

Ռ.Ս.ՂԱՆԹԱՐԶՅԱՆ

**ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՇՈՒԿԱՆ ԵՎ
ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՊԵՏԱԿԱՆ
ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄԸ**

ԵՐԵՎԱՆ 2003

ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՏՆՏԵՍԱԳԻՏԱԿԱՆ ԻՆՍՏԻՏՈՒՏ

Ռ.Ս.ՂԱՆԹԱՐԶՅԱՆ

**ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՇՈՒԿԱՆ ԵՎ
ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՊԵՏԱԿԱՆ
ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄԸ**

(դասախոսության տեքստ)

«Տնտեսագետ»
ԵՐԵՎԱՆ
2003

ՀՏԴ 33 (479. 25)
ԳՄԴ 65 (23)
Ղ 362

Հրատարակության և երաշխավորել ԵՊՏԻ
մակրոտեկոնոմիկայի ամբիոնը

Մասն. խմբագիր՝ տ.գ.թ., դոց. Հ.Հովհաննիսյան

Գրախոսներ՝ տ.գ.թ., դոց. Ք.Վարդանյան
տ.գ.թ., դոց. Ա.Մուրադյան

Ղ 362 ՂԱՆԹԱՐԶԱՆ Ռ.Ս.
ՀՀ աշխատանքի շուկան և զբաղվածության պետական
կարգավորումը: Դասախոսության տեքստ.- Եր.:
Տնտեսագետ, 2003, 52 էջ:

Դասախոսության տեքստում ներկայացված են աշխատանքի շուկայի ժամանակակից հիմնախնդիրները, ՀՀ աշխատանքի շուկայի ձևավորման նախադրյալները, առանձնահատկությունները: Վերլուծված և գնահատված է ՀՀ աշխատանքի շուկայի արդի վիճակը, և բացահայտված են զարգացման միտումները: Մեծ ուշադրություն է դարձված զբաղվածության պետական կարգավորման քաղաքականության ուղղություններին և հիմնախնդիրներին:

Դասախոսության տեքստը նախատեսված է տնտեսագիտական բուհերի ուսանողների համար:

Ղ $\frac{0601000000}{719(01)-2003}$ 2003

ԳՄԴ 65 (23)

ISBN 99930 - 77 - 53 - 4

© «Տնտեսագետ» հրատարակչություն, 2003

ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՇՈՒԿԱՅԻ ԺԱՄԱՆԱԿԱԿԻՑ ՀԻՄՆԱՅԱՐՑԵՐԸ

1.1. Աշխատանքի շուկայի էությունը, առանձնահատկությունները

Աշխատանքի շուկան, հանդիսանալով շուկայական տնտեսական համակարգի առանձին և ինքնուրույն բաղադրիչ, իրենից ներկայացնում է աշխատանքի ամբողջական առաջարկի և ամբողջական պահանջարկի հասարակական հարաբերությունների համակարգ: Այստեղ ձևավորվում և կարգավորվում են մի կողմից՝ վարձու աշխատողների, այսինքն՝ աշխատանք առաջարկողների, մյուս կողմից՝ գործատուների՝ աշխատանքի պահանջարկ ներկայացնողների հարաբերությունները: Միաժամանակ, աշխատանքի շուկայում են սահմանվում աշխատուժի գինը, նրա վարձակալման, աշխատանքային պայմանները, ինչպես նաև՝ աշխատուժի և աշխատատեղերի թվաքանակի հարաբերակցությունը: Աշխատանքի շուկան արտացոլում է զբաղվածության, դրա հիմնական կառուցվածքների (ճյուղային, մասնագիտական, ժողովրդագրական) փոփոխությունների դինամիկան, ինչպես նաև գործազրկության մասշտաբները և դրա փոփոխման միտումները: Աշխատանքի շուկայի սուբյեկտներ են հանդիսանում գործատուները և վարձու աշխատողները: Գործատուն արտադրության գործընթացը կազմակերպելու նպատակով արտադրության մյուս գործոնների հետ միասին ժամանակավորապես վարձում է նաև աշխատուժ: Հետևաբար կարող ենք ասել, որ աշխատանքի շուկան նախ և առաջ վարձու աշխատողների և գործատուների շահերի համաձայնեցման համակարգ է: Այս շուկայում են դրսևորվում նաև պետության շահերը՝ պայմանավորված սոցիալական հարաբերությունների կարգավորման անհրաժեշտությամբ:

Աշխատանքի շուկան, լինելով շուկայական տնտեսության ինքնուրույն բաղադրիչ, սերտորեն կապված է տնտեսական համակարգի մյուս բաղադրիչների, մասնավորապես՝ ապրանքների և ծառայությունների շուկայի հետ: Այդ կապը փոխադարձ է, քանի որ նրանցից յուրաքանչյուրի գործունեությունը պայմանավորված է մյուսի գործունեությամբ: Աշխատանքի շուկան ապրանքների և ծառայու-

թյունների շուկայի հետագա զարգացման կարևոր նախադրյալ է, իսկ վերջինս իր հերթին զգալի ազդեցություն ունի աշխատանքի շուկայի ընդլայնման, զարգացման, աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկի ավելացման գործում: Ուստի, այն գործոնները, որոնք էական ազդեցություն ունեն ապրանքների և ծառայությունների շուկայի վրա, միաժամանակ ազդում են նաև աշխատանքի շուկայի վրա: Սակայն այս շուկաները, իրենց նմանություններով հանդերձ՝ միմյանցից տարբերվում են առանձնահատկություններով, որոնք իրենց կնիքն են թողնում տվյալ շուկայի գործունեության և նրանում ձևավորվող հարաբերությունների վերլուծության մեթոդաբանության վրա:

- Աշխատանքի շուկային բնորոշ առանձնահատկություններից են՝
1. Ապրանքի (աշխատանքի) տիրոջից սեփականության իրավունքի անբաժանելիությունը: Աշխատանքը մարդու աշխատուժի սպառման գործընթաց է: Քանի որ վերջինս անբաժանելի է իր կրողից, ապա առք ու վաճառքի ժամանակ ձևավորվում են յուրահատուկ հարաբերություններ: Աշխատուժի առք ու վաճառքի ժամանակ, ի տարբերություն ապրանքների առք ու վաճառքի, տեղի չի ունենում սեփականատիրոջ փոփոխություն, և գնորդի կամ գործատուի տրամադրության տակ է անցնում աշխատուժի աշխատունակությունը, այն էլ՝ որոշակի ժամանակահատվածում: Գնորդն աշխատանքի շուկայում ձեռք բերելով աշխատանքային ծառայությունների օգտագործման իրավունքը՝ միաժամանակ հարաբերության մեջ է մտնում ազատ մարդու հետ, որի իրավունքները նա պարտավոր է պահպանել:
 2. Գնորդի և վաճառողի շփման կամ աշխատանքային փոխհարաբերության երկար ժամանակահատվածը: Ապրանքների և ծառայությունների շուկայում գնորդի և վաճառողի շփումը շատ կարճ է և կրում է գործնական դիմագուրկ բնույթ: Աշխատանքի շուկայում իրականացվող գործարքը նախատեսում է նրա սուբյեկտների միջև երկարատև հարաբերություններ: Գործատուին առաջարկվող աշխատանքային ծառայությունները, ինչպես նշվել է, անբաժան են աշխատողից, ինչը ենթադրում է փոխադարձ հաղորդակցման տարր: Ի տարբերություն արտադրության մյուս գործոնների, աշխատողը դրսևորում է անձին բնորոշ հատկանիշներ. կարող է ինքնուրույն վերահսկել իր աշխատանքը, որոշակի վերաբերմունք դրսևորել իրեն վարձող գործատուի նկատմամբ: Մյուս կողմից, գործատուն շահագրգռված է աշխատող վարձել ավելի երկար ժամկետով, քանի որ վերջինիս վրա կատարում է զգալի ներդրումներ՝ նրա որակավորումը և աշխատանքի արդյունավետությունը բարձրացնելու համար:

3. Աշխատանքի շուկայում կնքվող գործարքներում մեծ է ոչ փողային գործոնների դերը: Դրանց թվին են դասվում աշխատանքի պայմանները և բովանդակությունը, աշխատատեղի պահպանման երաշխավորվածությունը, ծառայողական առաջխաղացման և որակավորման բարձրացման հեռանկարը, կոլեկտիվում տիրող բարենպաստ մթնոլորտը և այլն: Միջազգային փորձը ցույց է տալիս, որ զարգացած երկրներում աշխատանքի առք ու վաճառքի գործարքի ժամանակ, հատկապես վերջին ժամանակաշրջանում, աստիճանաբար ավելի մեծ նշանակություն է տրվում ոչ փողային գործոններին, քան, ասենք՝ աշխատավարձի չափին: Այդ են վկայում տարբեր երկրներում անցկացված առանձին հետազոտությունների արդյունքները:
4. Հատուկ կարգի ինստիտուցիոնալ կառուցվածքների մեծ քանակությունը: Աշխատանքի շուկայի սուբյեկտների միջև յուրատեսակ հարաբերությունների ծագումը նրանց գործունեության տարբեր կողմերի առավել հստակ և մանրակրկիտ կանոնակարգման անհրաժեշտություն է առաջացնում: Այստեղից էլ բխում է աշխատանքի շուկայի հագեցվածությունը զանազան ինստիտուցիոնալ կառուցվածքներով, ինչպիսիք են՝
 - ա. աշխատանքային օրենսդրության համակարգը, որը կարգավորում է աշխատողների վարձակալման, վճարման և ազատման պայմանները,
 - բ. զբաղվածության կարգավորման զանազան ծառայություններն ու գերատեսչությունները,
 - գ. արհմիությունները և աշխատողների շահերը պաշտպանող այլ հասարակական կազմակերպությունները:
5. Վարձու աշխատողների որակական, քանակական, ժողովրդագրական բնութագրերի զգալի բազմազանությունը, որը կապված է տարիքի, կրթության, սեռի, աշխատանքային փորձի, ազգային առանձնահատկությունների, աշխատանքի մոտիվացիայի հետ և այլն:
6. Գործարքների անհատականացման բարձր աստիճանը: Ելնելով նախորդ առանձնահատկությունից՝ կարելի է ասել, որ գործարքները, որոնք կնքվում են աշխատանքային ծառայություններ վաճառողների և գնորդների միջև, իրարից խիստ տարբերվում են: Յուրաքանչյուր աշխատող շատ յուրահատկություններ ունի, իսկ յուրաքանչյուր աշխատատեղ այս կամ այն չափով տարբերվում է մյուս աշխատատեղերից՝ իր առանձնահատուկ պահանջներով և պայմաններով: Հետևաբար, բազմաթիվ և բազմազան աշխատանք վաճառողներից, որպես կանոն, առանձնացնում են մարդկանց խմբեր, որոնք

տիրապետում են որակական որոշակի հատկանիշների, և որոնց հիման վրա դիտարկվում է աշխատանքի շուկայում աշխատանքի առաջարկը՝ որպես համասեռ ռեսուրս: Նույն կերպ, իրենց բազմազանությամբ հանդերձ, ըստ կատեգորիաների կարելի է բաժանել նաև աշխատատեղերը, որոնց շրջանակներում պահանջվում է նմանատիպ որակավորմամբ աշխատուժ: Այս խմբի սահմաններում աշխատանքի պահանջարկը ընդունված է համարել համասեռ: Աշխատանքի շուկայի վերլուծությունը հիմնականում իրականացվում է այս հարթության վրա:

Ինչպես նշվել է, աշխատանքի շուկայի վրա ազդեցություն են գործում ո՛չ միայն այն գործոնները, որոնք ընդհանուր են բոլոր տիպի շուկաների համար, այլև գործոններ, որոնք առանձնահատուկ ազդեցություն ունեն տվյալ շուկայի վրա: Դրանք կարելի է բաժանել երեք խոշոր խմբերի՝ շուկայական, ինստիտուցիոնալ և սոցիալ-ժողովրդագրական:

Շուկայական գործոններից են աշխատանքի ամբողջական առաջարկի և ամբողջական պահանջարկի գործոնները: Դրանց հանգամանորեն կանդրադառնանք և կներկայացնենք աշխատանքի շուկայի հավասարակշռության մեխանիզմն ուսումնասիրելիս, երբ կսահմանենք աշխատանքի առաջարկը և պահանջարկը:

Ինստիտուցիոնալ գործոնները աշխատանքի շուկան կարգավորող օրենքներն ու օրենսդրական ակտերն են, ինչպես նաև այն կազմակերպությունները, որոնց միջոցով կարգավորվում են շուկայական հարաբերությունները պետության, գործատուի և վարձու աշխատողի միջև (կառավարությունը և արհմիությունները, տարբեր ոլորտների աշխատողների շահերը պաշտպանող այլ հասարակական կազմակերպությունները, ձեռնարկությունները):

Սոցիալ-ժողովրդագրական գործոններից են՝ եկամտի չափը, ընտանեկան վիճակը, մշակույթը, ազգային ավանդույթները և այլն:

Նշված բոլոր գործոնների համատեղ ազդեցությամբ է պայմանավորված աշխատանքի շուկայի շարժունակությունը, արդյունավետությունը, հավասարակշռության պահպանման հնարավորությունը և այլն:

1.2. Աշխատանքի շուկայի հատվածավորումը

Հատվածավորումը էական նշանակություն ունի աշխատանքի շուկայի գործունեությունը վերլուծելու, զբաղվածության պետական կարգավորումը արդյունավետ կազմակերպելու համար: Յուրաքան-

չյուր հատվածի կազմավորման հիմքում դրվում են աշխատուժի մասնագիտական որակավորման, աշխատավարձի մակարդակը, զբաղվածության կայունության աստիճանը, աշխատանքի պայմանները, որոշակի ստանդարտներին համապատասխանող երաշխիքների առկայությունը, ժողովրդագրական, աշխարհագրական, ինչպես նաև յուրաքանչյուր անհատի հոգեբանական գործոնները կամ անձնական հատկանիշները:

Աշխատանքի շուկան պայմանականորեն կարելի է բաժանել արտաքին և ներքին շուկաների: *Արտաքին աշխատանքի շուկան* իրենից ներկայացնում է երկրի, տարածաշրջանի, ճյուղի մասշտաբով, ինչպես նաև ձեռնարկությունների միջև աշխատուժի շարժը: *Ներքին աշխատանքի շուկան* բնութագրվում է մի ֆիրմայի կամ ձեռնարկության շրջանակներում աշխատողների տեղաշարժով: Այս երկու շուկաները փոխկապակցված են և փոխպայմանավորված մեկը մյուսով: Զարգացած արտաքին շուկայի պայմաններում հնարավոր է ավելի արդյունավետ տեղաբաշխել արտադրողական ուժերը, իսկ զարգացած ներքին շուկան նպաստում է աշխատուժի հոսունության կրճատմանը:

Տնտեսագիտական գրականությունում ներկայացված բազմաթիվ հետազոտությունների արդյունքները բերում են այն հետևության, որ իրականում աշխատանքի շուկան ունի երկակի բնույթ, այսինքն՝ գործում են միմյանց հետ չմրցակցող և իրարից անկախ աշխատանքի շուկայի երկու հատվածներ՝ առաջնային և երկրորդային: Աշխատանքի առաջնային շուկան բնութագրվում է որպես բարձրագույն կրթությամբ, բարձր որակավորմամբ մասնագետների, կառավարիչների, վարչական ապարատի աշխատողների, ինչպես նաև միջին որակավորմամբ բանվոր-մասնագետների շուկա: Աշխատանքի երկրորդային շուկան բնութագրվում է որպես ցածր մասնագիտական հատկանիշներով, հատուկ պատրաստվածություն և որակավորում չունեցող անհատների շուկա:

Ներկայումս ինչպես տեսության մեջ, այնպես էլ գործնականում աշխատանքի շուկայի հատվածավորումը որոշակիացվում է՝ հաշվի առնելով տարբեր երկրների տնտեսական զարգացման մակարդակը, դրանից բխող՝ աշխատանքի շուկայի զարգացման մակարդակը և նրա փոփոխության միտումները հեռանկարում: Եթե ընդհանրացնենք տեսության մեջ այս ուղղությամբ կատարված բոլոր առաջարկները, որոնք հիմնականում վերաբերում են տնտեսապես զարգացած երկրների աշխատանքի շուկաներին, ապա վերջիններս կարելի է հատվածավորել ըստ հետևյալ խմբերի.

