

---

**ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՎԱՐՉԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ՊԵՏԱԿԱՆ  
ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ  
ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐԸ ՀՀ-ՈՒՄ**

**ՎԱՐԴՈՒՇ ԳՅՈԶԱԼՅԱՆ**

Եկամտային քաղաքականությունը պետության նպատակաուղղված գործունեությունն է բաշխման ոլորտում, որը միտված է բարեկեցության որոշակի մակարդակի պահպանմանը, մասնագիտական տարբեր որակավորում ունեցող խմբերի եկամուտների տարբերակմանը, եկամուտների կառուցվածքի փոփոխությանը և հասարակության համար օգտակար գործունեության խթանմանը:

Քանի որ զբաղվածության կազմում գերակշիռ մասը վարձու աշխատողներն են, որոնց եկամտի հիմնական աղբյուրը աշխատավարձն է, հետևաբար եկամտային քաղաքականության համատեքստում էապես կարևորվում է աշխատանքի վարձատրության պետական քաղաքականությունը:

Աշխատավարձը՝ որպես տնտեսագիտական կատեգորիա, մեծ նշանակություն ունի և՛ վարձու աշխատողի, և՛ գործատուի համար. առաջին դեպքում այն աշխատուժի վերարտադրության անհրաժեշտ գոյամիջոցների ձևավորման ֆոնդ է, մյուս դեպքում՝ ձեռնարկատիրոջ կողմից կատարվող առանցքային ծախս՝ ուղղված աշխատուժ ռեսուրսի ձեռքբերմանը, որը միաժամանակ շահույթի ապահովման կարևորագույն գործոն է<sup>1</sup>: Այլ կերպ ասած՝ աշխատավարձը ոչ միայն վարձու աշխատողի եկամուտն է, այլև ենթադրում է ծախսեր գործատուի համար, ինչն էլ պայմանավորում է աշխատանքային հարաբերություններում այս երկու կողմերի շահերի հակասությունները: Հետևաբար առանց այս դաշտի պետական արդյունավետ կառավարման կարող են ծագել սոցիալական բնույթի լուրջ և անցանկալի հետևանքներ:

Սոցիալ-աշխատանքային հարաբերությունները ՀՀ-ում կարգավորվում են Աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված համապատասխան դրույթներով: Ըստ դրա՝ աշխատավարձն աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքները կատարելու դիմաց աշխատողին վճարվող հատուցումն է<sup>2</sup>: Այն ներառում է հիմնական աշխատավարձը և գործատուի կողմից աշխատողին իր կատարած աշ-

---

<sup>1</sup> Տե՛ս **Петров А. Я.** Заработная плата как экономическая и правовая категория, «Право. Журнал Высшей школы экономики». № 4, 2011, էջ 91-105:

<sup>2</sup> Տե՛ս «ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք», գլուխ 19:

խատանքի դիմաց ցանկացած եղանակով տրված լրացուցիչ վարձատրությունը: Աշխատողի աշխատավարձը կախված է աշխատանքի քանակից և որակից, կազմակերպության գործունեության արդյունքներից և աշխատանքի շուկայում աշխատանքի պահանջարկից:

Նախկին Խորհրդային Միությունում, այդ թվում՝ Հայաստանում, աշխատավարձը և դրա հետ կապված բոլոր հարաբերությունները կարգավորվում էին պետության կողմից: Նոր դեպի շուկայական հարաբերություններ կողմնորոշում ունեցող տնտեսությունում այն առաջին հերթին պետք է կատարի 2 գործառույթ՝ 1) աշխատանքի արդյունավետության բարձրացման խթանում, 2) աղքատության կրճատում:

Աշխատանքային հարաբերությունների ոլորտում սոցիալական քաղաքականության իրականացման համատեքստում առանցքային դեր ունի նվազագույն աշխատավարձի քաղաքականությունը:

