

Ֆիրուզա Նորայրի Մայիլյան

Աշխատանքի շուկան և աշխատավարձի
հիմնախնդիրները Հայաստանի
Հանրապետությունում



Երևան
«Տնտեսագետ»
2005

ՀՏԴ 331 (479.25)
Երաշխավորել
ԳՄԴ 65.9 (2Հ) 24
Մ 234

Հրատարակության

է

ԵՊՏԻ գիտական խորհուրդը

պրոֆ.

Մասն. խմբագիր՝ տ.գ.դ.,

Գ.Ե. Կիրակոսյան

Գրախոս՝ տ.գ.թ., դոց.

Ա.Ա. Վարդանյան

Մայիլյան Ֆիրուզա Նորայրի

Մ 234 Աշխատանքի շուկան և աշխատավարձի
հիմնախնդիրները Հայաստանի Հանրապետությունում.
- Եր.: Տնտեսագետ, 2005. - 122 էջ:

Աշխատանքում ՀՀ աշխատանքի շուկայի առանձնահատկություններն ու հիմնախնդիրները քննարկված են տնտեսական մյուս երևույթների հետ փոխադարձ կապի մեջ:

Բազմակողմանի վերլուծության է ենթարկվել աշխատավարձի փոփոխության ազդեցությունը տնտեսական աճի և մյուս ցուցանիշների վրա: Աշխատանքում հաշվարկվել են աշխատավարձի, ներդրումների, բյուջեի և արտահանման բազմարկիչները, ինչը և հնարավորություն է տվել խորությամբ վերլուծելու ՀՆԱ աճի գործոնները ՀՀ-ում:

Նախատեսված է տնտեսագիտական մասնագիտությունների ուսանողների, ասպիրանտների, դասախոսների համար:

Մ $\frac{060510203}{719(01)2005}$ 2005

ԳՄԴ 65.9 (2Հ) 24

ISBN 99930-77-95-x

© «Տնտեսագետ», 2005

Մայիլյան Ֆիրուզա Նորայրի

Աշխատանքի շուկան և աշխատավարձի հիմնախնդիրները
Հայաստանի Հանրապետությունում

Հրատ. խմբագիր՝ Ռ. Վարդանյան
Սրբագրիչ՝ Զ. Հովհաննիսյան

Պատվեր՝ 331: Չափս՝ 60×84¹/₁₆:
6,5 հեղ. մամուլ, 6,7 հրատ. մամուլ,
7,5 տպ. մամուլ, 7,0 տպ. պայմ. մամուլ:
Տպաքանակ՝ 300:

«Տնտեսագետ» հրատարակչություն

Տպագրված է «Տնտեսագետ» հրատարակչության տպագրական
արտադրամասում
Երևան 25, Նալբանդյան, 128

ԱՌԱՋԱԲԱՆ

Հայաստանի Հանրապետությունում շուկայական հարաբերություններին անցման գործընթացը բնութագրվում է տնտեսական, քաղաքական և սոցիալական բազմաթիվ ու բազմաբնույթ հակասություններով: Տնտեսական վերափոխումները հասարակության մեջ ձևավորել են նոր տնտեսական հարաբերություններ՝ դրանց համապատասխան հիմնախնդիրներով: Սոցիալ-տնտեսական վերափոխումների փուլը Հայաստանում հանգեցրել է կենսամակարդակի կտրուկ անկման, գործազրկության ավելացման և հասարակության ծայրահեղ բևեռացման խորացման:

Չնայած կառավարության ջանքերով և արտաքին օգնությամբ ձեռք բերված մակրոտնտեսական կայունացմանը՝ Հայաստանի տնտեսության վիճակը դեռևս մնում է ծանր: Այսօր հանրապետության առջև ծառացած կարևորագույն տնտեսական հիմնախնդիրներից է տնտեսական աճի ապահովումը, որը բնակչության զբաղվածության կարգավորման և կենսամակարդակի բարձրացման ելակետային պայմանն է:

Ստեղծված տնտեսական վիճակը պահանջում է վերլուծել ՀՀ աշխատանքի շուկայի առանձնահատկությունները, բացահայտել աշխատավարձի ձևավորման մեխանիզմը, բացատրել աշխատավարձի ցածր մակարդակի պատճառները և դրա հետևանքները տնտեսության մակրոմակարդակում:

Ընդհանրացված դատողությամբ, ՀՀ սոցիալ-տնտեսական զարգացումը արագացնելու համար անհրաժեշտ է համապատասխան միջոցառումներ ձեռնարկել աշխատանքի շուկայի գործունեության կարգավորման, աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի միջև եղած անհամաձայնությունը վերացնելու և աշխատանքի վարձատրությունը կարգավորելու միջոցով: Բայց խնդրի լուծումը հնարավոր է համալիր տնտեսական ծրագրերի մշակման, դրանց ֆինանսական բավարարվածության և իրականացման շրջանակներում:

Աշխատավարձի կարևորությունը շուկայական տնտեսությունում պայմանավորված է նրանով, որ այն ներկայացնում է բնակչության պահանջարկի եկամտային

ապահովվածությունը, պայմանավորում է մարդկային կապիտալ ներդրումների ծավալը և խթանում աշխատանքի կիրառման արդյունավետությունը: Տնտեսական վերափոխումների արդյունքում ՀՀ-ում կտրուկ կրճատվել է աշխատավարձի մակարդակը, բնակչության սպառման ծավալի միայն 25%-ն* է բավարարվում աշխատավարձի հաշվին: Միաժամանակ, աշխատավարձի ցածր մակարդակը հանգեցնում է ամբողջական պահանջարկի, հետևաբար նաև ՀՆԱ-ի և հարկման բազայի նվազմանը: Ահա թե ինչու շուկայական տնտեսության պայմաններում պահանջվում է աշխատավարձի պետական և մասնավոր կարգավորման արդյունավետ մեթոդների մշակում:

* ՀՀ կենտրոնական բանկի տարեկան հաշվետվություն. 2001թ., էջ 70:

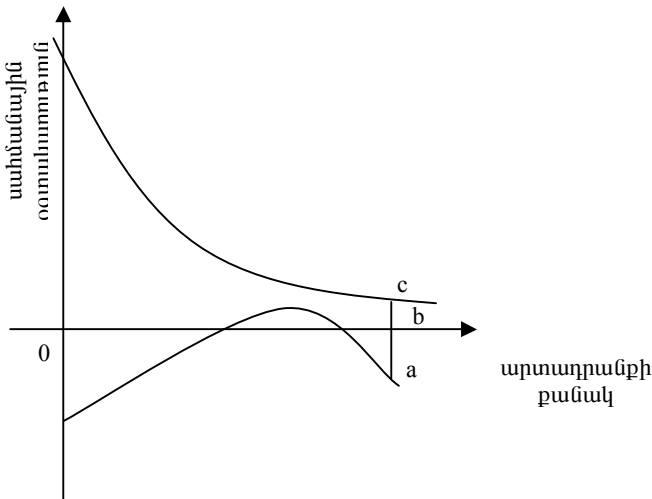
Գլուխ 1. Աշխատանքի շուկան ՀՀ-ում

1.1. Աշխատավարձի տեսությունների էվոլյուցիան

Աշխատավարձը տնտեսական բարդ կատեգորիաներից է, որի էության վերաբերյալ առայսօր էլ գոյություն ունեն տարբեր կարծիքներ:

Նոր դասական տնտեսագիտության մեջ խոշոր ներդրում էր Ու.Ջևոնսի աշխատանքի առաջարկի տեսությունը: Ըստ այդ տեսության, եթե մարդկային ջանքերը դրական արժեք ունեն, ապա աշխատանք կառաջարկվի այնքան ժամանակ, քանի դեռ անհատի բավարարվածության զգացումը գերազանցում է անբավարարվածությանը:

Աշխատանքի տևողության ավելացմանը զուգընթաց աշխատանքի ծանրությունը սկզբից նվազում է, հետո՝ աճում, մինչդեռ աշխատանքի արդյունքի սահմանային օգտակարությունը մոնոտոն նվազում է: Ջևոնսը իր դատողությունները պատկերել է հետևյալ գծապատկերի միջոցով՝



Գծապատկեր 1

Վերին կորը ցույց է տալիս արտադրանքի նվազող սահմանային օգտակարությունը. ենթադրվում է, որ աշխատանքի արդյունքի ավելացումը տեղի է ունենում միայն շնորհիվ աշխատանքի լրացուցիչ քանակի¹: Ստորին կորը ցույց է տալիս միավոր արտադրանքին բաժին ընկնող աշխատանքի ծանրությունը:

Եթե $ab=bc$, արտադրանքի սահմանային օգտակարությունը հավասար է այդ արտադրանքի արտադրության համար անհրաժեշտ աշխատանքի ծանրությանը, հետևաբար հավասարակշռության պայմաններում առաջարկվող աշխատանքի քանակը կհամապատասխանի օժ միավոր արտադրանքին:

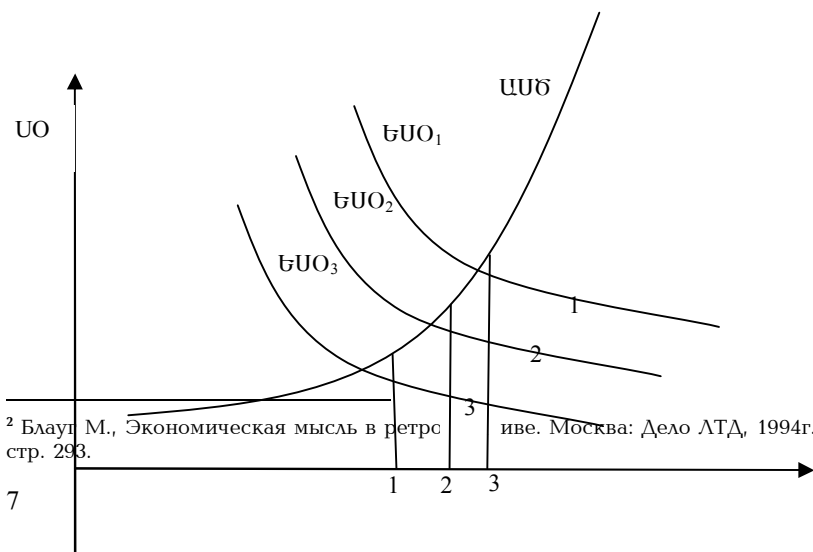
Նշված տեսությունը ենթադրում է, որ աշխատանքային օրվա ընթացքում (ցանկացած պահին) թափված ջանքերը հավասարապես արդյունավետ են: Այս տեսությունը չի համապատասխանում ժամանակակից տնտեսության մեջ աշխատանքի վարձման եղանակներին: Այն կարծիքը, թե աշխատողները կարող են համադրել գործադրված ջանքերը և վարձատրությունը, ճիշտ կարող է համարվել այն դեպքում, երբ աշխատողները, ծանոթ լինելով հստակ սահմանված վարձաչափերին, կարգավորում են աշխատանքի առաջարկը՝ նպատակ ունենալով առավելագույնի հասցնել իրենց եկամուտները և նվազեցնել սուբյեկտիվ կորուստները: Բայց ժամանակակից արտադրության պայմաններում աշխատողը կարող է ստիպված լինի աշխատել ավելի շատ, քան այն կետում, որտեղ եկամտի սահմանային օգտակարությունը հավասար է աշխատանքի սահմանային ծանրությանը, քանի որ աշխատանքն առաջարկվում է ոչ թե բաժիններով, այլ՝ ամբողջությամբ: Ավելին՝ աշխատանքի ծանրությունը ֆունկցիա է ոչ միայն աշխատանքի ինտենսիվությունից, տևողությունից, այլ նաև աշխատանքի պայմաններից և առանձնահատկություններից:

Չնայած այս թերություններին Մարշալը և Էջուորտը ընդունեցին Ջևոնսի կողմից առաջարկված աշխատանքի առաջարկի կարճաժամկետ կորի վերլուծությունը: Նրանք պնդում էին, որ աշխատանքի ինտենսիվության փոփոխման

¹ Блаут М., Экономическая мысль в ретроспективе. Москва: Дело ЛТД, 1994г., стр. 292.

հնարավորությունը, աշխատավարձի գործավարձային եղանակի գոյությունը, աշխատանքային ժամերի ձկունությունը և գործունեության տարբեր ձևերի ընտրության հնարավորությունը էական հանգամանքներ են, որոնք այս հայեցակետի լայն կիրառության պայմաններ են ստեղծում:

Երկար ժամանակ տնտեսագետները չէին կարողանում պարզել՝ դրական, թե՞ բացասական թեքություն ունի աշխատանքի կարճաժամկետ առաջարկի կորը: 1921 թվականին Նայտը հայտարարեց, որ այդ կորը միշտ բացասական թեքություն ունի, քանի որ ռացիոնալ վարքագիծ ունեցող բանվորը աշխատանքի սահմանային ծանրությունը ձգտելու է հավասարեցնել եկամտի սահմանային օգտակարությանը: Երբ աշխատավարձը բարձրանում է, եկամտի սահմանային օգտակարությունը նվազում է: Այսպիսով՝ աշխատաժամանակի վերջին միավորի լրացուցիչ ծանրությունը գերազանցելու է աշխատավարձի վերջին միավորից ստացված օգտակարությանը: Հետևաբար, եթե աշխատավարձը բարձրանում է, բանվորը կծգտի կրճատել աշխատօրվա տևողությունը: Նայտի փաստարկն այն է, որ աշխատավարձի աճը ներքև է տեղաշարժում բանվորի եկամտի սահմանային օգտակարության կորը, որը հատվում է աշխատանքի սահմանային ծանրության կորի հետ՝ ավելի քիչ աշխատաժամ ցույց տվող կետում²: Աշխատանքային ժամերի և աշխատավարձի դրույքների հարաբերակցությունը պայմանավորվում է աշխատանքի առաջարկի կորի բացասական թեքությունը:



² Блаут М., Экономическая мысль в ретроспективе. Москва: Дело ЛТД, 1994г., стр. 293.

Աշխատանքային ծախսումներ (մարդ-ժամ)

Գծապատկեր 2

որտեղ՝

ԱՍԾ - աշխատանքի սահմանային ծանրությունն է,

ԵՍՕ - եկամտի սահմանային օգտակարությունն է,

ՍՕ – սահմանային օգտակարությունն է

1930 թվականին Ռոբինսը ցույց տվեց, որ աշխատանքի առաջարկի կորը որոշակի միջակայքում կարող է ունենալ դրական թեքություն, իսկ դրանից դուրս՝ բացասական: Դա կախված է աշխատանքի առաջարկի ձկունությունից: Հավանական է, որ աշխատողների մեծամասնության համար ձկունության գործակիցը մեծ է 1-ից (այսինքն՝ ջանքերի լրացուցիչ միավոր կգործադրվի միայն այն դեպքում, երբ այդ ջանքերի գործադրումից ստացված եկամուտը աճի ավելի արագ), և այդ դեպքում աշխատանքի առաջարկի կորը ունի դրական թեքություն:

Եթե աշխատանքի գործադրման ոլորտը սահմանափակ է և բացարձակապես շարժուն չէ (աշխարհագրական առումով), ապա աշխատանքի առաջարկի կորը կարող է բացասական թեքություն ունենալ: Այլընտրանք չունեցող բանվորը հակված է չափավորել իր ջանքերը, երբ աճում է աշխատանքային գործունեությունից ստացվող եկամուտը: Այստեղ բացակայում է փոխարինման էֆեկտը, իշխում է Նայտի դեպքը՝ եկամտի էֆեկտը:

Բայց ամեն անգամ, երբ գոյություն ունի այլընտրանք կամ ազատ ժամանակը աշխատանքով փոխարինելու հնարավորություն, աշխատանքի առաջարկի կորը դրական թեքություն ունի: Բնական է, որ ասվածը վերաբերում է միայն առանձին բանվորների աշխատանքի առաջարկի կորերին: Անգամ եթե աշխատանքի առաջարկի անհատական կորերը բացասական թեքություն ունեն, աշխատանքի կարճաժամկետ առաջարկի ագրեգացված կորը կունենա դրական թեքություն՝ ի հաշիվ կանանց և նորեկների մասնակցության:

Մարշալի մոտեցումը տնտեսագիտության տեսությանը բնութագրում է հետևյալ արտահայտությունը. «աղքատության բեռի և չափից ավել ֆիզիկական աշխատանքի կործանարար ազդեցության վերացումը տնտեսագիտական հետազոտությունների հիմնական և գերագույն նպատակն է»³: Մարշալը մեծ կարևորություն է տալիս Ջևոնսի «աշխատանքի ծանրությանը»՝ պնդելով, որ կարճ ժամանակահատվածում այն կարգավորում է աշխատանքի առաջարկը: Աշխատանքի առաջարկի և՛ կարճաժամկետ, և՛ երկարաժամկետ կորերը, ըստ Մարշալի, ունեն դրական թեքություն: Եկամուտների ցանկացած ավելացում հանգեցնում է աշխատանքի առաջարկի ավելացմանը, բայց, այնուամենայնիվ, «աշխատավարձի երկաթե օրենքը» ընդունելի չէ՝ «ժամանակակից արևմտյան աշխարհում»⁴: Աշխատավարձը բարձրացել է, որովհետև պահանջմունքները հարմարվել են «ակտիվության» ավելի բարձր մակարդակին, որն արտահայտում է մարդկային էներգիայի և նախաձեռնության ուժեղացումը, ինչպես նաև՝ դաստիարակության և կրթության վրա կատարվող ծախսերի մեծացումը:

Մարշալը իր վերաբերմունքն է ցույց տալիս բաշխման տեսությանը (ըստ սահմանային արտադրողականության սկզբունքի)՝ պնդելով, որ աշխատավարձը աշխատանքի սահմանային արդյունքին հավասարվելու միտում ունի: Աշխատանքի սահմանային արտադրողականությունը կարգավորում է աշխատանքի պահանջարկը, իսկ աշխատավարձը գտնվում է սեղմ, բայց ոչ ուղղակի կապի մեջ աշխատողների վերարտադրության ծախսերի հետ:

Վերլուծելով աշխատանքի առաջարկի վրա ազդող գործոնները՝ Մարշալը բացահայտեց հինգ առանձնահատկություններ, որոնք հանգեցնում են աշխատանքի շուկայական դիրքերի «թուլացմանը»: Այդ առանձնահատկություններն են՝

1. Աշխատողների համար կապիտալի բացակայությունը: Այստեղ նշվում է, որ Անգլիայում դաստիարակության և կրթության համար կապիտալի ներդրումը սահմանափակվում է ծնողների մոտ անհրաժեշտ գումարի բացակայությամբ: Մարշալը նշում է: «Ամենաարժեքավոր

³ А. Маршалл, Принципы политической экономики, том II, стр. 266.

⁴ А.Маршалл, Принципы политической экономики, том II, стр. 233.

կապիտալը մարդկային կապիտալն է, իսկ այդ կապիտալի ամենաարժեքավոր մասը մոր հոգատարությունն է, երբ նա պահպանում է նրբության և անձնագոհության բնագոյը՝ սաստկացած չլինելով ծանր, ոչ կանացի աշխատանքով»⁵:

2. Աշխատանքի վաճառքի կապը աշխատանքի պայմանների «գնման» հետ: Հետևաբար, ինչքան ծանր են աշխատանքային պայմանները, այնքան բարձր պետք է լինի աշխատավարձը:
3. Աշխատանքի չպահպանվող բնույթը: Չպահպանվողակա-նությունը (Labour power is “perishable”)⁶ հատուկ է աշխատանքի բոլոր կատեգորիաներին: Այն ժամանակը, որը կորցնում է գործազուրկ բանվորը, անդառնալի է: Բացի այդ, աշխատողը ի վիճակի չէ երկար ժամանակով դուրս գալ աշխատանքի շուկայից:
4. «Ռեզերվային ֆոնդի»⁷ բացակայությունը, որը հատուկ է ֆիզիկական աշխատանքով զբաղված գրեթե բոլոր բանվորներին: Բայց սա ավելի շատ վերաբերում է չորակավորված բանվորներին, քանի որ նրանց աշխատավարձը թույլ չի տալիս խնայողություններ կատարել:
5. Մասնագիտացված աշխատանքի առաջարկի փոփոխության համար անհրաժեշտ ժամանակի տևողությունը:

Մարշալը եզրակացնում է, որ յուրաքանչյուր ապրանքի գին, կարճ ժամանակահատվածի համար, որոշվում է պահանջարկի և առաջարկի հարաբերակցությամբ: Յուրաքանչյուր արտադրության գործոնի նկատմամբ պահանջարկը բխում է այն ապրանքների պահանջարկից, որոնց արտադրության համար օգտագործվում է այդ գործոնը: Կարճ ժամանակահատվածում աշխատավարձի տատանումները հետևում են ապրանքների գների տատանմանը և ոչ թե նախորդում դրանց: Գոյություն ունի հավասարակշռության

⁵ А.Маршалл, Принципы политической экономики. Москва: Прогресс. 1984г., том II, стр. 270.

⁶ А.Маршалл, Принципы экономической науки. Москва: Прогресс. 1993г., том. II, стр. 274.

⁷ А.Маршалл, Принципы политической экономики. Москва: Прогресс. 1984г., том. II, стр. 270.

հաստատման միտում, որի ժամանակ յուրաքանչյուր գործոնի առաջարկը այնպիսի հարաբերակցության մեջ է պահանջարկի հետ, որ ապահովում է յուրաքանչյուր գործոնի բավականաչափ վարձատրությունը: Եթե տնտեսական պայմանները երկար ժամանակ անփոփոխ են մնում, ապա այդ միտումը իրացվում է առաջարկի և պահանջարկի այնպիսի հարաբերակցության մեջ, երբ մեքենաները բերում են այնպիսի եկամուտ, իսկ մարդիկ ստանում այնպիսի աշխատավարձ, որը լիովին համապատասխանում է նրանց վերարտադրության և կրթության վրա կատարված ծախսերին:

Վերջին տարիների ընթացքում տնտեսագետների մի մասը եկել է այն եզրակացության, որ Մարշալը, գերազնահատելով աշխատանքի առաջարկի առաջին երկու առանձնահատկությունները, չկարողացավ բացահայտել կրթության և տնտեսական աճի միջև գոյություն ունեցող բարդ կապերը⁸:

Կարծում ենք՝ Մարշալի կողմից բացահայտված աշխատանքի առաջարկի առանձնահատկությունները, ընդհանուր առմամբ, բնորոշ են նաև ՀՀ աշխատանքի շուկային: Առաջին առանձնահատկությունն այն է, որ հասարակության որոշ խավերի՝ կրթության մեջ ներդրումներ իրականացնելու հնարավորությունները շատ սահմանափակ են: Բայց վերջին տարիների տվյալները վկայում են, որ չնայած աղքատության բարձր մակարդակին (50,9%)⁹, բարձրագույն կրթություն ստացողների թվաքանակը չի կրճատվել. 2003 թվականին ուսանողների թիվը պետական և ոչ պետական ԲՈՒՀ-երում կազմել է 72300 մարդ, իսկ 1995-ին՝ 53900 մարդ¹⁰:

Դա պայմանավորված է նրանով, որ մարդիկ ձգտում են կրթության տալ իրենց երեխաներին՝ մախկնում կուտակած ֆինանսական և նյութական ակտիվների հաշվին: Բացի այդ, ԲՈՒՀ-ում սովորողների 28,7%-ի¹¹ ուսուցումը իրականացվում է անվճար: Սա, իհարկե, դրական երևույթ է, քանի որ հասարակության մեջ դեռևս չեն վերացել կրթության մեջ ներդրումներ կատարելու խթանները: Բայց եթե պետությունը

⁸ Блауг М., Экономическая мысль в ретроспективе. Москва: Дело ЛТД, 1994г., стр. 387.

⁹ Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք, 2002թ., էջ 94:

¹⁰ Հայաստան: Վիճակագրական գրքույկ, էջ 29:

¹¹ Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք, 2003թ., էջ 105, 116:

համապատասխան միջոցառումներ չիրականացնի երկիրը ստեղծված տնտեսական վիճակից դուրս բերելու համար, ապա մի քանի տարի հետո Հայաստանը կարող է կանգնել մարդկային կապիտալի ցածր որակի խնդրի առջև:

Հաջորդ առանձնահատկություններն են, ըստ Մարշալի, աշխատանքի չպահպանվող բնույթն ու ռեզերվային ֆոնդի բացակայությունը: Այսինքն՝ աշխատավարձի ցածր մակարդակը թույլ չի տալիս աշխատողներին խնայողություններ կատարել (ռեզերվային ֆոնդ), ինչի պատճառով էլ նրանք չեն կարող որոշ ժամանակով դուրս գալ աշխատանքի շուկայից: Մարշալը նշում էր, որ այս երկու առանձնահատկությունները բնորոշ են չորակավորված կամ ցածր որակավորում ունեցող աշխատողներին:

Բայց կարծում ենք, որ Հայաստանում դա բնորոշ է ինչպես ցածր, այնպես էլ բարձր որակավորում ունեցող աշխատողներին:

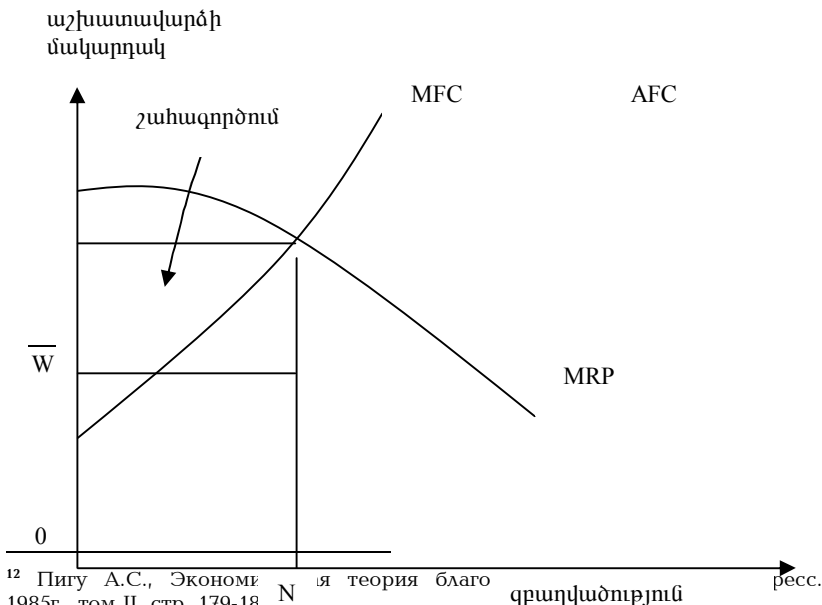
Սահմանային արտադրողականության տեսության համաձայն՝ հավասարակշռության վիճակում յուրաքանչյուր արտադրողական գործոն վարձատրվում է իր սահմանային արտադրողականությանը համապատասխան, որը հավասար է տվյալ գործոնի միավորի ավելացման կամ պակասեցման հետևանքով ամբողջական արտադրանքի ծավալի փոփոխությանը՝ այլ գործոնների հաստատուն մնալու դեպքում:

Աշխատավարձի մակարդակը հավասարակշռության վիճակում չի կարող գերազանցել աշխատանքի սահմանային արդյունքի արժեքը, իսկ քանի որ աշխատանքի յուրաքանչյուր միավոր կարող է լինել սահմանային, ապա աշխատավարձի դրույքը, որն անհրաժեշտ է աշխատանքի սահմանային միավորը արտադրության պրոցես ներգրավելու համար, հավասար է առավելագույն վարձատրության, որը կկատարի գործատուն՝ աշխատանքի յուրաքանչյուր միավորը պահելու համար:

Մյուս կողմից՝ աշխատավարձը հավասարակշռության վիճակում աշխատանքի սահմանային արդյունքի արժեքից ցածր լինել չի կարող, քանի դեռ աշխատանքի լրացուցիչ միավորների ներգրավումը բերում է ավելի շատ եկամուտ, քան ծախսեր, աշխատանքի վարձումը ավելանում է: Հետևաբար, գործատուների միջև մրցակցությունը կսահմանի աշխատանքի սահմանային արդյունքի արժեքին հավասար աշխատավարձի մակարդակ: Այսպիսով՝ աշխատանքը վարձատրվելու է իր սահմանային արտադրողականությանը համապատասխան:

Այս տեսությունը քննարկում է միայն արտադրության գործոնների պահանջարկը՝ անտեսելով վերջիններիս առաջարկը: Այդ իսկ պատճառով Մարշալը առարկում էր այն պնդմանը, որ գործոնի սահմանային արտադրողականությունն է որոշում նրա եկամտի նորման:

Այն իրավիճակը, որի դեպքում արտադրության գործոնը ստանում է ամբողջական արտադրանքի մեջ կատարած իր ներդրումից ավելի քիչ եկամուտ, Պիգուն բնութագրեց որպես «շահագործում»¹²: «Շահագործումը» տեղի է ունենում աշխատանքի շուկայում մոնոպսոնիայի պատճառով, որը հանգեցնում է գործոնի սահմանային և միջին ծախսերի անհամապատասխանության: Այլ խոսքով՝ աշխատանքի սահմանային ծախսերը (MFC) գերազանցում են միջին ծախսերը (AFC): Աշխատանքի շուկայում մոնոպսոն ֆիրման մեծացնում է աշխատավարձի մակարդակը, երբ ցանկանում է մեծացնել իր անձնակազմը: Եթե ապրանքների շուկայում առկա է կատարյալ մրցակցություն, ապա աշխատանքի սահմանային արդյունքի արժեքը (MRP) ստանալու համար ֆիրման աշխատանքի սահմանային արտադրանքը ֆիզիկական արտահայտությամբ բազմապատկում է վերջնական արդյունքի միավորի գնով:



Գծապատկեր 3

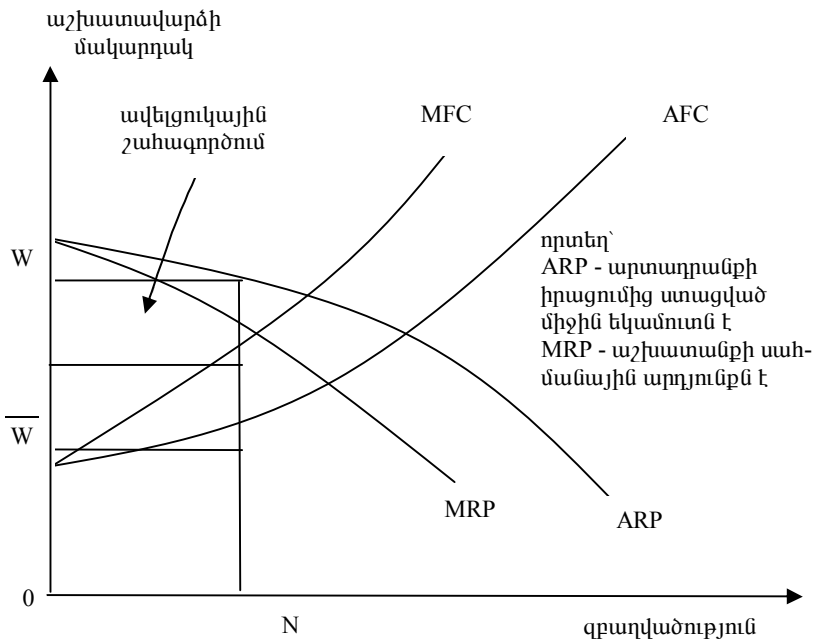
որտեղ՝

MFC – աշխատանքի սահմանային ծախսեր

AFC – աշխատանքի միջին ծախսեր

MRP – աշխատանքի սահմանային արժեք

MRP-ն MFC-ին հավասարեցնելով՝ ֆիրման վարձում է ON միավոր աշխատանք և վճարում AFC-ին հավասար աշխատավարձ: AFC-ի և MFC-ի միջև տարբերությունը համապատասխանում է աշխատանքի սահմանային արդյունքի արժեքի գերազանցմանը նրա միջին վարձատրությանը. դա զուտ ավելցուկ է: Մոնոպոլիստական մրցակցությունը ապրանքների շուկայում և մոնոպսոնիան աշխատանքի շուկայում ցույց է տրված գծապատկեր 4-ում:



Գծապատկեր 4

Թողարկված արտադրանքը կարող է վաճառվել միայն ավելի ցածր գներով, քանի որ ֆիրման հայտնվում է այն իրավիճակում, որ իր արտադրանքի պահանջարկի կորը (MRP) ընկած է ARP-ից ցածր, իսկ ARP-ն համապատասխանում է արտադրանքի միավորի՝ իրացումից ստացված եկամտին: Այս դեպքում ֆիրման որոշում է զբաղվածության մակարդակը՝ հավասարեցնելով MRP-ն MFC-ին, բայց հիմա նա լրացուցիչ ավելցուկ է ստանում աշխատանքի յուրաքանչյուր միավորի կիրառությունից՝ ներառյալ սահմանային միավորը:

«Շահագործում» տերմինը նշանակում է, որ աշխատանքը վարձատրվում է ֆիրմայի կողմից թողարկված սահմանային արտադրանքի արժեքից ավելի ցածր գնով: «Շահագործումը», ըստ Պիգուի, պայմանավորված է աշխատանքի շուկայում իշխող ոչ կատարյալ մրցակցությամբ: «Շահագործումը», ըստ Մարքսի, գոյություն ունի անգամ կատարյալ մրցակցության դեպքում, որտեղ $MFC=AFC$ -ին (Գծ. 3): Պիգուն ձգտում է ապացուցել, որ արտադրության արդյունավետությունը համադրելի չէ այն իրավիճակի հետ, երբ աշխատավարձի մակարդակը տարբերվում է աշխատանքի սահմանային արդյունքից (MVP): Շահագործվում են ոչ միայն բանվորները, այլ նաև հասարակության մեծ մասը: Մոնոպսոնիստական շահույթը, ինչպես նաև արտադրության գործոնների շուկայում կատարյալ մրցակցության մոդելից գոյություն ունեցող շեղումները, ապացուցում են արտադրության ծավալների մաքսիմալացման անհնարինությունը՝ ռեսուրսների տվյալ ծավալի դեպքում:

Պիգուն իր «Գործազրկության տեսությունը» աշխատության մեջ հիմնավորում է այն միտքը, որ անվանական աշխատավարձի կրճատումը խթանում է զբաղվածությունը: Անկման փուլում կրճատվում են ոչ միայն զբաղվածությունը և աշխատավարձը, այլ նաև՝ գները: Բայց իրական աշխատավարձը նվազում է ավելի դանդաղ, քան գները, իսկ երբեմն այն կարող է մնալ անփոփոխ: Եվ եթե իրական աշխատավարձը չի նվազում կամ երբեմն էլ աճում է, ապա սպառողական ծախսերը կմեծանան և կնպաստեն արտադրության միջոցների պահանջարկի բարձրացմանը: Արդյունքում ապահովվում են տնտեսական աճն ու զբաղվածությունը: Բայց եթե աշխատավարձը գերազանցում է

աշխատանքի զուտ արդյունքը, ապա դա հանգեցնում է արտադրության ծավալների և զբաղվածության կրճատման¹³: Այսինքն, ըստ Պիգուի, զբաղվածությունը ուղղակիորեն կախված է աշխատավարձի մակարդակից:

Կարծում ենք, որ Պիգուի տեսությունը կիրառելի չէ Հայաստանի տնտեսության համար: Այս տեսության համաձայն՝ ցածր աշխատավարձը պետք է նպաստի զբաղվածության աճին: Բայց այսօր ցածր աշխատավարձը չի նպաստում ո՛չ արտադրության ծավալների և ո՛չ էլ զբաղվածության ընդլայնմանը: Պիգուն լրիվ զբաղվածությունը կապում է աշխատավարձի ցածր մակարդակի հետ, բայց լրիվ զբաղվածությունը առաջին հերթին կախված է ամբողջական պահանջարկից, իսկ ամբողջական պահանջարկն էլ, իր հերթին, որոշ չափով կախված է աշխատավարձից: Եվ հավանական է, որ աշխատավարձի աճը կնպաստի ամբողջական պահանջարկի և զբաղվածության աճին: Այս առումով հետաքրքրություն է ներկայացնում Բեստրիս և Սիդնեյ Վեբբի տեսությունը:

Սահմանային արտադրողականության տեսության գլխավոր ընդդիմախոսներն էին արհմիութենական առաջնորդները: Բեստրիս և Սիդնեյ Վեբբը նշում էին ավանդույթների կարևոր դերը աշխատավարձի մակարդակի ձևավորման հարցում և վիճարկում այն միտքը, որ արհմիությունները կարող են առանձին վերցրած ճյուղում ապահովել աշխատավարձի մակարդակի գերազանցում միայն այլ ճյուղի աշխատողների հաշվին: Հեղինակները պնդում էին, որ արհմիության միջամտությամբ սահմանված աշխատավարձի մակարդակը պետք է «արդարացվի», քանի որ խթանում է ձեռներեցներին՝ կատարելագործել արտադրության կազմակերպումը, սարքավորումները՝ դրանով իսկ նպաստելով աշխատավարձի հավասարակշռված դրույքի փոփոխմանը: Այս հայեցակետը հայտնի է որպես «աշխատավարձի բարձր մակարդակ ունեցող էկոնոմիկայի տեսություն»: Սահմանային արտադրողականության տեսությունը աշխատավարձը ճյուղի մակարդակով որոշում է՝ ելնելով աշխատանքի առաջարկի տրված մակարդակից, ձեռնարկության մակարդակով զբաղվածությունը որոշում է՝ ելնելով աշխատավարձի տրված մակարդակից:

¹³ Видяпин В.И., Журавлева Г.П., Экономическая теория. Москва, 1997г., стр. 406.

Աշխատավարձի բարձր մակարդակ ունեցող էկոնոմիկայի տեսությունը (ԱԲՄՈՒԷՏ) ենթադրում է, որ աշխատավարձի բարձրացումը հանգեցնում է արտադրության արդյունավետության: Արդյունքում՝ աշխատանքի պահանջարկի աճը «արդարացնում է» աշխատավարձի բարձրացումը:

Ըստ սահմանային արտադրողականության տեսության՝ աշխատավարձը աշխատանքի սահմանային արդյունքի ֆունկցիա է $W = f(\quad)$, ըստ ԱԲՄՈՒԷՏ-ի՝ աշխատանքի սահմանային արդյունքն է աշխատավարձի ֆունկցիա $= f(\quad)^{14}$: Գոյություն ունի երկու հնարավոր իրավիճակ, որի դեպքում տեղի ունեն վերը նշված կախվածությունները: Առաջինը թույլ զարգացած տնտեսությունն է, որտեղ աշխատավարձը ապահովում է միայն ֆիզիկական գոյությունը: Այս դեպքում դրա մեծացումը թույլ կտա բարձրացնել աշխատողների կենսամակարդակը և աշխատանքի արտադրողականության մակարդակը: Մյուս հնարավոր իրավիճակը զարգացած տնտեսությունն է, որտեղ այս ֆունկցիաներից մեկը բնութագրում է ստատիկ վիճակը, իսկ մյուսը՝ դինամիկ գործընթացը ($W = f(\quad)$ և $= f(W)^{15}$, որտեղ՝ W -ն աշխատավարձի մակարդակի ածանցյալն է ըստ ժամանակի:

Աշխատավարձի կրճատման տնտեսական հետևանքների մասին Քեյնսի դատողությունները շարադրված են նրա «Զբաղվածության, տոկոսի և փողի ընդհանուր տեսությունը» աշխատության մեջ: Քեյնսի վերլուծությունը բաղկացած է 2 մասից՝

1. Արդյո՞ք այլ հավասար պայմանների դեպքում աշխատավարձի կրճատումը հանգեցնում է զբաղվածության մեծացման: Այլ հավասար պայմաններ ասելով՝ հասկացվում է, որ սպառման հակումը, կապիտալի սահմանային արդյունավետության գրաֆիկը և տոկոսի նորման մնում են անփոփոխ:
2. Աշխատավարձի կրճատումը արդյո՞ք անխուսափելի ազդեցություն ունի զբաղվածության վրա անուղղակի ճանապարհով (այսինքն՝ նկատի է առնվում սպառման հակումը և տոկոսադրույքը):

¹⁴ Блаут М., Экономическая мысль в ретроспективе. Москва: Дело ЛТД, 1994г., стр. 406.

