

**Զբաղվածության կարգավորման արդյունավետության  
չափման բարդությունները շահառուների սպասումների տեսանկյունից**

*Արինե Ստեփանյան*

DOI: <https://doi.org/10.58726/27382915-2023.1-393>

***Հանգուցային բառեր.** զբաղվածություն, արդյունավետություն, շահառուներ, շահառուների սպասումներ, աշխատաշուկայի ձկունություն, տաղանդների/ուղեղների օգտագործման արդյունավետություն*

**Նախաբան**

Պետության կողմից վարվող ազգաբնակչության զբաղվածության կարգավորման քաղաքականության նպատակը կայուն աշխատաշուկային միտված պայմանների ստեղծումն է: ՀՀ-ում գործող «Զբաղվածության մասին» օրենքում հստակ արձանագրվում է, որ «Զբաղվածության պետական քաղաքականության նպատակը, որպես տնտեսական քաղաքականության բաղադրիչի, անհրաժեշտ քանակով և որակով աշխատուժի պահանջարկի բավարարման և առկա աշխատուժի առաջարկի արդյունավետ իրացման ապահովումն է, որը պետք է դիտվի տնտեսական կայուն զարգացման հիմնական պայմաններից մեկը» [2]:

Զբաղվածության կարգավորման արդյունավետության չափումը բարդ խնդիր է, հատկապես, երբ այն դիտարկում ենք շահառուների սպասումների տեսանկյունից: Որոշ խնդիրներ կարող են առաջանալ, երբ փորձ է արվում զբաղվածության կարգավորման արդյունավետությունը գնահատել շահառուների տեսանկյունից: Այդ խնդիրները հետևյալն են.

- հակասական ակնկալիքները. զբաղվածության կարգավորման շահառուները կարող են տարբեր ակնկալիքներ ունենալ այն մասին, թե կարգավորումը ինչ նպատակ է հետապնդում: Օրինակ, որոշ շահառուներ կարող են առաջնահերթություն տալ աշխատանքի անվտանգությանն ու կայունությանը, մինչդեռ մյուսները կարող են առաջնահերթություն տալ ավելի բարձր աշխատավարձին կամ ավելի լավ աշխատանքային պայմաններին,
- արդյունքների չափման դժվարությունը. զբաղվածության կարգավորման արդյունքների չափումը կարող է դժվար լինել, հատկապես երբ փորձում ենք շահառուների տեսանկյունից կարգավորման ազդեցությունը քանակական գնահատական տալ,
- երկարաժամկետ էֆեկտները. զբաղվածության կարգավորումը կարող է երկարաժամկետ հատվածում ազդեցություն ունենալ աշխատաշու-

կայի վրա, ինչը դժվարացնում է կարճաժամկետ հեռանկարում դրա արդյունավետության գնահատումը,

- արտաքին գործոնները. զբաղվածության կարգավորման արդյունավետության վրա կարող են ազդել նաև արտաքին գործոնները, ինչպիսիք են տնտեսության փոփոխությունները, տեխնոլոգիական առաջընթացը կամ սպառողների նախասիրությունների փոփոխությունները:

### **Վերլուծություն**

Զբաղվածության կարգավորման ուղղությունները ներկայացվում են նաև Համաշխարհային բանկի կողմից հրապարակվող ամենամյա Գլոբալ մրցունակության ինդեքսում, որտեղ 100 բալային համակարգով երկրների համար իրականացվում է վարկանիշավորում: Այդ համաթվի բաղկացուցիչ խմբերն են.

առաջին խումբ. աշխատանքի շուկայի ճկունությունը,

երկրորդ խումբ. տաղանդների/ուղեղների օգտագործման արդյունավետությունը:

Ընդ որում, աշխատաշուկայի ճկունությունն արտահայտող ցուցանիշներն են.

