըստ կյանքի սպասվող տևողության: Ընդ որում, այն չի կարող հարմարեցվել այնպես, որ եկամտից կախված կենսաթոշակից ավելի փոքր լինի: Այդ պատճառով սպասվող տարիների համար այն հարմարեցվում է եկամտից կախված կենսաթոշակից ավելի բարձր կամ համարժեք մեծություն ստանալու պայմանով: Հարմարեցման պայմանը վերաբերում է միայն 1942 թվականից հետո ծնվածներին, եթե նրանք մինչև 2011 թ. հունվարի մեկը կենսաթոշակ չեն ստացել:

Ե. Կենսաթոշակային հատկացումների դրույքաչափը

Սահմանված հատկացումներով համակարգերի համեմատության հաջորդ փոփոխականը կենսաթոշակային հատկացումների դրույքաչափն է: Համեմատվող երկրներից ամենամեծ պարտադիր սահմանված հատկացումների համակարգն ունի Ռուսաստանը՝ աշխատողի տարեկան եկամտի 22%-ը (16%-ը աշխատողի անհատական հաշվի դրույքաչափն է, 6%-ը՝ ապահովագրական կենսաթոշակինը): Նորվեգիայում գործատուներն իրենց աշխատողների կենսաթոշակային եկամտի 18,1%-ը պետք է փոխանցեն եկամտային կենսաթոշակի և նվազագույնը 2%-ը՝ սահմանված հատկացումներով սխեմայի շրջանակներում: Եթե գործատուն առաջարկում է սահմանված կենսաթոշակի սխեման, ապա կենսաթոշակի մեծությունը պետք է առնվազն

¹²¹ St'u Pensions at a Glance 2021, OECD AND G20 INDICATORS, OECD (2021), OECD Publishing, Paris, էջ 103:

¹²² St'u նույն տեղը:

հավասար լինի այն կենսաթոշակի մեծությանը, որը կարելի էր ակնկալել 2% պարտադիր հատկացումներ կատարելու դեպքում: Շվեդիայում կենսաթոշակային եկամտի 16%-ը վճարվում է եկամտային կենսաթոշակի, իսկ 2,5%-ը՝ սահմանված հատկացումների համակարգին: Չիլիում և Չինաստանում դրույքաչափը համեմատաբար փոքր է՝ համապատասխանաբար 10% և 8%: Դանիայում խնայողությունների վրա հիմնված լրացուցիչ կենսաթոշակային սխեմայի դեպքում հատկացումները հաստատուն մեծություն են և կախված են աշխատաժամերից: Հատկացումների 2/3-ը կատարում է գործատուն, իսկ 1/3-ը՝ աշխատողը: Հատկացումները հարմարեցվում են սոցիալական գործընկերների համաձայնությամբ՝ որպես կոլեկտիվ պայմանագրերի մաս: Վրաստանում աշխատողը, գործատուն և պետությունը վճարում են հավասար՝ աշխատողի հարկվող եկամտի 2-ական %-ի չափով:

Էստոնիայում սահմանված հատկացումներով համակարգի դեպքում աշխատողը վճարում էր իր համախառն եկամտի 2%-ը, իսկ պետությունը՝ նրա եկամտից զանձվող սոցիալական հարկի (33%) 4%-ը: Դա նշանակում է, որ այդ պետական կենսաթոշակի 4%-ը ծառայում էր որպես անձի ապագայի ապահովագրություն, և այդ մասով պետական կենսաթոշակ չի վճարվում: 2021 թ. հունվարից ուժի մեջ մտած փոփոխությունների համաձայն՝ 1982 թվականից հետո ծնվածների համար կամավոր հատկացումների համակարգին անցումը ենթադրում է, որ սահմանված հատկացումների համակարգին կատարվող հատկացումների 6%-ից 4%-ը մնում է բաշխողական համակարգում, և այն 2023-2024 թթ. վճարելու է պետությունը, իսկ մնացյալ 2%-ը նվազեցնում է պարտադիր կենսաթոշակային հատկացումների դրույքաչափը 22%-ից մինչև 20%:

գ. Հարկվող եկամտի վերին շերտ

Սահմանված հատկացումների համակարգի դեպքում պետությունը կարող է սահմանել նաև կենսաթոշակային եկամուտների վերին շերտ: Այդ դեպքում բարձր եկամուտ ունեցողները կենսաթոշակային համակարգին հատկացումներ կատարում են ոչ իրենց ամբողջ եկամտի չափով: Վերին շերտը կարող է վերաբերել ինչպես հատկացումների, այնպես էլ կենսաթոշակի մեծությանը: Բարձր շերտը կամ դրանց բացակայությունը ենթադրում են, որ բարձր եկամտով աշխատողներն ունեն բարձր փոխարինման դրույքաչափ և կամավոր կենսաթոշակային համակարգերին անդամակցության դրդապատճառներ չունեն: Համեմատվող երկրներից Դանիայում, Էստոնիայում և Նիդեռլանդներում վերին շերտը բացակայում է: Սահմանված հատկացումներով մասնավոր համակարգի դեպքում վերին շերտն ավելի բարձր է, քան պետականի դեպքում: Օրինակ, Չիլիում այն կազմում է միջին եկամտի 272%-ը, Նորվեգիայում՝ 193%-ը: Համեմատության համար նշենք, որ Նորվեգիայում սահմանված հատկացումներով պետական համակարգի դեպքում վերին շերտը 114% է: Նորվեգիայում, նոր օրենսդրության համաձայն, պետա-

կան կենսաթոշակի հաշվեգրման ենթակա եկամուտ է համարվում երաշխիքային նպաստին 7,1 անգամ գերազանցող կամ դրանից փոքր տարեկան եկամուտը՝ 111477 NOK, իսկ մասնավոր կենսաթոշակի համակարգի դեպքում՝ երաշխիքային նպաստին 12 անգամ գերազանցող եկամտից փոքր տարեկան եկամուտը¹²³: Շվեդիայում պետական կենսաթոշակային երկու համակարգերի դեպքում վերին շերտը 116% է, իսկ մասնավորի դեպքում՝ բացակայում է: Այլ կերպ ասած՝ այդ շերտը հավասար է բազային եկամտի 8,07-ապատիկին և 2021 թ. հավասար է եղել 550374 SEK-ի, իսկ 2022 թ.՝ 572970 SEK-ի¹²⁴:

Բելառուսում միջին աշխատավարձի 130%-ից ցածր աշխատավարձի դեպքում դրա 10%-ը հաշվի է առնվում ամբողջությամբ, իսկ հաջորդող 10%-ները համապատասխանաբար 90, 80, 70, 60, 50, 40, 30, 20 և 10%-ի չափով: Միջին աշխատավարձի 130-140%-ի չափով աշխատավարձի դեպքում (մինչև 500%՝ 36 տարի և ավելի ստաժ ունեցող տղամարդկանց և 31 տարի և ավելի ստաժ ունեցող կանանց դեպքում) այն հաշվի է առնվում 10%-ի չափով¹²⁵:

Է. Վաղ կենսաթոշակի անցնելու մեխանիզմը

Տարբեր երկրների կենսաթոշակային համակարգերը հնարավորություն են տալիս ավելի վաղ տարիքում անցնելու թոշակի, և այս համատեքստում տարբերվում են նորմալ և վաղ կենսաթոշակային տարիքները: Նորմալ կենսաթոշակի անցնելու դեպքում թոշակատուն ստանում է ամբողջական կենսաթոշակ՝ առանց տույժերի: Վաղ կենսաթոշակի անցնելու դեպքում սահմանվում են թոշակի տույժեր՝ դրանք հարմարեցնելու ավելի երկար կենսաթոշակային ժամկետի հետ: Համեմատվող երկրներից ամենաբարձր կենսաթոշակային տարիք սահմանված է Նորվեգիայում՝ 67 տարեկանը, և Դանիայում՝ 65,5 տարեկանը, իսկ ամենացածրը՝ Չինաստանում՝ համապատասխանաբար 60 և 55 տարեկան, և Ռուսաստանում՝ համապատասխանաբար 61,5 և 56,5 տարեկան: Հաջորդ ցածր շերտը Հայաստանում, Բելառուսում և Էստոնիայում է՝ համապատասխանաբար 63, 63 (կանանց համար 58 տարեկանը) և 63,8 տարեկանը: Շվեդիայում և Չիլիում շերտը 65 տարեկանն է, Վրաստանում տղամարդկանց համար՝ 65-ը, իսկ կանանց համար՝ 60-ը: Չիլիում սահմանված հատկացումների համակարգի իրավասության տարիքը կանանց համար 60-ն է, սակայն նրանք թիրախավորված համակարգից կենսաթոշակ ստանալու իրավունք մինչև 65 տարեկանը չունեն, այդ իսկ պատճառով 65-ն է ներկայացվում որպես նորմալ կենսաթոշակային տարիք:

Կյանքի սպասվող տևողության աճի կանխատեսումների համատեքստում աշխարհի շատ երկրներ նախատեսում են նաև կենսաթոշակային տա-

¹²³ <https://www.nav.no/alderspensjon#fodt-1963-eller-senere>

¹²⁴ <https://www.skatteverket.se/privat/skatte/arbetaochinkomst/pensionsgrundandeinkomstpgi.4.4f3d00a710-cc9a6c9c80008300.html>

¹²⁵ <https://etalonline.by/document/?regnum=v19201596>

րիքի շարունակական աճ: Օրինակ, Դանիայում մինչև 2030 թվականը այն հասնելու է 68 տարեկանի, ՌԴ-ում մինչև 2028 թվականը տղամարդկանց համար՝ 65, իսկ կանանց համար՝ 60 տարեկանի, Էստոնիայում՝ մինչև 2026 թվականը 65 տարեկանի, Նիդեռլանդներում մինչև 2024 թվականը՝ 67 տարեկանի:

Վաղ կենսաթոշակի անցնելու հնարավորություն հիմնականում տալիս են սահմանված հատկացումներով և միավորներով համակարգերը՝ ենթադրելով ամբողջական ավտոմատ անուիտետով ճշգրտում՝ ըստ կենսաթոշակային տարիքի: Որոշ երկրներ այս դեպքում սահմանում են նաև տույժեր¹²⁶:

Միավորներով կենսաթոշակային համակարգեր կիրառող ՌԴ-ում և Էստոնիայում վաղ կենսաթոշակի անցնելու համար պահանջվում է հատկացումներ կատարելու որոշակի ժամանակահատված: ՌԴ-ում վաղ կենսաթոշակի անցնելու հնարավորություն ունեն միայն առողջությանը վնասակար աշխատանքային միջավայրում որոշակի տարի աշխատած անձինք: Կենսաթոշակային համակարգի բարեփոխումների շրջանակներում մինչև 2028 թվականը կենսաթոշակային տարիքի բարձրացման (տղամարդկանց համար՝ 65 տարեկանը, կանանց համար՝ 60) հանգամանքը հաշվի առնելով՝ օրենքը հնարավորություն կտա նորմալ կենսաթոշակային տարիքից մինչև 2 տարի առաջ անցնել կենսաթոշակի՝ տղամարդկանց համար առնվազն 42 տարի, կանանց համար՝ 37 տարի հատկացումների դեպքում, սակայն ոչ վաղ քան 60 տարեկանը տղամարդկանց և 55 տարեկանը՝ կանանց դեպքում: Էստոնիայում ժամկետից շուտ կենսաթոշակի կարելի է անցնել նորմալ կենսաթոշակային տարիքից առավելագույնը 5 տարի շուտ և առավելագույնը 40 տարի հատկացումներ կատարելու դեպքում: Նույնատիպ պահանջ ներկայացվում է Դանիայում. 16 տարեկանից մինչև 61 տարեկան հասակում՝ 42, 43 կամ 44 տարի աշխատելու դեպքում թույլատրվում է համապատասխանաբար 1, 2 կամ 3 տարի շուտ թոշակի անցնել՝ ստանալով ամբողջական հիմնական թոշակ: Վաղ կենսաթոշակի համակարգը թույլ է տալիս առնվազն 20-25 տարի լրիվ դրույքով որոշակի մասնագիտություններով և իրենց վերջին աշխատատեղում 15 ժամից ավելի աշխատելու ոչ ունակ անձանց անցնել վաղ կենսաթոշակի: Վաղ կենսաթոշակի անցնելու համար Էստոնիայում և Դանիայում տույժ է սահմանված համապատասխանաբար տարեկան 5.1 և 4.2%-ի չափով կենսաթոշակի նվազեցում՝ յուրաքանչյուր տարվա համար:

Ինչպես ՌԴ-ում, Չինաստանում և Չիլիում նույնպես, վաղ կենսաթոշակի անցնելու հնարավորություն ունեն որոշակի ոլորտներում կամ պաշտոններում ծանր կամ վտանգավոր աշխատանք կատարող անձինք: Չինաստանում վաղ կենսաթոշակային տարիքը տղամարդկանց համար 55 տարեկանն

¹²⁶ Տվյալները վերաբերում են 2020 թ. կենսաթոշակի անցնող և 22 տարեկանից առանց դադարի աշխատանքային գործունեություն իրականացնող անձանց, եթե այլ բան նախատեսված չէ:

է, կանանց համար՝ 45-ը, իսկ Չիլիում յուրաքանչյուր 5 տարվա աշխատանքի համար նորմալ կենսաթոշակային տարիքը կրճատվում է 1 կամ 2 տարով (առավելագույնը 10 տարով): Չիլիում սահմանված հատկացումների բաղադրիչի դեպքում ցանկացած տարիքից անձը կարող է անցնել թոշակի, եթե կուտակված միջոցները թույլ են տալիս վճարել առավելագույն բարեկեցության թոշակի առնվազն 80%-ին և դիմումին նախորդող 10 տարիների միջին եկամտի առնվազն 70%-ին հավասար թոշակ:

Շվեդիայում վաղ կենսաթոշակի կարելի է անցնել միայն պայմանական սահմանված հատկացումների և քվազի պարտադիր մասնագիտական կենսաթոշակային բաղադրիչների դեպքում՝ համապատասխանաբար մինչև 62 և 55 տարեկանը, 2023 թվականից՝ 63 տարեկանը, իսկ 2026 թվականից՝ մինչև 64 տարեկանը: Պայմանական բաղադրիչի դեպքում անուիտետի հաշվարկով ավտոմատ նվազեցվում է կենսաթոշակի մեծությունը՝ կախված կենսաթոշակային տարիքից:

Նորվեգիայում գործում են Պայմանագրային վաղ կենսաթոշակի սխեմաներ (Contractual Early Retirement Schemes՝ AFP), որոնց անդամակցում են մասնավոր հատվածի աշխատողների 2/3-ի գործատուները, ըստ որի՝ վաղ կենսաթոշակի կարելի է անցնել 62 տարեկանից: Անդամակցելու համար աշխատողը պետք է 62 տարեկանում վերջին 9 տարիներից 7-ը հատկացումներ կատարած լինի (կենսաթոշակային եկամտի 4,5%-ը), վաղ կենսաթոշակ ստանալու համար աշխատողի գործատուն պետք է վերջին 3 տարին անդամակցած լինի սխեմային, թոշակի անցնելիս տարեկան եկամուտը պետք է առնվազն հավասար լինի հիմնական կենսաթոշակին:

Էստոնիայում 2021 թվականից մարդիկ կարող են ընտրել իրենց հարմար կենսաթոշակային տարիքը, հետաձգել կենսաթոշակը կամ ստանալ դրա կեսը: Կենսաթոշակի նվազեցումները կամ անը կախված են կենսաթոշակի անցնելու ժամանակից, կյանքի սպասվող տևողությունից և պետական պարտատոմսերի ընթացիկ արժեքի տոկոսադրույքից: Վերջին երկու փոփոխականները կիրառվում են՝ հաշվարկելու կենսաթոշակի կրճատման և բարձրացման բազմարկիչներն ու յուրաքանչյուր տարի հունվարի 1-ին վերանայվում են:

ը. Ժամկետից ուշ կենսաթոշակի անցնելու մեխանիզմը

Կենսաթոշակային համակարգը հնարավորություն է տալիս նաև ժամկետից ուշ անցնելու կենսաթոշակի, որի ընթացքում աշխատողը կարող է շարունակել կատարել հատկացումներ և համատեղել աշխատանքն ու թոշակ ստանալը, որի դեպքում շարունակում են կատարվել հատկացումներ, իսկ թոշակը տարեկան վերահաշվարկվում է (Էստոնիայում, Շվեդիայում, Չիլիում, Նորվեգիայում, Չինաստանում՝ առանց նպաստի վերահաշվարկի, Դանիայում՝ ոչ ավելի, քան 2 անգամ և առավելագույնը ընդամենը 10 տարով): Դանիայում հետաձգման թույլտվության համար պարտադիր պայման

է յուրաքանչյուր տարի առնվազն 170 ժամ աշխատանքի համար վարձատրություն ստացած լինելը: ՌԴ-ում հետաձգված յուրաքանչյուր տարին կրճատում է կենսաթոշակնախագծերինային տարին 1 տարով և մեծացնում ապահովագրական ու հիմնական կենսաթոշակի մեծությունը: Կենսաթոշակի ստացման նվազագույն սպասվող ժամանակաշրջանը 14 տարի է (234 ամիս): Նիդեռլանդներում հիմնական կենսաթոշակային տարիքը 66-ն է և 4 ամսից հետո այն հետաձգել հնարավոր չէ, սակայն աշխատանքն ու նպաստը համատեղելը հնարավոր է: Որոշ երկրներ նաև սահմանում են լրացուցիչ պարգևատրում՝ ժամկետից ուշ կենսաթոշակի անցնելու համար: Էստոնիայում հիմնական կենսաթոշակային բաղադրիչի հետաձգման դեպքում թոշակատուն տարեկան 5.6% հավելում է ստանում՝ կախված տարիքից:

թ. Կենսաթոշակի փոխարինման դրույքաչափը

Կենսաթոշակային համակարգի կողմից եկամուտների փոխարինումն ապահովելու համար կենսաթոշակային եկամտի ապահովման արդյունավետության գնահատականը կենսաթոշակի փոխարինման դրույքաչափն է: Այն կենսաթոշակային համակարգի ապահովագրական դերի ցուցիչն է, քանի որ ներկայացնում է, թե ինչ չափով է պահպանվում աշխատողի նախկին կենսամակարդակը՝ զբաղվածությունից կենսաթոշակի անցնելիս: Կենսաթոշակի փոխարինման դրույքաչափը ցույց է տալիս մինչև կենսաթոշակի անցնելը անձի ցլյանս համախառն եկամուտների մեջ համախառն կենսաթոշակի տեսակարար կշիռը: Ամենաբարձր փոխարինման դրույքաչափն ունեն Դանիան և Չինաստանը՝ գերազանցում է 70%-ը, իսկ ամենացածրը՝ Հայաստանն ու Վրաստանը՝ համապատասխանաբար 23.7 և 17%: Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ միջին եկամտի դրույքաչափի վերաբերյալ կարող են գոյություն ունենալ վիճակագրական շեղումներ, ուստի փոխարինման «իրական» դրույքաչափը կարող է նաև ավելի ցածր լինել: Դա է պատճառը, որ կենսաթոշակային տարիքի շատ անձինք կենսաթոշակի անցնելուց հետո շարունակում են աշխատել տնտեսության ոչ ֆորմալ հատվածում: Այնուամենայնիվ, կենսաթոշակը ծեր և հատկապես ցածր եկամտով բնակչության շրջանում շարունակում է մնալ աղքատությունը կանխելու հիմնական և ամենակարևոր միջոցը: Ուստի, կենսաթոշակային համակարգի ձևավորման հիմքում պետք է լինի ավելի ցածր եկամտով կենսաթոշակատուների համար փոխարինման ավելի բարձր դրույքաչափի ապահովումը:

Դանիայում միջինից կրկնակի ցածր եկամտով անձանց կենսաթոշակի փոխարինման դրույքաչափը 45.1%-ային կետով գերազանցում է միջին եկամտով անձանց նույն ցուցանիշը, Չինաստանում՝ 21%-ային կետով, Էստոնիայում՝ 20.3%-ային կետով, ՌԴ-ում՝ 9.7%-ային կետով: Ընդ որում, Դանիայում ցածր եկամտով անձանց կենսաթոշակը կենսաթոշակի անցնելուց հետո գերազանցում է մինչև կենսաթոշակը նրանց ստացած եկամուտը: Ինչ վերաբերում է միջինից բարձր եկամտով անձանց, ապա ստանում ենք հակառակ

պատկերը. կենսաթոշակի փոխարինման դրույքաչափն ավելի ցածր է: Օրինակ, Դանիայում՝ 18.7%-ային կետով ցածր, քան միջին եկամտի դեպքում, Նորվեգիայում՝ 17.1%-ային կետով, Էստոնիայում՝ 9.8%-ային կետով, Չինաստանում՝ 9,5%-ային կետով: Հակառակ պատկերն է Շվեդիայում. բարձր եկամտով անձանց կենսաթոշակի փոխարինման դրույքաչափը 13.9%-ային կետով գերազանցում է միջին եկամտով անձանց դրույքաչափը, քանի որ ցածր և բարձր եկամտով անձանց հատկացումները կազմում են համապատասխանաբար 4.5 և 30%: Կենսաթոշակի փոխարինման դրույքաչափը կամավոր սահմանված հատկացումների համակարգի դեպքում ավելի բարձր է, քան պարտադիր դեպքում: Օրինակ, Էստոնիայում 2021 թվականից հետո պարտադիր սահմանված հատկացումներից կամավորին անցման արդյունքում կենսաթոշակի փոխարինման դրույքաչափը 28%-ից դարձել է 52,5%¹²⁷:

Ճ. Աշխատանքից հարկադիր բացակայության դեպքում կենսաթոշակի սահմանման մեխանիզմը

Երկրները նաև լրացուցիչ նպաստ են առաջարկում մայրության և երեխաներին խնամելու արձակուրդի համար: Այս արձակուրդների դեպքում խախտվում է առանց դադարի աշխատանքային գործունեության պայմանը, ուստի կենսաթոշակային տարիքը կարող է բարձրանալ: Շատ երկրներ այս ժամանակաշրջանը (սովորաբար մինչև 3 կամ 4 տարի) դիտարկում են որպես ապահովագրված ժամանակաշրջան և համարում են վճարված զբաղվածություն: Այնուամենայնիվ, երեխաների 6 և ավելի տարին բույրելու դեպքում այս երկարացված ժամանակաշրջանի արտոնությունները վերաբերում են միայն վաղ կենսաթոշակի անցնելու և նվազագույն կենսաթոշակ ստանալու իրավասությանը: Որոշ երկրներ երեխայի խնամքի ժամանակաշրջանը հաշվի են առնում կենսաթոշակի իրավասության համար, սակայն չեն ներառում եկամուտների բազան հաշվելիս:

Շվեդիայում՝ 4 տարեկան և ցածր, Նորվեգիայում՝ 6 տարեկանից ցածր, Չիլիում՝ մինչև 2 տարեկան, Էստոնիայում՝ մինչև 3 տարեկան, Դանիայում՝ մինչև 1 տարեկան, ՌԴ-ում՝ մինչև 1,5 տարեկան (ընդամենը՝ առավելագույնը 3 տարի) երեխայի խնամքի համար ամենացածր եկամուտ ունեցող ծնողը ստանում է նպաստ՝ ըստ եկամտի մեծության: Շվեդիայում այդ նպաստը նույնպես համարվում է կենսաթոշակային եկամուտ, որի 7%-ը վճարվում է որպես աշխատողի կենսաթոշակային հատկացում, իսկ պետությունը գործատուի փոխարեն կատարում է 10.21% հատկացումներ և՛ պայմանական հաշիվների, և՛ սահմանված հատկացումների համակարգին: Չիլիում կենսաթոշակային համակարգին նպաստից վճարվում է պարտադիր 10% հատկացում: Էստոնիայում և ՌԴ-ում 3 տարիները համարվում են կենսաթոշակային տարիներ: Դանիայում նպաստ և հատկացումներ կատարվում են միայն միա-

¹²⁷ Տվյալները՝ ըստ Pensions at a Glance 2021, OECD AND G20 INDICATORS, OECD (2021), OECD Publishing, Paris, 15 140:

նվազ պարտադիր խնայողությունների վրա հիմնված լրացուցիչ կենսաթոշակի համակարգին (ATP)՝ հատկացումների կրկնակի չափով, ընդ որում՝ հատկացումների 1/3-ը կատարում է նպաստառուն, իսկ 2/3-ը՝ պետությունը/տեղական ինքնակառավարման մարմինը:

Անհատի կարիերան կարող է ընդհատվել նաև գործազրկության և աշխատաշուկա մուտքի հետաձգման պատճառով, որի հետևանքով նրանց կենսաթոշակային տարիքը կարող է բարձրանալ, կամ ապագա կենսաթոշակը կարող է կրճատվել: Կենսաթոշակային արտոնությունները, ինչպես նաև քաղաքացիության հիմքով վճարվող և նվազագույն կենսաթոշակները նպատակ ունեն նաև զսպելու գործազրկության դադարի ազդեցությունները կենսաթոշակի մեծության վրա: Երկրների մեծամասնությունը նման պաշտպանական մեխանիզմներ կիրառում է գործազրկության նախնական ժամանակաշրջանի (միջինում առաջին 5 տարիների) համար:

Դանիայում լրացուցիչ նպաստ և կենսաթոշակային հատկացումների փոխհատուցում նախատեսված է միայն պարտադիր խնայողությունների հիմքով լրացուցիչ կենսաթոշակային բաղադրիչի համար: Ընդ որում, գործազրկության ապահովագրության հիմնադրամն է վճարում գործատուի հատկացումների 2/3-ը (գործազրկության ապահովագրության բացակայության դեպքում՝ տեղական ինքնակառավարման մարմինը): Գործազրկության նպաստ ստանալու դեպքում հատկացումները կատարվում են կրկնակի դրույքաչափով:

ՌԴ-ում զբաղվածության հնարավորությունների բացակայության, ընկերության փակման, սնանկացման, անձնակազմի կրճատման դեպքում գործազուրկն իրավունք ունի թոշակը ստանալու, եթե բավարարում է վաղ կենսաթոշակի անցնելու համար սահմանված պայմաններին, մինչև կենսաթոշակային տարիքը մնացել է 2 տարի, տղամարդկանց դեպքում՝ 25 և կանանց դեպքում՝ 20 տարի և ավելի ապահովագրության ժամկետ է առկա: Կենսաթոշակի մեծությունը կարգավորվում է օրենքով:

Երկարատև գործազրկության պամաններում գործազրկության ապահովագրության համակարգ կիրառող շատ երկրներ իրավունք են տալիս գործազուրկին անցնելու վաղ կենսաթոշակի: Դանիայում այն անհատները կարող են օգտվել մեխանիզմից, որոնք առնվազն 30 տարի գործազրկության ապահովագրության համակարգի անդամ են և այդ ընթացքում վաղ կենսաթոշակի անցնելու կամավոր հատկացումներ են կատարել: Այդ դեպքում գործազրկության նպաստի մեծությունը չպետք է գերազանցի լրիվ դրույքով աշխատողների նպաստի 91%-ը:

Չիլիում գործազուրկը ստանում է գործազրկության նպաստ համերաշխության ապահովագրության հիմնադրամից և, միևնույն ժամանակ, կենսաթոշակային հատկացումներ է կատարում նպաստի 10%-ի չափով:

Նորվեգիայում և Շվեդիայում գործազրկության նպաստը համարվում է կենսաթոշակային եկամուտ և կախված է նախկին եկամտից: Նորվեգիայում այն առավելագույնը հավասար է հիմնական կենսաթոշակի 7,1-ապատիկին, իսկ Շվեդիայում՝ նախկին եկամուտների առավելագույնը 80%-ին: Նպաստի ժամկետն սպառվելու դեպքում Շվեդիայում նպաստառուն կարող է մասնակցել աշխատանքի և զարգացման երաշխավորման ծրագրին՝ ստանալով գործունեության դրամաշնորհ կամ զարգացման նպաստ՝ մինչև գործազրկությունը իր եկամուտների 65%-ի չափով (եթե ստացել է գործազրկության նպաստ):

Էստոնիայում, Չինաստանում և Նիդեռլանդներում մեխանիզմը բացակայում է:

Եթե դիտարկենք միջին եկամտով 2020 թ. 22 տարեկանում աշխատաշուկա մուտք գործած և 2033 թվականից հետո 5 տարի գործազուրկ հանդիսացող անձանց, ապա Չիլիում 5 տարվա գործազրկությունից հետո անձանց կենսաթոշակի մեծությունը կազմում է անդադար աշխատանքային գործունեությամբ միջին եկամտով անձանց եկամուտների 89.1%-ը, իսկ միջինից ցածր եկամտով անձանց դեպքում՝ 94.5%-ը, որի պատճառը կենսաթոշակի կախվածությունն է նախկին եկամուտներից և նվազագույն ու համերաշխության թոշակների մեծ դերը տնտեսությունում: Նույնատիպ պատկեր է նաև Նորվեգիայում, որտեղ ցուցանիշները համապատասխանաբար 92.5 և 97.8% են: Էստոնիայում, որտեղ բացակայում է նման համակարգը, ցածր և միջին եկամտով անձանց դեպքում ցուցանիշը գրեթե չի տարբերվում՝ համապատասխանաբար 94.3 և 95%¹²⁸:

ի. Ինքնազբաղվածների կենսաթոշակային ապահովման մեխանիզմները

Ինքնազբաղվածների մասնակցության պայմանները հիմնական և պարտադիր կենսաթոշակային բաղադրիչներից տարբերվում են ըստ երկրների: Կան երկրներ (համեմատվող երկրներից Էստոնիայում), որտեղ ինքնազբաղվածները պարտադիր պետք է մասնակցեն եկամուտներից կախված կենսաթոշակային համակարգին և հատկացումներ կատարեն (հաշվարկվում է *(եկամուտը ինքնազբաղվածությունից՝ հանած սոցիալական ապահովության հատկացումներ)* մեծությունից) աշխատողներին և գործատուներին հավասար դրույքաչափով:

Կան երկրներ, որտեղ ինքնազբաղվածների մասնակցությունը եկամուտներից կախված համակարգին պարտադիր է, սակայն կենսաթոշակային ծածկույթը սահմանափակ է, քանի որ նրանք իրավունք ունեն հատկացումներ կատարել աշխատողներին ավելի փոքր դրույքաչափով (Չիլի, Նորվեգիա, Շվեդիա): Ընդ որում, Չիլիում ինքնազբաղվածի միջին ամսական

¹²⁸ St'u Pensions at a Glance 2021, OECD AND G20 INDICATORS, OECD (2021), OECD Publishing, Paris, էջ 159:

եկամտի 80%-ն է համարվում կենսաթոշակային հատկացումների բազա, հատկացումների դրույքաչափը 10% է (9 տարիների ընթացքում այն աճելու է մինչև 17%): Սահմանված է նաև հատկացումների ստորին (սվազագույն ամսական աշխատավարձ) և վերին շեմ (2020 թ. տվյալներով՝ 2452 ԱՄՆ դոլար):

Նիդեռլանդներում պարտադիր է ինքնազբաղվածների մասնակցությունը միայն հիմնական կենսաթոշակային բաղադրիչին: Իսկ Դանիայում որևէ համակարգի մասնակցության պարտադրանք գոյություն չունի: Ինքնազբաղվածները պետությունից ստանում են միայն հիմնական և թիրախավորված կենսաթոշակ, իսկ մասնավոր կենսաթոշակային համակարգերին կամավոր մասնակցության դեպքում ունեն հատկացումների տարբեր շեմեր՝ կախված եկամտից: Ինքնազբաղվածների մոտ 60%-ը իր եկամտի միջինը 7%-ի չափով հատկացումներ է կատարում կամավոր մասնավոր կենսաթոշակային նախագծերին:

1. Կենսաթոշակային ծախսերի բաժինը ՀՆԱ-ում

Թերևս, կենսաթոշակի ծախսերը կազմում են սոցիալական ապահովության ծախսերի ամենամեծ բաժինը, քանի որ, բացի ծերության կենսաթոշակից, կենսաթոշակային հիմնադրամներից վճարվում են նաև հաշմանդամության և կերակրողին կորցնելու նպաստները:

2018 թ. համեմատվող երկրներից ՀՆԱ-ի նկատմամբ ամենավոքոր կենսաթոշակային ծախսերն ունեցել են Չիլին ու Վրաստանը՝ համապատասխանաբար 2,8 և 4%, որոնք համեմատվող երկրների շարքում ունեցել են նաև բնակչության ամենավոքոր մեդիանային տարիքը: Բացի դրանից, այս երկրներն ունեն կենսաթոշակային համակարգի ամենավոքոր արդյունավետ ծածկույթը, համեմատաբար նոր են անցում կատարել կուտակային կենսաթոշակային համակարգին և այն դեռևս ամբողջությամբ չի դրսևորվել: Ավելին, համեմատվող երկրների շարքում այս երկրներում է 65 և բարձր տարիքի անձանց ամենավոքոր տեսակարար կշիռն ամբողջ բնակչության մեջ՝ համապատասխանաբար 12.2 և 15,3%: Եվ որ ամենակարևորն է՝ այս երկրներում կենսաթոշակային ծախսերը կատարվում են պետական բյուջեից: Համեմատվող երկրներից ամենամեծ ծախսերը պատկանում են Դանիային և Շվեդիային՝ համապատասխանաբար ՀՆԱ-ի 8.0 և 7.2%-ը, որտեղ 65 և բարձր տարիքի անձանց տեսակարար կշիռը կազմում է մոտավորապես 20.2%: Համեմատվող երկրների շարքում՝ այս երկրներում է նաև տեղ գտել առանց հատկացումների պետական ամենամեծ կենսաթոշակային բաղադրիչը:

Ցույց տալու համար, թե 65 և բարձր տարիքի անձանց տեսակարար կշռի աճը, աշխատանքային տարիքի բնակչության կրճատումը և դրա հետևանքով նաև ՀՆԱ-ի աճի տեմպերի դանդաղումը կենսաթոշակների դրույքաչափերի անփոփոխության պայմաններում ինչպես կանդրադառնան

ՀՆԱ-ի մեջ կենսաթոշակային ծախսերի տեսակարար կշռի աճի վրա, ՏՀԶԿ մասնագետների կողմից կազմված մոդելի կանխատեսումների համաձայն՝ մինչև 2050 թվականը Հայաստանում և Վրաստանում այդ ծախսերը կկազմեն մոտավորապես ՀՆԱ-ի 6%-ը, Բելառուսում տեղի կունենա նշանակալի աճ, և ծախսերը կգերազանցեն ՀՆԱ-ի 13%-ը: Նորվեգիայում ծախսերը կաճեն 5.8%-ային կետով՝ կազմելով ՀՆԱ-ի 12.7%-ը, իսկ Նիդերլանդներում՝ 3.7%-ային կետով՝ ՀՆԱ-ի 8.9%-ը: Ոչ նշանակալի՝ մինչև 0.4%-ային կետով անկում կանխատեսվում է Դանիայում, Էստոնիայում և Շվեդիայում¹²⁹:

լւ. Կենսաթոշակի դուրս գրման մեխանիզմը

Նորվեգիայում սահմանված հատկացումների սխեմայի շրջանակներում կենսաթոշակը կարելի է ստանալ՝ որպես կենսաթոշակային անուիտետ կամ առնվազն մինչև 77 տարեկանը: Ընդ որում, թոշակատուն կենսաթոշակը ստանում է որպես գներով ինդեքսավորված անուիտետ՝ հաշվարկված ըստ մահացության գործակիցների:

Չիլիում կենսաթոշակի անցնելու դեպքում թոշակատուն կարող է ընտրել 4 հնարավոր տարբերակների միջև կուտակված կապիտալը կարելի է օգտագործել՝ գնելով անհետաձգելի կենսաթոշակային անուիտետ, ստանալ ժամանակավոր եկամուտ՝ հետաձգված կենսաթոշակային անուիտետի հետ, ստանալ կենսաթոշակ՝ ըստ ծրագրված գրաֆիկի, բաժանվել անհետաձգելի կենսաթոշակային անուիտետի և ծրագրված գրաֆիկով դուրսգրումների միջև: Անուիտետները կարելի է նաև ձեռք բերել այն անձանց կողմից, որոնք կարող են ֆինանսավորել հիմնական համերաշխության կենսաթոշակից բարձր կենսաթոշակ:

Էստոնիայում 2021 թվականից գործում է ակտուարական չեզոքության սկզբունքը, ըստ որի՝ ամբողջ կենսաթոշակային ակտիվների մեծությունը նույնն է՝ անկախ կենսաթոշակի անցնելու ժամանակից, կենսաթոշակի հետաձգումից կամ մասնակի դուրս գրումից: Ըստ ճկուն կենսաթոշակային համակարգի՝ թոշակատուն կարող է բարձրացնել (1/2-ից դարձնել լրիվ), իջեցնել (լրիվից դարձնել 1/2) իր կենսաթոշակի մեծությունը կամ դադարեցնել ստանալը ամսական 1 անգամ կամ տարեկան 12 անգամ: Կենսաթոշակի մեծությունը կփոփոխվի հաջորդ ամսվա սկզբին, քանի որ կենսաթոշակը վճարվելու է նույն ամսվա համար՝ ընթացիկ ամսում:

Դանիայում պարտադիր խնայողությունների վրա հիմնված լրացուցիչ և մասնագիտական կենսաթոշակի սխեմաների դեպքում կենսաթոշակի հաշվեգրումներն իրականացվում են «Ինչ վճարում ես, այն էլ ստանում ես» սկզբունքով: Առաջին սխեմայով կատարված հատկացումների 80%-ն օգտագործվում է նույն սխեմայից՝ նոր անհատական կենսաթոշակային իրավունքներ ձեռք բերելու համար, որը դիսկոնտավորվում է ըստ շուկայական հեջավորվող երկարաժամկետ տոկոսադրույքի: Մնացյալ 20%-ը դառնում է ազատ

¹²⁹ <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/4ebaf214-en/index.html?itemId=/content/component/4ebaf214-en>

պահուստ, որը ծառայում է որպես ներդրումային բուֆեր և ֆինանսավորման աղբյուր կյանքի տևողության երկարացման դեպքում: Մասնագիտական կենսաթոշակի սխեմայի դեպքում նպաստն ստացվում է որպես կենսաթոշակային անուիտետ: Որոշ դեպքերում միջոցները կարող են տեղաբաշխվել միանվագ գումարով խնայողությունների համակարգում:

Շվեդիայում եկամուտներից կախված հատկացումներով սխեմայի դեպքում կուտակված պայմանական կապիտալը կարող է վերածվել անուիտետի: Հաշվարկման համար հիմք է ընդունվում անհատի՝ կենսաթոշակի անցնելու տարիքից և ընթացիկ ժամանակում կյանքի սպասվող տևողությունից (հիմնված նախորդող 5 տարիների ընթացքում մահացության ցուցանիշների վրա) կախված գործակիցը: Տարեկան 1,6% դիսկոնտավորման նորման նույնպես հաշվարկվում է անուիտետի հաշվարկման համար: Սահմանված հատկացումներով համակարգի դեպքում կարելի է ընտրել փոփոխական անուիտետ, որի շրջանակներում ֆոնդերը շարունակում են ներդրվել ընտրված ֆոնդերի կառավարչի կողմից: Այս անուիտետները չունեն երաշխավորված արժեք: Կենսաթոշակի մեծությունն այս դեպքում հավասար է՝ հաշվի արժեքը հարաբերած անուիտետի գործակցին (գնահատված ըստ կյանքի միջին սպասվող տևողության)՝ ավելացրած 3% սպասվող տոկոսադրույք՝ հանած վարչական ծախսեր: Եթե եկամուտը գերազանցում է 3%-ը, ապա կենսաթոշակատուն կա՛մ լրացուցիչ վճար է ստանում, կա՛մ աճում է այն հաշվի գումարը, որի հիման վրա հաշվարկվում է տարեկան կենսաթոշակը:

ՀՀ տարիքային աշխատանքային կենսաթոշակի համակարգի առանձնահատկությունները

ՀՀ-ում գործող կենսաթոշակի համակարգը համերաշխության սկզբունքի վրա գործող բաշխողական համակարգ է՝ համալրված պարտադիր կուտակային կենսաթոշակի բաղադրիչով: Գործող տարիքային աշխատանքային կենսաթոշակի բաղադրիչը ունիվերսալ սխեմա է, որն ապահովում է կենսաթոշակի իրավունք՝ օրենքով սահմանված պահանջներին համապատասխանելու դեպքում. տարիքային աշխատանքային կենսաթոշակ նշանակվում է 63 տարին լրացած անձին, եթե նա ունի առնվազն 10 օրացուցային տարվա աշխատանքային ստաժ¹³⁰:

2014 թվականին ՀՀ-ում ներդրվել է կենսաթոշակային համակարգի երկրորդ բաղադրիչը՝ պարտադիր կուտակային կենսաթոշակային համակարգը¹³¹: Պարտադիր կուտակային բաղադրիչի պարտադիր մասնակիցներն են 1974 թվականի հունվարի 1-ին և դրանից հետո ծնված մասնավոր և պետական հատվածի վարձու աշխատողները, նոտարները և անհատ ձեռնարկատերերը, իսկ մինչև 1974 թվականը ծնված վարձու աշխատողները, նոտարները, ձեռնարկատերերն ու ինքնազբաղվածները (անկախ տարիքից) կարող

¹³⁰ Տե՛ս ՀՀ օրենքը «Պետական կենսաթոշակների մասին», Գլուխ 2, հոդված 9:

¹³¹ Տե՛ս ՀՀ օրենքը «Կուտակային կենսաթոշակների մասին»:

են միանալ պարտադիր կենսաթոշակային բաղադրիչին կամավոր: Պարտադիր կուտակային բաղադրիչին կամավոր միանալու որոշումը վերջնական է:

Պարտադիր կուտակային կենսաթոշակային համակարգին պարտադիր մասնակիցների համար կուտակային կենսաթոշակային համակարգին հատկացումները կատարվում են բազային եկամտի 10%-ի չափով: Ընդ որում, 2022 թվականի հունվարի 1-ից մինչև դեկտեմբերի 31-ը ներառյալ անհատ ձեռնարկատեր և նոտար չհանդիսացող անձանց համար սոցիալական վճարի 4.5%-ը վճարում է մասնակիցը, իսկ 5.5%-ը՝ պետությունը: Մինչև 500000 ՀՀ դրամը ներառյալ ամսական աշխատավարձի դեպքում սոցիալական վճարի չափը կազմում է 4.5%, իսկ 500000 ՀՀ դրամից ավելի աշխատավարձի դեպքում՝ 10% և 27500 ՀՀ դրամի տարբերության չափով¹³²:

Կենսաթոշակային տարիքը լրանալու դեպքում մասնակիցը կուտակային կենսաթոշակ ստանալու իրավունք է ձեռք բերում անուիտետի, ծրագրային վճարների կամ միանվագ վճարների ձևով: Կուտակային կենսաթոշակի չափը որոշվում է մասնակցի կենսաթոշակային հաշվում առկա կենսաթոշակային ֆոնդի փայերի արժեքի և կուտակային կենսաթոշակների ստացման ժամանակահատվածի հիման վրա: Անուիտետների և ծրագրային վճարների հաշվարկման համար օգտագործվում են երկու սեռի համար ունիվերսալ մահացության աղյուսակներ¹³³:

Հայտնի է, որ կենսաթոշակային համակարգի համարժեքությունն ու ֆինանսական կայունությունը մեծապես պայմանավորված են ընթացիկ ժողովրդագրական վիճակով և դրա սպասվող փոփոխություններով: Բնակչության ծերացումը և կյանքի սպասվող տևողության աճը լուրջ մարտահրավերներ են կենսաթոշակային համակարգի համար: Գլոբալ մեդիանային տարիքը 2020 թ. կազմել է 31 տարեկանը, որն էական աճ է գրանցել 1950 թվականի համեմատությամբ, երբ ցուցանիշը 23,6 էր: Եթե 2020 թ. Հայաստանում մեդիանային տարիքը կազմում էր 34 տարեկանը, ապա մինչև 2050 թվականը այն կհասնի 44-ի¹³⁴, որն առավելապես պայմանավորված է 1980-2021 թթ. ընթացում ծնելիության մակարդակի կրճատմամբ ավելի քան 50%-ով¹³⁵:

Հասարակության ծերացման մասին են վկայում նաև բնակչության ընդհանուր թվաքանակում 63 և բարձր տարիքի բնակչության տեսակարար կշռի աճը: 1990 թ. համեմատությամբ 2021 թ. Հայաստանում ցուցանիշը գրեթե կրկնապատկվել է՝ տարեսկզբին կազմելով 15.1%¹³⁶:

¹³² <https://www.petekamutner.am/Content.aspx?itn=tsTISocialSecurityPayment>

¹³³ Տե՛ս ՀՀ օրենքը «Կուտակային կենսաթոշակների մասին», Հոդված 48 և 49:

¹³⁴ <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/median-age>

¹³⁵ Ըստ UN, Department of Economic and Social Affairs Population Division, World Population Prospects 2022. <https://population.un.org/wpp/Download/Standard/MostUsed/>

¹³⁶ <https://armstat.am/file/doc/99533248.pdf>

Բնակչության ծերացումը և ծնելիության մակարդակի կրճատումը հանգեցրել են տարեցների խնամառության գործակցի աճին¹³⁷, որը 2020 թ. Հայաստանում կազմել է 17.5% և մինչև 2050 թվականը կկրկնապատկվի¹³⁸: Դա նշանակում է, որ Հայաստանում մեկ կենսաթոշակային տարիքի անձի հաշվով աշխատանքային տարիքի բնակչության թիվը պակաս կլինի 3-ից: Ընդ որում, նշենք, որ աճում է նաև մեկ կենսաթոշակատուի հաշվով զբաղվածների թիվը, որը 2020 թ. հանրապետությունում կազմել է 2.3 մարդ¹³⁹: Հայաստանում աշխատանքային տարիքի բնակչության տեսակարար կշիռը ընդամենը բնակչությունում 2020 թ. կազմել է 67.4%, որը մինչև 2060 թվականը, ըստ կանխատեսումների, կկրճատվի մինչև 62.3% (և դա այն պայմաններում, երբ մինչև 2050 թվականը կանխատեսվում է նաև բնակչության ընդհանուր թվաքանակի կրճատում 0.2 միլիոն մարդով՝ 6.7%-ով)¹⁴⁰:

Հայաստանում բարձր է նաև և՛ ծննդյան պահից, և՛ 65 տարեկանում կյանքի սպասվող տևողությունը, որը 2021 թ. կազմել է համապատասխանաբար 72 և 13.9 տարեկան¹⁴¹:

Ակնհայտ է, որ ժողովրդագրական այսպիսի միտումների պայմաններում կենսաթոշակային համակարգի ֆինանսական կայունությունն ու կենսաթոշակների համարժեքության ապահովումը շարունակելու են լուրջ խնդիր հանդիսանալ:

Կենսաթոշակային համակարգի երկու հիմնական նպատակներն են կենսաթոշակատուների շրջանում հիմնական պահանջմունքների բավարարման ապահովումը և ծերության ժամանակ սպառման կրճատման համահարթեցումը: Հասկանալու համար, թե որքանով է ՀՀ-ում բաշխողական կենսաթոշակի համակարգն ապահովում այդ նպատակների իրացումը, կենսաթոշակի մեծությունը համեմատենք նվազագույն սպառողական զամբյուղի, աղքատության գծի ու ծայրահեղ աղքատության գծի հետ: Ինչպես երևում է աղյուսակ 2.9-ից, թեև աշխատանքային միջին կենսաթոշակը Հայաստանում գերազանցում է ծայրահեղ աղքատության գիծը, այնուամենայնիվ, այն տարեցների շրջանում աղքատության կանխարգելման համատեքստում համարժեք չէ: Ակնհայտ է, որ հիմնական կենսաթոշակի մեծությունը 2020 թ. նույնպես չի ապահովել նվազագույն կենսամակարդակը՝ ցածր լինելով նվազագույն սպառողական զամբյուղից: Կենսաթոշակի անցնելուց հետո սպառման կրճատումը համահարթեցնելու տեսանկյունից կենսաթոշակները շարունա-

¹³⁷ Տարեցների խնամառության գործակիցը հաշվարկվում է որպես աշխատանքային տարիքի 100 անձի հաշվով 65 տարեկանից բարձր անձանց տեսակարար կշիռ:

¹³⁸ Ըստ <https://databank.worldbank.org/> տվյալների: Նշում. Համաշխարհային բանկի և ՄԱԿ-ի կանխատեսումները միմյանցից տարբերվում են:

¹³⁹ <https://armstat.am/file/doc/99533258.pdf>

¹⁴⁰ <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.I564.TO.ZS>

¹⁴¹ Ըստ UN՝ Department of Economic and Social Affairs Population UN Division, World Population Prospects 2022 տվյալների: Տե՛ս <https://population.un.org/wpp/Download/Standard/MostUsed/>

կել են մնալ ցածր՝ 2020 թ. կազմելով միջին ամսական անվանական աշխատավարձի միայն 23.7%-ը:

Թերևս, կենսաթոշակի ծախսերը կազմում են սոցիալական ապահովության ծախսերի ամենամեծ բաժինը, քանի որ, բացի ծերության կենսաթոշակից, կենսաթոշակային հիմնադրամներից վճարվում են նաև հաշմանդամության և կերակրողին կորցնելու նպաստները: ՀՀ-ում աշխատանքային կենսաթոշակների ֆինանսավորումն իրականացվում է պետական բյուջեի ընդհանուր մուտքերի հաշվին: 2020 թ. կենսաթոշակների ֆինանսավորմանն են ուղղվել ՀՆԱ-ի 3.9%-ը, համախմբված բյուջեի ծախսերի 13%-ը: Ցույց տալու համար, թե 65 և բարձր տարիքի անձանց տեսակարար կշռի աճը, աշխատանքային տարիքի բնակչության կրճատումը և դրա հետևանքով նաև ՀՆԱ-ի աճի տեմպերի դանդաղումը կենսաթոշակների դրույքաչափերի անփոփոխության պայմաններում ինչպես կանդրադառնան ՀՆԱ-ի մեջ կենսաթոշակային ծախսերի տեսակարար կշռի աճի վրա, ՏՀԶԿ մասնագետների կողմից կազմված մոդելի կանխատեսումների համաձայն՝ մինչև 2050 թվականը Հայաստանում այդ ծախսերը կկազմեն մոտավորապես ՀՆԱ-ի 6%-ը (աղյուսակ 2.9)¹⁴²:

Աղյուսակ 2.9

ՀՀ կենսաթոշակային համակարգի համարժեքության և ֆինանսական կայունության ցուցանիշները 2016-2020 թթ.¹⁴³

		2016	2017	2018	2019	2020
		<i>ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՊԱՀԱՆՁՄՈՒՆՔՆԵՐԻ ԲԱՎԱՐԱՐՄԱՆ ՀԱՄԱՏԵՔՍՈՒՄ</i>				
Աշխատանքային տարիքային միջին կենսաթոշակի համարժեքության ցուցանիշները	Միջին կենսաթոշակ/ՆՍԶ (%)	77,6	96,7	68,4	83,6	74,5
	Միջին կենսաթոշակ/Աղքատության վերին գիծ (%)	104	101,3	98,1	78,1	83,7
	Միջին կենսաթոշակ/Ծայրահեղ աղքատության գիծ (%)	182,2	173,7	168,3	174,4	188,5
	Հիմնական կենսաթոշակ/ՆՍԶ (%)	29,2	36,7	26,2	32,3	29,8
	Հիմնական կենսաթոշակ/Աղքատության վերին գիծ (%)	39,2	38,5	37,5	30,2	33,6
	Հիմնական կենսաթոշակ/Ծայրահեղ աղքատության գիծ (%)	68,6	65,9	64,4	67,3	75,5
	<i>ՄՊԱՌՄԱՆ ԿՐՃԱՏՈՒՄԸ ՀԱՄԱՀԱՐԹԵՑՆԵԼՈՒ ՀԱՄԱՏԵՔՍՈՒՄ</i>					
		2016	2017	2018	2019	2020
	Միջին կենսաթոշակ/Միջին ամսական անվանական աշխատավարձ (%)	24,3	25,4	24,2	22,7	23,7
Կենսաթոշակային համակարգի ֆինանսական կայունությունը		2016	2017	2018	2019	2020
	Կենսաթոշակի ֆինանսավորման ծախսեր/ՀՆԱ (%)	5,4	5,2	3,7	3,4	3,9
	Կենսաթոշակի ֆինանսավորման ծախսեր/Համախմբված բյուջեի ընդամենը ծախսեր (%)	19,6	20,1	18,7	13,2	13

¹⁴² <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/4ebaf214-en/index.html?itemId=/content/component/4ebaf214-en>

¹⁴³ Հաշվարկները հեղինակին են՝ ըստ Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք 2017, 2018, 2019, 2020 և https://www.minfin.am/hy/page/petakan_byuj/ տվյալների:

Բացի նրանից, որ ՀՀ-ում բաշխողական համակարգի աշխատանքային կենսաթոշակը չի ապահովում տարեցների նվազագույն կարիքների բավարարումը, չի նպաստում նրանց շրջանում աղքատության կրճատմանը, նաև չի ապահովում նախկին աշխատանքային եկամուտների համարժեք փոխարինում՝ որևէ կապ չարտահայտելով կենսաթոշակառուի նախկին եկամուտների հետ: Կարծում ենք, որ ՀՀ-ում աշխատանքային կենսաթոշակի հիմնական նպատակների իրականացման տեսանկյունից անհրաժեշտ է ուղիղ կապ սահմանել կենսաթոշակառուի նախկին աշխատավարձի և նրա կենսաթոշակի մեծության միջև՝ կախված նաև աշխատանքային ստաժից:

Հաշվի առնելով աշխատաշուկա մուտք գործելուց մինչև կենսաթոշակի անցնելու տարիքը տնտեսությունում գնաճի և միջին աշխատավարձի աճի միտումները՝ կարծում ենք նաև կենսաթոշակի կրճատումից խուսափելու տեսանկյունից հաշվարկման ժամանակ անհրաժեշտ է հաշվի առնել նաև գնաճի և միջին աշխատավարձի աճի տեմպերը: Այս ամենը հաշվի առնելով՝ հետազոտական խմբի կողմից առաջարկվում է ՀՀ-ում կենսաթոշակի հաշվարկման ներքոնշյալ բանաձևը՝ որպես կարճաժամկետ միջանկյալ լուծում: Որպես կենսաթոշակի հաշվարկման բազա՝ առաջարկվում է ընդունել նվազագույն աշխատավարձի մեծությունը՝ ինդեքսավորված գնաճի տեմպով՝ համեմատած կենսաթոշակառուի աշխատած տարիներին նրա ստացած միջին ամսական աշխատավարձի հետ: Բանաձևում մյուս փոփոխականը կենսաթոշակառուի աշխատանքային ստաժն է, որն առաջարկվում է համադրել ծեր տարիքում եկամուտների պաշտպանվածության Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության ստանդարտներով (No. 128 կոնվենցիա) պարտադիր սոցիալական հատկացումների համար սահմանված առնվազն 30 տարվա ցուցանիշի հետ¹⁴⁴: Այսպիսով, բանաձևն ունի հետևյալ տեսքը՝

$$P = W_{min} \cdot x \frac{T}{30} \cdot K \cdot x (1 + \pi)^T,$$

որտեղ՝

P-ն տարեկան տարիքային աշխատանքային կենսաթոշակի մեծությունն է,

W_{min} -ն՝ նվազագույն աշխատավարձը,

W-ն՝ ամբողջ աշխատանքային գործունեության ընթացքում միջին աշխատավարձի մեծությունը,

T-ն՝ աշխատած տարիների թիվը,

K-ն գործակից է, որը կարող է ընդունել հետևյալ արժեքները.

¹⁴⁴ Տե՛ս ILO, Social protection for older persons: Policy trends and statistics 2017, International Labour Office, Social Protection Department, Geneva: ILO, 2018, էջ 46:

եթե $W \leq 2 W_{\min}$, ապա $K = 1,1$ ¹⁴⁵

եթե $2W_{\min} < W \leq 3 W_{\min}$, ապա $K = 1,2$

եթե $W > 3 W_{\min}$, ապա $K = 1,3$

π -ն գնաճի տեմպն է (գների մակարդակի կրճատման դեպքում փոփոխականը հաշվի չի առնվում):

Ըստ բերված բանաձևի՝ որքան բարձր է եղել կենսաթոշակատուի աշխատավարձի մեծությունը, այնքան պետք է մեծ լինի կենսաթոշակի մեծությունը:

Միջանկյալ բանաձևից բացի, հետազոտական խումբն առաջարկում է նաև հիմնական բանաձև, որտեղ արդեն կենսաթոշակի հաշվարկման բազան ոչ թե նվազագույն աշխատավարձն է, այլ կենսաթոշակատուի աշխատած տարիների ընթացքում նրա միջին աշխատավարձը, ըստ որի՝ բանաձևը կունենա հետևյալ տեսքը.

$$P = W x \frac{T}{30} x A x (1 + r)^T,$$

որտեղ՝

P-ն տարեկան տարիքային աշխատանքային կենսաթոշակի մեծությունն է,

W-ն՝ ամբողջ աշխատանքային գործունեության ընթացքում միջին աշխատավարձի մեծությունը,

T-ն՝ աշխատած տարիների թիվը,

A-ն՝ հաշվեգրման դրույքաչափը (A=45%),

r-ը՝ միջին աշխատավարձի տարեկան աճի տեմպը¹⁴⁶:

Հաշվեգրման դրույքաչափը ցույց է տալիս, թե կենսաթոշակը միջին աշխատավարձի քանի տոկոսն է կազմում: Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության վերոնշյալ կոնվենցիայի ստանդարտներով՝ առնվազն 30 տարվա հատկացումների համար կենսաթոշակի մեծությունը պետք է հավասար լինի տարեկան միջին աշխատավարձի 45%-ին: Ուստի, հաշվեգրման դրույքաչափն այդ դեպքում կարող է սահմանվել տարեկան 1,5%: Ընդհանուր միտումն աշխարհում այնպիսին է, որ համահարթ դրույքաչափ է սահմանվում և ըստ աշխատանքային տարիների չի տարբերակվում: Սակայն, կարելի է տարբերակում իրականացնել ըստ աշխատավարձի մեծության, և միջինից ցածր աշխատավարձի դեպքում դրույքաչափը բարձրացնել:

¹⁴⁵ Բազային գործակիցն ընտրվել է որպես 1,1, քանի որ, ըստ ՏՀԶԿ-ի, արդյունավետ համահարթ հաշվեգրման դրույքաչափը կանխատեսվում է, որ պետք է լինի 1,1-ը (տե՛ս Pensions at a Glance 2021, OECD AND G20 INDICATORS, OECD (2021), OECD Publishing, Paris, p. 128):

¹⁴⁶ Ավելի արդյունավետ է և ընդունված, քան գնաճի տեմպով վերահաշվարկը, քանի որ այդ դեպքում աշխատանքային կենսաթոշակի մեծությունը կարող է մինչև 40%-ի չափով ավելի փոքր ստացվել:

2.3

Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատավարձերի սահմանման գործող կարգավորումների թերությունների վերացման և կատարելագործման լուծումների մշակումը փորձագիտական գնահատականների հիման վրա

Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատավարձերի սահմանման գործող կարգավորումների թերությունների վերհանման և վարձատրության հնարավորինս արդյունավետ լուծումներ մշակելու նպատակով սույն ուսումնասիրության շրջանակներում հետազոտական խումբը, նախապես կազմված հարցաշարի հիման վրա, պարզաբանել է փորձագիտական հանրային մոտեցումներն ու տեսակետները: Հարցմանը մասնակցել է վեց փորձագետ, որոնցից երեքը նշյալ ոլորտի հասարակական կազմակերպությունների, իսկ երեքը՝ պետական կառավարման համակարգի ներկայացուցիչներ են: Փորձագիտական հարցումն իրականացվել է հարցազրույցի միջոցով, որը ներկայացվել է ըստ հարցաթերթի բաժինների:

1. Արդյո՞ք պետական պաշտոն և պետական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարձատրության միասնական համակարգը, ինչպես նաև պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց պարտականություններին, պատասխանատվությանը համապատասխանող պաշտոնի անձնագրերով նախատեսված գործառույթները և դրանց դիմաց նրանց տրված աշխատավարձերը համադրելի են: Եթե ոչ՝ խնդրում ենք մեկնաբանել:

Ընդհանուր առմամբ, բոլոր փորձագետները նշել են, որ պաշտոնի անձնագրերով նախատեսված գործառույթները և դրանց դիմաց տրված աշխատավարձերը համադրելի չեն: Միևնույն ժամանակ, մեկնաբանելով հարցը, փորձագետներից մեկը նշել է, որ արդեն 8-9 տարի է՝ պետական համակարգում աշխատավարձ ընդհանրապես չի վերանայվում, հետևաբար այն համահունչ չէ ներկայումս գործող վարձատրությանը, այն դեպքում, երբ և՛ կատարված աշխատանքների շրջանակը, և՛ աշխատողների ծանրաբեռնվածությունը տարիների ընթացքում ավելանում են՝ անփոփոխ վարձատրության պայմաններում:

Փորձագետներից մեկի կարծիքով՝ պետական պաշտոնյաները պետք է լավ վարձատրվեն, հագնվեն, սնվեն և հանգստանան, որ կարողանան արդյունքատու աշխատանք կատարել: Գործնականում կատարած աշխատանքի դիմաց վարձատրությունը համապատասխան չէ: Հայաստանում պետական կառույցների աշխատանքը դրակվել է չինստիտուցիոնալացված, և Հայաստանը ևս, միաբժեքորեն, ինստիտուցիոնալ երկիր չէ: Այս համատեքստ

տում փորձագետներից մեկն առաջարկել է կիրառել պետական պաշտոնյաների ամենամյա ատեստավորման համակարգ:

Մեկ այլ փորձագետ կարծում է, որ պետական պաշտոն և պետական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձանց պաշտոնների անձնագրերում նախատեսված իրավասությունները, պարտականությունները, պատասխանատվությունը և դրանց համապատասխան աշխատանքի վարձատրության ու պարգևատրման համակարգերը ներկայումս գործող օրենսդրության կարգավորումներով կրում են «ավտորիտար» համակարգին բնորոշ իրավակարգավորումներ, ինչին ներհատուկ է ուղղահայաց կառավարման ու անպատասխանատվության մշակույթը: Փորձագետը ներկայացրել է վերոնշյալ համակարգերին բնորոշ բացթողումները.