¹⁵ Блаут М., Экономическая мысль в ретроспективе. Москва: Дело ЛТД, 1994г., стр. 406.

Քեյնսը իր դատողությունները շարադրում է հետևյալ ձևով.

1. Աշխատավարձի կրճատումը կհանգեցնի գների որոշակի իջեցման՝ դրանով իսկ վերաբաշխելով իրական եկամուտը՝

ա) վարձու աշխատողներից դեպի արտադրության այլ գործոնների սեփականատերեր, որոնց վարձատրությունը մտնում է արտադրության սահմանային ծախսերի մեջ, և որոնց չափը չի փոքրացել,

բ) ձեռներեցներից՝ դեպի ռանտյեններ:

Ինչպիսի՞ ազդեցություն կունենա եկամտի վերաբաշխումը հասարակության սպառման սահմանային հակման վրա: Եկամտի հոսքը վարձու աշխատողներից դեպի արտադրության այլ գործոններ կնվազեցնի հասարակության սպառման սահմանային հակումը: Ձեռներեցներից դեպի ռանտյեններ եկամտի տեղաշարժի էֆեկտը նույնպես բացասական կլինի, քանի որ ռանտյենները հասարակության հարուստ խավն են և ունեն ոչ առաձգական կենսամակարդակ¹⁶:

2. Եթե գործ ունենք ոչ փակ համակարգի հետ, և աշխատավարձը կրճատվում է արտասահմանում գոյություն ունեցող աշխատավարձի համեմատությամբ, ապա նման փոփոխությունը դրական հետևանք կունենա ներդրումների համար, քանի որ կհանգեցնի երկրի առևտրային հաշվեկշռի ակտիվացման:

3. Աշխատավարձի կրճատումը ոչ փակ համակարգի դեպքում թեկուզ նպաստում է առևտրային հաշվեկշռի ակտիվացմանը, բայց, միևնույն ժամանակ, վատթարացնում է արտահանման և ներմուծման գների հարաբերակցությունը: Այսինքն՝ տեղի է ունենում իրական եկամտի կրճատում, որն էլ իր ազդեցությունն է թողնում սպառման վրա:

4. Գների անկման հետևանքով աշխատավարձի կրճատումը նվազեցնում է կանխիկ փողի պահանջարկը, որի պատճառով էլ իրացվելիության գրաֆիկը տեղաշարժվում է ներքև: Այլ հավասար պայմաններում դա կհանգեցնի տոկոսի նորմայի իջեցման և ներդրումների ավելացման:

5. Քանի որ աշխատավարձի ընտրովի կրճատումը առավելություն է տալիս միայն առանձին գործատուներին

¹⁶ Кейнс Дж. М., Общая теория занятости, процента и денег. Москва: Прогресс. 1978г., стр. 329.

կամ առանձին ճյուղերին, ապա համընդհանուր կրճատումը կարող է լավատեսական տրամադրություն ստեղծել բոլոր ձեռներեցների շրջանում: Բայց մյուս կողմից, եթե վարձու բանվորները, ինչպես նաև գործատուները, սխալ գնահատեն աշխատավարձի կրճատման հետևանքները, ապա նրանց անհանգստությունը կչեզոքացնի այդ դրական ազդեցությունը: Եվ քանի որ գոյություն չունի այնպիսի միջոց, որը կապահովի աշխատավարձի կրճատումը, ապա գործատուները, իրենց հնարավորության սահմաններում, պետք է հակազդեն աշխատավարձի կրճատմանը:

Քանի որ սա հնարավոր հետևանքների լրիվ ցանկը չէ, ուստի սահմանափակվենք փակ համակարգի վերլուծությունով: Այս դեպքում ենթադրությունները պետք է կառուցվեն՝ ելնելով աշխատավարձի կրճատումից առաջացած դրական արդյունքներից, մասնավորապես՝ ներդրումների աճից կամ տոկոսադրույքի նվազումից: Կապիտալի սահմանային արդյունավետության բարձրացման համար բարենպաստ վիճակ է ստեղծվում այն ժամանակ, երբ աշխատավարձի մակարդակը հասել է իր անկման սահմանին և սպասվում է դրա հետագա բարձրացում: Ամենաբարենպաստ իրավիճակը ստեղծվում է այն դեպքում, երբ աշխատավարձը դանդաղ սահում է ներքև, և ամեն մի կրճատում աշխատողների կողմից ընկալվում է որպես վերջնական:

Ավելի լավ է աշխատավարձը կայուն լինի, քան տնտեսական անկումը ուղեկցվի աշխատավարձի կրճատումով, երբ գործազրկության 1%-ով ավելացումը գնահատվում է որպես աշխատավարձի հետագա կրճատման ազդանշան¹⁷:

Վերը շարադրվածից Քեյնսը եզրակացնում է, որ ժամանակակից աշխարհում նպատակահարմար է իրականացնել կոշտ և ոչ թե ձկուն աշխատավարձի քաղաքականություն, որը զգայուն է գործազրկության փոփոխության նկատմամբ: Բայց արդյո՞ք չի հերքվում այս եզրակացությունը, երբ դիտարկում ենք տոկոսի նորմայի հարցը:

Եթե փողի քանակը ֆունկցիա է աշխատավարձից և գներից, ապա այս դեպքում կարելի է հույս դնել տնտեսության ինքնակարգավորվող բնույթի վրա: Բայց եթե փողի քանակը

¹⁷ Кейнс Дж. М., Общая теория занятости, процента и денег. Москва: Прогресс. 1978г., стр. 339-343.

կայուն է, ապա ակնհայտ է, որ աշխատավարձի կրճատումից փողի իրական գնողունակությունը կավելանա: Այդ իսկ պատճառով էլ տոկոսի նորմայի վրա կարելի է նույն ձևով ազդել՝ կրճատելով աշխատավարձը և անփոփոխ պահելով փողի քանակը, ինչպես նաև՝ կրճատելով փողի քանակը, անփոփոխ թողնել աշխատավարձի մակարդակը:

Այստեղից հետևում է, որ լրիվ զբաղվածության ապահովման համար աշխատավարձի կրճատումը ենթարկվում է նույն սահմանափակումներին, ինչ որ՝ փողի քանակի ավելացումը:

Ուստի համոզվածությունը, որ ձկուն աշխատավարձի քաղաքականությամբ հնարավոր է ապահովել լրիվ զբաղվածություն, ավելի հիմնավորված չէ, քան այն, որ այդ նպատակին կարելի է հասնել բաց շուկայում դրամավարկային գործառնություններ իրականացնելով:

Փակ համակարգի համար առավել խելամիտ է աշխատավարձի կայուն մակարդակի ապահովման քաղաքականության իրականացումը: Նույնը կիրառելի է նաև բաց համակարգի համար, քանի որ հավասարակշռությունը այլ երկրների հետ կարելի է ապահովել տատանվող արժույթային կուրսի միջոցով: Առանձին ճյուղերում աշխատավարձի ձկունությունն ունի իր առավելությունները, քանի որ նպաստում է աշխատողների տեղաշարժին դեպի առավել արդյունավետ ոլորտներ: Բայց աշխատավարձի ընդհանուր մակարդակը պետք է լինի կայուն, համեմայն դեպս՝ կարճ ժամանակահատվածում:

Կարճ ժամանակահատվածում գների մակարդակը կփոփոխվի այն չափով, որ չափով որ զբաղվածության փոփոխությունը կանդրադառնա արտադրության ծավալների վրա:

Երկար ժամանակահատվածում գները կփոփոխվեն միայն արտադրության ծախսերի փոփոխության դեպքում, որոնք տեղի կունենան նոր տեխնիկայի կիրառման հետևանքով:

Այսպիսով՝ կարճ ժամանակահատվածում աշխատավարձի կոշտ քաղաքականության իրականացման դեպքում գների կայունությունը կապված կլինի զբաղվածության տատանումների բացակայության հետ: Երկար ժամանակահատվածի ռազմավարության ընտրության ժամանակ հասարակությունը կանգնում է երկընտրանքի առջև. գերապատվությունը տալ այն քաղաքականությանը, որը թույլ է տալիս տեխնիկայի կատարելագործման հետևանքով գների դանդաղ անկում՝ աշխատավարձի կայուն մակարդակի պահպանման դեպքում, թե

այն քաղաքականությանը, որը թույլ է տալիս աշխատավարձի դանդաղ աճ՝ գների կայուն մակարդակի դեպքում: Քեյնսը նախընտրում է երկրորդը, քանի որ զբաղվածություն ապահովելը հեշտ է այն դեպքում, երբ սպասվում է աշխատավարձի աճ:

Ժամանակակից տնտեսագիտության տեսության մեջ լայն տարածում է ստացել մարդկային կապիտալի տեսությունը, որն ուսումնասիրում է անհատների գիտելիքների, ունակությունների և կյանքի ընթացքում նրանց կողմից ստացվող եկամուտների միջև կապը: Այս տեսության որոշ դրույթներ ձևակերպվել են Ա.Սմիթի կողմից: Բայց այդ գաղափարները իրենց զարգացումն են ստացել XX դարի II կեսին, Գ.Բեկկերի, Յ.Մինսերի, Տ.Շուլցի և այլոց աշխատություններում: Մարդկային կապիտալի և ֆիզիկական կապիտալի վերլուծության հիմքում նույն սկզբունքներն են: Բայց անհրաժեշտ է նշել մարդկային կապիտալի որոշ առանձնահատկություններ: Դրանք են.

1. մարդկային կապիտալի սեփականության իրավունքը հնարավոր չէ փոխանցել,
2. կրթություն ստանալու հետ կապված ծախսերից բացի, անհատը ծախսում է նաև ազատ ժամանակ,
3. մարդկային կապիտալ ներդրումները հնարավոր չէ չափել նույն ճշգրտությամբ, ինչ որ՝ ֆիզիկական կապիտալի վրա կատարված ներդրումները:

Ջարգացած երկրների փորձը ցույց է տալիս, որ այլ հավասար պայմանների դեպքում, կրթության վրա կատարված ծախսումների աճին զուգընթաց, աճում են նաև աշխատանքի արտադրողակա-նությունն ու աշխատանքային եկամուտները: Կրթության արդյունավետության գնահատման ժամանակ ներկայիս ծախսերը համադրվում են սպասվելիք եկամտի հետ: Ապագայում սպասվելիք եկամտի այսօրվա արժեքը (P) որոշվում է հետևյալ կերպ՝

18

$$P = \sum_{i=1}^n \frac{B_i}{(1+r)^i}$$

որտեղ՝

B_i - տարեկան եկամտի մեծությունն է,
 r - կապիտալի շուկայական տոկոսն է,

¹⁸ Генкин Б.М., Экономика и социология труда. Москва, 1999г., стр. 91.

n - ստացված գիտելիքների օգտագործման տևողությունն է (տարի),

C - կրթության վրա կատարված ծախսերն են (ուղղակի և անուղղակի (բացթողնված հնարավորությունների արժեքը)):

Եթե $P > C$, ապա ներդրումները մարդկային կապիտալի մեջ ձեռնտու են: Ինչքան փոքր է r -ը և մեծ B_i -ն և n -ը, այնքան ներդրումներն արդյունավետ են:

Կրթության մեջ ներդրումների արդյունավետությունը ապացուցված է բազմաթիվ հետազոտողների կողմից: Տ.Շուլցը (1979թ. Նոբելյան մրցանակակիր) ապացուցել է, որ ԱՄՆ-ում մարդկային կապիտալից ստացվող եկամուտը գերազանցում է ֆիզիկական կապիտալից ստացվող եկամուտը: Նրա հաշվարկներից հետևում է, որ զարգացող երկրները նախ և առաջ պետք է ներդրումներ կատարեն կրթության, գիտության և առողջապահության մեջ:

Այսօր լայն տարածում է ստացել նաև «արդյունավետ աշխատավարձի» տեսությունը, համաձայն որի՝ ձեռներեցները աշխատողներին պետք է վճարեն աշխատավարձի հավասարակշռված մակարդակը գերազանցող գումար: Այս մոտեցումը նրանք հիմնավորում են հետևյալ կերպ: Աշխատողների մի մասը աշխատում է արդյունավետ, իսկ մյուս մասը՝ ոչ արդյունավետ: Եթե աշխատավարձի միջին մակարդակի սահմանման ժամանակ ֆիրման առաջնորդվի ցածր արտադրողականությամբ աշխատողներով և սահմանի ցածր աշխատավարձ, ապա բարձր արտադրողականությամբ աշխատողները կազատվեն աշխատանքից: Իսկ սահմանելով բարձր աշխատավարձ՝ ֆիրման կպահպանի բարձրորակ աշխատողներին: Բացի այդ, աշխատողների մի մասը բարեխղճորեն չի կատարում իր պարտականությունները, ինչի պատճառով էլ կարող է հեռացվել աշխատանքից: Բայց այդ, պատժի ծանրությունը կախված է աշխատավարձի և գործազրկության նպաստի կամ նոր աշխատատեղում վճարվող աշխատավարձի տարբերությունից: Այստեղից՝ նշված տեսության կողմնակիցները հետևություն են անում, որ պատժի սաստկացման և անբարեխղճ վարքագծի վերացման նպատակով անհրաժեշտ է աշխատողներին վճարել բարձր աշխատավարձ:

Կարծում ենք, որ այս տեսության հիմնական դրույթները կարող են կիրառվել միայն այն ձեռնարկություններում, որոնք

ապրանքների և ծառայությունների շուկայում մոնոպոլիստական կամ օլիգոպոլիստական դիրք են զբաղեցնում: Կատարյալ մրցակցության պայմաններում ձեռներեցները ստանում են միայն նորմալ շահույթ, իսկ արտադրության գործոնները վարձատրվում են իրենց սահմանային արդյունքին համարժեք: Որպեսզի աշխատողները իրենց սահմանային արդյունքից բարձր վարձատրվեն, ձեռներեցները պետք է ստանան ոչ միայն նորմալ, այլ նաև՝ զուտ տնտեսական շահույթ:

1.2. Աշխատանքի շուկայի և զբաղվածության առանձնահատկությունները ՀՀ-ում

Աշխատանքի շուկան ունի մի շարք առանձնահատկություններ, որոնք իրենց ազդեցությունն են թողնում նրա գործունեության և այդ շուկայում ձևավորվող հարաբերությունների վերլուծության մեթոդաբանության վրա: Այդ առանձնահատկություններն են՝

1. Աշխատանքի իրավունքի անբաժանելիությունը: Բնական է, որ այս պայմաններում առք ու վաճառքի ժամանակ առաջանում են հատուկ հարաբերություններ: Աշխատանքի շուկայում գնորդը աշխատանքային ծառայությունների օգտագործման իրավունք է ձեռք բերում և միաժամանակ որոշակի փոխհարաբերությունների մեջ է մտնում աշխատանքի տիրոջ հետ, որի իրավունքները նա պարտավոր է հաշվի առնել:
2. Աշխատանքի գնման գործարքի ոչ դրամական պայմանների կարևոր դերը: Ոչ դրամական պայմաններն են՝ աշխատանքի պայմանները, աշխատատեղի պահպանման երաշխիքները, կարիերայի ստեղծման հեռանկարները, կոլեկտիվի բարոյա-հոգեբանական մթնոլորտը և այլն:
3. Ինստիտուցիոնալ կառույցների առկայությունը: Դրանց թվին են դասվում՝
 - աշխատանքային օրենսդրության համակարգը,
 - զբաղվածության տարբեր ծառայությունները,
 - պետական ծրագրերը,
 - արհմիությունների և վարձու աշխատողների այլ կազմակերպությունները:
4. Գործարքների անհատականացման բարձր աստիճանը: Յուրաքանչյուր աշխատող ունի իր անհատական

առանձնահատկությունները, իսկ յուրաքանչյուր աշխատատեղ ներկայացնում է այս կամ այն պահանջները աշխատողի նկատմամբ:

5. Գնորդի և վաճառողի միջև կնքված պայմանագրի երկարատևությունը:

Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքի շուկայի ձևավորման վրա էական ազդեցություն ունեցան բազմասեփականության երևան գալը, շուկայական հարաբերությունների զարգացումը, արտադրական ձեռնարկությունների լրիվ կամ մասնակի սնանկացումը, դրանց լուծարումը, խորհրդային համակարգի փլուզման հետևանքով տնտեսական կապերի խզումը:

Տնտեսությունը գտնվում է ճգնաժամային վիճակում, հանրապետության պահանջները բավարարվում են մեծամասամբ ներմուծումների հաշվին: Այսպես՝ 2003 թվականի հունվար-սեպտեմբեր ամիսների ներմուծման ծավալը կազմել է 934809,6 հազար ԱՄՆ դոլար, իսկ արտահանման ծավալը՝ 499780,8 հազար ԱՄՆ դոլար: Ընդ որում՝ ներմուծման 16,5%-ը կազմում է սննդի արդյունաբերության արտադրանքը¹⁹:

Բնական է, որ այս ամենը չէր կարող չանդրադառնալ աշխատանքի շուկայի վրա: Աշխատանքի շուկայի վրա ներազդեց նաև աշխարհագրական և քաղաքական իրավիճակը: Երկրաշարժի հետևանքով կազմալուծվեց աղետի գոտու տնտեսությունը, հանրապետության տնտեսության զարգացման համար հիմնարար նշանակություն ունեցող արտադրությունների (ԱԷԿ, Նաիրիտ, պղնձաձուլական կոմբինատ և այլն) տնտեսապես չհիմնավորված փակումը էլ ավելի խորացրեց տնտեսական ճգնաժամը: Աշխատանքի շուկայի վրա իր ուրույն ազդեցությունն ունեցավ ժողովրդագրական իրավիճակը: 1988 թվականից սկսած՝ աշխատանքի շուկայում աշխատանքի առաջարկը մեծապես ավելացավ Ադրբեջանից բռնագաղթված հայ փախստականների զանգվածների հաշվին: Ի տարբերություն ԱՊՀ այլ երկրների, Հայաստանում աշխատանքի շուկայի ձևավորման վրա բացասաբար ազդեց կապիտալի արտահանումը: Ներդրումների պակասն իր հերթին հանգեցրեց աշխատատեղերի կրճատմանը:

¹⁹ ՀՀ սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2003 թվականի հունվար-սեպտեմբերին, ՀՀԱՎԾ, էջ 125:

Աշխատանքի շուկայի ձևավորման վրա իրենց կնիքն են թողել ապապետականացման և մասնավորեցման գործընթացները:

Անկախության առաջին տարիներին Հայաստանն առաջինն էր ԱՊՀ երկրներից, որը ձեռնամուխ եղավ խորը տնտեսական վերափոխումների իրականացմանը: Մասնավորեցման հետևանքով հանրապետության գյուղատնտեսական ներուժի մոտ 80%-ը անցավ մասնավոր գյուղական ապրանքարտադրողներին: Անցման շրջանում մասնավորեցված գյուղատնտեսությունը իրեն դրսևորեց որպես ամենակայուն արտադրությունը: Հիմնվելով մեծամասամբ ձեռքի աշխատանքի վրա՝ էներգիայի, վառելիքի, կերի և պարարտանյութերի բացակայության պայմաններում, այն, այնուամենայնիվ, շարունակում էր արտադրանք տալ: Բնական է, որ այս պայմաններում նվազել էր հողի մշակման արդյունավետությունը, բայց ներգրավված աշխատանքի մեծ ծավալների պատճառով արտադրության ծավալները շատ չէին նվազել: 1991 թվականի համեմատ 1998 թվականին գյուղատնտեսական արտադրանքի ծավալը համախառն ներքին արդյունքի կազմում ավելացել էր 5,4%-ով, իսկ 2000թ-ին՝ նվազել 2,1%-ով²⁰: Հարկ է նշել, որ 1991-1992 թվականին ագրարային հատվածում զբաղվածությունն ավելացել է մոտ 200 հազար մարդով: Զբաղվածության աճն այս ոլորտում շարունակվել է մինչև 1996 թվականը, որից հետո սկսել է նվազել: 2001թ-ին գյուղատնտեսության մեջ զբաղված են եղել ընդհանուր աշխատողների 45%-ը²¹:

Ընդհանուր զբաղվածության բացարձակ կրճատումը ուղեկցվում էր տնտեսության կառուցվածքային որոշ փոփոխություններով: Զբաղվածության ընդհանուր պատկերը տնտեսության երեք ոլորտներում պատկերված է գծապատկեր 1-ում:

ՀՀ զբաղվածության կարևոր առանձնահատկությունն այն է, որ արտադրական հատվածից դուրս մնացած աշխատողները կլանվում են ոչ թե երրորդական, այլ՝ ագրարային հատվածով: Դրա պատճառները հետևյալն են՝

1. Հայաստանի տնտեսությունը ճգնաժամի մեջ է, որն ուղեկցվում է բնակչության զանգվածային աղքատացմամբ, հետևաբար նաև՝ պահանջարկի կրճատմամբ: Բնական է, որ

²⁰ Տնտեսական բարեփոխումների առանձնահատկություններն ու փուլերը Հայաստանում 1991-1998թթ., Երևան, 1999թ., էջ 4,14-15:

²¹ Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք, 2002թ., էջ 53:

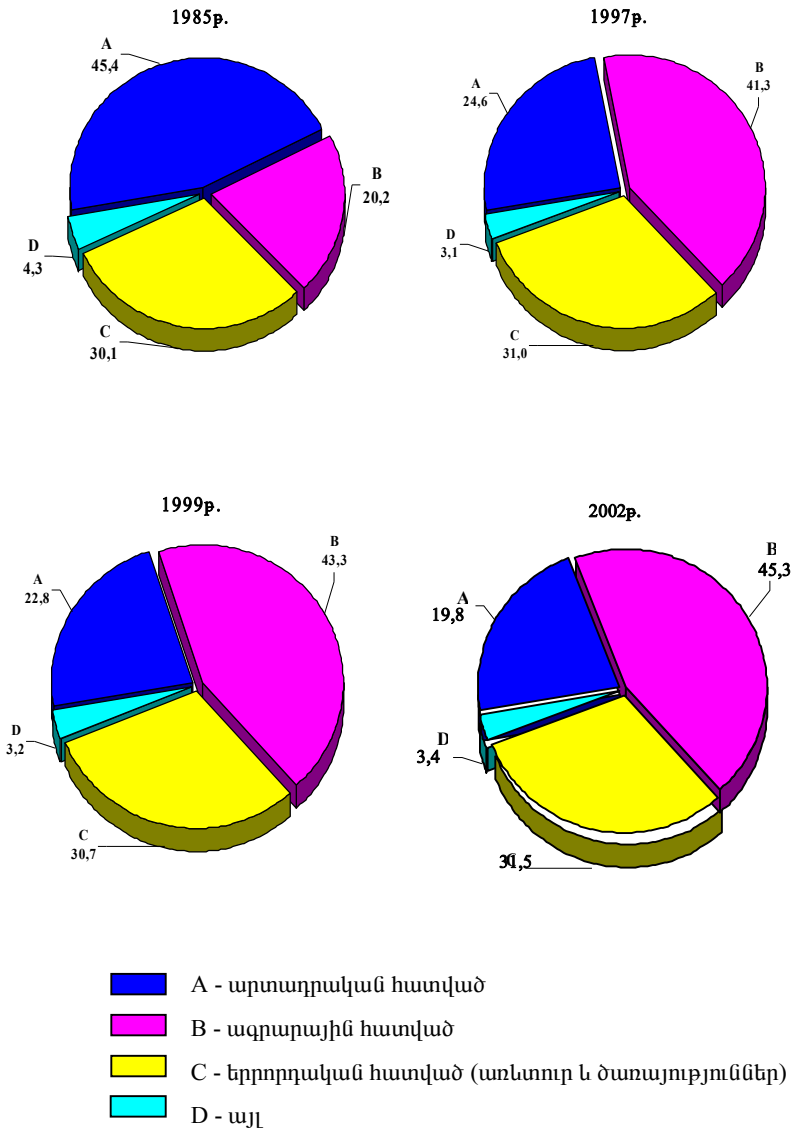
պահանջարկի կրճատումն առավելապես ազդում է ծառայությունների պահանջարկի կրճատման վրա, ինչի արդյունքում էլ կրճատվել է զբաղվածությունը նշված հատվածում:

2. Հողի մասնավորեցումը քաղաքային բնակչության համար ստեղծեց հողի ձեռքբերման տնտեսական և իրավական նախադրյալներ: Գործազուրկների մի որոշ մասն օգտվեց այդ հնարավորությունից և ընդգրկվեց ագրարային հատված:

1985 թվականի համեմատությամբ 1999 թվականին զբաղվածության կտրուկ կրճատում է նկատվել արդյունաբերության, շինարարության, տրանսպորտի և կապի ոլորտներում՝ 22,6%-ով: Մինչդեռ տնտեսության ագրարային հատվածում նկատվել է 23,1%-ով աճ: Աշխատողների ներգրավման կարևոր ոլորտ է առևտուրը: Այստեղ 1985 թվականի համեմատությամբ 1999 թվականին զբաղվածությունն ավելացել է 0,6%-ով:

Անցումային շրջանում գտնվող երկրների տնտեսության ուսումնասիրման կարևոր մասն է կազմում զբաղվածության վերլուծությունը՝ ըստ սեփականության ձևերի: Մասնավորեցման գործընթացը Հայաստանում սկսվեց 90-ական թվականների սկզբին մանր առևտրական ձեռնարկությունների, հողի և ծառայությունների ոլորտի մասնավորեցումից: 1995 թվականին մասնավորեցվեցին արտադրական միջին և խոշոր ձեռնարկությունները: Արդեն 01.01.1996 թվականի դրությամբ մասնավոր հատվածում զբաղվածությունը կազմում էր ընդհանուր թվի 59,9%-ը:

Գծապատկեր 1. Զբաղվածության կառուցվածքը ըստ տնտեսության հատվածների (%-ով)²²



²² Դիագրամները կառուցված են ՀՀ ԱՎԾ և ԿԲ հաշվետվությունների հիման վրա:

Ոչ պետական հատվածում զբաղվածության կայուն աճ է նկատվել բարեփոխումների ողջ ընթացքում: Դա ակնհայտ երևում է աղյուսակ 1-ում:

Զբաղվածության բաշխումը ըստ տնտեսության հատվածների²³

Աղյուսակ 1

Տարիներ	Զբաղված բնակչության թվաքանակի բաշխումը ըստ տնտեսության հատվածների, տոկոսներով հանրագումարի նկատմամբ		
	պետական	մասնավոր	հասարակական և կրոնական կազմակերպություններ
1991	67,2	30,1	2,7
1992	58,9	39,2	1,9
1993	56,4	41,9	1,7
1994	53,4	45,2	1,4
1995	49,8	48,9	1,3
1996	38,9	59,9	1,2
1997	37,1	61,7	1,2
1998	32,6	66,2	1,2
1999	27,8	71,2	1,0
2000	27,1	72,0	0,9
2001	26,5	72,8	0,7
2002	25,8	73,8	0,4

Տնտեսության տարբեր հատվածներում (A, B և C) զբաղվածության բաշխումը, ըստ սեփականության ձևերի, տարբեր է: «Մասնավոր» զբաղվածության ամենաբարձր մակարդակը նկատվում է ագրարային հատվածում (այդ հատվածում զբաղվածների 98%-ը), ամենացածր մակարդակը՝ 32,3%, գրանցվել է երրորդական հատվածում: Արտադրական ենթակառուցվածքի մասնավոր հատվածում զբաղվածների տեսակարար կշիռը կազմել է 48,9%²⁴: Վերը բերված տվյալները արտահայտում են մեր հանրապետության աշխատանքի շուկայի և մեկ առանձնահատկություն: Ի տարբերություն ԱՊՀ այլ

²³ Աղյուսակը կազմվել է ՀՀ ԱՎԾ եռամսյակային հաշվետվությունների հիման վրա:

²⁴ Мирзаханян А., Рынок труда в Армении, 1992г., стр. 14.

երկրների, «մասնավոր» զբաղվածության ամենաբարձր մակարդակը գրանցվել է գյուղատնտեսական հատվածում: Երրորդական ոլորտի մասնավոր հատվածի զբաղվածների տեսակարար կշիռը երեք անգամ զիջում է մասնավոր ագրարային հատվածին և մեկ ու կես անգամ՝ մասնավոր արդյունաբերական հատվածին: Դա բացատրվում է նրանով, որ.

- զբաղվածությունը բարձր է պետական սոցիալական ծառայությունների հատվածում,
- հենց երրորդական (C) հատվածն է կլանում ոչ ֆորմալ և կրկնակի զբաղվածությունը: Տնտեսական բարեփոխումների տարբեր փուլերում արտադրական հատվածում (A) զբաղվածների մեծ մասը գտնվում էր հարկադրական արձակուրդի մեջ և տեղափոխվում էր առևտրի և ծառայությունների ոլորտ, սակայն պաշտոնապես նրանք գրանցված էին արտադրական հատվածում (A),
- երրորդական հատվածում զբաղված են նաև պաշտոնապես ագրարային հատվածում գրանցվածները:

Աշխատանքի շուկայի իրական վիճակը առավել ճշգրիտ են բնութագրում տարբեր ընտրանքային հետազոտությունների արդյունքները: 1996 թվականի օգոստոսին Հայաստանի Հանրապետության ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից 1500 ձեռնարկություններում և 1200 տնային տնտեսություններում (նոյեմբեր) կատարված ընտրանքային հետազոտությունները ցույց տվեցին, որ նշված ձեռնարկություններում առկա է 32% թաքնված գործազրկություն: Ձևական զբաղվածների մի մասը գտնվում էր հարկադրված արձակուրդի մեջ, մի մասը աշխատում էր ոչ լրիվ աշխատանքային օր կամ չունեի կոնկրետ պարտականություններ: Նշենք, որ ըստ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության՝ թաքնված գործազրկություն է համարվում նաև զբաղվածությունը ցածր եկամուտների և ցածր արտադրողականության դեպքում:

1997 թվականի դեկտեմբերին ՄԱԿ-ի Ջարգացման ծրագրի ֆինանսական օգնության շնորհիվ ՀՀ ԱԿԾ-ի կողմից իրականացվեց «ոչ ֆորմալ ոլորտի հետազոտություն», որի արդյունքները վկայում են Հայաստանում բնակչության տնտեսական ակտիվության ցածր մակարդակի մասին: Տնտեսապես ակտիվ բնակչության տեսակարար կշիռը 16 տարեկանից բարձր բնակչության մեջ կազմում էր 54,2%: Ընդ որում՝ զբաղվածները կազմում էին 28,8%, գործազուրկները՝

25,4%: Գործազուրկների 82%-ը գրանցված չէր զբաղվածության պետական կենտրոնում: Որևէ տեղ չգրանցված գործազուրկների թվաքանակը առավել մեծ էր Երևանում՝ 40,9%: Չզբաղվածների ընդհանուր թվաքանակի մեջ ոչ ֆորմալ զբաղվածները կազմում էին 20,1%²⁵: Այս հատվածում, ըստ եկամուտների և մասնագիտացման մակարդակի, հայտնի են զբաղվածության որոշ տարատեսակներ, ինչպիսիք են՝ որակավորված, բավականին լավ վարձատրվող (մասնավոր դասեր, բժշկական ծառայություններ, շինարարական աշխատանքներ և այլն) աշխատանքներ և այնպիսի աշխատանքներ, որոնց համար չի պահանջվում հատուկ մասնագիտական պատրաստվածություն (մանրածախ առևտուր և այլ ծառայություններ): Հետազոտության արդյունքում պարզվեց, որ ոչ լրիվ աշխատանքային օր աշխատում են իրական զբաղվածների 17,5%-ը, իրենց որակավորումից ցածր որակավորում պահանջող աշխատանքներ են կատարում իրական զբաղվածների 11,7%-ը, բավականին բարձր է զբաղվածների հոսունության աստիճանը: 1997 թվականին աշխատատեղեր են փոխել 57,6% աշխատողներ:

Համաձայն ՀՀ ԱՎԾ կողմից 9000 տնտեսական սուբյեկտներում իրականացված հետազոտության 2000 թվականին նշված սուբյեկտներում աշխատանքի են ընդունվել 42,2 հազար մարդ, իսկ աշխատանքից դուրս եկել՝ 73,0 հազար մարդ, որոնց 53,7%-ը սեփական կամքով, 27,9%-ը՝ հաստիքի կրճատման պատճառով և 18,4%-ը՝ այլ պատճառներով:

Աշխատանքից դուրս եկածների թվաքանակում առաջին տեղն է զբաղեցնում արդյունաբերության ոլորտը՝ 37,4%, երկրորդը՝ շինարարության բնագավառն (17,0%) ու կրթության ոլորտը՝ 8,8%, մնացած ոլորտներում այդ ցուցանիշը տատանվում է 0,1%-ից (անտառտնտեսություն) մինչև 7,4%-ի (բնակկոմունալ տնտեսություն) սահմաններում:

Անգլիացի տնտեսագետ Գ.Ստենդինգը աշխատանքի շուկայի վերլուծության հիման վրա հանգեց այն եզրակացության, որ այն բաղկացած է 5 հատվածներից՝

1. Բարձր որակավորում ունեցող մասնագետների շուկա: Այստեղ առաջարկվող աշխատանքները բարձր են վարձատրվում, իսկ զբաղվածությունը կայուն է:

²⁵ Экономические преобразования в переходном периоде. Ереван, 1990г., стр. 324.

