

ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ
ՆԱԽԱԼՍԱՐԱՆ



ԱՆճախիտ Համբարձումյան

ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՆ.
Իրավիճակը և միտումները

ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ

Ա. Հ. ՀԱՄԲԱՐՁՈՒՄՅԱՆ

**ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՆ.
ԻՐԱՎԻՃԱԿԸ ԵՎ ՄԻՏՈՒՄՆԵՐԸ**

ԵՐԵՎԱՆ
ԵՊՀ ՀՐԱՏԱՐԱԿՉՈՒԹՅՈՒՆ
2016

ՀԴԴԴ 331
ԳՄԴ 65.24
Հ 205

*Հասարակման է երաժիշավորել
ԵՊՀ սնտեսագիտության և կառավարման ֆակուլտետի
գիտական խորհուրդը*

Գրախոսներ՝

տնտեսագիտության դոկտոր, պրոֆեսոր Է. Հ. Օրոյան
տնտեսագիտության դոկտոր, պրոֆեսոր Ա. Խ. Մարկոսյան

Համբարձումյան Ա. Հ.

Հ 205 ՀՀ աշխատաշուկան. իրավիճակը և միտումները/ Համբար-
ձումյան Ա. Հ.: - Եր., ԵՊՀ հրատ., 2016, 176 էջ:

Աշխատությունում քննարկվում և վերլուծվում է ՀՀ տնտեսության
զարգացման ներկայիս փուլում աշխատաշուկայի իրավիճակը, և դրա
հիման վրա ուրվագծվում են միտումները: Գիրքը կարող է օգտակար
լինել աշխատանքի տնտեսագիտությունն ուսումնասիրողների և ու-
սանողների համար:

ՀԴԴԴ 331
ԳՄԴ 65.24

ISBN 978-5-8084-2061-8

© ԵՊՀ հրատ., 2016
© Համբարձումյան Ա. Հ., 2016

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

ՀՀ աշխատաշուկային դեռևս հատուկ են անցման ժամանակաշրջանում գտնվող երկրներին բնորոշ խնդիրները՝ զարգացման անհամաչափությունները, ենթակառուցվածքների անբավարար աշխատանքը, օրենսդրական կարգավորման թերությունները և այլն:

Աշխատությունում վեր են հանվում այն հիմնահարցերը, որոնք բնորոշ են ՀՀ աշխատաշուկայի զարգացման ներկայիս փուլին, և ուրվագծվում են միտումները: Այդ նկատառումով աշխատությունում դիտարկվում են աշխատանքի շուկայի ընդհանուր բնութագիրը, աշխատանքային ռեսուրսների ձևավորումը և բաշխումը, զբաղվածությունը և զբաղվածության դասակարգիչը, աշխատանքի առաջարկն ու պահանջարկը, աշխատուժի որակը, աշխատուժի տեղաշարժը, գործազրկությունը, աշխատանքի վարձատրությունը և խթանումը, աշխատանքի արտադրողականությունը, ինչպես նաև պետության ազդեցությունը աշխատանքի շուկայի վրա:

Խոսելով աշխատանքի շուկայի ընդհանուր բնութագրի մասին՝ լուսաբանվում են աշխատանքի շուկայի սուբյեկտների և բաղկացուցիչների բնորոշումները, հարցադրումներ են արվում աշխատանքի տնտեսագիտության ոլորտում կիրառվող որոշ հասկացությունների ճշգրտման վերաբերյալ:

Քանի որ աշխատանքի շուկայում որպես «աշխատանք» գործուցի կրողներ հանդես են գալիս աշխատանքային ռեսուրսները, այդ պատճառով անդրադարձ է կատարվում աշխատանքային ռեսուրսների ձևավորմանը և բաշխմանը:

Աշխատությունում զբաղվածությանը նվիրված շարադրանքում դիտարկվում են ՀՀ տնտեսությունում զբաղվածությունն ըստ սեռի, տարիքի, կրթական մակարդակի, գյուղ-քաղաք կտրվածքի, ըստ մարզերի և զբաղվածության կարգավիճակի, ինչպես նաև ըստ ճյուղերի և միջին տարեկան թվաքանակի, ֆորմալ և ոչ ֆորմալ զբաղվածության և այլն: Ջբաղվածության հիմնախնդիրները դիտարկելիս համեմատվել են ՀՀ ԱՎԾ-ի թվերը և մեր գիտահետազոտական խմբի կողմից իրականացված հետազոտության արդյունքները:

Աշխատության երկու գլուխներում մակրոմակարդակով և միկրոմակարդակով լուսաբանվում են աշխատանքի առաջարկի և պա-

հանջարկի ձևավորման վրա ազդող հիմնական գործոնները և դրանց հավանական ազդեցությունները ՀՀ տնտեսությունում աշխատանքի առաջարկ և պահանջարկ ներկայացնողների պահվածքի վրա:

Աշխատուժի որակը պայմանավորող բնութագրիչների և մարդկային կապիտալի որակի բարելավմանը նպաստող ներդրումների մասին խոսելիս նկարագրվում են դրանք, և մատնանշվում են հիմնական ուղղությունները: Այնուհետև լուսաբանվում են աշխատուժի տեղաշարժի տեսակները և դրանց վրա ազդող գործոնները:

Գործազրկության առաջացման պատճառների, տեսակների, աշխատանք փնտրելու տեսության, գործազրկության և մակրոտրնտեսական ցուցանիշների միջև կապի մասին խոսելիս անդրադարձ է կատարվում նաև գործազրկության սոցիալական ապահովությանը՝ մեջբերելով միջազգային փորձը:

Վերջին երեք գլուխները նվիրված են աշխատանքի վարձատրությանը, արտադրողականությանը և պետության ազդեցությանը աշխատանքի շուկայի վրա:

Աշխատանքը կառուցված է հիմնականում այն մտայնությամբ, որ ընթերցողը տեղեկանա աշխատաշուկայի տեսական հիմքերին և միաժամանակ հասու լինի իրավիճակային վերլուծությունների արդյունքներին:

ԳԼՈՒԽ 1

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՇՈՒԿԱ: ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԲՆՈՒԹԱԳԻՐԸ

Աշխատանքի շուկան հասարակական հարաբերությունների զարգացման որոշակի փուլում ձևավորված համակարգ է, որի գործունեության հիմնական նպատակը աշխատանքի առաջարկ և պահանջարկ ներկայացնողների միջև հարաբերակցության կարգավորումն է: Այն նաև աշխատանքի տեղավորման ոլորտ է, որտեղ փոխներգործում են յուրահատուկ ապրանքի՝ «աշխատանքի» վաճառողները և գնորդները: Եվ վերջապես դա մի մեխանիզմ է, որն ապահովում է աշխատանքի գնի ու պայմանների մասին համաձայնությունը գործատուների և վարձու աշխատողների միջև, ինչպես նաև համակարգում է զբաղվածության ոլորտի որոշումները:

Աշխատանքի՝ որպես ուսումնասիրության և հետազոտման օբյեկտի առանձնահատկությունը **նախ** այն է, որ աշխատանքը մարդկանց նպատակաուղղված գործունեությունն է բարիքներ և ծառայություններ ստեղծելու ընթացքում, և այն պետք է լինի արդյունավետ, ռացիոնալ և տնտեսապես կազմակերպված: **Երկրորդ**, այն ոչ միայն առանձին անհատի, այլև ամբողջ հասարակության կենսագործունեության հիմնական նախադրյալներից մեկն է և ցանկացած կազմակերպության (ձեռնարկության, ֆիրմայի) գործելու պայմանը: **Երրորդ**, այն չի կարող դիտվել որպես ապրանք, քանի որ աշխատանքն անբաժան է իր կրողից, և ապրանք է ոչ թե ինքը՝ մարդն իր աշխատելու ունակությամբ, այլ նրա աշխատանքային ծառայությունը՝ որոշակի ժամանակահատվածում և որոշակի չափով: **Չորրորդ**, աշխատանքի ընթացքում ձևավորվում է սոցիալ-տնտեսական հարաբերությունների համակարգ, որը կազմում է հասարակական հարաբերությունների առանցքն ամբողջ տնտեսության, տարածաշրջանի, ֆիրմայի և առանձին անհատի համար:

Աշխատանքի դերը մարդու զարգացման գործում արտահայտվում է նրանում, որ աշխատանքի ընթացքում ստեղծվում են ոչ միայն նյութական և հոգևոր բարիքներ, այլև զարգանում են այդ բարիքներն արտադրողները՝ ձեռք բերելով հմտություն, փորձ, բացահայտելով իրենց ընդունակությունները և համալրելով գիտելիք-

ները: Աշխատանքի ստեղծագործական բնույթն ի հայտ է գալիս նոր մտահղացումներում, առաջադեմ տեխնոլոգիաներում, աշխատանքի ավելի կատարելագործված, բարձր արտադրողական միջոցների, արտադրանքի, հումքի, նյութերի, էներգիայի նոր տեսակների ստեղծման գործընթացներում:

Աշխատանքի շուկայում որպես «ապրանք» հանդես եկող «աշխատանք» ռեսուրսը մարդու ընդունակություններն են, հմտությունները, փորձը, և վարձողը չի կարող գնել այն ամբողջությամբ, այլ միայն «վարձակալել» դրանք որոշակի ժամանակով: Որակավորումը, հմտություններն ու փորձն անբաժան են աշխատողից (մարդուց): Այսինքն՝ տեղի է ունենում վաճառքի և առքի գործընթաց, որի դեպքում «ապրանքի» սեփականատերը չի փոխվում:

Քանի որ շաբաթական 40 ժամ (որոշ դեպքերում՝ նաև ավելի), մարդը գտնվում է աշխատատեղում, այդ պատճառով նրա համար անչափ կարևոր են ոչ միայն աշխատավարձը (որն ըստ էության «աշխատանք» գործոնի գինն է), այլ նաև ոչ դրամական գործոնները՝ աշխատանքի անվտանգությունը, աշխատանքի պայմանները և ռեժիմը, ուսուցման և մասնագիտական աճի հնարավորությունները, գործընկերների և ղեկավարների հետ աշխատանքային հարաբերությունների բնույթը, զբաղվածության երաշխիքները և այլն: Երբեմն այդ գործոնները մարդու համար կարող են դառնալ ավելի կարևոր, քան աշխատավարձը: Ընդունելով աշխատելու մասին որոշումը՝ մարդն հաշվի է առնում սեփական տնային տնտեսությունում ապրանքների և ծառայությունների արտադրության այլընտրանքային հնարավորությունները: Աշխատանքը, ի տարբերություն սովորական ապրանքների, գնվում է ոչ թե սպառողի պահանջումների բավարարման, այլ նրա համար, որ արտադրվի ինչ-որ կոնկրետ արտադրանք: Տնտեսագետներն ասում են, որ աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկն աժանցյալ է այդ աշխատանքով արտադրված ապրանքների և ծառայությունների նկատմամբ պահանջարկից:

Այստեղ տեղին է անդրադառնալ իմացաբանական բնույթի որոշ պարզաբանումների, որոնք վերաբերում են անցումային փուլում գտնվող Հայաստանի տնտեսագիտական մտքի դրսևորումներին: Մասնավորապես նկատի ունենք «**աշխատանքի շուկա**» թե «**աշխատուժի շուկա**», «**աշխատանքի առաջարկ**» թե «**աշխա-**

տուժի առաջարկ», «աշխատանքի գին» թե «աշխատուժի գին» հասկացություններին տրվող մեկնաբանությունները: Ժամանակակից տնտեսագիտական միտքը, «աշխատուժ» ասելով, հասկանում է զբաղվածներին և գործազուրկներին: Աշխատուժն իր բովանդակությամբ կամ պարունակությամբ նույն «տնտեսապես ակտիվ բնակչությունն» է: Իսկ երբ ասում ենք «աշխատուժի շուկա», հասկացվում է՝ իբր մարդիկ են վաճառվում: Այս շփոթմունքի հիմնական «մեղավորը» Կ. Մարքսն է, ըստ որի՝ աշխատուժը մարդու ֆիզիկական և հոգևոր ունակությունների ամբողջությունն է, որը գործադրվում է ամեն անգամ, երբ նա արտադրում է ինչ-որ սպառողական բարիքներ¹: Աշխատանքի շուկայի նորմալ գործելու պայմաններին «աշխատուժ» հասկացությունը բավարարո՞ւմ է, թե՞ ոչ. եթե դրա մեկնաբանությունն ընդունենք նույնիսկ ըստ Կ. Մարքսի, ապա պատասխանը կլինի բացասական, և դա հիմնավորվում է հետևյալ հիմնական մտահանգումներով: Նախ, որ մարդու ունակություններն անբաժանելի են մարդուց, և առանց մարդուն վաճառելու չի կարելի վաճառել դրանք: Երկրորդ, գնորդն այդ դեպքում նույնպես չի կարող դառնալ այդ ունակությունների սեփականատեր, որովհետև դրանք անբաժան են վաճառողից: Իսկ եթե ընդունում ենք, որ վաճառվում է «աշխատանքը», ապա աշխատանքի շուկայում առք-վաճառքի ժամանակ պայմանագիր է կնքվում ներդրվելիք աշխատանքի քանակի մասին: Դառնալով աշխատանքի արդյունքների սեփականատերը՝ գործատուն տնօրինում է այն: Այստեղից հետևություն՝ պետք է ասել «աշխատանքի շուկա», այլ ոչ թե «աշխատուժի շուկա»²:

Աշխատանքի շուկայում որպես «**ապրանք**» հանդես եկող **աշխատանք** ռեսուրսը մարդու ընդունակություններն են, հմտությունը, փորձը, և վարձողը չի կարող գնել այն ամբողջությամբ, այլ միայն **վարձակալել** որոշակի ժամանակով: Որակավորումը, հմտություններն ու փորձն անբաժան են աշխատողից (մարդուց): Այսինքն՝ տեղի է ունենում վաճառքի և առքի գործընթաց, որի դեպքում «**ապ-**

¹ Տե՛ս **Մարքս Կ., Էնգելս Ֆ.**, Երկեր, հ. 23, էջ 178 և Կ. Մարքս, Կապիտալ, Հաստատանի պետական հրատարակչություն, Եր., 1954, էջ 53 և 561:

² Տե՛ս նաև **Համբարձումյան Ա.**, Աշխատանքի տնտեսագիտության որոշ հասկացությունների հստակեցման փորձ, «Բանբեր Երևանի համալսարանի», Սոցիոլոգիա, Տնտեսագիտություն, հ. 141.5, Եր., 2013, էջ 24-30:

րանքի» սեփականատերը չի փոխվում³: Այդ պատճառով, եթե նույնիսկ «**աշխատուժ»** ասելով՝ այն ընկալենք այնպես, ինչպես ընկալում էր Կ. Մարքսը, ապա «**աշխատուժի գին»** արտահայտությունն իմաստազրկվում է: **Աշխատավարձը ոչ թե «աշխատուժի գինն է», այլ աշխատանքի գինը:** Մարդը, ներդնելով իր աշխատանքային ջանքերը, արդյունք է ստեղծում, որի համար էլ վարձատրվում է, իսկ այդ ջանքերը կիրառելու ունակությունները մնում են նրա հետ, և դրա գինը կարող է չափվել միայն մարդկային կապիտալի արժեքը չափելու տեխնոլոգիաներ կիրառելով, որը զգալիորեն ավելի բարդ արարողակարգ է, քան աշխատավարձի հաշվարկումը:

Դեռևս 1934 թ.-ից Յայաստանը Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության անդամ է, և չնայած նախկին համակարգի պայմաններում դրա գործունեության մասին տեղեկատվության խիստ սահմանափակվածությանը՝ այդ միջազգային կազմակերպությանն անդամակցումն զգալի ազդեցություն ունեցավ աշխատանքի էկոնոմիկայի վրա՝ հասկացությունների և կատեգորիաների ճշգրտման, իմացաբանական ապարատի հղկման առումով: Այդ է պատճառը, որ անհրաժեշտություն առաջացավ նորովի անդրադառնալու մինչ ԽՍՀՄ-ի փլուզումը կիրառվող թե՛ մեթոդաբանական, թե՛ իմացաբանական հիմնահարցերին: ԱՄԿ-ի մեթոդաբանությամբ աշխատուժը զբաղված և գործազուրկ մարդկանց համախումբն է, որը, ինչպես ասվեց արդեն, նաև տնտեսապես ակտիվ բնակչություն է կոչվում:

Եթե տվյալ կատեգորիայի «աշխատանք» վաճառողները և գնորդները փնտրում են միմյանց երկրի մասշտաբով (օրինակ՝ բժիշկները, ինժեներները, մանկավարժները և այլն), ապա այդպիսի շուկան անվանվում է ազգային շուկա: Եթե փնտրելու գործընթացը տեղի է ունենում մասնակի որևէ տարածքում, ապա այդպիսի շուկան կոչվում է տեղական շուկա: Մեկ ձեռնարկության շրջանակներով սահմանափակված շուկան, երբ որոշակի կանոններն ու սահմանափակումներն են թելադրում աշխատանքի գնումն ու վաճառքը, կոչվում է ներքին շուկա:

³ Ժամանակակից տնտեսագիտությունն առանձնացնում է արտադրության կազմակերպման 4 հիմնական գործոններ՝ հողը, կապիտալը, աշխատանքը և ձեռնարկատիրական ձիրքը, որոնցից վերջին երկուսի կրողը մարդն է:

Աշխատանքի շուկան բաղկացած է բոլոր նրանցից, ովքեր գնում կամ վաճառում են «աշխատանք»: Աշխատանքի որոշ շուկաներում, հատկապես այն դեպքերում, երբ գնորդները ներկայացնում են իրենց արհմիությունները, գնումն իրականացվում է որոշակի կանոններին համապատասխան: Իսկ ինչ վերաբերում է պետության և խոշոր գործատուների կողմից առաջարկվող աշխատատեղերին, որտեղ չկան արհմիություններ, ապա այս դեպքում նույնպես առաջնորդվում են այն կանոններով, որոնք սահմանափակում են ադմինիստրացիայի իրավասությունները և երաշխավորում են արդարացի վերաբերմունք աշխատանքի ընդունվածների նկատմամբ:

Աշխատանքի շուկայի հիմնական սուբյեկտներն են գործատուները և վարձու աշխատողները: Վերջիններս գործատուների կողմից տարբեր կերպ կարող են գնահատվել՝ պայմանավորված սեռով, տարիքով, որակավորմամբ, սոցիալական կարգավիճակով և անհատական հատկանիշներով (պատասխանատվություն, կատարողականություն, կարգապահություն, նախաձեռնողականություն և այլն):

Աշխատանքի շուկայում հարաբերությունների համակարգը ձևավորվում է երեք հիմնական բաղկացուցիչներով՝ աշխատողների և գործատուների, աշխատանքի շուկայի սուբյեկտների և դրանց ներկայացուցիչների (արհմիություններ, ձեռնարկատերերի միություններ, զբաղվածության ծառայություններ) միջև և աշխատանքի շուկայի սուբյեկտների ու պետության միջև հարաբերություններով:

Աշխատանքի շուկայի գործելու համար անհրաժեշտ են դրա բոլոր բաղկացուցիցների առկայությունը և փոխներգործությունը: Աշխատանքի շուկան կատարում է մի շարք գործառնություններ. կազմակերպում է աշխատել ցանկացողների և գործատուների հանդիպումը, ապահովում է մրցակցությունն ինչպես գործատուների, այնպես էլ աշխատողների միջև, լուծում է բնակչության զբաղվածության խնդիրները, իրականացնում է գործազուրկների սոցիալական օժանդակության և աշխատանք գտնելու գործընթացները և այլն:

Աշխատանքի շուկայում առաջարկի և պահանջարկի հարաբերակցությունից ելնելով՝ աշխատանքի շուկաները կարող են լինել՝ աշխատապակասուրդով (դեֆիցիտով), աշխատավելցուկով (պրոֆիցիտով) և հավասարակշռված: Առաջին դեպքում շուկայի պահանջարկը գերազանցում է առաջարկը, երկրորդի դեպքում առա-

ջարկն է գերազանցում պահանջարկը, իսկ երրորդի դեպքում շուկայում աշխատանքի առաջարկը և պահանջակը հավասար են:

Աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկը ներկայացնում են գործատուներն ըստ իրենց մոտ եղած ազատ աշխատատեղերի քանակի: Իսկ աշխատանքի առաջարկ կարող են ունենալ հետևյալ կատեգորիաներին պատկանող անձինք.

ա) նրանք, ովքեր աշխատանք չունեն, բայց ցանկանում են ունենալ և ակտիվորեն փնտրում են այն: Նրանց թվում կարող են լինել՝ 1) գործազուրկները, 2) առաջին անգամ աշխատանքային գործունեություն սկսողները, 3) անձինք, ովքեր փնտրում են աշխատանք որոշակի ընդմիջումից հետո (օրինակ՝ կանայք՝ ֆիզարձակուրդից հետո, երիտասարդները՝ բանակից վերադառնալուց հետո և այլն),

բ) նրանք, ովքեր չնայած ունեն աշխատանք, բայց բավարարված չեն դրանով և փնտրում են հիմնական կամ լրացուցիչ աշխատանք,

գ) զբաղվածները, ովքեր ակնհայտորեն կարող են կորցնել իրենց աշխատատեղը և այդ պատճառով փնտրում են այլ աշխատանք:

Աշխատաշուկայի լիարժեք գործելու համար կարևոր է զարգացած ենթակառուցվածքների առկայությունը: Դրանք զբաղվածությանն աջակցող պետական և մասնավոր կառույցներն են, ձեռնարկությունների և ֆիրմաների կադրային ծառայությունները, հասարակական կազմակերպությունները, հիմնադրամները և այլն, որոնք ապահովում են աշխատանքի շուկայում աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի արդյունավետ հարաբերակցությունը: Շուկայական ենթակառուցվածքները կոչված են կանոնակարգելու գործատուների և աշխատողների միջև փոխհարաբերությունները՝ կապված աշխատավարձի, աշխատանքի պայմանների, աշխատողների պատրաստման և վերապատրաստման հետ, ինչպես նաև կազմակերպելու և ուղղորդելու գործատուների ու վարձու աշխատողների իրավունքների պաշտպանության գործընթացները:

Վերջին հարյուրամյակի ընթացքում որոշ մասնագիտությունների և զբաղմունքների թիվն ավելացել է, իսկ մյուսներինը՝ կրճատվել կամ ընդհանրապես վերացել: Ինչպես աշխատողները, այնպես էլ

գործատուները ստիպված են հարմարվել աշխատանքի շուկայում կատարվող նմանատիպ փոփոխություններին: Բոլոր երկրներում զբաղվածության ոլորտում պարբերաբար կատարվող իրավիճակային հետազոտությունները վկայում են, որ գյուղատնտեսության մեջ զբաղվածությունը կտրուկ նվազել է, իսկ ծառայությունների ոլորտում՝ ավելացել: Այսպես, ըստ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության փորձագետների՝ 2013 թ.-ին աշխարհում ընդհանուր զբաղվածների 23 %-ն իր գործունեությունը ծավալում է արդյունաբերության ոլորտում: Այդ հարաբերակցությունը համեմատաբար կայուն է՝ սկսած 2000 թ.-ից. ավելացել է 1.2 %-ով, գյուղատնտեսությունում, զբաղվածությունը 2000 թ.-ի համեմատ նվազելով 11.7 %-ով, 2013 թ.-ին կազմել է 32 %, իսկ ծառայությունների ոլորտում, ընդհակառակը, ավելացել է 10.1 %-ով՝ կազմելով 45.1 %: Եվրամիության երկրներում գյուղատնտեսությունում զբաղվածների թվաքանակը 5-ից նվազել է մինչև 3 %-ի, արդյունաբերությունում զբաղվածներինը՝ 28-ից դարձել է 20 %, իսկ ծառայությունների ոլորտում զբաղվածների բաժինը ավելացել է՝ 68-ից դառնալով 74 %⁴: ՀՀ-ում այդ տեսանկյունից իրավիճակը հետևյալն է: 1987 թ.-ին արդյունաբերությունում և շինարարությունում զբաղված էին ընդհանուր թվի 38 %-ը, գյուղատնտեսությունում և անտառային տնտեսությունում՝ 19 %, տրանսպորտում և կապում՝ 7 %, առողջապահությունում, կրթությունում և ոչ նյութական ոլորտի այլ ճյուղերում՝ 21 %-ը, իսկ 15 %-ը՝ այլ ոլորտներում⁵: Իսկ 2006 թ.-ին զբաղվածության հիմնական ոլորտներն էին գյուղատնտեսությունը, որը կազմում էր ընդհանուրի 46.2 %-ը, այնուհետև արդյունաբերությունը՝ 12.9%, կրթությունը՝ 9.2%, առևտուրն ու հանրային սնունդը՝ 10.4%, այլ ճյուղերը՝ 21.3 %-ը⁶: 1991-1992 թթ.-ին հողի սեփականաշնորհումից հետո ՀՀ աշխատանքային ռեսուրսների ամենից բարձր զբաղվածությունը գյուղատնտեսությունում է, որը միայն այդ երկու տարիների ընթացքում ավելացել է գրեթե 200 հազար մարդով:

⁴ Global Employment Trends 2014. Risk of a jobless recovery?. International Labour Office. Geneva: ILO, 2014, p. 23, 111, 112.

⁵ Թվերը հաշվարկված են «Народное хозяйство Арм ССР 1987г.» վիճակագրական ժողովածուի տվյալների հիման վրա:

⁶ «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք», Եր., 2007, էջ 55, 2008, էջ 54:

Ավելին, ընդհանուր զբաղվածների թվում գյուղատնտեսությունում զբաղվածների տեսակարար կշիռը ոչ միայն չի նվազել, այլև շարունակել է աճել: Այսպես, գյուղատնտեսությունում զբաղվածների տեսակարար կշիռը 1987 թ.-ին կազմում էր 19,0 %, 1993 թ.-ին՝ 33.8 %, 2000 թ.-ին՝ 44.4 %, իսկ 2005 թ.-ին՝ 46.2 %: Բացարձակ արտահայտությամբ 1990-2010 թթ.-ին գյուղատնտեսությունում զբաղվածների թիվը գրեթե կրկնապատկվել է⁷: 2013 թ.-ին գյուղատնտեսությունում զբաղվածները կազմել են ընդհանուր զբաղվածների 36.3 %-ը, արդյունաբերությունում՝ 17 %-ը, ծառայությունների ոլորտում՝ 42 %-ը, իսկ այլ ճյուղերում՝ 4.7 %-ը⁸: Նշենք, որ պետական հատվածում զբաղվածությունը հատկանշական է գիտության, կրթության և մշակույթի ոլորտներին, որոնցում զբաղվածների միայն 11 %-ն է գտնվում մասնավոր հատվածում, ինչպես նաև առողջապահության և սոցիալական ապահովության ոլորտներին, որոնցում զբաղվածների 18 %-ն է միայն մասնավոր հատվածում:

Աշխատանքի շուկայում ինչպես գնորդների, այնպես էլ վաճառողների համար կարևոր է տարբեր տեսակի աշխատանքային գործունեության գների որոշումը: Աշխատողի տեսանկյունից աշխատանքի գինը կարևոր է իր եկամուտը, իսկ գնորդի տեսանկյունից՝ իր գնողունակությունը որոշելու համար:

Աշխատանքի գինը որոշվում է աշխատավարձի դրույքով, որը աշխատանքի մեկ ժամի գինն է: Անվանական աշխատավարձը աշխատանքային ներդրման համար ստացված վարձատրությունն է՝ ընթացիկ կուրսով հաշվարկված դրամական միավորներով: Անվանական աշխատավարձի մեծությունը սովորաբար կիրառվում է տարբեր կատեգորիայի աշխատողների աշխատավարձերը համեմատելու նպատակով:

Իրական աշխատավարձն ստանալու համար անվանական աշխատավարձը բաժանվում է գների մակարդակի վրա, որը ցույց է տալիս, թե տվյալ անվանական աշխատավարձով որքան բարիք կարելի է գնել:

⁷ Տե՛ս **Համբարձումյան Ա. Գ.**, Ձբաղվածության դինամիկան անկախության 20 տարիներին: Տնտեսության զարգացման և կառավարման հիմնախնդիրներ, Եր., «ՕՐ-ԴԱՐ», 2012, էջ 21-23:

⁸ Թվերը հաշվարկված են «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք», Եր., 2014, էջ 58-ի և 59-ի տվյալների հիման վրա:

Իրական աշխատավարձի հաշվարկումը հատկապես օգտակար է կատարել այն ժամանակահատվածներում, երբ անհրաժեշտ է համեմատել բնակչության տարբեր խավերի գնողունակությունը անվանական աշխատավարձի և գների փոփոխության դեպքում:

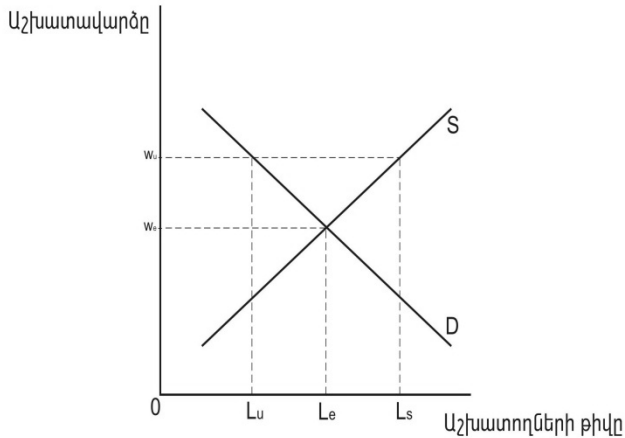
Աշխատաշուկայի լիարժեք գործելու համար կարևոր է զարգացած ենթակառուցվածքների առկայությունը: Աշխատանքի շուկայի ենթակառուցվածքները զբաղվածությանն աջակցող պետական և մասնավոր կառույցներն են, ձեռնարկությունների և ֆիրմաների կադրային ծառայությունները, հասարակական կազմակերպությունները, հիմնադրամները և այլն, որոնք ապահովում են աշխատանքի շուկայում աշխատանքի առաջարկի ու պահանջարկի արդյունավետ հարաբերակցությունը: Շուկայական ենթակառուցվածքները կոչված են կանոնակարգելու գործատուների և աշխատողների միջև փոխհարաբերությունները՝ կապված աշխատավարձի, աշխատանքի պայմանների, աշխատողների պատրաստման և վերապատրաստման հետ, ինչպես նաև կազմակերպելու և ուղղորդելու գործատուների և վարձու աշխատողների իրավունքների պաշտպանության գործընթացները:

Աշխատանքի շուկան բնութագրվում է նաև տեղեկատվության անկատարությամբ: Թեև գործում են զբաղվածության պետական ու մասնավոր ծառայություններ, նաև կան հատուկ տպագրական հրատարակումներ, հեռուստատեսային ու ռադիոծրագրեր, և այսօր թափուր աշխատատեղերի և աշխատողների մասին տեղեկատվությունը կարելի է ստանալ նաև համացանցից, այնուամենայնիվ տեղեկատվությունը մնում է անկատար: Դրա պատճառն այն է, որ կրթական մակարդակի մասին փաստաթղթերը՝ վկայագրերն ու հավատարմագրերը, չեն կարող լրիվ պատկերացում տալ դրանց տիրոջ իրական գիտելիքների մասին, ինչպես նաև ազատ աշխատատեղերի մասին տեղեկատվությունը կարող է ճշգրտվել միայն աշխատելուց հետո:

Աշխատանքի շուկայի կարևոր առանձնահատկությունը ենթակառուցվածքային գործոնների զգալի և աճող դերն է (աշխատանքային օրենսդրություն, պետության և արհմիությունների ազդեցությունը աշխատանքի շուկայի վրա և այլն):

Ոչ շուկայական գործունների ազդեցությունն աշխատանքի շուկայի վրա

Աշխատանքի շուկայում գործում են ուժեր, որոնք ձգտում են թույլ չտալ, որ աշխատավարձի դրույքը հավասարակշիռ վիճակում լինի: Այդպիսի ուժերից մեկը արհմիություններն են, որոնք ներկայացնում են աշխատողների միություններ և ազդեցություն են գործում առաջին հերթին աշխատանքի շուկայի առաջարկի վրա: Դա տեղի է ունենում երկու ուղիով: Նախ, արհմիությունների մեծ մասը գործում է աշխատողների և գործատուների միջև կնքած համաձայնագրերի շրջանակներում, որոնք անվանվում են կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրեր: Պայմանագրերն ազդում են աշխատանքի առաջարկի վրա՝ բերելով դրանց հորիզոնական դիրքի: Ոչ ոք չի կարող ստանալ ավել կամ պակաս այն աշխատավարձից, որը նախատեսված է պայմանագրով (տե՛ս գծանկար 1-ը):

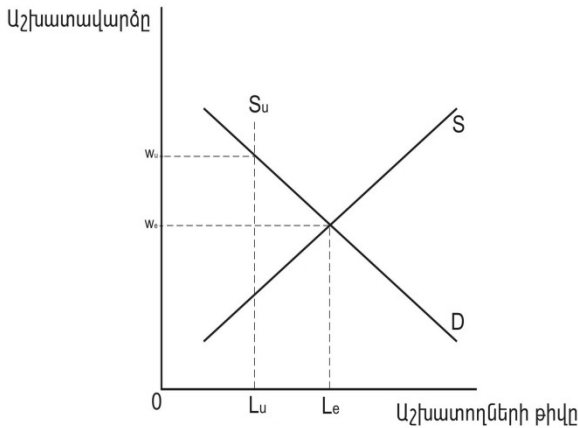


Գծանկար 1. Արհմիությունների ազդեցությունն աշխատանքի շուկայի վրա

Գծանկար 1-ում աշխատանքի առաջարկի կորը, եթե արհմիությունները չեն մասնակցում, ցույց է տրված **S**-ով, իսկ շուկայական հավասարակշռված աշխատավարձը՝ **We**-ով: Սակայն արհմիությունների ազդեցությամբ աշխատավարձի դրույքն ավելի բարձր է սահմանված՝ **Wu**: Դրա հետևանքով զբաղվածության մակարդակն ավելի ցածր է, և առաջացել է աշխատուժի ավելցուկ, քանի որ **Wu** աշ-

խատարձի դրույթի դեպքում **Ls** աշխատողների ցանկություն ունեն աշխատելու, բայց միայն **Lu** թվաքանակով մարդիկ կարող են ստանալ աշխատանք: Քանի որ աշխատավարձը չի կարող նվազել, աշխատուժի ավելցուկը մնում է նույնը:

Երկրորդ ուղին այն է, երբ որոշ արհմիություններ առաջարկի ուղղակի կրճատմամբ ազդում են աշխատաշուկայի վրա: Դրա պատճառն այն է, որ որոշ արհմիություններ հասել են նրան, որ պայմանագիր կնքելիս ադմինիստրացիայի հետ փոխհամաձայնություն է ձեռք բերվում, որ աշխատանքի պետք է ընդունել միայն արհմիության անդամ հանդիսացող աշխատողների: Դա հնարավորություն է տալիս արհմիություններին ազդելու աշխատանքի առաջարկի հնարավոր չափերի վրա (գծանկար 2):



Գծանկար 2. Արհմիությունների ազդեցությունն աշխատանքի շուկայի հավասարակշռության վրա

Գծանկար 2-ից երևում է, որ **Su**-ն արհմիությունների քաղաքականության հետևանքով ձևավորված առաջարկի կորն է և **Wu**-ն՝ սահմանված աշխատավարձի դրույթը: Առաջարկի կորի ուղղահայաց դիրքը փաստում է այն մասին, որ աշխատանքի առաջարկը ոչ էլաստիկ է, այսինքն՝ աշխատավարձի դրույթի փոփոխությունները չեն ազդում առաջարկի վրա, չեն փոփոխում այն:

Աշխատանքի առաջարկը, որը սահմանվել է արհմիությունների քաղաքականության հետևանքով **Lu** աշխատողների թվով և **Wu**

աշխատավարձի դրույքով, զբաղվածությունը նվազեցնում է **Le-Lu** չափով:

Ինչպես արդեն նշել ենք, աշխատանքի շուկայի հիմնական սուբյեկտները աշխատանքի առաջարկ և պահանջարկ ներկայացնող մարդիկ են՝ գործատուների և վարձու աշխատողների կարգավիճակներով: Որպեսզի մեր հետագա շարադրանքն ավելի միահյուսված լինի, նախ կանդրադառնանք մարդկային ռեսուրսներին, ապա աշխատանքային ռեսուրսներին և աշխատանքային ռեսուրսների հաշվեկշռին, իսկ այնուհետև կվերլուծենք զբաղվածության և գործազրկության իրավիճակը ՀՀ աշխատանքի շուկայում:

ԳԼՈՒԽ 2

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ՁԵՎԱՎՈՐՈՒՄԸ ԵՎ ԲԱՇԽՈՒՄԸ

Աշխատանքային ռեսուրսները և աշխատանքային ներուժը մարդկային ռեսուրսների բովանդակության արտահայտման ձևերն են: Աշխատանքը մարդու գոյության հիմքն է, որոշում է նրա տեղը հասարակության մեջ, ծառայում է որպես ինքնարտահայտման կարևոր միջոց, այդ պատճառով աշխատանքը պետք է կազմակերպվի այնպես, որ միանշանակ արտահայտի մարդու բազմակողմանի ունակությունների դրսևորումները և ապահովի համապատասխան վարձատրություն: Աշխատանքը հանդես է գալիս ոչ միայն որպես հիմնական արտադրական գործոն ամբողջ տնտեսության և առանձին ձեռնարկության համար, այլև որպես մարդկանց բարեկեցության կարևորագույն աղբյուր: Տնտեսապես զարգացած երկրների բնակչության մեջ զգալի տեսակարար կշիռ ունեն վարձու աշխատողները, այսինքն՝ նրանք, ովքեր, ներդնելով իրենց աշխատանքային ունակությունները, դրա դիմաց ստանում են աշխատավարձ:

Տնտեսության համար կարևոր նշանակություն ունեն բնակչության և նրա հիմնական մասի՝ տնտեսապես ակտիվ բնակչության վերարտադրության գործընթացները: Ձանազանում են վերջինիս ձևերը, տեսակները և ռեժիմները, իսկ աշխատանքային ռեսուրսների վերարտադրության մեջ առանձնացնում են նաև փուլերը և աստիճանները:

Բնակչության վերարտադրության ձևերը երկրում և դրա տարածքներում որոշվում են բնակչության թվաքանակի և կազմի, շարժի առանձնահատկություններով: Այդ շարժը կարող է լինել բնական, միգրացիոն (մեխանիկական) և սոցիալական:

Բնակչության բնական շարժը պայմանավորված է մարդկանց ծնելիությանը և մահացությանը: Նայած թե դրանցից որը կգերակշռի, ըստ այդմ էլ ձևավորվում է բնակչության բնական հավելաճը կամ նվազումը: Բնակչության ծնելիության և մահացության գործակիցները հաշվարկում են հազար մարդուն բաժին ընկնող ծնվածներ-

րի և մահացածների թվով՝ մեկ տարում: Ծնելիության գործակիցը հաշվարկվում է նաև հազար կանանց հաշվով:

Թ. Մալթուսը նշում էր բնակչության աճը խոչընդոտող երեք հիմնական պատճառ⁹՝ աղքատությունը, մարդկային արատները և բարոյական կեցվածքը: Նրա կարծիքով՝ աղքատությունը հանգեցնում է հիվանդությունների, մահացության աճի՝ կրճատելով բնակչության թվաքանակը: Մարդկային արատները, աննորմալ բարքերը նվազեցնում են ծնելիությունը: Իսկ երրորդի դեպքում մարդիկ գիտակցաբար չեն ամուսնանում, որովհետև գիտեն, որ չեն կարող ընտանիք պահել համապատասխան միջոցների բացակայության պատճառով:

Սակայն Մալթուսի դասակարգումը բոլորովին չաչխատեց 20-րդ և 21-րդ դարերում: Հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ կենսամակարդակը ինչքան բարձրանում է, այնքան ծնելիությունը նվազում է և հակառակը (տե՛ս աղյուսակ 1-ը):

Աղյուսակ 1

1000 բնակչին ընկնող տարեկան ցուցանիշները¹⁰

Երկրները	Ծնելիության ցուցանիշը		Մահացության ցուցանիշը		Բնական աճի ցուցանիշը		ՀՆԱ-ն՝ մեկ շնչի հաշվով (դոլար)	
	2000 թ.	2013 թ.	2000 թ.	2013 թ.	2000 թ.	2013 թ.	2000 թ.	2013 թ.
Ավստրիա	9.8	9.0	9.6	9.0	0.2	0.0	24517,3	50510.7
Ռուսաստան	8.7	13.0	15.3	14.0	-6.6	0.0	1771.6	14611.7
Չինաստան	14.0	12.0	6.4	7.0	7.5	5.0	949.2	6807.4
Ճապոնիա	9.4	9.0	7.6	13.0	1.8	-2.0	37299.6	38633.7
Ռումինիա	10.5	9.0	11.4	13.0	-0.9	-3.0	1662.2	9490.8
ԱՄՆ	14.4	13.0	8.5	8.0	5.9	5.0	36449.9	53042.0
Ֆրանսիա	13.1	3.0	9.1	9.0	4.0	4.0	22466.2	42560.4
Գերմանիա	9.3	8.0	10.2	10.0	-0.9	-3.0	23685.4	46251.4
Հայաստան	10.6	14.0	7.5	9.1	3.1	4.0	621.4	3504.8

⁹ Малтус Т., Опыт о законе народонаселения, [http:// www.e-reading-club/ bookreader.pt](http://www.e-reading-club/bookreader.pt), книга 1-ая, раздел 2-ой.

¹⁰ «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք», Եր., 2009, էջ 526-527, Եր., 2013, էջ 548-549, Եր., 2014, էջ 557 և <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP/>:

Բացառություն են կազմում Ֆրանսիան և Ռուսաստանը, որտեղ կառավարությունները վարում են բնակչության աճը խթանող ակտիվ քաղաքականություն:

Բնակչության թվաքանակը, դրա փոփոխման տեմպերն ինքնըստիներքյան քիչ են խոսում իրենց մասին՝ առանց դրանք կապակցելու պատմական և սոցիալ-տնտեսական զարգացմանը: Անհրաժեշտ են երկրի սոցիալ-տնտեսական պայմանների և այլ երևույթների ու գործընթացների վերլուծություններ: Չի կարելի միանշանակ ասել, որ բնակչության աճի բարձր տեմպերը բոլոր դեպքերում բարիք է, իսկ նվազումը՝ չարիք: Օրինակ՝ Դեյվիդ Ռոքֆելլեր-ավագը, ով 2015 թ.-ին տոնեց է իր 100-ամյակը, այն կարծիքին է, որ բնակչության թվաքանակի աճի բացասական հետևանքները մեր մոլորակի բոլոր էկոհամակարգերի վրա ակնհայտ են, և նա առաջարկում է գտնել հնար հողագնդի բնակչության թվաքանակը կայուն սահմաններում պահելու համար¹¹:

ՀՀ բնակչության հիմնական ժողովրդագրական ցուցանիշների դինամիկան ցույց է տալիս, որ առկա է սեղմված վերարտադրություն, այսինքն՝ ոչ միայն բացակայում է բնակչության հավելաճը, այլև տեղի է ունենում դրա բացարձակ թվաքանակի նվազում: Այսպես, 2014 թ.-ին բնակչության թվաքանակը 2005 թ.-ի համեմատ նվազել է 202.1 հազար մարդով, ընդ որում՝ դա տեղի է ունեցել մեծ մասամբ քաղաքային բնակչության հաշվին, որն այդ ժամանակահատվածում կրճատվել է 148.6 հազարով: Շատ զգալի է աշխատունակ տարիքից ցածր հասակային խմբում գտնվողների թվաքանակի նվազումը՝ 119.4 հազար մարդ՝ չնայած նրան, որ 1000 բնակչին ընկնող ծնվածների թվաքանակը, ըստ տարիների, գնալով ավելացել է (տե՛ս աղյուսակ 2-ը):

Բնակչության թվաքանակն ու կազմը փոփոխվում են նաև միգրացիոն գործընթացների հետևանքով, որոնք կարող են առաջանալ տնտեսական, քաղաքական, կրոնական և այլ պատճառներով: Դրանց մասին կխոսենք միգրացիայի մասին շարադրանքում:

¹¹ Տե՛ս http://www.aif.ru/maney/business/6_serd:

Բնակչության սոցիալական շարժն արտահայտվում է սոցիալական տարբեր կառուցվածքների՝ կրթական, մասնագիտական, ազգային և այլն փոփոխություններում:

Աղյուսակ 2
ՀՀ բնակչության ժողովրդագրական հիմնական ցուցանիշները¹²

(հազար մարդ)

	2005	2007	2009	2011	2012	2014
Բնակչության թվաքանակը, ընդամենը,	3219.2	3230.1	3249.5	3021.4	3026.9	3017.1
այդ թվում՝ քաղաքային	2062.6	2070.5	2081.0	1912.7	1917.5	1914.0
գյուղական	1156.6	1159.6	1168.5	1108.7	1109.4	1103.0
<i>Բնակչության ընդհանուր թվաքանակից՝</i>						
աշխատունակ տարիքից ցածր	731.2	673.4	644.3	609.1	609.8	611.8
աշխատունակ տարիքի	2079.9	2169.6	2232.1	2050.2	2051.5	2034.0
աշխատունակ տարիքից բարձր	408.1	386.8	373.1	362.1	365.6	371.3
<i>Կյանքի սպասվող սևողությունը ծննդյան դեպքից (սարի)</i>						
ամբողջ բնակչությունը	73.5	73.5	73.9	74.2	74.3	74.8
տղամարդիկ	70.3	70.2	70.6	70.7	70.9	71.5
կանայք	76.5	76.6	77.0	77.5	77.5	77.9
Օնվածներ 1000 բնակչի հաշվով	11.7	12.4	13.7	14.4	14.0	13.8
Մահացածներ 1000 բնակչի հաշվով	8.2	8.3	8.5	9.3	9.1	9.0

¹² Աղյուսակը կազմված է «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք», Եր., 2010, էջ 25-ի և 2014, էջ 21-27-ի տվյալների հիման վրա: Բոլոր տարիները տարեվերջի դրությամբ են, իսկ 2014 թ.-ը՝ տարեկազմի:

<i>Աղյուսակ 2-ի ժառանգությունը</i>						
այդ թվում՝ մինչև 1 տարեկան՝ 1000 կենդանի ծնվածի հաշվով	12.3	10.9	10.4	11.6	10.8	9.7
Բնակչության բնական աճը	3.5	4.1	5.2	5.1	4.9	4.8
Ամուսնությունները	5.2	5.6	5.8	6.5	6.3	6.1
Ամուսնալուծությունները	0.8	0.9	0.9	1.1	1.1	1.2
Բնակչության միգրացիայի մնացորդը	-2.4	-2.0	-1.2	-1.2	-3.1	-8.1

Բնակչության վերարտադրության ընթացքում տեղի է ունենում ինչպես սերնդափոխություն, այնպես էլ դրա նոր սոցիալ-ժողովրդագրական կառուցվածքի ձևավորում: Յուրաքանչյուր սերունդ առանձնանում է իր կրթական ու մշակութային մակարդակով, մասնագիտական որակավորման կառուցվածքով, սեռատարիքային կազմով և այլ բնութագրիչներով:

Բնակչության ծնելիության ցածր մակարդակով, ինչպես նաև տղամարդկանց էմիգրացիոն ակտիվությամբ պայմանավորված՝ 1990-2014 թթ.-ի միջակայքում էական փոփոխության է ենթարկվել Հայաստանի բնակչության տարիքային կառուցվածքը: Մինչև 15 տարեկանների տեսակարար կշիռը 1990 թ.-ի 32.2 %-ից նվազել է և 2014 թ.-ի տարեսկզբին կազմել է 18.9 %, իսկ աշխատունակ տարիքի բնակչության տեսակարար կշիռն ավելացել է՝ 59.7 %-ից դառնալով 67.4 %¹³:

¹³ Տե՛ս նաև աղյուսակներ 2-ը և 3-ը:

ՀՀ բնակչության բաշխվածությունն ըստ տարիքի և սեռի 2014 թ.-ի հունվարի 1-ի դրությամբ

(%-ներով ընդհանուր թվաքանակի նկատմամբ)¹⁴

Տարիքը	Ընդամենը	Տղամարդիկ	Կանայք
Ամբողջ բնակչությունը (հազար մարդ)	3017.1	1443.5	1573.6
այդ թվում՝ մինչև 1	1.4	1.6	1.2
1-4	5.6	6.2	5.0
5-9	6.2	6.9	5.5
10-14	5.7	6.3	5.1
15-19	7.1	7.6	6.6
20-24	9.4	9.7	9.2
25-29	9.2	9.3	9.1
30-34	7.7	7.8	7.6
35-39	6.3	6.3	6.4
40-44	5.8	5.7	6.0
45-49	6.5	6.3	6.7
50-54	7.8	7.5	8.0
55-59	6.2	5.9	6.5
60-64	4.5	4.1	4.8
65 և բարձր	10.5	8.8	12.3

2012 թ.-ի տարեսկզբի դրությամբ աշխատանքային տարիքի 1000 մարդուն բաժին է ընկել 439՝ մինչև 16 տարեկաններ և կենսաթոշակառուներ՝ նախորդ տարվա համեմատ նվազելով 2.9 %-ով, իսկ աշխատունակ տարիքի բնակչության մասնաբաժինն աճել է 0.6 %-ով, որը հիմնականում պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ մինչև 16 տարեկանների տարիքային խմբից աշխատունակ տարիք անցում է կատարել ավելի մեծաթիվ բնակչություն, քան այն համալրվել է նորածիններով¹⁵:

Վերջին հինգ տարիների ընթացքում ՀՀ բնակչության սեռատարիքային կազմն ունի հետևյալ պատկերը. 2009 թ.-ին տղամարդիկ կազմել են ընդհանուր թվի 48.4 %-ը, իսկ կանայք՝ 51.6 %-ը, 2010

¹⁴ Աղյուսակը կազմված է «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք», Եր., 2014, էջ 26-ի տվյալների հիման վրա:

¹⁵ Նույն տեղում:

թ.-ին՝ 48.5 և 51.5 %-ը, 2011-2013 թթ.-ին այդ հարաբերակցությունը համապատասխանաբար կազմել է 48.0 և 52.0 %: Իսկ ըստ տարիքային խմբերի ՀՀ բնակչությունը բաշխված է հետևյալ կերպ (տես սղյուսակ 3-ը):

Ինչպես վկայում են տվյալները, ամենացածր տեսակարար կշիռն ունեն 60-64 տարեկանները, ինչը, մեր կարծիքով, բացատրվում է նրանով, որ 1990-ական թվականներին այդ տարիքային խումբը գտնվում էր ամենաակտիվ աշխատանքային տարիքում, և Հայաստանից աշխատանքային միգրացիայի ամենաբարձր տոկոսները բաժին են ընկնում և՛ այդ տարիներին, և՛ աշխատելու ցանկությամբ մեկնածներին:

ՀՀ ԿԲ-ի պատվերով մեր հետազոտական խմբի կողմից կատարված ՀՀ աշխատաշուկայի վերլուծության շրջանակներում 1200 տնային տնտեսությունների հետազոտության արդյունքներով տնային տնտեսությունների անդամների 53.0 %-ը կանայք են, իսկ 47 %-ը՝ տղամարդիկ: Նրանց 66.3 %-ը քաղաքային, իսկ 33.7 %-ը գյուղական բնակչությունն է: Բնակչության 32.2 %-ը կենտրոնացված է Երևանում (ԱՎԾ-ի տվյալներով այդ թիվը կազմում է 34.3 %): Տնային տնտեսությունների 15 և բարձր տարիքի մարդկանց 25.5 %-ը 16-24 տարեկաններն են, 17.8 %-ը՝ 25-34, 15,6 %-ը՝ 35-44, 20.7 %-ը՝ 45-5, 10.5 %-ը՝ 55-64, իսկ 9.9 %-ը՝ 65 և բարձր տարիքային խումբը¹⁶:

Ամբողջ բնակչությունից աշխատանքային ռեսուրս են համարվում նրանք, ովքեր իրենց մտավոր և հոգեֆիզիոլոգիական որակների շնորհիվ ունակ են ստեղծելու նյութական բարիքներ կամ ծառայություններ: Դրանք այն մարդիկ են, ովքեր զբաղված են տնտեսության այս կամ այն ոլորտում, ինչպես նաև նրանք, ովքեր զբաղված չեն, բայց ցանկություն ունեն աշխատելու:

Աշխատանքային ռեսուրսների առանձնահատկությունը և տարբերությունը նյութական ռեսուրսներից պահանջում է առանձնահատուկ մոտեցում դրա օգտագործմանը: Աշխատանքային ռեսուրսի կրողը՝ մարդը, միաժամանակ նաև սպառող է: Ռեսուրսի այս տեսակը հնարավոր չէ ցանկացած ժամանակ տեղափոխել մի աշխար-

¹⁶ Տես «ՀՀ աշխատաշուկայի վերլուծություն»: Գիտահետազոտական աշխատանք, Եր., 2010, էջ 12-13:

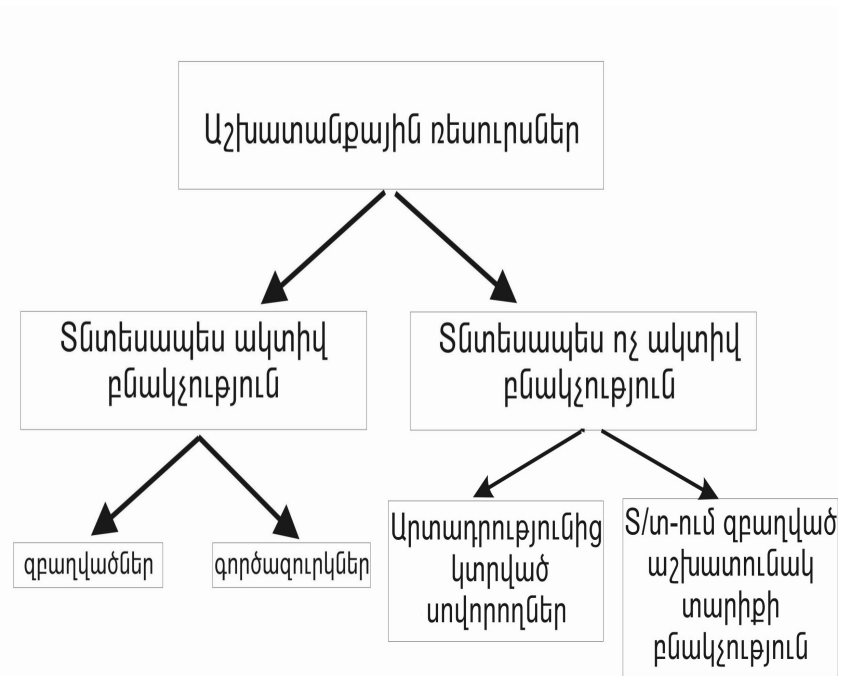
հագրական վայրից մյուսը: Դրա վերարտադրությունն ամբողջությամբ չի վերահսկվում հասարակության կողմից: Աշխատուժի մասնագիտական կառուցվածքը նույնպես վերահսկելի չէ: Նշված հիմնախնդիրներին լուծում տալու նպատակով կազմվում է աշխատանքային ռեսուրսների հաշվեկշիռ, որը ինչպես ցանկացած հաշվեկշիռ, բաղկացած է երկու մասից՝ աշխատանքային ռեսուրսների ձևավորման աղբյուրներից և դրանց բաշխումից՝ ըստ զբաղվածության տեսակների:

Աշխատանքային ռեսուրսները ձևավորվում են՝ աշխատունակ տարիքի աշխատունակ բնակչությունից, թոշակային տարիքի և անչափահաս աշխատողներից, ովքեր զբաղված են տնտեսության որևէ ոլորտում: Աշխատունակ տարիքի աշխատունակ բնակչությունն ընդգրկում է տվյալ երկրի օրենսդրությամբ սահմանված աշխատունակ տարիքի բնակչությունը, որից հանվում է առաջին և երկրորդ կարգի հաշմանդամների թվաքանակը:

Թոշակային տարիքը 33-ում ներկայումս 63 տարին է: Եթե մարդը թոշակային տարիքը լրանալուց հետո շարունակում է աշխատել տնտեսության որևէ ոլորտում, ապա նա համարվում է աշխատանքային ռեսուրս:

Աշխատանքային ռեսուրսների բաշխման մասում առանձնացվում են տնտեսապես ակտիվ և ոչ ակտիվ բնակչությունը (տե՛ս գծանկար 3-ը): Տնտեսապես ակտիվ բնակչությունն իր բովանդակությամբ նույնն է, ինչ որ ժամանակակից տնտեսական վիճակագրությունն անվանում է «աշխատուժ»:

Այն իրենից ներկայացնում է բնակչության այն մասը, որն ապահովում է աշխատանքի առաջարկը՝ ապրանքներ և ծառայություններ արտադրելու համար և իր մեջ ներառում է զբաղվածներին և գործազուրկներին:



Գծանկար 3. Աշխատանքային ռեսուրսների բաշխումը

Բնակչության տնտեսական ակտիվությունը որոշելու համար հաշվարկում են դրա մակարդակը՝ տնտեսապես ակտիվ բնակչության թվաքանակը բաժանելով բնակչության ընդհանուր թվաքանակին: Նույնատիպ ցուցանիշ է հաշվարկվում նաև աշխատանքային ռեսուրսների համար. այս դեպքում տնտեսապես ակտիվ բնակչության թվաքանակը բաժանվում է աշխատանքային ռեսուրսների վրա:

ՀՀ աշխատանքային ռեսուրսները¹⁷

	2005	2008	2011	2012	2013	2014
Աշխատանքային ռեսուրսները, ընդամենը, հազար մարդ	2072.4	2376.4	2286.3	2260.8	2189.1	2180.2
Տնտեսապես ակտիվ բնակչությունը	1195.8	1414.6	1440.9	1418.3	1388.4	1375.7
Զբաղվածներ, ընդամենը	1097.8	1183.1	1175.1	1172.8	1163.8	1133.5
ինքնազբաղվածներ	66.2	348.0	349.8	334.0	350.5	398.0
վարձու աշխատողներ	529.3	686.6	653.0	663.2	665.5	632.9
գործատու	–	4.9	7.5	6.3	5.4	16.0
այլ	–	143.5	164.9	169.4	142.6	86.6
Գործազուրկներ	98.0	231.6	265.7	245.5	224.6	242.1
Տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչություն	876.6	962.3	845.4	842.5	800.7	804.5
այդ թվում՝ սովորող, ուսանող	166.1	219.3	171.7	176.3	152.9	160.7
տնային տնտեսությունը վարող	–	229.8	205.4	241.6	233.5	260.0
կենսաթոշակառու, հաշմանդամ	–	214.4	226.6	204.5	203.8	183.9
աշխատանք չունեցող այլ անձինք	710.5 ¹⁸	298.8	245.7	220.0	210.5	200.0
Տնտեսական ակտիվության մակարդակը, %	57.7	59.5	63.0	62.7	63.4	63.1
Զբաղվածության մակարդակը, %	53.0	49.8	51.4	51.9	53.2	52.0
Ոչ ֆորմալ զբաղվածության մակարդակը, %	–	50.7	50.4	50.1	49.4	49.9
Գործազրկության մակարդակը, %	–	16.4	18.4	17.4	16.2	17.6

¹⁷ Աղյուսակը կազմված է «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք», Եր., 2010, էջ 51-ի և 2015, էջ 51-ի տվյալների հիման վրա:

¹⁸ 2005 թ.-ին գծիկ ունեցող տղերը ԱՎԾ-ն չի առանձնացրել:

Տնտեսապես ակտիվ բնակչությունը ներառում է տնտեսության մեջ զբաղվածներին, գործազուրկներին, զիվորականներին և կրոնավորներին:

Տնտեսության մեջ զբաղվածները կարող են լինել վարձու աշխատողներ և ոչ վարձու աշխատողներ: Վարձու աշխատողները կարող են զբաղված լինել պետական և մասնավոր հատվածներում: Իսկ ոչ վարձու աշխատողների խումբը ներառում է հետևյալ ենթախմբերը՝

- ձեռնարկատերեր կամ գործատուներ,
- ինքնուրույնաբար իրենք իրենց աշխատանքով ապահովողներ, այդ թվում՝ գյուղացիական օժանդակ տնտեսություններում զբաղվածներ,
- ընտանիքի օգնող անդամներ,
- կոոպերատիվի անդամներ:

Ձեռնարկատերերը կամ գործատուները նրանք են, ովքեր տնօրինում են սեփականության այս կամ այն ձևին, ունեն իրենց սեփական ձեռնարկությունը կամ գործը: Նրանք իրենց ձեռնարկատիրական գործունեությունից ստանում են եկամուտ կամ շահույթ:

Ինքնուրույնաբար իրենք իրենց աշխատանքով ապահովողներն այն անձինք են, ովքեր զբաղվում են անհատ ձեռներեցությամբ, արվեստի որևէ ուղղությամբ (նկարիչներ, քանդակագործներ, երգիչներ և այլն), ինչպես նաև նրանք, ովքեր ունեն գյուղացիական օժանդակ տնտեսություն:

Ընտանիքին օգնող անդամները նրանք են, ովքեր օգնում են ձեռնարկատիրությանը զբաղվող իրենց հարազատին կամ ազգակցին և ստանում են ոչ թե աշխատավարձ, այլ եկամուտ:

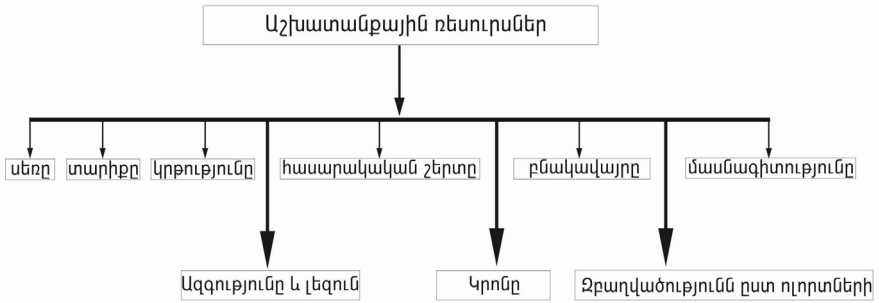
Կոոպերատիվի անդամներ համարվում են նրանք, ովքեր իրենց սեփականության բաժինն ունեն կոոպերատիվի հիմնադիր ֆոնդում:

Տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչությունը չի մտնում աշխատուժի մեջ և ներառում է սովորողներին, ուսանողներին, կուրսանտներին, ովքեր սովորում են արտադրությունից կտրված ռեժիմով, արտոնյալ հիմունքներով թոշակի անցածներին, տնային տնտեսուհիներին, աշխատանք փնտրելը դադարեցրած մարդկանց և այն անձանց, ովքեր անկախ եկամտի մեծությունից, անհրաժեշտություն չունեն աշխա-

տելու: Առանձնացնում են աշխատունակ տարիքի տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչությանը:

Աշխատանքային ռեսուրսների հաշվեկշիռը կարևոր միջոց է վերլուծելու համար աշխատանքային ռեսուրսների շարժը: Հաշվեկշիռը կազմվում է ոչ միայն աշխատանքի վիճակագրության, այլև ժողովրդագրության, կրթության, մշակույթի, գյուղատնտեսության վերաբերյալ նյութերի հիման վրա: Ներառելով իր մեջ ճյուղերի վերաբերյալ տեղեկատվությունը՝ հաշվեկշիռը հանդիսանում է աշխատանքային ռեսուրսների կազմի և օգտագործման ուսումնասիրության ամենահամալիր միջոցը: Հաշվեկշռի օգնությամբ բացահայտվում են աշխատանքային ռեսուրսների ձևավորման աղբյուրները, ըստ գործունեության տեսակների՝ աշխատուժի բաշխման իրական համամասնությունները և կապերը:

Աշխատանքային ռեսուրսների կառուցվածքն ընդգրկում է այն ներառում է բաղկացուցիչներ, որոնք բնութագրում են աշխատանքային ռեսուրսները տարբեր տեսանկյուններից: Եթե փորձենք սխեմատիկ կերպով պատկերել, ապա այն կունենա հետևյալ տեսքը:



Գծանկար 4. Աշխատանքային ռեսուրսների կառուցվածքը

Աշխատանքային ռեսուրսների տարաբաժանումն ըստ սեռի և տարիքի հնարավորություն է տալիս պատկերացում կազմելու ինչպես տղամարդկանց և կանանց, այնպես էլ տարիքային տարբեր խմբերի մարդկանց զբաղվածության մասին՝ տնտեսության տարբեր ոլորտներում և երկրի տարածքում: Իսկ կրթական մակարդակը

կարևոր տեղեկատվություն կարող է տալ աշխատանքային ռեսուրսների մտավոր կարողությունների որակի, մասնագիտական պատրաստման և վերապատրաստման ուղղվածության մասին:

ՀՀ-ում, ըստ տարիքի, աշխատանքային ռեսուրսները բաշխված են հետևյալ կերպ: 2011 թ.-ին աշխատանքային ռեսուրսների 55.5 %-ը կանայք են, իսկ 44.5 %-ը՝ տղամարդիկ, 2012 թ.-ին այդ տոկոսները համապատասխանաբար կազմել են 55.6 և 44.4, իսկ գյուղ-քաղաք կտրվածքով աշխատանքային ռեսուրսների բաշխման հարաբերակցությունը կազմել է 34.5 և 65.5 %: 2014 թ.-ին աշխատանքային ռեսուրսների մեջ գերակշռում են 15-29 և 45-55 տարեկանները, 35-45 և 55-65 տարեկանների բաժինը զգալիորեն ցածր է, իսկ ամենացածրը 65-69 հասակային խմբինն է, որը, մեր կարծիքով, որոշակիորեն պայմանավորված է 1990-ականներին արտագաղթածների թվով, որոնց մեջ միջին տարիքի մարդկանց թիվը զգալի է:

Ըստ կրթական մակարդակի՝ աշխատանքային ռեսուրսների հարաբերակցությունները ցույց են տալիս, որ ամենաբարձր տեսակարար կշիռը բաժին է ընկնում ընդհանուր միջնակարգ կրթություն ունեցողներին՝ 41.7 % 2011 թ.-ին, 42.1 %՝ 2012 թ.-ին և 42.2 %՝ 2013 թ.-ին: Դրան հետևում են միջին մասնագիտականը և թերի բարձրագույնը՝ 23.1 %, 22.9 % և 22.5 % ապա բարձրագույն և հետբուհականը՝ 21.3 %, 21.1 % և 22.5 %¹⁹:

Աշխատանքային ռեսուրսների քանակական փոփոխությունները բնորոշվում են այնպիսի ցուցանիշներով, ինչպիսիք են՝ բացարձակ հավելաճը, աշխատանքային ռեսուրսների աճի և հավելաճի տեմպերը:

Բացարձակ հավելաճը որոշվում է որպես տարբերություն դիտարկվող ժամանակահատվածի սկզբի և ավարտի միջև: Իսկ աճի տեմպը հաշվարկվում է՝ աշխատանքային ռեսուրսների տարեվերջի բացարձակ մեծությունը հարաբերելով տարեսկզբի մեծության վրա: Եթե տեմպը հաշվարկվում է մի քանի տարվա համար, ապա կարելի է օգտվել հետևյալ բանաձևից՝

¹⁹ Թվերը հաշվարկված են «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք», Եր., 2013, էջ 54-ի և Եր., 2014, էջ 52-ի տվյալների հիման վրա:

$$T_{\text{ս.տ}} = \sqrt[n]{\frac{R_n}{R_o}}$$

$T_{\text{ս.տ}}$ –ն միջին տարեկան աճի տեմպն է,
n-ը՝ տարիների քանակը,
Rn-ն՝ թվաքանակը ժամանակահատվածի վերջում,
Ro-ն՝ թվաքանակը ժամանակահատվածի սկզբին:

Հավելաճի տեմպը հաշվարկվում է հետևյալ բանաձևով՝

$$T_{\text{ս.տ}} = \sqrt[n]{\frac{R_n}{R_o}} - 1$$

Աշխատանքային ներուժը կարելի է բնորոշել որպես աշխատանքային ռեսուրսների որակական չափում: Սովորաբար ներուժ անվանում են միջոցները, պաշարները, աղբյուրները, որոնք կարող են կիրառվել, ինչպես նաև առանձին անհատի, մարդկանց խմբերի, հասարակության հնարավորությունները կոնկրետ իրավիճակում:

Աշխատանքային ներուժը ներառում է աշխատանքի ռեսուրսները, միջոցները, աղբյուրները, որոնք կարող են օգտագործվել որևէ խնդիր լուծելու կամ որևէ նպատակի հասնելու համար: Ընդ որում՝ դա կարող է լինել ինչպես առանձին անհատի, այնպես էլ ամբողջ հասարակության առումով:

ՉԼՈՒԽ 3

ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ: ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԿԱՐԳԱՎԻՃԱԿԻ ԴԱՍԱԿԱՐԳԻՉ

*Ինքնաբերական մարդկային
բնավորության գերիշխող դրսևանջն է:
Ուիլյամ Ուիլնթեր*

Զբաղվածությունը մակրոտնտեսական կարևոր ցուցանիշներից մեկն է: Միաժամանակ զբաղվածությունն ունի հստակ արտահայտված սոցիալական բնույթ, քանի որ արտահայտում է ոչ միայն մարդկանց պահանջունքը եկամուտների նկատմամբ, այլև հասարակայնորեն անհրաժեշտ աշխատանք կատարելու նրանց ցանկությունը: Վարձատրվող աշխատանք կատարելու մարդու ցանկությունը, օգտակար գործունեության այս կամ այն ոլորտի առաջնայնությունը, աշխատանքային մասնակցության չափը, մասնագիտության և աշխատատեղի ընտրությունը, աշխատանքային մոտիվացիան, բարձրարդյունավետ աշխատանք կատարելու և ունենալու շահագրգռվածությունը պայմանավորում են հասարակության մեջ մարդու սոցիալական կողմնորոշվածությունը:

Տնտեսության յուրաքանչյուր փուլին, որը որակապես տարբերվում է նախորդից, համապատասխանում է զբաղվածության որոշակի մոդել, հայեցակարգ, քանի որ դրա բնորոշիչները բացահայտում են հասարակության գործունեության բովանդակային գործընթացները:

Զբաղվածության հայեցակարգը տեսակետների, պատկերացումների համակարգ է, որը բացահայտում է հասարակության սոցիալ-տնտեսական զարգացման տվյալ փուլում զբաղվածության բնույթը: Հայեցակարգային այդպիսի մոտեցման հիմքում դրվում են զբաղվածության ձևավորման օբյեկտիվ գործընթացները, որոնք ուղեկցվում են պետական օրենսդրական կարգավորմամբ: Օրինակ՝ ներկայումս ՀՀ-ի քաղաքացիներն ունեն աշխատանքի ազատ ընտ-

րության իրավունք, որն ամրագրված է ՀՀ Սահմանադրությամբ²⁰: Մյուս հիմնարար սկզբունքներից է պետության պատասխանատվությունը քաղաքացիների աշխատելու իրավունքն իրացնելու համար պայմաններ ստեղծել ու հարցում: Ջրաղվածության քաղաքականության հիմքում ընկած են զբաղվածության ձևերի և ռեժիմների կոշտ կարգավորումից հրաժարումը: Պետությունը քաղաքացիների աշխատելու իրավունքն իրացնելու գործընթացը կանոնակարգում է հասարակական արտադրության տնտեսապես ազատ մասնակիցների պահվածքի կանոնակարգման անուղղակի մեթոդներով: Ընդ որում՝ այդ մեթոդները ևս չպետք է լինեն անհատների աշխատելու ցանկության ազատ իրացմանը խոչընդոտող միջոցներ:

Ջրաղվածության անուղակի կարգավորման գործընթացի սուբյեկտներ կարող են հանդես գալ ոչ միայն պետությունը, այլև արհմիությունները, որոնք արտահայտում են աշխատողների շահերը, ձեռնարկատերերի միությունները, որոնք արտահայտում են ձեռնարկատերերի շահերը, հասարակական կազմակերպությունները և այլն:

Տնտեսագետներն առանձնացնում են «լրիվ զբաղվածություն» հասկացությունը, որի դեպքում առկա է նորմալ կամ բնական գործազրկության մակարդակը: Այնուհետև տարբերում են նաև «արդյունավետ զբաղվածությունը», որի դեպքում ապահովվում է պատշաճ եկամուտ, առողջություն, կրթական և մասնագիտական մակարդակների աճ՝ հասարակության յուրաքանչյուր անհատի համար:

Ջրաղված են համարվում.

- աշխատանքային պայմանագրով աշխատողները,
- գործատուները, ֆերմերները,
- ինքնուրույնաբար իրենք իրենց աշխատանքով ապահովողները,
- ընտրական սկզբունքով վճարովի պաշտոնում նշանակված անձինք,

²⁰ «Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրություն (փոփոխություններով)», Հոդված 57, եր., 2015, էջ 29:

- գինվորականները՝ զորքերի ցանկացած ստորաբաժանումում, ինչպես նաև ներքին գործերում ծառայողները,
- աշխատանքից ժամանակավոր բացակայողները (արձակուրդ, հիվանդություն, վերապատրաստում և այլն),
- քաղաքացիա-իրավական բնույթի պայմանագրային աշխատանք կատարողները (կապալային պայմանագիր):

Աշխատանք փնտրող, աշխատանքը փոխող, ժամանակավորապես չաշխատող և հեռակա ուսուցմամբ սովորող, սեզոնային զբաղվածությամբ պայմանավորված՝ ժամանակավորապես չաշխատող անձինք համարվում են տնտեսապես ակտիվ չզբաղված բնակչություն: Նրանք են դասվում նաև գործազուրկի կարգավիճակ ունեցող անձինք:

Զբաղվածության հարաբերությունները պայմանավորված են տնտեսական, ժողովրդագրական և սոցիալական գործընթացներով: Զբաղվածության տնտեսական բովանդակությունն արտահայտվում է իր աշխատանքով իրեն պատշաճ գոյություն ապահովելու հնարավորության և հասարակական արտադրության արդյունավետության աճին նպաստելու մեջ, իսկ սոցիալականը՝ անձի՝ որպես անհատի ձևավորման և զարգացման մեջ: Զբաղվածության ժողովրդագրական բովանդակությունն արտացոլում է բնակչության սեռատարիքային բնորոշիչների հետ զբաղվածության փոխներգործությունը:

Ըստ ԱՄԿ մեթոդաբանության՝ զբաղված են համարվում այն անձինք, ովքեր հաշվառում կան հետազոտություն կատարելուն նախորդող շաբաթում կատարել են նույնիսկ մեկ ժամ տևողությամբ վարձու կամ ոչ վարձու աշխատանք՝ անկախ վարձատրության և աշխատանքային գործունեությունից, եկամտի ստացման ժամկետից (ILO, ISCO-88), ինչպես նաև նրանք, ովքեր ժամանակավորապես տարբեր պատճառներով բացակայել են աշխատանքից, և նրանք, ովքեր առանց վարձատրության աշխատել են ընտանեկան կազմակերպությունում (ընտանիքի օգնող անդամներ):

Զբաղվածություն չեն համարվում տնային տնտեսությունների կամ կազմակերպությունների համար կամավոր և չվարձատրվող աշխատանքը՝ սեփական տան, բնակարանի շինարարությունը կամ վերանորոգումը, տնային աշխատանքները: Զբաղվածություն չեն

համարվում նաև մուրացկանությունը, գողությունը, նույնիսկ եթե դրանք ապահովվում են բավարար եկամուտ:

Կարևոր է որոշել **զբաղվածության կարգավիճակը** տնտեսապես ակտիվ բնակչության համար: Դրա համար կիրառում են ԱՄԿ-ի կողմից առաջարկվող «Ձբաղվածության կարգավիճակի դասակարգչի» դրույթները: Ըստ վերջինիս՝ տնտեսության մեջ զբաղվածները դասակարգվում են վարձու և ոչ վարձու աշխատողների:

Վարձու աշխատողներն այն անձինք են, ովքեր աշխատանքային պայմանագիր ունեն կնքած (կամ աշխատանքի ընդունվելու հրաման, կամ բանավոր համաձայնություն) տնտեսվարման տարբեր ձևերում գործող կազմակերպությունների (դրանք կարող են լինել պետական, մասնավոր և կոոպերատիվ հատվածների) կամ անհատ գործատուների հետ և իրենց աշխատանքի դիմաց ստանում են վարձատրություն (դրամական կամ բնեղեն տեսքով):

Ոչ վարձու աշխատողներն այն անձինք են, ովքեր ինքնուրույնաբար են իրենց ապահովում եկամտաբեր գործունեությամբ կամ աշխատանքով: Դրանց թվին են պատկանում գործատուները, ինքնազբաղվածները, առանց վարձատրության աշխատող ընտանիքի անդամները և կոոպերատիվի անդամները:

Գործատուներն այն անձինք են, ովքեր տնօրինում են որոշակի ռեսուրսների, որոնցով կարող են կազմակերպել սեփական ձեռնարկատիրական գործունեություն: Նրանք կարող են լրիվ կամ մասնակի իրենց կառավարման գործառույթները դնել վարձատրությամբ աշխատող կառավարչի վրա:

Ինքնազբաղվածներն ինքնուրույնաբար իրականացնում են եկամուտ բերող գործունեություն՝ առանց այլ անձանց վարձելու, կամ եթե վարձում են, ապա դա պետք է լինի կարճ ժամանակով և չպետք է կրի մշտական բնույթ: Ինքնազբաղված են նաև գյուղացիական սեփական տնտեսություններում զբաղվածները:

Առանց վարձատրության աշխատող ընտանիքի անդամները կամ ընտանիքի օգնող անդամները նրանք են, ովքեր առանց վարձատրության աշխատում են ընտանեկան կազմակերպությունում, որի սեփականատերը նրանց ազգականն է:

Կոոպերատիվի անդամներն այն անձինք են, ովքեր համարվում են դրա հիմնադիր կապիտալի բաժնետերեր և մյուս անդամներ:

րի հետ հավասար իրավունքներով մասնակցում են արտադրության կազմակերպմանը:

Թաքնված զբաղվածների մեջ ներառվում են գործատուի հետ բանավոր համաձայնությամբ (առանց պայմանագրի, հրամանի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով այլ փաստաթղթային ձևակերպման) աշխատող վարձու աշխատողները և այն գործատուներն ու ինքնազբաղվածները, ովքեր իրականացնում են չգրանցված տնտեսական գործունեություն:

Թերի զբաղվածները լինում են **ակնհայտ թերի զբաղվածներ**, ովքեր աշխատում են ոչ լրիվ աշխատօր կամ աշխատաշաբաթ, և **թաքնված թերի զբաղվածներ**, ովքեր զբաղեցնում են իրենց որակավորումից զգալիորեն ցածր որակավորում ունեցող աշխատատեղ:

Գործազուրկներ են նրանք, ովքեր աշխատանք չունեն, զբաղվածությամբ պայմանավորված որևէ եկամուտ չեն ստանում և ակտիվորեն փնտրում են աշխատանք:

Գործազրկության մակարդակը հաշվարկվում է՝ գործազուրկների թվաքանակը բաժանելով տնտեսապես ակտիվ բնակչության թվաքանակին՝ արտահայտված տոկոսներով:

Տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչության մեջ ներառվում են աշխատունակ տարիքի առկա ուսուցմամբ և արտադրությունից կտրված սովորողներն ու ուսանողները, տնային տնտեսություն վարողները, երեխաներին, հիվանդ հարազատներին խնամողները, ինչպես նաև անձինք, ովքեր զանազան պատճառներով չեն աշխատում և աշխատանք չեն փնտրում:

Տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչության մեջ ԶԳ ԱՎԾ-ն ներառում է նրանց, ովքեր հետազոտվող ժամանակաշրջանում չեն եղել զբաղված կամ գործազուրկ: Ըստ զբաղվածության կարգավիճակի՝ ԶԳ-ում զբաղվածների թվաքանակը բաշխված է հետևյալ կերպ (տես աղյուսակ 5-ը):

**Ջրաղվածներն ըստ սեռի, գյուղ-քաղաք կտրվածքի և
զբաղվածության կարգավիճակի**

(միջին տարեկան, 1000 մարդ)²¹

	Ընդամենը		վարձու աշխատող		գործա- տու		ինքնա զբաղված		այլ	
	2011	2013	2011	2013	2011	2013	2011	2013	2011	2013
Ընդամենը	1175.1	1163.8	653.0	665.5	7.5	5.4	349.8	350.3	164.9	142.6
Տղամարդ	610.9	607.5	362.0	375.9	5.9	4.5	184.7	184.3	58.4	39.6
Կին	564.2	556.3	291.0	289.6	1.7	0.9	165.1	149.7	106.5	102.9
Քաղաք	631.8	623.0	527.2	515.4	5.7	4.2	90.0	95.7	8.8	9.6
Գյուղ	543.3	540.8	125.7	150.2	1.8	1.2	259.7	238.3	156.1	132.9

Իսկ ըստ տնտեսական գործունեության տեսակների՝ զբաղվածների տեղաբաշխումն ունի հետևյալ պատկերը. գյուղատնտեսությունում զբաղվածների բաժինը 2010-2012 թթ.-ին, ըստ տարիների, կազմել է տնտեսության մեջ զբաղվածների ընդհանուր թվի 38.6, 38.9 և 37.3 %-ը, մշակող արդյունաբերությունում՝ 5.7, 6.7 և 8.0 %-ը, շինարարությունում՝ 7.2, 5.7 և 5.9 %-ը, կրթությունում՝ 9.0, 9.5 և 9.0 %-ը և այլն²²:

Նշենք, որ պետական հատվածում զբաղվածությունը հատկա-
նշական է գիտության, կրթության և մշակույթի ոլորտներին, որոն-
ցում զբաղվածների միայն 11 %-ն է գտնվում մասնավոր հատվա-
ծում, ինչպես նաև առողջապահության և սոցիալական ապահո-
վության ոլորտներին, որոնցում զբաղվածների 18 %-ն է միայն մաս-
նավոր հատվածում: Բնութագրական է, որ պետական հատվածում
զբաղվածների ընդհանուր թվի 64 %-ը բաժին է ընկնում վերոնշյալ
ոլորտներին: Պետական հատվածում զբաղվածների տեսակարար
կշիռը հարաբերականորեն նշանակալի է նաև տրանսպորտի և կա-
պի (49 %), ինչպես նաև արդյունաբերության (21 %) համար: Աղյու-
սակ 6-ում բերված է զբաղվածության դինամիկան 1985-2013 թթ.-
ին՝ ըստ տնտեսության հիմնական ճյուղերի, որտեղից պարզ երևում
է, որ ընդհանուր զբաղվածության բացարձակ կրճատումն ուղեկց-

²¹ «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք», Եր., 2013, էջ 52 և Եր., 2014, էջ 57:

²² Տե՛ս «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք», Եր., 2013, էջ 64:

վում է կառուցվածքային փոփոխությունների ամբողջովին հակառակ ուղղություններով: Այսպես, օրինակ, արդյունաբերության ու շինարարության ճյուղերում 1985-1990 թթ.-ին նկատվող մոտավորապես 13.7 % աճը հետագա տարիներին փոփոխվում է կտրուկ և անընդհատ անկման:

Չակառակ պատկեր է նկատվում գյուղատնտեսությունում: Այստեղ 1985-1990 թթ.-ին զբաղվածությունը նվազել է 2.5 %-ով: Սակայն 1991-1992 թթ.-ին հողի սեփականաշնորհումից հետո աշխատանքային ռեսուրսների ամենից բարձր զբաղվածությունը գյուղատնտեսությունում է, որը միայն այդ երկու տարիների ընթացքում ավելացել է գրեթե 200 հազար մարդով: Ավելին, դրանից հետո ընդհանուր զբաղվածների թվում գյուղատնտեսությունում զբաղվածների տեսակարար կշիռը ոչ միայն չի նվազում, այլև շարունակում է աճել:

Այսպես, 1990 թ.-ին գյուղատնտեսությունում զբաղվածների տեսակարար կշիռը կազմում էր 17.7 %, 1993 թ.-ին՝ 33.8 %, 2000 թ.-ին՝ 44.4 %, իսկ 2005 թ.-ին՝ 46.2 %: Բացարձակ արտահայտությամբ 1990-2012 թթ.-ին գյուղատնտեսությունում զբաղվածների թիվը գրեթե կրկնապատկվել է (տե՛ս աղյուսակ 6-ը):

Ի տարբերություն արդյունաբերության և գյուղատնտեսության՝ հարաբերականորեն կայուն է եղել զբաղվածների թիվը ծառայությունների ոլորտում, որտեղ 2001 թ.-ին զբաղված էր ընդհանուր զբաղվածների 37 %-ը, որն էականորեն քիչ է տարբերվում նախորդ տարիների ցուցանիշներից, իսկ 2012 թ. այն կազմել է 40.6 %: Արդյունքում զբաղվածության ոչ համազոր միտումները տնտեսության տարբեր հատվածներում կանխորոշեցին որակական փոփոխություններ զբաղվածության ընդհանուր կառուցվածքում, որը կտրուկ կերպով փոխվեց արդյունաբերության ու շինարարության ճյուղերում զբաղվածների կրճատման հաշվին գյուղատնտեսության մեջ զբաղվածների մասնաբաժնի ավելացմամբ:

Ջրաղվածների միջին տարեկան թվաքանակն ըստ տնտեսության ճյուղերի

(հազար մարդ)²³

Տարի-ները	Արդյունաբերություն և շինարարություն	Գյուղատնտեսություն	Ծառայություններ	Այլ ճյուղեր	Ընդամենը
1985	597	313	571	67	1548
1990	679	289	624	39	1630
1995	379	552	532	14	1476
2000	227	567	475	11	1278
2005	169.2	507.1	410.9	10.1	1097.8
2006	170.6	504.3	410.0	6.8	1092.4
2007	166.0	506.8	419.8	8.9	1101.5
2010	206.4	457.4	477.5	43.9	1185.2
2011	196.1	457.4	473.1	48.5	1175.1
2012	207.4	437.2	476.3	51.9	1172.8
2013	198.0	422.1	489.6	54.1	1163.8

Ըստ «2014-2025 թթ. ՀՀ հեռանկարային զարգացման ռազմավարության ծրագրի»՝ ակնկալվում են զբաղվածության ճյուղային կառուցվածքի փոփոխություններ. «Ժամանակի ընթացքում պետք է նվազի գյուղատնտեսությունում զբաղվածների տեսակարար կշիռը՝ հոգուտ արդյունաբերությունում և շինարարությունում զբաղվածների»²⁴:

Ինչպես տեսնում ենք, զբաղվածության մակարդակը ցածր է հատկապես 15-24 և 65-75 տարեկան բնակչության խմբերում (տես աղյուսակ 7-ը):

Երիտասարդների զբաղվածության ապահովման դժվարությունները հիմնականում պայմանավորված են աշխատաշուկայում անընդունակ մասնագիտություններ ունենալու փաստով:

²³ Թվերը հաշվարկված են «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք», Եր., 1990, 2006, 2007, 2008 թթ. և 2014թ., էջ 58 և 59-ի տվյալների հիման վրա:

²⁴ «ՀՀ հեռանկարային զարգացման ռազմավարական ծրագիր 2014-2025 թթ.», կետ 258, էջ 77:

Աղյուսակ 7

Զբաղվածության մակարդակն ըստ տարիքի և սեռի 2010-2014թթ.
(տոկոս)²⁵

	Ընդամենը			Տղամարդ			Կին		
	2010	2012	2014 ²⁶	2010	2012	2014	2010	2012	2014
Ընդ.	49.6	51.9	53.2	59.9	60.2	62.3	41.1	45.2	45.8
15-19	7.6	8.1	7.3	8.6	10.3	7.1	6.5	5.9	7.6
20-24	33.4	35.4	36.1	46.6	43.9	45.5	22.1	27.1	27.3
25-29	50.4	53.8	53.4	71.5	69.3	71.9	32.6	40.9	37.7
30-34	59.8	61.9	62.5	75.9	79.1	79.0	46.4	48.6	47.5
35-39	66.2	68.4	68.8	77.3	77.2	81.5	57.0	61.5	59.8
40-44	71.1	70.8	68.3	83.4	77.0	79.5	62.0	65.6	66.3
45-49	68.9	68.1	68.9	79.9	77.0	73.7	60.9	62.0	65.8
50-54	66.2	67.6	68.3	78.3	76.7	77.4	56.2	61.0	61.8
55-59	62.0	64.1	65.7	71.6	73.4	75.5	54.9	57.1	58.3
60-64	56.6	53.0	56.8	69.1	63.4	67.4	47.6	45.4	49.0
65-69	37.2	41.0	41.8	43.8	48.8	54.4	32.2	34.3	33.7
70-75	29.4	31.0	29.8	36.1	35.8	42.4	24.9	27.8	21.8

Լույսիսկ պահանջված մասնագիտություններով աշխատաշուկա մտնող մասնագետների թիվը զգալիորեն գերազանցում է գործատուների կողմից ներկայացվող պահանջարկը: Ավելին, համաձայն «Հայաստանի երիտասարդության ազգային զեկույցի»՝ զբաղված երիտասարդների 56 %-ը չի աշխատում իր մասնագիտությամբ: Աշխատանքի տեղավորման դժվարություններ ունեն մաս 50-ից բարձր տարիքի անձինք, որոնք երկարատև գործազրկության հետևանքով կորցնում են իրենց որակավորումը:

ՀՀ-ում անցումային շրջանին բնորոշ երևույթներն իրենց ազդեցությունն ունեցան մաս կրթական համակարգի վրա՝ հանգեցնելով աշխատաշուկայի և կրթական համակարգի անհամամասնությունների, ինչն էլ աշխատանքի շուկայում առաջարկի և պահանջարկի խզվածության հիմնական պատճառներից մեկն է: Կրթական համակարգը դեռևս գտնվում է բարեփոխումների փուլում, որը միտված է համահունչ դարձնելու տնտեսության, աշխատաշուկայի և մասնա-

²⁵ «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք», Եր., 2012, էջ 71 և Եր., 2014, էջ 71:

²⁶ 2014 թ.-ը՝ տարեսկզբի դրությամբ:

գիտական կրթության նպատակները: Հայաստանում ընդգրկվածությունը բարձր է հիմնական կրթության համակարգում, իսկ համեմատաբար ցածր՝ ավագ դպրոցի համակարգում: 2012 թ.-ի դրությամբ հանրապետությունում նախնական և միջնակարգ մասնագիտական կրթությունն իրականացվում է 96 միջնակարգ մասնագիտական և 25 նախնական մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում: Հայաստանում գործում են 23 պետական բարձրագույն ուսումնական հաստատություններ²⁷:

Եթե աշխատաշուկայի իրավիճակից ելնելով նայենք խնդրին, ապա կտեսնենք հետևյալ պատկերը: ՀՀ-ում տնտեսապես ակտիվ բնակչության 22.8 %-ը 2010 թ.-ին, 25.4 %-ը 2011 թ.-ին և 26.6 %-ը 2013 թ.-ին ունեցել են բարձրագույն և հետբուհական կրթություն, համապատասխանաբար 23.8, 24.1 և 23.7 %-ը՝ միջին մասնագիտական և թերի բարձրագույն, 2.7, 2.4 և 2.5 %-ը՝ նախամասնագիտական (արհեստագործական) կրթություն²⁸:

Ջրաղվածների առումով այդ տոկոսները բաշխվում են հետևյալ կերպ՝ բարձրագույն և հետբուհական՝ 22.7, 24.9 և 26.5 %, միջին մասնագիտական և թերի բարձրագույն՝ 23.4, 23.5 և 23.3 %, նախամասնագիտական՝ 2.7, 2.4 և 2.6 %²⁹:

Ջրաղվածների թվաքանակը 2013 թ.-ին 2010 թ.-ի համեմատ կրճատվել է 21.4 հազար մարդով, սակայն ընդհանուրի մեջ բարձրագույն կրթություն ունեցող զբաղվածների թիվն ավելացել է 39.6 հազարով, միջին մասնագիտական և թերի բարձրագույն կրթություն ունեցողներինը նվազել է 6.6 հազարով, իսկ նախամասնագիտական (արհեստագործական) կրթություն ունեցողներինը նվազել է 1.4 հազարով: Այս երևույթը բացատրվում է նրանով, որ բարձրագույն կրթություն ունեցողներն աշխատաշուկայում համեմատաբար ավելի մրցունակ են դառնում, ինչը պայմանավորված է նաև նրանով, որ գործատուներն ավելի հակված են աշխատանքի ընդունելու բարձրագույն կրթություն ունեցողներին՝ ենթադրելով, որ վերջիններս տիրապետում են գիտելիքների և հմտությունների, որոնք միջին

²⁷ Կրթության ազգային ինստիտուտի տվյալները

²⁸ Թվերը հաշվարկված են «Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում», Եր., 2012, էջ 22-ի և Եր., 2014, էջ 53 -ի տվյալների հիման վրա:

²⁹ Նույն տեղում, էջ 45 և 55:

մասնագիտական և նախամասնագիտական կրթական աստիճանները հնարավորություն չունեն տալու:

Աղյուսակ 8-ում ցույց են տրված կրթական յուրաքանչյուր օղակի բնակչության զբաղվածության մակարդակները: Հետաքրքրական է այն հանգամանքը, որ կրթության ամենաբարձր մակարդակ (բարձրագույն, հետբուհական) ունեցողների միայն 60.6 %-ն է զբաղված եղել, և նրանցից շատերը՝ ոչ իրենց մասնագիտությամբ: Սա վկայում է այն մասին, որ շատ մասնագիտությունների գծով արդեն իսկ բավարար առաջարկ կա, և պետք է ուղղորդվել այն մասնագիտությունների պատրաստմանը, որոնց նկատմամբ աշխատաշուկայում առկա է չբավարարված պահանջարկ:

2013 թ.-ի դրությամբ միջնակարգ կրթություն ունեցող անձինք զբաղված բնակչության թվաքանակում ամենամեծ տեսակարար կշիռն ունեն՝ 40.8 %, նրանց հաջորդել են մասնագիտական բարձրագույն և հետբուհական կրթական մակարդակներ ունեցողները³⁰: Սակայն ակնհայտ է, որ տնտեսությունում գիտելիքն ու ֆորմալ ուսուցումը մրցունակության առումով միշտ էլ անձի զբաղվածության կարևորագույն գործոններից են հանդիսացել:

ՀՀ մարզերում և Երևանում զբաղվածության ցուցանիշների վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ առկա են տարածքային անհամասնություններ: Բազմաթիվ գործոններ, ինչպիսիք են տարածաշրջանային բարեփոխումների տեմպերը, անհավասար ներդրումները, ապրանքների ու ծառայությունների առաջարկի ու պահանջարկի աշխարհագրական առանձնահատկությունները և այլն, տարբերություններ են առաջացնում զբաղվածության ոլորտում: Տնտեսական աճին զուգահեռ տարածքային զարգացման անհամաչափությունները խորանում և արտահայտվում են նրանում, որ մայրաքաղաք Երևանի տնտեսական դերը գնալով հանրապետությունում բարձրանում է: Մասնագիտական կրթություն ստացածները գերադասում են աշխատել Երևանում ոչ իրենց մասնագիտությամբ, քան գնալ մարզեր՝ իրենց ստացած մասնագիտությամբ աշխատելու: Այսպես, 2012 թ.-ին զբաղվածներից ընդամենը միայն 85 %-ի և 2013 թ.-ին 86.2 %-ի մոտ է աշխատանքը համապատասխանում ո-

³⁰ «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք», Եր., 2014, էջ 55:

որակավորմանը, 14.2 %-ի աշխատանքը որակավորումից ցածր է՝ 2012 թ.-ին և 13.4 %-ինը՝ 2013 թ.-ին, այսինքն՝ առկա է թաքնված գործազրկության երևույթը. մարդիկ չեն կարողանում ամբողջությամբ իրացնել իրենց մարդկային կապիտալի կուտակած հնարավորությունները:

Աղյուսակ 8
Չբաղվածության մակարդակն ըստ կրթության (2010-2014 թթ.)
(տոկոս)³¹

	Ընդամենը				Տղաարդ				Կին			
	2010	2011	2012	2014	2010	2011	2012	2014	2010	2011	2012	2014
Ընդամենը	49.6	51.4	51.9	52.0	59.9	60.1	60.2	61.6	41.1	44.4	45.2	44.5
Բարձրագույն, հետբուհական	60.5	60.6	61.6	61.5	71.9	69.6	70.6	73.3	52.0	53.9	54.9	53.2
Միջին մասնագիտական, թերի բարձրագույն	50.7	52.6	53.7	54.7	66.9	64.2	66.3	66.1	40.8	45.2	46.1	48.8
Նախամասնագիտական, արհեստագործական	60.4	64.7	56.5	61.1	76.4	78.4	62.2	70.4	43.1	48.6	49.3	45.9
Միջնակարգ ընդհանուր	47.9	50.1	50.8	48.6	57.4	59.7	59.2	58.3	39.3	42.0	43.4	40.0
Հիմնական ընդհանուր	35.6	35.0	33.7	30.2	41.9	38.4	39.4	37.5	28.5	31.0	27.7	22.9
Տարրական	32.8	34.2	38.1	25.1	34.1	37.6	36.6	24.1	31.9	31.7	39.4	26.0

Բարձրագույն կրթություն ունեցող զբաղվածների մոտ այդ թվերը համապատասխանաբար կազմում են 2012 թ.-ին՝ 81.3 % և 19.3 %, իսկ 2013 թ.-ին՝ 84.1 % և 20.6 %: Բարձրագույն կրթություն ունեցող զբաղվածների 80.3 %-ի աշխատանքը համապատասխանում է որակավորմանը, իսկ 19.7 %-ինը ցածր է որակավորումից³²:

³¹ «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք», Եր., 2012, էջ 73 և Եր., 2015, էջ 71:

³² Թվերը հաշվարկված են «Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2009-2013 թթ.», Եր., 2014, էջ 76-ի տվյալների հիման վրա:

Ըստ մարզերի՝ զբաղվածության իրավիճակը 2013 թ.-ին ունեցել է հետևյալ պատկերը (տե՛ս աղյուսակ 9-ը):

Աղյուսակ 9

Զբաղվածության ցուցանիշներն ըստ մարզերի և ք. Երևանի 2013 թ. հունվարին³³

Ցուցանիշները	Արագածոտն	Արարատ	Արմավիր	Գեղարքունիք	Լոռի	Կոտայք	Շիրակ	Սյունիք	Վայոց ձոր	Տավուշ	քաղ. Երևան
Տնտեսապես ակտիվ բնակչությունը (հազ. մարդ)	55.5	131.7	137.2	91.8	131.1	126.8	103.0	69.5	30.1	67.0	444.7
Զբաղվածները (հազ. մարդ)	53.7	121.0	129.7	89.2	105.9	101.0	80.6	61.2	26.8	59.4	335.2
Գործազուրկները (հազ. մարդ)	1.8	8.5	7.6	7.5	25.2	25.8	22.7	8.3	3.3	7.6	106.7
Գործազորության մակարդակը, %	3.3	6.5	5.5	8.2	19.2	20.4	21.6	12.0	11.0	11.3	24.0

Աղյուսակի տվյալները փաստում են, որ զբաղվածների թիվը հատկապես ցածր է Շիրակի և Լոռու մարզերում, որոնք եղել են աղետի գոտիներ, և դրանց տնտեսությունները դեռևս լիովին չեն վերականգնվել: Հայաստանի տնտեսության համաչափ տարածքային զարգացումը ՀՀ կառավարության հիմնական առաջնահերթություններից մեկն է և ուղղորդված է Երևանից դուրս տնտեսական ենթակառուցվածքների ստեղծմանը:

Ըստ աշխատանքի բնույթի՝ ՀՀ տնտեսությունում զբաղվածները տարբերակվում են հետևյալ կերպ. 71.3 %-ը 2011 թ.-ին ունեցել է մշտական, 12.1 %-ը՝ ժամանակավոր, 15.3 %-ը՝ սեզոնային և 1.4 %-ը՝ միանգամյա, պատահական աշխատանք, իսկ 2012 թ.-ին այդ թվերը

^{33 33} Թվերը հաշվարկված են «Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2009-2013 թթ.», Եր., 2014, էջ 26, 58, 126, 135:

համապատասխանաբար կազմում են 73.6 %, 15.9 %, 8.9 % և 1.6 %³⁴: 2013 թ.-ին 81.1 %-ն ունեցել է մշտական աշխատանք, 17.6 %-ը՝ ժամանակավոր և սեզոնային, իսկ 1.2 %-ը՝ միանգամյա, պատահական աշխատանք³⁵:

Մշտական աշխատանք ունեցողների բաժինը գերակշռում է գյուղատնտեսությունում և պետական կառավարման, կրթության, առողջապահության և բնակչության սոցիալական սպասարկման ոլորտներում, 2012 թ.-ին 862.1 հազար մշտական աշխատանք ունեցողներից 267.0 հազարը զբաղված են եղել գյուղատնտեսությունում, իսկ 226.1 հազարը՝ նշված ոլորտներում: 2013 թ.-ին 943.9 հազար մշտական աշխատանք ունեցողներից 271.1 հազարը զբաղված են եղել գյուղատնտեսությունում, իսկ 235.1 հազարը՝ նշված ոլորտներում³⁶:

Սեր հետազոտության արդյունքներով հիմնական աշխատավայրում մշտական աշխատանք է ունեցել 83.5 %-ը, ժամանակավոր՝ 6.4 %-ը, սեզոնային՝ 9.7 %-ը և միանգամյա՝ 0.3 %-ը³⁷:

ՀՀ տնտեսության զբաղվածության ոլորտի բնութագրիչներից է այն, որ շարունակվում է բարձր մնալ ոչ ֆորմալ զբաղվածության մակարդակը: Ոչ ֆորմալ զբաղվածությունն ավելի շատ տարածված է կանանց շրջանում, քան տղամարդկանց, իսկ բնակավայրերի առումով այն առավելապես տարածված է գյուղական բնակավայրերում (տե՛ս աղյուսակ 10-ը):

