

Բանալի բառեր՝ աշխատանքի շուկա, թաքսաված զբաղվածություն, վարձու աշխատող, սպառողական գների ինդեքս:

**ՀՏԴ 331:338(479.25)**

## ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՇՈՒԿԱՆ ԵՎ ՉԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ ՀՀ-ՈՒՄ

Ատենախոսության թեմա՝  
Գործազրկության նվազեցման հիմնախնդիրները ՀՀ-ում

**Շուշան ԱՍԱՏՐՅԱՆ**

ՀՀ Մ. Զորանյայակի անվան  
տնտեսագիտության ինստիտուտի ասպիրանտ

Գիտական ղեկավար՝  
Տ. ՀԱՐՈՒԹՅՈՒՆՅԱՆ  
Տնտեսագիտության դոկտոր, դոցենտ

Ցանկացած երկրում, այդ թվում նաև Հայաստանում, աշխատանքի շուկան շուկայական տնտեսության առանձին բաղադրիչ է և անմիջականորեն կապ ունի ապրանքների և ծառայությունների շուկաների հետ: Ընդհանուր առմամբ, աշխատանքի շուկայում որպես աշխատանքի առաջարկ ներկայացնում է գործատուն, իսկ պահանջարկ՝ վարձու աշխատողը: Աշխատանքի շուկայում տարբերակվում են աշխատուժի և աշխատանք եզրույթները:

Տարբեր տնտեսագետներ այն կարծիքին են, որ աշխատանքի շուկայում վաճառվում և գնվում է աշխատուժը, այլ ոչ թե աշխատանքը, իսկ աշխատուժն աշխատանք կատարելու ունակությունն է: Այս տեսակետի համաձայն՝ աշխատուժը շահագործվում է, քանի որ աշխատուժի դիմաց տրվող վճարը չի կարող հավասարազոր լինել վարձատրությանը<sup>1</sup>: Օրինակ՝ ըստ Կ. Մարքսի, աշխատուժն իրենից ներկայացնում է ֆիզիկական և հոգևոր ունակությունների ամբողջություն, եւ այն բաց է թողնվում այն ժամանակ, երբ ներկայացվում է որևէ սպառողական արժեք<sup>2</sup>:

Աշխատուժի շուկայի վրա ազդող գործոններն ըստ խմբավորումների՝ դասակարգվում են.

- աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի հարաբերակցություն,
- արհմիութենական կազմակերպությունների դերի բարձրացում,
- աշխատուժի միգրացիան կամ տեղաշարժը:

Դիտարկված գործոններից առանձնացնենք աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի հարաբերակցությունը և հիմնավորենք, որ որքան մեծ է լինում աշխատուժի առաջարկը պահանջարկից, այնքան փոքր է լինում աշխատուժի գինը: Այդ ամենը ներկայացնենք ՀՀ օրինակով՝ ըստ 2011-2016թթ. (տես՝ գծապատկեր 1):

Ըստ գծապատկեր 1-ի, աշխատուժի առաջարկը սկսած 2011թ., չնայած որոշակի տատանումների, աճել է՝ 2016թ. ամենամեծ ցուցանիշը գրանցելով: Դա նշանակում է, որ տարեցտարի մեծանում է աշխատանք փնտրողների քանակը, եւ ընդ ուրում դրանց մեջ մեծ մասնաբաժին է կազմում հենց գործազուրկների թվաքանակը: Այսպես, 2016թ. աշխատանք փնտրողների 84%-ը կազմել են հենց գործազուրկները<sup>3</sup>: Ինչ վերաբերում է աշխատուժի պահանջարկին, ապա պետք է փաստել, որ վերջինս դիտարկվող ժամանակահատվածում ևս մեծացման միտում է ունեցել: Այսպես, եթե 2016թ. 2011թ. համեմատ աշխատուժի պահանջարկն աճել է մոտավորապես 56%-ով:

Ցուցանիշներից պարզ է դառնում, որ ՀՀ-ում աշխատուժի պահանջարկը մի քանի տասնյակ անգամ ավելի է աշխատուժի առաջարկից, որն էլ հանգեցնում է գործազրկության մակարդակի մեծացմանը և աշխատուժի գնի իջեցմանը:

Աշխատուժի գնի վրա ազդող հաջորդ գործոնը արհմիությունների դերն է, որոնք մշտապես հանդես են գալիս որպես աշխատողների պաշտպան: Արհմիությունները մշտապես զբաղվում են աշխատուժի շուկայում կարգ ու կանոն հաստատելու, առաջարկություններ անելու, աշխատավարձի մեծության, արձակուրդների տևողության, աշխատանքային օրվա, աշխատանքի ընդունման և ազատման պայմանների և այլնի վերաբերյալ աշխատողների օգնելու հարցում: Վերոնշյալը ամրագրված է «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքում:

Հայաստանի Հանրապետությունը լինելով անցումային երկիր՝ ունի մի շարք խնդիրներ, որոնք կախված են աշխատավարձի մակարդակի, զբաղվածության ապահովման և գործազրկության կարգավորման հիմնախնդիրների հետ: Աշխատանքի շուկան ՀՀ-ում ձևավորվում է դանդաղ, որը հիմնականում պայմանավորված է նրանով, որ դեռ չի վերացել խորհրդային ժամանակաշրջանի աշխատանքային հարաբերությունները:

ՀՀ-ում նվազագույն աշխատավարձը սահմանվում է «Նվազագույն աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքով: Նվազագույն աշխատավարձի սահմանման հիմնական նպատակներից կարելի է նշել այն, որ վերջինս պետք է լինի արդյունավետ գործիք արժանապատիվ աշխատանքի ապահովման, ինչպես նաև աղքատության կրճատման համար: Կարևորվում է նաև նվազագույն աշխատավարձի սահմանման գործընթացում սոցիալական գործընկերների մասնակցությունը: ՀՀ-ում 1994թ. նվազագույն աշխատավարձը սահմանվել է 110 դրամ, իսկ ՀՀ կառավարության կողմից հաստատված հեռավոր և սահմանամերձ բնակավայրերում՝ 121 դրամ<sup>4</sup>: Սակայն հետագա տարիներին գների մակարդակի փոփոխության և այլ տնտեսական գործոնների ազդեցությամբ նվազագույն աշխատավարձի շեմը աճեց: Արդեն 2016թ. «Նվազագույն ամսական

<sup>1</sup> Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е., Экономика и социология труда, Учебник для вузов, М.: ЮНИТИ, 2000, 27 с.

<sup>2</sup> Маркс К., Капитал Т. 1, Маркс К., Энгельс, Ф. Соч 2-е изд. с. 178.

<sup>3</sup> Աղբյուրը՝ Վիճակագրական տարեգրքի պաշտոնական կայք էջ [http://armstat.am/file/article/sv\\_12\\_16a\\_141.pdf](http://armstat.am/file/article/sv_12_16a_141.pdf)

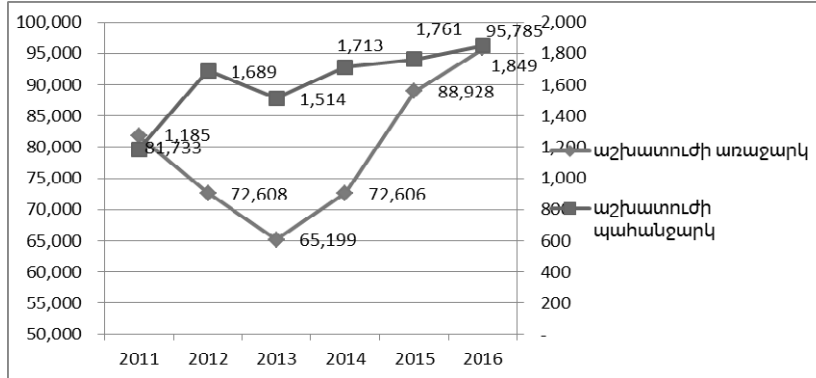
<sup>4</sup> ՀՀ Նախագահի հրամանագիրը ՀՀ Աշխատանքի վարձատրության նվազագույն չափի, բյուջետային հիմնարկների աշխատողների աշխատավարձի, կենսաթոշակների, նպաստների և կրթաթոշակների չափերի բարձրացման մասին, ՀՀԳԽՏ 1993/24

աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքով սահմանվել է նվազագույն աշխատավարձը 55 000 դրամ<sup>5</sup>, սակայն այդպիսի դրույքաչափը չի ապահովում նվազագույն սպառողական զամբյուղը:

2016թ. Հայաստանում պաշտոնապես գրանցված աշխատողների միջին ամսական անվանական աշխատավարձը կազմել է 177 539 ՀՀ դրամ:

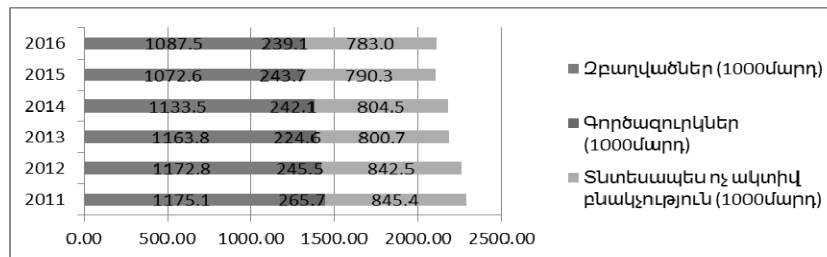
**Գծապատկեր 1.**

**2011-2016թթ. աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի (աջակողմյան սանդղակ) դինամիկան ՀՀ-ում<sup>6</sup>**



**Գծապատկեր 2.**

**2011-2016թթ. ՀՀ-ում աշխատանքային ռեսուրսների դինամիկան<sup>7</sup>**



Միաժամանակ՝ հաշվետու տարում մասնավոր և պետական հատվածներում աշխատողների միջին աշխատավարձերի տարբերությունը կազմել է շուրջ 55 հազ. դրամ: Այսպես, եթե պետական համակարգում միջին աշխատավարձը սահմանվել է 154 518 դրամ, ապա մասնավոր հատվածում այդ ցուցանիշը կազմել է 209 954 դրամ:

2016թ., 2015-ի համեմատ, մեր երկրում գրանցվել է միջին ամսական անվանական աշխատավարձի 2.5% աճ:

Հայաստանում միջին աշխատավարձն ամենաբարձրը Սյունիքի մարզում է՝ 214 930 դրամ, իսկ ամենացածրը՝ Արագածոտնի մարզում՝ 130 291 դրամ<sup>8</sup>:

Անդրադառնալով ՀՀ աշխատանքի շուկայում առկա շեղումներին, կարևոր է նշել նաև, որ այսօր ՀՀ աշխատանքային շուկային բնորոշ է ոչ ստանդարտ աշխատանքային օրերի կիրառումը: Գործատու-աշխատող հարաբերություններն ավելի շատ հիմնված են անձնական հարաբերությունների վրա, հատկապես՝ մասնավոր սեկտորում լայն կիրառություն ունեն օրական 10-12 ժամ աշխատանքային ժամ աշխատելը, տոն-հանգստային օրերին աշխատել և չվարձատրվելը, ստվերային աշխատանքը և այլն: Վերջինս իր բացասական ազդեցությունն է ունենում նաև աշխատավարձի չափի օրենսդրական կարգավորման վրա: Ստվերային տնտեսության մեջ աշխատող-գործատու հարաբերությունները սահմանափակվում են բացառապես կողմերի փոխայմանավորվածությամբ, ինչն իսպառ բացառում է օրենսդրական ակտերի ազդեցությունը աշխատողի վարձատրության և աշխատաժամանակի հաշվառման գործում:

Չբաղվածությունն իր մեջ ներառում է ֆորմալ և ոչ ֆորմալ կամ թաքնված զբաղվածություն: Դրանցից ֆորմալ զբաղվածությունը հիմնված է ֆորմալ աշխատանքային պայմանագրերի վրա, իսկ ոչ ֆորմալ զբաղվածության դեպքում աշխատանքային հարաբերությունները հիմնված են ոչ թե ֆորմալ աշխատանքային պայմանագրերի, այլ ստվերային զբաղվածության, անձնական կամ բարեկամական հարաբերությունների վրա:

Այսպիսով ոչ ֆորմալ զբաղվածության բնութագրիչներն են<sup>9</sup>

- գործատուի հետ բանավոր համաձայնությամբ վարձու աշխատողները՝ ներառյալ նաև՝ տնային վճարովի աշխատողները,

- չգրանցված կազմակերպությունների սեփականատեր գործատուները և ինքնազբաղվածները,
- առանց վարձատրության աշխատող ընտանիքի եւ չգրանցված արտադրական կողպերատիվների անդամները,
- բացառապես սեփական վերջնական սպառման համար ապրանքներ արտադրող ինքնազբաղվածները (եթե համարվում են զբաղված):