2. Որակավորված կադրերի շուկա: Այստեղ աշխատանք են առաջարկում հիմնականում բարձրագույն և միջնակարգ կրթություն ունեցողները, ինչպես նաև որոշ բարձր որակավորում ունեցող աշխատողները, որոնք գործ ունեն ինֆորմացիոն տեխնոլոգիաների հետ: Այս հատվածում են ընդգրկվում պետական հատվածի ծառայողները: Եկամուտների մակարդակն ու զբաղվածությունը որակավորված կադրերի շուկայում բավականին կայուն է:
3. Բանվորների աշխատանքի շուկա: Այս շուկայում մեծ դեր են խաղում արհմիությունները: Այստեղ աշխատավարձի աճի տեմպը հետ է մնում արժեզրկման տեմպից:
4. Ցածր որակավորված բանվորների և ծառայության ոլորտի աշխատանքի շուկա: Ավանդաբար այստեղ աշխատանքի առաջարկը գերազանցում է պահանջարկը, աշխատավարձը ցածր է և հետագա կրճատման միտում ունի:
5. Մնացորդային աշխատանքի շուկա: Այս շուկայում աշխատանք են առաջարկում երկար ժամանակ գործազուրկի կարգավիճակ ունեցողները, երկարատև ընդմիջումից հետո աշխատանք փնտրող կանայք, երիտասարդները:

Հայաստանում ձևավորվող աշխատանքի շուկան նույնպես կարելի է բաժանել հինգ հատվածների: Բայց, ի տարբերություն զարգացած երկրների, Հայաստանի Հանրապետությունում բարձր որակավորում ունեցող աշխատողները հասարակության անապահով խավն են կազմում:

Դա պայմանավորված է նրանով, որ Հայաստանում անկում ապրեցին գիտատար ձյուղերը, որոնք բարձր որակավորում ունեցող աշխատողների պահանջարկ էին ներկայացնում: Բացի այդ, կապիտալ ներդրումների կրճատումն իր հերթին նպաստեց բարձր որակավորում ունեցող աշխատողների պահանջարկի կրճատմանը: Այսպես՝ 2001թ-ին գործազուրկների ընդհանուր թվաքանակի մեջ բարձրագույն և մասնագիտական կրթություն ունեցողները կազմում էին 36,4%, իսկ թերի միջնակարգ կրթություն ունեցողները՝ 6,3%²⁶:

Գիտության և մշակույթի աշխատողների աշխատավարձը (2-րդ հատված) գիջում է արդյունաբերության, շինարարության,

²⁶ ՀՀ սոցիալ-տնտեսական վիճակը, Երևան, 2001թ., էջ 82:

տրանսպորտի (3-րդ հատված) աշխատողների աշխատավարձին և ցածր է միջնորդական գործունեությամբ և առևտրով զբաղված աշխատողների (4-րդ հատված) աշխատավարձերից: Ղրա պատճառն այն է, որ երկրորդ հատվածի աշխատողների վարձատրությունն իրականացվում է պետական բյուջեի հաշվին, որը համապատասխան միջոցներ չի հատկացնում որակավորված աշխատողներին խթանելու համար:

Աշխատավարձի կարգավորման կարևոր գործիքը՝ նվազագույն աշխատավարձը, շարունակում է մնալ շատ ցածր: 1998 թվականի վերջին որոշում ընդունվեց բարձրացնել նվազագույն աշխատավարձը 5 անգամ, բայց այդ մեծությունը կապված չէ ո՛չ սպառողական զանբյուրի, ո՛չ էլ միջին աշխատավարձի հետ: Բացի այդ, բնակչության դրամական ծախսերի մեջ սննդի վրա կատարվող ծախսերի տեսակարար կշիռը աստիճանաբար մեծանում է: Համաշխարհային պրակտիկայում նորմալ է համարվում այն իրավիճակը, որի դեպքում եկամտի 30%-ն է միայն ուղղվում սննդին: 30%-50%-ի դեպքում համարվում է, որ հնարավոր է իրականացնել աշխատողների միայն պարզ վերարտադրությունը, իսկ 50%-ից ավելիի դեպքում տեղի է ունենում աշխատանքի արժեզրկում:

Միջին ամսական աշխատավարձը ըստ տնտեսության ոլորտների (դրամ)

Աղյուսակ 2

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Տնտեսություն	6418,6	9428,6	11689,4	15547,3	18524,1	21094,0	24483,0	27324,0	30873,0
Արդյունաբերություն	8597,0	13399,0	16938,3	21604,9	23950,7	30689,0	35848,0	40362,0	56778,0
Գյուղատնտեսություն	4743,1	7314,9	10027,4	11604,8	12710,0	15806,0	16875,0	19973,0	24762,0
Առևտուր և հասարակական սնունդ	4660,3	6418,9	8680,0	9369,1	11226,7	7858,0	20315,0	24203,0	16331,0
Բնակ. կոմ. տնտ. և կենցաղսպասարկում	5271,5	9148,3	10993,1	15924,0	19253,6	23893,0	25194,0	39424,0	39663,0
Առողջապահություն, ֆինկոպտու-	3803,2	5998,6	7021,9	8774,4	11379,9	12609,0	13045,0	13070,0	13104,0

րա									
Անտառային տնտեսություն	3093,6	5537,0	6325,7	7567,3	8923,0	10632,0	15635,0	14914,0	14510,0
Տրանսպորտ և կապ	10892,8	16087,0	17259,2	30331,8	35241,4	38052,0	43773,0	50448,0	53290,0
Եինարարություն	13283,4	16372,0	21295,6	35844,3	36728,3	36162,0	41484,0	44789,0	49213,0
Կրթություն	3149,5	4970,9	6024,9	7849,4	9975,7	11849,0	12659,0	15036,0	17127,0
Մշակույթ և արվեստ	2590,6	4634,6	6527,1	7448,8	9129,4	9900,0	12307,0	12189,0	12983,0
Գիտություն և գիտ. սպասարկում	4591,2	8249,5	10030,7	13125,6	16237,9	16449,0	18686,0	27938,0	22544,0
Ֆինանսներ, վարկ, ապահովագրություն	18709,2	23855,5	30626,2	44901,1	58384,5	73533,0	98732,0	109664,0	116438,0
Կառավարում	3528,7	9499,2	15344,0	20784,6	29170,1	32620,0	36034,0	38612,0	44890,0
Այլ ճյուղեր	4283,2	6762,2	11649,4	14983,7	21225,7	25214,0	25138,0	26231,0	26997,0

Դրամական ծախսերը 1100 ընտանիքի ընտրանքային հետազոտության արդյունքներով²⁷

Աղյուսակ 3

Ցուցանիշներ	1991	1992	1993	1994	1995	2000	2002
Դրամական ծախսեր (%), այդ թվում՝	100	100	100	100	100	100	100

²⁷ Տնտեսական բարեփոխումների առանձնահատկություններն ու փուլերը Հայաստանում 1991-1998թթ., Երևան, 1999թ., էջ 29:

Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք, Երևան, 2003թ.:

Հայաստանի սոցիալական պատկերը և աղքատությունը, Երևան, 2003թ., էջ 32-33:

սննդի վրա (%)	53,8	67,9	70,0	64,7	65,9	58,8	66,6
ոչ պարենային ապ- րանքների գնման վրա	26,8	18,2	18,1	21,0	17,9	12,6	13,5
ծառայությունների վրա դրանցից՝	5,9	4,5	3,9	6,0	7,6	11,2	13,8
տրանսպորտ	2,0	2,5	2,4	3,0	3,0	6,3	3,1
բնակարանային կոմունալ	1,6	0,9	0,7	0,9	3,1	1,1	5,2
մշակույթ	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	1,5	1,7
այլ	2,1	0,9	0,7	2,0	1,4	2,3	3,8
ոգելից խմիչքների գնման վրա	2,5	2,6	3,2	2,1	1,5	11,7	0,9
հարկեր	4,3	3,8	2,5	3,5	3,9	4,0	4,2
այլ ծախսեր	6,7	3,0	2,3	2,7	3,2	1,7	1,0

Ինչպես երևում է աղյուսակից, 1991 թվականի համեմատ 2000 թվականին սննդի վրա կատարված ծախսերն ավելացել են 5 տոկոսային կետով:

Ստեղծված իրավիճակին հարմարվելու անհրաժեշտությունից ելնելով՝ վերջին տարիներին լայն տարածում են ստացել կրկնակի գբաղվածությունն ու քողարկված գբաղվածությունը:

Անցման փուլում, ինչպես շատ երկրներում, ՀՀ-ում նույնպես տնտեսական անկումը հանգեցրեց բնակչության գբաղվածության նոր դրսևորումների, որոնցից են քողարկված գբաղվածությունն ու թաքնված գործազրկությունը:

Քողարկված գբաղվածությունը միանշանակ որպես բացասական երևույթ՝ դիտարկելը ճիշտ չէ, քանի որ այն ապահովում է եկամուտի որոշակի մակարդակ: Շատ ավելի բացասական երևույթ է թաքնված գործազրկությունը:

Քողարկված գբաղվածության տարածված ձև է ինքնագբաղվածությունը: Ինքնագբաղվածները չեն գրանցվում պետական ռեգիստրում՝ հարկերի վճարումից խուսափելու, գրանցման հետ կապված բյուրոկրատական քաշքշուկներից խուսափելու, օրենսդրությանը ծանոթ չլինելու և այլ պատճառներով:

Թաքնված գործազրկության ժամանակ աշխատողը թերգբաղվածության, աշխատավարձի ցածր մակարդակի պատճառով նոր աշխատանք է փնտրում: ՀՀ ԱՎԾ-ի

ընտրանքային հետազոտության տվյալներով՝ հիմնական աշխատավայրում ոչ լրիվ զբաղվածների տեսակարար կշիռը 2003 թվականին կազմել է հարցման մասնակիցների 27,1%-ը: Հիմնական աշխատողների ավելի քան 43%-ը նոր աշխատանք է փնտրել, ի թիվս այլ պատճառների, նաև աշխատավարձի անբավարար լինելու պատճառաբանությամբ:

2000 թվականին իրականացված ընտրանքային հետազոտության տվյալները վկայում են, որ հիմնական աշխատողների 10,9%-ը գտնվել է հարկադիր վարչական արձակուրդում, ընդ որում՝ դրանց 79,3%-ը կենտրոնացված է արդյունաբերական ձեռնարկություններում, 11,0%-ը՝ շինարարական կազմակերպություններում, 2,9%-ը՝ գիտության ոլորտում, 2,1%՝ կրթության ոլորտում և 4,7%-ը՝ տնտեսության մնացած ճյուղերում:

Հայաստանում տարածված է թաքնված գործազրկության ևս մի տեսակ, որը պայմանավորված է զբաղվածության մասին օրենքի առանձնահատկությամբ: Այն երիտասարդները, որոնք ԲՈՒՀ-ն ավարտելուց հետո ակտիվորեն աշխատանք են փնտրում և երկար տարիներ չեն գտնում, գործազուրկի կարգավիճակ չեն ստանում, քանի որ չունեն մեկ տարվա աշխատանքային ստաժ: Թաքնված գործազրկության մի տարատեսակ են նաև հուսալքված գործազուրկները, որոնք ցանկանում են և պատրաստ են աշխատել, բայց դադարել են ակտիվորեն աշխատանք փնտրել: Նրանք ևս գործազուրկի կարգավիճակ չեն ստանում:

Եթե ընդհանուր առմամբ բնութագրենք Հայաստանի աշխատանքի շուկան, ապա կարող ենք առանձնացնել հետևյալը՝

1. Աշխատանքի շուկան բավականին դինամիկ է և բնութագրվում է մեկ կատեգորիայից մյուսին անցման բարձր հավանականությամբ (զբաղված, ինքնազբաղված, գործազուրկ):
2. Զբաղվածության կառուցվածքն ըստ ճյուղերի ենթակա է արագ փոփոխությունների:
3. Ֆրիկցիոն գործազրկության հիմքում ընկած է աշխատավարձի ցածր մակարդակը, որի հետևանքով շատերը հրաժարվում են իրենց աշխատատեղերից և փնտրում նորերը: Այստեղ որոշ դեր է խաղում նաև բնակչության հոսքը քաղաքներից դեպի գյուղերը:
4. Հայաստանում լայն տարածում է գտել նաև կառուցվածքային գործազրկությունը, որը բացատրվում է

տնտեսության ճյուղային կառուցվածքի փոփոխություններով, որակյալ աշխատանքի նկատմամբ արտադրության կողմից ներկայացվող ցածր պահանջարկով: Աշխատավարձի ցածր մակարդակի հետևանքով արդյունաբերության, գիտակրթական, արվեստի և մշակույթի համակարգի բարձր որակավորում ունեցող աշխատողների մի մասը տեղափոխվեց ցածր որակավորմամբ բնութագրվող աշխատանքի բնագավառներ, ինչպիսիք են՝ առևտրային համակարգը, գյուղատնտեսությունը և այլն:

5. Վերը նշվածից բացի, անհրաժեշտ է հաշվի առնել նաև, որ 1990-ական թվականների կեսից Հայաստանը թևակոխել է ժողովրդագրական զարգացման մի այնպիսի փուլ, երբ՝
 - ա) ավելանում է աշխատանքային տարիքի հասած և աշխատելու պահանջ ներկայացնող բնակչության թիվը: Սա պայմանավորված է նրանով, որ 1980-ական թվականների ընթացքում ծնվել են մոտավորապես 80000 երեխաներ, որոնք այժմ մուտք են գործում աշխատանքի շուկա: 1990-ական թվականներին ծնված երեխաները մուտք կգործեն 2005 թվականից հետո: Նրանց թվաքանակը մոտ 30000 է, ուստի այդ ժամանակաշրջանում աշխատանքի շուկայում աշխատուժի առաջարկը նախորդ տարիների համեմատ կնվազի,
 - բ) նվազում է թոշակային տարիքի հասնող բնակչությունը, քանի որ նշված ժամանակաշրջանում այդ տարիքի կիսանեն 1940-ական թվականներին ծնվածները, որոնք քիչ են: Հետևաբար 2006 թվականից սկսած՝ աշխատանքի շուկայում աշխատողների առաջարկի նվազումը կուղեկցվի նախորդ տարիների համեմատությամբ ավելի քիչ ազատվող աշխատատեղերով, ուստի և աշխատուժի պահանջարկը կնվազի,
 - գ) 1996-2005 թվականներին կավելանա տնտեսապես ակտիվ բնակչությունը՝ չնայած միգրացիոն հոսքերին²⁸:

²⁸ Խոջաբեկյան Վ.Ե., Զբաղվածության հիմնախնդիրները Հայաստանում՝ անցման շրջանում, Երևան, 1998թ., էջ 94:

Եթե չծեռնարկվեն աշխատատեղեր ստեղծելու համապատասխան միջոցառումներ՝ ապա աշխատանքի շուկայում կարող է ստեղծվել լարված իրավիճակ:

Ներկայումս հանրապետության առջև ծառացած է կարևոր խնդիր՝ զբաղվածության պետական քաղաքականության մշակում: Այդ քաղաքականության իրականացումը պահանջում է իրավական դաշտի, սոցիալ-տնտեսական զարգացման ծրագրերի մշակում: Աշխատանքի շուկան հասարակական արտադրության արդյունավետության բարձրացման և սպառողական շուկայի զարգացման կարևոր նախադրյալ է: Հայաստանն օժտված է տեղական հումքային ռեսուրսների վերամշակման հիման վրա հանրապետությունում պահանջարկ վայելող արտադրությունների կազմակերպման միջոցով նոր աշխատատեղեր ստեղծելու ռեզերվով: Եվ բնական է, որ աշխատատեղերի գործարկումն իր հերթին արտադրության և ծառայությունների ոլորտի ընդլայնման պահանջ է առաջացնում:

Աշխատանքի շուկայի կարգավորման գործում չափազանց կարևոր է պետության սոցիալական գործառույթը: Այստեղ պետությունը կարող է վարել ակտիվ կամ պասիվ քաղաքականություն: Պասիվ քաղաքականության հիմնական գործիքը գործազուրկներին դրամական նպաստների վճարումն է, ինչպես նաև ոչ դրամական ձևով նրանց սոցիալական պաշտպանվածության աջակցության կազմակերպումը: Որպես պասիվ քաղաքականություն է դիտարկվում նաև գործազուրկների ապահովագրությունը:

Զբաղվածության ակտիվ քաղաքականության նպատակն է աշխատանքի շուկայում մարդկանց մրցունակությունը բարձրացնող միջոցառումների մշակումն ու իրականացումը: Բազմասեփականության պայմաններում աշխատանքի ոլորտում վճռական նշանակություն ունի աշխատանքային հարաբերությունների օրենսդրական կարգավորումը: Վարձու աշխատողների շահերի իրավական պաշտպանության նպատակով պետությունն օրենսդրական հիմունքներով պետք է մշակի և կյանքի կոչի նվազագույն աշխատավարձի և աշխատանքային օրվա տևողության սահմանները, կանոնակարգի գործատուների իրավունքները:

Գլուխ 2. Աշխատավարձի ձևավորման մեխանիզմի և ՀՆԱ-ի փոխկապվածությունը

2.1. Աշխատավարձի էությունը և դերը անցման փուլում

Աշխատավարձի էության հարցը կենտրոնական տեղ է զբաղեցնում տնտեսագիտական հիմնախնդիրների շարքում:

Ներկայումս այն ավելի արդիական է դարձել, քանի որ անցումը շուկայական հարաբերություններին պահանջում է այդ բնագավառում արմատական բարեփոխման իրականացում: Սակայն պետք է նկատի ունենալ, որ աշխատավարձի ռեֆորմն ունի իր տեսական հիմքերը: Այս բնագավառի կարևորագույն հիմնախնդիրներից է աշխատավարձի էության նոր ըմբռնման մշակումը:

Ցանկացած տնտեսության մեջ աշխատանքի վարձատրության խնդիրը բարդ լուծվող խնդիրներից մեկն է: Դա է պատճառը, որ առայսօր տնտեսագետները չունեն միասնական կարծիք այդ հարցի վերաբերյալ:

Խորհրդային տնտեսության օրոք աշխատանքի վարձատրությունը դիտարկվում էր որպես նոր ստեղծված արդյունքի մի մաս, որը բաշխվում է ըստ աշխատանքի քանակի և որակի: Տնտեսագետների մի մասն այն կարծիքն է հայտնում, որ այդ սկզբունքը գործնականում չհաջողվեց կիրառել²⁹: Բանն այն է, որ աշխատանքի քանակի չափումը շատ բարդ խնդիր է: Աշխատանքի ընթացքում մարդկային մտավոր և ֆիզիկական էներգիայի ծախսումների հաշվառումը լուրջ խնդիր է նաև կենսաբանների համար, քանի որ միևնույն աշխատանքը կատարող մարդիկ տարբեր չափի էներգիա են ծախսում: Այդ պատճառով էլ գործնականում որպես աշխատանքի քանակի չափման միավոր է ընդունվում աշխատաժամանակը, որը ևս ճշգրիտ չի կարող արտացոլել ծախսված աշխատանքի քանակը, քանի որ աշխատողը այդ ընթացքում միշտ չէ, որ զբաղվում է բուն աշխատանքով: Բացի այդ, ըստ կատարված աշխատանքի քանակի և որակի վարձատրության սկզբունքը ենթադրում է աշխատավարձի կազմակերպման ժամանակ աշխատանքի բարդության, աշխատանքի պայմանների հաշվառում: Նման

²⁹ Райзберг Б.А., Курс экономики, Москва, 2000г., стр. 136.

Гвоздев Н., Сущность заработной платы: догмы и реальность. Журнал "Вопросы экономики", 1991г., № 1, стр. 58.

հաշվառման միջոց էին համարվում տարիֆաորակավորման տեղեկատվությունները, տարիֆային դրույքներն ու գործակիցները:

Գործնականում որպես աշխատանքի բարդության չափանիշ է ընդունվում աշխատողի որակավորումը, որն արտահայտում է նրա զարգացման մակարդակն ու ընդունակությունները: Բայց աշխատելու ընդունակությունը դեռևս աշխատանք չէ, քանի որ որակավորված աշխատողը կարող է աշխտել լավ, վատ, շատ կամ քիչ: «Աշխատանքի որակ» կատեգորիան բնութագրող մյուս տարրը աշխատանքի պայմաններն են: Բայց պայմանները աշխատանքի ցուցանիշ չեն, դրանք բնութագրում են միայն այն արտաքին պայմանները, որտեղ իրականացվում է աշխատանքը: Այսինքն՝ ոչ բարենպաստ պայմանների դրամական փոխհատուցումը ըստ աշխատանքի վարձատրություն չէ: Աշխատանքի որակը բնութագրող, հետևաբար նաև աշխատավարձի մակարդակը որոշող ցուցանիշ է համարվում նաև այս կամ այն ճյուղի նշանակությունը ամբողջ տնտեսության համակարգում: Բայց աշխատավարձի բարձր մակարդակը ռազմավարական նշանակություն ունեցող ճյուղերում պայմանավորված է ոչ թե աշխատանքի քանակով կամ որակով, այլ՝ աշխատանքի բարձր պահանջարկով:

Այսինքն՝ գործնականում շատ դժվար է բանաձևի միջոցով արտահայտել կապը տարիֆային դրույքի և աշխատանքի որակական ցուցանիշների միջև: Այստեղից հետևում է, որ աշխատողը ձեռնարկության արտադրանքի իրացումից ստացված եկամտի մի մասի սեփականատերն է, և վարձատրությունը պետք է իրականացվի ըստ «եկամտի բաշխման» սկզբունքի³⁰: Տնտեսագետների մյուս մասը³¹ դեմ է աշխատավարձի՝ վերը նշված ձևակերպմանը և այն կարծիքին է, որ աշխատավարձը աշխատուժի գինն է, որը կոչված է շուկայական տնտեսության մեջ իրականացնելու հետևյալ գործառույթները՝

- ապահովել աշխատողների վերարտադրության համար անհրաժեշտ նյութական բարիքների և ծառայությունների սպառման ծավալը (վերարտադրողական գործառույթ),
- խթանել վարձու աշխատողներին (խթանիչ գործառույթ),
- կարգավորել վերջնական սպառման ապրանքների և ծառայությունների առաջարկը և պահանջարկը, ինչպես նաև՝ որոշակի որակի աշխատուժի առաջարկը և պահանջարկը աշխատանքի շուկայում (կարգավորիչ գործառույթ):

³⁰ Райзберг Б.А., Курс экономики. Москва, 2000г., стр.140.

³¹ Савченко П.В., Кокин Ю.П., Политика доходов и заработной платы. Москва, 2000г., стр.117.

Որոշ տնտեսագետներ էլ այն կարծիքն են հայտնում, որ շուկայական տնտեսության պայմաններում ըստ աշխատանքի բաշխման սկզբունքը վերափոխվում է ըստ աշխատանքի սահմանային արտադրողականության բաշխման սկզբունքի³²:

Ժամանակակից արտասահմանյան տնտեսագիտական գրականության մեջ աշխատավարձը դիտարկվում է որպես գործոնային եկամուտ, այսինքն՝ աշխատանքի գին, որի մակարդակը որոշվում է շուկայական կոնյունկտուրայով³³:

Կարծում ենք, որ շուկայական տնտեսության պայմաններում աշխատավարձը կարելի է դիտարկել որպես յուրահատուկ գին, որի ստորին սահմանը որոշվում է աշխատողների վերարտադրության համար անհրաժեշտ նվազագույն գոյամիջոցների արժեքով, իսկ վերին սահմանը՝ սահմանային արտադրողականությամբ:

Տարբեր աշխատողների աշխատավարձերի մակարդակները տատանվում են վերին և ստորին մակարդակների միջև՝ ելնելով աշխատանքի շուկայի կոնյունկտուրայից: Բայց քանի որ աշխատանքի շուկան ածանցյալ շուկա է, ապա կարելի է ասել, որ աշխատավարձի մակարդակը էապես կախված է հասարակության կողմից տարբեր աշխատանքներին տրվող սուբյեկտիվ գնահատականներից: Հասարակությունը աշխատանքի կոնկրետ տեսակը գնահատում է ոչ թե ուղղակիորեն, այլ՝ միջնորդավորված՝ գնահատելով տվյալ աշխատանքի կիրառմամբ ստեղծված բարիքները: Շուկայական տնտեսություն ունեցող երկրների փորձը ցույց է տալիս, որ աշխատավարձի՝ որպես աշխատանքի գնի ընկալումը չի բացառում նրա կապը աշխատանքային ծախսումների և աշխատանքի արդյունքների հետ: Պարզապես այնտեղ աշխատավարձի մակարդակը կախված է ոչ միայն աշխատանքի քանակից և որակից, այլ նաև՝ աշխատանքի կիրառման շուկայական պայմաններից: Կարելի է շատ աշխատել, բայց եթե արտադրված բարիքները ինչ-ինչ պատճառներով չիրացվեն, ապա հնարավոր չի լինի ասպառել աշխատավարձի անհրաժեշտ մակարդակը: Վարչահրամայական տնտեսության օրոք տարբեր աշխատանքների քանակի և որակի գնահատումներն ու համապատասխան տարիֆային դրույքների սահմանումը իրականացվում էր կենտրոնացված և դիրեկտիվ (հրամայական) բնույթ էր կրում, իսկ շուկայական տնտեսությունում այդ դերը վերապահվում է առանձին ձեռնարկություններին:

³² Генкин Б.М., Экономика и социология труда. Москва, 1999г., стр. 233.

³³ Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р., Экономика. Москва, 1997г., стр. 273.

Շուկայական հարաբերությունների պայմաններում աշխատավարձը անհրաժեշտ է դիտարկել որպես մակրոտնտեսական կատեգորիա, որն արտահայտում է բնակչության պահանջարկը: Տնտեսապես ակտիվ բնակչության իրական եկամուտների անկումը հանգեցնում է ներքին շուկայի կրճատմանը, որն էլ իր հերթին հանգեցնում է արտադրության ծավալների կրճատմանը: Նվազում է հարկային բազան, կրճատվում են պետական բյուջեին կատարվող մուծումները, ինչն էլ սահմանափակում է պետության հնարավորությունները ներդրումային և սոցիալական խնդիրների լուծման բնագավառում: Բացի այդ, աշխատանքի ցածր գնի դեպքում առաջանում է ժամանակ աշխատանքով մեքենաները և սարքավորումները փոխարինելու անհրաժեշտություն: Դրանով իսկ վերանում են արտադրության արդյունավետության բարձրացման խթանները և միջազգային շուկայում արտադրանքի մրցունակությունը:

ՀՀ-ում 1990թ. համեմատ 2000թ-ին աշխատավարձի տեսակարար կշիռը ՀՆԱ կազմում նվազել է 22,4%-ով, իսկ համախառն շահույթի տեսակարար կշիռը՝ ավելացել 11%-ով³⁴: Առաջին հայացքից կարելի է եզրակացնել, որ ՀՆԱ արտադրությունն ապահովվել է կապիտալ ներդրումների հաշվին: Մինչդեռ կապիտալ ներդրումները, սկսած 1990թ-ից, կրճատվել են: 1999թ-ին, 1990 թվականի համեմատ, կապիտալ ներդրումների տեսակարար կշիռը ՀՆԱ կազմում նվազել է 27,6%-ով³⁵:

Բայց եթե կապիտալ ներդրումները կրճատվել են, ապա արտադրության ո՞ր գործոնի հաշվին է ապահովվել ՀՆԱ-ի և շահույթի աճը: Այդ հարցին պատասխանելու համար անհրաժեշտ է վերլուծել վերջին տարիների (1996-2002թթ.) ՀՆԱ-ի, զբաղվածների թվաքանակի, աշխատանքի արտադրողականության, աշխատավարձի և գործոնային եկամուտների հարաբերակցության դինամիկան: Նշենք, որ գործոնային եկամուտների հարաբերակցությունը ցույց է տալիս, թե արտադրության այլ գործոնների (հողը, կապիտալը, ձեռնարկատիրական ունակությունը) վարձատրությունը քանի անգամ է գերազանցում աշխատանքի վարձատրությանը: Նշենք նաև, որ գործոնային եկամուտների հարաբերակցությունը որոշ հեղինակներ անվանում են նաև աշխատանքի շահութաբերություն³⁶: Գործոնային եկամուտների հարաբերակցությունը հաշվարկվում է հետևյալ բանաձևի միջոցով՝

³⁴ Հայաստանի սոցիալ-տնտեսական վիճակը, Երևան, 2001թ., էջ 11:

³⁵ Հայաստանի ազգային հաշիվներ, Երևան, 2000թ., էջ 248:

³⁶ Генкин Б.П. Экономика и социология труда. Москва. 1999г., стр. 101.

$$= \frac{D - Z}{Z}$$

որտեղ՝

r_i - i -րդ ճյուղի գործոնային եկամուտների հարաբերակցությունն է,

D_i - i -րդ ճյուղի ներդրումն է ՀՆԱ-ի մեջ,

Z_i - i -րդ ճյուղում աշխատողների տարեկան աշխատավարձի մեծությունն է:

Եթե $r_i > 0$, ապա աշխատանքը շահութաբեր է, եթե $r_i \leq 0$, ապա աշխատանքը շահութաբեր չէ: $Z:D$ հարաբերությունը ցույց է տալիս, թե մեկ աշխատողի կողմից ստեղծված ավելացված արժեքի որ մասն է գնում աշխատանքի վարձատրությանը:

որտեղ՝

D - մեկ աշխատողի կողմից թողարկված արտադրանքի ծավալն է,

Z - մեկ աշխատողի տարեկան աշխատավարձն է,

() - ի տվյալները ճշգրտված են ՍԳԻ-ով (այսինքն՝ հաշվարկված են իրական աշխատավարձի հիման վրա):

Աղյուսակից երևում է, որ 1996 թվականին մեկ միավոր (դրամ) ավելացված արժեքի կազմում աշխատավարձի բաժինը կազմում էր ընդամենը 0,24 (կամ ավելացված արժեքի 24%-ը): Իսկ գործոնային եկամուտների հարաբերակցությունը հավասար է 3,1-ի: Դա նշանակում է, որ կապիտալի և ձեռնարկատիրական ունակության վարձատրությունը 3,1 անգամ գերազանցում է աշխատանքի վարձատրությունը: Այդ էլ այն պայմաններում, երբ կապիտալ ներդրումները կտրուկ կրճատվել են: Այստեղից կարելի է եզրակացնել, որ ՀՆԱ արտադրությունը ապահովվել է ավելի շատ աշխատանքի, քան կապիտալի հաշվին: Իսկ կապիտալի և ձեռնարկատիրական ունակության վարձատրության բարձր մակարդակը ապահովվել է ի հաշիվ աշխատողների շահագործման: Աշխատողների շահագործման ամենաբարձր մակարդակը (1996-1999թթ.) նկատվել է առևտրի և գյուղատնտեսության, իսկ 2000թ-ին՝ առևտրի և շինարարության ոլորտներում: 2000թ-ին, 1996թ-ի համեմատ, իրական աշխատավարձի տեսակարար կշիռը ավելացված արժեքի կազմում ավելացել է 0,08 կետով կամ 8%-ով, իսկ գործոնային եկամուտների հարաբերակցությունը կրճատվել 1,1-ով (3,1-2): Այսինքն՝ նվազել է աշխատողների շահագործման աստիճանը, բայց, այդուհանդերձ, բարձր մակարդակի վրա է: Համեմատության համար նշենք, որ ԱՄՆ-ում այդ ցուցանիշը

շինարարության ոլորտում կազմում է 0,59, առևտրի ոլորտում՝ 0,38, իսկ վերամշակող արդյունաբերությունում՝ 0,49³⁷:

ՀՀ կառավարման և տնտեսական բարեփոխումների ինստիտուտի կատարած հաշվարկները (ՀՀ 1994-2000թթ. տնտեսության ցուցանիշների հիման վրա) ևս վկայում են, որ ՀՆԱ աճի տեմպերի բարձրացումն ապահովվել է ավելի շատ աշխատանքի ներդրման հաշվին:

ՀՀ ՀՆԱ աճի մեջ աշխատանքի և կապիտալի ներդրումը 1994-2000թթ. (%-ով)³⁸

Աղյուսակ 5

Տարեթիվ	ՀՆԱ աճ, %	Աշխատանքի ներդրում, %	Կապիտալի ներդրում, %
1994	5,4	3,4	2,0
1995	6,9	3,8	3,1
1996	5,8	3,05	2,75
1997	3,1	1,9	1,2
1998	7,2	3,5	3,7
1999	3,3	2,02	1,28
2000	3,1	2,0	1,1

Տեսականորեն աշխատողների շահագործումը շուկայական տնտեսությունում հնարավոր է միայն աշխատանքի շուկայում ոչ կատարյալ մրցակցության պայմաններում, մասնավորապես՝ մոնոպսոնիայի կամ օլիգոպսոնիայի դեպքում: Աշխատանքի շուկայում կատարյալ մրցակցության պայմաններում աշխատողները վարձատրվում են իրենց աշխատանքի սահմանային արդյունքին համարժեք, իսկ մոնոպսոնիայի դեպքում

³⁷ Генкин Б.М., Экономика и социология труда. Москва, 1999г., стр. 102-103.

³⁸ Դավոյան Ս., Մելիքյան Դ., «Մարդկային կապիտալի զարգացման հիմնախնդիրները, տնտեսական աճը և գների կայունությունը անցումային տնտեսություն ունեցող երկրներում», ամսագիր: "Рынок капитала в Армении", сентябрь, 2001г., стр. 30.

նրանց աշխատանքի սահմանային արդյունքի մեծությունը գերազանցում է աշխատավարձի մակարդակը: Քանի որ ՀՀ աշխատանքի շուկայում արհմիությունները որևէ դեր չեն խաղում, ապա չի կարելի խոսել աշխատանքի շուկայի մոնոպոլիստական կամ երկկողմանի մոնոպոլիստական կառուցվածքի մասին: Ինչ վերաբերում է մոնոպսոնիստական կամ օլիգոպսոնիստական մոդելին, ապա որոշ տարածաշրջաններում, տնտեսության որոշ ճյուղերում, գոյություն ունեն աշխատանքի մի քանի գնորդներ, որոնք գործնականում կարող են գործել որպես մոնոպսոնիստներ, բայց քանի որ նրանք խոշոր գնորդներ չեն, այսինքն՝ չեն վարձում տվյալ տարածաշրջանի աշխատողների մեծ մասը (դրա մասին է վկայում գործազրկության բարձր մակարդակը ՀՀ մարզերում), ապա նրանք չեն կարող մոնոպսոնիստ համարվել: Այսպես, Արագածոտնի մարզում առկա է (1999թ. դրությամբ) ընդամենը 4 լեռնահանքային արդյունաբերության ձեռնարկություններ, որոնցից երկուսը՝ Աշտարակում, Արարատում՝ մեկը, Արմավիրում՝ երկուսը, Գեղարքունիքում՝ չորսը, Լոռիում՝ յոթը, Կոտայքում՝ յոթը³⁹:

Ստացվում է, որ ՀՀ-ում, աշխատանքի շուկային բնորոշ կատարյալ մրցակցության պայմաններում, աշխատողները շահագործվում են, այսինքն՝ ստանում են իրենց աշխատանքի սահմանային արդյունքից ցածր աշխատավարձ:

Դրա պատճառներից մեկն այն է, որ աշխատանքի առաջարկը գերազանցում է պահանջարկը, և գործազրկության բարձր մակարդակը հանգեցնում է այն բանին, որ աշխատանքի առաջարկի կորը գործատուների համար ստանում է հորիզոնական տեսք: Այսինքն՝ հնարավոր է վարձել ցանկացած քանակի աշխատանք՝ առանց աշխատավարձի մակարդակի բարձրացման: Արդյունքում, կատարյալ մրցակցության պայմաններում, գործատուները հնարավորություն են ստանում գործնականում իրենց դրսևորել որպես մոնոպսոնիստներ և վճարել ցածր աշխատավարձ:

Ցածր աշխատավարձը նպաստում է մարդկային կապիտալ ներդրումների կրճատմանը, ինչն էլ հանգեցնում է աշխատանքի արտադրողականության նվազման: Իսկ աշխատանքի արտադրողականության նվազումը նպաստում է աշխատավարձի մակարդակի հետագա կրճատմանը: Բացի այդ, ցածր աշխատավարձը նպաստում է էժան աշխատանքով մեքենասարքավորումների փոխարինմանը, ինչը ևս հանգեցնում է աշխատանքի արտադրողականության և աշխատավարձի հետագա

³⁹ Ամփոփ տվյալներ պետական ռեգիստրում գրանցված տնտեսավարող սուբյեկտների վերաբերյալ, Երևան, 1999թ., էջ 23:

կրճատման: Աշխատավարձի մակարդակի կարևորությունը պայմանավորված է նաև նրանով, որ աշխատավարձի կրճատումը նպաստում է ամբողջական ծախսերի, հետևաբար նաև՝ ՀՆԱ նվազմանը: Իսկ ՀՆԱ կրճատումն էլ, իր հերթին, աշխատավարձի հետագա կրճատման նախադրյալներ է ստեղծում: Այսպես, 2001թ-ին ամբողջական սպառման միայն 44,8%-ն է բավարարվել աշխատավարձի հաշվին:

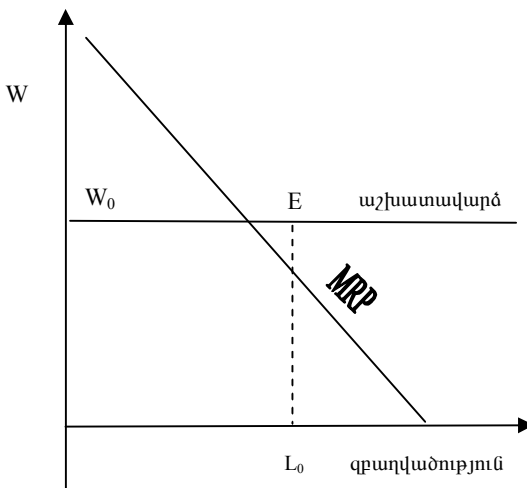
Հաշվի առնելով, որ Հայաստանի աշխատանքի շուկայում ձևավորված միջին աշխատավարձի մակարդակը շատ ցածր է և չի իրականացնում ո՛չ վերարտադրողական, ո՛չ խթանիչ և ո՛չ էլ կարգավորիչ գործառնություններ, պետությունը պետք է մշակի աշխատավարձի բարձրացմանն ուղղված տնտեսական քաղաքականություն: Տնտեսական և արտատնտեսական լծակների միջոցով պետությունը պետք է նպաստի աշխատանքի պահանջարկի մեծացմանը: Բայց քանի որ աշխատանքի պահանջարկը ածանցյալ բնույթ է կրում, ապա այդ խնդիրը հնարավոր է կարգավորել միայն գործարար ակտիվության բարձրացման, աշխատատեղերի ստեղծման և ՀՆԱ աճի խնդիրների լուծման միջոցով:

2.2. Աշխատավարձի մակարդակի կախվածությունը աշխատանքի շուկայի իրավիճակից

Արտադրության գործոնների շուկայի գործունեության հիմքում նույն սկզբունքներն են, որոնք բնորոշ են նաև վերջնական ապրանքների և ծառայությունների շուկաներին: Ֆիրմաների պահանջարկը ռեսուրսների նկատմամբ կախված է վերջնական ապրանքների և ծառայությունների պահանջարկից, այդ իսկ պատճառով էլ արտադրության գործոնների պահանջարկն ընդունված է անվանել ածանցյալ պահանջարկ: Իսկ դա նշանակում է, որ յուրաքանչյուր ռեսուրսի նկատմամբ պահանջարկի կայունությունը կախված է տվյալ ռեսուրսի արտադրողականությունից և տվյալ ռեսուրսի միջոցով արտադրված ապրանքի շուկայական գնից: Արտադրություն կազմակերպելուց առաջ յուրաքանչյուր ֆիրմա պետք է պարզի՝ աշխատանքի լրացուցիչ միավորի կիրառման ծախսերը գերազանցու՞մ են նրա կիրառումից ստացած եկամտի մեծությունը, թե՞ ոչ: Աշխատանքի սահմանային արդյունքը հավասար է ֆիրմայի համախառն եկամտի հավելաճին, որը ստացվում է աշխատանքի լրացուցիչ միավորի ներգրավումից:

Հետևաբար աշխատանքի սահմանային արդյունքը (MRP) հավասար է ֆիրմայի սահմանային եկամուտը (MR) բազմապատկած աշխատանքի սահմանային արտադրանքի քանակով: Նվազող սահմանային հատույցի օրենքի համաձայն՝ աշխատանքի քանակի մեծացումից սահմանային արդյունքը վաղ թե ուշ սկսում է նվազել: Այստեղից կարող ենք ենթադրել, որ ֆիրման աշխատանքի լրացուցիչ միավորներ կարող է ընդունել այնքան ժամանակ, քանի դեռ աշխատանքի սահմանային արդյունքը բարձր է աշխատավարձի մակարդակից: Այսինքն՝ զբաղվածների թվաքանակը օպտիմալ է այն դեպքում, երբ աշխատավարձը հավասարվում է աշխատանքի սահմանային արդյունքին:

Աշխատանքի շուկայում կատարյալ մրցակցության պայմաններում, ֆիրման առավելագույնի է հասցնում իր եկամուտը՝ հավասարեցնելով աշխատավարձի մակարդակը աշխատանքի սահմանային արդյունքին: Գրաֆիկով դա կարելի է ներկայացնել հետևյալ ձևով:



Գծապատկեր 5

որտեղ՝ MRP – աշխատանքի սահմանային արդյունքն է,

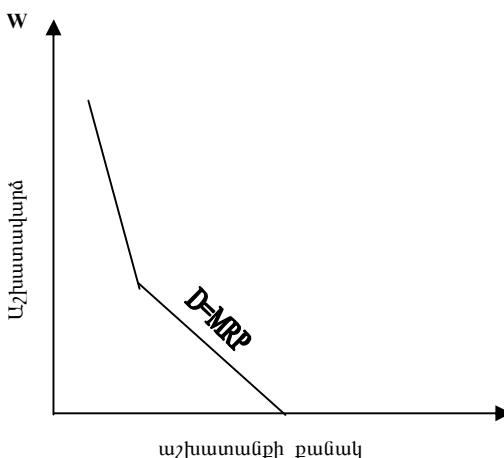
W, W_0 – աշխատավարձի մակարդակն է:

Քանի դեռ MRP -ն գերազանցում է աշխատավարձի մակարդակը, ֆիրման ներգրավում է լրացուցիչ աշխատողներ, իսկ երբ $MRP < W_0$, նա կրճատում է զբաղվածությունը: Գրաֆիկում MRP -ն ներկայացնում է աշխատանքի պահանջարկի կորը:

Ձուտ մոնոպոլիան, օլիգոպոլիան և մոնոպոլիստական մրցակցությունը ապրանքների և ծառայությունների շուկայում հանգեցնում են ֆիրմայի ապրանքների պահանջարկի կորի անկմանը, այդ իսկ պատճառով էլ ֆիրման ստիպված է սահմանել ավելի ցածր գներ:

Կատարյալ մրցակցության պայմաններում MRP -ն իջնում է միայն այն պատճառով, որ նվազում է սահմանային արդյունքը: Ոչ կատարյալ մրցակցության պայմաններում MRP -ն իջնում է սահմանային արդյունքի և ապրանքների գների իջեցման պատճառով:

Ասվածից հետևում է, որ աշխատանքի պահանջարկի կորը ոչ կատարյալ մրցակցության դեպքում ունի ավելի փոքր ճկունություն, քան կատարյալ մրցակցության պայմաններում: Ոչ կատարյալ մրցակցության դեպքում աշխատանք վարձելիս արտադրողը ավելի թույլ է արձագանքում աշխատավարձի իջեցմանը, քան կատարյալ մրցակցության ժամանակ: Դա է պատճառը, որ ոչ կատարյալ մրցակցության դեպքում աշխատանքի պահանջարկի կորը ստանում է հետևյալ տեսքը:



Գծապատկեր 6

Իսկ ի՞նչ գործոններ կնպաստեն աշխատանքի պահանջարկի կորի տեղաշարժին: Քանի որ աշխատանքի պահանջարկն ածանցյալ բնույթի է, ապա ապրանքների պահանջարկի ցանկացած փոփոխություն կանդրադառնա այդ ապրանքի գնի, հետևաբար նաև՝ աշխատանքի սահմանային արդյունքի վրա: Այլ հավասար պայմաններում ապրանքների պահանջարկի փոփոխությունը կհանգեցնի աշխատանքի պահանջարկի փոփոխությանը նույն ուղղությամբ: Այլ գործոնների հաստատուն մնալու դեպքում աշխատանքի արտադրողականության աճը հանգեցնում է աշխատանքի պահանջարկի մեծացմանը: Նշենք, որ աշխատանքի արտադրողականությունը կախված է նաև արտադրության այլ գործոններից: Ինչքան մեծ է այդ գործոնների քանակը, այնքան բարձր կլինի աշխատանքի սահմանային արտադրողականությունը:

Տեխնոլոգիական կատարելագործումներն ունեն նույն էֆեկտը. ինչքան բարձր է կապիտալի որակը, այնքան բարձր կլինի աշխատանքի արտադրողականությունը:

Ռեսուրսների գների փոփոխությունը նույնպես կարող է ազդել աշխատանքի պահանջարկի վրա: Որևէ ռեսուրսի գնի փոփոխության ազդեցությունը մեկ այլ ռեսուրսի պահանջարկի վրա կախված է այդ ռեսուրսների փոխարինելիության կամ լրացվելիության աստիճանից: Ենթադրենք՝ որոշ պայմաններում աշխատանքը և կապիտալը փոխարինում են մեկը մյուսին: Սարքավորումների գների իջեցման դեպքում ֆիրման կսկսի կիրառել ավելի քիչ աշխատանք, այսինքն՝ փոխարինման էֆեկտը կնվազեցնի աշխատանքի պահանջարկը: Մյուս կողմից՝ սարքավորումների գնի անկման դեպքում նվազում են նաև արտադրության ծախսերը, ինչը խթանում է ֆիրմաներին ընդլայնելու արտադրության ծավալները, որի պատճառով էլ մեծանում է բոլոր ռեսուրսների պահանջարկը, այդ թվում նաև՝ աշխատանքի պահանջարկը: Սա կոչվում է արտադրանքի ծավալի էֆեկտ:

Փոխարինման էֆեկտը և արտադրանքի ծավալի էֆեկտը գործում են հակառակ ուղղություններով: Հետևաբար, աշխատանքի պահանջարկի փաստացի փոփոխությունը կախված կլինի այս երկու հակադարձ գործոնների հարաբերական մեծություններից: Եթե փոխարինման էֆեկտը գերազանցում է

արտադրանքի ծավալի էֆեկտը, ապա փոխարինող ռեսուրսի գնի փոփոխությունը կհանգեցնի աշխատանքի պահանջարկի փոփոխությանը՝ հակառակ ուղղությամբ:

Ռեսուրսները համարվում են միմյանց լրացնող այն դեպքում, երբ դրանցից որևէ մեկի օգտագործման ծավալի մեծացումը հանգեցնում է մյուս ռեսուրսի օգտագործման ավելացմանը և հակառակը: Եթե աշխատանքը և կապիտալը լրացնում են միմյանց, ապա սարքավորումների գնի իջեցումը հանգեցնում է աշխատանքի պահանջարկի մեծացմանը՝ արտադրանքի ծավալի էֆեկտի համաձայն⁴⁰: Այսինքն՝ լրացնող ռեսուրսների գնի փոփոխությունը հանգեցնում է աշխատանքի պահանջարկի փոփոխմանը՝ հակառակ ուղղությամբ:

Փորձենք պարզել, թե ինչ գործոններ են ազդում աշխատանքի պահանջարկի փոփոխման վրա Հայաստանի Հանրապետությունում:

Տնտեսության տարբեր ճյուղերում միաժամանակ գործում են և՛ արտադրանքի ծավալի էֆեկտը, և՛ փոխարինման էֆեկտը: Բայց աշխատանքի պահանջարկը կախված է այս երկու հակադարձ ուղղություններով գործող գործոնների հարաբերական մեծությունից: Արտադրանքի ծավալի էֆեկտի դեպքում աշխատավարձի ցածր մակարդակը նպաստում է արտադրության ծախսերի կրճատմանը՝ այլ հավասար պայմաններում: Իսկ արտադրական ծախսերի կրճատումը խթանում է ֆիրմաներին ընդլայնելու արտադրության ծավալները, հետևաբար նաև՝ աշխատանքի և կապիտալի պահանջարկը: Հայաստանում 2000թ-ին, 1996թ. նկատմամբ նկատվել է ՀՆԱ աճ, բայց այդ աճը չի ուղեկցվել աշխատանքի պահանջարկի մեծացմամբ, ավելին՝ այդ նույն ժամանակահատվածում արձանագրվել է զբաղվածության կրճատում 10,0%-ով: Այսինքն՝ ՀՆԱ աճն ապահովվել է աշխատանքի արտադրողականության և կապիտալ ներդրումների (1996թ. նկատմամբ 2000թ. աճ է նկատվել 18,4%-ով)⁴¹ աճի հաշվին: Աշխատանքի արտադրողականության աճը իր հերթին պետք է նպաստեր աշխատանքի պահանջարկի մեծացմանը, բայց իրականում տեղի է ունեցել հակառակը:

Դա բացատրվում է նրանով, որ հանրապետությունում ստեղծվել է այնպիսի իրավիճակ, որ ձեռնտու չէ, թեկուզ ցածր աշխատավարձով շատ աշխատողներ վարձել, քանի որ գրեթե բոլոր ձեռնարկությունները աշխատում են ոչ լրիվ հզորությամբ:

⁴⁰ Савченко П.В., Кокин Ю.П., Политика доходов и заработной платы. Москва, 2000г., стр. 67.

⁴¹ ՀՀ սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2001թ-ի հունվար-սեպտեմբերին, ՀՀ ԱՎԾ, էջ 84:

1996 թվականին ՀՀ ԱԿԾ կողմից իրականացված ընտրանքային հետազոտությունները (1500 ոչ գյուղատնտեսական ձեռնարկություններ) ցույց տվեցին, որ նշված ձեռնարկություններում առկա էր ոչ լրիվ զբաղվածություն, քանի որ դրանցից 46,1%-ը իրենց արտադրական հզորություններն օգտագործում են 20%-ի չափով, 21,4%-ը՝ 20-25%-ի չափով, 20,2%-ը՝ 50-75%-ով և միայն 12,3%-ը՝ 75%-ից ավելի: Որպես կանոն, ոչ լրիվ հզորությամբ էին աշխատում մասնավորեցված հատվածի խոշոր և միջին ձեռնարկությունները: Ստացված արդյունքները թույլ են տալիս ենթադրել, որ արտադրանքի ծավալի էֆեկտը չի մտնում գործողության մեջ: Դա էլ իր հերթին մեծապես պայմանավորված է բնակչության ցածր գնողունակությամբ: Ստացվում է փակ շղթա. ձեռնարկությունները շահագրգռված չեն վարձել աշխատողներ, քանի որ իրենց իրացման ծավալները ցածր են, իսկ իրացման ծավալներն էլ ցածր են, քանի որ բնակչությունն ապահովված չէ աշխատատեղերով և եկամուտներ չի ստանում: Բացի այդ, ներդրումների ցածր մակարդակը չի նպաստում արտադրանքի որակական ցուցանիշների բարձրացմանը, ինչի պատճառով էլ միջազգային շուկայում հայրենական արտադրանքի պահանջարկը շատ փոքր է:

Աշխատանքի պահանջարկի կորը տեղաշարժվում է աջ հետևյալ գործոնների ազդեցությամբ՝

1. ապրանքների պահանջարկի մեծացում,
2. աշխատանքի արտադրողականության բարձրացում,
3. փոխարինող ռեսուրսի գնի անկում, երբ արտադրանքի ծավալի էֆեկտը գերազանցում է փոխարինման էֆեկտը,
4. փոխարինող ռեսուրսի գնի բարձրացումը, երբ արտադրանքի ծավալի էֆեկտը ավելի փոքր է, քան փոխարինման էֆեկտը,
5. լրացնող ռեսուրսի գնի իջեցում:

Այժմ տեսնենք, թե ինչն է ազդում աշխատանքի պահանջարկի գնային (ըստ աշխատավարձի) ճկունության վրա: Եթե աշխատանքի սահմանային արդյունքը դանդաղ նվազում է հաստատուն կապիտալի հաստատագրված քանակին աշխատանք ավելացնելուն զուգընթաց, ապա աշխատանքի պահանջարկի կորը նույնպես կնվազի դանդաղ և կունենա ճկունության բարձր գործակից: Ճկունության կարևոր ցուցանիշ է համարվում ռեսուրսների փոխարինելիության մակարդակը: Ինչքան մեծ է փոխարինող ռեսուրսների քանակը, այնքան բարձր է տվյալ ռեսուրսի պահանջարկի ճկունությունը: Այստեղ պետք է նկատի առնել նաև ժամանակի գործոնը: Քանի որ աշխատանքի պահան-

ջարկն ածանցյալ է, ապա վերջինիս ճկունությունը ուղիղ համեմատական է իր իսկ կողմից թողարկվող արտադրանքի պահանջարկի ճկունությանը: Աշխատանքի պահանջարկի գնային ճկունությունը որոշվում է նաև աշխատանքի վրա կատարված ծախսերի և ընդհանուր ծախսերի հարաբերակցությամբ: Ինչքան մեծ է որևէ ռեսուրսին բաժին ընկնող ընդհանուր ծախսերի քանակը, այնքան բարձր է այդ ռեսուրսի պահանջարկի ճկունությունը: Եթե ենթադրենք, որ արտադրության ծախսերը բաղկացած են միայն աշխատանքի վրա կատարվող ծախսերից, և աշխատավարձը բարձրացել է 20%-ով, ապա աշխատանքի կողմից թողարկված արտադրանքի պահանջարկը կտրուկ կկրճատվի գնի բարձրացման պատճառով: Իսկ արդյունքում կկրճատվի նաև աշխատանքի պահանջարկը: Այս դեպքում աշխատանքի պահանջարկը կունենա գնային բարձր ճկունություն: Բայց եթե ենթադրենք, որ աշխատանքի վրա կատարված ծախսերը կազմում են ընդհանուր ծախսերի 50%-ը, ապա աշխատավարձի բարձրացումը 20%-ով կհանգեցնի ընդհանուր ծախսերի ավելացմանը միայն 10%-ով: Այսինքն՝ արտադրանքի պահանջարկը կտրուկ չի նվազի և չի հանգեցնի աշխատանքի պահանջարկի կտրուկ կրճատման:

Նշենք, որ Հայաստանում 2002 թվականին աշխատավարձի վրա կատարված ծախսերը կազմում էին ընդհանուր արտադրանքի ծախսերի ընդամենը 7,8%-ը: Նման իրավիճակ է ստեղծվել տնտեսության գրեթե բոլոր ոլորտներում (տե՛ս աղյուսակ 6)։

Կազմակերպությունների ծախսերի կառուցվածքը ըստ տնտեսության առանձին ճյուղերի⁴²

Աղյուսակ 6

⁴² Աղբյուրը՝ «Հայաստանի ֆինանսների վիճակագրություն», Երևան, 2000թ., էջ 59-60:

Ցուցանիշներ	199 4	199 5	199 6	199 7	199 8	199 9	200 0	200 1	200 2
Արտադրանքի արտադրության ծախսերը, %	100	100	100	100	100	100	100	100	100
այդ թվում. աշխատանքի վարձատրության ծախսերը	8,3	12,1	4,0	9,2	7,8	6,9	7,6	9,3	7,8
Աշխատանքի վարձատրության ծախսերի տեսակարար կշիռը ընդհանուր ծախսերի մեջ, ըստ ճյուղերի.									
արդյունաբերություն	8,3	10,6	3,0	7,6	7,9	5,0	6,2	8,0	6,2
շինարարություն	20,2	24,3	7,3	16,0	17,5	19,7	16,5	20,8	14,8
տրանսպորտ	7,7	8,6	5,4	10,0	10,2	12,8	10,7	10,9	10,2
կապ	20,3	21,7	10,0	19,3	17,7	15,5	20,3	16,5	17,2

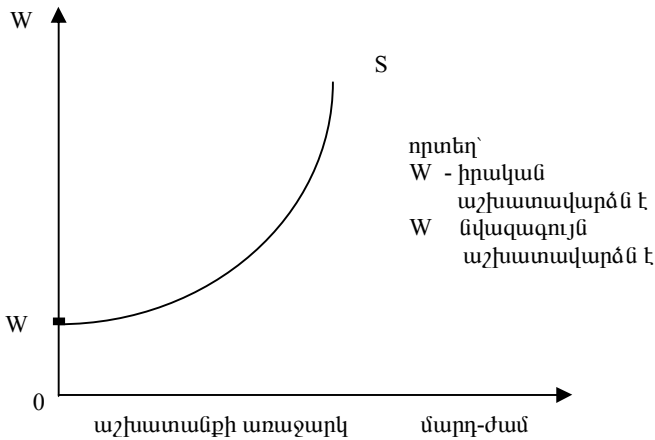
Վերը բերված տվյալները վկայում են, որ Հայաստանում աշխատանքի պահանջարկը ունի ճկունության փոքր գործակից: Այսինքն՝ զբաղվածությունը էապես կախված չէ աշխատավարձի մակարդակից:

Այլ հավասար պայմաններում աշխատավարձի բարձրացումը չի հանգեցնի զբաղվածության էական կրճատման: Դա պայմանավորված է նաև նրանով, որ Հայաստանում բարձր է աշխատանքի շահութաբերության մակարդակը:

Յուրաքանչյուր անհատի՝ աշխատանք առաջարկելու վերաբերյալ որոշումը կախված է աշխատավարձի մակարդակից: Տեսականորեն աշխատանքի առաջարկը սկսվում է գոյության համար անհրաժեշտ նվազագույն աշխատավարձից: Բայց ՀՀ-ում աշխատողների 5,5%-ը⁴³ իրենց աշխատանքը առաջարկում են նվազագույն աշխատավարձի մակարդակից ցածր գնով:

Ինչքան բարձր լինի աշխատավարձի մակարդակը, այնքան մեծ կլինի աշխատանքի առաջարկը: Այդ կախվածությունը գրաֆիկորեն կունենա հետևյալ տեսքը.

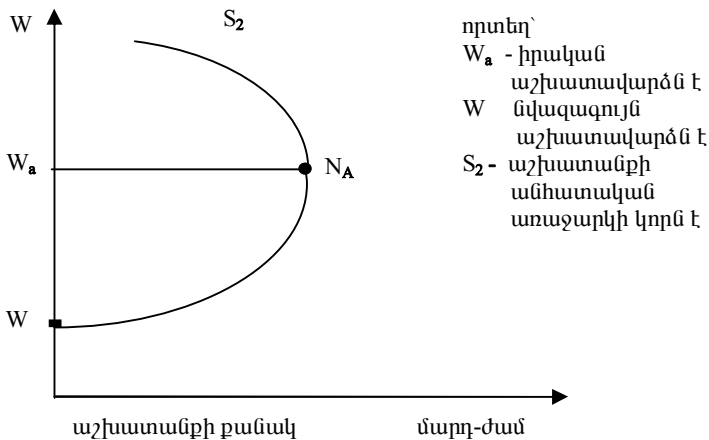
⁴³ ՀՀ սոցիալ-տնտեսական վիճակը: Երևան, 2001թ., էջ 91:



Գծապատկեր 7

Եթե իրական աշխատավարձը մեծանում է, ապա անհատը ձգտում է ավելի շատ աշխատել՝ ավելի մեծ եկամուտ ստանալու նպատակով: Բայց կարելի է ենթադրել նաև, որ իրական աշխատավարձի մեծացման դեպքում անհատը կարող է աշխատել ավելի քիչ, բայց ստանալ ավելի բարձր աշխատավարձ, քան առաջ:

Այս երկու ենթադրություններն էլ ճշմարիտ են, քանի որ աշխատավարձի բարձրացումը կարող է և՛ մեծացնել, և՛ փոքրացնել աշխատանքի առաջարկը: Աշխատավարձի բարձրացման հետևանքով աշխատանքի առաջարկի մեծացումը պայմանավորված է փոխարինման էֆեկտով: Այսինքն՝ աշխատավարձի բարձրացման դեպքում հանգստի յուրաքանչյուր ժամի ընթացքում անհատը ավելի մեծ կորուստ է կրում: Հետևաբար, ավելի բարձր եկամուտ ստանալու հնարավորությունը խթանում է անհատին՝ հանգիստը փոխարինելու աշխատանքով: Բայց պետք է նկատի ունենալ, որ գոյություն ունի նաև հակառակ էֆեկտը: Այս իրավիճակում անհատը կարող է ավելի շատ սպառել և հանգստանալ, քանի որ ավելի բարձր իրական աշխատավարձ է ստանում պակաս աշխատաժամանակի ընթացքում: Եթե այս էֆեկտը ցույց տանք գրաֆիկի միջոցով, ապա կստանանք հետևյալ պատկերը՝



Գծապատկեր 8

Աշխատավարձի գերբարձր մակարդակի դեպքում եկամտի էֆեկտը կգերազանցի փոխարինման էֆեկտին: Նշենք, որ «գերբարձր» աշխատավարձ հասկացությունը խիստ անհատական է յուրաքանչյուր աշխատողի համար:

Այսպես օրինակ՝ Հայաստանում 2003թ-ին տնտեսապես ակտիվ բնակչության 57,6%-ը տղամարդիկ էին, 42,4%-ը՝ կանայք: Չնայած աշխատավարձի ցածր մակարդակին՝ տղամարդիկ շարունակում են աշխատանք առաջարկել: Ինչ վերաբերում է կանանց, ապա չի կարելի ասել, որ նրանց տնտեսական ակտիվության՝ հարաբերականորեն ցածր մակարդակը պայմանավորված է փոխարինման էֆեկտով: Ընդհանրապես Հայաստանում փոխարինման էֆեկտը կարող է դրսևորվել միայն հասարակության ունևոր շերտում, այսինքն՝ ընտանիքների 5%-ում⁴⁴:

Երբ խոսում ենք աշխատանքի առաջարկի մասին, պետք է տարբերենք աշխատանքի առաջարկը ֆիրմայի, ճյուղի, տարածաշրջանի և ողջ տնտեսության մասշտաբով: Ոչ մեծ ֆիրման կունենա աշխատանքի առաջարկի հորիզոնական կոր: Աշխատավարձի անփոփոխ մակարդակի դեպքում այն կարող է

⁴⁴ Մարդկային զարգացման զեկույց: Հայաստան, 1999թ., էջ 34:

ներգրավել այնքան աշխատանք, որքան անհրաժեշտ է: Նույն իրավիճակն է առանձին վերցրած ճյուղերում, եթե այն հիմնական գործատունն չէ որևէ տարածաշրջանում կամ որևէ մասնագիտության գծով: Բայց աշխատանքի առաջարկի հորիզոնական կորը առանձին ճյուղի համար բացառություն է: Խոշոր ճյուղերը համարվում են հիմնական գործատուները: Կարճ ժամանակահատվածում այդ ճյուղերում աշխատանքի առաջարկի կորն ունի աճի միտում: Բարձր աշխատավարձը տնտեսության խոշոր ճյուղերում ներգրավում է շատ աշխատանք, ինչի պատճառով էլ որոշ ճյուղերում առաջանում է աշխատանքի դեֆիցիտ: Աշխատանքի սահմանային արտադրանքն այդ ճյուղերում աճում է, և ձեռնարկությունները ստիպված են բաժրացնել աշխատավարձի մակարդակը: Աշխատանքի առաջարկի կորի դրական թեքվածությունն արտացոլում է նաև այլ ճյուղերի աշխատողների համար այլընտրանքային արժեքի աճը:

Կարճ ժամանակահատվածում աշխատողների որակավորումն ու նրանց աշխատատեղերն անփոփոխ են: Այդ պատճառով էլ, ավելի շատ աշխատանք ներգրավելու համար, ճյուղում բարձրացնում են աշխատավարձը: Բայց աշխատավարձի մակարդակը պետք է գերազանցի մյուս ճյուղերի աշխատավարձի մակարդակը, որպեսզի աշխատողները նպատակահարմար գտնեն թողնել իրենց աշխատատեղերը և տեղափոխվեն մեկ այլ ճյուղ, գուցե և՛ այլ տարածաշրջան: Բայց կարճ ժամանակահատվածում աշխատողների շարժունակությունը ցածր է:

Երկար ժամանակահատվածի համար աշխատանքի առաջարկի կորը կունենա ավելի ուռուցիկ տեսք, այսինքն՝ աշխատանքի առաջարկը կլինի ավելի ճկուն: Ժամանակի ընթացքում աշխատավարձի բարձր մակարդակը մի ճյուղում կհանգեցնի աշխատանքի ավելի մեծ հոսքի դեպի այդ ճյուղ, քանի որ տեղեկատվության ստացման և որակավորման փոփոխման համար որոշակի ժամանակ է անհրաժեշտ: Այսպես օրինակ՝ Հայաստանի Հանրապետությունում մասնավորեցման արդյունքում աշխատանքի հոսք նկատվեց դեպի տնտեսության մասնավոր հատված, բայց դա տեղի ունեցավ ոչ թե անմիջապես, այլ ժամանակի ընթացքում:

Երկար ժամանակահատվածի համար էլ աշխատանքի առաջարկի կորը ճյուղի մասշտաբով կունենա աճող տեսք: Որոշ հետազոտություններ վկայում են, որ աշխատանքի առաջարկի կորը տնտեսության մակարդակով ունի աճի միտում: Իրական աշխատավարձի մակարդակի բարձրացման դեպքում կանայք ձգտում են աշխատել ավելի շատ, իսկ տղամարդիկ չեն կրճատում

իրենց աշխատանքի առաջարկը: Որոշ հետազոտողներ (աշխատանքի միջազգային կազմակերպության մոսկովյան գրասենյակ) փորձ են կատարել հաշվարկել իրական միջին աշխատավարձի (ըստ ամիսների) և չգբաղված բնակչության թվաքանակի դինամիկայի միջև կոռելյացիոն կապը Հայաստանի աշխատանքի շուկայում: Հետազոտության արդյունքները⁴⁵ վկայում են նշված ցուցանիշների միջև շատ թույլ կապի մասին. կոռելյացիայի գործակիցը հավասար է 0,157-ի: Դա նշանակում է, որ Հայաստանում աշխատանքի առաջարկը ճկուն չէ, այսինքն՝ աշխատավարձը աշխատանքի շուկայի կարգավորման գործիք չէ:

Աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի վերլուծությունը ընդհանուր առմամբ թույլ է տալիս պարզել, թե ինչ ձևով է որոշվում աշխատողների աշխատավարձի մակարդակը: Բայց աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի վերլուծությունը բավարար չէ նշված խնդրի պարզաբանման համար, անհրաժեշտ է պարզել աշխատանքի շուկայի տարատեսակների գործողության մեխանիզմները: Տարբերվում են աշխատանքի շուկայի հետևյալ տարատեսակները՝

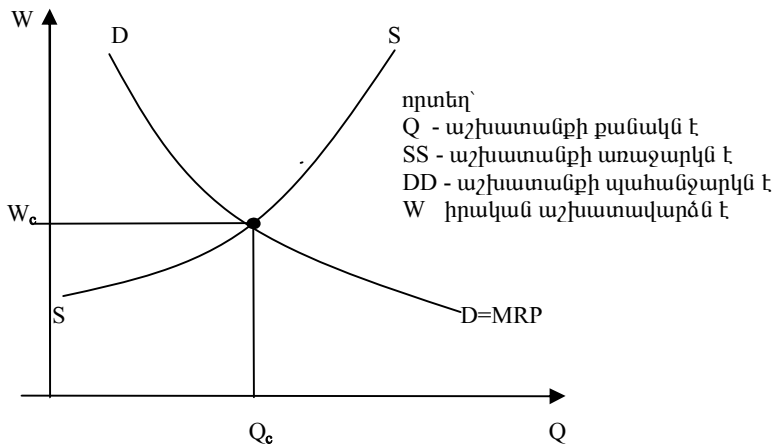
- ա) զուտ մրցակցային,
- բ) մոնոպոստիստական,
- գ) արհմիութենական,
- դ) երկկողմանի մոնոպոլիստական:

Չուտ մրցակցային աշխատանքի շուկան բնութագրվում է հետևյալ հատկանիշներով՝

1. որոշակի որակավորում ունեցող աշխատանք վարձելու համար միմյանց հետ մրցակցում են բազմաթիվ ձեռնարկություններ,
2. միևնույն որակավորմամբ բազմաթիվ աշխատողներ, իրարից անկախ, առաջարկում են իրենց աշխատանքը,
3. ո՛չ ֆիրմաները, ո՛չ էլ աշխատողները չեն «թելադրում» աշխատավարձի մակարդակը:

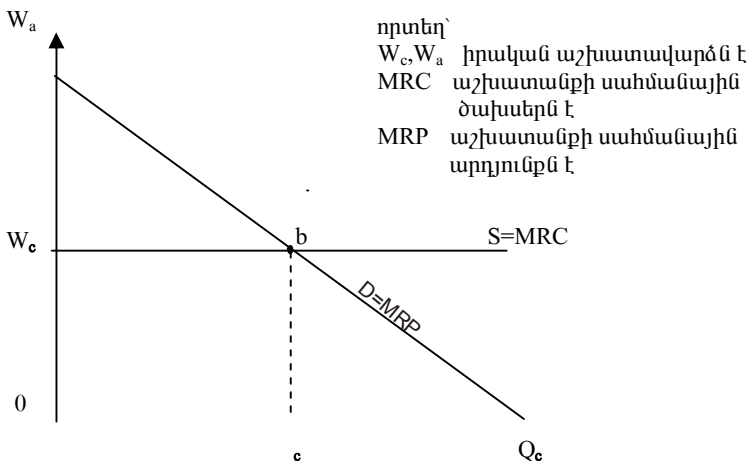
Կատարյալ մրցակցության դեպքում աշխատավարձի հավասարակշռված մակարդակը սահմանվում է աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի կորերի հատման կետում: Կատարյալ մրցակցության դեպքում յուրաքանչյուր ֆիրմա վարձում է աշխատանքի այնպիսի փոքր քանակ, որ չի կարող ազդել աշխատավարձի ընդհանուր մակարդակի վրա:

⁴⁵ Рынок труда в Армении: анализ и политика, 1999г., стр. 25.



Գծապատկեր 9

Կատարյալ մրցակցության պայմաններում աշխատանքի առաջարկի կորն առանձին վերցրած ֆիրմայի համար բացարձակապես ճկուն է: Ցույց տանք գրաֆիկի միջոցով՝



Գծապատկեր 10

Տվյալ դեպքում աշխատավարձն ու աշխատանքի սահմանային ծախսերը հաստատուն են առանձին ֆիրմայի համար: Այս դեպքում ֆիրման առավելագույնի է հասցնում իր եկամուտը՝ վարձելով այնքան աշխատանք, որի դեպքում աշխատավարձը և, բնականաբար, աշխատանքի սահմանային ծախսերը հավասար են սահմանային արտադրանքին: զ_c քանակի աշխատանքի վարձումից ստացած եկամուտը հավասար կլինի այդ աշխատողների սահմանային արդյունքների գումարին (MRP_s): Տվյալ դեպքում ընդհանուր եկամուտը հավասար է Oabq_c-ի մակերեսին: OW_cbq_c-ն ֆիրմայի ընդհանուր ծախսերն են աշխատավարձի գծով, իսկ W_cab-ն լրացուցիչ եկամուտն է, որը նախատեսված է արտադրության այլ գործոնների վարձատրության համար:

Մոնոպսոնիայի դեպքում`

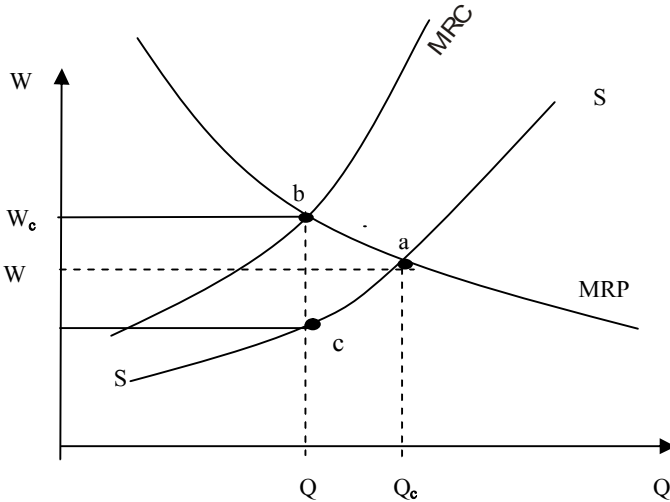
ա) տվյալ ֆիրմայում զբաղվածները աշխատանքի որոշակի տեսակով զբաղվածների ընդհանուր թվաքանակի մեջ մեծ տեսակարար կշիռ ունեն,

բ) աշխատանքի տվյալ տեսակը հարաբերականորեն ոչ շարժուն է աշխարհագրական կամ որակավորման փոփոխության առումով,

գ) ֆիրման «թելադրում է» աշխատավարձի մակարդակը:

Որոշ դեպքերում մոնոպսոնիստական իշխանությունը բացարձակ բնույթ է կրում այն առումով, որ աշխատանքի շուկայում գոյություն ունի միայն մեկ խոշոր գնորդ: Այլ դեպքերում գերիշխում է օլիգոպսոնիան: Երեք կամ չորս ֆիրմաներ կարող են աշխատանքի կոնկրետ տեսակի շուկայում վարձել առաջարկված աշխատանքի մեծ մասը: Այս դեպքում նրանք գործում են համաձայնեցված և հանդես գալիս որպես մոնոպսոնիա: Եթե ֆիրման վարձում է առաջարկված աշխատանքի մեծ մասը, ապա աշխատանքի այս կամ այն քանակի վարձման մասին նրա որոշումը ազդում է աշխատավարձի ընդհանուր մակարդակի վրա: Եթե ֆիրման խոշոր է աշխատանքի շուկայի նկատմամբ, ապա նա ստիպված է վճարել ավելի բարձր աշխատավարձ՝ ավելի շատ աշխատանք ներգրավելու համար: Եթե որևէ շրջանում գոյություն ունի աշխատանքի կոնկրետ տեսակի մեկ վարձող, ապա ֆիրմայի

համար աշխատանքի առաջարկի կորը կհամընկնի աշխատանքի ամբողջական (ռեգիոնալ) առաջարկի կորի հետ, և այն կունենա ոչ թե հորիզոնական, այլ աճող տեսք: Ցույց տանք վերը շարադրվածը գրաֆիկի միջոցով.



Գծապատկեր 11

որտեղ՝

MRC - աշխատանքի սահմանային ծախսերն են,

SS - աշխատանքի առաջարկի կորն է,

MRP - աշխատանքի սահմանային արդյունքն է կամ
աշխատանքի պահանջարկի կորը,

Q_m, Q_c - աշխատանքի քանակն է,

W_c, W_m - աշխատավաճի մակարդակն է.

Առաջարկի կորը՝ SS-ը, աշխատանքի վրա կատարված միջին ծախսերի կորն է, որի յուրաքանչյուր կետ ցույց է տալիս մեկ աշխատողի աշխատավարձի մակարդակը, այսինքն՝ այն մեծությունը, որը պետք է վճարվի աշխատողների համապատասխան թվաքանակ վարձելու համար: Բայց լրացուցիչ աշխատողներ ներգրավելու համար բարձր աշխատավարձ պետք է վճարվի ոչ միայն լրացուցիչ աշխատողին, այլ նաև նրանց, ովքեր ներգրավվել են ցածր աշխատավարձով, հակառակ դեպքում կտուժի կոլեկտիվի հոգեբանական մթնոլորտը: Իսկ դա նշանակում է, որ լրացուցիչ աշխատողի սահմանային ծախսը (MRC) կգերազանցի նրա աշխատավարձի մակարդակը: Գրաֆիկորեն դա արտահայտվում է նրանում, որ MRC-ն ընկած է աշխատանքի միջին ծախսերի կորից (SS) բարձր: Եկամուտը առավելագույնի

հասցնելու նպատակով ֆիրման ձգտելու է հավասարեցնել աշխատանքի սահմանային ծախսերը MRP-ի հետ:

Մոնոպսոնիստը կվարձի Q_m կետին համապատասխանող աշխատանք և կսահմանի աշխատավարձի W_m մակարդակ: Կատարյալ մրցակցության պայմաններում զբաղվածության մակարդակը կլինի ավելի բարձր (Q_c), իսկ աշխատավարձի մակարդակը՝ W_c :

Մոնոպսոնիստի համար նպատակահարմար չէ վարձել աշխատողներին մինչև այն կետը, քանի դեռ աշխատավարձը և աշխատանքի սահմանային արդյունքը (MRP) հավասար չեն: Այլ հավասար պայմանների դեպքում մոնոպսոնիստը առավելագույնի է հասցնում իր եկամուտը՝ վարձելով աշխատանքի քիչ քանակ և վճարելով ավելի ցածր աշխատավարձ, քան կատարյալ մրցակցության պայմաններում: Արդյունքում հասարակությունը ստանում է քիչ արտադրանք, իսկ աշխատողները՝ ավելի ցածր (bc-ով) աշխատավարձ, քան իրենց սահմանային արտադրանքն է՝ դրամական արտահայտությամբ: Մոնոպսոնիստը ձգտում է կրճատել զբաղվածությունը՝ աշխատավարձի մակարդակը իջեցնելու նպատակով: Սովորաբար արհմիությունները հակազդում են մոնոպսոնիստներին, բայց, այնուամենայնիվ, մոնոպսոնիստ գոյություն ունի բուժքույրերի, պրոֆեսիոնալ մարզիկների, ուսուցիչների և այլ մասնագիտությունների շուկայում:

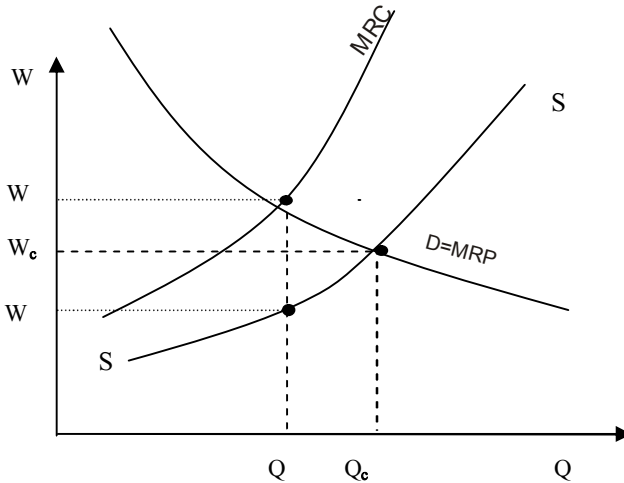
Ձարգացած երկրներում աշխատողներն իրենց աշխատանքը առաջարկում են արհմիությունների միջոցով: Արհմիությունների հիմնական նպատակներից մեկը աշխատավարձի բարձրացումն է: Այդ նպատակին հասնելու համար արհմիությունները ձգտում են մեծացնել աշխատանքի պահանջարկը՝ ներգործելով թողարկվող արտադրանքի պահանջարկի՝ աշխատանքի արտադրողականության և այլ ռեսուրսների գների վրա: Բայց արհմիությունների ապրանքների պահանջարկի վրա ներգործելու հնարավորությունները շատ սահմանափակ են, ավելին՝ նրանք ոչ թե մեծացնում են աշխատանքի պահանջարկը, այլ հակազդում դրա կրճատմանը: Այդ պատճառով էլ արհմիությունների ջանքերը կենտրոնանում են աշխատանքի առաջարկի վրա: Նրանք ձգտում են բարձրացնել աշխատավարձը՝ կրճատելով աշխատանքի առաջարկը: Սովորաբար արհմիությունները պաշտպանում են ներգաղթյալ սահմանափակող օրենքները, կրճատում են մանկական աշխատանքը, ինչպես նաև՝ աշխատանքային շաբաթվա տևողությունը: Ցեխային արհմիությունները, որոնց կազմի մեջ են մտնում միայն կոնկրետ մասնագիտության աշխատողներ, կրճատում են իրենց անդամների քանակը՝ դրանով իսկ

նպաստելով աշխատավարձի բարձրացմանը: Այս մոտեցումը ստացել է փակ տրեդ-յունիզմի անվանումը: Աշխատանքի առաջարկի կրճատման եղանակներից է մասնագիտությունների լիցենզավորումը, որի դեպքում որոշակի պայմաններին չհամապատասխանող մասնագետները զրկվում են աշխատելու իրավունքից:

Պետք է նշել, որ զարգացած երկրներում արհմիությունների մեծամասնությունը չի կրճատում անդամների թվաքանակը, այլ ձգտում է ընդգրկել բոլոր աշխատավորներին: Դա բնորոշ է Ճյուղային արհմիություններին: Եթե Ճյուղային արհմիությանը հաջողվում է ընդգրկել որևէ ճյուղի բոլոր աշխատողներին, ապա նա կարող է պայմանագրերի կնքման ժամանակ ճնշում գործադրել ֆիրմաների վրա:

Բոլոր դեպքերում՝ աշխատավարձի բարձրացման հարցում արհմիությունների հաջողությունը ուղեկցվում է գործազրկության աճով: Այս հանգամանքը զսպող գործոն կարող է հանդիսանալ արհմիությունների համար: Աշխատավարձի աճի հետևանքով գործազրկության աճը մեղմացվում է երկու ուղիով՝ 1. նախ՝ տնտեսության աճը ժամանակի ընթացքում հանգեցնում է աշխատանքի պահանջարկի աճին, երկրորդ՝ գործազրկության էֆեկտը կախված է աշխատանքի պահանջարկի ճկունությունից: Ինչքան ցածր է աշխատանքի պահանջարկի գնային ճկունությունը, այնքան ցածր է գործազրկության մակարդակը: Եթե արհմիություններն ունեն բավականին մեծ կշիռ, ապա կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրեր կնքելիս նրանք կարող են մտցնել որոշ կետեր, համաձայն որոնց՝ նվազում է արտադրության այլ գործոններով աշխատանքի փոխարինելիության աստիճանը, ինչի հետևանքով էլ նվազում է աշխատանքի պահանջարկի ճկունությունը:

Աշխատանքի շուկայում կարող է ստեղծվել այնպիսի իրավիճակ, երբ իրար են հանդիպում մոնոպսոնիստը և մոնոպոլիստ արհմիությունը: Այդ դեպքում մոնոպսոնիստը ձգտում է սահմանել կատարյալ մրցակցության պայմաններում ձևավորված աշխատավարձից ցածր աշխատավարձ (W_m), իսկ արհմիությունը՝ սահմանել աշխատավարձի հավասարակշռված մակարդակից (W_c) ավելի բարձր մակարդակ (W_u): Արդյունքում՝ աշխատավարձը կսահմանվի այդ երկու մակարդակների միջև:



Գծապատկեր 12

Այս դեպքում հնարավոր է, որ ստեղծվի այնպիսի իրավիճակ, երբ աշխատավարձը և զբաղվածությունը ավելի մոտ լինեն հավասարակշռված մակարդակին, քան այն դեպքում, երբ մոնոպոլիան գերիշխեր շուկայական որևէ կողմում:

Ընդհանուր առմամբ, տարբեր մասնագետների աշխատավարձերի մեծությունները և միևնույն մասնագիտության աշխատողների աշխատավարձերի տարբերությունները կարելի է բացատրել առաջարկի և պահանջարկի հարաբերակցությամբ, բայց, այնուամենայնիվ, նման վերլուծությունը չի բացահայտում այդ հարցի էությունը: Դրա համար պետք է քննարկել այն գործոնները, որոնք ընկած են աշխատանքի կոնկրետ տեսակների առաջարկի և պահանջարկի հիմքում: Իրականում աշխատավարձի մակարդակները տարբեր են, քանի որ՝

1. աշխատողները տարբերվում են միմյանցից իրենց ընդունակություններով, պատրաստվածության աստիճանով և արդյունքում հայտնվում են իրար հետ չմրցակցող մասնագիտական խմբերում,
2. աշխատանքները տարբերվում են միմյանցից իրենց գրավչության աստիճանով, ոչ դրամական բնութագրիչներով,
3. աշխատանքի շուկաներին հատուկ է ոչ կատարյալ մրցակցությունը:

Քանի որ աշխատողները տարբերվում են միմյանցից մտավոր և ֆիզիկական ունակություններով, պատրաստվածության և կրթության մակարդակով, ապա աշխատանքային ռեսուրսները կարելի է դիտարկել որպես չմրցակցող խմբերի ամբողջություն, որոնցից յուրաքանչյուրը կարող է ընդգրկել մեկ կամ մի քանի մասնագիտություններ: Դրանք էլ հենց որոշում են տվյալ խմբի կազմը: Օրինակ՝ բժիշկներն ու երգիչները չեն կարող մրցակցել: Սակայն դա չի նշանակում, որ հազարավոր մասնագիտություններ չեն մրցակցում միմյանց հետ, կամ աշխատողները ընդգրկված են խիստ առանձնացված մասնագիտական խմբերի մեջ: Մի շարք չորակավորված կամ կիսաորակավորված բանվորներ, որոնք ունեն տարբեր մասնագիտություններ, կարող են պատկանել միևնույն խմբին, քանի որ նրանցից յուրաքանչյուրը կարող է կատարել մյուսի աշխատանքը: Բայց այս բանվորներից ոչ մեկը չի կարող մրցակցել օրինակ՝ ծրագրավորողների խմբի հետ: Ժամանակի ընթացքում աշխատողները կարող են չմրցակցող մի խմբից տեղափոխվել մյուսը՝ զարգացնելով իրենց բնածին ընդունակությունները և ձեռք բերելով համապատասխան կրթություն: Բայց բարձրագույն կրթություն ստանալը կապված է որոշ դժվարությունների հետ, ինչն էլ նվազեցնում է աշխատողների մասնագիտական շարժունությունը:

Եթե չմրցակցող խմբի ներսում բանվորների մի խումբ կարող է կատարել աշխատանքի տարբեր տեսակներ, ապա կարելի է եզրակացնել, որ նրանց աշխատավարձերը հավասար կլինեն: Բայց դա այդպես չէ, քանի որ այդ աշխատանքները տարբերվում են միմյանցից գրավչության աստիճանով: Արդյունքում՝ գրավչության ցածր աստիճան ունեցող աշխատանք կատարելու համար ձեռներեցները վճարում են բարձր աշխատավարձ՝ փոխհատուցելով աշխատանքի ծանր պայմանները: Աշխատավարձի մակարդակների միջև գոյություն ունեցող

տարբերությունները կոչվում են հավասարեցնող տարբերություններ⁴⁶:

Բացի այդ, միևնույն մասնագիտության աշխատողների աշխատավարձը կարող է տարբեր լինել տարբեր տարածաշրջանների, մարզերի համար: Դա բացատրվում է աշխատողների ոչ շարժունությամբ: Նշենք նաև, որ արհմիությունները հաճախ արհեստականորեն սահմանափակում են աշխատանքային ռեսուրսների շարժունությունը տարբեր ինստիտուտների միջոցով:

⁴⁶ Макконнелл К.Р., Стенли Л.Б., Экономикс. Москва, 1992г., т. II, стр. 169.