Չնայած նվազագույն աշխատավարձը աղքատության կրճատման հիմնական գործիք չէ, դրա հիմնական գործառույթներից մեկը պետք է լինի զբաղված և միևնույն ժամանակ աղքատության գծից ներքև գտնվող քաղաքացիների առկայության բացառումը: Ընդ որում, երկարաժամկետ հատվածում դա պետք է տարածվի ոչ միայն զբաղված անձի վրա, այլև երաշխավորի նվազագույն բարեկեցություն մեկ զբաղված անդամ ունեցող միջին ընտանիքի համար:

Անկախությունից ի վեր իրականացվող՝ նվազագույն աշխատավարձի քաղաքականությունը Հայաստանում նպատակ է հետապնդել չխոչընդոտել ձեռնարկատիրության զարգացումը և միաժամանակ նպաստել ֆորմալ զբաղվածության ընդլայնմանը: Այս տեսանկյունից Հայաստանը ներկայումս դասվում է առավել ազատական աշխատաշուկա ունեցող երկրների շարքին: Սակայն, միևնույն ժամանակ, նվազագույն աշխատավարձը, որը պետության կողմից տրվող կարևորագույն սոցիալական երաշխիք է, լիարժեք չի կատարում աղքատության կրճատման իր գործառույթը:

Այսպես. համաձայն օրենքի<sup>3</sup>՝ նվազագույն ամսական աշխատավարձը ՀՀ-ում սահմանվել է 55000 դրամ: Միաժամանակ նվազագույն սպառողական զամբյուղի արժեքը 2016 թ. II եռամսյակի միջին ընթացիկ գներով (հաշվարկված ՀՀ ԱՎԾ կողմից՝ ըստ ՀՀ առողջապահության նախարարության կողմից մշակված սննդամթերքի կազմի, կառուցվածքի և էներգետիկայի) կազմում է ամսական 55 703.2 դրամ<sup>4</sup>: Հետևաբար կարող ենք փաստել, որ նվազագույն աշխատավարձով աշխատանքի առկայությունը դեռևս աղքատության գծից բարձր գտնվելու երաշխիք չէ, այլ կերպ ասած՝ զբաղվածների որոշակի զանգված դեռևս շարունակում է համալրել աղքատների շարքերը: Պատկերն ավելի անմխիթար է դառ-

<sup>3</sup> Տե՛ս ՀՀ օրենքը նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին (ընդունվել է 17.12.2003, օրենքում վերջին փոփոխությունը՝ 01.12.2014), Հոդված 1:

<sup>4</sup> Տե՛ս [www.armstat.am](http://www.armstat.am)

նում, եթե նկատի ունենանք, որ շատ դեպքերում մեկ զբաղվածի վրա է ընկնում ամբողջ ընտանիքի կարիքները բավարարելու հոգսը, այն դեպքում, երբ նվագագույն սպառողական զամբյուղի արժեքը հաշվարկվում է ըստ մեկ անձի պահանջմունքների:

Եթե հաշվի առնենք նաև մասնագիտական գրականության մեջ ներկայացվող աշխատավարձի հիմնական գործառույթները՝ վերարտադրողական, խթանիչ, սոցիալական և վերահսկողական<sup>5</sup>, ապա նկատելի է, որ մի շարք ոլորտներում դրանք ևս ոչ լիարժեք են դրսևորվում:

Աշխատավարձի պետական քաղաքականության շրջանակներում, հատկապես հանրային ծառայության ոլորտում առկա են մի շարք խնդիրներ, որոնք խաթարում են նշված գործառույթների լիարժեք իրացումը:

Այդպիսի խնդիրների շարքին կարելի է դասել.

