

ԱՆԱՅԻՏ ՄԵԼՔՈՒՄՅԱՆ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՇՈՒԿԱ



ԵՐԵՎԱՆ • 2009

ՀՀ կրթության և գիտության նախարարության կողմից հաստատված է
որպես դասագիրք տնտեսագիտական բուհերի ուսանողների համար

ՀՏԴ 331(075)
ԳՄԴ 65.9(2)24g7
Ս 539

Գրախոսներ՝
Վ.Բ. Բոստանջյան
տնտեսագիտության դոկտոր, պրոֆեսոր
Ս.Պողոսյան
տնտեսագիտության թեկնածու, դոցենտ

Մասնագետ-խմբագիր՝
Ն. Սամվելյան
տնտեսագիտության թեկնածու, դոցենտ

Մելքունյան Անահիտ Սերգեյի
Ս 539 **ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՇՈՒԿԱՆՈՒԹՅԱՆ** Եր.: «Ձանգակ-97», 2009.- 328 էջ:

Դասագիրքը լիարժեք պատկերացում է տալիս աշխատանքի շուկայի գործունեության տեսական հիմունքների, այդ թվում առաջարկի և պահանջարկի ձևավորման գործոնների և մեխանիզմի, աշխատուժի գնի, մարդկային կապիտալի ներդրումների գնահատման մասին: Առանձնահատուկ ուշադրություն է հատկացվել ՀՀ աշխատաշուկայի ձևավորման և քաղաքականության առանձնահատկություններին:

Դասագիրքը նախատեսվում է տնտեսագիտական բուհերի դասախոսների, ուսանողների, գիտական աշխատողների, ձեռնարկությունների ղեկավարների, մասնագետների և պետական ծառայողների համար:

ISBN 978-99941-1-657-7

ԳՄԴ 65.9(2)24g7

© Մելքունյան Ա. Ս., 2009 թ.
© «Ձանգակ-97», 2009 թ.

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

Առաջաբան	6
----------------	---

Գլուխ I. «Աշխատանքի շուկա» դասընթացի առարկան և խնդիրները	
1.1. Աշխատուժը և աշխատանքը	9
1.2. Աշխատանքային ռեսուրսները և տնտեսապես ակտիվ բնակչությունը	13
1.3. Աշխատանքային ռեսուրսների կազմավորումը և ժողովրդագրական ցուցանիշների շարժը	20
1.4. Բնակչության միգրացիան և դրա սոցիալ-տնտեսական հետևանքները	30

Գլուխ II. Աշխատանքի շուկան և դրա հիմնական բնութագրիչները	
2.1. Աշխատանքի շուկան և դրա առանձնահատկությունները	39
2.2. Աշխատանքի շուկայի ցուցանիշները	43
2.3. Աշխատանքի շուկայի կառուցվածքը և բաղադրամասերը	51
2.4. Աշխատանքի շուկայի «պահուստներ-հոսքեր» մոդելը	61
2.5. Աշխատանքի շուկայի տեսակները, ձևերը և հատվածները (սեգմենտացիա)	63

Գլուխ III. Աշխատանքի շուկայի մոդելները	
3.1. Աշխատանքի շուկայի մոդելներն ըստ աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի	70
3.2. Աշխատանքի շուկայի մոդելներն ըստ մրցակցության աստիճանի	77
3.3. Աշխատանքի շուկայի մոդելներն ըստ զբաղվածության քաղաքականության	85
3.4. ՀՀ աշխատանքի շուկայի առանձնահատկությունները և խնդիրները	93
3.5. Ռացիոնալ սպասումների և նեոդասական սինթեզի տեսությունները	96

Գլուխ IV. Բնակչության զբաղվածությունը որպես աշխատանքի շուկայի հիմնարար բնութագիր	
4.1. Զբաղվածության տեսակները և սկզբունքները	99
4.2. Զբաղվածության կառուցվածքի փոփոխությունները	108

Գլուխ V. Աշխատանքի առաջարկը և զբաղվածությունը	
5.1. Աշխատանքի առաջարկի ձևավորման գործոնները	117
5.2. Ամբողջական առաջարկի ֆունկցիան	121
5.3. Աշխատանքի առաջարկի նեոդասական և Բեյնսյան տեսակետները	126
5.4. Աշխատուժի անհատական առաջարկը և աշխատաժամանակի ու ազատ ժամանակի օպտիմալ զուգակցման մոդելը	128

5.5. Ոչ աշխատանքային եկամուտը, փոխարինման և եկամտի էֆեկտները	137
5.6. Տնային արտադրության մոդելը և տնային տնտեսությունների աշխատանքի առաջարկի որոշման տեսությունը	139
5.7. Աշխատանքի առաջարկը և կենսական պարբերաշրջանը.....	144
Գլուխ VI. Աշխատանքի պահանջարկը և դրա առածգականությունը	
6.1. Ամբողջական պահանջարկի ֆունկցիան և զբաղվածությունը.....	147
6.2. Աշխատանքի պահանջարկը և դրա կառուցվածքը	152
6.3. Ամբողջական պահանջարկի վրա ազդող գործոնները, աշխատաշուկայի հավասարակշռությունը	156
6.4. Աշխատանքի պահանջարկը կատարյալ մրցակցային շուկայի պայմաններում, աշխատանքի պահանջարկի պարզ մոդելը.....	162
6.5. Աշխատանքի պահանջարկի մոդիֆիկացված մոդելները, աշխատանքի պահանջարկը մենաշնորհային շուկայի և մոնոպսոնիայի պայմաններում	167
6.6. Աշխատանքի երկարաժամկետ պահանջարկը	172
6.7. Աշխատանքի պահանջարկի առածգականությունը	178
Գլուխ VII. Աշխատանքի գինը և աշխատավարձի փոխհատուցող (կոմպենսացնող) տարբերությունները	
7.1. Աշխատանքի գինը և դրա վրա ազդող գործոնները.....	182
7.2. Աշխատավարձի փոխհատուցող տարբերությունների տեսությունը	190
7.3. Աշխատուժի ոչ աշխատավարձային ծախսերը	198
Գլուխ VIII. Աշխատուժի առաջարկի որակը և ներդրումները մարդկային կապիտալի մեջ	
8.1. Մարդկային կապիտալի ներդրումների առանձնահատկությունները.....	205
8.2. Կրթության ներդրումների հատուցման մակարդակը	208
8.3. Կրթված աշխատուժի սարդոստայնային (cobweb) մոդելը	210
Գլուխ IX. Աշխատանքային շարժ (մոբիլություն)	
9.1. Աշխատանքային շարժի տեսակները և դետերմինանտները	214
9.2. Աշխատանքային շարժի ազդեցությունը աշխատաշուկայի վրա	217
Գլուխ X. Խտրականությունը աշխատանքի շուկայում	
10.1. Աշխատաշուկայում խտրականության բնորոշումը, տեսակները և գնահատումը	220
10.2. Շուկայական խտրականության տեսությունները	230
Գլուխ XI. Գործազրկությունը	
11.1. Գործազրկության ցուցանիշները.....	239

11.2. Գործազրկության պատճառներն ու հետևանքները, Օուքենի օրենքը	247
11.3. Գործազրկության դասակարգումը	252
11.4. Գործազրկության բնական մակարդակը	263
11.5. Գործազրկությունն ու սղաճը.....	267
11.6. Գործազրկության գենդերային հիմնախնդիրները	275

Գլուխ XII. Աշխատաշուկայի պետական կարգավորումը՝ աշխատաշուկայի և զբաղվածության քաղաքականությունը	
12.1. Աշխատանքի շուկայի կարգավորման եղանակները	284
12.2. Զբաղվածության պետական ծառայության գործունեությունը ...	288
12.3. ՀՀ-ում աշխատանքի շուկայի և զբաղվածության քաղաքականության ֆինանսավորումը	293
12.4. Զբաղվածության կարգավորման արտասահմանյան փորձը.....	305

Գլուխ XIII. Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) դերը սոցիալական և աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման մեջ, սոցիալական գործընկերությունը	
13.1. Աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորումը և սոցիալական գործընկերությունը աշխատանքի ոլորտում	316
13.2. ԱՄԿ դերը սոցիալական և աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման հարցում	320

<i>Գրականության ցանկ.....</i>	<i>325</i>
-------------------------------	------------

ԱՌԱՋԱԲԱՆ

Երկրի ողջ տնտեսության կայուն զարգացման կարևոր նախադրյալներից մեկն է աշխատանքի շուկայի՝ որպես սոցիալական և աշխատանքային հարաբերությունների համակարգի զարգացումը: Այս տեսանկյունից տնտեսական զարգացման գործընթացի վրա անմիջականորեն ազդող գործոններից է աշխատանքային ներուժի ընդլայնումը և արդյունավետ օգտագործումը:

Վերջին 10-15 տարիների ընթացքում զգալի աշխատանքներ են կատարվել ՀՀ աշխատաշուկայի ձևավորման և զարգացման նպատակով, այդ թվում՝ անցում է կատարվել պասիվ քաղաքականությունից դեպի տարբեր նպատակային ծրագրեր ընդգրկող ակտիվ քաղաքականություն, կատարելագործվել է օրենսդրական դաշտը:

Սակայն ՀՀ աշխատանքի շուկայում դեռևս հրատապ են մի շարք խնդիրներ, այդ թվում՝ ըստ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության մեթոդաբանության գնահատված բարձր գործազրկությունը, թաքնված զբաղվածությունը, աշխատաշուկայի և տնտեսության անհավասարաչափ զարգացումն ըստ մարզերի, մասնավորապես աշխատատեղերի և աշխատուժի կենտրոնացումը մայրաքաղաքում, աշխատաշուկայի ենթակառուցվածքների թույլ զարգացումը, աշխատաշուկայի քաղաքականության մեջ ֆինանսական լծակների թույլ կիրառումը:

Նշված խնդիրներից շատերը բնորոշ են ոչ միայն մեր երկրին, այլ նաև ԱՊՀ և մյուս երկրներին: Միևնույն ժամանակ, առկա խնդիրների լուծումը մեծապես պայմանավորված է նաև համապատասխան տնտեսագիտական գիտելիքների կիրառմամբ:

«Աշխատանքի շուկա» առաջարկվող դասընթացի նպատակն է՝ պատկերացում տալ աշխատանքի շուկայի կազմակերպման և գործունեության մասին, որի հիմքում աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի, աշխատուժի բաշխման (վարձման) և կենսամիջոցներով կամ աշխատավարձով փոխանակման հարաբերություններն են: Առանձնահատուկ ուշադրություն է հատկացվում զբաղվածության և աշխատաշուկայի բնագավառում իրականացվող պետական քաղաքականությանը, ինչպես նաև աշխատաշուկայի մասնակիցների որոշումների վրա ազդող գործոնների վերլուծությանը:

Դասընթացում վերլուծությունը կատարվում է միկրո- և մակրոմակարդակների վրա:

դասագիրքը բաղկացած է ներածությունից, տասներեք գլուխներից և գրականության ցանկից: Յուրաքանչյուր գլխում ներառված են տվյալ թեմային վերաբերող հարցեր կրկնության համար:

I գլխում ուսումնասիրվում են դասընթացի առարկան և խնդիրները, ինչպես նաև աշխատանքային ռեսուրսների կազմավորման և բնակչության միգրացիայի հարցերը:

II-III գլուխներում դիտարկվում են աշխատանքի շուկայի հիմնական բնութագրիչները, այդ թվում՝ դրա ցուցանիշները, կառուցվածքը, բաղադրամասերը, ինչպես նաև աշխատաշուկայի մոդելները, տեսակները, ձևերը և հատվածները:

IV գլխում ներկայացվում են բնակչության զբաղվածության տեսակները և սկզբունքները, դրա կառուցվածքային փոփոխությունները:

V-VI գլուխները նվիրված են դասընթացի կարևորագույն հարցերին՝ աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի ձևավորմանը, դրանց վրա ազդող գործոններին: Աշխատանքի անհատական առաջարկի վերլուծության նպատակով դիտարկվում է աշխատաժամանակի ու ազատ ժամանակի օպտիմալ զուգակցման մոդելը, ինչպես նաև քննարկվում է տնային տնտեսությունների ազդեցությունը աշխատանքի առաջարկի վրա:

Աշխատանքի պահանջարկի ձևավորումը դիտարկվում է տարբեր, այդ թվում՝ կատարյալ մրցակցային, մենաշնորհային, մոնոպսոնիկ շուկաների պայմաններում: Վերլուծվում են դրա առաձգականության վրա ազդող գործոնները:

VII գլխում բնութագրվում են աշխատանքի գնի կառուցվածքը և դրա վրա ազդող գործոնները, տրվում է աշխատանքի գնի, այդ թվում՝ աշխատավարձի և ոչ աշխատավարձային ծախսերի համեմատական վերլուծությունը ՀՀ-ում և այլ երկրներում: Բացահայտվում է աշխատավարձի փոխհատուցող տարբերությունների տեսության էությունը:

VIII գլխում քննարկվում են մարդկային կապիտալի ներդրումների հետ կապված հարցերը, այդ թվում կրթության ներդրումների հատուցման մակարդակը:

IX գլուխը նվիրված է աշխատանքային շարժի տեսակների, դետերմինանտների, ինչպես նաև աշխատաշուկայի վրա դրա ազդեցության վերլուծությանը:

X գլխում տրվում է աշխատաշուկայում խտրականության տեսակների, դրա գնահատման եղանակների բնութագիրը, քննարկվում են շուկայական խտրականության տեսությունները:

XI գլխում դիտարկվում են գործազրկության ցուցանիշների, դասակարգման, բնական մակարդակի գնահատման, գործազրկության և սղաճի հարաբերակցության հարցերը: Տրված է գործազրկության ցու-

ցանհիշների համեմատական վերլուծությունը ՀՀ և այլ երկրների օրինակով:

XII գլուխը նվիրված է աշխատաշուկայի և զբաղվածության քաղաքականությանը, զբաղվածության պետական ծառայության գործունեությանը: Մանրամասնորեն ներկայացված են ՀՀ աշխատաշուկայի քաղաքականության առանձնահատկություններն ու հիմնական ուղղությունները: Քննարկվել են նաև զբաղվածության կարգավորման ֆինանսական լծակները և դրանց կիրառման հարցում արտասահմանյան երկրների փորձը:

Վերջին, XIII գլխում ներկայացված են աշխատանքի ոլորտում սոցիալական գործընկերության հարցերը, Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության դերը սոցիալական և աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման մեջ:

Հեղինակ

Գլուխ I

«Աշխատանքի շուկա» դասընթացի առարկան և խնդիրները

1.1. Աշխատուժը և աշխատանքը

Մարդկային հասարակության զարգացումը՝ դա հասարակական արտադրության զարգացումն է հիմնված չորս առանցքային գործոնների՝ աշխատանքի կամ աշխատուժի, արտադրության միջոցների, հողի և ձեռնարկատիրական ունակությունների փոխազդեցության վրա: Աշխատանքը՝ դա աշխատուժի գործունեությունն է, իսկ աշխատուժը՝ մարդու աշխատանքային ֆիզիկական և մտավոր կարողություններն են, որոնք օգտագործվում են նյութական և հոգևոր արժեքների ստեղծման նպատակով: Աշխատանքը, որպես արտադրության գործոն, աշխատողի համար տնտեսական հիմք է ստեղծում արդյունքի մի մասի ստացման համար:

Արտադրության միջոցները ներառում են աշխատանքի առարկաները, այդ թվում բնական հարստություններն ու անցյալում կատարված աշխատանքի արդյունքները, և մյուս կողմից, աշխատանքի միջոցները, այդ թվում աշխատանքի գործիքներն ու արտադրական օբյեկտները: Արտադրության համընդհանուր պայման է հանդիսանում հողը, որը արտադրության գործոն է և սահմանափակ ռեսուրս է: XX դարի երկրորդ կեսից ձեռնարկատիրական ունակությունները նույնպես դիտարկվում են, որպես արտադրության գործոն: Ձեռնարկատիրական ունակությունները՝ դրանք մարդու յուրահատուկ կարողություններն են, որոնք հնարավորություն են ընձեռում լավագույն կերպով կիրառել առկա ռեսուրսները արտադրության եղանակների և գործոնների իննովացիոն զուգակցման միջոցով:

Տնտեսագիտական գրականության մեջ կան երկու տեսակետներ արժեքների ստեղծման մեջ աշխատանքի դերի վերաբերյալ: Առաջին կամ աշխատանքային արժեքի տեսության համաձայն միայն աշխատանքի միջոցով է ստեղծվում ապրանքը, այդ թվում արժեքը և սպառողական արժեքը: Երկրորդ տեսակետի կամ արտադրության գործոնների տեսության համաձայն աշխատանքը հանդիսանում է արտադրության գործոններից մեկը արտադրության միջոցների, հողի և ձեռնարկատիրական ունակությունների հետ միասին: Ներկայումս առավել ընդունված է երկրորդ տեսակետը, քանի որ ժամանակակից արտադրության մեջ ապրանքները կարող

են արտադրվել առանց կենդանի աշխատանքի մասնակցության, օրինակ, ավտոմատացված արտադրության մեջ:

Կան էական տարբերություններ վարձու աշխատանքի, տնային տնտեսության մեջ կատարվող աշխատանքի, ինքնագրավածության և ձեռնարկատիրական գործունեության միջև: Եթե վարձու աշխատանքը շուկայական տնտեսության մեջ առանցքային տեղ է զբաղեցնում, ապա ոչ շուկայական աշխատանքային գործունեությունը տնային տնտեսության մեջ, որը դրամական եկամուտներ չի բերում, կոչվում է տնային արտադրություն:

Ինքնագրավածությունը ներառում է աշխատանքը և ձեռնարկատիրական կարողությունները, սակայն ինքնագրավածը աշխատատեղ է ստեղծում միայն իր և իր ընտանիքի անդամների համար, մինչդեռ ձեռնարկատերը՝ միավորելով աշխատանքը և կապիտալը, ստեղծում է լրացուցիչ աշխատատեղեր:

Աշխատուժի, այդ թվում զբաղված աշխատուժի վերարտադրությունը ներառում է չորս փուլեր՝ աշխատուժի կազմավորում, բաշխում, փոխանակում և օգտագործում: Մինչդեռ գործազուրկների աշխատուժի վերարտադրության գործընթացն աղավաղված է՝ այն երկար ժամանակ չի ներառում բաշխման, ապրանքային փոխանակման և օգտագործման փուլերը, իսկ աշխատուժի կազմավորման փուլը ոչ լիարժեք կերպով է իրականացվում:

Աշխատուժը, ինչպես նշվել էր, ներառում է տարբեր աշխատանքային ունակություններ, սակայն դրանցից ոչ բոլորն են օգտագործվում աշխատանքային գործընթացում, այլ միայն մասնագիտական, պահանջված ունակությունները: Նման առաջնային ունակությունների չափանիշ է հանդիսանում կոնկրետ աշխատանքը, ինչպես օրինակ, խառատի, ծրագրավորողի աշխատանքն է: Աշխատանքային ունակությունը ապրանք է դառնում այն դեպքում, երբ աշխատանքային պայմանագիր է կնքվում, և աշխատուժն անցնում է զբաղվածների կամ գործող աշխատուժի դասին: Քանի որ վարձատրվում է ոչ թե պոտենցիալ, այլ գործող աշխատուժը, հետևաբար, տնտեսության մեջ միայն գործող աշխատանքային ունակություններն են փոխանակվում անհրաժեշտ կենսամիջոցներով, և դրանում է կայանում գործող աշխատուժի կամ աշխատանքի շուկայի էությունը: Այս տեսանկյունից աշխատուժի շուկան բնութագրում է աշխատանքի շուկայի ելակետային կամ քանակական կողմը:

«Աշխատանքի շուկա» հասկացությունն առավել ճշգրիտ կերպով է բնութագրում շուկայական հարաբերությունները սոցիալ-աշխատանքային բնագավառում, մասնավորապես, աշխատուժի վարձման և օգտագործման պայմանների տեսանկյունից: Դրա էությունը կայանում է առաջարկի և պահանջարկի, աշխատուժի արժեքի, աշխատանքի սահ-

մանային արտադրողականության և մրցակցության օրենքների հիման վրա գործող աշխատուժը կենսամիջոցներով կամ իրական աշխատավարձով փոխանակելու տնտեսական հարաբերությունների մեջ է:

«Աշխատանքի շուկա» դասընթացի ուսումնասիրման առարկաներն են հանդիսանում աշխատանքի շուկայի կազմակերպումն ու գործունեությունը, այդ թվում աշխատանքի շուկայի բնութագրիչների, աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի, աշխատաշուկայի մասնակիցների վարքագծի, մարդկային կապիտալի ներդրումների, աշխատանքային շարժի, աշխատաշուկայի քաղաքականության հիմնախնդիրների ուսումնասիրումը:

Տնտեսագիտության մեջ աշխատանքային հարաբերությունները ուսումնասիրվում են միկրո- և մակրոմակարդակի վրա: **Միկրոտնտեսագիտական** խնդիրները կապված են աշխատանքային հարաբերությունների սուբյեկտների (աշխատողներ, գործատուներ, արհմիություններ, պետություն) վարքագծի և փոխազդեցության և առանձին ապրանքների շուկաների, այդ թվում աշխատանքի շուկայի գործունեության հետ: Աշխատաշուկայի մասնակիցների վարքագծի վերլուծության և կանխատեսման նպատակով կիրառվում է **ընտրության տեսությունը**: Այդ տեսության համաձայն ցանկացած ընտրություն կատարվում է սահմանափակ բարիքների և ռեսուրսների պայմաններում, ծախքերի (ուղղակի և այլընտրանքային, կամ լավագույն մերժված որոշման բաց թողնված օգուտի) և սպասվելիք օգուտների համեմատման հիման վրա, ելնելով առկա տեղեկատվությունից: Աշխատաշուկայում մարդկանց կողմից ընդունված որոշումները սպասվելիք օգուտների կամ ծախքերի փոփոխումից ելնելով նույնպես կարող են փոխվել: Փաստորեն աշխատողը ընտրություն է կատարում զբաղվածության և չզբաղվածության, տնային տնտեսության մեջ զբաղվածության կամ ձեռնարկատիրական գործունեության միջև:

Աշխատանքային հարաբերությունների բնագավառում **մակրոտնտեսագիտական խնդիրները** վերաբերում են զբաղվածության մակարդակի, գործազրկության, աշխատավարձի և գների ազդեցության գնահատմանը: Նման վերլուծության նպատակով կիրառվում է **պոզիտիվ տնտեսագիտության** վերլուծական եղանակը: Նվազ չափով է օգտագործվում **նորմատիվային տնտեսագիտության** եղանակը, որը հիմնված է ընդհանուր տնտեսական գործունեության գնահատման նորմատիվների, սկզբունքների, արժեքների վրա:

Պոզիտիվ տնտեսագիտության եղանակի կիրառման դեպքում ենթադրվում է, որ մարդիկ դրականորեն են արձագանքում օգուտներին և բացասաբար՝ ծախքերին, այդ թվում այլընտրանքային ծախքերին: Այսպես, օրինակ, բժշկի մասնագիտությունն ընտրելու դեպքում անհրա-

Ժեշտ է հաշվի առնել դրա բարձր հեղինակությունը, սակայն, միևնույն ժամանակ ոչ բարձր եկամտաբերությունը, արտաժամյա աշխատանքային ռեժիմը և այլն: Պոզիտիվ տնտեսագիտության դեպքում փորձ է արվում գիտականորեն բացատրել տնտեսագիտական երևույթները, այդ նպատակով կառուցելով տնտեսագիտական մոդելներ, որոնք հիմնված են տեստավորվող հիպոթեզների վրա: Տնտեսագիտության մեջ մարդկանց վարքագծի մասին կանխատեսումները հիմնված են սահմանափակ ռեսուրսների և մարդկանց ռացիոնալ գործողությունների մասին հիմնարար ենթադրությունների կամ հիպոթեզների վրա: Սահմանափակ ռեսուրսների պայմաններում անհատն առավել ռացիոնալ ընտրություն է կատարում: Այս դեպքում անհատի նպատակն է օգտակարության առավելագույն աստիճանի, իսկ ձեռնարկությունների դեպքում՝ առավելագույն շահույթի ապահովումը: Աշխատողների օգտակարությունը կախված է ոչ միայն նրանց անհատական սպառումից, այլև աշխատանքային և կենսական պայմաններից, հասարակական դիրքից:

Պոզիտիվ և նորմատիվային տնտեսագիտության միջև տարբերությունը կարելի է ներկայացնել հետևյալ օրինակով: Այսպես, եթե տնտեսագետն այն ենթադրությունն է կատարում, թե աշխատողի կրթական մակարդակի բարձրացմանը զուգահեռ ավելանում է նրա աշխատավարձը, քանի որ բարձրանում է աշխատանքի արտադրողականությունը, ապա դա պոզիտիվ տնտեսագիտական վերլուծության օրինակ է, քանի որ հիմնված է տեստավորվող ենթադրության վրա: Ենթադրենք, որ մեկ այլ տնտեսագետ պնդում է, թե հասարակությունը պետք է սուբսիդավորի բոլոր անհատների կրթությունը: Սա նորմատիվային տնտեսագիտական վերլուծության օրինակ է, քանի որ ներառում է գնահատումներ այն մասին, թե ինչն է լավ հասարակության համար: Նորմատիվային տնտեսագիտության սկզբունքներից մեկն է հանդիսանում, այդ թվում աշխատանքի շուկայում փոխանակման գործընթացում երկկողմանի ընդհանուր օգուտի մասին դրույթը: Փաստորեն, նորմատիվային տնտեսագիտության միակ դրույթը, որի շուրջ բոլոր տնտեսագետները համաձայնվում են, Պարետոյի արդյունավետության դրույթն է կամ այն ցանկալի փոփոխությունը, որն օգտակար է մեկ կամ ավել անհատներին և չի վնասում ոչ մեկին: Սակայն գործնականում դժվար է գտնել հասարակական փոփոխությունների այնպիսի օրինակներ, որոնք չեն վնասի առնվազն մեկ անհատի: Նաև հնարավոր չէ որոշել, թե արդյոք մեկ անհատին հասցված վնասը գերազառում է մյուսների օգուտները:

Պարետոյի արդյունավետության դրույթի իրականացումը հնարավոր է շուկայական տնտեսության իդեալական պայմաններում, այդ թվում հունքային, ապրանքային շուկաներում և աշխատուժի շուկայում:

Սակայն իրականում դրա իրագործումը խոչընդոտվում է մի շարք գործոնների, այդ թվում ոչ կատարյալ տեղեկատվության, գնային աղավաղումների (գինը չի արտահայտում ապրանքի սոցիալական արժեքը հարկերի, սակագների և այլ միջամտությունների պատճառով), գործարքներում առկա խնդիրների (ֆինանսական, տրանսպորտային ծախսեր), կապիտալի շուկայի անկատարության, հասարակական բարիքների կամ համատեղ սպառվող չնվազող ապրանքների (օրինակ, անվտանգ աշխատանքային պայմանները, ազգային անվտանգությունը), պատճառով: Բացի այդ, շուկայական տնտեսությունը գործնականում հաշվի չի առնում որևէ գործունեության կողմնակի հետևանքները, ուրոնք ազդում են չմասնակցող կողմերի բարեկեցության վրա: Այդ դեպքում հնարավոր են արտաքին օգուտներ կամ արտաքին ծախսեր, ինչպես օրինակ, աշխատանքային տեղում ծխելու թույլտվության վերաբերյալ քննարկումները, կամ ապրանքների գերարտադրության և թերարտադրության հետևանքները:

Աշխատանքի շուկան բարդ և ոչ միասնա է, քանի որ ընդգրկում է բազմաթիվ սուբյեկտների, որոնք գործում և որոշումներ են ընդունում սեփական շահերից, հետաքրքրություններից և տեղեկացվածությունից ելնելով: Եվ ստեղծվող տնտեսագիտական մոդելները պետք է բացահայտեն և կանխատեսեն մարդկանց վարքագիծը և ընդունվող որոշումները: Այսպես, եթե տնտեսության ինչ-որ ճյուղում բարձրանում է աշխատավարձը, ապա հնարավոր է շատ մարդկանց տեղաշարժը դեպի այդ ոլորտ, սակայն ընդունվելիք որոշումների վրա կարող է ազդել ոչ միայն աշխատավարձը:

1.2. Աշխատանքային ռեսուրսները և տնտեսապես ակտիվ բնակչությունը

Նյութական բարիքների և ծառայությունների արտադրությունը ենթադրում է երկու բաղադրամասերի առկայություն՝ նյութական ռեսուրսների (հումք, սարքավորումներ և այլն) և մարդկային ռեսուրսների: Բնակչությունը կամ մարդկային ռեսուրսները հանդիսանում են տնտեսության հիմնական գործոններից մեկն են: Անբարենպաստ սոցիալ-տնտեսական պայմանների հետևանքով բնակչության թվաքանակի կրճատումը սահմանափակում է տնտեսական աճի հնարավորությունները: 2009թ. երկրագնդի բնակչության թվաքանակը կազմել է 6.8 մլրդ - մարդ: Ըստ ՄԱԿ-ի վերջին գնահատումների, երկրագնդի բնակչության թվաքանակը կկայունանա 2050 թվականին, երբ այն կկազմի 9.1 մլրդ մարդ:

ՀՀ բնակչության աճի միջին տարեկան տեմպերը 1975-2001թթ. կազմել են 0.3 տոկոս: Ըստ “The Economist” հանդեսի գնահատման 2004-2050թթ. բնակչության թվաքանակի կրճատում է կանխատեսվում հիմնականում Կենտրոնական և Արևելյան Եվրոպայի երկրների, Մերձբալթյան և ԱՊՀ եվրոպական մասի պետությունների համար (Ռուսաստան՝ -21.5 տոկոս, Ուկրաինա՝ -45.2 տոկոս, Վրաստան՝ -41.2 տոկոս):¹ ՀՀ-ում կանխատեսվում է բնակչության թվաքանակի կրճատում 19.4 տոկոսի չափով: Սակայն վերջին տարիներին գրանցված ծնելիության և բնական աճի ավելացման միտումները, ինչպես նաև ժողովրդագրական ավելի արդյունավետ քաղաքականության իրականացումը կնպաստեն երկրում բնակչության թվաքանակի աճին:

Տնտեսագիտական գրականության մեջ լայնորեն օգտագործվում են **աշխատանքային ռեսուրսներ, հասարակության աշխատանքային պոտենցիալ** հասկացությունները: **Աշխատանքային ռեսուրսները** ներկայացնում են երկրի բնակչության մի մասը, որն օժտված է հանրօգուտ գործունեության իրականացման համար անհրաժեշտ հոգեֆիզիոլոգիական, մտավոր ունակություններով և գիտելիքներով: Հետևաբար, աշխատանքային ռեսուրսները բաղկացած են՝

- Աշխատունակ տարիքում գտնվող աշխատունակ բնակչությունից, բացառությամբ I և II կարգի հաշմանդամների և արտոնյալ պայմաններով կենսաթոշակի անցածների: Հայաստանի Հանրապետությունում արտոնյալ պայմաններով կենսաթոշակի իրավունք ունեն՝ առանձնապես վնասակար և վնասակար, առանձնապես ծանր և ծանր պայմաններում առնվազն 15 և 20 տարի աշխատած կանայք՝ համապատասխանաբար 49 և 54 տարին (2004թ. դրությամբ) և տղամարդիկ՝ 54 և 59 տարին լրանալու դեպքում; չորս և ավելի երեխա ծնած և նրանց մինչև ութ տարեկան դառնալը խնամած մայրերը, ինչպես նաև մինչև 16 տարին լրանալը մանկուց հաշմանդամ երեխա խնամած մայրերը (58տ. լրանալու և առնվազն 5 տարվա աշխատանքային ստաժի առկայության դեպքում); ինչպես նաև որոշ այլ կատեգորիաներ:

- Կենսաթոշակային տարիքի (աշխատունակ տարիքից բարձր) աշխատող բնակչությունից:

- Մինչև 16տ. (աշխատունակ տարիքից ցածր) աշխատող անչափահասներին:

Աշխատունակ տարիքի վերին սահմանները, 1995թ. «ՀՀ քաղաքացիների պետական կենսաթոշակային ապահովության մասին» ընդունված օրենքի համաձայն, բարձրացվել են՝ կանանց համար - 54տ. մինչև

¹ “Мир в цифрах. 2007”, карманный справочник, “The Economist”, ЗАО“Олимп-бизнес”, Москва, 2007г., с. 5.

63տ., իսկ տղամարդկանց համար՝ 59տ. մինչև 65տ.: Ընդ որում, վերին սահմանի բարձրացումը կատարվում է յուրաքանչյուր տարի 6 ամսվա չափով, մինչև 2011թ.: 2002թ. նոյեմբերի 19-ի «Պետական կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենքի համաձայն աշխատունակ տարիքի վերին սահմանները կանանց և տղամարդկանց համար հավասարեցվել են, կազմելով 63տ.: 2007թ. հունվարի 1-ի դրությամբ՝ աշխատունակ տարիքի բնակչությանը վերաբերում էին 16-62տ. տղամարդիկ և 16-59տ. կանայք: Աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն, որն ընդունվել է ՀՀ ԱԺ-ի կողմից 2004թ. սեպտեմբերի 14-ին, կենսաթոշակային տարիքը որպես աշխատանքային առավելագույն տարիք պարտադրված չէ, և կենսաթոշակային տարիքի անձի աշխատելու նպատակահարմարությունը կարող է որոշվել գործատուի կողմից:

Ըստ պաշտոնական տվյալների, որոնք հաշվի են առնում ՀՀ 2001թ. մարդահամարի արդյունքում ստացված տվյալները, ՀՀ բնակչության թվաքանակը 2009թ. հունվարի 1-ի դրությամբ կազմել է 3 238.4 հազար մարդ: ՀՀ-ում, և ընդհանրապես, Անդրկովկասում ժողովրդագրական իրավիճակի շուրջ բազմաթիվ առասպելներ են հյուսվում, որոնք չեն արտացոլում իրական պատկերը: Ըստ ռուս գիտնականների հաշվարկների, որոնք հաշվի են առնում Ռուսաստանի տարբեր մարզերում և քաղաքներում բնակություն հաստատած հայերի, ադրբեջանցիների և վրացիների թվաքանակի վերաբերյալ տվյալները, իրականում 1988թ. սկսած Անդրկովկասը ժամանակավորապես կամ ընդմիջտ լքել են 7-7.5մլն մարդ, այդ թվում՝ 4.5մլն՝ Ադրբեջանից, 1.5-1.7մլն՝ Վրաստանից և 1.1մլն՝ Հայաստանից:² Փաստորեն, հիմնականում սոցիալ-տնտեսական վատթար պայմանների հետևանքով վերջին յոթ տարիների ընթացքում Ադրբեջանից արտագաղթել է բնակչության 60 տոկոսից ավելին:³ Այդպիսով, Հայաստանի բնակչության իրական թվաքանակը կկազմի շուրջ 3 մլն մարդ, ինչն, ընդհանուր առմամբ, համապատասխանում է ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից 2001թ. իրականացված մարդահամարի արդյունքներին: Մինչդեռ Վրաստանի բնակչության թվաքանակը նվազել է մինչև 4.1-4.2 մլն մարդ, իսկ Ադրբեջանի բնակչության թվաքանակը հակառակ այդ երկրում պաշտոնապես հայտարարված տվյալների (շուրջ 8 մլն մարդ), իրականում կազմում է 3.2-3.3 մլն մարդ:

2007թ. ՀՀ աշխատանքային ռեսուրսները կազմել են բնակչության միջին տարեկան թվաքանակի շուրջ 67.3 տոկոսը, 1985թ. համեմատ ա-

² Александр Арсеньев “Легенды и мифы демографии Закавказья”, “Газета СНГ. Ру”, 5 марта 2002г.

³ А. Арсеньев “Широкомасштабная война на Южном Кавказе маловероятна”, “Голос Армении”, 6 мая, 2004г.

ճելով ավելի քան ութ տոկոսային կետով: 1985թ. համեմատ աճել է նաև կենսաթոշակային տարիքի բնակչության տեսակարար կշիռը բնակչության ընդհանուր թվաքանակում (1985թ. 10.7 տոկոսից 2007թ. մինչև 12.5 տոկոս), որը բնակչության ծերացման, ինչպես նաև վերջին տարիներին հատկապես երիտասարդ և միջին տարիքի բնակչության արտագաղթի հետևանք է հանդիսանում: Դրա հետ մեկտեղ, ինչպես նաև ծնելիության գործակցի շեշտակի անկման պատճառով աշխատունակ տարիքից ցածր բնակչության տեսակարար կշիռը բնակչության ընդհանուր թվաքանակում նույն ժամանակահատվածում նվազելով գրեթե 10 տոկոսային կետով, կազմել է ընդամենը 21.7 տոկոս:

Աղյուսակ 1.1

ՀՀ աշխատունակ բնակչության և աշխատանքային ռեսուրսների տեսակարար կշռի շարժը բնակչության ընդհանուր թվաքանակում

Տարիներ	Բնակչության թվաքանակը տարեսկզբին		Բնակչության տեսակարար կշիռը, տոկոսներով			Աշխատանքային ռեսուրսների տեսակարար կշիռը բնակչության միջին տարեկան թվաքանակի մեջ
	հազ. մարդ	%	Աշխատունակ տարիքից ցածր	Աշխատունակ տարիքի	Աշխատունակ տարիքից բարձր	%
1985	3316.6	100.0	31.4	57.9	10.7	58.6
1990	3514.9	100.0	32.2	58.7	9.1	57.3
1991	3574.5	100.0	32.2	55.3	12.5	56.9
1992	3633.3	100.0	32.0	55.1	12.9	55.9
1993	3463.7	100.0	31.7	54.9	13.4	56.2
1994	3356.7	100.0	31.3	55.0	13.7	56.8
1995	3260.3	100.0	30.8	55.1	14.1	56.7
1996	3248.8	100.0	30.1	55.6	14.3	57.1
1997	3246.0	100.0	29.3	56.9	13.8	57.4
1998	3238.2	100.0	28.4	57.6	14.0	59.3
1999	3232.1	100.0	27.5	59.0	13.5	60.2
2000	3226.9	100.0	26.3	60.0	13.7	62.0
2001*	3213.0	100.0	26.3	60.0	13.7	68.6
2002	3212.9	100.0	26.5	60.2	13.3	61.6
2003	3210.3	100.0	25.4	61.3	13.3	62.5
2004	3212.2	100.0	24.5	62.3	13.2	63.5

2005	3215.8	100.0	23.6	63.3	13.1	64.4
2006	3219.2	100.0	22.7	64.6	12.7	65.7
2007**	3222.9	100.0	21.7	65.8	12.5	67.3
2008	3229.9	100.0	-	-	-	-

Աղբյուր՝ ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայության տվյալներ:

* Ըստ ՀՀ 2001թ. մարդահամարի: 1990-2001թթ. բնակչության թվաքանակը ճշգրտված է ՀՀ 2001թ. մարդահամարի արդյունքների հիման վրա:

** Աշխատունակ տարիք համարվում է՝ կանայք 16-59տ., տղամարդիկ 16-62տ.:

Սակայն, իրական մարդկային ռեսուրսները համաշխարհային պրակտիկայում բնութագրվում են «տնտեսապես ակտիվ բնակչություն» հասկացությամբ: Տնտեսապես ակտիվ բնակչությունն, ըստ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (International Labour Organization) մեթոդաբանության, բնակչության մի մասն է, որն ապահովում է ապրանքների և ծառայությունների ստեղծման համար անհրաժեշտ աշխատուժի առաջարկը: Այն ընդգրկում է տնտեսական գործունեությամբ զբաղված բնակչությունը, ինչպես նաև գործազուրկներին: Ըստ ԱՄԿ, ինչպես նաև ՀՀ վիճակագրության, պետական ռեգիստրի և վերլուծության նախարարության մեթոդաբանության⁴, տնտեսության մեջ զբաղված են համարվում այն անձինք, ովքեր հետազոտվող ժամանակաշրջանում՝

ա/ կատարել են վարձու աշխատանք որոշակի վարձատրության դիմաց;

բ/ ինքնուրույն կամ մեկ կամ մի քանի գործընկերների հետ ունեցել են եկամտաբեր զբաղմունք՝ ինչպես վարձու աշխատանքի ներգրավմամբ, այնպես էլ առանց վարձու աշխատողների;

գ/ աշխատել են ընտանեկան ձեռնարկություններում առանց վարձատրման, ինչպես նաև աշխատանքից ժամանակավորապես բացակայել են, ներառյալ հարկադիր վարչական արձակուրդները:

Զբաղվածության նշված երեք կատեգորիաները աշխատանքի շուկայի հիմնական ցուցանիշներից են հանդիսանում և միջազգային պրակտիկայում լայնորեն կիրառվում են աշխատանքի շուկայի շարժը և տնտեսության զարգացման մակարդակը գնահատելու համար:

1982թ. Աշխատանքի վիճակագիրների 13-րդ միջազգային կոնֆերանսի կողմից ընդունված որոշման համաձայն զինված ուժերում ծառայողներն ընդգրկվում են վարձու աշխատողների խմբի մեջ:

Մինչդեռ, «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» օրենքի համաձայն (ընդունվել է

⁴ "Key Indicators of the Labour Market 1999", International Labour Organization, Geneva, 1999, p. 4.

ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից 2005թ. սեպտեմբերի 14-ին) որպես զբաղվածություն համարվող գործունեության տեսակներ են նշվում՝

ա/ վարձատրվող և եկամուտ հետապնդող աշխատանքային գործունեությունը;

բ/ անհատ ձեռնարկատիրական գործունեությունը;

գ/ պարտադիր ժամկետային զինվորական ծառայությունը;

դ/ ուսումնական հաստատություններում, մասնագիտական ուսուցման դասընթացներում և ուսուցման այլ ձևերում ուսուցումը:

Համեմատությունը ցույց է տալիս, որ նշված օրենքներում «զբաղվածներ» հասկացության բնորոշումն ավելի լայն է, և զբաղվածների թվաքանակի մեջ ընդգրկում է նաև տարբեր ուսումնական հաստատություններում, դասընթացներում սովորողներին և ուսուցման այլ ձևերում ընդգրկվածներին: Միևնույն ժամանակ անհրաժեշտ է նշել, որ ըստ ԱՄԿ և ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայության մեթոդաբանության, զբաղվածները դիտարկվում են որպես տնտեսապես ակտիվ բնակչության մի մասը: Իսկ ուսումնական հաստատություններում սովորողները չեն կարող տնտեսապես ակտիվ համարվել: Միայն ուսուցմանը զուգահեռ վարձու աշխատանք կատարելու կամ ինքնազբաղված լինելու դեպքում սովորողները կարող են համարվել զբաղվածներ:

«Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքում զբաղվածության բնորոշմանն առավել մոտ է **հանրօգուտ զբաղվածություն** հասկացությունը, որն ընդգրկում է ոչ միայն արտադրության մեջ զբաղվածներին, այլև սովորողներին և տնային տնտեսության մեջ զբաղվածներին: Այս տեսակետն են, մասնավորապես, կիսում Ա.Ի.Ռոֆեն, Բ.Գ.Ջրիշկոն և Վ.Վ. Իշինը:⁵ Իսկ Լ.Ս. Չիժովան⁶ գտնում է, որ աշխատանքային ռեսուրսների այն մասը, որը մասնակցում է հանրօգուտ գործունեությանը, ընդգրկում է տնտեսության պետական և մասնավոր հատվածներում, բաժնետիրական ընկերություններում զբաղվածներին, արտադրությունից կտրված սովորողներին և զինծառայողներին (բացառությամբ տնային տնտեսության մեջ զբաղվածների): Ըստ Վ.Ե. Խոջաբեկյանի⁷ զբաղվածությունը մարդկանց աշխատատեղերով ապահովելու և հանրօգուտ աշխատանքային գործունեության մեջ մասնակցություն ունենալու համար նրանց միջև ստեղծվող հարաբերությունների համա-

⁵ А.И. Рофе, Б. Г. Збышко, В.В. Ишин “Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда”, М., “МИК”, 1997г., с. 20.

⁶ “Экономика труда и социально-трудовые отношения”, под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой, М., 1996г., с. 83.

⁷ Վ.Ե.Խոջաբեկյան «Զբաղվածության հիմնախնդիրները Հայաստանում անցման շրջանում», Երևան, ՀՀ ԳԱԱ «Գիտություն» հրատ., 1998թ., էջ 66:

կարգն է: Կարևոր հարց է այն, թե արդյոք զբաղվածությունը տնային տնտեսության մեջ, երեխաների և հիվանդների խնամքի հանրագուտ գործունեություն է հանդիսանում:

«Տնտեսապես ակտիվ բնակչություն» հասկացության մյուս բաղադրամասը՝ «գործազուրկներ» հասկացությունն է, որի բնորոշումն ըստ «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի առավելագույն կերպով համապատասխանեցվել է ԱՄԿ ստանդարտներին: Ըստ ԱՄԿ սահմանման գործազուրկ են համարվում 16 և բարձր տարիքի անձինք, ովքեր չեն ունեցել և փնտրել աշխատանք, դիմել են զբաղվածության պետական ծառայություն և պատրաստ են եղել անմիջապես անցնել աշխատանքի:

Ինչպես ցույց են տալիս Աղյուսակ 1.2-ի տվյալները, ՀՀ տնտեսապես ակտիվ բնակչության տեսակարար կշիռը բնակչության ընդհանուր թվաքանակում 1995-2008թթ. նվազել է ավելի քան հինգ տոկոսային կետով կամ ավելի քան 387 հազարով, կազմելով ընդամենը 36.9 տոկոս: Նույն ժամանակահատվածում պատերազմի և առաջին հերթին, արտագաղթի հետևանքով բնակչության ընդհանուր թվաքանակում համեմատաբար ավելացել է կանանց տեսակարար կշիռը:

Աղյուսակ 1.2

**ՀՀ տնտեսապես ակտիվ բնակչության թվաքանակի
և ըստ սեռի բնակչության կառուցվածքի շարժը**

Տարիներ	Բնակչության ընդհանուր թվաքանակի նկատմամբ, տարեսկզբին, տոկոսներով		Տնտեսապես ակտիվ բնակչության թվաքանակը (միջինը ժամանակաշրջանի համար)	Տնտեսապես ակտիվ բնակչության տեսակարար կշիռը բնակչության ընդհանուր թվաքանակում
	տղամարդիկ	կանայք		
1985	48.9	51.1	-	-
1990	48.5	51.5	-	-
1995	47.1	52.9	1581.9	42.1
1996	47.5	52.5	1583.5	42.0
1997	48.1	51.9	1538.3	40.6
1998	47.8	52.2	1476.4	38.9
1999	48.2	51.8	1462.4	38.5
2000	47.9	52.1	1447.2	38.1
2001	48.0	52.0	1411.7	40.2

2002	48.0	52.0	1240.1	38.6
2003	48.1	51.9	1236.4	38.5
2004	48.2	51.8	1196.5	37.2
2005	48.2	51.8	1195.8	37.2
2006	48.3	51.7	1181.3	36.7
2007	48.3	51.7	1184.2	36.7
2008	48.4	51.6	1194.6	36.9

Աղբյուր՝ ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայության տվյալներ:

Տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչությունը՝ դա բնակչության այն մասն է, որը չի համարվում զբաղված կամ գործազուրկ: Դրանց թվին են պատկանում ուսանողները, կենսաթոշակառուները, տնային տնտեսության մեջ զբաղվածները, չաշխատող այլ անձինք: Այսպիսով, տարբերություն կա «աշխատանքային ռեսուրսներ» և «տնտեսապես ակտիվ բնակչություն» հասկացությունների միջև: Մասնավորապես, «աշխատանքային ռեսուրսներ» հասկացությունն իր բովանդակությամբ ավելի լայն է «տնտեսապես ակտիվ բնակչություն» հասկացությունից, քանի որ ընդգրկում է նաև աշխատունակ տարիքի սովորողներին, տնային տնտեսուհիներին և բոլոր նրանց, ովքեր, գործազուրկ չհանդիսանալով, նաև զբաղված չեն տնտեսությամ մեջ: Միևնույն ժամանակ, շուկայական տնտեսության պայմաններում ինչպես «տնտեսապես ակտիվ բնակչություն», այնպես էլ «աշխատանքային ռեսուրսներ հասկացությունները» կարող են կիրառվել աշխատանքի շուկայի պետական կարգավորման նպատակով:

1.3. Աշխատանքային ռեսուրսների կազմավորումը և ժողովրդագրական ցուցանիշների շարժը

Աշխատանքային ռեսուրսների կազմավորումը, որպես դրանց վերադարձվող առաջին փուլ, հիմնված է բնակչության վերադարձվող կամ շարժի, այդ թվում՝ բնական, միգրացիոն և սոցիալական շարժի վրա:

Բնակչության թվաքանակի ընդհանուր աճը ընդգրկում է երկու բաղադրյալներ՝ բնական աճ և մեխանիկական աճ: **Բնական շարժի** հիմնական ցուցանիշներն են՝ **ծնելիությունը, մահացությունը, ինչպես նաև ամուսնությունը և ամուսնալուծությունը**: Այս ցուցանիշները

բնութագրվում են գործակիցների միջոցով, որոնք ցույց են տալիս միավոր ժամանակում, այսինքն, մեկ տարում հազար բնակիչների հաշվով բնակչության բնական շարժի այս կամ այն ցուցանիշի հաճախականությունը:

Ծնելիությունը չափվում է ծնվածների տարեկան թվի և բնակչության միջին թվաքանակի հարաբերությամբ՝

$$n = N / T \bar{S}$$

որտեղ n - ծնելիությունն է; N - ծնվածների թիվը; S - բնակչության միջին թվաքանակն է; T - ժամանակաշրջանն է:

Այս հարաբերությունը բազմապատկելով հազարով, կստանանք բնակչության հազար շնչի հաշվով ծնվածների տարեկան թիվը կամ ծնելիությունը հազարի հարաբերությամբ, կամ ծնելիության գործակիցը, որ սովորաբար նշանակվում է $^{\circ}/_{\circ}$ (պրոմիլ):

Բնակչության միջին թվաքանակը՝ S միջինը որոշվում է տվյալ ժամանակաշրջանում ապրած մարդ-տարիների թվի և ժամանակաշրջանի տևողության՝ T -ի հարաբերությամբ: ՀՀ-ում 2002թ. սկսած գրանցվում է բնակչության թվաքանակի դրական տարեկան հավելած (2007թ. կազմել է 0.22 տոկոս) ինչպես ծնելիության աճի, այնպես էլ միգրացիայի մնացորդի կրճատման հաշվին:

1985-2001թթ. Հայաստանի Հանրապետությունում ժողովրդագրական իրավիճակը վատթարացավ, նախ և առաջ, ծնելիության գործակցի ավելի քան երկու անգամ նվազման հետևանքով՝ 1985թ. 24.1 $^{\circ}/_{\circ}$ 2001թ. մինչև 10.0 $^{\circ}/_{\circ}$ (տես՝ Աղյուսակ 1.3): Այնուամենայնիվ, 2002թ. սկսած նկատվեց ծնելիության որոշակի աճի միտում, որի արդյունքում ծնելիության գործակիցը 2008թ. գերազանցեց 1998թ. ցուցանիշը, կազմելով 12.8 $^{\circ}/_{\circ}$:

Աղյուսակ 1.3

ՀՀ ժողովրդագրական ցուցանիշների շարժը 1985-2008 թվականներին

	Ծնելիությունը հազար շնչի հաշվով	Մահացությունը հազար շնչի հաշվով	Բնական աճը հազար շնչի հաշվով	Մանկական մահացությունը հազար ծնվածի հաշվով	Կյանքի սպասվելիք տևողությունը (տարի)
1985	24.1	5.9	18.2	24.8	73.3
1990	22.5	6.2	16.3	18.5	70.7
1995	15.0	7.6	6.4	14.2	72.5
1996	14.8	7.7	6.2	15.5	72.9

1997	13.5	7.4	5.3	15.4	73.9
1998	12.2	7.2	4.3	14.7	74.7
1999	11.3	7.5	3.3	15.4	73.2
2000	10.6	7.5	2.7	15.6	73.4
2001	10.0	7.5	2.5	15.4	73.5
2002	10.1	8.0	2.1	14.0	73.1
2003	11.2	8.1	3.1	12.0	72.9
2004	11.7	8.0	3.7	11.6	73.4
2005	11.7	8.2	3.5	12.3	73.5
2006	11.7	8.5	3.3	13.9	73.3
2007	12.4	8.3	4.1	10.9	73.5
2008	12.8	8.5	4.3	10.8	-

Աղբյուր՝ ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայության տվյալներ:

Եթե 2008թ. ծնվածների թվաքանակը կազմել է 41 238, իսկ բնակչության միջին տարեկան թվաքանակը 3 234.2 հազար մարդ էր, ապա ծնելիության գործակիցը հավասար կլինի՝

$$n = 41\,238 * 1000 / 3\,234\,200 = 12.8\text{‰}$$

Աշխարհում ծնելիության ամենացածր ընդհանուր գործակիցները 2000-2005թթ. գրանցվել են հիմնականում Եվրոպական երկրներում, այդ թվում Բալթյան և ԱՊՀ մի շարք երկրներում, օրինակ, Լատվիայում (7.8‰), Ուկրաինայում (8.4‰), Ռուսաստանի Դաշնությունում (8.6‰), Բելառուսում (8.8‰) և Գերմանիայում (8.7‰):⁸ Մինչդեռ ծնելիության ամենաբարձր գործակիցները ավանդաբար գրանցվում են աֆրիկյան և ասիական պետություններում, այդ թվում Նիգերում (55.2‰), Անգոլայում (52.3‰) և Սոմալիում (52.1‰):

⁸ "Мир в цифрах - 2007", карманный справочник, М., ЗАО "Олимп-бизнес", 2007, с. 7.

Ժողովրդագրական գործընթացների ինտենսիվությունն առավել ճշգրտորեն բնութագրելու նպատակով կիրառվում են **մասնակի կամ տարիքային և հատուկ գործակիցները**: Այսպես, **ծնելիության տարիքային գործակիցները** ներկայացնում են տվյալ տարիքային խմբի (ինգամյա կամ մեկ տարվա) հազար կնոջ հաշվով ծնված երեխաների միջին թվաքանակը՝

$$F_x = N_x / S_x^F T,$$

որտեղ՝ N_x - x տարիքի կանանց մոտ ծնված երեխաների թվաքանակն է; S_x^F - տվյալ տարիքային խմբի կանանց միջին թվաքանակն է:

Նման կերպով հաշվարկվում են նաև մահացության, ամուսնության և ամուսնալուծության տարիքային գործակիցները: **Ծնելիության հատուկ գործակիցը** բնութագրում է 15-49տ. կամ վերարտադրական տարիքի հազար կնոջ հաշվով ծնված երեխաների միջին թվաքանակը:

Բնակչության հավելաճի տեմպի անհամամասնությունները բնութագրող հիմնական ցուցանիշն է **ծնելիության գումարային գործակիցը** (ԾԳԳ), որը հաշվարկվում է վերարտադրական շրջանի ծնելիության բոլոր տարիքային գործակիցների գումարի միջոցով և ցույց է տալիս վերարտադրական տարիքի մեկ կնոջ հաշվով ծնված երեխաների միջին թվաքանակը: Եթե ԾԳԳ-ն բարձր է 2.15-2.20-ից, ապա տեղի է ունենում բնակչության ընդլայնված վերարտադրություն: Եթե ԾԳԳ-ն հավասար է 2.0- 2.15-ին, ապա դա պարզ վերարտադրություն է, որի դեպքում բնակչության թվաքանակը սերնդե-սերունդ անփոփոխ է մնում: Վերջապես, եթե ԾԳԳ-ն 2.0-ից ցածր է, ապա տեղի է ունենում նեղացված վերարտադրություն կամ դեպոպուլյացիա, որի դեպքում ծնողական սերունդը լրիվ չափով չի վերականգնվում, և բնակչության թվաքանակը կրճատվում է: ԾԳԳ-ն հաշվարկվում է հետևյալ բանաձևի միջոցով՝

$$F_{գոյ} = n \cdot \sum F_x \cdot 0,001,$$

15

որտեղ F_x - տարիքային գործակիցն է; n – տարիքային ինտերվալի երկարությունն է:

Ջանի որ ԾԳԳ-ն հաշվարկվում է մեկ կնոջ հաշվով, ապա բաժանում է կատարվում հազարի վրա:

Ըստ ՀՀ ԱՎԾ տվյալների 2006թ. ծնելիության գումարային գործակիցը ՀՀ-ում կազմել է ընդամենը 1.348 երեխա, այն դեպքում, երբ պարզ վերարտադրության համար անհրաժեշտ է 2.0-2.15 երեխա:

Մահացությունը չափվում է մահացածների տարեկան թվի և բնակչության միջին թվաքանակի հարաբերությամբ՝

$$m = \bar{M} / T S,$$

որտեղ m - մահացությունն է; M - մահացածների թիվն է:

Արդյունքը բազմապատկելով հազարով, կստանանք մահացությունը հազարի հարաբերությամբ կամ մահացության գործակիցը: ՀՀ-ում 2008թ. մահացածների թվաքանակը կազմում էր 27 442 մարդ: Հետևաբար, մահացության գործակիցը հավասար կլինի՝

$$m = 27\,442 \cdot 1000 / 3\,234\,200 = 8.5 \text{ }^{\circ}/^{\circ}$$

2008թ. հունվար-դեկտեմբերին մահացությունը 1985թ. համեմատ որոշ չափով աճել է ($5.9^{\circ}/^{\circ}$ -ից մինչև $8.5^{\circ}/^{\circ}$): Նշված ժամանակաշրջանում մահացության ընդհանուր ցուցանիշի մեջ հատկապես բարձր էր մահացությունը արյան շրջանառության համակարգի հիվանդություններից (50.1%) և նորագոյացություններից (19.6%):

Հատկապես կարևոր է մանկական մահացության հարցը, որը ժողովրդի կենսամակարդակի ցուցանիշ է հանդիսանում: **Մանկական մահացությունը** որոշվում է հազար ծնվածներից մինչև 1 տարեկան հասակում մահացած երեխաների թվով: Փորձը ցույց է տալիս, որ մինչև մեկ տարեկան հասակը բոլոր մահացածների երկու երրորդը ծնվել է նույն օրացուցային տարում, իսկ մեկ երրորդը՝ նախորդ տարում: **Մանկական մահացության** ցուցանիշը հաշվարկվում է ըստ Ռատսի հետևյալ բանաձևի՝

$$q^{\circ} = M^{\circ} / 2/3 N + 1/3 N_1$$

որտեղ M° - տարվա ընթացքում մինչև մեկ տարեկան հասակում մահացած երեխաների թիվն է;

N - նույն օրացուցային տարում ծնվածների թիվն է;

N_1 - նախորդ տարում ծնվածների թիվն է:

Մանկական մահացությունը Հայաստանի Հանրապետությունում 2008թ. կազմել է $10.8^{\circ}/^{\circ}$ հազար կենդանածնի հաշվով, և դա ամենա-

ցածր ցուցանիշն է 1985-2008թ. դիտարկվող ողջ ժամանակահատվածում (1985թ.՝ 24.8°/°), 1985թ. համեմատ նվազելով 14.0 կետով: Այնուամենայնիվ, մերձբալթյան հանրապետությունների, Արևելյան և Կենտրոնական Եվրոպայի երկրների համեմատ այն բարձր է մնում:

Մայրական մահացության ցուցանիշը վերջին տարիներին նվազել է, 2008թ. կազմելով 36.4 (15 դեպք 100 000 կենդանածնի հաշվով), ինչը վկայում է այս ոլորտում շարունակական միջոցառումների իրականացման անհրաժեշտության մասին:

Բնական աճի գործակիցը (k) հավասար է՝

$$k = N - M / T \bar{S} = n - m$$

Ծնելիության անկման և մահացության ավելացման հետևանքով 1985-2002թթ. բնական աճը Հայաստանում նվազել է գրեթե ինը անգամ՝ 1985թ. 18.2°/°-ից 2002թ. բնական աճի գործակիցը իջել է մինչև 2.1°/°: Այնուհանդերձ, վերջին տարիներին նկատված ծնելիության ավելացման և մահացության ցուցանիշի կայունացման պայմաններում բնական աճը նույնպես որոշակիորեն ավելացել է:

Բնակչության բնական աճը 2008թ. կկազմի՝

$$k = 12.8^{\circ}/^{\circ} - 8.5^{\circ}/^{\circ} = 4.3^{\circ}/^{\circ} \quad \text{կամ}$$

$$k = (41\,238 - 27\,442) * 1000 / 3\,234\,200 = 4.3^{\circ}/^{\circ}$$

ՀՀ մարզերում ժողովրդագրական իրավիճակը բնութագրվում է հետևյալ տվյալներով՝

Աղյուսակ 1.4

Ժողովրդագրական ցուցանիշները ՀՀ մարզերում 1998-2008թթ.

	1998			2002			2008		
	n	m	k	n	m	k	n	m	k
Ընդամենը հանրապետությունում	10.4	6.1	4.3	10.1	8.0	2.1	12.8	8.5	4.3
Արագածոտն	12.8	5.7	7.1	11.1	7.7	3.4	13.6	8.5	5.1
Արարատ	10.6	5.6	5.0	10.0	7.2	2.8	12.9	7.9	5.0
Արմավիր	10.9	5.2	5.7	10.0	7.0	3.0	12.6	7.9	4.7
Գեղարքունիք	12.3	5.4	6.9	10.5	7.5	3.0	13.6	7.9	5.7
Լոռի	9.7	6.4	3.3	10.6	9.3	1.3	12.0	10.3	1.7
Կոտայք	9.6	4.9	4.7	10.0	6.7	3.3	13.2	8.1	5.1
Շիրակ	10.7	6.1	4.6	9.9	9.0	0.9	13.7	9.4	4.3
Վայոց Ձոր	10.8	5.5	5.3	10.8	7.9	2.9	13.2	8.4	4.8

Տավուշ	12.6	7.5	5.1	11.3	9.5	1.8	11.4	10.1	1.3
Սյունիք	11.8	6.7	5.1	10.3	7.6	2.7	11.5	8.0	3.5
Երևան	9.3	6.7	2.6	9.5	8.1	1.4	12.6	8.2	4.4

Աղբյուր՝ ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայության տվյալներ և հեղինակի հաշվարկներ:

Անհրաժեշտ է նշել, որ եթե 1998թ. համեմատ 2002թ ՀՀ մարզերում գրանցվել է ժողովրդագրական ցուցանիշների վատթարացում ի հաշիվ, հիմնականում, մահացության աճի, ապա 2002թ. համեմատ 2008թ. բնական աճի ցուցանիշը բարելավվել է բոլոր մարզերում, բացառությամբ Տավուշի մարզի, որտեղ 2002-2008թթ. գրանցվել է բնական աճի անկում ($1.8^{\circ}/^{\circ}$ -ից մինչև $1.3^{\circ}/^{\circ}$) հիմնականում մահացության ավելացման հաշիվին, ինչը հետևանք է բնակչության կառուցվածքում տարեց բնակչության տեսակարար կշռի ավելացման: Այնուհանդերձ բնական աճը միջին հանրապետական մակարդակից ցածր է պահպանվում նաև Տավուշի, Սյունիքի և Վայոց Ձորի մարզերում:

Անհրաժեշտ է հատուկ ժողովրդագրական ռեգիոնալ քաղաքականության մշակում և կիրառում ի նկատի ունենալով, որ որոշ մարզերում բնական աճի կրճատումը պայմանավորված է այնպիսի գործոններով, ինչպիսիք են այդ մարզերում միջին տարիքի և երիտասարդ բնակչության մի մասի արտագաղթի հետևանքով բնակչության ծերացման գործընթացի արհեստական արագացումը, սոցիալ-տնտեսական վատթար պայմանները, շուկայական ենթակառուցվածքների թերզարգացումը կամ իսպառ բացակայությունը, ներառյալ ճանապարհային ցանցը, ինչպես նաև բժշկական սպասարկման ցածր մակարդակը: Անհրաժեշտ է խթանել ընտանիքներում երկրորդ և հատկապես բնակչության ընդլայնված վերարտադրության համար խիստ կարևոր երրորդ երեխայի ծնունդը:

Համեմատության համար նշենք, որ ԱՊՀ մի շարք պետություններ, այդ թվում՝ Ռուսաստանը, Ուկրաինան, Բելառուսը, ինչպես նաև բոլոր Բալթյան պետությունները վերջին տասը տարիների ընթացքում բնութագրվում են բնական աճի բացասական ցուցանիշով, այսինքն մահացությունը զգալիորեն գերազանցում է ծնելիությանը: Այսպես, 2007թ. Ուկրաինայում բնական նվազումը կազմել է $-6.2^{\circ}/^{\circ}$, Ռուսաստանում՝ $-3.3^{\circ}/^{\circ}$, իսկ Բելառուսում՝ $-3.0^{\circ}/^{\circ}$:⁹ 2007թ. բնական աճը բացասական էր նաև Մոլդովայում ($-1.6^{\circ}/^{\circ}$) և բոլոր Բալթյան պետություններում, այդ թվում Լատվիայում՝ $-4.3^{\circ}/^{\circ}$: Ռուսաստանում գրանցված մահացության գործակիցը ($15.3^{\circ}/^{\circ}$) աշխարհում մահացության առավել բարձր ցու-

⁹ ԱՊՀ վիճակագրական տվյալներ, www.cisstat.com.

ցանհիշներից է, իսկ ծնելիության գործակիցը՝ առավել ցածրներից: Ընդ որում, 1993թ. սկսած Ռուսաստանի բնակչության թվաքանակը կրճատվում է տարեկան 0.3-0.5 տոկոսի չափով:

Փաստորեն, ԱՊՀ տարածքում Հայաստանը և Վրաստանը ոչ մահմեդական այն երկրներից են, որ ունեն դրական բնական աճի ցուցանիշներ: Այլ երկրներից բնական աճի բացասական ցուցանիշներով են բնութագրվում Գերմանիան (-1.7%), Իտալիան (-0.1%), Հունգարիան (-3.5%), Բուլղարիան (-4.9%) և Ռումինիան (-1.7%): Եվրոպական երկրներից առավել բարձր բնական աճով են բնութագրվում Իռլանդիան և Ֆրանսիան:

2003թ. Մարդկային զարգացման զեկույցի համաձայն գրեթե բոլոր նշված պետությունների համար, ելնելով վերարտադրության ընթացիկ ցուցանիշներից, մինչև 2015թ. կանխատեսվում են բնակչության տարեկան աճի բացասական ցուցանիշներ:¹⁰ Սակայն մենք համամիտ չենք Հայաստանի համար կանխատեսվող բնակչության տարեկան աճի բացասական ցուցանիշի հետ -0.3 տոկոսի չափով, քանի որ կանխատեսումը կատարվել է 2000-2001թթ. վերարտադրության, իմիջիայլոց, դրական, սակայն աստիճանաբար նվազող ցուցանիշների հիման վրա: Մինչդեռ, 2002-2008թթ. բնական աճի ցուցանիշի նվազման միտումը դադարեցվել, իսկ այնուհետև հակադարձվել է ավելի բարձր աճի ցուցանիշով: Հետևաբար, մինչև 2015թ. կարելի է ակնկալել ոչ թե նվազում, այլ բնակչության թվաքանակի որոշակի աճ:

Մի շարք պետություններ իրականացնում են հատուկ **ժողովրդագրական քաղաքականություն** բնակչության ընդլայնված վերարտադրության խթանման, ծնելիության և բնական աճի ավելացման նպատակով: Այսպես, Ռուսաստանի Դաշնությունում 2007թ. սկսած երկրորդ, երրորդ և հաջորդ երեխաների ծնվելու դեպքում յուրաքանչյուր մայր կարող է ստանալ միանվագ դրամական վճար կամ «մայրական կապիտալ» 250 հազար ռուբլու չափով: Սակայն «բազային մայրական կապիտալը», որն ազատված է եկամտահարկից, կարող է օգտագործվել միայն երեխայի երեք տարին լրանալուց հետո և միայն երեք ուղղություներով՝ երեխայի կրթական ծախսերի, ընտանիքի բնակարանային պայմանների բարելավման կամ կենսաթոշակի կուտակման նպատակով: Մինչև 2010թ. այս ծրագրի իրականացմանը դաշնային բյուջեից կհատկացվի 130.8 մլրդ. ռուբլի: ՌԴ-ում նաև միայնակ մայրերի երեխաների ամենամսյա նպաստների չափը 100 տոկոսով բարձր է լիարժեք ընտանիքի համեմատ:

¹⁰ "Human Development Report 2003", UNDP, New York, 2003, pp. 238-240.

Ֆրանսիայում ծնելիության մակարդակը խթանելու նպատակով դեռևս 2006թ. սկսած երրորդ երեխայի ծնվելու դեպքում տրամադրվում է մեկ տարվա արձակուրդ, ամսական 750 եվրո վճարով: Բացի այդ, երեխաների արտադնության դաստիարակության և խնամքի որակյալ և համընդգրկուն համակարգը աշխատելու հնարավորություն է ընձեռում կանանց գերակշիռ մասին, իսկ երեք երեխաներ ունեցող կանանց՝ 45 տոկոսին:

ՀՀ-ում մշակվել է ժողովրդագրական քաղաքականության հայեցակարգի նախագիծը: Իսկ 2008թ. հուլիսի 1-ից բոլոր ծննդկաններին տրամադրվում են «Ծննդօգնության» պետական հավաստագրեր, որոնց արժեքը կազմել է 65 հազ. դրամ, իսկ 2009թ.՝ 150 հազ. դրամ: 2009թ. սկսած առաջին և երկրորդ երեխայի ծնվելու դեպքում միանվագ բյուջեից տրամադրվում է 50 հազ. դրամ, իսկ երրորդ և հաջորդ երեխաների դեպքում՝ 430 հազ. դրամ: Արցախում նույնպես իրականացվում է հատուկ ժողովրդագրական քաղաքականություն ուղղված ամուսնությունների թվի ավելացմանը, ծնելիության խթանմանը: Յուրաքանչյուր նոր գրանցված ամուսնության դեպքում իրականացվող պետական ծրագրի շրջանակներում տրամադրվում է 300 հազ. դրամ: Նաև բանկում բացվում է հատուկ հաշիվ, որտեղ փոխանցվող գումարի մեծությամբ կախված է ընտանիքում ծնված երեխաների թվաքանակից: Այս ծրագրի ֆինանսավորմանը աջակցում են նաև գործարար-բարերարները: Բնական աճի խթանմանն էր ուղղված նաև 2008թ. հոկտեմբերին Արցախում կայացած և լայնորեն լուսաբանված շուրջ 680 գույգերի կուլենկտիվ հարսանիքը:

ՀՀ-ում ժողովրդագրական իրավիճակի բարելավմանը և սոցիալապես անապահով երիտասարդ ընտանիքների աջակցությանն է ուղղված նաև ՀՀ կառավարության և ՀՀ սպորտի և երիտասարդության հարցերի նախարարության կողմից 2009թ. սկսած «Երիտասարդներին՝ մատչելի բնակարան» պետական նպատակային ծրագրի իրականացումը հիպոթեքային վարկավորման միջոցով: Մասնավորապես, նախատեսվում է պետության կողմից 10-15 տարի մարման ժամկետով անտոկոս փոխառության տրամադրում հիպոթեքային վարկի կանխավճարի համար պահանջվող գումարի 30 տոկոսի չափով, իսկ յուրաքանչյուր անչափահաս երեխայի համար ավելացվում է ևս 10 տոկոս: Պետության կողմից նաև մասնակի սուբսիդավորվում է հիպոթեքային վարկի տոկոսադրույքը, իսկ յուրաքանչյուր անչափահաս երեխայի դեպքում ավելացվում է ևս 10 տոկոս մինչև նրա չափահաս դառնալը:

Ամուսնությունների և ամուսնալուծությունների գործակիցները,
որոնք նույնպես բնական շարժի ցուցանիշներ են հանդիսանում, հաշ-
վարկվում են բնակչության հազար շնչի հաշվով՝

$$b = B / T \bar{S}$$

որտեղ B - գրանցված ամուսնությունների թիվն է:

Մեր հանրապետությունում 2008թ. այդ գործակիցները համապատ-
ասխանաբար կազմել են՝ 5.7‰ և 0.9‰: 1986թ. համեմատ ամուսն-
ությունների և ամուսնալուծությունների գործակիցները նվազել են
շուրջ երեք անգամ:

Ամուսնությունների գործակցի նվազումը, վերջին տասներկու տար-
իների ընթացքում, կապված է ինչպես ամուսնական տարիքի բարձր-
ացման, այնպես էլ հիմնականում սոցիալ-տնտեսական պայմանների
վատթարացման հետ: Վերջին տարիներին նկատվում է ամուսնությ-
ունների գործակցի ավելացում, սակայն միաժամանակ աճել է նաև ամ-
ուսնալուծության գործակիցը: Այնուհանդերձ, ՀՀ ամուսնալուծության
գործակիցն, օրինակ, Ռուսաստանի (3‰) ցուցանիշի համեմատ շուրջ
երեք անգամ ավելի ցածր է, իսկ ԱՄՆ (4.8‰) ցուցանիշի համեմատ՝
ավելի քան հինգ անգամ:

Ժողովրդագրական կարևոր և բնակչության կենսամակարդակը
բնութագրող ցուցանիշներից է հանդիսանում ծննդյան պահից հաշվ-
արկված կյանքի սպասվելիք միջին տևողությունը: Եթե ԱՊՀ երկրներ-
ում 1985-1986թթ. այն կազմել է 69տ., ապա ՀՀ-ում՝ 73տ., որն ի դեպ,
ԱՊՀ-ում ամենաբարձր ցուցանիշն էր հանդիսանում: Սակայն անբար-
ենպաստ սոցիալ-տնտեսական պայմանների հետևանքով, բնակչությ-
ան ընդհանուր մահացության որոշակի ավելացման հետևանքով ՀՀ-ում
կյանքի սպասվելիք միջին տևողությունը հաշվարկված ծննդյան պահ-
ից 1985-1995թթ. նվազել է մինչև 72.5տ., որից հետո այն ավելացել է՝
2007թ. կազմելով 73.5 տ., այդ թվում՝ կանանց համար այն կազմել է
76.6տ.: Անհրաժեշտ է նշել, որ կյանքի սպասվելիք միջին տևողության
վերաբերյալ տվյալները տարեկան միայն մեկ անգամ են նախապատր-
աստվում ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից, ի տարբե-
րություն ժողովրդագրական մյուս ցուցանիշների, որոնց շարժը հնար-
ավոր է ուսումնասիրել տարվա չորս եռամսյակների ընթացքում:

Բնակչության շարժի ազդեցությունը աշխատունակ տարիքի բնակչ-
ության կազմավորման վրա ներկայացվում է հետևյալ բանաձևի միջոցով՝

$$P_{աշխ} = U - (Դ + U_{աշխ}) + U_{իգր.}$$

որտեղ՝ Բաշխ - աշխատունակ տարիքի բնակչության թվաքանակի հավելաճն է;
 Մ - աշխատունակ տարիք ճուտք գործող բնակչության թվաքանակն է;
 Դ - աշխատունակ տարիքի սահմաններից դուրս եկող բնակչության թվաքանակն է;
 Մ_{աշխ} - աշխատունակ տարիքում մահացածների թիվն է;
 Մ_{հգր} - աշխատունակ տարիքի բնակչության ներհոսքն է կամ արտահոսքը:

1.4 Բնակչության միգրացիան և դրա սոցիալ-տնտեսական հետևանքները

Միգրացիան /լատիներեն migratio/ - վերաբնակեցում, տեղաշարժ բառից է: Դա մշտական բնակության վայրը փոխելու հետ կապված, մարդկանց տեղաշարժն է որոշակի տարածքների սահմաններից դուրս, կամ նրանց վերադարձը դեպի այդ տարածքները:

Միգրացիան վերլուծելիս, այն դասակարգում են ըստ մի շարք հատկանիշների՝

- կախված հատվող սահմանների բնույթից, լինում է բնակչության արտաքին և ներքին միգրացիա, ընդ որում, բնակչության արտագաղթը կոչվում է միգրացիա, իսկ ներգաղթը՝ իմիգրացիա:
- ըստ ժամանակագրական հատկանիշների լինում է մշտական (անվերադարձ), ժամանակավոր, սեզոնային և ճոճանակային միգրացիա;
- ըստ իրագործման ձևերի միգրացիան լինում է հասարակության կողմից կազմակերպված և անկազմակերպ, որն իրականացվում է միգրանտների կողմից առանց նյութական կամ կազմակերպչական օգնության;
- կախված այն բանից, թե մարդկանց տեղափոխությունը կատարվում է նրանց սեփական ցանկությամբ, թե դրանից անկախ, միգրացիան լինում է կամավոր և հարկադիր:

Միգրացիայի հիմնական պատճառներն են հանդիսանում՝ տնտեսական, սոցիալական, քաղաքական, ազգային և ռազմական: Դրանցից գլխավորներն են տնտեսական և սոցիալական պատճառները: Օրինակ, վերաբնակեցումներ աշխատանք գտնելու, ավելի բարձր եկամուտների, ապրելակերպի փոփոխման նպատակով: Այսպիսով, հիմնական պատճառներն են՝ բնակչության կենսապայմանների տարածական դիֆերենցումը և աշխատուժի առաջարկի ու պահանջարկի անհամապատասխանությունը:

Նոր տեխնոլոգիաների ներդրման և աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման հետևանքով ապագայում կգոյանան աշխատուժի ռեզերվներ, որոնցից էլ պոտենցիալ կերպով կարող են առաջանալ միգրացիոն հոսքերը: Այդ ռեզերվների տեսակներն են՝

ա/ արդյունաբերության մեջ տեխնիկական առաջընթացի հետևանքով ազատված աշխատուժը;

բ/ գյուղատնտեսական արտադրությունից ազատված աշխատուժը;

գ/ աշխատուժի սեզոնային ռեզերվները:

Միգրացիայի վերաբերյալ տեղեկատվության հիմնական աղբյուրներն են հանդիսանում՝ ընթացիկ վիճակագրական տվյալները, մարդահամարների նյութերը, հատուկ տնտեսագիտական-սոցիոլոգիական հետազոտությունների նյութերը, սոցիալ-տնտեսական պլանավորումը:

Միգրացիայի քանակական գնահատման, վերլուծության և կանխատեսման նպատակով կիրառվում են հետևյալ ցուցանիշները՝

- զուտ միգրացիա, նետո-միգրացիա կամ միգրացիայի մնացորդ - որոշակի ժամանակահատվածում մեկնողների և ժամանողների թվաքանակի տարբերությունը:

- համախառն միգրացիա կամ բրուտո-միգրացիա - մեկնողների և ժամանողների թվաքանակի գումարը:

Մեկնողների և ժամանողների թվաքանակի տարբերության հարաբերությունը բնակչության միջին տարեկան թվաքանակին կոչվում է **մեխանիկական աճի գործակից**՝

$$K_m = (A - D) / \bar{S} * T$$

Միգրացիայի գործակիցները նույնպես հաշվարկվում են բնակչության հազար շնչի հաշվով:

Միգրացիայի ինտենսիվության գործակից է կոչվում միգրացիայի չափի և քննարկվող տարածքի բնակչության ընդհանուր թվաքանակի հարաբերությունը՝

$$k_i = \sum_j V_{ij} / \bar{S}_i \quad \text{կամ} \quad K_d = D * 1000 / S * T$$

$$k_i = \sum_i V_{ij} / \bar{S}_j \quad \text{կամ} \quad K_a = A * 1000 / S * T$$

որտեղ՝ V_{ij} - միգրացիոն հոսքն է i -րդ տարածքից դեպի j -րդ տարածքը;

S_i ; S_j - i -րդ և j -րդ տարածքների բնակչության թվաքանակն է;

Kd - մեկնման գործակիցն է;
 Ka - ժամանման գործակիցն է;
 D - մեկ տարվա ընթացքում մեկնածների թվաքանակն է;
 A - մեկ տարվա ընթացքում ժամանածների թվաքանակն է:

Մեկնման գործակիցը հաշվարկվում է որպես մեկ տարվա ընթացքում մեկնածների թվաքանակի հարաբերությունը բնակչության միջին տարեկան թվաքանակին, իսկ **ժամանման գործակիցը**՝ մեկ տարվա ընթացքում ժամանածների թվաքանակի հարաբերությունը բնակչության միջին տարեկան թվաքանակին:

Հարժուណակության ընդհանուր գործակիցը (k) հավասար է միգրացիոն տեղաշարժերի ընդհանուր թվի և բնակչության ընդհանուր թվաքանակի հարաբերությանը՝

$$K = V / S$$

Միգրացիայի ինտենսիվության գործակիցների միջոցով կարելի է գնահատել առանձին տարածքների միգրացիոն պրոցեսների ինտենսիվությունը: Եթե միգրացիան քննարկվում է ըստ բնակչության տարբեր սեռա-տարիքային, սոցիալական, պրոֆեսիոնալ և այլ խմբերի, ապա այն կոչվում է դիֆերենցիալ միգրացիա: Այդ նպատակով օգտագործվում է **միգրացիայի հարաբերական ինտենսիվության ինդեքսը**, այսինքն, տվյալ խմբի համար ինտենսիվության մասնակի գործակցի և միգրացիայի ինտենսիվության ընդհանուր գործակցի հարաբերությունը՝

$$h_g = K_g / K = (V_g / S_g) : V / S = (V_g / V) : S_g / S = Y_g : G_g$$

որտեղ՝ G_g - տվյալ խմբի տեսակարար կշիռն է բնակչության թվաքանակի մեջ (%);

Y_g - խմբի տեսակարար կշիռն է մեկնածների թվաքանակի մեջ (%):

Միգրացիայի հարաբերական ինտենսիվության ինդեքսի միջոցով կարելի է բացահայտել տվյալ խմբի միգրացիոն շարժունակության միտումները:

Հայաստանի Հանրապետությունում գոյություն ունեն միգրացիոն հետևյալ հոսքերը՝ արտաքին և ներքին միգրացիա, հարկադիր միգրացիա: Հարկադիր ներգաղթի օրինակ է հանդիսանում հիմնականում Ադրբեջանից ավելի քան 400 հազար փախստականների ներգաղթը Հայաստան, որոնց մի մասն այնուհետև հանրապետությունում ստեղծված ծանր սոցիալ-տնտեսական իրավիճակի, գործազրկության

հետևանքով արտագաղթեց մեծ մասամբ Ռուսաստան: Ռուսաստանի ժողովրդագրական տարեգրքի տվյալների համաձայն 1992-1999թթ. Հայաստանից Ռուսաստան են արտագաղթել 202.1 հազար մարդ, այն դեպքում, երբ Ադրբեջանից Ռուսաստան այդ նույն ժամանակահատվածում արտագաղթել են 325.8 հազար մարդ, կամ գրեթե 124 հազար մարդ ավելի:¹¹

Միայն 1999թ. ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից ընդունվեց «Փախստականների մասին» ՀՀ օրենքը, որն ուղղված էր փախստականների իրավական և սոցիալական պաշտպանվածության ամրապնդմանը: Սակայն, առայսօր փախստականների բազմաթիվ ընտանիքներ դեռևս ապահովված չեն բնակարաններով, իսկ նրանց գործազրկության մակարդակը զգալիորեն գերազանցում է միջին հանրապետական ցուցանիշը: Ըստ ՀՀ աղքատության հաղթահարման ռազմավարական ծրագրի (ԱՀՌԾ) փախստականների սոցիալական պաշտպանության քաղաքականությունը պետք է նպատակաուղղված լինի նրանց համար տեղաբնակների հետ հավասար հնարավորությունների ստեղծմանը: ՀՀ կառավարության կողմից դեռևս 2000 թ. հաստատվել է փախստականների բնակարանային ապահովության ծրագիրը, որի համաձայն նախատեսվում է փախստականներով բնակեցված հանրակացարանների վերափոխում բնակարանների, վթարային շենքերում ապրող փախստականների համար բնակության վայրում բնակարանների գնում և միայնակ տարեցների համար կացարանների կառուցում, որոնց շնորհիվ բնակարանով կապահովվեն ավելի քան 11 հազար ընտանիք, իսկ ավելի քան 1500 ծերունիներ կապահովվեն կացարաններով:

ՀՀ կառավարության որոշման համաձայն թույլատրվել է փախստականների կողմից հանրակացարաններում բնակեցրած տարածքների սեփականաշնորհումը, ինչպես նաև իրականացվում է բնակարանային սերտիֆիկատների ծրագիրը:

Արտաքին միգրացիայի ցուցանիշը պայմանավորված է ինչպես մշտական բնակության վայրի փոփոխումով, այնպես էլ աշխատանքային պայմանագրերով արտերկիր մեկնող մարդկանց թվաքանակով: 1961-1976թթ. զուտ դրական միգրացիայի ծավալը տարեկան միջին հաշվով կազմում էր 13.9 հազար մարդ, որը պայմանավորված էր տնտեսության արագ զարգացմամբ և ապահովում էր հանրապետության բնակչության մեխանիկական աճը: 1970-ական թվականների երկրորդ կեսից միգրացիոն հոսքերը զգալիորեն թուլացան: Հանրապետության միգրացիայի հաշվեկշիռը 1976թ. սկսած դրական էր միայն Վրաստանի և Ադրբեջանի հետ:

¹¹ "Россия в цифрах", М., 1998г., с. 36, "Демографический ежегодник России", М., 2000г.

Բնակչության միգրացիայի մասին տվյալները ստացվում են ՀՀ կառավարությանն առընթեր Ռստիկանության տարածքային անձնագրային ծառայությունների կողմից տրամադրվող եկողների և մեկնողների վիճակագրական հաշվառման կտրոնների հիման վրա: Իսկ արտաքին ուղևորափոխադրումների վերաբերյալ տվյալները ստացվում են միգրացիոն գործակալությունից ՀՀ հսկիչ անցագրային կետերով, այդ թվում օդային, ավտոմոբիլային և երկաթուղային տրանսպորտով իրականացված ուղևորափոխադրումների ծավալի հիման վրա:

Պատերազմի և էներգետիկ ճգնաժամի հետևանքով ստեղծված ծանր տնտեսական իրավիճակի պատճառով Հայաստանից բնակչության արտահոսքն իր զագաթնակետին է հասել 1993-1994թթ.: Ըստ ՀՀ կառավարությանն առընթեր քաղաքացիական ավիացիայի գլխավոր վարչության տվյալների 1992-1994թթ. միգրացիայի բացասական մնացորդը կազմել էր ավելի քան 479 հազար մարդ: Ընդհանուր առմամբ, իննսունական թվականներին արտաքին միգրացիայի մնացորդը ՀՀ-ում, ըստ փորձագիտական գնահատումների կազմել է 700 հազ. մինչև 1 մլն. մարդ: Ընդ որում, արտաքին միգրացիայի բացասական հաշվեկշռի գերակշիռ մասը բաժին է հասնում 1992-1994 թվականներին:

Հրադադարի և տնտեսական աճի տեմպերի ավելացման արդյունքում, 1995թ. սկսած միգրացիայի հաշվեկշիռը բարելավվել է: Եվ ներկայումս միգրացիոն տեղաշարժերը հիմնականում պայմանավորված են սոցիալ-տնտեսական պատճառներով, մասնավորապես, գործազրկությամբ և մասնագիտական զարգացման սահմանափակ հեռանկարներով: ՀՀ-ից ընդլայնվել է «ուղեղների», այդ թվում՝ երիտասարդ բարձրորակ մասնագետների արտահոսքը, հատկապես, ճշգրիտ գիտությունների, այդ թվում՝ ֆիզիկայի, մաթեմատիկայի, ծրագրավորման ասպարեզում:

Աղյուսակ 1.5

**ՀՀ արտաքին միգրացիայի հաշվեկշիռը 2001-2008թթ.
(հազար մարդ)**

Միգրացիայի հաշվեկշիռը	Միջպետական միգրացիայի մնացորդը, ներառյալ ներքին տեղաշարժերը	այդ թվում՝ հազար բնակչի հաշվով
2001	-10,3	-3.2
2002	-9.2	-2.9
2003	-7.6	-2.4
2004	-7.7	-2.4

2005	-7.8	-2.4
2006	-6.7	-2.1
2007	-6.4	-1.9
2008	-5.5	-1.7

Աղբյուր՝ ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայության տվյալներ:

Ըստ ՀՀ կառավարությանն առընթեր ՀՀ Ոստիկանության տարած-
քային անձնագրային բաժինների տեղեկատվության 2008թ. մեկնողնե-
րի թվաքանակը գերազանցել է ժամանողների թվաքանակը ընդամենը
5.5 հազարով, որը զգալիորեն ցածր է բոլոր նախորդ տարիների ցուցա-
նիշների համեմատ (Աղյուսակ 1.5): Հազար բնակչի հաշվով միգրացիա-
յի մնացորդը 2001-2008թթ. գրեթե կրկնակի չափով նվազել է:

Ուշագրավ է, որ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կող-
մից ՀՀ-ում իրականացված միգրացիայի փորձնական ընտրանքային
հետազոտության արդյունքների համաձայն, 1990-2006թթ. արտերկրում
ապաստանածները և այնուհետև հայրենիք վերադարձածները գերա-
զանցել են ընթացիկ միգրանտներին:

Ըստ ԱՊՀ վիճակետկոմի տվյալների 2000-2007թթ. ընթացքում ԱՊՀ
երկրների միջպետական միգրացիայի մնացորդը դրական էր միայն
Ռուսաստանի Պաշտպանության և Բելառուսի համար, իսկ առավել անբա-
րենպաստ ցուցանիշ էր գրանցվել Ղրղզստանի, Ղազախստանի և Ուկ-
րաինայի համար, որտեղից զգալի էր հատկապես ռուսախոս բնակչու-
թյան արտագաղթը:

Բնակչության և աշխատանքային ռեսուրսների աճի ցածր տեմպերը
նաև պայմանավորված են միգրացիայի բացասական հաշվեկշռով: Աշ-
խատանքային ռեսուրսների քանակական և որակական ցուցանիշների
վրա էապես ազդող մեկ այլ գործոն է հանդիսանում միգրացվող բնակ-
չության կազմում երիտասարդ և միջին տարիքի մարդկանց թվաքանա-
կի գերակշռումը:

Բնակչության ներքին միգրացիայի հիմնական տեսակներն են հան-
դիսանում՝ միջքաղաքային և միջմարզային միգրացիան: Ընդ որում, ա-
մեն մի տեսակի համար բնորոշ են հետևյալ միգրացիոն հոսքերը՝

1. միգրացիոն հոսքեր քաղաքային բնակավայրերից (քաղաք-քա-
ղաք, քաղաք-գյուղ);

2. գյուղատնտեսական վերաբնակեցում (գյուղ-քաղաք, գյուղ-գյուղ):

Հատկապես քաղաքներում ստեղծված ծանր սոցիալ-տնտեսական
պայմանների հետևանքով և գյուղերում հողի սեփականաշնորհման

արդյունքում, առաջին անգամ միգրացիոն հոսքերը փոփոխեցին իրենց ուղղությունը քաղաքից գյուղ: Ըստ որում, գյուղատնտեսության մեջ (ներառյալ անտառային տնտեսությունը և որսորդությունը) զբաղվածների թվաքանակը 1990-2007թթ. ավելացել է գրեթե երկու անգամ (ի հաշիվ նաև քաղաքաբնակների), կազմելով շուրջ 506.7 հազար մարդ: Դա ավելի քան երեք անգամ գերազանցում է արդյունաբերության մեջ զբաղվածների թվաքանակը:

Աշխատուժի շարժի առանձնահատուկ ձև է հանդիսանում **ճոճանակային միգրացիան**, որն իրենից ներկայացնում է աշխատուժի կարճատև /ամենօրյա/ և խիստ պարբերական տեղաշարժ բնակության վայրից դեպի աշխատավայր և հակառակը: Սակայն, ինչպես և ճոճանակային միգրացիան, բնակչության միգրացիան կարող է ունենալ երկակի հետևանք: Մի կողմից այն, հասարակության պահանջներին համապատասխան, ապահովում է բնակչության և աշխատանքային ռեսուրսների տարածքային վերաբաշխումը, իսկ մյուս կողմից, բնակչության չկարգավորվող միգրացիան կարող է հանգեցնել խոշոր քաղաքների գերաճին, գյուղական բնակչության սակավացմանը, ծերացմանը և այլն: Նշենք, որ, օրինակ, անբարենպաստ սոցիալ-տնտեսական պայմանների պատճառով Ռուսաստանի հյուսիսային շրջաններից, այդ թվում Շայր Յուսիսից, Հեռավոր Արևելքից և Արևելյան Սիբիրից բնակչության արտահոսքը 1991-1998թթ. կազմել է գրեթե երկու միլիոն մարդ: Եվ այդ գործընթացը շարունակվում է:

Սեզոնային միգրացիան՝ դա աշխատունակ բնակչության տեղաշարժն է դեպի աշխատանքի և բնակության ժամանակավոր վայրերը, մի քանի ամիս ժամկետով, մշտական բնակավայրը վերադառնալու պայմանով: Սեզոնային բնույթի արտադրության ճյուղերին են վերաբերում, բացի գյուղատնտեսությունից, անտառային, ինչպես նաև գյուղատնտեսական հումքը վերամշակող ճյուղերը: Սեզոնային կամ ժամանակավոր միգրացիան մեր հանրապետության համար միշտ ունեցել է բացասական մնացորդ: Սեզոնային միգրացիան ունի դրական և բացասական հետևանքներ: Բացասական հետևանքները կայանում են հաճախ սոցիալ-հոգեբանական գործոնների ազդեցության մեջ: Մեր հանրապետության տնտեսությունը շատ մասնագիտությունների բանվորների խիստ կարիք ունի, որոնք իրենց ունակությունները կիրառում են ԱՊՀ այլ երկրներում:

Պետությունը որոշակի միգրացիոն քաղաքականություն է վարում, ուղղված միգրացիայի օպտիմալացմանը: Մասնավորապես, միջոցներ են կիրառվում դեպի նոր զարգացող ռեգիոններ բնակչության տեղաշարժերի խրախուսման, դեպի խոշոր քաղաքներ միգրացիոն հոսքերի կասեցման և այլ ձևերով: Հենց այդ քաղաքականության արտահայ-

տություններից մեկն էր համդիսանում սփյուռքահայությամբ (ավելի քան 200,000 մարդ) դեպի Հայաստան հայրենադարձվելու հնարավորության ապահովումը: Ներկայումս այդպիսի միջոցառումներ են իրականացվում Լեռնային Ղարաբաղից Ադրբեջանի կողմից բռնազաղթված դարաբաղցիներին իրենց բնակավայրերը վերադարձնելու, ինչպես նաև ազատագրված վայրերը բնակեցնելու ուղղությամբ:

Միգրացիոն հոսքերի շարժի, հետևանքների ուսումնասիրումը համակարգվում է ՀՀ տարածքային կառավարման նախարարության Միգրացիոն գործակալության կողմից: Այս ոլորտում անհրաժեշտ է ապահովել օրենսդրական դաշտի լրիվ ձևավորումը, այդ թվում՝ միգրացիայի, արտագնա աշխատանքային գործունեության մասին օրենքների ընդունումը: Աշխատանքային միգրացիայի օրենսդրական կարգավորումը նախատեսված է նաև «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքով:

Թեմային վերաբերող հարցեր

1. Բնութագրե՞ք «աշխատուժ» և «աշխատանք» հասկացությունները:
2. Աշխատանքի դերի վերաբերյալ ի՞նչ տեսակետներ կան տնտեսագիտական գրականության մեջ:
3. Ո՞րն է համդիսանում «Աշխատանքի շուկա» դասընթացի առարկան:
4. Ի՞նչ տեսություն է կիրառվում աշխատաշուկայի մասնակիցների վարքագծի վերլուծության և կանխատեսման նպատակով և ո՞րն է դրա էությունը:
5. Ո՞րն է պոզիտիվ և նորմատիվային տնտեսագիտության եղանակների կիրառման էությունը աշխատաշուկայի վերլուծության մեջ:
6. Ի՞նչ է իրենից ներկայացնում «աշխատանքային ռեսուրսներ» հասկացությունը:
7. Որքա՞ն են կազմել ՀՀ աշխատանքային ռեսուրսները: Բնութագրե՞ք աշխատանքային տարիքի բնակչության թվաքանակի շարժը:
8. Ինչպե՞ս է որոշվում տնտեսապես ակտիվ բնակչությունը:
9. Բնութագրե՞ք «գործազուրկ» և «զբաղված» հասկացություններն ըստ ԱՄԿ մեթոդաբանության:
10. Ի՞նչ է իրենից ներկայացնում տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչությունը:
11. Որո՞նք են բնական շարժի հիմնական ցուցանիշները և ինչպե՞ս են դրանք գնահատվում:

12. Ինչպե՞ս են հաշվարկվում մասնակի և հատուկ գործակիցները:
13. Բացատրեք «դեպոպուլյացիա» հասկացության էությունը:
14. Որո՞նք են բնակչության պարզ, ընդլայնված և նեղացված վերարտադրության բնութագրիչները:
15. Ինչպե՞ս է որոշվում մանկական մահացության ցուցանիշը: Որքա՞ն է այն կազմել ՀՀ-ում:
16. Ի՞նչ նպատակով է կիրառվում ժողովրդագրական քաղաքականությունը: Ներկայացրեք ժողովրդագրական քաղաքականության առանձնահատկությունները ՀՀ-ում և Արցախում:
17. Ինչպե՞ս կարելի է հաշվարկել բնակչության շարժի ազդեցությունը աշխատունակ տարիքի բնակչության թվաքանակի վրա:
18. Որո՞նք են միգրացիայի պատճառները: Տվե՛ք միգրացիայի դասակարգումն ըստ հատկանիշների:
- Որո՞նք են միգրացիայի ցուցանիշները և ինչպե՞ս է այն բնութագրվում ՀՀ-ում:

Գլուխ II

Աշխատանքի շուկան և դրա հիմնական բնութագրիչները

2.1. Աշխատանքի շուկան և դրա առանձնահատկությունները

Աշխատանքի շուկան՝ դա աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի շուկայական հարաբերությունների համակարգն է, որի միջոցով կարգավորվում են գործատուների և աշխատողների աշխատանքային հարաբերությունները, կապված աշխատանքի տեղավորման, զբաղվածության, աշխատանքի վարձատրության, աշխատանքային պայմանների և այլ աշխատանքային խնդիրների հետ:

Այս առումով աշխատանքի շուկան բաղկացած է աշխատուժի շուկայից և աշխատատեղերի շուկայից: «Աշխատանքի շուկա» հասկացությունն առաջին անգամ կիրառվել է Կ. Մարքսի կողմից «Կապիտալ» աշխատության մեջ և բնորոշվել, որպես ապրանքային շուկայի հատուկ ստորաբաժանում:¹ Սակայն տնտեսագիտության մեջ կան իրարամերժ տեսակետներ «աշխատանքի շուկա» կամ «աշխատուժի շուկա» հասկացությունների վերաբերյալ: Մի շարք տնտեսագետներ դիտարկում են բացառապես «աշխատանք» ապրանքի շուկան, մյուսները, ինչպես, օրինակ, Լ. Կոստինը, գտնում են, որ «աշխատանքի շուկա» և «աշխատուժի շուկա» հասկացությունները նույնատիպ են:² Աշխատանքի շուկայի տեսության զարգացման գործում խոշոր ներդրում կատարած դասական տեսության և արժեքի աշխատանքային տեսության հիմնադիրներ Ա. Սմիթը և Դ. Ռիկարդոն դեռևս 18-19-րդ դարերում հիմնավորեցին այն գաղափարը, որ աշխատանքը հանդիսանում է ապրանք կամ առուվաճառքի առարկա: Սակայն հետագայում Կ. Մարքսը ապացուցեց, որ աշխատանքը չի կարող ապրանք հանդիսանալ, քանի որ շուկայում իրացվում է ոչ թե աշխատանքը, այլ աշխատանքի ունակությունը կամ աշխատուժը, որի կրողն է վարձու աշխատողը: Դեռևս 1919թ. Վերսալում շնդունված Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կանոնադրության համաձայն աշխատանքը ապրանք չի հանդիսանում: Սակայն արևմտյան տնտեսագիտական գրականության մեջ, ինչպես նաև ԱՊՀ երկրներում լայնորեն կիրառվում է «աշխատանքի շուկա»

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 23, с. 728.

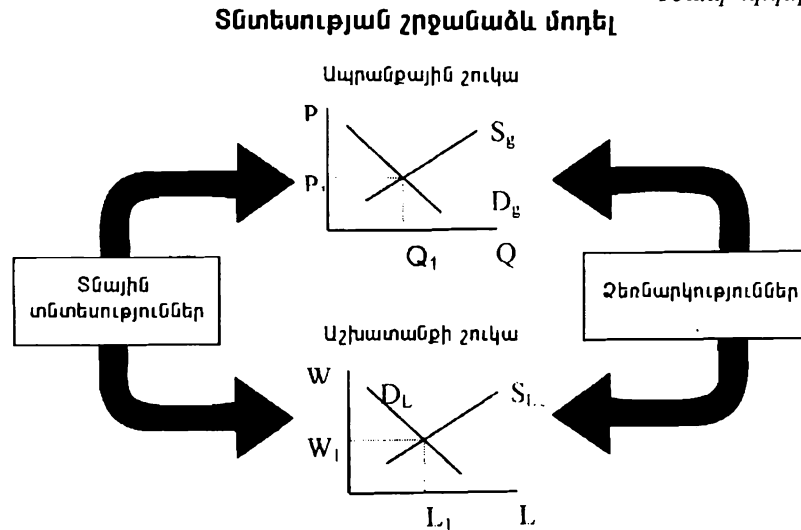
² Костин Л. А. "Российский рынок труда. Вопросы теории, истории, практики", М., 1998 г., с. 11.

