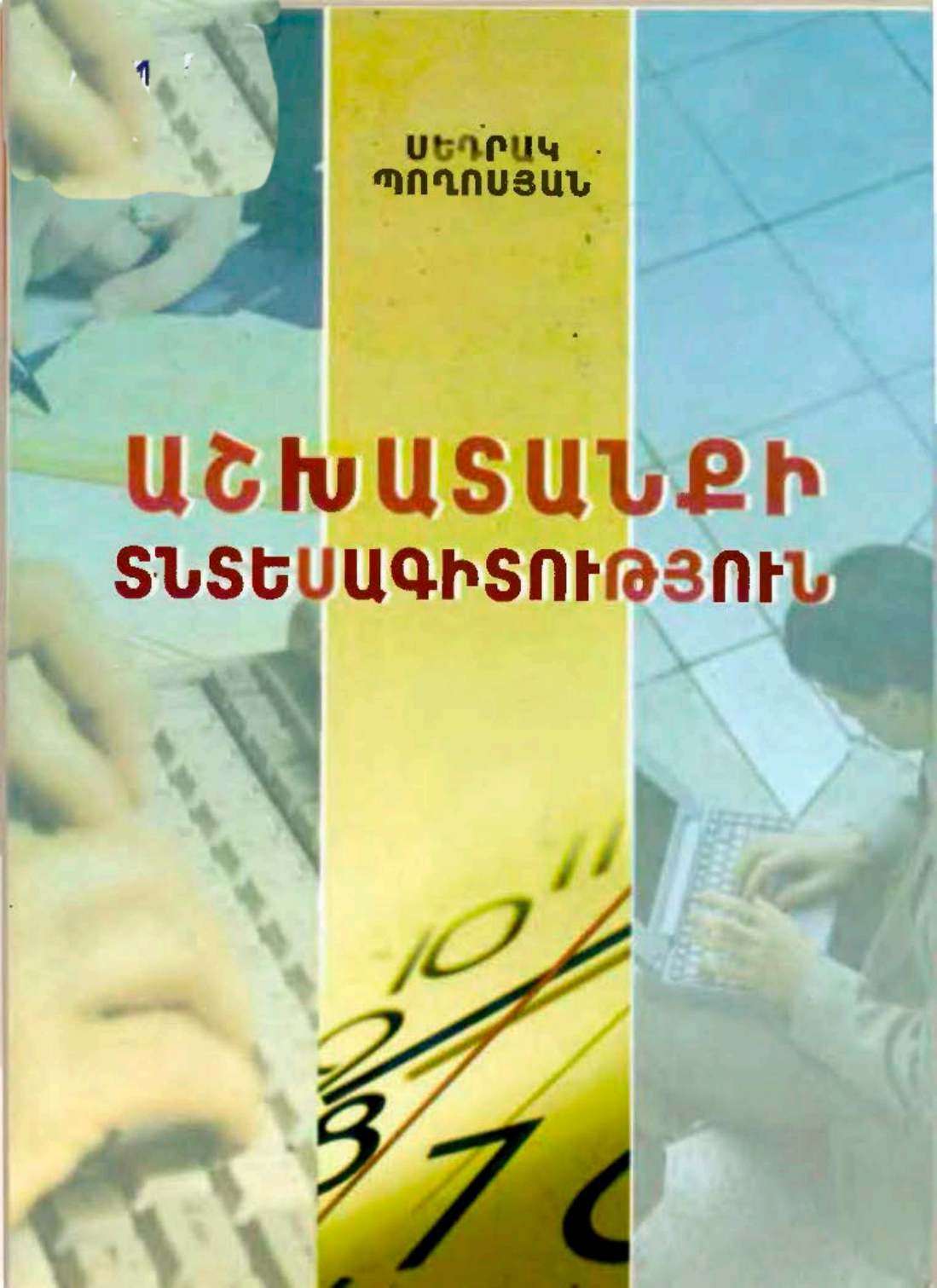




ՍԵՂՐԱԿ
ՊՈՂՈՍՅԱՆ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՏՆՏԵՍԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ

ՍԵՂՐԱԿ ՊՈՂՈՍՅԱՆ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՏՆՏԵՍԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ

Ուսումնական ձեռնարկ



Ե Ր Ե Վ Ա Ն 2 0 0 4

ՀՏԴ 33(07)
ՔՄԴ 65.9g73
Պ 797

ՆԵՐԱՃՈՒԹՅՈՒՆ

«Աշխատանքի տնտեսագիտություն» առարկան տնտեսական գիտությունների շարքում համեմատաբար երիտասարդ գիտություններից մեկն է: Այն տնտեսագիտության տեսության առավել գործնական մասն է, որը կարևոր նշանակություն ունի արտադրության գործընթացում աշխատանքի կազմակերպման և աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման բնագավառում:

Աշխատանքի տնտեսագիտությունը ուսումնասիրում է շուկայական տնտեսության պայմաններում հասարակական կյանքի սոցիալ-տնտեսական օրինաչափությունները, սկզբունքները, երևույթները:

Աշխատանքի տնտեսագիտության դասընթացի ուսումնասիրման հիմնական հասկացությունն աշխատանքն է, որի ընթացքում ստեղծվում են նյութական և հոգևոր բարիքներ:

Աշխատանքը մարդկային կյանքի բնական ու մշտական պայմանն է, մարդկության ամենաթանկարժեք և անփոխարինելի հարստությունը: Աշխատանքի շնորհիվ են ստեղծվել այսօրվա համամարդկային արժեքները, ազգային ողջ հարստությունը, արտադրողական ուժերի հսկայական ներուժը:

Սույն դասընթացը շարադրելիս գիտակցաբար բովանդակության մեջ ներառել ենք դասընթացի ուսումնասիրման առարկա հանդիսացող՝ աշխատանքի հասկացության հետ սերտ կապված և իրար լրացնող հիմնական, բայց ոչ բոլոր թեմաները: Ուստի՝ թեմատիկայի ընտրությունը կատարելիս հաշվի են առնվել հետևյալ սկզբունքները:

Նախ՝ աշխատանքի հիմնական կրողը մարդն է՝ մարդկային ռեսուրսները՝ աշխատուժը: Այդ պատճառով անդրադարձել ենք աշխատանքային ռեսուրսներին, նրա վերարտադրության փուլերին՝ դիտելով այն իբրև յուրատեսակ ապրանք, նրա շարժին և ներուժին:

Երկրորդ՝ կարևորելով աշխատանքային ռեսուրսների արդյունավետ օգտագործումը՝ անդրադարձել ենք բնակչության զբաղվածությունը հասկացությանը, զբաղվածության ձևերին, գործազրկությանը, աշխա-

Պողոսյան, Սեդրակ
Պ 797 Աշխատանքի տնտեսագիտություն: Եր.: «Զանգակ-97», 2004. – 320 էջ:

Պ 0601000000 2004 թ.
0003(01)–2004

ՔՄԴ 65.9g73

ISBN 99930–2–959–9

© Պողոսյան Ս.Ս., 2004 թ.
© «Զանգակ-97», 2004 թ.

տանքի շուկային, նրա առանձնահատկություններին, կառուցվածքին և այլ հարցերին:

Երրորդ՝ հաշվի առնելով, որ բնակչության զբաղվածությամբ է պայմանավորված նրա կենսամակարդակը, ուստի առանձին քննարկել ենք բնակչության կենսամակարդակ հասկացությունը, կյանքի արժեքը, բնակչության նվազագույն սպառողական բյուջեն և հաշվարկման մեթոդները, աղքատությունը և դրա հաղթահարման ուղիները:

Չորրորդ՝ կարևորելով արտադրության գործոնների մեջ աշխատուժը և նրա արդյունավետ օգտագործումը՝ անդրադարձել ենք «աշխատանք» և հատկապես կենդանի աշխատանքի արտադրողականություն հասկացությանը, նրա չափման մեթոդներին, աճի գործոններին և ռեզերվներին:

Հինգերորդ՝ աշխատանքը դիտելով իբրև գործընթաց՝ այն անհրաժեշտ է արդյունավետ կազմակերպել: Աշխատանքի կազմակերպում ասելով հասկանում ենք մարդկանց համագործակցված գործունեության ամենամպատակահարմար ճանապարհով իրականացնելու առաջադրված խնդիրները: Այն լավագույն ձևով զուգակցում է տեխնիկական մարդկանց հետ, ապահովում աշխատանքային և նյութական ռեսուրսների արդյունավետ օգտագործումը: Ուստի անդրադարձել ենք աշխատանքի կազմակերպման հիմնական խնդիրների՝ աշխատանքի բաժանման և կոոպերացման, աշխատատեղերի կազմակերպման և սպասարկման, աշխատանքի պայմանների և այլ հարցերի վրա:

Վեցերորդ՝ աշխատանքի գործընթացում ծախսում են աշխատուժ և արտադրության միջոցներ: Աշխատուժի ծախսումները և այդ ծախսումների արդյունավետությունը որոշում են աշխատանքի նորմավորման միջոցով: Ուստի աշխատանքի նորմավորման գլխում քննարկել ենք աշխատաժամանակի ծախսումների դասակարգումը, ուսումնասիրման մեթոդները, աշխատանքի նորմաները և այլ հարցեր:

Յոթերորդ՝ քանի որ աշխատուժի գինը ձևավորվում է աշխատանքի շուկայում, իսկ աշխատանքինը՝ իբրև արտադրության ընթացքում, աշխատուժի գնի արտահայտման կոնկրետ ձևը, դրամական արտահայտությամբ, հանդիսանում է աշխատավարձը, ուստի աշխատավարձը վարձու աշխատուժի գնի արտահայտման կոնկրետ ձևն է: Հետևաբար, քննարկել ենք աշխատավարձի էությունը, աշխատավարձի տարիֆային համակարգը և մասնավոր տնտեսություններում տարիֆային ցանցերի մշակման կարգը:

Ութերորդ՝ հիմք ընդունելով, որ աշխատանքի վարձատրության կարևոր տարրերից մեկն էլ աշխատավարձի ձևերն ու համակարգերն

են, ուստի այստեղ քննարկել ենք աշխատանքի վարձատրության ժամանակավարձային և գործավարձային ձևերը և համակարգերը՝ կոնկրետ օրինակներով:

Իններորդ՝ շուկայական տնտեսության ներկա պայմաններում աշխատանքի վարձատրության ցանկացած ձևի և համակարգի կիրառման ժամանակ կարևոր է նաև պարզևատրական համակարգերի կիրառումը: Այն հնարավորություն կտա հաշվի առնել յուրաքանչյուր աշխատողի առանձնահատկություններն ու հնարավորությունները՝ արդյունավետ օգտագործելու աշխատուժն ու ապահովելու բարձր շահույթ: Ուստի քննարկվել են խրախուսման համակարգի էությունը, պարզևի դերն ու նշանակությունը:

Տասներորդ՝ քանի որ աշխատանքի գործընթացում վճռական դերը պատկանում է աշխատանքային ռեսուրսներին, իսկ առանձին աշխատանքային կոլեկտիվի սահմաններում՝ տվյալ կոլեկտիվի անձնակազմին, ուստի աշխատանքի վերջում ներկայացվում են ձեռնարկության անձնակազմը և կառուցվածքը, աշխատողների թվաքանակի ցուցանիշները, պլանավորումը և կադրերի պրոֆեսիոնալ ընտրությունը:

«Աշխատանքի տնտեսագիտություն» առարկան ուսումնասիրելով՝ ուսանողը հնարավորություն կունենա ընդհանուր պատկերացում կազմելու աշխատանքի շուկայի, աշխատանքային ռեսուրսների օգտագործման, զբաղվածության և գործազրկության, բնակչության կենսամակարդակի, աղքատության և դրա հաղթահարման, աշխատանքի արտադրողականություն հասկացության, դրա բարձրացման գործոնների և ռեզերվների, աշխատանքի կազմակերպման և նորմավորման, աշխատավարձի էության, տարիֆային համակարգի, վարձատրության ձևերի և համակարգերի, աշխատողների պարզևատրման հետ կապված հիմնական և կարևոր խնդիրների վերաբերյալ:

Սույն դասընթացի ուսումնասիրումը նաև հնարավորություն կտա ուսանողությանը աշխատանքի կոնկրետ պայմաններում կիրառելու և օգտագործելու իրենց տեսական գիտելիքները ապագա մասնագիտությամբ աշխատելու ընթացքում:

«Աշխատանքի տնտեսագիտություն» ուսումնական ձեռնարկում ընդգրկված են դասընթացի տասնմեկ հիմնական թեմաներ, յուրաքանչյուրի վերջում՝ հիմնական հասկացությունները, ինքնաստուգման և քննարկման հարցերը և տվյալ թեմային վերաբերող գրականությունը, ինչպես նաև ձեռնարկի վերջում բերված է բոլոր թեմաներին վերաբերող հիմնական գրականությունը:

Ուսումնական ձեռնարկի շարադրման ընթացքում օգտագործված են ռուսերեն հրատարակված դասագրքերը, մամուլում լույս տեսած հրապարակումները, փաստացի վիճակագրական նյութերը, ինչպես նաև մինչև 2004 թ. մայիսի դրությամբ գործող ՀՀ օրենքները, օրենսդրական ակտերը և որոշումները:

Հաշվի առնելով, որ աշխատանքի տնտեսագիտության գծով սույն աշխատությունը առաջին փորձն է, ուստի գերծ չի լինի որոշ թերացումներից և բացթողումներից, որոնց համար հեղինակը հայցում է ընթերցողի ներողամտությունը:

ԳԼՈՒԽ 1

«ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՏՆՏԵՍԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ» ԴԱՍԸՆԹԱՑԻ ԱՌԱՐԿԱՆ ԵՎ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ

«Աշխատանքի տնտեսագիտություն» առարկան ուսումնասիրում է աշխատանքային հարաբերությունների բնագավառում հասարակական կյանքի զարգացման սոցիալ-տնտեսական օրինաչափությունները, դրանց դրսևորման ձևերը և երևույթները: Դասընթացի ուսումնասիրման առարկան աշխատանքն է, թեև այն ուսումնասիրվում է մի շարք գիտությունների կողմից:

Աշխատանքը մարդկանց նպատակահարմար գործունեությունն է, որի ընթացքում ստեղծվում են հասարակության և նրա առանձին անդամների պահանջումները բավարարելու համար անհրաժեշտ նյութական և հոգևոր բարիքներ:

Աշխատանքը գործընթաց է, որը տեղի է ունենում մարդու և բնության միջև: Ճանաչելով բնությունը, ընկալելով աշխարհը՝ մարդիկ իրենց գործունեությունը համաձայնեցնում են նրա ներքին օրենքների և օրինաչափությունների հետ: Ուստի աշխատանքը բնության և հասարակության փոխներգործունեության արդյունք է: Աշխատանքի ընթացքում մարդը վերափոխում է բնական ռեսուրսները, հումքն ու նյութերը ստեղծում իր պահանջումներին համապատասխան նյութական բարիքներ, նոր արժեքներ: Մարդն իր գիտակցական գործունեությամբ իրականացնում, ղեկավարում և կարգավորում է աշխատանքի գործընթացը:

Աշխատանքը հատուկ է մարդուն: Այն մարդու հիմնարար, ամենակարևոր և ամենագլխավոր հատկանիշն է: Եվ մարդը իր ողջ գիտակցական շրջանում իրականացնում է ակտիվ աշխատանքային գործունեություն, թեև առանձին դեպքերում չի բացառվում աշխատանքային պասիվ կամ ոչ աշխատանքային գործունեություն: Սակայն ընդհանուր առ-

մամբ աշխատանքը մարդու նպատակահարմար, նպատակաուղղված, նպատակասլաց և գիտակցված գործունեությունն է:

Աշխատանքը մարդկային կյանքի բնական ու գոյության մշտական պայմանն է: Այն ինչպես իր ծագման ու զարգացման ամբողջ ընթացքում, այնպես էլ այսօր, ունի հասարակական բնույթ, քանի որ աշխատանքային գործունեությամբ են ստեղծվում հասարակության պահանջ-մունքների բավարարման համար անհրաժեշտ բարիքներն ու ծառայությունները:

Աշխատանքն ունի կամավոր, ազատ և գիտակցական բնույթ, որն էլ ապահովում է նրա ստեղծագործական կողմը, փոխում աշխատանքի նկատմամբ մարդու վերաբերմունքը, պատասխանատվությունը, բավարարվածությունն ու կարգապահությունը և նպաստում աշխատանքի արտադրողականության արագ բարձրացմանը:

Աշխատանքը մարդկության ամենաթանկարժեք և անփոխարինելի, ամենավսեմ ու աստվածային հարստությունն է: Աշխատանքի շնորհիվ է, որ դարերի ընթացքում ստեղծվել են այսօրվա համամարդկային արժեքները, ազգային ողջ հարստությունը, արտադրողական ուժերի հսկայական ներուժը: Ուստի աշխատանքը հասարակության և երկրի կարևոր հարստությունն է, կյանքի գոյության գլխավոր պայմանը, երկրի հարստացման հիմնական գործոնը:

Աշխատանքի ընթացքում մարդիկ ծախսում են ֆիզիկական և մտավոր ունակություններ, սակայն մարդկային էներգիայի բոլոր ծախսումները չէ, որ համարվում են աշխատանք:

Աշխատանք հասկացության տակ ընկալում ենք բացառապես մարդկային էներգիայի այնպիսի ծախսումները, որոնք ստեղծում են սոսկ օգտակար սպառողական արժեքներ, այլապես մարդը կարող է կատարել մտավոր ու ֆիզիկական ծախսումներ, բայց օգտակար աշխատանք չկատարել:

Աշխատանքի իրականացման պարենադիր պայմանն է աշխատուժի և արտադրության միջոցների առկայությունը և միացումը:

Աշխատուժը մարդու ֆիզիկական ու հոգևոր կարողությունների և ունակությունների ամբողջությունն է, որը ներ է դրվում աշխատանքի գործընթացի ժամանակ: Աշխատուժը հասարակության գլխավոր և հիմնական արտադրողական ուժն է:

Աշխատուժը պատմական հասկացություն է և ունեցել է իր զարգացման փուլերը:

Արտադրության միջոցները իրենցից ներկայացնում են աշխատանքի առարկաները և աշխատանքի միջոցները, որոնք միշտ շարժման մեջ են դրվել աշխատուժի կողմից:

Աշխատանքի առարկաները ինչպես բնության առարկաներն են՝ հողը, օգտակար հանածոները, անտառը և այլն, այնպես էլ անցյալ աշխատանքի արդյունքները: Անցյալ աշխատանքի արդյունք են ինչպես նյութականացված ապրանքները՝ հաստոցները, մետաղները, վառելիքը, ցեմենտը և այլն, այնպես էլ հոգևոր արժեքները՝ գիտական նվաճումները, տեղեկատվությունը, փորձը, մասնագիտությունը: Մարդու նպատակասլաց գործունեությունը միշտ ուղղված է եղել աշխատանքի առարկաների կատարելագործման և փոփոխության վրա, որոնք աշխատանքի ընթացքում ենթարկվել են ֆիզիկական և քիմիական փոփոխությունների և վերածվել են նոր սպասողական արժեքների:

Աշխատանքի միջոցները արտադրության գործիքները, հարմարանքները, մեքենաները, սարքավորումներն են, որոնց օգնությամբ մարդը ազդում է աշխատանքի առարկայի վրա և ձևափոխում այն: Աշխատանքի գործիքները միշտ եղել են մարդու գեղագիտական շնորհքի դրսևորման և իրականացման առաջին առարկաները:

Այսպիսով՝ աշխատանքի գործընթացը իրենից ներկայացնում է աշխատանքի և արտադրության միջոցների միացում և սպառում՝ նոր սպառողական արժեքներ ստեղծելու նպատակով: Եվ որքան ծիշտ ու հստակ է կազմակերպվում աշխատանքը, այնքան արդյունավետ են օգտագործվում աշխատուժն ու արտադրության միջոցները, բարձր է լինում աշխատանքի արտադրողականությունը:

Աշխատանքը, լինելով մարդկանց նպատակասլաց ու գիտակցված գործունեությունը, միշտ եղել է աշխատանքի վերաբերյալ բազմաթիվ գիտությունների և հատկապես աշխատանքի տնտեսագիտության ուսումնասիրման առարկան: Աշխատանքի տնտեսագիտությունը ուսումնասիրում է աշխատանքի հետ կապված այնպիսի հիմնախնդիրներ, ինչպիսիք են աշխատանքային ռեսուրսները, բնակչության զբաղվածությունը, նրա կենսամակարդակը, աշխատանքի արտադրողականությունը, աշխատանքի կազմակերպումը և նորմավորումը, վարձատրությունը և խրախուսումը: Այս առումով աշխատանքի տնտեսագիտությունը ուսումնասիրում է ձեռնարկության շրջանակներում աշխատանքի հետ կապված խնդիրները:

Աշխատանքի տնտեսագիտությունը համեմատաբար երիտասարդ գիտություններից է: Անցած դարերում նրա հանդես գալը պայմանավոր-

ված էր արտադրության արագ զարգացմամբ, տնտեսության ճյուղային կառուցվածքի ընդլայնմամբ և պրակտիկ գործունեությամբ:

Աշխատանքի տնտեսագիտությունը աշխատանքի վերաբերյալ գիտությունների համար տեսական ու մեթոդական հիմք է հանդիսանում:

«Աշխատանքի տնտեսագիտություն» առարկան միջճյուղային գիտություն է: Այն սերտ կապված է աշխատանքի սոցիոլոգիայի, աշխատանքի ֆիզիոլոգիայի և հոգեբանության, էկոլոգիայի, աշխատանքի սանիտարիայի և պաշտպանության, մարդկային ռեսուրսների կառավարման, ժողովրդագրության, աշխատանքի վիճակագրության, նորմավորման և այլ գիտությունների հետ:

ԳԼՈՒԽ 2

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ ԵՎ ՀԱՍԱՐԱԿՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՆԵՐՈՒԺ

2.1. Աշխատանքային ռեսուրսներ հասկացությունը

Աշխատանքային ռեսուրսներ հասկացությունը ճիշտ մեկնաբանելու համար անհրաժեշտ է նկատի ունենալ, որ ծառայությունների մատուցումը և նյութական բարիքների արտադրությունը պահանջում են ինչպես նյութական, այնպես էլ մարդկային ռեսուրսներ: Երկուսն էլ տվյալ երկրի տնտեսության զարգացման ու նրա աճի կարևոր գործոններ են: Չնայած այս երկու գործոնները ունեն ընդհանուր շատ կողմեր, բայց և այնպես դրանց միջև առկա են մաս էական, սկզբունքային տարբերություններ:

Մարդկային ռեսուրսները մարդիկ են, որոնք ոչ միայն ստեղծում, այլ նաև սպառում են ստեղծված նյութական բարիքներն և ծառայությունները:

Մարդիկ իրարից տարբերվում են իրենց նյութական և հոգևոր պահանջմունքներով, որը պայմանավորված է նրանց սեռով, տարիքով, առողջությամբ, ընտանեկան դրությամբ, կրթությամբ և այլ սոցիալ-հոգեֆիզիոլոգիական անհատական հատկանիշներով: Ուստի ոչ մի մարդ նման չէ մեկը մյուսին:

Մյուս կողմից մարդկային ռեսուրսներին, հատկապես վերջին երեսուն տարիների ընթացքում, մեծ տեղ է տրվում արտադրության արդյունավետության բարձրացման գործում: Ուստի վերը նշված նյութական և մարդկային գործոններից այժմ ուշադրության կենտրոնում է գտնվում մարդը՝ մարդկային գործոնը: Այս ուղղությամբ կատարվող ներդրումները գնալով ոչ միայն մեծանում ու բարձրացնում են կոլեկտիվի անձնակազմի որակական մակարդակը, այլ նաև ապահովում աշխատանքի

բարձր արդյունքներ: Ուստի պատահական չէ, որ մարդկային կապիտալում կատարված ներդրումները փոխհատուցվում են կարճ ժամանակահատվածում և ապահովում բարձր արդյունավետություն:

Մարդկային ռեսուրսներ հասկացության մեջ իրենց կոնկրետ արտահայտությունն են գտնում աշխատանքային ռեսուրսներ, աշխատանքային ներուժ (պոտենցիալ) հասկացությունները: Տնտեսագիտական գրականության մեջ կան նաև աշխատուժ, աշխատակազմ, կադրեր հասկացությունները:

Աշխատուժը աշխատանք կատարելու մարդու ֆիզիկական, մտավոր և հոգևոր ունակությունների ամբողջությունն է, որը իրացվում է բուն աշխատանքի ընթացքում:

Աշխատակազմը հատուկ է աշխատանքային կոլեկտիվին և հատկապես ձեռնարկությանը:

Աշխատուժ, աշխատակազմ և կադրեր հասկացությունները շուկայական տնտեսության պայմաններում գրեթե չեն օգտագործվում: Դրանց փոխարեն լայնորեն կիրառվում են մարդկային ռեսուրսներ և աշխատանքային ռեսուրսներ հասկացությունները:

Այժմ լայն կիրառում ունի աշխատանքային ռեսուրսներ հասկացությունը: Այն իրենից ներկայացնում է երկրի բնակչության այն մասը, որը հանրօգուտ, օգտակար գործունեություն իրականացնելու համար օժտված է ֆիզիկական, հոգեֆիզիոլոգիական և մտավոր ունակություններով:

Աշխատանքային ռեսուրսները առավել լայն, ընդգրկում և բազմակողմանի հասկացություն է: Այն իր մեջ ներառում է ինչպես արտադրության մեջ ընդգրկված մարդկային ներուժը՝ ի դեմս աշխատակազմի, կադրերի, աշխատուժի, այնպես էլ մարդկանց այն ամբողջությունը, որոնք նախապատրաստվում են ընդգրկվելու աշխատանքային գործունեության մեջ կամ զբաղված են հասարակական-քաղաքական օգտակար այլ գործունեությամբ (ղևուցում, զինվորական ծառայություն և այլն):

Այս բնորոշումից բխում է, որ աշխատանքային ռեսուրսներն ընդգրկում են արտադրության մեջ ինչպես զբաղվածներին, այնպես էլ այն չզբաղվածներին, որոնք կարող են աշխատել: Այլ կերպ ասած՝ աշխատանքային ռեսուրսները իրական և պոտենցիալ աշխատողներն են: Սակայն աշխատելու համար անհրաժեշտ է ունենալ ինչպես ֆիզիկական զարգացման որոշակի մակարդակ, այնպես էլ հանրակրթական և պրոֆեսիոնալ մասնագիտական գիտելիքներ, փորձ, հմտություն և ունակություններ:

Այսպիսով՝ աշխատանքային ռեսուրսներ համարում ենք աշխատանքային հասակում գտնվող աշխատունակ բնակչությանը, ինչպես նաև երկրի տնտեսության մեջ ընդգրկված աշխատանքային հասակից փոքր և մեծ տարիքում գտնվող փաստացի (առկա) աշխատողներին:

Ուստի աշխատանքային ռեսուրսների մեջ մտնում են՝

1. Աշխատանքային տարիքում գտնվող աշխատունակ բնակչությունը:
2. Կենսաթոշակային տարիքի աշխատող բնակչությունը:
3. Աշխատող անչափահասները:

Աշխատունակ տարիքի ներքին սահմանը, ըստ Հայաստանի Հանրապետության գործող Աշխատանքային օրենսգրքի երկու սեռի համար սահմանված է 16 տարին: Աշխատանքային տարիքի ներքին և վերին սահմանները ամրագրվում են յուրաքանչյուր երկրի օրենսդրությամբ: Մինչև 1996 թ. Հայաստանում աշխատանքային տարիքի վերին սահմանը եղել է տղամարդկանց համար 60, իսկ կանանց համար՝ 55 տարեկան հասակը: Այնուհետև՝ 1996 թ. հունվարի 1-ից, ուժի մեջ մտավ «ՀՀ բնակչության պետական կենսաթոշակային ապահովման մասին» օրենքը, որով սահմանվել է տղամարդկանց համար 65, իսկ կանանց համար 63 տարեկանը: Ընդ որում՝ մինչ այդ գործող կենսաթոշակային տարիքի վերին սահմանը յուրաքանչյուր տարի ավելացվում էր վեց ամսով: Ըստ այդ սանդղակի՝ տղամարդիկ կենսաթոշակի կանցնեն 65 տարեկանից 2005 թվականից, իսկ կանայք՝ 63 տարեկանից՝ 2011 թվականից: Սակայն դեռևս օրենքը լիարժեք ուժի մեջ չմտած 2002 թ. նոյեմբերի 19-ին ընդունվեց նոր օրենք՝ «Պետական կենսաթոշակների մասին», այն ուժի մեջ մտավ 2003 թ. ապրիլի 10-ից, որով նախատեսվում է կենսաթոշակի իրավունքի վերին սահմանը երկու սեռի համար 63 տարին:

Ռուսաստանի Դաշնությունում գործող օրենքի համաձայն կենսաթոշակային տարիքի վերին սահմանը կանանց համար ընդունված է 55, իսկ տղամարդկանց համար՝ 60 տարին:

Տարբեր երկրներում աշխատանքային տարիքի ինչպես ներքին, այնպես էլ վերին սահմանը տարբեր է, և այն պայմանավորված է ոչ միայն ազգային առանձնահատկություններով, այլ նաև այլ հատկանիշներով: Որոշ երկրներում աշխատանքային տարիքի ներքին սահմանը սահմանվել է 14, 15, իսկ մի շարք երկրներում՝ 18 տարին: Օրինակ՝ Ռուսաստանում 1929 թվականից մինչև 1933 թվականը աշխատունակ տարիքի ներքին սահմանը սահմանված էր 14 տարին, սակայն պարտադիր միջնակարգ ուսուցման անցնելու պատճառով այն բարձրացվել է 15 և ապա՝ 16 տարին: 1941–45 թթ. նորից իջեցվել է 14, իսկ հետագայում են-

թարկվել է մի շարք փոփոխությունների, այժմ գործող օրենքի համաձայն այն կազմում է 16 տարի:

Աշխատանքային տարիքի վերին սահմանը սահմանելիս առաջնահերթ տեղ պետք է տրվի ոչ թե երկրի տնտեսական–ֆինանսական հնարավորություններին, այլ նաև տվյալ երկրի բնկաչության կյանքի միջին տևողությանը և սեռի ֆիզիոլոգիական զարգացման հատկանիշին: Ստորև բերված է մի շարք երկրներում կենսաթոշակային տարիքի վերին (թոշակային հասակը) սահմանը և կյանքի միջին տևողությունը.

Աղյուսակ 2.1

Կենսաթոշակային տարիքը և կյանքի միջին տևողությունը մի շարք երկրներում¹

	Կենսաթոշակի անցնելու տարիքը		Կյանքի միջին տևողությունը	
	տղամարդ	կին	տղամարդ	կին
Հայաստան	63	63	67,2	73,6
ՌԴ	60	55	60,6	72,8
ԱՄՆ	65	65	73,4	80,1
Գերմանիա	65	60	74,0	80,2
Անգլիա	65	60	74,5	79,8
Հունգարիա	60	55	66,8	74,9
Լեհաստան	65	60	68,2	76,9
Ֆրանսիա	60	60	74,2	82,0
Շվեդիա	65	65	76,3	80,8
Ավստրիա	65	60	73,7	80,2
Ավստրալիա	65	60	75,5	81,1

Հայաստանում աշխատունակ տարիքի վերին սահմանը (թոշակային) սահմանելիս հաշվի չեն առնվել մեր բնակչության ներկա սոցիալ–տնտեսական ծանր իրավիճակը, կյանքի միջին տևողության խիստ անկումը, անորոշ ժամանակով բնակչության խնայողությունների սառեցումը, երկրի զարգացման մակարդակը և այլ հանգամանքներ:

Ընդհանրապես, մարդն աշխատունակ է դառնում այն ժամանակ, երբ կարողանում է նպատակասլաց օգտագործել իր մտավոր և ֆիզիկական

ունակությունները: Սակայն աստիճանաբար որոշ տարիքում մարդը կորցնում է իր աշխատունակությունը, դադարում է ակտիվ գործունեություն կատարել և լրացնում է կենսաթոշակառուների շարքը:

Տարիքային հասակից կախված՝ ամբողջ բնակչությունը բաժանում են երեք խմբի.

1. Մինչև աշխատանքային տարիքին չհասած բնակչություն (0–ից մինչև 16 տարեկան):
2. Աշխատունակ տարիքի բնակչություն (16–ից մինչև 63 տարեկան):
3. Թոշակային հասակում գտնվող բնակչություն (63 տարեկանից բարձր):

Հայաստանում, տարիքային հասակից կախված, բնակչության դասակարգումը ունի հետևյալ պատկերը (տե՛ս աղյուսակ 2.2).

Աղյուսակ 2.2

ՀՀ բնակչության կառուցվածքը ըստ տարիքային հասակի 1985–2002 թվականների ընթացքում¹

Տարիներ	Բնակչության թվաքանակը (տարեվերջին), հազ. մարդ	Աշխատունակ տարիքից ցածր բնակչության տեսակարար կշիռը, %-ով	Աշխատունակ տարիքի բնակչության տեսակարար կշիռը, %-ով	Աշխատունակ տարիքից բարձր բնակչության տեսակարար կշիռը, %-ով	Աշխատանքային ռեսուրսների տեսակարար կշիռը բնակչության մեջ, %--ով
1985	3085,5	31,4	57,2	11,4	58,3
1990	3574,5	32,2	55,2	12,5	57,6
1993	3740,2	31,3	55,0	13,7	55,3
1995	3766,4	30,1	55,6	14,3	56,7
1997	3791,2	28,4	57,6	14,0	57,0
1998	3798,2	27,4	59,1	13,5	57,3
1999	3803,4	26,3	60,0	13,7	60,2
2000	3802,4	25,0	61,8	13,3	62,0
2001	3212,9	26,5	60,2	13,3	74,9
2002	3210,3	25,4	61,3	13,3	61,6

¹ Народонаселение мира, 1999 г. UNFPA. Фонд ООН в области народонаселения, стр. 79–81. Экономика труда. Учебник. Под. ред. проф. Ю. П. Кокина. М. 2002 г., стр. 76–77.

¹ «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք», Երևան, 1998 թ., էջ 18, 2001 թ., էջ 22, 2003 թ., էջ 24–49 և «Статический ежегодник южно–кавказских стран», 2002 г., стр. 12.

Աղյուսակի տվյալներից երևում է, որ մինչև 2000 թվականը Հայաստանի բնակչությունը միշտ աճել է, իսկ ըստ վերջին մարդահամարի տվյալների՝ բնակչության կտրուկ նվազում է դիտվել 2001 և 2002 թվականներին: Ուսումնասիրվող շրջանում բնակչությունը աճել է 10,4%-ով, սակայն աշխատունակ տարիքից ցածր բնակչության տեսակարար կշիռը 31,4-ից իջել է 25,4%-ի: Այդ նշանակում է, որ ունեցել ենք մահացության բարձր աճ և ծնելիության խիստ անկում: Միաժամանակ բնակչության կազմում բարձրացել են ինչպես աշխատունակ տարիքից բարձր բնակչության, այնպես էլ աշխատանքային ռեսուրսների տեսակարար կշիռները: Աշխատանքային ռեսուրսները հաշվարկելիս (մարզի, շրջանի, երկրի կտրվածքով) անհրաժեշտ է նկատի ունենալ, որ առաջին և երկրորդ կարգի հաշմանդամները, արտոնյալ պայմաններով կենսաթոշակի անցածները, չորս և ավելի երեխա ծնած ու դաստիարակած մայրերը չեն մտնում աշխատանքային ռեսուրսների մեջ:

Այսպիսով՝ աշխատանքային ռեսուրսները ներառում են աշխատունակ տարիքի բնակչությունը, կենսաթոշակառուները և աշխատանքային տարիքից ցածր տարիք ունեցող աշխատողները առանց առաջին և երկրորդ կարգի չաշխատող հաշմանդամների և ժամկետից շուտ կենսաթոշակային իրավունք ձեռք բերած չաշխատող կենսաթոշակառուների:

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

Աշխատանքային ռեսուրսների բացարձակ հավելաճը որոշում են տարվա վերջի և տարվա սկզբի աշխատանքային ռեսուրսների թվաքանակի տարբերությամբ:

Օր.՝ 2001 թ. դեկտեմբերի 1-ի դրությամբ ունեցել ենք 1800,0 հազ., իսկ 2001 թ. հունվարի 1-ի դրությամբ՝ 1780,0 հազ. մարդ աշխատանքային ռեսուրսներ: Այս դեպքում բացարձակ հավելաճը կազմել էր 20,0 հազ. մարդ:

Աշխատանքային ռեսուրսների թվաքանակը կարող է աճել ինչպես բնական աճի, այնպես էլ մեխանիկական՝ միգրացիոն ճանապարհով:

Աշխատանքային ռեսուրսների աճի տեմպը որոշում են տարեվերջի աշխատանքային ռեսուրսների բացարձակ թվաքանակը հարաբերելով տարվա սկզբի թվաքանակին: Եթե աճի տեմպը որոշում են մի քանի տարիների համար, ապա միջին տարեկան աճի տեմպը (T) հաշվարկում են հետևյալ բանաձևով.

$$T = \sqrt[n]{\frac{\text{Թ}_\text{վ}}{\text{Թ}_\text{ս}}} \quad (2.1):$$

Աշխատանքային ռեսուրսների միջին տարեկան հավելաճի տեմպը ($\bar{T}$) որոշում են.

$$\bar{T} = \sqrt[n]{\frac{\text{Թ}_\text{վ}}{\text{Թ}_\text{ս}}} - 1 \quad (2.2), \text{ որտեղ}$$

n — դիտարկվող ժամանակահատվածի տարիների թիվն է,

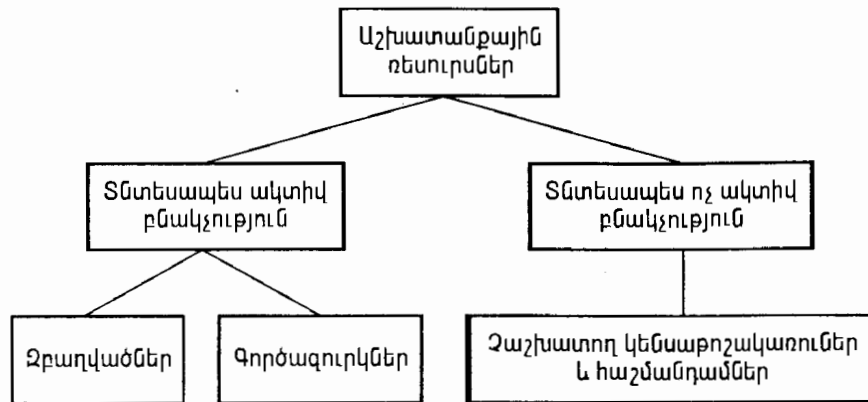
$\text{Թ}_\text{վ}$ — աշխատանքային ռեսուրսների թվաքանակն է տարեվերջին,

$\text{Թ}_\text{ս}$ — աշխատանքային ռեսուրսների թվաքանակն է տարվա սկզբին:

Աշխատանքային ռեսուրսները միակ ցուցանիշը չէ, որը արտացոլում է մարդկային ռեսուրսները, այլ մակրոտնտեսական կարևոր ցուցանիշներ են նաև տնտեսապես ակտիվ, տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչություն և աշխատուժ հասկացությունները: Մինչև 90-ական թվականները Հայաստանում բնակչությունը չեն դասակարգել տնտեսապես ակտիվ և տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչության, ինչպես ընդունված էր Աշխատանքի միջազգային կազմերաության (ԱՄԿ) կողմից դեռևս 1919 թ-ին: Նոր դասակարգումը պայմանավորված է շուկայական հարաբերությունների անցման հետ: Ըստ ԱՄԿ-ի մեթոդաբանության՝ տնտեսապես ակտիվ է համարվում բնակչության այն մասը, որն ապահովում է ապրանքների արտադրության և ծառայությունների մատուցման համար անհրաժեշտ աշխատուժի առաջարկը: Այն իր մեջ ընդգրկում է զբաղվածներին և գործազուրկներին: Նրա մակարդակը որոշվում է տնտեսապես ակտիվ բնակչության և բնակչության ամբողջ թվաքանակի հարաբերակցությամբ:

Աշխատանքային ռեսուրսների կազմը ըստ վերը նշված դասակարգման կարող ենք ներկայացնել հետևյալ գծապատկերով (տե՛ս գծապատկեր 2.1).

Գծապատկեր 2.1



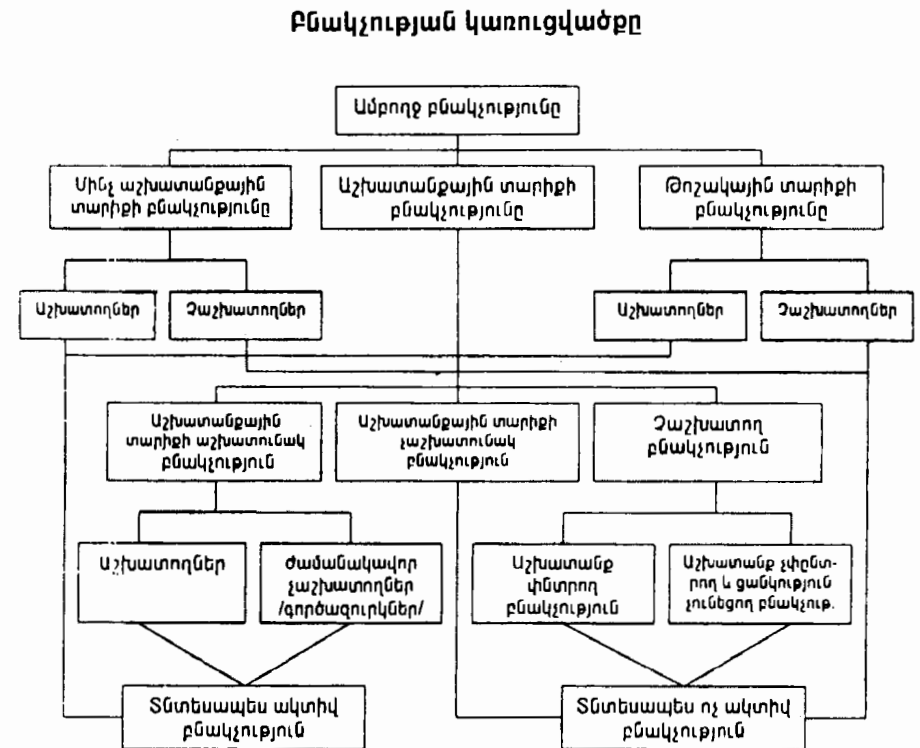
Տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչությունն աշխատունակ տարիքի բնակչության այն մասն է, որը զբաղված կամ գործազուրկ չէ, կամ տվյալ պահին չի էլ ցանկանում աշխատել:

Այն իր մեջ ներառում է.

1. ցերեկային ուսուցման հաստատություններում սովորողները և ուսանողները, ունկնդիրները և կուրսանտները,
2. կենսաթոշակառուները, հաշմանդամները, կերակրողին կորցնողի և արտոնյալ պայմաններով կենսաթոշակային իրավունք ձեռք բերածները,
3. տնային տնտեսության մեջ զբաղվածները,
4. չաշխատող անձինք, որոնք հրաժարվել են աշխատանք փնտրելուց, սակայն պատրաստ են անհրաժեշտության դեպքում աշխատել,
5. չաշխատող այլ անձինք, որոնք չունեն աշխատելու անհրաժեշտություն անկախ եկամուտից:

Երկրի բնակչության կառուցվածքը կարող ենք ներկայացնել հետևյալ գծապատկերի միջոցով (տե՛ս գծապատկեր 2.2).

Գծապատկեր 2.2



Կարևոր նշանակություն ունի տնտեսապես ակտիվ բնակչության կառուցվածքի ուսումնասիրությունը, որը ներկայացված է ստորև բերվող աղյուսակ 2.3-ում:

Ինչպես երևում է աղյուսակի տվյալներից, տնտեսապես ակտիվ բնակչության թիվը 1993–2002 թթ. ընթացքում նվազել է 24, իսկ զբաղված բնակչության թիվը՝ մոտ 28%-ով:

Ընդ որում՝ զբաղված տղամարդկանց թիվը նվազել է 30,0, իսկ կանանց թիվը՝ 26%-ով: Գրանցված գործազուրկների թիվը վերջին տարիների ընթացքում էական փոփոխություն չի կրել, սակայն կանանց թիվը գործազուրկների մեջ դեռևս մեծ տեսակարար կշիռ է կազմում (մոտ 67%):

Աղյուսակ 2.3

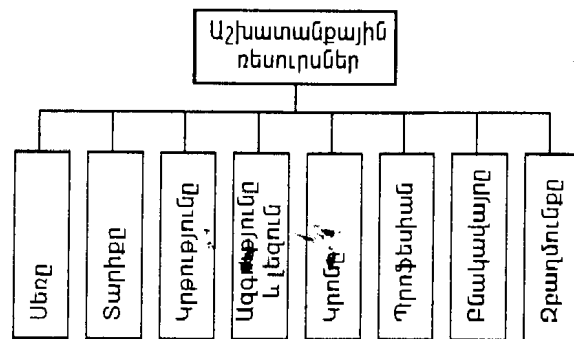
**ՀՀ տնտեսապես ակտիվ բնակչության կառուցվածքը 1993–2002 թթ.¹,
(հազ. մարդ)**

	1993	1995	1998	2000	2002
Տնտեսապես ակտիվ բնակչություն	1630,2	1581,9	1476,4	1447,2	1240,1
Զբաղված բնակչություն (միջին տարեկան), այդ թվում՝					
տղամարդ	831,8	864,0	696,0	696,8	578,5
կին	711,5	612,4	641,3	580,9	527,9
Զբաղվածության ծառայությունում գրանցված գործազուրկները տարեկան, այդ թվում՝					
տղամարդ	30,5	39,9	41,0	54,4	41,6
կին	56,4	91,8	92,8	99,5	85,7

Աշխատանքային ռեսուրսների ձևավորման վրա ազդում են մի շարք գործոններ՝ տարիքը, կրթությունը, սեռը, պրոֆեսիոնալ զբաղմունքը, կրոնական համոզմունքները, որոնք էլ կազմում են նրա կառուցվածքը:

Աշխատանքային ռեսուրսների կառուցվածքը ունի հետևյալ տեսքը.

Գծապատկեր 2.3



Աշխատանքային ռեսուրսների կառուցվածքում կարևոր նշանակություն է տրվում սեռին, որը զբաղվածության արդյունավետ կառուցվածք է ապահովում ինչպես պրոֆեսիոնալ, այնպես էլ ճյուղային-տերիտորի-

ալ կտրվածքով՝ պահպանելով նաև տղամարդկանց և կանանց հարաբերակցությունը:

Աշխատանքային ռեսուրսների որակական կողմին բնորոշ են կրթությունը, պրոֆեսիոնալ կարողությունները: Այն բնութագրվում է բնակչության կրթական մակարդակով, ուսման տևողությամբ, բարձրագույն կրթությամբ մասնագետների տեսակարար կշռով:

Աշխատանքային ռեսուրսների քանակական կողմին բնորոշ է հատկապես տարիքը՝ որ տարիքից ենք ընդգրկում աշխատանքային ռեսուրսների մեջ, և որ տարիքից են կենսաթոշակի անցնում:

Բնակչության կառուցվածքում նշված հասկացությունների հետ օգտագործում ենք նաև աշխատուժ հասկացությունը: Այն, ըստ էության, հավասարազոր է տնտեսապես ակտիվ բնակչություն հասկացությանը: Ուստի տնտեսապես ակտիվ բնակչություն հասկացության հետ զուգահեռ օգտագործում ենք նաև աշխատուժ հասկացությունը, որն իր մեջ ներառում է զբաղվածներին և գործազուրկներին: Աշխատուժ ասելով հասկանում ենք աշխատանք կատարելու մարդու մտավոր և ֆիզիկական ունակությունների և կարողությունների այն ամբողջությունը, որը աշխատուժ կրողի կողմից կիրառվում է արտադրության գործընթացում սպառողական արժեքներ ստեղծելիս:

Աշխատուժի կողմից այդ կարողությունները և ունակությունները ի հայտ են գալիս, դրսևորվում և իրացվում են աշխատանքի գործընթացի ժամանակ նոր օգտակար սպառողական արժեքներ ստեղծելիս: Այդ գործընթացը բարդ սոցիալ-տնտեսական և հասարակական երևույթ է, որով էլ պայմանավորված է աշխատուժի նպատակահարմար գործունեությունը, արտադրության միջոցների և մասնավորապես աշխատուժի արդյունավետ օգտագործումը:

Աշխատուժը մարդու հիմնարար հատկանիշն է, նրա աշխատելու կարողությունը: Աշխատուժը պատմական հասկացություն է, այն ունեցել է իր զարգացման փուլերը՝ ստրուկից մինչև աշխատուժ ապրանքի փոխակերպվելը: Հարկ է նշել, որ մարդիկ ի սկզբանե տիրապետել են իրենց մտավոր և ֆիզիկական ունակությունների և իրենց սովորույթների համապատասխան աշխատանք կատարելուն: Աշխատուժը ապրանք է դառնում, երբ այն իրավական տեսակետից ազատ է և զուրկ արտադրության միջոցներից և իր աշխատուժը վաճառում է գործատուին: Աշխատուժն ունի մշտական վերարտադրություն: Աշխատուժի վերարտադրությունը պայմանավորված է բնակչության վերարտադրությամբ: Գոյություն ունեն բնակչության վերարտադրության հետևյալ տեսակներ:

¹ «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք», 1998 թ., էջ 38–39, 2001 թ., էջ 41–43, 2003 թ., էջ 49–51:

որ՝ պարզ, ընդլայնված և նեղացած վերարտադրություն: Պարզ վերարտադրությունն այն է, երբ երկար ժամանակահատվածում բնակչության ծնելիության ինտենսիվության պարամետրերը համընկնում են մահացության պարամետրերին, կամ ծնելիության և մահացության մակարդակները հավասարվում են: Այն դեպքում, երբ ծնելիության մակարդակը գերազանցում է մահացության մակարդակը, տեղի է ունենում ընդլայնված վերարտադրություն, իսկ հակառակ դեպքում՝ նվազող վերարտադրություն: Բնակչության վերարտադրությունը բնութագրվում է ծննդաբերության և մահացության ցուցանիշներով:

Ծնվածների և մահացածների դրական տարբերությունը կազմում է բնակչության բնական աճը:

Ծնվածների և մահացածների թվաքանակը տրվում է 1000 մարդու հաշվով, իսկ ծնելիության (Գծ) և մահացության (Գմ) գործակիցները հաշվարկվում ենք հետևյալ կերպ.

$$Q_{\delta} = \frac{\bar{D}_p}{P_p} \times 1000 \quad (2.3), \quad Q_{\mu} = \frac{U_p}{P_p} \times 1000 \quad (2.4), \text{ որտեղ}$$

$\bar{D}_p$ — ծնվածների թիվն է,

U_p — մահացածների թիվն է,

P_p — բնակչության միջին տարեկան թվաքանակն է:

Բնակչության վերարտադրությունն ասելով հասկանում ենք պատմական և սոցիալ-տնտեսական գործոններով պայմանավորված մարդկային սերնդի վերականգնման անընդհատ գործընթաց:

Բնակչության վերարտադրությամբ է պայմանավորված աշխատանքային ռեսուրսների վերարտադրությունը:

Ընդհանրապես բնակչության վերարտադրությունն ասելով հասկանում ենք սերնդի անընդհատ նորացում, սերնդափոխություն, ուստի բնակչության վերարտադրությունը աշխատուժի վերարտադրության ընդհանուր, կարևոր նախադրյալներից մեկն է: Բնակչության վերարտադրության և աշխատուժի վերարտադրության քանակական փոփոխության ցուցանիշները չեն կարող համընկնել, քանի որ բնակչության աճի փոփոխությունները կարող են ազդել աշխատուժի աճի վրա միայն աշխատանքային հասակ մտնելուց հետո: Ընդ որում՝ աշխատանքային ռեսուրսների աճը պայմանավորված է աշխատանքային հասակ մտած

և աշխատանքային հասակից դուրս եկած բնակչության տարբերությամբ: Աշխատուժի վերարտադրությունն ասելով հասկանում ենք արտադրության գործընթացից դուրս եկած աշխատուժի փոխարինումը նոր աշխատուժով:

Աղյուսակ 2.4

ՀՀ բնակչության թվաքանակը, կազմը և բնական շարժի ցուցանիշները 1990–2002 թթ.¹

	1990	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Բնակչության թվաքանակը տարեվերջին, հազ. մարդ	3574,5	3740,2	3766,4	3780,7	3791,2	3798,2	3803,4	3802,4	3212,9	3210,3
այդ թվում՝ Բաղաքային	2484,4	2532,8	2535,3	2532,7	2535,4	2536,0	2535,7	2532,4	2065,6	2062,2
Գյուղական	1090,1	1207,4	1231,1	1248,0	1255,8	1262,2	1267,6	1270,0	1147,3	1148,1
Հազար բնակչի հաշվով ծնվածներ	22,5	15,8	13,0	12,8	11,6	10,4	9,6	9,0	10,0	10,1
Մահացածներ	6,2	7,4	6,6	6,6	6,3	6,1	6,3	3,3	7,5	8,0
Բնակչության բնական աճը	16,3	8,4	6,4	6,2	5,3	4,3	3,3	2,7	2,5	2,1
Ամուսնություններ	8,0	5,8	4,2	3,8	3,3	3,0	3,3	2,9	3,8	4,3
Ամուսնալուծություններ	1,2	0,8	0,7	0,7	0,6	0,4	0,3	0,4	0,6	0,5

Աշխատուժի վերարտադրությունը լինում է պարզ և ընդլայնված: Պարզ վերարտադրության դեպքում արտադրությունից դուրս եկած աշխատուժը (թոշակի անցնելը, մահը) փոխարինվում է արտադրություն նոր մուտք գործող նույն թվով աշխատողներով: Պարզ վերարտադրության ժամանակ աշխատունակության մասնակի կորուստը վերականգնվում է արտադրության մեջ աշխատուժի նոր սերունդ ընդգրկելու, զբաղվածների որակավորումը բարձրացնելու, արտադրության մեջ աշխատուժի արդյունավետ վերաբաշխում իրականացնելու միջոցով:

1 «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք», Երևան, 1998 թ., էջ 18, 2001 թ., էջ 22, 2003 թ., էջ 24:

Աշխատուժի ընդլայնված վերարտադրությունը ենթադրում է աշխատունակ բնակչության աշխատունակության ինչպես մասնակի, այնպես էլ լրիվ կորուստի վերականգնում ոչ թե նույն, այլ էլ ավելի մեծ մասշտաբներով և էլ ավելի բարձր որակական հատկանիշներով: Հետևաբար, արտադրության գործընթացում ծախսված աշխատուժի վերականգնումով և աշխատողների թվի ավելացումով աշխատուժի ընդլայնված վերարտադրությունից բացի ենթադրվում է որակյալ աշխատուժի ընդլայնված մասշտաբներով վերարտադրություն: Այդ նշանակում է, որ տեղի է ունենում աշխատողի որակական աճ, այսինքն՝ բարձրանում են նրա գիտելիքները, փորձը, հմտությունը և ունակությունները: Տարբերում ենք աշխատուժի ընդլայնված վերարտադրության երկու տեսակ՝ ինտենսիվ և էքստենսիվ:

Էքստենսիվ ընդլայնված վերարտադրության ժամանակ տեղի է ունենում աշխատանքային ռեսուրսների քանակական իսկ ինտենսիվի դեպքում՝ պրոֆեսիոնալ-որակական կազմի աճ:

Այսպիսով՝ աշխատուժի ինչպես պարզ, այնպես էլ ընդլայնված վերարտադրությունը ունի քանակական և որակական արտահայտություն: Ընդ որում՝ քանակական աճը սահմանափակվում է բնակչության բնական աճով (ծնունդ-մահացություն), իսկ որակականը՝ կրթության, առողջապահության, փորձի, ընդունակության մակարդակով:

Աշխատուժի վերարտադրությունը հասարակական վերարտադրության կարևոր տարրերից մեկն է: Հայտնի է, որ հասարակական վերարտադրությունը իր մեջ ներառում է ՀԱԱ և արտադրական հարաբերությունների վերարտադրությունը: Ընդ որում՝ այս տարրերի վերարտադրությունը որոշակի առումով հենվում է աշխատուժի և աշխատանքային ռեսուրսների վերարտադրության վրա:

Աշխատուժի վերարտադրությունը ունի հետևյալ փուլերը՝ կազմավորման կամ արտադրության, բաշխման, փոխանակման և սպառման:

Առաջին՝ կազմավորման փուլում՝ աշխատանքային ռեսուրսներից դուրս է գալիս աշխատողների մի խումբ (թոշակի անցնելը, մահանալը), և մուտք է գործում աշխատանքային տարիքի աշխատունակ բնակչությունը: Եվ այդ գործընթացը համարում ենք աշխատուժի կազմավորման փուլ: Կազմավորման այդ գործընթացը իր մեջ ներառում է.

1. անհատական աշխատուժի արտադրությունը կամ նրա աշխատունակության պահպանումը և վերականգնումը,

2. նոր աշխատուժի արտադրությունը, որի հաշվին փոխհատուցվում են բնական կորուստները ի հաշիվ աշխատանքային տարիք մուտք գործող երիտասարդության,
3. որակավորված աշխատուժի արտադրությունը:

Կազմավորման փուլը ներառում է աշխատուժի ձևավորման հետ կապված ծախսերը: Այդ ծախսերի մեջ կարևորագույն բաժինը պատկանում է ուսուցման, կրթության և կադրերի վերապատրաստման հետ կապված ծախսերին: Ընդհանրապես գոյություն ունի ուղղակի կապ աշխատուժի կրթության վրա կատարված ծախսերի և աշխատուժի գնի միջև, և որքան մեծ են աշխատուժի ուսուցման, վերապատրաստման և որակավորման բարձրացման ծախսերը և կրթության տրամադրած տարիների թիվը, այնքան բարձր է աշխատուժի գինը: Վերարտադրության երկրորդ փուլը բաշխման փուլն է: Այս փուլը բաղկացած է երկու ենթափուլերից՝ բուն բաշխման և վերաբաշխման:

Բուն բաշխումը կատարվում է ըստ աշխատանքային տեղերի, ըստ արտադրության ոլորտների, ըստ շրջանների, գյուղի և քաղաքի:

Վերաբաշխումը ընդգրկում է արդեն զբաղմունք ունեցող բնակչության ներսում տեղի ունեցող տեղաշարժերին, որը լինում է երկու տեսակ՝ ա) երբ մեկ ոլորտից անցնում են մեկ այլ ոլորտ (օր.՝ գյուղատնտեսությունից արդյունաբերություն),

բ) երբ տվյալ ոլորտի, տվյալ բնագավառի ներսում է կատարվում (օր.՝ արդյունաբերության մեջ):

Աշխատուժի բաշխումը պայմանավորված է աշխատանքի շուկայում աշխատուժի առաջարկով, և համեմատաբար բարձր աշխատուժի շարժ է նկատվում այն ոլորտներում, որտեղ բարձր է աշխատուժի գինը:

Վերարտադրության երրորդ փուլը փոխանակման փուլն է: Այն իրականացվում է աշխատանքի շուկայում, այսինքն՝ տեղի է ունենում աշխատուժի առք ու վաճառք: Աշխատուժը աշխատանքային հարաբերություններում ընդգրկվում է պայմանագրային հիմունքներով, կատարված աշխատանքի դիմաց ստանալով աշխատուժի գինը՝ աշխատավարձը: Աշխատավարձը՝ որպես աշխատուժի գին, որոշվում է աշխատանքի շուկայում առաջարկի և պահանջարկի հարաբերակցությամբ: Աշխատուժի գնի վրա ազդում է զբաղվածության մակարդակի բարձրացումը, իսկ շուկայի դերը աստիճանաբար բարձրանում է:

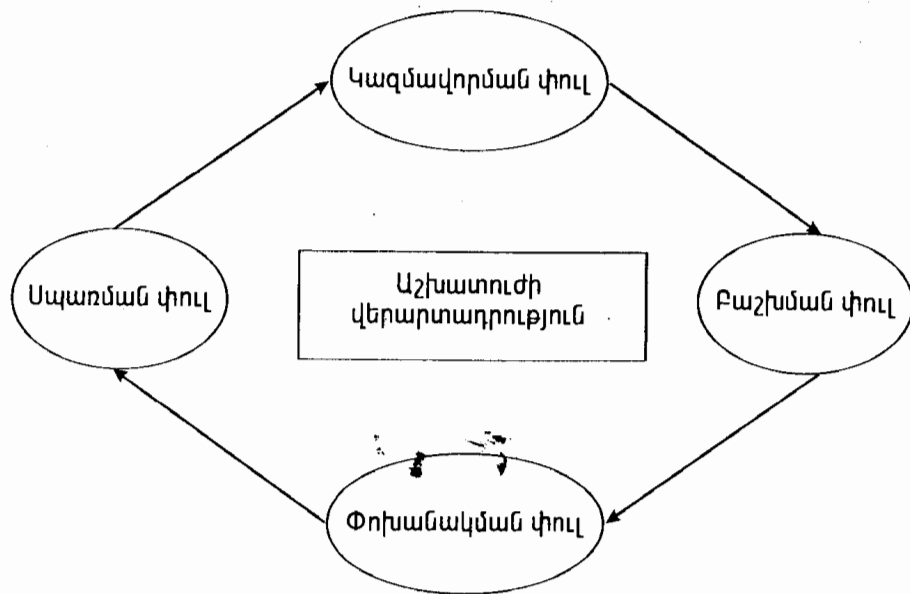
Բոլոր հասարակարգերում չէ, որ տեղի ունենա աշխատուժի առք ու վաճառք (օր.՝ ստրկատիրական և ֆեոդալական), այն տեղի է ունենում,

քանի որ աշխատուժի տերը զուրկ է արտադրության միջոցներից՝ սեփականությունից: Արտադրության միջոցների սեփականատերը հանդես է գալիս որպես աշխատուժի գնորդ: Աշխատուժը վաճառվում է, քանի որ նրա կողմը զուրկ է սեփականությունից և ազատ է իրավական իմաստով: Միայն այս պայմաններում է տեղի ունենում աշխատուժի առք ու վաճառք:

Չորրորդ փուլը սպառման փուլն է, այն տեղի է ունենում արտադրության գործընթացում: Արտադրության մեջ ստեղծվում են նյութական բարիքներ, և մարդն էլ սպառում է այդ բարիքները: Մյուս կողմից արտադրության գործընթացում սպառվում է նաև աշխատուժը, և սկսվում է կազմավորման փուլը:

Աշխատուժի վերարտադրության փուլերը կարող ենք ներկայացնել հետևյալ կերպ (տե՛ս գծապատկեր 2.4):

Գծապատկեր 2.4.



Աշխատուժի վերարտադրության և սպառման փուլերի առանձնահատկությունը նրանում է, որ աշխատուժի վերարտադրության պրոցեսում մարդը սպառում է նյութական բարիքներ, իսկ բարիքների արտադրության ընթացքում սպառվում է աշխատուժը և վերարտադրվում:

Տնտեսագիտական գրականության մեջ տարբերում են աշխատուժի անհատական և հավաքական ծևերը: Ընդ որում՝ անհատական աշխատուժը դիտվում է իբրև մեկ առանձին վերցված մարդու աշխատելու կարողությունը, իսկ հավաքական աշխատուժը մի խումբ մարդկանց համախմբված, համատեղ ջանքերով աշխատելու կարողությունն է:

2.2. Աշխատուժի շարժը, նրա չևերը և համալրումը

Աշխատուժի շարժը իրենից ներկայացնում է բարդ սոցիալ-տնտեսական, ինչպես նաև կենսաբանական գործընթաց, որի ընթացքում փոփոխության են ենթարկվում աշխատուժի քանակական և որակական հատկանիշները:

Աշխատուժի շարժը բնական էվոլյուցիոն գործընթաց է, որը անմիջականորեն կապվում է բնակչության սերնդափոխության, աշխատուժի որակավորման բարձրացման և սոցիալական կարիքների բավարարման հետ: Հետևաբար, աշխատուժի շարժի հիմքում ընկած է արտադրողական ուժերի և արտադրական հարաբերությունների միջև եղած հակասությունը, որը պահանջում է արտադրողական ուժերի անընդհատ զարգացում և արտադրական հարաբերությունների կատարելագործում:

Տարբերում ենք աշխատուժի շարժի հետևյալ տեսակները.

1. Սոցիալական:
2. Աշխատանքային:
3. Պրոֆեսիոնալ:
4. Բնական:

Սոցիալական շարժն այն է, երբ աշխատուժն ընդգրկում է սոցիալական մի շարք խմբեր՝ բանվորներ, ծաղայողներ, մտավորականներ և այդ խմբերի մեջ որակական փոփոխությունների հետևանքով որոշ քանակության մարդիկ կարող են մի խմբից անցնել մեկ այլ խումբ կամ գյուղից անցնել քաղաք, ֆիզիկական աշխատանքից տեղափոխվել մտավոր աշխատանքի:

Աշխատանքային շարժն այն է, երբ որ տեղի է ունենում աշխատուժի որակական, որակավորման բարձրացման համապատասխան աշխատանքի տեղաշարժ:

Պրոֆեսիոնալ շարժն այն է, երբ արտադրության պահանջներից ելնելով՝ որոշ պրոֆեսիաներ և մասնագիտություններ առաջնակարգ դեր են ստանում, իսկ որոշներն էլ աստիճանաբար դուրս են մղվում արտադ-

րությունից, և աշխատուժը ստիպված է լինում վերապրոֆիլավորվել--վերապատրաստվել՝ նոր մասնագիտություն ստանալու համար:

Բնական շարժը տեղի է ունենում այն ժամանակ, երբ աշխատանքային հասակ է մտնում բնակչության մի մասը, իսկ մի մասը դուրս է գալիս կենսաթոշակային հասակ մտնելու և բնական կորուստների պատճառով:

Անկախ սեփականության տարբեր ձևերի առկայության՝ աշխատուժով համալրումը կատարվում է բնակչության թվաքանակի աճի և զբաղվածների կազմի փոփոխման հաշվին:

Երկրի մասշտաբով նոր աշխատողներ համարվում են նրանք, ովքեր մինչ այդ չեն աշխատել, իսկ ձեռնարկության համար նոր աշխատող է նաև այն, ով մինչ այդ աշխատել է մի այլ ձեռնարկությունում: Տարբեր են աշխատուժով ապահովելու ձևերը՝ պայմանագրային, բաշխմամբ, հավաքագրման միջոցով և այլն:

Կարևոր է աշխատանքային ռեզերվ հասկացությունը: Այդ այն է, երբ աշխատանքային տարիքի մեջ է, բայց չի աշխատում:

2.3. Աշխատանքային ներուժ հասկացությունը, կառուցվածքը և ցուցանիշները

Աշխատուժը արտադրության կարևոր գործոններից մեկն է: Աշխատանքային գործունեության ընթացքում աշխատուժի հնարավորությունների և կարողությունների, ինչպես նաև այդ գործընթացում մարդու կազմավորման և զարգացման ընթացքի վերաբերյալ բազմակողմանի պատկերացում է տալիս հասարակության աշխատանքային ներուժ հասկացությունը:

Ընդհանրապես ներուժ բառը նշանակում է միջոցներ, պահուստ, աղբյուր, որը կարելի է օգտագործել ցանկացած պահին, ինչը նաև կարելի է ասել մարդկանց նկատմամբ, որոնց աշխատուժը նույնպես կարելի է օգտագործել անհրաժեշտության դեպքում:

Ամբողջ աշխարհում ընդունված է մարդուն համարել գլխավոր, հիմնական արտադրողական ուժ, որի ֆիզիկական և մտավոր ունակությունների ու հնարավորությունների օգտագործումը առաջին հերթին բարձրացնում է իր՝ մարդու աշխատանքի և ապա՝ հասարակական արտադրության արդյունավետությունը:

Աշխատանքային ներուժ հասկացությունը կարելի է դիտարկել առանձին անհատի՝ մարդու, ձեռնարկության, քաղաքի, մարզի և երկրի

կտրվածքով, քանի որ այն իրենից ներկայացնում է մարդկանց աշխատելու հնարավորությունների և կարողությունների ամբողջությունը:

Աշխատանքային ներուժ հասկացությունը մեզ մոտ շրջանառության մեջ է դրվել ինստիտուցիոնալ փոփոխությունների: Այդ բացատրվում է նրանով, որ թեև մինչ այդ զբաղվել են աշխատանքային ռեսուրսներով, սակայն ուսումնասիրել են բնակչության միայն հետևյալ երեք խմբերի՝ աշխատանքային հասակում աշխատունակ բնակչության, տնտեսության մեջ զբաղվածների, անչափահասների և կենսաթոշակառուների հիմնախնդիրները: Հետևաբար, ուսումնասիրման օբյեկտ է հանդիսացել աշխատանքային ներուժի մի մասը:

Աշխատանքային ներուժը ռեսուրսային հասկացություն է, այն իր մեջ ներառում է աշխատանքային ռեսուրսները, աղբյուրները, միջոցները, որոնք կարող են օգտագործվել այս կամ այն խնդիրը լուծելու ժամանակ:

Աշխատանքային ներուժը արտադրության մեջ աշխատավորության մասնակցության առավելագույն սահմանն է՝ իրենց հոգեֆիզիոլոգիական առանձնահատկություններով, պրոֆեսիոնալ գիտելիքների մակարդակով և կուտակված աշխատանքային փորձով:

Ընդհանրապես աշխատանքային ռեսուրսներին հատուկ է քանակական կողմը, աշխատուժին՝ որակական, իսկ աշխատանքային ներուժին՝ թե՛ քանակական և թե՛ որակական հատկանիշները: Այս տեսակետից կարող ենք տալ աշխատանքային ներուժին մի այլ սահմանում, որ այն աշխատելու նկատմամբ հասարակության ամբողջական հնարավորությունների հանրագումարն է:

Աշխատանքային ներուժի քանակական կողմը բնութագրվում է աշխատանքային ռեսուրսներով և աշխատաժամանակով կամ աշխատունակ բնակչության կողմից աշխատած մարդ/ժամերով, մարդ/օրերով և մարդ/տարիներով:

Աշխատանքային ներուժի որակական կողմը բնութագրվում է աշխատունակ բնակչության առողջական վիճակով, ֆիզիկական և հոգևոր զարգացման մակարդակով, ինչպես նաև կրթական, պրոֆեսիոնալ-մասնագիտական որակավորման մակարդակով:

Աշխատանքային ներուժի քանակական կողմի աճը տալիս է աշխատանքային ներուժի էքստենսիվ աճը, իսկ երբ բարձրանում է աշխատանքային ներուժի որակական կողմը, ապա այն ապահովում է ներուժի ինտենսիվ աճ: Տարբերում ենք աշխատողի կամ անձի, ձեռնարկության և հասարակության աշխատանքային ներուժի տեսակները:

Անձի կամ աշխատողի աշխատանքային ներուժը փոփոխական մեծություն է: Այն պայմանավորված է նրա փորձով, հմտությամբ, գիտելիքներով, աշխատանքի պայմաններով:

Ձեռնարկության աշխատանքային ներուժը աշխատողների մասնակցության առավելագույն սահմանն է և իր մեջ ներառում է առանձին աշխատողների աշխատանքային ներուժը:

Հասարակության աշխատանքային ներուժը աշխատունակ բնակչության ստեղծագործական կարողությունների և հնարավորությունների ամբողջությունն է, մարդկային գործունի իրացման կոնկրետ ձևը, աշխատողների ակտիվության բարձրացման մակարդակի ցուցանիշը:

Աշխատանքային ներուժը կարևոր նշանակություն է ստանում բնակչության լրիվ զբաղվածության պայմաններում: Կարևորում են, թե աշխատանքային ներուժի ո՞ր մասն է ակտիվ (զբաղված), և ո՞ր մասը՝ պասիվ (տվյալ պահին չզբաղված): Լրիվ զբաղվածությունը դեռևս չի նշանակում, որ աշխատանքային տարիքի աշխատունակ ամբողջ բնակչությունը ընդգրկված է աշխատանքի մեջ, և չկա գործազրկություն, այլ այն ձեռք է բերում զբաղվածության բնական մակարդակ:

Որպես աշխատանքային ներուժի ծավալային ցուցանիշ ընդունվում է աշխատողների թվաքանակը, իսկ օգտագործման ցուցանիշ՝ մարդ/տարին և մարդ/ժամը: Առավել նպատակահարմար է աշխատանքային ծախսումներն արտահայտել մարդ/ժամերով, քանի որ այն կայուն է ու առավել ճիշտ է արտացոլում աշխատաժամանակի օգտագործումը:

Արտադրական ձեռնարկություններում աշխատանքային ներուժը հաշվարկելիս անհրաժեշտ է հստակ պատկերացում ունենալ աշխատաժամանակի ամբողջական ֆոնդի հետևյալ հասկացությունների՝ ժամանակի օրացուցային ֆոնդի ($\Phi_{\text{օր.}}$), աշխատանքային ժամանակի ամբողջական պոտենցիալ ֆոնդի ($\Phi_{\text{պ.}}$) և աշխատաժամանակի փաստացի ֆոնդի ($\Phi_{\text{փ.}}$) վերաբերյալ:

Աշխատանքային կոլեկտիվում կամ ձեռնարկությունում աշխատանքային ներուժը հաշվարկում են հետևյալ բանաձևերի միջոցով.

$$\Phi_{\text{պ.}} = \Phi_{\text{օր.}} - \sigma_{\text{ն.}} \quad (2.5) \text{ կամ } \Phi_{\text{պ.}} = \varrho \times O_{\text{բ.}} \times \sigma_{\text{ներ.}} \quad (2.6), \text{ որտեղ}$$

$\Phi_{\text{պ.}}$ — ձեռնարկության աշխատաժամանակի պոտենցիալ ամբողջական ֆոնդն է, ժամերով արտահայտված,

$\Phi_{\text{օր.}}$ — օրացուցային ժամանակի ամբողջական ֆոնդն է՝ ժամերով արտահայտված,

$\sigma_{\text{ն.}}$ — ռեզերվներ չառաջացնող բացակայություններն ու ընդմիջումներն են, ժամ,

ϱ — աշխատողների թվաքանակն է, մարդ,

$O_{\text{բ.}}$ — աշխատանքային օրերի թիվն է, օրերով,

$\sigma_{\text{ներ.}}$ — աշխատանքային օրվա տևողությունն է, ժամ:

Հիմք ընդունելով վերջին բանաձևը՝ կարող ենք հաշվարկել շրջանի, մարզի, երկրի աշխատանքային ներուժը:

$$\Sigma_{\text{ընդ.պ.}} = \sum_{i=1}^m \varrho \times \sigma_{\text{ներ.}} \quad (2.7), \text{ որտեղ}$$

ϱ — աշխատողների թվաքանակն է, մարդ,

$\sigma_{\text{ներ.}}$ — հաշվետու շրջանում օրենսդրությամբ սահմանված աշխատանքային օրվա տևողությունն է,

m — բնակչության առանձին խմբերի թիվն է ($i = 1, 2, \dots$), որոնք կարող են մասնակցություն ունենալ հասարակական արտադրությանը:

Աշխատանքային ներուժը հաշվարկելիս նկատի պետք է ունենալ, որ աշխատանքային հասակի և աշխատունակ բնակչության մեջ մտնում են բնակչության տարբեր խմբեր, որոնք հավասար մասնակցություն չեն կարող ունենալ հասարակական արտադրության գործընթացում, ինչպիսիք են զինվորական ծառայության մեջ գտնվողներն ու ցերեկային ուսուցման մեջ ընդգրկվածները: Ուստի, այդպիսի խմբերի համար հաշվարկում ենք, իրենց մասնակցության ապոիծանից ելնելով, մասնակի գործակիցներից՝ հիմք ընդունելով տարվա ընթացքում լրիվ աշխատած ժամանակը, և ապա հաշվարկում աշխատանքային ներուժը:

Հիմնական հասկացությունները

Մարդկային ռեսուրսներ
Աշխատանքային ռեսուրսներ
Աշխատանքային ներուժ
Աշխատուժ

Աշխատակազմ
Տնտեսապես ակտիվ բնակչություն
Տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչություն
Զբաղված բնակչություն
Գործազուրկներ
Աշխատուժի վերարտադրություն
Աշխատուժի չարժ

Ինքնաստուգման և քննարկման հարցեր

1. Ինչպիսի՞ հասկացություններ են օգտագործվում մարդկային ռեսուրսները բնութագրելու ժամանակ:
2. Ինչպիսի՞ ռեսուրսներ գոյություն ունեն, և այդ թվում մարդկային ռեսուրսները ի՞նչ առանձնահատկություն ունեն:
3. Ինչպիսի՞ կազմ ունեն աշխատանքային ռեսուրսները:
4. Ո՞րն է բնակչության ու աշխատանքային ռեսուրսների վերարտադրությունը, և ի՞նչ կապ կա դրանց միջև:
5. Որո՞նք են աշխատուժի վերարտադրության փուլերը, և ի՞նչ կապ կա դրանց միջև:
6. Որո՞նք են աշխատուժի չարժը և տեսակները:
7. Ինչպե՞ս եք մեկնաբանում «աշխատանքային ներուժ» հասկացությունը և հաշվարկում այն:

Գրականություն

1. Варданыан Р. Производство и использование трудовых ресурсов Армении. Е., 1988.
2. Горелов Н. А. Экономика трудовых ресурсов. М., 1989.
3. Зущина Г. М., Костин Л. А. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. М., 19996.
4. Катульский Е. Д., Зубкова А. Ф., Румянцев Б. Г. Регулирование трудовых отношений в рыночной экономике. М., Институт труда, 1997.
5. Кураков Л. М. и др. Трудовые ресурсы и занятость населения. Учебное пособие. М., 1994.
6. Рофе А. И. и др. Экономика труда. Учебное пособие. М., 1995.

ԳԼՈՒԽ 3

ԲՆԱԿՉՈՒԹՅԱՆ ՋԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՇՈՒԿԱՆ

3.1. Զբաղվածությունը, սկզբունքները և հասկացությունները

Բնակչության զբաղվածությունը շուկայական տնտեսության ներկա պայմաններում հանդիսանում է սոցիալ-տնտեսական հիմնախնդիրներից ամենակարևորը և ամենաարդիականը: Բնակչության զբաղվածությունը բազմաձևանակ հասկացություն է, որն իր մեջ ընդգրկում է մարդկային գործունեության բոլոր կողմերը: Զբաղված համարում ենք այն մարդկանց, որոնք իրականացնում են օգտակար գործունեություն՝ աշխատանքի, ուսուցման, ծառայության և այլ բնագավառներում: Զբաղվածությունը նախ և առաջ մարդկանց աշխատանքային գործունեությունն է, որը բերում է աշխատանքային եկամուտ՝ աշխատավարձ, և ապահովում բնակչության անձնական և հասարակական պահանջ-մունքների բավարարումը:

Բնակչության զբաղվածությունը անհրաժեշտ պայմաններ է ստեղծում նրա վերարտադրության համար: Զբաղված լինելուց է կախված մարդկանց կենսամակարդակը, ուսումը, ընտանիքի և հարազատների նկատմամբ հոգ տանելը: Զբաղվածության մակարդակի բարձրացումը ապահովում է տնտեսական աճ, կանխում գործազրկությունը և մարդկանց պարապության ու անգործության հասարակական չարիք վերածելու վտանգը:

Զբաղվածության հիմնախնդիրների լուծման և կարգավորման ժամանակ առաջնորդվում են մի շարք սկզբունքներով: Այդ սկզբունքները բացահայտում են հասարակության զարգացման կոնկրետ պայմաններում զբաղվածության բնույթը և դրվում են զբաղվածության պետական քաղաքականության մշակման հիմքում:

Այդ սկզբունքներից են.

• Ապահովել բնակչությանը աշխատանքով և կատարել աշխատանքի ազատ ընտրություն և զբաղվածություն:

• Արգելել հարկադիր և պարտադիր աշխատանքը:

• Առաջնահերթ իրավունք վերապահել մարդուն ընտրություն կատարելու՝ մասնակցել թե չմասնակցել հասարակական աշխատանքներին:

• Ստեղծել պետության կողմից անհրաժեշտ պայմաններ աշխատանքի նկատմամբ մարդկանց իրավունքը լիարժեք ապահովելու համար, պաշտպանել գործազրկությունից, ապահովել գործազուրկներին աշխատանքով և ցույց տալ նյութական օգնություն:

• Ապահովել բնակչության բոլոր խավերի համար հավասար հնարավորություններ, անկախ սեռից, տարիքից, սոցիալական պատկանելիությունից, քաղաքական համոզմունքներից, աշխատելու և աշխատանքի ազատ ընտրություն կատարելու:

• Աջակցել բնակչության արտադրական և ստեղծագործական բոլոր կարգի այն նախաձեռնություններին, որոնք կնպաստեն զբաղվածության և արտադրողական աշխատանքի մակարդակի բարձրացմանը:

• Խրախուսել փոքր և միջին բիզնեսի զարգացումը՝ հնարավորություն տալ գործատուներին նոր աշխատատեղեր բացելու:

• Ապահովել զբաղվածների և գործազուրկների սոցիալական պաշտպանվածությունը:

Վերը նշված սկզբունքները, որոնք իհարկե, դրանով չեն սահմանափակվում, բնակչության զբաղվածության պահպանման գործում կարող են իրականացվել և կյանքի կոչվել միայն պետության և գործատուների ակտիվ աջակցության դեպքում: Ուստի անհրաժեշտ է ունենալ հստակ աշխատանքային օրենսդրություն, աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող համաձայնագրեր, կոլեկտիվ պայմանագրեր, որոնցով կարող են կարգավորվել զբաղվածության բնագավառում երկկողմ հարաբերությունները և սոցիալական պաշտպանվածությունը:

Բնակչության զբաղվածության հետ են կապվում մի շարք հասկացություններ:

Դրանցից են.

- Տնտեսապես ակտիվ բնակչություն,
- Տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչություն,
- Գործատուներ,
- Զբաղված անձինք,
- Զբաղված անձինք,

- Գործազուրկներ,
- Աշխատանք փնտրող անձինք,
- Հարմար աշխատանք:

Տնտեսապես ակտիվ բնակչությունը բնակչության այն մասն է, որն ապահովում է աշխատուժի առաջարկն ապրանքային արտադրության և ծառայությունների ոլորտի համար: Տնտեսապես ակտիվ բնակչությունը իր մեջ ներառում է զբաղվածներին և գործազուրկներին: Տնտեսապես ակտիվ բնակչության մակարդակը որոշում են տնտեսապես ակտիվ բնակչության թիվը հարաբերելով բնակչության ընդհանուր թվաքանակին:

Տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչության մեջ մտնում են՝

- ցերեկային ուսուցման հաստատությունները հաճախող սովորողները, ուսանողները, ունկնդիրները, կուրսամտները,
- ծերության կենսաթոշակ ստացող անձինք,
- աշխատանք փնտրելուց հրաժարվողները,
- աշխատելու անհրաժեշտություն չունեցող անձինք:

Գործատուներ կոչվում են այն անձինք, որոնք իրականացնում են արտադրական, աշխատանքային, ուսումնական և այլ գործունեություն և օրենքի սահմաններում վարձում աշխատողներ: Վարձու աշխատողները, ըստ վարձելու տևողության, լինում են հիմնական, ժամանակավոր, սեզոնային և պատահական:

Զբաղված կոչվում են այն անձինք, որոնք կատարում են գործատուների մոտ վարձու աշխատանք, ինչպես նաև վարձատրվող պաշտոններում ընտրված և նշանակված քաղաքացիները, ուսանողները, ինքնուրույն աշխատանքով իրենց ապահովող, ինչպես նաև զինվորական ծառայության մեջ գտնվող անձինք: Զբաղված են հանդիսանում երկու սեռի այն անձինք, որոնք տվյալ պահին իրականացնում են օրենքով թույլատրված գործունեություն:

Զբաղված են համարվում այն անձինք, որոնք չեն իրականացնում օրենքով թույլատրված որևէ գործունեություն (զբաղված չեն) կամ տվյալ ժամանակաշրջանում աշխատելու ցանկություն չունեն, կամ էլ աշխատելու ցանկություն ունեն և փնտրում են հարմար աշխատանք:

Գործազուրկ են համարվում աշխատանքային տարիքի՝ աշխատունակ, բայց չզբաղված այն անձինք, որոնք փնտրում են աշխատանք, չեն ստանում ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կենսաթոշակ, ունեն առնվազն մեկ տարվա աշխատանքային ստաժ, աշխատանքի տեղավոր-

ման նպատակով դիմել են զբաղվածության պետական ծառայություն և ստացել գործազուրկի կարգավիճակ:

Աշխատանք փնտրող անձինք են համարվում աշխատանքային տարիքի և աշխատունակ այն անձինք, որոնք, անկախ զբաղված լինելու հանգամանքից, աշխատանքի տեղավորման նպատակով դիմել են զբաղվածության պետական ծառայություններին:

Հարմար աշխատանք է համարվում այն աշխատանքը, որը համապատասխանում է աշխատողի կրթությանը, մասնագիտական պատրաստվածությանը և կողմնորոշմանը:

Նախկին համակարգում զբաղվածության հարցը դիտվում է միակողմանի: Ջրաղված են համարվել միայն հանրային տնտեսության մեջ աշխատողներին, և չեն ընդգրկել անձնական, օժանդակ և տնային տնտեսություններում աշխատողներին իբրև զբաղված բնակչություն: Սակայն նրանք նույնպես ընդգրկված էին հանրօգուտ աշխատանքի մեջ, տալիս էին երկրի համախառն արտադրանքի քառորդ մասը, ուստի անհրաժեշտ էր նրանց ևս ընդգրկել զբաղվածության մեջ:

Մինչև 1995 թվականը ՀՀ բնակչության զբաղվածների գերակշռող մասը ընդգրկված էր պետական հատվածում, իսկ 1991 թվականից սկսած աստիճանաբար սկսեց աճել մասնավոր ոլորտում զբաղվածների թիվը: Այդ երևույթն է ստորև բերվող աղյուսակից:

Աղյուսակ 3.1

**Բնակչության զբաղվածությունը ըստ սեփականության ձևերի
1990–2002 թվականների¹, %**

	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Պետական	79.1	60.0	56.4	53.4	49.8	38.9	37.1	30.3	27.3	26.5	24.8	25.8
Մասնավոր	18.5	29.8	41.8	44.8	48.8	59.9	61.7	68.5	71.7	72.9	74.5	73.8
Հասարակական կազմակերպություններ և հիմնադրամներ	2.4	0.2	1.7	1.4	1.4	1.2	1.2	1.2	0.9	0.6	0.7	0.4

1 «Հայաստանի վիճակագրական տեղեկագիրք», Երևան, 1998 թ., էջ 40, 2001 թ., էջ 43–44, 2003 թ., էջ 51 տվյալների հիման վրա:

Հայաստանում զբաղված բնակչության մոտ մեկ տոկոսն ընդգրկված են հասարակական, կրոնական կազմակերպություններում, ինչպես նաև առանձին ֆոնդերում:

Մասնավոր հատվածում բնակչության զբաղվածության արագ աճը պայմանավորված էր շուկայական հարաբերություններով՝ մասնավորապես սեփականաշնորհման բարձր տեմպով: Մասնավոր հատվածում զբաղվածների տեսակարար կշիռը 1992 թվականին 29.8%–ից 2002 թ–ին հասել է 73.8%–ի, այսինքն՝ աճել է մոտ 2.5 անգամ: Պետական հատվածում զբաղվածների թվի խիստ կրճատումը պայմանավորված էր օբյեկտիվ և սուբյեկտիվ մի շարք գործոններով:

Շուկայական հարաբերությունների պայմաններում տնտեսության կառուցվածքային փոփոխությունները բերել են զբաղվածության մեջ կառուցվածքային փոփոխությունների, որը երևում է ստորև բերվող աղյուսակից:

Աղյուսակ 3.2

**ՀՀ բնակչության զբաղվածության կառուցվածքը ըստ տնտեսության
ճյուղերի 1990–2002 թվականներին¹, %**

Տարիները	1990	1993	1994	1995	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Տնտեսության ճյուղերը										
Արդյունաբերություն	30.4	23.5	23.9	25.8	15.8	15.7	15.0	14.1	13.4	12.9
Գյուղատնտեսություն	17.7	33.8	33.9	23.4	37.6	42.4	43.3	44.4	45.1	45.3
Շինարարություն	11.3	7.6	6.5	1.7	1.7	4.2	4.1	3.6	3.3	3.3
Տրանսպորտ և կապ	5.2	3.6	3.7	2.2	1.9	3.8	3.7	3.6	3.5	3.6
Ծառայություններ և այլ ոլորտներ	35.4	31.5	32.0	46.9	43.0	33.9	33.9	34.8	34.7	34.9

Աղյուսակի տվյալներից երևում է, որ կառուցվածքային փոփոխություններ են տեղի ունեցել ճյուղային կտրվածքով: Խիստ կերպով կրճատվել է զբաղվածների թիվը արդյունաբերության և շինարարության ոլորտներում, բայց դրա փոխարեն կտրուկ աճել է զբաղվածությունը գյուղատնտեսության ոլորտում: Այսպես, եթե 1990 թ. այս ոլորտում զբաղվածների տեսակարար կշիռը ընդհանուրի մեջ կազմում էր 17.7%, ապա 2002 թ. հասավ 45.3%–ի՝ գյուղական ողջ բնակչությանը ընդգրկելով զբաղվածների մեջ: Գյուղատնտեսության մեջ զբաղվածների կտ-

1 «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք», 1998 թ., Երևան, էջ 41, 2001 թ., Երևան, էջ 45–48, 2003 թ., Երևան, էջ 52–53: Статистический ежегодник южно-кавказских стран. 2002 г., ст. 43.

րուկ աճը պայմանավորված էր հողի սեփականաշնորհման վերաբերյալ օրենքի կիրառման հետ, որով նախատեսվում էր հողի սեփականաշնորհմանը մասնակցած բնակչությանը համարել զբաղված բնակչություն և դրանով մերժել գյուղատնտեսության մեջ գործազրկություն հասկացությունը:

Կարևոր նշանակություն ունի բնակչության զբաղվածությունը դիտարկել ոչ միայն ըստ սեփականության ձևերի և ըստ տնտեսության ճյուղերի, այլ նաև տալ բնակչության զբաղվածության պատկերի փոփոխությունները վերջին տարիների ընթացքում: ՀՀ բնակչության զբաղվածությունը 1990–2002 թվականներին ունի հետևյալ պատկերը:

Աղյուսակ 3.3

ՀՀ բնակչության զբաղվածությունը 1990–2002 թվականներին¹

Ցուցանիշները	Չափի միավոր	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1. ՀՀ բնակչությունը	հազ. մարդ	3574.5	3766.4	3780.7	3791.2	3798.2	3803.4	3802.4	3212.9	3210.3
2. Աշխատանքային ռեսուրսները	հազ. մարդ	2031.2	2132.6	2153.7	2173.3	2251.0	2288.0	2357.0	2406.2	1976.9
3. Տնտեսապես ակտիվ բնակչությունը	հազ. մարդ		1581.9	1583.5	1538.3	1476.4	1462.4	1447.2	1411.7	1240.1
4. Զբաղված տնտեսության ճյուղերում	հազ. մարդ	1630.0	1476.4	1435.6	1372.2	1337.3	1298.2	1277.7	1264.9	1106.4
5. Զբաղված բնակչությունը աշխատանքային ռեսուրսների նկատմամբ	%	80.2	69.2	66.6	63.1	59.4	56.7	54.2	52.6	56.0
6. Զբաղված բնակչության տեսակարար կշիռը տնտեսապես ակտիվ բնակչության մեջ	%		93.3	90.7	89.2	90.6	88.8	88.3	89.6	89.2
7. Զբաղվածների տեսակարար կշիռը բնակչության մեջ	%	45.9	39.2	38.0	36.2	35.2	34.1	33.6	39.4	34.5

1 «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք», 2001 թ., Երևան, էջ 22, 41, 42, 2003 թ., Երևան էջ 24, 42: Մարդկային զարգացման զեկույց, Երևան, 1998 թ.:

Աղյուսակի տվյալներից երևում է, որ 1990 թվականից սկսած աստիճանաբար նվազել է զբաղված բնակչության թվաքանակը, ինչպես նաև դրա տեսակարար կշիռը բնակչության աշխատանքային ռեսուրսների և տնտեսապես ակտիվ բնակչության կազմում: Այդ նույն ժամանակահատվածում աճել է թե՛ բնակչության և թե՛ աշխատանքային ռեսուրսների թիվը, բայց նվազել է տնտեսապես ակտիվ բնակչության թիվը:

Աշխատանքային ռեսուրսների նկատմամբ զբաղված բնակչության տեսակարար կշիռը 1990 թվականի 80.2%-ից իջել է և 2002 թվականին կազմել 56%: Ըստ էության, բնակչության զբաղվածության իրավիճակը կարելի է բնութագրել ոչ բավարար:

3.2. Բնակչության զբաղվածության ձևերը

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) դասակարգման համաձայն՝ ամբողջ բնակչությունը բաժանվում է տնտեսապես ակտիվ և տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչության:

Տնտեսապես ակտիվ բնակչությունը բնակչության այն մասն է, որն ապահովում է ապրանքների և ծառայությունների արտադրության համար անհրաժեշտ աշխատուժի առաջարկը:

Տնտեսապես ակտիվ բնակչությունը իր մեջ ընդգրկում է ինչպես զբաղված բնակչությանը, այնպես էլ գործազուրկներին, ինչպես կանանց, այնպես էլ տղամարդկանց աշխատուժը:

ՀՀ տնտեսապես ակտիվ բնակչության կազմը և կառուցվածքը ունի հետևյալ պատկերը (տե՛ս աղյուսակ 3.4):

Աղյուսակի տվյալներից երևում է, որ տնտեսապես ակտիվ բնակչության մեջ զբաղվածները կազմում են մոտ 90%-ը, այսինքն՝ գրանցված գործազուրկները կազմում են մոտ 11%: Սակայն իրականում գործազրկության մակարդակը շատ բարձր է: Զբաղվածների մեջ գերակշռող մասը կազմում են տղամարդիկ, իսկ գործազուրկների մեջ մեծամասնությունը՝ կանայք:

Տնտեսապես ակտիվ բնակչության գերակշռող մասը կազմում են զբաղվածները: Տարբերում ենք զբաղվածության հետևյալ ձևերը՝ լրիվ զբաղվածություն, ոչ լրիվ, արդյունավետ, թաքնված, սեզոնային, մասնակի, էպիզոդիկ և այլն:

Նախ նշենք, որ զբաղվածությունը հարաբերական հասկացություն է: Ընդհանրապես լրիվ զբաղվածություն գոյություն չի կարող ունենալ, քանի որ ցանկացած պահին մշտապես առկա կլինեն աշխատուժի

որոշակի քանակ, որոնք այս կամ այն պատճառով չեն կարող ընդգրկված լինել աշխատանքային գործունեության մեջ: Մյուս կողմից լրիվ զբաղվածություն ասելով չենք հասկանում գործազրկության լրիվ բացակայություն: Լրիվ զբաղվածության դեպքում գործազրկությունը ձեռք է բերում բնական մակարդակ: Գործազրկության բնական մակարդակը այն է, երբ աշխատուժի շուկայում հավասարակշռվում են աշխատուժի առաջարկն ու պահանջարկը, այսինքն՝ աշխատանք փնտրողների թիվը հավասարվում է ազատ աշխատատեղերի քանակին:

Աղյուսակ 3.4

**33 տնտեսապես ակտիվ բնակչության կազմը և կառուցվածքը
1993–2002 թվականներին¹ (հազ. մարդ)**

Տարեթվեր Ցուցանիշներ	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Տնտեսապես ակտիվ բնակչություն	1630.2	1581.9	1583.8	1538.3	1476.4	1462.4	1447.2	1411.7	1240.1
այդ թվում զբաղվածներ	1543.3	1476.4	1435.6	1372.2	1337.3	1298.2	1277.7	1264.9	1106.4
որից տղամարդ	831.8	864.0	841.5	701.6	696.0	689.4	696.8	682.9	578.5
կին	711.5	612.4	594.1	670.6	641.3	609.4	581.0	582	527.9
Գրանցված գործազուրկներ	86.9	131.7	159.3	174.4	133.8	175.0	153.9	138.4	127.3
որից տղամարդ	30.5	39.9	43.5	49.7	41.0	62.3	54.4	47.1	41.6
կին	56.4	91.8	115.8	124.7	92.8	112.7	99.5	91.3	85.7

Լրիվ զբաղվածություն ասելով հասկանում ենք այն, երբ աշխատանքային տարիքում գտնվող աշխատունակ բնակչությունն առավելագույնս ընդգրկված է լինում հասարակական օգտակար աշխատանքային գործունեության մեջ: Ուստի լրիվ զբաղվածություն կարող ենք համարել այն, երբ աշխատանքի պահանջ և ցանկություն ունեցողները բավարարվել են աշխատանքով, կամ աշխատուժի առաջարկը համընկել է պահանջարկին:

Ոչ լրիվ զբաղվածություն ասելով հասկանում ենք այն, երբ տնտեսապես ակտիվ բնակչության սոսկ մի մասն է ընդգրկված լինում հասարակական աշխատանքի մեջ:

¹ «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք», 1988 թ., Երևան, էջ 38–39, 2001 թ., Երևան, էջ 41–43, 2003 թ., Երևան էջ 50–51: Статистический ежегодник южно-кавказских стран. 2002 г., стр. 37–40.