³⁴ Թվերը հաշվարկված են «Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2008-2012» Եր., 2013, էջ 110-ի տվյալների հիման վրա:

³⁵ «Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2009-2013», Եր., 2014, էջ 69:

³⁶ «Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2009-2013», Եր., 2014, էջ 71:

³⁷ «ՀՀ աշխատանքի շուկայի վերլուծություն», գիտահետազոտական աշխատանք, Եր., 2010, «Ասողիկ», էջ 33:

Աղյուսակ 10

Ոչ ֆորմալ զբաղվածությունը ՀՀ տնտեսությունում³⁸

(%-ով համապատասխան խմբի ընդամենը զբաղվածների նկատմամբ)

	2010	2011	2012	2013 ³⁹
Ընդամենը	50.4	50.4	50.1	49.4
Տղամարդ	46.9	48.6	48.9	46.3
Կին	54.6	52.3	51.5	52.8
Քաղաք	23.3	22.5	24.1	23.4
Գյուղ	79.3	81.7	79.0	78.6

Արդյունավետ զբաղվածության հիմնախնդիրներից է այնպիսի զբաղվածության առկայությունը, որն աշխատողի համար կապահովի բավարար եկամուտ: Այս առումով հարցը դիտարկելիս կարող ենք փաստել հետևյալ իրավիճակը: Հայաստանում 2012 թ.-ին միջին ամսական անվանական աշխատավարձը կազմել է 113163 դրամ՝ 2011 թ.-ի համեմատ աճելով 104.7 %-ով, իսկ 2013 թ.-ին այն կազմել է 146524 դրամ: Գյուղատնտեսական ոլորտի աշխատավարձը կազմել է տնտեսությունում ձևավորված միջին ամսական անվանական աշխատավարձի 64.9 %-ը՝ 2012 թ.-ին և 62.8 %-ը՝ 2013 թ.-ին: Երևան քաղաքում աշխատավարձն ավելի բարձր է, քան մարզերում. 2012 թ.-ին միջին ամսական աշխատավարձը Երևանում կազմել է 154060 դրամ, 2013 թ.-ին՝ 160804 դրամ, որը գերազանցում է հանրապետական միջինին, իսկ մարզերում 2013 թ.-ին այն տատանվում է 102 հազարից մինչև 126 հազար դրամի սահմաններում: Բացառություն է կազմում Սյունիքի մարզում ձևավորված մակարդակը՝ 178606 դրամ, որը այդ տեղանքում հանքարդյունաբերության առկայությամբ է պայմանավորված, որտեղ աշխատանքի վարձատրության դրույքաչափերը բարձր են ճյուղի աշխատանքների բարդության և վտանգավորության պատճառով⁴⁰:

³⁸ «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք», Եր., 2012, էջ 70:

³⁹ 2012 և 2013 թթ.-ի տվյալները՝ «Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում», Եր., 2014, էջ 91:

⁴⁰ «Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2009-2013», Եր., 2014, էջ 186:

2015 թ.-ի հունվար ամսվա դրությամբ միջին ամսական անվանական աշխատավարձը կազմել է 174450 դրամ, ընդ որում՝ պետական հատվածում՝ 156498 դրամ, իսկ մասնավոր հատվածում՝ 199227 դրամ⁴¹:

Ընդհանուր առմամբ տղամարդիկ ավելի բարձր են վարձատրվել, քան կանայք. այսպես, հանրապետական միջին ամսական աշխատավարձի նկատմամբ 2012 թ.-ին տղամարդկանց միջին ամսական աշխատավարձը գերազանցում է 21.8 %-ով, իսկ կանանց մոտ ընդհակառակն է. նրանց միջինը կազմում է հանրապետականի ընդամենը 78.4 %-ը, իսկ 2013 թ.-ի համար այդ թվերը կազմում են համապատասխանաբար 18.9 % և 78.0 %⁴²:

Աշխատավարձի համեմատաբար ցածր մակարդակի առկայությունը ՀՀ տնտեսությունում այն հիմնական պատճառներից մեկն է, որը դրդում է մարդկանց ունենալու երկրորդ աշխատանք:

Այսպես, մեր հետազոտության արդյունքներով հիմնական աշխատանք ունեցողների 13,6 %-ը կատարել է նաև այլ վարձատրվող աշխատանք: Երկրորդ աշխատանք ունենալու դրդապատճառը 80 %-ի համար եղել է այն, որ հիմնական աշխատանքը (գործունեությունը) չի բավարարել անհրաժեշտ եկամուտ, 2.0 %-ի հիմնական աշխատանքը չի համապատասխանել որակավորմանը (մասնագիտությանը), 11.7 %-ը երկրորդ աշխատանք է կատարել՝ նախասիրությունից դրդված, իսկ 6.3 %-ն՝ այլ պատճառներով:

Երկրորդ աշխատավայրում 38.9 %-ը վարձու աշխատող է եղել, 61.1 %-ը՝ ոչ վարձու աշխատող, այդ թվում 12.4 %-ը եղել է գործատու, 26.1 %-ը՝ ինքնազբաղված, 15.3 %-ը՝ ընտանիքի օգնող անդամ, 7.3 %-ը՝ այլ:

Երկրորդ աշխատանքը 24.4 %-ի համար եղել է սեփական ձեռնարկությունում, 42.4 %-ը կատարել է վարձու աշխատանք, 3 %-ը կոպերատիվի անդամ է եղել, իսկ 30.2 %-ը՝ ընտանիքի օգնող անդամ (տե՛ս աղյուսակ 11-ը):

⁴¹ «ՀՀ սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2015 թ. հունվար-փետրվարին», էջ 53:

⁴² «Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2009-2013», Եր., 2014, էջ 181:

Երկրորդ աշխատանքը եղել է

Երկրորդ աշխատանքը եղել է	Պատասխանների թիվը	Ճշգրտված տոկոսը
Սեփական ձեռնարկությունում	168	24,4
Վարձու աշխատանք	293	42,4
Կոոպերատիվի անդամ	21	3,0
Ընտանիքի օգնող անդամ	208	30,2
Ընդամենը	690	100,0

ՀՀ ԱՎԾ-ի տվյալներով 2012 թ.-ին երկրորդ աշխատանք ունեցողների մեջ վարձու աշխատողների տեսակարար կշիռը կազմել է 5.6 %, ոչ վարձու աշխատողներինը՝ 94.4 %, իսկ 2013 թ.-ին՝ 9.3 % և 90.7 %⁴³:

Լրացուցիչ գործունեություն իրականացնողների 45,7 %-ն անհատ ձեռնարկատեր է, 7,7 %-ն աշխատում է լիցենզիայով, 6,9 %-ը՝ վկայականով, 7,2 %-ն՝ իրավաբանական անձի կարգավիճակով, իսկ 30,8 %-ը գործում է այլ փաստաթղթերի հիման վրա:

ԱՎԾ-ի տվյալներով 2012 թ.-ին 32.3 հազար մարդ ունեցել է երկրորդ աշխատանք, որից 28.8 հազարը՝ գյուղատնտեսությունում, իսկ 3.5 հազարը՝ այլ ոլորտներում: 2013 թ.-ին 29.0 հազարից 25.7 %-ը զբաղված է եղել գյուղատնտեսական, իսկ 3.3 %-ը՝ ոչ գյուղատնտեսական ոլորտներում: 2012 թ.-ին երկրորդ աշխատանք ունեցողների ընդհանուր թվից 30.5 հազարը եղել է ոչ վարձու աշխատող, ընդհանուր թվի 37.1 %-ն ունեցել է բարձրագույն և հետբուհական կրթություն, 29.4 %-ը՝ միջին մասնագիտական և թերի բարձրագույն, 26.9 %-ը՝ միջնակարգ կրթություն, 4.6 %-ը՝ հիմնական ընդհանուր և տարրական, իսկ 1.9 %-ը՝ նախամասնագիտական կրթություն: 2013 թ.-ին այդ թվերը կազմել են՝ 39.6 %, 33.8 %, 19.6 %, 2.8 % և 4.1 %⁴⁴:

⁴³ «Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2009-2013», Եր., 2014, էջ 69:

⁴⁴ Թվերը հաշվարկված են «Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2009-2013», Եր., 2014, էջ 77, 78, 79-ի տվյալների հիման վրա:

Կրկնակի զբաղվածությանը զուգընթաց ՀՀ-ում առկա է նաև թերզբաղվածության երևույթը:

Քանի որ ՀՀ-ում աշխատուժա տևողությունը սահմանված է 8 ժամ, այդ պատճառով մեր տվյալները մշակելիս թերզբաղված ենք համարել բոլոր նրանց, ովքեր 8 ժամից պակաս աշխատոր են ունեցել կամ 40 ժամից պակաս աշխատաշաբաթ:

Մեր գիտահետազոտական խմբի կողմից հետազոտված հիմնական աշխատանքում զբաղվածների 71.4 %-ն աշխատում է լրիվ աշխատորով, 14.4 %-ը՝ ոչ լրիվ աշխատորով, իսկ 14.2 %-ը՝ լրիվ աշխատորից ավելի (տե՛ս աղյուսակ 12-ը):

Աղյուսակ 12

Աշխատուժա բնույթը հիմնական աշխատանքում

	Մեր հետազոտության արդյունքները		ԱՎԾ-ի տվյալները ⁴⁵	
	Պատասխանների թիվը	Ճշգրտված տոկոսը	2012	2013
Զեր հիմնական աշխատանքում Դուք աշխատում եք				
Լրիվ աշխատոր	6002	71,4	65.2	69.0
Ոչ լրիվ աշխատոր	1211	14,4	21.6	17.1
Լրիվ աշխատորից ավելի	1189	14,2	13.2	13.9
Ընդամենը	8402	100,0	100	100

Հետազոտությանը նախորդող վերջին շաբաթվա ընթացքում մինչև 10 ժամ աշխատել են 1.9 %-ը, 11-20 ժամ՝ 4.3 %, 21-30 ժամ՝ 8.1 %, 31-40 ժամ՝ 29.2 %, 41-50 ժամ՝ 32.9 %, 51-60 ժամ՝ 11.3 %, 61-70 ժամ՝ 7.4 % -ը (տե՛ս աղյուսակ 13-ը):

⁴⁵ Թվերը հաշվարկված են «Աշխատանքի շուկայի Հայաստանի Հանրապետությունում 2009-2013», եր., 2014, էջ 73:

**Փաստացի աշխատած ժամերի քանակը վերջին
շաբաթվա ընթացքում**

Ժամերը	Պատասխանների թիվը	ճշգրտված տոկոսը
Մինչև 10 ժամ	139	1,9
11-20 ժամ	310	4,3
21-30 ժամ	586	8,1
31-40 ժամ	2121	29,2
41-50 ժամ	2393	32,9
51-60 ժամ	820	11,3
61-70 ժամ	537	7,4
71 ժամից ավելի	370	5,1
Ընդամենը	7275	100,0

Իսկ ԶԶ ԱՎԾ-ի տվյալներով ԶԶ-ում շաբաթական 11-20 ժամ աշխատողների բաժինը ընդհանուր զբաղվածների թվաքանակում 2012 թ.-ին կազմել է 13.6 %, 2013 թ.-ին՝ 12.4 %, 21-30 ժամ աշխատածներիինը՝ 9.9 % և 10.4 %, 31-40 ժամ՝ 25.5 % և 24.8 %, 41-50 ժամ՝ 24.8 % և 25.7 %, 51-60 ժամ՝ 6.9 % և 6.6 %, 61 և ավելի ժամ՝ 6.8 % և 6.9 %⁴⁶:

Ընդ որում՝ 2012 թ.-ին շաբաթվա մեջ 31-40 ժամ զբաղված են եղել վարձու աշխատողների 35.6 %-ը, 2013 թ.-ին՝ 34.7 %-ը և 41-50 ժամ՝ 36.1 % ու 38.3 %-ը, իսկ ինքնազբաղվածների մոտ այդ թվերը համապատասխանաբար կազմել են 11.5 % ու 11.1 % և 11.4 % ու 9.9 %: Վերջիններիս ամենաշատ թվաքանակը կան 25.5 %-ը 2012 թ.-ին և 21.8 %-ը 2013 թ.-ին զբաղված է եղել շաբաթական 11-20 ժամ⁴⁷:

Աշխատանքից հիմնական աշխատողի բացակայության ընդհանուր տևողությունը 70 %-ի համար կազմել է մինչև մեկ ամիս, 17.5 %-ի համար՝ 1-3 ամիս, 8.1-ի համար՝ 4-6 ամիս, իսկ 4.3 %-ի համար՝ 7 ամսից ավելի (տե՛ս աղյուսակ 14-ը):

⁴⁶ Թվերը հաշվարկված են «Աշխատանքի շուկան Զայաստանի Հանրապետությունում 2009-2013», Եր., 2014, էջ 113-ի տվյալների հիման վրա:

⁴⁷ Նույն տեղում, էջ 119-ի տվյալների հիման վրա:

Աղյուսակ 14

**Աշխատանքից հիմնական աշխատողի բացակայության
ընդհանուր տևողությունը**

	Պատասխանների թիվը	Ճշգրտված տոկոսը
Մինչև 1 ամիս	955	70,0
1-3 ամիս	239	17,5
4-6 ամիս	111	8,1
7 ամսից ավելի	59	4,3
Ընդամենը	1364	100,0

Մարզային կտրվածքով թերզբաղվածությունը ներկայացված է ստորև բերվող աղյուսակ 15-ում: Աղյուսակից երևում է, որ ոչ լրիվ աշխատաշաբաթով աշխատողների տեսակարար կշիռն ամենաբարձրն է Սյունիքի մարզում՝ 72.1 %, Լոռու մարզում՝ 64.3 % և Տավուշի մարզում՝ 62.9 %: Իսկ ոչ լրիվ աշխատօրով աշխատողների տոկոսները համեմատաբար հավասարաչափ են բաշխվում՝ բացառությամբ Սյունիքի և Արմավիրի մարզերի:

Աղյուսակ 15

**Ոչ լրիվ աշխատօր և ոչ լրիվ աշխատաշաբաթ աշխատողների
թվաքանակն ըստ մարզերի**

(%-ներով ընդհանուրի նկատմամբ)

ՅՅ-ն և մարզերը	ոչ լրիվ աշխատօր	ոչ լրիվ աշխատաշաբաթ
ՀՀ	14.4	43.4
Ք. երևան	13.1	36.1
Կոտայք	15.6	46.0
Շիրակ	12.6	48.8
Տավուշ	25.0	62.9
Վայոց ձոր	15.6	35.1
Սյունիք	6.9	72.1
Արմավիր	6.5	18.3
Արարատ	21.9	49.2
Լոռի	17.6	64.3
Գեղարքունիք	15.8	44.8
Արագածոտն	13.4	26.2

Թաքնված զբաղվածության չափերը հանրապետությունում նույնպես զգալի են: Մեր հետազոտության տվյալներով այն ունի հետևյալ պատկերը:

Ըստ ԱՄԿ սահմդարների` թափնված զբաղվածներ են համարվում գործատուի հետ բանավոր համաձայնությամբ վարձու աշխատողները, չգրանցված ճնեսական գործունեություն իրականացնող ինֆնագբաղվածներն ու գործատուները, բնաիրային վարձատրությամբ վարձու աշխատողները և ընճանեկան կազմակերդությունում առանց վարձատրության աշխատողներն ու զբաղվածության կարգավիճակը չնճածները:

Զբաղվածների 64 %-ը գործատուի հետ ունի կնքած գրավոր աշխատանքային պայմանագիր` լրիվ աշխատաշաբաթով, 5.4 %-ը` ոչ լրիվ աշխատաշաբաթով, 3.1 %-ը` աշխատում է քաղաքացիաիրավական բնույթի համաձայնագրերով, իսկ 27.4 %-ը` բանավոր համաձայնությամբ⁴⁸ :

Աղյուսակ 16

Թաքնված զբաղվածությունն ըստ մարզերի

(տոկոս)

Չանրապետությունը և մարզերը	Բանավոր համաձայնությամբ աշխատողներ	Չգրանցված տնտեսական գործունեություն իրականացնող ինֆնագբաղվածներ և գործատուներ
ՀՀ	30.4	5.6
Ք. Երևան	24.4	2.2
Կոտայք	28.4	10.9
Շիրակ	23.4	-
Տավուշ	30.6	-
Վայոց ձոր	27.8	15.4
Սյունիք	15.0	4.5
Արմավիր	39.4	11.1
Արարատ	34.1	15.4
Լոռի	34.2	6.3
Գեղարքունիք	22.8	4.9
Արագածոտն	39.6	5.6

⁴⁸ Աղյուսակ 15-ը և 16-ը մեր հետազոտական խմբի տվյալների ամփոփումն են, տե՛ս «ՀՀ աշխատաշուկայի վերլուծություն», «Ասողիկ» հրատ., Եր., 2010, էջ 35:

Տվյալները վկայում են, որ բոլոր մարզերում բանավոր համաձայնությամբ աշխատողների տեսակարար կշիռները զգալի են: Դրանք տատանվում են 15-40 %-ի սահմաններում, իսկ դա նշանակում է, որ աշխատուժի դիմաց վճարվող հարկերը նույնքանով կրճատվում են: Չգրանցված տնտեսական գործունեություն իրականացնողների բաժինը բարձր է Արարատի մարզում՝ 15.4 %, Վայոց ձորի մարզում՝ 15.4 %, Արմավիրի մարզում՝ 11.1 %, Կոտայքի մարզում՝ 10.9 %:

ՀՀ-ում զբաղվածության կարգավորման 2012 թ.-ի պետական ծրագրով նախատեսված միջոցառումների իրականացումը հանգեցրել է հետևյալ արդյունքների⁴⁹:

2012 թ.-ի դեկտեմբերի 1-ի դրությամբ, զբաղվածների թվի աճով պայմանավորված, հաշվառված աշխատանք փնտրողների թվաքանակը տարեսկզբի նկատմամբ նվազել է 10.9 %-ով և կազմել է 73679 մարդ, գործազուրկի կարգավիճակ ստացողների թիվը նվազել է 10.1 %-ով՝ կազմելով 63053 մարդ: Զբաղվածության պետական ծրագրերում ընդգրկվել են 18563 աշխատանք փնտրող անձինք՝ նախատեսված 23169-ի փոխարեն, որը կազմել է աշխատանք փնտրողների 25.2 %-ը: Այս ցուցանիշի նվազման պատճառը նպաստառու գործազուրկների ամսական միջին թվի նվազումն է 8743-ով, որը պայմանավորված է տնտեսության մեջ զբաղվածների թվի աճով և օրենսդրական միջոցառումների կիրառմամբ:

Տարեսկզբից գործազրկության նպաստի ստացման իրավունք է ձեռք բերել շուրջ 16257 գործազուրկ՝ նախորդ տարվա 21730-ի փոխարեն: Նպաստառու գործազուրկների թվաքանակը միջին ամսական հաստատված 20850-ի փոխարեն կազմել է 12818 մարդ:

Ինչպես տեսնում ենք, չնայած զբաղվածության պետական կառույցների գործադրած ջանքերին, գործազուրկների թիվը չի նվազում, իսկ եթե դա առկա է, ապա ակնհայտորեն արդյունք է արտագաղթի, որի հոսքը դեռևս ակտիվ է Հայաստանում:

ՀՀ հեռանկարային զարգացման ռազմավարական ծրագրում ասվում է. «Ծրագրվող ժամանակահատվածում զբաղվածության ընդլայնման առանձնահատկություններից մեկը «որակյալ» աշխա-

⁴⁹ Աղբյուրը՝ «Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալության տեղեկատվությունը:

տատեղերի հաշվին զբաղվածության աճի իրականացումն է, ինչը ենթադրում է, մի կողմից, մասնագիտական բարձր պատրաստվածությամբ (որակյալ) աշխատուժի համար հնարավորությունների ընդլայնում, իսկ մյուս կողմից՝ հարաբերականորեն առավել բարձր վարձատրվող աշխատատեղերի ստեղծում»⁵⁰: Դա նշանակում է, որ ՀՀ կառավարությունը ակնհայտորեն տեսնում է որակյալ աշխատուժի արտահոսքի վտանգը և ծրագրային միջոցառումներ է նախատեսում այն կանխելու համար:

⁵⁰ «ՀՀ հեռանկարային զարգացման ռազմավարական ծրագիր 2014-2025 թթ.», կետ 253, էջ 76:

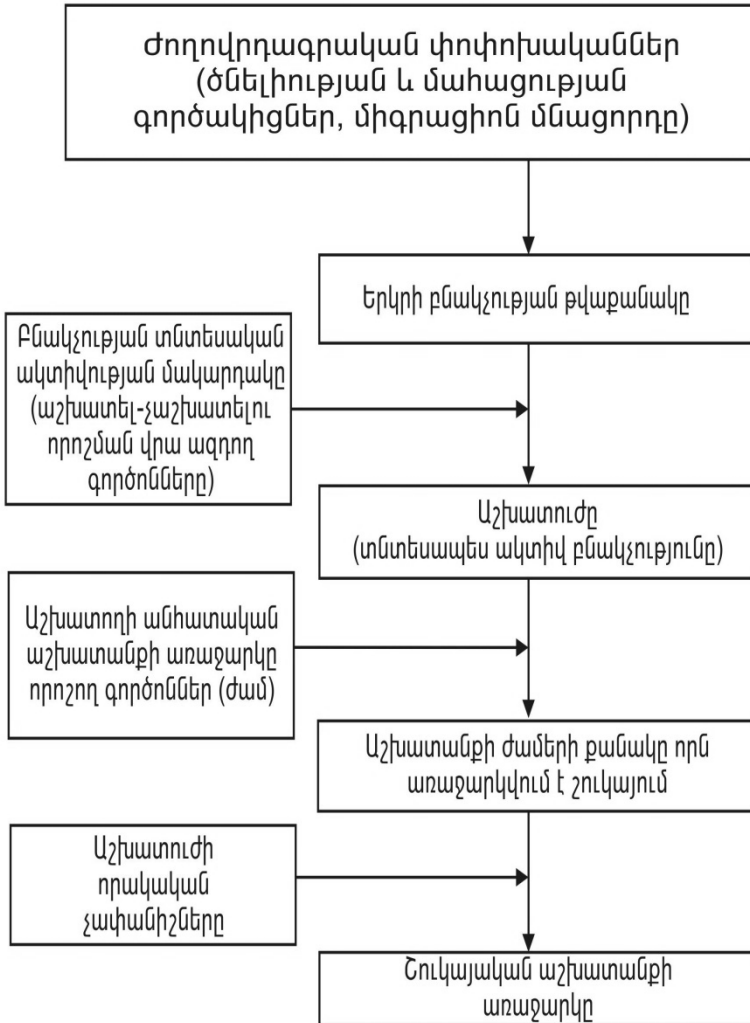
ԳԼՈՒԽ 4

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԱՌԱՋԱՐԿ

Աշխատանքի շուկայում որպես առաջարկի ձևավորման սկզբնաղբյուր հանդես է գալիս երկրի բնակչությունը, որի թվաքանակը պայմանավորված է ժողովրդագրական մի շարք գործոններով՝ ծնելիությամբ, մահացությամբ, արտագաղթով, ներգաղթով և այլն: Տնտեսապես ակտիվ բնակչությունը Հայաստանում կազմում է երկրի աշխատանքային ռեսուրսների 63.3 %-ը⁵¹: Տնտեսապես ակտիվ բնակչության թվաքանակը պայմանավորված է բնակչության սեռատարիքային կազմով և աշխատանքային եկամուտների մակարդակով, ինչպես նաև սակավ ապահովված ընտանիքներին պետական աջակցության համակարգի զարգացման մակարդակով:

Տնտեսության մեջ աշխատանքի շուկայական առաջարկի ձևավորման ընթացքը երևում է գծանկար 5-ից: Որպես ելակետ՝ հանդես է գալիս երկրի բնակչությունը, որը, ինչպես արդեն նշվեց, պայմանավորված է ժողովրդագրական միտումներով: Երկրի ամբողջ բնակչությունից առանձնանում է տնտեսապես ակտիվ բնակչությունը կամ աշխատուժը, որի աշխատանքի առաջարկի մեծությունը պայմանավորված է բնակչության տնտեսական ակտիվության աստիճանով: Այնուհետև ձևավորվում է աշխատաշուկայում առաջարկվող աշխատաժամերի քանակը, որի մեծությունը կախված է աշխատանքի անհատական առաջարկի վրա ազդող գործոններից: Եվ վերջապես ձևավորվում է աշխատանքի շուկայի առաջարկը, որի վրա ազդում են նաև աշխատուժի որակական չափանիշները (տե՛ս գծանկար 5-ը):

⁵¹ Հաշվարկված է «Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2015 թ. հունվար-մարտին», Եր., 2015, էջ 97-ի տվյալների հիման վրա:



Գծանկար 5. Աշխատանքի առաջարկի ձևավորումն աշխատանքի շուկայում

Աշխատանքի առաջարկ կարող են ունենալ աշխատունակ տարիքի աշխատունակ բոլոր մարդիկ, ովքեր տնտեսության ցանկացած ոլորտում կիրառելով իրենց աշխատելու ունակությունը, ժամանակակից տնտեսագիտության լեզվով ասած՝ «աշխատանք» ռեսուրսը, դրա դիմաց ստանում են աշխատավարձ՝ բնեղեն կամ արժեքային արտահայտությամբ:

Տ/տ անդամների աշխատանքի առաջարկի վրա կարող են ազդել աշխատաշուկայում ձևավորված աշխատավարձի դրույքի չափը, աշխատանքային եկամուտը, ոչ աշխատանքային եկամուտը, ընտանիքի համախառն եկամուտը և ընտանիքի անդամների նախասիրությունները:

Աշխատավարձի դրույքը շուկայական աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի հարաբերակցությամբ ձևավորված չափն է, որով որոշվում է մեկ ժամի համար վարձատրությունը: Աշխատավարձի դրույքի հիման վրա հաշվարկվում է աշխատավարձը:

Աշխատանքային եկամուտը վարձու աշխատողների ստացած վաստակի մեծությունն է իրենց աշխատանքային ներդրման դիմաց:

Ոչ աշխատանքային եկամուտը ընտանիքի անդամների ստացած եկամտի չափն է տնտեսական տարբեր գործուներություններից, ինչպես նաև տրանսֆերտները՝ նպաստ, թոշակ, օժանդակություններ և այլն:

Ընտանիքի համախառն եկամուտը աշխատանքային և ոչ աշխատանքային եկամտների գումարն է:

Նախասիրությունները մարդու մոտ ձևավորված մոտեցումներն են և սկզբունքները, որոնց վրա ազդում են բազմաթիվ գործոններ՝ ազգային պատկանելիությունը, սոցիալական այս կամ այն շերտին պատկանելիությունը, կրոնական դավանանքը, կրթական մակարդակը, մասնագիտական որակավորման մակարդակը, աշխատանքային փորձը և ստաժը, սեռը, տարիքը և այլն:

Մեր հետազոտության արդյունքներից ելնելով՝ դիտարկենք, թե նշված գործոններն ինչպես են ազդում հետազոտության մեջ ընդգրկված բնակչության աշխատանքի առաջարկի վրա:

Աշխատավարձի դրույքի և աշխատանքի առաջարկի միջև ուղիղ համեմատական կապ կա: Այլ հավասար պայմաններում, եթե աշխատավարձի դրույքն ավելանում է, աճում է նաև աշխատանքի

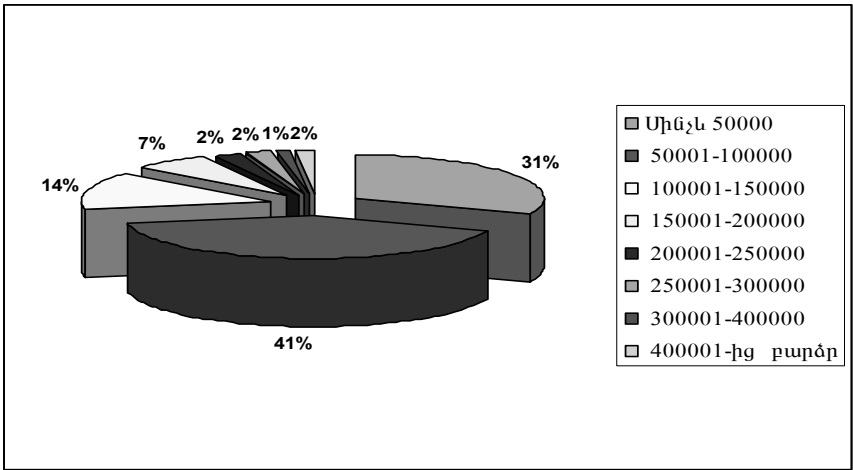
առաջարկը: Քանի որ աշխատավարձի դրույթի հիման վրա է հաշվարկվում աշխատավարձը, որը աշխատանքային եկամուտն առարկայացնող հիմնական մեծությունն է, ապա ամսական միջին աշխատավարձի մակարդակների համեմատությունը մեր հարցումների այլ արդյունքների հետ հանգեցնում է հետևյալ հետևություններին:

Հայաստանի Հանրապետությունում միջին ամսական անվանական աշխատավարձի մակարդակն ըստ տնտեսության ոլորտների տատանվում է 89 հազարից մինչև 340 հազարի սահմաններում: Այն բարձր է միայն ֆինանսական գործունեությանը զբաղվածների մոտ, 2007 թ.-ին այդ ոլորտում զբաղվածների միջին անվանական աշխատավարձը կազմել է 227970 դրամ, իսկ 2014 թ.-ի հունվարին՝ 339826 դրամ⁵²: Մեր հետազոտության տվյալներով միջին ամսական աշխատավարձն ըստ ոլորտների տատանվում է 65 հազարից մինչև 158 հազարի սահմաններում (տե՛ս աղյուսակ 18-ը):

Գծանկար 6-ից երևում է, որ տ/տ անդամների թվում գերակշռում են 50-ից 100 հազար դրամ աշխատավարձ ստացողները, ապա՝ 50 հազար դրամ ստացողները: Նրանց միայն 1.6 %-ն է ստանում 400 հազար դրամից բարձր աշխատավարձ:

Հարցվածների 31 %-ն ստանում է 5 հազար դրամ աշխատավարձ, 41 %-ը՝ 50-100 հազար դրամ, 7 %-ը՝ 150-200 հազար դրամ և այլն (տե՛ս գծանկար 6-ը):

⁵² «ՀՀ ԱՎԾ-ի վիճակագրական տարեգիրք», Եր., 2008, էջ 74, «ՀՀ սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2014 թ. հունվար-փետրվարին», էջ 50:



Գծանկար 6. Տ/տ անդամների ամսական աշխատավարձը (դրամ)⁵³

Հետաքրքրական է, որ տ/տ անդամների միջին ամսական աշխատավարձերը, կրթական մակարդակով պայմանավորված, էապես չեն տարբերվում: Իսկ այն դեպքերում, երբ նման տարբերությունն առկա է, այն գրեթե չի արտացոլում կրթական մակարդակի և աշխատավարձերի չափերի միջև գոյություն ունեցող հայտնի ուղիղ համեմատական կապը: Այսպես, տարրական կրթություն ունեցողների միջին ամսական աշխատավարձը կազմում է նույնքան, որքան միջին մասնագիտական և թերի բարձրագույն կրթություն ունեցողների՝ 60 հազար դրամ: Միայն գիտական կոչում ունեցողների միջին ամսական աշխատավարձի չափը կարող է հավաստել կրթական մակարդակի և վաստակի համամասնական կապը: Այս խեղաթյուրումները կրթական բոլոր մակարդակներում կարող են լինել այն երևույթի հետևանքը, որ ամենաբարձր միջին աշխատավարձը գրանցվել է այնպիսի ոլորտներում (շինարարություն, առևտուր, սպասարկում), որտեղ կրթական բարձր մակարդակը կարող է անհրաժեշտ գործոն չհանդիսանալ:

S/S անդամների ամսական աշխատավարձն ըստ կրթական մակարդակի բերված է ստորև (տե՛ս աղյուսակ 17-ը):

⁵³ «Աշխատանքի շուկայի վերլուծություն», Եր., 2010, էջ 27:

Աղյուսակ 17

S/S անդամների ամսական աշխատավարձն ըստ կրթական մակարդակի

(դրամ)

Կրթական մակարդակը	Աշխատավարձի ⁵⁴ մեղիան	ՀՀ ԱՎԾ –ի թվերը ⁵⁵
Հիմնական ընդհանուր	80000	70685
Միջնակարգ ընդհանուր	70000	84383
Նախամասնագիտական	80000	78414
Միջին մասնագիտական, թերի բարձրագույն	60000	84882
Բարձրագույն և հետբուհական	96021	108739

Աղյուսակ 18

S/S անդամների ամսական աշխատավարձն ըստ մասնագիտությունների

(դրամ)⁵⁶

Մասնագիտությունը	Աշխատավարձի կշռված միջինը (դրամ)
Բժիշկ	100775
Իրավաբան	145228
Տնտեսագետ	118037
Ինժեներ	122961
Արվեստագետ	98257
Գյուղատնտես	112195
Մանկավարժ	66802
Շինարար	129214
Այլ	90312

⁵⁴ Մեր գիտահետազոտական խմբի կողմից հարցման արդյունքները տես «ՀՀ աշխատանքի շուկայի վերլուծություն», Եր., 2010, էջ 29:

⁵⁵ «Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2009-2013», Եր., 2014, էջ 96:

⁵⁶ Ըստ մասնագիտությունների՝ ՀՀ ԱՎԾ-ն դեռևս հաշվարկներ չի կատարում, այդ պատճառով համեմատություն անելու հնարավորություն չկա:

Միջին աշխատավարձն ամենաբարձրն է իրավաբանների, այնուհետև՝ շինարարների, տնտեսագետների և այլ մասնագետների մոտ (տե՛ս աղյուսակ 18-ը):

Ըստ տարիքային խմբերի՝ ամենաբարձր աշխատավարձ ստանում են 45-54 տարեկանները՝ 106553 դրամ, այնուհետ 35-44 տարեկանները՝ 103858 դրամ և այլն (տե՛ս աղյուսակ 19-ը):

Աղյուսակ 19

S/S անդամների ամսական աշխատավարձն ըստ տարիքային խմբերի

(դրամ)

Տարիքային խմբեր	Աշխատավարձի կշռված միջինը	Միջին ամսական եկամուտը՝ ԱՎԾ-ի տվյալներով ⁵⁷
16-24	90305	75703
25-34	105611	92924
35-44	103858	89769
45-54	106553	87676
55-64	102710	83372
65 և բարձր	84210	58120

Մեր հետազոտական խմբի կողմից հարցադրված տ/տ անդամների կարծիքով՝ մոտակա մեկ տարվա ընթացքում, 60.9 %-ի կարծիքով՝ իրենց աշխատավարձը կավելանա 10 %-ով, 24.3-ի կարծիքով՝ 11-20 %-ով, 9.6-ի կարծիքով՝ 21-40 %-ով, 5 %-ը հույս ունի, որ 41-100 %-ով կավելանա իրենց աշխատավարձը, իսկ 0.3 %-ը, որ 100-ից ավելի %-ով (տե՛ս աղյուսակ 20-ը):

Այսպիսով՝ աշխատանքային եկամտի և աշխատանքի առաջարկի կապը բավականին ոչ էլաստիկ է, քանի որ մարդիկ նույնիսկ հանրապետությունում ձևավորված միջին աշխատավարձից ցածր չափերի դեպքում պատրաստ են անցնել աշխատանքի. 55.3 %-ը 25-90 հազար դրամ աշխատավարձի դեպքում պատրաստ է աշխատանքի առաջարկ ունենալ:

⁵⁷ «Աշխատանքի շուկան Բայաստանի Բանրապետությունում 2008-2012», Եր. 2013, էջ 88:

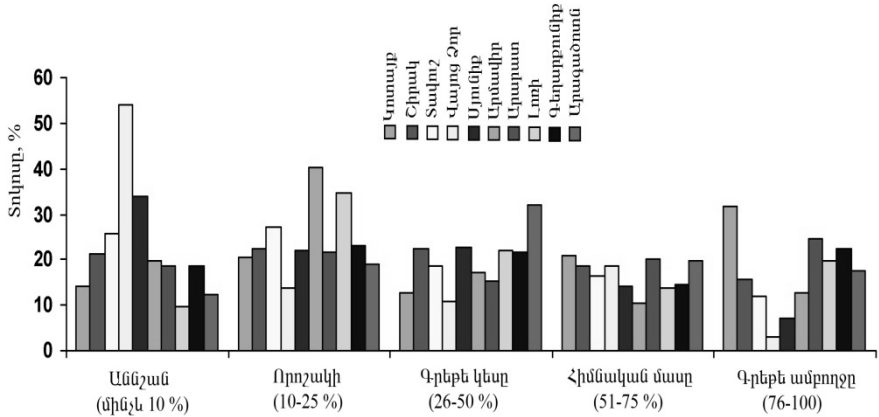
Մոտակա 1 տարվա ընթացքում Ձեր վարձատրության կանխատեսվող աճը

(տոկոս)⁵⁸

Տոկոս	Պատասխանների թիվը	Ճշգրտված տոկոսը
Մինչև 10 տոկոս	1572	60,9
11-20	626	24,3
21-40	248	9,6
41-100	128	5,0
100 տոկոսից ավելի	7	,3
Ընդամենը	2581	100,0

Աշխատավարձի մակարդակի ավելի բարձր միջերի դեպքում է միայն աշխատանքի առաջարկ ունեցողների տոկոսն ավելանում: Այսպես, 31.5 %-ն աշխատանքի առաջարկ կունենան, եթե նրանց վճարվի 45-90 հազար դրամ, իսկ 20.6 %-ը 90-150 հազարի դեպքում կանցնեն աշխատանքի: Այսպիսի իրավիճակը մասամբ կարող է բացատրվել նրանով, որ ՀՀ ընտանիքների մեծ մասը Սփյուռքում ունենալով ընտանիքի աշխատող անդամներ, տրանսֆերտներ են ստանում, որոնք բավարարում են նրանց գոյությունը: Նրանք կհամաձայնեն աշխատել միայն այդ տրանսֆերտների չափը գերազանցող աշխատավարձի դեպքում: Ասենք, որ, մեր հաշվարկներով, ՀՀ ընտանիքների բյուջեում դրսից ստացվող դրամական օգնության բաժինը կազմում է միջին չափով 40.2 % (տե՛ս գծանկար 7-ը):

⁵⁸ Մեր գիտահետազոտական խմբի հաշվումների արդյունքում ստացված թվերը:



Գծանկար 7. Ընտանեկան բյուջեում դրսից ստացվող դրամական օգնության բաժինն ըստ մարզերի

Դրսից ստացվող օգնությունը ընտանեկան բյուջեի հիմնական մասն (25-50 %-ը) է կազմում երևանաբնակների 15.4 %-ի համար, Կոտայքի մարզում այն կազմում է 21.0 %, Շիրակի մարզում՝ 18.7 %, Տավուշի մարզում՝ 16.4 %, Վայոց ձորի մարզում՝ 18.5 %, Սյունիքում՝ 14.3 %, Արարատում՝ 20 %: Իսկ Լոռու մարզում 19.8 %-ի համար այդ օգնությունը կազմում է գրեթե ամբողջ բյուջեն (76-100 %-ը), Գեղարքունիքում 22.5 %-ի համար այն կազմում է ամբողջ բյուջեն: Արագածոտնի մարզում 31.9 %-ի համար այն կազմում է գրեթե կեսը, 19.6 %-ի համար՝ հիմնական մասը, իսկ 17.5 %-ի համար՝ գրեթե ամբողջը⁵⁹:

Ընտանիքի ոչ աշխատանքային եկամուտները եթե աճում են, իսկ մյուս գործոններն անփոփոխ են մնում, մարդիկ սովորաբար հակված են քիչ աշխատելու: Ոչ աշխատանքային եկամտների զգալի աճը կարող է կաշկանդել աշխատանքի առաջարկը: Սակայն այդ «վտանգը» Հայաստանում չկա, որովհետև եթե ընտանիքի կազմում չկա մեծ եկամուտներ ստացող ձեռներեց, ապա մնացած ոչ աշխա-

⁵⁹ Գծանկարը և տվյալները վերցված են «ՀՀ աշխատանքի շուկայի վերլուծություն»-ից, Եր., 2010, էջ 61-62:

տանքային եկամտի տեսակները իրենց նվազ չափերի պատճառով չեն կարող կաշկանդել աշխատելու ցանկությունը:

Հաջորդ գործոնի՝ ընտանիքի համախառն եկամտի աճի դեպքում ընտանիքում ավելի նվազ բեռ կրող տ/տ անդամները գերադասում են քիչ աշխատել: Մեր հետազոտության արդյունքներով, ըստ տնտեսության ճյուղերի և ըստ մարզերի, ամսական եկամուտների բաշխումը տատանվում է 40 հազարից մինչև 110 հազարի սահմաններում, իսկ ՀՀ ԱՎԾ-ի տվյալներով այդ թվերը կազմում են 57 հազարից-113 հազար, իսկ 2013 թ.-ին՝ 58-109 հազար⁶⁰, որը, մեր կարծիքով, չի կարող էական ազդեցություն ունենալ տ/տ անդամների աշխատանքի առաջարկի վրա:

Նախասիրությունների ազդեցությունն աշխատանքի առաջարկի վրա մասնակիորեն կարող ենք պատկերացում կազմել՝ ելնելով նրանից, որ աշխատանք չունեցողների 24.2 %-ը ցանկանում է ունենալ միայն մասնագիտությանը, որակավորմանը համապատասխան աշխատանք, 47.2 %-ը՝ բարձր վարձատրվող, իսկ 33.1 %-ը՝ պատրաստ է կատարելու ցանկացած աշխատանք:

Մեր հարցումների արդյունքում աշխատանք չունեցողների 44.1 %-ը աշխատանք չունի, որովհետև չի կարողացել գտնել, 21.6 %-ը չի ցանկացել ունենալ, 23.8 %-ը ի վիճակի չի եղել մշտական աշխատանք կատարելու, իսկ 10.5 %-ը՝ այլ պատճառներով: Իսկ ՀՀ ԱՎԾ-ի տվյալներով 2012 թ.-ին մշտական աշխատանք չի կարողացել գտնել զբաղվածների 40.7 %-ը⁶¹:

«Ինչո՞ւ վերջին 1 ամսվա ընթացքում աշխատանք չեք փնտրել» հարցին տ/տ անդամների 3,5 %-ը պատասխանել է, որ գտել է և հաջորդ ամսվանից կսկսի աշխատել, 43.1 %-ը չունի աշխատանք գտնելու հույս, 29.1 %-ը չգիտի՝ որտեղ կամ ինչպես փնտրի աշխատանք, 3.5 %-ը չի ցանկանում փոխել իր ներկա աշխատանքը, իսկ 1.9 %-ը այլ պատճառաբանություններ է բերել:

Աշխատանք չունեցողների 24.2 %-ը ցանկանում է ունենալ միայն որակավորմանը, մասնագիտությանը համապատասխանող,

⁶⁰ «Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2009-2013», Եր., 2014, էջ 96-97:

⁶¹ Նույն տեղում, էջ 69-ի տվյալների հիման վրա:

42.7 %-ը՝ բարձր վարձատրվող, իսկ 33.1 %-ը՝ ցանկացած աշխատանք:

Աղյուսակ 21

Ի՞նչ բնույթի աշխատանք կուզենայիք ունենալ

Աշխատանքի բնույթը	Պատասխանների թիվը	Ճշգրտված տոկոսը
Մշտական	3933	80,8
Ժամանակավոր	325	6,7
Սեզոնային	183	3,8
Միանգամյա կամ պատահական	24	,5
Ցանկացած	405	8,3
Ընդամենը	4870	100,0

Այն հարցին, թե ինչ բնույթի աշխատանք կուզենայիք ունենալ, 80.8 %-ը պատասխանել է՝ մշտական, 6.7 %-ը՝ ժամանակավոր, 3.8 %-ը՝ սեզոնային, 0.5 %-ը՝ միանգամյա կամ պատահական, 8.3 %-ը՝ ցանկացած բնույթի աշխատանք (տե՛ս աղյուսակ 21-ը):

Աշխատանք չունեցողների 13.1 %-ը աշխատանք է փնտրել մինչև մեկ ամիս, 13.0 %-ը՝ 1-3 ամիս, 14.5 %-ը՝ 4-6 ամիս, 17.1 %-ը՝ 7-12 ամիս, 42.3 %-ը՝ 12 ամսից ավելի:

Հարցադրվածների ընդհանուր թվի մեջ աշխատանք չեն ունեցել հարցվածների 27.3 %-ը, Երևանում նրանց բաժինը կազմել է 20.9 %, Կոտայքում՝ 26.9 %, Շիրակում՝ 21.7 %, Տավուշում՝ 21.7 %, Վայոց ձորում՝ 16.3 %, Սյունիքում՝ 17.3 %, Արմավիրում՝ 46.3 %, Արարատում՝ 23.0 %, Լոռիում՝ 31.6 %, Գեղարքունիքում՝ 19.0 % և Արագածոտնում՝ 31.6 %: Աշխատանք են փնտրել 19.7 %-ը, Երևանում՝ 5.1 %-ը, Կոտայքում՝ 18.6 %, Շիրակում՝ 21.7 % և այլն (տե՛ս աղյուսակ 22-ը):

Աշխատանք չունեցողներն ու աշխատանք փնտրողներն ըստ մարզերի
(տոկոսներով մարզում հարցվածների նկատմամբ)⁶²

ՀՀ-ն և մարզերը	Հարցվածները	Աշխատանք չունեցողները	Աշխատանք փնտրողները
Ընդամենը ՀՀ	20223	27.3	19.7
Ք. Երևան	6511	20.9	5.1
Կոտայք	1761	26.9	18.6
Շիրակ	1966	28.8	21.7
Տավուշ	935	29.1	21.7
Վայոց ձոր	367	25.3	16.3
Սյունիք	1107	27.0	17.3
Արմավիր	1546	46.3	41.8
Արարատ	1889	23.0	17.6
Լոռի	1785	31.6	23.5
Գեղարքունիք	1435	31.9	19.0
Արագածոտն	917	31.6	25.0

12 ամիս և ավելի աշխատանք փնտրողների տոկոսներն ամենաբարձրն են Շիրակի մարզում՝ 65.6 %, Վայոց ձորի մարզում՝ 60.0 %, Սյունիքի մարզում՝ 53.9 %, Լոռու մարզում՝ 53.5 % և Արագածոտնի մարզում՝ 51.4 %: Աշխատանք չունեցողների 52,6 %-ը նախկինում ունեցել է վճարովի աշխատանք կամ եկամտաբեր գործ⁶³:

Տ/տ անդամների 6,3 %-ը գրանցված է զբաղվածության տարածքային կենտրոններում, սակայն գործազրկության նպաստ ստանում է 2,7 %-ը: Աշխատանք գտնելու նպատակով աշխատանքի տեղավորման գործակալություններին դիմել է տ/տ անդամների 10,1 %-ը, սակայն ՀՀ զբաղվածության ծառայությունը աշխատանք է առաջարկել 5,1 %-ին:

Աշխատանք գտնելու հիմնական խոչընդոտը 31.2 %-ի համար համապատասխան որակավորում չունենալն է, 17.1 %-ի համար՝ հմտությունների, գիտելիքների պակասը, 6.8 %-ը չգիտի, թե որտեղ կարող է վերապատրաստվել, 12.7 %-ը՝ մասնագիտական ինչ այլ վերապատրաստում անցնել, իսկ 32.2 %-ը այլ պատճառներ է բերում:

Նշված հարցի պատասխանների հիման վրա կարող ենք եզրահանգել, որ կառուցվածքային գործազրկության շրջանակները մո-

⁶² Մեր գիտահետազոտական խմբի հաշվարկները:

⁶³ Մեր գիտահետազոտական խմբի տվյալները:

տավորապես այսպիսինն են: *ՀՀ-ում գործազուրկների 48.3 %-ը գտնվում է կառուցվածքային գործազրկության մեջ: Երևանում այն կազմում է 45.2 %: Բարձր տոկոսներ են արձանագրվում Վայոց ձորի՝ 60.9 %, Սյունիքի՝ 65.6 %, Արագածոտնի մարզերում՝ 61.0 %:*

Մեր հետազոտության արդյունքներով գործազրկության վերաբերյալ տեղեկատվությունը հիմնված է իրենց տնտեսական ակտիվության մասին տնային տնտեսությունների անդամների սեփական զնահատականների վրա: Այդ է պատճառը, որ չգրանցված գործազուրկների թիվը մոտ 8 անգամ գերազանցում է գրանցվածների թվաքանակին: Նման իրավիճակը, մեր կարծիքով, պայմանավորված է նաև նրանով, որ աշխատելու ցանկություն ունեցող մարդիկ չեն դիմում զբաղվածության ծառայություններին, այլ աշխատանք են փնտրում ընկերների, բարեկանների օգնությամբ:

Մեր գիտահետազոտական խմբի կողմից հարցադրված 20223 մարդկանց 27.3 %-ը աշխատանք չի ունեցել, սակայն ակտիվորեն չի փնտրել, բայց հարցադրողներին պատասխանել են, որ կուզենան աշխատել, եթե աշխատատեղ լիներ: Սրանք այն մարդկանց թվին են դասվում, ովքեր գտնվելով երկարատև գործազրկության մեջ, հուսահատվում են և այլևս չեն ցանկանում աշխատանք փնտրել: Այդ երևույթին աշխատանքի մասնագետներն անվանում են **հուսալքված աշխատողի էֆեկտ**, որը կրճատում է աշխատանքի առաջարկը, որովհետև գործազուրկները, որոնք ակտիվ բնակչություն են համարվում, դառնում են ոչ ակտիվ բնակչություն, որոնք աշխատանքի առաջարկ չեն ներկայացնում:

Մեր հետազոտության արդյունքներով կարող ենք ասել, որ 34.9 %-ը կարող էր աշխատանքի առաջարկ ունենալ, որը ստացվում է, եթե զումարում ենք գործազուրկներին, աշխատանք փնտրողներին և թերզբաղվածներին (տոկոսը հաշվարկված է ընդհանուր հարցվածների նկատմամբ):

2015 թ.-ի փետրվարի վերջի դրությամբ ՀՀ-ում աշխատանք փնտրողների թիվը կազմել է 76359 մարդ, որոնցից գործազուրկներ են 69672-ը, ապահովվել են աշխատանքով 883-ը, որոնցից 575-ը կանայք են⁶⁴:

⁶⁴ «Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2015 թ. հունվար-փետրվարին», էջ 51:

ԳԼՈՒԽ 5

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՅԱՆՁԱՐԿԸ

Աշխատանքի պահանջարկը աշխատանքի այն քանակն է, որն անհրաժեշտ է գործատուներին տվյալ ժամանակահատվածում որոշակի աշխատավարձի դրույքով: Աշխատանքի պահանջարկն անձանցյալ է տվյալ տեսակի աշխատանքով արտադրված ապրանքների նկատմամբ պահանջարկից, ինչպես նաև կապիտալի շուկայում գների փոփոխությունից:

Աշխատանքի պահանջարկի կորը ցույց է տալիս, թե ինչպես է փոխվում զբաղվածության մակարդակը (որը չափվում է կամ մարդկանց թվաքանակով, կամ աշխատաժամերի թվով) աշխատավարձի դրույքի փոփոխության դեպքում:

Աշխատանքի պահանջարկը վերլուծելիս նախ անհրաժեշտ է հստակեցնել՝ խոսքը ֆիրմայի⁶, թե՞ ամբողջ շուկայի կողմից աշխատանքի պահանջարկի մասին է, իսկ ապա անհրաժեշտ է հստակորեն ուրվագծել պահանջարկի կորի ժամանակային շրջանակները և որոշել՝ երկարաժամկետ⁷, թե՞ կարճաժամկետ ընթացքներում է դիտարկվում այն:

Կարճաժամկետ ընթացք ասելով՝ հասկացվում է այն ժամանակամիջոցը, որի ընթացքում ֆիրմայի կապիտալն անփոփոխ է մնում, և հնարավոր է փոխել միայն աշխատանքը: Իսկ **երկարաժամկետ ընթացքում** ֆիրման կարող է փոփոխել արտադրության ցանկացած գործոն՝ ինչպես կապիտալը, այնպես էլ աշխատանքը:

Աշխատանքի պահանջարկի էլաստիկությունը աշխատավարձի մակարդակի փոփոխությանն արձագանքելու աշխատանքի պահանջարկի հատկությունն է, որը չափում են որպես աշխատավարձի մակարդակի փոփոխության 1%-ի հետևանքով աշխատանքի պահանջարկի տոկոսային փոփոխություն:

Մենք կդիտարկենք ուղղակի էլաստիկությունը և փոխհատվող էլաստիկությունը:

Աշխատանքի պահանջարկի ուղղակի էլաստիկությունը, աշխատավարձով պայմանավորված, որոշվում է որպես զբաղվածության տոկոսային փոփոխություն, որն առաջանում է աշխատավարձի մակարդակի 1% փոփոխության հետևանքով:

$$\lambda_{jk} = \frac{\% \Delta E_j}{\% \Delta W_k},$$

որտեղ i -ն աշխատանքի կատեգորիան է,

E –ն՝ զբաղվածությունը,

W –ն՝ աշխատավարձը:

Քանի որ աշխատանքի պահանջարկի կորը հակված է դեպի ներքև, ապա աշխատավարձի բարձրացումը կհանգեցնի զբաղվածության նվազման: Այդ դեպքում աշխատանքի ուղղակի էլաստիկությունը, աշխատավարձով պայմանավորված, կարտահայտվի բացասական թվով:

Եթե էլաստիկությունը 1-ից բարձր է, ապա աշխատավարձի 1 % աճը կառաջացնի 1 %-ը գերազանցող զբաղվածության նվազում: Այսպիսի դեպքում ասում են, որ պահանջարկի կորն էլաստիկ է, իսկ եթե բացարձակ մեծությունը փոքր է մեկից, կորը ոչ էլաստիկ է:

Տեխնիկական առաջընթացի հետևանքով ի հայտ են գալիս նոր տեխնոլոգիաներ և արտադրանքի նոր տեսակներ: Մարդկանց մի մասի կողմից այն դիտվում է որպես բարիք, իսկ մյուսների կողմից՝ չարիք: Առաջինները տեխնիկական առաջընթացի մեջ տեսնում են կենսամակարդակի բարձրացման աղբյուր, իսկ երկրորդները վախենում են տեխնիկական առաջընթացի հետևանքներից զբաղվածության ոլորտում:

Տեսնենք, թե աշխատանքի պահանջարկի էլաստիկության տեսության վրա հիմնված հայեցակարգն ինչպե՞ս է գնահատում գիտատեխնիկական առաջընթացի հետևանքները:

Աշխատանքի պահանջարկի վրա ազդում են տեխնոլոգիական փոփոխությունների երկու ասպեկտներ: Դրանցից մեկը արտադրանքի պահանջարկն է: Արտադրանքի պահանջարկի կորերի տեղաշարժերը կանխորոշում են աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկի կորերի տեղաշարժը նույն ուղղությամբ: Իսկ արտադրանքի նկատմամբ պահանջարկի էլաստիկության փոփոխությունը, արտադրանքի գներից կախված, առաջացնում է աշխատավարձով պայմանավորված աշխատանքի պահանջարկի էլաստիկության նույնանման փոփոխություն: Նոր արտադրանքի հայտնագործումը, որը կարող է փոխարինել հին արտադրանքին (օրինակ՝ համակար-

գիչների կիրառումը գրամեքենաների փոխարեն), տեղաշարժում է աշխատանքի պահանջարկի կորը դեպի ձախ՝ առաջացնելով գործազրկություն:

Եթե տվյալ հայտնագործությունը նաև մեծ հնարավորություն է տալիս փոխարինելու արդյունքները, դրանց ներդրումը շուկայում բարձրացնում է արտադրանքի նկատմամբ պահանջարկի էլաստիկությունը, այստեղից էլ՝ աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկը: Աշխատավարձով պայմանավորված աշխատանքի պահանջարկի ուղղակի էլաստիկության ավելացումն առաջացնում է կորսված աշխատատեղերի քանակի ավելացում: Տալով նոր առավելություններ սպառողներին և ստեղծելով նոր աշխատատեղեր նոր սեկտորում՝ նոր արտադրանքը ճյուղի հին սեկտորում զգալի փոփոխություններ է առաջացնում, այդ պատճառով, ինչպես բանվորները, այնպես էլ ձեռնարկատերերը պետք է հարմարվեն նոր պայմաններին:

Տեխնիկական առաջընթացի մյուս ասպեկտը աշխատանքի դուրս մղումն է կապիտալով (աշխատուժի փոխարինումը տեխնիկայով, արտադրության մեքենայացմամբ և ավտոմատացմամբ):

Հետևություն անելով, որ տեխնիկական առաջընթացն իր մեջ վտանգ է թաքցնում հենց ոչ որակյալ աշխատուժի համար, դրա հետ մեկտեղ պետք է նկատի ունենալ երեք հանգամանք: **Առաջին**, գործոնները, որոնք արտադրության գործընթացում հանդիսանում են լրիվ փոխարինողներ, կարող են նաև փոխլրացնել մեկմեկու (մասշտաբի զգալի էֆեկտի առկայության դեպքում): **Երկրորդ**, աշխատանքի փոխարինումը կապիտալով կարող է առաջացնել ոչ որակյալ բանվորների գործազրկություն այն դեպքում, երբ առաջացող մասշտաբի էֆեկտը կարող է միաժամանակ բերել նոր աշխատատեղերի ստեղծման՝ տվյալ կատեգորիայի աշխատուժի համար, ընդ որում՝ նույնիսկ այդ նույն ճյուղում: Եվ վերջապես, **երրորդ**, աշխատանքային ռեսուրսների ընդհանուր ծավալում ոչ որակյալ աշխատուժի բաժինը ներկա հարյուրամյակի ընթացքում կրճատվում է, որը դեռևս չի փաստում այդ կատեգորիայի աշխատուժի աշխատանքը կապիտալով լրիվ փոխարինման մասին:

Տեխնիկական առաջընթացի ազդեցությունն ընդհանուր զբաղվածության վրա ունի երկակի բնույթ: Այն հասարակությանը հնարավորություն է տալիս իրացնելու նոր և ավելի բազմազան պահանջ-

մունքներ, որոնք տանում են մասշտաբի էֆեկտի, ինչն էլ նպաստում է ինչպես արտադրանքի ծավալի ավելացմանը, այնպես էլ դրա բազմազանությանը: Վերջինս հանգեցնում է նրան, որ մի շարք ֆիրմաներ դադարում են գործելուց դրանց արտադրանքի նկատմամբ պահանջարկի բացակայության պատճառով կամ ճյուղում տեխնոլոգիական նորանվթություններ կատարելու հետևանքով: Նույն ժամանակամիջոցում այլ ճյուղեր զարգանում են: Այդ պատճառով, չնայած նրան, որ անհետացող ճյուղերի աշխատողները կորցնում են աշխատանքը, դա չի հանգեցնում ընդհանուր զբաղվածության անկման, որովհետև ստեղծված նոր ոլորտներում նոր աշխատատեղեր են ստեղծվում:

Մշտական ծախսերը և աշխատանքի պահանջարկը

Աշխատանքի վրա կատարված շատ ծախսեր համարվում են մշտական այն իմաստով, որ դրանք ուղղակի կախման մեջ չեն գտնվում աշխատած ժամերի քանակից: Այդ ծախսերը որոշվում են մեկ աշխատողի հաշվարկով և չեն մտնում աշխատավարձի մեջ: Այդպիսի ծախսեր են նոր աշխատողների վարձման և ուսուցման, պարտադիր սոց. ապահովման, ինչպես նաև աշխատողներին այս կամ այն տիպի օժանդակությունները, արձակուրդների վճարումը, անաշխատունակության թերթիկների վճարումը, թոշակները և այլն, որոնք սահմանվում են ամեն մի ձեռնարկությունում անհատապես:

Աշխատանքի վրա կատարված մշտական ծախսերն ազդեցություն են ունենում աշխատանքի շուկայում ֆիրմայի պահվածքի վրա: Ընդհանուր առմամբ այդ ծախսերն ստորաբաժանվում են երկու խմբի՝ աշխատուժի ձեռքբերման ու նրա մասնագիտական ուսուցման վրա կատարվող ծախսեր, երկրորդ՝ թոշակների, նպաստների և այլ արտոնությունների վճարման ծախսեր:

Աշխատուժի ձեռքբերման ծախսերը ներառում են գովազդի, մասնագիտական ընտրանքի և ընտրվածների հետ հետագա աշխատանքների վրա կատարված ծախսերը:

Նոր աշխատողները սովորաբար անցնում են պաշտոնապես սահմանված դասընթացներ կամ մասնագիտական ուսուցում և ստանում են ընդհանուր ճանաչողական ու հատուկ գիտելիքներ, որոնց կարելի է դասել ֆիրմայի, դրա կազմակերպչական կառուցվածքի մասին ընդհանուր պատկերացումը, ինչպես նաև տեղեկու-

յուններ այն մասին, թե ինչպես պետք է վարվել, եթե սարքավորման աշխատանքը խափանվի կամ ինչպես ձևակերպել նոր նյութերի մասին պատվերը և այլն: Նմանօրինակ տեղեկությունները, չնայած անմիջականորեն չեն բարձրացնում նրանց մասնագիտական մակարդակը, սակայն նպաստում են աշխատանքի արտադրողականության բարձրացմանը:

Ֆիրմաներն իրենց վրա են վերցնում մասնագիտական ուսուցմանն առնչվող երկու տեսակ ծախսերի վճարումը.

ա) ուղղակի դրամական ծախսեր՝ կապված անձնակազմի պահպանման հետ, որն ապահովում է կադրերի վերապատրաստումը, ինչպես նաև մասնագիտական ուսուցման ընթացքում օգտագործվող նյութերի ծախսերը,

բ) անուղղակի ծախսեր՝ կապված ուսուցանողի աշխատաժամանակի օգտագործման հետ (ուսուցանողը, իր ժամանակի մի մասը ծախսելով ուսուցանելու վրա, ավելի քիչ արտադրանք է տալիս):

Աշխատողներին տրվող արտոնությունները և նպաստները

ներառում են պարտադիր սոց. ապահովության և ֆիրմայի կողմից անհատականորեն սահմանված արտոնությունների վճարները:

Մշտական ծախսերը, որոնք աշխատավարձի մեջ չհաշվառվող ծախսեր են, հաշվարկվում են մեկ աշխատողի հաշվով, այլ ոչ թե աշխատած ժամերից ելնելով: Այսինքն՝ դրանք պրակտիկորեն կախված չեն աշխատած ժամերի քանակից: Այդ ծախսերի աճը կարող է հանգեցնել մեկ աշխատողի վարձման սահմանային ծախսերի այնպիսի աճի, որի դեպքում շահավետ է դառնում կիրառել արտաժամյա աշխատանք՝ պահպանելով աշխատողների նախկին թվաքանակը:

Սահմանային ծախսերի այնպիսի ավելացումը, որը պայմանավորված է արտաժամյա աշխատանքի վարձատրության ավելացմամբ, կիռչի գործատուներին նախընտրությունը տալ նոր աշխատողների աշխատանքի ընդունմանը:

Զնայած արտաժամյա աշխատանքը վճարվում է բարձրացված դրույքներով (ՀՀ-ում՝ ժամային դրույքաչափի 50 %-ից ոչ պակաս

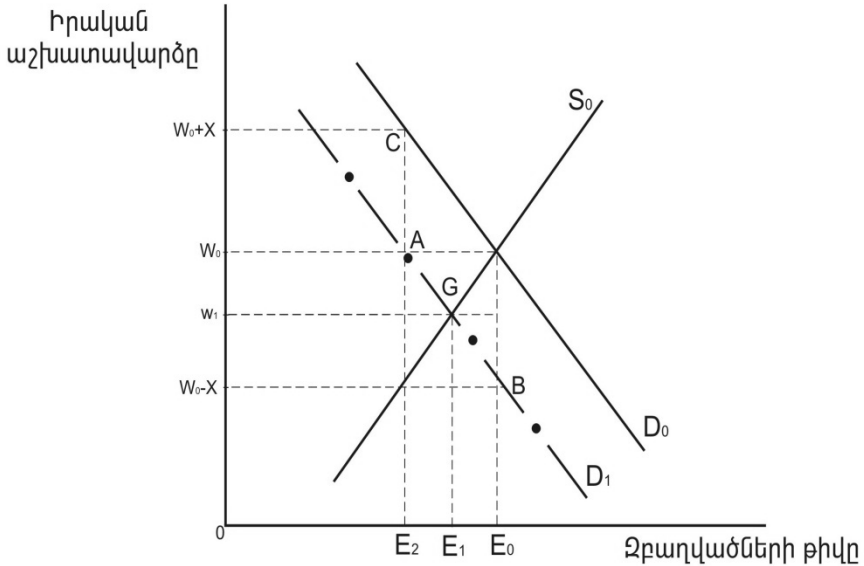
չափով),⁶⁵ գործատուն հնարավորություն է ունենում խուսափելու նոր աշխատողներ ընդունելու հետ կապված մշտական ծախսերից: Գործատուի այսպիսի պահվածքի դեպքում կրճատվում է աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկը:

Այսպիսով՝ կարող ենք հետևություն անել, որ մշտական ծախսերը չեն ազդում աշխատավարձի դրույքի վրա, բայց զգալի ազդեցություն ունեն աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկի վրա:

Հարկերի ազդեցությունն աշխատանքի պահանջարկի վրա

Շատ երկրներում սոցիալական ֆոնդերին հատկացումները (թոշակային, բժշկական, գործազրկության ապահովագրության և այլն) իրականացնում են գործատուները: Դրանք հաշվարկվում են աշխատողներին վճարված աշխատավարձի նկատմամբ տոկոսներով և աշխատավարձի նկատմամբ ընդունում են նպատակային հարկերի տեսք: Այն փաստը, որ այդ հարկերը վճարվում են գործատուի կողմից, տպավորություն են թողնում, որ հարկային բեռն ամբողջությամբ ընկնում է գործատուի, այլ ոչ թե աշխատողների վրա: Իրականում այդ բեռը բաշխվում է գործատուի և աշխատողների միջև: Գծանկար 8-ում **Do**-ն և **So**-ն մինչև հարկերը վճարելը աշխատանքի պահանջարկի և առաջարկի կորերն են: Ենթադրենք, որ այդ մոտումները կատարում են միայն գործատուները, և դրանց չափը մեկ աշխատողի համար հավասար է **X**-ի: Այժմ դիտարկենք **Do** պահանջարկի կորը, որը կառուցված է այնպես, որ աշխատողների թիվը որոշվում է իրական աշխատավարձով, որը նրանք ստանում են:

⁶⁵ «ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք», ընդունված 2004 թ.-ի նոյեմբերի 9-ին, Հոդված 184, Եր., 2016, էջ 93:

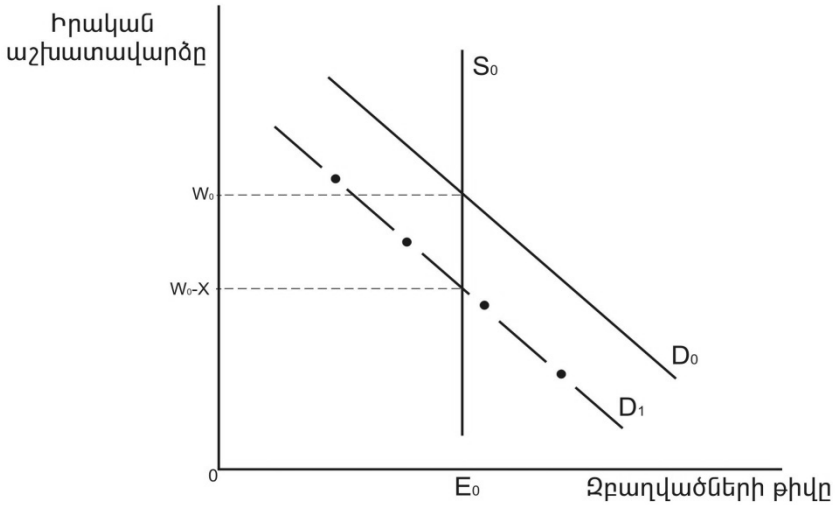


Գծանկար 8. Շուկայական պահանջարկի կորը և դրա վրա գործատուի կողմից վճարվող աշխատավարձի վրա դրված հարկերի ազդեցությունը

Մինչև հարկերի վճարումն աշխատողներն ստանում են այնքան, որքան վճարում է գործատուն: Սակայն հարկերը գանձելուց հետո գործատուն կվճարի W_0+X չափով, բայց այդ դեպքում նա արդեն չի կարող ընդունել E_0 աշխատողներ, այլ միայն E_2 աշխատողներ: **A** կետը դառնում է կետ նոր պահանջարկի կորի վրա, որը կառուցվում է պահանջարկն իջնելուց հետո: Միայն W_0-X չափի դեպքում գործատուն կարող է պահպանել վարձվող աշխատողների թիվը E_0 չափով, որովհետև գործատուի ծախսերը կմնան նույնը, ինչպես հարկը վճարելուց առաջ էր: Այսպիսով՝ **B** կետը նույնպես կգտնվի նոր պահանջարկի կորի վրա: Ուշադրություն դարձնենք, որ X չափով հարկի դեպքում **D1** պահանջարկի կորը զուգահեռ է հնին, իսկ նրանց միջև հեռավորությունը կլինի X :

Այսպիսով՝ հարկի ծանրությունն ընկնում է նաև աշխատողների վրա՝ առավել ցածր աշխատավարձով և զբաղվածության մակարդակով:

Եթե առաջարկի կորն ունենա ուղղահայաց դիրք, ինչպես դա երևում է գծանկար 9-ից, ապա հարկի ամբողջ ծանրությունը կընկնի աշխատողների վրա:



Գծանկար 9. Աշխատավարձի վրա դրված հարկը առաջարկի ուղղահայաց կորով

ՀՀ-ում աշխատանքի նկատմամբ գործատուների պահանջարկը երևում է աղյուսակ 23-ից: Մեկ թափուր աշխատատեղի ծանրաբեռնվածությունը գնալով նվազել է և 2013 թ.-ին կազմել է 38 մարդ: Դա պայմանավորված է աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկի աճով, որը 2007 թ.-ի 816-ից 2013 թ.-ին դարձել է 1514:

Գործատուների կողմից պաշտոնապես ներկայացված աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկը

(տարեվերջին, մարդ)⁶⁶

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկը	816	668	738	944	1185	1689	1514
Մեկ թափուր աշխատատեղի ծանրաբեռնվածությունը	95	115	117	85	60	38	38

Իսկ 2015 թ.-ի փետրվարի վերջի դրությամբ թափուր աշխատատեղերի թիվը կազմել է 667, իսկ տարեսկզբին այն կազմել է 1148: Ընդ որում՝ պետական հատվածում այդ թվերը կազմում են 80 և 164, իսկ մասնավոր հատվածում՝ 587 և 984 մարդ⁶⁷:

Առկա աշխատատեղերի 50.4 %-ը 2012 թ.-ին ՀՀ ԱՎԾ-ն գնահատել է ոչ ֆորմալ: Վերջիններիս 76.4 %-ը բաժին է ընկել գյուղատնտեսությանը և 23.6 %-ը՝ ոչ գյուղատնտեսական ոլորտին, իսկ 2013 թ.-ին այդ թվերը համապատասխանաբար կազմել են՝ 50.1 %, 75.2 % և 24.8 %⁶⁸:

Մեր հետազոտության արդյունքներով հիմնական աշխատավայրում աշխատանքի բնույթը 83.5 %-ի համար եղել է մշտական, 6.4 %-ի համար՝ ժամանակավոր, 9.7 %-ի համար՝ սեզոնային, իսկ 0.3 %-ի համար՝ միանգամյա (տե՛ս աղյուսակ 24-ը): Հիմնական աշխատանք ունեցողների 90.9 %-ի աշխատավայրը գտնվել է նույն տարածաշրջանում, որտեղ նրանք ապրում են, 4.3 %-ի համար՝ այլ մարզում, իսկ 4.8 %-ի համար՝ այլ երկրում (տե՛ս աղյուսակ 25-ը):

Մարզային կտրվածքով հիմնական աշխատավայրում աշխատանքի բնույթը ներկայացնող թվերն այսպիսինն են. մշտական աշխատանք ունեցողների 33.4 %-ը բաժին է ընկնում Երևանին, 9.0 %-ն՝

⁶⁶ «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք», Եր., 2012, էջ 79 և Եր., 2014, էջ 81:

⁶⁷ «Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2015 թ. հունվար-փետրվարին», էջ 50:

⁶⁸ Թվերը հաշվարկված են «Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2009-2013», Եր., 2014, էջ 85-87-ի տվյալների հիման վրա:

Արարատին, 7.2 %-ը՝ Կոտայքին, 6.9 %-ը՝ Լոռուն, 6.2 %-ը՝ Շիրակին և այլն, իսկ սեզոնային աշխատանքներով զբաղվածների տոկոսները մարզում զբաղվածների նկատմամբ բարձր են Արմավիրում՝ 24.3 %, Շիրակում՝ 21.0 %, Վայոց ձորում՝ 17.5 % և այլն:

Աղյուսակ 24

Հիմնական աշխատավայրում աշխատանքի բնույթը (տոկոս)

	ԱՎԾ-ի տվյալները	Մեր հետազոտության տվյալները
Մշտական	73.5	83,5
Ժամանակավոր	24.8	6,4
Սեզոնային ⁶⁹	-	9,7
Միանգամյա	1.7	0,4
Ընդամենը	100.0	100,0

Աղյուսակ 25

Հիմնական աշխատանքի գտնվելու վայրը

Ձեր հիմնական աշխատանքի գտնվելու վայրը	Պատասխանների թիվը	Ճշգրտված տոկոսը
Նույն տարածաշրջանում, որտեղ ապրում եք	7194	90,91
Այլ մարզում	340	4,3
Այլ երկրում	380	4,8
Ընդամենը	7914	100,0

Հիմնական աշխատանք ունեցողների մոտ 91 %-ի աշխատավայրը գտնվել է նույն տարածաշրջանում, որտեղ նրանք ապրել են, 4.3 %-ինը գտնվել է այլ մարզում, իսկ 4.8 %-ինը՝ այլ երկրում:

Աշխատանք ունեցողների 28.8 %-ն աշխատանքի է տեղավորվել նրցութային կարգով, 2.1 %-ը՝ ՋԼՄ-ներում հայտարարություն-

⁶⁹ ԱՎԾ-ն ժամանակավորը և սեզոնայինը մի տողով է տալիս: «Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2009-2013», Եր., 2014, էջ 58-ի տվյալների հիման վրա է հաշվարկված:

ներ տեղադրելով, 2,2 %-ը՝ զբաղվածության ծառայությունների օգնությամբ, իսկ 59,6 %-ը՝ ընկերների, բարեկամների օգնությամբ:

Մեր կողմից հետազոտված կազմակերպություններից ազատ աշխատատեղեր են ունեցել կազմակերպությունների 10 %-ը: Որպես ազատ աշխատատեղեր առաջանալու հիմնական պատճառներ՝ նշվել են արտադրական հզորությունների ընդլայնումը, մասնագետների պակասը, զարգացման նոր ուղղությունները, աշխատողների մի մասին կենսաթոշակի ուղարկելը: Ազատ աշխատատեղեր ունեցող կազմակերպությունների 60,0 %-ն ունեցել է մինչև 10 աշխատողի կարիք, 20,0 %-ը՝ 11-ից 20, 20,0 %-ը՝ 21-30 աշխատողի կարիք: 31-ից ավելի աշխատողի կարիք ոչ մի կազմակերպություն չի ունեցել:

«Ի՞նչ մասնագետների կարիք ունեք» հարցին պատասխանել է ընտրանքում ներառված կազմակերպությունների 10,7 %-ը: Կազմակերպությունների 23,0 %-ը կարիք է ունեցել տնտեսագետների, 15,4 %-ը՝ իրավաբանների, 7,7 %-ը՝ ինժեներների: Նաև հետևյալ մասնագետների պահանջարկ է ներկայացվել՝ ծրագրավորողներ, գիտաաշխատողներ, եռակցողներ, խառատներ, հսկողներ, փականագործներ, սամիտարներ, էլեկտրիկներ, որակավորում ունեցող և չունեցող բանվորներ:

Կազմակերպությունների միայն 36,1 %-ն է պատրաստում կամ վերապատրաստում կադրեր: Նրանց 72,8 %-ի հիմնական մեթոդը աշխատանքային հմտություններին ծանոթացումն է, 6,2 %-ինը՝ մասնագիտության ուսուցանումը, 4,9 %-ինը՝ ուսուցումը:

Կազմակերպությունների 12,2 %-ը կադրերին հավաքագրում է մրցութային կարգով, 4,3 %-ը՝ զբաղվածության գործակալությունների միջնորդությամբ, 55,7 %-ը՝ հարցագրույցով: Կազմակերպությունների մյուս մասը միաժամանակ կիրառում է հավաքագրման տարբեր մեթոդներ: Նրանց միայն 56,2 %-ն է աշխատողներին աշխատանքի ընդունելիս կնքում գրավոր պայմանագիր: Աշխատանքային գրավոր պայմանագիր կնքելիս կազմակերպությունների 39,6 %-ը աշխատողներին տարիֆավորում է ըստ որակավորման մակարդակների:

Վերջին մեկ տարում կազմակերպությունների 41,6 %-ն ընդունել է աշխատանքի մինչև 10 աշխատող, 18,0 %-ը՝ 11-15 աշխատող:

տող, 25,8 %-ը՝ 16-20; 10,1 %-ը՝ 21-30, 2,2 %-ը՝ 41-50 աշխատող, 2,2 %-ը՝ 51 աշխատողից ավելի: 31-40 աշխատող ընդունող կազմակերպություն ընտրանքում չի ներառվել:

Հետազոտված կազմակերպությունների միայն 8,3 %-ն է աշխատողների սոցիալական վիճակը բարելավելու նպատակով տրամադրում նպաստներ: Կազմակերպությունների 24,8 %-ը այդ նպատակով տրամադրում է օժանդակություններ, 43,0 %-ը՝ կոմունալ ծախսերի վճարումներ: Կազմակերպությունների 58,7 %-ն է աշխատողների սոցիալական վիճակը բարելավելու նպատակով տրամադրում տրանսպորտային ծախսերի փոխհատուցում: Կազմակերպությունների 4,9 %-ը նշել է այլ ծախսեր, որոնցից են աշխատակազմի վերապատրաստման ծախսերը, բջջային հեռախոսների վճարումները, պարզևատրումները:

Ընդհանուր ծախսերի մեջ աշխատուժի վրա կատարված ծախսերի բաժինը կազմակերպությունների 8,8 %-ի համար կազմում է մինչև 10 %, 52,5 %-ի համար՝ մինչև 20 %, 34,8 %-ի համար՝ մինչև 30 %, իսկ 3,9 %-ի համար՝ ընդհանուր ծախսերի 60 և ավելի %-ը:

Կազմակերպությունների 67,5 %-ի համար ներդրումներ կատարելու շարժառիթը իրենց արտադրանքի նկատմամբ եղած պահանջարկի աճն է, 20,0 %-ը իրենց ներդրումները կատարել են՝ ելնելով տնտեսության ապագա սպասումներից, 12,5 %-ը երկու պատասխանն էլ կարևորում է:

Ընտրանքում ներառված կազմակերպությունների միայն 2,9 %-ն է աշխատանքի արտադրողականության աճի արդյունքում աշխատողներին կրճատում: Մյուսները նախընտրում են արտադրության ընդլայնումը:

Սահմանված աշխատավարձի փոփոխության գործոնների շարքում ամենակարևոր դերը խաղում է աշխատանքի պահանջարկը: Կազմակերպությունների 30,6 %-ը նշել են այդ գործոնը: Երկրորդ տեղում է տնտեսության միջին աշխատավարձի դինամիկան՝ 19,8 %, երրորդում՝ սպասվող գնաճը՝ 11,7 %: Կազմակերպություններից շատերը սահմանված աշխատավարձը փոփոխում են միաժամանակ մի շարք գործոնների ազդեցությամբ:

Աշխատավարձերը 5 %-ով իջնելու դեպքում լրացուցիչ աշխատուժ կներգրավեն հետազոտվող կազմակերպությունների 3,4 %-ը,

10 %-ով իջնելու դեպքում՝ 1,7-ը, 15 %-ով իջնելու դեպքում՝ 2,5-ը, 20 %-ի դեպքում՝ 7,6-ը, 25 %-ի դեպքում՝ 6,8-ը, 30 %-ով իջնելու դեպքում՝ 9,3-ը, 35 %-ի դեպքում՝ 7,6-ը, 40 %-ի դեպքում՝ 7,7-ը, 50 և ավելի %-ով իջնելու դեպքում՝ կազմակերպությունների 16,9 %-ը⁷⁰:

⁷⁰ Աշխատավարձի նշված տոկոսներով իջնելու դեպքում «այո» պատասխանողների թիվն է:

ԱՇԽԱՏՈՒԹԻ ՈՐԱԿԸ: ՆԵՐԴՐՈՒՄՆԵՐ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ԿԱԴԻՏԱԼՈՒՄ

6.1. Աշխատուժի որակը և աշխատողների որակավորումը

Աշխատուժի որակը մարդու հատկությունների համախումբն է, որն ի հայտ է գալիս աշխատանքի գործընթացում և ներառում է աշխատողի որակավորումը և անձնական բնութագրիչները՝ նրա ֆիզիոլոգիական և սոցիալ-հոգեբանական առանձնահատկությունները (առողջական վիճակը և մտավոր ընդունակությունները), ինչպես նաև հարմարվողականությունը, ճկունությունը, շարժունակությունը, նորարարությունը, մասնագիտական կողմնորոշվածությունը և մասնագիտական պիտանելիությունը:

Դիտարկենք աշխատուժի որակը բնորոշող հիմնական բնութագրիչները:

Մասնագիտական գիտելիքները որոշվում են մարդու զարգացման մակարդակով, որի հիմքը նրա մտավոր ունակություններն են, կրթությունը, փորձը: Մասնագիտական գիտելիքները կարող են արտացոլվել մարդու մտածելու և դատելու ունակության, աշխատանքը կատարելու մեթոդների կիրառման, արտադրության միջոցների և գործընթացների իմացության և դրանք ճիշտ ընտրելու կարողության ու դրանք հետ վերաբերվելու հմտության մեջ և այլն:

Հմտությունը որոշվում է մարդու ֆիզիկական և մտավոր կարողություններով, որոնք անհրաժեշտ են արտադրական առաջադրանքը կատարելու համար: Հմտությունն արդյունք է մարդու ճկունության (ինչպես մտածելակերպի, այնպես էլ ֆիզիկական), փորձի և համարվելու ընդունակության: Այն արտահայտվում է մարդու գործողությունների ինքնավստահությամբ և ճշգրտությամբ:

Բանիմացությունը, գիտակությունը ընդհանուր և մասնագիտական պատրաստվածության մակարդակն է, որը հնարավորություն է տալիս միանշանակ արձագանքելու կոնկրետ աշխատատեղին ներկայացվող պահանջների փոփոխությանը: Այն պայմանավորված է իր աշխատանքի նկատմամբ վերաբերմունքով, փորձով և

գիտելիքները համալրելու անխոնջ ձգտմամբ: Բանիմացությունը, այլ խոսքով՝ պրոֆեսիոնալիզմը, կարող է փոփոխվել՝ ինչպես բարձրանալ, այնպես էլ իջնել:

Պատասխանատվությունը որոշվում է բարեխղճությամբ, հուսալիությամբ և մանրակրկիտ գործելակերպով, որոնք անհրաժեշտ են զանազան արտադրական առաջադրանքների կատարման համար՝ առանց նյութական և մարդկային վնասների: Չանազանում են պատասխանատվության երեք մակարդակ՝ իր աշխատանքի, ուրիշների աշխատանքի և ուրիշների անվտանգության համար: Իր աշխատանքի համար պատասխանատվության դեպքում մարդն աշխատում է ճշգրտորեն կատարել իր վրա դրված պարտավորություններն անհրաժեշտ մակարդակով և նշված ժամկետներում, ինչպես նաև առաջադրանքից ելնելով՝ ձեռնարկության ներսում և դրսում համապատասխան կարգավիճակում գտնվող մարդկանց հետ գործնական կապերի ըմբռնում և պահվածք է դրսևորում:

Ուրիշների աշխատանքի համար պատասխանատվությունը կայանում է նրանում, որ նպատակադրված կիրառվի իր ստորադասությամբ աշխատողների աշխատանքը, ինչպես նաև ղեկավարվի այն և խրախուսվի: Իսկ երրորդ մակարդակի դեպքում այլ մարդկանց անվտանգության համար պատասխանատվություն կրող մարդը պետք է կարողանա ժամանակին նախագգալ այլ մարդկանց սպառնացող վտանգը և հնարավորինս կասեցնել այն:

Ինչպես արդեն նշեցինք, աշխատուժի որակը ներառում է նաև մարդու անհատական բնութագրիչները: Դրանց են պատկանում ֆիզիկական տվյալները, մտավոր ունակությունները, հատուկ հակումները, հետաքրքրությունները և բնավորությունը, հարմարվողականությունը, մասնագիտական կողմնորոշվածությունը, նորարարությունը: Դիտարկենք դրանք ավելի մանրամասնորեն:

Մարդու ֆիզիկական բնութագրիչներին են դասվում նրա տարիքը, առողջական վիճակը, ռեակցիաների արագությունը, արտաքին տեսքը և այլն:

Տարիքը աշխատուժի որակի կարևոր անձնական բնութագրիչ է, քանի որ մարդու աշխատանքային ակտիվության մակարդակը, նրա աշխատունակությունն ու ճանաչողական ունակությունները պայմանավորված են նրա կյանքի փուլի աստիճաններով (աշխատ-

տանքային գործունեությանը նախապատրաստվելու ժամանակահատված, ակտիվ աշխատանքային գործունեության ժամանակաշրջան և աշխատանքային գործունեությունը դադարեցնելու ժամանակաշրջան):

Առողջությունը ֆիզիկական, մտավոր և սոցիալական ինքնազգացողության վիճակ է: Տարբերում են առողջության երեք մակարդակներ՝ կենսաբանական, սոցիալական, անձնական (հոգեբանական):

Կենսաբանական առողջությունը ենթադրում է մարդու մարմնի կատարյալ ինքնակարգավորում և ֆիզիոլոգիական գործընթացների ներդաշնակ վիճակ, որն էլ ապահովում է մարդու համար առավելագույն հարմարվողականություն կյանքի պայմաններին:

Սոցիալական առողջությունը անհատի մոտ սոցիալական ակտիվության առկայությունն է, որն ապահովում է աշխարհի նկատմամբ գործուն վերաբերմունք:

Անձնական (հոգեբանական) առողջությունը ենթադրում է հիվանդության բացառում՝ ի սկզբանե դրա հնարավոր հաղթահարման իմաստով⁷¹:

Առողջության որակական բնութագրիչները նշանակալորեն որոշում են մարդու կենսակերպը՝ սոցիալական, տնտեսական և աշխատանքային ակտիվության մակարդակը, միգրացիոն շարժունակության աստիճանը, ժամանակակից մշակույթի, գիտության, արվեստի, տեխնիկայի և տեխնոլոգիաների նվաճումներին առնչվելը, հանգըստի և արձակուրդների անցկացման բնույթը, եղանակները և այլն: Միաժամանակ մարդու կյանքի ոճը, նրա ակտիվությունը՝ հատկապես աշխատանքային, մեծ մասամբ կանխորոշում են նրա առողջական վիճակը: Այդպիսի փոխկապակցվածությունը լայն հնարավորություններ է բացում առողջության ամրապնդման և կանխարգելման համար:

Առողջական վիճակով և ֆիզիկական զարգացման մակարդակով են պայմանավորված մարդու մասնակցությունն աշխատանքային գործունեությանը: Արդեն մասնագիտության ընտրության փուլում լուծվում է մասնագիտական գործունեության կոնկրետ տեսա-

⁷¹ Виленский М. Я., Горшков А. Г., Основы здорового образа жизни студента, Среднее профессиональное образование, М., 1995, N 6, с. 5.

կին անձի հոգեբանաֆիզիոլոգիական համապատասխանության հարցը:

Ստավոր (կամ հոգեբանական) ունակությունները անհատի՝ իր խելքը արդյունավետ կիրառելու, հասկանալու, խորհելու, սովորելու, դիտարկելու, հիմնախնդիրները լուծելու ընդհանուր ընդունակությունն է:

Երբ խոսքը **առանձնահատուկ հակումների մասին է**, ապա դիտարկվում են այնպիսի բնորոշ գծեր, ինչպիսիք են՝ սովորելու ունակությունը, որոշակի գործունեության տեսակների նկատմամբ հակումը, թվերի, բառերի հետ աշխատելու ունակությունը, վերլուծելու, ստեղծագործաբար մտածելու կարողությունը և այլն:

Չետաքրքրությունները աշխատուժի որակի ամենակարևոր տարրերից են, քանի որ դրանցում ի հայտ է գալիս անհատի իմացական պահանջներն ապահովող ուղղվածությունը՝ աշխատանքային գործունեության նպատակների հիման վրա: Նույնիսկ այն հետաքրքրությունները, որոնք կարծես թե անմիջականորեն չեն առնչվում աշխատանքային գործունեությանը, կարող են նպաստել դրա արդյունավետությանը, օրինակ՝ սպորտով զբաղվելը:

Բնավորությունը, համարվելով անհատի հոգեբանական կարևոր գծերից մեկը, էական ազդեցություն է ունենում աշխատուժի որակի վրա, քանի որ որոշում է մարդու պահվածքի ուղղվածությունը, նրա վերաբերմունքը գործին, իրերին, այլ մարդկանց և ինքն իրեն, ինքնավստահությունը և ինքնուրույն աշխատելու հնարավորությունը, խիստ ռեժիմով հիերարխիկ կառույցների մեջ մտնելու պատրաստակամությունը կամ մարդկանց հետ ցանկացած մակարդակում աշխատանքային հարաբերությունների հաստատումը, այդ թվում՝ բարձր դասի կառավարիչների հետ ազատ զրուցելու հմտությունը, դրված խնդիրների լուծումն իր վրա վերցնելու պատրաստակամությունը և այլն:

Աշխատողի հարմարվողականությունը աշխատանքային գործունեության և սոցիալական միջավայրի պայմաններին մարդու հարմարվելու ունակությունն է և իր գործնական ու անհատական որակների կատարելագործումը: Այն կարող է լինել մասնագիտական, հոգեբանական և սոցիալ-հոգեբանական:

Մասնագիտական հարմարվողականությունն ասելով՝ հասկացվում է աշխատողի ընդունակությունը՝ հարմարվել, ընտելանալ կոնկրետ մասնագիտության յուրահատկություններին դրա կազմի մեջ մտնող գործողությունների, գործառույթների, տեխնոլոգիաների ակտիվ յուրացման ուղիով:

Հոգեբանաֆիզիոլոգիական հարմարվողականությունը ենթադրում է աշխատանքի պայմաններին, աշխատանքի ու հանգստի ռեժիմներին աշխատողի հարմարվելու ընդունակությունը: Այն մեծ չափերով պայմանավորված է աշխատողի առողջական վիճակով, արտաքին գործոններին (ջերմություն, լուսավորություն, աղտոտվածություն, վիբրացիա, աղմուկ և այլն) արծագանքելու օրգանիզմի պաշտպանական ռեակցիաներով և այլն:

Սոցիալ-հոգեբանական հարմարվողականությունը աշխատողի ունակությունն է՝ ընտելանալու սկզբնական աշխատանքային կոլեկտիվին, որոնց հետ փոխհարաբերություններում իրականանում է մարդու մասնագիտական և հասարակական գործունեությունը:

Մոբիլությունը աշխատողի պատրաստականությունն է՝ ենթարկվելու մասնագիտական և տարածքային տեղաշարժերի: Մասնագիտական մոբիլությունը ենթադրում է աշխատողի պատրաստականություն՝ անհրաժեշտության դեպքում յուրացնելու նոր մասնագիտություն, իսկ տարածքային մոբիլությունը՝ նոր աշխատատեղ կամ բնակավայր տեղափոխվելու պատրաստականություն:

Մոտիվացիային արծագանքելու աշխատողի ունակությունը ենթադրում է շարժառիթների առաջացման դեպքում հանդես բերել աշխատանքային որոշակի պահվածք՝ արտադրական նպատակներին հասնելու կամ աշխատանքային որևէ գործունեությամբ զբաղվելու համար:

Նորարարությունը մարդու պատրաստականությունն է նորանվթությունների, այսինքն՝ նոր գաղափարների, նոր տեխնոլոգիաների և նոր շինվածքների մշակման ու դրանց ներդրման նկատմամբ: Աշխատանքային գործընթացում նորարարությունն ածանցյալ է մարդու կենսաձևից, պահվածքային կողմնորոշումներից և մշակույթից: Այն ենթադրում է աշխատանքի ընթացքում գիտական գործունեություն և զգալի արդյունքների ձեռքբերում: Շատ կարևոր

է նաև նորարարության խրախուսումն այն ձեռնարկությունում, որտեղ աշխատում է մարդը:

Մասնագիտական կողմնորոշվածությունը մարդու ընդունակությունն է և կայուն հետաքրքրությունը որոշակի աշխատանքային գործունեության նկատմամբ, նաև իր համար ամենանպատակահարմար մասնագիտությունն ընտրելու կարողությունը:

Մասնագիտական պիտանիությունը մարդու հոգեկան և հոգեֆիզիոլոգիական առանձնահատկությունների կառուցվածքն է և ամբողջությունը, որն անհրաժեշտ է մասնագիտական աշխատանքում հասարակայնորեն ընդունված արդյունավետ մակարդակի հասնելու համար:

6.2. Ներդրումներ մարդկային կապիտալում

Աշխատուժի որակական բնութագրերը, մարդու աշխատանքային գործունեությամբ զբաղվելու ընդունակությունները, նրա հմտությունները, գիտելիքներն ու փորձը տնտեսագետները դիտարկում են որպես մարդկային կապիտալ⁷²: Այն կարող է ավելանալ կրթության, մասնագիտական պատրաստման և վերապատրաստման և աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու հետևանքով: Ժամանակի և դրամական միջոցների ծախսերը, որոնք կատարվում են կրթության և մասնագիտական պատրաստման վրա, կարելի է դիտարկել որպես ներդրումներ մարդկային կապիտալում: Այդպիսի ներդրումները տնտեսապես նպատակահարմար կլինեն, եթե հնարավոր լինի դրանք ետ գնել: ԳԳ-ում 2008-2012 թթ.-ին մասնագիտական ուսուցում անցածների մասին տեղեկատվությունը երևում է աղյուսակ 26-ում:

⁷² Տե՛ս **Becker G. S.**, Human capital; a theoretical and empirical analysis with special reference to education, 1975, p. 102. Schultz T. W., Investment in human capital; the rol of education and of research, 1971, p.148.

Աղյուսակ 26

Մասնագիտական ուսուցում անցածներն ըստ ուսուցման տեսակի

(մարդ)⁷³

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ընդամենը աշխատողներ	348025	341522	367199	368589	374160	394071
Ուսուցանվել են, ընդամենը, այդ թվում՝	9498	11977	16411	14299	16495	20292
Անցել են մասնագիտական պատրաստում և վերապատրաստում	7097	9968	13508	12675	13896	17051
ուսուցանվել են առաջին անգամ	2237	2821	2555	2410	3198	6574
ուսուցանվել են երկրորդ մասնագիտությամբ	388	634	598	506	881	1314
վերապատրաստվել են	4472	6513	10355	9759	9817	9163
Բարձրացրել են որակավորումը	2401	2009	2904	1624	2599	3241
Ուսուցանվածներից՝ մինչև 30 տարեկաններ	3244	3580	4471	5501	4850	6449
Անցել են ստաժավորում	151	92	264	486	583	522
որից՝ արտասահմանում	44	24	69	18	23	2

Մասնագիտական ուսուցում անցածներից 2012 թ.-ին 4475-ը ուսուցանվել է ուսումնական հաստատություններում, 11031-ը՝ անմիջապես կազմակերպությունում, իսկ 989-ը՝ արտասահմանում,

⁷³ «Աշխատանքի շուկան Գայաստանի Հանրապետությունում 2008-2012», Եր., 2013, էջ 142 և 2009-2013, Եր., 2014, էջ 154:

իսկ 2013 թ.-ին այդ թվերը համապատասխանաբար կազմել են 4667, 14150 և 1475 մարդ⁷⁴:

Կրթված մարդկանց միջին վաստակներն ավելի բարձր են, քան ավելի ցածր կրթություն ունեցողների մոտ: Սկզբնական շրջանում աշխատանքային վաստակները կտրուկ բարձրանում են, այնուհետև դառնում են ավելի հարթ և վերջապես իջնում են: Մարդկային կապիտալի տեսությունը դա բացատրում է աշխատատեղերում ուսուցման կազմակերպմամբ: Այդ ուսուցումը մեծ մասամբ իրականացվում է գործատուների կողմից համապատասխան մասնագիտական ծրագրերով: Միայն տվյալ ձեռնարկությանն անհրաժեշտ մասնագիտական հատուկ պատրաստման ծախսերը կրում են ֆիրման և աշխատողները: Իսկ ընդհանուր մասնագիտական պատրաստման ծախսերը կրում են միայն աշխատողները:

Աշխատողների ծերացման հետ մեկտեղ մասնագիտական պատրաստման վրա ներդրումների տեմպը դանդաղում է, և աշխատանքային գործունեության ավարտին ներդրումների բացակայության և աշխատողի ծերացման պատճառով որակավորման անկում է տեղի ունենում, ու շատերն անցնում են թոշակի, աշխատում են ոչ լրիվ աշխատօր կամ փոխում են աշխատանքը: Դա իջեցնում է միջին վաստակների չափը:

Այն տեսակետը, թե կրթության վրա ներդրումների ավելացումը մեծացնում է արտադրողականությունը, հետևաբար և վաստակները, միակ բացատրությունը չէ ուսուցման և վաստակների միջև դրական կորելացիայի:

Մյուս բացատրությունն այն է, որ կրթական կառույցը հասարակությանն ապահովում է ընտրելու մեխանիզմով, որը տեսակավորում է մարդկանց ըստ ընդունակությունների: Վերջինս կրթության գործընթացը ներկայացնում է որպես ազդանշան, թե ով կարող է ավելի արտադրողական աշխատել: Այն փաստը, որ գործատուները շարունակում են հատուկ նշանակություն տալ կրթությանը մարդկանց աշխատանքի ընդունելիս, նշանակում է, որ այդպիսի մոտեցումը ավելի արդյունավետ միջոց է կադրեր ընտրելիս:

⁷⁴ «Աշխատանքի շուկան Գայաստանի Հանրապետությունում 2009-2013», Եր., 2014, էջ 157:

Տնտեսական կայունությանը զուգընթաց սկսեցին ավելի բարձր պահանջներ ներկայացվել աշխատանքի ընդունվողներին. հիմնականում գործատուներն աշխատանքի ընդունելիս առաջնահերթությունը տալիս են բարձրագույն կրթություն ունեցողներին՝ հավանություն ունենալով ակնկալելու ոչ միայն գիտելիքների բարձր մակարդակ, այլև աշխատանքային պահվածքի բարձր մշակույթ: Դա հանգեցրեց նրան, որ բարձրագույն կրթության նկատմամբ պահանջարկը երիտասարդների մոտ ավելի աճեց: Այսպես, վերջին հինգ տարիների ընթացքում Հայաստանի Հանրապետությունում բարձրագույն կրթություն է ստացել մոտավորապես 122.8 հազար մարդ, որը կազմում է 20-24 տարեկանների մոտ 43 %-ը⁷⁵: Իսկ 2012 թ.-ին պատրաստվել են մասնագետներ հետևյալ հարաբերակցությամբ. բնագիտական գիտություններ՝ 1325 մարդ, հումանիտար գիտություններ՝ 8503, սոցիալական գիտությունների՝ 210, կրթություն և մանկավարժություն՝ 3138, առողջապահություն՝ 1339, մշակույթ և արվեստ՝ 1030, տնտեսագիտություն և կառավարում՝ 3792, տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ և տեղեկատվական անվտանգություն՝ 83 մարդ և այլն: Իսկ 2013/2014 ուս. տարում այդ թվերը որոշակի նվազման միտում ունեն. 872 բնագիտական մասնագետներ են պատրաստվել, հումանիտար գիտությունների՝ 8104, սոցիալական գիտությունների՝ 129, կրթության և մանկավարժության՝ 2289, մշակույթի և արվեստի՝ 968, տնտեսագիտության և կառավարման՝ 3925, տեղեկատվական տեխնոլոգիաների և տեղեկատվական անվտանգության՝ 361 մարդ և այլն:

2009/2010 թթ.-ի համեմատ 2012/2013 թթ.-ին բարձրագույն կրթություն ստացածների թիվը, ըստ մասնագիտական կառուցվածքի, ավելացել է 1245-ով, որը փաստում է այն մասին, որ հայ հասարակությունը բարձրագույն կրթության նկատմամբ իր պահանջարկը զնալով ավելացնում է: 2009-2013 թթ.-ին աճել է պահանջարկը հատկապես բնագիտական գիտությունների, մշակույթի և արվեստի, տնտեսագիտության և կառավարման, ֆիզմաթեմատիկական գիտությունների, հումանիտար գիտությունների, առողջապահության, տրանսպորտային համակարգերի, տեղեկատվական և հաշվո-

⁷⁵ Թվերը հաշվարկված են «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք» Եր., 2013, էջ 29-ի և 120-ի տվյալների հիման վրա:

ղական տեխնիկայի, կենսագործունեության, անվտանգության, շրջակա միջավայրի պահպանության և բնօգտագործման մասնագիտությունների նկատմամբ: Ըստ ներկայացված տվյալների՝ 2009/2010 թթ.-ի համեմատությամբ 2010/2011 և 2011/2012 թթ.-ին պոլիգրաֆիայի բնագավառում չկան բարձրագույն կրթություն ստացածներ, իսկ պարենային մթերքի ու ապրանքների տեխնոլոգիայի մասնագետների թիվն աճել է, որը բացատրվում է սպասարկման ճյուղի ձեռնարկությունների ցանցի ընդլայնման փաստով⁷⁶:

Հայաստանի Հանրապետությունում բարձրագույն կրթություն ստացածների 75.3 %-ը 2012 թ.-ին և 75.1%-ը՝ 2013 թ.-ին, տնտեսապես ակտիվ են, իսկ միջին մասնագիտական և թերի բարձրագույն կրթություն ունեցողների դեպքում՝ 65.8 %-ը և 66.8 %-ը⁷⁷:

Զբաղվածների 25.1 %-ը 2012 թ.-ին և 23.3 %-ը՝ 2013 թ.-ին ունեն բարձրագույն կրթություն⁷⁸:

Աշխատաշուկայում մասնագիտական կրթություն ստացած աշխատանքի առաջարկ ներկայացնողների և գործատուների միջև ձևավորվում են սկզբունքայնորեն նոր հարաբերություններ: Գործատուները աշխատողների նկատմամբ իրենց պահանջների մեջ առանձնացնում են աշխատողների կողմից հասանելի մոտիվացիաները, խմբում աշխատելու, ոչ ստանդարտ խնդիրները լուծելու և իրենց վրա պատասխանատվություն կրելու ունակությունները:

Ամբողջությամբ հասկանալի է գործատուների ձգտումն ունենալու գիտակ և բանիմաց աշխատողներ, բայց այդպիսի աշխատողներն էլ իրենց պահանջներն են ներկայացնում, մասնավորապես նրանք հավակնում են ստանալու ավելի բարձր վարձատրություն, որը կարող է գործատուի համար շահույթը առավելացնելու խոչընդոտ հանդիսանալ:

Մեծ մասամբ նույնիսկ բարձրագույն կրթություն ստացածները լրացուցիչ ուսուցման կարիք են զգում տվյալ աշխատատեղում ընտելանալու ընթացքում: Խոսքը վերաբերում է նրան, որ նույն մասնագիտության շրջանակներում աշխատողը կարող է տարբեր պարտականություններ կատարել զանազան արտադրություններում և

⁷⁶ «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք», Եր., 2014, էջ 134:

⁷⁷ Նույն տեղում, էջ 54:

⁷⁸ Նույն տեղում, էջ 55:

կազմակերպություններում: Օրինակ՝ կառավարման մասնագետները կարող են պաշտոնավարել որպես գովազդի կառավարիչ, անձնակազմի կառավարիչ, մատակարարման գծով կառավարիչ և այլն, իսկ այդ տեղայնացումը պահանջում է տեղում ուսուցման գործընթաց, որը պետք է կազմակերպի գործատուն:

Կազմակերպություններում մասնագիտական ուսուցում ստացածների թվաքանակը, ըստ ուսուցման ձևերի, ՀՀ տնտեսությունում բաշխվում է հետևյալ կերպ. 2008 թ.-ին ուսուցանվել են աշխատողների 2.7 %-ը կամ 9498 մարդ, որից 7097-ը կամ 74.7 %-ն անցել են մասնագիտական պատրաստում և վերապատրաստում: Այդ ցուցանիշները 2011 թ.-ի համար կազմել են համապատասխանաբար 3.9 % կամ 14299 մարդ, որից 12675-ը կամ 88.6 %-ն անցել են մասնագիտական պատրաստում և վերապատրաստում, իսկ 2013 թ.-ին ուսուցանվել են աշխատողների ընդհանուր թվի 5.1 %-ը կամ 20292 մարդ, որից 17051-ը կամ 84.0 %-ն անցել են մասնագիտական պատրաստում և վերապատրաստում: Ինչպես տեսնում ենք, վերջիններիս բաժինը գնալով ավելանում է, որը խոսում է այն մասին, որ ժամանակակից աշխատողը չի կարող առանց վերապատրաստման համապատասխանել գործատուի կողմից ներկայացվող պահանջներին⁷⁹:

Մի շարք հետազոտությունների տվյալներով⁸⁰ բուհական համակարգը սովորողներին տալիս է ընդհանուր գիտելիքներ, որոնք նրանք ուրիշ ոչ մի տեղում չեն կարող ստանալ, բայց միաժամանակ նրանք զգում են լրացուցիչ ուսուցման կարիք:

Աշխարհի տարբեր զարգացած երկրներում աշխատողների նկատմամբ գործատուների պահանջները ձևավորվել են ժամանակի ընթացքում:

Աշխատանքային ռեսուրսներին ներկայացվող գործատուների պահանջների բնույթը պայմանավորված է աշխատաշուկայի և տնտեսության ճյուղային ձևափոխություններով: Առաջիններից մե-

⁷⁹ «Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում», Եր., 2012 թ., էջ 137 և «Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2009-2013», Եր., 2014, էջ 154:

⁸⁰ Տե՛ս **Левинсон А., Стучевская О.**, Новые процессы в образовании как сигнал о новых процессах в обществе, "Вестник общественного мнения", 2004, ном. 2, էջ 61-69:

կը, ով հիմնավորապես դիտարկել է հետինդուստրիալ հասարակարգը, Դ. Բելլն էր⁸¹: Նա նշում, որ Առաջին համաշխարհային պատերազմից հետո զարգացած երկրների տնտեսություններում գերիշխում էր ծառայությունների ոլորտի կողմից նյութական արտադրության ոլորտի ճյուղերի դուրս մղման միտումը: Վերջինիս հետևանքով փոխվեց նաև զբաղվածության բնույթը. աշխատուժի զգալի մասը կենտրոնացավ ծառայությունների ոլորտի ճյուղերում, որը, ըստ Բելլի, պայմանավորված էր տեղեկատվական հասարակության մեջ տեսական գիտելիքների նշանակության փոփոխությամբ:

⁸¹ St'ou **Bell D.**, *The Coming of Post-industrial Society: A Venture in Social Forecasting*, N. Y., Basic Books, 1976:

ԱՇԽԱՏՈՒԺԻ ՏԵՂԱՇԱՐԺԸ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՇՈՒԿԱՅՈՒՄ

7.1. Տեղաշարժի տեսակները

Աշխատանքի շուկայում տեղաշարժը աշխատուժի տեղափոխումն է նոր աշխատատեղեր, որը կարող է ուղեկցվել զբաղվածության տեսակի կամ մասնագիտության, տարածքի, գործատուի փոփոխությամբ:

Եթե հիմք ընդունենք տարածքը և զբաղվածության տեսակը, ապա հնարավոր են աշխատուժի տեղաշարժի հետևյալ հիմնական ձևերը.