հասկացությունը, որի տակ հասկացվում է և՛ աշխատուժի շուկան, և՛ աշխատատեղերի շուկան:

Աշխատանքի շուկայի գործունեությունը սերտորեն կապված է այլ շուկաների գործունեության հետ, այդ թվում կապիտալի և հողի, որտեղ ընկերությունները ձեռք են բերում անհրաժեշտ ռեսուրսները, ու ապրանքային շուկայի հետ, որտեղ իրացվում են ապրանքներն ու ծառայությունները:

Աշխատանքի և ապրանքային շուկաների միջև հարաբերակցությունը ցուցադրվում է տնտեսության շրջանաձև մոդելի միջոցով (Գծապատկեր 2.1)

Գծապատկեր 2.1



Այս մոդելում, որտեղ կան երկու տնտեսական գործոններ՝ տնային տնտեսությունները և ձեռնարկությունները, ներկայացված է, թե ինչպես են առաջարկի և պահանջարկի շուկայական ուժերը միմյանց կապակցում ապրանքային և աշխատանքի շուկաները: Շահույթ ապահովելու նպատակով, ձեռնարկությունները արտադրում են արտադրատեսակներ և իրականացնում ծառայություններ ապրանքային շուկայում վաճառելու համար: Դա ապրանքային շուկայում ներկայացված է S_g կորի միջոցով: Մյուս կողմից, ձգտելով ավելի բարձր կենսամակարդակի, տնային տնտեսություններն իրականացնում են սպառողական ծախսեր, կապված ապրանքների և ծառայությունների ձեռքբերման հետ: Գծապատկեր 2.1-ում դա ներկայացված է D_g կորի միջոցով: Առաջարկի և պահանջարկի հատումը ապ-

րանքային շուկայում տալիս է հավասարակշռություն ապահովող P_1 գին և Q_1 քանակ: Ապրանքներ արտադրելու համար ձեռնարկությունները պետք է ունենան արտադրամիջոցների, այդ թվում՝ աշխատուժի բավարար քանակ, որն էլ պայմանավորում է աշխատանքի շուկայում աշխատանքի պահանջարկի առաջացումը: Այն ներկայացված է D_1 կորի միջոցով: Միևնույն ժամանակ, ապրանքներ և ծառայություններ ձեռք բերելու համար, անհրաժեշտ եկամուտներ ապահովելու նպատակով, տնային տնտեսություններն առաջարկում են իրենց աշխատուժը ձեռնարկություններին, ինչը ներկայացված է S_1 կորի միջոցով: Պահանջարկի և առաջարկի հատումը աշխատանքի շուկայում տալիս է W_1 աշխատավարձ և L_1 զբաղվածության մակարդակ:

Աշխատանքի շուկան իր որոշ հատկանիշներով տարբերվում է ապրանքային շուկայից: Կարելի է նշել աշխատանքի շուկայի հետևյալ առանձնահատկությունները:

1. Նախ, աշխատանքի շուկայի առաջին կարևորագույն հատկանիշն այն է, որ վաճառվող և գնվող ապրանքը յուրահատուկ է, և դա գործող աշխատուժն է և նրա աշխատանքային հնարավորությունների ու կարողությունների իրացումը, որը կախված է նրա աշխատանքի արդյունավետությունից և խթանումից: Փաստորեն աշխատանքային ծառայությունները ոչ թե գնվում են որպես սեփականություն, այլ վարձվում են որոշակի ժամանակահատվածի ընթացքում և որոշակի պայմաններով:

2. Ապրանքային շուկայում յուրաքանչյուր կողմը շահագրգռված է տվյալ ապրանքն իրացնել հնարավոր առավելագույն գնով: Քանի որ աշխատանքի շուկայում աշխատուժի վաճառքն իրականացվում է աշխատուժի սեփականատիրոջ և այն գնող գործատուի անմիջական անձնական շփումների միջոցով, ապա այն պայմանավորված է ոչ միայն աշխատուժի գնով, այլև ոչ տնտեսական գործոններով: Այդ գործոնների թվին են դասվում ֆիզիկական գործոնները, այդ թվում՝ աշխատանքային խեղման վտանգը կամ աշխատանքային պայմանները և միջավայրը, սոցիալական գործոնները՝ աշխատանքի հեղինակությունը, ղեկավարության դիրքորոշումը, վերապատրաստման և առաջխաղացման հնարավորությունները: Այսպիսով, ձեռնարկության կողմից աշխատուժի ընտրությունը կատարվում է ոչ միայն աշխատավարձի չափի, այլ նաև աշխատանքային հատկանիշների հիման վրա:

3. Աշխատաշուկայում աշխատանքի գինը՝ դա աշխատողի աշխատավարձն է, սակայն աշխատանքի տնտեսագիտական տեսության մեջ դրա տակ հասկացվում է վարձատրության դրույքաչափը (w) կամ աշխատանքային մեկ ժամվա գինը: Զարգացած երկրներում ժամային վարձաչափը՝ դա այն գումարն է, որ աշխատողը կարող է կորցնել մեկ

Ժամում իր ինքնակամ բացակայության դեպքում: ԶԶ-ում և ԱՊԶ այլ պետություններում նման մոտեցման կիրառումը կապված է մի շարք դժվարությունների հետ, քանի որ վիճակագրության և աշխատավարձի վճարման պարբերականության մեջ կիրառվում է ամսական աշխատավարձի ցուցանիշը:

4. Աշխատանքի շուկայի կարևոր առանձնահատկությունն է աշխատանքային զբաղվածության երկարաժամկետ բնույթը: Ապրանքների դեպքում, գնորդները և վաճառողները կարող են յուրաքանչյուր օր մի ապրանքը փոխարինել մյուսով, իսկ աշխատանքի շուկայում գործատուները գերադասում են աշխատուժը ձեռք բերել ավելի երկար ժամկետով, քանի որ զգալի ներդրումներ են կատարում, աշխատուժի վերապատրաստման և աշխատանքային փորձի կուտակման նպատակով:

5. Աշխատանքի շուկայի հաջորդ հատկանիշն է՝ աշխատանքների և աշխատողների որակական բնութագրերի ծայրահեղ բազմազանությունը (տարիք, սեռ, կրթություն, փորձ, մոտիվացիա):

Աշխատանքի շուկայում առաջարկվող աշխատանքի քանակը և որակը տնտեսական աճի կարևոր ցուցանիշներ են հանդիսանում:

Աշխատանքի շուկայի վրա ազդեցություն են գործում երեք կարևոր գործոններ՝ շուկայական, ինստիտուցիոնալ և սոցիոլոգիական գործոններ:

1. Շուկայական գործոնները՝ դրանք առաջարկի և պահանջարկի գործոններն են: Զեռնարկությունների, կառավարության, ոչ շահութաբեր կազմակերպությունների, աշխատանքի պահանջարկը պայմանավորված է ապրանքների կամ ծառայությունների պահանջարկով: Աշխատուժի առաջարկը պայմանավորված է ապրանքների և ծառայությունների նկատմամբ անհատի պահանջարկով: Աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի կարգավորման խնդիրը շուկայական համակարգի պայմաններում լուծվում է երկու փոխկապակցված մեխանիզմների միջոցով՝ աշխատավարձի դրույթաչափերի փոփոխման կամ աշխատուժի շարժունակության ապահովման միջոցով:

2. Ինստիտուցիոնալ գործոնները՝ դրանք աշխատուժի բաշխման և գնագոյացման վրա տարբեր կազմակերպությունների, ինչպես օրինակ, կառավարության, արհմիությունների և ձեռնարկությունների ազդեցության գործոններն են: Օրինակ, աշխատուժի ներքին շուկա գոյություն ունի այն ձեռնարկություններում, որոնք կիրառում են աշխատողների պրոֆեսիոնալ առաջխաղացման տարբեր համակարգեր: Աշխատուժի արտաքին շուկան բնութագրվում է աշխատատեղերի համար անհատների մրցակցությամբ և մի ձեռնարկությունից մեկ այլ ձեռնարկություն կատարվող տեղաշարժերով: Մի շարք ճյուղային արհմիություններ կարող են լրջորեն ազդել աշխատանքային հարաբերությունների, այդ թվում աշխատավարձի մակարդակի և զբաղվածների թվաքա-

նակի վրա: Պետությունը կարգավորում է աշխատանքի շուկայի գործունեությունը վարչական և տնտեսական լծակների միջոցով, այդ թվում հարկային, նվազագույն աշխատավարձի սահմանման քաղաքականության, եկամուտների ինդեքսավորման, սուբսիդավորման, գործազրկության և սղաճի կարգավորման միջոցով:

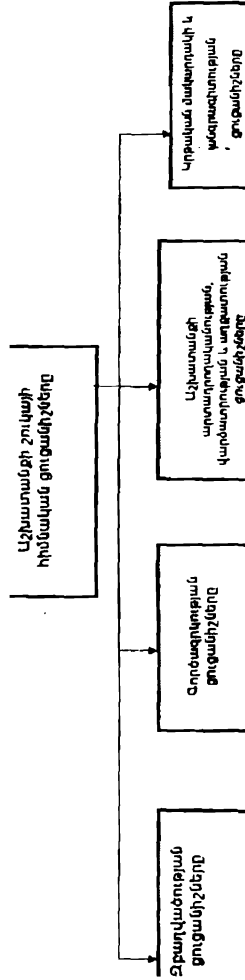
3. Սոցիոլոգիական գործոնները՝ դրանք աշխատանքի բաշխման և վարձատրության վրա տարբեր սոցիալական խմբերի և նորմերի ազդեցության գործոններն են: Այդ գործոններն ընդգրկում են ընտանիքը, դասակարգը, մշակույթը, սովորույթներն ու ավանդույթները, նախապաշարմունքները: Օրինակ, ընտանիքը, պատկանելությունը որոշակի դասակարգին, ինչպես նաև ծնողների զբաղմունքը կարևոր և հաճախ վճռորոշ նշանակություն կարող են ունենալ անհատի ապագայի ընտրության հարցում: Նշված գործոնները պայմանավորում են նաև աշխատանքի շուկայի շարժունակությունը:

2.2. Աշխատանքի շուկայի ցուցանիշները

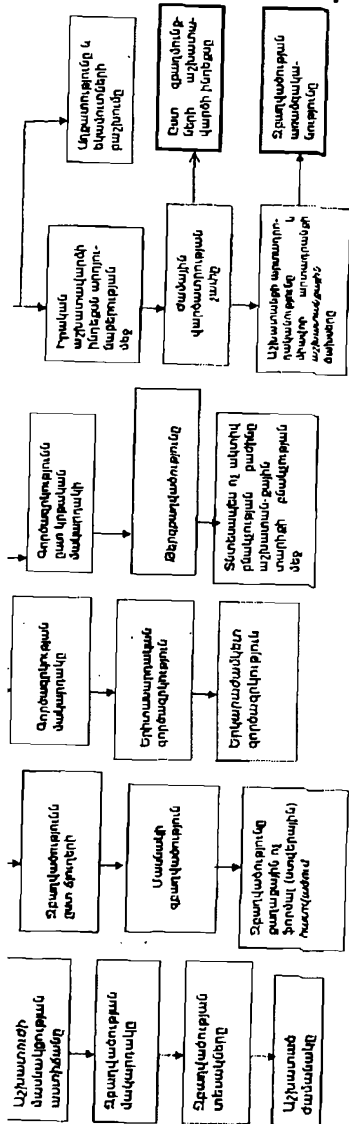
Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ), Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպության (OECD) և մի շարք երկրների ազգային վիճակագրական ծառայությունների համատեղ ջանքերով 1997թ. մշակվել է աշխատանքի շուկան բնութագրող 20 հիմնական ցուցանիշների ցանկը (ԱՇՅՑ): Այն ներկայացված է Գծապատկեր 2.2-ում:

Վերը նշված հիմնական ցուցանիշների ցանկը կազմվել է, ելնելով վիճակագրական տվյալների մատչելիությունից, կոնցեպտուալ ընդհանրությունից, ինչպես նաև ըստ երկրների և ռեգիոնների ցուցանիշների համեմատելիությունից: Իհարկե, ոչ բոլոր երկրները կարող են ապահովել տեղեկատվություն աշխատաշուկայի առաջարկված բոլոր ցուցանիշների վերաբերյալ: Այսպես, եթե զբաղվածության ճյուղային կառուցվածքի վերաբերյալ տեղեկատվություն է ապահովվում գրեթե 200 երկրներից, ապա աշխատանքի ժամային վարձատրության վերաբերյալ՝ միայն 29 երկրներից: Աշխատանքի շուկայի հիմնական ցուցանիշները դասակարգվում են չորս հիմնական խմբերի, այդ թվում զբաղվածության ցուցանիշները, գործազրկության ցուցանիշները, աշխատանքի արտադրողականության, վարձատրության և աղքատության ցուցանիշները և կրթական մակարդակի ու գրագիտության ցուցանիշները:

Աշխատանքի շուկա



Գծապատկեր 2.2 1 հիմնական ցուցանիշները



Աշխատանքի շուկայի բնութագրում են հետևյալ 20 հիմնական ցուցանիշներն ըստ համապատասխան խմբերի:

Զբաղվածության ցուցանիշներ.

1. **Աշխատուժի մասնակցության աստիճանը.** Այն գնահատվում է զբաղվածների ու գործազուրկների ընդհանուր զուգարի և աշխատանքային տարիքի բնակչության թվաքանակի հարաբերակցությամբ:

2. **Զբաղվածության մակարդակը.** Այն որոշվում է զբաղվածների տեսակարար կշիռը աշխատանքային տարիքի բնակչության ընդհանուր թվաքանակի մեջ:

3. **Զբաղվածության տեսակները.** Այստեղ առանձնացվում են զբաղվածների երեք առավել կարևոր խմբեր՝ վարձու աշխատողներ, ինքնազբաղվածներ և մասնակցություն ապահովող ընտանիքի անդամներ: Ինքնազբաղվածների խմբին են դասվում նաև գործատուները և արտադրական/սպառողական կոոպերատիվների անդամները: Տնտեսության զարգացմանը և զբաղվածության ճյուղային կառուցվածքի բարելավմանը (գյուղատնտեսությունից դեպի արդյունաբերություն և ծառայությունների ոլորտ) զուգահեռ համապատասխանաբար ավելանում է վարձու աշխատողների տեսակարար կշիռը և նվազում ինքնազբաղվածների ու ընտանիքի աշխատող անդամների տեսակարար կշիռը: Զբաղվածության ըստ տեսակների նման բաժանումն արտացոլում է տնտեսական դիսկի աստիճանը: Արդյունաբերապես զարգացած երկրներում վարձու աշխատողների տեսակարար կշիռը կազմում է զբաղվածների 70-90 տոկոսը, ինքնազբաղվածներինը՝ 10-15 տոկոսը և չվարձատրվող ընտանիքի անդամներինը՝ 0-4 տոկոս:

4. **Զբաղվածությունն ըստ ճյուղերի.** Այս ցուցանիշը սերտորեն կապված է երրորդ ցուցանիշի հետ: Այն դիտարկում է զբաղվածության տեսակարար կշիռն ըստ երեք հիմնական ոլորտների՝ արդյունաբերություն, գյուղատնտեսություն և ծառայություններ: Տնտեսական գործունեության ճյուղերը որոշվում են 1968 և 1989թթ. ընդունված դասակարգման միջազգային ստանդարտների (ISIC) համաձայն:

5. **Մասնակի զբաղվածություն.** Լրիվ և մասնակի զբաղվածության միջև տարբերությունը ԱՄԿ-ի կողմից որոշված է: Այն ներկայումս որոշվում է ըստ յուրաքանչյուր երկրի: OECD-ի անդամ երկրներում որպես մասնակի զբաղվածության ցուցանիշ է դիտարկվում շաբաթական մինչև 30ժ. աշխատողների տեսակարար կշիռը զբաղվածների ընդհանուր թվաքանակի մեջ:

6. **Աշխատած ժամանակը.** Այս ցուցանիշը հատկապես կարևոր է մակրոտնտեսական քաղաքականության և մարդկային ռեսուրսների զարգացման ու պլանավորման, այդ թվում՝ զբաղվածության ծրագրերի

մշակման տեսանկյունից: Այն ներառում է երեք ենթացուցանիշներ՝ ա/ շաբաթական մարզինալ կամ 10ժ. քիչ աշխատողների տեսակարար կշիռը; բ/ նորմալ կամ ստանդարտ (40ժ.) աշխատանքային շաբաթից ավել ժամեր աշխատողների տեսակարար կշիռը; գ/ ամբողջ տարվա ընթացքում մեկ զբաղվածի հաշվով աշխատած ժամերի քանակը: Այս վերջին ենթացուցանիշը չի ներառում արձակուրդների, հիվանդացության հետ կապված ժամանակը և այլ բացակայությունները:

7. Ձբաղվածությունը քաղաքային ոչ ֆորմալ (ստվերային) հատվածում. Այս ցուցանիշը որոշվում է քաղաքային բնակավայրերում զբաղվածների ընդհանուր թվաքանակի մեջ ոչ ֆորմալ հատվածում զբաղվածների տեսակարար կշիռով: 1993թ. ժնկում կայացած Աշխատանքի վիճակագրության 15-րդ միջազգային կոնֆերանսի (ICLS) կողմից տրվել է ոչ ֆորմալ հատվածում զբաղվածության հետևյալ բնութագիրը՝ դրանք այն զբաղվածներն են, ովքեր տվյալ ժամանակահատվածում զբաղված են եղել տնային տնտեսության սեփականությունը հանդիսացող ընդհատակյա ձեռնարկությունների առնվազն մեկ արտադրության մեջ, անկախ իրենց զբաղվածության տեսակից և աշխատանքի առաջնային կամ երկրորդական բնույթից:

Գործազրկության ցուցանիշներ.

8. Գործազրկության մակարդակը. Տարբեր երկրներում գործազրկության մակարդակը համարվում է աշխատանքի շուկայի հիմնական ցուցանիշը: ԱՇՅՑ 2-ի կամ զբաղվածության մակարդակի ցուցանիշի հետ մեկտեղ այն համարվում է աշխատանքի շուկայի առավել ընդգրկուն ցուցանիշը: 1982թ. 13-րդ ICLS-ի կողմից գործազուրկները բնութագրվել են, որպես որոշակի տարիքից բարձր տարիքի այն բոլոր անձինք, ովքեր տվյալ ժամանակահատվածում չունեն աշխատանք, պատրաստ են անմիջապես անցնել աշխատանքի և ակտիվորեն աշխատանք են փնտրում: Գործազրկության մակարդակը որոշվում է, որպես աշխատանք չունեցող և ակտիվորեն աշխատանք փնտրող աշխատուժի տեսակարար կշիռ տնտեսապես ակտիվ բնակչության մեջ: Սակայն այս բնութագիրն ըստ երկրների կարող է փոփոխվել, ելներով տարբեր գործոններից:

Տնային տնտեսություններում աշխատուժի ընտրանքային հետազոտությունները հանդիսանում են գործազրկության վերաբերյալ առավել ամբողջական և համեմատելի տեղեկատվության աղբյուր են: Սակայն լայնորեն օգտագործվում են նաև այլ աղբյուրներ, ինչպես օրինակ, բնակչության մարդահամարները, զբաղվածության ծառայությունների և պաշտոնական գնահատումները:

9. Երիտասարդական գործազրկություն. Այն բազմաթիվ երկրների քաղաքականության կարևոր խնդիրներից մեկն է: «Երիտասարդ» տերմինն ընդգրկում է 15-24տ. անձանց: ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության «Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալության կողմից երիտասարդների գործազրկության մասին տվյալները տրվում են՝ մինչև 18տ., 18-22տ. և 22-30տ. տարիքային խմբերի համար: Երիտասարդական գործազրկության առավել ամբողջական պատկերը կարելի է ստանալ հետևյալ 4 ցուցանիշների միջոցով՝ ա/ երիտասարդական գործազրկության մակարդակը; բ/ երիտասարդական գործազրկության մակարդակը տոկոսներով ընդհանուր բնակչության գործազրկության ցուցանիշի նկատմամբ; գ/ երիտասարդների տեսակարար կշիռը գործազուրկների ընդհանուր թվաքանակի մեջ; դ/ երիտասարդ գործազուրկների տեսակարար կշիռը երիտասարդ բնակչության ընդհանուր թվաքանակի մեջ:

10. Երկարաժամկետ գործազրկություն. Որքան երկարաժամկետ է գործազրկությունը, այնքան առավել բացասական են դրա հետևանքները: Երկարաժամկետ գործազրկությունը որոշվում է երկու ցուցանիշների միջոցով՝ ա/ 1 տարի և ավելի տևողությամբ գործազուրկների տեսակարար կշռով աշխատուժի նկատմամբ; բ/ 1 տարի և ավելի տևողությամբ գործազուրկների տեսակարար կշռով գործազուրկների ընդհանուր թվաքանակի նկատմամբ:

11. Գործազրկությունն ըստ կրթական մակարդակի. Արդյունաբերապես զարգացած երկրներում գործազրկության մակարդակն այնքան ցածր է, որքան բարձր է աշխատուժի կրթական մակարդակը: Սակայն զարգացող երկրներում գործազրկությունը հնարավոր է նույնիսկ բարձր կրթական մակարդակի դեպքում: Այս տեսանկյունից ըստ կրթական մակարդակի գործազրկության ցուցանիշները կարևոր են զբաղվածության և կրթության ոլորտի քաղաքականության բարելավման համար: Ցուցանիշը որոշելու համար Կրթության դասակարգման միջազգային ստանդարտների (ISCED) համաձայն կրթական հինգ կատեգորիաներ են առանձնացվում, այդ թվում՝ ա/ մեկ տարվա ուսուցումից ցածր; բ/ տարրական կրթական մակարդակից ցածր; գ/ տարրական կրթություն; դ/ միջնակարգ կրթություն; ե/ բարձրագույն կրթություն:

ՀՀ «Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալության կողմից գործազրկությունն ըստ կրթական մակարդակի որոշելու համար կիրառվում են հետևյալ երեք խմբերը՝ ա/ չունեն լրիվ միջնակարգ կրթություն; բ/ միջնակարգ մասնագիտական և ընդհանուր միջնակարգ կրթություն; գ/ բարձրագույն կրթություն: Ըստ կրթական մակարդակների տրվում են գործազուրկների համապատասխան տեսակարար կշիռները:

12. Թերզբաղվածության ցուցանիշը. Այն ցույց է տալիս դիտարկվող շաբաթվա ընթացքում թերզբաղված անձանց թվաքանակը: Ըստ ԱՄԿ բնորոշման թերզբաղվածությունն առաջանում է այն դեպքում, երբ տվյալ աշխատողի աշխատած ժամանակը **ոչ սեփական ցանկությամբ** անբավարար է աշխատանքի նորմալ տևողության, նրա աշխատելու ցանկության և կարողության համեմատ: Թերզբաղվածության ցուցանիշը կարևոր է պարզելու աշխատանքի շուկայի գործունեությունը աշխատանքի պահանջարկի կրճատման և կառուցվածքի փոփոխության պայմաններում: Որոշ դեպքերում թերզբաղվածությունը դիտարկվում է, որպես մասնակի գործազրկություն: Թերզբաղվածության օրինակ է հանդիսանում հարկադիր վարչական արձակուրդներում գտնվողների թվաքանակը: Սակայն տվյալ ցուցանիշի չափման և ըստ երկրների համեմատական գնահատման դժվարությունները կապված են հաշվարկների տարբերության, «ժամանակի նորմալ տևողություն» հասկացության ոչ պարզ բնորոշման հետ, որի պատճառով պարբերական վիճակագրական տվյալներ այս ցուցանիշի գծով չեն ապահովվում:

13. Տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչության բաժինը աշխատանքային տարիքի բնակչության մեջ. Այն ցույց է տալիս չզբաղված և աշխատանք չփնտրող, այսինքն աշխատուժի մեջ չմտնող անձանց տեսակարար կշիռը աշխատանքային տարիքի բնակչության ընդհանուր թվաքանակի մեջ: Աշխատուժի մասնակցության և ոչ ակտիվ բնակչության տեսակարար կշռի ցուցանիշների գումարը կկազմի 100 տոկոս: Նշված ցուցանիշի բարձր մակարդակը կարող է վկայել տվյալ երկրում ստեղծվող աշխատատեղերի խիստ անբավարար քանակի մասին:

Աշխատանքի արտադրողականության, վարձատրության և աղքատության ցուցանիշները.

14. Արդյունաբերության մեջ իրական աշխատավարձի ինդեքսի ցուցանիշը. Այն ցույց է տալիս արդյունաբերության մեջ իրական միջին աշխատավարձի շարժը: Ձգալի թվով երկրներում աշխատավարձի այս ինդեքսի հաշվարկման համար 1990թ. ընդունվում է, որպես բազիսային տարի: Իրական աշխատավարձի ինդեքսը հաշվարկվում է, որպես անվանական աշխատավարձի ինդեքս, ճշգրտված սպառողական գների ինդեքսով՝

$$RW_i = (NW_i / CPI_i) * 100$$

որտեղ՝ RW_i - իրական աշխատավարձի ինդեքսն է;
 NW_i - անվանական աշխատավարձի ինդեքսն է;
 CPI_i - սպառողական գների ինդեքսն է;
 i - տարի:

15. Արդյունաբերության մեջ հիմնական բանվորների ժամային վարձատրության ցուցանիշը. Այն աշխատանքի արտադրողականության և միավոր արտադրանքի աշխատանքային ծախսումների ցուցանիշների հետ մեկտեղ օգտակար է հատկապես աշխատանքի շուկայի միջազգային մրցունակության գնահատման տեսանկյունից: Ի լրումն դրան, ցույց են տրվում ոչ աշխատավարձային ծախսերն ընդհանուր աշխատավարձի նկատմամբ:

16. Ըստ զբաղմունքների աշխատավարձի ինդեքսի ցուցանիշը. Այն ներկայացնում է անվանական և իրական աշխատավարձի տարբերություններն ու փոփոխման միտումներն ըստ 19 զբաղմունքների տեսակների, այդ թվում եռակցող բանվորի, հաշվապահի, համակարգչային ծրագրավորողի, ուսուցչի, բուժքույրի և այլն: Անվանական աշխատավարձի փոփոխությունները կարող են կապված լինել աշխատաշուկայում տվյալ զբաղմունքի գծով առաջարկի և պահանջարկի, ինչպես նաև զբաղվածության փոփոխության հետ: Ցուցանիշը հնարավորություն է տալիս աշխատավարձի վերլուծությունը կատարել ըստ բարձր վարձատրվող և ցածր վարձատրվող զբաղմունքների, «կանացի» և «տղամարդկանց» զբաղմունքների և այլն: Աշխատավարձի կառուցվածքն ըստ զբաղմունքների նաև արտացոլում է աշխատուժի կրթական, որակավորման մակարդակի և մասնագիտական ունակությունների տարբերությունները: Այս ցուցանիշի վերաբերյալ տեղեկատվությունը ստացվում է շուրջ 86 երկրներից:

17. Աշխատանքի արտադրողականության և միավոր արտադրանքի աշխատանքային ծախսումների ցուցանիշները. Աշխատանքի արտադրողականությունը՝ դա միավոր աշխատանքային ներդրումների հաշվով ստեղծվող արտադրանքի քանակն է: Ըստ ԱՄԿ-ի արտադրանքի ցուցանիշն իրենից ներկայացնում է ավելացված արժեքը, այսինքն թողարկված արտադրանքի ընդհանուր արժեքից հանած միջանկյալ սպառումը, այդ թվում՝ հումքի, նյութերի, կիսաֆաբրիկատների և էլեկտրաէներգիայի սպառումը: Հիմնականում կիրառվում են հետևյալ ցուցանիշները՝ մեկ զբաղվածի հաշվով ստեղծված ավելացված արժեքը (ԱՄՆ թուլար) և միավոր աշխատած ժամում ստեղծված ավելացված արժեքը (ԱՄՆ դուլար): Սակայն աշխատած ժամանակի գնահատումները տարեկան կտրվածքով ներկայումս նույնիսկ արդյունաբերապես զարգացած երկրներում հնարավոր չեն, քանի որ հաճախ այդ ցուցանիշը հաշվարկվում է միայն վճարովի աշխատածամանակի, այլ ոչ թե փաստացի աշխատած ժամանակի համար: Դա նշանակում է, որ ճշգրտումներ չեն կատարվում վճարովի արձակուրդների, հիվանդության օրերի կամ աշխատած, սակայն չվճարված օրերի համար:

Ըստ երկրների արտադրողականության ցուցանիշները համեմատելու նպատակով անհրաժեշտ է ավելացված արժեքը արտահայտել ԱՄՆ դոլարով, գնողունակության համարժեքի (ԳՀ կամ PPP) հիման վրա: ԳՀ-ն՝ դա մեկ ԱՄՆ դոլարին համարժեք ապրանքների և ծառայությունների գնման համար անհրաժեշտ տվյալ երկրի արժույթի քանակն է:

Միավոր արտադրանքի աշխատանքային ծախսումների ցուցանիշը՝ դա միավոր ավելացված արժեքի հաշվով աշխատավարձի չափն է կամ աշխատանքի ընդհանուր վարձատրությունը, աշխատավարձից բացի ներառյալ գործատուների սոցիալական ապահովագրության և կենսաթոշակային վճարները:

18. Աղքատության և եկամուտների բաշխման ցուցանիշները.

Աղքատության ցուցանիշը ցույց է տալիս այն բնակչության տեսակարար կշիռը, որի եկամուտները սահմանված անհրաժեշտ ցուցանիշից (ըստ ԶԲ-ի՝ մեկ շնչի հաշվով օրեկան ԱՄՆ մեկ դոլար և ԱՄՆ երկու դոլար) ցածր են: Այդ նպատակով կիրառվում են «աղքատության ազգային և միջազգային շեմ» հասկացությունները: Աղքատության ազգային շեմը սահմանվում է Համաշխարհային բանկի տվյալ երկրում աղքատության գնահատումների հիման վրա, այդ թվում՝ գյուղական և քաղաքային բնակչության համար, իսկ աղքատության միջազգային շեմը՝ տնային տնտեսությունների ընտրանքային հետազոտությունների հիման վրա: Ընդ որում, աղքատության միջազգային շեմը ըստ ԶԲ-ի սահմանված է մեկ շնչի հաշվով օրեկան մեկ ԱՄՆ դոլարի և երկու ԱՄՆ դոլարի չափով: Եկամուտների անհավասարությունը գնահատվում է Ֆինի ինդեքսի միջոցով, ընտրանքային հետազոտությունների հիման վրա: Այն փոփոխվում է 0-ից մինչև 100, բացարձակ անհավասարության պայմաններում կազմելով 100:

19. Զբաղվածության առաձգականության ցուցանիշը. Զբաղվածության առաձգականության ցուցանիշը՝ դա արտադրանքի աճին զուգահեռ զբաղվածության աճի փոփոխման թվային գնահատումն է: Այն կարևոր է տեղեկատվություն է ապահովում աշխատաշուկայի վերաբերյալ ժամանակի ընթացքում ոչ միայն արտադրանքի ու զբաղվածության, այլև աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշների գծով: Դիտարկվում են զբաղվածության առաձգականության վեց ցուցանիշներ, այդ թվում կանանց, տղամարդկանց և ամբողջ զբաղված բնակչության, ինչպես նաև տնտեսության երեք հատվածների՝ արդյունաբերության, գյուղատնտեսության և ծառայությունների գծով: Եթե առաձգականության ցուցանիշը կազմում է 0.4, ապա դա նշանակում է, որ ՀՆԱ-ի աճի մեկ տոկոսային կետն ապահովում է զբաղվածության աճի 0.4 տոկոսային կետի չափով: Զարգացած երկրներում զբաղվածության առաձգականությունը նվազում է կապված աշխատուժի պակասի հետ,

իսկ զարգացող երկրներում առկա աշխատուժի ավելցուկը հանգեցնում է զբաղվածության առաձգականության ավելի բարձր ցուցանիշին: Ձբաղվածության առաձգականության ցուցանիշը նաև կարևոր տեղեկատվություն է ապահովում աշխատանքի արտադրողականության վերաբերյալ: Քանի որ ՀՆԱ-ի աճը հավասար է զբաղվածության և աշխատանքի արտադրողականության աճի փոփոխությունների գումարին, ապա, օրինակ, եթե 1993-2005թթ. աշխարհում զբաղվածության առաձգականությունը կազմել է 0.32-0.33, ապա համաշխարհային տնտեսական աճի երկու-երրորդը աշխատանքի արտադրողականության հաշվին է ապահովվել, քանի որ զբաղվածությունն աճել է միայն 0.32-0.33 տոկոսային կետով:

20. Կրթական մակարդակը և անգրագիտության ցուցանիշը. Այն ներկայացվում է աշխատուժի և բնակչության կրթական մակարդակը բնութագրող տոկոսային ցուցանիշների միջոցով, այդ թվում՝ մինչև մեկ տարի, սկզբնական միջնակարգ, միջնակարգ և բարձրագույն կրթություն ունեցողների տեսակարար կշիռների միջոցով: Բացի այդ, անգրագիտության ցուցանիշն արտահայտվում է 15տ. բարձր բնակչության մեջ անգրագետ բնակչության տեսակարար կշիռով:

2.3. Աշխատանքի շուկայի կառուցվածքը և բաղադրամասերը

Այդպիսով, աշխատանքի շուկայի գործունեության արդյունքում, մի կողմից, գործատուները արտադրում են ապրանքներ և իրականացնում ծառայություններ, իսկ մյուս կողմից, աշխատողները, վաճառելով աշխատուժը, ապահովում են իրենց կենսագործունեության համար անհրաժեշտ դրամական միջոցները: Աշխատավարձն այս դեպքում արտահայտում է աշխատանքի գինը: Սակայն աշխատավարձի չափը պայմանավորված է մի շարք գործոնների ազդեցությամբ, այդ թվում՝ աշխատանքի շուկայում աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի հարաբերակցությամբ, աշխատավարձի դրույթաչափերի ձևավորման մոդելով, աշխատանքի ազգային և ռեգիոնալ շուկաների առանձնահատկություններով:

Աշխատանքի շուկան ըստ տնտեսության ոլորտների և ճյուղերի, գործունեության ձևերի և տեսակների իրականացնում է հասարակական աշխատանքի բաշխումը և վերաբաշխումը:

Հետևաբար, **աշխատանքի շուկայի բաղադրամասերը** հետևյալն են՝

- Աշխատանքի շուկայի սուբյեկտները, այդ թվում՝ գործատուները, վարձու աշխատողները և նրանց արհմիությունները, աշխատանք փնտրողները, ինչպես նաև իշխանության պետական մարմինները;

- Աշխատանքի շուկայի սուբյեկտների հարաբերությունները կարգավորող իրավական նորմերը և տնտեսական ծրագրերը;
- Աշխատանքի շուկայի գործունեության մեխանիզմը, այդ թվում աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի հարաբերակցությունը, աշխատուժի արժեքը և գինը, մրցակցությունը;
- Գործազրկությունը և դրա հետ կապված սոցիալական վճարներն ու նպաստները;
- Աշխատանքի շուկայի ենթակառուցվածքները, այդ թվում՝ բնակչության զբաղվածության ծառայությունները, բորսաները, զբաղվածության հիմնադրամները, գովազդային գործակալությունները, աշխատուժի վերապատրաստման ծառայությունները:

Աշխատանքի շուկայի բաղադրամասերի ամբողջությունն ուղղված է աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի, բոլոր սուբյեկտների շահերի հաշվեկշռվածության ապահովմանը:

ՀՀ աշխատանքի շուկան ընդգրկում է բոլոր բաղադրամասերը, սակայն զարգացման անհրաժեշտ մակարդակին դեռևս չի հասել:

Աշխատանքի ամբողջական շուկայի կարևորագույն բաղկացուցիչ մասերն են հանդիսանում աշխատանքի ընդհանուր առաջարկը և ընդհանուր պահանջարկը:

Աշխատանքի ամբողջական առաջարկն ընդգրկում է տնտեսապես ակտիվ բնակչությունը, այդ թվում՝ զբաղվածներին և գործազուրկներին՝

$$AS_L = N_e + U$$

որտեղ AS_L - աշխատանքի ամբողջական առաջարկն է;

N_e - զբաղվածների թվաքանակն է;

U - գրանցված գործազուրկների թվաքանակն է:

Աշխատանքի ամբողջական պահանջարկը, որն արտահայտում է աշխատանքի նկատմամբ տնտեսության ընդհանուր պահանջարկը, ընդգրկում է զբաղվածների և թափուր աշխատատեղերի թվաքանակը՝

$$AD_L = N_e + V$$

որտեղ AD_L - աշխատանքի ամբողջական պահանջարկն է;

N_e - զբաղվածների թվաքանակն է;

V - գրանցված թափուր աշխատատեղերի թվաքանակն է:

Հետևաբար, աշխատուժի հավելյալ առաջարկը կամ պահանջարկը համապատասխանաբար հավասար են՝

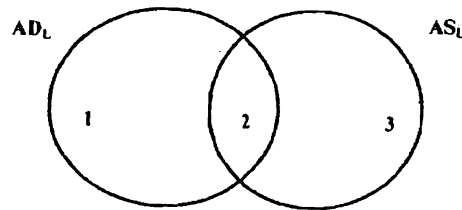
$$X_s = AS_L - AD_L = (N_e + U) - (N_e + V) = U - V$$

$$X_d = AD_L - AS_L = (N_e + V) - (N_e + U) = V - U$$

Աշխատանքի շուկայում ամբողջական պահանջարկի և առաջարկի փոխազդեցությունը կարելի է ներկայացնել Գծապատկեր 2.3-ում:

Գծապատկեր 2.3

Աշխատանքի շուկայի լայն և նեղ հասկացությունները



Գծապատկերում 1 + 2 հատվածները ցույց են տալիս տնտեսության ամբողջական պահանջարկը աշխատուժի նկատմամբ (AD_L), իսկ 2 + 3 հատվածները ցույց են տալիս ողջ տնտեսապես ակտիվ բնակչությունը (AS_L): Ընդհանուր հատվածը կամ հատված 2-ը աշխատուժի նկատմամբ բավարարված պահանջարկն է: Այդ դեպքում 1 + 3 հատվածների գումարը կարելի է բնորոշել, որպես **աշխատանքի շուկա նեղ իմաստով** կամ **աշխատանքի ընթացիկ շուկա**: Փաստորեն աշխատանքի շուկայի այն մասը, որն ընդգրկում է միայն աշխատանք փնտրողների և ազատ աշխատատեղերի թվաքանակը կոչվում է **աշխատանքի ընթացիկ շուկա**: Իսկ 1 + 2 + 3 հատվածների գումարը բնորոշվում է, որպես **աշխատանքի շուկա լայն իմաստով**:

Աշխատանքի շուկայի լայն և նեղ հասկացությունների միջև սահմանները պայմանական են: Աշխատանքի ընթացիկ շուկայի հասկացությունը, որը հանրահայտ է Ռուսաստանի Դաշնությունում, ԱՊՀ այլ պետություններում, զարգացած երկրներում, ինչպես, օրինակ ԱՄՆ-ում չի կիրառվում: Այդ հանգամանքը կարելի է բացատրել արևմտյան աշխատաշուկայում աշխատուժի տարածքային և ժյուդային բարձր շարժունակությամբ: Այդ դեպքում աշխատուժի ամբողջական առաջարկի վրա ազդեցություն են գործում մահ զբաղվածները, և նրանց չի կարելի դիտարկել աշխատաշուկայից դուրս:

Աշխատուժի առավել լրիվ հաշվառման նպատակով, անհրաժեշտ է աշխատանքի ընթացիկ շուկայի կառուցվածքում տարբերակել **բաց և թաքնված շուկաները**:

Աշխատանքի բաց շուկան, որտեղ հաշվի է առնվում աշխատանք փնտրողների և ազատ աշխատատեղերի թվաքանակը, բաղկացած է պաշտոնական կամ զբաղվածության ծառայության կողմից վերահսկվող և ոչ պաշտոնական կամ չվերահսկվող մասերից: Բաց շուկայի պաշտոնական մասը ընդգրկում է միայն զբաղվածության ծառայության կողմից գրանցված աշխատանք փնտրողներին և ազատ աշխատատեղերը: Իսկ բաց շուկայի ոչ պաշտոնական մասը ընդգրկում է աշխատանքի առաջարկի և ազատ աշխատատեղերի այն մասը, որը չի գրանցվել զբաղվածության ծառայության կողմից, և աշխատանքի տեղավորումը կատարվում է գործատուների և աշխատանք փնտրողների միջև անմիջական շփումների միջոցով:

Թաքնված շուկայի պաշտոնական մասի գնահատումները հիմնվում են ոչ լրիվ աշխատանքային ժամանակի ընթացքում զբաղվածների թվաքանակի վրա: Ընդ որում, թաքնված գործազրկությունը անվանում են նաև ավելցուկային զբաղվածություն, որը որոշվում է աշխատանքի համախառն պահանջարկի և արդյունավետ պահանջարկի տարբերությամբ: Միևնույն ժամանակ, թաքնված շուկայի ոչ պաշտոնական մասը որոշվում է հատուկ մեթոդաբանության միջոցով: Այս դեպքում հաշվի են առնվում մասնակի պարապուրդների պատճառով չօգտագործված աշխատուժի թվաքանակը կամ չօգտագործված աշխատաժամանակը:

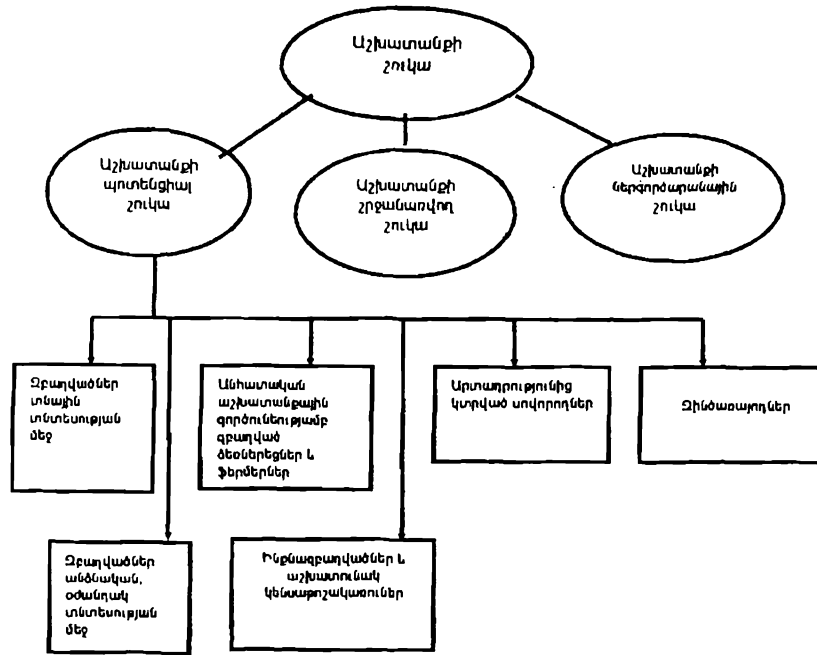
Աշխատանքի շուկայի կառուցվածքն առավել պարզորոշ կարելի է պատկերացնել Գծապատկեր 2.4-ի միջոցով: Այն ներկայացնում է աշխատանքի շուկայի հետևյալ կառուցվածքը՝ աշխատանքի պոտենցիալ շուկա, շրջանառվող շուկա և ներգործարանային կամ ներֆիրմային շուկա:

Աշխատանքի պոտենցիալ շուկան ընդգրկում է բոլոր ոչ վարձու զբաղվածներին, այդ թվում՝ տնային և անձնական օժանդակ տնտեսության մեջ զբաղվածներին, զինծառայողներին, արտադրությունից կտրված սովորողներին, անհատական աշխատանքային գործունեությամբ զբաղված ձեռներեցներին և ֆերմերներին, ինչպես նաև ինքնազբաղվածներին և աշխատունակ կենսաթոշակառուներին:

Շրջանառվող շուկան ընդգրկում է լրիվ կամ մասնակի գործազուրկներին և այլ աշխատանք փնտրողներին:

Ներգործարանային շուկան կազմում են ձեռնարկություններում կամ ընկերություններում զբաղված վարձու աշխատողները: Սակայն և՛ պոտենցիալ, և՛ շրջանառվող, և՛ ներգործարանային շուկաները սերտորեն փոխկապված են միմյանց հետ: Այսպես, պոտենցիալ շուկան ներկայացնող աշխատանք փնտրողները, փաստորեն, միաժամանակ հայտնվում են շրջանառվող շուկայում:

Աշխատանքի շուկայի կառուցվածքը



Համեմատական վերլուծության նպատակով քննարկենք աշխատանքի շուկայի կարևորագույն ցուցանիշները, այդ թվում՝ զբաղվածության մակարդակը (ԱՇՀՑ-2) և աշխատուժի մասնակցության աստիճանը (ԱՇՀՑ-1) մի շարք երկրների օրինակով (Աղյուսակ 2.1):

Նշենք, որ բնակչության զբաղվածության մակարդակը հաշվարկվում է աշխատանքային տարիքի բնակչության ընդհանուր թվաքանակի մեջ զբաղվածների տեսակարար կշռով (տոկոսային արտահայտությամբ), իսկ աշխատուժի մասնակցության աստիճանը որոշվում է աշխատանքային տարիքի բնակչության թվաքանակի մեջ տնտեսապես ակտիվ բնակչության տեսակարար կշռով (տոկոսային արտահայտությամբ):

OECD (Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպություն՝ ՏՀԶԿ) և Եվրամիության անդամ երկրներում աշխատանքային տարիք է համարվում 15-64 տարեկանը: Ինչպես ցույց են տալիս Աղյուսակ 2.1-ի տվյալները, Հայաստանում 1994-2007թթ. ընթացքում զբաղվածության մակարդակը շեշտակիորեն նվազել է՝ 72 տոկոսից իջ-

նելով մինչև 51.4 տոկոս, իսկ աշխատուժի մասնակցության աստիճանը նվազելով գրեթե 22 տոկոսային կետով կազմել է 55.2 տոկոս: Ընդ որում, ըստ 2007թ. ՀՀ ԱՎԾ-ի կողմից իրականացված աշխատուժի ընտրանքային հետազոտության տվյալների աշխատուժի մասնակցության աստիճանն ավելի բարձր էր, կազմելով 68.3 տոկոս:

OECD անդամ երկրներում և Եվրամիության երկրներում զբաղվածության մակարդակի ցուցանիշը խիստ տատանվում է ըստ երկրների: Այսպես, եթե Դանիայում 2007թ. զբաղվածության մակարդակը կազմել է ավելի քան 77 տոկոս, ապա Լեհաստանում՝ ընդամենը 57 տոկոս:

Ինչ վերաբերում է Թուրքիային, ապա և՛ զբաղվածության մակարդակը, և՛ աշխատուժի մասնակցության աստիճանը լինելով առանց այն էլ ցածր, հետագա անկման միտում են դրսևորում: Այսպես, զբաղվածության մակարդակը 2007թ. կազմել է ընդամենը 45.8%: Եվ դա այն դեպքում, երբ Եվրահանձնաժողովի կողմից Եվրամիության անդամակցությանը հավակնող թեկնածու երկրների համար մինչև 2010թ. սահմանվել է զբաղվածության մակարդակի նպատակային ցուցանիշ 70 տոկոսի չափով: Ջբաղվածության անկման այդ միտումը պայմանավորված է, նախ և առաջ, կանանց ցածր զբաղվածությամբ և դրա աստիճանական նվազմամբ: 2001թ. Թուրքիայում գրանցվել է կանանց զբաղվածության վերջին տասը տարիների ամենացածր մակարդակը՝ շուրջ 24%:

Աղյուսակ 2.1

**Աշխատանքի շուկայի համեմատական ցուցանիշները
OECD և ԵՄ երկրներում 1994-2007թթ.**

	Ջբաղվածության մակարդակը (զբաղվածների տեսակարար կշիռը աշխատանքային տարի- քի բնակչության թվաքանակի մեջ, տոկոսներով)				Աշխատուժի մասնակցության աստիճանը (տնտեսապես ակ- տիվ բնակչության տեսակարար կշիռը աշխատանքային տարիքի բնակչության մեջ, տոկոսներով)			
	1994	2003	2005	2007	1994	2003	2005	2007
Հայաստան	72.0	56.0	53.3	51.4	77.1	62.1	58.1	55.2
OECD - միջի- նը	64.1	64.8	65.5	66.6	69.5	69.8	70.3	70.7
ԵՄ- 19	59.9	63.1	64.0	65.4	67.5	69.3	70.4	70.9
Դանիա	72.4	75.1	75.5	77.3	78.8	79.4	79.4	80.3

Շվեյցարիա	75.6	77.9	77.2	78.6	78.7	81.3	80.8	81.6
Գերմանիա	64.5	64.6	65.5	68.9	70.5	71.3	73.8	75.6
Իտալիա	51.5	56.2	57.5	58.7	58.0	61.6	62.4	62.5
Լեհաստան	58.3	51.4	53.0	57.0	68.4	64.2	64.6	63.2
ԱՄՆ	72.0	71.2	71.5	71.8	76.7	75.8	75.4	75.3
Ճապոնիա	69.3	68.4	69.3	70.7	71.4	72.3	72.6	73.6
Թուրքիա	52.4	45.5	45.9	45.8	57.5	51.1	51.3	51.0

Աղբյուր՝ ՀՀ ԱՎԾ տվյալներ; հեղինակի հաշվարկներ; Եվրոստատի և OECD-ի վիճակագրական տվյալներ:

Ըստ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության տվյալների 2007թ. ամբողջ աշխարհում աշխատուժի մասնակցության աստիճանը կազմել է 65.6 տոկոս, իսկ զբաղվածության մակարդակը՝ 61.7 տոկոս, հիմնականում Արևելյան և Հարավարևելյան Ասիայի երկրների բարձր ցուցանիշների հաշվին, մինչդեռ զարգացած երկրներում այդ ցուցանիշները միջին հաշվով ավելի ցածր էին:

Իրական Համախառն Ներքին Արդյունքի (ՀՆԱ) և զբաղվածության միջև փոխադարձ կախվածությունը ներկայացնենք Հայաստանի տնտեսության տվյալների օրինակով (Աղյուսակ 2.2):

Աղյուսակ 2.2

**Զբաղվածության առաձգականությունը ՀՆԱ-ի նկատմամբ
ՀՀ-ում 1997-2008թթ.**

	Իրական ՀՆԱ-ի աճը (%)	Զբաղվածության աճը (%)	Զբաղվածության առաձգականությունը ՀՆԱ-ի նկատմամբ
1997	3,3	-4,42	-1,34
1998	7,3	-2,54	-0,35
1999	3,3	-2,92	-0,89

2000	5,9	-1,58	-0,27
2001	9,6	-0,10	-0,01
2002	13,2	-12,53	-0,95
2003	14,0	0,11	0,01
2004	10,5	-2,34	-0,22
2005	14,5	1,49	0,10
2006	13,2	-0,49	-0,04
2007	13,8	0,83	0,06
2008	6,8	1,65	0,24

Աղբյուր: ՀՀ ԱՎԾ-ի տվյալներ; հեղինակի հաշվարկներ:

ՀՆԱ-ի նկատմամբ զբաղվածության առաձգականության ցուցանիշը, որը հաշվարկվում է իրական ՀՆԱ-ի մեկ տոկոս փոփոխության դիմաց զբաղվածության տոկոսային փոփոխության չափով, ՀՀ-ում առաջին անգամ դրական է գրանցվել 2003թ.: Իսկ 1994-2002թթ. այդ ցուցանիշը բացասական էր, թեև իրական ՀՆԱ-ի աճը տարեցտարի ավելի բարձր և կայուն դրական էր, ինչը բացատրվում է մի շարք պատճառներով, այդ թվում՝ տնտեսության բարեփոխումների, ներառյալ սեփականաշնորհումը, արտադրության կառուցվածքային տեղաշարժերը, ստվերային տնտեսության և զբաղվածության առաջացումը, որոնք առավել մանրամասնորեն քննարկվում են հետագա գլուխներում:

Ելնելով տվյալներից, կարելի է եզրակացնել, որ քննարկվող ժամանակաշրջանում իրական ՀՆԱ-ի աճը ապահովվել է ոչ թե աշխատատար ծյուղերի զարգացման հաշվին, այլ առավել հումքատար արտադրությունների զարգացման, այդ թվում՝ հանքահումքային արդյունաբերության, թանկարժեք և կիսաթանկարժեք քարերի և թանկարժեք մետաղների վերամշակման և դրանցից իրերի արտադրության ընդլայնման հաշվին: Եվ դա այն դեպքում, երբ այնպիսի աշխատատար ծյուղում, ինչպիսին գյուղատնտեսությունն է, զբաղված է կես միլիոնից ավել մարդ կամ ամբողջ տնտեսության մեջ զբաղվածների գրեթե կեսը: Սա վկայում է այն մասին, որ գյուղատնտեսության մեջ պահպանվում է աշխատանքի արտադրողականության շատ ցածր մակարդակ, տեխնոլոգիական հետամնացություն և ստվերային գործունեություն: Այնուհանդերձ, նկատվում է աշխատատար ծյուղերի զարգացման միտումը, այդ թվում՝ գյուղատնտեսության և գյուղմթերքների վերամշակման արտադրության, ծառայությունների ոլորտի, տեղեկատվական տեխնոլոգիաների: Այդ մասին է վկայում նաև զբաղվածության առաձգականության ցուցանիշի

դրական կայուն աճը վերջին տարիներին (զբաղվածության 0.24 տոկոս աճ իրական ՉՆԱ-ի մեկ տոկոս աճի դիմաց):

ՀՀ աշխատանքի ընթացիկ շուկայում իրավիճակը 1998-2008թթ. բնութագրվում էր հետևյալ ցուցանիշներով: Առաջին փուլում աշխատանքի առաջարկը կամ աշխատանք փնտրողների թվաքանակը 1998թ. վերջին 148.8 հազարից 1999թ. կտրուկ կերպով ավելացել է մինչև 202.2 հազար մարդու: Ընդ որում, ճեղքվածքը աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի կամ թափուր աշխատատեղերի թվաքանակի միջև ավելի է խորացել: Այսպես, 1998թ. վերջին մեկ թափուր աշխատատեղին բաժին էր ընկնում 269 աշխատանք փնտրող:

Երկրորդ փուլում (2000-2008թթ.) աշխատանքի առաջարկը կտրուկ նվազել է, 2008թ. կազմելով ընդամենը 90.2 հազար մարդ, մինչդեռ աշխատանքի պահանջարկը շեշտակիորեն աճել է, որի արդյունքում 2008թ. վերջին մեկ թափուր աշխատատեղին բաժին է ընկել ընդամենը 135 աշխատանք փնտրող:

Զբաղվածության ծառայության կողմից պաշտոնապես գրանցված գործազուրկների թվաքանակը 1999թ. վերջին կազմել է գրեթե 175 հազար մարդ: Համապատասխանաբար, գործազրկության ցուցանիշը (հաշվարկված, որպես գործազուրկների միջին թվաքանակի հարաբերություն աշխատուժի թվաքանակին կամ տնտեսապես ակտիվ բնակչության թվաքանակին) 1999թ. կազմել է 11.2%: Գրանցված գործազրկության ցուցանիշի նման աճը պայմանավորված էր 1999թ. հունվարի 1-ից ընտանեկան նպաստների համակարգի ներդրմամբ, քանի որ դրա հիմքում ընկած ընտանիքի կարիքավորության ցուցանիշի հաշվարկման ժամանակ հաշվի է առնվում գործազուրկի կարգավիճակը:

2008թ. գործազրկության միջին տարեկան պաշտոնական ցուցանիշը նվազել է մինչև 6.3 տոկոս: Սակայն, գրանցված գործազրկության վերաբերյալ տվյալները չեն արտացոլում տնտեսության մեջ իրական գործազրկության մակարդակը, որը պետք է ընդգրկի նաև չգրանցված և թաքնված գործազրկությունը: Ըստ ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայության տնային տնտեսություններում աշխատուժի ընտրանքային հետազոտության տվյալների գործազրկության իրական մակարդակը ՀՀ-ում հաշվարկված Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության մեթոդաբանության հիման վրա, 2008թ. կազմել է 23.2 տոկոս, ինչը նախորդ տարիների ցուցանիշների համեմատ զգալիորեն ցածր է:³ Անհրաժեշտ է նշել, որ գործազրկության գրանցված պաշտոնական ցուցանիշի և աշխատուժի ընտրանքային հետազոտության (ԱԸՀ) արդյունքում

³ «Աշխատուժի և ոչ ֆորմալ զբաղվածությունը Հայաստանում», ՀՀ ԱՎԾ, Երևան, 2008թ., էջ 11:

ստացված տվյալների միջև տարբերությունը բնորոշ է ոչ միայն Հայաստանին, այլև մի շարք այլ երկրներին: Մի կողմից, ԱՊՀ և Բալթյան երկրներում ԱԸՀ-ի արդյունքում ստացված գործազրկության տվյալները գերազանցում են պաշտոնական վիճակագրական տվյալները: Այսպես, դեռևս 1999թ. այդ տարբերությունը կազմում էր. Ռուսաստանում՝ ավելի քան 7 անգամ, Ուկրաինայում և Էստոնիայում՝ 3 անգամ:

Մյուս կողմից, Կենտրոնական և Արևելյան Եվրոպայի երկրներում նկատվում էր ճիշտ հակառակ պատկերը, երբ աշխատուժի ընտրանքային հետազոտության արդյունքում ստացված գործազրկության ցուցանիշը զգալիորեն ցածր էր պաշտոնական ցուցանիշից: Այսպես, Խորվաթիայում 1999թ. գրանցված գործազրկության մակարդակը կազմել էր 20.8 տոկոս, այն դեպքում, երբ ԱԸՀ-ի արդյունքներով այն կազմել է ընդամենը 13.6 տոկոս:⁴ Իրավիճակը կարող է բացատրվել այդ երկրներում գործող գործազրկության նպաստների գրավիչ համակարգով, որտեղ ընդգրկվում են և՛ իրականում աշխատող անձինք, և նրանք, ովքեր ցանկություն չունեն աշխատելու:

Աշխատանքի բարձր առաջարկի և նվազ պահանջարկի հետևանքով, ՀՀ աշխատանքի շուկան բնութագրվում է բարձր լարվածությամբ:

Աշխատանքի շուկայի ձևավորման վրա ՀՀ-ում ազդեցություն են գործել այնպիսի գործոններ, ինչպիսիք են՝

- 1990-ական թվականներին վատթարացած ժողովրդագրական իրավիճակը;

- պատերազմի, շրջափակման հետևանքով բնակչության միգրացիան, այդ թվում՝ փախստականների ներգաղթը և, այնուհետև Հայաստանից բնակչության արտագաղթը;

- տնտեսության կառուցվածքային փոփոխությունները և զանգվածային սեփականաշնորհումը, որոնք հանգեցրին զբաղվածության ճյուղային կառուցվածքի կվազիմոդեռնիզացիայի կամ թվացյալ արդիականացման, որի արդյունքում, մի կողմից, ավելացավ զբաղվածությունը ծառայությունների ոլորտում, իսկ մյուս կողմից, աշխատուժը վերաբաշխվեց արդյունաբերության և շինարարության ոլորտներից դեպի գյուղատնտեսություն, զանգվածաբար սեփականաշնորհված ձեռնարկությունների ցածր տեխնոլոգիական վերազինման պայմաններում դրանց զգալի մասը անգործության մատնվեց, առաջացնելով աշխատանքի թաքնված շուկա:

- տնտեսության տեխնոլոգիական պատրաստվածության և նորարարությունների (իննովացիաների) ոչ բավարար աստիճանը, ինչը նաև

⁴ Christopher O'Leary, Alena Nesporova, Alexander Samorodov "Manual on Evaluation of Labour Market Policies in Transition Economies", ILO, Geneva, 2001, pp.17-18.

պայմանավորված էր աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի քանակական և որակական անհամապատասխանությամբ:

- միջազգային ստանդարտներին համապատասխան կրթական համակարգի զարգացման և աշխատուժի վերապատրաստման ոչ բավարար մակարդակը:

- 2008-2009թթ. գլոբալ ֆինանսա-տնտեսական ճգնաժամը, որը բացասաբար է անդրադարձել նաև ՀՀ տնտեսության և աշխատաշուկայի վրա, հանգեցնելով գործազրկության ժամանակավոր աճին հատկապես հանքագործության և շինարարության մեջ:

Հաշվարկները ցույց են տալիս, որ 2010թ. հետո աշխատանքի շուկայի լարվածությունը կթուլանա, աշխատանքի առաջարկը կնվազի, կապված աշխատանքային տարիք թևակոխող բնակչության թվաքանակի կրճատման և կենսաթոշակի անցնողների թվաքանակի ավելացման հետ:

2.4. Աշխատանքի շուկայի «պահուստներ-հոսքեր» մոդելը

ՀՀ աշխատանքի շուկայի «պահուստներ - հոսքեր» մոդելը ներկայացված է Գծապատկեր 2.5-ում: Ինչպես երևում է այդ Գծապատկերից, աշխատուժի պահուստները հետևյալն են: Տնտեսապես ակտիվ բնակչության միջին տարեկան թվաքանակը 1997թ. կազմել էր 1538.3 հազար մարդ, իսկ 2007թ.՝ 1184.3 հազար, մինչդեռ տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչության թվաքանակը՝ համապատասխանաբար 635 հազար և 987.2 հազար մարդ: Դա նշանակում է, որ բնակչության տնտեսական ակտիվության մակարդակը, որը հաշվարկվում է տնտեսապես ակտիվ բնակչության և աշխատանքային տարիքի բնակչության թվաքանակի հարաբերությամբ, նվազել է 71.4 տոկոսից մինչև 55.2 տոկոս: Ընդ որում, տնտեսական ակտիվության անկումը տեղի է ունեցել պաշտոնապես զրանցված գործազուրկների թվաքանակի նվազման և հիմնականում, զբաղվածների թվաքանակի շեշտակի կրճատման հաշվին: Միևնույն ժամանակ, ակնհայտ է, որ ցուցանիշների նման կտրուկ փոփոխությունը պայմանավորված էր նախ և առաջ 2001թ. ՀՀ մարդահամարի արդյունքների հիման վրա կատարված վերահաշվարկով:

Աշխատանքի շուկան խիստ շարժունակ է և բնութագրվում է անընդհատ տեղի ունեցող հոսքերով: Ինչպես երևում է Գծապատկերում, տարբերակվում են հետևյալ չորս հիմնական հոսքերը՝

1. Զբաղվածները համալրում են գործազուրկների շարքերը սեփական ցանկությամբ կամ ազատվում են վարչակազմի կողմից, մեծ մասամբ, աշխատատեղերի կրճատման հետևանքով (EU հոսք):

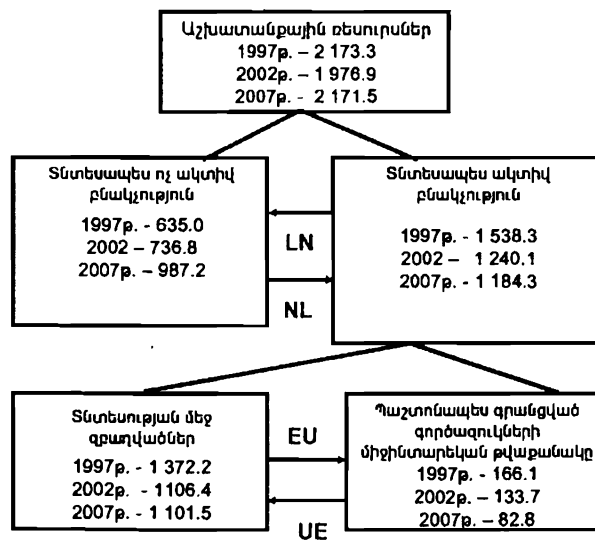
2. Գործազուրկները աշխատանքի են տեղավորվում (UE հոսք):

3. Աշխատուժի հոսքը տնտեսապես ակտիվ բնակչության կազմից կարող է կապված լինել փաստորեն աշխատանքի շուկայից աշխատուժի դուրս մղման հետ, նոր աշխատանք չփնտրելու և զբաղվածության ծառայության կողմից չգրանցվելու հետ (LN հոսք):

4. Տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչությունը կարող է համալրել աշխատուժի կատեգորիան, աշխատանքի տեղավորվելով կամ էլ զրանցվելով զբաղվածության ծառայության կողմից աշխատանք փնտրելու նպատակով (NL հոսք):

Գծապատկեր 2.5

**ՀՀ աշխատանքի շուկայի «պահուստներ - հոսքեր» մոդելը
(1997-2007թթ. միջին տարեկան տվյալներ, հազ.)***



*Մոդելը մշակվել է ըստ ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայության տվյալների:

Աշխատանքի շուկայի տարբեր հոսքերի ազդեցությունը գործազրկության մակարդակի վրա արտահայտվում է հետևյալ կերպ՝

$$U = F \left(P_{In}, P_{nl}, P_{eu}, P_{ue} \right)$$

որտեղ՝ U - գործազրկության մակարդակն է;

F - ֆունկցիա է փոփոխականների նկատմամբ;

P_{in} - տնտեսապես ակտիվ բնակչության կատեգորիայից դեպի տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչության կատեգորիա աշխատուժի հոսքի տեսակարար կշիռն է;

P_{ni} – տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչության կատեգորիայից տնտեսապես ակտիվ բնակչության կատեգորիա աշխատուժի արտահոսքի տեսակարար կշիռն է;

P_{eu} - գործազուրկ դարձած զբաղվածների տեսակարար կշիռն է;

P_{ue} - աշխատանքի տեղավորված գործազուրկների տեսակարար կշիռն է:

«+» նշանը վկայում է այն մասին, որ տվյալ փոփոխականի աճը կհանգեցնի գործազրկության աճին, իսկ «-» նշանը՝ ընդհակառակը: P_{in} -ի դեպքում գործազրկությունը կաճի, եթե զբաղվածության կատեգորիայից հոսքն ուղղվել է դեպի տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչության կատեգորիան, և կնվազի, եթե այդ հոսքը կատարվել է գործազուրկների կատեգորիայից: Այսպիսով, աշխատանքի շուկան իրականացնում է ըստ տնտեսության ոլորտների և ճյուղերի, գործունեության ձևերի և տեսակների աշխատանքի բաշխումը և վերաբաշխումը:

Աշխատանքի առաջարկից և պահանջարկից բացի աշխատանքի շուկայի կարևոր բաղադրամասերից են հանդիսանում նաև աշխատուժի զինը և արժեքը:

2.5. Աշխատանքի շուկայի տեսակները, ձևերը և հատվածները (սեգմենտացիա)

Անհրաժեշտ է տարբերել **աշխատանքի շուկայի տեսակները, ձևերը և հատվածները (սեգմենտները)**: Մասնավորապես, կա աշխատանքի արտաքին կամ տերիտորիալ շուկա և ներքին կամ ներգործարանային շուկա: Արտաքին շուկան՝ դա երկրի, ռեգիոնի, ճյուղի մասշտաբով, և ձեռնարկությունների միջև աշխատուժի շարժն է, երբ ձեռնարկությունում առկա թափուր աշխատատեղերը համալրվում են դրսից, այլ ձեռնարկություններից:

Ներքին շուկան բնութագրվում է մեկ ձեռնարկության սահմաններում աշխատողների տեղաշարժերով ուղղահայաց (ըստ հիերարխիկ աստիճանակարգի) և հորիզոնական ուղղություններով (ըստ նույն տեղամասի, արտադրամասի աշխատատեղերի): Ներքին շուկաներին բնորոշ են հետևյալ հատկանիշները՝

- աշխատավարձը կախված չէ արտաքին շուկայում մամնատիպ աշխատանքի նկատմամբ առաջարկի և պահանջարկի հարաբերակցությունից,
- աշխատավարձի մակարդակը պայմանավորված է տվյալ ձեռնարկությունում աշխատանքային ստաժից;
- ձեռնարկությունում գործում է մասնագիտական առաջխաղացման համակարգ անձնակազմի համար;
- կարևոր նշանակություն ունեն ձեռնարկության ներսում ծնավորված ավանդույթները;
- գործատուի և աշխատողների միջև հարաբերակցությունները կայուն և երկարատև են:

Ներքին շուկաները կարող են արդյունավետ լինել, եթե իրացվեն դրանց պոտենցիալ հնարավորությունները և մենեջերներից աշխատողների անձնական կախվածության աստիճանը բարձր չլինի:

Սակայն այս բաժանումը արտաքին և ներքին շուկաների պայմանական է, քանի որ արտաքին ու ներքին շուկաները միմյանց հետ փոխկապված են: Ձարգացած ներքին շուկան նպաստում է աշխատուժի հոսունության կրճատմանը: Այսպես, ի տարբերություն ճապոնական զարգացած ներքին շուկաների և ճապոնական մոդելին մոտ ֆրանսիական շուկայի, որոնք բնութագրվում են մարդկային կապիտալի մեջ կատարվող զգալի ներդրումներով, ԱՄՆ և Մեծ Բրիտանիայի աշխատանքի շուկան հիմնականում բնութագրվում է արտաքին կողմնորոշմամբ: Սակայն ԱՄՆ-ին բնորոշ է ոչ միայն արտաքին, այլև զարգացած ներքին շուկան, որի օրինակն է հանդիսանում խոշորագույն IBM ընկերությունը: Այդ ընկերությունում կիրառվում է զբաղվածության ցմահ երաշխիքների ճապոնական մոդելը:

1980-ական թվականներից սկսած արևմտյան երկրներում, հատկապես ԱՄՆ-ում տեղի է ունենում ներքին շուկաների թուլացման գործընթացը, երբ աշխատուժի շարժունակության աճի հետևանքով գործատուները նախընտրում են աշխատանքի ընդունել դրսի որակյալ մասնագետներին, թեև այդ դեպքում հավաքագրման ծախսերը կազմում են մոտ աշխատողի տարեկան աշխատավարձի առնվազն 30-40 տոկոսը:

Աշխատանքի շուկայի գլոբալացման և տեղեկատվական տեխնոլոգիաների զարգացման պայմաններում զարգանում է նաև միջազգային աշխատաշուկան, ինչը նպաստում է երկրների միջև աշխատուժի տեղաշարժերի ինտենսիվության աճին:

Հայաստանի աշխատանքի շուկան նախկինում, որոշ գծերով, այդ թվում՝ երաշխավորված զբաղվածությամբ, աշխատուժի համեմատաբար ցածր շարժունակությամբ ավելի մոտ էր ճապոնական մոդելին:

Մինչդեռ, ներկայումս կորցնելով այդ կարևոր հատկանիշները, արտադրության ծավալների կրճատման, ձեռնարկությունների ներքին շուկայի զգալի կորստի, աշխատուժի վերապատրաստման անբավարար ֆինանսավորման և թաքնված գործազրկության առկայության պայմաններում, աշխատանքի շուկան ձեռք է բերել արտաքին կողմնորոշում, ինչը բնորոշ է նաև ԱՊՀ մյուս պետություններին:

Հայաստանի աշխատանքի շուկայի ձևավորման խոչընդոտներից են հանդիսանում զանգվածային սեփականաշնորհման բացասական հետևանքների վերացումը, թաքնված գործազրկությունը հատկապես գյուղատնտեսական շրջաններում, օրենսդրական դաշտի անկատարությունը, աշխատաշուկայի ենթակառուցվածքների, այդ թվում՝ տեղեկատվական դաշտի թույլ զարգացումը, աշխատուժի չկարգավորված միգրացիան: Սակայն մասնավոր հատվածում մարդկային կապիտալի զարգացմանն ու աշխատուժի որակավորման բարձրացմանն ուղղված ներդրումների ավելացմանը զուգահեռ կստեղծվեն նախադրյալներ աշխատանքի ներքին շուկայի կայացման համար:

Աշխատանքի շուկայի ձևերն են՝ **ավանդական և ճկուն**: Ի տարբերություն ավանդական ձևի, աշխատանքի ճկուն շուկան բնորոշ է պոստինդուստրիալ հասարակարգին, կամ արդյունաբերապես զարգացած երկրներին, որտեղ նյութական արտադրության մեջ աշխատանքի արտադրողականության կտրուկ աճի շնորհիվ զբաղվածությունը հիմնականում վերաբաշխվել է դեպի ծառայությունների ոլորտ: Զբաղվածության ճկուն ձևերը և աշխատաժամանակի ճկուն ռեժիմները լայնորեն կիրառվում են ծառայությունների ոլորտում, ապահովելով կենսաթոշակառուների, հաշմանդամների, ներգաղթածների, երեխաներ ունեցող կանանց զբաղվածությունը:

Զբաղվածության ոչ ստանդարտ ձևերին են պատկանում զբաղվածությունը ոչ լրիվ աշխատօրվա ընթացքում, ժամանակավոր զբաղվածությունը, տնային աշխատանքը: Զբաղվածության նման ձևերի տարածմանը նպաստում են տնտեսության կառուցվածքային փոփոխությունները, այդ թվում՝ ծառայությունների ոլորտի ընդլայնումը, հատկապես համակարգչային և հեռուստացանցի զարգացումը:

Անհրաժեշտ է նշել, որ զարգացած արևմտյան երկրներում, և մասնավորապես, Եվրամիության անդամ երկրներում զբաղվածությունը ոչ լրիվ աշխատաժամանակի ընթացքում 1990-ական թվականներին և XXI-րդ դարի սկզբին զգալիորեն աճել է: Միջին հաշվով, ԵՄ-27 երկրներում 2006թ. զբաղված կանանց ավելի քան 31 տոկոսը և տղամարդկանց 7.7 տոկոսը ոչ լրիվ զբաղվածներն էին: Ըստ Եվրոստատի տվյալների 2006թ. կանանց և տղամարդկանց ոչ լրիվ զբաղվածության ամենաբարձր ցուցանիշները գրանցվել են Նիդերլանդներում՝ համապա-

տասխանաբար 75 տոկոս և 23 տոկոս: ԵՄ երկրների շրջանում ոչ լրիվ զբաղվածության առավել ցածր ցուցանիշներ են գրանցվել Արևելյան Եվրոպայի երկրներում և Բալթյան պետություններում:

Ինչպես վկայում են ՀՀ ԱՎԾ-ի կողմից իրականացվող հետազոտությունները, ՀՀ-ում ոչ լրիվ զբաղվածության հիմնական պատճառն է լրիվ զբաղվածություն ապահովող աշխատատեղի բացակայությունը կամ գործատուի նախաձեռնությունը: ՀՀ-ում առկա է նաև ավելի քան լրիվ աշխատանքային օր ընդգրկող զբաղվածություն:

Ժամանակավոր զբաղվածները՝ դրանք ըստ կապալային պայմանագրերի որոշակի ժամկետով զբաղվածներն են հիմնականում սպասարկման, արդյունաբերության և գյուղատնտեսության ոլորտներում: Նման աշխատողները կազմում են աշխատուժի 3-10 տոկոսը (Արևմտյան Եվրոպա) և զբաղված են հիմնականում ցածր պահանջարկ ունեցող աշխատատեղերում: ՀՀ-ում աշխատուժի ընտրանքային հետազոտության տվյալներով 2006թ. ժամանակավոր զբաղվածները կազմել են զբաղվածների ընդհանուր թվաքանակի 8 տոկոսը:

Տնային աշխատանքներն առավել տարածված են կարի, տեքստիլ արդյունաբերության մեջ, գիտության և փոքր բիզնեսի բնագավառներում: Միլիոնավոր մարդիկ աշխարհում նախընտրում են աշխատել տնային պայմաններում, համակարգչային տեխնիկայի և ինտերնետային կապի առկայության պայմաններում: Եվրամիության 27 երկրներում միջին հաշվով խոշոր (250 և ավել աշխատողներ ունեցող) ձեռնարկությունների 55 տոկոսը և միջին ձեռնարկությունների 30 տոկոսը 2006թ. ունեին աշխատողներ, ովքեր աշխատանքներն իրականացնում էին տնային պայմաններում, օգտագործելով տեղեկատվական համակարգերը: Որոշ երկրներում, այդ թվում սկանդինավյան երկրներում, Միացյալ Թագավորությունում և Բելգիայում այդ ցուցանիշը կազմում է 70-90 տոկոս:

Աշխատանքի շուկայի սեզոնատացիան՝ դա աշխատանքի շուկայի, այդ թվում՝ գործատուների և աշխատուժի, բաժանումն է սեզոնատների կամ հատվածների ըստ որոշակի հատկանիշների՝ ժողովրդագրական (բնակչության սեռատարիքային և ընտանեկան կազմ), սոցիալ-տնտեսական (կրթական, պրոֆեսիոնալ-որակական կազմ և այլն), տնտեսական (գործատուների բաժանումն ըստ սեփականության ձևերի), հոգեբանական (անձնական հատկանիշներ և այլն) և աշխարհագրական (քաղաք, շրջան և այլն): Այս տեսանկյունից աշխատանքի շուկայի բաժանումը հատվածների կարևոր է շուկայի վերլուծության համար: Կարելի է տարբերակել կանանց աշխատանքի, երիտասարդների, հաշմանդամների, կենսաթոշակառուների, աշխատուժի ցածր մրցունակություն ունեցող կատեգորիաների շուկան և այլն: Ինչպես կանանց, այնպես էլ երիտասարդների, կենսաթոշակառուների աշխատանքի շուկան

նվազ մրցունակ է կանանց կողմից վերարտադրական գործառույթի կատարման, երիտասարդների նվազ փորձագրության և անբավարար որակավորման, կենսաթոշակառուների անբավարար առողջական վիճակի պատճառով:

Աշխատանքի շուկայի հատվածները հետազոտվում են **բազմագործոնային կամ մեկ գործոնի մոդելների** միջոցով:

Աշխատանքի շուկայի երկակիության տեսության համաձայն և ըստ աշխատուժի շարժունակության ու զբաղվածության աստիճանի աշխատաշուկան բաժանվում է **աշխատանքի առաջնային և երկրորդային շուկաների**:

Չանրահայտ են աշխատաշուկայի հատվածավորման այլ մոդելներ, ինչպես, օրինակ **Ջ. Աթկինսոնի հատվածավորման մոդելը**, որտեղ երեք հատվածներ են առանձնացվում, այդ թվում առաջնային, երկրորդային շուկաները և տվյալ կազմակերպությունից դուրս գտնվող աշխատուժը:

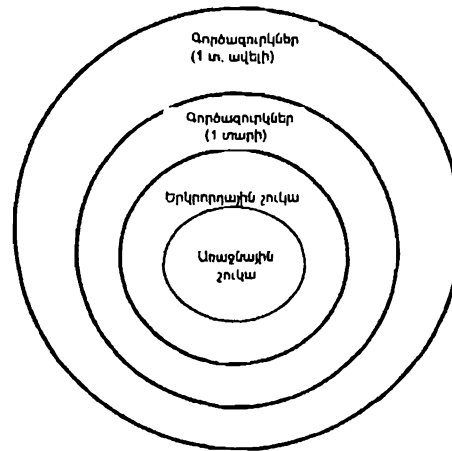
Առաջնային շուկային բնորոշ են կայուն և երկարաժամկետ զբաղվածությունը լրիվ աշխատուժա պայմաններում, աշխատողների բարձր վարձատրությունը և ցածր հոսունությունը, աշխատանքի բարենպաստ պայմանները, որակավորման բարձրացման և մասնագիտական առաջխաղացման հնարավորությունները, աշխատանքի ստեղծագործ բնույթը:

Երկրորդային շուկային բնորոշ է ոչ լրիվ, մասնակի, կարճաժամկետ աշխատանքային պայմանագրերով կամ սեզոնային զբաղվածությունը, բարձր հոսունությունը և ցածր աշխատավարձը, աշխատանքի ոչ բարենպաստ պայմանները, միօրինակ աշխատանքը և ցածր սոցիալական պաշտպանվածությունը: Երրորդ հատվածում ընդգրկվում են ինքնուրույն աշխատողները, ովքեր աշխատում են ենթակապալի պայմաններում, և որոնց հետ ձեռնարկությունը հարաբերությունները կարգավորում է միջնորդների, այդ թվում զբաղվածության ծառայությունների միջոցով:

2.Լիդիթների մոդելի համաձայն աշխատանքի շուկան բաղկացած է չորս հատվածներից, ներառյալ առաջնային և երկրորդային շուկաները, երրորդ հատվածում՝ գործազուրկները մինչև մեկ տարվա գործազրկության տևողությամբ, և չորրորդ հատվածում՝ գործազուրկները մեկ տարուց ավելի գործազրկության տևողությամբ (Գծապատկեր 2.6):

Առաջնային շուկան սովորաբար ընդգրկում է զբաղվածների երկու երրորդը, իսկ երկրորդային շուկան, որի 60 տոկոսը կազմում են կանայք, զբաղվածների մեկ երրորդը:

**Աշխատանքի շուկայի հատվածավորումն ըստ
գրադվածության աստիճանի (Լիդքիթերի մոդելը)**



Աշխատանքի շուկայի սեգմենտացիայի բազմագործոնային մոդելի օրինակ է հանդիսանում ըստ սեռի և կրթական մակարդակի գրադվածության ծառայության կողմից պաշտոնապես գրանցված գործազուրկների բազմագործոնային մոդելը (Աղյուսակ 2.3):

Աղյուսակ 2.3

**ՀՀ աշխատանքի շուկայի պաշտոնապես գրանցված
գործազուրկների հատվածավորման բազմագործոնային մոդելն
ըստ սեռի և կրթական մակարդակի (2008թ. վերջի դրությամբ)**

	Ընդամենը (տոկոսներով ընդամենի նկատմամբ)	Այդ թվում՝ կանայք (տոկոսներով ընդամենի նկատմամբ)
Ընդամենը գործազուրկներ	100.0	100.0
Այդ թվում՝ ըստ կրթական մակարդակի՝		
Բարձրագույն և թերի բարձրագույն	15.2	16.0

Միջնակարգ մասնագիտական, արհեստագործական և ընդհանուր միջնակարգ	79.8	80.3
Ընդհանուր տարրական, հիմնական և հատուկ	5.0	3.7

Աղբյուր՝ ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայություն:

Թեմային վերաբերող հարցեր

1. Ի՞նչ է իրենից ներկայացնում «աշխատանքի շուկա» հասկացությունը:
2. Ինչպիսի՞ն է աշխատանքի շուկայի և ապրանքային շուկայի հարաբերակցությունը:
3. Որո՞նք են աշխատանքի շուկայի առանձնահատկությունները:
4. Ի՞նչ գործոններ են ազդում աշխատանքի շուկայի վրա:
5. Որո՞նք են ըստ ԱՄԿ մեթոդաբանության աշխատանքի շուկայի հիմնական ցուցանիշները:
6. Ներկայացրե՛ք աշխատանքի շուկայի հիմնական բաղադրամասերը, ինչպես նաև աշխատանքի շուկայի լայն և նեղ հասկացությունները:
7. Որո՞նք են աշխատանքի բաց և թաքնված շուկաները:
8. Ներկայացրե՛ք աշխատանքի շուկայի կառուցվածքը:
9. Ի՞նչ գործոններ են ազդել ՀՀ-ում աշխատաշուկայի ձևավորման վրա:
10. Ո՞րն է աշխատանքի շուկայի «պահուստներ - հոսքեր» մոդելի էությունը:
11. Որո՞նք են աշխատանքի շուկայի տեսակները և ձևերը:
12. Ի՞նչ է իրենից ներկայացնում աշխատանքի շուկայի հատվածավորումը:

Գլուխ III

Աշխատանքի շուկայի մոդելները

Աշխատանքի շուկայի մոդելները կարող են դասակարգվել, ելնելով՝

1. աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի, զբաղվածության կարգավորման տեսական մոտեցումներից;
2. աշխատանքի շուկայում մրցակցության աստիճանից;
3. տարբեր երկրներում զբաղվածության բնագավառում իրականացվող քաղաքականության առանձնահատկություններից:

3.1. Աշխատանքի շուկայի մոդելներն ըստ աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի

Աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի, զբաղվածության կարգավորման հիմնականում 3 տեսական մոտեցումներ են առանձնացվում, այդ թվում՝ **դասական մոդելը, Քեյնսի տեսությունը և մոնետարիստական տեսությունը:**

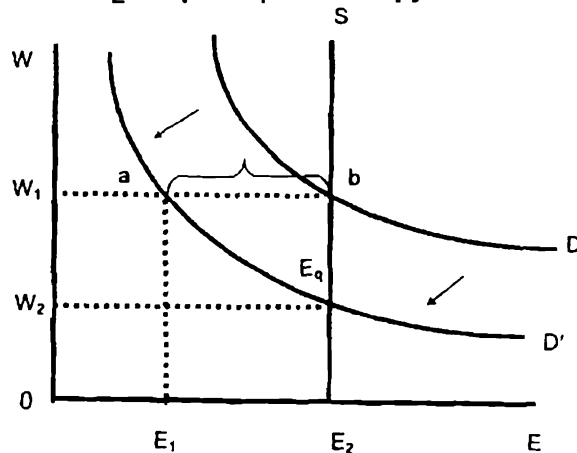
Աշխատանքի շուկայի դասական մոդելը

Աշխատանքի շուկայի դասական մոդելի հիմնադիրներն են Ադամ Սմիթը, Դավիդ Ռիկարդոն, Ալֆրեդ Մարշալը, Դ. Միլը: Ըստ նրանց, շուկայական համակարգը ինքնակարգավորվող է, և լրիվ զբաղվածությունը ապահովվում է այնպիսի շուկայական լծակների միջոցով, ինչպիսիք են, մի կողմից, տոկոսադրույքի տատանումները, իսկ մյուս կողմից, գների և աշխատավարձի հարաբերակցության առաձգականությունը: Այսպես, մրցակցությունը պայմանավորում է արտադրանքի գների առաձգականությունը: Արտադրանքի պահանջարկի իջեցումը հանգեցնում է գների իջեցմանը, միաժամանակ նաև աշխատանքի պահանջարկի իջեցմանը, որի հետևանքով իջեցվում են աշխատավարձի դրույթաչափերը (տե՛ս Գծապատկեր 3.1): Գծապատկերում աշխատանքի պահանջարկի նվազման հետևանքով D կորը կտեղաշարժվի D' : Ըստ դասական տնտեսագետների, ամբողջական առաջարկը ուղղահայաց է և համապատասխանում է գործազրկության բնական մակարդակին կամ լրիվ զբաղվածությանը: Սակայն W_1 աշխատավարձի դեպքում կառաջանա ab գործազրկությունը կամ ճեղքվածքը աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի միջև, իսկ զբաղվածությունը համապատասխանում է OE_1 հատվածին: Փաստորեն, թափուր աշխատատեղերի համար պայ-

քարոզ գործազուրկները նպաստում են աշխատավարձի իջեցմանը W_1 -ից մինչև W_2 , որին կհամապատասխանի ավելի բարձր, E_2 զբաղվածության մակարդակը, իսկ E_q կետում կվերականգնվի հավասարակշռությունը աշխատանքի պահանջարկի ու առաջարկի միջև:

Գծապատկեր 3.1

Աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի կարգավորումը ըստ դասական տեսության



Այս պայմաններում պետության մասնակցությունը զբաղվածության կարգավորմանը նույնիսկ վնասակար էր դիտարկվում:

Այդպիսով, ըստ բոլոր դասական տեսաբանների, ներառյալ Դ. Բարտոնը, Ռ. Ջոնսը, աշխատաշուկայի հավասարակշռության հաստատումը կապված է աշխատավարձի հավասարակշռող դրույքաչափի և շուկայական գնի սահմանման հետ: Իսկ լրիվ զբաղվածությունը դիտարկվում էր, որպես շուկայական տնտեսությանը բնորոշ վիճակ:

Նեոդասական տնտեսագիտական տեսության հիմնադիր Ա. Մարշալը զբաղվածության ապահովման համար կարևոր էր համարում առաջարկի և պահանջարկի կարգավորումը, և հատկապես շուկայի պայմաններում սպառողական պահանջարկի ինքնակարգավորումը: Այդպիսով, նա անհրաժեշտ էր համարում զբաղվածության պետական կարգավորումը:

Աշխատանքի շուկայի Քեյնսի տեսությունը

Սակայն, հատկապես 1930-ական թվականների տնտեսական ճգնաժամը և մասսայական գործազրկությունը ցույց տվեցին շուկայական տնտեսության ինքնակարգավորման վերաբերյալ դասական տեսության ողջ

սնանկությունը: 1936թ. անգլիացի տնտեսագետ Ջոն Մեյնարդ Թեյնսը իր «Ձբաղվածության, տոկոսադրույքի և փողի ընդհանուր տեսությունը» աշխատության մեջ այն եզրահանգմանն էր եկել, որ կապիտալիզմի օրոք լրիվ զբաղվածությունն ապահովող մեխանիզմ գոյություն չունի, և այն ինքնակարգավորվող համակարգ չէ: Իսկ բարձր գործազրկության և սղաճի պատճառները պայմանավորված են կարևորագույն տնտեսական որոշումների ընդունման ոչ միաժամանակյա բնույթով (ինչպես օրինակ, խնայողությունների և ներդրումների վերաբերյալ):

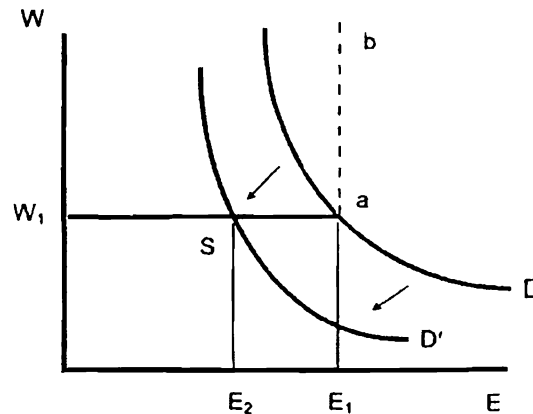
Իրականում աշխատավարձը բավականաչափ ճկուն չէ: Նրա իջեցումը ձեռնարկությունների կողմից դժվարանում է երեք հիմնական պատճառներով՝ նվազագույն աշխատավարձի մասին համապատասխան օրենսդրական ակտի առկայության, արհմիությունների մենաշնորհային դերի և ձեռնարկությունների կողմից աշխատավարձի խթանիչ համակարգերի կիրառման: Իհարկե, նվազագույն աշխատավարձի չափերը Հայաստանում և ԱՊՀ այլ երկրներում չեն կարող լրջորեն ազդել աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի հարաբերակցության վրա ((2009թ. հունվարի 1-ից նվազագույն աշխատավարձը Հայաստանում սահմանվել է 30 000 դրամի չափով): Սակայն, մի շարք այլ երկրներում նվազագույն աշխատավարձը կարող է նպաստել գործազրկության աճին: Այսպես, ԱՄՆ-ում 1988թ. ժամային նվազագույն աշխատավարձը 3.35 ԱՄՆ դոլար էր, ընդ որում, այն կազմում է արդյունաբերության մեջ միջին աշխատավարձի 30-50 տոկոսը: Արհմիությունները, պաշտպանելով աշխատավորների շահերը, նպաստում են աշխատավարձի հավասարակշռված մակարդակից բարձրացմանը, ինչը հանգեցնում է գործազրկության աճին: Այսպես, Կանադայում, որտեղ 1985թ. բանվորների մոտ 40 տոկոսը ընդգրկված էր արհմիություններում, գործազրկության մակարդակը կազմում էր 10.5 տոկոս, այն դեպքում, երբ ԱՄՆ-ում այդ ցուցանիշները համապատասխանաբար կազմում էին 20 և 7.2 տոկոս: Վերջապես, աշխատավարձի խթանող համակարգերի կիրառումը պայմանավորվում էր այն տեսակետով, որ բարձր աշխատավարձը նպաստում է աշխատանքի արտադրողականության բարձրացմանը, աշխատուժի հոսունության կրճատմանը և անձնակազմի որակական բարձր մակարդակի պահպանմանը:

Այսպիսով, եթե ըստ դասականների, բարձր աշխատավարձն է հանդիսանում գործազրկության պատճառ, ապա, ըստ Թեյնսի տեսության ամբողջական ցածր պահանջարկն ու աշխատանքի պահանջարկն են հանդիսանում գործազրկության պատճառը: Փաստորեն մերժվում է այն տեսակետը, որ գների և աշխատավարձի հարաբերակցության առաձգականության (էլաստիկության) շնորհիվ հնարավոր է իջեցնել գործազրկությունը: Դրանք առաձգական չեն, համենայն դեպս, կարճա-

Ժամկետ ժամանակահատվածում: Նախ, քանի որ գործնականում դժվար է իջեցնել աշխատավարձը, և, այնուհետև, աշխատավարձի իջեցման հետևանքով սկզբում ավելանում է զբաղվածությունը, սակայն միաժամանակ, իջնում է նաև գնողունակությունը, որը հանգեցնում է ապրանքների պահանջարկի իջեցմանը, և, հետևաբար, զբաղվածության կրճատմանը: Այդ տեսակետը պարզորոշ արտացոլվում է Գծապատկեր 3.2-ում:

Գծապատկեր 3.2

Աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի կարգավորումն ըստ Քեյնսի տեսության



Քանի որ ըստ Քեյնսի գները և աշխատավարձը կարճաժամկետ ժամանակահատվածում իջեցման ուղղությամբ առաձգական չեն, ապա ամբողջական առաջարկի և աշխատանքի առաջարկի S կորը հորիզոնական գիծ է իրենից ներկայացնում: Այս դեպքում արտադրանքի ծավալի փոփոխությունը ազդեցություն չի գործում գների և աշխատավարձի վրա: Սակայն ամբողջական պահանջարկն ու աշխատանքի պահանջարկը փոփոխական են, քանի որ փոփոխական են դրա բաղադրամասերը՝ սպառումը; ներդրումները, պետական գնումները և զուտ արտահանումը: Հետևաբար, կորի տեղաշարժը D -ից D' կհանգեցնի արտադրության ծավալի և զբաղվածության իջեցմանը E_1 -ից մինչև E_2 աշխատավարձի նույն, W_1 մակարդակի դեպքում: Լրիվ զբաղվածության դեպքում առաջարկի կորը ուղղահայաց է դառնում (ab):

Այդպիսով, ըստ Քեյնսի շուկայական տնտեսության առանցքային խնդիրն է հանդիսանում շուկայի տարողունակության ընդլայնումը ապրանքների առաջարկի ավելացմանը զուգահեռ: Իսկ արտադրության

ծավալի ու բարեկեցության աճը անմիջականորեն կապված են ընդհանուր արդյունավետ պահանջարկի խթանման հետ:

Քեյնսը, 1930-ական թվականների ճգնաժամի և բարձր գործազրկության պատճառ էր համարում ներդրումների ցածր պահանջարկը, հիմնականում կապված ոչ միայն կարճաժամկետ բարձր տոկոսադրույքների, այլև սպասվելիք շահույթի ցածր նորմայի հետ:

Հետևաբար, ըստ Քեյնսի, գործազրկության իջեցման և արդյունավետ պահանջարկի խթանման համար պետությունը պետք է ակտիվ դրամավարկային և ֆիսքալ քաղաքականություն իրականացնի հետևյալ սխեմայով՝

պետական ծախսերի ավելացում → լրացուցիչ վճարունակ պահանջարկի առաջացում → զբաղվածության մակարդակի և արտադրական հզորությունների օգտագործման աստիճանի բարձրացում → վստահության մթնոլորտի ստեղծում ապագա բարձր և կայուն շահույթի նորմայի նկատմամբ → տոկոսադրույքի երկարաժամկետ նորմայի իջեցում → մասնավոր ներդրումների խթանում → տնտեսության աշխուժացում

Դրամավարկային քաղաքականության էությունը՝ տոկոսադրույքի և համախառն ծախսերի փոփոխումն է փողի առաջարկի փոփոխման միջոցով, ինչը կնպաստի լրիվ զբաղվածությանը և սղաճի իջեցմանը: Սակայն տնտեսության և զբաղվածության կարգավորման մեջ ըստ քեյնսյան տեսության որոշիչ դերը պատկանում է ֆիսքալ քաղաքականությանը: Խթանող ֆիսքալ քաղաքականությունը նախատեսում է պետական կամ բյուջետային ծախսերի աճ նոր աշխատատեղերի ստեղծման, հասարակական աշխատանքների կազմակերպման, սոցիալական վճարների և այդպիսով արդյունավետ պահանջարկի ավելացման նպատակով, ինչպես նաև հարկերի իջեցում արտադրության մեջ ներդրումների ընդլայնման նպատակով: Հարկերի իջեցման և եկամուտների ավելացման միջոցով կարելի է խթանել ամբողջական պահանջարկի և աշխատանքի պահանջարկի աճը, որը կհանգեցնի գործազրկության իջեցմանը: Այդ առաջարկությունները հետագայում օգտագործվել են ԱՄՆ նախագահ Ֆ.Ռուզվելտի կողմից 1940-ական թվականներին երկիրը ճգնաժամային իրավիճակից դուրս բերելու համար:

Սակայն պետքի է ծախսածածկումը կարող է հանգեցնել տոկոսադրույքների աճին և մասնավոր ներդրողների մի մասի կրճատմանը:

Կարևոր է նաև Քեյնսի կողմից մոլորակալիկատորի հիմնախնդրի մշակումը, համաձայն որի տնտեսության որոշակի ճյուղերում կատարվող

ներդրումները մինևույն ժամանակ անխուսափելիորեն խթանիչ ազդեցություն են գործում նաև մյուս ճյուղերի վրա, ինչը հանգեցնում է համախառն զբաղվածության աճին: Ընդ որում, Քեյնսը նշում էր արտահանման աճի և ներմուծման սահմանափակման նշանակությունը երկրում զբաղվածության ապահովման համար:

Հետագայում կապիտալիստական երկրների տնտեսական զարգացումը, օրինակ, 1970-80-ական թվականների ԱՄՆ ճգնաժամը, ինչպես նաև 1998թ. ասիական և Ռուսաստանի տնտեսական ճգնաժամը, 2008-2009թթ. գլոբալ տնտեսական ճգնաժամը, որոնց հետևանքները զգացվեցին նաև Հայաստանում, մի կողմից, հաստատեցին, իսկ մյուս կողմից, մերժեցին Քեյնսյան հիմնական տեսակետը վճարունակ պահանջարկի խթանման միջոցով գործազրկության իջեցման մասին: Խնդիրը կայանում է նրանում, որ միայն հաստատուն գների և աշխատավարձի պայմաններում է պահանջարկի փոփոխությունը ազդում արտադրության ծավալի և զբաղվածության վրա: Սակայն, եթե գները աճում են, ապա սղաճի հետևանքով չեզոքացվում է վճարունակ պահանջարկի աճը, և արտադրության ծավալի ու զբաղվածության աճ տեղի չի ունենում:

Մինևույն ժամանակ վերջին գլոբալ ճգնաժամը վկայեց ներդրումների հետագա կրճատման կանգնեցման և խթանման, այդ թվում տոկոսադրույքների կրճատման և այդ նպատակով Կենտրոնական բանկի կողմից պետական պարտատոմսերի գնման, պետական ծախսերի ավելացման, աշխատատեղերի աճի վերաբերյալ Քեյնսյան հիմնադրույթների կիրառման անհրաժեշտության մասին:

Աշխատանքի շուկայի մոնետարիստական տեսությունը

1970-ական թվականների վերջերին ի հայտ եկան քեյնսյան տեսության որոշ թերություններ: Ջարգացած երկրներում գործազրկության աճը ուղեկցվում էր գների աճով, այսինքն առաջացել էր ստագֆլյացիա, ինչը հակասում էր քեյնսյան տեսությանը ծախսերի միջոցով տնտեսական աճի ապահովման և գործազրկության իջեցման մասին: Քեյնսյան տեսությանը հակազդող դերում հանդես եկավ ժամանակակից նեոդասական տեսությունը, այդ թվում մոնետարիստական ուղղությունը և ռացիոնալ սպասումների տեսությունը:

Մոնետարիստական տեսության հեղինակն է հանդիսանում 1976թ. Նոբելյան մրցանակակիր Միլտոն Ֆրիդմանը: Ըստ նրա տեսակետի, որը որոշ չափով կրկնում է դասականներին, շուկայական մրցակցության համակարգը ապահովում է մակրոտնտեսական կայունություն: Ընդ որում, պետության մասնակցությունը տնտեսության կարգավորման գործընթացին պետք է նվազեցվի, խուսափելու համար իրականացված

սխալ դրամավարկային և հարկային քաղաքականության բացասական հետևանքներից, այդ թվում սղաճից:

Սակրոտնտեսական կայունությունը ապահովվում է բյուջեի դեֆիցիտի կրճատման միջոցով՝ այսպես կոչված «կայունացնող» ծրագրերի, այդ թվում՝ կոշտ դրամավարկային քաղաքականության, աշխատավարձի աճի սահմանափակման, սոցիալական ծախսերի կրճատման հաշվին: Ինչպես ցույց է տալիս անցումային տնտեսություններ ունեցող երկրների, այդ թվում՝ Ռուսաստանի և Հայաստանի փորձը, այստեղ հիմնականում մինչև այժմ իրականացվել է մոնետարիստական քաղաքականություն, այդ թվում՝ մասնավորապես, Կենտրոնական բանկի կողմից՝ կոշտ դրամավարկային քաղաքականություն, որը Հայաստանում հանգեցրել է դրամական զանգվածի վերահսկմանը և սղաճի զսպմանը, ազգային տարադրամի փոխարժեքի կայունացմանը: Սակայն, մյուս կողմից, արդյունաբերական արտադրության անկման, ներքին ներդրումների սահմանափակման և նվազագույն ու միջին աշխատավարձի աճի սահմանափակման պայմաններում, վճարունակ պահանջարկի անկումը հանգեցնում է արտադրության ծավալների անկմանը և գործազրկության աճին:

Տնտեսության կարգավորման հարցում մոնետարիզմը որոշիչ դերը հատկացնում է փողին և դրամավարկային քաղաքականությանը ի հակակշիռ հարկաբյուջետային կարգավորմանը: Հիմնական գաղափարը փողի կայուն թողարկումն է կամ էմիսիան:

Մոնետարիզմի հիմնական հավասարումն է՝ $MV = PQ$, որտեղ M - փողի առաջարկն է; V - փողի շրջանառության արագությունն է; P - գների մակարդակն է; Q - արտադրության և հետևաբար, զբաղվածության ծավալն է; MV - արտադրական բարիքների ձեռքբերման համար գնորդների ընդհանուր ծախսերն են; PQ - բարիքները վաճառողների ընդհանուր հասույթն է: Քանի որ V -ն կայուն է, ապա արտադրության և զբաղվածության ծավալի (Q) ու գների մակարդակի (P) վրա ազդող հիմնական գործոնն է փողի առաջարկը (M): Փողի առաջարկի ավելացումը հանգեցնում է P -ի և Q -ի ավելացմանը, դրականորեն ազդելով ՀՆԱ-ի վրա:

Ըստ Ֆրիդմենի դրամավարկային քաղաքականությունը պետք է ուղղված լինի փողի առաջարկի և պահանջարկի համապատասխանեցմանը, որի համար անհրաժեշտ է, որ շրջանառվող փողի տոկոսային հավելածը հավասար լինի ՀՆԱ-ի տարեկան տոկոսային աճին: Դա նշանակում է, որ տնտեսության բնականոն զարգացման դեպքում փողի առաջարկը պետք է տարեկան աճի 3-5 տոկոսով, որը և կազմում է Ֆրիդմենի փողային կանոնի էությունը:

Մոնետարիստական տեսությունը քննադատության է ենթարկվում բազմաթիվ տնտեսագետների կողմից այն հիմնավորմամբ, որ իրակա-

նում փողի շրջանառության արագությունը կայուն չէ, այլ փողի աճա-
ջարկի ավելացմանը զուգահեռ նվազում է: Իսկ այդ դեպքում M-ի ավե-
լացումը չի հանգեցնի ՀՆԱ-ի կայուն աճին: Բացի այդ, մոնետարիստնե-
րի հրաժարումը տոկոսադրույքի կայունացման քաղաքականությունից
կարող է հանգեցնել ներդրումների շեշտակի տատանումներին: Պատա-
հական չէ, որ ոչ մի տնտեսապես զարգացած երկիր ներկայումս չի ի-
րականացնում մոնետրիստական քաղաքականություն:

Հետևաբար, դրամավարկային և ֆիսքալ քաղաքականությունը
փոխկապակցված է և պետք է համակարգվի պետության կողմից:

3.2. Աշխատանքի շուկայի մոդելներն ըստ մրցակցության աստիճանի

Աշխատանքի շուկայի գործունեությունը և դրա մասնակիցների վար-
քագիծը մեծապես պայմանավորված են մրցակցության բնությամբ:
Մրցակցությունը՝ դա մարդկանց և նրանց խմբերի միջև պայքարն է բա-
րիքներին, այդ թվում ապրանքներին, ծառայություններին և ռեսուրսնե-
րին տիրանալու համար, որն այլ բարիքներից հրաժարվելու միջոցով
գոհողություն է պահանջում:

Աշխատանքի շուկայում մրցակցությունը տեղի է ունենում վարձու
աշխատողների միջև (աշխատատեղերի համար), գործատուների միջև
(բարձրորակ աշխատողների համար), գործատուների և վարձու աշխա-
տողների կամ արհմիությունների միջև (վարձելու պայմանների շուրջ):
Գոյություն ունի նաև մրցակցություն բարձրորակ աշխատուժի համար
երկրի շրջանների, տնտեսության ճյուղերի և առանձին պետությունների
միջև: Բացի այդ, կա մրցակցություն որակավորման նույն մակարդակն
ունեցող աշխատողների, միատեսակ աշխատատեղեր առաջարկող
գործատուների միջև:

Աշխատաշուկայում կարելի է տարբերակել գնային, ոչ գնային, բա-
րեխիղճ և ոչ բարեխիղճ մրցակցությունը:

Գնային մրցակցության մեջ աշխատանքի են տեղավորվում ավելի
ցածր աշխատավարձով աշխատողները, և շահում մյուս գործատուների
համեմատ ավելի բարձր աշխատավարձ առաջարկող գործատուները:

Ոչ գնային մրցակցությունն աշխատողների միջև կապված է նրանց
ոչ հավասար արդյունավետության հետ, մինչդեռ գործատուների միջև
ոչ գնային մրցակցությունը պայմանավորված է առաջարկվող աշխա-
տատեղերի տարբերություններով, այդ թվում տարբեր աշխատանքային
պայմաններով:

Բարեխիղճ մրցակցությունը կատարվում է օրենքի և էթիկային նորմերի շրջանակներում, մինչդեռ ոչ բարեխիղճ մրցակցության դեպքում այդ պահանջները խախտվում են նաև գործատուների կողմից «ուղեղների որսի» և սխալ տեղեկատվության տրամադրման միջոցով:

Աշխատաշուկայում մրցակցության հետևանքները երկակի են: Մի կողմից, այն նպաստում է տնտեսության արդյունավետության բարձրացմանը զբաղվածության ճյուղային և տարածքային բաշխման բարելավման միջոցով, աշխատանքային պայմանների բարելավմանը, իսկ մյուս կողմից, խորացնում է անհավասարությունը, շուկայից դուրս մղելով բնակչության քիչ մրցունակ խմբերը:

Աշխատանքի շուկայում մրցակցության աստիճանից ելնելով, կարելի է տարբերակել հետևյալ մոդելները՝ աշխատանքի մրցակցային շուկա, աշխատանքի մոնոպոստիկ շուկա, արհմիությունների մասնակցությամբ աշխատանքի մենաշնորհային շուկայի մոդելը և երկկողմանի մենաշնորհայնության մոդելը:

Աշխատանքի մրցակցային շուկան բնութագրվում է հետևյալ հատկանիշներով՝

- տվյալ աշխատուժը վարձելու համար միմյանց հետ մրցակցում են մեծ թվով ձեռնարկություններ;
- աշխատողների և աշխատատեղերի որակավորման և արդյունավետության հավասար մակարդակ;
- գործատուների և աշխատողների մեծաքանակությունը հանգեցնում են այն հանգամանքին, որ դրանք ի վիճակի չեն ազդել աշխատանքի գնի, այսինքն շուկայական աշխատավարձի վրա;
- աշխատողների բարձր շարժունակություն;
- աշխատաշուկայի մասնակիցների տեղեկատվական սպասարկման հավասար հնարավորություններ:

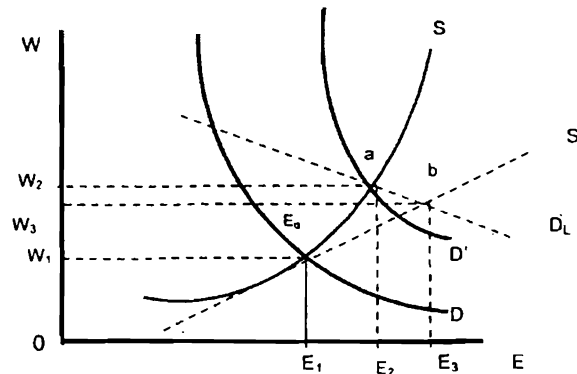
Մրցակցային շուկայում աշխատանքի առաջարկը բացարձակապես առածգական է: Աշխատաշուկայի հավասարակշռության հաստատումը մրցակցային շուկայում աշխատանքի պահանջարկի փոփոխման դեպքում կարճաժամկետ և երկարաժամկետ ժամանակաշրջանում կարելի է ներկայացնել Գծապատկեր 3.3-ի միջոցով:

Աշխատաշուկայի սկզբնական հավասարակշռությունը հաստատվել է E_0 կետում, w_1 աշխատավարձի և E_1 զբաղվածության պայմաններում: Աշխատանքի պահանջարկի աճի հետևանքով D կորը տեղաշարժվում է դեպի D' դիրքը, որին համապատասխանում են w_2 աշխատավարձը և E_2 զբաղվածությունը: Այս դեպքում կարճաժամկետ ժամանակահատվածում հավասարակշռությունը կապահովվի a կետում: Երկարաժամկետ ժամանակահատվածում աշխատանքի պահանջարկի և առաջարկի առածգականությունն ավելի բարձր են, այդ պատճառով պահանջարկի

կորը կտեղաշարժվի D' դիրքից դեպի D_L , իսկ առաջարկի կորը՝ S -ից S' : Այժմ երկարաժամկետ հավասարակշռությունը կապահովվի b կետում, զբաղվածությունը կավելանա E_2 -ից մինչև E_3 , իսկ աշխատավարձը որոշ չափով կնվազի՝ w_2 -ից մինչև w_3 :

Գծապատկեր 3.3

Աշխատանքի մրցակցային շուկայում հավասարակշռության հաստատումը պահանջարկի փոփոխման դեպքում



Ակնհայտ է, որ աշխատանքի պահանջարկի կամ առաջարկի փոփոխությունը հանգեցնում են աշխատավարձի և զբաղվածության համապատասխան փոփոխությունների, որոնք միտված են աշխատաշուկայի հավասարակշռության վերականգնմանը: Իսկ այդ գոծընթացի, այսինքն աշխատաշուկայի հավասարակշռության ապահովման արագությունը պայմանավորված է աշխատանքի շուկայի ճկունությամբ կամ հարմարվելու կարողությամբ:

Աշխատանքի շուկայի ճկունությունը կախված է մի շարք գործոններից, այդ թվում արտադրական հնարավորություններից, աշխատանքի և հանգստի ռեժիմներից, աշխատուժի շարժունակությունից, գործատուների և աշխատողների պայմանավորվելու կարողությունից: Շուկայի վրա նաև կարող են ազդել ոչ շուկայական գործոններ, օրինակ, մենաշնորհի ունեցող արհմիությունները, պետության կողմից նվազագույն աշխատավարձի այնպիսի մակարդակի սահմանումը, որը հավասարակշռող մակարդակից բարձր է:

Աշխատանքի շուկայում հնարավոր է նաև այն իրավիճակի ստեղծումը, երբ հավասարակշռության կետը բացակայում է: Դա հնարավոր է այն դեպքում, երբ շուկայում չեն իրականացվում գործարքներ այն պատճառով, որ գնորդներն ու վաճառողները չեն կարող պայմանավոր-

վել միմյանց հետ: Սակայն ցանկացած փոփոխություն կապված պահանջարկի կամ առաջարկի հետ կհանգեցնի հավասարակշռության կետի առաջացմանը:

Աշխատանքի մոնոպսոնիկ շուկան՝ դա մեկ գնորդի մենամորհային շուկան է: Հատկապես փոքր քաղաքներում և հեռավոր շրջաններում, որտեղ գործում է միայն մեկ խոշոր ձեռնարկություն, այն աշխատողների նկատմամբ մոնոպսոնիստ է դառնում: Եթե մի քանի, սահմանափակ թվով ձեռնարկություններ են գործում աշխատանքի շուկայում, ապա դա կոչվում է **օլիգոպսոնիա**:

Մոնոպսոնիկ շուկան բնութագրվում է հետևյալ կերպ՝

- աշխատողները հիմնականում զբաղված են մեկ ձեռնարկությունում;
- աշխարհագրական և այլ գործոնների հետևանքով տվյալ մասնագիտության և որակավորման մակարդակի աշխատողը այլ աշխատատեղ չի կարող գտնել;
- աշխատավարձի դրույթաչափը թելադրվում է ձեռնարկության կողմից, սակայն այն կախված է աշխատողների թվաքանակից:

Մոնոպսոնիկ շուկայում աշխատավարձի և զբաղվածների թվաքանակի կարգավորումը պատկերված է Գծապատկեր 3.4-ում:

Հատկապես հաճախ մոնոպսոնիկ շուկաները նկատվում են փոքր քաղաքներում:

Քանի որ մոնոպսոնիստն իրենից ներկայացնում է ողջ ծյուղը, ապա աշխատանքի առաջարկը ծյուղի՝ և ձեռնարկության համար համընկնում են: Աշխատանքի պահանջարկը նույնպես ներկայացվում է այդ միակ ձեռնարկության կողմից, ընդ որում աշխատանքի սահմանային եկամուտն է MRP_L:

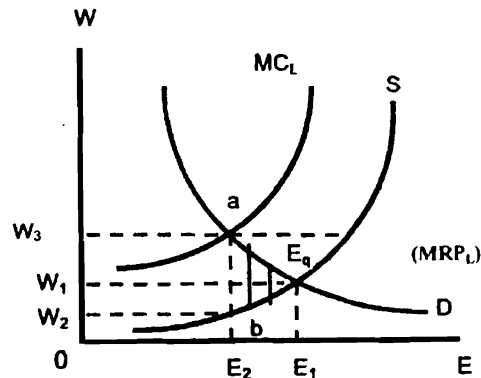
W₁ աշխատավարձի և E₁ զբաղվածության դեպքում հավասարակշռություն է ապահովվում E₀ կետում: Սակայն մոնոպսոնիստն ունի այլ լուծման հնարավորություն, որի դեպքում կարող է ավելի քիչ աշխատողներ վարձել:

Մոնոպսոնիայի դեպքում սահմանային ծախսերի MC_L կորը ցույց է տալիս աշխատողների վարձելու հետ կապված գործատուի սահմանային ծախսերը: Մոնոպսոնիստը հասկանում է, որ լրացուցիչ աշխատողներ ընդունելու դեպքում խտրականություն չդրսևորելու նկատառումներով նա պետք է բարձրացնի բոլոր աշխատողների աշխատավարձը, այլ ոչ միայն մոր աշխատողներին: Այդ դեպքում, այսինքն աշխատավարձի բարձրացման դեպքում նա կողմնորոշվում է դեպի սահմանային ծախսերի (MC_L) փոփոխության այն չափը, որն անհրաժեշտ է մեկ լրացուցիչ աշխատողի ընդունման համար: MC_L կորը աշխատանքի առա-

ջարուի S կորից ավելի բարձր է, ինչը նշանակում է, որ սահմանային ծախսերն ավելի բարձր են մեկ վարձված աշխատողի աշխատավարձի միջին դրույքաչափից:

Գծապատկեր 3.4

Ջբաղվածության և աշխատավարձի հարաբերակցությունը մոնոպսոնիկ շուկայում



Ընդհանրապես, եթե մոնոպսոնիկ ձեռնարկությունում աշխատում են 200 բանվորներ 6 դոլար կազմող ժամային դրույքաչափով, ապա 201-րդ - բանվորի ընդունումը 6.1 դոլար կազմող ժամային դրույքաչափով կնշանակի, որ մյուս բոլոր բանվորներին նույնպես պետք է վճարել 6.1 դոլար:

Արդիստով, 201-րդ բանվորի ընդունման սահմանային ծախսերը կհասարվեն՝

6.1 դոլար * 200 + 6.1 դոլար = 26.1 դոլար:

$MC_L > w$ -ից, քանի որ, եթե ենթադրենք, որ ձեռնարկության բոլոր ծախսերը կազմված են միայն աշխատանքային ծախսերից, ապա ընդհանուր ծախսերը կկազմեն՝ $TC_L = w(L) * L$: Իսկ սահմանային ծախսերը հավասար կլինեն՝ $MC_L = d(TC_L) / dL = w + (dw / dL) L$, որտեղ $(dw / dL) > 0$, և $L > 0$, հետևաբար զբաղվածության ցանկացած ոչ զրոյական մակարդակի դեպքում $MC_L > w(L)$ -ից:

Մոնոպսոնիստն առավելագույն շահույթ կարող է ստանալ, երբ $MRP_L = MC_L$, այսինքն երբ սահմանային ծախսերն ու սահմանային հասույթը հավասարվում են: Դա հնարավոր է a կետում, E_2 զբաղվածության W_2 աշխատավարձի դեպքում, որը b հավասարակշռության կետի պրոեկցիան է ուղղահայաց առանցքի վրա:

Մոնոպսոնիստը նպատակահարմար է գտնում կրճատել զբաղվածությունը, աշխատավարձի դրույքաչափերը մրցակցայինից էլ իջեցնելու համար: Հավասարակշռման b կետում աշխատավարձի չափն (W_2) ավելի ցածր է, քան մրցակցային շուկայի պայմաններում էր (W_1):

Այդպիսով, մոնոպսոնիստն հանգեցնում է զբաղվածության և աշխատավարձի մրցակցային շուկայի համեմատ ավելի ցածր (E_2 , W_2) մակարդակներին: Աշխատանքի շուկայում ռեսուրսների քիչ արդյունավետ բաշխման հետևանքով տնտեսության վնասը կազմում է abE_a : Իսկ աշխատանքը կորցրած աշխատողները կարող էին արտադրել $E_2aE_aE_1$ ծավալի արտադրանք:

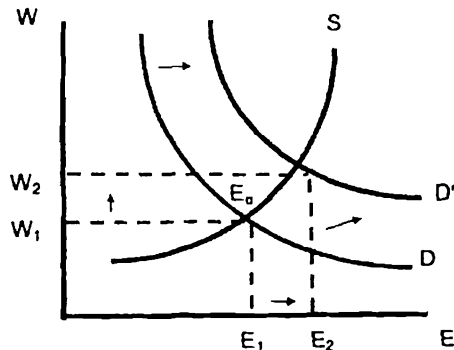
Աշխատանքի շուկայում մենաշնորհային դիրքը հնարավոր է ոչ միայն զնորդի, այլև վաճառողի, օրինակ, արհմիությունների կողմից: Արհմիությունը, որպես աշխատուժի մենաշնորհային վաճառող կարող է ազդել աշխատուժի զնի վրա առաջարկի միջոցով, ձգտելով հավասարեցնել սահմանային ծախսերը և սահմանային հասույթը:

Արհմիությունների մասնակցությամբ աշխատանքի շուկայի մոդելը հիմնված է աշխատանքի պահանջարկի խթանման և աշխատավարձի բարձրացման վրա: Պահանջարկի խթանումը հնարավոր է պետության կողմից արտադրության ֆինանսավորման ավելացման միջոցով:

Գծապատկեր 3.5-ում ցուցադրված է, որ պահանջարկի D -ից D' ավելանալու դեպքում աշխատավարձի դրույքաչափը ավելանում է W_1 -ից W_2 , որի հետևանքով զբաղվածների թվաքանակը ավելանում է E_1 -ից E_2 :

Գծապատկեր 3.5

Աշխատանքի պահանջարկի խթանումը արհմիությունների մասնակցությամբ աշխատանքի շուկայի մոդելում

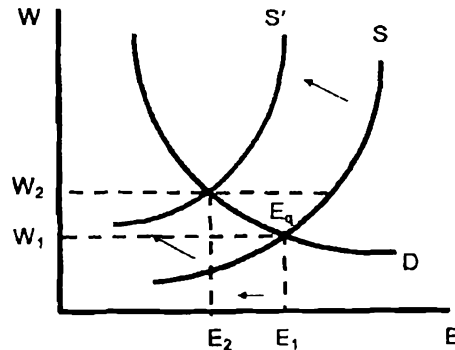


Սակայն արհմիությունները կարող են նպաստել աշխատավարձի աճին նաև աշխատանքի առաջարկի կրճատման միջոցով, օրինակ, աշխատան-

քային շաբաթվա կրճատման, կենսաթոշակային տարիքի անձանց պարտադիր կենսաթոշակի անցման, երեխաների աշխատանքային ծանրաբեռնվածության կրճատման համար պայքարի միջոցով: Գծապատկեր 3.6-ում աշխատանքի առաջարկի S -ից S' նվազելու դեպքում աշխատավարձը աճում է W_1 -ից W_2 , սակայն զբաղվածների թվաքանակը նվազում է E_1 -ից E_2 : Արհմիությունների նման գործունեությունը բնորոշ է միայն որոշակի պրոֆեսիաների աշխատողների նկատմամբ:

Գծապատկեր 3.6

Աշխատանքի առաջարկի կրճատումը արհմիությունների մասնակցությամբ աշխատանքի շուկայի մոդելում

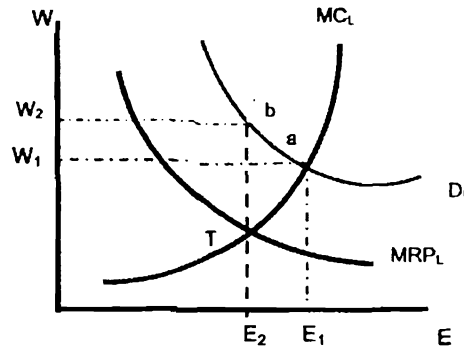


Ծյուղային արհմիություններն, ընդհակառակը, գործադուլների և այլ միջոցներով ազդելով գործատուների վրա և վերահսկելով աշխատանքի առաջարկը, ստիպում են բարձրացնել աշխատավարձը: Գծապատկեր 3.7-ում ծյուղային արհմիության սահմանային հասույթի MRP_L կորը աշխատուժի պահանջարկի D_L կորից ավելի ցածր է տեղադրված:

Կատարյալ մրցակցության դեպքում աշխատավարձը կկազմեր w_1 , իսկ զբաղվածների թվաքանակը՝ E_1 : Սակայն մենաշնորհային դիրքը հնարավորություն է ընձեռում արհմիություններին ապահովել մի իրավիճակ, երբ T կետում $MRP_L = MC_L$: Այս դեպքում աշխատողների թվաքանակը կնվազի մինչև E_2 , իսկ աշխատավարձը կբարձրանա մինչև w_2 :

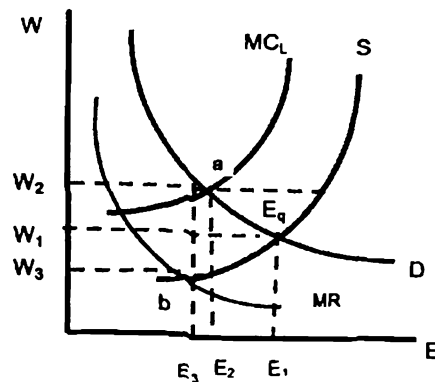
Կարելի է դիտարկել նաև աշխատաշուկայում ստեղծված մի իրավիճակ, երբ միաժամանակ գոյություն ունեն մենաշնորհային դիրք ունեցող հզոր ծյուղային արհմիություններ և մոնոպսոնիստ ձեռնարկություն: Այդ իրավիճակը աշխատաշուկայում կոչվում է **երկկողմանի մենաշնորհայնության մոդել**: Այն ներկայացվում է Գծապատկեր 3.8-ում:

Չբաղվածության և աշխատավարձի կարգավորումը ճյուղային արհմիությունների կողմից



Կատարյալ մրցակցության դեպքում հավասարակշռությունը հաստատվում է E_q կետում, w_1 աշխատավարձի և E_1 զբաղվածության պայմաններում: Մոնոպսոնիստ ձեռնարկությունը ձգտում է սահմանել աշխատավարձը W_3 չափով, հավասարակշռող W_1 մակարդակից ավելի ցածր զբաղվածների թվաքանակի կրճատման միջոցով E_1 -ից մինչև E_3 : Գյուղային արհմիությունը ձգտում է աշխատավարձը սահմանել W_2 մակարդակի վրա, որը բարձր է W_1 մակարդակից, այդպիսով զբաղվածների թվաքանակը կրճատելով մինչև E_2 :

Աշխատանքի պահանջարկի և առաջարկի կարգավորումը երկկողմանի մենաշնորհային շուկայում



Այդպիսով, աշխատավարձի մակարդակը կախված կլինի հակադրվող մոնոպոլիստների ուժերի հարաբերակցությունից: Սովորաբար կողմերը որոշակի փոխհամաձայնության են հասնում, որի արդյունքում, աշխատավարձի դրույթաչափը մոտ է լինում հավասարակշռող W, մակարդակին, իսկ ձեռնարկությունը՝ չցանկանալով կրճատել զբաղվածների թվաքանակը, այն սահմանում է E, չափով:

3.3. Աշխատանքի շուկայի մոդելներն ըստ զբաղվածության քաղաքականության

Աշխատանքի շուկայի ազգային մոդելները ձևավորվում են հաշվի առնելով տնտեսության առանձնահատկությունները, հասարակական ավանդույթները, մի շարք այլ գործոններ, այդ թվում աշխատուժի պատրաստման և վերապատրաստման համակարգերը, աշխատանքային շարժը, արհմիությունների դերը և այլն:

Աշխատանքի ազգային շուկան կարող է կողմնորոշված լինել դեպի աշխատանքի արտաքին շուկան կամ դեպի ներքին շուկան: Այսպես, Ֆրանսիան և Ճապոնիան ներկայացնում են կողմնորոշումը դեպի ներքին շուկան, իսկ ԱՄՆ-ը և Մեծ Բրիտանիան՝ դեպի արտաքին աշխատաշուկան:

Գոյություն ունեն աշխատանքային հարաբերությունների այնպիսի մոդելներ, որոնք դուրս են ազգային շրջանակներից և ընդգրկում են մի շարք երկրներ: Զբաղվածության բնագավառում իրականացվող քաղաքականության առանձնահատկություններից ելնելով, հիմնականում կարելի է տարբերակել **աշխատանքի շուկայի եվրոպական, անգլո-սաքսոնական և ճապոնական մոդելները**: Սակայն, նշված մոդելները արտաքին և ներքին գործոններից և երկրի տնտեսական վիճակից կախված, ենթակա են անընդհատ փոփոխությունների:

Ճապոնական մոդել. Այն յուրահատուկ է, արտահայտելով երկրի տնտեսության և բնակչության մենթալիտետի առանձնահատկությունները:

- Այս փակ, ներքին շուկայի մոդելի մասնակիցների մեծամասնության համար բնորոշ է աշխատուժը «ցմահ վարձելու» սկզբունքը, երբ մինչև կենսաբոլորական տարիքը (55-60տ.) լրանալը ապահովված է զբաղվածությունը: Նման կարգը վարձու աշխատողների և ձեռնարկատերերի միջև ստեղծված հարաբերությունների արդյունք է, որը օրենսդրորեն ձևակերպված չէ, սակայն ըստ ամենայնի սատարվում է արհմիությունների կողմից: «Ցմահ վարձելու» համակարգը նպաստում է նաև գործազրկության աճի սահմանափակմանը:

- Զարգացած են աշխատանքի ներքին շուկաները: Աշխատողները հետևողական կերպով անցնում են որակավորման բարձրացման փուլերը, իսկ աշխատավարձի չափը պայմանավորված է աշխատած տարիների թվով, թեև հաշվի են առնվում նաև աշխատանքի որակավորման մակարդակը և արդյունավետությունը: Ընդ որում, արտադրության կրճատման դեպքում աշխատողները չեն ազատվում աշխատանքից, այլ տեղափոխվում են այլ ձեռնարկություններ կամ աշխատում են ոչ լրիվ աշխատանքային ժամանակի ընթացքում:

- Գործատուների կողմից նման քաղաքականության իրականացումը նպաստում է աշխատանքի նկատմամբ աշխատողների կողմից ստեղծագործական վերաբերմունքի մշակմանը և աշխատանքի որակի նկատմամբ պատասխանատվության բարձրացմանը: Լայնորեն տարածված է ներարտադրական հայրենասիրությունը և դրա խթանները, որոնք այլ երկրներում չեն կիրառվում:

- Երկարաժամկետ աշխատանքային հարաբերությունների արդյունքում կանանց նկատմամբ աշխատանքային խտրականությունը նվազագույն է, իսկ գործազրկությունը ցածր է, կազմելով ընդամենը 2-3%:

- Լայնորեն կիրառվում է աշխատավարձի 10-20 տոկոսով բարձրացման համակարգը կապված աշխատողի ամուսնության, երեխայի ծննդի, բնակարանի զննման և այլ կարևոր իրադարձությունների հետ:

- Աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորումը հիմնականում կատարվում է ձեռնարկության մակարդակով, որտեղ կան զարգացած արհմիութենական կազմակերպություններ:

Սակայն 1970-90թթ. արտադրության կառուցվածքի փոփոխության և տեխնիկական վերազինման հետևանքով առաջացած որակյալ աշխատուժի պահանջարկը գործազրկության ընդհանուր ցուցանիշի աճի պայմաններում, ինչպես նաև միջազգային մրցակցության հզորացումը, բիզնեսում ռիսկայնության գործոնը հանգեցրին «ցմահ վարձելու» համակարգի որոշակի փոփոխությունների, այդ թվում՝ մշտապես զբաղվածների թվաքանակի կրճատմանը, զբաղվածության այլ համակարգերի կիրառմանը: Գործարարության միջազգային պայմանների փոփոխման հետ կապված ընկերությունների համար նախընտրելի է առավել ճկուն վարքագիծը, քան կայուն աշխատանքային հարաբերությունների պահպանումը և դրա հետ կապված լրացուցիչ ծախսերը:

Առանձնացվում է նաև աշխատանքի շուկայի **չինական մոդելը**, որը բնութագրվում է հետևյալ հատկանիշներով՝

- Երկրում կայուն ավտորիտար ռեժիմ է, սակայն առկա են ազատ տնտեսական գոտիներ, որոնք նպաստում են արտասահմանյան ներդրումների ներգրավմանը;

- մասնավոր հատվածում լիովին բացակայում է իրավական կարգավորումը, իսկ պետական հատվածում կիրառվում է աշխատաշուկայի կոշտ կարգավորման մոդելը, որը մոտ է եվրոպական մոդելին;
- երկրի բազմաթիվ շրջաններում առկա է աշխատուժի ավելցուկ;
- աշխատասիրությունը և աշխատանքի ցածր գինը առավելություն են ստեղծում արտաքին շուկաներում գնային մրցակցության մեջ:

Անգլոսաքսոնական մոդել. Այն կիրառվում է ԱՄՆ-ում, Կանադայում, Մեծ Բրիտանիայում, Ավստրալիայում և Նոր Զելանդիայում: Այս մոդելին բնորոշ են հետևյալ հատկանիշները՝

- տնտեսության մրցունակության խթանման և կենտրոնացման սահմանափակման պայմաններում զբաղվածության համակարգը կարգավորող օրենսդրությունը նույնպես ապակենտրոնացված է, ինչպես օրինակ ԱՄՆ-ում այն ընդունվում է ըստ առանձին նահանգների, գործազրկությունից ապահովագրումը նույնպես իրականացվում է նահանգային օրենսդրության համաձայն;
- ձեռնարկությունների կողմից իրականացվող կոշտ քաղաքականությունը և գործատուների ազատությունը առանց վաղօրոք նախազգուշացման աշխատողների կրճատման հարցում հանգեցրել են մյուս երկրների համեմատ աշխատուժի տարածքային և միջարտադրական շարժունակության ավելի բարձր մակարդակին;
- գործազրկության նպաստների վճարման սահմանափակ, մինչև կես տարվա տևողությամբ վճարումները;
- ի տարբերություն ճապոնական մոդելի, աշխատողների առաջխաղացումը կատարվում է ոչ թե որակավորման բարձրացման, այլ մեկ ուրիշ աշխատանքի փոխադրման միջոցով, և աշխատուժի վերապատրաստումը գործատուի կողմից կատարվում է միայն ծայրահեղ անհրաժեշտության դեպքում;
- կոլեկտիվ պայմանագրային կարգավորումը կատարվում է ձեռնարկության, այլ ոչ թե ճյուղի և ռեգիոնի մակարդակով և ընդգրկում է աշխատողների միայն քառորդ մասին, իսկ արհմիությունները փոքրաթիվ են;
- աշխատավարձի շերտավորման աստիճանն ավելի բարձր է (մեներջերների և բանվորների աշխատավարձի տարբերությունը ԱՄՆ-ում 40 անգամ է), իսկ նվազագույն աշխատավարձի մասին օրենքի պահպանումը, օրինակ ԱՄՆ-ում պարտադիր չէ 500հազ. ԱՄՆ դոլարի չափով տարեկան եկամուտ ունեցող ձեռնարկությունների համար:

Միևնույն ժամանակ, 1990-ական թվականների վերջին (մինչև 2001թ. սեպտեմբերի 11-ը) ԱՄՆ-ում նկատվում էր գործազրկության ամենացածր մակարդակը՝ 4-5%-ի սահմաններում, որը պայմանավորված

էր տնտեսության վերելքով, անընդհատ ստեղծվող նոր աշխատատեղերով և ասիական ու Ռուսաստանյան ճգնաժամերի պայմաններում ներդրումների աննախադեպ հոսքով դեպի այդ երկիրը: Նոր աշխատատեղերը հիմնականում ստեղծվում էին ծառայությունների ոլորտում, այդ թվում՝ առևտրի, ֆինանսների, տրանսպորտի, կապի և կոմունալ ծառայությունների բնագավառներում, ինչպես նաև շինարարության մեջ: Այսպես, 1997-1998թթ. Նյու-Յորքի նահանգում ստեղծված նոր աշխատատեղերի 70%-ը բաժին է հասել ծառայությունների ոլորտին, իսկ Նյու-Յորք քաղաքում և Նյու Ջերսիում՝ 60%-ը:¹ Ընդ որում, զբաղվածությունը աճում էր մասնավոր հատվածում, իսկ պետական հատվածում՝ հակառակը, նվազում:

Այդպիսով, անգլոսաքսոնական մոդելի առավելություններն են նոր աշխատատեղերի ստեղծման արագությունը, ցածր գործազրկությունը և բարձր տնտեսական աճը:

Սակայն 2008թ. ֆինանսական ճգնաժամը սոսկալի հարված հասցրեց ամերիկյան և այլ զարգացած երկրների տնտեսությանը, հանգեցնելով այդ երկրում տասնյակ բանկերի սնանկացմանը, ներդրումների կրճատմանը և գործազրկության շեշտակի աճին: Անգլոսաքսոնական մոդելի թերությունն է հանդիսանում նաև նվազագույն սպառողական բյուջեից ցածր եկամուտներ ունեցող աշխատող աղքատ բազմաքանակ բնակչության առկայությունը:

Եվրոպական մոդել. Այս մոդելը կիրառվում է եվրոպական երկրների մեծ մասում, քանի որ ապահովում է աշխատողների սոցիալական պաշտպանվածության բարձր մակարդակը: Բնութագրվում է աշխատանքի շուկայում իրականացվող ակտիվ քաղաքականությամբ, որի հետևանքով գործազրկության մակարդակը նվազագույնն է: Այդ նպատակի համար Արևմտյան Եվրոպայի երկրներում օգտագործվում է ՀՆԱ-ի 2-3 տոկոսը:

Եվրոպական մոդելի առանձնահատկություններն են՝

- նվազագույն աշխատավարձի և աշխատողների իրավական պաշտպանվածության բարձր մակարդակը;
- հզոր արհմիությունները և ճյուղային տարիֆային կարգավորումը;
- աշխատավարձի ցածր շերտավորումը;
- աշխատանքային իրավունքի նորմերի համաձայն աշխատատեղերի բարձր պաշտպանվածությունը:

¹ "Current Issues in Economics and Finance", Federal Reserve Bank of New York, 1998, volume 4, number 14, p. 2.

Եվեղիայում այս մոդելն ունի յուրահատկություններ, որի պատճառով այն առանձնացվում է, որպես **շվեդական մոդել**, որի գլխավոր հեղինակն էր հանդիսանում Ե. Ռենը: Մոդելի էությունը արտահայտվում է աշխատանքի շուկայում ակտիվ քաղաքականության և ըստ առաջնահերթության պետական ծրագրերի առանձին ճյուղերում ու ռեգիոններում ներդրումների իրականացման, հարկային քաղաքականության, աշխատավարձի գծով «համերաշխության» քաղաքականության (հավասար վարձատրություն հավասար աշխատանքի դիմաց) իրականացման մեջ: Այս մոդելի մի մասը, որը կոչվում է «Ռենի մոդել», կամ հարկային և այլ սահմանափակումների միջոցով սղաճի և աշխատավարձի աճի զսպման և լրիվ զբաղվածության ապահովման մոդել, հատկապես կիրառելի էր 80-ական թվականների տնտեսական վերելքի տարիներին: Հետագայում, տնտեսության անկման, ինչպես նաև իշխանությունից սոցիալ-դեմոկրատների հեռանալու պայմաններում, հատկապես տնտեսության ցածր արդյունավետության, աշխատաժամանակի կորուստների հանգեցնող սոցիալական տարբեր նպաստների վճարման նպատակահարմարությունից ելնելով, որոշակի փոփոխություններ կատարվեցին սոցիալական ոլորտում իրականացվող քաղաքականության ասպարեզում: Այնուամենայնիվ, խիստ արդիական է մնում աշխատանքի շուկայում ակտիվ քաղաքականության և լրիվ զբաղվածության ապահովման հետևյալ տարրերի կիրառումը՝

- աջակցություն ոչ մրցունակ աշխատուժին ընկերությունների սուբսիդավորման միջոցով;
- աշխատանքի առաջարկի, այդ թվում՝ աշխատուժի պրոֆեսիոնալ և տերիտորիալ շարժունակության խթանում, այդ նպատակով, աշխատանքի շուկայում վերապատրաստման համակարգի ստեղծում ինչպես կենտրոնում, այնպես էլ ռեգիոններում;
- զբաղվածության աջակցություն տնտեսության սոցիալապես կարևոր ոլորտներում;
- զբաղվածության պետական աջակցություն հատուկ աշխատատեղերի ստեղծման միջոցով;
- աշխատավարձի մակարդակի համահարթեցման նպատակով աջակցություն քիչ շահութաբեր ընկերություններին և առավել արդյունավետ գործող ընկերությունների շահույթի զսպման քաղաքականություն;
- դրամական օժանդակության տրամադրում աշխատանքի բորսայի կողմից երիտասարդական աշխատանքային թիմերում ընդգրկված 18-19տ. գործազուրկ երիտասարդներին, նաև ձեռներեց գործազուրկներին՝ սեփական գործ սկսելու համար:

Եվրոպական մոդելի թերություններն են հանդիսանում գործազրկության բարձր մակարդակը, աշխատաշուկայում ցածր որակավոր-

մամբ անձանց և երիտասարդների սահմանափակ հնարավորությունները, աշխատավարձի խթանիչ դերի թուլացումը, տնտեսական աճի տեմպերի իջեցումը:

Աշխատաշուկայի եվրոպական մոդելի շրջանակներում անհրաժեշտ է անդրադառնալ **գերմանական մոդելի** առանձնահատկություններին, հատկապես Գերմանիայի արևմտյան և արևելյան մասերի վերամիավորումից հետո: Աշխատաշուկայի կարգավորման և գործազուրկների սոցիալական պաշտպանության համակարգը, որն արդյունավետ էր հատկապես ինդուստրիալ դարաշրջանում շնորհիվ երկու գործոնների՝ աշխատանքից ազատման դեպքերից պաշտպանության օրենքի և այսպես կոչված «տարիֆային ինքնավարության», ներկայումս լուրջ փոփոխությունների կարիք ունի: «Տարիֆային ինքնավարությունը»՝ դա ճյուղային արհմիությունների և գործատուների միությունների միջև տարիֆային համաձայնագիրն է աշխատանքային հարաբերությունների հիմնական հարցերի շուրջ, այդ թվում՝ աշխատավարձի մակարդակի, աշխատաժամանակի տևողության և այլն: Սակայն եթե նախկինում այդ համաձայնագրերը արդյունավետ էին, ապա ներկայումս դրանք վերածվել են ձեռնարկությունների զարգացման և մրցունակության բարձրացման խոչընդոտի: Դա պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ ներկայումս Գերմանիայում վարձու աշխատողների թվաքանակի մեկ-երրորդից էլ նվազ մասն է ընդգրկված արհմիություններում, քանի որ արդյունաբերական խոշոր ձեռնարկություններում զբաղված բանվոր դասակարգին փոխարինում են հիմնականում ծառայությունների ոլորտում, փոքր ձեռնարկություններում զբաղված բարձրակ մասնագետները, որոնք արհմիությունների աջակցության կարիքը չունեն: Այս տեսանկյունից համաձայն ենք Լ. Էրխարդի, Բ. Ջարիցկու հետ այն հարցում, որ նման տարիֆային համաձայնագրերը վերածվել են աշխատաշուկայի մոնոպոլիստական կառույցների, և անհրաժեշտ են այս ոլորտում մրցակցություն և անհատական համաձայնագրերի ապահովման հնարավորություն:²

Աշխատանքից ազատման դեպքերից պաշտպանության օրենքը որոշակի երաշխիքներ է տրամադրում զբաղվածներին, սակայն ամենևին չի պաշտպանում աշխատանք փնտրողներին: Այսպես, գերմանական խոշորագույն արդյունաբերական IG Metall արհմիության պահանջով 53տ. բարձր բանվորներն ընդհանրապես աշխատանքից չպետք է ազատվեն: Աշխատանքից ազատումն ըստ օրենքի պայմանավորված է արտադրական ստաժի կամ փորձառության առկայությամբ, որի

² Зарицкий Б. Е. “Экономика Германии: путь по лестнице, ведущей вниз”, М.: Юрист, 2003г., с. 169.

հետևանքով հիմնականում տուժում են երիտասարդները: Փաստորեն, աշխատանքից ազատման դեպքերից պաշտպանության օրենքից բխած «ցմահ պայմանագրային» մոդելը գերմանացի գործատուների 65-73 տոկոսի կողմից նշվել է աշխատատեղերը չավելացնելու հիմնական պատճառ բարձր սոցիալական վճարների հետ մեկտեղ:

Միևնույն ժամանակ, գործազրկության բարձր նպաստները հանգեցրել են երկարաժամկետ գործազրկության աճին: Ըստ գործատուների միության տվյալների, գործազուրկների երկու երրորդը կամ ընդհանրապես չեն ներկայանում ընտրված աշխատավայրը կամ ներկայանալու դեպքում հայտարարում են այդ աշխատանքի անհամապատասխանության մասին: Այսպես, օրինակ, 1990-ական թվականների վերջին Գերմանիայի հյուրանոցային և ռեստորանային ցանցում 190 հազար թափուր աշխատատեղ կար, միևնույն ժամանակ, զբաղվածության ծառայությունում գրանցված էին 109 հազար գործազուրկներ համապատասխան մասնագիտական որակավորմամբ:

Ազգային աշխատաշուկաների առանձնահատկությունների հետ մեկտեղ կարելի է նշել այն ընդհանուր միտումները, որոնք բնորոշ են բոլոր զարգացած երկրներին:

1. Փոփոխվում է աշխատողների զբաղվածության կառուցվածքը, մասնավորապես նվազում է գյուղատնտեսության մեջ և ավելանում ծառայությունների և ոչ արտադրական ոլորտում զբաղվածների թվաքանակը: Աճում է նաև մտավոր աշխատանքով զբաղվածների և գիտատար ճյուղերում (տեղեկատվական համակարգեր, կապ, տիեզերագնացություն) ներգրավված աշխատուժի թվաքանակը: Այսպես, 2007թ. ԱՄՆ-ում և Միացյալ Թագավորությունում գյուղատնտեսության մեջ զբաղված էր տնտեսության մեջ զբաղվածների ընդամենը 1.4 տոկոսը, մինչդեռ ծառայությունների ոլորտում՝ 76-79 տոկոսը: Եվրամիության 27 երկրներում 2006թ. միջին հաշվով զբաղվածների ավելի քան 31 տոկոսը ներգրավված էր գիտության և տեխնոլոգիաների բնագավառում, իսկ առավել զարգացած երկրներում՝ 40 տոկոսից ավելին:

2. Բարձրանում է աշխատուժի կրթական և որակավորման մակարդակը: Այսպես, 2000-2004թթ. զարգացած երկրներում բարձրագույն ուսումնական հաստատություններ էին ընդունվում համապատասխան տարիքային խմբի երիտասարդների 60-90 տոկոսը, այդ թվում Ֆինլանդիայում՝ 88 տոկոսը, ԱՄՆ-ում, Շվեդիայում՝ 83 տոկոսը, Լիտվայում՝ 72 տոկոսը: Մտավոր աշխատանքով զբաղվածները կամ «սպիտակ օձիքավորները» դարձել են տնտեսապես ակտիվ բնակչության մեջ գերակշռող խումբը, դեռևս 2000թ. ԱՄՆ-ում կազմելով դրա 60 տոկոսը: Գիտելիքահենք ծառայություններում զբաղվածների տեսակարար կշիռը 2006թ. Եվրամիության երկրներում միջին հաշվով

կազմել է զբաղվածների ընդհանուր թվաքանակի գրեթե 33 տոկոսը, իսկ այնպիսի երկրներում, ինչպիսիք են Դանիան և Նորվեգիան, նույնիսկ 44-46 տոկոս:

3. Պետական աջակցության շնորհիվ աճում է փոքր բիզնեսի սոցիալ-տնտեսական դերը: Այսպես, 2004թ. Եվրամիության 27 երկրներում միկրո (1-9 աշխատողներ) և փոքր (10-49 աշխատողներ) ձեռնարկություններում միջին հաշվով զբաղված էր տնտեսության մեջ զբաղվածների 50.3 տոկոսը, իսկ որոշ երկրներում այդ ցուցանիշն ավելի բարձր է, այդ թվում Իտալիայում՝ 79 տոկոս, Իսպանիայում՝ 64 տոկոս: Շինարարության մեջ, հյուրանոցային և ռեստորանային ցանցում ու առևտրում միկրո- և փոքր բիզնեսի բաժինը հասնում է մինչև 73 տոկոս: Ընդ որում, միկրո- և փոքր ձեռնարկությունների բաժինը Եվրամիության երկրների տնտեսության մեջ ստեղծված ավելացված արժեքի մեջ 2004թ. կազմել է 39 տոկոս, իսկ միջին ձեռնարկությունների հետ միասին՝ գրեթե 57 տոկոս:³ ԱՄՆ-ում փոքր բիզնեսին բաժին է հասնում 35-ի մինչև 40 տոկոսը, իննովացիաների կեսից ավելին, իսկ հարկային արտոնություններից և վարկավորման պետական ապահովագրությունից բացի փոքր բիզնեսը 300 մլրդ ԱՄՆ դոլարի չափով դոտացիաներ է ստանում պետական բյուջեից: Հարկային արտոնությունները կիրառվում են նաև եվրոպական երկրներում, օրինակ, Գերմանիայում միջին եկամուտներ ունեցող անձանց եկամտահարկի իջեցման մասին օրենք է ընդունվել: Ճապոնիայում փոքր և միջին բիզնեսը ֆինանսավորվում է բյուջեից և բանկային վարկավորման երաշխիքների տրամադրման միջոցով: Փոքր ձեռնարկությունների բաժինը պետական պատվերների մեջ կազմում է 45 տոկոս:

4. Աշխատաշուկայի զարգացման գերակշռող միտումներից է հանդիսանում դրա ճկունության աստիճանի բարձրացումը: Շուկայական տնտեսության իրավիճակից կախված ձեռնարկությունների մակարդակով այդ ճկունությունը կարող է լինել թվային, երբ փոփոխվում է զբաղվածների թվաքանակը կամ աշխատավարձը, ֆունկցիոնալ, երբ փոփոխվում է աշխատաժամանակը, վերապատրաստվում են աշխատողները, և ֆինանսական, երբ փոփոխվում են բիզնեսի վրա կատարվող ծախսերը կամ իրականացվում է արտադրության դիվերսիֆիկացում: Նաև կիրառվում են զբաղվածության ոչ ստանդարտ և ճկուն ձևեր, օրինակ, Եվրոպայում՝ աշխատանքի սահող գրաֆիկ, իսկ ԱՄՆ-ում՝ խտացված աշխատանքային շաբաթ:

³ Եվրոստատի տվյալներ, www.eurostat.com:

3.4. ՀՀ աշխատանքի շուկայի առանձնահատկությունները և խնդիրները

ՀՀ աշխատանքի շուկայի խնդիրները սերտորեն կապված են դեռևս 1990-ական թվականներին տնտեսության մեջ կատարված գործընթացների հետ: Հիմնական խնդիրները, որոնք խոչընդոտում են հայկական աշխատաշուկայի զարգացմանը ներառում են՝

- բնակչության և աշխատանքային ռեսուրսների ցածր վերարտադրության պայմաններում դեպոպուլյացիայի վտանգը;
- չգրանցված բարձր գործազրկությունը և «ուղեղների արտահոսքը»;
- աշխատուժի ցածր գինը;
- աշխատուժի առաջարկի որակական անհամապատասխանությունը արդիական տնտեսության պահանջներին;
- տնտեսության զարգացման կառուցվածքային և ռեգիոնալ անհամամասնությունները;
- եկամուտների անհավասարությունը և աղքատությունը;
- աշխատաշուկայի ենթակառուցվածքների թույլ զարգացումը;
- թույլ արհմիությունները;
- ինստիտուցիոնալ միջավայրի թերությունները:

Աշխատաշուկայի ձևավորված ինստիտուցիոնալ միջավայրը, որտեղ գործում են չգրված կանոնները և բանավոր պայմանավորվածությունները, նպաստում է աշխատավարձի ցածր մակարդակի սահմանմանը, աշխատողների շահագործմանը և գործատուների կողմից հաճախակի չարաշահումներին:

Նման միջավայրը չի նպաստում աշխատաշուկայի հիմնական սուբյեկտների միջև վստահության ամրապնդմանը, ներքին շուկաների զարգացմանը, այլ զգալիորեն իջեցնում է աշխատաշուկայի սուբյեկտների վարկանիշը, արտացոլում գործատուների և աշխատողների ոչ հավասար մրցունակային հնարավորությունները:

ՀՀ-ում, ինչպես նաև ԱՊՀ մի շարք այլ պետություններում աշխատավարձի ցածր մակարդակի պատճառներից մեկը ցածրորակ ինստիտուցիոնալ միջավայրի հետ մեկտեղ հանդիսանում է աշխատողների ոչ բավարար մրցունակությունը, պայմանավորված որակական և մասնագիտական կարողություններով, փորձառությամբ:

Աշխատանքի հայկական շուկայի առանձնահատկությունն է հանդիսանում նաև այն հանգամանքը, որ գործատուների և աշխատողների մի զգալի մասը զբաղված են գործունեության ստվերային ոլորտում: Տնտեսագիտական գրականության մեջ «ստվերային տնտեսություն» կամ «ոչ ֆորմալ զբաղվածություն» հասկացությունների տարբեր բնու-

րոշումներ կան: Առավել ընդունված է այն բնորոշումը, համաձայն որի ստվերային տնտեսությունը՝ դա չգրանցված տնտեսական գործունեությունն է, որն ընդգրկում է վիճակագրության կողմից հաշվի չառնված և չհարկվող օրինական տնտեսական գործունեությունը, ինչպես նաև հակաօրինական, թաքցվող տնտեսական գործունեությունը: 2002թ. Համաշխարհային բանկի կողմից ԱՊՀ յոթ երկրներում, ներառյալ Հայաստանը, իրականացված աշխատանքի շուկայի ստվերային, ոչ ֆորմալ հատվածի հետազոտության արդյունքների համաձայն այդ երկրներում ստվերային գործունեության 75 տոկոսը կենտրոնացած է գյուղատնտեսության մեջ: Ընդհանուր առմամբ, ԱՊՀ 7 երկրներում ստվերային գործունեությամբ զբաղված է 15տ. բարձր տարիքի շուրջ 16 մլն մարդ:⁴ Ջարգացող երկրներում ՀՆԱ-ի 5-35 տոկոսը ստեղծվում է տնտեսության ստվերային հատվածում, որտեղ զբաղված են տնտեսության մեջ զբաղված քաղաքային բնակիչների 30-50 տոկոսը: Ռուսաստանի Դաշնությունում ստվերային տնտեսության մեջ զբաղված է շուրջ 25 մլն մարդ կամ տնտեսապես ակտիվ բնակչության ավելի քան 30 տոկոսը, որն ապահովում է երկրի ՀՆԱ-ի 20-50 տոկոսը:⁵

Ջարգացած երկրներում ևս, այդ թվում Եվրամիությանը անդամակցող երկրներում թաքցված զբաղվածության բացահայտումը, գնահատումը և կանոնակարգումը լուրջ խնդիրներից են հանդիսանում, որոնք ընդգրկված են Ջրաղվածության Եվրոպական ռազմավարության մեջ: Այսպես, Եվրահանձնաժողովի 2004թ. զեկույցի համաձայն թաքցված զբաղվածության ցուցանիշը տատանվում է Ավստրիայում ՀՆԱ-ի 1.5 տոկոսից մինչև 17-18 տոկոս Իտալիայում, Լատվիայում, Լիտվայում և ավելի քան 20 տոկոս Հունաստանում, Բուլղարիայում և Ռումինիայում: Միևնույն ժամանակ, ըստ որոշ գնահատումների Իտալիայում, օրինակ, ՀՆԱ-ի մինչև 30 տոկոսն է ստեղծվում ստվերային ոլորտում:

Ըստ տնային տնտեսություններում աշխատուժի ընտրանքային հետազոտության արդյունքների ՀՀ-ում 2008թ. զբաղվածների 35.1 տոկոսը տնտեսական գործունեությունն իրականացրել է բացառապես տնտեսության ոչ ֆորմալ հատվածում, որտեղ զբաղվածությունը կազմել է մինչև 354 հազար մարդ, այդ թվում վարձու աշխատողների 11.9 տոկոսն էր զբաղված ստվերային հատվածում:⁶

Չգրանցված զբաղվածության տեսակարար կշիռը, մասնավորապես, բարձր է տնտեսության այնպիսի ոլորտներում, ինչպիսիք են ծա-

⁴ Yang-Ro Yoon, Barry Reilly "A study of informal labour market activity in the CIS-7", WB, 2002., p. 66.

⁵ Мазин А.Л. "Экономика труда", М., Юнити-Дана, 2007г., с. 179.

⁶ «Աշխատուժը և ոչ ֆորմալ զբաղվածությունը Հայաստանում», ՀՀ ԱՎԾ, Երևան, 2008, էջ 67-68:

ռայությունները, ներառյալ հյուրանոցները և ռեստորանները (80 տոկոս), մեծածախ և մանրածախ առևտուրը (զբաղվածների ընդհանուր թվաքանակի 73.3 տոկոսը), շինարարությունը (43.5 տոկոս):

Փաստորեն, չգրանցված աշխատողները աշխատում են առանց պայմանագրերի, միայն բանավոր պայմանավորվածության համաձայն, ինչը արհեստականորեն կրճատում է աշխատավարձի ֆոնդը և համապատասխան սոցիալական վճարումները:

Ստվերային տնտեսության տարածումը պայմանավորված է օրինական տնտեսական գործունեություն նախաձեռնելու և վարելու ծախսերի, ինչպես նաև հարկային նշանակալից ծախսերի հետ: Տարբերակում ենք ստվերային ոլորտում զբաղվածության հետևյալ երեք հիմնական տեսակները՝

- Աշխատուժի ստվերային վարձում բանավոր պայմանավորվածության հիման վրա, որը հատկապես տարածված է առևտրում, անհատական ծառայությունների բնագավառում և ներգաղթածների աշխատանքի տեղավորման դեպքում;

- Աշխատուժի քվադիֆորմալ վարձում, երբ աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է, սակայն ձևական բնույթ է կրում, վարձատրությունը նվազագույն աշխատավարձի չափով է նախատեսվում, հիմնականում ստուգող մարմինների համար: Աշխատավարձի մնացյալ մասը տրվում է առձեռն; սակայն նման պայմանագիրը չի պաշտպանում աշխատողին ԴՀ աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն:

- Ինքնուրույն զբաղվածություն, որը հիմնականում ստվերային բնույթ է կրում:

Ստվերային զբաղվածության առավելություններն են՝ գործազրկության հետ կապված սոցիալական լարվածության նվազումը, անհրաժեշտ ապրանքների արտադրությունը և ծառայությունների տրամադրումը: Սակայն պետությունը զրկվում է իր եկամուտների մի մասից, քանի որ ըստ որոշ գնահատումների աշխատավարձի ֆոնդը կանոնավոր կերպով իջեցվում է միջին հաշվով 50 տոկոսով:

Հանրահայտ է, որ զբաղվածության ընդլայնման կարևոր ուղղություններից մեկն է հանդիսանում փոքր բիզնեսի զարգացումը, որը շատ երկրներում պետական աջակցություն է վայելում: ԴՀ-ում կան շուրջ 90 հազար փոքր և միջին ձեռնարկություններ, այսինքն մեկ փոքր և միջին ձեռնարկությանը բաժին է հասնում 36 մարդ: Այդ ձեռնարկություններն ապահովում են ԴՀ ՀՆԱ-ի 42 տոկոսը, սակայն հարկային մուտքերի ընդամենը 27 տոկոսը և արտահանման 16 տոկոսը: Սա վկայում է փոքր բիզնեսի առաջընթացի մասին, սակայն անհրաժեշտ է ընդլայնել պե-

տական աջակցությունը և դուրս բերել փոքր ձեռնարկությունների մի մասը ստվերային հատվածից:

ՀՀ և ԱՊՀ այլ աշխատաշուկաների առանձնահատկություններից մեկն է հանդիսանում **երկրորդային զբաղվածության** լայն տարածումը: **Երկրորդային զբաղվածությունը՝** դա կամավոր (մշտական կամ ժամանակավոր) վճարովի աշխատանքային գործունեությունն է, որն իրականացվում է հիմնական աշխատանքից դուրս ազատ ժամանակի ընթացքում: Հատկապես 1990-ական թվականներին երկրորդային զբաղվածությունը դրական նշանակություն ուներ մարդկանց բարեկեցության, ինչպես նաև աշխատանքային կոլեկտիվների հիմնական մասի պահպանման համար:

3.5. Ռացիոնալ սպասումների և նեոդասական սինթեզի տեսությունները

Ըստ 1970-ական թվականներին ստեղծված ռացիոնալ սպասումների տեսության, շուկայի սուբյեկտների, այդ թվում՝ սպառողների, գործարարների կողմից որոշումներն ընդունվում և գործողությունները կատարվում են ստացվող և իրենց համար կենսական նշանակություն ունեցող տեղեկատվության, սպասվող կամ ակնկալվող իրադարձությունների հիման վրա: Ելնելով դասական տեսությունից, ենթադրվում է, որ տնտեսության պետական կարգավորման արդունավետությունը խիստ ցածր է, քանի որ մրցունակ շուկայի և ճկուն աշխատավարձի պայմաններում արտադրության ծավալները և զբաղվածությունը արագորեն կարգավորվում են: Սակայն հանրահայտ է, որ ժամանակակից պայմաններում շուկան բարձր մրցունակությամբ չի բնութագրվում, իսկ գներն ու աշխատավարձը բավականաչափ ճկուն չեն:

Վերջին տասնամյակներում զարգացել է «նեոդասական սինթեզի» տեսությունը, որի հիմնադիրն է հանդիսանում Փոլ Սամուելսոնը, իսկ շարունակողները՝ Գրեգորի Մենքյուն, Զ. Մաքքոնելն ու Ս. Բոյուն:

Ըստ Փոլ Սամուելսոնի «Տնտեսագիտություն» դասագրքի արևմտյան տնտեսագետների մեծամասնությունն այժմ ձգտում է միավորել Սմիթի և Մարշալի դասական մակրոտնտեսագիտությունը ժամանակակից մակրոտնտեսագիտության, այդ թվում՝ դրամավարկային և բյուջետային քաղաքականության լծակների հետ, ապահովելով նեոդասական սինթեզ: Իսկ Գ. Մենքյուն հարկ է համարում միավորել Քեյնսյան և դասական, ինչպես նաև նեոդասական տեսությունների սկզբունքները: Այսպիսով, ըստ նեոդասական սինթեզի տեսության մանրամասն է օգտագործել միաժամանակ և՛ շուկայական, և՛ պետա-

կան կարգավորման լծակները: Սակայն ներկա բարդ տնտեսական հարաբերությունների պայմաններում կարևորվում է տնտեսության պետական կարգավորումը:

Նեոդասական տեսության շրջանակներում 1950-ական թվականներին արևմտյան տնտեսագետների կողմից մշակվել են աշխատաշուկայում առաջարկի և պահանջարկի բազմագործոնային մոդելները, որտեղ հաշվի են առնվում հարկերի, սոցիալական օգնության, աշխատանքային պայմանների, աշխատանքային շարժի և խտրականության, արհմիությունների ազդեցությունը ընդունվող որոշումների վրա, ինչպես նաև ուսումնասիրվում են գործազրկության և սղաճի հարաբերակցության խնդիրները: 1960-ական թվականներին Գ.Բեկերի, Ջ.Մինսերի և Թ.Շուլցի կողմից մշակվել է **մարդկային կապիտալի տեսությունը**, որն ուսումնասիրում է աշխատուժի որակի հետ կապված հիմնախնդիրները:

XX դարի վերջին ձևավորվում է **նոր ինստիտուցիոնալ տեսությունը**, որի ակունքները սկիզբ են առնում դեռևս XIX-րդ դարի վերջին: Այս տեսության էությունը կազմում են այն խաղի կանոնները, որոնք սոցիալական ինստիտուտների հիմքում են դրված: Ինստիտուտների տակ հասկացվում են հասարակության մեջ «խաղի կանոնները» կամ մարդու կողմից ստեղծված սահմանափակումները, որոնց միջոցով կազմակերպվում են մարդկային փոխհարաբերությունները, ինչպես նաև դրանց կատարումն ապահովող մեխանիզմների համակարգը: Օրինակ, ինստիտուցիոնալ մոտեցում է կիրառվել տնային տնտեսությունների վարքագծի, աշխատանքի արտադրողականության վրա արհմիությունների ազդեցության ուսումնասիրման համար:

Թեմային վերաբերող հարցեր

1. Ի՞նչ սկզբունքներով են դասակարգվում աշխատանքի շուկայի մոդելները:
2. Ըստ աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի զբաղվածության ի՞նչ տեսական մոտեցումներ են ձեռք հայտնի:
3. Ի՞նչ թերություններ ունեն դասական մոդելը և ինչու՞ այն փոխարինվեց Քեյնսյան մոդելով:
4. Ո՞րն էր ըստ Քեյնսի գործազրկության իջեցման դեղատոմսը:
5. Ո՞րն է մոնետարիստական տեսության էությունը:
6. Ըստ մրցակցության աստիճանի աշխատանքի շուկայի ի՞նչ մոդելներ գիտեք:

7. Ինչպիսի՞ն է զբաղվածության և աշխատավարձի հարաբերակցությունը մոնոպսոնիկ աշխատաշուկայում:
8. Բացատրե՛ք երկկողմանի մենաշնորհային մոդելի էությունը:
9. Ըստ զբաղվածության քաղաքականության ինչպիսի՞ մոդելներ են տարբերակվում:
10. Որո՞նք են այդ մոդելների առանձնահատկությունները:
11. Նշե՛ք զարգացած երկրների աշխատաշուկաներին բնորոշ հիմնական միտումները:
12. Որո՞նք են ՀՀ աշխատաշուկայի առանձնահատկությունները և ի՞նչ խնդիրներ են խոչընդոտում դրա զարգացմանը:
13. Որո՞նք են ստվերային զբաղվածության հիմնական տեսակները:
14. Ո՞րն է ռացիոնալ սպասումների և նեոդասական սինթեզի տեսությունների էությունը:

Գլուխ IV

Բնակչության զբաղվածությունը որպես աշխատանքի շուկայի հիմնարար բնութագիր

4.1. Զբաղվածության տեսակները և սկզբունքները

Տնտեսության զարգացման յուրաքանչյուր փուլին համապատասխանում է զբաղվածության որոշակի մոդել: Զբաղվածության ցուցանիշները նաև աշխատանքի շուկայի կարևորագույն ցուցանիշներից են հանդիսանում: Համաձայն 2005թ. ընդունված «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի, զբաղվածությունը հանդիսանում է ՀՀ օրենսդրությամբ չարգելված, եկամտի ստացման նպատակ հետապնդող գործունեություն, բացառությամբ ժամկետային պարտադիր զինվորական ծառայությունը և ուսուցումը: Զբաղվածության սոցիալ-տնտեսական էությունը կայանում է նրանում, որ այն ոչ միայն մակրոտնտեսական կարևորագույն ցուցանիշներից մեկն է և եկամտի աղբյուր է հանդիսանում, այլև արտահայտում է հանրօգուտ և համապատասխան որակավորման աշխատանք իրականացնելու մարդկանց սոցիալական պահանջմունքները:

Ամիրաժեշտ է տարբերակել բնակչության հետևյալ կատեգորիաները՝ **զբաղվածներ**, **չզբաղվածներ**, այդ թվում՝ կամավոր և հարկադիր, **աշխատանք փնտրողներ** և **գործազուրկներ**:

Զբաղված են համարվում՝

- գործատուների մոտ վարձու աշխատանք կատարողները;
- գործատուները;
- անհատ ձեռնարկատերերը;
- ժամկետային պարտադիր զինծառայողները;
- ուսումնական հաստատություններում, մասնագիտական ուսուցման դասընթացներում սովորողները:

1958թ. Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության մեթոդաբանության և Զբաղվածության կարգավիճակի միջազգային դասիչի (ICSE-93) համաձայն զբաղվածության վեց խմբեր են առանձնացվել, այդ թվում՝

- վարձու աշխատողներ;

- գործատուներ;
- ինքնազբաղվածներ, ովքեր աշխատում են իրենց սեփական ձեռնարկությունում կամ աշխատում են մեկ կամ ավելի գործընկերների հետ;
- արտադրական կոոպերատիվների անդամներ կամ ինքնազբաղվածներ, ովքեր հավասար մասնակցություն ունեն արտադրության կազմակերպման, արտադրանքի իրացման և կոոպերատիվի գործունեության այլ տեսակների մեջ;
- ընտանիքի աշխատող անդամներ, ովքեր աջակցում են իրենց հետ ազգակցական կապ ունեցող անձանց կողմից ստեղծված ձեռնարկության գործունեությանը;
- ըստ զբաղվածության կարգավիճակի չդասակարգվող աշխատողներ:

Հետագայում, 1993թ. Աշխատանքի վիճակագրության 15-րդ կոնֆերանսում (ICLS) **զբաղվածության տեսակների** (հանդիսանում է աշխատանքի շուկան բնութագրող երրորդ հիմնական ցուցանիշը՝ ԱՇՀՑ-3) այդ դասակարգումը վերանայվել է: Ներկայումս զբաղվածության երեք խոշոր խմբեր են առանձնացվում, այդ թվում՝

- ա) վարձու աշխատողներ;
- բ) ինքնազբաղվածներ, այդ թվում՝ գործատուներ, ինքնազբաղվածներ և արտադրական/սպառողական կոոպերատիվների անդամներ;
- գ) ընտանիքի աշխատող անդամներ:

2007թ. ՀՀ ԱՎԾ-ի կողմից իրականացված աշխատուժի ընտրանքային հետազոտության արդյունքների համաձայն ՀՀ տնտեսության մեջ զբաղվածների գերակշիռ մասը (60 տոկոսից ավելին) վարձու աշխատողներ են, այդ թվում՝ տղամարդկանց 39.9 տոկոսը և կանանց 65 տոկոսը: Մինչդեռ ըստ ՀՀ ԱՎԾ-ի պաշտոնական տվյալների վարձու աշխատողները կազմել են զբաղվածների ընդամենը 50.2 տոկոսը: Զբաղվածների երկրորդ խոշոր խումբը՝ դրանք ինքնազբաղվածներն են, որոնք ընդգրկում են հիմնականում գյուղացիական տնտեսություններում զբաղվածներին: Աշխատուժի ընտրանքային հետազոտության արդյունքներով ինքնազբաղվածները կազմել են կանանց 27.9 տոկոսը և տղամարդկանց 54.1 տոկոսը: Վերջապես, ընտանիքի աշխատող անդամները կազմում են համապատասխանաբար՝ 6.9 տոկոս և 5.4 տոկոս: Անհրաժեշտ է նշել, որ գործատուների տեսակարար կշիռը չի գերազանցում մեկ տոկոսը: Ընդ որում, կին գործատուների տեսակարար կշիռն ընդամենը 4.6 տոկոս է:

Չգրադված են համարվում այն գործունակ անձինք, ովքեր զբաղված չեն վերը նշված գործունեության որևէ տեսակով:

Հարկադիր չգրադվածներ են համարվում աշխատանքային տարիքի այն աշխատունակ անձինք, ովքեր իրենց կամքից անկախ պատճառներով ազատվել են աշխատանքից, սակայն ակտիվորեն հարմար աշխատանք են փնտրում: Մինչդեռ կամավոր չգրադվածները աշխատելու ցանկություն չեն հայտնում:

Աշխատանք փնտրողները՝ դրանք 16 տարին լրացած աշխատունակ անձինք են, ովքեր աշխատանքի տեղավորվելու նպատակով դիմել են զբաղվածության ծառայությանը՝ անկախ իրենց զբաղվածության համգամանքից:

Գործազուրկները՝ աշխատանք փնտրող աշխատունակ և գործունակ այն չգրադված անձինք են, ովքեր աշխատանքի տեղավորման նպատակով հաշվառված են զբաղվածության պետական ծառայությունում, պատրաստակամ են անցնելու հարմար աշխատանքի և ստացել են գործազուրկի կարգավիճակ: Գործազուրկները չեն ստանում ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կենսաթոշակներ, բացառությամբ կերակրողին կորցնելու դեպքում կենսաթոշակի տեսակների: Գործազուրկի կարգավիճակը տրվում է անհրաժեշտ փաստաթղթերը ներկայացնելուց հետո՝ յոթ օրվա ընթացքում:

Ըստ Աղքատության հաղթահարման ռազմավարական ծրագրի զբաղվածության ոլորտի բարեփոխման հիմքում դրված է գործազրկության դեպքում պարտադիր սոցիալական ապահովագրության սկզբունքը, այն նպատակով, որպեսզի աշխատատեղը կորցնելու դեպքում յուրաքանչյուր աշխատող, մինչև նոր աշխատանք գտնելը, ունենա որոշակի եկամուտ՝ կատարած վճարումներին համապատասխան, ինչպես նաև մասնագիտական ուսուցման հնարավորություն:

«Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի համաձայն զբաղվածության պետական քաղաքականության նպատակն է հանդիսանում բնակչության լրիվ և արդյունավետ զբաղվածության ապահովման համար պայմանների ստեղծումը:

Ջրաղվածության պետական քաղաքականության հիմնական սկզբունքներն են՝

1. աշխատանքի կամավորությունը և զբաղմունքի ազատ ընտրությունը;
2. անձանց զբաղվածության ապահովումն անկախ ազգային, սեռատարիքային, ռասայական, կրոնական և այլ հատկանիշներից;
3. պետության պարտավորությունն անձանց զբաղվածության իրավունքի իրացման համար պայմանների ստեղծման հարցում;

4. մասնագիտական ուսուցման համակարգի կողմնորոշումն ելնելով աշխատաշուկայի պահանջներից;
5. աշխատուժի ազատ տեղաշարժի ապահովումը;
6. սոցիալական գործընկերությունը;
7. գործազրկության դեպքում բնակչության սոցիալական պաշտպանությունը:

Անհրաժեշտ է տարբերել **լրիվ և արդյունավետ զբաղվածության** հասկացությունները: **Լրիվ զբաղվածությունը** չի ենթադրում աշխատունակ բնակչության առավելագույն ներգրավումը տնտեսության ոլորտ, այլ արտահայտում է բնակչության աշխատանքի պահանջարկի և առկա աշխատատեղերի միջև քանակական և որակական համապատասխանեցման աստիճանը:

Արևմտյան տնտեսագիտության մեջ **լրիվ զբաղվածությունը** դիտարկվում է, որպես տնտեսության այնպիսի իրավիճակ, երբ իրական աշխատավարձի տվյալ մակարդակի պայմաններում բոլոր աշխատել ցանկացողները ապահովված են աշխատանքով: Նմանատիպ է նաև **օպտիմալ զբաղվածությունը** հասկացությունը: **Լրիվ զբաղվածության** ապահովումը հնարավոր է միայն շուկայական և պետական կարգավորման մեխանիզմների կիրառման միջոցով:

Արդյունավետ զբաղվածությունը բնութագրվում է աշխատանքի արտադրողականության և զբաղվածության որոշակի մակարդակով, ինչպես նաև զբաղվածության ռացիոնալ ճյուղային և հաշվեկշռված պրոֆեսիոնալ-որակական կառուցվածքով: Սոցիալական կողմնորոշում ունեցող շուկայական տնտեսության մեջ արդյունավետ զբաղվածության տակ նաև հասկացվում է բնակչության այնպիսի զբաղվածություն, որն աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման հիման վրա հասարակության յուրաքանչյուր անդամի համար ապահովում է անհրաժեշտ եկամուտ, կրթական և մասնագիտական մակարդակի աճ, ինչպես նաև առողջական վիճակի բարելավում: Արդյունավետ զբաղվածության ցուցանիշներ են հանդիսանում բնակչության, այդ թվում՝ աշխատանքային տարիքի բնակչության զբաղվածության մակարդակը, գործազրկության բնական մորման, ըստ տնտեսության ոլորտների և ճյուղերի զբաղվածների բաշխման ռացիոնալ կառուցվածքը, ըստ հանրագույն աշխատանքի ոլորտների (արտադրություն, ուսուցում, տնային տնտեսություն) աշխատանքային ռեսուրսների բաշխման համամասնությունները, զբաղվածների օպտիմալ պրոֆեսիոնալ-որակական կառուցվածքը:

Բնակչության զբաղվածության մակարդակը որոշվում է զբաղվածների տեսակարար կշռով բնակչության ընդհանուր թվաքանակի մեջ, տո-

կոսային արտահայտությամբ: Այն ցույց է տալիս զբաղվածության մակարդակի կախվածությունը ժողովրդագրական գործոններից, այդ թվում ծնելիության, մահացության, բնական աճի գործակիցներից: 2007թ. ՀՀ-ում զբաղվածության մակարդակը կազմել է ընդամենը 33.6 տոկոս, մինչդեռ 1992թ. այն 44.5 տոկոս էր: Անկումը կազմել է գրեթե 11 տոկոսային կետ: Համեմատության համար նշենք, որ ՌԴ-ում 2001թ. այդ ցուցանիշը կազմել էր 45.1%, իսկ ԱՄՆ-ում՝ 62% (1989):¹

Աշխատանքային տարիքի բնակչության զբաղվածության մակարդակը հաշվի է առնում ժողովրդագրական և սոցիալ-տնտեսական գործոնների ազդեցությունը: 2007թ. այս ցուցանիշը ՀՀ-ում կազմել է 51.4%, այն դեպքում, երբ 1992թ. գրեթե 78 տոկոս էր: Ղա նշանակում է, որ աշխատանքային տարիքի բնակչության զբաղվածության մակարդակի նվազումը տեղի է ունեցել ավելի քան մեկ երրորդի չափով: Սակայն զբաղվածության բարձր մակարդակը չի նշանակում արդյունավետ զբաղվածություն, եթե ապահովված չէ աշխատանքի արտադրողականության բարձր մակարդակ: Չնայած ՀՀ-ում զբաղվածության համեմատաբար ցածր մակարդակին, այն ավելի արդյունավետ է դարձել: Ինչպես ցույց են տալիս ՀՀ ԱՎԾ տվյալների հիման վրա կատարված հաշվարկները, 1999-2007թթ. ՀՀ տնտեսության մեջ մեկ զբաղվածի հաշվով ավելացված արժեքի ցուցանիշը զգալիորեն աճել է, հիմնականում շինարարության և ծառայությունների ոլորտների հաշվին:

Ըստ տնտեսության ոլորտների և ճյուղերի զբաղվածության կառուցվածքը ներկայացված է հաջորդ պարագրաֆում:

Բացի այդ, գոյություն ունեն **ոչ լրիվ զբաղվածության, թաքնված զբաղվածության** կամ ոչ ֆորմալ գործունեության բնագավառում զբաղվածության, **երկրորդային զբաղվածության** տեսակները: **Ոչ լրիվ զբաղվածությունը**, ինչպես նաև **տնայնագործական աշխատանքը, ինքնազբաղվածությունը, զբաղվածությունն ըստ կարճաժամկետ պայմանագրերի** զբաղվածության ճկուն ձևեր են հանդիսանում: Սակայն ՀՀ տնտեսության պայմաններում ոչ լրիվ զբաղվածությունն, ինչպես նաև հարկադիր վարչական արձակուրդները հատկապես բնորոշ են արտադրական գործունեությունը դադարեցրած կամ ցածր արդյունավետությամբ գործող ձեռնարկություններին:

Որպես պոտենցիալ գործազուրկներ կարող են դիտարկվել ժամանակավոր և սեզոնային աշխատողները, ինչպես նաև միանգամյա աշխատանքով զբաղվածները: ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից 2006թ. իրականացված աշխատուժի ընտրանքային հետա-

¹ “Рынок труда”, под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина, М., “Экзамен”, 2003г., с.81.

գոտության արդյունքների համաձայն պոտենցիալ գործազուրկների նշված կատեգորիան կազմել է զբաղվածների 24.3 տոկոսը:

Աշխատանքի շուկան բնութագրող 6-րդ հիմնական ցուցանիշը (ԱՇՀՑ-6)²՝ **զբաղվածների աշխատած ժամանակը**, որը նույնպես հնարավոր է ստանալ միայն տնային տնտեսությունների ընտրանքային հետազոտության միջոցով, 2006թ. բաշխվել է հետևյալ կերպ՝ զբաղվածների ընդամենը 20.7 տոկոսն է աշխատել լրիվ աշխատանքային օր կամ շաբաթ (մինչև 40ժ.), 53.9 տոկոսն՝ ավելի քան լրիվ աշխատանքային օր կամ շաբաթ (41-61 ժ. և ավել):² Իսկ ահա ոչ լրիվ աշխատանքային օր կամ շաբաթ (1-30ժ.) զբաղվածները կազմել են 25.4 տոկոս: Ընդ որում, ոչ լրիվ աշխատանքային օր կամ շաբաթ զբաղվածների այն մասը, ովքեր նշված ռեժիմով են աշխատում կամ գործատուների նախաձեռնությամբ, կամ էլ, քանի որ չեն կարողացել գտնել ամբողջօրյա աշխատանք, կազմում են աշխատած ժամանակով պայմանավորված **թերզբաղվածության ցուցանիշը**:

Վերը նշված տվյալներն այն մասին, որ զբաղվածների կեսից ավելին զբաղված է ավելի քան լրիվ աշխատանքային շաբաթ, վկայում են այն մասին, որ ՀՀ-ում զբաղվածության տարածված տեսակներից է հանդիսանում երկրորդային զբաղվածությունը: Այն պայմանավորված է աշխատանքի ցածր գնով և մեկ աշխատավարձով անհրաժեշտ կենսամակարդակն ապահովելու անհնարինությամբ: **Երկրորդային զբաղվածությունը**՝ դա զբաղված աշխատուժի օգտագործման լրացուցիչ կամ երկրորդային ձևն է: Այն պայմանավորված է եկամուտների ավելացման, ինչպես նաև սեփական մրցունակության բարձրացման ձգտումով և համապատասխանում է ճկուն աշխատաշուկայի պայմաններին: Սակայն երկրորդային զբաղվածությունը կարող է բացասաբար անդրադառնալ ինչպես աշխատողների վրա, աշխատանքի ինտենսիվության և աշխատածանքի տևողության ավելացման առումով, այնպես էլ կարող է նպաստել գործազրկության աճին, քանի որ սահմանափակ աշխատատեղերի պայմաններում որոշ աշխատողներ զբաղեցնում են մի քանի աշխատատեղեր, իսկ մյուսներն ընդհանրապես աշխատատեղ չունեն:

Երկրորդային զբաղվածությունը հիմնականում դուրս է մնում աշխատաշուկայի պետական կարգավորման շրջանակներից, քանի որ վարչական լծակների կիրառումն առանց տնտեսական պատճառների վերացման կարող է նպաստել երկրորդային զբաղվածությունը թաքնված զբաղվածության վերաճելուն: Սակայն ազդեցության որոշ լծակներ կա-

² «Աշխատուժը Հայաստանի Հանրապետությունում, 2001-2006», ՀՀ ԱՎԾ, Երևան, 2006թ., էջ 43:

րող են հանգեցնել երկրորդային զբաղվածության կրճատմանը: Քանի որ հատկապես աշխատուժի գինն է ազդում դրա առաջարկի վրա, ապա նվազագույն աշխատավարձի բարձրացումը էական ազդեցություն կարող է գործել աշխատուժի գնի ձևավորման վրա:

ԱՊՀ և Կենտրոնական ու Արևելյան Եվրոպայի երկրներին բնորոշ է նաև թաքնված կամ ստվերային զբաղվածությունը, որի տեսակարար կշիռը հատկապես բարձր է ծառայությունների, այդ թվում առևտրի և շինարարության ոլորտներում (տե՛ս պարագրաֆ 3.4): Այսպես, Չեխիայի Հանրապետությունում 1999թ. զբաղվածության և աշխատաշուկայի հետազոտության արդյունքների համաձայն փոքր ձեռնարկությունների զգալի մասը խուսափում է սոցիալական վճարներից և եկամտահարկի վճարումներից, որոնք միասին կազմում են աշխատավարձի մինչև 48 տոկոսը:³ Աշխատողներին վճարվում է միայն նվազագույն աշխատավարձը, իսկ մնացյալ մասը վճարվում է ոչ պաշտոնապես: Հունգարիայում նույնպես փոքր ձեռնարկությունները սովորաբար ստացված եկամուտների մասին լրիվ հաշվետվություն չեն ներկայացնում, խուսափելով բարձր հարկային վճարներից:

2004թ. զբաղվածների ընդհանուր թվաքանակի ընդամենը 39 տոկոսն է կանոնավորապես վճարել սոցիալական ապահովագրության վճարները, որոնք կենսաթոշակների վճարման հիմնական աղբյուրն են հանդիսանում: Այսպես, օրինակ, 2001թ. գյուղացիական տնտեսություններից կատարված պարտադիր սոցիալական ապահովագրության վճարները կազմել են ընդհանուր վճարների ընդամենը 0.6 տոկոսը, այն դեպքում, երբ գյուղատնտեսության մեջ զբաղվածությունը այդ նույն թվականին մոտենում էր ամբողջ տնտեսության մեջ զբաղվածների զրեթե կեսին: Այս տեսանկյունից, 2003 թ. հունվարից գյուղացիական տնտեսություններում զբաղվածների ազատումը պարտադիր սոցիալական ապահովագրության վճարներ կատարելու պարտականությունից չի կարող էական ֆինանսական կորուստ հանդիսանալ:

2004թ. հուլիսի 1-ից սոցիալական քարտերի կիրառումը «Սոցիալական ապահովության քարտերի մասին» ՀՀ օրենքի համաձայն ուղղված է սոցիալական ապահովագրության համակարգի արդյունավետության բարձրացմանը, ստվերային տնտեսության և թաքնված զբաղվածության բացահայտմանը:

³ Daniel Munich, Stepan Juraida, Martin Cihak "Background study on employment and labour market in the Czech Republic", European Training Foundation, Prague, July, 1999, p.53.

⁴ Reka Horvath, Arpad Abraham "Background study on employment and labour market in Hungary", European Training Foundation, Barcelona, July, 1999, p.62.

Հծնակերպված կամ ստվերային զբաղվածության կրճատման համար կարևոր նշանակություն ունեն մաս 2003թ. ապրիլի 1-ից «Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի կիրառումը: Այդ օրենքի համաձայն առանց ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով ձևակերպելու աշխատող պահելը առաջացնում է տուգանքի նշանակում՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հիսնապատիկի չափով՝ յուրաքանչյուր չծնակերպված աշխատողի համար: Նույն խախտման կրկնումը մեկ տարվա ընթացքում կհանգեցնի նվազագույն աշխատավարձի հարյուրապատիկի չափով տուգանքի սահմանմանը՝ յուրաքանչյուր չծնակերպված աշխատողի համար: Օրենքի կիրառման արդյունքում որոշակի առաջընթաց է գրանցվել սոցիալական ապահովագրության վճարների ավելացման հարցում: Այսպես, 2006թ. պարտադիր սոցիալական ապահովագրության վճարները 2002թ. համեմատ կրկնակի չափով ավելացել էին, կազմելով շուրջ 76 մլրդ դրամ: Ընդ որում, 2004թ. նոյեմբերից պարտադիր սոցիալական ապահովագրության վճարների գծով ՀՀ սոցիալական ապահովագրության պետական հիմնադրամի եկամուտների հաշվարկման, գանձման և հսկողության գործառնությունները փոխանցվել են ՀՀ կառավարությանն առընթեր հարկային պետական ծառայությանը:

Աշխատանքային օրենսդրության նկատմամբ պետական վերահսկողության ապահովմանը, խախտումների բացահայտմանն ու կանխարգելմանը, սոցիալական գործընկերության ապահովմանն է ուղղված մաս ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչության գործունեությունը: Այսպես, 2007թ. իրականացված գրեթե 4 հազար ծրագրային և այլ ստուգումների արդյունքում 289 մլն դրամ գանձվել է պետական բյուջե, որպես վարչական տուգանք:

Ըստ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի գրավոր պայմանագրի առկայություն է պարտադրվում յուրաքանչյուր աշխատողի համար, այդ թվում՝ փորձաշրջանով աշխատանքի ընդունման դեպքում, որի ընթացքում աշխատողը պետք է անպայման վարձատրվի: Մասնավորապես, հողված 102-ի համաձայն անօրինական է համարվում այն աշխատանքը, որը կատարվում է առանց աշխատանքային պայմանագրի կնքելու, իսկ անօրինական աշխատանք կատարելու թույլտվություն տված կամ աշխատանքի հարկադրող գործատուները պատասխանատվություն են կրում ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

2005թ. նոյեմբերի 11-ի «Պարտադիր սոցիալական ապահովագրության վճարների մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի համաձայն գործատուները յուրաքանչ-

յուր վարձու աշխատողի համար սոցիալական վճարները կատարում են հետևյալ չափերով.

ամսական՝	
մինչև 30 000 դրամը՝	7 000 դրամ (սոցիալական վճարի չափը);
30 000 – 100 000 դրամ՝	7 000 դրամ գումարած 30 000 դրամը գերազանցող գումարի 15 տոկոսը;
100 000 դրամից ավելի՝	19 000 դրամ գումարած 100 000 դրամը գերազանցող գումարի 5 տոկոսը:

Անհատ ձեռնարկատերերի համար սոցիալական վճարումները կատարվում են հետևյալ դրույքաչափերով՝

տարեկան՝ մինչև 1 200 000 դրամ	15 տոկոս;
1 200 000 դրամից ավելի՝	180 000 դրամ գումարած 1 200 000 դրամը գերազանցող գումարի 5 տոկոսը:

2008թ. օգոստոսին ընդունված «Պարտադիր սոցիալական ապահովագրության վճարների մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի համաձայն ավելացված արժեքի հարկ վճարող չհամարվող և հաստատագրված վճար վճարող հանդիսացող անհատ ձեռնարկատերերը սոցիալական վճարումները կատարում են սոցիալական վճարի հաշվարկման օբյեկտի տարեկան չափի նկատմամբ 3 տոկոս դրույքաչափով, բայց ոչ պակաս 60 հազար դրամից:

Վարձու աշխատողների պարտադիր սոցիալական վճարը կազմում է իրենց աշխատավարձի 3 տոկոսը:

Փաստորեն, ներկայումս աշխատուժի հարկումը ՀՀ-ում ԱՊՀ և Արևելյան ու Կենտրոնական եվրոպայի երկրների համեմատ շատ ավելի ցածր է: Այսպես, ըստ Համաշխարհային բանկի տվյալների 2004թ. սոցիալական ապահովագրական վճարների դրույքաչափերը Լիտվայում կազմել են 34 տոկոս, իսկ Չեխիայում և Սլովակիայում համապատասխանաբար՝ 48 տոկոս և 49 տոկոս: Մինչդեռ ՀՀ-ում սոցիալական ապահովագրական վճարների գործող միջին դրույքաչափերը 2006թ. նվազել են 2001թ. 25.6 տոկոսից մինչև 20 տոկոս: Միջին ամսական պարտադիր սոցիալական ապահովագրության վճարները մեկ աշխատողի հաշվով կազմել են աշխատուժի ծախսերի 16 տոկոսը կամ 12406 դրամ 2003թ. 17.1 տոկոսի դիմաց:⁵ Ընդ որում, այդ նվազումը տեղի է

⁵ «Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում, 2003-2006», ՀՀ ԱԿԾ, Երևան, 2007թ., էջ 97, հեղինակի հաշվարկներ:

ունեցել աշխատավարձի և սոցիալական վճարի գումարների գրեթե կրկնակի ավելացման պայմաններում, ինչը վկայում է այն մասին, որ աշխատավարձն ավելի արագ է աճել, քան սոցիալական վճարի չափը:

4.2. Ջրաղվածության կառուցվածքի փոփոխությունները

Ըստ տնտեսության հատվածների զբաղվածության բաշխման և ճյուղային կառուցվածքի վերլուծությունը կարևոր է զբաղվածության արդյունավետության աստիճանի որոշման համար, քանի որ հանդիսանում է աշխատանքի շուկան բնութագրող 4-րդ կարևոր ցուցանիշը (ԱՇՀՑ-4): Անցումային փուլում աշխատանքային ռեսուրսների ոչ ռացիոնալ բաշխման հետևանքով տնտեսական կորուստները ինչպես ՀՀ-ում, այնպես էլ ԱՊՀ այլ երկրներում զգալի են: Հայաստանի Հանրապետությունը՝ նախկին Միության մեջ հանդիսանալով հիմնականում արդյունաբերապես զարգացած և խիստ ինտեգրացված երկիր, տնտեսական անցման փուլում ստիպված էր վերականգնել բացթողումները:

1991-2007թթ. Հայաստանի Հանրապետությունում ըստ տնտեսության հատվածների զբաղվածությունը փաստորեն արմատապես է փոխվել, որի արդյունքում ներկայումս զբաղվածների գրեթե 81 տոկոսն ընդգրկված է մասնավոր հատվածում, և միայն 19 տոկոսն է ընդգրկված պետական հատվածում: Ինչ վերաբերում է զբաղվածության ճյուղային կառուցվածքին, ապա այստեղ տեղի են ունենում հակասական գործընթացներ (տես՝ Աղյուսակ 4.1 և 4.2):

Աղյուսակ 4.1

Ջրաղվածության ճյուղային կառուցվածքը ՀՀ-ում (հազար մարդ)

	1985	1990	1995	2000	2005	2006	2007
Ջրաղվածների միջին տարեկան թվաքանակը, ընդամենը, այդ թվում՝	1547,2	1630,1	1476,4	1277,7	1097,8	1092,4	1101,5
Արդյունաբերություն	466,8	494,8	302,9	179,7	140,2	140,9	135,0
Գյուղատնտեսություն և անտառտնտեսություն*	313,1	289,1	551,9	566,7	507,6	504,5	506,9
Շինարարություն	130,1	184,1	76,0	46,5	34,6	29,7	31,1
Ծառայությունների ոլորտ, այդ թվում՝	637,2	662,1	545,6	484,8	415,4	417,3	428,5
Տրանսպորտ և կապ	105,0	84,9	53,4	46,6	49,7	48,6	47,6

դրյուր՝ 33 ԱՎԾ տվյալներ:

Ներառում է նաև որսորդությունը, ձկնորսությունը և ձկնաբուծությունը:

Ներառում է մշակույթը և արվեստը 1985, 1990 և 1995թթ. համար:

Աղյուսակ 4.2

**Զբաղվածության բաշխումն ըստ տնտեսության ոլորտների
(տոկոսներով ամբողջի նկատմամբ)**

	1985	1990	1995	2000	2005	2006	2007
բաղվածների միջին տարեկան վաքանակը, ընդամենը յոթ թվում՝	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
ըղյունաբերություն	30,2	30,4	20,5	14,1	12,8	12,9	12,3
յուղատնտեսություն և անտառտն- տեսություն*	20,2	17,7	37,4	44,4	46,2	46,2	46,0
ինարարություն	8,4	11,3	5,1	3,6	3,2	2,7	2,8
առաջությունների ոլորտ, այդ վում՝	41,2	40,6	37,0	37,9	37,8	38,2	38,9
րանսպորտ և կապ	6,8	5,2	3,6	3,6	4,5	4,4	4,3
ռողջապահություն և սոցիալական առաջությունների մատուցում	5,2	5,8	5,8	6,3	4,6	4,5	4,6
րթություն**	11,1	12,0	12,2	9,9	9,0	9,2	9,2
ինանսական գործունեություն	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,8
յլ ճյուղեր	17,6	17,2	14,8	17,5	19,2	19,5	20,0

դրյուր՝ 33 ԱՎԾ տվյալներ:

Ներառում է նաև որսորդությունը, ձկնորսությունը և ձկնաբուծությունը:

Ներառում է մշակույթը և արվեստը 1985, 1990 և 1995թթ. համար:

Որպես քվադրոնոգենացում կամ զբաղվածության ճյուղային կա-
ուցվածքի թվացյալ բարելավում, նկատվում են այն փոփոխություննե-
ր, որոնք հանգել են զբաղվածության կրճատմանը արդյունաբերութ-
ան, շինարարության մեջ, և միաժամանակ, դրա ավելացմանը գյու-

դատնետեսության մեջ և առևտրի ոլորտում: Այսպես, 1985-2007թթ. գրեթե 2.5 անգամ նվազել է արդյունաբերության մեջ զբաղվածների տեսակարար կշիռը (1985թ. 30.2 տոկոսից 2007թ. մինչև 12.3 տոկոս), իսկ բացարձակ արտահայտությամբ՝ ավելի քան 300 հազարով:

Միևնույն ժամանակ, գյուղատնտեսության և անտառտնտեսության մեջ այն ավելացել է ավելի քան երկու անգամ (1985թ. 20.2 տոկոսից 2007թ. մինչև 46 տոկոս) կամ գրեթե 194 հազարով, կազմելով կես միլիոնից ավել մարդ: Թեև 1995թ. համեմատ, այնուամենայնիվ, բացարձակ արտահայտությամբ այս ոլորտում զբաղվածների թվաքանակը կրճատվել է: Իհարկե, երկրի այս ագրարացումը, որի սկիզբը դրվեց 1991-1992թթ. հողի սեփականաշնորհմամբ, ճիշտ հակառակն էր մեր երկրում խորհրդային տարիներին իրականացված ուրբանիզացիայի գործընթացին և բնորոշ էր ԱՊՀ պետությունների մեծամասնությանը: Խնդիրը կայանում է նրանում, որ գյուղատնտեսության մեջ կատարված բարեփոխումները և մեծաքանակ մանր տնտեսությունների առաջացումը պետք է ուղեկցվեն դրանց արդյունավետ տեխնիկական աջակցության պետական ծրագրերի իրականացմամբ:

Ծառայությունների ոլորտում նշված ժամանակահատվածում զբաղվածությունը նվազել է հիմնականում տրանսպորտի և կապի, առողջապահության, կրթության և գիտության, բնակարանային-կոմունալ տնտեսության ճյուղերում զբաղվածության կրճատման հաշվին: Հատկապես մտահոգիչ է գիտության և գիտական սպասարկման բնագավառում զբաղվածության շեշտակի կրճատումը: Միևնույն ժամանակ, 2005-2007թթ. ծառայությունների ոլորտի որոշակի առաջընթացը պայմանավորված էր պետական կառավարման, ֆինանսական գործունեության մեջ, անշարժ գույքի հետ կապված գործառնություններում, ինչպես նաև հյուրանոցային և ռեստորանային ցանցում զբաղվածության ավելացման հետ:

Սակայն զբաղվածության ճյուղային կառուցվածքը ճշգրտման և վերանայման կարիք ունի: Այսպես, գյուղատնտեսության մեջ զբաղվածության իրական ցուցանիշներն ուռճացված են այն առումով, որ հողի սեփականատիրությունը և զբաղվածությունը նույնացվում են: Տնտեսության մյուս բոլոր ոլորտներում զբաղվածության ցուցանիշներն, ընդհակառակը, նվազեցված են: Այդ մասին են վկայում ըստ տնտեսական գործունեության տեսակների զբաղվածության բաշխման ցուցանիշները, որոնք ստացվել են 2007թ. ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից աշխատուժի ընտրանքային հետազոտության արդյունքների հիման վրա (Աղյուսակ 4.3):

**Ջրաղվածությունն ըստ տնտեսական գործունեության տեսակների
(տոկոսներով ամբողջի նկատմամբ)***

	2001	2002	2003	2007
Ընդամենը	100	100	100	100
Գյուղատնտեսություն, որսորդություն և անտառ-տնտեսություն, ձկնորսություն և ձկնաբուծություն	18,6	22,3	24,7	36.5
Արդյունաբերություն	17,4	13,2	14,3	11.3
Շինարարություն	3,9	5,3	6,2	7.7
Ծառայություններ	60,1	59,2	54,8	44.5

Աղբյուր՝ ՀՀ ԱՎԾ տվյալներ:

Ըստ ճյուղերի աշխատուժի ոչ ռացիոնալ բաշխման հետևանքով հատկապես զգալի էր կորուստը գիտատեխնիկական առաջընթացն ապահովող ճյուղերում, այդ թվում գիտության և գիտական սպասարկման մեջ, որտեղ զբաղվածությունը շեշտակիորեն է կրճատվել: Պատահական չէ, որ **գլոբալ իննովացիոն ինդեքսի ցուցանիշով** (գիտության և բիզնեսի փոխազդեցության, նոր տեխնոլոգիաների ներդրման ցուցանիշն է, որի մեջ հաշվի են առնվում նաև բուհերի ուսանողների ու տրված պատենտների թվաքանակը) 2007թ. ՀՀ-ն 107 երկրների մեջ զբաղեցրել է միայն 86-րդ տեղը, զիջելով նույնիսկ Մոլդովային:⁶ Ըստ World Business Magazine հանդեսի գլոբալ իննովացիոն ինդեքսը 2007թ. առավել բարձր էր ԱՄՆ-ում, Գերմանիայում և Միացյալ Թագավորությունում: Ըստ Եվրոստատի տվյալների իննովացիոն ձեռնարկությունների տեսակարար կշիռը ԵՄ 27 երկրներում միջինը կազմում է 40 տոկոս: Այն հատկապես բարձր է Գերմանիայում, Ավստրիայում և Իռլանդիայում, որտեղ հասնում է 52-65 տոկոսի, այսինքն կազմում է գործող ձեռնարկությունների կեսից ավելին:

Հետևաբար, ՀՀ-ում իննովացիոն տնտեսության զարգացման համար անհրաժեշտ է զբաղվածության առավել արդյունավետ ճյուղային կառուցվածքի ձևավորում:

⁶ http://smarteconomy.2007/01/global_innovati.html.

Ըստ ՀՀ մարզերի զբաղվածության ճյուղային կառուցվածքի դիտարկումը վկայում է մարզերում աշխատաշուկայի ոչ հավասարաչափ զարգացման, զբաղվածության զգալի տարբերությունների մասին (Աղյուսակ 4.4):

Աղյուսակ 4.4

**Զբաղվածության ճյուղային կառուցվածքը ՀՀ մարզերում
2007թ. (տոկոսներով ամբողջի նկատմամբ)**

	Զբաղված են տնտեսության մեջ,	այդ թվում			
		Արդյունաբերություն	Գյուղատնտեսություն *	Շինարարություն	Ծառայություններ
Ընդամենը, ՀՀ	100.0	12,3	46,0	2,8	38,9
Երևան	100.0	21,7	0,2	4,5	73,6
Արագածոտն	100.0	4,1	77,8	0,5	17,6
Արարատ	100.0	7,4	74,0	1,8	16,8
Արմավիր	100.0	4,7	74,0	1,7	19,7
Գեղարքունիք	100.0	2,8	73,6	1,4	22,1
Լոռի	100.0	11,3	53,7	2,9	32,0
Կոտայք	100.0	26,5	41,4	2,0	30,1
Շիրակ	100.0	5,1	57,0	3,0	34,9
Սյունիք	100.0	17,5	45,2	3,7	33,8
Վայոց Ձոր	100.0	5,6	68,3	3,0	22,8
Տավուշ	100.0	3,9	68,3	2,8	25,0

Աղբյուր՝ ՀՀ ԱՎԾ տվյալներ, հեղինակի հաշվարկներ:

Հանրապետության միջին ցուցանիշից շատ ավելի բարձր է զբաղվածությունը գյուղատնտեսության մեջ Արագածոտնի, Արարատի, Արմավիրի և Գեղարքունիքի մարզերում, որտեղ այն կազմում է 74-78 տոկոս: Միևնույն ժամանակ, արդյունաբերության բաժինը միջինից ցածր է մարզերի մեծ մասում, բացառությամբ Կոտայքի և Սյունիքի մարզերի: Այս հանգամանքը վկայում է գյուղատնտեսության դիվերսիֆիկացման կամ արդյունաբերականացման անհրաժեշտության մասին, ինչը

կնպաստի զբաղվածության ընդլայնմանը և նախատեսված է ՀՀ կառավարության ծրագրում:

ԱՊՀ երկրներում զբաղվածության ճյուղային կառուցվածքը 2007թ. բնութագրվում էր հետևյալ տվյալներով.

Աղյուսակ 4.5

**Զբաղվածության ճյուղային կառուցվածքն ըստ ԱՊՀ երկրների
2007թ. (տոկոսներով)**

Երկրներ	Զբաղված են տնտեսության մեջ, ընդամենը	Այդ թվում			
		Արդյունաբերություն	Գյուղատնտեսություն *	Շինարարություն	Ծառայություններ
Հայաստան	100.0	13.0	46.0	3.0	38.0
Բելառուս	100.0	26.0	11.0	8.0	55.0
Ղազախստան	100.0	12.0	31.0	7.0	50.0
Ղրղզստան	100.0	11.0	34.0	10.0	45.0
Սուդովա	100.0	13.0	33.0	6.0	48.0
Ռուսաստանի Դաշնություն	100.0	21.0	10.0	8.0	61.0
Տաջիկստան	100.0	5.0	67.0	3.0	25.0
Ուզբեկստան**	100.0	13.0	29.0	8.0	50.0
Ուկրաինա	100.0	19.0	17.0	5.0	59.0
Ադրբեջան	100.0	7.0	39.0	6.0	48.0
Ընդամենը ԱՊՀ *** (միջինը)	100.0	14.0	31.7	6.4	47.9

Աղբյուր՝ ԱՊՀ պետությունների վիճակետկոմի տվյալներ:

* Ներառում է գյուղատնտեսությունը, անտառտնտեսությունը և ձկնային տնտեսությունը:

**Տվյալները վերաբերում են 2005թ.:

*** Ստանց՝ Վրաստանի և Թուրքմենստանի:

Ինչպես ցույց են տալիս աղյուսակի տվյալները, տնտեսության գրեթե բոլոր ճյուղերում, բացառությամբ գյուղատնտեսության, Հայաստանի զբաղվածության ցուցանիշներն ավելի ցածր են ԱՊՀ միջին ցուցանիշից, որը հաշվարկվել է բացառելով Վրաստանը և Թուրքմենստանը: Եվ միայն գյուղատնտեսության մեջ զբաղվածության բաժինը (46 տոկոս) գերազանցում է ԱՊՀ միջին ցուցանիշը (31.7 տոկոս): Փաստորեն,

տնտեսության ինդուստրացման և պոստ-ինդուստրացման տեսանկյունից ակնհայտ է ճեղքվածքը մի կողմից, անդրկովկասյան և միջինասիական պետությունների ու Մոլդովայի և մյուս կողմից, Ռուսաստանի, Բելառուսի և Ուկրաինայի միջև:

Արևմտյան զարգացած երկրներում գյուղատնտեսության մեջ զբաղվածությունը կազմում է տնտեսության մեջ զբաղվածության ընդամենը 2 տոկոսը, մինչդեռ զբաղվածությունը ծառայությունների ոլորտում կազմում է 70 տոկոսից ավելին:

Առանձին երկրների տնտեսության և զբաղվածության ճյուղային կառուցվածքի վերաբերյալ որոշակի պատկերացում կարող է տալ այդ երկրների ՀՆԱ-ի ճյուղային կառուցվածքի վերլուծությունը:

Աղյուսակ 4.6

ՀՆԱ-ի ճյուղային կառուցվածքն առանձին երկրներում 2004թ.

	ՀՆԱ-ի կառուցվածքը (տոկոսներով)			
	Ընդամենը	Գյուղատնտեսություն	Արդյունաբերություն	Ծառայություններ*
Ռուսաստան	100	5,0	36,0	58,9
Հայաստան**	100	17,5	15,7	66,8
Բելգիա	100	1,0	24,8	74,2
Էստոնիա	100	4,3	28,9	66,8
Լատվիա	100	4,0	23,0	73,0
Լիտվա	100	5,9	32,9	61,2
Բուլղարիա	100	10,9	30,0	59,1
Իռլանդիա	100	4,5	45,6	49,9
Իսրայել	100	2,8	35,3	59,3
Հունգարիա	100	3,3	27,5	69,2
Ավստրիա	100	2,2	31,8	66,0

Աղբյուր՝ "Мир в цифрах - 2007", карманный справочник, М.:ЗАО "Олимп-Бизнес", 2007г.

* Ներառում է շինարարությունը:

** 2007թ.

Համեմատելով ՀՆԱ-ի ճյուղային կառուցվածքը մի շարք այլ, հիմնականում եվրոպական երկրների հետ, պարզվում է, որ ՀՀ ՀՆԱ-ի մեջ արդյունաբերության բաժինն ավելի ցածր է, մինչդեռ գյուղատնտեսության բաժինը զգալիորեն ավելի բարձր է, թեև վերջին տարիներին այն նվազել է:

Ինչ վերաբերում է ծառայությունների ոլորտին, ներառյալ շինարարությունը, ապա կարելի է նշել, որ այս ցուցանիշի գծով Հայաստանը մոտ է զարգացած երկրների, այդ թվում՝ Ավստրիայի և Էստոնիայի ցուցանիշներին:

ՀՀ կառավարության 2008-2012թթ. ծրագրի համաձայն գործունեության հիմնական գերակայություններից մեկն է հանդիսանում կրթության և գիտության զարգացումը, գիտելիքահենք հասարակության և տնտեսության ձևավորումը: Կարևորվում են տնտեսական աճի որակական փոխակերպումը և արդյունավետ կառուցվածքային տեղաշարժերի կառավարելի համակարգի ձևավորումը, բարձր տեխնոլոգիաներ կիրառող գիտատար տնտեսությանը միտված ոլորտների աջակցությամբ:⁷ Երկրի մրցունակության բարձրացմանը կնպաստի արտադրական կարողությունների ընդլայնումը ժամանակակից տեխնոլոգիաների կիրառման հաշվին և արտահանման խթանումը: Զբաղվածության բնագավառում նպատակ է դրված ապահովել զարգացած երկրների միջին զբաղվածության մակարդակին համապատասխան ցուցանիշ: Այդ առումով ակնկալվում է ոչ գյուղատնտեսական զբաղվածության ծավալի ավելացում շուրջ 105 հազար աշխատատեղով, որոնց մեծ մասը կստեղծվի մայրաքաղաքից դուրս, ինչը կնպաստի նաև տարածքային անհամաչափ զարգացման համահարթեցմանը: Ընդ որում, նախատեսվում է առաջիկա հինգ տարվա տնտեսական աճի մոտավորապես 30 տոկոսով ձևավորում զբաղվածության, իսկ մնացած մասով՝ աշխատանքի արտադրողականության աճի հաշվին:

Թեմային վերաբերող հարցեր

1. Ո՞րն է զբաղվածության սոցիալ-տնտեսական էությունը:
2. Ովքե՞ր են համարվում զբաղվածներ ըստ ԱՄԿ մեթոդաբանության և ըստ ՀՀ օրենսդրության: Նշե՞ք զբաղվածների խմբերը:
3. Որո՞նք են ՀՀ-ում զբաղվածության պետական քաղաքականության հիմնական սկզբունքները:

⁷ «ՀՀ կառավարության ծրագիր», Երևան, ապրիլ 28, 2008թ.

4. Բնորոշե՞ք լրիվ և արդյունավետ զբաղվածությունը:
5. Զբաղվածության ինչպիսի՞ ալ ձևեր են բնորոշ ՀՀ տնտեսությանը:
6. Որո՞նք են աշխատուժի հարկման առանձնահատկությունները ՀՀ-ում այլ երկրների համեմատ:
7. Ի՞նչ փոփոխություններ են կատարվել զբաղվածության ճյուղային կառուցվածքում վերջին 15 տարիների ընթացքում: Բացատրե՞ք զբաղվածության և աշխատաշուկայի տարածքային անհավասարաչափ զարգացման բնույթը:
8. Որո՞նք են ՀՀ-ում զբաղվածության ձևափոխված ճյուղային կառուցվածքի առանձնահատկությունները ԱՊՀ այլ երկրների համեմատ:
9. Ի՞նչ միջոցառումներ են նախատեսված ՀՀ կառավարության ծրագրով զբաղվածության կառուցվածքի բարելավման համար:
10. Ի՞նչ է անհրաժեշտ երկրում իննովացիոն տնտեսության զարգացման և մրցունակության բարձրացման համար:

Գլուխ V Աշխատանքի առաջարկը և զբաղվածությունը

5.1. Աշխատանքի առաջարկի ձևավորման գործոնները

Աշխատանքի առաջարկը պահանջարկի հետ մեկտեղ հանդիսանում է աշխատանքի շուկայի մյուս կարևոր բնութագրիչը:

Սակայն ի տարբերություն աշխատանքի պահանջարկի, որը ձևավորվում է ձեռնարկության կամ միկրոմակարդակի վրա, աշխատանքի առաջարկը ձևավորվում է մակրոմակարդակի, այն է՝ ճյուղի, մի քանի ճյուղերի և ողջ տնտեսության մակարդակի վրա: **Աշխատանքի ընդհանուր առաջարկն** ընդգրկում է զբաղվածների և աշխատանք փնտրող գործազուրկների թվաքանակը, այսինքն՝ տնտեսապես ակտիվ բնակչության թվաքանակը՝

$$N_s = N_e + U$$

Աշխատանքի հավելյալ առաջարկն իրենից ներկայացնում է ընդհանուր առաջարկի և ընդհանուր պահանջարկի տարբերությունը, որը հավասար կլինի՝

$$X_s = N_s - N_d = (N_e + U) - (N_e + V) = U - V$$

որտեղ՝ N_d – աշխատանքի ընդհանուր պահանջարկն է;
 V – թափուր աշխատատեղերի թվաքանակն է:

Այսպիսով, հավելյալ առաջարկը հավասար է գործազուրկների և թափուր աշխատատեղերի թվաքանակի տարբերությանը:

Որոշ տնտեսագետների, մասնավորապես, Բուլանովի և Վոլգինի կողմից այն կարծիքն է արտահայտվում, որ ինքնազբաղվածները չպետք է ընդգրկվեն աշխատանքի ընդհանուր առաջարկի մեջ, քանի որ նրանց զբաղվածությունն ապահովվում է աշխատանքի շուկայի սահմաններից դուրս:¹ Կարծում ենք, որ այդ տեսակետը ճիշտ չէ, քանի որ, նախ, ինքնազբաղվածությունը հանդիսանում է աշխատանքի շուկայի հիմնական ցուցանիշներից մեկը, և երկրորդ, ինքնազբաղվածների մի

¹ “Рынок труда”, под ред. В.С. Буланова и Н.А. Волгина, М., “Экзамен”, 2003г., с.119.