Արդյունավետ զբաղվածությունը բնութագրվում է աշխատանքի բարձր արդյունքների համապատասխան բարձր եկամուտների ապահովում՝ կյանքի արժանավայել պայմաններ հոգալու համար:

Ձևական զբաղվածությունն այն է, երբ չկա զբաղվածության անհրաժեշտություն կամ աշխատատեղը գործելու անհրաժեշտություն, սակայն այն պահպանում են հանուն գործազրկությունից խուսափելու և ապահովելու չնչին եկամուտ:

Սեզոնային զբաղվածությունն այն է, երբ արտադրության մեջ աշխատուժի ընդգրկումը պայմանավորված է բնակլիմայական պայմաններով:

Թաքնված զբաղվածությունը բնութագրվում է նրանով, որ բնակչության մի մասը առանց ձևակերպման իրականացնում է որոշակի արտադրական, առևտրական, շինարարական, վերանորոգման, սպասարկման և այլ գործունեություն: Դրանք գերազանցապես ընդգրկված են լինում ստվերային տնտեսության, գյուղմթերքների վերավաճառման օղակներում:

Զբաղված բնակչության թվաքանակը բնութագրում է նրա օգտագործման մակարդակը, և այդ մակարդակը որոշվում է երկու կտրվածքով՝ բնակչության ընդհանուր թվաքանակում զբաղվածների տեսակարար կշռով և տնտեսապես ակտիվ բնակչության մեջ զբաղվածների բաժնով: Այն կարող ենք արտահայտել հետևյալ բանաձևերի օգնությամբ:

Ըստ բնակչության ընդհանուր թվի՝

$$U_q = \theta_q : \theta_p \quad (3.1) \text{ և}$$

ըստ տնտեսապես ակտիվ բնակչության՝

$$U_q = \theta_q : \theta_{\text{տաք}} \quad (3.2):$$

Բնակչության զբաղվածության վերլուծության ժամանակ օգտագործվում է միջազգային վիճակագրության կողմից ընդունված տնտեսապես ակտիվ բնակչության մակարդակի ցուցանիշը, որը հաշվարկվում է հետևյալ կերպ.

$$U_{\text{տաք}} = \theta_q + (\theta_q : \theta_{\text{տաք}}), \quad (3.3), \text{ որտեղ}$$

U_q — բնակչության զբաղվածության մակարդակն է,

$U_{տաք}$ — տնտեսապես ակտիվ բնակչության զբաղվածության մակարդակն է,

$\mathcal{D}_q$ — զբաղվածների թվաքանակն է,

$\mathcal{D}_p$ — բնակչության ընդհանուր թիվն է,

$\mathcal{D}_q$ — գործազուրկների թվաքանակն է,

$\mathcal{D}_{տաք}$ — տնտեսապես ակտիվ բնակչության թվաքանակն է:

3.3. Գործազրկության հասկացությունը և դասակարգումը

Տնտեսապես ակտիվ բնակչության մի մասը կազմում են գործազուրկները: Գործազրկությունը առաջանում է այն դեպքում, երբ աշխատանքի շուկայում աշխատուժի առաջարկը գերազանցում է պահանջարկը:

Գործազրկությունը բարդ սոցիալ-տնտեսական երևույթ է: Գործազրկության դեպքում աշխատանքային հասակում աշխատունակ, բայց չզբաղված բնակչությունը հնարավորություն չի ունենում աշխատանքային գործունեության մեջ դնել իր ֆիզիկական, մտավոր և պրոֆեսիոնալ հնարավորությունները և ստանալ եկամուտ: Ըստ ԱՄԿ մեթոդաբանության՝ գործազուրկ է համարվում այն անձը, որը տվյալ պահին չի աշխատում, փնտրում է աշխատանք ու պատրաստ է աշխատելու և չունի եկամտի այլ աղբյուր:

Ըստ «Բնակչության զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի՝ գործազուրկ են համարվում աշխատանքային տարիքի, աշխատունակ և չզբաղված անձինք, որոնք փնտրում են աշխատանք, չեն ստանում կենսաթոշակ, ունեն առնվազն մեկ տարվա աշխատանքային ստաժ, աշխատանքի տեղավորման նպատակով դիմել են զբաղվածության պետական ծառայություն և ստացել գործազուրկի կարգավիճակ:

Գործազրկության մակարդակը որոշում են տնտեսապես ակտիվ բնակչության թվաքանակի նկատմամբ ըստ ընդհանուր գործազուրկների ($U_{ըզ}$) և ըստ գրանցված գործազուրկների ($U_{գգ}$) հարաբերությամբ, համապատասխան բանաձևերով.

$$U_{ըզ} = (\mathcal{D}_{ըզ} : \mathcal{D}_{տաք}) \times 100 \quad (3.4) \text{ և}$$

$$U_{գգ} = (\mathcal{D}_{գգ} : \mathcal{D}_{տաք}) \times 100, \quad (3.5), \text{ որտեղ}$$

$\mathcal{D}_{ըզ}$ — գործազուրկների ընդհանուր թիվն է,

$\mathcal{D}_{գգ}$ — գրանցված գործազուրկների թիվն է,

$\mathcal{D}_{տաք}$ — տնտեսապես ակտիվ բնակչության թիվն է:

ՀՀ գործազրկության իրավիճակը բնութագրելու համար բերենք հետևյալ աղյուսակը:

Աղյուսակ 3.5

Գործազուրկների թվաքանակը և կազմը 1995–2002 թվականներին¹

	չափի միավոր	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1. Աշխատանք փնտրողների թիվը, որից	հազ. մարդ	136.5	164.1	185.7	148.8	202.2	178.8	162.8	154.1
տեղավորվել են աշխատանքի	հազ. մարդ	2.7	4.4	4.1	5.4	10.7	10.6	7.9	8.5
2. Գրանցված գործազուրկների թիվը տարեվերջին	հազ. մարդ	131.7	159.3	174.4	133.8	174.9	153.9	138.4	127.3
3. Պաշտոնական գործազրկության մակարդակը	%	6.7	9.3	10.8	9.4	11.2	11.7	10.4	10.8
4. Գործազրկության նպաստ ստացողների թիվը	հազ. մարդ	41.6	40.8	24.3	20.6	30.5	10.9	5.7	6.0
5. Գործազուրկների ընդհանուր թվի մեջ այնպիսի 30 տարեկան	հազ. մարդ	59.6	70.5	69.7	49.5	54.4	45.5	39.8	35.9
բ) 30-50 տարեկան	հազ. մարդ	61.0	75.1	88.8	73.2	105.0	94.6	98.6	91.4
6. Գործազուրկների ընդհանուր թվի մեջ այնպիսի կրթությամբ	հազ. մարդ	14.8	18.8	21.6	16.4	20.1	18.4		15.9
բ) միջնակարգ կրթությամբ	հազ. մարդ	31.3	36.2	39.4	31.8	40.2	36.7		

1 «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք», 2001 թ., Երևան, էջ 42–57, 2003 թ., Երևան, էջ 61–62, 60, 61, 63: Статистический ежегодник южно-кавказских стран, 2002 г., с. 51–55.

Աղյուսակի տվյալներից երևում է, որ վերջին հինգ տարիների ընթացքում աշխատանք փնտրող մարդկանց թվաքանակի մեջ էական փոփոխություններ տեղի չեն ունեցել: Առայժմ նրանց մի փոքր մասն է, որը ապահովվել է աշխատանքով (մոտավորապես 3–6%):

Գրանցված գործազուրկների թվաքանակը հարաբերականորեն կայուն է, և գործազրկության մակարդակը տատանվում է 10–12%-ի սահմաններում, սակայն ըստ 1999 թվականի ընտրանքային հետազոտությունների արդյունքների՝ այն կազմել է 34.4%:

Գործազրկության մակարդակը միջինից բարձր է հատկապես Շիրակի, Լոռու, Սյունիքի, Վայոց ձորի մարզերում:

Խիստ կերպով կրճատվել է գործազրկության նպաստ ստացողների թիվը: Այսպես, եթե 1995 թվականին գործազուրկի նպաստ էին ստանում գրանցված գործազուրկների 31.0%–ը, ապա 2000 թվականին ստացել են 7, իսկ 2002 թվականին ընդամենը 4.7%–ը: Գործազրկության նպաստը 2000 թվականի դեկտեմբերի դրությամբ, կազմել է 3185 դրամ, իսկ 1999 թվականին՝ 3091 դրամ: Ըստ էության աճը կազմել է 3.04%, սակայն եթե հաշվի առնենք նախորդ տարվա համեմատությամբ դրամի հաշվարկային կուրսի փոփոխությունը, ապա ոչ թե աճել, այլ նվազել է (2.6%–ով):

Գործազուրկների գերակշռող մեծամասնությունը կազմում է 30–50 տարիքի բնակչությունը: Գործազուրկների 90%–ից ավելին կազմում է քաղաքային բնակչությունը, իսկ 70%–ից ավելին կանայք են: Գրանցված գործազուրկների թիվը էապես փոքր է գործազուրկների ընդհանուր թվից, իսկ գործազուրկի կարգավիճակ ստանում են, «Մարդկային զարգացման ազգային զեկույցի» գնահատմամբ, գործազուրկների միայն քառորդ մասը¹: Գործազուրկների զգալի մասը խուսափում են հաշվառման համար զբաղվածության ծառայության դիմելուց՝ անընդհատ վերահաշվառում անցկացնելու, չնչին նպաստ վճարելու, ցածր վարձատրվող աշխատատեղերում աշխատելու կատճառներով:

Ըստ գործող օրենքի՝ գործազրկության նպաստի տևողությունը սահմանվում է հինգ ամիս ժամկետով, սակայն որոշ դեպքերում այն երկարացվում է, բայց ոչ ավելի, քան 12 ամիս: Սակայն գործազրկության միջին տևողությունը գործազուրկի կարգավիճակ ստանալուց մինչև աշխատանքի ընդունվելու պահը 2000 թվականին կազմել է 14.4 ամիս:

Շուկայական տնտեսության պայմաններում գոյություն ունեն գործազրկության հետևյալ տեսակները՝ հոսուն, կառուցվածքային, բացահայտ, թաքնված, պարբերաշրջանային, սեզոնային, երկարատև, լճացած և այլն:

Հոսուն կամ հպանցիկ գործազրկությունը պայմանավորված է նրանով, որ աշխատողը, իր ցանկությամբ թողնելով աշխատատեղը, նպատակ է ունենում գտնել իր ունակություններին և հնարավորություններին համապատասխան նոր, առավել նպատակահարմար աշխատանք: Հոսուն գործազրկությունը կարճաժամկետ բնույթ ունի և գոյություն ունի մշտապես բոլոր տեղերում և ժամանակներում: Հոսուն գործազրկության պատճառ կարող են լինել նաև ընտանեկան և բնակավայրի փոփոխությունը, մի այլ կազմակերպության կողմից առավել արդյունավետ պայմաններով աշխատանք առաջարկելը, առավել բարձր կրթություն ձեռք բերելը և այլն:

Կառուցվածքային գործազրկությունը իր էությամբ տնտեսության կառուցվածքային փոփոխություններով, ինչպես նաև տարբեր ծյուղերի զարգացման մակարդակով պայմանավորված և հարկադրված գործազրկություն է:

Ըստ էության, տնտեսության տարբեր ծյուղեր և դրանց ներսում գործող տարբեր ձեռնարկություններ ունենում են զարգացման տարբեր մակարդակներ: Այդ ձեռնարկությունները տարբերվում են իրենց տեխնիկական հագեցվածությամբ, նոր տեխնոլոգիաների և սարքավորումների, նոր արտադրատեսակներ ներդնելու և արձատավորելու կարողությամբ, հին արտադրությունից և աշխատատեղերից ազատվելու և նոր կապիտալ ներդրումներ կատարելու իրական հնարավորությամբ: Ուստի այս ամենը իրենց ազդեցությունն են թողնում աշխատուժի շարժի վրա: Աշխատանքի շուկայում աստիճանաբար դուրս են մղվում «հնացած», կիրառում չունեցող պրոֆեսիաներ ու մասնագիտություններ՝ իրենց տեղը զիջելով տեխնիկական առաջընթացին համապատասխան նոր պրոֆեսիաներին ու մասնագիտություններին, որոնց պատրաստումը պահանջում է որոշակի ժամանակ: Հետևաբար, այս գործընթացի ընթացքում որոշ պրոֆեսիաների ու մասնագիտությունների աշխատողներ դուրս են մնում աշխատանքից և հայտնվում կառուցվածքային գործազրկության կարգավիճակում: Կառուցվածքային գործազրկությունը առավել երկարատև և անցանկալի գործազրկություն է և հատուկ է ոչ միայն զարգացող, այլ նաև դիմամիկ, կայուն զարգացում ունեցող երկրներին:

Բացահայտ գործազրկությունն այն է, երբ գրանցվում են զբաղվածության պետական ծառայության մարմիններում:

Թաքնված գործազրկությունը ձևականորեն զբաղված, աշխատաժամանակը արդյունավետ չօգտագործող, հարկադիր արձակուրդում

1 «Մարդկային զարգացման ազգային զեկույց», Երևան, 1997 թ. էջ 50:

գտնվող աշխատուժն է: Թաքնված գործազրկությունը յուրահատուկ է գյուղացիական տնտեսություններին, որտեղ իրականացվել է հողի լայնամասշտաբ սեփականաշնորհում: Այժմ ընտանիքին հատկացված հողը մշակում է ընտանիքի անդամների մի մասը, իսկ մի մասը փաստորեն գործազուրկ է կամ թերզբաղված:

Սակայն գյուղացուն որպես գործազուրկ հաշվառման չեն վերցնում, ուստի մեծանում է գյուղից բնակչության արտագաղթը՝ համալրելով քաղաքներում աշխատանք փնտրող գործազուրկների շարքերը: Այսպիսով՝ թաքնված գործազրկությունը արհեստականորեն մեծացնում է զբաղվածության մակարդակը և ուղղակիորեն ազդում աշխատանքի արտադրողականության վրա: Թաքնված գործազրկությունը ընդունված է բաժանել պաշտոնական և ոչ պաշտոնական մասերի:

Պարբերաշրջանային (ցիկլային) գործազրկությունը կապվում է արտադրության անկման և հատկապես տնտեսության զարգացման պարբերաշրջանային ցիկլերի հետ, երբ բավարար ներդրումներ չեն կատարվում տնտեսության մեջ: Այս դեպքում ապրանքների և ծառայությունների նկատմամբ ամբողջական պահանջարկը փոքրանում է, կրճատվում է զբաղվածությունը, աճում գործազրկությունը: Աշխատանքի շուկայում աշխատանք փնտրողների թիվը գերազանցում է առկա աշխատատեղերի թիվը և առաջ բերում ցիկլային գործազրկություն, իսկ հակառակ դեպքում իջնում է գործազրկության բնական մակարդակը և տեղիք տրվում արտաժամյա աշխատանքի, աշխատանքի համատեղման: Պարբերաշրջանային գործազրկությունը գործազրկության ամենածանր տեսակն է, ուստի տնտեսության պետական կարգավորումը հիմնականում ուղղված է լինում դրա մեղմացմանը:

Սեզոնային գործազրկությունը պայմանավորված է որոշ արտադրությունների գործունեության սեզոնային բնույթով և դրանից կախված աշխատանքի պահանջարկի տատանումներով: Սեզոնային գործազրկությունը բնորոշ է գյուղատնտեսությանը, շինարարությանը, գյուղատնտեսական հումքի արտադրությանը:

Երկարատև գործազրկությունն այն է, երբ գործազրկության ժամկետը հասնում է 1–1.5 տարվա: Այս դեպքում գործազուրկը որակազրկվում է, կորցնում է աշխատանքային փորձը, հմտությունը, իր նկատմամբ հոգեբանական վստահությունը:

Լճացած գործազրկության դեպքում գործազրկության ժամկետը գերազանցում է մեկուկես տարին: Այս դեպքում տեղի է ունենում գործազուրկի պրոֆեսիոնալ հատկանիշների աստիճանական վատթարա-

ցում, որը կարող է տանել սոցիալական անկման (հարեցողության, թափառաջրջության): Նման դեպքում աշխատանքային գործունեության լիարժեք վերականգնումը կպահանջի երկարատև ժամանակ և անհատական մոտեցում:

Գործազրկության վերը նշված տեսակներից բացի գոյություն ունեն տեխնոլոգիական, կամավոր, տարածքային, տնտեսական գործազրկություն:

Տարբերում են գործազրկության տևողություն հասկացությունը: Այդ ցույց է տալիս այն ժամանակահատվածը քանի դեռ գործազուրկը փնտրում է աշխատանք:

Գործազրկության հիմնական պատճառներն են.

- Տնտեսության մեջ տեղի ունեցող կառուցվածքային փոփոխությունները, որոնք նոր տեխնոլոգիաների ներդրման հետևանքով տանում են աշխատատեղերի կրճատման:
- Տնտեսական անկումը:
- Աշխատավարձի բարձրացումը:

Գործազրկության պատճառների վերաբերյալ առկա են տարբեր մոդելներ: Շվեդական մոդելում առանձնացվում են գործազրկության հետևյալ պատճառները.

- Աշխատավարձի բարձր մակարդակը:
- Աշխատուժի նկատմամբ բավականին ցածր պահանջարկը:
- Աշխատանքի շուկայում առաջարկի և պահանջարկի հավասարակշռվածության խախտումը:

Հայաստանի Հանրապետությունում գործազրկության պատճառները կարելի է դասակարգել հետևյալ կերպ.

- Շուկայական հարաբերությունների անցման հետ կապված պետական սեփականության մասնավորեցումը, ձեռնարկությունների մասսայական լուծարումը, սնանկացումը, որոնք չուղեկցվեցին նոր աշխատատեղերի ստեղծումով:
- Շրջափակման հետևանքով արտադրության ծավալների կտրուկ կրճատում:
- Արտադրության մեջ կատարվող ներդրումների սղությունը:
- Փոքր ու միջին բիզնեսին արդյունավետ չաջակցելը:
- Կապիտալի կառուցվածքի փոփոխումը (ընդ որում՝ աշխատուժի վրա կատարվող ծախսերի բաժնի իջեցում և առարկայական ծախսերի բաժնի մեծացում):

3.4. Բնակչության զբաղվածության ապահովման պետական քաղաքականությունը

Բնակչության զբաղվածության բնագավառում իրականացվող քաղաքականությունը ունի զուտ տնտեսական և սոցիալ-տնտեսական ուղղվածություն: Չուտ տնտեսական կողմն այն է, երբ ցանկացած պահի աշխատանքային ռեսուրսները լրիվ կամ ոչ լրիվ (գործազրկության առկայությամբ) կարող են գործել արտադրության մյուս գործոնների հետ միասին տնտեսության արտադրական հնարավորություններին համապատասխան:

Զբաղվածության և գործազրկության սոցիալ-տնտեսական կողմը կապվում է աշխատանքի նկատմամբ մարդու իրավունքների իրացման հետ, և այն իրականացվում է վարձու աշխատուժի, գործատուի և պետության միջև գոյություն ունեցող շուկայական հարաբերությունների հիման վրա: Բնակչության զբաղվածության կարգավորումը իրականացվում է տնտեսական և օրենսդրական կարգավորման միջոցով: Զբաղվածության բնագավառում պետությունը կարող է իրականացնել ակտիվ կամ պասիվ քաղաքականություն: Պասիվ քաղաքականության դեպքում իրականացվում են գործազրկության հետևանքների վերացմանն ուղղված միջոցառումները, այդ թվում՝ աշխատանք փնտրողների գրանցում, գործազրկության նպաստների և նյութական օգնության տրամադրում և այլն:

Հայաստանում զբաղվածության պետական ծառայության կողմից պասիվ քաղաքականություն իրականացվել է առաջին տասը տարիների ընթացքում: Այնուհետև աստիճանաբար անցում է կատարվել զբաղվածության ակտիվ քաղաքականության, երբ 1999–2000 թվականներին մշակվեցին գործազրկության մակարդակի իջեցման իրավական և տնտեսական միջոցառումներ: Սակայն զբաղվածության ծրագրերում նախատեսված ձեռնարկատիրական գործունեության խթանման, ինքնազբաղվածության ընդլայնման, գործազուրկների վերամասնագիտացման և որակավորման բարձրացման գծով մշակված միջոցառումները հետագա տարիներին չտվեցին իրենց դրական արդյունքները: Այնուհետև 2000–2001 թվականներին զբաղվածության պետական ծառայության կողմից մշակվել են ռազմավարական ծրագրեր, որտեղ նախատեսվել են իրականացնել մի շարք խնդիրներ, այդ թվում՝ զբաղվածության տարածքային և հանրապետական ծրագրերի մշակումը և իրականացումը,

զբաղվածության և աշխատանքային հարաբերությունների օրենսդրական կարգավորումը և այլ խնդիրներ: Սակայն առայժմ չեն լուծվել առաջադրված խնդիրների զգալի մասը, մինչև այսօր առաջնորդվել են 1972 թվականին ընդունված աշխատանքային օրենսգրքով, որի շատ դրույթներ չէին համապատասխանում շուկայական հարաբերությունների պահանջներին: Չնայած որ աշխատանքային օրենսգրքի նախագիծը մշակվել էր դեռևս 2000 թվականին, բայց Ազգային ժողովի կողմից մինչև այժմ չի ընդունվում: Հանրապետությունում խախտվում են աշխատանքային իրավահարաբերությունները, վարձու աշխատուժի շահերը և իրավունքները: Լուրջ թերություններ կան «Բնակչության զբաղվածության մասին» 1996 թվականին ընդունված գործող օրենքում, և նոր օրենքի ընդունման անհրաժեշտությունը վաղուց է զգացվում:

Այսօր խիստ կարևոր են զբաղվածության ոլորտի օրենսդրական դաշտի կատարելագործումը, ֆինանսական լծակների և հատկապես հարկային, վարկային ճկուն քաղաքականության մշակումն ու ներդրումը, ֆինանսական պատժամիջոցների և պետական անհատույց դրամական օժանդակության կիրառումը: Կարևոր մշանակություն ունեն երկրի տնտեսական կայուն աճն ապահովելու համար ներքին և արտաքին ֆինանսական խոշոր ներդրումների, ինչպես նաև պետական վարկերի մի մասի ուղղումն արտադրության զարգացմանը:

Բնակչության զբաղվածության պետական քաղաքականության կարևոր խնդիրներից են նաև աշխատանքի վարձատրության բնագավառում ճիշտ և ճկուն քաղաքականության իրականացումը, նվազագույն աշխատավարձի չափի ճիշտ սահմանումը և նվազագույն սպառողական զամբյուղի մասին օրենքի ընդունումը, փոքր և միջին ձեռնարկատերերի համար նպաստավոր պայմանների ստեղծումն ու խրախուսման մեխանիզմների մշակումը, ազատ աշխատուժի արտահանման պետական կարգավորումը և այլ խնդիրներ:

Հայաստանի Հանրապետությունում զբաղվածության պետական կարգավորման աշխատանքները իրականացնում է Զբաղվածության պետական ծառայությունը, գործակալությունը՝ իր 51 տարածքային կենտրոնների միջոցով, իսկ աշխատանքի տեսչական կողմը վերապահված է ՀՀ սոցիալական ապահովության նախարարության աշխատանքի և աշխատավարձի քաղաքականության վարչությամբ:

3.5. Աշխատանքի շուկան, էությունը, բովանդակությունը և կառուցվածքը

Աշխատանքի շուկան հանդիսանում է հասարակական հարաբերությունների մի համակարգ, որտեղ գործատուն և վարձու աշխատուժը համաձայնության են գալիս իրենց շահերի վերաբերյալ: Այդ համակարգում առկա են սկզբունքային մի շարք դրույթներ:

Նախ՝ աշխատանքի շուկայում աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի միջև եղած հարաբերությունը տնտեսական հարաբերությունների ամբողջությունն է:

Երկրորդ՝ որ աշխատանքի շուկան մարդկանց տնտեսական և սոցիալական տարբեր շահերի և խնդիրների հատման տեղ է:

Երրորդ՝ որ ձեռնարկության տեսանկյունից նայելիս աշխատանքի շուկան այն դաշտն է, որտեղ ձեռնարկության աշխատողները փնտրում են նոր աշխատատեղ, նույնիսկ տվյալ ձեռնարկության միավորման կամ ֆիրմայի սահմաններում: Ուստի աշխատանքի շուկան ռեսուրսների մշտական վերարտադրությունը և դրանց արդյունավետ օգտագործումը ապահովող հարաբերությունների համակարգ է:

Ընդհանրապես անհրաժեշտ է պարզել, թե աշխատանքի շուկայում ինչն է վաճառվում կամ գնվում՝ աշխատուժը, թե՞ աշխատանքը: Այս հարցի վերաբերյալ կան մի շարք տեսակետներ:

Նախ՝ շուկայական տնտեսագիտության մարքսյան տեսության կողմնակիցները գտնում են, որ աշխատանքի շուկայում վաճառվում և գնվում է աշխատուժը, այսինքն՝ աշխատանք կատարելու ունակությունը: Հետևաբար, այստեղ առկա է գործատուի կողմից աշխատուժի շահագործումը, քանի որ հավասարազոր չեն կարող լինել կատարված աշխատանքը և դրա դիմաց տրվող վարձատրությունը:

Երկրորդ՝ ժամանակակից տնտեսագիտության տեսության կողմնակիցները գտնում են, որ աշխատանքի շուկայում վաճառվում և գնվում է միայն աշխատանքը, և աշխատավարձը կատարված աշխատանքի համար տրվող վճար է:

Երրորդ տեսակետն այն է, որ աշխատանքի շուկան համարվում է ռեսուրսային շուկա, որտեղ աշխատուժի առք ու վաճառքի գլխավոր սուբյեկտներ հանդես են գալիս մի կողմից գործատուն՝ իբրև աշխատուժի, աշխատանքային ռեսուրսների գնորդ, մյուս կողմից՝ իրավապես ազատ և օրենսդրորեն պաշտպանված աշխատուժի սեփականատերը՝ աշխատանքի ռեսուրսի, աշխատուժի վաճառողը: Այստեղ աշխատուժը հա-

մարվում է հատուկ տիպի ռեսուրս: Աշխատանքի ռեսուրսի վաճառողը հանդիսանում է աշխատուժի սեփականատերը, նրա կողմը՝ աշխատանքային գործունեություն իրականացնելու իր կարողությունների և հնարավորությունների ամբողջությամբ:

Աշխատուժի պրոֆեսիոնալ, մասնագիտական, ֆիզիկական և ֆիզիոլոգիական հնարավորությունները դրսևորվում են աշխատանքի ընթացքում, որով էլ պայմանավորվում է աշխատուժի գինը: Ընդհանրապես աշխատուժի գինը ձևավորվում է աշխատանքի շուկայում: Նրա մակարդակի վրա ազդում են մի շարք գործոններ: Դրանցից են.

1. Աշխատանքի շուկայում աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի հարաբերակցությունը:
2. Տվյալ երկրում բնակչության առանձին խմբերի նկատմամբ իրականացվող խտրականությունը կամ դիսկրիմինացիոն քաղաքականությունը:
3. Արհմիութենական կազմակերպությունների դերի բարձրացումը:
4. Աշխատուժի տեղաշարժը կամ միգրացիան:

Նշված գործոնների մեջ աշխատուժի գնի վրա վճռական և էական ազդեցություն է ունենում աշխատանքի շուկայում աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի հարաբերակցությունը: Եվ որքան աշխատանքի շուկայում աշխատուժի առկա քանակը մեծ է լինում, աշխատուժի նկատմամբ եղած պահանջարկից (կարիքից), այնքան ցածր է լինում աշխատուժի գինը:

Տարբեր երկրների փորձը և ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ աշխատուժի գնի ձևավորման վրա տվյալ երկրում իրականացվող խտրականության քաղաքականությունը կապվում է աշխատուժի սեռի, տարիքի, ազգային պատկանելության հետ: Այսպես, օրինակ, ըստ վիճակագրական տվյալների՝ ոչ միայն թույլ, այլ նաև տնտեսապես զարգացած երկրներում առկա է ըստ սեռի վարձատրության խտրականությունը: Կիրառվում են միևնույն աշխատանքի կատարման համար ավելի բարձր վարձատրություն տղամարդկանց նկատմամբ, քան կանանց: Վարձատրության ոլորտում խտրականությունը դրսևորվում է նաև ըստ ազգային պատկանելության: Ազգային փոքրամասնությունների նկատմամբ կիրառվում է ցածր վարձատրություն, ազգային պետություններում տվյալ ազգի ներկայացուցիչների համեմատությամբ: Այժմ ԱՄՆ-ում սևամորթների ու սպիտակամորթների միջև նույնպես առկա է վարձատրության խտրականությունը: Որոշ երկրներում տվյալ երկրի քաղաքացին ավելի բարձր աշխատավարձ է ստանում, քան քաղաքա-

ցիություն չունեցող անձը: Նույնիսկ ԱՄՆ-ում, Գերմանիայում, Ճապոնիայում, Ֆրանսիայում, Իտալիայում և այլ երկրներում ազատ աշխատատեղերում առաջին հերթին ընդգրկում են իրենց քաղաքացիներին, և դա ամրագրված է օրենսդրությամբ: Այլ երկրների քաղաքացիներին աշխատանքի են ընդունում միայն այն դեպքում, երբ տվյալ երկրի քաղաքացին հրաժարվում կամ հայտ չի ներկայացնում տվյալ աշխատանքի կատարման համար:

Խտրականության դրսևորման մի այլ ձև է նաև բարձր և ցածր տարիքի աշխատողների նկատմամբ կիրառվող վարձատրությունը՝ միջին տարիքի աշխատողների վարձատրության համեմատությամբ:

Աշխատուժի գնի ձևավորման վրա ազդում են նաև արհմիությունները: Ձարգացած տնտեսություն ունեցող երկրների փորձը ցույց է տալիս, որ արհմիությունները հանդիսանում են տվյալ արհմիության անդամ հանդիսացող աշխատողների շահերի պաշտպանը: Արհմիությունները մշտապես հանդես են գալիս նվազագույն աշխատավարձի, ինչպես նաև իրենց անդամների միջին աշխատավարձի բարձրացման առաջարկություններով և պայքարով:

Այլ է իրավիճակը Հայաստանի Հանրապետությունում, որտեղ չունենք հստակ ձևավորված արհմիութենական կազմակերպություններ, որոնք կարողանային ինչ-որ ձևով ազդել աշխատանքի շուկայում աշխատուժի գնի վրա:

Աշխատուժի գնի ձևավորման վրա իր ազդեցությունն է թողնում աշխատուժի տեղաշարժը կամ միգրացիան: Այն տեղի է ունենում տարբեր պատճառներով: Ընդհանուր առմամբ բաց շուկայի դեպքում միգրացիոն հոսքերը տեղի են ունենում դեպի բարձր շահութաբերություն ապահովող ճյուղեր, որտեղ աշխատուժի գինը համեմատաբար բարձր է լինում: Բացի այդ, աշխատուժի տեղաշարժ է տեղի ունենում տարբեր մարզերի և տարածքների միջև: Այն մարզում, որտեղ գրանցվում է աշխատուժի մուտք, բնական է, որ այն անմիջապես կազդի աշխատուժի առաջարկի մեծացման, իսկ վերջինս՝ աշխատուժի գնի իջեցման վրա:

Ներկա պայմաններում Հայաստանում խիստ ցածր է աշխատուժի գինը, որը հիմնականում պայմանավորված է աշխատուժի բարձր առաջարկով: Այս է պատճառը, որ առկա է աշխատուժի մեծ արտահոսք դեպի այլ երկրներ: Հայաստանից գնացած աշխատուժի մեծ մասը բնակչության ամենաակտիվ՝ հատկապես երիտասարդ տարիքի բնակչությունն է: Նման արտագաղթը իր հետևանքներով բացասական ազդեցություն է թողնում երկրի տնտեսական ներուժի վրա: Ուստի պետական մո-

տեցում պետք է ցուցաբերվի արտագաղթի նկատմամբ և վերահսկվի ազգային զբաղվածության ծառայությունների կողմից, մշակվի աշխատուժի ժամանակավոր արտահանման ռազմավարական ծրագրեր՝ չոտնահարելով անձի ազատության իրավունքները:

Հայաստանում աշխատուժի շուկայի ձևավորման վրա վճռական ազդեցություն են թողել մի շարք գործոններ, որոնցից կարող ենք նշել.

1. Տնտեսական փլուզումը, գործազուրկների թվի օրեցօր աճը, հիմնական և փոփոխուն կապիտալի կենտրոնացումը փոքրաթիվ մարդկանց ձեռքում:
2. Երկրի շրջափակումը, ինչպես նաև հարևան երկրների՝ հատկապես նախկին խորհրդային պետությունների հետ տնտեսական կապերի խզման հետևանքով արտադրության ծավալների կտրուկ իջեցումը (1990–1995 թթ.), պատերազմական իրավիճակը, փախստականների ներգաղթը և արտագաղթը:
3. Մասնավոր սեփականության օրինականացման ընթացքում հախուռն սեփականաշնորհումը, տնտեսության և կառուցվածքային փոփոխությունները, սեփականաշնորհված ձեռնարկությունների տեխնիկական ցածր մակարդակը, ստվերային տնտեսության և աշխատուժի թաքնված շուկայի առկայությունը:
4. Գործատուի, վարձու աշխատողի, ինչպես նաև գործազուրկների իրավական հարաբերությունների անկատար լինելը, աշխատանքային օրենսդրության բացակայությունը, աշխատավարձի կարգավորման ոչ ճիշտ քաղաքականությունը:

3.6. Աշխատանքի շուկայի առանձնահատկությունները

Աշխատանքի շուկան ունի մի շարք առանձնահատկություններ, որոնք իրենց կնիքն են թողնում նրա գործունեության վրա: Այդ առանձնահատկություններից են.

1. Աշխատուժ ապրանքի սեփականության իրավունքը անբաժանելի է նրա տիրոջից կամ կրողից: Քանի որ աշխատանքը գործընթաց է և իրենից ներկայացնում է աշխատուժի ծախսման գործընթաց, ուստի աշխատուժի առք ու վաճառքի ընթացքում ծագում են առանձնահատուկ հարաբերություններ: Աշխատանքի շուկայում աշխատուժի առքն ու վաճառքը իրականացվում է գործատուի և

վարձու աշխատողի սեփականատիրոջ անմիջական և անձնական շփումների միջոցով:

2. Աշխատանքի շուկայում աշխատուժի առք ու վաճառքի փոխադարձ հարաբերությունները և համաձայնությունը ընդգրկում են երկար ժամանակահատված: Եվ աշխատանքի շուկայում կնքված գործարքը ենթադրվում է գործատուի և աշխատողի միջև երկարատև հարաբերությունների սկիզբ: Գործատուն ձգտում է աշխատուժ ձեռք բերել ավելի երկար ժամկետով, քանի որ աշխատուժի ողջ գործունեության ընթացքում գործատուն զգալի ներդրումներ է կատարում աշխատուժի պատրաստման, վերապատրաստման, որակավորման բարձրացման, աշխատանքային փորձի կուտակման նպատակով:
3. Աշխատանքի շուկայում իրականացվող յուրաքանչյուր գործարք դրամական չէ: Աշխատողը դրամական վարձատրություն ստանում է բուն արտադրության ընթացքում:
4. Աշխատանքի շուկայում գործում է աշխատանքային օրենսդրությունը և առկա են աշխատուժի զբաղվածության կարգավորման համար մի շարք ծառայություններ:
5. Աշխատանքի շուկայում տիրում է անհատական գործարքների բարձր մակարդակ:

3.7. Աշխատանքի շուկայի կառուցվածքը և բաղադրամասերը

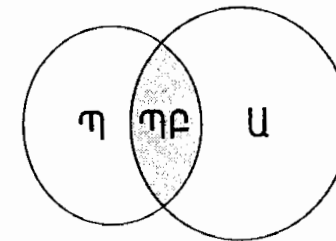
Աշխատանքի շուկան ունի հետևյալ կառուցվածքը.

1. Աշխատանքի շուկայում ընդգրկվում են գործատուները և աշխատանք փնտրողները կամ աշխատանքի շուկայի սուբյեկտները:
2. Աշխատանքի շուկայում սուբյեկտների հարաբերությունները կարգավորող իրավական ակտերը:
3. Աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի հարաբերակցությունը, աշխատուժի արժեքն ու գինը:
4. Բնակչության զբաղվածության ծառայությունները, գովազդային գործակալությունները, հիմնադրամները, աշխատուժի վերապատրաստման ծառայությունները և այլն:

Աշխատանքի շուկայի գլխավոր բաղադրամասը կազմում են աշխատանքի ամբողջական առաջարկն ու ամբողջական պահանջարկը:

Աշխատանքի ամբողջական առաջարկն («Ա») իր մեջ ընդգրկում է ամբողջ վարձու աշխատուժը կամ տնտեսապես ակտիվ բնակչությունը՝ զբաղվածներն ու գործազուրկները:

Ամբողջական պահանջարկն («Պ») արտահայտում է վարձու աշխատուժի նկատմամբ տնտեսության ընդհանուր պահանջարկը: Ընդհանուր առմամբ, աշխատանքի ամբողջական առաջարկն ու ամբողջական պահանջարկը չեն կարող համընկնել, իսկ համընկնելու դեպքում դա կնշանակի, որ գործազուրկների թիվը հավասար է ազատ աշխատատեղերի թվին: Եթե «ամբողջական առաջարկն ու ամբողջական պահանջարկը» արտահայտենք շրջանագծով, ապա աշխատանքի ամբողջական շուկան կունենա հետևյալ տեսքը՝



Որտեղ «ՊԲ»-ն իրենից ներկայացնում է պահանջարկի բավարարման մակարդակը: Ամբողջական շուկայի «Պ» և «Ա» չբավարարված մասը կոչվում է ընթացիկ շուկա: Այսպիսով՝ աշխատանքի ընթացիկ շուկան կազմավորվում է ինչպես աշխատուժի բնական և մեխանիկական շարժի, այնպես էլ աշխատատեղերի հաշվին:

Աշխատանքի ընթացիկ շուկան բաղկացած է բաց և թաքնված աշխատանքի շուկաներից:

Աշխատանքի բաց շուկան տնտեսապես ակտիվ բնակչությունն է, որը փնտրում է աշխատանք և կարիք ունի վերապատրաստման, ինչպես նաև տնտեսության բոլոր ոլորտներում առկա թափուր աշխատատեղերն են: Աշխատանքի բաց շուկան բաղկացած է պաշտոնական և ոչ պաշտոնական մասերից: Պաշտոնական մասը ընդգրկում է զբաղվածության ծառայության կողմից գրանցված աշխատանք փնտրողներին և ազատ աշխատատեղերը, իսկ մնացած՝ չգրանցված մասը կարգավորվում է գործատուների և աշխատանք փնտրողների անմիջական շփումների միջոցով: Աշխատանքի բաց շուկայի վերաբերյալ վիճակագրա-

կան տեղեկությունները տրվում են վիճակագրային հաշվետվությունների միջոցով:

Աշխատանքի թաքնված շուկան տնտեսության մեջ ձևականորեն զբաղված անձինք են, որոնք արտադրության կրճատման կամ կառուցվածքային փոփոխության հետևանքով կարող են կրճատվել:

Աշխատանքի շուկայի սուբյեկտներն են հանդիսանում գործատուները և վարձու աշխատուժը:

Աշխատանքի շուկան կարող է լինել, երբ.

1. առկա է աշխատուժի առաջարկի պակասորդ,
 2. նկատվում է աշխատուժի առաջարկի ավելցուկ,
 3. հավասարակշռվում են աշխատուժի առաջարկն ու պահանջարկը:
- Բացի դրանից, աշխատանքի շուկայում մրցակցության մակարդակից ելնելով կարող են դասակարգվել՝ զուտ մրցակցային, մոնոպսոնիկ և արհմիությունների մասնակցությամբ աշխատանքի շուկաներ:

Զուտ մրցակցային շուկան բնութագրվում է հետևյալ հատկանիշներով՝

1. Երբ տվյալ աշխատուժը վարձելու համար միմյանց հետ մրցակցում են մեծ թվով գործատուներ:
2. Երբ իրենց աշխատանքն են առաջարկում հավասար որակավորման մակարդակ ունեցող աշխատողներ:

Մոնոպսոնիկ աշխատանքի շուկան դա մեկ գնորդի մենաշնորհային շուկան է: Այն կարող է գործել փոքր քաղաքներում կամ հեռավոր շրջաններում: Իսկ եթե գործում են սահմանափակ թվով ձեռնարկություններ, ապա այդպիսի աշխատանքի շուկան կոչվում է օլիգոպսոնիա: Մոնոպսոնիկ շուկան բնութագրվում է՝

1. Երբ աշխատողները հիմնականում զբաղված են լինում մեկ ձեռնարկությունում:
 2. Երբ տվյալ մասնագիտության և որակավորման աշխատողը այլ աշխատատեղ չի կարող գտնվել:
 3. Երբ աշխատավարձի մակարդակը թելադրում է ձեռնարկությունը:
- Արհմիությունների մասնակցությամբ աշխատանքի շուկան հիմնված է աշխատանքի պահանջարկի խթանման և աշխատավարձի բարձրացման վրա: Այն կարող են իրականացնել աշխատանքային շաբաթվա տևողության և անչափահասների աշխատաժամանակի կրճատման, ինչպես նաև գործադուլների կազմակերպման միջոցով:

3.8. Աշխատանքի շուկայի գործառույթները

Աշխատանքի շուկայում հարաբերությունների համակարգը բաղկացած է երեք հիմնական բաղադրամասերից՝

1. Գործատուների և վարձու աշխատողների միջև եղած հարաբերություններից:

2. Աշխատանքի շուկայի սուբյեկտների և ներկայացուցիչների հարաբերություններից:

3. Աշխատանքի շուկայի սուբյեկտների և պետության հարաբերություններից:

Այս բաղադրամասերի միջև փոխգործողություն ապահովելու համար աշխատանքի շուկան ունի հետևյալ գործառույթները՝

1. Կազմակերպել գործատուների և վարձու աշխատուժի հանդիպումը:
2. Ապահովել աշխատանքի շուկայում գործատուների և վարձու աշխատողների միջև մրցակցությունը:
3. Սահմանել աշխատավարձի հավասարակշռված դրույքներ:
4. Լուծել բնակչության զբաղվածության խնդիրները:
5. Իրականացնել սոցիալական աջակցություն գործազուրկների նկատմամբ, չզբաղված բնակչությանը ապահովել աշխատանքով:

3.9. Աշխատանքի շուկայի հատվածները

Աշխատանքի շուկան բաժանվում է հատվածների: Աշխատանքի շուկայի հատվածներ ասելով հասկանում ենք աշխատողների և աշխատատեղերի բաժանում ըստ ոլորտների, որը սահմանափակում է աշխատուժի շարժունակությունը տվյալ ոլորտի սահմաններում: Աշխատանքի շուկան ունի երկակի բնույթ, որից էլ բխում է շուկայի բաժանումը երկու հատվածների: Աշխատանքի շուկայի հատվածներ են հանդիսանում առաջնային և երկրորդային աշխատանքի շուկաները: Այս բաժանումը պայմանավորված է հետևյալ պատճառներով՝

1. Գործող տեխնոլոգիան պահանջում է աշխատատեղերը բաժանել որակավորված և չորակավորված աշխատատեղերի, կատարել կամ չկատարել մարդկային կապիտալի մեջ ներդրումներ:
2. Տնտեսական իրավիճակին հարմարվելու համար անհրաժեշտ է լինում ինչպես մշտական, այնպես էլ ժամանակավոր աշխատող-

ների հետ կնքել տարբեր տևողության աշխատանքային համաձայնագրեր:

Աշխատանքի առաջնային շուկան այն շուկան է, որին հատուկ է զբաղվածության կայուն և աշխատավարձի բարձր մակարդակ, առաջատար տեխնոլոգիա և կառավարման համակարգ, ինչպես նաև մասնագիտության առաջխաղացում:

Աշխատանքի երկրորդային շուկան բնորոշվում է աշխատուժի բարձր հոսունությամբ, անկայուն զբաղվածությամբ, աշխատանքի ցածր վարձատրությամբ, պրոֆեսիոնալ շարժի բացակայությամբ, հին տեխնիկայով ու տեխնոլոգիայով և արհմիությունների բացակայությամբ:

Բացի այդ, եթե առաջնային շուկային հատուկ են բարձր, միաժամանակյա վճարումները և վարձատրության անհատական բնույթը, ապա երկրորդային շուկային հատուկ են աշխատանքի վարձատրության կուլեկտիվ ձևերը, որտեղ առաջնակարգ տեղ է գրավում հիմնական աշխատավարձը:

Աշխատանքի առաջնային շուկայում աշխատողները, որպես կանոն, միավորվում են արհմիությունների մեջ, իսկ ձեռնարկությունը ինչ-որ չափով ունենում է մոնոպոլ իշխանություն արտադրանքի շուկայում, արտադրանքի պահանջարկը համեմատաբար կայուն է լինում, և ձեռնարկությունը կարող է մեծ ծավալների ներդրումներ կատարել:

Աշխատանքի առաջնային և երկրորդային շուկաները կարող են լինել ներքին և արտաքին:

Աշխատանքի արտաքին շուկան բնութագրվում է երկրի, մարզի կտրվածքով, ինչպես նաև ձեռնարկությունների միջև աշխատուժի շարժունակությամբ: Սակայն այն խոչընդոտում է առողջ կուլեկտիվի ստեղծմանը, նրա բարենպաստ սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի ձևավորմանը:

Աշխատանքի ներքին շուկան բնութագրվում է ձեռնարկության ներսում աշխատողների տեղաշարժմամբ և հատկապես ձեռնարկության աշխատողների կազմով և կառուցվածքով, նրա ներքին տեղաշարժերով, սարքավորումների օգտագործման մակարդակով, զբաղվածության մակարդակով, ինչպես նաև ազատ, նոր ստեղծվող և լուծարման ենթակա աշխատատեղերով:

3.10. Աշխատանքի շուկայի գործունեության ոլորտները

Աշխատանքի շուկան ուսումնասիրում է աշխատուժի առաջարկը, պահանջարկը և կազմը: Արտադրության մեջ աշխատուժը բաժանվում է երեք ոլորտների՝ արտադրության, ծառայությունների և որակի:

1. Արտադրության ոլորտում առայժմ զբաղված են աշխատողների մեծ մասը, սակայն առաջիկայում զբաղվածների թիվը աստիճանաբար կնվազի:

2. Ծառայությունների կամ սպասարկման ոլորտում զբաղվածների թիվը աստիճանաբար կաճի: Այս ոլորտի մեջ մտնում են առողջապահությունը, առևտուրը, կոմունալ-կենցաղային տնտեսությունը, կապը, քաղաքային տրանսպորտը և այլն:

3. Որակի ոլորտն ընդգրկում է գիտությունը, կուլտուրան, արվեստը, կրթությունը, և այն հասարակության և արտադրության որակական փոփոխությունների կարևոր գործոնն է:

Այս երեք ոլորտների միջև գոյություն ունեն որոշակի կապեր: Այսպես, օրինակ, գիտատեխնիկական առաջընթացի շնորհիվ արտադրության ոլորտից տեղաշարժվում են մյուս ոլորտները:

3.11. Չբաղվածության պեղսական ծառայության հիմնական պարպականությունները

ՀՀ գործող աշխատանքի շուկաները կազմավորվել են 1991 թվականից սկսած:

ՀՀ բնակչության զբաղվածության խնդիրները կարգավորվում են զբաղվածության հանրապետական ծառայության կողմից, իսկ վերջինիս գործունեությունը սահմանվում է «Բնակչության զբաղվածության մասին» օրենքով և կառավարության կողմից լիազորված պետական կառավարման մարմնի՝ սոցիալական ապահովության նախարարության կողմից:

ՀՀ զբաղվածության հանրապետական ծառայության մեջ մտնում են զբաղվածության մարզային և տարածքային 51 կենտրոններ, այդ թվում՝ 10 մարզային կենտրոնների կարգավիճակով, իսկ մյուսները՝ տարածքային, որից 10-ը՝ Երևան քաղաքում:

Զբաղվածության պետական ծառայության հիմնական պարտականություններն են.

1. Ուսումնասիրել աշխատուժի շուկայի իրավիճակը և կանխատեսել աշխատուժի առաջարկն ու պահանջարկը:
 2. Մշակել և իրականացնել բնակչության զբաղվածության հանրապետական և տարածքային նպատակային ծրագրերը:
 3. Իրականացնել աշխատանք փնտրող անձանց հաշվառումը, օժանդակել նրանց ընտրելու հարմար աշխատանք և ապահովել աշխատանքով:
 4. Կատարել գործազուրկների գրանցում, նշանակել գործազրկության նպաստ, գործազուրկների վերապատրաստման և ուսուցման ընթացքում նշանակել թոշակ, աշխատանք չունեցող մարդկանց ցույց տալ նյութական օգնություն:
 5. Կազմակերպել գործազուրկ կադրերի և մասնագետների պատրաստում, վերապատրաստում, պրոֆեսիոնալ կողմնորոշում և խորհրդատվություն:
 6. Ուսումնասիրել ազատ աշխատատեղերի առկայությունը և տեղյակ պահել բնակչությանը:
 7. Հսկողություն իրականացնել զբաղվածության պետական միջոցների ճիշտ ձևավորման և օգտագործման վրա:
- Բացի վերը նշված պարտականություններից զբաղվածության պետական ծառայությունը ունի մի շարք իրավունքներ՝ կապված գործազուրկի նպաստի կասեցման, զանգվածային ազատումների, նոր և թափուր աշխատատեղերում աշխատանքի գործուղելու հետ:

3.12. Աշխատանքի շուկայում առաջարկի և պահանջարկի կարգավորումը

Աշխատանքի շուկան շուկայական տնտեսության անբաժանելի մասն է: Այնտեղ գործող հարաբերությունները պայմանավորված են նրանով, թե որքանով լիարժեք են գործում շուկայական ինստիտուտները: Իհարկե, անցման շրջանում նոր ձևավորվող չափանիշները չեն կարող գործել կատարյալ ձևով: Անցմանը հատուկ են աշխատուժի մեծ առաջարկը և ցածր պահանջարկը, որը պայմանավորված է աշխատատեղերի բացակայությամբ, արտադրության անկմամբ: Այն մեծացրեց աշխատուժի լարվածությունը, և ապրուստի միջոց հայթայթելու համար

լայն թափ առավ աշխատուժի արտահոսքը արտասահմանյան երկրներ: Ներկա փուլում խիստ կարևորվում է պետության դերը՝ շուկայում լարվածությունը թուլացնելու համար օգտագործելու իր տնտեսական լծակները: Հատկապես Երևանում, որտեղ կենտրոնացված է բնակչության 35–40%–ը, և մեծ տեսակարար կշիռ ունի գործազրկությունը: Աշխատուժը այստեղ իր կրթական, որակավորման մակարդակով, պրոֆեսիոնալիզմով ավելի բարձր է, քան մարզերում: Երևանից արտահոսքը ավելի մեծ է, և հիմնականում մեկնում է կրթություն և որակավորում ունեցող աշխատուժը: Իննսունական թվականներին բնակչության շարժ նկատվեց քաղաքից գյուղ, սակայն այն խաբուսիկ էր:

Ընդհանրապես աշխատուժի առաջարկն ու պահանջարկը կարգավորելու համար գոյություն ունեն մի շարք մեթոդներ: Եթե երկիրը ցանկանում է աշխատուժի առաջարկը ավելացնել, ապա կարող է կրճատել ուսման տևողությունը, իջեցնել աշխատանքային տարիքի ներքին սահմանը և բարձրացնել վերին սահմանը, կրճատել հղիության և ծննդաբերության հետ կապված արձակուրդի տևողությունը, կրճատել հարկերը, ձեռներեցներին վարկեր տրամադրել և այլն:

Այլս բոլորը ուղղակի կամ անուղղակի ձևով ազդում են աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի վրա:

Հիմնական հասկացությունները

Տնտեսապես ակտիվ բնակչություն
 Գործատուներ
 Զբաղված անձինք
 Զբաղված անձինք
 Վարձու աշխատուժ
 Հարմար աշխատանք
 Լրիվ զբաղվածություն
 Արդյունավետ զբաղվածություն
 Ձևական զբաղվածություն
 Սեզոնային զբաղվածություն
 Գործազուրկներ
 Գործազրկության մակարդակ
 Հոսուն գործազրկություն
 Կառուցվածքային գործազրկություն
 Բացահայտ գործազրկություն
 Թաքնված գործազրկություն

Պարբերաշրջանային գործազրկություն
Երկարատև գործազրկություն
Լճացած գործազրկություն
Զբաղվածության ակտիվ բաղադրականություն
Զբաղվածության պասիվ բաղադրականություն
Աշխատուժի գին
Աշխատանքի շուկա
Աշխատանքի շուկայի բաղադրամասեր
Աշխատանքի ընթացիկ շուկա
Աշխատանքի բաց շուկա
Աշխատանքի առաջնային շուկա
Աշխատանքի երկրորդային շուկա

Ինքնաստուգման և քննարկման հարցեր

1. Որո՞նք են բնակչության զբաղվածության հիմնական սկզբունքները, և ինչպե՞ս եք կարևորում զբաղվածության մակարդակի բարձրացումը:
2. Ի՞նչ եք հասկանում զբաղված բնակչություն ասելով, և որո՞նք են «Բնակչության զբաղվածության մասին» գործող օրենքի հիմնական առանձնահատկությունները:
3. Որո՞նք են բնակչության զբաղվածության հիմնական ձևերը, և ինչպե՞ս եք դիտում լրիվ զբաղվածության հնարավորությունը:
4. Ինչպիսի՞ն է բնակչության զբաղվածության իրավիճակը ՀՀ-ում:
5. Ինչպե՞ս են որոշում բնակչության զբաղվածության մակարդակը:
6. Գործազրկություն հասկացությունը, պատճառները և դրա մակարդակի որոշումը:
7. Գործազրկության իրավիճակի վերլուծությունը ՀՀ-ում:
8. Գործազրկության տեսակները և դրանց բնութագրումը:
9. Գործազրկության ո՞ր տեսակներն են ամիսուսափելի:
10. Ինչպե՞ս կրնա զբաղված աշխատանքի շուկան, և ի՞նչն է վաճառվում կամ գնվում այդ շուկայում:
11. Ինչպե՞ս է ձևավորվում աշխատուժի գինը:
12. Որո՞նք են աշխատանքի շուկայի առանձնահատկությունները, կառուցվածքը և բաղադրամասերը:
13. Որո՞նք են ՀՀ-ում զբաղվածության պետական ծառայության հիմնական խնդիրները:

Փրականություն

1. Волгин Н. А. и др. Скрытая безработица: феномен, анализ, последствия. М., 1998.
2. Волгин Н. А., Плакся В. И. Доходы и занятость: мотивационный аспект. М., 1994.
3. Карташов С. А., Одегов Ю. Г. Рынок труда: проблемы формирования и управления. М., 1998.
4. Кейнс Д. М. Общая теория занятости, процента и денег. П., 1993.
5. Костин Л. А. Российский рынок труда. Вопросы теории истории, практики. М. 1998.
6. Мацкуляк И. Д. Стратегия занятости: предотвращение безработицы. М., 1990.
7. Никифорова А. А. Рынок труда: занятость и безработица. М., 1991.
8. Пракся В. И. Безработица в рыночной экономике. М., 1996.
9. Рофе А. И., Збышко Б. Г., Ишин В. В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. М., 1998.
10. Руденко Г. Г. и др. Рынок труда. Учебник. М., 1997.
11. Рынок труда. Учебник. Под ред. В. С. Буланова и Н. А. Волгина. М., 2000.

ԲՆԱԿՉՈՒԹՅԱՆ ԿԵՆՍԱՄԱԿԱՐԴԱԿԸ ԵՎ ԵԿԱՄՈՒՏՆԵՐԸ

4.1. Բնակչության կենսամակարդակի հասկացությունը

«Աշխատանքային ռեսուրսներ և աշխատանքային ներուժ» թեմայից արդեն հայտնի է, որ հասարակության զարգացման համար կարևոր նշանակություն ունի աշխատանքային ռեսուրսների վերարտադրության ապահովումը: Այդ նշանակում է, որ արտադրության գործընթացում ֆիզիկական ու մտավոր ունակությունների վերականգնումը, դրա քանակական և որակական կողմերի աճն ապահովելու համար անհրաժեշտ է անընդհատ բարձրացնել բնակչության կենսամակարդակը: Հետևաբար բնակչության կենսամակարդակը «Աշխատանքի տնտեսագիտություն» դասընթացի ուսումնասիրման կարևոր բաժիններից մեկն է:

Բնակչության կենսամակարդակի ասելով հասկանում ենք հասարակության մեջ մարդկանց նյութական, հոգևոր և սոցիալական կենսական պահանջմունքների բավարարման աստիճանը, նրանց բարեկեցության մակարդակը:

Մարդկանց պահանջմունքները բազմազան են և բազմաբնույթ: Դրանք մարդկանց գոյության¹ ու զարգացման հետ կապված անհրաժեշտ կարիքներն ու պարտքերն են որոշակի միջավայրում՝ անկախ հասարակության մեջ նրանց գրաված դիրքից ու դերից: Ընդհանուր առմամբ մարդկանց պահանջմունքները չեն կարող ամբողջովին բավարարվել, քանի որ պահանջմունքների անընդհատ բավարարման հետ ծնվում են նոր պահանջմունքներ: Սակայն կան պահանջմունքներ, որոնց բավարարումը կարևոր է և առաջնային: Դրանք կապված են մարդկանց գոյության, նրանց զարգացման ու գործունեության հետ: Հասարակության զարգացմանը զուգընթաց հանդես են գալիս նոր,

ավելի բարձր կարգի պահանջմունքներ՝ կապված մարդկանց կեցության և գիտակցության զարգացման ու փոփոխության հետ: Ինչպես նյութական, այնպես էլ հոգևոր և սոցիալական պահանջմունքները անհրաժեշտ են մարդկանց գոյության, մտավոր, հոգևոր, բարոյական, գիտական, կուլտուրայի զարգացման, նրանց գեղագիտական հաճույքի, բավականության և ընդհանրապես բնակչության ընդլայնված վերարտադրության գործընթացն ապահովելու համար: Պահանջմունքները ունեն օբյեկտիվ բնույթ. մարդը կարողանում է իր գիտակցության շնորհիվ ըմբռնել այդ պահանջմունքները և մշակել դրանց բավարարման հիմնական եղանակներն ու միջոցները, որով էլ տարբերվում է կենդանական աշխարհի մյուս ներկայացուցիչներից:

Բնակչության կենսամակարդակի հասկացությունը առաջին անգամ օգտագործել է Կ. Մարքսը՝ բնութագրելու նյութական արտադրության, ծառայությունների ոլորտի և ընդհանուր առմամբ երկրի տնտեսության զարգացման տվյալ պայմաններում բնակչության նյութական, հոգևոր և սոցիալական պահանջմունքների բավարարման սոցիալ-տնտեսական մակարդակը:

Բնակչության կենսամակարդակն ուսումնասիրելիս խորհրդային համակարգի տնտեսագիտական գրականության մեջ կարևոր տեղ էր հատկացվում իրար հետ փոխկապված երկու կարևոր ցուցանիշների՝ քիչ ապահովված ընտանիքների և ցածր վարձատրվող աշխատողների խնդիրների վրա: Ըստ էության, ստեղծված արդյունքի բաշխման ոչ ճիշտ քաղաքականության հետևանքով ոչ արտադրական ոլորտի ցածր վարձատրվող աշխատողները չէին կարող ապահովել նույնիսկ իրենց որակավորման ձևավորման և վերարտադրության վրա կատարվող ծախսերը: Քիչ ապահովված ընտանիքները հիմնականում կենսաթոշակառուների, բազմանդամ, չաշխատող, կրթաթոշակով ապրող ընտանիքներն են: Այսօր էլ ՀՀ-ում առկա է ցածր վարձատրվող աշխատողների մեծ խումբ, որը չի կարողանում բավարարել նույնիսկ սպառողական նվազագույն պահանջմունքները: Այդ է պատճառը, որ մինչև այսօր չունենք հաշվարկված և հաստատված սպառողական կենսաապահովման նվազագույն զամբյուղ: Եվ եթե այսօր արտասահմանյան երկրները ձեռք են մեկնում աղքատության մեջ գտնվող բնակչությանը, ապա աղքատությունից դուրս գալու ելքը հանրապետության գործն ու խնդիրն է տնտեսության զարգացման ինտենսիվ ուղիներ փնտրելու միջոցով:

Բնակչության կենսամակարդակի վրա իրենց ազդեցությունն են թողնում երկրում կիրառվող անվճար ծառայությունները, որոնց շրջանակները խիստ սահմանափակված են ներկա պայմաններում:

Խոսելով բնակչության կենսամակարդակի մասին՝ անհրաժեշտ է նշել, որ կենսամակարդակը չի սահմանափակվում պահանջմունքների բավարարմամբ, առավել ևս չի սահմանափակվում այդ պահանջմունքների բավարարման համար անհրաժեշտ միջոցներով: Բնակչության կենսամակարդակը հարաբերական հասկացություն է և պայմանավորված չէ սպառման փաստացի ծավալով:

Խիստ կարևորելով բնակչության բարեկեցության բարձրացման գործում եկամուտների դերը՝ այնուամենայնիվ, էական նշանակություն ունեն պահանջմունքների և եկամուտների հետ միասին նաև աշխատանքի պայմանները, աշխատանքային և արտաաշխատանքային ժամանակի հարաբերակցությունն ու կառուցվածքը, բնակչության կրթական և կուլտուրական մակարդակը, նույնիսկ ժողովրդագրական և բնապահպանման պայմանները:

Բնակչության կենսամակարդակը քննարկելիս անհրաժեշտ է նկատի ունենալ, որ դեռևս 1948 թ. դեկտեմբերի 10-ի ՄԱԿ-ի Գլխավոր ասամբլեայի կողմից ընդունված Դեկլարացիայի 25-րդ հոդվածում նշվում էր, որ յուրաքանչյուր մարդ իրավունք ունի կյանքի այնպիսի մակարդակի, այդ թվում սնունդը, հագուստը, բնակարանը, բժշկական և սոցիալական սպասարկումը, որն անհրաժեշտ է մարդու առողջության, իր և իր ընտանիքի բարեկեցության, ինչպես նաև հիվանդության, հաշմանդամության, գործազրկության դեպքում պաշտպանելու իր ապահովվածությունը: Ըստ ՄԱԿ-ի հանձնարարականների բնակչության կենսամակարդակի մեջ մտնում են իրար հետ փոխկապակցված և փոխպայմանավորված մի շարք այնպիսի տարրեր, ինչպիսիք են առողջությունը, աշխատանքի պայմանները, զբաղվածությունը, աշխատանքի կազմակերպումը, կրթությունը, կենցաղային բարեկարգ պայմանները, սոցիալական ապահովվածությունը:

Այդ տարրերից յուրաքանչյուրն ունի իր ցուցանիշները, ընդ որում՝ բնակչության կենսամակարդակը պայմանավորված է այդ ցուցանիշների քանակական և որակական բնութագրմամբ:

4.2. Բնակչության կենսամակարդակի ցուցանիշներ

Բնակչության կենսամակարդակը տնտեսագիտական բարդ հասկացություն է, որի մակարդակը բնութագրելու համար օգտագործում ենք քանակական և որակական ցուցանիշների մի ամբողջ համակարգ: Դրանցից են.

1. Նյութական բարիքների և ծառայությունների սպառման ամբողջ ծավալը, ինչպես նաև սննդամթերքների, արդյունաբերական ապրանքների և ծառայությունների սպառման մակարդակը
2. Բնակչության իրական եկամուտները, աշխատավարձի չափը, այլ աղբյուրներից գոյացող այնպիսի եկամուտները, ինչպիսիք են նպաստը, կենսաթոշակը, կրթաթոշակը, անձնական, օժանդակ, գյուղացիական և գյուղացիական կոլեկտիվ տնտեսություններից, ապրանքների իրացումից ստացված եկամուտը, դիվիդենդը, տոկոսը և այլն:
3. Աշխատանքի պայմանները, աշխատանքի և ազատ ժամանակի տևողությունը:
4. Բնակարանային պայմանները:
5. Կրթությունը, առողջապահությունը, արվեստը, գիտությունը և այլ ցուցանիշներ:

Բնակչության կենսամակարդակը քննարկելիս անհրաժեշտ է հաշվի առնել երկրի սոցիալ-տնտեսական պայմանների ամբողջականությունը: Այդ նշանակում է, որ առանց հաշվի առնելու մարդկանց նյութական և հոգևոր բարիքների սպառման հնարավորությունները, նրանց սոցիալական ապահովվածությունը, աշխատանքի պայմանները, մարդու առողջությունը, հնարավոր չէ բնակչության կենսամակարդակի վերաբերյալ լիարժեք պատկերացում կազմել:

Ըստ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության, որը հիմնվել էր դեռևս 1919 թ., 117-րդ կոնվենցիայի՝ յուրաքանչյուր պետություն պետք է ձեռնարկի այնպիսի միջոցառումներ, որոնք կապահովեն նորմալ կյանքի մակարդակ՝ ընդգրկելով սնունդը, հագուստը, բուժապաստարկումը, սոցիալական ապահովությունը և այլն: Այս կապակցությամբ Հայաստանի Հանրապետության 1995 թ. հուլիսի 5-ին ընդունված Սահմանադրության 31-րդ հոդվածում նշվում է, որ յուրաքանչյուր քաղաքացի ունի իր և իր ընտանիքի համար բավարար կենսամակարդակի, այդ թվում բնակարանի, ինչպես նաև կենսապայմանների իրավունք: Պե-

տությունն անհրաժեշտ միջոցներ է ձեռնարկում այս իրավունքի իրականացման համար: Միաժամանակ Սահմանադրության առաջին հոդվածում նշվում է, որ Հայաստանի Հանրապետությունը ինքնիշխան, ժողովրդավարական, իրավական, սոցիալական պետություն է: Սակայն, մեր կարծիքով, այն սոցիալական պետություն չի կարելի առայժմ համարել, քանի որ առ այսօր լուծված չեն սոցիալական խնդիրները և չեն էլ կարող լուծվել մոտակա տարիների ընթացքում:

Բնակչության կենսամակարդակը՝ մարդկանց նյութական, հոգևոր և սոցիալական պահանջմունքների բավարարման մակարդակը, պայմանավորված է եկամուտներով: Սովորաբար այդ ասելով հասկանում ենք որոշակի ժամանակաշրջանում մարդկանց տրամադրության տակ մուտք լինող միջոցները (հոսքերը): Ուստի, բնակչության եկամուտները բնակչության կենսամակարդակը բնութագրող կարևորագույն ցուցանիշներից են:

Բնակչության եկամուտները դրամական և բնեղեն միջոցների այն ամբողջությունն են, որոնք ուղղվում են մարդկանց պահանջմունքների բավարարման, նրանց ֆիզիկական, մտավոր և հոգևոր վիճակը որոշակի մակարդակում պահպանելու համար:

Բնակչության դրամական եկամուտների մեջ մտնում են բնակչության բոլոր աշխատողների աշխատանքի վարձատրությունը, կենսաթոշակները, նպաստները, հավելավճարները, կրթաթոշակները, թոշակները և սոցիալական տրանսֆերտները, գյուղատնտեսական մթերքների վաճառքից ստացված մուտքերը, սեփականությունից ստացված եկամուտները, ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվածների եկամուտները, ինչպես նաև վարկերը, արժեթղթերի վաճառքից ստացված եկամուտները և այլն:

Բնակչության կենսամակարդակը բնութագրելու համար ընդունված են արժեքային մի շարք ամփոփ ցուցանիշներ: Այդ ցուցանիշները կարելի է դասակարգել հետևյալ կերպ՝

1. Նյութական բարիքների և ծառայությունների ընդհանուր սպառումը: Այստեղ ընդգրկում են բնակչությանը տրամադրվող անձնական սպառման համար վճարովի և անվճար ծառայություններն ու նյութական բարիքները:
2. Իրական եկամուտներ առանց ծառայությունների: Այն հանդիսանում է ազգային եկամուտի մի մասը, որն օգտագործվում է բնակչության կողմից նյութական և հոգևոր պահանջմունքները բավարարելու համար:

3. Իրական եկամուտները՝ ծառայություններով հանդերձ: Այն հանդիսանում է համախառն ազգային արդյունքի (ՀԱԱ) մի մասը, որը նյութական բարիքների և ծառայությունների տեսքով օգտագործվում է բնակչությունը սպառման և կուտակման համար: Իրական եկամուտների աճը կամ իջեցումը բնութագրելու համար հաշվարկում են իրական եկամուտների ինդեքսը ինչպես ամբողջ բնակչության, այնպես էլ առանձին սոցիալական խմբերի համար:
4. Անվանական աշխատավարձը: Այդ դրամական այն գումարն է, որն ստանում է վարձու աշխատողը աշխատավարձի ձևով:
5. Բանվոր ծառայողների իրական աշխատավարձը: Այն իրական եկամուտների (նաև ծառայությունների) ամբողջական-հիմնական մասն է: Այն որոշվում է անվանական աշխատավարձը հարաբերելով սպառողական ապրանքների գների ինդեքսի վրա: Իրական աշխատավարձը ընդհանուր առմամբ ծառայությունների և ապրանքների այն քանակությունն է, որը կարող է ձեռք բերվել այդ գումարով՝ հաշվի առնելով դրամի գնողունակությունը:
6. Ընտանիքի դրամական միջոցները: Այն տվյալ ընտանիքի դրամական միջոցների ամբողջությունն է՝ աշխատավարձի, թոշակների, նպաստների, կրթաթոշակների, տոկոսների, սեփական արտադրությունից ստացվող եկամուտների ձևով և այլն:
7. Ամբողջական եկամուտը: Այն հանդիսանում է երկրի մասշտաբով բնակչության նյութական ապահովության հիմնական ցուցանիշը: Այն իր մեջ ընդգրկում է դրամական եկամուտների բոլոր տեսակները և բնեղեն ձևով ստացված ապրանքների արժեքը: Ամբողջական եկամուտների մեջ մտնում են հասարակական ֆոնդերից տրվող արտոնությունները և անվճար ծառայությունները (բյուջեից և ձեռնարկությունների ֆոնդից): Դրանք են առողջապահության, կրթության, նախադպրոցական տարիքի երեխաների դաստիարակության, ինչպես նաև բնակարանի, տրանսպորտի, սննդի վրա կատարվող ծառայությունները:
8. Բնեղեն եկամուտները: Դրանք անձնական, օժանդակ և գյուղացիական, գյուղացիական կոլեկտիվ տնտեսություններից ստացված եկամուտներն են: Այժմ այն կազմում է ընտանիքի եկամուտների 1/4-ից ավելին:
9. Տնօրինվող եկամուտներ: Այդ ամբողջական եկամուտների այն մասն է, որը բնակչությունը տնօրինում է իր հայեցողությամբ սե-

փական պահանջումները բավարարելու և խնայողություններ կատարելու համար:

10. Դրամական եկամուտները: Կատարված աշխատանքի դիմաց դրամական վարձատրությունն է:

Գոյություն ունեն մեծ ընտանիքի բյուջե, բնակչության եկամուտների շերտավորում, բնակչության խնայողություն, աշխատանքային և ոչ աշխատանքային եկամուտներ, չհսկվող եկամուտներ հասկացությունները:

Ահա սրանք են այն ցուցանիշները, որոնցով կարող ենք բնորոշել բնակչության կենսամակարդակը:

Սեփականության տարբեր ձևերի առկայության պայմաններում հանդես են գալիս եկամուտների բաշխման հարաբերությունների մոտ ձևեր: Առաջին հերթին այդ վերաբերում է ձեռներեցության և հատկապես գործարարության մեջ սեփական դրամական միջոցների ներդրման և դրանից ստացվող եկամուտին: Այժմ բնակչության եկամուտների մեջ կարևոր տեղ են գրավում շահույթը, բաժնետոմսերից ստացվող դիվիդենդը, արժեթղթերից ստացվող տոկոսները և այլն:

Ընդհանուր առմամբ, վերը նշված բոլոր եկամուտները աշխատանքային եկամուտներ են: Սակայն կան եկամուտներ, որոնք չի կարելի աշխատանքային եկամուտներ համարել, ուստի առկա է մեծ ոչ աշխատանքային եկամուտներ հասկացությունը: Ոչ աշխատանքային եկամուտներ են համարվում նվիրատվությունը, միջնորդությունից ստացվող եկամուտները, վերավաճառողների եկամուտները: Ոչ աշխատանքային եկամուտները կարող են լինել բացահայտ և ոչ բացահայտ (զաղտնի), օրինական և ոչ օրինական: Այսպես, օրինակ, բացահայտ եկամուտ կարող ենք համարել այն, երբ անձը ստանում է նվիրատվություն օրինական՝ օրենքով սահմանված կարգով: Ոչ օրինական եկամուտներն այն եկամուտներն են, որոնք կրում են հակաօրինական բնույթ և ձեռք են բերվում օրենքի խախտման կամ օրենքի շրջանցման հետևանքով: Այդպիսի օրինակ կարող է լինել ծախսերի փոխարինումը, չօրինականացված արտադրությունը, չարտոնագրված բժշկությունը և այլն:

Ներկա ժամանակաշրջանում կարևոր նշանակություն ունի բաշխման հարաբերություններում ապահովել ըստ աշխատանքի քանակի և որակի և դրա դիմաց տրվող վարձատրության միջև ճիշտ համապատասխանություն:

Ընդհանրապես ամբողջ քաղաքակիրթ աշխարհում ստեղծված արդյունքը (հասարակության հարստությունը, ազգային արդյունքը) բաշխվում է «ըստ աշխատանքի սկզբունքի», որը հայտնի է դեռևս շատ վա-

ղուց: Աստվածաշնչում Պողոս առաքյալը նշում է, որ մա, ով չի ցանկանում աշխատել, չի ուտում, կամ յուրաքանչյուրը ստանում է իր աշխատանքի համար: Թվում է, թե շատ պարզ է «ըստ աշխատանքի բաշխման սկզբունքը», սակայն իրականում պրակտիկ գործունեության ժամանակ այդ սկզբունքի կիրառման ընթացքում հանդիպում ենք մի շարք դժվարությունների: Այդ դժվարությունը նրանում է, թե՝

1. ինչպես որոշել աշխատանքային ծախսումները և արդյունքը,
2. ինչպես գնահատել տարբեր կարգի աշխատանքները և հատկապես ստեղծագործական աշխատանքը,
3. ինչպիսին պետք է լինի աշխատանքային ծախսումների հատուցումը՝ վարձատրությունը,
- 4 ինչպիսին պետք է լինի եկամուտների շերտավորման լավագույն տարբերակը և այլն:

Խորհրդային իշխանության տարիներին աշխատանքի վարձատրությունը ըստ աշխատանքի քանակի և որակի իրականացվել է նկատի ունենալով աշխատանքային ծախսումները: Սակայն վերջին տարիների ընթացքում առաջ է քաշվել ըստ աշխատանքի արդյունքի բաշխման տեսակետը: Ըստ էության, ըստ աշխատանքի քանակի և որակի բաշխումը կապված է մարդու աշխատանքի բնույթի և պայմանների հետ: Ըստ աշխատանքի բաշխման սկզբունքին անդրադարձել են աշխարհի շատ տնտեսագետներ:

Ընդհանուր առմամբ, այն երկրներում, որտեղ ազգային եկամտի բաշխումը իրականացվում է ըստ աշխատանքի և ըստ սեփականության, ապա այդ ուղղությամբ պետության կողմից ոչ մի կարգավորման նորմատիվ չի սահմանվում, սակայն աստիճանաբար մեծանում է ըստ աշխատանքի բաշխման դերը:

Կան մեծ բաշխման այլ սկզբունքներ, որոնցից կարելի է նշել՝ ըստ կարողության, ըստ հաստիքի, ըստ պահանջումների և նույնիսկ ըստ վիճակախաղի:

Շուկայական տնտեսության պայմաններում ըստ աշխատանքի բաշխումը փոխակերպվում է ըստ աշխատանքի սահմանային արդյունավետությամբ բաշխման ձևի, որը որոշվում է շուկայում:

Բնակչության եկամուտները ձևավորվում են ոչ միայն ըստ աշխատանքի, այլ մեծ ըստ սեփականության: ԱՄՆ-ում, ըստ Վ. Վ. Լեոնտևի, սեփականությունից ստացվող եկամուտները կազմում են անձնական եկամուտների մոտ 15%, այսինքն՝ այնքան, որքան կազմում է պետությունից տրվող նպաստը և կենսաթոշակը: Աշխարհի միլիոնավոր քա-

դաքացիներ բաժնետոմսերի սեփականատերեր են, որոնցից քիչ եկամուտներ չեն ստանում նրանք:

Խորհրդային իշխանության տարիներին բնակչության կենսամակարդակը բնութագրել են երեք խումբ՝ արժեքային սինթետիկ, բնեղեն և հարաբերական ցուցանիշներով:

Արժեքային սինթետիկ ցուցանիշների մեջ ընդգրկել են ազգային եկամտի ծավալը, նրա սպառման մասը, բնակչության իրական եկամուտները, իրական աշխատավարձը:

Բնեղեն ցուցանիշների մեջ մտնում են արդյունաբերական ապրանքների և սննդամթերքների սպառումը, բնակարանի տարածքը, հիվանդանոցային մահճակալների թիվը, դպրոցներում սովորողների և զրադարանների թիվը և այլն:

Հարաբերական ցուցանիշների շարքում դասվում են ըստ սոցիալական խմբերի հասարակական ֆոնդերի սպառումը, երկրի և նրա առանձին շրջանների կտրվածքով բնակչության իրական եկամուտները, աշխատավարձի շերտավորումը:

Բնակչության կենսամակարդակը ուսումնասիրելու համար անհրաժեշտ է ընտրանքային եղանակով ուսումնասիրել ընտանիքների եկամուտներն ու ծախսերը և դրանց հիման վրա կազմել եկամուտների և ծախսերի հաշվեկշիռ:

Ընտանիքի դրամական եկամուտների մեջ մտնում են վարձու աշխատողի աշխատավարձը, գործատուի կողմից տրվող այլ վճարները, ինքնուրույն գործունեությունից ստացվող եկամուտը, շահույթը, ռենտան, տոկոսը, դիվիդենդը, հոնորարը, ալիմենտը, կենսաթոշակը, կրթաթոշակը, օգնությունը և այլն:

Ընտանիքի ծախսերի մեջ մտնում են սպառման հետ կապված դրամական բոլոր ծախսերը և ծառայությունների համար տրվող վճարները:

Ընդհանուր առմամբ բնակչության դրամական եկամուտները պետք է ունենան աճի միտում և գերազանցեն դրամական ծախսերը, որպեսզի բնակչությունը ունենա նաև դրամական կուտակումներ: Սակայն Հայաստանի Հանրապետությունում 1991 թ. սկսած կտրուկ կերպով իջել են դրամական եկամուտները և դրան համապատասխան՝ դրամական ծախսերը: Ընդ որում՝ 1997 և 1999 թվականներին դրամական ծախսումները գերազանցել են դրամական եկամուտները: Այսպես, 1997 թ. բնակչության դրամական եկամուտները կազմել են 503,6 մլրդ դրամ, իսկ ծախսերը՝ 509,0 մլրդ դրամ, իսկ 1999 թվականին համապատասխանաբար՝ 628.1 և 632.9 մլրդ դրամ:

Բնակչության դրամական եկամուտների և ծախսերի կառուցվածքը Հայաստանի Հանրապետությունում 1990–2002 թթ. ունի հետևյալ պատկերը.

Աղյուսակ 4.1

Բնակչության դրամական եկամուտների և ծախսերի կառուցվածքը¹
(տոկոսներով, ընդհանուրի նկատմամբ)

	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1. Բնակչության դրամական եկամուտները, այդ թվում	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ա) բանվորների, ծառայողների և գյուղատնտեսության աշխատողների վարձատրությունը	68.7	35.0	32.8	35.2	30.6	29.8	29.8	33.0	38.0
բ) սոցիալական անհատույց փոխադրությունները	11.1	8.7	7.2	8.6	8.1	9.4	8.7	8.7	9.3
գ) մուտքեր ֆինանսական համակարգից, եկամուտներ սեփականությունից, ծեռնարկատիրական գործունեությունից և այլն	20.2	56.3	60.0	56.2	61.6	60.8	61.5	58.3	52.7
2. Բնակչության դրամական ծախսերը և խնայողությունները, այդ թվում	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ա) ապրանքների գնման և ծառայությունների վճարման համար և այլ ծախսեր	72.6	92.0	92.7	92.6	94.1	88.8	88.9	94.2	97.0
բ) պարտադիր վճարներ և կամավոր մուծումներ	12.3	3.2	3.0	4.5	5.0	6.5	6.6	5.2	4.5
գ) ավանդներ, արժեթղթեր, տարադրամ (խնայողություններ)	15.1	4.8	4.3	2.9	1.0	4.7	4.5	0.6	-1.5

Սակայն բնակչության դրամական եկամուտների գերազանցումը դրամական ծախսերին դեռևս չի նշանակում բնակչության բարեկեցության բարձրացում: Այսպես, եթե 1992 թվականին բնակչության դրամական եկամուտները գերազանցել են դրամական ծախսերին 14302 մլն ռուբլով, ապա իրականում, ինչպես նշվում էր ՀՀ վիճակետվարչության հաղորդագրության մեջ, այդ ժամանակահատվածում տեղի է ունեցել կենսապայմանների էական վատթարացում, որն ապացույցների կարիք չունի:

1 «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք», 1995 և 1996 թթ., էջ 54, 2001 թ., էջ 60–62 և 2003 թ., էջ 71–73:

ՀՀ բնակչության դրամական եկամուտների մեջ մինչև 1994 թ. գերակշռում էր աշխատավարձը, իսկ դրանից հետո նրա տեսակարար կշիռը խիստ կերպով նվազեց: Այսպես, 1985 թվականին բնակչության եկամուտների մեջ աշխատավարձի տեսակարար կշիռը կազմում էր 76%, նպաստները և կենսաթոշակները՝ 11, այլ եկամուտները՝ 13%: Բնակչության դրամական եկամուտների կառուցվածքում աշխատավարձի բաժինը 1991 թ. կազմել է 55%, իսկ 1994 թվականին՝ 25%, սակայն եկամուտների մեջ աշխատավարձի տեսակարար կշիռն նվազմանը զուգընթաց աճում էր այլ եկամուտների՝ հատկապես մարդասիրական օգնության, հարազատներից ստացվող դրամական փոխանցումների, բարեգործության բաժինը, որը 1991 թվականին 15%-ից բարձրացավ և 1994 թվականին կազմեց 56%: Բնակչության դրամական եկամուտների ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ նրա կառուցվածքում խիստ կերպով իջնում է աշխատավարձի բաժինը, և բարձրանում են սեփականությունից և ձեռնարկատիրական գործունեությունից ստացվող եկամուտները: Համեմատաբար կայուն են եղել սոցիալական տրանսֆերտները: Միաժամանակ պետք է նշել, որ 1995 թվականից սկսած ՀՀ-ում տեղի է ունեցել բնակչության դրամական եկամուտների համեմատաբար դանդաղ, բայց կայուն աճ: Բնակչության դրամական եկամուտների կառուցվածքում տեղի ունեցած փոփոխությունները պայմանավորված են երկրում ընթացող սոցիալ-տնտեսական փոփոխություններով: Ուստի, այդ փոփոխությունները չպետք է դիտարկել սոսկ բացասական առումով, չնայած բնակչության մեծամասնության դրամական եկամուտները ձևավորվում են աշխատավարձից: Ի տարբերություն Հայաստանի Հանրապետության՝ Ռուսաստանի Դաշնությունում մինչև այժմ աշխատավարձը բնակչության դրամական եկամուտների գերակշռող (64–65%) մասն է կազմում, իսկ սեփականությունից և ձեռնարկատիրական գործունեությունից՝ փոքր մասը (20–26%):

Բնակչության կենսամակարդակն ուսումնասիրելիս անհրաժեշտ է կարևոր ուշադրություն դարձնել կյանքի մակարդակը բնութագրող սոցիալ-տնտեսական այնպիսի ցուցանիշների փոփոխությունների վրա, ինչպիսիք են մեկ շնչին ընկնող դրամական եկամուտները, անվանական ամսական միջին աշխատավարձը և կենսաթոշակի միջին չափը:

ՀՀ բնակչության կենսամակարդակի հիմնական սոցիալ-տնտեսական ցուցանիշները 1995–2002 թթ.¹

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1. Բնակչության մեկ շնչին ընկնող դրամական եկամուտները	դրամ	76940	115100	133011	154627	165261	183922	198335	224657
2. Բնակչության մեկ շնչին ընկնող միջին ամսական դրամական եկամուտները	դրամ	6412	9592	11084	12885	13771	15327	16528	18721
3. Բնակչության իրական դրամական եկամուտները նախորդ տարվա նկատմամբ	%	111.8	126.5	101.7	107.2	106.4	112.3	104.5	112.9
4. Մեկ աշխատողի միջին ամսական անվանական աշխատավարձը	դրամ	7060	9469	13581	18000	20157	22706	24483	27324
5. Իրական աշխատավարձը նախորդ տարվա նկատմամբ	%	146.3	113.0	125.8	121.9	111.3	113.5	104.6	110.4
6. Նշանակված ամսական կենսաթոշակի միջին չափը	դրամ	2359	3152	3673	3793	4421	4473	4574	5748
7. Նշանակված իրական ամսական կենսաթոշակի միջին չափը նախորդ տարվա նկատմամբ	%	58.7	112.6	102.2	100.2	114.9	101.0	100.4	122.4

Բերված տվյալները ցույց են տալիս, որ բնակչության մեկ շնչին ընկնող դրամական եկամուտների կայուն աճի պայմաններում բնակչության իրական դրամական եկամուտները նախորդ տարիների համեմատությամբ ունեցել են անկայուն աճ: Բնակչության մեկ շնչին ընկնող իրական եկամուտների կտրուկ իջեցում է դիտվել հատկապես 1993–1995 թթ. ընթացքում: Բնակչության եկամուտների 90%-ից ավելին ուղղվում էր հատկապես սննդամթերքի և անհրաժեշտ ծառայությունների վճարմանը: Նույնիսկ շատ ընտանիքներում եկամուտները անբավարար են եղել սննդամթերքի նվազագույն պահանջները բավարարելու համար: Նկատի ունենալով, որ բնակչության մեծամասնության համար դրամական եկամուտների մեջ վճռական դերը պատկանում է

1 «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք» 2001 թ., էջ 60, 2003 թ., էջ 71–85: Статистический ежегодник южно-кавказских стран 2002 г. стр 57–58.

աշխատավարձին, ուստի բնակչության կենսամակարդակը ուսումնասիրելիս կարևոր տեղ ենթ հատկացնում միջին ամսական անվանական աշխատավարձի փոփոխությանը: Ըստ վիճակագրական տվյալների՝ բնակչության միջին ամսական անվանական դրամական աշխատավարձը 1989–1993 թթ. ընթացքում 220 ռուբլուց կրճատվել է և կազմել 25.4 ռուբլի (1989 թ. համադրելի գներով), այսինքն՝ միջին աշխատավարձը իջել է 8.6 անգամ:

Այդ ժամանակահատվածում բնակչության եկամուտների մեջ աշխատավարձի կտրուկ նվազումը բերեց բնակչության մասսայական աղքատացմանը: Մեկ աշխատողի միջին ամսական անվանական աշխատավարձը ըստ տարիների ունի հետևյալ պատկերը¹.

1990	241 ռուբլի
1993	12173 ռուբլի
1994	1748 դրամ
1995	7060 դրամ
1998	18000 դրամ
2000	22706 դրամ
2001	24483 դրամ
2002	27324 դրամ

Շուկայական հարաբերություններին անցած տասը տարիների ընթացքում աշխատավարձը դադարել է կատարել իր հիմնական գործառնությունները, խնդիրները և նույնիսկ չի ապահովել աշխատուժի պարզ վերարտադրությունը, դեռևս չենք ասում աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման գործում նրա խթանիչ դերի մասին: Ըստ էության, աշխատավարձը, հատկապես պետական ոլորտում (բյուջետային կազմակերպություններում) դադարել է աշխատակերպվել է նպաստի, լրացուցիչ վճարի:

4.3. Բնակչության կենսամակարդակը և կյանքի արժեքը

Բնակչության կենսամակարդակը բնորոշող կարևորագույն ցուցանիշ է նաև կյանքի արժեքը:

Կյանքի արժեքն իրենից ներկայացնում է դրամական արտահայտությամբ նյութական բարիքների և ծառայությունների այն ամբողջությունը, որը փաստորեն սպառվում է բնակչության տարբեր խավերի կողմից կամ անհրաժեշտ է բնակչությանը սպառել ըստ նորմայի:

Կյանքի արժեքը հաշվարկում ենք ինդեքսներով: Տարբերում ենք կյանքի արժեքի դինամիկ ինդեքսը կյանքի արժեքի տերիտորիալ (մարզ, շրջան) ինդեքսից, թեև հաշվարկում ենք նույն բանաձևով: Կյանքի արժեքի դինամիկ ինդեքսը որոշվում է հետևյալ բանաձևով՝

$$I_{կ.ար.} = P_1 Q_1 : P_0 Q_0, (4.1), \text{ որտեղ}$$

$P_0 P_1$ — բազիսային և հաշվետու ժամանակաշրջանի համար անհրաժեշտ նյութական սպառման բարիքների և ծառայությունների գներն ու տարիքներն են,

$Q_0 Q_1$ — բազիսային և հաշվետու ժամանակաշրջանի սպառման համար անհրաժեշտ նյութական բարիքների և ծառայությունների նորմաներն են:

Կյանքի արժեքի ինդեքսը Ռուսաստանում առաջին անգամ հաշվարկել է նշանավոր տնտեսագետ Ս. Գ. Ստրումիլինը դեռևս 1918 թվականին՝ հիմք ընդունելով մթերքների այն խումբը, որն ապահովում էր 2700 կկալ պարունակություն: Մթերքների այդ խմբի մեջ ընդգրկվում էր սննդամթերքի 16 ամենաանհրաժեշտ տեսակները, որոնցից յուրաքանչյուրի չափաբաժինը սահմանվում կամ որոշվում էր ուսումնասիրությունների և հետազոտությունների միջոցով: Հասկանալի էր, որ այն ժամանակ հաշվի չէին կարող առնել սննդամթերքից բացի ապրանքների մյուս տեսակներն ու ծառայությունները և, մյուս կողմից, այն ուներ նաև այլ նպատակ: Այդ այն էր, որ գների արագ փոփոխության պայմաններում աշխատավարձի կարգավորումը պահանջում էր կիրառել այնպիսի չափանիշներ, որոնք հնարավորություն կընձեռնեին հետևել գնողունակությանը և որոշել աշխատավարձի իրական մակարդակը ինչպես տարբեր ժամանակահատվածներում, այնպես էլ տարբեր տարածաշրջաններում: Ընդհանուր առմամբ, տարածքային գործակիցների ընդունումը և սահմանումը հիմք հանդիսացան նաև հետագայում տարիքային գոտիների որոշման համար: Այնուհետև Ռուսաստանում կյանքի արժեքի ինդեքսն ըստ առանձին շրջանների հաշվարկվել է 1922 թվականին, և սպառողական բյուջեի մեջ մտցվել էին նորից սահմանափակ քանակու-

¹ «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք», Երևան, 1998 թ., էջ 56, 2001 թ., էջ 62 և 2003 թ., էջ 73:

թյամբ՝ 24 սպառման սննդամթերքների ապրանքատեսակներ: Հետագայում սպառման ապրանքատեսակների կազմի մեջ փոփոխություններ են նտցվել, հաշվարկվել է կյանքի արժեքի ինդեքսը 1924, 1926 և 1928 թվականների համար: Սակայն 1930 թվականից սկսած մինչև 1950 թվականը խորհրդային իշխանության ժամանակ չի հաշվարկվել կյանքի արժեքի ինդեքսը, և միայն 50-ական թվականների կեսերին վերականգնվել են այդ աշխատանքները, և հաշվարկները կատարվել են Աշխատանքի գիտահետազոտական ինստիտուտում:

Կյանքի արժեքի տարածաշրջանային (մարզի) ինդեքսը նույնպես հաշվարկվում են (4.1) վերը նշված բանաձևով, որտեղ ընդունում են՝

P_0P_1 — բազիսային և համեմատվող տարածաշրջանի (մարզի) սպառման համար անհրաժեշտ նյութական բարիքների և ծառայությունների գներն ու տարիքներն են:

Q_0Q_1 — բազիսային և համեմատվող տարածաշրջանի սպառման համար անհրաժեշտ նյութական բարիքների և ծառայությունների նորմաներն են:

Տարբեր տարածաշրջաններում կյանքի արժեքի ինդեքսները կարող են էապես տարբերվել իրարից: Այդ պայմանավորված է տվյալ տարածաշրջանի առանձնահատկություններով, որոնցից կարելի է նշել.

1. Տնտեսական և բնակլիմայական պայմանները, որոնք ազդում են բնակչության պահանջմունքների և նրանց կողմից սպառվող նյութական բարիքների կառուցվածքի և մակարդակի վրա:
2. Վճարովի ծառայությունների և սպառման ապրանքների գների միջև եղած էական տարբերությունները:
3. Տարբեր տարածաշրջաններում օժանդակ, գյուղացիական, կոլեկտիվ տնտեսություններից ստացվող եկամուտների էական տարբերությունը, որոնք ազդում են սպառման մակարդակի վրա:
4. Տարբեր տարածաշրջաններում սոցիալական ենթակառուցվածքների զարգացման տարբեր մակարդակների առկայությունը: Այստեղ նկատի ունենք, որ հեռավոր շատ գյուղերում չեն կարող լինել այնպիսի ծառայություններ կամ կուլտուր-լուսավորչական վճարովի հիմնարկներ, ինչպիսիք կարող են լինել քաղաքներում, որն էլ ազդում է բնակչության կենսամակարդակի վրա:

Կյանքի արժեքի տարածաշրջանային, ինչպես նաև դիմամիկ ինդեքսները տարբերվում են գների ինդեքսից: Այն ավելի լայն հասկացություն է, քանի որ իր մեջ ընդգրկում է ոչ միայն գներն ու տարիքները, այլ նաև սպառման ֆիզիկական ամբողջ ծավալը: Այդ պատճառով կյանքի

արժեքի տարածաշրջանային (տարածքային) ինդեքսը հաշվարկելիս անհրաժեշտ է հաշվի առնել տարբեր մարզերի կամ տարածաշրջանների ոչ միայն գների և տարիքների (սակագները) տարբերությունները, այլ նաև նյութական բարիքների և ծառայությունների սպառման ամբողջ ծավալի ու կառուցվածքի տարբերությունները: Կյանքի արժեքը հաշվարկելիս հիմք ենք ընդունում բնակչության սպառողական նվազագույն բյուջեն:

Ընդհանրապես այս կամ այն երկրի կամ տարածաշրջանի բնակչության կենսամակարդակը քննարկելիս անհրաժեշտ է այն համեմատության մեջ դնել որևէ երկրի կամ տարածաշրջանի բնակչության կենսամակարդակի հետ, այսինքն՝ առաջնորդվել համեմատական վերլուծության մեթոդով, չնայած յուրաքանչյուր երկիր ունի իր սովորույթները, ավանդույթները, նորմերը և այլն:

Այսօր աշխարհում բարձր կենսամակարդակ ունեն Կանադան, Ճապոնիան, ԱՄՆ-ը, Ֆինլանդիան, Նիդերլանդները և այլ երկրներ:

Բնակչության կենսամակարդակը հարաբերական հասկացություն է: Այն պայմանավորված է ոչ միայն նյութական ու հոգևոր բարիքների և ծառայությունների փաստացի սպառման ծավալներով, այլ նաև հենց այդ պահանջմունքների զարգացման մակարդակով: Եվ որքան բարձր է պահանջմունքների զարգացման մակարդակը, այնքան մյուս հավասար պայմաններում բարձր է կյանքի մակարդակը:

Կյանքի արժեքի ինդեքսը դիմամիկ մեծություն է, այն ունի աճի միտում, սակայն նվազման դեպքում տեղի կունենա կենսամակարդակի իջեցում:

Կյանքի արժեքի աճը պայմանավորված է բնակչության մեկ շնչին ընկնող ՀՆԱ կամ ազգային եկամուտի աճով: Սակայն հնարավոր է, որ մեկ շնչին ընկնող ՀՆԱ-ն աճի, բայց տեղի ունենա կյանքի արժեքի ինդեքսի նվազում, այսինքն՝ կենսամակարդակի իջեցում: Այդ կարող է տեղի ունենալ այն դեպքում, երբ երկրում ստեղծված արդյունքի բաշխման հարաբերությունները էապես փոփոխվում են, օրինակ՝ տեղի է ունենում ռազմական ծախսերի կտրուկ աճ կամ խոշոր ծավալների շինարարական աշխատանք և այլն:

Բնակչության կենսամակարդակը քննարկելիս կարևոր նշանակություն է տրվում նաև մարդկանց ապրելակերպին: Մարդկանց ապրելակերպը՝ բնակարանի, սննդի, հագուստի, փոխադրամիջոցների, ինչպես նաև բարոյական ու նյութական այլ արժեքների նկատմամբ նրանց ունեցած հնարավորությունները էապես տարբերվում են: Տարբերվում են

մաև նրանց պահանջումները, ցանկությունները, ձգտումները: Մեր ապրելակերպի վրա խիստ կերպով ազդում է բուժապասարկման ցածր որակը, շրջակա միջավայրի աղտոտվածությունը, մարդկանց կրթական և կուլտուրական ցածր մակարդակը, ինչպես նաև այն ձեռք բերելու կամ այդ ոլորտներից օգտվելու բնակչության մեծամասնության համար անհասանելի լինելը: Այս առումով կարևոր է մարդկային ներուժի զարգացման համաթիվ ցուցանիշը, որը գործածության մեջ է դրվել ՄԱԿ-ի կողմից: Այս ցուցանիշի մեջ ներառվում է կյանքի տևողությունը, կրթական մակարդակը և մեկ շնչին ընկնող ՀՆԱ-ն:

Ներկա շրջանում հաշվարկվում է մարդկային ներուժի զարգացման համընթացի ինդեքսը: Այն հաշվարկվում է հետևյալ բանաձևի օգնությամբ՝

$$h = (h_{\phi} - h_{\phi q}) : (h_{\omega n} - h_{\phi q}) \quad (4.2) \text{ կամ}$$

$$h = (S_{\phi} - S_{\phi q}) : (S_{\omega n} - S_{\phi q}) \quad (4.3), \text{ որտեղ}$$

h — համապատասխան գործոնի ինդեքսն է,

h_{ϕ} կամ S_{ϕ} — համապատասխան ցուցանիշի փաստացի արժեքն է,

$h_{\phi q}$ կամ $S_{\phi q}$ — համապատասխան ցուցանիշի նվազագույն արժեքն է,

$h_{\omega n}$ կամ $S_{\omega n}$ — համապատասխան ցուցանիշի առավելագույն արժեքն է:

Այս բանաձևերի հիման վրա կարելի է որոշել.