- աշխատանքային հարաբերությունների ոլորտում գործատուի հետ համագործակցությունը,
- աշխատավարձի ամրագրման ճկունությունը,
- աշխատանքի ընդունման և ազատման փորձը,
- աշխատանքի շուկայում ակտիվ քաղաքականությունը,
- աշխատուժի ներքին շարժունակությունը:

Իսկ տաղանդների/ուղեղների օգտագործման արդյունավետությունն արտահայտող ցուցանիշների խումբն է.

- աշխատավարձը և արտադրողականությունը,
- պրոֆեսիոնալ կառավարման հենքը,
- երկրի՝ ուղեղներ ներգրավելու կարողությունը,
- աշխատողների իրավունքների պաշտպանությունը,
- կանանց մասնակցության աստիճանը աշխատանքի շուկայում,
- աշխատակիցների զարգացումը,
- կրթական համակարգի համապատասխանությունը տնտեսության պահանջներին:

**Աղյուսակ 1**

**ՀՀ աշխատաշուկայի ճկունությունն արտահայտող ցուցանիշների համաթվի բաղադրիչները 2020 թվականին [3]**

Ցուցանիշ	Միավոր (100)	Դիրքը/Rank 141 երկրների շարքում
Ճկունություն	62.8	39
Աշխատանքային հարաբերություններում գործատուի հետ համագործակցություն	65.4	35
Աշխատավարձի ամրագրման ճկունություն	72.5	39
Ընդունման և ազատման փորձ	56	32
Աշխատանքի շուկայում ակտիվ քաղաքականությունը	36.9	76
Աշխատուժի ներքին շարժունակությունը	48.5	114

**Աղյուսակ 2**

**Տաղանդների/ուղեղների օգտագործման արդյունավետությունն արտահայտող ցուցանիշների համաթվի բաղադրիչները 2022 թվականին [4]**

Ցուցանիշ	Միավոր (100)	Դիրքը/Rank 133 երկրների շարքում
Ուղեղների օգտագործման արդյունավետություն Տաղանդավոր մարդկանց պահպանումը	31.79	85
Աշխատավարձի և արտադրողականության փոխառնչությունները	64.9	43
Պրոֆեսիոնալ կառավարման հենք	56.7	56
Աշխատողների իրավունքների պաշտպանությունը	81.23	55
Երկրի ուղեղներ ներգրավելու ունակություն	40.3	82
Հմուտ աշխատողներ գտնելու մատչելիությունը	39.34	82
Կանանց մասնակցությունը աշխատաշուկայում	67.75	33
Աշխատակիցների զարգացումը	50.47	67
Կրթական համակարգի համապատասխանությունը տնտեսության պահանջներին	28.89	97

Քանի որ ներկայացվող ինդեքսի առավելագույն արժեքը գնահատվում է 100 միավոր, ապա համաձայն Համաշխարհային բանկի զեկույցի, ՀՀ աշխատաշուկայի արդյունավետությունը կազմում է 66.4 %: ՀՀ աշխատաշուկայի արդյունավետության ինդեքսի վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ գրանցված բացասական արդյունքները հիմնականում փոխկապակցված են երկրորդ խմբի ցուցանիշների հետ (տե՛ս աղյուսակ 1, 2): Հետևաբար, ՀՀ-ում զբաղվածության կարգավորման առաջնահերթություններից է համարվում գործա-

տուների հետ հարաբերությունների թույլ կապի սերտությունը, աշխատանքի ընդունման և ազատման սուբյեկտիվիզմը, աշխատուժի ներքին շարժունությունը և այլն:

Առավել մեծ խնդիր է իրենից ներկայացնում նաև կրթական համակարգի համապատասխանությունը տնտեսության պահանջներին, որը, ինչպես երևում է, 133 երկրների շարքում գտնվում է 97-րդ տեղում: Եվ այս համատեքստում հասկանում ենք, որ այս ուղղությամբ պետությունը դեռ շատ անելիքներ ունի:

Զբաղվածության արդյունավետ կարգավորումը չի կարող տեղի ունենալ միայն պետության կողմից կիրառվող գործիքների միջոցով, այլ պահանջում է այդ գործընթացին առնչվող բոլոր շահառուների համատեղ աջակցություն: Եթե պետական գերատեսչական մարմինները կարողանում են զբաղվածության կարգավորման վրա ներազդել ուղղակի կամ անուղղակի ճանապարհով, ապա ոչ պետական կառույցներն ու կազմակերպությունները հիմնականում ուղղակիորեն են ներազդում զբաղվածության կարգավորման վրա:

Այսպես. աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը մշակում և կյանքի է կոչում զբաղվածության կարգավորման ամենամյա ծրագիր, որն ուղղակի ներազդեցություն ունի ոլորտի վրա: Էկոնոմիկայի նախարարությունը իրագործում է ներդրումային ծրագրեր՝ դրանով ստեղծելով նոր աշխատատեղեր: ՀՀ պետական եկամուտների կոմիտեն, ձեռնարկատիրական ոլորտին տրամադրելով հարկային արտոնություններ և արձակուրդներ, անուղղակիորեն օժանդակում է զբաղվածության կարգավորմանը:

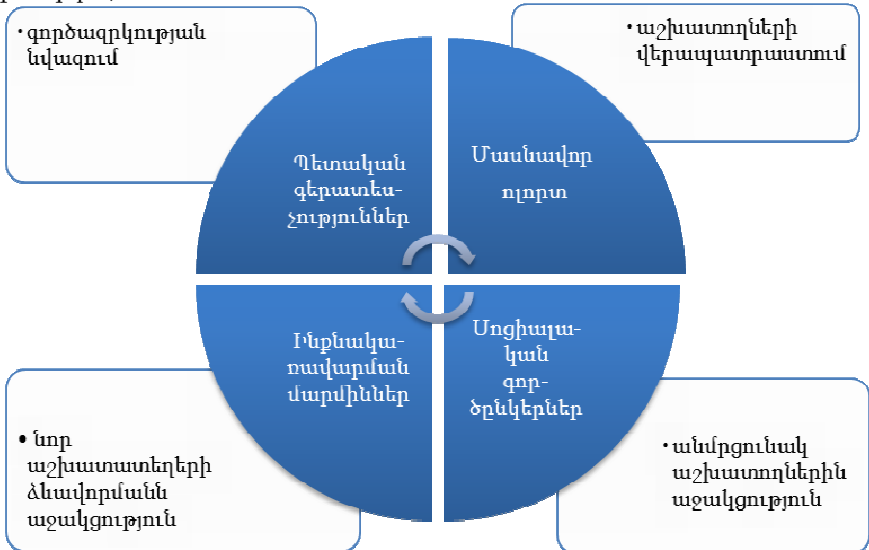
Դրան զուգահեռ, ոչ պետական կառույցները հիմնականում ուղղակիորեն են ազդում այդ գործընթացի վրա: Այսպես, մասնավոր ոլորտում գործատուները ձգտում են աշխատուժի վերապատրաստմանն այնպես, որ անձնակազմը յուրացնի մասնագիտական ոլորտում տեղի ունեցող դինամիկ փոփոխությունները, հակառակ դեպքում, կորցնելով մրցունակ աշխատանքային կարողությունները, այն կդառնա գործազուրկ: Զբաղվածության կարգավորմանը գործատուները աջակցում են նոր աշխատատեղերի բացման պարագայում նաև ներդրումային ճանապարհով: Կարևորվում է նաև պետական-մասնավոր հատվածների գործընկերային և փոխշահավետ համագործակցության ընդլայնումը, երբ հաշմանդամներին աշխատանքի ընդունելիս կազմակերպություններին տրամադրվում են հարկային զիջումներ, բուհի շրջանավարտներին համարելով որպես առաջին անգամ աշխատաշուկա մուտք գործող մարդիկ՝ տրվում են սոցիալական արտոնություններ և այլն:

Զբաղվածության կարգավորմանը աջակցում են նաև ինքնակառավարման մարմինները, որոնց դերակատարումն էականորեն բարձրանում է արդի ժամանակահատվածում: Այսպես. ելնելով ՀՀ-ում զբաղվածության իրավիճակային վերլուծության ամփոփ արդյունքներից՝ 2022 թվականի համար առանձնացվում են հետևյալ հիմնախնդիրները.