- աշխատատեղի փոփոխություն՝ առանց զբաղվածության տեսակի և գտնվելու վայրի փոփոխության: Այս դեպքում առկա է ներֆիրմային կամ միջֆիրմային տեղաշարժ:
- աշխատատեղի և զբաղվածության տեսակի փոփոխություն՝ առանց գտնվելու վայրի փոփոխության: Սա նույնպես ներֆիրմային կամ միջֆիրմային տեղաշարժ է:
- աշխատատեղի և գտնվելու վայրի փոփոխություն՝ առանց զբաղվածության տեսակի փոփոխության: Այս դեպքում գործունենք տարածքային տեղաշարժի հետ:
- աշխատատեղի, զբաղվածության տեսակի և գտնվելու վայրի փոփոխություն: Սա նույնպես տարածքային տեղաշարժ է:

Տարածքային տեղաշարժ

Տարածքային տեղաշարժը աշխատատեղի փոփոխությունն է, որն ուղեկցվում է աշխարհագրական փոփոխությամբ: Առանձնացնում են ներքին տեղաշարժ՝ ապրելու երկրի տարածքում և արտաքին տեղաշարժ, երբ հատվում է պետական սահմանը, ինչպես նաև մշտական, ժամանակավոր տեղաշարժ և այլն:

Աշխատուժի միգրացիան սովորաբար բնորոշում են որպես աշխատունակ բնակչության տարածքային տեղաշարժ, որն առաջանում է արտադրության զարգացման և տեղաբաշխման, աշխատուժի գոյության պայմանների փոփոխությամբ:

Միգրացիոն հոսք ասելով՝ հասկացվում է միգրանտների ընդհանուր թիվը, որոնք ժամանակի որոշակի կտրվածքում ունեն մեկնման և ժամանման ընդհանուր շրջաններ:

Պետական սահմանից դուրս գալը համարվում է արտաքին միգրացիա: Այստեղ տարբերում են երկու հոսքեր՝ արտագաղթ և ներգաղթ: Արտաքին միգրացիան ստացել է նաև միջազգային միգրացիա անվանումը:

Ներքին միգրացիան լինում է՝ քաղաքային և գյուղական բնակչության միգրացիա, միջքաղաքային միգրացիա և գյուղական վայրերի միգրացիա: Դրանց հետևանքով կարող են առաջանալ հետևյալ հոսքերը՝ գյուղից-քաղաք, քաղաքից-քաղաք, քաղաքից-գյուղ, գյուղից-գյուղ:

Գյուղից-քաղաք հոսքն աշխուժանում է, երբ երկիրն ինդուստրացման կուրս է վերցնում: Օրինակ՝ նախկին համակարգի ժամանակ այդ հոսքը շատ ինտենսիվ էր, որովհետև արդյունաբերական ձեռնարկությունների մեծ մասը տեղակայված էին քաղաքներում, և արդյունաբերությունում աշխատողների աշխատավարձն զգալիորեն ավելի բարձր էր, քան գյուղատնտեսությունում:

ՀՀ-ում միջին ամսական անվանական աշխատավարձը, ըստ բնակավայրի, հաստատում է այն փաստը, որ քաղաքում այն ավելի բարձր է, քան գյուղում, որը գյուղ-քաղաք հոսքի հիմնական պատճառներից մեկն է (տե՛ս աղյուսակ 27):

Քաղաքից-քաղաք հոսքի ուղղությունը պայմանավորված է նրանով, թե դրանցից որում է ավելի բարձր աշխատավարձը: Եթե Հայաստանի մասին խոսելու լինենք, ապա հանրապետության մյուս քաղաքներից դեպի մայրաքաղաք հոսքը պայմանավորված է երևանում ավելի բարձր աշխատավարձի մակարդակով և սոցիալական ենթակառուցվածքների առկայությամբ⁸²:

⁸² «Հայաստանի սոցիալական պատկերը և աղքատությունը», Եր., 2008, էջ 68:

**Միջին ամսական անվանական աշխատավարձն
ըստ բնակավայրի և սեռի⁸³**

(հազար դրամ)

	2009		2010		2011		2012		2013	
	քաղ.	գյուղ	քաղ.	գյուղ	քաղ.	գյուղ	քաղ.	գյուղ	քաղ.	գյուղ
Ընդհանունը	104.9	76.1	111.0	77.9	118.6	79.9	123.7	84.2	146.9	92.0
տղամարդ	132.0	86.5	136.5	90.3	145.2	94.5	152.3	98.8	175.2	92.0
կին	78.7	69.8	84.1	70.0	91.4	70.7	94.8	75.2	114.4	92.2

Քաղաքից-գյուղ հոսքն աշխուժանում է, երբ տնտեսությունը գտնվում է անկման փուլում կամ ճգնաժամային իրավիճակում: 1988 թ.-ից հետո հանրապետության քաղաքներից մարդիկ տեղափոխվում էին իրենց ծննդավայրերը, որտեղից ժամանակին եկել էին և վերանորոգելով իրենց հայրական տները՝ բնակություն էին հաստատում այնտեղ, որովհետև գյուղում նրանք կարողանում էին բանջարաբոստանային բույսեր աճեցնել և հոգալ ընտանիքի գոյությունը:

Գյուղ-գյուղ հոսքի ուղղվածությունը պայմանավորված է նրանով, թե դրանցից որում ավելի նպաստավոր պայմաններ կան ապրելու համար: Սովորաբար բարձր լեռնային և սահմանամերձ շրջաններից մարդիկ ձգտում են տեղափոխվել հարթավարային բերրի հողեր ունեցող և համեմատաբար անվտանգ շրջաններ:

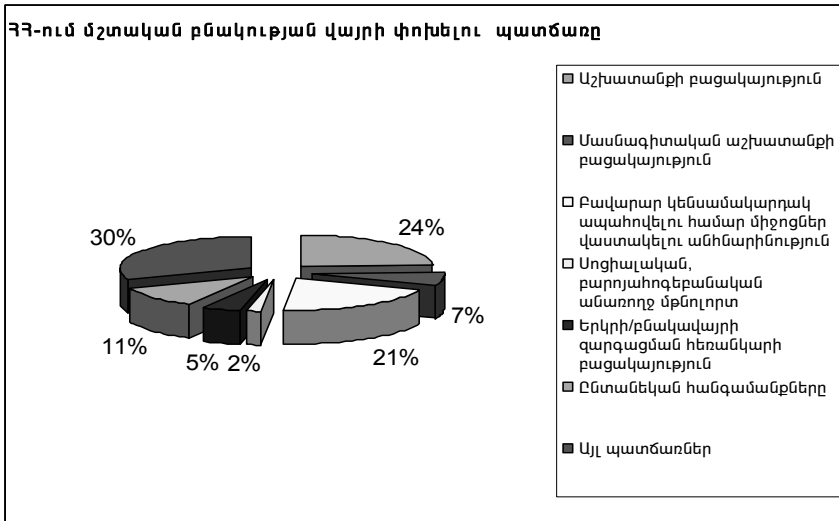
Ըստ ՀՀ ԱՎԾ-ի կողմից իրականացված ՀՀ արտաքին և ներքին միգրացիայի ընտրանքային հետազոտության տվյալների՝ 2002-2007 թթ.-ին տնային տնտեսությունների անդամների 3,2 %-ն է ներգրավված եղել ներքին միգրացիոն գործընթացներում, ընդ որում՝ բնակավայրի փոփոխությունների գերակշիռ մասը՝ 66,6 %, իրականացվել է 2005-2007 թթ.-ին⁸⁴: Այս երկու հարցումների արդյունքով պարզվել է, որ ՀՀ-ում տնային տնտեսությունների կողմից իրենց մշտական բնակավայրի փոփոխությունները հիմնականում

⁸³ «Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում, 2008-2012», Եր., 2013, էջ 176 և 2009-2013, Եր., 2014, էջ181:

⁸⁴ Ձեկույց «ՀՀ արտաքին և ներքին միգրացիայի ընտրանքային հետազոտություն», ՀՀ ԱՄՅՆ և ՀՀ ԱՎԾ, Եր., 2008, էջ 8 և 20:

պայմանավորված են եղել հետևյալ գործոններով (տես գծանկար 10-ը):

Ինչպես երևում է գծանկարից, ՀՀ այլ բնակավայրերից իրենց տեղափոխումը պայմանավորող գործոններից ամենաբարձր հաճախականությունն ունեն զբաղվածության հետ կապված գործոնները, հիմնական կրթական օջախներից հեռու գտնվելու գործոնը և ընտանեկան հանգամանքները:



Գծանկար 10

Հետազոտության ամփոփ արդյունքների համաձայն՝ ՀՀ տնային տնտեսությունների 18,8 %-ն արտասահմանում ունի ընտանիքի անդամներ, իսկ 2007 թ.-ին ՀՀ ԱՎԾ-ի կողմից իրականացված «Աշխատանքային միգրացիայի փորձնական հետազոտության» արդյունքում պարզվել է, որ հարցման պահին տնային տնտեսությունների 24,8 %-ն⁸⁵ ունի արտերկրում ապրող ընտանիքի անդամներ:

⁸⁵ Ձեկույց «Հայաստանում աշխատանքային միգրացիայի փորձնական ընտրանքային հետազոտության արդյունքները», ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայություն, Եր., 2007, էջ 28:

Հարցման արդյունքների համաձայն՝ արտասահմանում գտնվող հարազատների 13,3 %-ը Հայաստանից բացակայում է մեկ տարուց պակաս, 18,0 %-ը՝ 1-3 տարի, իսկ 68,7 %-ը՝ 3 և ավելի տարիներ:

Հարցմանը մասնակցած տնային տնտեսությունների արտասահմանում գտնվող ընտանիքի անդամների 41 %-ը բարձր որակավորման տեր անձինք են, որը հիմք է տալիս մեզ ենթադրելու, որ մենք գործ ունենք ուղեղների արտահոսքի հետ⁸⁶: Բարձրագույն կրթությամբ արտագաղթածների զգալի մասաբաժնի մասին են խոսում նաև այլ հետազոտությունների մասին մեր ունեցած տվյալները: Այսպես, օրինակ, համաձայն «Առաջադեմ սոցիալական տեխնոլոգիաներ» ՀԿ կողմից իրականացված «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2005-2007 թթ.» հետազոտության արդյունքների, աշխատանքային միգրանտների մոտ 20 %-ն⁸⁷ ունի բարձրագույն կրթություն, ըստ ՀՀ ԱՎԾ-ի կողմից իրականացված «Աշխատանքային միգրացիայի փորձնական հետազոտության» տվյալների՝ 19,7 %-ը⁸⁸, իսկ ըստ ՀՀ ԱՎԾ-ի և ՀՀ ԱՍՀՆ-ի կողմից իրականացված «ՀՀ արտաքին և ներքին միգրացիայի ընտրանքային հետազոտության» տվյալների՝ 16,6 %-ը⁸⁹: Նմանատիպ քվեր ենք ստացել նաև մեր գիտահետազոտական խմբի ուսումնասիրությունների արդյունքում⁹⁰:

Եթե աշխատանք փոխելը դառնում է մարդկանց համար գլխավոր գործոն, որը խթանում է տեղաշարժը, ապա առկա է բնակչության տեղաշարժը դեպի այն վայրերը, որտեղ համեմատաբար բարձր է աշխատավարձը:

ԵԱՀԿ և «Առաջադեմ սոցիալական տեխնոլոգիաներ» ՀԿ կողմից 2002-2008 թթ.-ին իրականացված «Հայաստան վերադարձող միգրանտների հետազոտության» տվյալների համաձայն՝ Հայաս-

⁸⁶ Տես «ՀՀ աշխատաշուկայի վերլուծություն» Եր., 2010, «Ասողիկ» հրատ., էջ 96:

⁸⁷ «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2005-2007 թթ.», Առաջադեմ սոցիալական տեխնոլոգիաներ, Եր., 2007, էջ 29:

⁸⁸ Ձեկույց «Հայաստանում աշխատանքային միգրացիայի փորձնական ընտրանքային հետազոտության արդյունքները», ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայություն, Եր., 2007, էջ 12:

⁸⁹ Ձեկույց «ՀՀ արտաքին և ներքին միգրացիայի ընտրանքային հետազոտություն», ՀՀ ԱՍՀՆ և ՀՀ ԱՎԾ, Եր., 2008, էջ 55:

⁹⁰ Տես՝ «ՀՀ աշխատանքի շուկայի վերլուծություն», Եր., 2010, էջ 56:

տանի տնային տնտեսությունների մոտ 20 %-ը⁹¹ մասնակցել է աշխատանքային միգրացիայի գործընթացին, իսկ ըստ 2007 թ.-ին ՀՀ ԱՎԾ-ի կողմից իրականացված «Աշխատանքային միգրացիայի փորձնական հետազոտության» տվյալների՝ 1990 թ.-ից ի վեր Հայաստանից միգրացիայի է ենթարկվել հետազոտված բնակչության 21.4 %-ը⁹²:

Համաձայն ԵԱՀԿ և «Առաջադեմ սոցիալական տեխնոլոգիաներ» ՀԿ կողմից իրականացված «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2002-2005 թթ.» և «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2005-2007 թթ.» հետազոտությունների արդյունքների՝ միգրանտներին արտերկիր են տանում աշխատանքի բացակայության, ոչ բավարար վարձատրության և ըստ մասնագիտության աշխատանքի բացակայության խնդիրները՝ 51,0, 43,0 և 2,9⁹³ %, ինչպես նաև 46,5, 43,0 և 4,8⁹⁴ % համապատասխանաբար, մնացած 3.1 և 5.7 %-ը՝ այլ պատճառներով:

ՀՀ ԱՎԾ-ի կողմից իրականացված վերջին հետազոտության տվյալների համաձայն՝ տնային տնտեսությունները, Հայաստանից իրենց տեղափոխումը պայմանավորող գործոնների կարևորությամբ առանձնացնում են աշխատանքի բացակայությունը, բավարար կենսամակարդակ ապահովելու համար միջոցներ վաստակելու անհնարինությունը և երկրի/բնակավայրի զարգացման հեռանկարների բացակայությունը՝ 50,0, 22,2 և 11,1 % համապատասխանաբար⁹⁵, մնացած 16.7 %-ը այլ պատճառներ են մշել:

ՀՀ ԱՎԾ-ի կողմից ներկայացված պաշտոնական տվյալները ցույց են տալիս, որ 2007 և 2008 թթ., ի տարբերություն նախորդ 2-3 տարիների, ինչպես միգրացիոն, այնպես էլ ուղևորափոխադրումներ-

⁹¹ «2002-2008 թթ. Հայաստան վերադարձող միգրանտների հետազոտություն», Առաջադեմ սոցիալական տեխնոլոգիաներ, Եր., 2008, էջ 11:

⁹² Ձեկույց «Հայաստանում աշխատանքային միգրացիայի փորձնական ընտրանքային հետազոտության արդյունքները», ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայություն, Եր., 2007, էջ 13:

⁹³ «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2002-2005 թթ.», Առաջադեմ սոցիալական տեխնոլոգիաներ, Եր., 2005, էջ 48:

⁹⁴ «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2005-2007 թթ.», Առաջադեմ սոցիալական տեխնոլոգիաներ, Եր., 2007, էջ 42:

⁹⁵ Ձեկույց «ՀՀ արտաքին և ներքին միգրացիայի ընտրանքային հետազոտություն», ՀՀ ԱՍՀՆ և ՀՀ ԱՎԾ, Եր., 2008, էջ 23:

րի ցուցանիշներն ունեն բացասական մնացորդ (սալդո): Մասնավորապես ըստ ՀՀ ոստիկանության տարածքային անձնագրային բաժինների՝ եկողի վիճակագրական հաշվառման կտրոն՝ ձև թիվ 19-ի և մեկնողի վիճակագրական հաշվառման կտրոն՝ ձև թիվ 20-ի՝ արձանագրվել է միգրացիոն մնացորդ՝ 1,9 հազար մարդ 2007 թ. և 1,7 հազար մարդ 2008 թ., իսկ ուղևորափոխադրումների հաշվեկշիռը կազմել է համապատասխանաբար -3,2 և -23,1 հազար մարդ⁹⁶:

Աշխատանքային միգրացիայի վերլուծությունը ներառում է օգուտների և վնասների գնահատումը: Այդ դեպքում կիրառվում են մոդելներ, որոնք նման են մարդկային կապիտալում ներդրումների մոդելին:

Միգրացիայի նպատակահարմարությունը որոշվում է միգրացիայից զուտ ընթացիկ օգուտների մեծությամբ, այսինքն՝ միգրացիայի մասին որոշումն ընդունվում է այն դեպքում, երբ նոր աշխատատեղում վաստակների ընթացիկ արժեքից հանած տեղափոխության ծախսերը, մնացորդը կգերազանցի նախկին աշխատատեղի ընթացիկ վաստակների արժեքին: Եթե տարբերակները երկուսից ավելի են, ապա ընդունվում է դրանցից այն, որի զուտ ընթացիկ օգուտների արժեքը միգրացիայից ամենամեծն է: Դա հաշվարկվում հետևյալ բանաձևով՝

$$NPV_M = \sum_{t=1}^T \frac{(B_i t - B_o t)}{(1+r)^t} - C$$

որտեղ **Bit** –ն t տարում նոր աշխատատեղում օգուտներն են,

Bot – ն t տարում հին աշխատատեղում օգուտներն են,

C - ն միգրացիայի վրա կատարված ծախսերն են,

r -ը դիսկոնտի դրույքն է,

T-ն՝ աշխատանքի սպասվելիք տևողությունը:

Բացի աշխատավարձերում տարբերություններից՝ միգրացիայի մասին որոշման վրա ազդում են նաև հետևյալ գործոնները:

Միգրանտի տարիքը: Ինչքան տարիքը մեծ է, այնքան փոքր է T-ն և համապատասխանաբար միգրացիայից ակնկալվող օգուտները:

⁹⁶ «Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2008 թ.-ի հունվար-դեկտեմբերին», ՀՀ ԱՎԾ, Եր., 2009, էջ 131-132:

րը: Այդ է պատճառը, որ միգրանտների տեսակարար կշիռը ավելի բարձր է 20-49 տարիքային խմբում: Այսպես, 2004 թ. տղամարդ միգրանտների ընդհանուր թվի մեջ այդ տարիքային խմբի միգրանտների տեսակարար կշիռը կազմել է 44.3 % , 2005 թ.-ին՝ 49.9 % , 2006 թ.-ին՝ 49.8 % , 2007 թ.-ին՝ 51.7 % և 2008 թ.-ին՝ 43.7 %:⁹⁷ Իսկ նույն տարիքի կանանց մոտ այդ տոկոսներն ավելի բարձր են՝ համապատասխանաբար կազմելով 61.9, 67.4, 64.6, 69.0 և 70.6 %: Ռա բացատրվում է նրանով, որ 50 և բարձր տարիքի կանանց հասակային խմբում արդեն այդ տոկոսները կտրուկ նվազում են՝ տատանվելով 18-ից մինչև 19.7 %-ի սահմաններում⁹⁸:

Կրթությունը: Հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ կրթական մակարդակը խթանում է միգրացիան: Բարձր որակավորում ունեցող աշխատողները կծգտեն գնալ այն երկրներ, որտեղ իրենց աշխատանքն ավելի բարձր է վարձատրվում: Այս երևույթը հաճախ անվանում են «ուղեղների հոսք», որը տեղի է ունենում համեմատաբար թույլ զարգացած երկրներից դեպի առավել զարգացածները: Առաջինները ոչ միայն կորցնում են իրենց տաղանդավոր ներկայացուցիչներին, այլև ստիպված են լրացուցիչ ծախսեր կատարել մասնագիտական վերապատրաստման վրա երկրից մեկնածներին փոխարինողներ պատրաստելիս:

Ընտանեկան վիճակը: Ինչքան մեծ է և բազմանդամ ընտանիքը, այնքան միգրացիայի վրա կատարվող ծախսերն աճում են՝ խոչընդոտելով միգրանտ դառնալու ցանկության իրականացմանը: Եթե ընտանիքը բազմանդամ է, սկզբում միգրանտ է դառնում ընտանիքի գլխավորը, հետո, երբ ամեն ինչ բարեհաջող է ընթանում ընդունող երկրում, նա իր մոտ է տանում նաև ընտանիքի անդամներին: Հատկապես Հայաստանում վերջին տասնամյակի ընթացքում այդ երևույթը տեղ ունի: Մասնագետներն այն անվանում են շղթայական միգրացիա:

Բարոյական ծախսերը: Խզվում են միգրանտի սովորական դարձած հարաբերությունները ընտանիքի, հարազատների, ընկերների հետ, որը կարող է ավելացնել միգրացիայի ծախսերը:

⁹⁷ «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք», Եր., 2009, էջ 46:

⁹⁸ Նույն տեղում:

Նոր աշխատատեղի մասին տեղեկատվության անկատարությունը: Որքան տեղեկատվությունն անհասանելի լինի, այնքան նվազում է միգրանտ դառնալու հավանականությունը: Այդ է պատճառը, որ մարդիկ գնում են այն երկրներ, որի մասին որոշակի տեղյակ են, լեզուն գիտեն և այլն: Օրինակ՝ Հայաստանից 2008 թ.-ին արտագաղթել է 6.7 հազար մարդ, որից 4.6 հազարը՝ ԱՊՀ երկրներ:

Գործազրկության մակարդակը: Որքան բարձր լինի ելքի երկրում, այնքան բարձր կլինի միգրացիայի հավանականությունը: Մարդկային զարգացման գրասենյակի փորձագետներն այն կարծիքն են հայտնում, որ 1990-ականների արտաքին միգրացիան ազդել է ՀՀ-ում աշխատանքի առաջարկի վրա երկու կարևոր ուղղություններով. առաջին, այն արձագանք է աշխատատեղերի բացակայության, և երկրորդ, այն վերացրել է աշխատանքի շուկայի լարվածությունը՝ մեղմելով գործազրկությունը⁹⁹:

Հեռավորությունը հաղթահարելու ծախսերը ևս կարող են խոչընդոտել միգրացիային: Ինչքան ավելի մեծ հեռավորության վրա գտնվի ընդունող երկիրը, այնքան միգրացիայի հավանականությունը նվազում է:

Ենթակառուցվածքային խոչընդոտները: Իրենցից ներկայացնում են միգրացիոն քաղաքականությունը, որը վարվում է ընդունող երկրում: Դրանք են զբաղվածության հավատարմագրումը և այլն, որոնց ոչ կատարյալ և անբարենպաստ լինելը կարող են նվազեցնել միգրացիայի հավանականությունը:

Ընդունող երկրում աշխատանք գտնելու հավանականությունը: Եթե ընդունող երկրում աշխատատեղերի պակաս լինի և մեկնել ցանկացողներն այդ մասին տեղեկացվեն, միգրացիայի հավանականությունը կնվազի:

Միգրացիայի մասին որոշումն ընդունվում է՝ համեմատելով միգրացիայից օգուտները և վնասները ընտանիքի բոլոր անդամների համար: Միգրացիայի մասին դրական որոշում կլինի այն դեպքում, երբ ամուսնու և կնոջ միգրացիայից զուտ ընթացիկ օգուտների գումարային հանրագումարը երկուսի համար էլ դրական լինի:

Միգրացիայից զուտ օգուտը բարձր կլինի, որքան բարձր լինի նոր աշխատանքի օգտակարությունը, և որքան մարդը նոր աշխա-

⁹⁹ «Հայաստանի աշխատաշուկայի զարգացումները», ՄԶԾ, Եր., 2007, էջ 87:

տանքի մեջ շատ ավելի երկար ժամանակ ցանկանա գտնվել: Այդ դիտարկումների հիման վրա կարելի է հստակ կանխատեսել, թե սոցիալական որ խմբերն ամենից ավելի հակված կլինեն տեղաշարժվելու:

Միգրանտի համար միգրացիայի հետևանքները պայմանավորված են մի շարք գործոններով: Դրանք են՝

- տեղեկատվության անկատարությունը և անորոշությունը,
- վաստակներում տարբերությունը, որը բխում է միգրանտի մարդկային կապիտալի յուրահատկությունից,
- վաստակների բաշխվածությունը ժամանակի մեջ,
- աշխատանքը կորցնելու հավանականությունը, որը միգրանտների մոտ ավելի բարձր է, քան տեղաբնակների,
- միգրանտի անհատական ընդունակությունները՝ նոր բնակավայրին և նոր աշխատատեղին հարմարվելու:

Հակադարձ միգրացիա: Միգրացիան, լինի ներքին, թե արտաքին, հաճախ ուղեկցվում է միգրանտների վերադարձով իրենց նախկին բնակավայր: Այդ երևույթն ստացել է հակադարձ միգրացիա անվանումը: Այն կարող է տեղի ունենալ հետևյալ հիմնական պատճառներով:

ՀՀ ԱՎԾ-ի կողմից իրականացված «ՀՀ արտաքին և ներքին միգրացիայի ընտրանքային հետազոտության» ժամանակ հարցման ենթարկվածները որպես վերադարձի հիմնական պատճառներ նշել են հայրենիքի, ազգականների կարոտը՝ 23,2 %, ընտանեկան հանգամանքները՝ 22,2 %, և մեկնման նպատակի/աշխատանքի ավարտը՝ 17,9 %¹⁰⁰:

Հատկանշական է այն փաստը, որ 2008 թ.-ի աշնան հարցումների ժամանակ համապատասխան աշխատանք չգտնելու հիմնավորմամբ Հայաստան ետ վերադարձածների թիվն զգալիորեն աճել է: Վերջինս կրում է ինչպես սեզոնայնության, այնպես էլ, ամենայն հավանականությամբ, սկիզբ առած համաշխարհային տնտեսական ճգնաժամի ազդեցությունը:

Հարցման մասնակից տ/տ անդամների 5,8 %-ը վերջին 15 տարվա ընթացքում ՀՀ-ում իր մշտական բնակավայրից տեղափոխվել է

¹⁰⁰ Ձեկույց «ՀՀ արտաքին և ներքին միգրացիայի ընտրանքային հետազոտություն», ՀՀ ԱՄՀ և ՀՀ ԱՎԾ, Եր., 2008, էջ 52:

այլ բնակավայր: Իսկ ըստ ՀՀ ԱՎԾ-ի կողմից իրականացված «ՀՀ արտաքին և ներքին միգրացիայի ընտրամքային հետազոտության» տվյալների՝ 2002-2007 թթ.-ին տ/տ անդամների 3,2 %-ն է ներգրավված եղել ներքին միգրացիոն գործընթացներում, ընդ որում՝ բնակավայրի փոփոխությունների գերակշիռ մասը՝ 66,6 %, իրականացվել է 2005-2007 թթ.-ին¹⁰¹:

Հակադարձ միգրացիան հիմնականում ունի ծավալման երկու ասպեկտ:

Առաջին: Միգրանտների զգալի մասը, որոնք գնում են արտասահման, այն մարդիկ են, ովքեր մտադրություն ունեն օտար երկրում մնալ միայն որոշ ժամանակահատված: Այդ մարդիկ շատ խնայողաբար են ապրում՝ տուն ուղարկելով իրենց վաստակի զգալի մասը: Իրենց ծրագրած ժամկետը լրանալուց հետո նրանք վերադառնում են հայրենիք, կամ եթե ներքին միգրանտ են՝ իրենց նախկին բնակավայրը:

Երկրորդ: Հակադարձ միգրացիան կարող է լինել այն մարդկանց ռեակցիան, ովքեր տեսնելով, որ աշխատանքային և կենցաղային հնարավորությունները չեն համընկնում իրենց սպասելիքին, վերադառնում են նախկին բնակավայր, որտեղից մեկնել էին:

7.2. Միջֆիրմային տեղաշարժ

Աշխատողների միջֆիրմային տեղաշարժը պայմանավորված է կամավոր (աշխատողների կամավոր ցանկությամբ կամ նախաձեռնությամբ) և ստիպողական (գործատուների նախաձեռնությամբ) ազատումներով:

Ազատվելով աշխատանքից՝ աշխատողը ձգտում է առավելագույնին հասցնել իր օգտակարությունը, իսկ գործատուն, ազատելով աշխատանքից աշխատողներին, ձգտում է առավելագույնին հասցնել իր շահույթը:

Վերջին մեկ տարում մեր կողմից հետազոտված կազմակերպությունների 25.0 %-ում իր ցանկությամբ աշխատանքից ազատվել

¹⁰¹ Ձեկույց «ՀՀ արտաքին և ներքին միգրացիայի ընտրամքային հետազոտություն», ՀՀ ԱՄՅՆ և ՀՀ ԱՎԾ, Եր., 2008, էջ 8 և 20:

է մեկ աշխատող, 30.7 %-ում՝ երկու աշխատող, 15.9 %-ում՝ երեք աշխատող և այլն:

Ադմինիստրացիայի հրամանով աշխատողներ ազատվել են հետազոտված կազմակերպությունների 12,4 %-ում: Այդ կազմակերպությունների 80 %-ում ազատվել է 1 կամ 2 աշխատող, 6.7 %-ում՝ 3 աշխատող: Այլ պատճառներով ազատված աշխատողների նվազագույն թիվը 1-ն է, առավելագույնը՝ 50-ը: Այլ պատճառներից նշվել է արտագաղթը և կենսաթոշակի անցնելը:

Քանի որ աշխատանքի շուկայում առկա է տեղեկատվության անկատարություն և անորոշություն, ինչպես նաև այն, որ ազատումները պահանջում են ծախսեր ինչպես գործատուի, այնպես էլ աշխատողի կողմից, այդ պատճառով ազատումների նպատակահարմարությունը կարելի է գնահատել՝ համեմատելով օգուտները և վնասները:

Կամավոր ազատումների վրա կարող են ազդել հետևյալ գործոնները:

Աշխատավարձը: Մնացած հավասար պայմաններում, ինչքան բարձր է աշխատավարձը, այնքան ցածր է աշխատողների կամավոր աշխատանքից ազատվելու հավանականությունը: Բացի դրանից, եթե աշխատողն ստանում է բարձր աշխատավարձ, ապա դա նշանակում է, որ նա ֆիրմայի համար գնահատելի և որակյալ աշխատող է, և ստիպողաբար աշխատանքից ազատվելու հավանականությունը նույնպես նվազում է:

Մեր կողմից հետազոտված կազմակերպությունների միայն 36,1 %-ն է պատրաստում կամ վերապատրաստում կադրեր: Նրանց 72,8 %-ի հիմնական մեթոդը աշխատանքային հմտությունների ծանոթացումն է, 6,2 %-ինը՝ մասնագիտության ուսուցանումը, 4,9 %-ինը՝ ուսուցումը:

Ընտրանքում ներառված կազմակերպությունների նվազագույն աշխատավարձը, կախված ձեռնարկության սեփականության ձևից, կազմակերպահրավական ձևից և ճյուղային պատկանելությունից, տատանվում է 20 հազար դրամից 80 հազար դրամի սահմաններում: Կազմակերպությունների 18,9 %-ի նվազագույն աշխատավարձը 40 հազար է, 18,9 %-ը՝ 60 հազար, 15,8 %-ը՝ 50 հազար դրամ և այլն:

Կազմակերպությունների 26,6 %-ի ամենաբարձր աշխատավարձը 80 հազար դրամ է, 13,8 %-ինը՝ 100 հազար, 11,7 %-ինը՝ 60 հազար դրամ:

Հետազոտված կազմակերպությունների համար միջին աշխատավարձի մեղիանը կազմել է 65 հազար դրամ, կշռված միջինը՝ 82970 հազար դրամ, հաճախ հանդիպող արժեքը (մոդան)՝ 60 հազար դրամ: Կազմակերպությունների 18,1 %-ի միջին աշխատավարձը 60 հազար դրամ է, 11,7 %-ինը՝ 50 հազար դրամ, 8,5 %-ինը՝ 70 հազար դրամ, 8,5 %-ինը՝ 100 հազար դրամ: Աշխատավարձի վրա կատարված ծախսերի համեմատ շահույթը կազմակերպությունների 21,6 %-ի համար կազմել է 12 %, 7,2 %-ի համար՝ 10 %, 6,2-ի համար՝ 15 %, 6,2-ի համար՝ 20 %, 4,1-ի համար՝ 30 % և այլն:

Կազմակերպությունների 45,7 %-ը աշխատավարձի դրույքները փոխում է տարվա ընթացքում 1 անգամ, 26,1 %-ը՝ 2 անգամ, 8,7 %-ը՝ հազվադեպ, 4,3 %-ը՝ 2 տարին 1 անգամ: Կազմակերպությունների 1,1 %-ը աշխատավարձի դրույքները փոխում է արտադրության տեխնոլոգիական զարգացմանը համապատասխան: Կազմակերպությունների 32,1 %-ը անփոփոխ պահելու ակնկալիքով աշխատավարձը սահմանում է 1 տարուց ավելի ժամանակահատվածի համար, 26,8 %-ը՝ 6-9 ամիս, 21,4 %-ը՝ 3-6 ամիս, 15,2 %-ը՝ 9-12 ամիս, 3,6 %-ը՝ 1-3 ամիս ժամանակահատվածի համար: 0,9 %-ը նշել է այլ ժամանակահատված:

Կազմակերպությունների 53,5 %-ին հաջողվում է սահմանված աշխատավարձը անփոփոխ պահել այնքան ժամանակ, որքան պլանավորել է: Նրանց 42,2 %-ին հաջողվում է անփոփոխ պահել աշխատավարձը միջին հաշվով 1 տարի, 27,7 %-ին՝ 0.5 տարի, 3,6 %-ին՝ 2 տարի: Միաժամանակ, աշխատավարձի աճը աշխատողների մի մասին աշխատանքից ազատելու պատճառ կարող է հանդիսանալ: Այսպես, եթե գները անփոփոխ մնալու պայմաններում աշխատավարձերը բարձրանան 5,0 %-ով, ապա կազմակերպությունների 0,8 %-ը աշխատանքից կազատի աշխատողներին: 20 %-ով բարձրանալու դեպքում կազմակերպությունների 1,7 %-ը աշխատողներ կազատի, 25-ի դեպքում՝ 1,7 %-ը, 30-ի դեպքում՝ 5,9 %-ը, 35-ի դեպքում՝ 11 %-ը, 40-ի դեպքում՝ 16,9 %-ը, 50 և ավելի %-ի դեպքում՝ կազմակերպությունների 27,1 %-ը:

Աշխատանքային գրավոր պայմանագիր կնքելիս կազմակերպությունների 39,6 %-ը աշխատողներին տարիֆավորում է ըստ որակավորման մակարդակների:

Յետազոտված կազմակերպությունների 14,2 %-ում մարդիկ աշխատել են արտաժամ: Այդ կազմակերպություններում արտաժամյա աշխատողներին վարձատրելու ուղիներից են եղել գործարքային վարձատրությունը, կրկնակի վարձատրությամբ ժամավճարը, կրկնակի պարգևատրումը, ըստ աշխատած ժամերի վարձատրությունը և այլն:

Տարիքը: Որքան երիտասարդ է աշխատողը, այնքան բարձր է նրա մոտ կանավոր աշխատանքից ազատվելու հակումը, քանի որ երիտասարդները չեն խուսափում «փորձել և սխալվել» մեթոդի կիրառումից, որովհետև երիտասարդ աշխատողների սկզբնական աշխատավարձը բարձր չէ, նրանց մոտ ցածր են աշխատանք փնտրելու այլընտրանքային ծախսերը և բարձր է հավանականությունը գտնելու ավելի բարձր վարձատրվող աշխատանք:

Ատեղ: Կանայք ավելի են հակված կանավոր ազատումներին, քան տղամարդիկ: Նրանց մոտ բարձր է նաև գործատուի նախաձեռնությամբ ազատվելու հավանականությունը: Դա բացատրվում է նրանով, որ կանանց ընտանեկան ֆունկցիաների հետ կապված աշխատանքային գործունեության մեջ ընդմիջումները, գործատուի կարծիքով, դարձնում են նրանց ավելի ցածր արտադրողական աշխատողներ:

Կրթությունը: Ինչքան բարձր է կրթական մակարդակը, այնքան աշխատողն ավելի քիչ է հակված կանավոր ազատումների: Ենթադրվում է, որ ավելի կրթված աշխատողներն ավելի լավ են տեղեկացված աշխատանքի շուկայի իրավիճակից և ավելի շատ ներդրումներ են կատարել իրենց մարդկային կապիտալում, այդ պատճառով նրանք հնարավորություն և ցանկություն ունեն արագ ընտրելու հարմար աշխատատեղ: Գործատուները շահագրգռված են պահելու ավելի կրթված աշխատողներին, քանի որ նրանց աշխատանքի արտադրողականությունը բարձր է, քան ավելի ցածր կրթություն ունեցողներինը:

Յուրահատուկ մարդկային կապիտալը: Եթե կատարվել են ներդրումներ ֆիրմայի համար յուրահատուկ մարդկային կապիտա-

լում, ապա դա նվազեցնում է ինչպես կամավոր, այնպես էլ ստիպողական ազատումների հավանականությունը, քանի որ և՛ աշխատողը և՛ գործատունը շահագրգռված են հետ գնելու ներդրված ծախսերը:

Ստաժը: Ինչքան շատ է տվյալ ֆիրմայում աշխատանքի ստաժը, այնքան այլ հավասար պայմաններում ցածր է կամավոր աշխատանքից ազատվելու աշխատողի հակումը: Այդ կապն այնքան սերտ է, որքան բարձր է կորելացիան ստաժի և յուրահատուկ մարդկային կապիտալի միջև մի կողմից և աշխատավարձի մակարդակի միջև՝ մյուս կողմից: Քանի որ կորելացիան ամբողջությամբ վերցրած բավականին բարձր է, ապա ֆիրմաները նույնպես հակված չեն շատ աշխատանքային ստաժ ունեցողներին աշխատանքից ազատելու:

Ֆիրմայի չափերը: Ինչքան մեծ են ֆիրմայի չափերը, այնքան քիչ է աշխատողի հակումը կամավոր ազատումների նկատմամբ: Դա բացատրվում է նրանով, որ խոշոր ֆիրմաները յուրահատուկ մարդկային կապիտալում ներդրումներ կատարելու և աշխատողի աշխատանքի արտադրողականությունը բարձրացնելու ավելի մեծ հնարավորություններ են ընձեռում:

Տնտեսական ցիկլը: Տնտեսական ցիկլերի փուլերը բազմակողմ ազդեցություն են ունենում ստիպողական և կամավոր ազատումների վրա: Տնտեսական անկման փուլում ֆիրմաներն հակված են ազատելու աշխատողներին ոչ միայն ձեռնարկության փակման դեպքում, այլև այն պատճառով, որ ավելի լայն հնարավորություններ են ի հայտ գալիս ուրիշ, ավելի արտադրողական աշխատողներ վարձելու համար: Տնտեսության անկման փուլում աշխատողներն ավելի քիչ են հակված կամավոր ազատումների, որովհետև լավ աշխատանք գտնելու հավանականությունը նրանց համար նվազում է:

Արհմիություններում ընդգրկվածությունը: Գործատուների և արհմիությունների միջև բանակցային գործընթացը հանգեցնում է աշխատողների համար հրապուրիչ աշխատանքային պայմանների և աշխատավարձի մակարդակների սահմանմանը, այդ պատճառով այլ հավասար պայմաններում որքան բարձր է արհմիություններում ընդգրկվածությունը, այնքան քիչ է կամավոր ազատումների նկատմամբ աշխատողների հակումը:

Ֆիրմաները շահագրգռված են կասեցնելու ֆիրմայի համար յուրահատուկ մարդկային կապիտալով օժտված աշխատողների կամավոր ազատումները, քանի որ այդպիսի աշխատողի ազատու-

մը կհանգեցնի ծախսումների շղթայի՝ կապված չարտադրվող արդյունքից շահույթի կորստի հետ, նոր աշխատող փնտրելու, ընտրանքի և վարձելու, նրան սովորեցնելու և մասնագիտական պատրաստման հետ կապված ծախսերի հետ: Հոսունությունը կրճատելու համար կիրառվում են տնտեսական այնպիսի լծակներ, ինչպիսիք են աշխատավարձի կարգավորումը, այդ թվում՝ աշխատավարձի աճի և աշխատանքային ստաժի միջև կախվածության սահմանում, մարդկային կապիտալում ներդրումների իրականացում և այլն:

Հոսունության գործակիցը հաշվարկվում է տվյալ ժամանակամիջոցում սեփական ցանկությանը, պարապուրդի և աշխատանքային կարգապահության այլ խախտումների պատճառով ազատվածների թիվը բաժանելով աշխատողների միջին ցուցակային թվի վրա արտահայտված տոկոսներով:

Մեր կողմից հետազոտված կազմակերպությունների 82.2 %-ի հոսունության գործակիցը 0 է եղել, 4.4 %-ինը՝ 0.7, 2,2-ինը՝ 0.05 և այլն:

Ըստ ՀՀ տնտեսության ոլորտների՝ աշխատուժի շարժը պատկերված է աղյուսակ 28-ում: Արդյունաբերությունում աշխատանքի ընդունվողների և աշխատանքից ազատվողների չափերը իրարից շատ չեն տարբերվում, իսկ գյուղատնտեսությունում աշխատանքի ընդունվածների թվաքանակը զգալիորեն ավելի է, քան աշխատանքից ազատվողներինը: Իսկ շինարարությունում տարվա ընթացքում աշխատանքի ընդունվածների ու ազատվածների թիվը բավականին մեծ տարբերությամբ գերազանցում է մյուս ճյուղերի նմանատիպ ցուցանիշները:

Աղյուսակ 28

Աշխատուժի չարժն ըստ ԳՅ տնտեսության ոլորտների¹⁰²

(համապատասխան ոլորտի աշխատողների թվաքանակի նկատմամբ, տոկոս)

Ընդունվել են աշխատողներ: Ազատվել են աշխատողներ:

	2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012	2013
Ընդամենը	18.5	20.4	21.7	20.3	20.1	18.3	18.7	19.7	19.0	19.6
Գյուղատնտեսություն	42.4	66.7	56.5	50.1	48.5	35.1	65.9	52.0	53.3	50.8
Արդյունաբերություն	25.0	27.2	27.4	25.5	26.2	26.7	25.0	24.7	23.9	25.0
Շինարարություն	71.5	89.6	60.8	67.6	77.8	73.1	83.0	72.7	64.9	80.2
Ծառայություններ	14.0	14.3	13.8	17.0	16.3	13.4	12.9	11.8	15.7	15.9
Փոխադրումներ, պահեստային տնտեսություն, տեղեկատվություն և կապ	17.9	11.1	21.6	15.1	17.6	19.1	12.0	23.0	17.8	23.2
Ֆինանսական գործունեություն	15.6	27.9	31.4	27.8	23.8	14.8	17.1	17.2	18.9	20.2
Կրթություն	10.1	10.8	11.2	9.7	9.6	9.8	10.0	9.4	10.1	9.6
Առողջապահություն և բնակչության սոց. ապահովություն	6.8	8.4	8.5	11.0	9.6	7.9	8.5	7.4	11.5	9.7
Այլ	20.3	19.6	26.0	24.4	19.2	19.2	17.4	22.6	21.3	19.3

¹⁰² «Աշխատանքի շուկան Բայաստանի Հանրապետությունում 2009-2013», Եր., 2014, էջ 151:

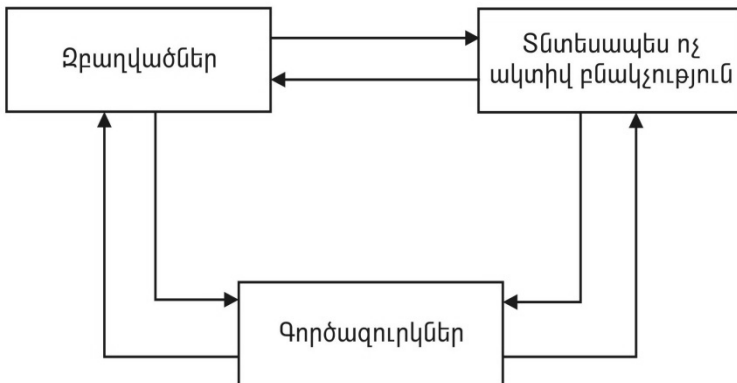
ԳԼՈՒԽ 8

ԳՈՐԾԱԶՐԿՈՒԹՅՈՒՆ

8.1. Գործազրկության առաջացման պատճառները

Գործազրկությունը տնտեսական երևույթ է, երբ տնտեսապես ակտիվ բնակչության մի մասը կազմում են գործազուրկները: Ըստ ԱՄԿ մեթոդաբանության՝ գործազուրկ են բոլոր նրանք, ովքեր չեն աշխատում, զբաղվածությամբ պայմանավորված որևէ եկամուտ չեն ստանում, բայց ակտիվորեն փնտրում են աշխատանք:

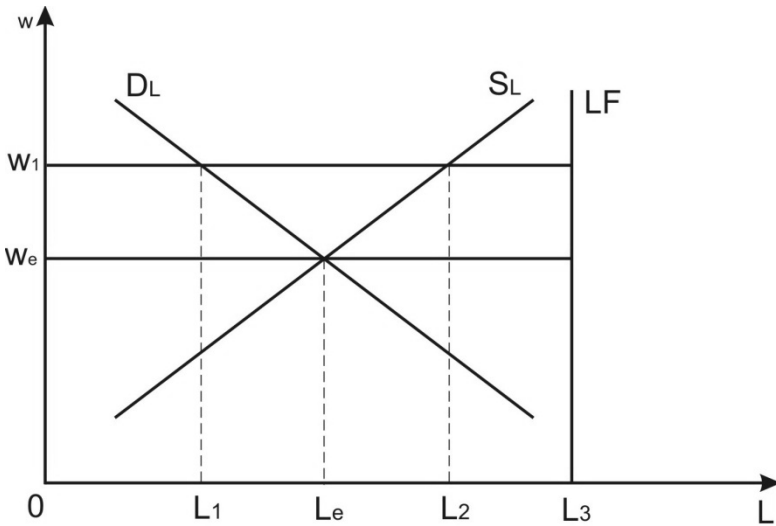
Քանի որ աշխատանքի շուկաները դինամիկ են, ամեն մի տվյալ պահից հետո գործազուրկի կարգավիճակ ունեցող մարդը կարող է գտնել աշխատանք, իսկ զբաղվածը՝ կորցնել այն, ոչ ակտիվ բնակչության կազմում գտնվողը կորոշի աշխատանք փնտրել և այլն: Աշխատանքի շուկայում այդ մշտական հոսքերը նպաստում են նրան, որ փոփոխվում է ինչպես զբաղվածների, այնպես էլ գործազուրկների թիվը (տե՛ս գծանկար 11-ը):



Գծանկար 11. Աշխատանքի շուկայի հոսքերը

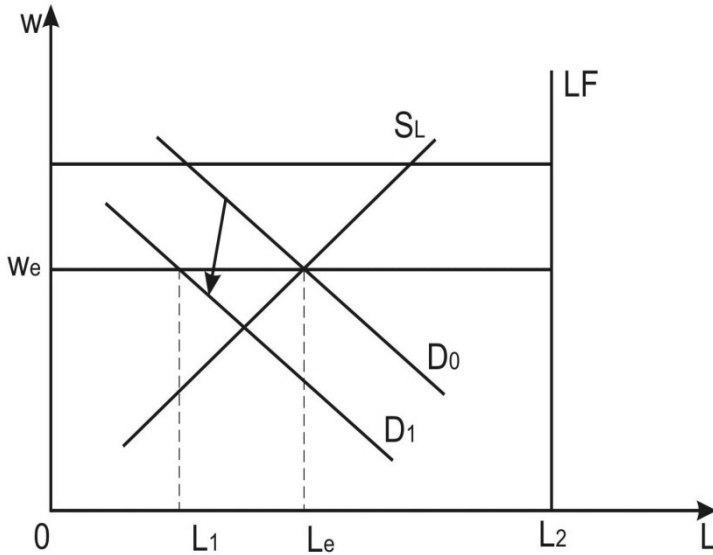
Նորդասականները գործազրկությունը բացատրում էին աշխատանքի շուկայի անկատարությամբ, այսինքն՝ միկրոնտեսական պատճառներով, իսկ քեյնսիականները գործազրկության առաջացման հիմնական պատճառը տեսնում էին տնտեսության մեջ ազդեցաված պահանջարկի դեֆիցիտով, որի հետևանքով մակրոտնտեսական հավասարակշռությունը խախտվում է (տես՝ գծանկար 12-ը):

Սկզբում աշխատանքի շուկայի հավասարակշռության կետը **(We, Le)**-ն է: Սակայն զբաղվածների թիվը քիչ է, քան տնտեսապես ակտիվ բնակչությունը (**LF**)–ը: Այդ պատճառով «դասականների» գործազրկությունը կազմում է **L₃-Le** մարդ:



Գծանկար 12. «Դասական» գործազրկություն

Գծանկար 12-ում **Le-L₃**-ը հավասարակշռված (կամավոր) գործազրկությունն է, իսկ **L₁-L₂**-ը՝ չհավասարակշռված (հարկադիր) գործազրկությունը, **LF** –ը՝ աշխատուժը:



Գծանկար 13. Քեյնսյան գործազրկություն

Քեյնսյան գործազրկությունը, ինչպես երևում է գծանկար 13-ից, առաջանում է, այսպես կոչված, «կոշտ» աշխատավարձի պատճառով: Պահանջարկի կորի D_0 - D_1 տեղաշարժման հետևանքով աշխատավարձի դրույքը չի փոփոխվում ($W_e = \text{const}$), ինչպես ենթադրվում էր դասականների մոտ: Արդյունքում առաջ է գալիս խզում աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի միջև: L_1 - L_e -ի չափով առաջանում է քեյնսյան (հարկադրական) գործազրկություն¹⁰³:

¹⁰³ Кейнс Дж. М., Общая теория занятости, процента и денег, М., 1978.