1. Առավել բարձր որակավորում ունեցող մասնագետների շուկա: Այստեղ առաջարկվող աշխատատեղերը բարձր վարձատրվող են և ունեն բարձր վարկանիշ: Այստեղ եկամտի մա-

կարդակի փոփոխությունը միշտ գերազանցում է ինֆլացիայի տեմպը: Բացի այդ, առաջարկվող աշխատանքը բովանդակալից է, ունի ստեղծագործական բնույթ և հետաքրքիր է: Ձբաղվածությունն այս շուկայում կայուն է:

2. Որակավորված կադրերի շուկա: Այս շուկայում աշխատանքային ծառայություններ վաճառում են հիմնականում բարձրագույն և միջնակարգ մասնագիտական կրթություն ունեցող մասնագետները, ինչպես նաև բարձր որակավորում ունեցող որոշ բանվորներ, որոնք առաջին հերթին կապված են բարձր տեխնոլոգիաների արտադրության հետ: Այս շուկայում ընդգրկվում են նաև պետական ոլորտի ծառայողները: Ձբաղվածությունը և եկամուտների մակարդակը տվյալ դասի աշխատողների համար նույնպես համեմատաբար կայուն է: Ինֆլացիայի աճը փոխհատուցվում է եկամտի աճով:
3. Բանվորական մասնագիտությունների աշխատանքի շուկա: Այստեղ աշխատուժի սոցիալական պաշտպանվածության ընդունելի մակարդակի ապահովման հիմնական դերը պատկանում է արհմիություններին: Այս շուկային բնորոշ աշխատանքային ծառայությունների նկատմամբ պահանջարկի նվազումը շատ դեպքերում նրանց ստիպում է զբաղվածության երաշխիքների համար վճարել իրական եկամուտների կրճատմամբ:
4. Ցածր որակավորում ունեցող բանվորների ու ծառայության ոլորտի աշխատողների աշխատանքի շուկա: Այստեղ աշխատանքային ծառայությունների առաջարկը համարյա միշտ գերազանցում է պահանջարկը, հետևաբար եկամուտների և զբաղվածության երաշխիքների մակարդակները բարձր չեն և անընդհատ կրճատման միտում ունեն:
5. Մնացորդային աշխատանքի շուկա: Այստեղ գերակշռում է աշխատանքի առաջարկն այն անձանց կողմից, ովքեր կորցրել են կապը աշխատանքի շուկայի հետ և դեռ չեն հասցրել այն վերականգնել: Նրանց թվին են դասվում տևական ժամանակով գործազուրկները, կանայք, որոնք աշխատանքային գործունեություն ծավալելու համար շուկա են դուրս գալիս երկարատև ընդմիջումից հետո (ասենք՝ ծննդաբերության կամ երեխայի խնամքի հետ կապված), ինչպես նաև երիտասարդությունը, որը աշխատանքային փորձ դեռ չունի:

Թեև նմանատիպ հատվածավորումը բնորոշ է հիմնականում զարգացած տնտեսությամբ երկրների աշխատանքի շուկային, սակայն կիրառելի է նաև անցումային տնտեսությամբ և զարգացող երկրների աշխատանքի շուկաների համար՝ որոշակի վերապահումներով և մասնակի առանձնահատկությունները հաշվի առնելով:

Եթե դիտարկենք ՀՀ աշխատանքի շուկան, կտեսնենք, որ ներկայացված հինգ հատվածներն էլ բնորոշ են մեր շուկային: Իհարկե, կան որոշակի առանձնահատկություններ՝ կապված հատկապես առաջին հատվածի հետ, քանի որ այս շուկայի սուբյեկտները արդեն չեն հանդիսանում հայկական աշխատանքի շուկայի սուբյեկտներ: Հանրապետությունում աշխատավարձի անհամեմատ ցածր մակարդակը հնարավորություն չի տալիս միջազգային մասշտաբով պահանջարկ վայելող մասնագիտությունների գծով բարձր որակավորում ունեցող մասնագետներին պահել հանրապետությունում: Հետևաբար նրանք դառնում են միջազգային կամ այլ զարգացած երկրների աշխատանքի շուկայի նմանատիպ հատվածի սուբյեկտներ:

Երկրորդ հատվածը ևս մեր հանրապետությունում ունի առանձնակի շեղումներ: Բանն այն է, որ գիտության և մշակույթի, առողջապահության, կրթության (հիմնականում՝ երկրորդ հատվածի կադրերը) աշխատողների աշխատավարձը զգալիորեն հետ է մնում արդյունաբերության, շինարարության և տրանսպորտի ոլորտի աշխատողների աշխատավարձից, որոնք հիմնականում ներառվում են աշխատանքի շուկայի երրորդ հատվածում՝ ավելի «ցածր կարգով»: Նշենք, որ այս բնագավառի աշխատողների աշխատավարձը նույնպես չի կարելի համարել բավարար մակարդակի: Զորորդ հատվածում ընդգրկված՝ առևտրական և միջնորդական գործունեությամբ զբաղվողների եկամուտները շատ դեպքերում անհամեմատ բարձր են շուկայի մյուս հատվածների համեմատությամբ, ինչը լիովին հակասում է միջազգային բոլոր ընդունելի չափանիշներին:

Ընդհանրացնելով կարող ենք ասել, որ աշխատանքի շուկայի հատվածավորման անհրաժեշտությունը նախ պայմանավորված է յուրաքանչյուր երկրի բնակչության զբաղվածության պետական կարգավորման արդյունավետ քաղաքականության մշակմամբ: Այդ պատճառով պետք է հանգամանորեն ուսումնասիրել աշխատանքի շուկայի յուրաքանչյուր հատվածը, համեմատել դրանցում աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի հարաբերակցությունը, բացահայտել յուրաքանչյուր հատվածում առկա ներուժը և այն արդյունավետ օգտագործելու հնարավորություններ ստեղծել:

Աշխատանքի շուկայի հատվածավորման հայեցակարգը հնարավորություն է տալիս բացահայտել ժամանակակից աշխատանքի շուկայի գործունեության առանձնահատկությունները և կարևորագույն ուղղվածությունները, որոնք մարդկային կապիտալի տնտեսական բովանդակությունը նորովի գնահատելու հիմք են հանդիսանում:

1.3. Աշխատանքի շուկայի հավասարակշռությունը

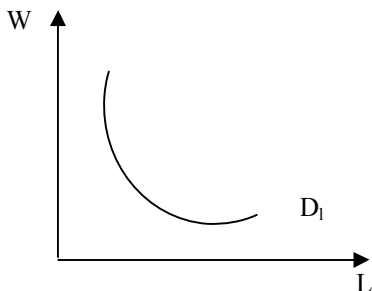
Արդեն նշվել է, որ աշխատանքի շուկան իրենից ներկայացնում է մի համակարգ, որտեղ ոչ միայն համաձայնեցվում են վարձու աշխատողների և գործատուների շահերը, այլև դրսևորվում են պետության շահերը՝ պայմանավորված սոցիալական հարաբերությունների կարգավորման անհրաժեշտությամբ: Այստեղ խիստ հրատապ է աշխատանքի շուկայի հավասարակշռության հիմնախնդրի լուծումը: Դասական տեսության համաձայն՝ աշխատանքի շուկայի հավասարակշռությունը աշխատանքի պահանջարկի և առաջարկի կորերի հատման կետն է, որը ցույց է տալիս աշխատանքի զնի՝ աշխատավարձի և զբաղվածների հավասարակշռված մակարդակը: Հետևաբար, աշխատանքի շուկայի վերլուծության հիմքում պետք է դրվի աշխատանքի ամբողջական պահանջարկի և ամբողջական առաջարկի հետազոտումը: Նախքան դրանք պարզաբանելը նշենք, որ աշխատանքի շուկայում պահանջարկի սուբյեկտներ են հանդիսանում պետությունը և ֆիրմաները, իսկ առաջարկի սուբյեկտներ՝ տնային տնտեսությունները: Այժմ, որպեսզի պարզաբանենք աշխատանքի շուկայի հավասարակշռության մեխանիզմը, առանձին-առանձին դիտարկենք աշխատանքի պահանջարկը և առաջարկը:

Աշխատանքի պահանջարկ

Աշխատանքի շուկայում աշխատանքի պահանջարկը դրսևորվում է որպես ածանցյալ պահանջարկ: Այսինքն, վերջինս պայմանավորված է որոշակի արտադրանքի նկատմամբ պահանջարկի մեծությամբ, իսկ աշխատանքի ամբողջական պահանջարկը հանդիսանում է ֆունկցիա՝ երկրի ընդհանուր տնտեսական իրավիճակից: Այդ պատճառով բոլոր այն միջոցառումները, որոնք ուղղված են ապրանքների և ծառայությունների, արտադրության միջոցների շուկաների կարգավորմանը, շուկայական փոխհարաբերությունների շղթայի միջոցով անմիջականորեն ազդում են վարձու աշխատողների եկամուտների և զբաղվածության մակարդակի վրա:

Աշխատանքի պահանջարկը սովորաբար դիտարկվում է երեք մակարդակով, որոնցից յուրաքանչյուրը հանդիսանում է մյուսի ածանցյալ: Դրանք են՝ աշխատանքի պահանջարկը ֆիրմայի, ճյուղի և ամբողջ տնտեսության մակարդակով: Աշխատանքի պահանջարկի կորի ուղղվածությունն ու ձևը բոլոր երեք դեպքերի համար հիմնականում համընկնում է և ունի բացասական թեքվածություն:

Աշխատանքի պահանջարկի ընդհանուր կորը պատկերված է գծանկար 1-ում:

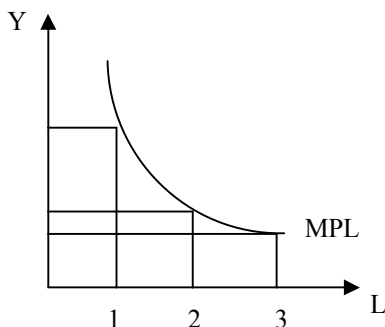


Գծանկար 1. Աշխատանքի պահանջարկի կորը
 D_1 -աշխատանքի պահանջարկի կոր
 W - աշխատավարձի դրույքաչափ
 L - աշխատողների թվաքանակ

Աշխատանքի պահանջարկի կորի բացասական թեքվածությունը պայմանավորված է աշխատավարձի և աշխատանքի պահանջարկի միջև գոյություն ունեցող հակադարձ կապով: Կարճ ժամանակահատվածում աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկի որոշման հիմքում ընկած է աշխատանքի սահմանային հատույցը: Այսպես, որպեսզի ֆիրման պարզի, թե ինչքան աշխատող պետք է վարձի արտադրություն կազմակերպելու համար, պետք է ղեկավարվի երկու սկզբունքներով: Մի կողմից, վարձվող յուրաքանչյուր աշխատող մեծացնում է ֆիրմայի ծախսերը՝ կապված նրա աշխատավարձի հետ, մյուս կողմից, յուրաքանչյուր լրացուցիչ աշխատող արտադրում է լրացուցիչ արտադրանք՝ ֆիրմային բերելով լրացուցիչ եկամուտ: Հետևաբար, որոշում կայացնելիս ֆիրման պետք է համեմատի յուրաքանչյուր նոր աշխատողից սպասվող լրացուցիչ եկամուտները նրա վրա կատարվելիք լրացուցիչ ծախսերի հետ: Աշխատանքի սահմանային հատույցը ցույց է տալիս, թե մեկ աշխատող ավելացնելու դեպքում որքանով է ավելանում թողարկվող արդյունքը: Եթե արտադրության ծավալը արտահայտենք $Y=F(K,L)$ ֆունկցիայով, որտեղ L -ը աշխատողների թվաքանակն է, K -ն՝ կապիտալի քանակը, իսկ Y -ը՝ արտադրության ծավալը, ապա աշխատանքի սահմանային հատույցը (MPL) կորոշվի հետևյալ կերպ.

$$MPL=F(K,L+1) - F(K,L)$$

Աշխատանքի սահմանային հատույցը գծանկարի տեսքով կարելի է ներկայացնել հետևյալ կերպ (գծանկար 2).



Գծանկար 2. Աշխատանքի սահմանային հատույցը

Ինչպես երևում է գծանկարից, աշխատանքի սահմանային հատույցը յուրաքանչյուր նոր աշխատողի ավելացման դեպքում նվազում է: Դա բացատրվում է նրանով, որ սահմանային հատույցի հայեցակարգի հիմքում ընկած է նվազող հատույցի օրենքը, ըստ որի՝ արտադրության մեկ գործոնի (տվյալ դեպքում՝ աշխատուժի) յուրաքանչյուր միավորի ավելացումը, մյուս գործոնների (տվյալ դեպքում՝ կապիտալի) անփոփոխ լինելու դեպքում, որոշակի պահից սկսած տանում է սահմանային արդյունքի աստիճանաբար նվազում մինչև 0: Պետք է նշել, որ աշխատանքի սահմանային հատույցի նվազումը պայմանավորված է ոչ թե ընդգրկվող աշխատողների որակավորման մակարդակի իջեցմամբ, այլ կապիտալ գործոնի հարաբերական դեֆիցիտով: Այսինքն, քիչ աշխատողների դեպքում սարքավորումների մի մասը չի աշխատում, և աշխատողների տեղաշարժը աշխատավայրում բերում է ժամանակի անարդյունավետ կորստի: Այս դեպքում յուրաքանչյուր նոր աշխատողի ներգրավումը բարձրացնում է աշխատանքի արդյունավետության մակարդակը: Սակայն, երբ լրանում է անհրաժեշտ քանակը, տեղի է ունենում աշխատանքի արդյունավետության աճի և սահմանային արդյունքի մեծացման դանդաղեցում, իսկ հետագայում նաև՝ նվազում: Դա հանգեցնում է նրան, որ յուրաքանչյուր նոր ընդունվող աշխատող ստեղծում է ավելի քիչ հավելյալ արդյունք, քան նախորդը: Գալիս է մի պահ, երբ այդ լրացուցիչ հավելյալ եկամուտը հավասարվում է 0-ի: Իսկ դա տեղի է ունենում այն դեպքում, երբ աշխատանքի սահմանային հատույցը հավասարվում է աշխատողի իրական աշխատավարձին: Իրական աշխատավարձը կամ աշխատանքի իրական գինը աշխատանքի վար-

ծատրությունն է՝ արտահայտված ոչ թե փողով, այլ այն ապրանքների և ծառայությունների քանակությամբ, որոնք կարելի է ձեռք բերել այդ աշխատավարձով: Ֆիրման աշխատող վարձում է մինչև այն պահը, երբ սահմանային հատույցը, որը ստացվել էր վերջին վարձված աշխատողի կողմից, չի հավասարվել նրա իրական աշխատավարձին: Դա կարելի է արտահայտել հետևյալ կերպ: Եթե W -ն անվանական աշխատավարձն է, իսկ P -ն՝ գների մակարդակը, ապա.

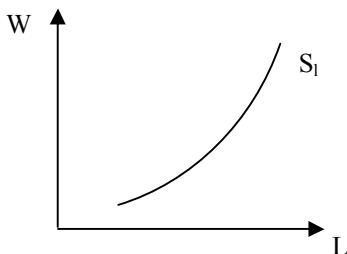
$$MPL = \frac{W}{P}$$

$\frac{W}{P}$ -ն իրական աշխատավարձն է:

Աշխատանքի պահանջարկի որոշման այս մեթոդը կիրառվում է կարճ ժամանակահատվածի համար: Երբ խոսքը վերաբերում է երկար ժամանակահատվածում աշխատանքի պահանջարկի որոշմանը, ապա այստեղ էական ազդեցություն են ունենում մյուս ռեսուրսների պահանջարկի փոփոխությունները՝ պայմանավորված առանձին գործոններով, նախ և առաջ՝ ներդրումային պարբերաշրջանների փոփոխություններով և գիտատեխնիկական առաջընթացով:

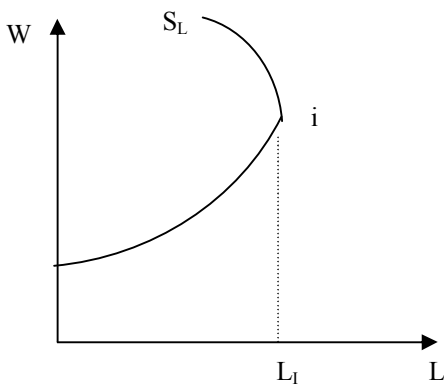
Աշխատանքի առաջարկ

Աշխատանքի առաջարկը նախ պայմանավորված է աշխատունակ բնակչության այն թվաքանակով, որոնք մտել են աշխատանքի շուկա՝ որպես աշխատանքային ծառայություններ վաճառողներ: Միևնույն ժամանակ, առաջարկը կախված է նաև աշխատավարձի այն մեծությունից, որը համապատասխան ծառայությունների համար առաջարկվում է շուկայում: Աշխատանքի առաջարկի կորը պայմանավորված է աշխատավարձի և աշխատանքի առաջարկի ուղիղ կապով, ունի դրական թեքվածություն, քանի որ աշխատավարձի ավելացումը հանգեցնում է աշխատանքի առաջարկի ծավալի մեծացման (գծանկար 3):