1. Կյանքի սպասվելիք տևողությունը: Դրա համար անհրաժեշտ է ունենալ երկրի բնակչության կյանքի տևողության փաստացի, նվազագույն և առավելագույն սահմանները: Ենթադրենք, որ այն կազմում է համապատասխանաբար՝ 65, 25 և 85 տարի: Այս դեպքում կյանքի սպասվելիք տևողության ինդեքսը կկազմի.

$$h = (S_{\phi} - S_{\phi q}) : (S_{\omega n} - S_{\phi q}) = (65 - 25) : (85 - 25) = 0.67$$

2. Կրթական մակարդակի ինդեքսը: Այն, ըստ ՄԱԿ-ի կողմից մշակված մեթոդիկայի, հաշվարկվում է երկու ինդեքսների կշռված միջինով: Դրանցից մեկը բնութագրում է գրագիտության համապատասխան մակարդակը, որի տեսակարար կշիռը կազմում է ամբողջի 2/3 մասը, իսկ

մյուսը՝ մինչև 24 տարեկան հասակի բնակչության մեջ սովորողների բաժինը, որի տեսակարար կշիռը կազմում է մնացած 1/3-ը:

Ընդունենք, որ Հայաստանի բնակչության գրագիտության մակարդակը կազմում է 98%, իսկ սովորողների տեսակարար կշիռը մինչև 24 տարեկան մարդկանց մեջ՝ 50%: Նորմատիվային դիապագոնի վերին սահմանը ընդունենք 100%, իսկ ստորին սահմանը՝ 0%: Այս դեպքում գրագիտության ինդեքսը կկազմի.

$$h_q = (98 - 0) : (100 - 0) = 0.98,$$

մինչև 24 տարեկան սովորողների տեսակարար կշռի ինդեքսը՝

$$h = (50 - 0) : (100 - 0) = 0.50$$

Հաշվի առնելով այս երկու ինդեքսների վերը նշված տեսակարար կշիռները (2/3 և 1/3-ը)՝ կարող ենք որոշել կրթական մակարդակի ինդեքսը.

$$h_{կր.մ.} = 0.98 \times 2 : 3 + 0.50 \times 1 : 3 = 0.653 + 0.167 = 0.820$$

3. Բնակչության մեկ շնչին ընկնող ՀՆԱ ինդեքսը: Այս ցուցանիշի հաշվարկումը առավել բարդ է: Ըստ վերը նշված մեթոդիկայի հեղինակների՝ ՀՆԱ ցուցանիշի դիապագոնը կարող է տատանվել 40000 դոլարից մինչև 100 դոլարի սահմաններում: Սակայն տարբեր երկրներում կարգավորման է ենթարկվում մեկ շնչին ընկնող իրական ՀՆԱ դոլարի գնողունակության հնարավորությունից ելնելով: Հայաստանում մեկ շնչին ընկնող իրական ՀՆԱ-ն կազմում է 500 դոլար, իսկ, հաշվի առնելով դոլարի գնողունակության հնարավորությունը, այն կկազմի 2300 դոլար՝ այս ցուցանիշի առավելագույն սահմանը ընդունելով 5448 դոլարը, իսկ նվազագույնը՝ 100 դոլարը: Այս տվյալներից ելնելով հաշվարկում ենք բնակչության մեկ շնչին ընկնող ՀՆԱ ինդեքսը, որը կկազմի.

$$h = (2300 - 100) : (5448 - 100) = 0.411$$

Այսպիսով՝ վերը նշված երեք ցուցանիշների գծով հաշվարկված ինդեքսների հիման վրա որոշում են մարդկային ներուժի զարգացման ինդեքսը, որը կկազմի՝

$$h_{\text{մ.գ.}} = (h_{\text{կ.ս.տ.}} + h_{\text{կ.մ.}} + h_{\text{բ.մ.շ.ՅՆԱ}}) : 3 = (0.67 + 0.820 + 0.411) : 3 = 0.634$$

Ըստ 2000 թվականի Հայաստանի «Մարդկային զարգացման ազգային զեկուլոյց»՝ Հայաստանում 1996–2000 թթ. կյանքի սպասվելիք տևողության, կրթական մակարդակի և մեկ շնչին ընկնող ՀՆԱ (գ.հ.) ինդեքսները բնութագրվում են հետևյալ ցուցանիշներով՝

Աղյուսակ 4.3

Մարդկային զարգացման համաթիվը¹

Ցուցանիշները	1996	1997	1998	1999	2000
1. Բնակչության 1 շնչին ընկնող իրական ՀՆԱ, դոլար	423.8	429.8	499.0	485.0	503,6
2. Մեկ շնչին ընկնող ՀՆԱ (զնոդունակության հնարավորությունը)	1967	2064	2229	2323	2545
3. Կյանքի սպասվելիք տևողության ինդեքսը	0.798	0.815	0.828	0.803	0.792
4. Կրթական մակարդակի ինդեքսը	0.888	0.875	0.863	0.853	0.857
5. 1 շնչին ընկնող ՀՆԱ ինդեքսը	0.497	0.505	0.518	0.525	0.540
6. Մարդկային ներուժի զարգացման ինդեքսը	0.725	0.732	0.736	0.729	0.730

Աղյուսակի տվյալներից երևում է, որ համեմատաբար բարձր է Հայաստանի բնակչության կրթական մակարդակը (98,8%), թեև վերջին տասը տարիների ընթացքում (1991–2001) տեղի է ունեցել կրթական մակարդակի իջեցում։ Ցածր է նաև մեկ շնչին ընկնող ՀՆԱ, եթե 1990 թ. այն կազմել է 2800, ապա 2000 թվականին կազմում էր մոտ 500 դոլար։ Այդ ժամանակահատվածում իջել է նաև կյանքի սպասվելիք տևողությունը, որը, ըստ էության, հիմնականում բնութագրում է առողջապահության վիճակը։ Հայաստանը, ըստ մարդկային ներուժի զարգացման համընթացի, աշխարհի 175 երկրների շարքում 2000 թ. գրավում է 93–րդ տեղը, 1994 թ.՝ 103, այն դեպքում, երբ 1990 թ. տվյալներով՝ 47 տեղը։ Ցածր համաթվի դեպքում պետությունը իր տնտեսական քաղաքականությունը կարող էր հիմնականում ուղղել աղքատ բնակչության սոցիա-

լական վիճակի բարելավմանը։ Կյանքի արժեքը բնութագրող կարևոր ցուցանիշ է նաև իրական աշխատավարձի փոփոխական ինդեքսը։ Այս ցուցանիշի ընտրությունը պայմանավորված է նրանով, որ անվանական աշխատավարձը հարաբերականորեն կայուն է, այն կարճ ժամանակահատվածում չի փոփոխվում։ Ընդհակառակը, սպառողական ապրանքների և ծառայությունների գները համեմատաբար փոփոխուն են, ճկուն և ունեն դինամիկ աճ։ Այդ պատճառով ընդհանրապես տնտեսության մեջ միշտ նկատվում է, որ անվանական աշխատավարձը իր աճման տեմպերով ետ է մնում գների բարձրացման տեմպերից։ Ուստի կյանքի արժեքը բնութագրելիս կարևոր է անվանական աշխատավարձի փոփոխությունը հարաբերության մեջ դնել սպառողական ապրանքների և ծառայությունների գների փոփոխման հետ և որոշել իրական աշխատավարձի փոփոխական ինդեքսը։ Այն կարելի է հաշվարկել հետևյալ բանաձևով.

$$h_{\text{իր.աշ.փո}} = (\text{Անվանական աշխատավարձի աճը, \%}) : (\text{Գների աճը, \%}) \quad (4.4):$$

Կյանքի պայմանների վրա իրենց բացասական ազդեցությունն են թողնում շրջակա միջավայրի աղտոտվածությունը, բուժսպասարկումը, անվտանգությունը, հանցագործությունը, սոցիալական հարաբերությունները։

4.4. Նվազագույն սպառողական բյուջեն

Բնակչության կենսամակարդակի կամ նրա բարեկեցության վերաբերյալ պատկերացում կազմելու համար անհրաժեշտ է ունենալ պետության կողմից հաստատված նվազագույն սպառողական բյուջե։ Գոյություն ունեն նվազագույն սպառողական բյուջե հասկացության մի քանի տարատեսակներ։ Դրանցից են կենսագոյատևման նվազագույն բյուջե, նվազագույն սպառողական բյուջե, նվազագույն պարենային զամբյուղ, ռացիոնալ սպառողական բյուջե, օպտիմալ սպառողական բյուջե, նյութական ապահովվածության մինիմում և այլ հասկացություններ։

Նվազագույն սպառողական բյուջեն հանդիսանում է կարևորագույն ընդհանրացնող սոցիալական նորմատիվ, որն էլ իր մեջ ընդգրկում է պարենային և ոչ պարենային ապրանքների, ինչպես նաև վճարովի ծառայությունների համար մշակված և գիտականորեն հիմնավորված նորմաներ և

¹ «Մարդկային զարգացման ազգային զեկուլոյց», Հայաստան, 2000 թ., էջ 133 և 2001 թ., էջ 142:

նորմատիվներ: Նվազագույն սպառողական բյուջեն բնակչության ծախսերի և եկամուտների հաշվեկշիռ է, որը հնարավորություն է տալիս պատկերացում կազմել հատկապես նվազագույն եկամուտներ ունեցող բնակչության սոցիալական խմբերի կյանքի մակարդակի մասին:

Նվազագույն սպառողական բյուջեն պետք է լինի այնպիսին, որպեսզի մարդը հնարավորություն ունենա ֆիզիոլոգիական նորմատիվներով նախատեսված չափով սնվելու և լիովին փոխհատուցելու օրգանիզմի էներգետիկ ծախսը: Այն պետք է հնարավորություն տա ապահովելու ինչպես հասուն մարդկանց նորմալ կենսագործունեությունը, այնպես էլ իրենց երեխաների բնականոն զարգացմուն ու աճը: Այսինքն՝ ՆԱԲ-ն հնարավորություն պետք է ընձեռի բավարարելու մարդու նվազագույն ինչպես կուլտուրական պահանջմունքները, այնպես էլ ձեռք բերելու սնունդ, հագուստ, տնտեսական ապրանքներ և վճարելու կոմունալ-կենցաղային ծառայությունների, կապի, տրանսպորտի և այլ ծառայությունների ծախսերը:

Նվազագույն սպառողական բյուջեն իրենից ներկայացնում է սպառողական նվազագույնի մեջ մտնող բոլոր ապրանքների և ծառայությունների արժեքային գնահատումը, ինչպես նաև հարկերի, պարտականությունների, ծառայությունների վրա կատարվող ծախսերը:

Այսպիսով՝ նվազագույն սպառողական բյուջեն իրենից ներկայացնում է դրամական արտահայտությամբ բարիքների և ծառայությունների նվազագույն այն չափը, որն ապահովում է բնակչության և հատկապես, աշխատուժի բնականոն, նորմալ վերարտադրությունը և անաշխատուճակ բնակչության կենսագործունեությունը:

Նվազագույն սպառողական բյուջեն հիմք ընդունելով՝ կարելի է.

ա. որոշել բնակչության նվազագույն եկամուտները, այդ թվում՝ աշխատավարձը, կենսաթոշակը, նպաստը և սոցիալական մյուս վճարները, որոնք անհրաժեշտ են աշխատուժի վերարտադրության համար:

բ. Հաշվարկել նվազագույն եկամուտներ ունեցող բնակչության այս կամ այն խմբի կյանքի արժեքի դինամիկան, ընդ որում՝ որոշելով՝ ինչ գործոնների հաշվին և ինչ չափով է այն տեղի ունեցել:

գ. որոշել բնակչության այն թվաքանակը, որոնց եկամուտները ցածր են նվազագույն սպառողական բյուջեից:

դ. Մշակել քիչ ապահովված ու ցածր վարձատրվող աշխատողների սոցիալական պաշտպանվածության և երաշխիքների ապահովմանն ուղղված միջոցառումների համակարգ:

Նվազագույն սպառողական բյուջեն վաղուց հաշվարկվում է բոլոր քաղաքակիրթ երկրներում: Նվազագույն սպառողական զամբյուղ հասկացությունը և նրա նվազագույն չափը շրջանառության մեջ է դրվել դեռևս նախանցյալ դարում: Այսպես, օրինակ, ԱՄՆ-ում չորս անձից բաղկացած ընտանիքի համար շաբաթական կենսաապահովման նվազագույն զամբյուղը կազմում էր 1851 թվականին 11.53, իսկ 1933 թվականին՝ 33.6 ամերիկյան դոլար:

Միավորված ազգերի կազմակերպությունը Ասիայի և Աֆրիկայի տնտեսապես թույլ զարգացած մի շարք երկրների համար սահմանել են կենսագոյատևման նվազագույն չափ՝ մեկ բնակչի համար տարեկան հազար ամերիկյան դոլար:

Խորհրդային իշխանության շրջանում նվազագույն սպառողական բյուջեի հաշվարկման աշխատանքները կատարվել են դեռևս անցած դարի 20-ական թվականներին: Այն հաշվարկում էին յուրաքանչյուր անձի համար ինչպես ըստ տարածաշրջանների, այնպես էլ երկրի կտրվածքով: Նվազագույն սպառողական բյուջեի մեջ ընդգրկվում էին սպառման համար անհրաժեշտ պարենային և ոչ պարենային ապրանքատեսակները, այսինքն՝ մարդու ֆիզիոլոգիական գոյության ապահովման համար անհրաժեշտ ապրանքները: Սպառողական նվազագույն բյուջեի հաշվարկման աշխատանքները իրականում սկսվել են 1919 թվականից և դադարեցվել են 30-ական թվականների սկզբներին: Այնուհետև այդ ուղղությամբ տարվող աշխատանքները վերականգվել են 50-ական թվականներին, չնայած որոշ հեղինակներ գտնում են, որ այդ աշխատանքները վերսկսել են 1956 թվականից: Սակայն որոշ հեղինակներ էլ նվազագույն սպառողական բյուջեի հաշվարկումը կապում են շուկայական հարաբերությունների անցման հետ: Դեռևս 1951 թվականին խորհրդային ֆիզիոլոգները հաշվարկել են մարդկային էներգիայի ծախսումները կալորիաներով և դրա վերականգնման համար անհրաժեշտ ապրանքատեսակները:

Էներգիայի օրական միջին ծախսը Ռուսաստանում ընդունում էին 3050 կկալ, իսկ ամերիկյան ֆիզիոլոգների կարծիքով՝ միջին ծախսը կազմում էր 3000 կկալ: Ըստ էության, նշված երկու խումբ ֆիզիոլոգների կարծիքների միջև էական տարբերություն չկար, թեև, մեր կարծիքով, էլ ավելի բարձր պետք է լիներ էներգիայի միջին ծախսը Ռուսաստանում, քանի որ այն ժամանակ մեծ տեսակարար կշիռ ունեին ձեռքի, ծանր ֆիզիկական աշխատանքները: Հաշվի առնելով, որ բնակչության տարիքային տարբեր խմբեր ունեն էներգիայի տարբեր ծախսումներ,

ուստի մեկ բնակչի հաշվով էներգիայի միջին ծախսը ընդունվել էր 2400 կկալ: Այս կալորիականությունը ապահովելու համար առաջարկվել էր բնակչության սպառման համար սննդի ֆիզիոլոգիական հետևյալ նորմաները.

Աղյուսակ 4.4

**Բնակչության մեկ շնչին ընկնող սննդի ֆիզիոլոգիական նորմաները
(կգ-ով)**

	ԱՄՆ	ԽՍՀՄ
1. Այլուր	94	121
2. Կարտոֆիլ	68	114
3. Բանջարեղեն	158	140
4. Շաքար և մեղր	16	33
5. Միրգ և հատապտուղ	43	102
6. Կաթնամթերք	240	320
7. Մսամթերք	49	63
8. Ձկնեղեն	5	18
9. Ձուլ / հատ	276	350

Ըստ հաշվարկների՝ մեկ օրվա ընթացքում մարդը ծախսում է՝ մտավոր աշխատողը՝ 2200–2400, աշակերտը՝ 2400–2500, բժիշկը՝ 2600–2800, ուսանողը՝ 2800–3000, տրակտորիստը՝ 2900–3000, փականագործը՝ 3300, գյուղատնտեսության մեջ աշխատողը՝ 4000–4500 կկալ:

Ռուսաստանում նվազագույն պարենային զանբյուղը կազմվել է ըստ 8 տնտեսական գոտիների: Յուրաքանչյուր գոտու առանձնահատկություններից ելնելով՝ զանբյուղի մեջ մտնող 11 խումբ սննդամթերքի կալորիականությունը տատանվել է 2204–ից մինչև 2607 կկալ-ի՝ միջինը կազմելով 2386,4 կկալ:

Ըստ էության, մարդու էներգիայի ծախսումները գնալով փոքրանում են՝ կապված գիտատեխնիկական հեղափոխության հետ: Այսպես, օրինակ, եթե 60 տարի առաջ, ըստ ամերիկյան և խորհրդային իշխանության մասնագետների հաշվարկների, մարդու էներգիայի ծախսի կալորիականությունը օրական կազմում է մոտ 3000, ապա այսօր այն տատանվում է 2000–2400 կկալ սահմաններում: Եվ իրականում իջնում է նաև փաստացի սպառվող սննդամթերքների ընդհանուր կալորիականությունը, և այս երևույթը հատուկ է ԱՊՀ բոլոր երկրներին: Այսպես,

օրինակ, եթե 1985 թվականին սպառվող սննդամթերքի հիմնական տեսակների կալորիականությունը մեկ շնչի հաշվով օրական հասնում էր 2546 կկալ, ապա 1991 թվականին այն կազմել էր 2181, 1994 թվականին՝ 1600 կկալ:

Ընդհանրապես, վարչահրամայական համակարգի փլուզումից հետո, երբ անջատված պետությունները, այդ թվում նաև Հայաստանի Հանրապետությունը, հայտնվեցին սոցիալական և տնտեսական խիստ անբարենպաստ կացության մեջ, երբ վատթարացան ապրուստի պայմանները, և բնակչության հիմնական մասը հայտնվեց աղքատության մեջ, սկսեցին համատարած խոսել նվազագույն պարենային զանբյուղի մասին և այն էլ հատկապես ընդդիմադիր ուժերը:

Ի տարբերություն Հայաստանի Հանրապետության, որը դեռևս չունի ընդունված հաստատված նվազագույն սպառողական բյուջե կամ նվազագույն պարենային զանբյուղ, Ռուսաստանի Դաշնության նախագահի 1992 թ. մարտի 2–ի «Ռուսաստանի Դաշնության բնակչության նվազագույն սպառողական բյուջեի համակարգի վերաբերյալ» հրամանով հանձնարարված էր կառավարությանը մշակել նվազագույն սպառողական բյուջեն՝ հիմք ընդունելով սպառողական ապրանքների հավաքածուն և ծառայությունները, որոնք կապահովեն բնակչության հիմնական նյութական և հոգևոր պահանջմունքները: Այնուհետև ըստ փուլերի իրականացնել աշխատավարձի, թոշակների, նպաստների և սոցիալական այլ վճարումների աստիճանական բարձրացում՝ նկատի ունենալով նվազագույն սպառողական բյուջեն, ինչպես նաև տնտեսության իրական հնարավորությունները: Այնուհետև, հաշվի առնելով կենսագոյատևման նվազագույնի հաշվարկման մեթոդական ցուցումները, 1992 թ. նոյեմբերի 10–ին Ռուսաստանի աշխատանքի նախարարությունը հաշվարկել և հաստատել է կենսագոյատևման նվազագույնի չափը: Այն իր մեջ ընդգրկում էր սպառման համար անհրաժեշտ նյութական բարիքների և ծառայությունների նվազագույն չափը, որը կարող էր ապահովել բնակչության ֆիզիկական ակտիվ վիճակը, առողջությունը և զարգացումը: Կենսագոյատևման նվազագույն չափը հաշվարկվում էր դրամական արտահայտությամբ՝ ընդգրկելով սպառման համար ընդունված ապրանքատեսակները, ինչպես նաև հարկերի և պարտադիր վճարումների գծով ծախսերը:

ԱՊՀ երկրների միջխորհրդարանական ասամբլեայի կողմից օրենսդրական ակտով ընդունվել է նվազագույն սպառողական բյուջեն: Այն 1994 թ. հոկտեմբերին վավերացվել է ԱՊՀ անդամ բոլոր երկրների կողմից:

միջ: Այդ ակտի համաձայն՝ նվազագույն սպառողական բյուջեի մեջ մտնում են պարենային ապրանքները, հագուստը, սպիտակեղենը, կոշիկները, սանիտարահիգիենիկ ապրանքները, դեղորայքը, կուլտուր-կենցաղային ապրանքները, բնակարանային-կոմունալ ծառայությունների վճարումները, հարկերը, ծխախոտը, ալկոհոլը և այլն: Այդպիսի մոտեցումը բխում է Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կողմից ընդունված 117 կոնվենցիայի պահանջներից:

Նվազագույն սպառողական բյուջեն այն չափանիշն է, որի բազայի վրա պետք է կառուցել սոցիալական քաղաքականությունը որը և պետք է հիմք հանդիսանա աշխատավարձի, կենսաթոշակների, կրթաթոշակների, նպաստների նվազագույն չափը սահմանելու համար: Այն միևնույն ժամանակ կարելի է համարել եկամուտների և ծախսերի հաշվեկշիռ: Նվազագույն սպառողական զամբյուղի մշակման և ընդունման հարցը Հայաստանի Ազգային ժողովի ուշադրությանը չի արժանանում: Ըստ էության, այն պարզ պատճառով, որ պատգամավորների մեծ մասը արտահայտում է ոչ թե երկրի բնակչության անապահով մեծամասնության, այլ առավել ապահով փոքրամասնության շահերը: Կարծում ենք, որ մեր երկրում նվազագույն սպառողական զամբյուղի պաշտոնական ընդունումը հիմք կհանդիսանա սոցիալական մի շարք կարևոր խնդիրների լուծման համար ոչ միայն խաղաղ, այլ նույնիսկ ճգնաժամային իրավիճակների ժամանակ: Դեռևս 1995 թվականի մարտի 28-ին ՀՀ Կառավարությունը և Արհեստակցական միությունների կոնֆեդերացիան համաձայնագիր կնքեցին մի շարք հարցերի շուրջ, այդ թվում նաև մշակել նվազագույն զամբյուղը, որը հանդիսանալու է տնտեսական կարգավորիչ՝ նպատակ ունենալով աստիճանաբար բարձրացնել նվազագույն աշխատավարձը և հասցնել կենսաապահովման նվազագույն մակարդակին (հոդված 7): Այդ փաստաթղթում նշվում էր, որ կառավարության կողմից անցկացված հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ հանրապետության բնակչության ավելի քան կեսը հնարավորություն չունեն ապահովելու կյանքի նվազագույն մակարդակը:

Թեև առ այսօր չունենք կառավարության կողմից հաստատված սպառողական զամբյուղ, բայց և այնպես առանձին անհատ հետազոտողներ և տեղեկատվական կենտրոններ ուսումնասիրել և հաշվարկել են այն, սակայն այդ հաշվարկների մեջ առկա են էական շեղումներ: Այնուամեն-

նայնիվ հաշվարկված զամբյուղի և միջին աշխատավարձի միջև խզումը մեծ է: Այսպես, օրինակ, 1998 թ. պարենային ապրանքների սպառողական զամբյուղը մեկ շնչի հաշվով կազմում էր 17,5 հազ. դրամ, որով կարելի էր տվյալ շրջանում ձեռք բերել մարդու նորմալ կենսագործունեության համար անհրաժեշտ սննդամթերքներ: Ոչ պարենային ապրանքների ձեռքբերման համար անհրաժեշտ էր 10,0 հազ. դրամ, իսկ ծառայությունների համար՝ ևս 10,0 հազար: Այսպիսով՝ նվազագույն սպառողական զամբյուղը կազմում էր 37,5 հազ. դրամ կամ 75 ամերիկյան դոլար, այն դեպքում, երբ երկրում աշխատավարձի նվազագույն չափը սահմանված էր 1000 դրամ (1999 թվականին՝ 5000 դ.), իսկ միջին աշխատավարձը կազմում էր 18,0 հազ. դրամ կամ 36 ամերիկյան դոլար:

Ըստ ՀՀ վիճակագրական ծառայության տվյալների միջին ամսական աշխատավարձը եթե 1990 թվականին կազմել էր 24 հազ., ապա 1995 թվականին՝ 7060, 2000 թվականին՝ 22706, ապա 2002 թվականին՝ 27324 դրամ: Միջին աշխատավարձի էական բարձրացմանը զուգընթաց տեղի է ունեցել սպառողական ապրանքների գների աճ, և էական փոփոխություններ տեղի չեն ունեցել նվազագույն սպառողական զամբյուղի և միջին աշխատավարձի հարաբերակցության միջև:

Ընդհանրապես, կարևոր նշանակություն ունի, երբ տարբեր երկրներում համեմատության մեջ են դրվում նվազագույն սպառողական զամբյուղը, նվազագույն աշխատավարձը և փաստացի միջին աշխատավարձը: Այս տեսակետից հետաքրքիր ԱՊՀ մի շարք երկրների տվյալները, որոնք ունեն հետևյալ պատկերը (տե՛ս աղյուսակ 4.5).

Ըստ 1999 թ. տվյալների՝ նախկին հանրապետություններից համեմատաբար բարձր միջին ամսական աշխատավարձ ունեին Էստոնիան (310), Ռուսաստանի Դաշնությունը (290), Լիտվան (260) և Թուրքմենիան (100) դոլար:

Ընդունված է նվազագույն զամբյուղը հաշվարկել ոչ միայն բնակչության մեկ շնչի, այլ նաև ըստ տարիքային խմբերի՝ 0-ից մինչև 7 տարեկան երեխաների, 7-16 տարեկան անչափահասների և աշխատունակ տարիքի ու թոշակառու բնակչության համար: Նվազագույն սպառողական զամբյուղի կառուցվածքը՝ ըստ 11 խումբ սննդամթերքների, և միջին նորմատիվները՝ ըստ տարիքային խմբերի, գետեղված են աղյուսակ 4.6-ում:

Աղյուսակ 4.5

Նվազագույն սպառողական զամբյուղը, նվազագույն աշխատավարձը և փաստացի միջին աշխատավարձը ըստ երկրների¹ (ԱՄՆ դոլարով)

Երկրներ	Նվազագույն սպառողական զամբյուղը	Նվազագույն աշխատավարձը	Միջին ամսական աշխատավարձը
1. Ռուսաստան	35,8	3,9	116,0
2. Հայաստան	25,0	10,0	43,0
3. Ղազախստան	44,3	20,0	128,0
4. Բելառուս	11,0	1,4	90,0
5. Վրաստան	55,0	9,0	53,0
6. Ուկրաինա	21,1	15,7	60,0
7. Ադրբեջան	88,6	1,4	57,0
8. Ղրղըզստան	49,3	-	31,0
9. Տաջիկստան	100,0	2,0	12,0

Ցանկացած ժամանակաշրջանի (տարածաշրջանի) համար նվազագույն սպառողական զամբյուղը հաշվարկելիս հիմք են ընդունում վերը նշված միջին նորմատիվները և տվյալ ժամանակաշրջանի (տարածաշրջանի) սննդամթերքների գները:

Ըստ բնակչության տարիքային խմբերի՝ նվազագույն սպառողական զամբյուղի հաշվարկման նման մոտեցումը հնարավորություն է տալիս շերտավորված մոտեցում ունենալ բնակչության տարբեր խմբերի վերաբերյալ: Հայտնի է, որ եթե ընտանիքի անդամների մեջ հասուն տարիքի անձանց թիվը անցնում է չորսից, ապա 10 և ավելի տոկոսով կրճատվում են սպառողական ծախսերը: Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ միայնակ կենսաթոշակառուների սպառողական ծախսերը 10–15%–ով ավելի են, քան ընտանիքներում բնակվող կենսաթոշակառուների ծախսերը:

Նվազագույն սպառողական զամբյուղի մեջ բացի սննդամթերքից մտնում են արդյունաբերական ապրանքները, ծառայությունները, հարկերն ու պարտադիր այլ վճարումները: Նվազագույն սպառողական բյուջեի մեջ սննդամթերքից բացի ծախսի մյուս տեսակների տեսակա-

§ 4.4. Նվազագույն սպառողական բյուջեն

րար կշիռը որոշելու համար հիմք են ընդունում բազիսային շրջանում բնակչության առավել անապահով ընտանիքների 10%–ի փաստացի ծախսերի կառուցվածքը:

Աղյուսակ 4.6

Նվազագույն սպառողական զամբյուղի կառուցվածքը ըստ բնակչության խմբերի, տարվա համար, կգ–ով

Սննդամթերքի խմբերը	Բնակչության մեկ շնչի հաշվով, միջինը	Բնակչության տարիքային խմբերը				
		Երեխաներ		Աշխատանքային տարիքի		Կենսաթոշակառուներ
		մինչև 7 տարեկան	7-16 տարեկան	տղամարդ	կին	
1. Հացամթերք	130,8	64,4	112,3	177,0	124,9	119,0
2. Կարտոֆիլ	124,2	85,0	135,0	160,0	120,0	90,0
3. Բանջարեղեն	94,0	85,0	120,0	80,0	96,8	96,8
4. Միրգ	19,4	34,4	44,4	14,6	12,6	10,6
5. Շաքար և հրուշակեղեն	20,7	19,7	26,1	20,8	19,8	18,8
6. Սաւամթերք	26,6	18,7	33,5	32,2	25,0	19,8
7. Չկնեղեն	11,7	8,7	12,5	12,7	10,7	12,7
8. Կաթնեղեն	212,4	279,0	303,4	201,7	179,4	174,1
9. Չու/հատ/	151,4	150,0	180,0	180,0	150,0	90,0
10. Յուղ	10,0	6,8	11,7	11,2	9,8	8,9
11. Այլ մթերքներ	6,4	5,0	9,0	6,2	6,2	6,2

Նվազագույն սպառողական զամբյուղի փաստացի մոտավոր ծախսերի կառուցվածքը ըստ բնակչության տարիքային խմբերի տե՛ս աղյուսակ 4.7.

ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայությունը Համաշխարհային բանկի տեխնիկական աջակցությամբ 1996 թվականին բնակչության կենսամակարդակի, աղքատության չափերի և կառուցվածքի բացահայտման նպատակով ընտրանքային եղանակով ուսումնասիրել է 5040 տնային տնտեսություն:

¹ "Аргументы и факты", N 48, 2001 р.

Աղյուսակ 4.7

Ծախսերի կառուցվածքն ըստ բնակչության տարիքային խմբերի, %-ով

Ծախսերի տեսակներ	Միջինը բնակչության մեկ շնչի հաշվով	Բնակչության տարիքային խմբերը			
		երեխաներ		աշխատանքային տարիքի բնակչություն	թոշակառուներ
		մինչև 7 տարեկան	7-16 տարեկան		
Ամբողջ ծախսումներ	100	100	100	100	100
այդ թվում՝					
1.Սննդամթերք	68,3	74,5	73,4	61,6	82,9
2.Արդյունաբերական ապրանքներ	19,1	18,9	19,8	21,4	10,0
3.Ծառայություններ	7,4	6,6	6,8	8,9	7,1
4.Հարկեր և այլ պարտադիր վճարումներ	5,2	-	-	8,1	-

Ըստ այդ տվյալների՝ նվազագույն պարենային զամբյուղի կառուցվածքը ըստ փաստացի սպառման 1996 թվականին ցույց է տրված աղյուսակ 4.8-ում:

Հիմք ընդունելով վերը նշված պարենային նվազագույն զամբյուղի կառուցվածքը՝ պարենային գիծը ընդունվել է 6612 դրամ, իսկ աղքատության գիծը՝ 10784 դրամ: Ընդ որում՝ շատ աղքատ համարվել է բնակչության այն մասը, որի մեկ շնչին ընկնող ամսական ծախսը ցածր է եղել պարենային գծից, իսկ աղքատ համարվել են այն անձինք, որոնց մեկ շնչին ընկնող ամսական ծախսը բարձր է եղել պարենային գծից, բայց ցածր է եղել աղքատության գծից:

Տնային տնտեսությունների հետազոտություններ են անցկացվել նաև 1999, 2001 և 2002 թվականներին՝ ընդգրկելով համապատասխանաբար 3600, 4128 և 4634 տնային տնտեսություններ: Ընդ որում՝ նվազագույն պարենային զամբյուղի կառուցվածքը կազմվել է միայն 1996 թ. տնային տնտեսությունների հետազոտությունների հիման վրա, իսկ սպառման արժեքի հաշվարկը կազմվել է 1996, 1999 և 2001 թ. տնային տնտեսությունների հետազոտությունների միջին գների հիման վրա: Ըստ այդ տվյալների՝ պարենային գիծ է ընդունվել 1997 թ. 7194 և 2001 թվականին 7368 դրամը, աղքատության գիծը՝ համապատասխանաբար՝ 11735 և 12019 դրամ:

Աղյուսակ 4.8

Պարենային նվազագույն զամբյուղի կառուցվածքը ըստ փաստացի սպառման 1996 թվականին¹

Սննդամթերքի տեսակը	Մեկ շնչի հաշվով օրական սպառումը, գրամ	Մեկ շնչի հաշվով ամսական սպառումը, դրամ	Սննդամթերքի էներգետիկա (կկալ)	Պարենային զամբյուղի էներգետիկայի կառուցվածքը, տոկոսներով
Ընդամենը	-	6612	2100	100
Այդ թվում՝				
1.Ցորենի հաց	427,4	2244,0	1124	54
2.Յուղ	19,7	621,0	165	8
3.Կարտոֆիլ	192,4	560,0	115	6
4.Մակարոնեղեն	25,6	187,0	89	4
5. Լավաշ	28,6	262,0	76	4
6.Շաքար	16,9	134,0	67	3
7.Զուլ	7,6	223,0	10	0,5
8.Ցորենի ալյուր	19,6	1200,0	67	3
9.Բրինձ	17,2	149,0	71	3
10.Պանիր	12,5	317,0	51	2
11.Չեթ	6,5	98,0	59	3
12.Տավարի միս	17,8	513,0	39	2
13.Այլ սննդամթերքներ	-	1184	167	9,5

Իհարկե, աղյուսակում բերված տվյալները մոտավոր են, քանի որ սպառման մակարդակի վրա էական ազդեցություն են թողնում ապրանքատեսակների գները, ծառայությունների փոփոխությունները և դրանց հետ կապված սպառման կառուցվածքի փոփոխությունները: Մյուս կող-

1 «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք», Երևան, 2001 թ. էջ 84-85:

մից կարևոր է, թե ինչ գին են հիմք ընդունում հաշվարկման ժամանակ, որովհետև գոյություն ունեն մեծ գների տարբեր տեսակներ:

4.5. Նվազագույն սպառողական բյուջեի հաշվարկման մեթոդները

Գոյություն ունեն նվազագույն սպառողական բյուջեի հաշվարկման հետևյալ մեթոդները՝ վիճակագրական, նորմատիվային, նորմատիվային վիճակագրական, սուբյեկտիվ և ռեսուրսային:

Վիճակագրական մեթոդի էությունն այն է, որ նվազագույն սպառողական բյուջեն հաշվարկելիս հենվում են ոչ թե գիտականորեն հիմնավորված նորմաների և նորմատիվների վրա, այլ ընտանիքների բյուջեի փաստացի ուսումնասիրությունների վրա: Հաշվարկների համար հիմք են ընդունում բնակչության առավել քիչ ապահով խմբի սպառման և ծախսերի փաստացի մակարդակը: Քիչ ապահովվածության սահմանը հարաբերական է, այն որոշում են ուսումնասիրությունների նպատակից ելնելով: Ընդունված է հիմք ընդունել 10, 20 կամ 50% բնակչության ընդհանուր թվաքանակի մեջ մեկ շնչին ընկնող եկամուտը:

Նորմատիվային մեթոդը համեմատաբար լայն տարածում ունի: Ըստ այդ մեթոդի՝ սահմանում են գիտականորեն հիմնավորված սպառման ապրանքների և ծառայությունների նորմատիվներ, որոնք ապահովում են աշխատանքի նորմալ վերարտադրությունը և մարդու հոգևոր զարգացումը: Այս մեթոդով հաշվարկելիս առավել ճիշտ պատկերացում ենք կազմում ինչպես նվազագույն սպառողական զամբյուղի ամբողջ պարունակության, այնպես էլ ըստ տարածաշրջանների տարբեր սոցիալ-ժողովրդագրական խմբերի ընտանիքների կյանքի արժեքի վերաբերյալ: Բացի այդ, նորմատիվային մեթոդով որոշում են նյութական բարիքների և ծառայությունների անհրաժեշտ պահանջարկների քանակական մեծությունները, որոնց հիման վրա ճշտորեն հաշվարկում են կյանքի արժեքի դինամիկան:

Վիճակագրական-նորմատիվային մեթոդի դեպքում սպառողական նվազագույն բյուջեն հաշվարկում են ինչպես գիտականորեն հիմնավորված նորմաներով, այնպես էլ վիճակագրական մեթոդով: Ըստ որում՝ սպառման համար անհրաժեշտ սննդամթերքը հաշվարկում են գիտականորեն հիմնավորված ֆիզիոլոգիական նորմատիվների հիման վրա, իսկ բյուջեի ծախսի մյուս տեսակետը վերցնում են դրամական արտա-

հայտությամբ ընդհանուրի մեջ յուրաքանչյուրի բաժինը: Այդ պատճառով նվազագույն սպառողական բյուջեն հնարավոր չէ ամբողջովին ներկայացնել բնեղեն տեսքով:

Սուբյեկտիվ մեթոդի դեպքում անցկացվում են սոցիոլոգիական հետազոտություններ և ուսումնասիրություններ, պարզում են բնակչության անհրաժեշտ նվազագույն եկամուտները:

Ռեսուրսային մեթոդի ժամանակ հաշվի են առնում երկրի տնտեսական իրական հնարավորությունները, որոնք կարող են ապահովել նվազագույն սպառողական զամբյուղը:

Գոյություն ունի կենսաապահովման նվազագույն միջոցների հաշվարկման համար մեկ այլ մեթոդ, ինչպիսին է աղքատության շեմ հասկացությունը: Այն եվրոպական վիճակագրական հանձնախումբը ընդունում է այդ երկրների բնակչության մեկ շնչին ընկնող փաստացի միջին եկամուտների կեսը: Բնակչության այն մասը, որն ունի միջին եկամուտների կեսից ցածր եկամուտ, համարվում է քիչ ապահովված: ԱՄՆ-ում կենսաապահովման նվազագույնը հաշվարկելիս կիրառում են հետևյալ կարգը: Նախ հաշվարկում են պարենային ապրանքների այն ամբողջությունը, որն անհրաժեշտ է գոյատևման համար, և ապա հաշվարկում են նրա արժեքը: Այնուհետև եռապատկում են այն և ստանում կենսաապահովման նվազագույն գումարը: ԱՄՆ-ում սննդամթերքի վրա կատարվող փաստացի ծավալը չի գերազանցում սպառողական ծախսերի 15, իսկ եվրոպայում՝ 20%-ից: Նվազագույն կենսաապահովման միջոցներից բացի գոյություն ունի հասկացություն սոցիալական նվազագույն: Այն իր մեջ ընդգրկում է մեկ արդյունաբերական անհրաժեշտ ապրանքների ամբողջությունը, որոնց թիվը հասնում է 600-700-ի:

Զնայած նվազագույն սպառողական բյուջեի հաշվարկման լավագույն մեթոդը համարվում է նորմատիվային մեթոդը, որի միջոցով հաշվի են առնվում աշխատուժի վերարտադրության ապահովման և նրա զարգացման համար անհրաժեշտ սպառողական զամբյուղի կառուցվածքը և արժեքը, ինչպես մեկ մեկտի են առնվում կյանքի արժեքի տարածքային տարբերությունները, այնուամենայնիվ, Ռուսաստանի Դաշնությունը սկզբնական շրջանում նորմատիվային-վիճակագրական, իսկ այնուհետև նվազագույն սպառողական զամբյուղի վերաբերյալ օրենքը ընդունելուց հետո ընտրեց նորմատիվային մեթոդը: Այս մեթոդը դրված է «Ռուսաստանի Դաշնության ռեգիոններում նվազագույն սպառողական բյուջեի հաշվարկման մեթոդական ցուցումների» հիմքում: Ըստ այդ ցուցումների՝ հիմք են ընդունվել 35 տեսակի սննդամթերք՝ հացամթերք,

[illegible]

:պնեպյոնիսո ղոհոմճնսմյոմ ղոհոմ

[illegible]

:տղԿ Կժղընսհ մղժմոտ

տաճ ղոմժանսն րն վժղոմի ղվոմիսմոջ 3 ղոսի3ջոմ մնյոմժոստոմժոմ
ժղոջոմ մոսղոմսնջ :տզզ ղոջոմմոմիոմ վժղժղյոջժղոյոմ ղոմիոյոմ
-ոոյոյի ,մնոմիոմոմնջ հոզ 'ղոմժոսքոմիոմոտնոմոյո 'ղոմժոսնոմտիոյո
'վժղյոսիոմզ 'ղոմժոսմի 'վժոսիոմժ 'վտոզիոմ 'ղոմժոսյոմոմժոսոմ
ղոսղոմիոյոյզ 3 ղոսիոմի մնյոմմոմիոմ վժղժղյոջժղոյոմ մոջնչ

:տպս ցոցոսմոսիոմ վճոցճոսոցճոցոսոց ցոցոսոսոց ոց մոցոսս
վոցոցոց մոսՅոցոցոցմոս մոցոցոցոցոցոց ցվոցոցոցոց ոցոց Յ ցոցոց
-Յոցոց մոցոցոցոցոցոց ցոցոցոցոցոցոց :մոցոցոցոցոց վճոցոց մվ ցոցոց
-ոցոց ցոցոցոցոցոց վճ մոցոց մոց Յճ ցոցոց մոցոցոցոցոցոց ցոցոցոց
:մոցոցճոցոցճոցոցոց ցոցոցոցոց վճվոցոցոց մվ ոց մվ ցոցոցոցոց ցոցոց
-ոցոցոցոցոց ցոցոցոցվճվճ ոց մոցոցոց մվ ցոցոցոցոց վճ մոց 'ցվճվոցոց
-ոց ցոց ցվճոց ցոց ցվոցոց ոց ոցոց ցոցոց 'ցվոցոցոցոցոցոց

[illegible]

Սկզբնական փուլում քաղաքի տղա Յուրայի հետ ընկալվել է իր անհատականությունը, որը համարվում էր իր անհատականության համարժեքը։

[illegible]

մեղադրանքը չափազանց անհարմար է մեղադրանքային 4.6. Արդարադատության նախարարության կողմից

[illegible]

Հայաստանի Հանրապետությունը անկախացումից անմիջապես հետո վերապրեց տնտեսական ու սոցիալական խոր անկում: Երկրում տեղի ունեցած հասարակական և տնտեսական փոփոխությունները կտրուկ ազդեցին բնակչության շերտավորման վրա: Կարճ ժամանակահատվածում բնակչությունը ըստ նյութական հնարավորությունների բաժանվեց երկու բևեռային շերտերի: Բնակչության հսկայական մեծամասնությունը այդ ընթացքում հայտնվեց ծանր իրավիճակի մեջ, և իշխանություններն անմիջապես այն որակավորեցին իբրև «դաժան տնտեսական ճգնաժամի» հետևանք: Երկրում աստիճանաբար մարվեց բնակչության երբեմնի խանդավառությունն ու հզոր շարժումների ալիքը, որը առկա էր դեռևս ինքնուրույնական թվականներին, և փարատվեցին ժողովրդավարական հասարակարգի ստեղծման և կենսամակարդակի արագ բարձրացման մարդկանց հույսերը: Աղքատությունը դարձավ հասարակական չարիք և ընդգրկեց բնակչության մեծամասնությանը: Այժմ աղքատները կազմում են հստակ սոցիալական մի շերտ և բացահայտորեն ազդում են երկրի բարոյափոփոխական արժեքների ձևավորման վրա: Աղքատների և պետության միջև առաջացել է մեծ անջրպետ և այն գնալով խորանում է: Սակայն այդ չի նշանակում, որ չկան հարուստներ: Ըստ փորձագետների՝ ազգային հարստության հիմնական մասը կենտրոնացված է բնակչության 5–8%–ի ձեռքին, որոնց մեջ էլ պայքար է ընթանում ազդեցության ոլորտների վերաբաշխման համար:

Հարուստների հզորացումը և աղքատների աղքատացումը համընդհանուր բնույթ են կրում, և այս տեսակետից աղքատությունը սպառնալիք է և սոցիալական տեսակետից պայթյունավտանգ:

Մասնագետները տարբերում են աղքատության հետևյալ տեսակները՝ ծայրահեղ աղքատություն, աղքատություն և համեմատական աղքատություն:

Ծայրահեղ աղքատություն համարում են մթերքների, հագուստի, կենցաղային և սանհիգիենիկ պայմանների այնպիսի մակարդակ, որը վտանգում է օրգանիզմի անմիջական նորմալ ֆիզիոլոգիական գործունեությունը: Ծայրահեղ աղքատությունը բնորոշող չափանիշ է ընդունվել մեկ շնչին ընկնող ամսական 17 ԱՄՆ դոլարը, որը համապատասխանում է ՄԱԿ–ի զարգացման ծրագրի կողմից առաջարկված օրական մեկ դոլարի գնողունակությանը Հայաստանում¹:

Աղքատությունն այն է, երբ առկա է օրգանիզմի համար համեմատաբար նորմալ ֆիզիոլոգիական պայմանների բավարարման մակարդակ:

Սակայն այդ խմբի ամսական ծախսը չի գերազանցում 35 ԱՄՆ դոլարին համարժեք դրամը:

Համեմատական աղքատություն համարում են այն, երբ չեն կարողանում ծրագրավորել իրենց եկամուտները և բավարարել կենցաղային, բայց ոչ առաջնային անհրաժեշտության կարիքները: Այս խմբի մեջ մեկ շնչին ընկնող ամսական ծախսը չի գերազանցում 55 ԱՄՆ դոլարին համարժեք դրամը:

Աղքատությունը կարող է լինել բացարձակ, հարաբերական, ինչպես նաև սուբյեկտիվ:

Բացարձակ աղքատություն համարվում է այն, երբ եկամուտները ցածր են սպառողական կենսաապահովման նվազագույնից, այսինքն՝ մարդու օրգանիզմի համար անհրաժեշտ գոյամիջոցներից՝ սպառողական զանրյուղից:

Հարաբերական աղքատություն ասելով նկատի է առնվում նվազագույն կենսաապայմաններ ունեցողների և առավել ապահովվածների կենսամակարդակների տարբերությունը, կամ երբ եկամուտները հասարակական միջին եկամուտներից ցածր են:

Հարաբերական աղքատությունը որոշում են երկու եղանակով: Նախ՝ զարգացած շատ երկրներում ամբողջ բնակչությունը բաժանում են առավել ապահովված և առավել չապահովված հինգ խմբերի: Եվ երկրորդ՝ երբ հարաբերական աղքատությունը որոշում են ձինի գործակցով:

Սուբյեկտիվ աղքատությունը համեմատաբար նոր հասկացություն է: Դա ասելով նկատի է առնվում այն, երբ յուրաքանչյուր խմբի մեջ մտնող մարդ իր սուբյեկտիվ մոտեցումն է ցուցաբերում աղքատությունը բնութագրելիս: Հաշվի է առնվում՝ նախ ինչ եկամուտ է հարկավոր ծայրը ծայրին հասցնելու համար, և ապա՝ ինչ բարեկեցության մակարդակ ունի:

Ընդհանրապես բացարձակ և հարաբերական աղքատությունը կարող են երբեմն զարգանալ հակադարձ ուղղություններով: Ընդ որում՝ հարաբերական աղքատությունը կարող է նվազել բացարձակ աղքատության աճի պարագայում, եթե հարուստների կենսաապայմանները վատթարանան, անգամ այն դեպքում, երբ ավելի ու ավելի մեծ թվով մարդիկ են հայտնվում աղքատության գծից ցած: Բացարձակ և հարաբերական աղքատությունը կախված են նաև գների փոփոխության հետ և հատկապես, երբ գներն արագ են աճում եկամուտներից: Այս դեպքում աղքատների մի մասը կարող են հայտնվել բացարձակ աղքատության վիճակում, սակայն առանց կարգավիճակի փոփոխության, քանի որ համարժեքորեն կվատթարանան նաև բացարձակ աղքատների կենսաապայմանները:

1 Տե՛ս «Հայաստան, 1996 թ. մարդկային զարգացման ծրագիր», էջ 10–12:

Բնակչությունը աղքատության տեսակետից կարող են բաժանել երեք խմբի:

Առաջին՝ շատ աղքատներ, երբ մեկ շնչին ընկնող միջին ընթացիկ ծախսերը ցածր են աղքատության պարենային գծից:

Երկրորդ՝ աղքատներ, երբ մեկ շնչին ընկնող միջին ընթացիկ ծախսերը բարձր են պարենային գծից, սակայն ցածր են աղքատության ընդհանուր գծից:

Երրորդ՝ ոչ աղքատ բնակչության, որոնց մեկ շնչին ընկնող միջին ընթացիկ ծախսերը բարձր են աղքատության ընդհանուր գծից:

Գոյություն ունեն աղքատության խորություն և սրություն հասկացությունները, և ընդ որում՝ խորությունը բնութագրում է, թե աղքատության գծից ինչքան ներքև են գտնվում, իսկ սրությունը, թե որքան շատ աղքատներ են կենտրոնացված աղքատության ստորին մակարդակում:

Բացի վերը նշված տեսակներից աղքատությունը կարող է լինել ընթացիկ և շարունակական (խրոնիկական):

Գոյություն ունեն աղքատության գնահատման վիճակագրական, նորմատիվային, էվրիստիկական, տնտեսական և այլ մեթոդներ:

Ըստ էության, Հայաստանում աղքատության մակարդակի գնահատման համար հիմք է հանդիսանում նորմատիվային մեթոդը, քանի որ աղքատության սահման են ընդունվել կենսագոյատևման նվազագույն, այսինքն՝ անհրաժեշտ սննդամթերքի տեսականին և նվազագույն քանակը՝ դրամական արտահայտությամբ:

Ըստ ՄԱԿ-ի հանձնարարականի՝ օրական մեկ շնչի համար սահմանվել է 2100 կկալ համարժեք սնունդ: Եթե բացարձակ աղքատության սահման ընդունվի ֆիզիկական գոյության պահպանումը (2100 կկալ) կամ պարենային զանբյուրի դրամական մեծությունը, ապա բնակչության կեսից ավելին կհայտնվի աղքատ բնակչության շարքում: Առավել աղքատ բնակչությունը Հայաստանում տեղաբաշխված է հիմնականում Գյումրի, Վանաձոր և Երևան քաղաքներում: Կատարված ուսումնասիրություններն ու հետազոտությունները ցույց են տվել, որ Հայաստանում աղքատության ամենաբարձր մակարդակ դիտվել է աղետի գոտում, սահմանամերձ և բարձր լեռնային գոտիներում: Աղքատների հիմնական խմբերն են բազմանդամ ընտանիքները, գործազուրկները և ցածր աշխատավարձով աշխատողները, փախստականները, թոշակառուներն ու հաշմանդամները: Սակայն այդ չի նշանակում, որ զբաղված բնակչությունը կարողանում է ապահովել իր կենսական պահանջները, այլ

ընդհակառակը, նրանց մոտ կեսը նույնպես աղքատ է: Աղքատությունը բնութագրվում է հետևյալ ցուցանիշներով:

Աղյուսակ 4.9

Բնակչության աղքատության ցուցանիշները¹ (տոկոսներով)

	1996	1998/99	2001	2002
1. Աղքատ բնակչությունը	54.7	55.0	50.9	49.1
2. Շատ աղքատ բնակչությունը	27.7	22.9	16.0	16.0
3. Աղքատության սրությունը	11.1	9.0	6.1	
4. Աղքատության խորությունը	21.5	19.0	15.1	
5. ՋիՆի գործակիցը (ըստ եկամտի)	0.653	0.570	0.528	

Վերջին տարիների ընթացքում ծեռք բերված տնտեսական աճը չնպաստեց աղքատության կրճատմանը, այլ ընդհակառակը, եկամուտների ոչ ճիշտ կամ անհավասար-անհամաչափ բաշխումը ավելի խորացրեց բնակչության բեռնացումը: Եկամուտների բաշխման անհամաչափությունը ցույց տալու համար անհրաժեշտ է ամենաբարձր եկամուտ ունեցող բնակչության վերին 20%-ի եկամուտները բաղդատենք ամենացածր եկամուտ ունեցող ստորին խմբի 20%-ի եկամուտների հետ: Եթե 1990 թվականին բարձր եկամուտ ունեցող բնակչության 20%-ի եկամուտները գերազանցել էր ցածր եկամուտ ունեցող 20%-ի եկամուտները 4.4 անգամ, ապա ըստ ուսումնասիրությունների և գնահատումների՝ 1993 թվականին այն կազմել է 9.0, 1995 թվականին՝ 23-27, 1996 թվականին՝ 40-50 անգամ:

Համեմատության համար ասենք, որ ՌԴ-ում այն գերազանցել է 14, Սկանդինավյան երկրներում՝ 5.7, Բրազիլիայում՝ 32 անգամ, իսկ 2004 թ. տվյալներով՝ 50 անգամ: Եկամուտների բաշխման անհամաչափությունը դարերի պատմություն ունի: Այն հիմնականում պայմանավորված է սեփականության տնօրինման հարաբերություններով, որի հետ

1 Հայաստանի վիճակագրային տարեգիրք, Երևան, 2003 թ. էջ 90, 93, 96

են կապվում ոչ աշխատանքային (անաշխատ) եկամուտները, տոկոսը, դիվիդենդը, ռենտան և այլն: Բացի այդ եկամուտների բաշխման անհամաչափության պատճառ են հանդիսանում ռասայական խտրականությունը, կրթական և մասնագիտական ցենզը, տարիքը, սեռը և այլն: Եկամուտների բաշխման անհամաչափության աստիճանը որոշում են տարբեր մեթոդներով: Ներկա շրջանում ամենատարածվածը Մաքս Լորենցի մեթոդն է, որը գրականության մեջ ստացել է «Լորենցի կոր» անվանումը, և որի միջոցով արտացոլվում է եկամուտների անհամաչափ բաշխումը հասարակության տարբեր խավերի և խմբերի միջև: Ըստ Լորենցի, որքան կորը փքված լինի, այնքան մեծ կլինի եկամուտների բաշխման անհամաչափությունը, իսկ եթե կորը ձգտի ուղիղ գծի, ապա այդ կնշանակի, որ եկամուտների բաշխման մեջ անհամաչափությունը հաղթահարվում է, բայց երբեք չի վերանում և ուղիղ գծի հետ չի համընկնում: Այնուհետև Կորրադո Ջինին, Լորենցի կորից ելնելով, առաջարկել է եկամուտների բաշխման համաչափության գործակից, որը ստացավ «Ջինիի գործակից» անունը: Եթե Ջինիի գործակիցը ձգտում է միավորի, ուստի բաշխման անհամաչափությունը մեծ է, իսկ 0-ի մոտեցնալիս տեղի է ունենում արդարացի բաշխում:

Ուսումնասիրությունները ցույց են տվել, որ անցումային փուլում գնալով անկում է ապրել բնակչության կենսամակարդակը, տեղի է ունեցել հասարակության բևեռացում, բնակչության մեծամասնությունը կարիքավոր է դարձել: Առավել անբարենպաստ պայմաններում են հայտնվել կենսաթոշակառուները, միայնակ և բազմազավակ ընտանիքները: Շեշտակի վատացել են մտավորականների, ծնողագուրկ երեխաների, հաշմանդամների, առավել ևս փախստականների և աղետի գոտու բնակչության վիճակը:

Չնայած 1998–2002 թվականների ընթացքում երկրում դրսևել է տնտեսական աճ, և դրա զուգահեռ աշխատանքներ են տարվել աղքատության կրճատման միջանկյալ (2000 թ.) և աղքատության հաղթահարման ռազմավարական ծրագրերի (2002 թ.) մշակման ուղղությամբ, այնուամենայնիվ, առանձին ծրագրեր չեն կարող էական դրական արդյունք տալ առանց երկրի սոցիալ-տնտեսական զարգացման ամփոփ ծրագրի:

Այսպիսով՝ ներկա տնտեսական աճի և սոցիալական անհավասարության խորացման պայմաններում խիստ կարևոր է ոչ միայն աղքատության հաղթահարման ռազմավարական ծրագրերի առկայությունը, այլև մշակված ծրագրերի արդյունավետ ներդրումը:

Հիմնական հասկացությունները

Բնակչության կենսամակարդակ
Պահանջներ
Բնակչության եկամուտներ
Դրամական եկամուտներ
Նյութական բարիքներ և ծառայություններ
Իրական եկամուտներ
Անվանական եկամուտներ
Ամբողջական եկամուտներ
Բնեղեն եկամուտներ
Աշխատանքային եկամուտներ
Ոչ աշխատանքային եկամուտներ
Կյանքի արժեք
Նվազագույն սպառողական բյուջե
Նվազագույն պարենային զամբյուղ
Պարենային գիծ
Աղքատության գիծ
Աղքատություն
Ծայրահեղ աղքատություն
Համեմատական աղքատություն
Բացարձակ աղքատություն
Հարաբերական աղքատություն
Շատ աղքատներ
Աղքատներ
Ոչ աղքատներ

Ինքնաստուգման և բննարկման հարցեր

1. Ինչպե՞ս կրնուք գրեք բնակչության կենսամակարդակը:
2. Ինչպիսի՞ ցուցանիշներ են օգտագործված բնակչության կենսամակարդակ բնութագրելիս:
3. Ինչպիսի՞ արժեքային ցուցանիշներ է ընդունված բնակչության կենսամակարդակը բնութագրելու համար:
4. Որո՞նք են բնակչության եկամուտները, և ի՞նչ գործոններ են ազդում ձևավորման վրա:
5. Ինչպիսի՞ն է բնակչության դրամական եկամուտների և ծախսերի կառուցվածքը ՀՀ-ում:
6. Ի՞նչ ցուցանիշներով է բնութագրվում կյանքի արժեքը:

7. Ի՞նչ եք հասկանում նվազագույն սպառողական բյուջե ասելով, և ի՞նչ նպատակի համար է սահմանվում այն:
8. Ի՞նչ կառուցվածք ունի նվազագույն սպառողական բյուջեն:
9. Ի՞նչ մեթոդներով է սահմանվում նվազագույն սպառողական բյուջեն:
10. Կարո՞ղ եք բնութագրել աղքատությունը:
11. Որո՞նք են աղքատության տեսակները, և ինչպե՞ս կղասակարգեք այն:
12. Կարո՞ղ եք բնութագրել աղքատության իրավիճակը ՀՀ-ում, և հաղթա-
հարման ինչպիսի՞ ուղիներ կան:

Գրականություն

1. Абакумова Н. Н., Педовалова Р. Я. Политика доходов и заработной платы. Учебное пособие. Новосибирск, 1999.
2. Бобков В. Н. Распределение доходов в рыночной экономике. М., 1997.
3. Бобков В. Н. Проблемы оценки уровня жизни населения в современной России. М., 1995.
4. Бобков В. Н. и др. Качество жизни: концепция и измерение. М., 1998.
5. Генкин Б. М. Эффективность труда и качество жизни. СПб, 1997.
6. Политика доходов и зарплаты. Под ред. Савченко. М., 2000.
7. Социальная политика. Учебник. Под. ред. Волгина. М., 2002.
8. Уровень жизни: проблемы и решения. Сб. научных трудов. М., НИИ труда, 1991.
9. Աղքատության հաղթահարման ռազմավարական ծրագիր: Ե., 2003:
10. Ա. Մանասյան, Մեթոդաբանական սկզբունքներ և հայեցակարգային ու-
ղենիչներ, Հրատապ հարցադրումներ: Ե., 2002 թ.:
11. Բ. Հարությունյան, Աղքատության տարբեր բնորոշումները: Ե., 2002 թ.:
12. Ն. Ջրբաշյան, Մոնիտորինգի համակարգը աղքատության հաղթահար-
ման ռազմավարական ծրագրի ենթատեքստում:
13. Հայացք տնտեսությանը (կառավարության տնտեսական բարեփոխում-
ների վերլուծական-տեղեկատվական կենտրոնի տեղեկագիր), թիվ 2, 4, 6, 9,
12, 13, 2002 թ.:
14. ՀՀ սոցիալական պատկերը և աղքատությունը: «ՀՀ ազգային վիճ. ծա-
ռայություն», Ե., 2001 թ.:
15. ՀՀ տնտեսության և ձեռնարկատիրության զարգացման արդի խնդիրնե-
րը: Ազգային գիտաժողովի նյութեր, Ե. 1998.
16. Մարդու իրավունքների և ժողովրդավարության ինստիտուտ, «Տեսա-
կետ», 2001-02 թթ.:

ԳԼՈՒԽ 5

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԱՐՏԱԴՐՈՂԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

5.1. Աշխատանքի արտադրողականությունը հասկացությունը

Աշխատանքի արտադրողականությունը տնտեսագիտական կարևոր հասկացություններից է, որը սերտ կապված է աշխատանք հասկացու-
թյան հետ: Աշխատանքը մարդկանց գիտակցված և նպատակահարմար,
նպատակասլաց ու նպատակաուղղված գործունեությունն է՝ ուղղված
նրանց կյանքի պահանջմունքների բավարարմանը: Այն հանդիսանում է
մարդկային հասարակության զարգացման ու գոյության անփոփոխ
պայմանը: Աշխատանքի ընթացքում մարդը փոխում է բնության տված
առարկաները և հարմարեցնում իր պահանջմունքներին: Այդ գործըն-
թացում մարդը անընդհատ կատարելագործում է աշխատանքի միջոց-
ները, մշակում աշխատանքի կազմակերպման նոր ձևեր ու մեթոդներ,
բարձրացնում իր պրոֆեսիոնալ-տեխնիկական մակարդակը, գիտելիք-
ները, փորձը, հմտությունը և այս եղանակով բարձրացնում իր աշխա-
տանքի արտադրողականությունը:

Ընդհանրապես «աշխատանք» ասելով պետք է հասկանալ բացառա-
պես մարդկային էներգիայի այնպիսի ծախսումներ, որոնք ստեղծում են
սոսկ օգտակար արժեքներ:

Աշխատանքը մարդկության ամենաթանկարժեք ու անփոխարինելի,
ամենավսեմ ու աստվածային հարստությունն է, այն, ինչ ստեղծվում է
այսօր, հրաշք աշխատանքի արդյունք է: Բայց միշտ չէ, որ աշխատան-
քի արդյունքը իրացվել է տիրոջ կողմից, ուստի այսօր ժողովրդավա-
րացման ու անկախության ներկա պայմաններում արդյունքը տիրոջը
պատկանելու դեպքում աշխատանքը կղառնա կենսական անհրաժեշ-
տություն և մարդու կարողությունների և հնարավորությունների օգտա-
գործման ու բազմապատկման անսպառ աղբյուր: Այսպիսով՝ աշխա-

տանքը հարստության աղբյուրն է և ինչպես իր ծագման ու զարգացման ամբողջ ընթացքում, այնպես էլ այսօր, ունի հասարակական բնույթ:

Աշխատանքի գործընթացի իրականացման պարտադիր պայմանը հանդիսանում է աշխատուժի և արտադրության միջոցների առկայությունը և միացումը: Արտադրության միջոցները միշտ շարժման մեջ են դրվել աշխատուժի միջոցով:

Աշխատուժ ասելով հասկանում ենք մարդկանց ֆիզիկական և հոգևոր ունակությունների ամբողջությունը, որն օգտագործվում է աշխատանքի գործընթացում: Աշխատուժն իրենից ներկայացնում է տվյալ երկրի գլխավոր հարստությունը, հասարակության հիմնական արտադրողական ուժը:

Արտադրության միջոցները իրենցից ներկայացնում են աշխատանքի առարկաները և աշխատանքի միջոցները: Աշխատանքի առարկաները բնության արդյունք են կամ իրերի ամբողջություն, որին ուղղված է մարդու գիտակցական և նպատակասլաց գործունեությունը: Մարդը աստիճանաբար ծանաչում ու յուրացնում է բնությունը և ընդլայնում աշխատանքի առարկաների օգտագործման շրջանակները: Աշխատանքի այն առարկաները, որոնք նախապես անցել են աշխատանքի փուլով և ենթակա են նոր վերամշակման, կոչվում են հումք կամ նյութեր:

Աշխատանքի առարկաները աշխատանքի ընթացքում ենթարկվում են այս կամ այն (քիմիական, ֆիզիկական) փոփոխության և վերածվում նոր սպառողական արժեքների:

Աշխատանքի միջոցները արտադրության գործիքներն են, որոնց օգնությամբ ազդում են աշխատանքի առարկաների վրա և ձևափոխում այն: Աշխատանքի գործիքները եղել են մարդու գեղագիտական հաճույքի և շնորհքի դրսևորման արդյունք:

Այսպիսով՝ աշխատանքի գործընթացը իրենից ներկայացնում է աշխատուժի և արտադրության միջոցների միացում և սպառում՝ նոր սպառողական արժեքներ ստեղծելու նպատակով: Եվ որքան ճիշտ ու լավ է կազմակերպվում աշխատանքը և խնայողաբար օգտագործվում արտադրության միջոցներն ու աշխատուժը, այնքան բարձր է հասարակական աշխատանքի արտադրողականությունը:

Տնտեսագիտության տնտեսության կարևորագույն խնդիրներից մեկը աշխատանքի արտադրողականության բարձրացումն է: Այն կապվում է յուրաքանչյուր տնտեսական հիմնախնդրի՝ ինչպես արտադրության աճի, այնպես էլ գիտատեխնիկական առաջընթացի հետ: Աշխատանքի արտադրողականության բարձրացումը ապահովում է տվյալ

ճյուղի կամ տվյալ ձեռնարկության կայուն դիրքերը շուկայական ազատ մրցակցության պայմաններում:

Աշխատանքի արտադրողականությունը հասկացությունը բացահայտելու համար անհրաժեշտ է տարբերել՝ աշխատանքի էքստենսիվ մեծությունը, ինտենսիվ մեծությունը և աշխատանքի արտադրողական ուժը հասկացությունները: Աշխատանքի էքստենսիվ մեծությունը ըստ Մարքսի բնութագրվում է աշխատանքի գործընթացի տևողությամբ (օր, ժամ): Աշխատանքի ինտենսիվությունը կամ երբեմն անվանում ենք լարվածությունը բնութագրվում է աշխատանքի այն քանակությամբ, որը ծախսվում է տվյալ ժամանակահատվածում: Եվ վերջապես, արտադրողական ուժը, ըստ Մարքսի, որոշվում է միավոր աշխատանքին ընկնող արտադրանքի այն քանակությամբ, որը պայմանավորված է արտադրության բնական, տեխնիկական և հասարակական պայմաններով:

Որոշ տնտեսագետներ գտնում են, որ աշխատանքի արտադրողականությունը համազոր է աշխատանքի արտադրողական ուժի հասկացությանը և այդ պատճառով աշխատանքի արտադրողականությունը հասկացության մեջ չեն ընդգրկում ոչ ինտենսիվ, ոչ էլ էքստենսիվ աշխատանքը: Իրականում, աշխատանքի էքստենսիվ մեծությունը չի կարող մտնել աշխատանքի արտադրողականություն հասկացության մեջ, քանի որ աշխատանքի արտադրողականությունը չափում ենք արդյունքի և աշխատաժամանակի հարաբերությամբ, այսինքն՝ միավոր ժամանակի՝ մարդ/օրվան, ամսվան ընկնող արտադրանքի քանակով: Աշխատանքի ինտենսիվությունը չափում ենք մարդ/ժամներով:

Մարքսը նշում է, որ աշխատանքի արտադրողականության բարձրացումը կարող է տեղի ունենալ կամ աշխատուժի ծախսումների մեծացման կամ աշխատանքի ինտենսիվության բարձրացման հաշվին:

Հետևաբար, աշխատանքի արտադրողականությունը կոնկրետ աշխատողի կարողությունը և հնարավորությունն է ժամանակի միավորի ընթացքում ստեղծելու որոշակի քանակության սպառողական արժեքներ կամ ծառայություններ:

Հասկանալի է, որ սպառողական արժեքներ և ծառայություններ ստեղծվում են տարբեր բնույթի աշխատանքների միջոցով, որն իրականացվում է ինչպես նյութական, այնպես էլ ոչ նյութական արտադրության ոլորտներում: Այն դեպքում, երբ աշխատողը իրականացնում է սոսկ իր վրա դրված պարտականությունները, այսինքն՝ կատարում է հանձնարարությունները, տեխնոլոգիական առաջադրանքները՝ առանց ներդնելու նորամուծություն, ապա այդ նշանակում է, որ նա կատարում

է կանոնակարգված աշխատանք: Ուստի ստեղծված արդյունքի մեծությունը կախված չէ աշխատողի առանձնահատկություններից, ունակություններից, հնարավորություններից, գիտելիքներից, քանի որ աշխատողը միայն հստակորեն իրականացնում է հանձնարարված առաջադրանքը և պահպանելով նախապես մշակված աշխատանքի կատարման ձևերն ու մեթոդները: Այլ է, երբ սպառողական արժեքներ կամ ծառայություններ են ստեղծվում ստեղծագործական աշխատանքի միջոցով: Այս դեպքում յուրաքանչյուր անձ իր հնարավորությունների և կարողությունների համապատասխան ներդրում է նորանվիրություն, նորարարություն և ստեղծում դրան համապատասխան աշխատանքի արդյունք: Ուստի երկու դեպքում էլ գործ ենք ունենում աշխատողների-կատարողների կողմից աշխատանքային ծախսումների և այդ ծախսումների շնորհիվ ստեղծված տարբեր մեծության աշխատանքի արդյունքների հետ: Ստեղծված արդյունքի և ծախսումների հարաբերությունն է, որը տալիս է աշխատանքի արտադրողականություն հասկացությունը: Այն կարող ենք արտահայտել հետևյալ կերպ.

$$ԱԱ = \frac{\text{Արդյունքը}}{\text{Ծախսերին}} \quad (5.1) \quad ԱԱ = \frac{\text{Արդյունքից} - \text{Ծախսերը}}{\text{Ծախսերին}} \geq 0 \quad (5.2)$$

$$ԱԱ = \text{Արդյունքը} \geq \text{Ծախսերին} \quad (5.3) \quad ԱԱ = \frac{\text{Մուտքը}}{\text{Ելքին}} \quad (5.4)$$

Առաջին հայացքից թվում է, թե շատ դյուրին խնդիր է արդյունքի և ծախսի հաշվառումը և այս եղանակով աշխատանքի արտադրողականության հաշվարկումը: Սակայն իրականում այդպես չէ, և խնդրի բարդությունը նրանում է, թե ինչպես հաշվարկենք մի կողմից նյութական արտադրության ճյուղերում ստեղծված ամբողջ արդյունքը՝ սպառողական արժեքներն ու ծառայությունները, իսկ մյուս կողմից դրա վրա կատարված ոչ միայն տարբեր բնույթի աշխատանքային, այլ նաև ոչ աշխատանքային ծախսումները: Իմիջիայլոց, նաև այս հանգամանքը նկատի ունենալով, տնտեսագիտական գրականության մեջ դեռևս չունենք արտադրողականություն հասկացության վերաբերյալ միասնական կարծիք և նույնիսկ առ այսօր բանավեճի առարկա է, և արտադրողականությունը իբրև ցուցանիշ չեն ընդգրկում տնտեսական ցուցանիշների շարքում:

Արտադրական ծախսումների և արդյունքի հաշվարկման հիմնախնդիրները հետաքրքրել են տնտեսագետ-հետազոտողներին դեռևս շատ վաղուց: Այս ուղղությամբ լուրջ աշխատանքներ են տարվել 20-րդ դարում ԱՄՆ-ում, Եվրոպայում, Ռուսաստանում, որտեղ մշակվել են արդյունքի և ծախսերի հաշվառման տարբեր մեթոդաբանություններ¹: Դեռևս 1889 թվականից սկսած ԱՄՆ-ում հաշվարկել են արտադրողականությունը՝ ստեղծված արդյունքը հարաբերելով նրա վրա կատարված ծախսումներին: Այնուհետև երկրում ստեղծվել են տնտեսագիտական ուսումնասիրությունների ազգային բյուրո և արտադրողականության ուսումնասիրման կենտրոններ, որոնց փորձի հիման վրա եվրոպական գրեթե բոլոր երկրներում ստեղծվեցին համանման կենտրոններ:

Ընդհանրապես արտադրության գործընթացում արդյունքի ստեղծման վրա կատարվող ծախսումները կարող ենք դասակարգել երկու խմբի՝ մասնակի և ընդհանուր կամ ամբողջական ծախսումների: Մասնակի ծախսումներից կարող ենք նշել, օրինակ, աշխատանքային ծախսումները, որը արտահայտում ենք մարդ/ժամերով կամ մարդ/օրերով: Ընդհանուր կամ ամբողջական ծախսումներ ասելով հասկանում ենք կամ նկատի ունենք թե աշխատանքային ծախսումները, թե նյութական ծախսումները և թե կապիտալի ծախսումները: Այս տեսանկյունից նայելով՝ արտադրողականություն հասկացությունը պետք է դիտարկել երկու առումով՝ մասնակի և ընդհանուր արտադրողականություն հասկացությունները առանձին-առանձին: Ընդ որում՝ մասնակի արտադրողականություն հասկացությունը կբնութագրի արտադրության այս կամ այն առանձին-առանձին գործոնի՝ աշխատանքային ծախսումների, նյութական ծախսումների, կապիտալի արդյունավետ օգտագործման մակարդակը: Եվ եթե ծախսումներից առանձնացնենք միայն աշխատանքային ծախսումները և ապա ստեղծված արդյունքը հարաբերենք միայն այդ ծախսումների վրա, ապա այն կբնութագրի մասնակի, այսինքն՝ միայն աշխատանքի արտադրողականություն հասկացությունը: Սակայն գիտենք, որ արդյունքի մեծությունը պայմանավորված չէ սոսկ աշխատանքային ծախսումներով, այլ նրա մեծության վրա ազդեցություն են թողնում նաև նյութական ծախսումները, կապիտալը, ռենտան, ձեռնարկատիրական գործունեությունը, այսինքն՝ ոչ աշխատանքային ծախսումները: Հետևաբար, ստեղծված սպառողական արժեքները ինչ-

1 Այստեղ նկատի ունենք՝ Ս. Կուլենցի, Ջ. Կենդրիկի, Ս. Ֆաբրիկանտի, Ռ. Գոլդսմիտի, Ռ. Ստոունի, Ժ. Սարալայի, Պ. Ստուդենսկու, Կ. Ջիմիի, Ս. Ստրոմիլիի, Ա. Կացի, Մ. և Պ. Իոնֆեի, Ն. Ֆեդերենկոյի, Վ. Բազարովի, Մ. Նազարովի և շատ-շատերի կողմից կատարված ուսումնասիրությունները, առաջարկությունները:

պես աշխատանքային, այնպես էլ ոչ աշխատանքային ծախսումների արդյունք են:

Այն դեպքում, երբ ստեղծված արդյունքը հարաբերենք ընդհանուր ծախսումներին՝ արտադրական բոլոր գործոնների՝ կապիտալի, նյութական ռեսուրսների, աշխատանքային ծախսումների վրա, ապա այն կբնութագրի ընդհանուր արտադրողականությունը հասկացությունը:

Արդյունքի հաշվառման համար գոյություն ունեն տարբեր մեթոդներ: Ստեղծված արդյունքի մեծությունը պայմանավորված է արտադրության մեջ ներդրված ծախսումներով և դրանց արդյունավետ օգտագործման մակարդակով: Ընդ որում՝ որքան բարձր է ներդրված ծախսումների կամ ռեսուրսների արդյունավետ օգտագործման մակարդակը, այնքան մեծ կլինի ստեղծված արդյունքը, իհարկե, հաշվի առնելով Երմանսկու «Օպտիմումի» սկզբունքը: Ուստի, անհրաժեշտ է, որ.

Արդյունքը $\geq$ Ծախսերից

կամ

(Արդյունքից – Ծախսերը) : Ծախսերին ≥ 0

(5.5):

Հետևաբար, աշխատանքի արտադրողականության մակարդակի վրա կարող է ազդել միայն աշխատանքային, իսկ ընդհանուր արտադրողականության վրա արտադրության բոլոր գործոնների արդյունավետ օգտագործումը:

Արտասահմանյան զարգացած երկրներում արտադրության բոլոր գործոնների ծախսումները արտահայտում են դրամական արտահայտությամբ, իսկ արտադրողականությունը որոշում են արդյունքի և ծախսումների հարաբերությամբ: Արդյունքի մեջ ընդգրկում են տվյալ ժամանակահատվածում դրամական արտահայտությամբ թողարկված ապրանքներն ու ծառայությունները, իսկ ծախսերի մեջ՝ արտադրական գործոնների՝ աշխատուժի (աշխատավարձն իր բոլոր հատկացումներով, բնեղեն վճարների արժեքը, նյութական ծախսումները՝ կոոպերացված մատակարարումները, ծառայությունները) և կապիտալի (հիմնական ֆոնդերի ամորտիզացիա) վրա կատարվող բոլոր ծախսումները դրամական արտահայտությամբ: Ընդ որում՝ բոլոր հաշվարկները կատարվում են ԱՄՆ-ում բազիսային տարվա, իսկ եվրոպական երկրներում՝ ընթացիկ շրջանի համադրելի գներով: Այդ պատճառով արտասահմանյան գրականության մեջ օգտագործվում է ինչպես աշխատանքի արտադրողականություն, այնպես էլ արտադրողականություն հաս-

կացությունները: Ընդ որում՝ այդ երկու հասկացությունները իրարից տարբերվում են ինչպես բնութագրությամբ, այնպես էլ արդյունքի կազմով, որի բազայի վրա հաշվարկվում են արտադրողականությունը: Ըստ էության, արտադրողականություն հասկացությունը նույնացնում են արդյունավետության հասկացության հետ, քանի որ աշխատանքի արդյունքը հարաբերում են դրամական արտահայտությամբ արտադրության բոլոր գործոնների, այսինքն՝ արտադրության գործընթացին մասնակցած կամ ընդգրկված ողջ ռեսուրսների վրա:

Աշխատանքի արտադրողականություն հասկացությունը մեկնաբանելիս կարևորում ենք թե աշխատանքի արդյունքը և թե աշխատանքային ծախսումները:

Ինչպես արդյունքը, այնպես էլ աշխատանքային ծախսումները հեշտ չէ հաշվառման ենթարկել, այն իր հերթին նույնպես ունի մի շարք բարդություններ և դժվարություններ: Նախ՝ արդյունքի արտադրության վրա կատարված կոնկրետ աշխատանքային ծախսումները էապես տարբերվում են այն աշխատանքային ծախսումներից, որոնք կատարվել են անցյալում արտադրության մյուս գործոնների, օրինակ՝ արտադրության միջոցների, արտադրության ստեղծման ընթացքում: Աշխատանքային այն ծախսումները, որոնք կատարվում են արդյունքի պատրաստման ընթացքում՝ կոնկրետ որոշակի ժամանակահատվածում, անվանում ենք կենդանի աշխատանքային ծախսումներ: Աշխատանքային այն ծախսումները, որոնք առարկայացված են արտադրության մյուս գործոնների՝ արտադրության միջոցների, կապիտալի, նյութական ծախսումների մեջ, անվանում ենք առարկայացված աշխատանքային ծախսումներ: Առարկայացված աշխատանքը նույնպես հանդիսանում է անցյալում կատարված կենդանի աշխատանքի արդյունք: Ուստի տարբերում ենք կենդանի աշխատանքի ծախսումները առարկայացված աշխատանքային ծախսումներից: Այստեղից էլ հետևում է, որ եթե արդյունքը հարաբերում ենք կենդանի աշխատանքային ծախսումների վրա, ստանում ենք կենդանի աշխատանքի արտադրողականությունը, իսկ երբ հարաբերում ենք կենդանի և առարկայացված աշխատանքային ծախսումների վրա՝ առարկայացված աշխատանքի արտադրողականությունը: Կենդանի աշխատանքային ծախսումները կարող ենք արտահայտել մարդ/օրերով, մարդ/ժամերով: Սակայն պրակտիկ գործունեության ժամանակ մարդ/օրերին կամ մարդ/ժամերին կարող ենք փոխարինել արդյունքի՝ նյութական բարիքների և ծառայությունների ստեղծմանը մաս-

նակցած աշխատողների միջին ցուցակային թվով: Այս դեպքում աշխատանքի արտադրողականությունը որոշում ենք՝

$$ԱԱ = \frac{\text{Արդյունքը}}{\text{Միջին ցուցակային թվաքանակը}} \quad (5.6)$$

Այս ցուցանիշն արտացոլում է նաև յուրաքանչյուր աշխատողի՝ անհատի արտադրողականությունը, ուստի կենդանի աշխատանքի արտադրողականությունը կարող ենք անվանել նաև անհատական աշխատանքի արտադրողականություն:

Առարկայացված աշխատանքային ծախսումները արտահայտում ենք դրամական արտահայտությամբ: Այն դեպքում, երբ արդյունքը հարաբերում ենք թե կենդանի և թե առարկայացված աշխատանքային ծախսումների վրա, այսինքն՝ ընդգրկում ենք կենդանի և առարկայացված աշխատանքի արտադրողականությունը, ապա գործ ենք ունենում հասարակական աշխատանքի արտադրողականություն հասկացության հետ:

Այսպիսով՝ կենդանի աշխատանքի արտադրողականության դեպքում ստեղծված արդյունքը հարաբերում ենք աշխատանքային ծախսումների վրա, իսկ հասարակական աշխատանքի արտադրողականության դեպքում արդյունքը հարաբերում ենք արտադրության բոլոր գործոնների վրա: Արտադրության բոլոր գործոնների՝ աշխատանքային, նյութական, կապիտալի ծախսումները կարող ենք արտահայտել աշխատաժամանակով՝ իբրև նախորդ անցած աշխատանքի արդյունք, ինչպես նաև դրամական արտահայտությամբ: Պրակտիկ գործունեության ժամանակ արդյունքը հարաբերում ենք նյութական և սպասարկման ոլորտներում ընդգրկված աշխատողների թվի վրա:

Աշխատանքի արտադրողականություն ասելով հասկանում ենք մարդկանց արդյունավետ աշխատանքի չափանիշ կամ միավոր ժամանակամիջոցում որոշակի ծավալի արտադրանք թողարկելու կարողություն:

Գոյություն ունի անհատական (կենդանի) և հասարակական աշխատանքի արտադրողականության միջև որոշակի փոխադարձ կապ: Այդ կայանում է նրանում, որ անհատական աշխատանքի ծախսումների կրճատումը տանում է հասարակական աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման: Սակայն այն կարող է տեղի չունենալ, եթե վատ են օգտագործվում արտադրության միջոցները: Ընդհանրապես հասարակական աշխատանքի արտադրողականությունը բարձրանում է, եթե

տեղի է ունենում կենդանի և առարկայացված աշխատանքի տնտեսում: Սակայն ընդհանուր ծախսումները նվազելու հետ միասին արտադրանքի միավորի մեջ փոխվում է կենդանի և առարկայացված աշխատանքի ծախսումների հարաբերությունը: Աշխատանքի միջոցները, որը մարմնավորում է անցյալ աշխատանքը, անընդհատ կատարելագործվում են, բարձրանում արտադրության տեխնիկական հագեցվածությունը և հնարավորություն տալիս խնայելու աշխատանքային ծախսումները: Ուստի գիտատեխնիկական առաջընթացին զուգընթաց միավոր արտադրանքի մեջ անընդհատ բարձրանում է անցյալ աշխատանքի բաժինը և միաժամանակ իջնում անցյալ և կենդանի աշխատանքային ծախսումները: Այս կապակցությամբ Կ. Մարքսը գրում է, որ աշխատանքի արտադրողականության բարձրացումն այն է, որ կենդանի աշխատանքի բաժինը նվազում է, իսկ անցյալ աշխատանքի բաժինը՝ աճում, բայց աճում է այնպիսի հարաբերությամբ, որ ապրանքի արժեքի մեջ պարունակվող աշխատանքային ծախսումների ամբողջ գումարը նվազում է: Ուստի տեխնիկական առաջընթացի պայմաններում միավոր արտադրանքի մեջ առարկայացված աշխատանքային ծախսումները գնալով մեծանում են, բայց կենդանի և առարկայացված աշխատանքային ծախսումների բացարձակ մեծությունը կրճատվում է, և հենց դրանում էլ կայանում է աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման էությունը: Կենդանի և առարկայացված աշխատանքային ծախսումների փոփոխման համամասնությունը կարող է տեղի ունենալ տարբեր ձևով: Օրինակ՝ ձեռքի աշխատանքից մեքենայական աշխատանքի անցնելիս կենդանի աշխատանքային ծախսումները կտրուկ կրճատվում են, իսկ առարկայացվածը՝ բարձրանում: Այլ է, երբ մեքենայական արտադրության պայմաններում մեկ մեքենան փոխվում է առավել կատարելագործված մեկ այլ մեքենայով, որի հետևանքով տեղի է ունենում թե կենդանի և թե առարկայացված աշխատանքային ծախսումների կրճատում, սակայն կենդանի աշխատանքային ծախսումները կրճատվում են ավելի արագ, քան առարկայացված ծախսումները: Ընդ որում՝ աշխատանքի արտադրողականության մակարդակի վրա կարող է ազդել աշխատանքային ծախսումների արդյունավետ օգտագործումը, այսինքն՝ արտադրական մեկ գործոն՝ աշխատուժը — աշխատանքային ռեսուրսները, իսկ հասարակական աշխատանքի արտադրողականության մակարդակի վրա՝ արտադրական բոլոր գործոնները:

Այսպիսով՝ մենք առանձնացրեցինք և ապա համառոտակի շարադրեցինք մասնակի և ընդհանուր արտադրողականություն, կենդանի և

հասարակական աշխատանքի արտադրողականություն հասկացությունները:

Արդյունքի ձևավորման, կազմավորման հանգամանքը նկատի առնելով՝ որոշ տնտեսագետներ¹ գտնում են, որ առավել ճիշտ կլիներ օգտագործել արտադրողականություն, քան թե աշխատանքի արտադրողականություն հասկացությունը: Մենք վերևում պարզաբանեցինք մասնակի և ընդհանուր արտադրողականություն հասկացությունները: Մասնակի արտադրողականության օրինակ բերեցինք կենդանի աշխատանքի արտադրողականությունը և ցույց տվեցինք դրանց միջև եղած տարբերությունները ինչպես ծախսումների, այնպես էլ արդյունքի կազմավորման տեսանկյունից: Ուստի աշխատանքի արտադրողականությունը փոխարինել արտադրողականություն հասկացությամբ, մեր կարծիքով, ճիշտ չէր լինի:

Մի խումբ տնտեսագետներ աշխատանքի արտադրողականությունը դիտարկում են նաև նեղ և լայն առումով²: Նեղ առումով աշխատանքի արտադրողականությունը բնութագրում են իբրև ստեղծված արդյունքի և ներդրված ռեսուրսների հարաբերություն: Արդյունքի մեջ ընդգրկում են ստեղծած ապրանքները, ծառայությունները, սպասարկումը, առաքումը և այլն, իսկ ռեսուրսների մեջ՝ աշխատանքային ծախսումները, կապիտալը, հումքը, նյութերը, արտադրության միջոցները և այլ ծախսումները: Լայն, հասարակական հայեցակարգով աշխատանքի արտադրողականություն ասելով հասկանում ենք մարդու մտավոր ունակությունների այն ամբողջությունը, որը մշտապես որոնում կամ փնտրում է կատարելագործելու այն ամենը, ինչ գոյություն ունի՝ համոզված լինելով, որ այսօր աշխատում են լավ, քան անցած օրը, իսկ վաղը՝ ավելի լավ, քան այսօր:

Երբեմն, աշխատանքի արտադրողականությունը լայն ու նեղ իմաստով բնութագրելիս³ նկատի են առնում կենդանի և առարկայացված աշխատանքային ծախսումները: Տնտեսագիտական գրականության մեջ նույնիսկ առաջարկվում են աշխատանքի արտադրողականություն հասկացության փոխարեն օգտագործել շահութաբեր և ոչ շահութաբեր աշխատանք հասկացությունները⁴:

Աշխատանքի արտադրողականությունը դիմամիկ ցուցանիշ է, որը բնութագրում է մարդու աշխատանքային գործունեությունը: Աշխատանքի արտադրողականությունը արտացոլում է կենդանի աշխատանքի ծախսումների արդյունավետությունը և էապես տարբերվում է արտադրության արդյունավետություն հասկացությունից, երկու ցուցանիշներն էլ հավասարապես կարևոր են երկրի տնտեսական զարգացման համար:

Աշխատանքի արտադրողականության բարձրացումը օրինաչափ երևույթ է, այն գործում է բոլոր հասարակարգերում:

Մեծ է աշխատանքի արտադրողականության նշանակությունը: Այն իբրև աշխատանքի արդյունքի և ծախսերի հարաբերություն, ըստ էության, իրենից ներկայացնում է աղքատությունից դուրս գալու մարդու պայքարի պատմությունը, ինչպես նշում է ամերիկյան տնտեսագետ, աշխատանքի արտադրողականության վերաբերյալ մի շարք աշխատանքների հեղինակ Ջոն Կենդրիկը: Այդ պատմությունը սկսվում է 19-րդ դարի կեսից, երբ արագ կերպով բարձրացավ արտադրության ծավալը՝ ազգային եկամուտը, որի հիմնական մասը ձեռք բերվեց աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման հաշվին: Այսօր խիստ կարևորվում է աշխատանքի արտադրողականության բարձրացումը մեր հանրապետությունում, քանի որ դեռևս գտնվում ենք սոցիալ-տնտեսական ծանր իրավիճակում: 90-ական թվականներից հետո տարեց տարի կրճատվել է արտադրության ծավալը, և իջել բնակչության կենսամակարդակը: Իշխանության և կառավարության ապարատի անկարողության և օբյեկտիվ ու սուբյեկտիվ պատճառներով անգործության են մատնվել ինչպես սեփականաշնորհված, այնպես էլ պետական ձեռնարկությունների և արտադրական օբյեկտների մեծ մասը: Այս իրավիճակը շարունակվեց մինչև 1997-98 թթ., երբ տնտեսությունը աստիճանաբար կայունացավ և ապա ձեռք բերեց տնտեսական աճ: Արդեն 2000-2003 թթ. այդ աճը հասավ 8-10%-ի: Չնայած անցած 5-6 տարիների ձեռք բերված հաջողություններին՝ այնուամենայնիվ այսօր երկրում գործազուրկների թիվը հասնում է 150-200 հազարի, աղքատ բնակչության թիվը կազմում է բնակչության մեծամասնությունը: Ուստի, այս պայմաններում անհրաժեշտ է հենվել սեփական գիտական ներուժի վրա, բոլոր միջոցները և ուժերը համախմբել՝ ներդնելու նոր տեխնոլոգիաներ, խթանել գործարարությանը (բիզնեսին) և այս եղանակով բարձրացնել աշխատանքի արտադրողականությունը:

Աշխատանքի արտադրողականության բարձրացումը հանդիսանում է համախառն ներքին արդյունքի աճի հիմնական աղբյուրը, բնակչու-

1 А. И. Тучков. Экономика труда. Учебное пособие. М., 2001, стр. 81.

2 Экономика труда. Учебно-методическое пособие для госслужащих. М., 2002 г., стр. 177, Экономика труда и соц. трудовые отношения. Под ред. Г. Г. Меликьяна. М., 1996 г., стр. 466.

3 В. В. Рожкова. Экономика труда. М., 2002 г.

4 Б. М. Генкин. Экономика и социология труд. М., 1999, стр. 101.