- Հայաստանի Հանրապետության աշխատաշուկայում առաջարկի և պահանջարկի քրոնիկ անհամապատասխանությունը, գործազրկության բարձր մակարդակը,
- աշխատաշուկայի տարածքային անհամամասնություններով պայմանավորված առանձին տարածաշրջաններում գործազրկության և զբաղվածության մակարդակների էական տարբերությունների առկայությունը,
- գյուղական և քաղաքային համայնքների զարգացման տարբերությունների և միգրացիայի բարձր տեմպերի՝ աշխատաշուկայի և զբաղվածության վրա բացասական ազդեցության մեղմումը [1]:

Հետևաբար տեղական ինքնակառավարման մարմինները ձգտում են աջակցել մարզերում նոր աշխատատեղերի ձևավորմանը, պայմաններ ստեղծել գյուղական վայրերում աշխատատեղերի պահպանմանը, միջոցներ ձեռնարկել մասնագետների արտահոսքի կանխարգելման, մարզերում ազգաբնակչության սոցիալ-տնտեսական մակարդակի համահարթեցման ուղղություններով:

Այսպիսով, զբաղվածության կարգավորման շահառուների շրջանակը ընդարձակ է. դրանք ունեն իրենց առանցքային գործառույթները (զծապատկեր 1):



**Չծապատկեր 1. Զբաղվածության կարգավորման շահառուների շրջանակը և հիմնական գործառույթները<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Կազմվել է հեղինակի կողմից:

Այս առումով հիմնախնդիր է առաջանում՝ գնահատելու զբաղվածության կարգավորման արդյունավետությունը հենց շահառուների տեսանկյունից: Այս գործընթացը որոշակիորեն բարդանում է նրանով, որ տարբեր շահառուներ տարբեր չափման միավորներով են արձանագրում զբաղվածության կարգավորման արդյունքները, և այդ առումով դժվարություններ են ստեղծվում մեկ ինտեգրալային ցուցանիշով գնահատելու զբաղվածության կարգավորման արդյունավետությունը: Այսպես, պետական գերատեսչական մարմինները գործազրկության մակարդակը ներկայացնում են տոկոսներով, տեղական ինքնակառավարման մարմինները նոր աշխատատեղերի ստեղծումը ներկայացնում են մարդ/աշխատատեղ ցուցանիշով, սոցիալական աջակցություն ցուցաբերող կազմակերպությունները սոցիալապես խոցելի խմբերին աշխատանքի տեղավորելիս կիրառում են աշխատանքի տեղավորվածների թվաքանակ կամ վերապատրաստվողների համակազմ ցուցանիշները, իսկ գործատուները ներդրումների ճանապարհով ձեռնարկատիրության շրջանակն ընդլայնելիս ու նոր աշխատատեղեր բացելիս օգտագործում են դրամական չափիչներ:

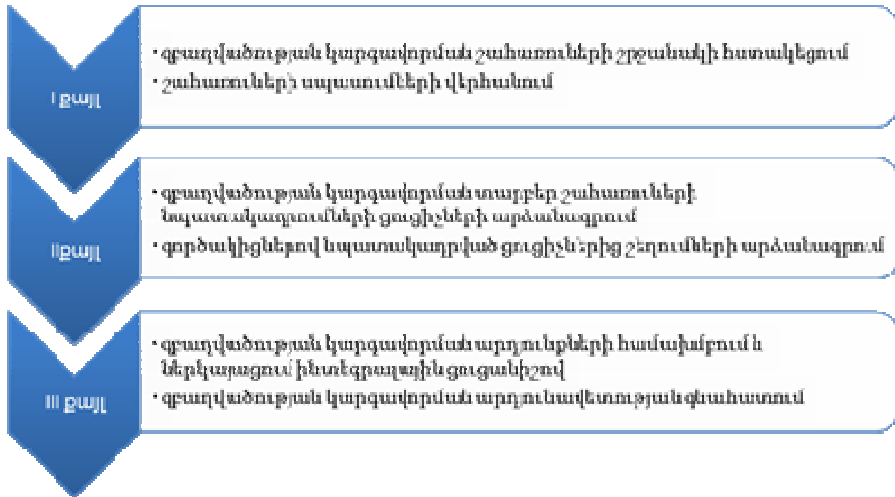
Տարբեր չափիչներով զբաղվածության կարգավորման արդյունքների գնահատումները հնարավոր է ներկայացնել չափայնության մեկ հարթությունում և դրանք դարձնել համադրելի, եթե կիրառվեն հարաբերական մեծություններ: Դիցուք, առաջարկում ենք զբաղվածության կարգավորման արդյունքները ներկայացնել գործակիցներով, որոնք ներառվում են կարգավորման արդյունավետությունը բնութագրող մեկ ինտեգրալային ցուցանիշում և ներկայացնում են շահառուների սպասումների իրագործման աստիճանը: Այս նպատակով առաջարկում ենք իրականացնել հետևյալ քայլերը (գծապատկեր 2):

Առաջին քայլով հստակեցվում են զբաղվածության կարգավորման շահառուների շրջանակը և նրանց սպասումային ուղղությունները այդ գործընթացից:

Երկրորդ քայլով ներկայացվում են յուրաքանչյուր շահառուի սպասումներն արձանագրող ցուցիչները, որոնք կարող են ունենալ չափման տարբեր միավորներ (տե՛ս աղյուսակ 3): Այնուհետև այդ ցուցիչները բերվում են գործակցային տեսքի՝ դրանով իսկ ապահովելով համադրելիության դաշտ: Ընդ որում, գործակիցների հաշվարկային արդյունքները գտնվում են 0-ից մինչև 1.0 ինտերվալում, և որքան մեծանում է գործակցային շեղումը 1.0-ից, այնքան ցածր է գնահատվում շահառուների սպասումների փաստացի իրագործման աստիճանը և հակառակը:

Երրորդ քայլով, յուրաքանչյուր շահառուի սպասելիքների իրագործման փաստացի աստիճանի շեղումները համախմբվում են մեկ ինտեգրալային ցուցանիշում, և դրանով իսկ գնահատվում է զբաղվածության կարգավորման համապարփակ արդյունավետության ցուցանիշը՝ շահառուների սպասում-

ների տեսանկյունից: Համապարփակ արդյունավետությունը ենթադրում է, որ այնտեղ հաշվի են առնված յուրաքանչյուր շահառուի նպատակադրված սպասումների փաստացի իրագործման աստիճանները:



***Գծապատկեր 2. Ջբաղվածության կարգավորման արդյունավետության ինտեգրալային ցուցանիշի հաշվարկման քայլերը<sup>2</sup>***

Հետևաբար, մեր կողմից առաջարկվող զբաղվածության կարգավորման արդյունավետության ինտեգրալային ցուցանիշը հաշվարկվում է հետևյալ բանաձևով.

$$F = (\Sigma\Delta D)/n$$

որտեղ՝

F – զբաղվածության կարգավորման արդյունավետության մակարդակ՝ շահառուների նպատակադրումների իրագործման տեսանկյունից,

ΔD – զբաղվածության կարգավորման շահառուների սպասումներից փաստացի ձեռքբերումների գործակցային շեղումները,

n – սպասումները չափող ցուցիչների քանակը:

<sup>2</sup> Կազմվել է հեղինակի կողմից:

**Զբաղվածության կարգավորման արդյունավետության ինտեգրալային ցուցանիշի հաշվարկը<sup>3</sup>**

n	Շահառուներ	Սպասումներ	Սպասումների ցուցիչ	Ձեռքբերումներ	Անբարենպաստ շեղումներ (ΔD)
1.	Պետություն	գործազրկության մակարդակ	8%	7%	0,875
2.		սոցիալական լարվածության մակարդակ	15%	19%	0,789
3.		սոցիալական համերաշխության խաթարման ռիսկ	22%	25%	0,880
4.		աշխատավարձի հարկման արտոնություններով խթանում	9%	6%	0,667
5.	Մասնավոր ոլորտ	նոր աշխատատեղերի ստեղծում	25 000 տեղ	23 000 տեղ	0,920
6.		որակավորման դասընթացների ունկնդիրներ	34 000 մարդ	31 000 մարդ	0,912
7.		աշխատատեղերի ընդլայնմանը ուղղված բիզնես ներդրումներ	850 մլրդ դրամ	640 մլրդ	0,753
8.	Ինքնակառավարման մարմիններ	սեզոնային զբաղվածության համահարթեցում	42%	30%	0,714
9.		աշխատուժի արտահոսքի կանխարգելում	90%	70%	0,778
10.		աշխատատեղերի բացման ծրագրերի ներդրում	55%	35%	0,636
11.	Սոցիալական աջակցման կառույցներ	սոցիալական խոցելի խմբերի վերադարձավորում	70%	65%	0,920
12.		սոցիալական խոցելի խմբերի աշխատանքի տեղավորում	95%	60%	0,631
Ընդամենը ΣΔD					9,475
Զբաղվածության կարգավորման արդյունավետություն (ΣΔD)/n					9,475/12 = <b>0,789</b>

**Եզրակացություն**

Այսպիսով կարող ենք եզրակացնել, որ շահառուների սպասումների տեսանկյունից զբաղվածության կարգավորման արդյունավետության ցուցանիշի հաշվարկը հնարավորություն է տալիս.

1. համապարփակ ներկայացնելու զբաղվածության կարգավորման շա-

<sup>3</sup> Կազմվել է հեղինակի կողմից:



հառուների սպսումների իրագործման փաստացի աստիճանը և գնահատելու կարգավորիչ գործիքների կիրառումից ստացվող ձեռքբերումները,

2. իրականացնելու զբաղվածության վարքագծային գործոնային վերլուծություն՝ պարզելով կարգավորման յուրաքանչյուր ուղղության ազդեցությունը զբաղվածության մակարդակի փոփոխությունների վրա,
3. ապահովելու զբաղվածության կարգավորման տարաբնույթ արդյունքների միասնական չափայնություն, որը հնարավորություն է ընձեռում համադրելի դարձնելու պետություն-մասնավոր ոլորտ փոխահամագործակցված կարգավորիչ գործառույթների արդյունքները և դրանով իսկ վերհանելու զբաղվածության կարգավորման ուժեղ և թույլ կողմերը:

Ընդհանուր առմամբ, շահառուների ակնկալիքների շրջանակներում զբաղվածության կարգավորման արդյունավետության գնահատումը կարող է դժվար լինել՝ կախված խնդրի բարդության և դրա ազդեցության վրա ազդող տարբեր գործոններից: Այն պահանջում է բազմաթիվ հեռանկարների և սվյալների աղբյուրների մանրակրկիտ վերլուծություն՝ արժանահավատ գնահատումներ կատարելու համար:

**DOI:** <https://doi.org/10.58726/27382915-2023.1-393>

### **Գրականություն**

1. Զբաղվածության կարգավորման 2022 թվ. պետական ծրագիր, ՀՀ կառավարության 2021 թվ. թիվ 1589-Լ որոշում, կետ 27:
2. Հայաստանի իրավական տեղեկատվական համակարգ «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքը, հոդված 7, Եր. 2013:
3. Global competitiveness report; Armenia  
[https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_TheGlobalCompetitivenessReport2020.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2020.pdf), հասանելի էր՝ 12.04.2023:
4. The Global Talent Competitiveness Index, Armenia  
<https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/fr/gtci/GTCI-2022-report.pdf>, հասանելի էր՝ 12.04.2023:

## Сложность измерения эффективности регулирования занятости с точки зрения ожиданий бенефициаров

*Арине Степанян*

### Резюме

**Ключевые слова:** *занятость, эффективность, бенефициары, ожидания бенефициаров, гибкость рынка труда, эффективность использования талантов/мозгов*

Оценка эффективности регулирования занятости является сложной задачей, особенно когда речь идет об ожиданиях бенефициаров. Оценка эффективности регулирования занятости в соответствии с ожиданиями бенефициаров может быть затруднена по нескольким причинам. Во-первых, нужно понять, что каждый бенефициар понимает или ожидает от эффективности. В регулировании занятости участвует множество заинтересованных сторон, включая работодателей, наемных работников, государственных учреждений и т.д. У каждой заинтересованной стороны могут быть разные ожидания и цели регулирования, что затрудняет оценку эффективности регулирования для всех.

Данные о влиянии регулирования занятости могут быть ограниченными, особенно в краткосрочной перспективе. Может потребоваться время, чтобы увидеть полный эффект регулирования, и может быть трудно отделить эффект регулирования от других факторов, которые могут затруднить точную оценку эффективности. Регулирование занятости также может иметь нежелательные последствия, которые трудно предсказать или измерить. Например, регулирование защиты прав работников может привести к увеличению издержек для работодателей, что может привести к сокращению найма или сокращению возможностей трудоустройства. Оценка эффективности регулирования занятости может быть осложнена политическими соображениями. У политических лидеров могут быть разные приоритеты.

Чтобы решить эти проблемы, необходимо учитывать множество точек зрения и источников данных при оценке эффективности регулирования занятости. Должны быть установлены четкие критерии и отправная точка для сравнения. Бенефициары должны быть вовлечены в процесс оценки, чтобы убедиться в том, что их ожидания оправдываются. Также следует проводить долгосрочный мониторинг для отслеживания воздействия регулирования с течением времени.

# The Complexity of Measuring the Effectiveness of Employment Regulation in Terms of Beneficiary Expectations

*Arine Stepanyan*

## Summary

**Key words:** *employment, efficiency, beneficiaries, beneficiary expectations, labor market flexibility, talent/brain utilization efficiency*

Assessing the effectiveness of employment regulation is a difficult task, especially when it refers to the expectations of beneficiaries. Assessing the effectiveness of employment regulation within the expectations of beneficiaries can be difficult for several reasons. First, you need to understand what each beneficiary understands or expects by efficiency. There are many stakeholders involved in employment regulation, including employers, employees, government agencies, etc. Each interested party may have different expectations and goals from regulation, which makes it difficult to assess the effectiveness of regulation for all.

Data on the impact of employment regulation may be limited, especially in the short term. It may take time to see the full effect of regulation, and it may be difficult to separate the effect of regulation from other factors that can make it difficult to accurately assess effectiveness. Employment regulation can also have undesirable consequences that are difficult to predict or measure. For example, regulating the protection of workers' rights can lead to higher costs for employers, which can lead to a reduction in hiring or a decrease in employment opportunities. Assessing the effectiveness of employment regulation may be complicated by political considerations. Political leaders may have different priorities.

To address these challenges, it is necessary to consider multiple perspectives and data sources when evaluating the effectiveness of employment regulation. The clear criteria and a starting point for comparison should be established. Beneficiaries should be involved in the evaluation process to ensure that their expectations are being met. In addition, a long-term monitoring should be conducted to track the impact of the regulation over time.

Ներկայացվել է 14.04.2023 թ.

Գրախոսվել է 19.04.2023 թ.

Ընդունվել է տպագրության 25.05.2023 թ.