մասը վերապատրաստվում է հատկապես շնորհիվ աշխատանքի շուկայում իրականացվող տարբեր ծրագրերի, որոնք և առանձին անհատներին ապահովում են ինքնագբադվածության համար անհրաժեշտ ունակություններով:

Մյուս կողմից, տնային տնտեսության մեջ զբաղվածները, չզբաղված և աշխատել չցանկացող անձինք, ինչպես նաև «հուսալքված» գործազուրկները, ովքեր երկար ժամանակ աշխատանք չգտնելու պատճառով լքում են աշխատանքի շուկան, չպետք է ընդգրկվեն աշխատանքի ընդհանուր առաջարկի մեջ:

Աշխատանքի շուկայական առաջարկի վրա ազդում են հետևյալ գործոնները՝

- բնակչության ընդհանուր թվաքանակը և կազմը;
- բնակչության տնտեսական ակտիվության մակարդակը;
- շաբաթվա կամ տարվա ընթացքում աշխատած ժամերի թիվը;
- աշխատուժի որակը, որը պայմանավորված է նրա կրթական և որակական մակարդակով, աշխատանքային փորձով, առողջական վիճակով և այլն:

Աշխատանքի առաջարկի վրա ազդում են նաև իրական աշխատավարձի և մարդկանց պահանջմունքների մակարդակը, ազգային և կրոնական առանձնահատկությունները: Առաջարկի տարածքային և պրոֆեսիոնալ կառուցվածքը նաև պայմանավորված են մարզերում ենթակառուցվածքների, անշարժ գույքի շուկայի զարգացման աստիճանով, միգրացիոն գործընթացներով:

Աշխատանքի ընդհանուր առաջարկի ձևավորման հիմքը բնակչության վերարտադրությունն է: Մասնավորապես, բնակչության սեռատարիքային կազմը, բնական և մեխանիկական շարժի ցուցանիշները, ինչպես նաև տնտեսապես ակտիվ բնակչության և զբաղվածների տեսակարար կշիռը բնակչության ընդհանուր թվաքանակում անմիջականորեն ազդում են աշխատանքի առաջարկի ձևավորման վրա: Ընդ որում, աշխատանքի համալրման աղբյուր հանդիսացող բնակչության այնպիսի կատեգորիաներ, ինչպիսիք են երիտասարդները, կանայք և կենսաթոշակառուները, հանդիսանում են աշխատանքի առաջարկի վրա ազդող կարևոր գործոններ, որոնց աշխատանքային մասնակցության աստիճանը, կախված տնտեսության տվյալ իրավիճակից, կարող է փոփոխվել:

Զարգացման ներկա փուլում, ՀՀ-ում աշխատանքի շուկայի ձևավորման առանձնահատկություններից մեկն աշխատանքի բարձր առաջարկն է: Դրա պատճառը կայանում է նրանում, որ 1996-2005թթ. աշխատանքային տարիք են թևակոխել 1980-ական թվականներին ծնվածներ-

րը, որոնց զգալի թվաքանակը բացատրվում է այդ տարիներին գրանցված բարձր բնական աճով (17-18‰): Մյուս կողմից, առաջարկի լարվածությանն է նպաստել նաև ՀՀ-ում աշխատանքային տարիքի վերին սահմանի բարձրացումը: Կենսաթոշակային տարիքի սահմանների ընդլայնումը մոտակա տարիներին չի նպաստի աշխատանքի առաջարկի նվազեցմանը, կապված ազատվող աշխատատեղերի թվաքանակի կրճատման հետ:

Սակայն արդեն 2010թ. հետո աշխատանքային տարիք մուտք գործող երիտասարդների թվաքանակը շեշտակիորեն կնվազի կապված 1990-ական թվականներին ծնելիության կտրուկ անկման հետ (մինչև 2.1‰): Ըստ ակադեմիկոս Վ.Խոջաբեկյանի, 1990-ական թվականներին ծնվածների թվաքանակը տարեկան 30-45 հազարով ավելի քիչ էր, քան 1980-ական թվականներին էր:² Հետևաբար, ժողովրդագրական ցուցանիշների նվազումը որոշակիորեն կնպաստի աշխատանքի շուկայի լարվածության իջեցմանը:

Աշխատուժի համալրման հաջորդ կարևոր աղբյուրն են հանդիսանում կենսաթոշակառուները: Աշխատանքային տարիքից բարձր բնակչության տեսակարար կշիռը բնակչության ընդհանուր թվաքանակում 2007թ. կազմել է գրեթե 13 տոկոս, սակայն առանձին մարզերում (Տավուշ, Լոռի) այդ ցուցանիշն ավելի բարձր է, կապված առավել աշխատունակ բնակչության մի մասի արտագաղթի հետ: Դա նշանակում է, որ Հայաստանի բնակչությունը գտնվում է «ծերացման» նախնական մակարդակի վրա ի տարբերություն Ռուսաստանի, որը բնութագրվում է բնակչության «ծերացման» զարգացած մակարդակով (ավելի քան 20 տոկոս) և Եվրամիության երկրների, որտեղ 2001թ. այդ ցուցանիշը կազմել է 16 տոկոս:

Ի տարբերություն Հայաստանի, որտեղ կենսաթոշակային տարիքի սահմանների ընդլայնումը դիտարկվում է, որպես աշխատանքի առաջարկի նվազեցմանը խոչընդոտող գործոն, ԵՄ երկրներում մինչև 2010թ. կենսաթոշակային տարիքի բարձրացումը ներկա 60տ. մինչև 65տ. առաջարկվում է, որպես աշխատուժի հավելյալ պահուստ դրա կրճատման պայմաններում, որը կնպաստի աշխատանքի առաջարկի ավելացմանը: Ըստ Եվրոստատի տվյալների 2006թ. 55-64տ. ԵՄ բնակչության 43.5 տոկոսը զբաղված էր, իսկ մինչև 2010թ. այդ ցուցանիշը պետք է կազմի 50 տոկոս: Քանի որ Հայաստանում ևս անխուսափելի է բնակչության հետագա ծերացումը, ապա ծերացող բնակչությունը, ան-

² Խոջաբեկյան Վ.Ե. «Հայաստանի բնակչության վերարտադրությունը և տեղաշարժերը XIX-XX դարերում, XXI դ. շեմին», Ե., ՀՀ ԳԱԱ «Գիտություն» հրատ., 2001թ., էջ 442:

կասկած, պետք է դիտարկվի, որպես մոտ ապագայում աշխատուժի համալրման հիմնական աղբյուրներից մեկը:

ՀՀ-ում, ԱՊՀ այլ պետություններում, ինչպես նաև ԵՄ երկրներում աշխատանքի առաջարկի համալրման հիմնական աղբյուրներից է հանդիսանում նաև կանանց աշխատուժը: Գործազրկության պայմաններում կանանց մի մասի «վերադարձը» տնային տնտեսություն չի կարող նպաստել նրանց որակավորման բարձրացմանը և աշխատանքի շուկայում մրցունակության աճին: Անհրաժեշտ է ստեղծել պայմաններ կանանց ճկուն զբաղվածության համար (ոչ լրիվ աշխատօրվա պայմաններում, սահող գրաֆիկով և այլն), հատկապես փոքրահասակ երեխաների առկայության դեպքում:

Տնտեսապես ակտիվ բնակչության տեսակարար կշիռը բնակչության ընդհանուր թվաքանակում կամ աշխատանքի առաջարկը 1992-2008թթ. կրճատվել է՝ 1992թ. 45.3 տոկոսից 2008թ. նվազելով մինչև 36.9 տոկոս, ի հաշիվ, հիմնականում, զբաղվածների թվաքանակի կրճատման: Ընդ որում, տեղի է ունենում տնտեսապես ակտիվ բնակչության ոչ միայն քանակական, այլև որակական ցուցանիշների նվազում բնակչության ծերացման գործընթացների հետևանքով: Սակայն կան մի շարք գործոններ, որոնք կարող են նպաստել ցուցանիշի բարելավմանը, այդ թվում իրական աշխատավարձի աճը, աշխատուժի կրթական մակարդակի բարձրացումը, գենդերային խնդիրների լուծումը և կանանց մասնագիտական կարիերային հատկացվող ազատ ժամանակի ավելացումը:

Ինչպես պահանջարկի, այնպես էլ աշխատանքի առաջարկի վրա ազդող կարևորագույն գործոններից է հանդիսանում աշխատավարձը: Շուկայական տնտեսության պայմաններում աշխատավարձի աճը սահմանափակվում է հատկապես մրցակցության գործոնի հետևանքով: Մի կողմից, առավելագույն շահույթի ապահովման նպատակը հանգեցնում է աշխատուժի ծախսերի և աշխատավարձի, հետևաբար, նաև աշխատանքի առաջարկի կրճատմանը: Մյուս կողմից, աշխատուժի ծախսերի սահմանափակումը հանգեցնում է աշխատատեղերի թվաքանակի կրճատմանը, աշխատողների ազատմանը և արդյունքում աշխատանքի առաջարկի ավելացմանը:

Նման հակասությունը առաջանում է պահանջարկի և առաջարկի շուկայական օրենքների փոխազդեցության արդյունքում: Առաջարկի օրենքի համաձայն որքան բարձր է աշխատուժի գինը կամ աշխատավարձը, այնքան բարձր է աշխատուժի առաջարկը, սակայն պահանջարկի օրենքի համաձայն, աշխատուժի բարձր գինը պայմանավորում է աշխատուժի ցածր պահանջարկ:

Իրական աշխատավարձի ցածր մակարդակը հատկապես 1990-ական թվականներին, տնտեսության բյուջետային հատվածում հանգեցրել էր երկրորդային և թաքնված զբաղվածության աճին:

Իրական եկամուտների աճին զուգահեռ աստիճանաբար կրճատվում է ոչ լրիվ զբաղվածությունը և ավելանում աշխատած ժամանակը: Այսպես, 2001-2006թթ. ընթացքում փաստացի աշխատած միջին շաբաթական ժամերը մեկ զբաղվածի հաշվով ավելացել են 43ժ. մինչև 45.4ժ., իսկ կանանց աշխատած ժամանակն ավելացել է 4.5 ժամով (38.5ժ. մինչև 43ժ.): Տարեկան աշխատած ժամերի թիվը հատկապես բարձր է Արևելյան Ասիայի երկրներում, այդ թվում Չինաստանում, Մալայզիայում, Թաիլանդում և Սինգապուրում (տարեկան 2000-2200ժ.), ԱՄՆ-ում (1966ժ.) և ճապոնիայում:

Միևնույն ժամանակ, XX-րդ դարում աշխատանքային շաբաթվա տևողությունը կրճատվեց ողջ աշխարհում, այդ թվում նաև ԳՂ-ում, կազմելով 40ժ., իսկ Ֆրանսիայում այն կրճատվեց մինչև 35ժ.: Առավել ակնհայտ էր դառնում այն հանգամանքը, որ ազատ ժամանակը նույնպես հանդիսանում է նորմալ ապրանքատեսակ, որի համար երկարաժամկետ եկամտի էֆեկտը գերազանցում է երկարաժամկետ փոխարինման էֆեկտը: Այսպես, եվրոպական երկրներում տարեկան աշխատած ժամերի թիվը կազմում է ընդամենը 1600-1700ժ., սակայն աշխատանքի արտադրողականության մակարդակը միաժամանակ բարձրանում է:

Աշխատանքի ընդհանուր առաջարկի ձևավորման վրա ազդող կարևորագույն գործոններից է հանդիսանում գիտատեխնիկական առաջընթացը կամ տեխնոլոգիական հեղափոխությունը: Այն պայմանավորում է արտադրության միջոցների և աշխատուժի որակական զարգացումը, սակայն մյուս կողմից, նպաստում է արտադրության ոլորտից աշխատուժի ազատմանը: Այնպիսի պոստինդուստրիալ երկրում, ինչպիսին է ԱՄՆ-ն, բանվորների 86 տոկոսը կազմում են որակյալ բանվորները: 1990-ական թվականներին Արևմտյան Գերմանիայում գրասենյակային ծառայողների զբաղվածությունը 40 տոկոսով կրճատվել է կապված գրասենյակային նոր սարքավորման ներդրման հետ: Տեխնոլոգիական հեղափոխության արդյունքում նաև ստեղծվում են նոր ծյուղեր, որտեղ ներգրավվում է ազատվող աշխատուժը:

5.2. Ամբողջական առաջարկի ֆունկցիան

Ձեռնարկության աշխատանքի առաջարկի գինը բաղկացած է երեք տարրերից՝ աշխատավարձից, կապիտալի ծախսերից և շահույթի չա-

փաբաժնից: Արտադրանքի թողարկման աճը պահանջում է աշխատանքային և այլ ծախսերի ավելացում: Հետևաբար, տնտեսության ամբողջական առաջարկը գոյանում է աշխատուժ և արտադրության այլ գործոններ կիրառող առանձին ձեռնարկությունների ներդրումից ՀՆԱ-ի մեջ: Ամբողջական առաջարկի կորը պայմանավորված է երկու ցուցանիշների՝ աշխատանքի առաջարկի գնի և զբաղվածության փոփոխություններով:

Ձեռնարկության աշխատանքի լրացուցիչ առաջարկի գինը համարժեք է լրացուցիչ արտադրանքի սահմանային ծախսերին: Հետևաբար,

$$SP = MC = \Delta w + k / \Delta q$$

որտեղ՝

SP - աշխատանքի առաջարկի գինն է;

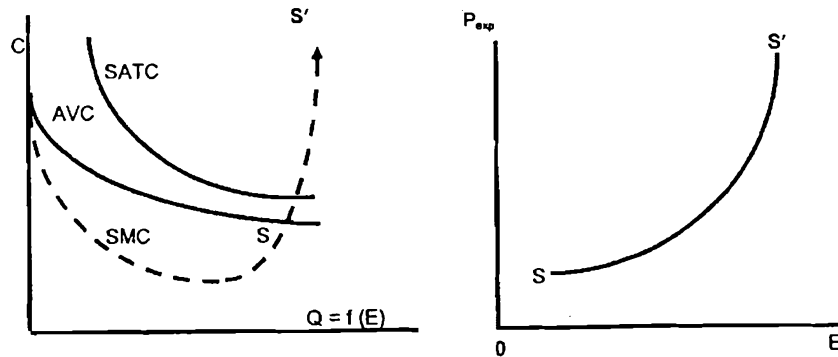
Δw - աշխատավարձի լրացուցիչ ծախսերն են;

Δq - լրացուցիչ արտադրանքն է;

k - այլ ծախսերն են, ներառյալ շահույթը:

Գծապատկեր 5.1

Աշխատանքի և արտադրանքի առաջարկի գները ձեռնարկության և ճյուղի մակարդակով



Ձեռնարկության և ճյուղի մակարդակով աշխատանքի առաջարկը Գծապատկեր 5.1-ում ներկայացված է SS' կորի միջոցով: Ձեռնարկության մակարդակով արտադրանքի առաջարկի կորը ձևավորվում է ծախսերի (C) և արտադրանքի ծավալի (Q) ցուցանիշների հիման վրա: Փաստորեն, ձեռնարկության աշխատանքի առաջարկի կորը տեղադրված է միջին փոփոխական ծախսերի (AVC) հատվածից վերև: Այն ցույց է տալիս, որ ձեռնարկության արտադրանքի առաջարկի գներն

աշխատանքի առաջարկի ձևավորման հիմք են: Հետևաբար, գործատուները կավելացնեն արտադրանքի ծավալները և զբաղվածությունը, եթե աշխատանքի աճող առաջարկի ծախսաձեռնարկն անպատակով ավելացնեն իրենց արտադրանքի գները:

Ճյուղի մակարդակով աշխատանքի առաջարկը պայմանավորված է ձեռնարկությունների կողմից արտադրանքի իրացման շուկայական գներով (P_{exp}): Հետևաբար, որքան բարձր են այդ գները, այնքան աճում են զբաղվածության ընդլայնման հնարավորությունները:

Ըստ ճյուղերի աշխատանքի առաջարկն ունենալով, կարելի է կառուցել տնտեսության ամբողջական առաջարկի կորը կամ ֆունկցիան: Ենթադրենք, թե ունենք զբաղվածության և արտադրանքի համապատասխան աճի հետևյալ տվյալները:

Աղյուսակ 5.1

Տնտեսության ամբողջական առաջարկի բաղկացուցիչ տվյալներ (մլրդ ԱՄՆ դոլար)

Զբաղվածություն (մլն)	Աշխատավարձ (wE)	Հաստատուն ծախսեր (FC)	Համախառն շահույթ ($\pi = Z - wE - FC$)	Ամբողջական առաջարկի գին կամ ՀՆԱ (Z)
0	0	0	0	0
30	54	10	16	80
40	72	10	28	110
50	90	10	45	143
60	108	10	67	185
70	126	10	96	232

Ինչպես երևում է Աղյուսակ 5.1-ից, ամբողջական առաջարկի գինը կամ ՀՆԱ-ն հավասար է՝

$$Z = wE + FC + \pi$$

Զբաղվածության աստիճանական ընդլայնումը կապված է աշխատավարձի և հաստատուն ծախսերը ծածկելու, ինչպես նաև զուտ շահույթ ապահովելու համար անհրաժեշտ, համախառն եկամուտների աճի հետ: Այսպես, զբաղվածների թվաքանակը 30-ից 40 մլն-ի հասցնելու դեպքում անհրաժեշտ է ամբողջական առաջարկի կամ ՀՆԱ-ի ավելացում 30 մլրդ ԱՄՆ դոլարի չափով, որի դեպքում ՀՆԱ-ն կկազմի 110 մլրդ ԱՄՆ դոլար: Միևնույն ժամանակ, այդ գումարից 72 մլրդ ԱՄՆ դոլար

կծախսվի աշխատավարձերի վճարման և 38 մլրդ ԱՄՆ դոլար հաստատուն ծախսերի ու զուտ շահույթի ապահովման համար:

Այսպիսով, տնտեսության ամբողջական առաջարկն իրենից ներկայացնում է աշխատանքային և կապիտալի ծախսերի փոփոխական մեծություններից կախված ֆունկցիա՝

$$Z = f(E, \bar{K})$$

որտեղ՝ E - աշխատանքային փոփոխական ծախսերն են;

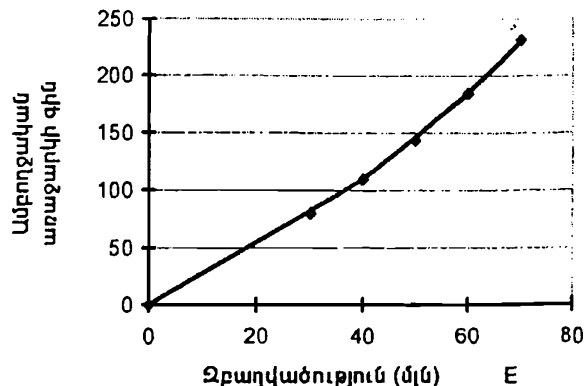
$\bar{K}$ - կարճաժամկետ հաստատուն կապիտալի ծախսերն են:

Ամբողջական առաջարկի ֆունկցիան կորի տեսքով ներկայացված է գծապատկեր 5.2-ում:

Ներկայացված կորն ամբողջական առաջարկի գնի, որպես Y փոփոխականի, և զբաղվածության, որպես X փոփոխականի, ռեգրեսիոն փոխկախվածության արդյունքն է: Ուղղահայաց առանցքի վրա տրված է ամբողջական հասույթի արժեքի փոփոխությունը, կապված հորիզոնական առանցքի վրա զբաղվածության որոշակի մակարդակի դեպքում միավոր արտադրանքի ծախսածածկման հետ:

Գծապատկեր 5.2

Տնտեսության ամբողջական առաջարկի ռեգրեսիոն կորը կամ Z ֆունկցիան

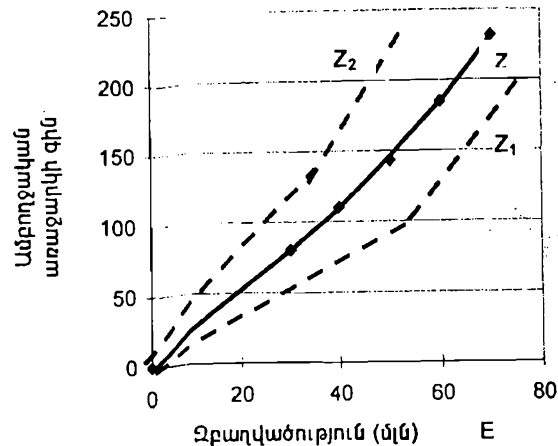


Ամբողջական առաջարկի կորը կարող է տեղաշարժվել դեպի աջ կամ ձախ, կախված միավոր արտադրանքի վրա կատարված ծախսերի չափից: Այսպես, եթե նոր տեխնոլոգիաների ներդրման արդյունքում

միավոր արտադրանքի ծախսերը կրճատվում են, ապա ամբողջական առաջարկի OZ ֆունկցիան կամ կորը կտեղաշարժվի դեպի ձախ, այսինքն, OZ₂ (տե՛ս Գծապատկեր 5.3): Հակառակ դեպքում, եթե աճում են միավոր արտադրանքի վրա կատարված աշխատանքային կամ նյութական ծախսերը, ապա կորը կտեղաշարժվի դեպի աջ՝ OZ₁:

Գծապատկեր 5.3

Ամբողջական առաջարկի կորի տեղաշարժերը



Ամբողջական առաջարկի ֆունկցիայի վրա ազդում են ոչ միայն ներքին տնտեսական գործոնները, այլև տնտեսական իրավիճակն առևտրային գործընկեր հանդիսացող երկրներում: Այսպես, 2008թ. տնտեսական ճգնաժամի հետևանքով համաշխարհային շուկաներում նավթամթերքների գների շեշտակի անկումը որոշ չափով հանգեցրել էր միավոր արտադրանքի ծախսերի նվազեցմանը: Հետևաբար, OZ կորը կտեղաշարժվի դեպի ձախ՝ OZ₂ դիրքը: Հակառակ գործընթացին է նպաստել, օրինակ, 2003-2004թթ. իրաքյան պատերազմի հետևանքով նավթի համաշխարհային գների աճը, ինչպես նաև Ռուսաստանից ներկրվող ցորենի գների աճը, որը հանգեցրել էր ՀՀ-ում միավոր արտադրանքի ինքնարժեքի ավելացմանը:

ՀՀ օրինակով տնտեսության ամբողջական առաջարկի վերլուծությունը (Աղյուսակ 5.2) ցույց է տվել, որ 1991-2006թթ. ամբողջական առաջարկի գնի կամ ՀՆԱ-ի աստիճանական ավելացումը 1991թ. ցածրագույն կետից տեղի է ունեցել զբաղվածության տարեցտարի կրճատման պայմաններում (զբաղվածության որոշակի աճ է նկատվել 2005թ.):

**ՀՀ տնտեսության ամբողջական առաջարկի բաղկացուցիչ
տվյալներ (մլրդ դրամ)**

Տա- րի	Զբաղվա- ծություն (հազ.)	Աշխա- տավարձ (wE)	Արտադրու- յան և ներ- մուծման զուտ հարկեր	Համախառն շահույթ ($\pi =$ $Z - wE - FC$)	Ամբողջական առա- ջարկի գին կամ ՀՆԱ (Z, շուկայա- կան գներով)
1992	1578.1	24.0	5.2	33.3	62.5
...	...	...	...	...	...
2004	1081.7	753.9	189.2	964.8	1907.9
2005	1097.8	884.3	230.7	1127.9	2242.9
2006	1092.4	1035.8	270.5	1350.8	2657.1

Աղբյուր՝ ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայության տվյալներ:

Աշխատավարձ և զուտ շահույթ ապահովելու համար անհրաժեշտ համախառն եկամուտները 2006թ. 1992թ. համեմատ աճել են գրեթե 42 անգամ, սակայն զբաղվածությունը նվազել է մեկ երրորդի չափով: Այս ցուցանիշները վկայում են նշված ժամանակահատվածում ՀՀ տնտեսության անցումային բնույթի մասին, որի ընթացքում իրականացվել են արժատական տնտեսական բարեփոխումներ, որոնք հանգեցրել են նաև մինչ այդ ոչ արդյունավետ օգտագործված աշխատուժի մի մասի ազատմանը:

5.3. Աշխատանքի առաջարկի նեոդասական և քեյնսյան տեսակետները

Ե՛վ նեոդասական, և՛ քեյնսյան տեսությունների համաձայն, աշխատավարձի միջև որոշակի մակարդակի բարձրացմանը զուգահեռ աճում է նաև աշխատանքի առաջարկը: Սակայն այս երկու տեսությունների միջև կան տարբերություններ: Այսպես, նեոդասական տեսակետի համաձայն, աշխատանքի անհատական առաջարկն ուղղակիորեն կախված է ինչպես իրական աշխատավարձից, այնպես էլ տոկոսադրույթից՝

$$N_s = N_s(w; i)$$

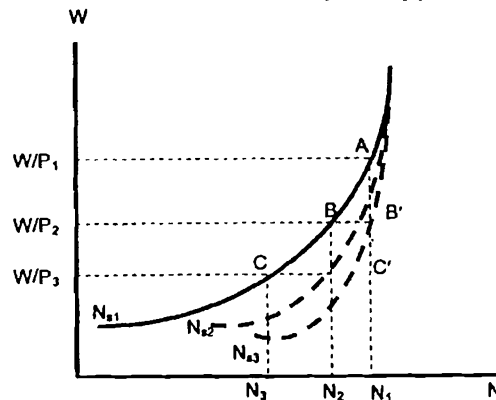
որտեղ՝ i –տոկոսադրույթի չափն է:

Այսպես, օրինակ, տոկոսադրույքի բարձրացումը հանգեցնում է ընթացիկ սպառման ու ազատ ժամանակի կրճատմանը և ապագա սպառման ծավալների ավելացմանը: Հետևաբար, տոկոսադրույքի բարձրացումը պայմանավորում է աշխատանքի առաջարկի ավելացումը, և հակառակը: Իսկ աշխատանքի անվանական գինը աշխատանքի առաջարկի վրա ուղղակիորեն չի ազդում, փոփոխվելով միայն գների փոփոխմանը զուգահեռ:

Ի տարբերություն նեոդասականների, Քեյնսյան տեսության համաձայն աշխատանքի անհատական առաջարկը կախված է անվանական աշխատավարձից: Ընդ որում, տոկոսադրույքի չափը չի ազդում աշխատանքի առաջարկի վրա: Այս տեսակետը հիմնավորվում է նրանով, որ աշխատանքը կորցնելու վտանգի պատճառով, նույնիսկ գների բարձրացման և իրական աշխատավարձի իջեցման պայմաններում առաջարկվում է աշխատանքի նույն քանակը, որն էր մինչև գների բարձրացումը: Ըստ Քեյնսի, անվանական աշխատավարձը միայն աճում է և երբեք չի կարող նվազել, այն դեպքում, երբ իրական աշխատավարձը գների աճի հետևանքով աստիճանաբար նվազում է: Նեոդասական և Քեյնսյան տեսակետների միջև եղած տարբերությունները ներկայացված են Գծապատկեր 5.4-ում:

Գծապատկեր 5.4

Աշխատանքի առաջարկի փոփոխություններն ըստ նեոդասական և Քեյնսյան տեսակետների



Նեոդասականների տեսակետի համաձայն, գների աստիճանական աճի հետևանքով իրական աշխատավարձը նվազում է W/P_1 -ից մինչև W/P_3 : Համապատասխանաբար, աշխատանքի առաջարկը նվազում է

N₁-ից մինչև N₃: զների բարձրացումը աշխատանքի առաջարկի N_{s1} կորի ուղղությամբ հանգեցնում է տեղաշարժի A կետից մինչև C կետը:

Ըստ Քեյնսյան տեսակետի, զների աճը ամենևին չի անդրադառնում աշխատանքի առաջարկի վրա: Մասնավորապես, զների աճի դեպքում աշխատանքի առաջարկի կորը ներկայացվում է N_{s1}, N_{s2}, N_{s3} կորերի հովհարային տեսքով, որի արդյունքում տեղաշարժ է կատարվում A կետից B' և C' կետերը:

5.4. Աշխատուժի անհատական առաջարկը և աշխատաժամանակի ու ազատ ժամանակի օպտիմալ զուգակցման մոդելը

Աշխատանքի առաջարկը կարելի է վերլուծել աշխատանքի շուկայի մակարդակով և աշխատելու վերաբերյալ որոշում կայացնող առանձին անհատի մակարդակով: Աշխատանքի անհատական առաջարկի վերլուծության նպատակով կիրառվում են մի շարք մոդելներ, որոնցից մեկն է հանդիսանում «աշխատաժամանակ-ազատ ժամանակ» օպտիմալ զուգակցման մոդելը:

Յուրաքանչյուր անհատ պետք է ընտրի աշխատաժամանակի և ազատ ժամանակի այնպիսի տարբերակ, որն առավելագույնի կհասցնի նրա օգտակարության մակարդակը: Աշխատաժամանակի տակ հասկացվում է վարձատրվող աշխատանքին հատկացվող ժամանակը, իսկ ազատ ժամանակի տակ՝ գործունեության բոլոր այն տեսակներին հատկացվող ժամանակը, որոնց համար դրամական վարձատրություն նախատեսված չէ (աշխատանք տնային տնտեսության մեջ, ուսուցում, բարիքների սպառում և այլն):

Աշխատանքի առաջարկի շարժը որոշելու և կանխատեսելու համար անհրաժեշտ է որոշել աշխատաժամանակի առաջարկը և ազատ ժամանակի պահանջարկը, որոնք պայմանավորված են անհատի բարեկեցության մակարդակով և զների փոփոխությամբ: Քանի որ բարեկեցության մակարդակի որոշումը բավականին բարդ է, ապա տնտեսագիտության մեջ այդ նպատակով առավել հաճախ օգտագործվում են համախառն եկամուտների վերաբերյալ տվյալները: Ազատ ժամանակի յուրաքանչյուր միավորը համարժեք է այն լրացուցիչ աշխատավարձին, որն անհատը կվաստակեր աշխատելու դեպքում: Հետևաբար, ազատ ժամանակի և աշխատաժամանակի հարաբերակցությունը կախված է անհատի ընտրությունից:

Լրացուցիչ ազատ ժամանակի **այլընտրանքային ծախսը**՝ դա աշխատավարձն է, որից անհատը հրաժարվել է, որոշելով չաշխատել:

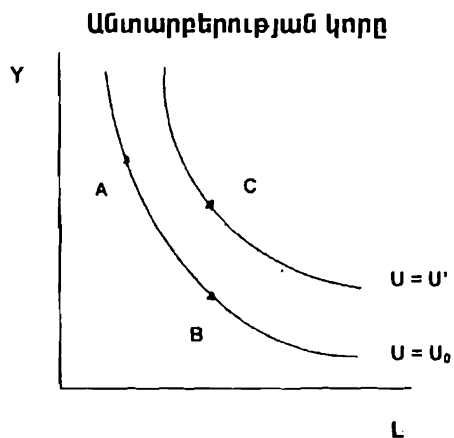
Չաշխատելու որոշումը կայացվում է, եթե ազատ ժամանակի արժեքը գերազանցում է շուկայական աշխատավարձի չափը: Եվ հակառակը, անհատը որոշում է աշխատել, եթե աշխատավարձի գումարով ձեռք բերվող ապրանքների և ծառայությունների արժեքը գերազանցում է լրացուցիչ ազատ ժամանակի օգուտները:

Այժմ անտարբերության կորի և բյուջետային սահմանափակումների միջոցով ներկայացնենք աշխատաժամանակի և ազատ ժամանակի օպտիմալ կամ լավագույն զուգակցումը: **Անտարբերության կորն** արտահայտում է ապրանքների նախընտրելի այլընտրանքային համակցությունները: Ըստ աշխատանքի առաջարկի պարզ նեոդասական մոդելի ենթադրվում է, որ **օգտակարության** (utility) կամ **անհատի բավարարվածության մակարդակը**, որպես ֆունկցիա կախված է իրական եկամուտից (Y) և ազատ ժամանակից (L): Հետևաբար, **օգտակարության ֆունկցիան** կարող է արտահայտվել հետևյալ բանաձևի միջոցով՝

$$U = U(Y, L)$$

որտեղ՝ U - L -ի և Y -ի այլընտրանքային համակցությամբ պայմանավորված օգտակարության մակարդակն է:

Գծապատկեր 5.5



Անտարբերության կորը ներկայացված է Գծապատկեր 5.5-ում և վառընթաց թեքություն ունի, քանի որ անհատը լրացուցիչ ազատ ժամանակ ստանալու համար կարող է հրաժարվել որոշ եկամուտից, և հակառակը: Գծապատկերի U_0 կորի A և B կետերը ներկայացնում են Y -ի և L -ի տարբեր համակցություններ: Սակայն U_0 անտարբերության կորից դեպի

աջ և վերև գտնվող կետերը, ինչպես օրինակ, C կետը ապահովում են օգտակարության ավելի բարձր մակարդակ: Դա նշանակում է, որ U' կորը U₀ կորի համեմատ համապատասխանում է օգտակարության ավելի բարձր մակարդակին:

Անհատը ձգտում է օգտակարության կամ բավարարվածության հնարավոր ամենաբարձր մակարդակին: Սակայն Y-ի և L-ի այլընտրանքային մակարդակների միջև ընտրությունն ունի ժամանակի և ապրանքային սահմանափակումներ:

Ժամանակի սահմանափակումը արտահայտվում է հետևյալ բանաձևի միջոցով՝

$$H + L = T \quad (1)$$

որտեղ՝

H - աշխատանքային ժամանակն է;

L - ազատ ժամանակն է;

T - հնարավոր ամբողջ ժամանակն է, ներառյալ աշխատանքային և ազատ ժամանակը:

Ապրանքային սահմանափակումը կորոշվի հետևյալ կերպ՝

$$pY = wH \quad (2)$$

որտեղ՝

Y – իրական եկամուտն է;

w – աշխատավարձի դրույթաչափն է;

p – իրական եկամտի գնային ցուցանիշն է կամ ինդեքսը:

Բանաձևը ցույց է տալիս, որ ամբողջական ծախսումների գումարը (pY) պետք է հավասար լինի վաստակի գումարին (wH): Առաջին բանաձևը ($H = T - L$) տեղադրելով երկրորդ բանաձևի մեջ կստանանք՝

$$\begin{aligned} pY &= w(T - L) \\ pY &= wT - wL \\ wT &= pY + wL \end{aligned} \quad (3)$$

Ստացված երրորդ բանաձևը կոչվում է «**ամբողջական եկամտի սահմանափակում**»: Ամբողջական եկամուտը տվյալ դեպքում (wT) դիտարկվում է որպես անհատի պոտենցիալ առավելագույն վաստակի չափը: Փաստորեն ամբողջական եկամուտը հավասար է ապրանքների

և ծառայությունների ձեռքբերման ծախսերի (pY) ու ազատ ժամանակի այլընտրանքային ծախսերի (wL) գումարին:

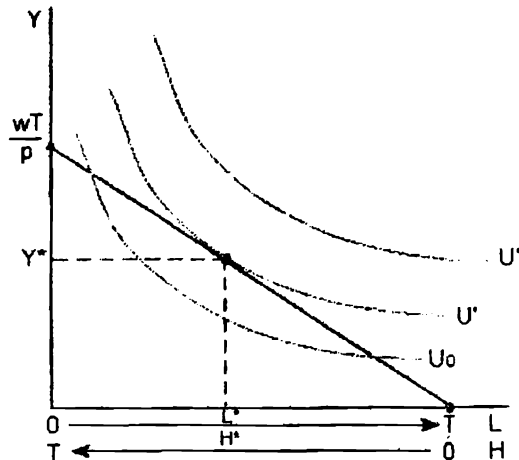
Երրորդ հավասարումը ներկայացնելով այլ կերպ, կստանանք՝

$$Y = -(w/p) L + (w/p) T \quad (3')$$

Ստացված հավասարումը ներկայացնում է անհատի բյուջետային սահմանափակումը կամ իրական եկամտի ու ազատ ժամանակի միջև առկա հարաբերակցությունը: Գծապատկեր 5.6-ում ներկայացված է աշխատանքային և ազատ ժամանակի օպտիմալ բաշխումը կախված ամբողջական եկամտի իրական արժեքից:

Գծապատկեր 5.6

Աշխատանքային և ազատ ժամանակի օպտիմալ բաշխումը



Բյուջետային սահմանափակման գիծը հատվում է հորիզոնական առանցքի հետ T կետում, որն իրենից ներկայացնում է անհատի հնարավոր առավելագույն ազատ ժամանակը: Երբ ազատ ժամանակի մեծությունը (L) աճում է 0 -ից մինչև T , համապատասխանաբար աշխատանքային ժամանակի մեծությունը նվազում է T -ից մինչև 0 : Ուղղահայաց առանցքի հետ բյուջետային սահմանափակման կորը հատվում է wT/p կետում, այն է՝ ամբողջական եկամտի իրական արժեքի կետում: Ընդ որում, բյուջետային սահմանափակման գծի թեքության աստիճանը բնութագրվում է $-w/p$ -ի արժեքով:

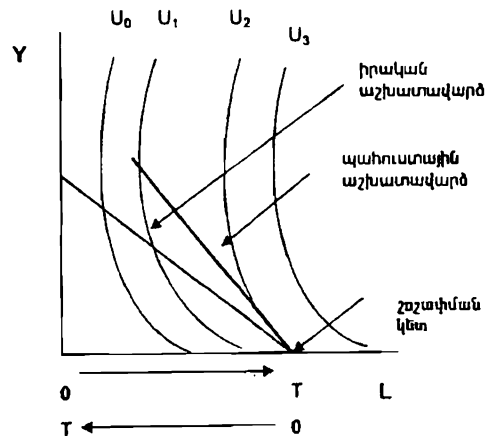
Գծապատկերում ներկայացված են երեք անտարբերության կորեր (U_0 , U' , U''): Ենթադրվում է, որ անհատը կընտրի եկամտի և ազատ ժա-

մանակի այնպիսի համակցություն, որը կապահովի օգտակարության ամենաբարձր հնարավոր մակարդակը: Y -ի և L -ի օպտիմալ զուգակցումը տեղի կունենա բյուջետային սահմանափակման գծի ու անտարբերության կորի շոշափման կետում, իրական եկամուտի Y^* , ազատ ժամանակի L^* և աշխատանքային ժամանակի H^* արժեքի դեպքում:

Հնարավոր ամբողջ ժամանակը ոչ տնտեսական գործունեության բնագավառում օգտագործվելու դեպքում աշխատանքային ժամանակը զրոյական կլինի (Գծապատկեր 5.7): Եթե բյուջետային և ժամանակի սահմանափակման գծի ու անհատի անտարբերության կորի միջև շոշափման կետ գոյություն չունի, ապա T կետում, որտեղով անցնում է գիծը, աշխատանքային ժամանակը զրոյական կլինի: Շոշափման կետի բացակայությունը անտարբերության կորի և բյուջետային ու ժամանակի սահմանափակման գծի միջև նշանակում է **անկյունային լուծման** առկայությունը: Այդ դեպքում, զրոյական աշխատանքային ժամանակ ենթադրող T կետում անտարբերության կորն ավելի թեք է, քան թե բյուջետային սահմանափակման գիծը:

Գծապատկեր 5.7

Զրոյական աշխատանքային ժամանակի դեպքը



Անկյունային լուծումը հնարավոր է միայն այն դեպքում, երբ ազատ ժամանակի արժեքը (անտարբերության կորի թեքության բացարձակ արժեքը) գերազանցում է իրական աշխատավարձի չափը (բյուջետային սահմանափակման գծի թեքության բացարձակ արժեքը): Իսկ լրացուցիչ աշխատանքային ժամը պահանջում է եկամտի զգալի ավելացում:

Աճկյունային լուծման դեպքում, երբ անհատը չի աշխատում, նա կարող է փնտրել ավելի բարձր վարձատրվող աշխատանք, կամ փոփոխել աշխատանքի տեսակը, այդպիսով պահպանելով աշխատուժի մասնակցությունը:

Զրոյական աշխատանքային ժամանակին համապատասխանող կետում անտարբերության կորի թեքության բացարձակ արժեքը կոչվում է **անհատական պահուստային աշխատավարձ**: Եթե աշխատաշուկայում իրական աշխատավարձը պահուստային աշխատավարձի համեմատ քիչ է, ապա անհատը կնախընտրի չաշխատել, իսկ պահուստայինի համեմատ ավելի բարձր իրական աշխատավարձի դեպքում կնախընտրի աշխատել: Իրական և պահուստային աշխատավարձերի հավասարման դեպքում անհատը անտարբեր կլինի աշխատելու կամ չաշխատելու խնդրի նկատմամբ:

Աշխատանքի առաջարկի որոշման տեսության համաձայն, եկամուտների և աշխատավարձի շարժից կախված, աշխատաժամանակի և ազատ ժամանակի հարաբերակցության փոփոխությունն արտահայտվում է այսպես կոչված «**եկամտի էֆեկտ**» և «**փոխարինման էֆեկտ**» հասկացությունների միջոցով:

Հաստատուն աշխատավարձի դեպքում համախառն եկամուտների փոփոխությանը զուգահեռ աշխատաժամանակի տևողության փոփոխությունը կոչվում է **եկամտի էֆեկտ**:

$$\text{եկամտի էֆեկտ} = \frac{DH}{DY} \bigg|_{\bar{W}} < 0$$

որտեղ՝

DH - աշխատաժամանակի փոփոխությունն է;

DY - եկամուտների փոփոխությունն է;

$\bar{W}$ – հաստատուն աշխատավարձն է:

Եկամտի էֆեկտը բացասական է, այսինքն, $DH/DY < 0$, քանի որ եկամուտների աճի հետևանքով աշխատաժամանակի տևողությունը կրճատվում է իսկ ազատ ժամանակն, ընդհակառակը, ավելանում է: Իրական եկամուտների աճը պայմանավորում է սպառման ծավալների աճ և ազատ ժամանակի ավելացում: Եկամուտների նվազումը, հակառակը, հանգեցնում է աշխատաժամանակի տևողության ավելացմանը:

Փոխարինման էֆեկտը տեղի է ունենում հաստատուն եկամուտների և աշխատավարձի աճի դեպքում, երբ աշխատանքի մոտիվացիայի

աճի և ազատ ժամանակի պահանջարկի նվազման հետևանքով ավելանում է աշխատաժամանակի տևողությունը՝

$$\Phi\text{ոխարինման էֆեկտ} = \Delta H / \Delta W \Big|_{\bar{Y}} > 0$$

որտեղ՝

ΔH - աշխատաժամանակի տևողության փոփոխությունն է;

ΔW - աշխատավարձի փոփոխությունն է;

$\bar{Y}$ – հաստատուն եկամուտներն են:

Փոխարինման էֆեկտը դրական է, քանի որ և՛ համարիչը, և՛ հայտարարը կամ միաժամանակ աճում են, կամ միաժամանակ նվազում են: Փաստորեն, այս դեպքում ազատ ժամանակը հաճախ փոխարինվում է ավելի բարձր վարձատրվող արտաժամյա աշխատանքով: Ազատ ժամանակի այլընտրանքային ծախսը ավելանում է աշխատավարձի աճին զուգահեռ:

Այսպիսով, աշխատավարձի և եկամուտների փոփոխությունը կարող է ինչպես խթանել աշխատանքի առաջարկը, այնպես էլ այն նվազեցնել: Աշխատանքի առաջարկը կավելանա, եթե փոխարինման էֆեկտը գերազանցում է եկամտի էֆեկտին, և կնվազի, եթե եկամտի էֆեկտը գերազանցում է փոխարինման էֆեկտին:

Գործնականում դժվարություն է ներկայացնում եկամտի և փոխարինման էֆեկտների տարանջատումը, քանի որ գործելով միաժամանակ, դրանք փոխազդում են միմյանց վրա: Արդյունքում, ամբողջական առաջարկի կանխատեսումը դժվարանում է: Այս առումով կան բազմաթիվ օրինակներ: Եկամտի էֆեկտի օրինակ է հանդիսանում ժառանգության ստացման հետ կապված եկամուտների աճը, որը հանգեցնում է աշխատելու մոտիվացիայի նվազեցմանը:

Հայտնի է, որ մեր հանրապետության բնակչության մի զգալի մասի համար արտերկրից **դրամական փոխանցումները** եկամտի կարևոր աղբյուր են հանդիսանում: Ըստ Արժույթի միջազգային հիմնադրամի (IMF) տվյալների 2007թ. արտերկրից դրամական փոխանցումները կազմել են ՀՀ ՀՆԱ-ի 16 տոկոսը (շուրջ 1.5մլրդ ԱՄՆ դոլար), նվազելով 2003թ. 24.4 տոկոսի համեմատ: Այնուհանդերձ այս ցուցանիշով ԱՊՀ երկրներից ՀՀ-ն զիջում է միայն Տաջիկստանին (33.7%), Մոլդովային (28.4%) և Ղրղզստանին (19.7%): 2008թ. տնտեսական ճգնաժամի

հետևանքով արտերկրից դրամական փոխանցումների ծավալը որոշակիորեն նվազել է:

Այնուամենայնիվ, դրամական փոխանցումների աճը՝ հանգեցնելով բնակչության համախառն եկամուտների ավելացմանը, համեմատաբար կարճ ժամանակահատվածում պայմանավորում է եկամտի էֆեկտի առաջացումը (հաստատումն աշխատավարձի պայմաններում): Այսինքն, արդյունքում ավելանում է ազատ ժամանակի պահանջարկը, կրճատվում աշխատաժամանակի առաջարկը, ինչն արտացոլվում է նաև վերջին տարիներին զբաղվածության ծառայության կողմից գրանցված աշխատանք փնտրողների թվաքանակի կրճատման մեջ: Հետևաբար, արտերկրից դրամական փոխանցումների աճը նպաստում է մեր երկրում աշխատանքի առաջարկի որոշակի նվազմանը:

Սակայն, ինչպես արդեն նշվել էր, եկամտի էֆեկտի դեմ միաժամանակ գործում է փոխարինման էֆեկտը, ազդելով աշխատանքի առաջարկի վրա: Հաշվի առնելով, որ 2008-2009թթ. բարձրացվել է նվազագույն աշխատավարձը (20000 դրամից մինչև 30000 դրամ), ինչպես նաև քաղաքացիական ծառայության համակարգի բարեփոխումների արդյունքում բարձրացվել էին քաղաքացիական ծառայողների միջին աշխատավարձը և չհարկվող աշխատավարձի նվազագույն շեմը, ապա կարելի է եզրակացնել, որ նշված միջոցառումները հանգեցրել են աշխատողների աշխատավարձի բարձրացմանը:

Կարելի է եզրակացնել, որ այս պայմաններում առկա է փոխարինման էֆեկտը, որը խթանում է աշխատանքի մոտիվացիան և ավելացնում աշխատաժամանակի առաջարկը:

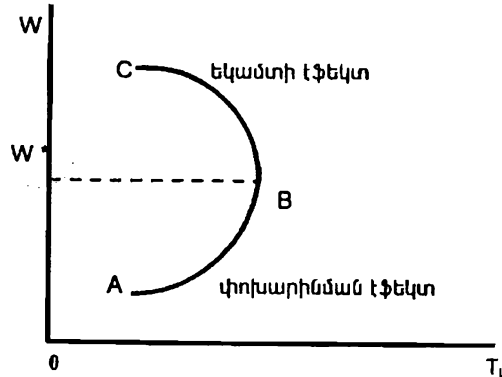
Հետևաբար, աշխատավարձի բարձրացման ազդեցությունը աշխատանքի առաջարկի վրա արտահայտվում է եկամտի և փոխարինման էֆեկտների գումարի մեջ: Առավել արդյունավետ է համարվում փոխարինման էֆեկտը, քանի որ աշխատավարձի բարձրացումն այս դեպքում հանգեցնում է աշխատանքի առաջարկի աճին: Նշված էֆեկտների արտացոլումը կորի միջոցով ներկայացված է Գծապատկեր 5.8-ում:

Գծապատկերի ուղղահայաց առանցքի վրա տրված է աշխատավարձի (W) արժեքը, իսկ հորիզոնական առանցքի վրա՝ աշխատաժամանակի առաջարկվող տևողությունը (T_L): Եթե գերակշռում է փոխարինման էֆեկտը, ապա աշխատավարձի բարձրացմանը զուգահեռ աճում է աշխատաժամանակի առաջարկվող տևողությունը, ինչն աշխատանքի անհատական առաջարկի կորի վրա արտահայտվում է AB հատվածի միջոցով: Փոխարինման էֆեկտը շարունակվում է մինչև աշխատավարձի W* մակարդակը: Այնուհետև, W* մակարդակի նկատմամբ աշխատավարձի հետագա բարձրացումը հանգեցնում է աշխատանքի անհատա-

կան առաջարկի և աշխատաժամանակի նվազեցմանը, կամ եկամտի էֆեկտին, ինչն արտահայտվում է BC հատվածի միջոցով:

Գծապատկեր 5.8

**Եկամտի և փոխարինման էֆեկտների ազդեցությունը
աշխատանքի անհատական առաջարկի վրա**



Նշված էֆեկտների ազդեցության վերլուծությունը կարող է նպաստել հաշվեկշռված տնտեսական քաղաքականության մշակմանն ու իրականացմանը:

Դրա օրինակը կարող է հանդիսանալ ներդրումների խթանման և արտադրության ներուժի ընդլայնման նպատակով 1980-ական թվականներին ԱՄՆ-ում հաջողությամբ իրականացված հարկային դրույքաչափերի իջեցման քաղաքականությունը: Եկամտահարկի դրույքաչափի իջեցումը նպաստեց աշխատավարձի և աշխատանքային ակտիվության աճին, և հետևաբար, զուտ փոխարինման էֆեկտին:

Հետաքրքրություն է ներկայացնում աշխատանքի առաջարկի վրա բնակչության կարիքավոր խմբերի նյութական աջակցության ծրագրերի ազդեցության վերլուծությունը: Ինչպես տեղական, այնպես էլ արտասահմանյան երկրներում կատարված հետազոտությունների համաձայն նպաստների համակարգի կիրառումը պայմանավորում է եկամտի էֆեկտի և աշխատանքի այսպես կոչված «հակամոտիվացիոն էֆեկտի» առաջացումը: Ընդ որում, այդ էֆեկտի չափը կախված է տրամադրվող նպաստի չափից:

5.5. Ոչ աշխատանքային եկամուտը, փոխարինման և եկամտի էֆեկտները

Մինչ այժմ ենթադրվում էր, որ ամբողջ եկամուտը ստացվում է աշխատանքային եկամտի ձևով: Սակայն անհատները ստանում են նաև ոչ աշխատանքային եկամուտներ: **Ոչ աշխատանքային եկամուտները** կարող են ստացվել տոկոսադրույքների վճարումների, վարձավճարի, դիվիդենդների, շահութավճարների, դրամական փոխանցումների (տրանսֆերտներ), վիճակախաղային շահավճարների և այլ եկամուտների ձևով, որոնք ստացվել են ոչ աշխատանքային աղբյուրներից:

Եթե A – ոչ աշխատանքային եկամտի ամբողջ գումարն է, ապա ժամանակի և ապրանքային սահմանափակումները կորոշվեն համապատասխանաբար հետևյալ բանաձևերի միջոցով՝

$$\begin{aligned} H + L &= T \quad (1) \\ wH + A &= pY \quad (2) \end{aligned}$$

Նկատենք, որ ապրանքային սահմանափակման բանաձևի մեջ հաշվի են առնվել աշխատանքային եկամուտները (wH) և ոչ աշխատանքային եկամուտները (A):

Առաջին բանաձևը փոփոխելով, կստանանք՝ $H = T - L$

Այն տեղադրելով երկրորդ հավասարման մեջ, կստանանք՝

$$Y = -(w/p)L + (wT + A)/p$$

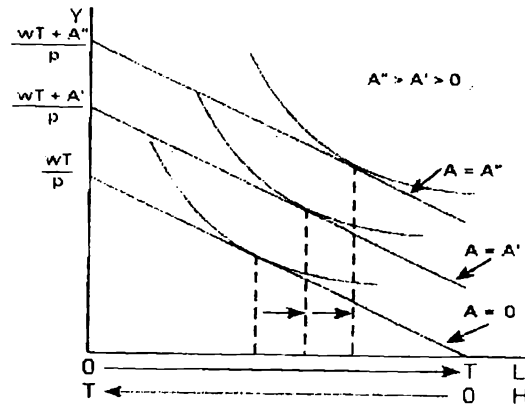
Ոչ աշխատանքային եկամուտների ավելացման դեպքում (A -ից A' , A'') բյուջետային սահմանափակման գիծը կտեղաշարժվի վերընթաց ուղղությամբ, կավելանա ազատ ժամանակը և կնվազի աշխատանքային ժամանակը (Գծապատկեր 5.9): Բյուջետային սահմանափակման գծի և ուղղահայաց առանցքի հատման կետը հավասար է $(wT+A)/p$:

Հաստատուն հարաբերական գների պայմաններում իրական եկամտի փոփոխման արդյունքում տեղի ունեցած աշխատանքային ժամանակի փոփոխությունը կոչվում է «**եկամտի զուտ էֆեկտ**»: Այն կրճատում է աշխատանքային ժամանակը: Աշխատավարձի w_0 -ից w' ավելանալու դեպքում բյուջետային սահմանափակման գիծը տեղաշարժվում է դեպի վեր, իսկ U' անտարբերության կորի ու գծի շոշափման կամ հավասարակշռման կետը կտեղաշարժվի A կետից դեպի C կետ (Գծապատկեր 5.10): Դա վկայում է այն մասին, որ տվյալ դեպքում եկամտի էֆեկտը գերազանցում է փոխարինման էֆեկտին: Կարևոր է նշել, որ աշխատավարձի փոփոխման դեպքում եկամտի և փոխարին-

ման էֆեկտները չեն դիտարկվում առանձին, այլ միայն զուգակցված: Եկամտի էֆեկտը ենթադրում է, որ ոչ տնտեսական գործունեությունը կարող է դիտարկվել, որպես բարձրակարգ ապրանք, հանգեցնելով աշխատանքային ժամանակի կրճատմանը:

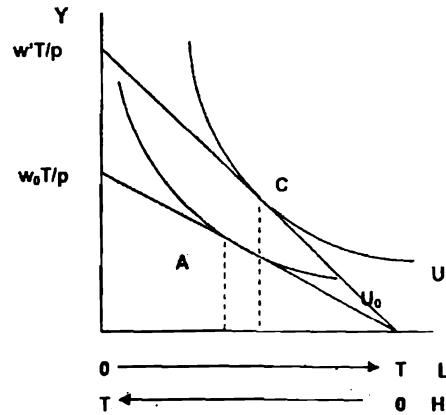
Գծապատկեր 5.9

Ոչ աշխատանքային եկամուտների ազդեցությունը ազատ և աշխատանքային ժամանակի բաշխման վրա



Գծապատկեր 5.10

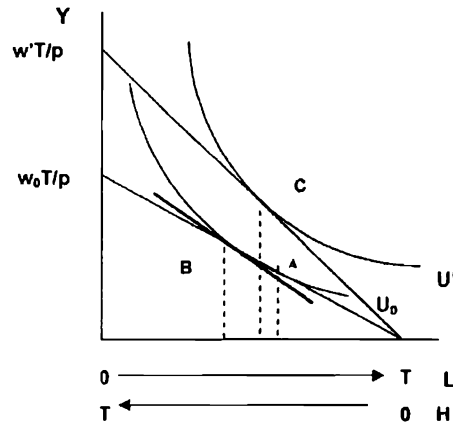
Աշխատավարձի աճի եկամտի էֆեկտը



Երբ փոխարինման էֆեկտը գերազանցում է եկամտի էֆեկտին, ապա աշխատավարձի աճը կհանգեցնի աշխատանքային ժամանակի ավելացմանը և ազատ ժամանակի կրճատմանը (Գծապատկեր 5.11):

Գծապատկեր 5.11

Աշխատավարձի աճի փոխարինման էֆեկտը



Գծապատկերում փոխարինման էֆեկտը ներկայացվում է տեղաշարժով A կետից դեպի B կետը: Անտարբերության U_0 կորի շոշափելին B կետում իրենից ներկայացնում է հիպոթետիկ բյուջետային սահմանափակման գիծ: Տեղաշարժը B կետից C կետը եկամտի էֆեկտ է: Սակայն աշխատավարձի ավելացման զուտ էֆեկտը այս դեպքում կլինի աշխատանքային ժամանակի ավելացումը և ազատ ժամանակի կրճատումը:

5.6. Տնային արտադրության մոդելը և տնային տնտեսությունների աշխատանքի առաջարկի որոշման տեսությունը

Տնային տնտեսությունը՝ դա դրամական եկամուտներ չբերող աշխատանքային գործունեություն է, որն ուղղված է միայն ներընտանեկան սպառման համար բարիքների արտադրությանը: Տնային տնտեսության մեջ իրականացվում է և՛ բարիքների սպառումը, և՛ դրանց արտադրությունը (օրինակ, սննդամթերքի արտադրությունը, պատրաստումը, տան նորոգումը, երեխաների խնամքը և այլն): Հետևաբար, ընտանիքը պետք է որոշումներ կայացնի բարիքներ արտադրելու կամ դրանց գնման համար դրամ վաստակելու վերաբերյալ:

Ընտանեկան որոշումները պայմանավորված են՝

- տնային տնտեսությունների նախապատվություններով;
- ընտանիքի անդամների վաստակի չափով և զբաղվածության ակնկալիքներով;
- ոչ շուկայական գործունեությանը հատկացվող ժամանակի չափով;
- տնային տնտեսության բյուջեի ու ժամանակի ծախսերի սահմանափակումներով:

Ծիշտ այնպես, ինչպես ձեռնարկությունները ձգտում են առավելագույն շահույթին, այնպես էլ տնային տնտեսությունները ձգտում են առավելագույն օգտակարությանը:

Տնային արտադրության մոդելը հիմնված է այն ենթադրության վրա, որ օգտակարությունն ապահովվում է N ապրանքատեսակների սպառման արդյունքում ($Z_i, i = 1 \dots N$): Այդ ապրանքատեսակներից յուրաքանչյուրը սպառվում է տնային տնտեսության մեջ ժամանակի ծախսերը և գնումները զուգակցելու միջոցով: Օրինակ, անհատի տեսանկյունից օգտակարություն է ներկայացնում ֆիլմի դիտումը, այլ ոչ թե տոմսի գնումը: Սակայն ֆիլմի դիտումը, որպես վերջնական ապրանքատեսակի սպառում, պահանջում է ժամանակ և որոշ ծախսեր (տոմսի ձեռքբերում, տրանսպորտային ծախսեր):

Օգտակարության մակարդակը կարելի է արտահայտել հետևյալ բանաձևի միջոցով՝

$$U = U(Z_1, Z_2, Z_3, \dots, Z_N),$$

որտեղ՝

U – օգտակարության մակարդակն է;

Z_i - i ապրանքատեսակի արտադրության և սպառման մակարդակն է: Ենթադրվում է, որ արտադրական ֆունկցիայի համաձայն՝

$$Z_i = f^i(t_i, x_i)$$

որտեղ՝

t_i - i ապրանքատեսակի արտադրության (սննդամթերքի պատրաստման) ժամանակն է;

x_i - i ապրանքատեսակի արտադրության համար անհրաժեշտ գնումների քանակն է:

Սակայն այս մոդելն ունի ժամանակի և ապրանքային սահմանափակումներ: Ժամանակի սահմանափակումը նշանակում է, որ տնային ար-

տադրության մեջ ծախսված ժամանակն ու աշխատանքային ժամանակը կազմում են հնարավոր ողջ ժամանակը: Ապրանքային սահմանափակումը նշանակում է, որ գնումների վրա կատարված անվանական ծախսերը պետք է հավասար լինեն անվանական եկամուտին:

Այս երկու սահմանափակումներից բխում է լրիվ եկամուտի սահմանափակումը՝

$$wT = \sum (px_i + wt_i),$$

որտեղ՝ $i = 1 \dots N$

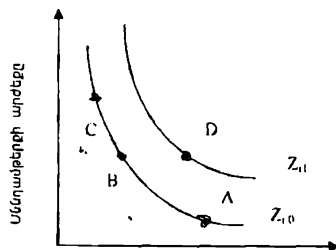
Բանաձևի ծախս մասում ներկայացված է անհատի առավելագույն վաստակի հնարավորությունը (wT), իսկ աջ մասում՝ Z_i ապրանքատեսակ արտադրելու համար օգտագործված ապրանքների և ծառայությունների արժեքը (px_i) և տնային տնտեսության մեջ ծախսված ժամանակի այլընտրանքային ծախսը:

Տնային տնտեսությունները պետք է ընտրեն ժամանակի և գնումների այնպիսի տարբերակ, որի դեպքում Z_i ապրանքատեսակի արտադրության և սպառման արժեքը նվազագույնը կլինի: Օգտակարության իզոքվանտի միջոցով կարելի է ներկայացնել տնային տնտեսության համար հավասար արժեք ներկայացնող «ժամանակ-սննդամթերքի վրա կատարված ծախսեր» բոլոր տարբերակները:

Գծապատկեր 5.12

ա/ «ժամանակ-սննդամթերքի վրա կատարված ծախսեր»

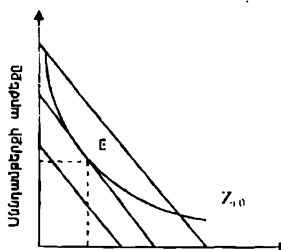
տարբերակները տնային տնտեսության համար



Սննդի պատրաստման վրա ծախսված ժամանակը

բ/ «ժամանակ-սննդամթերքի վրա կատարված ծախսեր»

օպտիմալ տարբերակը



Սննդի պատրաստման վրա ծախսված ժամանակը

Գծապատկեր 5.12-ում A կետում անհատը սննդի պատրաստման համար օգտագործում է համեմատաբար շատ ժամանակ, սակայն քիչ

սննդամթերք: Մինչդեռ B կետում նա պատրաստում է նույն սնունդը, սակայն օգտագործում է կիսաֆաբրիկատներ, ինչն ավելի քիչ ժամանակ է պահանջում: C կետում անհատը շատ ավելի քիչ ժամանակ է հատկացնում սննդի պատրաստմանը, սակայն ավելի շատ պատրաստի սննդամթերք է օգտագործում: Դա կարող է լինել ռեստորանում սնվելը կամ սննդամթերքի պատվիրումը: D կետը, որը գտնվում է Zi₀ իզոքվանտից վերև, Zi₁ իզոքվանտի վրա, համապատասխանում է ավելի բարձր կարգի ապրանքատեսակի պատրաստմանը:

Որքան շատ ժամանակ և գնումներ են պահանջվում, այնքան ավելի բարձր է սննդամթերքի արժեքը, ինչն արտահայտվում է Գծապատկեր 5.12-ում, իզոքոստ կորերի միջոցով: Իզոքվանտ և իզոքոստ կորերի շոշափման E կետում է գտնվում պահանջվող ժամանակի և սննդամթերքի արժեքի օպտիմալ, այսինքն առավել քիչ ծախսեր պահանջող տարբերակը:

Երբ ընտանիքի անդամներից մեկի աշխատավարձը բարձրանում է, ապա հնարավոր է փոխարինման և եկամտի էֆեկտների առաջացումը: Եկամտի էֆեկտը նպաստում է վարձատրվող աշխատանքային ժամանակի կրճատմանը: Մինչդեռ փոխարինման էֆեկտն ավելի բարդ է, քանի որ այս դեպքում ընտրություն է կատարվում աշխատաշուկայում և տնային տնտեսության մեջ զբաղվածության միջև, ինչպես նաև աշխատաշուկայում զբաղվածության և ազատ ժամանակի միջև: Դա բացատրվում է այն հանգամանքով, որ աշխատավարձի բարձրացմանը զուգահեռ ավելանում է տնային տնտեսության և սպառման ժամանակի արժեքը կամ այլընտրանքային ծախսը:

Գծապատկեր 5.13-ում ներկայացվում է բարձր աշխատավարձի հետևանքով առաջացած փոխարինման էֆեկտը: Աշխատավարձի աճին զուգահեռ ավելանում է ժամանակի արժեքը, և տնային տնտեսություններում ծախսված ժամանակը փոխարինվում է համապատասխան ապրանքների և ծառայությունների գնումներով: Գծապատկեր 5.13ա-ում դա արտահայտվում է A կետից դեպի B կետ կատարված տեղաշարժով: Փաստորեն, այս փոխարինման էֆեկտը աշխատավարձի աճին զուգահեռ հանգեցնում է աշխատանքային ժամանակի ավելացմանը և տնային տնտեսության մեջ ծախսված ժամանակի կրճատմանը:

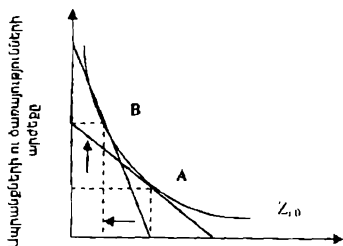
Գծապատկեր 5.13բ-ում ներկայացվում է եկամտի էֆեկտը, որը նույնպես աշխատավարձի աճի հետևանքով է առաջանում: Քանի որ աշխատավարձի աճը հանգեցնում է սպառված ապրանքների քանակի ավելացմանը, ապա եկամտի էֆեկտը արտահայտվում է տնային տնտեսության մեջ ապրանքատեսակների պատրաստման վրա ծախսված ժամանակի ավելացման մեջ (տեղաշարժ B կետից դեպի C կետը): Առաջարկի կորը վերընթաց ուղղություն ունի, եթե փոխարինման էֆեկտը

գերազանցում է եկամտի էֆեկտը, և կորը հակառակ ուղղությամբ ունի եկամտի էֆեկտի գերազանցման դեպքում (ներկայացված է սլաքների միջոցով):

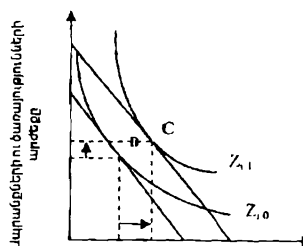
Գծապատկեր 5.13

ա/ Փոխարինման էֆեկտը տնային տնտեսության աղտամեղից մեկի աշխատավարձի բարձրացման դեպքում

բ/ Փոխարինման և եկամտի էֆեկտները տնային տնտեսության անդամներից մեկի աշխատավարձի բարձրացման դեպքում



Տնային տնտեսության մեջ
ծախսված ժամանակը



Տնային տնտեսության մեջ
ծախսված ժամանակը

Ընտանիքի բարեկեցությունը և ընտանեկան օգտակարության առավելագույն մակարդակի ապահովումը հնարավոր են ընտանիքի անդամների միջև ժամանակի բաշխման նպատակով համեմատական առավելության սկզբունքի կիրառման դեպքում: Դա նշանակում է, որ ընտանիքի յուրաքանչյուր անդամ մասնագիտանում է այն ոլորտում, որտեղ առավել բարձր է նրա հարաբերական արդյունավետությունը:

Համեմատական առավելության սկզբունքի կիրառման հետևանքով ընտանիքների մեծ մասում տղամարդիկ ներգրավված են աշխատանքի շուկայում, իսկ կանայք՝ տնային տնտեսության մեջ: Սակայն գործունեության տեսակը պետք է ոչ միայն արդյունավետ լինի, այլև տվյալ անհատի համար հաճելի կամ օգտակար, քանի որ հակառակ դեպքում կնվազի գործունեության օգտակարությունը ողջ ընտանիքի համար:

Աշխատանքային և ազատ ժամանակի բաշխման ընտրանքային հետազոտությունները ՀՀ ԱՎԾ կողմից (Աղյուսակ 5.3) վկայում են այն մասին, որ տղամարդիկ վճարովի աշխատանքի վրա հինգ անգամ ավելի շատ ժամանակ են ծախսում, քան չվճարվող աշխատանքի վրա: Հակառակը, կանայք հինգ անգամ ավելի շատ ժամանակ են ծախսում տնային տնտեսության վրա, քան տղամարդիկ: Մինչդեռ ազատ ժամանակն ավելի հավասարաչափ է բաշխված տղամարդկանց և կանանց միջև, տղամարդկանց փոքր-ինչ ավելի ազատ ժամանակի ցուցանիշով:

**Աշխատանքային և ազատ ժամանակի բաշխումն ըստ սեռի
ՀՀ-ում 2004թ. (ժ.)**

Գործունեության տեսակներ	Կին	Տղամարդ
Եկամտաբեր աշխատանք	1.44	5.18
Տնային աշխատանք	5.46	1.06
Անձնական խնամք, ներառյալ քնելը	11.48	11.44
Ուսուցում	0.21	0.04
Ազատ ժամանակ	4.20	5.47
Այլ աշխատանք	0.01	0.01
Ընդամենը	24.00	24.00

Աղբյուր՝ «Ձեկույց. Հայաստանում ժամանակի օգտագործման փորձնական հետազոտության (2004թ. հուլիսի 1-31-ը) արդյունքները», ՀՀ ԱՎԾ, Երևան, 2005թ.:

5.7. Աշխատանքի առաջարկը և կենսական պարբերաշրջանը

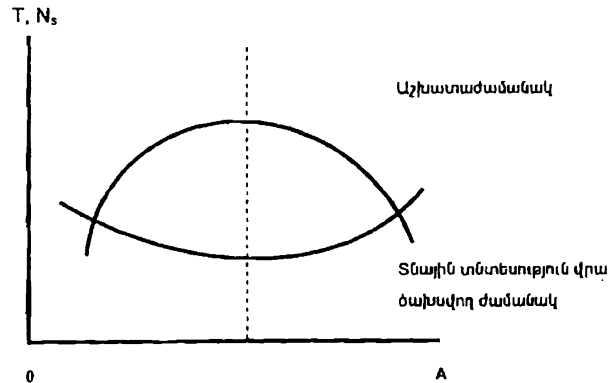
Մինչև վերջերս այն համոզմունքն էր տիրում, որ կենսական պարբերաշրջանը չի ազդում աշխատանքի անհատական առաջարկի վրա: Մինչդեռ, ճշմարտությունն այն է, որ մարդու կենսական պարբերաշրջանի ընթացքում փոփոխվում է նրա աշխատանքի անհատական առաջարկը: Այսպես, օրինակ, երիտասարդ տարիքում աշխատանքի առաջարկը համեմատաբար նվազ չափերի է լինում, կապված հիմնականում կրթությանը հատկացվող ժամանակի զգալի ծախսի հետ: Այնուհետև աշխատանքի առաջարկը տարեցտարի ավելանում է, միջին տարիքում (25-50տ.) հասնելով ամենաբարձր մակարդակին: Իսկ կենսաթոշակային տարիքին մոտենալուն զուգահեռ աշխատանքի առաջարկը հետզհետե հասնում է նվազագույն մակարդակին (տես՝ Գծապատկեր 5.14):

Գծապատկերի ուղղահայաց առանցքի վրա ժամանակի կամ աշխատանքի առաջարկի արժեքն է, իսկ հորիզոնական առանցքի վրա՝ տարիքն է: Ինչպես ցույց է տալիս վերևի կորը, կենսական պարբերաշրջանի ընթացքում աշխատանքի արտադրողականության աստիճանական աճի և նվազմանը զուգահեռ ավելանում են և հետագայում նվազում աշխատանքի առաջարկն ու աշխատավարձը: Մինչդեռ ներքևի կորը արտացոլում է հակառակ գործընթացը: Տնային տնտեսության մեջ ծախսված ժամանակը երիտասարդ և ծեր տարիքում ավելացման միտում ունի, իսկ միջին տարիքում, երբ աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշը հասնում է ամենաբարձր արժեքին, տնային տնտե-

սության մեջ ծախսված ժամանակն իջնում է մինչև իր նվազագույն արժեքը: Աշխատավարձի փոփոխություններն ամբողջ կենսական պարբերաշրջանի ընթացքում աշխատանքի առաջարկի վրա կարող են ներգործել հիմնականում փոխարինման էֆեկտի ձևով:

Գծապատկեր 5.14

Աշխատանքի առաջարկի չարժը կենսական պարբերաշրջանի ընթացքում



Աշխատանք չունենալու պատճառով տնային տնտեսության մեջ ծախսված ժամանակի գինը կամ աշխատավարձի կորուստների չափը կարելի է որոշել հետևյալ բանաձևի միջոցով.

$$E(W) = \pi W$$

որտեղ՝

$E(W)$ - աշխատանք չունենալու պատճառով տնային տնտեսության մեջ ծախսված ժամանակի գինն է կամ աշխատավարձի կորուստների չափը;

W - աշխատանք ունեցողների աշխատավարձի դրույքաչափն է;

π - աշխատանք գտնելու հավանականությունն է այն չունեցողների համար:

Աշխատանքի շուկայի լարվածության և անհավասարակշռվածության պայմաններում $E(W)$ -ն նվազման միտում ունի, քանի որ, մի կողմից, նվազում է աշխատանք փնտրողների կողմից աշխատանք գտնելու հավանականությունը, իսկ մյուս կողմից, աշխատանքի հավելյալ ա-

առաջարկի առկայությունը հանգեցնում է զբաղվածների իրական աշխատավարձի իջեցմանը:

Թեմային վերաբերող հարցեր

1. Որո՞նք են աշխատանքի առաջարկի ձևավորման գործոնները և ինչպե՞ս է որոշվում աշխատանքի առաջարկը:

2. Որո՞նք են ՀՀ աշխատաշուկայի ձևավորման առանձնահատկությունները:

3. Ինչպե՞ս է որոշվում տնտեսության ամբողջական առաջարկի ֆունկցիան և ի՞նչ գործոններից է այն կախված:

4. Որո՞նք են աշխատանքի առաջարկի նեոդասական և քեյնսյան տեսակետների առանձնահատկությունները:

5. Ո՞րն է «աշխատաժամանակ-ազատ ժամանակ» օպտիմալ զուգակցման մոդելի էությունը:

6. Ի՞նչ է արտահայտում անտարբերության կորը և ի՞նչ գործոններ կարող են ազդել անտարբերության կորի թեքության վրա:

7. Բացատրե՛ք անհատի բյուջետային սահմանափակման էությունը և ի՞նչ է իրենից ներկայացնում պահուստային աշխատավարձը:

8. Ինչպե՞ս են եկամտի էֆեկտն ու փոխարինման էֆեկտը ազդում աշխատանքի անհատական առաջարկի վրա:

9. Ո՞ր եկամուտներն են կոչվում ոչ աշխատանքային և ինչպե՞ս են դրանք ազդում ազատ և աշխատանքային ժամանակի բաշխման վրա:

10. Ո՞րն է աշխատավարձի աճի եկամտի և փոխարինման էֆեկտը:

11. Ո՞րն է տնային արտադրության մոդելի էությունը և ինչպե՞ս կարող է բաշխվել ժամանակը ընտանիքի անդամների միջև:

12. Որո՞նք են եկամտի և փոխարինման էֆեկտների առանձնահատկությունները տնային արտադրության մոդելներում:

13. Ինչպիսի՞ն է աշխատանքի առաջարկի շարժը կենսական պարբերաշրջանի ընթացքում:

Գլուխ VI
Աշխատանքի պահանջարկը և դրա
առաձգականությունը

6.1. Ամբողջական պահանջարկի ֆունկցիան
և զբաղվածությունը

Կարճաժամկետ հեռանկարում, արտադրական կարողությունների ֆիքսված մակարդակի պայմաններում, ամբողջական պահանջարկը հանդիսանում է այն հիմնական գործոնը, որը պայմանավորում է եկամուտների և զբաղվածության մակարդակը:

Ամբողջական պահանջարկի ֆունկցիան որոշվում է հետևյալ կերպ՝

$$AD = f(E) = C + I + G + X$$

որտեղ՝

AD – ամբողջական պահանջարկն է;

C – տնային տնտեսությունների և դրանք սպասարկող կազմակերպությունների սպառման ծախսերն են;

I – համախառն ներդրումներն են կամ համախառն կուտակումը;

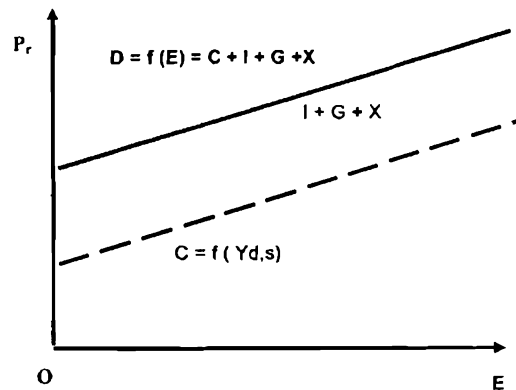
G – պետական հիմնարկների սպառման ծախսերն են;

X – զուտ արտահանումն է:

Ամբողջական պահանջարկի ֆունկցիան ներկայացված է Գծապատկեր 6.1-ում:

Ուղղահայաց առանցքի վրա սպասվելիք ամբողջական հասույթի (P_r) արժեքն է, իսկ հորիզոնական առանցքի վրա՝ զբաղվածության (E) արժեքն է: Ձեռնարկությունների, կազմակերպությունների կողմից բնակչությանը իրացվող արտադրանքի աճի հաշվին ստացվող հասույթի ավելացումը, այդ թվում՝ ներդրումների ծավալի աճի հաշվին, ուղղակիորեն պայմանավորում է նաև զբաղվածության համամասնական աճը: Իսկ սպառման չափերը կախված են բնակչության տնօրինվող եկամուտների, այդ թվում՝ աշխատավարձի, ինչպես նաև խնայողությունների մակարդակից՝ $C = f(Y_{d,s})$: Ընդ որում, սպառման և ներդրումների ծավալը ($C + I$), հիմնականում ներքին, էնդոգեն գործոնների ազդեցության արդյունք է հանդիսանում, որոնք անմիջականորեն կապված են աշխատաշուկայի գործունեության հետ:

Ամբողջական պահանջարկի և սպառման ֆունկցիաները



Դիտարկենք Համախառն Ներքին Արդյունքի օգտագործումը ՀՀ-ում և մասնավորապես, ներքին պահանջարկի փոփոխությունները նախորդ տարվա նկատմամբ:

**Համախառն Ներքին Արդյունքի օգտագործման իրական աճը
(համադրելի գներով, փոփոխությունը նախորդ տարվա
նկատմամբ, տոկոսներով)**

	1991	1995	2000	2005	2006	2007
ՀՆԱ՝ ծախսային մեթոդով	-11.7	6.9	5.9	13.9	13.2	13.8
Վերջնական սպառում	-2.6	8.0	7.7	9.9	9.0	12.5
Համախառն կուտակում	-15.8	-16.0	5.2	26.9	32.2	18.3
Արտահանում	18.5	-51.8	18.9	15.9	92.7	96.5
Ներմուծում	32.1	-32.6	7.2	14.3	3.8	13.0

Աղբյուր՝ ՀՀ ԱՎԾ տվյալներ:

Ըստ Աղյուսակ 6.1-ի տվյալների, ՀՆԱ-ն 1991-1995թթ. զգալիորեն կրճատվել է (1991թ.՝ 11.7 տոկոսով), ինչը հանգեցրել է նաև զբաղվածության կրճատմանը: Ընդհանուր առմամբ, մինչև 2000թ. Հայաստանում ներքին պահանջարկը հիմնականում աճում էր սպառման տեմպերի ավելացման հաշվին, ինչն իր բացասական ազդեցությունն էր գործում նաև զբաղվածության վրա, հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ սպառումն աճում է արտադրանքի ներմուծման հաշվին, տնային տնտե-

սուբյուկտների սպառման ծավալների ավելացման միջոցով: 2001-2007 թվականներին ներքին պահանջարկի աճի տեմպերը ավելացել են, նախ և առաջ, համախառն ներդրումների կամ կուտակման, ինչպես նաև սպառման որոշակի ավելացման հաշվին: Այսպես, 2006թ. ՀՆԱ-ի իրական աճը նախորդ տարվա համեմատ կազմել է 13.2 տոկոս, այդ թվում համախառն կուտակման կամ ներդրումների հաշվին՝ ավելի քան 32 տոկոս: Մասնավոր ներդրումների աճին նպաստել են նաև մասնավոր ֆինանսական ներհոսքերը հատկապես դեպի շինարարություն:

Համախառն պահանջարկը, այդ թվում՝ նաև աշխատանքի պահանջարկը զգալիորեն պայմանավորված են արտաքին պահանջարկով: 1995-1998թ. զուտ արտահանման աճը նախորդ տարվա նկատմամբ կտրուկ նվազել է հատկապես 1998թ. Ռուսաստանի տնտեսական ճգնաժամի և արտադրության ծավալների կրճատման հետևանքով:

1999-2003թթ. զուտ արտահանման ցուցանիշը զգալիորեն բարելավվել է: Սակայն, արտահանման կառուցվածքի դիվերսիֆիկացման հետ մեկտեղ ընդհանուր առմամբ, 2001-2007թթ. զուտ արտահանման ծավալները (առանց սեզոնայնության գործոնի) կրճատվել են ավելի քան կրկնակի չափով, իսկ համապատասխան չափով ավելացել է զուտ ներմուծումը, ինչը նպաստել է զբաղվածության ընդլայնմանը այլ, առևտրային գործընկեր հանդիսացող երկրներում:

Իհարկե, սպառման և ներդրումների ակնկալվող ծավալների վերաբերյալ ձևավորվող սպասելիքները կարող են ուղղակիորեն անդրադառնալ ամբողջական պահանջարկի ֆունկցիայի վրա, այն ավելացնելով, կամ ընդհակառակը, նվազեցնելով: Այսպես, միջազգային ֆինանսական ճգնաժամը 1998թ., ինչպես նաև 2008թ. ամբողջ աշխարհում առաջ բերեց պահանջարկի անկում: Արտահանման ծավալների և ՀՀ տնտեսության մեջ կատարվող ներդրումների վրա նույնպես ազդեցություն է գործել 2008թ. համաշխարհային տնտեսական ճգնաժամը, նպաստելով որոշ ճյուղերում, այդ թվում շինարարության, հանքահումքային արդյունաբերության մեջ ներդրումների սառեցմանը:

Ըստ փորձագիտական գնահատումների, զուտ արտահանման և սպառման ծավալների 1 տոկոս աճի պայմաններում աշխատուժի պահանջարկը կարող է ավելանալ 6-7 տոկոսով :¹

Հետևաբար, արտահանման ընդլայնման, արտահանող սուբյեկտների աջակցության և նրանց համար բարենպաստ պայմանների ստեղծ-

¹ Հ. Թերգյան, Ա. Սելբունյան, Վ. Հակոբյան «ՀՀ աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի էկոնոմետրիկական մոդելավորում» «Տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ և կառավարում», "Энциклопедия-Армения", Երևան, 2008թ., № 4 :

ման պարագայում այս գործոնի ազդեցությունը աշխատուժի պահանջարկի վրա մեր երկրում որոշիչ կարող է լինել:

Ըստ օգտագործման տարրերի ՀՆԱ-ի կառուցվածքի (Աղյուսակ 6.2) դիտարկումը ցույց է տալիս, որ 2007թ. ՀՆԱ-ի մեջ ամենամեծ տեսակարար կշիռն ունեւր վերջնական սպառումը (81.3 տոկոս), թեւ 1992-2007թթ. դա ՀՆԱ-ի մեջ սպառման բաժնի գրանցված նվազագույն ցուցանիշն է:

Առհասարակ, 1988թ. սկսած ՀՀ-ն սպառում էր ավելի շատ, քան արտադրում էր: 1997թ. վերջնական սպառման ծախսերը գերազանցել են համախառն տնօրինվող եկամուտը 42.4 մլրդ դրամով: Սակայն շարունակական տնտեսական աճի արդյունքում արդեն 2001թ. համախառն տնօրինվող եկամուտն է գերազանցել վերջնական սպառումը 39.4 մլրդ դրամով:

Ընդ որում, եթե մինչև 2000թ. հիմնականում աճել է տնային տնտեսությունների վերջնական սպառման տեսակարար կշիռը ՀՆԱ-ում, ապա 2001թ. սկսած այն նվազում է, ինչը վկայում է խնայողությունների և հնարավոր ներդրումների աճի մասին:

Աղյուսակ 6.2

**ՀՆԱ-ի կառուցվածքն ըստ օգտագործման տարրերի
1990-2007թթ. (ընդհանուրի նկատմամբ, ընթացիկ գներով,
տոկոսներով)**

	1990	1994	1998	2002	2006	2007
Վերջնական սպառման ծախսեր	66.9	105.9	111.2	99.1	82.4	81.3
Համախառն կուտակում	47.1	23.4	19.1	21.7	35.9	37.3
Զուտ արտահանում	-11.3	-33.8	-33.8	-17.3	-15.9	-20.0
Վիճակագրական շեղումներ	-2.7	4.5	3.5	-3.5	-2.4	1.4
ՀՆԱ, ընդամենը	100	100	100	100	100	100

Աղբյուր՝ ՀՀ ԱՎԾ տվյալներ; հեղինակի հաշվարկներ:

Ինչ վերաբերում է համախառն կուտակմանը կամ ներդրումներին, ապա ՀՆԱ-ի կառուցվածքում դրա տեսակարար կշիռը 1990թ. 47.1 տոկոսի համեմատ 1998թ. նվազել է մինչև 19 տոկոս, ի հաշիվ նախ և առաջ, հիմնական ֆոնդերի համախառն կուտակման ավելի քան կրկնակի կրճատման: Այնուհետև այդ ցուցանիշն աստիճանաբար ավելացել է 2007թ. մինչև 37.3 տոկոս:

ԱՊՀ մյուս երկրների հետ համեմատությունը ցույց է տվել, որ չնայած վերջին տարիների դրական փոփոխություններին, այնուհանդերձ, դեռևս ՀՆԱ-ի մեջ համախառն կուտակման և զուտ արտահանման տեսակարար կշիռների ցուցանիշները պետք է բարելավվեն, ինչը կնպաստի նաև ներքին պահանջարկի խթանմանը: Ինչ վերաբերում է օտարերկրյա զուտ ուղղակի ներդրումներին (ՕՈՒՆ), ապա World Investment Report-2008-ի համաձայն ՀՀ-ում 2000-2007թթ. ՕՈՒՆ-ի ներհոսքը կազմել է շուրջ 2 մլրդ ԱՄՆ դոլար, 2007թ. կազմելով ՀՆԱ-ի 8.3 տոկոսը: Իսկ մեկ շնչի հաշվով ներդրումների ցուցանիշը կրկնակի չափով գերազանցել է ԱՊՀ միջին ցուցանիշը:²

Դետաքրքրություն է ներկայացնում ՀՀ-ում բնակչության եկամուտների կառուցվածքի քննարկումը, քանի որ սպառումը պայմանավորված է հատկապես համախառն, այդ թվում՝ ընթացիկ եկամուտներով: 2007թ. մեկ շնչի հաշվով դրամական եկամուտները ՀՀ-ում կազմել են 485 հազ. դրամ կամ 1419 ԱՄՆ դոլար, ինչը բարձր է միջինասիական պետությունների համեմատ (բացառությամբ Ղազախստանի), սակայն զգալիորեն զիջում է ՌԴ-ին (5888 ԱՄՆ դոլար), Բելառուսին (2829 ԱՄՆ դոլար), Ուկրաինային (2000 ԱՄՆ դոլար):³

Զարգացած երկրներում, այդ թվում և ԱՄՆ-ում, բնակչության անձնական եկամուտների 65-70 տոկոսը ստացվում է աշխատավարձի և զբաղվածության այլ ձևերից ստացվող եկամուտների տեսքով: Ըստ ՀՀ ԱՎԾ տվյալների 2006թ. ՀՀ-ում եկամուտները աշխատանքից, այդ թվում՝ վարձու աշխատանքից և ինքնազբաղվածությունից կազմել են համախառն եկամուտների գրեթե 62 տոկոսը, մինչդեռ 2002թ. այդ ցուցանիշը կազմում էր ընդամենը 42.5 տոկոս (Աղյուսակ 6.3): Նկատվում է սեփականությունից ստացվող եկամուտների աճի միտում (2006թ.՝ դրամական եկամուտների 0.5 տոկոսը): Մինչդեռ նվազել է գյուղմթերքի վաճառքից ստացվող եկամուտների բաժինը (9.2 տոկոս) և արտերկրից փոխանցումների տեսակարար կշիռը (9.2 տոկոս):

Աղյուսակ 6.3

Բնակչության դրամական եկամուտների կառուցվածքը

	1999	2002	2004	2006
Բնակչության դրամական եկամուտները, այդ թվում՝	100	100	100	100
Եկամուտներ աշխատանքից	28.7	42.5	56.5	61.9
Սոցիալական տրանսֆերտներ	7.4	9.1	13.6	13.9

² United Nations Conference on Trade and Development, World Investment Report, 2008.

³ www.cisstat.com, 2008.

(Լեռնաթոշակներ, նպաստներ)				
Եկամուտներ սեփականությունից, գյուղմթերքների վաճառքից և այլն, այդ թվում՝	63.9	48.4	29.9	24.2
Եկամուտներ գյուղմթերքների վաճառքից	26.2	5.0	11.1	9.2
Փոխանցումներ և եկամուտներ արտերկրից	10.4	15.3	12.6	9.2
Այլ եկամուտներ	27.3	28.1	6.2	5.8

Աղբյուր՝ ՀՀ ԱՎԾ տվյալներ:

6.2. Աշխատանքի պահանջարկը և դրա կառուցվածքը

Աշխատանքի պահանջարկը՝ դա յուրաքանչյուր տվյալ ժամանակահատվածում տնտեսության ընդհանուր պահանջարկն է որոշակի թվաքանակի աշխատուժի նկատմամբ: Բացի այդ, գոյություն ունի նաև ձեռնարկության մակարդակով աշխատանքի պահանջարկի միկրոտնտեսագիտական հասկացությունը, ըստ որի աշխատանքի պահանջարկը՝ դա աշխատուժի այն թվաքանակն է, որը տվյալ ժամանակահատվածում գործատուները պատրաստ են վարձել աշխատավարձի որոշակի դրույքաչափի պայմաններում:

Ամիրաժեշտ է տարբերակել **աշխատանքի «ընդհանուր պահանջարկ»**, **«հավելյալ պահանջարկ»** և **աշխատանքի «արդյունավետ պահանջարկ»** հասկացությունները: **Աշխատանքի ընդհանուր պահանջարկն** ընդգրկում է զբաղվածների թվաքանակն ու առկա թափուր աշխատատեղերը՝

$$N_d = N_e + V$$

որտեղ՝ N_d – աշխատանքի ընդհանուր պահանջարկն է;

N_e - զբաղվածների թվաքանակն է;

V - առկա թափուր աշխատատեղերն են:

Աշխատանքի հավելյալ պահանջարկը որոշվում է աշխատանքի ընդհանուր պահանջարկի և ընդհանուր առաջարկի տարբերությամբ՝

$$X_d = N_d - N_s = (N_e + V) - (N_e + U) = V - U$$

Արդյունավետ պահանջարկը՝ դա աշխատանքի ընդհանուր պահանջարկի և տնտեսության արդյունավետության տեսանկյունից աշխատուժի ավելորդ թվաքանակի տարբերությունն է: Աշխատուժի ավելորդ թվաքանակը պայմանավորված է արտադրության կազմակերպման ու տեխնիկական ցածր մակարդակով և հաշվարկվում է, ելնելով աշխատաժամանակի կորուստներից:

Աշխատանքի պահանջարկի վերլուծության ժամանակ անհրաժեշտ է նաև հաշվի առնել քննարկվող ժամանակահատվածի բնույթը՝ կարճաժամկետ կամ երկարաժամկետ, նկատի ունենալով, որ կարճաժամկետ ժամանակահատվածում արտադրական ֆունկցիայի գործոններից կապիտալը (արտադրատեխնիկական միջոցները, այդ թվում՝ մեքենաները, սարքավորումները, շինությունները և այլն) անփոփոխ է, իսկ աշխատանքը՝ փոփոխական, մինչդեռ երկարաժամկետ ժամանակահատվածում արտադրության բոլոր գործոնները փոփոխական են:

Անհրաժեշտ է տարբերակել համախառն պահանջարկի քանակական և որակական բնութագրերը:

Քանակական տեսանկյունից աշխատանքի ընդհանուր կամ համախառն պահանջարկն իրենից ներկայացնում է տնտեսության մասնավոր հատվածում և պետական հատվածում ձևավորված պահանջարկի գումարը: Ընդ որում, համախառն պահանջարկի ձևավորման գործընթացն ընդգրկում է հետևյալ օղակները՝

- առանձին ձեռնարկության անհատական պահանջարկը;
- տվյալ ճյուղի ձեռնարկությունների գումարային պահանջարկը;
- տնտեսության մասնավոր հատվածի ճյուղերի պահանջարկը;
- տնտեսության պետական հատվածի, այդ թվում նյութական արտադրության ոլորտի և պետական կառավարման ու սոցիալական ոլորտի ընդհանուր պահանջարկը:

Աշխատանքի համախառն պահանջարկի ճշգրիտ որոշման համար անհրաժեշտ է հաշվի առնել նաև աշխատուժի և կապիտալի միջճյուղային և միջբեգիոնալ միգրացիոն տեղաշարժերը, որոնք պայմանավորում են աշխատուժի տարերային վերաբաշխումը: Փաստորեն, աշխատանքի ընդհանուր պահանջարկը ներառում է երեք տարրեր, այդ թվում իրացված պահանջարկը, դեռևս չիրացված կամ պահուստային պահանջարկը և պոտենցիալ կամ կանխատեսվող պահանջարկը: Իրացված պահանջարկը համապատասխանում է ձեռնարկությունների կողմից որոշակի ժամանակահատվածում աշխատանքի ընդունած աշխատողների թվին: Մինչդեռ թափուր մնացած աշխատատեղերի թվաքանակը համապատասխանում է պահուստային պահանջարկին:

Տնտեսության կայուն և արդյունավետ զարգացումը ենթադրում է աշխատանքի պոտենցիալ պահանջարկի որոշում, ելնելով ձեռնարկությունների զարգացման և արտադրության ընդլայնման հեռանկարներից: Այդ նպատակով մշակվում են կարծաժամկետ, միջնաժամկետ և երկարաժամկետ մոդելներ:

Որակական տեսանկյունից աշխատանքի ընդհանուր պահանջարկն իրենից ներկայացնում է տնտեսական կատեգորիա, որը կարևոր նշանակություն ունի երկրի տնտեսական քաղաքականության մշակման և իրականացման համար:

Հաշվի առնելով աշխատուժի պրոֆեսիոնալ-որակական մակարդակը պահանջարկը ստորադասվում է հետևյալ հիմնական խմբերի՝

- բարձրորակ աշխատուժի պահանջարկ;
- միջին որակավորման աշխատուժի պահանջարկ;
- ցածր որակավորման աշխատուժի պահանջարկ;
- չորակավորված աշխատուժի պահանջարկ:

Զարգացած երկրներում գերակշռում է բարձրորակ և որակյալ աշխատուժի նկատմամբ պահանջարկը: ԱՊՀ պետություններում, այդ թվում՝ նաև ՀՀ-ում անցումային ժամանակաշրջանում որակյալ աշխատուժը կամ դուրս է մղվել արտադրությունից կամ մասնակիորեն արտագաղթել է, որի արդյունքում զբաղված աշխատուժի կազմում ավելացել է միջին և ցածր որակավորման աշխատուժի տեսակարար կշիռը: Այդ երևույթի բացասական հետևանքներից է հանդիսանում վերջին տարիներին նկատվող բարձրորակ աշխատուժի, հատկապես բարձր որակավորում ունեցող բանվորների պակասը, որը պետք է լրացվի միջին մասնագիտական (արհեստագործական) կրթական համակարգի վերականգնման միջոցով:

Ներկայումս ՀՀ աշխատանքի շուկան բնութագրվում է ընդհանուր ցածր պահանջարկով, քանի որ տնտեսության մեջ զբաղվածների թվաքանակը տարեցտարի նվազում է, իսկ զբաղվածության ծառայությունների կողմից գրանցված թափուր աշխատատեղերի թվաքանակը խիստ անբավարար է: Սակայն չգրանցված կամ թաքնված զբաղվածության հետևանքով աշխատանքի իրական պահանջարկն ավելի բարձր է: Ընտրանքային դիտարկումները ցույց են տվել, որ չգրանցված զբաղվածության ոլորտում ընդգրկված են 100-120 հազար մարդ, որոնց մի մասը հաշվառված են, որպես գործազուրկներ:

Դիտարկենք ձեռնարկությունների կողմից հայտարարված աշխատանքի պահանջարկի շարժը 1992-2008թթ.(Աղյուսակ 6.4):

Ինչպես երևում է աղյուսակից, 1994-2008թթ. մեկ թափուր աշխատատեղի ծանրաբեռնվածությունը որոշակիորեն նվազել է հիմնականում կապված աշխատանք փնտրողների թվաքանակի կրճատման հետ: Մինչդեռ գրանցված թափուր աշխատատեղերի թվաքանակը էապես չի փոփոխվել:

Աղյուսակ 6.4

**Աշխատանքի պահանջարկի չարժը 1992-2008թթ.
(Ժամանակաշրջանի վերջի դրությամբ)**

Տարիներ	Ձեռնարկությունների աշխատանքի պահանջարկը (հազ. մարդ)	Աշխատանք փնտրողների թվաքանակը (հազ. մարդ)	Մեկ թափուր աշխատատեղի ծանրաբեռնվածությունը (մարդ)
1992	1.6	64.4	40
1994	0.5	97.3	183
1996	0.8	149.7	181
1998	0.6	148.8	269
2000	0.6	178.8	319
2002	0.9	154.1	172
2004	0.6	142.7	229
2006	1.2	102.2	88
2007	0.8	89.4	110
2008	0.7	90.2	135

Աղբյուր՝ «Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալության և ՀՀ ԱՎԾ տվյալներ:

Աշխատանքի պահանջարկի կառուցվածքի վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ դրա գերակշիռ մասը (80 տոկոսից ավելին) բանվորական մասնագիտությունների գծով է կամ մասնագիտություն չպահանջող աշխատատեղեր են: Հատկապես բարձր է պահանջարկը այնպիսի բանվորական մասնագիտությունների գծով, ինչպիսիք են ատաղձագործ, կարող, մանող, գործող, ջուլհակ, փականագործ և այլն:

Ծառայողների պահանջարկի կեսը կազմում են բժիշկների թափուր աշխատատեղերը մարզերում, ինչպես նաև մանկավարժները:

Մեկ այլ խնդիր է հանդիսանում գործատուների պահանջարկի բավարարումը որակյալ մասնագետներով, քանի որ գործազուրկների մի զգալի մասը ցածր մասնագիտական պատրաստվածության պատճառով չի համապատասխանում ազատ աշխատատեղերին ներկայացվող պահանջներին: Դրա հետ կապված կարևորվում է միջնակարգ մասնագիտական (արհեստագործական) կրթական համակարգի վերականգ-

նունը և զարգացումը աշխատանքի շուկայի պահանջարկին համապատասխան:

Աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի ոչ միայն քանակական, այլև որակական անհամապատասխանությունը ՀՀ տնտեսության զարգացման լուրջ խոչընդոտներից է հանդիսանում: Այսպես օրինակ, ըստ հետազոտությունների արդյունքների մեր երկրի տնտեսության զարգացման առաջնահերթ ճյուղերի, այդ թվում տեղեկատվական տեխնոլոգիաների, զբոսաշրջության ոլորտների զարգացման հիմնական խոչընդոտներից է նշվել բարձրորակ մասնագետների պակասը:

Աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի անհամապատասխանությունը քանակական և որակական տեսանկյունից բնորոշ են ոչ միայն ՀՀ-ին, այլև աշխարհի մյուս զարգացած և զարգացող երկրներին:

Այսպես, ըստ ամերիկյան հեղինակավոր Manpower Inc. հետազոտական ընկերության տվյալների աշխարհի գործատուների 30 տոկոսը չեն կարողանում լրացնել թափուր աշխատատեղերը համապատասխան որակյալ մասնագետների, մասնագիտական ունակությունների և փորձառության բացակայության պատճառով: Ողջ աշխարհում առավել բարձր պահանջարկ ունեցող մասնագիտությունների թվին են պատկանում իրացման գծով մենեջերները, ինժեներները, էլեկտրիկները, բուժքույրերը և ատաղձագործ բանվորները:

Ըստ հանրապետության ռեզիդենտների աշխատանքի պահանջարկն անհավասարաչափ է բաշխված: Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ հանրապետության աշխատանքի ընդհանուր պահանջարկի մոտ 80 տոկոսը բաժին է ընկնում Երևան քաղաքին:

Աշխատանքի պահանջարկի վերլուծությունն ԱՊՀ այլ պետությունների համեմատ ցույց է տալիս, որ զբաղվածության ծառայություններում գրանցված աշխատանքի պահանջարկը ՀՀ-ում զգալիորեն ավելի ցածր է ԱՊՀ մյուս պետությունների համեմատ:

6.3. Աշխատանքի պահանջարկի վրա ազդող գործոնները, աշխատաշուկայի հավասարակշռությունը

Աշխատանքի ընդհանուր պահանջարկի ձևավորման և շարժի վրա ազդեցություն են գործում մի շարք մակրոտնտեսական գործոններ, որոնցից հիմնական գործոններն են հանդիսանում՝

- իրականացվող դրամավարկային քաղաքականությունը;
- արտադրության ծավալների փոփոխությունը;
- արտադրության կառուցվածքային տեղաշարժերը;
- սեփականաշնորհումը:

Հայտնի է, որ կոշտ դրամավարկային քաղաքականությունը հանգեցնում է արտադրության ծավալների կրճատմանը, ապրանքային և աշխատանքի պահանջարկի նվազեցմանը: 1994թ. սկսած ՀՀ կենտրոնական բանկի կողմից իրականացվել է հատկապես կոշտ դրամավարկային քաղաքականություն, հիմնականում սղաճի տեմպերը իջեցնելու, դրամի փոխարժեքի վրա ճնշումները կասեցնելու նպատակով: Արդյունքում սղաճը կտրուկ կերպով նվազել է՝ 1994թ. 5062.3 տոկոսից 2002թ. իջնելով մինչև 101.1 տոկոս, իսկ 2007թ.՝ 104.4 տոկոս:

Անցումային տնտեսությունների փորձը ցույց տվեց, որ տնտեսական քաղաքականության կենտրոնացումը միմիայն սղաճի զսպման վրա խիստ անբավարար է երկարաժամկետ տնտեսական աճի համար: Արդյունքում այդ քաղաքականությունը հանգեցրել է տնտեսական ակտիվության և զբաղվածության մակարդակի իջեցմանը: Բանկային համակարգի համոզեալ բնակչության վստահության չվերականգնման պայմաններում դա պայմանավորված էր հատկապես, վարկային երկարաժամկետ բարձր տոկոսադրույքներով և բնակչության խնայողությունների ցածր մակարդակով:

Վերջին տարիներին ՀՀ կենտրոնական բանկի կողմից իրականացվող դրամավարկային քաղաքականության մեջ տեղի են ունեցել որոշակի փոփոխություններ՝ միտված տնտեսության համախառն պահանջարկի խթանմանը: 2007թ. բանկային համակարգի կողմից տնտեսության վարկավորման ծավալը ՀՆԱ-ի նկատմամբ 2003թ. համեմատ կրկնապատկվելով՝ կազմել է 13 տոկոս: Ընդունվել է բանկային ավանդների երաշխավորման մասին օրենքը և ստեղծվել ավանդների երաշխավորման հիմնադրամ:

ՀՀ կառավարության 2008-2012թթ. ծրագրի համաձայն ակտիվ տնտեսական քաղաքականության միջոցով կայուն զարգացման ապահովումը հանդիսանում է հիմնական գերակայություններից մեկը, ինչը ենթադրում է ՀՆԱ-ի իրական աճի ապահովում տարեկան 8-10 տոկոսի չափով, ներդրումների տարեկան ծավալների աճ առնվազն 10 տոկոսի չափով: Նախատեսվում է ընդլայնել բնակչության և գործարարների համար ֆինանսական գործիքների (վարկեր, արժեթղթեր և այլն) հասանելիությունը, զարգացնել հիփոթեքային երկրորդային շուկան:

Արտադրության ծավալների կրճատումը և սեփականաշնորհման գործընթացը նույնպես որոշիչ դեր են խաղացել աշխատանքի պահանջարկի կրճատման մեջ: 1993թ. ՀՆԱ-ն 1990թ. համեմատ կրճատվել է 2.1 անգամ, այդ թվում արդյունաբերական արտադրանքի ծավալը՝ 2.3 անգամ: ՀՆԱ-ի ծավալի ամենակտրուկ անկումը՝ 42 տոկոսային կետով նա-

խորդ տարվա համեմատ, տեղի է ունեցել 1992թ.: 1990թ. համեմատ ՀՆԱ-ի մակարդակը 1998թ. կազմում էր դրա ընդամենը 61 տոկոսը:

Վերջին տարիներին գրանցված բարձր տնտեսական աճը նպաստել է ՀՆԱ-ի ցուցանիշի վերականգնմանը: Բավական է նշել, որ 2001-2007թթ. ՀՀ-ում ՀՆԱ-ի աճի միջին տարեկան տեմպերը կազմել են 13 տոկոս, որի արդյունքում մեկ շնչին ընկնող ՀՆԱ-ն կրկնապատկվել է:

Միևնույն ժամանակ, 2007թ. տնտեսության մեջ ընդհանուր զբաղվածությունը 1992թ. համեմատ կրճատվել է ավելի քան մեկ-երրորդի չափով:

Ըստ գնահատումների, սեփականաշնորհման հետևանքով ձեռնարկության սեփականության պետական ձևից բաժնետիրական ձևին անցնելու դեպքում աշխատանքի պահանջարկը նվազում է 12-18 տոկոսով, իսկ լրիվ սեփականաշնորհման դեպքում՝ 20-25 տոկոսով: Սեփականաշնորհման գործընթացը ՀՀ-ում հանգեցրեց մասնավոր հատվածի արագ զարգացմանը: Ներկայումս ՀՆԱ-ի ավելի քան 80 տոկոսն ապահովվում է մասնավոր հատվածում:

Այս պայմաններում բնական էր աշխատանքի պահանջարկի անկումը: Հօգուտ մասնավոր հատվածի փոփոխվեց զբաղվածության և աշխատանքի պահանջարկի կառուցվածքը: Այսպես, 2007թ. մասնավոր հատվածում զբաղված էր տնտեսության մեջ զբաղվածների 80 տոկոսը՝ 2.4 անգամ ավելի, քան 1991թ. (33 տոկոս): Նույն ժամանակահատվածում նոր աշխատատեղերը հիմնականում ստեղծվում էին փոքր բիզնեսի ոլորտում՝ մասնավոր, ոչ խոշոր ձեռնարկություններում: Սակայն այդ ոլորտի աշխատատեղերն, ինչպես և փոքր ձեռնարկություններն առհասարակ չեն բնութագրվում բարձր կայունությամբ:

Վերջապես, արտադրության կառուցվածքային փոփոխություններն արտահայտվեցին նաև զբաղվածության ճյուղային կառուցվածքում: Աշխատանքի պահանջարկը կտրուկ նվազել է արտադրական ոլորտում, այդ թվում՝ արդյունաբերության բնագավառում:

Միևնույն ժամանակ հակառակ միտումներ են գրանցվել գյուղատնտեսության և առևտրի բնագավառներում: Մասնավորապես, հողի սեփականաշնորհման և գյուղատնտեսության էքստենսիվ զարգացման հետևանքով արտադրական ոլորտից ազատված աշխատուժի զգալի մասն ուղղվեց դեպի գյուղատնտեսության ոլորտ:

Այսպիսով, աշխատանքի ընդհանուր պահանջարկի աճին են նպաստում իրականացվող դրամավարկային քաղաքականության մեղմացումը; ներդրումների աճը, և այդ նպատակով ներդրումային բարենպաստ դաշտի ձևավորումը, ձեռներեցության հետագա խթանումն ու արդյունավետ հարկային համակարգի ներդրումը:

Ձեռնարկության կամ **միկրոմակարդակի** վրա աշխատանքի պահանջարկը որոշող գործոնների թվին են պատկանում՝ թողարկվող արտադրանքի պահանջարկը, այլ ռեսուրսների գները, ձեռնարկության գործունեության արդյունավետությունը և դրա ցուցանիշները, այդ թվում՝ ստացվող շահույթի նորման և մասսան: Հետևաբար, արտադրանքի և աշխատանքի պահանջարկի միջև առկա է ուղիղ համեմատական կապ, սակայն իրականում աշխատանքի պահանջարկի աճը համարժեք չէ ձեռնարկության գործունեության արդյունավետության աճին, այլ, որպես կանոն, ետ է մնում արտադրանքի պահանջարկի աճից: Ձեռնարկության շահույթի ավելացման պայմաններում հնարավոր է նույնիսկ աշխատանքի պահանջարկի նվազում կամ կայունացում, ինչը պայմանավորված է գիտատեխնիկական առաջընթացով և աշխատանքի արտադրողականության աճով, ներճյուղային և միջճյուղային մրցակցությամբ և գների մակարդակով:

Փաստորեն, ձեռնարկությունում արտադրանքի գնի և զբաղվածության հարաբերակցությունը՝ դա արտադրանքի և աշխատանքի պահանջարկի արժեքային հարաբերակցությունն է: Սակայն այդ հարաբերակցության վրա ազդում են արտադրանքի պահանջարկի առաձգականությունը, գների շարժի սահմանները և աշխատանքի պահանջարկի գինը: Եթե աճում է մեքենաների պահանջարկը, ապա ավելանում է նաև այդ ճյուղում աշխատողների պահանջարկը: Ինչ վերաբերում է այլ ռեսուրսների գների ազդեցությանը, ապա, օրինակ կապիտալի գնի բարձրացումը փոխարինման էֆեկտի արդյունքում կնպաստի նաև աշխատուժի պահանջարկի աճին: Մյուս կողմից, մասշտաբի էֆեկտը կնվազեցնի կապիտալի և աշխատուժի պահանջարկը:

Ձեռնարկության աշխատանքի պահանջարկի վրա աշխատավարձի ազդեցությունը քննարկելիս հնարավոր են երկու տարբերակներ՝ **բարձր աշխատավարձ** և **ցածր աշխատավարձ**:

Իհարկե, բարձր աշխատավարձը արևմտյան տնտեսագիտության մեջ դիտարկվում է, որպես ձեռնարկությունների աշխատանքի պահանջարկի սահմանափակման հիմնական պատճառ, քանի որ դրա տեսակարար կշիռը արտադրանքի արժեքի մեջ կազմում է 65-70 տոկոս: Սակայն, ճյուղ կողմից, բարձր աշխատավարձը նպաստում է աշխատողների վճարունակության աճին, հետևաբար նաև արտադրանքի իրացման և շահույթի ավելացմանը, աշխատանքի պահանջարկի աճին: Նաև անհրաժեշտ է հաշվի առնել, որ աշխատավարձի ավելացման և աշխատանքի պահանջարկի կրճատման միջև (համաձայն նեոդասական տեսության) գոյություն ունի որոշակի ժամանակահատված, պայմանավորված ձեռնարկության շահույթի չափաբաժնով:

իրականում ձեռնարկություններում աշխատավարձի աճի պայմաններում մշտապես առկա են աշխատանքի պահանջարկի ավելացման հնարավորությունները: Օրինակ, ինչպես և կանդիդատնա աշխատողների աշխատավարձի բարձրացումը արագ սննդի ձեռնարկություններում երիտասարդ աշխատուժի պահանջարկի վրա: Մի կողմից, արագ սննդի ռեստորանները կծգտեն փոխարինել աշխատողներին երիտասարդ աշխատուժով, իսկ մյուս կողմից, որոշ բարձրորակ մասնագետների կարիքը կզգացվի: Արդյունքում, կավելանան արտադրության ինքնարժեքը և վերջնական արտադրանքի գինը: Դրա հետևանքով վաճառքի ծավալները կնվազեն, և որոշ օբյեկտներ կփակվեն: Նման մասշտաբի էֆեկտը կհանգեցնի երիտասարդ աշխատուժի պահանջարկի կրճատմանը: Այսպիսով, աշխատավարձի աճի պայմաններում երիտասարդների աշխատուժի պահանջարկը կավելանա, եթե փոխարինման էֆեկտը գերազանցի մասշտաբի էֆեկտը:

Երկրորդ տարբերակի դեպքում, ցածր աշխատավարձը պարտադիր կերպով չի կարող հանգեցնել աշխատանքի պահանջարկի ավելացմանը, ինչը ապացուցվել է դեռևս Ջ.Մ.Քեյնսի կողմից: Պատճառները սոցիալ-տնտեսական և իրավական բնույթ են կրում: Դրանք են՝ ցածր աշխատավարձի բացասական ազդեցությունը աշխատողների վճարունակության և ձեռնարկությունների շահույթի վրա; աշխատուժի անհատական վերարտադրության և աշխատողների մոտիվացիայի խթանման անհրաժեշտությունը; ցածր աշխատավարձի հետևանքով աշխատանքի առաջարկի կրճատումը; նվազագույն աշխատավարձի մասին օրենսդրության առկայությունը և արհմիությունների դերը ճյուղային միջին աշխատավարձով պայմանավորվող ձեռնարկության միջին աշխատավարձի մակարդակի սահմանման մեջ:

Աշխատաշուկայի հավասարակշռության դեպքում աշխատուժի պահանջարկն ու առաջարկը հատվում են աշխատավարձի w^* և զբաղվածության L^* հավասարակշռող արժեքների պայմաններում (Գծապատկեր 6.2):

Եթե աշխատավարձը հավասարակշռող մակարդակից բարձր է, ապա առաջարկը կգերազանցի պահանջարկը հանգեցնելով զործազրկության: Եվ հակառակը, աշխատավարձի հավասարակշռող մակարդակից ցածր լինելու պայմաններում աշխատուժի պակաս կգրանցվի, հանգեցնելով աշխատավարձի բարձրացմանը մինչև հավասարակշռող մակարդակ:

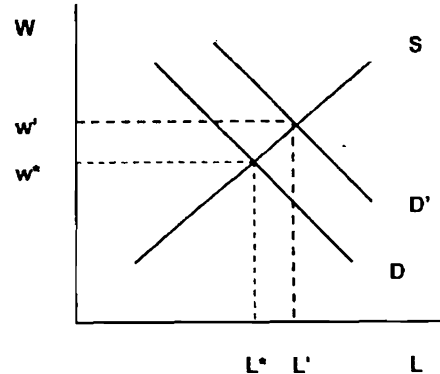
Անհրաժեշտ է նշել առաջարկի և պահանջարկի փոփոխման հետևյալ հիմնական արդյունքները.