թյան բարեկեցության և նրա հոգևոր մակարդակի բարձրացման կարևոր պայմանը:

Դեռևս Ադամ Սմիթը նշում էր, որ ազգերի տնտեսական զարգացումը կարող է տեղի ունենալ միայն աշխատողների թվաքանակի ավելացման, իսկ հետագայում նաև նրանց արտադրողականության բարձրացման հաշվին: Նույնիսկ Դավիդ Ռիկարդոն և Միլը գտնում էին, որ տնտեսության զարգացման գործում կարևոր նշանակություն ունի աշխատանքի արտադրողականության բարձրացումը, թեև սխալ հայացքներ ունեին բնակչության աճի և բնական ռեսուրսների սահմանափակ քանակության հարցում: Դավիդ Ռիկարդոն գտնում էր, որ բնակչության եկամուտները ունեն նվազման միտում: Այս տեսակետին չէին կարող համաձայնել ոչ Կ. Մարքսը և ոչ էլ ամերիկյան տնտեսագետները, որոնք գտնում էին, որ տնտեսության ընդլայնումը և զարգացումը զուգակցվում են աշխատանքի արտադրողականության բարձրացմամբ և ոչ թե եկամուտների կրճատմամբ:

Խոսելով աշխատանքի արտադրողականության նշանակության մասին՝ անհրաժեշտ է նշել, որ ինչպես խոր ճգնաժամի, այնպես էլ հետպատերազմյան (սառը) տարիներին մեծ նշանակություն էր տրվում աշխատանքի արտադրողականության բարձրացմանը՝ այն համարելով քայքայված տնտեսության վերականգնման և զարգացման ամենակարևոր գործոններից մեկը: Աշխատանքի արտադրողականությունը, ինչպես գտնում են ամերիկյան պրոֆմիության առաջնորդները, համարվում է ինֆլյացիայի և նրա իջեցման տենդենցի կարևոր միջոց, աշխատավարձի և բնակչության եկամուտների բարձրացման կարևոր պայման: Այդ է պատճառը, որ ԱՄՆ-ում տնտեսագիտական ուսումնասիրությունների ազգային բյուրոն դեռևս անցյալ դարի երեսնական թվականներից սկսած կատարում է ինչպես երկրի, այնպես էլ ըստ ճյուղերի ազգային եկամուտի հաշվարկման, աշխատանքի արտադրողականության, բնակչության զբաղվածության, կապիտալի կուտակման, հիմնական ֆոնդերի և այլ ցուցանիշների ուղղությամբ ուսումնասիրություններ: Ցարական Ռուսաստանում աշխատանքի արտադրողականությունը գտնվում էր ցածր մակարդակի վրա և էապես հետ էր մնում տնտեսապես զարգացած կապիտալիստական երկրներից: Այսպես, օրինակ՝ 1913 թվականին երկրում աշխատանքի արտադրողականության մակարդակը կազմում էր ԱՄՆ-ի աշխատանքի արտադրողականության մակարդակի 11, Գերմանիայի՝ 21, Ֆրանսիայի՝ 30%-ը: Խորհրդային իշխանության տարիներին տեղի ունեցավ աշխատանքի արտադրողակա-

նության բարձրացում և արդյունաբերության մեջ 1970 թ. կազմել ԱՄՆ-ի մակարդակի 53.0, 1978 թվականին՝ 55, 1988 թվականին՝ 65%: Աշխատանքի արտադրողականության բարձրացումը տանում է աշխատանքային ծախսումների կրճատմանը և արտադրության ծավալի մեծացմանը:

5.2. Աշխատանքի արտադրողականության չափման մեթոդները

Աշխատանքի արտադրողականության բացարձակ մակարդակը կարող է արտահայտվել ժամանակի միավորի ընթացքում ստեղծված նյութական բարիքների քանակով կամ մեկ միավոր արտադրանքի վրա ծախսված աշխատաժամանակով: Երկու ցուցանիշներն էլ պրակտիկ գործունեության ընթացքում կարևոր նշանակություն ունեն: Աշխատանքի արտադրողականության չափման մեթոդի ընտրությունը պայմանավորված է արտադրանքի կամ արտադրության ծավալի չափման եղանակով, այսինքն՝ աշխատանքային ծախսումները և արտադրության ծավալը չափի ինչպիսի միավորով է հաշվառման ենթարկվում: Այս տեսակետից տարբերում ենք աշխատանքի արտադրողականության չափման երեք մեթոդ՝ բնեղեն, աշխատանքային և արժեքային: Աշխատանքի արտադրողականության չափման առավել պարզ և ստույգ մեթոդը բնեղեն (բնաիրային) մեթոդն է, որի դեպքում պատրաստի արտադրանք չափվում է հատերով, տոննաներով, մետրերով, լիտրով և պայմանական չափի այլ միավորներով: Այս դեպքում թողարկված արտադրանք քանակը հարաբերում ենք աշխատողների միջին ցուցակային թվի կա ծախսված աշխատաժամանակի վրա: Աշխատանքի արտադրողականության բնեղեն մեթոդով կարելի է չափել այն ձեռնարկությունները, որտեղ թողարկվում է բացառապես միատարր, միատիպ կամ զոնե միասեռ արտադրանք: Սակայն նման ձեռնարկությունների թիվն այսօր խիստ սահմանափակ է հատկապես հումքի լրիվ և անմնացորդ օգտագործման պատճառով: Ուստի այս մեթոդի կիրառման շրջանակներ խիստ սահմանափակ են: Այս մեթոդը առավել տարածված է ձեռնարկությունների ներքին օղակներում՝ աշխատատեղերում, արտադրական բրիգադներում, առանձին տեղամասերում աշխատանքի արտադրողականությունը չափելու համար:

Այն արտադրություններում, որտեղ թողարկում է համեմատաբար միատեսակ արտադրանք և տարբերվում են իրարից ինչ-որ հատկանիշներով կիրառում են պայմանական-բնեղեն մեթոդը: Այս դեպքում բոլոր արտադրատեսակները ըստ իրենց նշանակության խմբավորում են ըստ հիմնական հատկանիշների՝ օգտակարության, հզորության, աշխատատարության: Աշխատանքի արտադրողականությունը պայմանական-բնեղեն մեթոդով հաշվարկելիս հիմք (բազա) են ընդունում մեկ արտադրատեսակ և մյուս արտադրատեսակները, նախապես մշակված վերահաշվարկման գործակիցներով, բերում են գլխավոր արտադրատեսակի: Բերենք մեկ օրինակ՝ ըստ օգտակարության հատկանիշի արտադրության (ծառայության) ծավալը վերահաշվարկելու համար: Այսպես, ենթադրենք ձեռնարկությունը 10 աշխատողով մեկ հերթափոխում թողարկում է 40, 50 և 60% ճարպայնությամբ օժառ՝ համապատասխանաբար 100, 60, և 30 տոննա քանակությամբ: Գլխավոր արտադրատեսակ ընդունելով 40% ճարպայնությամբ օժառ՝ արտադրանքի մյուս տեսակները բերվում են դրան համապատասխան: Այս դեպքում արտադրանքի պայմանական-բնեղեն ծավալը ըստ օգտակարության հատկանիշի կկազմի.

$$100 \times (40 : 40) + 60 \times (50 : 40) + 30 \times (60 : 40) = 220 \text{ տ}$$

Հիմք ընդունելով (5.6) բանաձևը կարող ենք որոշել հերթափոխի ընթացքում մեկ աշխատողի արտադրողականությունը, որը կկազմի.

$$ԱԱ = 220 : 10 = 22 \text{ տ, իսկ մեկ ժամվա արտադրողականությունը՝ } 2.75 \text{ տ:}$$

Աշխատանքի արտադրողականության չափման պայմանական-բնեղեն մեթոդը տնտեսության տարբեր ճյուղերում ունի կիրառման լայն հնարավորություններ: Այսպես, տարբեր որակի, կարգի, տեսակի արտադրանքները վերահաշվարկվում են մեկ պայմանական տեսակի: Օրինակ՝ նավթը, բենզինը, մագուլը բերվում են պայմանական վառելիքի՝ ըստ կալորիականության: Տարբեր կարգի շարժիչները՝ ըստ հզորության՝ արտահայտելով կիլովատներով, ծիաուծով: Տրակտորների արտադրության մեջ 15 ծիաուծը համարվում է մեկ միավոր, վագոնները վերահաշվարկվում են երկսոճանի վագոնների, պահածոների արտադրության մեջ՝ պայմանական տուփի և այլն: Վերահաշվարկման գործա-

կիցները որոշելիս հաշվի է առնվում թե ինչ քանակությամբ արտադրատեսակներ են ստացվում գլխավոր արտադրատեսակից: Այսպես, օրինակ՝ կաթի վերամշակման գործարանում 1 տ թթվասերը ստացվում է 8.5 տ կաթից, 1 տ սերուցքը՝ 5.7 տ կաթից, և 1 տ յուղը՝ 23 տ կաթից: Ենթադրենք՝ կաթի գործարանը 10 աշխատողով հերթափոխի ընթացքում վերամշակել են 20 տ թթվասեր, 10 տ սերուցք և 5 տ յուղ: Այս դեպքում հերթափոխի աշխատանքի արտադրողականությունը ըստ պայմանական-բնեղեն մեթոդի կկազմի.

$$(20 \times 8.5 + 10 \times 5.7 + 5 \times 23) : 10 = 342 : 10 = 34.2 \text{ տ}$$

Աշխատանքի արտադրողականության չափման բնեղեն մեթոդով կարելի է չափել և համեմատել առանձին աշխատողների և բրիգադների արտադրողականությունը, պլանավորել դրանց թվաքանակը, որոշել դրանց պրոֆեսիոնալ և որակավորվածության կազմը: Բնեղեն մեթոդով կատարվող հաշվարկները առավել հարմար, տեսանելի և պարզ են, թեև նրա կիրառման շրջանակները խիստ սահմանափակ են:

Աշխատանքի արտադրողականության բնեղեն մեթոդը իր մի շարք առավելություններով հանդերձ ունի նաև թերություններ: Նախ՝ ընդգրկման շրջանակները չափազանց նեղ են, հաշվի չեն առնվում արտադրանքի որակական հատկանիշները, անավարտ արտադրության ծավալը և համեմատելի չէ տարբեր ճյուղերում աշխատանքի արտադրության մակարդակը:

Աշխատանքի արտադրության չափման մյուս մեթոդը աշխատանքային մեթոդն է, որը կիրառում են այն ժամանակ, երբ թողարկում են մի շարք արտադրատեսակներ, որոնք էլ արտադրության գործընթացում հաճախակի փոփոխության են ենթարկվում և իմաստ էլ չի լինում պայմանական-բնեղեն մեթոդով հաշվարկել: Այս դեպքում արտադրողականությունը չափում ենք կատարված աշխատանքային ժախսումներով՝ նորմա-ժամերով արտահայտված: Այս մեթոդը կիրառում ենք ձեռնարկության տարբեր օղակներում՝ տեղամասերում, արտադրամասերում, եթե նույնիսկ վերջնական պատրաստի արտադրանք չենք ստանում, այլ առկա է անավարտ արտադրության աճ: Այս մեթոդի դեպքում փաստացի աշխատանքի ծավալը հարաբերում են տվյալ աշխատանքի ծավալի կատարման համար նորմայով նախատեսված ժամանակի ծախսումների վրա: Աշխատանքի արտադրողականության չափման աշխատանքային մեթոդը բնութագրում է բանվորների կողմից նորմաների կա-

տարման մակարդակը: Ուստի այս դեպքում անհրաժեշտ է կատարվող աշխատանքի համար սահմանել ժամանակի նորմատիվներ և հաշվարկել աշխատանքի արտադրողականությունը: Այն կարող ենք որոշել հետևյալ կերպ.

$$ԱԱ = \bar{\sigma}_a : \sigma_{\phi} \quad (5.7), \text{ որտեղ}$$

$\bar{\sigma}_a$ — կատարված աշխատանքների ծավալն է նորմատիվային ժամանակով արտահայտված:

σ_{ϕ} — Աշխատանքների կատարման վրա փաստացի ծախսված ժամանակն է:

Բերենք մեկ օրինակ: Ենթադրենք՝ տեղամասում 5 աշխատողով հերթափոխում թողարկում են Ա արտադրատեսակից 100, Բ արտադրատեսակից 200 միավոր, համապատասխանաբար յուրաքանչյուր արտադրատեսակի համար սահմանված են ժամանակի նորմա 6 և 8 րոպե: Տեղամասում մեկ բանվորի արտադրողականությունը, ըստ աշխատանքային մեթոդի, կկազմի.

$$\begin{aligned} ԱԱ &= \bar{\sigma}_a : \sigma_{\phi} = (100 \times 6 + 200 \times 8) : (5 \times 8) = \\ &= (600 + 1600) : 40 = 2200 : 40 = 55 \text{ միավոր} \end{aligned}$$

Այս մեթոդի առավելությունն այն է, որ այն հնարավոր է կիրառել բոլոր աշխատանքների և ծառայությունների համար: Սակայն այս դեպքում անհրաժեշտ է յուրաքանչյուր աշխատանքի տեսակի համար սահմանել ժամանակի նորմա, նորմավորել ոչ միայն գործավարձով աշխատող հիմնական բանվորների, այլև նաև նորմավորել օժանդակ բանվորների, ժամանակավարձով աշխատողների աշխատանքը, որն այսօր չի կատարվում կամ գտնվում է ցածր հիմքերի վրա: Այդ պատճառով դրա կիրառման շրջանակները նույնպես սահմանափակ են, եթե նույնիսկ հաշվի չառնենք, որ այս դեպքում հաշվի չի առնվում ծառայողների լայն խմբի աշխատանքի մասնակցությունը:

Այս մեթոդի թերություններից է նաև աշխատանքային նորմաների անհավասար լարվածության մակարդակը, նորմաների ոչ բավարար հիմնավորվածությունը, հաճախակի վերանայումները և այլն:

Հաշվի առնելով վերը նշված մեթոդների թերությունները՝ այսօր լայն կիրառություն ունի ձեռնարկության, ճյուղի և երկրի կտրվածքով աշխատանքի արտադրողականության հաշվարկումը արժեքային մեթոդով: Այս դեպքում թողարկված արտադրանքը և կատարված աշխատանքներն ու ծառայությունները արտահայտում ենք դրամական արտահայտությամբ: Այս մեթոդը կիրառելի է ցանկացած ճյուղում և օգտագործվում է պլանավորման բոլոր փուլերում: Այս մեթոդի բարդությունը նրանում է, թե արտադրության ծավալը ինչ եղանակով հաշվարկենք, որ առավել ընդունելի լինի տվյալ պայմանների համար:

Աշխատանքի արտադրողականության չափման և արտադրանքի ծավալի հաշվառման համար առավել կիրառելի մեթոդ է համարվում ներքոհիշյալ ցուցանիշներով հաշվարկումը.

- Համախառն արտադրանքի ցուցանիշը:
- Ապրանքային արտադրանքի ցուցանիշը:
- Իրացված արտադրանքի ցուցանիշը:
- Մաքուր արդյունքի ցուցանիշը:
- Պայմանական մաքուր արդյունքի ցուցանիշը:
- Նորմատիվային մաքուր արդյունքի ցուցանիշը:
- Մշակման նորմատիվային արժեքի ցուցանիշը:

Համախառն արտադրանքի ցուցանիշով աշխատանքի արտադրության հաշվարկելն անհրաժեշտ է հաշվեկշռային հաշվարկների և համամասնությունների որոշման ժամանակ: Այն հնարավորություն է տալիս աշխատանքի արտադրողականությունը չափել ճյուղային և ներճյուղային կտրվածքով: Համախառն արտադրանքի ցուցանիշի օգտագործման առավելությունը նրանում է, որ հնարավորություն է տալիս ձեռնարկության կտրվածքով արտահայտել ծառայությունների, արտադրանքի և կատարված աշխատանքների ծավալը՝ արժեքային արտահայտությամբ: Համախառն արտադրանքով աշխատանքի արտադրողականությունը չափելիս շատ դեպքում չեն արտացոլվում աշխատանքային իրական ծախսումները՝ արտադրության կառուցվածքի, տեխնոլոգիայի, օգտագործվող նյութերի որակի և անվանացանկի փոփոխությունները: Համախառն արտադրանքի ցուցանիշով արտադրողականության հաշվարկման դեպքում ռեալ պատկերացում չենք կազմում կենդանի և առարկայացված աշխատանքի հարաբերակցության, նրանցից յուրաքանչյուրի աճի վերաբերյալ: Կարող է բարձրանալ աշխատանքի ար-

այլ արժեք ունի, քան մորթյա օձիքով կարված վերարկուն, կամ սովորական և ոսկյա պատյանով ժամացույցը և այլն:

Արտադրանքի ծավալի վրա վերը նշված թերությունների ազդեցությունը չեզոքացնելու նպատակով շրջանառության մեջ է դրվել իրացված արտադրանքի ցուցանիշը: Իրացված կոչվում է այն արտադրանքը, որը սպառողի կողմից իրացվել, և նրա արժեքը փոխանցվել է արտադրողի հաշվարկային հաշիվ: Սակայն այս ցուցանիշը նույնպես ունի լուրջ թերություններ: Այդ պայմանավորված է նրանով, որ տեղի ունեն արտադրության և իրացման ժամկետների միջև խզումներ, այսինքն՝ հաճախ չեն համընկնում արտադրության և իրացման ծավալը, ուստի այս ցուցանիշի միջոցով հաշվարկված աշխատանքի արտադրողականությունը չի կարող արտահայտել աշխատանքային փաստացի ծախսումները և արտադրողականության ճիշտ դինամիկան: Այս ցուցանիշի դեպքում հաշվարկից դուրս է մնում հաշվետու շրջանում արտադրված և պահեստում գտնվող (չիրացված) պատրաստի արտադրանքը:

Վերը նշված ցուցանիշներով աշխատանքի արտադրողականության հաշվարկման հիմնական թերությունը նրանում է, որ արտադրողականության մակարդակի վրա էապես ազդում են հումքի և նյութերի արժեքների փոփոխությունները, որոնք մեծ տեսակարար կշիռ ունեն արտադրանքի արժեքի մեջ: Բերենք մեկ օրինակ և ցույց տանք նյութատարության ու աշխատատարության փոփոխության ազդեցությունը աշխատանքի արտադրողականության վրա:

Աղյուսակ 5.1

Արտադրատեսակները	Բազիսային			Հաշվետու			Արտադրողականության աճը / 7:4 /
	Արտադրանքի ծավալը հազ.դրամ	Աշխատողների թիվը	Մեկ աշխատողին ընկնող արտադրանք / 2:3 /	Արտադրանքի ծավալը հազ.դրամ	Աշխատողների թիվը	Մեկ աշխատողին ընկնող արտադրանք / 5:6 /	
1	2	3	4	5	6	7	8
Ա	120	80	1500	160	100	1600	106.6
Բ	100	40	2500	104	40	2600	104.0
Գ	60	100	600	96	150	640	106.6
Ընդամեն	280	220	1273	360	290	1241	97.5

Նկատի ունենալով համախառն արտադրանքի ցուցանիշի թերությունները՝ առաջադրվեց ապրանքային արտադրանքի ցուցանիշը օգտագործել աշխատանքի արտադրողականությունը չափելու համար:

Ապրանքային արտադրանքը այդ համախառն արտադրանքն է՝ առանց անավարտ արտադրության և միջարտադրամասային ծառայությունների արժեքի: Այս ցուցանիշով աշխատանքի արտադրողականությունը հաշվարկելիս նույնպես առկա են գալիս նույն թերությունները, ինչ որ համախառն արտադրանքով հաշվարկելիս: Կարևոր թերություններից մեկը, որը հատուկ է ընդհանրապես արժեքային մեթոդին, այդ գների փոփոխության ազդեցությունն է արտադրանքի ծավալի վրա: Այն մեխանիկորեն կարող է բարձրացնել կամ իջեցնել թողարկվող արտադրանքի ծավալը: Նույնպիսի ազդեցություն է ունենում անվանացանկի, աշխատատար և ոչ աշխատատար արտադրատեսակների փոփոխությունը, թանկարժեք և ոչ թանկարժեք հումքատեսակների օգտագործումը և այլն: Այսպես, օրինակ, սովորական կտորից կարված վերարկուն

Այդուսակի տվյալներից երևում է, որ յուրաքանչյուր արտադրատեսակի արտադրողականությունը հաշվետու ժամանակաշրջանում աճել է 4-ից մինչև 6.6%-ով, իսկ ընդամենը իջել է 2.5 (100 – 97.5) տոկոսով: Որպեսզի որոշենք աշխատանքի արտադրողականության աճի դինամիկան, անկախ առանձին արտադրատեսակների կառուցվածքի փոփոխությունից, անհրաժեշտ է որոշել կայուն կազմի ինդեքսը հետևյալ կերպ.

$$(1.066 \times 100 + 1.04 \times 40 + 1.066 \times 150) : 290 = 1.062$$

Այդ նշանակում է, որ եթե արտադրանքի անվանացանկի մեջ կառուցվածքային փոփոխություններ չկատարվեին, ապա աշխատանքի արտադրողականությունը կաճեր 6.2%-ով: Մեր օրինակում փոփոխական կազմի ինդեքսը հավասար է 0.975%: Եթե փոփոխական կազմի ինդեքսը բաժանենք հաստատուն կազմի ինդեքսի վրա, ապա կստանանք կառուցվածքային ինդեքսը $0.975 : 1.062 = 0.918$: Այն ցույց է տալիս, որ առավել աշխատատար 9 արտադրատեսակի աճը ընդհանուր ծավալի մեջ իջեցնում է աշխատանքի արտադրողականությունը 8.7%-ով (106.2–97.5): Եթե կառուցվածքային ինդեքսը մեծ է մեկից, ապա այդ նշանակում է, որ արտադրողականության ցուցանիշը բարձրանում է առավել բանկ կամ քիչ աշխատատար արտադրատեսակների փոփոխման (ավելացման) շնորհիվ, իսկ եթե կառուցվածքային ինդեքսը փոքր է մեկից, ապա այդ նշանակում է, որ տեղի է ունենում աշխատանքի արտադրողականության իջեցում:

Աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշի վրա ազդեցություն է թողնում նաև կոոպերացված մատակարարումների փոփոխությունը: Եթե կոոպերացված մատակարարումները հաշվետու շրջանում կազմել են 15% բազիսային շրջանի 10%-ի փոխարեն, ապա աշխատանքի արտադրության աճը կոոպերացված մատակարարումների մեծացման հաշվին կկազմի.

$$(100 - 10) : (100 - 15) = 1.059, \text{ այսինքն՝ կաճի } 5.9\% \text{--ով:}$$

Աշխատանքի արտադրողականության մակարդակի վրա հումքի և նյութերի արժեքը չեզոքացնելու նպատակով շրջանառության մեջ դրվեց մաքուր արդյունքի ցուցանիշը: Այս ցուցանիշը կիրառելի է բոլոր օղակներում: Մաքուր արդյունքը տվյալ շրջանում նոր ստեղծված արդ-

յունքն է, այն համախառն արտադրանքն է առանց նյութական ծախսումների և ամորտիզացիոն հատկացումների: Մաքուր արդյունքը իր մեջ ներառում է հիմնական և լրացուցիչ աշխատավարձը (սոցիալական ապահովության հատկացումներով) և շահույթը: Քանի որ տարբեր արտադրատեսակներ ունեն շահութաբերության տարբեր մակարդակ, ուստի շահույթը, ինչպես նաև գների փոփոխությունը, էապես ազդում են արտադրողականության մակարդակի վրա, աղավաղում ինչպես մաքուր արդյունքի ծավալը, այնպես էլ արտադրողականության ցուցանիշը: Այդ իսկ պատճառով մշակվել է նորմատիվային մաքուր արդյունքի ցուցանիշը: Այն պարունակում է նորմատիվային աշխատավարձը՝ հատկացումներով հանդերձ, և միջնորդային շահույթը: Շուկայական տնտեսության պայմաններում այս ցուցանիշը համարյա կիրառելի չէ և կարող են օգտագործվել վերլուծություններ կատարելիս:

Պայմանական մաքուր արդյունքի ցուցանիշը որոշում են համախառն արտադրանքի արժեքից հանելով նյութական ծախսումները՝ թողնելով աշխատավարձը, հիմնական ֆոնդերի ամորտիզացիան և շահույթը: Մշակման նորմատիվային արժեքի մեջ մտնում են արտադրական բանվորների աշխատավարձը սոցիալական հատկացումներով հանդերձ, գործարանային և արտադրամասային նորմատիվային ծախսերը: Այս ցուցանիշի մեջ չեն մտնում ոչ նյութական ծախսումները և ոչ էլ շահույթը, և ներկա պայմաններում այն արտադրության ծավալի և արտադրողականության չափման հիմնական մեթոդ չի կարող հանդիսանալ:

Արտասահմանյան զարգացած երկրներում արտադրողականությունը դիտում են արտադրության արդյունքի և արտադրական գործոնների վրա կատարված ծախսումների հարաբերություն (դրամական արտահայտությամբ): Ընդ որում՝ արդյունքի մեջ մտնում են թողարկված ապրանքներն և ծառայությունները, իսկ ծախսումների մեջ՝ կենդանի աշխատանքի վրա կատարված ծախսումները, նյութական ծախսումները և կապիտալը (հիմնական ֆոնդերի ամորտիզացիան):

Աշխատանքի արտադրողականությունը դիտելով իբրև արդյունքի և ծախսերի հարաբերություն՝ կարելի է այն արտահայտել որոշակի ժամանակահատվածում թողարկված արտադրանքով՝ ժամային, օրական, տարեկան կտրվածքով, որն էլ կարտացոլի տվյալ ժամանակահատվածում աշխատաժամանակի օգտագործման վիճակը: Ուստի արտադրական ձեռնարկություններում, կազմակերպություններում և դրանց առանձին տեղամասերում ու տարբեր օղակներում թողարկված արտադրանքի ծավալը կամ քանակը հարաբերում ենք աշխատաժամա-

Մակի կամ աշխատողների միջին ցուցակային թվի վրա: Այս եղանակով որոշում ենք մեկ աշխատողին (մեկ բանվորին) ընկնող արտադրանքը՝ տարվա, եռամսյակի, օրվա և ժամվա կտրվածքով: Որքան աշխատանքային ծախսերը փոքր են, այնքան բարձր են արտադրողականությունը և փոքր արտադրանքի աշխատատարությունը: Աշխատանքի արտադրողականության և արտադրանքի աշխատատարության (ծախսումների հարաբերությունն է արտադրանքին) միջև գոյություն ունի հակադարձ կապ: Ուստի, որքան բարձր է աշխատանքի արտադրողականությունը, այնքան ցածր է աշխատատարությունը, սակայն աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման տոկոսը հավասար չէ աշխատատարության իջեցման տոկոսին: Դրանց միջև գոյություն ունեցող հարաբերակցությունն արտահայտվում է հետևյալ կերպ.

$$ԱԱ_p = (100 \times Ա_p) : (100 - Ա_p) \quad (5.8)$$

$$Ա_p = (100 \times ԱԱ_p) : (100 + ԱԱ_p) \quad (5.9), \text{ որտեղ}$$

$ԱԱ_p$ — աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման տոկոսն է,
 $Ա_p$ — աշխատատարության իջեցման տոկոսն է:

Այսպես, եթե աշխատատարությունը իջնի 20%-ով, ապա աշխատանքի արտադրողականությունը կբարձրանա՝

$$(100 \times 20) : (100 - 20) = 25\% \text{--ով:}$$

Իսկ եթե աշխատանքի արտադրողականությունը բարձրանա 20%-ով, ապա աշխատատարությունը կիջնի

$$(100 \times 20) : (100 + 20) = 16.7\% \text{--ով:}$$

5.3. Աշխատանքի արտադրողականության աճի գործոնները և ռեզերվները

Աշխատանքի արտադրողականության մակարդակը դինամիկ ցուցանիշ է, այն կարևոր նշանակություն է ստանում այն դեպքում, երբ տե-

դի է ունենում նրա մակարդակի անընդհատ բարձրացում: Հենց աշխատանքի արտադրողականության բարձրացումն է, որն ապահովում է երկրի տնտեսական աճն ու զարգացումը:

Աշխատանքի արտադրողականության մակարդակը փոփոխություն է կրում նրա վրա ազդող գործոններից, պայմաններից և ռեզերվներից: Նախ և առաջ պետք է տարբերենք արտադրողականության բարձրացման գործոններ, պայմաններ և ռեզերվներ հասկացությունները:

Աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման գործոններ հասկացության տակ ընդունում ենք այն շարժիչ ուժերը կամ պատճառները, որոնց ազդեցության տակ փոփոխության է ենթարկվում աշխատանքի արտադրողականության մակարդակը: Սակայն աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման վրա յուրաքանչյուր գործոնի ազդեցությունը տեղի է ունենում կամ այն գործում է որոշակի պայմաններում, որոնք իրենց հերթին նպաստում կամ հակազդում են աշխատանքի արտադրողականության մակարդակի վրա: Ի տարբերություն աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման գործոնների և պայմանների՝ ռեզերվներ հասկացության տակ հասկանում ենք դեռևս չօգտագործված, չհայտնաբերված, սակայն իրական այն հնարավորությունները, որոնք կարող են իրականացվել ու օգտագործվել որոշակի ժամանակի ընթացքում:

Գոյություն ունի նաև աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման ուղիներ հասկացությունը, որի տակ հասկանում ենք գործոնների գործողության կոնկրետ ուղղությունները, դրանց օգտագործման մեթոդները կամ արտադրողականության վրա ներգործող, ազդող, առավել դինամիկ ու շարժուն երևույթները: Տնտեսագիտական գրականության մեջ չկա աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման գործոնների, պայմանների, ռեզերվների դասակարգման միասնականություն: Հաճախ աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման պայմանները և բարձրացման ուղիները խմբավորվում են գործոններ հասկացության մեջ, իսկ երբեմն էլ գործոնների մեջ մտցվում են պայմանները և այլն:

Աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման պայմանները դասակարգվում են երկու խմբի՝ բնական և հասարակական:

Բնական պայմանները իրենցից ներկայացնում են այն միջավայրը, որտեղ իրականացվում է հասարակական արտադրության գործընթացը: Բնական պայմանների մեջ մտնում են կլիման, հողը և ընդերքը, բնական ռեսուրսները և այլն:

Հասարակական պայմանները իրենցից ներկայացնում են տիրապետող արտադրական հարաբերությունների համակարգը, որից կախված են աշխատանքի կազմակերպումը, աշխատուժի օգտագործման և վերատադրության բնույթը, աշխատանքի և արտադրության միջոցների նկատմամբ աշխատողների ունեցած վերաբերմունքը:

Աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման ուղիները պայմանները մեր գրականության մեջ հաճախ խմբավորվում են գծոններ հասկացության մեջ:

Ինչպես հայտնի է, աշխատանքը գործընթաց է, որի ընթացքում սղի է ունենում աշխատուժի և արտադրության միջոցների սպառում, ոտի աշխատանքի արդյունքը, նրա արտադրողականությունը բարձր կրող են լինել, եթե ռացիոնալ են օգտագործվում արտադրության միջոցները, աշխատուժը, առավել լավ է կազմակերպվում արտադրությունը, բարձր է աշխատողների որակական մակարդակը: Ուստի աշխատանքի արտադրողականության վրա ազդող բոլոր գործոնները ընդհանուր առմամբ, կարելի է բաժանել երկու խմբի՝ օբյեկտիվ և սուբյեկտիվ գործոնների: Ընդ որում՝ օբյեկտիվ գործոնների մեջ կարելի ընդգրկել արտադրական գործընթացների մեքենայացումը, տեխնիկական մակարդակի բարձրացումը, նոր տեխնիկայի և տեխնոլոգիայի ներդրումը, արտադրական հզորությունների օգտագործման բարելավումը, աշխատանքի, արտադրության կազմակերպման և կառավարման կատարելագործումը: Սուբյեկտիվ գործոնի մեջ դասվում են այն գործոնները, որոնք անմիջական կապված են աշխատողի ընդհանուր և պրոֆեսիոնալ կրթության, որակավորման, աշխատանքային ստաժի, սեռի, տարիքի հետ:

Աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման գործոնները դասակարգում են նաև գլխավոր և երկրորդական, ուղղակի և անուղղակի գործոնների: Որոշ հեղինակներ դասակարգում են գիտատեխնիկական հեղափոխության, արտադրության ու աշխատանքի և կառավարման կատարելագործման, աշխատողների կուլտուր-տեխնիկական մակարդակի բարձրացման և տնտեսական ինտեգրացման գործոնների: Ըստ Արևմուտքի հեղինակների՝ աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման գործոնները դասակարգվում են տեխնիկական առաջադիմության, կապիտալ ներդրումների կամ ֆոնդազինավածության, կրթության և կադրերի պրոֆեսիոնալ պատրաստվածության կամ աշխատուժի որակի և ռեսուրսների արդյունավետ օգտագործման գործոնների: Խորհրդային իշխանության ժամանակ լայն կիրառում ուներ ըստ տեխ-

նիկական մակարդակի բարձրացման, աշխատանքի, արտադրության և կառավարման կատարելագործման, արտադրության ծավալի և կառուցվածքի փոփոխության և ճյուղային գործոնների դասակարգումը: Ժամանակակից տնտեսագետներից ոմանք աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման գործոնները դասակարգում են երեք խմբի՝ հիմնական կապիտալի, սոցիալ-տնտեսական և կազմակերպական: Բերենք նաև մի այլ դասակարգում՝ նյութատեխնիկական, կազմակերպական-տնտեսական և սոցիալ-հոգեբանական: Որոշ հեղինակներ աշխատանքի արտադրողականության վրա ազդող բոլոր գործոնները դասակարգում են երկու խմբի: Ընդ որում՝ առանձնացնում են աշխատանքի արտադրողականության վրա դրական ազդեցություն ունեցող (բարձրացում) գործոնները, բացասական ազդեցություն ունեցող գործոններից՝ կամ ներքին գործոնները արտաքին գործոններից և այլն: Աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման գործոնները խմբավորում են նաև ինտենսիվ և էքստենսիվ, կարգավորվող և չկարգավորվող, կապիտալ ներդրումներ պահանջող ու չպահանջող և այլ գործոնների:

Աշխատանքի արտադրողականության վրա ազդող գործոնների դասակարգման վերաբերյալ տնտեսագիտական գրականության մեջ իշխում է այն կարծիքը, որ դրանք կարելի է խմբավորել՝ հաշվի առնելով արտադրողականության վրա այդ գործոնների ազդեցության բնույթը, չափը, դրանց ներքին բովանդակությունը և էությունը: Այդ տեսանկյունից համարյա բոլոր տնտեսագետները աշխատանքի արտադրողականության վրա ազդող բոլոր գործոնները դասակարգում են հետևյալ խմբերի.

- Նյութատեխնիկական գործոններ, որոնք կապված են տեխնիկայի և տեխնոլոգիայի զարգացման, աշխատանքի միջոցների կատարելագործման, արտադրության մեջ գիտական հայտնագործությունների և մշակումների ներդրման մակարդակի հետ:
- Սոցիալ-տնտեսական գործոններ, որոնք կապված են աշխատողների կազմի, նրանց որակավորման մակարդակի, աշխատանքի պայմանների և կենցաղի, աշխատանքի և սեփականության նկատմամբ ունեցած վերաբերմունքի, աշխատանքի վերջնական արդյունքների նկատմամբ շահագրգռվածության և նյութական խրախուսման արդյունավետ ձևերի կիրառման հետ:
- Կազմակերպական գործոններ, որոնք կապված են արտադրության, աշխատանքի և կառավարման կազմակերպման կատարելագործման հետ:

1 В. В. Адамчук и др. Экономика труда. Учебник. М., 1999, стр. 297.

Արտադրողականության վրա ազդող այս բոլոր գործոնները անհրաժեշտ է դասակարգել, որպեսզի հնարավոր լինի ճիշտ որոշել յուրաքանչյուր գործոնի ազդեցության մակարդակը, բնույթն ու փոխկապվածությունը:

Վերը նշված այս երեք խումբ գործոնները սերտ ու փոխադարձ կապված են միմյանց հետ, սակայն աշխատանքի արտադրողականության վրա յուրաքանչյուր գործոնի ազդեցությունը ուսումնասիրելու և վերլուծելու նպատակով անհրաժեշտ է դիտարկել յուրաքանչյուր գործոն առանձին-առանձին:

Աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման նյութատեխնիկական գործոնների մեջ վճռական դերը պատկանում է գիտատեխնիկական առաջընթացի հիման վրա արտադրության բոլոր ճյուղերում աշխատանքի տեխնիկական զինվածության մակարդակի բարձրացմանը, արտադրության ռացիոնալ տեղաբաշխմանը, աշխատանքի որակի բարձրացմանը:

Աշխատանքի տեխնիկական զինվածության բարձրացման գործում կարևոր նշանակություն ունեն երկրի տնտեսության էլեկտրիֆիկացումը, արտադրական գործընթացների մեքենայացումն ու ավտոմատացումը, հին և բարոյապես մաշված սարքավորումները նոր, առավել արտադրողական սարքավորումներով փոխարինելը, գործող սարքավորումների արդիականացումը, նոր տեխնոլոգիաների մշակումը և հին տեխնոլոգիական գործընթացների կատարելագործումը, հումքի և նյութերի նոր տեսակների օգտագործումը, նոր արտադրատեսակների մշակումը և դրանց որակի բարձրացումը:

Տեխնիկական հագեցվածության մակարդակը բնութագրվում է ֆոնդազինվածության և ֆոնդահատույցի ցուցանիշներով, որոնք սերտ և փոխկապված են աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշի հետ: Այսպես, եթե ֆոնդազինվածությունը (Φ_a) որոշում են ֆոնդերի ընդհանուր գումարը հարաբերելով աշխատողների թվաքանակի (Θ) վրա.

$$\Phi_a = \Phi : \Theta \quad (5.10), \text{ ապա}$$

ֆոնդահատույցը (Φ_h) որոշում ենք արտադրանքի ծավալը ($\bar{\Theta}_w$) հարաբերելով ֆոնդերի ընդհանուր գումարի վրա

$$\Phi_h = \bar{\Theta}_w : \Phi \quad (5.11), \text{ այստեղից}$$

ֆոնդազինվածության և ֆոնդահատույցի արտադրյալը կարտահայտի աշխատանքի արտադրողականության մակարդակը.

$$(\Phi : \Theta) \times (\bar{\Theta}_w : \Phi) = \bar{\Theta}_w : \Theta = U \quad (5.12):$$

Բացի այդ, տեխնիկական հագեցվածության մակարդակի բարձրացումը հնարավորություն է ընձեռում աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման շնորհիվ իջեցնելու միավոր արտադրանքի աշխատատարությունը, որովհետև այս երկու ցուցանիշների միջև գոյություն ունի հակադարձ կապ (տե՛ս բանաձևը):

Տեխնիկական հագեցվածության մակարդակի բարձրացումը նպաստում է աշխատողների թվաքանակի կրճատմանը, հանգեցնում է արտադրանքի ինքնարժեքի իջեցմանը, շահույթի բարձրացմանը:

Արտադրության մեքենայացումը կարող է լինել մասնակի և լրիվ: Մասնակի մեքենայացման ժամանակ որոշ օպերացիաներ կատարվում են մեքենաների օգնությամբ, մնացածը՝ ձեռքի: Լրիվ կամ կոմպլեքսային մեքենայացման ժամանակ բոլոր բանվորական օպերացիաները իրականացվում են մեքենաների միջոցով, իսկ մարդն իր մտավոր և ֆիզիկական էներգիան ծախսում է մեքենաների սպասարկման և ղեկավարման վրա: Մեքենայացման աստիճանը որոշում են.

1. աշխատանքների մեքենայացման մակարդակով,
2. աշխատանքային ընդհանուր ծախսումների մեջ մեքենայական աշխատանքի ծախսումների մակարդակով,
3. մեքենայական աշխատանքներում ընդգրկված բանվորների թվաքանակով:

Մեքենայացման բարձրագույն աստիճանը արտադրության ավտոմատացումն է, որը նույնպես կարող է լինել մասնակի և լրիվ: Մասնակի ավտոմատացման ժամանակ մեքենաների և մեխանիզմների ղեկավարումը մասամբ կատարվում է աշխատողների միջոցով, լրիվ ավտոմատացման ժամանակ ղեկավարման բոլոր գործառնությունները իրականացվում են ավտոմատ ձևով, իսկ աշխատողները միայն կարգավորում և ղեկավարում են ավտոմատների աշխատանքը:

Տեխնիկական առաջադիմության մյուս կարևոր ուղղությունը քիմիացումն է, այն է՝ տնտեսության բոլոր ճյուղերում քիմիական գործընթացների ներդրում, քիմիական մեթոդներով հումքի և նյութերի առավել լրիվ ու ռացիոնալ օգտագործում: Քիմիան լայն հնարավորություններ է բա-

ցում բնական և հատկապես թանկարժեք հումքի արհեստական հումքով փոխարինելու համար:

Աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման համար մեծ նշանակություն ունի գիտության և տեխնիկայի զարգացման այնպիսի ուղղությունների, ինչպիսիք են՝ ատոմային ներմիջուկային էներգիան խաղաղ նպատակների համար օգտագործումը, էլեկտրոնային տեխնիկայի կիրառումը, տիեզերքի նվաճումը և այլն:

Կարևոր գործոն է նաև գործող արտադրական հզորությունների առավելագույն օգտագործումը ինտենսիվ և էքստենսիվ ուղիներով:

Արտադրական հզորությունների ռացիոնալ օգտագործման համար կարևոր նշանակություն ունի ռիթմիկ աշխատանքի ապահովումը: Այն ապահովում է լրիվ բեռնվածությամբ աշխատելու սարքավորումները, ռացիոնալ ձևով օգտագործելու բանվորական ժամանակը, հավասարաչափ թողարկելու արտադրանքը: Այդ ոչ միայն նպաստում է տվյալ ձեռնարկության աշխատանքի կազմակերպման բարելավմանը և աշխատանքի արտադրողականության բարձրացմանը, այլ նաև նրա հետ արտադրական կապերի մեջ գտնվող ձեռնարկությունների տնտեսական գործունեությանը:

Աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման գործում կարևոր նշանակություն ունի ձեռնարկությունների մասնագիտացումը: Այդպիսի ձեռնարկություններում հնարավոր է կիրառել բարձր արտադրողական սարքավորումներ, արտադրությունը կազմակերպել հոսքային մեթոդներով:

Աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման սոցիալ-տնտեսական գործոնների նշանակությունը պայմանավորված է արտադրության մեջ կազմակերպական միջոցառումների, գիտատեխնիկական առաջընթացի ներդրման և արմատավորման գործում բացառապես մարդկանց աշխատանքային ակտիվ գործունեությամբ:

Այդ գործընթացի շարժիչ ուժը արդյունքի հասնելու մարդկանց շահերն են, որոնց իրացումն ապահովում է նրանց նյութական և հոգևոր պահանջումների բավարարումը:

Աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման վրա սոցիալ-տնտեսական գործոնների ազդեցությունը պայմանավորված է տվյալ աշխատանքային կոլեկտիվում ընդգրկված աշխատուժի որակական մակարդակով, կոլեկտիվի անդամների միջև եղած հարաբերություններով:

Սոցիալ-տնտեսական գործոնների մեջ կարևորում ենք աշխատանքի վերջնական արդյունքների նկատմամբ անձնական և կոլեկտիվ շա-

հագրգռվածությունը, նյութական և բարոյական խրախուսման առավել արդյունավետ ձևերի ապահովումը: Այդ գործոններից են.

- Աշխատողների որակավորվածության մակարդակի, պրոֆեսիոնալ պատրաստվածության աստիճանի և ընդհանուր առմամբ կուլտուր-տեխնիկական մակարդակի բարձրացումը:
- Աշխատանքային կարգապահության ամրապնդումը:
- Աշխատողների ստեղծագործական նախաձեռնության, աշխատանքային ակտիվության բարձրացման և աշխատանքի նկատմամբ վերաբերմունքի ապահովումը:
- Աշխատանքային կոլեկտիվի անդամների փոխհարաբերությունները, կայունությունը, համախմբվածությունը, միասնությունը:
- Աշխատանքային կոլեկտիվի անդամների առողջությունը, կյանքի պայմանները, կրթությունը և սպասարկման ապահովումը:
- Տնտեսական և իրավական պաշտպանվածությունը:

Աշխատանքի արտադրողականության սոցիալ-տնտեսական գործոնների գործողության շրջանակները երբեմն դուրս են գալիս աշխատանքային կոլեկտիվի շրջանակներից՝ ընդգրկելով հասարակական կառուցվածքը:

Արտադրողականության բարձր մակարդակ ապահովելու համար անհրաժեշտ է ունենալ ֆիզիկապես առողջ և կրթված մարդ: Մարդու առողջության համար անհրաժեշտ է ունենալ ոչ միայն աշխատանքի, այլ նաև ընդհանրապես կյանքի՝ սննդի, հագուստի, բնակարանի, լիարժեք հանգստի համար նպաստավոր պայմաններ:

Այսօր առողջապահության և կրթության վրա կատարվող ծախսերը չեն կարող ապահովել անհրաժեշտ հատուցում: Չափազանց ցածր են արտադրական ծախսերի մեջ աշխատուժի վրա կատարվող ծախսերը: Աշխատավարձի, կենսաթոշակների և նպաստների, ինչպես նաև մարդկային կապիտալի մեջ ներդրումների ցածր մակարդակի առկայությունը անհրաժեշտ խթան չի կարող հանդիսանալ աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման համար: Այդ իսկ պատճառով շուկայական տնտեսության ներկա պայմաններում աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման գործում մեծ նշանակություն ունեն կապիտալ ներդրումները, որոնք ուղղված կլինեն կրթության, որակավորման ներդրումները, որոնք ուղղված են կոլեկտիվի անդամների վերապատրաստման, այսինքն՝ աշխատուժի որակական հատկանիշների բարձրացմանը: Դրա կարևորությունը պայմանավորված է նրանով, որ

Նոր տեխնիկայի, տեխնոլոգիայի ներդրումը պահանջում է բարձր որակավորում ունեցող աշխատուժ, որի համար անհրաժեշտ են ոչ քի՜ ծախսեր: Ըստ արտասահմանյան տնտեսագետների հաշվարկների՝ որակյալ աշխատուժը ապահովում է աշխատանքի արտադրողականության մակարդակի 10–15% բարձրացում և իր տեսակարար կշռով երկրորդն է գիտատեխնիկական առաջընթացի գործոնից հետո: Գնալու բարձրանում է նրա դերը, որի ապացույցն է մարդկային կապիտալ վրա ներդրվող ներդրումների անընդհատ բարձրացումը: Սակայն մեծ մոտ առայժմ արդյունավետ չի օգտագործվում որակյալ աշխատուժը, և առկա է հատկապես գիտական ներուժի արտահոսքը:

Աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման գործուկ կարևոր նշանակություն ունի նյութական և բարոյական խրախուսման կարգի կատարելագործումը: Այն բարձրացնում է աշխատանքի վերջնական արդյունքների նկատմամբ աշխատողների շահագրգռվածությունը և ապահովում ըստ իրենց աշխատանքային ներդրումներին համապատասխան վարձատրություն: Սակայն այն ձեռք է բերվում աշխատանքի և արտադրողականության կազմակերպման բարելավման և աշխատողների լարվածության ու ինտենսիվ աշխատանքի շնորհիվ:

Աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման գործոնների մեջ կարևոր նշանակություն ունի կազմակերպական գործը, որն ընդգրկում է արտադրության, աշխատանքի և կառավարման կազմակերպումը արտադրության ստորին օղակից մինչև ազգային տնտեսությունը:

Արտադրության կազմակերպման կատարելագործման գործոններից են ձեռնարկություններում նյութատեխնիկական մատակարարումների և կադրերով ապահովման բարելավումը, ընթացիկ և հեռանկարային պլանավորման և արտադրության կազմակերպական–տեխնիկական նախապատրաստման որակի բարձրացումը, ձեռնարկության, ստորաբաժանումների, օժանդակ ծառայությունների և տնտեսությունների կազմակերպման կատարելագործումը, ինչպես նաև տրանսպորտային, պահեստային, վերանորոգման, գործիքային, էներգետիկ, տնտեսական, կենցաղային ծառայությունների հստակ սպասարկումը:

Կազմակերպչական գործոնների մեջ յուրահատուկ տեղ ունի աշխատանքի կազմակերպումը, որն ընդգրկում է հետևյալ ուղղությունները.

- աշխատողների տարբեր խմբերի և կատարողների միջև աշխատանքի ռացիոնալ բաժանումը և կոոպերացումը.
- աշխատատեղերի կազմակերպումը և սպասարկումը.
- աշխատանքի պայմանների բարելավումը.

- կադրերի պատրաստումը և վերապատրաստումը.
- աշխատանքի առաջավոր ծևերի և մեթոդների ներդրումը.
- աշխատանքի և հանգստի հիմնավորված ռեժիմների ներդրումը.
- աշխատանքային կարգապահության ամրապնդումը:

Կառավարման կազմակերպումը ընդգրկում է կառավարման կառուցվածքի կատարելագործումը, արտադրական գործընթացների օպերատիվ ղեկավարումը, կառավարչական աշխատանքների կազմակերպումը, մեքենայացումը:

Աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման կազմակերպչական բոլոր գործոնները սերտորեն կապված են միմյանց հետ: Առանձնահատուկ կողմն այն է, որ այդ գործոնները էապես ազդում են աշխատաժամանակի ֆոնդի արդյունավետ օգտագործման վրա՝ նպաստելով ժամանակի ոչ արդյունավետ ծախսումների և կորուստների կրճատմանը: Նկատի ունենալով, որ աշխատանքի արտադրողականությունը համազոր է աշխատաժամանակի ծախսումներին, ուստի վերջինիս բարելավումը տանում է աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման: Հետևաբար, կազմակերպչական գործոնները հանդես են գալիս իբրև էքստենսիվ գործոն: Սակայն կազմակերպչական գործոնները նպաստում են նաև աշխատատարության իջեցմանը, սարքավորումների օգտագործման բարելավմանը, հումքի, նյութերի խնայողաբար օգտագործմանը, արտադրանքի որակի բարձրացմանը, և այս տեսակետից կազմակերպչական գործոնները հանդիսանում են նաև աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման ինտենսիվ գործոններ:

Աշխատաժամանակի օգտագործման բարելավման հաշվին աշխատանքի արտադրողականության հնարավոր աճը ($ԱԱ_{\omega}$) կարող ենք հաշվարկել.

$$ԱԱ_{\omega} = (U_{2\text{պֆ}} : U_{2\text{բֆ}} \times 100) - 100 \quad (5.13) \text{ կամ}$$

$$ԱԱ_{\omega} = (100 - U_{2\text{պկ}}) : (100 - U_{2\text{բկ}}) \times 100 - 100 \quad (5.14), \text{ որտեղ՝}$$

$U_{2\text{պֆ}}$ — մեկ բանվորին ընկնող աշխատաժամանակի պլանային ֆոնդն է,

$U_{2\text{բֆ}}$ — մեկ բանվորին ընկնող աշխատաժամանակի բազիսային ֆոնդն է,

$U_{2\text{պկ}}$ — մեկ բանվորին ընկնող աշխատաժամանակի պլանային կորուստներն են միջոցառումները ներդնելուց հետո, տոկոսներով,

Ա_{շբ} — մեկ բանվորին ընկնող աշխատաժամանակի բազիսային կուրստներն են (փաստացի, մինչև միջոցառման ներդնելը), տոկոսներով:

Աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման բոլոր գործոնները փոխադարձ կապված են միմյանց հետ: Այսպես, օրինակ՝ արտադրության տեխնիկական բարձր մակարդակը չի կարող ապահովել աշխատանքի արտադրողականության աճ, եթե ցածր է աշխատողների որակավորման մակարդակը կամ գոյություն ունեն արտադրության և աշխատանքի կազմակերպման գործում լուրջ թերություններ և հակառակը:

Ուստի այս հանգամանքը նկատի պետք է ունենալ պրակտիկայում աշխատանքի արտադրողականության մակարդակի վրա ազդող տարբեր գործոնների վերլուծության և պլանավորման ժամանակ: Սակայն աշխատանքի արտադրողականության վրա յուրաքանչյուր գործոնի ազդեցությունը ուսումնասիրելիս ու վերլուծելիս անհրաժեշտ է դիտարկել յուրաքանչյուր գործոն առանձին-առանձին: Այդ վերլուծությունները կատարվում են տարբեր մեթոդներով ու եղանակներով: Այժմ լայն տարածում են գտել աշխատանքի արտադրողականության մակարդակի և դինամիկայի վրա առանձին գործոնների ազդեցության ուսումնասիրման ինդեքսային, կոռելյացիոն, բազմագործոն վերլուծության մեթոդները:

Նման ուսումնասիրությունները հնարավորություն են տալիս վեր հանելու այն ռեզերվները, որոնք նպաստում են արտադրության զարգացման, աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման:

Աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման գործում կարևոր նշանակություն ունեն արտադրողականության աճի ռեզերվների հայտնաբերումը և օգտագործումը: Ռեզերվներ ասելով՝ հասկանում ենք աշխատանքի արտադրողականության աճի չօգտագործված ռեալ հնարավորությունները, որոնց օգտագործումը հնարավորություն կտա կրճատելու միավոր արտադրանքի վրա կենդանի և առարկայացված աշխատանքային ծախսումները տեխնիկայի, տեխնոլոգիայի, արտադրության, աշխատանքի և կառավարման կատարելագործման միջոցով: Աշխատանքի արտադրողականության աճի ռեզերվները էապես տարբերվում են գործոններից: Այս երկու հասկացությունները իրարից տարբերելու համար նշենք, որ արտադրական գործընթացների մեքենայացումը հանդիսանում է աշխատանքի արտադրողականության աճի գործոն, իսկ առկա գոյություն ունեցող սարքավորումների, մեխանիզմների լրիվ ու ռացիոնալ օգտագործումը՝ ռեզերվ: Ռեզերվների հայտնաբերման նպատակը բոլոր հնարավորությունների առավելա-

գույն օգտագործումն է՝ տնտեսելու կենդանի և առարկայացված աշխատանքային ծախսումները: Այդ պատճառով աշխատանքի արտադրողականության աճի ռեզերվները ըստ առաջացման աղբյուրների բաժանվում են երկու մեծ խմբի.

1. Արտադրության միջոցների ռացիոնալ օգտագործման ռեզերվներ:
 2. Աշխատուժի օգտագործման բարելավման ռեզերվներ:
- Ըստ օգտագործման ժամանակի ռեզերվները լինում են.

1. Ընթացիկ ռեզերվներ:
2. Հեռանկարային ռեզերվներ:

Ընթացիկ ռեզերվները այն ռեզերվներն են, որոնք կարող են օգտագործվել մոտակա ժամանակում՝ հաջորդ ամսում, եռամսյակում, տարում: Այդպիսի ռեզերվները կարող են իրականացվել առանց մեծ կապիտալ ներդրումների և նոր արտադրական հզորությունների շահագործման: Այն կարող ենք ձեռք բերել կամ իրականացնել հիմնականում եղած սարքավորումների ռացիոնալ օգտագործման, աշխատանքի և արտադրանքի որակի բարելավման, խոտանի և աշխատաժամանակի կորուստների կրճատման, աշխատանքի կազմակերպման և նրա նորմավորման կատարելագործման, աշխատանքի վարձատրության, առաջավոր ձևերի և համակարգերի օգտագործման ուղղությամբ կազմակերպչական միջոցառումների կիրառման շնորհիվ:

Աշխատանքի արտադրողականության աճի հեռանկարային ռեզերվները որպես կանոն պահանջում են արտադրության վերակառուցում, նոր տեխնոլոգիական պրոցեսների մշակում ու ներդրում, ավելի կատարելագործված սարքավորումների տեղադրում և այլն: Այդպիսի միջոցառումները պահանջում են համապատասխան կապիտալ միջոցներ և մասնապատրաստական աշխատանքների համար լրացուցիչ ժամանակ:

Աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման ռեզերվները, ըստ հայտնաբերման տեղի և օգտագործման, լինում են ժողովրդատնտեսական, ճյուղային, միջճյուղային և ներարտադրական:

Ժողովրդատնտեսական ռեզերվներ կոչվում են այն ռեզերվները, որոնց օգտագործումը ազդում է ժողովրդական տնտեսության մասշտաբով աշխատանքի արտադրողականության բարձրացմանը (հիդրոէներգետիկայի կոմպլեքս օգտագործումը, կառավարման կատարելագործումը, արտադրական ուժերի ռացիոնալ տեղաբաշխումը և այլն):

Ճյուղային կոչվում են այն ռեզերվները, որոնք նպաստում են այս կամ այն ճյուղի աշխատողների արտադրողականության բարձրացմանը: Կարևոր նշանակություն ունի այնպիսի ռեզերվների և հնարավորու-

թյունների օգտագործումը, որոնք էական ազդեցություն են թողնում մեկ այլ ճյուղի աշխատողների արտադրողականության վրա: Այդպիսի ռեզերվները կոչվում են միջճյուղային ռեզերվներ:

Ներարտադրական ռեզերվները այն ռեզերվներն են, որոնք կապված են ծեռնարկության տեխնիկայի և աշխատուժի առավել արդյունավետ օգտագործման հետ: Այս ռեզերվները ունեն առավել կարևոր նշանակություն, քանի որ դրանք վերջին հաշվով իրացվում են հենց արտադրության գործընթացում:

Ներարտադրական ռեզերվները բազմազան են և բաժանվում են՝ աշխատատարության իջեցման, բանվորական ժամանակի արդյունավետ օգտագործման, կադրերի կառուցվածքի կատարելագործման, աշխատանքի առարկաների տնտեսման և աշխատանքի միջոցների լավագույն օգտագործման ռեզերվների:

Հիմնական հասկացությունները

Աշխատանք
Աշխատանքի գործընթաց
Աշխատուժ
Արտադրության միջոցներ
Արդյունք
Ծախսումներ
Մասնակի արտադրողականություն
Ընդհանուր արտադրողականություն
Կենդանի աշխատանքային ծախսումներ
Առարկայացված աշխատանքային ծախսումներ
Արտադրանքի աշխատատարություն
Բնեղեն մեթոդ
Աշխատանքային մեթոդ
Արժեքային մեթոդ
Աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշներ
Աշխատանքի արտադրողականության աճի գործոններ
Բնական գործոն
Հասարակական գործոն
Նյութատեխնիկական գործոններ
Սոցիալ-տնտեսական գործոններ
Կազմակերպչական գործոններ
Աշխատանքի արտադրողականության ռեզերվներ
Ընթացիկ ռեզերվներ

Հեռանկարային ռեզերվներ
Ճյուղային ռեզերվներ
Ներարտադրական ռեզերվներ

Ինքնաստուգման և քննարկման հարցեր

1. Ինչպե՞ս կմեկնաբանեք աշխատանքի արտադրողականությունն հասկացությունը:
2. Ինչպե՞ս կբացատրեք աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման էությունը:
3. Ինչպե՞ս եք կարևորում աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման նշանակությունը:
4. Ի՞նչ կապ եք տեսնում աշխատանքի արտադրողականության և արտադրանքի աշխատատարության միջև:
5. Թվարկե՛ք աշխատանքի արտադրողականության չափման մեթոդները և բացատրե՛ք այն առանձին-առանձին:
6. Արժեքային ինչպիսի՞ ցուցանիշներով ենք չափում աշխատանքի արտադրողականությունը, և որո՞նք են դրանց դրական և բացասական կողմերը:
7. Այսօր աշխատանքի արտադրողականության չափման արժեքային ո՞ր ցուցանիշը կառաջարկեիք դուք և ինչպե՞ս կհիմնավորեք այն:
8. Թվարկե՛ք աշխատանքի արտադրողականության աճի գործոնները և մեկնաբանե՛ք այն առանձին-առանձին:
9. Որո՞նք են աշխատանքի արտադրողականության աճի հիմնական, էական գործոնները:
10. Ինչպե՞ս կբնութագրեք աշխատանքի արտադրողականության աճի ռեզերվները:
- 10ա. Կարո՞ղ եք դասակարգել աշխատանքի արտադրողականության ռեզերվները:
11. Ինչպե՞ս կբացատրեք ներկա շրջանում աշխատանքի արտադրողականության ցածր մակարդակը Հայաստանում:
12. Որո՞նք են աշխատանքի արտադրողականության ռեզերվները:

Գրականություն

1. Васильчиков Е. И. Социальные факторы роста производительности труда. М., Мысль, 1984.
2. Гаврилов Р. В. Производительность труда: огоказатели планирования и методы измерения. М., Экономика, 1985.
3. Гонекин Б. М. Экономика и социология труда. М., 1998.
4. Д. Кендрик. Тенденции производительности труда в США. М., Статистика 1967.

5. Зубов В. М. Как измеряется производительность труда в США. М., 1996.
6. Назаров М. Г. Производительность труда: измерение, анализ, резервы. М., Экономика, 1977.
7. Назаров М. Г. Производительность труда в развитом социалистическом обществе. М., 1982.
8. Производительность, организация и нормирование труда: поиск решений. М., Финстатинформ, 2000.
9. Рожкова В. В. Управление производительностью труда. М., НИИ труда, 1997.
10. Синк Д. С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. М., 1989.
11. Чернов Ю. И. Производительность труда и экономика безработицы. М., 1992.

ԳԼՈՒԽ 6

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒՄ

Աշխատանքի կազմակերպումը աշխատանքի տնտեսագիտության դասընթացի բաղկացուցիչ մասն է կազմում: Աշխատանքն իրենից ներկայացնում է մարդկանց նպատակահարմար գործունեությունը, որի ընթացքում ստեղծվում են նյութական և հոգևոր բարիքներ և ուղղվում նրանց կյանքի պահանջմունքների բավարարմանը: Աշխատանքը մարդկային հասարակության զարգացման ու գոյության անփոփոխ պայմանն է, այն ինչպես իր ծագման ու զարգացման ամբողջ ընթացքում, այնպես էլ այսօր, ունի հասարակական բնույթ: Աշխատանքի ընթացքում մարդիկ միավորվում և զգում են մեկը մյուսի օգնությունն ու կարիքը, նրանց միջև գոյություն ունեին ոչ թե մեխանիկական միասնություն, այլ օրգանական և ներքին փոխկապվածություն, որտեղից էլ բխում է աշխատանքի կազմակերպման անհրաժեշտությունը:

Աշխատանքի կազմակերպումն ասելով հասկանում ենք մարդկանց համագործակցված գործունեությունը ամենանպատակահարմար ճանապարհով իրականացնելու առաջադրված խնդիրը:

Աշխատանքի կազմակերպումն ասելով պետք է հասկանալ այն, որը հենվում է արտադրության մեջ կանոնավոր ներդրվող գիտության նվաճումների և առաջավոր փորձի վրա, հնարավորություն է տալիս արտադրության գործընթացում լավագույն ձևով զուգակցել տեխնիկական մարդկանց հետ և ապահովել աշխատանքային և նյութական ռեսուրսների առավել արդյունավետ օգտագործումը, անընդհատ բարձրացնել աշխատանքի արտադրողականությունը, պահպանել մարդկանց առողջական վիճակը և բարելավել աշխատանքի պայմանները:

Աշխատանքը, դեռևս ամենավաղ շրջանից սկսած, ունեցել է կազմակերպման որոշակի ձևեր և մեթոդներ, որոնք կատարելագործվել են մարդկային հասարակության զարգացմանը զուգընթաց: Աշխատանքի հասարակական կազմակերպմանը հատուկ են եղել որոշ ընդհանուր

մոմենտներ՝ աշխատուժի միացումը արտադրության միջոցների հետ, աշխատանքի բաժանումն ու կոոպերացումը և աշխատանքի արդյունքի բաշխումը, որոնք հանդիսանում են արտադրական գործունեության հիմնական պայմանը:

Աշխատանքի կազմակերպման խնդիրները բաժանվում են երեք խմբի՝ տնտեսական, հոգեֆիզիոլոգիական և սոցիալական:

Տնտեսական խնդրի էությունն է կենդանի և առարկայացված աշխատանքի առավել արդյունավետ օգտագործման, ինչպես նաև նյութական և աշխատանքային ծախսումների տնտեսման միջոցով հասնել աշխատանքի բարձր արդյունքների:

Հոգեֆիզիոլոգիական խնդիրն է աշխատանքի նպաստավոր պայմաններ ստեղծելով ապահովել աշխատողների նորմալ գործունեությունը, նրանց վերարտադրության գործընթացը, առողջությունն ու աշխատունակությունը: Առավել կարևոր է, որ աշխատանքի ընթացքում աշխատողը կարողանա պահպանել իր առողջական վիճակը, մտավոր ունակությունները զուգակցի ֆիզիկական հնարավորությունների հետ, նյարդային և ֆիզիկական ծանրաբեռնվածությունը հասցնի նվազագույնի և, վերջապես, դրանով իսկ ապահովի բարձր, բայց կայուն աշխատունակություն:

Սոցիալական խնդիրն է մշտապես ապահովել աշխատողների ինչպես կենսամակարդակի, այնպես էլ կուլտուր-տեխնիկական մակարդակի բարձրացումը, նրանց բազմակողմանի զարգացումը և աստիճանաբար աշխատանքը դարձնել կյանքի համար անհրաժեշտ պահանջ և ավելի բովանդակալից:

Աշխատանքի կազմակերպումը ունի հետևյալ ուղղությունները.

- աշխատանքի բաժանումը և կոոպերացումը, ինչպես նաև դրանց ձևերի կատարելագործումը,
- աշխատատեղերի կազմակերպման և սպասարկման բարելավումը,
- աշխատանքի պայմանների բարելավումը,
- աշխատանքի և հանգստի արդյունավետ ռեժիմների կազմակերպումը,
- աշխատանքի առաջավոր ձևերի և մեթոդների ներդրումը,
- կադրերի պատրաստումը, վերապատրաստումը և որակավորման բարձրացումը,
- աշխատանքային կարգապահության ամրապնդումը,
- աշխատանքի կազմակերպման միջոցառումների մշակումը, ներդրումը,
- արդյունավետությունը:

6.1. Աշխատանքի բաժանման և կոոպերացման ձևերը

6.1.1. Աշխատանքի բաժանման ձևերը

Աշխատանքի բաժանումն աշխատանքի կազմակերպման կարևոր ուղղություններից մեկն է: Աշխատանքի բաժանումն ասելով հասկանում ենք աշխատանքային գործունեության տարբեր ձևերի տրոհման, անջատման գործընթաց: Այդ ընթացքում տեղի է ունենում աշխատանքների մասնատում՝ փոքր, կրկնվող, փոքրածավալ ենթաաշխատանքների, աշխատանքային շարժումների, գործողությունների և գործելաձևերի, որոնց իրականացումը դրվում է որոշակի խումբ մասնագիտացված աշխատողների կամ առանձին կատարողների վրա: Աշխատանքի բաժանումը իրականացվում է որակական և քանակական հատկանիշների հիման վրա: Ըստ որակական հատկանիշի աշխատանքի բաժանումն իրականացվում է հաշվի առնելով աշխատանքների բարդությունը, իսկ քանակական հատկանիշի դեպքում ապահովում են տարբեր տեսակի աշխատանքների միջև որոշակի համամասնություններ:

Ցանկացած տնտեսական համակարգ հիմնված է աշխատանքի բաժանման վրա: Դեռևս մարդկային հասարակության ամենավաղ շրջանից սկսած տեղի էր ունենում աշխատանքի բաժանում: Այն իրականացվում է երկրի տնտեսության ամենավերին մակարդակից սկսած մինչև ստորին օղակը, ձեռնարկության կառավարման վերին օղակից մինչև աշխատատեղը:

Աշխատանքի բաժանումը, ինչպես ինքը աշխատանքը, գործընթաց է, այն ընթանում է գիտատեխնիկական հեղափոխության զուգընթաց՝ ինչպես նպաստելով նրա զարգացմանը, այնպես էլ իր վրա կրելով նրա ազդեցությունը:

Հասարակության շրջանակներում տեղի ունի աշխատանքի բաժանման երեք ձև՝ ընդհանուր, մասնակի և անհատական կամ եզակի:

Աշխատանքի ընդհանուր բաժանումը բնութագրվում է որպես հասարակության շրջանակներում կամ աշխատանքի տարբեր տեսակների գործունեության անջատման գործընթաց:

Այսպես, օրինակ, արդյունաբերության անջատումը գյուղատնտեսությունից, արդյունահանող արդյունաբերությունը վերամշակող արդյունաբերությունից, ինչպես նաև աշխատանքի բաժանումը շինարարության, տրանսպորտի, առևտրի, գիտության և այլ ոլորտների միջև:

Աշխատանքի մասնակի բաժանումն իրենից ներկայացնում է տնտեսության յուրաքանչյուր ճյուղի ներսում աշխատանքային գործունեության բաժանման խորացման գործընթաց: Օրինակ՝ առանձին ձեռնարկությունների մասնագիտացումը արտադրանքի որևէ տեսակի թողարկման նպատակով:

Աշխատանքի անհատական բաժանումը բնութագրվում է աշխատանքային կոլեկտիվներում տարբեր տեսակի աշխատանքային գործունեության անջատում: Այդ նշանակում է, որ արդյունաբերական ձեռնարկության սահմաններում տեղի է ունենում տարբեր տեսակի աշխատանքների բաժանում նրա ստորաբաժանումների, արտադրամասերի, տեղամասերի, ինչպես նաև բրիգադների միջև, կամ տեղի է ունենում աշխատանքի բաժանում առանձին պրոֆեսիոնալ խմբերի կատարողների միջև, տարբեր որակավորում ունեցող աշխատողների միջև, ինչպես նաև աշխատանքային տարբեր գործողություններ կատարող (օպերացիոն բանվորներ) աշխատողների միջև:

Աշխատանքի բաժանման խնդրին անդրադարձել են ոչ միայն մասնագետները, այլ նաև խոշոր տնտեսագետները: Այսպես, օրինակ, Ադամ Սմիթը նշում էր, որ աշխատանքի բաժանումը աստիճանաբար փոխեց հասարակական կյանքը, աշխատանքը դարձավ ավելի մասնատված, միապաղաղ և ծանծաղ: Սակայն դրա հետ միասին նա նկատեց, որ աշխատանքի բաժանումը տանում է աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման:

Աշխատանքի բաժանումը գիտատեխնիկական հեղափոխության արդյունք է: Գիտության և հատկապես տեխնոլոգիական գործընթացների ներդրումը էապես փոխեց աշխատանքի բնույթը: Աստիճանաբար տեղի ունեցավ բարդ աշխատանքների մասնատումը փոքր, կրկնվող և փոքրածավալ ենթաաշխատանքների, և այդ գործընթացն էլ անվանում ենք աշխատանքի բաժանում: Աշխատանքի բաժանման հարցին անդրադարձել է նաև Կ. Մարքսը: Նա անդրադարձել է աշխատանքի բաժանման դրական և բացասական կողմերին: Նա դրական էր համարում այն, որ աշխատանքի բաժանման շնորհիվ բարձրանում է պատրաստվող արտադրանքի որակը, որ բանվորի ընդունակությունները դրսևորվում են կարճ ժամանակահատվածում և գործունեության որոշակի ճյուղում:

Գոյություն ունեն աշխատանքի բաժանման մի շարք ձևեր: Մասնագիտական գրականության մեջ տրվում է աշխատանքի բաժանման ձևերի տարբեր դասակարգում: Առավել ընդունելի է աշխատանքի բա-

ժանման ֆունկցիոնալ, պրոֆեսիոնալ, տեխնոլոգիական և ըստ որակավորվածության ձևերի դասակարգումը:

Աշխատանքի ֆունկցիոնալ բաժանում ասելով հասկանում ենք այն, երբ աշխատանքները բաժանվում են կատարողների միջև ըստ իրենց ունեցած արտադրական ֆունկցիաների, գործունեության շրջանակների կամ արտադրության գործընթացի իրականացման մեջ իրենց ունեցած դերի: Դրա համար ձեռնարկության ամբողջ արդյունաբերարտադրական անձնակազմը բաժանվում է ֆունկցիոնալ հետյալ խմբերի՝ բանվորների, աշակերտների, ծառայողների, կրտսեր սպասարկող անձնակազմի, պահակային խմբի, հրշեջ խմբի և այլն:

Ամենամեծ ֆունկցիոնալ խումբը բանվորների խումբն է: Այն բաժանվում է հիմնական, օժանդակ բանվորների:

Հիմնական կոչվում են այն բանվորները, որոնք անմիջական մասնակցություն են ունենում կամ զբաղվում են ձեռնարկության պրոֆիլին համապատասխան հիմնական արտադրանքի թողարկման աշխատանքներին:

Օժանդակ բանվորները այն բանվորներն են, որոնք անմիջական մասնակցություն չունեն հիմնական արտադրանքի թողարկմանը, սակայն իրենց գործունեությամբ ապահովում են հիմնական բանվորների նորմալ գործունեությունը: Օժանդակ բանվորները իրենց հերթին բաժանվում են արտադրանքի որակը հսկող բանվորների, էներգետիկ, տրանսպորտային, պահեստային, տնտեսական և այլ ծառայությունների սպասարկումն իրականացնող բանվորների: Սակայն այդ չի նշանակում, որ օժանդակ բանվորները երկրորդական «օժանդակ» դեր ունեն հիմնական բանվորների նկատմամբ: Թե՛ հիմնական և թե՛ օժանդակ բանվորները հավասար կարևորություն ունեն արտադրության համար:

Աշակերտները այն աշխատողներն են, որոնք ընդունվում են ձեռնարկություն՝ ձեռք բերելու մասնագիտական գիտելիքներ և պրակտիկ փորձ նախընտրած պրոֆեսիայի կամ մասնագիտության գծով: Այնուհետև աշակերտները, ստանալով որակավորում, լրացնում են բանվորների շարքերը:

Ծառայողների ֆունկցիոնալ խումբը իր մեջ ներառում է ղեկավարներին, մասնագետներին, տեխնիկական կատարողներին:

Ղեկավարները այն աշխատողներն են, որոնք զբաղեցնում են ձեռնարկության և նրա ստորաբաժանումների ղեկավարման հաստիքները: Մասնագետներն այն աշխատողներն են, որոնք զբաղված են ինժեներական, տեխնիկական, տնտեսական և այլ աշխատանքներով, իսկ ծա-

նրա վարպետության, կատարողական ունակությունների բարձրացմանը, հստակ է դառնում աշխատանքի ռիթմը:

3. Աշխատանքի օպերացիոն բաժանումը նախադրյալներ է ստեղծում առավել լրիվ աշխատանքի և արտադրության գործընթացների մեքենայացման ու ավտոմատացման համար:

4. Օպերացիոն բաժանման ժամանակ հնարավորություն է ստեղծվում լայնորեն կիրառել և օգտագործել մասնագիտացված գործիքներ ու հարմարանքներ:

5. Աշխատանքի օպերացիոն բաժանման դեպքում աշխատողը էլ ավելի արդյունավետ է օգտագործում աշխատաժամանակը, նվազագույնի է հասցնում ժամանակի կորուստները:

6. Լավ հնարավորություն է ստեղծվում աշխատատեղերի կազմակերպումը բարելավելու համար:

Աշխատանքի օպերացիոն բաժանումը հնարավոր և արդյունավետ է հատկապես մասսայական և խոշոր սերիական արտադրության պայմաններում: Սակայն աշխատանքի օպերացիոն բաժանումը ունի նաև բացասական կողմեր՝ կապված օպերացիոն բանվորի մասնագիտական նեղ գիտելիքների և ստեղծագործական ակտիվության իջեցման հետ: Նկատի ունենալով, որ աշխատանքի բաժանումը անընդհատ պրոցես է, ուստի միշտ չէ, որ այն կարող է լինել ռացիոնալ, հատկապես, եթե նկատի ենք ունենում աշխատաժամանակի ռացիոնալ օգտագործման ցուցանիշը: Ուստի աշխատանքի բաժանումը այս տեսակներից կարող է լինել ռացիոնալ և ոչ ռացիոնալ:

Աշխատանքի բաժանումը կարող է լինել ռացիոնալ այն դեպքում, եթե բանվորական ժամանակի ընդհանուր ֆոնդի մեջ նախագծվող և փաստացի օպերատիվ ժամանակի տեսակարար կշիռների միջև եղած տարբերությունը մեծ է գրոյից կամ հավասար են, իսկ հակառակ դեպքում այն կլինի ոչ ռացիոնալ:

Աշխատանքի բաժանումը կարող է լինել ռացիոնալ նաև այն դեպքում, եթե աշխատանքի բաժանման շնորհիվ կրճատվում է արտադրական ցիկլի տևողությունը: Հավասար ցիկլի դեպքում առավելությունը պետք է տալ աշխատանքի այն բաժանմանը, որի դեպքում մեծ է օպերատիվ ժամանակի տեսակարար կշիռը, կամ եթե աշխատանքի բաժանումը տանում է մեքենայական ժամանակի մեծացմանը, կամ էլ աշխատատեղի կազմակերպման բարելավմանը:

Աշխատանքի խորը բաժանումը և հատկապես օպերացիոն բաժանումը պահանջում են նեղ մասնագետ աշխատողներ, որոնց մոտ աշ-

խատանքի ընթացքում խիստ կերպով իջնում են ստեղծագործական հնարավորություններն ու նախաձեռնությունը, և դրա փոխարեն բարձրանում աշխատանքի մոնոտոնությունը և հոգնածությունը: Այդ պատճառով անհրաժեշտ է գտնել աշխատանքի բաժանման ռացիոնալ սահմանը, որը հնարավորություն կտա բարձրացնելու աշխատանքի արտադրողականությունը, բովանդակությունը և գրավիչ կամ հրապուրիչ դարձնելու աշխատանքը: Աշխատանքի բաժանման սահման ասելով հասկանում ենք դրա վերին և ստորին ծայրակետերը, որից այն կողմ աշխատանքի բաժանումը անթույլատրելի է: Գոյություն ունի աշխատանքի բաժանման թույլատրելի հետևյալ սահմանները՝ տնտեսական, հոգեֆիզիոլոգիական, սոցիալական և տեխնիկական:

Աշխատանքի բաժանման տնտեսական սահմանը բնութագրվում է արտադրական ցիկլի տևողությամբ և աշխատատարությամբ: Դա այն սահմանն է, երբ նվազագույնի են հասցվում աշխատանքային ծախսումները: Սակայն աշխատանքի բաժանման հետագա խորացումը կարող է հանգեցնել աշխատաժամանակի ոչ ռացիոնալ օգտագործմանը: Այս դեպքում լրացուցիչ ծախսումներ կարող է առաջ բերել նեղ մասնագիտացված մեկ աշխատատեղից դետալի տեղափոխությունը հաջորդ աշխատատեղը՝ աշխատատարության բարձրացման պատճառ դառնալով կամ լրացուցիչ ծախսումներ պահանջելով, միջօպերացիոն տեխնիկական հսկողություն իրականացնելու համար և այլն: Աշխատանքի բաժանման հոգեֆիզիոլոգիական սահմանն այն է, երբ միանման կրկնվող օպերացիայի էլեմենտների կատարման հետևանքով մեծանում են աշխատողի հոգնածությունն ու լարվածությունը: Աշխատանքի խորը բաժանման հետևանքով աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատողը ստիպված է լինում իրականացնել կարճ տևողություն, միանման, միօրինակ և մշտապես կրկնվող էլեմենտներ, որոնք բարձրացնում են աշխատողի լարվածությունը՝ առաջ բերելով ֆունկցիոնալ խանգարումներ, հոգեկան և նյարդային խախտումներ: Այդ մասամբ բացատրվում է նաև նրանով, որ նման դեպքում ուղեղը երբեմն դադարում է արտադրական գործընթացին ակտիվ մասնակցելու գործողությունից:

Աշխատանքի բաժանման հոգեֆիզիոլոգիական սահմանի խախտումը նշանակալից չափով իջեցնում է աշխատողի աշխատունակությունը, աշխատանքի նկատմամբ ուշադրությունը, աշխատանքի արտադրողականությունը:

Աշխատանքի բաժանման սոցիալական սահմանը արտահայտվում է աշխատանքի բովանդակության նկատմամբ աշխատողի սուբյեկտիվ,

բացասական վերաբերմունքով, աշխատանքային գործունեության նկատմամբ անբավարարվածության զգացումով և աշխատանքի տեղը փոխելու ցանկությամբ: Յուրաքանչյուր աշխատող պետք է տեսնի իր աշխատանքի արդյունքը և դրանից զգա հոգեկան և բարոյական բավարարվածություն, այլապես ընկերության աշխատանքի նկատմամբ իր հետաքրքրությունը և աշխատանքի նկատմամբ ցանկությունը:

Աշխատանքի բաժանումն ունի նաև տեխնիկական սահման: Այդ սահմանի էությունը նրանում է, որ արտադրական օպերացիայի կամ աշխատանքային գործողության տևողությունը արդեն հասցվել է նվազագույնի, որն այլևս բաժանել տեխնիկապես հնարավոր չէ, կամ էլ թե չէ այն չունի ոչ տրամաբանական և ոչ էլ տեխնոլոգիական իմաստ: Այդպիսի օրինակ կարող են լինել մեկ հարվածը, երկու հանգույցների պարզ միացումը, հաստոցի միացումը կամ անջատումը և այլն:

Յուրաքանչյուր պրոֆեսիոնալ խմբում այնուհետև տեղի է ունենում աշխատանքի հետագա բաժանում աշխատողների միջև՝ կախված իրենց որակավորվածության մակարդակից: Օրինակ՝ բանվորներին հանձնարարվում է իրենց որակավորման տարիֆային կարգին համապատասխան աշխատանք, ծառայողներին՝ իրենց զբաղեցրած հաստիքին համապատասխան աշխատանք և այլն: Աշխատանքի նման բաժանումը կոչվում է ըստ որակավորվածության աշխատանքի բաժանում:

Ըստ որակավորվածության աշխատանքի բաժանումը ենթադրում է աշխատողների առանձին խմբերի ներսում աշխատանքի բաժանում՝ կախված իրենց հնարավորություններից, վարպետությունից, ինչպես նաև պրոֆեսիոնալ գիտելիքների մակարդակից: Ըստ որակավորվածության աշխատանքի բաժանման հիմքում ընկած է աշխատանքի բարդությունը, որն իր արտացոլումն է գտնում տարիֆային կարգերի մեջ: Աշխատանքի բաժանման սահմանները քննարկելուց հետո կարող ենք որոշել աշխատանքի բաժանման գործակիցը ($q_{աշ.բ.}$): Այն որոշում ենք հետևյալ կերպ.

$$q_{աշ.բ.} = 1 - \sum \sigma_z : (\sigma_{հերթ} \times \theta_p) \quad (6.1), \text{ որտեղ}$$

$\sum \sigma_z$ — հերթափոխի ընթացքում հանձնարարված առաջադրանքով չնախատեսված, բայց բանվորի կողմից կատարված ժամանակի գումարն է,

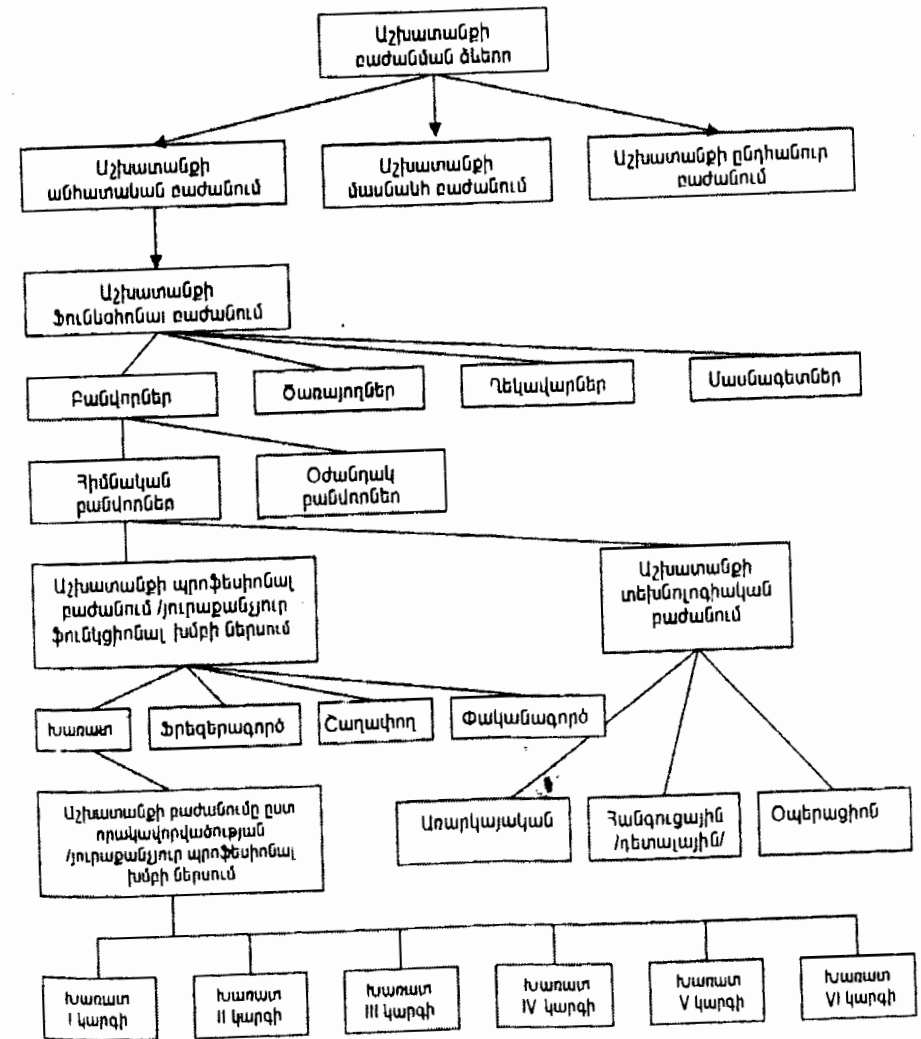
$\sigma_{հերթ}$ — հերթափոխի տևողությունն է,

θ_p — ուսումնասիրման մեջ ընդգրկված բանվորների թիվն է:

Աշխատանքի բաժանման ձևերի ամփոփ գծապատկերը կարող ենք ներկայացնել հետևյալ կերպ.

Գծապատկեր 6.1

Աշխատանքի բաժանման ձևերը



Այսպիսով՝ նախագծելով աշխատանքի բաժանման նոր ռացիոնալ ձևեր, անհրաժեշտ է հաշվի առնել տնտեսական, ֆիզիոլոգիական, սոցիալական սահմանները, քանի որ այդ սահմանների խախտման դեպքում կիջնի աշխատողի աշխատունակությունը և արտադրողականությունը, այսինքն՝ արտադրության արդյունավետությունը:

6.1.2. Աշխատանքի կոոպերացման ձևերը

Ինչպես նշեցինք, աշխատանքի բաժանման ժամանակ տեղի է ունենում աշխատանքների մասնատում էլ ավելի փոքրածավալ աշխատանքների: Սակայն այն աշխատանքային գործունեության մի կողմն է մյուսն այն է, որ նման ձևով աշխատանքի իրականացումը պահանջում է այդ առանձին-առանձին աշխատանքների միավորում հանուն վերջնական պատրաստի արտադրանքի արտադրության: Հետևաբար, այդ առանձին-առանձին կատարողների աշխատանքի միավորումը և նրանց միջև փոխկապվածության ստեղծումը իրենից ներկայացնում է աշխատանքի կոոպերացումը: Աշխատանքի կոոպերացումը հետևանք է աշխատանքի բաժանման:

Աշխատանքի անհատական բաժանման խորացմանը զուգընթաց մեծանում է կոոպերացման նշանակությունը: Աշխատանքի կոոպերացման մակարդակը կախված է աշխատանքի բաժանման մակարդակից: Որքան խորն է աշխատանքի բաժանումը, այնքան լայն են կոոպերացման կապերը: Տարբերում ենք կոոպերացման հետևյալ ձևերը՝ ներտեղամասային և միջտեղամասային, ներարտադրամասային և միջարտադրամասային, ներբրիգադային և միջբրիգադային, ինչպես նաև առանձին կատարողների միջև: Աշխատանքի առարկայական բաժանման դեպքում, երբ աշխատատեղում յուրաքանչյուր աշխատող պատրաստում է ավարտուն արտադրանք, ապա կոոպերացման անհրաժեշտություն չի առաջանում: Այլ է, երբ աշխատատեղում պատրաստում են արտադրանքի առանձին մասեր, հսկողներ, որոնց անհրաժեշտ թիվը և աշխատատարությունը կարող են էապես տարբերվել: Ուստի այս դեպքում անհրաժեշտ է հստակորեն որոշել արտադրանքի համար անհրաժեշտ մասերի, հանգույցների, ինչպես նաև դրանց աշխատատարությունից ելնելով անհրաժեշտ աշխատողների թիվը: Այդ պատճառով անհրաժեշտ է միավորել բոլոր աշխատողների աշխատանքը և ապահովել ներտեղամասային կոոպերացումը, որն իր հերթին կապահովի աշխատանքային և արտադրական գործընթացի անխափան աշխատանքը, առավել լրիվ և ռացիոնալ օգտագործել սարքավորումները և աշխատուժը:

Առավել բարդ է աշխատանքի կոոպերացումը այնտեղ, որտեղ տեղի ունի աշխատանքի օպերացիոն բաժանում: Այս դեպքում անհրաժեշտ է հաշվի առնել առանձին-առանձին կատարվող բոլոր օպերացիաների աշխատատարությունը աշխատողների անհրաժեշտ թվաքանակը որոշելու համար, ինչպես նաև օպերացիաների միջև փոխկապվածությունը ստեղծելու, աշխատանքի հստակ ռիթմ և անընդմեջ ու անխափան աշխատանք ապահովելու համար:

Առավել կարևոր է հատկապես հոսքային գծերի կիրառման դեպքում, որտեղ անհրաժեշտ է հաշվի առնել յուրաքանչյուր աշխատողի կողմից կատարվող բոլոր շարժումների, գործողությունների և գործելաձևերի վրա կատարվող ժամանակի ծախսումների տևողությունը:

Աշխատողների անհրաժեշտ թվաքանակը որոշելու համար բերենք պայմանական մեկ օրինակ: Ընդունենք, որ պատրաստում ենք «Ա» արտադրատեսակը, որը բաղկացած է հինգ դետալից: Ընդ որում՝ պատրաստի արտադրանքի հավաքման համար ծախսում ենք 9 թուփ, իսկ յուրաքանչյուր դետալի պատրաստման համար՝ համապատասխանաբար 12, 15, 6, 18, և 3 թուփ: Ընդունենք նաև, որ աշխատանքային օրվա տևողությունը 8 ժամ է: Այս դեպքում անհրաժեշտ է որոշել, թե հերթափոխի ընթացքում քանի դետալ պետք է պատրաստել, որպեսզի չունենանք ոչ դետալի պակաս և ոչ էլ ավելցուկ հերթափոխն ավարտելուց հետո: Հետևաբար, նշված պայմանները հաշվի առնելով, անհրաժեշտ կլինի հերթափոխի ընթացքում յուրաքանչյուր դետալից արտադրել 160 հատ և ըստ օպերացիաների ունենալ 18 և պատրաստի արտադրանքը հավաքող 3 հիմնական արտադրական բանվոր: Այդ հաշվարկը բերված է 6.1. աղյուսակում:

Աշխատանքի միջարտադրամասային կոոպերացումը իրականացվում է ըստ տեխնոլոգիական կամ առարկայական հատկանիշի: Ըստ տեխնոլոգիական հատկանիշի աշխատանքի կոոպերացման ձևը կիրառվում է այն դեպքում, երբ արտադրանքի պատրաստման գործընթացը բաժանվում է փուլերի և յուրաքանչյուր արտադրական փուլ իրականացվում է առանձին արտադրամասերում: Օրինակ՝ մեքենաշինական գործարանը կարող է ունենալ հետևյալ արտադրական փուլերը՝ ծուլման, մշակման, հավաքման, որոնք կենտրոնացվում են համապատասխան արտադրամասերում: Աշխատանքի կոոպերացիան այս դեպքում որոշվում է տեխնոլոգիական աշխատատարության և բանվորների թվաքանակի ցուցանիշի միջոցով: Այսպես, օրինակ, ընդունենք, որ ծուլման արտադրամասում տեխնոլոգիական աշխատատարությունը կազմում է

400 հազ. նորմա ժամ, մշակման արտադրամասը՝ 600 նորմա ժամ, իսկ հավաքմանը՝ 200 հազ. նորմա ժամ: Ընդունենք, որ մեկ բանվորի տարեկան աշխատաժամանակի ֆոնդը (արտադրանքի նորմայի գերակատարման գործակցով կարգավորված) կազմում է 200 ժամ, ապա ըստ արտադրամասերի բանվորների թիվը կկազմի 200 (400000 : 2000), 300 (600000 : 2000) մարդ:

Աղյուսակ 6.1

Բանվորների անհրաժեշտ թվաքանակի հաշվարկումը

N		Չափի միավոր	Դետալները					Պատրաստի արտադ. հավաք.
			1	2	3	4	5	
1.	Յուրաքանչյուր դետալի աշխատատարությունը	րոպե	12	15	6	18	3	9
2.	Դետալների անհրաժեշտ թիվը	հատ	160	160	160	160	160	160
3.	Ընդհանուր աշխատատարությունը	րոպե	1920	2400	960	2880	480	1440
4.	Աշխատողների թիվը	մարդ	4	5	2	6	1	3

Ըստ առարկայական հատկանիշի աշխատանքի կոոպերացման ձևը կիրառվում է այն դեպքում, երբ մի քանի արտադրամասեր իրենց արտադրանքն են հանձնում հավաքման արտադրամասին առանձին մասերի դետալների կամ հանգույցների տեսքով, որտեղ ավարտվում է պատրաստի արտադրանքի արտադրական գործընթացը: Այս դեպքում նույնպես փոխկապված արտադրամասերի աշխատողների թիվը հաշվարկում ենք աշխատատարության հիման վրա: Ենթադրենք, ունենք 3 նախաարտադրական և մեկ հավաքման արտադրամաս: Ընդ որում՝ առաջին արտադրամասում պատրաստում են «Ա», երկրորդում՝ «Բ» և երրորդում՝ «Գ» հանգույցները և այդ հանգույցներից հավաքման արտադրամասում հավաքում են պատրաստի արտադրանքը: Ստորև բերենք մի աղյուսակ և ցույց տանք այդ արտադրամասերի միջև գոյություն ունեցող աշխատանքի կոոպերացման ընդհանուր սկզբունքային սխեման:

Աշխատանքի կոոպերացումը ըստ առարկայական հատկանիշի

	Հանգույցի անվանումը	Քանակը, հատ.	Միավորի աշխատատար. նորմա/ժամ	Աշխատատարությունը նորմա/ժամ	Թվաքանակը մարդ
1.	„Ա,,	5 000	4	20 000	10
2.	„Բ,,	10 000	8	80 000	40
3.	„Գ,,	15 000	2	30 000	15
4.	Հավաքվում է Ա,Բ,Գ հանգույցներից	2 500	4	10 000	5
	Ընդամենը	2 500	56	140 000	70

Բերված աղյուսակի տվյալները ցույց են տալիս, որ տարեկան առաջադրանքը՝ 2500 միավոր արտադրանքը արտադրելու համար անհրաժեշտ է 70 հիմնական արտադրական բանվոր, իսկ նրանց տեղաբաշխումը ըստ արտադրամասերի, աշխատանքի կոոպերացման առարկայական հատկանիշից ելնելով, համապատասխանաբար կկազմի 10, 40, 15 և 5 հիմնական արտադրական բանվորները:

Աշխատանքի կոոպերացման լավագույն ձևերից մեկն էլ արտադրական բրիգադների կազմակերպումն է:

Արտադրական բրիգադները ստեղծվել են շատ վաղուց, երբ անհրաժեշտություն է զգացվել իրականացնել այնպիսի աշխատանքներ, որն առանձին անհատ կատարող չէր կարող կատարել: Մի խումբ կատարողների համախմբումը բրիգադի մեջ հնարավորություն է տալիս համախմբել ջանքերը, բարձրացնել աշխատանքային կարգապահությունը ու կոլեկտիվի անդամների միջև համախմբվածությունը, ընկերական փոխօգնությունը, փոխադարձ հսկողությունը և պահանջկոտությունը:

Արտադրական բրիգադներ կազմակերպում են այն դեպքում, երբ անհրաժեշտ է միավորել առանձին աշխատողների ջանքերը այս կամ այն աշխատանքը իրականացնելու համար, բարձրացնել աշխատողների պատասխանատվությունը աշխատանքի վերջնական արդյունքի նկատմամբ և բարձրացնել նրանց նյութական շահագրգռվածությունը: Արտադրական բրիգադներ կարող են կազմակերպել նաև.

- ա) հոսքային և ավտոմատ գծերի, առանձին խոշոր ագրեգատների սպասարկման ու շահագործման համար,
- բ) տեխնոլոգիական գործընթացների իրականացման համար,
- գ) վերանորոգման, մոնտաժի և կարգավորման աշխատանքների կատարման համար:

Բրիգադային աշխատանքը ղեկավարելու համար նշանակվում է բրիգադիր:

Գոյություն ունի արտադրական բրիգադի երկու ձև՝ մասնագիտացված և կոմպլեքսային:

Մասնագիտացված կոչվում են այն բրիգադները, որտեղ միավորվում են միևնույն պրոֆեսիայի կամ մասնագիտության բանվորներ: Օրինակ՝ փականագործ-հավաքողների բրիգադը: Այս դեպքում բրիգադի բոլոր անդամներն ունենում են միևնույն մասնագիտությունը, որոնք կարող են իրարից տարբերվել միայն իրենց որակավորման մակարդակով (տարրակարգով):

Կոմպլեքսային բրիգադներում, ի տարբերություն մասնագիտացված բրիգադների, միավորվում են տարբեր պրոֆեսիաների և մասնագիտությունների տեր բանվորներ: Այն հետևանք է տեխնիկական առաջադիմության, արտադրության մեջ ներդրվող նոր կատարելագործված և բարդ սարքավորումների, որոնց շահագործումը պահանջում է մի շարք ֆունկցիաների կատարում: Այս կարգի բրիգադներ գործում են արտադրության տարբեր ճյուղերում: Բրիգադի յուրաքանչյուր անդամ կարող է կատարել ոչ թե մեկ, այլ մի քանի մասնագիտական աշխատանքներ: Աշխատանքի կազմակերպման տեսակետից կոմպլեքսային բրիգադները լինում են՝ աշխատանքի լրիվ բաժանմամբ, աշխատանքի ոչ լրիվ բաժանմամբ, առանց աշխատանքի բաժանման:

Աշխատանքի լրիվ բաժանմամբ կոմպլեքսային բրիգադներում միավորվում են տարբեր մասնագիտության և որակավորման տեր բանվորներ: Նրանցից յուրաքանչյուրը կատարում է իր մասնագիտությանը և որակավորմանը համապատասխան աշխատանքային որևէ ֆունկցիա:

Աշխատանքի ոչ լրիվ բաժանմամբ կոմպլեքսային բրիգադներում նույնպես ընդգրկվում են տարբեր մասնագիտության և տարբեր որակավորում ունեցող բանվորներ, սակայն այստեղ չկա աշխատանքային ֆունկցիաների նեղ մասնագիտացում: Աշխատողն իր հիմնական աշխատանքին զուգահեռ կատարում է նաև այլ աշխատանքներ:

Առանց աշխատանքի բաժանման կոմպլեքսային բրիգադները միավորվում են լայն պրոֆիլի տեր բանվորների, որոնք կարող են կատարել

ամբողջ կոմպլեքս աշխատանքներ (այդպիսի օրինակ կարող է ծառայել, երբ հոսքային գծի օպերատորը կատարում է էլեկտրամոնտյորի, հսկիչի և կարգավորողի ֆունկցիայի մի մասը, հսկիչը՝ կարգավորողի, հերթապահ-փականագործի ֆունկցիայի մի մասը և այլն): Այսպիսի բրիգադներ գործում են մեքենաշինության, լեռնահանքային արդյունաբերության մեջ և այլուր:

Կոմպլեքսային բրիգադները աշխատանքի կազմակերպման լավագույն ձև են համարվում: Այն հնարավորություն է տալիս արդյունավետ լուծել այնպիսի խնդիրներ, ինչպիսիք են տվյալ արտադրական կոմպլեքսում ամբողջ աշխատանքների համաձայնեցված կատարումը, ռազմական ծնով բաժանել բրիգադի անդամների միջև աշխատանքային բոլոր ֆունկցիաները, կրճատել միջօպերացիոն ընդմիջումները և այլն: Կոմպլեքսային բրիգադներն այժմ դարձել են աշխատանքի կազմակերպման հիմնական ձևը:

Այնտեղ, որտեղ արտադրական ցիկլի տևողությունը փոքր կամ հավասար է բանվորական հերթափոխի տևողությանը հիմնականում ստեղծվում են հերթափոխային բրիգադներ, որոնք հերթափոխի ընթացքում սկսում և ավարտում են որոշակի կոմպլեքս աշխատանքներ:

Այն արտադրություններում, որտեղ արտադրական ցիկլը մեծ է բանվորական հերթափոխից, ստեղծվում են միջանցիկ բրիգադներ:

Բրիգադի անդամների վարձատրությունը կատարվում է աշխատանքի վերջնական արդյունքների հիման վրա: Դրանով բարձրացվում են աշխատանքի արդյունքների նկատմամբ անդամների պատասխանատվությունը և նյութական շահագրգռվածությունը, ռացիոնալ օգտագործվում բանվորական ժամանակը, սարքավորումները, և կրճատվում են կորուստները:

Միջանցիկ բրիգադները նույնպես կարող են լինել մասնագիտացված և կոմպլեքսային:

Բրիգադային աշխատանքի կազմակերպման հիմնական նպատակը հանդիսանում է արտադրական առաջադրանքների կատարման ու գերակատարման ապահովումը սարքավորումների և բանվորական ժամանակի ֆոնդի ռացիոնալ օգտագործման միջոցով: Այն հնարավորություն է տալիս աշխատանքի կոոպերացման կապերի ընդլայնմանը, կիրառելու աշխատավարձի կոլեկտիվ ձևը, բարձրացնելու բանվորների կուլտուր-տեխնիկական մակարդակը, ստեղծելու համատեղման և փոխօգնության հնարավորություններ:

6.1.3. Աշխատանքի բաժանման և կոոպերացման ձևերի կատարելագործման ուղիները

Աշխատանքի բաժանման և կոոպերացման ձևերի կատարելագործման հիմնական ուղղություններից մեկը աշխատանքի համատեղումն է: Տարբերում ենք համատեղման հետևյալ տեսակները՝ պրոֆեսիայի, հաստիքի, աշխատողի առանձին ֆունկցիայի համատեղում, ինչպես նաև սպասարկման գոտու ընդլայնում:

Համատեղման Խամար անհրաժեշտ է ապահովել լայն պրոֆիլի աշխատողներ, որոնք ունենան տվյալ աշխատանքների կատարման համար անհրաժեշտ գիտելիքներ և փորձ: Աշխատանքի համատեղելու հնարավորությունը պայմանավորված է մասամբ արտադրական գործընթացների մեքենայացման ու ավտոմատացման հետ: Այդպիսի դեպքում կրճատվում է աշխատանքի առարկայի վրա աշխատողի անմիջական ազդելու գործընթացը, և այն բանվորից անցնում է մեքենային: Նման պայմաններում մեծանում է աշխատողի աշխատաժամանակի մեջ մեքենաների աշխատանքին հսկելու ժամանակը: Այդ ժամանակը կարող ենք բաժանել ակտիվ և պասիվ դիտման ժամանակի: Ընդ որում՝ աշխատաժամանակի ռացիոնալ օգտագործման նպատակով պասիվ դիտման ժամանակի ընթացքում աշխատողը կարող է իրականացնել պրոֆեսիայի կամ որևէ աշխատանքային ֆունկցիայի համատեղում:

Պրոֆեսիայի համատեղում ասելով հասկանում ենք, երբ տվյալ պրոֆեսիայի աշխատողը իր աշխատանքային օրվա ընթացքում, իր հիմնական աշխատանքային գործունեության (իր հիմնական պրոֆեսիայի) հետ միասին կատարում է այլ պրոֆեսիայի աշխատանք: Տնտեսապես արդյունավետ կլինի պրոֆեսիայի համատեղումը, եթե այն բավարարի հետևյալ պայմաններին.