- անբավարար արհեստավարժություն բոլոր մակարդակներում, ոչ արժանիքահեն և ոչ մրցունակ հանրային ծառայություն, վարձատրության, խրախուսման ու առաջընթացի, կարողությունների զարգացման անարդյունավետ համակարգ, հանրային ծառայողի կերպարի խեղաթյուրված ընկալում,
- հանրությանը մատուցվող ծառայությունների անբավարար որակ,
- պատասխանատվության, իրավասության ու դրանք իրացնելու գործիքակազմի միջև աղճատվածություն, հաճախակի ու կամայական կառուցվածքային տեղաշարժեր, արդյունքում՝ անընդհատ ադապտացիոն շրջափոխում ընկղմված, գերազանցապես ինքնապահպանման շարժառիթով առաջնորդվող ու խորքային բարեփոխումների նկատմամբ հակազդեցությամբ օժտված համակարգ,
- քաղաքականության համար պատասխանատու ինստիտուտների ձախողման ռիսկն այլընտրանքային մեխանիզմներով կամ զուգահեռ լուծումներով լրացնելու, ոչ ֆորմալ գործելակերպերով փոխարինմանը խաթարող պրակտիկայի առկայություն և այլն:

Մինևույն ժամանակ, փորձագետը հավելել է, որ հանրային, քաղաքացիական ծառայության կազմակերպման և աշխատանքի վարձատրության ու պարգևատրման համակարգերը մարդակենտրոն չեն: Դրանք ուղղված են սոսկ կառավարման բուրգի ուղղահայաց հարաբերությունների կարգավորմանը և բոլորովին հաշվի չեն առնում ժողովրդին հանրային ծառայություն մատուցելու որակի ու պատասխանատվության հանգամանքները: Այդ համակարգերում հիմնականում բացակայում են մասնակցային, թափանցիկ և հաշվետու գործելաոճերը: Չկա կամ խիստ ձևական է համագործակցությունը քաղաքացիական հասարակության հետ և շատ փոքր է նրանց որոշ իրավասությունների պատվիրակման ծավալը: Վերջինս վերաբերում է հիմնականում հանրային ծառայությունների մատուցման մշտադիտարկմանը:

Վերոհիշյալ համատեքստում խիստ անհրաժեշտ է, որպեսզի բրզանն «հրահանգում և վերահսկում» (command and control) սկզբունքով վարչարա-

րությունից անցում կատարվի համագործակցային ու ցանցային կառավարման մոդելին՝ ապահովելով «ներքևից վերև» սկզբունքի արդյունավետ գործարկում՝ խնդիրների բացահայտման, նախաձեռնության դրսևորման և հորիզոնական համագործակցության նպատակով: Հրամայական է այն մարտահրավերը, որ պետությունը պետք է հաշվետու լինի քաղաքացիների առջև իր գործունեության և արդյունքների համար, և, որպես լիազորված որոշում ընդունող ու կիրարկող «գործակալ», ձգտի ամրապնդել նրանց մասնակցության և ելքի ("voice and exit") հնարավորությունները:

Անհրաժեշտ է Հայաստանում հանրային կառավարման բարեփոխումների ռազմավարությունն իրականացնելիս մշտապես հիշել Տարոն Աճեմօղլուի և Ջեյն Ա. Ռոբինսոնի «Ինչո՞ւ են ձախողվում պետությունները»¹⁴⁷ մեկնադրության բազմաթիվ եզրակացություններից մեկը: Այն է. ներառական տնտեսական հաստատություններն ունեն պետության կարիքը և օգտագործում են այն: Ներառական տնտեսական հաստատությունների՝ ներառական շուկաների ներուժը սանձելու, տեխնոլոգիական նորարարությունը խթանելու, մարդկային ռեսուրսներում ներդրումներ անելու և մեծ թվով մարդկանց տաղանդներն ու հմտությունները արթնացնելու հնարավորությունները տնտեսական աճի համար էական դեր ունեն:

Կարծիք է հայտնվել, որ արդի կարգավորումներով՝ բազմաթիվ սոցիալական երաշխիքների, ապօրինի պարզևատրումների պարագայում շատ հեղեղելու է պաշտոնատար անձանց պատասխանատվության մեխանիզմները: Դրանք սահմանափակվում են սուսկ **կարգապահական տույժերով** (որոնք հիմնականում ժամանակի ընթացքում վերացվում են և որևէ ազդեցություն չեն ունենում պաշտոնատար անձանց պատասխանատվության բարձրացման վրա), կամ էլ «Պետական պաշտոն և պետական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձանց կողմից օրենսդրությունը խախտող անձինք կրում են պատասխանատվություն՝ օրենքով սահմանված կարգով» և «Քաղաքացիական ծառայողների նկատմամբ օրենքով սահմանված կարգով կարող է կիրառվել նյութական պատասխանատվություն՝ օրենքով սահմանված չափով» **մերկապարանց ձևակերպումներով**, քանզի այդպիսի պատասխանատվության կոնկրետ մեխանիզմներ ՀՀ օրենսդրության մեջ սահմանված չեն: Այդպիսի սահմանումները արգելափակում են ՀՀ պաշտոնատար անձանց նկատմամբ ոչ պատշաճ վարչարարության արդյունքում ՀՀ քաղաքացիներին ու իրավաբանական անձանց հասցված վնասների և այդ կապակցությամբ «Վարչարարության հիմունքների ու վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքով նախատեսված բողոքների վարչական վարույթների ոչ պատշաճ կատարման համար պետական պաշտոն զբաղեցնող անձանց

¹⁴⁷ Տե՛ս Տարոն Աճեմօղլու, Ջեյն Ա. Ռոբինսոն, «Ինչո՞ւ են ձախողվում պետությունները», էջ 116, 2018, Եր., «Անտարես» հրատարակչություն:

վարչական պատասխանատվության, ինչպես նաև «ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքով» և ՀՀ դատարանների որոշումներով նյութական պատասխանատվություն՝ վնասի փոխհատուցում, կիրառումը:

Այդպիսի իրավիճակը հանգեցնում է պետական պաշտոն զբաղեցնող անձանց անպատասխանատու աշխատանքին ու կոռուպցիոն հակվածությա- նը: Հետևապես, խիստ անհրաժեշտ է, որպեսզի հանրային կառավարման բարեփոխումների ռազմավարության կենսագործման շրջանակներում.

- մշակվի և ընդունվի «Մասնագիտական սխալի ապահովագրության մասին» ՀՀ օրենքը,
- համապատասխան փոփոխություններ կատարվեն «Վարչարարու- թյան հիմունքների ու վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքում՝ վարչական վարույթի ժամանակ ՀՀ քաղաքացիների կողմից կա- տարված ծախսերը փոխհատուցելու և հենց պաշտոնատար անձանց կողմից այդ փոխհատուցումը տալու մասին,
- համապատասխան փոփոխություններ կատարվեն հանրային ծառա- յության մասին նորմատիվ իրավական ակտերում՝ պաշտոնատար անձանց ոչ պատշաճ գործունեության համար հստակ վարչական ու քրեական պատասխանատվության ենթարկելու մասին և այլն:

2. Արդյո՞ք ապահովվում է պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության չափե- ռի հիմնավորված տարբերակումը:

Չորս փորձագետներն էլ համակարծիք են, որ պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրու- թյան չափերի տարբերակումը հիմնավորված չէ: Մեկ փորձագետ կարծում է, որ գործող օրենքով տարբերակում կա, որը նաև ունի տրամաբանություն և հիմնավորում, այսինքն՝ օրենքով կարգավորվում է, թե որ պաշտոնը ինչ դա- սային աստիճանի պարագայում որքան աշխատավարձ պետք է ստանա: Տրամաբանված տարանջատում և հիմնավորումներ առկա են, սակայն գոր- ծակիցները ցածր են, և ներկայումս կա վերանայման անհրաժեշտություն:

Մեկ այլ փորձագետ արձանագրել է, որ պետական պաշտոն և պետա- կան ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձանց աշխատանքի վարձատրու- թյան չափը որոշվում է հետևյալ նորմատիվ իրավական փաստաթղթերով.

- 1) «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» ՀՀ օրենք, ՀՕ-157-Ն, ընդունված 12.12.2013 թ.,
- 2) «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, ՀՕ-205-Ն, ըն- դրված 23.03.2018 թ.,
- 3) «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, ՀՕ-206-Ն, ընդունված 23.03.2018 թ.,

- 4) Հայաստանի Հանրապետության Կառավարության 2011 թ. հոկտեմբերի 20-ի «Հայաստանի Հանրապետության պետական իշխանության մարմիններում աշխատանքային ծրագրերի կազմման, էլեկտրոնային փաստաթղթաշրջանառության համակարգում աշխատանքային ծրագրերի մուտքագրման, հաստատման, այդ համակարգով կատարողականների գնահատման և կատարողականների հիման վրա պարզևատրման կարգը հաստատելու մասին» N 1510-Ն որոշում,
- 5) Հայաստանի Հանրապետության Կառավարության 2014 թ. դեկտեմբերի 18-ի «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց բազային աշխատավարձի և պաշտոնային դրույքաչափերի հաշվարկման գործակիցների փոփոխության նպատակով՝ ըստ մասնագիտությունների և տարածքների աշխատանքի շուկայի վերլուծության իրականացման կարգը և այդ վերլուծության համար անհրաժեշտ տեղեկատվությունը ներկայացնելու ձևերը հաստատելու և Հայաստանի Հանրապետության Կառավարության 2012 թ.դեկտեմբերի 20-ի N 1676-Ն որոշման մեջ լրացում կատարելու մասին» N 1420-Ն որոշում:

Վերոնշյալ նորմատիվ իրավական ակտերով հիմնականում ապահովվում է պետական պաշտոն և պետական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձանց աշխատանքի տարբերակումը՝ ըստ աշխատանքային փորձի, հմտությունների, դասային աստիճանների, ապահովվում է պաշտոնետական դիրքի բնականոն աճի խթանումը, հաշվի են առնվում շարունակական կրթության պահանջները: Ըստ այդմ, հաշվարկված գործակիցները հիմնականում կարելի է համարել պաշտոնների անձնագրերով նախատեսված գործառնությունների, իրավասությունների, պարտականությունների և ծանրաբեռնվածության համար նախատեսված աշխատանքի վարձատրության համեմատաբար արդարացի համակարգ: Այդուհանդերձ, փորձագետը կարծում է, որ այդ համակարգը ներկա սոցիալ-տնտեսական պայմաններին ու մարտահրավերներին համահունչ չէ և ներկայացրել է հետևյալ հաշվարկները՝

- այսպես, նշված համակարգով սահմանված գործակիցներին համապատասխան, ըստ Iravaban.net-ի հաշվարկների¹⁴⁸, ՀՀ վարչապետի աշխատավարձը կազմում է 1 միլիոն 256 հազար 660 դրամ, ՀՀ նախագահինը՝ 1 միլիոն 322 հազար 800 դրամ, ՀՀ Ազգային ժողովի նախագահինը՝ 1 միլիոն 190 հազար 520 դրամ, իսկ փոխվարչապետի աշխատավարձը՝ 1 միլիոն 25 հազար 170 դրամ:
- իր փորձագիտական գնահատմամբ, համաձայն համապատասխան իրավակարգավորման՝ ՀՀ վարչապետի աշխատավարձը կազմում է 2 միլիոն 513 հազար 520 դրամ, ՀՀ նախագահինը՝ 2 միլիոն 645 հա-

¹⁴⁸ Աղբյուրը՝ <https://iravaban.net/392667.html>, ՀՀ վարչապետի, նախագահի, ԱԺ նախագահի և փոխվարչապետի աշխատավարձը՝ օրենքի համաձայն:

զար 600 դրամ, ՀՀ Ազգային ժողովի նախագահինը՝ 2 միլիոն 381 հազար 40 դրամ, իսկ փոխվարչապետի աշխատավարձը՝ 2 միլիոն 50 հազար 340 դրամ¹⁴⁹:

Թե որքան են իրականում ՀՀ բարձրագույն իշխանության մարմինների ղեկավարների աշխատանքի վարձատրության իրական մակարդակները, փորձագետի կարծիքով, հայտնի չէ, քանի որ դրա մասին տեղեկատվություն չկա (նախկինում գործում էր «Հայաստանի Հանրապետության օրենսդիր, գործադիր և դատական իշխանության մարմինների ղեկավար աշխատողների պաշտոնային դրույքաչափերի մասին» հատուկ օրենք, որով սահմանվում էին այդ ղեկավարների աշխատանքի վարձատրության չափերը, սակայն այդ օրենքի գործողությունը դադարեցվել է 2018 թ.): Այդուհանդերձ, վերոհիշյալից ակնհայտ է, որ, ըստ սահմանված իրավակարգավորումների, ՀՀ բարձրագույն իշխանության մարմինների ղեկավարների աշխատանքի վարձատրության մակարդակները նրանց կրած պատասխանատվությանը համահունչ չեն և համեմատելի չեն միջազգային չափանիշներին: Ավելին՝ դրանք չեն համապատասխանում Հայաստանի քաղաքական իշխանության աստիճանակարգմանը, որտեղ իշխանությունը խորհրդարանական է, և երկրի բարձրագույն պաշտոնյան վարչապետն է:

Փորձագետի դիտարկմամբ՝ ՀՀ վարչապետի, նախագահի՝ վերոհիշյալ իրավակարգավորումներով սահմանված աշխատավարձերի մակարդակները շատ ցածր են մասնավոր հատվածի, շատ դեպքերում՝ ՀՀ կենտրոնական բանկի, հարկային ու մաքսային համակարգերի բարձրագույն պաշտոններում պաշտոնավարող անձանց միջին աշխատավարձերից: Փաստորեն, ՀՀ նախագահը, լինելով ՀՀ Սահմանադրության երաշխավորը և ՀՀ վարչապետը, լինելով երկրի փաստացի առաջնորդը, պետական բյուջեից ավելի քիչ աշխատավարձ են ստանում, քան իրենց կողմից նշանակվող և իրենց պատասխանատվության ներքո աշխատող պետական պաշտոնյաները: Այս տրամաբանությամբ է սահմանված նաև ողջ պետական համակարգի աշխատողների աշխատանքի վարձատրության մեխանիզմը: Հետևաբար, այն կարիք ունի կտրուկ փոփոխության՝ չանտեսելով այդ պարագայում պատասխանատվության մեխանիզմների կատարելագործումը: Փորձագետի կարծիքով՝ սովերային տնտեսության կտրուկ կրճատման և կանխատեսվող տրևտեսական աճի պայմաններում պետական բյուջեում կհավաքագրվեն այնքան միջոցներ, որոնք կբավարարեն ՀՀ վարչապետի աշխատավարձը սահմանելու 50 հազար ԱՄՆ դոլարին համարժեք դրամ, համապատասխանա-

¹⁴⁹ Համաձայն «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածի 4-րդ մասի՝ ՀՀ նախագահի, Ազգային ժողովի, վարչապետի, Սահմանադրական դատարանի աշխատակազմերում քաղաքացիական աշխատանք կատարող և տեխնիկական սպասարկում իրականացնող անձանց ամսական աշխատավարձի ֆոնդը հաշվարկվում է բազային աշխատավարձի կրկնապատիկի և այդ աշխատողների թվի արտադրյալով:

բար՝ ՀՀ ԱԺ նախագահին ու նախագահին՝ 15 000, ՀՀ ԱԺ պատգամավորներին, նախարարներին, դատավորներին, դատախազներին՝ 5 000, նախարարների տեղակալներին և այլ համարժեք պաշտոնյաներին՝ 2500 ԱՄՆ դոլարին համարժեք դրամ: Այս պարագայում պետական ծառայողների միջին աշխատավարձը շուրջ 670 ԱՄՆ դոլարին համարժեք ՀՀ դրամ (250 000 ՀՀ դրամ) սահմանելու դեպքում օրենսդիր, գործադիր և դատական իշխանության մարմինների աշխատողների աշխատանքի վարձատրության համար կպահանջվի շուրջ 80 մլրդ դրամ, իսկ շուրջ 820 ԱՄՆ դոլարին համարժեք ՀՀ դրամ (300 000 դրամ) սահմանելու դեպքում՝ 92 մլրդ դրամ:

3. Գետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց կողմից կատարված աշխատանքի արդյունավետության գնահատման ինչպիսի՞ մեխանիզմներ են գործում, իսկ եթե չկան, ապա ինչպե՞ս պետք է գնահատել աշխատանքի արդյունքատվությունը: Ի՞նչ խնդիրներ եք տեսնում արդյունավետության կատարողականի գնահատման մեջ:

Վեց փորձագետներից չորսը հիմնականում միակարծիք են, որ արդյունքատվության գնահատման համակարգը թերի է ու կանայական, դրանով հնարավոր չէ միանշանակ գնահատել կատարողականի արդյունավետությունը: Մեկ այլ փորձագետ փաստել է, որ քաղաքացիական ծառայողները տարվա մեջ երկու անգամ պարզևատրում են ստանում՝ կատարողականների գնահատման հիման վրա, այսինքն՝ առնվազն կառավարության որոշման մակարդակով կա կատարողականի գնահատման քաղաքականություն, մեթոդաբանություն: Այլ հարց է, որ այդ որոշման վերանայման անհրաժեշտություն կա, և ընդամենը վերջերս որոշման մեջ կատարվել է փոփոխություն, որը բավականին դրական կարելի է համարել: Տարիներ շարունակ այդ խնդիրը բարձրաձայնվել է այն առումով, որ ղեկավարի և աշխատողների միջև գնահատման հետ կապված ուղիղ փոխկապակցվածություն չպետք է լինի, որի արդյունքում պետական փաստաթղթաշրջանառության մեջ գործող Mulberry համակարգում գործատուն բարձր է գնահատում իր աշխատողին, իսկ ղեկավարի գործակիցը ցածր է լինում: 2022 թ. գործող օրենսդրության մեջ կատարվել են որոշակի փոփոխություններ, և ներկա դրությամբ կա ներդրված գնահատման համակարգ և վերանայում, որը որոշակի չափով իրականացվել է, և որը, ըստ փորձագետի, դրական է:

Սույն խնդրի լուծման առնչությամբ մեկ այլ փորձագետ առաջարկել է հետևյալ լուծումը. կառավարության կամ վարչապետի որոշմամբ սահմանվում է, որ նախարարությունների վարչության պետերը ամիսը մեկ անգամ հանդիպում են իրենց ոլորտներին առնչվող մասնավոր հատվածի ներկայացուցիչների հետ, քանի որ ռազմավարություններ մշակողները վարչության պետերն են: Վարչության պետը պետք է լինի իրազեկված և պետք է տեղեկացնի, թե ինչ ռազմավարություն է մշակվում, իսկ հանդիպակաց կողմը

պետք է տեսնի՝ արդյո՞ք հարկատուների փողերով վարձատրվող պետական պաշտոնյան ճիշտ է աշխատում, ծառայում է հանրության նպատակներին: Պետք է ամրագրվեն նաև այլ կարիքներ: Մա որակական գնահատականն է: Նախարարները և փոխնախարարները պետք է պարբերաբար հանդիպեն ընկերակցությունների (ասոցիացիաների) ղեկավարների հետ:

Կառավարության, պետական մարմինների տրամադրած ծառայությունների որակը, փորձագետի գնահատմամբ, բավարար չէ. հարկատուների վճարած հարկերի դիմաց որակը և արժեքը համապատասխան չեն, հարկատուներն ավելի շատ են վճարում և քիչ ստանում:

Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց կողմից կատարված աշխատանքի արդյունավետության գնահատումն իրականացվում է վերոհիշյալ իրավական նորմատիվ ակտերով սահմանված ընթացակարգերով և չափորոշիչներով, սակայն այդ ընթացակարգերը կրում են խիստ հայեցողական մոտեցումներ, որտեղ մեծ է սուբյեկտիվիզմի, դրանից բխող կոռուպցիոն ռիսկերի տարրերի մասնաբաժինը: Նման կարծիք է հայտնել մեկ այլ փորձագետ: Իսկ գնահատման չափորոշիչները օբյեկտիվ, չափելի ու արդիական չեն, չեն արտահայտում հանրային ու քաղաքացիական ծառայություն ստացող անձանց՝ շահառուների, ակնկալիքներն ու սպասումները: Այդ չափորոշիչները մարդակենտրոն չեն, այլ արտահայտում են վերադաս-ստորադաս հարաբերությունները՝ համապատասխան կոռուպցիոն ռիսկերի վտանգներով պայմանավորված: Միաժամանակ, այդ չափորոշիչներում չկա ոչ մի կետ, որով կգնահատվեր համապատասխան անձանց պատասխանատվությունը՝ պաշտոնի անձնագրով սահմանված գործառնությունները թերի կատարելու, կոռուպցիոն ռիսկերի առաջնորդությամբ կատարելու կամ էլ իսպառ չկատարելու առումով:

4. Արդյո՞ք ներկայումս գործող դրամական պարզևատրումների մեխանիզմը տալիս է աշխատողներին իրենց պաշտոնի անձնագրերով նախատեսված գործառնությունների արդյունավետ իրականացումն ապահովելու հնարավորություն: Որքանո՞վ է լուծվում աշխատանքի արդյունավետության խրախուսման խնդիրը:

Բոլոր փորձագետներն էլ նշել են, որ ներկայումս գործող դրամական պարզևատրումների մեխանիզմը աշխատանքի արդյունավետության խրախուսման խնդիրը չի լուծում: Փորձագետներից մեկն ընդգծել է, որ պարզևատրումը կարելի է դիտարկել որպես տարիներ շարունակ չբարձրացված աշխատավարձի չնչին փոխհատուցում, ուստի չի կարելի այն անգամ աշխատավարձի բարձրացում համարել՝ հաշվի առնելով ներկայիս գնաճը: Այն նաև խրախուսման մեխանիզմ չի կարելի համարել, այլ ընդամենը՝ աննշան հավելում աշխատավարձին, որը մի փոքր մեղմում է 9 տարի շարունակ աշխատավարձ չբարձրացնելու հանգամանքը:

Փորձագետներից մեկն էլ նշել է, որ իրականում պարզևատրումն ունի հակակոռուպցիոն նշանակություն, սակայն զուտ արտադրողականության և արդյունավետության բարձրացման տեսանկյունից այն բավարար պայման չէ, քանի որ մեկ ամսում չի գնահատվում պետական աշխատողի արդյունքավորությունը: Կարծիք կա, որ նշյալ ընթացակարգերը խիստ հայեցողական են ու կոռուպցիոն ռիսկերով լի: Նշված իրավակարգավորումների կիրառման վերջին տարիների փորձը ցույց է տվել, որ կանխամտածված կերպով իրականացվել են թաքնված գործողություններ, որոնք ոչ միայն չեն մոտիվացրել աշխատողներին՝ պատշաճորեն կատարելու իրենց պաշտոնի անձնագրերով նախատեսված գործառույթները, այլև չեն նպաստել աշխատանքի արդյունավետության խրախուսմանը, նրանց պարտականությունների չկատարման կամ էլ թերի կատարման դեպքում պատասխանատվության մակարդակի բարձրացմանը: Այսպես՝

- բոլորովին իմաստագրկվել է «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված *պարզևատրում* եզրույթի էությունը, այն է՝ միանվագ վճար, որը պետական պաշտոն և պետական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձին տրվում է ծառայողական գործունեության (կատարողականի) գնահատման և (կամ) հատուկ առաջադրանքների և (կամ) որակյալ աշխատանքների կատարման համար: Փաստորեն, 2018 թվականից ի վեր պետական պաշտոնատար անձանց պարզևավճարները տրվել են առանց հաշվի առնելու կիսամյակային աշխատանքների կատարման հաշվետվությունների գնահատականները՝ կամայական չափով, առանց օրենքով սահմանված սահմանափակումների: Շատ հաճախ պարզևատրումները հայտարարվել են որպես հիմնական աշխատավարձի հավելումներ, լրավճարներ կամ հիմնական աշխատավարձի բաղադրիչներ և հակաօրինական կերպով վճարվել են պաշտոնատար անձանց:
- 2019 թ. նոյեմբերի 14-ին փոփոխություններ է մտցվել «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» 2013 թ. դեկտեմբերի 12-ի ՀՕ-157-Ն օրենքի 6-րդ հոդվածի 6-րդ, 9-րդ և 10-րդ մասերում: Հատկապես պետք է նշել, որ այդ փոփոխություններով հանվել են պարզևատրմանն ուղղվող միջոցների տոկոսային սահմանափակումները, ինչը նախկինում կազմում էր աշխատավարձի ֆոնդի 30%-ը և պարզևատրման հաճախականությունը, ինչը նախկինում չէր կարող գերազանցել տարեկան 3 անգամը:
- Շարունակվում է պետական կառավարման համակարգի աշխատողներին խրախուսելու փորձը՝ ՀՀ հարկային օրենսգրքում նախատեսելով հիպոթեքային վարկերի տոկոսների սպասարկման համար

եկամտահարկի վերադարձի մեխանիզմը¹⁵⁰, ինչը թույլ է տվել բարձր աշխատավարձ ստացող և բարձր եկամուտ ունեցող անձանց ձեռք բերել թանկարժեք բնակարաններ: Այսպես, ըստ ՀՀ ՊԵԿ տեղեկատվության¹⁵¹ 2015 թ. հունվարից մինչև 2021 թ. հունիս ամիսը ներառյալ այդ կարգավորումից օգտվել է 65059 շահառու, որոնց վերադարձվել է 39.7 մլրդ ՀՀ դրամի եկամտահարկ: Այսինքն, այդ տարիների ընթացքում ՀՀ պետական բյուջեն զրկվել է իրեն խիստ անհրաժեշտ մոտ 40 մլրդ ՀՀ դրամից, որը կարող էր ուղղվել ՀՀ պաշտպանության ուժեղացմանը և հանրային այլ կարիքների բավարարմանը: Հանրային խնդրի լուծման փոխարեն նման կարգավորմամբ հարստացել են ավելի քան 65 հազար շահառուներ, որոնք միաժամանակ ստացել են 300 հազար ՀՀ դրամից բարձր աշխատավարձ, օգտվել են ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված բազմաթիվ սոցիալական երաշխիքներից: Ընդ որում, խախտելով ՀՀ համապատասխան օրենքը, այդ շահառուներից 759 այդ իրավակարգավորումից օգտվել է մի քանի անգամ: Այսպես, եթե մինչև 2018 թ. հունիս ամիսը այդ իրավակարգավորման շահառուների թիվը կազմում էր 10254 կամ նշված ժամանակաշրջանի շահառուների սոսկ 15.8%-ը, ապա արդեն հետհեղափոխական ժամանակաշրջանում՝ 84.2%-ը: Ավելին՝ 2022 թ. պետական բյուջեում նախատեսված է, որ հիպոթեքային վարկերի սպասարկման համար վերադարձվելիք եկամտահարկի ծավալը պետք է հասցվի 38.0 մլրդ ՀՀ դրամի, ինչը կկազմի հարկային եկամուտների 0.22%-ը, հարկային ծախսերի 7.6%-ը և ՀՆԱ-ի 0.05%-ը:

- 2020 թ. հունվարի 1-ից ներդրվել է եկամտահարկի համահարթ տարբերակը, որով խաթարվել է եկամտահարկի տնտեսագիտական բովանդակության սկզբունքներից մեկը՝ պրոգրեսիվությունը: Ավելին՝ այդ կարգավորմամբ խախտվել են ՀՀ Սահմանադրությամբ հռչակված սոցիալական պետության և հավասարության սկզբունքների կենսագործումը, ՀՀ քաղաքացիների միջև եկամտային հարկի բեռի հավասար բաշխումը, ՀՀ հարկային օրենսգրքի հայեցակարգով սահմանված սկզբունքների իրացումը, ՀՀ բյուջեի մուտքերի լրացման լրացուցիչ միջոցների սահմանումը, ՀՀ-ում եկամտային հարկի դրույքաչափերի կիրարկման հարաբերությունների հստակեցումը: Ըստ գնահատականների՝ նման կարգավորման արդյունքում տարեկան պետական բյուջե չի մուտքագրվել ավելի քան 30.0 մլրդ ՀՀ

¹⁵⁰ Տե՛ս ՀՀ հարկային օրենսգիրք, հոդվածներ 159 և 160:

¹⁵¹ Ի պատասխան մեք՝ 14.07.2021 թ. ՀՀ ՊԵԿ նախագահի 1-ին տեղակալին ուղղված նամակի (23.08.2021 թ. թիվ 02/70-3-52191-2021):

դրամ՝ հենց այդ չափով էլ հարստացնելով բարձր եկամուտ ստացող պաշտոնյաներին և անձանց:

- Նույն մեթոդաբանությամբ խիստ խտրական կարգավորումներ են սահմանվել նաև «Հայաստանի Հանրապետության պաշտպանության ժամանակ զինծառայողների կյանքին կամ առողջությանը պատճառված վնասների հատուցուման մասին» ՀՀ օրենքում, որով նախատեսված դրոշմանիշային վճարը կամ պարտադիր վճարը սահմանադրական չէ, քանի որ դրա դրույքաչափը աճողական պրոգրեսիվ չէ, հավասարապես չի կիրառվում օրենքով նախատեսված բոլոր ֆիզիկական անձանց նկատմամբ՝ անկախ նրանց եկամտային կամ որ նույնն է՝ գույքային վիճակից: Նշվածը կարելի է որակել պարզապես անհավասարություն և խտրականություն: Նշված կարգավորումը նույնպես ուղղված է բարձր եկամուտ ստացող անձանց ավելի ցածր դրույքաչափով հարկմանը, ինչը հանգեցնում է նրանց տնօրինվող եկամուտների աճին, հետևաբար և հարստացմանը:

5. Հայաստանի վերափոխման՝ մինչև 2050 թ. ռազմավարությամբ¹⁵² նախատեսվում է՝

- 1) ստեղծել 1 500 000 աշխատատեղ,
- 2) հաղթահարել աղքատությունը աշխատանքով,
- 3) 20-ապատկել Հայաստանի համախառն ներքին արդյունքը,
- 4) յոթնապատկել միջին աշխատավարձը:

«Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին», ինչպես նաև «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքներով նախատեսված աշխատավարձերի կարգավորման մեխանիզմները որքանո՞վ են համահունչ վերոնշյալ երկարաժամկետ թիրախավորումներին: Կամ արդյո՞ք այն՝ 1. կնպաստի, 2. չի նպաստի և 3. չեզոք կլինի մինչև 2050 թ. ռազմավարությամբ նախատեսված թիրախներին հասնելու գործում: Խնդրում ենք 3 տարբերակներից որևէ մեկի ընտրությունը հիմնավորել կամ տալ Ձեր մեկնաբանությունը:

Փորձագետները միասնաբար նշել են, որ աշխատավարձերի կարգավորման գործող մեխանիզմներով վերոնշյալ երկարաժամկետ թիրախներին հասնել հնարավոր չէ: Փորձագետներից մեկի կարծիքով՝ ժամանակակից հարավոփոխ աշխարհում երկարաժամկետ կանխատեսում կատարելը զուտ բարի ցանկություն է: Մեկ այլ փորձագետի դիտարկմամբ՝ մինչև 2050 թ. ռազմավարությամբ նախատեսված թիրախներն ունեն վերանայման և ավելի հստակեցման կարիք, քանի որ պարզ չէ, թե միջին աշխատավարձի յոթնապատկում ասելով ո՞ր հանրապետական միջինը, մարզերի՞, թե՛ Երևանի միջին աշխատավարձը նկատի ունեն: Դրանք միանգամայն տարբեր թվեր

¹⁵² Աղբյուրը՝ https://www.primeminister.am/u_files/file/Haytararutyunner/Armenia2050_7_5.pdf

են, տարբեր եկամտաբերություն, արտադրողականություն են ենթադրում, ինչպես նաև գործատուի այլ մոտեցում: 1,500,000 աշխատատեղ ստեղծելը 30 տարվա ընթացքում կնշանակի տարեկան 50,000 աշխատատեղ և պարզ չէ՝ մասնավոր՝, թե՛ պետական ոլորտներում են դրանք ստեղծվելու:

Հաջորդ փորձագետը նախ հարկ է համարել նշել, որ Հայաստանի վերափոխման՝ մինչև 2050 թ. ռազմավարությունը ՀՀ օրենսդրության մաս չէ և դրանում նախատեսված ցուցանիշների մեկնաբանություններն իրավական հետևանքներ չեն կարող ունենալ: Այդ ռազմավարությունը քաղաքական փաստաթուղթ է, ուստի գործող իշխանությունները չեն կարող պատասխանատվություն կրել: Վերոհիշյալի կապակցությամբ նշվել է, որ ներկայումս Հայաստանը չունի որևէ համապարփակ հեռանկարային ռազմավարական ծրագիր, որով պետք է առաջնորդվեն իշխանությունները: Թեև ՀՀ Կառավարության պաշտոնական կայքում նշվում է, որ գործում է ՀՀ 2014-2025 թթ. հեռանկարային ռազմավարական ծրագիրը, այդուհանդերձ դա հնացած է և համահունչ չէ ինչպես ներկայիս քաղաքական, այնպես էլ սոցիալ-տնտեսական իրավիճակին:

Հայաստանի վերափոխման՝ մինչև 2050 թ. ռազմավարությամբ նախատեսված արդյունքային ցուցանիշները, ըստ փորձագետի, որևէ կերպ հիմնավորված չեն համապատասխան գործողությունների ծրագրերով, անիրատեսական ու ոչ օբյեկտիվ են և անհամադրելի: Ավելին, դրանց կենսագործմանը չեն կարող նպաստել ներկայումս գործող օրենսդրական ակտերն ու բազմաթիվ ոլորտային կարճաժամկետ ու միջնաժամկետ ծրագրերը: Վերոհիշյալի համատեքստում փորձագետը դիտարկել ու քննարկել է ՀՀ Կառավարության 2021-2026 թթ. հնգամյա ծրագիրը (այսուհետ՝ Ծրագիր)¹⁵³: Այսպես.