Ոչ ֆորմալ զբաղվածներ են համարվում նաև տնային տնտեսություններում բացառապես սեփական վերջնական սպառման համար ապրանք արտադրող եւ առանց վարձատրության աշխատող ընտանիքի անդամները, եթե իրենց արտադրանքը նշանակալի մասնաբաժին է ունեցել տնային տնտեսության ընդհանուր սպառման մեջ:

<sup>5</sup> Ըստ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություններ կատարելու մասին ՀՀ օրենք:

<sup>6</sup> Աղյուսակը կազմվել է հեղինակի կողմից՝ ԱՎԾ տվյալների հիման վրա

<sup>7</sup> Գծապատկերը կազմված է հեղինակի կողմից ԱՎԾ տվյալների հիման վրա

<sup>8</sup> Աղբյուրը՝ Վիճակագրական տարեգրքի պաշտոնական կայք էջ [http://armstat.am/file/article/sv\\_12\\_16a\\_142.pdf](http://armstat.am/file/article/sv_12_16a_142.pdf)

<sup>9</sup> Աղբյուրը՝ Վիճակագրական տարեգրքի պաշտոնական կայք էջ [http://armstat.am/file/article/15\\_trud\\_2016\\_8.pdf](http://armstat.am/file/article/15_trud_2016_8.pdf)

Այժմ ներկայացնենք ՀՀ-ում աշխատանքային ռեսուրսների դինամիկան՝ ըստ 2011-2016թթ. (տես՝ գծապատկեր 2):

Ըստ գծապատկեր 2-ի, երևում է, որ սկսած 2011թ. , աշխատանքային ռեսուրսները մեծ փոփոխությունների չեն ենթարկվել: Ամբողջ աշխատանքային ռեսուրսների կազմում մեծ տեսակարար կշիռ ունեն գնաղվածները, իսկ դրանցից առավելագույնը նկատվում է 2011թ., որից հետո այն նվազել է, իսկ 2015 և 2016 թվականներին գրեթե հավասարվել: Վերջիններիս նվազումը հիմնականում կապված է բնակչության արտագաղթի հետ:

Ամփոփելով այս ամենը՝ կարելի է եզրակացնել, որ ՀՀ աշխատուժի շուկային բնորոշ են հետևյալ առանձնահատկությունները.

ՀՀ-ում աշխատանքի վարձատրության ցածր մակարդակ, որը նույնիսկ չի բավարարում սպառողական զամբյուղի համար:

Տնտեսական համակարգի ոչ լրիվ զարգացածության արդյունքում տնտեսության տարբեր ոլորտներում աշխատողների աշխատավարձերի մակարդակները իրարից անհամաչափորեն տարբերվում են, ինչը խորացնում է բնակչության տարբեր շերտերի սոցիալական ապահովության մակարդակների խզումը:

Հաշվի առնելով տնտեսության մեջ ստվերի բավականին բարձր մակարդակը՝ պաշտոնական հրապարակվող տվյալները իրականությունից բավականին հեռու են և լիարժեք չեն արտացոլում ՀՀ աշխատանքի շուկայում ստեղծված իրավիճակը:

Աշխատանքային օրենսգրքում մի շարք դրույթներ լիարժեքորեն չեն կարգավորում աշխատանքային հարաբերությունները, դրանից զատ, առկա ցածր իրավագիտակցության մակարդակի աշխատողները հաճախ չեն տիրապետում իրենց իրավունքներին, իսկ գործատուն երբեմն չարաշահում է աշխատողի իրավունքները:

Արհմիությունների դերի թույլ լինելը կամ բացակայությունը:

ՀՀ-ում աշխատանքային շուկային բնորոշ է աշխատողների ոչ բարձր որակավորման մակարդակը, մասնագիտական պատրաստումների և վերապատրաստման ծրագրերը, ինչը հանգեցնում է որակավորված մասնագետների քիչ լինելուն կամ բացակայությանը:

Ամփոփելով՝ կարելի է եզրակացնել, որ ՀՀ աշխատանքի շուկան դեռևս գտնվում է կայացման փուլում, ինչին ավելի շատ խոչընդոտում է տնտեսության անկայունությունը, ինչն էլ խնդիրներ է առաջացնում աշխատաշուկայի կարգավորման տարբեր մակարդակներում:

*Ներկայացվել է 12.07.2017թ.  
Ընդունվել է տպագրության 31.08.2017թ.*