



ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ

ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Հոդվածի հղումը. Կարապետյան Ն., Մովսիսյան Մ., Կարապետյան Լ., Միրումյան Ա., (2025), Աշխատաշուկայի կարգավորման և սովերային զբաղվածության կրճատման ոչ հարկային գործիքներ. միջազգային և հայաստանյան փորձի համադրում, *Տնտեսություն և հասարակություն*, ՀՊՏՀ, *Տնտեսագետ*, 2(8), 63-91, DOI: 10.52174/29538114_2025.2-63
Ներկայացվել է խմբագրություն՝ 16.10.2025 թ.
Ուղարկվել է գրախոսության՝ 10.11.2025 թ.
Երաշխավորվել է հրատարակման՝ 29.12.2025 թ.

ՆԱՐԵԿ ԿԱՐԱՊԵՏՅԱՆ

ՀՊՏՀ կիրառական տնտեսագիտության ամբիոնի դասախոս,
տնտեսագիտության թեկնածու

 <https://orcid.org/0000-0003-4978-6107>

ՄԱՆՈՒԿ ՄՈՎՍԻՍՅԱՆ

ՀՊՏՀ կառավարման ֆակուլտետի դեկան,
տնտեսագիտության թեկնածու, դոցենտ

 <https://orcid.org/0000-0003-0779-7000>

ԼՈՒՍԻՆԵ ԿԱՐԱՊԵՏՅԱՆ

ՀՊՏՀ բիզնես վարչարարության ամբիոնի դոցենտ,
տնտեսագիտության թեկնածու

 <https://orcid.org/0000-0002-3894-4803>

ԱՒԴԱ ՄԻՐՈՒՄՅԱՆ

ՀՊՏՀ կիրառական տնտեսագիտության ամբիոնի դասախոս

 <https://orcid.org/0000-0002-4962-5795>

ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԿԱՐԳԱՎՈՐՄԱՆ ԵՎ ՍՏՎԵՐԱՅԻՆ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԿՐՃԱՏՄԱՆ ՈՉ ՀԱՐԿԱՅԻՆ ԳՈՐԾԻՔՆԵՐ. ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ԵՎ ՀԱՅԱՍՏԱՆՅԱՆ ՓՈՐՁԻ ՀԱՄԱԴՐՈՒՄ

Հոդվածում ուսումնասիրվել են ՀՀ զբաղվածության բնագավառը կարգավորող օրենսդրաիրավական դաշտը, արտասահմանյան մի շարք երկրներում գործող զբաղվածության ծրագրերը, սովերային զբաղվածության կրճատման ուղղությամբ կիրառվող ոչ հարկային գործիքները, ինչպես նաև կատարվել են առաջարկներ՝ կապված սովերային զբաղվածության կրճատման հետ: Սովերային տնտեսության բարձր մասնաբաժինը բարդացնում է արդյունավետ աշխատանքային քաղաքականության թիրախային իրականացումը: Քաղաքացիներն իրենց անօրինական տնտեսական վարքագիծը մեծ մասամբ հիմնավորում են սոցիալական արդարության բացակայությամբ:

Սոցիալական տեսանկյունից՝ ոչ ֆորմալ աշխատանքի ծախսերն ավելի բարձր են. աշխատողներն ունեն սահմանափակ սոցիալական պաշտպանություն, իսկ պետությունն ունի հարկեր հավաքելու և հանրային բարիքներ տրամադրելու նվազեցված կարողություն: Սա հանգեցնում է ռեսուրսների անարդյունավետ բաշխման, ինչը բացասաբար է անդրադառնում տնտեսական աճի վրա¹: Միջազգային փորձի ուսումնասիրության արդյունքները փաստել են, որ, առաջին հերթին, ավելի բարձր բարոյական վարքագիծը՝ կապված հարկերի վճարման հետ, նվազեցնում է անձի՝ ստվերային աշխատաշուկայում մասնակցության հավանականությունը: Երկրորդ՝ ամենակարևոր գործոնը ստվերային աշխատաշուկայում եկամտի մեծությունն է. որքան բարձր է եկամուտը, այնքան քիչ հավանական է անձի ներգրավվածությունը ստվերային աշխատաշուկայում: Երրորդ կարևոր գործոնը օրենսդրորեն սահմանված զսպողական մեխանիզմներն են, որոնք նպաստում են ոչ ֆորմալ զբաղվածության կրճատմանը:

Հիմնաբառեր. աշխատաշուկայի կարգավորում, ստվերային զբաղվածություն, զբաղվածության ծրագրեր, աշխատատեղեր, գործազրկություն, երիտասարդներ

JEL: J021, J38

DOI: 10.52174/29538114_2025.2-63

Ներածություն: Չնայած վերջին տարիներին Հայաստանի աշխատաշուկան արձանագրել է որոշ դրական զարգացումներ (աշխատուժի մասնակցության ու զբաղվածության աճ), սակայն, միևնույն ժամանակ, շարունակում է դիմակայել լուրջ մարտահրավերների. աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի պարամետրերի միջև առկա որակական անհամապատասխանություն, երիտասարդների և կանանց շրջանում ոչ ֆորմալ զբաղվածության, գործազրկության բարձր մակարդակներ, ըստ մարզերի՝ աշխատաշուկայի և տնտեսության անհավասարաչափ զարգացում և այլն:

Ոչ ֆորմալ զբաղվածությունն ընդգրկում է իրավիճակների լայն շրջանակ՝ ներկայացնելով տարբեր իրավական մարտահրավերներ: Ֆորմալ աշխատանքը նախապայման է աշխատողների ներառական, համարժեք և արդյունավետ պաշտպանության, ինչպես նաև բոլոր աշխատողների՝ համապարփակ և բավարար սոցիալական պաշտպանության հասնելու համար: Աշխարհում ոչ ֆորմալ զբաղվածությունը նույնիսկ COVID-19 համավարակի ճգնաժամից առաջ ընդգրկել է գրեթե 2 միլիարդ մարդ, որը կազմում է աշխարհի զբաղված բնակչության մոտ 60%-ը², ինչը, սովորաբար, նշանակում է, որ նրանք չունեն սոցիալական պաշտպանություն, ունեն ավելի քիչ իրավունքներ աշխատավայրում և ավելի քիչ հասանելիություն վերապատրաստումներին: Գլոբալ մակարդակով, չի հաջողվում նշանակալի և կայուն կերպով հաղթահարել ոչ ֆորմալ զբաղվածության մեջ գտնվող աշխատողների խոցելիությունը: Հայաստանի Հանրապետությունում ոչ ֆորմալ զբաղվածության մակարդակը շարունակում է մնալ բարձր. 2023 թ. կազմել է 35,2%³:

¹ Տե՛ս **Žukauskas V.**, Reducing Shadow Economies From Drivers To Policies, Vilnius 2019, <https://en.llri.lt/wp-content/uploads/2019/09/Seselina-ekonomika-EN-internetui.pdf>, էջ 5-15:

² Տե՛ս International Monetary Fund, <https://www.imf.org/en/News/Articles/2021/07/28/na-072821-five-things-to-know-about-the-informal-economy>, էջ 2:

³ Տե՛ս ՀՀ աշխատաշուկայի վերաբերյալ վիճակագրական տվյալների բազա, <https://armstat.am/am/?nid=965>

Սույն հետազոտության նպատակն է ուսումնասիրել ՀՀ աշխատաշուկան կարգավորող օրենսդրաիրավական դաշտը, վերլուծել մի շարք զարգացած և զարգացող երկրների կողմից իրականացվող զբաղվածության ծրագրերը, վեր հանել ստվերային զբաղվածության կրճատման ուղղությամբ իրականացվող ոչ հարկային գործիքակազմը, համադրել ՀՀ-ում գործող զբաղվածության կարգավորման միջոցառումները, ինչպես նաև առաջարկել ոչ ֆորմալ զբաղվածության կրճատման ոչ հարկային գործիքներ:

Գրականության ակնարկ: Միջազգային աշխատանքային չափորոշիչները կարևոր են ոչ միայն մարդու իրավունքների և սոցիալական արդարության, այլև տնտեսական և սոցիալական օգուտների տեսանկյունից: Աշխատավայրում և դրանից դուրս մարդու հիմնարար իրավունքները ներառված են Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրում և 1966 թվականի երկու կոնվենցիաներում⁴:

1993 թ. Ժնևում կայացած Աշխատանքի վիճակագրության 15-րդ միջազգային կոնֆերանսում տրվեց ոչ ֆորմալ հատվածում զբաղվածության հետևյալ բնութագիրը. ոչ ֆորմալ զբաղված են համարվում այն անձինք, որոնք տվյալ ժամանակահատվածում զբաղված են եղել տնային տնտեսության սեփականությունը հանդիսացող ստվերային կազմակերպությունների առնվազն մեկ արտադրության մեջ՝ անկախ իրենց զբաղվածության տեսակից և աշխատանքի առաջնային կամ երկրորդային բնույթից: «Ոչ ֆորմալ հատված» և «ոչ ֆորմալ զբաղվածություն» եզրույթները սերտորեն կապված են, բայց նկարագրում են տնտեսության և աշխատաշուկայի տարբեր կողմերը: Ոչ ֆորմալ աշխատանքը հաճախ մեկնաբանվում է որպես թույլ կապ օրենքի հետ:

Ոչ ֆորմալ աշխատանքի տարբեր ձևերում կարելի է դիտարկել հետևյալ հասկացությունները⁵.

- **Զգրանցված աշխատողներ.** գտնվում են իրական աշխատանքային հարաբերությունների մեջ, բայց չունեն որևէ իրավունք: Իրավիճակն ավելի վատ է միգրանտների կամ գործատուի չգրանցված լինելու պարագայում:
- **Թերգրանցված աշխատողներ.** իրենց եկամտի մի մասը ստանում են ոչ ֆորմալ եղանակով՝ գրանցված են որպես կես դրույքով աշխատողներ, բայց իրականում աշխատում են լրիվ դրույքով:
- **Քողարկված աշխատողներ.** կատարում են նույն աշխատանքները, ինչ՝ աշխատանքային պայմանագրով աշխատողները, բայց հաճախ չունեն նույն իրավունքները՝ այլ պայմանագրով աշխատելու հետևանքով:
- **Եռակողմ հարաբերությունների մեջ գտնվող աշխատողներ.** աշխատողը չգիտի իր գործատուին՝ աշխատանքային հարաբերություններին տարբեր կողմերի ներգրավվածության պատճառով:

⁴ Տե՛ս United Nations. Human Rights, <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

⁵ Տե՛ս The Regulatory Framework and the Informal Economy, ILO, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40emp_policy/document/publication/wcms_210446.pdf, էջ 3-4:

Քաղաքացիներն իրենց անօրինական տնտեսական վարքագիծը, որպես կանոն, հիմնավորում են սոցիալական արդարության բացակայությամբ⁶: Աշխարհի մի շարք երկրներում որպես ստվերից դուրս գալու արդյունավետ գործիքներ համարվում են ապօրինի եկամուտների նկատմամբ ֆինանսական վերահսկողության մեխանիզմները: Յուրաքանչյուր երկիր փորձում է մշակել միջոցառումներ ստվերային տնտեսությունը, այդ թվում՝ ոչ ֆորմալ զբաղվածությունը կրճատելու ուղղությամբ:

Ոչ ֆորմալ աշխատանքի կրճատմանն ուղղված պետական քաղաքականության մշակման հիմնական մարտահրավերներից մեկն այն է, որ այս երևույթն ունի ինչպես դրական, այնպես էլ բացասական հետևանքներ աշխատաշուկայի մասնակիցների համար: Մի կողմից՝ ոչ ֆորմալ աշխատանքը թույլ է տալիս աշխատողներին արագ մուտք գործել աշխատաշուկա՝ առանց գործազրկության կամ անգործության բախվելու, եկամուտ ստեղծել և նույնիսկ կարող է շահութաբեր լինել ոմանց համար՝ կախված նրանց հմտություններից, նախասիրություններից և եկամտի այլ աղբյուրներից: Մյուս կողմից՝ ոչ ֆորմալ աշխատանքը կարող է հանգեցնել բիզնեսների ծախսերի նվազման, քանի որ վերջիններս խուսափում են հարկերի կամ պարտադիր գրանցման ծախսերի վճարումից: Այնուամենայնիվ, սոցիալական տեսանկյունից, ոչ ֆորմալ աշխատանքի ծախսերն ավելի բարձր են. աշխատողներն ունեն սահմանափակ սոցիալական պաշտպանություն, իսկ պետությունը՝ հարկեր հավաքելու և հանրային բարիքներ տրամադրելու նվազեցված կարողություն: Սա հանգեցնում է ռեսուրսների անարդյունավետ բաշխման, ինչը բացասաբար է անդրադառնում տնտեսական աճի վրա⁷:

Չնայած արդեն երկար տարիներ միջազգային ինստիտուտները (հատկապես ի դեմս Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության) զբաղվում են ստվերային տնտեսության, այդ թվում՝ ստվերային զբաղվածության հիմնախնդիրներով, սակայն այս հասկացությունների վերաբերյալ միասնական մոտեցում չկա: Մի մոտեցումը շեշտը դնում է հարցի աշխատանքային օրենսդրության և կոլեկտիվ բանակցությունների միջոցով աշխատողների պաշտպանության կողմի վրա, մինչդեռ մյուս մոտեցումը ենթադրում է, որ շուկայական մեխանիզմը ուժեղացնելով և տնտեսական խթաններով հնարավոր է հասնել ոչ ֆորմալ զբաղվածության կրճատման:

Առհասարակ առանձնացվում է ոչ ֆորմալ և ստվերային զբաղվածության կարգավորման երկու մոդել⁸:

«**Կոշտ**» մոտեցումն օգտագործում է խրախուսման և պատիժների համակարգ՝ ոչ ֆորմալ գործունեություն իրականացնող կազմակերպությունների ավելի հեշտ և ավելի շահավետ ֆորմալացումն ապահովելու և ոչ ֆորմալ դաշտում գործունեությունը շարունակողներին պատժելու համար:

⁶ Տե՛ս **Enste D. H.**, The shadow economy in industrial countries, Reducing the size of the shadow economy requires reducing its attractiveness while improving official institutions, <https://wol.iza.org/uploads/articles/457/pdfs/shadow-economy-in-industrial-countries.pdf>, էջ 2:

⁷ Տե՛ս **Žukauskas V.**, Reducing Shadow Economies From Drivers To Policies, Vilnius 2019, <https://en.ilri.lt/wp-content/uploads/2019/09/Seseline-ekonomika-EN-internetui.pdf>, էջ 5-15:

⁸ Տե՛ս **Синявская О.В., Бирюкова С.С.**, Возможные меры по снижению неформальной занятости и скрытой оплаты труда, Журнал Новой экономической ассоциации, № 1 (37), 2018, էջ 5-7, https://journal.econorus.org/pdf/Sinyavskaya_Biryukova_JNEA_2018_1_37.pdf

«Մեղմ» մոտեցումը կապված է ոչ ֆորմալ ինստիտուտների վրա ազդեցության հետ՝ հասարակությունում սոցիալական նորմերի խթանման, օրենքների և կարգավորումներին համապատասխանելու մշակույթի ձևավորման և ոչ ֆորմալ ու սովերային գործունեության դատապարտման, հարկային կրթության հետ, մյուս կողմից՝ ֆորմալ ինստիտուտների բարեփոխմանն ուղղված ընթացակարգային թափանցիկության, արդարության, ինստիտուցիոնալ միջավայրի բարելավման և սոցիալ-տնտեսական զարգացման խթանման ավելի լայն խնդիրների հետ: Հիմնականում կիրառվում է հիբրիդային մոտեցումը⁹:

Աշխարհի մի շարք երկրների զբաղվածության քաղաքականության առանձնահատկություններն ամփոփ կերպով ներկայացված են ստորև:

➤ **Ավստրիա:** Պետության կողմից իրականացվող տարաբնույթ զբաղվածության և սոցիալական ծրագրեր ու ծառայություններ. ոչ լրիվ դրույքով նպաստ տարեց աշխատողների համար, երկարաժամկետ գործազուրկների աշխատանքով ապահովելու համար գործատուին վճարվող ինտեգրման լրահատկացում, մեկ անձից բաղկացած բիզնեսի համար տրամադրվող սուբսիդիա, համերաշխության բռնուսային մոդել, երբ մեկ կամ մի քանի աշխատողներ կրճատում են իրենց աշխատանքային ժամերը մինչև 50%-ով, և այդ ընթացքում աշխատանքի է ընդունվում նախկինում գործազուրկի կարգավիճակ ունեցող անձը, հետագա ուսուցման նպաստ, աշխատավարձի հավելման սխեմա, զբաղվածության խթանման բազմաթիվ ծրագրեր մինչև 18 տարեկան, 18–25 տարեկան և դրանից բարձր երիտասարդների, կանանց, 50 տարեկան և բարձր տարիքի աշխատողների համար¹⁰: Նման բազմազան, թիրախային ծրագրերը նպաստում են, որ բնակչությունը իր զբաղվածության հարցերը լուծի ֆորմալ հատվածում՝ օգտվելով վերոնշյալ տարաբնույթ սոցիալական ծառայություններից¹¹:

➤ **Ուրուգվայ:** Զբաղվածության և մասնագիտական ուսուցման տեղական կոմիտեների ստեղծում, որոնք նպաստում են աշխատաշուկայի հմտությունների կարիքների և ոլորտային մակարդակով հմտությունների վերլուծությանը՝ միավորելով տարբեր շահագրգիռ կողմերի, ներառյալ գործատուներին, ոչ առևտրային կազմակերպություններին և զբաղվածության խթանման մեջ ներգրավված պետական գործակալություններին, ՓՄՁ-ների պարզեցված գրանցումներ, ոչ ֆորմալ աշխատանքից ֆորմալ աշխատանքի անցման՝ առանց պատժամիջոցների գործիքակազմ¹²:

➤ **Կոլումբիա:** Քաղաքացիների իրազեկման ծրագրերի ակտիվ մեկնարկ՝ հատկապես գյուղական վայրերում ֆորմալ զբաղվածության, սոցիալա-

⁹ Տե՛ս **Nunn A.**, How Effective are Active Labour Market Policies and Public Employment Services? Lessons for Latin America and the Caribbean, Inter-American Development Bank Labor Markets and Social Security Division, September 2024, էջ 4-12:

¹⁰ Տե՛ս **Nagl I.** and **Moshammer B.**, Labour Market Policy Austria – Overview Reporting year 2023, Vienna, 2024, էջ 44-140, Employment Laws in Austria, <https://www.skuaad.io/employment-laws/austria>

¹¹ Տե՛ս նույն տեղը:

¹² Տե՛ս Public Employment Services In Latin America And The Caribbean, Uruguay, ILO, 2015, էջ 3-5, https://www.skillsforemployment.org/sites/default/files/2024-01/wcmstest4_160075.pdf

կան ապահովագրության նպաստների և աշխատողների իրավունքների կարևորության վերաբերյալ¹³:

➤ **Բրազիլիա:** Սոցիալական ծրագրերի և ֆորմալ զբաղվածության անմիջական կապի ստեղծում, այդ թվում՝ նպաստների տրամադրման համակարգի, ՓՄՁ-ների պարզեցված գրանցումներ¹⁴:

➤ **Պերու:** Միկրոբիզնեսի ոչ ֆորմալ հատվածից ֆորմալ հատված տեղափոխման խթաններ, մասնավորապես՝ բիզնեսի ստեղծման և գրանցման պարզեցված ընթացակարգ, վարչական համաներում, խորհրդատվական ծառայություններ և մասնագիտական վերապատրաստումներ: Ոչ ֆորմալ հատվածի ֆինանսավորման հիմնադրամի ստեղծում՝ նպատակ ունենալով հեշտացնելու հիմնադրամի վարկային ռեսուրսներին հասանելիությունը, առաջարկելու տեխնիկական աջակցություն և այլ խթանող բնույթի աջակցություն՝ ոչ ֆորմալ հատվածի բիզնեսների սոցիալ-տնտեսական պայմանները բարելավելու և ֆորմալ հատված դրանց աստիճանական ներգրավումը հեշտացնելու նպատակով¹⁵:

➤ **Հարավային Աֆրիկա:** Ոլորտային ֆորմալացման միջոցառումներ. օրինակ՝ կնքվում են ոլորտային համաձայնագրեր (գյուղատնտեսություն, շինարարություն, գեղեցկության ծառայություններ և այլն)՝ տրամադրելով խմբային ֆորմալացման համար իրավաբանական աջակցություն¹⁶:

➤ **Դանիա, Էստոնիա:** Ոչ ֆորմալ աշխատանքի նվազեցումն իրականացվում է հասարակության կողմից վստահության, զբաղվածությունը կարգավորող ինստիտուտների, թվային գործիքակազմի և ճկուն անվտանգության համակարգերի ներդրման, զարգացման, վերահսկողության միջոցով¹⁷:

¹³ St' u Banco de la República (the Central Bank of Colombia, Banrep) Talks : New Evidence on Labor and Business Informality in Colombia, <https://www.banrep.gov.co/en/node/64332/printable/print>, OECD (2024), OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia 2024, OECD Reviews of Labour Market and Social Policies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/6ed40726-en>, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/06/oecd-reviews-of-labour-market-and-social-policies-colombia-2024_77daf999/6ed40726-en.pdf

¹⁴ St' u Cardoso A., Informality and public policies to overcome it: The case of Brazil, https://www.researchgate.net/publication/308404784_Informality_and_public_policies_to_overcome_it_The_case_of_Brazil, էջ 330, 336-337, Social protection for Brazil of the future, WB, 2022, <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099041823131543914/pdf/P1748360cee7150e30857b06a0e80ada814.pdf>

¹⁵ St' u Haanwinckel D., Soares R. R., Fighting employment informality with schooling, <https://wol.iza.org/articles/fighting-employment-informality-with-schooling/long>

¹⁶ St' u Vang Y., Employment Policy Implementation Mechanisms In South Africa, Employment Research Brief, ILO, 2017, էջ 1-2:

¹⁷ St' u Institutional and regulatory set-up of active labour market policy provision in Denmark Research note June 2021, OECD, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-issues/employment-services/denmark_alm_p_institutional_set-up.pdf, էջ 4, Danish Agency for Labour Market and Recruitment, <https://www.star.dk/en/active-labour-market-policy-measures>, Закон об услугах и пособиях рынка труда, Принят:28.09.2005, <https://www.juristaitab.ee/sites/default/files/seaduste-tolked/%D0%97%D0%90%D0%9A%D0%9E%D0%9D%20%D0%9E%D0%91%20%D0%A3%D0%A1%D0%9B%D0%A3%D0%93%D0%90%D0%A5%20%D0%98%20%D0%9F%D0%9E%D0%A1%D0%9E%D0%91%D0%98%D0%AF%D0%A5%20%D0%A0%D0%AB%D0%9D%D0%9A%D0%90%20%D0%A2%D0%A0%D0%A3%D0%94%D0%90%2001.05.2023.pdf>, International labor organization, <https://www.ilo.org/resource/news/combating-informal-employment-goes-digital-what-can-we-learn-estonian>

➤ **Կանադա:** Հարկային համակարգի աշխատակիցների և կրթական համակարգում ընդգրկված շահառուների ակտիվ համագործակցություն՝ դպրոցներում իրազեկման ակտիվ աշխատանքներ, դասընթացների անցկացում ստվերային զբաղվածության բացասական հետևանքների վերաբերյալ՝ վաղ տարիքից ձևավորելով ֆորմալ զբաղվածություն ունենալու վարքագիծ¹⁸:

➤ **Վրաստան:** Հմտությունների զարգացման, վերապատրաստումների իրականացման, աշխատանքի տեղավորման զարգացած կառույցների, թվային հարթակների հիմնում՝ օտար լեզվի, թվային, ձեռնարկատիրական և փափուկ հմտությունների գծով վերապատրաստումների իրականացում, բիզնեսի գրանցման դյուրացում¹⁹:

Դիտարկվող երկրների վերաբերյալ հասանելի վիճակագրական տվյալների ուսումնասիրությունից ակնհայտ է դառնում, որ եվրոպական երկրների ճնշող մեծամասնությունում ոչ ֆորմալ զբաղվածության ցուցանիշի արժեքը չի գերազանցում 4%-ը, իսկ ամենացածր ցուցանիշը արձանագրվել է 2024 թ. Ավստրիայում. կազմել է 1.3%: Ի տարբերություն եվրոպական երկրների՝ ոչ ֆորմալ զբաղվածության մակարդակը զգալիորեն բարձր է Լատինական Ամերիկայի երկրներում, որոնց կազմում Հայաստանին մոտ արդյունքներ է նկատվում Ուրուգվայում և Բրազիլիայում:

Ամփոփելով միջազգային փորձի ուսումնասիրությունները՝ կարող ենք փաստել, որ զարգացած երկրներում ավելի շատ գործում են ոչ ֆորմալ և ստվերային զբաղվածության մեղմ մոտեցումներ, իսկ զարգացող երկրներում՝ կոշտ կամ հիբրիդային մոտեցումներ:

Աղյուսակ 1

Ոչ ֆորմալ զբաղվածության մակարդակը արդասահմանյան մի շարք երկրներում, 2015–2024 թթ. (%)²⁰

Երկրներ	2015	2017	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ավստրիա	1,5	1,6	2,3	2,0	1,5	1,4	1,0	1,3
Բրազիլիա	45,0	38,2	38,9	36,7	38,3	37,6	37,0	36,5
Կոլումբիա	63,2	62,2	62,0		63,2	58,2	56,5	56,1
Չեխիա	2,6	2,3	1,6	1,6	1,6	1,6	2,0	2,3
Էստոնիա	2,8	2,2	2,1	2,5	2,8	2,6	2,2	2,4
Լիտվա	3,9	3,0	2,5	2,9	2,5	2,6	3,1	3,2
Լատվիա	2,8	2,4	2,1	2,4	2,6	2,0	2,4	2,2
Շվեդիա	3,9	3,5	3,3	2,8	2,6	3,3	2,9	2,8
Ուրուգվայ	23,9	24,1	24,1	21,6	21,4	22,1	31,8	28,5

¹⁸ St’u Assessing Canada’s System of Impact Evaluation of Active Labour Market Policies, Connecting People with Jobs, OECD (2022),

https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2022/06/assessing-canada-s-system-of-impact-evaluation-of-active-labour-market-policies_13e211ca/27dfbd5f-en.pdf, p. 26.

