ՄԱՆՎԵԼՅԱՆ Զ. Զ.

Աշխատանքի էկոնոմիկա

Ուսումնական ձեռնարկ

ԵՐԵՎԱՆ

Երևանի ճարտարապետության և շինարարության պետական համալսարան

2013

ՀՏԴ 351/354 :332 (07)
ԳՄԴ 67.99(2)1+65.9(2)32-5 g7
Վ 226

Վ 226 Զ. Զ. Մանվելյան, « Աշխատանքի էկոնոմիկա», Ուս, ձեռնարկ- Եր,; ԵՃՇՊՀ հրատ., 2012. – էջ 180:

Ուսումնական ձեռնարկը մշակվել է աշխատանքի էկոնոմիկային առնչվող, հայ և օտարերկրացի հեղինակների տպագրված նյութերիգործողօրենքներիհիման վրա:

Այն նախատեսված է Երևանի ճարտարապետության և շինարարության պետական համալսարանի էկոնոմիկայի ֆակուլտետի բակալավրիատի և մագիստրատուրայի ուսանողների և նրանց համար, ովքեր զբաղվում են աշխատանքի շուկայի ձևավորման ուսումնասիրության հարցերով:

Երեևանի ճարտարապետության և շինարարության պետական համալսարանը սիրով կընդունի դիտողություններ և այլ կարծիքներ ուսումնական ձեռնարկի վերաբերյալ:

Ձեռնարկը տպագրության է երաշխավորել Երևանի ճարտարապետության և շինարարության պետական համալսարանի գիտական խորհրդը:

Գրախոս՝ «էկոնոմիկայի, իրավունքի և կառավարման» ամբիոնի վարիչ, տ.գ.թ., դոցենտ՝ **Ս. Շ. Ստեփանյան**

Գիտական խմբագիր՝ «էկոնոմիկայի, իրավունքի և կառավարման» ամբիոնի դասախոս, տնտ. գ.թ.,դոցենտ՝ **Ս. Հ. Թոքմաջյան**

Պատասխանատու խմբագիր՝ մանկավարժության գիտական թեկնածու, դոցենտ՝ **Լ. Ա. Միրզոյան**

ԳՄԴ 67.99(2)1+65.9(2)32-5 g7

ISBN 978-99941-77-97-4

© Երևանի ճարտարապետության և շինարարության պետական համալսարան, 2012թ.
© Զ. Մանվելյան

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

Ներածություն……..……3

ԳԼՈՒԽ1: Աշխատանքի էկոնոմիկայի ուսումնասիրման հիմնական խնդիրները: Աշխատանքի շուկայի կառուցվածքը, ձևերը և տեսակները:

1.1 Աշխատանքի էկոնոմիկայի ուսումնասիրման հիմնական խնդիրները……..……4

1.2 Աշխատանքի շուկայի ձևավորման հիմնական սկզբունքները և այլ շուկաների հետ կապը ……11

1.3. Աշխատանքի շուկայի առանձնահատկությունները, կառուցվածքը, տեսակները և ձևերը……16

1.4.Աշխատուժի պահանջարկի ձևավորման հիմնական առանձնահատկությունները……21

1.5.Աշխատուժի պահանջարկի ճկունությունը և Հիկս–Մարշալի օրենքները…… 27

1.6. Աշխատուժի առաջարկի ձևավորման հիմնական առանձնահատկությունները……32

1.7. Շուկայական հավասարակշռեցնող աշխատավարձ……...36

Հարցեր և խնդիրներ ……43

ԳԼՈՒԽ 2. Աշխատավարձ: Աշխատանքի վճարման հիմնական ձևերը

2.1 Աշխատավարձի ձևավորման սկզբունքները և հիմնական առանձնահատկությունները……44

2.2 Տարիֆային համակարգի առանձնահատկությունները……54

2.3. Աշխատանքի նորմավորման առանձնահատկությունները ……61

2.4.Աշխատանքի նորմերի կառուցվածքը և դասակարգումը……64

Հարցեր և խնդիրներ ……71

ԳԼՈՒԽ 3: Գործազրկության առաջացման պատճառները և գործազրկության դեմ ուղղված պետական միջոցառումների համակարգն

3.1 Գործազրկության առաջացման հիմնական պատճառները և տեսակները: Օուքենի օրենքը: Ֆիլիպսի կորը……...72

3.2 Մակրո և միկրո տնտեսական փոփոխությունների ազդեցությունը գործազրկության մակարդակի վրա:Դասական և Քենսյան տեսություն…….82

3.3. Գործազրկության պատճառները և հետևանքները: Աշխատանքի շուկայի ենթակառուցվածքը……87

3.4. Պետական միջոցառումներ ուղղված գործազրկության մակարդակի կրճատմանը……91

3.5.Աշխատանքային շուկաները, որպես զբաղվածության և գործազրկության կարգավորիչներ……96

Հարցեր և խնդիրներ……99

ԳԼՈՒԽ 4: Միգրացիան Հայաստանի Հանրապետությունում

4.1. Միգրացիայի հասկացությունը, տեսակները, էությունը……100

4.2. Բնակչության միգրացիան Հայաստանի Հանրապետությունում……114

4.3.Աշխատուժի միջազգային միգրացիոն գործընթացների պետական կարգավորման հիմնավորման հիմնախնդիրները Հայաստանի Հանրապետությունում……123

4.4.Աշխատանքի միջազգային միգրացիայի կարգավորման կատարելագործման օրենսդրական հիմքերը Հայաստանի Հանրապետությունում……138

Հարցեր և խնդիրներ ……...155

Գլուխ 5. Արհմիությունների դերն ախատանքի շուկայում և առաջացման պատճառները

5.1. Արհմիությունների դերն աշխատանքի շուկայում……156

5.2.Արհեստակցական միությունների առաջացման պատճառները……157

5.3.Արհմիությունների գործունեության ճգնաժամը ժամանակակից պայմաններում……166

5.4.Արհեստակցական միությունների գործունեության բանակցային գործընթացի կարգավորման
ձևաչափը……171
5.5. Արհմիությունների օգտակարության դերն աշխատանքի շուկայի ձևավորման հարցում……174
Հարցեր և խնդիրներ……178
Գրականության ցանկ……179

Ներածություն

Աշխատանքի էկոնոմիկան տնտեսագիտության ինքնուրույն ճյուղերից է, որը ուսումնասիրում է առանձնահատուկ շուկայի գործունեությունը, որտեղ ապրանքի դերում հանդես է գալիս աշխատուժը: Բոլոր ժամանակներում, յուրաքանչյուր տիպի տնտեսության մեջ, աշխատանքը միշտ մնում է կարևորագույն արտադրական գործոն: Այդ իսկ պատճառով տնտեսագետներին միշտ հետաքրքրել են հարցեր կապված աշխատուժի գնի ձևավորման, նրա բաշխումը ըստ ճյուղերի, ֆիրմաների և մասնագիտությունների միջև:

Ուսումնամեթոդական ձեռնարկում վերլուծության առարկա է ՀՀ աշխատանքի շուկան, որտեղ ուսումնասիրվում է աշխատանքի էկոնոմիկա առարկայի բուն էությունը, արդիական հիմնախնդիրները, որոնք բնորոշ են աշխատանքի շուկայի ներկա պայմաններին:

Աշխատանքում ուսումնասիրման հիմնական հարցերից է աշխատանքի վճարման համակարգի վերլուծությունը և գործազրկությունը: Աշխատավարձի էությունը դրսևորվում է նրա կազմակերպման ձևերի մեջ, որն իրենից ներկայացնում է մեկ բարդ տնտեսական կառուցակարգ: Ձեռնակի ուսումնասիրության առարկա է հանդիսանում նաև միգրացիան: Ինչպես հայտնի է բնակչության զանգվածային միգրացիան սկիզբ է առել Հայաստանի Հանրապետության անկախությունից ի վեր: Արտագաղթը՝ իր ավելի փոքր ծավալներով, շարունակվում է նաև այսօր:

Վերջին տարիների ընթացքում կենսամակարդակին վերաբերող հարցերն այս կամ այն չափով քննարկվել, ուսումնասիրվել են տարբեր հեղինակների և միջազգային կազմակերպությունների կողմից, սակայն առանձին սոցիալական խմբերի կենսամակարդակին ու դրա բարձրացմանն ուղղված հարցերը, ինչպես նաև անցումային տնտեսության պայմաններում պետության սոցիալական գործում քաղաքականության մշակման ու կիրառման ուղիներին վերաբերող հարցերը խորը ուսումնասիրության կարիք են զգում: Տվյալ ուսումնամեթոդական ձեռնարկը կարող է ծառայել նշված հարցերի ուսումնասիրությունների և վերլուծությունների համար:

ԳԼՈՒԽ 1

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԷԿԱՆՈՄԻԿԱՅԻ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՄԱՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ: ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՇՈՒԿԱՅԻ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ, ՁԵՎԵՐԸ ԵՎ ՏԵՍԱԿՆԵՐԸ

1.1. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԷԿՈՆՈՄԻԿԱՅԻ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՄԱՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ

Աշխատանքի էկոնոմիկան տնտեսագիտության ինքնուրույն ճյուղերից է, որն ուսումնասիրում է առանձնահատուկ շուկայի գործունեությունը, որտեղ ապրանքի դերում հանդես է գալիս աշխատուժը: Բոլոր ժամանակներում, յուրաքանչյուր տիպի տնտեսության մեջ, աշխատանքը միշտ մնում է կարևոր արտադրական գործոն: Այդ իսկ պատճառով տնտեսագետներին միշտ հետաքրքրել են հարցեր՝ կապված աշխատուժի գնի ձևավորման հետ, նրա բաշխմանը՝ ըստ ճյուղերի, ֆիրմաների և մասնագիտությունների միջև: Ֆիրմաների համար աշխատանքը հանդես է գալիս որպես արտադրական գործոն, իսկ մարդկանց համար՝ գոյատևման կարևոր աղբյուր: Այս ամենից պարզ է, որ աշխատանքի էկոնոմիկան կարևոր է ոչ միայն որպես տեսություն, այլ նաև պրակտիկ գործունեության համար, հատկապես երբ մշակվում են պետական միջոցառումներ՝ ուղղված աշխատանքի շուկայի կարգավորմանը:

Պարզաբանենք՝ ինչ է իրենից ներկայացնում աշխատանք հասկացությունը: Ապրանքների և ծառայությունների մեջ ներդրված մարդկային մտավոր և ֆիզիկական ջանքերը անվանում են **աշխատանք**:

Գոյություն ունեն նաև աշխատանքի սահմանման այլ ձևեր:

Աշխատանքը տնտեսական գործունեության ձև է, որի միջոցով անհատը ձգտում է առավելագույն չափով բավարարել իր պահանջները և ցանկությունները:

Աշխատանքը նաև վնասակար գործունեություն է, որի հետևանքով մարդը կորցնում է իր առողջությունը և կատարում է ծախսեր այն վերականգնելու համար:

Աշխատանքի արտադրողականության վերաբերյալ եղել են տարբեր կարծիքներ:

XVIII դարում, Եվրոպայի խոշոր երկրներում ձևավորվել են տնտեսագիտական երկու ուղղություններ՝ ֆիզիոկրատների և մերկանտիլիստների: Ֆիզիոկրատները պնդում էին, որ միայն հողն է արդյունավետ և միայն գյուղատնտեսական աշխատանքներն են տալիս «մաքուր» մթերք: Այս ուղղությունը ձևավորվել է XVIII դարի առաջին կեսին, երբ կապիտալիզմն սկսեց զարգանալ հողագործության ոլորտում և ձևավորվել էր խոշոր հողասեփականություն, իսկ գյուղատնտեսությունը վճռական դեր էր կատարում տնտեսության մեջ: Ինչպես պնդում էին Ֆրանսուա Կենեն (1694-1774), Ան Ռոբեր Ժակ Տյուրգոն (1727-1781) և այլ ֆիզիոկրատներ, երկրի ազգային հարստության հիմքը գյուղատնտեսություն է ու դրա համաչափ զարգացումը: Ավելին, նրանք գյուղատնտեսական արտադրությանն որոշակի առաջնություն էին տալիս՝ կարևորելով տնտեսությունում դրա հատուկ դերը:

«Ֆիզիոկրատիզմ» տերմինը հունական ծագում ունի, որն առաջացել է «ֆիզիո»՝ բնություն, հող և «կրատոս»՝ իշխանություն, կառավարում բառերի միացումից՝ բնության իշխանություն: Ֆիզիոկրատիզմը դասական քաղաքատնտեսության ուղղություն է, որը տնտեսության մեջ կենտրոնական տեղը հատկացնում է գյուղատնտեսական արտադրությանը: Ֆիզիոկրատներն առաջարկեցին անցնել ազատ տնտեսավարման կառուցակարգի վրա հիմնված ագրարային հարաբերություններին, ազատ գնագոյացման սկզբունքներին: Նրանք առաջարկեցին գյուղատնտեսական մթերքներն արտահանել: Ֆիզիոկրատների ուսմունքի մեջ ելակետային եղել է «բնական կարգի» մասին տեսությունը: Համաձայն այդ տեսության՝ իրականությունը օբյեկտիվ է, որի գոյությունը բացատրվում է «բնական կարգին» կամ «բնական իրավունքին» համապատասխան: «Բնական կարգի» ուսմունքի համաձայն՝ ֆիզիոկրատները տնտեսական և քաղաքական օրենքները համարել են բնական օրենքներ, որոնք կախված չեն ոչ' մարդկանցից և ոչ' քաղաքական իշխանությունից: Դրանք հավիտենական են: Այդ օրենքներից շեղվելու դեպքում արտադրական գործընթացը խանգարվում է: Ինչպես հայտնի է ֆիզիոկրատների դպրոցը, խիստ քննադատության ենթարկելով մերկանտիլիստներին, բացառում էր ոսկու՝ հարստության միակ միջոց լինելը: Ֆիզիոկրատները գտնում էին, որ հարստությունը առաջանում է սպառողական արժեքներից: Ֆիզիոկրատներն առաջիններից էին, որ տվեցին կապիտալի

վերլուծությունը: Նրանց համար «դրամական կապիտալ» հասկացությունը գոյություն չուներ: Նրանք պնդում էին, որ փողը ինքն իրեն անպտուղ է և ընդունել են փողի միակ ֆունկցիան՝ շրջանառության միջոցի: Փողի կուտակումը համարել են վնասակար, որովհետև շրջանառությունից փողի դուրս հանելը զրկում է դրան օգտակար ֆունկցիայից՝ ապրանքների փոխանակությանը ծառայելուց: Ֆիզիոկրատների ուսմունքի մեջ կենտրոնական տեղ է գրավում « զուտ արդյունքի» հիմնախնդիրը, ինչպես նաև դրա արտադրությունը: Ըստ էության՝ նկատի են ունեցել աշխատանքի գերազանցող ավելցուկը՝ հավելյալ արդյունքը: Ելնելով այն բանից, որ հողը հարստության միակ աղբյուրն է, ֆիզիոկրատները ենթադրել են, որ «զուտ արդյունքը» ստեղծվում է միայն գյուղատնտեսության մեջ: Ուրեմն արդյունաբերությունն այդ իմաստով «անպտուղ» ոլորտ է համարվում: Դրա համար նրանք հասարակությունը բաժանում էին սեփականատերերի և «չբեր» դասակարգի (արդյունաբերողների և առևտրականների): Այսինքն՝ նրանք համարում էին, որ հասարակության «չբեր» մասը չի ստեղծում արժեք և չի հարստացնում պետությունը: Սակայն պետք է նշել, որ ֆիզիոկրատները «զուտ արդյունքի» արտադրությունը հակասական ձևով են մեկնաբանում: Մի կողմից այն ներկայացնում են որպես բնական գործընթացի արդյունք, որը բնորոշ է միայն գյուղատնտեսությանը, այսինքն՝ որպես բնության պարգև: Մյուս կողմից այն հանդես է գալիս որպես գյուղատնտեսական աշխատանքի արդյունք՝ ավելցուկ աշխատավարձի նկատմամբ: Շահույթը նրանք դիտում են որպես աշխատավարձի տարատեսակ:

Այսպիսով, ֆիզիոկրատների դերը տնտեսագիտության պատմության մեջ այն է, որ նրանք տնտեսական երևույթների ուսումնասիրությունը շրջանառության ոլորտից տեղափոխեցին արտադրության ոլորտ և դրանով հիմք դրեցին հասարակական արտադրության գիտական վերլուծությանը:

Մերկանտիլիզմը ձևավորվել է XVI-XVII դարերում, հանդիսացել է տնտեսագիտության առաջին դպրոցն ու ուղղությունը: Մերկանտիլիզմը այնպիսի տնտեսագիտական ուսմունք է, որը երկրի հարստության աղբյուրը համարում է առևտուրը և հետազոտության հիմնական օբյեկտը՝ շրջանառության ոլորտը: «Մերկանտիլիզմ» հասկացությունն առաջացել է լատիներեն «mercante» բառից, որը թարգմանաբար նշանակում է առևտրական, վաճառական: Մերկանտիլիզմ

հասկացությունն առաջին անգամ գիտական շրջանառության մեջ է դրվել Ադամ Սմիթի կողմից: Տնտեսագիտության պատմությունը սկսվում է մերկանտիլիստներից, որոնք յուրովի ներկայացրեցին հարստության ստեղծման հիմնախնդրի լուծումը: Եվ դա պատահական չէ, որովհետև դեռևս Արիստոտելի ժամանակներից տնտեսագիտությունը համարվում էր արվեստ, գիտություն՝ հարստությունն ավելացնելու ուղիների ուսումնասիրությունների մասին: Մերկանտիլիստների հիմնադիրներից է Թոմաս Մանը (1571-1641), ըստ որի «Անհրաժեշտ է ապրանքներ վաճառել, հնարավորինս էժան, միայն թե չկորցնել սպառումը»: Մերկանտիլիստները նկատել են, որ հարուստ ու հզոր են այն երկրները, որոնք նշանակալից դեր են խաղում համաշխարհային առևտրի ոլորտում: Դրա հիման վրա էլ հանգեցին այն հետևությանը, որ երկրի հարստությունը ստեղծվում է շրջանառության բնագավառում, մասնավորպես արտաքին առևտրի միջոցով: Մերկանտիլիզմը, որպես տնտեսագիտական ուսմունք, ընդհանուր առմամբ բնութագրվում է հետևյալ հատկանիշներով.

- մերկանտիլիստների կողմից փողը դիտվում էր որպես հարստության համընդհանուր բացարձակ ձև, և հարուստ էր համարվում այն երկիրը, որն ավելի շատ ոսկի ու արծաթ ուներ,
- հարստության ստեղծումն ու կուտակումն, ըստ մերկանտիլիստների, առաջանում է առևտրից կամ էլ թանկարժեք մետաղների արդյունահանումից,
- մերկանտիլիստների կարծիքով՝ «միշտ լավ է ապրանքներ վաճառելը, քան գնելը, քանի որ առաջինը օգուտ է բերում, իսկ երկրորդը՝ վնաս, ուստի նրանց նշանաբանն է՝ «շատ վաճառել և քիչ գնել»,
- մերկանտիլիզմը հետազոտության հիմնական օբյեկտ է համարում շրջանառության ոլորտը, մասնավորապես՝ արտաքին առևտուրը, քանի որ հենց դրա շնորհիվ է ապահովվում հարստության իրական մեծացումը շահույթի ձևով,
- այդ բոլորին պետք է ավելացնել մերկանտիլիստների կողմից հիմնավորված՝ արտաքին առևտրի հովանավորման սկզբունքը:

Մերկանտիլիստներն առաջարկել են արտահանվող ապրանքների գները սահմանել բարձր, որպեսզի ավելի շատ ոսկի ներկրվի երկիր, միաժամանակ

սահմանափակել ապրանքների ներմուծումը, որը կկրճատի ոսկու և արծաթի արտահոսքը: Ավելին, նրանք առաջարկել են արգելել ոսկու և արծաթի արտահանումը երկրից և խուսափել դրանց ներմուծումից: Մերկանտիլիստներն առաջինն էին, որ հարստությունը ներկայացրեցին ոչ սպառողական արժեքի կամ փոխանակային արժեքի տեսքով, որն առաջընթաց քայլ էր տնտեսագիտության մեջ: Մերկանտիլիզմը առաջին անգամ կարևորեց պետության տնտեսական կառավարչական գործառույթը, մասնավորապես՝ արտաքին առևտրային քաղաքականության իրականացումը, և դրա շնորհիվ՝ «ակտիվ առևտրային հաշվեկշռի» ապահովումը:

Տնտեսագիտություն տեսության ձևավորման գործում մերկանտիլիստները կարևոր դեր են կատարել, սակայն նրանց տնտեսությունը սահմանափակ է, որովհետև հարստության միակ և բացառիկ ձևը համարել են միայն փողը, իսկ աղբյուրը՝ միայն առևտրի ոլորտը:

Մերկանտիլիստները պնդում էին, որ ազգերն իրենց պետք է պահեն առևտրականների նման, որոնք միմյանց հետ մրցակցում են շահույթ ձեռք բերելու համար: Կառավարությունը պետք է օժանդակի արդյունաբերողներին, կիրառելով օրենքներ, որոնք կոչված են ցածր պահելու աշխատուժի գինը և բարձր պահելու արտահանումը: Արդյունքում կստեղծվի «առևտրի բարենպաստ հավասարակշռություն», այսինքն՝ արտահանումը կգերազանցի ներմուծմանը: Ավելցուկը, որը վաճառականների շահույթն է, արդյունքում կավելացնի ազգի « ոսկու և արծաթի» պաշարները:

1776թ. լույս տեսավ Ադամ Սմիթի «Ազգերի հարստություն» գիրքը, որտեղ նա առարկեց իր ժամանակների բոլոր տնտեսագետների կարծիքները: Նա հակադրվեց ֆիզիոկրատներին, համաձայն չէր նաև մերկանտիլիստների հետ: Ըստ Սմիթի ազգի հարստությունը հիմնված է արտադրության և ոչ թե միայն գյուղատնտեսության վրա: Արտադրանքի քանակը պայմանավորված է աշխատուժի և այլ արտադրական գործոնների համակցությամբ: Որքան ավելի արդյունավետ է այդ համակցությունը, այնքան մեծանում է արտադրանքի քանակը և ավելի հարստանում է ազգը: Այն, ինչ-որ մենք անվանում ենք առաջարկ և պահանջարկ, կամ շուկա, Սմիթն օգտագործում է «անտեսանելի ձեռք» հասկացությունը: Նա բացարձակապես դեմ էր մերկանտիլիստներին, որոնք կարևորում էին տնտեսության հրահանգավորման

անհրաժեշտությունը, միաժամանակ կողմ էր ֆիզիոկրատների հետ նրանց «laissez faire» քաղաքականությանը, որն անհատին թույլ էր տալիս գործել առանց կառավարման հրահանգների: Այսպիսով՝ «անտեսանելի ձեռքը» կարող է ղեկավարել տնտեսությունը և առավելագույնի հասցնել արտադրանքի քանակը: Ընդհանուր տեսության լեզվով աշխատանքը հավասարազոր է մարդկային ակտիվության այլ օգտագործման հրաժարվելուց:

Ժամանակակից տնտեսության մեջ աշխատանքի մասնակցությունը, արտադրական գործընթաց բնութագրվում է երկու կարևոր հանգամանքով՝ մի կողմից դա աշխատանքի բաժանումն է, մյուս կողմից՝ աշխատողի և մեքենայի հարաբերությունները:

Աշխատանքի բաժանումը տարբեր խնդիրների լուծման ոլորտում աշխատակիցների մասնագիտացումն է: Բաժանումն հանդես է գալիս երկու ձևով՝

1. աշխատանքի տեխնիկական բաժանում՝ ձեռնարկության ներսում տարբեր գործողությունների իրականացման միջոցով վերջնական արտադրանք ստանալու համար: Աշխատանքի տեխնիկական բաժանումը կարող է տեղի ունենալ նաև արտադրանքի ստացման ողջ արտադրական պարբերաշրջանում՝ հումքից մինչև պատրաստի արտադրանք.