- աշխատուժի պահանջարկի աճը հանգեցնում է աշխատավարձի և զբաղվածության հավասարակշռող մակարդակի աճին;

- աշխատուժի պահանջարկի կրճատումը հանգեցնում է աշխատավարձի և զբաղվածության հավասարակշռող մակարդակի կրճատմանը;
- աշխատուժի առաջարկի ավելացումը հանգեցնում է աշխատավարձի հավասարակշռող մակարդակի իջեցմանը, սակայն զբաղվածության հավասարակշռող մակարդակի բարձրացմանը;
- աշխատուժի առաջարկի կրճատումը հանգեցնում է աշխատավարձի հավասարակշռող մակարդակի բարձրացմանը, սակայն զբաղվածության հավասարակշռող մակարդակի իջեցմանը:

Գծապատկեր 6.2

Աշխատաշուկայի հավասարակշռությունը



Ըստ տնտեսագետների աշխատողները **թերի են վարձատրվում** աշխատավարձի հավասարակշռող մակարդակից ցածր լինելու դեպքում, և **գերբարձր են վարձատրվում** աշխատավարձի հավասարակշռող մակարդակից բարձր լինելու դեպքում:

Աշխատողները ստանում են տնտեսական ռենտա այն դեպքում, երբ նրանց աշխատավարձը գերազանցում է աշխատուժի առաջարկի այլընտրանքային ծախսերը կամ պահուստային աշխատավարձը, որն առավել ցածր ընդունելի աշխատավարձն է: Եթե, օրինակ, սպորտսմենը տարեկան վաստակում է մինչև 300 հազ. ԱՄՆ դոլար, իսկ այլընտրանքային զբաղվածության դեպքում կստանա ընդամենը 50 հազ. ԱՄՆ դոլար, ապա նրա տնտեսական ռենտան տարեկան կկազմի 250 հազ. դոլար:

6.4. Աշխատանքի պահանջարկը կատարյալ մրցակցային շուկայի պայմաններում, աշխատանքի պահանջարկի պարզ մոդելը

Աշխատանքի պահանջարկի վերլուծությունն անհրաժեշտ է սկսել պարզ մոդելի դիտարկումից, որի դեպքում աշխատանքի շուկան մրցակցային է:

Ներկայումս աշխատանքի պահանջարկի ֆունկցիայի հիմնականում երկու տեսություններ են հայտնի՝ **նեոդասական և Քեյնսյան**:

Աշխատանքի պահանջարկի նեոդասական տեսակետի քննարկման նպատակով հետևյալ 5 պայմաններն են ընդունվում.

1. գործատուն ձգտում է առավելագույն շահույթին;
2. արտադրության մեջ օգտագործվում են երկու գործոններ՝ աշխատանքը (L) և կապիտալը (K), իսկ արտադրական ֆունկցիան պայմանավորված է աշխատանքային և կապիտալի ծախսումներով՝

$$Y = f(K, L)$$

3. կարծաժամկետ ժամանակահատվածում կապիտալի ծախսումները չեն փոփոխվում, իսկ արտադրական ֆունկցիան կախված է աշխատանքային ծախսումների մեծությունից;

4. աշխատանքի և ապրանքային շուկաները մրցակցային են;

5. աշխատանքի գնահատման հիմքում ժամային վարձատրությունն է:

Կատարյալ մրցակցության պայմաններում գործող փոքր ձեռնարկությունները կարող են փոփոխել իրենց արտադրության ծավալները, սակայն չեն կարող փոփոխության ենթարկել առաջարկի և պահանջարկի ազդեցության ներքո ձևավորված շուկայական գները: Փաստորեն այդ ձեռնարկությունները ոչ թե ձևավորում են, այլ հետևում են ապրանքային շուկայում և աշխատաշուկայում ձևավորված գներին (price-taker):

Ըստ նեոդասականների, կատարյալ մրցակցության արդյունքում հնարավոր է առավելագույն շահույթի ապահովում: Գործատուն, որը ձգտում է առավելագույն շահույթին, գործում է նվազող սահմանային արտադրողականության օրենքի համաձայն, ըստ որի յուրաքանչյուր լրացուցիչ աշխատանքային միավորի կամ լրացուցիչ աշխատողի ներգրավումը հանգեցնում է արտադրանքի թողարկումից ստացվող եկամուտների աստիճանական նվազեցմանը: Աշխատավարձի տվյալ մակարդակի պայմաններում գործատուն կշարունակի մոր աշխատողներ ընդունել այնքան ժամանակ, մինչև վերջին ընդունված աշխատողի կողմից ստեղծված եկամուտը հավասարվի նրան վճարված աշխատա-

վարձի չափին: Դրանից հետո նոր աշխատատեղերի ընդունումը հնարավոր է միայն ավելի ցածր աշխատավարձ ծինի պայմաններում:

Սահմանային արտադրողականության և, առհասարակ, սահմանային վերլուծության տեսությունը մշակվեց երկու մեծ դասականների կողմից, այդ թվում Ա. Մարշալի, Լ. Վալրասի և մյուս մյուսների, որոնք զարգացրել են XIX դարի դասական տեսությունը և սահմանային վերլուծությունը կիրառել մրցակցային շուկաներում ապրանքների, ծառայությունների և արտադրության գործոնների գնագոյացման և ուսումնասիրման համար:

Մեկ լրացուցիչ աշխատողի ընդունման հետևանքով ստացված լրացուցիչ արտադրանքի քանակը կոչվում է **աշխատանքի սահմանային արդյունք**՝ MP_L , իսկ լրացուցիչ հասույթներն ու ծախսերը համապատասխանաբար՝ **սահմանային հասույթ** ($MIMP_{MR_L}$) և **սահմանային ծախսեր** (MC_L):

Այսպիսով, եթե՝

$MR_L > MC_L$, ապա զբաղվածությունը կստանալի աճում է;

$MR_L < MC_L$, զբաղվածությունը նվազեցվում է;

$MR_L = MC_L$, զբաղվածությունը չի փոփոխվում, քանի որ այս դեպքում շահույթն առավելագույնն է:

Կատարյալ մրցակցային շուկայի ապա պայմաններում ձեռնարկության սահմանային հասույթը հավասար է շուկայական գնին, մինչդեռ ոչ կատարյալ մրցակցային շուկայի, այդ թվում մենաշնորհային կամ մենաշնորհային մրցակցային շուկայի պայմաններում սահմանային հասույթը շուկայական գնից ցածր է: **Արդյունքի սահմանային հասույթը** (MRP) որոշվում է, ելնելով աշխատանքի սահմանային արդյունքից և միավոր արտադրանքի գնից կամ սահմանային հասույթից, այսինքն հավելյալ միավոր արտադրանքի իրացումից ստացված հավելյալ հասույթից՝

$$MRP = MR_L * MP_L = P * (MP_L)$$

Օրինակ, եթե լրացուցիչ աշխատողի արտադրում է 5 միավոր արտադրանք, իսկ միավոր արտադրանքի իրացումից ստացվում է 4 ԱՄՆ դոլարի չափով հավելյալ հասույթ, ապա ապա արդյունքի սահմանային հասույթը կամ MRP -ն կկազմի 20 ԱՄՆ դոլար ($\$4 \times 5$):

Հետևյալ օրինակով դիտարկենք միջխառն արտադրանքի և սահմանային արդյունքի միջև տարբերությունները: Ենթադրենք, որ մրցակցային շուկայի պայմաններում և կարճաժամկետային ժամանակահատվածում ձեռնարկությունն ունի հաստատուն կապիտալ և փոփոխվող աշխատուժ (Աղյուսակ 6.5):

**Չեռնարկության սահմանային արդյունքն ու միջին արտադրանքը
կատարյալ մրցակցային շուկայի պայմաններում**

Աշխատուժ (N)	Արտադրանք (Q)	Միջին արտադրանք (AP=Q/N)	Սահմանային արդյունք (MP)	P = MR	MRP (ԱՄՆ դոլար, MP*P)
5	110	22.0	25	0.50	12.50
6	125	20.8	15	0.50	7.50
7	135	19.3	10	0.50	5.00
8	143	17.9	7	0.50	3.50
9	149	16.5	6	0.50	3.00
10	152	15.2	3	0.50	1.50

Ինչպես երևում է աղյուսակից, աշխատուժի ավելացմանը զուգահեռ արտադրանքի քանակը նույնպես ավելացել է: Սակայն փոփոխական գործոնների աճը ուղեկցվում է արտադրության սահմանային ծախսերի ավելացմամբ և հատույցի նվազմամբ: Արդեն հինգերորդ աշխատողի ներգրավումից հետո սահմանային արդյունքը նվազում է, հետագայում ձգտելով զրոյի, որի դեպքում արտադրանքի ծավալն առավելագույնն է: Սահմանային ծախսերի և սահմանային հասույթի հավասարման դեպքում $W = MRP$, և ձեռնարկությունը առավելագույն շահույթն է ստանում: Այսպես, 7.50 ԱՄՆ դոլար կազմող ժամային վարձատրության դեպքում զբաղվածների օպտիմալ թվաքանակն է վեցը:

Քանի որ $MR_L = \Delta TR / \Delta Q$, $MP_L = \Delta Q / \Delta L$, $MRP = \Delta TR / \Delta L$, ապա $MRP = \Delta TR / \Delta L = (\Delta TR / \Delta Q) * (\Delta Q / \Delta L)$,

որտեղ՝ ΔTR - ամբողջական հասույթի փոփոխությունն է; ΔQ - արտադրանքի քանակի փոփոխությունն է; ΔL - զբաղվածների թվաքանակի փոփոխությունն է:

Առավելագույն շահույթի դեպքում սահմանային արդյունքը հավասար է սահմանային ծախսերին, հետևաբար եթե ծախսերը արտահայտվում են աշխատավարձի ձևով, ապա՝

$$P * (MP_L) = MRP = W$$

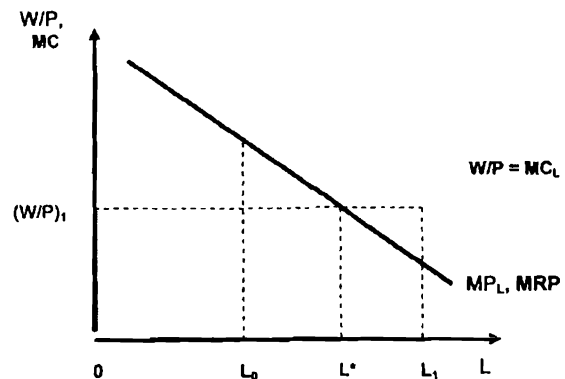
Իրական աշխատավարձը հաշվի առնելու նպատակով անհրաժեշտ է հավասարման երկու կողմերն էլ բաժանել արտադրանքի միավորի գնի վրա՝

$$MP_L = W / P$$

Աշխատանքի պահանջարկը կարճաժամկետ ժամանակահատվածում կատարյալ մրցակցային շուկայի պայմաններում ներկայացված է Գծապատկեր 6.3-ում: Գծապատկերի ուղղահայաց առանցքի վրա տրված է իրական աշխատավարձի (W/P) արժեքը և սահմանային ծախսերը, իսկ հորիզոնական առանցքի վրա՝ զբաղվածների թվաքանակը (L): Աշխատանքի պահանջարկն արտահայտվում է սահմանային արդյունքի (MP) և արդյունքի սահմանային հասույթի (MRP) կորի միջոցով: (W/P), աշխատավարձի դեպքում զբաղվածների թվաքանակը հավասար է L_1 -ին: Եթե նույն աշխատավարձի պայմաններում զբաղվածների թվաքանակը կազմում է L_0 , ապա աշխատանքի սահմանային արդյունքը իրական աշխատավարձից և սահմանային ծախսերից բարձր կլինի ($MP_L > MC_L$), հետևաբար զբաղվածության մակարդակը կարելի է բարձրացնել մինչև L_1 : Սակայն այդ դեպքում սահմանային ծախսերը կգերազանցեն սահմանային արդյունքը: Հետևաբար ձեռնարկությունը կարող է առավելագույն շահույթ ստանալ միայն L^* զբաղվածության պայմաններում:

Գծապատկեր 6.3

Աշխատանքի կարծաժամկետ պահանջարկը կատարյալ մրցակցային շուկայի պայմաններում

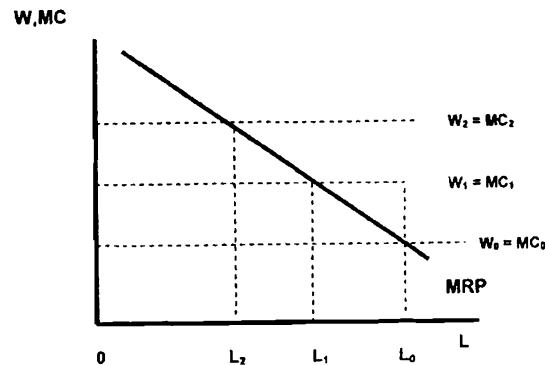


Գծապատկեր 6.4-ից երևում է, որ W_0 աշխատավարձի պայմաններում զբաղվածության օպտիմալ մակարդակը հավասար է L_0 - ի: Երբ աշխատավարձը բարձրանում է մինչև W_1 , զբաղվածության առավելագույն շահույթ ապահովող մակարդակը նվազում է մինչև L_1 : Իսկ պելլի

բարձր W_2 աշխատավարձի դեպքում զբաղվածությունը նվազում է մինչև ամենացածր L_2 մակարդակը: Քանի որ արդյունքի սահմանային հասույթի (MRP) կորի միջոցով գնահատվում է աշխատուժի կարճաժամկետ պահանջարկը աշխատավարձի յուրաքանչյուր հնարավոր դրույքաչափի պայմաններում, ապա նշված կորը հանդիսանում է **ձեռնարկության աշխատուժի կարճաժամկետ պահանջարկի կորը**, եթե այդ ձեռնարկությունը գործում է կատարյալ մրցակցային աշխատաշուկայի պայմաններում:

Գծապատկեր 6.4

Ձեռնարկության աշխատուժի կարճաժամկետ պահանջարկի կորը աշխատավարձի փոփոխման պայմաններում



Քեյնսյան տեսության համաձայն, աշխատանքի պահանջարկի ֆունկցիան ուղղակիորեն ստացվում է արտադրական ֆունկցիայից՝ $L_d = L_d(Y)$: Այսինքն, աշխատանքի պահանջարկը որոշվում է՝ ելնելով անհրաժեշտ բարիքների պահանջարկի մեծությունից: Աշխատանքի պահանջարկի Քեյնսյան ֆունկցիան ներկայացված է Գծապատկեր 6.5-ում:

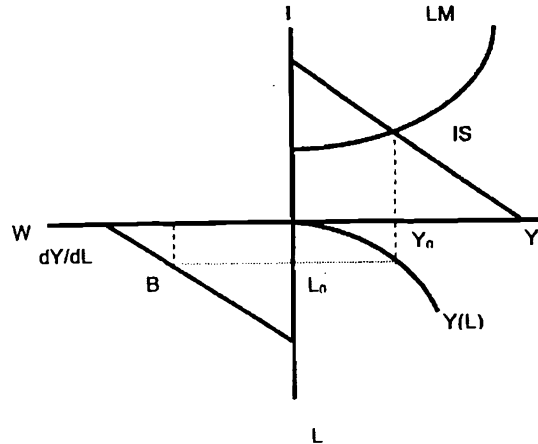
$I - S - LM$ մոդելից որոշվում է արդյունավետ պահանջարկի մեծությունը՝ (Y_0): Իսկ արտադրական ֆունկցիայի միջոցով կարելի է որոշել աշխատանքի այն քանակը (L_0), որն անհրաժեշտ է Y_0 արտադրանքի թողարկման համար: Իրական աշխատավարձի դրույքաչափի (W_0) որոշման նպատակով կիրառվում է աշխատանքի սահմանային արտադրողականության ֆունկցիան, որն արտահայտվում է AC գծի միջոցով՝

$$W = dY / dL$$

Աշխատանքի պահանջարկի Քեյնսյան ֆունկցիան արտահայտվում է ABL_0 կորի միջոցով:

Գծապատկեր 6.5

Աշխատանքի պահանջարկի Քեյնսյան ֆունկցիան



6.5. Աշխատանքի պահանջարկի մոդիֆիկացված մոդելները, աշխատանքի պահանջարկը մենաշնորհային շուկայի և մոնոպսոնիայի պայմաններում

Աշխատանքի պահանջարկի մոդիֆիկացված մոդելներն ընդգրկում են՝

- աշխատանքի պահանջարկի մոդելը մենաշնորհային շուկայի պայմաններում;
- աշխատանքի պահանջարկի մոդելը մոնոպսոնիայի պայմաններում;
- աշխատանքի երկարաժամկետ պահանջարկի մոդելը;
- աշխատանքի պահանջարկի ավելի քան երկու գործոններով մոդելը:

Մենաշնորհային կամ օլիգոպոլ դիրք ունեցող ձեռնարկությունները ոչ թե հետևում են շուկայում ձևավորված գներին, այլ իրենք են ձևավորում այդ գները (price-making) իրենց հզոր արտադրական կարողությունների շնորհիվ: Քանի որ երկարաժամկետ տնտեսական աճի համար անհրաժեշտ է գնային կայունություն, ապա նման ձեռնարկությունները

շահագրգռված են աշխատավարձի կայուն դրույքաչափերի սահմանման մեջ:

Ենթադրենք, թե ձեռնարկությունը ապրանքային շուկայում մենաշնորհային դիրք ունի, օգտագործելով աշխատուժը W աշխատավարձի և կապիտալը p^k գնի պայմաններում: Միևնույն ժամանակ ձեռնարկությունը գործում է կատարյալ մրցակցային գործոնային շուկաներում: Դա նշանակում է, որ օրինակ, մի կողմից, դեղագործական ընկերությունը դեղանյութի արտադրության պատենտ ունի, այսինքն մենաշնորհ ունի, իսկ մյուս կողմից պետք է մրցակցի այլ ընկերությունների հետ տեղական աշխատուժի ներգրավման համար:

Կարճաժամկետ ժամանակահատվածում ձեռնարկության կապիտալն է K_0 , իսկ արտադրական ֆունկցիան որոշվում է հետևյալ բանաձևով՝

$$Y = F(L, K_0)$$

Արտադրանքի պահանջարկն է՝ $p = p(y)$, $-p_y < 0$, ինչն արտահայտում է մենաշնորհային դիրքի հիմնական էությունը, այն է՝ որքան շատ արտադրանք է իրացնում ձեռնարկությունը, այնքան ցածր է դրա գինը: Յուրաքանչյուր լրացուցիչ միավոր արտադրանքի իրացման հետևանքով արտադրանքի գնի կրճատումն արտահայտվում է $-p_y < 0$ բանաձևի միջոցով:

Հանրահայտ է, որ առավելագույն շահույթի ապահովման նախապայմանն է սահմանային ծախսերի և արդյունքի սահմանային հասույթի հավասարեցումը՝

$$MRP_L = MC_L$$

Քանի որ աշխատաշուկան մրցակցային է, ապա $MC_L = W$, իսկ արդյունքի սահմանային հասույթը հավասար է՝

$$MRP_L = (MP_L) * MR(y)$$

Մենաշնորհային դիրք ունեցող ձեռնարկության արդյունքի սահմանային հասույթը (MRP_L) գնահատելու համար անհրաժեշտ է որոշել դրա սահմանային հասույթը՝ $MR(y)$:

Յուրաքանչյուր լրացուցիչ միավոր արտադրանքի իրացումից ձեռնարկությունը ստանում է p հասույթ, սակայն մենաշնորհային դիրքի հետևանքով լրացուցիչ միավոր արտադրանքի իրացման դեպքում ար-

տադրանքի մյուս y միավորների գինը նվազում է ($-p_y^*$) չափով, որի հետևանքով հասույթը կրճատվում է ($y^* p_y$) չափով:

Ճեղճարկության սահմանային հասույթը և արդյունքի սահմանային հասույթը հավասար կլինեն՝

$$MR(y) = p - p_y y$$

$$MRP_L = MP_L * (p - p_y y)$$

Օրինակ. Ենթադրենք, թե ձեռնարկությունը արտադրում է $y = 100$ միավոր արտադրանք, որն իրացնում է $p = 10\,000$ դրամ միավոր արտադրանքի գնով, իսկ $p_y = 50$ դրամ: Եթե $MP_L = 3$ միավոր արտադրանք մեկ աշխատանքային ժամում, ապա որքա՞ն կկազմեն ձեռնարկության սահմանային հասույթն ու արդյունքի սահմանային հասույթը:

Լուծում. Լրացուցիչ միավոր արտադրանքի իրացումից կստացվի $p = 10\,000$ դրամի չափով հասույթ: Սակայն բոլոր $y = 100$ միավոր արտադրանքի գնի 50 դրամի չափով նվազման հետևանքով հասույթի կորուստը կկազմի՝ $100 * (50 \text{ դրամ}) = 5\,000$ դրամ: Դրա հետևանքով $MR(y) = 10\,000 \text{ դրամ} - 5\,000 \text{ դրամ} = 5\,000$ դրամ: Հետևաբար, լրացուցիչ միավոր արտադրանքի իրացումից ստացված սահմանային հասույթը՝ $MR(y) = 5\,000$ դրամ կրկնակի չափով ցածր է $p = 10\,000$ դրամ միավոր արտադրանքի գնից: Դա հաստատում է այն թեզը, որ արտադրանքի մենաշնորհային գինն ավելի բարձր է, քան սահմանային հասույթն է: Իսկ $MRP_L = MP_L * MR(y) = 3 * 5\,000 \text{ դրամ} = 15\,000$ դրամ մեկ աշխատանքային ժամում:

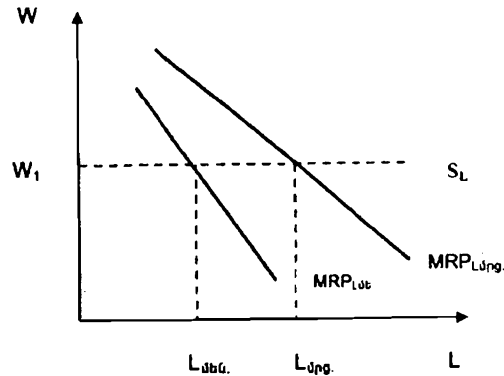
Այսպիսով, ձեռնարկության առավելագույն շահույթի ապահովման համար անհրաժեշտ նախապայմանն է՝

$$(p - p_y y) * MP_L = MRP_L = MC_L = W$$

Քանի որ $Y = F(L, K_0)$ և $p = p(y)$, ապա վերը նշված բանաձևի ծախմասը կամ MRP_L -ը կախվածության մեջ է L զբաղվածության մակարդակից: Հետևաբար, առավելագույն շահույթ ստանալու համար ձեռնարկությունը կապահովի զբաղվածության այնպիսի մակարդակ, որի դեպքում $MRP_L = W$:

Մենաշնորհային և մրցակցային ապրանքային շուկաներում աշխատուժի պահանջարկի համեմատման միջոցով կարելի է բացահայտել շուկայի մենաշնորհայնացման ազդեցությունը զբաղվածության վրա (Գծապատկեր 6.6):

Աշխատուժի պահանջարկը մենաշնորհային և մրցակցային շուկայում



MRP_L գիծը մրցակցային շուկայում ավելի քիչ թեքություն ունի, քան մենաշնորհային շուկայում:

Ջրաղվածության աճին զուգահեռ $MRP_{L_{մե.}}$ կորն ավելի արագ է նվազում, քանի որ մենաշնորհային շուկայում ձեռնարկությունը իջեցնում է գինը իրացման ծավալներն ավելացնելու համար: Քանի որ $MR < p$, ապա նվազում է և MR սահմանային եկամուտը: W աշխատավարձի պայմաններում մենաշնորհային դիրք ունեցող ձեռնարկություններն ավելի քիչ աշխատողներ կընդունեն աշխատանքի, քան այն ձեռնարկությունները, որոնք մենաշնորհային դիրք չունեն ($L_{մե.} < L_{մրց.}$):

Մենաշնորհային գնի դեպքում MR/P հարաբերությունը մեկից փոքր կլինի, իսկ արտադրության և զբաղվածության մակարդակը ավելի ցածր, քան մրցակցության պայմաններում: Սակայն ավելի ցածր զբաղվածության դեպքում աշխատավարձի չափը կարող է համապատասխանել մրցակցային շուկայում ձևավորված աշխատավարձի մակարդակին և նույնիսկ ավելի բարձր լինել: Այդ երևույթի պատճառները կայանում են նրանում, որ մի կողմից, մենաշնորհային ձեռնարկությունները ամրապնդում են իրենց դիրքերը աշխատանքի շուկայում, վճարելով ավելի բարձր աշխատավարձ, իսկ, մյուս կողմից, բարձր աշխատավարձի միջոցով ձգտում են որոշ չափով քողարկել իրենց գերշահույթները, հիմնական բեռը տեղափոխելով իրենց արտադրանքի գնորդների վրա:

Քանի որ աշխատանքի պահանջարկը՝ դա սահմանային արդյունքն է դրամական արտահայտությամբ ($MRP_L = MP_L \cdot MR$), ապա հավասարման աջ մասի վրա ազդող բոլոր գործոնները կոչվում են **աշխատանքի**

պահանջարկի դետերմինանտներ: Ապրանքային շուկայում գների աճը կարող է հանգեցնել լրացուցիչ աշխատողների ներգրավմանը կամ նրանց աշխատաժամանակի ավելացմանը: Աշխատանքի արտադրողականության աճը, աշխատուժի որակի բարձրացումը, նոր տեխնոլոգիաների ներդրումը նույնպես ավելացնում են սահմանային արդյունքը (MP_L), հետևաբար միաժամանակ ազդում են աշխատուժի պահանջարկի և զբաղվածության վրա:

Սահմանափակ հնարավորություններով աշխատանքի շուկան, որը բնութագրվում է պոտենցիալ գործատուների սահմանափակ թվաքանակով, կոչվում է **մոնոպսոնիկ շուկա**: Հաճախ մոնոպսոնիկ շուկան բնութագրվում է ընդամենը մեկ գործատուի առկայությամբ: Դրա օրինակն են հանդիսանում մեկ խոշոր ձեռնարկություն ունեցող քաղաքները: Այս դեպքում սահմանափակ պահանջարկի հետ մեկտեղ աշխատանքի առաջարկն անընդհատ աճում է:

Հետևաբար, հանդիսանալով աշխատանքի միակ գնորդը, մոնոպսոնիկ գործատուն որոշում է աշխատանքի վարձատրության չափը: Քանի որ աշխատանքի սահմանային ծախսերն աշխատավարձից բարձր են, ապա գործատուն ավելի քիչ աշխատողներ է ընդունում և վճարում ավելի ցածր աշխատավարձ, քան մրցակցության պայմաններում էր:

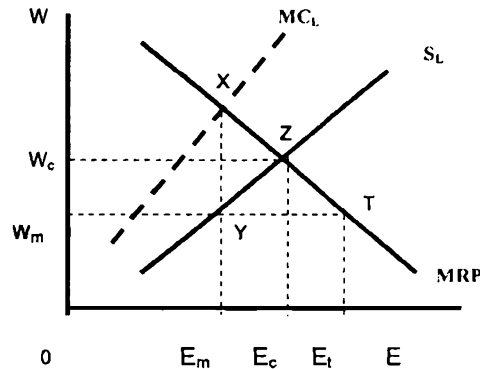
Օրինակ, ձեռնարկությունը 7 աշխատողներ վարձելու դեպքում վճարում է ժամային աշխատավարձ 7 ԱՄՆ դոլարի չափով, իսկ ութերորդ աշխատողին ներգրավելու համար պետք է բարձրացնի աշխատավարձը մինչև 7.50 ԱՄՆ դոլար: Սակայն այդ դեպքում պետք է բարձրացվեն նաև մյուս յոթ աշխատողների ժամային աշխատավարձերը մինչև 7.50 ԱՄՆ դոլար: Այդպիսով, 8-րդ աշխատողի ներգրավման լրացուցիչ ծախսը կկազմի 7.50 ԱՄՆ դոլար ժամում գումարած 3.50 ԱՄՆ դոլար մյուս յոթ աշխատողներին: Այսինքն, 8-րդ աշխատողի համալրման գործոնի սահմանային ծախսերը կկազմեն 11 ԱՄՆ դոլար, ինչը բարձր է նրա աշխատավարձից:

Ընդ որում, եթե այլ դեպքերում նոր աշխատողների ընդունումը դադարեցվում է սահմանային ծախսերի և եկամուտների հավասարման ժամանակ, ապա մոնոպսոնիկ շուկայի պայմաններում նոր աշխատողների ընդունումը դադարեցվում է աշխատավարձի համեմատ սահմանային եկամուտների ավելի բարձր մակարդակի դեպքում:

Աշխատանքի պահանջարկը մոնոպսոնիկ շուկայում ներկայացված է Գծապատկեր 6.7-ում:

Հանրահայտ է, որ առավելագույն շահույթին ձգտող ձեռնարկություններում զբաղվածության օպտիմալ մակարդակն ապահովվում է այն դեպքում, երբ $MRP_L = MC_L$:

Աշխատանքի պահանջարկը մոնոպսոնիկ շուկայում



Ինչպես երևում է Գծապատկեր 6.7-ից, սահմանային ծախսերի (MC_L) և արդյունքի սահմանային հասույթի (MRP) հատման (X) կետում զբաղվածությունը կազմում է E_m : Սակայն, քանի որ աշխատավարձի մակարդակը պայմանավորված է առաջարկի S_L կորով, ապա համապատասխան աշխատավարձի չափը (W_m) Y կետում ավելի ցածր է, քան արդյունքի սահմանային հասույթը (MRP): Մինչդեռ մրցակցային շուկայի պայմաններում աշխատավարձը հավասար կլիներ արդյունքի սահմանային հասույթին ($w=MRP$): Այդ դեպքում Z կետում W_c աշխատավարձին կհամապատասխանի E_c զբաղվածության ավելի բարձր մակարդակը:

6.6. Աշխատանքի երկարաժամկետ պահանջարկը

Եթե կարճաժամկետ ժամանակահատվածում կապիտալի ծախսումները չեն փոփոխվում, իսկ արտադրական ֆունկցիան կախված է աշխատանքային ծախսումների մեծությունից, ապա երկարաժամկետ ժամանակահատվածում փոփոխվում են և՛ աշխատանքային ծախսումները, և՛ կապիտալի ծախսումները:

Աշխատանքի երկարաժամկետ պահանջարկը և զբաղվածության մակարդակը փոփոխվում են **մասշտաբի էֆեկտի** և **փոխարինման էֆեկտի** դեպքերում: Դրանք ազդեցություն են գործում աշխատավարձի և աշխատուժի պահանջարկի հակադարձ հարաբերակցության վրա:

Մասշտաբի էֆեկտի դեպքում աշխատավարձի հետագա բարձրացումը հանգեցնում է աշխատանքի սահմանային ծախսերի աճին, այ-

սինքն արտադրանքի ծավալի կրճատմանը և զբաղվածների թվաքանակի կրճատմանը: Եթե սահմանային ծախսերը գերազանցում են սահմանային եկամուտները, ապա միայն զբաղվածության, կապիտալի նվազեցման և արտադրության ծավալների կրճատման պայմաններում հնարավոր է սահմանային եկամուտները հասցնել ծախսերի մակարդակին: Փաստորեն, աշխատավարձի բարձրացման պայմաններում երկարաժամկետ կտրվածքով աշխատանքի պահանջարկը նվազում է: Մասշտաբի էֆեկտի հետևանքները աշխատավարձի աճի դեպքում ընդգրկում են՝

- արտադրության միջին և սահմանային ծախսերի ավելացում;
- արտադրանքի հավասարակշռող գնի աճ;
- արտադրանքի պահանջարկի և արտադրության ծավալների նվազում;

• արտադրանքի թողարկման համար անհրաժեշտ ռեսուրսների, այդ թվում աշխատուժի կրճատում:

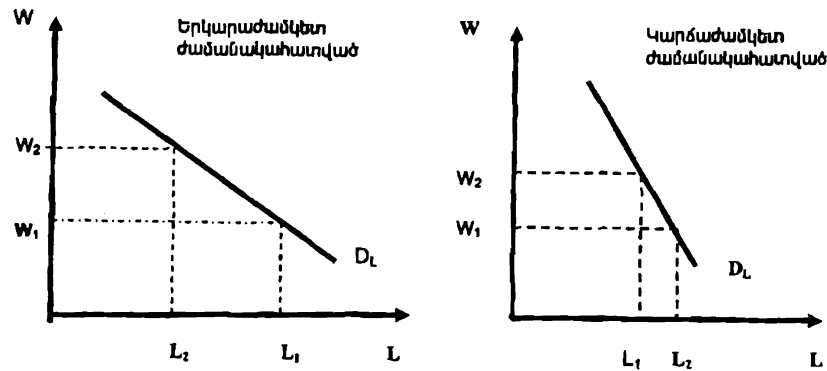
Փոխարինման էֆեկտի դեպքում, որը հատկապես երկարաժամկետ ժամանակահատվածին է բնորոշ, արտադրության մի գործոնը՝ աշխատուժը, որը թանկացել է, փոխարինվում է մեկ այլ գործոնով՝ կապիտալով, նյութերով, էլեկտրաէներգիայով: Առավելագույն շահույթի ապահովման նպատակով գործատուն ձգտում է արտադրական ծախսերը հասցնել նվազագույնին: Այս դեպքում աշխատանքի փոխարինումը կապիտալով կշարունակվի այնքան ժամանակ, քանի դեռ միավոր լրացուցիչ արտադրանքի թողարկման աշխատանքային ծախսերը գերազանցում են կապիտալի ծախսերին: Այսպիսով, աշխատավարձի բարձրացման դեպքում փոխարինման էֆեկտի արդյունքում աշխատուժի պահանջարկը կկրճատվի:

Եթե աշխատավարձն (W) աճում է, իսկ կապիտալը՝ ոչ, ապա միավոր արտադրանքի աշխատանքային ծախսումներն (W/MP_L) ավելանում են, և դրա հետևանքով գործատուն փոխարինում է աշխատանքը կապիտալով:

Գծապատկեր 6.8-ում ներկայացվում է աշխատանքի պահանջարկը կարճաժամկետ և երկարաժամկետ ժամանակաշրջանում:

Ինչպես երևում է գծապատկերից, աշխատանքի պահանջարկի կորը երկարաժամկետ ժամանակահատվածում ավելի քիչ թեքություն ունի հորիզոնական առանցքի նկատմամբ, քան կարճաժամկետ ժամանակահատվածում: Դա բացատրվում է այն հանգամանքով, որ կարճաժամկետ ժամանակահատվածում աշխատավարձի աճը հանգեցնում է զբաղվածության կրճատմանը մասշտաբի էֆեկտի հետևանքով, իսկ երկարաժամկետ ժամանակահատվածում գործում է նաև փոխարինման էֆեկտը, քանի որ հնարավոր է թանկ աշխատուժը փոխարինել կապիտալով:

Աշխատանքի պահանջարկը կարծաժամկետ և երկարաժամկետ ժամանակաշրջանում



Ձգտելով նվազագույն ծախսերին, ձեռնարկությունը նաև ձգտում է ներդրված բոլոր ռեսուրսներից ստանալ հավասար սահմանային արդյունք՝

$$MP_L / w = MP_K / c = MP_N / r_N$$

որտեղ՝

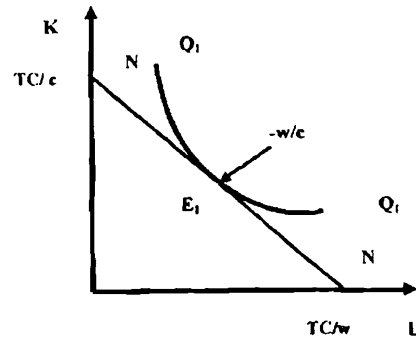
MP_L , MP_K , MP_N - աշխատանքի, կապիտալի և հողի սահմանային արդյունքներն են;

w , c , r_N - աշխատանքի, կապիտալի և հողի միավորի գներն են:

Միևնույն ժամանակ ենթադրվում է, որ շուկան մրցակցային է, և ձեռնարկությունը չի կարող ազդել ռեսուրսների գների վրա:

Աշխատանքի և կապիտալի օպտիմալ հարաբերակցությունը կարելի է ներկայացնել **իզոքվանտի** և **իզոքոստի** միջոցով (Գծապատկեր 6.9): **Իզոքվանտը**՝ դա ներդրված ռեսուրսների բոլոր հնարավոր տարբերակների գծապատկերն է, որն արտահայտվում է արտադրանքի հավասար ծավալի տեսքով: Իսկ **իզոքոստը**՝ դա բյուջետային գիծն է կամ ներդրված ռեսուրսների բոլոր հնարավոր տարբերակների գծապատկերն է, որը հանգեցնում է ընդհանուր ծախսերի հավասար մակարդակին:

Աշխատանքի և կապիտալի օպտիմալ հարաբերակցությունը



Եթե TC-ն այն դրամական գումարն է (բյուջետային սահմանափակում), որն օգտագործվում է աշխատուժի (L) և կապիտալի (K) համար, ապա իզոքոստի բանաձևը հետևյալ տեսքը կունենա՝

$$TC = w * L + c * K$$

որտեղ՝

TC - ընդհանուր ծախսերն են;

w - աշխատուժի գինն է;

c - կապիտալի գինն է;

L - աշխատուժի քվաքանակն է;

K - կապիտալի քանակն է:

Իզոքոստը նաև կարելի է ներկայացնել հետևյալ ձևով, որպես ընդհանուր ծախսերի կորի հավասարում կապիտալի համար՝

$$K = TC/c - (w/c) * L$$

Գծապատկեր 6.9-ից երևում է, որ E_1 կետում ապահովվում է Q_1 արտադրանքի թողարկման համար անհրաժեշտ L աշխատուժի և K կապիտալի օպտիմալ զուգակցումը: Այդ կետում մեկ ռեսուրսի (L) մեկ այլ ռեսուրսով (K) տեխնոլոգիական փոխարինման սահմանային նորման ($MRTS_{LK}$) հավասար է ռեսուրսների գների հակադարձ հարաբերակցությանը՝

$\Delta K / \Delta L = - w / c$: Քանի որ $\Delta K / \Delta L = MP_L / MP_K (Q=const)$, ապա $w/c = MP_L / MP_K$ կամ

$MP_L / w = MP_K / c$: Իսկ ստացված բանաձևը՝ դա **նվազագույն ծախսերի կանոնն** է, որին հետևում են ձեռնարկությունները, ըստ որի տվյալ ռեսուրսի վրա ծախսված միավոր դրամական միջոցներից ստացված սահմանային արդյունքը պետք է հավասար լինի որևէ այլ ռեսուրսի վրա ծախսված միավոր դրամական միջոցներից ստացված սահմանային արդյունքին:

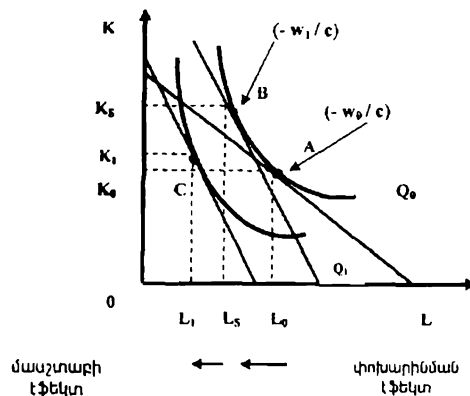
Կարևոր է նշել, որ **աշխատուժը կապիտալով տեխնոլոգիական փոխարինման սահմանային նորման** ($MRTS_{LK}$) իրենից ներկայացնում է կապիտալի այն լրացուցիչ քանակը, որն անհրաժեշտ է միավոր աշխատուժի փոխարինելու համար, արտադրանքի անփոփոխ ծավալի պայմանի դեպքում: Նվազող $MRTS_{LK}$ -ի օրենքի համաձայն փոխարինման նորման նվազում է աշխատուժի թվաքանակի աճին զուգահեռ, $Q_1 Q_2$ իզոքվանտի ուղղությամբ:

Ինչ վերաբերում է **NN** իզոքոստին, ապա աշխատուժի և կապիտալի ցանկացած զուգակցման կետ, որը գտնվում է իզոքոստից դեպի վերև, համապատասխանում է ընդհանուր ծախսերի ավելի բարձր մակարդակին, իսկ իզոքոստից ներքև ընկած կետերը համապատասխանում են ավելի ցածր ծախսերին: Բոլոր հնարավոր իզոքոստերը զուգահեռ են միմյանց, քանի որ ունեն նույն անկյունային գործակիցը ($-w/c$):

Աշխատավարձի բարձրացման դեպքում մասշտաբի և փոխարինման էֆեկտները ներկայացված են Գծապատկեր 6.10-ում: Երկու էֆեկտներն էլ գործում են մեկ ուղղությամբ, ուժեղացնելով միմյանց:

Գծապատկեր 6.10

Մասշտաբի և փոխարինման էֆեկտները աշխատավարձի բարձրացման դեպքում



Հավասարակշռման A կետը գտնվում է Q_0 իզոթերմալի վրա, համապատասխանելով աշխատուժի և կապիտալի L_0 և K_0 արժեքներին, ինչպես նաև w_0 աշխատավարձին և Q_0 արտադրանքի ծավալին: Աշխատավարձի բարձրացումը w_0 -ից մինչև w_1 կփոփոխի իզոթրոստի թեքության անկյունը ($-w_0/c$)-ից մինչև ($-w_1/c$): Այս անգամ B կետում L_S աշխատուժի և K_S կապիտալի պայմաններում կապահովվի արտադրանքի նախկին Q_0 ծավալը: A կետից տեղաշարժը դեպի B կետ իրենից ներկայացնում է փոխարինման էֆեկտը, որի դեպքում աշխատուժը կրճատվում է L_0 -ից L_S , սակայն ավելանում է կապիտալի օգտագործումը (K_0 -ից K_S):

Սակայն աշխատավարձի բարձրացումը ավելացնում է ձեռնարկության ծախսերը, որի հետևանքով արտադրանքի ծավալը կրճատվում է Q_0 -ից մինչև Q_1 : Արդյունքում հավասարակշռությունը կտեղաշարժվի դեպի Q_1 իզոթերմալը և նոր իզոթրոստը շոշափման C կետով:

Աշխատուժի կրճատումը L_S -ից L_1 ներկայացնում է մասշտաբի էֆեկտը: Աշխատավարձի բարձրացման հետ կապված մասշտաբի էֆեկտը հանգեցնում է միջին և սահմանային ծախսերի ու արտադրանքի զնի բարձրացմանը, դրա հետևանքով արտադրանքի իրացման ծավալների կրճատմանը, օգտագործվող ռեսուրսների սահմանափակմանը:

Ընդհանուր էֆեկտն, այդպիսով, արտահայտվում է L_0 -ից մինչև L_1 զբաղվածության կրճատման կամ փոխարինման և մասշտաբի էֆեկտների զուգակցման մեջ, քանի որ երկուսի դեպքում էլ աշխատուժը կրճատվում է: Այդ պատճառով երկարաժամկետ ժամանակահատվածում աշխատանքի պահանջարկի կտրու դեպի ներքև է թեքվում (երկարաժամկետ ժամանակահատվածում նվազող $MRTS_{LK}$ -ի օրենքը չի գործում, քանի որ բոլոր ռեսուրսները փոփոխական են):

Աշխատանքի պահանջարկի ավելի քան երկու գործոններով մոդելը. Այս մոդելը ենթադրում է, որ կապիտալի և աշխատանքի գործոններից բացի, կան բազմաթիվ այլ գործոններ, որոնք անհրաժեշտ է հաշվի առնել աշխատանքի պահանջարկի, աշխատավարձի և զբաղվածության հարաբերակցության մանրամասն վերլուծության ժամանակ: Այսպես օրինակ, կարելի է առանձնացնել աշխատանքի կատեգորիաներն ըստ մի շարք բնութագրիչների, այդ թվում սեռատարիքային կազմի, պրոֆեսիոնալ-որակական մակարդակի և այլն:

6.7. Աշխատանքի պահանջարկի առաձգականությունը

Աշխատանքի պահանջարկը բնութագրող կարևոր ցուցանիշ է հանդիսանում **աշխատանքի պահանջարկի ուղղակի և խաչաձևվող առաձգականությունը** ըստ աշխատավարձի:

Աշխատանքի պահանջարկի ուղղակի առաձգականությունը՝ դա զբաղվածության տոկոսային փոփոխությունն է աշխատավարձի մակարդակի մեկ տոկոսի չափով ավելացման հետևանքով՝

$$\eta_{ii} = \% \Delta L_i / \% \Delta W_i$$

որտեղ՝

η_{ii} - աշխատանքի պահանջարկի առաձգականությունն է;

i - աշխատանքի կատեգորիան է;

E - զբաղվածների թվաքանակն է;

W - աշխատավարձի մակարդակն է;

$\% \Delta$ - աշխատավարձի կամ զբաղվածության տոկոսային փոփոխությունն է:

Քանի որ աշխատավարձի աճին զուգահեռ աշխատուժի պահանջարկը կրճատվում է, ապա $|\eta_{ii}| < 0$: Եթե աշխատանքի պահանջարկի առաձգականության բացարձակ արժեքը մեկից բարձր է՝ $|\eta_{ii}| > 1$, ապա պահանջարկն առաձգական է, և աշխատավարձի մեկ տոկոս աճի դեպքում զբաղվածությունը կնվազի մեկ տոկոսից ավել չափով: Իսկ եթե, ընդհակառակը, $|\eta_{ii}| < 1$, ապա աշխատանքի պահանջարկն առաձգական չէ, և աշխատավարձի մեկ տոկոս աճի դեպքում զբաղվածությունը նվազում է մեկ տոկոսից էլ պակաս չափով: Առաձգականության նվազագույն և առավելագույն հնարավոր արժեքներն են՝ զրոն և անվերջությունը:

Դիտարկենք աշխատանքի պահանջարկի առաձգականությունը Գծապատկեր 6.11-ի միջոցով. ինչպես երևում է Գծապատկեր 6.11-ից, աշխատանքի պահանջարկի D_1 կորն ավելի առաձգական է, քան D_2 կորը, քանի որ աշխատավարձի W_1 -ից մինչև W_2 մակարդակը բարձրանալու հետևանքով D_1 կորի դեպքում ստանում ենք զբաղվածության ավելի մեծ անկում՝ E_1 -ից մինչև E_2 -ը, քան թե D_2 կորի դեպքում (E_3 - E_4):

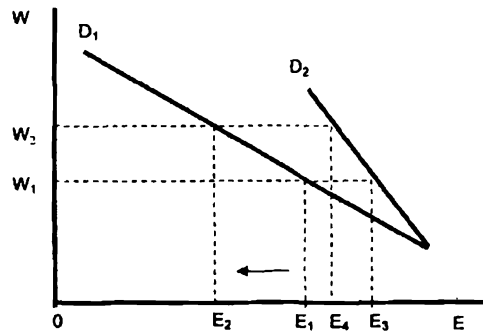
Աշխատանքի պահանջարկի առաձգականությունն ըստ աշխատավարձի կախված է մի շարք գործոններից, որոնք բնութագրվում են, որպես Մարշալ-Հիքսի ածանցյալ պահանջարկի օրենքներ: Այդ չորս օրենքների համաձայն այլ հավասար պայմաններում ըստ աշխատա-

վարձի աշխատանքի պահանջարկի ուղղակի առաձգականությունն ավելի բարձր է, եթե՝

1. բարձր է ձեռնարկության տվյալ արտադրանքի պահանջարկի գնային առաձգականությունը;
2. տվյալ աշխատուժն ավելի հեշտ է փոխարինել արտադրության մյուս գործոններով, նախ և առաջ, կապիտալով;
3. արտադրության մյուս գործոնների առաջարկի առաձգականությունն ավելի բարձր է;
4. ընդհանուր արտադրական ծախսերի մեջ աշխատանքային ծախսերի բաժինն ավելի մեծ է:

Գծապատկեր 6.11

Աշխատանքի պահանջարկի համեմատական առաձգականությունը



Այս օրենքների գործողությունը կարելի է բացատրել հետևյալ կերպ:

Մարշալ-Հիքսի առաջին օրենքը՝ որքան բարձր է արտադրանքի պահանջարկի գնային առաձգականությունը, այնքան բարձր է ըստ աշխատավարձի աշխատանքի պահանջարկի ուղղակի առաձգականությունը:

Այստեղ ակնհայտ է աշխատուժի պահանջարկի կախվածությունը արտադրանքի պահանջարկից: Աշխատավարձի իջեցումը հանգեցնում է արտադրանքի գների իջեցմանը: Եթե ապրանքային պահանջարկն առաձգական է, ապա գնի իջեցումը կհանգեցնի իրացման և արտադրության ծավալների աճին: Արդյունքում մասշտաբի էֆեկտը նպաստում է զբաղվածության ընդլայնմանը: Իսկ եթե ապրանքային պահանջարկն առաձգական չէ, ապա աշխատավարձի իջեցումը չի նպաստի արտադրանքի իրացման և զբաղվածության էական աճին:

Մենաշնորհային ձեռնարկության աշխատուժի պահանջարկը քիչ առաձգական է, քանի որ գործողները չեն կարող փոխարինել մոնոպոլիստ-արտադրողի արտադրանքը, և այն նույնպես առաձգական չէ: Առաջին անհրաժեշտության ապրանքների պահանջարկը նմանապես ա-

ռաձգական չէ, հետևաբար և աշխատուժի պահանջարկը առաձգական չէ համապատասխան ճյուղերում:

Իսկ երկարաժամկետ ժամանակահատվածում աշխատուժի պահանջարկն ավելի առաձգական է, քան կարճաժամկետ ժամանակահատվածում, քանի որ սպառողական պահանջարկն առավել առաձգական է, եթե ընտրության համար շատ ժամանակ կա:

Մարշալ-Ֆիքսի երկրորդ օրենքը` որքան տվյալ աշխատուժն ավելի հեշտ է փոխարինել արտադրության մյուս գործոններով, այնքան բարձր է ըստ աշխատավարձի աշխատանքի պահանջարկի ուղղակի առաձգականությունը:

Այս օրենքը գործում է փոխարինման էֆեկտի միջոցով, կապված աշխատավարձի աճի հետ: Եթե համեմատաբար ավելի հեշտ է աշխատուժը փոխարինել այլ գործոններով, ապա աշխատավարձի աճը կհանգեցնի աշխատուժի պահանջարկի ավելի մեծ կրճատմանը:

Մարշալ-Ֆիքսի երրորդ օրենքը` որքան արտադրության մյուս գործոնների առաջարկի առաձգականությունն ավելի բարձր է, այնքան բարձր է ըստ աշխատավարձի աշխատանքի պահանջարկի ուղղակի առաձգականությունը:

Այս օրենքը նմանապես գործում է փոխարինման էֆեկտի միջոցով: Երբ բարձրանում է աշխատավարձը, ապա ձեռնարկությունները ձգտում են աշխատուժը փոխարինել այլ գործոններով: Այդ դեպքում գործոնների պահանջարկն աճում է: Օրինակ, եթե կապիտալի առաջարկն առաձգական է, ապա պահանջարկի աճը կհանգեցնի կապիտալի օգտագործման և դրա գնի աճին: Միաժամանակ, փոխարինման էֆեկտի հետևանքով զգալիորեն կնվազի աշխատուժի օգտագործումը, հանգեցնելով աշխատուժի պահանջարկի բարձր առաձգականությանը:

Մարշալ-Ֆիքսի չորրորդ օրենքը` որքան ընդհանուր արտադրական ծախսերի մեջ աշխատանքային ծախսերի բաժինն ավելի մեծ է, այնքան բարձր է ըստ աշխատավարձի աշխատանքի պահանջարկի ուղղակի առաձգականությունը:

Այս օրենքը գործում է մասշտաբի էֆեկտի միջոցով կապված աշխատավարձի աճի հետ: Այսպես, եթե աշխատուժի ծախսերը կազմում են ընդհանուր ծախսերի մեկ տոկոսը, ապա այդ ծախսերի կրկնապատկումը ընդհանուր ծախսերը կավելացնի միայն մեկ տոկոսով: Սակայն եթե աշխատուժի ծախսերը կազմում են ընդհանուր ծախսերի 50 տոկոսը, ապա դրանց կրկնապատկումը կավելացնի ընդհանուր ծախսերը 50 տոկոսով: Հետևաբար, աշխատուժի ծախսերի բարձր տեսակարար կշռի դեպքում աշխատավարձի աճն առավել մեծ չափով կարող է ազդել ընդհանուր ծախսերի և արտադրանքի գնի վրա, հանգեցնելով աշխատուժի պահանջարկի ավելի բարձր առաձգականությանը:

Քանի որ աշխատանքի որոշակի կատեգորիաների պահանջարկի վրա անդրադառնում են այլ գործոնների գնային փոփոխությունները, ապա անհրաժեշտ է հաշվարկել նաև աշխատանքի պահանջարկի խաչաձևվող առաձգականությունը՝

$$\eta_{jk} = \% \Delta E_j / \% \Delta W_k \text{ և } \eta_{kj} = \% \Delta E_k / \% \Delta W_j$$

որտեղ՝

η_{jk} – j գործոնի պահանջարկի առաձգականությունն է կամ տոկոսային փոփոխությունը, կապված k գործոնի գնի մեկ տոկոսի չափով փոփոխության հետ;

η_{kj} – k գործոնի պահանջարկի առաձգականությունն է կամ տոկոսային փոփոխությունը, կապված j գործոնի գնի մեկ տոկոսի չափով փոփոխության հետ:

Թեմային վերաբերող հարցեր

1. Ի՞նչ են իրենցից ներկայացնում տնտեսության ամբողջական պահանջարկի ֆունկցիան և աշխատանքի պահանջարկը:
2. Որո՞նք են աշխատանքի պահանջարկի որակական և քանակական բնութագրերը:
3. Թվարկե՛ք աշխատանքի պահանջարկի վրա ազդող գործոնները:
4. Ինչպե՞ս են աշխատանքի պահանջարկի և առաջարկի փոփոխությունները ազդում աշխատաշուկայի հավասարակշռության վրա:
5. Ինչպե՞ս է ձևավորվում աշխատանքի կարճաժամկետ պահանջարկը կատարյալ մրցակցային շուկայի պայմաններում:
6. Որո՞նք են աշխատանքի պահանջարկի մոդիֆիկացված մոդելները:
7. Բացատրե՛ք աշխատուժի պահանջարկի ձևավորման առանձնահատկությունները մենաշնորհային և մոնոպսոնիկ շուկայի պայմաններում:
8. Որո՞նք են աշխատանքի երկարաժամկետ պահանջարկի առանձնահատկությունները:
9. Ինչպե՞ս են գործում եկամտի և փոխարինման էֆեկտները աշխատավարձի աճի դեպքում:
10. Ի՞նչ են իրենցից ներկայացնում իզոքվանտը և իզոքոստը:
11. Ինչպե՞ս է որոշվում աշխատուժը կապիտալով տեխնոլոգիական փոխարինման սահմանային նորման:
12. Ձևակերպե՛ք Մարշալ-Հիքսի ածանցյալ պահանջարկի օրենքները:
13. Ինչպե՞ս են որոշվում աշխատանքի պահանջարկի ուղղակի և խաչաձևվող առաձգականության գործակիցները:

Գլուխ VII

Աշխատանքի գինը և աշխատավարձի փոխհատուցող (կոմպենսացնող) տարբերությունները

7.1. Աշխատանքի գինը և դրա վրա ազդող գործոնները

Աշխատանքի գինը և աշխատուժի արժեքը հանդիսանում են աշխատանքի շուկայի կարևոր բաղադրամասերից մեկը:

Տնտեսագիտական գրականության մեջ կան տարակարծություններ այն մասին, թե արդյո՞ք աշխատավարձը հանդիսանում է աշխատանքի գին, ինչպես դա պնդում է Վ. Խ. Բուլանովը, թե այն (ըստ Ն.Ա.Վոլգինի) աշխատուժի և ոչ թե աշխատանքի գնի տարատեսակ է:¹ Այսպես, Ն.Ա. Վոլգինը պնդում է, որ քանի որ աշխատավարձը ներառում է ոչ միայն աշխատուժի սպառման կամ օգտագործման փուլը, այլ նաև նրա կազմավորման, բաշխման և փոխանակման փուլերը, ապա հետևաբար, աշխատավարձը չի կարող հանդիսանալ աշխատանքի գին: Այն աշխատուժի գինն է և որոշվում է որպես աշխատուժի արժեքի և շահույթի գումար: Սակայն Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) կողմից դեռևս 1966թ. տրված աշխատանքի գնի որոշման համաձայն աշխատանքի գինը ներառում է հետևյալ տարրերը՝

- ուղղակի աշխատավարձը;
- լրացուցիչ աշխատավարձը, այդ թվում՝ պարգևավճարները և բոնուսները;
- սոցիալական ապահովագրության ծախսերը (նպաստներ, կենսաթոշակներ);
- աշխատավարձը բնեղեն արտահայտությամբ (սննդի, տրանսպորտի և բնակարանային պայմանների ապահովում);
- մասնագիտական ուսուցման ծախսեր;
- սոցիալական ծառայությունների տրամադրման ծախսեր, այդ թվում՝ կրթական, մշակութային, ռեկրեացիոն և այլ;
- աշխատավարձի ֆոնդից վճարվող հարկերը:

¹ “Экономика труда: (социально-трудовые отношения)”, под ред. Н. А. Волгина, Ю.Г.Одегова, М., “Экзамен”, 2004г., с.335-336.
“Рынок труда”, под ред. В.С. Буланова, М., “Экзамен”, 2003г., с.139.

Գործատուի համար աշխատանքի գինը կարելի է որոշել հետևյալ բանաձևի միջոցով՝

$$Գ = Աշ + Սապ + Եկ + Շ$$

որտեղ՝

Աշ - աշխատավարձն է դրամական և բնեղեն արտահայտությամբ;

Սապ – սոցիալական ապահովագրության ծախսերն են (ծերության, հիվանդության, գործազրկության դեպքերից);

Եկ – ծեռնարկության եկամտի մի մասն է, որը համաձայն աշխատանքային պայմանագրերի ուղղվել է աշխատողներին ծառայությունների, արտոնյալ վճարումների ձևով;

Շ – ծեռնարկության շահույթի այն բաժինն է, որը բաշխվում է աշխատողների միջև ըստ շահույթի մասնակցության կիրառվող համակարգի:

Սակայն միջին ժամային վարձատրության գումարի մեջ չեն ներառվում աշխատանքի գնի այնպիսի բաղադրամասեր, ինչպիսիք են մասնագիտական ուսուցման և սոցիալական ծառայությունների տրամադրման ծախսերը: Դրանք սովորաբար կազմում են աշխատանքի գնի 4-5 տոկոսը:

Աշխատանքի գնի և մասնավորապես, ժամային վարձատրության վերաբերյալ տվյալները համդիսանում են աշխատանքի շուկայի հիմնական ցուցանիշներից 16-րդը (ԱՇՀՑ—16, Աղյուսակ 7.1):

Աղյուսակ 7.1

Արդյունաբերության մեջ ժամային աշխատավարձը մի շարք երկրներում (ԱՄՆ դոլար)

	1995թ.	2006թ.
Դանիա	25.0	35.5
Ֆրանսիա	19.2	24.9
Գերմանիա	30.1	34.2
Միացյալ Թագավորություն	13.7	27.1
Շվեյցարիա	28.9	30.7
Իտալիա	16.5	25.1
Նորվեգիա	24.8	41.1
Հունաստան	9.1	16.1
ԱՄՆ	17.2	23.8
Ճապոնիա	23.5	20.2
Իսրայել	9.4	12.9

Չեխիա	2.5	6.8
Հունգարիա	2.7	6.3
Հայաստան	0.2*	0.9

Աղբյուր՝ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն; ԱՄՆ աշխատանքի վիճակագրության բյուրո; ՀՀ ԱՎԾ տվյալներ:

* 1997թ.

Վերը նշված տվյալները վկայում են, որ ժամային աշխատավարձը արդյունաբերության մեջ հատկապես բարձր է Նորվեգիայում, Գերմանիայում, Դանիայում և Շվեյցարիայում, իսկ առավել ցածր է Հունաստանում, ինչպես նաև Կենտրոնական և Արևելյան Եվրոպայի երկրներում, այդ թվում Չեխիայում և Հունգարիայում: Ինչ վերաբերում է ՀՀ տվյալներին, ապա ելնելով ՀՀ արդյունաբերության մեջ միջին ամսական աշխատավարձի տվյալներից կարելի է մոտավորապես գնահատել միջին ժամային աշխատավարձի չափը, որը 2006թ. համարժեք էր 0.91 ԱՄՆ դոլարին կամ 492 դրամին:

Վարձու աշխատողի համար աշխատանքի գինը՝ դա անձնական սպառման համար անհրաժեշտ միջոցների արժեքն է: Աշխատանքի գնի հիմքում աշխատուժի արժեքն է, որն իրենից ներկայացնում է աշխատողի և նրա ընտանիքի վերարտադրության համար անհրաժեշտ կենսամիջոցների, այդ թվում՝ ապրանքների, ծառայությունների, նրա հոգևոր պահանջների, այդ թվում՝ կրթական մակարդակի և մասնագիտական որակավորման բարձրացման արժեքը: Հետևաբար, աշխատուժի արժեքը պայմանավորված է ոչ միայն աշխատանքի ինտենսիվությամբ, ֆիզիկական և մտավոր ծախսերով, այլ նաև տվյալ երկրի սոցիալ-տնտեսական զարգացման աստիճանով, ժողովրդագրական հատկանիշներով, բնակավայրի առանձնահատկություններով և ազգային ավանդույթներով:

Աշխատանքի գնի ձևավորման վրա ազդեցություն են գործում մի շարք գործոններ, այդ թվում՝ գների փոփոխությունը կամ սղաճը, աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի հարաբերակցությունը, ինչպես նաև աշխատավարձի և եկամուտների պետական կարգավորումը:

Սղաճը նպաստում է աշխատանքի գնի կամ իրական աշխատավարձի իջեցմանը: Ինչպես ցույց են տալիս Ադյուսակ 7.2-ի տվյալները, 1994թ. գրեթե 5000 տոկոս կազմող սպառողական գների ինդեքսի (ՍԳԻ) փոփոխությունը պայմանավորել է իրական աշխատավարձի զգալի անկումը: Այնուհետև ՍԳԻ-ի հետագա նվազումը նպաստել է նաև իրական աշխատավարձի աճին:

**Անվանական և իրական աշխատավարձի շարժը
ՀՀ-ում 1994-2008թթ.**

	Անվանական աշխատավարձի փոփոխությունը նախորդ տարվա նկատմամբ (%)	Իրական աշխատավարձի փոփոխությունը նախորդ տարվա նկատմամբ (%)	Սպառողական գների ինդեքսի փոփոխությունը նախորդ տարվա նկատմամբ (%)
1994	2770,3	-43,3	4962,3
1995	303,9	46,3	176,0
1996	34,1	22,7	18,7
1997	43,4	21,1	14,0
1998	32,5	21,9	8,7
1999	12,0	11,3	0,6
2000	12,6	13,5	-0,8
2001	7,8	4,6	3,1
2002	11,6	10,4	1,1
2003	27,3	21,6	4,7
2004	24,9	16,7	7,0
2005	19,8	19,1	0,6
2006	19,7	16,3	2,9
2007	20,4	16,6	4,4
2008	17,4	7,7	9,0

Աղբյուր՝ ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայության տվյալներ:

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կողմից գնահատվում է իրական աշխատավարձի աճը արդյունաբերության մեջ:

Ինչ վերաբերում է աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի հարաբերակցությանը, ապա այստեղ հնարավոր են ազդեցության երեք տարբերակներ: Եթե աշխատանքի առաջարկն ու պահանջարկը հավասար են, ապա աշխատանքի գինը հավասար կլինի նրա արժեքին: Հակառակ դեպքում աշխատանքի գինը կամ բարձր կլինի աշխատանքի արժեքից, կամ ավելի ցածր կլինի նրա համեմատ, ինչը բնորոշ էր ՀՀ և ԱՊՀ այլ անցումային երկրների տնտեսությանը վերջին 10-15 տարիների ընթացքում: Սակայն պետությունը օրենսդրական ճանապարհով պետք է խոչընդոտի աշխատանքի գնի արժեքի համեմատ ավելի ցածր մակարդակի վրա սահմանմանը:

Այս տեսանկյունից կարևոր նշանակություն ունեն 2004թ. մարտի 16-ին ընդունված ՀՀ օրենքը «Կենսաապահովման նվազագույն զանբյուրի և կենսաապահովման նվազագույն բյուջեի մասին»: Կենսաապահով-

ման նվազագույն զամբյուղը մարդու կենսագործունեության համար անհրաժեշտ՝ միջազգայնորեն ընդունված ֆիզիոլոգիական, առողջապահական և սոցիալական նորմատիվներով հաշվարկված սննդամթերքի եւ ոչ պարենային ապրանքների և ծառայությունների կազմն ու կառուցվածքը սահմանող նվազագույն քանակն է: Օրենքի համաձայն բնակչության մեկ շնչի հաշվով կենսաապահովման նվազագույն զամբյուղի կազմն ու կառուցվածքը, սկսած 2004 թվականից, հաշվարկվում են ոչ պակաս, քան երեք տարին մեկ անգամ, իսկ բնակչության մեկ շնչի հաշվով կենսաապահովման նվազագույն բյուջեի չափը հաշվարկվում է առնվազն տարին մեկ անգամ՝ կենսաապահովման նվազագույն զամբյուղի կազմում ներառված պարենային, ոչ պարենային ապրանքների և ծառայությունների սպառողական գների վերաբերյալ պաշտոնական վիճակագրության տվյալների հիման վրա: Կենսաապահովման նվազագույն բյուջեն, որպես միջազգայնորեն ընդունված կենսաապահովման նվազագույն զամբյուղի դրամական արժեք, հիմք է հանդիսանում նվազագույն աշխատավարձի, կենսաթոշակների, կրթաթոշակների, ինչպես նաև նպաստների և սոցիալական այլ վճարների չափերի սահմանման համար:

Ըստ ՀՀ ԱՎԾ տվյալների՝ նվազագույն սպառողական զամբյուղի արժեքը ընթացիկ միջին գներով 2008թ. II եռամսյակում կազմել է 36 538 դրամ (119 ԱՄՆ դոլար), իսկ պարենային զամբյուղի արժեքը՝ 23 573.4 դրամ (76.8 ԱՄՆ դոլար): Փաստորեն նվազագույն աշխատավարձը (2008թ. հունվարի 1-ից՝ 25 000 դրամ) կազմել է նվազագույն սպառողական զամբյուղի 68.4 տոկոսը:

ՀՀ-ում նվազագույն և միջին աշխատավարձի հարաբերակցության դինամիկայի վերլուծությունը (Աղյուսակ 7.3) ցույց է տալիս, որ 1999-2008թթ. նվազագույն աշխատավարձի տեսակարար կշիռը միջին աշխատավարձի մեջ տարեցտարի նվազում էր, քանի որ միջին աշխատավարձը աճում էր, իսկ նվազագույն աշխատավարձը պահպանվում էր նույն մակարդակի վրա: Միայն 2004թ. հունվարի 1-ից նվազագույն աշխատավարձի սահմանումը 13 000 դրամի չափով նպաստել է 2004թ. միջին աշխատավարձի նկատմամբ նվազագույն աշխատավարձի տեսակարար կշռի շեշտակի աճին մինչև 29.9 տոկոս:

Աշխատանքի գնի վրա պետական քաղաքականության ազդեցությունն արտահայտվում է աշխատավարձի բնագավառում մի շարք օրենքների, այդ թվում՝ «Աշխատանքի վարձատրության մասին» ու «Նվազագույն աշխատավարձի մասին» օրենքների ընդունման մեջ:

**Նվազագույն և միջին աշխատավարձի հարաբերակցությունը
ՀՀ-ում (տոկոսներով)**

	Միջին ամսական աշխատավարձը (դրամ)	Նվազագույն աշ- խատավարձը (դրամ)	Նվազագույն և միջին աշ- խատավարձի հարաբե- րակցությունը (%)
1998	18 000	1000	5.6
1999	20 157	5000	24.8
2000	22 706	5000	22.0
2001	24 483	5000	20.4
2002	27 324	5000	18.3
2003	34 783	5 000	14.4
2004	43 445	13 000	29.9
2005	52 060	13 000	25.0
2006	62 293	15 000	24.1
2007	77 776	20 000	25.7
2008	91 331	25 000	27.4

Աղբյուր՝ ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայության տվյալներ:

Աշխատանքի գնի ձևավորմանը արհմիությունների միջոցով մասնակցում են նաև ձեռնարկությունների աշխատողները: Տարբեր երկրներում աշխատավարձի չափը և այլ աշխատանքային պայմաններ որոշվում են երկկողմ (գործատու-արհմիություններ) կամ եռակողմ (գործատու-արհմիություններ-պետություն) տարիքային պայմանագրերի միջոցով: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում նշված է ձեռնարկությունների աշխատողների և գործատուների միջև կոլեկտիվ պայմանագրերի մշակման և դրա կատարման նկատմամբ կողմերի կամ պետական լիազոր մարմնի կողմից վերահսկողության իրականացման մասին:

Այսպիսով, աշխատավարձը կարող է ձևավորվել աշխատանքի շուկայի միջոցով, որի հետևանքով առաջանում են գործատուների կամ գնորդների, ինչպես նաև, մյուս կողմից, աշխատուժը վաճառողների մենաշնորհային մոդելները; գործատուների և աշխատողների կողմից բանակցությունների ընթացքում, պետական մարմինների մասնակցությամբ: Վերջապես եկամուտների բաշխումը ազատ մրցակցային շուկայի պայմաններում տեղի է ունենում ազատ գների ձևավորման և հարկային քաղաքականության միջոցով:

Համապատասխանաբար, ՀՀ տնտեսությունը կարելի է դիտարկել, որպես շուկայական, կորպորատիվ և պետական հատվածների համա-

կարգ: Մասնավորապես, շուկայական հատվածում գործում են փոքր և միջին ձեռնարկությունները, որոնք նպաստում են հասարակական արդյունքի բաշխմանը: Սակայն շուկայական համակարգը նաև հանգեցնում է եկամուտների անհավասար բաշխմանը կախված հասարակության անդամների կրթական, որակավորման մակարդակից, ունակություններից, սոցիալական դիրքից:

ՀՀ-ում արագորեն զարգանում է նաև տնտեսության կորպորատիվ հատվածը, որն ընդգրկում է խոշոր մասնավոր ձեռնարկությունները և համատեղ ձեռնարկությունները: Նման որոշ ձեռնարկություններ, ինչպես և ԱՊՀ մի շարք այլ պետություններում, և առաջին հերթին, Ռուսաստանում, մենաշնորհային դիրք ունեն արտադրության կամ ծառայությունների առանձին ոլորտներում: Հետևաբար, դրանց ազդեցությունը աշխատավարձի և եկամուտների ձևավորման վրա աճում է: Խոշոր ձեռնարկությունները զարգացնում են իրենց ներքին աշխատաշուկաները և արհմիությունների գործունեության համընդհանուր թուլացման պայմաններում սահմանում են ինչպես ապրանքների, այնպես էլ աշխատանքի գները:

Տնտեսության պետական հատվածն ընդգրկում է պետական ձեռնարկությունները և պետական բյուջետային կազմակերպությունները: Վերջին 10-15 տարիների ընթացքում ՀՀ-ում պետական հատվածը շեշտակիորեն կրճատվեց, որի արդյունքում 2008թ. զբաղվածությունը պետական հատվածում կազմում էր ընդամենը 18.8 տոկոս մասնավոր հատվածի 80.8 տոկոսի դիմաց:

Ինչպես շուկայական, այնպես էլ կորպորատիվ հատվածներում աճում է աշխատավարձի և եկամուտների անհավասարությունը: Դրա արդյունքում ձևավորվում է աշխատավարձի այնպիսի բուրգ, որի ստորին և վերին մասերում ակնառու են աշխատավարձի տարբերությունները:

Աշխատավարձի անհավասարությունը դիտարկվում է ճյուղային, ռեգիոնալ և գենդերային կտրվածքով :

Ըստ տնտեսության հատվածների աշխատավարձի շերտավորումը 2007թ. ներկայացված է Աղյուսակ 7.4-ում:

Աղյուսակի տվյալները վկայում են ըստ ճյուղերի աշխատավարձի զգալի տարբերությունների մասին: Մի շարք ճյուղերում, այդ թվում՝ առողջապահության, կրթության, կոմունալ ծառայությունների, գյուղատնտեսության բնագավառներում, ինչպես նաև, առևտրում և հյուրանոցային ցանցում աշխատավարձը տնտեսության միջին աշխատավարձի մակարդակից ցածր է:

**Աշխատավարձի շերտավորումն ըստ տնտեսության
հատվածների 2007թ.**

	Միջին ամսական անվանական աշ- խատավարձը (դրամ)	Աճը նախորդ տարվա նկատմամբ (%)	Տնտեսության մի- ջին աշխատա- վարձի նկատ- մամբ (%)
Ընդամենը	74 227	19.2	100
Գյուղատնտեսություն, որ- սորդություն և անտառային տնտեսություն	59 147	27.5	79.7
Ձկնորսություն, ձկնաբու- ծություն	42 994	7.9	57.9
Հանքագործական արդյու- նաբերություն	160 499	25.1	216.2
Մշակող արդյունաբերու- թյուն	71 834	16.8	96.8
Էլեկտրաէներգիայի, գազի, ջրի արտադրություն և բաշ- խում	112 626	32.6	151.7
Շինարարություն	97 569	14.9	131.4
Առևտուր, ավտոմեքենանե- րի, այլ իրերի նորոգում	51 944	21.4	70.0
Հյուրանոցներ և ռեստո- րաններ	54 611	5.9	73.6
Տրանսպորտ և կապ	87 447	15.6	117.8
Ֆինանսական գործու- նեություն	227 970	10.9	307.1
Անշարժ գույքի հետ կապ- ված գործառնություններ	100 155	51.0	134.9
Պետական կառավարում	88 093	15.4	118.7
Կրթություն	54 334	18.2	73.2
Առողջապահություն և սո- ցիալական ծառայություն- ների մատուցում	44 394	14.5	59.8
Կոմունալ, սոցիալական և անհատական ծառայու- թյունների մատուցում	49 011	18.9	66.0

Աղբյուր՝ «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք», 2007թ., 2008թ., 33 ԱԿԾ, Երևան;
հեղինակի հաշվարկներ:

Միևնույն ժամանակ, ֆինանսական գործունեության ոլորտում միջին աշխատավարձը 2007թ. ավելի քան երեք անգամ գերազանցել է տնտեսության միջին աշխատավարձի ցուցանիշը, հանքագործության մեջ՝ ավելի քան երկու անգամ: Արագորեն զարգացող ոլորտներից է հանդիսանում անշարժ գույքի հետ կապված գործառնությունների ոլորտը, որտեղ նախորդ տարվա համեմատ աշխատավարձն աճել է ավելի քան կիսով չափ:

Այդպիսով, վերը նշված մի քանի ոլորտներում ձևավորվել է բարձր վարձատրվող աշխատանքային էլիտա կամ վերնախավ: Առանձին ճյուղերի միջև տարբերությունը աշխատավարձի գծով տատանվում է 3-4 անգամ: Սա վկայում է աշխատանքի շուկայի բարձր հատվածայնության կամ սեգմենտավորման մասին, երբ աշխատավարձի աճը ճյուղում պայմանավորված է տվյալ հատվածում տնտեսական աճով: Մինչդեռ, ինչպես վկայում է «ասիական վագրերի» կամ Հարավարևելյան Ասիայի զարգացած երկրների փորձը, աշխատավարձի աճը պետք է պայմանավորված լինի տնտեսության ընդհանուր աճով և աշխատանքի պահանջարկի աճով: Քանի որ աշխատավարձի ճյուղային շերտավորումը ձևավորվել է դեռևս 1990-ական թվականներին, ապա վերջին տարիներին գրանցվող տնտեսական աճի բարձր ցուցանիշների պահպանումը թույլ կտա որոշ չափով համահարթեցնել աշխատավարձի ճյուղային շերտավորումը:

Աշխատավարձի շերտավորումն ըստ ռեգիոնների կամ մարզերի պայմանավորված է սոցիալ-տնտեսական զարգացման առանձնահատկություններով, ենթակառուցվածքների զարգացման աստիճանով, ներդրումների և արտահանման ծավալներով:

2008-2009թթ. գլոբալ տնտեսական ճգնաժամի հետևանքով աշխատավարձի աճը կրճատվել է աշխարհի բազմաթիվ, այդ թվում զարգացած երկրներում: Աշխատանքային ծախսերի բաժինը ՀՆԱ-ի մեջ երկրների մեծ մասում կրճատվել է: Մինչդեռ նվազագույն աշխատավարձի արդյունավետ բարձրացման միջոցով հնարավոր է հատկապես պաշտպանել բնակչության առավել կարիքավոր խմբերին, կրճատելով վարձատրության անհավասարությունը:

7.2. Աշխատավարձի փոխհատուցող (կոմպենսացնող) տարբերությունների տեսությունը

Աշխատավարձի փոխհատուցող տարբերությունների տեսությունը առաջին անգամ ներկայացվել է 1776թ. Ադամ Սմիթի կողմից: Այդ տե-

սության միջոցով բացատրվում են անհատ աշխատողների և ըստ զբաղմունքների աշխատավարձի տարբերությունները : Տեսության համաձայն ենթադրվում է, որ աշխատավարձի տարբերությունները պայմանավորված են զբաղվածության որոշ տեսակների բնութագրերից ելնելով աշխատողների փոխհատուցման անհրաժեշտությամբ:

Իրականում աշխատավարձը չի հանդիսանում աշխատանքի միասնական հավասարակշռող գին, քանի որ դրա վրա ազդում են տարբեր գործոններ, որոնք և պայմանավորում են աշխատավարձի տարբերությունները:

Աշխատավարձի վրա ազդող գործոնները հետևյալն են՝

- շուկայական գործոններ, այդ թվում աշխատանքի առաջարկ ու պահանջարկ և դրանց առաձգականություն, ապրանքային շուկայի առաջարկ և պահանջարկ ;
- ինստիտուցիոնալ գործոններ, այդ թվում աշխատավարձի պետական կարգավորում, աշխատանքային օրենսդրություն, աշխատաշուկայի ենթակառուցվածք ;
- աշխատաշուկայի անկատարություն, այդ թվում մոնոպսոնիա, խտրականություն, աշխատաշուկայի հատվածավորում, արհմիությունների ազդեցություն, ներքին աշխատաշուկաներ, տեղեկատվության և շարժի սահմանափակում ;
- աշխատատեղերի տարատեսակություն, այդ թվում աշխատանքային պայմաններ, կարգավիճակ, օգտագործվող կապիտալի որակ, արտոնություններ, ոչ դրամական վարձատրություն, այլ բնութագրեր;
- աշխատողների տարատեսակություն, այդ թվում մարդկային կապիտալի, նախընտրությունների, աշխատանքի արտադրողականության տարբերություններ, աշխատողի անհատական ներդրումը ընկերության գործունեության արդյունքներում :

Սակայն աշխատաշուկայում աշխատողի կողմից ընդունվող որոշումների վրա ազդում է ոչ միայն աշխատավարձի չափը, այլև բազմաթիվ ուրիշ գործոններ, այդ թվում աշխատանքի բնույթը, պայմանները, մասնագիտական առաջխաղացման հնարավորությունները, աշխատանքի կայունությունը և հեղինակությունը, հարաբերությունները ղեկավարության ու գործընկերների հետ և այլն :

Այդպիսով, ինչպես է աշխատաշուկայում աշխատուժը բաշխվում ըստ աշխատատեղերի կամ աշխատողը գտնում գործատուին: Օրինակ, եթե երկու գործատուներ միևնույն չափով են վճարում որակավորում չունեցող աշխատողներին, սակայն նրանց աշխատանքի պայմանները տարբեր են, քանի որ առաջին աշխատողը աշխատանքը կատա-

րում է նորմալ պայմաններում, իսկ երկրորդը՝ վնասակար աշխատանքային պայմաններում (աղմուկ, օդի աղտոտվածություն և այլն), ապա երկու դեպքում էլ նրանց ժամային աշխատավարձը հավասարակշռող չի լինի : Աշխատողները կտեղափոխվեն այնտեղ, որտեղ աշխատանքային պայմաններն ավելի բարենպաստ են, և մյուս գործատուն կամ պետք է բարձրացնի աշխատավարձը, կամ էլ բարելավվի աշխատանքի պայմանները : Սակայն աշխատավարձի նշանակալից բարձրացման դեպքում տեղի կունենա հակառակ գործընթացը, երբ աշխատողները կգերադասեն աշխատել երկրորդ գործատուի մոտ :

Աշխատավարձի այն տարբերությունը, որ ստիպված է վճարել անբարենպաստ աշխատանքային պայմաններ ունեցող ձեռնարկությունը աշխատողներին ներգրավելու համար, կոչվում է **աշխատանքի վարձատրության կոմպենսացնող կամ հարթեցնող տարբերություն**, քանի որ վարձատրության աճի միջոցով փոխհատուցվում են աշխատանքի անբարենպաստ պայմանները և հարթեցվում է այն աշխատողների թվաքանակը, ովքեր ցանկանում են աշխատել առավել բարենպաստ և առավել անբարենպաստ աշխատանքային պայմաններում :

Այդպիսով, աշխատավարձի բարձրացումը պետք է հավասարակշռի երկու աշխատանքների պահանջարկը, և միայն այդ դեպքում վարձատրության տարբերությունները կկոչվեն հարթեցնող :

Վարձատրության հարթեցնող տարբերությունների տեսությունը ներկայացնենք օրինակով : Ենթադրենք, թե երկու զբաղմունքի տեսակներ (X և Y) սկզբնապես իրենց հատկանիշներով, այդ թվում աշխատանքային պայմաններով, լարվածությամբ, կրթական պահանջներով համարժեք են բնութագրվում : Այդ դեպքում աշխատանքի առաջարկը կպայմանավորի երկու զբաղմունքներում էլ հավասար աշխատավարձի սահմանումը :

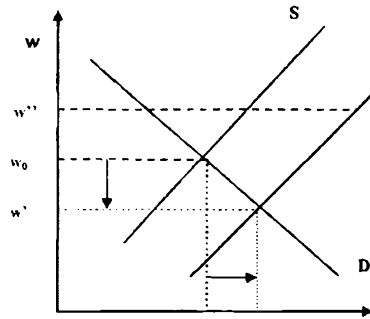
Միևնույն ժամանակ ենթադրենք, թե Y տեսակի զբաղմունքում արտադրական տրավմատիզմի վտանգն ավելի բարձր է X զբաղմունքի համեմատ : Այս հանգամանքը կնպաստի որոշ աշխատողների տեղափոխմանը Y աշխատատեղից X աշխատատեղը : Տեղաշարժը կշարունակվի այնքան ժամանակ, մինչև աշխատավարձի տարբերությունը երկու աշխատատեղերի միջև բավարար կլինի, որպեսզի աշխատողները մնան իրենց աշխատատեղերում (Գծապատկեր 7.1):

Աշխատավարձի $w'' - w'$ տարբերությունն այն գումարն է, որը պետք է տրամադրվի տվյալ աշխատողին փոխհատուցելու համար առավել վտանգավոր աշխատատեղում աշխատելու հավելյալ ռիսկը : Աշխատավարձի այդ փոխհատուցող տարբերությունը փաստորեն հանդիսանում է պարզապես Y աշխատատեղի ռիսկայնության համար :

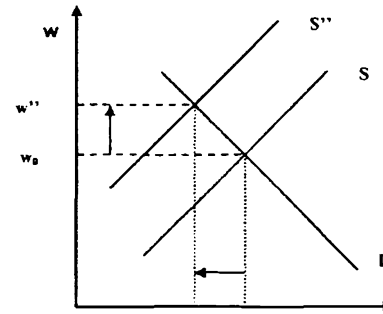
Աշխատավարձի փոխհատուցող տարբերությունները

X զբաղմունք

Y զբաղմունք



Աշխատուժի քվաքանակ



Աշխատուժի քվաքանակ

Աշխատավարձի նմանատիպ փոխհատուցող տարբերություններ են առկա նաև աշխատանքային պայմանների, լարվածության, կրթական պահանջների և աշխատատեղերի այլ բնութագրերի համար : Փաստորեն, այլ հավասար պայմաններում առավել հաճելի աշխատանքներում աշխատավարձն ավելի ցածր կլինի նվազ հաճելի աշխատանքների համեմատ :

Աշխատանքային անբարենպաստ պայմաններ ունեցող գործունեության ոլորտներում աշխատուժի ներգրավման նպատակով կիրառվում են պարտադրանքի, նյութական խթանման, խաբեության, բարոյա-հոգեբանական ազդեցության եղանակները :

Աշխատանքի վարձատրության մեջ հարթեցնող տարբերությունների տեսական մոտեցման կիրառումը ենթադրում է երեք հիմնական պայմանների առկայությունը՝

1. աշխատողների նպատակն է հանդիսանում օգտակարության առավելագույն մակարդակի ապահովումը, այլ ոչ միայն աշխատավարձի ;
2. աշխատողները կատարյալ տեղեկատվություն ունեն աշխատանքի բոլոր բնութագրերի մասին ;
3. աշխատուժի շարժունակությունը բավարար մակարդակի վրա է ոչ միայն տվյալ պահին, այլև երկարաժամկետ կտրվածքով :

Վարձատրության փոխհատուցող տարբերությունները հնարավոր են միայն շարժունակ աշխատուժի դեպքում, երբ աշխատողը հնարավորություն ունի ընտրելու կամ փոխելու աշխատանքը: Հակառակ դեպքում գործատուն կարող է տարբերությունը չվճարել:

Վարձատրության փոխհատուցող տարբերությունների գնահատման և բացատրության նպատակով արևմտյան տնտեսագետների կողմից կիրառվում է **աշխատավարձի հեղոնիստական տեսությունը**, ըստ որի աշխատողների նպատակն է հանդիսանում առավելագույն օգտակարության (երջանկություն, հաճույք) ապահովումը:

Մոդելի կառուցման համար աշխատանքի այլ հավասար պայմանների առկայության դեպքում անհրաժեշտ է հաշվի առնել արտադրական տրավմատիզմի ռիսկը: Դիտարկենք, թե ինչպես են աշխատողները և գործատուները սահմանում վարձատրության տարբերությունների շուկայական արժեքը կապված աշխատանքի արտադրական տրավմատիզմի վտանգի հետ:

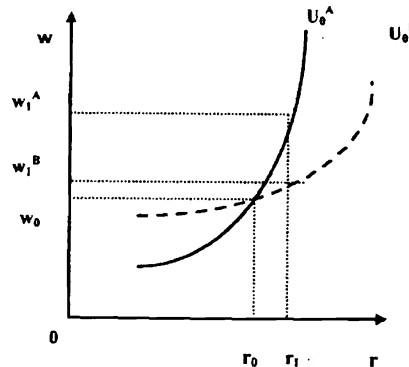
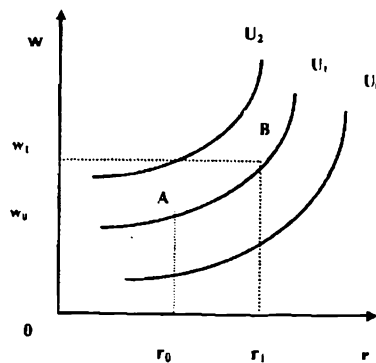
1. **Իրավիճակը աշխատողի տեսանկյունից**. Գծապատկեր 7.2-ում ներկայացված են անտարբերության կորերը աշխատողի համար, որոնք կախված են աշխատավարձի մակարդակից և տրավմատիզմի ռիսկի չափից:

Գծապատկեր 7.2

Աշխատողի անտարբերության կորերը

«ա»

«բ»



Գծապատկեր 7.2ա-ում ներկայացված աշխատողի անտարբերության U_0 , U_1 , U_2 կորերը բնութագրում են աշխատողի օգտակարության մակարդակը աշխատավարձի և տրավմատիզմի վտանգի համապատասխան մակարդակների դեպքում: Ընդ որում, օգտակարության ամենաբարձր մակարդակը ներկայացվում է U_2 կորի միջոցով: A և B կետերը, որոնք գտնվում են U_1 կորի վրա, բնութագրվում են նույն օգտակարությամբ:

Անտարբերության կորն արտահայտում է անհատական նախընտրությունները : Ռիսկի ավելացումը r_0 -ից մինչև r_1 մակարդակը աշխատողի համար կարող է փոխհատուցվել աշխատավարձի ավելացմամբ w_0 -ից մինչև w_1 մակարդակ : Աշխատավարձի տարբերությունը ($w_1 - w_0$) կհանդիսանա ռիսկի անհատական գնահատականը կամ r_0 -ից մինչև r_1 ռիսկի մակարդակին անցման պահուստային գինը :

Գծապատկեր 7.2-ում A աշխատողի ռիսկի պահուստային գինն ավելի բարձր է, քան թե B աշխատողինը : Դա պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ աշխատավարձի ավելացման դեպքում B աշխատողը համաձայն է ռիսկի զգալի ավելացմանը, մինչդեռ A աշխատողը կարող է համաձայնել միայն ռիսկի աննշան ավելացմանը :

Ռիսկի անհատական գնահատման հետ մեկտեղ առկա է նաև ռիսկի շուկայական գնահատումը, որն արտահայտվում է հետևյալ բանաձևի միջոցով՝

$$\Delta w / \Delta R = (w_1 - w_0) / (r_1 - r_0)$$

Բանաձևն արտահայտում է աշխատավարձի այն շուկայական տարբերությունը, որն առաջարկվում է արտադրական տրավմատիզմի ռիսկի մեկ տոկոսով ավելանալու դեպքում :

2. Իրավիճակը գործատուի տեսանկյունից. Այս դեպքում ելնում ենք հետևյալ երեք ենթադրություններից՝

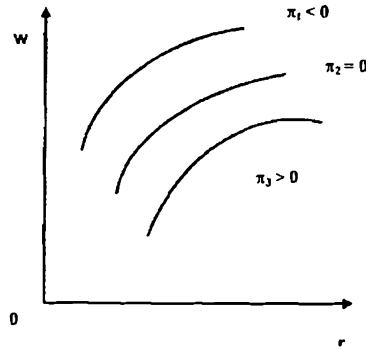
- արտադրական տրավմատիզմի վտանգը նվազեցնելու նպատակով ձեռնարկությունը պետք է իրականացնի որոշակի ծախսեր, այդ թվում կապված անվտանգ սարքավորման տեղադրման, տեխնոլոգիաների նորացման, հատուկ համազգեստի տրամադրման հետ ;
- մրցակցության հետևանքով շատ ձեռնարկություններ կունենան զրոյական տնտեսական շահույթ ;
- աշխատանքի մյուս բոլոր բնութագրերը անփոփոխ են :

Ռիսկի իջեցման համար կատարված ծախսերի փոխհատուցման և մրցունակության պահպանման նպատակով գործատուն համապատասխանաբար կարող է իջեցնել աշխատավարձը :

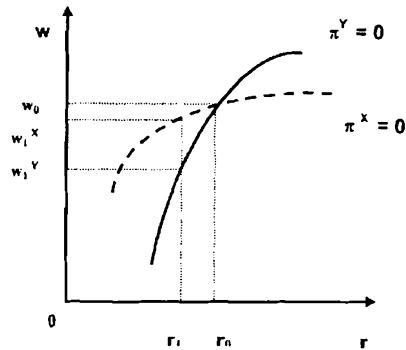
Գծապատկեր 7.3 ա-ում ներկայացված են **Իզոպրոֆիտները** կամ ձեռնարկության հավասար շահույթի $\pi_1 \pi_2 \pi_3$ կորերը : **Իզոպրոֆիտ կորի** վրա տեղադրված բոլոր կետերն արտահայտում են աշխատավարձի և ռիսկի ցուցանիշների համակցություն, որի դեպքում շահույթի մակարդակն անփոփոխ է : Իզոպրոֆիտ կորի զոգավորությունը վկայում է այն մասին, որ ռիսկի կրճատմանը զուգահեռ ավելանում են ռիսկի կրճատման սահմանային ծախսերը, և հետևաբար կրճատվում է աշխատավարձը :

Զեռնարկության հավասար շահույթի կորերը (իզոպրոֆիտները)

«Ա»



«Բ»



Քանի որ ռիսկի նույն մակարդակի պայմաններում π_3 իզոպրոֆիտի դեպքում գործատուն ավելի քիչ աշխատավարձ է վճարում, ապա $\pi_3 > \pi_2 > \pi_1$ ։ Զրոյական տնտեսական շահույթ ապահովող π_2 կորից վերև գտնվող իզոպրոֆիտին համապատասխանում է զրոյից ցածր շահույթը, քանի որ ռիսկի ցանկացած մակարդակի դեպքում աշխատավարձն ավելի բարձր է ։

Սակայն երկարաժամկետ հեռանկարում տնտեսական շահույթը զրոյական կլինի ցանկացած շուկայում (կատարյալ մրցակցային, մենաշնորհային և օլիգոպոլ), որտեղ մուտքի խոչընդոտներ չկան ։ Այդպիսով, երկարաժամկետ հավասարակշռությունը աշխատավարձի և աշխատանքային ռիսկի միջև կապահովվի զրոյական իզոպրոֆիտ կորի միջոցով ։

Ռիսկի կրճատման ավելի մեծ սահմանային ծախսեր կատարող ձեռնարկությունները կունենան ավելի թեք իզոպրոֆիտ կոր ։ Դա ակնհայտ է Գծապատկեր 7.3 Բ-ում ։

Y ձեռնարկության համար ռիսկի կրճատման սահմանային ծախսերն ավելի մեծ են, քան X ձեռնարկության ծախսերն են ։ Այսպես, r_0 -ից r_1 ռիսկի իջեցման դեպքում Y գործատուն կիջեցնի աշխատավարձը w_0 –ից մինչև w_1^Y ամենացածր մակարդակը ։ Մինչդեռ X գործատուն աշխատավարձը կիջեցնի ավելի նվազ չափով՝ w_0 –ից մինչև w_1^X ։

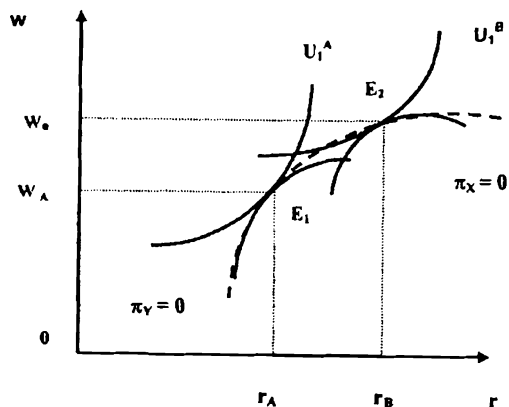
Ռիսկի ցանկացած մակարդակի և այլ հաստատում պայմաններում աշխատողները կընտրեն ամենաբարձր աշխատավարձով աշխատատեղերը ։

Աշխատողի կողմից աշխատատեղի ընտրությունը կամ գործատուի և աշխատուժի համապատասխանությունը կարելի է ներկայացնել անտարբերության կորի և իզոպրոֆիտի զուգակցման միջոցով (Գծապատկեր 7.4) : Գծապատկերում տրված են երկու գրոյական իզոպրոֆիտներ X և Y գործատուների համար և երկու անտարբերության կորեր A և B աշխատողների համար : Ռիսկից խուսափելով A աշխատողը աշխատում է X ձեռնարկությունում, ավելի ցածր r_A ռիսկի և w_A աշխատավարձի պայմաններում : Մինչդեռ B աշխատողը նախընտրում է աշխատել առավել ռիսկային պայմաններում Y ձեռնարկությունում, գերադասելով ավելի բարձր w_B աշխատավարձը : Երկու դեպքում էլ ապահովվում է օգտակարության առավելագույն (U_1^A , U_1^B) մակարդակը :

Օպտիմալ ընտրությունը գտնվում է անտարբերության կորի և իզոպրոֆիտի շոշափման E_1 և E_2 կետերում : Այն շոշափող գիծը, որը միացնում է E_1 և E_2 կետերը կարող է անվանվել աշխատանքի առաջարկի կոր, քանի որ աշխատանքի միայն այն առաջարկները, որոնք տեղադրված են այդ կորի ուղղությամբ, կարող են ընդունելի լինել :

Գծապատկեր 7.4

Գործատուների և աշխատողների համապատասխանությունը



2007թ. 33-ում աշխատանքային գործունեության ընթացքում ժամանակավոր անաշխատունակության, դժբախտ պատահարների և վնասվածքների հետևանքով տուժածների տեսակարար կշիռը հազար աշխատողի հաշվով կազմել է 0.8 կամ 86 դժբախտ պատահար, որի հետևանքով 89 մարդ ժամանակավորապես անաշխատունակ է դարձել, այդ թվում 15-ը մահացել : Ընդ որում, տարեցտարի ավելանում են աշ-

խատանքի պաշտպանության համար միջոցառումների վրա կատարված ծախսերը, 2002թ. կազմելով 417.2 մլն դրամ :

7.3. Աշխատուժի ոչ աշխատավարձային ծախսերը

Աշխատանքի գնի կառուցվածքի (Աղյուսակ 7.5) վերլուծությունը հետաքրքրություն է ներկայացնում, քանի որ աշխատանքի գնի մեջ աշխատավարձից և դրան հավասարեցված վճարումներից բացի ընդգրկվում են նաև ոչ աշխատավարձային ծախսերը, այդ թվում սոցիալական պաշտպանությանն ուղղված ծախսերը, ներառյալ պարտադիր սոցիալական ապահովագրության վճարները, մասնագիտական ուսուցման ծախսերը և այլ ծախսեր:

Աղյուսակ 7.5

Աշխատանքի գնի կառուցվածքը 2006թ. (%)*

	Աշխատանքի միջին ամսական գինը, այդ թվում	Աշխատավարձ	Ոչ աշխատավարձային ծախսեր
ՀՀ	100	82.9	17.1
Ղազախ	100	86.7	13.3
Գերմանիա	100	76.3	23.7
Ֆրանսիա	100	67.1	32.9
Բելգիա	100	69.2	30.8
Միացյալ Թագավորություն	100	79.2	20.8
Իսլանդիա	100	83.6	16.4
Շվեդիա	100	66.2	33.8
Ավստրիա	100	73.2	26.8
Կիպրոս	100	84.9	15.1
Սալբա	100	93.1	6.9
Չեխիա	100	72.6	27.4
Հունգարիա	100	69.1	30.9
Էստոնիա	100	73.6	26.4

* Եվրոստատի տվյալներ; ՀՀ ԱՎԾ տվյալներ; հեղինակի հաշվարկներ:

Աղյուսակ 7.5-ից երևում է, որ ոչ աշխատավարձային ծախսերը աշխատանքի գնի մեջ, այդ թվում պարտադիր սոցիալական ապահովագրու-

յան վճարները, հիվանդացության հետ կապված վճարները, մասնագիտական ուսուցման ծախսերը և այլ ծախսեր առավել բարձր են Շվեդիայում, Ֆրանսիայում, Հունգարիայում և Բելգիայում, իսկ առավել ցածր են Մալթայում, Կիպրոսում և Դանիայում: Անհրաժեշտ է նշել, որ ՀՀ-ում աշխատանքի գնի մեջ աշխատավարձի բաժինը բավականին բարձր է (82.9%), մինչդեռ, օրինակ մասնագիտական ուսուցման ծախսերը ցածր են, մեկ աշխատողի հաշվով կատարված միջին ամսական ծախսերի մեջ կազմելով ընդամենը 222 դրամ: Տվյալ ցուցանիշը աշխատուժի ծախսերի մեջ 2006թ. կազմել է ընդամենը 0.3 տոկոս, մինչդեռ, օրինակ Միացյալ Թագավորությունում դեռևս 2000թ. մեկ զբաղվածի հաշվով վերապատրաստման ծախսերը աշխատուժի ընդհանուր ծախսերի մեջ կազմել են 2.04 տոկոս, ինչը գրեթե յոթ անգամ գերազանցում է ՀՀ ցուցանիշը: Մյուս կողմից, ոչ աշխատավարձային բարձր ծախսերը Արևմուտքում, մասնավորապես Գերմանիայում դիտարկվում են, որպես լուրջ խոչընդոտ նոր աշխատատեղերի ստեղծման համար և ստիպում են գործատուներին ավելի արագ կերպով աշխատուժը փոխարինել կապիտալով:

Ոչ աշխատավարձային ծախսերն ուղղակիորեն կախված չեն աշխատած ժամանակից և ընդգրկում են աշխատուժի վարձման ծախսերը, վերապատրաստման և ուսուցման ծախսերը, ինչպես նաև աշխատողներին տրվող նպաստները:

Աշխատուժի վարձման ծախսերը ներառում են այն բոլոր ծախսերը, որոնք կապված են թափուր աշխատատեղի գովազդման, թեկնածուների ընտրության և նրանց հետ հարցազրույցների անցկացման, դրա հիման վրա աշխատատեղի համար թեկնածուների ընտրության, աշխատանքային պայմանների շուրջ բանակցությունների և աշխատանքի ընդունման հետ:

Աշխատուժի վարձման ծախսերը ձեռնարկության գործունեության ծավալներից կախված կարող են զգալի լինել առաջնային շուկայում, մինչդեռ երկրորդային շուկայում դրանք ընդհանուր առմամբ համեմատաբար ավելի ցածր են:

Վերապատրաստման ծախսերը ներառում են վերապատրաստողների վարձման և ուսուցողական նյութերի օգտագործման ծախսերը; աշխատանքողում վերապատրաստման ընթացքում հումքի, նյութերի, կապիտալի և աշխատուժի օգտագործման ծախսերը; վերապատրաստողի ժամանակի այլընտրանքային ծախսերը (վերապատրաստվողը կարող էր զբաղվել առավել արդյունավետ աշխատանքով):

Ձեռնարկություններում վերապատրաստման ծախսերի մեծությունը կախված է առաջարկվող աշխատավարձի չափից: Բարձր աշխատավարձի դեպքում ապագա վերապատրաստման ծախսերը կնվազեն աշխատուժի ընտրության ավելի լայն հնարավորությունների և ցածր հո-

սունության շնորհիվ: Մինչդեռ առաջարկվող ցածր աշխատավարձի դեպքում վերապատրաստման ծախսերը կավելանան ցածրորակ աշխատուժի և բարձր հոսունության հետևանքով:

Աշխատողների նպաստները ներառում են սոցիալական ապահովության և գործազրկության նպաստները, ինչպես նաև առողջության ապահովագրման ծախսերը, արձակուրդների վճարները և մասնավոր կենսաթոշակային վճարները:

Աշխատուժի վարձման ծախսերը, վերապատրաստման և ուսուցման ծախսերը, ինչպես նաև աշխատողներին տրվող նպաստները հանդիսանում են քվադր-հաստատուն ծախսեր, քանի որ աշխատած ժամանակից կախված դրանք չեն փոփոխվում, և կարող են փոփոխվել միայն աշխատողների թվաքանակի փոփոխման դեպքում: Օրինակ, եթե տվյալ սարքավորման շահագործման նպատակով անհրաժեշտ է հինգ-ժամյա վերապատրաստում, ապա անկախ այդ սարքավորման շահագործման ժամանակից (շաբաթական 1, 2 թե 40 ժամ) վերապատրաստման ծախսերը նույնը կլինեն:

Աշխատաժամանակի և զբաղվածության օպտիմալ զուգակցում. Ձեռնարկությունները կարող են ավելացնել աշխատուժի օգտագործումը լրացուցիչ աշխատողներ ընդունելով, աշխատաժամանակն ավելացնելով կամ միաժամանակ ավելացնելով և՛ աշխատողների թվաքանակը, և՛ աշխատաժամանակը:

Այս դեպքում կարճաժամկետ ժամանակահատվածի համար, երբ կապիտալը հաստատուն է, արտադրական ֆունկցիան կունենա հետևյալ տեսքը.

$$Q = f(M, H),$$

որտեղ՝ Q - արտադրանքի քանակն է;

M - աշխատողների թվաքանակն է;

H - միջին աշխատանքային շաբաթվա տևողությունն է:

Աշխատողների թվաքանակի (M) և աշխատաժամանակի (H) օպտիմալ զուգակցումը հնարավոր է այն դեպքում, երբ յուրաքանչյուրի համար ծախսված մեկ դոլարի հաշվով սահմանային արդյունքը նույնն է, այսինքն՝

$$MP_M / ME_M = MP_H / ME_H$$

որտեղ՝ MP_M - M -ի սահմանային արդյունքն է; ME_M - M -ի սահմանային ծախսն է;

MP_H - H -ի սահմանային արդյունքն է; ME_H - H -ի սահմանային ծախսն է:

M-ի սահմանային արդյունքը՝ դա լրացուցիչ աշխատողի ընդունման դեպքում արտադրված հավելյալ արտադրանքն է: Նվազող հատույցի օրենքի համաձայն աշխատողների թվաքանակի աճին զուգահեռ M-ի սահմանային արդյունքը նվազում է: H-ի սահմանային արդյունքը՝ դա աշխատանքային շաբաթվա տևողությունը մեկ ժամով ավելացնելու դեպքում ստացված հավելյալ արտադրանքն է: Աշխատաժամանակի տևողությունն ավելացնելուն զուգահեռ H-ի սահմանային արդյունքը կնվազի, քանի որ հոգնածության հետևանքով աշխատողները քիչ արդյունավետ են դառնում: Ընդ որում, H-ի սահմանային ծախսի վրա ազդում են արտաժամյա աշխատանքների համար տրվող հավելավճարները, քանի որ շաբաթական 40 ժամից ավել աշխատելու դեպքում աշխատողները պետք է վճարվեն 1.5 անգամ ավելի բարձր ժամային դրույքաչափով: M-ի սահմանային ծախսը աշխատավարձից բացի ներառում է նաև քվադի-հաստատուն ծախսերը:

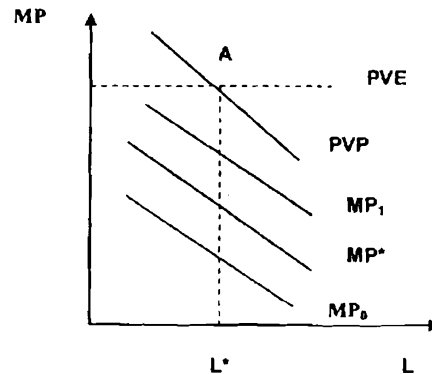
Վերը նշված աշխատողների թվաքանակի և աշխատաժամանակի օպտիմալ զուգակցման պայմանը նման է աշխատուժի և կապիտալի օպտիմալ զուգակցման համար ծախսերի նվազեցման պայմանին:

Աշխատուժի բազմաժամանակահատվածային պահանջարկը. Զբաղվածության բազմաժամանակահատվածային մոդելներում ենթադրվում է, որ աշխատողներին վերապատրաստող ձեռնարկությունները կարող են ֆինանսական կորուստներ կրել մինչև հետագայում վերապատրաստման ծախսերի փոխհատուցումը: Հանրահայտ է, որ ներդրումների ներկա արժեքը (PV) կախված է ապագայում ակնկալվող զուտ եկամուտներից, ինչպես նաև տարիների թվից (t) և զեղչման տոկոսադրույքից (r): Ընդ որում, ներդրումների ներկա արժեքը ցածր կլինի երկար ժամանակահատվածի և զեղչման բարձր տոկոսադրույքի դեպքում:

Դիտարկենք երկու ժամանակահատվածներում զբաղվածության մոդելը, որտեղ աշխատողը ներգրավված է սկզբնական վերապատրաստման փուլում, իսկ այնուհետև վերապատրաստումից հետո ընկած ժամանակահատվածում: Ինչպես երևում է Գծապատկեր 7.5-ից, որն արտահայտում է սահմանային արդյունքի կորերի միջև հարաբերակցությունը, վերապատրաստման փուլում աշխատողի աշխատանքի արտադրողականության մակարդակն ավելի ցածր է, քան վերապատրաստում չպահանջող աշխատանքի դեպքում ($MP_o < MP^*$): Սակայն վերապատրաստումից հետո աշխատողի արտադրողականությունը զերազանցել է չվերապատրաստված աշխատողի ցուցանիշը ($MP_1 > MP^*$):

MP_o - սահմանային արդյունքն է վերապատրաստման փուլում; MP_1 - սահմանային արդյունքն է վերապատրաստումից հետո; MP^* - սահմանային արդյունքն է վերապատրաստում չստանալու դեպքում; L - աշխատուժի թվաքանակն է:

**Սահմանային արդյունքը վերապատրաստման փուլում
և դրանից հետո ու զբաղվածության օպտիմալ մակարդակը**



Եթե մեկ ժամանակահատվածով աշխատուժի պահանջարկի մոդելում օպտիմալ զբաղվածության դեպքում արդյունքի սահմանային հասույթը հավասար է սահմանային ծախսերին կամ գործոնի սահմանային ծախսերին ($MRP = MC$ կամ $MRP = MFC$), ապա բազմաժամանակահատվածային զբաղվածության մոդելում այս պայմանը կընդհանրացվի հետևյալ կերպ՝

$$PV(MRP) = PV(MFC)$$

որտեղ՝ $PV(MRP)$ - լրացուցիչ աշխատողի ներգրավման դեպքում արդյունքի սահմանային հասույթի ներկա արժեքն է, իսկ $PV(MFC)$ - - լրացուցիչ աշխատողի ներգրավման դեպքում գործոնի սահմանային ծախսերի ներկա արժեքն է:

Եթե $PV(MRP)$ -ն համառոտ ներկայացնենք որպես PVP և $MV(MFC)$ -ն որպես PVE , ապա կստանանք հետևյալ բանաձևերը՝

$$\begin{aligned} PVP &= MP_0 + MP_1/(1+r) \\ PVE &= W_0 + Z + W_1/(1+r) \end{aligned}$$

որտեղ՝ W_0 - աշխատավարձն է վերապատրաստման փուլում;

W_1 - աշխատավարձն է վերապատրաստման փուլից հետո;

Z - աշխատուժի վարձման և վերապատրաստման ծախսերն են:

Ենթադրվում է, որ շուկան կատարյալ մրցակցային է, և այդպիսով զբաղվածության օպտիմալ մակարդակը կապահովվի հետևյալ պայմանի դեպքում՝

$$PVP=PVE, \text{ կամ} \\ MP_0 + MP_1/(1+r) = W_0 + Z + W_1/(1+r)$$

Ինչպես երևում է Գծապատկեր 7.5-ից, զբաղվածության օպտիմալ L^* մակարդակը ապահովվում է A կետում, որտեղ աշխատողի զբաղվածության ողջ ժամանակահատվածում արդյունքի սահմանային հասույթը հավասար է գործոնի սահմանային ծախսերին ($PVP=PVE$):

Որոշ ձևափոխումներից հետո վերը նշված հավասարակշռության բանաձևը կարելի է արտահայտել հետևյալ կերպ.

$$W_0 + Z - MP_0 = (MP_1 - W_1) / (1 + r), \text{ կամ } NCo = G$$

Բանաձևի ծախս կողմն արտահայտում է վերապատրաստման փուլում կատարված զուտ ծախսերը (NCo), իսկ աջ կողմը ներկայացնում է վերապատրաստումից հետո սպասվելիք օգուտների ներկա արժեքը (G): Սա նշանակում է, որ վերապատրաստման զուտ ծախսերը պետք է հավասար լինեն վերապատրաստումից հետո ստացվելիք օգուտների ներկա արժեքին, իսկ MP_1 պետք է մեծ լինի W_1 -ից: Հակառակ դեպքում, եթե վերապատրաստումից հետո աշխատողին տրվող աշխատավարձը հավասար լինի նրա սահմանային արդյունքին, ապա վերապատրաստման զուտ ծախսերը գրոյական կլինեն:

Վերապատրաստման տեսակները՝ ընդհանուր վերապատրաստում և հատուկ վերապատրաստում ձեռնարկության շրջանակներում. Ընդհանուր վերապատրաստումն (օրինակ, պատճենահանող մեքենայի կամ խառատային հաստոցի գործարկումը) ապահովում է աշխատողի աշխատանքի արտադրողականության բարձրացումը մեկից ավելի ձեռնարկություններում, մինչդեռ ձեռնարկության շրջանակներում հաջորդ վերապատրաստումը (օրինակ, ծրագրային փաթեթի օգտագործումը կամ յուրահատուկ արտադրական տեխնոլոգիաների յուրացումը) կարող է բարձրացնել աշխատանքի արտադրողականությունը միայն տվյալ ձեռնարկությունում:

Ընդհանուր վերապատրաստման դեպքում վերապատրաստումից հետո սպասվելիք օգուտների ներկա արժեքը (G) գրոյական է, քանի որ աշխատողը կարող է ստանալ MP_1 -ին հավասար W_1 աշխատավարձ մաս ալ ձեռնարկություններում: Քանի որ ձեռնարկությունները այս վերապատրաստումից օգուտներ չեն ստանում, ապա չեն կրում վերա-

պատրաստման ծախսերը: Այս դեպքում աշխատողները կկրեն ընդհանուր վերապատրաստման բոլոր ծախսերը, ստանալով W_0 աշխատավարձը վերապատրաստման փուլում և W_1 աշխատավարձը վերապատրաստումից հետո, ինչպես նաև ստանալով հետագա բոլոր օգուտները՝

$$W_0 = MP_0 - Z$$

$$W_1 = MP_1$$

Բացառություն են կազմում միայն պրոֆեսիոնալ սպորտում և պայմանագրային զինծառայության մեջ գտնվողները, ովքեր վերապատրաստումից հետո շարունակում են մնալ իրենց աշխատատեղերում:

Ձեռնարկության շրջանակներում հատուկ վերապատրաստման դեպքում, քանի որ վերապատրաստումն անհրաժեշտ է միայն տվյալ աշխատատեղում, ապա աշխատողները չեն կրելու ծախսերը: Խնդրի լուծումը կայանում է նրանում, որ աշխատողները և ձեռնարկությունը կիսեն վերապատրաստման բոլոր ծախսերը և օգուտները: Այս դեպքում՝

$$MP_0 - Z < W_0 < MP^*$$

$$MP^* < W_1 < MP_1$$

Թեմային վերաբերող հարցեր

1. Ինչպե՞ս է որոշվում աշխատանքի գինն ըստ ԱՄԿ մեթոդաբանության:
2. Ի՞նչ եք հասկանում «աշխատավարձի փոխհատուցող (կոմպենսացնող) տարբերություններ» հասկացության տակ :
3. Ի՞նչ գործոններ են ազդում աշխատավարձի վրա :
4. Ինչպե՞ս կարելի է մարդկանց համոզել վտանգավոր աշխատանք կատարել:
5. Ո՞րն է աշխատավարձի հեղոնիստական տեսության էությունը :
6. Ի՞նչ են իրենցից ներկայացնում իզոպրոֆիտները և ինչո՞վ են բացատրվում դրանց տարբեր թեքությունները:
7. Որո՞նք են ոչ աշխատավարձային ծախսերը:
8. Ինչպիսի՞ն է սահմանային արդյունքը վերապատրաստման փուլում և դրանից հետո:
9. Ո՞ր պայմանի դեպքում կապահովվի զբաղվածության օպտիմալ մակարդակը:
10. Որո՞նք են վերապատրաստման տեսակները ձեռնարկությունում:

Գլուխ VIII
Աշխատուժի առաջարկի որակը և ներդրումները
մարդկային կապիտալի մեջ

8.1. Մարդկային կապիտալի ներդրումների
առանձնահատկությունները

Աշխատուժի առաջարկի որակը մեծապես պայմանավորված է մարդկային կապիտալի մեջ կատարվող ներդրումներով, աշխատուժի կրթական մակարդակով և վերապատրաստման աստիճանով: Աշխատուժի ֆիզիկական և մտավոր, ինտելեկտուալ կարողությունների մի մասը տրված են ի ծնե, իսկ մյուսները ձեռք են բերվում ուսուցման, վերապատրաստման շնորհիվ: Դա հանգեցնում է անհատական աշխատուժի ծառայությունների շուկայական արժեքի բարձրացմանը: Փաստորեն, կրթական մակարդակի և աշխատավարձի միջև առկա ուղղակի կախվածությունը բացատրվում է մարդկային կապիտալի մոդելի միջոցով: Այդ մոդելի համաձայն ենթադրվում է, որ անհատական աշխատավարձը պայմանավորված է անհատական մարդկային կապիտալի մեծությամբ, որը հանդիսանում է անհատի արտադրողական կարողության գնահատման չափանիշն է:

Անհատական մարդկային կապիտալը աճում է կրթության, վերապատրաստման և նույնիսկ առողջության պահպանման ոլորտներում կատարվող ներդրումների շնորհիվ: Փաստորեն **մարդկային կապիտալը** ներառում է ինչպես բնածին ունակությունները, այնպես էլ մարդու կենսագործունեության ընթացքում ձեռք բերված հատկանիշները, որոնք անդրադառնում են նրա աշխատանքի արդյունավետության և եկամուտների վրա:

Ցանկացած գործունեություն, որը նպաստում է աշխատուժի որակի բարձրացմանը և նրա եկամուտներ ապահովելու կարողության աճին կարող է դիտարկվել, որպես ներդրում մարդկային կապիտալի մեջ: Ներդրումները մարդկային կապիտալի մեջ ներառում են ոչ միայն կրթության ծախսերը, աշխատանքային և կենսափորձի ձեռքբերումը, առողջական վիճակի բարելավումը, այլև աշխատանքային միգրացիայի հետ կապված ծախսերը: Այսպես, ըստ Գ.Բեկերի ընտանիքում ընդունվող տարբեր որոշումներ, որոնք վերաբերում են ընտանիքի անդամների կրթությանը, ամուսնությանը և այլն, կարող են դիտարկվել, որպես ներդրումային որոշումներ:

Սակայն մարդկային կապիտալի ներդրումների հիմնական և առավել հետազոտված ուղղությունն է հանդիսանում ներդրումը կրթության մեջ: Ըստ տարբեր հետազոտությունների արդյունքների, մարդկանց եկամուտների տարբերությունների հիմնական մասը (60%) պայմանավորված է կրթական մակարդակի տարբերություններով, և միայն 40%՝ այլ գործոններով:

Ինչպես ցույց են տալիս հետազոտությունները, երկրորդ համաշխարհային պատերազմի հետևանքով քայքայված տնտեսություն ունեցած երկրների շեշտակի տնտեսական վերականգնումը պայմանավորված էր ինչպես ֆիզիկական, այնպես էլ մարդկային կապիտալի մեջ կատարված ներդրումներով: Ըստ գնահատումների, մարդկային կապիտալի տարեկան աճը կազմում էր 4 տոկոս, մինչդեռ ֆիզիկական կապիտալի աճը՝ 2 տոկոս: XX դարում ԱՄՆ տնտեսական աճի և մասնավորապես իրական եկամուտների աճի միջին հաշվով 20 տոկոսը զբաղված աշխատուժի կրթական մակարդակի բարելավման շնորհիվ էր:¹ OECD-ի անդամ երկրներում 1991-2002թթ. բարձրագույն կրթություն ունեցողների տեսակարար կշիռը 25-64տ. բնակչության մեջ միջին հաշվով ավելացել է 18 տոկոսից մինչև 23 տոկոս, իսկ երիտասարդների շրջանում (25-34տ.) այն կազմել է 28 տոկոս: Ընդ որում, հետաքրքրական է, որ ԱՄՆ-ում և ճապոնիայում երիտասարդների համապատասխանաբար 39 տոկոսը և 50 տոկոսն ունեն բարձրագույն կրթություն, և երիտասարդների միայն 6 տոկոսը ճապոնիայում ունի տարրական և միջնակարգ կրթություն:²

Մեր երկրում, որը ավանդաբար կրթական բարձր մակարդակ ունի, տնտեսապես ակտիվ բնակչության մեջ բարձրագույն և թերի բարձրագույն կրթություն ունեցողների տեսակարար կշիռը 2003թ. 20.8 տոկոսից 2006թ. նվազել է մինչև 20.3 տոկոս, ինչն անշուշտ կապված էր նաև բնակչության որոշ խմբերի ցածր վճարունակության հետ:

Ներկայումս աշխարհի զարգացած երկրներում կրթության վրա կատարվող ծախսերը կազմում են ՀՆԱ-ի 6-9 տոկոսը, ՌԴ-ում՝ 4-5 տոկոս:³ ՀՀ-ում 2007թ. պետբյուջեից կատարված ծախսերը ՀՆԱ-ի նկատմամբ կազմել են 2.8 տոկոս, ինչը 0.1 տոկոսային կետով ավելին է 2006թ. համեմատ: Հետևաբար, անհրաժեշտ է կրթության բնագավառի ֆինանսավորման հետագա աճ և դրա կառուցվածքի փոփոխություն հաշվի առնելով իննովացիոն տնտեսության ստեղծման պահանջները: Բնակչութ-

¹ Rima I.H. "Labour markets in a global economy: an introduction", by M.E. Sharpe, 1996, p. 108.