2.3. Աշխատավարձի և շահույթի դինամիկայի հարաբերակցությունը

Աշխատանքի շուկայի վերլուծության ժամանակ պետք է նկատի ունենալ այն հանգամանքը, որ դրան բնորոշ չէ կատարյալ մրցակցությունը: Դրա պատճառներից մեկն այն է, որ ապրանքների և ծառայությունների շուկաներում գերիշխում է ոչ կատարյալ մրցակցությունը: Եվ բնական է, որ նման շուկաները նպաստավոր պայմաններ են ստեղծում գների բարձրացման համար, ինչն էլ, իր հերթին, նպաստում է աշխատավարձի բարձրացմանը: Հետևաբար, զարգացած շուկայական տնտեսությունը խթանում է աշխատավարձի բարձրացումը: Ելնելով նեոդասական տեսությունների դրույթներից՝ կարելի է եզրակացնել, որ աշխատավարձի բարձրացումը բացասաբար կանդադառնա շահույթի մաքսիմալացման վրա, կխախտի ձեռներեցության հիմքերը և կհանգեցնի կայուն գործազրկության: Սակայն զարգացած շուկայական տնտեսություն ունեցող երկրների պրակտիկան չի ապացուցում նման դատողությունները: Անվանական և իրական աշխատավարձի աճի միտումը յուրօրինակ կապի մեջ է շահույթի մաքսիմալացման ֆունկցիայի հետ. այն ոչ թե խոչընդոտում, այլ նպաստում է շահույթի մաքսիմալացմանը: Փորձենք պարզել, թե ինչն է դրա պատճառը:

XX դարում զարգացած շուկայական տնտեսություն ունեցող երկրներում անվանական աշխատավարձի՝ որպես արտադրության ծախսերի բաղկացուցիչ մասի կայուն աճը հանգեցրեց գների բարձրացմանը: Բանն այն է, որ ի տարբերություն արտադրության մնացած ծախսերի, անվանական աշխատավարձի աճի տեմպը գերազանցում էր գների աճի տեմպը, և այդ հանգամանքն էլ հենց պայմանավորում էր գների աճի նման կայունությունը: Նշենք, որ միայն ԱՄՆ-ի վիճակագրությունն է ներկայացնում երկարաժամկետ դինամիկայի շարքեր, որոնք թույլ են տալիս բավականին հիմնավորված դատել աշխատավարձի և գների աճի տեմպերի հարաբերակցության, ինչպես նաև՝ մյուս տնտեսական ցուցանիշների մասին:

Կասկած չի հարուցում այն հանգամանքը, որ անվանական աշխատավարձի առաջանցիկ աճը նպաստում է գների մակարդակի կայուն աճին: Սակայն դա բացասաբար չի անդրադարձել շահույթի նորմայի վրա: Այդ են վկայում ներքոնշյալ աղյուսակում բերված՝ ԱՄՆ-ի ՀՆԱ աճի միջին տարեկան տեմպերի և շահույթի նորմայի՝ կայուն մակարդակի վերաբերյալ տվյալները 1900-1996թթ. ժամանակահատվածում: Բացառություն են կազմում

միայն 1929-1933թթ., երբ աշխատավարձի և գների կտրուկ նվազումը (ընդ որում՝ աշխատավարձի նվազման տեմպը առաջ էր ընկնում գների նվազման տեմպից) ուղեկցվեց շահույթի, ինչպես նաև ողջ տնտեսական գործունեության անկմամբ: Բերված տվյալները վկայում են, որ աշխատավարձի և շահույթի դինամիկ փոխակախվածությունը այդքան էլ միակողմանի չէ, ինչպես դա ենթադրվում է նոր դասական տեսության մեջ:

ԱՄՆ-ի տնտեսական ցուցանիշները 1900-1996թթ.⁴⁷

Աղյուսակ 7

Փուլեր	Միջին տարեկան աճ (+) կամ նվազում (-)					Շահույթի միջին նորման, %
	անվանական աշխատավարձի	մեծածախ գների	սպառողական գների	իրական աշխատավարձի	ՀԱԱ-ն կայուն գներով	
1900-1914	2.9	1.4	1.4	1.3	3.5	9.8
1915-1929	1.6	2.1	3.6	2.3	3.3	10.9
1930-1939	-3.3	-2.0	-2.0	-1.3	0.3	2.1
1940-1947	12.4	12.4	6.1	5.9	5.0	13.0
1948-1965	4.3	1.3	1.9	2.8	2.5	13.5
1966-1980	7.0	7.0	6.6	0.4	3.1	13.0
1980-1996	4.7	2.1	4.0	0.8	2.4	12.5

Ներկայացված տվյալները թույլ են տալիս նաև ենթադրել, որ երկարատև ժամանակահատվածում հնարավոր է աշխատավարձի աճը զուգորդել շահույթի մաքսիմալացման ֆունկցիայի հետ:

Երկարատև ժամանակահատվածի համար շահույթի մաքսիմալացման և իրական աշխատավարձի աճի զուգորդման պատճառներն են:

Նախ՝ աշխատավարձի բարձրացումը միկրոմակարդակում իսկապես կարող է բացասական ազդեցություն ունենալ ձեռնարկատիրական գործունեության արդյունքների վրա, առավել ևս, եթե տվյալ ֆիրման բախվում է շուկայի կոշտ սահմանափակումներին: Բայց այդ օրինաչափությունը չի տարածվում մրցունակ, իրենց ապրանքների նկատմամբ ոչ ճկուն պահանջարկ ունեցող ֆիրմաների վրա:

Երկրորդ, որն ավելի կարևոր է, մակրոմակարդակում աշխատավարձի աճը նպաստում է պահանջարկի մեծացմանը: Հաշվի

⁴⁷ Андросенко С.В., Никитин С.М., Понятие проблемы спирали "зарплата-цены". Журнал "Деньги и кредит", 1998г., № 12, стр. 59.

առնելով աշխատավարձի աճի էական ազդեցությունը պահանջարկի մակարդակի վրա՝ կարելի է կանխատեսել շուկայի զարգացումը և տնտեսական աճը: Այս առումով աշխատավարձի աճը ոչ թե խոչընդոտում է շահույթի մաքսիմալացմանը, այլ նպաստում է դրան՝ տնտեսական աճի համար ստեղծելով բարենպաստ պայմաններ:

Երրորդ՝ ռազմավարական առումով աշխատավարձի կայուն աճը բարենպաստ պայմաններ է ստեղծում նորամուծությունների համար: Զարգացած երկրներում աշխատավարձի կայուն աճը հզոր խթաններ է ստեղծում արտադրության մեջ աշխատանք տնտեսող տեխնիկայի և տեխնոլոգիայի ներդրման համար, ինչը, իր հերթին, նպաստում է աշխատանքի արտադրողականության տեմպի արագ աճին, հետևաբար նաև՝ աշխատավարձի և շահույթի աճին:

Դարց է առաջանում, թե որ մեխանիզմի միջոցով է ձեռներեցներին հաջողվում մաքսիմալացնել շահույթը աշխատավարձի աճի պայմաններում: Այստեղ անհրաժեշտ է հաշվի առնել ժամանակակից շուկայական տնտեսության գործողության առանձնահատկությունները միկրո- և մակրոմակարդակներում:

Միկրոմակարդակում, առանձին ֆիրմաների առումով, կարևոր է առանձնացնել զնագոյացման համակարգը: Ֆիրմաներում կիրառվում են զնագոյացման երկու բազիսային մեթոդներ, որոնցից մեկը կոչվում է «ուղղակի ծախսերի» մեթոդ: Նշված մեթոդի հիմնական նպատակն է, այլ հավասար պայմաններում, ընտրել արտադրության ծավալների այն մակարդակը, որը կապահովի առավելագույն շահույթ: «Ուղղակի ծախսերի» մեթոդը կիրառվում է մոտ 15-20% ամերիկյան ֆիրմաներում: Մեթոդի լայն կիրառությունը կապված է որոշակի բարդությունների հետ, մասնավորապես՝ բազային տվյալների ճշգրիտ որոշման, գների և իրացման ծավալների սպասվելիք մակարդակի ճիշտ կանխատեսման առումով: Այդ ամենը պահանջում է հատուկ մարքեթինգային ուսումնասիրություններ: Այդ պատճառով էլ ամերիկյան ֆիրմաների մեծ մասը գերադասում է կիրառել զնագոյացման ավելի պարզ՝ «լրիվ ծախսերի» մեթոդը (արտադրության բոլոր ծախսերի և շահույթի գումարը՝ միավոր արտադրանքի հաշվով): Գնագոյացման նշված մեխանիզմների կարևոր առանձնահատկությունն այն է, որ շահույթը հանդես է գալիս ոչ թե որպես արտադրության ծախսերի ձևավորման գործընթացը եզրափակող արդյունք, զնագոյացման ողջ գործընթացի մնացորդային տարր, այլ՝ որպես ի սկզբանե նախատեսված,

արտադրության ծախսերը գերազանցող ավելցուկ: Նշենք, որ զարգացած երկրներում աշխատավարձի աճի միջին տեմպը գերազանցում է արտադրության մնացած ծախսերի աճի միջին տեմպը: Հարկ է նշել, որ նշված խնդրի իրականացումը հնարավոր է երկու պարտադիր պայմանների դեպքում:

Առաջին պայմանը մոնոպոլիստական մրցակցությունն է, այն ապահովում է գների բարձրացման այնպիսի մակարդակ, որը չի ապակայունացնում տնտեսական զարգացումը և միևնույն ժամանակ թույլ է տալիս զուգորդել աշխատավարձի բարձրացումը շահույթի մաքսիմալացման հետ: Զարգացած երկրներում գների բարձրացման նման մասշտաբը ստացել է «սողացող գնաճ» անվանումը և կազմում է տարեկան գների աճ 5-10%-ի չափով⁴⁸:

Երկրորդ կարևոր պայմանը գիտատեխնիկական առաջընթացի արդյունքների և նորարարությունների արագ ներդրման ապահովումն է: Այս պահանջի իրականացումը նպաստում է աշխատանքի արտադրողականության աճին, ինչը էականորեն զսպում է աշխատավարձի մակարդակի աճի ճնշումը գների վրա: Այսպես օրինակ՝ 1947-1960թթ. ԱՄՆ-ում աշխատանքի արտադրողականությունը բարձրացել է 1,4 անգամ, իսկ իրական աշխատավարձը՝ 1,5 անգամ⁴⁹: Այսպիսով XX դարի առաջին կեսին ԱՄՆ-ում ստեղծվել էր այնպիսի մեխանիզմ, որն ապահովում էր աշխատանքի արտադրողականության և իրական աշխատավարձի աճ՝ սողացող արժեզրկման պայմաններում: ԱՄՆ-ում կիրառվեց մասնավոր ձեռներեցության արտադրական և շուկայական ռազմավարությունների առավել բարենպաստ տարբերակը, որը հաջողությամբ ապահովում էր իրական աշխատավարձի և շահույթի աճը: Սակայն իրականությունը երբեմն ներկայացնում է ավելի բարդ իրավիճակներ, որոնք պահանջում են պետական միջամտություն: Օրինակ՝ 1970-ական թվականներին ԱՄՆ-ում և մի շարք այլ զարգացած երկրներում կտրուկ վատթարացավ տնտեսական իրավիճակը: Բացի այն, որ աշխատավարձի աճը հանգեցրեց գների բարձրացման, տեղի ունեցավ նաև էներգակիրների և նավթի գների կտրուկ աճ, ինչը ևս մեծ ճնշում ունեցավ գների ընդհանուր մակարդակի վրա: Էներգետիկ ճգնաժամի արդյունքում կտրուկ նվազեց աշխատանքի արտադրողականությունը: Նպաստավոր պայմաններ ստեղծվեցին գների ընդհանուր մակարդակի աճի համար, և շատ երկրներում գների մակարդակը գերազանցեց սողացող արժեզրկման չափը: Այդ

⁴⁸ Курс экономической теории. Под ред. Чепурина М.Н., Киселёвой Е.А., Киров, 1997г., стр. 430.

⁴⁹ Макконнелл К.Р., Брю С.А., Экономикс. Москва, 1992г., Форзац.

երկրների կառավարությունները ստիպված եղան իրականացնել մի շարք հակաարժեզրկման միջոցառումներ՝ ձգտելով նվազագույնի հասցնել արժեզրկման ապակայունացնող ազդեցությունը տնտեսության վրա: 1970-ական թվականներին ԱՄՆ-ում և այլ զարգացած երկրներում վճռորոշ նշանակություն ունեին հակաարժեզրկման քաղաքականության երկու ուղղություններ՝ պահանջարկի կրճատման քաղաքականությունը և եկամուտների քաղաքականությունը: Ֆ.Բուրդժալովը նշում է, որ եկամուտների քաղաքականության հիմնական նպատակը ծագման իսկ պահից (60-ական թվականների սկիզբ) եղել է պետական ուղղակի ներգործությունը աշխատավարձի և գների դիմամիկայի վրա՝ անմիջապես դրանց ձևավորման փուլում⁵⁰: Նման ներգործությունը իրականացվում է այդ ցուցանիշների համար վերին սահմանների հաստատման միջոցով՝ ելնելով տնտեսական համակարգի զարգացման խնդիրներից: Զարգացած երկրներում՝ եկամուտների քաղաքականության շրջանակներում, խիստ հարաբերակցություն սահմանվեց աշխատանքի արտադրողականության և աշխատավարձի աճի միջև: Որպես կանոն, արտադրողականության աճը պետք է գերազանցեր աշխատավարձի աճի տեմպը: Գների և աշխատավարձի մակարդակները պետության կողմից հաստատված սահմաններում պահպանելու նպատակով ձեռնարկությունների և արհմիությունների մակարդակով կիրառվում էին վարչական, օրենսդրական մեթոդներ, իսկ խախտումների համար՝ նաև ֆինանսական պատժամիջոցներ:

Եկամուտների քաղաքականությունը բավականին լայն կիրառություն ստացավ 70-ական թվականներին, սակայն ցանկալի արդյունքներ չապահովեցին՝ առավել ևս երկարաժամկետ հատվածի համար: Հիմնական պատճառն այն է, որ շատ դժվար է ստիպել ձեռնարկություններին և արհմիություններին պահպանել պետության կողմից հաստատված աշխատավարձի և գների սահմանները: Այդ պատճառով էլ 80-ական թվականներին եկամուտների քաղաքականությունը կորցրեց իր նախկին դերն ու նշանակությունը: Կենտրոնական և Արևելյան Եվրոպայի երկրները պահպանել են աշխատավարձի աճը սահմանափակող մեխանիզմները՝ չնայած եկամուտների կարգավորման քաղաքականությունը զարգացած երկրներում և Լատինական Ամերիկայում չունեցավ դրական արդյունք:

⁵⁰ Современная инфляция: истоки, причины, противоречия. Москва, 1980г., стр. 252, 253, 272.

Ընդհանրապես, 70-ական թվականներին իրականացված բոլոր հակաարժեզրկման միջոցառումները չհանգեցրին ցանկալի արդյունքի: Դա էր պատճառը, որ մի շարք առաջատար երկրներում պահպանողական կառավարությունը 80-ական թվականներին սկզբունքորեն փոխեց իր տնտեսական քաղաքականությունը:

Լայն տարածում ստացավ մոնետարիստական ծրագիրը, որը ընդգրկում էր պետության տնտեսական գործունեությունը սահմանափակող միջոցառումներ: Ծրագրի հիմնական նպատակն էր հնարավորինս օգտագործել շուկայական կարգավորիչները:

80-90-ական թվականներին ԱՄՆ-ում և մի շարք այլ երկրներում վերականգնվեց տնտեսական աճը: Դա մեծապես պայմանավորված էր էներգակիրների համաշխարհային գների իջեցմամբ և իհարկե՝ խառը հակաարժեզրկման ծրագրերի կիրառմամբ: Այսինքն XX դարի սկզբին ձևավորված աշխատավարձի և շահույթի օրգանական փոխներգործության մեխանիզմը կրկին սկսեց գործել:

Բայց ԱՄՆ-ում, Իտալիայում և մնացած երկրներում 80-90-ական թվականներին իրական աշխատավարձի աճի տեմպը հետ էր մնում աշխատանքի արտադրողականության աճի տեմպից: ԱՄՆ-ում 1980-1996թթ. իրական աշխատավարձի աճի միջին տարեկան տեմպը էականորեն ցածր էր աշխատանքի արտադրողականության աճի միջին տարեկան տեմպից (համապատասխանաբար՝ 0,4% և 1,5%)⁵¹: Այդ միտումի առաջացման հիմնական պատճառը 80-ական թվականներին աշխատանքի շուկայում արհմիությունների տնտեսական հզորության թուլացումն էր:

Նշված ժամանակաշրջանում տնտեսության մեջ աճում էր ծառայությունների ոլորտի տեսակարար կշիռը և աստիճանաբար նվազում այն ոլորտների տեսակարար կշիռը, որտեղ արհմիությունները մեծ դեր էին խաղում: Որոշ տնտեսագետներ այն կարծիքն են արտահայտում, որ նշված փոփոխությունները աշխատանքի շուկայում կայուն և տևական բնույթ են կրում: Նրանք պնդում են, որ աշխատավարձի աճի տեմպի նվազումը արտացոլում է աշխատանքի շուկայի գործունեության կայուն փոփոխությունը, այն է՝ վարձու աշխատողների՝ աշխատավարձի բարձրացումն ապահովելու անընդունակությունը: Արդյունքում փոփոխվում է կախվածությունը աշխատավարձի և գների միջև:

Հարց է առաջանում, թե նշված օրինաչափությունները բնորոշ են Հայաստանին, թե՞ ոչ: Վարչահրամայական համակարգի օրոք խիստ հարաբերակցություն էր սահմանվում աշխատանքի

արտադրողականության և աշխատավարձի աճերի տեմպերի միջև: Աշխատանքի արտադրողականության աճը պետք է գերազանցեր աշխատավարձի մակարդակի աճը: Անգամ այն կարծիքն էր իշխում, որ նման հարաբերակցության նվաճումը հնարավոր է միայն վարչաիրամայական տնտեսության պայմաններում: Բայց իրականությունն ապացուցեց, որ զարգացած երկրների շուկայական տնտեսությանը հաջողվեց շուկայական կարգավորիչների միջոցով ապահովել աշխատանքի արտադրողականության առաջանցիկ աճ աշխատավարձի աճի համեմատ:

Պարզելու համար, թե հնարավոր է արդյոք Հայաստանում ստեղծված տնտեսական պայմաններում աշխատավարձի բարձրացումը զուգակցել շահույթի մաքսիմալացման հետ, փորձենք բնութագրել ընդհանուր տնտեսական իրավիճակը:

Նշենք, որ մեր երկրում ամբողջական պահանջարկը բնութագրվում է ցածր գնային ճկունությամբ: Ընդհանրապես ամբողջական պահանջարկի կորի տեսքը պայմանավորված է տոկոսադրույքի էֆեկտով, հարստության էֆեկտով և ներմուծման էֆեկտով: Տոկոսադրույքի էֆեկտը ենթադրում է, որ գների փոփոխությունը հանգեցնում է տոկոսադրույքի փոփոխության, հետևաբար նաև՝ սպառողական և ներդրումային ծախսերի փոփոխման: Այսինքն՝ գների բարձրացումը հանգեցնում է տոկոսադրույքի բարձրացման, որն էլ, իր հերթին՝ սպառողական և ներդրումային ծախսերի կրճատման: Գների աճի պայմաններում մեզ մոտ իրոք նկատվում է տոկոսադրույքի աճ:

«Հարստության» էֆեկտի էությունն այն է, որ գների բարձրացման դեպքում բնակչության կուտակած ֆինանսական ակտիվների, մասնավորապես՝ կայուն եկամուտ բերող արժեթղթերի գնողունակությունը նվազում է: Այսինքն՝ բնակչությունը իրեն զգում է աղքատ և սկսում է կրճատել զնունները: «Հարստության» էֆեկտը մեր հանրապետությունում դրսևորվում է խեղաթյուրված: Սպառողական, ներդրումային և պետական ծախսերն ունեն իրենց ծայրագույն սահմանները, որոնք բնորոշվում են՝

ա) տնային տնտեսությունների համար՝ ընտանիքի անդամների գոյությունը նվազագույն մակարդակի վրա պահելու համար անհրաժեշտ սննդամթերքի ծախսերի սահմանային մեծությամբ,

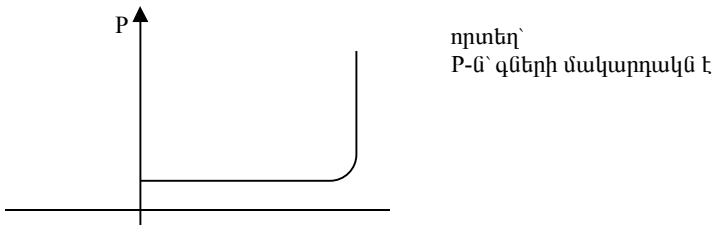
բ) ձեռնարկությունների համար՝ կապիտալի պահպանման համար անհրաժեշտ նվազագույն ներդրումային ծախսերով՝ արտահայտված ամորտիզացիոն ծախսերի գումարով,

գ) պետության համար՝ պետականությունը պահպանելու և հասարակության նվազագույն պահանջները բավարարելու համար անհրաժեշտ ծախսերով:

Տնտեսության ներկա վիճակում ծախսերի մակարդակը հասել է ծայրագույն սահմանին, որից հետո գների աճը սպառման ծավալների վրա էական ազդեցություն ունենալ չի կարող: Գների ցանկացած մակարդակի դեպքում սպառման ծայրակետային ծավալը պետք է ապահովվի, այդ իսկ պատճառով էլ Հայաստանում գործում է «հարստության (խնայողություններ և կուտակումներ)՝ շուկա նետման էֆեկտը»⁵², որն արտահայտվում է պետական, մասնավոր և անձնական գույքի վաճառքով՝ խնայողությունների օգտագործման, վարկեր ներգրավելու միտումով:

«Ներմուծման էֆեկտի» էությունն այն է, որ գների բարձրացումը երկրի ներսում հանգեցնում է հայրենական արտադրանքի պահանջարկի կրճատմանը, իսկ գների իջեցումը երկրի ներսում խթանում է մեր արտահանումը և կրճատում ներմուծումը: ԱՊՀ մյուս հանրապետությունների նկատմամբ գների համեմատաբար բարձր մակարդակը իրոք խթանում է ապրանքների ներմուծումը Հայաստան: Այսպիսով, ամբողջական պահանջարկի ձևավորումը ներկա պայմաններում կատարվում է շուկայական տնտեսության համար ոչ ավանդական գործոնների ազդեցությամբ, ինչն էլ պայմանավորում է կորի առանձնահատուկ տեսքը: Ամբողջական պահանջարկի կորը մեր երկրի համար բնութագրվում է գնային ճկունության փոքր գործակցով, քանի որ սպառման ծայրակետային մակարդակում գները դառնում են գրեթե ոչ ճկուն:

Այն իրավիճակը, որում այսօր հայտնվել է մեր պետությունը՝ ռեսուրսների օգտագործման ցածր մակարդակը՝ ներառյալ արտադրության հիմնական ֆոնդերի թերբեռնվածությունը, որոշակի ճյուղերում արտադրության դադարեցումը, ցիկլային գործազրկության առկայությունը վկայում են այն մասին, որ Հայաստանի համար ամբողջական առաջարկի կորը գտնվում է քեյնսյան հատվածում:



⁵² Մարկուսյան Ա.Խ., Պետությունը և շուկան: Երևան, էջ 75.

Գծապատկեր 13

Իսկ դա նշանակում է գների ազդեցության բացակայություն ՀՆԱ աճի ապահովման գործում: Ամբողջական առաջարկի առանձնահատկությունը Հայաստանի Հանրապետության տնտեսության պայմաններում թույլ է տալիս եզրակացնել, որ՝

1. Ճգնաժամի վիճակում գտնվող տնտեսությունում շուկայական կարգավորիչներից ամենակարևորը՝ գինը, «անընդունակ» է կարգավորելու ամբողջական առաջարկը: Անհրաժեշտ է կիրառել ամբողջական առաջարկը խթանող պետական լծակներ,
2. ՀՆԱ աճի խնդիրը արտադրողների տեսանկյունից բախվում է բնակչության անբավարար սպառմանը,
3. գների ոչ ճկունության պատճառով ամբողջական առաջարկը կարող է նվազման միտում ունենալ:

Տնտեսությունը ստեղծված իրավիճակից դուրս բերելու համար անհրաժեշտ է կյանքի կոչել մի տնտեսական քաղաքականություն, որն ուղղված լինի ամբողջական առաջարկի և պահանջարկի կարգավորմանը: Ելնելով մեր առջև դրված խնդրից՝ դիտարկենք պետության դերը ամբողջական պահանջարկի կարգավորման հարցում:

Պարզելու համար, թե ինչն է հանգեցնում ՀՆԱ փոփոխության, պետք է տարբերել պահանջարկի ծավալի փոփոխությունը պահանջարկի փոփոխությունից:

Պահանջարկի փոփոխության վրա ազդող այլ պայմանները կոչվում են ոչ գնային գործոններ: Ամբողջական պահանջարկի փոփոխության վրա ազդող ոչ գնային գործոններն են՝

1. սպառողական ծախսերի փոփոխությունը,
2. ներդրումային ծախսերի փոփոխությունը,
3. պետական ծախսերի փոփոխությունը,
4. զուտ արտահանումը:

Հայաստանում ամբողջական պահանջարկի փոփոխությունը կհանգեցնի ամբողջական առաջարկի ավելի մեծ չափով փոփոխության, քանի որ, ինչպես նշվեց, Հայաստանի համար ամբողջական առաջարկի կորն ունի հորիզոնական տեսք: Դա կնշանակի, որ Հայաստանում պահանջարկի փոփոխությունը չի

հանգեցնի գների կտրուկ փոփոխության, այլ կնպաստի ՀՆԱ աճին: Ասվածից կարելի է ենթադրել, որ աշխատավարձի բարձրացումը մեր երկրում չի հանգեցնի արժեզրկման երևույթների, այլ կնպաստի սպառողական ծախսերի ծավալի մեծացմանը, հետևաբար նաև ՀՆԱ աճին:

Աշխատավարձի աճը չի նպաստի արժեզրկման աճին այն պատճառով, որ աշխատողները վարձատրվում են իրենց սահմանային արդյունքից շատ ավելի ցածր: Բացի այդ, աշխատավարձի գծով ծախսերը ձեռնարկությունների (արդյունաբերական) ընդհանուր ծախսերի մեջ կազմել են ընդամենը 9,5%⁵³ (2003թ.): Անգամ եթե աշխատավարձը այդ ճյուղում բարձրանա 50%-ով, ապա ընդհանուր ծախսերը կավելանան միայն 4,75%-ով (9,5:100x50), որը գների մակարդակի վրա էական ազդեցություն ունենալ չի կարող:

Դրա մասին է վկայում նաև ՀՀ կենտրոնական բանկի կողմից իրականացված հետազոտությունը սղաճի վերաբերյալ:

Սղաճի գնահատման համար օգտագործված առաջարկի գործոնների ծրագրային և փաստացի մակարդակները (%-ով)⁵⁴

Աղյուսակ 8

Առաջարկի տարրեր	1998թ. փաստ.	1999թ. փաստ.	2000թ. ծրագ.	2000թ. փաստ.
Տարեկան միջին սղաճ	8,7	0,6	3,4	- 0,8
Աշխատավարձի ազդեցություն	- 0,5	- 1,7	1,0	- 2,3
Ջուտ անուղղակի հարկերի ազդեցություն	1,7	- 1,3	1,8	0,8
Ներմուծման գների ազդեցություն	- 6,0	- 0,2	0,4	1,1
Պետության կողմից կարգավոր-	0,8	- 2,9	- 0,9	- 0,9

⁵³ Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք, 2004թ., էջ 405:

⁵⁴ ՀՀ ԿԲ տարեկան հաշվետվություն, 2000թ., էջ 16:

վող զմերի ազդեցություն				
Ընդամենը	- 4,1	- 6,1	2,4	- 1,3
Գործոններով գնահատված սղաճ	9,8	2,6	3,0	- 0,7

Աղյուսակից երևում է, որ 1998, 1999 և 2000 թվականներին տարեկան միջին սղաճի վրա աշխատավարձը զսպողական ազդեցություն է ունեցել համապատասխանաբար՝ 0,5; 1,7 և 2,3%-ով: Այդ էլ այն դեպքում, երբ այդ նույն ժամանակահատվածներում իրական աշխատավարձի աճ է նկատվել:

Աշխատավարձի բարձրացումը կարող է հանգեցնել արժեզրկման միայն այն երկրներում, որոնք գտնվում են տնտեսական վերելքի փուլում, այսինքն՝ ամբողջական առաջարկի կորի ուղղահայաց կամ դասական հատվածում: Բացի այդ, վերելքի փուլում, երբ արտադրության մեջ են ընդգրկված գրեթե բոլոր ռեսուրսները, այդ թվում նաև աշխատանքը, արհմիությունների պայմանագրային ուժը մեծանում է, և նրանք կարողանում են ճնշում գործադրել գործատուների վրա՝ աշխատավարձերը բարձրացնելու նպատակով: Իսկ անկման փուլում կամ ճգնաժամային իրավիճակներում արհմիությունների պայմանագրային ուժը թուլանում է, և աշխատավարձի բարձրացումը շատ դժվար է իրականացնել: Տնտեսությունը ստեղծված իրավիճակից դուրս բերելու համար պետության առաջնահերթ խնդիրներից է աշխատանքի շուկայում իրավիճակի կարգավորումը, նոր աշխատանքային օրենսդրության ընդունումը, որը կհամապատասխանի ներկայիս պայմաններին, աշխատանքի շուկայում ինստիտուտների դերի հստակեցումը:

2.4. Աշխատավարձի բազմարկչի էությունը և ազդեցությունը ՀՆԱ-ի վրա

Աշխատավարձի բազմարկչի էությունն այն է, որ աշխատավարձի աճը նպաստում է ՀՆԱ աճին, քանի որ աշխատավարձի աճը հանգեցնում է ամբողջական սպառման մեծացմանը, ինչն էլ, իր հերթին՝ ՀՆԱ աճին: ՀՀ-ում աշխատավարձի աճը կնպաստի ՀՆԱ աճին, քանի որ.

1. ՀՀ-ում շատ բարձր է աշխատանքի շահութաբերության մակարդակը, այսինքն՝ աշխատողները ստանում են իրենց սահմանային արդյունքից ցածր աշխատավարձ: Դրա պատճառն այն է, որ աշխատանքի շուկայում կատարյալ

մրցակցության պայմաններում, ՀՀ գործատուները գործնականում իրենց դրսևորում են որպես մոնոպսոնիստներ: Փաստորեն աշխատողները շահագործվում են:

2. Աշխատանքի պահանջարկի կորը ճկուն չէ, այսինքն՝ աշխատավարձի բարձրացումն էական ազդեցություն չի թողնում արտադրության ծավալների վրա, ավելին՝ վերջին տարիներին (1996-2000թթ.) աշխատավարձի աճին զուգընթաց տնտեսության բոլոր ճյուղերում աճել են նաև արտադրության ծավալները (աղյուսակ N 4):
3. Հայաստանը գտնվում է ամբողջական առաջարկի քեյնսյան հատվածում, և աշխատավարձի բարձրացման արդյունքում ամբողջական պահանջարկի կորի տեղաշարժը դեպի աջ կնպաստի ՀՆԱ աճին՝ առանց գների մակարդակի էական բարձրացման:
4. ՀՀ ամբողջական պահանջարկի կորն ունի փոքր գնային ճկունություն, և աշխատավարձի մակարդակի բարձրացման արդյունքում կմեծանա նաև սպառման ծավալը (C), ինչի արդյունքում կմեծանա ամբողջական պահանջարկի գնային ճկունությունը: Դա էլ, իր հերթին, կնպաստի ՀՆԱ աճին:

Այժմ փորձենք պարզել՝ վիճակագրական տվյալների վերլուծության արդյունքները ապացուցում են մեր տեսական դատողությունները, թե՞ ոչ:

Նշված խնդրի իրականացման համար նախ ներկայացնենք ՀՀ մակրոտնտեսական ցուցանիշները (հիմքը՝ ՀՀ վիճակագրության և վերլուծության պետական ռեզիստրի ծառայություն, տե՛ս հավելված 1):

Նշված փոփոխականների միջև կապերի բացահայտման համար անհրաժեշտ է կառուցել էկոնոմետրիկ մոդել: Էկոնոմետրիկ վերլուծությունը բաղկացած է հետևյալ փուլերից՝

1. Անհրաժեշտ է հստակ ձևակերպել հետազոտության խնդիրները, բացահայտել առաջնային և երկրորդական (միջնորդավորված) կապերը ուսումնասիրվող ցուցանիշների միջև: Քանի որ հետազոտողը միշտ չէ, որ լիարժեք տեղեկատվություն ունի (առավել ևս ստվերային տնտեսության մասին, որը մեր երկրում, ըստ տարբեր գնահատականների, հասնում է մոտ 60%-ի), ապա հաճախ նա սահմանափակվում է ենթադրություններով:
2. Վարկածները անհրաժեշտ է ներկայացնել մաթեմատիկական հավասարումների տեսքով, որոնք արտացոլում են էական կապեր փոփոխականների միջև, ենթադրելով, որ

երկրորդական ազդեցությունները կարելի է բնութագրել պատահական փոփոխականների միջոցով:

3. Այս փուլում անհրաժեշտ է պարզել հետևյալ հարցը՝ մոդելի հատկորոշումը չի՞ հակասում գծային ռեգրեսիայի «դասական» մոդելի նախադրյալներին: Որոշ պատկերացում դրա մասին կարելի է կազմել ապրիորի տեղեկատվության հիման վրա, բայց հետագայում այդ ենթադրությունները անպայման պետք է ստուգել տարբեր տեստերի միջոցով, որոնք օգտագործում են ելակետային վիճակագրական տվյալներ: Քանի որ այդ տեստերի մեծամասնությունը գործ ունի մոդելի պատահական մնացորդների հետ, ապա մեր կողմից ընտրված հավասարումների գնահատումը էկոնոմետրիկ վերլուծության կենտրոնական պահն է:
4. Այն դեպքերում, երբ հիմքեր կան ենթադրելու, որ մոդելի որոշ նախադրյալներ չեն արդարացվում, պետք է օգտագործել գնահատման այլ մեթոդներ:
5. Հետազոտության արդյունքները պետք է պատասխանեն հետևյալ հարցին՝ որքանո՞վ է մեր վարկածը հաստատվում փորձնական տվյալներով: Իդեալական դեպքում ստացված արդյունքները պետք է բավարարեն հետևյալ պահանջները: Նախ՝ մոդելի բոլոր գնահատված փոփոխականները պետք է բնութագրվեն բարձր ճշտությամբ (որպես գնահատման մեթոդ կիրառվել է «փոքրագույն քառակուսիների» մեթոդը)⁵⁵: Երկրորդ՝ քանի որ մոդելի գործնական կիրառման համար պահանջվում են կանխատեսական հատկանիշներ, ապա ցանկալի կլինեն, որ մոդելի միջոցով հնարավոր լինեն կանխատեսել տնտեսական ցուցանիշների միտումները: Նրանք, ովքեր էկոնոմետրիկ վերլուծության մեծ փորձ ունեն, գիտեն, թե որքան հազվադեպ են ստացվում նման արդյունքներ:

Մեր վարկածի մաթեմատիկական ձևակերպման համար անհրաժեշտ է կիրառել մակրոէկոնոմետրիկ մոդել: Նախ՝ ներկայացնենք մի քանի մակրոէկոնոմետրիկ մոդելներ և պարզենք, թե որն է առավել համապատասխանում մեր առջև դրված խնդրի լուծմանը:

Էկոնոմետրիկ մոդելների մշակման գործում մեծ ներդրում է կատարել Լ.Կլեյնը: Այդ մոդելը ժամանակին կոչվեց «մեծ կառուցվածքային մոդել», որը բաղկացած էր 12 հավասարումներից և 4 փոխկապված հարաբերակցություններից: Ամբողջ համակարգը ամբողջական պահանջարկի 5 տարրերի

⁵⁵ Дугтерти К., Введение в эконометрику. Москва, 1997г., стр. 159.