1) Ծրագրի «Աշխատանք և սոցիալական պաշտպանություն» 4.6 բաժնում նշված է. «Աշխատանքի և սոցիալական պաշտպանության բնագավառում պետական քաղաքականությունն իրականացվելու է ոլորտի առկա խնդիրներին համալիր արձագանքող ռազմավարական փաստաթղթի հիման վրա»: ՀՀ Կառավարության և ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության պաշտոնական կայքէջերում կատարված որոնումը ցույց է տվել, որ առ այսօր այդպիսի փաստաթուղթ չի մշակվել և չի գործում,

2) Ծրագրի նույն մասում նշված է. «Կառավարությունը քայլեր է ձեռնարկելու մինչև 2026 թվականը.

- նվազագույն կենսաթոշակի և կենսաթոշակի միջին չափերը հավասարեցնել, համապատասխանաբար՝ պարենային և սպառողական զամբյուղների արժեքներին,
- նվազագույն աշխատավարձը սահմանել 85 000 ՀՀ դրամ,
- վերացնել ծայրահեղ աղքատությունը»:

¹⁵³ <https://www.gov.am/files/docs/4586.pdf>

Նշվել է, որ այդ պարտավորությունները հիմնավորված չեն և չեն համապատասխանում ՀՀ ներկա սոցիալ-տնտեսական իրավիճակին, ՀՀ մարտահրավերներին ու ՀԶՆ նպատակներին,

3) Ծրագրի «Կոռուպցիայի դեմ պայքար» 5.5 բաժնում նշված է. «Վարչական կոռուպցիայի հաղթահարման գործում Կառավարությունը կարևորում է ռիսկերի և կարիքների վրա հիմնված քաղաքականության մշակումը: Ըստ այդմ, Կառավարությունը մտադիր է պետական և տեղական մակարդակում իրականացնել կոռուպցիոն ռիսկերի համապարփակ գնահատում և դրա հիման վրա մշակել միջոցառումների ծրագրեր: Հանրային ծառայության ոլորտում նվազագույնի կհասցվեն կոռուպցիոն ռիսկերը: Իրականացված ծրագրերի արդյունավետությունը գնահատելու և ըստ այդմ ապացուցահենք հակակոռուպցիոն քաղաքականություն ունենալու նպատակով զարգացվելու են հակակոռուպցիոն ծրագրերի մշտադիտարկման մեխանիզմները»: Ինչպես վկայում են պաշտոնական, ԶԼՄ-ների ու մասնագիտական կառույցների հաղորդումներն ու հետազոտությունները, երկրում դեռևս հաղթահարված չեն կոռուպցիոն ռիսկերը, այսպես. օրենսդրական կարգավորումները և գործող ծրագրերը ոչ միայն չեն խթանում կոռուպցիայի դեմ պայքարը, այլև կրում են բացահայտ օրենսդրական կարգավորման բնույթ: Այդ գործում, ըստ էության, շատ ցածր է քաղաքացիական հասարակության հետ համագործակցության մակարդակը:

4) Ծրագրի «Ռազմավարական պլանավորում և քաղաքականությունների մշակում» 6.1 բաժնում նշված են ռազմավարական պլանավորմանն ուղղված մի շարք նպատակադրումներ, սակայն, ցավոք, անցած մեկ տարվա փորձը ցույց է տալիս, որ այդ ուղղությամբ դեռևս պատշաճ և տեսանելի քայլեր չեն կատարվել: Մասնավորապես, ինչպես նշվեց նախորդ կետերում, առ այսօր երկիրը չունի հեռանկարային համապարփակ ռազմավարական ծրագիր: Իսկ ահա ոլորտային ռազմավարությունները շատ հաճախ հակասական են, միմյանց կապակցված ու համակարգված չեն, ավելին՝ չեն բխում գործող իշխանության մինչև 2050 թ. ռազմավարությունից:

5) Ծրագրի «Պետության կողմից հանրությանը մատուցվող ծառայությունները» 6.2 բաժնում նշված են հանրությանը մատուցվող ծառայությունների որակի բարձրացմանն ուղղված նպատակադրումներ, որոնք թույլ կտան դրանք դարձնել քաղաքացիակենտրոն և արդիական, առաջադեմ տեխնոլոգիական հիմքով՝ նպատակ ունենալով թեթևացնել քաղաքացիների և գործարար հատվածի անհարկի բեռն ու քաշքշուկը պետության հետ հարաբերություններում: Սակայն, անցած ժամանակաշրջանի փորձը ցույց է տալիս, որ այդ ծառայությունների մատուցումը ցածրորակ է, դրանք ստանալիս ՀՀ քաղաքացիները բախվում են բազմաթիվ բյուրոկրատական քաշքշուկների. տարածված են թաքուն կոռուպցիոն ռիսկեր, խիստ անբավարար

է ՀՀ քաղաքացիների բողոքների հիման վրա վարչարարության մակարդակը և դրան հետևող արդարադատությունը:

6) Սույն փորձագիտական հարցման համատեքստում խիստ հետաքրքրական են Ծրագրի «Հանրային ծառայության համակարգ և մարդկային ռեսուրսների կառավարում» 6.3. բաժնում նախատեսված նպատակադրումները: Դրանցով ակնկալվում է, որ կառավարությունը նախաձեռնելու է հետևյալ քայլերը.

- վերանայվելու և արդիականացվելու է հանրային ծառայության համակարգը՝ ապահովելով միասնական հորիզոնական համակարգ, մասնավորապես՝ պետական համակարգում աշխատողների կարգավիճակը սահմանող, պաշտոնների դասակարգման, աշխատանքի ընդունման ու ազատման, կատարողականի գնահատման, վերապատրաստումների, աշխատանքի կազմակերպման և այլ հարաբերությունները կարգավորող միասնական օրենսդրություն,
- հանրային ծառայության համակարգում ձևավորվելու է ավագ գործադիր կորպուսը՝ որպես հանրային ծառայության բարձրագույն մակարդակի կառավարման պաշտոններ զբաղեցնող արհեստավարժ ծառայողների խումբ, որի կազմում ընդգրկված քաղաքացիական ծառայողները մրցակցային հիմունքներով կարող են զբաղեցնել այնպիսի պաշտոններ, որոնց գործառույթները ներառում են քաղաքականությունների մշակումը և իրականացումը, խորհրդատվությունը, օպերատիվ կառավարումը, հավաքական ծառայությունների մատուցումը և այլն,
- առանցքային բարեփոխումներ են իրականացվելու հանրային ծառայության գրավչությունը բարձրացնելու ուղղությամբ՝ ներառյալ վարձատրության ու պարգևատրման համակարգերի վերանայումը, հորիզոնական շարժունության ապահովումը, գրավչությունը մեծացնող աշխատանքային միջավայրի ձևավորումն ու պայմանների ներդրումը,
- պետական ծառայության համակարգում լիարժեք ներդրվելու է վարձատրության արժանապատիվ համակարգ՝ միաժամանակ հենվելով պատասխանատվության ծավալի ու կոմպետենցիաների հետ համարժեքության, ինչպես նաև ոչ պետական հատվածի հետ մրցունակության ապահովման կանխադրույթների վրա: Վարձատրության բարեփոխումը, այնուամենայնիվ, պետք է նաև զուգորդի կամ հաջորդի պետական համակարգում ինստիտուցիոնալ և ֆունկցիոնալ դաշտի արդյունավետության բարձրացմանն ուղղված միջոցառումներին և առնվազն բարեփոխումների առաջին փուլում պետության համար չառաջացնի լրացուցիչ ֆինանսական բեռ,

- արդիականացվելու է կատարողականի գնահատման համակարգը, և պարզևատրման ու խրախուսման ինստիտուտը հենվելու է արժանիքահենք սկզբունքների վրա, պարզևատրումները պետք է զատվեն վարձատրությունից,
- արմատապես վերանայվելու է պետական ծառայողների կրթության, ուսուցման ու վերապատրաստման գործող համակարգը, ներդրվելու են տեխնոլոգիական առաջադեմ լուծումներով ուսուցման հնարավորություններ, վերանայվելու է կարողությունների ու գիտելիքի զարգացման քաղաքականությունը՝ մարդկային կապիտալի զարգացման, պետական հատվածում տաղանդների ներգրավման ու պահպանման նպատակով,
- սպահովվելու են պետական հատվածում անձնակազմի հավաքագրման ճկուն համակարգեր՝ բարձր պրոֆեսիոնալ ներուժի և տաղանդներ ներգրավելու համար, այդ թվում՝ ակտիվացնելով ջանքերը սփյուռքի ներուժի ներգրավման ուղղությամբ:

Հիմնականում համամիտ լինելով նշված նպատակադրումների հետ՝ այդուհանդերձ փորձագետը նշել է, որ՝

- գործող կառավարության գործունեության նախընթաց ու ներկա փորձը առայժմ համահունչ չեն Ծրագրով նախատեսված հանրային ծառայողների աշխատողների վարձատրության ու պարզևատրման բարեփոխումների նպատակադրումներին, գործող օրենսդրական կարգավորումները պետության համար առաջացնում են լրացուցիչ չհիմնավորված ֆինանսական բեռ, ավելորդ բյուջետային կորուստներ, կոռուպցիոն ռիսկեր,
- նախատեսված նպատակադրումներում խոսք անգամ չկա հանրային ծառայողների թերացումների ու բյուջեին հասցվող վնասների համար համապատասխան օրենսդրական իրավակարգավորումները բարեփոխելու և պատասխանատվության, այդ թվում՝ վարչական, նյութական ու քրեական, խիստ մեխանիզմներ սահմանելու մասին,
- խրախուսման ինստիտուտն առայժմ արժանիքահենք սկզբունքների վրա չէ հիմնված, պարզևատրումները դեռևս չեն զատվել վարձատրությունից, դրանք կապակցված չեն աշխատանքի արդյունավետության և հանրային ծառայությունների մատուցման որակի ու դրանց անբավարար կատարման պատասխանատվության հետ:

6. Հանրային կառավարման բարեփոխումների ռազմավարությամբ նախատեսվում է վերանայել աշխատավարձի գործող համակարգը և ներդնել կատարողականի և արդյունքի վրա հենված գնահատման համակարգ: Որո՞նք են սույն նպատակից բխող խնդիրները գործող իրավակարգավորումներում: Արդյո՞ք գործող իրավակարգավորումները
1. կնպաստեն, 2. չեն նպաստի և 3. չեզոք կլինեն Հանրային կառավար-

ման բարեփոխումների ռազմավարությամբ նախատեսված լուծումներն ապահովելու գործում: Խնդրում են հիմնավորել 3 տարբերակներից որևէ մեկի ընտրությունը:

Բոլոր փորձագետների դիտարկմամբ՝ Հանրային կառավարման բարեփոխումների ռազմավարությամբ նախատեսված աշխատավարձի գործող համակարգի վերանայումը, կատարողականի և արդյունքի վրա հենված գնահատման համակարգի ներդրումը կարևոր, առանցքային և անհրաժեշտ փոփոխություն է: Փորձագետների կարծիքով՝ գործող իրավակարգավորումները բավարար չեն Հանրային կառավարման բարեփոխումների ռազմավարությամբ նախատեսված լուծումներն ապահովելու համար: Նշվել է նաև, որ առնվազն որպես մոդել կատարողականի և արդյունքի վրա հենված գնահատման համակարգի ներդրումը դրական էֆեկտ կունենա:

Փորձագետներից մեկը հատկապես պարզաբանել է, որ ներկա կարգավորումներից որևէ մեկը չի կարող նպաստել Հանրային կառավարման բարեփոխումների ռազմավարությամբ (այսուհետ՝ Ռազմավարություն) նախատեսված աշխատավարձի գործող համակարգի վերանայման նպատակադրումների իրականացմանը, կատարողականի և արդյունքի վրա հենված գնահատման համակարգի ներդրմանը: Ըստ էության, հիմնականում Ռազմավարությամբ նախատեսված նպատակադրումներն իրատեսական են, գտնվում են փոխադարձ տրամաբանական կապի մեջ և հաջող կենսագործման պարագայում կարող են հանգեցնել դրական արդյունքների: Այդուհանդերձ, ըստ նրա.

- դրանում նախատեսված արդյունքային ցուցանիշները դժվար չափելի են,
- նախատեսված նպատակադրումներում խոսք անգամ չկա հանրային ծառայողների թերացումների ու բյուջեին հասցվող վնասների դեպքում համապատասխան օրենսդրական իրավակարգավորումները բարեփոխելու և պատասխանատվության (այդ թվում՝ վարչական, նյութական ու քրեական) խիստ մեխանիզմներ սահմանելու մասին,
- խրախուսման արժանիքահենք սկզբունքների իրացման միջոցառումները կապակցված չեն աշխատանքի արդյունավետության և հանրային ծառայությունների մատուցման որակի ու դրանց անբավարար կատարման պատասխանատվության հետ,
- սա այսօր որևէ քայլ չի կատարվել այդ Ռազմավարության իրականացման ուղղությամբ:

7. Ձեր կարծիքով՝ ինչպիսի՞ կապ պետք է լինի նվազագույն ամսական աշխատավարձի գործող չափի և նվազագույն սպառողական զամբյուղի արժեքի միջև:

Բոլոր փորձագետները նշել են, որ, ըստ էության, նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափի և նվազագույն սպառողական զամբյուղի արժե-

քի միջև պետք է ուղիղ և սերտ կապ լինի, նույնիսկ պետք է նվազագույն աշխատավարձն ավելի բարձր լինի, քան սպառողական զամբյուղը: Նվազագույն ամսական աշխատավարձը առնվազն պետք է ծածկի սպառողական զամբյուղը, և քանի որ սպառողական զամբյուղը հակում ունի շատ կտրուկ բարձրանալու, հետևաբար պետք է նվազագույն աշխատավարձը սահմանվի ավելի բարձր, որովհետև նվազագույն աշխատավարձը անընդհատ վերանայել հնարավոր չէ, իսկ սպառողական զամբյուղը «իր տեղում չի կանգնում»: Հետևաբար, պետք է սահմանել ավելի բարձր նվազագույն աշխատավարձ, քան տվյալ պահի սպառողական զամբյուղն է, նախ՝ սպառողական զամբյուղը «ծածկելու» համար և երկրորդ՝ անհրաժեշտ է մի փոքր էլ տեղ թողնել, որ եթե անգամ սպառողական զամբյուղը մեծանա, հնարավոր լինի նվազագույն աշխատավարձով այն ծածկել:

Մեկ այլ փորձագետի դիտարկմամբ՝ ընդհանրապես Հայաստանում ընտրված է նվազագույն աշխատավարձի ֆիքսված մոդելը, որը վերանայվում է, ընդ որում՝ հաշվարկում տնտեսական բաղադրիչը բացակայում է: Իրականում դրանում առկա է նվազագույն սպառողական զամբյուղի և սոցիալական խնդիրների կարգավորման նպատակը: Տնտեսական բաղադրիչը, որը վերաբերում է արտադրողականությանը, ստեղծված արդյունքին և դրա գնահատմանը, ակնհայտորեն բացակայում է, այսինքն՝ նվազագույն աշխատավարձը գուտ սոցիալական կարիքներից և սոցիալական նպատակներից է հաշվարկվում, որը, ըստ փորձագետի, սխալ է, որովհետև տնտեսական և սոցիալական խնդիրները պետք է գտնվեն որոշակի հավասարակշռության վիճակում: Կարող է երբեմն մի նպատակը գերակշռել մյուս նպատակի նկատմամբ, բայց դա պետք է կարճաժամկետ հատվածում լինի: Իրականում, տնտեսական և սոցիալական նպատակները պետք է հավասարակշռում ունենան, որովհետև Հայաստանի պարագայում սոցիալական խնդիրները սուր են՝ ներառյալ բարձր գործազրկությունը, աղքատությունը, նվազագույն զամբյուղից արդեն էական շեղվածությունը և այլն: Ըստ փորձագետի՝ քանի որ ներկայիս թանկացումների պայմաններում նվազագույն զամբյուղը արդեն 68,000 ՀՀ դրամը գերազանցում է, նվազագույն աշխատավարձը 75,000 ՀՀ դրամ դարձնելը էական առաջընթաց չի ապահովելու: Փորձագետը նշում է, որ Հայաստանում նվազագույն զամբյուղն էլ է սխալ հաշվարկված, քանի որ մեր կառավարությունները տարիներ շարունակ և ներկայումս էլ նվազագույն զամբյուղը հաշվարկում են էժան մթերքների հաշվին, որոնք անհրաժեշտ վիտամիններ և կալորիականություն չեն ապահովում:

Մեկ այլ փորձագետ փաստում է, որ Հայաստանի Հանրապետությունը Սահմանադրությամբ հռչակվել է ինքնիշխան, ժողովրդավարական, սոցիալական, իրավական պետություն: Որպես սոցիալական, իրավական պետության հիմնական բաղադրիչ պետք է առանձնացնել մարդկանց սոցիալական պաշտպանվածության և բարեկեցության համար օրենսդրական երաշխիք-

ների ապահովումը: Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրի 23-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ «Յուրաքանչյուր աշխատող իրավունք ունի արդար ու գոհացուցիչ վարձատրության, որը կապահովի մարդավայել գոյություն՝ իր և իր ընտանիքի համար և անհրաժեշտության դեպքում կլրացվի սոցիալական ապահովության այլ միջոցներով», իսկ նույն հռչակագրի 25-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ «Յուրաքանչյուր ոք իրավունք ունի այնպիսի կենսամակարդակի, ներառյալ սնունդը, հագուստը, բնակարանը, բժշկական խնամքը և սոցիալական անհրաժեշտ սպասարկումը, որն անհրաժեշտ է իր և իր ընտանիքի առողջությունն ու բարեկեցությունը պահպանելու համար,...»: Նման իրավունք է սահմանված նաև ՄԱԿ-ի գլխավոր ասամբլեայի կողմից ընդունված Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրով: ՀՀ-ն, միանալով նշված միջազգային փաստաթղթերին, պարտավորվել է միջոցներ ձեռնարկել բնակչության բավարար կենսամակարդակի ապահովման համար: Սակայն, առ այսօր օրենսդրական որևէ ակտով սահմանված չեն «բավարար կենսամակարդակ» հասկացությունը և դրա իրականացման մեխանիզմները:

Սույն հարցի համատեքստում փորձագետներից մեկն էլ նշել է, որ անհրաժեշտ է Հայաստանում բոլոր աշխատող անձանց համար նվազագույն աշխատավարձի և պետական պաշտոն զբաղեցնող անձանց նվազագույն աշխատավարձի, կամ ինչ որ նույնն է՝ բազային աշխատավարձի, մեծությունների մասին գնահատականներն առանձնացնել: Ցանկացած երկրում կոռուպցիայի արմատավորմանն ու տարածմանը մեծապես նպաստում է արդյունք ստեղծող յուրաքանչյուր մարդու աշխատանքի դիմաց ոչ արդարացի ու անօրինական վարձատրությունը, ինչն աշխատողի և նրա ընտանիքի կողմից կենսական կարիքները հոգալու համար ցանկացած միջոցի դիմելու պատճառ է դառնում: Յուրաքանչյուր մարդու արժանապատիվ կենսամակարդակն ապահովող եկամտի հաշվարկման համար ժամանակակից աշխարհում հիմք է ընդունվում գիտականորեն մշակված կենսաապահովման նվազագույն զամբյուղը, որն էլ դառնում է պետական ու ոչ պետական հատվածներում աշխատանքի վարձատրության ու սոցիալական քաղաքականության իրացման հիմքը: Կենսաապահովման նվազագույն զամբյուղը և դրա համարժեք կենսաապահովման բյուջեն երկրի պետական բյուջեի՝ հիմնական ֆինանսական օրենքի ձևավորման հիմքն են, ինչով էլ առաջնորդվում են մասնավոր ոլորտի տնտեսավարողները: Այս կապակցությամբ փորձագետը նշել է, որ ՀՀ Կառավարությունը խախտում է ոչ միայն միջազգային պարտավորությունները, այլև՝ ՀՀ օրենսդրությունը: Այսպես, 2004 թ. մարտին ընդունված «Կենսաապահովման նվազագույն զամբյուղի և կենսաապահովման նվազագույն բյուջեի մասին» ՀՀ օրենքում ամրագրված է, որ այդ օրենքը կոչված է կարգավորելու ՀՀ-ում սոցիալական քաղաքականությունը: Դրանում նշված է, որ.

1. կենսապահովման նվազագույն զամբյուղը մարդու առողջության պահպանման և կենսագործունեության ապահովման համար անհրաժեշտ՝ միջազգայնորեն ընդունված ֆիզիոլոգիական, առողջապահական ու սոցիալական նորմատիվներով հաշվարկված մնդհամթերքի և հիմնավորված գործակիցներով հաշվարկված ոչ պարենային ապրանքների ու ծառայությունների կազմն ու կառուցվածքը սահմանող նվազագույն քանակն է,
2. կենսապահովման նվազագույն զամբյուղի և կենսապահովման նվազագույն բյուջեի միջոցով հիմնավորվում են սահմանվող նվազագույն աշխատավարձի, կենսաթոշակների, ինչպես նաև նպաստների և սոցիալական այլ վճարների չափերը,
3. ՀՀ-ում կենսապահովման նվազագույն բյուջեի մեծությունը նվազագույն աշխատավարձի, կենսաթոշակների, կրթաթոշակների, ինչպես նաև նպաստների և սոցիալական այլ վճարների չափերի սահմանման հիմքն է,
4. կենսապահովման նվազագույն զամբյուղի կազմն ու կառուցվածքը սահմանվում են օրենքով,
5. ՀՀ-ում նվազագույն աշխատավարձի, կենսաթոշակների, կրթաթոշակների, ինչպես նաև նպաստների, սոցիալական այլ վճարների չափերի և կենսապահովման նվազագույն բյուջեի մեծության միջև համամասնությունները յուրաքանչյուր տարի արտացոլվում են ՀՀ պետական բյուջեի մասին օրենքում:

Փորձագետն արձանագրել է, որ վերոհիշյալ օրենքը ընդունման պահից երբևիցե չի գործել, իսկ դրանում նշված դրույթները, բացառությամբ մեկի, մեր երկրում երբևէ չեն պահպանվել: Այսպես, նշված օրենքին համապատասխան՝ ՀՀ վիճակագրական կոմիտեն (ՀՀ ՎԿ) եռամսյակը մեկ նվազագույն սպառողական զամբյուղի արժեքը պարտաճանաչ հաշվարկում է և հրապարակում իր կայքում: Հաշվարկների համար հիմք են ընդունվում ՀՀ առողջապահության նախարարության կողմից օրական 2412 կկալ սննդի համար անհրաժեշտ նվազագույն պարենային զամբյուղի մեջ մտնող ապրանքների՝ սահմանված սպառման նվազագույն ծավալները: Ավելին, ՀՀ ՎԿ-ն պարբերաբար կատարելագործում է սպառողական բյուջեի հաշվարկման մեթոդաբանությունը՝ հաշվի առնելով ինչպես միջազգային փորձը, այնպես էլ՝ միջազգային ու ազգային փորձագետների կարծիքը: Դրա արդյունքում, սկսած 2011 թ. 2-րդ եռամսյակից, ՀՀ ՎԿ-ն սպառողական զամբյուղը հաշվարկելիս նվազագույն պարենային զամբյուղի արժեքի նկատմամբ սկսեց կիրառել 1,77 գործակիցը՝ մինչ այդ կիրառվող 1,55 գործակիցի փոխարեն, իսկ 2020 թ. 1-ին եռամսյակից՝ 1.85 գործակիցը: Այդուհանդերձ, եթե ՀՀ ՎԿ-ի կողմից հաշվարկված պարենային զամբյուղի արժեքը հիմնականում համապատասխանում է անկախ փորձագետների կողմից հաշվարկված արժեքին,

ապա նվազագույն սպառողական զամբյուղի արժեքը մոտ 2 անգամ զիջում է անկախ փորձագետների կողմից միջազգային չափանիշներին համահունչ հաշվարկված սպառողական նվազագույն արժեքի մակարդակին: Ըստ 2021 թ. վիճակագրական տարեգրքի տվյալների՝ 2020 թ. տնային տնտեսությունների սպառողական ծախսերի կառուցվածքում 43.6%-ը բաժին էր ընկել պարենային ապրանքներին, 31.3%-ը՝ ծառայություններին, իսկ 25.1%-ը՝ ոչ պարենային ապրանքներին: Սրա հիման վրա էլ ՀՀ ՎԿ-ն պարենային աղքատության գիծ է սահմանել 23.828 ՀՀ դրամը, աղքատության ստորին գիծ՝ 35.324 ՀՀ դրամը, աղքատության վերին գիծ՝ 53.641 ՀՀ դրամը և աղքատության միջին գիծ՝ 44.482 ՀՀ դրամը: Սակայն, 2020 թվականից հետո էականորեն մեծացել են գնաճային ճնշումները և սպառողական գների ինդեքսը 2020-2022 թթ. կազմել է 15.9%: Հաշվի առնելով այդ հանգամանքը՝ ՀՀ ՎԿ-ն 2022 թ. 2-րդ եռամսյակի համար նվազագույն պարենային զամբյուղի արժեքը ամսական կտրվածքով հաշվարկել է 44.431.3 ՀՀ դրամի չափով, իսկ նվազագույն ամսական սպառողական զամբյուղի արժեքը՝ 82.198 ՀՀ դրամի չափով: Ըստ փորձագետի գնահատականների՝ այդ մեծությունները համապատասխանաբար կազմում են 44.431.3 և 133.3294 ՀՀ դրամ:

Միևնույն ժամանակ, նշվել է՝ միջազգային չափանիշներով սահմանված է, որ ապահով է համարվում այն մարդը, որի եկամուտների մինչև 25%-ն է ծախսվում սննդի վրա: Այդ չափը գերազանցելու դեպքում մարդու կյանքի որակն ու կենսամակարդակը ընկնում են: Զարգացած եվրոպական երկրներում բնակչությունը միջին չափով իր սննդի վրա ծախսում է իր եկամտի 20%-ը, սկանդինավյան երկրներում՝ 8-10%-ը, ԱՄՆ-ում՝ 1%-ը: Իսկ ահա Հայաստանում քաղաքացին, փաստորեն, սննդի վրա ծախսում է իր եկամտի մոտ 44%-ը: Եվ դա հիմք է ընդունվում ամեն տարի բյուջեի ու տնտեսական զարգացման ծրագրերի հաստատման ժամանակ: Ահա դրա արդյունքում է, որ մենք չենք կարողանում դուրս գալ աղքատության և կոռուպցիայի ճիրաններից:

Հիմք ընդունելով վերոհիշյալ փորձագիտական գնահատականները և միջազգային չափորոշիչը, ըստ փորձագետի, ՀՀ-ում կենսաապահովման նվազագույն բյուջեի չափը 130 000 ՀՀ դրամ է: Ահա այն նվազագույն չափը, ըստ որի՝ ՀՀ քաղաքացին կարող է համարվել ապահովված և վարել արժանապատիվ կյանք: Ուստի անհրաժեշտ է իրականացնել այնպիսի սոցիալական քաղաքականություն, որի հիման վրա կձևավորվեն արտադրողական, արդյունավետ, ստեղծագործ աշխատանքի վարձատրության մեխանիզմները, ինչը հանրային ծառայողներին զերծ կպահի կոռուպցիայի ախտով գայթակղվելուց: Կենսաապահովման այսպիսի նվազագույն բյուջեին համարժեք էլ պետք է սահմանվի ՀՀ յուրաքանչյուր քաղաքացու նվազագույն ամսական աշխատավարձը՝ 130.000 ՀՀ դրամ, դրան համապատասխան էլ ՀՀ քաղաքացիական ծառայողի բազային աշխատավարձը պետք է սահմանվի

104.000-156.000 ՀՀ դրամի չափով: Այդ դեպքում նրանց միջին աշխատավարձը կարող է կազմել 300.000-350.000 ՀՀ դրամ: Այդպիսի միջին աշխատավարձը հնարավորություն կտա ՀՀ քաղաքացիական ծառայողին ոչ միայն ապահովելու իր պարենային նվազագույն և կենսապահովման նվազագույն կարիքները, այլև կատարելու զգալի խնայողություններ: Նման մակարդակով սահմանված միջին աշխատավարձը հնարավորություն կտա ՀՀ քաղաքացիական ծառայողին ոչ միայն ապահովելու իր ընտանիքի (հիմք ընդունելով այն փաստը, որ ՀՀ-ում 1 ընտանիքի միջին չափը կազմում է 4 մարդ) պարենային նվազագույն գամբյուղի նվազագույն պահանջը, այլև իր ընտանիքի անդամների սոցիալ-կենցաղային ու մշակութային այլ պահանջների մեծ մասը: Ներկայումս քաղաքացիական ծառայողը կարողանում է իր ընտանիքի կենսապահովման՝ միջազգային չափանիշներին համարժեք բյուջեն հոգալ սոսկ 35%-ի չափով: Ահա այն մոտիվացիան, ինչը յուրաքանչյուր քաղաքացիական ծառայողի մղում է մտածելու իրեն վերապահված լիազորությունները կոռուպցիոն դաշտում իրագործելու մասին: Կենսապահովման միջազգային չափանիշներին համարժեք առաջարկվող բյուջեն առավել նպաստավոր ու արդյունավետ կլինի այն դեպքում, երբ ընտանիքում զբաղված լինի առնվազն 2 անձ:

Վերոհիշյալի համատեքստում բացասական լույսի ներքո են դիտարկվում հետևյալ փաստերը.

- աշխատավարձի նվազագույն չափը 2016-2019 թթ. ընթացքում սահմանվել է 55.000 ՀՀ դրամ և բարձրացվել միայն 2020 թ.՝ կազմելով 68.000 ՀՀ դրամ, ինչը փորձագետի կողմից հաշվարկված սպառողական նվազագույն գամբյուղի 51.1%-ն է,
- կենսաթոշակի նվազագույն չափը 2016-2020 թթ. եղել է 16.000 ՀՀ դրամ և բարձրացվել է միայն 2021 թ.՝ կազմելով 28.600 ՀՀ դրամ, որը հավասար է պարենային գամբյուղի 64.6%-ին և սպառողական նվազագույն գամբյուղի 22.0%-ին,
- 2014 թ. պետական պաշտոն և պետական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձանց բազային աշխատավարձի չափը եղել է 40.000 ՀՀ դրամ, 2015-ին այն բարձրացվել է, կազմել է 66.140 ՀՀ դրամ ու ընդհուպ մինչ 2022 թ. պահպանվել է այդ մակարդակի վրա, և այդ այն դեպքում, երբ 2015-2022 թթ. ընթացքում սպառողական գների ինդեքսը 125.9% էր, այսինքն՝ սպառողական գները բարձրացել են ավելի քան քառորդ մասով,
- պետական պաշտոն և պետական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձանց բազային աշխատավարձի չափը ներկայում կազմում է ընթացիկ գներով հաշվարկված սպառողական նվազագույն գամբյուղի սոսկ 50.9%-ը,

- ՀՀ Կառավարության ծրագրով նախատեսվում է, որ նվազագույն աշխատավարձը 2026 թ. կսահմանվի 85.000 ՀՀ դրամի չափով, ինչը կկազմի ընթացիկ տարվա գներով հաշվարկված սպառողական նվազագույն զամբյուղի 65.3%-ը:

Փորձագետը կարծում է, որ նման իրավիճակը հետևանք է այն իրողության, որ.