1. եթե առկա է աշխատողի աշխատաժամանակի մեջ ազատ ժամանակը,
2. երբ համատեղվող աշխատանքի կատարումը չի համընկնում իր հիմնական աշխատանքի կատարման հետ,
3. երբ գոյություն ունի համատեղողի և համատեղվող աշխատանքի միջև տեխնոլոգիական և ֆունկցիոնալ ընդհանրություն,
4. եթե համատեղվող աշխատանքը բացասական ազդեցություն չի թողնում աշխատանքի արդյունքի՝ արտադրողականության, արտադրանքի որակի վրա,
5. եթե համատեղողը ունի համապատասխան որակավորում, տեսական և պրակտիկ գիտելիքներ:

Պրոֆեսիայի համատեղումը նպաստում է մի շարք աշխատանքային ֆունկցիաների և հատկապես մեկ մասնագիտացված պրոֆեսիաների միավորմանը կամ կրճատմանը: Այն հնարավորություն է տալիս բովանդակալից և հրապուրիչ դարձնել աշխատանքը, իջեցնել աշխատանքի մոնոտոնությունը և բարձրացնել աշխատունակությունն ու արտադրողականությունը:

Ֆունկցիայի համատեղում ասելով հասկանում ենք, երբ տվյալ պրոֆեսիայի աշխատողը իր աշխատանքային օրվա ընթացքում իր հիմնական աշխատանքային գործունեության (հիմնական պրոֆեսիայի) հետ միասին կատարում է աշխատանքային որոշակի ֆունկցիա, որը մինչ այդ կատարում էր մեկ այլ պրոֆեսիայի աշխատող: Պահպանելով իր պրոֆեսիայի հիմնական գործունեությունը՝ նա մասնակիորեն իրականացնում է մի այլ աշխատողի աշխատանքի մի մասը: Այդպիսի օրինակ կարող ենք բերել, երբ խառատը իր խառատային գործունեության հետ կարող ենք բերել, երբ խառատային գործունեության հետ միասին իրականացնում է նաև իր հաստոցի կարգավորման աշխատանքը, որը մինչ այդ հանդիսանում էր կարգավորողի պարտականությունը: Պրոֆեսիայի և ֆունկցիայի համատեղումը չպետք է շփոթել, երբ աշխատողը իր աշխատանքային օրն ավարտելուց հետո համատեղում է մի այլ աշխատանք:

Պրոֆեսիայի և ֆունկցիայի համատեղումը պետք է ընթանա որոշակի ուղղությամբ: Դրանց մեջ կարևոր նշանակություն ունի այնպիսի համատեղումը, երբ հիմնական աշխատանքային գործունեության զուգահեռ կամ այն ավարտելուց հետո համատեղվի իր աշխատատեղի տեխնիկական և տնտեսական սպասարկման և օժանդակ բնույթի աշխատանքները: Ընդհանուր առմամբ՝ անթույլատրելի է, որ համատեղվող աշխատանքների ծավալը ավելի մեծ լինի, քան հիմնական աշխատանքների: Պրակտիկայում կիրառում ենք աշխատանքների համատեղման հնարավոր գործակիցը ($Q_{\text{համ}}$):

$$Q_{\text{համ}} = \sigma_{\text{ազ}} : \sigma_{\text{հերթ}} \quad (6.2), \text{ որտեղ}$$

$\sigma_{\text{ազ}}$ — ազատ ժամանակն է, որն առաջանում է հիմնական պրոֆեսիայի գծով կատարված աշխատանքից հետո,
 $\sigma_{\text{հերթ}}$ — հերթափոխի տևողությունն է:

Աշխատանքի համատեղման կարևոր ձևերից է սպասարկման գոտու ընդլայնումը:

Սպասարկման գոտու ընդլայնումն, ըստ էության, տարբերվում է պրոֆեսիայի համատեղումից, քանի որ այս դեպքում աշխատանքների համատեղումն իրականացվում է մեկ պրոֆեսիայի սահմաններում: Սպասարկման գոտու ընդլայնման միջոցով կարելի է հասնել աշխատաժամանակի օգտագործման բարելավմանը: Այն կարելի է կիրառել ցանկացած տեղամասում, արտադրամասում, երբ առկա է աշխատատեղերի թերժամրաբեռնվածություն և ժամանակի կորուստներ:

Աշխատանքի բաժանման և կոոպերացման ձևերի կատարելագործման ուղիներից մեկն էլ բազմահաստոցային սպասարկման անցնելն է:

Աշխատանքի բազմահաստոցային սպասարկման էությունը կայանում է նրանում, որ մեկ կամ մի խումբ աշխատողներ միաժամանակ սպասարկում են մեկից ավելի հաստոցներ: Այդպիսի սպասարկում հնարավոր է միայն այն դեպքում, երբ մեկ հաստոցի վրա կատարվող ձեռքի աշխատանքը իրականացվում է մյուս հաստոցի կամ հաստոցների մեքենայական ժամանակի ընթացքում:

Ուստի բազմահաստոցային սպասարկման անցնելու համար անհրաժեշտ է, որ յուրաքանչյուր հաստոցի ավտոմատ-մեքենայական ժամանակը լինի ավելի մեծ կամ հավասար, քան այն ժամանակը, որի ընթացքում բանվորը սպասարկում է մյուս հաստոցները, այսինքն՝ մյուս հաստոցների վրա ձեռքի աշխատանքների, մեքենայականից ձեռքի և մեկ հաստոցից մյուսին անցնելու ամբողջ ժամանակը:

Այսպիսով՝ բազմահաստոցային սպասարկման անցնելու կարևոր պայմանը կայանում է նրանում, որ արտադրական գործընթացը պետք է մասնակի կամ լրիվ մեքենայացված լինի, հաստոցների աշխատանքի ընթացքում պետք է առկա լինի մեքենայական-ավտոմատ ժամանակը, որի ընթացքում բանվորը հնարավորություն ունենա սպասարկելու այլ մեքենաներ:

Բազմահաստոցային սպասարկումը կարող է լինել անհատական, երբ հաստոցները սպասարկում է մեկ բանվոր և բրիգադային, երբ հաստոցները սպասարկում են մեկից ավելի բանվորներ:

Աշխատանքի բաժանումը բազմահաստոցային բրիգադներում կարող է լինել ֆունկցիոնալ (կարգավորող և օպերատոր) կամ ըստ որակավորվածության (բրիգադիր և սպասարկող բանվոր): Պրակտիկայում հաճախ հանդիպում ենք զուգահեռաբար սպասարկող բազմահաստո-

ցավարների, երբ նույն պրոֆեսիայի և որակավորում ունեցող երկու բանվորներ համատեղ սպասարկում են մեկից ավելի հաստոցներ:

Բազմահաստոցային սպասարկումը, ըստ արտադրության կազմակերպման ձևի, կարող է լինել երկու տեսակի: Առաջինն այն է, երբ սպասարկվող հաստոցների միջև չկա աշխատանքի ընդհանուր ռիթմ կամ յուրաքանչյուր հաստոց աշխատում է անկախ մյուս հաստոցի աշխատանքից և երկրորդ, երբ սպասարկվող հաստոցներն ունեն աշխատանքի ընդհանուր ռիթմ: Առաջինի համար օրինակ կարող են ծառայել տեքստիլ արտադրության մեջ օգտագործվող մեքենաները, իսկ երկրորդի՝ մեքենաշինության մեջ կիրառվող հոսքային գծերը:

Բազմահաստոցային սպասարկումը կարող է լինել ցիկլային և ոչ ցիկլային:

Ցիկլային սպասարկումն այն է, երբ աշխատանքներն իրականացվում են նույնատիպ հաստոցների վրա, որոնք կատարում են նույն կամ տարբեր օպերացիաներ, բայց օպերատիվ ժամանակի նույն տևողությամբ: Այս դեպքում բանվորի կողմից հաստոցների սպասարկումը կատարվում է հաջորդաբար:

Ոչ ցիկլային բազմահաստոցային սպասարկումն այն է, երբ բազմահաստոցավոր բանվորը կամ բանվորների խումբը սպասարկում են տարբեր տևողության օպերացիաներ կատարող հաստոցներ: Այս դեպքում բազմահաստոցային սպասարկման համար կարևոր նշանակություն ունի արտադրական ցիկլի հստակեցումը և ցիկլի տևողության ճիշտ որոշումը: Աշխատանքի բազմահաստոցային ցիկլը այն է, երբ կրկնվում են օպերատիվ աշխատանքի բոլոր տարրերը և այդպիսի մեկ կրկնելիությունը հանդիսանում է մեկ ցիկլ: Այն դեպքում, երբ հաստոցի և բանվորի աշխատաժամանակը օգտագործվում է լիարժեք ու լիովին, ապա ցիկլի տևողությունը պետք է հավասար լինի՝

$$\sigma_g = \sigma_{մեք} + \sigma_{գր} \quad (6.3), \text{ որպեսզի}$$

σ_g — ցիկլի տևողությունն է,

$\sigma_{մեք}$ — մեքենայական ավտոմատ ժամանակն է,

$\sigma_{գր}$ — աշխատատեղում բազմահաստոցավորի զբաղվածության ժամանակն է:

Այն դեպքում, եթե բազմահաստոցավորը ցիկլի ընթացքում ունենում է ազատ ժամանակ ($\sigma_{ազ}$), ապա ցիկլը կարող ենք արտահայտել հետևյալ կերպ.

$$\sigma_g = \sigma_{մեք} + \sigma_{գր} + \sigma_{ազ} \quad (6.4):$$

Բացի այդ, բազմահաստոցային սպասարկման ընթացքում կարող է առաջանալ ինչպես բանվորի ($\sigma_{աբ}$), այնպես էլ հաստոցի ($\sigma_{աի}$) պարապուրդ, ուստի այս դեպքում ցիկլը կարտահայտվի հետևյալ կերպ.

$$\sigma_g = \sigma_{մեք} + \sigma_{գր} + \sigma_{աբ} + \sigma_{աի} \quad (6.5), \text{ որտեղ}$$

$\sigma_{աբ}$ — բանվորի պարապուրդի ժամանակն է,

$\sigma_{աի}$ — հաստոցի պարապուրդի ժամանակն է:

Բազմահաստոցային սպասարկման անցնելու համար կարևոր նշանակություն ունի հաստոցների թվի որոշումը: Մեկ բանվորի կողմից նույնատիպ հաստոցների սպասարկման դեպքում հաստոցների թիվը որոշում ենք՝

$$\theta_h = (\sigma_{մեք} \times Q) : \sigma_{գր} + 1 \quad (6.6):$$

Ոչ ցիկլային բազմահաստոցային սպասարկման ժամանակ, երբ հաստոցները կատարում են տարբեր օպերացիաներ, ժամանակի տարբեր տևողությամբ, ապա հաստոցների թիվը որոշում ենք հետևյալ բանաձևով.

$$\theta_h = (\sigma_{մեք} \times Q) : \sigma_{գր(բազ)} \quad (6.7), \text{ որտեղ}$$

$\sigma_{մեք}$ — մեքենայական ավտոմատ ժամանակն է,

Q — ձեռքի աշխատանքների կատարման ընթացքում ժամանակի ծախսումների և կարճատև ընդմիջումների տատանման գործակիցն է (հաշվարկվում է ճյուղային կտրվածքով և տատանվում է 0.7–0.95 սահմաններում),

$\sigma_{գր}$ — մեկ նույնատիպ հաստոցի վրա բանվորի զբաղվածության ժամանակն է,

$\sigma_{գր(բազ)}$ — աշխատատեղում բազմահաստոցավորի զբաղվածության ժամանակն է:

Բազմահաստոցային սպասարկումը կազմակերպելու համար կարևոր է բանվորական տեղերում հաստոցների ճիշտ տեղադրումը և արտադրական հրապարակի ռացիոնալ օգտագործումը: Հաստոցների տեղադրումը կախված է հաստոցների թվից և մշակվող դետալներից: Եթե մշակվում են խոշոր և ծանր դետալներ, ապա հաստոցները պետք է տեղադրվեն հաջորդաբար՝ տրանսպորտային միջոցներից հեշտ օգտվելու համար: Հաստոցները կարելի է տեղադրել օղակաձև, զուգահեռ, ուղղահայաց, զիգզագաձև, լայնակի, ճոճանակաձև և այլն:

Աշխատատեղում հաստոցների ճիշտ և ռացիոնալ տեղադրումը հնարավորություն կտա հաստոցավարին ազատ մոտենալ ցանկացած հաստոցին՝ ծախսելով մեկ հաստոցից մյուսին անցնելու ամենաքիչ ժամանակը, տեսողական դաշտում ունենալ բոլոր հաստոցները և գտնվել սպասարկման համար հարմար դիրքում:

Կարևոր նշանակություն ունի բազմահաստոցային սպասարկման մեթոդի ճիշտ ընտրությունը:

Արդյունաբերության մեջ լայն տարածում ունեն բազմահաստոցային սպասարկման հետևյալ մեթոդները՝ պահակային, երթուղային, խառը:

Բազմահաստոցային սպասարկման պահակային մեթոդն այն է, որի դեպքում բանվորը որոշակի դիտակետից հսկում է հաստոցների աշխատանքը և սպասարկման մոտենում հաստոցին, երբ զգացվում է դրսև անհրաժեշտությունը: Սպասարկման այս մեթոդը տարածված է մեքենաշինության և տեքստիլ արդյունաբերության մեջ: Այս դեպքում աշխատատեղը պետք է հագեցված լինի հարմարանքներով՝ ինչպես տեսողական, այնպես էլ ձայնային և խառն ազդանշան տվող սարքավորումներով:

Երթուղային սպասարկման մեթոդի դեպքում, բազմահաստոցավորը անցնում է նախօրոք սահմանված երթուղուն համապատասխան և կանգ է առնում այն հաստոցի մոտ, որը սպասարկման կարիք ունի: Այդ նպատակահարմար է հատկապես ցիկլային սպասարկման ժամանակ:

Երթուղապահակային կամ խառը մեթոդը իրենից ներկայացնում է երկու մեթոդների համատեղում և կիրառվում է բարձր կազմակերպված տեղամասում:

Բազմահաստոցային սպասարկումը աշխատանքի կազմակերպման առաջադեմ ձևերից մեկն է, և դրան անցնելու համար անհրաժեշտ է բանվորների մեջ ստեղծել նյութական շահագրգռվածություն:

6.2. Աշխատատեղերի կազմակերպումը և սպասարկումը

Աշխատանքի կազմակերպման կարևոր ուղղություններից մեկը աշխատատեղերի կազմակերպումն ու սպասարկումն է:

Աշխատատեղը ինչպես արտադրական, այնպես էլ աշխատանքային գործընթացի սկզբնական կարևոր օղակն է, դրա մի մասը, մի բաղադրիչ տարրը:

Ցանկացած աշխատանքային գործունեություն տեղի է ունենում միայն ու միայն աշխատատեղում: Աշխատատեղում է ընթանում աշխատուժի ու արտադրության միջոցների միացումը և սպառումը՝ նոր սպառողական արժեքներ ստեղծելու նպատակով:

Աշխատատեղ ասելով հասկանում ենք աշխատողի կամ աշխատողների խմբի (օղակ, բրիգադ) աշխատանքային գործունեության գոտին կամ ձեռնարկության արտադրական տարածքի այն մասը, տեղը, որտեղ անմիջականորեն տեղի է ունենում աշխատանքային գործընթացը, և տեղադրված են այդ գործընթացն իրականացնելու, արտադրական առաջադրանքներն ու հանձնարարությունները կատարելու համար անհրաժեշտ բոլոր սարքավորումները, հարմարանքները, գործիքները:

Աշխատատեղի նման սահմանումն ինչ-որ չափով պայմանական է. երբեմն աշխատողն իր առաջադրանքը կատարում է նաև ձեռնարկության տարածքից դուրս:

Աշխատատեղ ասելով նկատի ենք ունենում մեկ աշխատողի աշխատանքի տեղը, եթե նույնիսկ տեղի մեքենան կամ սարքավորումը սպասարկում են մի քանի աշխատող, ապա, միևնույն է, յուրաքանչյուրը պետք է ունենա էրգոնոմիկայի կամ մարդաբանական պահանջներին համապատասխան աշխատատեղ:

Աշխատատեղում աշխատողին տրամադրվում են աշխատանքի առարկաներ և աշխատանքի միջոցներ, որոնց օգնությամբ իրականացվում է աշխատանքային գործընթացի այս կամ այն տարրը: Հիմնական միջոցներից բացի, աշխատատեղերում իրականացվող աշխատանքի բնույթից կախված, աշխատատեղերը հագեցվում են օժանդակ անհրաժեշտ միջոցներով՝ արտադրական կահույքով, օդափոխիչներով, վե-

րամբարծ, բեռնող-բեռնաթափող տրանսպորտային միջոցներով, պաշտպանական հարմարանքներով, վահանակներով, չափիչ-հսկիչ սարքերով և այլն:

Աշխատատեղ և բանվորական տեղ հասկացությունների միջև էական տարբերություններ չենք տեսնում, չնայած աշխատատեղ հասկացությունն ունի ավելի լայն ընդգրկվածություն և կիրառելի է աշխատողների բոլոր ֆունկցիոնալ խմբերի համար: Այդ պատճառով օգտագործվում է աշխատատեղ հասկացությունը:

Աշխատատեղին մեծ նշանակություն է տրվում այնքանով, որքանով որ հենց այստեղ է ստեղծվում այն ամենը, ինչը հանդիսանում է աշխատանքային գործընթացի արդյունք: Աշխատատեղում է ընթանում մարդու հիմնական գործունեությունը՝ աշխատանքը: Ուստի յուրաքանչյուր աշխատատեղի աշխատանքի արդյունքից է կախված աշխատողների, խմբի, բրիգադի, արտադրամասի և վերջապես՝ ձեռնարկության ընդհանուր աշխատանքի արդյունավետությունը: Եվ, որքան խորանում է աշխատանքի բաժանումը, բարձրանում է արտադրական գործընթացի մեքենայացման ու ավտոմատացման մակարդակը, այնքան մեծանում է աշխատատեղերի միջև եղած փոխկապվածությունը: Արտադրական գործընթացներով սերտ կապված աշխատատեղերի համակարգում անհրաժեշտ է, որ յուրաքանչյուր աշխատատեղ գտնվի իր ուրույն բարձրության վրա, այլապես այն կարող է բացասաբար անդրադառնալ ընդհանուր մակարդակի վրա: Միևնույն ժամանակ փոխկապված աշխատատեղերի համատեղ գործունեությունից է կախված նաև տվյալ տեղամասի, արտադրամասի աշխատանքի ռիթմը: Ուստի վատ կազմակերպված աշխատատեղի դեպքում չեք կարող ունենալ կազմակերպված արտադրություն:

Աշխատատեղի կազմակերպումը և սպասարկումը, դրա մակարդակի բարձրացումը նշանակալի ազդեցություն են թողնում աշխատանքի ծանրության, հոգնածության վրա: Որքան լավ է կազմակերպված աշխատատեղը, այնքան գրավիչ է դառնում աշխատանքը, իջնում հոգնածությունը, բարձրանում աշխատունակությունը և արտադրողականությունը: Բացի այդ, աշխատողի համար կարևոր նշանակություն ունեն տվյալ աշխատատեղի իրավիճակն ու պայմանները, որտեղ մշտապես գտնվում է աշխատողը աշխատանքի ժամին, և որն էլ ազդում է նրա ինքնազգացողության, տրամադրության և, իհարկե, աշխատունակության վրա: Այս տեսակետից կարևոր նշանակություն ունի աշխատատեղի ուսումնասիրումը, աշխատատեղի կազմակերպման ու սպասարկ-

ման մակարդակի բարելավումը, աշխատողների նորմալ գործունեության համար աշխատատեղը հարմարավետ ու դյուրին դարձնելը:

Նոր տեխնոլոգիաներով, նոր սարքավորումներով և հատկապես համակարգչային սարքավորումներով աշխատատեղերի հագեցումը այսօր էլ ավելի է պահանջում առավել ուշադրություն դարձնել աշխատատեղի կազմակերպման և սպասարկման մակարդակը բարձրացնելու և բարելավելու վրա:

Աշխատատեղերի կազմակերպման և սպասարկման կատարելագործման հիմնական նպատակն է ապահովել աշխատատեղերի նպատակահարմար տեղաբաշխումը, արտադրական հրապարակում մտածված տեղադրել արտադրության բոլոր տարրերը՝ սարքավորումները, հարմարանքները, արտադրական կահույքը և այլն: Հարկավոր է ստեղծել աշխատողների համար անհրաժեշտ հարմարություններ, աշխատանքի հարմարավետ պայմաններ՝ ազատ և արդյունավետ գործելու համար, չեզոքացնել թունավոր նյութերի ազդեցությունը և ապահովել հունքի նյութերի, էներգիայի, տրանսպորտի անխափան մատակարարումը և այլն:

6.2.1. Աշխատատեղերի դասակարգումը և խնդիրները

Աշխատատեղերը իրարից տարբերում ենք մի շարք հատկանիշներով: Քանի որ այդ հատկանիշների թիվը չափազանց շատ է, ուստի դրանք կարելի է խմբավորել ու դասակարգել միայն կարևոր հատկանիշներից ելնելով: Այդ հատկանիշներից կարող ենք ընտրել մեքենայացման և ավտոմատացման աստիճանը, արտադրության տիպը, մասնագիտացման աստիճանը, կատարողների թիվը, աշխատանքի պայմանները և այլն:

Ելնելով վերոհիշյալից՝ աշխատատեղերը կարող ենք դասակարգել հետևյալ կերպ.

1. Ըստ կատարվող աշխատանքների մեքենայացման ու ավտոմատացման աստիճանի՝ աշխատատեղերը դասակարգում ենք հետևյալ խմբերի.

1. Ձեռքի աշխատանքների աշխատատեղեր: Ձեռքի աշխատանքների աշխատատեղերում աշխատողը կամ մի խումբ աշխատողներ ձեռքի կամ ձեռքի գործիքների օգնությամբ իրականացնում են օպերացիայի, դրա առանձին տարրերի կամ հանձնարարություն-

ների կատարումը: Սոսկ ձեռքի աշխատանքի օրինակ կարող է հանդիսանալ պարկերի բարձումը և բեռնաթափումը: Ձեռքի գործիքների օգնությամբ իրականացվող աշխատանքների օրինակ է մեքենայի հանգույցների հավաքումը ձեռքի գործիքների օգնությամբ, երբ աշխատողը իր ֆիզիկական ուժի օգնությամբ գործողության մեջ է դնում գործիքը: Այսպիսի աշխատատեղերում իրականացվող աշխատանքներն աչքի են ընկնում մեծ աշխատատարությամբ, ցածր արտադրողականությամբ, սակայն նման աշխատատեղերի վերացումը կամ լրիվ բացառումը գործնականորեն հնարավոր չէ, քանի որ նույնիսկ լրիվ ավտոմատացման ու մեքենայացման պայմաններում անհրաժեշտ կլինի կարգավորել այն, վերանորոգել, սպասարկել և այլն:

2. Ձեռքի-մեքենայական աշխատատեղեր: Դրանք այն աշխատատեղերն են, որտեղ աշխատանքի առարկայի փոփոխությունը կատարվում է մեքենաների և մեխանիզմների միջոցով, բայց աշխատողի անմիջական մասնակցությամբ, նրա ֆիզիկական ուժի օգտագործմամբ: Աշխատանքի նմանօրինակ կարող է հանդիսանալ էլեկտրական կարի մեքենայի վրա աշխատելը, մետաղի մշակումը խառատային հաստոցի վրա, երբ մատուցումը կատարվում է ձեռքով կամ փայտի հղկումը էլեկտրական ռանդայի միջոցով:
3. Մեքենայացված աշխատատեղեր: Այս դեպքում տեխնոլոգիական գործընթացն իրականացվում է մեքենաների և սարքերի միջոցով, բայց աշխատողի անմիջական մասնակցությամբ: Այստեղ աշխատողի խնդիրն է ընթացքի մեջ դնել, ընդհատել, կանգնեցնել, հսկել արտադրության միջոցները, իրականացնել որակի հսկողությունը և այլն:
Մեքենայացված աշխատատեղերի կարևոր առանձնահատկությունն այն է, որ աշխատողը արտադրական գործընթացի իրականացման կամ աշխատանքի առաքյալի փոփոխման վրա անմիջականորեն էներգիա չի ծախսում, այլ ծախսում է օժանդակ աշխատանքների վրա:
4. Ավտոմատացված աշխատատեղեր: Այսպիսի աշխատատեղերը հագեցված են ավտոմատ սարքավորումներով, հաստոցներով, որոնք իրականացնում են տվյալ տեխնոլոգիական գործընթացը: Հիմնական աշխատանքներն ամբողջովին կատարում են ավտոմատ հաստոցները կամ սարքավորումները: Օժանդակ աշխատանքները կարող են լինել մասնակի մեքենայացված կամ ավ-

տոմատացված: Այս դեպքում արտադրության ամբողջ գործընթացը ընթանում է նախապես տրված ծրագրին համապատասխան: Նման աշխատատեղերում աշխատողը հսկում է ավտոմատների ընթացքին, հումքին, նյութերի մատուցմանը, վերացնում առաջ եկած խափանումները, թերությունները և այլն:

5. Ապարատային աշխատատեղեր: Այսպիսի աշխատատեղերը նախորդից տարբերվում են նրանով, որ սրանք հագեցված են հատուկ սարքավորումներով (ապարատներով, վառարաններով, տարողություններով), որտեղ տեղի է ունենում աշխատանքի առարկայի փոփոխություն ջերմային, էլեկտրական և քիմիական ազդեցությամբ: Ապարատավարն ընթացքի մեջ է դնում կամ անջատում ապարատները, սարքերը, հսկում տեխնոլոգիական գործընթացի ընթացքը և կարգավորում այն: Մեծ թվով ապարատային աշխատատեղեր կան հատկապես քիմիական ձեռնարկություններում, մետալուրգիական և այլ ճյուղերում:

II. Ըստ արտադրության տիպի՝ աշխատատեղերը լինում են անհատական, սերիական, խոշոր սերիական և մասսայական:

Եթե արտադրությունում կատարում են անհատական պատվերներ և պատրաստում են եզակի արտադրանք, ապա այդպիսի արտադրությունն անհատական է:

Եթե ձեռնարկությունը մասնագիտանում է մեկ կամ մի քանի տարատեսակ արտադրանքի թողարկման մեջ, ապա գործ ունենք մասսայական արտադրության հետ:

III. Ըստ մասնագիտացման աստիճանի՝ աշխատատեղերը լինում են մասնագիտացված և ունիվերսալ: Մասնագիտացված աշխատատեղերում իրականացվում են սահմանափակ քանակությամբ օպերացիաներ կամ աշխատանքներ: Ունիվերսալ աշխատատեղերում իրականացվում են բազմազան բնույթի աշխատանքներ:

IV. Ըստ կատարողների թվի՝ աշխատատեղերը լինում են անհատական և կոլեկտիվ: Անհատական աշխատատեղերը այն աշխատատեղերն են, որոնք սպասարկվում են մեկ բանվորի կողմից, իսկ կոլեկտիվ աշխատատեղերը սպասարկում են մեկից ավելի բանվորներ կամ բրիգադը:

V. Ըստ սպասարկվող հաստոցների թվի՝ աշխատատեղերը լինում են առանց սարքավորումների և հաստոցների կիրառման աշխատատեղեր, միահաստոց և բազմահաստոցային աշխատատեղեր:

VI. Ըստ տեղակայման մշտականության՝ աշխատատեղերը լինում են անշարժ և շարժական: Անշարժ կոչվում է այն աշխատատեղը, որտեղ սարքավորումները, հաստոցները, հարմարանքները տեղադրվում են մշտապես: Շարժական կոչվում են այն աշխատատեղերը, որոնք, աշխատանքի բնույթից կախված, փոխվում են (դրա տեղը տարածության մեջ, օրինակ՝ զոդողի աշխատատեղը):

VII. Ըստ աշխատանքի պայմանների՝ կարող են լինել նորմալ պայմաններ ունեցող աշխատատեղեր, տաք, ծանր, վնասակար, առավել տաք, առավել ծանր, առավել վնասակար պայմաններ ունեցող աշխատատեղեր:

VIII. Ըստ գտնվելու վայրի՝ աշխատատեղերը լինում են ստորգետնյա կառույցներում, բաց տարածության մեջ, բարձրության վրա և այլն:

IX. Ըստ հերթափոխության հատկանիշի՝ աշխատատեղերը լինում են մեկ, երկու և երեք հերթափոխերով:

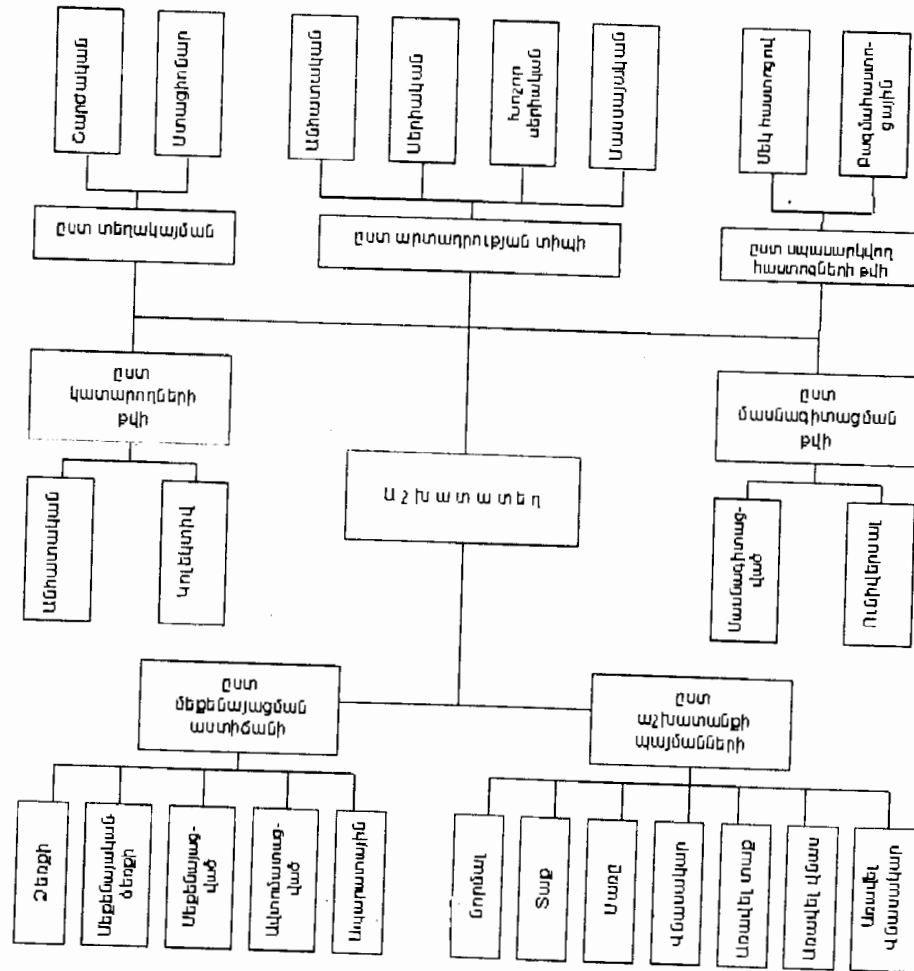
Աշխատատեղերի դասակարգումն ըստ կարևոր հատկանիշների կարող ենք ներկայացնել 6.2 գծապատկերի միջոցով.

Աշխատատեղերի դասակարգումը վերը նշված հատկանիշներով չի սահմանափակվում, կան նաև այլ հատկանիշներ, որոնց հիման վրա դասակարգվում են աշխատատեղերը:

Ընդհանուր առմամբ, բոլոր աշխատատեղերը միմյանցից տարբերվում են իրենց պայմաններով, արտադրության տիպով, մեքենայացման աստիճանով, հագեցվածությամբ և այլ հատկանիշներով, սակայն, ըստ էության, բոլոր աշխատատեղերի կազմակերպման համար գոյություն ունեն ընդհանուր պայմաններ և խնդիրներ: Այդ պահանջները կարող ենք դասակարգել չորս հիմնական խմբերի՝ տնտեսական, կազմակերպչական, տեխնիկական և սոցիալ-հոգեբանական:

Գծապատկեր 6.2

Աշխատատեղերի դասակարգումը ըստ կարևոր հատկանիշների



I Տնտեսական պահանջի էությունն այն է, որ այն պետք է նպաստի արտադրության ծախսերի իջեցմանը, ապահովի աշխատանքի բարձր արտադրողականություն, աշխատավարձի և եկամուտների աճ:

II Կազմակերպչական պահանջն է աշխատատեղը կազմակերպել այնպես, որ լավագույն ձևով ապահովվի փոխկապված աշխատատեղերի գործունեությունը, դրանց արդյունավետ սպասարկումը, աշխատող-

ների համար անվտանգ աշխատանքը, առողջության համար նպաստավոր պայմանները և այլն:

III Տեխնիկական պահանջն է աշխատատեղերը հագեցնել ժամանակակից սարքավորումներով, գործիքներով, հարմարանքներով, որոնք տվյալ աշխատատեղում իրականացվող աշխատանքների բնույթից և դրանց անվտանգ շահագործման պահանջներից:

IV Սոցիալ-հոգեբանական պահանջն է ամենօրյա հոգատարության միջոցով աշխատատեղերում ապահովել կոլեկտիվի համախմբվածությունը, աշխատանքի նկատմամբ աշխատողի բավարարվածությունը, նրանց որակական մակարդակի բարձրացումը, ինչպես նաև կոլեկտիվի նպաստավոր հոգեբանական մթնոլորտի ստեղծումը:

Աշխատատեղերի կազմակերպման հիմնական խնդիրներն են.

- Համապատասխանություն ապահովել աշխատատեղերում իրականացվող աշխատանքների բնույթի և տեղադրված սարքավորումների և հարմարանքների միջև:
- Աշխատատեղերում ապահովել սանիտարահիգիենիկ, հոգեֆիզիոլոգիական և էսթետիկական նորմալ պայմաններ:
- Ապահովել աշխատողների խրախուսման, պահանջվող որակի աշխատանքների և աշխատանքի նորմավորման համար անհրաժեշտ կազմակերպչական-տեխնիկական նախադրյալներ:

Աշխատատեղը արդյունավետ կազմակերպելու համար անհրաժեշտ է առաջնորդվել հետևյալ հիմնական սկզբունքներով.

1. Առաջադրանքի կամ խնդրի ճիշտ սահմանումը, որի լուծման համար կազմակերպվել է տվյալ աշխատատեղը, ինչպես նաև տվյալ աշխատատեղում աշխատողի պարտականությունների հստակ սահմանումը:
2. Առաջադրված խնդրի և պարտականությունների կատարման համար անհրաժեշտ իրավունքների և լիազորությունների սահմանումը և աշխատատեղի հագեցվածության ապահովումը:
3. Պարտականությունների սահմանումը:

Անհրաժեշտ է վերը նշված տարրերը դիտել փոխկապվածության մեջ՝ իբրև միասնական ամբողջություն:

Աշխատատեղի կազմակերպման և սպասարկման ժամանակ տարբերում ենք հետևյալ տարրերը.

- աշխատատեղերի նախագծումը,
- աշխատատեղերի հագեցվածությունը,
- աշխատատեղերի սպասարկումը,

- աշխատատեղերի ատեստավորումը:

6.2.2. Աշխատատեղերի նախագծումը

Աշխատատեղի նախագծում ասելով հասկանում ենք աշխատանքային գործունեության գոտում կամ արտադրական հրապարակում աշխատատեղի, ինչպես նաև աշխատանքի առարկաների և աշխատանքի միջոցների՝ գործիքների, հարմարանքների, սարքավորումների, հանգույցների նպատակահարմար և տեխնիկապես ու տնտեսապես հիմնավորված տեղաբաշխումը:

Կարևոր նշանակություն ունի գիտականորեն հիմնավորված և նպատակասլաց ձևով աշխատատեղերի նախագծումն ու պլանավորումը: Եթե արտադրական հրապարակում աշխատատեղերը դասավորենք իրարից հեռու ու անկապ, տեխնոլոգիական գործընթացի հաջորդականությամբ ոչ համապատասխան, ապա էապես կաճեն հումքի, նյութերի, պատրաստի արտադրանքի տեղափոխման վրա կատարվող ծախսումները, բանվորը կունենա ժամանակի ավելորդ կորուստներ, կնեծանա լարվածությունն ու հոգնածությունը, որի հետևանքով էլ կբարձրանա արտադրանքի աշխատատարությունը և կիջնի աշխատանքի արտադրողականությունը: Այդ իսկ պատճառով աշխատատեղի նախագծման և պլանավորման ժամանակ անհրաժեշտ է հաշվի առնել երկու կարևոր հանգամանք. նախ՝ աշխատանքի անհրաժեշտ պայմանների ստեղծման միջոցով ապահովել աշխատանքի արտադրողականության բարձր մակարդակ, ապա՝ ստեղծել մարդու նորմալ գործունեության համար լիարժեք, հարմարավետ պայմաններ՝ հաշվի առնելով մարդաբանական ցուցանիշները:

Աշխատատեղի նախագծման ժամանակ առանձնահատուկ տեղ է հատկացվում աշխատողին և ապա, մարդաբանական ցուցանիշներից ելնելով, որոշվում են աշխատատեղերում հիմնական և օժանդակ սարքավորումների, տեխնոլոգիական և կազմակերպչական հարմարանքների տեղն ու դիրքը:

Տարբերում ենք աշխատատեղի նախագծման երկու տեսակ՝ արտաքին և ներքին նախագծում:

Աշխատատեղի արտաքին նախագծման ժամանակ որոշվում է արտադրական հրապարակում աշխատատեղերի գտնվելու հստակ տեղը կամ տարածության մեջ աշխատատեղերի ընտրությունը:

Աշխատատեղի ներքին նախագծումը իրենից ներկայացնում է աշխատատեղում սարքավորումների, հարմարանքների, գործիքների, ար-

տադրական կահույքի, լուսավորման աղբյուրի, պահարանների, դարակաշարների և այլ օժանդակ հարմարանքների ճիշտ ու նպատակահարմար տեղերում ռացիոնալ տեղաբաշխումը:

Աշխատատեղի նախագծումը պահանջում է, որ հարմարանքները, սարքերը, գործիքները տեղադրվեն բանվորի համար նպաստավոր գոտում կամ տարածության մեջ, որպեսզի առանց ավելորդ շարժումների կարողանա օգտվել գործիքներից, հարմարանքներից և այն էլ առանց մեծ լարվածության:

Աշխատատեղի ներքին նախագծման աշխատանքները նպատակահարմար է իրականացնել հետևյալ հաջորդականությամբ.

- Որոշել նախ հիմնական, ապա՝ օժանդակ սարքավորումների և հարմարանքների տեղը:
- Սահմանել աշխատանքի գործընթացի ժամանակ հաստոցի նկատմամբ աշխատողի տեղն ու դիրքը:
- Որոշել ինչպիսի պաշտպանական միջոցներ են անհրաժեշտ և դրանց տեղակայման տեղը:
- Սահմանել տեղական լուսավորության, ազդանշանային հարմարանքների և կապի միջոցների հստակ տեղը:
- Սահմանել կազմակերպչական հարմարանքների տեղը:
- Որոշել և տեղակայել տեխնոլոգիական հարմարանքները, բանվորական փաստաթղթերը, տեղեկատուները և հատուկ մասնագիտական գրականությունը:
- Որոշել տնտեսական միջոցները:

Կարևոր է նաև աշխատատեղում աշխատողի տեղի ճիշտ ընտրությունը, որը պայմանավորված է աշխատանքի բնույթով: Աշխատողի տեղը պետք է լինի հարմար, աշխատողը հնարավորություն պետք է ունենա իր ամբողջ աշխատանքային շարժումների ընթացքում գործելու անկաշկանդ և անվտանգ: Աշխատողը աշխատանքային օրվա ընթացքում կարող է գտնվել մույն տեղում, լինել շարժման մեջ կամ գործել զուգակցված ձևով:

Աշխատատեղերի նախագծման ժամանակ մեծ ուշադրություն է դարձվում աշխատողի աշխատանքային դիրքին:

Աշխատողի դիրքը կարող է լինել կանգնած, նստած, կանգնած-նստած կամ նստած-կանգնած: Ընդ որում՝ աշխատանքի ընթացքում աշխատողը կարող է ընդունել տարբեր դիրք՝ թեքված, կքված և այլն: Աշխատողի դիրքը պայմանավորված է աշխատանքի տեմպով, բնույթով,

պահանջվող շարժումներով, ինչպես նաև առաջադրանքի կատարման համար անհրաժեշտ ֆիզիկական ծանրաբեռնվածությամբ:

Եթե նստած դիրքում աշխատելիս մկանային աշխատանքի ծախսումները ընդունենք մեկ միավոր, ապա նույն աշխատանքը կանգնած վիճակում կատարելիս մկանային աշխատանքի ծախսումը կբարձրանա 60%-ով, իսկ նստած, բայց թեքված վիճակում՝ 4 անգամ, կանգնած, բայց թեքված վիճակում՝ 10 անգամ ավելի շատ էներգիա:

Աշխատողի դիրքը նախագծելիս, պլանավորելիս հաշվի ենք առնում աշխատանքային շարժումների անհրաժեշտությունն ու նպատակահարմարությունը, գործադրվող աշխատանքային ջանքերը և այլն: Ընդհանրապես խորհուրդ է տրվում մինչև 5 կգ ուժ կամ ջանքեր պահանջող աշխատանքը կատարել նստած վիճակում, 5–10 կգ ուժ կամ ջանքեր պահանջվող աշխատանքը՝ նստած–կանգնած, իսկ եթե այն գերազանցում է 10 կիլոգրամից, ապա՝ կանգնած դիրքում:

Աշխատատեղի նախագծման ժամանակ, երբ աշխատանքի կատարումը պահանջում է կատարողից կանգնած դիրք ունենալ, ապա նպատակահարմար է նախատեսել առանձին աթոռ՝ կարճատև ընդմիջումների և հանգստի ժամանակ նստելու–հանգստանալու համար: Ընդհանրապես նպատակահարմար է կանգնած աշխատանքը զուգակցել կամ հնարավորություն ստեղծել ժամանակ առ ժամանակ փոխարինել նստած աշխատանքի հետ: Միայն այս պայմաններում կարող ենք ապահովել ամենափոքր հոգնածություն տարբեր մկանների լարվածությունը հաջորդաբար փոփոխելու միջոցով:

Ընդհանրապես աշխատողի դիրքը կարող է լինել հարմար, ճնշող, անհարմար, չափազանց անհարմար, սահմանափակ և այլն: Ուստի դրան համապատասխան էլ առաջ է գալիս հոգնածության և լարվածության տարբեր աստիճան: Ոչ ճիշտ աշխատանքային դիրքը առաջ է բերում վաղ հոգնածություն, իսկ առանձին դեպքերում պրոֆեսիոնալ հիվանդությունների պատճառով հանգիստանում:

Աշխատողի դիրքը որոշելիս հաշվի ենք առնում ոչ միայն աշխատանքային գործողության գոտին, թե՛ ըստ բարձրության, և թե՛ ըստ խորության, այլ նաև դրա հետ միասին կարևորում ենք տեսողական դաշտը և տեսողական անկյունը, աթոռի բարձրությունը և այլ հանգամանքներ: Աշխատողի դիրքը նախագծելիս առաջնորդվում են մարդաբանական ցուցանիշներով:

Աշխատատեղի նախագծման ժամանակ կարևոր տեղ է հատկացվում մարդու տեսողական հնարավորությունների ճիշտ օգտագործմանը: Այդ

պատճառով անհրաժեշտ է աշխատատեղը նախագծել այնպես, որ տեսողակալված բոլոր միջոցներն ու հարմարանքները գտնվեն բանվորի տեսադաշտում և առանց մեծ տեսողական լարվածության ընկալվեն:

Աշխատողի տեսադաշտում տեղակայված միջոցները տեսողական ապարատի կողմից ընկալվում են ոչ միանշանակ ձևով: Տարբերում ենք ակնթարթային տեսողությունը՝ կայուն տեսողությունից, պարզ տեսողությունը՝ խավար տեսողությունից:

Նախագծման ժամանակ կարևոր նշանակություն է տրվում նաև աշխատողի նպատակային ու արդյունավետ շարժումներին: Այդ նպատակով աշխատատեղում գործիքները, հարմարանքները, հանգույցները պետք է տեղակայվեն այնպես, որ աշխատողի ձեռքն ազատ հասնի անհրաժեշտ իրին, կարողանա առանց մեծ ջանքեր գործադրելու և լրացուցիչ և ավելորդ շարժումներ կատարելու օգտագործել այն: Առավել հաճախ օգտագործվող առարկաները նպատակահարմար է տեղադրել հեշտ վերցնելու համար նպաստավոր տեղում և դիրքում: Ընդ որում՝ յուրաքանչյուր առարկայի տեղը պետք է լինի կայուն և մշտական: Այդ դեպքում աշխատողը, տվյալ առարկայից օգտվելիս, իր շարժումները իրականացնում է մեխանիկորեն, առանց մեծ լարվածության և ջանքերի:

Ընդհանուր առմամբ, աշխատատեղերի նախագծման հետ կապված հարցերը պետք է բխեն էրգոնոմիկայի, աշխատանքի հոգեբանության և ֆիզիոլոգիայի ընդհանուր պահանջներից՝ մասնավորապես ապահովելով աշխատանքի բարձր արտադրողականություն և աշխատատեղերում ստեղծելով նպաստավոր և հարմարավետ պայմաններ: Աշխատատեղերում չափից քիչ կամ չափից շատ գործիքների և հարմարանքների կուտակումը անհարմարություն է ստեղծում սպասարկման համար, դժվարացնում է աշխատանքը, առաջ է բերում անվտանգության կանոնների խախտում և արտադրական վնասվածքների պատճառ հանդիսանում:

Աշխատատեղերի նախագծման ժամանակ մեծ նշանակություն է տրվում տիպային բանվորական տեղերի նախագծմանը: Այն հիմնականում իրականացվում է նախագծային ինստիտուտներում և այդ նախագծերով հագեցվում են հիմնականում մասսայական արտադրության ձեռնարկությունները: Այդպիսի աշխատատեղեր նախագծվում և կառուցվում են հիմնականում մասսայական պրոֆեսիաների և մասնագիտությունների համար:

Տիպային աշխատատեղերը իրենցից ներկայացնում են մի համակարգ, որտեղ հաշվի են առնվում աշխատանքի կազմակերպման բոլոր ուղղությունները: Տիպային աշխատատեղերի նախագծման ժամանակ

առանձնահատուկ նշանակություն է տրվում հիմնական և օժանդակ սարքավորումների հագեցվածությանը, աշխատատեղերի ներքին և արտաքին պլանավորմանը, առաջավոր փորձի և մեթոդների կիրառմանը, աշխատանքի պայմանների բարելավմանը, աշխատատեղերի կազմակերպման, սպասարկման և այլ խնդիրներին:

6.2.3. Աշխատատեղերի մասնագիտացումը և հագեցվածությունը

Աշխատատեղի արդյունավետ կազմակերպումը պահանջում է մասնագիտացնել աշխատատեղերը, այսինքն՝ սահմանել արտադրական հստակ պրոֆիլ, յուրաքանչյուր աշխատատեղին ամրացնել հնարավորին չափ միատիպ աշխատանք կամ օպերացիա և հետևել դրանց կատարման հաջորդականությանը, տեխնոլոգիական միատիպությանը, բարդությանը և ճշտությանը:

Աշխատատեղի մասնագիտացումը հնարավորություն է տալիս աշխատատեղերը հագեցնել ավելի արտադրողական ու ժամանակակից սարքավորումներով, հարմարանքներով ու գործիքներով, կրճատել բանվորի նախապատրաստական-եզրափակիչ ժամանակը, օժանդակ աշխատանքները, կիրառել էլ ավելի արդյունավետ աշխատանքի ձևեր ու մեթոդներ և բարձրացնել աշխատանքի կուլտուրան, բանվորի արտադրական հմտությունները և այդ ճանապարհով՝ բարձրացնել աշխատանքի արտադրողականությունը:

Աշխատատեղի մասնագիտացման հիմքը հանդիսանում է արտադրանքի կամ շինվածքի ստանդարտացումը և ունիֆիկացումը (պարզեցումը), ինչպես նաև տեխնոլոգիական գործընթացների տիպայնացումը, մշակվող դետալների քանակի կրճատումը և այլն:

Աշխատանքի մասնագիտացումը հնարավորություն է տալիս էլ ավելի հագեցնել աշխատատեղերը տեխնիկական և կազմակերպչական հարմարանքներով և բարձրացնել աշխատատեղերի մեքենայացման մակարդակը: Եվ որքան բարձր է աշխատատեղերի մասնագիտացման աստիճանը, այնքան քիչ է աշխատատեղին կցվող դետալների թիվը և բարձր են արտադրական սարքավորումների օգտագործման հնարավորությունները:

Ընդհանրապես մասնագիտացված աշխատատեղերը լինում են երեք տեսակի՝ հատուկ, մասնագիտացված և ունիվերսալ:

Հատուկ կոչվում են այն աշխատատեղերը, որտեղ թողարկվում է մեկ անվանում արտադրանք կամ մեկ շինվածք: Այն դեպքում, երբ դետալների կամ շինվածքների թիվը տվյալ աշխատատեղում հասնում է 2-ից

մինչև 10 միավորի, ապա այդպիսի աշխատատեղերը համարում ենք մասնագիտացված, իսկ երբ այն գերազանցում է այդ սահմանը, ապա այն համարվում է ունիվերսալ աշխատատեղ:

Աշխատատեղի մասնագիտացման մակարդակ ասելով հասկանում ենք ամբողջ արտադրանքի մեջ ամենամեծ տեսակարար կշիռ ունեցող դետալի կամ շինվածքի մշակման աշխատատարության հարաբերությունը տվյալ աշխատատեղում մշակվող դետալների կամ շինվածքների ընդհանուր աշխատատարությանը:

Աշխատատեղի կազմակերպման կարևոր խնդիրներից մեկը աշխատատեղի հագեցվածությունն է անհրաժեշտ միջոցներով:

Աշխատատեղի հագեցվածություն ասելով հասկանում ենք աշխատատեղում տեղակայված այն միջոցները, որոնք հնարավորություն են տալիս աշխատողին կատարել իր պրոֆեսիոնալ պարտականություններն ու հանձնարարությունները արդյունավետ: Այդ միջոցների մեջ մտնում են աշխատատեղի մասնագիտացմանը համապատասխան հիմնական տեխնոլոգիական և օժանդակ սարքավորումները, տեխնոլոգիական և կազմակերպչական հարմարանքները, կապի, տրանսպորտի, արտադրության սանիտարիայի, հիգիենայի և աշխատանքի պաշտպանության, անվտանգության տեխնիկական միջոցները և այլն:

Աշխատատեղի հագեցվածության համար անհրաժեշտ միջոցները կարող են լինել մշտական և ժամանակավոր:

Մշտական կոչվում են այն միջոցները, որոնք մշտապես օգտագործվում են տվյալ աշխատատեղում:

Ժամանակավոր միջոցները օգտագործվում են առանձին աշխատանքներ կատարելու ժամանակ, պահվում են հստակ սահմանված տեղերում, և դրանցից օգտվում են նաև տվյալ տեղամասի մյուս բոլոր աշխատողները:

Աշխատատեղերի հագեցվածության միջոցները դասակարգվում են՝

- հիմնական տեխնոլոգիական սարքավորումների,
- օժանդակ սարքավորումների,
- տեխնոլոգիական հարմարանքների,
- կազմակերպչական-տեխնիկական հարմարանքների և հագեցվածության այլ միջոցների:

Հիմնական տեխնոլոգիական սարքավորումները աշխատատեղի հագեցվածության այն միջոցներն են, որոնց օգնությամբ իրականացվում է առաջադրանքի կատարումը: Դրանց թվին են պատկանում հաս-

տոցները, մեքենաները, ապարատները, հոսքային գծերը, հաշվողական տեխնիկան, համակարգիչները, կառավարման վահանակները և այլն:

Հիմնական սարքավորումները աշխատատեղերում տեղակայվում են այնպես, որ հարմար լինեն սպասարկման համար, բավարարեն «մարդ—մեքենա» պահանջներին և բխեն մարդաբանական ցուցանիշներից:

Օժանդակ սարքավորումները տրանսպորտային, փոխադրման, բարձող և բեռնաթափող սարքավորումներն են, ինչպես նաև հումքի, նյութերի և պատրաստի արտադրանքի տեղափոխման ձեռքի հարմարանքները:

Տեխնոլոգիական հարմարանքները աշխատատեղում օգտագործվող բանվորական գործիքներն են, չափիչ և հսկիչ սարքերը, հարմարանքները, պահեստային մասերը, բանվորական փաստաթղթերը և այլն: Տեխնոլոգիական հարմարանքները չափազանց շատ են և դրանց ընտրությունն ու քանակը պայմանավորված է աշխատատեղի բնույթով:

Աշխատատեղի հագեցման համար կարևոր նշանակություն ունեն կազմակերպչական հարմարանքները: Դրանց մեջ մտնում են աշխատատեղի հագեցման օժանդակ հարմարանքները, որոնք նույնպես պայմանավորված են իրականացվող աշխատանքների և կիրառվող տեխնոլոգիայի բնույթով:

Կազմակերպչական բոլոր հարմարանքները, ըստ իրենց բնույթի, կարելի է բաժանել մի շարք խմբերի՝ արտադրական կահույք, արտադրական տարա, լուսավորման միջոցներ, կապի և ազդանշանային հարմարանքներ, գեղագիտական առարկաներ և այլն:

Այսպիսով՝ աշխատատեղերի հագեցվածության բոլոր միջոցները պետք է տեղադրված լինեն սպասարկման, կարգավորման և վերանորոգման համար հարմար ու բարենպաստ ձևով, ապահովեն աշխատանքի անվտանգությունը, աշխատանքի առաջավոր ձևերն ու մեթոդները ներդնելու հնարավորությունը:

Աշխատանքի կազմակերպման խնդիրն է աշխատատեղի լավագույն ձևով հագեցման և արդյունավետ սպասարկման միջոցով ապահովել աշխատանքի բարձր արդյունավետություն:

Աշխատատեղի հագեցվածության մակարդակը որոշում են ըստ օգտագործվող հարմարանքների և գործիքների, ըստ աշխատատարության և ըստ գործելաձևերի թվի: Աշխատատեղի հագեցվածության գործակիցը ($Q_{\text{հագ}}$) ըստ օգտագործվող հարմարանքների և գործիքների որոշում ենք՝

$$Q_{\text{հագ}} = S_{\Phi} : S_{\text{v}} \quad (6.8), \text{ որտեղ}$$

S_{Φ} — աշխատատեղում օգտագործվող փաստացի հարմարանքներն ու գործիքներն են,

S_{v} — տեխնոլոգիական գործընթացներով նախատեսվող նորմատիվային հարմարանքներն ու գործիքներն են:

Հագեցվածության գործակիցն ըստ աշխատատարության որոշելիս հարմարանքների և գործիքների օգնությամբ կատարված աշխատանքի աշխատատարությունը հարաբերում ենք աշխատանքի ընդհանուր աշխատատարությանը.

$$Q_{\text{հագ}} = U_2^1 : U_2^2 \quad (6.9), \text{ որտեղ}$$

U_2^1 — հարմարանքների և գործիքների օգնությամբ կատարվող աշխատանքի աշխատատարությունն է,

U_2^2 — ընդհանուր աշխատատարությունն է:

Աշխատատեղերի հագեցվածության գործակիցն ըստ գործելաձևերի թվի որոշելիս անհրաժեշտ է գործիքների և հարմարանքների օգնությամբ իրականացվող աշխատանքային գործելաձևերի թիվը հարաբերել ընդհանուր գործելաձևերի թվի վրան.

$$Q_{\text{հագ}} = Q_{\delta 1} : Q_{\delta 2} \quad (6.10), \text{ որտեղ}$$

$Q_{\delta 1}$ — գործիքների և հարմարանքների օգնությամբ իրականացվող աշխատանքային գործելաձևերի թիվն է,

$Q_{\delta 2}$ — ընդհանուր գործելաձևերի թիվն է:

Աշխատատեղերի կազմակերպման կարևոր տարրերից մեկը աշխատատեղի սպասարկման կազմակերպումն է:

Աշխատատեղը սպասարկել նշանակում է այն ապահովել աշխատանքի առարկաներով և միջոցներով, որոնք անհրաժեշտ են տվյալ աշխատատեղում աշխատողին կամ աշխատողների խմբին իրենց առջև դրված խնդիրները կամ առաջադրանքները անխափան և արդյունավետ կատարելու համար:

Աշխատատեղի սպասարկման աշխատանքները պայմանավորված են աշխատատեղերում իրականացվող աշխատանքների բնույթով: Սպասարկման աշխատանքները խիստ տարաբնույթ են և բաժանվում են ըստ գործառնությունների:

Աշխատատեղի սպասարկման գործառնությունը ասելով հասկանում ենք աշխատանքային գործունեության կոնկրետ տեսակ, որն օժանդակ շահալույթի համապատասխան աշխատողների կողմից իրականացվում է որպես հիմնական արտադրության սպասարկում:

Սպասարկման աշխատանքներն իրականացվում են համապատասխան պրոֆեսիոնալ որակավորում ունեցող օժանդակ աշխատողների կողմից:

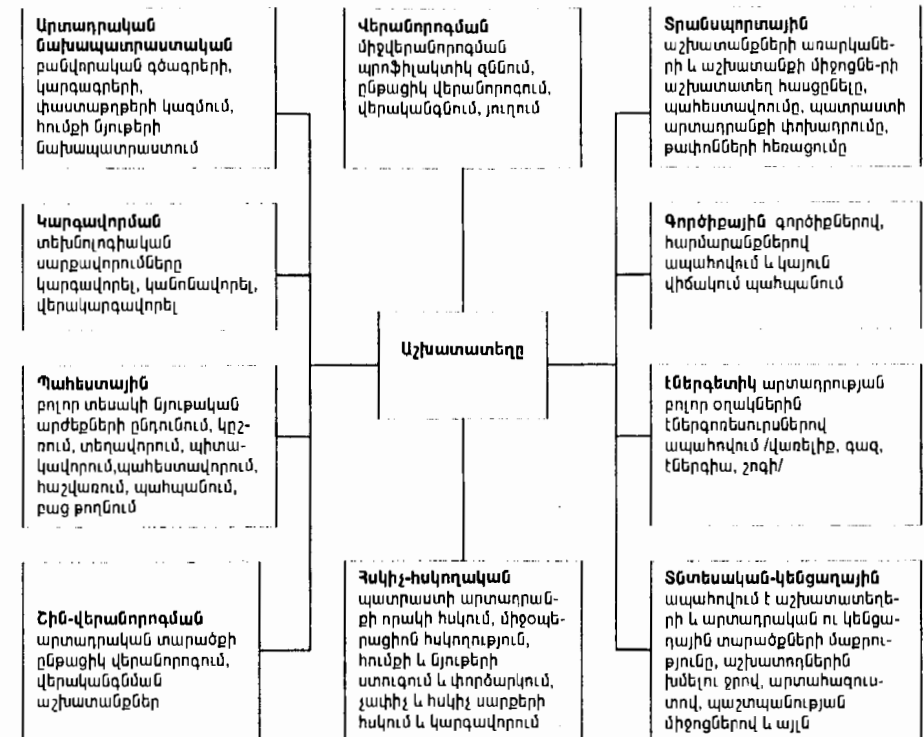
Աշխատատեղերին սպասարկող ծառայությունները իրականացնում են արտադրական-նախապատրաստական, գործիքային, տրանսպորտային, կարգավորման, վերանորոգման, հսկիչ-հսկողական, պահեստային, էներգետիկ, շինարարական-վերանորոգման, տնտեսական-կենցաղային գործառնություններ (տե՛ս գծապատկեր 6.3):

Բացի սպասարկման վերը նշված գործառնություններից, կարող են գործել նաև սահմանափակված, բժշկական օգնության, կուլտ-զանգվածային, հասարակական սննդի և այլ գործառնություններ:

Աշխատատեղի սպասարկման բոլոր գործառնությունները կարելի է բաժանել երեք մեծ խմբի՝ աշխատանքի առարկաների, աշխատանքի միջոցների և աշխատողի սպասարկման գործառնություններ:

Աշխատատեղերի սպասարկումը նպատակասլաց կազմակերպելու համար անհրաժեշտ է առաջին հերթին ընտրել տվյալ աշխատատեղի և աշխատողի համար անհրաժեշտ սպասարկման տեսակը: Այնուհետև ընտրած սպասարկման յուրաքանչյուր տեսակի համար սահմանել սպասարկման նորմա և հիմնավորել կոնկրետ ժամանակաշրջանի համար (հերթափոխ, ամիս, տարի) աշխատանքների ծավալը: Այս ցուցանիշներից ելնելով՝ որոշել սպասարկվող անձնակազմի պրոֆեսիոնալ-որակական կազմը և թվաքանակը: Այնուհետև հստակեցնել սպասարկման ժամանակակարգն ու գրաֆիկը, հերթականությունը և պարբերականությունը, սահմանել, թե ով և որ ստորաբաժանումն է իրականացնելու տվյալ գործառնության սպասարկումը, այսինքն՝ անձնավորել սպասարկումը: Ուստի, երբ աշխատողը գիտի, թե ով է իրեն սպասարկելու, իսկ սպասարկողը՝ թե ում, երբ և ինչ ծավալով է սպասարկելու, ապա նման աշխատատեղում աշխատանքը կընթանա ռիթմիկ, առանց խափանումների և բարձր արդյունավետությամբ:

Աշխատատեղի սպասարկման գործառնությունները



Աշխատատեղերը նպատակասլաց կազմակերպելու համար անհրաժեշտ է առաջնորդվել որոշակի սկզբունքներով: Այդ սկզբունքներից են պլանայնությունը, ամբողջականությունը, հուսալիությունը, գործնականությունը, խնայողականությունը և այլն: Աշխատատեղերի սպասարկման պլանայնության սկզբունքը վերաբերում է սպասարկման բոլոր գործառնությունների կապակցված և համագործակցված գործունեությանը, որոնք սերտ կապվում են ընթացիկ արտադրական պլանավորման, սպասարկման ժամկետների, ծավալների, գրաֆիկների հետ: Աշխատատեղերի սպասարկման աշխատանքների պլանավորումը կազմում է ներգործարանային պլանավորման մի մասը: Աշխատատեղի պլանավոր-

Գոյություն ունի աշխատատեղերի սպասարկման երեք եղանակ՝ կենտրոնացված, ապակենտրոնացված և խառը:

Աշխատատեղերի սպասարկման կենտրոնացված եղանակի էությունն այն է, որ սպասարկման գործառույթները կենտրոնացվում են համապատասխան ծառայությունների մեջ, որոնք էլ իրականացնում են ձեռնարկության բոլոր ստորաբաժանումների սպասարկման աշխատանքները:

Սպասարկման կենտրոնացված եղանակը նպատակահարմար է կիրառել մասսայական և սերիական արտադրության խոշոր ձեռնարկություններում: Կենտրոնացված սպասարկման դեպքում սպասարկող ձեռնարկությունները հնարավորություն են ունենում կիրառել մասնագիտացված սարքավորումներ, ընդգրկել համապատասխան աշխատակազմ, կազմակերպել մասնագիտացված տեղամասեր, կենտրոնացնել այս կամ այն ֆունկցիայի աշխատանքների կատարումը: Սպասարկման այս եղանակը հնարավորություն է տալիս արդյունավետ կազմակերպել սպասարկող անձնակազմի աշխատանքը, մեքենայացնել այն և անհրաժեշտության դեպքում բոլոր ուժերը կենտրոնացնել տվյալ աշխատատեղի կամ տեղամասի վրա: Աշխատատեղի կենտրոնացված սպասարկումը բարձրացնում է սպասարկման որակը, ապահովում է դրա հուսալիությունը, խնայողությունը և բարելավում սպասարկման աշխատանքների ներարտադրական պլանավորումը:

Սակայն աշխատատեղի սպասարկման այս եղանակը բարձր արդյունավետություն կարող է ապահովել այն ժամանակ, երբ կազմակերպչական բարձր հիմքերի վրա է դրված աշխատանքի և արտադրության կազմակերպումը:

Աշխատատեղի սպասարկման ապակենտրոնացված եղանակի դեպքում սպասարկման աշխատանքներն իրականացվում են կամ տվյալ աշխատատեղում՝ իրենց ուժերով, կամ տվյալ տեղամասի առանձին օժանդակ աշխատողների կողմից: Այս եղանակը կիրառելի է հատկապես փոքր և միջին ձեռնարկություններում, և առավելությունը կայանում է նրանում, որ սպասարկումն իրականացվում է նպատակասլաց և օպերատիվ ձևով, բարձր է գծային ղեկավարների մոտ ժամանակին և որակով սպասարկելու պատասխանատվությունը:

Աշխատատեղի սպասարկման խառը եղանակն այն է, երբ սպասարկման որոշ գործառույթներ իրականացվում են կենտրոնացված, իսկ որոշները՝ ապակենտրոնացված՝ սակայն հաշվի առնելով նախորդ երկու եղանակների դրական կողմերը:

Աշխատատեղի սպասարկման կոնկրետ եղանակի ընտրությունը պայմանավորված է տվյալ արտադրության կոնկրետ պայմաններով՝ չափանիշ ընդունելով նյութական և աշխատանքային նվազագույն ծախսումները:

Աշխատատեղերի կազմակերպման գործում կարևոր նշանակություն ունի աշխատատեղերի ատեստավորումը:

6.2.4. Աշխատատեղերի ատեստավորումը

Աշխատատեղը, ինչպես գիտենք, արտադրական և աշխատանքային գործընթացի սկզբնական և կարևոր օղակն է, որտեղ տեղի են ունենում աշխատուժի և արտադրության միջոցների միացում և սպառում՝ նոր սպառողական արժեքներ ստեղծելու նպատակով: Ուստի կարևոր նշանակություն ունի աշխատատեղերի նկատմամբ մշտական ուշադրությունն ու հոգատարությունը: Սա կնշանակի, որ անհրաժեշտ է անընդ- լազործել տեղակայված արտադրության միջոցները և այն համալրել անհրաժեշտ նոր հարմարանքներով, գործիքներով, չափիչ և հաշվող սարքերով: Հետևաբար, անհրաժեշտ է հաճախակի անդրադառնալ ձեռնարկության բոլոր աշխատատեղերին, ուսումնասիրել դրանց իրական վիճակն աշխատատեղերի ատեստավորման միջոցով: Աշխատատեղերի ատեստավորման նպատակն է բարձրացնել հիմնական ֆոնդերի, աշխատատեղումն նպատակն է բարձրացնել տեխնիկական, կազմա- խառնվածքային և նյութական ռեսուրսների արդյունավետ օգտագործման մակարդակը: Դրա համար անհրաժեշտ է օբյեկտիվորեն գնահատել յուրաքանչյուր աշխատատեղի վիճակը, վերականգնել և վերազինել նոր տեխնոլոգիական հարմարանքներով և սարքերով: Աշխատատեղն ատեստավորել նշանակում է բազմակողմանի ստուգման և գնահատման միջոցով պարզել, թե որքանով է աշխատատեղը համապատասխանում նորմատիվային պահանջներին և բավարարում տեխնիկական, կազմակերպչական, տնտեսական և սոցիալական պահանջները:

Առաջին անգամ աշխատատեղերի ատեստավորման աշխատանքներ կատարվել են վարչահրամայական համակարգի տարիներին՝ հատկապես 80-ական թվականներից սկսած և ոչ միայն խորհրդային Միությունում, այլ նաև Գերմանիայում, Հունգարիայում և Չեխոսլովակիայում:

Հայաստանում աշխատատեղերի ատեստավորման ուղղությամբ լայն աշխատանք է տարվել Երևանի էլեկտրալամպերի, էլեկտրատեխնիկական, էլեկտրաապարատների գործարաններում: Օրինակ՝ Երևանի

էլեկտրալամպերի գործարանում 1985–90 թթ. կատարել են լայնածավալ ու ամբողջական գույքագրում, կազմել բոլոր աշխատատեղերի վերաբերյալ ատեստավորման քարտերը, բոլոր սարքավորումների անձնագրերը, մշակել ատեստավորման ցուցանիշները, ատեստավորման հանձնաժողովների միջոցով անցկացրել աշխատատեղերի ատեստավորում և վերլուծել ու ամփոփել արդյունքները:

Աշխատատեղերի ատեստավորման փորձի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ գոյություն ունի ատեստավորման երկու մեթոդ: Ընդ որում՝ մեկ դեպքում ատեստավորումը դիտվում է իբրև գործընթաց, մյուս դեպքում՝ իբրև արդյունք:

Առաջին մեթոդը կիրառելի է սերիական արտադրության, իսկ երկրորդը՝ մասսայական—հոսքային արտադրության ձեռնարկություններում: Առաջին մեթոդի դեպքում ատեստավորման աշխատանքների մեջ ընդգրկվում են աշխատատեղի գույքագրումը, ատեստավորումը և արդյունավետության բարձրացումը, իսկ երկրորդ մեթոդի դեպքում՝ աշխատատեղի անձնագրավորումը, ատեստավորումը և աշխատանքի կազմակերպման ձևերի կատարելագործումը: Այնուամենայնիվ, երկու մեթոդների հիմքում էլ ընկած են աշխատատեղի հաշվառումը և ատեստավորումը:

Ընդհանրապես, աշխատատեղերի ատեստավորումը իրականացվում է հետևյալ հաջորդականությամբ կազմում են ատեստավորման հանձնաժողովներ, որոնք սկսում են լայնամասշտաբ գույքագրում: Այնուհետև, կազմում են աշխատատեղերի քարտերը, անձնագրերը, ընտրում ատեստավորման համար անհրաժեշտ ցուցանիշները: Նախապատրաստական աշխատանքներն ավարտելուց հետո անց են կացնում աշխատատեղերի բուն ատեստավորում: Աշխատատեղերի ատեստավորման ընթացքում կոմպլեքս ձևով գնահատում են յուրաքանչյուր աշխատատեղ հետևյալ ուղղություններով.

- տեխնիկատեխնոլոգիական,
- կազմակերպատնտեսական,
- աշխատանքի պայմանների և անվտանգության տեխնիկայի:

Աշխատատեղը ըստ տեխնիկատեխնոլոգիական մակարդակի գնահատման ընդգրկում է օգտագործվող սարքավորումների արտադրողականությունը, արտադրանքի որակի պահանջներին սարքավորումների համապատասխանությունը, սարքավորումների տեխնոլոգիական հնարավորությունների օգտագործումը, տեխնոլոգիական գործընթացի առաջատար լինելը և աշխատատեղի հագեցվածությունը:

Ըստ կազմակերպատնտեսական հատկանիշի՝ աշխատատեղի գնահատում կատարելիս հաշվի ենք առնում աշխատատեղի արդյունավետ նախագծումը և տարածական չափերի պահպանումը, ձեռքի հասանելիության աստիճանը և դիրքը, սարքավորումների օգտագործման և հերթափոխային գործակիցը, աշխատատեղի սպասարկման նպատակահարմար գործառույթների և եղանակների ու ձևերի ճիշտ կիրառումը: Կարևոր տեղ է հատկացվում նաև բազմահաստոցային սպասարկմանը, աշխատանքի առաջավոր ձևերի և մեթոդների կիրառմանը, աշխատանքների և առանձին գործառույթների համատեղմանը, աշխատանքի և աշխատողի տարակարգի համապատասխանությանը, ինչպես նաև գործող նորմաների որակին և այլ ցուցանիշների:

Ըստ աշխատանքի պայմանների և անվտանգության տեխնիկայի հատկանիշի՝ աշխատատեղը գնահատելիս հաշվի ենք առնում, թե սանիտարահիգիենիկ փաստացի պայմանները որքանով են համապատասխանում նորմատիվային պահանջներին, ինչպես են ապահովված աշխատանքի անվտանգությունը և պաշտպանվածությունը: Ուստի աշխատանքի պայմանները գնահատելիս որոշում ենք օդի աղտոտվածությունը, ջերմաստիճանը, խոնավությունը, աղմուկը, թրթռոցը, լուսավորվածությունը, ճառագայթումը, աշխատատեղի ներքին ձևավորումը և կահավորումը: Ըստ աշխատանքի պաշտպանության և անվտանգության տեխնիկայի՝ հաշվի ենք առնում աշխատանքի մոնոտոնությունը, ձեռքի ծանր ֆիզիկական աշխատանքների ծավալը աշխատատարության մեջ, անհատական պաշտպանության միջոցներով ապահովվածությունը և այլն:

Աշխատատեղի ատեստավորումը ավարտելուց հետո ամփոփում և վերլուծում ենք ատեստավորման արդյունքները և յուրաքանչյուր աշխատատեղի վերաբերյալ ընդունում կոնկրետ որոշում:

Այդ որոշման համաձայն՝ աշխատատեղերը կարող են լինել ատեստավորված, չատեստավորված, բայց արդյունավետ դարձնելու ենթակա, կամ էլ չատեստավորված և լուծարման ենթակա:

Ատեստավորված համարվում են այն աշխատատեղերը, որոնք ըստ կոմպլեքս գնահատման համապատասխանում են ներկայացվող պահանջներին կամ գերազանցում: Ընդ որում՝ չի կարող ատեստավորված համարվել, եթե նույնիսկ ատեստավորման որևէ պարամետրի կամ ցուցանիշի գծով առկա է իջեցում նորմատիվային մեծության նկատմամբ:

Այն աշխատատեղերը, որտեղ առանձին ցուցանիշի կամ մի քանի ցուցանիշների գծով առկա են շեղումներ, բայց հնարավոր է կազմակեր-

պատեխնիկական միջոցառումների իրականացման միջոցով վերացնել դրանք և հասցնել նորմատիվային պահանջների մակարդակին, դասվում են բարելավման ենթակա աշխատատեղերի շարքին:

Այն աշխատատեղերը, որտեղ ատեստավորման ցուցանիշները չեն համապատասխանում նորմատիվային պահանջներին, դասվում են չատեստավորված աշխատատեղերի շարքին և լուծարվում:

Աշխատանքային կոլեկտիվներում չատեստավորված, բայց բարելավման ենթակա աշխատատեղերի համար կազմվում է կազմակերպատեխնիկական միջոցառումների պլան, որտեղ նշվում են կատարվելիք աշխատանքները, ծախսերը, իրականացման ժամկետները, պատասխանատու օղակները, սպասվելիք արդյունքը և այլն: Միջոցառումները ներդնելուց հետո ամփոփվում են արդյունքները և ընդունվում համապատասխան որոշում:

Առավել բարդ է լուծարման ենթակա աշխատատեղերի խնդիրը: Այստեղ գործ ունենք կոնկրետ աշխատողի հետ, ուստի լուծարման դեպքում աշխատողին պարտավոր են ապահովել այլ աշխատանքով կամ էլ կրճատել սահմանված օրենքին համապատասխան՝ համալրելով գործազուրկների բանակը:

Հաշվի առնելով կուտակված նախկին փորձը և պրակտիկան՝ սեփականության տարբեր ձևերի առկայության դեպքում կարևոր նշանակություն պետք է տալ ձեռնարկություններում աշխատատեղերի ատեստավորմանը:

6.3. Աշխատանքի պայմանների բարելավումը

Աշխատանքի պայմաններ հասկացության լուսաբանմանը նվիրվել են բազմաթիվ ուսումնասիրություններ և մեծագրություններ, որտեղ յուրաքանչյուր հեղինակ, իր առջնություններով խնդիրների ուսումնասիրման առանձնահատկությունները ելնելով, յուրովի է մեկնաբանել կամ բնորոշել աշխատանքի պայմաններ հասկացությունը: Այդ պատճառով տնտեսագիտական մասնագիտական գրականության մեջ հանդիպում ենք աշխատանքի պայմաններ հասկացության և նրա էության վերաբերյալ բազմաթիվ բնորոշումների: Աշխատանքի պայմաններ ասելով հասկանում ենք այն արտաքին միջավայրը, որտեղ գործում է աշխատողը, արտադրական այն պայմանները, որոնք շրջապատում են նրան:

Ինչպես արտադրական, այնպես էլ արտաքին միջավայրը խոր ազդեցություն է թողնում մարդու օրգանիզմի, նրա ֆիզիկական ու հոգևոր աշխարհի, հետևաբար նաև նրա աշխատունակության և աշխատանքի արտադրողականության մակարդակի վրա: Այդ պատճառով մարդուն շրջապատող բազմաթիվ ու բազմատեսակ աշխատանքի պայմանների ազդեցությունն ուսումնասիրելիս կարևոր խնդիր է դառնում մարդու օրգանիզմի ֆունկցիոնալ առանձնահատկություններն իմանալը: Այդ է պատճառը, որ աշխատանքի պայմաններն ուսումնասիրող տարբեր մասնագետներ (տնտեսագետներ, սոցիոլոգներ, հոգեբաններ, բժիշկներ, ֆիզիոլոգներ և այլն), տարբեր ասպեկտներով ուսումնասիրելով աշխատանքի պայմանները՝ տալիս են տարբեր բնորոշումներ և տարբեր ձևով գնահատում ու դասակարգում աշխատանքի պայմանների վրա ազդող գործոնները:

6.3.1. Աշխատանքի պայմանները բնորոշող գործոնները

Աշխատանքի պայմանները բնութագրվում են բազմաթիվ գործոններով: Դրանք էական ազդեցություն են ունենում աշխատանքային գործունեության ընթացքում մարդու ֆիզիկական և հոգևոր ֆունկցիայի, հետևաբար նաև նրա առողջության, աշխատունակության և արտադրողականության վրա: Այդ գործոնները բազմազան են իրենց առաջացման տեսակետից, արտահայտման ձևերով, նշանակությամբ և ազդեցության բնույթով: Այդ պատճառով էլ անհրաժեշտ է բոլոր գործոնները խմբավորել և դասակարգել ըստ որոշակի հատկանիշի:

Աշխատանքի պայմանները բնորոշող գործոնները դասակարգվում են ըստ հետևյալ չորս խմբերի՝

- ա. սանիտարահիգիենիկ,
- բ. հոգեֆիզիոլոգիական,
- գ. սոցիալ-հոգեբանական,
- դ. գեղագիտական:

Յուրաքանչյուր խմբի մեջ մտնում են մի շարք գործոններ, որոնց դասակարգումը տե՛ս աղյուսակ 6.3-ում:

Աշխատանքի պայմաններն անմիջական ազդեցություն են ունենում բանվորի աշխատանքի ծանրության, նրա լարվածության և հոգնածության վրա: Ֆիզիկական աշխատանքի ծանրությունը որոշվում է արտադրության գործընթացում մարդու ֆիզիկական էներգիայի ծախսումների ամբողջությամբ կամ աշխատանքի պայմանները բնութագրող բոլոր գործոնների համատեղ ազդեցությամբ: Այսպիսի պայմաններում

մարդու օրգանիզմը կարող է ընդունել նորմալ, ոչ նորմալ (պաթոլոգիական) և սահմանային (նախապաթոլոգիական) վիճակ: Դրանցից յուրաքանչյուրն ունի իր տարբերիչ հատկանիշները:

Աղյուսակ 6.3

Աշխատանքի պայմանները բնորոշող գործոնների դասակարգումը



Ըստ Աշխատանքի գիտյի հետազոտական ինստիտուտի մշակած մեթոդական ցուցումների՝ աշխատանքներն իրենց ծանրությամբ բաժանվում են 6 խմբի:

Առաջին խմբի մեջ դասվում են այն աշխատանքները, որոնք իրականացվում են հարմարավետ, լիակատար բարենպաստ պայմաններում, այսինքն՝ մտավոր, ֆիզիկական, նյարդային, էնոցիոնալ ծանրությունը լիովին համապատասխանում է մարդու ֆիզիոլոգիական հնարավորություններին: Աշխատանքի վերջում հոգնածությունը լինում է աննշան, հետևաբար աշխատանքի նման պայմաններում լիովին պահպանվում են մարդու առողջական վիճակը և աշխատունակությունը:

Երկրորդ խմբի մեջ մտնում են այնպիսի աշխատանքներ, որոնք իրականացվում են նույնպես նպաստավոր պայմաններում, աշխատողից չեն պահանջվում հոգեֆիզիոլոգիական ֆունկցիայի էական փոփոխություններ, առողջական վիճակը մնում է անփոփոխ, և չի նկատվում աշխատունակության անկում: Հետևաբար, առաջին և երկրորդ խմբերի միջև էական տարբերություններ գոյություն չունեն, և դրանք կարող են համարվել աշխատանքի նորմալ պայմաններ:

Երրորդ խմբի մեջ մտնում են ոչ լրիվ բարենպաստ պայմաններում տեղի ունեցող այն աշխատանքները, որոնց կատարումը պահանջում է մարդու օրգանիզմի սահմանային (նախապաթոլոգիական) վիճակին հատուկ հակազդեցություններ: Այս դեպքում լրիվ առողջ մարդու մոտ բարձրանում է մկանային, նյարդային և հոգեկան լարվածությունը, իջնում է աշխատունակությունը և վատանում են տեխնիկատնտեսական ցուցանիշները: Սակայն այդ լարվածությունն ու հոգնածությունը կարող են չեզոքացվել աշխատանքի և հանգստի ռեժիմի բարելավման միջոցով:

Չորրորդ խմբին պատկանում են այնպիսի աշխատանքներ, որոնց կատարման դեպքում ոչ նպաստավոր պայմանները հանգեցնում են հակազդեցությունների, որոնք բնորոշ են լիովին առողջ մարդկանց խոր սահմանային (նախապաթոլոգիական) վիճակին: Այս դեպքում մեծանում են մկանային և նյարդային ծախսումները, իջնում է աշխատունակությունը, վտանգավոր և թունավոր արտադրական գործոնները պրոֆեսիոնալ հիվանդությունների պատճառ են դառնում, մեծանում է արտադրական վնասվածքների թիվը և այլն:

Հինգերորդ խմբին վերաբերում են այն աշխատանքները, որոնց կատարման ընթացքում աշխատանքի առավել անբարենպաստ, ծայրահեղ պայմանների հետևանքով աշխատանքային շրջանի (հերթափոխի, շաբաթվա) վերջում ձևավորվում են հակազդեցություններ, որոնք բնորոշ են լիովին առողջ մարդկանց օրգանիզմի ոչ նորմալ (պաթոլոգիական) ֆունկցիոնալ վիճակին: Առաջանում են հոգեկան և նյարդային սխտեմի խիստ լարվածություն, պրոֆեսիոնալ հիվանդություններ, նշանակալից չափով իջնում են աշխատունակությունը ու արտադրողականությունը:

Վեցերորդ խմբին վերաբերում են այն աշխատանքները, որոնց կատարման ընթացքում արտակարգ ու հաճախ անսպասելի գերբեռնվածությունը առաջ է բերում սուր պաթոլոգիական (ոչ նորմալ) հակազդեցություններ, կյանքի համար կարևոր օրգանների ֆունկցիոնալ ծանր խախտումներ:

Աշխատանքի ծանրության խմբերը որոշվում են աշխատանքի պայմանների գնահատման հիման վրա: Ուստի աշխատանքի ծանրությունը որոշելու համար նախապես անհրաժեշտ է մշակել բանվորական տեղերի աշխատանքային պայմանների քարտեր, որտեղ կարտացոլվեն սանիտարահիգիենիկ, հոգեֆիզիոլոգիական և սոցիալ-հոգեբանական ու էսթետիկական բոլոր գործոնները: Ըստ գոյություն ունեցող մեթոդիկայի՝ յուրաքանչյուր գործոն գնահատվում է բալային միավորով՝ կախված նրանից, թե ըստ աշխատանքի ծանրության՝ որ խմբի մեջ է մտնում: Պրակտիկ աշխատանքային գործունեության ընթացքում, ըստ աշխատանքի պայմանների, աշխատանքները դասակարգվում են հետևյալ 6 խմբերի.

- բարենպաստ պայմաններում կատարվող աշխատանքներ,
- համեմատաբար բարենպաստ պայմաններում կատարվող աշխատանքներ,
- ոչ լրիվ բարենպաստ, լարվածություն՝ պահանջող և միօրինակ պայմաններում կատարվող աշխատանքներ,
- անբարենպաստ, նշանակալից լարվածություն պահանջող և միօրինակ պայմաններում կատարվող աշխատանքներ,
- առավել անբարենպաստ, բանվորական բարձր լարվածություն պահանջող միօրինակ պայմաններում կատարվող աշխատանքներ,
- արտակարգ անբարենպաստ, չափազանց բարձր բանվորական լարվածություն պահանջող, միօրինակ ու ոչ հիգիենիկ պայմաններում կատարվող աշխատանքներ:

Աշխատանքի պայմանների նման շերտավորումը, որի նպատակն է իրականացնել աշխատավարձի կարևոր սկզբունքներից մեկը՝ շերտավորել աշխատավարձն ըստ աշխատանքի պայմանների, ունի մի շարք առավելություններ պրակտիկայում կիրառվող երեք խմբով շերտավորման նկատմամբ: Այժմ լայն տարածված ունի աշխատանքի պայմանները հետևյալ երեք խմբերի շերտավորելու պրակտիկան.

- աշխատանքի նորմալ պայմաններ,
- աշխատանքի ծանր, թունավոր, վնասակար պայմաններ,
- աշխատանքի առավել ծանր, առավել թունավոր, առավել վնասակար պայմաններ:

Իհարկե, աշխատանքի պայմանների նման շերտավորումը, չնայած պրակտիկայում լայնորեն կիրառվելուն, չափազանց ընդհանուր է և մո-

տավոր, այն լիովին հաշվի չի առնում աշխատանքի լարվածությունը, միօրինակ լինելը, աշխատանքի պայմանների միջև եղած աստիճանավորումները և այլ հոգեֆիզիոլոգիական և սանիտարահիգիենիկ գործոններ: Այդ պատճառով էլ աշխատանքի պայմանների դասակարգումը թվով ավելի շատ խմբերի բաժանելը ավելի իրական է, քանի որ այն հնարավորին չափ օբյեկտիվորեն է հաշվի առնում գոյություն ունեցող իրական պայմանները:

Աշխատանքի պայմանները հանդիսանում են աշխատավարձի շերտավորման հիմքը: Բարձր աշխատավարձ է նախատեսվում նրանց, ովքեր աշխատում են առավել ծանր ու վնասակար պայմաններում: Դրա նպատակն այդպիսի աշխատանքային տեղերում կայուն բանվորական կադրերի ընդգրկումն ու ապահովումն է:

Չնայած սիստեմատիկ կերպով բարելավվում են աշխատանքի պայմանները, այնուամենայնիվ, ներկա շրջանում ոչ նորմալ աշխատանքի պայմաններում աշխատողների թիվը բավական մեծ է: Ուստի, բացի բարձր տարիֆային դրույքներով և հաստիքներով վճարելուց, մարդու օրգանիզմի, նրա առողջության և աշխատունակության վրա աշխատանքային պայմանների անբարենպաստ ներգործությունը փոխհատուցվում է նաև լրացուցիչ վճարումների, արտոնությունների և առավելությունների ձևով: Դրանց թվին կարելի է դասել կրճատ աշխատանքային օրվա սահմանումը, լրացուցիչ արձակուրդները, ժամկետից շուտ կենսաթոշակի սահմանումը և այլն:

Աշխատանքի գծով մասնագետները, ֆիզիոլոգները, հոգեբանները, ուսումնասիրելով մարդկային օրգանիզմի առանձնահատկությունները, մշակել են մի շարք նորմատիվային պահանջներ, որոնց կատարումը երաշխավորում է աշխատանքի նպաստավոր պայմաններ: Այդ նորմատիվները օգտագործվում են նոր աշխատանքների և սարքավորումների նախագծման, աշխատանքի և հանգստի ռեժիմի բարելավման, աշխատանքի նորմավորման և վարձատրության ժամանակ: Սակայն, եթե այդ պահանջները օբյեկտիվորեն հաշվի չեն առնվում նախագծման ժամանակ, ապա գիտատեխնիկական առաջընթացը հնարավորություններ է ընձեռնում դրանք աշխատատեղում բարելավելու համար: Վերը նշված նորմատիվային պահանջները ամփոփված են CH-245-71 սանիտարական նորմաների մեջ:

Աշխատանքի պայմանների բարելավումը անընդհատ գործընթաց է: Այդ ուղղությամբ իրականացվող միջոցառումների արդյունավետությունը նշանակալից չափով կախված է նրանից, թե որքանով են հիմնավոր-

¹ Բանվորական լարվածությունը կարող է լինել ֆիզիկական, նյարդային-էմոցիոնալ և հոգեկան, ինչպես առանձին-առանձին, այնպես էլ բոլորը միասին վերցրած:

ված դրանք տնտեսապես, սոցիալապես և ֆիզիոլոգիապես: Այդ պատճառով մինչև միջոցառումների մշակումն անհրաժեշտ է նախապես ուսումնասիրել աշխատանքի պայմանների փաստացի վիճակը, այնուհետև միջոցառումների մշակման ժամանակ օգտագործել ըստ աշխատանքի ծանրության քանակական գնահատման մեթոդները և հաշվի առնել կոնկրետ տվյալ պայմաններում աշխատող մասնագետների ու բանվորների կարծիքները:

Նորմալ և անվտանգ աշխատանքային պայմանների ստեղծման համար միջոցառումների մշակման ու ներդրման ժամանակ անհրաժեշտ է առաջնորդվել աշխատանքի գիտական կազմակերպման հաջորդականության և կոմպլեքսային կարևոր սկզբունքներով: Միայն այսպիսի մոտեցման դեպքում աշխատանքի պայմանների բարելավման միջոցառումները կտան սոցիալական և տնտեսական առավել արդյունք:

Այդ միջոցառումներն ունեն սոցիալ-տնտեսական նշանակություն: Դրանք ներդրում են ոչ միայն մարդու առողջության և նորմալ գործունեության անհրաժեշտ բոլոր պայմանների ստեղծման, այլ նաև աշխատանքի արտադրողականության և արտադրության արդյունավետության բարձրացման համար: Սակայն արդյունաբերական ձեռնարկություններում աշխատանքի պայմանների բարելավումը խթանելու համար առաջին չկան տնտեսական խթանման արդյունավետ համակարգեր: Այդ է պատճառը, որ այս ուղղությամբ տարվող աշխատանքներն ու աշխատանքի պայմանների բարելավման վրա կատարվող ծախսերը դեռևս չի կարելի համարել բավարար: Դա հիմք է տալիս ասելու, որ այսուհետև ևս աշխատանքի պայմանների բարելավումը պետք է դառնա լուրջ մտահոգության առարկա:

Հայրենական և արտասահմանյան գիտնականները՝ ֆիզիոլոգները, հոգեբանները, սոցիոլոգները, բազմաթիվ հետազոտությունների հիման վրա ապացուցել են մարդու օրգանիզմի և նրա հոգեկան խանգարումների վրա մթնոլորտային ճնշման, օդի ջերմաստիճանի և նրա շարժման, օդի խոնավության, ուլտրաձայնի և աղմուկի, թրթռոցի, արտադրական շենքերի և աշխատատեղերի լուսավորման, շրջապատի օբյեկտների գույների և այլ գործոնների վնասակար ազդեցությունները: Նրանց ուսումնասիրությունների հիման վրա որոշված են դրանց թուլալուծողական սահմանները: Հետևաբար, բարելավել կամ նորմալացնել աշխատանքի պայմանները նշանակում է մարդու օրգանիզմի համար բարենպաստ դարձնել բազմաթիվ կամ առանձին գործոնների ազդեցությունը:

Աշխատանքի պայմանների բարելավումն արդյունաբերական ձեռնարկություններում ընթանում է երկու հիմնական ուղիներով:

Առաջին ուղին արտադրական միջավայրում մարդու վրա ազդող թունավոր և անբարենպաստ գործոնների մեկուսացումն է:

Աշխատանքի պայմանների բարելավման երկրորդ ուղին այն է, երբ ձեռնարկվում են մի շարք միջոցառումներ, որոնք բանվորներին հնարավորություն են տալիս պաշտպանվելու անբարենպաստ և թունավոր գործոնների ազդեցությունից, կամ փոքրացնում, մեղմացնում են այդ գործոնների ազդեցությունը: Բնականաբար, առաջին ուղին առավել գերադասելի է, քան երկրորդը, քանի որ այն հանգեցնում է արտադրական պայմանների ընդհանուր բարելավմանը և չի պահանջում աշխատանքի պաշտպանության անհատական միջոցների կիրառում: Սակայն պրակտիկորեն առաջին անհնար է ստեղծել այնպիսի պայմաններ, որ ոչ մի գործոն բացասաբար չանդրադառնա մարդու օրգանիզմի և նրա աշխատունակության վրա: Այդ պատճառով աշխատանքի պայմանների բարելավման վերը նշված երկու ուղիներն էլ հավասարապես կիրառվում են արտադրության մեջ:

Աշխատանքի պայմանների բարելավման կարևորագույն միջոցառումներից են արտադրական գործընթացների մեքենայացումն ու ավտոմատացումը: Դրանք հնարավորություն են տալիս ծանր ֆիզիկական, աշխատատար, հոգնեցուցիչ ու անհրապույր աշխատանքը փոխարինել մեքենայական աշխատանքի: Արտադրական գործընթացների մեքենայացումն ու ավտոմատացումը բարձրացնում են արտադրական կուլտուրան և աշխատանքի արտադրողականության մակարդակը: Արտադրության մեջ կոմպլեքսային մեքենայացումը և հոսքային գծերի ներդրումը նպաստում են աշխատանքի կազմակերպման գործին և վերջնական արդյունքի հիման վրա վարձատրման կիրառմանը: Աշխատանքի կազմակերպման կոլեկտիվ ձևը ուժեղացնում է կոլեկտիվի անդամների մեջ փոխադարձ հսկողությունը՝ աշխատանքի որակի նկատմամբ և խթանում փոխադարձ օգնությունը: Այժմ հիմնական արտադրական գործընթացների համեմատ մեքենայացման խիստ կարիք ունեն բեռնման-բեռնաթափման և տեղափոխման աշխատանքները, որտեղ զբաղված է բանվորների մի զգալի մասը:

Արտադրական գործընթացների մեքենայացումն ու ավտոմատացումը հիմնականում իրականացվում են տնտեսական արդյունավետության բարձրացման և տեխնոլոգիական գործընթացների կատարելագործման նպատակով: Եվ եթե այդ ժամանակ անտեսվում են աշխա-

տանքի գիտական կազմակերպման հոգեֆիզիոլոգիական և սոցիալական խնդիրները, ապա մեքենայացումն ու ավտոմատացումն ունենում են մարդու առողջության համար բացասական շատ հետևանքներ:

Այսպես, օրինակ, կարող է բարձրանալ նյարդային լարվածությունը՝ մեծ թվով հաշվարկներ պահանջող բարդ ու ճշգրիտ մեքենաների ու սարքավորումների օգտագործման դեպքում, մեծանալ պրոֆեսիոնալ հիվանդների և առաջին հերթին, սիրտ-անոթային հիվանդների թիվը, աշխատանքի միօրինակությունը և այլն: Ուստի, արտադրական գործընթացների մեքենայացման ու ավտոմատացման, հատկապես նախագծման ժամանակ անհրաժեշտ է հաշվի առնել աշխատանքի գիտական կազմակերպման բոլոր խնդիրները, ճիշտ զուգակցել «մարդ-մեքենա-արտադրություն» փոխհարաբերությունները:

6.3.2. Արտադրական շենքերի բարեկարգումը և միկրոկլիմայական պայմանների բարելավումը

Արտադրական շենքերի բարեկարգման գործոններից մեկն էլ շենքերի պատերի և սարքավորումների գույների ճիշտ ընտրությունն է, որը նշանակալից ազդեցություն է թողնում մարդու նյարդահոգեկան ծանրաբեռնվածության վրա: Այն արտադրամասերում, որտեղ իրականացվում են միատիպ, բազմիցս կրկնվող օպերացիաներ, ցանկալի ու նպատակահարմար է պատերն ու սարքավորումները ներկել վառ ու աշխույժ գույներով: Ընդհակառակը, բաց կանաչ և հանգստացնող այլ գույներով կարելի է ներկել այն արտադրամասերը կամ աշխատատեղերը, որտեղ իրականացվում են նյարդային լարվածություն պահանջող աշխատանքներ:

Ընդհանրապես, դեղին գույնը համարվում է ամենաաշխույժ գույնը, այն առաջ է բերում բարձր տրամադրություն և խթանում նյարդային համակարգը: Կանաչ գույնը հանգստացնում է մարդու օրգանիզմը, թարմացնում, վերացնում անքնությունը և հոգնածությունը: Կապույտ գույնը հանգստացնում է նյարդային համակարգը, ստեղծում սառնության տպավորություն, հանում է լարվածությունը և իջեցնում արյան ճնշումը: Մանուշակագույնը թուլացնում է մարդու օրգանիզմը, և այդ պատճառով հաճախ պոետներն այն համարում են «տխրության գույն»: Կարմիր գույնը բարձրացնում է արյան ճնշումը, առաջ է բերում ջերմության զգացում: Նարնջի գույնը տաքացնելու տպավորություն է թողնում, աշխուժացնում, դրդում է ակտիվ գործունեության, և մարդիկ այն ընկալում են որպես ջերմ գույն: Դարչնագույնը ջերմ գույն է, ստեղծում է մեղմ, հան-

գիստ տրամադրություն: Սակայն այն գորշ երանգներով զուգորդելը վատ է ազդում մարդու հոգեբանության վրա, տազնապ առաջացնում: Սևը մռայլ, ծանր գույն է, խիստ իջեցնում է տրամադրությունը:

Այսպիսով՝ կարմիրը, նարնջագույնն ու դեղինը գրգռիչ, ակտիվացնող ու խթանիչ ազդեցություն են գործում, ստեղծում ջերմության զգացում: Կանաչը, դեղնականաչը և կանաչաերկնագույնը հանգստացուցիչ են, խթանում են տեսողությունը, բարենպաստ ազդեցություն են ունենում ինքնազգացողության վրա, իսկ կապույտը, մանուշակագույնը և երկնագույնը սառնության տպավորություն են ստեղծում և կարող են ունենալ ընկճվածության ներգործություն:

Արտադրական շենքերի ընդհանուր վիճակը կարելի է բարելավել նաև դրանց շրջապատի կանաչապատման միջոցով, որն ունի ոչ միայն գեղագիտական, այլ նաև սանիտարափիզիկական նշանակություն: Կանաչ տնկիներն ազդում են ձեռնարկության միկրոկլիմայի վրա բարելավում են օդի բաղադրությունը, տարվա շոգ ժամանակ իջեցնում օդի ջերմաստիճանը և զգալիորեն բարձրացնում խոնավությունը: Մյուս կողմից՝ կանաչ տնկիները ապահովում են քամուց, փոշուց և կատարում հակաաղմկային պատնեշների դեր: Կարևոր նշանակություն ունի նաև արտադրական շենքերի ներքին կանաչապատումը, սակայն այն պետք է ներդաշնակորեն զուգակցվի ինտերիերի ընդհանուր գեղարվեստական ձևավորման հետ:

Ընդհանուր առմամբ, արտադրական շենքերի կանաչապատումը պետք է նպաստի բարձրացնելու աշխատողների տրամադրությունը, նվազեցնի հոգնածությունը ու նյարդային լարվածությունը, նպաստի աշխատանքի արտադրողականության բարձրացմանը:

Աշխատանքի սանիտարափիզիկական պայմանների բարելավման գործում կարևոր նշանակություն ունի միկրոկլիմայական լավագույն պայմանների ստեղծումը: Բանվորին շրջապատող արտադրական միջավայրի միկրոկլիմայական պայմանները բնորոշվում են օդի ջերմաստիճանով, խոնավությամբ, շարժման արագությամբ և մթնոլորտային ճնշմամբ: Ինչպես բարձր, այնպես էլ ցածր ջերմաստիճանի պայմաններում աշխատողից պահանջվում է լրացուցիչ էներգիայի ծախս, որպեսզի կարողանա կարգավորել օրգանիզմի ջերմային բալանսը: Այսպիսի դեպքերում ընկնում է աշխատողի աշխատունակությունը, իսկ աշխատանքային օրվա ընթացքում ջերմաստիճանի խիստ տատանումները կարող են առաջ բերել տարբեր հիվանդություններ: Այդ պատճառով սահմանված են արտադրական հրապարակներում և բանվորական տեղերում

օդի ջերմաստիճանի լավագույն և թույլատրելի նորմատիվներ: Նորմատիվները սահմանելիս հաշվի են առնվում, թե ինչպիսի աշխատանքներ են իրականացվում տվյալ արտադրական շենքերում կամ բանվորական տեղերում: Արդյունաբերական ձեռնարկություններում իրականացվող աշխատանքները բաժանվում են երեք խմբի՝ թեթև, միջին և ծանր: Աշխատանքներն ըստ խմբերի դասակարգելիս նկատի է առնվում ծախսված էներգիայի քանակը: Այսպես՝ թեթև համարում ենք այն աշխատանքները, որոնց վրա մեկ ժամվա ընթացքում ծախսված էներգիան չի գերազանցում 150 կկալ: Միջին ծանրության աշխատանքներ համարում ենք նրանք, որոնց վրա մեկ ժամում ծախսված էներգիան չի գերազանցում 250 կկալ, իսկ ծանր աշխատանքներ նրանք են, որոնց վրա ծախսված էներգիան գերազանցում է 250 կկալ:

Աշխատանքի այս խմբերի համար տարվա տաք եղանակներին, երբ օդի ջերմաստիճանը դրսում $+10^{\circ}\text{C}$ -ից բարձր է, նորմալ արտադրական շենքում, այսինքն՝ որտեղ ջերմության ավելացումն ակնհայտ չէ և չի գերազանցում 20 կկալ, լավագույն ջերմաստիճանը սահմանվում է.