2. հասարակության մեջ՝ ըստ արհեստների, մասնագիտությունների: Մասնագիտություններն արագորեն աճում են՝ մի կողմից տեխնիկական առաջընթացին զուգահեռ, մյուս կողմից նոր արտադրատեսակների գոյացման հետ համընթաց:

Կախված նրանից, երկիրն ինչպիսի բնական առավելություններ ունի, դրանցում սկսվում են արտահայտվել այս կամ այն ոլորտում մասնագիտացման ուղությունները:

Պատմությունն ապացուցում է, որ աշխատանքի բաժանումն ունի ֆունկցիոնալ կախում շուկայի չափերից: Այստեղ հարկ է նշել՝

<u>1. Բնակչության խտությունը:</u>

Ինչքան մեծ է բնակչության խտությունն, այնքան շատ է աշխատանքի բաժանումը: Իրականում գործունեության տարբեր ոլորտներում մասնագիտացումը հնարավոր է միայն այն դեպքում, եթե այդ տիպի արտադրանքն ունի բարձր պահանջարկ:

2. Հարմարավետ հաղորդակցման գծերի առկայությունը:

Այն կարող է փոփոխել բնակչության խտությունը, քանի որ ընդլայնում է փոխադրման հարմարավետությունը:

3.Կապիտալի կուտակումը, որը հնարավորություն է տալիս զարգացնել գործունեության տարբեր ոլորտներ:

Աշխատանքի բաժանումն ունի առավելություններ՝

- ավելացնում է աշխատանքի արտադրողականությունը.
- տնտեսական գործակալների մեջ ստեղծում է անխզելի կապեր:

Աշխատանքի բաժանումը ունի թերություններ՝

- աշխատանքի միապաղաղությունը.
- մասնագիտական միակողմանիության ռիսկը, որի հետևանքով դժվարանում է աշխատուժի շարժը և հոսունությունը: Օրինակ՝ երբ տնտեսության որևէ ճյուղում սկսվում է ճգնաժամը, ապա խիստ մասնագիտացած աշխատուժը դժվարությամբ է վերապատրաստման ենթարկվում տնտեսության այլ ճյուղերում աշխատելու համար, որտեղ կան ազատ աշխատատեղեր:

Որոշ տնտեսագետներ գտնում են, որ ավելի ճիշտ է տիրապետել ոչ թե փոքր դիապազոնով մասնագիտությունների,այլ տվյալ մասնագիտությանը հարող մի քանի տարբերակների, որը հնարավորություն է ընձեռնում աշխատողին լինել ավելի պահանջված: Երկրորդ թերությունը կանխելու նպատակով պատասխանատվության որոշակի մասը ընկնում է պետական վիճակագրական գործակալությունների և այլ հասարակական կազմակերպությունների վրա, որոնք, կատարելով կանխատեսումներ լրատվական և տարբեր եղանակներով, կարող են կատարել մասնագիտական ճիշտ կողմնորոշման ուղղորդումներ դեպի նոր զարգացող ճյուղերը, որի հետևանքով տնտեսության որևէ ճյուղում մասնագետների լճացում կարող է չառաջանալ:

Աշխատանքի բաժանումը միջազգային ասպարեզում կարող է մասնագիտացված երկրին դնել անբարենպաստ, որոշ դեպքերում կանխման վիճակում:

Բացի այդ, աշխատանքը պահանջում է ջանքեր՝

- ֆիզիկական՝ որի արդյունքն աշխատուժի մաշվածություն է, իսկ հետևանքը պետության կողմից սահմանված կարգով կենսաթոշակի անցնելը: Տարբեր

երկրներում կենսաթոշակի անցման տարիքը տատանվում է 50-60 տարեկանի սահմաններում, այն կախված է նաև կատարված աշխատանքի վտանգավորության հետ, օրինակ՝ քիմիական արդյունաբերության աշխատողները ըստ ՀՀ օրենսգրքի, կենսաթոշակի են անցնում 50 տարեկանից.

- մտավոր և հոգեբանական՝ քանի որ աշխատանքը պահանջում է կենտրոնացում և ամբողջական նվիրում, աշխատանքային կարողությունների առավելագույն օգտագործման համար: Այն պահանջում է նաև հոգեբանական ջանքեր, քանի որ աշխատանքի որոշակի փուլում վրա է հասնում գերբեռնվածությունը կամ թերբեռնվածությունը, որն իր հոգեբանական ազդեցություն է ունենում անհատի կարողությունների վրա.
- աշխատանքը կամք պահանջող գործունեություն է, որովհետև կյանքի ընթացքում, անընդհատ կատարելով որևէ մեկ կամ մի քանի գործողություններ կամ աշխատանք, այն մարդու համար դառնում է պատիժ և այդ պատնեշը հաղթահարելը բավականին մեծ ջանքեր է պահանջում:

Աշխատանքը, չլինելով միատեսակ, տնտեսական կյանքում հանդես է գալիս բազմաթիվ ձևերով՝

1. ըստ աշխատանքի բնույթի և բովանդակության.
   ա. կոլեկտիվ կամ անհատական,
   բ. վարձու,
   գ. ֆիզիկական կամ մտավոր,
   դ. ստեղծագործական,
2. ըստ աշխատանքի առարկայի և արտադրված արտադրանքների.
   ա. գիտական , ինժեներային, ձեռնարկատիրական,
   բ. կառավարչական, արտադրական,
   գ.գյուղատնտեսական. շինարարական, տրանսպորտային և այլ տիպի աշխատանքներ,
3. ըստ աշխատանքի միջոցների և ձևերի.
   ա. մեքենայացված կան ձեռքի,
   բ. աշխատանքներ տարբեր տեխնոլոգիական բարդությունների,
4. ըստ աշխատանքային պայմանների.

ա. ստորգետնյա, վերգետնյա,

բ. տարբեր բարդությունների՝ ծանր, միջին, թեթև,

գ. տարբեր չափի պատասխանատվության աշխատանքներ:

Ըստ այս ցուցանիշների՝ կարելի է բնութագրել տարբեր աշխատանքներ: Օրինակ՝ գիտական աշխատողի աշխատանքը կարելի է բնութագրել որպես անհատական, ստեղծագործական, գիտական, բարդ, պատասխանատվության փոքր աստիճանով: Իսկ աշխատանքային խմբի աշխատանքը կարող ենք բնութագրել որպես կոլեկտիվ, վարձու, տարբեր որակավորման աստիճաններ պահանջող, վերգետնյա, պատասխանատվության բարձր տոկոսով աշխատանք:

1.2.ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՇՈՒԿԱՅԻ ՁԵՎԱՎՈՐՄԱՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՍԿԶԲՈՒՆՔՆԵՐԸ ԵՎ ԱՅԼ ՇՈՒԿԱՆԵՐԻ ՀԵՏ ԿԱՊԸ

Աշխատանքի շուկան պարտադիր չէ, որ լինի ինչ որ մի հաստատություն, չնայած գոյություն ունեն այդպիսի կազմակերպություններ, որոնք զբաղվում են աշխատուժի հավաքագրման և աշխատանքի տեղավորման գործընթացով: Դրանցից են՝ աշխատանքի տեղավորման գործակալությունները, տեղավորման կենտրոնները և այլն: Սակայն միայն դրանց անվանել շուկա ճիշտ չի լինի, քանի որ աշխատուժի շարժը հաճախ կատարվում է՝ շրջանցելով տվյալ կազմակերպությունները: Ավելի բանիմաց մենեջերները ու գործատուները գերադասում են աշխատուժի ընտրությունը կատարել ոչ միայն տեղական աշխատանքի շուկաներում, այլև ուսումնասիրել ավելի մեծ ծավալների աշխատանքի շուկաներ: Այս ուսումնասիրություններով կատարած ծախսերը հետագայում կվերացվեն եկամուտի, որովհետև որակավորված մասնագետներով ապահովված լինելը, ձեռնարկության դրական աշխատանքի երաշխիքն է: Անշարժ գույք ունեցող անձանց համար, ովքեր զբաղվում են ֆիզիկական, մտավոր, վարչահրամայական աշխատանքով, ավելի ձեռնտու է աշխատանք գտնել տվյալ տարածքներում, թեկուզ նվազ աշխատավարձով: Նրանք հաճախ գերադասում են մնալ որոշ ժամանակ գործազուրկ, քան աշխատանքի մեկնել այլ վայրեր: Այս դեպքում աշխատանքի շուկան նրանց համար սահմանափակվում է այդ տարածքով: Մեր ժամանակներում մարդու համար ստեղծված են բոլոր

պայմանները տեղափոխման համար, որի հետևանքով աշխատուժի միգրացիան մեծ թափ է ստանում:

Աշխատանքի շուկան բաղկացած է աշխատուժի շուկայից և աշխատատեղերի շուկայից: «Աշխատանքի շուկա» հասկացությունն առաջին անգամ կիրառվել է Կ. Մարքսի «Կապիտալ» աշխատությունում և բնորոշվել, որպես ապրանքային շուկայի հատուկ ստորաբաժանում: Տնտեսագիտության մեջ սակայն կան իրարամերժ տեսակետներ ,,*աշխատանքի շուկա,,* կամ ,,*աշխատուժի շուկա,,* հասկացությունների վերաբերյալ: Աշխատանքի շուկայի տեսության զարգացման գործում խոշոր ներդրում կատարած դասական տեսության հիմնադիրներ Ա. Սմիթը և Դ. Ռիկարդոն դեռևս XVIII-XIX դարերում հիմնավորեցին այն գաղափարը, որ աշխատանքն ապրանք է կամ առք ու վաճառքի առարկա: Սակայն հետագայում Կ. Մարքսն ապացուցեց, որ աշխատանքը չի կարող ապրանք հանդիսանալ, քանի որ շուկայում իրացվում է ոչ թե աշխատանքը, այլ աշխատանքի ունակությունը կամ աշխատուժը, որի կրողն է վարձու աշխատողը: Դեռևս 1919թ. Վերսալում ընդունված «Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության» կանոնադրության համաձայն աշխատանքն ապրանք չի հանդիսանում: Սակայն արևմտյան տնտեսագիտական գրականության մեջ, ինչպես նաև ԱՊՀ երկրներում լայնորեն կիրառվում է «աշխատանքի շուկա» հասկացությունը, որը ընդգրկվում է և՛ աշխատուժի շուկան, և՛ աշխատատեղերի շուկան:

***Աշխատանքի շուկան**՝ աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի հասարակական հարաբերությունների համակարգն է, որի միջոցով կարգավորվում են գործատուների և վարձու աշխատողների հարաբերությունները, այդ թվում՝ աշխատանքի գինը և աշխատանքային պայմանները, աշխատուժի և աշխատատեղերի հարաբերությունը:*

Աշխատանքի շուկան իր որոշ հատկանիշներով տարբերվում է ապրանքային շուկայից: Նախ՝ աշխատանքի շուկայի կարևոր հատկանիշն այն է, որ փոխանակվող օբյեկտն աշխատուժն է: Ապրանքային շուկայում յուրաքանչյուր կողմը շահագրգիռ է տվյալ ապրանքն իրացնելու հնարավոր առավելագույն գնով: Քանի որ աշխատանքի շուկայում աշխատուժի վաճառքն իրականացվում է աշխատուժի սեփականատիրոջ և այն գնող գործատուի անմիջական անձնական շփումների միջոցով, ապա վերջինս պայմանավորված է ոչ միայն աշխատուժի գնով, այլև ոչ տնտեսական գործոններով:

Դրանց թվին են դասվում ֆիզիկական գործոնները, այդ թվում, աշխատանքային ռիսկը կամ աշխատանքային պայմանները և միջավայրը, սոցիալական գործոնները՝ աշխատանքի վարքը, ղեկավարության դիրքորոշումը: Այսպիսով, ձեռնարկության կողմից աշխատուժի ընտրությունը կատարվում է ոչ միայն աշխատավարձի չափի, այլ նաև աշխատանքային հատկանիշների հիման վրա:

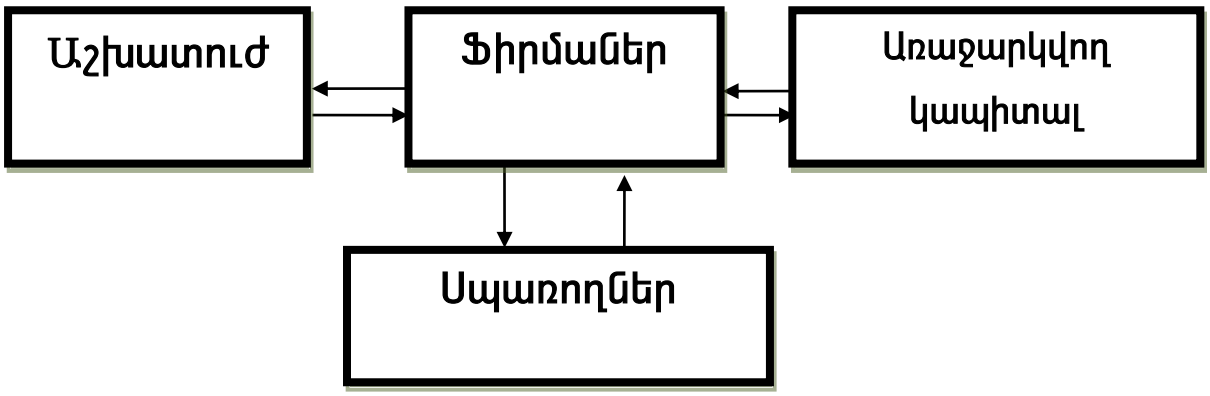
Աշխատանքային շուկայի երկրորդ հատկանիշն է աշխատանքային զբաղվածության երկարաժամկետ բնույթը: Ապրանքների դեպքում գնորդները և վաճառողները կարող են յուրաքանչյուր օր մի ապրանքը փոխարինել մյուսով, իսկ աշխատանքի շուկայում գործատուները գերադասում են աշխատուժը ձեռք բերել ավելի երկար ժամկետով, քանի որ զգալի ներդրումներ են կատարում աշխատուժի վերապատրաստման և աշխատանքային փորձի կուտակման նպատակով:

Աշխատանքի շուկայի երրորդ հատկանիշն աշխատանքների և բանվորների որակական բնութագրերի ծայրահեղ բազմազանությունն (տարիք, սեռ, կրթություն, փորձ է): Աշխատանքի շուկայում առաջարկվող աշխատանքի քանակը և որակը տնտեսական աճի կարևոր ցուցանիշներ են:

Աշխատանքի շուկան բնորոշվում է ոչ միայն չափերով, այլև ըստ մասնագիտությունների: Պետք է նկատի ունենալ, որ յուրաքանչյուր մասնագիտություն, նրա ճյուղերը և ենթաճյուղերն առանձին - առանձին ունեն իրենց աշխատանքի շուկաներն ամեն մեկին հատուկ յուրահատկություններով և առանձնահատկություններով:

Որո՞նք են աշխատանքի շուկայի հիմնական գործող ուժերը: Մի կողմից դա աշխատուժ գնողն է, «վարձողը», որը նաև ապրանքների և ծառայությունների արտադրողն է, մյուս կողմից աշխատողը: Վարձողի դերում կարող են հանդես գալ մասնավոր ֆիրմաները, որոնք ձգտում են առավելագույնի հասցնել իրենց շահույթը, պետական և հասարակական կազմակերպությունները: Աշխատուժ վաճառողը միշտ աշխատողն է, սակայն հարկ է նշել, որ աշխատանքի առաջարկի մասին որոշումը ընդունվում է ընտանիքում, որպես կոլեկտիվ որոշում: Բացի այդ, աշխատուժ վաճառողի դերում կարող են հանդես գալ արհեստակցական միությունները, որոնք միավորում են առանձին աշխատողներին:

Գծապատկերի ձևով ներկայացնենք աշխատուժի, ապրանքների և կապիտալի շուկաների կապը:



Գծապատկեր 1: Աշխատուժի, ապրանքի և կապիտալի շուկաների կապը:

Աշխատուժի և ապրանքի շուկաները գտնվում են խիստ կապի մեջ: Բացի այդ, աշխատուժի պահանջարկը կապված է կապիտալի շուկայից: Աշխատանքը և կապիտալը կարող են հանդես գալ որպես միմյանց լրացնող և իրար փոխարինող արտադրական գործոններ: Այդ իսկ պատճառով, ամեն տեսակի փոփոխությունները, որոնք տեղի են ունենում կապիտալի շուկայում, ուղղակիորեն ազդում են աշխատուժի շուկայի վրա: Երբ աշխատանքի շուկայում ստեղծվում է հավասարակշիռ իրավիճակ, ապա արձանագրվում է աշխատավարձի և զբաղվածության կայուն մակարդակ, որի վրա կարող են ազդել շուկայական ու ոչ շուկայական գործոնները:

Աշխատանքի շուկայի վրա մեծ ազդեցություն են գործում նաև երեք հետևյալ գործոններ.

1. շուկայական,
2. ինստիտուցիոնալ (ոչ շուկայական),
3. սոցիալական:

Շուկայական գործոնը ներկայացնում է աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի փոխհարաբերությունների համակարգը: Շուկայական տնտեսության

պայմաններում առաջարկի և պահանջարկի կարգավորման խնդիրը լուծվում է երկու փոխկապակցված համակարգերի միջոցով: Դրանք են՝

- աշխատավարձի դրույքաչափերի փոփոխություն.
- աշխատուժի շարժունակության ապահովվում:

Ինստիտուցիոնալ գործոնը ներկայացնում է մի շարք պետական, մասնավոր, հասարակական կազմակերպությունների ազդեցությունը շուկայի գործունեության վրա: Պետական ազդեցությունն արտահայտվում է նրանով, որ պետությունը սահմանում է նվազագույն աշխատավարձ, որից ցածր ոչ մի կազմակերպություն իրավունք չունի վճարելու աշխատողին:

Արհմիությունները տարբեր ձևերով կարող են ազդել աշխատավարձի ձևավորման վրա, դառնալով արհմիության անդամ կազմակերպությունը որոշակի պարտավորություններ է կրում աշխատողի հանդեպ, միևնույն ժամանակ նա հավաքում է անդամավճար: Խոշոր արհմիությունները, մինչև անգամ պայմանագրեր են կնքում ձեռնարկությունների հետ, որի միջոցով այդ ձերնարկություններում թափուր աշխատատեղերը լրացվում են արհմիությունների անդամների հաշվին: Այդ եղանակով նրանք կարող են ապահովել իրենց անդամներին աշխատանքով: Ձեռնարկությունները շահում են, քանի որ ձերք են բերում համեմատաբար էժան աշխատուժ, բացի այդ, գործարքի մեջ մտնելով արհմիության հետ, ավելի ապահովված են հնարավոր գործադուլներից:

Սոցիալական գործոն: Աշխատանքի ընտրության, բաշխման վրա մեծ ազդեցություն է ունենում սոցիալական խմբին պատկանելիությունը: Այս գործոնը ընդգրկում է դասակարգը, մշակույթը, ազգային պատկանելիությունը, ընտանիքը և այլն:

1.3. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՇՈՒԿԱՅԻ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ, ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ, ՏԵՍԱԿՆԵՐԸ ԵՎ ՁԵՎԵՐԸ

Մեր ժամանակներում գործատուն չի կարող գնել աշխատողին, այլ վարձում է նրան որոշակի ժամանակով, այսինքն՝ գնում է նրա մատուցած ծառայությունները: Աշխատողը շաբաթվա մեջ մոտ 40 ժամ անցկացնում է իր աշխատատեղում և նրա

համար բացի աշխատավարձից, քիչ կարևոր չեն նաև ոչ փողային գործոնները, այսինքն՝ տվյալ աշխատանքի անվտանգությունը, աշխատանքային ռեժիմն ու պայմանները, մասնագիտական մակարդակի բարձրացման խնդիրները, նաև իր հարաբերությունների ձևավորումը ղեկավար կազմի հետ: Աշխատավարձից ավելի կարևոր կարող է լինեն թվարկված գործոնները, քանի որ աշխատանքն որոշում է մարդու սոցիալական կարգավիճակը:

Երկրորդ՝ այս յուրահատուկ շուկայում պահանջարկը նույնպես ունի իր առանձնահատկությունները: Աշխատանքն ի տարբերություն այլ ապրանքների չի գնվում բավարարելու համար, այլ գնվում է որոշակի արտադրանք թողարկելու համար: Օրինակ՝ եթե կոշիկի պահանջարկը բարձրանում է, ուղղակիորեն բարձրանում է նաև կոշկակարների պահանջարկը: Տնտեսագետները նշում են, որ աշխատանքի պահանջարկը դա ածանցյալ է և դրանով է այն տարբերվում սպառողական ապրանքների պահանջարկից:

Երրորդ՝ աշխատանքի շուկան բնութագրվում է ոչ լիարժեք տեղեկատվության առկայությամբ: Սակայն այստեղ գործում են զբաղվածության պետական ծառայությունները, մասնավոր գործակալությունները, նաև համացանցի ծավալուն հնարավորությունները (հատուկ տպագրվող, հեռուստահաղորդումներ և այլ): Առաջարկված աշխատանքն աշխատողը կարող է գնահատել որոշակի ժամանակ աշխատելուց հետո: Նույն ձևով էլ գործատուն չի կարող վերջնական կարծիք կազմել աշխատողի մասին՝ հիմք ընդունելով միայն նրա կողմից ներկայացված փաստաթղթերը: Այդ փնտրելու գործընթացը միշտ պահանջում է ծախսեր, ինչպես փողային, այնպես էլ ժամանակի առումով, և դա գտնում է իր արտացոլումը աշխատանքի գործնեության վերջնական արդյունքի մեջ:

Չորրորդ ՝ ի տարբերություն արտադրանքի շուկայի՝ աշխատանքի շուկան ունի կարևոր առանձնահատկություններ: Աշխատուժը դա մարդիկ են, երկրի քաղաքացիները, որոնց աշխատանքային գործունեության իրավունքները և նաև գործատուի պարտականությունները հստակեցված են աշխատանքի օրենսդրությամբ: Այս օրենսդրությունը որոշում է աշխատունակ տարիքը, նվազագույն աշխատավարձի մակարդակը, աշխատանքի անվտանգության նորմերը, արտաժամյա աշխատանքի վարձատվության գործակիցը: Պետությունը օգտագործելով տարբեր տնտեսական

միջոցներ (օրինակ՝ փոփոխելով հարկերը) կարող է փոփոխություններ մտցնել աշխատանքի շուկայի առաջարկի և պահանջարկի ծավալների մեջ, նաև կրճատել գործազրկությունն ու ավելացնել զբաղվածության մակարդակը:

Ելնելով վերոհիշյալ գործոններից կարելի է նշել, որ աշխատանքի շուկան բավականի տարբերվում է ապրանքի շուկայից: Սա է հիմնական պատճառը, որ աշխատանքի էկոնոմիկան դարձել է առանձին գիտություն:

Աշխատանքի շուկան, ըստ տնտեսական ոլորտի և ճյուղերի, գործունեության ձևերի և տեսակների իրականացնում է աշխատանքի բաշխումը և վերաբաշխումը: Հետևաբար կարող ենք ասել, որ այն բաղկացած է հետևյալ բաղադրատարրերից՝

1. աշխատանքի շուկայի սուբյեկտները « գործատու և աշխատուժ».
2. սուբյեկտների միջև հարաբերությունները հաստատող իրավական դաշտ.
3. աշխատանքային շուկայի առաջարկի և պահանջարկի հարաբերակցությունը.
4. աշխատանքի արժեքը.
5. բնակչության զբաղվածության ծավալները.
6. աշխատանքի շուկայի ենթակառուցվածքներ՝ զանազան հիմնադրամներ, գովազդային գործակալություններ, աշխատուժի վերապատրաստման ծախսեր և այլն:

Աշխատանքի շուկայի կարևոր բաղադրատարրը՝ առաջարկը, որոշվում է տնտեսապես ակտիվ բնակչության թվով, այսինքն զբաղվածների թվին գումարած գործազուրկների թիվը՝

$$N \text{ ընդ .առ.} = N \text{ զբ.} + N \text{ գ.} \qquad (1)$$

Շուկայի ընդհանուր պահանջարկն արտահայտվում է զբաղվածների և թափուր աշխատատեղերի գումարով՝

$$N \text{ ընդ, պ} = N \text{ զբ.} + N \text{ թ. տ .} \qquad (2)$$

Ողջ աշխատանքի շուկայի այն մասը, որն զբաղվում է միայն թափուր աշխատատեղերով և աշախատանք փնտրելով՝ կոչվում է աշխատանքի ընթացիկ շուկա: Այն կարող է լինել՝ <u>բաց</u> և <u>թաքնված</u>:

<u>Բաց շուկան</u> իր հերթին կարող է լինել պաշտոնական և ոչ պաշտոնական:

<u>Ընթացիկ շուկայի</u> պաշտոնական մասը ընդգրկում է զբաղվածության գործակալություններում գրանցված գործազուրկների պաշտոնական թվաքանակը և

ազատ աշխատատեղերը, իսկ բաց շուկայի ոչ պաշտոնական մասը ընդգկում է այն գործազուրկներին և ազատ աշխատատեղերը, որոնք պաշտոնական գրանցում չունեն:

Ընթացիկ աշխատանքի շուկայի թաքնված մասն ընդգրկում է տնտեսության մեջ ձևականորեն զբաղվածներից: Դրանք այն անձինք են, որոնք տարբեր կառուցվածքային փոփոխությունների հետևանքով անցնում են պարապուրդի կամ արձակուրդի: Այս տվյալները երևում են ձեռնարկությունների ներկայացված հաշվետվություններում, որտեղ նշվում է վարչական արձակուրդում գտնվողների թվաքանակը:

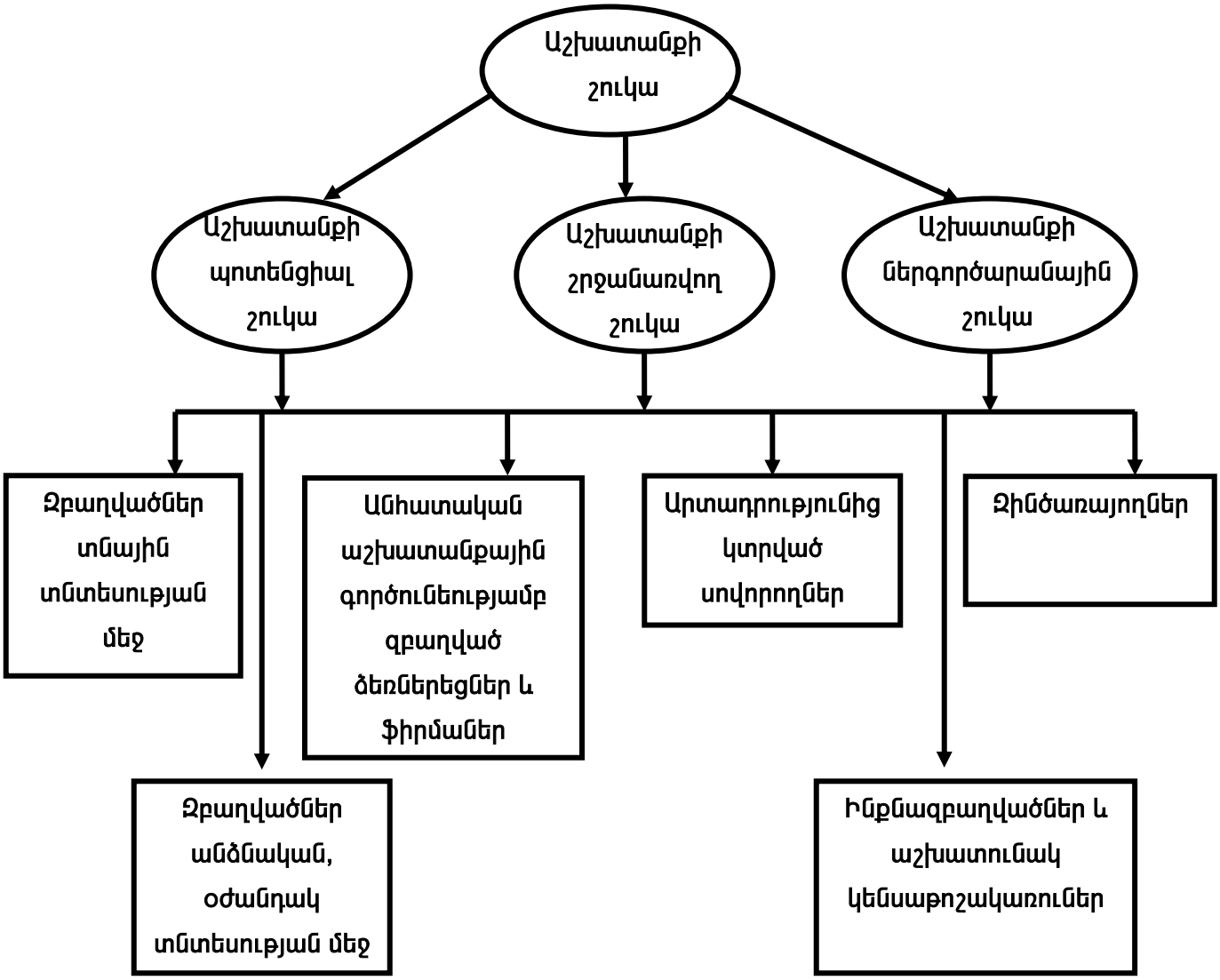
Աշխատուժի առավել լրիվ հաշվառման նպատակով անհրաժեշտ է աշխատանքի ընթացիկ շուկայի կառուցվածքում տարբերակել բաց և թաքնված շուկաները: Աշխատանքի բաց շուկան, որտեղ հաշվի են առնվում աշխատանք փնտրողների և ազատ աշխատատեղերի թվաքանակը, բաղկացած է պաշտոնական և ոչ պաշտոնական մասերից: Բաց շուկայի պաշտոնական մասն ընդգրկում է միայն զբաղվածության ծառայության կողմից գրանցված աշխատանք փնտրողներին և ազատ աշխատատեղերը: Իսկ բաց շուկայի ոչ պաշտոնական մասը ներառում է աշխատանքի առաջարկի և ազատ աշխատատեղերի այն մասը, որը չի գրանցվել զբաղվածության ծառայության կողմից, և աշխատանքի տեղավորումը կատարվում է գործատուների և աշխատանք փնտրողների միջև անմիջական շփումների միջոցով: Աշխատանքի թաքնված շուկան տնտեսության մեջ ձևականորեն զբաղվածներն են, որոնք կառուցվածքային փոփոխությունների հետևանքով կարող են ազատվել աշխատանքից: Ընդ որում, թաքնված շուկայի պաշտոնական մասի գնահատումները հիմնվում են վարչական արձակուրդում գտնվող աշխատողների քանակի վերաբերյալ ձեռնարկությունների հաշվետվությունների վրա: Միևնույն ժամանակ թաքնված շուկայի ոչ պաշտոնական մասը որոշվում է հատուկ մեթոդաբանության միջոցով: Այս դեպքում հաշվի են առնվում մասնակի պարապուրդների, կամ արտադրության լրիվ կանգնեցման հետևանքով չօգտագործված աշխատուժի քանակը, կամ չօգտագործված աշխատաժամանակը:

Աշխատանքի շուկայի կառուցվածքն առավել պարզորոշ կարելի է պատկերացնել գծապատկեր 2-ի միջոցով: Այն ներկայացնում է աշխատանքի շուկայի հետևյալ

կառուցվածքը՝ աշխատանքի պոտենցիալ շուկա, շրջանառվող շուկա և ներգործարանային կամ ներֆիրմային շուկա:

Աշխատանքի պոտենցիալ շուկան ընդգրկում է բոլոր ոչ վարձու զբաղվածներին, այդ թվում տնային ու անձնական օժանդակ տնտեսության մեջ զբաղվածներին, զինծառայողներին, արտադրությունից կտրված սովորողներին, անհատական աշխատանքային գործունեությամբ զբաղված ձեռներեցներին և ֆիրմաներին, ինչպես նաև ինքնազբաղվածներին և աշխատունակ կենսաթոշակառուներին:

Շրջանառվող շուկան ընդգրկում է լրիվ կամ մասնակի գործազուրկներին և այլ աշխատանք փնտրողներին:



Գծապատկեր 2: Աշխատանքի շուկայի կառուցվածքը:

Ներգործարանային շուկան կազմում են ձեռնարկություններում կամ ընկերություններում զբաղված վարձու աշխատողները: Սակայն և՛ պոտենցիալ, և՛ շրջանառվող, և՛ ներգործարանային շուկաները սերտորեն կապված են միմյանց հետ: Այսպես, պոտենցիալ շուկան ներկայացվող աշխատանք փնտրողները փաստորեն միաժամանակ հայտնվում են շրջանառու շուկայում:

Աշխատանքի շուկան, ըստ տեսակների, կարող է լինել **ներքին** և **արտաքին :**

Ներքին շուկան դիտվում է ձեռնարկության ներսում և պայմանավորված է աշխատողների պրոֆեսիոնալ առաջխաղացման տարբեր համակարգերով: Կայուն ներքին աշխատանքային շուկա ունեն ճապոնական ֆիրմաները, որոնք գնահատում են իրենց ներդրումները և աշխատուժը: Հաճախ նրանք աշխատանքի են վերցնում ցմահ, իրենց վրա վերցնելով աշխատուժի ծերության ապահովումը:

Արտաքին շուկան իր մեջ ներառում է աշխատուժի շարժը ձեռնարկությունների, տարածաշրջանների, երկրների միջև: Վերջինիս ցայտուն օրինակն է երկրների միջև աշխատուժի տնտեսական ինտեգրումը, երբ մասնագիտացած երկրները մասնագետների փոխանակում են կատարում: Կարելի է նշել, որ ամերիկյան, եվրոպական մի շարք երկրների աշխատանքի շուկան ունի արտաքին կողմնորոշում:

Մի շարք զարգացած երկրներում, որտեղ արտադրության մեջ զբաղված աշխատուժը փոխարինվել է հիմնականում ծառայողական և սպասարկման ոլորտում աշխատողներով, կատարվում է աշխատատեղերի արտահանում, որը կապված է համակարգչային տեխնիկայի և համացանցի զարգացմամբ: Այս եղանակով օգտվում են երկրորդական երկրները՝ զարգացող, որակավորված աշխատուժը, որը չի զիջում զարգացած երկրների համապատասխան մասնագետների որակավորմանը: Սակայն նրանց վարձատրությունը կատարվում է ավելի ցածր տարիֆային կարգով: Սա ինքնըստինքյան անդրադառնում է նաև այդ զարգացած երկրի աշխատանքի շուկայի առաջարկի, պահանջարկի և հավասարակշռեցնող աշխատավարձի վրա:

Ըստ ձևի՝ աշխատանքի շուկան լինում է *ավանդական և ճկուն :*

Շուկայի ավանդական տարբերակը երկար ժամանակի ընթացքում ձևավորված և ընդունված նորմերն են, որոնք համարվում են աշխատանքի ընդունման և վարձատրման « դասական» օրինակը:

Աշխատանքի ճկուն շուկան հատուկ է ավելի զարգացած երկրներին, որտեղ տեխնիկայի և տեխնոլոգիայի արագ զարգացման հետևանքով զբաղվածությունը վերաբաշխվել է դեպի ծառայությունների ոլորտը: Դա հնարավորություն է տալիս նաև թոշակառուներին, երեխամայրերին, ներգաղթյալներին ապահովել ոչ լրիվ աշխատանքային օրով: Սրանք իրենցից ներկայացնում են ցածր մրցակցություն ունեցող աշխատուժի կատեգորիաները:

Աշխատանքային շուկայի շարժունակությունը և զբաղվածությունը տարբերում են 1-ին, 2-րդ և 3 –րդ կարգի շուկաները:

1-ին կարգի շուկային հատուկ են կայուն զբաղվածությունը, լրիվ աշխատանքային օրը , ցածր հոսունությունը, բարձր վարձատրությունը և որակավորումը:

2-րդ կարգի շուկային բնորոշ են մասնակի կամ սեզոնային զբաղվածությունը, բարձր հոսունությունը, ցածր վարձատրությունը: Սա իրենից ներկայացնում է ցածր մրցակցություն ունեցող շուկա:

3-րդ կարգի կատեգորիան ընդգրկում է գործազուրկներին, որոնց մի մասը չի կարողանում գտնել աշխատանք, մյուս մասը՝ չի կարողանում գտնել իրեն համապատասխան աշխատանք:

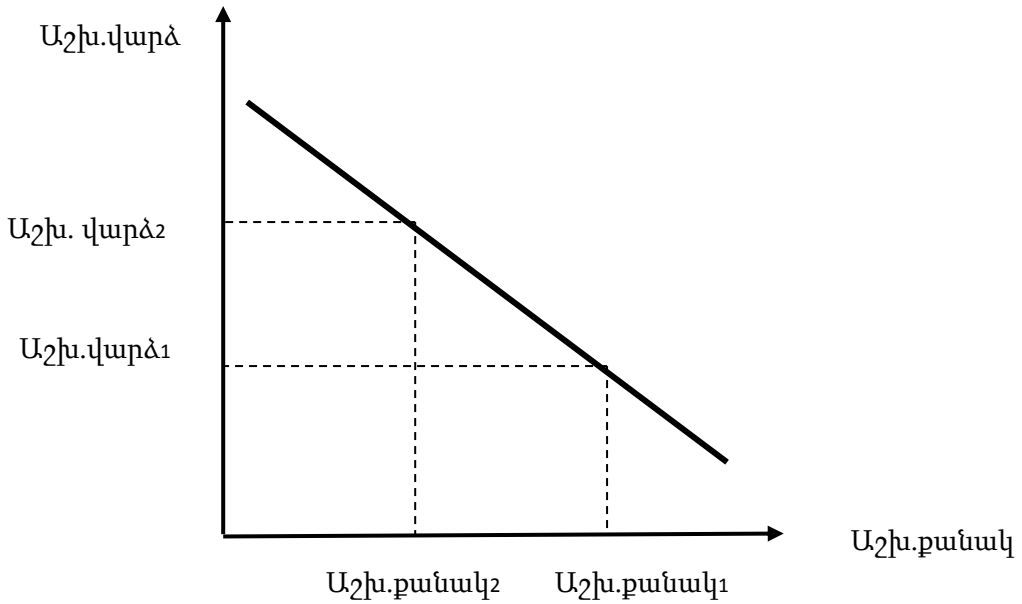
1.4. ԱՇԽԱՏՈՒԺԻ ՊԱՀԱՆՋԱՐԿԻ ՁԵՎԱՎՈՐՄԱՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Աշխատուժի պահանջարկն աշխատուժի այն քանակն է, որը գործատուն պատրաստ է վարձել տվյալ պահին որոշված աշխատավարձի մակարդակի չափով: Աշխատուժի հիմնական առանձնահատկությունը այն է, որ հանդես է գալիս որպես ածանցյալ, այսինքն գործատուին աշխատուժը հարկավոր է ապրանքներ և ծառայություններ արտադրելու համար: Այդ իսկ պատճառով, աշխատուժի պահանջարկն որոշվում է այն իրավիճակով, որը տվյալ պահին առկա է ապրանքի և կապիտալի շուկաներում:

Ձեռնարկությունները իրենց գործունեության ընթացքում կատարում են տարբեր տիպի արտադրական գործոնների՝ կապիտալի և աշխատուժի համադրում: Թե ինչպես կկատարվի այդ համադրումը կախված է ոչ միայն ձեռնարկությունների ստրատեգիայից և տակտիկայից, այլև արտադրական շուկայում նրա պահանջարկից

(տվյալ արտադրանքի և ծառայությունների): Այս համակարգից կախված կանխորոշվում է, թե տվյալ տեխնիկայի, տեխնոլոգիայի ֆինանսական վիճակի դեպքում ինչ քանակության աշխատուժ պետք է վարձի ձեռնարկությունը (տարբեր մասնագիտությունների և որակավորման աստիճանի), որպեսզի ապահովվի իր նախատեսված հզորությունը, ինչպես նաև հաշվարկվում է ինչպիսի ներդրումներ պետք է կատարվեն աշխատուժի վերապատրաստման և նոր աշխատուժ ձեռք բերելու համար: Տվյալ մասնագիտությունների գծով աշխատանքի շուկայի պահանջարկը որոշելու համար ուսումնասիրում են համապատասխան մասնագետների պահանջարկը տարբեր ձեռնարկություններում, որի միջոցով ստանում են մեկ կամ բազմագործոնային մաթեմատիկական մոդելներ: Սակայն պահանջարկի ուսումնասիրությունը ավելի հեշտ է կատարել գրաֆիկական հետազոտությունների հետևանքով, երբ համադրվում են տվյալ ոլորտի կամ ճյուղի տարբեր գործատուների պահանջարկը:

Ուսումնասիրենք պահանջարկի փոփոխությունը ըստ աշխատողների քանակի և աշխատավարձի, ընդունելով, որ մնացած պայմանները մնում են անփոփոխ (աշխատուժի ձեռք բերման պայմանները, որակավորումը, տեխնոլոգիան և այլն): Այս դեպքում գործում է «այլ հավասար պայմանների դեպքում» սկզբունքը: Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ կոնկրետ այս դեպքում աշխատավարձը և աշխատողների թիվը հակադարձ համեմատական կապով են միմյանց հետ կապված: Ստանդարտ գրաֆիկներ կառուցելու դեպքում ընդունում ենք, որ հորիզոնական առանցքին պատկերված է աշխատողների քանակը, իսկ ուղղահայաց առանցքին աշխատուժի արժեքը (նոմինալ աշխատավարձ): Գրաֆիկը ունի հետևյալ տեսքը՝

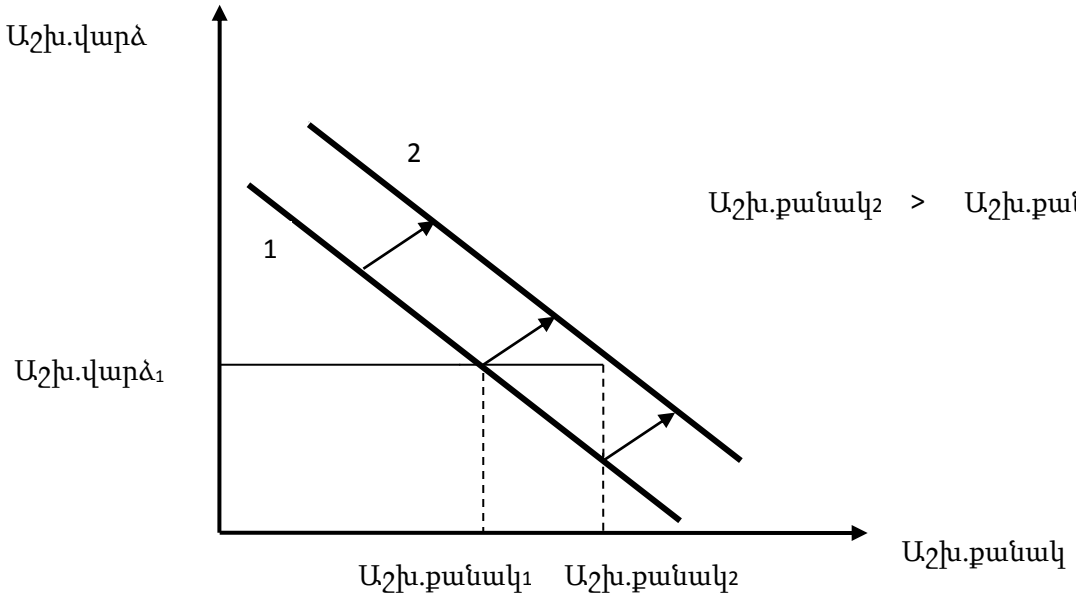


Գրաֆիկական գծապատկեր 1: Պահանջարկի բազային կոր:

Գրաֆիկից երևում է, որ ձեռնարկություններն ավելի ձեռնտու է ցածր աշխատավարձով ունենալ շատ աշխատողներ արտադրողականությունն ապահովելու համար, քան քիչ աշխատողներ բարձր աշխատավարձով:

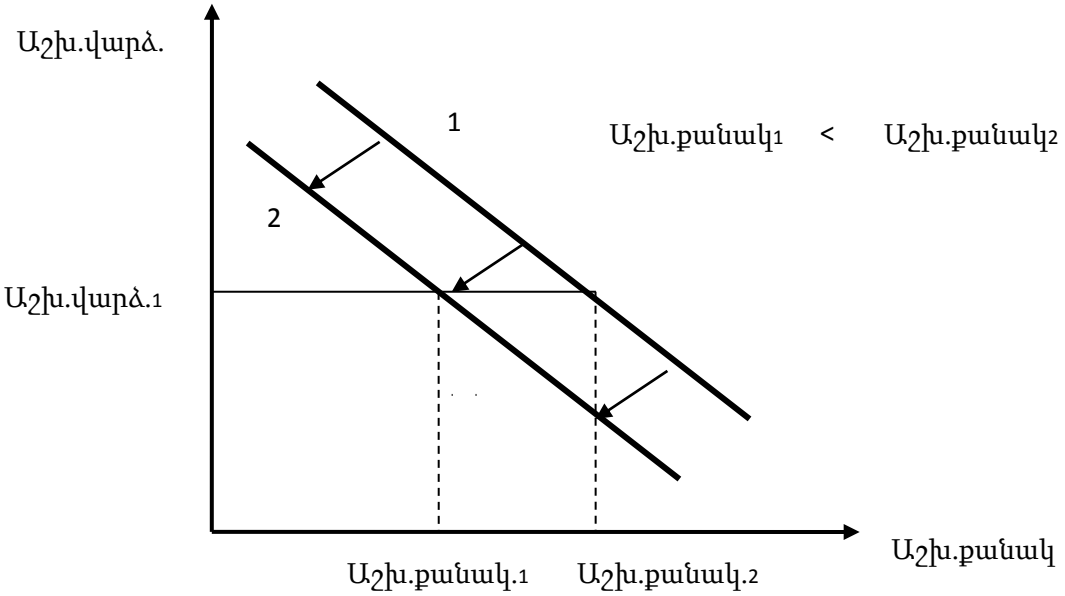
Դիտարկենք, թե ինչպես է անդրադառնում աշխատավարձի բարձրացումը աշխատանքի շուկայի վրա: Աշխատավարձի բարձրացումը բերում է ինքնարժեքի բարձրացման, հետևաբար ապրանքների գնի բարձրացմանը սպառողական շուկայում, հետևաբար նրա առաջարկի պակասեցման, հետևաբար համապատասխան ձեռնարկություններում արտադրողականության իջեցման, հետևաբար աշխատուժի կրճատման, որը բերում է աշխատանքի շուկայում այդ մասնագետների ավելցուկի առաջացմանը: Այստեղ գործում է մասշտաբի էֆեկտը՝ արտադրության մեծ ծավալներ շատ աշխատուժով և փոքր ծավալները քիչ աշխատուժով: Աշխատավարձի բարձրացումը ձեռնարկատերերի համար նոր խնդիրներ է առաջացնում: Լուծումը այն է, որ ավելի լավ է ներդրումներ կատարել նորագույն տեխնիկայի և տեխնոլոգիա գնելով (որոնց արժեքը սկզբնական ժամանակահատվածում դեռ չի բարձրացել), քան բարձր աշխատավարձով շատ աշխատուժ վարձել: Սա կոչվում է փոխարինման էֆեկտ, այսինքն՝ աշխատուժի

քանակը փոխարինվում է կապիտալ ներդրումներով: Այս երկու փոփոխությունները գրաֆիկորեն կարելի է պատկերել հետևյալ կերպ: Երբ գործում է մասշտաբի էֆեկտը՝



Գրաֆիկական գծապատկեր 2: Մասշտաբի էֆեկտի ավելացում:

Երբ գործում է փոխարինման էֆեկտը՝



Գրաֆիկական գծապատկեր 3: Փոխարինման էֆեկտի նվազում:

Արդյունավետ պահանջարկն աշխատանքի ընդհանուր պահանջարկի և տնտեսության արդյունավետության տեսանկյունից աշխատուժի ավելորդ

թվաքանակի տարբերությունն է: Աշխատուժի ավելորդ թվաքանակը պայմանավորված է արտադրության կազմակերպման և տեխնիկական ցածր մակարդակով և հաշվարկվում է՝ ելնելով աշխատաժամանակի կորուստներից:

Աշխատանքի պահանջարկի վերլուծության ժամանակ հաշվի է առնվում քննարկվող ժամանակահատվածի բնույթը՝ կարճաժամկետ կամ երկարաժամկետ, նկատի ունենալով, որ կարճաժամկետ ժամանակահատվածում արտադրական գործառույթի գործոններից կապիտալը (արտադրատեխնիկական միջոցները, այդ թվում մեքենաները, սարքավորումները, շինանյութերը և այլն) անփոփոխ է, իսկ աշխատանքը՝ փոփոխական, մինչդեռ երկարաժամկետ ժամանակահատվածում արտադրության բոլոր գործոնները փոփոխական են:

Անհրաժեշտ է տարբերակել համախառն պահանջարկի քանակական և որակական բնութագրերը: Քանակական տեսանկյունից աշխատանքի ընդհանուր կամ համախառն պահանջարկն իրենից ներկայացնում է տնտեսության մասնավոր և պետական հատվածներում ձևավորված պահանջակի գումարը: Ընդ որում, համախառն պահանջարկի ձևավորման գործընթացն ընդգրկում է հետևյալ օղակները՝

- առանձին ձեռնարկության անհատական պահանջարկը,
- տվյալ ճյուղի ձեռնարկությունների գումարային պահանջարկը,
- տնտեսության մասնավոր հատվածի ճյուղերի պահանջարկը,
- տնտեսության պետական հատվածի, այդ թվում, նյութական արտադրության ոլորտի և պետական կառավարման ու սոցիալական ոլորտի ընդհանուր պահանջարկը:

Աշխատանքի համախառն պահանջարկի ճշգրիտ որոշման համար հաշվի են առնվում նաև աշխատուժի և կապիտալի միջճյուղային և միջտարածաշրջանային միգրացիոն տեղաշարժերը, որոնք պայմանավորում են աշխատուժի տարերային վերաբաշխումը: Փաստորեն, աշխատանքի ընդհանուր պահանջարկը ներառում է երեք տարրեր, այդ թվում իրացված պահանջարկը, դեռևս րացված կամ պահեստային պահանջարկը և պոտենցիալ կամ կանխատեսվող պահանջարկը:

Տնտեսության կայուն և արդյունավետ զարգացումը ենթադրում է աշխատանքի պոտենցիալ պահանջարկի որոշում՝ ելնելով ձեռնարկությունների զարգացման և