² OECD, www.oecd.org/edu/eag2004.

³ "Мир в цифрах, 2007", карманный справочник, ЗАО "Олимп-бизнес", Москва, 2007, с.67.

յան 10 000 շնչի հաշվով ուսանողների թվաքանակի ցուցանիշը, որը համաձայն Կրթության միջազգային դասակարգման ընդգրկում է բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների ուսանողների, ասպիրանտների և դոկտորանտների թվաքանակը, դեռևս 1998թ. Իսպանիայում կազմել էր 422, ԱՄՆ-ում՝ 394, Լեհաստանում՝ 304, իսկ Ռուսաստանի Դաշնությունում՝ 227: ՀՀ-ում 23 պետական բուհերի ուսանողների թվաքանակը բնակչության 10 000 շնչի հաշվով 2006/2007թթ. կազմել է ընդամենը 253 (առանց հաշվի առնելու ասպիրանտների և դոկտորանտների թվաքանակը), իսկ հաշվի առնելով նաև 64 ոչ պետական բուհերը, այդ ցուցանիշը կկազմի շուրջ 328 ուսանող:

Գիտության և կրթության ոլորտների, արտադրության իննովացիոն վերափոխումն իրականացնող աշխատուժի որակական-մասնագիտական զարգացման ներդրումներին բնորոշ են մի շարք առանձնահատկություններ:

Առաջին, կրթության ոլորտի ներդրումները միանվագ են կատարվում, իսկ փոխհատուցվում են արտադրական գործընթացի մի քանի պարբերաշրջանների ընթացքում, մինչև աշխատուժի վերապատրաստման մոր պահանջների առաջացումը կապված արտադրության իննովացիոն վերափոխման հետ: Հետևաբար, կրթության ներդրումները հանդիսանում են արտադրության ծախսեր, ձեռք բերելով հիմնական կապիտալի շրջանառության հատկանիշներ:

Երկրորդ, աշխատուժի որակական աճին ուղղված ներդրումների փոխհատուցման ժամանակաշրջանը պայմանավորված է ստացված մասնագիտական գիտելիքների բարոյական մաշման ժամանակաշրջանով:

Երրորդ, կրթական և որակական աճը նպաստում են վաստակելու անհատական ունակությունների զարգացմանը, առավել բարենպաստ աշխատատեղի ձեռք բերմանը և առավել բարձր սոցիալական կարգավիճակին, գործազրկության իջեցմանը և դրական բարոյահոգեբանական մթնոլորտի ձևավորմանը:

Բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում ուսուցման հետ կապված ծախսերը ներառում են՝

- ուղղակի ծախսերը կապված ուսուցման վճարի, գրականության և զրեմական պիտույքների ձեռքբերման հետ;
- չստացված աշխատավարձը (ժամանակի այլընտրանքային ծախսը);
- բարոյահոգեբանական կորուստները կապված քննական լարվածության և անհանգստության հետ:

Մարդկային կապիտալի ներդրումների վրա ազդում են հետևյալ գործոնները.

- ուսուցման վարկերի տոկոսադրույքների չափը;
- անհատական տարիքային առանձնահատկությունները;
- կրթության ծախսերի չափը;
- ուսուցումն ավարտելուց հետո ակնկալվող աշխատավարձի չափը:

Վարկավորման տոկոսադրույքների աճը կնվազեցնի ուսուցումից ակնկալվող զուտ եկամուտների չափը: Հատկապես դա կհարվածի ցածր եկամուտներ ունեցող տնային տնտեսություններին: Կրթության ներդրումները առավելապես կատարվում են անհատական կենսական պարբերաշրջանի սկզբնական փուլում, քանի որ դա կերկարացնի այն ժամանակաշրջանը, որի ընթացքում կփոխհատուցվեն ներդրումները: Վերջապես ակնհայտ է՝ որքան ցածր են ուսուցման ծախսերը և բարձր ակնկալվող եկամուտները, այնքան մեծ է սովորողների թվաքանակը:

8.2. Կրթության ներդրումների հատուցման մակարդակը

Հավելյալ կրթություն ստանալը նպաստավոր է, եթե դրա արդյունքում ստացված սահմանային օգուտների ներկա արժեքը գերազանցում է սահմանային ծախսերի ներկա արժեքը: Սահմանային ծախսերի (MC) և սահմանային օգուտների (MB) փոփոխությունների ազդեցությունը մարդկային կապիտալի ներդրումների օպտիմալ մակարդակի վրա արտահայտվում է Գծապատկեր 8.1 -ում:

Կրթության ներդրումների հատուցման մակարդակը արտահայտվում է չորս հիմնական ցուցանիշների միջև առկա հարաբերակցությունը՝ ծախսեր, օգուտներ, ժամանակ և ծախսերի ու օգուտների զեղչման տոկոսադրույք: Ձեղչման տոկոսադրույքը օգտագործվում է ապագա եկամուտների ներկա արժեքը որոշելու համար: Այսպիսով, կրթության ներդրումների ներկա արժեքը (PV) հավասար է՝

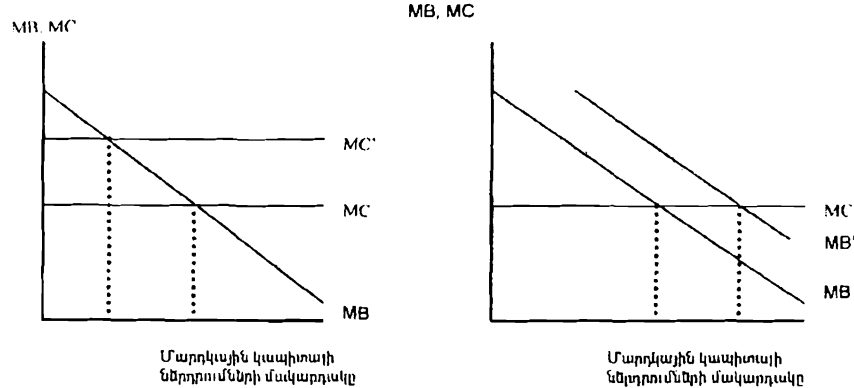
$$PV = Y_1 / (1 + i) + Y_2 / (1 + i)^2 + \dots Y_n / (1 + i)^n$$

որտեղ՝

i - զեղչման տոկոսադրույքն է; n – տարիներն են;

$Y_1 + Y_2 + \dots Y_n$ - սպասվելիք եկամուտներն են հանած սպասվելիք ծախսերը, զեղչված i տոկոսադրույքով, n տարիների համար:

Սահմանային ծախսերի և սահմանային օգուտների
փոփոխությունների ազդեցությունը մարդկային կապիտալի
ներդրումների վրա



Ներկայացնենք կոնկրետ **օրինակ**: Այսպես, ենթադրենք, թե դպրոցի 16-ամյա շրջանավարտը ընդունվում է բուհ և չորս տարի սովորելով՝ ավարտում է բուհը 20 տարեկանում, ստանալով մագիստրոսի աստիճան և մուտք գործելով աշխատանքի շուկա: Նրա ուսուցումը կարող է ֆինանսավորվել բանկային վարկի միջոցով, տարեկան 15 տոկոս տոկոսադրույքով: Այդ դեպքում ներդրման ներկա արժեքը կկազմի՝

$$PV = \sum_{n=16}^{63} Y_n / (1 + 0.15)^{n-16}$$

որտեղ՝

PV – ներդրման ներկա արժեքն է 16տ. ուսանողի համար;

Y_n - զուտ վաստակն է սպասվելիք 63 – 16 = 47 աշխատանքային տարիների համար:

Ուսուցման չորս տարիների համար Y_n - ը բացասական կլինի, իսկ եկամուտներ կստանա միայն ավարտելուց երեք տարի անց:

Ըստ գնահատումների՝ կրթության հատուցման մակարդակը 5-12 տոկոսի սահմաններում է, իսկ վերջին տարիներին այն ավելի բարձր է:

Որոշ մասնագիտությունների գծով ստացվող նույնիսկ բարձր եկամուտները զուգորդվում են ներդրումների հատուցման ոչ բարձր մակարդակի հետ: Դա հնարավոր է այն դեպքում, երբ ակնկալվող եկա-

մուտքերը ստացվում են բավականին ուշ ժամանակահատվածում, իսկ ուսուցման ծախսերը բարձր են:

Այլ ձևակերպման համաձայն անհատը ձգտում է ներդրումների հատուցման առավել բարձր ներքին մակարդակի (r) ցուցանիշին, որի դեպքում սպասվելիք եկամուտների ներկա արժեքը հավասար կլինի կատարվող ծախսերին, ներառյալ ուսուցման հետ կապված ծախսերը և այդ ընթացքում չաշխատելու հետևանքով կորցրած եկամուտները: Այսպիսով, կրթության ներդրումների հատուցման ներքին մակարդակը (r) հավասար է ծախսերի (C) և ակնկալվող եկամուտների ներկա արժեքին (PV)`

$$C = PV = \sum_{n=16}^{63} Y_n / (1 + r)^{n-16}$$

Համեմատելով հատուցման ներքին մակարդակը (r) ֆինանսավորման տոկոսադրույքի (i) հետ կարելի է գնահատել կրթության ներդրումների նպատակահարմարությունը: Սակայն մարդկային կապիտալի ներդրումների հատուցման մակարդակի ապագա ցուցանիշների հաշվարկը բարդ է տնտեսական անորոշության և ռիսկի գործոնների առկայության հետևանքով: Այն հնարավոր է գնահատել միայն մաթեմատիկական հավանականության տեսության շրջանակներում:

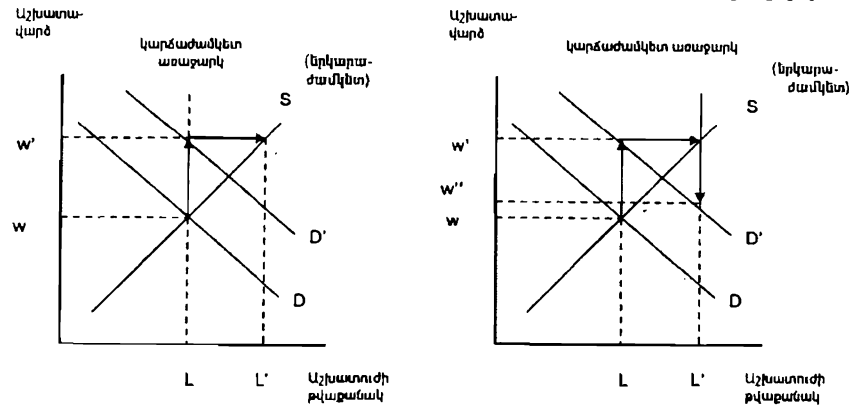
8.3. Կրթված աշխատուժի սարդոստայնային (cobweb) մոդելը

Բուհերի նոր շրջանավարտների պատրաստումը պահանջում է առնվազն չորսից հինգ տարի, և այդ հանգամանքը ոչ միայն հետաձգում է շուկայական պայմանների փոփոխության էֆեկտը, այլև առնչվում է առաջարկի գործոնների հետ այն իմաստով, որ չորսից վեց տարին մեկ իրար հաջորդում են որակյալ աշխատուժի պակասի և ավելցուկի ժամանակաշրջանները: Շրջանավարտների թվաքանակի ավելացման պատճառների մեջ կարող են կարևորվել ոչ միայն ժողովրդագրական գործոնները, այլև առաջարկի գործոնները, որոնք արտահայտում են տնային տնտեսությունների մակարդակով կայացվող որոշումները: Դրա մասին է վկայում ԱՄՆ բուհերի շրջանավարտների թվաքանակի ավելացումը 1970-ական թվականներին, որի 60-70 տոկոսը պայմանավորված էր շուկայական գործոններով, և միայն 30-40 տոկոսը` ժողովրդագրական գործոններով:

Սարդոստայնային մոդելը նախատեսված է բարձրորակ աշխատուժի ուսուցման հետ կապված դրա ուշացած առաջարկի պայմաններում աշխատուժի գնի և քանակի վարքագծի ուսումնասիրման համար:

Գծապատկեր 8.2-ում նախապես ենթադրվում է, որ շուկան երկարաժամկետ հավասարակշռության վիճակում է աշխատավարձի w և զբաղվածության L ցուցանիշների պայմաններում: Այս դեպքում առաջարկի կորը ներկայացնում է ուսուցումը լիովին ավարտած և կրթությունը ստացած աշխատուժի առաջարկը:

Գծապատկեր 8.2



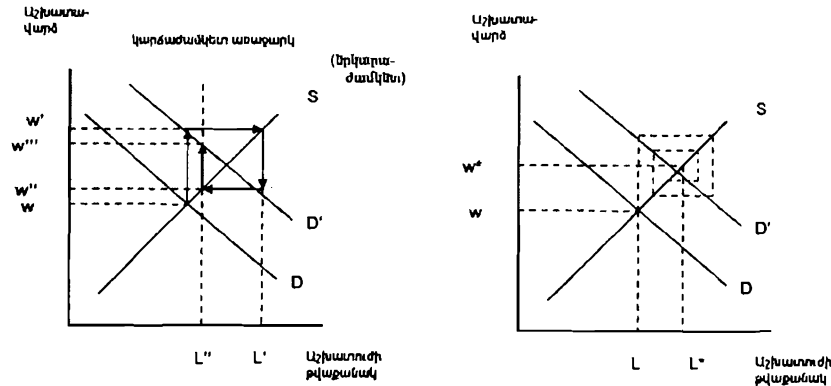
Ենթադրենք, թե աշխատուժի պահանջարկը ավելացել է մինչև D' , այդ դեպքում կարճաժամկետ ժամանակահատվածում աշխատուժի հնարավոր թվաքանակը կպահպանվի L կետում, քանի որ աշխատանքի շուկայի համար անհրաժեշտ կրթական մակարդակ ձեռք բերելու համար ժամանակ է անհրաժեշտ: Այսպիսով, աշխատուժի պահանջարկի ավելացման կարճաժամկետ արդյունքը կլինի աշխատավարձի բարձրացումը մինչև w' , ինչը ներկայացված է սլաքի միջոցով: Սակայն, ի պատասխան ավելի բարձր աշխատավարձի համեմատաբար ավելի շատ անհատական աշխատուժ կրողներ ուսուցումը կստանան տվյալ ուղորտում: Արդյունքում w' աշխատավարձի դեպքում աշխատուժի թվաքանակը կավելանա մինչև L' :

Երբ ուսուցումը ստացած բոլոր շրջանավարտները մուտք կգործեն աշխատանքի շուկա, կարճաժամկետ առաջարկի կորը կֆիքսվի L' աշխատուժի թվաքանակի կետի վրա: Այս նոր կարճաժամկետ առաջարկի կորի պայմաններում հավասարակշռող աշխատավարձը կնվազի մինչև w'' :

Սակայն ավելի ցածր w'' աշխատավարձի պայմաններում ուսանողները կնախընտրեն մասնագիտանալ այլ մասնագիտությունների գծով,

և հետևաբար աշխատաշուկայում աշխատուժի թվաքանակը կնվազի մինչև L'' (Գծապատկեր 8.3): Միևնույն ժամանակ, կարճաժամկետ առաջարկի կորի նվազումը մինչև L'' կհանգեցնի աշխատավարձի բարձրացմանը մինչև w''' :

Գծապատկեր 8.3



Այս գործընթացը շարունակվում է այնքան ժամանակ, մինչև w^* և L^* կետերում կապահովվի նոր երկարաժամկետ հավասարակշռությունը: Վերջին գծապատկերը պարզորոշ կերպով հուշում է, թե ինչու է այն կոչվում սարդոստայնային մոդել:

Թեմային վերաբերող հարցեր

1. Ո՞րն է մարդկային կապիտալի էությունը և դրա տարբերությունը ֆիզիկական կապիտալից:
2. Որո՞նք են մարդկային կապիտալի ներդրումների առանձնահատկությունները:
3. Ի՞նչ գործոններ են ազդում մարդկային կապիտալի ներդրումների վրա:
4. Ինչպիսի՞ն են տարբերությունները կրթության մեջ կատարվող ներդրումների գծով ՀՀ-ում և այլ երկրներում:
5. Ի՞նչ հիմնական բաղադրամասեր են ներառում բուհերում ուսուցման ծախսերը:
6. Ինչպե՞ս են ազդում մարդկային կապիտալի ներդրումների վրա սահմանային ծախսերի և սահմանային օգուտների փոփոխությունները:

7. Ի՞նչ ցուցանիշների միջև է հարաբերակցություն արտահայտում կրթության ներդրումների հատուցման մակարդակը:

8. Ինչպե՞ս կարելի է որոշել կրթության ներդրումների ներկա արժեքը:

9. Ինչպե՞ս կարելի է գնահատել կրթության ներդրումների նպատակահարմարությունը:

10. Ո՞րն է կրթության ներդրումների հատուցման ներքին մակարդակը:

11. Ի՞նչ մոդել է կիրառվում բարձրորակ աշխատուժի առաջարկից կախված աշխատաշուկայի վարքագծի ուսումնասիրման համար:

12. Ո՞րն է սարդոստայնային մոդելի էությունը և ո՞ր դեպքում է ապահովվում երկարաժամկետ հավասարակշռությունը աշխատավարձի և զբաղվածության ցուցանիշներից ելնելով:

Գլուխ IX Աշխատանքային շարժ (մոբիլություն)

9.1. Աշխատանքային շարժի տեսակները և դետերմինանտները

Աշխատաշուկայի վրա մեծ ազդեցություն է գործում **աշխատանքային շարժը** կամ **մոբիլությունը**՝ աշխատողների տեղաշարժը մեկ աշխատատեղից դեպի մեկ այլ աշխատատեղ, կամ տեղաշարժելու ունակությունը: Այն կարող է ներառել ինչպես աշխարհագրական փոփոխություններ (ներքին կամ արտաքին սահմանների հատում), այնպես էլ տեղաշարժը մեկ գործատուից մեկ այլ գործատուի մոտ: Աշխարհագրական մոբիլությունը հիմնականում ներառում է երիտասարդ և ավելի բարձր կրթական մակարդակ ունեցող աշխատողներին: Հաճախակի դիտարկվող երևույթներից է հանդիսանում **շղթայական միգրացիան** կամ տեղաշարժը դեպի այն շրջանները, որտեղ բնակվում են ընկերները կամ բարեկամները: Շղթայական միգրացիան հնարավորություն է ընձեռում կրճատել միգրացիայի հետ կապված հոգեբանական և տեղեկատվական կորուստները:

Աշխատանքային մոբիլության մակարդակը տարբեր երկրներում տարբերվում է: Այսպես, ԱՄՆ-ում այն շատ բարձր է, քանի որ միջին աշխատողը իր աշխատանքային կենսագրության ընթացքում տասից ավելի գործատուներ է փոխում, մինչդեռ Արևմտյան Եվրոպայի երկրներում աշխատանքային մոբիլության մակարդակն ավելի ցածր է:

Աշխատանքային մոբիլության մի շարք տեսակներ են տարբերակվում՝

1. **Ներգործարանային մոբիլություն**, որի դեպքում աշխատողը նոր աշխատատեղ է ստանում նույն կազմակերպությունում;

2. **միջգործարանային մոբիլություն**, երբ աշխատատեղի փոփոխությունը չի զուգորդվում մասնագիտական փոփոխություններով կամ տեղաշարժերով դեպի այլ շրջաններ;

3. **միջգործարանային մոբիլության** այլ տարատեսակ, երբ աշխատատեղի փոփոխությունը ուղեկցվում է գործունեության տեսակի փոփոխություններով, սակայն բնակավայրը չի փոփոխվում:

4. **տերիտորիալ մոբիլություն** կամ **միգրացիա**, երբ բնակավայրը փոփոխվում է նոր և առավել զրավիչ աշխատանք ունենալու նպատակով;

5. **էմիգրացիա** կամ **տեղաշարժ** դեպի այլ երկիր, տնտեսական պատճառներով կամ նպաստավոր աշխատանք գտնելու նպատակով:

Ներգործարանային մոբիլությունը նպաստում է աշխատողի արդյունավետության բարձրացմանը, սակայն հաճախ չի նպաստում աշխատաշուկայում նրա մրցունակության աճին:

Միջգործարանային մոբիլության կամ աշխատանքից կամավոր ազատման վրա ազդում են մի շարք գործոններ, այդ թվում աշխատավարձի տարբերությունները, աշխատանքային պայմանների տարբերությունները, ձեռնարկության չափերը (որքան այն մեծ է, այնքան ցածր է աշխատողների հոսունությունը), սեռը, տարիքը և ընկերությունում աշխատած ժամանակահատվածը (ավելի բարձր է կանանց, երիտասարդ և նվազ փորձ ունեցող աշխատողների հոսունությունը), կրթական և որակավորման մակարդակը (բարձր կրթական և որակավորման մակարդակի դեպքում հոսունությունն ավելի ցածր է), տնտեսական պարբերաշրջանը, աշխատանքից կամավոր ազատման հետ կապված ծախսերը (ցածր է հոսունությունը բարձր լրացուցիչ ծախսերի դեպքում, որոնք պայմանավորված են գործատուի կողմից մարդկային կապիտալի մեջ կատարված ներդրումներով, կամ այլ շրջաններ տեղաշարժերով): Միջգործարանային մոբիլությունն ունի դրական և բացասական կողմեր: Այն նպաստում է աշխատուժի արագ տեղաշարժին դեպի նոր, զարգացող ճյուղեր, սակայն, մյուս կողմից, աշխատանքի հաճախակի փոփոխությունները հանգեցնում են մասնագիտական ունակությունների կորուստին, մարդկային կապիտալի մեջ ներդրումների նվազմանը, աշխատանքային մոտիվացիայի թուլացմանը:

1990-ական թվականներին ՀՀ-ում աշխատանքային մոբիլության և հոսունության մակարդակը շեշտակիորեն բարձրացավ գործատուների կողմից աշխատուժի մի մասի կրճատման, արտադրանքի պահանջարկի նվազման, ինչպես նաև աշխատաշուկայում աշխատուժի առաջարկի վերաբերյալ տեղեկատվական հոսքերի սահմանափակության պատճառով: Այսպես, ծառայությունների, զբոսաշրջության բնագավառում հոսունության գործակիցը կազմում է մինչև 20-30 տոկոս:

Տարածքային աշխատանքային մոբիլության վրա ազդող գործոններն են հանդիսանում աշխատավարձի տարբերությունները; բարոյական ծախքերը կապված ընկերական և ազգակցական միջավայրից կտրվելու և նոր սոցիալական ու մշակութային միջավայրի հետ; նոր բնակավայրի հեռավորությունը; միգրանտի տարիքը և ընտանեկան դրությունը; մասնագիտական և որակավորման մակարդակը; լեզուների իմացությունը; աշխատուժի պահանջարկը նշանակետ հանդիսացող երկրում; ինստիտուցիոնալ արգելքները:

Կարևոր է որոշել աշխատանքային մոբիլության **դետերմինանտները** կամ կանխորոշիչները: Ենթադրվում է, որ աշխատողի տեղաշարժը մեկ աշխատատեղից մեկ այլ աշխատատեղ հնարավոր է միայն այն

դեպքում, երբ տվյալ ընտրության հետ կապված զուտ օգուտների սպասվելիք ներկա արժեքը դրական է: Քանի որ ծախսերը հիմնականում կատարվում են տեղաշարժի պահին, ապա **զուտ օգուտների ներկա արժեքը** կապված տեղաշարժի հետ կորոշվի հետևյալ բանաձևի միջոցով՝

$$\text{Չուտ օգուտների ներկա արժեքը} = \sum_{t=1}^T \frac{B_{nt} - B_{ot}}{(1 + r)^t} - C$$

որտեղ՝ B_{nt} - t տարում նոր աշխատատեղում ստացված օգուտների արժեքը;

B_{ot} - t տարում հին աշխատատեղում ստացված օգուտների արժեքը;

T – մնացած աշխատանքային տարիների թիվը որոշումն ընդունելու պահին;

C – տեղաշարժի արժեքը, ներառյալ ուղղակի և բարոյահոգեբանական ծախսերը;

r - տարեկան տոկոսադրույքը:

Տեղաշարժի հետ կապված օգուտները և ծախսերը ներառում են բարոյահոգեբանական օգուտները և ծախսերը, ինչպես նաև ուղղակի ծախսերը և օգուտները: Հաշվի են առնվում աշխատանքային միջավայրը, գործընկերների հետ հարաբերությունները, հին և նոր աշխատավայրի հեռավորությունը, ինչպես նաև աշխատավարձի տարբերություններն ու տեղաշարժի ուղղակի ծախսերը: Անհատներն առավել հակված կլինեն տեղաշարժվել, եթե աշխատավարձի տարբերությունը մեծ է, տեղաշարժի ուղղակի ծախսերը ցածր են, աշխատողը դժգոհ է ներկա աշխատանքից, և նախատեսվող օգուտների ստացման աշխատաժամանակն առավել երկար է:

Միջպետական միգրացիան, որն իրականացվում է տնտեսական նպատակներով, աշխատանքային մոբիլության ձևերից մեկն է հանդիսանում: Ըստ ՌԴ միգրացիոն ծառայությունների տվյալների 2007թ. հիշված աշխատանքային միգրացիան դեպի Ռուսաստան կազմել է 73.4 հազ. մարդ, մինչդեռ 2000թ. այն ընդամենը 5.5 հազ. մարդ էր կազմում: Դեպի Ուկրաինա աշխատանքային միգրացիան 2007թ. կազմել է ընդամենը 0.2 հազ. մարդ և դեպի Բելառուս՝ 0.1 հազ. մարդ: Ներկայումս ԱՊՀ երկրներից դեպի Ռուսաստան աշխատանքային միգրացիայի հոսքը տարեկան կազմում է շուրջ 200 հազ. մարդ; որից ետ են վերադառնում 100 հազարը:

Տարբեր երկրներ, հատկապես Արևմտյան Եվրոպայի երկրները իրենց միգրացիոն քաղաքականությունը նպատակաուղղում են ներգաղթից առավելագույն օգուտներ քաղելու, այդ թվում դեպոպուլյացիայի և բնակչության ծերացման հետևանքների դեմ պայքարելու համար: Ներգաղթը վերահսկվում է ներգաղթի քվոտաների կամ չափաբաժինների կիրառման, ընդհատակյա ներգաղթի դեմ պայքարի, հիմնականում երիտասարդ և որակյալ մասնագետների ընդունման միջոցով: Այսպես, Եվրամիության անդամ երկրները և ԱՄՆ-ն մինչև XXI դարի կեսերը նախատեսում են ընդունել տարեկան մինչև մեկ միլիոն ներգաղթյալներ:

2007թ. սկսած ՌԴ-ում գործում են ներգաղթի նոր օրենքները, որոնք սահմանված են ԱՊՀ պետությունների քաղաքացիների աշխատանքային ներգաղթի կանոնակարգման նպատակով: Օրենքի համաձայն ԱՊՀ քաղաքացին աշխատանքի թույլտվություն ստանալու համար պետք է դիմում ներկայացնի դաշնային միգրացիոն ծառայության տեղական մարմնին և գրանցում ստանա, իսկ աշխատանքի թույլտվությունը պետք է տրամադրվի տասը օրվա ընթացքում:

9.2. Աշխատանքային շարժի ազդեցությունը աշխատաշուկայի վրա

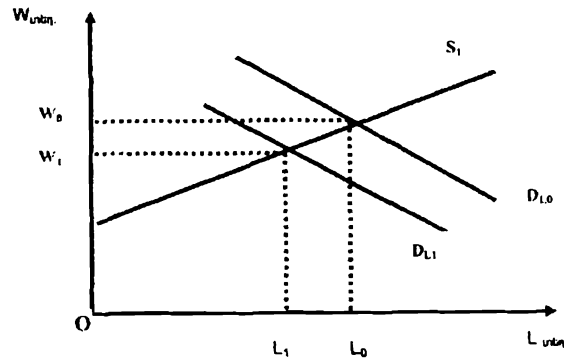
Ներկայումս երկու տեսակետ կա իմիգրացիայի կամ ներգաղթի վերաբերյալ: Առաջին տեսակետի համաձայն՝ եկվորները զբաղեցնում են տեղացիների աշխատատեղերը և նպաստում նրանց գործազրկության աճին: Այս տեսակետը արտացոլվում է Գծապատկեր 9.1-ում: Գծապատկերից երևում է, որ տեղական աշխատուժի պահանջարկի ($D_{\text{Լ0}}$) կորը ներգաղթած աշխատուժի զբաղվածության հետևանքով տեղաշարժվում է դեպի ծախս ($D_{\text{Լ1}}$), ինչը հանգեցնում է տեղական աշխատուժի աշխատավարձի իջեցմանը w_0 -ից մինչև w_1 , իսկ զբաղվածությունը նվազում է L_0 -ից մինչև L_1 :

Երկրորդ տեսակետի համաձայն՝ ներգաղթյալները զբաղեցնում են այն աշխատատեղերը, որտեղ ծանր աշխատանքային պայմանների կամ ցածր աշխատավարձի պատճառով հրաժարվում են աշխատել տեղացիները: Այս դեպքում տեղական աշխատուժի աշխատանքի արդյունավետության բարձրացման հետևանքով պահանջարկի կորը ($D_{\text{Լ}}$) կտեղաշարժվի դեպի աջ, ինչը կհանգեցնի աշխատավարձի և զբաղվածության աճին: Այս տեսակետներից թե որն է ճշմարիտը, լիարժեք պատասխան տնտեսագիտության մեջ դեռևս չկա, սակայն վերջին հետազոտությունները վկայում են այն մասին, որ նույնիսկ խոշորածավալ ներգաղթը չի կարող հանգեցնել աշխատավարձի էական իջեցմանը: Իսկ

միջազգային աշխատանքային միգրացիայի հետևանքները ընդունող և միգրացիայի աղբյուր հանդիսացող երկրների համար կախված են նախ և առաջ միգրանտների որակավորման մակարդակից:

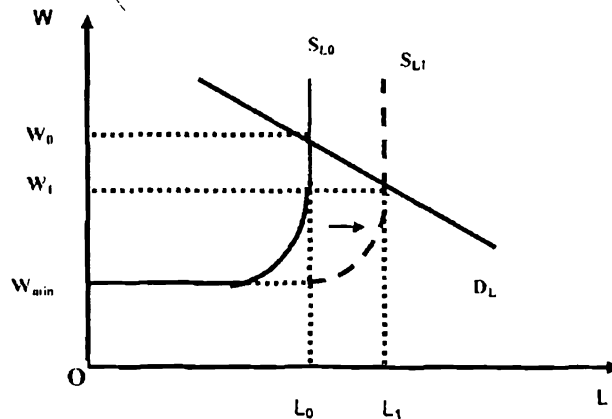
Գծապատկեր 9.1

Ներգաղթի ազդեցությունը տեղական աշխատուժի պահանջարկի վրա



Գծապատկեր 9.2

Որակյալ աշխատողների ներգաղթի հետևանքները ընդունող երկրի համար



Որակյալ աշխատողների ներգաղթի հետևանքները ընդունող երկրում ազդեցություն են գործում և՛ որակյալ, և՛ որակավորում չունեցող աշխատուժի շուկայի վրա:

Դիտարկենք որակյալ աշխատողների ներգաղթի հետևանքները ընդունող երկրի աշխատաշուկայի համար (Գծապատկեր 9.2): Ներգաղթի հետևանքով որակյալ աշխատողների աշխատանքի առաջարկը կտեղաշարժվի դեպի աջ (S_{L0} -ից դեպի S_{L1}): Արդյունքում աշխատավարձը կնվազի w_0 -ից w_1 , իսկ որակյալ աշխատողների զբաղվածությունը կավելանա L_0 -ից L_1 : Քանի որ որակյալ աշխատողների առաջարկը կարժաժամկետ ժամանակահատվածում սահմանափակ է և հետևաբար ոչ առաձգական, ապա տեղական աշխատուժի զբաղվածությունը կարող է չնվազել:

Որակյալ աշխատողների ներգաղթը նպաստում է նաև չորակավորված աշխատուժի պահանջարկի աճին, ինչը հանգեցնում է նրանց աշխատավարձի և զբաղվածության աճին: Եվ հակառակը՝ որակավորում չունեցող աշխատուժի ներգաղթը պայմանավորում է մասնագետների պահանջարկի ավելացումը: Ինչ վերաբերում է միգրացիայի աղբյուր հանդիսացող երկրին, ապա արտագաղթի հետևանքները բացասական են երկրի տնտեսական զարգացման, ՀՆԱ-ի և ինտելեկտուալ ներուժի մի մասի կորստի առումով, ինչը որոշ դեպքերում գրեթե հնարավոր չէ լրացնել:

Թեմային վերաբերող հարցեր

1. Ի՞նչ է իրենից ներկայացնում աշխատանքային շարժը կամ մոբիլությունը:
2. Աշխատանքային շարժի ի՞նչ տեսակներ են տարբերակվում:
3. Ի՞նչ գործոններ են ազդում միջգործարանային շարժի կամ աշխատանքից կամավոր ազատման վրա:
4. Որո՞նք են տարածքային աշխատանքային շարժի գործոնները:
5. Ի՞նչ գործոններ են ազդում միգրացիայի վերաբերյալ որոշման ընդունման վրա, և ինչպե՞ս է որոշվում շարժի հետ կապված զուտ օգուտների ներկա արժեքը:
6. Ինչպիսի՞ն են ՀՀ միջպետական միգրացիայի հիմնական ուղղությունները դեպի ԱՊՀ պետություններ և դրա ծավալները:
7. Ինչպիսի՞ն է աշխատանքային միգրացիայի ազդեցությունը աշխատաշուկայի վրա, մասնավորապես ներգաղթի ազդեցությունը տեղական աշխատուժի պահանջարկի վրա:
8. Ինչպե՞ս կարելի է գնահատել որակյալ աշխատուժի ներգաղթի ազդեցությունը ընդունող երկրի աշխատաշուկայի վրա:

Գլուխ X **Խտրականությունը աշխատանքի շուկայում**

10.1. Աշխատաշուկայում խտրականության բնորոշումը, տեսակները և գնահատումը

Աշխատանքի շուկայում խտրականությունը կարելի է բնորոշել, որպես հավասար աշխատանքային արդյունավետությամբ բնութագրվող աշխատողների անհավասար հնարավորություններ կամ իրենց նկատմամբ գործատուների, հասարակության և պետության կողմից ոչ միատեսակ վերաբերմունք:

Աշխատանքի շուկայում խտրականության մի քանի տեսակներ են տարանջատվում:

1. **Աշխատողի կամ մի խումբ աշխատողների աշխատավարձի գծով խտրականություն մյուսների համեմատ:** Այս տեսակի խտրականությունը աշխարհի տարբեր երկրներում բնորոշ է հատկապես կանանց, ազգային փոքրամասնությունների, սևամորթների, ներգաղթյալների համար: Տարբեր երկրների տնտեսություններում հավասար արդյունավետությամբ աշխատող և նույն որակավորման մակարդակն ունեցող աշխատողները հաճախ տարբեր չափերով են վարձատրվում, ինչը պայմանավորված է մի շարք գործոններով, այդ թվում աշխատանքային պայմաններով, ծեռնարկության չափերով, աշխատողի փորձառությամբ և մասնագիտական պատրաստվածությամբ: Այսպես, կանանց համեմատաբար ցածր վարձատրությունը պայմանավորված է՝

- տղամարդկանց համեմատ պռնվազն 10 տոկոսով ավելի քիչ աշխատած միջին շաբաթական ժամանակով;
- նախորդ աշխատանքային ավելի ցածր փորձառությամբ;
- զբաղմունքի ընտրությամբ;
- առանձին դեպքերում՝ կրթական մակարդակով:

Վարձատրության գենդերային տարբերությունների զգալի մասը պայմանավորված է զբաղմունքի ընտրությամբ, քանի որ այն զբաղմունքների գծով, որտեղ գերակշռում են կանայք, միջին հաշվով աշխատավարձի մակարդակն ավելի ցածր է, քան թե հիմնականում տղամարդկանց աշխատուժի օգտագործմամբ բնութագրվող զբաղմունքներում: Սակայն պարզ չէ, թե արդյո՞ք զբաղմունքի ընտրությունը պայմանավորված է նախընտրությունների տարբերությամբ, թե՞

բարձր վարձատրվող զբաղմունքներում առկա զբաղվածության խտրականությամբ:

2. **Աշխատանքային պայմանների խտրականություն**, երբ նույն վարձատրության պայմաններում աշխատողներն աշխատում են տարբեր պայմաններում (սամիտարահիգիենիկ, հոգեֆիզիոլոգիական, տեխնոլոգիական և այլն):

3. **խտրականություն աշխատանքի ընդունման և ազատման ժամանակ**, որին ենթարկվում են հաշմանդամները, որակավորում և փորձառություն չունեցող երիտասարդները, ազատագրված վայրերից վերադարձածները և այլն: Աշխատանքի ընդունման անհավասար հնարավորությունները կարող են պայմանավորվել աշխատողի տարիքային, ազգային, ռասայական հատկանիշներով, իսկ երբեմն նաև կրոնական և քաղաքական պատճառներով:

4. **Ծառայողական առաջխաղացման խտրականություն**. Նման դեպքերում աշխատողների (ավելի հաճախ՝ կանայք, ազգային փոքրամասնություններ, ներգաղթյալներ) աշխատանքային առաջխաղացումը, նրանց նշանակումը պատասխանատու պաշտոններին խոչընդոտվում է:

5. **Մասնագիտական խտրականություն**. Աշխատաշուկայում նկատվում է աշխատողների տարբեր խմբերի միջև զբաղմունքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների հստակ տարանջատում: Այսպես, գոյություն ունեն ավանդաբար տղամարդկային զբաղմունքներ (խառատ, փականագործ) և կանացի զբաղմունքներ (ուսուցչուհի, մանկաբարձուհի), երիտասարդական (մեքենաներ լվացող) և տարեցների զբաղմունքներ (պահակ): Մասնագիտական խտրականությունը նկատվում է նաև տեղացիների և ներգաղթյալների, տարբեր ազգային փոքրամասնությունների միջև զբաղմունքների բաժանման ընթացքում: Ներգաղթյալները հաճախ կատարում են ցածր որակավորում պահանջող, ֆիզիկական աշխատանքներ (օրինակ, հավաքարար, բեռնակիր):

6. **խտրականություն կրթական և մասնագիտական պատրաստման բնագավառում**. Նույնիսկ զարգացած երկրներում կրթական և մասնագիտական պատրաստման որոշակի խոչընդոտներ կան, ելնելով բնակչության տարբեր խմբերի աղքատության աստիճանից, ներգաղթի գործոնից, զենդեության առանձնահատկություններից:

խտրականության բոլոր տեսակները սերտորեն փոխկապված են միմյանց, քանի որ, օրինակ, կրթական խտրականությունը հանգեցնում է մասնագիտական խտրականությանը:

Աշխատաշուկայում խտրականության քանակական գնահատումը դժվարին խնդիր է, սակայն արտասահմանյան գիտնականների կողմից նման գնահատումների մեծ փորձ է կուտակվել:

Տղամարդկանց և կանանց միջև մասնագիտական խտրականության մակարդակը քանակապես կարելի է գնահատել **դիսիմիլյացիայի** կամ **խտրականության (Դուներանի ինդեքս) ինդեքսի** միջոցով: Այն ցույց է տալիս, թե տվյալ խմբի, օրինակ, կանանց որ տոկոսը պետք է փոխի իրենց մասնագիտությունը կամ զբաղմունքը, որպեսզի երկու խմբերում էլ զբաղվածության կառուցվածքը հավասարվի: Ինդեքսը որոշվում է հետևյալ բանաձևի միջոցով.

$$S = \sum_i |M_i - F_i| / 2$$

որտեղ՝ M_i - i –րդ մասնագիտության տոկոսային բաժինն է M խմբի զբաղվածների մեջ; F_i - i –րդ մասնագիտության տոկոսային բաժինն է F խմբի զբաղվածների մեջ:

Ենթադրենք, տղամարդկանց և կանանց մասնագիտական զբաղվածության տոկոսային բաշխումը կատարվում է ընդամենը հինգ զբաղմունքների միջև (Աղյուսակ 10.1).

Աղյուսակ 10.1

Զբաղմունք	Տղամարդիկ	Կանայք
Ապարատավարներ, մեքենավարներ	50	0
Ուսուցիչներ	5	50
Բանկային ծառայողներ	15	20
Բժիշկներ	10	30
Շինարարներ	20	0

Այդ դեպքում դիսիմիլյացիայի ինդեքսը կկազմի՝

$$S = |50-0|/2 + |5-50|/2 + |15-20|/2 + |10-30|/2 + |20-0|/2 = 70$$

Մասնագիտական տարանջատումները ոչ մշտապես են խտրականության արդյունք հանդիսանում, քանի որ գոյություն ունեն մասնագիտություններ և զբաղմունքներ, որոնք խիստ վնասակար են կանանց և ապագա մայրերի համար: Այստեղ հաշվի են առնվում նաև ազգային ավանդույթները և սովորույթները, ընտանեկան նախընտրությունները:

Ըստ աշխատավարձի խտրականության վրա նմանապես ազդում են մի շարք այլ գործոններ, այդ թվում կրթական և մասնագիտական պատրաստվածության մակարդակը, աշխատանքային փորձը, աշխատանքի

արտադրողականության մակարդակը, աշխատաժամանակը, ճյուղը, արհմիությունների գործունեությունը և այլն:

Պարզելու համար, թե կանանց և տղամարդկանց աշխատավարձի տարբերությունները որքանով են պայմանավորված խտրականությամբ և որքանով՝ կրթական մակարդակով, կարելի է կիրառել **դեկոմպոզիցիայի եղանակը**, որն առաջարկել է ամերիկյան տնտեսագետ **Ռ. Օաքսական**:

Աշխատավարձի տարբերությունը աշխատանքի շուկայում հավասար է՝

$$\Delta W = W_M - W_F$$

Ենթադրենք, աշխատողների աշխատավարձը նրանց կրթական մակարդակից կախված գծային ֆունկցիա է՝

$$W_M = \alpha_M + \beta_M S_M$$

$$W_F = \alpha_F + \beta_F S_F$$

որտեղ՝

W_M ; W_F – համապատասխանաբար տղամարդկանց և կանանց աշխատավարձն է; α_M , α_F - գործակիցներ են, որոնք ցույց են տալիս տղամարդկանց և կանանց որակավորում չունեցող աշխատանքի գնահատումը գործատուի կողմից; β_M , β_F - գործակիցներ են, որոնք ցույց են տալիս, թե որքան է աճում տղամարդկանց և կանանց աշխատավարձը մեկ տարով կրթության տևողությունը ավելացնելու դեպքում; S_M , S_F - տղամարդկանց և կանանց կրթության միջին տևողությունն է:

Եթե գործատուն խտրական չէ, ապա $\alpha_M = \alpha_F$ և $\beta_M = \beta_F$, և կրթության նույն մակարդակն ունեցող տղամարդիկ ու կանայք կստանան հավասար աշխատավարձ:

Իսկ տղամարդկանց և կանանց աշխատավարձի տարբերությունը կարելի է արտահայտել հետևյալ բանաձևի միջոցով.

$$W = W_M - W_F = \alpha_M + \beta_M S_M - \alpha_F - \beta_F S_F$$

Հավասարման աջ մասին ավելացնենք և հանենք $\beta_M S_F$ ՝

$$\begin{aligned} \Delta W &= \alpha_M + \beta_M S_M - \beta_M S_F - \alpha_F + \beta_M S_F - \beta_F S_F = \\ &= \beta_M (S_M - S_F) + (\alpha_M - \alpha_F) + (\beta_M - \beta_F) S_F \end{aligned}$$

կոմպոնենտ 1 կոմպոնենտ 2

Այդպիսով, աշխատավարձի տարբերությունը բաղկացած է կրթական մակարդակով պայմանավորված տարբերությունից (կոմպոնենտ 1) և աշխատող կանանց խտրականությամբ պայմանավորված տարբերությունից (կոմպոնենտ 2): Խտրականության բացակայության դեպքում երկրորդ կոմպոնենտը զրոյական կլինի, քանի որ $\alpha_M = \alpha_F$ և $\beta_M = \beta_F$, և աշխատավարձի տարբերությունը կապված է միայն կրթական մակարդակի տարբերությունների հետ: Իսկ եթե միևնույն կրթական մակարդակի դեպքում տղամարդիկ ու կանայք տարբեր չափերով են վարձատրվում ($S_M = S_F$), ապա աշխատավարձի տարբերությունը պայմանավորված է միայն խտրականությամբ:

Աշխատավարձի տարբերությունների վրա այլ գործոնների ազդեցության գնահատման համար անհրաժեշտ է մշակել համապատասխան ղեկոմպոզիցիայի մոդելներ: Ըստ հետազոտությունների արդյունքների, ԱՄՆ-ում նույն կրթական մակարդակի և տարիքային խմբի, միևնույն ճյուղում աշխատող սպիտակամորթ տղամարդկանց և կանանց աշխատավարձի տարբերությունը 1991թ. կազմել է 36 տոկոս, որից 27 տոկոսը հատկապես խտրականության արդյունք էր:

Չնայած տղամարդկանց և կանանց իրավահավասարության մասին ընդունված բազմաթիվ փաստաթղթերին (1979թ. ՄԱԿ-ի կողմից ընդունված «Կանանց դեմ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիա», 1951թ. Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կողմից ընդունված «Կանանց և տղամարդկանց համարժեք աշխատանքի դիմաց հավասար վարձատրության մասին կոնվենցիա», 1958թ. ԱՄԿ կողմից ընդունված «Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին կոնվենցիա»), այնուհանդերձ աշխարհի երկրների մեծ մասում պահպանվում է տղամարդկանց համեմատ կանանց ավելի ցածր զբաղվածության և վարձատրության մակարդակը:

Անհրաժեշտ է նշել հատկապես զբաղվածության գենդերային առանձնահատկությունները Եվրամիության երկրներում: Այսպես, տղամարդկանց և կանանց զբաղվածության մակարդակը գերազանցում է 33 ցուցանիշները (Ադյուսակ 10.2): Սակայն Հարավային և Արևելյան Եվրոպայի երկրներում, այդ թվում Խտալիայում, Հունաստանում, Լեհաստանում կանանց զբաղվածության մակարդակը շատ ավելի ցածր է և տատանվում է 46-48 տոկոսի սահմաններում: Ինչ վերաբերում է Թուրքիային, ապա այդ երկրում, որը ծգտում է Եվրամիության անդամակցության, կանանց զբաղվածության մակարդակը ավելի քան կրկնակի չափով ցածր է միջին եվրոպական ցուցանիշների համեմատ և գրեթե 18 տոկոսային կետով գիջում է 33 ցուցանիշին:

Ջրաղվածության մակարդակն ըստ գեներների 2007թ. (տոկոսներով)

	Հայաստան	ԵՄ – 19	Թուրքիա
Տղամարդ	65.1	72.8	67.9
Կին	41.5	58.1	23.8

Աղբյուր՝ ՀՀ ԱՎԾ տվյալներ; OECD-ի վիճակագրական տվյալներ:

2006թ. տղամարդկանց և կանանց աշխատավարձի տարբերությունը ՏՆտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպության (OECD) անդամ երկրներում միջին հաշվով կազմել է 18 տոկոս, իսկ ուրոշ երկրներում՝ մինչև 38 տոկոս (Աղյուսակ 10.3): Ընդ որում, աշխատավարձի տարբերությունը հաշվարկվում է, որպես տղամարդկանց և կանանց միջին աշխատավարձի տարբերության հարաբերությունը տղամարդկանց միջին աշխատավարձին:

**Տղամարդկանց և կանանց աշխատավարձի տարբերությունը
OECD անդամ երկրներում (%)**

	1996	2006
OECD (միջինը)	22	18
ԱՄՆ	24	19
Լեհաստան	20	10
Գերմանիա	24	23
Ճապոնիա	37	33
Հունգարիա	18	0
Դանիա	14	11
Միացյալ Թագավորություն	21	21
Կորեա	42	38
Շվեդիա	16	15

Աղբյուր՝ OECD-ի տվյալներ, www.oecd.org:

Ըստ սեռի և տնտեսական գործունեության տեսակների աշխատավարձի շերտավորումը ՀՀ-ում ներկայացված է Աղյուսակ 10.4-ում: Վերջին տարիներին կանանց և տղամարդկանց աշխատավարձի հարաբերակցությունը էապես բարելավվել է, օրինակ 2002թ. 39 տոկոսից 2007թ. բարձրանալով մինչև 60 տոկոս: Տվյալները վկայում են ըստ տնտեսական գործունեության տեսակների կանանց և տղամարդկանց

աշխատավարձի անհավասարության մասին հատկապես ֆինանսական գործունեության ոլորտում և արդյունաբերության մեջ:

Աղյուսակ 10.4

**Աշխատավարձի շերտավորումը ՀՀ-ում՝ ըստ սեռի
և տնտեսական գործունեության տեսակների 2007թ.**

	Միջին ամսական աշխատավարձը (դրամ)		Կանանց և տղամարդկանց միջին աշխատավարձի հարաբերակցությունը (%)
	Կանայք	Տղամարդիկ	
Ընդամենը	58 101	96 802	60.0
Գյուղատնտեսություն, որսորդություն և անտառային տնտեսություն	50 089	64 232	78.0
Չկնորսություն, ձկնաբուծություն	40 000	45 139	88.6
Հանքագործական արդյունաբերություն	96 119	181 298	53.0
Մշակող արդյունաբերություն	54 844	88 692	61.8
Էլեկտրաէներգիայի, գազի, ջրի արտադրություն և բաշխում	112 777	113 992	98.9
Շինարարություն	79 658	104 392	76.3
Առևտուր, ավտոմեքենաների, այլ իրերի նորոգում	47 056	64 000	73.5
Հյուրանոցներ և ռեստորաններ	61 148	77 967	78.4
Տրանսպորտ և կապ	80 254	94 471	85.0
Ֆինանսական գործունեություն	172 311	304 290	56.6
Անշարժ գույքի հետ կապված գործառնություններ	76 552	122 753	62.4
Պետական կառավարում	68 973	103 995	66.3
Կրթություն	51 951	62 293	83.4
Առողջապահություն և	40 681	56 568	71.9

սոցիալական ծառայությունների մատուցում			
Կոմունալ, սոցիալական և անհատական ծառայությունների մատուցում	41 789	59 628	70.1

*Աղբյուր՝ ՀՀ ԱՎԾ տվյալներ:

ՀՀ-ում գենդերային խտրականության և անհավասար վարձատրության պատճառները հիմնականում կապված են աշխատաշուկայում կանանց և տղամարդկանց մասնագիտական տարանջատման հետ: Դեռևս խորհրդային տարիներին իրականացվել է տնտեսության ճյուղերի և գործունեության տեսակների բաժանում տղամարդկանց և կանանց միջև: Ընդ որում, իրականացվող աշխատավարձի քաղաքականության մեջ նախապատվությունը տրվում էր ավանդաբար տղամարդկանց աշխատուժի կիրառմամբ բնութագրվող ծանր և հանքահումքային արդյունաբերությանը, շինարարությանը: Պաշտոնական սանդղակում նույնպես նախապատվությունը տրվում էր տղամարդկանց, ինչը և պայմանավորում էր նրանց ավելի բարձր աշխատավարձի մակարդակը:

Ըստ մասնագիտությունների գենդերային տարանջատումը բնորոշ է ինչպես ԱՊՀ մյուս պետությունների, այնպես էլ ՀՀ ժամանակակից տնտեսությանը: Այսպես, կանայք գերակշռում են առողջապահության և կրթության բնագավառներում: 2007թ. կրթության մեջ զբաղված էին 76.3 հազ. կանայք և 25 հազ. տղամարդիկ: Ընդ որում, այն ճյուղերում, որտեղ հիմնականում կանայք են զբաղված, աշխատավարձի մակարդակը նկատելիորեն ավելի ցածր է:

Աշխատավարձի գենդերային տարբերությունները պայմանավորված են ոչ միայն մասնագիտական խտրականությամբ, այլև մի շարք այլ գործոններով: Դրանց թվում են աշխատողների բաշխումն ըստ պետական և մասնավոր հատվածների, երկրորդային զբաղվածությունը, սովորաբար զբաղվածությունը: Կանայք գերադասում են աշխատել պետական հատվածում, քանի որ աշխատաժամանակն այնտեղ ֆիքսված է, աշխատատեղը կայուն, մինչդեռ ոչ պետական հատվածում է ներկայումս զբաղվածների ավելի քան 80 տոկոսը: 2007թ. կանայք ՀՀ-ում կազմել են գործատուների ընդամենը 10.3 տոկոսը, թեև ինքնազբաղվածների շրջանում նրանց տեսակարար կշիռը չնչին է տարբերվում տղամարդկանց ցուցանիշից:

Առավել ցածր վարձատրվող աշխատանքները, այդ թվում հավաքաբար, հիվանդապահ, դայակ կատարվում են կանանց կողմից: Ընդ ո-

րում, ցածր վարձատրությունը զուգակցվում է աշխատանքի ծանր պայմանների հետ:

ՀՀ-ում և ԱՊՀ երկրներում առկա է խտրականություն աշխատանքի տեղավորման ժամանակ, ինչպես նաև տարիքային խտրականություն, քանի որ գործատուները հիմնականում աշխատանքի են ընդունում երիտասարդ (20-30տ.) անձանց:

Կրթության բնագավառում ՀՀ-ում գենդերային խտրականություն գործնականում գրեթե գոյություն չունի: Կանայք գերազանցում են տղամարդկանց բարձրագույն և միջնակարգ մասնագիտական կրթության մակարդակով: Այսպես, ըստ աշխատուժի ընտրանքային հետազոտության տվյալների 2006թ. զբաղված կանանց 24.1 տոկոսն ուներ բարձրագույն և հետբուհական ու 30.3 տոկոսը՝ միջնակարգ մասնագիտական կրթություն, մինչդեռ զբաղված տղամարդկանց համապատասխան ցուցանիշները կազմել են՝ 17.7 տոկոս և 23.2 տոկոս:

Գենդերային խտրականությունն արտացոլվում է ոչ միայն տնտեսական, այլև սոցիալական ոլորտում: ՄԱԿ-ի զարգացման ծրագրի համաձայն կանայք, հաշվի առնելով տնային տնտեսության մեջ նրանց զբաղվածությունը, արտադրում են համաշխարհային հարստության 55 տոկոսը, սակայն միաժամանակ աշխարհում միջին հաշվով կազմում են պառլամենտների անդամների ընդամենը 13 տոկոսը, զբաղեցնում են վարչական և ղեկավար պաշտոնների 14 տոկոսը և բարձրագույն ղեկավար պաշտոնների մինչև 6 տոկոսը: Երկրների կարևորագույն որոշումների կայացմանը կանանց մասնակցության մասին են վկայում աղյուսակ 10.5-ի տվյալները: Ըստ երկրների պառլամենտների և կառավարությունների կանանց տեսակարար կշիռը տատանվում է 4 տոկոսից թուրքիայում մինչև 47-52 տոկոս Շվեդիայում:

Աղյուսակ 10.5

**Կանանց մասնակցությունը որոշումների կայացմանը
(կանանց տեսակարար կշիռը, տոկոսներով)**

	Կանանց տեսակարար կշիռը ազգային պառլամենտում*	Կանանց տեսակարար կշիռը կառավարությունում**
Նորվեգիա	37.9	44.4
Շվեդիա	47.3	52.4
Գերմանիա	30.6	46.2
Հունաստան	13.0	5.6
Ֆրանսիա	13.9	17.6
Իռլանդիա	14.2	21.4
Նիդերլանդներ	36.0	36.0

Չեխիա	15.3	11.1
Էստոնիա	21.8	15.4
Լատվիա	19.0	23.5
Լիտվա	24.8	15.4
Միացյալ Թագավորություն	19.3	28.6
ԱՄՆ	16.3	14.3
Ճապոնիա	11.1	12.5
Իսրայել	14.2	16.7
Կանադա	24.3	23.1
Թուրքիա	4.4	4.3
ԱՊՀ պետություններ		
Հայաստան	9.2	5.0 ***
Վրաստան	9.4	22.0
ՌԴ	8.0	0
Բելառուս	29.8	10.0
Ուկրաինա	8.7	5.6
Մոլդովա	21.8	11.1
Ղազախստան	8.6	17.6
Ուզբեկստան	16.4	3.6
Տաջիկստան	19.6	3.1
Թուրքմենստան	16.0	9.5
Ադրբեջան	11.3	15.0

Աղբյուր՝ Human Development Report 2007/2008, UNDP, 2008.

* 31 մայիսի 2007թ.:

** 1 հունվարի 2005թ. :

*** 2007թ.:

Այդպիսով, կանանց հավասարության ավանդույթներն առավել պահպանվել են Հյուսիսային Եվրոպայի երկրներում, որտեղ ֆեմինիզացիայի գործակիցն (հաշվարկվում է որպես չորս ցուցանիշների, այդ թվում պառլամենտում, ձեռնարկությունների ղեկավար աշխատողների, ինժեներատեխնիկական աշխատողների մեջ կանանց տեսակարար կշռի և կանանց ու տղամարդկանց աշխատավարձի հարաբերակցության միջին կշռված մեծություն) առավել բարձր է:

ԱՊՀ պետություններից կանանց ներգրավումը պառլամենտում և կառավարության մեջ հատկապես բարձր է Բելառուսում և Մոլդովայում, համեմատաբար ցածր՝ Ուկրաինայում, ՌԴ-ում և ՀՀ-ում:

10.2. Շուկայական խտրականության տեսությունները

Աշխատաշուկայում խտրականության պատճառների վերաբերյալ արտասահմանյան տնտեսագետների կողմից բազմաթիվ տեսություններ են ստեղծվել: Պատճառներից ելնելով առանձնացվում են աշխատանքային խտրականության հետևյալ տեսակները.

1. խտրականություն անձնական նախատրամադրվածության հիման վրա (անհատի կամ մի խումբ աշխատողների նկատմամբ);
2. վիճակագրական խտրականություն;
3. խտրականություն պայմանավորված մոնոպսոնիկ իշխանությամբ;
4. խտրականություն մասնագիտական տարանջատման հիման վրա:

Խտրականություն անձնական նախատրամադրվածության հիման վրա. Աշխատողների նկատմամբ նախատրամադրված կարող են լինել գործատուները, սպառողները և ձեռնարկության աշխատողները:

Գործատուի կողմից նախատրամադրվածության պատճառները տարբեր են և կարող են տարածվել ինչպես կանանց, այնպես էլ տղամարդկանց, երիտասարդ կամ ծեր անձանց և ներգաղթյալների վրա:

Գ.Բեկերի կողմից առաջարկվել է խտրականության մոդել, որտեղ գործատուն պատրաստ է ավելին վճարել իր նախատրամադրվածության համար, բարձր աշխատավարձ վճարելով իր հավանած աշխատողներին:

Բեկերի մոդելում ենթադրվում է, որ խտրականության ենթարկվող և չենթարկվող խմբերի աշխատողներն ունեն հավասար արտադրողականություն: Առավելագույն շահույթին ձգտող ձեռնարկությունը կընդունի այնքան աշխատողներ, որպեսզի սահմանային ծախսերը հավասարվեն արդյունքի սահմանային հասույթին դրամական արտահայտությամբ՝

$$MC_L = MRP_L$$

որտեղ՝ MC_L – սահմանային ծախսերն են; MRP_L - արդյունքի սահմանային հասույթն է դրամական արտահայտությամբ:

Խտրականություն չդրսևորող գործատուի համար մրցակցային շուկայում սահմանային ծախսերը հավասար են աշխատավարձի դրույքաչափին՝

$$MC_L = w$$

Եթե գործատուն խտրականություն է ցուցաբերում կանանց նկատմամբ, ապա տղամարդկանց համար վերը նշված հավասարումը կունենա հետևյալ տեսքը.

$$MC_M = w_M$$

Սակայն կանանց աշխատանքի ընդունման հետ կապված սահմանային ծախսերը աշխատավարձի դրույքաչափից ավելի բարձր կլինեն պայմանավորված գործատուի բացասական ակնկալիքներով՝

$$MC_F = w_F (1 + d)$$

որտեղ՝

w_M և w_F – համապատասխանաբար տղամարդկանց և կանանց աշխատավարձի դրույքաչափերն են;

d – խտրականության գործակիցն է, որը ցույց է տալիս, թե ոչ ցանկալի աշխատողներ հանդիսացող կանանց աշխատանքի ընդունելիս որքանով են աճում գործատուի ծախսերը աշխատավարձի ծախսերի համեմատ:

Եթե գործատուն նախապատվությունը տալիս է տղամարդ աշխատողին, ապա d -ի արժեքն ավելի մեծ է, և $w_M < w_F (1 + d)$: Իսկ եթե գործատուի նախատրամադրվածությունը մեծ չէ, ապա $w_M > w_F (1 + d)$, և նա աշխատանքի կընդունի կանանց: Եթե $w_M = w_F (1 + d)$, ապա գործատուն չունի որևէ նախատրամադրվածություն կանանց կամ տղամարդկանց նկատմամբ:

Օրինակ. Աշխատաշուկայում տղամարդկանց աշխատավարձը միջին հաշվով 40 տոկոսով բարձր է կանանց աշխատավարձից՝ $w_M = 140$, $w_F = 100$:

Առաջին գործատուն նախատրամադրվածություն ունի կանանց նկատմամբ՝ $d = 0.8$, $w_M < w_F (1 + d)$ կամ $140 < 180$: Այսպիսով, տղամարդկանց աշխատանքի ընդունման սահմանային ծախսերն ավելի ցածր են, չնայած նրանց ավելի բարձր աշխատավարձին:

Երկրորդ գործատուն ավելի նվազ նախատրամադրվածություն ունի կանանց նկատմամբ՝ $d = 0.2$, $w_M > w_F (1 + d)$, կամ $140 > 120$: Քանի որ կանանց աշխատանքի ընդունման ծախսերն ավելի ցածր են, ապա գործատուն նրանց կընդունի աշխատանքի:

Տեսականորեն խտրականության գործակիցը կարող է բնութագրել գործատուի կողմից խտրականության ենթարկվող աշխատողների աշխատանքի արդյունավետության սուբյեկտիվ թերագնահատման աստիճանը: Այդ դեպքում տղամարդկանց համար հետևյալ պայմանն է գործում.

$$MRP_L = w_M$$

Իսկ կանանց համար հավասարակշռությունը կապահովվի այն դեպքում, երբ նրանց աշխատավարձը կհավասարվի ձեռնարկության համար իրենց սուբյեկտիվ արժեքին՝

$$w_F = MRP_L - d \text{ կամ } MRP_L = w_F + d$$

Քանի որ իրականում կանանց և տղամարդկանց աշխատանքը հավասար արդյունավետ է, ապա նրանց արդյունքի սահմանային հասույթները (MRP_L) հավասար են, և հետևաբար՝

$$w_M = w_F + d \text{ կամ } w_F = w_M - d$$

Այդպիսով, եթե գործատուն թերագնահատում է խտրականության ենթարկվող աշխատողների աշխատանքի արդյունավետությունը, ապա նրանք ստիպված կլինեն աշխատել ավելի ցածր աշխատավարձով:

Գծապատկեր 10.1-ում ներկայացված է խտրականություն դրսևորող և չդրսևորող գործատուի դեպքում զբաղվածության և աշխատավարձի հարաբերակցությունը:

Խտրականություն դրսևորող գործատուն կանանց w_F աշխատավարձի դեպքում աշխատանքի կընդունի L_0 աշխատող կանանց, քանի որ այդ դեպքում $MRP = w_F + d$: Նախատրամադրվածություն չունեցող գործատուն ավելի շատ կանանց (L_1) կընդունի աշխատանքի, քանի որ $d = 0$, իսկ առավելագույն շահույթի ապահովման համար կատարվում է $MRP = w_F$ պայմանը:

Խտրականություն չդրսևորող գործատուն ավելի շատ շահույթ կստանա խտրականություն դրսևորող գործատուի համեմատ: Այսպես, խտրականություն դրսևորող գործատուի շահույթը հավասար է համախառն հասույթից հանած աշխատավարձը, այսինքն՝ $OABL_0 - OEFL_0 = EABF$:

Մինչդեռ խտրականություն չդրսևորող գործատուի շահույթը հավասար կլինի՝ $OAD L_1 - OEDL_1 = AED$:

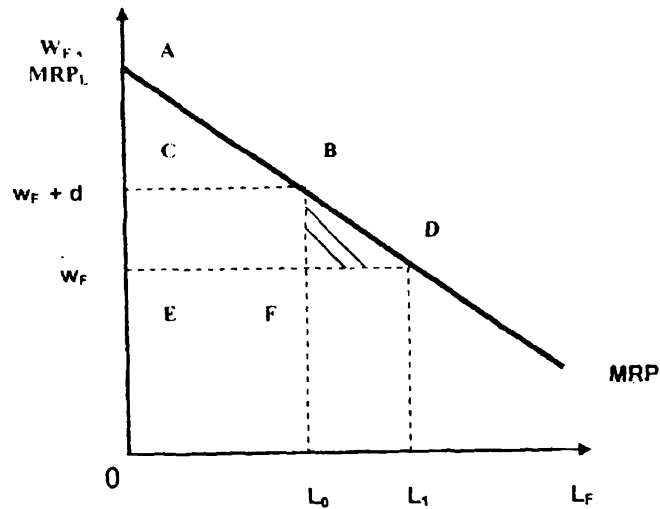
Երկու դեպքերում առկա տարբերությունը (FBD) իրենից ներկայացնում է գործատուի շահույթի մի մասի կորուստը կապված նախատրամադրվածության հետ:

Աշխատաշուկայում խտրականությունը կարող է առաջանալ ոչ միայն գործատուի, այլև արտադրանքի սպառողների և ձեռնարկության աշխատողների նախատրամադրվածության պատճառով: Այսպես, սպառողների կողմից խտրականությունը հատկապես կարող է դրսևոր-

վել ծառայությունների ոլորտում և անդրադառնալ աշխատողների աշխատավարձի վրա: Ծեռնարկության աշխատողների կողմից խտրականությունը հնարավոր է այն դեպքում, երբ նրանք խուսափում են մեկ այլ խմբի աշխատողների հետ աշխատելուց, օրինակ՝ աշխատել կին ղեկավարի հետ:

Գծապատկեր 10.1

Ձբաղվածությունը և չափույթը խտրականություն դրսևորող և չդրսևորող գործատուի դեպքում



L_F - աշխատանքի ընդունվող և խտրականության ենթարկվող կանանց թվաքանակն է;

w_F - նրանց աշխատավարձի շուկայական դրույքաչափն է;

MRP - նրանց արդյունքի սահմանային հասույթի գիծն է:

Շուկայական խտրականության տեսության հիման վրա կարելի է եզրակացնել, որ խտրականության հետևանքով ձեռնարկությունը կորուստներ է կրում, և երկարաժամկետ ժամանակահատվածում մրցակցության պայմաններում դուրս կմղվի շուկայից այլ, խտրականություն չդրսևորող ձեռնարկությունների կողմից: Սակայն մենաշնորհային դիրք ունեցող ձեռնարկություններին հաճախ հաջողվում է խտրականության հետևանքով առաջացած լրացուցիչ ծախսերը ապրանքային շուկայում տեղափոխել սպառողների վրա:

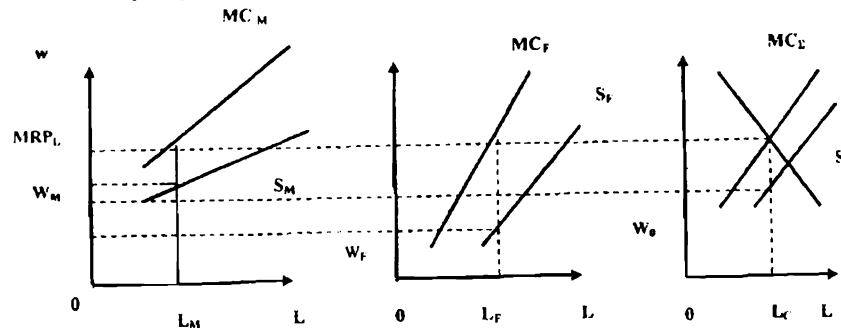
Աշխատաշուկայում նաև լայնորեն տարածված է **անհատական աշխատանքային խտրականությունը**, որի դեպքում գործատուի նախատրամադրվածությունը պայմանավորված է միայն անձնական պատճառներով: Աշխատանքի հավասար արդյունավետությամբ բնութագրվող առանձին աշխատողների նկատմամբ ղեկավարի ոչ միատեսակ վերաբերմունքը կարող է արտահայտվել տարբեր կերպ՝ դրամական պարգևատրման տարբերություններից սկսած մինչև հոգեբանական հալածանքները:

Վիճակագրական խտրականություն. Դրա էությունը կայանում է նրանում, որ գործատուն տվյալ անձին աշխատանքի ընդունելիս հիմնվում է ոչ թե նրա անհատական հատկանիշների, այլ համապատասխան խմբի աշխատողների հնարավոր արտադրողականության մասին միջինացված ընդհանրական տեղեկությունների վրա: Համապատասխանաբար առանձին աշխատողի աշխատավարձը սահմանվում է տվյալ խմբի միջին արտադրողականության մասին տվյալների հիման վրա, թեև նրա անհատական արտադրողականությունը միշտ չէ համընկնում միջին ցուցանիշի հետ:

Վիճակագրական տվյալներից ելնելով հնարավոր են նաև տվյալ աշխատողի աշխատանքի ընդունման հետ կապված բարձր ռիսկայնության սպասելիքներ: Այսպես, այն դեպքում, երբ աշխատանքը ենթադրում է մշտական գործուղումներ, գործատուն կարող է հրաժարվել աշխատանքի ընդունել 22-28տ. հասակում գտնվող կանանց, հաշվի առնելով նրանց հնարավոր ապագա բացակայությունը աշխատանքից կապված երեխայի խնամքի հետ:

Խտրականություն՝ պայմանավորված մոնոպսոնիկ իշխանությամբ. Այս տեսությունը հիմնված է այն ենթադրության վրա, որ աշխատողների տարբեր խմբերի աշխատանքի առաջարկի առաձգականությունը տարբեր է: Այսպես, տղամարդկանց աշխատանքի առաջարկի առաձգականությունն ավելի բարձր է, քան կանանցը (Գծապատկեր 10.2): Ընդհանրական աշխատաշուկան ներառում է տղամարդկանց շուկան և կանանց շուկան: Քանի որ կանանց և տղամարդկանց աշխատանքի արդյունավետությունը հավասար է, ապա MRP_L գիծն ընդհանուր է: Հայտնի է, որ մոնոպսոնիստ գործատուն առավելագույն շահույթ կստանա, եթե սահմանային ծախսերը հավասարվեն արդյունքի սահմանային հասույթին՝ $MC_L = MRP_L$: Համապատասխանաբար $L_Z = L_M + L_F$, որտեղ L_Z - աշխատանքի ընդունված տղամարդկանց (L_M) և կանանց (L_F) ընդհանուր թվաքանակն է: Սահմանային ծախսերը կանանց և տղամարդկանց համար հավասարվում են: Միջին աշխատավարձը (w_0) ներառում է տղամարդկանց (w_M) և կանանց (w_F) միջին աշխատավարձերը, սակայն $w_F < w_0 < w_M$:

Խտրականություն մոնոպսոնիստ գործատուի կողմից



Խտրականություն մասնագիտական տարանջատման հիման վրա. Այն բնութագրվում է հասարակության տարբեր խմբերի, այդ թվում կանանց և տղամարդկանց, տեղացիների և ներգաղթյալների միջև մասնագիտությունների և պաշտոնների բաժանմամբ: Նման խտրականությունը երկարաժամկետ բնույթ է կրում: Մասնագիտական խտրականությամբ է բացատրվում աշխատավարձի տարբերությունների կայուն բնույթը: Այդ հարցի ուսումնասիրման նպատակով տարբեր մոդելներ են մշակվել, որոնք անվանվում են **խտրականության ոչ մրցակցային մոդելներ**:

Պրանք են՝ **երկակի աշխատաշուկայի մոդելը** (dual labor markets) և **աշխատաշուկայի գերհագեցման մոդելը** (crowding model):

Երկակի աշխատաշուկայի մոդելի դեպքում առաջնային աշխատաշուկայում, որը բնութագրվում է բարձր աշխատավարձով, կայուն զբաղվածությամբ և առաջխաղացման հնարավորություններով, հիմնականում զբաղված են տղամարդիկ, իսկ երկրորդային շուկայում՝ կանայք և ազգային ու ռասայական փոքրամասնությունների ներկայացուցիչները: Նշված հատվածների միջև աշխատուժի փոխադարձ տեղաշարժ տեղի չի ունենում, որի հետևանքով աշխատավարձի տարբերությունները երկարաժամկետ բնույթ են կրում:

Աշխատաշուկայի գերհագեցման մոդելի դեպքում խտրականության հետևանքով մի խումբ աշխատողների համար աշխատատեղերի մի մասն անհասանելի է: Համաձայն մի շարք տնտեսագետների, այդ թվում՝ Ինգրիդ Ռայմայի¹ և Բարբարա Բերգմանի² աշխատանքի առա-

¹ I.H. Rima "Labour markets in a global economy: an introduction", by M.E. Sharpe, 1996, p. 271-272;

ջարկի գործոններն են հիմնականում պայմանավորում կանանց և տղամարդկանց աշխատավարձի տարբերությունները: Ըստ Բերգմանի աշխատանքի շուկայի խտրականության հիմքում ընկած է որոշակի ճյուղերում, ուղորտներում կամ զբաղմունքներում կանանց աշխատուժի կենտրոնացման կամ գերհագեցման հիպոթեզը:

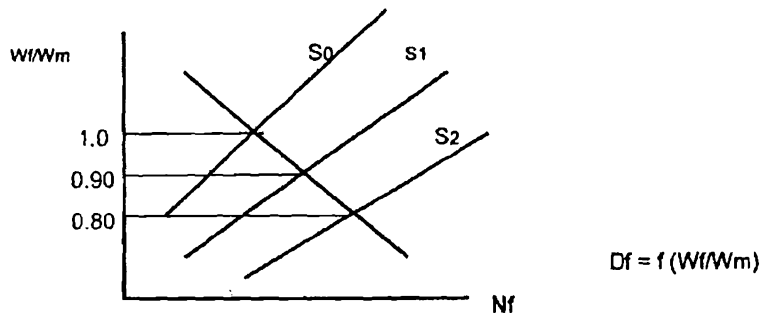
Նման կենտրոնացման հետևանքով որոշակի զբաղմունքների կամ մասնագիտությունների գծով կանանց աշխատանքի առաջարկը գերազանցում է պահանջարկը: Դրա հետևանքով կանանց աշխատավարձը ցածր է տղամարդկանց աշխատավարձից այն մասնագիտությունների գծով, որտեղ տղամարդկանց աշխատանքի առաջարկը ցածր է:

Կանանց և տղամարդկանց միջև աշխատավարձի տարբերությունը պայմանավորված է գլխավորապես աշխատանք փնտրող կանանց թվաքանակով (Գծապատկեր 10.3):

Գծապատկերի ուղղահայաց առանցքի վրա ներկայացված է կանանց և տղամարդկանց աշխատավարձի հարաբերակցությունը (Wf/Wm), իսկ հորիզոնական առանցքի վրա՝ զբաղված կանանց թվաքանակը:

Գծապատկեր 10.3

Կանանց և տղամարդկանց աշխատավարձի հարաբերակցությունը կանանց աշխատանքի տարբեր առաջարկի պայմաններում



Կանանց աշխատանքի S_1 առաջարկի դեպքում Wf/Wm հարաբերակցությունը ավելի բարձր կլինի (0.90), քան S_2 առաջարկի դեպքում: Կանանց և տղամարդկանց աշխատավարձը կհավասարվի ($Wf/Wm = 1$) միայն կանանց աշխատանքի S_0 առաջարկի դեպքում, երբ զբաղված կանանց թվաքանակը նվազագույնն է: Հակառակ դեպքում, երբ խտրա-

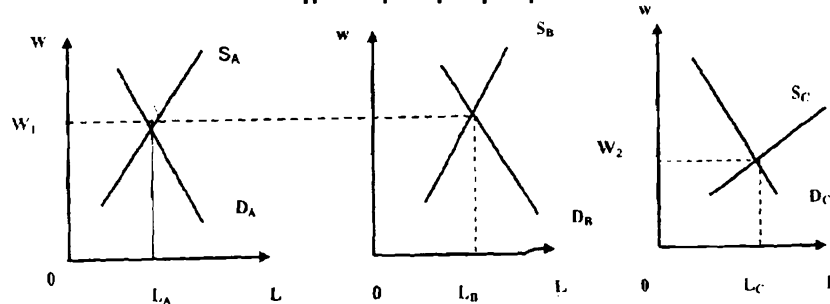
² Barbara Bergman "The effect of white incomes on discrimination in employment", Journal of Political Economy 79 (March/April 1971), p.249-313.

կանության գործակիցը $d > 0$, կանանց աշխատավարձը ցածր է տղամարդկանց աշխատավարձից:

ՀՀ տնտեսության ճյուղերի օրինակով կանանց և տղամարդկանց աշխատավարձի հարաբերակցության վերլուծությունը հաստատում է Բերգմանի հիպոթեզը: Այսպես, առողջապահության, կրթության, մշակույթի և արվեստի բնագավառներում, որտեղ հիմնականում կանայք են զբաղված, նրանց աշխատավարձը զգալիորեն ցածր է տղամարդկանց աշխատավարձի համեմատ: Սակայն աշխատավարձի տարբերությունները վերջիվերջո պայմանավորված չեն միայն մարդկային կապիտալի մեջ կատարված ներդրումներով: ՀՀ-ում կանանց կրթական մակարդակի ցուցանիշները ոչ միայն չեն գիջում տղամարդկանց, այլ նույնիսկ գերազանցում են դրանք: Խնդիրը կայանում է կանանց զբաղմունքների տեսակների և նրանց կողմից ընտրվող մասնագիտությունների, հասարակության մեջ նրանց վերապահված դերի, ազգային ավանդույթների հետ կապված հասարակության մեջ ձևավորված որոշակի ստերեոտիպների կամ պատկերացումների հետ: Դեռևս քիչ է կանանց տեսակարար կշիռը առավել բարձր վարձատրվող և պատասխանատու աշխատանքներում, հատկապես ղեկավար պաշտոններում (տնօրեն, փոխտնօրեն, մենեջեր):

Գծապատկեր 10.4

Մասնագիտական խտրականություն



Արձավել մանրամասնորեն մոդելը դիտարկելու համար ենթադրենք, թե մրցակցային շուկայում կան երեք մասնագիտություններ՝ A, B, C (Գծապատկեր 10.4), որոնց համար աշխատանքի պահանջարկը նույնն է: Տղամարդկանց հասանելի են բոլոր մասնագիտությունները, մինչդեռ կանանց՝ միայն C մասնագիտությունը: Այդ դեպքում տղամարդիկ հավասարաչափ կբաշխվեն A և B մասնագիտություններով ($L_A = L_B$), իսկ աշխատավարձը կհավասարվի w_1 : Մինչդեռ կանայք ընտրելով միայն C մասնագիտությունը, կստանան ավելի ցածր w_2 աշխատավարձ, քանի

որ նրանց աշխատանքի առաջարկն ավելի բարձր է՝ $S_C = S_A + S_B$, իսկ $L_C = L_A + L_B$:

Տղամարդիկ չեն ընտրում C մասնագիտությունը, քանի որ առաջարկվող աշխատավարձն ավելի ցածր է: Փաստորեն, տղամարդիկ ավելի բարձր են վարձատրվում կանանց նկատմամբ խտրականության հաշվին: Աշխատաշուկայում երկարաժամկետ հավասարակշռությունն ապահովվում է կանանց ավելի ցածր աշխատավարձի պայմաններում:

Թեմային վերաբերող հարցեր

1. Ի՞նչ է իրենից ներկայացնում խտրականությունը աշխատաշուկայում և որո՞նք են դրա տեսակները:
2. Ինչպես է որոշվում դիսիմիլյացիայի ինդեքսը (Դունքանի ինդեքս) և ի՞նչ է այն ցույց տալիս:
3. Ո՞րն է դեկոմպոզիցիայի եղանակի էությունը և ի՞նչ նպատակով է այն կիրառվում:
4. Որո՞նք են զբաղվածության գենդերային առանձնահատկությունները եվրամիության երկրներում և ՀՀ-ում:
5. Որո՞նք են ըստ գենդերի անհավասար վարձատրության պատճառները ՀՀ-ում և այլ երկրներում:
6. Ինչպիսի՞ն է կանանց մասնակցությունը որոշումների կայացմանը:
7. Որո՞նք են աշխատանքային խտրականության տեսակները:
8. Ի՞նչ է իրենից ներկայացնում խտրականությունը գործատուների, սպառողների և ձեռնարկության աշխատողների նախատրամադրվածության հիման վրա:
9. Որո՞նք են վիճակագրական խտրականության հետևանքները:
10. Ի՞նչ է իրենից ներկայացնում մոնոպսոնիկ իշխանությամբ պայմանավորված խտրականությունը:
11. Ինչպե՞ս կբացատրեք մասնագիտական խտրականության էությունը:
12. Որո՞նք են աշխատաշուկայում խտրականության սոցիալ-տնտեսական հետևանքները:

Գլուխ XI Գործազրկությունը

11.1. Գործազրկության ցուցանիշները

Գործազրկության առաջացումը պայմանավորված է աշխատանքի շուկայի գործունեությամբ, աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի անհամապատասխանությամբ և հանդիսանում է շուկայական տնտեսության անբաժանելի բաղադրամասը: Դեռևս 1982թ. Աշխատանքի վիճակագիրների 13-րդ միջազգային կոնֆերանսի կողմից տրված բնորոշման համաձայն, **գործազուրկ** են համարվում բոլոր նրանք, ովքեր հետազոտվող ժամանակաշրջանում աշխատանք չեն ունեցել, այսինքն ներգրավված չեն եղել վարձատրվող աշխատանքներում կամ ինքնազբաղված չեն եղել, ակտիվորեն աշխատանք են փնտրել և պատրաստ են եղել անմիջապես անցնել աշխատանքի: 2005թ. ընդունված «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի համաձայն «գործազուրկ են համարվում աշխատանքային տարիքի, աշխատանք փնտրող աշխատունակ այն չզբաղված անձինք, ովքեր չեն ստանում Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կենսաթոշակներ (բացառությամբ կերակրողին կորցնելու դեպքում կենսաթոշակի տեսակների), աշխատանքի տեղավորման նպատակով հաշվառված են զբաղվածության պետական ծառայությունում, պատրաստակամ են անցնելու հարմար աշխատանքի և ստացել են գործազուրկի կարգավիճակ»:²

Ի տարբերություն հայկական, ռուսական և ԱՊՀ մի շարք այլ երկրների օրենսդրության, միջազգային ստանդարտներով չի պահանջվում տվյալ անձի հաշվառումը զբաղվածության պետական ծառայությունում: Փաստորեն, գործազուրկի կարգավիճակի չափանիշները վերաբերում են բացառապես տվյալ անձի, որպես գործազուրկ, հանդիսանալու օբյեկտիվ իրավիճակին, անկախ որևէ հաստատության կողմից այն ընդունելու փաստից:

Գործազրկության վերլուծությունը անհրաժեշտ է սկսել նրա ցուցանիշների հաշվարկումից: Գործազրկությունը չափվում է երկու հիմնա-

¹ "Key Indicators of the Labour Market 1999", Geneva, International Labour Office, 1999, p. 25.

² «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենք, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն, Երևան, հոդված 8:

կան ցուցանիշների՝ **գործազրկության մակարդակի** և **գործազրկության տևողության** միջոցով: Ընդ որում, գործազրկության մակարդակը որոշվում է երկու եղանակներով: Առաջին եղանակի դեպքում, միջազգային ստանդարտների համաձայն մշակված և «Ջբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալության, ինչպես նաև ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից կիրառվող մեթոդաբանության համաձայն, **գործազրկության մակարդակը** որոշվում է, որպես զբաղվածության պետական ծառայության կողմից գրանցված գործազուրկների թվաքանակի և տնտեսապես ակտիվ բնակչության կամ աշխատուժի թվաքանակի հարաբերակցություն, տոկոսային արտահայտությամբ.

$$u = U * 100\% / L$$

որտեղ՝ u - գործազրկության մակարդակն է;

U - գործազուրկների թվաքանակն է որոշակի ժամանակահատվածում (ամիս, եռամսյակ, կիսամյակ և տարի);

L – տնտեսապես ակտիվ բնակչության կամ աշխատուժի թվաքանակն է:

Ընդ որում, ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից հաշվարկվում է որոշակի ժամանակաշրջանի կտրվածքով գործազուրկների միջին թվաքանակը, այդ թվում՝ ամսվա, եռամսյակի, կիսամյակի և տարվա համար: Իսկ ժամանակաշրջանի վերջի դրությամբ գործազրկության մակարդակը որոշելու դեպքում հաշվի է առնվում ամսվա, եռամսյակի, կիսամյակի և տարվա վերջին գործազուրկների թվաքանակը: Տնտեսապես ակտիվ բնակչության թվաքանակը նույնպես հաշվարկվում է միջինը տվյալ ժամանակաշրջանի համար և իրենից ներկայացնում է զբաղված և պաշտոնապես գրանցված գործազուրկ բնակչության միջին թվաքանակի հանրագումարը՝

$$L = E + U$$

Ջբաղված բնակչության թվաքանակի գնահատումը կատարվում է տնտեսավարող սուբյեկտներից պետական վիճակագրական հաշվետվությունների տվյալների, ինչպես նաև ըստ ընտրանքային հետազոտությունների արդյունքների և վարչական վիճակագրական տվյալների հաշվարկված ինքնազբաղվածների (ներառյալ գյուղացիական տնտեսություններում զբաղվածները) թվաքանակի հիման վրա:

Սակայն գործազրկության վերաբերյալ հաշվարկված տվյալները ոչ միայն ՀՀ-ում, այլև մի շարք այլ երկրներում, ինչպես, օրինակ, ԱՄՆ-ում,

չեն արտացոլում գործազրկության իրական պատկերը: Գործազրկության մակարդակը կարող է թերագնահատվել կամ ընդհակառակը: Այսպես, հաշվի չեն առնվում թաքցված գործազուրկները, զբաղվածության ծառայության կողմից չգրանցված, ինքնուրույն աշխատանք փնտրող, ինչպես նաև աշխատանք ստանալու հույսը կորցրած անձինք, որի հետևանքով գործազրկության իրական ցուցանիշը ՀՀ-ում նվազեցված է: Այսպես, ըստ աշխատուժի ընտրանքային հետազոտության տվյալների 2006թ. ՀՀ-ում աշխատանքի տեղավորման նպատակով գործազուրկների ընդամենը 10 տոկոսն է դիմել զբաղվածության ծառայությանը, մինչդեռ մյուսներն այդ նպատակով հիմնականում օգտագործել են անձնական կապերը կամ աշխատանք են փնտրել հայտարարությունների միջոցով:

Զգրանցված գործազրկությանը նպաստում են հետևյալ գործոնները՝

- իբրև գործազուրկ գրանցվելու դրդապատճառները թույլ են, աշխատանքի տեղավորման խնդիրների արագ լուծում չապահովող զբաղվածության ծառայությունների աշխատանքային ինքնընթաց ոճի, ինչպես նաև զբաղվածության ծառայությունների կողմից տրամադրվող գործազրկության ցածր նպաստների (նվազագույն աշխատավարձի 60 տոկոսի չափով, 2007թ. վերջին կազմելով 12643 դրամ) պատճառով;

- գործազուրկներին առաջարկվում են հիմնականում ցածր վարձատրվող աշխատատեղեր, որոնք չեն համապատասխանում աշխատանք փնտրողների մասնագիտական կարողություններին;

- գրանցված գործազուրկների վերապատրաստման ծավալները չեն համապատասխանում ներկա պահանջներին:

Այդ պատճառով կիրառվում է նաև գործազրկության գնահատման երկրորդ եղանակը, որի դեպքում գործազրկության մակարդակը որոշվում է տնային տնտեսություններում աշխատուժի ընտրանքային հետազոտությունների արդյունքների և ԱՄԿ մեթոդաբանության հիման վրա:

Գործազրկության գնահատման երկրորդ կարևորագույն ցուցանիշն է հանդիսանում **գործազրկության կամ աշխատանք փնտրելու տևողությունը**: Ավարտված գործազրկության տևողությունը հաշվի է առնում աշխատանք փնտրելու պահից մինչև աշխատանքի տեղավորման պահն ընկած ժամանակահատվածը, իսկ անավարտ գործազրկության տևողությունը՝ աշխատանք փնտրելու պահից մինչև գործազրկության փաստն արձանագրելու պահն ընկած ժամանակահատվածը: Վիճակագրության մեջ գործազուրկների դիտարկվող կազմի համար հաշվարկվում է գործազրկության միջին տևողությունը, որպես կշռված միջին մեծություն: Գործազրկության կամ աշխատանք փնտրելու միջին տևողությունը որոշվում է գործազրկության տևողության կշռված միջին

մեծության և գործազուրկների համապատասխան թվաքանակի արտադրյալի ու գործազուրկների թվաքանակի հարաբերությամբ՝

$$t = \Sigma FT / \Sigma F ,$$

որտեղ՝

t - գործազրկության տևողության միջակայքի միջինն է;

F - գործազուրկների միջին կշռված թվաքանակն է գործազրկության տևողության յուրաքանչյուր միջակայքում;

T - գործազրկության տևողությունն է:

Գործազրկության համեմատաբար կարճ տևողությունը վկայում է աշխատանքի շուկայի շարժունակության, թափուր աշխատատեղերի վերաբերյալ տեղեկատվության արդյունավետ համակարգերի մասին:

Գործազրկության վրա ազդում են պահուստները, այսինքն տվյալ պահին գործազուրկների թվաքանակը և հոսքերը, կամ պահուստների փոփոխությունը, որը բաղկացած է գործազուրկների ներհոսքից և արտահոսքից: Եթե ներհոսքն ու արտահոսքը հավասար են, ապա գործազրկությունը կայուն է, իսկ եթե ներհոսքը գերազանցում է արտահոսքը, ապա գործազրկությունն աճում է: Սակայն գործազրկության մակարդակը կախված է նաև հոսքերի արագությունից կամ գործազրկության տևողությունից: Գործազրկության անփոփոխ մակարդակի դեպքում այն կարելի է ներկայացնել, որպես գործազրկության ներհոսքի և գործազրկությունից արտահոսքի գործակիցների հարաբերություն՝

$$U = K_i / K_o = K_i * d$$

որտեղ՝

U - գործազրկության մակարդակն է;

K_i - գործազրկության ներհոսքի գործակիցն է, $K_i = 1 / E + U$

K_o - գործազրկությունից արտահոսքի գործակիցն է, $K_o = 1 / U$

d - գործազրկության միջին տևողությունն է:

Նշանակում է, որ գործազրկությունը կարող է աճել ներհոսքի գործակցի ավելացման կամ արտահոսքի գործակցի նվազման հետևանքով: Հատկապես 1990-ական թվականներին ՀՀ աշխատաշուկային բնորոշ էր գործազրկության ներհոսքի բարձր գործակիցը և գործազրկությունից ցածր արտահոսքը, ինչը հանգեցրել էր գործազրկության միջին տևողության աճին:

ՀՀ-ում գործազրկության ցուցանիշները 1992-2008թթ. բնութագրվում են հետևյալ տվյալներով՝

Աղյուսակ 11.1

**Գործազրկության մակարդակի շարժը ՀՀ-ում
1992-2008 թվականներին**

Տարիներ	Տնտեսապես ակտիվ բնակչության թվաքանակը (հազ. մարդ)	Գործազուրկների միջին տարեկան թվաքանակը (հազ. մարդ)	Պաշտոնապես գրանցված գործազրկության մակարդակը (տոկոսներով)	Գործազրկության մակարդակն ըստ ԱՄԿ մեթոդաբանության (տոկոսներով)
1992	1607.2	29.1	1.8	-
1993	1630.2	86.9	5.3	-
1994	1593.1	105.5	6.6	-
1995	1581.9	105.5	6.7	-
1996	1583.5	147.9	9.3	-
1997	1538.3	166.1	10.8	-
1998	1476.4	139.1	9.4	-
1999	1462.4	164.2	11.2	-
2000	1447.2	169.5	11.7	-
2001	1411.7	146.8	10.4	38.4
2002	1240.1	133.7	10.8	35.3
2003	1232.4	124.8	10.1	31.2
2004	1196.5	114.8	9.6	31.9
2005	1195.8	98.0	8.2	31.4
2006	1181.3	88.9	7.5	27.8
2007	1184.3	82.8	7.0	30.7
2008	1194.6	74.9	6.3	23.2

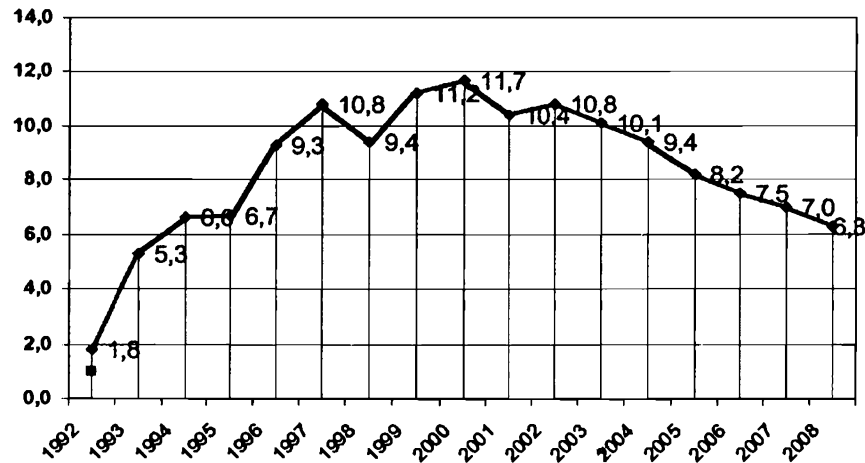
Աղբյուր՝ ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայության տվյալներ:

1992թ. մինչև 2000թ. ընկած ժամանակահատվածում գրանցված գործազուրկների միջին տարեկան թվաքանակն ավելացել է գրեթե վեց անգամ, իսկ տնտեսապես ակտիվ բնակչության թվաքանակը նվազել է 160 հազարով: Դրա հետևանքով գործազրկության պաշտոնապես գրանցված մակարդակը թռիչք է կատարել 1992թ. 1.8 տոկոսից և 2000թ. հասել 11.7 տոկոսի: Գործազրկության մակարդակը հատկապես արագորեն է աճել 1999թ. հունվարից սկսած, կապված ընտանեկան նպաստների համակարգի կիրառման հետ, քանի որ գործազուրկի կարգավիճակը հանդիսանում է ընտանեկան նպաստների համակարգին

մասնակցելու համար անհրաժեշտ չափանիշներից մեկը: Պատահական չէ, որ 2001թ. հետո, այսինքն նպաստների համակարգի ներդրումից հետո գործազրկության ցուցանիշը կրկին նվազել է, 2008թ. կազմելով ընդամենը 6 տոկոս (Գծապատկեր 11.1):

Գծապատկեր 11.1

**Գրանցված գործազրկության միջին տարեկան մակարդակը
(տոկոսով աշխատուժի նկատմամբ)**



Աղբյուր՝ ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայության տվյալներ:

ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից տարվա ընթացքում երկու անգամ (մարտ և սեպտեմբեր ամիսներին) իրականացված բազմաթիվ ընտրանքային հետազոտությունների արդյունքները հնարավորություն են տվել որոշել գործազրկության իրական մակարդակը, հաշվարկված ըստ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության մեթոդաբանության: Օրինակ, 2008թ. տնային տնտեսություններում իրականացված աշխատուժի ընտրանքային հետազոտության արդյունքների համաձայն, գործազրկության մակարդակը գնահատվել է 23.2 տոկոսի չափով 2001թ. 38.4 տոկոսի դիմաց:³ Այդպիսով, նվազել է ինչպես պաշտոնապես գրանցված, այնպես էլ ԱՄԿ մեթոդաբանությամբ հաշվարկված գործազրկության մակարդակը, որն արտացոլում է բաց աշխատաշուկայի պաշտոնապես չգրանցված հատվածը: Ցուցանիշների

³ «Աշխատուժը և ոչ ֆորմալ զբաղվածությունը Հայաստանում», ՀՀ ԱՎԾ, Երևան, 2008թ., էջ 11:

նշված տարբերությունը բացատրվում է զբաղվածության ծառայություններում բազմաթիվ գործազուրկների չգրանցումով, գործազրկության ցածր նպաստներով, առաջարկվող աշխատանքների ցածր վարձատրությամբ և գործազուրկների որակավորման մակարդակին հաճախ անհամապատասխանությամբ, ստվերային զբաղվածությամբ, ինչպես նաև զբաղվածության պետական ծառայության աշխատանքի ցածր արդյունավետությամբ և իներցիոն գործելաոճով:

Ըստ հանրապետության մարզերի գործազրկության համեմատական վերլուծության արդյունքները 1998-2007թթ. վկայում են մարզերի միջև գործազրկության մակարդակի զգալի տարբերությունների մասին: Ընդ որում, այդ տարբերությունները խորանում են կախված մայրաքաղաքից մարզի հեռավորությունից: Ինչպես երևում է Աղյուսակ 11.2-ից, գործազրկության մակարդակը դիտարկված ժամանակահատվածում հատկապես բարձր է եղել Շիրակի (16%), Սյունիքի (15.3%), Լոռվա (14.4%) մարզերում: Այդ մարզերում գործազրկության ցուցանիշը կրկնակի և ավել անգամ գերազանցում է միջին հանրապետական ցուցանիշը: Այնուհանդերձ, 2000թ. համեմատ գործազրկության ցուցանիշները զրեթե բոլոր մարզերում էապես նվազել են, բացառությամբ Տավուշի մարզի և նվազ չափով Արագածոտնի մարզի:

Աղյուսակ 11.2

**Գործազրկության մակարդակն ըստ ՀՀ մարզերի
(ժամանակաշրջանի վերջի դրությամբ)**

	Գրանցված գործազուրկների թվաքանակը (հազ. մարդ)				Գործազրկության մակարդակը (տոկոսներով)			
	1998	2000	2002	2007	1998	2000	2002	2007
Ընդամենը հանրապետությունում	133.8	153.9	127.3	82.8	8.9	10.7	9.0	7.0
Արագածոտն	1.8	1.7	1.4	1.5	2.1	2.1	1.7	2.3
Արարատ	6.5	6.8	5.0	2.8	3.3	5.2	3.6	2.3
Արմավիր	8.2	9.8	5.9	3.0	3.9	7.6	4.5	2.4
Գեղարքունիք	7.0	7.8	6.2	5.6	3.7	6.9	5.7	5.1
Լոռի	20.9	21.1	21.4	15.4	14.7	15.6	15.7	14.4
Կոտայք	11.1	11.9	7.1	5.3	8.9	9.7	5.9	6.5
Շիրակ	27.7	29.4	27.5	16.7	20.6	22.0	21.6	16.0

Վայոց Ձոր	11.4	1.8	1.7	1.2	17.8	5.3	4.7	4.3
Տավուշ	1.8	4.8	3.5	4.4	5.3	7.2	5.4	8.2
Սյունիք	4.5	13.6	13.8	9.2	6.6	21.3	20.9	15.3
Երևան	32.9	45.2	33.8	17.6	7.4	10.6	8.5	5.3

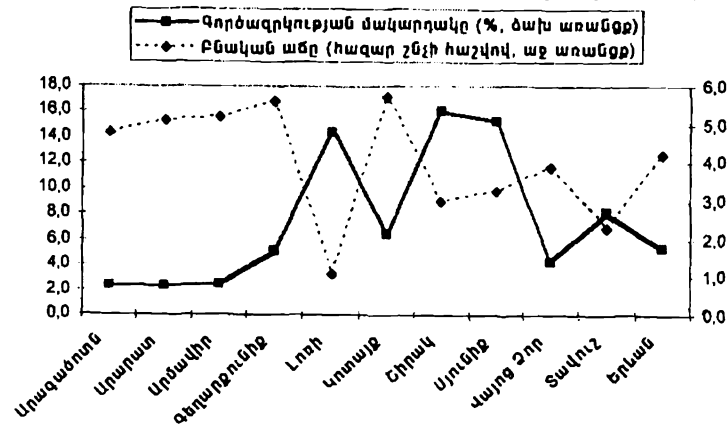
Աղբյուր՝ «Հայաստանի Հանրապետության մարզերը թվերով, 2008», ԳԳ ԱՎԾ, Երևան, 2008թ., էջ 78:

Վերը նշված երեք մարզերում (որոնց տարածքը կազմում է հանրապետության ողջ տարածքի գրեթե մեկ երրորդը) գրանցված գործազուրկների թվաքանակը 2007թ. կազմել է հանրապետության գործազուրկների ընդհանուր թվաքանակի գրեթե կեսը:

Ինչպես ցույց են տվել վերլուծության արդյունքները, բարձր գործազրկությանը բնութագրվող մարզերում բնակչության հազար շնչի հաշվով բնական աճի ցուցանիշը զգալիորեն ավելի ցածր է հանրապետության միջին ցուցանիշից (Գծապատկեր 11.2):

Գծապատկեր 11.2

**Գործազրկությունն ու բնական աճն
ըստ Հայաստանի Հանրապետության մարզերի 2007թ.**



Աղբյուր՝ ԳԳ ԱՎԾ տվյալներ:

Սեզոնայնության գործոնը վերացնելու համար ըստ ամիսների հաշվարկվում է գործազրկության տասներկու ամսվա սահմանի միջին ցուցանիշը:

Ըստ տարիքի և կրթական մակարդակի գործազրկության կառուցվածքի վերլուծության արդյունքում պարզվել է, որ գործազուրկների ընդհանուր թվաքանակում հատկապես բարձր էր առավել աշխատունակ միջին տարիքային խմբի (31-54 տարեկան) գործազուրկների տեսակարար կշիռը (2007թ. դեկտեմբերի վերջին – 68%): Միևնույն ժամանակ, 2007թ. վերջին գործազուրկների ընդհանուր թվաքանակի մեկ երրորդից ավելին (35.2%) կազմել են բարձրագույն և միջնակարգ մասնագիտական կրթություն ունեցող գործազուրկները:

Անցումային տնտեսություն ունեցող երկրներում աշխատանքի շուկան սովորաբար բնութագրվում է գործազրկության ցածր շրջապատույտով, ինչը հանգեցնում է երկարաժամկետ գործազրկության: Հայաստանի աշխատանքի շուկային բնորոշ է երկարաժամկետ գործազրկությունը: Ավարտված գործազրկության կամ աշխատանքի տեղավորման միջին տևողությունը 2007թ. դեկտեմբերին կազմել է 14.8 ամիս: Ընդ որում, գործազուրկների 72 տոկոսն աշխատանք է փնտրում մեկ տարուց ավելի ժամանակահատվածում: Երկարաժամկետ գործազրկության մակարդակը ՀՀ-ում 2007թ. կազմել է 4.3 տոկոս, իսկ Եվրամիության 27 երկրներում միջին ցուցանիշն էր՝ 3.7 տոկոս (2006թ.), սակայն որոշ երկրներում, այդ թվում Սլովակիայում, Լեհաստանում, Պերմանիայում և Բուլղարիայում այն տատանվում է 5-10 տոկոսի սահմաններում:

11.2. Գործազրկության պատճառներն ու հետևանքները, Օուբենի օրենքը

Գործազրկության ցուցանիշներն ըստ երկրների տարբերվում են, պայմանավորված հետևյալ գործոններով.