8.2. Գործազրկության տեսակները

Տարբերում են հիմնականում գործազրկության երեք տեսակներ՝ ֆրիկցիոն (հպանցիկ), կառուցվածքային և ցիկլային (պարբերաշրջանային):

Ֆրիկցիոն, հպանցիկ կամ, որոշ տնտեսագետների բնորոշմամբ, **սպասման գործազրկություն** առաջանում է այն պատճառով, որ աշխատանքի շուկաները դինամիկ են, տեղեկատվական հոսքերն անկատար, աշխատանք չունեցող գործազուրկները և ազատ աշխատատեղեր ունեցող գործատուներն անմիջապես չեն գտնում միմյանց: Նույնիսկ, եթե աշխատուժի թվաքանակը մնում է անփոփոխ, ժամանակի ցանկացած պահին աշխատանքի շուկայում կարող են հայտնվել նոր մարդիկ, որոնք աշխատանք են փնտրում, իսկ այլ զբաղվածներ կամ գործազուրկներ դուրս կգան աշխատուժի կազմից: Որոշ մարդիկ կթողնեն իրենց աշխատանքը և կսկսեն փնտրել նոր աշխատանք: Բացի դրանից՝ ֆիրմաների արտադրանքի նկատմամբ պահանջարկի տատանումները կհանգեցնեն նրան, որ որոշ ֆիրմաներ կփակվեն և ազատ կարծակեն աշխատողներին, նույն ժամանակամիջոցում մյուսները կբացվեն կամ կավելացնեն իրենց աշխատատեղերը: Բայց քանի որ այդ փոփոխությունների տեղի ունենալու մասին տեղեկատվությունն անմիջապես ստանալ հնարավոր չէ, այդ պատճառով որոշակի ժամանակ է անհրաժեշտ, որպեսզի այդ տեղեկատվությունն հասնի նրանց, ովքեր դրա կարիքն ունեն: Դրա հետևանքով ֆրիկցիոն (հպանցիկ) գործազրկությունը մշտապես առկա է տնտեսությունում, եթե նույնիսկ աշխատանքի առաջարկը և պահանջարկն իրար հավասար են:

Ֆրիկցիոն գործազրկության մակարդակը տնտեսությունում որոշվում է դեպի աշխատանքի շուկա և դրանից դուրս մարդկանց հոսքերով և նրանով, թե ինչքան արագ են գործազուրկները գտնում աշխատանք:

Ֆրիկցիոն գործազուրկներ կարող են դառնալ դպրոցների և բուհերի շրջանավարտները, բանակից վերադարձածները, նրանք, ովքեր փոխում են աշխատանքը, բնակավայրը և այլն:

Կառուցվածքային գործազրկություն առաջանում է այն դեպքում, երբ աշխատանքի պահանջարկի կառուցվածքային փո-

փոխություններն անհամապատասխանություն են առաջացնում որոշակի որակավորում ունեցող աշխատողների աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի միջև, կամ երբ տարբերություններ են առաջանում աշխատողների աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի միջև՝ ըստ տարածաշրջանների: Եթե աշխատավարձը լիներ ճկուն և եթե միջմասնագիտական կամ տարածքային տեղաշարժի ծախսերը լինեին ցածր, աշխատանքի շուկայի գործելու մեխանիզմն արագ կվերացներ այդ տեսակի գործազրկությունը: Բայց իրականում այդ պայմանները տեղի չեն ունենում, և գրեթե միշտ կառուցվածքային գործազրկությունն առկա է:

ՀՀ-ում, մեր հետազոտության արդյունքներով, գործազուրկների 48.3 %-ը գտնվում է կառուցվածքային գործազրկության մեջ:

Ցիկլային, պարբերաշրջանային կամ անբավարար պահանջարկի գործազրկությունը հետևանք է գործարար ակտիվության տատանումների (տնտեսական փուլերի) և առաջանում է այն դեպքերում, երբ թողարկվող արտադրանքի նկատմամբ ամբողջական պահանջարկի անկումն առաջացնում է աշխատանքի ամբողջական պահանջարկի նվազում իրական աշխատավարձի նվազման ոչ ճկունության պայմաններում:

Սեզոնային գործազրկությունը նման է անբավարար պահանջարկի հետևանքով առաջացած գործազրկությանն այն իմաստով, որ այն նույնպես առաջանում է աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկի տատանումների հետևանքով: Սակայն այս դեպքում այդ տատանումները կարելի է մշտապես կանխատեսել և տարվա ընթացքում այդ տատանումները տեղի են ունենում համակարգված մոդելով: Օրինակ՝ գյուղատնտեսական բանվորների աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկը նվազում է ցանքն ավարտելուց հետո և մնում է այդ մակարդակի վրա մինչև բերքահավաք: Նույն կերպ հյուսիսային գոտում շինարարական բանվորների աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկը նվազում է ձմռան ամիսներին:

Թաքնված գործազրկությունն առաջանում է այն դեպքում, երբ բարձր որակավորում ունեցող աշխատողը զբաղված է լինում ավելի ցածր որակավորմամբ աշխատատեղում կամ աշխատում է ոչ լրիվ աշխատօր: Թաքնված գործազրկությունը ներառում է աշխատաժամանակի կորուստները՝ աշխատանքի ցածր ինտենսիվությամբ:

Մեր հարցումների արդյունքում աշխատանք չունեցողների 44.1 %-ը աշխատանք չունի, որովհետև չի կարողացել գտնել, 21.6 %-ը՝ չի ցանկացել ունենալ, 23.8 %-ը ի վիճակի չի եղել մշտական աշխատանք կատարելու, իսկ 10.5 %-ը՝ այլ պատճառներով:

Աշխատանք չունեցողների 13.1 %-ը աշխատանք է փնտրել մինչև 1 ամիս, 13.0 %-ը՝ 1-3 ամիս, 14.5 %-ը՝ 4-6 ամիս, 17.1 %-ը՝ 7-12 ամիս, 42.3 %-ը՝ 12 ամսից ավելի:

Հարցվածների ընդհանուր թվի մեջ ՀՀ-ում աշխատանք չեն ունեցել 27.3 %-ը, Երևանում նրանց բաժինը կազմել է 20.9 %, Կոտայքում՝ 26.9 %, Շիրակում՝ 21.7 %, Տավուշում՝ 21.7 %, Վայոց ձորում՝ 16.3 %, Սյունիքում՝ 17.3 %, Արմավիրում՝ 46.3 %, Արարատում՝ 23.0 %, Լոռիում՝ 31.6 %, Գեղարքունիքում՝ 19.0 % և Արագածոտնում՝ 31.6 %: Աշխատանք են փնտրել 19.7 %-ը, Երևանում՝ 5.1 %-ը, Կոտայքում՝ 18.6 %, Շիրակում՝ 21.7 % և այլն (տես տղյուսակ 29-ը):

12 ամիս և ավելի աշխատանք փնտրողների տոկոսներն ամենաբարձրն են Շիրակի մարզում՝ 65.6 %, Վայոց ձորի մարզում՝ 60.0 %, Սյունիքի մարզում՝ 53.9 %, Լոռու մարզում՝ 53.5 % և Արագածոտնի մարզում՝ 51.4 %: Աշխատանք չունեցողների 52,6 %-ը նախկինում ունեցել է վճարովի աշխատանք կամ եկամտաբեր գործ:

Տ/տ անդամների 6,3 %-ը գրանցված է եղել զբաղվածության տարածքային կենտրոններում, սակայն գործազրկության նպաստ ստացել է 2,7 %-ը: Աշխատանք գտնելու նպատակով աշխատանքի տեղավորման գործակալություններին դիմել է տ/տ անդամների 10,1 %-ը, սակայն ՀՀ զբաղվածության ծառայությունը աշխատանք է առաջարկել 5,1 %-ին:

Աշխատանք գտնելու հիմնական խոչընդոտը 31.2 %-ի համար համապատասխան որակավորում չունենալն է, 17.1 %-ի համար՝ հմտությունների, գիտելիքների պակասը, 6.8 %-ը չգիտի, թե որտեղ կարող է վերապատրաստվել, 12.7 %-ը, թե մասնագիտական ինչ այլ վերապատրաստում անցնել, իսկ 32.2 %-ը այլ պատճառներ է բերում:

Նշված հարցի պատասխանների հիման վրա կարող ենք եզրահանգել, որ կառուցվածքային գործազրկության շրջանակները մոտավորապես այսպիսինն են: *ՀՀ-ում գործազուրկների 48.3 %-ը գտնվում է կառուցվածքային գործազրկության մեջ, Երևանում այն*

կազմում է 45.2 %: Բարձր տոկոսներ են արձանագրվում Վայոց ձորի մարզում՝ 60.9, Սյունիքի մարզում՝ 65.6, Արագածոտնի մարզում՝ 61.0 %:

Վերլուծելով գործազրկության ցուցանիշների դինամիկան՝ կարելի է նկատել, որ համաձայն պաշտոնական վիճակագրության տվյալների՝ ՀՀ-ում գործազրկության մակարդակը 2008 թ.-ն նվազել է 0.7 %-ային կետով 2007 թ.-ի նկատմամբ՝ կազմելով 6.3 %, 2010 թ.-ին այն կազմել է 5.4 % և 2011-ին՝ 4.9 % (պաշտոնապես գրանցված գործազուրկների թիվը բաժանվում է տնտեսապես ակտիվ բնակչության թվի վրա): Սակայն այդ ցածր տոկոսները դեռևս չեն ասում այն մասին, որ գործազուրկների թիվը կրճատվել է, որովհետև նույն ԱԿԾ-ի կողմից տնային տնտեսությունների հետազոտությունների արդյունքները լրիվ հակառակ պատկեր են ներկայացնում: Այսպես, գործազրկության մակարդակը ըստ այդ հետազոտությունների մեթոդաբանության՝ 2008 թ.-ին կազմել է 16.4 %, 2009 թ.-ին՝ 18.7, 2010-ին՝ 19.0, 2011 թ.-ին՝ 18.4 և 2012 թ.-ին՝ 17.3 %, 2013 թ.-ին՝ 16.2 %: Իսկ ըստ մարզերի տվյալները դիտարկելիս պարզ է դառնում, որ գործազրկության ամենաբարձր մակարդակներ ունեն ք. Երևանը՝ 25.8 % 2012 թ.-ին և 24.0 %՝ 2013 թ.-ին, Շիրակի մարզը՝ համապատասխանաբար 22.4 % և 21.6 %, Կոտայքի մարզը՝ 20.4 % և 2.04 % (նույնն է մնացել), Լոռու մարզը՝ 19.8 % և 19.2 %, Սյունիքի մարզը՝ 14.9 % և 12.0 %¹⁰⁴:

Ըստ ՀՀ ԱԿԾ տվյալների՝ գործազուրկների զգալի մասն ունի բարձրագույն և հետբուհական կրթություն. 2012 թ.-ին նրանց բաժինը գործազուրկների ընդհանուր թվի մեջ կազմել է 26.6 %-ը, իսկ 2013 թ.-ին՝ 26.9 %: Նշված ժամանակահատվածներում միջին մասնագիտական և թերի բարձրագույն կրթություն ունեցողների բաժինը կազմել է համապատասխանաբար 25.2 և 25.7 %¹⁰⁵:

Սեր հետազոտության արդյունքներով գործազրկության վերաբերյալ տեղեկատվությունը հիմնված է եղել իրենց տնտեսական ակտիվության մասին տնային տնտեսությունների անդամների սեփական գնահատականների վրա: Այդ է պատճառը, որ չգրանցված գոր-

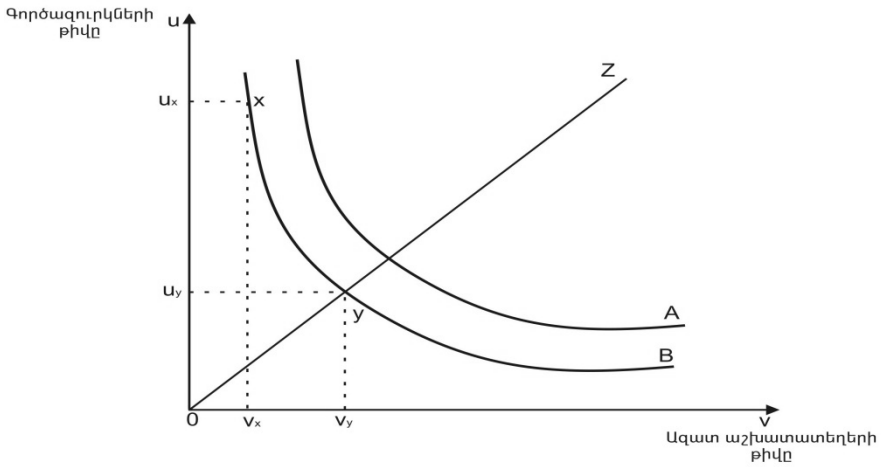
¹⁰⁴ «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք 2013», Եր., 2014, էջ 53, էջ 43, «Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2009-2013», Եր., 2014, էջ 133 և 135:

¹⁰⁵ Տոկոսները հաշվարկված են «Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2009-2013», Եր., 2014, էջ 124-ի տվյալների հիման վրա:

ծագուրկների թիվը մոտ 8 անգամ գերազանցում է գրանցվածների թվաքանակին: Նման իրավիճակը, մեր կարծիքով, պայմանավորված է նաև նրանով, որ աշխատելու ցանկություն ունեցող մարդիկ չեն դիմում զբաղվածության ծառայություններ, այլ աշխատանք են փնտրում ընկերների, բարեկամների օգնությամբ:

Բնական գործազրկությունը ներառում է ֆրիկցիոն և կառուցվածքային գործազրկությունները: Բնական է կոչվում, որովհետև չի գտնվի տնտեսություն, որտեղ այդ երկու տեսակ գործազրկություններն այս կամ այն չափով գոյություն չունենան: Տնտեսագետները լրիվ զբաղվածությունը բնորոշելիս նշում են, որ առկա է գործազրկության նորմալ կամ բնական մակարդակ:

Բնական և բնականը գերազանցող գործազրկությունը շատ լավ արտացոլում է բներիջի կորը (տե՛ս գծանկար 14-ը):



Գծանկար 14. Բներիջի կորը

U_x-U_y –ը ցիկլային գործազրկությունն է: Իսկ աշխատանքի շուկայի լարվածության գործակիցը որոշվում է հետևյալ բանաձևով՝

$$K = \frac{U_x}{V_x}$$

որտեղ՝

K- Ը շուկայի լարվածության գործակիցն է,

Ux- Ը գործազուրկների թիվն է,

Vx – Ը ազատ աշխատատեղերի թիվն է:

Աշխատանքի մասնագետներն առանձնացնում են նաև **հարկադրական գործազրկությունը և կամավոր գործազրկությունը**: Հարկադրական գործազրկությունն առաջանում է այն դեպքում, երբ աշխատողը ցանկանում է և կարող է աշխատել աշխատավարձի տվյալ մակարդակի դեպքում, բայց աշխատանք չի գտնում: Կամավոր գործազրկությունն առաջանում է այն դեպքում, երբ աշխատողը կարող էր գտնել աշխատանք, բայց նախընտրում է մնալ չզբաղված՝ շարունակելով փնտրել ավելի բարձր վարձատրվող աշխատանք:

8.3. Աշխատանք փնտրելու տեսությունը

Ֆրիկցիոն գործազրկությունը կապված է աշխատանք փնտրելու գործընթացի հետ: Քանի որ աշխատանքի շուկայում տեղեկատվությունն անկատար է, աշխատանք փնտրելու գործընթացը ժամանակ է խլում:

Յուրաքանչյուր մարդ, ձեռնամուխ լինելով աշխատանք փնտրելու գործընթացին, միշտ մտովի պատկերացնում է աշխատավարձի այն մակարդակը, որի դեպքում նա կհամաձայներ անցնել աշխատանքի: Աշխատավարձի այդ մակարդակն անվանվում է **ռեզերվային աշխատավարձ**: Եթե աշխատողը ստանում է ռեզերվայինից բարձր մակարդակի աշխատավարձով աշխատանք, ապա նա անմիջապես ընդունում է այդ առաջարկը, և աշխատանք փնտրելու գործընթացն ընդհատվում է: Եթե առաջարկվող աշխատավարձի մակարդակը ցածր է ռեզերվայինից, աշխատանք փնտրելը շարունակվում է: ՀՀ-ում մարդիկ պատրաստ են անցնել աշխատանքի տնտեսությունում ձևավորված միջին աշխատավարձից զգալիորեն ցածր չափերի դեպքում: Այսպես, մեր կողմից հարցադրված աշխատանք չունեցողների 3.3 %-ը կանցնի աշխատանքի, եթե նրան վճարեն 25 հազար դրամ, 20.8-ը՝ 25-45 հազար դրամ, 31.5-ը՝ 45-90

հազար դրամ, 20.6-ը՝ 90-150 հազար դրամ, 8.0-ն՝ 150-200 հազար դրամ, իսկ 3.9-ը՝ 201 հազար դրամից բարձր, և 11.9 %-ը դժվարացել է պատասխանել:

Փաստորեն՝ ռեզերվային աշխատավարձի մեծությունը գրեթե հավասարաչափ բաշխում ունի 25-150 հազար դրամի սահմաններում, իսկ 150 և ավելի աշխատավարձով աշխատել ցանկացողների տոկոսը նվազում է, որովհետև ռեզերվային աշխատավարձի չափի ձևավորման վրա ազդող գործոններից հիմնականը երկրում ձևավորված միջին աշխատավարձի չափն է, որը ՀՀ-ում տատանվում է 161770-ից պետական հատվածում 210482 դրամի սահմաններում՝ մասնավոր հատվածում¹⁰⁶, և երկրի տնտեսական զարգացվածության մակարդակը (տե՛ս աղյուսակ 30-ը):

Աղյուսակ 30

Ամսական վարձատրության այն սահմանը, որի դեպքում աշխատանք չունեցողները կհամաձայնեն աշխատել

(դրամ)

	Պատասխանների թիվը	Ճշգրտված տոկոսը
Մինչև 25000	184	3,3
25000-45000	1150	20,8
45001-90000	1742	31,5
90001-150000	1137	20,6
150001-200000	444	8,0
200001-ից բարձր	214	3,9
Դժվարանում են պատասխանել	656	11,9
Ընդամենը	5527	100,0

Ցանկացած շուկայի համար կարելի է կառուցել աշխատավարձի բաշխման հաճախականության ֆունկցիա, որը ցույց կտա, թե որքան հաճախ են հանդիպում աշխատավարձի այս կամ այն մակարդակները: Սովորաբար այդ ֆունկցիան ունի միաուռուցիկ թեքությամբ դեպի ձախ հակված կորի տեսք: Դա նշանակում է, որ շատ բարձր և շատ ցածր աշխատավարձերն հանդիպում են բավականին

¹⁰⁶ «Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2015 թ. հունվար-մայիսին», էջ 76:

հազվադեպ, իսկ ավելի հաճախ առաջարկվում են աշխատանքներ, որոնք ավելի մոտ են նվազագույնին, քան առավելագույնին:

2011 թ.-ի հունվար ամսվա դրությամբ 92.7 հազար մարդ աշխատանք են փնտրել, նրանցից չգբաղված է եղել 79.6 հազարը, վերջիններից էլ 78.0 հազարը գործազուրկ է եղել, իսկ 2013 թ.-ի նույն ժամանակահատվածում այդ թվերը կազմել են 7.2 , 63.7 և 61.5 հազար մարդ¹⁰⁷: Շարունակում է բարձր մնալ գործազուրկ կանանց թիվը, որը կազմում է գործազուրկների թվի 80.0 %-ը: Երիտասարդների թվաքանակը կազմում է գործազուրկների 23.4 %-ը: Գործազուրկ կանանց թվաքանակում մեծ տեսակարար կշիռ ունեն քաղաքաբնակները` 88.5 %: Նրանց հիմնական մասը կենտրոնացած են Երևանում, Գյումրիում, Վանաձորում, Կապանում, Արմավիրում:

2013 թ.-ի դեկտեմբերի վերջի դրությամբ գործազրկության նպաստի ստացման իրավունք են ունեցել 8.9 հազար գործազուրկներ: Աշխատանք փնտրողներից աշխատանքով ապահովվել է միայն 12659-ը, որից 7868-ը` կին¹⁰⁸:

ՀՀ պաշտոնական տեղեկատվության համաձայն` աշխատանք փնտրողները և գործազրկության նպաստի չափերը տեսանելի են ստորև բերվող աղյուսակում (տե՛ս աղյուսակ 31-ը)¹⁰⁹:

Ինչպես տեսնում ենք, արդեն զբաղված մարդիկ նույնպես աշխատանք են փնտրում, իսկ գործազուրկի կարգավիճակ ունեցողների շատ քիչ մասն է նպաստ ստանում, որի չափերը նույնպես ոգևորիչ չեն:

2015 թ. փետրվարի վերջի դրությամբ աշխատանք են փնտրել 76359 մարդ, որոնցից 53310-ը կանայք են: Աշխատանք փնտրողների ընդհանուր թվում 6563-ը արդեն եղել են զբաղված, 124-ը կենսաթոշակային տարիքը լրացած անձինք են, և մնացած 69672-ը` գործազուրկներ¹¹⁰:

¹⁰⁷ «Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2013 թ. հունվար-դեկտեմբեր», Եր., 2014, էջ 81:

¹⁰⁸ Նույն տեղում, էջ 81, 84 և 86:

¹⁰⁹ «Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2008-2012», Եր., 2013, էջ 129:

¹¹⁰ «Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2015 թ. հունվար-փետրվարին», էջ 51:

Աղյուսակ 31

**Աշխատանք փնտրողների կազմը և գործազրկության
նպաստի միջին չափը**

(տարեվերջին)

	Աշխատանք փնտրողների (հազ. մարդ)	այդ թվում		Զգբաղվածներից՝ գործազուրկներ	որից՝ նպաստառու	Գործազրկության նպաստի միջին չափը (դրամ)
		զբաղվածներ	չզբաղվածներ			
2008	90.2	13.2	77.0	74.7	16.6	13913
2009	99.3	13.0	86.3	84.5	26.5	16700
2010	93.2	12.8	80.4	78.8	19.0	16512
2011	81.7	10.4	71.3	69.4	14.4	17345
2012	72.6	8.0	64.6	62.4	10.2	16031
2014 հունվարի 1-ին	65.2	7.3	57.9	56.0	8.9	16776

Կարևոր է նաև այն, թե ինչքան ժամանակ է տևում աշխատանք փնտրելու գործընթացը, որովհետև եթե այն երկար է ձգվում, գործազուրկը կարող է հուսահատվել, և այստեղ կարող է առաջանալ հուսալքված աշխատողի էֆեկտը, որի հետևանքով մարդը դուրս է մնում տնտեսապես ակտիվ բնակչությունից՝ դառնալով տնտեսապես ոչ ակտիվ:

Աղյուսակ 32

**2015 թ.-ին խորհրդատվություն ստացած աշխատանք փնտրողները
(մարդ)¹¹¹**

	տարեսկզբից	փետրվարի վերջին
Ընդամենը, այդ թվում՝ հետևյալ հարցերով.	32393	18383
աշխատանքի և զբաղվածության օրենսդրություն	11085	6285
մասնագիտական կողմնորոշման	3590	2009
զբաղվածության ծրագրերի	8442	5100
աշխատանքի փոփոխման	2485	1310
այլ հարցերով	6791	3679

¹¹¹ «Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2015 թ. հունվար-փետրվարին», էջ 51:

Աղյուսակ 33

Տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչությունն ըստ աշխատանք չփնտրելու պատճառների

(հազար մարդ)¹¹²

	Ընդամենը		Սովորող, ուսանող		Տ/տ վարող		Կենսաթոշա կառու, հաշմանդամ		Աշխատանք չունեցող այլ անձինք	
	2011	2013	2011	2013	2011	2013	2011	2013	2011	2013
Ընդամենը	845.4	800.7	171.7	152.9	205.4	233.5	222.6	203.8	245.7	210.5
վերջին աշխատավայրից սպասուում են հրավերի	12.5	7.2	-	0.2	1.1	0.4	0.2	0.4	11.2	6.3
ընտանեկան հանգամանքներ	92.2	103.9	0.4	0.9	63.7	81.0	2.4	2.1	25.7	19.8
հիվանդություն, հաշմանդամություն	80.1	75.1	0.3	0.2	7.8	9.4	59.3	55.2	12.6	10.3
չունեն աշխատանք գտնելու հույս	117.6	90.9	2.0	1.1	24.5	29.9	20.8	17.6	70.4	42.4
չունեն մասնագիտական հմտություններ	10.6	7.3	2.8	2.7	2.4	0.9	0.0	0.3	5.4	3.5
չգիտեն որտեղ և ինպես գտնել աշխատանք	51.3	16.4	5.1	1.0	8.3	4.0	5.0	1.5	33.0	9.8
չունեն աշխատելու ցանկություն	424.2	407.5	158.6	143.4	94.5	104.5	130.9	124.1	40.2	35.4

¹¹² «Աշխատանքի չունեցողների շուկայի վիճակի մասին հարցազրույցի արդյունքները 2008-2012», Եր., 2013, էջ 35 և 2009-2013, Եր., 2014, էջ 43:

Աղյուսակ 33-ի շարունակություն										
պատ- րաստվում են մեկնել արտագնա աշխա- տանքի	-	37.8	-	1.7	-	0.2	-	-	-	36.0
այլ	56.9	54.6	2.6	1.7	3.1	3.3	4.0	2.6	47.2	47.0

ՀՀ-ում գործազրկության միջին տևողությունը 2009 թ.-ին կազմել է 17,4 ամիս, իսկ 2013 թ.-ի դեկտեմբերի վերջի դրությամբ անավարտ գործազրկության միջին տևողությունը կազմել է 23.9 ամիս¹¹³:

Տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչության կողմից աշխատանք չփնտրելու պատճառների մեջ գերակշռում են աշխատելու ցանկություն չունեցողները, որը կարող է լինել հուսալքված աշխատողի էֆեկտի ազդեցության հետևանք (տե՛ս աղյուսակ 33-ը):

8.4. Գործազրկությունը և մակրոտնտեսական ցուցանիշները

Գործազրկությունը, հանդիսանալով մակրոտնտեսական ցուցանիշներից մեկը, գտնվում է փոխներգործող կապի մեջ մի շարք այլ մակրոտնտեսական ցուցանիշների հետ: Դա է պատճառը, որ գործազրկության մակարդակի բարձրացումն ազդում է դրանց վրա՝ առաջացնելով այնպիսի նեգատիվ երևույթներ, ինչպիսիք են ինֆլյացիան, աղքատությունը՝ իրենց բոլոր բացասական հետևանքներով:

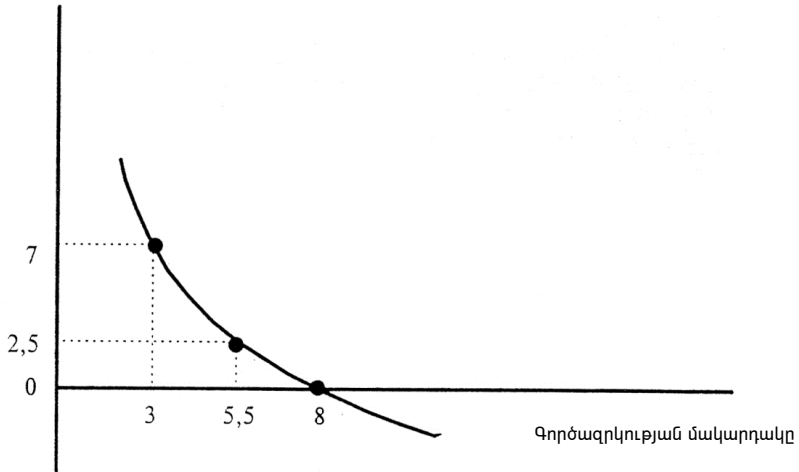
Աշխատավարձի ինֆլյացիայի և գործազրկության միջև կապն արտահայտվում է Ա. Ու. Ֆիլիպսի կորի տեսքով¹¹⁴: Գծանկար 15-ում պատկերված է այդ կորը:

¹¹³ «Հայաստանի սոցիալական պատկերը և աղքատությունը», Եր., 2010, էջ 77 և «Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2013 թ. հունվար-դեկտեմբերին», էջ 88:

¹¹⁴ **Phillips A. W.**, “ The Relation between Unemployment and the Rate of Chang of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861-1957, *Economica*, n.s. 25, November, 1958, pp. 283-299.

Ֆիլիպսը գտնում էր, որ աշխատավարձի աճի տեմպը առաջնային գործոններից է, որը նպաստում է գների բարձրացմանը, վերջինս էլ իր հերթին նվազեցնում է աշխատավարձի գնողունակությունը՝ իրական աշխատավարձը, այդ պատճառով ուղղահայաց առանցքի վրա նա տեղադրել է աշխատավարձի ինֆլացիան: Մենք էլ հետևել ենք նրա օրինակին:

Աշխատավարձի ինֆլացիայի տեմպերը



Գծանկար 15. Ֆիլիպսի կորը 1960 թ.-ին

Ուղղահայաց առանցքի վրա աշխատավարձի ինֆլացիան է, իսկ հորիզոնական առանցքի վրա՝ գործազրկության մակարդակը:

Ֆիլիպսի կորի դիրքը կարող է փոխվել նաև այլ գործոնների ազդեցությամբ: Այսպես, անցյալ դարի 80-ական թվականներին այդ կորը տեղափոխվեց դեպի վեր (տես գծանկար 16-ը):

Գծանկար 16-ից կարելի է հետևություն անել, որ աշխատավարձի աճող տեմպերը ժամանակի մեջ կապակցվել են գործազրկության ցանկացած մակարդակի հետ:

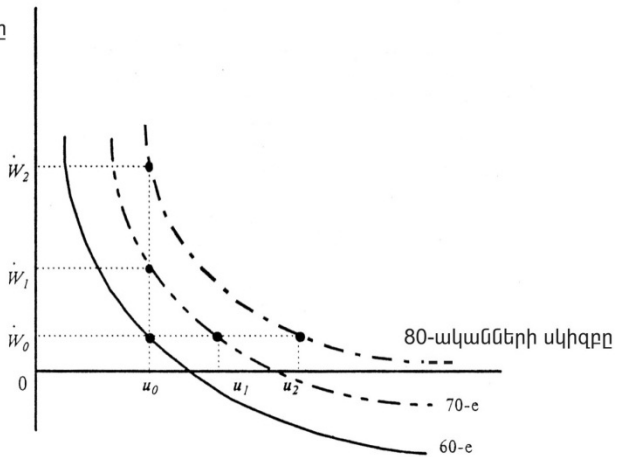
Շատ տարիներ տնտեսագետներն ընդունում էին, որ կա կայուն հակադարձ կապ աշխատավարձի ինֆլացիայի (և գների) և գործազրկության մակարդակների միջև: Այսինքն՝ գործազրկության

մակարդակի աճը կապվում էր աշխատավարձի ինֆլացիայի տեմպերի և գների նվազման հետ: Սակայն տնտեսության հետագա զարգացումները ցույց տվեցին, որ դրանք կարող են միաժամանակ բարձրանալ և միաժամանակ նվազել:

Գործազրկության մակարդակի աճը բացասաբար է անդրադառնում նաև համախառն ներքին արդյունքի վրա: Այդ կապը բացահայտել է Ա. Օուքենը: Նրա կարծիքով՝ բնական մակարդակից գործազրկության 1 % աճը կարող է բերել 2,3-ից 3 % համախառն ներքին արդյունքի նվազում: Նրա մյուս հետևությունն այն է, որ համախառն ներքին արդյունքի (ՀՆԱ) տարեկան աճը 2,7 %-ով պահպանում է գործազրկության մակարդակը: Իսկ յուրաքանչյուր 2 % հավելվածը կրճատում է գործազուրկների բաժինը տնտեսապես ակտիվ բնակչության մեջ մոտ 1 %-ով¹¹⁵:

Օուքենի օրենքը պարզորոշ հասկացնում է, որ բարձր մակարդակի գործազրկությունը հնարավոր չէ արագ վերացնել կամ նվազեցնել:

Աշխատավարձի
ինֆլացիայի տեմպերը



Գործազրկության մակարդակը

Գծապատկեր 16. Ինֆլացիա-գործազրկություն այլընտրանքի շարժը

¹¹⁵ Artur Oukun, "Potential GNP: Its Measurement and Significance", Washington, Brookings Papers on Economic Activity, 1980-1, 1-5.

Ինչպես արդեն ասվեց, գործազրկությունն անմիջական և զգալի ազդեցություն է ունենում բնակչության աղքատության մակարդակի վրա:

ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայության փորձագետների կարծիքով՝ «աշխատանքի բացակայության պարագայում հատկապես մեծանում է ոչ միայն աղքատ, այլ նաև ծայրահեղ աղքատ լինելու հավանականությունը: Դրա վկայությունն է այն, որ չնայած աշխատող անդամ չունեցող տնային տնտեսությունների շրջանում աղքատության մակարդակը 2004 թ.-ի համեմատ 2008 թ.-ին նվազել է 13.4 %-ով, այնուամենայնիվ այս խմբում աղքատության մակարդակը 47 %-ով բարձր է միջին հանրապետական մակարդակից»¹¹⁶:

8.5. Գործազրկության սոցիալական ապահովությունը

«Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքով, որն ընդունվել է 2013 թ.-ի դեկտեմբերին, գործազուրկներին նպաստ վճարելու պրակտիկան ըստ էության վերանում է, դրա փոխարեն աշխատանք փնտրողները ներառվում են տարբեր ծրագրերի մեջ, որոնց արդյունքում նրանց համար կարող է դյուրին դառնալ նոր աշխատանքի տեղավորման գործընթացը: Սակայն դեռևս նպաստ ստացող գործազուրկներ կան: 2013 թ.-ի դեկտեմբեր ամսվա դրությամբ նպաստառուների թվաքանակը 2012 թ.-ի դեկտեմբերին եղել է 10.2 հազար մարդ, իսկ 2013 թ.-ի դեկտեմբերին՝ 8.9 հազար մարդ: Գործազրկության նպաստի միջին չափը 2012 թ.-ին եղել է 16881, իսկ 2013 թ.-ին՝ 16776 դրամ:

Ասեմք, որ աշխարհի երկրներից շատերում գործազրկության նպաստի չափը զգալի է: Այդ է պատճառը, որ տնտեսագետներից ոմանք այն կարծիքին են, որ դրանք կարող են կաշկանդել աշխատանքի առաջարկը: Սակայն ինչպես ակնհայտ է, այդ «վտանգը» մեզ չի սպառնում, որովհետև գործազրկության նպաստը ՀՀ-ում կազմում է նվազագույն աշխատավարձի ընդամենը 37 %-ը, իսկ

¹¹⁶ «Հայաստանի սոցիալական պատկերը և աղքատությունը», Եր., 2009, էջ 47:

հանրապետությունում ձևավորված միջին աշխատավարձից փոքր է 9.0 անգամ¹¹⁷:

Այսպես, գործազրկության նպաստի վճարման առավելագույն չափը **Ֆրանսիայում** ամսական 6161 եվրո է: Այնտեղ գործազրկության նպաստ ստանալու հիմնական պայմանը անդամավճարների տեսքով մասհանումներն են, որոնք կազմում են 6.4 %, որից 4 %-ը վճարում է գործատուն, իսկ 2.4 %-ը՝ աշխատողը: Նպաստը հաշվարկվում է միջին աշխատավարձի նկատմամբ, կազմում է դրա 57.4 %-ը և վճարվում է գործազուրկին 4 ամսից մինչև 2 տարի ժամանակով: Իսկ եթե գործազուրկ դառնալու պահին մարդն արդեն 50 և ավելի տարիքի է, ապա նպաստը վճարվում է 3 տարի:

Գերմանիայում գործազրկության նպաստը կազմում է միջին աշխատավարձի 60 %-ը, իսկ եթե գործազուրկն ունի երեխաներ՝ 67 %-ը: Նպաստի առավելագույն չափը կազմում է 2215 եվրո: Գործազրկության նպաստը վճարվում է 6-ից մինչև 24 ամիս¹¹⁸:

Դանիայում գործազուրկները նպաստ կարող են ստանալ 2 տարի, նպաստի մեծությունը սահմանափակվում է 2295 եվրոյով:

Բելգիայում նպաստի չափը կազմում է վերջին աշխատավարձի 65 %-ը, նպաստի չափը չպետք է գերազանցի 1541 եվրոն:

Ավստրիայում նպաստի չափը կազմում է միջին աշխատավարձի 55 %-ը: Վճարման առաստաղը կազմում է 4020 եվրո, իսկ վճարման ժամկետը կարող է հասնել 9 տարվա:

Նիդեռլանդներում գործազրկության նպաստի վճարման առավելագույն չափը կազմում է օրական 144.75 եվրո: Պետությունը պատրաստ է սատար կանգնել գործազուրկի վիճակում հայտնված մարդուն 3 ամսից մինչև 3 տարի:

Միացյալ Թագավորությունում գործազուրկը կարող է ստանալ ամսական 381 եվրո 6 ամսվա ընթացքում:

Իտալիայում նպաստի չափը պայմանավորված է նրանով, թե որ ճյուղում է աշխատել գործազուրկը: Վճարման ժամկետը 240 օր է, իսկ եթե աշխատանքից ազատվելու պահին մարդը 50 տարեկան է և ավելի, ապա այն դառնում է 360 օր: Նպաստի չափը կազմում է

¹¹⁷ «Աշխատանքի շուկան Գայաստանի հանրապետությունում 2009-2013», Եր., 2014, էջ 189:

¹¹⁸ <http://ru.wikipedia.org>

931 եվրո նրանց համար, ովքեր մինչև գործազուրկ դառնալը ստացել են ամսական 2014 եվրո, և 1119 եվրո, եթե աշխատավարձի չափը ավելի է եղել 2014 եվրոյից¹¹⁹:

Իսպանիայում նպաստը վճարվում է 4 ամսից մինչև 2 տարի ժամկետով: Առավելագույն չափը կազմում է 1397 եվրո, միջին չափը՝ ամսական 400 եվրո¹²⁰:

ԱՄՆ-ում ոչ բոլորին է վճարվում գործազրկության նպաստ: Նվազագույն ստաժին և աշխատավարձի չափին ներկայացվող պահանջները տարբերվում են ըստ նահանգների: Գործազուրկը կարող է նպաստ ստանալ ոչ ավելի, քան նախորդ աշխատավարձի 50 %-ը: Նահանգների մեծ մասում վճարվում է 8 ամիս ժամանակով: Բացի գործազրկության նպաստից՝ ԱՄՆ-ում օգնություն են տրամադրում կարիքավոր ընտանիքներին «Վերֆել» ծրագրի շրջանակներում¹²¹:

Աղյուսակ 34

**Ջբաղվածության ամենամյա պետական ծրագրերում
ընդգրկվածները¹²²**

Ծրագրերի բովանդակությունը	2013 թ. դեկտեմբեր	2015 թ. մարտ
Ծրագրերում ընդգրկվածների թվաքանակը (մարդ)	9785	331
Այդ թվում՝ ըստ ծրագրերի		
մասնագիտական ուսուցում	566	52
ձեռնարկատրիական գործունեությամբ զբաղվելու նպատակով պետական գրանցման համար ֆինանսական աջակցություն	5	8
աշխատաշուկայում անմրցունակ խմբերին աշխատանքի տեղավորման նպատակով աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցում	247	235
հասարակական աշխատանքներ	0	0
այլ վայր աշխատանքի գործուղում	25	3
գործազրկության նպաստ	8942	-

¹¹⁹ <http://ru.wikipedia.org>

¹²⁰ <http://www.russpain.ru/b/opit/op-trudoovie-ont.htm>

¹²¹ [Htt://www.imcl.ru/usa/090111_help.php](http://www.imcl.ru/usa/090111_help.php)

¹²² «Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2013 թ. հունվար-դեկտեմբերին», Եր., 2014, էջ 85:

Գործազրկության նպաստի միջին ամսական չափը Ռուսաստանի Դաշնությունում կազմում է 140 դոլար, Ղազախստանում՝ 120, Ադրբեջանում՝ 210, Ուկրաինայում՝ 120, Վրաստանում՝ 110, Մոլդովայում՝ 80, Ղրղզստանում՝ 10, Բելոռուսում՝ 15 դոլար:

ՀՀ-ում ներկայումս գործազուրկները ներառվում են տարբեր ծրագրերի մեջ: Ջբաղվածության կարգավորման ամենամյա պետական ծրագրերում ընդգրկված անձանց թվաքանակն ըստ ծրագրերի տեսակների տեսանելի է աղյուսակ 34-ից:

2014-2025 թթ. «ՀՀ հեռանկարային զարգացման ռազմավարական ծրագրում» կարևորվում են «զբաղվածության աջակցության նոր և հատկապես նոր աշխատատեղերի ստեղծմանն ուղղված ծրագրերի ներդրման անհրաժեշտությունը, արդյունավետ իրականացվող ծրագրերի ծավալների մեծացումը, ծրագրերի իրականացման ճկունության ապահովումը տարածքային զարգացման առանձնահատկություններից ելնելով»¹²³:

¹²³ «ՀՀ հեռանկարային զարգացման ռազմավարական ծրագիր 2014-2025 թթ.», կետ 264, էջ 80:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԽԹԱՆՈՒՄԸ

**9.1. Աշխատավարձի բնորոշումը, գործառույթները
և կազմակերպման սկզբունքները**

Աշխատավարձը վարձու աշխատողի եկամուտն է, սեփականության իրավունքով նրան պատկանող «աշխատանք» ռեսուրսի դիմաց: Իսկ գործատուի համար, որը գնում է «աշխատանք» ռեսուրսը՝ որպես արտադրության գործոններից մեկը, վարձու աշխատողների աշխատանքի վարձատրությունը համարվում է արտադրական ծախսերի տարրերից մեկը: Աշխատանքի շուկայում որպես գործարքի օբյեկտ հանդես է գալիս որոշակի որակավորմամբ աշխատանք ռեսուրսի միավորի օգտագործման իրավունքը կոնկրետ պայմաններում և որոշակի ժամանակահատվածում: Աշխատանքի միավորի շուկայական գինը **աշխատավարձի դրույթն է**, որը, նախօրոք պայմանավորված լինելով աշխատանքային պայմանագրով, որոշակի մասնագիտական որակավորում ունեցող աշխատանքի միավորի գինն է:

Աշխատավարձի դրույթը, լինելով աշխատավարձի հիմնական բաղկացուցիչը, չի ներառում աշխատողների անհատական տարբերությունները, նրանց ֆիզիկական ուժը և տոկունությունը, ռեակցիաների արագությունը, ճիգերը և այլն, որոնք անմիջականորեն կարող են ազդել աշխատանքի արդյունքների վրա: Այդ պատճառով աշխատավարձի կառուցվածքում առանձնացվում է ևս մեկը՝ փոփոխական մասը, որն արտահայտում է աշխատանքային գործունեության արդյունքներում անհատական տարբերությունները (պարգևատրումները, հավելավճարները, գործարքային հավելավաստակը և այլն): Բացի դրանից՝ կան եկամտի տարբեր տեսակներ, որոնք աշխատողը կարող է ստանալ տվյալ կազմակերպությունից հենց միայն նրա համար, որ այդ կազմակերպության աշխատողն է (նյութական օժանդակություն, անվճար սնունդ, ուղեգրեր, լրացուցիչ բժշկական և թոշակային ապահովագրություն և այլն):

Աշխատավարձը՝ որպես վարձու աշխատողների եկամուտ, կատարում է հետևյալ հիմնական գործառույթները հասարակական արտադրության տարբեր՝ արտադրության, բաշխման, փոխանակման և սպառման փուլերում:

1. Վերարտադրողական գործառույթների միջոցով աշխատողները և նրանց ընտանիքի անդամներն ապահովվում են անհրաժեշտ կենսական բարիքներով, որոնք հնարավորություն են տալիս աշխատուժին և նրանց սերունդներին վերարտադրվելու: Այս գործառույթը սերտորեն կապված է աշխատավարձի պետական կարգավորման առանձնահատկությունների հետ, երբ օրենսդրորեն սահմանվում է նվազագույն աշխատավարձի այնպիսի չափ, որը հնարավորություն կունենա ապահովելու աշխատուժի վերարտադրության գործընթացը:

2. Խթանող գործառույթն արտահայտվում է աշխատողի աշխատավարձի և նրա աշխատանքային ներդրման միջև կապով, այնպես որ այն շահագրգռի աշխատողին անընդհատ բարելավելու իր աշխատանքի արդյունքները:

3. Չափողական-բաշխական գործառույթն արտահայտում է աշխատավարձի անհատական ներդրման չափը արտադրական գործընթացի յուրաքանչյուր տեղամասում:

4. Ռեսուրսա-տեղաբաշխման գործառույթի իմաստը կայանում է նրանում, որ աշխատավարձը նպաստում է աշխատանքային ռեսուրսների տեղաբաշխմանը՝ ըստ տարածաշրջանների (մարդիկ տեղափոխվում են դեպի այն տարածքներ, որտեղ աշխատավարձը բարձր է), ըստ տնտեսության ճյուղերի և ձեռնարկությունների:

5. Բնակչության գնողունակության ձևավորման գործառույթի միջոցով հարաբերակցվում են բնակչության եկամուտներն ու պահանջմունքները. որքան շատ լինեն եկամուտները, այնքան ավելի լայն հնարավորություններ կստեղծվեն մարդկանց համար՝ բավարարելու իրենց պահանջմունքները: Այսինքն՝ որքան բարձր աշխատավարձ ստանան մարդիկ, այնքան նրանց գնողունակ պահանջարկը ավելի շատ կբավարարվի:

Վերոնշյալ գործառույթների իրացումը ենթադրում է հետևյալ հիմնական սկզբունքների պահպանումը.