արտադրության ընդլայնման հեռանկարներից: Այդ նպատակով մշակվում են կարճաժամկետ, միջնաժամկետ և երկարաժամկետ ձևաչափեր:

Որակական աշխատանքի ընդհանուր պահանջարկն իրենից ներկայացնում է տնտեսական կատեգորիա, որը կարևոր նշանակություն ունի երկրի տնտեսական քաղաքականության մշակման և իրականացման համար: Հաշվի առնելով աշխատուժի մասնագիտական-որակական մակարդակը՝ պահանջարկը ստորադասվում է հետևյալ հիմնական խմբերի՝

- բարձրորակ աշխատուժի,
- միջին որակավորման աշխատուժի,
- ձածր որակավորման աշխատուժի,
- որակավորված աշխատուժի:

Զարգացած երկրներում գերակշռում է բարձրորակ աշխատուժի նկատմամբ պահանջարկը: ԱՊՀ պետություններում, այդ թվում նաև Հայաստանում անցումային ժամանակահատվածում որակյալ աշխատուժը կամ դուրս է մղվել արտադրությունից, կամ մասնակիորեն արտագաղթել է, որի արդյունքում զբաղված աշխատուժի կազմում ավելացել է միջին և ցածր որակավորման աշխատուժի տեսակարար կշիռը: Այդ երևույթի բացասական հետևանքներից է վերջին տարիներին նկատվող բարձրորակ աշխատուժի, հատկապես բարձր որակավորում ունեցող բանվորների պակասը, որը պետք է լրացվի արհեստագործական և միջին մասնագիտական կրթական համակարգի վերականգնման միջոցով:

Ներկայումս Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի շուկան բնութագրվում է ընդհանուր ցածր պահանջարկով, քանի որ տնտեսության մեջ զբաղվածների թվաքանակը տարեցտարի նվազում է, իսկ զբաղվածության ծառայությունների կողմից գրանցված թափուր աշխատատեղերի քանակը խիստ անբավարար է: Սակայն ստվերային զբաղվածության հետևանքով աշխատանքի իրական պահանջարկն ավելի բարձր է: Դիտարկումները ցույց են տվել, որ չգրանցված կամ թաքնված զբաղվածության ոլորտում ընդգրկված է ավելի քան 200 հազար մարդ: Ինչպես ցույց են տվել հետազոտությունները, թաքնված զբաղվածությունը կազմում է տնտեսության մեջ զբաղվածների 22.6%-ը, որոնց մի մասը հաշվառված է որպես գործազուրկ: Ընդ որում՝ բանավոր համաձայնությամբ վարձու աշխատողների տեսակարար կշիռը

զբաղվածների ընդհանուր թվաքանակի մեջ կազմել է 12.7%, իսկ չգրանցված գործունեություն իրականացնող գործատուներինը և ինքնազբաղվածներինը՝ 9.9%:

Մեկ այլ խնդիր է գործատուների պահանջարկի բավարարումը որակյալ մասնագետներով, քանի որ գործազուրկների զգալի մասը ցածր մասնագիտական պատրաստվածության պատճառով չի համապատասխանում ազատ աշխատատեղերին ներկայացվող պահանջներին: Դրա հետ կապված կարևորվում է արհեստագործական և միջին մասնագիտական կրթական համակարգի վերականգնումն ու զարգացումն աշխատանքի շուկայի պահանջներին համապատասխան:

Ըստ հանրապետության տարածաշրջանների աշխատանքի պահանջարկն անհավասարչափ է բաշխված: Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ հանրապետության աշխատանքի ընդհանուր պահանջարկի մոտ 80%-ը բաժին է ընկնում Երևանին, իսկ մնացած թափուր աշխատատեղերը Սյունիքի և Շիրակի մարզերին:

Աշխատանքի պահանջարկի վրա ազդող գործոնները: Աշխատանքի ընդհանուր պահանջարկի ձևավորման և շարժի վրա ազդեցություն են գործում մի շարք մակրոտնտեսական գործոններ, որոնցից հիմնականների են.

- արտադրության ծավալների փոփոխություն,
- իրականացվող դրամավարկային քաղաքականություն,
- արտադրության կառուցվածքային տեղաշարժեր,
- սեփականաշնորհման գործընթաց:

Աշխատանքի պահանջարկի վերլուծությունն անհրաժեշտ է սկսել պարզ ձևաչափի դիտարկումից: Ներկայումս աշխատանքի պահանջարկի ֆունկցիայի հիմնական երկու հայտնի տեսություններ են ՝ նորդասական և քեյնսյան:

Աշխատանքի պահանջարկի նեոդասական տեսակետի քննարկման նպատակով հետևյալ 5 պայմանն է ընդունվում՝

1. գործատուն ձգտում է առավելագույն շահույթին,

2. արտադրության մեջ օգտագործվում է 2 գործոններ՝ աշխատանքը (Ա) և կապիտալը (Կ), իսկ արտադրական ֆունկցիան պայմանավորված է աշխա-տանքային և կապիտալի ծախսումներով՝ Ծ=1(Կ,Ա),

3. կարճաժամկետ ժամանակահատվածում կապիտալի ծախսումները չեն փոփոխվում, իսկ արտադրական ֆունկցիան կախված է աշխատանքային ծախսումների մեծությունից,

4. աշխատանքի և ապրանքային շուկաները մրցակցային են,

5. աշխատանքի գնահատման հիմքում ժամային վարձատրությունն է:

ՀՀ-ում աշխատանքի պահանջարկն ուղղակի առաձգականության ցածր մակարդակը պայմանավորված է մի շարք գործոններով, այդ թվում արտադրության մյուս գործոններով աշխատուժի փոխարինման համեմատաբար դանդաղ տեմպերով, արտադրանքի պահանջարկի ցածր գնային առաձգականությամբ, ինչպես նաև արտադրական ընդհանուր ծախսերի մեջ աշխատանքային ծախսերի ցածր տեսա-կարար կշռով: Այսպես, ներմուծվող որոշ արտադրատեսակների վրա սահմանված բարձր գների իջեցումը կամ բարձրացումը գրեթե չի անդրադառնում սպառողների այն հատվածի վրա, որոնց համար նախատեսված է:

1.5. ԱՇԽԱՏՈՒԺԻ ՊԱՀԱՆՋԱՐԿԻ ՃԿՈՒՆՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՀԻԿՍ- ՄԱՐՇԱԼԻ ՕՐԵՆՔՆԵՐԸ

Աշխատանքի պահանջարկի գնահատման ժամանակ կարևոր ցուցանիշ է հանդիսանում պահանջարկի ճկունության գործակիցը: Այս ցուցանիշը ցույց է տալիս թե քանի տոկոսով կփոխվի աշխատանքի պահանջարկը, եթե աշխատավարձը փոխվի 1 %-ով: Գործակիցը նշում են դ-ա տառով, որը հաշվարկվում է հետևյալ բանաձևով՝

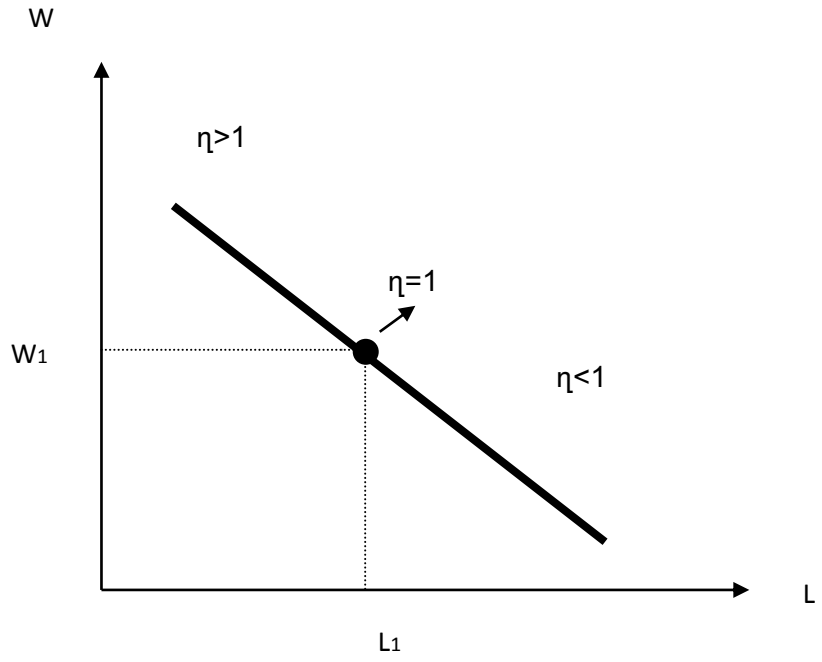
$$Դ= W/ L$$

L՝ աշխատողների քանակը, W ՝ աշխատավարձ:

Եթե [դ] >1 , ապա պահանջարկը ճկուն է, իսկ երբ [դ] < 1, ապա պահանջարկը ճկուն չէ: Ճկունությունը չափվում է որոշակի կետի հատվածում, որը պատկանում է

աշխատուժի պահանջարկի կորին: Պարզ է, որ տարբեր կետերում այդ գործակիցն ունի տարբեր նշանակություն:

Ներկայացնենք գրաֆիկորեն՝



Գրաֆիկական գծապատկեր 4: Պահանջարկի ճկունության բազային կորը:

Միայն մեկ կետում (L , W) աշխատանքի պահանջարկի ճկունության գործակիցը հավասար է 1-ին; Վերին մասում պահանջարկը ճկուն է, իսկ ներքևում՝ ոչ:
Տնտեսագիտական հետազոտությունները կատարվում են կոնկրետ կետում և նրա հատվածում: Օրինակ՝ երբ պետական կամ արհեստակցական միությունների գործնեության հետևանքով խախտվում է շուկայական հավասարակշռությունը:

Պետք է ուսումնասիրել ստեղծված իրավիճակի հետևանքները, աշխատողի և վարձատուի դիրքորոշումը, զբաղվածությունը և աշխատավարձի մակարդակը: Այս դեպքում կատարվում է պահանջարկի ճկունության գնահատում, տվյալ հավասարակշռված կետի հատվածում:

Երբ թողարկված արտադրանքի պահանջարկի ճկունությունը բարձր է, ապա սպառողը արձագանքում է ապրանքի գնի իջեցման պահանջով: Աշխատավարձի իջեցումը նպաստում է գնի իջեցմանը, որի հետևանքով ապրանքի պահանջարկը

կբարձրանա, հետևաբար կընդլայնվի արտադրությունը: Արդյունքում զբաղվածության մակարդակը կավելանա: Մասշտաբի էֆեկտը քիչ թե շատ նշանակալի է, կախված նրանից թե տվյալ շուկայում ինչպիսի արտադրանք է թողարկվում: Այստեղից պարզ է, որ արտադրության որոշ ճյուղերում, որոնք արտադրում են անհրաժեշ ապրանքներ, աշխատողներին ավելի հեշտ է պահանջել աշխատավարձի չափի բարձրացման համար, չվախենալով
մասայական կրճատումներից: Դա բացատրվում է նրանով, որ իրենց աշխատանքի պահանջարկի ճկունության գործակցի աստիճանը ցածր է :

Նշենք, որ աշխատուժի ճկունության գործակցի աստիճանը փոքր է մոնոպոլիստի համար, համեմատած մրցակից ֆիրմայի հետ: Արտադրանքը, որը արտադրում է մոնոպոլիստը դժվարությամբ է ենթարկվում փոխարինման մեկ այլ արտադրանքով, օրինակ թողարկած մրցակից ֆիրմայի կողմից: Այդ իսկ պատճառով մոնոպոլիստի թողարկած ապրանքների ճկունության պահանջարկը չի կարող լինել բարձր: Նույն տիպի դատողություններ կարելի է անել աշխատուժի պահանջարկի նկատմամբ երկարատև ժամանակաշրջանում:

Տնտեսագիտական տեսությունից հայտնի է, որ սպառողական պահանջարկն ավելի ճկուն է երկարատև ժամանակահատվածում: Դա բացատրվում է մի շարք պայմաններով: Առաջին հերթին մարդկանց սովորությունները և ճաշակները արագ չեն փոխվում գների փոփոխման հետ մեկտեղ: Դրա համար պետք է որոշակի ժամանակ: Երկրորդ հերթին թանկացած ապրանքների տեղը սկսվում է ավելի էժան ապրանքների թողարկումը, որը նույնպես պահանջում է ժամանակ:

Իսկ կարճատև ժամանակահատվածում փոխարինման հնարավորությունը քիչ է: Այսպիսով սպառողական պահանջարկի ավելի բարձր ճկունության աստիճանը բացատրվում է երկարատև ժամանակահատվածում աշխատուժի պահանջարկի ճկունության գործակցի բարձր աստիճանով: Սա Հիկս-Մարշալի 1 օրենքը:
(Բրիտանացի տնտեսագետ Ալֆրեդ Մարշալը հիմնավորել է այս օրենքները 1890թ. « Տնտեսագիտական սկզբունքները» աշխատանքում, իսկ 1963թ. Ջոն Հիկսը մտցրել է որոշ փոփոխություններ):

Հարկ է նշել նաև, որ աշխատավարձի չափի տատանումը (օրինակ 10%-ով) տարբեր ճյուղերում և ոլորտներում կունենա տարբեր արձագանքներ՝ կապված

արտադրության ծախսերի հետ: Ծառայությունների այն ոլորտը, որտեղ աշխատանքը կազմում է ծախսերի զգալի մասը, արդյունքում գները նկատելի կբարձրանան: Ավտոմատացված արտադրությունում, որտեղ ծախսերի 90% կազմում է կապիտալի ամորտիզացիան (մաշված-քամարում) , էներգիան և հումքը, արտադրանքի գինը համարյա չի փոխվի: Արդյունքում, առաջին դեպքում, ի պատասխան գների բարձրացման արտադրանքի՝ պահանջարկը կնվազի, արտադրողը կկրճատի արտադրության չափը, որի հետևանքով կնվազի զբաղվածությունը: Երկրորդ դեպքում աշխատավարձի բարձրացումը չի ազդի սպառողական շուկայի վրա և զբաղվածությունը չի փոխվի:

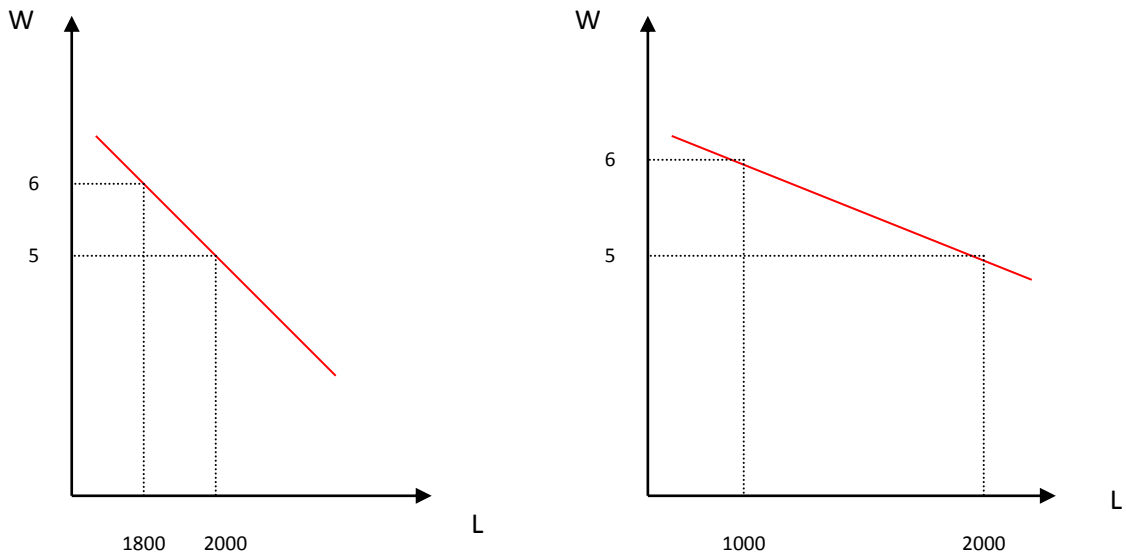
Այսպիսով՝ ինչքան բարձր է արտադրության գումարային ծախսերում աշխատանքի վրա կատարված ծախսերը, այնքան աշխատուժի պահանջարկն ավելի ճկուն է ([ղ] >1): Սա Հիկս-Մարշալի **2**-րդ օրենքն է:

Այս դեպքի համար, ամենատարածված օրինակը օդաչուներինն է: Աշխատավարձի տոկոսը ընդհանուր ծախսերի մեջ կազմում է ցածր տոկոս, իսկ ծախսերի մեծ մասը կազմում է թանկ և բարդ տեխնիկայի գնումը, շահագործումը և վերանորոգումը: Այդ իսկ պատճառով օդաչուներն ավելի հեշտությամբ կարող են հասնել իրենց պահանջների բավարարմանը: Իհարկե, գործատուն կփորձի կրճատել օդաչուների քանակը, սակայն այստեղ հնարավոր չէ մարդուն փոխարինել տեխնիկայով:

Այս օրինակի հիման վրա կարելի է բացատրել Հիկս-Մարշալի **3** օրենքը, որի համաձայն ինչքան բարձր է փոխարինման ճկունությունը (աշխատուժը փոխարինել կապիտալով), այդքան բարձր է աշխատուժի պահանջարկի ճկունությունը: Այսինքն՝ փոխարինման էֆեկտը կարող է լինել ուժեղ կամ թույլ կախված արտադրության տեխնոլոգիայից: Աշխատավարձի մի փոքր բարձրացումը կբերի աշխատողների կրճատմանը, եթե նրանց հնարավոր է փոխարինել մեքենաներով; Եվ հակառակը, եթե այդպիսի տեխնոլոգիական հնարավորությունը բացակայում է, ապա աշխատողները կարող են պահանջել աշխատավարձի բարձրացում, չէ որ նրանք «անփոխարինելի են»:

Արհեստակցական միությունները միշտ ավելի ուժեղ են տնտեսության այն ճյուղերում, որտեղ աշխատանքի պահանջարկի ճկունության մակարդակը սակավ է:

Օրինակ՝ A ճյուղի ֆիրմայում, որտեղ աշխատուժի պահանջարկի ճկունությունը համեմատաբար ցածր է, արհեստակցական միությունը կարող է պայքարել 20% աշխատավարձի բարձրացման համար (դարձնելով չափը 5ից-6$) և զոհաբերելով զբաղվածության 10 % (2000-1800): Իսկ B ճյուղի ֆիրմայում աշխատավարձի նույն չափի բարձրացման դեպքում զբաղվածությունը կկրճատվի ուղիղ կեսով:
Օրինակի գրաֆիկական տեսքը՝



Գրաֆիկական գծապատկեր 5: A և B ճյուղերի աշխատուժի պահանջարկի ճկունության համեմատությունը:

Տնտեսապես զարգացած երկրներում մեքենաշինության ոլորտի արհեստակցական միությունները պաշտպանում են այն օրենսդրական ակտերը, որոնք սահմանափակում են ներմուծվող մեքենաների վաճառքը: Դրանք կարող են լինել ներմուծման մաքսեր և նաև տարբեր տեսակի ուղղակի սահմանափակումներ: Օրինակ՝ Ֆրանսիայում պետական ծառայողները ըստ գործող օրենքի օգտվում են միայն «Renault» ֆիրմայի մեքենաներից: Նշված օրինակից պարզ երևում է, որ արհես-տակցական միություններն զգուշանում են, որ եթե առաջանան նոր ապրանքներ, որոնք լինելով ավելի լավ որակի և ավելի էժան, կփոխարինեն եղածին, հետևաբար կբարձրանա արտադրանքի պահանջարկի ճկունությունը և աշխատանքի պահանջարկը կլինի

համեմատաբար ավելի ճկուն: Այս իրավիճակում արհեստակցական միությունների գործնեությունը կլինի ոչ արդյունավետ:

Նաև արհեստակցական միությունները ամեն կերպ խոչնդոտում են ցանկացած նոր տեխնոլոգիայի ներդրմանը,որը կբերի աշխատանքի ավտոմատացման աստիճանի բարձրացմանը: Այս դեպքում կատարվում է փոխարինման էֆեկտը և տեղի է ունենում աշխատանքի պահանջարկի ճկունության աճ:

Երբ տվյալ աշխատանքի վրա կատարված ծախսերի չափը ընդհանուր ծախսերի մեջ բարձր չէ, ապա այդ աշխատողների պահանջարկի ճկունությունը կլինի ոչ մեծ:

Արհեստակցական միությունները այս դեպքում ստանում են իրական հնարավորություն հասնել աշխատավարձի բարձրացմանը, ինչպես օրինակ դա տեղի է ունենում ավիացիայի ճյուղում (այդ ճյուղում գործող արհմիությունները, որոնք միավորում են էլեկտրիկներին):

Նաև արհեստակցական միությունների գործունեությունն ուղղված է այնպիսի օրենքների ընդունմանը, որոնք ստիպում են գործատուին վճարել «գերակշռող» աշխատավարձ: Սա այն աշխատավարձն է, որի մակարդակը նախօրոք որոշված է արհեստակցական միության կողմից:

Այսպիսով՝ վարձատուն ստիպված վարձում է այն աշխատողին, որը արհեստակցական միության անդամ է: Այսպիսով պահանջարկի ցածր ճկունությունը որոշում է արհեստակցական միության անդամների աշխատանքի պահանջարկի ճկունության ցածր աստիճանը, որը առավելություն է տալիս, երբ պահանջ կա բարելավել աշխատանքի պայմանները:

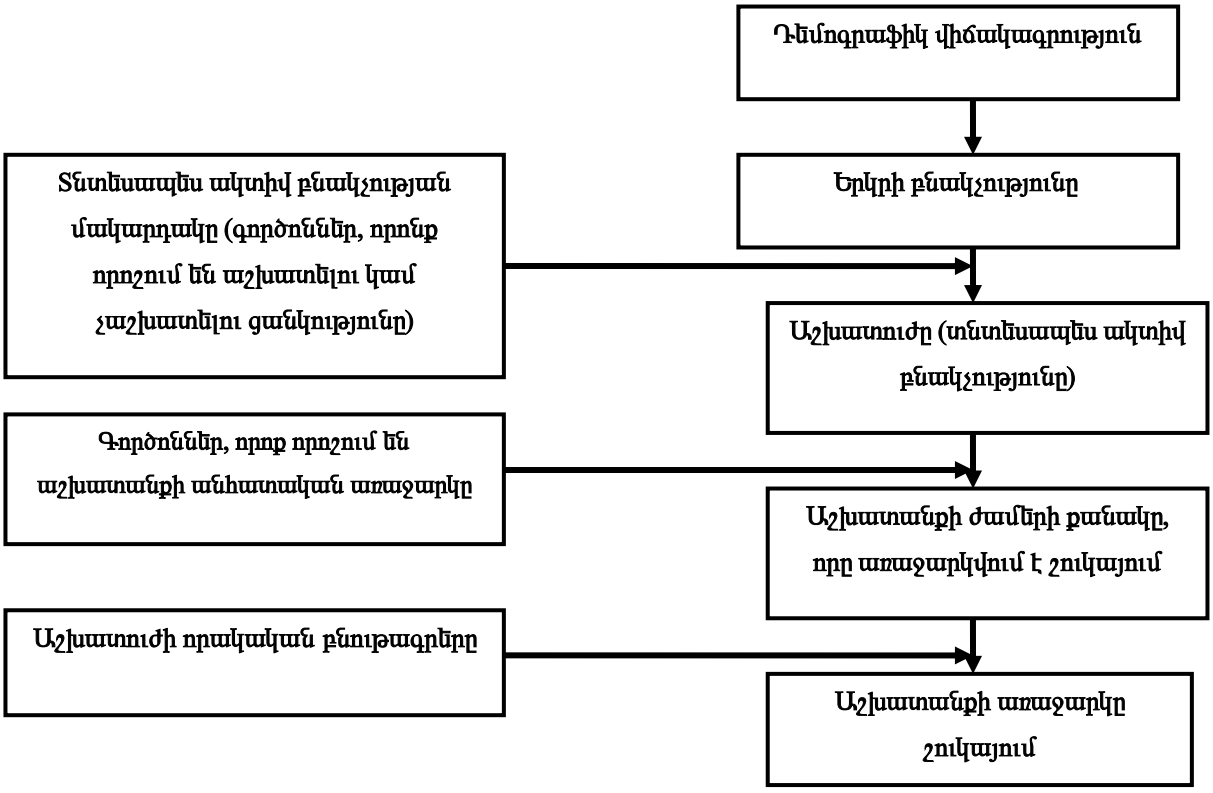
1.6. ԱՇԽԱՏՈՒԺԻ ԱՌԱՋԱՐԿԻ ՁԵՎԱՎՈՐՄԱՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Աշխատանքի էկոնոմիկան հիմնված է ժողովրդական վիճակագրության տվյալների վրա: Հասկանալի է, որ ողջ բնակչությունը հնարավորություն չունի կամ չի ուզում աշխատել: Այդ պատճառով տնտեսապես ակտիվ բնակչությունը կազմում է երկրի քաղաքացիների մոտավորապես կեսը: Դա կապված է նաև մի շարք այլ