Գծանկար 3. Աշխատանքի առաջարկի կորը

Մարդկային աշխատանքի առաջարկի կորը ցույց է տալիս, որ անհատները հրաժեշտ է դիտարկել անհատական աշխատանքի առաջարկը, որն անմիջականորեն կապված է մարդու վարքագծի հետ: Այսինքն, մարդն ինչպես է արձագանքում աշխատավարձի դրույքաչափի յուրաքանչյուր բարձրացմանը: Առաջին հայացքից թվում է, թե աշխատավարձի դրույքաչափը բարձրացնելիս անհատի աշխատանքի առաջարկը պետք է անմիջապես մեծանա: Սակայն իրականում դա հաճախ այդպես չէ: Գիտենք, որ օրն ունի 24 ժամ, և այդքան ժամանակ է ընձեռված մարդուն՝ աշխատելու և հանգստանալու համար: Մարդն աշխատում է այնքան, որ կարողանա աշխատանքով վաստակածի հաշվին ապահովել իր և իր ընտանիքի վերարտադրության (պարզ և ընդլայնված) խնդիրները, կազմակերպել հանգիստը, բավարարել նյութական և հոգևոր պահանջները: Քանի դեռ մարդը չի կարողանում բավարարել իր պահանջները վաստակած գումարով, աշխատավարձի դրույքաչափի յուրաքանչյուր բարձրացման հնարավորություն կամ լրացուցիչ եկամուտ դրդում է ավելացնել աշխատանքին հատկացվող ժամաքանակը՝ հանգստի և անձնական ժամանցի հաշվին: Այս առումով, անհատական աշխատանքի առաջարկի կորը իր թեքվածությամբ և ուղղվածությամբ համապատասխանում է ամբողջական առաջարկի կորին: Սակայն գոյություն ունի մի կետ, որից հետո աշխատավարձի դրույքաչափը որքան էլ բարձրանա, աշխատանքի առաջարկի կորը ունենում է հակառակ ուղղվածություն և տարբերվում է ամբողջական առաջարկի կորից (գծանկար 4):



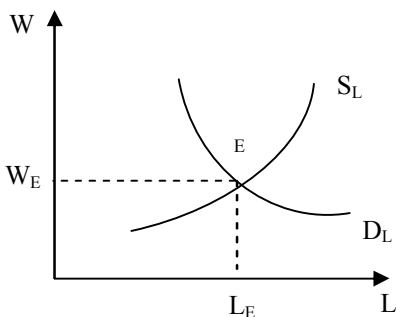
Գծանկար 4. Անհատական աշխատանքի առաջարկի կորը

Դա բացատրվում է նրանով, որ երբ եկամտի մակարդակը հավասարվում է i կետին, որը թույլ է տալիս մարդուն բավարարել իր պահանջմունքների զգալի մասը, ապա նա սկսում է գնահատել իր ազատ ժամանակի յուրաքանչյուր րոպեն, և ոչ մի լրացուցիչ եկամուտ նրան չի ստիպի հրաժարվել այդ մտքից: Տեսության մեջ այդ երևույթը հայտնի է որպես «եկամտի և փոխարինման էֆեկտ»:

Պետք է հիշել միայն, որ կորի բացասական թեքվածությունը տարածվում է միայն անհատական աշխատանքի առաջարկի վրա: Ճյուղի կամ տնտեսության մասշտաբով աշխատանքի առաջարկի կորը ունի դրական թեքվածություն: Դա բացատրվում է այն հանգամանքով, որ եթե անգամ առանձին անհատների համար աշխատավարձի դրույքաչափի բարձրացումը կարող է խթան չհանդիսանալ իրենց հանգստի ժամանակը կրճատելու և աշխատանքային ծառայությունների առաջարկը մեծացնելու համար, ապա մյուսների համար դա աշխատանքի առաջարկի ավելացման կարևոր պայման է: Բացի այդ, ճյուղի կտրվածքով աշխատավարձի դրույքաչափերի բարձրացումը կգրավի մյուս ճյուղերի աշխատողների ուշադրությունը, որը կհանգեցնի տվյալ ճյուղում աշխատանքի առաջարկի մեծացմանը: Նույնը՝ նաև ամբողջ տնտեսության մասշտաբով:

Աշխատանքի շուկայի հավասարակշռությունը

Վերլուծելով և ստանալով աշխատանքի ամբողջական առաջարկի և ամբողջական պահանջարկի կորերը, կարող ենք պատկերել աշխատանքի շուկայի հավասարակշռությունը, որն իրենից ներկայացնում է վերը նշված կորերի հատման կետը (տես գծանկար 5):



Գծանկար 5. Աշխատանքի շուկայի հավասարակշռությունը

Աշխատանքի ամբողջական առաջարկի և պահանջարկի կորերի հատման E կետը ցույց է տալիս աշխատանքի շուկայի հավասարակշռության մակարդակը: W_E -ն աշխատավարձի հավասարակշռված մակարդակն է, իսկ L_E -ն՝ աշխատողների հավասարակշռված թվաքանակը: Աշխատանքի շուկայի հավասարակշռության E կետին համապատասխանող W_E -ն և L_E -ն ցույց են տալիս, որ աշխատողները պատրաստ են աշխատավարձի հավասարակշռված դրույքաչափի պայմաններում հավասարակշռված քանակությամբ աշխատանք կատարել, իսկ գործատուներն էլ համաձայն են հավասարակշռված դրույքաչափի պայմաններում հավասարակշռված քանակի աշխատողներ վարձել: Յուրաքանչյուր շեղում E կետից հանգեցնում է կա՛մ աշխատողների պակասության, կա՛մ սպասվող գործազրկության:

Անհրաժեշտ է նշել միայն, որ մրցակցային աշխատանքի շուկաներում հավասարակշռության մեխանիզմը ձևավորվում է որոշակի առանձնահատկություններով:

1.4. Աշխատանքի շուկայի մոդելները

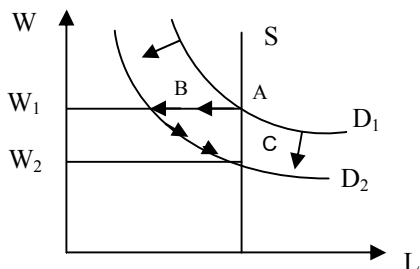
Ինչպես մյուս շուկաները, աշխատանքի շուկան իրականում գործել և գործում է տարբեր մոդելներով: Դրանք, ըստ իրենց հատկանիշների և առանձնահատկությունների, կարելի է բաժանել երեք մեծ խմբերի.

1. ըստ աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի,
2. ըստ մրցակցության աստիճանի,
3. ըստ զբաղվածության ոլորտում պետության վարած քաղաքականության առանձնահատկությունների:

Առաջին խմբի մեջ մտնում են աշխատանքի շուկայի նոր դասական, քեյնսյան, մոնետարիստական, ինստիտուցիոնալ մոդելները:

Աշխատանքի շուկայի նոր դասական մոդելի հիմքում ընկած են դասական քաղաքատնտեսության դրույթները, որոնց վրա հիմնվում են նոր դասականները, իսկ 1980-ական թվականներից՝ նաև տնտեսության առաջարկի տեսության կողմնակիցները: Նրանք գտնում են, որ աշխատանքի շուկան, մյուս բոլոր շուկաների նման, գործում է գնային հավասարակշռության հիման վրա, այսինքն՝ գինն է շուկայական կարգավորման հիմնական լծակը: Իսկ քանի որ աշխատուժի գինը աշխատավարձն է, ապա դրա օգնությամբ են կարգավորվում

աշխատուժի պահանջարկը և առաջարկը, ապահովվում դրանց հավասարակշռությունը (գծանկար 6):



Գծանկար 6. Աշխատանքի շուկայի հավասարակշռության մոդելը
***S*-ը՝ աշխատանքի երկարաժամկետ առաջարկն է, *D*₁ և *D*₂ -ը՝ աշխատանքի առաջարկը:**

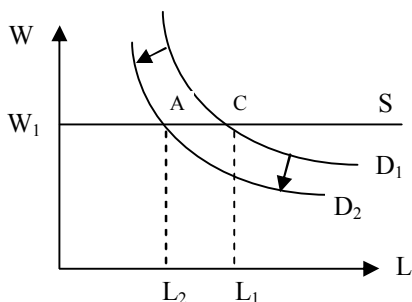
Եթե աշխատանքի պահանջարկը նվազի, ապա, այս տեսության համաձայն, աշխատանքի գինը (աշխատավարձը) նույնպես կնվազի և *WP*₁ դիրքից կիջնի *WP*₂ դիրքը: Արդյունքում՝ աշխատանքի առաջարկի ժամանակավոր գերազանցումը (*A*-ից *B*) կվերացվի, և լրիվ զբաղվածությունը կվերականգնվի հավասարակշռության *C* կետում:

Նոր դասականները ներդրումները մարդկային կապիտալում նույնացնում են մեքենաների և սարքավորումների ներդրման հետ, որոնք իրականացվում են այնքան ժամանակ, քանի դեռ չի նվազել այդ ներդրումների շահութաբերության մոդը: Ըստ նրանց, գործազրկությունը անհնար է, եթե աշխատանքի շուկայում գոյություն ունի հավասարակշռություն և լրիվ զբաղվածությունը նորմա է կապիտալիստական տնտեսական հասարակագի համար: Սակայն այս մոդելի կողմնակիցները չեն կարողանում հիմնավոր ապացուցել աշխատավարձի մակարդակի փոփոխության կապը առաջարկի և պահանջարկի տատանումների հետ: Կապիտալիզմի պայմաններում գործազրկության բացակայության պայմանը չի համապատասխանում իրականությանը:

Նոր դասականներն առաջ են քաշում գործազրկության կամավոր բնույթի թեզը: Սակայն, եթե դա այդպես է, ապա ինչու՞ է գործազրկության մակարդակը տատանվում կախված տնտեսության զարգացման պարբերաշրջաններից: Ըստ այս մոդելի՝ աշխատանքի շու-

կայուն պետությունը պետք է վարի պասիվ տնտեսական քաղաքականություն:

Աշխատանքի շուկայի քեյնսյան մոդելի կողմնակիցները, հակադրվելով նոր դասականներին, գտնում են, որ կապիտալիզմի օրոք լրիվ զբաղվածությունն ապահովող մեխանիզմ գոյություն չունի: Գործազրկության բարձր մակարդակի առկայությունը պայմանավորված է կարևորագույն տնտեսական որոշումների ընդունման (հատկապես խնայողությունների և ներդրումների վերաբերյալ) ոչ համաժամանակյա բնույթով: Ավելին, քեյնսականները կասկածի տակ են դնում աշխատավարձի ճկունության գաղափարը: Շուկայական տնտեսության պայմաններում աշխատավարձի իջեցման գործընթացը խիստ դժվար է գործատուների համար, քանի որ դրան հակազդում են պետության կողմից սահմանված նվազագույն աշխատավարձի մակարդակը, արհմիությունների պայքարը և աշխատավարձի խթանիչ համակարգի կիրառումը: Աշխատանքի շուկայի հավասարակշռությունը, ըստ քեյնսականների, պատկերված է գծանկար 7-ում:



Գծանկար 7. Աշխատանքի շուկայի հավասարակշռության մոդելը (S-ը՝ աշխատանքի կարճաժամկետ առաջարկն է)

Ըստ քեյնսականների՝ աշխատավարձի ոչ ճկունությունը աշխատանքի առաջարկին տալիս է հորիզոնական տեսք: Աշխատանքի պահանջարկի նվազումը չի հանգեցնում գների (աշխատավարձի) մակարդակի նվազման, այլ՝ արտադրության ծավալի կամ զբաղվածության մակարդակի կրճատման, և հավասարակշռության կետը C-ից տեղափոխվում է A կետը:

Այսպիսով, այս մոդելի կողմնակիցները, ժխտելով աշխատավարձի՝ որպես աշխատանքի շուկայի կարգավորիչի դերը, գտնում են, որ գործազրկության պատճառ է հանդիսանում տնտեսության ամբողջական պահանջարկի, հետևաբար նաև՝ աշխատանքի պահանջար-

կի ցածր մակարդակը: Նրանք շուկայի կարգավորիչի դերը դնում են պետության վրա, որը, նվազեցնելով կամ ավելացնելով ամբողջական պահանջարկը, կարող է վերացնել անհաշվեկշռվածությունը աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի միջև: Այսպես, պետությունը, վարելով խթանող հարկաբյուջետային քաղաքականություն, նպաստում է սպառման մեծացմանը, որը հանգեցնում է ամբողջական պահանջարկի ավելացման: Դա իր հերթին պատճառ է դառնում արտադրության և զբաղվածության աճի:

Աշխատանքի շուկայի մոնետարիստական մոդելի կողմնակիցները նույնպես ելնում են աշխատուժի գնի կոշտ մակարդակից: Ըստ նրանց՝ շուկայական անհավասարակշռության բացասական գործոններ են պետության կողմից նվազագույն աշխատավարձի դրույքաչափի սահմանումը, արհմիությունները, թափուր տեղերի, հնարավոր աշխատուժի մասին տեղեկատվության բացակայությունը և այլն: Այս մոտեցումը հիշեցնում է նոր դասականներին: Սակայն նրանք գտնում են, որ շուկան կարգավորելու համար պետք է օգտագործել դրամավարկային քաղաքականության գործիքները, մասնավորապես՝ ԿԲ կողմից սահմանվող բանկային տոկոսադրույքը, ԿԲ հաշիվներում առևտրային բանկերի պարտադիր պահուստային ֆոնդերի չափերը, որոնք հնարավորություն կտան խթանել ներդրումները և գործարար ակտիվությունը, իսկ դրա միջոցով՝ ավելացնել զբաղվածությունը տնտեսությունում: Ըստ մոնետարիստների՝ փողի քաղաքականությունը վերջին հաշվով պետք է ուղղված լինի գործազրկության բնական մակարդակին հասնելուն, որն արտացոլելով աշխատանքի շուկայի ճյուղային անհամամասնությունները, կապված չէ երկրի տնտեսությունում պարբերաշրջանային մրցակցությունից:

Աշխատանքի շուկայի ինստիտուցիոնալ մոդելի կողմնակիցները հիմնական ուշադրությունը բևեռում են աշխատուժի մասնագիտական ու ճյուղային կառուցվածքի բազմազանության և, դրանց համապատասխան՝ աշխատավարձի մակարդակների վերլուծության վրա: Շուկայի բնույթը բացատրվում է ոչ թե մակրոտնտեսական վերլուծության օգնությամբ, այլ առանձին ճյուղերի զարգացման և ժողովրդագրական խմբերի որակավորման առանձնահատկություններով:

Ամփոփելով կարող ենք ասել, որ աշխատանքի շուկայի դիտարկված մոդելներից ոչ մեկը ամբողջությամբ պատկերացում չի տալիս աշխատանքի շուկայի հավասարակշռության մեխանիզմի մասին, չնայած արտացոլում են դրա առանձին բաղադրամասերը:

Երկրորդ խմբում ներառվող աշխատանքի շուկայի մոդելներն են՝ աշխատանքի մրցակցային շուկան, մոնոպսոնիկ և օլիգոպսոնիկ շուկան, նաև արհմիությունների մասնակցությամբ շուկան և երկկողմանի մենաշնորհային շուկան:

Աշխատանքի մրցակցային շուկային բնորոշ է հավասար որակավորում ունեցող բազմաթիվ աշխատողների (աշխատանք վաճառողների) և միմյանց հետ մրցակցող՝ աշխատուժ վարձող ձեռնարկությունների առկայություն: Այստեղ ո՛չ գնորդները (ֆիրմաները) և ո՛չ էլ վաճառողները (աշխատուժ) չեն ազդում աշխատավարձի դրույթաչափի մակարդակի վրա:

Եթե ապրանքների և ծառայությունների շուկան կարող է լինել մոնոպոլ, այսինքն՝ վաճառողը մեկն է, իսկ գնորդները՝ շատ, ապա աշխատանքի շուկային կարող է բնորոշ լինել գնորդի մենաշնորհային վիճակը, երբ գնորդը մեկ ֆիրմա է (աշխատանքի մոնոպսոնիկ շուկա): Սա դրսևորվում է հիմնականում հեռավոր և լեռնային վայրերում, որոնք կտրված են տնտեսական ակտիվ շրջաններից: Այստեղ աշխատավարձի դրույթաչափերը հիմնականում սահմանվում են ֆիրմայի կողմից: Իրականում հանդիպում են դեպքեր, երբ շուկայում աշխատուժ գնող ֆիրմաների թվաքանակը շատ քիչ է՝ երկու կամ երեք: Այդպիսի շուկան կոչվում է օլիգոպսոնիկ շուկա: Ջուտ մոնոպոլ կամ զուտ մոնոպսոնիկ շուկա շատ հազվադեպ է հանդիպում, ավելի շատ են օլիգոպսոնիկ շուկաները:

Աշխատանքային շուկայի այս մոդելի տարատեսակ է երկկողմանի մենաշնորհային շուկայի մոդելը, որտեղ մի կողմից մոնոպոլիստ ֆիրման ձգտում է սահմանել շուկայական աշխատավարձի հավասարակշռված դրույթաչափից ցածր մակարդակ, մյուս կողմից՝ արհմիությունները պայքարում են, որպեսզի սահմանվող աշխատավարձերի դրույթաչափերը լինեն հավասարակշռվածից բարձր: Արդյունքում հաստատվում է հավասարակշիռ աշխատավարձին մոտ դրույթաչափ:

Ինչ վերաբերում է արհմիությունների մասնակցությամբ աշխատանքի շուկայի մոդելին, ապա այստեղ մեծ է արհմիությունների դերը աշխատանքի պահանջարկի խթանման, աշխատավարձի բարձրացման հարցերում՝ հիմնականում պետության աջակցության միջոցով: Բացի այդ, նրանք կարող են ազդել աշխատանքի առաջարկի մակարդակի վրա, ասենք՝ հասնելով աշխատանքային շաբաթի կամ օրվա կրճատման, դրդելով պարտադիր կենսաթոշակի ուղարկել կենսաթոշակային տարիքի մարդկանց, պայքարելով երեխաների աշխատանքի օգտագործման դեմ և այլն:

Աշխատանքի շուկայի մոդելների երրորդ խմբավորումը պայմանավորված է տարբեր երկրներում ձևավորված՝ զբաղվածության ոլորտում պետության վարած քաղաքականության առանձնահատկություններով: Հիմնականում տարբերում են աշխատանքի շուկաների ամերիկյան, ճապոնական և շվեդական մոդելները:

Ամերիկյան մոդելում զբաղվածության համակարգի կարգավորումը պետության կողմից խիստ ապակենտրոնացված է, քանի որ

օրենսդրական դաշտը տարբեր նահանգներում գտնվում է տարբեր հարթությունների վրա: Այստեղ հիմնական առանձնահատկությունն այն է, որ բոլոր նահանգներում էլ ֆիրմաների վարած կոշտ քաղաքականությունը հանգեցրել է աշխատուժի շարժի բարձր մակարդակի: Աշխատողների որակավորման բարձրացումը կամ մասնագիտական առաջխաղացումը հիմնականում կատարվում է մի ֆիրմայից մեկ այլ ֆիրմա փոխադրման միջոցով, որովհետև շատ դժվար է մի ֆիրմայում պաշտոնեական առաջխաղացման գործընթացը: Տնտեսության անկման շրջանում արտադրության ծավալների կրճատման հետևանքով աշխատողների զգալի մասը ազատվում է աշխատանքից: Այս ամենով հանդերձ, ԱՄՆ-ում գործազրկության մակարդակը կազմում է մոտ 4% և ունի նվազման միտում: Դա հիմնականում պայմանավորված է ամերիկյան տնտեսության արդյունավետ կազմակերպմամբ, արտադրության ծավալների անընդհատ ավելացմամբ, նոր աշխատատեղերի ստեղծման ճանապարհով, ինչպես նաև վերջին տարիներին նախկին ԽՍՀՄ և Արևելյան Եվրոպայի երկրներից դեպի այս երկիր ներդրումների աննախադեպ աճով:

Ճապոնական մոդելին բնորոշ է աշխատուժը շատ ավելի երկար ժամանակով վարձելու սկզբունքը, երբ ֆիրման աշխատողին ընդունում է աշխատանքի և օգտագործում մինչև կենսաթոշակի անցնելը: Նման մոդել էր գործում նաև նախկին ԽՍՀՄ-ում: Այս մոդելի կիրառման դեպքում աշխատուժի շարժն ավելի ցածր մակարդակի վրա է, քան ԱՄՆ-ում, սակայն այստեղ զբաղվածները իրենց աշխատանքային առաջխաղացումը հիմնականում իրականացնում են մեկ ֆիրմայի շրջանակներում, հետևողականորեն անցնում են որակավորման բարձրացման փուլերը, աշխատողների աշխատավարձը մեծ չափով պայմանավորված է որակավորման մակարդակով և աշխատած տարիների քանակով: Ի տարբերություն ամերիկյան մոդելի, այստեղ տնտեսության անկման ժամանակաշրջանում, երբ արտադրության ծավալները կրճատվում են, աշխատողները չեն ազատվում իրենց աշխատանքից, այլ անցնում են ոչ լրիվ աշխատանքային օրվա ռեժիմի կամ էլ տեղափոխվում են այլ ձեռնարկություններ: Ճապոնական մոդելում հիմնական շեշտը դրվում է աշխատողների կողմից աշխատանքի նկատմամբ ստեղծագործական մոտեցման, կատարվող աշխատանքի որակի հանդեպ պատասխանատվության բարձրացման վրա, մեծ տեղ է տրվում մարդկային կապիտալի վրա կատարվող ներդրումների արդյունավետության բարձրացմանը: Ճապոնիայում գործազրկության մակարդակը տատանվում է 2-3%-ի սահմաններում, սակայն վերջին տարիներին նկատվում է որոշակի աճի միտում:

Աշխատանքի շուկայի շվեդական մոդելին բնորոշ է զբաղվածության ոլորտում պետության ակտիվ քաղաքականության իրականա-

ցումը, որի հետևանքով Շվեդիայում գործազրկության մակարդակը նվազագույնն է եվրոպայում: Զբաղվածության կարգավորման բնագավառում պետության ակտիվ քաղաքականության բովանդակությանը հանգամանորեն կանդրադառնանք հաջորդ գլխում:

1.5. ՀՀ աշխատանքի շուկայի ձևավորման նախադրյալները

Անցումային փուլում գտնվող յուրաքանչյուր երկրի տնտեսությունում էականորեն փոփոխվում են ինչպես տնտեսական, այնպես էլ սոցիալական ոլորտի նպատակներն ու գերակայությունները: Նախ և առաջ վերանում է նյութական և հոգևոր բարիքների բաշխման հավասարեցման համակարգը, որին փոխարինելու է գալիս վճարովի ծառայություններով նվազագույն սոցիալական երաշխիքների համակցման մեխանիզմը: Բնական է, որ այս պայմաններում շուկայական տնտեսության ենթակառուցվածքների ձևավորման անհրաժեշտությունը դառնում է խիստ հրատապ:

ԽՍՀՄ փլուզումից հետո, նրա կազմի մեջ մտնող բոլոր հանրապետությունները, այդ թվում նաև Հայաստանը, առանց նախնական պատրաստվածության, զարգացման թռիչքածն ճանապարհով մտան շուկայական տնտեսության համակարգի անցումային փուլ: Այն իր բացասական կնիքը թողեց հանրապետության ինչպես քաղաքական, այնպես էլ տնտեսական, սոցիալական և հոգևոր ոլորտների վրա: Հայտնի է, որ թռիչքածն անցման ճանապարհը, միանգամից ընդգրկելով ամբողջ տնտեսությունը, քանդում է ձևավորված հին ենթակառուցվածքները և նախադրյալներ ստեղծում նորերի առաջացման համար: Սակայն դա ուղեկցվում է տնտեսության համար այնպիսի բացասական երևույթներով, ինչպիսիք են արտադրության կտրուկ անկումը, տնտեսական, քաղաքական ճգնաժամերը, գործազրկությունը, ազգային արժույթի կտրուկ արժեզրկումը, բնակչության շրջանում սոցիալական խիստ բևեռացումը:

Աշխատանքի շուկան, հանդիսանալով շուկայական տնտեսության ենթակառուցվածքներից մեկը, այս պայմաններում չէր կարող չձևավորվել, քանի որ, ինչպես արդեն նշվել է, այն փոխադարձորեն և բազմաթիվ կապերով կապված է շուկայական տնտեսության մյուս ենթակառուցվածքների հետ:

Տնտեսագիտական գրականությունում նշվում են բազմաթիվ գործոններ, որոնք անցումային փուլում գտնվող յուրաքանչյուր երկրի համար նախադրյալներ են հանդիսանում աշխատանքի շուկայի ձևավորման գործում: Այդ գործոնների թվին են դասվում արտադրության միջոցների բազմասեփականացումը, արտադրության կառուցվածքային փոփոխությունները, շուկայական հարաբերությունների և

մրցապայքարի մեջ ներքաշվելը, ոչ շահութաբեր կամ նվազ շահութաբեր ձեռնարկությունների լրիվ կամ մասնակի սնանկացումը և դուրսանումը, ինչպես նաև՝ երկրների միջև նախկին տնտեսական կապերի խզումը և նորերի ձևավորումը:

Դիտարկելով ԱՊՀ երկրների տնտեսական զարգացման էվոլյուցիան անցումային փուլում, տեսնում ենք, որ երկրների մեծ մասին էլ բնորոշ դարձան արտադրության մասշտաբների անկումը, ներդրումների զանգվածային կրճատումը, գների կտրուկ աճը, որը աստիճանաբար մեծացնում էր աշխատավարձի և գների անընդհատ խորացող ճեղքվածքը, սոցիալական լարվածության խորացումը, գործազուրկների թվի ավելացումը և այլն: Միաժամանակ, այս երկրներում, ի տարբերություն շուկայական տնտեսության մյուս ենթակառուցվածքների, որոնք քիչ թե շատ ձևավորվել են և հիմնականում կատարում են իրենց գործառույթները, աշխատանքի շուկան դեռևս վերջնականորեն ձևավորված չէ, զգալի է աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի միջև խզումը, առաջարկվող աշխատավարձը չի փոխհատուցում աշխատուժի անգամ պարզ վերարտադրությունը, իսկ այն շարժիչ ուժերը, որոնք ուղղված են աշխատանքի շուկայի կարգավորմանը, բավականին թույլ են:

Մեր հանրապետությունը, լինելով ԱՊՀ երկրների անդամ, անմասն չէ վերը նշված դժվարություններից: Ավելին, աշխատանքի շուկայի ձևավորման նախադրյալներին ավելացան նաև այնպիսիները, որոնք այդ ժամանակաշրջանում բնորոշ էին մեր հանրապետությանը: Հայտնի է, որ աշխատանքի շուկայի ձևավորման սկիզբն ընդունվում է նախորդ դարի 90-ական թվականների սկիզբը: Իսկ այդ ժամանակ հանրապետությունում վերը նշված դժվարություններին ավելացել էր նաև 1988թ. ավերիչ երկրաշարժը, պատերազմական դրությունը, տնտեսական շրջափակումը, էներգետիկ ճգնաժամը: Ինչ խոսք, այս բոլորը իրենց բացասական հետքը թողեցին նորանկախ հանրապետության տնտեսության վրա և հատկապես նոր ձևավորվող շուկայական տնտեսության ենթակառուցվածքների վրա: Սա հանգեցրեց հանրապետության աշխատանքի շուկայի լարված իրավիճակի՝ հենց ձևավորման սկզբից:

Նախ, ավերիչ երկրաշարժը կաթվածահար արեց երկրի տնտեսության մի զգալի մասը, որը հանգեցրեց գործազուրկների առաջին բանակի առաջացմանը: Այնուհետև, հարևան հանրապետությունից պատերազմի հետևանքով բռնագաղթված հայ ազգաբնակչության ներհոսքը զգալի ավելացրեց աշխատուժի թվաքանակը, որն ավելի մեծացրեց լարվածությունը աշխատանքի շուկայում, քանի որ երկիրը պատրաստ չէր այդ քանակի ակտիվ բնակչությանը աշխատանքով ապահովելու: Արդյունքը եղավ այն, որ քաղաքաբնակ գաղթականներին բնակեցրին գյուղական վայրերում, որտեղ նրանց մաս-

նագիտական որակավորումը չէր համապատասխանում գյուղական աշխատանքի պահանջներին: Դրա հետևանքով սկսվեց արտագաղթը մեր հանրապետությունից: Վառելիքաէներգետիկ ճգնաժամը ավելի սրեց լարվածությունը աշխատանքի շուկայում, քանի որ մասսայաբար դադարեցին աշխատել քիչ թե շատ գործող արդյունաբերական ձեռնարկությունները: Դրա հետևանքով զգալիորեն կրճատվեց զբաղվածների տեսակարար կշիռը տնտեսության մեջ, որն էլ նպաստեց բնակչության արտագաղթի մեծացմանը:

Մեր հանրապետությունը այդ ժամանակաշրջանում խիստ տուժեց նաև հողի մասնավորեցման գործընթացի հետևանքներից: Թվում էր, թե հողը մասնավորեցնելով՝ աշխատանքի շուկան զգալիորեն կընդլայնվի՝ մասնավոր գյուղացիական տնտեսությունները կսկսեն մեծ չափով օգտագործել վարձու աշխատուժ: Սակայն կյանքը ցույց տվեց, որ գյուղացին ո՛չ հոգեբանորեն, ո՛չ ֆիզիկապես, ո՛չ էլ ֆինանսապես պատրաստ չէր այս ոլորտում օգտագործելու վարձու աշխատուժ: Գյուղացին ինքը սկսեց մշակել իր հողը: Դա հանգեցրեց նրան, որ մի կողմից հողերի մի մասը չմշակվեց, և զգալի իջավ հողի օգտագործման արդյունավետության աստիճանը, մյուս կողմից՝ նեղացվեց աշխատանքի շուկան հանրապետությունում, և է՛լ ավելի մեծացավ նրա լարվածությունը:

Այս բոլոր դժվարությունները հանգեցրին նրան, որ հանրապետությունում մեծ չափերի հասավ ստվերային տնտեսությունը, զգալի մեծացավ բնակչության արտահոսքը հանրապետությունից, խիստ ընկավ բնակչության կենսամակարդակը, ուղնահարվեցին աշխատողների տնտեսական և սոցիալական իրավունքները: Այս ամենը արդյունք էր նաև այն բանի, որ դեռևս բացակայում էր աշխատանքի շուկայի կարգավորման իրավական օրենսդրական դաշտը: Ճիշտ է, հետագա տարիներին նկատվեցին որոշակի առաջխաղացումներ այս ոլորտում, սակայն դրանք դեռևս բավարար չեն աշխատանքի շուկայի լարվածության թուլացման համար, և պետությունն այս ուղղությամբ դեռևս վարում է պասիվ տնտեսական քաղաքականություն:

1.6. ՀՀ աշխատանքի շուկայի արդի իրավիճակը

Աշխատանքի շուկան ՀՀ-ում, ինչպես անցումային տնտեսությամբ բոլոր երկրներում, դեռևս ձևավորման փուլում է: Սկսած 1990-ական թվականների սկզբից՝ մեր հանրապետությունում աշխատանքի շուկան աչքի է ընկել զբաղվածության դանդաղ և հավասարաչափ նվազմամբ, ինչպես նաև գործազրկության բացահայտ աճով:

Աշխատանքի առաջարկի անընդհատ աճի և պահանջարկի նվազման հետևանքով ՀՀ աշխատանքի շուկան այսօր բնութագրվում է բարձր լարվածությամբ: Զբաղվածության համեմատաբար կայուն մակարդակի պահպանումն իրականում ուղեկցվում է ձեռնարկություններում ավելցուկային աշխատուժի կուտակմամբ, թերզբաղվածության ու թաքնված գործազրկության աճով: Հանրապետության աշխատանքային ռեսուրսները, ըստ ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայության տվյալների, 2002թ. կազմել են ավելի քան 2.4 մլն մարդ, որը 1990թ. համեմատությամբ ավելացել է 18.1%-ով, իսկ 1998թ. համեմատությամբ՝ 6.6%-ով: Ինչպես տեսնում ենք, նկատվում է աշխատանքային ռեսուրսների աճ, որը պայմանավորված է աշխատունակ տարիքի բնակչության, ինչպես նաև տնտեսության մեջ զբաղված դեռահասների թվաքանակի ավելացմամբ:

Հանրապետության աշխատանքի շուկայում աշխատանքի ամբողջական առաջարկը ձևավորվում է տնտեսապես ակտիվ բնակչության թվաքանակով, որն իրենից ներկայացնում է երկրի տնտեսությունում զբաղվածների և գործազուրկների հանրագումարը: Տնտեսապես ակտիվ բնակչության միջին տարեկան թվաքանակը 2001թ. հանրապետությունում կազմել է 1426.8 հազ. մարդ, որոնց 89.7%-ը զբաղված է եղել տնտեսությունում, իսկ 10.3%-ը չի ունեցել կայուն աշխատանք և ՀՀ սոցիալական ապահովության նախարարության զբաղվածության հանրապետական ծառայությունում ստացել է գործազուրկի կարգավիճակ:

Զբաղված բնակչության 74.2%-ը աշխատում է մասնավոր հատվածում, 25%-ը՝ պետական հատվածում և կառավարման համակարգում, 0.8%-ը՝ հասարակական և կրոնական կազմակերպություններում, հիմնադրամներում: Եթե այս ցուցանիշները համեմատենք 1995թ. համապատասխան ցուցանիշների հետ, ապա պետական և մասնավոր հատվածներում զբաղվածության տեսակարար կշիռները եղել են 49.8 և 48.8%: Վերջին տասը տարիներին զգալի տեղաշարժեր են կատարվել նաև զբաղվածության ճյուղային կառուցվածքում: Կրճատվել է արդյունաբերության ճյուղերում զբաղվածների տեսակարար կշիռը և 1995թ. 21%-ից նվազելով՝ 2002թ. կազմել է 16%, իսկ գյուղատնտեսությունում ընդհակառակը՝ աճել է՝ 37%-ից հասել է 43%-ի: Զբաղվածության աճ նկատվում է նաև առևտրի և հասարակական սննդի ոլորտներում:

Զբաղվածության մասին տեղեկատվության մեջ պետք է հաշվի առնել այն հանգամանքը, որ զբաղվածների մեջ որոշակի տեսակարար կշիռ են կազմում աշխատանքը համատեղողները՝ մոտ 4.5%: Այս ցուցանիշը նույնպես ունի աճի միտում, որը հիմնականում պայմանավորված է հանրապետությունում ձևավորված աշխատավարձի ցածր մակարդակով: Համատեղությամբ և քաղաքացիա-իրավական