ա) իրական աշխատավարձի բարձրացումը աշխատանքի և արտադրության արդյունավետության բարձրացմանը զուգընթաց: Այս սկզբունքը ենթադրում է, որ աճող պահանջմունքների բավարարումը հնարավոր կլինի միայն այն դեպքում, երբ իր աշխատավարձով մարդը կարողանա գնել ավելի շատ նյութական բարիքներ և ծառայություններ;

բ) աշխատանքի արտադրողականության առաջանցիկ տեմպերի ապահովումը միջին աշխատավարձի աճի տեմպերի համեմատությամբ: Այդ հարաբերակցության խախտումը բերում է ինֆլացիայի և ապրանքներով չապահովված դրամական զանգվածի աճի: Իսկ առանձին ձեռնարկության համար դա արտադրության միջոցների նորացման աստիճանական դանդաղեցում է նշանակում, որի տեսանելի հետևանքներից մեկը արտադրանքի որակի անկումն է իր բոլոր հետևանքներով;

գ) աշխատավարձի տարբերակումը, պայմանավորված աշխատողի աշխատանքային ներդրման չափով, աշխատանքի պայմաններով, ձեռնարկության գտնվելու վայրից և դրա ճյուղային պատկանելիությամբ;

դ) հավասար վարձատրություն հավասար աշխատանքի դիմաց: Շուկայական տնտեսության պայմաններում այս սկզբունքը ենթադրում է խտրականության բացառում՝ ըստ սեռի, տարիքի, ազգային պատկանելիության և այլն;

ե) աշխատանքի վարձատրման ձևերի ու համակարգերի պարզությունը և մատչելիությունը: Աշխատողները պետք է հստակ պատկերացում ունենան իրենց վարձատրության վրա ազդող գործոնների մասին:

9.2. Աշխատավարձում տարբերությունների պատճառները

*Ես երբեք չեմ տեսել, որ միայն այնդիսի խթանի
օգնությամբ, ինչդիսին աշխատավարձն է,
հաջողվե՞ր ընտրել կամ դաժե՞ր որակյալ կադրեր:
Հարվի Ս. Ֆայրսթուն*

Նույնիսկ կատարյալ մրցակցային շուկայում, որտեղ թվում է, թե շուկայական գործոնների ազդեցությամբ ձևավորված հավասարակշիռ աշխատավարձի դրույքը պետք է ապահովեր հավասար վարձատրություն, դա տեղի չի ունենում, որովհետև կան բազմաթիվ այլ գործոններ, որոնց ազդեցությամբ աշխատավարձում տարբերություններ են առաջանում: Դրանք են.

- աշխատողների ոչ միօրինակությունը. նրանք տարբերվում են միմյանցից գիտելիքներով, հմտություններով, փորձով, մարդկային կապիտալի կուտակմամբ և հետևաբար տարբեր արտադրողականությամբ,
- աշխատատեղերի ոչ միօրինակությունը. դրանք տարբերվում են իրարից «ոչ աշխատավարձային» բնութագրերով, այնպիսիք, ինչպիսիք են՝ աշխատանքի պայմանները, գտնվելու տեղը, սոցիալական նպաստները և արտոնությունները, կարգավիճակը և այլն,
- աշխատանքի շուկայի անկատարությունը, որի հետևանքով կատարյալ մրցակցության պայմանները չեն կատարվում. առկա են աշխատուժի մոբիլությունը (շարժունակությունը) սահմանափակող գործոններ, տեղեկատվությունն անկատար է, և դրա ստանալը կապված է ծախսերի հետ, աշխատանքի շուկայում առաջանում են խտրականության դրսևորումներ և այլն:

Դիտարկենք նշված գործոնները առանձին-առանձին:

9.2.1. Աժխաստողների ոչ միօրինակությունը

Կյանքի ընթացքում մարդկանց ձեռք բերած կրթությունը և փորձը կամ ի ծնե մարդկային կապիտալի ունակությունները տարբերություններ են առաջացնում նրանց միջև: Դրա հետևանքներից մեկն այն է, որ աշխատուժի կազմում առաջանում են խմբեր, որոնք բաղկացած են որոշակի մասնագիտություն և որակավորում ունեցող անձանցից: Այդ խմբերը միմյանց նկատմամբ մրցունակ չեն: Նրանք աշխատանքի շուկայում հանդես են գալիս որպես ոչ կատարյալ փոխարինողներ: Նույնիսկ խմբի ներսում ոչ բոլոր դեպքերում է առկա կատարյալ փոխարինելիությունը: Տարբերությունն այդպիսի ոչ մրցունակ խմբերի միջև պայմանավորված է աշխատողների կրթական մակարդակով և որակով, ինչպես նաև ընդունակություններով: Կարճաժամկետ հատվածում մարդկային կապիտալի այդպիսի ոչ միօրինակությունը ծնում է աշխատավարձի տարբերակում՝ աշխատանքի տարբեր արտադրողականություններով պայմանավորված: Երկարաժամկետ հատվածում մարդիկ կարող են տեղափոխվել և տեղաշարժվել մի խմբից մյուսը՝ ներդրումներ կատարելով մարդկային կապիտալում: Բայց այդպիսի տեղաշարժի հնարավորությունները սահմանափակ են ներդրումների տարբերությունների և մարդկանց ունակությունների, ինչպես նաև ստացվելիք գիտելիքների ընկալման և կիրառման առումով: Այն չափով, որչափով որ այդ տարբերությունները կպահպանվեն, կպահպանվեն նաև աշխատավարձում տարբերությունները:

ՀՀ-ում աշխատողների թվաքանակն ըստ աշխատավարձի չափի և տնտեսական գործունեության տեսակների, տնտեսությունում բաշխված է հետևյալ կերպ: Ամենաշատ թվով մարդիկ՝ ընդհանուր թվի 39.5 %-ը, ստանում են 32500-ից մինչև 65000 դրամ աշխատավարձ, 25.1 %-ը՝ 65001-97500 դրամ, 13.6 %-ը՝ 97501-130000 դրամ, 10.1 %-ը՝ 130001-195000 դրամ, 4.0 %-ը՝ 195001-260000 դրամ և 5.6 %-ը՝ 260001 դրամից ավելի (տե՛ս աղյուսակ 35-ը):

Ըստ տնտեսական գործունեության տեսակների՝ այդ բաշխումը երևում է աղյուսակ 35-ից: Բարձր աշխատավարձերով աշխատողներ առկա են հանքարդյունաբերությունում և ֆինանսական ոլորտում: Մարզային կտրվածքով նույնպես թվերը դա են փաստում:

Երևանում և Սյունիքի մարզում բարձր աշխատավարձ ստացողների տեսակարար կշիռը ընդհանուրի մեջ բարձր է, սակայն ամենաբարձր տոկոսները գրեթե բոլոր մարզերում բաժին են ընկնում 32500-65000 դրամ աշխատավարձ ստացողներին¹²⁴:

Աղյուսակ 35

Աշխատողների թվաքանակն ըստ աշխատավարձի չափի և տնտեսական գործունեության տեսակների 33 տնտեսությունում 2012 թ.¹²⁵

(համապատասխան խմբի ընդամենի նկատմամբ, տոկոս)

	Ընդամենը	մինչև 32500	32500-65000	65001-97500	97501-130000	130001-195000	195001-260000	260000 և ավելի
Ընդամենը	100	2.8	37.9	24.3	13.6	9.9	5.0	6.5
Գյուղատնտ., անտառտնտեսություն և ձկնորսություն	100	0.0	41.4	24.1	13.8	10.3	3.4	6.9
Հանքարդյունաբերություն և բացահանքերի շահագործում	100	...	5.6	11.3	14.1	25.4	21.1	22.5
Սշակող արդյունաբերություն	100	1.0	36.0	24.4	14.6	11.1	5.9	6.9
Էլեկտրակառուցության, գազի, գոլորշու և լավորակ օդի մատակարարում	100	0.0	15.2	25.8	24.1	18.5	6.2	10.1
Ջերմամատակարարում կոյուղի, թափոնների կառավարում և վերամշակում	100	0.0	34.0	29.8	14.9	14.9	2.1	4.3
Շինարարություն	100	0.0	18.3	19.8	19.1	18.3	16.0	8.4

¹²⁴ «Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2008-2012», Եր., 2013, էջ 181:

¹²⁵ Նույն տեղում, էջ 178:

Աղյուսակ 35-ի շարունակություն

Մեծածախ և մանրածախ առևտուր, ավտոմեքենաների և մոտոցիկլների նորոգում	100	1.2	51.1	30.0	8.2	5.0	1.9	2.6
Փոխադրումներ և պահեստային տնտեսություն	100	1.0	50.7	15.1	11.7	7.8	8.8	4.9
Կացության և հանրային սննդի կազմակերպում	100	6.6	65.8	17.1	3.9	3.9	1.3	1.3
Տեղեկատվություն և կապ	100	2.5	23.8	14.8	12.3	11.5	7.4	27.9
Ֆինանսական և ապահովագրական գործունեություն	100	0.7	10.1	12.9	14.4	18.7	12.2	30.9
Անշարժ գույքի հետ կապված գործունեություն	100	3.6	50.0	21.4	10.7	7.1	3.6	3.6
Մասնագիտական, գիտական և տեխնիկական գործունեություն	100	6.1	39.5	19.7	10.2	9.5	7.5	7.5
Վարչարարական և օժանդակ գործունեություն	100	12.4	40.4	22.5	9.0	6.7	3.4	5.6
Պետական կառավարում և պաշտպանություն, պարտադիր սոց. ապահովություն	100	1.2	29.6	25.2	15.0	13.3	6.3	9.2
Առողջապահություն և բնակչ. սոց. սպասարկում	100	4.7	43.6	24.9	13.5	7.3	2.3	3.6

Աղյուսակ 35-ի շարունակություն								
Մշակույթ, զվարճություններ և հանգիստ	100	2.9	52.0	26.5	10.8	5.9	1.0	1.0
Սպասարկման այլ ծառայություններ	100	7.9	60.5	21.1	5.3	2.6	2.6	0.0

Ըստ տարիքային խմբերի՝ աշխատողները ստանում են տարբեր չափերի աշխատավարձ, որը պայմանավորված է կյանքի տարբեր փուլերում մարդկային կապիտալի կուտակումների տարբերությամբ: ԳՅ-ում միջին ամսական եկամուտն ըստ տարիքային խմբերի տարբերակված է հետևյալ կերպ (տե՛ս աղյուսակ 36-ը):

Աղյուսակ 36
ԳՅ-ում միջին ամսական եկամուտն ըստ տարիքային խմբերի
 (դրամ)¹²⁶

	Ընդամենը			Տղամարդ			Կին		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Միջին եկամուտը	78408	85812	91697	93936	104874	110415	59061	61853	67160
15-24	74365	75703	83411	84956	84113	94703	57553	62551	64511
25-34	85927	92924	1033558	98943	108091	119128	65069	69107	74284
35-44	84990	89769	100434	107185	110571	122457	62404	64786	74867
45-54	76790	87676	8907585	92550	113115	113967	58917	60995	63721
55-64	74565	83372	85722	91283	103723	104825	54000	58780	62245
65-75	53297	58120	59467	60301	71414	63331	44483	41051	54085

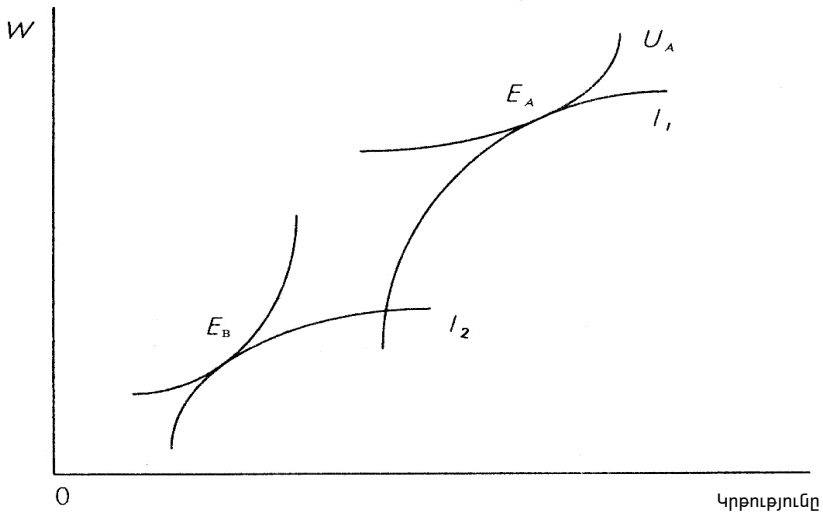
Ամենաբարձր նիշեր գրանցված են 25-34 տարեկանների մոտ, այնուհետև հաջորդում են 35-44 տարեկանները և այլն, տղամարդկանց մոտ ամենաբարձր աշխատավարձ ստանում են 45-54 տարեկանները: Դա բացատրվում է նրանով, որ այդ տարիքը նրանց հա-

¹²⁶ «Աշխատանքի շուկայի Զայաստամի Զանրապետությունում 2009-2013», Եր., 2014, էջ 95:

մար կարիերայի սանդղահարթակով վեր բարձրանալու ծաղկման փուլ է համարվում:

Ըստ տնտեսության հատվածների՝ 2015 թ.-ի փետրվարի վերջի դրությամբ միջին ամսական աշխատավարձը ՀՀ-ում 174450 դրամ է եղել, պետական հատվածում այն կազմել է 156498, իսկ ոչ պետականում՝ 200273 դրամ¹²⁷:

Քանի որ կրթությունը նպաստում է ոչ մրցունակ խմբերի առաջացմանը և աշխատանքի շուկայի սեզմենտավորմանը, ապա աշխատողները կարող են տարբերվել նաև կրթական խմբերի ներսում՝ կրթության նկատմամբ նախասիրությունների աստիճանով (տե՛ս գծանկար 17-ը, որտեղ ուղղահայաց առանցքը աշխատավարձն է):



Գծանկար 17. Կրթությունը և աշխատավարձի տարբերությունները

Գծանկարում պատկերված են անտարբերության կորերը **A** և **B** աշխատողների համար և երկու տարբեր ֆիրմաների իզոշահույթի

¹²⁷ «Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2015 թ. հունվար-փետրվարին», էջ 53:

կորերը: Քանի որ մարդկային կապիտալի կուտակումը պահանջում է ծախսեր, ապա աշխատողներին պետք է խթանել, որպեսզի նրանք ներդրումներ կատարեն կրթության վրա: **A** աշխատողն ունի ավելի արտահայտված նախասիրություն կրթության նկատմամբ, որն արտահայտվում է օգտակարության ֆունկցիայի ավելի կքված ՍԱ անտարբերության կորով: **B** աշխատողին պահանջվում է աշխատավարձի ավելի մեծ աճ, որպեսզի ստանա լրացուցիչ «կրթական միավոր»: Կրթության նկատմամբ նախասիրությունների վրա կազդեն մարդու ընդունակությունները և կրթություն ստանալու նրա ֆինանսական հնարավորությունները:

Ֆիրմաները նույնպես տարբերվում են կրթական առավելություններով աշխատողներին գնահատելու հարցում: Ֆիրմա 1-ում ավելի կրթված աշխատողները ավելի են գնահատվում, քան ֆիրմա 2-ում, որն իր արտահայտությունն է գտնում կրթված աշխատողների վաստակների ավելի շատ աճով «կրթական միավորի» վրա ֆիրմա 1-ում, քան թե ֆիրմա 2-ում:

ՀՀ-ում, ըստ կրթական մակարդակի, միջին ամսական եկամուտները բաշխված են հետևյալ կերպ՝ տե՛ս աղյուսակ 37-ը:

Աղյուսակ 37
Միջին ամսական եկամուտն ըստ կրթական մակարդակի ՀՀ-ում
(դրամ)¹²⁸

	2011	2012	2013
Միջին եկամուտը	78408	85812	91697
Բարձրագույն, հետբուհական	95794	105135	108739
Միջին մասնագիտական, թերի բարձրագույն	73000	80531	84882
Նախամասնագիտական, արհեստագործական	74799	64246	78414
Միջնակարգ ընդհանուր	71704	77122	84383
Հիմնական ընդհանուր	55802	74470	70685

¹²⁸ «Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2008-2012», Եր., 2013, էջ 84 և 2009-2013, Եր., 2014, էջ 96:

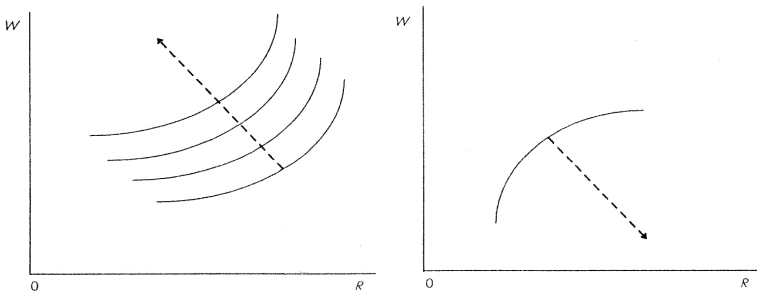
9.2.2. Աժխասավարձի ոչ եկամտային տեսությունը և աժխասավարձում փոխհասուցման տարբերությունները

Աժխատավարձի հեղոնիկ՝ ոչ եկամտային տեսությունը ենթադրում է, որ աժխատողը ձգտում է ավելացնել իր օգտակարությունը՝ ընտրելով իր աժխատատեղը: Այդ օգտակարությունը կախված է ինչպես աժխատավարձի մեծությունից, այնպես էլ աժխատատեղի այլ տարբեր բնութագրիչներից՝ ինչպես դրական, այնպես էլ բացասական, որոնց նկատմամբ աժխատողն ունի նախասիրություններ:

Աժխատավարձում փոխհատուցման տարբերությունների մոդելը հենվում է հետևյալ նախադրյալների վրա.

- աժխատատեղն ընտրելիս աժխատողն առավելագույնին է հասցնում իր օգտակարությունը այդ աժխատատեղում զբաղվածությունից, հաշվի առնելով դրա բոլոր բնութագրիչները, այլ ոչ միայն եկամուտը,
- աժխատանքի ընթացքում աժխատողն ունի կամ կարող է ստանալ տեղեկատվություն աժխատատեղի բոլոր բնութագրիչների մասին և տեղեկատվություն ստանալու ծախսերը մեծ չեն, աժխատողները մոբիլ են և կարող են ազատորեն տեղափոխվել մեկ աժխատատեղից մյուսը:

ա) Աժխատողի անտարբերության կորերը բ) Գործատուի իզոշահույթի կորը

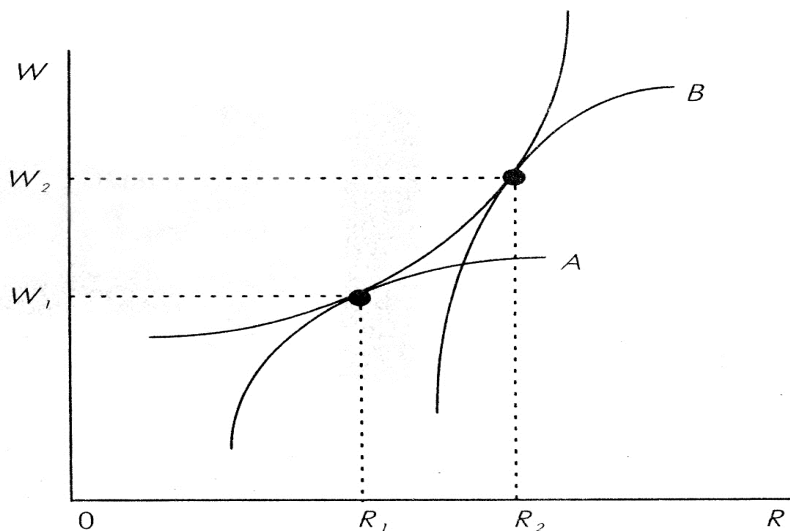


Գծանկար 18. Աժխատողի անտարբերության և գործատուի իզոշահույթի կորերը

Աշխատողի նախասիրությունները ներկայացվում են $U=u(W, X_i)$ օգտակարության ֆունկցիայով, որտեղ W -ն աշխատավարձն է, X_i -ն՝ աշխատատեղի «ոչ աշխատավարձային» բնութագրիչները:

Դիտարկենք բացասական բնութագրիչների դեպքը վնասվածքների և մասնագիտական հիվանդությունների՝ R -ի օրինակով: Այդ դեպքում աշխատողի օգտակարության ֆունկցիան կլինի՝ $U=u(W, R)$ $u'(W) > 0, u'(R) < 0$:

Աշխատողի նախասիրությունները ներկայացված են անտարբերության կորերով (գծանկար 18): Քանի որ ռիսկի աստիճանի նվազումը գործատուից պահանջում է ծախսերի ավելացում, ապա գործատուի նախասիրությունները ներկայացված են իզոշահույթների կորերով: Դրանց կրճատությունն արտահայտում է նվազող սահմանային եկամուտը ռիսկի աստիճանի նվազման դեպքում: Շուկայում մրցակցությունը կբերի ֆիրմային զրոական տնտեսական շահույթի և դրան համապատասխան իզոշահույթի կորի (տես գծանկար 18-ի բ):

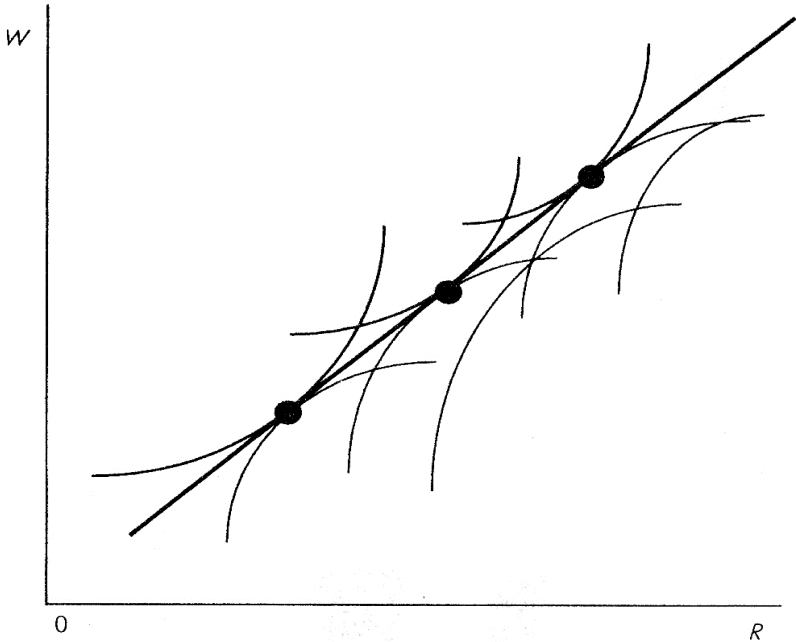


Գծանկար 19. Աշխատավարձում փոխհատուցման տարբերությունները ռիսկի տարբեր աստիճանների դեպքում

Աշխատողն իր նախասիրություններին համապատասխան կարող է ընտրել աշխատատեղը, որն առաջարկում են ֆիրմաները, առավելագույնին հասցնելով իր օգտակարության ֆունկցիան: Գծանկար 19-ում աշխատողին հավասարապես ձեռնտու են **A** և **B** ֆիրմաների աշխատատեղերը: Առաջին դեպքում աշխատավարձ-ռիսկի աստիճանը կլինի **W₁, R₁**, իսկ երկրորդի դեպքում՝ **W₂, R₂**: Ռիսկի աստիճանի ավելացումը՝ **(R₂-R₁)**-ը, ուղեկցվում է **(W₂-W₁)** աշխատավարձի բարձրացմամբ, որը և տվյալ դեպքում կազմում է փոխհատուցող տարբերությունը:

ՀՀ-ում վնասակար և վտանգավոր պայմաններում 2011 թ.-ի տարեվերջին աշխատել են 106.7 հազար մարդ, այդ թվում՝ բարձր աղմուկով ուլտրաձայնով, ինֆրաձայնով աշխատատեղերում՝ 2.1 հազար, վիբրացիայի բարձր մակարդակով աշխատատեղերում՝ 1.3 հազար, աշխատանքային գոտու օդի փոշոտվածություն, գազ, իոնացնող և չիոնացնող ճառագայթում պարունակող արտադրամասերում՝ 4.2 հազար, և ծանր ֆիզիկական աշխատանքով զբաղված են եղել 4.2 հազար մարդ: Իսկ 2012 թ.-ին 108.2 հազար մարդ է աշխատել վնասակար և վտանգավոր պայմաններով աշխատանքներում: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 242-262 հոդվածներով սահմանվում են աշխատողների առողջության և անվտանգության նորմերը:

Շուկայում բոլոր առաջարկվող աշխատատեղերի հնարավոր համակցությունների փոխհատումը ձևավորում է աշխատավարձ-ռիսկի աստիճան առաջարկի շուկայական կորը, որը կունենա դրական թեքություն և ավելի փռված կլինի, քան առանձին ֆիրմաների իզոշահույթի կորերը: Գծանկար 20-ից երևում է, որ աշխատողների բոլոր հնարավոր նախասիրությունների փոխհատուցումից առաջացած կետերը ձևավորում են աշխատավարձ-ռիսկի աստիճանի բազմաթիվ լուծումներ:



Գծանկար 20. Աշխատավարձ-ռիսկի աստիճան համակցության շուկայական առաջարկի կորը

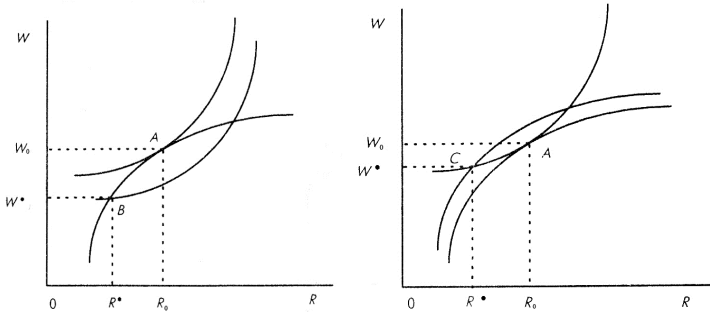
ՀՀ արդյունաբերության ոլորտում աշխատողների ընդհանուր թվի 15.9 %-ը 2011 թ.-ին, 16.3 %-ը 2012 թ.-ին և 16.8 %-ը 2013 թ.-ին ստացել են փոխհատուցումներ և գեղչեր վնասակար և վտանգավոր պայմաններում աշխատելու համար: Դրանք արտահայտվել են լրացուցիչ արձակուրդի, աշխատաժամանակի կրճատ տևողության, անվճար բուժկանխարգելիչ սննդի և այլնի տեսքով¹²⁹:

¹²⁹ «Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2008-2012», Եր., 2013, էջ 155 և «Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2009-2013», Եր., 2014, էջ 167:

9.2.3. Աժխասանֆի անվտանգության նորմատիվների ազդեցությունն աժխասանֆի շուկայի վրա

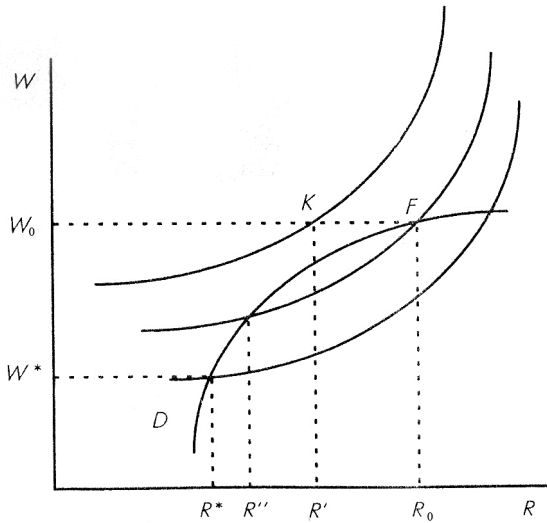
Աժխատավարձում փոխհատուցման տարբերությունների տեսությունը թույլ է տալիս վերլուծել աժխատանքի անվտանգության նորմատիվների ազդեցությունը աժխատանքի շուկայի վրա: Գծապատկեր 21-ում պատկերված է այն դեպքը, երբ աժխատանքի անվտանգության նորմատիվները հաստատվում են ռիսկի աստիճանի մասին աժխատողների լրիվ տեղեկացվածության դեպքում: Հնարավոր է երկու տարբերակ: **Առաջին** (գծանկար 21.ա), երբ R^* նորմատիվի սահմանումը աժխատողին կտեղափոխի $A(W_0, R_0)$ -ից ավելի ցածր ռիսկի աստիճանով և ցածր աժխատավարձով $B(W^*, R^*)$ կետը՝ համապատասխանաբար ավելի ցածր օգտակարության մակարդակով: **Երկրորդ** (գծանկար 21.բ), երբ R^* նորմատիվի սահմանումը կտեղափոխի գործատուին ավելի վերև գտնվող իզոշահույթի կորի վրա, որը համապատասխանում է ավելի ցածր շահույթի: Աժխատողը նույնպես կտեղափոխվի A կետից $C(W^*, R^*)$ կետը՝ ցածր աժխատավարձով, բայց համապատասխան օգտակարությամբ, որում նա գտնվում էր:

ա) Աժխատողի օգտակարության կրճատումը բ) Գործատուի շահույթի կրճատումը



Գծապատկեր 21. Աժխատանքի անվտանգության նորմատիվների ազդեցությունը ռիսկի աստիճանի մասին լրիվ տեղեկացվածության դեպքում

Ռիսկի աստիճանի մասին ոչ լրիվ տեղեկացվածության դեպքում (գծանկար 22), աշխատողը, ընդունելով W_0 աշխատավարձը, հույս ունի, որ նա գտնվում է K կետում՝ R^* ռիսկի աստիճանով: Իրականում նա գտնվում է F կետում՝ ավելի ցածր օգտակարության մակարդակով և R_0 ռիսկի աստիճանով: R^* նորմատիվի սահմանումը աշխատողին կտանի $D(W^*, R^*)$ կետը՝ էլ ավելի ցածր օգտակարության մակարդակով: Բայց աշխատանքի անվտանգության նորմատիվի սահմանումը R'' -ից մինչև R_0 հնարավորություն կտա աշխատողին բարելավելու իր վիճակը կամ տեղափոխվելու ավելի բարձր օգտակարության մակարդակ, քան մինչ այդ նա գտնվում էր՝ ($R'' < R < R_0$) կամ ծայրահեղ դեպքում մնալով օգտակարության նույն մակարդակում, նվազեցնելու ռիսկի աստիճանը ($R=R''$):



Գծանկար 22. Աշխատանքի անվտանգության նորմատիվների ազդեցությունը ռիսկի աստիճանի մասին ոչ լրիվ տեղեկացվածության դեպքում

9.3. Խտրականությունն աշխատանքի շուկայում

9.3.1. Խտրականության բնորոշումը, առաջացման դասճառները և սեսակները

Խտրականությունը աշխատանքի շուկայում որոշակի հատկանիշներով առանձնացած աշխատողների խմբերի անհավասար հնարավորություններն են, որոնք ունեն նույն արտադրողականությունը, ինչ որ մյուսները: Խտրականության համար որպես հիմք կարող են հանդես գալ ռասայական, էթնիկ, գենդերային, տարիքային տարբերությունները և աշխատուժի այլ բնորոշիչներ:

Խտրականությունը բարդ երևույթ է այն առումով, որ դրա մեջ միավորվում են և՛ աշխատավարձում խտրական տարբերությունները, և՛ աշխատանքի շուկայում այլ անհավասար հնարավորությունները: Այդ պատճառով աշխատավարձում խտրական տարբերությունները վերլուծող մոդելները հաշվի են առնում նաև վերջինները:

Ըստ խտրականություն ծնող պատճառների՝ առանձնացնում են հետևյալ տեսակները.

- **աշխատողների կողմից** խտրականությունը հանդես է գալիս այն դեպքերում, երբ աշխատանքային կոլեկտիվում աշխատողների մեծ մասը խուսափում է համագործակցել խտրականացվող աշխատողների հետ,
- **սպառողների կողմից** ցուցաբերվող խտրականությունն առաջանում է այն աշխատողների նկատմամբ, ովքեր մատուցում են նրանց միևնույն ծառայությունը,
- **գործատուի կողմից** խտրականության դրսևորումն արտահայտվում է աշխատողների տարբեր խմբերի նկատմամբ տարբեր վերաբերմունք ցուցաբերելու մեջ,
- **աշխատանքի առաջարկի** կողմից խտրականությունն ի հայտ է գալիս որպես գործատուների արձագանք աշխատողների աշխատանքի առաջարկի տարբեր բնութագրերին,
- **վիճակագրական խտրականությունն** ի հայտ է գալիս այն դեպքում, երբ տեղեկատվության անկատարության պայմաններում գործատուն աշխատողների մասին կարծիք է կազմում՝ ելնելով աշխատողի՝ որևէ խմբին պատկանելիութ-

յունից, այլ ոչ թե անհատապես աշխատողի հատկանիշներից:

Աշխատանքի շուկայում կարելի է առանձնացնել խտրականության մի քանի տարատեսակներ: Նշենք դրանք:

1. Խտրականությունն աշխատանքի ընդունելիս կամ աշխատանքից ազատելիս: Սա տեղի է ունենում այն դեպքում, երբ մնացած հավասար պայմաններում բնակչության այս կամ այն խմբին աշխատանքի են ընդունում ամենավերջում, երբ ուրիշ տարբերակ չկա, իսկ աշխատանքից ազատում են ամենասկզբում:

2. Որոշակի մասնագիտությունների կամ պաշտոնների հասանելիության խտրականությունը տեղի է ունենում, երբ բնակչության որևէ խմբին արգելում են կամ սահմանափակում առնչվել որոշակի տեսակի գործունեության, մասնագիտության, պաշտոնի՝ չմայած նրան, որ նրանք ունակ են կատարելու այդ աշխատանքները: Խտրականության այդ տեսակն անվանում են մաև մասնագիտական սեգրեգացիա:

3. Խտրականությունն աշխատանքի վարձատրության ժամանակ, երբ աշխատողների որոշակի խմբեր վարձատրվում են ավելի ցածր մյուսների համեմատ՝ կատարելով նույն աշխատանքը, այսինքն, երբ աշխատավարձում տարբերությունները կապ չունեն արտադրողականության հետ:

4. Խտրականությունն աշխատանքային առաջխաղացման, մասնագիտական կարիերայի դեպքում: Այն նկատվում է, երբ խտրականացվող աշխատողների համար սահմանափակվում է կարիերայի սանդղահարթակով ուղղահայաց տեղաշարժը:

5. Խտրականությունն կրթություն կամ մասնագիտական պատրաստում ստանալիս: Այն արտահայտվում է կամ կրթություն և մասնագիտական պատրաստվածություն ստանալու մատչելիության սահմանափակման, կամ ավելի ցածր որակի կրթական ծառայություններ մատուցելով:

Դրանցից մի քանիսը դիտարկենք ավելի մանրամասնորեն:

Խտրականությունն աշխատանքի ընդունելիս կամ աշխատանքից ազատելիս: Իրականությունը ցույց է տալիս, որ ինչպես զարգացող, այնպես էլ զարգացած երկրների աշխատանքի շուկաներում գոյություն ունեն աշխատողների, այսպես կոչված, «խոցելի

խմբեր», որոնց համար աշխատանքի ընդունվելն զգալի խնդիրներ է առաջացնում, և նրանք նաև դառնում են առաջին զոհերը կրճատումների դեպքում: Դրանց թվին են պատկանում որակավորում չունեցող երիտասարդները, ներգաղթածները, կանայք, հաշմանդամները և այլն: Աղյուսակ 38-ից երևում է, որ ինչպես 16-19, այնպես էլ 20-24 և 25-29 տարեկան հասակային խմբերում գործազրկության մակարդակն ամենաբարձրն է¹³⁰:

Աղյուսակ 38

**ՀՀ բնակչության տնտեսական ակտիվությունը
ըստ տարիքային խմբերի**

Տարիքային խմբերը	Զբաղվածության մակարդակը (%)			Գործազրկության մակարդակը (%)		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012
15-19	8.8	6.9	8.1	44.4	47.3	38.0
20-24	34.8	35.5	35.4	37.5	37.7	34.8
25-29	50.5	52.3	53.8	24.3	23.5	23.1
30-34	59.8	62.1	61.6	17.9	18.1	17.0
35-39	66.2	67.9	68.4	16.6	15.5	14.6
40-44	71.1	73.0	70.8	14.2	13.4	14.7
45-49	68.9	69.6	68.1	15.0	13.9	13.4
50-54	66.2	67.4	67.6	15.6	12.7	13.9
55-59	62.0	62.7	64.1	15.6	16.2	12.0
60-64	56.6	50.1	53.0	10.1	15.5	12.5
65-69	37.2	40.7	41.0	11.0	9.6	9.7
70-75	29.4	32.0	31.0	1.8	3.6	5.1
Ընդամենը	50.6	51.4	51.9	19.0	18.4	17.3

Խտրականությունը շատ հստակորեն դրսևորվում է **մասնագիտական սեգրեգացիայում**, երբ մասնագիտությունները և պաշտոնները տարաբաժանվում են կանանց և տղամարդկանց, սպիտակների և սևամորթների համար և այլն: Այդ պաշտոնները կամ այդ ձեռնարկությունները փակ են այլ խմբերի ներկայացուցիչների համար: Մասնագիտական սեգրեգացիան չափվում է դիսիմիլյա-

¹³⁰ «Հայաստանի սոցիալական պատկերը և աղքատությունը», Եր., 2011, էջ 71, «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք», Եր., 2013, էջ 73 և 75:

ցիայի ինդեքսով: Այն ցույց է տալիս, թե մի խմբի ներկայացուցիչների որ տոկոսը պետք է փոխի աշխատանքը, որպեսզի նրանց զբաղվածության կառուցվածքը նմանվի այլ խմբերին:

Խտրականությունն աշխատավարձում: Աշխատավարձում խտրականությունն ավելի հեշտ է բացահայտել, քան հաշվել, որովհետև աշխատավարձի մակարդակն իր մեջ արտացոլում է աշխատողի և ձեռնարկության բազմաթիվ բնութագրիչներ՝ կրթությունը, փորձը, պաշտոնը, մասնագիտությունը, ձեռնարկության չափերը և ճյուղին պատկանելը, տարածաշրջանը և քաղաքը, արհմիությունների առկայությունը և այլն: Դրա համար, որպեսզի բացահայտենք մեկ գործոնի ազդեցությունն աշխատողի աշխատավարձի վրա, պետք է անտեսել մնացած բոլոր գործոնների ազդեցությունը:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԱՐՏԱԴՐՈՂԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

10.1. Աշխատանքի արտադրողականության բնորոշման ժամանակակից մոտեցումները

Աշխատանքի արտադրողականությունը, մի շարք տնտեսագետների բնորոշմամբ¹³¹, աշխատողների աշխատանքային գործունեության արդյունավետությունն է:

Աշխատանքի արտադրողականության մակարդակը և դինամիկան պայմանավորում են հասարակական զարգացումը և բարեկեցության մակարդակը: Ավելին, աշխատանքի արտադրողականության մակարդակով են պայմանավորված կազմակերպչական ձևերի առաջադիմությունը և կառավարչական լուծումների արդյունավետությունը:

Ընդհանուր բնորոշմամբ աշխատանքի արտադրողականությունը աշխատանքի արդյունքայնությունը բնորոշող ցուցանիշ է, «աշխատանք» ռեսուրսի օգտագործված յուրաքանչյուր միավորի հատույցը: Արդյունքայնությունը դիտվում է երկու տեսանկյունով. նախ այն բնորոշվում է որպես աշխատանքային գործունեության արդյունքայնություն, այսինքն՝ այս կամ այն եղանակով չափված արտադրանքի քանակը, որն արտադրվել է որոշակի համակարգի կողմից (ձեռնարկություն, ֆիրմա, ճյուղ և այլն), բաժանվում է «աշխատանք» ռեսուրսի ծախսումների վրա, որոնք կարող են չափվել մարդ-ժամերով, մարդ-օրերով և աշխատողների միջին տարեկան թվաքանակով: Այս դեպքում աշխատանքի արտադրողականության աճը հանդիսանում է արտադրության իրական ծավալների ավելացման որոշիչ գործոն: Երկրորդ տեսանկյունով, աշխատանքի արտադրողականությունը որոշվում է որպես աշխատանքի օգտագործման արդյունավետություն, որը կարող է արտահայտվել որպես համակարգի գործունեության տնտեսական արդյունքների և ծախսերի

¹³¹ Տե՛ս **Адамчук В. В., Ромашов О. Б., Сорокина М. Е.**, Экономика и социология труда, М., 2001, **Зубов В. М.**, Как измеряется производительность труда в США. М., 1990:

հարաբերություն: Որպես տնտեսական գործունեության արդյունքների ցուցանիշ՝ կարող են ծառայել արդյունաբերական արտադրանքի, աշխատանքային ծառայությունների իրացումից ստացված հասույթը, եկամուտը և շահույթը, իսկ աշխատանքային ռեսուրսների ծախսումների ցանկում ընդգրկվում են աշխատավարձը, սոցիալական վճարումները, կադրերի ընտրանքի և պատրաստման ու վերապատրաստման վրա կատարված ծախսումները, աշխատանքի պաշտպանության ապահովման ծախսերը և այլն: Այս ըմբռնմամբ աշխատանքի արտադրողականությունը հանդիսանում է ֆինանսական գործունեության արդյունքի ավելացման, ինքնարժեքի նվազման և եկամտաբերության բարձրացման գործոն:

Երկրորդ մոտեցումը, լինելով ավելի ընդգրկուն, առաջադրում է մի շարք նոր հարցադրումներ, դրանք են.

- Եթե ավելանում է արտադրանքի այնպիսի տեսակների արտադրությունը, որը չունի սպառում և իրացում (հնացած արտադրատեսակ է, սպառողին պետք չէ, ցածրորակ է և այլն), ապա հարց է առաջանում, կարելի՞ է արդյոք դրա արտադրության վրա աշխատանքային ծախսումների նվազումն անվանել աշխատանքի արտադրողականության աճ,
- Եթե աշխատանքային գործունեության արդյունքայնության աճի դեպքում արտադրանքի արտադրության համախառն ծախսերը չեն ապահովում դրա գնային մրցունակությունը և այդ պատճառով այն չի կարող ամբողջովին և անհրաժեշտ ժանկետներում իրացվել, ապա կարելի՞ է արդյոք պնդել, որ կա աշխատանքի արտադրողականության աճ,
- Եթե միավոր արտադրանքի հաշվով աշխատանքային ծախսումներն աճում են որակի կտրուկ բարձրացման, սպառողական հատկանիշների բարելավման, նորույթի հետ կապված, և այդ պատճառով իրացման ծավալը, եկամուտը, շահույթը աճում են ավելի արագ, քան «աշխատանք» ռեսուրսի վրա համախառն ծախսերը, ապա այդպիսի պայմաններում աճո՞ւմ է արդյոք աշխատանքի արտադրողականությունը:

Ելնելով աշխատանքի արտադրողականության ըմբռնման երկրորդ տեսանկյունից՝ բացասական պատասխան է տրվում առաջին դեպքին և դրական մյուս երկու դեպքերին: Սակայն աշխատանքի

արտադրողականության երկրորդ տեսանկյունով ըմբռնունը միայն ձեռնարկատիրոջ դիրքերից ելնելով է արտահայտում տնտեսական արդյունավետությունը: Որպես օրինակ կարող է ծառայել այն, որ եթե աշխատավարձի դրույքները ցածր են, ապա դա ձեռնարկատիրոջ համար նպաստավոր է, բայց բոլորովին էլ չի վկայում «աշխատանք» ռեսուրսի արդյունավետ կիրառման մասին:

Որոշ տնտեսագետներ աշխատանքի արդյունավետություն ասելով, բացի տնտեսականից, ներառում են նաև սոցիալական և հոգեֆիզիոլոգիական տեսանկյունները, ըստ որի՝ աշխատանքն արդյունավետ է համարվում միայն այն դեպքում, երբ աշխատանքի որոշակի արտադրողականությանը զուգընթաց ապահովվում է նաև ոչ վտանգավոր, բարենպաստ սոցիալ-հիգիենիկ պայմաններ և անվտանգություն, աշխատանքային գործընթացում մարդու ֆիզիկական, մտավոր ուժերի և ունակությունների համակողմանի զարգացման հնարավորություն¹³²:

Այսպիսով՝ աշխատանքի արդյունավետությունը և արտադրողականությունը փոխներգործող կապի մեջ են, և անպայման աշխատանքի արտադրողականության աճի ռեզերվներն ու գործոնները որոշելիս այդ կապը միշտ պետք է հաշվի առնել:

Ադամ Սմիթը, իր «Յետագոտություն ազգերի հարստության բնույթի և պատճառների մասին» աշխատության 2-րդ գրքի 3-րդ գլխում, սահմանազատելով արտադրողական և ոչ արտադրողական աշխատանքները, արտադրողական աշխատանքը ձևակերպել է որպես աշխատանք, որը «...նեծացնում է նյութերի արժեքը, որոնք նա վերամշակում է»¹³³:

Մ. Բլաուզը, հետագայում վերլուծելով Ադամ Սմիթի գիտական ներդրումը, արտահայտվում է այսպես. «...Դա թերևս տնտեսական մտքի պատմության ամենակործանարար հայեցակարգն էր, ...սակայն չի կարելի չընդունել, որ այն անհեթեթություն չէ: ...Միայն Սմիթի պնդման հետ կապված՝ կարելի է հասկանալ, որ տնտեսական առաջընթացի ապահովման համար անհրաժեշտ է մաքսի-

¹³² **Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е.**, "Экономика и социология труда", М., ЮНИТИ, 2001, с. 141.

¹³³ **Смит А.**, Исследование о природе и причинах богатства народов. 1-2 кн. Анталогия экономической классики, том 1, М., 1993, с. 356-357.

մալացնել զուտ ինվեստիցիաների նորման: Նա նկատի ունի այն գործունեությունների տեսակների միջև տարբերությունը, որոնց արդյունքում կապիտալը կուտակվում է, և նրանց, ովքեր սպասարկում են տնային տնտեսություններին»¹³⁴:

Սմիթը տվել է աշխատանքի արտադրողականության բնորոշման երկու չափանիշ: Առաջինը նա անվանում է «արժեքայնություն»․ աշխատանքի արտադրողականությունը, նրա կարծիքով, ավելացնում է արդյունքի արժեքը, կամ, ինչպես ինքն է ասում, «այդ իրի գինը կարող է հետագայում, եթե անհրաժեշտություն առաջանա, շարժման մեջ դնել աշխատանքի քանակությունը, որով սկզբնապես արտադրվել է այդ իրը»¹³⁵: Սմիթի այս միտքը շատ ժամանակակից հնչեղություն ունի, այսինքն՝ նա դնում է այն գաղափարի հիմքը, ըստ որի՝ աշխատանքի արտադրողականության աճի դեպքում գինը կարող է նվազել, որը կհանգեցնի արտադրանքի նկատմամբ պահանջարկի աճի, որի հետևանքով էլ աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկը կարող է աճել (խոսքը տվյալ տեսակի արտադրանք թողարկող աշխատողների աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկի մասին է):

Երկրորդ չափանիշը, որ Ա. Սմիթը նշում է, այն է, որ արտադրողական աշխատանքը իրացվում է որևէ տեսակի իրի կամ ապրանքի մեջ, որը կարելի է վաճառել, իսկ ոչ արտադրողական աշխատանքի արդյունքներն անհետանում են իրենց մատուցման իսկ պահից սկսած: Եվ նա հետևություն է անում, որ ինչքան շատ աշխատուժ ներառված լինի արտադրական ոլորտ, այնքան շատ կլինեն արտադրության միջոցների իրեղեն պահուստները, և դրանով իսկ բարձր կլինեն տվյալ տնտեսության հնարավորությունները՝ ավելացնելու հաջորդ տարում արտադրության ծավալները:

Ինչպես արդարացիորեն նշում է Վ. Մ. Ջուբովը, ժամանակակից շուկայական տնտեսության պայմաններում, աշխատանքի արտադրողականությունն արդեն անբավարար է դիտարկել միայն որպես միավոր ժամանակահատվածում արտադրված առավելագույն ծա-

¹³⁴ **Блауг М.**, Экономическая мысль в ретроспективе, М., ДЕЛО ЛТД, 1994, с. 49.

¹³⁵ Նույն տեղում:

վալ¹³⁶: Եթե ձեռնարկությունում արտադրված արտադրանքը շուկայում սպառում չունենա, ապա կասկածի տակ է դրվում աշխատանքային և այլ ռեսուրսների արդյունավետ օգտագործման փաստը: Այդ իրավիճակում էապես ավելի կկարևորվի մրցակիցներից ավելի արագ արտադրել որակյալ կամ բոլորովին նոր արտադրատեսակ, և որպես աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշներ՝ այս դեպքում կարող են հանդես գալ միավոր ժամանակահատվածում արտադրված նոր արտադրատեսակների թիվը, նոր արտադրատեսակը շուկա հանելու վրա ծախսված ժամանակը և այլն:

Քանի որ ժամանակակից տնտեսագիտության տեսությունն առանձնացնում է չորս հիմնական ռեսուրսներ՝ աշխատանքը, հողը, կապիտալը և ձեռնարկատիրական ձիրքը, որոնց համակցումն էլ ապահովում է արտադրանքի արտադրությունը, ապա խոսքը պետք է գնա դրանցից յուրաքանչյուրի արտադրողականության մասին: Այդ տեսանկյունից է խնդրին մոտենում Դ. Սկոտտ Սինկը: Վերջինս արտադրողականության ընդհանուր հասկացությունը ձևակերպում է այսպես. «Չամակարգ են ներմուծվում ծախսեր աշխատանքի (մարդկային ռեսուրսներ), կապիտալի (ֆիզիկական և ֆինանսական ակտիվներ), էներգիայի, նյութերի և տեղեկատվության տեսքով: Այդ ռեսուրսները արտադրության գործընթացում ձևափոխվում են արտադրանքի (ապրանքների և ծառայությունների):

Արտադրողականությունը տվյալ ժամանակահատվածում տվյալ համակարգով արտադրված արտադրանքի քանակի հարաբերությունն է նույն ժամանակահատվածում արտադրանքի արտադրության համար օգտագործված ռեսուրսների քանակին»¹³⁷: Այսպիսով՝ աշխատանքի արտադրողականությանը զուգընթաց կարելի է խոսել նյութերի, էներգիայի, պահուստների, սարքավորումների արտադրողականության մասին: Այս դատողությունից ելնելով՝ կարող ենք գրել արտադրողականության ընդհանրական բանաձևը հետևյալ տեսքով՝

¹³⁶ **Зубов В. М.**, Как измеряется производительность труда в США, М., 1990, с. 132.

¹³⁷ **Синк Д. С.**, Управление производительностью; планирование, измерение и оценка, контроль и повышение, М., 1989, с. 29.

$$\text{Արտադրողականությունը} = \frac{\text{Ելք}}{\text{Մուտք}}$$

Ելքը ներառում է ապրանքները, ծառայությունները, սպասարկումը, քանակը, որակը, արժեքը, մատակարարումը, ավելացված արժեքը:

Մուտքը ենթադրում է աշխատանքը, կապիտալը, նյութերը, սարքավորումները, էներգիան, հողը, տեխնոլոգիաները, տեղեկատվությունը:

Ըստ Բ. Մ. Գենկինի՝ պետք է օգտագործել ոչ թե «արտադրողականություն», այլ «արդյունքայնություն» հասկացությունը, որովհետև այն ցույց է տալիս արտադրության արդյունքը¹³⁸:

10.2. Աշխատանքի արտադրողականության չափման մեթոդները և ցուցանիշները

Աշխատանքի արտադրողականության չափման համար կիրառվում են տարբեր մեթոդներ, որոնց նպատակահարմարությունը պայմանավորված է նրանով, թե որ մակարդակի համար է չափվում այն (մեկ աշխատողի^օ, արտադրամասի^օ, տեղամասի^օ, ձեռնարկությա^ն, թե^օ երկրի), և թե ինչ խնդիրներ են դրված հաշվարկները կատարող տնտեսական ծառայության առջև:

Ձեռնարկության և դրա ստորաբաժանումների, ինչպես նաև ճյուղերի մակարդակով աշխատանքի արտադրողականությունը չափելիս կիրառվում է արժեքային մեթոդը, որի դեպքում արտադրանքի, աշխատանքների ու ծառայությունների բոլոր տեսակների ծավալներն արտահայտվում են դրամական միավորներով՝ բազմապատկելով ծավալային ցուցանիշները դրանց համապատասխան մեծածախ գներով: Արժեքային մեթոդով աշխատանքի արտադրողականությունն հաշվարկելիս կիրառվում են **համախառն, ապրանքային և իրացված արտադրանքի ցուցանիշները**: Նույն մեծածախ գների պայմաններում համախառն արտադրանքի ցուցանիշը ապրանքայինից տարբերվում է անավարտ արտադրության մնա-

¹³⁸ Генкин Б. М., Экономика и социология труда, М., 2003, с.139.