- հանրային ծառայողի աշխատավարձի չափի և աշխատուժի վերարտադրության համար անհրաժեշտ ծախսերի, աշխատանքի վերջնական արդյունքների, ինչպես նաև աշխատավարձերի և գների մակարդակների փոփոխության միջև կապի բացակայությունը,
- պաշտոնների դասակարգման հիերարխիկ համակարգում իրար հաջորդող պաշտոնների համար նախատեսված աշխատավարձերի չափերի տնտեսագիտական հիմնավորման բացակայությունը,
- աշխատավարձերի կառուցվածքների անհամապատասխանությունը,
- բարձր որակավորում ունեցող մասնագետների ներգրավման խոչընդոտների առկայությունը՝ կապված ցածր աշխատավարձի հետ, ինչը ծնում է դեպի մասնավոր հատված արտահոսքի ռիսկեր<sup>6</sup>:

Այսպիսի խնդիրների առկայությունը և դրանց չեզոքացմանն ուղղված համապատասխան մեխանիզմների ու միջոցառումների կիրառման ուշացումը մասնավորապես հանգեցնում են պետական և հանրային կառավարման ոլորտներում սոցիալական այնպիսի անցանկալի հետևանքների, ինչպիսիք են՝ արդյունավետ զբաղվածության կրճատումը, աշխատուժի որակի անկումը և մասնագիտական կարողությունների կատարելագործման ու մրցունակության բարձրացման մոտիվացիայի բացակայությունը, սոցիալական լարվածության աճը և սոցիալական համերաշխության խաթարումը, անձի հասարակական դերի թերաբժնորումը:

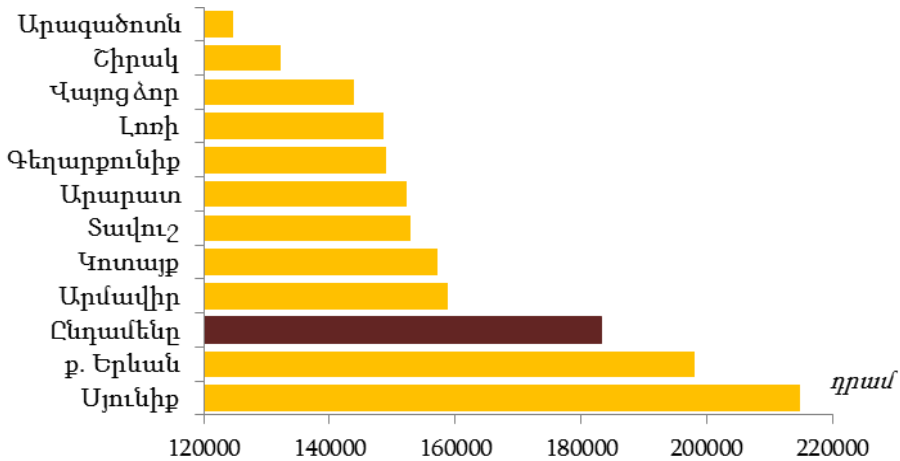
Լրջագույն խնդիր է նաև միջին աշխատավարձի անհավասարաչափ բաշխվածությունը ըստ տարածքային չափանիշի (տե՛ս գծապատկեր 1):

---

<sup>5</sup> Տե՛ս «Социальная политика», Учебник, под общей редакцией Н. А. Волгина, М., 2003, էջ 255:

<sup>6</sup> Տե՛ս «ՀՀ զբաղվածության 2013-2018 թթ. ռազմավարություն», Հավելված № 1, ՀՀ կառավարության 2012 թ. նոյեմբերի 8-ի նիստի № 45 արձանագրային որոշման, էջ 23:

Միջին անվանական աշխատավարձը ք. Երևանում և ՀՀ մարզերում  
(2016 թ. հուլիսի դրությամբ)<sup>7</sup>