- տնտեսության պարբերաշրջանային զարգացմամբ;
- տվյալ երկրի համար գործազրկության ձևավորված «բնական մակարդակով»;
- զբաղվածության բնագավառում իրականացվող պետական քաղաքականությամբ:

Այսպես, տնտեսության վերելքի փուլում, երբ ընդլայնվում է արտադրությունը և ստեղծվում են նոր աշխատատեղեր, գործազրկության մակարդակը նվազում է: Իսկ տնտեսության անկման փուլում ամբողջական պահանջարկի և արտադրական ծախսերի կրճատման հետևանքով աշխատուժի մի մասը համալրում է գործազուրկների շարքերը: Գործազրկության հետագա աճը զսպելու համար անհրաժեշտ է, որպեսզի զբաղվածության և աշխատուժի տարեկան աճի տեմպերը մոտավորապես հավա-

սար լինեն: ԱՊՀ երկրներում, այդ թվում՝ ՀՀ-ում 1994թ. սկսած տնտեսության կառուցվածքային փոփոխությունների իրականացումը հանգեցրել է պաշտոնական և թաքնված գործազրկության կտրուկ աճին:

Գործազրկությունը լուրջ տնտեսական, սոցիալական և բարոյահոգեբանական հետևանքների է հանգեցնում: Յուրաքանչյուր տնտեսական համակարգի գլխավոր նպատակն է հանդիսանում առկա սահմանափակ ռեսուրսների առավել արդյունավետ օգտագործումը, մինչդեռ աշխատուժի մի մասի գործազրկության հետևանքով լրիվ չի օգտագործվում արտադրական ներուժը, ինչն արտահայտվում է չարտադրված ապրանքների և ծառայությունների տեսքով: Վերջիվերջո, գործազրկության աճը հանգեցնում է տնտեսական աճի տեմպերի իջեցմանը, Համախառն Ազգային Արդյունքի (ՀԱԱ) և Համախառն Ներքին Արդյունքի (ՀՆԱ) իրական ծավալների կրճատմանը, հարկային մուտքերի կրճատմանը: Գործազրկության տնտեսական կորուստները կապված են նաև այն ծախսերի հետ, որոնք ուղղված են դրա հետևանքների վերացմանը, այդ թվում գործազրկության նպաստների վճարումները, աշխատուժի վերապատրաստման և նոր աշխատատեղերի ստեղծման ծախսերը:

Գործազրկության մակարդակի և ՀՆԱ-ի ծավալի միջև այն հարաբերակցությունը, որը ցույց է տալիս, որ բնական գործազրկության (լրիվ զբաղվածության պայմաններում) համեմատ իրական գործազրկության մակարդակի մեկ տոկոսային կետով աճը հանգեցնում է պոտենցիալ ՀՆԱ-ի համեմատ ՀՆԱ-ի իրական ծավալների կրճատմանը 2 տոկոսի չափով, կոչվում է Օուքենի օրենք:⁴ Այն արտահայտվում է հետևյալ բանաձևի միջոցով՝

$$(y F - y) / y F = \gamma (U - U^*)$$

որտեղ՝

$y F$ – տվյալ տեխնոլոգիական մակարդակի պայմաններում արտադրության պոտենցիալ հնարավորությունների ծավալն է;

y - արտադրության փաստացի ծավալն է;

U - գործազրկության փաստացի մակարդակն է;

U^* - գործազրկության բնական մակարդակն է;

γ - Օուքենի պարամետրն է, որը ցույց է տալիս, որ բնականի համեմատ փաստացի գործազրկության մեկ տոկոսային կետով ավելանալու դեպքում $(y F - y)$ տարբերությունն ավելանում է γ չափով:

⁴ Արթուր Օուքենը ԱՄՆ պրեզիդենտ Լ. Ջոնսոնի օրոք տնտեսական խորհրդի նախագահն էր և առաջինն էր մաթեմատիկորեն ձևակերպել գործազրկության մակարդակի և ՀԱԱ-ի միջև հարաբերակցությունը:

Վերը նշված օրենքի համաձայն իրական ՀՆԱ-ի տարեկան հավելա-
ժը 2.7 տոկոսի չափով պահպանում է գործազրկությունը նույն մակար-
դակի վրա, իսկ իրական ՀՆԱ-ի հավելաճի լրացուցիչ 2 տոկոսը նվա-
զեցնում է գործազրկության մակարդակը 1 տոկոսի չափով: Այսպես օ-
րինակ, գործազրկության մակարդակը 12 տոկոսից մինչև 10 տոկոս ի-
ջեցնելու համար անհրաժեշտ կլինի ապահովել ՀՆԱ-ի աճը տարեկան
6.7 տոկոսի չափով, որից 2.7 տոկոսի շնորհիվ կպահպանվի գործազր-
կության առկա մակարդակը, իսկ 4 տոկոս աճը կհանգեցնի գործազր-
կության իջեցմանը 2 տոկոսի չափով :

Տեխնոլոգիական զարգացման մակարդակից, տնտեսության ճյու-
ղային կառուցվածքից և այլ գործոններից կախված նշված օրենքի
թվային ցուցանիշները առանձին երկրների համար տարբեր կլինեն :

Գործազրկության բացասական սոցիալական հետևանքներից են սո-
ցիալ-տնտեսական ապակայունացումը, ընտանեկան խնդիրների առա-
ջացումը և առողջական վիճակի վատթարացումը : Բացասական սո-
ցիալ-տնտեսական հետևանքներով հանդերձ գործազրկությունը տնտե-
սության անխափան գործունեության կարևորագույն նախապայմաննե-
րից մեկն է, քանի որ նպաստում է աշխատուժի պահուստների ձևավոր-
մանը, դրա վերաբաշխմանը : Գործազրկությունը նաև խթանում է աշ-
խատուժի որակավորման բարձրացումը :

Եվրոպական և այլ երկրներում փաստացի գործազրկության մակար-
դակը 2000–2007 թվականներին բնութագրվում էր հետևյալ տվյալնե-
րով (Աղյուսակ 11.3).

Աղյուսակ 11.3

**Գործազրկության մակարդակը արևմտյան երկրներում
(տոկոսներով՝ աշխատուժի ընդհանուր թվաքանակի նկատմամբ)**

Երկրներ	2000	2005	2007
ԵՄ անդամ երկրներ, այդ թվում՝	9.2	8.9	7.1
Ավստրիա	3.6	5.1	4.4
Բելգիա	7.0	8.4	7.4
Սեծ Բրիտանիա	5.5	4.8	5.4
Դանիա	4.6	5.0	4.0
Ֆրանսիա	10.0	9.1	8.0
Գերմանիա	7.9	9.2	8.3
Իտալիա	10.5	7.7	6.1
Նիդերլանդներ	3.3	4.7	3.2

Իսպանիա	13.9	9.2	8.3
Շվեդիա	4.7	5.8	4.5
Լեհաստան	16.1	17.8	9.6
Բուլղարիա	16.9	10.1	6.9
Սլովակիա	18.6	16.2	11.2
Այլ երկրներ, այդ թվում՝			
Ավստրալիա	6.4	5.1	4.4
ԱՄՆ	4.0	5.1	4.6
Իսրայել	8.8	9.0	7.3
Կանադա	6.8	6.8	6.0
Ճապոնիա	4.7	4.4	3.9

Աղբյուր՝ ԱՊՀ վիճակագրության պետական կոմիտե, www.cisstat.com:

Ինչպես երևում է աղյուսակից, 2000-2007թթ. գործազրկության ցուցանիշը երկրների մեծ մասում նվազել է, ինչը հատկապես ակնհայտ է Արևելյան և Կենտրոնական Եվրոպայի երկրներում: Օրինակ, Բուլղարիայում այն նվազել է 16.9 տոկոսից մինչև ընդամենը 6.9 տոկոս: Սակայն նշված երկրներում դեռևս գործազրկության մակարդակն առավել բարձր է, ինչպես, օրինակ՝ Սլովակիայում 2007թ. այն կազմել է 11.2 տոկոս: Գործազրկությունը համեմատաբար բարձր մակարդակի վրա է պահպանվում Գերմանիայում, Իսպանիայում (8.3%) և Ֆրանսիայում (8%), իսկ առավել ցածր ճապոնիայում (3.9%) և Նիդերլանդներում (3.2%):

2008թ. վերջին ԱՄՆ-ում սկիզբ առած և այլ երկրներում տարածված զլուբալ ֆինանսական ճգնաժամը հանգեցրեց ողջ աշխարհում հազարավոր աշխատատեղերի կրճատմանը և գործազրկության մակարդակի զգալի բարձրացմանը: Ըստ ԱՄԿ գնահատման՝ ճգնաժամի հետևանքով ամբողջ աշխարհում գործազրկությունն ավելացել է 20 միլիոնով, 2009թ. կազմելով 210 միլիոն մարդ: Ընդ որում, ճգնաժամի հետևանքով առավելապես տուժել են շինարարությունը, մեքենաշինությունը, ֆինանսական համակարգը, տուրիզմը, ծառայությունների ոլորտը և անշարժ գույքի հետ կապված գործառնությունները:

Հետևաբար, նոր մոտեցումներ են անհրաժեշտ առաջացած դժվարություններին դիմակայելու համար: ՀՀ կառավարության հակաճգնաժամային ծրագրի շրջանակներում 300 ԱՄՆ դոլար է հատկացվել փոքր և միջին բիզնեսի զարգացման և նոր աշխատատեղերի ստեղծման, երկրի տնտեսության աշխուժացման համար:⁵

⁵ “Голос Армении”, 24 января, 2009г., с. 3.

ԱՊՀ և Բալթյան երկրներում գործազրկության ցուցանիշները ներկայացված են Աղյուսակ 11.4-ում: Ըստ ԱՊՀ Վիճակետկոմի տվյալների 2000-2007թթ. գործազրկությունը նվազել է գրեթե բոլոր ԱՊՀ պետություններում և Բալթյան պետություններում, բացառությամբ Վրաստանի, որտեղ այն ավելացել է մինչև 13.3 տոկոս: Ընդ որում, ինչպես վկայում են փորձագիտական զնահատումները, Վրաստանում գործազրկության իրական մակարդակը տատանվում է 30-35 տոկոսի սահմաններում:⁶

Անհրաժեշտ է հաշվի առնել այն հանգամանքը, որ ԱՊՀ պետությունների մեծ մասում (Ադրբեջան, Ուզբեկստան, Բելառուս, Տաջիկստան), գործազրկության վերաբերյալ պաշտոնական խիստ ցածր տվյալներն (0.2-2.5%) իրականությանը չեն համապատասխանում: Ադրբեջանում, հակառակ գործազրկության վերաբերյալ այդ երկրում առկա պաշտոնական չափազանց նվազեցրած տվյալներին, իրական գործազրկությունը զգալիորեն ավելի բարձր է: Մի շարք ընտրանքային հետազոտությունների արդյունքները վկայում են այն մասին, որ 2004թ. գործազրկության ցուցանիշը կազմել է տնտեսապես ակտիվ բնակչության 17-20 տոկոսը: Ընդ որում, գյուղատնտեսության մեջ ձևականորեն զբաղվածների մեծ մասը նույնպես իրականում գործազուրկներ են հանդիսանում:⁷

Հատկապես նշանակալի է Բալթյան պետություններում 2000թ. համեմատ գործազրկության կրճատումը 2-3 անգամ:

Աղյուսակ 11.4

**Գործազրկության մակարդակն ԱՊՀ և Բալթյան երկրներում
(տոկոսներով աշխատուժի ընդհանուր թվաքանակի նկատմամբ)**

Երկրներ	1992	2000	2007
Հայաստան	1.8	10.7	6.6
Բելառուս	0.5	2.1	1.0
Ղազախստան	0.5	12.8	7.3
Ղրղզստան*	0.1	12.5	8.3
Մոլդովա	0.1	8.5	5.1
Ռուսաստանի Դաշնություն	4.8	10.6	6.1

⁶ "Labour Migration from Georgia", IOM, Tbilisi, 2003, p. 15.

⁷ "Evaluation of existing programs on the field of income and employment generation and monitoring of implemented programs on poverty education in Azerbaijan", Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, National Seminar, Baku, 28-29 April, 2004, p. 7-8.

Վրաստան	2.3	10.3	13.3
Տաջիկստան	0.3	2.6	2.5
Ուզբեկստան	0.1	0.4	0.2
Ուկրաինա	0.3	11.6	6.4
Ադրբեջան	0.2	9.7**	6.5
Բալթյան երկրներ, այդ թվում՝			
Լիտվա	3.5	16.4	4.3
Լատվիա	2.3	14.4	6.0
Էստոնիա	1.6	13.6	4.7

Աղբյուր՝ ԱՊՀ Վիճակագրության պետական կոմիտե, www.cisstat.com:

* Տվյալներն ընդգրկում են 1992, 2002 և 2006 թվականները:

** Ցուցանիշն ընդգրկում է 2003թ.:

11.3. Գործազրկության դասակարգումը

Գործազրկության դասակարգման տարբեր եղանակներ կան: Աշխատանքի շուկայի վերլուծության ժամանակ անհրաժեշտ է առանձնացնել գործազրկության հետևյալ երեք հիմնական տեսակները՝ **հոսուն կամ ֆրիկցիոն, կառուցվածքային և պարբերաշրջանային գործազրկությունը**: Բացի դրանից, դիտարկում են նաև **սեզոնային և թաքնված գործազրկությունը**: Նշված բոլոր դեպքերում գործազրկությունը կարող է լինել կամավոր կամ սպասողական և հարկադիր: Համապատասխանաբար, գործազրկությունը դասակարգվում է **կամավոր և հարկադիր գործազրկության** տեսակների: **Կամավոր գործազրկության** դեպքում գործազուրկներին չի բավարարում աշխատանքի վարձատրության չափը կամ կատարվող աշխատանքի մասնագիտական և որակական մակարդակը: Այսպես, օրինակ, հոսուն գործազրկությունը հիմնականում կամավոր բնույթ է կրում: **Հարկադիր գործազրկությունն** առաջանում է աշխատանքի շուկայի անհավասարակշռության հետևանքով, որի դեպքում աշխատանք փնտրողների և թափուր աշխատատեղերի թվաքանակների միջև ճեղքվածք է առաջանում: Հարկադիր բնույթ են կրում կառուցվածքային, պարբերաշրջանային և սեզոնային գործազրկությունները:

Գործազրկության առավել տարածված տեսակն է հանդիսանում **հոսուն գործազրկությունը**: Այն պայմանավորված է տարբեր պատճառներով մեկ աշխատանքից մեկ այլ աշխատանքի անցմամբ, կամ նոր աշխատանք փնտրելու ժամանակաշրջանով, որի ընթացքում ժամանակավորապես առաջանում է անհամապատասխանություն, մի կողմից, աշխատողների թվաքանակի և նրանց պրոֆեսիոնալ-որակական կառուցվածքի, և մյուս կողմից, առկա աշխատատեղերի միջև: Հետևաբար, հոսուն գործազրկության մակարդակը կամ նոր աշխատանք գտնելու արագությունը կախված են ինստիտուցիոնալ համակարգի գործունեության արդյունավետությունից: Այսպես, համակարգչային տեղեկատվական համակարգի կիրառումը զբաղվածության ծառայությունների կողմից զգալիորեն կրճատում է գործազուրկի և աշխատատեղի համապատասխանեցման գործընթացը: Մինչդեռ, գործազրկության ավելի բարձր նպաստների սահմանումը կամ ապահովագրության համակարգի ներդրումն, ընդհակառակը, երկարեցնում է գործազրկության տևողությունը:

Հոսուն գործազրկությունը հատկապես բնորոշ է ԱՄՆ-ին և այլ արդյունաբերապես զարգացած երկրներին, որտեղ նրա տևողությունը 1-2 ամիս է, իսկ հոսուն գործազրկությունը կազմում է տնտեսապես ակտիվ բնակչության 2-3 տոկոսը:

Փաստորեն, հոսուն գործազրկությունը գոյություն ունի լրիվ զբաղվածության կամ գործազրկության բնական մակարդակի պայմաններում: Այդ դեպքում աշխատանքի շուկան հավասարակշռված է, այսինքն՝ աշխատանքի առաջարկն ու պահանջարկը հավասար են, սակայն նույնիսկ այդ դեպքում, քանի որ աշխատուժի մի մասը փոփոխում է աշխատատեղը, ապա որոշակի հոսուն գործազրկությունն անխուսափելի է (Գծապատկեր 11.3):

W_0 աշխատավարձի և E_0 զբաղվածների թվաքանակի դեպքում շուկան հավասարակշռված է, սակայն պահանջարկի D_0 -ից D' նվազման հետևանքով, և աշխատավարձի W_0 մակարդակի պահպանման դեպքում $E_0 - E_1$ հատվածում առաջանում է գործազրկություն:

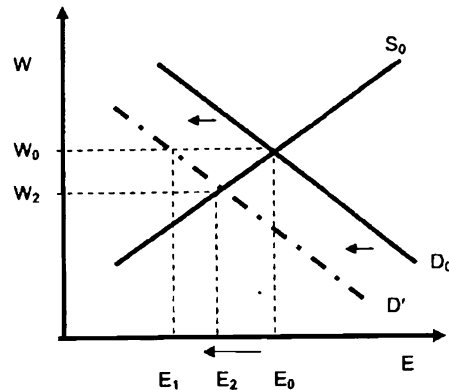
ՀՀ աշխատանքի շուկայում հոսուն, կարճաժամկետ գործազրկությունը բնորոշ է հատկապես մրցունակ և շարժունակ երիտասարդ աշխատողներին:

Կառուցվածքային գործազրկությունը առաջանում է արտադրության և աշխատանքի պահանջարկի կառուցվածքի փոփոխությունների հետևանքով: Մասնավորապես, պրոֆեսիոնալ-որակական և տարածքային (ռեգիոնալ) կտրվածքով աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի միջև առաջանում է անհամապատասխանություն: Նոր ճյուղերի և տեխնոլոգիաների զարգացումը հաճախ նոր պահանջներ է առաջադրում աշխա-

տողների պրոֆեսիոնալ-որակական մակարդակի նկատմամբ, որը չի համապատասխանում ստեղծվող նոր աշխատատեղերի որակական մակարդակին: Հետևաբար, կառուցվածքային գործազրկությունը կապված է աշխատուժի պրոֆեսիոնալ-որակական մակարդակի բարձրացման, նոր մասնագիտությունների յուրացման, այսինքն, նոր պայմաններին աշխատուժի ադապտացման անհրաժեշտ ժամանակաշրջանի, ինչպես նաև աշխատավարձի ոչ ճկուն լինելու հատկանիշի հետ:

Գծապատկեր 11.3

Սկզբնական լրիվ զբաղվածությամբ բնութագրվող աշխատանքի շուկա



Զարգացած երկրներում կառուցվածքային գործազրկությամբ է պայմանավորված աշխատանքից ազատումների մոտ 40 տոկոսը: Այսպես, օրինակ, համակարգչային հաշվողական տեխնիկայի համընդհանուր կիրառումը հանգեցրեց կրտսեր սպասարկող անձնակազմի, այդ թվում՝ գործավարների, հաշվետարների և մի շարք այլ մասնագիտությունների գծով աշխատողների թվաքանակի զգալի կրճատմանը:

ՀՀ-ում կառուցվածքային գործազրկությունը հետևանք է տնտեսության ճյուղային կառուցվածքի փոփոխման և սեփականաշնորհման գործընթացի: Բավական է նշել, որ, եթե 1990թ. մասնավոր հատվածի տեսակարար կշիռը ՀՆԱ-ում կազմում էր ընդամենը 11.7 տոկոս, ապա 2008թ.՝ ավելի քան 80 տոկոս էր, ինչն արդեն պայմանավորում է ոչ արդյունավետ օգտագործվող աշխատուժի ազատումը: Սակայն կարելի է նշել, որ ՀՀ-ում, ինչպես և այլ ԱՊՀ պետություններում այս գործազրկությունը **կառուցվածքային-ռեգրեսիվ** բնույթ է կրում, քանի որ գործազուրկների մեջ մեծ է որակյալ աշխատուժի բաժինը, իսկ գործազրկությունը հաճախ առաջանում է ոչ արտադրության արդիակա-

նացման հետևանքով: Թափուր աշխատատեղերում հաճախ աշխատու-
ժի առկա որակավորման համեմատ ավելի ցածր որակավորման մա-
կարդակ է պահանջվում: ՀՀ-ում կառուցվածքային գործազրկությունը
պայմանավորված չէ դրա արտահայտման դասական ձևով, այն է՝ չի
կարող հանդիսանալ գիտատեխնիկական առաջընթացի հետևանք:⁸

Իրականացված սոցիալ-տնտեսական և կառուցվածքային վերափո-
խումների հետևանքով արդյունաբերության և էներգետիկայի բաժինը
ՀՆԱ-ում 2007թ. կազմել է ընդամենը 15.7 տոկոս, մինչդեռ զգալիորեն
ավելացել է շինարարության տեսակարար կշիռը: ՀՆԱ-ի ավելի քան 58
տոկոսը կազմել են շինարարությունն ու ծառայությունները: Դրա
հետևանքով կտրուկ կերպով փոխվել է զբաղվածության ճյուղային կա-
ռուցվածքը, իսկ արդյունաբերության մեջ զբաղվածությունը 1990-
2002թթ. կրճատվել է ավելի քան 70 տոկոսով: Բարձրորակ աշխատուժի
մի մասը մղվեց ցածրորակ, էքստենսիվ աշխատանքի բնագավառներ,
այդ թվում՝ առևտուր և գյուղատնտեսություն:

Այնուամենայնիվ, ՀՀ-ում կառուցվածքային գործազրկությունը ան-
միջապես պայմանավորված է նաև ներքին և արտաքին շուկաներում
արտադրանքի անմրցունակությամբ, արտահանման կրճատմամբ և
ներմուծման ծավալների աճով: Այսպես, 1998թ. էլեկտրատեխնիկական
և տեքստիլ արդյունաբերության արտադրանքի 1990թ. ծավալների ըն-
դամենը 8 տոկոսն է ապահովվել, մեքենաշինությանը՝ 16 տոկոսը: Դրա
փոխարեն, 1990թ. համեմատ 29 անգամ ավելացել են անտառմթերման
ծավալները: Վերջինս պայմանավորված էր հանրապետությունում
ստեղծված էներգետիկ ճգնաժամով:

Վերը նշվածը ապացուցելու համար ներկայացնենք երկու հատված-
ներից բաղկացած աշխատանքի շուկան, որտեղ «Ա» շուկան՝ դա էլեկտ-
րատեխնիկական արդյունաբերության մեջ զբաղվածների աշխատան-
քի շուկան է, իսկ «Բ» շուկան՝ որակյալ ծրագրավորողների շուկան է:
Ենթադրենք, որ այդ երկու շուկաները հավասարակշռված են:

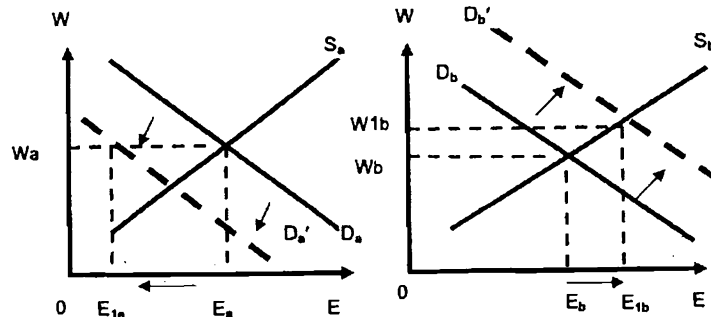
Եթե «Ա» շուկայում էլեկտրատեխնիկական արդյունաբերության մեջ
զբաղված բանվորների պահանջարկը նվազում է D_a -ից Da' , մրցակ-
ցությամբ, այսինքն, դրսից ավելի էժան և որակյալ էլեկտրատեխնիկա-
կան արտադրանքի ներմուծման հետևանքով, ապա աշխատավարձի
 W_a մակարդակի պահպանման դեպքում, որը հնարավոր է հզոր արհ-
միությունների կամ համապատասխան օրենսդրության պայմաններում,
էլեկտրատեխնիկական արդյունաբերության բանվորների զբաղվա-
ծությունը կնվազի E_a -ից E_{1a} : Այդ դեպքում $E_a - E_{1a}$ հատվածում բան-

⁸ Խոջաբեկյան Վ. Ե. "Զբաղվածության հիմնախնդիրները Հայաստանում անցման
շրջանում", Երևան, ՀՀ ԳԱԱ "Գիտություն" հրատ., 1998թ., էջ 76:

վորները գործազուրկ կդառնան: Եթե «Ա» շուկայում էլեկտրատեխնիկական արդյունաբերության մեջ զբաղված բանվորների պահանջարկը նվազում է D_a -ից $D_{a'}$, մրցակցության, այսինքն՝ դրսից ավելի էժան և ուրակյալ էլեկտրատեխնիկական արտադրանքի ներմուծման հետևանքով, ապա աշխատավարձի W_a մակարդակի պահպանման դեպքում, որը հնարավոր է հզոր արհմիությունների կամ համապատասխան օրենսդրության պայմաններում, էլեկտրատեխնիկական արդյունաբերության բանվորների զբաղվածությունը կնվազի E_a -ից E_{1a} : Այդ դեպքում $E_a - E_{1a}$ հատվածում բանվորները գործազուրկ կդառնան:

Գծապատկեր 11.4

Երկու հատվածների աշխատանքի շուկայի մոդելը
Աշխատանքի «Ա» շուկա Աշխատանքի «Բ» շուկա



«Բ» շուկայում տեղի է ունենում ճիշտ հակառակ գործընթացը: Համակարգչային տեխնիկայի կիրառման ընդլայնման հետևանքով ծրագրավորողների պահանջարկը աճում է D_b -ից մինչև $D_{b'}$: Այս դեպքում զբաղվածությունն աճում է E_b -ից E_{1b} , իսկ աշխատավարձը՝ W_b -ից W_{1b} : Պարզ է, որ «Ա» շուկայում կառուցվածքային գործազրկությունն առաջացել է ինչպես ոչ ճկուն աշխատավարձի, այնպես էլ մասնագիտական վերակազմավորման (ծրագրավորողի և այլ ժամանակակից մասնագիտությունների գծով) կամ ադապտացման համար պահանջվող զգալի ժամանակի և միջոցների հետևանքով:

Կառուցվածքային գործոնների հետ կապված անհամամասնությունը աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի միջև առաջանում է մաև ըստ տարածքների: Այսպես, գործազրկության ցուցանիշներն ըստ ՀՀ մարզերի տարբերվում են, ինչը պայմանավորում է մարզերում աշխատանքի պահանջարկի խթանման, նոր աշխատատեղերի ստեղծման և աշխատուժի վերապատրաստման պետական ծրագրերի իրականացումը:

Նախկին Խորհրդային Միության ամբողջ տարածքում արագորեն իրականացվում էր աշխատուժի վերաբաշխման գործընթացը, թեև ավանդաբար, անդրկովկասյան և միջինասիական հանրապետություններում բնակչությունը բնութագրվում էր ցածր շարժունակությամբ: Ներկայումս նաև կառուցվածքային գործազրկության հետևանքով առաջացած աշխատուժի հոսքերն ուղղվում են ինչպես ԱՊՀ, այնպես էլ արևմտյան երկրներ: Մասնավաճառ բարձր պրոֆեսիոնալ-որակական մակարդակ ունեցող աշխատուժը, որն անցել է ադապտացման ժամանակաշրջանը, բարձր պահանջարկ է վայելում Արևմուտքի աշխատանքի շուկայում: ՀՀ-ում արտագնա աշխատանքային գործունեությունն ու միգրացիան դեռևս օրենսդրորեն կարգավորված չեն, ինչը հնարավորություն չի ընձեռում պետական մոտեցում ցուցաբերել հանրապետության տնտեսության և պետական բյուջեի համար կարևոր հանդիսացող աշխատուժի արտահանման հարցին:

Կառուցվածքային գործազրկության օրինակ է հանդիսանում Ռուսաստանում (Արևմտյան Սիբիրում) բազմաթիվ ածխահանքերի փակումը, որը, փաստորեն, ածխահատների ամբողջ քաղաքների դանդաղ մահվան պատճառ է հանդիսանում: Ընդ որում, այդ քաղաքների և նրանց բնակիչների վերապրոֆիլավորման, մասնագիտական վերապատրաստման համար հսկայական միջոցներ են անհրաժեշտ:

Այսպիսով, հոսուն և կառուցվածքային գործազրկության ցուցանիշների գումարը պայմանավորում է բնական կամ հավասարակշռող գործազրկության մակարդակը, որի դեպքում ապահովվում է լրիվ զբաղվածությունը: ՀՆԱ-ի այն ծավալը, որը հնարավոր է արտադրել լրիվ զբաղվածության պայմաններում, կոչվում է տնտեսության արտադրական ներուժ:

Պարբերաշրջանային (ցիկլային) գործազրկությունը մակրոտնտեսական բնույթ է կրում, պայմանավորված է տնտեսության պարբերաշրջանային անկմամբ և համախառն պահանջարկի նվազման հետևանքով արտադրության կրճատմամբ: Այդ պատճառով պարբերաշրջանային գործազրկությունը հաճախ անվանվում է «ոչ բավարար պահանջարկի գործազրկություն»: Պարբերաշրջանային գործազրկությունը ոչ հավասարակշռող է, քանի որ առաջարկի և պահանջարկի անհամապատասխանության հետևանքով զբաղվածությունը նվազում է: Աշխատավարձի մակարդակի անփոփոխ լինելու դեպքում պահանջարկի նվազումը ուղղակիորեն գործազրկություն է առաջացնում: Ըստ արևմտյան մասնագետների գնահատումների, պարբերաշրջանային գործազրկությունը կարող է տատանվել 0-ից մինչև 10 տոկոս և ավել, անդրադառնալով գործազրկության ընդհանուր ցուցանիշի վրա: Գործազրկության նման բացասական հետևանքների վերացման նպատակով անհրաժեշտ է տնտեսության ամբողջական պահանջարկի խթան-

ման պետական քաղաքականության իրականացում, այդ թվում՝ հարկերի իջեցման, նոր աշխատատեղերի ստեղծման նպատակով ցածր տոկոսադրույքներով վարկերի տրամադրման միջոցով:

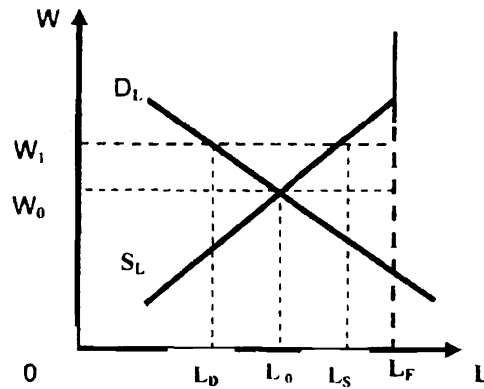
ՀՀ աշխատաշուկայում պարբերաշրջանային գործազրկությունը հատկապես բարձր էր 1990-ական թվականներին, տնտեսական անկման պայմաններում: 1990-1994թթ. Հայաստանում ՀՆԱ-ն կրճատվել է ավելի քան 53 տոկոսով: 1998թ. ՀՆԱ-ն կազմել է 1990թ. մակարդակի 61 տոկոսը, իսկ արդյունաբերության արտադրանքի ծավալը՝ ընդամենը 46 տոկոսը:⁹ Պարզ է, որ արտադրության նման կրճատումը հանգեցրել է աշխատանքի պահանջարկի կտրուկ իջեցմանը: Այդ մասին էր վկայում նաև աշխատաշուկայի լարվածության բարձր գործակիցը (հաշվարկվում է գրանցված գործազուրկների և զբաղվածության ծառայություններում գրանցված աշխատուժի պահանջարկի հարաբերությամբ), որը 1996-2001թթ. հասնում էր գրեթե 300 գործազուրկի մեկ թափուր աշխատատեղի համար, իսկ 2005-2007թթ. նվազել էր մինչև 80-100-ի: Վերջին տարիներին, բարձր տնտեսական աճին շնորհիվ ՀՆԱ-ն շեշտակիորեն ավելանալով, 2007թ. կազմել է ավելի քան 3139 մլրդ դրամ, իսկ մեկ շնչի հաշվով ՀՆԱ-ն կազմել է 2844 ԱՄՆ դոլարին համարժեք դրամ, ինչը հնարավորություն է տվել ՀՀ-ն դասել միջին եկամուտներ ունեցող երկրների շարքը և զգալիորեն նվազեցնել պարբերաշրջանային գործազրկությունը:

Կամավոր և հարկադիր գործազրկության միջև տարբերությունը կարելի է ներկայացնել Գծապատկեր 11.5-ի միջոցով:

Աշխատավարձի հավասարակշռող W_0 մակարդակի դեպքում զբաղվածների թվաքանակը կազմում է L_0 : $L_0 - L_F$ հատվածը ներկայացնում է տնտեսապես ակտիվ բնակչության (L_F) այն մասը, որը համաձայն է աշխատել W_0 -ի համեմատ աշխատավարձի ավելի բարձր մակարդակի պայմաններում: Այդ պատճառով էլ այն կոչվում է կամավոր գործազրկություն: Սակայն իրականում աշխատաշուկայում աշխատավարձը ճկուն չէ: Հավասարակշռող մակարդակից ($W_1 > W_0$) բարձր լինելու դեպքում այն չի ձգտում վերադառնալ նախկին մակարդակին: $L_0 - L_s$ հատվածը ներկայացնում է հարկադիր կամ հավելյալ առաջարկի գործազրկությունը, քանի որ աշխատուժի տվյալ հատվածը ցանկանում է աշխատել, սակայն աշխատանք չի գտնում: Այդպիսով, հարկադիր և կամավոր գործազրկության գումարը հավասար է $L_0 - L_F$ հատվածին:

⁹ «Տնտեսական բարեփոխումների առանձնահատկություններն ու փուլերը Հայաստանում 1991-1998թթ. Վիճակագրական պատկեր», ՀՀ վիճակագրություն, Երևան, 1999թ., էջ 3:

Կամավոր և հարկադիր գործազրկություն



Սեզոնային գործազրկությունը պայմանավորված է որոշ արտադրությունների սեզոնային բնությամբ և դրանից կախված, աշխատանքի պահանջարկի տատանումներով: Այդ իմաստով այն նման է պարբերաշրջանային գործազրկությանը, սակայն սեզոնային գործազրկությունն առաջացնող աշխատանքի պահանջարկի փոփոխությունները կանխատեսելի են: Սեզոնային գործազրկությունը հատկապես բնորոշ է գյուղատնտեսության, շինարարության և զբոսաշրջության համար: Օրինակ, ծառան ամիսներին շինարարական և գյուղատնտեսական աշխատանքների ծավալները կտրուկ կերպով նվազում են, առաջացնելով նաև շինարար-բանվորների պահանջարկի իջեցում: Մինչդեռ, գարնանը այդ պահանջարկը կրկին ավելանում է, կապված, օրինակ, գյուղատնտեսության մեջ գարնանացանի կազմակերպման, ինչպես նաև շինարարական աշխատանքների ընդլայնման հետ: ԱՄՆ-ում կատարված հետազոտությունների համաձայն, սեզոնային աշխատանքներում զբաղված բանվորների ժամային աշխատավարձը ավելի բարձր է մյուս բանվորների համեմատ, որը կարևոր դեր է խաղում սեզոնային գործազրկության հետևանքները փոխհատուցելու գործում:

ՀՀ-ում սեզոնային գործազրկությունը առկա էր դեռևս 1970-ական թվականներից, երբ գործազուրկները մեկնում էին սեզոնային աշխատանքների, մանավանդ, Ռուսաստանի ոչ սևահողային գոտի, Սիբիր և Հեռավոր Արևելք: Ըստ այդ տարիների տվյալների, տարեկան մինչև 20 հազար մարդ էր մեկնում արտագնա աշխատանքների: Սակայն սեզոնային աշխատանքների կամ արտագնացության հետևանքները երկակի են: Եթե տնտեսական, ընտանիքի կենսամակարդակի բարձրացման

տեսանկյունից դրանք դրական են, ապա սոցիալ-հոգեբանական, բարոյական տեսանկյունից հաճախ բացասական, ի նկատի ունենալով հայրենիքից և ընտանիքից ամիսներով հեռու գտնվելը:

Թաքնված (պոտենցիալ) գործազրկությունը՝ դա ձևականորեն զբաղված համարվող աշխատուժի այն ավելորդ մասն է, որը կառուցվածքային փոփոխությունների հետևանքով համալրում է գործազուրկների շարքերը կամ բարձրացնում է իր գործունեության արդյունավետությունը: Այդպիսով, թաքնված գործազրկությունը ուղղակիորեն ազդում է աշխատանքի արտադրողականության վրա և կոչվում է նաև թերզբաղվածություն: Թաքնված գործազրկության ձևերից են հանդիսանում հարկադիր վարչական արձակուրդում գտնվելը, որը բնորոշ էր 1990-ական թվականներին, ինչպես նաև զբաղվածությունը ոչ լրիվ աշխատանքային ժամանակվա (օր, շաբաթ) ընթացքում:

Թաքնված գործազրկության հավելաճը կարելի է որոշել հետևյալ բանաձևի միջոցով՝

$$\text{Հ}_{\text{թ.զ.}} = \text{Թ}_{\text{զբ.}} * \text{Ի}_{\text{աշխ.արտ.}} * \text{Գ}_{\text{թ.զ.}}$$

որտեղ՝

$\text{Հ}_{\text{թ.զ.}}$ – թաքնված գործազրկության հավելաճն է;

$\text{Թ}_{\text{զբ.}}$ – զբաղվածների թվաքանակն է;

$\text{Ի}_{\text{աշխ.արտ.}}$ – աշխատանքի արտադրողականության անկումն է;

$\text{Գ}_{\text{թ.զ.}}$ – առաձգականության գործակիցն է տվյալ ճյուղի համար:

Գործազրկության վերը նշված հիմնական տեսակներից բացի, անհրաժեշտ է առանձնացնել նաև հետևյալ տեսակները՝ **ռեզիոնալ, տեխնոլոգիական, «կոնվերսիոն», տնտեսական, երիտասարդական և լճացած:**

Ռեզիոնալ (մարզային) գործազրկությունը իր բնույթով հարկադիր գործազրկություն է, որը ձևավորվում է ըստ երկրի տարածքների կամ ռեզիոնների (մարզերի) պատմական, ժողովրդագրական, սոցիալ-հոգեբանական գործոնների ազդեցության ներքո: Այդ պատճառով այն անհնար է վերացնել միայն տնտեսական քաղաքականության լծակներով: Միայն համապետական նպատակային ծրագրերի միջոցով կարելի է պայքարել գործազրկության նշված տեսակի հետ: Այսպես, ՀՀ-ում վերջին տարիներին գործազրկությունը հանրապետական միջինից բարձր է Սյունիքի, Շիրակի, և Լոռվա մարզերում:

Տեխնոլոգիական գործազրկությունը պայմանավորված է գիտատեխնիկական առաջընթացի նոր փուլով, նորագույն տեխնոլոգիաների ներդրմամբ, որն ավելի բարձր պահանջներ է առաջադրում աշխատու-

ծի որակական մակարդակի նկատմամբ: Օրինակ, ԱՄՆ մեքենաշինական արտադրության որոշ օպերացիաներում միջին ամերիկյան բանվորի աշխատավարձը կազմում է մեկ ժամում մինչև 25 դոլար, այն դեպքում, երբ ռուստի կողմից այդ աշխատանքի կատարումը կարժենա ընդամենը 6 դոլար, ներառյալ ռուստի տեղադրման և սպասարկման ծախսերը: Համակարգիչների կիրառման ընդլայնումը նպաստում է տնային զբաղվածության աճին: 2006թ. Եվրամիության 27 երկրներում խոշոր ձեռնարկությունների կեսից ավելին, իսկ որոշ երկրներում, այդ թվում Դանիայում և Նորվեգիայում մինչև 90-95 տոկոսը վարձու աշխատում են օգտագործում էր տնային պայմաններում, համակարգչային տեխնոլոգիաների միջոցով:

«Կոնվերսիոն» գործազրկությունը կառուցվածքային գործազրկության տարատեսակներից է հանդիսանում և կապված է ռազմական արդյունաբերության վերապրոֆիլավորման հետ: Գործազրկության նշված տարատեսակի հետագա աճից խուսափելու համար, անհրաժեշտ է այդ ոլորտում զբաղված աշխատուժի վերաորակավորում, նոր տեխնոլոգիաների ներդրում մրցունակ արտադրանքի արտադրության և արտահանման նպատակով, սոցիալական ենթակառուցվածքների զարգացում:

«Տնտեսական» գործազրկությունը բնորոշ է շուկայական տնտեսության համակարգի գործունեությանը: Շուկայական դաժան մրցակցային պայքարի հետևանքով հատկապես փոքր ձեռնարկությունների մի մասի սնանկացումը անխուսափելի է: Գործազրկության այս տեսակը որոշ չափով օգտակար է, քանի որ նպաստում է տնտեսական համակարգի «նյութափոխանակության» բարելավմանը: Մոտ ապագայում ՀՀ-ում տնտեսական գործազրկության աճի միտում կնկատվի, կապված փոքր ձեռնարկությունների թվաքանակի կտրուկ աճի հետ: Այսպես, 2004թ. հունվարի 1-ին պետական ռեգիստրի կողմից գրանցված էին 7813 անհատական ձեռնարկություններ և 63502 անհատ ձեռներեցներ:

«Երիտասարդական» գործազրկությունը կարող է առաջանալ մարդու կենսագործունեության երկու փուլերում՝ միջնակարգ դպրոցն ավարտելուց հետո և մասնագիտական կրթություն ստանալուց հետո: Սոցիալական ցնցումների պոտենցիալ պատճառ հանդիսանալով՝ երիտասարդական գործազրկությունը գործազրկության բոլոր տեսակներից առավել վտանգավորն է: Այդ պատճառով արևմտյան երկրներում, հատկապես, Շվեդիայում, Գերմանիայում, Ֆրանսիայում և Նիդերլանդներում հատուկ պետական ծրագրեր են իրականացվում երիտասարդական գործազրկության կրճատման, նրանց համար նոր աշխատատեղերի ստեղծման, որակավորման բարձրացման ուղղությամբ:

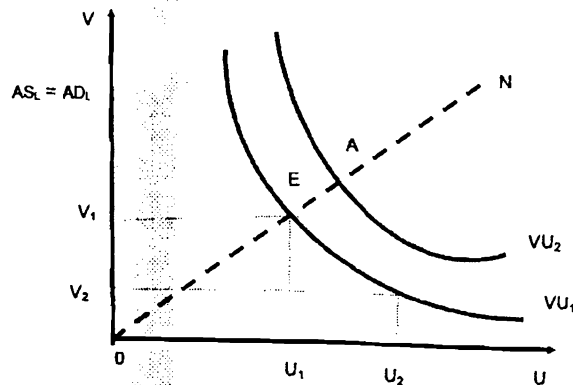
«Լծացած» գործազրկությունը ներառում է այն մարդկանց, ովքեր չեն ցանկանում աշխատել, իսկ ժամանակի ընթացքում և անհրաժեշտ մասնագիտական հմտությունները կորցնելու պատճառով չեն կարողանում աշխատել: Դրանց թվին են պատկանում թափառաշրջիկները, որոնք չունեն որոշակի զբաղմունք և բնակավայր: Նման գործազրկության քանակական գնահատում, ինչպես նաև արդյունավետ պայքար այդ երևույթի դեմ անհրաժեշտ չափով դեռևս չի իրականացվում:

Գործազրկության կառուցվածքի և դրա տարբեր ձևերի միջև հարաբերակցության վերլուծության ժամանակ անհրաժեշտ է վերլուծել նաև գործազրկության և թափուր աշխատատեղերի միջև հարաբերակցությունը երկրի տնտեսության մեջ, դրա առանձին ճյուղերում ու ռեգիոններում: Այդ կախվածությունն արտահայտվում է **Բեվերիջի կորի** միջոցով:

Գծապատկեր 11.6-ում ներկայացված Բեվերիջի կորն արտահայտում է գործազրկության մակարդակի և թափուր աշխատատեղերի ցուցանիշի միջև հարաբերակցությունը: Այն հակադարձ և ոչ գծային բնույթ է կրում: Եթե ամբողջական առաջարկն ու պահանջարկը հավասար են ($AS_L = AD_L$), ինչն արտահայտվում է ON վեկտորի միջոցով, ապա գործազրկությունների և ազատ աշխատատեղերի թվաքանակը նույնպես հավասար կլինի E կետում ($U_1 = V_1$), UV_1 Բեվերիջի կորի վրա: Այս դեպքում U_1 գործազրկությունը բնական մակարդակի վրա է և ապահովում է լրիվ զբաղվածությունը:

Գծապատկեր 11.6

Բեվերիջի կորը (գործազրկության և թափուր աշխատատեղերի ցուցանիշների հարաբերակցությունը)



Ակնհայտ է, որ VU_2 կորի դեպքում, A կետում բնական գործազրկության մակարդակն ավելի բարձր է: Բեվերիջի կորի տեղաշարժը դեպի

ծախս հանգեցնում է ֆրիկցիոն կամ կառուցվածքային գործազրկության իջեցմանը, ինչպես նաև թափուր աշխատատեղերի կրճատմանը գործազուրկների աշխատանքի տեղավորման հետևանքով:

Բեվերիջի կորի ուղղությամբ տեղաշարժը ներկայացնում է հավասարակշռող և պարբերաշրջանային գործազրկության միջև հարաբերակցության փոփոխությունը: Այսպես, B կետում գործազուրկների U_2 թվաքանակը զգալիորեն գերազանցում է թափուր աշխատատեղերի V_2 թվաքանակը:

Գործազուրկների թվաքանակի և թափուր աշխատատեղերի միջև հարաբերակցությունը բնութագրում է աշխատանքի շուկան և կոչվում է **աշխատաշուկայի լարվածության գործակից**՝ $K = U_2 / V_2$:

11.4. Գործազրկության բնական մակարդակը

Կարևոր է գործազրկության բնական մակարդակի որոշումը: «**Գործազրկության բնական նորմայի**» հասկացությունն առաջին անգամ օգտագործվել է 1968թ. ամերիկացի Մ. Ֆրիդմենի կողմից տնտեսության երկարաժամկետ հավասարակշռության պայմաններում գործազրկության մակարդակի որոշման համար: Տնտեսագետների զգալի մասը ներկայումս օգտագործում է NAIRU (Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment) տերմինը, այդպես բնութագրելով գործազրկության այն նվազագույն մակարդակը, որը չի հանգեցնում սղաճի փոփոխմանը:

Գործազրկության բնական մակարդակի վերաբերյալ տնտեսագետների կողմից տարբեր տեսակետներ են արտահայտվում: Թեև նրանց զգալի մասն ընդունում է դրա գոյությունը, սակայն կան նաև NAIRU-ի գոյության փաստը ժխտող տնտեսագետներ, այդ թվում՝ Ջոն Գելբրեյթը և Ռոբերտ Այզները: Այսպես, Ջ. Գելբրեյթն այն կարծիքին է, որ բնական գործազրկությունը միայն հետևում է փաստացի գործազրկության ցուցանիշին՝ եթե փաստացի գործազրկությունն աճում է, ապա կոնսերվատիվ տնտեսագետները նույնպես բարձրացնում են բնական գործազրկության ցուցանիշը:¹⁰

Նոբելյան մրցանակակիր Միլթոն Ֆրիդմանի տեսության համաձայն, քանի դեռ գործազրկությունն իր բնական մակարդակից ցածր է, դրան անիուսասպիեկորեն կհետևի սղաճը, որովհետև զբաղվածների աշխատավարձի բարձրացման վերաբերյալ պահանջները կհանգեցնեն ապրանքների գների բարձրացմանը: Հետևաբար, պետությունը երբեք

¹⁰ James K. Galbraith, "Well, Excuse Me!" *The International Economy*, December, 1995.

չպետք է լրիվ զբաղվածության և աշխատատեղերի ստեղծման ակտիվ քաղաքականություն իրականացնի, քանի որ դա, ի վերջո, կհանգեցնի սղաճի ավելացմանը և աշխատանքի հնարավորության սահմանափակմանը:¹¹

Այս տեսությունն իր խորը ազդեցությունն է ունեցել ԱՄՆ-ում, Արևմտյան Եվրոպայում, ինչպես նաև ԱՊՀ պետություններում 1980-90-ական թվականներին իրականացված, հիմնականում, կոշտ և սղաճի սահմանափակմանն ուղղված դրամավարկային և բյուջետային քաղաքականության վրա: Դրա հետևանքներից էին գործազրկության աճը և իրական աշխատավարձի նվազումը: Ուրեմն, ի՞նչն էր հանդիսանում Ֆրիդմանի տեսության հաջողության գաղտնիքը, այն դեպքում, երբ այն հեռու էր կատարելությունից: Իրականում գործազրկության բնական մակարդակի տեսությունը սերտորեն կապված է դասերի պայքարի տեսության հետ, այն է՝ աշխատանքի, նրա պայմանների և աշխատավարձի շուրջ բանվորների և կապիտալիստների միջև առկա հակասությունների հետ:

Այս իմաստով գործազրկության բնական մակարդակի վերաբերյալ գաղափարը մոտ է Կարլ Մարքսի և Միքայել Կալեցկու գործազուրկների պահուստային բանակի վերաբերյալ կոնցեպցիայի հետ: Այսպես, ըստ Կ. Մարքսի, գործազուրկների պահուստային բանակը՝ դա մի գործիք է, որն օգտագործվում է կապիտալիստների կողմից աշխատավարձի կտրուկ աճից խուսափելու և այդպիսով շահութաբերությունը պահպանելու նպատակով:¹² Իսկ ըստ Միքայել Կալեցկու լրիվ զբաղվածությունը կարող է շահութաբեր լինել բիզնեսի համար, սակայն վտանգավոր է տնտեսական քաղաքականության նկատմամբ վերահսկողությունը պահպանելու իմաստով:¹³

Ընդհանուր առմամբ, և՛ Մարքսը, և՛ Կալեցկին կիսում են այն գաղափարը, որ գործազրկությունը եկամուտների բաշխման և քաղաքական իշխանության շուրջ դասերի պայքարի արդյունք է: - Սակայն, եթե Ֆրիդմանի տեսության կողմնակիցները գտնում են, թե գործազրկությունը բանվորների ոչ չափավոր պահանջների արդյունք է, ապա ըստ Մարքսի և Կալեցկու գործազրկությունը կապիտալիստների համար գործիք է բանվորներին մույնիսկ իրենց հասանելիք վարձատրության չափը կրճատելու համար: Արդյո՞ք սա նշանակում է, որ

¹¹ Robert Pollin "The Natural Rate of Unemployment", Dollars and Sense magazine, September/October 1998.

¹² K.Marx "Capital", Volume I, ch. 25.

¹³ Robert Pollin "Can Marx, Kalecki, Friedman, and Wall Street All Be Wrong?" Review of Radical Political Economics, Fall 1998.

գործազուրկների պահուստային բանակը կշարունակի լծակ հանդիսանալ աշխատատեղերի և աշխատավարձի սահմանափակման համար:

Ինչպես ցույց է տալիս մի շարք եվրոպական, այդ թվում՝ առաջին հերթին, սկանդինավյան երկրների դեռևս 1950-80-ական թվականների հաջող փորձը, այսպես կոչված **էգալիտար քաղաքականության** իրականացումը խիստ սահմանափակում է գործազրկության լծակի օգտագործումը: Դա մի քաղաքականություն է, որի դեպքում բանակցությունների միջոցով աշխատուժի և կապիտալի միջև այնպիսի համաձայնություն է ձեռք բերվում աշխատավարձի ապագա դրույթաչափերի և շահույթի խնդիրների շուրջ, որը չի հանգեցնում սղաճի ավելացմանը և գործազրկության աճին:

Այսպիսով, ի տարբերություն երրորդ աշխարհի երկրների, որտեղ լրիվ զբաղվածության հասկացությունը հաճախ խեղաթյուրված է և ենթադրում է նույնիսկ ամենացածրորակ աշխատանքների կատարումը օրվա ապրուստը հոգալու նպատակով, իրականում լրիվ զբաղվածությունը ենթադրում է համապատասխան որակավորում պահանջող աշխատատեղերի ստեղծում, համարժեք վարձատրություն, աշխատանքի անվտանգության և աշխատանքի առողջ միջավայրի ստեղծում:

Եթե աշխատանքի շուկան հավասարակշռված է, ապա աշխատանքից ազատվածների թվաքանակը պետք է հավասար լինի աշխատանքի տեղավորվածների թվաքանակին՝

$$\begin{aligned}\Delta E &= f U - s E \\ \Delta E &= 0 \qquad f U = s E\end{aligned}$$

որտեղ՝

ΔE - զբաղվածների թվաքանակի փոփոխությունն է;

f – միավոր ժամանակում (ամիս) աշխատանքի տեղավորված գործազուրկների տեսակարար կշիռն է;

s – միավոր ժամանակում (ամիս) գործազուրկների շարքերը համալրող զբաղվածների տեսակարար կշիռն է:

Քանի որ $E = L - U$, ապա

$$\begin{aligned}f U &= s (L - U) \\ U &= s L / (f + s)\end{aligned}$$

Այս դեպքում U -ն գործազուրկների ընդհանուր թվաքանակն է լրիվ զբաղվածության պայմաններում (երբ $\Delta E = 0$):

Աշխատուժի կամ տնտեսապես ակտիվ բնակչության ընդհանուր թվաքանակի մեջ նրա տեսակարար կշիռը հավասար կլինի՝

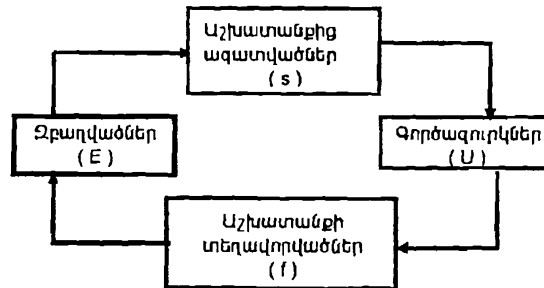
$$U / L = s L / (f + s) L = s / (s + f) = u^*$$

որտեղ՝ u^* - գործազրկության բնական մակարդակն է լրիվ զբաղվածության պայմաններում:

Զբաղվածների և գործազուրկների կատեգորիաների միջև աշխատուժի շարժը ներկայացվում է հետևյալ կերպ.

Գծապատկեր 11.7

Աշխատուժի շարժն առանձին կատեգորիաների միջև



Տնտեսագետների կողմից գործազրկության բնական մակարդակը տարբեր կերպ է որոշվում: Ըստ երկրների այդ ցուցանիշը նույնպես տարբեր է: Այսպես, արևմտյան երկրներում այն տատանվում է 4-6 տոկոսի սահմաններում: ԱՄՆ-ում բնական գործազրկության մակարդակի աճը 4 տոկոսից մինչև 5-6 տոկոս պայմանավորված էր աշխատուժի ժողովրդագրական կազմի փոփոխությամբ, այդ թվում կանանց և երիտասարդների տեսակարար կշռի ավելացմամբ, գործազրկության - նպաստների աճով:

Բնական գործազրկության մակարդակի աճը պայմանավորված է փաստացի գործազրկության արժեքի փոփոխմամբ, որի ավելացումը տնտեսության անկման շրջանում հանգեցնում է գործազրկության ոչ թե սկզբնական, այլ ավելի բարձր բնական մակարդակին: Իսկ դա իր հերթին, բարձր գործազրկության երկարատև շրջանում աշխատուժի որակազրկման, արհմիությունների գործունեության, նվազագույն աշխատավարձի և գործազրկության նպաստների սահմանված չափերի հետևանք է: Պարզ է, որ բնական գործազրկության մակարդակի իջեցումը պայմանավորված է կամ աշխատանքի տեղավորվածների

թվաքանակի ավելացմամբ, կամ աշխատանքից ազատվողների թվաքանակի կրճատմամբ:

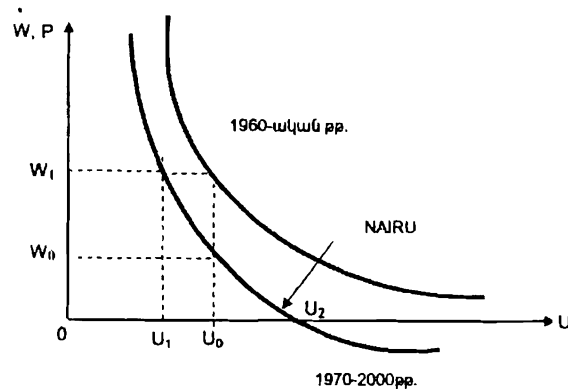
11.5. Գործազրկությունն ու սղաճը

Գործազրկության մակարդակի վրա ազդող գործոններից են հանդիսանում ՀՆԱ-ի դեֆյատորի փոփոխությունները, գների ու աշխատավարձի սղաճի տեմպերը: Տնտեսագիտության մեջ, հատկապես, 1960-ական թվականներին հանրահայտ էր, մի կողմից, գործազրկության, և մյուս կողմից, ՀՆԱ-ի դեֆյատորի, գների և աշխատավարձի սղաճի միջև հակադարձ ոչ գծային կախվածությունը, որը կոչվում էր **Ֆիլիփսի կոր**: 1959թ. անգլիացի տնտեսագետ Ա.Ֆիլիփսի կողմից - հայտնաբերվել է գործազրկության և աշխատավարձի փոփոխության միջև այդ հարաբերակցությունը: Նշված օրինաչափությունը բացատրվում է այն հանգամանքով, որ աշխատուժի հավելյալ պահանջարկը հանգեցնում է զբաղվածության աճին և գործազրկության կրճատմանը, որի արդյունքում գործատուների միջև ուժեղանում է մրցակցությունը աշխատուժի համար և բարձրացվում է աշխատուժի գինը՝ աշխատավարձը: Իսկ աշխատավարձի աճը հանգեցնում է ձեռնարկությունների ծախսերի ավելացմանը և ապրանքների գների աճին: Բարձր գործազրկության դեպքում աշխատուժը համաձայն է աշխատել ավելի ցածր աշխատավարձի պայմաններում:

Սակայն վերջին քառասուն տարիների ընթացքում այդ կախվածությունը կորցրեց իր նախնական շեշտված հակադարձ բնույթը (տես՝ Գծապատկեր 11.8): Ֆիլիփսի հետևորդների կողմից աշխատավարձի հավելաճի ցուցանիշը փոխարինվել է գների հավելաճի ցուցանիշով, որից հետո Ֆիլիփսի կորն օգտագործվում էր արդեն սղաճի և գործազրկության միջև հակադարձ կախվածությունը ներկայացնելու համար:

Դա պայմանավորված էր մանավանդ 1970-90-ական թվականներին, ինչպես նաև XXI դարի սկզբին որոշ երկրներում գործազրկության և սղաճի միաժամանակյա ցածր կամ բարձր ցուցանիշներով: Օրինակ, 1975թ. ԱՄՆ-ում գործազրկությունը կազմել էր 9%, իսկ սղաճը՝ տարեկան 10%: Արդյունքում Ֆիլիփսի կորը ենթարկվեց որոշակի փոփոխությունների: Մասնավորապես, աշխատավարձի փոխարեն ուղղահայաց առանցքի վրա օգտագործվեց սղաճի տեմպը, ինչը հնարավորություն տվեց առավել ճշգրտորեն ներկայացնել տնտեսական իրավիճակն արևմտյան երկրներում վերջին 20-30 տարիներին:

Ֆիլիփսի կորի տեղաշարժը



Գծապատկերում U_2 կետը ներկայացնում է գործազրկության այն մակարդակը (**NAIRU**), որի դեպքում սղաճի ցուցանիշը կայուն է և անփոփոխ: Մի շարք գործոնների ազդեցության ներքո Ֆիլիփսի կորի տեղաշարժը դեպի ծախս կհանգեցնի գործազրկության իջեցմանը առանց սղաճի ավելացման: Նման գործոններից են հանդիսանում բնական - գործազրկության մակարդակի իջեցումը կառուցվածքային կամ ֆրիկցիոն գործազրկության հաշվին, գործազրկության տևողության կրճատումը, աշխատաշուկայի քաղաքականության բարելավումը: Ըստ արևմտյան տնտեսագետների, կարճաժամկետ ժամանակահատվածում (մինչև 2 տարի) սղաճի և գործազրկության միջև առկա է հակադարձ, սակայն ոչ - շատ հաստատուն կախվածություն, իսկ երկարաժամկետ ժամանակահատվածում գործազրկությունը կախված չէ սղաճից:

**Գործազրկության մակարդակը, սպառողական գների
և աշխատավարձի շարժը արևմտյան երկրներում 2007թ.
(տոկոսներով)**

Երկրներ	Սպառողական գների ինդեքսը (միջին տարեկան)	Ժամային աշխատավարձի փոփոխությունը (տոկոսային փոփոխությունը նախորդ տարվա նկատմամբ)	Գործազրկության մակարդակը
Ավստրալիա	123.0	137.8	4.4
Ավստրիա	114.6	120.5	4.4

Աղբյուր՝ OECD-ի տվյալներ, www.stats.oecd.org, ԱՊՀ պետվիճկոմի տվյալներ:

Դիտարկենք վերը նշված ցուցանիշների շարժն ըստ արևմտյան և, այնուհետև՝ ԱՊՀ երկրների: Ինչպես երևում է Աղյուսակ 11.5-ից, մի շարք երկրներ, այդ թվում Իսպանիան, Գերմանիան, Ֆրանսիան բնութագրվում են բարձր գործազրկությամբ և միաժամանակ բարձր սպառողական գների ինդեքսով և ժամային աշխատավարձի աճով: Միևնույն ժամանակ ճապոնիայում 3.9 տոկոս կազմող գործազրկության դեպքում աշխատավարձի աճը կազմել է 4.3 տոկոս, իսկ սպառողական գների գծով նույնիսկ տեղի է ունեցել դեֆլյացիա 1.9 տոկոսի չափով:

Աղյուսակ 11.6

Գործազրկության մակարդակը, սպառողական գների և միջին ամսական աշխատավարձի շարժը ԱՊՀ երկրներում (տոկոսներով)

Երկրներ	Գործազրկության մակարդակը		ՍԳԻ (միջին տարեկան)		Միջին աշխատավարձը (տոկոսային փոփոխությունը նախորդ տարվա նկատմամբ)	
	1994	2007	1994	2007 (հունվար-նոյեմբեր)	1994	2007 (հունվար-նոյեմբեր)
Հայաստան*	6.6	6.6	4962.3	104.4	2760	120.4

Բելառուս	2.1	1.0	2200	108.1	1504	118.5
Ղազախստան	0.8	7.3	1892	110.0	1538	129.3
Ղրղզստան	0.7	8.3	228.7	109.3	191.3	131.4
Մոլդովա	1.1	5.1	329.7	112.3	-	121.8
Ռուսաստանի Դաշնություն	7.1	6.1	311.4	108.8	272.7	126.1
Վրաստան	3.6	13.3	15607	109.1	23315	137.8
Տաջիկստան	1.7	2.5	350	120.8	116	138.4
Ուկրաինա	0.4	6.4	91	112.5	727	129.1
Ադրբեջան	1.2	6.5	1664	116.4	576	121.4

Ադրբեջանի ԶՊԱՀ և ԱՊՀ միջպետական վիճակագրական կոմիտեի տվյալներ:
 * ԶՊ տվյալները վերաբերում են 2007թ. հունվար-դեկտեմբերին:

ԱՊՀ պետությունների մեծ մասում 1994-2007թթ. աշխատավարձի և սպառողական գների սղաճի կտրուկ նվազումը ուղեկցվել է գործազրկության աճով (Աղյուսակ 11.6): Համապատասխան դա ակնհայտ էր Վրաստանում, Ղազախստանում, Ղրղզստանում, Մոլդովայում և Ադրբեջանում: Անհրաժեշտ է նաև հաշվի առնել, որ ԱՊՀ պետություններում, այդ թվում ՌԴ-ում, Բելառուսում և Տաջիկստանում գործազրկության ցուցանիշները հաշվարկված ըստ ԱՄԿ մեթոդաբանության զգալիորեն ավելի բարձր են:

ՀՀ-ում գործազրկության և սղաճի փոփոխություններն առավել մանրամասն կերպով քննարկենք 1991-2008 թվականների տվյալներով:

Աղյուսակ 11.7

**Գործազրկության, աշխատավարձի և գների սղաճի
փոփոխությունները ՀՀ-ում 1991-2008թթ. (տոկոսային
փոփոխությունները նախորդ տարվա նկատմամբ)**

Տարիներ	Գործազրկության մակարդակը (%)	Մեկ աշխատողի միջին ամսական աշխատավարձը	ՀՆԱ-ի ինդեքս-դեֆլյատորը	Սպառողական գների ինդեքսը
	U	W	P	CPI
1991	-	-	179.8	274.1
1992	1.8	414.0	672.2	828.7
1993	5.3	872.6	1495.6	1922.9
1994	6.6	2870.3	4161.1	5062.3
1995	6.7	403.9	261.2	276.0
1996	9.3	134.1	119.5	118.7

1997	10.8	143.4	117.7	114.0
1998	9.4	132.5	110.7	108.7
1999	11.2	112.0	100.1	100.6
2000	11.7	112.6	98.6	99.2
2001	10.4	107.8	104.1	103.1
2002	10.8	111.6	102.3	101.1
2003	10.1	127.3	104.7	104.7
2004	9.6	124.9	106.0	107.0
2005	8.2	119.8	106.0	100.6
2006	7.5	119.7	104.8	102.9
2007	7.0	120.4	103.9	104.4
2008	6.3	117.4	108.5	109.0

Աղբյուր՝ ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայություն:

Ինչպես ցույց է տալիս աղյուսակի տվյալների վերլուծությունը, 1992-2000 թվականների ընթացքում, ընդհանուր առմամբ, աշխատավարձի և գների սղաճի տեմպերի նվազեցմանը զուգահեռ աճել է գործազրկությունը: Այսպես, եթե 1994թ. ՀՆԱ-ի դեֆլյատորի փոփոխությունը կազմել է 4161 տոկոս, իսկ միջին ամսական աշխատավարձինը՝ ավելի քան 2870 տոկոս, ապա գործազրկությունը կազմել է 6.6 տոկոս: 2000թ. ՀՆԱ-ի ինդեքս-դեֆլյատորը նվազեց մինչև 98.6 տոկոս, միջին ամսական աշխատավարձի ինդեքսը՝ մինչև 112.6 տոկոս, մինչդեռ գործազրկությունը աճել էր մինչև 11.7 տոկոս: 2001-2008թթ. նկատվել է գործազրկության անկում մինչև 6.3 տոկոս, մինչդեռ որոշակիորեն ավելացել են սպառողական գների ինդեքսը և ՀՆԱ-ի ինդեքս-դեֆլյատորը:

Սակայն, երկարաժամկետ կտրվածքով գործազրկության և սղաճի միջև հակադարձ հարաբերակցությունը հաստատուն չէ նաև Հայաստանի տնտեսության համար:

Այժմ դիտարկենք աշխատանքի պահանջարկի փոփոխության կամ գործազրկության ու գների հավելաճի ազդեցությունը աշխատավարձի սղաճի տեմպի վրա:

Ենթադրենք, որ աշխատավարձի տոկոսային փոփոխությունը համամասնական է աշխատանքի հավելյալ պահանջարկին: Այդ դեպքում՝

$$W = \alpha X = \alpha [(D - S) / S]$$

որտեղ՝

W - աշխատավարձի տոկոսային փոփոխությունն է;

X - աշխատանքի հավելյալ պահանջարկն է;
 D, S – համապատասխանաբար՝ աշխատանքի պահանջարկն է և առաջարկը;
 α - աշխատավարձի առաժգականության գործակիցն է:

Եթե գների մեկ տոկոս աճը ավելացնում է աշխատավարձի սղաճը γ տոկոսով, ապա՝

$$\dot{W} = \alpha X + \gamma \dot{P}$$

որտեղ՝

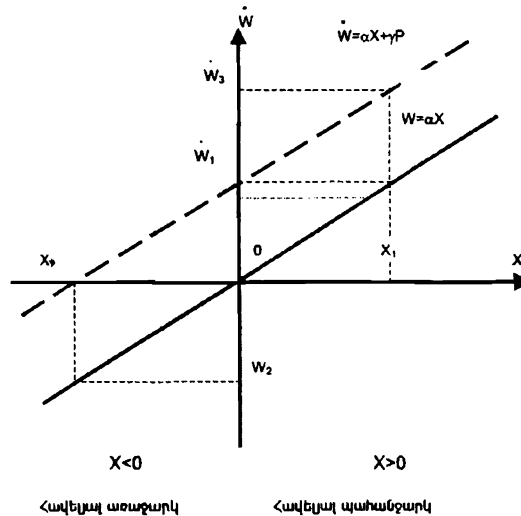
$\dot{P}$ - գների հավելաճն է;

γ - աշխատավարձի հավելաճի փոփոխությունն է, կապված գների հավելաճի մեկ տոկոսի չափով փոփոխման հետ:

$$0 \leq \gamma \leq 1$$

Գծապատկեր 11.9

Աշխատավարձի աճի և աշխատանքի հավելյալ պահանջարկի հարաբերակցությունը



Ինչպես երևում է Գծապատկեր 11.9-ից, գների հավելաճի ավելացումը X_1 հավելյալ պահանջարկի դեպքում հանգեցնում է աշխատավարձի հավելաճի ավելացմանը

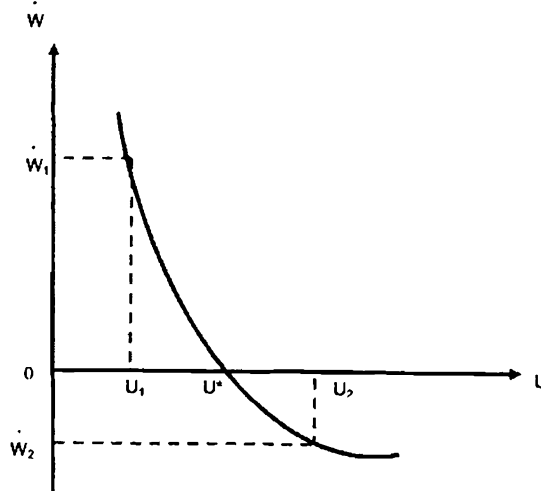
(W_1 -ից մինչև W_3 -ը) :

Քանի որ գործնականում աշխատանքի հավելյալ պահանջարկ գոյություն չունի, ապա այն անհրաժեշտ է փոխարինել գործազրկության ցուցանիշով: Աշխատավարձի և հավելյալ պահանջարկի աճի դեպքում գործազրկության մակարդակը կնվազի (տես՝ Գծապատկեր 11.10):

U^* - գործազրկության բնական մակարդակն է: Աշխատավարձի ավելացումը (W_1) հանգեցնում է գործազրկության իջեցմանը U^* -ից U_1 , իսկ սղաճի 0-ականից ցածր տեմպի (W_2) դեպքում գործազրկությունը աճում է մինչև U_2 :

Գծապատկեր 11.10

**Աշխատավարձի հավելաճի և գործազրկության
հարաբերակցությունը**



Կարևոր է դիտարկել գների հավելաճի, գործազրկության և աշխատանքի արտադրողականության հարաբերակցությունը: Եթե միավոր արտադրանքի գինը որոշվում է, ելնելով միավոր արտադրանքի վրա կատարված աշխատանքային ծախսումներից, այն ճշգրտելով տոկոսային հավելադիրով, ապա՝

$$P = k * ULC = k * W / q$$

որտեղ՝ ULC – միավոր արտադրանքի վրա կատարված աշխատանքային ծախսերն են;

k - հաստատուն տոկոսային հավելադիրն է, $k > 1$;

W – ժամային աշխատավարձն է;

q – մեկ ժամում թողարկվող արտադրանքի քանակն է:

Այնուհետև բանաձևը կարող ենք ներկայացնել հետևյալ տեսքով՝

$$\dot{P} = \dot{k} + \dot{W} - \dot{q}$$

որտեղ՝ q - աշխատանքի արտադրողականության աճի տեմպն է կամ արտադրանքի ավելացման տեմպը:

Եթե k հաստատուն է, իսկ

$$W = f(U) + \gamma P$$

ապա՝

$$\dot{P} = f(U) + \gamma \dot{P} - \dot{q}$$

Այսպիսով, աշխատանքի արտադրողականության աճը նպաստում է գների հավելաճի նվազեցմանը:

Մինչդեռ գործազրկության բարձր մակարդակը, գների հավելաճի բարձր տեմպն ու աշխատանքի արտադրողականության ցածր մակարդակը առաջացնում են տնտեսական առավել ծանր իրավիճակ, որը կոչվում է **ստագֆլյացիա**: Այն կարելի է ներկայացնել հետևյալ բանաձևի միջոցով.

$$h(U_n - U) = \bar{P} - \bar{P}_a$$

որտեղ՝ h – հաստատուն մեծություն է, $h > 0$;

U – գործազրկության փաստացի մակարդակն է;

U_n - գործազրկության բնական մակարդակն է;

$\bar{P}$ – գների փաստացի հավելաճն է;

$\bar{P}_a$ – գների սպասվելիք հավելաճն է:

Հատկապես 1970-80-ական թվականներին տարածված տեսակետի համաձայն, պետության ակտիվ քաղաքականության միջոցով գործադրության իջեցումը բնականին մոտ մակարդակի ոչ միայն չի ապահովում «լրիվ զբաղվածություն», այլև հանգեցնում է գների հավելաճի բարձր տեմպի և ի վերջո, ստագֆլյացիայի: Սակայն, եթե 1970-ական թվականներին ԱՄՆ-ում չէր հաջողվել իջեցնել գործադրությունը առանց գների բարձրացման, ապա 1990-ական թվականներին և հատկապես, 1998-1999թթ. և՛ գործադրությունը, և՛ գների հավելաճը իջել էին մինչև հնարավոր ամենացածր մակարդակը: Ենթադրվում է, որ դրանում քիչ դեր չի ունեցել օտարերկրյա ներդրումների հոսքը ԱՄՆ, հատկապես, ասիական և Ռուսաստանի տնտեսական ճգնաժամից ու ֆինանսական սնանկացումից հետո, երբ բազմաթիվ ներդրողներ սկսեցին խուսափել Հարավարևելյան Ասիայի մի շարք երկրներում, ինչպես նաև Ռուսաստանում նոր ներդրումներ կատարելուց:

2008թ. գլոբալ տնտեսական ճգնաժամը, որն ուղեկցվել է էներգակիրների և պարենային ապրանքների ոչ կայուն գներով, հանգեցրել է ամբողջ աշխարհում միլիոնավոր աշխատողների աշխատավարձի կրճատմանը և գործադրության աճին: Ըստ ԱՄԿ-ի 1995-2007թթ. մեկ շնչի հաշվով ՀՆԱ-ի տարեկան հավելյալ մեկ տոկոսի չափով աճն ուղեկցվել է միջին հաշվով աշխատավարձի տարեկան ընդամենը 0.75 տոկոս աճով: Արդյունքում, աշխարհի երկրների մեծ մասում ՀՆԱ-ի մեջ աշխատանքային ծախսերի տեսակարար կշիռը նվազել է:

11.6. Գործադրության գեոդերային հիմնախնդիրները

Գործադրության կառուցվածքն անհրաժեշտ է վերլուծել ոչ միայն ըստ ռեգիոնների, այլ նաև ըստ սեռի կամ գեոդերի:

«Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալության կողմից հաշվառվում է գրանցված գործազուրկների սեռատարիքային, կրթական կազմը, նրանց բաշխումն ըստ գործադրության պատճառների և փնտրած աշխատանքի տեսակի: Զգրանցված գործազուրկների դիտարկումը կատարվում է ընտրանքային հետազոտությունների հիման վրա:

Վերլուծության արդյունքները ցույց են տվել, որ 2002-2008թթ. կանանց գործադրության ցուցանիշը գերազանցել է տղամարդկանց համապատասխան ցուցանիշը: Այսպես, կանանց գործադրության պաշտոնապես գրանցված ցուցանիշը 2008թ. կազմել է 9.4 տոկոս, մինչդեռ տղամարդկանց համապատասխան ցուցանիշն ընդամենը 3.1 տոկոս էր (Աղյուսակ 11.8): Սակայն դիտարկված ժամանակաշրջանում կանանց

գործազրկության ինչպես պաշտոնապես գրանցված, այնպես էլ ըստ ԱՄԿ մեթոդաբանության հաշվարկված ցուցանիշները նվազել են: Եթե 2002թ. ընտրանքային հետազոտության արդյունքներով կանանց գործազրկության մակարդակը հասնում էր գրեթե 40 տոկոսի, ապա 2008թ.՝ 26 տոկոս:

Թեև 1999թ. սկսած նկատվում է գործազուրկների ընդհանուր թվաքանակի մեջ կանանց տեսակարար կշռի նվազման միտում, սակայն այն դեռևս բարձր է, 2007թ. կազմելով ավելի քան 72 տոկոս:

Աղյուսակ 11.8

Գործազրկությունն ըստ սեռի (տոկոսներով)

	2002		2004		2008	
	պաշտոնապես գրանցված	ըստ ԱՄԿ մեթոդաբանության	պաշտոնապես գրանցված	ըստ ԱՄԿ մեթոդաբանության	պաշտոնապես գրանցված	ըստ ԱՄԿ մեթոդաբանության
Ընդամենը	10.8	35.3	9.4	31.6	6.3	23.2
Տղամարդ	7.2	31.4	5.2	26.6	3.1	20.8
Կին	14.5	39.7	13.6	37.6	9.4	26.0

Աղբյուր՝ ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայության տվյալներ; 2008թ.:

Անհրաժեշտ է նշել, որ ողջ աշխարհում կանանց և տղամարդկանց գործազրկության ցուցանիշների միջև առկա է վերը նշված տարբերությունը, սակայն նվազ արտահայտված: Այսպես, ԱՄԿ-ի գլոբալ զբաղվածության միտումների գնահատման համաձայն 2007թ. կանանց գործազրկության համաշխարհային միջին ցուցանիշը կազմել է 6.4 տոկոս, ինչը որոշ չափով բարձր էր տղամարդկանց համապատասխան ցուցա-

նիշից, այդ թվում նաև արդյունաբերապես զարգացած երկրներում:¹⁴ Իսկ Եվրոստատի տվյալների համաձայն 2006թ. Եվրամիության ամոպ հանդիսացող 27 պետություններում կանանց գործազրկության ցուցանիշը (8.9%) 1.3 տոկոսային կետով գերազանցել է տղամարդկանց ցուցանիշը: Ընդ որում, այնպիսի երկրներում, ինչպիսիք են Լեհաստանը (14.9%), Սլովակիան (14.7%) և Չեռնոստանը (13.6%), կանանց գործազրկությունը բավականին բարձր է և նույնիսկ գերազանցում է Հայաստանի համանման պաշտոնապես գրանցված ցուցանիշը:¹⁵

Արևելյան և Կենտրոնական Եվրոպայի երկրներում և ԱՊՀ պետություններում կանանց գործազրկության մակարդակը կազմել է 8.3 տոկոս, ինչը նմանապես գերազանցում է համաշխարհային միջին ցուցանիշը:

Ամիրաթեշտ է նշել նաև ՀՀ-ում կանանց զբաղվածության համեմատաբար ավելի ցածր մակարդակը և տնտեսապես ոչ ակտիվ կանանց բարձր տեսակարար կշիռը: Այսպես, 2007թ. տնտեսապես ոչ ակտիվ կանայք կազմել են կանանց ընդհանուր թվաքանակի 35.1% (տղամարդիկ – 16%), իսկ կանանց զբաղվածության ցուցանիշը աշխատանքային ռեսուրսների ընդհանուր թվաքանակի նկատմամբ 2007թ. կազմել է 39% տղամարդկանց 61.6%-ի դիմաց:¹⁶ Ինչպես և այլ անցումային երկրներում, Հայաստանում կանանց տնտեսական ակտիվության անկումը պայմանավորված էր անցումային ժամանակաշրջանում սոցիալ-տնտեսական պայմանների վատթարացմամբ, ինչպես, օրինակ, մանկապարտեզներում երեխաների խնամքի համար ամիրաթեշտ պայմանների բացակայությամբ, գործատուների կողմից հիմնականում կանանց առաջարկված երկարաժամկետ արձակուրդներով:

Այնուհանդերձ, աշխատանքի առաջարկի պահպանումը և ավելացումը հետագայում պայմանավորված կլինի նաև կանանց տնտեսական ակտիվության և զբաղվածության աճով:

Աշխատանքի շուկայում կարելի է դիտարկել կանանց պաշտոնապես գրանցված բարձր գործազրկության հետևյալ պատճառները:

Առաջին՝ կանանց զբաղվածության մակարդակն ավանդաբար ավելի բարձր է եղել տնտեսության բյուջետային հատվածում (կրթություն, առողջապահություն, մշակույթ, պետական կառավարման ապարատի ստորին և միջին օղակներ), որը զգալիորեն կրճատվել է:

Երկրորդ՝ ՀՆԱ-ի շուրջ 80 տոկոսից ավելին ներկայումս ստեղծվում է մասնավոր հատվածում: Իսկ կանանց զբաղվածության հեռանկարները մասնավոր հատվածում, հատկապես միջին տարիքի (35-40տ. բարձր) և

¹⁴ “Global Employment Trends”, ILO, 2008.

¹⁵ Եվրոստատի տվյալներ, www.eurostat.com.

¹⁶ «Կին և տղամարդ», ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայություն, Երևան, 2008թ., «Հայաստանի սոցիալական պատկերը և աղքատությունը», ՀՀ ԱԿԾ, Երևան, 2008թ.:

երեխաներ ունեցող կանանց համար համեմատաբար սահմանափակ են, քանի որ գործատուները ձգտում են աշխատողների հնարավորությունների առավելագույն օգտագործմանը, այդ թվում՝ արտաժամյա աշխատանքի պայմաններում:

Երրորդ՝ բնակչության շարժը և ըստ տարիքի ու սեռի բնակչության ժողովրդագրական փոփոխությունները նույնպես հանգեցրել են գործազուրկ կանանց թվաքանակի ավելացմանը: Քանի որ միջին տարիքի տղամարդիկ կազմել են հատկապես 1992-1994թթ. արտագաղթած բնակչության զգալի մասը, ապա դա պայմանավորել է բնակչության և աշխատանքային ռեսուրսների կառուցվածքում կանանց համեմատաբար բարձր տեսակարար կշիռը:

Զորրորդ՝ կանանց զբաղվածությունը պայմանավորված է ավանդաբար կանանց աշխատուժ օգտագործող ճյուղերի տնտեսության մեջ ունեցած տեսակարար կշռով, ինչպես նաև նրանց տնտեսական իրավիճակով: Ակնհայտ է, որ Հայաստանում ծառայությունների ոլորտի զարգացումը հանգեցրել է հատկապես կանանց աշխատուժի կիրառմանը: Սակայն, մյուս կողմից, թեթև արդյունաբերության հզորությունների ոչ բավարար գործարկումը չի նպաստում ավանդաբար կանանց աշխատուժ կիրառող այս ոլորտում կանանց աշխատուժի լիարժեք օգտագործմանը:

Այնուհանդերձ, կանանց գրանցված ավելի բարձր գործազրկության կարևորագույն պատճառներից կարելի է նշել նաև զբաղվածության ծառայություններում գործազուրկ տղամարդկանց մի զգալի մասի չգրանցումը մի շարք պատճառներով, որոնք քննարկվել են այս գլխի 11.1 պարագրաֆում:

Կանանց պաշտոնապես գրանցված բարձր գործազրկության բացասական հետևանքներն են՝

- ՀՆԱ-ի մասնակի կորուստը, քանի որ կանայք կազմում են երկրի բնակչության և մարդկային ներուժի մեծամասնությունը:

- Աղքատության ավելի բարձր աստիճանը, ներառյալ երեխաների աղքատությունը: (2001թ. ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից իրականացված տնային տնտեսությունների հետազոտության արդյունքների համաձայն կանանց կողմից գլխավորվող տնային տնտեսությունների 45 տոկոսը աղքատության գծից ավելի ցածր էր գտնվում, այդ կարգի տնային տնտեսություններում աղքատ բնակչությունը կազմում է 55 տոկոս, իսկ ծայրաստիճան աղքատների թվաքանակը զգալիորեն գերազանցում է երկրի միջին ցուցանիշը, չնայած վերջին ժամանակներում կանանց կողմից գլխավորվող տնային տնտեսությունների տնտեսական իրավիճակի որոշակի բարելավմանը,

սակայն 2002թ. տվյալներով նրանք դեռևս գտնվում են տղամարդկանց համեմատ ավելի վատթար պայմաններում);

- Կանանց նկատմամբ իրականացվող խտրականությունը, ներառյալ կանանց և երեխաների տեղափոխումը Հայաստանից դեպի, հիմնականում, Արաբական Միացյալ Էմիրություններ և Թուրքիա:

- Կանայք բարձր տեսակարար կշիռ ունեն ժամանակավոր կամ թերզբաղվածների մեջ, ինչպես նաև հաճախ զբաղված են շուկայի չգրանցված հատվածում, աշխատելով առանց պայմանագրերի, միայն բանավոր պայմանավորվածության համաձայն:

Սակայն նույնիսկ զբաղվածության դեպքում կանայք առավել շահագործման են ենթարկվում տղամարդկանց համեմատ: Այսպես, 2000թ. ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայության և ՀՀ առողջապահության նախարարության կողմից, ԱՄՆ միջազգային զարգացման գործակալության աջակցությամբ իրականացված Հայաստանի ժողովրդագրական և առողջապահական հարցերի ընտրանքային հետազոտության (ՀԺԱՀ) արդյունքների համաձայն հատկապես գյուղական բնակավայրերում զբաղված կանանց գրեթե երկու երրորդը չի վարձատրվել կանխիկ դրամով, հիմնականում աշխատելով բարեկամների մոտ կամ ինքնազբաղված լինելով:

Հայաստանի Հանրապետությունը 1993թ. դեկտեմբերի 21-ին միացել է դեռևս 1958թ. հունիսին ժնկում Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության Գլխավոր խորհրդածողովի կողմից ընդունված Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին Կոնվենցիային:¹⁷ Ելնելով Կոնվենցիայի պահանջներից ՀՀ-ն պարտավորվում է, ազգային պայմաններին և պրակտիկային համապատասխանող մեթոդներով աշխատանքի ու զբաղվածության ոլորտում սահմանել ու վարել հնարավորության և վերաբերմունքի հավասարության խրախուսմանն ուղղված ազգային քաղաքականություն՝ այդ բնագավառում ցանկացած խտրականություն վերացնելու նպատակով: Խտրականությունը՝ դա նախապատվություն կամ տարբերակում է ռասայական, սեռական, կրոնական, ազգային ծագման, սոցիալական պատկանելիության կամ քաղաքական համոզմունքի հիման վրա, որի հետևանքով աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում վերանում կամ խախտվում է հնարավորության կամ վերաբերմունքի հավասարությունը: Խտրականության վերացման հարցում անհրաժեշտ է ա-

¹⁷ «Հայաստանի Հանրապետության սոցիալական ոլորտի իրավական ակտերի ժողովածու», ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն, Երևան, 2004թ., էջ 45-48:

պահովել գործատուների և աշխատավորների, այլ համապատասխան մարմինների համագործակցությունը:

2001թ. Հայաստանի մարդկային զարգացման ազգային զեկույցի տվյալների համաձայն, կանանց և տղամարդկանց զարգացման մակարդակների անհամասնությունը բնութագրող Գենդերային զարգացման համաթվի (ԳԶՀ) բաղադրիչները վկայում են այն մասին, որ մի շարք ցուցանիշների գծով կին/տղամարդ հարաբերակցությունը հոգուտ կանանց չէ:

Օրինակ, եթե սպասվելիք կյանքի տևողության, կրթական մակարդակի համաթվերի հարաբերակցությունը դրական է (համապատասխանաբար, 1.044:1 և 1.031:1), ապա տնտեսապես ակտիվ բնակչության (0.91:1), եկամուտների (0.321:1), մեկ շնչի հաշվով ՀՆԱ-ի ճշգրտված ցուցանիշի (0.45:1) և հավասարաչափ բաշխված - եկամուտների (0.519:1) համաթվերը չեն վկայում կանանց առավելության մասին:

Հատկապես, զգալի է կանանց և տղամարդկանց վաստակի տարբերությունը: ՀՀ ԱՎԾ-ի տվյալների (ներառյալ 9000 հաշվետու կազմակերպությունները) համաձայն, 2007թ. ըստ տնտեսության ճյուղերի կանանց և տղամարդկանց միջին աշխատավարձի հարաբերակցությունը (տնտեսության համար միջինացված ցուցանիշը) կազմել է 60 տոկոս 2003թ. 42 տոկոսի դիմաց: Միևնույն ժամանակ, Եվրամիության 27 երկրներում 2005թ. տվյալներով կանանց և տղամարդկանց միջին աշխատավարձի հարաբերակցությունը կազմել է 85 տոկոս, իսկ այնպիսի երկրներում, ինչպիսիք են Դանիան և Սլովակիան՝ 76-78 տոկոս:¹⁸ ԱՄՆ-ում աշխատող ընտանիքների եկամտի կորուստը կապված կանանց և տղամարդկանց աշխատավարձի տարբերության հետ կազմում է տարեկան շուրջ 200 մլրդ ԱՄՆ դոլար:

Վարձատրության գենդերային տարբերությունները նվազեցնելու համար անհրաժեշտ է վերացնել վարձատրության հետ կապված ուղղակի և անուղղակի խտրականությունը, այդ թվում՝ աշխատաշուկայի մասնակցության, մասնագիտական առաջխաղացման և այլ հարցերում: Մի շարք երկրներ, այդ թվում՝ Շվեդիան, Դանիան, Ֆրանսիան, Կանադայի Օնտարիո նահանգը ընդունել են համապատասխան օրենսդրական փաստաթղթեր կանանց և տղամարդկանց վարձատրության հավասարության վերաբերյալ: Այդ օրենքով պահանջվում է, որ գործատուները արհմիությունների խնդրանքով տարեկան հաշվետվություններ ներկայացնեն աշխատող կանանց և տղամարդկանց վարձատրության չափի վերաբերյալ, ինչը հնարավոր-

¹⁸ Eurostat – European Community Household Panel UDB version, December 2008.

ություն է ընձեռում բարելավել վարձատրության համակարգը հավասարության ապահովման ուղղությամբ: Այսպես, դեռևս 1988թ. Կանադայի Օնտարիո նահանգում ընդունված Աշխատանքի վարձատրության հավասարության օրենսդրական ակտով, որը համարվում է աշխարհի առավել «պրոակտիվ» օրենքներից մեկը, պահանջվում է, որպեսզի գործատուները արհմիությունների հետ համատեղ քննարկեն վարձատրության հավասարության ապահովման նախատեսվող ծրագրերը: Դրա շնորհիվ 1993թ. տնտեսության գերազանցապես կանանց աշխատուժ կիրառող ճյուղերում զբաղված 420 հազար կանայք հավելավճարներ են ստացել:¹⁹

1993թ. դեկտեմբերի 21-ին ՀՀ-ն միացել է նաև «Համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրության մասին» կոնվենցիային, որն ընդունվել է 1951թ. հունիսի 29-ին ժնևում կայացած ԱՄԿ Գլխավոր Խորհրդաժողովի կողմից:²⁰ Կոնվենցիայի դրույթներից ելնելով, ՀՀ-ն պարտավորվում է վարձատրության դրույքաչափերի սահմանման գործող մեթոդներին համապատասխան միջոցներով խրախուսել և երաշխավորել համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրության սկզբունքի կիրառումը բոլոր աշխատողների նկատմամբ:

Մեր երկրում կանանց և տղամարդկանց իրավունքների օրենսդրական հավասարությունն ապահովված է ՀՀ Սահմանադրությամբ: 1991թ. հուլիսի 8-ին ՀՀ Գերագույն Խորհրդի կողմից ընդունվել էր «Կանանց, մայրության և մանկության պաշտպանության, ընտանիքի ամրապնդման առաջնահերթ միջոցառումների մասին» որոշումը: Այդ որոշման համաձայն աշխատող կանանց համար սահմանվել էր նախաճննդյան և հետճննդյան արձակուրդ 140 օր տևողությամբ, վճարելով լրիվ աշխատավարձը: Հետաքրքիր է, որ Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիայի (ընդունվել է Եվրոպայի խորհրդի անդամ-պետությունների կողմից 1996թ. մայիսի 3-ին Ստրասբուրգում, իսկ Հայաստանի Հանրապետությունը միացել է խարտիային 2003թ. դեկտեմբերի 25-ին) Հոդված 8-ի համաձայն աշխատող կանանց մայրության պաշտպանվածության իրավունքի արդյունավետ կիրառման նպատակով աշխատող կանայք պետք է ապահովվեն առնվազն մինչև 14-շաբաթյա արձակուրդով երեխայի ծննդից առաջ և հետո՝ միասին վերցրած վարձատրվող արձակուրդի կամ համապատասխան նպաստների հիման վրա: Ընդ որում, անօրինական է համարվում գործատուի կողմից կնոջը աշխատանքից ազ-

¹⁹ "Trade Union World", briefing, March 2003, No 2.