- Թեթև աշխատանքների համար՝ $22-25^{\circ}\text{C}$,
- Միջին ծանրության աշխատանքների համար՝ $20-23^{\circ}\text{C}$,
- Ծանր աշխատանքների համար՝ $18-21^{\circ}\text{C}$:

Տարվա ցուրտ եղանակներին, երբ օդի ջերմաստիճանը դրսում $+10^{\circ}$ -ից ցածր է, և աշխատանքներն իրականացվում են արտադրական այնպիսի շենքերում, որտեղ ջերմության ավելցուկը ակնհայտ է, ապա լավագույն ջերմաստիճանը սահմանվում է.

- Թեթև աշխատանքների համար՝ $20-22^{\circ}\text{C}$,
- Միջին ծանրության աշխատանքների համար՝ $17-19^{\circ}\text{C}$,
- Ծանր աշխատանքների համար՝ $16-18^{\circ}\text{C}$:

Վերը նշված նորմատիվներից բացի սահմանվում են նաև բանվորական տեղերում օդի ջերմաստիճանի թույլատրելի նորմատիվներ:

Հաստատված է նաև, որ արտադրության մեջ միապաղաղ ջերմաստիճանը նույնպես անցանկալի է, քանի որ բարերար չէ: Նպատակահարմար է ունենալ որոշ տատանումներով միկրոկլիմայական պայմաններ, որոնք բարձրացնում են մարդու օրգանիզմի դիմադրողականությունը և նյարդային համակարգի տոնուսը, ակտիվացնում օրգանիզմի ջերմակարգավորիչ ապարատի գործունեությունը, մարդու ընդհանուր ֆիզիկական վիճակը և աշխատունակությունը:

Աշխատողի վրա բացասական ազդեցություն է գործում նաև նորմալից ցածր ջերմությունը, մանավանդ, երբ աշխատանքները իրականաց-

վում են դրսում և հատկապես տարվա ցուրտ եղանակին: Դրա համար անհրաժեշտ է աշխատողներին ապահովել տաք արտահագուստով, ցուրտ ժամերին ավելացնել ներհերթափոխային ընդմիջումները և հնարավորություն ընձեռել նրանց տաքանալու փակ և տաք շենքերում:

Մեր հանրապետության մեջ արտադրության պայմանների բարելավման գործում առաջնահերթ է դառնում ինչպես բարձր, այնպես էլ ցածր ջերմության դեմ պայքարելու խնդիրը: Առաջմ արտադրության մեջ բանվորական մի շարք գործառույթներ իրականացվում են տաք աշխատատեղերում, հետևաբար տաք աշխատատեղերում աշխատանքի պայմանների բարելավումը կարևոր նշանակություն ունի:

Այսպիսով՝ արտադրական շենքերում միկրոկլիմայական բարենպաստ պայմանների ապահովումը նպաստում է ինչպես մարդու առողջությանը և նորմալ գործունեությանը, այնպես էլ աշխատունակության և արտադրողականության բարձրացմանը:

Աշխատանքի պայմանների բարելավման գործում կարևոր նշանակություն ունի արտադրական շենքերի և աշխատատեղերի լուսավորումը, որը մեծ ազդեցություն է ունենում մարդու աշխատունակության և նրա արտադրողականության վրա:

Ժամանակակից տեխնիկական առաջադիմությանը զուգընթաց՝ աճում են մարդու տեսողության նկատմամբ ներկայացվող պահանջները, քանի որ աստիճանաբար մեծանում են ինչպես օգտագործվող սարքավորումների, հարմարանքների ու գործիքների բարդությունը, այնպես էլ թողարկվող արտադրանքի պատրաստման ճշտության պահանջը, արագանում են արտադրության տեմպերը, աճում արտադրական գործընթացների մասին ստացվող ինֆորմացիայի քանակը և այլն: Մարդը ինֆորմացիայի հիմնական մասը՝ մոտ 90% -ը, ընկալում է տեսողական, իսկ 10% -ը՝ մնացած զգայարանների միջոցով: Այս տեսակետից լույսը շատ կարևոր գործոն է մարդու կյանքի և նրա աշխատանքային գործունեության համար, իսկ արտադրական շենքերը և աշխատատեղերը նորմալ ու բարենպաստ լուսավորումով ապահովելը աշխատանքի գիտական կազմակերպման կարևոր խնդիրն է:

Երբ մարդիկ աշխատում են անբավարար լուսավորության պայմաններում, տեղի է ունենում տեսողության գերլարում, որի պատճառով օրգանիզմը շուտ է հոգնում, թուլանում է աշխատողի ուշադրությունը, նա չափից ավելի դյուրագրգիռ է դառնում, վատանում է տեսողական և մյուս օրգանների փոխհամաձայնվածությունը: Այս հանգամանքը տեղի է տալիս բազմաթիվ աշխատանքային սխալների, բարձրանում է

արտադրական խոտանի տոկոսը, մեծանում դժբախտ պատահարների թիվը: Աշխատատեղերի նորմալ լուսավորումը նպաստում է աշխատանքի արտադրողականության բարձրացմանը և արտադրական վնասվածքների կրճատմանը, իջեցնում է լարվածությունն ու հոգնածությունը, և մարդն աշխատում է հանգիստ, չափավոր տենայով:

Մարդու տեսողական ապարատի համար անցանկալի է աշխատատեղը ինչպես չափից ավելի, այնպես էլ թույլ լուսավորելը, լույսի ինտենսիվության արագ փոփոխելը, ինչպես նաև մշակվող առարկայի և աշխատանքային մակերեսի միջև որոշակի կոնտրաստի բացակայությունը:

Աշխատատեղում լուսավորությունը նորմալ ենք համարում, եթե այն չի կուրացնում աշխատողի տեսողական ապարատը, այսինքն՝ լույսի աղբյուրն ուղղված չէ դեպի աշխատողի աչքերը, ուժգնությունը նորմալ է, և հավասարաչափ է լուսավորում աշխատատեղը: Աշխատատեղի լուսավորությունը չպետք է խիստ տարբերվի արտադրական շենքի ընդհանուր լուսավորությունից, այլապես աշխատողի աչքերը պետք է անընդհատ հարմարվեն մեկ այս, մեկ այն լուսավորությանը: Ընդհանրապես, մարդու տեսողական ապարատը ամենալավ ձևով հարմարված է բնական լուսավորությանը: Ֆիզիոլոգները գտնում են, որ աշխատողները գույների տարբերությունները և մանր դետալներն ամենից լավ ու հեշտ տարբերում են բնական լուսավորության ժամանակ: Սակայն բնական լուսավորությունը կախված է օրվա ժամանակից, եղանակից, շենքերի ու աշխատատեղերի դիրքից ու տեղադրումից և մի շարք այլ գործոններից:

Չնայած գերադասելի է բնական լուսավորությունը, սակայն այն հիմնականում չի համապատասխանում աշխատանքների կատարման համար անհրաժեշտ ու պահանջվող նորմատիվներին, ուստի արտադրության մեջ լայն տարածում ունի արհեստական լուսավորությունը:

Արհեստական լուսավորությունը լինում է ընդհանուր, տեղական և կոմբինացված: Ընդհանուր լուսավորության դեպքում ստեղծվում է արտադրական շենքերում ընդհանուր «լուսային մթնոլորտ», իսկ տեղական լուսավորման նպատակն է ապահովել կոնկրետ աշխատատեղերում որոշակի լուսավորություն: Անհրաժեշտ է նկատի ունենալ նաև այն հանգամանքը, որ տարբեր աշխատանքներ պահանջում են տարբեր մակարդակի լուսավորություն, այսինքն՝ լուսավորությունը պետք է համապատասխանի աշխատանքների բնույթին: Բայց արտադրական շենքերում ամենար և ընդհանուր լուսավորությամբ լուծել այդ խնդիրները՝ ստեղծել յուրաքանչյուր բանվորական տեղում արդյունավետ լուսավո-

րություն: Մյուս կողմից՝ տեղական լուսավորությամբ հնարավոր է ապահովել նորմալ լուսավորություն միայն տվյալ աշխատատեղում, ուստի ստեղծվում է ընդհանուր շենքի և առանձին աշխատատեղերի միջև լուսային հակադրություն, որին դժվար է հարմարվում մարդու տեսողական ապարատը, իսկ դա կարող է առաջ բերել ոչ ցանկալի երևույթներ: Այդ պատճառով հիմնականում օգտվում ենք կոմբինացված լուսավորվածությունից, այսինքն՝ երբ զուգակցում ենք ընդհանուր և տեղական լուսավորությունը: Նման դեպքերում ստեղծվում են լուսային լավագույն պայմաններ ինչպես առանձին աշխատատեղերում, այնպես էլ ամբողջ արտադրական հրապարակում: Առավել արդյունավետ է կոմբինացված լուսավորությունն այն դեպքում, երբ պահպանվում է նրանց՝ ընդհանուրի և տեղականի միջև որոշակի համապատասխանությունը:

Լուսավորվածությունը չափվում է լյուքսերով (լք): Մեկ լյուքսը հավասար է մեկ քառակուսի մետրի վրա մեկ լումենի հավասարաչափ բաշխմանը, իսկ լումենը լուսային հոսքի մեծությունն է, որի չափանիշ ընդունված է մեկ մոմի արձակած լույսը:

Աշխատատեղերում նորմալ լուսավորություն ստեղծելու նպատակով սահմանվում են որոշակի նորմատիվներ: Լուսավորության նորմատիվները տատանվում են 100-ից մինչև 3000 լք-ի սահմաններում՝ ըստ կատարվող աշխատանքների ճշգրտության: Այս տեսակետից աշխատանքները լինում են՝ արտակարգ ճշգրիտ, բարձր ճշգրիտ, ճշգրիտ, կուպիտ և այլն: Աշխատանքի յուրաքանչյուր տեսակի համար սահմանվում են ինչպես կոմբինացված, այնպես էլ ընդհանուր լուսավորման նորմատիվներ: Այդ նորմատիվները շերտավորվում են ինչպես ըստ լուսավորման աղբյուրի (լյումինեսցենտային և սովորական շիկացման լամպերի), այնպես էլ՝ ըստ աշխատանքի առարկայի և ֆոնի:

Մարդու տեսողության համար ավելի նպաստավոր է այնպիսի լուսավորություն, որն ավելի մոտ է արևի լույսի ճառագայթման սպեկտրային բաղադրությանը: Համեմատաբար արևի սպեկտրի նման լույս են արձակում գազապարպման լյումինեսցենտային էլեկտրալամպերը:

6.3.3. Արտադրական աղմուկը, թրթռոցը և բարելավման ուղիները

Աշխատանքի պայմանների բարելավման ուղիներից մեկն էլ պայքարն է արտադրական աղմուկի և թրթռոցի դեմ: Աղմուկը և թրթռոցը մարդու նյարդային համակարգի ամենաուժեղ գրգռիչներից են, ընդ որում՝ աղմուկն ընկալվում է լսողական ապարատի, իսկ թրթռոցը՝ տեսողական և շոշափելիքի զգայարանների միջոցով: Աղմուկ ընդունված է

անվանել ոչ ցանկալի ծայների այն ամբողջությունը, որն առաջ է գալիս տատանվող գործընթացների շնորհիվ: Աղմուկը չափում ենք դեցիբելներով (դբ):

Սակայն մարդու ականջը միևնույն ձևով չի ընկալում ծայները, նույնիսկ միևնույն ուժի դեպքում: Աղմուկի ներգործությունը մարդու ականջի վրա պայմանավորված է թե՛ ծայնի ուժով (դբ), թե՛ հաճախականությամբ (հց) և թե՛ հաճախականության ինտերվալով (օկտավայով): Ըստ հաճախականության՝ օդի անկանոն տատանումները, որոնք առաջ են բերում աղմուկ, կարող են լինել ցածր, միջին և բարձր:

Նորմալ առողջական վիճակում գտնվող մարդու լսողական ապարատը կարող է ընկալել մոտավորապես մինչև 130 դեցիբել ուժգնության աղմուկ: Սակայն աղմուկի վնասակար ազդեցությունը մարդու օրգանիզմի վրա անվիճելի է. բարձր աղմուկի տևական ներգործությունը բարձրացնում է արյան ճնշումը, փոխում է շնչառության և սրտի գործունեության ռիթմը, թուլացնում տեսողությունը և դանդաղեցնում հոգեբանական ռեակցիան: Աղմուկը հաճախ պատճառ է դառնում մարդկանց քնի և մարսողության խախտումների, խրոնիկական գերհոգնածության, դյուրագրգռության աճի և այլ անցանկալի երևույթների:

Ձեռնարկություններում աղմուկի դեմ պայքարը տարվում է երեք հիմնական ուղղությամբ.

ա) աղմուկի վերացում կամ նրա մակարդակի իջեցում հենց նրա առաջացման աղբյուրում, կետերում կամ օջախներում,

բ) հակաակուստիկական սարքերի և միջոցների օգտագործում,

գ) անհատական պաշտպանության միջոցների օգտագործում:

Արտադրական աղմուկի դեմ պայքարելու հիմնական ուղին առաջինն է, քանի որ առաջացման պատճառի վերացնելն ավելի հեշտ ու արդյունավետ է, քան աղմուկից պաշտպանվելու գործը:

Կարևոր և բարդ խնդիր է նաև մարդու օրգանիզմի վրա թրթռոցի վնասակար ազդեցության իջեցումը: Ըստ ազդման բնույթի՝ թրթռոցը լինում է ընդհանուր և տեղական: Ընդհանուր է կոչվում այն թրթռոցը, որն ազդում է մարդու ողջ օրգանիզմի վրա և կարող է առաջանալ տարբեր սարքավորումների և շարժիչների դինամիկ աշխատանքի, ինչպես նաև ցնցումներ առաջացնող ծանր մեխանիկական մուրճերի և մեքենաների շահագործման ժամանակ:

Տեղական է կոչվում այն թրթռոցը, որն ազդում է մարդու մարմնի առանձին մասերի վրա և առաջանում է գլխավորապես ձեռքի պնևմա-

տի: սարքերի, պտտվող և հարվածող մեխանիզմների օգտագործման ժամանակ:

Թրթռոցը վնասակար ազդեցություն է ունենում մարդու օրգանիզմի վրա, որի հետևանքով առաջ են գալիս սիրտ-անոթային և նյարդային համակարգերի խանգարումներ, մկանային և հոդային հիվանդություններ: Երկար ժամանակ թրթռոցի պայմաններում աշխատելու դեպքում մադը դառնում է ավելի դյուրագրգիռ, ունենում է տհաճ զգացումներ և կորցնում աշխատունակությունը:

Թրթռոցը կանխելու կամ նրա ազդեցությունը փոքրացնելու համար կան տարբեր ուղիներ: Հիմնական ուղին տեխնիկական միջոցների կատակազորումն է, որոշ աշխատանքների ավտոմատացումը, թրթռացու սարքավորումների ղեկավարման համար հեռակառավարման սարքերի ներդրումը, թրթռոցը մարող և խլացնող հարմարանքների օգտագործումը և այլն: Կարևոր նշանակություն ունեն նաև ձեռքի մեքենայացված գործիքների կատարելագործումը, նրանց ճիշտ շահագործումը և խնամքը:

Երկրորդ՝ արտադրական աղմուկը և թրթռոցը կանխելու կամ դրանց ազդեցությունը փոքրացնելու միջոցով կարող ենք բարելավել աշխատանքի պայմանները, նվազագույնի հասցնել այդ գործոնների հետևանքով տառապող հիվանդների թիվը, ապահովել արտադրության գործընթացն ու աշխատողների նորմալ գործունեությունը, կայունացնել նրանց աշխատունակությունը և վերջապես՝ դրանով իսկ հասնել աշխատանքի բարձր արտադրողականության:

Աշխատանքի պայմանները բնութագրող սանիտարահիգիենիկ գործոններից են նաև աշխատանքային գոտում օդի փոշոտվածությունը և թունավոր նյութերով աղտոտվածությունը: Օդի աղտոտվածությունը բնորոշվում է մեկ խորանարդ մետրում վնասակար խառնուրդների (գազ, գոլորչի, փոշի և այլն) առկայությամբ: Օդի փոշոտվածության աստիճանը արող է լինել աննշան, միջին, բարձր, ռժեղ և առավել ուժեղ:

Արտադրության մեջ գործում են փոշու և թունավոր նյութերով օդի խառնուրդի սանիտարական թույլատրելի նորմաները: Ըստ այդ նորմաների՝ օդի խառնուրդի թույլատրելի սահմանը (ԽԹՍ) թունավոր նյութերու այնպիսի հագեցումն է, որը չի կարող այդպիսի պայմաններում աշխատողի համար (աշխատանքային ողջ գործունեության ընթացքում) հիվանդությունների և առողջության խախտումների պատճառ հանդիսանալ: Ուստի պրակտիկայում օդի աղտոտվածությունը կարող է գերազանցել խառնուրդի թույլատրելի սահմանը, և այդ խախտման չափով էլ

որոշվում է աշխատանքի ծանրությունը: Այս դեպքում աշխատանքները բաժանում են թունավոր և առավել թունավոր աշխատանքների:

6.4. Աշխատանքի կազմակերպման միջոցառումների մշակումը, ներդրումը և արդյունավետությունը

Աշխատանքային կոլեկտիվներում աշխատանքի կազմակերպման հիմնական ուղղությունների գծով մշակում են միջոցառումներ, ընտրում դրանցից առավել արդյունավետը և ներդրում արտադրության մեջ: Նախկինում այս աշխատանքները ամփոփվում էին ընթացիկ և հեռանկարային պլանների մեջ: Ձեռնարկության մեծությունից և կառուցվածքից ելնելով՝ կազմում էին աշխատանքի կազմակերպման միջոցառումների ներդրման պլաններ: Այժմ, սեփականության տարբեր ձևերի առկայության պայմաններում յուրաքանչյուր սեփականատեր, բաժնետեր կամ գործատու շահագրգռված է բարձրացնել իր ձեռնարկության տնտեսական ցուցանիշները և ապահովել իր կայուն տեղը շուկայում: Ուստի աշխատանքային կոլեկտիվներում սեփական նախաձեռնությամբ մշակում են աշխատանքի կազմակերպման ուղղությամբ միջոցառումներ, հիմնավորում այն և արտացոլում իրենց բիզնես-պլաններում: Միջոցառումների մշակումը բաղկացած է իրար հետ փոխկապված մի շարք փուլերից: Առաջին փուլում, գոյություն ունեցող մեթոդիկային համապատասխան, վերլուծում են աշխատանքի կազմակերպման վիճակը, պարզում և գնահատում մակարդակը: Այնուհետև, վերլուծության արդյունքներից ելնելով, պարզում են այն առաջնահերթ խնդիրներն ու գլխավոր ուղղությունները, որոնք հիմք պետք է հանդիսանան միջոցառումների պլանը կազմելու համար: Դրա համար անհրաժեշտ է լուրջ նախապատրաստական աշխատանք կատարել, որն ընդգրկի օբյեկտի ընտրությունը, նպատակի որոշումը և ուսումնասիրության մեթոդները: Ուսումնասիրության օբյեկտ կարող է լինել առանձին աշխատատեղը, մի խումբ աշխատատեղեր, արտադրական բրիգադը, տեղամասը և այլն: Աշխատանքի կազմակերպման ուղղությամբ միջոցառումների մշակման նպատակը կարող է լինել արտադրության «մեղ» տեղերի վերացումը, աշխատանքի պայմանների բարելավման հնարավորությունների բացահայտումը և աշխատաժամանակի կորուստների կրճատումը: Միջոցառումների մշակման մեթոդի ընտրությունը կախված է ուսումնասիրման նպատակից: Այսպես, օրինակ, աշխատաժամանակի

կորուստները ուսումնասիրելիս դիմում ենք աշխատանքային օրվա նկարահանման մեթոդին, կամ աշխատանքի պայմանները ուսումնասիրելիս օգտվում հատուկ սարքերից, որոնց միջոցով չափում ենք միջավայրի պարամետրերը: Ընդհանրապես, աշխատանքի կազմակերպման մակարդակն ուսումնասիրելիս վերլուծում ենք նաև այն գործոնները, որոնք վճռական ազդեցություն են ունենում այդ մակարդակի վրա: Այդ գործոններից են նյութատեխնիկական մատակարարումը, տեխնիկական և տեխնոլոգիան, ներգործարանային պլանավորումը և այլն:

Աշխատանքի կազմակերպման հիմնական ուղղությունների գծով միջոցառումների պլանավորումը իրականացվում է համապատասխան մասնագետների կողմից՝ ընդգրկելով կոլեկտիվի տարբեր պրոֆեսիայի լավագույն մասնագետներին: Միջոցառումների պլանավորման կարևոր էտապ է հանդիսանում նաև դրանց խմբավորումն ըստ ներդրման տեղի և ժամկետի: Ընդ որում՝ յուրաքանչյուր միջոցառում պետք է ձևակերպված լինի հստակ և կոնկրետ՝ նշվելով նպատակը և ներդրման օբյեկտը: Այնուհետև պլանի մեջ պետք է արտացոլվեն ներդրման ժամկետը՝ սկիզբը և ավարտը, պատասխանատու անձը և կատարողները: Պլանի մեջ մտնող բոլոր միջոցառումները պետք է հիմնավորված լինեն, այսինքն՝ հաշվարկված ներդրման հետ կապված նյութական և արժեքային ծախսերը, սպասվելիք արդյունավետությունը, ազդեցությունը արտադրական մյուս ցուցանիշների վրա և ֆինանսավորման աղբյուրները: Սակայն, լավ կազմված պլանը դեռևս գործի սկիզբն է, ուստի կարևոր նշանակություն ունի կազմված միջոցառումների ներդրումը արտադրության մեջ: Այդ աշխատանքները իրականացվում են համապատասխան բաժինների անմիջական ղեկավարությամբ և մյուս օղակների ակտիվ մասնակցությամբ: Աշխատանքի կազմակերպման հիմնական ուղղությունների գծով միջոցառումների ներդրումը ամենապատասխանատու փուլերից մեկն է: Այն հաջողությամբ ներդնելու համար անհրաժեշտ է ներդրման օբյեկտում լայն բացատրական և հրահանգավորման աշխատանքներ կատարել, բացահայտել ներդրման նպատակը, իրականացման մեթոդները:

Հիմնական ուղղությունների գծով մշակված միջոցառումների ներդրման ընթացքում կարևոր նշանակություն ունի կատարման վրա ընթացիկ հսկողության իրականացումը:

Այնուհետև, միջոցառումների ներդրման պլանային շրջանն ավարտելուց հետո կամ ներդրումից մեկ տարի անց, ամփոփում ենք արդյունքները, հաշվարկում տվյալ միջոցառման ներդրված բոլոր միջոցա-

ռումների փաստացի տնտեսական արդյունավետությունը: Փաստացի արդյունավետությունը հաշվարկելու համար ընդգրկում ենք մի շարք ցուցանիշներ, ինչպիսիք են աշխատանքի արտադրողականության մակարդակի փոփոխությունը, աշխատողների թվաքանակի կրճատումը կամ ավելացումը, թողարկվող արտադրանքի աշխատատարության իջեցումը կամ բարձրացումը, աշխատանքի պայմանների բարելավումը և այլ ցուցանիշներ: Տնտեսական արդյունավետությունը բնութագրող առավել ամփոփ ցուցանիշ են հանդիսանում արտադրության վրա կատարվող ծախսումների կրճատումը և շահույթի բարձրացումը: Այս դեպքում տնտեսական արդյունավետությունը որոշում ենք դրամական արտահայտությամբ և հաշվարկում ստացված (կամ սպասվելիք) տնտեսման և կատարված ծախսումների տարբերությամբ: Այն արտահայտում ենք հետևյալ կերպ.

$$U = S - \bar{O} \quad (6.11), \text{ որտեղ}$$

U — միջոցառման տնտեսական արդյունավետությունն է,
 S — ստացված կամ սպասվելիք տնտեսումն է,
 $\bar{O}$ — միջոցառման վրա կատարված ծախսումներն է:

Արդյունավետության վերաբերյալ առավել ճիշտ պատկերացում կազմելու համար անհրաժեշտ է նկատի ունենալ միջոցառումների վրա կատարված ներդրումների ծավալը, այդ ծախսումների փոխհատուցման նորմատիվային ժամկետը և արտադրանքի ինքնարժեքը: Այս դեպքում միջոցառման տարեկան տնտեսական արդյունավետությունը որոշում ենք.

$$U = (h_1 - h_2) \times \bar{O}_{\text{արտ}} - \bar{O}_{\text{կ.ներ}} \times q \quad (6.12), \text{ որտեղ}$$

h_1 և h_2 — միավոր արտադրանքի ինքնարժեքն են մինչև միջոցառման ներդրումը և ներդրումից հետո,
 $\bar{O}_{\text{արտ}}$ — թողարկվող արտադրանքի ծավալն է,
 $\bar{O}_{\text{կ.ներ}}$ — միջոցառման վրա կապիտալ ներդրումների ծավալն է,
 q — կապիտալ ներդրումների համեմատական արդյունավետության գործակիցն է, որը որոշում են մեկը հարաբերելով ծախսերի փոխհատուցման նորմատիվային ժամկետին:

Աշխատանքի կազմակերպման հիմնական ուղղությունների վերաբերյալ միջոցառումների տնտեսական արդյունավետության կարևոր ցուցանիշ է նաև աշխատանքի արտադրողականության բարձրացումը: Աշխատանքի արտադրողականության աճը թողարկվող արտադրանքի բարձրացման հաշվին որոշում ենք հետևյալ բանաձևով.

$$U\Delta = \bar{O}_{\text{արտ}2} \times 100 : \bar{O}_{\text{արտ}1} - 100 \quad (6.13), \text{ որտեղ}$$

$\bar{O}_{\text{արտ}1}$ և $\bar{O}_{\text{արտ}2}$ — թողարկվող արտադրանքի ծավալն են մինչև միջոցառման ներդրումը և ներդրումից հետո:

Աշխատանքի արտադրողականության աճը կարող ենք հաշվարկել միջոցառումների ներդրման շնորհիվ կրճատված թվաքանակի հաշվին.

$$U\Delta = \bar{O}_{\text{տնտ}} : (\bar{O}_{\text{նգ}} - \bar{O}_{\text{տնտ}}) \times 100 \quad (6.14) \quad \text{կամ}$$

$$U\Delta = \bar{O}_{\text{նգ}(1)} : \bar{O}_{\text{նգ}(2)} \times 100 - 100 \quad (6.15), \text{ որտեղ}$$

$\bar{O}_{\text{տնտ}}$ — աշխատանքի կազմակերպման վերաբերյալ միջոցառումների ներդրման շնորհիվ աշխատողների թվաքանակի տնտեսումն է,
 $\bar{O}_{\text{նգ}(1)}$ և $\bar{O}_{\text{նգ}(2)}$ — աշխատողների միջին ցուցակային թիվն է մինչև միջոցառման ներդրումը և ներդրումից հետո:

Աշխատանքի արտադրողականության աճը հաշվարկում ենք նաև միջոցառումների ներդրման շնորհիվ աշխատատարության իջեցման հաշվին: Այն որոշում ենք հետևյալ բանաձևով.

$$U\Delta = (100 \times U_2) : (100 - U_2) \quad (6.16), \text{ որտեղ}$$

U_2 — արտադրանքի աշխատատարության իջեցման տոկոսն է միջոցառումների ներդրման շնորհիվ:

Բացի վերը նշված ցուցանիշներից կան նաև մասնակի այլ ցուցանիշներ, որոնցով կարող ենք բնութագրել աշխատանքի կազմակերպման ուղղությամբ ներդրված միջոցառումների արդյունավետությունը:

Հիմնական հասկացությունները

Աշխատանքի կազմակերպում
 Աշխատանքի կազմակերպման խնդիրները
 Աշխատանքի բաժանում
 Աշխատանքի բաժանման սահմանները
 Աշխատանքի կոոպերացում
 Մասնագիտացված բրիգադներ
 Կոմպլեքսային բրիգադներ
 Հերթափոխային բրիգադներ
 Միջանցիկ բրիգադներ
 Աշխատանքի համատեղում
 Բազմահաստոցային սպասարկում
 Աշխատատեղերի դասակարգում
 Աշխատատեղերի նախագծում
 Աշխատատեղերի հազեցվածություն
 Աշխատատեղերի մասնագիտացում
 Աշխատատեղերի սպասարկում
 Աշխատատեղերի ատեստավորում
 Աշխատանքի պայմանները բնորոշող գործոններ
 Աշխատանքների դասակարգում
 Աշխատանքի սանիտարահիգիենիկ պայմաններ
 Միկրոկլիմայական պայմաններ
 Աշխատատեղերի լուսավորվածություն
 Արտադրական աղմուկ
 Արտադրական թրթռոց

Ինքնուսուցման և քննարկման հարցեր

1. Ինչպե՞ս կսահմանեք աշխատանքի կազմակերպում հասկացությունը:
2. Որո՞նք են աշխատանքի կազմակերպման խնդիրները:
3. Թվարկե՛ք ու բնութագրե՛ք աշխատանքի բաժանման ձևերը:
4. Որո՞նք են աշխատանքի տեխնոլոգիական բաժանման ձևերը:
5. Ե՞րբ կարող է աշխատանքի բաժանումը լինել ոչ ռացիոնալ:
6. Բնութագրե՛ք աշխատանքի բաժանման սահմանները:
7. Ինչպե՞ս կբնութագրեք աշխատանքի կոոպերացումը և կոոպերացման ձևերը:
8. Որո՞նք են աշխատանքի համատեղման ձևերը, և ինչպե՞ս կբնութագրեք դրանք:
9. Ո՞րն է բազմահաստոցային սպասարկման էությունը:
10. Որո՞նք են բազմահաստոցային սպասարկման ձևերը և սպասարկման մեթոդները:
11. Բնութագրե՛ք աշխատել հասկացությունը և դասակարգե՛ք այն:

12. Ինչպե՞ս կբնութագրեք աշխատատեղերի նախագծումը:
13. Ո՞րն է աշխատատեղերի մասնագիտացումը:
14. Ի՞նչ եք հասկանում աշխատատեղերի հազեցվածություն ասելով, և որո՞նք են հազեցվածության միջոցները:
15. Ինչպե՞ս կորոշեք հազեցվածության մակարդակը:
16. Ի՞նչ եք հասկանում աշխատատեղի սպասարկում ասելով, և որո՞նք են սպասարկման ձևերը:
17. Որո՞նք են աշխատատեղերի սպասարկման եղանակները:
18. Բնութագրե՛ք աշխատատեղի ատեստավորման էությունը, նշանակությունը և անցկացման կարգը:
19. Ինչպե՞ս կբնութագրեք աշխատանքի պայմաններ հասկացությունը և այն բնորոշող գործոնները:

Գրականություն

1. Дубровский Ю. Н. и др. Научная организация труда М., 1974.
2. HOT и нормирование труда. М. 1993.
3. Организация и нормирование труда. Под. ред. Адамчука В. В. М., 1998.
4. Рофе А. И. Научная организация труда. М., 1998.
5. Գ. Տերտերյան, Աշխատանքի բաժանման և կոոպերացման ձևերը:
6. Հ. Գրիգորյան, Աշխատանքի և աշխատավարձի կազմակերպումը արտասահմանյան երկրներում: Ե., 1997:
7. Ս. Պողոսյան, Աշխատանքի կազմակերպում: Ուսումնական ձեռնարկ: Ե., 2000:
8. Ս. Պողոսյան, Աշխատանքի պայմանների բարելավումը: Ե., 1981:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՆՈՐՄԱՎՈՐՈՒՄ

7.1. Աշխատանքի նորմավորման էությունը, նշանակությունը և սկզբունքները

Աշխատանքը մարդկանց նպատակահարմար գործունեությունն է, նրանց կյանքի գոյության անհրաժեշտ պայմանը, որի իրականացման համար անհրաժեշտ են աշխատուժ և արտադրության միջոցներ: Որպեսզի իմանանք, թե որքանով արդյունավետ են օգտագործվում աշխատուժը ու արտադրության միջոցները, անհրաժեշտ է որոշել տվյալ սպառողական արժեքի արտադրության համար պահանջվող ծախսումների նվազագույն չափը: Արտադրության միջոցների ծախսումները որոշում են բնեղեն և արժեքային արտահայտությամբ՝ սահմանելով ֆինանսական, նյութական ծախսումների նորմատիվներ, որ չի մտնում նորմավորման շրջանակների մեջ: Ընդհակառակը, կենդանի աշխատանքը հանդիսանում է աշխատանքի նորմավորման օբյեկտը, և աշխատուժի ծախսումները որոշում են աշխատանքի նորմավորման միջոցով: Այդ ծախսումները արտահայտվում են աշխատաժամանակով՝ աշխատանքի նորմայի միջոցով, որն անհրաժեշտ է տվյալ աշխատանքը կատարելու համար տվյալ արտադրության կազմակերպչական-տեխնիկական պայմաններում:

Աշխատանքի նորման հանդես է գալիս իբրև աշխատաժամանակի ծախսի մեծության չափանիշ, որի հետ համեմատվում են փաստացի ծախսումները՝ աշխատանքի արդյունավետությունը որոշելու համար: Հետևաբար, աշխատաժամանակի ծախսումների մեծության սահմանումը աշխատանքի նորմայի տեսքով հանդիսանում է աշխատանքի նորմավորման խնդիրը: Աշխատանքի նորմավորումն ուսումնասիրում է մարդու աշխատանքային գործունեությունը՝ նպատակ ունենալով գո-

յություն ունեցող կազմակերպչական-տեխնիկական պայմաններում նվազագույնի հասցնել տվյալ աշխատանքը կատարելու համար անհրաժեշտ աշխատանքային ծախսումները:

Շուկայական տնտեսության պայմաններում աշխատանքի նորմավորումը հանդես է գալիս ոչ միայն աշխատանքային ծախսումները չափելու, այլ նաև աշխատանքային և արտադրական գործընթացները հստակ կազմակերպելու, արտադրական կորուստները կրճատելու, աշխատաժամանակի օգտագործման բարելավման ռեզերվները հայտնաբերելու միջոցով արտադրության արդյունավետությունը բարձրացնելու նպատակով: Այդ պայմանավորված է նրանով, որ յուրաքանչյուր աշխատանքային կոլեկտիվ կամ գործատու շահագրգռված է իր եկամուտները, իսկ վարձու աշխատուժը՝ աշխատավարձը բարձրացնելու նպատակով բարելավելու աշխատանքի վերջնական արդյունքները:

Ուստի երկուստեք շահագրգռված են ավելացնել արտադրանքի ծավալը, բարելավել անվանացանկը, իջեցնել ինքնարժեքը, գինը՝ ապահովելով շուկայում կայուն դիրք և շահույթ: Աշխատանքի նորմավորումը հնարավորություն է տալիս ապահովելու աշխատանքային ռեսուրսների ռացիոնալ օգտագործումը, մրցունակ ապրանքների թողարկումը՝ լուծելով տնտեսական և սոցիալական խնդիրներ: Աշխատանքի նորմավորման միջոցով իրականացնում ենք արտադրության կազմակերպման պլանավորումը, հաշվառումը, վերլուծությունը: Տնտեսավարման ներկա պայմաններում ընդլայնվել են ձեռնարկությունների իրավունքները աշխատանքի կազմակերպման, նորմավորման և վարձատրության բնագավառում, թեև առայժմ բավարար չափով չեն օգտագործվում այդ հնարավորությունները:

Աշխատանքի նորմավորման միջոցով վեր են հանվում արտադրական կորուստները, բացահայտվում առաջացման պատճառները և ուղիներ մշակվում այդ կորուստները վերացնելու համար: Աշխատանքի նորմավորումը աշխատավարձի կազմակերպման տարրերից մեկն է: Որպեսզի որոշենք աշխատողի աշխատավարձը, ամենից առաջ անհրաժեշտ է որոշել այն աշխատաժամանակը, որն անհրաժեշտ է տվյալ աշխատանքը կատարելու համար:

Աշխատանքի նորմաները հիմք և ելակետ են հանդիսանում արտադրական հզորությունները, աշխատողների թվաքանակը, աշխատավարձի չափը որոշելու համար: Աշխատանքի նորմաները կարևոր դեր ունեն ձեռնարկության տնտեսական գործունեության մեջ՝ հատկապես ար-

տադրության պլանավորման, աշխատանքի վարձատրության և նյութական խթանման կազմակերպման գործում:

Աշխատանքային ցանկացած գործընթաց տեղի է ունենում արտադրության տարբեր պայմաններում, տարբեր միջոցներով ու եղանակներով և ժամանակի տարբեր ծախսումներով: Ժամանակի այդ ծախսումները կախված են առաջին հերթին օգտագործվող աշխատանքի միջոցներից, կիրառվող տեխնոլոգիայից, աշխատողների որակավորման և աշխատատեղերում աշխատանքի կազմակերպման մակարդակից և այլ գործոններից: Նյութական բարիքների և ծառայությունների ստեղծման հիմքը աշխատաժամանակն է, որն էլ աշխատանքի համընդհանուր չափանիշ է հանդիսանում:

Աշխատանքի չափանիշը՝ արտահայտված ժամանակի միավորով, իրենից ներկայացնում է արտադրանքի պատրաստման վրա հասարակայնորեն անհրաժեշտ աշխատաժամանակի ծախսումները: Այդ ծախսումները տարբեր ձեռնարկություններում լինում են տարբեր, այդ պատճառով, արտադրության կոնկրետ պայմաններից ելնելով, յուրաքանչյուր աշխատանքի կամ միավոր արտադրանքի պատրաստման համար տվյալ ձեռնարկությունում սահմանվում է համապատասխան աշխատանքի նորմա: Այդ նորման ցույց է տալիս, թե տվյալ ձեռնարկությունում որքան աշխատաժամանակ է պետք տվյալ աշխատանքը, ծառայությունը կամ միավոր արտադրանքը արտադրելու համար: Այսպիսով՝ աշխատանքի նորման հանդիսանում է կոնկրետ աշխատանքի կատարման համար անհրաժեշտ աշխատաժամանակի մեծությունը, չափանիշը, որի հետ համեմատվում են ժամանակի փաստացի ծախսումները:

Աշխատանքի նորման սահմանելու ժամանակ անհրաժեշտ է առաջնորդվել որոշակի սկզբունքներով.

- Սահմանել համանման կազմակերպչական-տեխնիկական պայմաններում իրականացվող միևնույն աշխատանքների և ծառայությունների կատարման համար միասնական նորմաներ, որոնք հնարավորություն կտան ճիշտ չափակցել կատարված աշխատանքի քանակը և վարձատրությունը:
- Սահմանել առաջադիմական, գիտականորեն հիմնավորված նորմաներ, որոնք հնարավորություն կտան բարձրացնելու արտադրության արդյունավետությունը, ռացիոնալ օգտագործել աշխատաժամանակը, կիրառել առաջավոր փորձը:
- Սահմանել բոլոր աշխատանքների կատարման համար աշխատանքի նորմաներ, ընդլայնել նորմավորման շրջանակները՝ նոր-

մավորման աշխատանքների մեջ ընդգրկելով բոլոր աշխատողների աշխատանքը, մասնակից դարձնել ինժեներատեխնիկական աշխատողներին և ծառայողներին:

Նորմաների սահմանման ժամանակ անհրաժեշտ է հաշվի առնել այն բոլոր գործոնները, որոնք կարող են ազդել աշխատանքի նորմայի մեծության վրա: Այդ գործոններից են.

- օգտագործվող հզորությունների, սարքավորումների տեխնիկական կարողությունները,
- սարքավորումների աշխատանքի ռեժիմները,
- օգտագործվող հումքի, նյութի, ֆիզիկաքիմիական հատկությունները,
- աշխատողների պրոֆեսիոնալ որակավորվածության մակարդակը,
- աշխատանքի նորմալ ինտենսիվությունը, այսինքն՝ աշխատանքի ծանրությունը, աշխատողի լարվածությունը և աշխատանքի տեմպը, մոնոտոնությունը, որոնք կապահովեն կայուն աշխատունակություն և առողջություն,
- աշխատատեղերում սպասարկման գոտու ճիշտ սահմանումը, աշխատանքի, մասնագիտության ֆունկցիայի համատեղումը և բազմահաստոցային սպասարկման անցնելու հնարավորությունները:

Այսպիսով՝ նորմաների սահմանման ժամանակ անհրաժեշտ է, որ այդ նորմաները հիմնավորված լինեն տեխնիկապես, տնտեսապես, ֆիզիոլոգիապես և սոցիալապես:

Աշխատանքի նորմաները կարևոր նշանակություն ունեն ձեռնարկությունների տնտեսական գործունեության բնագավառում: Նորմաների միջոցով հաշվարկվում են արտադրանքի աշխատատարությունը, աշխատողների թվաքանակը, աշխատավարձի ֆոնդը, ինչպես նաև իրականացվում են արտադրական պլանավորման, աշխատողների նյութական խթանման և աշխատանքի վարձատրության կազմակերպման հարցերը: Աշխատանքի նորմավորման բարելավումը հիմք է հանդիսանում աշխատանքի արտադրողականության և շահույթի բարձրացման համար:

7.2. Աշխատաժամանակի ծախսումները, դրանց դասակարգումը և ուսումնասիրման մեթոդները

Աշխատաժամանակը հանդիսանում է հասարակության կարևորագույն ռեսուրսներից մեկը, քանի որ այն արտացոլում է մարդկային ռեսուրսների արդյունավետ օգտագործումը, իսկ նրա կորուստները անվերադարձնելի են:

Աշխատաժամանակի տևողությունը սահմանվում է օրենսդրությամբ, և այդ այն ժամանակն է, որի ընթացքում աշխատողը պարտավոր է գտնվել իր աշխատատեղում, իրականացնել պարտականությունները, կատարել հանձնարարված աշխատանքը: Աշխատաժամանակի տևողությունը սահմանվում է շաբաթվա կտրվածքով (Հայաստանում՝ 40 ժամ), իսկ աշխատանքային կոլեկտիվները, հիմք ընդունելով այն, բախշում են ըստ շաբաթվա օրերի՝ սահմանելով օրվա տևողությունը, հերթափոխի սկիզբն ու ավարտը, ընդմիջումները:

Աշխատաժամանակի ընթացքում աշխատողը իրականացնում է կոնկրետ արտադրական գործունեություն կամ տարբեր պատճառներով ընդհատվում է այդ գործունեությունը: Ուստի աշխատանքում գտնվելու ժամանակը բաժանվում է.

- ա) աշխատանքի ժամանակի,
- բ) ընդմիջումների ժամանակի:

Ա) Աշխատանքի ժամանակն այն ժամանակն է, որի ընթացքում իրականացվում են ինչպես արտադրական ծրագրով կամ առաջադրանքով նախատեսված, այնպես էլ չնախատեսված աշխատանքներ:

Աշխատանքի ժամանակն իր հերթին բաղկացած է.

- արտադրական առաջադրանքների կատարման հետ կապված աշխատանքի ժամանակից կամ արտադրական առաջադրանքներով նախատեսված ժամանակից,
- արտադրական առաջադրանքներով չնախատեսված (չպայմանավորված) աշխատանքի ժամանակից:

Արտադրական առաջադրանքներով նախատեսված ժամանակի ծախսումները բաղկացած են.

- նախապատրաստական-եզրափակիչ ժամանակից,
- օպերատիվ ժամանակից,
- աշխատատեղի սպասարկման ժամանակից:

Նախապատրաստական-եզրափակիչ ժամանակը (ՆԵ_թ) այն ժամանակն է, որի ընթացքում աշխատողը նախապատրաստում է ինչպես իրեն, այնպես էլ աշխատատեղը՝ արտադրական առաջադրանքը կատարելու համար: Նախապատրաստական-եզրափակիչ ժամանակի ընթացքում իրականացվում են ինչպես նախապատրաստական, այնպես էլ եզրափակիչ աշխատանքներ: Նախապատրաստական-եզրափակիչ աշխատանքներից են կարգազրերի և աշխատանքային գծագրերի, հատուկ գործիքների և հարմարանքների, հումքի, նյութերի, կիսաֆաբրիկատների ստանալն ու վերադարձնելը, սարքավորումների կարգավորումն ու վերակարգավորումը, պատրաստի արտադրանքի, չօգտագործված հումքի հանձնումը, աշխատատեղի հավաքումը, արտահագուստի փոխելը և այլ աշխատանքներ: Նախապատրաստական-եզրափակիչ ժամանակի տևողությունը պայմանավորված է արտադրության տիպով և աշխատանքի կազմակերպման մակարդակով: Անհատական արտադրության ժամանակ այն կարող է կազմել ընդհանուր աշխատաժամանակի 12-15, իսկ մասսայական արտադրության ժամանակ՝ 1-3%-ը:

Օպերատիվ ժամանակը (ՕՊ_թ) այն ժամանակն է, որի ընթացքում աշխատողը անմիջականորեն իրականացնում է տեխնոլոգիական օպերացիան կամ առաջադրված օպերացիայի կատարման համար անհրաժեշտ աշխատանքները: Այն կրկնվում է յուրաքանչյուր միավոր արտադրանքի պատրաստման ժամանակ և բաղկացած է հիմնական և օժանդակ ժամանակից:

Հիմնական ժամանակն (Հ_թ) (տեխնոլոգիական կամ մեքենայական) այն ժամանակն է, որի ընթացքում տեղի են ունենում աշխատանքի առարկայի չափի, ձևի, տեսքի, քիմիական կառուցվածքի փոփոխության հետ կապված աշխատանքներ:

Օժանդակ ժամանակը (Օ_թ) այն ժամանակն է, որի ընթացքում իրականացվում են հիմնական աշխատանքը կատարելու համար անհրաժեշտ բոլոր գործողությունները (աշխատատեղերում հումքի, նյութերի, կիսաֆաբրիկատների, գործիքների տեղափոխումը և դասավորումը, պատրաստի արտադրանքի վրա հսկողությունը և այլն): Օժանդակ ժամանակի ընթացքում տեղի են ունենում հիմնականում ձեռքի աշխատանքներ:

Օպերատիվ ժամանակի մեջ մտնում են ձեռքի աշխատանքների, ձեռքի-մեքենայական, մեքենայական-ձեռքի, պասիվ դիտումների, աշխատատեղում տեղափոխությունների վրա ժամանակի ծախսումները:

Աշխատատեղի սպասարկման ժամանակը (ԱՍ_գ) այն ժամանակն է, որի ընթացքում աշխատողը աշխատատեղում իրականացնում է արտադրական ծրագրի կամ առաջադրանքի անխափան կատարման հետ կապված աշխատանքները: Այն բաժանվում է աշխատատեղի կազմակերպչական և տեխնիկական սպասարկման ժամանակի: Ընդհանրապես աշխատատեղի սպասարկման ժամանակը սահմանվում է օպերատիվ ժամանակի նկատմամբ տոկոսներով, սակայն մասնագիտացման բարձր մակարդակ ունեցող արտադրություններում տեխնիկական սպասարկման ժամանակը սահմանվում է հիմնական ժամանակի (Հ_գ) նկատմամբ:

Արտադրական առաջադրանքներով չնախատեսված կամ չպայմանավորված աշխատանքի ժամանակը բաղկացած է պատահական աշխատանքների կատարման ժամանակից և ոչ արտադրողական աշխատանքների ժամանակից:

Բ) Ընդմիջումների ժամանակը (Ը_գ) այն ժամանակն է, որի ընթացքում տարբեր պատճառներով ընդհատվում է արտադրական գործընթացը կամ աշխատողը գտնվում է անգործ վիճակում: Ընդմիջումների ժամանակն իր հերթին բաժանվում է կանոնակարգված և չկանոնակարգված ժամանակի ծախսումների:

Կանոնակարգված ընդմիջումների մեջ մտնում են ինչպես հանգստի և անձնական կարիքների բավարարման, այնպես էլ արտադրության կազմակերպման և տեխնոլոգիայով նախատեսված ընդմիջումները:

Չկանոնակարգված ընդմիջումների մեջ մտնում են աշխատանքային կարգապահության խախտման և տեխնոլոգիական գործընթացների նորմալ ընթացքի խախտման հետ կապված ընդմիջումները:

Ընդհանրապես ամբողջ աշխատաժամանակը բաժանվում է նորմավորվող և չնորմավորվող աշխատաժամանակի:

Նորմավորվող աշխատաժամանակի մեջ մտնում են նախապատրաստական-եզրափակիչ ժամանակը, օպերատիվ ժամանակը, աշխատատեղի սպասարկման ժամանակը, հանգստի և անձնական կարիքների բավարարման և տեխնոլոգիայով պայմանավորված, ռեգլամենտավորված ընդմիջումների ժամանակը:

Չնորմավորվող ժամանակի մեջ մտնում են աշխատողի մեղքով առաջացած և արտադրական գործընթացում տեղ գտած թերությունների հետևանքով առաջացած ժամանակի կորուստները:

7.3. Աշխատաժամանակի ծախսումների ուսումնասիրման մեթոդները

Աշխատաժամանակի օգտագործման ուսումնասիրումը հնարավորություն է տալիս բացահայտելու ժամանակի ոչ արտադրողական ծախսումները և ներհերթափոխային կորուստները, ուսումնասիրելու աշխատանքի կազմակերպման առաջավոր փորձն ու մեթոդները, յուրաքանչյուր աշխատատեղի արտադրական հնարավորությունները, սահմանելու աշխատաժամանակի ծախսումների ռացիոնալ կառուցվածք, ստանալու աշխատանքի նորմաների և նորմատիվների մշակման համար անհրաժեշտ նյութեր: Գոյություն ունեն աշխատաժամանակի ծախսումների ուսումնասիրման տարբեր մեթոդներ: Կոնկրետ մեթոդի ծախսումների ուսումնասիրման տարբեր մեթոդները, մեքենա-ընտրությունը պայմանավորված է արտադրության տիպով, մեքենայացման մակարդակով, արտադրական գործընթացի բովանդակությամբ, աշխատատեղի կազմակերպման ձևով, ինչպես նաև ուսումնասիրության առջև դրված խնդիրներով: Աշխատաժամանակի ուսումնասիրումը իրականացվում է համատարած, ընտրանքային, պարբերաբար, ցիկլային, անմիջական չափումների և մոնեմտային դիտումների մեթոդներով: Աշխատաժամանակի ծախսումների անմիջական չափումն իրականացնում են նկարահանումների և ֆոտոխրոմոմետրաժի միջոցով, որոնք իրենց հերթին կարող են լինել անհատական և խմբակային:

7.3.1. Աշխատաժամանակի նկարահանում

Աշխատաժամանակի նկարահանումն ասելով հասկանում ենք հերթափոխի կամ նրա առանձին մասերի ընթացքում աշխատաժամանակի դիտման և ժամանակի բոլոր ծախսումների չափման ուսումնասիրման ձև: Նկարահանման հիմնական նպատակն է ուսումնասիրել աշխատաժամանակի ծախսումները, վեր հանել ժամանակի կորուստները, բացաժամանակի ծախսումները, միջոցառումներ մշակել աշխատաժամանակը առավել արդյունավետ օգտագործելու, աշխատանքի առաջավոր փորձը ուսումնասիրելու և տարածելու, ինչպես նաև ստացված արդյունքների հիման վրա մշակել նախապատրաստական-եզրափակիչ ժամանակի, հանգստի և անձնական կարիքների, աշխատատեղի սպասարկման նորմատիվներ: Աշխատաժամանակի նկարահանման միջոցով բացահայտում են նորմաների թերակատարման պատճառները, բազմափաստողային սպասարկման անցնելու և աշխատանքների, պրոֆեսիաների համատեղելու հնարավորությունները: Անկախ նկարահան-

ման տարատեսակներից՝ այն ընդգրկում է հետևյալ փուլերը՝ նախապատրաստման, դիտման անցկացման, ստացված արդյունքների մշակման և դիտման արդյունքների վերլուծության: Նախապատրաստման փուլում անհրաժեշտ է հստակեցնել նկարահանման նպատակը և, դրանից ելնելով, որոշել նկարահանման օբյեկտը: Այնուհետև անհրաժեշտ է ծանոթանալ տվյալ աշխատատեղի աշխատանքի պայմաններին, աշխատանքային գործընթացներին, ընտրել նկարահանող անձի հարմար տեղը՝ հաշվի առնելով աշխատանքի ընթացքում չխանգարել աշխատողին և նախապես տեղյակ պահելով նկարահանման նպատակի մասին: Նախապատրաստական աշխատանքների մեջ ընդգրկվում են նկարահանման թերթիկի պատրաստումը, որտեղ նշվում է աշխատողի ազգանունը, անունը, ստաժը, մասնագիտությունը, նորմաների կատարման մակարդակը, կատարվող աշխատանքների, սարքավորումների, աշխատատեղի կազմակերպման և սպասարկման վերաբերյալ մանրամասն տեղեկություններ: Այնուհետև նկարահանման հաջորդ փուլում թերթիկում գրանցվում են աշխատողի կողմից իրականացվող բոլոր գործողությունների վրա ժամանակի ծախսումները՝ ըստ ընթացիկ ժամանակի: Հաշվի առնելով, որ նկարահանումը հիմնականում ընդգրկում է աշխատանքային օրը, ուստի նկարահանողը պարտավոր է նկարահանման աշխատատեղ ներկայանալ 10–15 րոպե աշխատանքը սկսվելուց առաջ: Աշխատաժամանակի նկարահանման արդյունքներն ամփոփելիս հաշվարկվում է առանձին էլեմենտների ծախսումների ժամանակի տևողությունը, ինդեքսավորվում, դասակարգվում համաճարակաբանական կազմվում տեղեկագիր: Նկարահանման արդյունքների վերլուծության հիման վրա պարզվում են, թե որքանով ճիշտ ու ռացիոնալ է օգտագործվել ժամանակը, ինչպիսի կորուստներ են եղել և ինչպիսի միջոցառումներ են անհրաժեշտ արտադրողականության հետագա բարձրացման համար: Մշակված միջոցառումները պետք է լինեն հիմնավորված և արդյունավետ: Գոյություն ունեն նկարահանման խմբակային, բրիգադային, երթուղային տեսակները, ինչպես նաև ինքնանկարահանում և համալիր ու նպատակային նկարահանումներ:

7.3.2. Խրոնոմետրաժ

Խրոնոմետրաժն աշխատաժամանակի ծախսումների ուսումնասիրման մեթոդ է, որն իրականացվում է օպերացիայի առանձին կրկնվող էլեմենտների դիտման ու չափման ճանապարհով: Խրոնոմետրաժի օբյեկտ հանդես է գալիս արտադրական օպերացիան կամ նրա կրկնվող

էլեմենտը: Խրոնոմետրաժի նպատակն է սահմանել առանձին օպերացիաների կատարման համար անհրաժեշտ ժամանակի նորմաները, մշակել ժամանակի նորմատիվները, ուսումնասիրել և բացահայտել աշխատանքի առաջավոր ձևերն ու մեթոդները, պարզել առանձին աշխատողների կողմից նորմաների թերակատարման պատճառները և ճշտել նորմաները, բաշխել աշխատանքների ամբողջ ծավալը բրիգադի անդամների միջև և որոշել բրիգադի անհրաժեշտ կազմը: Խրոնոմետրաժային դիտումներ կատարվում են ժամանակակից տեխնիկական միջոցների և հաճախ վայրկենաչափի միջոցով, իսկ արդյունքները գրանցվում են թվերով, ինդեքսներով և նույնիսկ գրաֆիկական գրառումներով:

Ուսումնասիրման նպատակից և իրականացվող աշխատանքների բնույթից կախված՝ Խրոնոմետրաժը կարող է լինել համատարած, ընտրանքային և ցիկլային, իսկ ըստ դիտման օբյեկտի՝ այն կարող է լինել անհատական, բրիգադային և բազմահաստոցային:

Խրոնոմետրաժային դիտումներ նպատակահարմար է անցկացնել աշխատանքն սկսելուց 50–60 րոպե հետո, ինչպես նաև աշխատանքն ավարտելուց 1.5–2 ժամ առաջ: Այն հնարավորություն է տալիս հաշվի առնել աշխատանքի միջին տեմպը (աշխատունակությունը): Խորհուրդ չի տրվում Խրոնոմետրաժային դիտումներ անցկացնել աշխատանքի սկզբին և ավարտին, ինչպես նաև շաբաթվա առաջին և վերջին օրերին:

Աշխատանքի առաջավոր փորձն ուսումնասիրելու նպատակով դիտման օբյեկտ ենք ընտրում լավագույն կատարողներին, իսկ եթե այն անց ենք կացնում աշխատանքային նորմաների մշակման նպատակով, ապա ընտրում ենք նորմաները միջին կամ միջին պրոգրեսիվ կատարողին:

Խրոնոմետրաժային դիտումներն անց են կացվում փուլերով. նախ՝ անհրաժեշտ է նախապատրաստական աշխատանքներ կատարել դիտման համար: Այս փուլում անհրաժեշտ է ուսումնասիրել օպերացիան և նրա առանձին էլեմենտները, նրա կատարման կազմակերպչական—տեխնիկական պայմանները: Ուստի օպերացիան մասնատում ենք ըստ առանձին տարրերի (գործողության, գործելաձևի), սահմանում յուրաքանչյուր տարրի սկիզբը և ավարտը, որոնց անվանում են ֆիկսաժային կետեր: Այնուհետև, մինչև դիտումն սկսելը, պատրաստում են Խրոնոքարտը և ապա որոշում անհրաժեշտ դիտումների քանակը: Այն կախված է օպերացիայի տարրերի տևողությունից, արտադրության տեսակից (տիպից) և ստացվող տվյալների ճշտության նկատմամբ եղած պահանջներից: Աշխատանքի նորմավորման գծով մասնագետներն ունեն տարբեր մոտեցումներ Խրոնոմետրաժային դիտումների թվի վերա-

բերյալ: Խրոնոմետրաժային դիտման երկրորդ փուլը դիտման անցկացումն է, որի ընթացքում խրոնոմետրի վրա գրանցում են ժամանակը, ընդ որում՝ համատարած խրոնոմետրաժի դեպքում ժամանակը գրանցում ենք ընթացիկ տևողության և ըստ օպերացիայի բոլոր տարրերի, իսկ ընտրանքային խրոնոմետրաժի դեպքում՝ յուրաքանչյուր տարրի տևողությունը:

Խրոնոմետրաժային դիտումն ավարտելուց հետո մշակում են ստացված արդյունքները, այսինքն՝ որոշում յուրաքանչյուր տարրի (համատարած խրոնոմետրաժի դեպքում) ժամանակի տևողությունը և կազմում խրոնոշարք: Այնուհետև կատարում են խրոնոշարքի մաքրում և կայունության որոշում: Կայունության գործակիցը որոշում են խրոնոշարքի ամենամեծ տևողությունը հարաբերելով ամենափոքր տևողությանը և արդյունքը համեմատում նորմատիվային մեծության հետ: Ընդ որում՝ փաստացի կայունության գործակիցը փոքր կամ հավասար պետք է լինի նորմատիվային գործակցին, հակառակ դեպքում պետք է կատարել շարքի նոր մաքրում կամ նոր դիտում: Այնուհետև որոշում են յուրաքանչյուր տարրի միջին տևողությունը կամ օպերացիայի ընդհանուր տևողությունը:

Խրոնոմետրաժային դիտման վերջին փուլում վերլուծում են ստացված արդյունքները և այն օգտագործում այն նպատակի համար, որ դրվել էր ուսումնասիրության առջև:

7.4. Աշխատանքի նորմաները և նորմատիվները

Շուկայական հարաբերությունները նոր խնդիր են դնում աշխատանքի նորմավորման առջև՝ պահանջելով ակտիվորեն ազդել ձեռնարկության հնարավորությունների լիակատար օգտագործման, արդյունավետության բարձրացման վրա, ապահովել շուկայում մրցունակ ապրանքների արտադրությունը և սպառումը, ինչպես նաև մարդկային ռեսուրսների վերարտադրությունը:

Աշխատանքի նորմաները իրենցից ներկայացնում են տվյալ աշխատանքների կատարման համար անհրաժեշտ ծախսումների մեծությունը, որի հետ համեմատում ենք փաստացի ծախսումները: Տարբերում ենք աշխատանքի նորմաների հետևյալ տեսակները. ժամանակի, արտադրանքի, սպասարկման, թվաքանակի, կառավարման, նորմավորված առաջադրանքի նորմաներ: Եվ, քանի որ աշխատանքի համընդհա-

նուր չափանիշ հանդիսանում է աշխատաժամանակը, ուստի աշխատանքի բոլոր նորմաները բխում են ժամանակի նորմայից:

Ժամանակի նորման (σ_0) աշխատաժամանակի այն մասը, քանակն է (արտահայտված ժամանակի չափի միավորով), որն անհրաժեշտ է որոշակի միավոր աշխատանք կատարելու համար (մեկ օպերացիա, մեկ միավոր արտադրանք) մեկ կամ մի խումբ համապատասխան որակավորում ունեցող աշխատողների կողմից, տվյալ ձեռնարկության կազմակերպչական-տեխնիկական պայմաններում՝ հաշվի առնելով արտադրության առաջավոր փորձը:

Ժամանակի նորման չափվում է մարդ-ժամերով, մարդ-րոպեներով, մարդ-վայրկյաններով: Ժամանակի նորման սահմանելու համար հարկավոր է պարզել տվյալ աշխատանքը կատարելու համար անհրաժեշտ ժամանակի ծախսումների կառուցվածքը և դրանց կոմպոնենտ մեծությունը:

Ժամանակի նորման ունի հետևյալ կառուցվածքը.

$$\sigma_0 = \sigma_{\text{ն}} + \sigma_{\text{օպ}} + \sigma_{\text{սս}} + \sigma_{\text{հա}} + \sigma_{\text{կտ}} \quad (7.1), \text{ որտեղ}$$

$\sigma_{\text{ն}}$ — նախապատրաստական-եզրափակիչ ժամանակն է,

$\sigma_{\text{օպ}}$ — օպերատիվ ժամանակն է,

$\sigma_{\text{սս}}$ — աշխատատեղի սպասարկման ժամանակն է,

$\sigma_{\text{հա}}$ — հանգստի և անձնական կարիքների բավարարման ժամա-

նակն է,

$\sigma_{\text{կտ}}$ — արտադրության կազմակերպման և տեխնոլոգիայով նախա-

տեսված ընդմիջումների ժամանակը:

Ժամանակի նորման ունի իր տարատեսակները՝ հատային ժամանակի, հատային կալկուլյացիոն և մեկ խումբ դետալների ժամանակի նորմա:

Արտադրանքի նորման ($\sigma_{\text{ա}}$) բնեղեն կամ պայմանական բնեղեն արտահայտությամբ արտադրանքի այն քանակն է, որը պետք է պատրաստի համապատասխան որակավորում ունեցող աշխատողը կամ աշխատողների խումբը, միավոր ժամանակի ընթացքում (ժամում, հերթափոխում, ամսում), արտադրության տվյալ կազմակերպչական-տեխնիկական պայմաններում:

Արտադրանքի նորման որոշում են.

$$L_w = \sigma_{\text{հեր}} : \sigma_{\text{ն}} \quad (7.2) \quad \text{կամ}$$

$$L_w = (\sigma_{\text{հեր}} - \sigma_{\text{ն}}) : \sigma_{\text{հատ}} \quad (7.3) \quad \text{կամ}$$

$$L_w = \sigma_{\text{հեր}} - (\sigma_{\text{ն}} + \sigma_{\text{աւ}} + \sigma_{\text{հա}}) : \sigma_{\text{օպ}} \quad (7.4), \text{ որտեղ}$$

L_w — արտադրանքի նորման է,

$\sigma_{\text{ն}}$ — նախապատրաստական-եզրափակիչ ժամանակն է,

$\sigma_{\text{հեր}}$ — հերթափոխի տևողությունն է,

$\sigma_{\text{հա}}$ — հատային ժամանակն է,

$\sigma_{\text{ն}}$ — ժամանակի նորման է:

Ժամանակի և արտադրանքի նորմաների միջև գոյություն ունի հակադարձ կապ, այսինքն՝ ժամանակի նորմայի իջեցման դեպքում բարձրանում է արտադրանքի նորման: Այդ կապը արտահայտվում է հետևյալ կերպ.

$$\frac{\text{Արտադրանքի նորմայի բարձրացման տոկոս}}{100 - \text{Ժամանակի նորմայի իջեցման տոկոս}} = \frac{100 \times \text{Ժամանակի նորմայի իջեցման տոկոս}}{100} \quad (7.5),$$

$$\frac{\text{Ժամանակի նորմայի իջեցման տոկոս}}{100 + \text{Արտադրանքի նորմայի բարձրացման տոկոս}} = \frac{100 \times \text{Արտադրանքի նորմայի բարձրացման տոկոս}}{100} \quad (7.6):$$

Սպասարկման նորման ($L_{\text{սպ}}$) արտադրական հրապարակի, աշխատատեղերի, սարքավորումների սահմանված այն քանակը, չափն է, որը պետք է հերթափոխի ընթացքում սպասարկի համապատասխան որակավորում ունեցող աշխատողը կամ աշխատողների խումբը, որոշակի կազմակերպչական-տեխնիկական պայմաններում: Այս նորման նույնպես բխում է ժամանակի նորմայից: Որպեսզի հաշվարկենք սպասարկման նորման, անհրաժեշտ է որոշել սպասարկման ժամանակի նորման: Սպասարկման ժամանակի նորման ($L_{\text{ժա}}$) աշխատաժամանակի այն քանակն, այն չափն է, որն անհրաժեշտ է հերթափոխի ընթացքում սահմանված արտադրական հրապարակի, աշխատատեղերի, սարքավոր-

ումների քանակն սպասարկելու համար, արտադրության համապատասխան կազմակերպչական-տեխնիկական պայմաններում:

Սպասարկման նորման ($L_{\text{սպ}}$) որոշում ենք.

$$L_{\text{սպ}} = \sigma_{\text{հերթ}} : L_{\text{ժա}} = \sigma_{\text{հերթ}} : (L_{\text{ժ}} \times P_{\text{ա}} \times Q) \quad (7.7), \text{ որտեղ}$$

$P_{\text{ա}}$ — տվյալ ժամանակահատվածում (հերթափոխ, ամիս) կատարված աշխատանքների քանակն է,

Q — ժամանակի նորմայի մեջ չնախատեսված լրացուցիչ ֆունկցիաների կատարման, անձնական կարիքների և հանգստի համար նախատեսված գործակիցն է:

Սպասարկման նորմայի մի տարատեսակն է կառավարելիության նորման, որը ցույց է տալիս տվյալ ղեկավարին ենթակա աշխատողների կամ ստորաբաժանումների թիվը: Այս նորման օգտագործվում է այն դեպքում, երբ նպատակահարմար չէ սահմանել ժամանակի նորմա:

Թվաքանակի նորման ($L_{\text{թ}}$) որոշակի պրոֆեսիոնալ որակավորում ունեցող աշխատողների այն թվաքանակն է, որն անհրաժեշտ է տվյալ աշխատանքը կատարելու կամ սպասարկելու համար:

Նորմավորված առաջադրանքը աշխատանքների այն ծավալն է, որը պետք է կատարվի աշխատողի կամ աշխատողների խմբի կողմից՝ որոշակի ժամանակահատվածում պահպանելով արտադրանքի որակին ներկայացվող պահանջները: Այն կիրառում են աշխատանքի վերջնական արդյունքների նկատմամբ ժամանակավարձով աշխատողների շահագրգռվածությունը բարձրացնելու նպատակով:

Աշխատանքի նորմավորման գործընթացում կարևոր տեղ է հատկացվում աշխատանքի նորմատիվներին: Աշխատանքի նորմատիվների միջոցով սահմանում են աշխատանքի նորմաները:

Աշխատանքի նորմատիվներն աշխատանքի ընթացքում ընդմիջումների, ժամանակի ծախսումների, ինչպես նաև սարքավորումների, աշխատանքի ռեժիմների ռեգլամենտավորված մեծություններն են, որոնք մշակվում են նախապես կատարված ուսումնասիրությունների հիման վրա և կոչված են բազմաթիվ անգամ օգտագործվելու աշխատանքային ծախսումների նորմաները հաշվարկելու ժամանակ՝ հաշվի առնելով տվյալ կազմակերպչական-տեխնիկական պայմանները:

Աշխատանքի նորմատիվներն առավել կայուն են, քան նորմաները և այդ պատճառով էլ ծառայում են ավելի երկար ժամանակ: Եվ որքան բարձր է նորմատիվների ճշտության մակարդակը, այնքան բարձր կլինի աշխատանքի նորմաների որակն ու մակարդակը: Ուստի բարձր որակի նորմատիվային նյութեր ստանալու համար անհրաժեշտ է, որ դրանք բավարարեն հետևյալ պահանջները.

- համապատասխանեն աշխատանքի կազմակերպման տեխնիկայի և տեխնոլոգիայի ժամանակակից մակարդակին,
- լինեն առաջադիմական և բազմակողմանիորեն հիմնավորված,
- ընդգրկեն լավագույն աշխատողների աշխատանքի առաջավոր գործելաձևերն ու մեթոդները,
- հաշվի առնեն արտադրական օպերացիայի և նրա առանձին տարրերի տևողության վրա տարբեր գործոնների ազդեցությունը,
- հարմար լինեն նորմաների հաշվարկման և օգտագործման ժամանակ: Աշխատանքի նորմատիվները նույնպես ենթակա են փոփոխման, քանի որ դրանք արտահայտում են տվյալ արտադրության տեխնիկական-կազմակերպչական մակարդակը, որտեղ տեղի է ունենում աշխատանքը: Ուստի արտադրության զարգացմանը, տեխնիկական հագեցվածությանը և նոր տեխնոլոգիաների արմատավորմանը, աշխատանքի և արտադրության կազմակերպման բարելավմանը, աշխատանքի առաջավոր ձևերի և մեթոդների կատարելագործմանը զուգընթաց՝ անհրաժեշտ է սիստեմատիկ վերանայել, վերամշակել գործող նորմատիվները, նոր գործընթացների, օպերացիաների, տարրերի, աշխատանքային շարժումների, գործողությունների համար մշակել նոր նորմատիվներ:

Աշխատանքի նորմավորման մեջ կիրառվող նորմատիվներն ըստ իրենց նշանակության բաժանվում են չորս խմբի.

- սարքավորումների աշխատանքի ռեժիմների նորմատիվներ,
- ժամանակի նորմատիվներ,
- սպասարկման նորմատիվներ,
- թվաքանակի նորմատիվներ:

Նորմատիվային նյութերը դասակարգում ենք ըստ՝

- բովանդակության,
- աշխատաժամանակի ծախսումների տեսակների,
- աշխատողների ֆունկցիոնալ խմբերի,
- կիրառման շրջանակների (ոլորտների),
- խոշորացման աստիճանի:

Այսպիսով՝ աշխատանքի նորմատիվները կայուն բազա են հանդիսանում նորմաների սահմանման ժամանակ:

Գոյություն ունի աշխատանքի նորմավորման՝ սկզբունքորեն տարբեր երկու մեթոդ՝ գումարային և անալիտիկ:

Գումարային մեթոդով սահմանում են փորձնավիճակագրական նորմաներ՝ հիմք ընդունելով նորմավորողի փորձը և վիճակագրական տվյալները: Ուստի այս մեթոդով սահմանված նորմաները գիտականորեն հիմնավորված չեն կարող լինել:

Անալիտիկ մեթոդը բաժանվում է անալիտիկ-հաշվարկային և անալիտիկ-հետազոտական մեթոդների:

Այս մեթոդի էությունն այն է, որ աշխատանքային գործընթացը տրոհում են բաղադրիչ տարրերի և ուսումնասիրում դրանցից յուրաքանչյուրն առանձին-առանձին: Անալիտիկ մեթոդով հաշվարկված նորմաները լինում են գիտականորեն հիմնավորված:

Աշխատանքի նորմաները սահմանում են նաև միկրոտարրային մեթոդով, երբ աշխատանքային գործընթացը բաժանում են առավել փոքր տարրերի՝ մատների, ձեռքերի, մարմնի պարզունակ շարժումների և սահմանում աշխատանքի նորմաներ:

Աշխատանքի նորմաները բաժանվում են երեք խմբի՝ միասնական, տիպային և տեղական նորմաներ: Միասնական կոչվում են այն նորմաները, որոնք կիրառվում են տարբեր ճյուղերի ձեռնարկությունների միասնական աշխատանքներում, տիպայինը, որոնք ունեն տիպային տեխնոլոգիա և աշխատանքի կազմակերպում, իսկ երբ մշակում են՝ զուտ տվյալ ձեռնարկության կազմակերպչական-տեխնիկական պայմաններից ելնելով, կոչվում են տեղական նորմաներ:

Ձեռնարկության տնտեսական գործունեության բարելավման գործում կարևոր նշանակություն ունի նորմավորման աշխատանքների (իրավիճակի) մակարդակի գնահատումը, որը տնտեսական գործունեության վերլուծության մի մասն է կազմում: Աշխատանքի նորմավորման մակարդակի գնահատման համար իբրև չափանիշ հանդես են գալիս.

- նորմաների կատարման մակարդակը, որը վկայում է դրա ճշտությունն ու որակը,
- նորմաների լարվածության մակարդակը, որը պատկերացում է տալիս, թե ինչպիսի ջանքեր են պահանջվում աշխատողից սահմանված նորմաները կատարելու համար,
- նորմաների առաջադիմական լինելը,

• աշխատողների տեսակարար կշիռը, որոնց աշխատանքը նորմավորվում է:

Նորմաների կատարման մակարդակը որոշում են երկու եղանակով: Առաջինը, երբ հաշվետու շրջանում (հերթափոխ, ամիս) փաստացի արտադրանքի քանակը հարաբերում ենք նորմայով նախատեսված քանակին: Այն որոշում են հետևյալ բանաձևով.

$$L_{\text{կմ}} = (\Phi_{\text{արտ}} : L_{\text{արտ}}) \times 100 \quad (7.8), \text{ որտեղ}$$

$L_{\text{կմ}}$ — նորմայի կատարման մակարդակն է %-ներով,

$\Phi_{\text{արտ}}$ — փաստացի արտադրանքն է բնեղեն արտահայտությամբ,

$L_{\text{արտ}}$ — արտադրանքի նորման է բնեղեն արտահայտությամբ:

Երկրորդ եղանակի դեպքում փաստացի կատարված աշխատանքների համար ժամանակի նորմաներով նախատեսված ժամանակը հարաբերում ենք այդ աշխատանքների կատարման վրա փաստացի ծախսված ժամանակին: Նորմայի կատարման մակարդակը որոշվում է հետևյալ բանաձևով.

$$L_{\text{կմ}} = (L_{\text{ժամ}} : \Phi_{\text{ժամ}}) \times 100 \quad (7.9), \text{ որտեղ}$$

$L_{\text{ժամ}}$ — կատարված աշխատանքների նորմավորված ժամանակն է՝ նորմա-ժամերով արտահայտված,

$\Phi_{\text{ժամ}}$ — կատարված աշխատանքների վրա փաստացի ծախսված ժամանակն է:

Ըստ արտադրանքի նորմայի՝ կատարողականը որոշում են միատարր արտադրանք թողարկող, իսկ ըստ ժամանակի նորմայի՝ տարատեսակ արտադրանք թողարկող ձեռնարկություններում: Տարբեր արտադրատեսակներ թողարկելու դեպքում ժամանակի նորմայի կատարողականը որոշում են հետևյալ բանաձևով.

$$L_{\text{կմ}} = \sum \Phi_{\text{արտ}} \times \sigma_{\text{ն}} : \Phi_{\text{ժամ}} \times 100 \quad (7.10):$$

Նորմաների որակը բնութագրող կարևոր ցուցանիշ է նորմաների լարվածությունը, որը որոշում են՝ ժամանակի անհրաժեշտ ծախսումնե-

րը հարաբերելով գործող նորմաներով հաշվարկված ժամանակի ծախսումներին: Սակայն, եթե հայտնի է նորմաների կատարման մակարդակը, ապա նորմաների լարվածության մակարդակը որոշում են հետևյալ բանաձևով.

$$L_{\text{լ}} = 1 : L_{\text{կմ}} \times 100 \quad (7.11):$$

Հաշվի առնելով, որ նորմաների կատարման մակարդակի վրա ազդում են անհատական աշխատանքի արտադրողականությունը, աշխատաժամանակի ընթացքում ժամանակի կորուստները, արտաժամյա աշխատանքը և այլ գործոններ, ուստի նպատակահարմար է նախ՝ որոշել աշխատաժամանակի օգտագործման գործակիցը ($Q_{\text{ազ}}$), իսկ այդ գործակցով կարգավորել նորմաների լարվածության մակարդակը.

$$L_{\text{լ}} = 1 : (L_{\text{կմ}} \times Q_{\text{ազ}}) \times 100 \quad (7.12):$$

Աշխատանքի նորմաների որակը վերլուծելիս անհրաժեշտ է նախապես պարզել գործող նորմաների հիմնավորվածության մակարդակը, գիտականորեն հիմնավորված և փորձավիճակագրական նորմաների տեսակարար կշիռները: Գիտականորեն հիմնավորված նորմաների տեսակարար կշիռը որոշում են հետևյալ ձևով.

$$\text{ըստ աշխատողների թվի՝ } F_{\text{նա}} = \varrho_{\text{նա}} : \varrho_{\text{ըն}} \times 100 \quad (7.13),$$

$$\text{ըստ նորմաների քանակի՝ } F_{\text{նա}} = \rho_{\text{նա}} : \rho_{\text{ըն}} \times 100 \quad (7.14) \text{ և}$$

$$\text{ըստ աշխատատարության՝ } F_{\text{նա}} = \sigma_{\text{նա}} : \sigma_{\text{ըն}} \times 100 \quad (7.15), \text{ որտեղ}$$

$F_{\text{նա}}$ — գիտականորեն հիմնավորված նորմաների բաժինն է,

$\varrho_{\text{նա}}$ — գիտականորեն հիմնավորված նորմաներով աշխատողների թիվն է,

$\varrho_{\text{ըն}}$ — աշխատողների ընդհանուր թիվն է, որոնց աշխատանքը նորմավորվում է,

$\rho_{\text{նա}}$ — գիտականորեն հիմնավորված նորմաների քանակն է,

$\rho_{\text{ը}}$ — նորմաների ընդհանուր թիվն է,

$\sigma_{\text{հ}}$ — գիտականորեն հիմնավորված նորմաներով աշխատած ժամանակն է (աշխատատարությունը),

$\sigma_{\text{ը}}$ — նորմաներով աշխատած ընդհանուր ժամանակն է (աշխատատարությունը):

Ընդհանրապես նորմավորվող աշխատանքների բաժինը ըստ ժամանակի փոքր է լինում, քան ըստ թվաքանակի, քանի որ աշխատողները, որոնց աշխատանքը նորմավորվում է, երբեմն կատարում են չնորմավորվող աշխատանքներ: Ուստի առավել ճիշտ կլինե՞ր նորմավորվող աշխատանքների բաժինը որոշել ըստ աշխատատարության:

Նորմաների հիմնավորվածությունը տրվում է՝ ըստ գիտականորեն հիմնավորված և փորձավիճակագրական նորմաների: Ընդ որում՝ յուրաքանչյուրի բաժինը որոշում են ըստ աշխատատարության և ըստ թվաքանակի:

Աշխատանքի նորմաների վերլուծության ժամանակ անհրաժեշտ է բացահայտել նորմաների թերակատարման պատճառները, աշխատաժամանակի կորուստները, նորմաների վերանայման անհրաժեշտությունը:

Շուկայական տնտեսության անցմանը զուգընթաց՝ փոխվել են աշխատանքի նորմավորման ձևերն ու մեթոդները: Ներկա շրջանում ձեռնարկություններում խիստ կրճատվել է կամ բացակայում է նորմավորման ծառայությունը: Սակայն առաջադիմական այն է, որ հատկապես նոր կազմակերպվող ձեռնարկություններում լայնորեն կիրառում են համակարգչային տեխնոլոգիա, տեսախցիկներ և տեսամագնիտոֆոններ:

Շուկայական հարաբերությունները պահանջում են աստիճանաբար բարձրացնել նորմավորման աշխատանքների մեքենայացման ու ավտոմատացման մակարդակը, ընդլայնել նրա շրջանակները, ապահովել նորմաների բարձր որակ և դրանով ապահովել աշխատուժի առավել ռացիոնալ օգտագործումը: Նորմավորման աշխատանքների և հատկապես միկրոէլեմենտային նորմավորման ժամանակակից ծրագրերի մշակումը և ներդրումը պահանջում են տնտեսապես և ֆինանսապես հիմնավորել այն, ապահովել կատարված ծախսերի փոխհատուցումը և ստեղծել նորմատիվային կայուն բազա, սահմանել յուրաքանչյուր արտադրատեսակի և օպերացիայի համար աշխատանքի նորմա: Զարգացած արտերկրներում գործում են նորմավորման նպատակով մասնավոր խորհրդատվական գործակալությունները, որոնց ծառայություններից օգտվում են

քիչ թվով ձեռնարկություններ, իսկ հիմնական մասը այդ աշխատանքներն իրականացնում են սեփական ուժերով (օր.՝ ԱՄՆ-ում 80%):

Հիմնական հասկացությունները

Աշխատանքի նորմա
 Աշխատանքային ծախսումներ
 Աշխատաժամանակի մեծություն
 Աշխատանքի ժամանակ
 Ընդմիջումների ժամանակ
 Նախապատրաստական-եզրափակիչ ժամանակ
 Օպերատիվ ժամանակ
 Աշխատատեղի սպասարկման ժամանակ
 Ընդմիջումների ժամանակ
 Աշխատաժամանակի նկարահանում
 Խրոնոմետրաժ
 Ժամանակի նորմա
 Սպասարկման նորմա
 Թվաքանակի նորմա
 Նորմավորված առաջադրանք
 Նորմավորման գումարային մեթոդ
 Նորմավորման միկրոտարային մեթոդ
 Միասնական նորմա
 Տիպային նորմա
 Տեղական նորմա
 Նորմաների կատարման մակարդակ
 Նորմաների որակ
 Նորմաների լարվածության մակարդակ

Ինքնաստուգման և քննարկման հարցեր

1. Ինչպե՞ս կրնո՞ւթազրեք աշխատանքի նորմավորման էությունը և նշանակությունը:
2. Որո՞նք են աշխատանքի նորմավորման սկզբունքները և գործոնները:
3. Ինչպե՞ս կդասակարգեք աշխատաժամանակի ծախսերը:
4. Ո՞րն է աշխատաժամանակի նկարահանումը, ի՞նչ նպատակ ունի և ինչպե՞ս է իրականացվում:
5. Ո՞րն է խրոնոմետրաժային դիտման էությունը:
6. Որո՞նք են ժամանակի և արտադրանքի նորմաները, և ի՞նչ կառուցվածք ունեն:

7. Ինչպե՞ս կբացատրեք արտադրանքի և ժամանակի նորմաների միջև եղած կապը:
 8. Աշխատանքի նորմավորման ի՞նչ մեթոդներ գիտեք:
 9. Ինչպե՞ս կորոշեք նորմաների կատարման մակարդակը:

Գրականություն

1. Генкин Б. М. Нормирование труда. М., 1985.
2. Зубкова А. Ф., Слезингер Г. Э. Организация нормирования труда на предприятиях. М., 1997.
3. НОТ и нормирование труда. М., 1993.
4. Организация и нормирование труда. Под. ред. Адамчука В. В. М., 1999.
5. Практикум по экономике, организации и нормированию. М., 1991.
6. Справочник по нормированию труда. М., 1993.
7. Суетина Л. И. Методы изучения затрат рабочего времени. М., 1996.
8. Фильев В. И. Нормирование труда на современном этапе. М., 1997.