ցորդների արժեքով, իսկ իրացված արտադրանքի ցուցանիշը ապրանքայինից տարբերվում է այն մնացորդով, որը դեռևս չի իրացվել, բայց նախատեսված է իրացման համար:

Աշխատանքի արտադրողականության վրա նյութատարության ազդեցությունը չեզոքացնելու նպատակով կիրառվում են այնպիսի ցուցանիշներ, ինչպիսիք են պայմանական զուտ արտադրանքը, զուտ արտադրանքը և նորմատիվային զուտ արտադրանքը:

Պայմանական զուտ արտադրանքի ցուցանիշը որոշվում է՝ համախառն արտադրանքի արժեքից հանելով ուղղակի նյութական ծախսերը (հումքի, հավաքովի շինվածքների, էներգիայի, վառելիքի և այլն): Մնում են աշխատավարձը, հիմնական ֆոնդերի ամորտիզացիան և շահույթը: Այս ցուցանիշի մեջ նյութական ծախսերի ազդեցությունը չեզոքացվում է, սակայն աճում է շահույթի և ամորտիզացիոն հատկացումների տեսակարար կշիռը, որի փոփոխությունը կարող է խեղաթյուրել աշխատանքի արտադրողականության իրական մեծությունը:

Չուտ արտադրանքի ցուցանիշը հաշվարկվում է՝ համախառն արտադրանքի ցուցանիշից հանելով բոլոր նյութական ծախսերը և ամորտիզացիան: Այս դեպքում ցուցանիշի մեծությունը պայմանավորված է շահույթի մեծությամբ, որի փոփոխությունները կարող են ազդել ցուցանիշի մեծության վրա:

Նորմատիվային զուտ արտադրանքի ցուցանիշը, ի տարբերություն նախորդի, ներառում է աշխատավարձը և միջին ճյուղային շահույթը, որի շնորհիվ չեզոքանում է տարբեր տեսակի արտադրանքներից ստացվող շահույթների մակարդակների ազդեցությունը ցուցանիշի վրա:

Մշակման նորմատիվային արժեքի ցուցանիշը կիրառվում է թեթև արդյունաբերության մեջ: Այս ցուցանիշի մեջ մտնում են աշխատավարձը, արտադրամասային ծախսերի նորմատիվը և ընդհանուր գործարանային ծախսերի նորմատիվը:

Բոլոր արժեքային ցուցանիշներն ունեն մեկ ընդհանուր թերություն: Դա այն է, որ գների փոփոխությունը կարող է առաջացնել շեղում աշխատանքի արտադրողականության իրական ցուցանիշից: Դրանից խուսափելու համար տնտեսագետները աշխատանքի արտադրողականության տեմպը (աճը, հավելաճը) հաշվարկելիս ընտ-

րում են բազային տարին և մնացած տարիների արդյունքները հաշվարկում են բազային տարվա գներով:

Մինչ այժմ մենք խոսում էինք այն մասին, թե ինչ մեթոդներով է հաշվարկվում աշխատանքի արտադրողականության չափման բանաձևի համարիչը՝ արտադրության ծավալը: Իսկ այժմ տեսնենք, թե տարբեր մակարդակներում աշխատանքի արտադրողականությունը չափելիս ինչ ցուցանիշներ են կիրառվում որպես հայտարար:

Եթե հաշվում ենք աշխատատեղի, տեղամասի, արտադրամասի մակարդակով աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշը, ապա որպես բանաձևի հայտարար՝ կիրառում են աշխատողների թիվը: Բանաձևն այդ դեպքում արտահայտում է մեկ աշխատողին ընկնող թողարկման ծավալը:

Եթե հաշվարկում ենք ձեռնարկության կամ կազմակերպության աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշը, ապա որպես բանաձևի հայտարար՝ կիրառվում է արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի թվաքանակը: Ցուցանիշը ցույց է տալիս արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի կողմից միավոր ժամանակահատվածում թողարկման ծավալը:

Եթե հաշվարկում ենք երկրի աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշը, ապա բանաձևի համարիչում վերցնում են ազգային եկամուտը, իսկ հայտարարում՝ աշխատանքային ռեսուրսները:

Բացի նշված մեթոդներից՝ զարգացած երկրների մեծ մասում, «արտադրողականություն» ասելով, հասկանում են արտադրության արդյունքների հարաբերությունն արտադրական գործոններին: Որպես օրինակ՝ դիտարկենք ԱՄՆ-ում արտադրողականության հաշվարկման մեթոդը¹³⁹:

ԱՄՆ-ում արտադրողականության չափման հիմնական ցուցանիշները հետևյալներն են:

Աշխատանքի արտադրողականության մասնակի ցուցանիշը, որը չափվում է՝ արտադրության ծավալը բաժանելով կենդանի աշխատանքային ժախսումներին:

¹³⁹ Տե՛ս **Зубов В. М.**, Как измеряется производительность труда в США, М., 1990:

Կապիտալահատույցը հաշվարկվում է՝ արտադրության ծավալը բաժանած հիմնական կապիտալի ծախսերին:

Նյութահատույցը հաշվարկվում է՝ արտադրության ծավալը բաժանած ընթացիկ նյութական ծախսերին:

Բոլոր երեք ցուցանիշների համար որպես արտադրանքի ծավալի ցուցանիշներ կարող են հանդես գալ.

ա) արտադրված արտադրանքը՝ լրիվ արժեքով կամ մշակման ավելացված արժեքով,

բ) իրացումը՝ ընթացիկ կամ հաստատուն գներով,

գ) արտադրանքը՝ բնեղեն տեսքով,

դ) մատուցված ծառայությունները՝ արժեքային կամ բնեղեն տեսքով,

ե) ապրանքների և ծառայությունների համախառն թողարկումը:

Իսկ որպես հայտարար՝ աշխատանքի արտադրողականության մասնակի ցուցանիշի դեպքում կիրառվում են աշխատած կամ վճարված ժամերը կամ արտադրությունում զբաղվածների թիվը: Կապիտալահատույցի դեպքում կիրառվում են հիմնական կապիտալի արժեքը, ամորտիզացիան, մեքենա-ժամերը: Արդյունքում ցուցանիշները ցույց են տալիս մի դեպքում հիմնական կապիտալի մեջ ներդրված մեկ դոլարին ընկնող թողարկումը, երկրորդ դեպքում՝ ամորտիզացիայի մեկ դոլարին ընկնող թողարկումը, երրորդ դեպքում՝ մեկ մեքենա-ժամին ընկնող թողարկումը:

Նյութահատույցի ցուցանիշի ինչպես հաշվարկը, այնպես էլ կիրառումը չունի նկատելի տարբերություններ մեզանում կիրառվող մնանորինակ ցուցանիշից: Հաշվարկվում է մեկ դոլար նյութական ծախսերին ընկնող թողարկումը՝ հաստատուն և ընթացիկ գներով: Շատ հաճախ այդ ցուցանիշը կիրառվում է որպես էներգահատույցի ցուցանիշ, այսինքն՝ հաշվարկվում է ծախսված միավոր էներգիային ընկնող արտադրանքի թողարկումը (բնեղեն կամ արժեքային արտահայտությամբ):

Ելնելով հետազոտության նպատակներից՝ տարբերում են ընդհանուր, միջին և սահմանային արտադրողականություն ցուցանիշները: Ընդհանուր ցուցանիշները բնութագրում են աշխատանքի արտադրողականության ազդեցությունն արտադրանքի թողարկման վրա: Ամենից ավելի տարածված են միջին ցուցանիշները, որոնք

զնահատում են վերլուծվող ժամանակահատվածում յուրաքանչյուր միավոր ռեսուրսի միջին հատույցը: Սահմանային ցուցանիշները պատկերացում են տալիս արտադրանքի ֆիզիկական ծավալների հավելաճի մասին միավոր ռեսուրսի ավելացման և մյուս ռեսուրսների հաստատումն մնալու դեպքում: Մեկ լրացուցիչ աշխատողի վարձելու դեպքում, երբ կապիտալը մնում է անփոփոխ, ֆիրմայի ստացած լրացուցիչ արտադրանքի քանակն անվանվում է նաև **աշխատանքի սահմանային արդյունք**¹⁴⁰:

Արտադրության գործոնների արդյունավետ օգտագործման զնահատման համար կիրառվում են աշխատանքի արտադրողականության չափման բազմագործոն մեթոդները: Իսկ բազմաչափանիշային մեթոդների դեպքում առանձնացվում են մի շարք չափանիշներ (հայտանիշներ), որոնք բնորոշում են աշխատանքի արտադրողականությունը տվյալ կազմակերպությունում կամ ստորաբաժանումում, այնուհետև դրանք միավորվում են մեկ ցուցանիշի մեջ:

Գործազրկության բարձր մակարդակը և աշխատանքի ցածր արտադրողականությունը բացասական ազդեցություն են թողնում ինչպես տնտեսական աճի, այնպես էլ աղքատության կրճատման վրա: Տնտեսական աճը պահպանելու համար մարդկային ռեսուրսները պետք է բաշխվեն արդյունավետ և ուղղվեն բարձր արտադրողականություն ունեցող ոլորտներ (տե՛ս աղյուսակ 39-ը):

¹⁴⁰ Эренберг Р., Смит Р., Современная экономика труда. Теория и государственная политика, М., 1996, с. 76.

**ՀՆԱ-ի ծավալը, զբաղվածների թվաքանակը և արտադրողականությունը
ՀՀ-ում՝ ըստ տնտեսության ճյուղերի 2009 և 2012 թթ.-ին.¹⁴¹**

	2009 թ.			2012 թ.		
	ՀՆԱ-ի ծավալը (մլն. դրամ)	Զբաղ- վածների թվա- քանակը (հազ. մարդ)	Արտա- դրողա- կանու- թյունը (հազ. դրամ)	ՀՆԱ-ի ծավալը (մլն. դրամ)	Զբաղված ների թվա- քանակը (հազ. մարդ)	Արտա- դրողա- կանու- թյունը (հազ. դրամ)
Արդյունա- բերություն	669398,9	110,6	6052,4	1121906,7	138,3	8112,1
Գյուղատն- տեսություն	552100,1	496,2	1112,7	841500,1	437,2	1924,7
Շինարարու- թյուն	579740,7	56,3	10297,3	479415,6	69,2	6928,0
Տրանսպորտ և կապ	297194,7	54,1	5493,4	318096,7	73,9	4304,4
Առևտուր և ծառայու- թյուններ	1573194,5	106,3	14799,6	2195505,8	129,9	16901,5

Միջին հաշվարկներով յուրաքանչյուր գյուղացի 2012 թ.-ին ստեղծել է մոտ 2 մլն դրամի արտադրանք, որը տնտեսության մյուս ճյուղերի համեմատ ամենացածրն է¹⁴²: Բացի այդ՝ Հայաստանի գյուղատնտեսությունում աշխատանքի արտադրողականության ցածր մակարդակն ազդում է տնտեսության աշխատանքի արտադրողականության ընդհանուր մակարդակի վրա: Իսկ այս հանգամանքը բացատրվում է նրանով, որ գյուղացու աշխատանքը սեզոնային է, և նա աշխատում է ընդամենը 8 կամ 9 ամիս: Այսինքն՝ այստեղ առկա է մշտական թերբեռնվածություն, քանի որ ձմռանը պարապ մնացած գյուղացին, որպես կանոն, աշխատանք գտնել չի կարողանում: 2012 թ.-ին տնտեսության ճյուղերում զբաղվածների թվաքանակի և այդ ոլորտների մասնաբաժնի աճը խոսում է տնտեսության աշխուժացման մասին: 2012 թ.-ին տնտեսությունում զբաղվածների թվա-

¹⁴¹ Աղյուսակը կազմվել և հաշվարկները կատարվել են հեղինակի հայցորդի կողմից ՀՀ ԱՎԾ-ի վիճակագրական տարեգրքերի (2007-2013 թթ.) տվյալների հիման վրա:

¹⁴² www.armstat.am

քանակով երկրորդ տեղում է գտնվել արդյունաբերության ոլորտը, ինչը խոսում է երկրում արդյունաբերության զարգացման մասին, արդյունաբերական արտադրանքի ծավալը ևս շեշտակի աճել է այս ժամանակահատվածում: Ե՛վ 2009 թ.-ին, և՛ 2012 թ.-ին ամենամեծ արտադրողականություն ապահովել են առևտրի և ծառայությունների ոլորտում զբաղվածները, այնուհետև շինարարության և արդյունաբերության ոլորտի աշխատողները: Այսպիսով՝ կարելի է արձանագրել, որ Հայաստանի տնտեսությունը ցուցաբերում է արտադրողականության աճի միտումներ, սակայն տնտեսության տարբեր ոլորտներում դրանք տարբեր կերպ են դրսևորվում:

ՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱԶԴԵՅՈՒԹՅՈՒՆՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՇՈՒԿԱՅԻ ՎՐԱ

Աշխատանքի շուկայի առանձնահատկություններից մեկը պետության զգալի ազդեցությունն է: Ընդ որում՝ դա վերաբերում է ոչ միայն այն միջոցառումներին, որոնք նպատակ ունեն կարգավորելու զբաղվածությունը և բնակչության եկամուտները, այլև բազմաթիվ միջոցառումների, որոնք բոլորովին էլ հիմնական նպատակ չեն հետապնդում ներգործելու աշխատանքի շուկայի վրա:

Պետությունն օրենսդրորեն կարգավորում է աշխատանքի պայմանները և աշխատաժամանակի ռեժիմը՝ մշակելով անվտանգության տեխնիկայի նորմերը և որոշելով աշխատաշաբաթի առավելագույն տևողությունը, ինչպես նաև արտաժամյա աշխատաժամերի համար վճարների չափը¹⁴³: Օրենսդրական միջոցառում է նաև նվազագույն աշխատավարձի սահմանումը: Օրենքով արգելվում է խըտրականությունը, կարգավորվում է մենաշնորհների և արհմիությունների գործունեությունը, որոշվում են կոլեկտիվ պայմանագրերի պայմանները:

Օրենսդրականին զուգընթաց կիրառվում են նաև տնտեսական միջոցառումներ: Աշխատանքի շուկայի պետական կարգավորման միջոցառումները տարբերակվում են հետևյալ կերպ:

Ըստ ազդեցության օբյեկտների՝ կարող են հանդես գալ բնակչությունը և նրա առանձին խմբերը, աշխատողները և նրանց խմբերը, ինչպես նաև գործատուները և նրանց խմբերը: Որպես աշխատանքի շուկայի կարգավորման օբյեկտներ՝ կարող են հանդես գալ նաև աշխատանքի կազմակերպման տարրերը, մասնավորապես աշխատանքի վարձատրությունը, աշխատանքի տևողությունը, աշխատանքի պայմանները և այլն:

¹⁴³ Ըստ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի՝ ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողությունը չի կարող անցնել 8 ժամից, իսկ շաբաթականը՝ 40 ժամից: Տե՛ս ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը, Եր., 2016, էջ 73:

Ըստ ազդեցության ուղղվածության՝ առանձնացվում են աշխատանքի առաջարկն ավելացնող (պակասեցնող), աշխատանքի պահանջարկն ավելացնող (պակասեցնող), աշխատանքի առաջարկի կառուցվածքի վրա ազդող և աշխատանքի պահանջարկի կառուցվածքի վրա ազդող, աշխատանքի առաջարկի ու պահանջարկի համապատասխանեցմանն ուղղորդված միջոցառումներ:

Ըստ ազդեցության ձևերի՝ աշխատանքի շուկայի կարգավորման միջոցառումները կարելի է բաժանել ուղղակիի և անուղղակիի:

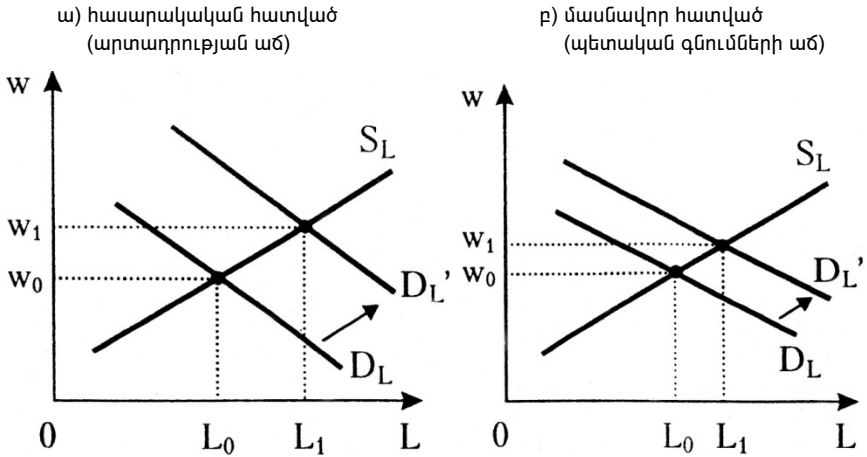
Ըստ աշխատանքի շուկայի վրա ազդելու բնույթի՝ կարգավորման միջոցառումները կարելի է տարբերակել՝ խրախուսող, սահմանափակող, արգելող, պաշտպանիչ:

Ըստ բովանդակության՝ աշխատանքի շուկայի կարգավորման միջոցառումները կարող են լինել վարչական և տնտեսական կամ դրանց համակցումը: Տնտեսական բնույթի միջոցառումներին կարելի է դասել, օրինակ, տնտեսապես նպատակահարմար աշխատատեղերի ստեղծումը, հասարակական աշխատանքների կազմակերպումը, փոքր բիզնեսին աջակցումը և այլն: Իսկ վարչական բնույթի միջոցառումների թվին կարելի է դասել թոշակային տարիքի նվազեցումը, աշխատօրվա տևողության կրճատումը, համատեղության սահմանափակումը և այլն:

Ըստ ազդեցության մակարդակի՝ աշխատանքի շուկայի պետական կարգավորման միջոցառումները կարելի է բաժանել համապետական, տարածաշրջանային, ճյուղային և ներֆիրմային միջոցառումների:

Դիտարկենք աշխատանքի շուկայի կարգավորմանն ուղղված միջոցառումների ազդեցությունն աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի վրա:

Հասարակական բարիքների աճը բերում է աշխատանքի պահանջարկի աճի ինչպես հասարակական, այնպես էլ մասնավոր հատվածներում:

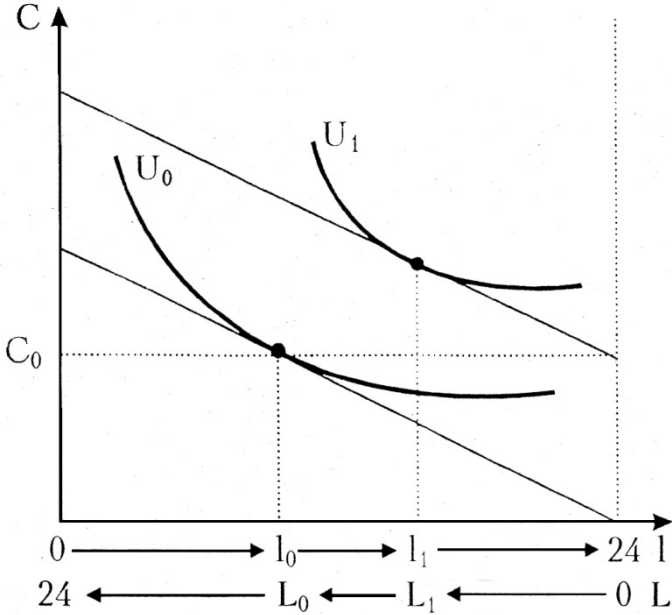


Գծանկար 23. Հասարակական բարիքների աճը

Վերջնական արտադրանքի նկատմամբ պահանջարկի աճն առաջացնում է աշխատանքի պահանջարկի կորերի տեղաշարժ աջ՝ վերև՝ նիստամանակ ավելացնելով աշխատավարձը և զբաղվածությունը (գծանկար 23.ա): Պետության կողմից հասարակական բարիքների տրամադրումը հավասարագոր է ոչ աշխատանքային եկամտի աճին, որն առաջացնում է զուտ եկամտի էֆեկտ, որը կրճատում է աշխատանքի առաջարկը:

Գծանկար 24-ից երևում է, որ ոչ աշխատանքային եկամուտը նպաստում է, որ անհատն իր ժամանակի որոշակի մասը տրամադրի հանգստին, այլ ոչ թե աշխատանքին, որի հետևանքով անհատական աշխատանքի առաջարկը կնվազի: Սակայն մեր նախկին շարադրանքում արդեն ասել ենք այն մասին, որ ՀՀ-ում ոչ աշխատանքային եկամուտների ձևավորված մակարդակը չի կարող կաշկանդել աշխատանքի առաջարկը (տե՛ս աշխատանքի առաջարկի վերաբերյալ գլուխը):

Աշխատավարձի աճը %



աշխատաժամերը

Գծանկար 24. Հասարակական բարիքների ազդեցությունն աշխատանքի անհատական առաջարկի վրա

Տրանսֆերտները և սուբսիդիաները, որոնք վճարվում են առանձին մարդկանց, ավելացնում են նրանց դրամական եկամուտները, որի հետևանքով առաջանում է զուտ եկամտի էֆեկտ, և անհատական աշխատանքի առաջարկը նվազում է: Սակայն այդ դրամական միջոցներն ավելացնում են մարդկանց գնողունակ պահանջարկը ապրանքների ու ծառայությունների նկատմամբ և հետևաբար ավելացնում են նաև աշխատանքի նկատմամբ ածանցյալ պահանջարկը: Սուբսիդիաները, ունենալով նպատակային նշանակություն, հանգեցնում են որոշակի տեսակի ապրանքների և ծառայությունների նկատմամբ պահանջարկի աճին: Հետևաբար աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկն ավելանում է հենց այդ ոլորտներում: Իսկ տրանսֆերտներն ավելացնում են ապրանքների ու ծառայությունների նկատմամբ պահանջարկը՝ բնակչության առանձին

կատեգորիաների պահանջմունքներին համապատասխան: Օրինակ, ուսանողների թռչակների աճը կառաջացնի երիտասարդական անվանացանկի ապրանքների նկատմամբ պահանջարկի աճ, իսկ աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկը կավելանա այն ճյուղերում, որտեղ այդ ապրանքներն արտադրվում են:

Ձեռնարկություններին վճարվող սուբսիդիաները նույնպես կարող են առաջացնել աշխատանքի պահանջարկի աճ: Օրինակ, եթե դրանք ուղղակի նպատակաուղղված են արտադրության ընդլայնմանը, ապա ձեռնարկությունը կավելացնի բոլոր կիրառվող ռեսուրսների ծավալները: Մյուս կողմից էլ, եթե սուբսիդավորվում է նոր աշխատախնայող տեխնոլոգիաների զարգացումը, ապա դրա հետևանքով աշխատանքի պահանջարկը կարող է նվազել, եթե փոխարինման էֆեկտը գերազանցի մասշտաբի էֆեկտին:

Ժամանակի ընթացքում կառավարությունները կարող են միջոցառումներ կիրառել՝ խթանելու տնտեսությունը, գործազրկությունը նվազեցնելու նպատակով: Սակայն գների աճին զուգընթաց նվազագույն աշխատավարձի իրական մակարդակը նվազում է, եթե նրա անվանական մեծությունը մնում է նույնը:

ԱՍՓՈՓՈՒՄ

ՀՀ զարգացման ներկայիս փուլում աշխատանքի շուկան հանդես է գալիս որպես երեք հիմնական շուկաներից մեկը կապիտալի և արտադրանքի շուկաների հետ մեկտեղ: Աշխատանքի շուկայում աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկն ածանցյալ է. պայմանավորված է այդ շուկաներում գների տատանումներով:

Աշխատանքի շուկայում վաճառվում է ոչ թե մարդը, այլ նրա աշխատանքային ծառայությունը, այն էլ՝ որոշակի ժամանակային սահմաններում:

ՀՀ բնակչության հիմնական ժողովրդագրական ցուցանիշների դինամիկան ցույց է տալիս, որ առկա է սեղմված վերարտադրություն, այսինքն՝ ոչ միայն բացակայում է բնակչության հավելածը, այլև տեղի է ունենում դրա բացարձակ թվաքանակի կրճատում:

ՀՀ-ում, ըստ տարիքի, աշխատանքային ռեսուրսների մեջ գերակշռում են 15-29 և 45-55 տարեկանները, 35-45 և 55-65 տարեկանների բաժինը զգալիորեն ցածր է, իսկ ամենացածրը 65-69 հասակային խմբինն է: Դա, մեր կարծիքով, որոշակիորեն պայմանավորված է 1990-ականներին արտազաղթածների թվով, որոնց մեջ միջին տարիքի մարդկանց թիվը զգալի է:

Ի տարբերություն արդյունաբերության և գյուղատնտեսության՝ հարաբերականորեն կայուն է եղել զբաղվածների թիվը ծառայությունների ոլորտում: Զբաղվածության ոչ համազոր միտումները տնտեսության տարբեր հատվածներում կանխորոշեցին որակական փոփոխությունները զբաղվածության ընդհանուր կառուցվածքում:

Նույնիսկ պահանջված մասնագիտություններով աշխատաշուկա մտնող մասնագետների թիվը զգալիորեն գերազանցում է գործատուների կողմից ներկայացվող պահանջարկը: Ավելին, համաձայն «Հայաստանի երիտասարդության ազգային զեկույցի»՝ զբաղված երիտասարդների 56 %-ը չի աշխատում իր մասնագիտությամբ: Աշխատանքի տեղավորման դժվարություններ ունեն նաև 50-ից բարձր տարիքի անձինք, որոնք երկարատև գործազրկության հետևանքով կորցնում են իրենց որակավորումը:

Ըստ աշխատանքի բնույթի՝ ՀՀ տնտեսությունում զբաղվածները տարբերակվում են հետևյալ կերպ. 71.3 %-ը 2011 թ.-ին ունե-

ցել է մշտական, 12.1 %-ը՝ ժամանակավոր, 15.3 %-ը՝ սեզոնային և 1.4 %-ը՝ միանգամյա, պատահական աշխատանք, իսկ 2013 թ.-ին այդ թվերը համապատասխանաբար կազմում են 81.1, 17.6 և 1.2 %:

Մշտական աշխատանք ունեցողների բաժինը գերակշռում է գյուղատնտեսությունում և պետական կառավարման, կրթության, առողջապահության և բնակչության սոցիալական սպասարկման ոլորտներում, 2012 թ. 862.1 հազար մշտական աշխատանք ունեցողներից 267.0 հազարը զբաղված է եղել գյուղատնտեսությունում, իսկ 226.1 հազարը՝ նշված ոլորտներում: 2013 թ.-ին 943.9 հազար մշտական աշխատանք ունեցողներից 271.1 հազարը զբաղված է եղել գյուղատնտեսությունում, իսկ 235.1 հազարը՝ նշված ոլորտներում:

ՀՀ տնտեսության զբաղվածության ոլորտի բնութագրիչներից է համարվում այն, որ շարունակվում է բարձր մնալ ոչ ֆորմալ զբաղվածության մակարդակը: Ոչ ֆորմալ զբաղվածությունն ավելի շատ տարածված է կանանց շրջանում, քան տղամարդկանց, իսկ բնակավայրերի առումով այն ավելի շատ տարածված է գյուղական բնակավայրերում:

Արդյունավետ զբաղվածության հիմնախնդիրներից է այնպիսի զբաղվածության առկայությունը, որն աշխատողի համար կապահովի բավարար եկամուտ: Այս առումով հարցը դիտարկելիս կարող ենք փաստել հետևյալ իրավիճակը: Հայաստանում 2012 թ.-ին միջին ամսական անվանական աշխատավարձը կազմել է 113163 դրամ՝ 2011 թ.-ի համեմատ աճելով 104.7 %-ով, իսկ 2013 թ.-ին այն կազմել է 14652 դրամ: Գյուղատնտեսական ոլորտի աշխատավարձը կազմել է տնտեսությունում ձևավորված միջին ամսական անվանական աշխատավարձի 64.9 %-ը: Երևան քաղաքում աշխատավարձն ավելի բարձր է, քան մարզերում. 2013 թ.-ին միջին ամսական աշխատավարձը Երևանում կազմել է 160804 դրամ, որը գերազանցում է հանրապետական միջինին, իսկ մարզերում այն տատանվում է 102 հազարից մինչև 126 հազար դրամի սահմաններում: Բացառություն է կազմում Սյունիքի մարզում ձևավորված մակարդակը՝ 178606 դրամ, որը այդ տեղանքում հանքարդյունաբերության առկայությամբ է պայմանավորված, որտեղ աշխատանքի վարձատրու-

թյան դրույքաչափերը բարձր են ճյուղի աշխատանքների բարդու-
թյան և վտանգավորության պատճառով:

Եթե աշխատանք փոխելը դառնում է մարդկանց համար գլխա-
վոր գործոն, որը խթանում է տեղաշարժը, ապա առկա է բնակչու-
թյան տեղաշարժը դեպի այն վայրերը, որտեղ համեմատաբար
բարձր է աշխատավարձը:

ՀՀ ԱՎԾ-ի կողմից իրականացված վերջին հետազոտության
տվյալների համաձայն՝ տնային տնտեսությունները Հայաստանից
իրենց տեղափոխումը պայմանավորող գործոնների կարևորությամբ
առանձնացնում են աշխատանքի բացակայությունը, բավարար
կենսամակարդակ ապահովելու համար միջոցներ վաստակելու
անհնարինությունը և երկրի/բնակավայրի զարգացման հեռանկար-
ների բացակայությունը՝ 50,0, 22,2 և 11,1 % համապատասխա-
նաբար:

Ինչքան բարձր է կրթական մակարդակը, այնքան աշխատողն
ավելի քիչ է հակված կամավոր ազատումների: Ենթադրվում է, որ
ավելի կրթված աշխատողներն ավելի լավ են տեղեկացված աշխա-
տանքի շուկայի իրավիճակից և ավելի շատ ներդրումներ են կատա-
րել իրենց մարդկային կապիտալում, այդ պատճառով նրանք հնա-
րավորություն և ցանկություն ունեն արագ ընտրելու հարմար աշ-
խատատեղ: Գործատուները շահագրգռված են պահելու ավելի
կրթված աշխատողներին, քանի որ նրանց աշխատանքի արտադրո-
ղականությունը բարձր է, քան ավելի ցածր կրթություն ունեցողնե-
րինը:

ԱՎԾ-ի կողմից տնային տնտեսությունների հետազոտություննե-
րի արդյունքներով գործազրկության մակարդակը 2008 թ.-ին կազ-
մել է 16.4 %, 2009 թ.-ին՝ 18.7 %, 2010 թ.-ին՝ 19.0 %, 2011 թ.-ին՝
18.4 % և 2012 թ.-ին՝ 17.3 %, 2013 թ.-ի 4-րդ եռամսյակում՝ 16.2 %:
Իսկ ըստ մարզերի տվյալները դիտարկելիս պարզ է դառնում, որ
գործազրկության ամենաբարձր մակարդակներ ունեն ք. Երևանը՝
25.8 %, Շիրակի մարզը՝ 22.4 %, Կոտայքի մարզը՝ 20.4 %, Լոռու
մարզը՝ 19.8 %, Սյունիքի մարզը՝ 14.9 %:

Ըստ ՀՀ ԱԾՎ տվյալների՝ գործազուրկների զգալի մասն ունեն
բարձրագույն և հետբուհական կրթություն. 2012 թ.-ին նրանց

բաժինը գործազուրկների ընդհանուր թվի մեջ կազմել է 25.9 %-ը, իսկ 2013 թ.-ի դեկտեմբերի վերջին՝ 16.6 %:

Կարևոր է, թե ինչքան ժամանակ է տևում աշխատանք փնտրելու գործընթացը, որովհետև եթե այն շատ է ձգվում, գործազուրկը կարող է հուսահատվել, և կարող է առաջանալ հուսալքված աշխատողի էֆեկտը, որի հետևանքով մարդը դուրս է մնում տնտեսապես ակտիվ բնակչությունից՝ դառնալով տնտեսապես ոչ ակտիվ: ՀՀ-ում գործազրկության միջին տևողությունը 2009 թ.-ին կազմել է 17,4 ամիս, իսկ 2013 թ.-ի դեկտեմբերի վերջի դրությամբ անավարտ գործազրկության միջին տևողությունը կազմել է 23.9 ամիս:

«Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքով, որն ընդունվել է 2013 թ.-ի դեկտեմբերին, գործազուրկներին նպաստ վճարելու պրակտիկան, ըստ էության, վերանում է, դրա փոխարեն աշխատանք փնտրողները ներառվում են տարբեր ծրագրերի մեջ, որոնց արդյունքում նրանց համար կարող է դյուրին դառնալ նոր աշխատանքի տեղավորման գործընթացը: Սակայն դեռևս նպաստ ստացող գործազուրկներ կան: Նպաստառուների թվաքանակը 2012 թ.-ի դեկտեմբերին եղել է 10.2 հազար մարդ, իսկ 2013 թ.-ի դեկտեմբերին՝ 8.9 հազար մարդ: Գործազրկության նպաստի միջին չափը 2012 թ.-ին եղել է 16881, իսկ 2013 թ.-ին՝ 16776 դրամ:

ՀՀ-ում աշխատողների թվաքանակը, ըստ աշխատավարձի չափի և տնտեսական գործունեության տեսակների, տնտեսությունում բաշխված է հետևյալ կերպ: Ամենաշատ թվով մարդիկ՝ ընդհանուր թվի 39.5 %-ը, ստանում են 32500-ից մինչև 65000 դրամ աշխատավարձ, 25.1 %-ը՝ 65001-97500 դրամ, 13.6 %-ը՝ 97501-130000 դրամ, 10.1 %-ը՝ 130001-195000 դրամ, 4.0 %-ը՝ 195001-260000 դրամ և 5.6 %-ը՝ 260001 դրամից ավելի:

Ըստ տնտեսական գործունեության տեսակների՝ աշխատավարձերի բաշխումը հետևյալ տեսքն ունի: Բարձր աշխատավարձերով աշխատողներ առկա են հանքարդյունաբերությունում և ֆինանսական ոլորտում: Մարգային կտրվածքով նույնպես թվերը դա են փաստում. երևանում և Սյունիքի մարզում բարձր աշխատավարձ ստացողների տեսակարար կշիռը ընդհանուրի մեջ բարձր է,

սակայն ամենաբարձր տոկոսները գրեթե բոլոր մարզերում բաժին է ընկնում 32500-65000 դրամ աշխատավարձ ստացողներին:

Ըստ տարիքային խմբերի՝ աշխատողները ստանում են տարբեր չափերի աշխատավարձ, որը պայմանավորված է կյանքի տարբեր փուլերում մարդկային կապիտալի կուտակումների տարբերությամբ: 33-ում միջին ամսական եկամուտը, ըստ տարիքային խմբերի, տարբերակված է հետևյալ կերպ: Ամենաբարձր նիշեր գրանցված են 25-34 տարեկանների մոտ, այնուհետև հաջորդում են 35-44 տարեկանները և այլն, տղամարդկանց մոտ ամենաբարձր աշխատավարձ ստանում են 45-54 տարեկանները: Դա բացատրվում է նրանով, որ այդ տարիքը նրանց համար կարիերայի սանդղահարթակով վեր բարձրանալու ծաղկման փուլ է համարվում:

33-ում վնասակար և վտանգավոր պայմաններում 2011 թ.-ի տարեվերջին աշխատել են 106.7 հազար մարդ, այդ թվում՝ բարձր աղմուկով ուլտրաձայնով, ինֆրաձայնով աշխատատեղերում՝ 2.1 հազար, վիբրացիայի բարձր մակարդակով աշխատատեղերում՝ 1.3 հազար, աշխատանքային գոտու օդի փոշոտվածություն, գազ, իոնացնող և չիոնացնող ճառագայթում պարունակող արտադրամասերում՝ 4.2 հազար և ծանր ֆիզիկական աշխատանքով զբաղված են 4.2 հազար մարդ: Իսկ 2012 թ.-ին՝ 108.2 հազար մարդ է աշխատել վնասակար և վտանգավոր պայմաններով աշխատանքներում: 33 աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանվում են աշխատողների առողջության և անվտանգության նորմերը՝ 242-262 հոդվածներով:

Օգտագործված գրականության ցանկ

1. Հայաստանի Հանրապետության 2001 թ. և 2011 թ. մարդահամարի արդյունքները, ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայություն, Երևան, 2003 թ. և 2013 թ.:
2. ՀՀ ԱԿԾ, Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2003-2007 թթ., Երևան, 2008:
3. ՀՀ ԱԿԾ, Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2009-2013 թթ., Երևան, 2014:
4. «Հայաստանի սոցիալական պատկերը և աղքատությունը», Երևան, 2014:
5. ՀՀ ԱԿԾ, «Հայաստանի վիճակագրական տարեգրքեր»՝ 2000-2013 թթ.:
6. ՀՀ ԱԿԾ, «Տնային տնտեսությունների հետազոտություններ 1996-2012 թթ. հաշվետվություններ»:
7. Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն, «Երիտասարդների զբաղվածության համընդհանուր միտումները» գեկույց, 2004:
8. «Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրություն» (փոփոխություններով), Երևան, 2015:
9. «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքը՝ ընդունված 2004:
10. «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքը՝ ընդունված 2013 թ.-ի դեկտեմբերին:
11. «Հայաստանի աշխատաշուկայի զարգացումները», ՍԶԾ, Երևան, 2007:
12. «ՀՀ սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 թվականներին և 2015 թ. հունվար-փետրվարին»:
13. «Հայաստանի սոցիալական պատկերը և աղքատությունը, 2007-2013 թթ.»:
14. «ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք»՝ ընդունված 2004 թ., փոփոխություններն ու լրացումները 2016 թվականի հունվարի 19-ի դրությամբ, Երևան, 2016:
15. ՀՀ ԱԿԾ, Ասիական զարգացման բանկ, «Ոչ ֆորմալ հատվածը և ոչ ֆորմալ զբաղվածությունը Հայաստանում», ազգային գեկույց, Երևան, 2010:
16. «ՀՀ հեռանկարային զարգացման ռազմավարական ծրագիր 2014-2025 թթ.»՝ հաստատված ՀՀ կառավարության կողմից 2014 թ. մարտին:
17. Սարգսյան Հ., Մարկոսյան Ա., Հայաստանի տնտեսության վերափոխումները և վերելքի հեռանկարները, «Ջանգակ» հրատարակչություն, Երևան, 2014:
18. Դավոյան Ս., Մարկոսյան Ա., Սարգսյան Հ., Վերափոխումները անցումային երկրների տնտեսություններում, Երևան, «Տիգրան Մեծ», 2003:
19. Մարդկային զարգացման հիմունքներ, ուսումնական ձեռնարկ մագիստրանտների համար: Գլխավոր խմբագիր, տնտ. գիտ. դոկտոր, պրոֆեսոր Սարգսյան Հ. Լ., Երևան, «Նոյան տապան», 2004:
20. Մարկոսյան Ա. Խ., Պետությունը և շուկան, Երևան, «Տիգրան Մեծ», 2000:

21. Խոջաբեկյան Վ. Ե., Հայաստանի բնակչության արտագաղթը և միտումները մոտ ապագայում, Երևան, 2006:
22. «ՀՀ աշխատանքի շուկայի վերլուծություն»: Գիտահետազոտական աշխատանք: ԵՊՀ հետազոտական խումբ, ՀՀ ԳԱԱ թղթակից-անդամ, պրոֆ. Գ. Ղարիբյանի ղեկավարությամբ, Երևան, «Ասողիկ», 2010:
23. ԵՊՀ տնտեսագիտության ֆակուլտետի «Տարեգիրք», 2011, 2012, 2013 թվականների հրատարակությունները:
24. Գրիգորյան Մ., ՀՀ աշխատաշուկայի զարգացման միտումները հետճգնաժամային փուլում, թեկնածուական ատենախոսության սեղմագիր, Երևան, 2014:
25. «Հայաստանի ազգային մրցունակության զեկույց 2013-2014»: Աճի հրամայականները և խոչընդոտները, Ի-Վի Քոլսանդինգ, «Տնտեսություն և արժեքներ» հետազոտական կենտրոն, Երևան, 2014:
26. ՀՀ ԱՎԾ, «Հայաստանում աշխատանքային միգրացիայի զեկույց», Երևան, 2007:
27. Ձեկույց «Հայաստանում աշխատանքային միգրացիայի փորձնական ընտրանքային հետազոտության արդյունքները», ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայություն, Երևան, 2007:
28. «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2005-2007 թթ.», Առաջադեմ սոցիալական տեխնոլոգիաներ, Երևան, 2007:
29. «2002-2008 թթ. Հայաստան վերադարձող միգրանտների հետազոտություն», Առաջադեմ սոցիոլոգիական տեխնոլոգիաներ, Երևան, 2008:
30. «ՀՀ արտաքին և ներքին միգրացիայի ընտրանքային հետազոտություն» զեկույց, ՀՀ ԱՄՆ և ՀՀ ԱՎԾ, Երևան, 2008:
31. «Քաղաքացիական ծառայողների վարձատրության մասին» ՀՀ օրենքը:
32. Համբարձումյան Ա., Հովհաննիսյան Թ., Ո՞վ է ձեռնարկատերը, և ի՞նչ է ձեռնարկատիրությունը. ձեռնարկատիրության տեսության վեց դպրոցները, Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-տնտեսական զարգացման հիմնախնդիրները (գիտական հոդվածների ժողովածու -4/20), Երևան, «Ամանիա Շիրակացի» համալսարան, Երևան, 2013, էջ 47-63:
33. Համբարձումյան Ա. Հ., Մարդկային ռեսուրսներ և աշխատանքի էկոնոմիկա, Երևան, ԵՊՀ հրատարակչություն, 2011:
34. Համբարձումյան Ա. Հ., Ջբաղվածության դինամիկական անկախության 20 տարիներին, Տնտեսության զարգացման և կառավարման հիմնախնդիրներ, գիտական աշխատանքների ժողովածու, Երևան, «ՕՐ-ԴԱՐ» հրատարակչություն, 2012, էջ 21-23:
35. Համբարձումյան Ա. Հ., Աշխատանքի տնտեսագիտության որոշ հասկացությունների հստակեցման փորձ, «Բանբեր Երևանի համալսարանի», Սոցիոլոգիա, Տնտեսագիտություն, հ.141.5, 2013, էջ 24-30:

36. Համբարձումյան Ա. Յ., Աշխատանքային հարաբերությունների պետական կարգավորում, դասախոսությունների նյութեր, «Աստղիկ գրատուն», Երևան, 2014:
37. Համբարձումյան Ա. Յ., ՀՀ աշխատանքային ռեսուրսների ձևավորումը և բաշխումը, Տնտեսության զարգացման և կառավարման հիմնախնդիրներ, (Գիտական հոդվածների պարբերական ժողովածու), Գիրք 8, Երևան, «ՕՐ-ԴԱՐ» հրատարակչություն, 2015, էջ 31-45:
38. Մարքս Կ., Էնգելս Ֆ., Երկեր, հ. 23:
39. Մարքս Կ., Կապիտալ, Հայաստանի պետական հրատարակչություն, Երևան, 1954:
40. Адамчук В. В., Ромашов О.Б, Сорокина М. Е., Экономика и социология труда. М., ЮНИТИ, 2001.
41. Блауг М., Экономическая мысль в ретроспективе, М., ДЕЛО ЛТД, 1994.
42. Виленский М. Я., Гаршков А. Г., Основы здорового образа жизни студента, „Среднее профессиональное образование,„ N 6, М., 1995.
43. Генкин Б. М., Экономика и социология труда, М., 2003.
44. Зущина Г. М., Костин Л. Л., Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, М., 1996.
45. Зубов В. М., Как измеряется производительность труда в США, М., 1990.
46. Кейнс Дж. М., Общая теория занятости, процента и денег, М., 1978.
47. Конвенции и рекомендации МОТ, т.2, Женева, 1991.
48. Левинсон А., Стучевская О., Новые процессы в образовании как сигнал о новых процессах в обществе, Вестник общественногo мнения, 2004, том. 2, с. 61-69.
49. Малтус Т., Опыт о законе народонаселения, [http:// www.e-reading-club/bookreader.pt](http://www.e-reading-club/bookreader.pt), книга 1-ая, раздел 2-ой.
50. Рофе А. И., Экономика и социология, Уч. пособие, М., МИК, 1996.
51. Рофе А. И., Збышко Б. Г., Ишин В. В., Рынок труда, занятости населения, экономика ресурсов для труда, М., 1997.
52. Синк Д. С., Управление производительностью; планирование, измерение и оценка, контроль и повышение, М., 1989.
53. Смит А., Исследование о природе и причинах богатства народов. 1-2 кн. Анталогия экономической классики, Том 1, М., 1993.
54. Эренберг Р., Смит Р., Современная экономика труда, Теория и государственная политика, М., 1996.
55. Экономика труда и социально-трудовых отношений. Под редакцией Г. Г. Меликяна и Р. П. Колосовой, М., 1996.
56. Artur Oukun, Potential GDP, its Measurement and Significance, Washington. Brookings Papers on Economic Activity, 1980.
57. Becker G. S., Human capital; a theoretical and empirical analysis with special reference to education, 1975.

58. Bell D., The Coming of Post-industrial Society: A Venture in Social Forecasting. N. Y. Basic Books, 1976.
59. Doeringer P. B., Piore M. J., Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington Books, D. C. Heath, 1971.
60. Global Employment Trends 2014. Risk of a jobless recovery?. International Labour Office. Geneva: ILO, 2014.
61. Killingsworth M. R., Labor supply. Cambridge UP, 1983.
62. Macdonald J., Soloy R., Wage Bargaining and Employment, American Economic Review 71 (December 1981).
63. Marshall A., Principles of Economics & 2nd ed, London, Macmillan, 1923.
64. Mincer J., Studies in human capital. Volume 1. Edward Elgar Publishing Limited, 1993.
65. Mincer J., Studies in labor supply. Volume 2. Edward Elgar Publishing Limited, 1993.
66. Pierre Cahuc and Andre Zylberberg, Labor Economics. The MIT Press Cambridge, Massachusetts, London, England, 2004.
67. Phillips A. W., "The Relation between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861-1957" *Economica*, n.s. 25. November 1958.
68. Stark O., The migration of labor. Basil Blackwell INC, 1991.
69. Sapsford D., Tzannatos Z. The economics of Labour Market. 1993.
70. Schultz T. W., Investment in human capital; the role of education and of research. 1971.
71. <http://ru.wikipedia.org>
72. <http://www.russpain.ru/b/opit/op-trudoovie-ont.htm>
73. http://www.imcl.ru/usa/090111_help.php
74. http://www.aif.ru/maney/business/6_serd

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

Ներածություն.....	3
Գլուխ 1. Աշխատանքի շուկա: Ընդհանուր բնութագիրը.....	5
Գլուխ 2. Աշխատանքային ռեսուրսների ձևավորումը և բաշխումը.....	17
Գլուխ 3. Ձբաղվածություն: Ձբաղվածության կարգավիճակի դասակարգիչ	31
Գլուխ 4. Աշխատանքի առաջարկը.....	54
Գլուխ 5. Աշխատանքի պահանջարկը.....	67
Գլուխ 6. Աշխատուժի որակը: Ներդրումներ մարդկային կապիտալում.....	80
6.1. Աշխատուժի որակը և աշխատողների որակավորումը.....	80
6.2. Ներդրումներ մարդկային կապիտալում.....	85
Գլուխ 7. Աշխատուժի տեղաշարժն աշխատանքի շուկայում.....	92
7.1. Տեղաշարժի տեսակները	92
7.2. Միջֆիրմային տեղաշարժ	102
Գլուխ 8. Գործազրկություն.....	109
8.1. Գործազրկության առաջացման պատճառները.....	109
8.2. Գործազրկության տեսակները	112
8.3. Աշխատանք փնտրելու տեսությունը.....	117
8.4. Գործազրկությունը և մակրոտնտեսական ցուցանիշները.....	122
8.5. Գործազրկության սոցիալական ապահովությունը	125
Գլուխ 9. Աշխատանքի վարձատրությունը և խթանումը	129
9.1. Աշխատավարձի բնորոշումը, գործառույթները և կազմակերպման սկզբունքները	129
9.2. Աշխատավարձում տարբերությունների պատճառները.....	132
9.2.1. Աշխատողների ոչ միօրինակությունը.....	133
9.2.2. Աշխատավարձի ոչ եկամտային տեսությունը և աշխատավարձում փոխհատուցման տարբերությունները.....	139
9.2.3. Աշխատանքի անվտանգության նորմատիվների ազդեցությունն աշխատանքի շուկայի վրա	143
9.3. Խտրականությունն աշխատանքի շուկայում	145
9.3.1. Խտրականության բնորոշումը, առաջացման պատճառները և տեսակները	145
Գլուխ 10. Աշխատանքի արտադրողականությունը.....	149
10.1. Աշխատանքի արտադրողականության բնորոշման ժամանակակից մոտեցումները	149
10.2. Աշխատանքի արտադրողականության չափման մեթոդները և ցուցանիշները	154
Գլուխ 11. Պետության ազդեցությունն աշխատանքի շուկայի վրա	161
Ամփոփում	166
Օգտագործված գրականության ցանկ	171

ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ

Ա. Հ. ՀԱՄԲԱՐՁՈՒՄՅԱՆ

**ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՆ.
ԻՐԱՎԻՃԱԿԸ ԵՎ ՄԻՏՈՒՄՆԵՐԸ**

Հանակարգչային ձևավորումը՝ Կ. Չալաբյանի
Կազմի ձևավորումը՝ Ա. Պատվականյանի
Սրբագրումը՝ Լ. Հովհաննիսյանի

Տպագրված է Time to Print օպերատիվ տպագրությունների սրահում:
ք. Երևան, Խանջյան 15/55

Չափսը՝ 60x84 ¹/₁₆: Տպ. մանուլը՝ 11:
Տպաքանակը՝ 100 օրինակ:

ԵՊՀ հրատարակչություն
ք. Երևան, 0025, Ալեք Մանուկյան 1



ՎՐԱՏԱՐԱԿՅՈՒՆՆՈՒՆ
ԵՐԵՎԱՆ 2016