բնույթի պայմանագրերով աշխատողների տեսակարար կշիռն առավել բարձր է արդյունաբերությունում (22.6%), առողջապահությունում (20%), շինարարության մեջ (17.9%) և կրթության ոլորտում (12.8%):

Գործազրկության մակարդակը հանրապետությունում 2002թ. հունվարի 1-ի դրությամբ կազմել է միջինը 10.3%, որը նախորդ տարվա համեմատությամբ նվազել է 1%-ով, իսկ 2003թ. հունվարի 1-ի դրությամբ՝ 9.0%: Սակայն պետք է նշել, որ այս նվազումը ուղեկցվել է զբաղվածության թվաքանակի նվազմամբ: 2001թ. տարեսկզբից գործազուրկի կարգավիճակ ունեցել է 18.5 հազ. մարդ, իսկ հաշվառումից հանվել է 34.0 հազ. մարդ, այդ թվում՝ 21.5%-ը աշխատանքի տեղավորման պատճառով: Գործազուրկ բնակչության 94.8%-ը կենտրոնացված է քաղաքային բնակավայրերում, նրանցից 28.5%-ը՝ Երևան, 19.4%-ը՝ Գյումրի և 9.6%-ը՝ Վանաձոր քաղաքներում: Պաշտոնապես գրանցված գործազուրկների կեսից ավելին՝ 66%-ը, կանայք են: Այս ցուցանիշը նույնպես աճի միտում ունի: Վերլուծելով գործազուրկների տարիքային և կրթական կազմը՝ կարող ենք ասել, որ ամենամեծ տեսակարար կշիռն ունեն 31-50 տարեկան անձինք (62%) և ընդհանուր միջնակարգ կրթություն ունեցողները (57%):

2001թ. ընթացքում զբաղվածության ծառայությունների օգնությամբ աշխատանքի է տեղավորվել 7927 մարդ, այդ թվում՝ 97.1%-ը գործազուրկներ: Առաջին անգամ աշխատանք փնտրողները կազմել են աշխատանքի տեղավորվածների 6.3%-ը: 2001թ. դեկտեմբերին աշխատանքի տեղավորված գործազուրկների 6.7%-ի գործազրկության տևողությունը կազմել է 1-3 ամիս, 7.4%-ինը՝ 3-6 ամիս, 16.4%-ինը՝ 6-12 ամիս, 69.5%-ինը՝ 12 ամիս և ավելի, իսկ աշխատանքի տեղավորման միջին տևողությունը (գործազուրկի կարգավիճակ ստանալու պահից մինչև աշխատանքի տեղավորման պահը) կազմել է 14.4 ամիս: Եթե այս ցուցանիշը համեմատենք 1998-1999թթ. համապատասխան ցուցանիշի հետ, ապա կտեսնենք, որ այն չի փոփոխվել: Սա շատ ցածր մակարդակ է և խոսում է աշխատանքի և զբաղվածության հանրապետական ծառայությունների միջնորդությամբ աշխատանք փնտրող քաղաքացիների աշխատանքի տեղավորման ցածր արդյունավետության մասին: Այդ է վկայում այն, որ 2001թ. դեկտեմբերին 1 թափուր աշխատատեղի ծանրաբեռնվածությունը կազմել է 310 չզբաղված մարդ՝ 1999թ. 253 չզբաղված մարդու փոխարեն: Գործազրկության միջին տևողությունը 2001թ. դեկտեմբերին կազմել է 15.5 ամիս, որը նախորդ տարվա համեմատ աճել է 0.5 ամսով:

Աշխատանքի շուկայում ամբողջական պահանջարկը հիմնականում հաշվարկվում է գործատուների կողմից պաշտոնապես ներկա-

յացված հայտերի հիման վրա: Աշխատուժի պահանջարկն առավել մեծ է արդյունաբերության, բնակկոմունալ տնտեսության և կենցաղ-սպասարկման ոլորտներում, որը կազմել է ընդհանուր պահանջարկի 59.2%-ը, տրանսպորտի և կապի համակարգում՝ 11.9%-ը, իսկ մնացած ճյուղերում տատանվել է 0.6%-ից (մշակույթ և արվեստ) 11%-ի (կրթություն) սահմաններում: Ինչպես նկատում ենք, պահանջարկի ընդհանուր ծավալի ձևավորման գործում գյուղատնտեսության ոլորտը էական ազդեցություն չունի: Դա կրկին վկայում է, որ այն խնդիրները, մասնավորապես աշխատանքի շուկան ընդլայնելու, որոնք դրված էին հողը մասնավորին հանձնելու ժամանակ, իրենց չարդարացրեցին:

ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից կատարված ընտրանքային հետազոտությունները վկայում են, որ գործազուրկների մեծ մասը չի գրանցվում զբաղվածության ծառայություններում, նախընտրում է աշխատանք ստանալ ծանոթների կամ բարեկամների միջոցով և դուրս է մնում հաշվառումից: Հետևաբար, հանրապետության գործազրկության իրական մակարդակը (ըստ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության մեթոդիկայի) կազմում է 32.8%:

Պետք է նշել, որ ՀՀ-ում աշխատուժի շարժունակությունը ավելի բարձր է մասնավոր հատվածում՝ հիմնականում մանր ու միջին գործարարության ոլորտում, քան պետական հատվածում և խոշոր տնտեսավարող մասնավոր սուբյեկտներում:

Ամփոփելով կարող ենք ասել, որ ՀՀ աշխատանքի շուկայի լարվածության ներկայիս մակարդակը մեծ չափով պայմանավորված է պետության վարած պասիվ տնտեսական քաղաքականությամբ:

ԳԼՈՒԽ 2

ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՊԵՏԱԿԱՆ ԿԱՐԳԱՎՈՐՄԱՆ ՀԻՄՆԱՅԱՐՑԵՐԸ ՀՀ-ՈՒՄ

2.1. Զբաղվածության պետական կարգավորման անհրաժեշտությունը

Հայտնի է, որ շուկան ինքնակարգավորվող համակարգ է և այն երկրներում, որտեղ գործում են շուկայական տնտեսական հարաբերություններ, տնտեսությունը կարգավորվում է շուկայական մեխանիզմներով: Այս երկրներում պետության դերը, նրա տնտեսական գործառույթները պայմանավորված են շուկայական տնտեսության անկատարությամբ կամ շուկային բնորոշ թերություններով: Պետության դերը խիստ մեծանում է հատկապես այնպիսի ոլորտներում, որտեղ հասարակությունն առավել զգայուն է դրա յուրաքանչյուր փոփոխության կամ խզման նկատմամբ: Այդպիսի ոլորտներից է աշխատանքի կամ բնակչության զբաղվածության ոլորտը:

Աշխատանքի շուկան շուկայական տնտեսության առավել բարդ բաղադրիչներից մեկն է: Ինչպես արդեն նշել ենք, այստեղ են բախվում վարձու աշխատողների և գործատուների շահերը, այստեղ են ձևավորվում բնակչության հիմնական եկամուտները, հետևաբար՝ կենսամակարդակը բնորոշող հիմնական տարրի ուրվագծերը, որով էլ պայմանավորվում է հասարակության սոցիալական վիճակը: Այս պայմաններում, ուսումնասիրվող ոլորտում պետության մասնակցությունը, կարգավորման, կառավարման առումով, խիստ անհրաժեշտ է: Հետևաբար կարող ենք ասել, որ աշխատանքի շուկայում արտացոլվում են նաև պետության շահերը: Դրանով հանդերձ, պետական կարգավորումը չպետք է ճնշի շուկային և խոչընդոտի դրա ինքնակարգավորումը: Զբաղվածության ոլորտում պետական կարգավորումը հիմնվում է հետևյալ հիմնական սկզբունքների վրա.

1. Քաղաքացիների բացառիկ իրավունքը՝ տնօրինելու արտադրողական և ստեղծագործական աշխատանքի իրենց ունա-

կությունները: Աշխատանքի այս կամ այն ձևը պարտադրելը խստորեն արգելվում է, բացառությամբ օրենսդրությամբ սահմանված հատուկ դեպքերի:

2. Քաղաքացիների աշխատանքի իրավունքի իրականացման համար պետության պատասխանատվությունը, աշխատանքային այնպիսի գործունեությամբ զբաղվելուն օժանդակելը, որը մարդը կարող է և ցանկություն ունի իրականացնելու:

Պետք է նշել, որ աշխատանքի շուկայի արդյունավետ գործունեությունը՝ լինելով կարևոր նախապայման ապրանքների և ծառայությունների շուկայի հետագա զարգացման համար, փոխադարձ կապի և հարաբերության մեջ է գտնվում վերջինիս հետ: Պետական կարգավորման հիմնական խնդիրներից մեկը այս երկու շուկաների միջև ներդաշնակության ապահովումն է, իսկ դրա հիման վրա՝ աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի հարաբերակցության կարգավորումը, ինչպես նաև բնակչության հոգևոր և նյութական պահանջմունքների բավարարումը:

Որոշակի տարբերություն գոյություն ունի տնտեսապես զարգացած և անցումային երկրների շուկայական տնտեսությունների և նրանց բաղադրիչների միջև: Հետևաբար տարբերվում են նաև պետության՝ այդ շուկաների կարգավորման գործառույթներն ու քաղաքականությունները: Բացառություն չէ նաև զբաղվածության ոլորտը: Այսպես, եթե տնտեսապես զարգացած երկրներում գործազրկությունը հիմնականում պայմանավորված է շուկայում պահանջարկի կառուցվածքային փոփոխություններով՝ կապված ԳՏԱ-ի հետ, ապա անցումային երկրներում, այդ թվում՝ նաև ՀՀ-ում գործազրկությունը տնտեսության անկման և տնտեսական ճգնաժամի արդյունք է: Կառուցվածքային գործազրկությունը մեր երկրում պայմանավորված է ոչ թե ԳՏԱ-ով, այլ ռազմաարդյունաբերական համալիրի քայքայմամբ և այդ համալիրի ձեռնարկությունների վերամասնագիտացմամբ: Բացի այդ, եթե զարգացած երկրներում ապրանքների և ծառայությունների շուկաները հագեցած և գերհագեցած են ապրանքներով ու չափազանց դժվար է արտադրության ոլորտում նոր աշխատատեղեր ստեղծելը, ապա անցումային տնտեսությունում այդ առումով մեծ հնարավորություններ կան, անհրաժեշտ է միայն ստեղծել այնպիսի արտադրություններ, որոնք կկարողանան մրցապայքարի մեջ մտնել այն ֆիրմաների հետ, որոնք արդեն ներթափանցել են երկրի ներքին շուկա: Այս տեսակետից կարևոր է համրապետությունում փակ պարբերաշրջանային արտադրությունների ստեղծումը: Լինելով հումքային ռեսուրսներով աղքատ երկիր՝ Հայաստանում զարգանում են այնպիսի ճյուղեր, որոնց համար ստեղծված են նպաստավոր պայմաններ և ավանդական են մեր երկրի համար՝ սննդի, թեթև, քիմիական արդյունաբերություն, բարձր տեխնոլոգիա-

ների արտադրություն, թանկարժեք քարերի մշակում, մեքենաշինություն: Օրինակ, սննդի վերամշակող ձեռնարկությունների զարգացումը խթանում է նաև գյուղատնտեսության զարգացումը, որը, իր հերթին, կատեղծի նոր աշխատատեղեր:

Սա վկայում է այն մասին, որ պետությունը, մշակելով որոշակի քաղաքականություն զբաղվածության բնագավառում, պետք է մեծ ուշադրություն դարձնի տեղային առանձնահատկություններին, այլ ոչ թե մեխանիկորեն տեղայնացնի այլ երկրների փորձը: Այսպիսով, շուկայական տնտեսության պայմաններում պետության մասնակցությունը տնտեսության կարգավորմանը խիստ անհրաժեշտ է, հատկապես անցումային փուլում գտնվող երկրներում:

2.2. Զբաղվածության կարգավորման պետական քաղաքականության էությունը

Զբաղվածության պետական կարգավորման համաշխարհային փորձը ցույց է տալիս, որ բոլոր երկրների համար չկա զբաղվածության կարգավորման գործիքների կիրառման միասնական դեղատոմս: Այն տարբեր երկրներում տարբեր է՝ կախված տվյալ երկրի տնտեսական և սոցիալական զարգացածության աստիճանից, ազգային առանձնահատկություններից: Այս ամենով հանդերձ, գոյություն ունի ընդհանուր օրինաչափություն, ըստ որի՝ պետական մակարդակով հնարավոր չէ արդյունավետ կառավարել զբաղվածության ոլորտը: Կառավարել զբաղվածությունը՝ նշանակում է մշակել պետական քաղաքականություն, որտեղ արտացոլվում են պետության առջև դրված նպատակները այս բնագավառում, ցույց են տրվում այն ուղիները և գործիքները, որոնց միջոցով հնարավոր է իրականացնել առաջադրված նպատակները:

Տեղին է նշել, որ աշխատանքի շուկայի կարգավորման քաղաքականությունը և զբաղվածության կարգավորման քաղաքականությունը իրարից տարբերվում են: Այդ տարբերությունը պայմանավորված է առաջադրված նպատակներով:

Աշխատանքի շուկայի կարգավորման քաղաքականության նպատակն է մի կողմից՝ աջակցել աշխատատեղի սեփականատիրոջը՝ գործատուին՝ ձեռք բերելու որակավորման որոշակի մակարդակի և քանակի աշխատուժ՝ դրանով նախապայման ստեղծելով արտադրության գործընթացի կազմակերպման համար, մյուս կողմից՝ աջակցել աշխատանք փնտրող մարդկանց՝ իրենց որակավորմանը, անհատական բնույթին համապատասխան աշխատատեղեր գտնել,

ինչպես նաև՝ կազմակերպել գործազուրկների գրանցումը, հաշվառումը, սոցիալական օժանդակությունը և այլն:

Ջբաղվածության կարգավորման քաղաքականության ուղղվածությունը պայմանավորված է աշխատանքի օգտագործման առկա հիմնահարցերով, նրա արդյունավետության բարձրացման խնդիրներով: Վերջինիս լուծմանը հնարավոր է հասնել զբաղվածության կառուցվածքում տվյալ ժամանակաշրջանին և պահին բնորոշ փոփոխությունների իրականացման դեպքում: Այդ փոփոխություններն են.

ա. զբաղվածության ճյուղային կառուցվածքում տվյալ երկրին բնորոշ և կարևորություն ներկայացնող ճյուղի տեսակարար կշռի աճը, առաջատար տեխնոլոգիաների արտադրության բաժնի մեծացումը և այլն,

բ. զբաղվածության կառուցվածքում ժամանակակից, բարձր որակավորում ունեցող մասնագետների տեսակարար կշռի աճը,

գ. զբաղվածության ժողովրդագրական կառուցվածքում կրթված երիտասարդության տեսակարար կշռի ավելացումը: Ժամանակակից փուլում զբաղվածության քաղաքականության հիմնական ուղղություններից մեկը, այսպես կոչված, թաքնված գործազրկության կրճատումն է: Հասարակությունում գործազրկության մակարդակի վերահսկողությունը հիմնականում իրականացվում է աշխատատեղերի պահպանման և ավելացման ճանապարհով:

Չնայած տարբերություններին, այս երկու քաղաքականությունները ոչ միայն փոխկապված են, այլև գործում են համատեղ: Երկուսի վերջնական գերազույն նպատակը հասարակության պահանջմունքների բավարարումն է, մարդու աշխատելու սահմանադրական իրավունքի ապահովումը: Այդ պատճառով, զբաղվածության կարգավորման քաղաքականության մասին հարցերում միաժամանակ կընդգրկենք նաև աշխատանքի շուկայի կարգավորման քաղաքականության խնդիրները և հիմնահարցը կոհտարկենք ընդհանուրի մեջ:

Աշխատանքի շուկան կամ բնակչության զբաղվածությունը կարգավորելիս պետությունը իրականացնում է երկու տիպի քաղաքականություն՝ պասիվ և ակտիվ: Պասիվ քաղաքականության ժամանակ պետությունը իրականացնում է հիմնականում գործազրկության բացասական հետևանքների վերացման միջոցառումներ: Դրանք են՝ գործազուրկների գրանցումը և հաշվառումը, նպաստի վճարումը, առկա ազատ աշխատատեղերի գրանցումը և առաջարկումը, անհրաժեշտության դեպքում՝ գործազուրկների վերամասնագիտացման կազմակերպումը: Ակտիվ քաղաքականության ժամանակ պետությունը փորձում է զբաղվածության առկա մակարդակի վրա ազդել անհրաժեշտ նախապայմաններ ստեղծելու ճանապարհով՝ նոր

աշխատատեղերի ավելացում, ինչպես նաև աշխատուժի որակավորման մակարդակի բարձրացում:

Զբաղվածության պետական կարգավորման ժամանակ պետությունը օգտագործում է ուղղակի և անուղղակի գործիքներ, այդ թվում՝ նորմատիվա-օրենսդրական, հարկային, վարկային և բյուջետային: Վերջիններս կիրառելիս պետությունը հենվում է հետևյալ սկզբունքների վրա.