ԳԼՈՒԽ 8

ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒՄԸ ԵՎ ՏԱՐԻՖԱՅԻՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԸ

8.1. Աշխատավարձի էությունը

Աշխատավարձը՝ իբրև տնտեսագիտական հասկացություն, առաջ է եկել մարդկային հասարակության զարգացման այն շրջանում, երբ ձևավորվել է ապրանքային արտադրությունը, երբ հասարակությունը շերտավորվել է ձեռներեց-գործարարների և վարձու աշխատուժի: Ընդ որում՝ գործարարների մոտ կուտակվել էին արտադրության և ֆինանսական միջոցներ, և որևէ արտադրական գործունեություն սկսելու համար անհրաժեշտ էր նաև վարձու աշխատուժ: Եվ քանի որ վարձու աշխատուժը զուրկ էր սեփականությունից, սակայն օժտված էր աշխատանք կատարելու ունակությամբ, ուստի աշխատանքի շուկայում իրենց աշխատուժն են տրամադրել գործատուին՝ իբրև ապրանք՝ դրա դիմաց ստանալով աշխատուժի գինը: Աշխատուժի գնի հիմքում ընկած է սպառման միջոցների ամբողջությունը, սակայն դրանք հավասար չեն կարող լինել աշխատանքի շուկայում առաջարկի և պահանջարկի ազդեցության հետևանքով: Աշխատուժն օժտված է մտավոր և ֆիզիկական ունակություններով, որն էլ հնարավորություն է տալիս իրականացնելու նպատակահարմար գործունեություն, ստեղծելու նյութական բարիքներ, ստանալու եկամուտ և դրանով ապահովելու իր նորմալ կենսագործունեությունը և վերարտադրությունը:

Աշխատուժի գինը ձևավորվում է աշխատանքի շուկայում, որի վրա ազդում են մի շարք գործոններ: Աշխատանքի՝ բուն արտադրության ընթացքում աշխատուժի գնի արտահայտման կոնկրետ ձևը դրամական արտահայտությամբ հանդիսանում է աշխատավարձը:

Ուստի աշխատավարձը՝ իբրև տնտեսագիտական հասկացություն, պետք է դիտարկել գործատուի և վարձու աշխատուժի տեսանկյունից՝ իբրև նրանց միջև գոյություն ունեցող հարաբերություն: Այդ հարաբերությունը աշխատանքի շուկայում և բուն արտադրության՝ աշխատանքի ընթացքում տարբեր բնույթ ունի: Եթե աշխատանքի շուկայում գործատուն և վարձու աշխատողը հանդես են գալիս իբրև իրավահավասար ապրանքակրողներ, ապա աշխատանքի ընթացքում փոխվում է այդ հարաբերությունը, և վարձու աշխատուժը ենթարկվում է գործատուին, աշխատում նրա հսկողությամբ և ղեկավարությամբ, պահպանում աշխատանքային կարգապահությունը:

Վարձու աշխատուժի համար աշխատավարձը հանդիսանում է կյանքի գոյության միջոցների հիմնական մասը, եկամտի մի տարրը, աշխատանքային ռեսուրսի՝ սեփականության իրավունքով օժտված աշխատուժի, իրացման մի ձևը: Աշխատավարձը վարձու աշխատողի աշխատանքի դիմաց տրվող դրամական վարձատրությունն է: Այլ բան է գործատուի համար վարձու աշխատողի աշխատավարձը: Այն գործատուի համար հանդիսանում է վարձու աշխատուժի ընդգրկման, նրա փոխհատուցման ծախս: Ընդ որում՝ վարձու աշխատուժը մշտապես ձգտում է բարձրացնել աշխատավարձը, իսկ գործատուն, ընդհակառակը, թույլ չտալ նրա աճը: Գործատուն շահագրգռված է շահույթ ապահովելու նպատակով իջեցնել արտադրության ընդհանուր ծախքերը, այդ թվում նաև աշխատուժի համար տրվող վարձատրությունը: Նրա տնտեսական շահը պահանջում է կրճատել միավոր աշխատանքի վրա տեսակարար ծախսերը, մշտապես սահմանափակել աշխատավարձի վերին սահմանը: Աշխատուժ վարձելու պայմանները և վարձատրության չափը կարգավորվում են երկկողմ՝ գործատուի և վարձու աշխատուժի կողմից կնքված պայմանագրերի և համաձայնագրերի միջոցով՝ հիմք ընդունելով օրենսդրական որոշումները: Այդ համակարգի մեջ կարող են ընդգրկվել աշխատավարձի ձևերը և համակարգերը, աշխատավարձի դրույքը (չափը), գործատուի կողմից տրվող փոխհատուցումները, հավելավճարները, հավելումները, աշխատանքի և հանգստի տևողությունը:

Այսպիսով՝ աշխատավարձը, վարձու աշխատուժի գնի արտահայտման կոնկրետ ձևն է, որը հանդիսանում է կյանքի գոյության միջոցների ձեռքբերման հիմնական աղբյուրը: Աշխատավարձը տրվում է կատարված աշխատանքի քանակին և որակին, յուրաքանչյուրի ներդրած լուծման համապատասխան՝ կախված լինելով ձեռնարկության գործունեության վերջնական արդյունքներից:

Աշխատավարձի մակարդակի և դինամիկայի վրա ազդում են մի շարք գործոններ: Աշխատավարձի մակարդակը պայմանավորված է ոչ միայն աշխատանքի ընթացքում աշխատուժի ինտենսիվ աշխատանքով, մտավոր ու ֆիզիկական ծախսումներով, այլ նաև տվյալ երկրի սոցիալ-տնտեսական մակարդակով, բնակլիմայական առանձնահատկություններով:

Գրականության մեջ երբեմն աշխատավարձը դիտում են որպես աշխատանքի կամ աշխատուժի արժեք կամ գին: Աշխատավարձը, ըստ էության, աշխատանքի կամ աշխատուժի արժեք չի կարող լինել: Այդ բացատրվում է նրանով, որ աշխատուժը՝ իբրև ապրանք, բոլոր ապրանքների նման կվաճառվի ոչ թե արժեքով, այլ գնով, որը կապահովի ոչ միայն աշխատուժի ծախսումների փոխհատուցումը, այլ նաև իր և իր ընտանիքի անդամների պահպանումը և զարգացումը, այսինքն՝ աշխատուժի ընդլայնված վերարտադրությունը: Մյուս կողմից՝ աշխատավարձը չի կարող աշխատանքի գինը լինել, քանի որ այն արտացոլում է ոչ միայն աշխատուժի վերարտադրության սպառման, այլ նաև կազմավորման, բաշխման և փոխանակման փուլերը: Ընդ որում՝ աշխատուժի կազմակերպման փուլը սկսվում է դպրոցից և շարունակվում է ուսուցման բոլոր համակարգերում և աշխատատեղերում, բաշխումն ու փոխանակումը տեղի են ունենում աշխատանքի շուկայում և ձեռնարկություններում, իսկ աշխատուժի սպառումը՝ բուն աշխատատեղերում, աշխատանքի ընթացքում: Ուստի աշխատանքի գործընթացը տեղի է ունենում միայն աշխատուժի վերարտադրության սպառման փուլում: Հետևաբար, եթե աշխատավարձը դիտենք իբրև աշխատանքի գին, ապա այն իր մեջ կընդգրկեր միայն սպառման փուլում աշխատուժի ծախսումները: Իրականում աշխատավարձն իր մեջ պարունակում է ինչպես սպառման փուլում ծախսումների փոխհատուցումը, այնպես էլ աշխատուժի վերարտադրության բոլոր փուլերում կատարված ծախքերը (ուսուցում, մասնագիտության ձեռք բերում, որակավորման բարձրացում, վերապատրաստում և այլն): Մյուս կողմից, ինչպես բոլոր ապրանքների գները, այնպես էլ աշխատուժ ապրանքի գինը, կազմավորվում է արժեքից և շահույթից, ընդ որում՝ արժեքը փոխհատուցում է աշխատուժի ծախսումները, իսկ շահույթը հիմք է հանդիսանում աշխատուժի զարգացման, նրա ընտանիքի պահպանման ու գոյատևման համար:

Աշխատավարձը ազգային եկամտի մի մասն է, որը տրվում է աշխատողին կատարած աշխատանքի քանակին և որակին համապատասխան, պետության կամ գործատուի կողմից: Աշխատավարձի վճարելը

սահմանված ժամկետում նրանց սրբազան պարտականությունն է: Աշխատավարձի ամսական չափը չի կարող ցածր լինել պետության կողմից սահմանված վարձատրության նվազագույն չափից: Աշխատավարձը վճարում են դրամական արտահայտությամբ: Սակայն ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ նախատեսվում է բացառիկ դեպքում աշխատավարձի կեսի չափով վճարում կատարել բնեղեն արտահայտությամբ՝ վարձու աշխատուժի համաձայնության դեպքում: Բացառիկ դեպք է համարվում գործատուին սնանկ ծանաչելը կամ մատակարարումների, ծառայությունների դիմաց վճարումներ չկատարելը և այլն:

Աշխատավարձի կարևոր տարրը հանդիսանում է տարիֆային (հաստիքային) դրույքի չափը՝ նրա կայուն մասը: Սակայն այն չի կարող հաշվի առնել առանձին աշխատողների անհատական հատկանիշները՝ ֆիզիկական և մտավոր ունակությունները, արագ կողմնորոշումը, աշխատունակությունը և այլն: Այդ պատճառով աշխատավարձի կառուցվածքի մեջ կարևոր տեղ ունի նաև նրա փոփոխական մասը՝ պարգևը, հավելավճարը, գործավարձային հավելումները և այլն: Բացի այդ, կան նաև նյութական օգնության, անվճար սննդի, ուղեգրերի, բուժման համար տրվող վճարներ: Այս կարգի եկամուտները, ինչպես նաև շահույթը, ակցիաներից ստացվող դիվիդենդը, տոկոսը կարող ենք համարել աշխատանքային եկամուտներ, իսկ վերավաճառքից, միջնորդությունից ստացվող եկամուտները՝ ոչ աշխատանքային:

Ընդհանուր առմամբ, վարձու աշխատուժի եկամուտի բարձրացման հիմնական աղբյուրը համարվում է աշխատուժի գնի՝ աշխատանքի վարձատրության տարիֆային դրույքի բարձրացումը: Աշխատավարձի ստորին սահմանը որոշվում է վարձու աշխատուժի տնտեսական շահերով և պետության կողմից սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափով: Աշխատավարձի մակարդակը կարող է բարձրանալ վարձու աշխատուժի ծախսումների բարձրացման, այսինքն՝ աշխատանքի համատեղման, լրացուցիչ ֆունկցիաների կատարման կամ ծախսվող աշխատանքների որակական հատկանիշների բարձրացման դեպքում:

Տարբերում ենք անվանական աշխատավարձը իրական աշխատավարձից: Անվանական աշխատավարձը դրամական այն գումարն է, այն մեծությունն է, որը տրվում է աշխատողին որոշակի ժամանակահատվածում (օր, շաբաթ, ամիս) նրա կատարած աշխատանքի քանակի և որակի համար: Իսկ իրական աշխատավարձը՝ ապրանքների կամ նյութական բարիքների ծառայությունների այն ամբողջությունն է, որը կարելի է ծեռք բերել անվանական աշխատավարձով, այսինքն՝ նկատի ու-

նենալով տվյալ շրջանում ապրանքների և ծառայությունների գների մակարդակը: Ուստի, երբ խոսվում է աշխատուժի և իր ընտանիքի պահանջմունքների բավարարվածության մակարդակի մասին, նկատի է առնվում իրական աշխատավարձը: Իրական աշխատավարձի վրա ազդում են ինչպես անվանական աշխատավարձի բարձրացումը, այնպես էլ հարկերի, սպառման ապրանքների և ծառայությունների գների և սակագների փոփոխությունը: Անվանական և իրական աշխատավարձերի միջև գոյություն ունի հետևյալ փոխկապվածությունը.

$$\text{իրական աշխատավարձի ինդեքս} = \frac{\text{անվանական աշխատավարձի ինդեքս}}{\text{ապրանքների և գների ինդեքս}} \quad (8.1):$$

Աշխատավարձն ունի մի շարք փոխկապված գործառույթներ և միայն դրանք ամբողջության մեջ դիտարկելն է, որ ճիշտ պատկերացում է տալիս աշխատավարձի էության մասին: Եվ ընդհանրապես, կարևորելով դրանցից յուրաքանչյուրը, նպատակահարմար չէ գերազնահատել մեկը՝ մտնացնելով մյուս գործառույթը: Առայժմ չունենք գործառույթներ ի հստակ դասակարգում, սակայն կարելի է այն ներկայացնել հետևյալ կերպ՝ վերարտադրողական, խթանիչ, կարգավորիչ, սոցիալական, արտադրական-հաշվառման, չափման, բաշխման և այլ գործառույթներ: Գործառույթներից յուրաքանչյուրն էլ կարևոր դեր ունի աշխատավարձի կազմակերպման գործում, քանի որ կարևոր խթան է հանդիսանում արտադրության աճի համար:

Աշխատավարձի վերարտադրողական գործառույթի էությունը կայանում է նրանում, որ սահմանվում է աշխատավարձի այնպիսի բացարձակ մակարդակ, որն անհրաժեշտ է աշխատողի և նրա ընտանիքի անդամների պահանջմունքները բավարարելու և աշխատուժի նորմալ վերարտադրությունն ապահովելու համար: Այս գործառույթի օբյեկտիվ հիմքն աշխատավարձի սահմանային մակարդակի պահպանումն է: Այն կապված է աշխատավարձի պետական կարգավորման հետ, որը, սահմանելով նվազագույն աշխատավարձը, ապահովում է աշխատուժի վերարտադրությունը:

Աշխատավարձի խթանիչ գործառույթի էությունն այն է, որ աշխատավարձի չափը պայմանավորված է աշխատանքային ներդրումներով, ձեռնարկության տնտեսական գործունեության վերջնական արդյունքներով, և այդ կապն այնպիսին է, որ աշխատողը մշտապես շահագրգռ-

ված է բարելավել իր աշխատանքի արդյունքները՝ իր անձնական և գործարար հատկանիշներն անընդհատ կատարելագործելու միջոցով:

Աշխատավարձի կարգավորիչ գործառույթն իր ազդեցությունն է թողնում աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի վրա: Սկզբունքորեն աշխատավարձի կարգավորումն իրականացվում է տարբեր ճյուղերի, աշխատողների տարբեր խմբերի միջև որոշակի հատկանիշների հիման վրա (ճյուղային, պրոֆեսիոնալ, որակավորման): Աշխատավարձի շերտավորում տեղի է ունենում ոչ միայն ճյուղի, ձեռնարկության, այլ նաև տարբեր պրոֆեսիաների և մասնագիտությունների միջև:

Աշխատավարձի սոցիալական գործառույթն այն է, որ աշխատավարձի միջոցով իրականացվում են սոցիալական մի շարք հիմնախնդիրներ, նպաստում սոցիալական կարիքների բավարարմանը:

Անհրաժեշտ է նշել, որ ներկա պայմաններում Հայաստանում փաստորեն լիարժեք չի գործում վերը նշված գործառույթներից և ոչ մեկը, որի հետևանքով էլ նսեմացվել է աշխատավարձի դերն ու նշանակությունը՝ իբրև տնտեսական հասկացություն: Այդ գործում կարևոր դեր ունեն և՛ պետությունը, և՛ գործատուները, որոնք հետևողական և պատասխանատվությամբ չեն կատարում իրենց պարտականությունները:

Գոյություն ունեն աշխատավարձի կազմակերպման կամ գործառույթների իրացման մի շարք սկզբունքներ: Աշխատավարձի կազմակերպման սկզբունքներ ասելով հասկանում ենք գիտականորեն հիմնավորված այն դրույթները, որոնք արտացոլում են տնտեսական օրենքների գործողությունը և ուղղված են առավել լրիվ իրացնելու աշխատավարձի գործառույթները: Աշխատավարձի կազմակերպման սկզբունքներն են.

1. Աշխատանքի վարձատրությունն ըստ աշխատանքի քանակի և որակի: Այս սկզբունքը պարտավորեցնում է գործատուներին, որ կատարված հավասար աշխատանքի դիմաց տրվի հավասար վարձատրություն: Այն կիրառվում է շատ վաղուց և ողջ քաղաքակիրթ աշխարհում, որտեղ ստեղծված արդյունքը բաշխվում է հիմնականում ըստ կատարված աշխատանքի սկզբունքի: Նույնիսկ Աստվածաշնչում նշվում է, որ յուրաքանչյուրը ստանում է իր աշխատանքի համար: Թեև այս սկզբունքը գործում է շատ վաղուց, սակայն պրակտիկ գործունեության ընթացքում առկա են մի շարք դժվարություններ: Դա կայանում է նրանում, թե ինչպես որոշենք աշխատանքային ծախսումները և արդյունքը, ինչպես գնահատենք տարբեր կարգի աշխատանքները (արտադրական;

ստեղծագործական) և ինչպես հատուցենք (վարձատրենք) այդ ծախսումները: Աշխատանքի բաշխման սկզբունքին անդրադարձել են շատ տնտեսագետներ: Այս սկզբունքի կիրառումը սերտորեն կապվում է աշխատանքի նկատմամբ խթանների ամրապնդման, մարդկանց շահագրգռվածության բարձրացման հետ: Ըստ աշխատանքի վարձատրության սկզբունքի կարևոր առանձնահատկությունն այն է, որ հաշվի չի առնվում ազգային պատկանելությունը, սեռը, տարիքը, այսինքն՝ հավասար աշխատանքի դիմաց նախատեսվում է հավասար վարձատրություն:

2. Աշխատանքի արտադրողականության անշեղ աճի ապահովումը՝ միջին աշխատավարձի աճի տեմպի համեմատ: Շուկայի պայմաններում այս սկզբունքը երկրի մշտական կուտակումների և ընդլայնված վերարտադրության տեմպերի բարձրացման և ձեռնարկատիրական գործունեության զարգացման կարևոր պայմանն է:
3. Աշխատանքի և արտադրության արդյունավետության աճին զուգընթաց իրական աշխատավարձի մակարդակի բարձրացումը: Աշխատավարձի մակարդակի բարձրացումը հանդիսանում է բնակչության նյութական և կուլտուրական բարեկեցության աճի հիմնական ձևը, նրանց պահանջումները բավարարման աղբյուրը: Աշխատավարձի մակարդակի բարձրացումը կապված է արտադրության գործունեության արդյունքներից:
4. Աշխատանքի շերտավորումն ըստ աշխատողների ներդրած լուծմայի, ըստ աշխատանքի պայմանների և բովանդակության, ըստ տեղաբաշխման, ըստ ճյուղի պատկանելության, ըստ աշխատողների առանձին խմբի: Այս սկզբունքն ապահովում է նյութական շահագրգռվածություն, որակավորման և արտադրանքի որակի բարձրացում:
5. Աշխատավարձի պետական կարգավորումը: Այն իրականացվում է նվազագույն աշխատավարձի, տարիֆային և հաստիքային դրույթների սահմանման միջոցով՝ վարելով միասնական պետական տնտեսական քաղաքականություն: Այս սկզբունքը հիմնված է նյութական շահագրգռվածության բարձրացման անհրաժեշտության վրա:
6. Աշխատանքի շուկայի ազդեցության հաշվի առնելը:

8.2. Աշխատավարձի տարիֆային համակարգը

Նախկին վարչահրամայական համակարգի ժամանակ տարիֆային համակարգի միջոցով իրականացվում էր աշխատավարձի մակարդակի պետական կարգավորում, ինչպես առանձին ժողովրդական տնտեսական ճյուղերում, այնպես էլ ճյուղի ներսում՝ առանձին ձեռնարկության սահմաններում: Տարիֆային համակարգի միջոցով իրականացնում են աշխատավարձի շերտավորումը՝ հաշվի առնելով աշխատանքի բարդությունը, պայմանները, որակավորումը, առանձին ճյուղերի ժողովրդատնտեսական նշանակությունը, ինչպես նաև առանձին շրջանների բնակլիմայական պայմանները:

Ներկա շուկայական տնտեսության պայմաններում գործատուներն իրենք են որոշում աշխատավարձի կազմակերպման հարցերը՝ ունենալով ուրույն մոտեցում, իսկ անհրաժեշտության դեպքում օգտագործում են ավանդական տարիֆային համակարգերը:

Աշխատավարձի կազմակերպման հիմնական տարրերն են.

- աշխատանքի նորմավորումը,
- տարիֆային համակարգը,
- աշխատավարձի ձևերը և համակարգերը:

Աշխատանքի նորմավորման միջոցով սահմանվում են աշխատանքային ծախսումների և արդյունքի՝ գիտականորեն հիմնավորված նորմաներ: Դրանցից են ժամանակի, արտադրանքի, քվաքանակի, սպասարկման, նորմավորված առաջադրանքի նորմաները:

Աշխատավարձի ձևերի և համակարգերի միջոցով սահմանվում է աշխատավարձի չափը՝ կատարված աշխատանքի քանակին և որակին համապատասխան, նկատի ունենալով աշխատանքի բարդությունը, ինտենսիվությունը, պայմանները:

Աշխատավարձի տարիֆային համակարգն իրենից ներկայացնում է նորմատիվային նյութերի մի ամբողջություն, որի օգնությամբ սահմանվում է աշխատավարձի մակարդակը՝ հաշվի առնելով աշխատողների որակավորման մակարդակը, աշխատանքի պայմանները, առանձնահատկությունները:

Աշխատավարձի տարիֆային համակարգի օգնությամբ իրականացվում է աշխատավարձի շերտավորում՝ ըստ հետևյալ հատկանիշների.

- կատարվող աշխատանքների բարդության,
- աշխատանքի պայմանների,

- աշխատանքի ինտենսիվության,
- իրականացվող աշխատանքների նշանակության և պատասխանատվության,

- բնակլիմայական պայմանների:

Տարիֆային համակարգը, իբրև նորմատիվային նյութերի մի ամբողջություն, իր մեջ ընդգրկում է հետևյալ տարրերը.

- բանվորների տարիֆաորակավորման տեղեկատուները և պրոֆեսիաները,
- տարիֆային ցանցերը,
- տարիֆային դրույքները,
- ղեկավարների, մասնագետների և ծառայողների հաստիքների որակավորման տեղեկատուները,
- ղեկավարների, մասնագետների և ծառայողների պաշտոնական և հաստիքային դրույքները,
- տարիֆային և հաստիքային դրույքների նկատմամբ հավելումներն ու հավելավճարները:

8.2.1. Բանվորների տարիֆաորակավորման տեղեկատուները և պրոֆեսիաները

Բանվորների տարիֆաորակավորման միասնական տեղեկատուները նորմատիվային կարևոր ակտերից են, որտեղ դասակարգվում կամ համակարգվում են աշխատանքների ցանկը և բանվորների պրոֆեսիաները: Այս տեղեկատուներն ընդգրկում են տարբեր արտադրություններում գոյություն ունեցող բոլոր աշխատանքների տեսակները և ամփոփվում յոթ տասնյակից ավելի թողարկումներում: Տարիֆաորակավորման տեղեկատուները բաժանվում են երկու խմբի: Առաջին խմբի մեջ ընդգրկվում են ընդհանուր պրոֆեսիաները, որոնք հատուկ են բոլոր ճյուղերին, իսկ ապա տրվում են ճյուղային կտրվածքով:

Տարիֆաորակավորման միասնական տեղեկատուների նպատակն է ճիշտ և միասնական ձևով որոշել աշխատանքների և բանվորների որակավորվածության մակարդակը, ինչպես նաև բանվորների պատրաստման և որակավորվածության բարձրացման ծրագրերի կազմումը:

Աշխատանքի որակավորվածության մակարդակը ցույց է տալիս ոչ միայն, թե տվյալ աշխատանքը կատարելու համար ինչպիսի որակավորվածություն և ինչպիսի աշխատանքի կարգ է պահանջվում, այլ նաև, ըստ աշխատանքի պայմանների բարդության, աշխատանքի բնույթի՝ վարձատրությունը որ խմբին է պատկանում:

Բանվորների որակավորվածության մակարդակը ցույց է տալիս, թե տվյալ բանվորն ինչ որակավորում ունի: Իրականացվող աշխատանքների պատասխանատվությունից, ճշտությունից և բարդության աստիճանից ելնելով՝ տեղեկատուների մեջ մտած բոլոր աշխատանքները բաժանվում են, ըստ աշխատանքների բարդության, մի շարք խմբերի և դրանց յուրաքանչյուր խմբին շնորհվում է որոշակի աշխատանքային կարգ: Ճյուղերի մեծամասնությունում լայն տարածում ունեն 6-կարգանի, իսկ որոշ ճյուղերում 7 և 8-կարգանի տարիֆային ցանցերը:

Տարիֆաորակավորման տեղեկատուները բաղկացած են երեք բաժիններից.

- աշխատանքի բնութագրից,
- ինչ է պետք իմանալ,
- աշխատանքի օրինակներ:

Աշխատանքի բնութագրի մեջ տրվում է տվյալ որակավորմանը համապատասխան աշխատանքի բնութագիրը, որը պետք է կատարի տվյալ որակավորումն ունեցող բանվորը, նշվում է աշխատանքի կատարման, սարքավորումների կարգավորման, ռեժիմների ընտրության, գործիքների նախապատրաստման ընթացքում աշխատողի ինքնուրույնության աստիճանը:

Երկրորդ բաժնում տրվում է, թե տվյալ պրոֆեսիային և որակավորմանը համապատասխան՝ բանվորն ինչ պետք է իմանա իր կողմից շահագործվող հաստոցի, գործիքների, մշակվող հումքի և նյութերի, նրանց մշակման գործընթացների հաջորդականության վերաբերյալ:

Երրորդ բաժնում բերվում են յուրաքանչյուր կարգին համապատասխան աշխատանքի տիպիկ օրինակներ:

Վերը նշվածից բացի աշխատողը պարտավոր է նաև իր աշխատատեղում արդյունավետ կազմակերպել աշխատանքը, իմանալ օգտագործվող հումքի, նյութերի, էներգիայի ծախսի նորմատիվները, հայտնաբերել և վերացնել աշխատանքի ընթացքում ծագած անսարքությունները և խոտանը, արտադրանքի որակին ներկայացվող պահանջները, աշխատանքի վարձատրման և նորմաների սահմանման կարգը:

8.2.2. Տարիֆային ցանցեր

Տարիֆային ցանցերն իրենցից ներկայացնում են տարիֆային կարգերի և դրանց համապատասխան տարիֆային գործակիցների մի ամ-

բողջություն, որոնց միջոցով անմիջական կապ է ստեղծվում աշխատողի վարձատրության և նրա որակավորվածության միջև:

Ըստ տարիֆաորակավորման միասնական տեղեկատուների՝ տարիֆային կարգերի թիվը սահմանվում է 6, 7 և 8 կարգերի: Յուրաքանչյուր տարիֆային կարգին համապատասխանում է որոշակի տարիֆային գործակից: Այդ գործակիցը ցույց է տալիս, թե տվյալ տարակարգի տարիֆային դրույքը որքանով է մեծ առաջին կարգի տարիֆային դրույքից: Տարիֆային ցանցերում տարիֆային գործակիցները տրվում են ինչպես բացարձակ, այնպես էլ հարաբերական աճով:

Տարիֆային գործակցի բացարձակ աճը ցույց է տալիս, թե տարիֆային ցանցի տվյալ տարակարգի գործակիցը ինչ չափով է աճում նախորդի նկատմամբ: Օրինակ՝ 3-րդ կարգի տարիֆային գործակիցը կազմում է 1.200, իսկ 2-րդ կարգինը՝ 1.083, հետևաբար բացարձակ աճը կկազմի 0.117 (1.200 – 1.083): Հարաբերական աճը ցույց է տալիս՝ նախորդի համեմատությամբ հաջորդ կարգի տարիֆային գործակիցը որքանով է աճում:

Հարաբերական աճը որոշում ենք տվյալ տարակարգի տարիֆային գործակիցը հարաբերելով նախորդ տարակարգի գործակցին: Օրինակ՝ 3-րդ կարգի տարիֆային գործակցի հարաբերական աճը կկազմի 10.8% $[(1.2 : 1.083) \times 100 - 100]$: Շրջանառության մեջ դրված և լայն կիրառում ունեցող տարիֆային ցանցերի տարիֆային գործակիցները ընդհանրապես աճում են պրոգրեսիվ կարգով և ցույց տալիս որակավորվածության և բարդության մակարդակը: Այդպիսի տարիֆային ցանցերից են ստորև բերվող տարիֆային ցանցը (տե՛ս աղյուսակ 8.1):

Աղյուսակ 8.1

6-կարգանի տարիֆային ցանց

	Տարակարգերը					
	1-ին	2-րդ	3-րդ	4-րդ	5-րդ	6-րդ
Տարիֆային գործակիցները	1,00	1.083	1.200	1.350	1.53	1.8
Տարիֆային գործակիցների բացարձակ աճը	-	0.083	0.117	0.150	0.180	0.27
Տարիֆային գործակիցների հարաբերական աճը, %-ով	-	8.3	10.8	12.5	13.3	17.6

Սակայն գոյություն ունեն մեկ տարիֆային ցանցեր, որտեղ տարիֆային գործակիցներն աճում են հավասարաչափ, ռեգրեսիվ և խառն ձևով (տե՛ս աղյուսակ 8.2):

Աղյուսակ 8.2

Տարիֆային գործակիցները		Տարակարգերը					
		1-ին	2-րդ	3-րդ	4-րդ	5-րդ	6-րդ
1.	Հավասարաչափ աճող	1,00	1,16	1,35	1,57	1,82	2,10
	միջտարակարգային տարբերությունը, %	-	16	16	16	16	16
2.	Պրոգրեսիվ աճող	1,00	1,13	1,29	1,48	1,72	2,01
	միջտարակարգային տարբերությունը, %	-	13	14	15	16	17
3.	Ռեգրեսիվ աճող	1,00	1,20	1,42	1,67	1,92	2,20
	միջտարակարգային տարբերությունը, %	-	20	18	17	16	15
4.	խառն աճող	1,0	1,16	1,35	1,62	2,00	2,29
	միջտարակարգային տարբերությունը, %	-	16	16	20	23	15

Այդպիսի տարիֆային ցանցերի մշակումը և ընտրությունը պայմանավորված են ոչ միայն որակյալ կադրերի համալրումով, այլ նաև, թե գործատուների առջև ինչպիսի խնդիրներ են դրվում աշխատավարձի շերտավորման ուղղությամբ: Նման տարիֆային ցանցերի օրինակ կարող է հանդիսանալ, երբ տեղի է ունենում տարիֆային գործակիցների՝

1. բացարձակ և հարաբերական պրոգրեսիվ աճ,
2. բացարձակ պրոգրեսիվ աճ և հարաբերական գործակցի կայուն աճ,
3. բացարձակ ռեգրեսիվ աճ և հարաբերական գործակցի հարաբերական աճ:

Գործատուները, տարիֆային ցանցերի ճիշտ ընտրություն կատարելուց բացի, կարող են փոխել նաև դիապազոնը:

Տարիֆային ցանցերը բնութագրվում են նաև դիապազոնով: Այն ցույց է տալիս տարիֆային ցանցի ծայրագույն կարգերի տարիֆային գործակիցների հարաբերությունը և նշանակվում է D: Լայն տարածում

ունեն $D = 1 : 1.8$, $D = 1 : 2.0$, $D = 1 : 2.2$ դիապազոնի տարիֆային ցանցերը: Վերը բերված տարիֆային ցանցերում դիապազոնը կազմում է՝ $D = 1 : 1.8$, $D = 1 : 2.0$, $D = 1 : 2.2$: Բարձր դիապազոնի տարիֆային ցանցերը հնարավորություն են տալիս ուժեղացնելու աշխատողների շահագրգռվածությունն որակավորվածության մակարդակը բարձրացնելու, կատարելու ավելի բարդ և պատասխանատու աշխատանքներ և վարձատրվելու ավելի բարձր տարիֆային դրույքներով:

Տարիֆային ցանցերի մշակման ժամանակ անհրաժեշտ է հաշվի առնել մի շարք սկզբունքներ, այդ թվում՝

- տարիֆային ցանցերում տարակարգերի թիվը սահմանելիս պետք է նկատի ունենալ աշխատանքների բարդությունը, բազմազանությունը և աշխատողների պրոֆեսիոնալ ու որակավորվածության կազմը,
- տարիֆային ցանցերի դիապազոնը սահմանելիս նկատի պետք է ունենալ առաջին տարակարգի նկատմամբ բարձր տարակարգի բանվորներին ներկայացվող պահանջները,
- տարիֆային գործակիցների հարաբերական աճը պետք է լինի պրոգրեսիվ,
- տարիֆային գործակիցների միջև պետք է լինի շոշափելի աճ՝ նյութական շահագրգռվածությունն ապահովելու համար:

Տարիֆային ցանցերի միջոցով կարող ենք որոշել ձեռնարկության ցանկացած տարակարգի բանվորի տարիֆային դրույքը, միջին տարիֆային գործակիցը, միջին տարիֆային կարգը և միջին տարիֆային դրույքը: Այսպես, օրինակ՝ եթե 1-ին կարգի բանվորի ժամային տարիֆային դրույքը կազմում է 30 դրամ, ապա 3-րդ կարգի տարիֆային դրույքը կկազմի 36 դրամ (30×1.2), 4-րդ կարգինը՝ 40,5 դրամ (30×1.35) և այլն:

Միջին տարիֆային գործակիցը ($Q_{\text{մ.տ.}}$) որոշում են հետևյալ կերպ:

Ընդունենք՝ ձեռնարկությունն ունի 100 ֆանվոր, այդ թվում՝ 10 բանվոր 2-րդ տարակարգի, 50-ը՝ 3-րդ, 30-ը՝ 4-րդ և 10 բանվոր՝ 5-րդ տարակարգի: Միջին տարիֆային գործակիցը կկազմի.

$$Q_{\text{մ.տ.}} = (10 \times 1.083 + 50 \times 1.2 + 30 \times 1.35 + 10 \times 1.53) : (10 + 50 + 30 + 10) = 126.63 : 100 = 1.27$$

Միջին տարիֆային կարգը ($K_{\text{մ.տ.}}$) որոշում են.

$$U_{\text{մ.տ}} = (10 \times 2 + 50 \times 3 + 30 \times 4 + 10.5) : (10 + 50 + 30 + 10) = 340 : 100 = 3.4$$

Միջին տարիֆային կարգը կարելի է որոշել նաև ներքոհիշյալ բանաձևերի միջոցով, եթե հայտնի է միջին տարիֆային գործակիցը (1.27).

$$U_{\text{միջ.տ.}} = U_{\text{փոքր}} + (Q_{\text{միջ}} - Q_{\text{փ}}) : (Q_{\text{մեծ}} - Q_{\text{փ}}) \quad (8.2) \text{ կամ}$$

$$U_{\text{միջ.տ.}} = U_{\text{մեծ}} - (Q_{\text{մեծ}} - Q_{\text{միջ}}) : (Q_{\text{մեծ}} - Q_{\text{փ}}), \quad (8.3), \text{ որտեղ}$$

$U_{\text{փոքր}}$ — միջին տարիֆային գործակցից ցածր տարակարգն է,

$U_{\text{մեծ}}$ — միջին տարիֆային գործակցից բարձր տարակարգն է,

$Q_{\text{միջ.տ.}}$ — միջին տարիֆային գործակիցն է,

$Q_{\text{մեծ}}$ — միջին տարիֆային գործակցից բարձր տարիֆային գործակիցն է,

$Q_{\text{փ}}$ — միջին տարիֆային գործակցից փոքր տարիֆային գործակիցն է:

Միջին տարակարգը որոշելու համար անհրաժեշտ է իմանալ, թե միջին տարիֆային գործակիցը (կոնկրետ մեր օրինակում՝ 1.27), որ տարակարգերի միջակայքում է գտնվում: Մեր օրինակում 1.27 տարիֆային գործակիցը գտնվում է 3-րդ և 4-րդ տարակարգերի միջակայքում: Ուստի միջին տարիֆային կարգը կարելի է որոշել երկու եղանակով՝ վերը նշված բանաձևերի միջոցով.

$$U_{\text{միջ.տ.}} = 3 + (1.27 - 1.20) : (1.35 - 1.20) = 3 + (0.07) : (0.15) = 3 + 0.466 = 3.47 \text{ կամ}$$

$$U_{\text{միջ.տ.}} = 4 - (1.35 - 1.27) : (1.35 - 1.20) = 4 - (0.08) : (0.15) = 4 - 0.53 = 3.47$$

Այստեղից հետևում է, որ 1.27 տարիֆային գործակցին համապատասխանում է 3.47 տարակարգը:

8.2.3. Տարիֆային դրույքներ

Տարիֆային համակարգի կարևոր տարրերից մեկն էլ հանդիսանում են տարիֆային դրույքները: Դրանք իրենցից ներկայացնում են դրամական արտահայտությամբ վարձատրության այն չափը, որը նախատես-

վում է ժամանակի միավորի (ժամ, օր, ամիս) համար տարբեր խմբերի և կարգերի աշխատողների կողմից աշխատանքային նորմաների կամ աշխատանքային պարտականությունների կատարման համար:

Ժամանակի միավորի ընտրությունից կախված՝ տարիֆային դրույքները լինում են.

- ժամային տարիֆային դրույք, որը կիրառվում է այն աշխատանքներում, որտեղ նորմավորման միջոցով սահմանվում է մեկ ժամվա համար ժամանակի նորմա,
- օրական տարիֆային դրույք, որը կիրառվում է այն աշխատանքների կատարման ժամանակ, որտեղ նորմավորման միջոցով սահմանվում է հերթափոխի արտադրանքի նորմա,
- ամսական տարիֆային դրույք, երբ սահմանվում է ամսական հաստիքային դրույք:

Վերը նշված տարիֆային դրույքներից առավել լայն տարածում ունի ժամային տարիֆային դրույքը, մանավանդ որ աշխատավարձի կազմակերպման ժամանակ մի շարք հավելավճարներ սահմանվում են ժամային տարիֆային դրույքի հիման վրա: Օրական տարիֆային դրույքների կիրառման ժամանակ, աշխատավարձի հաշվարկը նույնպես կատարվում է ժամային դրույքով՝ օրական դրույքը հարաբերելով օրվա տևողության վրա:

Առավել քիչ տարածում ունեն ամսական տարիֆային դրույքները, որոնք հիմնականում կիրառվում են այն պրոֆեսիայի բանվորների վարձատրության համար, որոնց աշխատանքն էական կամ անմիջական ազդեցություն չի ունենում արտադրանքի քանակի և նույնիսկ որակի վրա: Այդպիսի պրոֆեսիաներից են հավաքարարները, պահեստապետները, կշռավարները, որոնց համար սահմանում են ամսական դրույքներ:

Տարիֆային դրույքն 1-ին կարգի համար սահմանվում է պետության կողմից կամ կոլեկտիվ պայմանագրով՝ տվյալ ձեռնարկության ֆինանսական հնարավորություններից ելնելով: Մասնավոր ձեռնարկատերերի կամ կազմակերպությունների կողմից սահմանված տարիֆային դրույքները չպետք է ցածր լինեն տվյալ ժամանակահատվածում պետության կողմից սահմանված ամսական նվազագույն աշխատավարձի չափից: Սակայն նրանք կարող են, իրենց ֆինանսական հնարավորություններից և նպատակահարմարությունից ելնելով, սահմանել ավելի բարձր տարիֆային դրույքներ, քան աշխատավարձի նվազագույն չափն է:

Տարիֆային դրույքները ևս հանդիսանում են ըստ աշխատանքի պայմանների աշխատավարձի շերտավորման միջոց:

Այսպես, օրինակ՝ սահմանվում են տարիֆային դրույքներ.

- աշխատանքի նորմալ պայմաններում աշխատողներին վարձատրելու համար,
- աշխատանքի տաք, ծանր և վնասակար պայմաններում աշխատողներին վարձատրելու համար,
- աշխատանքի առավել տաք, առավել ծանր, առավել վնասակար պայմաններում աշխատողներին վարձատրելու համար:

Ըստ աշխատանքի պայմանների աշխատավարձի բարձրացում կարող է տեղի ունենալ ինչպես տարիֆային դրույքների բարձրացման, այնպես էլ տարիֆային դրույքի նկատմամբ հավելավճարների սահմանման միջոցով:

Ըստ էության, եթե չիրականացվեր ըստ աշխատանքի պայմանների աշխատավարձի շերտավորում, ապա ոչ մի գործատու իր անբարենպաստ աշխատանքի պայմանների համար աշխատուժ չէր կարող գտնել: Մյուս կողմից՝ որոշ աշխատողներ իրենց կարիքներից, իրենց տնտեսական պայմաններից ելնելով, հանում բարձր աշխատավարձի, համաձայնվում են աշխատել աշխատանքի առավել վատ պայմաններում: Իսկ աշխատողների մի մասն էլ գերադասում է ոչ թե աշխատավարձի բարձր մակարդակը, այլ աշխատանքի հրապուրիչ, հետաքրքիր լինելը, աշխատանքի լավ պայմանները, աշխատանքի ճկուն ռեժիմը, արձակուրդի երկար տևողությունը և այլ հանգամանքներ:

Ընդհանրապես կան աշխատանքներ, որոնց կատարման համար իրականացվում է ցածր վարձատրություն, և կան աշխատանքներ, որոնց կատարման համար վճարում են բարձր աշխատավարձ (օրինակ՝ հաճելի և ոչ հաճելի, թեթև և ծանր, մշտական և ոչ մշտական զբաղվածության, քիչ վստահելի և վստահելի, հաջողության քիչ հավանական լինելը և մեծ հավանականությունը):

Տարիֆային դրույքները սահմանելիս հաշվի են առնում շաբաթվա աշխատաժամանակի տևողությունը: Ըստ 1998 թվականի հոկտեմբերի 27-ին ընդունված ՀՀ օրենքի՝ չափահաս կանանց և տղամարդկանց համար աշխատաժամանակի նորմալ տևողությունը սահմանվել էր 40 ժամ, կրճատ տևողության, այսինքն՝ 16-18 տարեկան անչափահասների համար՝ 36 ժամ, իսկ 15-16 տարեկանների համար՝ 30 ժամ: Համաձայն այդ օրենքի՝ գործավարձով աշխատողների համար ժամային տարիֆային դրույքի նվազագույն չափը սահմանվել էր՝ աշխատաժամանակի նորմալ տևողության (40 ժամ) դեպքում՝ 30 դրամ, կրճատ (36 ժամ) տևողության՝ 33, իսկ 30 ժամվա օրվա տևողության դեպքում՝ 40 դրամ:

Ընդհանրապես ամսվա աշխատանքային օրերի միջին թիվը կազմում է 25.6, իսկ միջին ամսական ժամերը՝ 167.1: Եթե ժամային տարիֆային դրույքը կազմում է 30 դրամ և փաստացի աշխատած ժամերը՝ 140 ժամ, ապա տվյալ անձի աշխատավարձը կկազմի $30 \times 140 = 4200$ դրամ: Օրական տարիֆային դրույքը որոշում են $30 \times 167.1 : 25.6 = 195.8$, իսկ ամսական դրույքը՝ $195.8 \times 25.6 = 5012.5$ դրամ: Այն դեպքում, երբ ընդունենք, որ տվյալ ձեռնարկությունում ամսական նվազագույն երբ ընդունենք, որ տվյալ ձեռնարկությունում ամսական նվազագույն երբ աշխատավարձը սահմանվել է 15000 դրամ, ապա առաջին կարգի ժամային տարիֆային դրույքը կկազմի $(15000 : 167.1) \times 89.77$ դրամ: Նվազագույն տարիֆային դրույքը որոշում են հետևյալ բանաձևով.

$$S_{\text{նդ}} = S_{\text{անդ}} \times U_{\text{մաֆ}} \quad (8.4), \quad \text{որտեղ}$$

$S_{\text{նդ}}$ — նվազագույն տարիֆային դրույքն է,

$S_{\text{անդ}}$ — ամսական նվազագույն տարիֆային դրույքն է,

$U_{\text{մաֆ}}$ — աշխատաժամանակի միջին ամսական ֆոնդն է:

Տարվա և ըստ ամիսների աշխատանքային օրերի և ժամերի թիվը որոշելիս հաշվի են առնում տոն (ոչ աշխատանքային) և կիրակի օրերը:

8.2.4. Ղեկավարների, մասնագետների և ծառայողների հաստիքների որակավորման տեղեկատվություն

Այս տեղեկատվությունը, ինչպես բանվորների տարիֆաորակավորման տեղեկատվությունը, նորմատիվային ակտերից են: Դրանք հնարավորություն են տալիս ապահովել աշխատանքի ռացիոնալ բաժանումը, սահմանել պարտականությունների շրջանակները, իրավունքներն ու պատասխանատվությունը: Որակավորման այս տեղեկատվությունը բաղկատասխանատվությունը: Որակավորման այս տեղեկատվությունը բաղկացած են երկու բաժիններից: Առաջին բաժնում տրվում են ձեռնարկություններում, կազմակերպություններում և հիմնարկներում հաստիքային աշխատողների որակավորման բնութագրերը: Երկրորդ բաժնում տրվում են գիտահետազոտական, տեխնոլոգիական, կոնստրուկտորային, նախագծային կազմակերպություններում աշխատողների որակավորման բնութագրերը: Տեղեկատվության մեջ մտնող յուրաքանչյուր հաստիքի որակավորման բնութագիրը բաղկացած է.

- պարտականություններից,
- ինչ պետք է իմանալ,

- որակավորմանը ներկայացվող պահանջներից:

Որակավորման տեղեկատվությունների հիման վրա ձեռնարկություններում.

- մշակում են յուրաքանչյուր կատարողի պատասխանատվությունը, պարտականությունները և տվյալ հաստիքին կամ պաշտոնին վերաբերող հրահանգները,
- կազմում են կառուցվածքային ստորաբաժանումների կանոնադրությունները,
- իրականացնում են կադրերի հավաքագրումը, տեղաբաշխումը և ռացիոնալ օգտագործման հսկողությունը,
- կատարում են ղեկավարների և մասնագետների ատեստավորում:

8.2.5. Ղեկավարների, մասնագետների և ծառայողների աշխատանքի հաստիքային դրույքները

Բյուջետային հիմնարկներում ղեկավարների, մասնագետների և ծառայողների աշխատանքի վարձատրությունը իրականացվում է հաստիքային դրույքների միջոցով, որտեղ արտացոլվում են բոլոր հաստիքների ցանկը և դրույքաչափերը: ԶՀ վարչապետի՝ 1999 թ. ապրիլի 16-ի 226 որոշման համաձայն՝ տրված էին բյուջետային ոլորտի բոլոր պաշտոնների նվազագույն դրույքաչափերը և առանձին կատեգորիաների աշխատողների աշխատավարձի հավելումները:

Շուկայական տնտեսության անցած տարիների ընթացքում մի շարք անգամ փոփոխվել է վարձատրության կարգը: 1992 թվականի ԶՀ կառավարության որոշմամբ բյուջետային հիմնարկներում մտցվել են աշխատանքի վարձատրության բազմապատիկ գործակիցներ: Սահմանվել երեք մեծություն՝ նվազագույն աշխատավարձ, տարիֆային գործակիցներ և աշխատավարձի կարգ հասկացությունները:

Այսպիսով՝ մշակեցին 18-կարգանի միասնական տարիֆային ցանցեր, առաջին կարգի տարիֆային դրույքը սահմանվում էր կառավարության կողմից, և ցանկացած կարգի տարիֆային դրույքը որոշվում էր առաջին կարգի տարիֆային դրույքը բազմապատկելով համապատասխան կարգի տարիֆային գործակցով:

Աշխատանքի վարձատրության բազմապատիկ գործակիցները կամ միասնական տարիֆային ցանցը

Աշխատանքի վարձատրության կարգը	Տարիֆային գործակիցը
1	1.00
2	1.36
3	1.69
4	1.91
5	2.16
6	2.44
7	2.76
8	3.12
9	3.53
10	3.99
11	4.51
12	5.10
13	5.76
14	6.51
15	7.36
16	8.17
17	9.07
18	10.07

8.2.6. Տարիֆային և հաստիքային դրույքների նկատմամբ հավելումները և հավելավճարները

Աշխատավարձի տարիֆային կարգավորման կարևոր տարրերից են նաև տարիֆային դրույքների և հաստիքների նկատմամբ սահմանվող հավելումները և հավելավճարները: Մինչ շուկայական տնտեսության անցնելը բոլոր հավելավճարները և հավելումները սահմանվում էին կենտրոնացված կարգով: Ներկա պայմաններում, երբ առկա են սեփականության տարբեր ձևերը, երբ կատարված աշխատանքների դիմաց կանոնադրված կարգով: Երբ կատարված աշխատանքների դիմաց բոլոր կարգի վճարումները կատարում են գործատուները, էապես փոխվել են պետության կողմից կենտրոնացված կարգով հավելումների և հավելավճարների սահմանումը և կարգավորումը: Այժմ այդ խնդրի լուծումը հիմնականում դրվում է արհմիութենական կազմակերպությունների առջև, որոնք գործատուների հետ բանակցությունների միջոցով կարող են որոշել հավելումների և հավելավճարների տեսակներն ու չափերը:

րը և արտացոլել կոլեկտիվ պայմանագրերում: Սակայն պետությունը, իր վրա վերցնելով որոշակի փոխհատուցումներ և երաշխիքներ բյուջետային կազմակերպությունների համար, սահմանում է նրանց նվազագույն չափերը, և դրանք վարձու աշխատուժի համար հիմք են հանդիսանում պայմանագրային հարաբերությունների ժամանակ՝ հասնելու էլ ավելի բարձր երաշխիքների:

Այժմ այդ կարգի հավելումների և լրացուցիչ վճարումների թիվը անցնում է մի քանի տասնյակից:

Բոլոր կարգի հավելումները և լրացուցիչ վճարումները բաժանվում են երկու խմբի.

- փոխհատուցման վճարներ,
- խթանիչ վճարներ:

Փոխհատուցման կոչվում են այն վճարները, որոնք կապված են աշխատանքի ռեժիմի, աշխատանքի պայմանների հետ: Դրանցից են.

- շրջանային տեղաբաշխման հետ կապված վճարումներ,
- աշխատանքի վնասակար, ծանր, վտանգավոր պայմաններում աշխատողներին տրվող լրացուցիչ վճարներ,
- գիշերային աշխատանքի համար տրվող լրացուցիչ վճարումներ,
- տոն և կիրակի աշխատած օրերի համար վարձատրություն,
- արտաժամյա աշխատանքի համար տրվող վարձատրություն,
- ստորգետնյա աշխատանքների համար տրվող հավելումներ:

Խթանիչ վճարումներից են.

- պրոֆեսիոնալ վարպետության համար,
- աշխատանքի, պրոֆեսիայի, մասնագիտության համատեղման համար,
- սպասարկման գոտու ընդլայնման կամ աշխատանքի ծավալի մեծացման համար,
- աշխատանքային բարձր ցուցանիշների հասնելու համար
- բրիգադիրության համար,
- աշխատանքի ստաժի համար,
- աշխատանքի վերջնական արդյունքների (13-րդ աշխատավարձ) համար,
- աշխատանքի չներկայացած աշխատողի պարտականությունների կատարման համար,
- նոր սարքավորումների յուրացման համար,
- աշխատանքի կազմակերպման նոր ձևերի ներդրման համար,
- հումքի, նյութերի, կիսաֆաբրիկատների տնտեսման համար,

- նորմավորված առաջադրանքի կատարման ու գերակատարման համար,

- արտադրանքի որակի բարձրացման համար:

Վերը նշված վճարումների նպատակն է աշխատողներին փոխհատուցել աշխատանքի ընթացքում կատարված լրացուցիչ ծախսումները, յուրահատուկ բնույթի աշխատանքների կատարումը:

ՀՀ վարչապետի՝ 1999 թվականի ապրիլի 16-ի թիվ 226 որոշման համաձայն՝ սահմանված են աշխատավարձի նվազագույն դրույքաչափի նկատմամբ հետևյալ հավելումները.

- բարձր լեռնային վայրերում աշխատելու համար.

ա) ծովի մակերևույթից 2000–3000 մետր բարձրության վրա գտնվող վայրերի համար՝ 20%,

բ) 3000 մետր և ավելի բարձրության վրա գտնվող վայրերի համար՝ 30%, սակայն ոչ ավելի 8000 դրամից,

- աշխատանքի վնասակար և ծանր պայմաններում աշխատելու համար՝ 4–12%, իսկ առավել ծանր, առավել վնասակար պայմաններում աշխատելու համար՝ 16–24%,

- ստորգետնյա աշխատանքների կատարման համար՝ 15%:

Բազմաթիվ հավելումներ են նախատեսված առողջապահական, կրթադաստիարակչական, ֆիզիկական կուլտուրայի և սպորտի հիմնարկների աշխատողների համար, ընդ որում՝ որոշ դեպքում սահմանվում է հավելումի կոնկրետ չափը: Այսպես, օրինակ՝ սպասարկվող յուրաքանչյուր բնակչի հաշվով տեղամասային թերապևտին տրվում է 3 դրամ, մանկաբույժին՝ 6 դրամ, օլիմպիական խաղերի չեմպիոնին՝ 13.1 հազ. դրամ: Հավելումներ են նախատեսված ՀՀ քաղաքացիական ավիացիայի գլխավոր վարչության կենտրոնական ապարատի աշխատողներին և թռիչքային կազմի մասնակիցներին, զինծառայողների զինվորական կոչումների դրույքաչափերի և զինծառայության ստաժի, ինչպես նաև հարկային տեսչության և մաքսային վարչության աշխատողներին՝ դասային և հատուկ կոչումների և ստաժի համար: Համաձայն ՀՀ 2001 թվականի սեպտեմբերի 11-ին ընդունված «Աշխատանքի վարձատրության մասին» օրենքի՝ հանգստյան և տոնական օրերի, ինչպես նաև գիշերային և արտաժամյա աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար սահմանվում է հավելում ժամային դրույքաչափի կրկնակի չափով:

Գործում են նաև աշխատանքի վարձատրության շրջանային գործակիցներ և սոցիալական վճարներ: Ընդ որում՝ եթե շրջանային գործակիցների կիրառման նպատակն է փոխհատուցել սպառման ապրանքները

րի, ապրանքների տեսականու ընտրությունը, հագուստի, վառելիքի գների փոխհատուցման տարբերությունը, ապա սոցիալական վճարումների նպատակն է ապահովել կայուն, որակյալ և մշտական կադրեր՝ ցույց տալով նրանց նյութական օգնություն, բուժօգնություն, վճարելով դեղորայքի, կյանքի ապահովագրության, աշխատողների ուսուցման, սննդի համար անհրաժեշտ միջոցներ:

Սահմանված հավելումների, հավելավճարների և լրացուցիչ վճարումների նվազագույն չափերը կարող են բարձրացվել ձեռնարկությունների և կազմակերպությունների կողմից, ինչպես նաև կարող են սահմանվել լրացուցիչ այլ հավելումներ և փոխհատուցումներ, իրենց հնարավորությունների և աշխատանքային պայմանագրերի սահմաններում, առանց խախտելու պետության կողմից տրված երաշխիքները: Հավելավճարներ ու լրացուցիչ վճարներ ձեռնարկությունների և կազմակերպությունների կողմից կարող են սահմանվել ինչպես տոկոսային, այնպես էլ բացարձակ չափով:

8.3. Աշխատանքային կոլեկտիվներում տարիֆային ցանցերի մշակման կարգը

Շուկայական տնտեսության պայմաններում ձեռնարկություններն ու կազմակերպություններն իրենք են մշակում սեփական տարիֆային ցանցերը: Մշակման ժամանակ հաշվի են առնում ինչպես երաշխավորված տարիֆային դրույքների մակարդակը, այնպես էլ աշխատանքի պայմանները, աշխատանքի բարդությունը, պատասխանատվությունը, ներդրվող ֆիզիկական և մտավոր ջանքերը, աշխատանքի շուկայում աշխատուժի առաջարկն ու պահանջարկը:

Տարիֆային ցանցերի մշակումը կատարում են հետևյալ հաջորդականությամբ: Նախ՝ ընտրում են տարիֆային կարգերի թիվը, ընդ որում՝ որքան մեծ է աշխատողների որակավորման մակարդակների միջև եղած տարբերությունը, այնքան շատ կլինի տարակարգերի թիվը: Աշխատողների որակավորման մակարդակների միջև եղած տարբերությունը պայմանավորված է աշխատանքային կոլեկտիվում իրականացվող աշխատանքների բարդությամբ:

Ծայր կարգերի հարաբերությունը (D) կախված կլինի, թե ինչ համամասնություն է սահմանվում տարակարգերի միջև: Ընդհանրապես, մասնագետների կարծիքով, 10%-ից ցածր աճ չպետք է լինի նյութական չա-

հագրգռվածությունն ապահովելու համար: Մյուս կողմից՝ հաշվի պետք է առնել բազիսային շրջանում ամենապարզ և ամենաբարդ աշխատանքների համար տրված փաստացի աշխատավարձի մակարդակը: Ընդունենք, որ 1-ին կարգի բանվորի աշխատավարձը կազմում է 10000 դրամ, իսկ ամենաբարձր՝ 6-րդ կարգի բանվորի աշխատավարձը՝ 30000 դրամ: Այդ նշանակում է, որ ծայր կարգերի միջև հարաբերությունը կազմում է՝ (10000 : 30000) D = 1 : 3: Այնուհետև որոշում են տարիֆային գործակիցները, դրանց բացարձակ և հարաբերական աճը և ամրագրում տարիֆային համաձայնագրում կամ կոլեկտիվ պայմանագրերում:

Տարիֆային դրույքները որոշելիս նպատահարմար է հաշվի առնել, որ աշխատավարձի մեջ տարիֆի տեսակարար կշիռը լինի օպտիմալ և կազմի 65–75%, որպեսզի այն, աստիճանաբար բարձրանալով, ձգտի միջին եվրոպական մակարդակին (90%):

Տարիֆային դրույքը որոշելիս հիմք են ընդունում մի շարք փաստացի տվյալներ: Ենթադրենք՝ ձեռնարկությունում փաստացի միջին աշխատավարձը կազմել է 20000 դրամ, իսկ տարիֆի տեսակարար կշիռը միջին աշխատավարձի մեջ կազմել է 60%, միջին տարակարգը՝ 4-րդ, իսկ տարիֆային գործակիցը՝ 1.35: Որպեսզի որոշենք տարիֆային դրույքը, անհրաժեշտ է 20000 : 1.35 = 14815 դրամ, իսկ դրա 60%-ը կկազմի 14815 x 0.6 = 8889: Այս դեպքում ամսական տարիֆային դրույքը կարող ենք սահմանել 8900 դրամ: Ուստի ժամային տարիֆային դրույքը կկազմի 53.26 դրամ (8900 : 167.1): Իսկ երբ ձեռնարկությունում ամսական նվազագույն աշխատավարձը սահմանվի 15000 դրամ, ապա առաջին կարգի ժամային տարիֆային դրույքը կկազմի 89.77 դրամ (15000 : 167.1): Նվազագույն տարիֆային դրույքը որոշում են հետևյալ բանաձևով.

$$S_{\text{ն}} = S_{\text{անդ}} \times U_{\text{մաֆ}} \quad (8.5), \quad \text{որտեղ}$$

$S_{\text{ն}}$ — տարիֆային նվազագույն դրույքն է,

$S_{\text{անդ}}$ — ամսական նվազագույն տարիֆային դրույքն է,

$U_{\text{մաֆ}}$ — աշխատաժամանակի միջին ամսական ֆոնդն է:

Հիմնական հասկացությունները

Վարձու աշխատուժ
Գործատու
Աշխատավարձ
Անվանական աշխատավարձ
Իրական աշխատավարձ
Աշխատավարձի մակարդակ
Վարձատրության նվազագույն չափ
Աշխատավարձի գործառույթ
Տարիֆային համակարգ
Տարիֆաորակավորման տեղեկատուներ
Տարիֆային ցանցեր
Տարիֆային գործակիցներ
Տարիֆային դրույքներ
Հաստիքային դրույքներ
Աշխատավարձի հավելումներ
Աշխատավարձի հավելավճարներ
Շրջանային գործակիցներ

Ինքնաստուգման և քննարկման հարցեր

1. Կարո՞ղ եք բնութագրել աշխատավարձի էությունը շուկայական տնտեսության պայմաններում:
2. Ինչո՞ւմն է կայանում աշխատավարձի վերարտադրական և խթանիչ գործառույթների էությունը:
3. Որո՞նք են աշխատավարձի կազմակերպման սկզբունքները:
4. Աշխատավարձի կազմակերպման գործում ի՞նչ դեր ունի տարիֆային համակարգը:
5. Ինչպիսի՞ տարիֆային դրույքներ են լինում, և ինչպե՞ս են սահմանում:
6. Ի՞նչ է արտացոլվում տարիֆաորակավորման տեղեկատուների մեջ:
7. Ինչպե՞ս են սահմանում ձեռնարկություններում տարիֆային ցանցերը:

Գրականություն

1. Барышников Н. Л. Заработная плата. М., 1998.
2. Баткова И. А. Организация оплаты труда в условиях перехода к рыночной экономике. М., 1997.
3. Жуков А. Л. Рыночный механизм регулирования заработной платы. М., 1996.

4. Левашов В. И. Социальная политика доходов и заработной платы. М., 2000.
5. Мазманова Б. Г. Управление оплатой труда. Учебное пособие. М., 2001.
6. Никифорова А. А. Организация заработной платы за рубежом. М., 1996.
7. Оплата труда работников бюджетной сферы. М., 1999.
8. Ракоти В. Д. Заработная плата и предпринимательский доход. М., 2001.
9. Фильев В. И. Заработная плата в зарубежных странах. М., 1997.
10. Яковлев Р. А. Поощрительные системы оплаты на предприятии. М., 1996.
11. Яковлев Р. А. Оплата труда на предприятии. М., 1999.

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ՁԵՎԵՐՆ ՈՒ ՀԱՄԱԿԱՐԳԵՐԸ

9.1. Աշխատավարձի չների ու համակարգերի ընդհանուր բնութագիրը

Աշխատանքի վարձատրության կարևոր տարրերից մեկն էլ, աշխատանքի նորմավորման և տարիֆային համակարգից բացի, աշխատավարձի ձևերն ու համակարգերն են: Աշխատանքի նորմավորման միջոցով սահմանվում են աշխատողի կամ մի խումբ աշխատողների կողմից կատարվող աշխատանքների ծավալը կամ ժամանակի ծախսումները աշխատանքային նորմաների տեսքով՝ որոշակի ժամանակահատվածում և արտադրության կազմակերպչական-տեխնիկական տվյալ պայմաններում:

Տարիֆային համակարգի միջոցով սահմանվում է աշխատանքի վարձատրության չափը՝ հաշվի առնելով աշխատողների որակավորումը, աշխատանքի պայմանները և առանձնահատկությունները: Աշխատանքի վարձատրության երրորդ տարրի՝ աշխատավարձի ձևերի և համակարգերի միջոցով սահմանվում է աշխատանքի նորմաների և աշխատանքի վարձատրության չափի միջև գոյություն ունեցող կապը՝ աշխատավարձի փաստացի մակարդակը:

Աշխատանքի նորմավորումը և տարիֆային համակարգը հիմք ու բազա են հանդիսանում աշխատավարձի չափը սահմանելու համար: Սակայն այն պրակտիկ կյանքում կիրառելու համար անհրաժեշտ է աշխատավարձը հստակ կապել աշխատանքի նորմաների, տարիֆային համակարգի և ծախսված աշխատանքի քանակն ու որակը բնութագրող ցուցանիշների հետ, որն էլ իրականացվում է աշխատանքի վարձատրության ձևերի և համակարգերի միջոցով: Ուստի աշխատավարձի

ձևերի և համակարգերի միջոցով որոշվում է աշխատողների յուրաքանչյուր խմբի և տարակարգի աշխատավարձի հաշվարկման կոնկրետ կարգը՝ ըստ նրանց ծախսած աշխատանքի քանակի և որակի, ինչպես նաև ըստ նրանց վերջնական արդյունքների:

Շուկայական տնտեսության պայմաններում արտադրության միջոցների սեփականատերն ունի իր սեփական շահերը կամ դրդապատճառները և շահագրգռված է բարելավելու իր ձեռնարկության տնտեսական գործունեությունը, ամրապնդելու և է՛լ ավելի զարգացնելու այն: Ընդհակառակը, վարձու աշխատողին առաջին հերթին հետաքրքրում է իր աշխատանքի արդյունքը, որը պետք է վճարի գործատու-սեփականատերը՝ անկախ ձեռնարկության վերջնական արդյունքներից: Վարձու աշխատողի համար աշխատավարձը կատարած աշխատանքի, իր ֆիզիկական ու մտավոր ունակությունների ներդրման կամ կատարած ծառայությունների դիմաց տրվող վարձատրությունն է: Սակայն դա չի նշանակում, թե շուկայական տնտեսության պայմաններում վարձու աշխատողն ամենևին չափագրգռված չէ ձեռնարկության վերջնական արդյունքներով՝ նրա դրական գործունեությամբ: Այժմ վարձու աշխատողի եկամուտների մեջ աստիճանաբար աճում են ձեռնարկության տնտեսական գործունեությամբ պայմանավորված վճարումները:

Այնուամենայնիվ, վարձու աշխատողի վարձատրությունը պայմանավորված է նրա աշխատանքի կոնկրետ արդյունքներով և թե ինչպես են չափվում այդ արդյունքները: Դրանով էլ պայմանավորված է վարձատրության համակարգը: Ուստի վարձատրության համակարգ ասելով, հասկանում ենք աշխատանքի արդյունքի և դրա դիմաց տրվող վարձատրության միջև գոյություն ունեցող չափակցման միջոցը և եղանակը:

Ընդհանրապես, ծախսված աշխատանքը (արտադրանքի պատրաստումը, ծառայությունների կատարումը) չափվում և հաշվառվում է ժամանակի և աշխատանքի արդյունքների միջոցով: Դրա համապատասխան էլ գոյություն ունեն վարձատրության երկու հիմնական ձև՝ ժամանակավարձ և գործավարձ:

Աշխատավարձի ձևի ընտրությունը պայմանավորված է մի շարք գործոններով, որտեղ կարևորվում են տվյալ ձեռնարկության առջև դրված հեռանկարային նպատակն ու խնդիրները, ձևավորված ավանդույթները, առկա ռեսուրսները, աշխատողների նյութական շահերը: Աշխատավարձի այս կամ այն ձևի ընտրության ժամանակ հաշվի են առնվում աշխատավարձի կառուցվածքը, տեխնիկական հագեցվածությունը, տեխնոլոգիական առանձնահատկությունները, աշխատանքի բնույ-

թը, անձնական և կոլեկտիվ շահերի զուգակցումը, արդյունքի վրա աշխատողի հնարավոր ազդեցությունը և այլն: Սակայն, ընդհանուր առմամբ, աշխատավարձի ձևի ընտրության ճշտության չափանիշ ընդունվում է նրա կիրառման տնտեսական արդյունավետությունը:

Ընդհանուր առմամբ, արդյունավետ է համարվում վարձատրության այն ձևը, որը նպաստում է թողարկվող արտադրանքի աճին, նրա որակական հատկանիշների բարելավմանը, ինքնարժեքի իջեցմանը, շահույթի բարձրացմանը և ապահովում գործատուի և վարձու աշխատուժի երկուստեք շահերը:

Աշխատավարձի այս կամ այն ձևի ընտրությունը կատարում է ձեռնարկությունը: Ձեռնարկություններն ըստ պրոֆեսիաների, որակավորվածության, աշխատանքի բարդության և պայմանների աշխատավարձի շերտավորման ժամանակ կարող են որպես ուղեցույց օգտագործել նախկինում գործող տարիֆային համակարգի և հաստիքային դրույքների միջև գոյություն ունեցող հարաբերակցությունը:

9.2. Աշխատանքի վարչարարության ժամանակավարչային չևր և համակարգերը

Այն դեպքում, երբ աշխատանքի վարձատրությունը իրականացվում է փաստացի աշխատած ժամանակի համապատասխան, անվանում են ժամանակավարձային ձև: Աշխատանքի վարձատրության ժամանակավարձային ձևը կարելի է կիրառել այնտեղ, որտեղ.

1. Թողարկվող արտադրանքի պլանավորման և հաշվառման վրա կատարվող ծախսերը համեմատաբար մեծ են:
2. Աշխատանքի արդյունքը (քանակը) պայմանավորված է արտադրական գործընթացով և ոչ թե յուրաքանչյուր աշխատողի անձնական ջանքերով (օր.՝ հոսքային գծի արագությամբ, ապարատների և մեքենաների հզորությամբ):
3. Աշխատանքի վերջնական արդյունքը կամ թողարկվող արտադրանքի քանակը հնարավոր չէ չափել կամ անհրաժեշտություն չկա, և որոշիչ չեն տվյալ աշխատատեղի համար:
4. Արտադրանքի որակն ավելի կարևոր է, քան քանակը:
5. Իրականացվող աշխատանքը համաչափ բաշխված կամ կանոնակարգված չէ:

6. Իրականացվող աշխատանքները վտանգավոր են կամ կատարվում են ոչ բարենպաստ պայմաններում:
7. Աշխատանքային օրվա ընթացքում իրականացվում են տարբեր բնույթի աշխատանքներ:

Ներկայումս զարգացած երկրներում լայն տարածում ունի վարձատրության ժամավարձային ձևը (մոտ 80%), որը հիմնված է հերթափոխի արտադրական (նորմավորված) առաջադրանքի կատարման վրա՝ կիրառելով պարզևատրման տարբեր ձևեր:

Աշխատանքի վարձատրության ժամավարձային ձևը կիրառելիս անհրաժեշտ է պահպանել հետևյալ պայմանները.

1. Յուրաքանչյուր աշխատողի փաստացի աշխատած ժամանակի վրա իրականացնել հստակ հաշվառում և հսկողություն՝ արտացույցելով նաև ժամանակի պարապուրդները:
2. Ճշտորեն սահմանել բանվորների տարիֆային կարգերը և դրանք շնորհելիս օբյեկտիվորեն հաշվի առնել նրանց որակավորման մակարդակը, կատարվող աշխատանքների բարդությունը:
3. Հաստիքային դրույքներ սահմանելիս հաշվի առնել նրանց պարտականությունների մեջ մտնող աշխատանքների ծավալը և յուրաքանչյուր աշխատողի գործնական հատկանիշները:
4. Ճշտորեն մշակել ու կիրառել յուրաքանչյուր աշխատողի (բրիգադի) համար սպասարկման, նորմավորված առաջադրանքի և թվաքանակի հիմնավորված նորմաներ:
5. Ապահովել աշխատատեղերի կազմակերպման այնպիսի մակարդակ, որը կապահովի աշխատաժամանակի արդյունավետ օգտագործում:

Ժամանակավարձային ձևի ժամանակ աշխատավարձը հաշվարկվում են՝ հիմք ընդունելով աշխատած կամ ծախսված աշխատաժամանակը (տաբելային հաշվառման հիման վրա) և բանվորի համապատասխան տարակարգի տարիֆային կամ հաստիքային դրույքը: Այն կարելի է արտահայտել հետևյալ կերպ.

$$U_2 = S_n \times U_{\phi} \quad (9.1) \text{ կամ}$$

$$U_2 = S_n \times \sigma_{\phi} \quad (9.2), \text{ որտեղ}$$

U_2 — աշխատավարձն է,

S_n — տվյալ տարակարգի տարիֆային դրույքն է,

U_{ϕ} կամ ϕ_{ϕ} — փաստացի աշխատած ժամանակն է:

Աշխատանքի վարձատրության ժամանակավարձային ձևն ունի հետևյալ համակարգերը.

1. ուղղակի կամ պարզ ժամանակավարձ,
2. ժամանակավարձային—պարզևատրական համակարգ,
3. ժամանակավարձային—պարզևատրական համակարգ՝ նորմավորված առաջադրանքի կատարմամբ:

Ուղղակի կամ պարզ ժամանակավարձ: Վարձատրության այս համակարգի դեպքում աշխատավարձի չափը կախված է տարիֆային դրույքից և փաստացի աշխատած ժամանակից:

Աշխատավարձի ժամանակավարձային ձևն ըստ վարձատրության հաշվարկման եղանակի կարող է լինել ժամային, օրական և ամսական: Համաձայն դրա՝ տարբերում և սահմանում են ժամային, օրական և ամսական տարիֆային դրույքներ:

Ժամային վարձատրության դեպքում աշխատավարձը (U_2) հաշվարկում են տվյալ աշխատողի տարակարգի համապատասխան ժամային տարիֆային դրույքի ($S_{\phi n}$) և հաշվարկային շրջանում փաստացի աշխատած ժամերի ($\phi_{\phi, \phi}$) արտադրյալով՝ ըստ հետևյալ բանաձևի.

$$U_2 = S_{\phi n} \times \phi_{\phi, \phi} \quad (9.3), \text{ որտեղ}$$

$S_{\phi n}$ — ժամային տարիֆային դրույքն է,

$\phi_{\phi, \phi}$ — փաստացի աշխատած ժամերն է:

Օրինակ՝ ենթադրենք՝ 3-րդ տարակարգի բանվորը տվյալ ամսում աշխատել է 150 ժամ, իսկ ժամային տարիֆային դրույքը կազմում է 60 դրամ: Այս դեպքում բանվորի աշխատավարձը կկազմի.

$$U_2 = 150 \times 60 = 9000 \text{ դրամ:}$$

Օրական վարձատրության դեպքում աշխատավարձը որոշում են օրական տարիֆային դրույքի ($S_{\phi n, \phi}$) և փաստացի աշխատած օրերի ($\phi_{\phi, \phi}$) հիման վրա.

$$U_2 = S_{\phi n, \phi} \times \phi_{\phi, \phi} \quad (9.4), \text{ որտեղ}$$

$S_{\phi n, \phi}$ — օրական տարիֆային դրույքն է,

$\phi_{\phi, \phi}$ — փաստացի աշխատած օրերն է:

Օրինակ՝ ենթադրենք՝ բանվորն աշխատել է տվյալ ամսում 22 օր, իսկ օրական տարիֆային դրույքը կազմում է 550 դրամ: Այս դեպքում բանվորի աշխատավարձը կկազմի.

$$U_2 = 22 \times 550 = 12100 \text{ դրամ:}$$

Ամսական վարձատրության ժամանակ աշխատավարձը (U_2) հաշվարկում են՝ հիմք ընդունելով ամսական տարիֆային դրույքը ($S_{\phi, \phi}$), գրաֆիկով նախատեսված օրերի ($\phi_{\phi, \phi}$) և փաստացի աշխատած օրերի ($\phi_{\phi, \phi}$) թիվը՝ հետևյալ բանաձևով.

$$U_2 = S_{\phi, \phi} : \phi_{\phi, \phi} \times \phi_{\phi, \phi} \quad (9.5), \text{ որտեղ}$$

$S_{\phi, \phi}$ — ամսական տարիֆային դրույքն է,

$\phi_{\phi, \phi}$ — գրաֆիկով (նորմատիվով) նախատեսված օրերի թիվն է,

$\phi_{\phi, \phi}$ — փաստացի աշխատած օրերի թիվն է:

Օրինակ՝ ենթադրենք՝ բանվորն աշխատել է տվյալ ամսում 150 ժամ՝ նորմատիվով սահմանված 180 ժամվա փոխարեն: Ամսական հաստիքային (տարիֆային) դրույքը նախատեսված էր 15000 դրամ: Այս դեպքում բանվորի ամսական փաստացի աշխատավարձը, ըստ վերը նշված (9.5) բանաձևի, կկազմի.

$$U_2 = 15000 : 180 \times 150 = 12500 \text{ դրամ:}$$

Ամսական վարձատրության դեպքում, եթե աշխատողն աշխատել է տվյալ ամսվա գրաֆիկով նախատեսված բոլոր օրերին, ապա նրա աշխատավարձը կկազմի նախապես սահմանված ամսական տարիֆային դրույքը կամ հաստիքը և չի կարող փոփոխվել տարբեր ամիսների աշխատանքային օրերի փոփոխման հետ կապված: Այդ նշանակում է, որ աշխատողը տարվա բոլոր ամիսներին կստանա նույն աշխատավարձը՝ աշխատանքային բոլոր օրերին աշխատելու դեպքում, անկախ նրանից, որ տարբեր ամիսների աշխատանքային օրերի թիվը կլինի տարբեր:

Աշխատանքի վարձատրության պարզ կամ ուղղակի ժամանակավարձի դեպքում գոյություն չունի որոշակի հստակ կապ վարձատրության չափի և աշխատանքի քանակական և որակական արդյունքների միջև: Հետևաբար, վարձատրության այս համակարգն աշխատողների մոտ անհրաժեշտ շահագրգռվածություն չի ստեղծում բարձրացնելու աշխատանքի արտադրողականությունը և բարելավելու արտադրանքի որակը: Ուստի ժամանակավարձային ձևի խթանման դերի բարձրացման նպատակով կիրառվում է ժամանակավարձային-պարգևատրական համակարգը:

Ժամանակավարձային-պարգևատրական համակարգ: Այս դեպքում ուղղակի ժամանակավարձին ավելանում է աշխատանքի ընթացքում ձեռք բերված նվաճումների համար տրվող պարգևը (Պ): Աշխատավարձը հաշվարկվում են հետևյալ բանաձևով.

$$U_z = S_n \times \sigma_{\phi} + \Pi \quad (9.6):$$

Այս համակարգը նպատակահարմար է կիրառել այն դեպքում, երբ ճիշտ են ընտրվում պարգևատրման ցուցանիշները և մշակվում պարգևատրման դրույքները, հստակեցվում են պարգևատրման աղբյուրը, ընդգրկման շրջանակները: Պարգևատրման ցուցանիշները չպետք է գերազանցեն 2-3-ից, ընդ որում՝ սահմանելով յուրաքանչյուր ցուցանիշի համար պարգևի կոնկրետ չափ: Ցուցանիշները կարող են լինել հիմնականում որակական, սակայն չեն բացառվում նաև քանակական ցուցանիշները: Պարգևատրման աղբյուր կարող է լինել շահույթը, աշխատավարձի ֆոնդը, հումքի և նյութերի տնտեսումը, արտադրանքի որակի բարձրացումը և այլն: Պարգևատրման դրույքները մշակելիս անհրաժեշտ է տնտեսապես հիմնավորել, այլապես այն կարող է բացասաբար ազդել ձեռնարկության վերջնական արդյունքի վրա: Գործատուները կարող են պարգևատրման դրույքները մտցնել աշխատողի հետ

կնքված կոլեկտիվ պայմանագրերի մեջ, կարող են պարգևատրել ինչպես ընթացիկ ցուցանիշների, այնպես էլ տարեկան արդյունքների և միանվագ խրախուսումների համար:

Ժամանակավարձային-պարգևատրական համակարգ՝ նորմավորված առաջադրանքի կատարմամբ: Այս համակարգը համեմատաբար քիչ տարածում ունի: Այն մշակվել է Վոլգյան ավտոգործարանում՝ իտալական «Ֆիատ» ֆիրմայի օրինակով: Այս համակարգի էությունը կայանում է նրանում, որ հստակեցվում և կանոնակարգվում են յուրաքանչյուր աշխատողի գործառնությունը, նրա կողմից իրականացվող աշխատանքների շրջանակները, նախապես սահմանվում է յուրաքանչյուր օպերացիայի կամ նրա առանձին տարրի ժամանակի նորման: Այս համակարգն իր մեջ ներառում է աշխատանքի վարձատրության ժամանակավարձային և գործավարձային ձևերի դրական կողմերը: Այս համակարգով սահմանվում է նորմավորված առաջադրանք, որը 80 և բարձր տոկոսով կատարելու դեպքում տրվում է լրացուցիչ վարձատրություն: Լրացուցիչ վարձատրություն է տրվում պրոֆեսիոնալ վարպետության, աշխատանքի պայմանների, աշխատատարության իջեցման, նյութական ռեսուրսների տնտեսման համար:

Աշխատավարձը բաղկացած է երեք հիմնական տարրերից.

- աշխատանքի վարձատրության ժամանակավարձային մասից, որի մեջ մտնում են տարիֆային աշխատավարձը, պրոֆեսիոնալ վարպետության և աշխատանքի պայմանների համար տրվող հավելավճարները,
- նորմավորված առաջադրանքի կատարման համար տրվող լրացուցիչ վճարումներից,
- արտադրանքի աշխատատարության իջեցման և աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման համար տրվող պարգևներից:

Պրոֆեսիոնալ վարպետության համար հավելավճարներ տրվում են՝ բարձրացնելու նյութական շահագրգռվածությունը, կից օպերացիաներին ու մասնագիտություններին տիրապետելու, առաջադրանքները որակով և պատասխանատվությամբ կատարելու համար: Հավելավճարի չափը պայմանավորված է աշխատողի տարակարգով և աշխատանքային ստաժով: Լրացուցիչ վարձատրություն տրվում է ըստ աշխատանքի պայմանների, որոնք դասակարգվում են վեց խմբերի մեջ, թեև տեսականորեն դասակարգվում են 12 խմբի: Կարևոր նշանակություն

ուևի նորմավորված առաջադրանքի կատարման համար տրվող լրացուցիչ վարձատրությունը: Հաշվի առնելով, որ նորմավորված առաջադրանքը սարքավորումների, արտադրական կարողությունների օգտագործման առավելագույն մակարդակն է, և գերակատարումը բացառվում է, ուստի լրացուցիչ վարձատրությունն իրականացվում է առաջադրանքի կատարման սահմաններում: Այս համակարգի դեպքում պարգև է նախատեսվում աշխատատարության իջեցման համար: Պարգևի ամենաբարձր մակարդակ է նախատեսվում նախագծային աշխատատարությանը հասնելու դեպքում, և մշակվում է համապատասխան սանդղակ:

9.3. Աշխատանքի վարչարարության գործավարչային չևը և համակարգերը

Գործավարձային է կոչվում աշխատանքի վարձատրության այն ձևը, որի դեպքում աշխատողի (խմբի) աշխատավարձը որոշվում է իրականացվող աշխատանքների ծավալի կամ թողարկվող արտադրանքի յուրաքանչյուր միավորի համար նախապես սահմանված վարձատրության չափի հիման վրա: Վարձաչափը որոշելիս հիմք են ընդունում կատարվող աշխատանքի համար սահմանված տարակարգը, տարիքային դրույքը և արտադրանքի կամ ժամանակի նորման:

Գործավարձային վարձաչափը որոշում են ըստ արտադրանքի և ըստ ժամանակի նորմայի: Ըստ արտադրանքի նորմայի՝ վարձաչափը որոշում են իրականացվող աշխատանքի տարակարգին համապատասխան՝ ժամային (օրական) տարիքային դրույքը հարաբերելով ժամային (օրական) արտադրանքի նորմայի վրա: Ըստ ժամանակի նորմայի՝ վարձաչափը որոշում են իրականացվող աշխատանքի տարակարգին համապատասխան՝ ժամային (օրական) տարիքային դրույքը բազմապատկելով ժամանակի նորմայով:

Աշխատանքի վարձատրության գործավարձային ձևը կարելի է կիրառել այնտեղ, որտեղ առկա են հետևյալ պայմանները.

1. Աշխատանքային ծախսումները ճիշտ արտացոլող աշխատանքի ծավալը կամ արտադրանքի քանակը բնութագրող ցուցանիշներ:
2. Արտադրության կազմակերպման տվյալ տեխնիկական և կազմակերպչական մակարդակի պայմաններում սահմանված արտադրանքի նորմայի նկատմամբ աշխատողների համար արտադրանքի

քի (աշխատանքի ծավալի) բարձրացման իրական հնարավորություններ:

3. Կատարվող աշխատանքների, թողարկվող արտադրանքի ծավալն ավելացնելու անհրաժեշտությունը:
4. Ինտենսիվ աշխատանքի շնորհիվ խթանել աշխատողների թվաքանակի կրճատումը և արտադրանքի ծավալի աճը:
5. Արտադրանքի քանակի հաշվառման հնարավորությունը և աշխատանքային նորմաների մշակման նպատակահարմարությունը:
6. Գործավարձի կիրառումը չպետք է հանգեցնի արտադրանքի որակի, տեխնոլոգիական ռեժիմների և անվտանգության տեխնիկայի կանոնների խախտմանը, ինչպես նաև հումքի, նյութերի, էներգիայի գերաժախսի:

Աշխատանքի վարձատրության գործավարձային ձևը կարելի է կիրառել, եթե արտադրանքի քանակի աճը կախված է աշխատողներից, և անհրաժեշտություն կա խթանելու այն: Գործավարձային ձևը կիրառելիս անհրաժեշտ է պահպանել հետևյալ պահանջները.

1. Հստակ իրականացնել աշխատանքի քանակական արդյունքների հաշվառումը:
2. Ճշտորեն սահմանել աշխատանքների և աշխատողների տարիքային կարգերը, թույլ չտալ դրանց միջև շեղումներ:
3. Արդյունավետ կազմակերպել աշխատանքի նորմավորումը:
4. Հսկողություն սահմանել աշխատանքների, ծառայությունների և արտադրանքի որակի վրա:
5. Արդյունավետ կազմակերպել աշխատանքը, թույլ չտալ արտադրության խափանումներ, պարապուրդներ:

Աշխատանքի վարձատրության գործավարձային ձևը լայն կիրառում ունի ինչպես Հայաստանում, այնպես էլ արտասահմանյան երկրներում: Աշխատանքի վարձատրության գործավարձային ձևը ստորաբաժանվում է անհատական և կոլեկտիվ վարձատրության:

Աշխատանքի վարձատրության անհատական ձևը կիրառելի է այնտեղ, որտեղ յուրաքանչյուր աշխատողի աշխատանքի արդյունքն ամբողջությամբ հաշվառման է ենթարկվում, և նախապես սահմանվում է թողարկվող արտադրանքի միավորի գնահատման չափը՝ վարձաչափը:

Աշխատանքի վարձատրության կոլեկտիվ (բրիգադային) գործավարձային ձևն ունի մի շարք առավելություններ անհատական վարձատրությանը համեմատած:

ծառայության նկատմամբ: Կոլեկտիվ աշխատանքը յուրաքանչյուրից պահանջում է ոչ միայն բարձր որակով և պատասխանատվությամբ կատարել իր վրա դրված պարտականությունները, այլ նաև համատեղ ջանքերով և ընկերական փոխօգնությամբ իրականացնել առաջադրանքը, կրել կոլեկտիվ պատասխանատվություն, ցույց տալ փոխադարձ օգնություն, իրականացնել փոխադարձ հսկողություն և ապահովել անհրաժեշտ աշխատանքային և արտադրական կարգապահություն:

Կոլեկտիվ գործավարձային ձևը կիրառվում է հիմնականում այն արտադրական տեղամասերում, որտեղ անհրաժեշտ է լինում մի խումբ բանվորների միաժամանակյա համատեղ ջանքերն ուղղել առաջադրանքի՝ նվազագույն ծախսումներով կատարմանը:

Կոլեկտիվ գործավարձային ձևը կիրառվում է.

- երբ բրիգադի անդամներից մեկի աշխատանքի արդյունքն անմիջականորեն կապվում է մյուս անդամների աշխատանքի արդյունքի հետ,
- երբ անհատական աշխատանքի արդյունքը հաշվառման ենթարկել հնարավոր չէ,
- երբ մի քանի բանվորներ համատեղ սպասարկում են մեկ ագրեգատ:

Կոլեկտիվ գործավարձային ձևի ժամանակ կոլեկտիվի յուրաքանչյուր անդամի աշխատավարձը պայմանավորված է տվյալ կոլեկտիվի աշխատանքի ընդհանուր կամ վերջնական արդյունքներով: Կոլեկտիվ գործավարձի ձևի ժամանակ աշխատանքի վերջնական արդյունքն ընդունում ենք բրիգադի կողմից արտադրված պատրաստի արտադրանքը կամ կիսաֆաբրիկատները, հանգույցները, որոնք հետագա մշակման են ենթարկվում տվյալ ձեռնարկությունում:

Կոլեկտիվ գործավարձի ձևի ժամանակ միավորի վարձաչափը սահմանում են ինչպես յուրաքանչյուր օպերացիայի, այնպես էլ կոլեկտիվի համար ընդունված արտադրանքի նորմայի համար: Յուրաքանչյուր աշխատողի վարձատրությունը կատարում են կամ անհատական օպերացիայի համար սահմանված վարձաչափի կամ էլ կոլեկտիվ (կոմպլեքս) վարձաչափի և վերջնական արտադրանքի քանակի արտադրայալի հիման վրա: Եթե կոլեկտիվի (բրիգադի) անդամը վարձատրվում է իր կողմից կատարվող օպերացիայի համար սահմանված վարձաչափով, ապա նրա աշխատավարձը հաշվարկում են հետևյալ բանաձևի օգնությամբ.

$$U_z = U_{\text{աճ}} \times U_p \quad (9.7), \text{ որտեղ}$$

$U_{\text{աճ}}$ — անհատական, օպերացիոն վարձաչափն է,

U_p — պատրաստի, վերջնական արտադրանքի քանակն է:

Այն դեպքում, երբ կոլեկտիվի անդամները վարձատրվում են կոլեկտիվ (կոմպլեքս) վարձաչափով, նախ՝ որոշում են բրիգադի կողմից վաստակած աշխատավարձի ընդհանուր գումարը, ապա՝ բաշխում անդամների միջև: Կոլեկտիվի ընդհանուր աշխատավարձի չափը որոշում են հետևյալ բանաձևով.

$$U_z = U_{\text{կոլ}} \times U_p \quad (9.8), \text{ որտեղ}$$

$U_{\text{կոլ}}$ — կոլեկտիվ (կոմպլեքս) վարձաչափն է:

Կոլեկտիվի ընդհանուր աշխատավարձը բաշխվում է կոլեկտիվի անդամների միջև կա՛մ ըստ փաստացի աշխատած ժամանակի, կա՛մ ըստ աշխատանքի մասնակցության գործակցի:

Կոլեկտիվի ընդհանուր աշխատավարձի բաշխումն անդամների միջև կատարվում է ինչպես ըստ տարիֆային դրույքների, այնպես էլ ըստ տարիֆային գործակիցների:

Ըստ տարիֆային դրույքների աշխատավարձի բաշխումն անդամների միջև կատարվում է հետևյալ բանաձևի միջոցով.

$$U_z = \sum U_{2.4.} : \sum S_{u2.4.} \times SU_2 \quad (9.9),$$

իսկ ըստ տարիֆային գործակիցների՝

$$U_z = \sum U_{2.4.} : \sum q_{\text{ժ.4.}} \times q_{\text{տ.ժ.}} \quad (9.10), \text{ որտեղ}$$

$\sum U_{2.4.}$ — կոլեկտիվի (բրիգադի) աշխատավարձի ընդհանուր գումարն է,

$\sum S_{u_2, y_i}$ — կոլեկտիվի (բրիգադի) տարիքային աշխատավարձի
ընդհանուր գումարն է,

ՏԱ₂. — կոլեկտիվի տվյալ աշխատողի տարիֆային աշխատավարձն է,

$\Sigma_{d,y}$ — կոլեկտիվի տարիքային գործակից-ժամերի գումարն է,

$q_{\text{in},d}$ — տվյալ աշխատողի տարիֆային գործակից-ժամերի գումարն է:

Կոլեկտիվի անդամների միջև աշխատավարձի ընդհանուր գումարը բաշխելու համար բերենք հետևյալ օրինակը:

Ենթադրենք՝ բրիգադի աշխատավարձի ընդհանուր գումարը (ըստ 9.8 բանաձևի) կազմում է 100 հազ. դրամ: Բրիգադի անդամների թիվը երեքն են, ընդ որում՝ մեկն ունի 6-րդ տարակարգ, երկրորդը՝ 5-րդ և երրորդը՝ 3-րդ տարակարգ: Վեցերորդ տարակարգի բանվորի տարիֆային գործակիցը կազմում է 1.8, իսկ ժամային տարիֆային դրույքը՝ 54 դրամ, երկրորդը՝ բանվորի տարիֆային գործակիցը՝ 1.53, ժամային տարիֆային դրույքը՝ 45.9 դրամ, իսկ երրորդ բանվորի համար համապատասխանաբար՝ 1.2 և 36 դրամ: Ընդունենք, որ երեք բանվորներն էլ աշխատել են համապատասխանաբար 140, 160 և 120 ժամ: Այս պայմանների առկայության դեպքում փաստացի աշխատավարձը որոշում ենք ըստ տարիֆային դրույքների և ըստ տարիֆային գործակիցների: Յուրաքանչյուրի աշխատավարձն ըստ տարիֆային դրույքների հաշվարկում են հետևյալ կերպ.

6-րդ	$54.0 \times 140 = 7560$
5-րդ	$45.9 \times 160 = 7344$
3-րդ	$36.0 \times 120 = 4320$

Ընդամենը՝ 19224

Յուրաքանչյուրի փաստացի աշխատավարձը կկազմի.

6-րդ	$U_2 = 100000 : 19224 \times 7560 = 39326$ դրամ
5-րդ	$U_2 = 100000 : 19224 \times 7344 = 38202$ դրամ
3-րդ	$U_2 = 100000 : 19224 \times 4320 = 22472$ դրամ

Ընդամենը՝ 100000 դրամ

Աշխատավարձի բաշխումն ըստ տարիֆային գործակիցների հաշվարկում են հետևյալ կերպ.

6-րդ	$1.8 \times 140 = 252.0$ գործակից-ժամ
5-րդ	$1.53 \times 160 = 244.8$ գործակից-ժամ
3-րդ	$1.2 \times 120 = 144.0$ գործակից-ժամ
	Ընդամենը՝ 640.8

Ըստ այս տարբերակի՝ յուրաքանչյուր աշխատողի փաստացի աշխատավարձը կկազմի.

6-րդ	$U_2 = 100000 : 640.8 \times 252.0 = 39326$ դրամ
5-րդ	$U_2 = 100000 : 640.8 \times 244.8 = 38202$ դրամ
3-րդ	$U_2 = 100000 : 640.8 \times 144.0 = 22472$ դրամ
Ընդամենը՝	100000 դրամ

Կոլեկտիվ գործավարծային աշխատավարձը բրիգադի անդամների միջև բաշխվում է նաև աշխատողների մասնակցության գործակցի օգնությամբ: Յուրաքանչյուր աշխատողի մասնակցության գործակիցը որոշելիս հաշվի են առնում աշխատանքի բարդությունը, արտադրողականությունը, արտադրանքի որակը, արտադրական և աշխատանքային կարգապահությունը, պարտականությունների հստակ կատարումը և այլ ցուցանիշներ, որոնք մշակվում են տեղում: Բազային ցուցանիշ է ընդունվում միավորը, և այն կարող է բարձրանալ կամ իջնել՝ աշխատողի դրական կամ բացասական աշխատանքից կախված:

Աշխատանքի մասնակցության գործակցի վրա կարող են ազդել մի շարք ցուցանիշները ընդ որում՝ դրանց մի մասի կատարումն ու գերակատարումը նպաստում են մասնակցության գործակցի բարձրացմանը, իսկ մի մասը՝ հակառակ ազդեցություն թողնում։ Աշխատանքի մասնակցության գործակցի բարձրացման վրա կարող են ազդել՝

- առաջավոր փորձի հաղորդումը և ետ մնացող բանվորներին օգտա-
թյուն ցույց տալը,
- աշխատանքի նկատմամբ ակտիվություն և նախաձեռնություն ցու-
ցաբերելը, սարքավորումները ռացիոնալ օգտագործելը, նոր
տեխնիկայի յուրացումը,

• բարձր պրոֆեսիոնալ վարպետությունը և այլն:

Աշխատանքի մասնակցության գործակցի իջեցման վրա կարող են ազդել՝

- արտադրական առաջադրանքների թերակատարումը,
- պատրաստի արտադրանքը ժամանակին չհանձնելը,
- բրիգադի իր հանձնարարության չկատարումը,
- աշխատանքային կարգապահության խախտումը,
- հուճքի, նյութերի, կիսաֆաբրիկատների ոչ ռացիոնալ օգտագործումը և այլն:

Աշխատանքի մասնակցության գործակցի հիման վրա կարող են կոլեկտիվի անդամների միջև բաշխել.

1. տարիֆային աշխատավարձը, ըստ յուրաքանչյուրի փաստացի աշխատած ժամանակի և տարիֆային դրույքի,
2. գործավարձային հավելավաստակը,
3. կոլեկտիվ պարգևը:

Բրիգադի անդամների միջև նպատակահարմար է ամբողջ աշխատավարձը բաշխել այն ժամանակ, երբ նորմաների գերակատարման համար տրվող հավելավճարը և պարգևը համեմատաբար փոքր տեսակարար կշիռ ունեն միջին աշխատավարձի մեջ: Սակայն իրականում գործավարձային բանվորների հիմնական մասը վարձատրվում է պարգևատրման համակարգով և կատարում ու գերակատարում արտադրական նորմաներն ու առաջադրանքները: Քանի որ նորմաների գերակատարման համար տրվող հավելավճարը և պարգևը ունեն համեմատաբար բարձր տեսակարար կշիռ, ուստի նպատակահարմար չի կարող լինել բրիգադի անդամների միջև բաշխել ամբողջ աշխատավարձը: Բացի այդ, պետք է հաշվի առնել նաև այն հանգամանքը, որ այժմ լայնորեն կիրառվում են պարգևատրական այլ համակարգեր և հավելավճարներ, որոնք կարող են վճռական լծակ հանդիսանալ բրիգադի անդամների նյութական շահագրգռվածությունը բարձրացնելու համար:

Այն բրիգադները, որտեղ հնարավոր չէ կամ դժվար է հաշվի առնել յուրաքանչյուր անդամի անհատական աշխատանքի արդյունքները, նպատակահարմար է բրիգադի անդամների միջև բաշխել աշխատանքի մասնակցության գործակցով միայն հավելավճարը և պարգևը:

Այսպիսով՝ կոլեկտիվ աշխատանքի կազմակերպումը հնարավորություն կտա բարձրացնել բրիգադի անդամների նյութական շահագրգռվածությունն աշխատանքի վերջնական արդյունքների նկատմամբ, աշխատանքի արդյունավետությունը, ամրապնդել կարգապահությունը, փոխօգնությունը, արդյունավետ օգտագործել աշխատանքային և նյութական ռեսուրսները:

Վարձատրության կոլեկտիվ գործավարձային ձևը լայն կիրառում ունեն խորհրդային իշխանության ժամանակ և գործում էր վաղուց, քան զարգացած երկրներում:

Աշխատանքի վարձատրության գործավարձային ձևն ունի մի շարք համակարգեր, որոնք իրարից տարբերվում են աշխատավարձի հաշվարկման եղանակով: Այդ համակարգերից են.

1. ուղղակի գործավարձ,
2. անուղղակի գործավարձ,
3. գործավարձապարգևատրական համակարգ,
4. գործավարձաառաջադիմական (պրոգրեսիվ) համակարգ,
5. ակորդային գործավարձ:

Ուղղակի գործավարձ: Վարձատրության այս համակարգի դեպքում աշխատողի աշխատավարձն ուղղակի կախման մեջ է դրվում աշխատանքի արդյունքի՝ նրա կողմից թողարկվող արտադրանքի քանակի կամ կատարված աշխատանքի ծավալից և միավոր աշխատանքի կամ միավոր արտադրանքի համար սահմանված գործավարձային վարձաչափից:

Միավոր արտադրանքի գործավարձային վարձաչափը (Վ_{մի}) որոշում են երկու եղանակով՝ ըստ արտադրանքի նորմայի և ըստ ժամանակի նորմայի:

Ըստ արտադրանքի նորմայի՝ միավորի վարձաչափը (Վ_{մի}) որոշում են.

$$V_{\text{մի}} = S_n : \text{Ն}_w \quad (9.11), \text{ որտեղ}$$

S_n — տարիֆային դրույքն է,

Ն_w — արտադրանքի նորման է:

Եթե արտադրանքի նորման սահմանվում է ժամվա (օրվա) համար, ապա վարձաչափը որոշելիս հիմք է ընդունվում տվյալ աշխատանքի

տարակարգին համապատասխան ժամային (օրական) տարիֆային դրույքը:

Ըստ ժամանակի նորմայի՝ միավորի վարձաչափը որոշում են.

$$U_{\text{մի}} = S_{\text{դ}} \times U_{\text{ժ}} \quad (9.12)$$

$U_{\text{ժ}}$ — ժամանակի նորման է:

Ըստ ժամանակի նորմայի՝ աշխատանքի վարձատրությունը հիմնականում կիրառվում է անհատական և փոքր սերիական արտադրության պայմաններում, իսկ մասսայական և խոշոր սերիական արտադրություններում՝ արտադրանքի նորման:

Ուղղակի անհատական վարձատրության դեպքում փաստացի գործավարձային աշխատավարձը հաշվարկվում է բոլոր արտադրատեսակների թողարկված պատրաստի արտադրանքի քանակը համապատասխան միավորի վարձաչափով բազմապատկելով.

$$U_2 = \sum (U_{\text{մի}} \times U_{\text{ք}}) \quad (9.13), \text{ որտեղ}$$

$U_{\text{մի}}$ — միավորի վարձաչափն է,

$U_{\text{ք}}$ — արտադրանքի քանակն է:

Վարձատրության այս համակարգը շատ պարզ ու հասկանալի է յուրաքանչյուր աշխատողի համար, այն չահագրգռվածություն է ստեղծում բարձրացնելու թողարկվող արտադրանքի քանակը, հետևաբար նաև արտադրողականությունը: Սակայն այս համակարգը թույլ է խթանում տեղամասի, արտադրամասի, հերթափոխի ընդհանուր քանակական և որակական ցուցանիշների բարելավումը: Այդ պատճառով երբեմն ուղղակի գործավարձը զուգակցում են ինչպես անհատական, այնպես էլ կոլեկտիվի ընդհանուր քանակական և որակական ցուցանիշների կատարման և գերակատարման հետ: Վարձատրության այս համակարգը կարող է լինել անհատական և կոլեկտիվ: Ուղղակի անհատական վարձատրության թերությունն այն է, որ բացակայում է կոլեկտիվի առջև դրված խնդիրների կատարման ու գերակատարման շահագրգռվածությունը:

Անուղղակի գործավարձ: Վարձատրության այս համակարգը հիմնականում կիրառվում է հիմնական արտադրական գործընթացները սպասարկող օժանդակ բանվորների վարձատրության ժամանակ: Օժանդակ բանվորներն իրենց գործունեությամբ՝ աշխատանքի տեմպով, որակով, նպաստում են սպասարկվող հիմնական գործավարձային բանվորների աշխատանքային ցուցանիշների բարելավմանը, որոնք զբաղված են տեխնոլոգիական գործընթացներում և անմիջական ազդեցություն են ունենում աշխատանքի առարկայի վրա: Նման դեպքում սպասարկող-օժանդակ գործավարձային բանվորների աշխատավարձն ուղղակի կախվածության մեջ է դրվում իրենց կողմից սպասարկվող հիմնական բանվորների աշխատանքի վերջնական արդյունքներից: Հաշվի առնելով, որ սպասարկվող հիմնական բանվորները հաճախ իրականացնում են տարբեր բնույթի աշխատանքներ, ուստի սպասարկող անձնակազմի անուղղակի գործավարձային վարձաչափը որոշում են յուրաքանչյուր արտադրատեսակի կամ աշխատանքի ծավալի համար, այսինքն՝ ըստ սպասարկման յուրաքանչյուր օբյեկտի՝ շերտավորված ձևով: Այս դեպքում անուղղակի գործավարձային վարձաչափը հաշվարկվում է.

$$U_{\text{ազ}} = S_{\text{դ}} : U_{\text{սպ}} \times U_{\text{ար}} \quad (9.14), \text{ որտեղ}$$

$U_{\text{ազ}}$ — անուղղակի գործավարձային վարձաչափն է,

$U_{\text{սպ}}$ — սպասարկող օժանդակ բանվորների համար սահմանված սպասարկման նորման է,

$U_{\text{ար}}$ — արտադրանքի նորման է:

Անուղղակի գործավարձային աշխատողների ընդհանուր աշխատավարձը որոշում են վերը նշված 9.13 բանաձևի միջոցով: Արտադրության մեջ երբեմն անհրաժեշտություն չի լինում հաշվարկել սպասարկող անձնակազմի գործավարձային վարձաչափը, այլ աշխատավարձը հաշվարկում են արտադրական առաջադրանքի (արտադրանքի նորմա) կատարման միջին տոկոսի և տարիֆային դրույքի արտադրյալով: Պրակտիկայում տարածված է նաև, երբ անուղղակի գործավարձի ժամանակ կիրառում են պարզևատրական համակարգը: Անուղղակի գործավարձային համակարգը պարզ ու հասկանալի լինելու համար բերենք հետևյալ օրինակը:

Ենթադրենք՝ չորս հոսքային գծերին սպասարկում են երեք կարգավորողներ, ընդ որում՝ մեկը 5-րդ, երկուսը՝ 6-րդ տարակարգի բանվորներ: Առաջին տարակարգի բանվորի տարիֆային դրույքը սահմանված է 50 դրամ, իսկ 5-րդ և 6-րդ տարակարգերի տարիֆային գործակիցները համապատասխանաբար կազմում են 1.8 և 2.0: Առաջին հոսքային գծի ժամային արտադրանքի նորման կազմում է 50, երկրորդինը՝ 60, երրորդինը՝ 80 և չորրորդ հոսքային գծի համար՝ 100 միավոր պատրաստի արտադրանք:

Այս տվյալներից ելնելով՝ որոշում ենք կարգավորողների ժամային տարիֆային դրույքները: Հինգերորդ տարակարգի բանվորի տարիֆային դրույքը կկազմի $50 \times 1.8 = 90$ դրամ, իսկ վեցերորդ տարակարգի երկու բանվորների տարիֆային դրույքը՝ $50 \times 2.0 \times 2 = 200$ դրամ: Հետևաբար երեք կարգավորողների ընդհանուր տարիֆային դրույքը կկազմի 290 դրամ: Այնուհետև որոշում ենք անուղղակի գործավարձային վարձաչափը՝ ըստ սպասարկման օբյեկտների: Հետևաբար անուղղակի գործավարձային վարձաչափն ըստ հոսքային գծերի կկազմի.