- նվազագույն սպառողական զամբյուղի հաշվարկման մեթոդաբանությունը թերի է,
- ի հակադրության ՀՀ օրենսդրության՝ սպառողական զամբյուղի հաշվարկված մեծությունները չեն ամրագրվում պետական բյուջեում և հիմք չեն ընդունվում աշխատավարձի և սոցիալական քաղաքականությունների իրականացման ժամանակ,
- նվազագույն աշխատավարձի սահմանումը մեթոդապես սխալ է և չի համապատասխանեցվում սպառողական նվազագույն զամբյուղի հաշվարկված մեծությանը, ինչը ներկայումս առնվազն պետք է համապատասխաներ պարենային զամբյուղի արժեքին՝ 130.000 ՀՀ դրամի չափով,
- կենսաթոշակի նվազագույն չափի սահմանումը մեթոդապես սխալ է և չի համապատասխանեցվում սպառողական նվազագույն զամբյուղի հաշվարկված մեծությանը, ինչն առնվազն պետք է համապատասխանի պարենային զամբյուղի արժեքին՝ 44.400 ՀՀ դրամի չափով,
- բազային աշխատավարձի համակարգային բարձրացում վերջին տարիներին տեղի չի ունեցել, ինչը փորձ է արվում որոշակիորեն փոխհատուցել պարզևատրումների կամ լրացուցիչ աշխատավարձի միջոցով,
- պետական և մասնավոր հատվածների աշխատաշուկայի վերլուծության պարբերականությունը մեծ է՝ 3 տարի,
- մեծ է պետական և մասնավոր հատվածների աշխատավարձերի միջև խզվածքը (ըստ պաշտոնական վիճակագրության՝ 2021 թ. նոյեմբերին պետական հատվածում միջին ամսական անվանական աշխատավարձը ոչ պետական ինստիտուցիոնալ հատվածում միջին ամսական անվանական աշխատավարձի 81.9%-ն է),
- վարձատրության ամբողջական ու մանրամասն տեղեկատվությունը հասանելի չէ,
- առերևույթ խախտված են վարձատրության համակարգի որոշ՝ օրենքով սահմանված սկզբունքներ. պետական պաշտոն և այլ պաշտոն զբաղեցնող անձանց պաշտոնային դրույքաչափերի հաշվարկման գործակիցների համակարգը լրացուցիչ հիմնավորման կարիք ունի և՛ ըստ պատասխանատվության ու իրավասությունների տարբեր պաշտոնների վարձատրության համարժեքության, և՛ պաշտոնային խմբի

ներսում տարբեր մակարդակներին վերագրված գործակիցների հեռավորության մասով,

- վարչական ու հայեցողական պաշտոնյաներին նշանակված գործակիցներն առնվազն հարցեր են առաջացնում. նկատելի չեն պատասխանատվության ու իրավասության հետ տրամաբանորեն կապակցված օրինաչափությունները,
- աշխատավարձի համակարգը չի խրախուսում պետական ծառայողների՝ ավելի բարձր պաշտոն զբաղեցնելու ձգտումը, համարժեք չեն առաջխաղացման դեպքում աշխատավարձի գործակցային աճը և պատասխանատվության, իրավասությունների ու կոմպետենցիաների ծավալի աճը,
- հանրային ծառայողների պարգևատրումը որպես աշխատավարձի հավելում է դիտարկվում, ավելին՝ աշխատողների խրախուսման առկա մոտեցումների հետևանքով անհավասար պայմաններ և անարդարության միջավայր է ձևավորվում, պարգևատրումները կապված չեն կատարողականի հետ, գերիշխում են հայեցողական մոտեցումները,
- պարգևատրումների հայեցողական մոտեցումների հետևանքով ձևավորվում է աշխատավարձի գենդերային խզվածք:

8. Ձեր կարծիքով՝ ինչպիսի՞ կապ և հարաբերակցություն պետք է լինի միջին և նվազագույն աշխատավարձի միջև: Օրինակ, Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայով նախատեսված է առավելագույնը 60%, միջինը 50%, իսկ նվազագույնը 40%¹⁵⁴:

Բոլոր փորձագետները նշել են, որ հենց նշված տոկոսային միջակայքն է ընդունելի և ավելացրել, որ առնվազն 40%-ը և առավելագույնը 60%-ը շատ տրամաբանական համամասնություն է, որովհետև նախ պետք է կարևորվի միջին աշխատավարձը և դրա բարձրացումը, այսինքն՝ նվազագույն աշխատավարձի բարձրացումը ինքնանպատակ չպետք է լինի: Միջին աշխատավարձը աշխատուժի նկատմամբ առաջարկ-պահանջարկ հարաբերակցության մեջ շուկայում թելադրող է, որովհետև աշխատուժի գինը աշխատավարձն է, և հետևաբար, եթե օրինակ, օրենքով կարող ենք սահմանել նվազագույն աշխատավարձը, ապա միջին աշխատավարձը սահմանել չենք կարող: Դա շուկան է սահմանում, հետևաբար որքան բարձրանում է միջին աշխատավարձը, այնքան դա վկայում է այն մասին, որ նախ՝ շուկայում կա որակյալ աշխատուժ, և երկրորդ՝ աշխատողների կողմից կա թելադրվող պահանջարկ, հետևաբար դրա հաշվին բարձրանում է նաև աշխատավարձը:

Միջազգային պարտավորությունների առումով նշվել է, որ ՀՀ-ն ստորագրել է ԱՄԿ (Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն) 1970 թ.

¹⁵⁴ Աղբյուրը՝ <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=93597>

հունիսի 3-ի «Նվազագույն աշխատավարձի մասին» N 131 կոնվենցիան¹⁵⁵, որի նորմերը ուժի մեջ են մտել 2006 թ. ապրիլի 29-ից և, փաստորեն, այդ ժամանակից ի վեր Հայաստանը խախտում է միջազգային նորմը և ՀՀ զբաղված քաղաքացիների համար երաշխավորում է ոչ արժանապատիվ նվազագույն աշխատավարձ (ներկայումս 68.000 ՀՀ դրամ): Այդ կոնվենցիայով սահմանվում է.

- «Նվազագույն աշխատավարձի օրենքով ամրագրված չափը աշխատողի համար պետության կողմից սահմանված երաշխիք է,
- նվազագույն աշխատավարձն ունի օրենքի ուժ և նվազեցման ենթակա չէ: Այս դրույթի չկիրառումը պատասխանատու անձի կամ անձանց նկատմամբ առաջացնում է քրեական կամ այլ պատասխանատվություն»,
- «Նվազագույն աշխատավարձի մակարդակի սահմանման ժամանակ հաշվի առնվող գործոնները, որքանով հնարավոր և ընդունելի է ազգային գործելակերպին և պայմաններին համապատասխան, ներառում են.
 - ա) աշխատողների և նրանց ընտանիքների պահանջմունքները՝ ուշադրության առնելով երկրում ընդունված աշխատավարձի ընդհանուր մակարդակը, կենսապահովման նվազագույն ծախսերը, սոցիալական նպաստները և այլ սոցիալական խմբերի կյանքի համեմատական մակարդակը,
 - բ) տնտեսական գործոնները՝ ներառյալ տնտեսական զարգացման պահանջները, արտադրողականության մակարդակը և զբաղվածության բարձր մակարդակի ձեռքբերման և պահպանման ցանկալիությունը»:
- Միաժամանակ, կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածը ԱՄԿ յուրաքանչյուր անդամ երկրի պարտադրում է նվազագույն աշխատավարձի սահմանման ժամանակ կիրառել այնպիսի ընթացակարգ, որը.
 - ✓ թույլ է տալիս սահմանել և ժամանակ առ ժամանակ վերանայել վարձու աշխատող անձանց խմբերի նվազագույն աշխատավարձը, և
 - ✓ այդպիսի ընթացակարգի ստեղծման, գործադրման և փոփոխման կապակցությամբ նախատեսվում են սպառիչ խորհրդակցություններ գործատուների և աշխատողների շահագրգիռ ներկայացուցչական կազմակերպությունների հետ կամ, որտեղ այդպիսիք չկան, գործատուների և աշխատողների շահագրգիռ ներկայացուցիչների հետ¹⁵⁶:

¹⁵⁵ Աղբյուրը՝ Կոնվենցիա նվազագույն աշխատանքի սահմանման մասին:
<https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=24642>

¹⁵⁶ Նույն տեղում:

Փորձագետը ամփոփելով նշում է, որ մեր երկրում աշխատանքի վարձատրության իրականացվող քաղաքականության վերլուծությունից կարելի է եզրակացնել, որ Կառավարությունը նվազագույն աշխատավարձի վերանայման ժամանակ ոչ միայն չի խորհրդակցել գործատուների և աշխատողների շահագրգիռ ներկայացուցչական կազմակերպությունների հետ, այլև սահմանել է այնպիսի նվազագույն աշխատավարձ, որը հակասում է Կոնվենցիայի պահանջին և չի կարող երաշխավորել աշխատողի տարրական պահանջմունքների բավարարումը: Նման պայմաններում խոսք չի կարող լինել արդեն աշխատողի ընտանիքի անդամի պահանջմունքների բավարարման մասին: Ինչ վերաբերում է միջին և նվազագույն աշխատավարձերի հարաբերակցության հարցադրմանը, ապա այն պետք է լինի առաջարկվող միջազգային չափորոշիչների տիրույթում՝ հաշվի առնելով երկրի՝ տվյալ պահի քաղաքական, սոցիալ-տնտեսական իրավիճակը: Փորձագետը պնդում է, որ այդ հարաբերակցության չափը պետք է համապատասխանեցվի իր կողմից հաշվարկված սպառողական նվազագույն գամբյուղի արժեքին, և նվազագույն աշխատավարձը պետք է կազմի 130.000 ՀՀ դրամ, իսկ միջին աշխատավարձը՝ առնվազն դրանից 2 անգամ բարձր, որպեսզի ապահովվեն ՀՀ միջին վիճակագրական ընտանիքի նվազագույն կենսապայմանները:

Այսպիսով, հետազոտական աշխատանքի թեմայի շրջանակներում կատարված ուսումնասիրությունները, հիմնական և մակրոտնտեսական ցուցանիշների շարժընթացի վերլուծությունները ցույց են տալիս, որ Հայաստանի տարածքային միավորների աշխարհագրական դիրքը, բնակլիմայական պայմանները, սոցիալ-տնտեսական առանձնահատկությունները պայմանավորել են տարածքային միավորների զարգացման անհամաչափություններ: Տնտեսական զարգացումը հիմնականում կենտրոնացել է Երևանում, ապա նաև՝ Սյունիքում, մասամբ՝ Կոտայքում: Մասնավորապես, ՀՆԱ-ների գնահատականների վերլուծությունը վկայում է, որ տնտեսական զարգացումը կենտրոնացած է հիմնականում Երևանում և Սյունիքի մարզում:

Աշխատանքի շուկայի հիմնական ցուցանիշների սեզոնայնության վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ ՀՀ-ում աշխատավարձ-գրադվածություն-գործազրկություն առաձգականությունն արտահայտվում միայն դեկտեմբեր ամսին, այսինքն, ընդհանուր առմամբ, ամենաազդեցիկ գործոնը չէ: ՀՆԱ-ի և գործազրկության կապի մոդելավորման արդյունքը վկայում է, որ Հայաստանում 1%-ով ՀՆԱ-ի աճը ենթադրում է 0.26%-ով գործազուրկների կրճատում: Քանի որ ՀՀ-ն 2022 թ. վերջին նախատեսում է գրանցել 7% տնտեսական աճ, հետևաբար 2022-ին միայն տնտեսական աճի հաշվին գործազուրկների թիվը 1.8%-ով կնվազի: Զբաղվածության մակարդակի վրա ժողովրդագրական գործոնների ազդեցության գնահատումը փաստում է, որ ՀՀ-ի համար էական խնդիր է գյուղական բնակչության աճի և կյանքի որակի խթանման թիրախավորումը, քանի որ այն ուղղակիորեն կրթելավի ՀՀ զբաղվածության մակարդակը, հետևաբար կհանգեցնի բնակչության ընդհանուր բարեկեցության մակարդակի աճին: Ընդ որում, մեկ միավոր ՀՆԱ-ի աճը հանգեցնում է 0.51 միավոր առևտրաշրջանառության աճին, մեկ միավոր աշխատավարձի աճը հանգեցնում է 26,582,473 միավոր ՀՆԱ-ի աճին, իսկ մեկ միավոր կապիտալի աճը՝ 0.65 միավոր ՀՆԱ-ի աճին: Յուրաքանչյուր էլաստիկության գործակից ցույց է տալիս կոնկրետ մարզում 1 ԱՄՆ դոլարով աշխատավարձի աճի հետևանքով ստացված համախառն ներքին արդյունքի աճը: Երևանի տնտեսական ներուժի համեմատական առավելությունն ակնհայտ է: Մեկ ԱՄՆ դոլարով աշխատավարձի աճը էական ազդեցություն է թողնում նաև Սյունիքի, Արարատի, Կոտայքի և Արմավիրի մարզերի ՀՆԱ-ի ծավալների աճի վրա, սակայն տնտեսական ոչ բավարար ներուժ ունեցող մարզերում նշված ազդեցությունն էական չէ:

Գնահատված ծրագրային ընթացիկ խնդիրների լուծումների վերաբերյալ ամփոփ առաջարկությունները ներկայացված են հաջորդիվ:

Ելնելով ամենամյա ծրագրերի պլանավորման և իրականացման արդյունքների ընդհանուր գնահատումներից՝ օբյեկտիվորեն կարելի է փաստել:

անհրաժեշտ է նախատեսել 2023 թ. ամենամյա ծրագրի ֆինանսավորման ան առնվազն 7,7%-ով (սոցիալական պաշտպանության ոլորտի տարեկան ֆինանսավորման նախատեսված աճի չափով)՝ նախորդ տարվա հաստատվածի համեմատ: Ֆինանսավորման աճին համաչափ պետք է ավելացվեն նաև ամենամյա ծրագրերում շահառուների ընդգրկման և նրանց կայուն զբաղվածության (աշխատանքի տեղավորման) ապահովման թիրախային ցուցանիշները:

Ի լրումն զբաղվածության առանձին ծրագրերի իրականացման գործընթացներում գնահատված ընթացիկ խնդիրների՝ ֆինանսավորման միջաժամկետ պլանավորման, ինչպես նաև յուրաքանչյուր հաջորդ տարվա ծրագրի մշակման շրջանակներում առանձնակի ուշադրության են արժանի՝

- ամենամյա ծրագրերի ֆինանսական և ոչ ֆինանսական ընդհանուր ցուցանիշների շարունակական ցածր կատարողականները,
- հաստատված ամենամյա ծրագրերի իրականացման տարում միջծրագրային էական վերաբաշխումները և դրանց հետևանքով ամենամյա ծրագրի մեկ շահառուի հաշվով ծախսարդյունավետության փաստացի միջին ցուցանիշի շարունակական նվազումը,
- հաստատված որոշ ծրագրերի գրոյական կատարողականը,
- հիմնական ծրագրերի գծով հաստատված արդյունքային թիրախների և փաստացի ապահովված ցուցանիշների բացասական, խրոնիկ մեծ շեղումները:

Նշված խնդիրների ծանրակշիռ մասը հետևանք է ամենամյա ծրագրերի իրականացման գործընթացների կառավարման, կազմակերպչական և վերահսկողական բացերի: Նշված բացերն ակնհայտորեն նվազեցնում են զբաղվածության պետական աջակցության առաջնային կարևորություն ունեցող և կայուն զբաղվածություն ապահովող պետական ծրագրերի արդյունք ապահովելու իրական ներուժը: Խոսքը հատկապես վերը ներկայացված զբաղվածության այն ծրագրերի մասին է, որոնց անմիջական արդյունքը աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորումն է պետական աջակցությամբ, ինչպես նաև որոշակի թիրախային խումբ շահառուների՝ աշխատանքը կորցնելու ռիսկի կանխարգելումն է: Ամփոփ գնահատված ընթացիկ խնդիրներն ու բացերը հնարավոր է հետևողականորեն նվազեցնել՝ ոլորտի պետական կառավարման մեխանիզմներն ամբողջականացնելու և դրանց գործադրման արդյունավետությունը բարձրացնելու արդյունքում: Այս նպատակով կարելի է առանձնացնել զբաղվածության ոլորտի առաջնային բարեփոխումների հետևյալ երկու հիմնական ուղղությունները՝

- զբաղվածության էլեկտրոնային ծառայությունների և դրանցից օգտվողների ծածկույթի շարունակական ընդլայնումը, զուգահեռաբար՝ զբաղվածության պետական ծրագրերի էլեկտրոնային կառավարման համակարգի լիարժեք ներդրումը՝ բացառելով գործառնական ընթա-

ցիկ ռիսկերն ու ծրագրված թիրախներից անթույլատրելի շեղումները,

- զբաղվածության պետական ծրագրերի իրականացման գործընթացների ընթացիկ մշտադիտարկման գործուն համակարգի ներդրումը՝ առաջնային ապահովելով անհրաժեշտ տեղեկատվության և հաշվետվությունների էլեկտրոնային, ինքնաշխատ եղանակով ստացման լիարժեք հիմքերը:

Աշխատանքի վարձատրության նվազագույն չափը դիտվում է որպես Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության արժանապատիվ աշխատանքի հայեցակարգի իրականացման գործիք: Նվազագույն աշխատավարձը դարձել է շատ երկրներում աղքատության դեմ պայքարի քաղաքականության համընդհանուր ընդունելի և ներկայումս ծայրահեղ ցածր աշխատավարձի դեմ պայքարելու լայնորեն կիրառվող գործիք: Նվազագույն աշխատավարձերի սահմանման կառուցակարգերը աշխարհի երկրներում զգալիորեն տարբերվում են: Աշխատողների տարբեր խմբերի համար որոշ երկրներում օգտագործվում են նվազագույն աշխատավարձերի տարբեր դրույքաչափեր. առանձին երկրներում կիրառվում են դրանց սահմանման շատ պարզ կառուցակարգեր, մյուսներում՝ բազմաթիվ ճյուղային և ոլորտային դրույքաչափեր:

Ուսումնասիրվող բոլոր երկրներում աշխատանքային օրենսդրությունն ամրագրում է այն իրողությունը, որ՝

- նվազագույն աշխատավարձը չի կարող ցածր լինել կենսապահովման նվազագույնից:
- Նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մեթոդներից մեկը հիմնվում է կենսապահովման նվազագույնի, իսկ մյուսը՝ միջին աշխատավարձի հետ հարաբերակցության վրա: Եթե առաջին մեթոդը թույլ է տալիս սահմանել նյութական բարեկեցության նվազագույն նորմերը, որոնք կիրառվում են պակաս տնտեսական հնարավորություններ ունեցող երկրներում, ապա երկրորդ մեթոդը կարելի է դիտարկել որպես տնտեսապես զարգացած երկրների առավելություն:
- Անցումային տնտեսություն ունեցող այնպիսի երկրներ, ինչպիսիք են Ռուսաստանը, Բելառուսը, Վրաստանը և Հայաստանը, նվազագույն աշխատավարձի սահմանման առումով համադրելի չեն: Եթե Ռուսաստանի Դաշնությունում նվազագույն աշխատավարձի մեծությունը կախված է միջին աշխատավարձից ու նախորդ տարվա միջին եկամտից և, ընդհանուր առմամբ, չի կարող ցածր լինել աշխատունակ բնակչության կենսապահովման նվազագույնից, ապա Բելառուսում այն սահմանվում է հետևյալ գործոնների հաշվառմամբ. նվազագույն կենսապահովման ընթացիկ բյուջե, երկրում միջին աշխա-

տավարձի մակարդակ, գնաճի տեմպեր, գործազրկության մակարդակ և այլն:

- Վրաստանում և Հայաստանում նվազագույն աշխատավարձի սահմանումը որևէ տնտեսական ցուցանիշի հետ կապակցված չէ:

Ժամանակակից աշխարհում արժանապատիվ կենսամակարդակ ապահովող եկամտի հաշվարկման համար ընդունելի է գիտականորեն մշակված կենսապահովման նվազագույն զամբյուղը: Ճշգրիտ հաշվարկված կենսապահովման զամբյուղի և դրան համարժեք կենսապահովման բյուջեի հիման վրա է կառուցվում երկրի պետական բյուջեն՝ հիմնական ֆինանսական օրենքը, դրանով են առաջնորդվում մասնավոր ոլորտի տնտեսավարող սուբյեկտները: Կենսապահովման նվազագույն զամբյուղի և կենսապահովման նվազագույն բյուջեի միջոցով հիմնավորվում են նվազագույն աշխատավարձի, կենսաթոշակների, ինչպես նաև նպաստների և սոցիալական այլ վճարների սահմանվող մեծությունները:

ՀՀ-ում աշխատավարձերի սահմանման գործող կարգավորումների, ինչպես նաև փորձագիտական հարցումների արդյունքում արձանագրվել են հետևյալ խնդիրները՝

- ընդհանուր առմամբ, պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց բազային աշխատավարձի համակարգային բարձրացում վերջին 8-9 տարվա ընթացքում տեղի չի ունեցել, իսկ պաշտոնի անձնագրերով նախատեսված գործառույթները և դրանց դիմաց տրված աշխատավարձերը, ըստ էության, համադրելի չեն:
- Հանրային և մասնավոր հատվածների աշխատավարձերի մակարդակների միջև տարբերությունը բավականին մեծ է:
- Պետական պաշտոն և պետական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձանց պաշտոնների անձնագրերում նախատեսված իրավասությունները, պարտականությունները, պատասխանատվությունը և դրանց համապատասխան՝ աշխատանքի վարձատրության համակարգը թերի է, իսկ ներկայումս գործող պարզևատրումների կամ լրացուցիչ աշխատավարձի տրամադրման մեխանիզմներն անկատար են, աշխատանքի արդյունավետության խրախուսման խնդիրը չեն լուծում և ունեն վերանայման կարիք:
- Աշխատանքի վարձատրության վերաբերյալ վիճակագրական տվյալներն ամբողջական չեն:
- Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության չափերի տարբերակումը ինստիտուցիոնալ առումով հիմնավորված չէ:
- Գործող աշխատավարձի համակարգը չի ապահովում ավելի բարձր պաշտոն զբաղեցնելու ձգտումը, ինչպես նաև առաջխաղացման

դեպքում աշխատավարձի գործակցային, պատասխանատվության, իրավասությունների ծավալի աճը անհամաչափ է:

- Աշխատանքի արդյունքատվության գնահատման համակարգը թերի է և կամայական, դրանով հնարավոր չէ միանշանակ գնահատել կատարողականի արդյունավետությունը:
- Աշխատավարձերի կարգավորման գործող մեխանիզմներով Հայաստանի վերափոխման մինչև 2050 թ. ռազմավարությամբ նախատեսված երկարաժամկետ թիրախներին հասնել հնարավոր չէ:
- Հանրային կառավարման բարեփոխումների 2022-2024 թթ. ռազմավարությամբ արձանագրված՝ հանրային ծառայողների աշխատավարձի համակարգի և մակարդակի խնդիրները, աշխատավարձերի կարգավորման գործող մեխանիզմներով հնարավոր չէ լուծել:
- 2004 թ. մարտին ընդունված «Կենսապահովման նվազագույն զամբյուղի և կենսապահովման նվազագույն բյուջեի մասին» ՀՀ օրենքը չի գործել, իսկ դրանում նշված դրույթները, բացառությամբ մեկի, երբևէ չեն պահպանվել:
- Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց բազային աշխատավարձի անվանական չափը ներկայումս կազմում է 66140 ՀՀ դրամ, որն ունի վերանայման կարիք:
- Աշխատավարձի նախատեսվող բարձրացումները համարժեք չեն շարունակվող բարձր գնաճին, որի հետևանքով 1 շնչի հաշվով նվազագույն սպառողական զամբյուղի արժեքն աճում է առաջանցիկ: Մասնավորապես, միայն այս տարվա առաջին կիսամյակում 1 շնչի հաշվով նվազագույն սպառողական զամբյուղի ամսական արժեքը 71 570 ՀՀ դրամից դարձել է 82 198 ՀՀ դրամ: Աճը կազմում է 10 630 ՀՀ դրամ կամ շուրջ 15 տոկոս: Հատկանշական է նաև, որ գնաճային բարձր ճնշումներն ունեն շարունակական միտում:

Որպես արձանագրված խնդիրների լուծումներ՝ առաջարկվում է.

- ներդնել արժանապատիվ և մրցունակ վարձատրության ինստիտուցիոնալ համակարգ՝ բարձր արդյունատվության և «ֆիսկալ տարածության» պահպանման նախապայմանով:
- Իրականացնել աշխատավարձի վերանայում՝ կատարողականի և արդյունքի վրա հենված գնահատման համակարգի սկզբունքների պահպանմամբ:
- Առաջարկվում է, որպեսզի բրգաձև «իրահանգում և վերահսկում» (command and control) սկզբունքով վարչարարությունից անցում կատարվի համագործակցային ու ցանցային կառավարման մոդելին՝ ապահովելով «ներքևից վերև» սկզբունքի արդյունավետ գործար-

կում՝ խնդիրների բացահայտման, նախաձեռնության դրսևորման և հորիզոնական համագործակցության նպատակով:

- Նոր չափորոշիչների հիման վրա ներդնել պարզևատրման համակարգ, որի հիմնական նպատակը շահադրդումն է: Պարզևավճարը պետք է բարձրացնի աշխատանքի արտադրողականությունը և արդյունքատվությունը, միևնույն ժամանակ, այն չպետք է ունենա հայեցողական մոտեցումներ և պետք է տրվի արդյունքների և կատարողականի հիման վրա:

Առնվազն պետք է ապահովել, որ նվազագույն ամսական աշխատավարձի արժեքը մեծ լինի սպառողական զամբյուղի արժեքից կամ հավասար լինի վերջինիս: Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մեթոդաբանության հիմքում պետք է ներդնել տնտեսական բաղադրիչներ՝ արտադրողականության և արդյունքատվության ապահովմամբ և այն չսահմանել զուտ սոցիալական կարիքներից և սոցիալական նպատակներից դրդված:

1. Աղքատությունը, զբաղվածությունը և սոցիալական խնդիրները Հայաստանում. ՀՀ Կառավարության գործունեության ուսումնասիրություն», «Լոյս» հիմնադրամ:
2. Հայաստանի Հանրապետության մարզերը և Երևան քաղաքը թվերով, 2021:
3. Հայաստանի Հանրապետության օրենքը «Նվազագույն աշխատավարձի մասին», <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=23369>
4. «ՀՀ աշխատաշուկայի վերլուծություն և զբաղվածության պետական կարգավորման ծրագրային լուծումներ», «Ամբերդ» մատենաշար 40, Եր., 2021, «Տնտեսագետ» հրատարակչություն:
5. ՀՀ օրենքը «Պետական կենսաթոշակների մասին»:
<https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=64540>
6. ՀՀ օրենքը «Կուտակային կենսաթոշակների մասին»:
<https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=64546>
7. ՀՀ օրենքը «Կենսապահովման նվազագույն զամբյուղի և կենսապահովման նվազագույն բյուջեի մասին»:
<https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=1575>
8. Долгих Е.А., Статистический анализ занятости и безработицы в Российской Федерации. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. М., 2010.
9. Ефимова Е., Установление минимальной заработной платы: зарубежный опыт и российская практика.
https://www.imemo.ru/index.php?page_id=1248&file=https://www.imemo.ru/files/File/magazines/meimo/02_2011/3-Efimova.pdf
10. Ивановская Л.А., Влияние минимальной зарплаты на рынок труда,
https://www.researchgate.net/publication/313277950_Vlianie_minimalnoj_zarplaty_na_rynok_truda
11. Ильин А. Е., К вопросу о минимальном размере оплаты труда, <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=692>
12. Кремер Н. Ш., Путько Б. А., Эконометрика: учебник. - М: ЮНИТИ-ДАНА, 2002, 311 с.
13. Маилян Ф. Н., Влияние института минимальной заработной платы на рынок труда,
<https://nsu.ru/xmlui/bitstream/handle/nsu/2908/19.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
14. Роик В. Д., Минимальная заработная плата - геном социально-трудовых отношений // Социально-трудовые исследования, 2019, № 3 (36).
15. Стройкина Н. В., Статистический анализ и прогнозирование развития рынка труда в Оренбургской области. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. М., 2011.
16. Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации. (Введена Федеральным законом от 20.04.2007 N 54-ФЗ).
<https://rulaws.ru/tk/CHAST-TRETYA/Razdel-VI/Glava-21/Statya-133/>

17. Christopher Adam and Edward Buffie, The Minimum Wage Puzzle in Less Developed Countries: Reconciling Theory and Evidence. IMF Working Papers, pp. 77. January 2020.
<https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2020/01/31/The-Minimum-Wage-Puzzle-in-Less-Developed-Countries-Reconciling-Theory-and-Evidence-48980>
18. Cobb C.W., Dauglas P.H.. Theory of Production // American Economic Review, Supplement, 1928, March.
19. European minimum wage policy: A concept for wage-led growth and fair wages in Europe Thorsten Schulten Hans Boeckler Foundation, Dusseldorf, International Journal of Labour Research, 2012, Vol. 4 Issue, pp. 86-88.
<http://nationalminimumwage.co.za/wp-content/uploads/2015/09/0204-European-minimum-wage-policy-A-concept-for-wage-led-growth-and-fair-wages-in-Europe.pdf>
20. Gindling T. H., Does increasing the minimum wage reduce poverty in developing countries? IZA, World of Labor. p.10, <https://wol.iza.org/articles/does-increasing-the-minimum-wage-reduce-poverty-in-developing-countries/long>
21. Godfrey M., Youth Employment Policy in Developing and Transition Countries, Preventions as well as Care, Social Protection: Discussion Paper No.320, 2003, World Bank, Washington, DC.
22. Granick David, Job Rights in the Soviet Union: Their Consequences, Cambridge: Cambridge University Press, 1987.
23. Holzmann R., Hinz R.P., Pension systems and reform conceptual framework, Social protection&Labor, World Bank, June 2008.
24. ILO, Minimum Wage Policy Guide, 120 p. 09, August, 2016.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/--protrav/--travail/documents/publication/wcms_508566.pdf
25. International Labour Organization 2016.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/--protrav/--travail/documents/publication/wcms_463192.pdf
26. Maqbool, M.S., Mahmood, T., Sattar, A., Bhalli, M.N., Determinants of unemployment: empirical evidence from Pakistan. Pakistan Economic and Social Review, 2013, 51(2).
27. Pensions at a Glance: Public Policies across OECD Countries, OECD 2005.
28. Richard Dickens. How are minimum wages set? IZA, World of Labor.
<https://wol.iza.org/articles/how-are-minimum-wages-set/long>
29. Stephen Bazen and John P. Martin, The Impact of the Minimum Wage on Earnings and Employment in France. <https://www.oecd.org/france/34280916.pdf>
30. UN, Department of Economic and Social Affairs Population Division, World Population Prospects 2022.
<https://population.un.org/wpp/Download/Standard/MostUsed/>
31. What Does the Minimum Wage Do in Developing Countries?A Review of Studies and Methodologies. Conditions of Work and Employment Series No. 62, p. 1. International Labour Organization 2016.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_463192.pdf