1. Ամբողջ տնտեսության մասշտաբով պահանջվող սոցիալ-աշխատանքային հարաբերությունների բնույթի և բոլոր տեսակի ռեսուրսների օգտագործման արդյունավետության աճի համապատասխանեցում:
2. Առաջատար տեխնոլոգիական և տեղեկատվական համակարգերի պահանջներին համապատասխան՝ աշխատուժի բնութագրիչների որակական փոփոխություններին աջակցություն:
3. Առավել խոցելի և թույլ մրցակցություն ունեցող աշխատանքային կատեգորիաների սոցիալական պաշտպանվածության ապահովում:
4. Աշխատանքի և զբաղվածության կարգավորման նպատակով ամբողջ երկրի, ճյուղային և տարածաշրջանային ծրագրերի զուգակցում:
5. Աշխատանքի շուկայի կարգավորման միջոցով երկրի քաղաքական, տնտեսական և սոցիալական կայունության ապահովում:

Զբաղվածության պետական կարգավորման քաղաքականության արդյունավետ իրագործման համար նախ և առաջ անհրաժեշտ է ամբողջ տնտեսության մասշտաբով իրականացնել որոշակի բարեփոխումներ այդ թվում նաև՝ վերափոխել մարդկանց հոգեբանությունը: Այսպես, տնտեսության անցումային փուլում խիստ կարևոր է ճկուն մեղմացուցիչ համակարգի ստեղծումը, որը որոշակիորեն կթեթևացնի ճգնաժամային անկման, արտադրությունների վերակառուցման և արդիականացման հետևանքները: Խուսքը վերաբերում է մանր և միջին գործարարությանը, ինչպես նաև ինքնազբաղվածության խթանմանը, հեռանկարային աշխատատեղերի պահպանմանն ու նորերի ստեղծմանը պետության աջակցությամբ, հասարակական աշխատանքների ընդլայնմանը, դրա հայեցակարգի փոփոխմանը: Սրանք կհանգեցնեն աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի որոշակի հաշվեկշռվածության: Բացի այդ, պետության քաղաքականությունը պետք է ուղղված լինի մրցունակ քաղաքացիների ձևավորմանը, որոնք համապատասխանելով գործատուների կողմից ներկայացվող պահանջներին՝ կկարողանան գիտակցորեն դիմակայել շուկայական պայմաններին: Այստեղ կարևոր է վերափոխել մարդկանց հոգեբանությունը, որպեսզի նրանք պետության կողմից նվազագույն

սոցիալական օգնություն հայցողներից վերածվեն աշխատանքային ոլորտում ակտիվ գործունեություն ծավալողների: Վերջինս ստիպում է, որպեսզի պետությունը մշակի աշխատանքից զրկված մարդկանց սոցիալական պաշտպանվածության նոր համակարգ:

Եվ վերջապես, շուկայական տնտեսության պայմաններում ձևավորվում է գործարարության նոր վարկելակարգ, որը ընդունելու և ընկալելու համար անհրաժեշտ է ստեղծել տեղեկատվական այնպիսի համակարգ, որը կբարձրացնի մարդկանց տնտեսական, իրավական գիտելիքների մակարդակը:

Զբաղվածության պետական կարգավորման ակտիվ քաղաքականության ներկայիս կարևորագույն ուղղություններից է աշխատատեղերի պահպանման և նորերի ստեղծման միջոցառումների համալիր ծրագրերի մշակումը՝ հիմնված երկրի սոցիալ-տնտեսական զարգացման ռազմավարության և նպատակային կանխատեսումների վրա: Այդպիսի ծրագրերի մշակումը նախատեսում է.

1. աշխատատեղերի կազմակերպման գլխավոր նախագծի ստեղծում՝ ելնելով երկրի սոցիալ-տնտեսական ներուժից, զբաղվածության օպտիմալ կառուցվածքից և տնտեսական զարգացման հիմնական ուղղվածությունից, որը կանխատեսում է աշխատատեղերի արդյունավետ ձևավորում և պահպանում,
2. հեռանկարային աշխատատեղերի պահպանում և նոր աշխատատեղերի ստեղծման համար նորմատիվ-իրավական բազայի նախապատրաստում,
3. ֆինանսավորման մեխանիզմի և տեղեկատվության ապահովման կարգավորում,
4. սոցիալ-տնտեսական զարգացման ծրագրերի պարտադիր գիտափորձնական ուսումնասիրությունների անցկացման կարգի մշակում, որը թույլ կտա գնահատելու դրանց ազդեցության աստիճանը զբաղվածության ոլորտի վրա,
5. սոցիալական համագործակցության ընդլայնում՝ աշխատատեղերի ստեղծմանը և պահպանմանն ուղղված միջոցառումների հարցերը բոլոր տեսակի կոլեկտիվ պայմանագրերում ներառելու նպատակով:

Դիտարկելով զբաղվածության ոլորտում պետության կողմից իրականացվող ակտիվ քաղաքականության նպատակները և խնդիրները, կարող ենք ցույց տալ այն բոլոր ուղղությունները և միջոցառումների համակարգը, որը պետությունը պետք է իրականացնի՝ երկրի մասշտաբով աշխատուժի օգտագործման արդյունավետությունը բարձրացնելու համար: Այդ նպատակով գծապատկերի տեսքով ներկայացնենք զբաղվածության ոլորտի կամ աշխատանքի շուկայի կարգավորման հիմնական ուղղությունները և դրանց համա-

պատասխան՝ նախատեսվող կոնկրետ միջոցառումների համակարգը (տես՝ աղյուսակ 1):

Աղյուսակ 1

Աշխատանքի շուկայի կամ զբաղվածության ոլորտի պետական կարգավորման ուղիները

Աշխատանքի շուկայի պետական կարգավորման հիմնական ուղղությունները	Տվյալ ուղղվածությամբ վերաբերող միջոցառումների համակարգը
1	2
1. Աշխատանքի շուկայի վերլուծություն	1) ազատ աշխատատեղերի հաշվառում 2) աշխատանքի տեղավորման հարցերով դիմած քաղաքացիների հաշվառում 3) գործազուրկների գրանցում և հաշվառում 4) վճարվող աշխատանքներում քաղաքացիների պահանջարկի վերլուծություն 5) զբաղվածության հիմնահարցերի և դժվարությունների կանխատեսում, իրավիճակների զարգացում 6) կանանց, երիտասարդների և մյուս սոցիալական խմբերի զբաղվածության աստիճանի վերլուծություն
2. Զբաղվածության ծրագրերի մշակում	1) տեղային ծրագրերի մշակում 2) տարածքային ծրագրերի մշակում 3) ազգային ծրագրերի մշակում
3. Բնակչության մասնագիտական կողմնորոշում	1) անհատական խորհրդատվություն 2) խորհրդատուների պատրաստում և որակավորման բարձրացում 3) ծրագրերի, մեթոդների և տեստերի ներդաշնակեցում
4. Տեղեկատվական ապահովում	1) տեղեկատվություն բնակչությանը 2) ծրագրային ապահովում 3) շփումներ ձեռնարկությունների հետ
5. Զբաղված բնակչության մասնագիտական պատրաստում	1) չզբաղվածների վերապատրաստում 2) աշխատանքային ռեսուրսների պատրաստման մասնագիտական կառուցվածքի որոշում 3) ուսումնական հաստատությունների հետ պայմանագրերի կնքում, ուսումնական տեղերի ամրագրում 4) մասնագիտական դպրոցների, ուսումնարանների, մեծահասակների վերապատրաստման կենտրոնների ստեղծում
6. Բնակչության	1) աշխատանքի փնտրում և առաջարկում

աշխատանքի տեղավորում	2) աշխարհագրական միգրացիա
7. Բնակչության սոցիալական պաշտպանություն	1) սոցիալական պաշտպանության կարիք ունեցողների համար նվազագույն քանակի աշխատատեղերի ստեղծում 2) սոցիալական պաշտպանության կարիք ունեցողներին աշխատանքի ընդունելու համար ձեռնարկություններին հարկային լրացուցիչ արտոնությունների տրամադրում 3) սոցիալական պաշտպանության կարիք ունեցողների համար ձեռնարկությունների կողմից իրականացվող միջոցառումների կատարման հսկում 4) աշխատանքը կորցնելու վտանգի առջև կանգնած անձանց օգնություն 5) գործազուրկներին օգնության տրամադրում 6) երիտասարդների, հաշմանդամների, երեխաներ ունեցող կանանց և տարեցների սոցիալական պաշտպանության նպատակով միջոցառումների իրականացում
8. Ֆինանսական ապահովում	1) զբաղված բնակչության ուսուցման և վերապատրաստման ֆինանսավորում 2) գործազրկության նպաստների վճարում 3) գաղթականների նպաստների վճարում 4) հասարակական աշխատանքների կազմակերպում 5) զբաղվածության ծառայությունների կենտրոնների պահպանում
9. Զբաղվածության միջազգային կարգավորում	1) արտասահմանյան աշխատուժի ընդգրկում համատեղ ձեռնարկություններում 2) միջնորդավորում արտասահմանում աշխատանքային պայմանագրերի կնքման ժամանակ 3) աշխատուժի միջազգային միգրացիայի կարգավորման ծրագրերի մշակում:

Գծապատկերում ներկայացված են այն բոլոր ուղղություններն ու միջոցառումները, որոնք պետք է նախատեսվեն պետության կողմից զբաղվածության ոլորտի տնտեսական քաղաքականությունը մշակելիս և իրականացնելիս:

Այն երկրները, որոնք վարում են զբաղվածության կարգավորման ակտիվ քաղաքականություն, զգալի ֆինանսական միջոցներ են տրամադրում նախատեսված միջոցառումների իրականացման համար: Ֆինանսական միջոցները հիմնականում հատկացվում են պետական բյուջեից և ՀՆԱ ծավալում կազմում են 1-2%, իսկ առանձին

դեպքերում՝ ավելին: Սակայն պետք է նշել, որ ներկայումս գրեթե բոլոր երկրներում, անկախ այն բանից՝ զարգացած են, թե գտնվում են անցումային փուլում, հասունացել է արտաբյուջետային մասնագիտացված ֆոնդերի ստեղծման և զարգացման անհրաժեշտությունը, որն ուղղված պետք է լինի նոր աշխատատեղերի ստեղծմանը: Բացի այդ, պետության կողմից պետք է մշակվի այնպիսի ռազմավարություն, որը կշահագործի ձեռնարկատերերին և առանձին անհատներին՝ այս ոլորտի զարգացման համար կատարել ֆինանսական հատկացումներ:

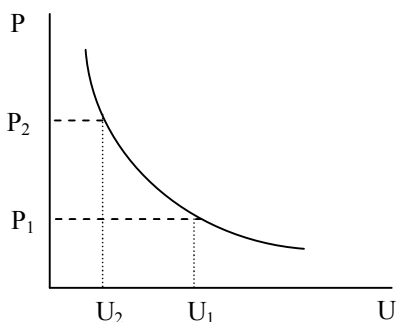
Դիտարկելով մեր հանրապետության զբաղվածության ոլորտում պետության վարած տնտեսական քաղաքականությունը, կարելի է եզրակացնել, որ այն ունի պասիվ բնույթ և չի կարող էական դրական տեղաշարժեր ապահովել աշխատանքի շուկայում: Բավական է նշել միայն, որ պետությունը, զբաղվածության ծառայությունների միջոցով, առայժմ գրանցում և հաշվառում է գործազուրկներին, վճարում նպաստ, գրանցում ազատ աշխատատեղերը և առաջարկում չզբաղված անձանց: Այն միջոցները, որոնք պետությունը տրամադրում է այս ոլորտին, անբավարար են: ՀՀ սոցիալական ապահովագրության պետական հիմնադրամի միջոցով տարեկան այս ոլորտի վրա ծախսվում է մոտ 2 մլրդ դրամ: Պարզության համար ասենք, որ գրանցված մեկ գործազուրկի հաշվով այն կազմում է տարեկան 22.2 ԱՄՆ դոլար կամ ամսական 1.8 ԱՄՆ դոլար: Այսինքն՝ մեր պետությունը ՀՀ ՀՆԱ միայն 0.2%-ն է ծախսում երկրի զբաղվածության ոլորտի կարգավորման նպատակով, որը չի կարող ապահովել արդյունավետ կարգավորում:

2.3. Ֆիլիպսի կորը և աշխատանքի շուկայի կարգավորումը

Աշխատանքի շուկայի պետական կարգավորման քաղաքականության առանցքային խնդիրներից մեկը գործազրկության մակարդակի կրճատումը և դրա բնական մակարդակին հասցնելն է, քանի որ գործազրկության հետևանքով երկիրը կրում է զգալի տնտեսական վնասներ: Բավական է միայն նշել, որ, ըստ Օուկենի օրենքի, եթե գործազրկության մակարդակը իր բնական մակարդակը գերազանցում է 1%-ով, ապա երկրում այդ տարի միայն այս գործոնի հաշվին 2.5% ՀՆԱ պակաս է արտադրվում:

Հայտնի է, որ որոշակի կապ գոյություն ունի աշխատանքի և ապրանքների և ծառայությունների շուկայի միջև, որը դրսևորվում է գործազրկության և ինֆլյացիայի ցուցանիշների միջոցով, դրանց

հիման վրա էլ պետությունը կարգավորում է տնտեսության կայունությունը: Այդ կապն առաջին անգամ 1958թ. բացահայտել է անգլիացի տնտեսագետ Ֆիլիպսը, որը, վերլուծելով Անգլիայի 1861-1957թթ. տնտեսության մակրոտնտեսական ցուցանիշները, կառուցել է կոր (այդ կորը հետագայում անվանվեց նրա անունով), որն արտահայտում է ինֆլյացիայի և գործազրկության մակարդակների միջև հակադարձ կապը: Կորն ունի հետևյալ տեսքը (տես՝ գծանկար 8).



**Գծանկար 8. Ֆիլիպսի կորը կարճ ժամանակահատվածի համար
P- ն գների միջին տարեկան տեմպն է,
U- ը՝ գործազրկության մակարդակը:**

Եթե ընդունենք, որ գոյություն ունի միանման հարաբերություն գների և աշխատավարձի փոփոխությունների տեմպերի միջև, ապա Ֆիլիպսի մոդելը կարելի է ձևափոխել՝ որպես հարաբերություն աշխատավարձի փոփոխությունների տեմպերի և գործազրկության միջև: Գծանկարից երևում է, որ գործազրկության նվազումը ուղեկցվում է գների և աշխատավարձի աճով: Այս մոդելը պետությանը դնում է երկընտրանքի առջև՝ կամ ապահովել բավականին բարձր զբաղվածություն՝ առավելագույն տնտեսական և գների աճով, կամ՝ կայուն գներ, սակայն գործազրկության բարձր մակարդակ: Սա թույլ է տալիս պետությանը տնտեսության կայունության ապահովման գործընթացում գործազրկության դեմ պայքարել ինֆլյացիոն տեմպերի աճը խթանելու միջոցով կամ հակառակը՝ կաշկանդել ինֆլյացիան՝ գործազրկության մակարդակը երկրում ավելացնելով:

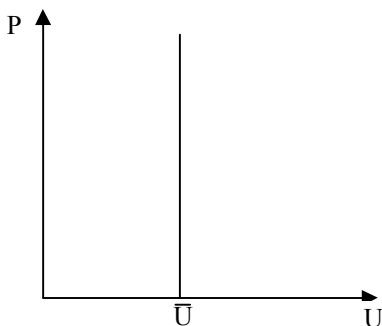
Գործազրկության և ինֆլյացիայի մակարդակների միջև գոյություն ունեցող կայուն կապի պատճառներից մեկը աշխատանքի շուկայի անհավասարակշռությունն է: Որպես կանոն, աշխատանքի շուկան ձևավորվում է մեծ թվով անհատականացված աշխատանքի

շուկաներից, որոնք ունեն հատվածավորված բնույթ և իրարից տարբերվում են ըստ աշխարհագրական, զբաղվածության կառուցվածքի և ժողովրդագրական հատկանիշների: Եթե մի շարք հատվածներում կարող է դիտարկվել առանձին մասնագետների լրիվ զբաղվածության մակարդակ, ապա մյուսներում հնարավոր է գործազրկության բարձր մակարդակ, իսկ երրորդներում՝ աշխատուժի պակասուրդ: Հետևաբար, երբ երկրի մասշտաբով գրանցվում է գործազրկության որոշակի մակարդակ, ապա աշխատանքի շուկայի առանձին հատվածներում կարող է դիտարկվել աշխատուժի նկատմամբ չբավարարված պահանջարկ, որը կհանգեցնի աշխատավարձի աճի: Վերջինիս հետևանքով կավելանան արտադրական ծախսերը, իսկ սա էլ կհանգեցնի գների աճի: Աշխատանքի շուկայի կառուցվածքային անհամապատասխանության վերացումը, որպեսզի դադարեցվի արտադրական ծախսերի և թողարկվող արտադրանքի գների աճը, կատարվում է անբավարար արագությամբ և ոչ ամբողջովին:

Մյուս պատճառն այն է, որ արհմիությունները և խոշոր ֆիրմաները աշխատուժի գների փոփոխության վրա ունեն բավականին մեծ ազդեցություն: Այսպես, երբ տնտեսությունը մոտենում է լրիվ զբաղվածության մակարդակին, գործատուների համար բավականին դժվարություններ են ստեղծվում նոր, բարձրորակ աշխատուժի ընդգրկման առումով, որը արհմիություններին հնարավորություն է ընձեռում պահանջելու աշխատավարձի դրույթաչափերի բարձրացում՝ ելնելով աշխատուժի առաջարկի նկատմամբ պահանջարկի գերազանցումից: Ֆիրմաները նախընտրում են բավարարել այդ պահանջները և չգնալ արհմիությունների հետ առճակատման, քանի որ դա հղի է բացասական հետևանքներով: Այսինքն՝ տնտեսության աշխուժացման ժամանակ արհմիության կողմից կազմակերպված գործադուլը շատ թանկ կնստի գործատուի վրա: Մյուս կողմից, տնտեսական աճը թույլ է տալիս խոշոր ֆիրմաներին արտադրական ծախսերի բեռը դնել սպառողների վրա՝ իրենց կողմից թողարկվող ապրանքների գները բարձրացնելով:

1960-ական թվականներին ամերիկացի տնտեսագետ Ֆրիդմանը, ուսումնասիրելով ինֆլյացիայի և աշխատավարձի (գների) փոխադարձ կապը, հանգեց այն եզրակացության, որ անիմաստ է գործազրկության դեմ ինֆլյացիայի միջոցով պայքարելը, քանի որ ինֆլյացիան ժամանակի ընթացքում կլանում է անվանական աշխատավարձի հավելածը և, վերջ ի վերջո, հանգեցնում է սպասվող գործազրկության: Արդյունքում տեղի է ունենում ստագֆլյացիա, այսինքն՝ գործազրկության աճ ինֆլյացիայի աճի պայմաններում: Հետևաբար, Ֆրիդմանը և Ֆելպսոնը առաջ քաշեցին Ֆիլիպսի կորի ձևափոխված տարբերակը՝ գործազրկության բնական մակարդակի տեսությունը: Համաձայն այս տեսության՝ գործազրկության բնական

մակարդակին հասնում են տնտեսության այն իրավիճակում, երբ աշխատավարձի և ինֆլյացիայի տեմպերի բարձրացման և իջեցման գործոնները հավասարակշռվում են ու դրանց դինամիկան կայունացվում է: Ըստ այս տեսության՝ Ֆիլիպսի կորը բացասական թեքվածություն ունի միայն կարճ ժամանակահատվածում, իսկ երկար ժամանակահատվածում, գործազրկության բնական մակարդակի պայմաններում, երբ ինֆլյացիայի տեմպը կայուն է, կորն ընդունում է ուղղահայաց գծի տեսք (տես՝ գծանկար 9.)



Գծանկար 9. Ֆիլիպսի կորը երկար ժամանակահատվածի համար
($\bar{U}$ -ն գործազրկության բնական մակարդակն է)

Այս տեսությունը կիրառելիս պետության գլխավոր նպատակը գործազրկության բնական մակարդակին հասնելն ու այն պահպանելն է, ձգտելով իջեցնել ինֆլյացիայի տեմպերը: Սակայն տարբեր երկրների փորձը ցույց է տալիս, որ դա շատ դեպքերում չի հաջողվում: Ավելին, առանձին դեպքերում գործազրկությունը և ինֆլյացիան ձեռք են բերում ոչ թե հակադարձ, այլ ուղիղ կապ, այսինքն՝ չնայած գործազրկության աճին, գները շարունակում են աճել: Դա թույլ է տալիս Ֆիլիպսի մոդելի հակառակորդներին քննադատել այս տեսությունը և կասկածի տակ դնել Ֆիլիպսի կորի՝ որպես տնտեսության ամենահուսալի և արդյունավետ կարգավորման ցուցիչ լինելու հարցը:

2.4. Զբաղվածության կարգավորման պետական մարմինները

Ջբաղվածության ոլորտի պետական կարգավորումը մեր հանրապետությունում իրականացվում է ՀՀ «Ջբաղվածության մասին» օրենքի հիման վրա: Համաձայն այդ օրենքի՝ ՀՀ սոցիալական ապահովության նախարարության կազմում ստեղծված է Ջբաղվածության պետական ծառայություն, որի հիմնական նպատակն է ուսումնասիրել հանրապետության աշխատանքի շուկան և կյանքի կոչել պետության կողմից մշակված քաղաքականությունն այս ոլորտում: Երկրների մեծամասնությունում Ջբաղվածության ծառայությունները պետական են: Դա բխում է նրանից, որ պետությունը բավականին մեծ տեղ է հատկացնում սոցիալապես զգայուն այս ոլորտին և իր կողմից մշակված քաղաքականությունը իրականացնում է հենց Ջբաղվածության ծառայությունների միջոցով: Իհարկե, տարբեր երկրներում Ջբաղվածության ծառայությունները կոչվում են նաև աշխատանքի բորսաներ, վարձակալությանը աջակցող ծառայություններ կամ աշխատանքի տեղավորման ծառայություններ: Սակայն բոլոր երկրներում էլ դրանց տնտեսական բովանդակությունը նույնն է, գործառույթներն իրարից շատ քիչ են տարբերվում, և բոլորն էլ շուկայական տնտեսական համակարգի կարևորագույն ենթակառուցվածքներից են: Ներկայումս մեր հանրապետությունում գործում են Ջբաղվածության 51 տարածքային կենտրոններ, որոնցից 11-ը մարզային են, իսկ Երևան քաղաքում տեղաբաշխված են 10 կենտրոններ:

Բոլոր երկրներում էլ Ջբաղվածության ծառայությունների գործառույթները պայմանավորված են գործունեության հետևյալ ուղղություններով.

1. գործազուրկների գրանցում և հաշվառում,
2. առկա ազատ աշխատատեղերի գրանցում,
3. գործազուրկներին, աշխատելու ցանկություն հայտնած անձանց աշխատանքով ապահովում,
4. աշխատանքի շուկայի մրցունակության ուսումնասիրում և դրա մասին տեղեկատվության ապահովում,
5. աշխատանք գտնելու ցանկություն հայտնողների տեստավորում,
6. մասնագիտական կողմնորոշման համար խորհրդատվության կազմակերպում,
7. գործազուրկների և աշխատանք փնտրողների մասնագիտական ուսուցման և վերապատրաստման կազմակերպում,
8. գործազրկության նպաստի կամ, անհրաժեշտության դեպքում, դրամական օգնության տրամադրում,
9. գործազուրկների՝ անհատական գործունեությամբ Ջբաղվելու նպատակով ֆինանսական աջակցություն,

10. աշխատուժի՝ երկրի տարածքում և նրանից դուրս տեղաշարժերի և աշխատելու նպատակով առաջացած հիմնախնդիրների կարգավորում և կոորդինացում,

11. զբաղվածության ոլորտում նախատեսվող պետական քաղաքականության համաձայն՝ միջոցառումների ծրագրերի մշակում և իրականացում:

Ինչպես տեսնում ենք, բավականին բազմազան և ծավալուն են զբաղվածության ծառայության աշխատանքները: Եթե վերջիններս կարողանում են իրենց գործունեությունը կազմակերպել բոլոր ուղղություններով, ապա նշանակում է՝ պետությունը այս ոլորտում իրականացնում է ակտիվ տնտեսական քաղաքականություն: Իսկ եթե դա կատարվում է վերապահումներով կամ առանձին ուղղություններով, ապա պետության վարած քաղաքականությունը պասիվ է: Պետք է նշել, որ բոլոր պետություններն էլ ձգտում են ակտիվ տնտեսական քաղաքականության և տնտեսագետների շրջանում շատ դեպքերում գերիշխում է այն կարծիքը, որ բոլոր տեսակի շուկաներից պետական կարգավորման ավելի շատ ենթարկվում է աշխատանքի շուկան: Քննադատում են այդ միջամտությունը և առաջարկում թողնել, որ այս շուկան ինքնակարգավորվի և ինքնուրույն զարգանա: Սակայն, որքան էլ պետությունները ձգտում են այս ոլորտում իրականացնել ակտիվ քաղաքականություն, զարգացող և անցումային տնտեսություն ունեցող երկրներում իրականում այն կրում է պասիվ բնույթ:

Հանրապետության աշխատանքի շուկայի կարգավորմանն ուղղված պետական քաղաքականությունը նույնպես ձգտում է ակտիվի, սակայն որոշակի օբյեկտիվ և սուբյեկտիվ գործոնների հետևանքով դեռևս պասիվ է: Այսպես, ինքնազբաղվածությունը կամ անհատական ձեռնարկատիրական գործունեությունը խրախուսելու նպատակով զբաղվածության ծառայության կողմից ֆինանսական միջոցներ են տրամադրվում այն գործազուրկներին, որոնք ցանկացել են սեփական գործ հիմնել կամ զբաղվել ձեռներեցությամբ: Դեռ 1999թ. ՀՀ կառավարության որոշմամբ հաստատվել են ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու և աշխատատեղեր ստեղծելու նպատակով գործազուրկին անհրաժեշտ միջոցներ տրամադրելու կարգն ու պայմանները: Ըստ դրա, ձեռնարկատիրական գործունեություն կազմակերպելու նպատակով գործազուրկներին տրվում են անհատույց ֆինանսական միջոցներ՝ գործազրկության բազային նպաստի ութսունապատիկի չափով, իսկ նոր ստեղծված յուրաքանչյուր աշխատատեղի համար (մինչև 5 աշխատատեղ) լրացուցիչ տրամադրվում է գործազրկության բազային նպաստի քսանապատիկի չափով: Նախատեսվող ֆինանսական միջոցները տրվում են

զբաղվածության տարածքային կենտրոնների կողմից՝ գործազուրկի ներկայացրած դիմումի և գործարար ծրագրի հիման վրա:

Ինչպես արդեն նշել ենք, զբաղվածության ծառայության կարևորագույն խնդիրներից է աշխատանքի շուկայի վերաբերյալ տեղեկատվության ապահովումը: Տեղին է նշել, որ այն մեզ մոտ դեռևս բավարար մակարդակի վրա չի գտնվում: Արդյունքում մարդիկ հիմնականում աշխատանք են փնտրում ոչ թե գործակալությունների օգնությամբ, այլ օգտագործելով ծանոթությունները: Դրա հետևանքով շատ ջանք ու ժամանակ են կորցնում ինչպես իրենց որակավորմանը համարժեք աշխատանք փնտրողները, այնպես էլ իրենց պահանջներին համապատասխան աշխատողներ փնտրող գործատուները: Այդ են վկայում ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից կատարված ուսումնասիրությունները: 2001թ. տարեսկզբից գործազուրկի կարգավիճակ ստացել է 18.5 հազ. մարդ, հաշվառումից հանվել է 34 հազ. մարդ, այդ թվում՝ 21.5%-ը, մոտավորապես 7 հազ. մարդ, աշխատանքի տեղավորման արդյունքում: Եթե այս թիվը համեմատենք հանրապետությունում աշխատանք ստացած մարդկանց պաշտոնական թվաքանակի հետ (2001թ. ընթացքում աշխատանքի է ընդունվել ավելի քան 45 հազ. մարդ), ապա այն կազմում է մոտավորապես 15%, ինչը, մեր կարծիքով, խիստ ցածր մակարդակ է: Բացի այդ, հանրապետությունում անհավասարաչափ է տեղաբաշխված աշխատանք փնտրող քաղաքացիներին աշխատանքի տեղավորման տեսակարար կշիռը: Ամենամեծ տեսակարար կշիռը գրանցվել է Վայոց ձորի մարզում, իսկ ամենացածրը՝ Շիրակի և Սյունիքի մարզերում, համապատասխանաբար 1.7 և 2.0%, Երևանում այն կազմում է 8.2%:

Զբաղվածության ծառայությունների կողմից խորհրդատվություն ստացած անձանց թվաքանակը 2001թ. ընթացքում կազմել է 33.2 հազ. մարդ, նրանց 42.2%-ը խորհրդատվություն ստացել է աշխատանքի և օրենսդրության հարցերով, 14.7%-ը՝ մասնագիտական կողմնորոշման, 9.6%-ը՝ մասնագիտական ուսուցման, 7.1%-ը՝ աշխատանքի փոփոխման, 5.9%-ը՝ մասնագիտական ընտրության և 20.5%-ը՝ այլ հարցերով:

Գործազուրկների մասնագիտական պատրաստման և վերապատրաստման որոշակի դրական տեղաշարժեր են նկատվում: Նշված ժամանակաշրջանում գործազուրկների թվաքանակից 989 մարդ անցել է մասնագիտական ուսուցում, որոնցից 855 մարդ վերապատրաստվել է, իսկ 134-ը բարձրացրել է մասնագիտական որակավորումը: 1998թ. համեմատ այդ ցուցանիշը կրկնապատկվել է, իսկ եթե համեմատենք 1994-1997թթ. հետ, ապա մասնագիտական ուսուցում ստացած մարդկանց թվաքանակն աճել է մոտ 10 անգամ:

Պետք է նշել, որ մասնագիտական ուսուցում ստացած գործազուրկների 72.8%-ը կանայք են, իսկ մոտ 12%-ը՝ հաշմանդամներ:

ՀՀ «Զբաղվածության մասին» օրենքի համաձայն՝ գործազուրկ են համարվում 16 և բարձր տարիքի այն քաղաքացիները, ովքեր չունեն աշխատանք, աշխատանք ստանալու նպատակով դիմել են զբաղվածության հանրապետական ծառայություն և ունեն առնվազն մեկ տարվա աշխատանքային ստաժ: Եթե համեմատենք մեր հանրապետության գործազուրկի կարգավիճակ ստանալու պայմանները և Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կողմից առաջադրվող գործազրկության սահմանումը (ըստ որի՝ գործազուրկ են համարվում բոլոր այն անձինք, ովքեր չեն ունեցել աշխատանք, ակտիվորեն փնտրել են և պատրաստ են եղել անմիջապես անցնել աշխատանքի), ապա կտեսնենք, որ մեզ մոտ բավականին մեղ են այն շրջանակները, որոնցում կարող է ընդգրկվել գործազուրկի կարգավիճակի հավակնորդները: Արդյունքում՝ ՀՀ-ում գրանցված գործազրկության մակարդակը կազմում է մոտ 10%, սակայն ելնելով ԱՄԿ-ի կողմից առաջարկվող մեթոդիկայից՝ 32.8%: Նպաստ ստացող գործազուրկների թվաքանակը 2001թ. դեկտեմբերին կազմել է ընդամենը 5.8 հազ. մարդ, իսկ գործազրկության նպաստի միջին չափը՝ 3187 դրամ կամ մոտավորապես 6 ԱՄՆ դոլար (պարենային զանբյուրի 27000 դրամի պայմաններում): Այդ նույն ժամանակաշրջանում դրամական օգնություն ստացել է 18 հազ. գործազուրկ: Գործազրկության նպաստների վճարման տևողությունը 5 ամիս է: Հաշվի առնելով, որ յուրաքանչյուր 5 տարվա լրացուցիչ աշխատանքային ստաժի համար այդ ժամկետը երկարացվում է 1 ամսով, վճարումը կարող է երկարաձգվել, սակայն ոչ ավելի, քան 12 ամիս: Համեմատության համար նշենք, որ ԱՄՆ-ում գործազրկության նպաստի ստացման նվազագույն տևողությունը 6 ամիս է, առանձին դեպքերում կարող է երկարացվել ևս 3 ամսով, իսկ նպաստի միջին չափը կազմում է շաբաթական 200 ԱՄՆ դոլար (պարենային զանբյուրը՝ մոտ 1000 ԱՄՆ դոլար):

Ակնհայտ է, որ մեր հանրապետությունում գործող գործազրկության նպաստը չի կարող ծառայել այն սոցիալական խնդիրների վերացմանը, որի համար նախատեսված է, քանի որ նպաստն ունի ավելի շատ հոգեբանական, քան տնտեսական նշանակություն:

Աշխատանքի շուկայի արդյունավետ կարգավորման համար հանրապետությունում դեռևս չկա շուկայական պահանջներին համահունչ օրենսդրական դաշտ: Դեռևս չի գործում աշխատանքի նոր օրենսգիրքը, արդյունքում՝ վարձու աշխատողների տնտեսական և սոցիալական շահերը շատ դեպքերում ոտնահարվում են գործատուների կողմից: Բավական է նշել, որ, ըստ ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից կատարված հետազոտությունների

արդյունքների՝ զբաղված վարձու աշխատողների 16.5%-ը աշխատում է բանավոր պայմանավորվածությամբ: Թե դա ինչպիսի բացասական հետևանքներ է ենթադրում, կիսովի մյուս թեմաներում:

Մեր հանրապետության աշխատանքի շուկայում զբաղվածության պետական ծառայության կենտրոնների հետ միասին գործում են մեծ թվով աշխատանքի տեղավորման մասնավոր միջնորդ կազմակերպություններ և ֆիրմաներ, որոնց գործունեության արդյունավետությունը բարձր է: Այս ֆիրմաները հիմնականում իրականացնում են վերը նշված գործառույթներից մի քանիսը, այսինքն՝ գրանցում են աշխատանք փնտրողներին և աշխատանք առաջարկողներին, համապատասխան վարձատրության պայմաններում տնտեսական հարաբերություններ ստեղծում նրանց միջև: Բացի այդ, մեծ է դրանց դերը երկրից դուրս ազատ աշխատատեղեր հայտնաբերելու և հայրենական աշխատուժին առաջարկելու գործում: Իհարկե, շատ քիչ չեն նաև խարդախության և խաբեության դեպքերը, որի հետևանքով մեր երկրի շատ քաղաքացիներ արտասահմանում գտնվում են ծանր, անելանելի վիճակում: Հայաստանի կառավարությունը որոշակի աշխատանքներ է կատարում՝ նպատակ ունենալով հնարավորինս վերահսկել այդ գործընթացը և ստեղծել հատուկ ծառայություն՝ այդ ուղղությամբ աշխատելու համար:

Ամփոփելով ասենք, որ անհրաժեշտություն է դարձել հանրապետությունում առանձին, ինքնուրույն պետական մարմնի ստեղծումը, որն, ըստ օրենքի, կարող է ապահովել բնակչության զբաղվածության արդյունավետությունը, աշխատանքի շուկան կարգավորել և կառավարել՝ ելնելով պետության զբաղվածության քաղաքականությունից: Որպես այդպիսի մարմին կարող է ծառայել, ինչպես մի շարք երկրներում, Աշխատանքի նախարարությունը, որի հիմնական գործառույթները կլինեն աշխատանքի և զբաղվածության օրենսդրական դաշտի մշակումը և Ազգային ժողով ներկայացնելը, այդ ոլորտի նկատմամբ հսկողության սահմանումը, աշխատանքի շուկայի համալիր ուսումնասիրումը և դրա հիման վրա պետության զբաղվածության քաղաքականության իրականացման համալիր միջոցառումների մշակումը, իրագործումը և վերահսկումը: Նման պետական մարմնի ստեղծումը զգալիորեն կբարձրացնի այս ոլորտում պետության վարած տնտեսական քաղաքականության արդյունավետության մակարդակը:

2.5. Զբաղվածության կարգավորման արտասահմանյան փորձը

Յուրաքանչյուր երկիր զբաղվածության ոլորտում արդյունավետ սոցիալ-տնտեսական քաղաքականություն մշակելու և իրականացնելու համար ձգտում է ուսումնասիրել այս բնագավառում ձևավորված համաշխարհային փորձը, բացահայտել առանձին երկրներում իրականացվող քաղաքականության առավելությունները և թերությունները և, հաշվի առնելով դրանք, ինչպես նաև տվյալ երկրի աշխարհագրական, քաղաքական, տնտեսական և ազգային առանձնահատկությունները, տեղայնացնում է այն:

Համաշխարհային տնտեսության՝ վերջին 10-15 տարիներին նկատվող աշխատանքի շուկայի զարգացման միտումներում հիմնականը, այսպես կոչված, զբաղվածության ճկուն կամ ոչ ստանդարտ ձևերի զարգացումն ու լայնորեն տարածումն է: Վերջիններիս թվին են դասվում մասնակի զբաղվածությունը, ժամանակավոր զբաղվածությունը, աշխատանք տանը, աշխատանք՝ ըստ կանչի և հատկապես անցումային տնտեսություն ունեցող երկրներում՝ զբաղվածությունը աշխատանքի շուկայի ոչ ֆորմալ հատվածում: Ոչ ստանդարտ զբաղվածությունը կարող է ունենալ կամավոր և հարկադիր բնույթ: Կամավոր ոչ ստանդարտ զբաղվածություն կարող է համարվել ուսանողների աշխատանքը արձակուրդների ժամանակ, երեխաներ ունեցող կանանց աշխատանքը ոչ լրիվ աշխատօրվա և ճկուն գրաֆիկի պայմաններով: Ներկայիս աշխատանքի շուկան աշխատանք փնտրողներին լայն հնարավորություն է ընձեռում ընտրություն կատարելու ստանդարտ և ոչ ստանդարտ զբաղվածության միջև: Ներկայիս աշխատուժը աստիճանաբար ավելի մեծ տեղ է հատկացնում իր ազատ ժամանակին և հանգստին, աշխատանքին տրամադրելով այնքան ժամանակ, որ հնարավոր լինի բավարարել իր պահանջները: Իհարկե, այս երևույթը բնորոշ է հիմնականում տնտեսապես զարգացած երկրներին, որտեղ յուրաքանչյուր ժամվա համար նախատեսված աշխատավարձի դրույքաչափը մի քանի անգամ գերազանցում է զարգացող և անցումային տնտեսություն ունեցող երկրներում ձևավորված աշխատավարձի դրույքաչափերը: Սակայն, եթե ընդհանրացնենք, ապա երկու տիպի երկրներում էլ, աշխատելով միևնույն ժամանակահատվածում, մեկ աշխատողը կարող է իրեն զգալ խիստ ծանրաբեռնված, իսկ մյուսը՝ թերծանրաբեռնված: Զբաղվածության ճկուն ձևերի զարգացումը հանգեցնում է զբաղվածության թույլատրելի այլընտրանքային ոլորտների կտրուկ ընդլայնման: Դա մեծացրեց հատկապես երեխաներ ունեցող մայրերի զբաղվածության տեսակարար կշիռն ամբողջ տնտեսությունում (զարգացած երկրներում՝ 70-90%):

Ճկուն զբաղվածությունը կրում է նաև հարկադիր բնույթ, և եթե դիտարկենք նրանց տեսակարար կշիռը մասնակի զբաղվածների թվաքանակի մեջ, ապա 1990-ական թվականներին այս ցուցանիշը

տատանվում էր 7.2%-ից (Ավստրալիա) մինչև 33.4% (Բելգիա), ընդ որում՝ այն ունի աճի միտում, և ներկայումս այդ ցուցանիշը առանձին երկրներում կազմում է 40-70%: Հարկադիր ոչ ստանդարտ զբաղվածության ընդլայնման պատճառը ֆիրմաների կողմից ներկայացվող աշխատանքի պահանջարկի կառուցվածքի փոփոխությունն է: Մինչև այժմ զբաղվածությունը դիտարկում էինք այն տեսանկյունից, որ աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկը ձևավորվում է ֆիրմաների կողմից գնվող ընդհանուր աշխատանքային ծառայությունների ծավալով: Ֆիրմայի համար նշանակություն չունեցող աշխատողներ վարձել կարճ, թե՛ երկար ժամանակով, կամ աշխատողը պետք է աշխատեր լրիվ, թե՛ ոչ լրիվ աշխատանքային օր: Իրականում այս հիմնահարցերն ունեն կարևոր նշանակություն, քանի որ աշխատանքային ծառայություններ գնող ֆիրմայի ծախսումները կազմում են ոչ միայն վճարվող աշխատավարձի չափը, այլ նաև այլ բնույթի ծախսեր՝ կապված աշխատողներ վարձելու և ուսուցանելու, ապահովագրական և թոշակային ֆոնդեր վճարելու, տարեկան արձակուրդայինները, մշտական և երկար ժամանակով աշխատող աշխատողներին տրվող արտոնությունների համար վճարումները կատարելու հետ: Ֆիրման աշխատողների մշտական կազմ ունենալու կամ չունենալու հիմնահարցերը լուծելիս առաջնորդվում է երկրի տնտեսական իրավիճակով: Երբ տնտեսությունը կայուն է, ապա ֆիրման շահագրգռված է կայունացնել աշխատողների կազմը, քանի որ հոսունությունը հանգեցնում է լրացուցիչ ծախսերի: Նմանատիպ կադրային քաղաքականության հետևանքով շատ դեպքերում ստեղծվում են աշխատանքի ներքին շուկաներ: Իսկ տնտեսական անկայունության մեծացման հետ իրավիճակը կտրուկ փոխվում է, և ֆիրմաները աշխատողներին պայմանականորեն բաժանում են մշտական և ոչ մշտական, փոփոխվող խմբերի, յուրաքանչյուրի համար մշակելով համապատասխան քաղաքականություն: Ընդ որում՝ փոփոխվող մասի տեսակարար կշիռը աստիճանաբար մեծանում է:

Վերջին քսան տարիների ընթացքում ամերիկյան 500 խոշոր ֆիրմաներում մշտական զբաղվածների թվաքանակը կրկնակի պակասել է և ներկայումս կազմում է ընդհանուր աշխատողների թվաքանակի մոտ 10%-ը: Միայն վերջին մի քանի տարիների ընթացքում, զբաղվածության մակարդակի ընդհանուր աճի պայմաններում, Միացյալ Նահանգներում ժամանակավոր աշխատողների տեսակարար կշիռն ավելացել է 2.5 անգամ, և նոր ստեղծված աշխատատեղերի 90%-ից ավելին նախատեսված է եղել այն անձանց համար, ովքեր ցանկացել են աշխատել ոչ լրիվ աշխատանքային օր: Իսկ Ֆրանսիայում 1990-ական թվականներին, լրիվ աշխատանքային օրով նախատեսված աշխատատեղերի նույն մակարդակի պահ-

պանման պայմաններում, ոչ լրիվ աշխատօրով աշխատատեղերի առաջարկն ավելացել է 100%-ով:

Վարձու աշխատողների նման խմբի (մասնակի զբաղված) գոյությունը թույլ է տալիս ֆիրմաներին առկա աշխատանքային ռեսուրսներով խուսանավել մրցակցային տատանումների ժամանակ՝ միաժամանակ պահպանելով բարձրորակ աշխատուժի հիմնական կորիզը, որը աստիճանաբար փոքրանում է:

Աշխատանքի շուկայի ներկայիս իրավիճակը ստիպում է պետություններին ճկուն տնտեսական քաղաքականության միջոցով խթանել նոր աշխատատեղերի ավելացումն ու աշխատուժի արդյունավետ օգտագործումը:

Զբաղվածության ոլորտում առավել ակտիվ քաղաքականություն վարում են Գերմանիան, Դանիան, Շվեդիան, Իռլանդիան, Նիդեռլանդները: Այս երկրներում զբաղվածության ոլորտին է ուղղվում երկրում ստեղծված ՀՆԱ 1%-ից ավելին: Տարբեր երկրներում զարգացած է աշխատանքի շուկայի վրա ներազդելու՝ պետության կողմից կիրառվող տնտեսական այս կամ այն լծակը: Եթե այդ լծակները խմբավորենք, ապա կարելի է դասակարգել հետևյալ կերպ՝ հարկային, վարկային, նախապատվություն, ֆինանսական պատժամիջոցներ, սուբսիդիաներ կամ դրամական անհատույց օժանդակություն:

Հարկային լծակները կիրառելիս պետությունը որոշակի հարկային արտոնություններ է սահմանում այն ֆիրմաների համար, որոնք ստեղծում են լրացուցիչ նոր աշխատատեղեր, իրենց վրա են վերցնում աշխատողների վերապատրաստման ծախսերը, աշխատանքի են ընդունում հաշմանդամներին և բնակչության՝ սոցիալապես ցածր մրցունակություն ունեցող խավերին: Այս մեխանիզմը լայնորեն զարգացած է Գերմանիայում, Հոլանդիայում, Ֆրանսիայում, ԱՄՆ-ում:

Վարկային լծակները պետությունը հիմնականում կիրառում է հետևյալ ուղղությամբ՝ տրամադրում է ցածր տոկոսադրույքով երկարաժամկետ վարկեր՝ նոր աշխատատեղերի ստեղծման, արտադրության ընդլայնման նպատակով: Սա հիմնականում տարածված է եվրոպական զարգացած երկրներում: Իսկ ԱՄՆ-ում, օրինակ, հայտնի և բարձր վճարով ուսումնական հաստատություններում սովորելու համար երիտասարդները վարկ վերցնում են հետագայում վերադարձնելու պայմանով: Վարկ տրամադրում են հիմնականում մասնավոր բանկերը: Ֆրանսիայում նմանատիպ վարկ տրամադրում է պետությունը:

Հաջորդ լծակը պետությունը կիրառում է այն ֆիրմաների նկատմամբ, որոնք զգալի ներդրումներ են կատարում մարդկային կապիտալում, մասնավորապես իրենց վրա են վերցնում (ամբողջովին կամ մասնակի) այն ծախսերը, որոնք կապված են աշխատուժի մասնագիտական ուսուցման և վերապատրաստման, ինչպես նաև հա-

մապատասխան կենտրոնների հիմնադրման հետ: Այդ ֆիրմաներին պետությունը օժանդակում է և ծրագրերի իրականացման համար տրամադրում անտոկոս վարկեր: Այս մեխանիզմը զարգացած է հատկապես ճապոնիայում և Գերմանիայում:

Զբաղվածության ոլորտը ընդլայնելու և արդյունավետ կազմակերպելու նպատակով պետությունը, բացի խրախուսական միջոցառումներից, գործատուների առջև դնում է նաև պարտադիր պայմաններ, օրինակ, արտադրության գործընթացում հաշմանդամների կամ սոցիալական ցածր մրցունակություն ունեցող խավերի ներկայացուցիչների ընդգրկման նորմատիվ: Եթե գործատուն խախտում է այդ նորմատիվը և համապատասխան թվաքանակով հաշմանդամ չի ընդգրկում, ապա նրա նկատմամբ կիրառվում են խիստ ֆինանսական պատժամիջոցներ: Այս մեխանիզմը տարածված է համարյա բոլոր երկրներում:

Վերջին լծակով պետությունն անհատույց դրամական միջոցներ է տրամադրում այն անձանց, հիմնականում գործազուրկներին, որոնք ձգտում են զբաղվել անհատական գործարարությամբ: Սա աստիճանաբար մեծ զարգացում է ստանում Չինաստանում:

ՀՀ կառավարության կողմից զբաղվածության ոլորտի կարգավորման գործում ոչ բոլոր լծակներն են կիրառվում, իսկ կիրառվելու դեպքում էլ թերի են և մեծ ազդեցություն չունեն զբաղվածության բնագավառի բարելավման վրա: Ճիշտ է, ինչպես արդեն նշել ենք, դա պայմանավորված է մի շարք օբյեկտիվ և սուբյեկտիվ գործոններով, որոնք, տնտեսության տնտեսական աճին զուգընթաց, ավելի քիչ չափով կիսոչընդոտեն այս ոլորտի պետական կարգավորման գործընթացը:

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

1. «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքը:
2. Վ.Ե.Խոջաբեկյան, Զբաղվածության հիմնախնդիրները Հայաստանում անցման շրջանում, Երևան, 1998:
3. Գ.Ե.Կիրակոսյան, Անցումային տնտեսության վերափոխումները, Երևան, 2002:
4. Հ.Բ.Ղուլչյան, Մակրոէկոնոմիկա, Երևան, 1992:
5. Ա.Խ.Մարկոսյան, Ռ.Գ.Սաֆարյան, Շուկայական տնտեսության հիմունքներ, Երևան, 2002:
6. Ա.Ս.Մելքունյան, Աշխատանքի շուկա և զբաղվածություն, Երևան, 1999:
7. Ն.Գ.Մենքյու, Մակրոէկոնոմիկա, Երևան, 1997:
8. Տնտեսագիտության տեսություն, պրոֆ. Գ.Ե.Կիրակոսյանի ընդհ. խմբ., Երևան, 2000:
9. Մակրոտնտեսական կարգավորում, պրոֆ. Հ.Բ.Ղուլչյանի ընդհ. խմբ., Երևան, 2002:
10. Экономика, под ред. А.С.Булатова, М.,2000.
11. Курс экономики, под ред. Б.А.Райзберга, М.,2000.
12. Рынок труда и социальная политика в центральной и восточной Европе. Под ред. Н.Борра, 1994.

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

Գլուխ 1. ՀՀ աշխատանքի շուկայի ժամանակակից հիմնահարցերը 3

1.1. Աշխատանքի շուկայի էությունը, առանձնահատկությունները	3
1.2. Աշխատանքի շուկայի հատվածավորումը	6
1.3. Աշխատանքի շուկայի հավասարակշռությունը	10
1.4. Աշխատանքի շուկայի մոդելները	16
1.5. ՀՀ աշխատանքի շուկայի ձևավորման նախադրյալները	22
1.6. ՀՀ աշխատանքի շուկայի արդի իրավիճակը	24

Գլուխ 2. Զբաղվածության պետական կարգավորման հիմնահարցերը ՀՀ-ում 28

2.1. Զբաղվածության պետական կարգավորման անհրաժեշտությունը	28
2.2. Զբաղվածության կարգավորման պետական քաղաքականության էությունը	30
2.3. Ֆիլիպսի կորը և աշխատանքի շուկայի կարգավորումը	36
2.4. Զբաղվածության կարգավորման պետական մարմինները	39
2.5. Զբաղվածության կարգավորման արտասահմանյան փորձը	44
Գրականություն	49

Ռ. Ս. Ղանթարյան

**ՀՀ աշխատանքի շուկան և զբաղվածության պետական
կարգավորումը
(դասախոսության տեքստ)**

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

Համակարգչային էջադրումը՝ Ա.Մարգարյանի

Պատվեր՝ 248: Տպաքանակ՝ 300:
Չափս՝ 60x84 1/16: 3,25 տպ. մամուլ:

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