²⁰ «Հայաստանի Հանրապետության սոցիալական ոլորտի իրավական ակտերի ժողովածու», ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն, Երևան, 2004թ., էջ 41-44:

ատման մասին ծանուցումը հղիության ժամանակաշրջանում, և մինչև նրա մայրությանը հատկացված արձակուրդի վերջը: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն աշխատանքային պայմանագիրը չի կարող լուծվել հղի կանանց հետ, հղիության մասին գործատուին տեղեկանք ներկայացնելու օրվանից մինչև հղիության ու ծննդաբերության արձակուրդի ավարտման օրվանից հետո մեկ ամիսը լրանալը, ինչպես նաև մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողների հետ:

2009թ. հունվարի 1-ից ՀՀ կառավարության որոշման համաձայն երեխայի ծննդյան կապակցությամբ տրվող միանվագ նպաստի չափը սահմանվել է 50 հազ. դրամի չափով, իսկ երրորդ և հաջորդ երեխաների համար միանվագ վճարումները կազմում են 430 հազ. դրամ:

Ինչպես ցույց են տալիս հետազոտությունները, ՀՀ-ում տարեցտարի նվազում է նպաստառու աշխատող երիտասարդ կանանց թվաքանակը, - ինչը պայմանավորված է մի շարք պատճառներով: Նախ, տրամադրվող նպաստի չափը չնչին է, և այդ պատճառով երիտասարդ մայրերը հրաժարվում են մասնակի վճարովի արձակուրդից: Երկրորդ, գործատուներն իրենց հերթին հաճախ հրաժարվում են աշխատանքի ընդունել երիտասարդ կանանց երեխայի ծննդյան և դրա հետ կապված արձակուրդի տրամադրման պատճառով, ինչը հակասում է Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիայում արձանագրված մայրության պաշտպանվածության իրավունքին: Երրորդ, երիտասարդ կանայք աշխատանքը կորցնելու վտանգից խուսափելու նպատակով հետաձգում կամ ընդհանրապես երեխա չեն ունենում, ինչն անմիջականորեն անդրադառնում է հանրապետության ժողովրդագրական իրավիճակի վրա:

ՀՀ մարզերի ժողովրդագրական իրավիճակի վերլուծության արդյունքները վկայում են այն մասին, որ դրա բարելավման նպատակով անհրաժեշտ են առավել կտրուկ միջոցառումներ, հաշվի առնելով դրա ռազմավարական բնույթը: Հատկապես դա հրատապ է այն մարզերի և սահմանամերձ բնակավայրերի համար, որոնք բնութագրվում են ծնելիության և բնական աճի ցածր գործակիցներով, արտագաղթի բարձր ցուցանիշներով, այդ թվում Լոռվա, Տավուշի, Շիրակի, Սյունիքի մարզերի համար:

Կարևորվում է նաև 2004թ. ՀՀ կառավարության կողմից երեխայի իրավունքների պաշտպանության 2004-2015թթ. ազգային ծրագրի ընդունումը:

2004թ. ապրիլի 8-ին ՀՀ կառավարության կողմից հաստատվել է «Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց վիճակի բարելավման և հասարակության մեջ նրանց դերի բարձրացման 2004-2010թթ. ազգային ծրագիրը»: Այդ ծրագրով նախատեսվում է կանանց և տղամարդկանց համար հավասար իրավունքների ու հնարավորու-

թյունների ստեղծում, կանանց սոցիալ-տնտեսական, այդ թվում առողջական վիճակի բարելավում, անօրինական փոխադրումների բացառում:

Թեմային վերաբերող հարցեր

1. Որո՞նք են գործազրկության ցուցանիշները: Ինչպե՞ս է որոշվում գործազրկության մակարդակը:
2. Բացատրե՛ք գործազրկության մակարդակի որոշման երկու հիմնական մեթոդաբանությունների տարբերությունները:
3. Ի՞նչ գործոններ են նպաստում չգրանցված գործազրկության աճին:
4. Ինչպե՞ս է որոշվում գործազրկության միջին տևողությունը:
5. Ինչպիսի՞ն են գրանցված գործազրկության առանձնահատկությունները ՀՀ-ում, մարզերում և այլ երկրներում և ինչո՞վ են պայմանավորված գործազրկության մակարդակի տարբերությունները:
6. Որո՞նք են գործազրկության հետևանքները: Բացատրե՛ք Օուքենի օրենքի էությունը:
7. Բնութագրե՛ք գործազրկության հիմնական տեսակները: Գործազրկության ի՞նչ տեսակներ են բնորոշ ՀՀ տնտեսությանը:
8. Ի՞նչ կախվածություն է արտահայտում Բեվերիջի կորը:
9. Ինչպե՞ս է որոշվում աշխատաշուկայի լարվածության գործակիցը:
10. Ի՞նչ է իրենից ներկայացնում գործազրկության բնական մակարդակը և ինչպե՞ս կարելի է այն հաշվարկել:
11. Բացատրե՛ք էգալիտար քաղաքականության էությունը:
12. Ինչպե՞ս է արտահայտվում գործազրկության և սղաճի փոխկախվածությունը:
13. Ինչպե՞ս է ազդում աշխատանքի պահանջարկի և գործազրկության փոփոխությունը աշխատավարձի վրա:
14. Բացատրե՛ք աշխատանքի արտադրողականության աճի ազդեցությունը սղաճի վրա:
15. Ինչպիսի՞ն էր 2008թ. գլոբալ տնտեսական ճգնաժամի - ազդեցությունը համաշխարհային աշխատաշուկայի վրա:
16. Որո՞նք են ըստ գենդերի գործազրկության առանձնահատկությունները ՀՀ-ում և այլ երկրներում:
17. Որո՞նք են կանանց գրանցված բարձր գործազրկության պատճառները և հետևանքները:

Գլուխ XII
**Աշխատաշուկայի պետական կարգավորումը՝
աշխատաշուկայի և զբաղվածության
քաղաքականությունը**

12.1. Աշխատանքի շուկայի կարգավորման եղանակները

Շուկայական տնտեսության պայմաններում «Բնակչության զբաղվածության և զործագրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի համաձայն պետությունը իրականացնում է աշխատանքի շուկայի կարգավորման և բնակչության զբաղվածության աջակցության քաղաքականությունը:

Աշխատաշուկայի քաղաքականությունը չի կարելի նույնացնել զբաղվածության քաղաքականության հետ: **Աշխատաշուկայի քաղաքականությունը** դա այն քաղաքականությունն է, որն իրականացվում է ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից աշխատանքի շուկայում առաջարկի և պահանջարկի կարգավորման նպատակով: Մինչդեռ **զբաղվածության քաղաքականությունն** ավելի լայն հասկացություն է և մի շարք ոլորտներում իրականացվող քաղաքականության արդյունք է, այդ թվում՝ տնտեսական, բյուջետային և դրամավարկային քաղաքականության, աշխատաշուկայի, միգրացիոն, կրթության ոլորտում և աշխատանքի վարձատրության գծով իրականացվող քաղաքականության: Այդպիսով, զբաղվածության քաղաքականությունն այդ ոլորտներում համակարգված քաղաքականության արդյունք է: Զբաղվածության պետական քաղաքականության նպատակն է բնակչության լրիվ և արդյունավետ զբաղվածության ապահովման համար պայմանների ստեղծումը :

Աշխատանքի շուկայի կարգավորման նպատակային ֆունկցիան է հանդիսանում աշխատանքի պահանջարկի ընդլայնումն ու որակյալ առաջարկի խթանումը, ինչպես նաև բնակչության զբաղվածության իրավական կարգավորումը՝ աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի հաշվեկշռվածության և կառուցվածքային համապատասխանության ապահովման նպատակով: Ընդ որում, այդ հաշվեկշռվածությունը ապահովվում է ֆինանսավարկային, ներդրումային, հարկային և սոցիալ-ժողովրդագրական քաղաքականության իրականացման միջոցով:

Պետության կողմից աշխատանքի շուկայի կարգավորման համար հիմնականում երկու տեսակի քաղաքականություն է իրականացվում՝ **պասիվ** և **ակտիվ**: Աշխատանքի շուկայի կարգավորման **պասիվ քաղաքականությունն** ընդգրկում է գործազրկության բացասական հետևանքների վերացման միջոցառումները, այդ թվում՝ աշխատանք փնտրողների գրանցում, գործազրկության նպաստների և նյութական օգնության տրամադրում և այլն: Մինչդեռ աշխատանքի շուկայի կարգավորման **ակտիվ քաղաքականությունն** ընդգրկում է գործազրկության մակարդակի իջեցմանն ու գործազուրկին ակտիվ աշխատանքի ուղորտ վերադարձնելուն ուղղված իրավական, կազմակերպչական և տնտեսական միջոցառումների ամբողջությունը: Այդ միջոցառումների թվին են պատկանում՝

- աշխատանք փնտրողների վերապատրաստումն ու որակավորման բարձրացումը;
- նոր աշխատատեղերի ստեղծման, գործազուրկների ձեռնարկատիրական գործունեության օժանդակումը և ինքնագաղվածության ընդլայնումը, գործազուրկների աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցումը, ինչպես նաև հասարակական աշխատանքների կազմակերպման միջոցով նոր աշխատատեղերի ստեղծումը;
- մասնագիտական խորհրդատվությունների տրամադրումը:

Բնակչության զբաղվածության կարգավորումն իրականացվում է ամենամյա պետական ծրագրերի միջոցով, որոնք ներառում են հանրապետական և տարածքային ծրագրերը: Զբաղվածության կարգավորման ամենամյա պետական ծրագրերն ընդգրկում են գործազրկությունից պարտադիր սոցիալական ապահովագրության ծրագրերը և զբաղվածության աջակցության պետական ծրագրերը:

Գործազրկությունից պարտադիր սոցիալական ապահովագրության ծրագրերը ներառում են՝

- գործազրկության նպաստի վճարում;
- առնվազն մեկ տարվա ապահովագրական ստաժ ունեցող գործազուրկների և հաշմանդամների մասնագիտական ուսուցում, վերամասնագիտացում;
- աշխատաշուկայի հետազոտման և կանխատեսման աշխատանքների կազմակերպումը;
- այլ վայր աշխատանքի գործուղման հետ կապված գործազուրկների նյութական ծախսերի հատուցում: :

Զբաղվածության աջակցության պետական ծրագրերն ընդգրկում են՝

- ապահովագրական ստաժ չունեցող կամ մինչև մեկ տարվա ապահովագրական ստաժ ունեցող գործազուրկների և հաշմանդամների մասնագիտական ուսուցումը;
- ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու նպատակով պետական գրանցման համար գործազուրկների և հաշմանդամների ֆինանսական աջակցությունը;
- աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի ընդունելիս աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցումը գործատուին;
- վարձատրվող հասարակական աշխատանքների կազմակերպումը:

Տնտեսության սոցիալական կողմնորոշում ունեցող, արդյունաբերապես զարգացած երկրների ճնշող մեծամասնությունը զբաղվածության բնագավառում իրականացնում է ակտիվ քաղաքականություն, ուղղված լրիվ, արդյունավետ և ազատորեն ընտրված զբաղվածության ապահովմանը: Աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականության ընդլայնումն ու դրա արդյունավետության բարձրացումը հանդիսանում է OECD-ի (Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպություն) Աշխատատեղերի ստեղծման ռազմավարության տասը քաղաքական ուղեցույցներից մեկը, ինչպես նաև ընդգրկված է Եվրամիության Զբաղվածության ուղեցույցի մեջ:

1964թ. հուլիսի 9-ին ժնկում կայացած Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության Գլխավոր խորհրդաժողովի կողմից ընդունվել է Կոնվենցիա զբաղվածության բնագավառում քաղաքականության մասին:¹ ԴՅ-ն Կոնվենցիային միացել է 1993թ. դեկտեմբերի 21-ին: Տնտեսական աճը խթանելու, գործազրկությունն ու ոչ լրիվ զբաղվածությունը վերացնելու նպատակով սույն Կոնվենցիան վավերացրած յուրաքանչյուր անդամ պետք է որպես գլխավոր նպատակ հռչակի և իրականացնի ակտիվ քաղաքականություն՝ ուղղված լիարժեք, արդյունավետ և ազատորեն ընտրված զբաղվածության ապահովմանը: Ընդ որում, գործատուները և աշխատավորների ներկայացուցիչները պետք է ներգրավվեն զբաղվածության ոլորտի քաղաքականության վերաբերյալ խորհրդատվություններին:

Աշխատաշուկայի քաղաքականության ակտիվացումը հանդիսանում է **Զբաղվածության եվրոպական մարտավարության** անկյունաքարը

¹ «Հայաստանի Հանրապետության սոցիալական ոլորտի իրավական ակտերի ժողովածու», ԴՅ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն, Երևան, 2004թ., էջ 49-51:

և աշխատաշուկայի ոլորտում եվրոպայում իրականացված ամենակարևոր բարեփոխումը: Ջբաղվածության եվրոպական մարտավարությունը նշակվել է 1993թ.-ին՝ եվրախորհրդի բազմաթիվ որոշումների միջոցով: Ընդունված քաղաքական ուղղությունները իրականացվում են անդամ երկրների կողմից՝ ազգային աշխատանքային պլանների միջոցով, որոնք ընդգրկում են քաղաքականության չորս հիմնական ոլորտները՝ զբաղվածության ապահովում, ձեռնարկատիրություն, աղապատացում և հավասար հնարավորությունների ապահովում:

ՀՀ կառավարության 2008-2012թթ. ծրագրի համաձայն զբաղվածության բնագավառում նախատեսվում է ակտիվ քաղաքականության իրականացում, սոցիալական գործընկերության զարգացում, կայուն և արդյունավետ աշխատաշուկայի ձևավորում գործազրկության կրճատման և համարժեք վարձատրության ապահովման հիման վրա:²

Ինչպես վկայում են հետազոտությունները, տարբեր երկրներում զբաղվածության ակտիվ ծրագրերի իրականացման արդյունքները կարճաժամկետ հեռանկարում կարող են լինել ոչ այնքան տպավորիչ, հատկապես զբաղվածության ընդլայնման և աշխատավարձի բարձրացման առումով: Դա կարող է նպաստել թյուր կարծիքի ձևավորմանը ակտիվ ծրագրերի արդյունավետության վերաբերյալ: Այնուհանդերձ, ինչպես վկայում են OECD-ի անդամ հանդիսացող 18 երկրների զբաղվածության ծառայությունների գործունեության հետազոտության արդյունքները, առավել կարևոր է աշխատաշուկայի ակտիվ և պասիվ ծրագրերի փոխազդեցությունը, քանի որ ակնհայտ է, որ գործազրկության նպաստներն էլ աշխատանքի տեղավորման առումով կարող են խթան հանդիսանալ գործազուրկի համար:³

Աշխատաշուկայի ակտիվ ծրագրերն ինքնին կախարդական միջոց կամ դերատոմս չեն կարող լինել գործազրկության խնդիրը լուծելու համար:⁴ Ավելին, դրանք կարող են նույնիսկ ժամանակավորապես ուղեկցվել գործազուրկների թվաքանակի ավելացմամբ մակրո- և միկրոտնտեսական շուկի հետևանքով:

Սակայն թյուրիմացություն է այն կարծիքը, որ ակտիվ ծրագրերի ամբողջական ազդեցությունը նվազ է, քանի որ ապահովվում է ի հաշիվ փոխարինման էֆեկտի կամ աշխատողների մեկ խմբին մեկ այլ խմբով

² «ՀՀ կառավարության ծրագիր», Երևան, ապրիլի 28, 2008թ., էջ 16:

³ John P. Martin, David Grubb "What works and for whom: a review of OECD countries' experiences with active labour market policies", IFAU – Office of Labour Market Policy Evaluation, 2001, p. 24.

⁴ Richard B. Freeman "War of the models: Which labour market institutions for the 21-st century", "Labour Economics", International Journal, Volume 5, No.1, March 1998, p. 16.

փոխարինելու: Այս դեպքում զբաղվածությունը միայն կարճաժամկետ հեռանկարում կլինի անփոփոխ, իսկ միջնաժամկետ հեռանկարում ամբողջական զբաղվածությունը կփոփոխվի, ելնելով աշխատանքի արդյունավետ առաջարկից ինչպես ուղղակի (նոր աշխատատեղերի ստեղծում բարձր որակավորում ունեցող դիմորդների պարագայում), այնպես էլ անուղղակի (գործազրկության հետևանքով աշխատավարձի հարաբերական նվազում և բիզնեսի շահութաբերության աճ) ճանապարհով:

Զբաղվածության քաղաքականության արդյունավետությունը կարելի է որոշել հետևյալ բանաձևի միջոցով՝

$$\text{ՉԲԱ} = \text{Գհհ} / \text{Գօր}$$

որտեղ՝

ՉԲԱ - զբաղվածության քաղաքականության արդյունավետությունն է օրացուցային ժամանակաշրջանում (տարվա ընթացքում);

Գհհ – զբաղվածության ծառայությունում հաշվառումից հանված գործազուրկների թվաքանակն է օրացուցային ժամանակաշրջանում (տարվա ընթացքում);

Գօր - գործազուրկների թվաքանակն է օրացուցային ժամանակաշրջանի (տարվա) վերջի դրությամբ:

Զբաղվածության քաղաքականության արդյունավետությունը նաև կարող է որոշվել այլ եղանակներով, այդ թվում զբաղվածության ծրագրերի արժեքի և արդյունքների համեմատական բնութագրման; զբաղվածության ծրագրերի վրա կատարված ծախսերի և մյուս կողմից, այդ ծրագրերին մասնակցող գործազուրկների հետագա աշխատանքային գործունեությունից ակնկալվող հարկային մուտքերի համեմատման միջոցով:

12.2. Զբաղվածության պետական ծառայության գործունեությունը

Համաշխարհային տնտեսական պատմության մեջ առաջին աշխատանքի բորսան ստեղծվել է դեռևս 1886թ. Փարիզում: Իսկ նախկին Խորհրդային Միության տարածքում վերջին աշխատանքի բորսան դադարեցրել էր իր գործունեությունը 1936թ.:

ՀՀ-ում բնակչության զբաղվածության բնագավառում պետական քաղաքականության իրականացման նպատակով դեռևս 1991թ. դեկտեմբերի 27-ին ընդունված «Բնակչության զբաղվածության մասին» ՀՀ

օրենքի համաձայն ստեղծվել է **զբաղվածության պետական ծառայություն**: ՀՀ կառավարության 2002թ. որոշման համաձայն հաստատվել է «ՀՀ զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալության կանոնադրությունն ու կառուցվածքը:

«Զբաղվածության պետական ծառայություն» հանրապետական գործակալությունը գտնվում է ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության ենթակայության տակ: Այն ընդգրկում է 6 կառուցվածքային ստորաբաժանումներ և զբաղվածության 51 տարածքային մարմիններ կամ կենտրոններ (Գծապատկեր 12.1):

Կառուցվածքային ստորաբաժանումներն են՝ աշխատաշուկայի վերլուծության և կանխատեսման բաժինը, ծրագրերի համակարգման բաժինը, աշխատանքի խորհրդատվության և տեղեկատվության բաժինը, տարածքային կենտրոնների աշխատանքների համակարգման բաժինը, տնտեսագիտական բաժինը և ֆինանսահաշվապահական բաժինը: Զբաղվածության 51 տարածքային կենտրոններն ընդգրկում են 10 մարզային կենտրոններ և 41 տարածքային կենտրոններ: Երևան քաղաքում տեղաբաշխված են 10 տարածքային կենտրոններ, իսկ հանրապետության այլ մարզերում՝ 41 զբաղվածության կենտրոններ:

Իր կառուցվածքային առանձնահատկություններին համաձայն «Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալությունն իրականացնում է մի շարք գործառույթներ, այդ թվում՝ նշենք առավել կարևորագույն գործառույթները՝

- աշխատանքի շուկայի, մերառյալ, աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի վերլուծություն և կանխատեսումներ, ինչպես նաև ՀՀ բնակչության զբաղվածության վերաբերյալ օրենսդրության կատարելագործման ուղղությամբ առաջարկությունների մշակում;

- աշխատուժի ներքին և արտաքին տեղաշարժի ուսումնասիրություն, դրանք կարգավորող ծրագրերի մշակում և իրականացում;

- զբաղվածության պետական ծրագրերի իրականացման նպատակով դրանց ֆինանսավորման վերաբերյալ առաջարկությունների մշակում և ներկայացում;

- զբաղվածության ամենամյա պետական ծրագրերի մշակում և դրանց իրականացման ապահովում;

- աշխատանք փնտրողներին մասնագիտական կողմնորոշման և թափուր աշխատատեղերի վերաբերյալ խորհրդատվության տրամադրում;

- աշխատանք փնտրողների հաշվառում;

- աշխատանք փնտրող անձանց գործազուրկի կարգավիճակի տրամադրում, գործազրկության նպաստի նշանակում;

- աջակցություն աշխատանք փնտրողների աշխատանքի տեղավորմանը;
- գործազուրկների, ինչպես նաև հաշմանդամների մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում;
- աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցման ծրագրերի իրականացում աշխատաշուկայում անմրցունակ խմբերի աշխատանքի տեղավորման աջակցության նպատակով;
- գործազուրկներին և հաշմանդամներին ֆինանսական աջակցության տրամադրում ձեռնարկատիրական գործունեության պետական գրանցման համար;
- աջակցություն վարձատրվող հասարակական աշխատանքների կազմակերպմանը:

Բացի այդ, բնակչության զբաղվածության հանրապետական և տարածքային ծրագրերի մշակման և իրականացման նպատակով զբաղվածության պետական ծառայության կողմից ձևավորվում են հանրապետական և տարածքային համաձայնեցման կոմիտեներ, որոնք հավասար թվաքանակով ընդգրկում են արհմիությունների, գործատուների միությունների, գործադիր իշխանության հանրապետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների, զբաղվածության պետական ծառայության ներկայացուցիչներին:

2007թ. «Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալության աջակցությամբ աշխատանքի են տեղավորվել 8.3 հազար աշխատանք փնտրողներ:

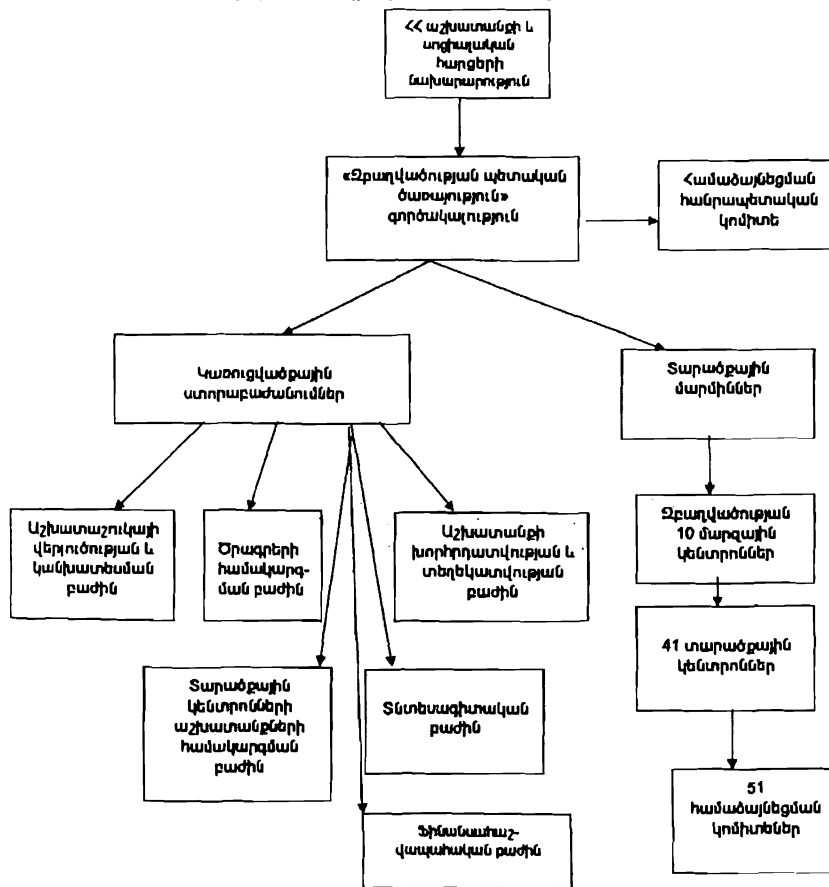
«Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի համաձայն գործազրկության դեպքում բնակչության սոցիալական պաշտպանությունն իրականացվում է սոցիալական ապահովագրության և սոցիալական աջակցության միջոցով: Գործազրկությունից պարտադիր սոցիալական ապահովագրության համակարգը առնվազն մեկ տարվա ապահովագրական ստաժ ունեցող անձանց, այդ թվում գործատուների, վարձու աշխատողների և անհատ ձեռնարկատերերի համար գործազրկության դեպքում ապահովում է իրավական և սոցիալական երաշխիքներ, իսկ մեկ տարվա ապահովագրական ստաժի բացակայության դեպքում ապահովում է սոցիալական աջակցություն:

Գործազրկության նպաստը (նվազագույնը՝ 6 ամիս և առավելագույնը՝ 12 ամիս տևողությամբ) նշանակվում է գործազուրկի կարգավիճակ ստացած այն անձանց, ովքեր ունեն առնվազն մեկ տարվա ապահովագրական ստաժ: Նպաստի վճարման ժամկետները երկարաձգվում են յուրաքանչյուր երեք տարվա հաճար մեկ ամսով: Գործազրկության

Նպաստի չափը 2005թ. հունվարի 1-ից սահմանվել է նվազագույն անսական աշխատավարձի 60 տոկոսի չափով:

Գծապատկեր 12.1

«Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալության կառուցվածքը



Գործազրկության նպաստի վճարումը դադարեցվում է, եթե գործազուրկը երկրորդ անգամ հրաժարվել է հարմար աշխատանքի տեղավորման առաջարկից:

Բացի այդ, նախնական մասնագիտական պատրաստման և արհեստագործական ուսուցման, վերամասնագիտացման կամ որակավորման

բարձրացման դասընթացներին մասնակցող գործազուրկներին ուսուցման ամբողջ ընթացքում տրամադրվում է ամսական կրթաթոշակ՝ գործազրկության նպաստի 120 տոկոսի չափով կամ նվազագույն ամսական աշխատավարձի 50 տոկոսի չափով (գործազրկության նպաստ ստանալու իրավունք չունենալու դեպքում):

ՀՀ աշխատաշուկայում սոցիալական պաշտպանության լրացուցիչ երաշխիքների իրավունք ունեն անմրցունակ խմբերը, այդ թվում հաշմանդամները, պարտադիր ժամկետային զինծառայությունից վերադարձած և զբաղվածության պետական ծառայությունում հաշվառված անձինք, փախստականները, երեք տարուց ավելի գործազուրկ հանդիսացող անձինք, առանց ծնողական խնամքի մնացած աշխատանքային տարիքի գործազուրկ երեխաները, ինչպես նաև ազատազրկման վայրերից վերադարձած և զբաղվածության պետական ծառայություն դիմած անձինք:

Զբաղվածության պետական քաղաքականության իրականացման ֆինանսավորումը կատարվում է պետական բյուջեից, ինչպես նաև ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության սոցիալական ապահովության պետական ծառայության (ՍԱՊԾ) հաշվին: Այն ձևավորվում է գործատուների պարտադիր և լրացուցիչ ապահովագրական վճարումների, աշխատողների աշխատավարձից կատարվող պարտադիր ապահովագրական վճարումների, պետական և համայնքների բյուջեներից կատարվող հատկացումների, ինչպես նաև գործատուների, հասարակական կազմակերպությունների և անձանց կամավոր վճարումների հաշվին: 2005թ. սկսած ՍԱՊԾ-ի միջոցների հաշվին գործազրկության դեպքում սոցիալական ապահովագրության ծրագրերի մասով իրականացվում էր զբաղվածության պետական ծրագրերի ֆինանսավորումը, իսկ ՀՀ պետական բյուջեի միջոցների հաշվին՝ գործազուրկների սոցիալական աջակցության ծրագրերի ֆինանսավորումը: ՀՀ կառավարության 2007թ. դեկտեմբերի 27-ի որոշման համաձայն ՀՀ սոցիալական ապահովագրության պետական հիմնադրամը վերանվանվել է ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության սոցիալական ապահովության պետական ծառայության, որը պարտադիր սոցիալական ապահովության ծրագրերի բյուջետային ֆինանսավորման հայտեր է ձևավորում:

Աշխատանքի տեղավորման ծառայություններ մատուցող ոչ պետական ձեռնարկությունների գործունեությունը թուլյատրելու կարգը հաստատվել է ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից դեռևս 1998թ.: Ներկայումս ՀՀ-ում գործում են մի քանի տասնյակ աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալություններ, որոնք որոշակի աջակցություն են ցուցաբերում աշխա-

տանք փնտրող անձանց, հիմնականում, օգտագործելով գործատուների հետ իրենց հաստատած գործարար կապերը: Աշխատանքի տեղավորման դեպքում, որպես վարձավճար, գանձվում է աշխատավարձի որոշակի մասը:

Գործատուները զբաղվածության պետական քաղաքականության աջակցության նպատակով կարող են զբաղվածության ծառայությանը տեղեկություններ հաղորդել թափուր աշխատատեղերի, հնարավոր կառուցվածքային փոփոխությունների մասին, սակայն փորձը ցույց է տալիս, որ գործատուների մի մասը խուսափում է տեղեկություններ տրամադրել զբաղվածության ծառայությանը, չի պահպանում սահմանված չափաբաժիններին համապատասխան հաշմանդամներին աշխատանքի տեղավորելու պարտականությունը:

12.3. ՀՀ-ում աշխատանքի շուկայի և զբաղվածության քաղաքականության ֆինանսավորումը

Աշխատանքի շուկայի և զբաղվածության ոլորտում իրականացվող քաղաքականության ֆինանսավորման վերլուծությունն ընդգրկել է 1995թ. մինչև 2007թ. ընկած ժամանակաշրջանը: 1995-2000 թվականներին նկատվել է իրավիճակի որոշակի, սակայն ոչ էական բարելավում, քանի որ սահմանափակ միջոցները գլխավորապես ուղղվել են այսպես կոչված պասիվ քաղաքականության իրականացմանը: Դա նշանակում է, որ ֆինանսական միջոցների առյուծի բաժինն ուղղվել էր գործազրկության նպաստների վճարմանը և պաշտոնապես գրանցված գործազուրկների նյութական աջակցությանը (Աղյուսակ 12.1):

Տվյալների համեմատությունը ցույց է տալիս, որ եթե 1995թ. աշխատաշուկայի քաղաքականության ամբողջ ծախսերը ուղղվել են պասիվ քաղաքականության վրա, ապա 2007թ.՝ պասիվ քաղաքականության ծախսերը կազմել են միայն 91.6 տոկոս կամ 8.4 տոկոսային կետով ավելի ցածր: Գործազրկության մակարդակի հետագա անկումը 2001-2007 թվականներին հանգեցրեց նաև գործազրկության նպաստառուների թվաքանակի շեշտակի կրճատմանը:

Ինչպես ցույց է տալիս տարբեր երկրների, այդ թվում Կենտրոնական և Արևելյան Եվրոպայի երկրների, Բալթյան երկրների և Արևմուտքի փորձը, աշխատանքի շուկայի և զբաղվածության ոլորտում արդյունավետ քաղաքականության իրականացման գծով, զբաղվածության ապահովման դժվարին խնդրի հաղթահարման միակ ուղին զբաղվածության ակտիվ քաղաքականության հետևողական իրականացումն է:

**Աշխատաշուկայի քաղաքականությունը 1995-2007թթ.
(տեսակարար կշիռը աշխատաշուկայի ընդհանուր
ծախսերի մեջ, %)**

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2007 (բյուջե)	2007 (փաստ.)
Ընդհանուր ծախսեր	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
1.Ձրադրվածության պասիվ քաղաքականություն	100	100	99.6	93.2	94.9	87.2	93.1	97.5	90.5	91.6
2.Ձրադրվածության ակտիվ քաղաքականություն	0.0	0.0	0.4	6.8	5.1	12.8	6.9	2.5	9.5	8.4
3.Ձրադրվածության ակտիվ քաղաքականություն, ներառյալ պետական բյուջեից հասարակական աշխատանքների ֆինանսավորումը	-	-	-	-	-	-	41.8	28.7	55.8	37.7

Աղբյուր՝ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության սոցիալական ապահովության պետական ծառայություն; «Ձրադրվածության պետական ծառայություն» գործակալություն; հեղինակի հաշվարկներ:

ՀՀ-ում աշխատանքի շուկայի ակտիվ քաղաքականության ֆինանսավորման վերլուծությունը ցույց է տվել հետևյալ պատկերը: 1995-2002թթ. ակտիվ քաղաքականության ծախսերի որոշակի աճ է զրանցվել, սակայն այդ միտումը կայուն չէր, ինչն արտահայտվեց 2002թ. ակտիվ միջոցառումների ծախսերի բաժնի նվազման մեջ մինչև 2.5 տոկոս: 2000թ. ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության հետ համատեղ և «Աջակցություն ՀՀ զբաղվածության քաղաքականությանը» ծրագրի շրջանակներում մշակվեց ՀՀ աշխատաշուկայի և զբաղվածության քաղաքականության բարելավման ռազմավարությունը:

Իրավիճակը որոշակիորեն բարելավվեց՝ կապված 2001թ. սկսած պետական բյուջեից հասարակական աշխատանքների ֆինանսավորման հետ սկզբնապես տարեկան 500մլն. դրամի, իսկ այնուհետև 700 մլն դրամի չափով (ՀՀ կառավարության 2001թ. մայիսի 21-ի «Աշխա-

տանքի դիմաց նպաստի նշանակման և վճարման կարգը հաստատելու մասին» թիվ 434 որոշման համաձայն): Հասարակական աշխատանքների շնորհիվ 2007թ. ժամանակավոր աշխատատեղերով ապահովվեցին 9083 գործազուրկներ, իսկ օրավարձը կազմեց 1400 դրամ:

«Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» 2005թ. ՀՀ օրենքի դրույթների հիման վրա պետական բյուջեից սկսվեց նաև մի քանի այլ ակտիվ ծրագրերի ֆինանսավորումը: Դրանց թվում են աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի ընդունելիս աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցումը գործատուին և ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու նպատակով պետական գրանցման համար գործազուրկներին և չզբաղված հաշմանդամներին տրամադրվող ֆինանսական աջակցությունը: Շուրջ 161 գործազուրկներ 2007թ. աշխատանքի են տեղավորվել աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցման (նվազագույն աշխատավարձի չափով) պայմաններով:

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության սոցիալական ապահովության պետական ծառայությունից (ՍԱՊԾ) ակտիվ քաղաքականության վրա ուղղված միջոցների ընդհանուր գումարը 2007թ. ավելի քան 1.5 անգամ ավելին էր, քան 2000թ. և կազմել էր ընդամենը 125.1 մլն դրամ (Աղյուսակ 12.2): Արդյունքում ակտիվ քաղաքականության բաժինը աշխատանքի շուկայի ընդհանուր ֆինանսավորման մեջ 2007թ. աճելով փաստացի կազմել է 37.7 տոկոս նախատեսված 55.8 տոկոսի դիմաց: Որոշակի թերակատարումը հիմնականում պայմանավորված էր գործազուրկների համար բիզնես ծրագրերի, հաշմանդամ գործազուրկների մասնագիտական ուսուցման ծրագրի համեմատաբար ցածր կատարողականով:

Աղյուսակ 12.2

Աշխատաշուկայի քաղաքականության իրականացման ծախսերը ՀՀ-ում 1995–2007թթ. (մլն դրամ)

Ծախսեր	1995	2000	2001	2002	2007 (բյուջե)	2007 (փաստ)	Կատարողական (%)
Պասիվ քաղաքականություն, այդ թվում՝	679.7	543.5	393.4	1080.2	1356.4	1355.1	99.9
Գործազրկության նպաստներ	669.6	431.2	247.7	685.2	1335.7	1335.0	100.0
Գործազուրկներին հատկացված ֆինանսական օգնու-	0.5	103.2	141.8	384.3	3.3	2.7	81.0

Ծառայության ծառայություններ	9.6	9.1	3.9	10.7	17.4	17.4	100.0
Ակտիվ քաղաքակա- նություն	-	79.6	29.1	27.4	141.6	125.1	88.4
Մասնագիտական ուսուցում	-	38.8	28.3	13.2	109.6	99.2	90.6
Աջակցություն բիզնես պլաններին	-	36.0	-	-	0.5	0.4	77.5
Հաշմանդամների մասնագիտական ուսուցում	-	-	0.8	14.2	7.7	5.4	69.8
Աշխատավարձի մասնակի փոխա- տուցում գործատուին	-	-	-	-	23.8	20.1	84.6
Գիտահետազոտական աշխատանքների կատարում զբաղվածության բնագավառում	-	4.8	-	-	-	-	-
Այլ ծախսեր	-	-	-	-	-	-	-
Ընդամենը	679.7	623.1	422.5	1107.6	1497.9	1480.2	99.1
Ընդամենը (ներառյալ հատկացումները ՀՀ Կառավարության, սոց. ծառայության պահուստային ֆոնդից)	679.7	623.1	422.5	1107.6	1978.3	1959.6	99.1
Հասարակական աշխատանքներ (ֆինանսավորվում է պետական բյուջեից)	-	-	253.5	408.0	700.0	694.4	99.2
Ընդամենը	679.7	623.1	676	1515.6	2678.3	2654.0	99.1

Աղբյուր՝ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության սոցիալական ապահովության պետական ծառայություն; հեղինակի հաշվարկներ:

Միաժամանակ, Համախառն Ներքին Արդյունքի (ՀՆԱ) մեջ աշխատաշուկայի վրա կատարված ծախսերի քննարկումը տոկոսային արտահայտությամբ վկայում է այն մասին, որ ակտիվ միջոցառումների և հատկապես սուբսիդավորված զբաղվածության (ներառյալ աշխատատեղերի ուղղակի ստեղծումը հասարակական աշխատանքների կազմակերպման միջոցով, գործազուրկների կողմից փոքր ձեռնարկությունների ստեղծումը) բաժինը ՀՆԱ-ում զգալիորեն ավելի ցածր էր մի շարք այլ երկրների համեմատ:

Ինչպես ցույց են տալիս Աղյուսակ 12.3-ի տվյալները, 1995-2007թթ. ակտիվ միջոցառումների ֆինանսավորման տեսակարար կշիռը ՀՆԱ-ում աստիճանաբար ավելացել է համապատասխանաբար, 1995թ. զրոյական ֆինանսավորումից 2007թ. մինչև 0.03 տոկոս:

Աղյուսակ 12.3

**Աշխատաշուկայի քաղաքականության պետական ծախսերը
ՀՀ-ում 1995-2007թթ. (տոկոսներով ՀՆԱ-ի նկատմամբ)**

	1995	1998	2001	2002	2007
Ընդհանուր ծախսեր (ներառյալ հասարակական աշխատանքները)	0.13	0.08	0.06	0.11	0.07
Ակտիվ միջոցառումներ	-	0.01	0.02	0.03	0.03
Պասիվ միջոցառումներ	0.13	0.07	0.03	0.08	0.04
Ընդհանուր ծախսեր (ներառյալ հատկացումները ՀՀ Կառավարության, սոց. ծառայության պահուստային ֆոնդից)	-	-	-	-	0.08
Սուբսիդավորված զբաղվածություն	-	0.003	0.02	0.03	0.02

Աղբյուր՝ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության սոցիալական ապահովության պետական ծառայություն; «Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալություն; ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայություն; հեղինակի հաշվարկներ:

Աշխատաշուկայի ընդհանուր ծախսերի (ներառյալ հասարակաշխատանքները, հատկացումները ՀՀ Կառավարության և սկան ծառայության պահուստային ֆոնդից) տեսակարար կշիռը նվազել է 1995թ. 0.13 տոկոսից 2007թ. մինչև 0.08 տոկոս հիմնականում քաղաքականության ֆինանսավորման կրճատման և քով: Սակայն համեմատությունը մի շարք այլ, այդ թվում եվրերկրների հետ ցույց է տալիս, որ ՀՆԱ-ի նկատմամբ աշխատուծախսերի բաժինը մոտավորապես 0.1 տոկոսի չափով համախառն պետությունների, այդ թվում էստոնիայի ցուցանիշները (12.4):

Աղյու.

Աշխատաշուկայի քաղաքականության պետական ծախսերանդամ երկրներում 2006-2007թթ. (տոկոսներով ՀՆԱ-ի նկատմամբ)

Երկիր	2006-2007 (տոկոսներով ՀՆԱ-ի նկատմամբ)
Բելգիա	2.90
Լեհաստան	1.18
Նիդերլանդներ	2.68
Գերմանիա	2.97
Շվեդիա	2.32
Իռլանդիա	1.48
Միացյալ Թագավորություն	0.61
Հունգարիա	0.64
ԱՄՆ	0.38
Լիտվա*	0.3

Էստոնիա*	0.1
Ճապոնիա	0.59
OECD (միջինը)	1.52

Աղբյուր՝ Եվրոստատի տվյալներ, 2008թ. :

* 2005թ. :

Աշխատաշուկայի ծախսերի տեսակարար կշիռը ՀՆԱ-ի նկատմամբ առավել բարձր է Գերմանիայում (2.97%), Բելգիայում (2.90%) և Նիդերլանդներում (2.68%), մինչդեռ օրինակ Միացյալ Թագավորությունում, ԱՄՆ-ում և Ճապոնիայում այդ ցուցանիշը մեկ տոկոսից էլ ցածր է (համապատասխանաբար՝ 0.6%, 0.4% և 0.6%):

Այսպիսով, նկատի ունենալով, որ ակտիվ ծրագրերը «թանկարժեք են», քանի որ զգալի ֆինանսական միջոցներ են պահանջում, և ՀՀ ընթացիկ տնտեսական ցուցանիշները, այդ թվում մեկ շնչի հաշվով ՀՆԱ-ն և այլ ցուցանիշներ, կարելի է նշել, որ 2001թ. հետո Հայաստանում լուրջ միջոցներ են ձեռնարկվել երկարաժամկետ գործազրկության կրճատման և ժամանակավոր աշխատատեղերի ստեղծման ուղղությամբ:

Հասարակական աշխատանքներ. Հասարակական աշխատանքները՝ դրանք զբաղվածության ծառայության կողմից կազմակերպվող և ժամանակավոր (մինչև երեք ամիս) զբաղվածություն ապահովող ծրագրեր են, ուղղված կարճաժամկետ հեռանկարում աղքատության նվազեցմանը երկարաժամկետ գործազուրկների շրջանում: Դրանք հատկապես կիրառելի են սոցիալ-տնտեսական ոչ բարենպաստ պայմանների դեպքում:

Հասարակական աշխատանքներն ընդգրկում են՝

- ծանապարհների, փողոցների, այգիների և այլ օբյեկտների նորոգումը, կառուցումը, կանաչապատումը;
- դպրոցների, մանկատների և այլ օբյեկտների նորոգման օժանդակ աշխատանքները;
- ոռոգման համակարգերի օժանդակ աշխատանքները;
- հուշարձանների, այլ մշակութային օբյեկտների վերանորոգման օժանդակ աշխատանքները:

Հետազոտությունները ցույց են տվել, որ հասարակական աշխատանքների ծրագրերով հիմնականում առաջարկվում են ցածր որակա-

վորման աշխատանքներ, որոնք հետագայում չեն նպաստում մասնակիցների վերաինտեգրացմանը աշխատանքի շուկային:

Սակայն չնայած հասարակական աշխատանքների ցածր էֆեկտին, այնուամենայնիվ, դրանց վրա կատարվող զուտ ծախսերը ավելի ցածր են համեմատած ակտիվ ծրագրերի ընդհանուր ծախսերի հետ, քանի որ հասարակական աշխատանքներն ապահովում են նաև մուլտիպլիկացիայի էֆեկտը: Մուլտիպլիկացիայի հնարավոր էֆեկտը ներառում է ծառայությունների, ենթակառուցվածքների ստեղծման կամ նորոգման արժեքը, մասնակիցների եկամուտը, ծրագրերի շրջանակում կատարված հումքի և նյութերի գնումները: Նաև պետք է հաշվի առնել այդ աշխատանքների հետևանքով գործազուրկների շրջանում ստեղծվող դրական բարոյահոգեբանական մթնոլորտը:

Ընդհանուր առմամբ, 2007թ. ժամանակավոր աշխատատեղերով ապահովվեցին 9083, 2008թ.՝ 7006 գործազուրկներ, իսկ օրավարձը կազմեց համապատասխանաբար՝ 1400 և 2000 դրամ: Վարձատրվող հասարակական աշխատանքների օրավարձը կազմում է նվազագույն աշխատավարձի 8 տոկոսը:

Անհրաժեշտ է օգտագործել մյուս երկրների, այդ թվում՝ Սլովենիայի, Հունգարիայի փորձը հասարակական աշխատանքներն առավել արդյունավետ դարձնելու առումով: Այդ նպատակով հասարակական աշխատանքներում կարելի է ընդգրկել բարձր որակավորում ունեցող գործազուրկներին, հետագայում այդ աշխատանքները մշտական դարձնելու հեռանկարով, ինչպես նաև հասարակական աշխատանքները կարող են հետագայում ներառել վերապատրաստում և զբաղվածության ապահովում:

ՀՀ կառավարության 2004թ. փետրվարի 18-ի N223Ն որոշման համաձայն հասարակական աշխատանքներին թույլատրվում է նաև հողի սեփականաշնորհումից օգտված լինելու պատճառով զբաղված համարվող, սակայն իրականում աշխատանք փնտրող անձանց մասնակցությունը:

Վերապատրաստման և մասնագիտական ուսուցման ծրագրեր. Ակտիվ քաղաքականության մեկ այլ ուղղություն են ներկայացնում գործազուրկների վերապատրաստման ծրագրերը: Այդ ծրագրերում ընդգրկված գործազուրկների թվաքանակը խիստ սահմանափակ էր և չէր բավարարում աշխատանքի շուկայի պահանջները: Այսպես, եթե 1998թ. վերապատրաստվել էր գրանցված գործազուրկների 0.3 տոկոսը, ապա 2003թ.՝ 0.4 տոկոսը, կամ ծրագրված ցուցանիշի միայն մեկ քառորդ մասը:

Վերջին տարիներին այս ոլորտում դրական փոփոխություններ կատարվեցին : Այսպես, 2007թ. զբաղվածության պետական գործակալության կողմից մասնագիտական ուսուցում են ստացել 1179 գործազուրկներ և 66 հաշմանդամներ, իսկ 2008թ.՝ 1316 գործազուրկներ և 90 հաշմանդամներ : Ընդ որում, աշխատանքի են տեղավորվել 2007-2008թթ. վերապատրաստված 734 գործազուրկներ: Վերապատրաստումն իրականացվել է 76 մասնագիտությունների, այդ թվում բանվորական մասնագիտությունների (կար, սալիկապատում, էլեկտրոնային սարքերի հավաքում և այլն), աղամանդագործության, տեղեկատվական տեխնոլոգիաների և հեռակապի կիրառմամբ մասնագիտությունների (համակարգչային գործավարություն և դիզայն, համակարգչային տեխնիկայի վերանորոգում և այլն) գծով:

«Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» օրենքի համաձայն գործազուրկների մասնագիտական ուսուցման դասընթացները կազմակերպվում են ինչպես առնվազն մեկ տարվա ապահովագրական ստաժ ունեցող գործազուրկների (սոցիալական վճարների հաշվին), այնպես էլ ապահովագրական ստաժ չունեցող կամ մինչև մեկ տարվա ապահովագրական ստաժ ունեցող գործազուրկների (պետքյուջեի միջոցների հաշվին) համար:

Ուշագրավ է վերապատրաստման ծրագրերին մասնակցող գործազուրկ կանանց բարձր տեսակարար կշիռը: Վերապատրաստման ծրագրերի մասնակիցների գենդերային կազմը մեծապես պայմանավորված է առաջարկվող դասընթացների բնույթով, այդ թվում գորգագործության և կարպետագործության, համակարգչային դիզայնի, համակարգչային հրատարակչության, ինչպես նաև համակարգչային գործավար և ղեկավարի օգնական-ռեֆերենտ մասնագիտություններով ուսուցման դասընթացների կազմակերպմամբ :

Գործազուրկների մասնագիտական ուսուցման արդյունավետության բարձրացման խոչընդոտ են հանդիսանում երկու գործոններ՝

1. Գործատուների աշխատուժի նկատմամբ պահանջարկի մասնագիտական կառուցվածքի ուսումնասիրման որոշակի թերացումը:

2. Գործող կրթական համակարգի կողմից առաջարկվող աշխատուժի որակական անհամապատասխանությունը աշխատաշուկայի պահանջարկի կառուցվածքին, այդ թվում՝ ժամանակակից և միջազգային ստանդարտներին համապատասխանող ուսումնական ծրագրերի պակասը, դասախոսական կազմի ծերացումը և տեխնիկական հագեցվածության ցածր մակարդակը :

դրսդվմոմսսի դրսճդդդդդդՄՄ Նսիմսիոմսսիոմսո մոմիո մսսսոմոմՄՄ հզո
ճվզ ‘տզս վսիզճճճ ղոդդվմոմսսի դոի վ-ռճճճ սոդդդդզոզո զոիճճի ոզի
-ոմ զոիոմի ‘մդրսճսմվոդդդդոսոս տվիմիոմդո վսսսոմոմ յ ճտզի
մդոդմսմզո վսմիոդոզս վզզոմսսիոմսո վզմիոմոմՄՄ ղոմիոդ
: դրսզզդոմոմՄՄ ղզ դրսմզիոդոմի մո
-սոոոմսոմոմզի ո մզզդոմոմՄՄ մս ղզ դրսզզո մզճիս ‘դվմզ
-սոոոմս մոմ ղզ դրսիմոդոմս մզզոմսսիոմս վզմիոմոմՄՄ

: ըստ մեջ բերված տվյալների համաձայնությամբ 2007 թ. ապրիլի 1-ին ժամանակահատվածում ՀՀ-ում գործող է եղել «Բարենպաստության մասին» ՀՀ օրենքը:

[illegible][illegible]

է մեկ այլ աշխատողի, և այդ դեպքում զբաղվածության զուտ արդյունավետությունը (net employment effect) հավասար է զրոյի:

Գործազուրկների ձեռնարկատիրական գործունեության (բիզնեսի) աջակցության ծրագրեր. Ձեռնարկատիրական գործունեությունը խրախուսելու նպատակով, զբաղվածության ծառայության կողմից իրականացվում են միջաջառումներ: Այսպես, 1998թ. անհատույց ֆինանսական միջոցներ էին տրամադրվում այն գործազուրկներին, ովքեր ցանկանում էին սեփական գործ հիմնել կամ զբաղվել ձեռներեցությամբ: 1999թ. ՀՀ կառավարության որոշմամբ հաստատվել էին ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու և աշխատատեղեր ստեղծելու նպատակով գործազուրկին անհրաժեշտ միջոցներ տրամադրելու կարգն ու պայմանները: Մասնավորապես, ձեռնարկատիրական գործունեություն կազմակերպելու համար գործազուրկներին ներկայացված գործարար ծրագրի հիման վրա տրամադրվում էին անհատույց ֆինանսական միջոցներ՝ գործազուրկության բազային նպաստի ութսունապատիկ չափով՝ 312 հազար դրամ:

2000թ. ՀՀ կառավարության որոշմամբ դադարեցվել էր գործազուրկների ձեռնարկատիրական գործունեության խրախուսման ծրագրերի ֆինանսավորումը, հիմնականում դրանց ոչ արդյունավետ մենեջմենթի հետևանքով: Սակայն Աղքատության հաղթահարման ռազմավարական ծրագրով (ԱՀՌԾ) նախատեսվում էր գործազուրկների ձեռնարկատիրական գործունեության աջակցության ծրագրերի իրականացում զբաղվածության ոլորտը կարգավորող պետական լիազոր մարմնի և ՀՀ փոքր ու միջին ձեռնարկատիրության զարգացման ազգային կենտրոնի կողմից համատեղ:

Պետական լիազոր մարմնի կողմից, մասնավորապես, իրականացվում են ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու ցանկություն ունեցող գործազուրկների խորհրդատվությունը, գործարարության հիմունքների ուսուցումը, պետական գրանցման համար ՀՀ պետական բյուջեի հաշվին տրամադրվում է ֆինանսական աջակցություն: 2007թ. «Ձեռնարկատիրական գործունեության պետական գրանցման համար գործազուրկներին և հաշմանդամներին պետական աջակցություն» ծրագրով 0.4 մլն դրամ էր հատկացվել գործազուրկներին, իսկ 2008թ. ֆինանսական աջակցություն է տրամադրվել 64 գործազուրկների և հաշմանդամների:

Ռուսաստանի Դաշնությունում, մասնավորապես Մոսկվայի մարզում ստեղծվել են սոցիալ-գործարար կենտրոններ, ուղղված աշխատաշուկային բնակչության ադապտացմանը: Այդ կենտրոններից յուրաքանչյուրը տեղաբաշխման շրջանների խնդիրներից ելնելով համագործակ-

ցում է գործատուների հետ, իրականացնելով աշխատանքի տեղավորման, փոքր ձեռնարկությունների ստեղծման և տնային պայմաններում աշխատանքի կազմակերպման ծրագրեր:

Զբաղվածության ծառայության կողմից նաև կազմակերպվում են թափուր աշխատատեղերի տոնավաճառներ, այդ թվում հանրապետության մարզերում: Երիտասարդական զբաղվածությանը կնպաստի Համաաշխարհային բանկի (ՀԲ) աջակցությամբ «Երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման կենտրոն»-ի ստեղծումը Երևանում:

Զբաղվածության ծառայության գործունեության արդյունավետության բարձրացմանն է նպաստում նրա համագործակցությունը ՀԲ-ի, ԱՄԿ-ի, ԱՄՆ Միջազգային զարգացման գործակալության հետ, ինչպես նաև 1999-2009թթ. իրականացված հայ-շվեդա-լիտվական ծրագիրը, որն ուղղված էր ՀՀ աշխատաշուկայի քաղաքականության բարելավմանը:

Ներքին աշխատանքային միգրացիան խթանող մոր ծրագրերից է հանդիսանում 2008թ. սկսած դրամաշնորհների տրամադրումը գործազուրկներին այլ բնակավայրում աշխատանքի տեղավորման դեպքում: Դրամաշնորհի գումարը կարող է գերազանցել 1000 ԱՄՆ դոլարը, և այն կարող է տրամադրվել այն դեպքում, երբ հին և նոր բնակավայրերի միջև տարածությունը գերազանցում է 30 կմ: Ընդ որում, յուրաքանչյուր ամիս տրամադրվում է նաև վարձավճարի և կոմունալ ծախսերի դրամական փոխհատուցումը: Դրամաշնորհի ստացման պարտադիր պայման է հանդիսանում նաև տվյալ բնակավայրում մասնագետի թափուր աշխատատեղի երկարաժամկետ առկայությունը: Նման ծրագրի իրականացումը կնպաստի ՀՀ մարզերում ուսուցիչների և բժիշկների պահանջարկի բավարարմանը:

12.4. Զբաղվածության կարգավորման արտասահմանյան փորձը

Աշխատանքի շուկայի ակտիվ կարգավորմանն ուղղված առավել մեծ պետական ծախսեր են իրականացնում այնպիսի երկրներ, ինչպիսիք են Դանիան, Շվեդիան, Բելգիան, Նիդերլանդները և Գերմանիան, որոնք այդ նպատակի համար օգտագործում են ՀՆԱ-ի 2.5-4 տոկոսը:

Ինչպես ցույց է տալիս հետպատերազմյան Գերմանիայի փորձը, որտեղ 1949թ. գործազրկությունը սպառնում էր տնտեսության քայքայմանը և սոցիալական ճգնաժամի սրմանը, խնդիրը չէր կարող լուծվել առանց պետական միջամտության:⁵ Ընդ որում, հակասղաճային քաղա-

⁵ Л. Эрхард “Благосостояние для всех”, М., 1991г., с. 115-116.

քականությունից անհրաժեշտություն էր առաջացել անցնելու հակա-դեֆլյացիոն քաղաքականության, ինչը երկիրը դուրս կբերեր աղքատության մահացու օղակից, կզսպեր զնոդունակության հետագա անկումը, գործազրկության աճը, դուրս կբերեր դրամական միջոցները «անգործունեության» վիճակից և կուղղեր դրանք տնտեսության մեջ: Այս խնդիրը ծառացած էր նաև ՀՀ տնտեսության առջև, քանի որ հակասդաճային քաղաքականության արդյունքում առաջացել էր դեֆլյացիա, որը չէր նպաստում տնտեսության առողջացմանը:

Ներկայումս Գերմանիան աշխատանքի շուկայում իրականացնում է կենտրոնացված ակտիվ քաղաքականություն: Պրա կարևոր տարրերն են հանդիսանում՝ «զբաղվածության ընկերակցությունների» ստեղծումը Արևելյան Գերմանիայում գործազուրկների վերապատրաստման, նոր աշխատատեղերի ստեղծման նպատակով:

Մինչդեռ ԱՄՆ-ում իրականացվում է հիմնականում պասիվ քաղաքականություն, ուղղված նպաստների վճարմանը, իսկ աշխատանքի շուկայի կարգավորումը մասնատված է տարբեր կազմակերպությունների միջև, որոնք զբաղվածության բնագավառում տարբեր ծրագրեր են իրականացնում:

Ջարգացած շուկայական տնտեսություն ունեցող երկրները զբաղվածության պետական կարգավորման նպատակով կիրառում են աշխատանքի պահանջարկի խթանման և աշխատանքի առաջարկի խթանման միջոցառումներ, ինչպես նաև տրամադրում են զբաղվածության սոցիալական երաշխիքներ:

Գործազրկության մակարդակի իջեցման տեսանկյունից առավել կարևոր են աշխատանքի պահանջարկի խթանման միջոցառումները, այդ թվում՝ հասարակական աշխատանքների կազմակերպումը, զբաղվածության սուբսիդավորումը, ինչպես նաև տարբեր ֆինանսական լծակների օգտագործումը:

Բարձր, երկարաժամկետ գործազրկությամբ բնութագրվող երկրները հիմնականում կիրառում են զբաղվածության սուբսիդավորման միջոցառումներ, այդ թվում՝ գործազուրկների և բնակչության որոշակի խմբերի համար աշխատատեղերի ստեղծման նպատակով գործատուների հ սուբսիդիաների տրամադրման, ինքնազբաղվածության խթանման միջոցառումներ: Օրինակ, Իռլանդիայում զբաղվածության սուբսիդավորման է ուղղված աշխատաշուկայի ակտիվ ծրագրերի ֆինանսավորման գրեթե 50 տոկոսը, իսկ Նիդերլանդներում առավել տարածված են հասարակական աշխատանքները երկարաժամկետ գործազուրկների համար ("Melkert jobs): Ընդ որում, Նիդերլանդներում վեց ամիս գործազուրկ հանդիսացող անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուները ազատվում են սոցիալապան վճարումներից երեք տար-

վա ընթացքում, ինչպես նաև նրանց տրամադրվում են աշխատավարձի սուբսիդիաներ վեց ամսվա համար:

Հատկապես ուշագրավ են Իռլանդիայի հաջողությունները աշխատաշուկայի և ընդհանրապես տնտեսական զարգացման բնագավառում վերջին 10-15 տարիների ընթացքում: Այդ հաջողություններին է նպաստել 1987-2000թթ. ընթացքում զարգացման եռամյա ծրագրերի, այդ թվում տնտեսության վերականգնման, տնտեսական և սոցիալական առաջընթացի, մրցակցության և աշխատանքի, գործընկերության ծրագրերի ընդունումը:⁶ Այդ ծրագրերը հիմնականում ուղղված էին հարկային բարեփոխումներին (հատկապես եկամտահարկի կրճատմանը), սոցիալական ապահովության բարելավմանը, ինչպես նաև սոցիալական գործընկերության ամրապնդմանը գործատուների, արհմիությունների, գյուղացիական տնտեսությունների և կառավարության միջև համաձայնագրի կնքման միջոցով: Մասնավորապես, այդ համաձայնագրերով նախատեսվում էր եռամյա ժամանակաշրջանի համար պետական և մասնավոր հատվածներում աշխատավարձի որոշակի մակարդակի սահմանում, եկամտահարկի կրճատում, ինչպես նաև որոշակի սոցիալ-տնտեսական, այդ թվում՝ ինդուստրիալ, բյուջետային քաղաքականության իրականացում: Այսպես, 1988-1990թթ. տնտեսության վերականգնման ծրագրով նախատեսված էր աշխատավարձի տարեկան աճի սահմանափակում 2.5 տոկոսի չափով, ինչն Իռլանդիայում կատարված առաջնային և առավել նշանակալից բարեփոխումն էր, որը նպաստեց աշխատավարձի համեմատ աշխատանքի արտադրողականության ավելի բարձր աճին և աշխատանքի պահանջարկի ընդլայնմանը:⁷ Աշխատավարձի աճի սահմանափակման փոխարեն կրճատվեց եկամտահարկը և ավելացվեցին առողջապահության, սոցիալական ապահովության և բնակարանային-կոմունալ տնտեսության ծախսերը: Նման քաղաքականությունը, զուգորդված հատկապես վերամշակող արդյունաբերության մեջ օտարերկրյա ուղղակի ներդրումների (ՕՈՒՆ) աճով և կրթության ոլորտում վերջին երեսուն տարիների ընթացքում կատարված ներդրումներով, հանգեցրել է Իռլանդիայում եվրամիության անդամ-պետությունների համար անմախաղեպ տարեկան մինչև 8 տոկոս տնտեսական աճին, արտահաման ընդլայնմանը, զբաղվածության կտրուկ աճին հատկապես վերամշակող արդյունաբերության մեջ (տարեկան 3 տոկոսի չափով), ինչպես նաև զբաղվածության վերաբաշխմա-

⁶ Ph. J. O'Connell "Astonishing success: Economic growth and the labour market in Ireland" – ILO, 1999.

⁷ Blanchard O. "Economics of Unemployment: Shocks, Institutions and Interactions", London School of Economics, 2000. "Current Issues in Economics and Finance", Federal Reserve Bank of New York, May 2001, vol.7, N5.

նը գյուղատնտեսությունից դեպի արդյունաբերության և ծառայությունների ոլորտներ: Անհրաժեշտ է նշել, որ վերամշակող արդյունաբերության մեջ ստեղծված աշխատատեղերի գրեթե կեսը ՕՌԷՆ-ի շնորհիվ էր:

Հաարակական աշխատանքների ծրագրերը կիրառվում են Մեծ Բրիտանիայում (հատկապես երկարաժամկետ գործազուրկների համար), Շվեդիայում, Ֆրանսիայում (հատկապես գործազուրկ երիտասարդների համար):

Ջբաղվածության սուբսիդավորման ծրագրերը հատկապես կիրառվում են աշխատաշուկայում ցածր մրցունակություն ունեցող այնպիսի խմբերի համար, ինչպիսիք են հաշմանդամները, միայնակ մայրերը, երիտասարդները, երկարաժամկետ գործազուրկները:

Եվրամիության անդամ հանդիսացող երկրներում հիմնականում կիրառվում են ակտիվ քաղաքականության հետևյալ միջոցառումները՝ վերապատրաստում, զբաղվածության ընդլայնման աջակցություն և խթանների օգտագործում, աշխատատեղերի ուղղակի ստեղծում, գործազուրկների ձեռներեցության խթանում, աշխատատեղերի ռոտացիա: Ակտիվ քաղաքականության ծախսերի հիմնական մասն (62.4%) ուղղվում է վերապատրաստման ու զբաղվածության աջակցության խթանների կիրառմանը: Ընդ որում, առաջնային խնդիր է հանդիսանում գործազուրկների վերապատրաստումը, որին հատկացվում է ընդհանուր ծախսերի մինչև գրեթե 40 տոկոսը: Որոշ երկրներում, օրինակ Միացյալ Թագավորությունում վերապատրաստման է ուղղվում ակտիվ միջոցառումների ծախսերի մինչև 97%, Ֆրանսիայում՝ 54%, Գերմանիայում՝ 50%:

2008թ. առաջացած գլոբալ ֆինանսական ճգնաժամի ազդեցության հետևանքները վերացնելու նպատակով տարբեր երկրներ կիրառում են նոր մոտեցումներ աշխատաշուկայի խնդիրների լուծման, այդ թվում գործազրկության կրճատման համար: Այսպես, Ֆրանսիայում 2008-2009թթ. պետության կողմից սուբսիդավորվող 280 հազար աշխատատեղեր են ստեղծվել հատկապես ծառայությունների, տեղեկատվական տեխնոլոգիաների բնագավառներում, ինչպես նաև միջոցներ են հատկացվում աշխատուժի վերապատրաստման և ժամանակավոր զբաղվածության ապահովման համար:

Հաշվի առնելով զանգվածային գործազրկության վտանգը, Ռուսաստանի Դաշնությունում աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականություն է իրականացվում, այդ թվում առկա աշխատատեղերի պահպանման և նոր աշխատատեղերի ստեղծման միջոցառումներ: Ջբաղվածության պետական ծառայություններին կից ստեղծվել են հատուկ հիմնադրամներ գործազուրկների աջակցության համար:

Տնտեսական ճգնաժամի պայմաններում զբաղվածության խնդիրների լուծման արդյունավետ ուղիներից մեկն է հանդիսանում փոքր բիզ-

նեսի զարգացումը, որն արագորեն է հարմարվում փոփոխվող պայմաններին և նվազ միջոցներով ստեղծում նոր աշխատատեղեր: Փոքր բիզնեսի զարգացման համար ՌԴ-ում Զարգացման բանկից հատկացվել է 30 մլրդ ռուբլի և ևս 10.5 մլրդ ռուբլի՝ դաշնային բյուջեից: Այդ միջոցներն ուղղվում են փոքր բիզնեսին վարկերի, տոկոսադրույքների սուբսիդավորման, երաշխիքների ապահովման, փոքր բիզնեսի ենթակառուցվածքների (բիզնես ինկուբատորներ, արդյունաբերական և տեխնոպարկեր) զարգացման, սկսնակ գործարարների կրթական ծրագրերի իրականացման համար:

ՌԴ-ում հակաճգնաժամային ծրագրի շրջանակներում նախատեսվում է ստեղծել 2.5 հազար փոքր ձեռնարկություններ 30 հազար աշխատատեղերով նախ և առաջ բուհերի շրջանավարտների աշխատանքի տեղավորման համար:⁸

Ղազախստանում զբաղվածության քաղաքականության շրջանակներում շուրջ մեկ միլիարդ ԱՄՆ դոլար կհատկացվի 350 հազար աշխատատեղեր ստեղծելու նպատակով: Արտահանման ընդլայնման և դիվերսիֆիկացման շնորհիվ ավելի քան 500 հազար նոր աշխատատեղեր կստեղծվեն, որոնք մոտակա հինգ տարիներին կապահովեն ՀՆԱ-ի մինչև 8 տոկոս հավելյալ աճ:⁹

Եվրոպայի խորհրդի կողմից մշակված հակաճգնաժամային առաջարկությունները ներառում են աջակցություն զբաղվածության աճին, նորարարությանը, հետազոտական աշխատանքներին, կրթական համակարգի և վերապատրաստման բարելավմանը:

ՀՀ-ում ևս Կառավարության կողմից իրականացվել են հակաճգնաժամային միջոցառումներ, ուղղված զլոբալ ճգնաժամի ազդեցության հետևանքների հաղթահարմանը: Դրանց թվում են աջակցությունը գործող և նոր ստեղծվող ձեռնարկություններին՝ դրանց մրցունակության բարձրացման և նոր աշխատատեղերի ստեղծման նպատակով, սուբսիդավորման կիրառումը և պետական երաշխիքների տրամադրումը ֆինանսական միջոցների ներգրավման համար: Փոքր և միջին ձեռնարկությունների զարգացման խթանման նպատակով շուրջ 350 մլն ԱՄՆ դոլարի վարկային միջոցներ են տրամադրվել, նախատեսվում է հարկային վարչարարության նախնական պարզեցում (մինչև 100 մլն դրամ շրջանառություն ունեցող ձեռնարկությունների համար հաշվապահական հաշվառման վարման պարտադիր կանոնի փոխարինում պարզեցված հարկային հաշվետվություններով), աջակցություն բիզնես ծրագրերի

⁸ ՌԴ կառավարության 2009թ. հակաճգնաժամային ծրագիրը:

⁹ Astana, March 12, ANI, earthtimes.org.

նախապատրաստմանը, բիզնես նախագծերի ընտրության նպատակով վարչապետին կից ստեղծվել է ինովացիոն նախագծերի հանձնաժողով:

Գործող աշխատատեղերի պահպանման առումով կարևոր նշանակություն ունեն 33 խոշորագույն մետալուրգիական ձեռնարկությանը՝ Ձանգեզուրի պղնձամոլիբդենային կոմբինատին 33 կառավարության կողմից շուրջ 10 մլն ԱՄՆ դոլար կազմող վարկի տրամադրումը ձեռնարկության արդիականացման և ճգնաժամի պայմաններում անխափան գործունեության ապահովման համար: Այն նաև հնարավորություն է ընձեռել ապահովել հավելյալ շուրջ 200 ձեռնարկությունների անխափան աշխատանքը:

Հանրապետության ՀՆԱ-ի աճն ապահովող կարևորագույն ճյուղերից մեկի՝ շինարարության աջակցության նպատակով 2009թ. ապրիլին 33 կառավարության կողմից որոշում է ընդունվել ճգնաժամի հետևանքով տուժած շինարարական ընկերություններին 20 մլրդ դրամի կամ 54 մլն ԱՄՆ դոլարի չափով վարկային երաշխիքների տրամադրման վերաբերյալ:

33 Կենտրոնական բանկի կողմից 5 մլրդ դրամ է տրամադրվել նոր վարկատու ընկերություն ստեղծելու նպատակով, որը քաղաքացիներին է տրամադրում ավելի էժան վարկային միջոցներ:

Ջրադվածության բնագավառում կիրառվող ֆինանսական լծակները կարելի է ստորաբաժանել հետևյալ կերպ՝

- հարկային քաղաքականություն;
- վարկային քաղաքականություն;
- նախապատվություններ (պրեֆերենցիաներ);
- ֆինանսական պատժամիջոցներ;
- պետական անհատույց դրամական օժանդակություն (սուբսիդիաներ):

Հարկային քաղաքականության ազդեցությունը աշխատանքի շուկայի կարգավորման գործընթացի վրա իրականացվում է տարբեր հարկային արտոնությունների տրամադրման միջոցով: Այդ արտոնությունների թվին են պատկանում, օրինակ, սոցիալական վճարումներից ազատվելու, աշխատողների վերապատրաստման ծախսերի, ինչպես նաև բնակչության ոչ մրցունակ կատեգորիաներին աշխատանքի տեղավորելու հետ կապված արտոնությունները:

Հարկային արտոնությունների մեխանիզմը լայնորեն կիրառվում է ԱՄՆ-ում, Ֆրանսիայում, Գերմանիայում, Իտալիայում, Հոլանդիայում: Այսպես, ԱՄՆ-ում շահութահարկի վճարման արտոնությունների, օրինակ, 7-10 տոկոսի չափով շահութահարկի զեղչի տրամադրումը պայմանավորված է աշխատատեղերի ստեղծման, աշխատողների վերապատրաստման և որակավորման բարձրացման ծրագրերի իրականաց-

մամբ: Ընդ որում, դեռևս 1970-ական թվականներին ԱՄՆ-ում ընդունված «Աշխատանքային ռեսուրսների ներդրումների մասին» օրենքի համաձայն նշված արտոնությունները տրամադրվում են հատկապես բնակչության ոչ մրցունակ կատեգորիաներին, այդ թվում՝ երիտասարդներին, երեխաներ ունեցող միայնակ կանանց և կենսաթոշակային տարիքի անձանց վերապատրաստման և աշխատանքի տեղավորման համար:¹⁰ Սոցիալական վճարումներից ազատումները 50-100 տոկոսի չափով, մանավանդ եվրոպական երկրներում, ընդունված են այն գործատուների համար, որոնք ոչ միայն աշխատանքի են ընդունում բնակչության ոչ մրցունակ կատեգորիային պատկանող երիտասարդներին, այլև ապահովում են նրանց որոշակի պրոֆեսիոնալ վերապատրաստումն ու սկզբնական մասնագիտացումը: Այսպես, Ֆրանսիայում ծեռնարկություններն ազատվում են սոցիալական վճարումներից, եթե կազմակերպում են գործազուրկ երիտասարդների մասնագիտական ուսուցումը: Սոցիալական վճարումների գծով հարկային արտոնություններ են տրամադրվում համապատասխանաբար 50 և 25 տոկոսի չափով, եթե ծեռնարկություններում աշխատանքի են տեղավորվել զբաղվածության պետական ծրագրերի շրջանակներում վերապատրաստված կամ չվերապատրաստված երիտասարդները:

Վարկային քաղաքականության դերը աշխատանքի շուկայի կարգավորման հարցում նույնպես կարևոր է, թեև հարկային լծակների համեմատ ավելի նվազ է, քանի որ արևմտյան պետությունների կողմից նոր աշխատատեղերի ստեղծումը հիմնականում կատարվում է ոչ թե վարկավորման, այլ արտադրական և սոցիալական ենթակառուցվածքների զարգացման, հասարակական աշխատանքների կազմակերպման ուղղակի ֆինանսավորման միջոցով: ԱՄՆ-ում լայնորեն կիրառվում է կրթության վարկավորման համակարգը, երբ կրթական հաստատություններում ուսուցման բարձր վարձավճարի և երիտասարդներից շատերի նյութական սուղ միջոցների պայմաններում նրանք կարող են ուսուցման նպատակով վարկ վերցնել բանկերից ողջ ուսուցման ժամանակաշրջանի համար ցածր տոկոսադրույքներով, ավարտելուց հետո այն վերադարձնելու պայմանով: Հետևաբար, այս պարագայում վարկավորումը ևս մեկ խթան է հանդիսանում շրջանավարտի անմիջապես աշխատանքի տեղավորման համար: Իսկ Ֆրանսիայում ուսուցման նպատակով տրամադրվում է արտոնյալ պետական վարկ:

Նոր աշխատատեղերի ստեղծման խթանման նպատակով արդյունավետ վարկային քաղաքականության իրականացման զգալի փորձ է

¹⁰ "Экономика труда и социально-трудовые отношения", под ред. Г.Г.Меликьяна, Р.П.Колосовой, М., МГУ, 1996, с. 205-206.

կուտակվել Հարավարևելյան Ասիայի երկրներում, այդ թվում՝ Չինաստանում, Վիետնամում և Մալայզիայում: Այսպես, Վիետնամում դեռևս 1992թ. իրականացվում է աշխատատեղերի ստեղծման ազգային ծրագիր, որը սկզբնապես միտված էր պետական ձեռնարկությունների վերականգնավորման բացասական հետևանքների մեղմացմանը: Զբաղվածության խթանման նպատակով ստեղծվել էր հիմնադրամ, որտեղից սուբսիդավորված վարկեր են տրամադրվում ձեռնարկություններին և գործարարներին: Այդ վարկերի շնորհիվ ստեղծվել են ավելի քան 1.8 մլն նոր աշխատատեղեր, իսկ ավելի քան 2 մլն մարդ վերապատրաստվել է 140 մասնագիտական ուսուցման կենտրոններում:

Վիետնամում սուբսիդավորված վարկեր են տրամադրվում աղքատ տնային տնտեսություններին հատկապես հեռավոր, թույլ զարգացած շրջաններում առանց գրավադրման պայմանի մի քանի աղբյուրներից, այդ թվում՝ աղքատության կրճատման ծրագրի (HEPR) շրջանակներում, Սոցիալական քաղաքականության բանկից և Գյուղատնտեսության ու գյուղատնտեսական զարգացման բանկից: Ընդ որում, Սոցիալական քաղաքականության բանկի գործունեությունն ընդգրկել է Վիետնամի բոլոր 61 նահանգները: Նշված միկրովարկերը հիմնականում տրամադրվում են ցածր եկամուտներ ունեցող տնտեսություններին (2001թ. 8.3 մլն գյուղացիական տնտեսություններ են վարկավորվել):

Վարկերը տրամադրվում են աղքատ տնտեսություններին նպաստավոր պայմաններով՝ 1-5 տարով, 0.5 տոկոս կազմող տոկոսադրույքով, առանց գրավադրման (մինչև 7-10մլն VND), առանձին կազմակերպությունների հովանավորությամբ կամ պատասխանատվությամբ (օրինակ, Կանանց միության, Ֆերմերների միության և այլն):

Ներդրումների և ձեռներեցության աճին է նպաստել նաև նախկին պետական ձեռնարկություններից ազատված աշխատողների համար սոցիալական պաշտպանության հատուկ հիմնադրամի ստեղծումը: Կրճատված աշխատողի համար փոխհատուցման փաթեթը ներառում է երկու ամսվա աշխատավարձի, վերապատրաստման համար վեց ամսվա աշխատավարձի չափով նպաստի տրամադրում, հավելյալ վեց ամսվա աշխատավարձի տրամադրում աշխատատեղի փնտրելու գործընթացին աջակցելու նպատակով, ինչպես նաև միանվագ գումարի տրամադրում: Ինչպես ցույց են տալիս հետազոտությունները, տրամադրված փաթեթը օգտագործվել է ոչ թե ընթացիկ սպառման նպատակով, այլ հիմնականում սեփական բիզնեսի կազմակերպման կամ ընդլայնման, այլ ներդրումների նպատակով:

Չինաստանում սուբսիդավորված վարկային ծրագրի իրականացման ընթացքում առաջացած խնդիրների հետևանքով անցում կատարվեց գյուղացիական համայնքների համար նախատեսված միկրովարկայ-

ին ծրագրերին: Դեռևս 1996թ. ընդունված որոշումը աղքատ տնտեսություններին և գյուղատնտեսությանը սուբսիդավորված վարկերի մինչև 70 տոկոսը տրամադրելու մասին գործնականում դժվար էր իրականացնել: Սակայն այդ երկրի ֆինանսների նախարարության կողմից զգալի միջոցներ են տրամադրվում դրամաշնորհների տեսքով աղքատ գյուղական համայնքներին առավել հետամնաց շրջանների զարգացման նպատակով, այդ թվում՝ կրթության համար, ինչպես նաև հարկային արտոնություններ: Հատկապես շեշտը դրվում է գյուղերում ծեռնարկությունների ստեղծման և զարգացման, անհրաժեշտ որակավորման աշխատուժի վերապատրաստման և ենթակառուցվածքների զարգացման վրա:

Նախապատվությունները կամ պրեֆերենցիաները՝ դա պետության կողմից այն ծեռնարկությունների անտոկոս ֆինանսավորումն է, որոնք ստանձնել են պետական ծրագրերի իրականացումը որևիցե բնագավառում: Հատկապես ընդունված է նախապատվությունների կիրառումը (ծախսերի 50-80 տոկոսի չափով) աշխատողների պրոֆեսիոնալ պատրաստման և վերապատրաստման կենտրոններ ստեղծող ծեռնարկություններում: Անհրաժեշտ է նշել, որ, եթե տվյալ երկրում բավարար չափով ներդրումներ են կատարվում մարդկանց զարգացման համար, ապա ապագայում տնտեսական ցուցանիշները զգալիորեն բարելավվում են: Եվ այդ ներդրումները հիմնականում կատարվում են կրթության, մասնագիտական պատրաստման, հասարակության գիտական ներուժի, առողջապահության և մարդկանց առողջության ամրապնդման մեջ: Այսպես, մարդկային կապիտալի տեսակարար կշռի միջին ցուցանիշը մարդկային զարգացման հիմնադրույթի տեսանկյունից ճապոնիայում և Գերմանիայում կազմում է մինչև 80 տոկոս (միջին ցուցանիշը՝ 64 տոկոս), մինչդեռ ֆիզիկական կապիտալը կազմում է միջին հաշվով ընդամենը 16 տոկոս, իսկ բնական կապիտալը՝ 20 տոկոս: ՀՀ-ում ներդրումները մարդկային կապիտալի մեջ դեռևս անբավարար են, թեև դրանք տարեցտարի աճում են:

Ֆինանսական պատժամիջոցները կիրառվում են այն ծեռնարկություններին կամ գործատուների նկատմամբ, որոնք բնակչության անմրցունակ խմբերի, ինչպես, օրինակ, հաշմանդամների համար օրենքով սահմանված աշխատատեղերի չափաբաժինները չեն պահպանում: Այդ դեպքում, յուրաքանչյուր չհատկացված կամ չստեղծված աշխատատեղի դիմաց գործատուն սոցիալական ապահովագրության հիմնադրամ պետք է մուծի տուգանք՝ իր մեկ աշխատողի տարեկան միջին աշխատավարձի չափով: ՀՀ գործող օրենսդրության համաձայն՝ նաև տույժ է գանձվում ապահովագրից սոցիալական վճարումների կատարումը

սահմանված ժամկետներից ուշացնելու օրվանից մինչև 365-րդ օրը ժամկետանց յուրաքանչյուր օրվա համար՝ ապառքի 0.2 տոկոսի չափով:

Պետական անհատույց դրամական օժանդակությունը (սուբսիդ-իաները) տրամադրվում է քաղաքացիներին որոշակի նպատակներով: Այսպես, օրինակ, Նիդերլանդներում, եթե տվյալ անձը չի կարողացել աշխատանքի տեղավորվել, սակայն որոշել է սեփական գործ հիմնել, ապա 3.5 տարիների ընթացքում նրան տրամադրվում է հավելավճար նպաստի 50 տոկոսի չափով:

Աշխատանքի առաջարկի խթանման միջոցառումները ներառում են հիմնականում մասնագիտական կողմնորոշման և մասնագիտական ուսուցման ծրագրերը: Ինչպես ցույց են տվել հետազոտությունները, փոքր և բաց շուկայական տնտեսություն ունեցող երկրներում արդյունավետ է նաև աշխատանքի առաջարկը խթանող քաղաքականությունը, որը հիմնված է սոցիալական գործընկերության վրա և ուղղված է ինն-ովացիոն և մրցունակ տնտեսության ստեղծմանը:

Օրինակ, Ավստրիայում, Մեծ Բրիտանիայում և Ֆրանսիայում իրակ-անացվում են երիտասարդների (16-18տ.) մասնագիտական ուսուցման ծրագրեր: Դանիայում վերապատրաստման գծով ծրագրերը կազմում են աշխատաշուկայի ակտիվ ծրագրերի գրեթե կեսը: ԱՄՆ-ում չգբաղվ-ածների մասնագիտական ուսուցման և աշխատանքի տեղավորման նպատակով ֆեդերալ բյուջեից հատկացվող միջոցների 40 տոկոսը նախատեսված է երիտասարդների համար: Ընդհանուր առմամբ, Արևմտյան Եվրոպայի երկրներում իրականացվում է այսպես կոչված “life-long learning” կամ ամբողջ կյանքի ընթացքում սովորելու կամ ուս-անելու գործընթացը, որը հետագա զարգացման, փոփոխություններին և մարտահրավերներին արձագանքելու կարևոր նախապայման է հանդիսանում:

Թեմային վերաբերող հարցեր

1. Որո՞նք են աշխատանքի շուկայի և զբաղվածության քաղաքա-կանության տարբերությունները :
2. Ո՞րն է աշխատանքի շուկայի կարգավորման նպատակային ֆունկցիան :
3. Աշխատանքի շուկայի կարգավորման ի՞նչ եղանակներ գիտեք :
4. Նշե՛ք աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականության հիմնական ուղղությունները :

5. Որո՞նք են գործազրկությունից պարտադիր սոցիալական ապահովագրության ծրագրերը :
6. Ջբաղվածության աջակցության ի՞նչ պետական ծրագրեր գիտեք :
7. ՀՀ կառավարության 2008-2012թթ. ծրագրի համաձայն ի՞նչ միջոցառումներ է նախատեսվում իրականացնել աշխատաշուկայի բնագավառում :
8. Ինչպե՞ս կարելի է որոշել զբաղվածության քաղաքականության արդյունավետությունը :
9. Ներկայացրեք զբաղվածության պետական ծառայության կողմից իրականացվող հիմնական գործառույթները :
10. Ի՞նչ նպատակով են ստեղծվում համաձայնեցման կոմիտեները :
11. Բացատրեք գործազրկության նպաստի տրամադրման պայմանները :
12. Որո՞նք են ՀՀ աշխատաշուկայում անմրցունակ խմբերը և սոցիալական պաշտպանության լրացուցիչ ի՞նչ երաշխիքների իրավունք ունեն նրանք:
13. Նշե՛ք ՀՀ աշխատաշուկայի քաղաքականության ֆինանսավորման ուղղությունները: Ի՞նչ բնույթ է կրում այդ քաղաքականությունը՝ ակտի՞վ, թե՞ պասիվ:
14. Ինչպիսի՞ն են աշխատաշուկայի ծախսերը այլ երկրներում, այդ թվում Եվրամիության անդամ երկրներում:
15. Ի՞նչ ֆինանսական լծակներ կարելի է կիրառել զբաղվածության ընդլայնման նպատակով :
16. Նոր աշխատատեղերի ստեղծման նպատակով ի՞նչ հարկային արտոնություններ են կիրառվում արտասահմանյան երկրներում :

Գլուխ XIII
Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ)
դերը սոցիալական և աշխատանքային
հարաբերությունների կարգավորման մեջ,
սոցիալական գործընկերությունը

13.1. Աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորումը
և սոցիալական գործընկերությունը աշխատանքի ոլորտում

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կանոնադրության մեջ տրված է սոցիալ-աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման եղանակների բնութագիրը: 1998թ. ԱՄԿ 86-րդ նստաշրջանի կողմից ընդունվել է Հռչակագիր աշխատանքի ոլորտում հիմնարար սկզբունքների և իրավունքների վերաբերյալ: Այդ Հռչակագրի համաձայն, ԱՄԿ բոլոր անդամ պետությունները, նույնիսկ, եթե չեն վավերացրել Հռչակագիրը, այնուամենայնիվ, պարտավոր են հետևել աշխատանքի ոլորտում հիմնարար սկզբունքներին, այդ թվում՝ հարկադիր աշխատանքի բոլոր ձևերի վերացում, կոլեկտիվ բանակցությունների վարման իրավունքի ճանաչում, մանկական աշխատանքի արգելում, աշխատանքի ոլորտում խտրականության բացառում: Այդ սկզբունքները ներառված են ԱՄԿ ութ առանցքային աշխատանքային փաստաթղթերում: Հռչակագիրը չվավերացրած անդամ պետությունները պարտավոր են ներկայացնել զեկույցներ իրենց երկրներում նշված սկզբունքների կիրառման վերաբերյալ:

Ձարգացած շուկայական տնտեսություն ունեցող երկրներում սոցիալական գործընկերությունը՝ դա կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքման միջոցով վարժու աշխատողների և գործատուների միջև սոցիալ-աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման և շահերի համաձայնեցման համակարգ է: Դեռևս XIX դարի վերջին և XX դարի սկզբին արդյունաբերապես զարգացած երկրներում ձևավորվել է աշխատանքային օրենսդրությունը:

Իսկ սոցիալական համագործակցության համակարգը ստեղծվել է միայն XX դարի երկրորդ կեսին զարգացած եվրոպական երկրներում, այդ թվում Շվեդիայում, Գերմանիայում, Ավստրիայում և Նորվեգիայում: Դա նաև այդ երկրներում II համաշխարհային պատերազմից հետո հզոր արհմիութենական շարժման ձևավորման արդյունք էր: Նշված երկրներում նշակվել էր սոցիալական բարօրության պետական քաղաքական-

նությունը, որը միտված էր բնակչության բարձր կենսամակարդակի ապահովմանը կրթության, առողջապահության, բնակարանային շինարարության և սոցիալական ապահովության պետական համակարգի ստեղծման միջոցով :

Սոցիալական պետության գաղափարախոսության համաձայն արդյունաբերապես զարգացած երկրներում ոչ միայն ապահովվել է բարձր կենսամակարդակը, այլև հաստատվել է սոցիալական համերաշխությունը և համագործակցությունը :

Վերջին քսան տարիներին զարգացած երկրների պետական քաղաքականության մեջ էական փոփոխություններ են կատարվել : «Համընդհանուր բարօրության պետության» տեսական գաղափարը փոխարինվում է «արդյունավետ պետության» տեսական գաղափարով, համաձայն որի սոցիալական ծախսերը չպետք է ապահովվեն միայն պետական բյուջեի միջոցների հաշվին, այլ պետք է հավասարաչափ բաշխվեն հասարակության բոլոր սուբյեկտների միջև : Սոցիալական ապահովության համակարգի նկատմամբ պետության պատասխանատվության նվազումը հնարավոր էր դարձել մի շարք պատճառներով, այդ թվում կապիտալի շարժունակության, ծկունության և տրանսնացիոնալ կորպորացիաների ստեղծման, արհմիութենական շարժման համաշխարհային ճգնաժամի, փոքր և միջին բիզնեսի դերի բարձրացման, արտաքին շուկայում մրցակցության ուժեղացմամբ և արտադրանքի մրցունակության ապահովման անհրաժեշտությամբ :

ՀՀ-ում տնտեսական բարեփոխումների իրականացմանը զուգահեռ նույնպես մշակվել է սոցիալական համագործակցության համակարգը, որն արդյունավետ կարող է լինել միայն կայուն տնտեսական աճի պայմաններում :

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում առաջին անգամ տրված են **«սոցիալական գործընկերություն»** հասկացության և համակարգի բնութագիրը, հիմնական սկզբունքները և ձևերը :

Սոցիալական գործընկերությունը՝ դա աշխատողների և գործատուների, ինչպես նաև օրենսգրքով սահմանված դեպքերում ՀՀ կառավարության միջև փոխհարաբերությունների համակարգ է, որն ուղղված է աշխատողների և գործատուների շահերի համաձայնեցմանը կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում: Սոցիալական գործընկերության հիմնական սկզբունքներից են հանդիսանում կողմերի իրավահավասարությունը, կոլեկտիվ բանակցությունների ազատությունը, կոլեկտիվ պայմանագրի կատարման պարտադիր լինելը, կատարման նկատմամբ հսկողությունն ու վերահսկողությունը : Սոցիալական գործընկերությունը կարող է լինել երկկողմ և եռակողմ, երբ գործատուների

և աշխատողների հետ միասին գործընկերությանը մասնակցում են նաև ՀՀ կառավարության ներկայացուցիչները :

Սոցիալական գործընկերության համակարգն ընդգրկում է հետևյալ մակարդակները՝

I - հանրապետական մակարդակ, որը սահմանում է ՀՀ-ում աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման հիմունքները: Գործընկերության կողմերն են հանդիսանում ՀՀ կառավարությունը, արհմիությունների հանրապետական միությունը և գործատուների հանրապետական միությունը ;

II - ճյուղային մակարդակ, կամ աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորում տնտեսության համապատասխան ճյուղում: Գործընկերության կողմերն են՝ արհմիությունների ճյուղային հանրապետական միությունը և գործատուների ճյուղային միությունը ;

III - տարածքային մակարդակ, կամ աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորում որոշակի տարածքում : Գործընկերության կողմերն են հանդիսանում արհմիությունների տարածքային միությունը և գործատուների տարածքային միությունը ;

IV - կազմակերպության մակարդակ, որը աշխատանքի բնագավառում գործատուի և աշխատողների միջև սահմանում է որոշակի փոխադարձ պարտավորություններ: Գործընկերության կողմերն են՝ գործատուն և արհեստակցական միությունը:

Սոցիալական գործընկերությունն իրականացվում է կոլեկտիվ բանակցությունների վարման միջոցով՝ կապված կոլեկտիվ պայմանագրի մշակման և կնքման հետ, կամ փոխադարձ խորհրդատվությունների և տեղեկատվության փոխանակման միջոցով :

Սոցիալական գործընկերության մակարդակներին համապատասխան կոլեկտիվ պայմանագրերը նույնպես լինում են հանրապետական, ճյուղային և տարածքային : Կոլեկտիվ պայմանագրերի գործողության ժամկետը սահմանվում է գործընկերության մասնակիցների կողմից, սակայն ոչ ավելի, քան երեք տարի ժամկետով:

Եթե հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանվում են զբաղվածության և սոցիալ-աշխատանքային լրացուցիչ երաշխիքները, ապա ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերով սահմանվում են աշխատանքի վարձատրության պայմանները, հաշվի առնելով գների աճը ; աշխատանքային պայմանները ; աշխատանքի և հանգստի ժամանակը, ներառյալ արձակուրդների տրամադրումը և տևողությունը ; երաշխիքները զբաղվածության կրճատման դեպքում ; աշխատանքի անվտանգության և աշխատողների առողջության պահպանման պայմանները :

Կարևորվում է նաև դեռևս 1947թ. ընդունված ԱՄԿ Կոնվենցիան Աշխատանքի տեսչության մասին, որն ուղղված է աշխատանքային անվտանգության և անհրաժեշտ պայմանների ապահովմանը :

ՀՀ կառավարության որոշման համաձայն ստեղծվել է աշխատանքի պետական տեսչությունը, որն աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն վերահսկողություն է իրականացնում աշխատանքի ոլորտում: Ընդ որում, Աշխատանքի տեսչության մասին ԱՄԿ Կոնվենցիայի համաձայն աշխատանքային տեսչությունն իրավունք ունի առանց նախազգուշացման ստուգումներ անցկացնելու աշխատատեղերում:

Ինչպես հայտնի է, մինչև վերջերս հատկապես մասնավոր հատվածում զբաղվածների գերակշիռ մասի աշխատանքի պաշտպանության, աշխատավարձերի և այլ հարցեր օրենսդրությամբ կարգավորված չէին: Այդ պատճառով տեղի է ունենում աշխատանքի գերշահագործում, այդ թվում՝ աշխատուժի վերարտադրությունը չապահովող վարձատրության, աշխատանքային ժամանակի երկարացման, աշխատանքի ինտենսիվության բարձրացման և սանիտարահիգիենիկ ու հոգեֆիզիոլոգիական նորմաներին չհամապատասխանող աշխատանքային պայմանների կիրառման ծներով: ՀՀ ԱՎԾ կողմից 2007թ. տնային տնտեսություններում կատարված աշխատուժի ընտրանքային հետազոտության արդյունքների համաձայն, վարձու աշխատողների 27.1 տոկոսը կամ բոլոր զբաղվածների 15.7 տոկոսն աշխատել է բանավոր համաձայնությամբ:

Աշխատանքի տեսչությունը վերահսկողություն է իրականացնում կուլեկտիվ պայմանագրերի կատարման, աշխատաժամանակի և անօրինական աշխատանքի օգտագործման, աշխատավարձի ժամանակին վճարումների նկատմամբ, ինչպես նաև հետևում աշխատավայրում տեխնիկական, բժշկական և այլ նորմատիվների պահպանմանը :

Աշխատանքային օրենսգիրքը միտված է նախ և առաջ պաշտպանել աշխատողների շահերը, թեև այնուհանդերձ, որոշ հարցերում գործատուների շահերը գերադասվում են աշխատողների շահերից :

Թեև «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքով հանրապետական և տեղական մակարդակներում սահմանված է համաձայնեցման կոմիտեների դերը զբաղվածության քաղաքականության մշակման և որոշումների կայացման մեջ, այնուամենայնիվ, այդ եռակողմ հասարակական գործընկերությունը, որն ընդգրկում է պետական իշխանության և կառավարության, ինչպես նաև զբաղվածության ծառայության պետական մարմինների, և մյուս կողմից, գործատուների ու արհեստակցական միությունների լիազոր ներկայացուցիչներին, դեռևս պասիվ և անգործունյա է: Դա պայմանավորված է նախ և առաջ, վարձու աշխատողների շահերն արտահայտող արհմիությունների թուլացմամբ և նոր

պայմաններում իրենց համապատասխան տեղն ու դերը վերագտնելու անհրաժեշտությամբ:

Ինչպես ՀՀ-ում, այնպես էլ ԱՊՀ այլ երկրներում սոցիալական գործընկերությունը իրական բովանդակություն կարող է ստանալ միայն կողմերի իրական հավասարակշռության դեպքում: Մինչդեռ, թույլ արհմիութենական շարժումը, գործազրկությունը, աշխատանքը կորցնելու վտանգը և ցանկացած պայմաններում աշխատելու պատրաստակամությունը, ցածր իրական աշխատավարձը ձևական բնույթ են հաղորդում գործատուների և վարձու աշխատողների միջև կնքվող կոլեկտիվ պայմանագրերին:

2008թ. գլոբալ ֆինանսական և տնտեսական ճգնաժամը հարվածեց նախ և առաջ առավել ցածր վարձատրվող աշխատողների կենսամակարդակին, նպաստելով հատկապես փոքր և միջին ձեռնարկությունների սնանկացմանը, զանգվածային գործազրկությանը: Արհմիությունների համաշխարհային կոնֆեդերացիան, որն ընդգրկում է 168մլն աշխատողներ աշխարհի 155 երկրներում, կոչ արեց անհապաղ վերափոխել գլոբալ տնտեսության կառավարման համակարգը, որպեսզի այն ծառայի աշխատավորների շահերին, նոր աշխատատեղերի ստեղծմանը և տնտեսական աճին, հասարակական վերահսկողություն սահմանել ֆինանսական ինստիտուտների նկատմամբ, որպեսզի ներդրումները կատարվեն իրական տնտեսության մեջ: Իրենց կյանքն ու ապագան կերտելու համար աշխատավորները պետք է իրական ազդեցության լծակներ ունենան միջազգայնորեն ընդունված սոցիալական համագործակցության և տրիպարտիզացիայի սկզբունքների հիման վրա:

Տարբեր երկրների արհմիություններ, ինչպես օրինակ, ճապոնիայի արհմիությունների կոնֆեդերացիան դիմել են իրենց երկրների կառավարություններին եկամտահարկի կրճատման, սոցիալական վճարումների ավելացման, փոքր և միջին ձեռնարկություններին ֆինանսական սուբսիդիաների տրամադրման խնդրանքով:

13.2. ԱՄԿ դերը սոցիալական և աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման հարցում

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպությունը (ԱՄԿ) հիմնադրվել է 1919թ., Աշխատանքի առաջին միջազգային կոնֆերանսի ընթացքում: ԱՄԿ բարձրագույն մարմինն է հանդիսանում Աշխատանքի միջազգային կոնֆերանսը, որը յուրաքանչյուր տարի անցկացվում է ժնևում: ԱՄԿ կառուցվածքը հիմնված է տրիպարտիզացիայի կամ եռակողմ մասնակցության սկզբունքի վրա, քանի որ դրա բոլոր մարմինները ներառում են

աշխատավորների, գործատուների և կառավարությունների ներկայացուցիչներին :

ԱՄԿ գործադիր մշտական մարմինն է հանդիսանում Աշխատանքի միջազգային բյուրոն ժնևում, որը նաև տեղեկատվական-հետազոտական կենտրոն է :

ԱՄԿ գործունեությունը կանոնակարգվում է ԱՄԿ կանոնադրությամբ, հռչակագրերով, իրականացվում է կոնվենցիաների և առաջարկությունների հիման վրա, որոնց միջոցով ԱՄԿ-ն մեծ ազդեցություն է գործում ողջ աշխարհում սոցիալական և աշխատանքային հարաբերությունների ձևավորման և կարգավորման վրա :

ԱՄԿ գործունեությունն իրականացվում է երեք հիմնական ուղղություններով՝

- միջազգային աշխատանքային նորմերի, այդ թվում կոնվենցիաների և առաջարկությունների մշակում և ընդունում, վերահսկողություն դրանց կատարման նկատմամբ ;

- տեխնիկական համագործակցություն կամ աջակցություն երկրներին աշխատանքային և սոցիալական խնդիրների լուծման հարցում ;

- հետազոտական գործունեություն սոցիալական և աշխատանքային խնդիրների վերաբերյալ :

1919-2001թթ. ԱՄԿ կողմից ընդհանուր առմամբ ընդունվել են 183 կոնվենցիաներ և 191 առաջարկություններ : Սակայն սոցիալական-աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման հարցում ԱՄԿ դերի բարձրացմանն է նպաստել հատկապես 1998թ. ընդունված Աշխատանքի ոլորտում հիմնարար սկզբունքների և իրավունքների վերաբերյալ հռչակագիրը :

ԱՄԿ գործունեության հիմնական ոլորտներն են հանդիսանում՝

- աջակցություն զբաղվածությանը և գործազրկության կրճատում;
- կադրերի մասնագիտական պատրաստում և վերապատրաստում;
- մարդու իրավունքներ և պայքար խտրականության դեմ;
- մանկական աշխատանքի վերացում;
- ձեռնարկությունների զարգացում և կառավարման կատարելագործում;
- աշխատավարձ և սոցիալական ապահովություն;
- աշխատանքային պայմաններ և անվտանգության ապահովում;
- կանանց, երիտասարդների, հաշմանդամների, միգրանտների սոցիալական պաշտպանություն:

ԱՄԿ բոլոր կոնվենցիաներն ու առաջարկությունները կարգավորում են սոցիալական և աշխատանքային հարաբերությունները, այդ թվում Աշխատանքային հարցերի կարգավորման մասին 1978թ. N150 կոնվեն-

ցիան, ըստ որի աշխատանքային հարցերի կարգավորման համակարգը պետք է ընդգրկի զբաղվածության պետական ծառայությունները, ապահովի դրանց արդյունավետ աշխատանքը:

1981թ. ընդունված Կոլեկտիվ բանակցությունների մասին N154 կոնվենցիայի շրջանակներում աշխատանքային պայմանների, զբաղվածության, աշխատողների և գործատուների միջև հարաբերությունների կարգավորման նպատակով նախատեսվում են բանակցություններ:

Զբաղվածության բնագավառում նույնպես ԱՄԿ կողմից ընդունվել են մի շարք կարևոր միջազգային աշխատանքային նորմեր: Այսպես, օրինակ, ըստ 1964թ. Զբաղվածության բնագավառում քաղաքականության մասին N122 կոնվենցիայի նախատեսվում է լրիվ, արդյունավետ և ազատորեն ընտրված զբաղվածության աջակցության ակտիվ քաղաքականության իրականացում: Իսկ Զբաղվածության աջակցության և գործազրկությունից պաշտպանության մասին 1988թ. N168 կոնվենցիայում մանրամասնորեն ներկայացված են գործազրկության նպաստների և գործազուրկների նյութական աջակցության այլ տեսակների հարցերը:

XXI դարի սկզբին զբաղվածության ոլորտում ԱՄԿ կողմից նոր գլուխ խնդիրներ են առաջադրվել, այդ թվում ողջ աշխարհում կանանց և տղամարդկանց համար արժանի աշխատանքի ապահովման խնդիրը: Ընդ որում, արժանի աշխատանքի տակ հասկացվում է այն աշխատանքը, որտեղ աշխատողի իրավունքները պաշտպանված են, և նա կարող է լիարժեք կերպով բացահայտել իր մասնագիտական ունակությունները, առավելագույն ներդրումը կատարելով ընդհանուր բարեկեցության ապահովման գործում: Աշխատանքի արժանի պայմանները և դրա արժանի վարձատրությունը լրացուցիչ ծախսեր են պահանջում, սակայն այն առավել արդյունավետ է և նպաստում է ձեռնարկությունների մրցունակության աճին:

Մասնագիտական պատրաստման բնագավառում կարևորվում է 1975թ. ընդունված Մարդկային ռեսուրսների զարգացման մասին N142 կոնվենցիան, որտեղ նշվում է մասնագիտական կողմնորոշման և մասնագիտական պատրաստման համակարգված քաղաքականության և զբաղվածության պետական ծառայությունների միջոցով համապատասխան ծրագրերի իրականացման մասին:

ԱՄԿ գործունեությունն ուղղված է մարդու իրավունքների պաշտպանությանը, այդ թվում աշխատելու իրավունքի ապահովմանը, հարկադիր աշխատանքից, խտրականությունից պաշտպանությանը, աշխատանքի նորմալ պայմանների ապահովմանը: Այսպես, Հավասար վարձատրության մասին 1957թ. N100 կոնվենցիան հաստատում է համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրության մասին սկզբունքը: Աշխատանքի և զբաղվածության բնա-

զավառում խտրականության մասին 1957թ. N111 կոնվենցիայում ընդգծվում է խտրականության բոլոր տեսակների վերացմանն ուղղված ազգային քաղաքականության իրականացման կարևորությունը :

Աշխատավարձի բնագավառում կարևորվում է 1970թ. ընդունված Նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մասին N131 կոնվենցիան, ըստ որի նվազագույն աշխատավարձն օրենքի ուժ ունի, ենթակա չէ իջեցմանը, և տնտեսական պայմաններից ելնելով պետք է ժամանակ առ ժամանակ վերանայվի :

Սոցիալական ապահովության բնագավառում ԱՄԿ կողմից ընդունվել են 30-ից ավելի կոնվենցիաներ և 20 առաջարկություններ : 1952թ. ընդունված Սոցիալական ապահովության նվազագույն նորմերի մասին N102 կոնվենցիան հաստատել է, որ սոցիալական ապահովությունը պետք է ընդգրկի բնակչության բոլոր շերտերը, նաև սահմանվել են տարբեր նպաստների նվազագույն նորմերը: Սոցիալական ապահովության ոլորտում ԱՄԿ փորձը կիրառվում է տարբեր երկրների համապատասխան օրենսդրության մշակման հարցում :

ԱՄԿ գործունեությունը նաև ուղղված է կանանց, երիտասարդների, հաշմանդամների և ներգաղթյալների համար հավասար հնարավորությունների ստեղծմանը կրթության, զբաղվածության, աշխատանքի վարձատրության հարցերում :

Ըստ ԱՄԿ գնահատումների զարգացող երկրներում աշխատում են շուրջ 250 մլն երեխաներ : Մի շարք կոնվենցիաների համաձայն արգելված են մանկական աշխատանքը առավել ծանր և վնասակար արտադրություններում, երեխաների վաճառքը և ստրկությունը :

Թեմային վերաբերող հարցեր

1. Ո՞րն է սոցիալական գործընկերության էությունը զարգացած շուկայական տնտեսություն ունեցող երկրներում :

2. Ի՞նչ փոփոխություններ են կատարվել վերջին տարիներին զարգացած երկրներում սոցիալական պետության քաղաքականության մեջ :

3. Որո՞նք են սոցիալական գործընկերության համակարգի հիմնական սկզբունքներն ու ձևերն ըստ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի:

4. Ո՞րն է աշխատանքի պետական տեսչության դերն աշխատանքի անվտանգ պայմանների ապահովման մեջ :

5. Ինչպիսի՞ն էր համաշխարհային արհմիութենական կազմակերպությունների արձագանքը գլոբալ ֆինանսա-տնտեսական ճգնաժամի հետևանքներին :

6. Որո՞նք են ԱՄԿ գործունեության հիմնական ուղղությունները :
7. Նշե՛ք ԱՄԿ գործունեության հիմնական ոլորտները :
8. Ինչպե՞ս են սոցիալական և աշխատանքային հարաբերությունները, այդ թվում զբաղվածության, աշխատավարձի, աշխատանքային պայմանների, աշխատուժի վերապատրաստման և այլ հարցեր կարգավորվում ԱՄԿ կողմից :
9. Ինչպե՞ս կարելի է բնութագրել «արժանի աշխատանք» հասկացությունը :

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

1. «Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2003-2006թթ.», Վիճակագրական ժողովածու, ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայություն, Երևան, 2007թ.:
2. ԱՊՀ միջպետական վիճակագրական կոմիտեի տվյալներ:
3. «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքը, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական ապահովության նախարարություն:
4. Եվրոստատի տվյալներ, www.eurostat.com:
5. OECD-ի տվյալներ, www.oecd.org :
6. «Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ծրագիր», Երևան, ապրիլի 28, 2008թ.:
7. «ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք», «Պաշտոնական տեղեկագիր», ՀՀ կառավարության պաշտոնական հրատարակություն, Երևան, 2004թ., 109 էջ:
8. «Հայաստանի Հանրապետության սոցիալական ոլորտի իրավական ակտերի ժողովածու», ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն, «Բավիղ» ՍՊԸ հրատ., Երևան, 2004թ.:
9. “Мир в цифрах. 2007”, карманный справочник, “The Economist”, ЗАО “Олимп-бизнес”, Москва, 2007г.
10. Հայաստանի Հանրապետության մարզերը թվերով, 2008», ՀՀ ԱՎԾ, Երևան, 2008թ.
11. «Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2008թ. հունվար-դեկտեմբերին», ՀՀ ԱՎԾ, Երևան, 2008:
12. «Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալության տվյալներ:
13. Հայաստանի Հանրապետության վիճակագրական տարեգրքեր. 1998-2007թթ., ՀՀ ԱՎԾ, Երևան:
14. «Հայաստանի ժողովրդագրական ժողովածու», ՀՀ ԱՎԾ, Երևան, 2008թ.:
15. «Հայաստանի սոցիալական պատկերը և աղքատությունը», ՀՀ ԱՎԾ, Երևան, 2008թ.:
16. «Կին և տղամարդ», ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայություն, Երևան, 2008թ.:
17. «Աշխատուժը և ոչ ֆորմալ զբաղվածությունը Հայաստանում», ՀՀ ԱՎԾ, Երևան, 2008թ.:
18. “Global Employment Trends”, ILO, Geneve, January 2008:
19. “Human Development Report 2007/2008”, UNDP, New York, 2008:
20. “Key Indicators of the Labour Market 2007”, International Labour Organization, Geneve, 2007. OECD, www.oecd.org/edu/eag2004.
21. United Nations Conference on Trade and Development, World Investment Report, 2008.
22. Խոջաբեկյան Վ. «Զբաղվածության հիմնախնդիրները Հայաստանում անցման շրջանում», Երևան, 1998թ., 199 էջ.

23. Խոջաբեկյան Վ. «Հայաստանի բնակչության վերարտադրությունը և տեղաշարժերը XIX-XX դարերում, XXI դ. շեմին», Ե., ՀՀ ԳԱԱ «Գիտություն» հրատ., 2001թ.
24. Մելքումյան Ա. Աշխատանքային ռեսուրսների վերապատրաստման կարիքների գնահատումը զբոսաշրջության բնագավառում, «Օրենք և իրականություն», միջազգ. իրավաբանական հանդես, 2008թ., N8 (154)
25. Մելքումյան Ա. Աշխատանքի շուկայի և զբաղվածության հիմնախնդիրները Հայաստանի Հանրապետությունում, Երևան, «Զանգակ-1997», 2005թ., 248 էջ.
26. Սուվարյան Յու. Մենեջմենթ, Երևան, «Տնտեսագետ», 2002թ., 560 էջ.
27. Հ. Թերզյան, Ա.Մելքումյան, Վ.Հակոբյան «ՀՀ աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի էկոնոմետրիկական մոդելավորում» «Տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ և կառավարում», “Энциклопедия-Армения”, Երևան, 2008թ., N 4 :
28. Арсеньев А. “Легенды и мифы демографии Закавказья”, “Газета СНГ. Ру”, 5 марта 2002г.
29. Зарицкий Б. “Экономика Германии: путь по лестнице, ведущей вниз”, М.: Юрист, 2003г.
30. Кейнс Дж. “Общая теория занятости, процента и денег”, М.: Прогресс, 1978г.
31. Мазин А.Л. “Экономика труда”, М., Юнити-Дана, 2007г..
32. Мелкумян А. “Гендерные проблемы безработицы в Республике Армения”, “Труд за рубежом”, журнал, 1-ый номер, М., 2005г.
33. Мелкумян А. “Республика Армения: проблемы рынка труда и его финансирования”, “Человек и труд”, журнал, 1-ый номер, М., 2005г., с. 75-76.
34. Павленков В. “Рынок труда. Занятость. Безработица.”, М., МГУ, 2004г., 368с.
35. Роффе А. “Рынок труда и занятость”, М., 1997г.
36. “Рынок труда”, под ред. В. Буланова, М., “Экзамен”, 2003г.
37. “Экономика труда: (социально-трудовые отношения)”, под ред. Н. Волгина, Ю. Одегова, М., “Экзамен”, 2004г.
38. Эренберг Р., Смит Р. “Современная экономика труда”, М., 1997г.
39. Kaufman B. “The Economics of Labour Markets”, 2007, Fort Worth: Dryden Press.
40. Rima I. “ Labor Markets in a Global Economy. Introduction”, M.E. Sharpe, Inc., 1996, New York, 393 p.
41. Yang-Ro Yoon, Reilly B. “A study of informal labour market activity in the CIS-7”, WB, 2002.

Անահիտ Սերգեյի Մելքունյան

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՇՈՒԿԱ

Հրատարակչության տնօրեն՝
Հրատարակչության խմբագիր՝
Գեղարվեստական խմբագիր՝

Էմին Սկրտչյան
Սաշա Մնացականյան
Արա Բաղդասարյան

Տպագրությունը՝ օֆսեթ: Թուղթը՝ օֆսեթ:
Չափսը՝ 60x84/16: Ծավալը՝ 20.5 տպ. մամ.:



«ԶԱՆԳԱԿ-97» ՀՐԱՏԱՐԱԿՉՈՒԹՅՈՒՆ

0051, Երևան, Կոմիտասի պող. 49/2,

հեռ.՝ (+37410) 23-25-28, ֆաքս՝ (+37410) 23-25-95

էլ. փոստ՝ info@zangak.am, էլ. կայք՝ www.zangak.am, www.book.am