քանակական բնորոշումն է տալիս. այդ տարրերն են՝ սպառողական ծախսերը (C), մասնավոր հատվածի զուտ ներդրումները (Y), բնակարանների կառուցման վրա կատարված համախառն ծախսերը (D), ապրանքանյութական պաշարների արժեքը (H), մասնավոր հատվածի բանվորների և ծառայողների աշխատավարձի ամբողջական ֆոնդը (W_1) և ոչ գյուղատնտեսական հատվածի վարձավճարների զումարը (R_1): Համակարգի մեջ որպես ներծին (էնդոգեն) փոփոխականներ հանդես եկան՝ C, Y (ՀՆԱ), X (մասնավոր հատվածի զուտ արտադրանք), K (կապիտալից ստացվող եկամուտ), P (գների ինդեքս), r (վարձավճարների ինդեքսը), W_1 , i (շահաբաժին), M_1^0 (շրջանառության մեջ դրամի քանակ), M_2^0 (ժամկետային ավանդ-ներ), R_1 -ը: Համակարգի արտածին (էկզոգեն) փոփոխականներն են՝ E (ակցիզային հարկի գծով մուծումներ), G (պետական ծախսեր և զուտ արտահանում), T (ծեռներեցների շահույթ, պետական տրանսֆերտներ), W_2 (պետական հատվածի աշխատողների աշխատավարձ), R_2 (գյուղատնտեսական վարձավճարներ)⁵⁶: Նշենք, որ երկու և ավելի փոխկապակցված փոփոխականներից բաղկացած մոդելը թույլ չի տալիս այդ փոփոխականները տարանջատել կախված և անկախ փոփոխականների. այս դեպքում տարանջատում են փոխկապակցված փոփոխականներ, որոնց վարքագիծը պայմանավորված է մոդելով (ներծին), և պատահական մեծություններից տարբերվող փոփոխականներ, որոնք որոշվում են մոդելի սահմաններից դուրս (արտածին): Իմաստ չունի Կլեյնի մոդելի բոլոր հավասարումները ներկայացնել, քանի որ մեզ հետաքրքրում են սպառմանը և աշխատավարձին վերաբերող հավասարումները⁵⁷: Դրանք են՝

$$C = \alpha_1 + \alpha_2 Y + \alpha_3 C_{-1} + U$$

$$W_1 = \alpha_1 + \alpha_2 (\quad - E) + \alpha_3 (\quad - E)_{-1} + \alpha_4 W_{-1} + U$$

Հետագա հետազոտությունների ընթացքում պարզվեց, որ Կլեյնի մոդելը զերծ չէ թերություններից: Սկսեցին մշակել նոր, ավելի կատարելագործված մոդելներ: Այդ պատճառով էլ այս մոդելը ավելի շատ պատմական հետաքրքրություն է ներկայացնում, քանի որ հետագայում այս մոդելի հիման վրա կառուցվեցին նորերը:

⁵⁶ Klein L., Economic Theory and Econometrics, Philadelphia, 1985.

⁵⁷ Винн Р., Введение в прикладной эконометрический анализ. Москва, Финансы и статистика, 1981г., стр. 158.

1955 թվականին կառուցվեց Կլեյն-Գոլդբերգերի մոդելը՝ 1929-1952թ. տվյալներով (ԱՄՆ դոլար)⁵⁸: Այն բաղկացած էր հավասարումների հետևյալ համակարգից՝

$$\begin{array}{l} C = \alpha_0 + \alpha_1(Y - T) \\ Y = \beta_1 Y_{-1} + \beta_2 R \\ Y = C + I + G \end{array} \quad \left/ \quad \begin{array}{l} 0 < \alpha_1 < 1 \\ \beta_1 > 0 \\ \beta_2 < 0 \end{array} \right.$$

որտեղ՝

C_t - տնային տնտեսությունների սպառումն է,

Y_t - մասնավոր հատվածի սպառումն է,

G_t - ապրանքների և ծառայությունների պետական գնումներն են,

T_t - եկամտահարկն է,

R - տոկոսադրույքն է,

C_t և Y_t - դիտարկված են որպես ներծին փոփոխականներ,

T_t , R_t , G_t - ընթացիկ արտածին փոփոխականներն են:

Բացված ձևով այս մոդելն ունի հետևյալ տեսքը՝

$$C = \alpha_0 + \alpha_1(W_1 - W_2 + T) + \alpha_2(P - T - S) + \alpha_3(A_1 + A_2 - T_A) +$$

$$+ \alpha_4 C_{-1} + \alpha_5 L_1$$

$$Y = \alpha_0 + \alpha_1(P - T + A_1 + A_2 - T_A + D)_{-1} - \alpha_2 K_{-1} + \alpha_3 L_2$$

որտեղ՝

W_1 , W_2 - աշխատավարձի ֆոնդն է, համապատասխանաբար՝ մասնավոր և պետական հատվածում,

T_w - եկամտահարկի գծով եկամուտն է,

P - տնտեսության բոլոր հատվածներում ստացված եկամուտն է (առանց աշխատավարձի)՝ բացառությամբ գյուղատնտեսական հատվածում ստացված եկամտի,

T_p - հարկային մասհանումներն են ոչ գյուղատնտեսական հատվածից,

S_p - մասնավոր կորպորացիաների դրամական կուտակումներն են,

A_1 - գյուղատնտեսական հատվածի եկամուտն է՝ առանց պետական լրահատկացումների,

A_2 - պետության կողմից ֆերմերներին հատկացվող լրահատկացումներն են,

T_A - գյուղատնտեսական արտադրանքից հարկային մասհանումներն են,

⁵⁸ Винн Р., Введение в прикладной эконометрический анализ. Москва, Финансы и статистика, 1981г., стр. 163.

L_1 - բնակչության լիկվիդայնությունն է,
 D - ամորտիզացիոն հատկացումների գումարն է,
 K - կապիտալից ստացված եկամուտն է,
 L_2 - մասնավոր հատվածի լիկվիդայնությունն է:

Նիդեռլանդները առաջիններից մեկն էր, որտեղ պետությունը տնտեսական իրավիճակների կանխատեսման և ծրագրավորման նպատակով սկսեց կիրառել էկոնոմետրիկ մոդելներ: Այնտեղ նույնպես մշակվեց մի մոդել, որն ուներ բավականին մեծ ծավալներ և բնութագրում էր տնտեսությունը իր դինամիկ զարգացման մեջ:

Այժմ փորձենք մեր վարկածը, համաձայն որի՝ աշխատավարձի աճը նպաստում է ՀՆԱ աճին, ներկայացնել մաթեմատիկական հավասարումների տեսքով՝ հիմք ընդունելով Կլեյն-Գոլդբերգերի մոդելը:

$$C_t = \alpha_1 + \alpha_2 W_t + \alpha_3 HNA_t \quad (1)$$

որտեղ՝

C_t - տնային տնտեսությունների սպառումն է,
 W_t - աշխատավարձի ամբողջական ֆոնդն է ՀՆԱ-ի մեջ, կամ, Զ.Լոմի տերմինաբանությամբ՝ գլոբալ աշխատավարձը,
 HNA_t - համախառն ներքին արդյունքն է, այսինքն՝ տվյալ ֆունկցիան ցույց է տալիս, թե սպառման վրա ինչ գործոններ են ազդում, և գործոններից յուրաքանչյուրը ինչ չափով է ազդում սպառման վրա:

α_1 - պատահական փոփոխական է, քանի որ տնտեսական երևույթների միջև գոյություն ունեն բարդ և բազմապիսի կապեր, ապա դրանց գնահատման ժամանակ հնարավոր չէ վերլուծել (քանակապես) բոլոր գործոնների ազդեցությունները, այդ իսկ պատճառով էլ տնտեսական վերլուծությունների ժամանակ ներմուծում են պատահական փոփոխականներ, որոնք հաշվի են առնում այլ գործոնների ազդեցության չափը:

$\beta_1, \beta_2, \gamma_1, \gamma_2, \alpha_2, \alpha_3, C_1, C_2, C_3, q_1, q_2, q_3$ - ը հաշվարկվում են, այսպես կոչված, գնահատման բանաձևերի միջոցով, որոնք ցույց են տալիս, թե անկախ փոփոխականների (W - ի և HNA - ի) փոփոխությունը մեկ միավորով (մեկ դրամ) ինչ չափով է փոփոխում կախյալ մեծությունը: Մեր հաշվարկներում օգտագործված է փոքրագույն քառակուսիների մեթոդը: Համաձայն այդ մեթոդի՝ α_2, α_3 - ի արժեքները հաշվարկվում են այնպես, որ նվազագույնի հասցվի մնացորդների քառակուսիների գումարը: Մենք այստեղ չենք ներկայացնում այդ բանաձևերը, քանի որ պրակտիկ

գործունեության ժամանակ հաշվարկների ծավալն այնքան մեծ է լինում, որ սովորաբար դիմում են համակարգչային հատուկ ծրագրերին: Աշխատանքում օգտագործվել է EViews էկոնոմետրիկական խնդիրների լուծման համար նախատեսված հատուկ ծրագրային փաթեթը: Տեղադրելով $\alpha_1, \alpha_2, \alpha_3$ -ի արժեքները վերը նշված հավասարման մեջ՝ ստանում ենք, որ.

$$C = 28020,22 + 0,396891 \times W + 0,696858 \times HNA$$

Այստեղից երևում է, որ սպառումը բավարարվում է աշխատավարձի հաշվին միայն 39%-ով: (Նշենք, որ վերլուծության ենթարկված վիճակագրական տվյալները զետեղված են հավելված 1-ում):

Ինչպես արդեն նշվեց, մեզ անհրաժեշտ է հաշվել աշխատավարձի բազմարկիչը, իսկ դրա համար մենք պետք է կառուցենք աշխատավարձի և ՀՆԱ-ի միջև որոշակի կապ արտահայտող մոդել:

$$W = \beta_1 + \beta_2 HNA$$

$$W = 41459,06 + 0,2025 HNA \quad (2)$$

Տվյալ մոդելից մենք կարող ենք ստանալ աշխատավարձի բազմարկիչը (M_N) հետևյալ բանաձևի միջոցով՝

$$M_N = \frac{1}{1 - \beta_2} = \frac{1}{1 - 0,2025} = \frac{1}{0,7975} = 1,254$$

Ստացվում է, որ աշխատավարձի աճը մեկ միավորով (մեկ դրամ) հանգեցնում է ՀՆԱ 1,254 անգամ աճի: Այսինքն՝ ՀՀ-ում գործում է աշխատավարձի բազմարկիչը: Բայց հարց է առաջանում՝ արդյո՞ք միայն աշխատավարձի աճն է նպաստում ՀՆԱ աճին: Այդ հարցին պատասխանելու համար պետք է հաշվարկել ներդրումների, արտահանման և բյուջետային բազմարկիչները:

Նշված ցուցանիշների բացակայության պայմաններում հնարավոր չէ լիարժեք պատկերացում կազմել մեր երկրում ստեղծված տնտեսական իրավիճակի վերաբերյալ: Բացի այդ, համեմատելով նշված ցուցանիշները միմյանց հետ, կարելի է որոշակի եզրահանգումների գալ: Այդ նպատակով կառուցենք ներդրումների, պետական գնումների և արտահանման մոդելներ և մեզ արդեն հայտնի բանաձևով հաշվենք համապատասխան բազմարկիչները:

$$Y = \gamma_1 + \gamma_2 HNA + \gamma_3 KINV \quad (3)$$

որտեղ՝

Y_i - համախառն կուտակումն է t պահին

KINV_t - զուտ կապիտալ ներդրումներն են տվյալ ժամանակահատվածում

$$Y = -5168,898 + 0,145819HNA + 1,020515KINV$$

$$M = \frac{1}{1 - 0,145819} = \frac{1}{0,8542} = 1,17$$

M_i - կապիտալ ներդրումների բազմարկիչն է

$$G = C_1 + C_2 + C_3HNA$$

որտեղ՝

G_t - պետական սպառումն է t ժամանակահատվածում

gincor_t - բյուջեի եկամուտն է տվյալ ժամանակահատվածում

HNA_t - համախառն ներքին արդյունքն է տվյալ ժամանակահատվածում

$$G = 2955,451 + 0,105589 + 0,078040HNA$$

$$M_g = \frac{1}{1 - 0,078040} = \frac{1}{0,92196} = 1,0846$$

M_g - պետական գնումների բազմարկիչն է

$$X = {}_1 + {}_2HNA + {}_3X_{-1} \quad (4)$$

X_t - զուտ արտահանումն է t պահին

X_{t-1} - նախորդ ժամանակահատվածի արտահանումն է (t-1) պահին

HNA_t - համախառն ներքին արդյունքն է t պահին

$$X = -15829,19 - 0,14763HNA + 0,337035X_{-1}$$

$$M = \frac{1}{1 + 0,147630} = \frac{1}{1,14763} = 0,8713$$

M_x - արտահանման բազմարկիչն է:

Փաստորեն ստացանք, որ աշխատավարձի, ներդրումների, պետական գնումների և զուտ արտահանման բազմարկիչները համապատասխանաբար հավասար են 1,254; 1,17; 1,0846; 0,8713-ի:

Բյուջեի բազմարկիչը պետք է 1-ից մեծ լիներ, քանի որ մեր բյուջեն պակասուրդային է. այսինքն պետությունը վարում է ընդլայնող հարկաբյուջետային քաղաքականություն: Բնական է, որ արտահանման բազմարկիչը պետք է մեկից փոքր լիներ, քանի որ մեզ մոտ ներմուծումը գերազանցում է արտահանումը, և դա չէր կարող իր բացասական ազդեցությունը չունենալ ՀՆԱ աճի վրա:

Աշխատավարձի բազմարկիչը ապացուցում է մեր տեսական դատողություններն այն մասին, որ ներկա փուլում աշխատավարձի աճը Հայաստանում կհանգեցնի ՀՆԱ աճին: Հետաքրքիրն այն է, որ

ներդրումների բազմարկիչը ավելի փոքր է, քան աշխատավարձի բազմարկիչը: Կարծում ենք՝ պատճառն այն է, որ մեր երկրում սպառումը հասել է իր ծայրագույն սահմանին, և աշխատավարձի բարձրացումը անմիջապես հանգեցնում է սպառման, հետևաբար նաև՝ ՀՆԱ-ի աճին: Բացի այդ, աշխատավարձի ցածր մակարդակի պատճառով այն ամբողջությամբ սպառվում է, իսկ դա կնշանակի, որ խնայողությունները տնային տնտեսությունների հատվածում շատ չնչին են և նախատեսված են ոչ թե ներդրումների, այլ «սև օրվա» համար: Ներդրումների փոքր բազմարկիչը վկայում է նաև այն մասին, որ ներդրումների ծավալները շատ փոքր են, և տրամադրված վարկերը արդյունավետ չեն օգտագործվում: Բացի այդ, դա ևս մեկ անգամ վկայում է, որ ՀՀ-ում ՀՆԱ աճն ապահովվում է ավելի շատ աշխատանքի հաշվին:

Այստեղից կարելի է եզրակացնել, որ անհրաժեշտ է ընդլայնել կապիտալ ներդրումների ծավալները, քանի որ դա, իր հերթին, արտադրանքի ծավալի էֆեկտի համաձայն, կնպաստի աշխատանքի պահանջարկի և աշխատավարձի մակարդակի բարձրացմանը:

**Աշխատանքի արտադրողականության, աշխատավարձի և աշխատանքի շահութաբերության
ցուցանիշները ՀՀ տնտեսության ոլորտներում**

Աղյուսակ դ4

	Ճյուղեր	Արտադրանքի տարեկան ծավալը (մլն դրամ)	Զբաղվածների թվաքանակը	Աշխատանքի արտադրողա- կանությունը (դրամ)	Մեկ աշխատողի աշխատավարձի տարեկան չափը (դրամ)	Z:D	(D-Z)/Z աշխատանքի շահութաբե- րությունը
1996թ.	Արդյունաբերություն	154902,9	255000	607462,3	160788,0	0,26	2,8
	Գյուղատնտեսություն	230069,2	586000	392609,5	87778,8	0,22	3,5
	Շինարարություն	48676,6	68000	715832,3	196464,0	0,27	2,6
	Տրանսպորտ	40259,6	48000	838741,6	193044,0	0,23	3,3
	Առևտուր	62954,7	110200	571276,7	77026,8	0,13	5,7
1997թ.	Արդյունաբերություն	156916,0	228900	685522	203259,6	0,3 (0,26)	2,4 (2,8)
	Գյուղատնտեսություն	219716,0	566600	387779,7	120328,8	0,31 (0,27)	2,2 (2,7)
	Շինարարություն	50576,6	59700	847179,2	255547,2	0,3 (0,26)	2,3 (2,8)
	Տրանսպորտ	43963,5	49100	895386,9	207110,4	0,23 (0,2)	3,3 (4)
	Առևտուր	66102,6	115600	571821,7	104160,0	0,18 (0,16)	4,5 (5,3)
1998թ.	Արդյունաբերություն	153422,4	209400	732676,2	259258,8	0,35 (0,28)	2,0 (2,6)
	Գյուղատնտեսություն	247969,9	565600	438419,2	139257,6	0,32 (0,26)	2,1 (2,8)
	Շինարարություն	55942,6	56700	986642,0	430131,6	0,43 (0,34)	1,3 (2,1)
	Տրանսպորտ	44581,9	50700	879327,4	363981,6	0,41 (0,33)	1,4 (2,0)
	Առևտուր	70515,5	113200	622928,4	112429,2	0,2 (0,16)	4,5 (5,3)
1999թ.	Արդյունաբերություն	161400,5	195200	826846,8	287408,4	0,35 (0,28)	2,0 (2,6)
	Գյուղատնտեսություն	251393,4	560400	448596,3	152520,0	0,34 (0,27)	2,1 (2,7)
	Շինարարություն	60250,3	53600	1124072,7	440739,6	0,39 (0,32)	1,5 (2,1)
	Տրանսպորտ	44938,7	48000	936222,9	422896,8	0,45 (0,36)	1,2 (1,7)
	Առևտուր	77426,0	109200	709029,3	134720,4	0,19 (0,15)	4,2 (5,6)
2000թ.	Արդյունաբերություն	171730,1	179700	955648,8	368268	0,38 (0,31)	2,0 (2,2)
	Գյուղատնտեսություն	245360,0	566700	432962,7	189672	0,44 (0,36)	1,3 (1,7)
	Շինարարություն	77361,3	46500	1663683,8	433944	0,26 (0,21)	2,8 (3,8)
	Տրանսպորտ	44669,0	46600	958562,2	456624	0,47 (0,38)	1,2 (1,6)
	Առևտուր	84007,1	106900	785847,5	94296	0,12 (0,1)	7,3 (9)
2001թ.	Արդյունաբերություն	309310,0	169600	1823761,8	430176	0,24	3,2
	Գյուղատնտեսություն	351000,0	567900	618066,5	220092	0,36	1,8
	Շինարարություն	110400,0	41200	2679611,6	497808	0,18	4,4
	Տրանսպորտ	48298,0	44200	1092714,9	501852	0,45	1,2

	Առևտուր	119470,0	110500	1081176,5	243780	0,22	3,4
--	---------	----------	--------	-----------	--------	------	-----

Գլուխ 3. Ինստիտուտների դերը ՀՀ աշխատանքի շուկայում

3.1. Աշխատավարձի կարգավորման պետական միջամտությունը

Ձարգացած շուկայական տնտեսություն ունեցող երկրներում աշխատավարձի կարգավորման հարցերը չեն սահմանափակվում ձեռնարկության մակարդակով: Այնտեղ գործում են կոլեկտիվ պայմանագրերի բազմաստիճան համակարգեր՝ ազգային, ճյուղային, տարածաշրջանային և առանձին ձեռնարկությունների մակարդակով: Բոլոր հարցերի լուծման տեղափոխումը ձեռնարկության մակարդակ՝ նպաստում է աշխատանքի շուկայի նեղացմանը մինչև մեկ ձեռնարկության մասշտաբների:

Պետական միջամտությունը կարող է դրսևորվել տարբեր ձևերով՝

1. Պետությունը կարող է սահմանել աշխատանքի օգտագործման պայմանները, մասնավորապես.
 - աշխատօրվա տևողությունը, արձակուրդների տևողությունը,
 - աշխատանքի սահմտարական պայմանները,
 - աշխատանքային պայմանագրերի իրականացման մի շարք կանոններ,
2. Պետությունը կարող է ներագդել աշխատանքի վարձատրության պայմանների վրա: Ծայրահեղ իրավիճակներում հաստատվում են աշխատավարձի չափերը: Սովորական պայմաններում պետությունը.
 - սահմանում է նվազագույն աշխատավարձի չափը,
 - հաստատում աշխատավարձի սահմանման գործընթացը այն հատվածներում, որտեղ զարգացած չեն արհմիությունները,
 - սահմանում է սոցիալական աշխատավարձի տարրերը (տրանսպորտային նպաստներ, ձեռնարկության կառավարման գործընթացին մասնակցելու համար հավելավճարներ և այլն),
 - աշխատանքային գործունեության հետ կապված փոխհատուցումներ (արտադրության ընթացքում դժբախտ պատահարներից տուժածների համար նպաստներ և թոշակներ),

3. Պետությունը հրավիրում է սոցիալական գործընկերներին՝ նրանց միջև ծագած տարաձայնությունները լուծելու ուղիներ փնտրելու նպատակով:

Քանի որ Հայաստանում արհմիությունները գրեթե որևէ դեր չեն խաղում աշխատանքի շուկայում, պետությունը տեղք է ժամանակավորապես իր վրա վերցնի աշխատողների շահերի պաշտպանությունը: Մասնավորապես, պետք է վերանայի նվազագույն աշխատավարձի չափը, հաստատի և վերահսկի աշխատավարձի սահմանման գործընթացը, ընդունի ինդեքսավորման մասին օրենք: Բացի այդ, ՀՀ աշխատանքի շուկայի կարևորագույն հիմնախնդիրներից է աշխատանքի պահանջարկի մեծացումը: Աշխատանքի պահանջարկի մեծացման համար անհրաժեշտ է՝

- հարկային արտոնություններ սահմանել նոր աշխատատեղեր ստեղծող ձեռնարկությունների համար: Կարելի է նվազեցնել շահութահարկը՝ նոր աշխատատեղերի ստեղծման արդյունքում եկամտահարկի գծով ավելացած մուծումների չափով,
- նպաստել մանր և միջին ձեռներեցություն զարգացմանը,
- խթանել արտահանող ճյուղերի զարգացումը,
- նպաստավոր պայմաններ ստեղծել կապիտալ ներդրումների ներգրավման համար:

Աշխատավարձի ցանկացած քաղաքականություն իրականացնելիս անհրաժեշտ է հաշվի առնել հետևյալ պայմանները՝

- ա) ձեռնարկությունների՝ լարվածությանը դիմակայելու հնարավորությունները,
- բ) արտասահմանյան երկրների հետ առևտրական կապերը, ազգային ձեռնարկությունների մրցունակությունը միջազգային շուկայում,
- գ) աշխատավարձի և գների մակարդակների հարաբերակցությունը,
- դ) քաղաքացիների շահերի պաշտպանությունը՝ կապված պայմանագրերի կնքման ժամանակ ծագած տարաձայնությունների հետ:

Աշխատավարձի սահմանման մեխանիզմը զարգացած երկրներում կատարյալ մրցակցային բնույթ չի կրում: Այնտեղ էական դեր են խաղում արհմիությունները և պետությունը: Ինչպես ցույց է տալիս փորձը, այդ մեխանիզմին հատուկ է կենտրոնացման այս կամ այն չափը: Որոշ երկրներում աշխատավարձը սահմանվում է ձեռնարկության կամ ճյուղի մակարդակով՝

արհմիությունների և ձեռներեցների բանակցության ընթացքում: Բայց դա չի բացառում փոխկապվածությունը տնտեսության տարբեր հատվածներում աշխատավարձերի մակարդակների միջև: Այս համակարգը բնորոշ է ԱՄՆ-ին, Մեծ Բրիտանիային և Ֆրանսիային⁵⁹: Երկրների այլ խմբում աշխատավարձի սահմանման մեխանիզմը կենտրոնացված է, որոշումները ամբողջ տնտեսության համար ընդունվում են ազգային մակարդակով և պետության մասնակցությամբ: Այդ երկրների թվին են դասվում Սկանդինավյան երկրները, Նիդեռլանդները, Ավստրալիան: Այս քաղաքականությունը «աշխատավարձի ազգային քաղաքականություն» անվանումն է ստացել:

Աշխատավարձի սահմանման ապակենտրոնացված համակարգի ժամանակ ձեռնարկությունների մակարդակով մշակվում է աշխատավարձի սանդղակ, որը հաշվի է առնում տարբեր խնդիրների լուծման համար անհրաժեշտ անհատական հատկանիշները: Այդ սանդղակի հիմքում ընկած են մի քանի ելակետային դրույքներ (tax pilotes)⁶⁰, որոնց չափը որոշվում է ֆիրմայում կիրառվող աշխատանքների տարբեր տեսակների նկատմամբ շուկայում ձևավորված առաջարկի և պահանջարկի հարաբերակցությամբ:

Ձեռնարկության ելակետային դրույքները կախված են մի կողմից՝ մրցակից ֆիրմաների աշխատավարձի դրույքներից, իսկ մյուս կողմից՝ տվյալ ճյուղում կիրառվող աշխատավարձի դրույքներից: Տնտեսական համակարգում որոշ ֆիրմաների կողմից կիրառվող վարձատրության համակարգերը կողմնորոշիչ դեր կարող են խաղալ որոշ ճյուղերի և այլ ֆիրմաների համար: Ընդօրինակման միտումը սկզբնական շրջանում իրականացվում է այն ճյուղերում, որտեղ բարձր է աշխատանքի արտադրողականությունը:

Այսպիսով՝ աշխատանքի շուկայում գոյություն ունեն կողմնորոշիչ դրույքներ, որոնք տարածման միտում ունեն: Այս միտումը հեշտացնում է կապերը ձեռներեցների և արհմիությունների միջև և միաժամանակ նպաստում տեղեկատվության անհամամասնության կրճատմանը աշխատանքի շուկայում:

Բայց այդ դրույքների տարածումը մեխանիկական բնույթ չի կրում, հաշվի են առնվում տարբեր ճյուղերի և ձեռնարկությունների գործունեության առանձնահատկությունները:

⁵⁹ Барр Р., Политическая экономия. Москва, 1995г., том 2, стр. 98.

⁶⁰ Барр Р., Политическая экономия. Москва, 1995г., том 2, стр. 99.

Աշխատավարձի սահմանման կենտրոնացված համակարգի դեպքում աշխատավարձի մակարդակը որոշվում է ազգային տնտեսության մակարդակով և կիրառվում գործունեության բոլոր բնագավառներում: Աշխատավարձի ազգային քաղաքականության իրականացումը կապված է որոշ հիմնախնդիրների հետ: Նախ և առաջ կենտրոնացումը հանգեցնում է աշխատավարձի դրույքների ստանդարտացման՝ ճյուղի և տարածաշրջանի մակարդակով: Այդ դրույքների միջև տարբերակման թուլացումը կարող է խոչընդոտել աշխատողների շարժը դեպի այլ ճյուղեր:

Բացի այդ, աշխատավարձի վերաբերյալ ընդունված որոշումների իրականացման վրա իրենց ազդեցությունն են թողնում շուկայական պայմանների փոփոխությունները: Լրիվ զբաղվածության կամ զսպվող արժեզրկման պայմաններում ձեռնարկությունները կարող են ազգային կարգավորման սահմաններից դուրս բարձրացնել աշխատավարձի մակարդակը: Այստեղ դիտարկվում է աշխատավարձի «սահման» ֆենոմենը, որի միջոցով շուկան ձգտում է շտկել ազգային մասշտաբով ընդունված որոշումները:

Աշխատավարձի ազգային քաղաքականությանը սովորաբար դիմում են այն դեպքում, երբ տնտեսությանը, արտադրության ծախսերով պայմանավորված, արժեզրկում է սպառում: Նմանօրինակ իրավիճակում ձգտում են զսպել արհմիությունների՝ աշխատավարձի մակարդակի բարձրացման պահանջները, ներքին զների աճն ու երկրի առևտրային հաշվեկշռի հավասարակշռությունը: Դիտարկված քաղաքականությունը հանդես է գալիս որպես արտակարգ իրավիճակով պայմանավորված քաղաքականություն: Իրավիճակի կայունացումից հետո սովորաբար դիմում են կոլեկտիվ պայմանագրային եղանակի:

Աշխատավարձի նշված քաղաքականություններից որևէ մեկի մեխանիկական կիրառությունը Հայաստանի համար շատ ծանր հետևանքներ կարող է ունենալ:

Աշխատավարձի ազգային քաղաքականության արդյունքները առաջսօր էլ տարածայնությունների տեղիք են տալիս: Նշված քաղաքականության իրականացման համար բավականին մեծ տրանսակցիոն ծախսեր են պահանջվում, իսկ ստացված արդյունքները շատ հաճախ չեն փոխհատուցում կատարված ծախսերը: Ինֆլյացիայի դեմ պայքարելու համար նպատակահարմար է այդ ծախսերը ուղղել ֆիսկալ և դրամավարկային քաղաքականությունների իրականացմանը: Հայաստանում երկար ժամանակահատվածի առումով առավել

նպատակահարմար է կիրառել աշխատավարձի ձևավորման ապա-
կենտրոնացված մեխանիզմ: Բայց քանի որ այդ մեխանիզմը դեռևս
ձևավորված չէ, ապա պետությունը իր վրա պետք է վերցնի աշխա-
տողների շահերի պաշտպանության խնդիրը:

Ձարգացած շուկայական տնտեսություն ունեցող երկրներում
պետությունը ակտիվ միջամտություն է ցուցաբերում
աշխատավարձի գնողունակության պաշտպանմանը նաև
ինդեքսավորման մեխանիզմի միջոցով: Աշխատավարձի
ինդեքսավորման քաղաքականությունը լայնորեն կիրառվել է 1920-
1930 թվականներին և աշխարհի տարբեր երկրներում
իրականացվել է զանազան մեթոդներով: Վերջիններս տարբերվում
են ըստ.

- ինդեքսավորման ենթակա եկամուտների (նվազագույն
աշխատավարձ կամ այլ եկամուտներ),
- ինդեքսավորման ենթակա սոցիալական խավերի
(բյուջետային և ոչ բյուջետային հիմնարկների աշխատողներ
և այլն),
- ճյուղային և տարածքային հատկանիշի (որոշ ճյուղերում,
վարչական տարածքներում ինդեքսավորումը կատարվում է
ավելի ցածր կամ բարձր գործակիցներով),
- աշխատողների որակավորման աստիճանի (բարձր որակա-
վորում ունեցող աշխատողների աշխատավարձի ինդեքսա-
վորումը ավելի բարձր տոկոսադրույթով, քան ցածր
որակավորում ունեցողների աշխատավարձը),
- հաշվարկման եղանակների (հարաբերական բազայի
ընտրությունը, տոկոսադրույթների կապվածությունը գների՝
ամփոփ ինդեքսի ինդեքսավորման ժամկետները միանվագ,
պարբերաբար թե՞ մշտապես, ինդեքսի հաշվարկման մեթոդը՝
գործակցի, թե՞ բացարձակ մեծության միջոցով և այլն):

Աշխատավարձի ինդեքսավորումը լայն տարածում է ստացել
XX դարի 40-ական թվականներին Բելգիայում, Իտալիայում,
Սկանդինավյան երկրներում, իսկ վերջին տարիներին՝ նաև Մեծ
Բրիտանիայում, Հունգարիայում, ԱՄՆ-ում: Կանադայում,
Շվեդիայում և ճապոնիայում ինդեքսավորումը կիրառվում է
սահմանափակ ծավալներով: Որոշ երկրներում լայն տարածում է
ստացել պարտադիր ինդեքսավորման համակարգը: Բրազիլիայում
ինդեքսավորվում են գրեթե բոլոր անվանական մեծությունները՝
ներառյալ վարձակալական վճարները, կոմունալ
ծառայությունների վճարները և այլն:

Թեպետ ինդեքսավորումը կրճատում է արժեզրկման
պատճառած վնասները, այդուհանդերձ այն զուրկ չէ

թերություններից: Նախ՝ ինդեքսավորման արդյունքում աշխատողների աշխատավարձը բարձրանում է առանց լրացուցիչ ջանքերի, ավելին՝ աշխատավորական խմբերից յուրաքանչյուրը ձգտում է առաջինը պահանջել աշխատավարձի բարձրացում, արդյունքում բոլոր աշխատավորական կոլեկտիվները «ելընթաց» դիրք են ստանում: Երկրորդ՝ ինդեքսավորումը «ցավագրկում է» արժեզրկմանը և նպաստում պետական հակաարժեզրկման քաղաքականության կրճատմանը: Գերմանիան 1920 թվականի հայտնի հիպերարժեզրկման ժամանակ օրենսդրորեն արգելեց ինդեքսավորումը: Երրորդ՝ երբ արժեզրկումը աճում է, անվանական աշխատավարձը ևս բարձրանում է, իսկ արժեզրկման նվազման դեպքում աշխատավարձը չի կրճատվում (արգելանքի վիճակ)⁶¹: Հենց դա էր պատճառը, որ 80-ական թվականներին Բելգիան, Ֆրանսիան, Մեծ Բրիտանիան հրաժարվեցին ինդեքսավորումից՝ հակառակ արհմիությունների ցանկության: Բացի այդ, ինդեքսավորումը նվազեցնում է աշխատավարձի ճկունությունը, ինչն էլ իր հերթին կարող է գործազրկության հանգեցնել՝ առաջարկի շուկայի դեպքում:

Պատասխանելու համար այն հարցին՝ ինդեքսավորե՞լ աշխատավարձը, թե՞ ոչ, նախ և առաջ անհրաժեշտ է պարզել երկրում ստեղծված տնտեսական իրավիճակը և արժեզրկման պատճառները: Կարծում ենք, որ այն երկրները, որոնք գտնվում են ամբողջական առաջարկի դասական հատվածում, չպետք է դիմեն ինդեքսավորման, քանի որ վերելքի փուլում մեծանում է արհմիությունների պայմանագրային ուժը և նրանց հաջողվում է բարձրացնել իրենց անդամների աշխատավարձը: Այդ շրջանում գործատուները զնում են զիջումների, քանի որ նրանց եկամուտները հասնում են առավելագույնի, և գործադուլի դեպքում նրանք մեծ կորուստներ կարող են կրել: Այս պայմաններում ինդեքսավորումը կհանգեցնի արժեզրկման բումի, քանի որ աշխատավարձի ինդեքսավորումը կնպաստի ամբողջական պահանջարկի կորի տեղաշարժմանը դեպի աջ, իսկ այդ տեղաշարժը չի ապահովի ՀՆԱ աճ, քանի որ տնտեսությունը գտնվում է իր հնարավորությունների վերին սահմանում:

Ինչ վերաբերում է Հայաստանին, ապա այստեղ պետությունը ժամանակավորապես իր վրա պետք է վերցնի ինդեքսավորման հարցերի լուծումը (ընդունի ինդեքսավորման մասին օրենք և վերահսկի դրա իրագործումը), քանի որ դեռևս ձևավորված չեն հարաբերությունները արհմիությունների և գործատուների միջև:

⁶¹ Макконнелл Р., Стэнли А.Б., Экономикс. Москва, 1992г., том. 1, стр. 188.