32. www.armstat.am
33. www.w3.unece.org
34. www.data.worldbank.org
35. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics#Variations_in_national_minimum_wages
36. <https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/france/archive-before-2019/minimum-wages-in-france-with-effect-from-01-01-2019-to-31-12-2019>
37. https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/setting-adjusting/WCMS_461287/lang-en/index.htm
38. <https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/state>
39. <https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/services/reports/SPAWID-SPLR-IssuePaper-MinWage-FINAL-EN.pdf>
40. <https://voyapon.com/minimum-wage-in-japan/>
41. <https://www.china-briefing.com/news/minimum-wages-china-2022/>
42. <https://take-profit.org/en/statistics/wages/belarus/>
43. <https://www.geostat.ge/en/modules/categories/39/wages>
44. <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=2322>
45. <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docID=94713>
46. https://www.lifeyrismal.is/static/files/images/Manadarpostar/2021-global-pension-index-report_web.pdf
47. <https://www.oecd.org/els/public-pensions/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm>
48. <https://myfin.by/wiki/term/pensiya-po-vozrastu-v-belarusi>
49. https://kodeksy-by.com/zakon_rb_o_pensionnom_obespechenii/11.htm
50. <https://matsne.gov.ge/ru/document/view/27946>
51. <https://www.agenda.ge/en/news/2019/13>
52. <https://matsne.gov.ge/ru/document/view/27946?publication=29>
53. <http://www.iopsweb.org/resources/38766497.pdf>
54. <https://etalonline.by/document/?regnum=v19201596>
55. <https://www.petekamutner.am/Content.aspx?itn=tsTISocialSecurityPayment>
56. <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/median-age>

Ջրաղվածության կարգավորման 2021 և 2022 թվականների պետական ծրագրերի ֆինանսական և ոչ ֆինանսական ցուցանիշները

Ծրագրի (միջոցառման) անվանումը	2021 թ. ծրագրում փաստացի ընդգրկված անձանց թիվը, այդ թվում՝ հաշմանդամություն ունեցող (մնարդ) ¹⁵⁷	2021 թ. պետական բյուջեից փաստացի ծախսված ֆինանսական միջոցների չափը (հազ. ՀՀ դրամ) ¹⁵⁸	2021 թ. ծրագրի աջակցությամբ աշխատանքի տեղավորվածների և (կամ) ինքնազբաղվածների թիվը (մնարդ) ¹⁵⁹	4-րդ պլանում նշված անձանցից աշխատանքի ազատված և (կամ) ձեռնարկատիրական գործունեությունը դադարեցրած անձանց թիվը (մնարդ) ¹⁶⁰	2021 թ. ծրագրով նախատեսված շահառուների թիվը (մնարդ) ¹⁶¹	2022 թ. ծրագրով նախատեսված շահառուների թիվը (մնարդ) ^{162, 163}
1	2	3	4	5	6	7
Աշխատանք փնտրող անձանց աշխատանքի տեղավորման միջնորդություն (առանց զբաղվածության կարգավորման պետական ծրագրերում ընդգրկելու)	Միջնորդություն ստացած և աշխատանքի տեղավորված անձանց թիվը, այդ թվում՝ զբաղվածության պետական ծրագրերի միջոցով՝ 10 117 Ուղեգրով, առանց զբաղվածության պե-		Ծրագրերի արդյունքում զբաղվածություն ձեռք բերած անձանց թիվը՝ 1 258	Ծրագրերի արդյունքում զբաղվածություն ձեռք բերած, ապա աշխատանքից ազատված կամ ձեռնարկատիրական գործունեությունը դադարեցրած անձանց թիվը՝ 11	-	-

¹⁵⁷ Աղյուսակի 2-րդ պլանի ցուցանիշների վերաբերյալ տվյալները ստացվել են ՀՀ ԱՍՀՆ աշխատակազմի աշխատանքի և զբաղվածության վարչությունից:
¹⁵⁸ Աղյուսակի 3-րդ պլանի ցուցանիշների վերաբերյալ տվյալները ստացվել են ՀՀ ԱՍՀՆ աշխատակազմի աշխատանքի և զբաղվածության վարչությունից:
¹⁵⁹ Աղյուսակի 4-րդ պլանի ցուցանիշների վերաբերյալ տվյալները ստացվել են ՀՀ ԱՍՀՆ աշխատակազմի աշխատանքի և զբաղվածության վարչությունից:
¹⁶⁰ Աղյուսակի 5-րդ պլանի ցուցանիշների վերաբերյալ տվյալները ստացվել են ՀՀ ԱՍՀՆ աշխատակազմի աշխատանքի և զբաղվածության վարչությունից:
¹⁶¹ ՀՀ Կառավարության 2020 թ. սեպտեմբերի 29-ի N 1599-Լ որոշում՝ Ջրաղվածության կարգավորման 2021 թ. պետական ծրագիր, 2-րդ հավելված:
¹⁶² ՀՀ Կառավարության 2021 թ. սեպտեմբերի 30-ի N 1589-Լ որոշում՝ Ջրաղվածության կարգավորման 2022 թ. պետական ծրագիր, 2-րդ հավելված:
¹⁶³ Աղյուսակի 7-րդ պլանի՝ ճշտված պլանի վերաբերյալ տվյալները ստացվել են ՀՀ ԱՍՀՆ աշխատակազմի աշխատանքի և զբաղվածության վարչությունից:

	տական ծրագրերում ընդգրկվելու՝ 2 057 Բոլոր ծրագրերում փաստացի ընդգրկված անձանց թիվը՝ 3 484, այդ թվում՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց թիվը՝ 174					
Գործազուրկների, աշխատանքից ազատման ռիսկ ունեցող, ինչպես նաև ազատագրվման ձևով պատիժը կրելու ավարտին մինչև վեց ամիս մնացած աշխատանք փնտրող անձանց մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում	Ծրագրում ընդգրկվածները՝ 487, այդ թվում՝ հաշմանդամություն ունեցող՝ 58 -	Փաստացի ծախսը՝ 40520.73	Աշխատանքի տեղավորված՝ 30	Աշխատանքից ազատված՝ 0	700 (ճշտված պլան՝ 487)	434 (ճշտված պլան՝ 0)
Գործազուրկների, աշխատանքից ազատման ռիսկ ունեցող, ինչպես նաև ազատագրվման ձևով պատիժը կրելու ավարտին մինչև վեց ամիս մնացած աշխատանք փնտրող անձանց կրթաթոշակի տրամադրում		Փաստացի ծախսը՝ 39166.43			-	-
Հաշմանդամություն ունեցող երեխաների ծնողները համար դասընթացների կազմակերպում	Ծրագրում ընդգրկվածները՝ 28	Փաստացի ծախսը՝ 2564.1	Աշխատանքի տեղավորված՝ տեղեկատվություն առկա չէ	Աշխատանքից ազատված՝ տեղեկատվություն առկա չէ	28 (ճշտված պլան՝ 28)	-

Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցման տրամադրում	Ծրագրում ընդգրկվածները՝ 33, այդ թվում՝ հաշմանդամություն ունեցող՝ 33	Փաստացի ծախսը՝ 13592.45	Աշխատանքի տեղավորված՝ 33	Աշխատանքից ազատված՝ 1	50 (ճշտված պլան՝ 40)	16 (ճշտված պլան՝ 16)
Հաշմանդամություն ունեցող անձանց ուղեկցողի համար դրամական օգնության տրամադրում	Ծրագրում ընդգրկված՝ 0:	Փաստացի ծախսը՝ 0	-	-	5 (ճշտված պլան՝ 5)	3 (ճշտված պլան՝ 3)
Ձեռք բերած մասնագիտությամբ մասնագիտական աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու համար գործազուրկներին աջակցության տրամադրում	Ծրագրում ընդգրկվածները՝ 353, այդ թվում՝ հաշմանդամություն ունեցող՝ 9	Փաստացի ծախսը՝ 139000.7	Աշխատանքի տեղավորված՝ 353	Աշխատանքից ազատված՝ 4	409 (ճշտված պլան՝ 347)	367 (ճշտված պլան՝ 367)
Աշխատանքի տոնավաճառի կազմակերպում	Ծրագրերի թիվը՝ 0:	Փաստացի ծախսը՝ 0	-	-	Ծրագիր՝ 10 (ճշտված պլան՝ 0)	-
Գործազուրկին իր բնակավայրից դուրս այլ վայրում աշխատանքի տեղավորմանն աջակցության տրամադրում	Ծրագրում ընդգրկվածները՝ 0, այդ թվում՝ հաշմանդամություն ունեցող՝ 0	Փաստացի ծախսը՝ 0 <i>(2021 թ-ից ծրագրի իրականացումը դադարեցվել է</i>	-	-	22 (ճշտված պլան՝ 0)	-
Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին միանվագ փոխհատուցման տրամադրում	Ծրագրում ընդգրկվածները՝ 359, այդ թվում՝ հաշմանդամություն ունեցող՝ 4	Փաստացի ծախսը՝ 69877.03	Աշխատանքի տեղավորված՝ 359:	Աշխատանքից ազատված՝ 2:	1000 (ճշտված պլան՝ 375)	489 (ճշտված պլան՝ 489)

Աշխատաշուկայում ան- մրցունակ անձանց՝ փոքր ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղ- վելու համար աջակցու- թյան տրամադրում	1. Ծրագրում ընդ- գրվածները՝ 0, այդ թվում՝ հաշմանդա- մություն ունեցող՝ 0 Փոքր ձեռնարկա- տիրական գործունե- ությամբ զբաղվելու համար՝ խորհրդա- տվություն ստացած անձանց թիվը՝ 0	Փաստացի ծախսը՝ 0 (2021 թ. ծրագիրը չի իրականացվել)	-	-	50 (ճշտված պլան՝ 0)	33 (ճշտված պլան՝ 0)
Աշխատաշուկայում ան- մրցունակ անձանց՝ փոքր ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղ- վելու համար աջակցու- թյան ծրագրի իրակա- նացման խորհրդատվա- կան ծառայությունների ձեռքբերում	Միջոցառումների թիվը՝ 475, այդ թվում՝ հաշման- դամություն ունեցող՝ 68	Փաստացի ծախսը՝ 413047.26	Անասնապահական գործունեություն սկսած անձանց թիվը՝ 475	Անասնապահական գործունեությունը դա- դարեցրած անձանց թիվը՝ 4	500 (ճշտված պլան՝ 474)	449 (ճշտված պլան՝ 449)
Աշխատաշուկայում ան- մրցունակ անձանց ան- ասնապահությամբ զբաղ- վելու համար աջակցու- թյան տրամադրում	Մեզոնային զբաղվածու- թյան խթանման միջոցով գյուղացիական տնտեսու- թյանն աջակցության տրամադրում	Փաստացի ծախսը՝ 174977.7	X	X	764 (ճշտված պլան՝ 755)	716 (ճշտված պլան՝ 716)
Աշխատաշուկայում ան- մրցունակ և մասնագի- տություն չունեցող մայրե- րի համար գործատուի մոտ մասնագիտական ու- սուցման կազմակերպում:	Ծրագրում ընդ- գրվածները՝ 106, այդ թվում՝ հաշման- դամություն ունեցող՝ 0	Փաստացի ծախսը՝ 35392.24	Աշխատանքի տեղավորված՝ 8	Աշխատանքից ազատված՝ 0	173 (ճշտված պլան՝ 120)	-

<p>Մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող, աշխատանք փնտրող անձանց՝ երեխայի մինչև երկու տարին լրանալը աշխատանքի վերադառնալու դեպքում, երեխայի խնամքն աշխատանքին զուգահեռ կազմակերպելու համար աջակցության տրամադրում</p>	<p>Ծրագրում ընդգրկվածները՝ 567, այդ թվում՝ հաշմանդամություն ունեցող՝ 2</p>	<p>Փաստացի ծախսը՝ 475215.84</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>600 (ճշտված պլան՝ 600)</p>	<p>526 (ճշտված պլան՝ 526)</p>
<p>Վարձատրվող հասարակական աշխատանքների կազմակերպման միջոցով գործազուրկների ժամանակավոր զբաղվածության ապահովում</p>	<p>0</p>	<p>Փաստացի ծախսը՝ 0</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>84 ծրագիր՝ 840 շահառուի ընդգրկմամբ (ճշտված պլան՝ 0 ծրագիր)</p>	<p>60 ծրագիր՝ 480 շահառուի ընդգրկմամբ (ճշտված պլան՝ 60 ծրագիր՝ 480 շահառուի ընդգրկմամբ)</p>
<p>Վարձատրվող հասարակական աշխատանքների իրականացման ապահովում</p>		<p>Փաստացի ծախսը՝ 0: <i>(2021 թ. ծրագիրը չի իրականացվել)</i></p>				

2023 թ. զբաղվածության ծրագրերի ֆինանսավորման նախատեսված չափերը (հազար ՀՀ դրամ)¹⁶⁴

Հավելված 2

Ընդամենը զբաղվածության ամենամյա ծրագիր, այդ թվում*	1,536,073.2
Գործազուրկների, աշխատանքից ազատման ռիսկ ունեցող, ինչպես նաև ազատագրված ձևով պատիժը կրելու ավարտին վեց ամիս մնացած աշխատանք փնտրող անձանց մասնագիտական ուսուցում	59,312.5
Գործազուրկների, աշխատանքից ազատման ռիսկ ունեցող, ինչպես նաև ազատագրված ձևով պատիժը կրելու ավարտին վեց ամիս մնացած աշխատանք փնտրող անձանց կրթաթոշակի տրամադրում	66,300.0
Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց փոքր ձեռնարկատիրական գործունեության աջակցություն	182,250.0
Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց փոքր ձեռնարկատիրական գործունեության աջակցության ծրագրի մասնակիցների ուսուցման և խորհրդատվական ծառայություններ	30,000.0
Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցում և հաշմանդամություն ունեցող անձին ուղեկցողի համար դրամական օգնություն	69,768.0
Զեռք բերած մասնագիտությամբ մասնագիտական աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու համար գործազուրկներին աջակցություն	181,541.2
Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին միանվագ փոխհատուցում	215,000.0
Սեզոնային զբաղվածության խթանման միջոցով գյուղացիական տնտեսությանն աջակցություն	580,401.5
Վարձատրվող հասարակական աշխատանքների կազմակերպման միջոցով գործազուրկների ժամանակավոր զբաղվածության ապահովում	150,000.0
Վարձատրվող հասարակական աշխատանքների իրականացման ապահովում	1,500.0

¹⁶⁴ «ՀՀ 2023-2025 թթ.պետական միջնաժամկետ ծախսերի ծրագիր», ՀՀ Կառավարության 2022 թ. հունիսի 30-ի նիստի օրակարգի 53-րդ հարց, հավելված 1, աղյուսակ 2:

Руководитель исследовательской группы

ЗОЯ ТАДЕВОСЯН

доктор экономических наук, профессор

Консультант исследовательской группы

Ваге Буланикян

кандидат экономических наук, доцент

Состав исследовательской группы

ТАДЕВОС АВЕТИСЯН

кандидат экономических наук, доцент

ТАТЕВИК МКРТЧЯН

кандидат экономических наук, доцент

ДИАНА МАТЕВОСЯН

*Аспирант кафедры международных
экономических отношений АГЭУ*

КАМО ДАВТЯН

*Аспирант кафедры экономико-
математических методов АГЭУ*

ГАМЛЕТ МКРТЧЯН

*Аспирант кафедры международных
экономических отношений АГЭУ*

***ПОЛИТИКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ И ПЕНСИОННАЯ ПОЛИТИКА
В КОНТЕКСТЕ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВА***

DOI: 10.52174/978-9939-61-272-0

Проблема формирования, сохранения и развития человеческого капитала является приоритетной в социально ориентированной экономике. На основе анализа взаимосвязей основных и ряда макроэкономических показателей, характеризующих рынок труда марзов РА и города Еревана, оценки их тенденций, изучения международного опыта пенсионных и трудовых отношений в данном исследовании были разработаны и представлены новые подходы к решению проблем, связанных с методологическими основами формирования зарплат государственного и негосударственного секторов РА, действующими регламентами, установлением и увеличением размеров трудовых пенсий, рекомендации по оценке государственных программ и результатов содействия занятости, а также по устранению пробелов в социальной политике и совершенствованию существующих систем в указанных сферах.

**Анализ и оценка тенденций взаимосвязей основных и других
макроэкономических показателей, характеризующих рынок труда
марзов РА и г. Еревана**

Хотя безработица и неполная занятость по-прежнему являются серьезной проблемой для многих промышленно развитых стран, они наносят гораздо больший ущерб экономике развивающихся стран. Исследования показывают, что по сравнению со странами с высоким и выше среднего уровнем дохода, уровень безработицы в Арме-

нии вызывает беспокойство. Этот показатель примерно в 4 раза выше соответствующего показателя стран с доходом выше среднего. В 2021 году уровень безработицы в Армении составил 15,0%, что по сравнению с прошлым годом снизилось на 3,2%. В 2020 году ВВП на душу населения в странах с высоким уровнем дохода составил более 50000 долларов США, тогда как в странах с низким уровнем дохода - 2056 долларов США, что примерно в 24 раза меньше, чем в странах с развитой экономикой.

Анализ структуры ВВП по областям РА и городу Еревану показывает, что 58.4% ВВП приходится на Ереван, что оправдано, так как 37% населения Армении сосредоточено в столице. Это соответствует концентрации производственной, научно-технической и в целом экономической деятельности населения. Можно предположить, что производство валовой продукции в Армении крайне поляризовано. Еще более тревожным является то, что по объему производства ВВП разница между столицей Ереваном и Араратской областью, находящейся на втором месте, достигает 750%. Самый низкий удельный вес ВВП имеет Вайоц Дзорский марз, что обусловлено как небольшой территорией, так и нехваткой ресурсов. В Тавушском марзе, занимающей достаточно большую территорию и имеющей все предпосылки для развития сельского хозяйства и туризма, ситуация социально-экономического развития также неудовлетворительна.

Изучение доли занятых, постоянного населения и ВВП показывает, что столица лидирует по всем трем позициям. 29% от общего числа занятых приходится на город Ереван, в Араратской и Армавирской марзах проживает около 9% населения, однако по показателю занятости доля Армавира в общей численности населения на 2% больше, чем в Араратском марзе. В Армавире производится около 5,9% ВВП, а в Арарате - на один процентный пункт больше. Интересно, что только в Ереване и Сюнике показатель удельного веса постоянного населения меньше показателя ВВП, в остальных марзах картина противоположна.

Самый высокий показатель ВВП на душу населения также зафиксирован в столице - 3,527 тыс. драмов. Разрыв между показателями ВВП на душу населения Еревана и остальных регионов существенен.

В соответствии со стратегией развития региона РА на 2016-2025 гг, ВВП на душу населения к 2025 году в каждом отдельно взятом регионе превысит 60% от среднереспубликанского показателя ВВП на душу населения. Однако изучение соотношения ВВП на душу населения в марзах РА и ВВП на душу населения на уровне республики в 2016-2019 гг. показывает, что еще 36,3% марзов Армении, в том числе Тавуш, Ширак, Лори Гегаркуник отстают от установленного стандарта. На основе метода наименьших квадратов был сделан также прогноз с линейной зависимостью, из которого следует, что в прогнозируемый период марзы сохраняют 60%-ный порог, а Гегаркуник и Лори, по всей вероятности, не смогут достичь поставленной цели.

С момента обретения независимости численность постоянного населения нашей страны неуклонно сокращается, что, в частности, остро отражается на населении трудоспособного возраста. Сокращение указанной части населения и, параллельно с этим, увеличение удельного веса населения старше трудоспособного возраста как в настоящем, так и в будущем формируют серьезные вызовы в плане экономического развития.

По состоянию на 2021 год Армения занимает 113-е место среди стран мира по показателю плотности населения (на 1 кв. км 100 человек). Столица является самой гу-

стонаселенной территорией - 4896 человек на 1 кв. км. Из других регионов сравнительно густо заселены Араратская, Армавирская и Котайкская марзы.

С точки зрения распределения трудовых ресурсов существует значительная поляризация: около 30% трудовых ресурсов приходится на столицу, с долей безработных около 41% лидирует также Ереван. Эта тенденция сохраняется и во всех других регионах. Почти 70% трудовых ресурсов в Армении распределено в 36% территориальных единицах РА. За 2018-2019 гг. количество трудовых ресурсов в Ереване увеличилось примерно на 89,7 тыс., однако естественный прирост населения за тот же период составил всего 2,5%, в 2019 году, по сравнению с 2018 годом, естественный прирост составил 140 человек.

Параллельно увеличилась численность населения пенсионного возраста: с 171,4 тыс. в 2018 году достигнув 173,4 тыс. человек в 2020 году. В 2020 году наблюдается рост трудовых ресурсов в Тавушской, Вайоц Дзорской, Лорийской, Араратской и Арагацотнской марзах, при этом в вышеуказанных регионах практически нет изменений в численности пенсионеров.

По показателю занятости лидирует Армавирский марз - 68.3%, за ней следуют Сюникский - 61.9% и Арагацотнский марз - 56.6%. Уровень безработицы остается самым высоким в Ереване, который в 2020 году составил 23,6%, такой же показатель был зафиксировано в Тавушском марзе. Самый низкий уровень безработицы зафиксирован в Гегаркуникском марзе, хотя уровень занятости - второй самый низкий после Тавуша.

В 2019 году самый высокий показатель валового внутреннего продукта в Армении в расчете на одного занятого был зафиксирован в столице - 184.4%, несмотря на то, что уровень занятости в Ереване, по сравнению с лидирующим Армавиром, ниже на 21.6%.

В 2020 году из числа 1052 тысяч занятых 566 тысяч или 53,8% были мужчинами. Самый высокий рост занятости женщин в марзах за период мониторинга был зафиксирован в Арагацотнской области: в среднем этот показатель составил около 53%. Высокий показатель среднего роста занятости женщин зафиксирован также в Вайоц Дзоре и Тавуше, соответственно 36.0% и 24.0%. В Ереване в 2020 году, по сравнению с 2018 годом, число занятых женщин увеличилось на 27,3 тыс.

В сентябре 2022 года среднемесячная зарплата составила 236.743 драмов и по сравнению с аналогичным периодом прошлого года увеличилась на 100.0%. В первом квартале 2022 года, по сравнению с тем же периодом, уровень заработной платы во всех марзах увеличился.

В 2020 году уровень бедности в сравнении с 2019 годом вырос на 0.6 процентных пункта и составил около 27%. Уровень бедности в Гегаркунике и Шираке достигает 48.1% и 42.9% соответственно, то есть бедность в Гегаркунике выше среднего по стране на 21.1 процентных пункта. В Сюникском марзе уровень бедности составляет 6,0%, что на 21 процентный пункт ниже среднего по стране, также высок уровень зарплаты - 269.784 драмов. За рассматриваемый период только в 3 марзах РА зафиксировано снижение уровня бедности (Сюник, Котайк, Лори), в остальных картина не положительная.

Можно констатировать, что географическое положение территориальных единиц, природно-климатические условия, социально-экономические особенности Арме-

нии обусловили асимметрию развития территориальных единиц. Экономическое развитие в основном сконцентрировалось в Ереване, затем в Сюнике, частично в Котайке.

Статистический анализ показателей рынка труда РА и моделирование взаимосвязи между макроэкономическими показателями

Для количественной оценки волны сезонности были рассчитаны индексы сезонности числа занятых, безработных и номинальной заработной платы по месяцам на основе соответствующих временных рядов 2012-2021 гг. Индекс сезонности рассчитывается на основе агрегирования значений, зарегистрированных в разные годы в данном сезоне. Для получения относительного показателя - индекса, это агрегированное значение делится на агрегированное значение, выражающее общую тенденцию для всех сезонов.

Сезонный спад занятости в Армении приходится на январь, до августа он относительно стабилен, сезонности нет, а начиная с сентября - пик сезонности занятости. Сезонный пик безработицы приходится на апрель, а в остальные месяцы сезонная волна безработных стабильна. Сезонные пики заработной платы - июль и декабрь, а в остальные месяцы сезонная волна стабильна. Несмотря на то, что сезонный пик занятости начинается с сентября, сезонность безработицы стабильна. Таким образом, эластичность заработной платы – занятости - безработицы в Армении проявляется только в декабре, то есть, в целом, не самый влиятельный фактор.

Моделирование безработица – ВВП

Для моделирования связи ВВП и безработицы была применена модель «ARIMAX», что означает модель с авторегрессионной, интегрированной, скользящей средней и экзогенными переменными. Зависимой переменной модели является количество безработных (тысяча человек). Регрессорами модели являются реальный ВВП (млн. драмов) и отставание от 1-го числа безработных. Коэффициент эластичности - 0,26.

Полученный результат свидетельствует о том, что рост ВВП в Армении на 1% предполагает сокращение безработных на 0,26%. Данная модель также позволяет делать прогноз безработицы. Так, в конце 2022 года Армения планирует зафиксировать экономический рост на 7%, следовательно, в 2022 году только за счет экономического роста число безработных сократится на 1,8%. Количество безработных в декабре 2021 года составило 58 тыс., из которых 1,8% составляют 1070 человек.

Используя эмпирические удельные веса и идеи совокупного/накопительного ВВП по регионам, был рассчитан размер сокращения экономического роста – безработицы по выше оцененной модели. Значительная часть экономического роста приходится на Ереван, следовательно, большее сокращение числа безработных будет рассматриваться в Ереване, а наименьшее - в области Вайоц Дзор.

Занятость-демографический индекс

Одним из ключевых факторов, определяющих динамику занятости, являются демографические процессы. Цель оценки влияния демографических факторов на уровень занятости - выяснить, в какой степени и как демографический показатель каждой группы влияет на занятость. Моделируя влияние факторов, можно сделать сценарный анализ и прогнозы: насколько изменение демографического показателя будет способствовать росту или снижению занятости, к какому фактору чувствительна занятость РА, какие факторы будут нацелены, чтобы применяемая политика была эффектив-

ной? Для решения этой задачи был использован метод главных компонент. Во-первых, были выбраны показатели количественной характеристики указанных факторов, в частности, половой состав - соотношение женщина/мужчина, соотношение село/город, возрастной состав-коэффициент загруженности, темп прироста миграции, численность населения. Исходя из специфики факторов (статистики населения), использовались годовые временные ряды, которые охватывают 1999-2021 гг. Используя метод основных компонент, был построен демографический индекс, который несет в себе влияние всех факторов в соответствующих весах. Затем была рассчитана связь между занятостью и демографическим индексом (корреляционно-регрессионный анализ). Расчеты показали, что демографический индекс на 42.92% обуславливает динамику занятости в РА, а вес каждого компонента демографического индекса можно рассчитать: вес в индексе $\times 0.4292$.

Проведенный анализ показывает, что нацеленность на стимулирование роста и качества жизни сельского населения является существенной задачей для Армении, поскольку это напрямую улучшит уровень занятости в Армении, следовательно, приведет к росту общего благосостояния населения.

Прогноз занятости

Был осуществлен также прогноз занятости РА по двум сценариям. Согласно указанному прогнозу, один сценарий рассматривается без COVID-19 и войны, другой - без последствий COVID-19 и войны. Несмотря на воздействие двух ударных волн, прогнозы из построенной модели имеют тенденцию к росту, то есть, согласно модели, число занятых будет увеличиваться, но не в том темпе, в котором он вырос бы, если бы ряд сохранил свою тенденцию и не подвергся шоку. Сопоставляя прогнозы с фактическими данными, доступными с мая 2021 года по март 2022 года, можно утверждать, что занятость РА в среднем на 5.08% больше, чем сценарий шокового прогноза, то есть она гораздо быстрее восстанавливается или, что то же самое, модель была точной на 95%.

Моделирование связи занятости и показателей макросистемы

Для моделирования связи занятости и макроэкономических показателей построена система регрессионных уравнений, содержащая 2 уравнения. Одно - уравнение, построенное на функции Кобба-Дугласа, другое - отрывок из концепции гравитационной модели торговли. В результате моделирования получается, что рост ВВП на одну единицу приводит к росту товарооборота на 0,51 единицы, рост заработной платы на одну единицу приводит к росту ВВП на 26,582,473 единицы, а рост капитала на одну единицу - к росту ВВП на 0,65 единицы. Расчет кросс-коэффициента заработная плата-торговый оборот показывает, что рост зарплаты в долларах приводит к росту внешнеторгового оборота на 13.557.061 долларов, в частности, к росту экспорта на 3.931.548 долларов и импорта на 9.625.514 долларов. Отметим также, что в исследуемый период влияние роста заработной платы в результате инфляции на ВВП в среднем ежегодно снижается на 913.579 долларов, то есть влияние инфляции составляет 3.4% в год.

Мониторинг коэффициентов эластичности ВВП к зарплате по марзам показывает, что сравнительное преимущество экономического потенциала Еревана очевидно. Рост зарплаты в один доллар оказывает значительное влияние также на рост объемов ВВП Сюникской, Араратской, Котайкской и Армавирской областей, однако в областях с

недостаточным экономическим потенциалом указанное влияние не существенно.

Анализ, оценка текущих результатов политики занятости и государственных программ по обеспечению занятости РА и решения по увеличению предметного потенциала

Ряд программ содействия занятости, основным результатом которых является трудоустройство безработных и обеспечение их стабильной занятости, в предыдущий среднесрочный период не были полностью реализованы и вследствие их невыполнения не были заранее обеспечены целевые программные показатели. Более того, в среднесрочной программе государственных расходов РА на 2023-2025 годы не предусмотрено увеличение финансирования ежегодных программ по годам, что остается неизменным - 1,564 миллиарда драмов в год.

Начиная с 2022 года сокращение финансирования ежегодной программы из государственного бюджета является проблематичным из-за ряда объективных обстоятельств. В частности, предусмотренные размеры финансирования ежегодных программ на 2022-2025 годы не соответствуют основным стратегическим целям и задачам государственной политики занятости, а также существующим и ожидаемым новым вызовам, вытекающим из текущей ситуации на рынке труда. Далее, в основу планируемых общих показателей ежегодных программ закладываются фактические низкие показатели производительности прошлого года и не учитывается в полной мере неиспользуемый потенциал обеспечения стабильной занятости бенефициаров посредством поддержки этих программ.

С другой стороны, в среднесрочной программе государственных расходов РА на 2023-2025 гг. намечено поощрение образования и работы среди бедных слоев населения, осуществление программ по стимулированию бизнеса, повышение адресности программ по регулированию занятости, реализация программ, направленных на повышение конкурентоспособности молодежи на рынке труда, лиц с инвалидностью, женщин, снижение уровня безработицы.

Представлены результаты оценки ежегодных программ и включенных в них отдельных программ содействия занятости.

По сравнению с прошлым годом финансирование, предусмотренное годовой программой государственных среднесрочных расходов РА на 2023-2025 годы, не изменилось. Ежегодная программа на 2023 год предусматривает увеличение финансирования программы профессионального обучения на 47% по сравнению с прошлогодней программой. Этот рост, естественно, объективен с точки зрения неиспользуемого предметного потенциала программы. Однако с точки зрения рентабельности проблематичны низкие показатели трудоустройства в результате реализации программы – фактические на 2021 год и запланированные на 2022 год.

Указанные проблемы необходимо учитывать при прогнозировании финансовых и нефинансовых результатов программы на 2023 год. В частности, необходимо повысить показатель трудоустройства при поддержке программы с фактически обеспеченных 6,1% в 2021 году и нацелить как минимум на 30%, что было предусмотрено ежегодной программой на 2022 год.

Примерно 23% - ный рост финансирования программы содействия приобретению профессионального опыта работы в 2023 году можно оценить объективно. Проблема в том, что целевой показатель трудоустройства при поддержке этой программы в 2022

году примерно в 4 раза меньше, чем в 2021 году. В 2023 году необходимо как минимум в два раза увеличить этот целевой показатель программы по сравнению с прошлым годом.

Фактически в 2020-2021 годах не были организованы ярмарки вакансий, хотя каждый год было запланировано 10 ярмарок. В 2022-2023 годах организация таких ярмарок также не предусмотрена. В 2023 году необходимо запланировать при государственном финансировании организацию не менее одной ярмарки вакансий в каждой области, реализацию программы содействия трудоустройству безработного в другом месте за пределами места жительства с числом бенефициаров, фактически включенных в программу, по крайней мере, в 2020 году. В 2023 году удвоение финансирования программы единовременной компенсации работодателю в случае трудоустройства неконкурентоспособных на рынке труда лиц при объеме финансирования, предусмотренного на 2021 год, можно оценить объективно.