¹⁹ St’u Canada Revenue Agency. *Lesson plans for teachers and facilitators — Learn about your taxes.* Government of Canada. Retrieved from, <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/individuals/educational-programs/lesson-plans.html>

¹⁹ St’u **Diakonidze A.**, Labour Market Policies Georgia, Technical Report , European Training Foundation, 2022, էջ 6-24:

²⁰ Կազմվել է ըստ Աշխատանքի համաշխարհային կազմակերպության տվյալների, <https://ilostat ilo.org/data/snapshots/informal-employment-rate/>

Հետազոտության մեթոդաբանություն: Սույն ուսումնասիրությունն ուղեկցվել է հայրենական և միջազգային գրականության, զբաղվածության ակտիվ և պասիվ քաղաքականության վերաբերյալ տարբեր տեղեկատվական աղբյուրների համեմատական վերլուծությամբ: Հաշվի առնելով հոդվածի նպատակը՝ հիմնականում կիրառվել են համեմատական ուսումնասիրությունների, ընդհանուր գիտական վերլուծության, խմբավորումների, ընդհանրացումների մեթոդները:

Աշխատանքի սովերային շուկայում զբաղված բնակչության ընդգրկվածության գնահատումը արտասահմանյան գրականության մեջ հիմնականում կատարվում է երեք ցուցանիշների հիման վրա, որոնք հաշվարկվում են ընդհանուր աշխատողների թվաքանակում.

- աշխատողների մասնաբաժինը, որոնք առանց պաշտոնական գրանցման իրականացնում են հիմնական աշխատանք,
- աշխատողների մասնաբաժինը, որոնց վարձատրության (աշխատավարձ) մի մասը տրվում է պաշտոնապես՝ աշխատանքային պայմանագրով, իսկ մնացած գումարը ցույց չի տրվում՝ վճարում կանխիկ եղանակով (ծրարով),
- առանց պաշտոնական գրանցման լրացուցիչ աշխատանք կատարող աշխատողների մասնաբաժինը:

Որպես տեղեկատվական աղբյուր են ծառայել Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության, ՄԱԿ-ի, ՏՀԶԿ, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության, ՀՀ ֆինանսների նախարարության, ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի հրապարակած տվյալները:

Հավելենք, որ տվյալների սղության, ոչ բոլոր տարիներին հրապարակման հետևանքով, ԵՄ մի շարք երկրներում աշխատատեղերի ստեղծման ծախսերը, աշխատանքից զրկվելու դեպքում եկամտի պահպանմանն ու աջակցմանն ուղղված ծախսերի տեսակարար կշիռը ՀՆԱ-ում (%) վերլուծված են 1985–2022 թթ. տվյալների հիման վրա, աշխատատեղերի պահպանման և խթանման ծախսերը՝ 2015–2022 թթ. տվյալների, իսկ ոչ ֆորմալ զբաղվածության մակարդակներն ըստ երկրների եկամտային խմբերի՝ 2015–2024 թթ.: ՀՀ-ում զբաղվածության ծրագրերը վերլուծվել են ըստ 2019–2024 թթ. ցուցանիշների:

Վերլուծություն: 2010 թվականին Աշխատանքի միջազգային կազմակերպությունը (ԱՄԿ) գործարկեց արժեքավոր գործիք՝ աշխատանքային ստանդարտների կիրառումը ոչ ֆորմալ տնտեսությունում աշխատողներին աջակցելու համար՝ որպես ֆորմալ տնտեսությանն անցման գործընթացի մաս: ԱՄԿ վերահսկիչ մարմինների ոչ ֆորմալ տնտեսության վերաբերյալ մեկնաբանությունների ամփոփագիրը տրամադրում է տեղեկատվության հարուստ պաշար, որը կարող է օգնել քաղաքականություն մշակողներին՝ գնահատելու ազգային օրենքների, կանոնակարգերի և գործելակերպի կիրառման աստիճանը, ինչպես նաև բացահայտելու համապատասխան աշխատանքային ստանդարտների իրացման խոչընդոտներն անպաշտպան աշխատողների նկատմամբ և այդ խնդիրների լուծման ուղիները²¹:

²¹ St’u Extending the scope of application of labour laws to the informal economy, Digest of comments of the ILO’s supervisory bodies related to the informal economy International Labour

2024 թ. տվյալների համաձայն՝ ոչ ֆորմալ զբաղվածությունը կազմել է 57.8%, ընդ որում՝ ցածր եկամտով երկրներում՝ 90.4%, միջինից ցածր եկամտով երկրներում՝ 83.8%, միջինից բարձր եկամտով երկրներում՝ 53.2%, բարձր եկամտով երկրներում՝ 8.5%²²: Բարձր եկամտով երկրներում ոչ ֆորմալ զբաղվածության ցուցանիշը շուրջ 10 անգամ ցածր է, քան ցածր եկամտով երկրներում է: 2015–2024 թթ. ընթացքում ոչ ֆորմալ զբաղվածության մակարդակի ցուցանիշների շարժընթացից երևում է, որ ոչ մի եկամտային խմբի երկրների չի հաջողվել կտրուկ նվազեցնել ոչ ֆորմալ զբաղվածության մակարդակը (աղյուսակ 2):

Աղյուսակ 2

Ոչ ֆորմալ զբաղվածության մակարդակն աշխարհում և եկամտային խմբերում դասակարգված երկրներում, 2015–2024 թթ.(%)²³

Երկրներն ըստ եկամտային խմբի	2015	2017	2020	2021	2022	2023	2024
Բարձր եկամտի երկրներ	9,3	9,2	8,8	8,9	8,6	8,4	8,5
Միջինից բարձր եկամտի երկրներ	55,0	54,5	52,7	53,6	53,3	53,3	53,2
Միջինից ցածր եկամտի երկրներ	84,3	84,2	84,8	84,7	84,0	83,8	83,8
Ցածր եկամտի երկրներ	91,3	90,9	91,6	91,9	90,7	90,5	90,4
Աշխարհ	57,4	57,2	57,1	57,7	57,5	57,6	57,8

2024 թ. աշխարհում 10 զբաղվածից գրեթե 6-ը և 10 կազմակերպությունից 8-ը աշխատել են ոչ ֆորմալ տնտեսությունում²⁴: Կախված տարածաշրջանից՝ ոչ ֆորմալ տնտեսությունը կազմել է ընդհանուր համախառն ներքին արդյունքի 15%–35%-ը: Վերջին երկու տասնամյակների ընթացքում ոչ ֆորմալ զբաղվածությունը համաշխարհային մակարդակով աստիճանաբար նվազել է, սակայն առաջընթացը դեռևս դանդաղ է համարվում: 2024 թվականին ոչ ֆորմալ զբաղվածությունը կազմել է ընդհանուր զբաղվածության շուրջ 58%-ը. 2004 թվականին 62% էր: Ոչ ֆորմալ ոլորտում զբաղվածները կրում են ցածր վարձատրվող աշխատանքի և ոչ ֆորմալ զբաղվածության կրկնակի բեռը: Ոչ ֆորմալ աշխատողները նաև շատ սահմանափակ հնարավորություններ ունեն իրենց հմտությունները զարգացնելու համար՝ լինի գործատուի կողմից տրամադրվող ուսուցման, հանրային ծրագրերի կամ այլ ուսումնառության ձևերի միջոցով, քանի որ դրանք սովորաբար հարմարեցված չեն նրանց կարիքնե-

Office, Geneva, 2010, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40normes/documents/publication/wcms_125855.pdf, էջ 6:

²² Տե՛ս OECD (2023), Informality and Globalisation: In Search of a New Social Contract, OECD Publishing, Paris, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/04/informality-and-globalisation_d7548f2e/c945c24f-en.pdf, էջ 18:

²³ Կազմվել է ըստ Աշխատանքի համաշխարհային կազմակերպության տվյալների, <https://ilostat.ilo.org/data/snapshots/informal-employment-rate/>

²⁴ Տե՛ս Инновационные подходы к борьбе с неформальной экономикой, содействие переходу к формальной экономике и продвижение достойного труда, Международная конференция труда 113-я сессия, 2025 г, Международная организация труда, <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/ILC113-VI-%5BAP-FORMALIZATION-250131-003%5D-Web-RU.pdf>, էջ 14:

րին: Սա էլ ավելի է խորացնում ոչ ֆորմալ և ցածր վարձատրվող զբաղվածության շարունակականությունը, քանի որ ֆորմալ տնտեսության գործատուները հիմնականում փնտրում են այնպիսի հմտություններ, որոնք ոչ ֆորմալ աշխատողները չունեն: Արդյունքում՝ ոչ ֆորմալ զբաղվածության մեծ ծավալներ ունեցող տնտեսությունները բախվում են հմտությունների լուրջ անհամապատասխանությունների²⁵:

«Association of Chartered Certified Accountants (ACCA)»-ի կողմից 28 երկրների տվյալների հիման վրա կատարված հետազոտությունը կանխատեսում է, որ գլոբալ մակարդակով ստվերային տնտեսության չափը (ՀՆԱ-ում կշռով արտահայտված) 2025 թ. տարեվերջին կկազմի 21.4%: Դիտարկվող երկրներից ստվերային տնտեսության ամենացածր ցուցանիշն ունեն ԱՄՆ-ն (6.94%), Ճապոնիան (7.86%), Ավստրալիան (8.89%) և Չինաստանը (9.9%), իսկ ամենաբարձրը՝ Ադրբեջանը (58.38%), Նիգերիան (46.11%), Ուկրաինան (45.98%) և Ռուսաստանը (39.3%)²⁶:

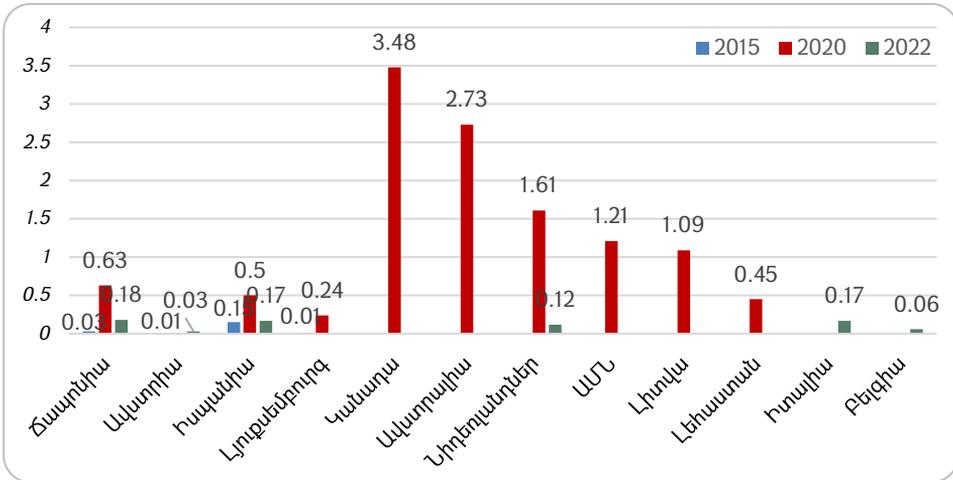
2018 թ. Լիտվայի ազատ շուկայի ինստիտուտի կողմից եվրոպական 6 երկրներում՝ Լիտվայում, Լատվիայում, Էստոնիայում, Լեհաստանում, Շվեդիայում և Չեխիայում իրականացվել է հետազոտություն՝ պարզելու հասարակության ընկալումը ստվերային տնտեսության, այդ թվում՝ ստվերային աշխատաշուկայի մասին և բացահայտելու ստվերային տնտեսության էական շարժիչ ուժերը: Դիտարկվող երկրների համար ստվերային աշխատաշուկայի վրա նշանակալի ազդեցություն ունեն արդարությունը և հարկային քաղաքականությունը, պատժի խստության ընկալումը, հայտնաբերման հավանականության ընկալումը, եկամուտը և ֆինանսական վիճակը²⁷:

Կարևոր է վերլուծել նաև զբաղվածության ակտիվ քաղաքականության ուղղությամբ իրականացվող ծախսերը: Դիտարկելով ԵՄ անդամ երկրների աշխատատեղերի պահպանման ծախսերը՝ ակնհայտ է դառնում, որ դիտարկվող ժամանակահատվածում ՀՆԱ-ում աշխատատեղերի պահպանման, խթանման ծախսերի ամենամեծ տեսակարար կշիռն արձանագրվել է 2020 թվականին. ամենաբարձր ցուցանիշն ունեցել են Կանադան և Ավստրալիան: Բնական է, որ COVID-19 համավարակի պայմաններում կառավարությունը կբարձրացներ աշխատատեղերի պահպանման, խթանման ծախսերի տեսակարար կշիռը, իսկ 2022-ին բոլոր երկրներում աշխատատեղերի պահպանման ծախսերը գրեթե բացակայում են: 2022 թ. տվյալների համաձայն՝ ՀՆԱ-ում աշխատատեղերի պահպանման, խթանման ծախսերի ամենամեծ տեսակարար կշիռն ունեն Ճապոնիան՝ 0.18%, Իտալիան և Իսպանիան՝ յուրաքանչյուրը 0.17% (զծապատկեր 1):

²⁵ St'u Breaking the Vicious Circles of Informal Employment and Low-Paying Work, OECD 2024, https://www.oecd.org/en/publications/breaking-the-vicious-circles-of-informal-employment-and-low-paying-work_f95c5a74-en.html, էջ 9-15:

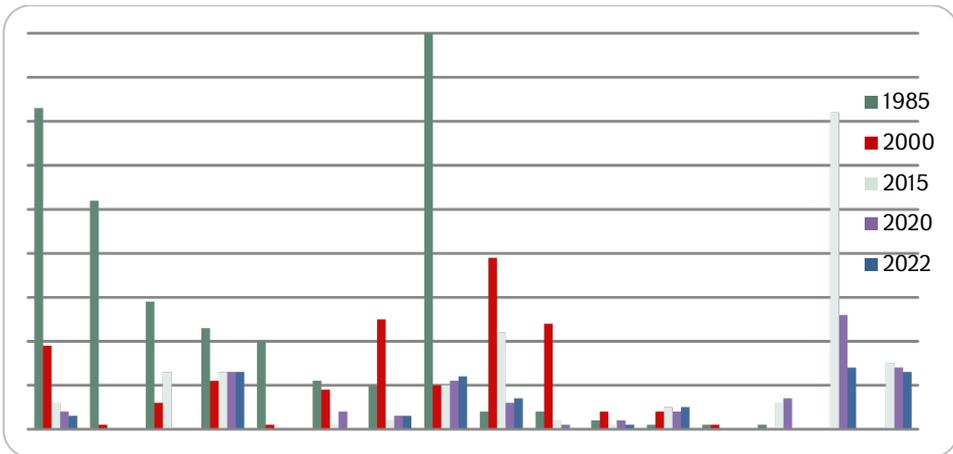
²⁶ St'u Emerging from the shadow economy to 2025, ACCA, https://www.accaglobal.com/content/dam/ACCA_Global/Technical/Future/pi-shadow-economy-report.pdf, էջ 11:

²⁷ St'u Žukauskas V., Reducing Shadow Economies From Drivers To Policies, Vilnius 2019, <https://en.llri.lt/wp-content/uploads/2019/09/Seseline-ekonomika-EN-internetui.pdf>, էջ 5-15:



Գծապատկեր 1. Արդասահմանյան մի շարք երկրներում աշխատատեղերի պահպանման, խթանման ծախսերը ՀՆԱ-ում(%), 2015-2022 թթ.²⁸

2022 թ. զբաղվածության ակտիվ քաղաքականության խթանման նպատակով ՀՆԱ-ում աշխատատեղերի ստեղծման ծախսերի տեսակարար կշիռը ամենաբարձր՝ 0,35% ցուցանիշն արձանագրվել է Շվեդիայում, 0,33%՝ Դանիայում (գծապատկեր 2):



Գծապատկեր 2. Աշխատատեղերի ստեղծման ծախսերի տեսակարար կշիռը արդասահմանյան մի շարք երկրների ՀՆԱ-ում (%), 1985–2022 թթ.²⁹

ԵՄ անդամ երկրներում աշխատանքի գրկվելու դեպքում կարևորվում են բնակչության կենսամակարդակի պահպանման հիմնահարցերը, հետևաբար՝ երկրների կառավարությունները միջոցներ են ուղղում եկամտի պահպանմանն ու բնակչության աջակցմանը: Այսպես՝ 2022 թ. Ֆրանսիայում և Ավստրիայում աշխատանքի գրկվելու դեպքում եկամտի պահպանմանն ու աջակցմանն ուղղված ծախսերի տեսակարար կշիռը ՀՆԱ-ում կազմել է,

²⁸ Կազմել են հեղինակները՝ ըստ հետևյալ աղբյուրի տվյալների: <https://www.oecd.org/en/data/indicators/public-spending-on-labour-markets.html>

²⁹ Կազմել են հեղինակները՝ ըստ նույն աղբյուրի տվյալների:

համապատասխանաբար՝ 1.7 և 1.01: Ամենացածր ցուցանիշն արձանագրվել է ԱՄՆ-ում՝ 0.11%: COVID-19 համավարակի տարում՝ 2020 թ-ին, այս ցուցանիշներն առանձին երկրներում եղել են շուրջ երեք անգամ ավելի, օրինակ՝ Ֆրանսիայում, Ավստրիայում, Իսպանիայում և Հունաստանում (աղյուսակ 3):

Աղյուսակ 3

Արտասահմանյան մի շարք երկրներում աշխատանքից զրկվելու դեպքում եկամտի պահպանմանն ու աջակցմանն ուղղված ծախսերի տեսակարար կշիռը ՀՆԱ-ում (%), 1985–2022 թթ.³⁰

	1985	1995	2005	2015	2020	2022
Շվեդիա	0,68	1,98	1,21	0,55	1,28	0,26
Դանիա		3,42	1,63	1,08	2,06	0,59
Գերմանիա	1,24	1,98	1,88	0,86	1,3	0,78
Ֆրանսիա	1,07	1,25	1,95	2,05	3,36	1,7
Ավստրիա	0,9	1,44	1,19	1,35	2,99	1,06
Բելգիա	1,82	1,7	1,48	1,18	1,87	0,89
Ֆինլանդիա	0,84	3,35	1,4	1,92	1,75	1,11
Իսպանիա	2,77	2,33	1,39	1,96	3,36	1,56
Ավստրալիա	1,2	1,23	0,55	0,68	1,43	0,55
Էստոնիա			0,12	0,42	1,81	0,56
Նիդեռլանդներ	3,08	2,67	1,72	1,76	1,69	0,86
Կանադա	1,8	1,24	0,6	0,62	1,11	0,44
ՏՀԶԿ			0,68	0,68	1,48	0,53
Շվեյցարիա	0,24	1,03	0,82	0,63	2,22	0,56
Զեխիա		0,11	0,22	0,18	1,01	0,22
Նորվեգիա	0,47	1,06	0,5	0,46	1,28	0,29
Պորտուգալիա	0,39	0,75	1,12	0,98	1,23	0,56
Լյուքսեմբուրգ	0,23	0,29	0,46	0,51	2	0,4
Ճապոնիա	0,33	0,37	0,22	0,17	0,24	0,18
Լեհաստան		1,64	0,3	0,15	0,92	0,06
Նոր Զելանդիա	0,58	1,09	0,44	0,37	0,66	0,52
Լիտվա			0,1	0,23	1,51	0,44
Հունգարիա		0,68	0,37	0,24	0,36	0,2
Լատվիա			0,31	0,42	0,52	0,38
Սլովակիա		0,27	0,4	0,2	1,18	0,5
ԱՄՆ	0,53	0,32	0,22	0,18	0,93	0,11
Չիլի			0,09	0,36	1,13	0,33
Իռլանդիա	3,28	2,39	0,73	1,16	0,55	
Հունաստան	0,3	0,36	0,4	0,44	3,18	
Իտալիա		0,64	0,65	1,27	2,73	

Յուրաքանչյուր երկիր առանձնահատուկ է զբաղվածության իր քաղաքականությամբ, ծրագրերով, դրանց իրականացման գործիքակազմով, օրենսդրական կարգավորումներով: Հետևաբար՝ մի երկրի համար գործող արդյունավետ զբաղվածության մոդելը չի կարող նույն արդյունքն ապահովել մեկ այլ երկրում, եթե ճիշտ չեն ընտրված ամենամյա զբաղվածության ծրագրով սահմանված թիրախները:

³⁰ Կազմել են հեղինակները՝ ըստ նույն աղբյուրի տվյալների:

Զբաղվածության քաղաքականությունը ՀՀ-ում

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կողմից ընդունված կոնվենցիաների մի ամբողջ շարք վերաբերում է աշխատանքի բնագավառին և զբաղվածության քաղաքականությանը: Առ այսօր ԱՄԿ 192 կոնվենցիաներից ՀՀ-ն վավերացրել է 29-ը (հիմնական 10 կոնվենցիաներից վավերացրել է 8-ը, կառավարման վերաբերյալ առաջնահերթություն համարվող 4 կոնվենցիաներից՝ 3-ը, 178 տեխնիկական կոնվենցիաներից՝ 18-ը)³¹: Մենք առանձնացրել ենք աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառի վերաբերյալ վավերացված կոնվենցիաներից հետևյալները.

➤ **«Զբաղվածության բնագավառում քաղաքականության մասին» կոնվենցիա:** Սույն կոնվենցիան ընդունվել է ԱՄԿ գլխավոր խորհրդաժողովի կողմից 1964 թվականին: ՀՀ-ն այն վավերացրել է 1995-ին: Տնտեսական աճն ու զարգացումը խթանելու, կենսամակարդակը բարձրացնելու, աշխատուժի նկատմամբ պահանջները բավարարելու և գործազրկությունն ու ոչ լրիվ զբաղվածությունը վերացնելու նպատակով մասնակից երկրները որպես գլխավոր նպատակ հռչակել և հանձն են առել իրականացնել լիարժեք, արդյունավետ և ազատորեն ընտրված զբաղվածության աջակցմանն ուղղված ակտիվ քաղաքականություն³²

➤ **«Համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրման մասին» կոնվենցիա:** Ընդունվել է 1951 թ., ՀՀ-ն այն վավերացրել է 1995-ին³³: Սույն կոնվենցիայի վավերացմամբ պետությունը պարտավորվել է վարձատրության դրույքաչափերի սահմանման գործող մեթոդներին համապատասխանող միջոցների օգնությամբ խրախուսել և ապահովել համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրման սկզբունքի կիրառումը:

➤ **«Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին» կոնվենցիա** (ընդունվել է 1951 թ., ՀՀ-ում գործում է 1995-ից)³⁴: Պետությունը պարտավորվել է ազգային պայմաններին ու փորձին համապատասխանող մեթոդներով սահմանել և վարել աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում հնարավորության ու վերաբերմունքի հավասարության խրախուսմանն ուղղված ազգային քաղաքականություն՝ այդ բնագավառում ցանկացած խտրականություն վերացնելու նպատակով:

➤ **«Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի մասին» կոնվենցիա** (ընդունվել է 1930 թ., ՀՀ-ում գործում է 2005-ից)³⁵: Սույն կոնվենցիան ընդունելով՝ ՀՀ-ն հանձնառել է ամենասեղմ ժամկետում վերացնել հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի կիրառումն իր բոլոր ձևերով:

³¹ Տե՛ս ILO, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102540

³² Տե՛ս «Զբաղվածության բնագավառում քաղաքականության մասին» կոնվենցիա, <https://www.arlis.am/hy/acts/81180>

³³ Տե՛ս «Համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրման մասին» կոնվենցիա, <https://www.arlis.am/hy/acts/81163>

³⁴ Տե՛ս «Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին» կոնվենցիա, <https://www.arlis.am/hy/acts/81179>

³⁵ Տե՛ս «Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի մասին» կոնվենցիա, <https://www.arlis.am/hy/acts/24578>

➤ **«Նվազագույն տարիքի մասին» կոնվենցիա** (ընդունվել է 1973 թ., ՀՀ-ում գործում է 2005-ից)³⁶: Հայաստանի Հանրապետությունը, սույն կոնվենցիայի 2-րդ հոդվածի 1-ին կետին համապատասխան, հայտարարում է, որ իր տարածքում զբաղվածության կամ աշխատանքի ընդունվելու և իր տարածքում գրանցված փոխադրամիջոցների ոլորտում աշխատանքի ընդունվելու նվազագույն տարիքը 16-ն է:

➤ **«Նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մասին» կոնվենցիա** (ընդունվել է 1928 թ., ՀՀ-ում գործում է 2006-ից)³⁷: Նվազագույն աշխատավարձն ունի օրենքի ուժ և նվազեցման ենթակա չէ. այս դրույթի չկիրառումը պատասխանատու անձի կամ անձանց նկատմամբ առաջացնում է քրեական կամ այլ պատասխանատվություն:

➤ **«Երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերի մասին» կոնվենցիա** (ընդունվել է 1928 թ., ՀՀ-ում գործում է 2006-ից)³⁸: Սույն կոնվենցիայի ընդունման պահից պետությունը անհապաղ և արդյունավետ միջոցներ է ձեռնարկում, որոնք շուտափույթ կերպով կապահովեն երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերի արգելումը և վերացումը:

➤ **«Զբաղվածության համար միգրացիայի մասին» կոնվենցիա՝ վերանայված** (ընդունվել է 1949 թ., ՀՀ-ում գործում է 2007-ից)³⁹: Սույն կոնվենցիայի վավերացմամբ ՀՀ-ն պարտավորվում է տեղեկատվություն տրամադրել արտագաղթի և ներգաղթի բնագավառում իր երկրի քաղաքականության, օրենքների և կանոնակարգերի, միգրանտ աշխատողների աշխատանքային պայմանների և կենսապայմանների հատուկ դրույթների վերաբերյալ, ինչպես նաև աջակցել միգրանտ աշխատողներին և, մասնավորապես, նրանց ճշգրիտ տեղեկատվություն տրամադրելու համար ստեղծել համապատասխան և անվճար ծառայություն:

Հատկանշական է նաև ՄԱԿ-ի կողմից 1978 թ. ընդունված **«Աշխատանքի հարցերի կարգավորման դերի, գործառույթների կազմակերպման մասին»** կոնվենցիան, որը ՀՀ-ն կիրառել է 2006 թվականից⁴⁰: Կոնվենցիան սահմանում է աշխատանքի հարցերի կարգավորման համակարգի կազմակերպման, գործառույթների և դերի միասնական սկզբունքները: Այն ուղղված է պետական և մասնավոր կառույցների, սոցիալական գործընկերների (գործատուներ, աշխատողներ) միջև համագործակցության ամրապնդմանը՝ աշխատանքի ոլորտում քաղաքականության արդյունավետ իրականացման համար:

ՀՀ Կառավարությունն աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառին վերաբերող ռազմավարական փաստաթղթերի մշակման ժամանակ կարևորում է նաև ՄԱԿ-ի կայուն զարգացման 8-րդ նպատակը⁴¹, այն է՝ արժանապա-

³⁶ Տե՛ս «Նվազագույն տարիքի մասին» կոնվենցիա, <https://www.arlis.am/hy/acts/4309>

³⁷ Տե՛ս «Նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մասին» կոնվենցիա, <https://www.arlis.am/hy/acts/24642>

³⁸ Տե՛ս «Երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերի մասին» կոնվենցիա, <https://www.arlis.am/hy/acts/29926>

³⁹ Տե՛ս «Զբաղվածության համար միգրացիայի մասին» կոնվենցիա՝ վերանայված, <https://www.arlis.am/en/acts/48030>

⁴⁰ Տե՛ս «Աշխատանքի հարցերի կարգավորման դերի, գործառույթների կազմակերպման մասին» կոնվենցիա, <https://www.arlis.am/hy/acts/29955>

⁴¹ Տե՛ս ՄԱԿ-ի կայքէջ, Հայաստան, <https://armenia.un.org/hy/sdgs/8>

տիվ աշխատանք և տնտեսական աճ, որի թիրախներից 8.3-ը սահմանված է որպես զարգացմանը միտված քաղաքականությունների խթանում, որն օժանդակում է արտադրողական աշխատանքին, ստեղծում է արժանապատիվ աշխատատեղեր, ձեռներեցություն, խրախուսում է ստեղծագործական և նորարարական մոտեցումը, միկրո, փոքր և միջին ձեռնարկությունների ֆորմավացումը, այդ թվում՝ ֆինանսական ծառայությունների հասանելիությունը:

Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատաշուկայի ձևավորման, բնակչության զբաղվածության հիմնահարցերի օրենսդրական կարգավորումները սկսվում են 1991 թ. «Բնակչության զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքով (գործել է 1992 թ. մինչև 1997 թ.)⁴², որով սկիզբ է դրվել աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի պետական կարգավորման գործընթացներին:

Սույն օրենքով կարգավորվում էին Հայաստանի Հանրապետության բնակչության զբաղվածության ապահովման իրավական, տնտեսական և կազմակերպական դրույթները, սահմանվում էին քաղաքացիների աշխատանքի իրավունքի իրականացման, ինչպես նաև գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության բնագավառում պետության կողմից տրվող երաշխիքները: Սույն օրենքի 4-րդ գլխով սահմանվում էին սոցիալական երաշխիքներ զբաղվածության բնագավառում, ընդ որում, նյութական երաշխիքներից էին կրթաթոշակի վճարումը մասնագիտական պատրաստման, որակավորման բարձրացման և վերամասնագիտացման ընթացքում՝ հաշվառելով ուսուցման ողջ ժամանակամիջոցը ընդհանուր աշխատանքային ստաժում, գործազրկության նպաստների վճարումը, ինչպես նաև նյութական օժանդակությունը գործազուրկի խնամքի տակ գտնվող ընտանիքի անդամներին՝ անկախ նրան գործազրկության նպաստ վճարելու հանգամանքից:

Գործազրկության նպաստի չափերը կարող էին տատանվել նախկին աշխատատեղում ստացած միջին ամսական աշխատավարձի 50–75%-ի, իսկ նվազագույնը՝ օրենսդրությամբ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափով: Այսպիսով՝ պետությունն իրականացնում էր աշխատաշուկայի կարգավորման պասիվ քաղաքականություն:

ՀՀ-ում 1996 թ. դեկտեմբերի 3-ին ընդունվեց «Բնակչության զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքը, որը գործեց մինչև 2006 թ. հունվարի 1-ը⁴³: Սույն օրենքը սահմանում էր Հայաստանի Հանրապետության բնակչության զբաղվածության կարգավորման իրավական հիմունքները, ինչպես նաև աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքի իրականացման, իսկ գործազրկության դեպքում՝ պետության կողմից տրվող սոցիալական պաշտպանության երաշխիքները: Նոր օրենքով զբաղված համարվող անձինք դասակարգվեցին 5 խմբում՝ նախորդ 6-ի փոխարեն, բարձրացվեց աշխատանք փնտրողների տարիքային շեմը՝ 14-ից դառնալով 16, գործազուրկի սահմանման մեջ ավելացավ առնվազն մեկ տարվա աշխատանքային ստաժ ունենալու պահանջը, բացի այդ, ՀՀ Կառավարության կողմից սահմանվեց գործազրկության բազային նպաստի չափը, իսկ վերամասնագիտացման ու որակավորման բարձրացման

⁴² Տե՛ս «Բնակչության զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենք, ընդ. ՀՀ Գերագույն խորհրդի կողմից 1991 թ. դեկտեմբերի 3-ին, <https://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=69>

⁴³ Տե՛ս «Բնակչության զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենք, ընդ. ՀՀ Աժ-ի կողմից 1996 թ. դեկտեմբերի 3-ին, <https://www.irtek.am/views/act.aspx?tid=2270&sc=p4#p4>

դասընթացներում սովորելու ընթացքում կրթաթոշակի չափը որոշվեց գործազրկության բազային նպաստի 120 տոկոսի չափով:

«ՀՀ աշխատաշուկայի զարգացման հաջորդ փուլ կարելի է համարել «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքը, որն ուժի մեջ է մտել 2006 թ. հունվարի 1-ից և գործել է մինչև 2013 թ. տարեվերջ: Սույն օրենքը կարգավորում էր Հայաստանի Հանրապետության բնակչության զբաղվածության իրավական հիմքերը, բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության ոլորտում պետական քաղաքականության սկզբունքները, աշխատանքի և զբաղվածության ազատ ընտրության և գործազուրկների սոցիալական պաշտպանության պետական երաշխիքները⁴⁴: Զբաղվածության պետական քաղաքականության նպատակը բնակչության լրիվ և արդյունավետ զբաղվածության ապահովման համար պայմանների ստեղծումն էր: Ճիշտ է, նախորդ օրենքում առանձին հոդվածով ներկայացված չէին զբաղվածության քաղաքականության սկզբունքները, սակայն սույն օրենքի 11-րդ հոդվածով առանձնացված 7 սկզբունքներից 5-ի մասին, բովանդակային առումով, կարելի էր հանդիպել նախորդ օրենքի առանձին հոդվածներում: Որպես զբաղվածության պետական քաղաքականության «նոր» սկզբունքներ, որոնց վերաբերյալ նախորդ օրենքում ընդհանրապես անդրադարձ չէր կատարվել, սոցիալական գործընկերության և պետության ստանձնած պարտավորության հետ կարելի էր առանձնացնել անձանց զբաղվածության իրավունքի իրացման համար պայմաններ ստեղծելու մասին սկզբունքները: Սույն օրենքով ընդլայնվել է նաև զբաղվածության պետական ծառայության իրավունքների և պարտավորությունների շրջանակը: Զբաղվածության ոլորտի նպատակային կառավարման, բնակչության զբաղվածության կարգավորման ամենամյա պետական ծրագրերի հասցեականության ապահովման, աշխատաշուկայի վերլուծության և կանխատեսման արդյունավետ իրականացման նպատակով զբաղվածության պետական ծառայության վրա դրվել էր տեղեկատվական բազա ստեղծելու գործառույթը:

«Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքն ընդունվել է 2013 թ. դեկտեմբերի 11-ին և գործում է առ այսօր՝ շուրջ 10 անգամ ենթարկվելով փոփոխությունների և լրացումների: Համաձայն սույն օրենքի՝ պետությունն իրականացնում է աշխատաշուկայի կարգավորման և բնակչության զբաղվածության աջակցության քաղաքականություն⁴⁵: Ակնառու են զբաղվածության պետական քաղաքականության սկզբունքների մեջ իրականացված փոփոխությունները, մասնավորապես՝ սոցիալական ներառումն ու համերաշխությունը, կայուն զբաղվածության միջոցով անձի հասարակական դերի բարձրացումը, աշխատաշուկայի պետական կարգավորման շրջանակներում տեղեկատվական համաչափությունը և թափանցիկությունը, արժանապատիվ աշխատանքի միջազգայնորեն ընդունված չափանիշների հետևողական ապահովումը, զբաղվածության ծառայություններ մատուցող պետական և աշխատանքի տեղավոր-

⁴⁴ Տե՛ս «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենք, ընդ. 2005 թ. հոկտեմբերի 24-ին, <http://parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2420>

⁴⁵ Տե՛ս «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքը, <https://www.arlis.am/hy/acts/199715>

ման ոչ պետական կազմակերպությունների միջև մրցակցային, փոխշահավետ և կայուն համագործակցությունը⁴⁶: Կազմակերպությունների համար, անկախ սեփականության ձևից, սահմանվում է աշխատատեղերի պարտադիր ապահովման նորմատիվ (քվոտա)՝ հաշմանդամություն ունեցող և տարիքային կենսաթոշակի իրավունք տվող՝ տարիքը չլրացած անձի աշխատանքի տեղավորման համար: «Զբաղվածության մասին» օրենքի ընդունմամբ, ըստ էության, անցում կատարվեց զբաղվածության նոր մոդելի:

Հայաստանում ոչ ֆորմալ զբաղվածության բարձր մակարդակի կրճատմանն է ուղղված «Զբաղվածության մասին» օրենքի 16-րդ հոդվածը, այն է՝ զբաղվածության կարգավորման պետական ծրագրերին ուղղված և ոչ նպատակային օգտագործված ֆինանսական միջոցների վերադարձելիության դրույթը⁴⁷: Զբաղվածության պետական ծրագրերի շրջանակներում անձի ստացած, ինչպես նաև ծրագրի իրականացման համար ծախսված ֆինանսական միջոցները վերադարձնում է անձը, եթե նա ծրագրում ընդգրկվելու պահին կամ ընթացքում եղել է զբաղված կամ ներկայացրել է ոչ հավաստի տվյալներ կամ լիազոր մարմնին չի տեղեկացրել նախկինում ներկայացված տվյալներում կատարված փոփոխությունների մասին կամ խախտել է համապատասխան պայմանագրային պարտավորությունները: Զբաղվածության պետական ծրագրերի շրջանակներում անձի ստացած, ինչպես նաև ծրագրի իրականացման համար ծախսված ֆինանսական միջոցները վերադարձնում է(են) սխալը թույլ տված պաշտոնատար անձը (անձինք)⁴⁸:

Զբաղվածության մասին օրենքի ընդունումից հետո ՀՀ Կառավարությունը 2014 թ. ընդունեց նաև «Զբաղվածության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի կիրարկումն ապահովող մի շարք իրավական ակտեր հաստատելու մասին որոշումը⁴⁹, որով հաստատեց 20 կարգ:

ՀՀ-ում զբաղվածության ոլորտի համակարգված ու նպատակային բարեփոխումների արդյունավետ իրականացման նպատակով 2012 թ. մշակվեց զբաղվածության ռազմավարություն՝ 2013–2018 թվականների համար: Զբաղվածության ռազմավարության մեջ ներկայացված են զբաղվածության խթանման հնարավորությունները, տրված են դրանց համակարգման սկզբունքները, իրականացման մեխանիզմները, ռազմավարական բարեփոխումների ապահովման ֆինանսական գնահատականը⁵⁰: Սույն ռազմավարության մեջ նշվում է, որ առանցքային խնդիրներ են մնում աշխատաշուկայի պետական կարգավորում իրականացնող մարմինների ինստիտուցիոնալ կարողությունները, փոխլրացնող և արդյունավետ համագործակցության բացակայությունը, մատուցվող ծառայությունների արդյունավետությունն ու հասանելիությունը: Ռազմավարությամբ սահմանված հիմնական ուղղությունների մեջ ներառված էին տնտեսություն – աշխատաշուկա համապատասխանության ապահովումը,

⁴⁶ Տե՛ս նույն օրենքը, հոդված 8, <https://www.arlis.am/hy/acts/199715>

⁴⁷ Տե՛ս ՀՀ Կառավարության 2015 թ. հոկտեմբերի 1-ի նիստի N 44 արձանագրային որոշման հավելված 1-ը:

⁴⁸ Տե՛ս «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքը, հոդված 16, կետ 5:

⁴⁹ Տե՛ս ՀՀ Կառավարության 2014 թ. ապրիլի 17-ի N 534 -Ն որոշումը, <https://www.arlis.am/hy/acts/132303>

⁵⁰ Տե՛ս ՀՀ Կառավարության 2012 թ. նոյեմբերի 8-ի նիստի N 45 արձանագրային որոշումը, Հավելված N 1, https://www.e-gov.am/u_files/file/decrees/arc_voroshum/2012/11/MAR45-9.pdf

աշխատաշուկա - կրթական համակարգ կապի ապահովումը, ժողովրդագրական և տարածքային հավասարակշռված զարգացման խթանումը, աշխատաշուկայի պետական կարգավորումը, աշխատաշուկայի պետական կարգավորման ամենամյա ծրագրի պլանավորման, իրականացման, մշտադիտարկման և գնահատման գործընթացների նպատակային կառավարումը և այլն:

Նախանշված ռազմավարական բարեփոխումների նպատակի իրացումը պետք է հանգեցնե՛ր հետևյալ հիմնական արդյունքների ձեռքբերմանը՝ ինքնազբաղվածության խրախուսման պայմանների ու հնարավորությունների բարելավում, տնտեսություն – աշխատաշուկա – կրթական համակարգ մշտական և համակարգված փոխկապվածության հիմքերի ստեղծում և զարգացում, մասնագիտական կողմնորոշման գործուն համակարգի ներդրում, աշխատաշուկայի տարածքային զարգացման անհամամասնությունների մեղմում, ժողովրդագրական և աշխատանքային միգրացիայի դրական միտումների պահպանում և հետևողական բարելավում, բնակչության կենսամակարդակի բարձրացում, զբաղվածության պետական ծրագրերի և ծառայությունների արդյունքում կայուն զբաղվածության ցուցանիշների հետևողական աճ և այլն⁵¹:

Վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ զբաղվածության ռազմավարության իրականացման համար նախատեսված բարեփոխումների առանցքային թիրախային ցուցանիշները չեն ապահովվել: Այսպես՝ գործազրկության մակարդակի տարեկան 0.35 տոկոսային կետով նվազման փոխարեն ՀՀ-ում նախանշված ժամանակահատվածում տեղի է ունեցել դրա աճ: 2013 թ. գործազրկության մակարդակը կազմել է 16.2%, 2014-ին՝ 17.6%, 2015-ին՝ 18.5%, իսկ 2017-ին՝ 17.8%. 2013 թ. ցուցանիշից բարձր 1.6 տոկոսային կետով⁵²: 2018 թ. ՀՀ-ում գործազրկության մակարդակը գնահատվել է 19% (դա, սակայն, համադրելի չէ 2013 թվականի ցուցանիշի հետ՝ մեթոդաբանության փոփոխություններով պայմանավորված):

ՀՀ 2014–2025 թթ. հեռանկարային զարգացման ծրագրում նախանշված գերակայություններ են աշխատանքային ռեսուրսների արդյունավետ օգտագործումը և զբաղվածության մակարդակի բարձրացումը՝ ի հաշիվ նաև նախկինում աշխատաշուկայից դուրս մնացած աշխատուժի: Սույն ծրագրում նշվում է, որ զբաղվածության ֆորմալացման մակարդակի հետագա աճը պայմանավորված է լինելու ինչպես հարկային վարչարարության կատարելագործման, այնպես էլ կենսաթոշակային կուտակային համակարգի անցման, աշխատանքային օրենսգրքում գործատուների և աշխատողների փոխհարաբերությունները կարգավորող նորմերի բարեփոխումների հետ⁵³:

2019 թ. ընդունվել են «Աշխատի՛ր, Հայաստան» ռազմավարությունը և դրա գործողությունների շրջանակն ու ֆինանսական գնահատականը հաստատելու մասին որոշումը: Ռազմավարության շրջանակներում նախանշվել էին ռազմավարական այն առաջնահերթությունները, որոնց ուղղությամբ պետությունը, ի կատարումն ՀՀ Կառավարության 2019 թ. ծրագրի, մինչև 2023 թ.

⁵¹ Տե՛ս նույն տեղը, էջ 31-37:

⁵² Տե՛ս ՀՀ ՎԿ «Աշխատանքի շուկան Հայաստանում» տարեգրքի համապատասխան տարիների տվյալները, <https://www.armstat.am/am/?nid=82&year=2018>

⁵³ Տե՛ս ՀՀ 2014–2025 թթ. հեռանկարային զարգացման ծրագիրը, <https://www.gov.am/files/docs/1322.pdf>, էջ 78:

իրականացրել է իր քաղաքականությունը⁵⁴: Ռազմավարությամբ առաջադրված նպատակներ են եղել մարդկային կապիտալի զարգացումը, զբաղվածության խթանումը և ինստիտուցիոնալ բարեփոխումները:

ՀՀ Կառավարության 2021–2026 թթ. ծրագրով ներկայացված է, որ բարձրացվելու են զբաղվածության կարգավորման պետական ծրագրերի հասցեականությունն ու արդյունավետությունը, ըստ անհրաժեշտության ներդրվելու են նոր ծրագրեր՝ նպատակաուղղված աշխատաշուկայում երիտասարդների, հաշմանդամություն ունեցող անձանց, կանանց մրցունակության բարձրացմանը, «կրթություն–աշխատաշուկա» փոխառնչությունների խթանմանը: Երեխա ունեցող ծնողների համար շարունակվելու են բարելավվել աշխատանքը և երեխայի խնամքը համատեղելուն աջակցող միջոցառումները⁵⁵:

2024 թ. ներդրվել է իր բնույթով նախորդ փաստաթղթերից տարբերվող Հայաստանի զբաղվածության 2025–2031 թվականների ռազմավարական ծրագիրը: Վերջինս միտված է խթանելու զբաղվածությունը բարձր արտադրողականություն ունեցող ոլորտներում՝ մարդկային կապիտալի շարունակական զարգացմամբ և ձեռներեցության խթանմամբ⁵⁶: Ռազմավարական ծրագրով ուղենշային են համարվում զբաղվածության և արտադրողականության զուգահեռ աճի ապահովումը, առաջխաղացման համար կիրառվող պետական քաղաքականության և կատարված ծախսերի արդյունավետության բարձրացումը, սոցիալական քաղաքականության հասցեականությունը, բնակչության աղքատության մակարդակի նվազումը և կյանքի որակի բարձրացումը, ինչպես նաև հանրության շրջանում աշխատանքի հանդեպ ունեցած ընկալման և դրա արդյունքում նաև վարքագծային փոփոխության ապահովումը⁵⁷: Հայաստանի զբաղվածության 2025–2031 թվականների ռազմավարական ծրագրի նպատակների, շահառուների և ակնկալվող արդյունքների մասին տեղեկատվությունը ներկայացված է հավելված 1-ում: Սույն քաղաքականություն մշակողները սահմանել են բարձր վարձատրություն՝ խթանելու մարզերի բնակիչներին արդյունաբերական գոտիներում աշխատելու նպատակով, նախատեսել են աշխատանքային տարիքի չսովորող, չաշխատող քաղաքացիների ոչ ֆորմալ մասնագիտական կրթություն ստանալու խրախուսումը՝ զբաղվածության վաուչերների ներդրման համակարգի միջոցով: Թիրախային խումբ են նաև միջին տարիքի (30–40) չաշխատող կանայք, որոնց համար ևս սահմանվել են բազմաթիվ խթանիչ միջոցառումներ: Այսպիսով՝ Հայաստանի զբաղվածության 2025–2031 թվականների ռազմավարական ծրագիրն իր բովանդակությամբ էականորեն տարբերվում է նախորդ ծրագրերից, ներառում է զբաղվածության խթանման ուղղությամբ հաջողություն արձանագրած երկրների փորձից նորովի մոտեցումներ, դրանց իրականացման բազմաբնույթ գործիքակազմ:

Զբաղվածության օրենսդրության և ռազմավարական ծրագրերում նշված սկզբունքները, քաղաքականություններն ու թիրախները պետք է առարկայա-

⁵⁴ Տե՛ս ՀՀ Կառավարության 2019 թ. դեկտեմբերի 5-ի թիվ 1753 - Լ որոշումը, <https://www.arlis.am/hy/acts/137157>, էջ 6:

⁵⁵ Տե՛ս ՀՀ Կառավարության 2021 թվականի օգոստոսի 18-ի որոշման հավելվածը, ՀՀ Կառավարության 2021–2026 թթ. ծրագիր, <https://www.gov.am/files/docs/4586.pdf>, էջ 69:

⁵⁶ Տե՛ս ՀՀ Կառավարության 2024 թվականի դեկտեմբերի 27-ի N 2083 – Լ որոշման հավելվածը, https://www.e-gov.am/u_files/file/decrees/kar/GVAB-CCC9-B9BB-9A7C/2083.1.pdf, էջ 6:

⁵⁷ Տե՛ս նույն տեղը, էջ 29-30:

նան որոշակի ծրագրերով և տեղ գտնեն պետական բյուջեում: Հետևաբար՝ կարևոր է ուսումնասիրել ՀՀ զբաղվածության պետական ծրագրերով իրականացված միջոցառումները: Զբաղվածության բնագավառի հիմնախնդիրների կարգավորման նպատակով ՀՀ Կառավարության կողմից իրականացվում են գործազուրկի կարգավիճակ ունեցող բնակչության բոլոր խմբերն ընդգրկող ծրագրեր՝ միտված ինչպես կայուն, այնպես էլ ժամանակավոր զբաղվածության ապահովմանը: Մեր դիտարկած՝ 2019–2024 թվականների զբաղվածության պետական ծրագրերը ներկայացված են աղյուսակ 4-ում:

Աղյուսակ 4

Զբաղվածության խթանման նպատակով կատարված ծախսերում առավել մեծ տեսակարար կշիռ ունեցող զբաղվածության ծրագրերին հատկացված ֆինանսական միջոցները (մլն դրամ) և շահառուների թիվը, 2019–2024 թթ.⁵⁸

Ծրագրի անվանումը	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Սեզոնային զբաղվածության խթանման միջոցով գյուղացիական տնտեսությանն աջակցության տրամադրում	192,8422	459,57	174,9777	178,48882	580,4015	236,3147
Ադրբեջանի կողմից 2016 և 2020 թվականներին սանձազերծված ռազմական գործողություններին մասնակցած գործազուրկ անձանց մասնագիտական ուսուցման կազմակերպման և զբաղվածության ապահովում	0	0	177,18592	59,37333	120,1525	180,8358
Զբաղվածության խթանման միջոցառում	0	0	0	0	78,25	388,02
Գործազուրկների զբաղվածության ապահովում	0	0	0	12,59467	45,21458	43,2
2023 թ. Լեռնային Ղարաբաղից բռնի տեղահանված անձանց համար կարճաժամկետ ուսուցման դասընթացի կազմակերպման և աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու համար աջակցության տրամադրում	0	0	0	0	480,554	895,293
Գործազուրկների, աշխատանքից ազատման դիակ ունեցող, ինչպես նաև ազատազրկման ձևով պատիժը կրելու ավարտին վեց ամիս մնացած աշխատանք փնտրող անձանց մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում	30,6625	44,285	40,52073	չի կատարվել	չի կատարվել	60,4561
Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց փոքր ձեռնարկատիրական գործունեության աջակցության տրամադրում ծրագրի ուսուցման կազմակերպման և խորհրդատվական ծառայություններ	630,913	5,9383	1,65196	13,26495	16,254	17,5485

⁵⁸ Կազմված և հաշվարկված է ըստ համապատասխան տարիների պետական բյուջեների կատարման հաշվետվությունների:

Վարձատրվող հասարակական աշխատանքների իրականացման ապահովում	0,0515	0	չի կատարվել	չի կատարվել	չի կատարվել	0
Հաշմանդամություն ունեցող անձանց ծառայությունների մատուցում զբաղվածության աջակցման կենտրոնում	0,75	0	13,59245	0	0	0
Աշխատանքի տոնավաճառի կազմակերպում	6,9	0	չի կատարվել	0	0	0
Ընդամենը միջոցառումների ծախսեր	434000	548300	618900	616600	705600	852518,3
Ընդամենը զբաղվածության խթանման ծախսեր	1723,11054	1941,8	1701,98083	874,69973	892,12641	1827,656
Կշիռն ընդամենի մեջ	0,4	0,4	0,3	0,1	0,1	0,2
Շահառուների թիվ, մարդ	9000	8000	8000	4000	7000	8000

Աղյուսակ 4-ի տվյալները փաստում են, որ դիտարկվող ժամանակահատվածում զբաղվածության խթանման ծախսերն ունեցել են շատ ցածր տեսակարար կշիռ՝ կազմելով ընդամենը ծախսերի 0.4 տոկոսը, իսկ վերջին տարիներին անգամ կրկնակի կրճատվել են՝ կազմելով 0.2 տոկոսը: Տվյալները փաստում են, որ իրականացված ծրագրերը չեն տվել սպասված արդյունքը՝ շահառուների ցուցանիշը միջինում 7000–8000 մարդ է, բացի այդ, ծրագրերը ոչ բոլոր տարիներին են իրականացվել, այնինչ, եթե հաշվի առնենք, որ 2019 թ. պաշտոնապես գրանցված գործազուրկների թիվը 63.400 է, իսկ 2023 թ.՝ 46100⁵⁹, ապա, փաստորեն, յուրաքանչյուր տարի զբաղվածության շուրջ երկու տասնյակի հասնող ծրագրերում ընդգրկվում է գրանցված գործազուրկների միջինում միայն 15%-ը: Զբաղվածության պետական ծրագրի շրջանակներում նախատեսված, սակայն չիրականացված կամ թերի իրականացված միջոցառումներից են գործազուրկների, աշխատանքից ազատման ռիսկ ունեցող, ինչպես նաև ազատագրվման ձևով պատիժը կրելու ավարտին մինչև վեց ամիս մնացած աշխատանք փնտրող անձանց մասնագիտական ուսուցման կազմակերպման 2019 թ. ծրագիրը, որով նախատեսվել էր ընդգրկել 700 շահառու, սակայն փաստացի ընդգրկվել է 369 անձ, և ծրագրի փաստացի կատարողականը կազմել է 41.3%: Հարկ ենք համարում նշել, որ սույն ծրագրի 98.6%-ն իրականացվել է 2020–2021 թթ., դադարել է 2022–2024 թթ.:

«Հառավարության 20.06.2019 թ. N 803-Ն որոշմամբ փոփոխություններ են կատարվել ՀՀ Կառավարության 17.04.2014 թ. N 534-Ն որոշման մեջ: Փոփոխությունները նպատակ են ունեցել բարձրացնելու «Սեզոնային զբաղվածության խթանման միջոցով գյուղացիական տնտեսությանն աջակցության տրամադրում» ծրագրի արդյունավետությունը՝ սահմանափակ ռեսուրսներով ավելի մեծ քանակությամբ շահառուների զբաղվածության ապահովման համար, ինչպես նաև պարզեցնելու ծրագրի իրականացման ընթացակարգը: Զբաղվածության ոլորտի քաղաքականության հիմնական ուղղությունների մասով կարևորվել է աշխատաշուկայում անմրցունակ խմբերի՝ երիտասարդների, հաշմանդամություն ունեցող անձանց, կանանց մրցունակության բարձրացմանն ուղղված ծրագրերի իրականացման արդյունավետու-

⁵⁹ ՀՀ վիճակագրական տարեգիրք-2024, Աշխատանքի շուկա, էջ 127, <https://www.armstat.am/file/doc/99552423.pdf>

թյան բարձրացումը:

Այսպիսով՝ աշխատանքի շուկայի կարգավորումները կարևոր դեր են խաղում աշխատաշուկայի արդյունքների ձևավորման և աշխատողների կյանքի տարբեր ոլորտների վրա ազդելու գործում:

Եզրակացություն: Արտասահմանյան մի շարք երկրների զբաղվածության քաղաքականությամբ իրականացվող ծրագրերի, ստվերային զբաղվածության կրճատման ուղղությամբ կատարվող միջոցառումների վերլուծությունից ակնհայտ դարձավ, որ զարգացած երկրներում աշխատողների շահերը օրենսդրորեն պաշտպանված են: Առկա է գործատուի նկատմամբ վստահություն, պետության նկատմամբ հարկային պարտավորությունների կատարման բարձր պատասխանատվություն, զարգացած թվային տնտեսություն, սոցիալական նորմերին, օրենքներին և կարգավորումներին հետևելու և դրանց համապատասխանելու ամուր մշակույթ՝ սկսելով դեռևս կրթության հանրակրթական մակարդակից քաղաքացիների մեջ նման վարքագծի զարգացման աշխատանքներից: Բացի այդ, զարգացած երկրներում իրականացվում են զբաղվածության ակտիվ քաղաքականության բազմաբնույթ միջոցառումներ, որտեղ թիրախավորված են նույնիսկ տարեց աշխատողները՝ վերջիններիս աշխատաշուկայում երկար պահելու նպատակով: Դրա հետ մեկտեղ, կառավարությունները մեծ ծախսեր են կատարում նաև աշխատաշուկայի կարգավորման պասիվ քաղաքականության՝ գործազրկության նպաստների, աջակցության այլ ձևերի իրագործման ուղղությամբ՝ բնակչության կենսամակարդակի պահպանման նպատակով: Հակառակ պատկերն է զարգացող երկրներում. հիմնականում կիրառվում են ստվերային զբաղվածության կոշտ և հիբրիդային մոդելները: Զարգացող երկրների կառավարությունները, չունենալով բավարար ֆինանսական միջոցներ աշխատաշուկայի կարգավորման երկու քաղաքականությունների իրականացման համար, նախընտրում են միջոցներն ուղղել զբաղվածության ակտիվ ծրագրերին:

ՀՀ-ում 2019–2024 թթ. զբաղվածության ծրագրերի, շահառուների և հատկացված ֆինանսական միջոցների վերլուծության արդյունքները փաստում են, որ զբաղվածության խթանման նպատակով կատարված ծախսերն ունեցել են շատ ցածր տեսակարար կշիռ՝ ըստ տարիների գտնվելով ընդամենը ծախսերի 0.2–04 տոկոսի միջակայքում: Տվյալները փաստում են, որ իրականացված ծրագրերում ընդգրկվել է, միջին հաշվով, 7000–8000 շահառու, բացի այդ, ծրագրերը ոչ բոլոր տարիներին են իրականացվել: Յուրաքանչյուր տարի զբաղվածության շուրջ երկու տասնյակի հասնող ծրագրերում ընդգրկվում է գրանցված գործազուրկների միջինում միայն 15%-ը: Համընդհանուր խնդիր է ծրագրերի մեծ մասի ոչ երկարաժամկետ կտրվածքով շարունակական բնույթը. դրանք տեղի են ունեցել ընդհատումներով կամ նախատեսված շահառուների ցածր ընդգրկվածությամբ:

Չնայած ՀՀ-ում ընդունված բազմաթիվ օրենսդրաիրավական ակտերին և իրագործված ծրագրերին՝ արժանապատիվ աշխատանքի և կայուն զբաղվածության ապահովման, ոչ ֆորմալ զբաղվածության կրճատման, աշխատաշուկայի ծրագրերի արդյունավետության բարձրացման հիմնահարցերը շարունակում են մնալ օրակարգային: Ընդհանուր առմամբ, միջազգային փորձը

ևս փաստում է, որ ոչ ֆորմալ զբաղվածության ծավալների նվազեցման կարելի է հասնել՝ իրականացնելով միայն համապարփակ քաղաքականություն, որն ընդգրկում է տարբեր կարգավորման ոլորտներ, միավորում է խթանիչ և պատժամիջոցային մեխանիզմներ, ներառում է ավելի լայն նպատակներ՝ համապատասխան ինստիտուտների ստեղծում կամ գործողների բարելավում, տնտեսական բարեփոխումներ, ինչպես նաև սոցիալական նորմերի փոփոխության ուղղությամբ իրականացվող միջոցառումներ, որոնք կապված են ոչ ֆորմալ զբաղվածությունից ֆորմալ զբաղվածությանն անցման վարքագծի ձևավորման ու զարգացման հետ: Ակտիվ զբաղվածության ծրագրերն արդյունավետ են միայն այն դեպքում, երբ դրանք նպատակային են, մշակված են ճիշտ, հստակ թիրախային խմբի համար, և առկա է խթանիչ ֆինանսավորում:

Ընդհանրացնելով ուսումնասիրության արդյունքները՝ առաջարկում ենք ՀՀ-ում իրականացնել ակտիվ իրազեկման միջոցառումներ՝ սկսած դպրոցներից՝ ներդնելով սովերային տնտեսության բացասական հետևանքների վերաբերյալ դասընթաց, քանի որ ավելի բարձր բարոյական վարքագիծը՝ կապված հարկերի վճարման հետ, նվազեցնում է անձի՝ սովերային աշխատաշուկայում մասնակցության հավանականությունը: Երկրորդ՝ ամենակարևոր գործոնը սովերային աշխատաշուկայում եկամտի մեծությունն է. որքան բարձր է եկամուտը, այնքան քիչ հավանական է անձի ներգրավվածությունը սովերային աշխատաշուկայում: Հետևաբար՝ անհրաժեշտ է մշտապես կատարելագործել սոցիալական պաշտպանության գործիքները, գործուն միջոցառումներ ձեռնարկել աշխատողների շահերի պաշտպանության ուղղությամբ, ստեղծել ոչ ֆորմալ հատվածի ֆինանսավորման հիմնադրամ, որի հիմնական գործառույթը կլինի ոչ ֆորմալ հատվածում պարբերաբար հետազոտությունների իրականացումը, ոչ ֆորմալ զբաղվածությունից ֆորմալ զբաղվածությանն անցման նպատակով անձանց, կազմակերպություններին օժանդակության տրամադրումը, մարզերում իրազեկման ակտիվ արշավների իրականացումը: Երրորդ կարևոր գործոնը օրենսդրորեն սահմանված զսպողական մեխանիզմներն են, որոնք նպաստում են ոչ ֆորմալ զբաղվածության կրճատմանը՝ ուշադրություն դարձնելով ոլորտային ֆորմալացման առանձին միջոցառումներին:

Հավելված 1

Հայաստանի զբաղվածության 2025–2031 թվականների ռազմավարական ծրագրի նպատակները, շահառուները և ակնկալվող արդյունքները⁶⁰

Ծրագրի շրջանակում թիրախավորված խմբեր	Ռազմավարական նպատակներ	Ակնկալվող ազդեցության և վերջնարդյունքի ցուցանիշներ: Ռազմավարության իրագործման արդյունքում նախատեսվում է մինչև 2031 թ.՝ 2022 թ. համեմատությամբ
1. Մարզային քաղաքներ ներառող համայնքների բնակչություն	Մարզային քաղաքները ներառող համայնքներում ոչ գյուղատնտեսական բարձր արտադրողական զբաղվածության աճ:	1. Բարձրացնել զբաղվածության մակարդակը մարզային քաղաքները ներառող համայնքներում՝ 51.2%-ից հասցնելով մինչև 60.7%-ի: 2. Բարձրացնել ոչ գյուղատնտեսական զբաղվածության մասնաբաժինը մարզային քաղաքները ներառող համայնքներում՝ 69.4%-ից հասցնելով մինչև 75.5%-ի:

⁶⁰ Կազմվել է ըստ ՀՀ Կառավարության 2024 թվականի դեկտեմբերի 27-ի N 2083 - Լ որոշման հավելվածի, https://www.e-gov.am/u_files/file/decrees/kar/GVAB-CCC9-B9BB-9A7C/2083.1.pdf

		<ol style="list-style-type: none"> Նվազեցնել մարզային քաղաքները ներառող համայնքներում թերօգտագործվող և զբաղված աշխատուժի հարաբերակցությունը՝ 28.2%-ից իջեցնելով մինչև 8.8%-ի: Բարձրացնել միջին եկամտի մակարդակը ոչ գյուղատնտեսական ոլորտներում՝ 236,862-ից հասնելով 574,733 դրամի:
<p>2. 18–29 տարեկան չտվորող և չաշխատող երիտասարդներ</p>	<p>18–29 տարեկան չտվորող, չաշխատող երիտասարդների զբաղվածության աճ՝ հնտությունների շարունակական զարգացման, դրանց իրացման հնարավորությունների ընդլայնման և արտադրողականության բարձրացման միջոցով:</p>	<ol style="list-style-type: none"> Նվազեցնել << 20–29 տարեկան բնակչության կազմում չտվորող, չաշխատող երիտասարդների մասնաբաժինը՝ 35.2%-ից իջեցնելով 19.6%-ի: Ավելացնել << 25–29 տարեկան բնակչության զբաղվածության մակարդակը՝ 53.3%-ից հասցնելով 78.7%-ի: << 20–29 տարեկան չտվորող և չաշխատող երիտասարդների և զբաղվածների թվաքանակի հարաբերություն, 70.8%-ից նվազեցնելով մինչև 34.2%-ի:
<p>3. Միջին տարիքի (30–40) չաշխատող կանայք</p>	<p>Կանանց զբաղվածության աճ՝ աշխատաշուկայում նրանց ներուժի ամբողջական և երկարաժամկետ իրացման, ինչպես նաև կանանց ձեռներեցության զարգացման նպատակով՝ խթանելով մասնավորապես միջին տարիքի (30–40) կանանց զբաղվածությունը:</p>	<ol style="list-style-type: none"> Բարձրացնել << կին բնակչության զբաղվածության մակարդակը՝ 41.5%-ից հասցնելով 50.9%-ի: Նվազեցնել << 30–39 տարեկան կին բնակչության աշխատանքի թերօգտագործման և զբաղվածների թվաքանակի հարաբերությունը՝ 33.5%-ից իջեցնելով մինչև 17.9%-ի: Բարձրացնել << ում գործատուների (սեփականատերերի) թվում կանանց մասնաբաժինը՝ 23.9%-ից հասցնելով մինչև 39.4%-ի: Նվազեցնել << ում տղամարդ և կին զբաղվածների եկամուտների տարբերությունը՝ 64.4%-ից իջեցնելով մինչև 45.5%-ի:
<p>4. Ընտանեկան և սոցիալական նպաստի՝ առանց սահմանափակումների աշխատունակ շահառուներ</p>	<p>Ընտանեկան և սոցիալական նպաստ ստացող՝ առանց սահմանափակումների աշխատունակ շահառուների աշխատաշուկայում առավելագույնս արդյունավետ ինտեգրում:</p>	<ol style="list-style-type: none"> Փոքրացնել << պետական բյուջեի՝ ընտանեկան և սոցիալական նպաստների գծով ծախսերի և եկամտային հարկի գծով եկամուտների հարաբերությունը 5.7%-ից դարձնելով 0.9%: << ում հանրային աշխատանքներում ընդգրկված գործազուրկների և ընտանեկան ու սոցիալական նպաստների շահառուների թվաքանակի հարաբերությունը հասցնել մինչև 51%-ի:
<p>5. Զբաղվածության ոլորտում պետական քաղաքականության համակարգի փոխակերպում</p>	<p>Զբաղվածության ոլորտում պետական քաղաքականության համակարգի փոխակերպում՝ նպատակաուղղված մարդկային կապիտալի (աշխատաշուկայի առաջարկի) զարգացմանը, բարձր արտադրողականությամբ աշխատատեղերի (աշխատաշուկայի պահանջարկի) աճին, աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի անհամապատասխանությունների կրճատմանը:</p>	<ol style="list-style-type: none"> Մեծացնել << պետական բյուջեի՝ զբաղվածության ծախսերի և << ում զբաղվածների թվաքանակի աճի տեմպերի հարաբերությունը՝ 0.5-ից հասցնելով 1.2-ի: Մեծացնել << պետական բյուջեի՝ զբաղվածության ծախսերի և եկամտային հարկի գծով եկամուտների հարաբերությունը՝ 0.2%-ից հասցնելով 4.3%-ի:

Օգտագործած գրականություն

1. «Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին» կոնվենցիա, 1995 թ., <https://www.arlis.am/hy/acts/81179>
2. «Աշխատանքի հարցերի կարգավորման դերի, գործառույթների կազմակերպման մասին» կոնվենցիա, 2006 թ., <https://www.arlis.am/hy/acts/29955>
3. «Բնակչության զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենք, 1991 թ. դեկտեմբերի 3, <https://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=69>
4. «Բնակչության զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենք, 1996 թ. դեկտեմբերի 3, <https://www.irtek.am/views/act.aspx?tid=2270&sc=p4#p4>
5. «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենք, 2013 թ. դեկտեմբերի 11, <https://www.arlis.am/hy/acts/199715>:
6. «Զբաղվածության համար միգրացիայի մասին» կոնվենցիա (վերանայված, 2007 թ.), <https://www.arlis.am/en/acts/48030>
7. «Զբաղվածության բնագավառում քաղաքականության մասին» կոնվենցիա, 1995 թ. հուլիսի 29, <https://www.arlis.am/hy/acts/81180>
8. «Համաժժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրման մասին» կոնվենցիա, 1995 թ., <https://www.arlis.am/hy/acts/81163>
9. «Երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերի մասին» կոնվենցիա, 2006 թ., <https://www.arlis.am/hy/acts/29926>
10. ՀՀ Կառավարության 2012 թ. նոյեմբերի 8-ի նիստի N 45 արձանագրային որոշում, Հավելված N 1, https://www.e-gov.am/u_files/file/decrees/arc_voroshum/2012/11/MAR45-9.pdf
11. «Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի մասին» կոնվենցիա, 2005 թ., <https://www.arlis.am/hy/acts/2457>
12. ՀՀ ՎԿ «Աշխատանքի շուկան Հայաստանում» տարեգիրք, <https://www.armstat.am/am/?nid=82&year=2018>
13. ՀՀ 2014–2025 թթ. հեռանկարային զարգացման ծրագիր, <https://www.gov.am/files/docs/1322.pdf>
14. ՀՀ Կառավարության 2019 թ. դեկտեմբերի 5-ի թիվ 1753-Լ որոշում, <https://www.arlis.am/hy/acts/137157>
15. ՀՀ Կառավարության 2021 թվականի օգոստոսի 18-ի որոշման հավելված, ՀՀ Կառավարության 2021-2026 թթ. ծրագիր, <https://www.gov.am/files/docs/4586.pdf>
16. ՀՀ Կառավարության 2024 թվականի դեկտեմբերի 27-ի N 2083-Լ որոշման հավելված, https://www.e-gov.am/u_files/file/decrees/kar/GVAB-CCC9-B9BB-9A7C/2083.1.pdf
17. ՄԱԿ-ի կայքէջ, Հայաստան, <https://armenia.un.org/hy/sdgs/8>
18. «Նվազագույն տարիքի մասին» կոնվենցիա, 2005 թ., <https://www.arlis.am/hy/acts/4309>
19. «Նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մասին» կոնվենցիա, 2006 թ., <https://www.arlis.am/hy/acts/24642>
20. Закон об услугах и пособиях рынка труда, 28.09.2005, <https://www.juristaitab.ee/sites/default/files/seaduste-tolked/%D0%97%D0%90%D0%9A%D0%9E%D0%9D%20%D0%9E%D0%91%20%D0%A3%D0%A1%D0%9B%D0%A3%D0%93%D0%90%D0%A5%20D>

- [0%98%20%D0%9F%D0%9E%D0%A1%D0%9E%D0%91%D0%98%D0%AF%D0%A5%20%D0%A0%D0%AB%D0%9D%D0%9A%D0%90%20%D0%A2%D0%A0%D0%A3%D0%94%D0%90%2001.05.2023.pdf](https://www.ilo.org/resource/news/combatting-informal-employment-goes-digital-what-can-we-learn-estonian),
International labor organization,
<https://www.ilo.org/resource/news/combatting-informal-employment-goes-digital-what-can-we-learn-estonian>
21. Инновационные подходы к борьбе с неформальной экономикой, содействие переходу к формальной экономике и продвижение достойного труда, Международная конференция труда 113-я сессия, 2025 г., Международная организация труда,
<https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/ILC113-VI-%5BAP-FORMALIZATION-250131-003%5D-Web-RU.pdf>
 22. Синявская О.В., Бирюкова С.С., Возможные меры по снижению неформальной занятости и скрытой оплаты труда, Журнал Новой экономической ассоциации, № 1 (37), 2018,
https://journal.econorus.org/pdf/Sinyavskaya_Biryukova_INEA_2018_1_37.pdf
 23. Diakonidze A., Labour Market Policies Georgia, Technical Report , European Training Foundation, 2022.
 24. Assessing Canada’s System of Impact Evaluation of Active Labour Market Policies, Connecting People with Jobs, OECD (2022),
https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2022/06/assessing-canada-s-system-of-impact-evaluation-of-active-labour-market-policies_13e211ca/27dfbd5f-en.pdf
 25. Nunn A., How Effective are Active Labour Market Policies and Public Employment Services? Lessons for Latin America and the Caribbean, Inter-American Development Bank Labor Markets and Social Security Division, September 2024.
 26. Cardoso A., Informality and public policies to overcome it: The case of Brazil, https://www.researchgate.net/publication/308404784_Informality_and_public_policies_to_overcome_it_The_case_of_Brazil , p. 330, 336-337, Social protection for Brazil of the future, WB, 2022,
<https://documents1.worldbank.org/curated/en/099041823131543914/pdf/P1748360cee7150e30857b06a0e80ada814.pdf>
 27. Banco de la República (the Central Bank of Colombia, Banrep) Talks: New Evidence on Labor and Business Informality in Colombia, <https://www.banrep.gov.co/en/node/64332/printable/print>, OECD (2024), OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia 2024, OECD Reviews of Labour Market and Social Policies, OECD Publishing, Paris,
<https://doi.org/10.1787/6ed40726-en>,
https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/06/oecd-reviews-of-labour-market-and-social-policies-colombia-2024_77daf999/6ed40726en.pdf
 28. Breaking the Vicious Circles of Informal Employment and Low-Paying Work, OECD 2024,
https://www.oecd.org/en/publications/breaking-the-vicious-circles-of-informal-employment-and-low-paying-work_f95c5a74-en.html
 29. Canada Revenue Agency. *Lesson plans for teachers and facilitators - Learn about your taxes*. Government of Canada. Retrieved from,

- <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/individuals/educational-programs/lesson-plans.html>
30. Haanwinckel D., Soares R. R., Fighting employment informality with schooling, <https://wol.iza.org/articles/fighting-employment-informality-with-schooling/long>
 31. Dominik H. Enste, The shadow economy in industrial countries, Reducing the size of the shadow economy requires reducing its attractiveness while improving official institutions, <https://wol.iza.org/uploads/articles/457/pdfs/shadow-economy-in-industrial-countries.pdf>
 32. Danish Agency for Labour Market and Recruitment, <https://www.star.dk/en/active-labour-market-policy-measures>,
 33. Emerging from the shadow economy to 2025, ACCA, https://www.accaglobal.com/content/dam/ACCA_Global/Technical/Future/pi-shadow-economy-report.pdf
 34. Extending the scope of application of labour laws to the informal economy, Digest of comments of the ILO's supervisory bodies related to the informal economy International Labour Office, Geneva, 2010, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40normes/documents/publication/wcms_125855.pdf
 35. International Monetary Fund, <https://www.imf.org/en/News/Articles/2021/07/28/na-072821-five-things-to-know-about-the-informal-economy>
 36. Institutional and regulatory set-up of active labour market policy provision in Denmark Research note June 2021, OECD, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-issues/employment-services/denmark_almp_institutional_set-up.pdf
 37. ILO, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102540
 38. Ingrid Nagl and Bernhard Moshhammer, Labour Market Policy Austria – Overview Reporting year 2023, Vienna, 2024, p. 44-140, Employment Laws in Austria <https://www.skuad.io/employment-laws/austria> . 39. OECD (2023), Informality and Globalisation: In Search of a New Social Contract, OECD Publishing, Paris, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/04/informality-and-globalisation_d7548f2e/c945c24f-en.pdf
 40. Public Employment Services In Latin America And The Caribbean, Uruguay, ILO, 2015, https://www.skillsforemployment.org/sites/default/files/2024-01/wcmstest4_160075.pdf:
 41. The Regulatory Framework and the Informal Economy, ILO, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40emp_policy/documents/publication/wcms_210446.pdf
 42. United Nations. Human Rights, <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
 43. Žukauskas V., Reducing Shadow Economies From Drivers To Policies, Vilnius 2019, <https://en.llri.lt/wp-content/uploads/2019/09/Seseline-ekonomika-EN-internetui.pdf>.
 44. Vang Y., Employment Policy Implementation Mechanisms In South Africa, Employment Research Brief, ILO, 2017.

НАРЕК КАРАПЕТЯН

*Преподаватель кафедры прикладной экономики АГЭУ,
кандидат экономических наук*

МАНУК МОВСИСЯН

*Декан факультета менеджмента АГЭУ,
кандидат экономических наук, доцент*

ЛУСИНЕ КАРАПЕТЯН

*Доцент кафедры бизнес администрирования АГЭУ,
кандидат экономических наук*

АИДА МИРУМЯН

Преподаватель кафедры прикладной экономики АГЭУ

Неналоговые инструменты регулирования рынка труда и сокращения теневой занятости: сопоставительный анализ международного и армянского опыта. – В статье исследованы законодательная и нормативно-правовая база, регулирующая сферу занятости в Республике Армения, программы занятости, действующие в ряде зарубежных стран, а также не налоговые инструменты, направленные на сокращение теневой занятости. Кроме того, представлены предложения по снижению уровня теневой занятости.

Высокая доля теневой экономики усложняет целевую реализацию эффективной политики на рынке труда. Большинство граждан оправдывают своё незаконное экономическое поведение отсутствием социальной справедливости. С социальной точки зрения, издержки неформальной занятости выше: работники обладают ограниченной социальной защитой, а государство имеет сниженные возможности по сбору налогов и предоставлению общественных благ. Это приводит к неэффективному распределению ресурсов, что негативно сказывается на экономическом росте.

Исследование показало, что разделение рынка труда на легальный и нелегальный (незарегистрированный) сектора обусловлено жёстким регулированием рынка труда, которое создаёт дополнительные издержки для предприятий. Результаты также подтвердили, что, во-первых, более высокий уровень морального поведения, связанного с уплатой налогов, снижает вероятность участия индивида в теневом рынке труда. Во-вторых, наиболее значимым фактором является уровень дохода в теневом секторе: чем выше доход, тем ниже вероятность участия в теневой занятости. В-третьих, наличие законодательно установленных сдерживающих механизмов способствует сокращению неформальной занятости.

Ключевые слова: регулирование рынка труда, теневая занятость, программы занятости, рабочие места, безработица, молодёжь

JEL: J021, J38

DOI: 10.52174/29538114_2025.2-63

NAREK KARAPETYAN

Lecturer at the Chair of Applied Economics, ASUE, PhD in Economics

MANUK MOYSISYAN

Associate Professor, Dean of the Faculty of Management, ASUE, PhD in Economics

LUSINE KARAPETYAN

Associate Professor of the Chair of Business Administration, ASUE, PhD in Economics

AIDA MIRUMYAN

Lecturer of the Chair of Applied Economics, ASUE

Non-tax Instruments for Labor Market Regulation and Reduction of Shadow Employment: a Comparative Analysis of International and Armenian Experience.– This paper examines

the legislative and regulatory framework governing employment in the Republic of Armenia, the employment programs implemented in several foreign countries, and the non-tax instruments applied to reduce shadow employment. In addition, policy recommendations are proposed for minimizing shadow employment.

The high share of the shadow economy complicates the effective and targeted implementation of labor market policies. Most citizens justify their illegal economic behavior by the lack of social justice. From a social perspective, the costs of informal employment are higher: employees have limited social protection, while the state's ability to collect taxes and provide public goods is reduced. This leads to inefficient allocation of resources, which negatively affects economic growth.

The research reveals that the division of the labor market into formal and informal sectors is largely due to strict labor market regulations, which impose additional costs on businesses. The results also show that, first, higher moral behavior associated with tax compliance reduces an individual's likelihood of participating in the shadow labor market. Second, the most important factor in shadow employment is the level of income in that market: the higher the income, the less likely an individual is to engage in shadow employment. Third, the existence of legally established deterrent mechanisms contributes to the reduction of informal employment.

Keywords: labor market regulation, shadow employment, employment programs, workplaces, unemployment, youth

JEL: J021, J38

DOI: 10.52174/29538114_2025.2-63