Ինչպես նշվեց, Հայաստանը գտնվում է ամբողջական առաջարկի քեյնսյան հատվածում⁶², իսկ դա նշանակում է, որ ինդեքսավորումը մեր երկրում չի նպաստի արժեզրկման երևույթների առաջացմանը, ավելին՝ ինդեքսավորման խելամիտ համակարգի մշակման դեպքում այն կնպաստի ՀՆԱ աճին:

Ընդհանուր առմամբ, պետք է ինդեքսավորվեն միայն նվազագույն աշխատավարձը, թոշակները, կենսաթոշակները և պետական հատվածի աշխատողների աշխատավարձը: Բայց ելնելով մեր երկրում ստեղծված իրավիճակից՝ պետությունը պետք է սահմանի նաև մասնավոր հատվածի աշխատողների աշխատավարձի ինդեքսավորման կարգը: Կարևոր է որոշել, թե ի՞նչ հաճախականությամբ պետք է իրականացվի ինդեքսավորումը, և ո՞րը պետք է լինի դրա բազան:

Համաշխարհային պրակտիկայում ինդեքսավորման հաճախականությունը սովորաբար կախված է գների աճի որոշակի մակարդակից՝ 0,2%; 0,4%; 1,0%; 2,0%: Ինֆլացիայի ցածր մակարդակի դեպքում գործատուները ավելի հեշտ են միջոցներ գտնում դրա չեզոքացման համար, նրանք կամ կրճատում են իրենց ծախսերը, կամ նվազեցնում շահույթի չափը: Ցանկացած դեպքում նրանց գործողությունները անմիջապես արտացոլվում են տնտեսական գործընթացներում՝ ձեռնարկությունների աշխատանքի արդյունավետության բարձրացման կամ եկամուտների վերաբաշխման ձևով:

Երբ արժեզրկման մակարդակը բարձր է, մասնավոր ձեռներեց-ներին դժվար է համապատասխան միջոցառումներ իրականացնել, արդյունքում տեղի է ունենում մասնակի փոխհատուցում, նվազում է բնակչության գնողունակությունը, հետևաբար նաև՝ արտադրության ծավալները: Ինդեքսավորման ցածր մակարդակը նպաստում է նաև բյուջետային իրավիճակի բարելավմանը: Այլ հավասար պայմաններում գների աճը նպաստում է ավելացված արժեքի հարկի և շահութահարկի գծով բյուջետային մուծումների ավելացմանը: Եթե իրականացվում է աշխատավարձի ինդեքսավորում, ապա մուծումները ավելանում են նաև եկամտահարկի գծով: Իսկ դա բարենպաստ պայմաններ է ստեղծում բյուջետային հատվածում ինդեքսավորման իրականացման համար:

Ասվածից հետևում է, որ նպատակահարմար է իրականացնել հաճախակի և ոչ ծանր (գնաճի շեմը 2%) ինդեքսավորումներ:

⁶² Մարկոսյան Ա.Խ., Պետությունը և շուկան: Երևան, էջ 75:

Գների աճը հանգեցնում է հասարակության ոչ բոլոր խավերի գնողունակության կրճատմանը: Տնտեսության համար վտանգավոր է միայն գնողունակ պահանջարկի զանգվածային կրճատումը: Ինդեքսավորման է ենթակա միայն այն գնողունակ պահանջարկը, որն էական է կենսաապահովման տեսանկյունից: Պատահական չէ, որ համաշխարհային պրակտիկայում տարբերակված մոտեցում է ցուցաբերվում ինդեքսավորմանը՝ կախված եկամուտների մակարդակից: Ցածր եկամուտ ունեցող սոցիալական խավերը ավելի շատ են ինդեքսավորման կարիք զգում, քան միջին և բարձր եկամուտ ստացող խավերը: Բարձր եկամուտ ստացող խավերը, որոնց գնողունակությունը կախված չէ գների մակարդակից, ինդեքսավորման կարիք չեն զգում:

3.2. Արհմիությունների դերը աշխատանքի շուկայում և նրանց ազդեցությունը աշխատավարձի մակարդակի վրա

ԽՍՀՄ-ի փլուզումը խարխլեց նաև արհմիությունների հիմքերը: Անկախության ձեռք բերումից հետո, զրկվելով պետության խնամակալությունից, գաղափարախոսական գործառույթից, սեփական եկամուտներից և սեփականության մի մասից (հանգստյան տներ, առողջարաններ, խաղաղաշտեր և այլն), հայկական արհմիությունները հայտնվեցին խորը ճգնաժամի մեջ: Ձեռնարկությունների զգալի մասի գործունեության սառեցումը, գործազրկությունը խիստ նվազեցրին նախկինում այս զանգվածային կազմակերպության սոցիալական բազան և անդամների քանակը: Այսօր ավելի քան 170 հազար գործազուրկներ, երկարատև չվճարվող արձակուրդի մեջ գտնվող աշխատողներ, արհմիությունների՝ որպես իրավունքների պաշտպանի հետ ոչ մի հույս չկապող գյուղացիներ, արհմիությունների անդամ չեն: Շատերը չեն վերականգնել իրենց անդամությունը արհմիությունների գործունեությանը վերսկսվելուց հետո: Իրենց գործունեության մեթոդների մեջ որակական փոփոխություններ կատարելու անկարողությունը հանգեցրեց արհմիությունների դերի արժեզրկմանը և հնարավորությունների նեղացմանը:

Նոր, անկախ արհմիությունները, որոնք մինչև 2001 թվականը հանդես էին գալիս հասարակական կազմակերպությունների ձևով (առևտրականների, արդյունաբերողների, փոխադրամիջոցների վարորդների միությունները), գտնվում են ձևավորման փուլում: Երևան են եկել նաև գործադուլային կոմիտեներ, որոնք

գործադուլների միջոցով ստիպում են իշխանությանը բավարարել տարբեր բնագավառների աշխատողների տնտեսական պահանջները: Նոր ստեղծված կազմակերպությունների նշանակալից մասը, ըստ էության, արհմիություններ են, սակայն իսկապես այդպիսին դառնալու համար նրանք պետք է հստակեցնեն իրենց գործառույթները և իրապես պաշտպանեն աշխատողների իրավունքները:

Արհմիությունների դերի վերափոխումը բարդ գործընթաց է, որը չի կարող անմիջապես տեղի ունենալ: Հիմնական բարդությունը աշխատավորների, մենեջերների և արհմիութենական առաջնորդների հոգեբանության փոփոխությունն է: Շատերի համար արհմիությունները այժմ էլ նույնացվում են «կոմունիզմի դպրոցի» հետ: Աշխատողները արհմիությունը դիտարկում են որպես ադմինիստրացիայի բաղադրամաս՝ զրկված սեփական ձայնի իրավունքից:

Այսօր արհմիություններին անհրաժեշտ է վերագնահատել իրենց դերը հասարակության մեջ: Տնտեսական ճգնաժամը միշտ փոփոխում է իշխանության հաշվեկշիռը գործատուների և արհմիությունների միջև: Արհմիությունները ի վիճակի չեն՝

- բարձրացնել կամ պահպանել իրենց անդամների իրական եկամուտները,
- ապահովել նրանց աշխատանքով,
- պահպանել կամ ամրապնդել իրենց անկախությունը,
- ներագրել պետական քաղաքականության վրա:

Ձարգացած երկրներում տնտեսական և քաղաքական իրավիճակը կախված է արհմիութենական ղեկավարության տարբեր մակարդակների միջև իշխանության վերաբաշխումից: Բոլոր կառավարությունները ուղղակի կամ անուղղակի ձևով ազդում են արհմիությունների ձևի, կազմի և գործունեության վրա: Նրանք, ովքեր կարծում են, որ կառավարման մեջ կարևորը իշխանությունն է, համոզված են, որ արհմիությունները՝ որպես հզոր քաղաքական ուժ, պետք է գտնվեն պետության վերահսկողության տակ: Մի մասն էլ գտնում է, որ պետությունը չպետք է վերահսկի տնտեսության որևէ կարևոր ոլորտ: Արհմիությունների և կառավարության միջև փոխհարաբերությունները Արևելյան Եվրոպայում ներկայացված են երկու մոդելով:

Առաջինը բաղկացած է բազում «կորպորատիվ» կառուցվածքներից, մայրցամաքային Եվրոպայի երկրների օրինակով, որոնց հիմնական նպատակն է սոցիալական ներդաշնակությունը: Այստեղ գոյություն ունեն արհմիությունների գործունեությունը կարգավորող օրենսդրական ակտեր, բայց խիստ

վերահսկողությունը նրանց նկատմամբ բացակայում է: Գործատուները հանդուրժում են կառավարության և աշխատողների միջամտությունը տնտեսական որոշումների ընդունման գործընթացին: Պետության դերը, որոնք ներդրումների և զբաղվածության հետ կապված ռիսկի նվազեցումն է: Այսինքն՝ ստեղծվում են որոշակի հարաբերություններ պետության, արհմիությունների և գործատուների միջև, բայց, այդուհանդերձ, արհմիությունները չարունակում են կենտրոնացված կառուցվածքներ ստեղծել՝ ազգային մակարդակով իրենց գործընկերների հետ բանակցություններ վարելու նպատակով:

Կառավարության և արհմիությունների փոխներգործության երկրորդ մոդելը՝ անգլո-սաքսոնականը, հեռացնում է արհմիությունները քաղաքականությունից և ստիպում նրանց լուծել տեղային հարցեր: Այդ նպատակի իրականացման է նպաստում իրավական համակարգը, որը շատ հստակ է սահմանում արհմիությունների ձևավորման և գործունեության կարգը: Գործատուների և արհմիությունների փոխհարաբերության նորմերը սահմանվում են ոչ թե բանակցությունների ընթացքում, այլ՝ օրենքի միջոցով: Այս մոդելը ապահովում է գործատուների և կառավարության գործողությունների զսպման համակարգ: Հրաժարվելով որոշ ազատությունից՝ արհմիությունները ձեռք են բերում իրենց գործունեությունը պաշտպանող կառուցվածք:

Շատ երկրներում այս երկու մոդելն էլ գործում են զուգահեռ:

Զ.Սաքսը «Մակրոէկոնոմիկա» աշխատության մեջ եկել է այն եզրակացության, որ աշխատավարձի իրական զսպում ապահովում է միայն «կորպորատիվ» արհմիութենական մոդելը⁶³: Այս տեսության հիմքում ընկած է այն գաղափարը, որ աշխատավարձի աճի զսպումը հնարավոր է ապահովել՝ հիմնվելով խոշոր արհմիությունների վրա, որոնք չեն բարձրացնի աշխատանքի գինը՝ մրցելով միմյանց հետ իրենց անդամների թվաքանակի աճի համար:

Այս երկու մոդելից որևէ մեկի ընտրությունը հանգեցնում է որոշակի հետևանքների: «Կորպորատիվ» մոդելի ընտրությունը նշանակում է պետության ընդգրկում ձեռնարկության մակարդակով տնտեսական հարցերի լուծմանը: Երկրորդ մոդելի ընտրությունը զրկում է պետությանը այդ հնարավորությունից, այն չի կարող ազդել աշխատավարձի մակարդակի վրա. բացի այդ՝ արհմիությունների հնարավորություններն էլ այդ հարցում զգալիորեն նվազում են:

⁶³ Сакс Дж., Макроэкономика. Глобальный подход. Москва, 1996г., стр. 524, 549.

Ներկա փուլում ՀՀ կառավարության կարևոր խնդիրներից պետք է լինի աշխատողների շահերի պաշտպանությունը: Բնական է՝ տասնամյակներ կապահանջվեն, որ հարաբերությունները արհմիությունների, գործատուների և կառավարության միջև հասնեն զարգացման այն աստիճանի, որ այս մոդելներից որևէ մեկը ամբողջությամբ իրացվի:

Աշխատավարձի մակարդակի վրա արհմիությունների ազդեցության վերլուծությանը շատ հետազոտություններ են նվիրված: Բոլոր հետազոտություններն էլ վկայում են, որ վերջին տասնամյակի ընթացքում արհմիության անդամները միջին հաշվով վաստակում են 18-19%-ով⁶⁴ ավելի, քան արհմիության մեջ չընդգրկված աշխատողները: Բայց հարկ է նշել, որ արհմիութենական աշխատողներ ընդգրկած ոլորտներում բարձր աշխատավարձերը հանգեցնում են արտադրության ծավալների կրճատման, հետևաբար նաև՝ զբաղվածության կրճատմանը այդ ոլորտներում:

Արդյունքում՝ աշխատողները կմրցակցեն արհմիությանը չպատկանող աշխատանքի համար՝ բարձրացնելով առաջարկը և նվազեցնելով աշխատավարձը արհմիությանը չպատկանող ոլորտում: Բայց, այդուհանդերձ, պետք է նկատի ունենալ, որ ոչ բոլոր արհմիություններն են ի վիճակի բարձրացնել իրենց աշխատողների աշխատավարձը: Դա պայմանավորված է տնտեսական իրավիճակով, աշխատանքի տվյալ տեսակի պահանջարկի ճկունությամբ, աշխատանքի արտադրողականությամբ:

Հաճախ արհմիություններին մեղադրում են արժեզրկման առաջացման մեջ: Սովորաբար ելնում են այն դրույթից, որ բարձր աշխատավարձը նպաստում է արտադրության ծախսերի մեծացմանը, հետևաբար նաև՝ գների մակարդակի բարձրացմանը: Դա, իհարկե, այդպես է, բայց պետք է նկատի ունենալ, որ ցանկացած տնտեսական երևույթ, առաջնային էֆեկտից բացի, առաջացնում է նաև երկրորդային էֆեկտ: Տվյալ դեպքում աշխատավարձի բարձրացումը որևէ ոլորտում կհանգեցնի գնի մակարդակի աճի այդ ոլորտում, ինչի արդյունքում կաճի սպառողական գների ինդեքսը (ՍԳԻ): Մյուս կողմից՝ բախվելով որևէ արտադրատեսակի բարձր գներին, սպառողը կրճատում է այդ արտադրանքի գնման քանակը կամ էլ ավելացնում է իր ծախսերը տվյալ արտադրատեսակը գնելու համար: Եթե սպառողը կրճատի իր գնումների քանակը, ապա զբաղվածությունը նվազում ոլորտում

⁶⁴ Գոռթնի Ջ., Ստրոուպ Ռ., Տնտեսագիտություն, ԵրԴԺՏԻ, 1999թ., էջ 784:

կնվագի: Իսկ դրա հետևանքը կլինի այն, որ այլ ղեկավարներում (կամ նրանցից որևէ մեկում) աշխատանքի առաջարկի մեծացման հետևանքով կնվագի աշխատավարձի մակարդակը: Իսկ դա, այլ հավասար պայմանների դեպքում, որոշ չափով կնպաստի ՍԳԻ-ի անկմանը: Եթե սպառողը մեծացնում է իր ծախսերը տվյալ ապրանքը ձեռք բերելու համար, ապա այլ ապրանքներ ձեռք բերելու համար նախատեսված գումարը կկրճատվի: Այդ ապրանքների պահանջարկը կնվագի, կնվազեն նաև զները, ինչը նույնպես կհանգեցնի ՍԳԻ-ի նվազման:

Նշենք, որ 2000 թվականի դեկտեմբերի 5-ին ընդունվեց «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքը: Նշված օրենքով սահմանվում են արհմիությունների գործունեության հիմնական սկզբունքները. դրանք են՝

ա) պետական մարմիններից, տեղական ինքնակառավարման մարմիններից, գործատուներից, քաղաքական, հասարակական և այլ կազմակերպություններից անկախությունը,

բ) արհեստակցական միություններին մասնակցելու կամավորությունը,

գ) արհմիությունների իրավահավասարությունը,

դ) աշխատողի իրավունքների սահմանափակում թույլ չտալը:

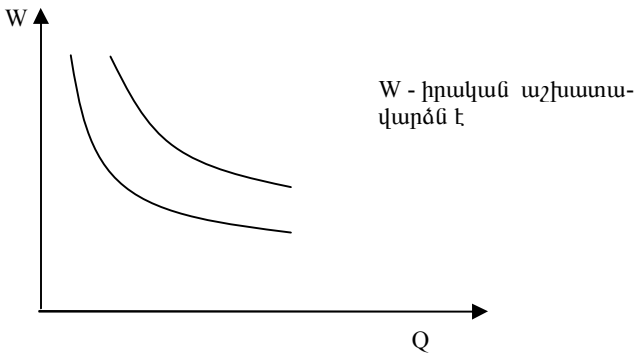
Օրենքով նախատեսված է արհմիությունների անկախությունը պետական մարմիններից, ավելին՝ արհմիությունները հաշվետու չեն նրանց և նրանց կողմից վերահսկողության ենթակա չեն⁶⁵: Արհմիությունների հիմնական նպատակներից են՝ գործատուին ներկայացնել առաջարկություններ՝ աշխատողների աշխատանքի և հանգստի պայմանների բարելավման, արտադրական նորմաների վերանայման, աշխատանքի վարձատրության չափի և կարգի վերաբերյալ:

Ինչպես հայտնի է, շուկայական տնտեսությունում պետությունը չի զբաղվում աշխատանքի կազմակերպատեխնիկական նորմավորմամբ. այդ հարցը լուծում են ձեռնարկությունները իրենց սեփական միջոցների հաշվին՝ անհրաժեշտության դեպքում հրավիրելով մասնագիտացված ֆիրմաներ: Դադարելով ֆինանսավորել աշխատանքի նորմավորմամբ զբաղվող գիտահետազոտական կազմակերպություններին՝ պետությունը նման պահանջներ չներկայացրեց գործատուներին: Դա կարող է շատ ծանր հետևանքներ ունենալ: Անգամ եթե պետությունը պարտադրեր ձեռնարկություններին զբաղվել այդ հարցերով,

⁶⁵ «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենք, Երևան, 2000թ.:

մինչև այն, ձեռնարկությունները չունեն անհրաժեշտ միջոցներ և խթաններ՝ նշված խնդիրների լուծման համար: Այդ իսկ պատճառով էլ ներկա փուլում նպատակահարմար է ստեղծել կառավարման մի մարմին, որը զբաղվի աշխատանքի նորմաների, աշխատավարձի ձևերի և համակարգերի մշակմամբ: Բայց մշակված արդյունքները ոչ թե պետք է հրամայական բնույթ կրեն, այլ ավելի շատ կողմնորոշիչ դեր ունենան ձեռնարկությունների համար: Մեր երկրում պետությունը դուրս է եկել նշված ոլորտից և որևէ միջոցառումներ չի ձեռնարկում աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորումն ապահովող իրավական դաշտի ստեղծման համար:

Աշխատանքային օրենսդրության բացակայության պայմաններում արհմիությունները չեն կարող պաշտպանել աշխատողների շահերը և որևէ դեր խաղալ աշխատանքի շուկայում: Հանրահայտ է, որ արհմիությունների գլխավոր նպատակներն են իրական աշխատավարձի բարձրացման ապահովումն ու աշխատատեղերի ստեղծումը: Արհմիությունների վարքագիծը հարմար է ներկայացնել անտարբերության կորերի միջոցով: Անտարբերության կորը ցույց է տալիս աշխատավարձի և զբաղվածության փոխարինման հակվածությունը՝ արհմիության համար⁶⁶:

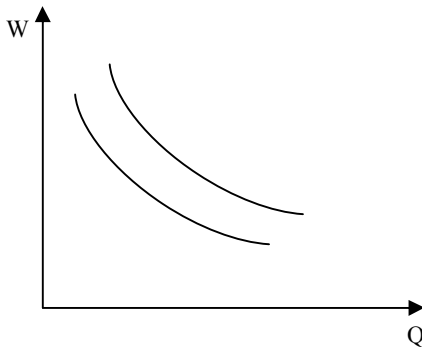


Գծապատկեր 14

Այս գրաֆիկը արտահայտում է «միջին» արհմիության նախասիրությունները, որը հանդուրժում է աշխատավարձի և զբաղվածության փոխարինումը մեկը մյուսով: «Կոշտ»

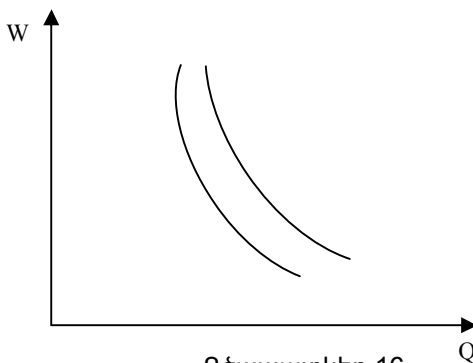
⁶⁶ Бурда М., Виплош Ч., Макроэкономика. Санкт-Петербург, 1998г., стр. 144.

քաղաքականություն իրականացնող արհմիությունները ձգտում են միայն բարձր աշխատավարձ հաստատել: Նրանց համար անտարբերության կորերը կունենան այլ տեսքը (գծ.15):



Գծապատկեր 15

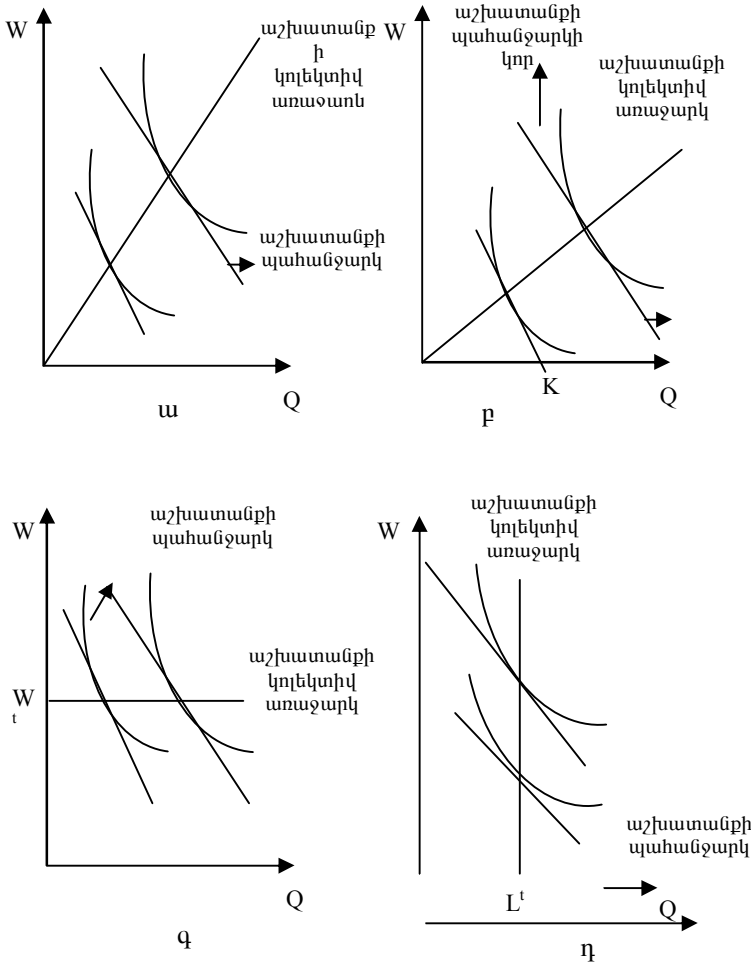
Գծ.15-ում կորերը ավելի հարթ են, քանի որ արհմիությունը չի ձգտում իրական աշխատավարձի կրճատման՝ զբաղվածության ընդլայնման փոխարեն: Գոյություն ունեն այնպիսի արհմիություններ, որոնք ավելի շահագրգռված են ընդլայնել աշխատատեղերը, քան բարձրացնել աշխատավարձը: Նման արհմիությունների նախասիրությունները ներկայացված են հետևյալ գծ.16-ում:



Գծապատկեր 16

Արհմիությունների համար բյուջետային սահմանափակման գիծը աշխատանքի պահանջարկի կորն է: Արհմիությունների հավասարակշռությունը հաստատվում է անտարբերության կորի և

բյուջետային սահմանափակման կորի շոշափման կետում: Երբ աշխատանքի պահանջարկի կորը տեղաշարժվում է դեպի աջ (օրինակ՝ կապիտալի աճի կամ տեխնիկական առաջընթացի արդյունքում)՝ հավասարակշռության կետերի ամբողջությունը ձևավորում է աշխատանքի կոլեկտիվ առաջարկի կորը: Այդ կորը ցույց է տալիս իրական աշխատավարձի և զբաղվածության առավել ցանկալի մակարդակները՝ արհմիությունների համար: Ցույց տանք դա գրաֆիկների միջոցով:



Գծապատկեր 17. Աշխատանքի կոլեկտիվ առաջարկի կորեր

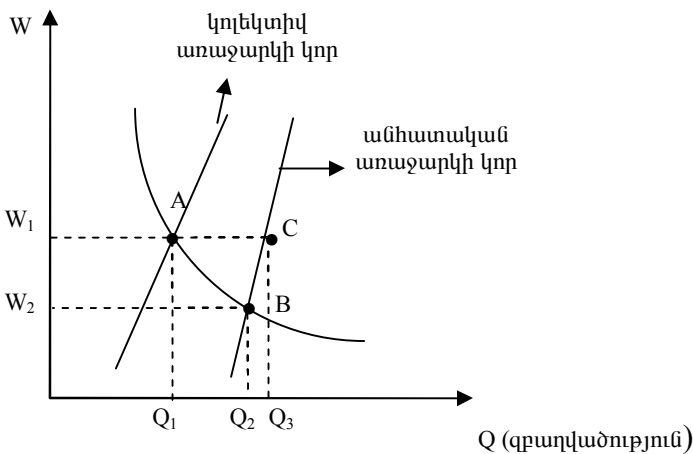
ա) – Գծապատկերում ներկայացված է կոշտ քաղաքականություն իրականացնող արհմիության վարքագիծը, որն ունի աշխատավարձի բարձրացումով զբաղվածությունը փոխարինելու բարձր հակվածություն:

բ) – Գծապատկերում ներկայացված է հակառակ վարքագիծ ունեցող արհմիություն, որն առաջին հերթին ձգտում է ընդլայնել զբաղվածությունը՝ աշխատավարձի չափավոր աճի պայմաններում:

գ) – Գծապատկերում ներկայացված է մի արհմիություն, որը ձգտում է աշխատավարձի որևէ կոնկրետ (W^1) մակարդակի և հանդուրժում զբաղվածության տարբեր մակարդակներ:

Ծայրահեղ իրավիճակ է պատկերված դ) գծապատկերում, որտեղ արհմիությունը ձգտում է հաստատել զբաղվածության կոնկրետ մակարդակ (L^1) և պատրաստ է ընդունել աշխատավարձի այն մակարդակը, որը թույլ է տալիս իրականացնել իր նպատակը:

Աշխատանքի կոլեկտիվ առաջարկի կորը նման է աշխատանքի անհատական առաջարկի կորին: Միավորվելով արհմիության մեջ՝ աշխատողներն իրենց ավելի վստահ են զգում և հասնում են ավելի բարձր արդյունքների: Մասնավորապես, աշխատանքի առաջարկի տվյալ ծավալի դեպքում նրանք կարողանում են պայքարել աշխատավարձի ավելի բարձր մակարդակ ստանալու համար: Արդյունքում՝ աշխատանքի կոլեկտիվ առաջարկի կորը ընկած է ավելի բարձր, քան անհատական առաջարկի կորը:



Առանց արհմիությունների՝ հավասարակշռությունը կհաստատվեր B կետում. մարդիկ կձգտեին զբաղվածության Q_2 մակարդակի՝ W_2 աշխատավարձի պայմաններում: Բայց նրանք չեն կարող դա իրականացնել, քանի որ արհմիությունների և ձեռնարկությունների բանակցությունների արդյունքում հաստատվել է աշխատավարձի W_1 մակարդակը, և գործազուրկները ուղղակի ի վիճակի չեն առաջարկելու իրենց աշխատանքը ավելի ցածր գնով, քան իրենց զբաղված ընկերները: ($Q_2 - Q_1$) գործազրկությունը հարկադրական է դիտարկվում գործազուրկների կողմից և կամավոր՝ արհմիությունների տեսանկյունից:

Հարց է ծագում, թե ինչու՞ արհմիությունները ձգտում են աշխատավարձի բարձրացման գործազուրկների ցանկությանը հակառակ: Դրա պատճառներից մեկն այն է, որ արհմիութենական ղեկավարությունը ընտրվում է աշխատանք ունեցողների կողմից: Գործազուրկները կազմում են արհմիության անդամների փոքրամասնությունը և, բացի այդ, նրանք հաճախ դուրս են գալիս արհմիությունից: Արդյունքում՝ արհմիությունները ներկայացնում են ոչ թե գործազուրկների, այլ աշխատողների շահերը:

Այլուսակից երևում է, որ Եվրոպայում կրճատվել է արհմիությունների անդամների թվաքանակը: Դրա պատճառն այն է, որ նավթային ճգնաժամի արդյունքում աշխատանքի պահանջարկի կորը տեղաշարժվել է դեպի ձախ, ինչը հանգեցրել է զբաղվածության կրճատման: Եթե արհմիությունները, չնայած զբաղվածության կրճատմանը, պահանջում են աշխատավարձի մակարդակի բարձացում, ապա աշխատանքի առաջարկի կորը վեր է տեղաշարժվում: Շնորհիվ «ինսայդերներ»-ի (աշխատանք ունեցողների) վարքագծի՝ «աուտսայդերներ»-ի (գործազուրկներ) զբաղվածության հեռանկարները կրճատվում են: Երբ նավթային ճգնաժամը վերացավ, Եվրոպայում զբաղվածության մակարդակը շարունակում էր նվազել: Այս երևույթը տնտեսագիտական գրականության մեջ «հիստերեզիսի էֆեկտ»⁶⁷ անվանումը ստացավ: Այս էֆեկտը նկատվում էր մի շարք եվրոպական երկրներում, բայց ԱՄՆ-ում և ճապոնիայում արհմիությունները վարում էին մեղմ քաղաքականություն, ինչի արդյունքում ճգնաժամներից հետո զբաղվածությունը վերականգնվում էր նախկին մակարդակում:

⁶⁷ Бурда М., Виплош Ч., Макроэкономика. Санкт-Петербург, 1998г., стр. 145.

Համեմատության համար հակիրճ ձևով ցույց տանք արհմիութե-
նական շարժման առանձնահատկությունները Արևելյան Եվրոպայի
երկրներում:

Արհմիությունները Եվրոպայում. կառուցվածքը և ազդեցության չափը⁶⁸

Աղյուսակ 9

Երկրներ	Կառուցվածքը և ղեկավար մարմինները	Արհմիության անդամների տեսակարար կշիռը զբաղվածների թվաքանակի մեջ	
		1970թ.	1988թ.
Ավստրիա	Ճյուղային (OGB)	59,8	45,7
Բելգիա	կուսակցական, կրոնական (FGTB, CSC, CGSLB, CNC)	46,0	53,0
Դանիա	հովանոցաձև (LO)	60,0	73,2
Ֆինլանդիա	հովանոցաձև (SAK)	51,3	73,3
Ֆրանսիա	կուսակցական, կրոնական (CGT, CFDT, CFTC, GGC, FO)	22,3	12,0
Գերմանիա	հովանոցաձև-ճյուղային (DGB, DAG)	33,0	33,8
Իռլանդիա	ցեխային, մասնավոր՝ միավորված ICTU-ի մեջ	53,1	52,4
Իտալիա	կուսակցական, կրոնական (CGIL, CISL, UIL)	36,9	39,6
Նիդեռլանդներ	կուսակցական, կրոնական (FNV, CNV, RMHP, AVC)	37,0	25,0
Նորվեգիա	հովանոցաձև (LO, AF, VS)	50,6	57,1
Շվեդիա	հովանոցաձև (ILO, TCO, SACO/SR)	67,7	85,3
Շվեյցարիա	գործարանային (SGB)	30,7	26,0

Մեծ Բրիտանիա	ցեխային (նրանցից 96-ը միավորված են TUC-ի մեջ)	44,8	41,5
ԱՄՆ	տեղական, գործարանային (AFL-CIO)	22,8	16,4

3.3. Նվազագույն աշխատավարձի հիմնախնդիրը ՀՀ-ում

Աշխատավարձի հիմնախնդրի տնտեսագիտական վերլուծության ժամանակ անհրաժեշտ է հաշվի առնել այն հանգամանքը, որ, ի տարբերություն արտադրության մյուս գործոնների շուկաների, աշխատանքի շուկան ինստիտուցիոնալացված է: Ինստիտուտների թվին են դասվում՝ արհմիությունները, օրենսդրությունը, ինդեքսավորումը և նվազագույն աշխատավարձի սահմանումը:

Աշխատավարձի մեծությունը պայմանավորող ելակետային բազան, հասարակության զարգացման ցանկացած փուլում, աշխատողի վերարտադրության ծախսերն են: Աշխատավարձը անհրաժեշտ է դիտարկել ոչ միայն որպես տնտեսական, այլ նաև՝ որպես սոցիալական կատեգորիա, որը կոչված է ապահովելու աշխատողի որոշակի սոցիալական կարգավիճակ: Աշխատավարձը պետք է արտացոլի աշխատանքի արժեքը, պետք է ապահովի ոչ միայն ֆիզիոլոգիական, այլ նաև՝ սոցիալական, հոգևոր և այլ պահանջմունքների բավարարումը: Աշխատանքի արժեքի փոխհատուցման ծախսերը՝ հագուստի, սննդի վրա կատարվող ծախսերից բացի, պետք է հաշվի առնեն բուժսպասարկման, ընդհանուր և մասնագիտական կրթության ձեռքբերման և սոցիալական այլ պահանջմունքների բավարարման համար անհրաժեշտ ծախսերը: Այստեղից կարելի է եզրակացնել, որ նվազագույն աշխատավարձի մակարդակը պետք է հիմնված լինի նվազագույն սպառողական բյուջեի մեծության վրա:

Աշխատավարձի կարգավորման հարցում կենտրոնական տեղ է զբաղեցնում նվազագույն աշխատավարձի սահմանումը: Վերջինիս մեծության անհամապատասխանությունը աշխատանքի արժեքին՝ բացասաբար է անդրադառնում աշխատավարձի ոչ միայն վերարտադրողական, այլ նաև՝ խթանող և կարգավորող գործառույթների վրա:

Աշխատավարձի պետական կարգավորման սկզբունքորեն կարևոր և, ինչպես համաաշխարհային փորձն է վկայում, գործուն մեթոդ է նվազագույն աշխատավարձի օրենսդրական սահմանումը: Նվազագույն աշխատավարձը կարող է լինել ինչպես համապետական, այնպես էլ տարբերակված՝ ըստ բնակլիմայական գոտիների և շրջանների:

Զարգացած երկրներում նվազագույն աշխատավարձը սահմանվում է համապետական մակարդակով՝ որոշակի տոկոսներով՝ միջին աշխատավարձի նկատմամբ: Օրինակ՝ ԱՄՆ-ում նվազագույն

աշխատավարձը սահմանվել է 40-50%-ի⁶⁹ չափով՝ միջին աշխատավարձի նկատմամբ:

Հարկ է նշել, որ Հայաստանում առաջուր պաշտոնապես սահմանված չէ նվազագույն սպառողական բյուջե: Միակ սոցիալական ստանդարտը, որ օրենսդրորեն ընդունված է և պարբերաբար ինդեքսավորվում է, նվազագույն աշխատավարձն է, որն առաջին անգամ հաստատվել է 1992 թվականին՝ Հայաստանի Հանրապետության Նախագահի հրամանով և 1992-1997թթ. վերանայվել է 16 անգամ՝ պետծառայողների աշխատավարձերի, թոշակների և նպաստների ինդեքսավորմանը զուգընթաց: Բայց նվազագույն աշխատավարձը այնքան ցածր էր (ընդամենը 2002թ. միջին աշխատավարձի 18%-ը), որ գրեթե ոչ մի դեր չէր խաղում աշխատանքի շուկայում: 2004թ. նվազագույն աշխատավարձը դարձավ 13000 դրամ, որը կազմում է միջին աշխատավարձի 40%-ը:

Ինչ վերաբերում է նվազագույն սպառողական բյուջեին (ՆՍԲ), ապա ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայության տվյալները վկայում են, որ անգամ ամենահամեստ հաշվարկներով, ՆՍԲ-ն զերազանցում է անվանական միջին աշխատավարձի մակարդակը 1,5-ից 2 անգամ:

Ըստ ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայության՝ տնային տնտեսությունների հետազոտության արդյունքների՝ աշխատավարձի բաժինը ընտանիքների ընդհանուր եկամուտների կազմում 90-ական թվականների ընթացքում անընդհատ նվազել է: Եթե 1990-ական թվականներին այն կազմել է ընտանիքի եկամուտների 72%-ը, ապա 2002 թվականին նույն ցուցանիշը կազմել է ընդամենը 38,0%-ը⁷⁰, իսկ 2003թ-ին՝ 29,1%-ը:

Սպառման ծավալն ու կառուցվածքը բնակչության կյանքի պայմանների, ստանդարտների և որակի կարևոր ցուցանիշներ են՝ տարբերակված ըստ առանձին երկրների, իսկ մեկ երկրի ներսում՝ ըստ բնակչության առանձին խմբերի:

Այս տվյալները վկայում են, որ կարճ ժամանակահատվածում Հայաստանի բնակչության բարեկեցության բավարար մակարդակը փոխեց իր վեկտորը դեպի համընդհանուր աղքատություն:

Որպես 1998 թվականի տվյալների պարզաբանում հարկ է նշել, որ ՆՍԲ-ի մեծության և սպառման կառուցվածքում տեղի ունեցած փոփոխությունները առաջացել են բնակչության համար կրթության, ծառայությունների մոտավորապես կեսի,

⁶⁹ Савченко П.В., Кокин Ю.П., Политика доходов и заработной платы. Москва, 2000г., стр. 209.