Ամենաբարձր միջին աշխատավարձի ցուցանիշը Սյունիքի մարզում է, ինչն առաջին հերթին պայմանավորված է մարզում հանքարդյունաբերական ոլորտի խոշոր մասնավոր ձեռնարկությունների առկայությամբ: Սյունիքին հաջորդում է ք. Երևանը, որտեղ այլընտրանքային աշխատատեղերի առկայությունը, ինչպես նաև պետական և ֆինանսական կառույցների, միջազգային կազմակերպությունների գրասենյակների կենտրոնացվածությունը հնարավորություն են տալիս ապահովելու միջին աշխատավարձի բարձր մակարդակ: Այս ցուցանիշով վերջին տեղում Արագածոտնի մարզն է, ինչը հիմնականում պայմանավորված է մարզում ոչ գյուղատնտեսական բնույթի աշխատատեղերի սահմանափակությամբ և խոշոր արդյունաբերական կազմակերպությունների բացակայությամբ:

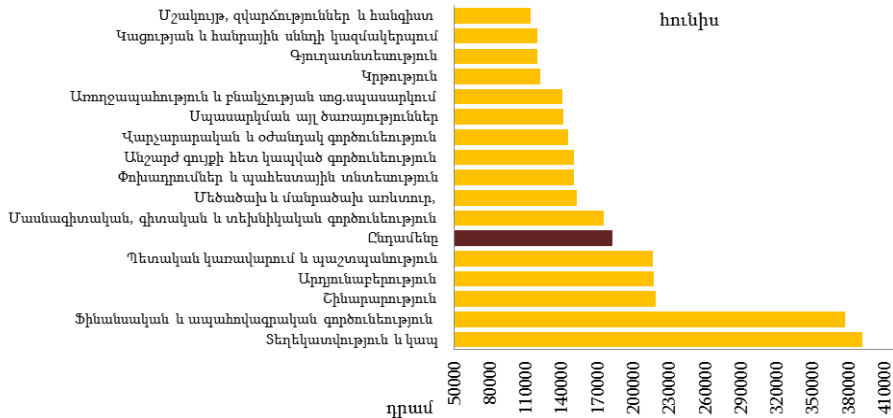
Առկա պատկերը հուշում է, որ տարածքային համաչափ զարգացման համատեքստում պետության կարևոր խնդիրներից պետք է լինի մարզերում աշխատավարձի հաշվին գոյացող եկամուտների բևեռացման զսպումը:

Աշխատավարձի բաշխվածությունն ըստ տնտեսության ոլորտների ունի գծապատկեր 2-ի տեսքը:

Ամենաբարձր աշխատավարձն ապահովում է տեղեկատվության և կապի ոլորտը, որին հաջորդում են ֆինանսական և ապահովագրական գործունեության, շինարարության ոլորտները: Մինչդեռ, օրինակ, մշակույթի և կրթության ոլորտներում աշխատավարձն ամենացածրերից է:

<sup>7</sup> Աղբյուրը՝ armstat.am, ՀՀ սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2016 թ. հունվար-հուլիսին, ԱԿԾ, 2016:

Միջին ամսական անվանական աշխատավարձն ըստ տնտեսության ոլորտների և տնտեսական գործունեության տեսակների (2016 թ. հունիսի դրությամբ)<sup>8</sup>



Պատկերը պայմանավորում է աշխատաշուկայում մի իրավիճակ, երբ SS ոլորտի մասնագետի, ֆինանսիստի, տնտեսագետի մասնագիտությունները ամենապահանջվածներից են դպրոցն ավարտողների շրջանում, մինչդեռ կրթության ոլորտում աշխատողների, մասնավորապես՝ ուսուցչի, դասախոսի աշխատավարձերը ամենացածրերից են աշխատաշուկայում, ինչն էլ օբյեկտիվորեն բավարար չէ մոտիվացման համար և ազդում է կրթության որակի վրա՝ պայմանավորելով դպրոցում, հետագայում՝ բուհ-ում, ապա նաև աշխատաշուկայում մասնագետների (մասնավորապես՝ հենց SS ոլորտի մասնագետների, ֆինանսիստների, տնտեսագետների) որակի միջին մակարդակը:

Սա լրջագույն սոցիալական խնդիր է, և աշխատավարձի պետական քաղաքականության համատեքստում առանցքային տեղ պետք է ունենա տնտեսության առանձին ոլորտներում աշխատավարձերի ընդգծված անհամամասնության մեղմումը, հակառակ դեպքում ավելի կխորանա հասարակության եկամուտների բևեռացումը:

Ըստ Համաաշխարհային բանկի հրապարակած տվյալների՝ 2013 թ. բնակչության եկամուտների անհավասարության գնահատման Ջինիի համաթիվը<sup>9</sup> Հայաստանում կազմել է 31.5<sup>10</sup> (վերջին թարմացված տվյալն

<sup>8</sup> Տե՛ս ծանոթ. 7:

<sup>9</sup> Նույն Ջինիի գործակիցն է՝ տոկոսային արտահայտությամբ. մակրոտնտեսական ցուցանիշ է, որն արտահայտում է բնակչության դրամական եկամուտները տարբերակելու մակարդակը՝ որպես շեղում եկամուտների բացարձակ հավասար բաշխվածության մակարդակից: Գործակիցը գնահատվում է 0-1 միջակայքում (համաթիվը՝ 0-100 %). որքան ցուցանիշը մոտենում է 0-ի, այնքան եկամուտները հասարակության շրջանում ավելի հավասարաչափ են բաշխված:

<sup>10</sup> Տե՛ս <http://wdi.worldbank.org/table/2.9>

է): Թեև այս ցուցանիշով Հայաստանը ավելի բարենպաստ դիրքում է ԱՊՀ որոշ երկրների համեմատությամբ (օրինակ՝ ՌԴ-ում ցուցանիշը կազմել է 41.6 %, Վրաստանում՝ 40), սակայն իրավիճակը գոհացուցիչ չէ, և պետությունը դեռևս շատ անելիքներ ունի բնակչության եկամուտների շերտավորումը մեղմելու, մասնավորապես՝ աշխատանքի վարձատրության պետական քաղաքականության համատեքստում վերը նշված հիմնախնդիրների լուծման ուղղությամբ:

Ամփոփելով կարող ենք նշել, որ ՀՀ աշխատաշուկայի զբաղվածության կազմում վարձու աշխատողների գերակշռությամբ պայմանավորված՝ աշխատավարձի պետական քաղաքականության արդյունավետությունը մեծապես ազդում է եկամուտների բաշխման հետևանքով ձևավորվող սոցիալական իրավիճակի վրա: Հետևապես, տնտեսության կայուն զարգացման համատեքստում առաջնային պետք է լինեն աշխատանքի վարձատրության տարածքային և միջճյուղային անհամամասնությունների և դրանցով պայմանավորված եկամուտների բնեռացումը մեղմելուն ուղղված միջոցառումները:

**Բանալի բառեր** - *աշխատավարձ, աշխատանքի վարձատրության պետական քաղաքականություն, եկամուտների անհավասար բաշխում, սոցիալական քաղաքականություն, եկամտային քաղաքականություն*

**ВАРДУШ ГЁЗАЛЯН – Социальные проблемы государственной политики РА в области заработной платы.** – В статье рассматриваются основные социальные проблемы и их особенности, касающиеся политики, которая проводится в Армении в области заработной платы. В частности, подчёркивается, что по сей день минимальная заработная плата не гарантирует преодоления черты бедности. Обозначены основные недостатки системы заработной платы в сфере государственного управления, а также проблемы, обусловленные территориальным и межотраслевым неравенством оплаты труда.

**Ключевые слова:** *зарплата, государственная политика в области заработной платы, неравенство доходов, социальная политика, политика распределения доходов*

**VARDUSH GYOZALYAN - The Social Problems of State Salary Policy of RA.** – The article covers the features and the main social problems in the sphere of state salary policy. In particular, the author accentuates the fact, that the minimal wage is not the sufficient guarantee to overcome the poverty line. The main flaws of the salary system in the sphere of state governance and public administration, and also the problems caused by the territorial and interbranch inequalities of the average salary are outlined.

**Key words:** *salary, state salary policy, income inequality, social policy, policy of income assessment*