Программа финансовой помощи для посещения работодателя с целью трудоустройства в 2020-2022 годах не осуществляется, что также не планируется в 2023 году. Следовательно, в 2023 году необходимо предусмотреть финансирование этой программы, по крайней мере, в размере фактической реализации предыдущего года. В 2023 году программа помощи неконкурентоспособным на рынке труда лицам в занятости малым предпринимательством рассчитана на 180 бенефициаров. Эта программа обладает значительным потенциалом для обеспечения самозанятости. Однако с точки зрения рентабельности необходимо объективно учитывать, что размер расходов на поддержку одного бенефициара, предусмотренных этой программой, примерно в два раза превышает средний показатель других программ содействия трудоустройству.

В 2023 году проблематична Программа содействия в занятии скотоводством неконкурентоспособных на рынке труда лиц, поскольку финансирование этой программы не предусмотрено, несмотря на большой нереализованный потенциал, который необходимо также учитывать при разработке ежегодной программы. Следует пересмотреть финансовый показатель включения одного бенефициара в программу содействия сельскому хозяйству посредством стимулирования сезонной занятости, основываясь на сокращении как минимум на 25% среднего размера фактических расходов за предыдущие два года.

Финансирование программы профессионального обучения молодых мам у работодателя в 2022-2023 годах не предусмотрено, хотя потребность в этом есть. Не предусмотрено финансирование программы помощи в организации ухода за ребенком параллельно с работой. В 2023 году необходимо обеспечить финансирование этой программы, по крайней мере, в объеме предыдущего года.

В 2023 году планируется, по сравнению с прошлым годом, на 80% увеличить финансирование программы организации оплачиваемых общественных работ. Рост финансирования этой программы должен быть непрерывным.

Проблемы, выявленные на основе анализа отдельных программ государственной поддержки занятости, на протяжении лет в основном носят продолжительный характер, с незначительными особенностями. В соответствии с отдельными программами решения выявленных и оцененных текущих проблем направлены на расширение существующего потенциала государственной поддержки занятости, повышение рентабельности программ.

Изучение и сравнительный анализ методологий и политики механизмов формирования заработной платы в государственном и негосударственном секторах

В социально-ориентированных государствах политика занятости, доходов и заработной платы осуществляется на разных уровнях, но определяющим является государственное регулирование. Государственное регулирование доходов и заработной платы осуществляется посредством законодательного определения соответствующих социальных гарантий, налоговых систем и систем социального обеспечения. Об эффективности действующей политики в области доходов и заработной платы можно судить исходя из уровня жизни и качества жизни населения, занятости, инфляции, уровня бедности, социальной стабильности страны.

В исследовании была подчеркнута важность изучения и сравнительного анализа различных систем определения заработной платы в ведущих странах, позволяющих сделать вывод, что в странах с развитой рыночной экономикой сформировались две основные модели определения заработной платы. Определение оплаты труда в рамках англосаксонской модели максимально децентрализовано. Оно осуществляется на уровне отдельной компании или даже ее структурного подразделения. Национальные и отраслевые объединения работодателей и профсоюзов не играют существенной роли в процессе установления оплаты труда. Заработная плата формируется под влиянием конкуренции, четких рыночных сигналов и макроэкономической политики государства.

Большинство стран Западной Европы используют многоэтапный и иерархический механизм формирования заработной платы. Здесь огромную роль играют договоренности социальных партнеров на основе коллективных соглашений. Благодаря становлению и развитию национальных объединений работодателей и профсоюзов в некоторых европейских странах (Швеция, Дания) центр тяжести переговорного процесса смещается на отраслевой и межотраслевой уровни, что и является решающим для определения заработной платы. Условия отраслевого соглашения находят свое продолжение и развитие в коллективных договорах, заключаемых на уровне отдельного общества.

В целом для стран Западной Европы более характерна модель установления оплаты труда через институт социального партнерства, высокий уровень концентрации всех социальных партнеров и тесная координация действий. Такая модель предполагает совместную ответственность социальных партнеров как за установление достойного вознаграждения, так и за сдерживание необоснованного роста заработной платы. Функционирование такой модели основывается на хорошо структурированной системе защиты интересов и представительства работодателей и работников.

Проведенные исследования также показывают, что рыночные механизмы предполагают возможность косвенного влияния государственных органов на размер заработной платы в частном бизнесе, поэтому установление минимальной заработной платы для защиты интересов наемных работников решает проблемы социальной значимости. Бесспорно, что невмешательство государства в этот процесс приведет к ухудшению уровня жизни населения на том основании, что оплата труда является основным и законным источником доходов населения. Определение МРОТ, как видим, решает одновременно две задачи. Главная задача - повышение уровня жизни тех работ-

ников, производительность которых рынок труда оценивает достаточно низко, а вторая - снижение дифференциации доходов работников. Таким образом, институт МРОТ в первую очередь на рынке труда выполняет социальную функцию. Для малооплачиваемой рабочей силы минимальная заработная плата является инструментом повышения уровня жизни и свидетельством социальных гарантий со стороны государства.

Эксперты международных организаций отмечают, что снижение размера минимальной заработной платы приводит к таким негативным последствиям, как распространение незаконных форм занятости и оплаты труда, снижение трудовой дисциплины, увеличение возможностей работодателей использовать дешевый труд и т.д. При этом установление высокой планки при определении минимального размера оплаты труда может привести к снижению занятости в результате повышения стоимости рабочей силы. Соответственно, процесс установления и регулирования размера минимальной заработной платы должен носить сбалансированный характер, чтобы способствовать оптимизации воспроизводства рабочей силы, реализации социальной и защитной функции.

Концептуальные рамки пенсионных систем в сравниваемых странах

Первый уровень пенсионной системы. Анализ, проведенный в рамках исследования, показывает, что все сравниваемые страны имеют распределительные схемы первого уровня. Есть страны, где распределительная система универсальна, предназначена только для лиц, имеющих гражданство. В Дании, Норвегии, Швеции, Нидерландах и Грузии из схем первого уровня действует государственная перераспределительная система, основанная только на гражданстве.

Одной из разновидностей перераспределительной системы является схема целевого пособия, которую применяют практически все страны. Здесь представляет интерес опыт тех стран, где мишенью являются только полные штатные работники с низкими доходами (в размере 30% от среднего дохода). Такие схемы применяют Чили, Дания, Норвегия и Швеция.

В Чили базовая пенсия солидарности (PBS Basic Solidarity Pension¹) аналогична схеме выхода на пенсию на основе гражданства, но нацелена на 60% беднейшего населения старше 65 лет. Бенефициарами схемы могут быть лица, проживающие в Чили не менее 20 лет и не менее 4 лет из 5 лет, предшествовавших подаче заявления.

Дополнительная пенсия APS (Solidarity Pension Payment) выплачивается в том случае, если пенсия ниже установленной пенсии максимального благосостояния (PMAS). Пенсия максимальной солидарности также зависит от возраста пенсионера. Размер целевой пенсии в Чили по данным на 2020 год составил 16,5% от среднего валового дохода.

Размер целевой пенсии в Дании зависит от дохода и семейного положения пенсионера. В Швеции низкооплачиваемые работники также могут получать надбавку к доходной пенсии, величина которой зависит от дохода, размера пенсии и количества лет, в течение которых они получали доход, начисляемый на пенсию.

Согласно старому и новому законодательству, для обеспечения гарантированной пенсии гражданам с меньшим количеством лет проживания и/или малообеспеченным доходом в Норвегии действует специальное дополнение. Это зависит от благосостояния пенсионера и всего дохода, полученного в Норвегии и за ее пределами. Учитываются также доход партнера или супруга и активы пенсионера.

В Эстонии, России, Китае и Беларуси действует базовая пенсия, основанная на ассигнованиях, и только в Чили применяется система минимальной пенсии.

В Эстонии и России ставка базовой пенсии одинакова.

Для получения права на получение базовой пенсии в Беларуси от мужчин требуется не менее 25 лет, а от женщин - не менее 20 лет трудового стажа до достижения пенсионного возраста. Размер пенсии зависит от величины дохода за время трудовой деятельности, поэтому в разных сферах он различен.

Схема базовой пенсии в Китае состоит из двух частей: пенсионная схема для городских рабочих и пенсионная схема для сельских и городских рабочих. Компонент муниципальных служащих является обязательным для всех муниципальных служащих. Работодатели делают отчисления в размере 16% от заработной платы (зависит от региона), а работники - в размере 8%. Базовая пенсия равна 1% от индивидуальной индексируемой заработной платы и среднего дохода штата.

В Чили действует система минимальной пенсии. Для получения гарантированной минимальной пенсии по старости требуются отчисления на 20 лет и валовой доход ниже минимальной пенсии по старости.

Второй уровень пенсионной системы. Второй уровень пенсионной системы имеет значение "страховщик". Его цель - не только предотвратить бедность пенсионеров, но и обеспечить пенсионеров после выхода на пенсию доходом, эквивалентным их доходу до выхода на пенсию.

Разновидностями уровня страхования, связанного с доходом, являются схемы установленной пенсии, установленных отчислений, баллов и условных счетов, отличающиеся друг от друга по годовой ставке начисления, которая показывает, какой процент дохода, «покрываемого» пенсионной схемой, зачисляется в пенсионный фонд. В большинстве пенсионных систем отчисления рассчитываются только в отношении определенной части дохода. Преимущество эксплуатации этих порогов заключается в том, что работники с более высокими доходами могут накапливать индивидуальные сбережения, если хотят добиться более высокого уровня замещения. При этом обязательные пенсионные схемы этого уровня могут быть государственными и частными.

Почти все страны мира применяют обязательную/квази обязательную государственную и / или частную пенсионную систему второго уровня (исключение из сравниваемых стран - Беларусь, где система является добровольной и начала действовать с 1 октября 2022 года).

Ограниченность применения системы установленной пенсии в разных странах обусловлена, в первую очередь, увеличением продолжительности жизни населения, увеличением продолжительности жизни пенсионеров, ростом самозанятости и сокращением пенсионных отчислений, что увеличивает бремя государства и сокращает пенсию.

Основные характеристики пенсионной системы в сравниваемых странах

Величина пенсионного дохода. Размер дохода, рассчитываемого для расчета пособия, варьируется в зависимости от страны. Есть страны, где для начисления учитывается средний доход, полученный за всю трудовую деятельность, в некоторых странах - доходы за лучшие 24, 25, 35 и 40 или за последние 10 и 20 лет. Во всех сравниваемых странах учитывается средний доход за всю трудовую деятельность, за исключением Беларуси, где учитывается доход за последние 28 лет, и Норвегии, где по старому законодатель-

ству учитывается доход за лучшие 20 лет, между тем, по новому законодательству, за все отработанные годы до 75 лет.

Механизм пересчета прежних доходов. Некоторые страны, независимо от принятой системы, применяют ставку пересчета прежних доходов с учетом изменений уровня жизни в период между внесением социальных ассигнований и получением пенсии.

Механизм индексации пенсии. В разных странах текущие пенсионные выплаты также индексируются в зависимости от экономических факторов (инфляции и/или средней заработной платы и/или темпов экономического роста). Механизмы управления процессом индексации пенсий оказывают принципиальное влияние на обеспечение долгосрочной адекватности пенсионных систем и финансовой стабильности государственных систем. Например, Чили индексирует по уровню инфляции (в зависимости от финансовой стабильности), Норвегия и Китай - по номинальной зарплате и росту цен, Швеция (система условных счетов) и Дания (государственная пенсия) - по росту средней заработной платы, Нидерланды - по росту минимальной заработной платы, Грузия - по темпам инфляции и/или темпам экономического роста.

С января 2021 года в Грузии вступило в силу правила индексации пенсий. Это означает, что пенсия должна ежегодно увеличиваться в зависимости от экономических факторов. Для граждан до 70 лет пенсия будет расти по темпам инфляции, а для граждан старше 70 лет - по темпам инфляции и 80% экономического роста.

В РФ в течение 2019-2024 гг. величина страховой пенсии, ее фиксированного компонента и стоимость пенсионного коэффициента будут проиндексированы ежегодно.

Механизмы адаптации пенсионной системы. Изменения демографического, экономического и финансового положения влияют на финансовую стабильность и адекватность пенсионной системы, поэтому политики могут корректировать системные переменные. Адаптация может происходить дискретно (периодические законодательные изменения с изменением ситуации) или автономно (установить правила изменения пенсионных переменных). Второй способ более эффективен, так как размер пенсии автоматически меняется в зависимости от демографических, экономических и финансовых показателей, размера отчислений и пенсионного возраста. Показатели системы автоматической настройки могут быть демографическими - ожидаемая продолжительность жизни в определенном возрасте, экономическими - рост заработной платы или фонда заработной платы, финансовыми - финансовый баланс или определенные их комбинации.

Ставка пенсионных отчислений. Из сравниваемых стран в России действует самая большая система обязательных установленных ассигнований - 22% от годового дохода работника. В Норвегии работодатели должны перечислять 18,1% пенсионного дохода своих работников на доходную пенсию и минимум 2% в рамках схемы с установленными отчислениями. Если работодатель предлагает схему установленной пенсии, то размер пенсии должен быть как минимум равен той пенсии, которую можно было бы ожидать при выплате 2% обязательных отчислений. В Швеции 16% пенсионного дохода выплачивается на доходную пенсию, а 2,5% - к установленной системе ассигнований. В Чили и Китае ставка сравнительно меньше - 10% и 8% соответственно. В случае дополнительной пенсионной схемы, основанной на сбережениях в Дании, выплаты являются постоянной величиной и зависят от рабочего времени. 2/3 отчислений производится работодателем, а 1/3 - работником. Ассигнования адаптируются с согласия социальных

партнеров в рамках коллективных договоров. В Грузии работник, работодатель и государство платят равную сумму в размере 2% от налогооблагаемого дохода работника.

В соответствии с системой установленных в Эстонии ассигнований работник платит 2% от своего валового дохода, а государство - 4% от социального налога (33%), взимаемого с его дохода.

Порог налогооблагаемого дохода. В случае системы установленных ассигнований государство может также установить верхний порог пенсионных доходов. В этом случае люди с высокими доходами не отчисляют в пенсионную систему весь свой доход. Порог может относиться как к величине отчислений, так и к размеру пенсии. Высокие пороги или их отсутствие предполагают, что работники с высокими доходами имеют высокую норму замещения и не имеют мотивов для членства в добровольных пенсионных системах.

Механизм досрочного выхода на пенсию. Возможность досрочного выхода на пенсию в основном предоставляется системами с установленными выплатами и баллами, предполагающими полную автоматическую корректировку аннуитета в соответствии с пенсионным возрастом. Некоторые страны в этом случае также налагают штрафы.

Механизм позднего выхода на пенсию.

Пенсионная система дает также возможность выхода на пенсию позже положенного срока, в течение которого работник может продолжать делать отчисления, а также совмещать работу и получение пенсии, в этом случае выплаты продолжают производиться, а пенсия пересчитывается ежегодно (в Эстонии, Швеции, Чили, Норвегии, Китае - без перерасчета пособия, в Дании - не более 2 раз и максимум на 10 лет). Некоторые страны также устанавливают дополнительное вознаграждение за поздний выход на пенсию.

Ставка замещения пенсии. Оценкой эффективности обеспечения пенсионного дохода со стороны пенсионной системы является норма замещения пенсии. Это показатель страховой роли пенсионной системы, так как показывает, в какой мере сохраняется прежний уровень жизни работника при выходе на пенсию. Норма замещения пенсии показывает долю валовой пенсии в совокупном доходе лица за всю жизнь до выхода на пенсию.

Механизм установления пенсии при вынужденном отсутствии на работе. Страны также предлагают дополнительное пособие на декретный отпуск и отпуск по уходу за детьми. В случае этих отпусков нарушается условие непрерывной трудовой деятельности, поэтому пенсионный возраст может повыситься.

Многие страны, использующие систему страхования по безработице в условиях длительной безработицы, предоставляют безработному право на досрочную пенсию.

Механизмы пенсионного обеспечения самозанятых. Условия участия самозанятых из основных и обязательных пенсионных компонентов различаются в зависимости от страны. Есть страны (в Эстонии), в которых самозанятые лица обязаны участвовать в пенсионной системе, зависящей от дохода, и делать отчисления (рассчитываемые по величине (доход от самозанятости минус размер отчислений на социальное обеспечение)) работникам и работодателям по одинаковой ставке..

Доля пенсионных расходов в ВВП. Возможно, расходы на пенсию составляют самую большую часть расходов на социальное обеспечение, поскольку помимо пенсии по старости из пенсионных фондов выплачиваются пособия по инвалидности и в случае потери кормильца. Из сравниваемых стран в 2018 году самые низкие пенсионные расхо-

ды по отношению к ВВП имели Чили и Грузия - 2,8% и 4% соответственно, которые также имели самый низкий средний возраст населения. Дания и Швеция имеют самые большие расходы - 8,0% и 7,2% ВВП соответственно, где доля лиц в возрасте 65 лет и старше составляет примерно 20,2%.

Особенности системы трудовой пенсии по старости в РА. Действующая в РА пенсионная система – распределительная, действующая по принципу солидарности, дополненная компонентом обязательной накопительной пенсии. Составляющая действующей трудовой пенсии по возрасту является универсальной схемой, обеспечивающей право на пенсию при соблюдении установленных законом требований : трудовая пенсия по возрасту назначается лицу по достижении 63 лет при наличии у него не менее 10 календарных лет трудового стажа. В 2014 году в Армении была внедрена вторая составляющая пенсионной системы - обязательная накопительная пенсионная система. Отчисления в накопительную пенсионную систему для обязательных участников обязательной накопительной пенсионной системы производятся в размере 10% от базового дохода. При этом с 1 января по 31 декабря 2022 года включительно для лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями и нотариусами, 4,5% социального платежа уплачивается участником, а 5,5% - государством. При месячной зарплате до 500000 драмов включительно размер социальной выплаты составляет 4.5%, а при зарплате свыше 500000 драмов - разница в размере 10% и 27500 драмов.

Разработка решений по устранению недостатков и совершенствованию действующего регулирования определения заработной платы в Республике Армения на основе экспертных оценок

С целью выявления недостатков действующих в Республике Армения регулирований по установлению заработной платы и разработки максимально эффективных решений по оплате труда, в рамках данного исследования на основе предварительно составленного вопросника исследовательская группа разъяснила подходы и точки зрения экспертного сообщества. В опросе приняли участие шесть экспертов, из которых трое - представители общественных организаций данной сферы, а остальные – представители системы государственного управления.

Экспертные опросы, проведенные в связи с оценкой действующих регулирований по установлению зарплат в РА, свидетельствуют о том, что:

1. В целом, системного повышения базовой заработной платы лиц, занимающих государственные должности и должности государственной службы, за последние 8-9 лет не произошло, а функции, предусмотренные паспортом должности, и выплачиваемые им зарплаты фактически несопоставимы.
2. Разница между уровнями заработной платы государственного и частного секторов достаточно велика.
3. Полномочия, обязанности, ответственность, предусмотренные в паспортах должностей лиц, занимающих государственную должность и должности государственной службы, и соответствующая им система оплаты труда являются неполными, а действующие в настоящее время механизмы предоставления премий или дополнительной заработной платы несовершеннополными, не решают проблему поощрения эффективности работы и нуждаются в пересмотре.
4. Статистические данные по оплате труда неполные.

5. Разграничение размеров оплаты труда лиц, занимающих государственные должности и должности государственной службы, институционально не обосновано.
6. Действующая система заработной платы не обеспечивает стремление занять более высокую должность, а в случае продвижения по службе рост коэффициента заработной платы, ответственности, объема компетенций несоразмерен.
7. Система оценки результативности работы является неполной и произвольной, с ее помощью невозможно однозначно оценить эффективность выполнения.
8. Долгосрочные цели трансформации, предусмотренные стратегией до 2050 года, не могут быть достигнуты с помощью действующих механизмов регулирования заработной платы.
9. Проблемы системы и уровня заработной платы государственных служащих, зафиксированные в стратегии реформ общественного управления на 2022-2024 гг., не могут быть решены действующими механизмами регулирования зарплат.
10. Связь между размером минимальной месячной зарплаты и стоимостью минимальной потребительской корзины не прямая (размер минимальной зарплаты в 2016-2019 гг. составил 55.000 драмов и был повышен только в 2020 г. - 68.000 драмов), а экономическая обоснованность установления минимальной месячной зарплаты была оценена как недостаточная.
11. Закон РА «О минимальной корзине жизнеобеспечения и минимальном бюджете жизнеобеспечения», принятый в марте 2004 года, не действовал, а указанные в нем положения, за исключением одного, никогда не соблюдались.
12. Номинальный размер базовой заработной платы лиц, занимающих государственные должности и должности государственной службы, в настоящее время составляет 66140 драмов, который нуждается в пересмотре.
13. Запланированное повышение заработной платы не равноценно продолжающейся высокой инфляции, вследствие чего стоимость минимальной потребительской корзины на душу населения растет прогрессивно. В частности, только в первом полугодии этого года ежемесячная стоимость минимальной потребительской корзины на душу населения с 71 570 драмов выросла до 82 198 драмов. Рост составляет 10 630 драмов или около 15%. Примечательно также, что высокое инфляционное давление имеет продолжительную тенденцию.

Закключение

Исследования, проведенные в рамках темы данной работы, анализ динамики основных и макроэкономических показателей показывают, что географическое положение территориальных единиц Армении, природно-климатические условия, социально-экономические особенности обусловили асимметрию развития территориальных единиц. Экономическое развитие в основном сконцентрировалось в Ереване, затем в Сюнике, частично в Котайке. В частности, анализ оценок ВВП свидетельствует о том, что экономическое развитие сосредоточено в основном в Ереване и Сюникском марзе.

Оценка влияния демографических факторов на уровень занятости свидетельствует о том, что целью стимулирования роста и качества жизни сельского населения

является существенной задачей для РА, поскольку это напрямую улучшит уровень занятости в РА, следовательно, приведет к росту общего благосостояния населения.

Некоторые рекомендации по устранению проблем, связанных с программным обеспечением. Исходя из общих оценок результатов планирования и реализации ежегодных программ, можно объективно констатировать: необходимо предусмотреть рост финансирования ежегодной программы на 2023 год как минимум на 7,7% (в размере запланированного роста годового финансирования сферы социальной защиты) по сравнению с утвержденным в прошлом году. Соразмерно росту финансирования должны быть увеличены также целевые показатели включения бенефициаров в ежегодную программу и обеспечения их стабильной занятости (трудоустройства).

В дополнение к текущим проблемам, оцениваемым в процессе реализации отдельных программ занятости, в рамках среднесрочного планирования финансирования, а также разработки программы на каждый последующий год особого внимания заслуживают:

- сохраняющаяся низкая производительность финансовых и нефинансовых общих показателей годовых программ;
- существенные межпроектные перераспределения в год реализации утвержденных ежегодных программ и вследствие этого продолжающееся снижение фактического среднего показателя эффективности в расчете на одного бенефициара ежегодной программы;
- нулевая результативность некоторых утвержденных программ;
- отрицательные, хронически большие отклонения от установленных по линии основных программ исходных целей и фактически обеспеченных показателей.

Были выделены следующие два основных направления первичных реформ в сфере занятости:

- продолжающееся расширение охвата электронных служб занятости и их пользователей, а также полноценное внедрение системы электронного управления государственными программами занятости, исключая текущие операционные риски и недопустимые отклонения от запланированных целей;
- внедрение действенной системы текущего мониторинга процессов реализации государственных программ занятости, обеспечивая первоочередное предоставление полноценных оснований для получения необходимой информации и отчетов электронным, автоматическим способом.

В связи с действующим регулированием определения зарплат в РА, а также проблемами, зафиксированными в результате экспертных опросов, предлагаются следующие решения:

1. Внедрить институциональную систему достойной и конкурентоспособной оплаты труда с предпосылкой сохранения высокой продуктивности и «фискального пространства».
2. Осуществлять пересмотр заработной платы с соблюдением принципов системы оценки, основанной на эффективности и результатах.
3. Предлагается осуществить переход от управления по принципу «командование и контроль» («command and control») к модели кооперативного и сетевого управления, обеспечивая эффективное использование принципа "снизу

вверх" с целью выявления проблем, проявления инициативы и горизонтального сотрудничества.

4. На основе новых критериев внедрить систему вознаграждений, основной целью которой является стимулирование. Премия должна повышать производительность и результативность труда, в то же время она не должна иметь дискреционных подходов и должна предоставляться на основе результатов и производительности.
5. Как минимум, необходимо обеспечить, чтобы стоимость минимальной месячной заработной платы была больше или равна стоимости потребительской корзины, и в основу методологии минимальной месячной заработной платы должны быть заложены экономические компоненты, обеспечивающие производительность и отдачу, и не определять ее исходя из сугубо социальных потребностей и социальных целей.

Минимальный размер оплаты труда рассматривается как инструмент реализации концепции достойного труда Международной организации труда:

- Минимальная заработная плата не может быть ниже прожиточного минимума.
- Один из методов определения минимальной заработной платы основан на прожиточном минимуме, а другой - на соотношении со средней заработной платой. Если первый метод позволяет установить минимальные нормы материального благополучия, которые применяются в странах с меньшими экономическими возможностями, то второй метод можно рассматривать как преимущество экономически развитых стран.
- Страны с переходной экономикой, такие как Россия, Беларусь, Грузия и Армения, не сопоставимы с точки зрения установления минимальной заработной платы. Если величина минимальной заработной платы в Российской Федерации зависит от средней заработной платы и среднего дохода за предыдущий год и в целом не может быть ниже минимума жизнеобеспечения трудоспособного населения, то в Беларуси она устанавливается с учетом следующих факторов: текущий бюджет минимального прожиточного минимума, средний уровень заработной платы в стране, уровень инфляции, уровень безработицы и т. д.
- Установление минимальной заработной платы в Грузии и Армении не связано с какими-либо экономическими показателями.

В современном мире для расчета дохода, обеспечивающего достойный уровень жизни, приемлема научно разработанная минимальная корзина жизнеобеспечения. На основе точно рассчитанной корзины жизнеобеспечения и эквивалентного ей бюджета жизнеобеспечения строится государственный бюджет страны - основной финансовый закон, которым руководствуются хозяйствующие субъекты частного сектора. Посредством минимальной корзины жизнеобеспечения и минимального бюджета жизнеобеспечения обосновываются величины минимальной заработной платы, пенсий, а также пособий и других социальных выплат.

Head of research team

ZOYA TADEVOSYAN

Doctor of Sciences, Professor

Advisor of research team

VAHE BULANIKYAN

PhD in Economics, Associate Professor

Members of research team

TADEVOS AVETISYAN

PhD in Economics, Associate Professor

TATEVIK MKRTCHYAN

PhD in Economics, Associate Professor

DIANA MATEVOSYAN

*PhD Student of the Chair of International
Economic Relations*

KAMO DAVTYAN

PhD Student of the Chair of Macroeconomics

HAMLET MKRTCHYAN

*PhD Student of the Chair of International
Economic Relations*

***PENSION, LABOR AND EMPLOYMENT POLICIES IN THE CONTEXT
OF THE FORMATION OF A SOCIAL STATE***

DOI: 10.52174/978-9939-61-272-0

In socially oriented economies, the problem of formation, preservation and development of human capital comes to the fore. In this study, based on the analysis of the interrelationships of the main and a number of macroeconomic indicators characterizing the labor market of the regions of the Republic of Armenia and the city of Yerevan, assessment of their trends, study of international experience of pension and labor relations, new approaches were developed and introduced to solve problems related to the methodological foundations of the formation of salaries of state and non-state sectors of the Republic of Armenia, the current regulation, establishment and increase in the size of labor pensions, recommendations on the evaluation of state programs and the results of employment promotion, and also to eliminate gaps in these areas of social policy and improve existing systems.

Analysis and assessment of trends in the interrelationships of the main and other macroeconomic indicators characterizing the labor market of the regions of the Republic of Armenia and the city of Yerevan

Although unemployment and underemployment are still a serious problem for many industrialized countries, they cause much more damage to the economies of developing countries. Studies show that in comparison with high- and upper-middle-income countries, the unemployment rate in Armenia is of serious concern, and this indicator is about 4 times

higher than the corresponding indicator of upper-middle-income countries. In 2021, the unemployment rate in Armenia was 15.0%, which decreased by 3.2% compared to last year. In 2020, GDP per capita in high-income countries amounted to more than 50,000 US dollars, while in low-income countries this figure was 2,056 US dollars, which is about 24 times less than in developed economies.

The analysis of the GDP structure in the context of the regions of Armenia and the city of Yerevan shows that 58.4% of GDP falls on Yerevan, which is justified, since 37% of the Armenian population is concentrated in the capital. This corresponds to the concentration of industrial, scientific, technical and, in general, economic activity of the population. It can be assumed that the production of gross output in Armenia is extremely polarized. Even more alarming is that in terms of GDP output, the difference between the capital Yerevan and the Ararat region, which is in second place, reaches 750%. The Vayots Dzor region has the lowest share of GDP, which is due to both a small territory and a lack of resources. In the Tavush region, which occupies a fairly large territory and has all the prerequisites for the development of agriculture and tourism, the situation of socio-economic development is also unsatisfactory. The study of the share of employed, permanent population and GDP shows that the capital leads in all three positions. The city of Yerevan accounts for 29% of the total number of employed, about 9% of the population lives in the Ararat and Armavir regions, however, in terms of employment, the share of Armavir in the total population is 2% more than in the Ararat regions. Armavir produces about 5.9% of GDP, while Ararat produces one percentage point more. It is also interesting that only in Yerevan and Syunik the indicator of the share of the permanent population is less than the GDP indicator, in other regions the picture is the opposite.

The highest indicator of GDP per capita was also recorded in the capital - 3,527 thousand drams. The gap between the indicators of GDP per capita in Yerevan and other regions is significant.

In accordance with the development strategy of the region for 2016-2025, as of 2025, GDP per capita in each individual region will exceed 60% of the national average GDP per capita. However, the study of the ratio of GDP per capita in the regions of the Republic of Armenia and GDP per capita at the level of the Republic in 2016-2019 shows that another 36.3% of the regions of Armenia, including Tavush, Shirak, Lori Gegharkunik lag behind the established standard. Based on the least squares method, a forecast with a linear dependence was also made, from which it follows that in the forecast period the regions will maintain a 60% threshold, and Gegharkunik and Lori will most likely not be able to achieve their goal.

Since gaining independence, the permanent population of our country has been steadily declining, which, in particular, has an acute impact on the working-age population. The reduction of this part of the population and, at the same time, the increase in the proportion of the population over the working age, both in the present and in the future, form serious challenges in terms of economic development.

As of 2021, Armenia ranks 113th among the countries of the world in terms of population density (100 people per 1 sq. km). The most densely populated capital is 4896 people per 1 sq. km. From other regions, the Ararat, Armavir and Kotayk regions are relatively densely populated.

From the point of view of the distribution of labor resources, there is a significant polarization: about 30% of labor resources are in the capital, with the share of unemployed in 41%, Yerevan is also in the lead. This trend continues in all other regions. Almost 70% of the labor resources in Armenia are distributed in 36% of the territorial units of the regions.

In 2018-2019, the number of labor resources in Yerevan increased by about 89.7 thousand, however, the natural increase in the population over the same period was only 2.5%, or in 2019, compared to 2018, the natural increase was 140 people.

At the same time, the population of retirement age has increased: from 171.4 thousand in 2018 to 173.4 thousand in 2020. In 2020, there is an increase in labor resources in Tavush, Vayots Dzor, Lori, Ararat and Aragatsotn regions, while there are practically no changes in the number of pensioners in the above regions. Armavir region is the leader in terms of employment - 68.3%, followed by Syunik - 61.9% and Aragatsotn region - 56.6%. The unemployment rate remains the highest in Yerevan, which in 2020 amounted to 23.6%, the same was recorded in the Tavush region. The lowest unemployment rate was recorded in Gegharkunik region, although the employment rate is also the second lowest after Tavush.