⁷⁰ Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք, 2003թ., էջ 72:

առողջապահության 60%-ի և բնակարանային շինարարության 90%-ի վճարովի դառնալու պատճառով:

Ըստ ՄԱԿ-ի փորձագիտական զննահատման, բնակչության ապահովված խմբի կազմում առանձնանում է ունևորների շերտը, դրանց տեսակարար կշիռը ընտանիքների ընդհանուր թվաքանակում չի գերազանցում 5%-ը, իսկ նրանց ամսական միջին շնչային եկամուտը կազմում է մոտավորապես 350 ԱՄՆ դոլար:

Ընտանիքների դասակարգումը ըստ միջին շնչային եկամտի ⁷¹

Աղյուսակ 12

Խմբեր	1998թ. եկամուտների միջին մակար- դակը (ԱՄՆ դոլար)	Տեսակարար կշիռը ընտա- նիքների ընդհանուր թվում (%)
Ընտանիքներ, որոնց ամսական միջին շնչային եկամուտը ցածր է ՆԱԲ-ի պարենային զանբյուլի արժեքից (31 ԱՄՆ դոլար) չքավոր խումբ	17	41
Ընտանիքներ, որոնց ամսական միջին շնչային եկամուտը ցածր է ՆԱԲ-ի մեծությունից աղքատ խումբ	34	43
Ընտանիքներ, որոնց միջին ամսական շնչային եկամուտը բարձր է ՆԱԲ-ի մեծությունից ապահովված խումբ	78	16

Ստեղծված իրավիճակից դուրս գալու համար անհրաժեշտ է օրենսդրորեն ընդունել նվազագույն սպառողական բյուջեի հիմնական պարամետրերը և այն օգտագործել իբրև հասարակության սոցիալական կյանքի կարգավորման գործուն միջոց: Այդ պարամետրերի օգնությամբ պետությունը հնարավորություն է ստանում ՆԱԲ-ի մեծության նկատմամբ որոշակի համամասնություններով սահմանել աշխատավարձի և կենսաթոշակների նվազագույն չափերը, կարգավորել բնակչության կենսամակարդակի բարձրացման գործընթացը:

1985թ-ին սննդի ինստիտուտը ԽՍՀՄ Պետպլանի հետ համատեղ մշակեց, այսպես կոչված, նյութական բարեկեցության

⁷¹ Աղբյուրը՝ Մարդկային զարգացման զեկույց, Հայաստան: 1999թ. էջ 34:

նվազագույն բյուջեն, որը նախատեսված էր բնակչության անապահով խմբերի լիարժեք սպառումն ապահովելու համար:

Պարենային ապրանքների հավաքածուին բաժին էր ընկնում այդ բյուջեի 55%-ը: Հենց սա է դիտարկվել որպես նվազագույն կենսաապահովման բյուջե, որի մեծությունը 1998թ-ին հավասար էր 56 ԱՄՆ դոլարի⁷²: Այս բյուջեն պետք է ընդունվի և ճշգրտվի ՍԳԻ ընթացիկ մակարդակով:

Նշենք, որ ՀՀ ԱՎԾ տվյալների համաձայն, բնակչության ընդհանուր փաստացի ծախսերի մեջ սննդամթերքի վրա կատարված ծախսերը 2001թ-ին կազմել են (մեկ շնչի հաշվով) 73,8%, ոչ պարենային ապրանքների վրա կատարված ծախսերը՝ 10,6%, ծառայությունների վրա կատարված ծախսերը՝ 15,6%⁷³:

**Տնային տնտեսությունների ընթացիկ ծախսերի կառուցվածքը
(ըստ 982 տնային տնտեսությունների հետազոտության
արդյունքների) 2001թ.**

Աղյուսակ 13

	Ծախսերի հոդվածներ	Մեկ տնային տնտեսությա ն հաշվով (դրամ)	Մեկ շնչի հաշվով (դրամ)	Տոկոսով ընդհանուրի մեջ
1	Գնված սննդամթերք	28326	6855,8	66,0
2	Հանրային սնունդ	507	122,4	1,2
3	Ալկոհոլ	320	77,3	0,7
4	Ծխախոտ	2525	609,9	5,9
5	Ոչ պարենային ապրանքներ	4572	1104,2	10,6
6	Ծառայություններ	6669	1610,6	15,6
7	Հանրապետական միջինը	42979	10380,1	100

Իհարկե, այս տվյալները հավատ չեն ներշնչում:

Բայց, անգամ այս, մեղմ ասած՝ համեստ հաշվարկները ցույց են տալիս, որ անհրաժեշտ է մի քանի տարվա ընթացքում կրկին բարձրացնել նվազագույն աշխատավարձը, քանի որ նվազագույն աշխատավարձը պետք է սահմանվի ոչ թե պարենային զամբյուղի, այլ ՆՍԲ-ի հիման վրա: Բացի այդ, ՀՀ կենտրոնական բանկի կողմից 2001թ-ի մայիս-հունիս ամիսներին իրականացրած

⁷² Экономические преобразования в переходный период, Ереван, 2000г., стр. 346.

⁷³ Աղքատություն և պարենային ապահովություն. Երևան, 2001թ., էջ 27:

հարցումը ցույց է տալիս, որ մեկ շնչի հաշվով միջին ամսական ծախսերը կազմում են 20050 դրամ, ընդ որում՝ այդ ծախսերի 70,5%-ը ուղղվում է սննդի ձեռքբերմանը: Աշխատավարձի տեսակարար կշիռը ընտանիքների ընդհանուր եկամտի մեջ 2003թ-ին կազմել է 29,1%: Այսինքն՝ բնակչության իրական սպառումն ապահովվում է այլ միջոցների հաշվին, մասնավորապես, դրսից ստացվող տրանսֆերտների հաշվին բավարարվում է սպառման 14,3%-ը, թանկարժեք իրերի և անշարժ գույքի վաճառքի հաշվին՝ 15,1%-ը:

Տնտեսագետները չունեն միասնական մոտեցում նվազագույն աշխատավարձի՝ որպես աղքատության մակարդակի կրճատման գործիքի օրենսդրական սահմանման արդյունավետության վերաբերյալ:

Տնտեսագետների մի մասը այն կարծիքն է հայտնում, որ արդյունավետ նվազագույն աշխատավարձի սահմանումը (հավասարակշռված մակարդակից բարձր) հանգեցնում է աշխատանքի պահանջարկի կորի տեղաշարժմանը դեպի վեր, քանի որ ձեռներեցները սկսում են վարձել քիչ աշխատողներ⁷⁴: Աշխատավարձի ծախսերի բարձրացումը կարող է որոշ ֆիրմաների դուրս բերել գործարար ակտիվության դաշտից: Արդյունքում ցածր վարձատրվող աշխատողները, որոնց համար էլ հենց նախատեսված էր նվազագույն աշխատավարձը, կդառնան գործազուրկ:

Ինչ վերաբերում է Հայաստանին, ապա նվազագույն աշխատավարձի բարձրացումը չի նպաստի գործազրկության աճին, քանի որ ՀՀ-ում աշխատանքի պահանջարկը (ըստ աշխատավարձի) ճկուն չէ, և բացի այդ՝ բարձր է աշխատանքի շահութաբերության մակարդակը:

Մյուս փաստարկն այն է, որ նվազագույն աշխատավարձը չի կրճատում աղքատությունը: Այն նախատեսված է ցածր որակավորում ունեցող բանվորների համար և ուղղված է այն բանին, որպեսզի հնարավորություն տա նրանց ընտանիքներին խուսափելու աղքատությունից: Բայց նվազագույն աշխատավարձը ազդում է ոչ թե ցածր որակավորում ունեցող բանվորների, այլ ավելի շատ՝ աշխատող դեռահասների վրա, որոնցից շատերը հարաբերականորեն ապահովված ընտանիքներից են:

Նվազագույն աշխատավարձի օրենսդրական սահմանման կողմնակիցները գտնում են, որ այս տեսության ընդդիմախոսները նվազագույն աշխատավարձի ազդեցության վերլուծությունը

⁷⁴ Макконнелл Р., Стенли Л., Экономикс. Москва, 1992г., том 2, стр. 167.

իրականացրել են ոչ ռեալ կոնտեքստում: Նրանք քննարկել են մրցակցային և ստատիկ աշխատանքի շուկան: Նվազագույն աշխատավարձի սահմանումը մոնոպոստիստական շուկայում կիանգեցնի աշխատավարձի ընդհանուր մակարդակի բարձրացմանը՝ առանց գործազրկության ավելացման: Նվազագույն աշխատավարձի բարձրացման դեպքում հնարավոր է անգամ աշխատատեղերի ավելացում, շնորհիվ այն հանգամանքի, որ մոնոպոստիստի մոտ վերանում է զբաղվածությունը կրճատելու խթանը: Հայտնի է, որ այլ հավասար պայմանների դեպքում, մոնոպոստիստը ձգտում է մաքսիմալացնել իր շահույթը՝ վարձելով քիչ աշխատող և վճարելով հավասարակշռված մակարդակից ցածր աշխատավարձ: Ինչպես մոնոպոլիստն է ձգտում կրճատել արտադրությունը՝ գնելով բարձրացնելու ակնկալիքով, այնպես էլ մոնոպոստիստը ձգտում է կրճատել զբաղվածությունը՝ աշխատավարձի դրույքները կրճատելու համար:

Արդյունավետ նվազագույն աշխատավարձի սահմանումը կարող է նպաստել աշխատանքի արտադրողականության բարձրացմանը, ինչի արդյունքում աշխատանքի պահանջարկի կորը կտեղափոխվի դեպի աջ և կչեզոքացնի գործազրկության էֆեկտը, որը կարող է ի հայտ գալ նվազագույն աշխատավարձի սահմանման արդյունքում: Իսկ նվազագույն աշխատավարձի բարձրացումը, շնորհիվ շուկի էֆեկտի, հանգեցնում է աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման: Որոշ ֆիրմաներում (հիմնականում ցածր որակավորում ունեցող աշխատողների բարձր տեսակարար կշիռ ունեցող ֆիրմաներում) կարող է առկա լինել աշխատանքի ոչ արդյունավետ կիրառում, իսկ աշխատավարձի բարձրացումը «շոկային» ազդեցություն կգործի այդ ֆիրմաների վրա, ինչն էլ կդրդի նրանց առավել արդյունավետ օգտագործել աշխատանքը: Արդյունքը կլինի աշխատանքի արտադրողականության բարձրացումը: Բարձր աշխատավարձը նաև հնարավորություն է ընձեռում բարելավել առողջությունը, բարձրացնել կրթական մակարդակը, խթանում է աշխատողներին:

Նվազագույն աշխատավարձի ուսումնասիրման հետ կապված բազմաթիվ գիտական հետազոտությունների արդյունքները վկայում են, որ նվազագույն աշխատավարձի սահմանումը ծնում է որոշակի գործազրկություն երիտասարդների (16-19 տարեկան) շրջանում: Մասնավորապես ապացուցված է, որ նվազագույն աշխատավարձի բարձրացումը 10%-ով հանգեցնում է դեռահասների զբաղվածության կրճատմանը 1-3%-ով և 20-24 տարեկան երիտասարդների զբաղվածության կրճատմանը 1%-

ով⁷⁵: Մյուս կողմից՝ նրանք, ովքեր շարունակում են աշխատել, ստանում են ավելի բարձր եկամուտ և խուսափում աղքատությունից: Այսինքն՝ նվազագույն աշխատավարձի ազդեցությունը աղքատության մակարդակի վրա երկակի բնույթ է կրում: Նրանք, ովքեր կորցնում են աշխատանքը, ավելի են ընկղմվում աղքատության մեջ, իսկ զբաղվածները խուսափում են այդ չարիքից:

Նվազագույն աշխատավարձի ազդեցությունը գործազրկության վրա ներկայացնենք աղյուսակի միջոցով:

Երիտասարդական գործազրկություն և նվազագույն աշխատավարձ (1990թ.)⁷⁶

Աղյուսակ 14

Երկրներ	Նվազագույն աշխատավարձ , %-ով՝ միջին աշխատավարձի նկատմամբ	Գործազրկության մակարդակը 20-24 տարեկանների շրջանում
Հայաստան	23,7 (2000թ.)	28,1 (18-29 տարեկան)
Բելգիա	-	13,0
Կանադա	34	11,7
Դանիա	-	14,4
Ֆրանսիա	49	18,5
Գերմանիա	-	3,8
Իտալիա	-	26,6
Նիդեռլանդներ	56	8,9
Պորտուգալիա	-	8,6
Իսպանիա	34	30,6
Մեծ Բրիտանիա	-	13,1
ԱՄՆ	40	8,8

Նվազագույն աշխատավարձի օրենսդրական ընդունումը խոչընդոտում է աշխատավարձի նվազմանը: Որոշ երկրներ տարբեր պատճառներով չատ վաղուց օրենսդրորեն սահմանել են նվազագույն աշխատավարձի մակարդակը: Պատճառներից մեկն այն է, որ գործատուները ձգտում են արհեստականորեն կրճատել աշխատավարձի մակարդակը:

Մյուս պատճառը երիտասարդության պաշտպանությունն է շահագործումից: Շատ հաճախ գործատուները երիտասարդներին

⁷⁵ Макконнелл Р., Стенли А., Экономика. Москва, 1992г., том 2, стр. 168.

⁷⁶

չափազանց ցածր աշխատավարձ են առաջարկում: Բայց, ինչպես նշվեց, պարագրքսն այն է, որ նվազագույն աշխատավարձի սահմանումը նախ և առաջ գործազրկություն է առաջացնում երիտասարդության շրջանում: Այն թույլ չի տալիս ֆիրմաներին վարձել այնպիսի աշխատողներ, որոնց սահմանային արտադրողականությունը ցածր է նվազագույն աշխատավարձից: Արդյունքում տուժում են երիտասարդներն ու տարեցները:

Ամփոփելով հետազոտության հիմնական արդյունքները՝ կարելի է եզրակացնել.

- ՀՀ աշխատանքի պահանջարկը ունի գնային ճկունության փոքր գործակից, այսինքն, այլ հավասար պայմաններում, աշխատավարձի բարձրացումը չի հանգեցնի զբաղվածության էական կրճատման: Աշխատանքի պահանջարկի գնային (ըստ աշխատավարձի) ճկունությունը փոքր է, քանի որ արտադրության ծախսերի կառուցվածքում շատ փոքր է աշխատավարձի տեսակարար կշիռը:

- ՀՀ տնտեսության մակարդակով չի գործում արտադրանքի ծավալի էֆեկտը: Այլ հավասար պայմաններում, աշխատավարձի ցածր մակարդակը նպաստում է արտադրության ծախսերի կրճատմանը: Իսկ արտադրության ծախսերի կրճատումը խթանում է ֆիրմաներին՝ ընդլայնել արտադրության ծավալները, հետևաբար նաև՝ աշխատանքի և կապիտալի պահանջարկը: Հայաստանում 2000թ-ին, 1996թ-ի համեմատ նկատվել է ՀՆԱ-ի աճ, բայց այդ աճը չի ուղեկցվել աշխատանքի պահանջարկի մեծացմամբ, ավելին՝ զբաղվածության կրճատում է նկատվել այդ նույն ժամանակահատվածում: Դա բացատրվում է նրանով, որ երկրում ստեղծվել է այնպիսի իրավիճակ, որ ձեռնտու չէ շատ աշխատողներ վարձել, թեկուզ և ցածր աշխատավարձով, քանի որ գրեթե բոլոր ձեռնարկությունները աշխատում են ոչ ամբողջ հզորությամբ: Այսինքն կարելի է ենթադրել, որ արտադրանքի ծավալի էֆեկտը չի մտել գործողության մեջ: Ի թիվս այլոց, դրա պատճառներից մեկն էլ բնակչության ցածր զնոդունակությունն է:

Ստացվում է փակ շղթա. ձեռնարկությունները շահագրգռված չեն վարձել աշխատողներ, քանի որ իրենց իրացման ծավալները ցածր են, իսկ իրացման ծավալներն էլ ցածր են, քանի որ բնակչությունը ապահովված չէ աշխատատեղերով և եկամուտներ չի ստանում: Ստեղծված վիճակից դուրս գալու համար անհրաժեշտ է գործուն միջոցառումներ մշակել: Բայց պետք է նկատի ունենալ, որ աշխատանքի շուկան ածանցյալ բնույթ է կրում, այդ պատճառով էլ աշխատանքի շուկայի խնդիրները

լուծելիս անհրաժեշտ է այն դիտարկել որպես ողջ տնտեսական համակարգի մի օղակ:

- ՀՀ տնտեսությունը գտնվում է ամբողջական առաջարկի քայնս-յան հատվածում, և աշխատավարձի բարձրացման արդյունքում ամբողջական պահանջարկի կորի տեղաշարժը դեպի աջ՝ կնպաստի ՀՆԱ-ի աճին՝ առանց գների մակարդակի էական բարձրացման: Բացի այդ, ՀՀ ամբողջական պահանջարկի կորն ունի փոքր գնային ճկունություն, և աշխատավարձի մակարդակի բարձրացման դեպքում կմեծանա նաև սպառման ծավալը, ինչի արդյունքում կմեծանա ամբողջական պահանջարկի գնային ճկունությունը: Դա էլ իր հերթին կնպաստի ՀՆԱ-ի աճին:

- ՀՀ մակրոտնտեսական ցուցանիշների հիման վրա հաշվարկված բազմարկիչները վկայում են, որ ՀՆԱ-ի աճն ապահովվում է ավելի շատ աշխատանքի հաշվին, քանի որ աշխատավարձի բազմարկիչը ավելի մեծ է, քան ներդրման բազմարկիչը, համապատասխանաբար՝ 1,254 և 1,17: Այս ցուցանիշները թույլ են տալիս եզրակացնել, որ ՀՀ-ում փոքր են կապիտալ ներդրումների ծավալները, ինչի արդյունքում էլ, ողջ տնտեսության մասշտաբով, չի գործում արտադրանքի ծավալի էֆեկտը:

- Քանի որ ՀՀ-ում դեռևս ձևավորված չէ աշխատողների շահերի պաշտպանման մեխանիզմը, պետությունը պետք է ժամանակա-վորապես իր վրա վերցնի այդ ոլորտի հիմնախնդիրների լուծումը: Մասնավորապես, պետք է վերանայի նվազագույն աշխատավարձի չափը, հաստատի աշխատավարձի սահմանման գործընթացը և վերահսկողություն իրականացնի դրա նկատմամբ, ընդունի ինդեքսավորման մասին օրենք: Բացի այդ, պետության առջև ծառացած կարևորագույն հիմնախնդիրներից է աշխատանքի պահանջարկի մեծացումը: Աշխատանքի պահանջարկի մեծացման համար անհրաժեշտ է՝

- Հարկային արտոնություններ սահմանել նոր աշխատատեղեր ստեղծող ձեռնարկությունների համար: Կարելի է նվազեցնել շահութահարկը՝ նոր աշխատատեղերի ստեղծման արդյունքում եկամտահարկի գծով ավելացած մուծումների չափով,
- նպաստել մանր և միջին ձեռներեցության զարգացմանը,
- խթանել արտահանող ճյուղերի զարգացումը,
- նպաստավոր պայմաններ ստեղծել կապիտալ ներդրումների ներգրավման համար:

- Անհրաժեշտ է գոնե երկու անգամ բարձրացնել նվազագույն աշխատավարձի մակարդակը, քանի որ այն պետք է հիմնված լինի

ոչ թե նվազագույն պարենային զամբյուղի, այլ՝ ՆՄԲ-ի վրա: Ինչ վերաբերում է այն մտավախությանը, որ նվազագույն աշխատավարձի բարձրացումը կարող է որոշ ֆիրմաների դուրս բերել գործարար ակտիվության դաշտից և առաջացնել գործազրկություն, ապա Հայաստանում նվազագույն աշխատավարձի բարձրացումը չի նպաստի գործազրկության աճին, քանի որ աշխատանքի պահանջարկի կորը ճկուն չէ և, բացի այդ, բարձր է աշխատանքի շահութաբերության մակարդակը:

- Անհրաժեշտ է ընդունել ինդեքսավորման մասին օրենք: Ընդհանուր առմամբ, պետությունը պետք է ինդեքսավորի միայն նվազագույն աշխատավարձը, թոշակները, կենսաթոշակները և պետական հատվածի աշխատողների աշխատավարձը: Բայց Հայաստանում պետությունը պետք է պարտադրի ձեռներեցներին՝ ինդեքսավորել մասնավոր հատվածի աշխատողների աշխատավարձը, քանի որ դեռևս ձևավորված չեն հարաբերությունները գործատուների և արհմիությունների միջև:

Ինչ վերաբերում է ինդեքսավորման հաճախականությանը, ապա դա պետք է կախված լինի գների աճի որոշակի մակարդակից: Նպատակահարմար է իրականացնել հաճախակի և ոչ ծանր (արժեզրկման շեմը՝ 2%) ինդեքսավորումներ: Ինդեքսավորմանը պետք է ենթակա լինի միայն այն պահանջարկը, որը էական է կենսաապահովման տեսանկյունից: Պատահական չէ, որ համաշխարհային պրակտիկայում դիֆերենցված (տարբերակված) մոտեցում է ցուցաբերվում ինդեքսավորմանը՝ կախված եկամուտների մակարդակից: Ցածր եկամուտ ունեցող իսլանդական խավերը ավելի շատ են ինդեքսավորման կարիք ունենում, քան միջին և բարձր եկամուտ ստացող խավերը: Բարձր եկամուտ ստացող խավերը, որոնց գնողունակությունը կախված չէ գների մակարդակից, ինդեքսավորման կարիք չեն զգում:

Հաշվի առնելով վերջին տարիներին բնակչության բաժնեկալության մակարդակը բնակչության ցածր վարձատրվող մասի նկատմամբ պետք է իրականացվի աշխատավարձի տարբերակված ինդեքսավորում, որը կհանդիսանա պետության կողմից սոցիալական պաշտպանվածության քաղաքականության իրականացման երաշխիք:

Source:
Eurostat
Social
Trends 27,
© Grown

Օգտագործված գրականության ցանկ

1. ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք, Երևան, 2000թ.
2. «Եկամտահարկի մասին» ՀՀ օրենքը, Երևան, 2000թ.
3. «Բնակչության զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքը, Երևան, 1996թ.
4. «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքը, Երևան, 2000թ.
5. ըսոցչ Ծ. նՍՏվՏՎՈւփարՍՈ՛ ԿօրսՖ 2
 ԲպՑՐՏրտպՍՑՈՉպ. ԾՏրՍՉՈ, ժպսՑ
 խՁԺ, 1994չ.
6. թպվՍՈվ ը.Ծ. նՍՏվՏՎՈՍՈ Ռ րՏՓՈՏսՏչՈ՛ ՑՐցՊՈ.
 ԼջՊՈՑպսՖրՍՈ՛ չՐցտտՈ ծԿՀԾԸ-ԼծՂՀԸ-
 Ծ, ԾՏրՍՉՈ, 1999չ.
7. ժՏցչարՑՈ Խ. ԹՉպՊպվՈպ 2 ֆՍՏվՏՎպՑՐՈՍց.
 ԾՏրՍՉՈ, 1997չ.
8. Խպռվր ժ.Ծ. ԿոքՈ՛ ՑպՑՐՈ՛ ջՈվ՛ՑՏրՑՈ, տՐՏՓպվՑՈ
 Ռ Պպվպչ. ԾՏրՍՉՈ, կՐՏչՐպրր, 1978չ.
9. ԾՈՍՍՏվպսս Հ.Խ. նՍՏվՏՎՈՍՈ. ԼջՊՈՑպսՖրՑՉՏ
 “ՀպրտցոսՈՍՈ”, ԾՏրՍՉՈ, 1992չ., ՉՏՎ I
- 10 ԾՈՍՍՏվպսս Հ.Խ. նՍՏվՏՎՈՍՈ. ԼջՊՈՑպսՖրՑՉՏ
 “ՀպրտցոսՈՍՈ”, ԾՏրՍՉՈ, 1992չ., ՉՏՎ II
- 11 կՌչց Ը.հ. նՍՏվՏՎՈւփարՍՈ՛ ՑպՑՐՈ՛
 ոսՈչՏրՑրՑՏՎՈ՛. ԾՏրՍՉՈ, կՐՏչՐպրր,
 1985չ., ՉՏՎ I
- 12 կՌչց Ը.հ. նՍՏվՏՎՈւփարՍՈ՛ ՑպՑՐՈ՛
 ոսՈչՏրՑրՑՏՎՈ՛. ԾՏրՍՉՈ, կՐՏչՐպրր,
 1985չ., ՉՏՎ II
- 13 ՃպտցՐՈվ Ծ.ծ. ԽցՐր ֆՍՏվՏՎՈւփարՍՈճ ՑպՑՐՈՈ.
 ԽՈՐՏՉ, “ԸհԸ”, 2000չ.
- 14 Կիրակոսյան Գ.Ե. Աշխատուժի ինտենսիվ
 վերարտադրության ժամանակակից

- խնդիրները: Երևան, 1987թ.
- 15 Կիրակոսյան Գ.Ե.
 . Աշխատուժի ծախսերի փոխհատուցման
 ձևերը սոցիալիզմի պայմաններում:
 Երևան, 1980թ.
 - 16 Թովմասյան Վ.Շ.
 . Սիմոնյան Ս.Ն. Աշխատուժի վերարտադրության
 ռեգիոնալ առանձնահատկությունները:
 Երևան, 1985թ.
 - 17 Մարկոսյան Ա.Խ.
 . Պետությունը և շուկան: Երևան, 2000թ.
 - 18 Խոջաբեկյան Վ.Ե.
 . Զբաղվածության հիմնախնդիրները
 Հայաստանում անցման շրջանում: ՀՀ
 ԳԱԱ «Գիտություն» հրատարակչություն,
 Երևան, 1998թ.
 - 19 Klein L.
 . Economic Teory and Econometrics.
 University of Pennsylvania pres
 Philadelphia, 1985.
 - 20 Դավդյան Ս.
 . Մելիքյան Դ. «Մարդկային կապիտալի զարգացման
 հիմնախնդիրները, տնտեսական աճը և
 գների կայունությունը անցումային
 տնտեսություն ունեցող երկրներում»:
 Ամսագիր “ՀօվՏՍ ՍՈՒՌՑՈՍՈՂ Զ
 ԸՐՎԱԿՎՈՐ”, հավՑ’որՖ, 2001չ.

Հավելված 1

Հայաստանի մակրոտնտեսական ցուցանիշները 1995-1999թթ. (ըստ եռամսյակների)

մլն դրամ

	CT	GT	HNA	IT	KINV	WT	XT	jincom
1995/1	80475,3	7585,5	56312	7519	2345,9	36354,4	-40706,9	7801,2
1995/2	100291,3	13119,5	97710,5	21760	8175,3	50258,7	-39826,7	16477
1995/3	174571,6	18113,1	176235,7	29455	8913,3	58926,8	-50340,4	16775
1995/4	198919,3	19518,1	191998,1	37489,2	12994,5	59736,5	-68935,7	19695,6
1996/1	105379,8	9575	82490,5	9926	3471,8	62435,7	-43678,6	15080,1
1996/2	140986	14506,7	133606,4	24975,4	9553,3	66850,7	-48935,3	22790,8
1996/3	214782,2	21685	219061	36042,9	12859	66271,2	-55177,6	19492,1
1996/4	202117,5	28497,8	226051,1	61338,3	22471	68821,8	-68751,1	42316,3
1997/1	128579,4	13750,7	93334,8	14744,4	7597	70908,6	-68658,3	22194,8
1997/2	183372,6	18364,2	159224	24639,3	7037,2	79354,7	-74331,2	30453,3
1997/3	254852,4	26345,5	266218,9	48299,1	13346,4	86735,7	-73994,6	29951,1
1997/4	263739,1	31760	285557,9	65667,8	22025,4	99084,1	-88672,6	47544,7
1998/1	156927,5	15863,7	124683,7	16321,1	4758,2	83993,8	-68707,8	35580
1998/2	221123,1	23052	198020,6	28629,9	16636,4	95423,8	-70457,7	35519
1998/3	278898,2	30497,9	308304,3	58811,6	17264,4	104497,9	-75488,6	40341
1998/4	297079,6	36175,8	324376,2	79061,4	37008,7	110517,7	-108613,7	56336
1999/1	149352,3	16937,4	130017,4	20587	8038,2	94314,2	-57120,3	34685
1999/2	201794,6	25503,9	216174	44538,6	19113,8	105385,2	-65343,7	40241
1999/3	280516	34074,6	324639,7	65676,1	20492,1	109211,5	-65823,2	51145

1999/4	310485,6	29457,7	316286	61414,7	27288,2	115985,7	-95570,3	64845
--------	----------	---------	--------	---------	---------	----------	----------	-------

Հավելված 1 (շարունակություն)

CT	տնային տնտեսությունների սպառումն է
GT	պետական սպառումն է
HNA	համախառն ներքին արդյունքն է
IT	համախառն կուտակումն է
KINV	կապիտալ ներդրումներն են
WT	աշխատավարձի մեծությունն է (ողջ տնտեսության առումով)
XT	զուտ արտահանումն է
Jincom	բյուջեի եկամուտներն են

Հավելված 1

Հայաստանի մակրոտնտեսական ցուցանիշները 1995-1999թթ. (ըստ եռամսյակների)

մլն դրամ

	CT	GT	HNA	IT	KINV	WT	XT	jincom
1995/1	80475,3	7585,5	56312	7519	2345,9	36354,4	-40706,9	7801,2
1995/2	100291,3	13119,5	97710,5	21760	8175,3	50258,7	-39826,7	16477
1995/3	174571,6	18113,1	176235,7	29455	8913,3	58926,8	-50340,4	16775
1995/4	198919,3	19518,1	191998,1	37489,2	12994,5	59736,5	-68935,7	19695,6
1996/1	105379,8	9575	82490,5	9926	3471,8	62435,7	-43678,6	15080,1
1996/2	140986	14506,7	133606,4	24975,4	9553,3	66850,7	-48935,3	22790,8
1996/3	214782,2	21685	219061	36042,9	12859	66271,2	-55177,6	19492,1
1996/4	202117,5	28497,8	226051,1	61338,3	22471	68821,8	-68751,1	42316,3
1997/1	128579,4	13750,7	93334,8	14744,4	7597	70908,6	-68658,3	22194,8
1997/2	183372,6	18364,2	159224	24639,3	7037,2	79354,7	-74331,2	30453,3
1997/3	254852,4	26345,5	266218,9	48299,1	13346,4	86735,7	-73994,6	29951,1
1997/4	263739,1	31760	285557,9	65667,8	22025,4	99084,1	-88672,6	47544,7
1998/1	156927,5	15863,7	124683,7	16321,1	4758,2	83993,8	-68707,8	35580
1998/2	221123,1	23052	198020,6	28629,9	16636,4	95423,8	-70457,7	35519
1998/3	278898,2	30497,9	308304,3	58811,6	17264,4	104497,9	-75488,6	40341
1998/4	297079,6	36175,8	324376,2	79061,4	37008,7	110517,7	-108613,7	56336
1999/1	149352,3	16937,4	130017,4	20587	8038,2	94314,2	-57120,3	34685
1999/2	201794,6	25503,9	216174	44538,6	19113,8	105385,2	-65343,7	40241
1999/3	280516	34074,6	324639,7	65676,1	20492,1	109211,5	-65823,2	51145

1999/4	310485,6	29457,7	316286	61414,7	27288,2	115985,7	-95570,3	64845
--------	----------	---------	--------	---------	---------	----------	----------	-------

Հավելված 1 (շարունակություն)

CT	տնային տնտեսությունների սպառումն է
GT	պետական սպառումն է
HNA	համախառն ներքին արդյունքն է
IT	համախառն կուտակումն է
KINV	կապիտալ ներդրումներն են
WT	աշխատավարձի մեծությունն է (ողջ տնտեսության առումով)
XT	զուտ արտահանումն է
Jincom	բյուջեի եկամուտներն են

Dependent Variable: CT
 Method: Least Squares
 Date: 06/26/01 Time: 14:06
 Sample: 1995:1 1999:4
 Included observations: 20
 $CT = C(1) + C(2) * WT + C(3) * HNA$

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	28020.22	10189.10	2.750020	0.0137
C(2)	0.396891	0.187611	2.115502	0.0495
C(3)	0.696858	0.048890	14.25364	0.0000
R-squared	0.974221	Mean dependent var		197212.2
Adjusted R	0.971188	S.D. dependent var		68455.47
S.E. of reg	11619.72	Akaike info criterion		21.69628
Sum squar	2.30E+09	Schwarz criterion		21.84564
Log likelihc	-213.9628	Durbin-Watson stat		1.756018

Dependent Variable: CT
 Method: Least Squares
 Date: 06/26/01 Time: 21:54
 Sample (adjusted): 1995:2 1999:4
 Included observations: 19 after adjusting endpoints
 $CT = C(4) + C(5) * HNA + C(6) * CT(-1)$

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(4)	36758.34	9992.913	3.678441	0.0020
C(5)	0.744494	0.038285	19.44624	0.0000
C(6)	0.077385	0.048637	1.591074	0.1312
R-squared	0.967342	Mean dependent var		203356.2
Adjusted R	0.963259	S.D. dependent var		64417.11
S.E. of reg	12347.39	Akaike info criterion		21.82422

Sum squar	2.44E+09	Schwarz criterion	21.97334
Log likelihc	−204.3301	Durbin-Watson stat	1.831545

Հավելված 2 (շարունակություն)

Dependent Variable: GT
 Method: Least Squares
 Date: 06/26/01 Time: 21:56
 Sample: 1995:1 1999:4
 Included observations: 20
 GT=C(1)+C(2)*GINCOM+C(3)*HNA

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	2955.451	1030.430	2.868173	0.0107
C(2)	0.105589	0.045979	2.296490	0.0346
C(3)	0.078040	0.008069	9.671924	0.0000

R-squared	0.958647	Mean dependent var	21719.20
Adjusted R	0.953782	S.D. dependent var	8290.269
S.E. of reg	1782.268	Akaike info criterion	17.94664
Sum squar	54000164	Schwarz criterion	18.09600
Log likelihc	-176.4664	Durbin-Watson stat	1.537737

Dependent Variable: CT
 Method: Least Squares
 Date: 06/26/01 Time: 14:17
 Sample: 1995:1 1999:4
 Included observations: 20
 CT=C(1)+C(2)*WT

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	-3881.914	34764.49	-0.111663	0.9123
C(2)	2.474899	0.412978	5.992814	0.0000

R-squared	0.666134	Mean dependent var	197212.2
Adjusted R	0.647586	S.D. dependent var	68455.47
S.E. of reg	40638.24	Akaike info criterion	24.15745

Sum squar 2.97E+10	Schwarz criterion	24.25702
Log likelihc – 239.5745	Durbin-Watson stat	1.862760

Հավելված 2 (շարունակություն)

Dependent Variable: XT
Method: Least Squares
Date: 06/15/01 Time: 14:34
Sample (adjusted): 1995:2 1999:4
Included observations: 19 after adjusting endpoints
 $XT = C(1) + C(2) * HNA + C(3) * XT(-1)$

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	-15829.19	11839.54	-1.336976	0.1999
C(2)	-0.147630	0.031614	-4.669739	0.0003
C(3)	0.337035	0.153993	2.188637	0.0438
R-squared	0.635715	Mean dependent var		-67811.97
Adjusted R	0.590179	S.D. dependent var		17211.04
S.E. of reg	11018.03	Akaike info criterion		21.59639
Sum squar	1.94E+09	Schwarz criterion		21.74552
Log likelihc –		Durbin-Watson stat		2.530224
	202.1657			

Dependent Variable: CT
Method: Least Squares
Date: 06/26/01 Time: 11:51
Sample: 1995:1 1999:4
Included observations: 20
 $CT = C(1) + C(2) * HNA$

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	42784.27	26932.99	1.588545	0.1296
C(2)	0.739551	0.125921	5.873113	0.0000

R-squared 0.657100	Mean dependent var	188117.2
Adjusted R 0.638050	S.D. dependent var	79035.48
S.E. of reg 47549.54	Akaike info criterion	24.47157
Sum squar 4.07E+10	Schwarz criterion	24.57114
Log likelihc –	Durbin-Watson stat	2.107887
242.7157		

Հավելված 2 (շարունակություն)

Dependent Variable: CT
 Method: Least Squares
 Date: 06/26/01 Time: 09:02
 Sample: 1995:1 1999:4
 Included observations: 20
 $CT = C(2) \cdot WT + C(3) \cdot (HNA - WT)$

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(2)	1.624064	0.287066	5.657448	0.0000
C(3)	0.492776	0.180060	2.736735	0.0136
R-squared	0.708163	Mean dependent var		188117.2
Adjusted R	0.691950	S.D. dependent var		79035.48
S.E. of reg	43866.46	Akaike info criterion		24.31033
Sum squar	3.46E+10	Schwarz criterion		24.40990
Log likelihc –		Durbin-Watson stat		2.221945
241.1033				

Dependent Variable: GT
 Method: Least Squares
 Date: 06/15/01 Time: 14:32
 Sample: 1995:1 1999:4
 Included observations: 20
 $GT = C(1) + C(2) \cdot HNA + C(3) \cdot GINCOM$

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	2955.451	1030.430	2.868173	0.0107
C(2)	0.078040	0.008069	9.671924	0.0000
C(3)	0.105589	0.045979	2.296490	0.0346
R-squared	0.958647	Mean dependent var		21719.20
Adjusted R	0.953782	S.D. dependent var		8290.269

S.E. of reg	1782.268	Akaike info criterion	17.94664
Sum squar	54000164	Schwarz criterion	18.09600
Log likelihc –	176.4664	Durbin-Watson stat	1.537737

Հավելված 2 (շարունակություն)

Dependent Variable: WT
 Method: Least Squares
 Date: 06/15/01 Time: 14:55
 Sample: 1995:1 1999:4
 Included observations: 20
 WT=C(1)+C(2)*HNA

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	41459.06	8268.760	5.013940	0.0001
C(2)	0.202500	0.038659	5.238058	0.0001
R-squared	0.603849	Mean dependent var		81253.43
Adjusted R	0.581841	S.D. dependent var		22575.19
S.E. of reg	14598.30	Akaike info criterion		22.10984
Sum squar	3.84E+09	Schwarz criterion		22.20941
Log likelihc –	219.0984	Durbin-Watson stat		0.959304

Dependent Variable: IT
 Method: Least Squares
 Date: 06/15/01 Time: 14:30
 Sample: 1995:1 1999:4
 Included observations: 20
 IT=C(1)+C(2)*HNA+C(3)*KINV

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	-5168.898	2923.681	-1.767942	0.0950
C(2)	0.145819	0.026124	5.581746	0.0000

C(3)	1.020515	0.257527	3.962751	0.0010
R-squared	0.951988	Mean dependent var		37844.86
Adjusted R	0.946339	S.D. dependent var		21398.38
S.E. of reg	4956.902	Akaike info criterion		19.99243
Sum squar	4.18E+08	Schwarz criterion		20.14179
Log likelihc –		Durbin-Watson stat		2.218686
196.9243				

Հավելված 2 (շարունակություն)

Dependent Variable: HNA

Method: Least Squares

Date: 06/27/01 Time: 08:48

Sample: 1995:1 1999:4

Included observations: 20

HNA=C(2)*CT+C(3)*IT+C(4)*GT+C(5)*XT

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(2)	1.002586	0.044779	22.38956	0.0000
C(3)	1.429632	0.138147	10.34859	0.0000
C(4)	0.182654	0.536454	0.340484	0.7379
C(5)	0.889377	0.076539	11.61991	0.0000
R-squared	0.998340	Mean dependent var		196515.1
AdjusTed R	0.998029	S.D. dependent var		86630.33
S.E. of reg	3845.991	Akaike info criterion		19.52431
Sum squar	2.37E+08	Schwarz criterion		19.72345
Log likelihc –		Durbin-Watson stat		2.056884
191.2431				

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

Առաջաբան	3
ԳԼՈՒԽ 1. Աշխատանքի շուկան ՀՀ-ում	
1.1. Աշխատավարձի տեսությունների էվոլյուցիան	5
1.2. Աշխատանքի շուկայի և զբաղվածության առանձնահատկությունները ՀՀ-ում	20
ԳԼՈՒԽ 2. Աշխատավարձի ծևավորման մեխանիզմի ՀՆԱ-ի փոխկապվածությունը	
2.1. Աշխատավարձի էությունը և դերը անցման փուլում	34
2.2. Աշխատավարձի մակարդակի կախվածությունը աշխատանքի շուկայի իրավիճակից	43
2.3. Աշխատավարձի և շահույթի դինամիկայի հարաբերակցությունը	61
2.4. Աշխատավարձի բազմարկչի էությունը և ազդեցությունը ՀՆԱ-ի վրա	71
ԳԼՈՒԽ 3. Ինստիտուտների դերը ՀՀ աշխատանքի շուկայում	
3.1. Աշխատավարձի կարգավորման պետական միջամտությունը	79
3.2. Արհմիությունների դերը աշխատանքի շուկայում և դրանց ազդեցությունը աշխատավարձի մակարդակի վրա	85
	121

3.3.	Նվազագույն աշխատավարձի հիմնախնդիրը ՀՀ-ում	99
	Օգտագործված գրականության ցանկ	111
	Հավելվածներ	113