Առաջին հոսքային գծի սպասարկման համար՝

$$\varphi = 290 : 4 \times 50 = 290 : 200 = 1.45 \text{ դրամ:}$$

Երկրորդ հոսքային գծի համար՝

$$\varphi = 290 : 4 \times 60 = 1.2 \text{ դրամ:}$$

Երրորդ հոսքային գծի համար՝

$$\varphi = 290 : 4 \times 80 = 0.9 \text{ դրամ:}$$

Չորրորդ հոսքային գծի համար՝

$$\varphi = 290 : 4 \times 100 = 0.7 \text{ դրամ:}$$

Ընդունենք, որ հերթափոխի ընթացքում առաջին հոսքային գիծը թողարկել է 400, երկրորդը՝ 550, երրորդը՝ 600 և չորրորդ հոսքային գիծը՝ 1000 միավոր պատրաստի արտադրանք: Այս դեպքում անուղղակի գոր-

ծավարձով աշխատող երեք բանվորների ընդհանուր աշխատավարձի գումարը կկազմի.

$$1.45 \times 400 + 1.2 \times 550 + 0.9 \times 600 + 0.7 \times 100 = 580 + 660 + 540 + 700 = 2480 \text{ դրամ:}$$

Այսպիսով՝ հինգերորդ տարակարգի բանվորի օրական աշխատավարձը կկազմի 769.7, իսկ վեցերորդ տարակարգի յուրաքանչյուր բանվորի աշխատավարձը՝ 855.2 դրամ ($1.8 + 2.0 \times 2 = 5.8$, $2480 : 5.8 = 427.6$ $427.6 \times 1.8 = 769.7$, $427.6 \times 2.0 = 855.2$):

Գործավարձային-պարգևատրական համակարգ: Այս համակարգի էությունը կայանում է նրանում, որ ուղղակի գործավարձային վարձաչափերով, բանվորների հասանելիք վարձատրությունից բացի, վճարում են պարգև՝ նախապես սահմանված քանակական և որակական ցուցանիշների կատարման ու գերակատարման համար, որոնք նախատեսված են ձեռնարկության կողմից մշակված պարգևատրման դրույքներում: Պարգևատրման ցուցանիշները բազմազան են և բխում են տվյալ ձեռնարկության առանձնահատկություններից: Այն կարող է լինել թողարկվող արտադրանքի որակը, առաջադրանքի կատարումը, աշխատանքի արտադրողականության բարձրացումը, արտադրանքի (ծանախի) նորմաների կատարումը և գերակատարումը, նյութական ռեսուրսների տնտեսումը: Ընդհանուր առմամբ, այս ցուցանիշները կարելի է բաժանել երեք խմբի.

1. Ցուցանիշներ, որոնք ուղղված են թողարկվող արտադրանքի որակի բարձրացմանը կամ որակական ցուցանիշների բարելավմանը:
2. Ցուցանիշներ, որոնք ուղղված են քանակական ցուցանիշների կատարմանն ու գերակատարմանը:
3. Ցուցանիշներ, որոնք ուղղված են նյութական ռեսուրսների խնայողաբար օգտագործմանը:

Պարգևատրական համակարգերում երբեմն ընտրում են ոչ միայն մեկ, այլ մի քանի ցուցանիշներ: Եթե պարգևի չափի որոշման հիմքում դրվում է քանակական ցուցանիշ, ապա իբրև լրացուցիչ պայման հիմք է ընդունվում որակական ցուցանիշը: Պարգևի վճարման համար իբրև

աղբյուր կարող են հանդիսանալ աշխատանքի վարձատրության միջոցները, շահույթը, նյութական ռեսուրսներից տնտեսված միջոցները:

Գործավարձային-պարգևատրական համակարգով աշխատողների աշխատավարձը հաշվարկում են հետևյալ բանաձևով.

$$U_2 = \sum U_{\text{օր}} \times U_p + \eta \quad (9.15), \text{ որտեղ}$$

η — պարգևն է:

Ընդունենք, որ ամսվա ընթացքում աշխատողը թողարկել է 150 միավոր արտադրանք և արտադրանքի նորման կատարել 105%-ով: Միավորի վարձաչափը սահմանված է եղել 80 դրամ: Պարգևատրման դրույթով նախատեսված էր արտադրանքի նորման կատարելու համար 10 և գերակատարման յուրաքանչյուր տոկոսի համար՝ 3% պարգև: Հետևաբար, պարգևի չափը կկազմի 25% (10 + 5 x 3), իսկ աշխատավարձը.

$$U_2 = 150 \times 80 + 25 \times (150 \times 80) : 100 = \\ = 12000 + 300000 : 100 = 15000 \text{ դրամ:}$$

Աշխատանքի վարձատրության գործավարձային-պարգևատրական համակարգը համեմատաբար արդյունավետ ձև է և լայն տարածում ունի:

Գործավարձառաջադիմական (պրոգրեսիվ) համակարգ: Այս համակարգի էությունն այն է, որ աշխատողն իր արտադրական առաջադրանքը կամ արտադրանքի նորման կատարելու դեպքում վարձատրվում է սահմանված գործավարձային վարձաչափով, իսկ նորմայից ավելին թողարկած արտադրանքի համար՝ բարձրացված գործավարձային վարձաչափով: Գործավարձային վարձաչափի բարձրացումը որոշվում է հատուկ սանդղակների միջոցով, որն այս համակարգի կարևոր տարրերից մեկն է: Գտնում են, որ առավել արդյունավետ է այն սանդղակը, որն ունի մեկ-երկու աստիճան և նախատեսում է վարձաչափի էական բարձրացում, քանի որ այն բարձրացնում է առաջադրանքի գերակատարման համար բանվորի շահագրգռվածությունը: Այս համակարգի և հատկապես սանդղակի մշակման ժամանակ կարևոր տեղ է հատկացվում ելակետային բազայի (նորմայի) որոշմանը: Ելակետային բազան այն սահմանն է, որից ավելի արտադրանք թողարկելու դեպքում նախատեսվում է վարձատրությունն իրականացնել բարձրացված վար-

ձաչափով: Ելակետային բազայի հիման վրա կազմում են դրա գերակատարման համապատասխան վարձաչափի պրոգրեսիվ բարձրացման սանդղակ: Գոյություն ունեն սանդղակների կազմման մի քանի տարբերակներ: Ստորև բերենք երկու տարբերակ.

Գործավարձային վարձաչափի պրոգրեսիվ բարձրացման սանդղակ

Առաջին տարբերակ

Ելակետային բազայի գերակատարման չափը /տոկոսներով/	Գործավարձային վարձաչափի բարձրացման տոկոսը
1 - 10	10
10 - 20	20
20 -ից ավել	50

Երկրորդ տարբերակ

Ելակետային բազայի գերակատարման չափը /տոկոսներով/	Ելակետային բազայի գերակատարումն յուրաքանչյուր մեկ տոկոսի համար	Գործավարձային վարձաչափի բարձրացման տոկոսը
1 - 10	յուրաքանչյուր 1% համար	2
10 - 20	-	3
20 -ից ավել	-	5

Գործավարձառաջադիմական համակարգով աշխատողների աշխատավարձը հաշվարկում են հետևյալ բանաձևով.

$$U_2 = U_p \times U_q + [(U_p \times U) \times U_q : U_{\text{կա}}] \times Q_q \quad (9.16), \text{ որտեղ}$$

U_2 — գործավարձային-առաջադիմական համակարգով աշխատողի ընդհանուր աշխատավարձն է,

U_p — արտադրանքի այն քանակն է, որը նախատեսված է ելակետային բազայով (նորմայով),

U_q — գործավարձային վարձաչափն է,

ϵ_q — ելակետային բազայի (նորմայի) գերակատարման տոկոսն է,
 $\epsilon_{կա}$ — ելակետային բազայի (նորմայի) կատարման տոկոսն է,
 q_v — գործավարծային վարծաչափի բարծրացման գործակիցն է:

Այս համակարգով աշխատողի աշխատավարծը հաշվարկելու համար բերենք հետևյալ օրինակը: Ենթադրենք, որ ելակետային բազա է սահմանվել 100 միավոր արտադրանքը, յուրաքանչյուր միավորի վարծաչափը՝ 80 դրամ: Փաստացի արտադրանքը կազմել է 108 միավոր: Հիմք ընդունելով վերը բերված սանդղակի առաջին տարբերակը՝ հաշվարկենք գործավարծային-առաջադիմական համակարգով աշխատողի աշխատավարծն ըստ վերը նշված բանաձևի.

$$U_2 = 100 \times 80 + [(100 \times 80) \times 8 : 100] \times 1.1 = 8000 + 8000 \times 8 : 100 \times 1.1 = 8704 \text{ դրամ:}$$

Եթե հիմք ընդունենք վերը բերված սանդղակի երկրորդ տարբերակը, ապա աշխատավարծի հաշվարկը կիրականացվի հետևյալ բանաձևի օգնությամբ.

$$U_2 = U_p \times q_q + U_{բբ} \times q_{գայր} \quad (9.17), \text{ որտեղ}$$

$U_{բբ}$ — բազայից ավելին թողարկված արտադրանքի քանակն է,
 $q_{գայր}$ — գործավարծային-պրոգրեսիվ վարծաչափն է:

Գործավարծային-պրոգրեսիվ վարծաչափը որոշում են.

$$q_{գայր} = q + (\epsilon_q \times P_{տ}) \quad (9.18), \text{ որտեղ}$$

$P_{տ}$ — ելակետային բազայի բարծրացման յուրաքանչյուր տոկոսի համար վարծաչափի բարծրացման տոկոսն է:

Աշխատավարծի փաստացի հաշվարկ կատարելու համար նորից հիմք ընդունենք վերը բերված օրինակը: Ընդ որում՝ բազայից ավելի արտադրանք է թողարկվել 8 միավոր կամ 8%-ով ավելի:

Բազայից ավելի թողարկված արտադրանքի բարծրացման վարծաչափը կկազմի.

$$q_{գայր} = 80 \text{ դրամ} + (8 \times 2) = 96 \text{ դրամ:}$$

Ուստի փաստացի աշխատավարծը կկազմի.

$$U_2 = 100 \times 80 + 8 \times 96 = 8000 + 768 = 8768 \text{ դրամ:}$$

Այն դեպքում, եթե արտադրանքի փաստացի թողարկումը 108 միավորի փոխարեն կազմեր 115 միավոր, ապա աշխատավարծը, ըստ սանդղակի առաջին տարբերակի և 9.17 բանաձևի, կկազմի.

$$U_2 = 100 \times 80 + [(100 \times 80) \times 15 : 100] \times 1.2 = 8000 + 1200 \times 1.2 = 9440 \text{ դրամ:}$$

Ըստ սանդղակի երկրորդ տարբերակի՝ աշխատավարծը՝ համաձայն 9.17 բանաձևի, կկազմի.

$$U_2 = 100 \times 80 + 15 \times (80 + 15 \times 3) = 8000 + 15 \times 125 = 9875 \text{ դրամ:}$$

Ելակետային բազայի ճիշտ սահմանումը հնարավորություն է տալիս որոշել, թե տվյալ համակարգը որքանով է նպաստում աշխատանքի արտադրողականության և շահույթի բարծրացմանը: Այս համակարգի ոչ ճիշտ կիրառումը կարող է առաջ բերել վարծատրոսքայան միջոցների շռայլում, ուստի այն կարելի է կիրառել արտադրության «նեղ» տեղերը վերացնելու, հրատապ խնդիրները լուծելու ժամանակ, ժամանակավորապես լրացուցիչ շահագրգռվածություն ստեղծելու, արտադրանքի նորման գերակատարելու համար՝ սակայն խիստ հսկողություն սահմանելով փաստացի աշխատաժամանակի օգտագործման վրա:

Ի տարբերություն գործավարծառաջադիմական համակարգի՝ կիրառվում է նաև վարծատրոսքայան գործավարծային ռեգրեսիվ համակարգը: Այս համակարգի էությունն այն է, որ նորմաների գերակատարման որոշակի մակարդակից հետո աստիճանաբար իջնում է գործավարծային վարծաչափը: Սահմանվում է ելակետային բազա, և այդ բազայի գերակատարման համապատասխան իջեցվում է վարծաչափը, հետևաբար, որքան բարծր լինի նորմայի գերակատարման մակարդակը, այնքան ցածր կլինի վարծաչափը: Ուստի այս համակարգն արգելափակում է թողարկվող արտադրանքի ծավալի աճը:

Ակորդային համակարգ: Այս համակարգը վերը նշված գործավարձային համակարգերից տարբերվում է նրանով, որ աշխատանքի վարձատրության չափը սահմանվում է ոչ թե յուրաքանչյուր օպերացիայի կամ աշխատանքի ծավալի կատարման համար, այլ ամբողջ կոմպլեքս աշխատանքների կատարման համար:

Ակորդային համակարգի ներդրումը նյութապես շահագրգռում է աշխատողների առանձին խմբերին բարձրացնելու աշխատանքի արտադրողականությունը և աշխատանքի որակը, կրճատելու աշխատանքների կատարման ժամկետները: Այս համակարգը ավելի հաճախ կիրառվում է շինարարության և գյուղատնտեսության մեջ, իսկ արդյունաբերության մեջ օգտագործվում է վթարային, շտապ և անհետաձգելի աշխատանքների կատարման դեպքում:

Ակորդային աշխատանքի վարձատրության ամբողջ գումարը որոշելու համար սովորաբար պարզում են կատարվելիք աշխատանքների ամբողջական ցանկը և այդ աշխատանքների ծավալը: Ակորդային համակարգի ժամանակ կարող են կիրառել նաև պարզևատրական համակարգ, որի նպատակն է կրճատել առաջադրանքի կատարման ժամկետը, խնայողաբար օգտագործել նյութական և աշխատանքային ռեսուրսները:

Ակորդային աշխատանքների կատարման համար տրվող ամբողջ աշխատավարձը, ներառյալ պարգևը, բրիգադի անդամների միջև բաշխվում է նույն ձևով, ինչպես կոլեկտիվ գործավարձի ժամանակ՝ հաշվի առնելով յուրաքանչյուր աշխատողին շնորհված տարակարգը և փաստացի աշխատած ժամանակը:

Ակորդային աշխատանքների կատարման ժամանակ թույլ տրված թերությունները, անճշտությունները, վրիպումները վերացվում են տվյալ աշխատողների կողմից առանց լրացուցիչ վարձատրման: Ակորդային վարձատրության ժամանակ, եթե աշխատանքների ծավալը պահանջում է երկար ժամանակ, ապա գործատուն կարող է, ամսվա ընթացքում փաստացի կատարված աշխատանքների ծավալից ելնելով, վճարել կանխավճար, իսկ աշխատանքներն ավարտելուց հետո կատարել վերջնական հաշվարկ:

Աշխատանքի վարձատրման ակորդային համակարգի արդյունավետությունը բարձրացնելու համար անհրաժեշտ է.

- ապահովել ակորդային առաջադրանքի մեջ մտնող աշխատանքների կատարման որակի հստակ հսկողություն,

- ապահովել աշխատանքային հերթափոխի նորմալ տևողության պահպանման հսկողություն, թույլ չտալ արտաժամյա աշխատանքներ և ներհերթափոխային պարապուրդներ,

- ճշտությամբ իրականացնել աշխատաժամանակի ծախսումները,
- հիմնավորել ակորդային աշխատանքի ամբողջ ծավալի վարձատրության չափը և ոչ թե սահմանել վարչակազմի և բանվորների միջև հաճախության հիման վրա:

Հիմնական հասկացությունները

Աշխատավարձի ձևեր
 Աշխատավարձի համակարգ
 Աշխատավարձի ժամանակավարձային ձև
 Ուղղակի (պարզ) ժամանակավարձ
 Ժամանակավարձային պարզևատրական համակարգ
 Աշխատավարձի գործավարձային ձև
 Անհատական վարձատրություն
 Կոլեկտիվ վարձատրություն
 Ուղղակի գործավարձ
 Անուղղակի գործավարձ
 Գործավարձային-պարզևատրական համակարգ
 Գործավարձային-առաջադիմական համակարգ
 Ակորդային համակարգ

Ինքնուսուցման և քննարկման հարցեր

1. Ինչո՞վ է պայմանավորված աշխատավարձի ձևերի և համակարգերի կիրառման անհրաժեշտությունը:
2. Կարո՞ղ եք բնութագրել աշխատավարձի ձևերը:
3. Ե՞րբ կարող եք կիրառել աշխատավարձի ժամանակավարձային ձևը:
4. Որո՞նք են ժամանակավարձային ձևի կիրառման պայմանները:
5. Ո՞րն է ուղղակի կամ պարզ ժամանակավարձը, և ինչպե՞ս են հաշվարկում աշխատավարձը:
6. Ո՞րն է ժամանակավարձապարզևատրական համակարգի էությունը:
7. Որո՞նք են գործավարձային ձևի կիրառման պայմանները:
8. Կարո՞ղ եք բնութագրել աշխատանքի վարձատրության կոլեկտիվ գործավարձային ձևը:
9. Ինչպե՞ս է բաշխվում աշխատավարձը կոլեկտիվի անդամների միջև:
10. Կարո՞ղ եք թվարկել աշխատավարձի գործավարձային ձևի համակարգերը:

11. Կարող էք բնութագրել ուղղակի և անուղղակի գործավարձի էությունը:
12. Կարող էք ներկայացնել գործավարձային-պարգևատրական համակարգի էությունը և պարգևատրման ցուցանիշները:
13. Ինչպե՞ս են հաշվարկում գործավարձային վարձաչափը:
14. Ո՞րն է ակորդային համակարգի էությունը:

Գրականություն

1. Барышников И. А. Заработная плата. М., 1998.
2. Воисбург В. А. Организация оплаты труда в странах с развитой рыночной экономикой. М., 1996.
3. Жуков В. А. Рыночный механизм регулирования заработной платы. М., 1996.
4. Мазманова Б. Г. Управление оплатой труда. М., 2001.
5. Оплата труда работников бюджетной сферы. М., 1999.
6. Ракоти В. Д. Заработная плата и предпринимательский доход. М., 2001.
7. Щадилова С. Н. Расчет заработной платы на предприятиях всех форм собственности. М., 1996.
8. Яковлев Р. А. Оплата труда на предприятии. М., 1999.
9. Яковлев Р. А. Поощрительные системы оплаты на предприятии. М., 1996.
10. Яковлев Р. А. Концепция реформирования заработной платы. М., 1998.

ԳԼՈՒԽ 10

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ՊԱՐԳԵՎԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԵՐԸ

10.1. Խրախուսման համակարգի էությունը

Շուկայական հարաբերությունների ներկա պայմաններում, երբ ձեռնարկությունների գերակշռող մասը դեռևս չի ապահովել աշխատանքի կայուն պայմանները, հարց է առաջանում, թե արդյոք անհրաժեշտ է աշխատանքի վարձատրության ձևերի և համակարգերի հետ միաժամանակ կիրառել աշխատանքի վարձատրության խրախուսման համակարգեր: Հայրենական և արտասահմանյան երկրների անցած տարիների փորձը ցույց է տալիս, որ, ընդհանուր առմամբ, խրախուսման համակարգերի կիրառումն արդյունավետ ազդեցություն է ունեցել արտադրության արդյունավետության, աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման և աշխատանքի վարձատրության գործում:

Անկախ այն հանգամանքից, որ այսօր աշխատանքի շուկայում աշխատուժի առաջարկը գերազանցում է պահանջարկին, և շատ ցածր է աշխատուժի գինը, այնուամենայնիվ, գործատուները չափազանցված պետք է լինեն աշխատուժն արդյունավետ օգտագործելու և տնտեսական ցուցանիշները բարելավելու նպատակով կիրառելու աշխատավարձի կայուն մասի նկատմամբ խրախուսման արդյունավետ համակարգեր՝ ապահովելով և՛ շահույթ, և՛ շուկայում մրցունակություն: Մյուս կողմից՝ հաշվի չառնել յուրաքանչյուր աշխատողի առանձնահատկություններն ու հնարավորությունները կնշանակի իրականացնել աշխատավարձի հավասարապես բաշխում և հրաժարվել աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման հետագա աճից: Ուստի շուկայական հարաբերությունների ներկա պայմաններում անհրաժեշտ է կիրա-

ռել վարձատրոյթյան խրախուսման տարբեր համակարգեր՝ անկախ խրախուսման չափից ու ընդգրկման շրջանակներից:

Խրախուսման համակարգ ասելով հասկանում ենք վարձատրոյթյան մեջ իրականացվող այնպիսի մեխանիզմ, որն իբրև սկզբունք ապահովում է աշխատանքի ցուցանիշների բարձրացմանը համապատասխան աշխատավարձի բարձրացում:

Խրախուսման նպատակով տրվող վարձատրոյթյունն աշխատանքի վարձատրոյթյան համակարգի մի մասն է, որը տրվում է աշխատողներին աշխատանքի նորմաներով նախատեսված պարտականոյթյունների շրջանակներն ընդլայնելու ու գերակատարելու, արտադրական բարձր ցուցանիշների հասնելու համար:

Այս տեսակետից խրախուսումը աշխատանքի վարձատրոյթյան լրացուցիչ ձև է: Ընդ որում՝ աշխատավարձի հիմնական մասը կազմում է տարիֆային և հաստիքային դրույքներով տրվող վարձատրոյթյունը, իսկ խրախուսման նպատակով տրվող վճարումները կազմում են աշխատավարձի փոփոխական մասը: Ուստի կարևոր նշանակոյթյուն ունի աշխատանքի վարձատրոյթյան այս երկու՝ հիմնական (կայուն) և լրացուցիչ (փոփոխական) մասերի միջև լավագոյն հարաբերակցոյթյան ապահովումը: Եվ լավագոյն հարաբերակցոյթյունը կլինի այն, երբ աշխատավարձի մեծ մասը կազմեր հիմնական մասը: Սակայն այդ հարաբերակցոյթյունը պայմանավորված է մի շարք գործոններով: Նախ՝ որքան բարձր է արտադրոյթյան ու աշխատանքի կազմակերպման և հատկապես աշխատանքի նորմավորման մակարդակը, նորմավորման ընդգրկման շրջանակները, հետևաբար այնքան մեծ տեսակարար կշիռ կունենա աշխատավարձի հիմնական մասը և հակառակը: Երկրորդ՝ այս հարաբերակցոյթյան վրա էական ազդեցոյթյուն են ունենում ձևավորված և հասուն աստիճանի վրա գտնվող պրոֆմիութենական կազմակերպոյթյունները, որոնք ունեն վարձու աշխատուժի ընդգրկման ու համախմբման մեծ շրջանակներ և երաշխավորված ու կայուն աշխատավարձի համար պայքարի մեծ հնարավորոյթյուններ:

Շուկայական հարաբերոյթյուններին անցած մեր երկրի փորձը ցույց է տալիս, որ ոչ միայն լիարժեք չեն գործում խրախուսման համակարգերն ու արհմիութենական կազմակերպոյթյունները, այլ նաև խիստ ցածր է երաշխավորված աշխատավարձը, հատկապես գիտոյթյան, կրթոյթյան, արվեստի, մշակույթի բնագավառներում:

Գոյոյթյուն ունեն խրախուսման բազմաթիվ և բազմատեսակ համակարգեր, որոնք, ըստ իրենց նշանակոյթյան, դասակարգվում են երեք խմբի.

1. Խրախուսման համակարգեր, որոնք աշխատանքի վարձատրոյթյունը կապակցում են այն ցուցանիշների կատարման ու գերակատարման մակարդակի հետ, որոնք չեն ընդգրկվում աշխատանքի նորմաներով նախատեսված շրջանակների մեջ: Դրանց թվին կարելի է դասել ինչպես աշխատանքի ընթացիկ (հիմնական) արդոյթների, այնպես էլ գործավարձով աշխատողներին արտադրանքի և ժամանակի նորմաների գերակատարման համար տրվող պարգևները:
2. Խրախուսման համակարգեր, որոնք վարձատրոյթյունը կապակցում են աշխատողների կողմից ներդրված անձնական ավանդի ու գործարար հատկանիշների, նրանց պրոֆեսիոնալ վարպետոյթյան և անհատական արժանիքների հետ: Դրանց թվին են պատկանում խթանման բնույթի այն լրացուցիչ վճարներն ու հավելավճարները, որոնք տրվում են պրոֆեսիոնալ վարպետոյթյան, պրոֆեսիայի (հաստիքի) համատեղման, սպասարկման նորմայի ընդլայնման, բարձր որակի արտադրանքի թողարկման, արտադրական առաջադրանքները կարճ ժամկետում կատարելու համար: Ընդհանուր առմամբ՝ հավելավճարներն ու լրացուցիչ վճարները կապված են աշխատողի անձնական գործարար հատկանիշների հետ և կոլեկտիվ բնույթ չեն կրում: Սակայն կան լրացուցիչ վճարներ, օրինակ՝ աշխատանքի պայմանների համար տրվող վճարները, որոնք անհատական բնույթ չեն կարող կրել և սահմանվում են տվյալ պայմաններում աշխատող բոլոր աշխատողների համար:
3. Խրախուսման համակարգեր, որոնք աշխատավարձը կապակցում են աշխատողների որոշակի հաջողոյթյունների ու նվաճումների հետ, որոնք կանոնավոր ու մշտական բնույթ չեն կրում: Այս կարգի վճարներից են պարգևատրումներն ու միանվագ պարգևները, որոնք տրվում են արտադրական կարևոր առաջադրանքների կատարման, ձեռնարկոյթյան տարեկան արդոյթների համար: Խրախուսման այս ձևերի առանձնահատկոյթյուններն նրանք են, որ դրանք չափազանց ճկուն են ու չեն կարող վերածվել աշխատավարձի մեխանիկորեն հավելւորդի:

10.2. Պարզեցի դերն ու նշանակությունը նյութական խրախուսման համակարգում

Խրախուսման համակարգում կարևոր տեղ ունի պարզեց: Այն խրախուսման կարևոր լծակներից մեկն է, խթանում է անհատական և կոլեկտիվ աշխատանքը, նպաստում աշխատանքի արտադրողականության և արտադրության արդյունավետության բարձրացմանը:

Պարզեցն աշխատանքում նախաձեռնությունն ցուցաբերելու, արդյունավետ աշխատելու և դրանց շնորհիվ նախօրոք սահմանված արտադրական, որակական և քանակական ցուցանիշները կատարելու ու գերակատարելու համար տրվող վարձատրությունն է: Պարզեցը հիմնականում տրվում է արտադրական առաջադրանքների, արտադրանքի և ժամանակի հիմնավորված նորմաների, նորմավորվող առաջադրանքների կատարման ու գերակատարման, արտադրանքի որակի բարձրացման, հումքի և նյութերի, կիսաֆաբրիկատների տնտեսման համար: Պարզեցն աշխատավարձի տարր է, նրա փոփոխական մասը: Պարզեցատրույն կիրառվել է վաղուց. օրինակ՝ խՍՀՄ-ում՝ 1918-ից, իսկ զարգացած երկրներում լայն կիրառում և տարածում է ունեցել 70-80-ական թվականներին: Հիմնականում պարզեց է տրվել ձեռնարկության ընդհանուր և աշխատողի անհատական աշխատանքի արդյունքների համար: Կարևոր նշանակություն ունի պարզեցի խթանման դերի բարձրացումը և հատկապես, երբ պարզեցի չափը կախվածության մեջ է դրվում ձեռնարկության տնտեսական գործունեության վերջնական արդյունքներից: Ուստի աշխատավարձի մեջ պարզեցի տեսակարար կշռի բարձրացումը հնարավորություն կընձեռնի իրականացնելու պարզեցի խթանման գործառույթը: Պարզեցն իր մեծությամբ չափեր է հավասարվի աշխատավարձի հիմնական մասին, քանի որ դրանով կխախտվի ըստ աշխատանքի բաշխման սկզբունքը, և կիջնի տարիֆային դրույթների և հաստիքների կարգավորիչ դերը, իսկ մյուս կողմից՝ չափեր է լինի շատ ցածր, քանի որ այս դեպքում էլ կկորցնի խրախուսման նշանակությունը: Ուստի այն պետք է լինի մշտական և շոշափելի՝ կազմելով միջին աշխատավարձի մոտ 30-35%-ը:

Պարզեցն իրականացվում է պարզեցատրման համակարգերի միջոցով: Պարզեցատրման համակարգ ասելով հասկանում ենք իրար հետ փոխկապված խթանման տարրերի մի ամբողջություն, որոնք ապահովում են պարզեցի վճարման համակարգի ամբողջականությունը: Պարզեցատրման համակարգը մշակվում է գործատուի կողմից աշխատողների այս

կամ այն խմբի (առանձին աշխատողի) համար, այն համաձայնեցվում է արհմիութենական կազմակերպությունների հետ և ուժի մեջ է մտնում վարձու աշխատողին տեղյակ պահելուց կամ աշխատավորների մեջ մասսայականացնելուց հետո:

Պարզեցատրման համակարգն իր մեջ ներառում է հետևյալ հիմնական տարրերը.

1. պարզեցատրման հիմնական նպատակը,
2. պարզեցատրման ցուցանիշները,
3. պարզեցատրման պայմանները,
4. պարզեցատրման շրջանակները,
5. պարզեցի չափը,
6. պարզեցատրման աղբյուրները,
7. պարզեցատրման կարգը:

Այս տարրերը միմյանց հետ փոխադարձաբար կապված են, և պարզեցատրման խթանիչ դերն առաջին հերթին կախված է նրանից, թե պարզեցատրման համակարգերում այդ տարրերն առանձին-առանձին և միասին վերցրած որքանով են ճիշտ կիրառվում:

Պարզեցատրման համակարգի կարևորագույն տարրերից մեկը պարզեցատրման ցուցանիշների ճիշտ ընտրությունն է, որոնցով որոշվում են խրախուսման նպատակն ու խնդիրները: Պարզեցատրման համակարգի մյուս տարրերի ընտրությունը մեծ մասամբ պայմանավորված է պարզեցատրման ցուցանիշներով: Այդ պատճառով անհրաժեշտ է, որ պարզեցատրման ցուցանիշները լինեն կոնկրետ, թվով քիչ և հստակ ու հաշվառման ենթակա:

Ձեռնարկության և նրա ստորաբաժանումների առջև դրված խնդիրներից ելնելով՝ պետք է ընտրել պարզեցատրման այնպիսի ցուցանիշներ, որոնց կատարումը կախված լինի պարզեցատրման շրջանակների մեջ ընդգրկվող աշխատողների աշխատանքային ջանքերից: Եթե ձեռնարկության համար խիստ կարևորվում է պատրաստի արտադրանքի մատակարարման առաջադրանքի կատարումը, ապա այն կարող է լինել ձեռնարկության, նրա համապատասխան ստորաբաժանումների և թողարկվող արտադրամասերի ղեկավար անձնակազմի համար իբրև պարզեցատրման ցուցանիշ: Միաժամանակ նշված առաջադրանքը լիարժեք ու ամբողջական ծավալով կատարելու համար նպատակահարմար կլինեն այդ արտադրամասերի բանվորների, ծառայողների և մասնագետների համար պարզեցատրման ցուցանիշ ընդունել նշված ցուցա

միջի կատարման հետ սերտ կապված պարզեցման այնպիսի ցուցանիշներ, ինչպիսիք են արտադրանքի ռիթմիկ թողարկումը, անվանացանկի կատարումը և այլն: Այն դեպքում, երբ անհրաժեշտ է լինում միաժամանակ խրախուսել մեկից ավելի ցուցանիշների կատարումը, ապա նպատակահարմար է այդ ցուցանիշներից մեկը՝ կարևորն ու առաջնայինը, ընտրել իբրև պարզեցման ցուցանիշ, իսկ մյուսը՝ իբրև պարզեցման պայման: Այսպես, եթե անհրաժեշտ է ապահովել արտադրանքի նորմայի կատարումը և արտադրանքի որակը, ապա պարզեցման ցուցանիշ կարելի է ընտրել նորմայի կատարումը, որակը՝ իբրև պայման: Պարզեցման ցուցանիշի և պայմանի ընտրությունը պետք է կատարել այնպես, որպեսզի մեկը մյուսի վրա բացասական հետևանք չունենա: Պարզեցման ցուցանիշների և պայմանների ընտրությունը նպատակաուղղված պետք է լինեն կա՛մ ձեռք բերված մակարդակը պահպանելու, կա՛մ ելակետային մակարդակն աստիճանաբար բարելավելու համար: Այդ պատճառով պարզի չափը պայմանավորված է պարզեցման ցուցանիշի լարվածության մակարդակով, ուստի պարզի չափը տարբեր արտադրություններում և ստորաբաժանումներում կարող է տարբեր լինել: Պարզի չափը շերտավորվում է ըստ ցուցանիշների և պայմանների: Պարզեցման ցուցանիշների կատարման և գերակատարման յուրաքանչյուր տոկոսի համար սահմանվում է պարզի կոնկրետ չափ: Պարզեցման շրջանակների մեջ անհրաժեշտ է ընդգրկել այն աշխատողներին, որոնք անմիջական ազդեցություն են ունենում պարզեցման այս կամ այն ցուցանիշների կատարման ու գերակատարման գործում: Պարզեցման աղբյուրը կարող են լինել աշխատանքի վարձատրության ֆոնդը և ձեռնարկության ֆինանսական այլ միջոցները: Տարբեր ժամանակներում պարզեցման աղբյուր են հանդիսացել դիրեկտորական ֆոնդը (1936 թ.), ձեռնարկության ֆոնդը (1955 թ.), նյութական խրախուսման ֆոնդը (1965 թ.), աշխատանքի վարձատրության ֆոնդը (1987 թ.), սպառման ֆոնդը (1990 թ.) և աշխատավարձի ֆոնդը (1996 թ.):

10.3. Բանվորների պարզեցումը

Աշխատավարձի ձևերի և համակարգերի մեջ կարևոր տեղ ունեն գործավարձային և ժամանակավարձային պարզեցման համակարգերը: Յուրաքանչյուր պարզեցման համակարգ իր մեջ ընդգրկում է

պարզեցման ցուցանիշները և պայմանները, որոշվում են պարզեցման շրջանակները և պարզի չափը, աղբյուրը և կարգը: Պարզեցման ցուցանիշի կատարմամբ որոշվում է պարզի կոնկրետ չափը, իսկ բանվորի՝ պարզ և ստանալու իրավունքը որոշվում է պարզեցման պայմանի կատարմամբ: Այդ պայմանը կարող է լինել բանվորի աշխատանքը բնութագրող և նրանով պայմանավորված որևէ արտադրական ցուցանիշ: Պարզեցման պայմանի թերակատարումը հիմք է հանդիսանում բանվորին լիովին կամ մասնակիորեն պարզ և ստանալու իրավունքից զրկելու համար: Այն բանվորները, որոնք իրենց գործունեությամբ նպաստում են արտադրական ցուցանիշների կատարմանն ու բարելավմանը, պետք է ընդգրկվեն պարզեցման համակարգի մեջ: Պարզեցման համակարգը կարող է լինել ինչպես անհատական, այնպես էլ կոլեկտիվ:

Պարզի չափը շերտավորվում է ըստ ցուցանիշների: Պարզի չափը կարելի է սահմանափակել կամ չսահմանափակել: Եթե պարզը տրվում է ձեռնարկության շահույթից, ապա պարզի չափը պայմանավորված կլինի նրա մեծությամբ: Աշխատավարձի ֆոնդից տրվող պարզները կարելի է չսահմանափակել: Նման պարզները տրվում են գիտականորեն հիմնավորված նորմաների և նորմավորվող առաջադրանքների կատարման ու գերակատարման, աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման, արտադրանքի աշխատատարության իջեցման, ինչպես նաև որակական ցուցանիշների՝ արտադրանքն անթերի պատրաստելու, խոտան արտադրանք չտալու, արտադրանքի հուսալիությունը և երկարակեցությունը բարձրացնելու, հումքի, նյութերի տնտեսման համար: Այն դեպքում, երբ պարզի չափը սահմանվում է վերը նշված քանակական կամ որակական ցուցանիշներից մեկի կատարման համար, ապա մյուս ցուցանիշը դառնում է պարզի վճարման համար պարտադիր պայման: Պարզեցման համակարգերի մեջ կարևոր տեղ ունեն նյութական ռեսուրսների տնտեսման համար տրվող խրախուսումները, որոնք ձեռնարկության շահույթի ավելացման կարևոր գործոններից մեկն են:

Այժմ մեր ձեռնարկություններում քիչ են օգտագործվում պարզեցման համակարգեր, թեև դրանք լայն կիրառում են ունեցել վարչահրամայական համակարգի ժամանակ, և այժմ էլ դրանց անհրաժեշտությունը զգացվում է:

Ընթացիկ արդյունքների համար տրվող պարզեցումներից բացի կարևոր տեղ ունեն նաև տարեկան արդյունքների համար աշխատողներին տրվող վճարումները:

Ի տարբերություն ընթացիկ պարզեցումների, որոնք ուղղված են անհատական և կոլեկտիվ աշխատանքի առավել կարճ ժամանակաշրջանի արդյունքների բարելավումը խթանելուն, տարեկան արդյունքների համար տրվող վճարումների նպատակն է խթանել ընթացիկ տարվա տնտեսական գործունեության արդյունքների բարելավումը: Տարեկան աշխատանքի արդյունքների համար տրվող վճարումների չափը շերտավորվում է աշխատողների ստաժի համապատասխան: Այն նպաստում է կանխելու աշխատուժի հոսունությունը, բարձրացնելու աշխատանքային կարգապահությունը, ապահովելու կայուն կադրեր:

Հիմնական հասկացությունները

Պարգև
Խրախուսում
Աշխատավարձի հիմնական մաս
Աշխատավարձի փոփոխական մաս
Խրախուսման համակարգեր
Պարգևատրական համակարգեր
Պարգևատրման ցուցանիշներ
Պարգևատրման պայմաններ
Պարգևատրման շրջանակներ
Պարգևի չափ
Պարգևատրման աղբյուր
Ընթացիկ պարգևներ

Ինքնաստուգման և քննարկման հարցեր

1. Արդյո՞ք անհրաժեշտ է աշխատանքի վարձատրության պարզեցման համակարգի կիրառումը:
2. Ինչպիսի՞ խրախուսման համակարգեր գոյություն ունեն:
3. Ինչպե՞ս կմեկնաբանեք պարգևի դերը նյութական խրախուսման գործում:
4. Ինչպե՞ս կբնութագրեք պարգևատրման համակարգը:
5. Ինչպիսի՞ ցուցանիշներ են կիրառվում պարգևատրման համակարգում:
6. Որո՞նք են պարգևատրման աղբյուրները:
7. Որո՞նք են բանվորների պարգևատրման առանձնահատկությունները:

Գրականություն

1. Барышников Н. П. Заработная плата. М., 1998.
2. Кунельский Л. Э. Заработная плата и стимулирование труда: социально-экономический аспект. М., 1981.
3. Мазманова Б. Г. Управление оплатой труда. М., 2001.
4. Матрусова Г. Н. Япония: Материальное стимулирование в фирмах. М., 1992.
5. Пошерстник Е. Б., Мейксин М. С. Заработная плата в современных условиях. М., 1998.
6. Яковлев Р. А. Поощрительные системы оплаты на предприятий. М., 1996.
7. Ս. Մ. Պողոսյան, Պարգևն իբրև նյութական խրախուսման կարևոր լծակ, Ե., 1976:

ՉԵՌՆԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ ԱՆՁՆԱԿԱԶՄԻ ՉԵՎԱՎՈՐՈՒՄԸ ԵՎ ԹՎԱՔԱՆԱԿԻ ՊԼԱՆԱՎՈՐՈՒՄԸ

11.1. Ձեռնարկության անձնակազմը և կառուցվածքը

Անկախ սեփականության ձևից՝ յուրաքանչյուր աշխատանքային կոլեկտիվի արդյունավետ գործունեությունը մասամբ պայմանավորված է անձնակազմով: Եվ որքան ճիշտ է կատարված անձնակազմի ընտրությունը, այնքան բարձր են ընդհանուր գործի նկատմամբ նրանց բարեխիղճ ու ստեղծագործական մոտեցումը, նրանց պատասխանատվությունը: Շուկայական տնտեսության պայմաններում յուրաքանչյուր գործատու օրենքի սահմաններում ինքն է կատարում անձնակազմի ընտրությունը, որոշում նրանց թիվը, ընտրում աշխատողների վարձատրության ձևերն ու համակարգերը: Ձեռնարկության անձնակազմը վարձու աշխատողներն են, որոնք գործատուի հետ կնքում են աշխատանքային պայմանագիր, ինչպես նաև ձեռնարկության սեփականատերերը կամ համասեփականատերերը, եթե նրանք իրենց աշխատանքային գործունեությամբ մասնակցում են ձեռնարկության աշխատանքային գործունեությանը և ստանում համապատասխան վարձատրություն:

Աշխատանքային կոլեկտիվներում ընդգրկված բոլոր աշխատողները բաժանվում են երկու խմբի.

1. աշխատողներ, ովքեր իրականացնում են տվյալ աշխատանքային կոլեկտիվի առջև դրված խնդիրներից (արտադրական ծրագիր, առաջադրանք) անմիջապես բխող աշխատանքների կատարումը և սպասարկումը,
2. աշխատողներ, ովքեր ընդգրկված են տվյալ կոլեկտիվի կազմի մեջ, սակայն իրականացնում են այդ կոլեկտիվի առջև դրված խն-

դիրներից անմիջապես բխող աշխատանքների բնույթին ոչ համապատասխան աշխատանքներ, բայց իրենց գործունեությամբ նպաստում են աշխատանքային կոլեկտիվի գործունեության անխափան, հաջող, նպատակասլաց կատարելուն:

Սակայն, երբ նկատի ենք ունենում կոնկրետ արդյունաբերական ձեռնարկությունը, ապա այս դեպքում ձեռնարկության ամբողջ անձնակազմը բաժանում ենք.

1. արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի, որոնք զբաղված են ձեռնարկության բնույթին համապատասխան արտադրությամբ և նրա սպասարկմամբ,
2. ոչ արդյունաբերաարտադրական անձնակազմի, որոնք ընդգրկվում են տվյալ ձեռնարկության կազմի մեջ, բայց իրականացնում են ձեռնարկության բնույթին ոչ համապատասխան աշխատանքներ: Այս խմբի մեջ մտնում են կրթական, մանկական, բժշկական հիմնարկների, հանգստյան տների, վերամորթոզում իրականացնող, կոմունալ-կենցաղային տնտեսություններում ընդգրկված աշխատողները:

Արդյունաբերաարտադրական անձնակազմը բաղկացած է հետևյալ խմբերից՝ բանվորներից, դեկավարներից, մասնագետներից և ծառայողներից: Սակայն արդյունաբերաարտադրական ողջ անձնակազմը, ըստ կատարվող գործառնությունների կարելի է բաժանել հետևյալ խմբերի.

- բանվորներ,
- մասնագետներ,
- դեկավարներ,
- ծառայողներ,
- կրտսեր սպասարկող անձնակազմ,
- աշակերտներ,
- պահակային ծառայության անձնակազմ,
- հրշեջ խումբ:

Վերը նշված խմբերից ամենամեծը բանվորների խումբն է:

Բանվորական խմբին են վերաբերում այն աշխատողները, որոնք ձեռքի գործիքների, մեքենաների, սարքավորումների և ավտոմատների օգնությամբ անմիջականորեն իրականացնում կամ մասնակցում են արդյունքի, նյութական արժեքների կամ պատրաստի արտադրանքի ստեղծման անմիջական գործընթացին կամ իրականացնում նյութական ծառայություններ: Այսպիսով՝ բանվորական խումբն ապահովում է ար-

տադրական գործընթացի նորմալ ընթացքը: Բանվորական խմբի մեջ մտնում են, օրինակ, սարքավորումները, մեքենաները, հոսքային գծերը, սպասարկող հիմնական արտադրական բանվորները, դրանց վերանորոգման, հսկման, կարգավորման, սպասարկման աշխատանքներում ընդգրկված բանվորները, հումքի, նյութերի, պատրաստի արտադրանքի բեռնման ու բեռնաթափման աշխատանքներում ընդգրկված աշխատողները և այլոք: Այս տեսակետից բանվորական խումբը, ըստ գործառույթների բնույթի, բաժանվում է մի շարք խմբերի.

1. պատրաստի արտադրանքի ստեղծման տեխնոլոգիական գործընթացին անմիջական մասնակցող բանվորներ,
2. սարքավորումների, հարմարանքների, ապարատների, մեխանիզմների, ինչպես նաև կառույցների և շենքերի կայուն աշխատանքային վիճակն ապահովող բանվորներ,
3. բարձման-բեռնաթափման, փոխադրման, արտադրանքի որակի տեխնիկական հսկման աշխատանքները կատարող բանվորներ,
4. նյութական արժեքների ընդունման, պահեստավորման, պահպանման և բացթողման աշխատանքներով զբաղված բանվորներ,
5. ջերմաէներգետիկ համակարգը սպասարկող բանվորներ,
6. արտադրական սանիտարիայի և հիգիենայի աշխատանքի պաշտպանությունը և տեխնիկական անվտանգությունն ապահովող բանվորներ:

Բանվորները բաժանվում են երկու խմբի՝ հիմնական և օժանդակ բանվորներ:

Հիմնական կոչվում են այն բանվորները, ովքեր անմիջական մասնակցություն են ունենում ձեռնարկության պրոֆիլին համապատասխան հիմնական արտադրանքի անմիջական պատրաստման աշխատանքներին կամ արտադրական գործընթացի այս կամ այն տարրի կատարմանը, այսինքն՝ իրականացնում են տեխնոլոգիական գործընթացը: Հիմնական բանվորները կարող են աշխատել ինչպես հիմնական, այնպես էլ օժանդակ արտադրություններում:

Օժանդակ կոչվում են այն բանվորները, ովքեր անմիջական մասնակցություն չեն ունենում հիմնական արտադրանքի պատրաստման պրոցեսին, սակայն իրենց գործունեությամբ ապահովում են հիմնական բանվորների նորմալ գործունեությունը կամ սպասարկում նրանց: Օժանդակ բանվորներ են համարվում հիմնական արտադրության համար օժանդակ նյութերի նախապատրաստման, լաբորատորիաների,

դիսպետչերական ծառայությունների, հաշվողական կենտրոնների, գործարանային և արտադրամասային տարածքների մաքրման և բարեկարգման աշխատանքներով զբաղված բանվորները:

Բանվորական խումբը համալրվում է աշակերտներով:

Աշակերտներն այն աշխատողներն են, ովքեր աշխատանքային կուլեկտիվ են ընդունվում որևէ մասնագիտություն ձեռք բերելու համար: Նրանք աշակերտական շրջանում ձեռք են բերում տեսական և պրակտիկ գիտելիքներ, ստանում որակավորում և լրացնում բանվորների շարքերը:

Ղեկավար աշխատողներ համարվում են նրանք, ովքեր իրականացնում են աշխատանքային կուլեկտիվի և նրա ստորաբաժանումների ղեկավարման, կարգավորման աշխատանքները և զբաղեցնում են համապատասխան հաստիքներ: Նրանց աշխատանքը մասամբ ստեղծագործական, բարդ, լարված և չնորմավորված աշխատանք է: Այս խմբի մեջ մտնում են տնօրենները, նրանց տեղակալները, վարիչներն ու կառավարիչները, գլխավոր հաշվապահը, գլխավոր ինժեները, գլխավոր տնտեսագետը, գլխավոր մեխանիկը, գլխավոր էներգետիկը և այլն:

Մասնագետներ են կոչվում այն աշխատողները, որոնք իրականացնում են ինժեներական, տեխնիկական, տնտեսագիտական, կազմակերպչական բնույթի աշխատանքներ: Դրանց թվին են դասվում իրավաբանները, հաշվապահները, ինժեներները, նորմավորողները, մեխանիկները, տնտեսագետները, տեսուչները: Ընդհանրապես մասնագետները բաժանվում են կարգերի՝ ինժեներ I, II, III, IV, V կարգի, առաջատար մասնագետների, տեխնիկական կատարողների, որոնք զբաղված են ինֆորմացիայի հավաքագրմամբ, մշակմամբ:

Ծառայողներ են կոչվում այն աշխատողները, որոնք իրականացնում են փաստաթղթերի նախապատրաստումը և ձևակերպումը, վիճակագրական և հաշվապահական հաշվառումը և հսկողությունը, վարչական, տնտեսական, ֆինանսական սպասարկումը:

Կրտսեր սպասարկող անձնակազմի մեջ մտնում են հավաքարարները, հանդերձապահները, բակապահները, դռնապահները:

Պահակային ծառայությունն իրականացնում է ձեռնարկության անվտանգությունը, հսկողություն, որը կարող է լինել ռազմականացված կամ սովորական:

Ընդհանրապես, վերջին շրջանում որոշ տնտեսագետներ¹ ձեռնարկության կադրերը դասակարգում են բանվորների, ծառայողների,

կրտսեր սպասարկող անձնակազմի, աշակերտների և պահակային անձնակազմի: Ընդ որում՝ «ծառայողներ» խմբի մեջ մտցնում են (ըստ դասակարգման) ղեկավարներին, մասնագետներին, տեխնիկական կատարողներին): Որոշ տնտեսագետներ¹ ձեռնարկության ողջ անձնակազմը դասակարգում են բանվորների, ղեկավարների, մասնագետների և ծառայողների՝ մատնանշելով պրոֆեսիաների և հաստիքների գործող դասակարգումը: Բացի այդ, կան տնտեսագետներ, որոնք ձեռնարկության ամբողջ անձնակազմը ստորաբաժանում են բանվորների, ղեկավարների և մասնագետների², իսկ մի մասը՝ միայն բանվորների և ծառայողների³, ընդ որում՝ ծառայողների մեջ ընդգրկելով ղեկավարներին, մասնագետներին և այլ ծառայողներին:

Ձեռնարկության ամբողջ անձնակազմը բաժանվում է ըստ պրոֆեսիաների, մասնագիտությունների և որակավորման: Այսպիսի դասակարգումն արտացոլում է ձեռնարկության անձնակազմի կառուցվածքի, արտադրության տեխնիկական հագեցվածության և աշխատողների կուլտուրա-տեխնիկական մակարդակի մեջ տեղի ունեցող փոփոխությունները:

Պրոֆեսիան մարդու աշխատանքային գործունեության որոշակի տեսակ է տվյալ արտադրության ճյուղում: Այն ձեռք է բերվում ընդհանուր և մասնագիտական կրթության միջոցով, որի ընթացքում ստանում են տեսական գիտելիքներ, արտադրական և պրակտիկ փորձ ու հմտություն, որն անհրաժեշտ է տվյալ աշխատանքը կամ առաջադրանքը կատարելու համար:

Մասնագիտությունը պրոֆեսիայի ավելի նեղ հասկացությունն է, այն պրոֆեսիայի տարատեսակն է, պրոֆեսիայի ներսում աշխատանքի ավելի նեղ բաժանման հետևանք: Օրինակ՝ փականագործի պրոֆեսիան բաժանվում է հավաքող-փականագործի, գործիքագործ-փականագործի և այլ մասնագիտությունների: Աշխատանքի բաժանման խորացման և գիտատեխնիկական առաջընթացի շնորհիվ առաջ են գալիս նոր պրոֆեսիաներ, իսկ դրանց ներսում՝ նոր մասնագիտություններ, բայց միևնույն ժամանակ մահանում և դուրս են գալիս արտադրության մեջ չկիրառվող մասնագիտություններ:

Որակավորումն ասելով հասկանում ենք գիտելիքների և տարբեր բարդության աշխատանք կատարելու փորձի և հմտությունների ամբողջ

ջություն: Այն բնութագրում է տվյալ մասնագիտության տիրապետման մակարդակը:

Ընդհանուր առմամբ, յուրաքանչյուր պրոֆեսիոնալ խմբի ներսում տեղի է ունենում աշխատողների միջև աշխատանքի բաժանում՝ կախված իրենց որակավորվածության մակարդակից:

Ըստ որակավորվածության՝ աշխատանքի բաժանման հիմքում ընկած է աշխատանքի բարդությունը, կատարողների վարպետությունը, պրոֆեսիոնալ գիտելիքների մակարդակը: Ըստ որակավորման հատկանիշի՝ բանվորները բաժանվում են չորակավորված, որակավորված և բարձր որակավորում ունեցող բանվորների:

Որակավորում ունեցող բանվորները դասակարգվում են տարակարգերի՝ տարիֆաորակավորման տեղեկատուներին համապատասխան:

Բարձր որակավորում ունեցող բանվորներին հատուկ են մտավոր աշխատանքը, ինտելեկտուալ հատկանիշները, բարդ սարքավորումների և տեխնոլոգիական գործընթացների տիրապետումը:

11.2. Աշխատողների թվաքանակի ցուցանիշները

Ձեռնարկության անձնակազմի հաշվառումը և պլանավորումն իրականացվում են ցուցակային, միջին ցուցակային և ներկայացվող թվաքանակի ցուցանիշների միջոցով: Այս ցուցանիշները կարող են լինել ինչպես պլանային, այնպես էլ փաստացի:

Ցուցակային կազմն իրենից ներկայացնում է ձեռնարկության կադրերի հաշվառման ցուցակի մեջ մտած մշտական, սեզոնային, ժամանակավոր՝ մեկ օր և ավելի տևողությամբ ընդունված բոլոր աշխատողները, անկախ նրանից՝ տվյալ պահին նրանք աշխատում են ձեռնարկությունում, թե ոչ: Յուրաքանչյուր օրացուցային օր իրականացվում է ինչպես փաստացի աշխատողների, այնպես էլ այն կամ այն պատճառով բացակայողների հաշվառումը:

Ցուցակային կազմի մեջ մտնում են փաստացի գործողման մեջ գտնվող աշխատողները, հերթական և ծննդաբերության հետ կապված արձակուրդի մեջ գտնվողները, հիվանդության և տարբեր հանձնարարությունների կատարման պատճառով աշխատանքի չներկայացվողները, առաջադրանքը կամ հանձնարարությունը տանը կատարող աշխատողները և այլք: Ուստի ձեռնարկության ցուցակային կազմը կոնկրետ տվյալ օրվա աշխատողների և աշխատանքի չներկայացածների ընդ-

1 В. В. Адамчук, О. В. Ромашин, М. Е. Сорокина. Экономика и социология труда. М., 1999 г., стр. 219. В. В. Адамчук, Ю. П. Кокин, Р. А. Яковлев. Экономика труда. М., 1999 г., стр. 342. Экономика труда. Под ред. Шлендера И. Э. и Кокина Ю. П. М., 2002 г., стр. 290.

2 Экономика труда. Под ред. М. А. Винокурова и Н. А. Горолова. Петер., 2004 г., стр. 444.

3 Л. П. Владимирова. Экономика труда. Учебное пособие. М., 2002 г., стр. 86.

հանուր թիվն է: Տվյալ օրվա թվաքանակն այդ ձեռնարկության ցուցակային կազմի աշխատողների թվաքանակի ցուցանիշն է, որը հաշվի է առնում տվյալ օրվա ընթացքում ընդունվածների և ազատվածների փոփոխությունը: Սակայն տվյալ օրվա թվաքանակի ցուցանիշը չի կարող արտացոլել առավել երկար շրջանի (ամիս, եռամսյակ, տարի) ընթացքում տեղի ունեցող փոփոխությունները, ուստի օգտագործվում է միջին ցուցակային թիվ հասկացությունը: Այս ցուցանիշը լայնորեն օգտագործվում է տնտեսական հաշվարկներ կատարելիս, հատկապես աշխատողների միջին աշխատավարձը, աշխատանքի արտադրողականությունը, աշխատողների հոսունությունը հաշվարկելու և պլանավորելու ժամանակ:

Հաշվետու ամսվա միջին ցուցակային թիվը որոշում են՝ ամսվա բոլոր օրերի, այդ թվում՝ տոն և կիրակի օրերի ցուցակային կազմի ընդհանուր թիվը հարաբերելով ամսվա օրացուցային օրերի թվի վրա: Միջին ցուցակային թիվը ճիշտ որոշելու համար բերենք հետևյալ պայմանական օրինակը.

Աղյուսակ 11.1

Ամսվա օրերը	Նախորդ օրվա ցուցակային կազմը	Ընդունվել են	Ազատվել են	Տվյալ օրվա ցուցակային թիվը
1	220	1	2	219
2	219	5	2	222
3	222	2	4	220
4	220	5	5	220
5	220	2	6	216
6 (շաբաթ)	216	-	-	216
7 (կիրակի)	216	-	-	216
8	216	3	1	218
9	218	5	-	223
10	223	1	1	223
11	223			
և այլն				
31	220	2	2	220

Ընդունենք, որ վերջին սյունակի ընդհանուր գումարը կազմել է 7223: Այն բաժանելով տվյալ ամսվա օրացուցային օրերի թվի վրա՝ կստանանք տվյալ ամսվա միջին ցուցակային թիվը ($7223 : 31 = 233$): Շաբաթ, տոն և կիրակի օրերի ցուցակային կազմի թվաքանակն ընդունում են նախորդ օրվա ցուցանիշը: Միջին ցուցակային թիվը ճիշտ որոշելու համար անհրաժեշտ է աշխատանքի ընդունվածների և ազատվածների վերաբերյալ ամենօրյա հաշվառում կատարել տրված հրամանների հիման վրա: Ձեռնարկության եռամսյակի միջին ցուցակային թիվը որոշում են՝ երեք ամիսների միջին ցուցակային թվերի գումարը հարաբերելով երեքի, իսկ տարվա համար՝ 12-ի: Բերենք հետևյալ պայմանական օրինակը.

Աղյուսակ 11.2

Միջին ցուցակային թվաքանակի հաշվարկը տարվա կտրվածքով

Տարվա ամիսները	Տվյալ ամսվա միջին ցուցակային թիվը	Ըստ եռամսյակների միջին ցուցակային թիվը	Կեստարվա միջին ցուցակային թիվը	Տարվա միջին ցուցակային թիվը
Հունվար	223	230	234	240
Փետրվար	240			
Մարտ	228			
Ապրիլ	230	238		
Մայիս	252			
Հունիս	232			
Հուլիս	235	242	245	
Օգոստոս	240			
Սեպտեմբեր	250			
Հոկտեմբեր	255	248		
Նոյեմբեր	250			
Դեկտեմբեր	240			

Միջին ցուցակային թիվը կարելի է հաշվարկել հետևյալ բանաձևի օգնությամբ.

$$\mathcal{O}_{\text{ս.գ.}} = \sum \mathcal{O}_{\text{գ.}} : \mathcal{O}_{\text{օր.օ.}} \quad (11.1), \text{ որտեղ}$$

$\mathcal{O}_{\text{ս.գ.}}$ — տվյալ ամսվա միջին ցուցակային թիվն է,

$\mathcal{O}_{\text{գ.}}$ — տվյալ ամսվա օրերի ցուցակային թիվն է,

$\mathcal{O}_{\text{օր.օ.}}$ — տվյալ ամսվա օրացուցային օրերի թիվն է:

Վերը նշված ցուցակային և միջին ցուցակային կազմի ցուցանիշներին քացի օգտագործում են նաև առկա աշխատանքի ներկայացած անձնակազմի և աշխատանքի ներկայացման համար անհրաժեշտ թվաքանակի հասկացությունները:

Աշխատանքի ներկայացած անձնակազմի (կամ առկա) ցուցանիշը ցույց է տալիս տվյալ օրացուցային օրը փաստացի աշխատանքի ներկայացած աշխատողների թիվը կամ ցուցակային կազմի մեջ ընդգրկվածներից տվյալ օրը քանի մարդ է ներկայացել աշխատանքի:

Ցուցակային կազմի մեջ ընդգրկվածները տարբեր պատճառներով կարող են աշխատանքի չներկայանալ, և այդ պատճառով ներկայացված աշխատողների թիվը նման դեպքում կարող է փոքր լինել ցուցակային կազմի թվից: Ներկայացած անձնակազմի, ինչպես աշխատողների ցուցակային թիվը որոշվում է կոնկրետ (ժամանակի) օրվա համար, օրինակ՝ առ 5 հունվարի: Աշխատանքի ներկայացած անձնակազմի թիվը կարող է տարբերվել փաստացի աշխատողների թվից: Ներկայացված անձնակազմի և փաստացի աշխատողների միջև եղած տարբերությունը կազմում են անբողջօրյա պարապուրդի մեջ գտնվող մարդիկ:

Աշխատանքի ներկայացման համար անհրաժեշտ թվաքանակն իրենից ներկայացնում է տվյալ հերթափոխում առաջադրանքների կատարման համար անհրաժեշտ կամ աշխատատեղերում, տեղամասերում, արտադրամասերում և ընդհանրապես տվյալ աշխատանքային կոլեկտիվում աշխատանքները ճիշտ ու հստակ կազմակերպելու համար աշխատողների ինչպիսի նվազագույն քանակ է անհրաժեշտ:

Աշխատանքի ներկայացման համար անհրաժեշտ թվաքանակը որոշում են հետևյալ բանաձևով.

$$\mathcal{O}_{\text{ա.}} = \mathcal{U}_{\text{ժ.}} : (\mathcal{N}_{\text{ա.}} \times \mathcal{Q}_{\text{ս.կ.}}) \quad (11.2) \quad \text{կամ}$$

$$\mathcal{O}_{\text{ա.}} = (\mathcal{U}_{\text{ժ.}} \times \mathcal{N}_{\text{ժ.}}) : (\mathcal{C}_{\text{հ.}} \times \mathcal{Q}_{\text{ս.կ.}}) \quad (11.2), \text{ որտեղ}$$

$\mathcal{O}_{\text{ա.}}$ — տվյալ հերթափոխում աշխատանքի ներկայացման համար անհրաժեշտ թվաքանակն է,

$\mathcal{U}_{\text{ժ.}}$ — տվյալ հերթափոխում թողարկվող արտադրանքի ծավալն է կամ հերթափոխի առաջադրանքն է բնեղեն արտահայտությամբ,

$\mathcal{N}_{\text{ա.}}$ — հերթափոխի համար սահմանված մեկ աշխատողի արտադրանքի նորման է,

$\mathcal{Q}_{\text{ս.կ.}}$ — արտադրանքի նորմայի կատարման գործակիցն է,

$\mathcal{N}_{\text{ժ.}}$ — միավոր արտադրանքի ժամանակի նորման է,

$\mathcal{C}_{\text{հ.}}$ — հերթափոխի տևողությունն է:

Ենթադրենք՝ հերթափոխի համար սահմանվել է առաջադրանք՝ թողարկել 10000 լամպ, մեկ բանվորի հերթափոխի արտադրանքի նորման կազմում է 1000 լամպ, իսկ արտադրանքի նորմայի գերակատարումը կազմում է 20%: Այս դեպքում հերթափոխի համար անհրաժեշտ թվաքանակը կկազմի.

$$\mathcal{O}_{\text{ա.}} = 10000 : (1000 \times 1.2) = 8.3 \text{ մարդ կամ}$$

$$\mathcal{O}_{\text{ա.}} = (10000 \times 0.008) : (8 \times 1.2) = 8.3 \text{ մարդ:}$$

Աշխատանքի ներկայացման համար անհրաժեշտ թվաքանակը կարելի է որոշել նաև ըստ աշխատատեղների:

Աշխատողների անհրաժեշտ թվաքանակը որոշելուց հետո կարելի է որոշել աշխատողների ցուցակային թիվը՝ ըստ հետևյալ բանաձևի.

$$\mathcal{O}_{\text{գ.}} = \mathcal{O}_{\text{ա.}} \times \mathcal{Q}_{\text{գ.թ.}} \quad (11.4) \text{ կամ}$$

$$\mathcal{O}_{\text{գ.}} = (\mathcal{O}_{\text{ա.}} \times 100) : (100 - \mathcal{C}_{\text{թ.}}), \quad (11.5) \text{ որտեղ}$$

$\mathcal{O}_{\text{գ.}}$ — աշխատողների ցուցակային թիվն է,

$\mathcal{O}_{\text{ա.}}$ — աշխատողների անհրաժեշտ թվաքանակն է,

$\mathcal{Q}_{\text{գ.թ.}}$ — աշխատողների ցուցակային թվի գործակիցն է, որը որոշվում են աշխատաժամանակի անվանական և փաստացի ֆոնդերի հարաբերակցությամբ,

Ժ_բ. — հարգելի պատճառով բացակայություններն են աշխատաժամանակի անվանական ֆոնդի նկատմամբ, տոկոսներով արտահայտված:

Օրինակ՝ ենթադրենք՝ աշխատաժամանակի անվանական ֆոնդը կազմում է 280 օր, փաստացին ըստ պլանային հաշվեկշռի՝ 270 օր, իսկ ներկայացվող անձնակազմի անհրաժեշտ թվաքանակը՝ 600 մարդ: Աշխատողների ցուցակային թիվը կկազմի:

$$\Theta_{\text{գ}} = 600 \times (280 : 270) = 622 \text{ մարդ:}$$

Ձեռնարկություններում անձնակազմի թվաքանակի վերլուծության ժամանակ հաշվարկում են նաև այլ ցուցանիշներ, որոնք բնութագրում են անձնակազմի օգտագործման արդյունավետությունը: Տնտեսավարող այն սուբյեկտներում, որտեղ աշխատում են երկու կամ երեք հերթափոխով, որոշում են նաև հերթափոխության գործակիցը: Այն որոշում են առավելագույն աշխատողներ ունեցող հերթափոխում ընդգրկված անձնակազմի թվաքանակը հարաբերելով առավել փոքր թվաքանակով աշխատող հերթափոխում ընդգրկված աշխատողների թվաքանակին: Օրինակ՝ I հերթափոխում աշխատում են 500, II հերթափոխում՝ 300, իսկ III հերթափոխում՝ 200 աշխատող: Ուստի հերթափոխության գործակիցը կկազմի 2,5 (500 : 200):

Կարևոր նշանակություն ունի նաև հոսունության ցուցանիշը: Այն բնութագրվում է ընդունված և ազատված աշխատողների հարաբերակցությամբ: Կադրերի հոսունության գործակիցը որոշում են.

$$Q_{\text{հ}} = \Theta_{\text{ազ.}} : \Theta_{\text{ս.գ.}} \times 100 \quad (11.6), \text{ որտեղ}$$

$\Theta_{\text{ազ.}}$ — աշխատանքից սեփական ցանկությամբ, վարչակազմի նախաձեռնությամբ և պայմանագրերի ավարտման հետ կապված ազատվածների թիվն է,

$\Theta_{\text{ս.գ.}}$ — ձեռնարկության աշխատողների միջին ցուցակային թիվն է:

Աշխատանքային կոլեկտիվներում ուսումնասիրում են նաև կադրերի շարժը: Այն նպատակ ունի պահանջարկի արտադրության պահանջների և դրան համապատասխան անհրաժեշտ աշխատողների մեջ հավասարակշռվածություն: Կադրերի շարժը կարող է լինել ներքին և արտաքին:

Կադրերի ներքին շարժը տեղի է ունենում տեղամասերի, արտադրամասերի, արտադրությունների, ֆունկցիոնալ խմբերի միջև: Տեղի ունի նաև կադրերի պրոֆեսիոնալ և ըստ որակավորվածության շարժ: Կադրերի արտաքին շարժը վերաբերում է կադրերի ընդունման և ազատման: Արտադրական ձեռնարկություններում օգտագործում են նաև կադրերի շրջանառության ցուցանիշը՝ կադրերի շարժը կոնկրետ ժամանակաշրջանում բնութագրելու համար: Այդ նպատակով որոշում են կադրերի շրջանառության ընդհանուր և մասնակի գործակիցներ:

Կադրերի շրջանառության ընդհանուր գործակիցը որոշում են տվյալ ժամանակահատվածում աշխատանքի ընդունվածների և ազատվածների ընդհանուր գումարը հարաբերելով ձեռնարկության միջին ցուցակային թվին: Կադրերի շրջանառության մասնակի գործակիցները որոշում են մի դեպքում ընդունվածների թիվը հարաբերելով միջին ցուցակային թվին, մեկ այլ դեպքում՝ ազատվածների թիվը հարաբերելով տվյալ ժամանակաշրջանի միջին ցուցակային թվին:

11.3. Կադրերի պրոֆեսիոնալ ընտրությունը

Կադրերի պրոֆեսիոնալ ընտրությունը բաղկացած է հետևյալ տարրերից՝ պրոֆեսիոնալ կողմնորոշումից, պրոֆեսիոնալ խորհրդատվություններից, կոնկրետ պրոֆեսիայի ընտրությունից և ադապտացիայից:

Պրոֆեսիոնալ կողմնորոշումը այդ շահագրգիռ մարդկանց ծանոթացնելն է անհրաժեշտ պրոֆեսիային կամ մասնագիտությանը: Պրոֆեսիոնալ կողմնորոշման նպատակն է բացահայտել պրոֆեսիայի էությունը, նշանակությունը, հրապուրիչ և բովանդակալից լինելը: Կողմնորոշման ընթացքում անձը ծանոթանում, ցանկանում ու ձգտում է լրիվ ու ճիշտ պատկերացում կազմել տվյալ պրոֆեսիայի վերաբերյալ, պարզում իր հնարավորություններն ու շահերը և ապա ընդունում որոշում: Պրոֆեսիայի ընտրության գործում վճռական գործոն են հանդիսանում կրթական մակարդակը, աշխատանքի պայմանները, վարձատրությունը, ստեղծագործական և հեռանկարային լինելը:

Պրոֆեսիոնալ կողմնորոշումը կարող է իրականացվել տարբեր ձևերով ու մեթոդներով: Օրինակ՝ կարելի է իրականացնել դասախոսությունների և զրույցների միջոցով, անհատական կամ կոլեկտիվի ձևով: Կողմնորոշման ընթացքում կարելի է օգտագործել գրքեր, կոնսպեկտներ, կինոֆիլմեր և դիտակտիվ այլ նյութեր:

Պրոֆեսիոնալ խորհրդատվությունները իրականացվում են տվյալ պրոֆեսիայի գծով առավել փորձ և բարձր գիտելիքներ ունեցող մասնագետների կողմից և հնարավորություն է ընձեռում ճիշտ ընտրելու պրոֆեսիան:

Պրոֆեսիայի ընտրությունը կատարվում է աշխատանքի և աշխատավարձի բաժնի մասնագետների, հոգեբանների, սոցիոլոգների ակտիվ աջակցությամբ: Կարևոր նշանակություն ունի աշխատանքի նոր ընդունվածների համար ադապտացիան, արտադրական փորձի ձեռքբերումը:

11.4. Աշխատողների թվաքանակի պլանավորումը

Աշխատողների թվաքանակի պլանավորումը ձեռնարկության ռազմավարական ծրագրի, ներգործարանային պլանավորման կարևոր տարրերից մեկն է: Շուկայական տնտեսության պայմաններում մրցակցությանը դիմակայելու համար անհրաժեշտ է արտադրության գործընթացը ապահովել անհրաժեշտ որակավորում ունեցող անձնակազմով: Այդ գործընթացը իրականացվում է աշխատողների թվաքանակի պլանավորման միջոցով: Պլանավորել աշխատողների թվաքանակը նշանակում է ապահովել արտադրական ծրագրի կատարման և նրա անընդհատության համար անհրաժեշտ աշխատողների պահանջարկը: Թվաքանակի պլանավորման խնդիրն է.

1) որոշել ձեռնարկության համար անհրաժեշտ քանակությամբ աշխատողների թվաքանակը ըստ պրոֆեսիաների, մասնագիտությունների և որակավորվածության,

2) ընդգրկել ձեռնարկության պահանջարկին համապատասխան անհրաժեշտ մարդկանց, որոնք կարող են կատարել իրենց ֆունկցիոնալ պարտականությունները և լուծել ձեռնարկության զարգացման հետագա խնդիրները:

Աշխատողների թվաքանակի պլանավորման լավագույն տարբերակը այն է, երբ թվաքանակի աճը կապակցվում է արտադրանքի լրիվ աշխատատարության աճի հետ, այսինքն՝ երբ հաշվարկված աշխատողների թվաքանակը՝ բանվորները, ծառայողները, ղեկավարները և մասնագետները կարող են ապահովել արտադրական ծրագրով նախատեսված առաջադրանքների կատարումը՝ անհրաժեշտ բոլոր պարամետրերով: Ղեկավարների, մասնագետների և ծառայողների թվաքանակը պլանա-

վորում են տարբեր մեթոդներով: Առավել լայն տարածում ունեն նորմատիվային և ըստ հաստիքի ու ըստ աշխատատեղերի թվաքանակի պլանավորման մեթոդները: Թվաքանակի պլանավորման ժամանակ որոշում են աշխատողների անհրաժեշտ քանակական և որակական կազմը՝ ըստ պրոֆեսիայի, մասնագիտությունների, որակավորվածության մակարդակի՝ ելնելով կառավարման կազմակերպչական կառուցվածքից, հաստիքի պահանջներից և այլ նորմատիվային պահանջներից:

Աշխատողների թվաքանակի պլանավորման ժամանակ նախապես որոշում են հիմնական և ապա օժանդակ աշխատողների թվաքանակը:

Բանվորների թվաքանակը պլանավորում են ըստ հիմնական և օժանդակ բանվորների:

Հիմնական բանվորների թվաքանակի պլանավորման համար անհրաժեշտ է ունենալ արտադրական ծրագրին համապատասխան աշխատատարությունը, մեկ միջին ցուցակային բանվորի աշխատաժամանակի ֆոնդը, նորմաների կատարման մակարդակը:

Հիմք ընդունելով յուրաքանչյուր տեղամասում, արտադրամասում թողարկվող արտադրատեսակի պատրաստման տեխնոլոգիական քարտերը և գործող արտադրանքի նորմաները՝ հաշվարկում են բազիսային շրջանի տեխնոլոգիական աշխատատարությունը: Այնուհետև, մշակում են պլանային ժամանակաշրջանում աշխատատարության իջեցման կազմակերպչական-տեխնիկական միջոցառումների պլան և որոշում պլանավորվող արտադրանքի (ծառայությունների) ամբողջ ծավալի աշխատատարությունը: Այն որոշում են՝ բազիսային աշխատատարությունից հանելով կազմակերպչական-տեխնիկական միջոցառումների ներդրման շնորհիվ աշխատատարության կրճատումը:

Այսպես, օրինակ, ենթադրենք «Ա» արտադրատեսակի բազիսային աշխատատարությունը կազմում է 10 նորմա/ժամ, թողարկվող արտադրանքի պլանային քանակը՝ 5000 հատ, իսկ կազմակերպչական-տեխնիկական միջոցառումների ներդրման շնորհիվ աշխատատարության իջեցումը՝ 500 նորմա/ժամ: Այս դեպքում պլանային աշխատատարությունը կկազմի.

$$U_{2.պ.} = (10 \times 5000 - 500) : 5000 = 9,9 \text{ նորմա/ժամ:}$$

Հիմնական բանվորների թվաքանակի պլանավորման համար, բացի արտադրանքի աշխատատարությունից, անհրաժեշտ է ունենալ մեկ միջին ցուցակային բանվորի աշխատաժամանակի ֆոնդը: Տարբերում են

աշխատաժամանակի օրացուցային, անվանական և իրական ֆոնդ հասկացությունները: Աշխատաժամանակի օրացուցային ֆոնդը իրենից ներկայացնում է պլանային ժամանակաշրջանի օրացուցային օրերի թիվը: Աշխատաժամանակի անվանական ֆոնդը հավասար է պլանային ժամանակաշրջանում առավելագույն հնարավոր աշխատանքային օրերի թվին, այսինքն՝ օրացուցային ֆոնդից հանած գործող օրենսդրությամբ սահմանված ոչ աշխատանքային օրերը: Աշխատաժամանակի իրական կամ արդյունավետ ֆոնդը փաստորեն աշխատանքի ներկայանալու իրական օրերի թիվն է: Նկատի ունենալով, որ երբեմն որոշ բանվորներ տարբեր պատճառներով աշխատանքի չեն ներկայանում, ուստի իրական ֆոնդը փոքր է լինում անվանական ֆոնդից: Ունենալով վերը նշված ցուցանիշները՝ կազմում են մեկ միջին ցուցակային բանվորի տարեկան աշխատաժամանակի հաշվեկշիռը (տե՛ս աղյուսակ 11.3):

Հիմնական բանվորների թվաքանակը, որոնց աշխատանքը նորմավորվում է, ըստ աշխատատարության հաշվարկում են հետևյալ բանաձևով.

$$\Theta_{\text{հ.բ.}} = U_2 : \Phi_{\text{աշ.}} \times Q_{\text{գ.կ.}} \quad (11.7), \text{ որտեղ}$$

$\Theta_{\text{հ.բ.}}$ — հիմնական բանվորների թվաքանակն է,

U_2 — արտադրական ծրագրի աշխատատարությունն է՝ նորմա/ժամերով արտահայտված,

$\Phi_{\text{աշ.}}$ — մեկ բանվորի աշխատաժամանակի պլանների ֆոնդն է՝ ժամերով արտահայտված,

$Q_{\text{գ.կ.}}$ — արտադրանքի նորմաների կատարման գործակիցն է:

Օրինակ՝ եթե թողարկվող արտադրանքի միավորի աշխատատարությունը կազմում է 9,9 նորմա/ժամ և պլանավորվող տարում թողարկվելու է 5000 հատ, արտադրանքի նորմայի կատարման գործակիցը՝ 1,2, մեկ բանվորի աշխատաժամանակի իրական ֆոնդը՝ 1813 ժամ, ապա գործավարձով աշխատող հիմնական բանվորների թիվը կկազմի.

$$\Theta_{\text{հ.բ.}} = (9.9 \times 5000) : (1813 \times 1.2) = 23 \text{ մարդ:}$$

Մեկ միջին ցուցակային բանվորի աշխատաժամանակի տարեկան ֆոնդը (պայմանական)

No	Աշխատաժամանակի տարրերը	Հաշվետու տարի	Պլանային
1	Օրացուցային օրերի թիվը	366	366
2	Հանգստյան և տոնական օրերի թիվը	100	100
3	Աշխատաժամանակի անվանական ֆոնդը, օրեր	266	266
4	Աշխատանքի չներկայանալը, օրերով այդ թվում՝ հերթական և լրացուցիչ արձակուրդներ, հղիության ծննդաբերություն հետ կապված արձակուրդներ հիվանդության պատճառով չներկայացումներ ամբողջօրյա պարապուրդներ գործալքումներ վարչակազմի թույլտվությամբ չներկայացումներ	30,9 19,0 1,0 8,8 0,5 0,1 1,5	29,9 19,0 1,2 8,6 - - 1,1
5	Աշխատաժամանակի իրական ֆոնդը, օրերով	235,1	236,1
6	Աշխատանքային օրվա սահմանված տևողությունը, ժամերով այդ թվում՝ կերակրող մայրերին տրվող ընդմիջումներ անչափահասներին տրվող արտոնություններ ներհերթափոխային պարապուրդներ արտաժամյա աշխատանք	7,7 0,01 0,02 0,2 0,1	7,7 0,01 0,01 - -
7	Աշխատանքային օրվա փաստացի տևողությունը, ժամերով	7,37	7,68
8	Աշխատաժամանակի իրական (արդյունավետ) ֆոնդը, ժամերով	1733	1813

Հիմնական բանվորների թվաքանակը, ըստ արտադրանքի նորմայի, կարող են որոշել հետևյալ բանաձևով.

$$\mathcal{M}_{\text{h.p.}} = \mathcal{U}_{\theta} : (\mathcal{U}_{\omega} \times \mathcal{Q}_{\text{u.l.}} \times \mathcal{B}_{\omega_2}) \quad (11.8), \text{ որտեղ}$$

$\mathcal{U}_{\theta}$ — թողարկվող արտադրանքի ծավալն է բնեղեն արտահայտությամբ,
 $\mathcal{U}_{\omega}$ — արտադրանքի նորման է՝ նույն միավորով արտահայտված:

Օրինակ՝ ենթադրենք տարվա ընթացքում տեղամասի կողմից պետք է մշակվի 50000 միավոր, մեկ ժամվա արտադրանքի նորման՝ 2 միավոր, արտադրանքի նորմայի կատարման գործակիցը՝ 1,2, աշխատաժամանակի իրական ֆոնդը՝ 1813 ժամ: Բանվորների թվաքանակը կկազմի.

$$\mathcal{M}_{\text{h.p.}} = 50000 : (2 \times 1.2 \times 1813) = 11 \text{ մարդ:}$$

Հիմնական բանվորների թվաքանակը, ըստ սպասարկման նորմայի, հաշվարկում են հետևյալ բանաձևով.

$$\mathcal{M}_{\text{h.p.}} = (\mathcal{M}_{\text{u.}} \times \mathcal{M}_{\text{h.t.p.}}) : (\mathcal{U}_{\text{uq.}} \times \mathcal{Q}_{\text{p.h.}}) \quad (11.9), \text{ որտեղ}$$

$\mathcal{M}_{\text{u.}}$ — սպասարկվող հաստոցների թիվն է,

$\mathcal{M}_{\text{h.t.p.}}$ — հերթափոխների թիվն է,

$\mathcal{U}_{\text{uq.}}$ — սպասարկման նորման է,

$\mathcal{Q}_{\text{p.h.}}$ — ցուցակային և ներկայացվող թվաքանակի հարաբերակցության գործակիցն է, որը հավասար է ձեռնարկության աշխատանքային օրերի և մեկ միջին ցուցակային բանվորի աշխատած օրերի հարաբերակցությանը: Օրինակ՝ եթե ձեռնարկությունը աշխատում է 256 օր, իսկ բանվորը՝ 230 օր, հետևաբար $\mathcal{Q}_{\text{p.h.}} = 256 : 235 = 1,13$:

Օժանդակ բանվորների թվաքանակի պլանավորումը, կախված նրանց կողմից կատարվող աշխատանքների բնույթից, ունի իր առանձնահատկությունները: Այն հաշվարկում են ըստ աշխատատարության, արտադրանքի ու սպասարկման նորմայի, թվաքանակի նորմատիվի, աշխատատեղերի: Օժանդակ բանվորների աշխատանքը հիմնականում չի նորմավորվում, ուստի նրանց թիվը որոշում են ըստ սպասարկման նորմաների՝ համաձայն 11.9 բանաձևի: Այն արտադրամասերում, որտեղ օժանդակ բանվորները կատարում են գործավարձային աշխատանք,

նրանց թիվը որոշում են ինչպես հիմնական բանվորների թվաքանակը ըստ աշխատատարության և ըստ արտադրանքի նորմայի:

Ըստ աշխատատեղերի օժանդակ կամ ժամանակավարձով աշխատող բանվորների թիվը որոշում են հետևյալ բանաձևի միջոցով.

$$\mathcal{M}_{\text{o.p.}} = \mathcal{M}_{\omega_2} \times \mathcal{M}_{\text{h.t.p.}} \times \mathcal{Q}_{\text{p.h.}} \quad (11.10), \text{ որտեղ}$$

$\mathcal{M}_{\omega_2}$ — աշխատատեղերի թիվն է, որտեղ բանվորը աշխատում է:

Այսպիսով՝ ձեռնարկության աշխատողների թվաքանակի պլանը իրենից ներկայացնում է աշխատողների բոլոր խմբերի թվաքանակի հանրագումարը:

Հիմնական հասկացությունները

Անձնակազմ

Արդյունաբերաարտադրական անձնակազմ

Ոչ արդյունաբերաարտադրական անձնակազմ

Բանվորներ

Մասնագետներ

Ղեկավարներ

Ծառայողներ

Կրտսեր սպասարկող անձնակազմ

Պահակային ծառայություն

Պրոֆեսիա

Մասնագիտություն

Որակավորում

Աշխատողների ցուցակային թիվ

Միջին ցուցակային թիվ

Ներկայացվող անձնակազմ

Աշխատողների անհրաժեշտ թվաքանակ

Հերթափոխության գործակից

Կադրերի շարժ

Կադրերի շրջանառության գործակից

Կադրերի պրոֆեսիոնալ ընտրություն

Աշխատողների թվաքանակի պլանավորում

Ինքնաստուգման և քննարկման հարցեր

1. Ինչպե՞ս կրնուք գրեք ձեռնարկության արդյունաբերաարտադրական անձնակազմը, և ինչ խմբերից է բաղկացած:
2. Ըստ գործառույթների բնույթի ի՞նչ ենթախմբերից է բաղկացած բանվորական խումբը:
3. Կարո՞ղ եք առանձին-առանձին բնութագրել յուրաքանչյուր ֆունկցիոնալ խումբ:
4. Կարո՞ղ եք հաշվարկել ձեռնարկության ցուցակային և միջին ցուցակային քիվը:
5. Ինչպե՞ս կորոշեք հերթափոխության գործակիցը:
6. Ի՞նչ նպատակ ունի որոշել կադրերի ներքին և արտաքին շարժը:
7. Ինչպե՞ս եք կարևորում կադրերի քվաքանակի պլանավորման անհրաժեշտությունը:

Գրականություն

1. Анализ трудовых показателей: Учебное пособие для вузов. Под. ред. Петраченко П. Ф. М., 1989.
2. Ерохина Р. И., Самраилова Е. К. Анализ и моделирование трудовых показателей на предприятии. М., 2000.
3. Книга работника кадровой службы. Под. ред. Охотского, Анисимова. М., 1998.
4. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия. М., 1998.
5. Одегов Ю. Г., Журавлев П. В. Управление персоналом. М., 1997.
6. Фомин И. Е. Система трудовых показателей. М., 1993.

Հիմնական գրականություն

1. Адамчук В. В., Кокин Ю. П., Яковлев Р. А. Экономика труда. М., Финстатинформ, 1999.
2. Владимирова Л. П. Экономика труда. Учебное пособие. М., 2002.
3. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. Учебник. 2-е изд. М., 1999.
4. Еловигов В. А. Экономика труда. Учебное пособие. Омск. 2000.
5. Кулинцев И. Экономика и социология труда. Издание 2-е. М., 2001.
6. Экономика труда (социально-трудовые отношения). Под. ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. М., 2003.
7. Экономика труда. Учебник. Под. ред. Горелова. М., 2001.
8. Экономика труда. Учебник. Под. ред. А. И. Рофе. М., 2000.
9. Экономика труда. Учебник. Под. ред. П. Э. Шлендера и проф. Ю. П. Кокина. М., 2002.
10. Экономика труда. Учебно-методическое пособие НИИ труда. М., 2002.
11. Экономика труда. Учебник. Под. ред. И. А. Винокурова и Н. А. Горелова. М., 2004.

Բովանդակություն

Ներածություն	3
Գլուխ 1 «ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՏՆՏԵՍԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ» ԴԱՍԸՆԹԱՑԻ ԱՌԱՐԿԱՆ ԵՎ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ	7
Գլուխ 2 ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ ԵՎ ՀԱՍԱՐԱԿՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՆԵՐՈՒԺ	
2.1. Աշխատանքային ռեսուրսներ հասկացությունը	11
2.2. Աշխատուժի շարժը, նրա ծները և համալրումը	27
2.3. Աշխատանքային ներուժ հասկացությունը, կառուցվածքը և ցուցանիշները	28
Հիմնական հասկացությունները	31
Ինքնաստուգման և քննարկման հարցեր	32
Գրականություն	32
Գլուխ 3 ԲՆԱԿՉՈՒԹՅԱՆ ՁԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՇՈՒԿԱՆ	
3.1. Ձբաղվածությունը, սկզբունքները և հասկացությունները	33
3.2. Բնակչության զբաղվածության ծները	39
3.3. Գործազրկության հասկացությունը և դասակարգումը	42
3.4. Բնակչության զբաղվածության ապահովման պետական քաղաքականությունը	48
3.5. Աշխատանքի շուկան, էությունը, բովանդակությունը և կառուցվածքը	50
3.6. Աշխատանքի շուկայի առանձնահատկությունները	53

3.7. Աշխատանքի շուկայի կառուցվածքը և բաղադրամասերը	54
3.8. Աշխատանքի շուկայի գործառույթները	57
3.9. Աշխատանքի շուկայի հատվածները	57
3.10 Աշխատանքի շուկայի գործունեության ոլորտները	59
3.11. Ձբաղվածության պետական ծառայության հիմնական պարտականությունները	59
3.12. Աշխատանքի շուկայում առաջարկի և պահանջարկի կարգավորումը	60
Հիմնական հասկացությունները	61
Ինքնաստուգման և քննարկման հարցեր	62
Գրականություն	63

Գլուխ 4

ԲՆԱԿՀՈՒԹՅԱՆ ԿԵՆՍԱՍԱԿԱՐԴԱԿԸ ԵՎ ԵԿԱՍՈՒՏՆԵՐԸ

4.1. Բնակչության կենսամակարդակի հասկացությունը	64
4.2. Բնակչության կենսամակարդակի ցուցանիշներ	67
4.3. Բնակչության կենսամակարդակը և կյանքի արժեքը	76
4.4. Նվազագույն սպառողական բյուջեն	83
4.5. Նվազագույն սպառողական բյուջեի հաշվարկման մեթոդները	94
4.6. Աղքատությունը և դրա հաղթահարման ուղիները	96
Հիմնական հասկացությունները	103
Ինքնաստուգման և քննարկման հարցեր	103
Գրականություն	104

Գլուխ 5

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԱՐՏԱԴՐՈՂԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

5.1. Աշխատանքի արտադրողականություն հասկացությունը	105
5.2. Աշխատանքի արտադրողականության չափման մեթոդները	117
5.3. Աշխատանքի արտադրողականության աճի գործոնները և ռեզերվները	126
Հիմնական հասկացությունները	138
Ինքնաստուգման և քննարկման հարցեր	139
Գրականություն	139

Գլուխ 6

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒՄ

6.1. Աշխատանքի բաժանման և կոոպերացման ձևերը	143
6.1.1. Աշխատանքի բաժանման ձևերը	143
6.1.2. Աշխատանքի կոոպերացման ձևերը	152
6.1.3. Աշխատանքի բաժանման և կոոպերացման ձևերի կատարելագործման ուղիները	158
6.2. Աշխատատեղերի կազմակերպումը և սպասարկումը	164
6.2.1. Աշխատատեղերի դասակարգումը և խնդիրները	166
6.2.2. Աշխատատեղերի նախագծումը	172
6.2.3. Աշխատատեղերի մասնագիտացումը և հազեցվածությունը	176
6.2.4. Աշխատատեղերի ատեստավորումը	185
6.3. Աշխատանքի պայմանների բարելավումը	188
6.3.1. Աշխատանքի պայմանները բնորոշող գործոնները	189
6.3.2. Արտադրական շենքերի բարեկարգումը և միկրոկլիմայական պայմանների բարելավումը	196
6.3.3 Արտադրական աղմուկը, թրթռոցը և բարելավման ուղիները	201
6.4. Աշխատանքի կազմակերպման միջոցառումների մշակումը, ներդրումը և արդյունավետությունը	204
Հիմնական հասկացությունները	208
Ինքնաստուգման և քննարկման հարցեր	209
Գրականություն	209

Գլուխ 7

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՆՈՐՄԱՎՈՐՈՒՄ

7.1. Աշխատանքի նորմավորման էությունը, նշանակությունը և սկզբունքները	210
7.2. Աշխատաժամանակի ծախսումները, դրանց դասակարգումը և ուսումնասիրման մեթոդները	214
7.3. Աշխատաժամանակի ծախսումների ուսումնասիրման մեթոդները	217
7.3.1. Աշխատաժամանակի նկարահանում	217
7.3.2. Խրոնոմետրաժ	218
7.4 Աշխատանքի նորմաները և նորմատիվները	220

Հիմնական հասկացությունները	229
Ինքնաստուգման և քննարկման հարցեր	229
Գրականություն	230

Գլուխ 8

ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒՄԸ ԵՎ ՏԱՐԻՖԱՅԻՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԸ

8.1. Աշխատավարձի էությունը	231
8.2. Աշխատավարձի տարիֆային համակարգը	238
8.2.1. Բանվորների տարիֆաորկավորման տեղեկատուները և պրոֆեսիաները	239
8.2.2. Տարիֆային ցանցեր	240
8.2.3. Տարիֆային դրույքներ	244
8.2.4. Ղեկավարների, մասնագետների և ծառայողների հաստիքների որակավորման տեղեկատուներ	247
8.2.5. Ղեկավարների, մասնագետների և ծառայողների աշխատանքի հաստիքային դրույքները	248
8.2.6. Տարիֆային և հաստիքային դրույքների նկատմամբ հավելումները և հավելավճարները	249
8.3. Աշխատանքային կոլեկտիվներում տարիֆային ցանցերի մշակման կարգը	252
Հիմնական հասկացությունները	254
Ինքնաստուգման և քննարկման հարցեր	254
Գրականություն	254

Գլուխ 9

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԿԱՐԶԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ԶԵՎԵՐՆ ՈՒ ՀԱՄԱԿԱՐԳԵՐԸ

9.1. Աշխատավարձի ձևերի ու համակարգերի ընդհանուր բնութագիրը	256
9.2. Աշխատանքի վարձատրության ժամանակավարձային ձևը և համակարգեր	258
9.3. Աշխատանքի վարձատրության գործավարձային ձևը և համակարգերը	264
Հիմնական հասկացությունները	281
Ինքնաստուգման և քննարկման հարցեր	281
Գրականություն	282

Գլուխ 10

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԿԱՐԶԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ՊԱՐԳԵՎԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԵՐԸ

10.1. Խրախուսման համակարգի էությունը	283
10.2. Պարգևի դերն ու նշանակությունը նյութական խրախուսման համակարգում	286
10.3 Բանվորների պարգևատրումը	288
Հիմնական հասկացությունները	290
Ինքնաստուգման և քննարկման հարցեր	290
Գրականություն	291

Գլուխ 11

ՁԵՌՆԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ ԱՆՁՆԱԿԱԶՄԻ ԶԱՎԱՈՐՈՒՄԸ ԵՎ ԹՎԱՔԱՆԱԿԻ ՊԼԱՆԱՎՈՐՈՒՄԸ

11.1. Ձեռնարկության անձնակազմը և կառուցվածքը	292
11.2. Աշխատողների թվաքանակի ցուցանիշները	297
11.3. Կադրերի պրոֆեսիոնալ ընտրությունը	303
11.4. Աշխատողների թվաքանակի պլանավորումը	304
Հիմնական հասկացությունները	309
Ինքնաստուգման և քննարկման հարցեր	310
Գրականություն	310
Հիմնական գրականություն	311

Սեդրակ Միքայելի Պողոսյան
ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՏՆՏԵՍԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ

Ուսումնական ձեռնարկ

Հրատարակչության տնօրեն՝
Գեղարվեստական խմբագիր՝
Վերստուգող տրագրիչներ՝

Համակարգչային ծնավորումը՝
Շապիկի ծնավորումը՝

Մ.Վ. Մնացականյան
Ա.Ա. Բաղդասարյան
Ա.Գ. Նասլյան
Մ.Ս. Իսկանդարյան
Գ.Ա. Հարությունյանի
Ա.Տ. Հակոբյանի

Տպագրությունը՝ օֆսեթ: Չափեր՝ 60x84 1/16: Թուղթը՝ օֆսեթ:
Ծավալը՝ 20 տպ. մամուլ, 15.07 հրատ. մամուլ, 18.6 պայմ. մամուլ:
Տպաքանակը՝ 500 օրինակ: Գինը՝ պայմանագրային:



«ՉԱՆԳԱԿ-97» ՀՐԱՏԱՐԱԿՉՈՒԹՅՈՒՆ
375051, Երևան, Կոմիտասի պող. 49/2, հեռ.՝ (+3741) 23-25-28,
ֆաքս՝ (+3741) 23-25-95, էլ. փոստ՝ info@zangak.am, էլ. կայք՝ www.zangak.am