The highest indicator of gross domestic product in Armenia per person employed in 2019 was recorded in the capital - 184.4%, despite the fact that the employment rate in Yerevan, compared with the leading Armavir, is 21.6% lower.

In 2020, 566 thousand or 53.8% of the 1,052 thousand employed were men. The highest increase in women's employment in the regions during the monitoring period was recorded in the Aragatsotn region: on average, the increase in women's employment was about 53%. A high rate of average growth in women's employment was also recorded in Vayots Dzor and Tavush - 36.0% and 24.0%, respectively. In Yerevan, the number of employed women also increased by 27.3 thousand in 2020 compared to 2018.

In September 2022, the average monthly salary amounted to 236.743 drams and increased by 100.0% compared to the same period last year. In the first quarter of 2022, compared to the same period, the level of wages in all regions increased.

The poverty level in 2020, compared with 2019, increased by 0.6 percentage points and amounted to about 27%. The poverty rate in Gegharkunik and Shirak reaches 48.1% and 42.9%, respectively, that is, poverty in Gegharkunik is 21.1 percentage points higher than the national average. In Syunik region, the poverty rate is 6.0%. It is 21 percentage points lower than the national average, and the salary level is also high - 269.784 drams. In the observed year, only 3 regions of the Republic of Armenia recorded a decrease in the level of poverty (Syunik, Kotayk, Lori), in the rest the picture is not positive.

It can be stated that the geographical position of territorial units, natural and climatic conditions, socio-economic features of Armenia have caused the asymmetry of the development of territorial units. Economic development was mainly concentrated in Yerevan, then in Syunik, partly in Kotayk.

Statistical analysis of the RA labor market indicators and modeling of the relationship between macroeconomic indicators

To quantify the seasonality wave, the seasonality indices of the number of employed, unemployed and nominal wages for the months of 2012-2021 were calculated on the corresponding time series. The seasonality index is calculated based on the aggregation of values recorded in different years in a given season. To obtain a relative index, this

aggregated value is divided by an aggregated value expressing the general trend for all seasons.

The seasonal decline in employment in Armenia occurs in January, until August it is relatively stable, there is no seasonality, and starting from September - the peak of seasonal employment. The seasonal peak of unemployment falls in April, and in the remaining months the seasonal wave of unemployed is stable. The seasonal peaks of wages are July and December, and in the remaining months the seasonal wave is stable, despite the fact that the seasonal peak of employment begins in September, the seasonality of unemployment is stable. Thus, the elasticity of wages – employment - unemployment in Armenia is manifested only in December, that is, in general, not the most influential factor.

Modeling unemployment – GDP

To model the relationship between GDP and unemployment, the ARIMAX model was used, which means a model with autoregressive, integrated, moving average and exogenous variables. The dependent variable of the model is the number of unemployed (thousand people). The regressors of the model are real GDP (million drams) and lagging behind the 1st number of unemployed. The coefficient of elasticity is -0.26. The result shows that the GDP growth in Armenia by 1% implies a reduction of the unemployed by 0.26%. This model also allows you to make an unemployment forecast. Thus, at the end of 2022, Armenia plans to record economic growth of 7%, therefore, in 2022, only due to economic growth, the number of unemployed will decrease by 1.8%. The number of unemployed in December 2021 amounted to 58 thousand, of which 1.8% are 1070 people.

Using empirical specific weights and ideas of aggregate/cumulative GDP by region, the size of the reduction in economic growth of unemployment was calculated using the above-estimated model. Yerevan accounts for a significant part of the economic growth, therefore, the largest reduction in the number of unemployed will be considered in Yerevan, and the smallest in the Vayots Dzor region.

Employment-demographic index

Demographic processes are one of the key factors determining the dynamics of employment. The purpose of assessing the impact of demographic factors on the level of employment is to find out to what extent and how does the demographic indicator of each group affect employment? Modeling the influence of factors, it is possible to make scenario analysis and forecasts: to what extent will the change in the demographic indicator contribute to the growth or decrease in employment, to which factor is the employment of the Republic of Armenia sensitive, which factors will be targeted so that the applied policy is effective? To solve this problem, the principal components method was used. Firstly, indicators of the quantitative characteristics of these factors were selected, in particular, gender composition -the ratio of woman/man, the ratio of village/city, age composition-the workload coefficient, the rate of migration growth, the population. Based on the specifics of the factors (population statistics), annual time series were used, which include 1999-2021. Using the method of the main components, a demographic index was constructed, which carries the influence of all factors in the corresponding weights. Then the relationship between employment and the demographic index was calculated (correlation and regression analysis). Calculations have shown that the demographic index determines the employment dynamics in Armenia by 42.92%, and the weight of each component of the demographic index can be calculated: the weight in the index is 0.4292. The analysis shows that the goal

of stimulating the growth and quality of life of the rural population is a significant task for Armenia, since this will directly improve the level of employment in Armenia, therefore, will lead to an increase in the general welfare of the population.

Employment forecast

The employment forecast of the Republic of Armenia was also carried out according to two scenarios. According to the forecast, one scenario is considered without COVID-19 and war, the other-without the consequences of COVID-19 and war. Despite the impact of two shock waves, the forecasts from the constructed model tend to increase, that is, according to the model, the number of employed will grow, but not at the rate at which it would have grown if the row had maintained its trend and not been shocked. Comparing the forecasts with the actual data available from May 2021 to March 2022, it can be argued that the employment of the Republic of Armenia is on average 5.08% more than the shock forecast scenario, that is, it recovered so much faster or, what is the same, the model was 95% accurate.

Modeling the relationship of employment-indicators of a macro system

To model the relationship between employment and macroeconomic indicators, a system of regression equations containing 2 equations is constructed. One is an equation based on the Cobb-Douglas function, the other is an excerpt from the concept of the gravitational trading model. As a result of modeling, it turns out that GDP growth per unit leads to an increase in turnover by 0.51 units, wage growth per unit leads to GDP growth by 26,582,473 units, and capital growth per unit leads to GDP growth by 0.65 units. The calculation of the wage-trade cross-ratio shows that an increase in wages in dollars leads to an increase in foreign trade turnover by \$ 13.557.061, in particular, to an increase in exports by \$3.931.548 and imports by \$ 9.625.514. It should also be noted that during the study period, the impact of wage growth as a result of inflation on GDP, on average, decreases annually by \$ 913.579, that is, the impact of inflation is 3.4% per year.

Monitoring of the coefficients of elasticity of GDP to salary by regions shows that the comparative advantage of Yerevan's economic potential is obvious. An increase in wages of one dollar also has a significant impact on the growth of GDP in the Syunik, Ararat, Kotayk and Armavir regions, however, in areas with insufficient economic potential, this effect is not significant.

Study and comparative analysis of methodologies and policies of wage formation mechanisms in the state and non-state sectors

In socially oriented states, the policy of employment, income and wages is carried out at different levels, but state regulation is decisive. State regulation of income and wages is carried out through the legislative definition of appropriate social guarantees, tax systems and social security systems. The effectiveness of the current policy in the field of income and wages can be judged based on the standard of living and quality of life of the population, employment, inflation, poverty level, social stability of the country.

The study emphasized the importance of studying and comparative analysis of various wage determination systems in leading countries, which allows us to conclude that two main models of wage determination have been formed in countries with developed market economies. The definition of remuneration within the Anglo-Saxon model is as decentralized as possible. It is carried out at the level of a separate company or even its structural unit. National and sectoral associations of employers and trade unions do not

play a significant role in the process of setting wages. Wages are formed under the influence of competition, clear market signals and the macroeconomic policy of the state.

Most Western European countries use a multi-stage and hierarchical mechanism for the formation of wages. Agreements of social partners on the basis of collective agreements play a huge role here. Due to the formation and development of national associations of employers and trade unions in some European countries (Sweden, Denmark), the center of gravity of the negotiation process is shifting to the sectoral and intersectoral levels, which is crucial for determining wages. The terms of the industry agreement are continued and developed in collective agreements concluded at the level of an individual society.

In general, Western European countries are more characterized by the model of establishing wages through the institution of social partnership, a high level of concentration of all social partners and close coordination of actions. Such a model assumes the joint responsibility of social partners both for establishing decent remuneration and for curbing unjustified wage growth. The functioning of such a model is based on a well-structured system of protection of interests and representation of employers and employees.

The conducted research also shows that market mechanisms suggest the possibility of indirect influence of state bodies on the amount of wages in private business, therefore, the establishment of a minimum wage to protect the interests of employees solves problems of social significance. It is indisputable that the non-interference of the State in this process will lead to a deterioration in the standard of living of the population on the grounds that wages are the main and legitimate source of income for the population. Determining the minimum wage, as we see, solves two tasks simultaneously. The main task is to improve the standard of living of those workers whose productivity the labor market estimates quite low, and the second is to reduce the differentiation of workers' incomes. Thus, the minimum wage institution primarily performs a social function in the labor market. For the low-paid labor force, the minimum wage is a tool for improving the standard of living and evidence of social guarantees from the state.

Experts of international organizations note that the reduction of the minimum wage leads to such negative consequences as the spread of illegal forms of employment and wages, a decrease in labor discipline, an increase in the ability of employers to use cheap labor, etc. At the same time, setting a high bar when determining the minimum wage may lead to a decrease in employment as a result of an increase in the cost of labor. Accordingly, the process of establishing and regulating the minimum wage should be balanced in order to optimize the reproduction of labor, the implementation of social and protective functions.

Conceptual framework of pension systems in the compared countries

The first level of the pension system. The analysis carried out within the framework of the study shows that all the countries compared have distribution schemes of the first level. There are countries where the distribution system is universal, intended only for persons with citizenship. In Denmark, Norway, Sweden, the Netherlands and Georgia, a state redistributive system based only on citizenship operates from the first-level schemes.

One of the varieties of the redistributive system is the scheme of the target benefit, which is used by almost all countries. The experience of those countries where only full-time employees with low incomes (in the amount of 30% of average income) are targeted is of interest here. Such schemes are used by Chile, Denmark, Norway and Sweden. In Chile,

the Basic Solidarity Pension (PBS) is similar to the citizenship-based retirement scheme, but is aimed at 60% of the poorest population over 65. Beneficiaries of the scheme can be persons who have lived in Chile for at least 20 years and for at least 4 years out of the 5 years preceding the application.

Additional pension - APS (Solidarity Pension Payment) is paid in case of pensions below the established Maximum welfare Pension (PMAS). The maximum solidarity pension also depends on the age of the pensioner. According to the data for 2020, the size of the target pension in Chile amounted to 16.5% of the average gross income.

The amount of the target pension in Denmark depends on the income and marital status of the pensioner. In Sweden, low-paid workers can also receive a supplement to an income pension, the amount of which depends on income, the size of the pension and the number of years during which they received income accrued on the pension.

According to the old and new legislation, there is a special supplement in Norway to ensure a guaranteed pension for citizens with fewer years of residence and/or low-income income. It depends on the pensioner's wealth and all income earned in Norway and abroad. The income of the partner or spouse and the assets of the pensioner are also taken into account.

Estonia, Russia, China and Belarus have a basic pension based on appropriations, and only Chile has a minimum pension system.

In Estonia and Russia, the basic pension rate is the same.

To qualify for a basic pension in Belarus, men need at least 25 years, and women need at least 20 years of work experience before reaching retirement age. The amount of the pension depends on the amount of income in the course of work, so it is different in different areas. The basic pension scheme in China consists of two parts: the pension scheme for urban workers and the pension scheme for rural and urban workers. The municipal employees component is mandatory for all municipal employees. Employers make deductions in the amount of 16% of wages (depending on the region), and employees -in the amount of 8%. The basic pension is equal to 1% of the individual indexed salary and the average state income.

Chile has a minimum pension system. To receive a guaranteed minimum old-age pension, deductions for 20 years and a gross income below the minimum old-age pension are required.

The second level of the pension system. The second level of the pension system has the meaning of "insurer". Its goal is not only to prevent the poverty of pensioners, but also to provide pensioners after retirement with an income equivalent to their income before retirement.

The types of income-related insurance are defined pension schemes, defined deductions, points and conditional accounts, which differ from each other by the annual accrual rate, which shows what percentage of income "covered" by the pension scheme is credited to the pension fund. In most pension systems, deductions are calculated only for a certain part of income. The advantage of operating these ceilings is that workers with higher incomes can accumulate individual savings if they want to achieve a higher replacement rate. At the same time, mandatory pension schemes of this level can be public and private. Almost all countries of the world apply a mandatory/quasi-mandatory state and/or private pension system of the second level (the exception from the compared countries is Belarus, where the system is voluntary and will start operating from October 1, 2022). The limited application of the established pension system in different countries is primarily due to an increase in the life

expectancy of the population, an increase in the life expectancy of pensioners, an increase in self-employment and a reduction in pension contributions, which increases the burden of the state and reduces the pension.

The main characteristics of the pension system in the compared countries

The amount of retirement income. The amount of income calculated for calculating the benefit varies depending on the country. There are countries where the average income received for the entire work activity is taken into account for accrual, in some countries - income for the best 24, 25, 35 and 40 or for the last 10 and 20 years. In all the countries compared, the average income for the entire work activity is taken into account, with the exception of Belarus, where income for the last 28 years is taken into account, and Norway, where under the old legislation income for the best 20 years is taken into account, meanwhile, under the new legislation, all years worked up to 75 years.

The mechanism of pension indexation. In different countries, current pension payments are also indexed depending on economic factors (inflation and/or average wages and/or economic growth rates). Mechanisms for managing the pension indexation process have a fundamental impact on ensuring the long-term adequacy of pension systems and the financial stability of state systems. For example, Chile is indexed by the level of inflation (depending on financial stability), Norway and China - by nominal wages and price growth, Sweden (the system of conditional accounts) and Denmark (state pension) - by the growth of average wages, the Netherlands - by the growth of the minimum wage, Georgia - by the rate of inflation and/or the pace of economic growth. Since January 2021, pension indexation rules have come into force in Georgia. This means that the pension should increase annually depending on economic factors. For citizens under 70 years of age, the pension will grow at the rate of inflation, and for citizens over 70 years of age - at the rate of inflation and 80% of economic growth.

In the Russian Federation, during 2019-2024, the amount of the insurance pension, its fixed component and the cost of the pension coefficient will be indexed annually.

Mechanisms of adaptation of the pension system. Changes in the demographic, economic and financial situation affect the financial stability and adequacy of the pension system, so policy makers can adjust system variables. Adaptation can occur discretely (periodic legislative changes with changes in the situation) or autonomously (establish rules for changing pension variables). The second method is more effective, since the pension amount automatically changes depending on demographic, economic and financial indicators, the amount of deductions and retirement age. Indicators of the automatic adjustment system can be demographic - life expectancy at a certain age, economic - wage growth or payroll, financial - financial balance or certain combinations thereof.

The rate of pension contributions. Of the compared countries, Russia has the largest system of mandatory fixed allocations - 22% of an employee's annual income. In Norway, employers must transfer 18.1% of their employees' retirement income to an income pension and at least 2% under a defined contribution scheme. If the employer offers a defined pension scheme, then the pension amount should be at least equal to the pension that could be expected with the payment of 2% of mandatory deductions. In Sweden, 16% of pension income is paid to an income pension, and 2.5% is paid to the established allocation system. In Chile and China, the rate is relatively lower - 10% and 8%, respectively. In the case of an additional pension scheme based on savings in Denmark, the payments are constant and depend on

working hours. 2/3 of the deductions are made by the employer, and 1/3 by the employee. Allocations are adapted with the consent of the social partners within the framework of collective agreements. In Georgia, the employee, the employer and the state pay an equal amount of 2% of the taxable income of the employee.

In the case of a system with allocations established in Estonia, the employee paid 2% of his gross income, and the state paid 4% of the social tax (33%) levied on his income.

The ceiling of taxable income. In the case of a system of fixed allocations, the State may also set a ceiling on pension income. In this case, people with high incomes do not contribute to the pension system in the amount of their entire income. The ceiling can relate to both the amount of deductions and the amount of pension. High ceilings or their absence suggest that high-income workers have a high replacement rate and have no motives for membership in voluntary pension systems.

Early retirement mechanism. The possibility of early retirement is mainly provided by systems with defined benefits and points, assuming full automatic adjustment of the annuity in accordance with retirement age. Some countries also impose fines in this case.

The mechanism of late retirement. The pension system also provides an opportunity to retire later than the period during which the employee can continue to make contributions, and can also combine work and pension, in which case payments continue to be made, and the pension is recalculated annually (in Estonia, Sweden, Chile, Norway, China-without recalculation of benefits, in Denmark-not more than 2 times and for a maximum of 10 years). Some countries also set additional remuneration for late retirement.

Pension replacement rate. The assessment of the effectiveness of providing pension income by the pension system is the rate of pension replacement. This is an indicator of the insurance role of the pension system, as it shows to what extent the former standard of living of an employee remains at retirement from work. The pension replacement rate shows the share of the gross pension in the total income of a person for life, before retirement.

The mechanism for establishing a pension in case of forced absence from work. Countries also offer additional benefits for maternity leave and parental leave. In the case of these vacations, the condition of continuous employment is violated, so the retirement age may increase.

Many countries that use the unemployment insurance system in conditions of long-term unemployment, grant the unemployed the right to early retirement.

Mechanisms of pension provision for the self-employed. The conditions for the participation of the self-employed from the basic and mandatory pension components vary depending on the country. There are countries (in Estonia) in which self-employed persons are required to participate in an income-dependent pension system and make deductions (calculated (income from self-employment minus the amount of social security contributions) at a rate equal to employees and employers.

The share of pension expenses in GDP. Pension expenses probably account for the largest part of social security expenses, since in addition to old-age pensions, disability and survivor benefits are paid from pension funds. Of the compared countries in 2018, Chile and Georgia had the lowest pension costs in relation to GDP - 2.8% and 4%, respectively, which also had the lowest average age of the population among the compared countries. Denmark and Sweden have the largest expenditures - 8.0% and 7.2% of GDP, respectively, where the proportion of people aged 65 and older is approximately 20.2%.

Features of the old-age labor pension system of the Republic of Armenia. The current pension system in Armenia is a distributive one, operating on the principle of solidarity, supplemented by a component of a mandatory funded pension. The component of the current old-age labor pension is a universal scheme that ensures the right to a pension in case of compliance with the requirements established by law: an old-age labor pension is assigned to a person who has reached 63 years of age if he has at least 10 calendar years of work experience. In 2014, the second component of the pension system was introduced in Armenia - the mandatory accumulative pension system. Contributions to the funded pension system for mandatory participants of the mandatory funded pension system are made in the amount of 10% of the basic income. At the same time, from January 1 to December 31, 2022 inclusive, for persons who are not individual entrepreneurs and notaries, 4.5% of the social payment is paid by the participant, and 5.5% by the state. With a monthly salary of up to 500,000 drams inclusive, the amount of social benefits is 4.5%, and with a salary of over 500,000 drams - a difference of 10% and 27,500 drams.

Analysis, evaluation of the current results of the employment policy and state employment programs of the Republic of Armenia and solutions to increase the subject potential

A number of employment assistance programs, the main result of which is the employment of the unemployed and ensuring their stable employment, were not fully implemented in the previous medium-term period and, due to their under-fulfillment, program targets were not provided in advance. Moreover, the medium-term program of state expenditures of the Republic of Armenia for 2023-2025 does not provide for an increase in the financing of annual programs by year. It will remain unchanged - 1.564 billion drams per year. Starting from 2022, the reduction of funding for the annual program from the state budget is problematic due to a number of objective circumstances. In particular, the amount of funding provided for annual programs for 2022-2025 does not correspond to the main strategic goals and objectives of the state employment policy, as well as existing and expected new challenges arising from the current situation on the labor market. Further, the planned overall indicators of the annual programs are based on the actual low productivity indicators of the previous year and the unused potential of ensuring stable employment of beneficiaries through the support of these programs is not fully taken into account. On the other hand, the medium-term program of state expenditures of the Republic of Armenia for 2023-2025 plans to promote education and work among the poor, implement programs to stimulate business, increase the targeting of employment regulation programs, implement programs aimed at increasing the competitiveness of young people in the labor market, people with disabilities, women, and reducing unemployment.

The results of the evaluation of annual programs and individual employment promotion programs included in them are presented. Compared to last year, the financing provided for by the annual program of state medium-term expenditures of the Republic of Armenia for 2023-2025 has not changed. The annual program for 2023 provides for an increase in funding for the vocational training program by 47% compared to last year's program. This growth is, of course, objective from the point of view of the unused subject potential of the program. However, from the point of view of profitability, low employment rates as a result of the implementation of the program are problematic - actual for 2021 and planned for 2022. These problems should be taken into account when forecasting the

financial and non-financial results of the program for 2023. In particular, it is necessary to increase the employment rate with the support of the program from the actually secured 6.1% in 2021 and target at least 30%, which was provided for by the annual program for 2022.

The approximately 23% increase in funding for the program to promote the acquisition of professional work experience in 2023 can be assessed objectively. The problem is that the target employment rate with the support of this program in 2022 is about 4 times less than in 2021. In 2023, it is necessary to at least double this target indicator of the program compared to last year. In fact, no job fairs were organized in 2020-2021, although 10 fairs were planned every year. In 2022-2023, the organization of such fairs is also not envisaged. It is necessary, with state funding in 2023, to provide for the organization of at least one job fair in each region, the implementation of a program to facilitate the employment of an unemployed person in another place outside his or her place of residence with the number of beneficiaries actually included in the program at least in 2020. The doubling of the financing of the one-time compensation program to the employer in case of employment of uncompetitive persons in the labor market in 2023 in the amount of funding provided for 2021 can be assessed objectively. The financial assistance program for visiting an employer for the purpose of employment was not implemented in 2020-2022. Also not scheduled for 2023. Therefore, it is necessary to provide funding for this program in 2023, at least in the amount of the actual implementation of the previous year. In 2023, the program of assistance to persons who are not competitive in the labor market to engage in small business is designed for 180 beneficiaries. This program has significant potential for self-employment. However, from the point of view of profitability, it is necessary to objectively take into account that the amount of expenses for the support of one beneficiary provided for by this program is about twice the average of other employment assistance programs. In 2023, the Program of Assistance in the employment of uncompetitive persons in the labor market is problematic, since funding for this program is not provided, despite the large unrealized potential, which must also be taken into account when developing an annual program. It is necessary to revise the financial indicator of the inclusion of one beneficiary in the agricultural assistance program by stimulating seasonal employment, based on a reduction of at least 25% in the average amount of actual expenditures over the previous two years.

Financing of the employer's vocational training program for young mothers in 2022-2023 was not provided, although there is a need for this program. There is no provision for financing the program of assistance in the organization of child care in parallel with work. In 2023, it is necessary to provide funding for this program, at least in the amount of the previous year.

In 2023, it is planned to increase the financing of the paid public works program by 80% compared to last year. The growth of funding for this program should be continuous.

The problems identified on the basis of the analysis of individual state employment support programs are mainly of a long-term nature, with minor features over the years. According to individual programs, solutions to the identified and assessed current problems are aimed at expanding the existing potential of state employment support, increasing the profitability of programs.

Elaboration of solutions to eliminate shortcomings and improve the current regulation of wage determination in the Republic of Armenia based on expert assessments

In order to identify the shortcomings of the wage-setting regulations in force in the Republic of Armenia and to develop the most effective solutions for remuneration, within the framework of this study, the research group explained the approaches and points of view of the expert community on the basis of a preliminary questionnaire. Six experts took part in the survey, three of whom were representatives of public organizations in this field, and three were representatives of the public administration system.

Expert surveys conducted in connection with the assessment of the current wage-setting regulations in the Republic of Armenia indicate that:

1. In general, there has not been a systematic increase in the basic salary of persons holding public positions and civil service positions over the past 8-9 years, and the functions provided for in the passport of the position and the salaries issued in return are, in fact, incomparable.
2. The difference between the wage levels of the public and private sectors is quite large.
3. The powers, duties, responsibilities provided for in the passports of positions of persons holding public office and civil service positions and the corresponding remuneration system are incomplete, and the mechanisms currently in place for granting bonuses or additional wages are imperfect, do not solve the problem of promoting work efficiency and need to be revised.
4. Statistics on wages are incomplete.
5. The differentiation of the remuneration of persons holding public positions and public service positions is not institutionally justified.
6. The current salary system does not ensure the desire to take a higher position, and also in the case of promotion, the growth of the salary coefficient, responsibility, and the scope of competencies is disproportionate
7. The performance evaluation system is incomplete and arbitrary, it is impossible to unambiguously assess the effectiveness of performance.
8. The long-term transformation goals envisaged by the strategy until 2050 cannot be achieved with the help of existing wage regulation mechanisms.
9. The problems of the system and the level of salaries of civil servants, fixed in the strategy of public administration reforms for 2022-2024, cannot be solved by the existing mechanisms of salary regulation.
10. The relationship between the size of the minimum monthly salary and the cost of the minimum consumer basket is not direct (and the minimum wage in 2016-2019 amounted to 55,000 drams and was increased only in 2020 - 68,000 drams), and the economic feasibility of establishing a minimum monthly salary was assessed as insufficient.
11. The RA Law "On the Minimum Basket of Life Support and the Minimum Budget of Life Support", adopted in March 2004, was not in force, and the provisions specified in it, with the exception of one, were never observed.

12. The nominal amount of the basic salary of persons holding public positions and civil service positions currently amounts to 66,140 drams, which needs to be revised.
13. The planned increase in wages is not equivalent to continuing high inflation, as a result of which the cost of the minimum consumer basket per capita is growing progressively. In particular, only in the first half of this year, the monthly cost of the minimum consumer basket per capita increased from 71,570 drams to 82,198 drams. The growth is 10,630 drams or about 15%. It is also noteworthy that high inflationary pressure has a long-term trend.

Conclusion

The research carried out within the framework of the topic of this work, the analysis of the dynamics of the main and macroeconomic indicators show that the geographical position of the territorial units of Armenia, natural and climatic conditions, socio-economic features caused the asymmetry of the development of territorial units. Economic development was mainly concentrated in Yerevan, then in Syunik, partly in Kotayk. In particular, the analysis of GDP estimates shows that economic development is mainly concentrated in Yerevan and Syunik region.

The assessment of the influence of demographic factors on the level of employment indicates that the goal of stimulating the growth and quality of life of the rural population is a significant task for the Republic of Armenia, since this will directly improve the level of employment in the Republic of Armenia, therefore, will lead to an increase in the general welfare of the population.

Some recommendations for troubleshooting software-related issues. Based on general assessments of the results of planning and implementation of annual programs, it can be objectively stated: it is necessary to provide for an increase in the financing of the annual program for 2023 by at least 7.7% (in the amount of the planned increase in annual financing of the social protection sector) compared to the approved last year. In proportion to the increase in funding, the targets for including beneficiaries in the annual program and ensuring their stable employment (employment) should also be increased.

In addition to the current problems assessed during the implementation of individual employment programs, within the framework of medium-term financing planning, as well as the development of a program for each subsequent year, special attention should be paid to:

- the continuing low productivity of financial and non-financial overall indicators of annual programs,
- significant interproject reallocations in the year of implementation of approved annual programs and, as a result, the continued decline in the actual average efficiency indicator per beneficiary of the annual program,
- zero effectiveness of some approved programs,
- negative, chronically large deviations from the initial goals set by the main programs and actually secured indicators.

The following two main directions of primary reforms in the field of employment were identified:

- the continued expansion of the coverage of electronic employment services and their users, as well as the full implementation of the electronic management

system of state employment programs, excluding current operational risks and unacceptable deviations from planned goals,

- implementation of an effective system of ongoing monitoring of the implementation of state employment programs, ensuring priority provision of full-fledged grounds for obtaining the necessary information and reports electronically, automatically.

In connection with the current regulation of determining salaries in the Republic of Armenia, as well as the problems recorded as a result of expert surveys, the following solutions are proposed:

1. to introduce an institutional system of decent and competitive remuneration with the prerequisite of maintaining high productivity and "fiscal space".
2. To review wages in compliance with the principles of the evaluation system based on results and results.
3. It is proposed to make the transition from the "command and control" management to the cooperative and network management model, ensuring the effective use of the "bottom-up" principle in order to identify problems, show initiative and horizontal cooperation.
4. Based on the new criteria, implement a reward system, the main purpose of which is to win. The award should increase productivity and efficiency of work, at the same time it should not have discretionary approaches and should be provided on the basis of results and productivity.
5. At a minimum, it is necessary to ensure that the cost of the minimum monthly wage is greater than or equal to the cost of the consumer basket, and the methodology of the minimum monthly wage should be based on economic components that ensure productivity and return, and not determine it based on purely social needs and social goals.

The minimum wage is considered as a tool for implementing the concept of decent work of the International Labor Organization:

1. The minimum wage cannot be lower than the subsistence minimum.
2. One of the methods of determining the minimum wage is based on the subsistence minimum, and the other is based on the ratio to the average wage. If the first method allows you to establish minimum standards of material well-being which are used in countries with less economic opportunities, then the second method can be considered as an advantage of economically developed countries.
3. In countries with economies in transition, such as Russia, Belarus, Georgia and Armenia, they are not comparable in terms of setting minimum wages. If the value of the minimum wage in the Russian Federation depends on the average salary and average income for the previous year and in general cannot be lower than the minimum subsistence level of the able-bodied population, then in Belarus it is set taking into account the following factors: the current budget of the minimum subsistence minimum, the average wage in the country, the inflation rate, the unemployment rate and etc .
4. The establishment of the minimum wage in Georgia and Armenia is not related to any economic indicators.

In the modern world, a scientifically developed minimum basket of life support is acceptable for calculating income that provides a decent standard of living. On the basis of a precisely calculated basket of life support and an equivalent life support budget, the state budget of the country is being built -the main financial law that guides the economic entities of the private sector. By means of the minimum basket of life support and the minimum budget of life support, the values of the minimum wage, pensions, as well as benefits and other social benefits are justified.

**Հերագորական խմբի ղեկավար՝
ԶՈՅԱ ԹԱԴԵՎՈՍՅԱՆ**

Կրթնասագիտության դոկտոր, պրոֆեսոր

**Հերագորական խմբի խորհրդարու՝
ՎԱՀԵ ԲՈՒԼԱՆԻԿՅԱՆ**

Կրթնասագիտության թեկնածու, դոցենտ

**Հերագորական խմբի անդամներ՝
ԹԱԴԵՎՈՍ ԱՎԵՏԻՍՅԱՆ**

Կրթնասագիտության թեկնածու, դոցենտ

ՏԱԹԵՎԻԿ ՄԿՐՏՉՅԱՆ

Կրթնասագիտության թեկնածու, դոցենտ

ԴԻԱՆԱ ՄԱԹԵՎՈՍՅԱՆ

ՀՊՏՀ միջազգային կրթնասական հարաբերությունների
ամբիոնի ասպիրանտ

ԿԱՄՈ ԴԱՎԹՅԱՆ

ՀՊՏՀ կրթնասամաթեմատիկական մեթոդների ամբիոնի
ասպիրանտ

ՀԱՄԼԵՏ ՄԿՐՏՉՅԱՆ

ՀՊՏՀ միջազգային կրթնասական հարաբերությունների
ամբիոնի ասպիրանտ

**ԿԵՆՍԱԹՈՇԱԿԱՅԻՆ, ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ
ԵՎ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ
ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ
ՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԶԵՎԱՎՈՐՄԱՆ
ՀԱՄԱՏԵՔՍՏՈՒՄ**

Խմբագիր՝ *Արմինե Վարդանյան*

Տեխնիկական խմբագիր

և ձևավորող՝ *Նաիրա Խչեյան*

Էջադրումը՝ *Սյուզաննա Բոյաջյանի*

Չափս՝ 70×108¹/₁₆:

7.5 տպ. մամուլ:

Տպաքանակ՝ 100:

ՀՊՏՀ «ՏՆՏԵՍԱԳԵՏ» հրատարակչություն

Երևան, Նալբանդյան 128

010 59 34 37