գործոններից՝ բնակչության տարիքից, սեռից, աշխատանքային եկամուտների մակարդակից, պետական ծրագրերից և այլն:

Աշխատանքի էկոնոմիկայի խնդիրներից է՝ կարողանալ բացատրել թե' ինչպես են մարդիկ ընդունում որոշում աշխատելու վերաբերյալ, այսինքն՝ ինչպես է որոշվում տնտեսապես ակտիվ բնակչության մակարդակը: Նաև կարևոր է հասկանալ թե' ինչու այս կամ այն անհատը պատրաստ է աշխատել ողջ աշխատանքային օրվա ընթացքում կամ աշխատել օրվա կեսը: Արդյունքում նույն աշխատուժի քանակության դեպքում, առաջարկվող աշխատանքի ժամերի ընդհանուր քանակը կարող է լինել տարբեր:

Աշխատուժի առաջարկի ձևավորումը պատկերված է գծապատկերում.:



Գծապատկեր 3. Աշխատուժի առաջարկի ձևավորում:

Հետևյալ գծապատկերը ներկայացնում է տնտեսության մեջ աշխատանքի առաջարկի ձևավորումը: Բնականաբար, հիմնական կետը դա երկրի բնակչություն է:

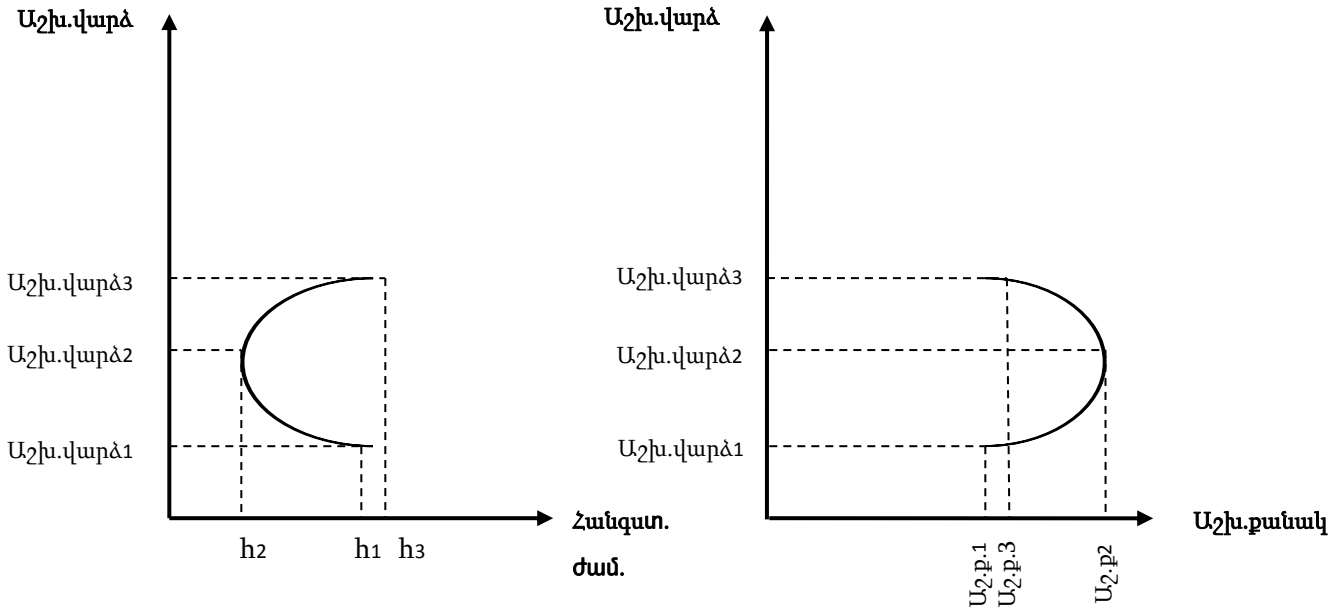
Հարկ է նշել, որ աշխատանքի առաջարկը բնութագրվում է ոչ միայն քանակական (աշխատանքային ժամեր, աշխատավարձ), այլ նաև որակական ցուցանիշներով: Միևնույն աշխատանքի քանակը կարող է հանգեցնել տարբեր արդյունքների, ելնելով

որակից: Աշխատանքի էկոնոմիկան բացատրում է, թե ինչպես են որակական բնութագրերը (առողջություն, կրթություն, աշխատողի փորձը) ազդում արտադրողականության և եկամուտի վրա: Ինչպես երևում է գծապատկեր 3-ից շուկայում աշխատանքի առաջարկի մակարդակը ձևավորվում է քանակական և որակական բնութագրերով:

Բնութագրենք աշխատանքի առաջարկն անհատի տեսանկյունից: Մեկ բանում մարդիկ հավասար են: Նրանք ունեն օրվա 24 ժամը, այսինքն՝ ժամանակի ռեսուրսը հավասար է բոլորի համար: Այդ ժամանակը բաժանվում է աշխատանքի և հանգստի ժամանակների: Այսպես՝ աշխատանքի և հանգստի ժամերի գումարը կազմում է 24 ժամ և եթե մենք գնահատենք աշխատանքի անհատական առաջարկը, ապա սկզբից պետք է պարզել թե' յուրաքանչյուր անհատ ինչքան ժամանակ է հատկացնում հանգստին և 24-ից հանել այդ ժամերի քանակը: Օրինակ՝ Աա= 24 – Հժ :

Հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ աշխատավարձի բարձրացման հետ մեկտեղ աշխատանքի անհատական առաջարկն սկզբից մեծանում է, մինչև դեռ աշխատավարձը համեմատաբար բարձր չէ, ապա որոշակի աշխատավարձի մակարդակից հետո սկսում է նվազել, որովհետև մարդն ավելի շատ գերադասում է հանգիստը:

Աշխատանքի անհատական առաջարկի կախվածությունն աշխատավարձից կունենա հետևյալ գրաֆիկական տեսքը՝

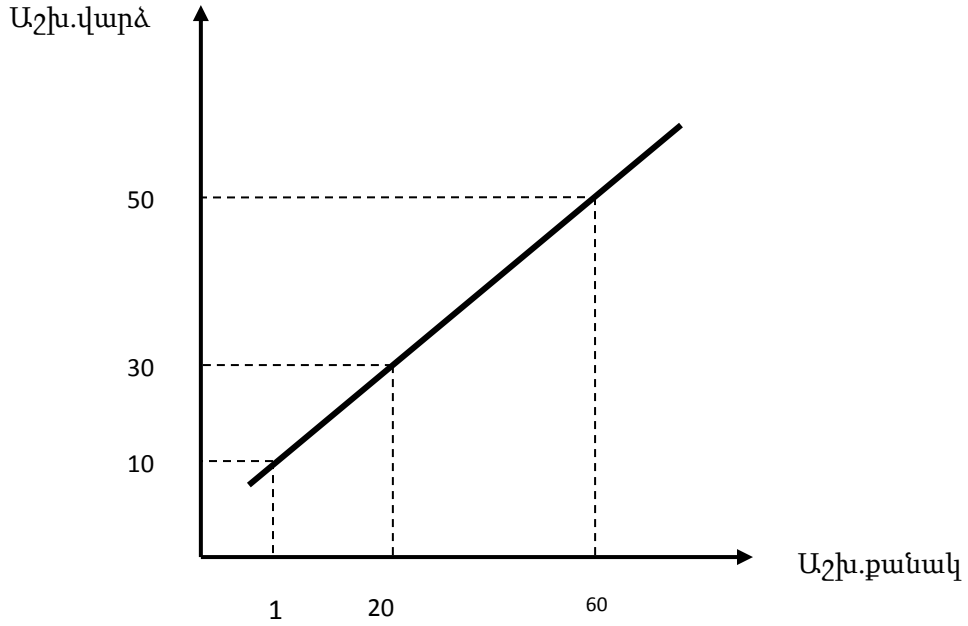


Գրաֆիկական գծապատկեր 6: Աշխատանքի անհատական առաջարկի կորերը:

Երբ աշխատավարձը **Աշխ.վարձ1** հասնում է մինչև **Աշխ.վարձ2**, ապա հանգստի ժամերը կրճատվում են, սակայն հետագա աշխատավարձի բարձրացումը, մինչև **Աշխ.վարձ3**, ստացվում է հակառակը: Հարստացած մարդն ավելի շատ գերադասում է հանգիստը, քան աշխատանքը: Այն պատճառով, որ Աա = 24 –Հժ, ապա կարող ենք ստանալ աշխատանքի անհատական առաջարկի գրաֆիկը, որը կունենա առաջինի հակառակ պատկերը: Մեր գծապատկերում **Աշխ.վարձ2**՝ աշխատավարձը սահմանային է: Այդ սահմանից ներքև աշխատանքի անհատական առաջարկի կորն ունի դրական ուղղություն, իսկ բարձր աշխատավարձի դեպքում՝ բացասական: Սակայն պետք է նշել, որ այս կորերը տարբեր մարդկանց մոտ կլինեն տարբեր: Դա կախված է անհատական նախասիրություններից:

Աշխատանքի շուկայական առաջարկն որոշվում է առանձին աշխատողների գումարով: Աշխատանքի անհատական առաջարկը ունի ոլորվող (լուսնաձև) տեսք, իսկ աշխատանքի շուկայական առաջարկի գրաֆիկը ունի դրական կորի տեսք: Դա բացատրվում է նրանով, թե իչքան աշխատավարձի մակարդակը բարձրանա, այնքան աշխատանքի առաջարկը կաճի: Պատկերացնենք մեկ իրավիճակ, երբ աշխատավարձը բարձրացել է 10 անգամ: Այս դեպքում ողջ աշխատունակ

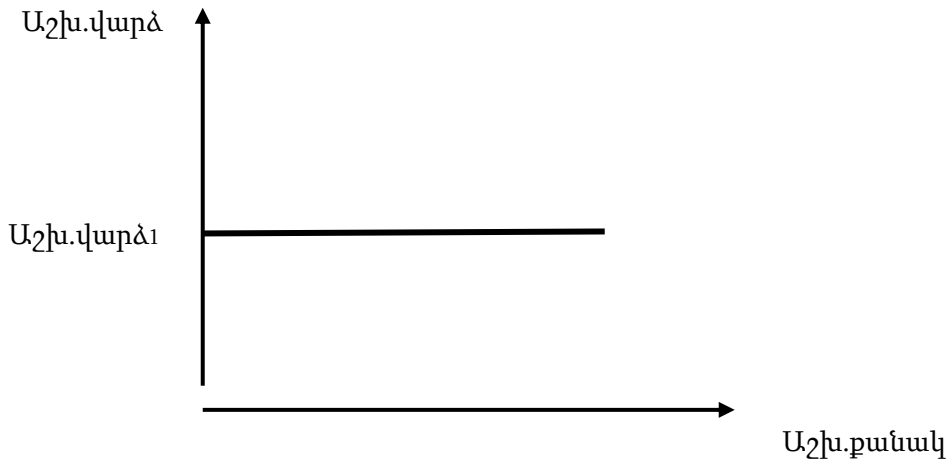
բնակչությունը կհամաձայնվի աշխատել: Այդ իսկ պատճառով, որ բնակչության քանակը սահմանափակ է և ամեն մարդ ունի նույն ժամանակի ռեզերվը, ապա գծագրի վերջին հատվածում կորը կընդունի գծի տեսք, այսինքն առաջարկը կդառնա ոչ ճկուն: Այս իրավիճակը կարելի է պատկերացնել տեսականորեն: Պրակտիկական հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ ժամանակակից տնտեսության մեջ ռեալ աշխատավարձի աճը նպաստում է աշխատանքի առաջարկի աճին: Հետևաբար աշխատանքի առաջարկի կորը ունի դրական ուղղվածություն:



Գրաֆիկական գծապատկեր 7: Առաջարկի բազային կոր:

Ենթադրենք, որ բաձարձակ մրցակցության պայմաններում շուկայում արձանագրվել է աշխատավարձի որոշակի մակարդակ: Այս պայմաններում ֆիրման չի կարող վճարել այս աշխատավարձի մակարդակից ցածր:

Գրաֆիկը կունենա հետևյալ տեսքը՝

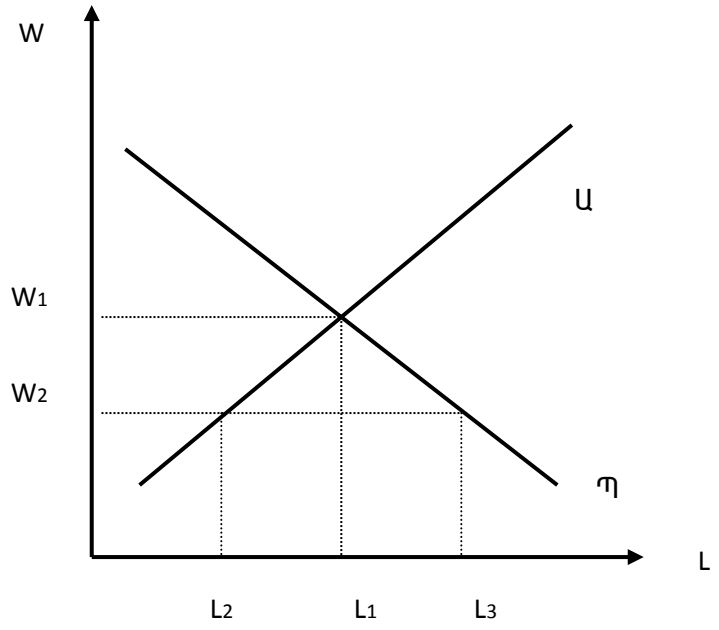


Գրաֆիկական գծապատկեր 8: Ֆիրմայի առաջարկի կոր:

Աշխատողներն իրենց հերթին ունեն հնարավորություն ավելի շահավետ աշխատատեղ գտնելու, չփոխելով մասնագիտությունը և անգամ գործնեության ոլորտը: Նաև վարցատուն չի կարող առաջարկել ավելի բարձր աշխատավարձ, որովհետև դա հակասում է նրա շահերին: Հետևաբար վարցատուն կարող է վարձել իրեն անհրաժեշտ աշխատողների քանակը միայն արձանագրված աշխատավարձի չափով: Այդ իսկ պատճառով աշխատանքի առաջարկի կորն առանձին ֆիրմայի համար կընդունի ուղիղ հորիզոնական գծի տեսք: Այսինքն՝ առաջարկը բացարձակ ճկուն է:

1.7.ՇՈՒԿԱՅԱԿԱՆ ՀԱՎԱՍԱՐԱԿՇՌԵՑՆՈՂ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁ

Ուսումնասիրվող ժամանակահատվածում ունենալով տվյալ մասնագիտությունների գծով առաջարկի և պահանջարկի կորերը և նրանց համադրելով միևնույն համակարգում՝ կարող ենք ստանալ շուկայական հավասարակշռեցնող աշխատավարձ:



W1 –հավասարակշռեցնող աշխատավարձ

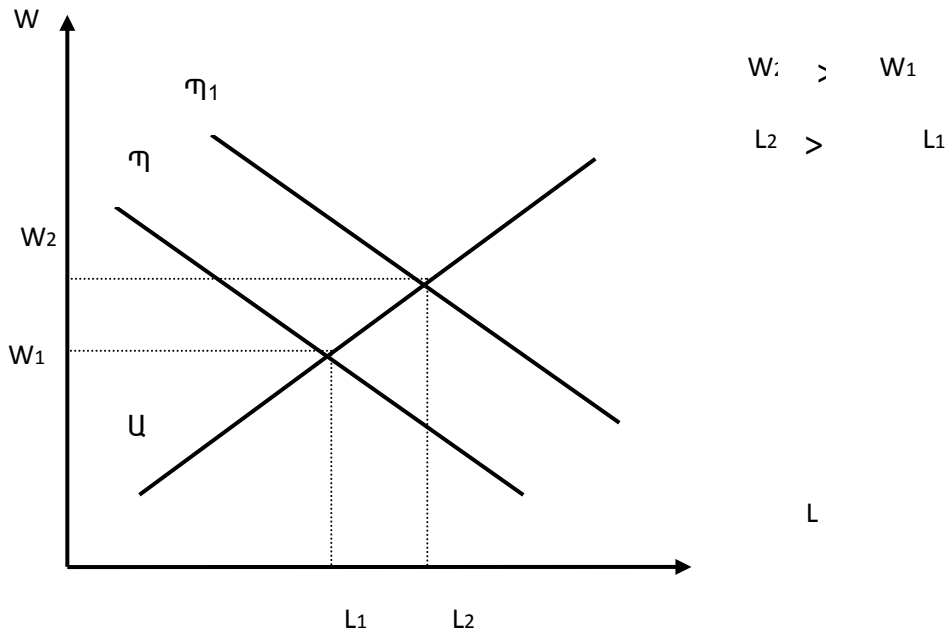
Գրաֆիկական գծապատկեր 9: Շուկայական **հավասարակշռեցնող աշխատավարձի մակարդակի վերլուծություն:**

Հավասարակշռեցնող աշխատավարձն (W 1) այն է, որով աշխատող ցանկացողների և աշխատանք վարձողների քանակությունը համընկնում է: Եթե կազմակերպությունը վճարի հավասարակշիռ աշխատավարձից քիչ աշխատավարձ (W 2< W1), ապա առաջարկը կլինի փոքր պահանջարկից: Դա չի նշանակում, որ կազմակերպությունն աշխատուժ չի կարող ձեռք բերել, ուղղակի նա ձեռք չի բերի համապատասխան որակավորման աշխատուժ: Նա կամ՝ պետք է չդիմանա մրցակցությանը, կամ պետք է բարձրացնի աշխատավարձերը:

Դիտարկենք դեպքեր, երբ գործոններից որևէ մեկի փոփոխության հետևանքով առաջարկի կամ պահանջարկի կորը կամ երկուսն էլ փոփոխության են ենթարկվում:

1. Ենթադրենք պետական կազմակերպությունների կողմից հարկային համակարգում փաստաթուղթերի վերաբերյալ պահանջարկներն ավելանում են: Համապատասխան աշխատանքային ծավալն ապահովելու համար բոլոր կազմակերպություններն ավելացնում են հաշվապահական և ֆինանսական

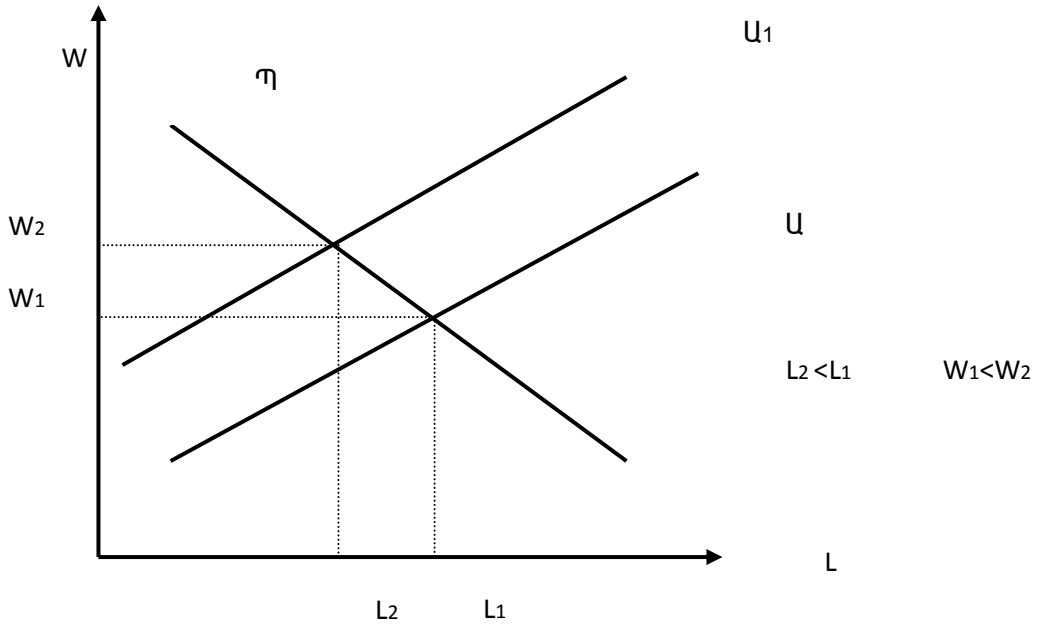
բաժինների աշխատողների քանակությունը, իսկ առաջարկի կորը մնում է նույնը:



Գրաֆիկական գծապատկեր 10. Շուկայական **հավասարակշռեցնող աշխատավարձի մակարդակի փոփոխություն:**

Միայն պահանջարկի փոփոխությունը շուկայի վրա անդրադարձավ հետևյալ կերպ. ավելացավ և հավասարակշռեցնող աշխատավարձը (W2>W1), և զբաղվածների քանակությունը (L2>L1):

2. Երբ փոփոխության է ենթարկվում առաջարկի կորը: Ենթադրենք աշխատանքի շուկայում պակասում են աշխատուժի առաջարկը, ապա ըստ գրաֆիկի բարձրանում է հավասարակշռեցնող աշխատավարձը, սակայն պակասում է զբաղվածների թվաքանակը (L1 <L2):



Գրաֆիկական գծապատկեր 11. Շուկայական **հավասարակշռեցնող աշխատավարձի մակարդակի փոփոխություն:**

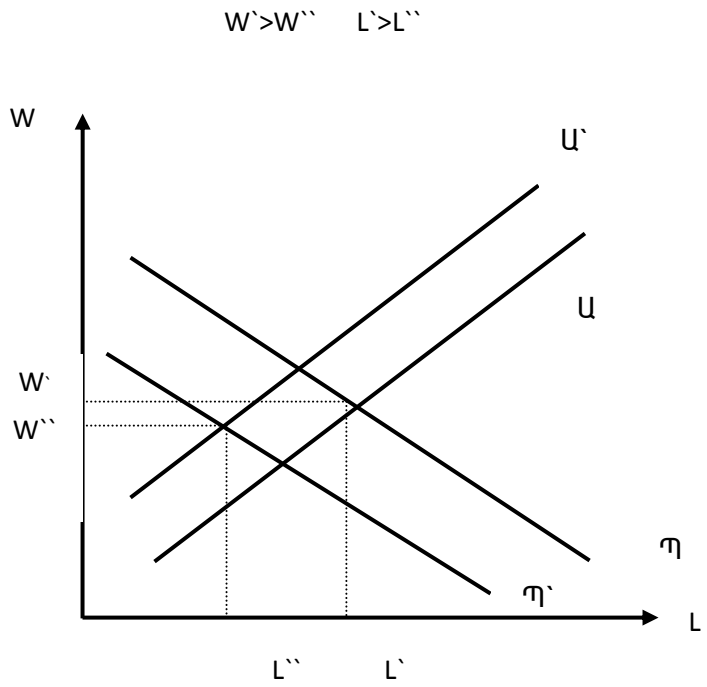
Հակառակ գործընթացը տեղի ունեցավ անցած դարի 70-ական թվականներին աշխարհի աշխատանքի շուկաներում, երբ բարձրացավ աշխատանքի առաջարկը: Դա կապված էր 50-ական թվականներին (պատերազմից հետո) ծնելիության մեծացման հետ: Բայց դա դեռևս չէր նշանակում ապահովածություն որակավորված կադրերով: Ցածր որակավորման աշխատուժը իր ազդեցությունը ունեցավ աշխատավարձի ձևավորման, որը իջավ ընդհանուր առմամբ մոտ 16 %:

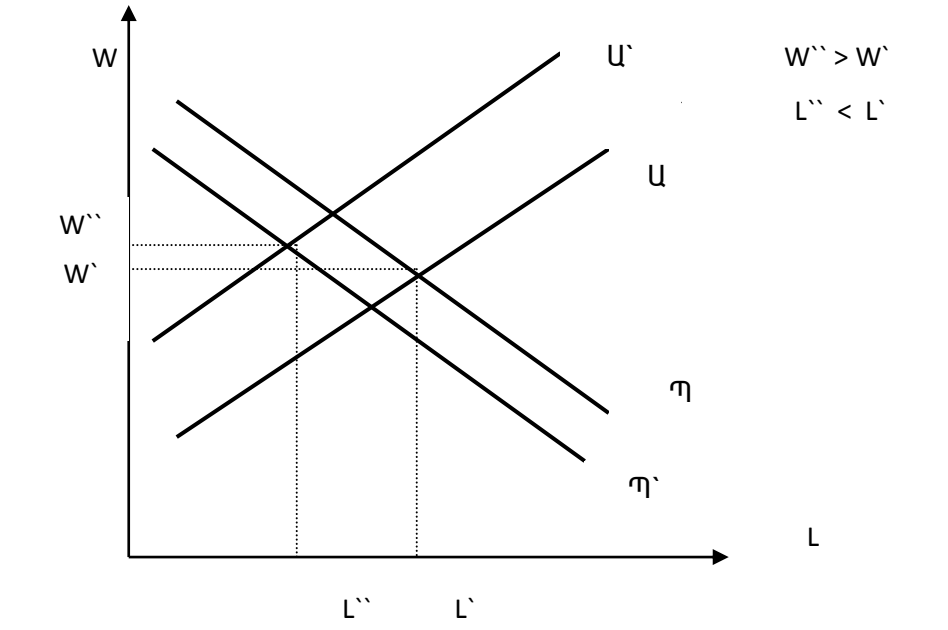
1. Հնարավոր են դեպքեր, երբ փոփոխության են ենթարկվում միաժամանակ և' առաջարկը, և' պահանջարկը: Ելքային արդյունքն այստեղ, որը որոշում է հավասարակշռեցնող աշխատավարձը, կարող է տարբեր լինել՝ կախված այն բանից, թե առաջարկը և պահանջարկն աճում են, թե նվազում:

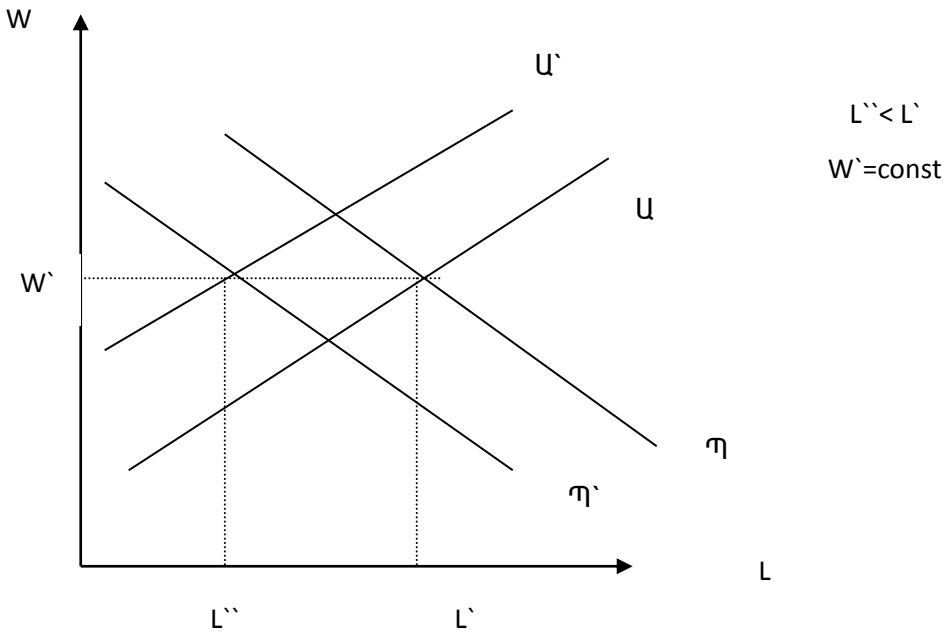
Այսպես տեղի ունեցավ 70-ական թվականներին Եգիպտոսում, երբ երկրում կտրուկ նվազեց աշխատանքի պահանջարկը: Սոցիալական պայմաններից ելնելով' բնակչության մեծ մասն արտահոսքի ենթարկվեց դեպի արաբական երկրները, որտեղ

աշխատավարձը մի քանի անգամ բարձր էր տեղականից: Սակայն միևնույն ժամանակ նույն տարիներին տարբեր պետական և մասնավոր ծրագրերով տեղի ունեցավ կապիտալ շինարարության տեմպերի աճ, այսինքն՝ ավելացավ աշխատուժի նկատմամբ պահանջը, սակայն առաջարկն արդեն քիչ էր: Հետևանքն եղավ այն, որ մի քանի տարվա ընդացքում շուկայական հավասարակշռեցնող աշխատավարձն աճեց 5 անգամ և տեղի անեցավ բնակչության ներհոսք , ինչի պատճառով աճեց զբաղվածության մակարդակը:

Առաջարկի և պահանջարկի նվազման դեպքում հնարավոր է հավասարակշռեցնող աշխատավարձի և ավելացում, և պակասեցում, սակայն աշխատանքային շուկայում զբաղվածների թվաքանակը երկու դեպքում էլ պակասում է:







Գրաֆիկական գծապատկեր 12. Շուկայական **հավասարակշռեցնող աշխատավարձի մակարդակի փոփոխություններ, երբ փոխվում են և՛ առաջարկը և՛ պահանջարկը:**

Առաջարկի և պահանջարկի պակասեցման դեպքում հնարավոր է նաև հավասարակշռեցնող աշխատավարձը փոփոխության չենթարկվի; Դա կլինի այն դեպքում երբ առաջարկի և պահանջարկի փոփոխությունները կատարվեն միևնույն չափով:

Աշխատավարձի իջեցման կամ բարձրացման արտահայտումները հարաբերական հասկացություն է, քանի որ թվական արժեքով աշխատավարձը շատ քիչ դեպքերում է իջնում, սակայն աշխատավարձի իջեցումը կատարվում է հիմնականում ապրանքների և ծառայությունների գների բարձրացման դեպքում: Բացարձակ արժեքով այս դեպքում ասել, որ աշխատավարձը բարձրացել է սխալ կլինի: Օրինակ՝ ենթադրենք բանվորի շաբաթական աշխատավարձը 9 $ հասել է 12 $ երեք տարվա ընթացքում: Բացարձակ արժեքով աշխատավարձը բարձրացել է, սակայն հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ ինֆլյացիայի հետևանքով իրականում աշխատավարձը իջել է ենթադրենք 3 %-ով: Այս դեպքում պետության կողմից կատարվում է ինդեքսավորման գործընթաց, որի միջոցով բնակչությունն ապահովում է սոցիալական տեսանկյունից: Դասիչավորման են ենթարկվում աշխատավարձերը, նպաստները, կենսաթոշակները, թոշակները, բայց ոչ բնակչության դրամական եկամուտները սեփականությունից, քանի որ դրանք ձևավորվում են ազատ գործունեության պայմաններում և պաշտպանության կարիք չունեն:

Աշխատանքի շուկայում աշխատավարձի փոփոխությունը ևս հարաբերական միջին արժեք է, քանի որ կարող տեղի ունենալ որոշ մասնագիտությունների գծով աշխատավարձի իջեցում, սակայն միջինացված ձևով կարող է ամբողջ շուկայական հավասարակշռեցնող աշխատավարձի համար էական ազդեցություն չունենալ:

ՀԱՐՑԵՐ ԵՎ ԽՆԴԻՐՆԵՐ

1. Ինչպե՞ս է ձևավորվում աշխատուժի պահանջարկը:
2. Ինչու՞ պահանջարկի կորն ունի բացասական ուղվածություն:
3. Ինչպե՞ս են գործում մասշտաբի և փոխարինման էֆեկտները:
4. Ինչպե՞ս է ձևավորվում աշխատուժի առաջարկը:
5. Ինչու՞ առաջարկի կորն ունի դրական ուղղվածություն ի տարբերություն ֆիրմայի առաջարկի հորիզոնական կորի աբցիսի առանցքի նկատմամբ:

Խնդիր 1:

Դիտարկենք հացի և մեքենաշինական գործարանները: Որ գործարանի պահանջը, աշխատավարձի չափի բարձրացման վերաբերյալ, ավելի շուտ կբավարարվի և ինչու՞:

Խնդիր 2:

Ենթադրենք, որ A ճյուղում աշխատանքի վրա կատարվող ծախսերը կազմում են 5 %, իսկ B ճյուղում՝ 50%: Առաջին ճյուղում արհմիությունը պահանջում է աշխատավարձի 20% բարձրացում, իսկ երկրորդում՝ 10%: Ո՞ր ճյուղում ավելի շուտ կհասնեն իրենց նպատակին, առանց աշխատողների քանակի կրճատմամբ:

ԳԼՈՒԽ 2

ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁ: ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՎՃԱՐՄԱՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՁԵՎԵՐԸ

2.1.ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ՁԵՎԱՎՈՐՄԱՆ ՍԿԶԲՈՒՆՔՆԵՐԸ ԵՎ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՁԵՎԵՐԻ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Աշխատողների աշխատանքի վարձատրությունը արտադրական կամ ծառայությունների մատուցման գործընթացում ներգրավված աշխատանքային ռեսուրսների վարձատրությունն է: Հիմնականում այն սահմանվում է կատարված աշխատանքի քանակով և որակով, սակայն դրա վրա ազդում են նաև զուտ շուկայական գործոնները, այսինքն՝ աշխատանքի առաջարկն ու պահանջարկը, տարածքային առանձնահատկությունները, իրավական նորմերը և այլն:

Աշխատանքի վճարման վերաբերյալ տնտեսագիտության մեջ գոյություն ունեն բազմաթիվ տեսություններ, որոնք են.

1. կենսամիջոցների ֆիզիկական մինիմումի տեսություն, որն առաջարկել է Վ. Պետտին: Նրա կարծիքով, աշխատավարձը պետք է սահմանվի մարդու գոյատևման համար անհրաժեշտ կենսամիջոցների ֆիզիկական մինիմումի չափով, որովհետև շատ վարձատրություն դեռևս չի նշանակում, թե բանվորը դա կփոխհատուցի աշխատանքով,

2. արտադրության գործոնների տեսության հեղինակն է ֆրանսիացի տնտեսագետ Սեյը: Ըստ այս տեսության՝ արտադրության գործընթացին մասնակցող յուրաքանչյուր գործոն՝ կապիտալը, հողը, այդ թվում և աշխատանքը, փոխհատուցվում են իրենց եկամտի բաժնեմասով, այսինքն՝ աշխատանքի գործոնն եկամուտ է ապահովում աշխատավարձի ձևով,

3. աշխատավարձի ֆոնդի տեսությունն ենթադրում է, որ հասարակության մեջ գոյություն ունի աշխատավարձի կայուն ֆոնդ, հետևաբար աշխատողների թվաքանակի ավելացումը տանում է նրան, որ մեկ աշխատողին ընկնող աշխատավարձը պակասում է: Այս տեսակետին են եղել Ռ. Մալթուսը, Ա. Սմիթը,

4. անկրճատ եկամուտների տեսությունն առաջադրել է գերմանացի Ֆ. Լասսալը: Նա նշել է, որ ապագա սոցիասարակարգերում շահագործումը վերանայվելու է և բանվորներն իրենց ստեղծած եկամուտն աշխատավարձի ձևով ստանալու են անկրճատ չափերով: Սա իրականում հնարավոր չէ, որովհետև հասարակության աշխատունակ անդամները չեն կարող գոյատևել, երկրի կառավարումն ու պաշտպանությունը հնարավոր չէ իրագործվել, երկրի կառավարումն ու պաշտպանությունը չի կարող իրականացվել, արտադրության հետագա ընդլայնում և կատարելագործում չի կարող կատարվել,

5. աշխատավարձի «Երկաթյա օրենք»-ի տեսությունը նույնպես առաջադրել է Ֆ. Լասսալն: էությունը հետևյալն է. եթե բանվորների պահանջով աշխատավարձի ընդհանուր մակարդակը բարձրանա, ապա մարդիկ կսկսեն լավ ապրել, որի հետևանքով ծնելիությունը կբարձրանա: Հետագայում աշխատանքի շուկայում առաջարկը կգերազանցի պահանջարկին, որն էլ կհանգեցնի աշխատավարձի մակարդակի իջեցմանը: Հետևաբար նրա աշխատավարձի մակարդակը պետք է գտնվի «Երկաթյա կապանքների» մեջ,

6. մարքսիստական տեսությունը, որի համաձայն աշխատավարձը հանդիսանում է ոչ թե աշխատանքի գինը, ինչը թվում է արտաքուստ, այլ աշխատուժի գինը կամ աշխատուժի արժեքի փոխակերպված ձևը: Աշխատանքի գինը ավելի մեծ է, քան աշխատուժի գինը: Աշխատավարձ վճարելուց հետո, մնացած եկամուտը կազմում է կապիտալիստական ձեռնարկատիրոջ շահույթը,

7. աշխատավարձի և գների «Ինֆիլյացիոն բարույր»-ի տեսությունը, որի էությունն. աշխատավարձի բարձրացումը համարվում է որպես արտադրության ծախսերի մեծացում, որը հանգեցնում է ապրանքների գնի բարձրացմանը, որն իր հերթին պահանջում է աշխատավարձի մի նոր բարձրացում, որն էլ հանգեցնում է գների բարձրացման և այսպես շարունակ,

8. աշխատավարձի սոցիալական տեսությունը, որի էությունը այն է, որ աշխատավարձի մեծությունը պայմանավորված է բանվոր դասակարգի պայքարի ուժգնությամբ, նրա կազմակերպվածության, ինչպես նաև

աշխատանքի արտադրության բարձրացմամբ: Այս տեսակետն առաջադրել է Տուգան-Բարանովսին,

9. նորդասական տեսությունը, որն առաջադրել է Ալֆրեդ Մարշալը, աշխատավարձը հանդիսանում է գործոնային եկամուտ,

10. մարժինալիստական տեսությունը ենթադրում է, որ աշխատավարձը հանդիսանում է աշխատանքային գործոնի սահմանային արտադրության արտահայտությունը:

Գոյություն ունեն ձեռնարկության կողմից աշխատանքի վարձատրության արդյունավետ կազմակերպման որոշակի սկզբունքներ՝

1. աշխատանքի վարձատրության միջոցները պետք է լինեն իրական վաստակած, այսինքն՝ գումարը պետք է ուղղակի կախված լինի ձեռնարկության գործունեության արդյունքներից, ստացված եկամուտներից, ռեսուրսների օտագործման ռացիոնալությունից, ընթացիկ ծախսերի խնայումից.
2. աշխատավարձը պետք է հանդիսանա որպես խթանիչ գործոն: Ցածր աշխատավարձը չի խթանում արդյունավետ աշխատանքին՝ աշխատավարձը դարձնելով որպես սոցիալական վճար.
3. աշխատանքի վարձատրությունը պետք է իրականացվի հաշվի առնելով քանակական և որակական ինտենսիվության ցուցանիշները, աշխատանքի բարդության, պայմանների և աշխատողների որակավորման գործոնները.
4. յուրաքանչյուր աշխատող պետք է տեսնի աշխատավարձի և իր անձնական ու կոլեկտիվ աշխատանքի արդյունքի կապը: Այս սկզբունքն իրականացվում են ձեռնարկություններում աշխատանքի դիմաց վճարման կառուցակարգի, տարիֆային համակարգի, աշխատավարձի ձևի և համակարգի, տարբեր կատեգորիաների աշխատողների աշխատանքի վարձատրության կազմակերպման միջոցով:

Ղեկավարների, մասնագետների և ծառայողների աշխատանքի վարձատրությունն իրականացվում է, որպես կանոն, համաձայն աշխատանքային պայմանագրում սահմանված դրույքաչափերի:

Աշխատանքի կարևոր բաղադրատարրերն են հանդիսանում աշխատանքի վարձատրության օպտիմալ կազմակերպման ձևերի ընտրությունը: Տարանջատում են աշխատանքի վարձատրության երկու հիմնական ձևեր՝ ժամավճարային և գործարքային, որոնցից յուրաքանչյուրն ունի իր տարատեսակը:

Ժամավարձային ձևի դեպքում աշխատավարձը սահմանվում է ըստ նախապես սահմանված դրույքաչափերի (տարիֆային դրույքով) և հաշվի առնելով փաստացի աշխատած աշխատանքային ժամերը: Կատարված աշխատանքի որակը ուղիղ համեմատական է տվյալ աշխատանքի վրա ծախսած ժամանակին (միավոր ժամանակում կատարված աշխատանքի քանակը): Միևնույն ժամանակ գործավարձային ձևն ուղղված է աշխատանքային ծախսերի կրճատմանը, որի հակակշռի բացակայությունը բերում է որակի իջեցմանը: Այդպիսի հակակշիռ է հանդիսանում գործազրկությունը: Աշխատողների պահեստային զանգվածի և բավարար մակարդակի առկայության ժամանակ ձեռնարկություններում հնարավոր է աշխատողներին փոխել գործավարձայինից ժամավարձային աշխատավարձի վճարման ձևի, որի ժամանակ անհրաժեշտ է պահպանել աշխատանքի էֆեկտիվության անաչառ գնահատականը: Ներկայումս ավելի մեծ նշանակություն է տրվում ժամավարձային աշխատավարձին, քանի որ արտադրության մեքենայացման և ավտոմատացման պայմաններում աշխատանքի արդյունքը կամ քանակը այնքան էլ կախված չէ աշխատողից, հետևաբար նպատակահարմար է ժամանակավարձի կիրառումը: Մյուս կողմից մեքենայացված արտադրության պայմաններում աշխատանքի տեմպը, ռիթմը կախված է ոչ այնքան աշխատողից, որքան տեխնիկական պայմաններից: Աշխատանքի ժամավարձային և գործավարձային ձևերն ունեն իրենց որոշակի համակարգը կամ տարատեսակները: Ժամավարձային ձևի համակարգը բաղկացած է.

1. պարզ (հասարակ) ժամանակավարձից,
2. պարգևատրական ժամանակավարձից:

Հասարակ ժամավարձային համակարգով աշխատավարձը հաշվարկվում է տարիֆային դրույքով, համապատասխան տարիֆային կարգով փաստացի կատարված աշխատանքի համար: Պարզ ժամավարձային համակարգի դեպքում աշխատողը ստանում է լրիվ տարիֆային դրույքաչափ, այն դեպքում, երբ նա կատարել է ողջ հանձնարարությունը, իսկ եթե հանձնարարությունը մասամբ չի կատարվել, ապա այն համամասնորեն կրճատվում է: Աշխատած ժամերի հաշվարկը սկսվում են ժամերից, օրերից, հերթափոխից և շաբաթից: Աշխատավարձի հաշվարկը իրականացվում է ժամերի, օրերի դրույքով և ամսական դրույքով:

Ժամավարձային պարգևավճարայինի էությունը կայանում է նրանում, որ հասարակ ժամավարձային համակարգը լրացվում է պարգևավճարներով՝ նշված քանակի և որակի ցուցանիշների համար: Պարգևավճարային-ժամավճարային վարձատրության համակարգի դեպքում աշխատողը բացի իր կողմից իրականացված աշխատանքի դիմաց վճարվող դրույքաչափից ստանում է նաև պարգևավճար՝ որոշակի քանակական և որակական ցուցանիշների նվաճման համար: Իրականում տնտեսագիտության մեջ կարող են հանդիպել աշխատանքի վարձատրության այլ ձևեր, որոնք ոչ այլ ինչ են, քան վերը նշված ձևերի ենթաձևավորումները: Պարգևավճարման ցուցանիշները որոշվում են նախօրոք: Աշխատավարձի ձևերը և համակարգերը ընտրվում են ձեռնարկության կողմից և հաստատվում են աշխատանքային կոլեկտիվի կողմից:

Ժամավարձային աշխատավարձի ձևը նպատակահարմար է օգտագործել այն ժամանակ, երբ աշխատողը չի կարող ուղղակի ազդել արտադրված աշխատանքի ծավալի ավելացման վրա: Աշխատողի աշխատավարձը ժամավարձային պարգևավճարման համակարգով կանոնավոր առաջադրանքի համար կազմվում է ժամավարձային աշխատավարձից, ավելացրած աշխատած ժամանակը և տարիֆային վճարը, կանխավճարները և հավելավճարները (մասնագիտական վարպետության, բրիգադի ղեկավարման և ոչ բարենպաստ աշխատանքային պայմանների համար), ինչպես նաև, եթե աշխատողն ունի իրավունք՝ հավելավճար կանոնավոր աշխատանքի համար, ժամային աշխատավարձի մասով տոկոսների վճարման ավելացումով:

Գործավարձային է կոչվում աշխատավարձի այն ձևը, որի ժամանակ աշխատողի աշխատանքը վճարվում է հաստատված գործավարձային վարձաչափով՝ կախված պատրաստի արտադրանքի քանակից (կատարված աշխատանքից): Աշխատանքի գործարքային վարձատրության դեպքում աշխատավարձը հաշվարկվում է իրականացված աշխատանքի կամ թողարկված արտադրանքի յուրաքանչյուր միավորի համար: Աշխատանքի գործարքային վարձատրությունը խթանում է աշխատողի որակավորման բարձրացմանը, ապահովելով նրա նյութական հետաքրքրությունը աշխատանքի արտադրողականության նկատմամբ: Գործարքային վարձատրությունը բաղկացած է հետևյալ ենթահամակարգերից՝

- ուղղակի գործարքային,
- պրոգրեսիվ գործարքային,
- պարգևավճարային գործարքային,
- ակորդային,
- անուղղակի գործարքային:

Գործարքային վճարման ձևը ստեղծում է փոխկապվածություն արտադրված արտադրանքի քանակի և աշխատավարձի միջև, նպաստում է աշխատանքային ժամերի օգտագործման նպատակահարմարությանը, լավացնում է աշխատանքի կազմակերպումը, նպաստում աշխատողների հմտության աճին, որոնք անհրաժեշտ պայման են աշխատանքի որակի բարձրացման համար:

Ուղղակի գործարքայյին վարձատրման ժամանակ աշխատավարձը հաշվարկվում է մատուցված ծառայությունների կամ թողարկված արտադրանքի միավորների քանակի և դրանց միավորի գնի արտադրյալի միջոցով: Յուրաքանչյուր միավորի գինը որոշվում է հետևյալ բանաձևով ՝ $Գ = S/Ս_{արտ.}$ կամ $Գ = Sx գxՍ_{ժամ.}$ (3)

որտեղ՝ S - ն իրականացվող աշխատանքի ժամային տարիֆային դրույքաչափն է (հազ. դրամ), $Ս_{արտ}$ - ը՝ արտադրության ժամանակի նորմը, $Ս_{ժամ}$ – ը՝ միավոր արտադրանքի կամ աշխատանքի ժամանակի նորմը:

Պարգևավճարային գործարքային վարձատրության պայմաններում աշխատավարձը բաղկացած է երկու՝ ուղղակի գործարքային և պարգևավճարային մասերից (նորմի կամ որակական ցուցանիշների գերակատարման ժամանակ):

Պրոգրեսիվ-գործարքային վարձատրության դեպքում սահմանված նորմի սահմաններում թողարկված արտադրանքը վճարվում է ուղղակի գործարքային վճարման դրույքաչափերով, իսկ նորմի գերակատարված մասը՝ բարձրացված դրույքաչափերով:

Ակորդային վարձատրման համակարգի դեպքում աշխատանքի վարձատրության չափը սահմանվում է ողջ արտադրանքի կամ մատուցված ծառայությունների համար:

Անուղղակի գործարքային վարձատրության ժամանակ աշխատողների աշխատավարձը կախված է այն սպասարկվող աշխատողների աշխատանքի արդյունքից:

Աշխատանքի վարձատրության ընդհանուր գումարը բաղկացած է հիմնական և լրացուցիչ աշխատավարձերից: Հիմնական աշխատավարձը ընդգրկում է տարիֆային աշխատավարձը և պարգևավճարը: Բացի հիմնական աշխատավարձից, աշխատողը կարող է ստանալ նաև լրացուցիչ աշխատավարձ, որը ներառում է գիշերային աշխատանքի դիմաց վարձատրությունը, աշակերտների պատրաստման դիմաց ստացած գումարը և այլն:

Տարբերում են նաև անվանական ու ռեալ աշխատավարձ:

Անվանականը բանվորներին ու ծառայողներին վճարված (հասանելիք) բացարձակ գումարն է: Ռեալ աշխատավարձը բնութագրվում է անվանական աշխատավարձով ձեռք բերվող նյութական արժեքների ու մատուցվող ծառայությունների քանակով: Ռեալ աշխատավարձը հաշվարկելիս անվանական աշխատավարձի հետ մեկտեղ հաշվարկում են հասարակական սպառման ֆոնդերից բնակչության ստացած (հասանելիք) վճարումներն ու արտոնությունները (անվճար ուսուցում, մշակութային աշխատանք, անվճար բուժօգնություն, սանիտարահիգենիկ սպասարկում, սոցիալական ապահովագրություն և այլ միջոցներ):

Տնտեսագիտության տեսության և տնտեսավարման պրակտիկայում կարևոր նշանակություն է տրվում ինչպես աշխատավարձի ձևերին և համակարգերին, այնպես էլ աշխատավարձի մակարդակին:

Աշխատավարձը ներկայանում է որպես աշխատանքի դիմաց վճարում, որովհետև վարձատրությունը կատարվում է միայն աշխատանքը կատարելուց հետո: Աշխատավարձն աշխատուժ ապրանքի փոխակերպված գինն է: Երբեմն

աշխատավարձը համեմատում են ձեռնարկատիրոջ ստացած շահույթի հետ՝ պնդելով, որ նրանք իրենց ներդրված կապիտալի միջոցով են ստանում եկամուտ, իսկ աշխատողները՝ իրենց կատարած աշխատանքի դիմաց:

Գոյություն ունեն աշխատավարձի մեծության վրա ազդող բազմաթիվ գործոններ: Այլ գործոնների անփոփոխ մնալու դեպքում, որքան բարձր է կենսամիջոցների արժեքը, դրան համապատասխան պետք է բարձր լինի նաև աշխատավարձի մեծությունը:

Աշխատավարձի մեծության վրա մեծապես ազդում է նաև աշխատուժի մասնագիտական որակավորումը: Որպես կանոն ուսուցման մեծ ծախսեր պահանջող մասնագետների աշխատավարձը պետք բարձր լինի, քանի որ աշխատավարձը պետք է փոխհատուցի այդ ծախսերը:

Աշխատավարձի մեծությունը կախված է նաև կատարվող աշխատանքի բարդությունից, ծանրությունից, վնասակարությունից, հասարակության համար անհրաժեշտ լինելու աստիճանից:

Քանի որ աշխատավարձի հետ կապված հարցերը մշտապես պետք է գտնվեն պետության համապատասխան մարմինների ուշադրության կենտրոնում, ուստի կարելի է ասել, որ աշխատավարձի չափը կախված է երկրի տնտեսական-քաղաքական իրավիճակից, աշխատողների սեռահասակային, ազգային տարբերություններից, երկրի արհմիությունների վարած քաղաքականությունից:

Չնայած այս բոլոր գործոնների ներգործությանը՝ շուկայական պայմաններում աշխատավարձի մեծության հիմնական որոշիչը եղել և մնում է աշխատանքի առաջարկն ու պահանջարկը:

Աշխատավարձն ունի իրար հետ կապված երկու կողմ: Նախ՝ այն հանդիսանում է բանվորների և ծառայողների բարեկեցության բարձրացման աղբյուր և երկրորդ՝ արտադրական աճի ու կատարելագործման և, հատկապես, հասարակական աշխատանքի մեջ աշխատավորությանն ընդգրկելու նյութական շահագրգռության հզոր միջոց:

Այսպիսով, ընդհանրացնելով, նշենք, որ աշխատավարձը հասարակական ամբողջական արդյունքի մի մասն է, որը դրամածևով վճարվում է աշխատողին՝ նրա կատարած աշխատանքի քանակին ու որակին համապատասխան:

Աշխատավարձի էության հարցը կենտրոնական տեղ է զբաղեցնում տնտեսագիտական հիմնախնդիրների շարքում: Ներկայումս այն ավելի արդիական է դարձել, քանի որ անցումը շուկայական հարաբերություններին պահանջում է այդ բնագավառում արմատական բարեփոխման իրականացում: Սակայն պետք է նկատի ունենալ, որ աշխատավարձի բարեփոխումն ունի իր տեսական հիմքերը: Այս բնագավառի կարևորագույն հիմնախնդիրներից է աշխատավարձի էության նոր ընբռնման մշակումը:

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

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

Գործնականում որպես աշխատանքի բարդության չափանիշ է ընդունվում աշխատողի որակավորումը, որն արտահայտում է նրա զարգացման մակարդակն ու ընդունակությունները: Բայց աշխատելու ընդունակությունը դեռևս աշխատանք չէ, քանի որ որակավորված աշխատողը կարող է աշխատել լավ, վատ, շատ կամ քիչ:

«Աշխատանքի որակ» կատեգորիան բնութագրող մյուս տարրը աշխատանքի պայմաններն են: Բայց պայմանները աշխատանքի ցուցանիշ չեն, դրանք բնութագրում են միայն այն արտաքին պայմանները, որտեղ իրականացվում է աշխատանքը: Այսինքն, ոչ բարենպաստ աշխատանքային պայմանների դրամական փոխհատուցումը վարձատրություն չէ: Աշխատանքի որակը բնութագրող, հետևաբար նաև աշխատավարձի մակարդակը որոշող ցուցանիշ է համարվում նաև այս կամ այն ճյուղի նշանակությունը ամբողջ տնտեսության համակարգում: Բայց աշխատավարձի բարձր մակարդակը ռազմավարական նշանակություն ունեցող ճյուղերում պայմանավորված է ոչ թե աշխատանքի քանակով կամ որակով, այլ՝ աշխատանքի բարձր պահանջարկով:

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

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

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

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

Տեսականորեն աշխատողների շահագործումը շուկայական տնտեսությունում հնարավոր է միայն աշխատանքի շուկայում ոչ կատարյալ մրցակցության պայմաններում, մասնավորապես՝ մոնոպսոնիայի կամ օլիգոպսոնիայի դեպքում: Աշխատանքի շուկայում կատարյալ մրցակցության պայմաններում աշխատողները վարձատրվում են իրենց աշխատանքի սահմանային արդյունքին համարժեք, իսկ մոնոպսոնիայի դեպքում նրանց աշխատանքի սահմանային արդյունքի մեծությունը գերազանցում է աշխատավարձի մակարդակը: Քանի որ ՀՀ աշխատանքի շուկայում արհմիությունների դերն այնքան էլ մեծ չէ, ապա չի կարելի խոսել աշխատանքի շուկայի մոնոպոլիստական կամ երկկողմանի մոնոպոլիստական կառուցվածքի մասին: Ինչ վերաբերում է մոնոպսոնիստական կամ օլիգոպսոնիստական ձևաչափին, ապա որոշ տարածաշրջաններում, տնտեսության որոշ ճյուղերում, գոյություն ունեն աշխատանքի մի քանի գնորդներ, որոնք գործնականում կարող են գործել որպես մոնոպսոնիստներ, բայց քանի որ նրանք խոշոր գնորդներ չեն, այսինքն չեն վարձում տվյալ տարածաշրջանի աշխատողների մեծ մասին (դրա մասին է վկայում գործազրկության բարձր մակարդակը ՀՀ մարզերում), ապա նրանք չեն կարող մոնոպսոնիստ համարվել:

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

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

Ցածր աշխատավարձը նպաստում է մարդկային առաջարկի կրճատմանը, ինչն էլ հանգեցնում է աշխատանքի արտադրողականության նվազման: Իսկ աշխատանքի արտադրողականության նվազումը նպաստում է աշխատավարձի մակարդակի հետագա կրճատմանը: Բացի այդ, ցածր աշխատավարձը նպաստում է էժան աշխատանքով մեքենասարքավորումների փոխարինմանը, ինչը ևս հանգեցնում է աշխատանքի արտադրողականության և աշխատավարձի հետագա կրճատման: Աշխատավարձի մակարդակի կարևորությունը պայմանավորված է նաև նրանով, որ աշխատավարձի կրճատումը նպաստում է ամբողջական ծախսերի, հետևաբար նաև՝ համախառն ներքին արդյունքի (ՀՆԱ) նվազմանը: Իսկ ՀՆԱ կրճատումն էլ, իր հերթին, աշխատավարձի հետագա կրճատման նախադրյալներն է ստեղծում:

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

2.2. ՏԱՐԻՖԱՅԻՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Աշխատավարձը տարբերակելու և յուրաքանչյուրին ըստ աշխատանքի քանակի և որակի սկզբունքով վարձատրելու համար կիրառվում են աշխատավարձի

տարիֆային համակարգը: Աշխատավարձի տարիֆային համակարգն իրենից ներկայացնում է նորմաներ, նորմատիվային ակտեր, որոնք հնարավորություն են տալիս իրականացնել աշխատավարձի դասակարգում:

Աշխատավարձի տարիֆային համակարգի մեջ մտնում են հետևյալ տարրերը.

1. տարիֆաորակավորման տեղեկատուներ, իրենից ներկայացնում է մի ժողովածու, որտեղ նշված են արտադրության տվյալ ճյուղերում կատարվող բոլոր աշխատանքների տեսակները և դրանց կատարման համար պահանջվող աշխատողների որակավորման կարգը,

2. տարիֆային ցանցերը, որոնք ցույց են տալիս թե յուրաքանչյուր տարակարգի բանվորի վարձատրությունը քանի անգամ է բարձր առաջին տարակարգի բանվորի վարձատրությունից,

3. տարիֆային դրույքներ և պաշտոնային դրույքներ, սահմանվում են առաջին տարակարգի բանվորների ժամանակային և պաշտոնական դրույքների ձևով,

4. աշխատավարձի շրջանային գործակիցները, սահմանվում են անբարենպաստ բնակլիմայական պայմաններում աշխատողների համար, դրանք սահմանվում են ցուրտ շրջանների համար, բարձր լեռնային գոտիների, խոնավ շրջանների համար:

Տարիֆային համակարգը նախատեսված է տարբեր ճյուղերի, տարբեր բարդության աշխատանք իրականացնող աշխատողների աշխատանքի վարձատրության տարանջատման համար: Այն բաղկացած է երեք տարրերից՝ տարիֆային դրույքներից, տարիֆային ցանցերից և տարիֆային-որակավորման տեղեկատուներից:

Տարիֆային համակարգը նորմերի ամբորղջականություն է, որն անհրաժեշտ է աշխատանքի վարձատրման հաշվառման համար, կապված աշխատանքի բարդության և աշխատողների որակավորման աստիճանի հետ և կոչված է կատարելու հետևյալ գործառույթները՝ երաշխավորելու պետական միջամտությունը, աշխատուժի վերարտադրությունը (1-ին կարգի տարիֆադրույքը կամ նվազագույն աշխատավարձը չի կարող լինել ավելի ցածր պետության կողմից սահմանվածից՝ տվյալ ժամանակահատվածի նվազագույն աշխատանքի վճարի չափից),

աշխատողների աշխատանքի վճարման դիֆերենցում, նրանց որակավորումով, կատարվելիք աշխատանքների բարդության ու պատասխանատվության վերաբերյալ ստեղծել աշխատողների աշխատավարձի վճարման առավելություն, որը կօժանդակի գիտատեխնիկական առաջընթացին, աշխատանքի և արտադարության կազմակերպման առաջատար ձևի ներդրմանը:

Թվարկված գործառույթների իրականացումն ապահովվում է տարիֆային համակարգի տարրերով, որոնց մեջ կարևոր դեր են խաղում տարիֆաորակավորման տեղեկատուները (ՏՈՏ), մասնագիտական բնութագրի հավաքածուն՝ նախատեսված աշխատանքների և աշխատողների դիֆերենցման համար, կախված աշխատանքի բարդության և աշխատողների վերապատրաստման հետ:

Օգտագործվում են ՏՈՏ-ի մի քանի տարատեսակներ՝ միասնական տարիֆաորակավորման տեղեկատու (ՄՏՈՏ), Ճյուղային ՏՈՏ, որակավորման տեղեկագիր պաշտոնատար ղեկավարների համար, մասնագետների և ծառայողների արտադրական բնագավառի համար, որակավորման տեղեկագիր բյուջետային ծառայողների ոլորտի աշխատողների համար:

Աշխատանքի տարիֆային կարգերի տրամադրումն իրականացվում է միասնական տարիֆային տեղեկատուի համաձայն: Տեղեկատուները և դրանց կիրառման ձևերը սահմանվում են Հայաստանի Հանրապետության կառավարության կողմից, չնայած նրան, որ ներկայումս աշխատանքի տարիֆայնացումը կրում է ավելի շուտ ձևական բնույթ և առավել կիրառական է աշխատանքի դասիչավորման գաղափարը:

ՏՈՏ-ում բոլոր աշխատանքները և մասնագիտությունները բաժանվում են որակավորման խմբերի՝ իրենց բարդության, ճշգրտության և պատասխանատվության համապատասխան, այսինքն՝ որակավորման մակարդակի հետ: Աշխատանքային յուրաքանչյուր խմբին տրվում է համապատասխան որակավորման կարգ, ամենացածրը 1-ից մինչև ամենաբարձրը 6-րդ կարգը, իսկ որոշ ոլորտներում մինչև 8-րդ:

Տարիֆային ցանցը (ՏՑ) տարիֆային կարգերի (ՏԿ) և դրանց համապատասխան տարիֆային գործակիցների (ՏԳ) ամբողջությունն է, որը կարող է տարբեր լինել այլ ոլորտներում և կազմակերպություններում: Դրանց նպատակն է աշխատողների

դիֆերենցված աշխատանքի վարձատրությունը՝ հաշվի առնելով աշխատանքի բարդությունը և որակավորումը:

ՏՈՏ	
Աշխատողների համար	Պաշտոնատարների (ծառայողների համար) համար
1.«Աշխատանքների բնութագիր» բաժինը իր մեջ ներառում է աշխատանքի համառոտ նկարագրում, որոնք պետք է կարողանա կատարել աշխատողը, դրանց կատարման բարդության հաշվառմամբ, որոշել կատարողի ինքնուրույնության աստիճանը, սարքավորման ապարատների, մեխանիզմների կարգավորման սպասարկման ժամանակ, աշխատանքի կազմակերպման մեթոդների և ռեժիմների սահմանում աշխատատեղում աշխատելու համար: 2. «Պետք է իմանա» Բաժինն իր մեջ ներառում է հիմնական պահանջներ աշխատողի մասնագիտական պատրաստվածության և լրացուցիչ պահանջներ նրա ընդհանուր և մասնագիտական գիտելիքների մասին: 3. «Աշխատանքի օրինակներ» բաժինը բաղկացած է ավելի տիպիկ և արհեստավարժ աշխատանքների բաժանմամբ:	1. «Պաշտոնատարի պարտավորությունները» բաժինը պարունակում է ֆունկցիաներ, որոնք կարող են հանձնարարվել աշխատողին, որը զբաղեցնում է այդ պաշտոնը: Այս բաժնում արտացոլված են աշխատանքի այն գործոնները, որոնք աշխատանքի բարդության որոշիչներ են, դրա պարունակությունը, ղեկավարության ֆունկցիայի առկայությունը և բացակայությունը, պատասխանատվության չափերը և բնությագիրը: 2. «Պետք է իմանա» բաժինը իր մեջ ներառում է աշխատողի նկատմամբ հիմնական պահանջների հետ կապված հատուկ գիտելիքների և օրենսդրական ակտերի, կառուցվածքային և նորմատիվ փաստաթղթերի, ինչպես նաև մեթոդների և միջոցների, որը ծառայողը պետք է կարողանա գործածել պարտականությունների կատարման ժամանակ: 3. «Որակավորման պահանջներ» բաժինը որոշում է աշխատողների վերապատրաստման մակարդակը և ճյուղը, հանձնարարության կատարման համար անհրաժեշտ պարտականությունները և պահանջվող աշխատանքային փորձը:

Գծապատկեր 4: Տարիֆային որակավորման տեղեկատուի բովանդակությունը:

Տարիֆային դրույքները որոշում են միավոր ժամանակում (օրինակ՝ ժամ, օր, ամիս և այլն) աշխատանքի վարձատրման չափը: Տարիֆային դրույքները սահմանվում են՝ կախված աշխատանքի ծանրությունից, վնասակարությունից ու ինտենսիվությունից:

Տարիֆային ցանցը բնութագրվում է տարիֆային գործակցով և տարիֆների կարգերով: Տարիֆային գործակիցը՝ դա տվյալ տարիֆային կարգի դրույքաչափի հարաբերությունն է տարիֆային առաջին կարգի դրույքաչափի նկատմամբ:

Տարիֆային կարգ	1-ին	2-րդ	3-րդ	4-րդ	5-րդ	6-րդ	7-րդ	8-րդ
Տարիֆային գործակից	1,0	1,088	1,20	1,350	1,53	1,800	1,89	2,0

Գծապատկեր 5. Տարիֆային որակավորման գործակիցների դասակարգում:

Տարիֆային գործակցի մեծությունը ցույց է տալիս, թե քանի անգամ է տվյալ կարգի բանվորների աշխատանքի վճարման մակարդակը գերազանցում 1-ին կարգի բանվորների աշխատանքի վճարման մակարդակից:

Տարիֆային ցանցը բնորոշվում է շարքով, տարիֆային գործակիցների բացարձակ և հարաբերական տարբերությամբ: Տարիֆային ցանցի շարքը դա ծայրահեղ (1-ինը վերջինին) տարիֆային գործակիցների հարաբերությունն է: Հարակից տարիֆային գործակիցների բացարձակ տարբերությունը ցույց է տալիս, թե ինչքան է ավելանում տարիֆային գործակիցների մեծությունը կարգից կարգ անցման ժամանակ: Հարակից տարիֆային գործակիցների հարաբերական տարբերությունը ցույց է տալիս, թե քանի տոկոսով է ավելանում աշխատանքի բարդությունը և աշխատանքի վճարը կարգից կարգ անցնելու ժամանակ:

Առավել առաջադեմ են համարվում այն տարիֆային ցանցերը, որտեղ տարիֆային գործակիցների միջև բացարձակ և հարաբերական տարբերությունը մեծանում է կարգից կարգ, ինչը խթանում է աշխատավորներին որակավորման բարձրացմանը: Տարիֆային դրույքները, այսինքն՝ միավոր աշխատանքային ժամի աշխատանքի վճարման բացարձակ չափն արտահայտված դրամական տեսքով, կարող են լինել ժամային, օրական, ամսական: 1-ին կարգի տարիֆային դրույքը հաշվառվում է ըստ աշխատաժամերի տևողության և երկրի կառավարության կողմից ընդունված աշխատանքի վճարման նվազագույն չափն է:

Ձեռնարկություններն իրենք են որոշում տարիֆային 1-ին կարգի բանվորների և մասնագետների ու ղեկավարների դրույքները՝ ելնելով, որ նրանց մակարդակը չի կարող ցածր լինել օրենքով սահմանված նվազագույնից:

Տարիֆային ցանցը օգնում է վերլուծել աշխատակիցների որակավորման համապատասխանեցումը նրանց կատարած աշխատանքին և որոշել միջին տարիֆային դրույքը, ինչի համար սահմանում են աշխատողների ու աշխատանքների միջին տարիֆային գործակից, միջին կարգի աշխատողների և աշխատանքների, առանձին բանվորական մասնագիտությունների, միջին ժամային տարիֆային դրույքներ աշխատանքի վճարման ժամանակ:

Ձեռնարկությունները կարող են ինքնուրույն մշակել գործարանային տարիֆային ցանցեր միասնական տարիֆային ցանցի (ՄՏՑ) հիման վրա անձնակազմի աշխատանքի վճարման համար: Գործարանային ՄՏՑ-ի հիմքը կազմում է սահմանված գործակիցների օգնությամբ աշխատանքի վճարման պարբերականը՝ ըստ բարդության: Ըստ այդմ որոշվում են եզրային (առավելագույն) տարբերությունները աշխատանքի վճարման առաջին ղեկավարի և 1-ին կարգի բանվորի՝ զբաղված նորման աշխատանքային պայմաններում, ինչը կանխորոշում է ամբողջ տարիֆային ցանցի որակավորման խմբերի ընդհանուր քանակը: Ձեռնարկությունների աշխատանքային փորձը ցույց է տալիս, որ ՄՏՑ-ի մեջ կարգերի քանակը կարող է լինել 7-ից 26:

Ձեռնարկությունների աշխատանքային պրակտիկայում օգտագործվում են կանխավճարներ և հավելավճարներ, որոնց չափը որոշվում են առանձին և փաստվում կոլեկտիվ պայմանագրերում, սակայն դրանք չեն կարող ցածր լինել օրենքով նախատեսվածից:

Տարիֆային համակարգում հիմնական կանխավճարները հետևյալն են.

- ծանր և վնասակար, առանձնահատուկ ծանր և վնասակար աշխատանքների համար՝ բանվորներին, վարպետներին, տեղամասերի ու արտադրամասերի պետերին, մյուս մասնագետներին և ծառայողներին իրենց հիմնական զբաղվածության համար (ոչ պակաս 50 տոկոս աշխատանքային ժամանակի): Այլ տեղամասերում և արտադրությունում անբարենպաստ պայմանների համար բանվորների կեսից ավելին ստանում են կանխավճարներ,

- աշխատանքի ինտենսիվության համար՝ բանվորներին, որոնք աշխատում են հոսքային և ավտոմատացված գծերի վրա,
- հանգստյան և տոն օրերին աշխատելու համար,
- արտաժամյա աշխատելու համար,
- գրաֆիկով աշխատելու համար՝ բաժանելով օրը մասերի, ընդմիջման միջև պետք է լինի 2 ժամից ոչ պակաս,
- բազմահերթ աշխատանքային ռեժիմով աշխատելու համար երեկոյան և ցերեկային ժամերի,
- գիշերային ժամերին աշխատելու համար,
- սպասարկման տարածքների ընդարձակման կամ կատարվող աշխատանքների ծավալի մեծացման համար,
- ժամանակավորապես բացակայող աշխատողի պարտականությունների կատարման համար,
- բանվորների, որոնք կատարում են իրենց տարիֆային կարգից ավելի ցածր աշխատանք (կատարված աշխատանքի դրույքի և բանվորի տարիֆային դրույքի տարբերությունը),
- բարձրացված տարիֆային և պաշտոնային դրույքներ, շինարարական առանձին օբյեկտներում և արտակարգ իրավիճակներ առաջացնող շրջաններում,
- ոչ նորմավորված աշխատանքային օրվա համար՝ մեքենաների գնորդներին,
- ծովային և գետային տրանսպորտով վտանգավոր բեռներ տեղափոխելու համար:

Բացի վերը նշվածներից, ձեռնարկությունները (կազմակերպությունները) կարող են ինքնուրույն որոշել կանխավճարների և հավելավճարների ցուցակը: Առավել տարածված հավելավճարներն են.

- բարձր որակի մասնագիտացման համար,
- աշխատանքում բարձր նվաճումների համար,
- հատուկ կարևորության աշխատանքի կատարման համար աշխատանքի կատարման ընթացքում (ժամկետներում),
- անհատական հավելավճարը հիմնարկության ղեկավարության որոշմամբ:

Խթանող և փոխհատուցված վճարների մեծությունը ձեռնարկությունները որոշում են ինքնուրույն և կազմում են «Աշխատանքի վճարման ծախսերի» մասում, որը մտնում է արտադրանքի ինքնարժեքի մեջ (կանխավճար և հավելավճար բարձր որակավորման և մասնագիտական որակավորման համար, բանվորներին և մասնագետներին, որոնք աշխատում են ծանր՝ վնասակար և առանձնահատուկ ծանր աշխատանքային պայմաններում, աշխատանքի ինտենսիվության համար, գիշերային ժամերի աշխատանքի համար, մասնագիտությունների համադրման համար):

2.3. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՆՈՐՄԱՎՈՐՄԱՆ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Աշխատանքի նորմավորումն (չափավորումն) աշխատավարձը և նյութական խթանումը կազմակերպելու ելակետն է: Նորմավորման միջոցով սահմանվում է աշխատանքի այն ծավալը, որն աշխատողը կամ աշխատողների խումբը պետք է կատարի որոշակի ժամանակահատվածում համապատասխան կազմակերպական-տեխնիկական պայմաններում: Ավելի լայն իմաստով աշխատանքի նորմավորումը իր մեջ ընդգրկում է աշխատողների կողմից կատարման ենթակա արտադրական օպերացիաների և ֆունկցիաների ամբողջությունը, այսինքն՝ նրանց աշխատանքային գործունեության ամբողջ ծավալն ու բովանդակությունը: Առանց աշխատանքի նորմավորման անհնար է որոշել յուրաքանչյուր աշխատողի աշխատավարձի չափը: Որևէ աշխատանքի համար նորմայի մեծությունը որոշելիս անհրաժեշտ է նաև սահմանել այն պայմանները, որոնց դեպքում դա պետք է կիրառվի: Այսինքն՝ անհրաժեշտ է սահմանել սարքավորման աշխատանքի առավելագույն օպտիմալ ռեժիմները, աշխատանքային գործառույթների բովանդակությունը, արտադրական գործունեության յուրաքանչյուր տարրի կատարման հաջորդականությունը և եղանակները, աշխատատեղերի կազմակերպման և սպասարկման կարգը, ինչպես նաև որոշել աշխատանքի այն պայմանները, որոնց պարագայում յուրաքանչյուր աշխատանք կլինի առավել արտադրողական և ոչ հոգնեցուցիչ: Այսպիսով՝ աշխատանքի նորմերն ունեն բազմաթիվ գործառույթներ:

Աշխատանքը նորմավորելիս անհրաժեշտ է առաջնորդվել որոշ սկզբունքներով: Նախ՝ նորմավորումը ունի համընդհանուր բնույթ: Այսինքն՝ պետք է նորմեր սահմանել

բոլոր աշխատանքների, հատկապես գործավարձով աշխատողների աշխատանքի համար: Ավելին՝ նորմեր սահմանել ոչ միայն բանվորների, այլև մասնագետների համար, ինչը մի կողմից հնարավորության կտա հաշվարկելու աշխատանքի լրիվ արտադրողականությունը, մյուս կողմից՝ ճշգրիտ որոշելու աշխատողների թվաքանակը:

Աշխատանքային ծախսումների մեծությունը սահմանելիս անհրաժեշտ է դրանք հիմնավորել գիտականորեն: Այդպիսի նորմերի կիրառումն նպատակաուղղված է աշխատանքի արտադրողականության բարձրացմանը: Միաժամանակ հարկ է նշել, որ գոյություն չունեն մշտապես գործող և անփոփոխ նորմեր: Աշխատանքի նորմերը փոփոխվում են դինամիկ և կազմակերպչատեխնիկական փոփոխությունների հետ, վերահաշվարկվում կամ էլ ճշգրտվում են: Այս գործընթացը ունի մշտական բնույթ:

Շատ կարևոր է նաև նորմերի միասնականության սկզբունքը, որը ենթադրում է միատեսակ նորմերի սահմանում համանման աշխատանքների համար: Հակառակ դեպքում կազմակերպության ներսում կարող են ծագել հակասություններ՝ կապված «շահավետ» կամ «լավ» աշխատանքների առանձնացման հետ: Այսպես՝ վարչահրամայական համակարգի ժամանակ ելնելով նորմավորման նկատմամբ համապետական մոտեցումից՝ նորմավորման միասնականության սկզբունքը պահպանվում էր ոչ միայն առանձին արտադրական կազմակերպությունների ներսում, այլև տարբեր ճյուղերի արտադրական կազմակերպությունների միջև:

Նորմավորման կարևոր սկզբունքների թվին կարելի է դասել նորմավորված աշխատանքներին արտադրական գործընթացը կատարողների անմիջական մասնակցության սկզբունքը: Դա հնարավորություն է տալիս անմիջական կատարողներին մասնակից դարձնել աշխատանքային գործընթացին, նորմերի հիմնավորվածության աստիճանի բարձրացմանը:

Ինչպես նշեցինք՝ կարևոր նշանակություն ունի նորմերի հիմնավորվածությունը: Աշխատանքի նորմերը հիմնավորվում են տարբեր տեսանկյուններից: Այն նորմերը, որոնք սահմանվել են հաշվի առնելով նոր տեխնոլոգիական նվաճումները, նաև՝ աշխատատեղերի կազմակերպման և սպասարկման ռացիոնալ եղանակները, հումքի, նյութի, արտադրանքի ֆիզիկաքիմիական հատկությունները, աշխատողի որակավորումը և ունակությունները, կոչվում են *տեխնիկապես հիմնավորված*:

Սակայն միաժամանակ անհրաժեշտ է լինում հետազոտել աշխատուժի ծանրաբեռնվածության աստիճանը, մշակել դրա ռացիոնալ օգտագործման տարբերակներ՝ նկատի ունենալով սպասարկման գոտիների ընդլայնումը, մասնագիտությունների և գործառույթների համատեղումը: Այն նորմերը, որոնք սահմանվում են հաշվի առնելով նաև աշխատուժի արդյունավետ օգտագործումը, համարվում են հիմնավորված տնտեսագիտական տեսանկյունից:

Վերոհիշյալի հետ կարևորվում է միավոր ժամանակահատվածում աշխատուժի ծախսերի հաշվառումը, այսինքն՝ աշխատանքի ինտենսիվությունը: Նորման պետք է ապահովի աշխատանքի ինտենսիվության հասարակայնորեն անհրաժեշտ մակարդակը: Եթե գերազանցում է այդ մակարդակը, ապա ժամանակից շուտ առաջանում է գերհոգնածություն, հետագայում՝ աշխատանքի արտադրողականության անկում, և ընդհակառակը, եթե աշխատանքը թերլարված է, ապա աշխատուժն ոչ ռացիոնալ է օգտագործվում: Միաժամանակ պետք է հաշվի առնել աշխատանքի ազդեցությունը մարդու վրա, հատկապես՝ օդի ջերմաստիճանը, խոնավությունը, արտադրական աղմուկը, լուսավորվածությունը, մարմնի դիրքը և այլն: Եթե աշխատանքի նորմերը սահմանվել են հաշվի առնելով նշված գործոնները, ապա համարվում են ֆիզիոլոգիապես հիմնավորված:

Աշխատանքի բաժանման հետևանքով տեղի է ունենում աշխատողների մասնագիտացում, ինչը հանգեցնում է աշխատանքի արտադրողականության բարձրացմանը: Սակայն աշխատանքի բաժանումը հղի է նաև բացասական հետևանքներով, որոնք պայմանավորված են աշխատանքի միապաղաղ, միօրինակ բնույթով և հետևաբար՝ աշխատանքի ստեղծագործական տարրի բացակայությամբ: Այդ իսկ պատճառով անհրաժեշտություն է առաջանում հիմնավորել աշխատանքի նորմերը սոցիալական տեսանկյունից, որպեսզի ապահովվի աշխատանքի ստեղծագործական բնույթը:

Այսպիսով՝ եթե նորմերը սահմանվում են հաշվի առնելով դրանց տեխնիկական, տնտեսագիտական, ֆիզիոլոգիական և սոցիալական հիմնավորումները, համարվում են գիտականորեն հիմնավորված: Սակայն, պրակտիկայում գիտականորեն հիմնավորված նորմերը շատ սահմանափակ են՝ կիրառվում են միայն առանձին արտադրական կազմակերպություններում: Նորմավորման պրակտիկայում առավել

լայն տարածում ունեն տեխնիկապես հիմնավորված նորմերը: Բնականբար՝ այս հանգամանքը խոչնդոտում է աշխատանքի արտադրողականության հետագա բարձրացմանը:

Աշխատանքային գործընթացը տեղի է ունենում ժամանակի մեջ, հետևաբար՝ աշխատանքային ծախսումների մեծությունը չափվում է աշխատաժամանակի միջոցով: Աշխատաժամանակի միջոցով է կատարվում նաև միմյանց հետ տարբեր արտադրատեսակների աշխատանքային ծախսումների համեմատությունը: Այդ իսկ պատճառով, աշխատաժամանակը դիտվում է իբրև աշխատանքի համընդհանուր չափ: Միաժամանակ հայտնի է, որ միատեսակ արտադրանք թողարկող տարբեր արտադրական կազմակերպություններում աշխատանքային ծախսումները տարբեր են: Դա պայմանվորված է նրանով, որ արտադրատեսակի արտադրության կազմակերպչատեխնիկական պայմանները յուրաքանչյուր կազմակերպությունում տարբեր են: Հետևաբար՝ յուրաքանչյուր կազմակերպությունում անրաժեշտություն է առաջանում սահմանել աշխատաժամանակի ծախսումների կոնկրետ մեծություններ: Այդ գործընթացն կոչվում է աշխատանքի նորմավորում:

2.4. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՆՈՐՄԵՐԻ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ ԵՎ ԴԱՍԱԿԱՐԳՈՒՄԸ

Նորմավորման աշխատանքների ռացիոնալ կազմակերպման նպատակով կարևորվում է աշխատանքի նորմաների դասակարգումը: Աշխատանքի նորմաները դասակարգվում են տարբեր տեսանկյուններից: Նախ՝ ըստ հիմնավորվածության աստիճանի: Այդ չափանիշով աշխատանքի բոլոր նորմաները բաժանվում են երկու խոշոր խմբերի՝ գիտականորեն հիմնավորված և փորձնավիճակագրական: Գիտականորեն հիմնավորված նորմաներն նրանք են, որոնք սահմանվում են՝ հաշվի առնելով տեխնիկայի, տեխնոլոգիայի, ինչպես նաև արտադրության և աշխատանքի կազմակերպման առանձնահատկությունները: Բացի այդ, դրանք պետք է հիմնավորվեն սոցիալ-տնտեսական և հոգեֆիզիոլոգիական տեսանկյուններից: Դրան հակառակ՝ փորձնավիճակագրական նորմաները սահմանվում են առանց վերը նշված հիմնավորումների՝ հաշվի առնելով դրանց կատարման վերաբերյալ վիճակագրական նյութերը:

Սակայն աշխատողների փորձը և աշխատանքային ծախսումների վերաբերյալ վիճակագրական տվյալներն արտահայտում են անցած ժամանակահատվածների արդյունքները: Դրանք ամրագրում են արդեն ձեռք բերված մակարդակը և չեն նպաստում ներարտադրական ռեզերվների բացահայտմանը, աշխատանքի արտադրողականության աճին:

Միաժամանակ նորմավորման պրակտիկայում լայն կիրառություն ունեն տեխնիկապես հիմնավորված նորմաները, որոնք գիտականորեն հիմնավորվածներից տարբերվում են տնտեսագիտական, հոգեֆիզիոլոգիական և սոցիալական հիմնավորվածության բացակայությամբ: Ընդ որում՝ նորմավորման բնագավառում կատարվող աշխատանքները պետք է ուղղված լինեն տեխնիկապես և գիտականորեն հիմնավորված նորմաների տեսակարար կշռի մեծացմանը:

Ըստ խոշորացման աստիճանի՝ աշխատանքի նորմաները լինում են.

1) մասնատված (տարրային),

2) խոշորացված,

3) համակարգային:

Մասնատված (տարրային) նորմաները սահմանվում են աշխատանքային գործընթացի և արտադրական օպերացիաների վերլուծությամբ: Դա նշանակում է, որ արտադրական օպերացիան մասնատվում է առանձին տարրերի, այսինքն՝ գործելաձևերի, գործողությունների, որոշ դեպքերում՝ նույնիսկ շարժումների: Որոշվում են դրանց օպտիմալ հաջորդականությունը, համատեղման հնարավորությունները և նախագծման աշխատանքային ռացիոնալ գործընթացները: Այնուհետև խրոնոմետրաժային հետազոտությունների օգնությամբ որոշվում են առանձին տարրերի տևողությունները և օպերացիայի ժամանակի նորման: Բնականաբար՝ մասնատված նորմաների հիմնավորվածության աստիճանը բավականաչափ բարձր է, և դրանք, որպես կանոն, տեխնիկապես կամ գիտականորեն հիմնավորված են: Մասնատված կամ տարրային նորմաներն օգտագործվում են զանգվածային և խոշոր սերիական արտադրություններում:

Խոշորացված նորմաները սահմանվում են առանձին արտադրատեսակների համար: Բնականաբար՝ ի տարբերություն մասնատված նորմաների

հիմնավորվածության աստիճանը զիջում է նախորդին, և դրանք լայն տարածում ունեն հատկապես սերիական, մանր սերիական և անհատական արտադրություններում:

Համակարգային նորմաների յուրահատկությունն այն է, որ սահմանվում են արտադրանքի թողարկման տեխնոլոգիապես ավարտուն պարբերաշրջանի համար: ԵՎ կիրառվում են տնտեսության տարբեր ճյուղերում՝ գյուղատնտեսությունում (օրինակ՝ 1տ կարտոֆիլի արտադրության համար), շինարարությունում, մետալուրգիայում (1տ մետաղի ձուլման համար), ածխի արդյունաբերությունում և այլն: Համակարգային նորմաների օգտագործման պայման է սահմանափակելու կիրառվող նորմաների քանակը, և յուրաքանչյուր աշխատողի աշխատանքի արդյունքները միակցելու կոլեկտիվի աշխատանքի վերջնական արդյունքների հետ: Համակարգային նորմաների կիրառումը պայմանավորված է կոլեկտիվ աշխատանքային ձևի կազմակերպման զարգացմամբ: Սակայն այս դեպքում անհրաժեշտ է տվյալ նորման տարբերել կոմպլեքսային նորմայից: Աշխատախմբի նորման վատագույն դեպքում հավասար է համալիրային նորմային, այսինքն՝ մասնատված նորմաների գումար է: Սակայն հարցն այն է, որ բրիգադային աշխատանքն իր մեջ ներառում է կոլեկտիվ աշխատանքի արդյունքը: Իսկ կոլեկտիվ աշխատանքը չի կարելի դիտարկել իբրև աշխատանքների հանրագումար: Հետևաբար՝ աշխատախմբի ժամանակի նորման ավելի փոքր մեծություն է քան ժամանակի կոմպլեքսային նորման: Աշխատախմբի ներսում ձևավորվում են որոշակի փոխհարաբերություններ, որոնք հիմնվում են փոխօգնության վրա: Դա է պատճառը, աշխատախմբի ներսում տեղի են ունենում մասնագիտությունների և գործառույթների համատեղում, մեկ աշխատողի փոխարինում մյուսով:

Աշխատանքի նորմաները դասակարգվում են նաև ըստ գործարկման ոլորտի: Այս տեսանկյունից նորմաները կարող են լինել տեղական, ճյուղային, ընդհանուր արդյունաբերական: Տեղական նորմաների առանձնահատկությունն այն է, որ մշակվում և օգտագործվում են առանձին արտադրական կազմակերպություններում: Բնականաբար այս նորմաների հիմնավորվածության աստիճանը բավականին ցածր է: Ճյուղային նորմաներն ավելի հիմնավորված են, քանզի մշակվում են՝ հաշվի առնելով ճյուղի արտադրական կազմակերպություններում առկա տեխնիկական, տեխնոլոգիական ու կազմակերպչական հնարավորությունները և օգտագործվում

ճյուղի գրեթե բոլոր կազմակերպություններում: Ընդհանուր արդյունաբերական նորմերը սահմանվում են այնպիսի աշխատանքների համար, որոնք իրականացվում են արդյունաբերական կազմակերպությունների մեծ մասում: Դրանց մշակմանը կարող են մասնակցել գիտահետազոտական կազմակերպությունները: Սակայն շուկայական տնտեսությունում ընդհանուր արդյունաբերական նորմաներն ունեն ուղղակի կողմնորոշիչ բնույթ և առանձին կազմակերպություններում կիրառվելիս, բնականաբար, պետք է տեղայնացվեն՝ հաշվի առնելով կոնկրետ կազմակերպչատեխնիկական պայմանները:

Տարածքային գործարկման տեսանկյունից աշխատանքի նորմաները կարող են լինել ինչպես ընդհանուր հանրապետական օգտագործման, այնպես էլ ըստ առանձին վարչական կամ տնտեսական տարածքների: Առաջին խմբի նորմաները լայնորեն կիրառվում են շինմոնտաժային, բեռնման-բեռնաթափման և այլ աշխատանքներում: Ինչ վերաբերում է երկրորդ խմբի նորմաներին, ապա դրանք նպատակահարմար է կիրառել հանքագործական արդյունաբերության, գյուղատնտեսական, ձկնորսությամբ զբաղվող կազմակերպություններում:

Նորմաների որոշման ձևերն տարբեր են: Գոյություն ունի սպասարկվող անձնակազմի քանակի նորմայի հաշվարկման բանաձև, որն արտացոլում է տվյալ ձեռնարկությունում աշխատողների քանակը և իրականացվող գործառույթները: Ելնելով իրականացվող աշխատանքների ծավալից և արտադրողականության գործակցից մեքենաշինական կամ տրանսպորտային ձեռնարկություններում կարելի է հաշվարկել սպասարկվող անձնակազմի նորման (Նսպաս.) հետևյալ բանաձևով.

$$\text{Նսպաս.} = \text{Ա} / \text{Կ} \times \text{ժա} \qquad (4)$$

որտեղ՝ Ա -ն աշխատանքների ծավալն է (մարդ/մեքենա), Կ –ն՝ անձնակազմի արտադրողականության գործակիցէ, ժա -ն՝ աշխատաժամանակի անվանումը, որը աշխատաժամերի և տարեկան աշխատանքային օրերի արտադրյալն է:

Ղեկավար անձնակազմի հաստիքացուցակները կարելի է որոշել՝ ելնելով ընդունված նորմավորման աղյուսակից, որտեղ նշված են աշխատողների միջին ցուցակային թվաքանակը.

Վարչական աշխատողների օրինակելի հաստիքացուցակ								
Կառավարման գործառույթների անվանումը	Աշխատողների միջին ցուցակային թվաքանակ							
	Մինչև 50	51-150	151-300	301-450	451-700	701-950	951-1200	120 ավե
	Նորմատիվային թվաքանակ, մարդ							
1	2	3	4	5	7	8	9	10
Ընդամենը, այդ թվում՝	3-5	5-9,5	9,5-13	13-16,5	16,5-22,5	22,5-28	28,5-32,5	32, 36,
1.Ղեկավարություն	1	1-2	2	2	2-2,5	2,5	3	3
2.Աշխատանքի և աշխատավարձի կազմակերպում, տեխնիկականտնտեսական Պլանավորում	0,5-1	0,5-1,5	1,5-2	2-3	3-4,5	4,5-6	6-7,5	7,5-
3.Հաշվապահական հաշվառում և ֆինանսական գործունեություն	1,5-2	2-3	3-5	5-6	6-8	8-10	10-11	11-
4.Կադրերի հավաքագրում և պատրաստում, ընդհանուր գործավարություն	0-0,5	1-1,5	1,5-2	2-2,5	2,5-3,5	3,5-4,5	4,5-5,5	5,5
5.Նյութատեխնիկական ապահովում և տնտեսական սպասարկում	0	0,5-1,5	1,5-2	2-3	3-4	4-5	5-5,5	5,5

Գծապատկեր 6. Վարչական աշխատողների նորմավորված թվաքանակն ըստ աշխատողների քանակի:

Աշխատանքի նորմաները դասակարգվում են նաև ըստ կառուցման եղանակի: Այդպիսի նորմաները լինում են տիպային և միասնական:

Տեխնիկական առաջընթացի հետ կատարվում են թողարկվող արտադրանքի և դրա արտադրության տեխնոլոգիայի ստանդարտացում ու պարզեցում: Դա հիմք է

տարբեր տեսակի ու չափի արտադրանքի թողարկման ուղղությամբ տիպային նորմաներ մշակելու համար: Քանի որ ամեն մի տիպաչափի արտադրանքի նորմայի, հատկապես հիմնավորված, հաշվարկը կապված է աշխատանքային մեծ ծախսումների հետ, ապա նպատակահարմար է այդ արտադրանքի ամբողջությունից ընտրել տիպային արտադրանք և դրա համար ամենայն խորությամբ մշակել աշխատանքի հիմնավորված նորմա: Տիպային արտադրատեսակը խմբից ընտրվում է ըստ արտաքին տեսքի: Այնուհետև ընտրվում է տիպային տեխնոլոգիական գործընթացը: Որպես կանոն՝ այս հատկանիշով ընտրվում է այն արտադրատեսակի տեխնոլոգիան, որի օպերացիաների քանակը առավելագույնն է: Հետևում են խոր հետազոտություններ, որոնց հիման վրա սահմանվում է այդ արտադրանքի տեխնիկապես կամ նույնիսկ գիտականորեն հիմնավորված նորմա: Մնացած արտադրատեսակների համար նորմաները ճշգրտվում են՝ կախված որոշակի օպերացիաների քանակությունից:

Նորմավորման գործընթացներում մեծ կիրառություն ունեն միասնական նորմաները: Դրանց օգտագործումը պայմանավորված է նրանով, որ որոշակի աշխատանքների կատարման կազմակերպչատեխնիկական պայմաններում գրեթե բոլոր ճյուղերում և արտադրական կազմակերպություններում նույնն են: Հետևաբար՝ հնարավորություն է ստեղծվում միասնական եղանակով սահմանելու ժամանակի և արտադրանքի նորմաներ: Դա բարձրացնում է միասնական նորմաների հիմնավորվածության աստիճանը: Միասնական նորմաները լայնորեն օգտագործվում են հատկապես շինարարության, շինանյութերի արտադրության, բեռնման-բեռնաթափման, անտառային տնտեսության և այլ աշխատանքների համար:

Միասնական տեխնոլոգիաների մշակման և օգտագործման միասնական նորմաների օգտագործումը հնարավոր է նաև մեքենաշինության տարբեր ճյուղերում:

Աշխատանքի նորմաները դասակարգվում են նաև ըստ դրանց կիրառման ժամկետի: Այդ տեսանկյունից նորմաները լինում են միանգամյա օգտագործման, ժամանակավոր, պայմանական կայուն, ինչպես նաև՝ սեզոնային: Միանգամյա օգտագործման նորմաները սահմանվում են փորձարարական աշխատանքների համար: Բնականաբար՝ այս նորմաների կիրառման ոլորտը չափազանց սահմանափակ է. օգտագործվում են մեկ կամ մի քանի արտադրանք թողարկելու

դեպքում: Դրանց հիմնավորվածության աստիճանը բավական ցածր է: Ժամանակավոր նորմաներն օգտագործվում են հատկապես նոր տեխնոլոգիաների յուրացման, ինչպես նաև արտադրանքի նոր տեսակների թողարկման ժամանակ: Այս նորմաները կարող են լինել ինչպես փորձնավիճակագրական, այնպես էլ տեխնիկապես հիմնավորված: Նոր տեխնոլոգիաների կամ արտադրատեսակների յուրացման սկզբնական փուլում հնարավոր չէ ապահովել աշխատանքային ծախսումների սահմանված մակարդակը: Այդ իսկ պատճառով յուրացման ժամանակահատվածի համար օգտագործվում են ճշգրտման գործակիցներ: Վերջիններս հնարավորություն են տալիս արտադրատեսակների և տեխնոլոգիաների յուրացման հետ ապահովել աշխատանքի նորմաների ներդրումը: Պայմանական կայուն նորմաները լայն տարածում ունեն տնտեսության բոլոր բնագավառներում: Դրանց հիմնավորվածության աստիճանը բավական բարձր է՝ մեծ մասամբ տեխնիկապես և գիտականորեն հիմնավորված նորմաներ են: Մշտական կայուն նորմաներ չկան, քանի որ աշխատանքի արտադրողականությունը և կազմակերպչատեխնիկական պայմանները զարգանում են, և նորմաները ժամանակ առ ժամանակ վերանայվում ու ճշգրտվում են: Սեզոնային նորմաներն օգտագործվում են տնտեսության որոշ ճյուղերում, որոշակի ժամանակահատվածի համար: Դրանց մեծությունը կապված է կազմակերպչատեխնիկական և հատկապես՝ բնակլիմայական պայմանների փոփոխման հետ: Աշխատանքի նորմաների այսպիսի խոր դասակարգումը պայման է տնտեսության տարբեր բնագավառներում կիրառելու նորմայի այս կամ այն տարատեսակը՝ ապահովելով դրանց հիմնավովածության անհրաժեշտ մակարդակը:

ՀԱՐՑԵՐ ԵՎ ԽՆԴԻՐՆԵՐ

1. Աշխատավարձ հասկացության հետ կապված ինչպիսի տնտեսագիտական տեսություններ կարող եք ներկայացնել:
2. Ներկայացրեք ժամավարձային և գործարքային աշխատավարձերի բացասական և դրական կողմերը:
3. Ի՞նչ է իրենից ներկայացնում տարիֆային համակարգը:
4. Ինչպե՞ս են ձևավորվում տորիֆային գործակիցներն:
5. Ի՞նչ է նորմը: Ինչպե՞ս են դասակարգվում աշխատանքային, ժամանակի և կառուցման նորմերը:

Խնդիր 1:

Ենթադրենք տրանսպորտային ֆիրմայում իրականացվող աշխատանքների ծավալը հավասար է 10400 մարդ/մեքենա, անձնակազմի արտադրողականության գործակիցը ըստ ընդունված նորմի 1,20-1,25, աշխատաժամանակի անվանումը 260x 8: Հաշվարկել սպասարկվող անձնակազմի քանակը:

Խնդիր 2:

Ֆիրմայում աշխատում են 500 մարդ: Ելնելով ընդունված նորմավորման աղյուսակից՝ որոշեք ղեկավար անձնակազմի հաստիքացուցակների թվաքանակը ըստ բաժինների:

ԳԼՈՒԽ 3
ԳՈՐԾԱԶՐԿՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱՑՄԱՆ ՊԱՏՃԱՌՆԵՐԸ ԵՎ ԳՈՐԾԱԶՐԿՈՒԹՅԱՆ ԴԵՄ ՈՒՂՂՎԱԾ ՊԵՏԱԿԱՆ ՄԻՋՈՑԱՌՈՒՄՆԵՐԻ ՀԱՄԱԿԱՐԳԸ

3.1 ԳՈՐԾԱԶՐԿՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱՑՄԱՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՊԱՏՃԱՌՆԵՐԸ ԵՎ ՏԵՍԱԿՆԵՐԸ: ՕՈՒՔԵՆԻ ՕՐԵՆՔԸ: ՖԻԼԻՊՍԻ ԿՈՐԸ

Գործազրկությունը սոցիալ-տնտեսական երևույթ է, որն այս կամ այն չափով գոյություն ունի ցանկացած երկրում: Գործազրկության դեպքում աշխատուժի առաջարկը գերազանցում է դրա նկատմամբ եղած պահանջարկը: Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության բնորոշմամբ գործազուրկ է համարվում այն մարդը, որը ցանկանում է աշխատել, կարող է աշխատել, բայց չունի աշխատատեղ: ՀՀ-ում գործազուրկ են համարվում աշխատանքային տարիքի (16 տարին լրացած) աշխատանք փնտրող աշխատունակ այն չզբաղված անձինք, որոնք չեն ստանում ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կենսաթոշակներ, ունեն առնվազն մեկ տարվա ստաժ, աշխատանքի տեղավորման նպատակով դիմել են զբաղվածության պետական ծառայությանը և ստացել են գործազուրկի կարգավիճակ:

Տնտեսության տատանումները, մի կողմից, նրա անկումը և լճացումը, իսկ մյուս կողմից ինֆլյացիայով ուղեկցվող վերելքը առավել խորը ներգործություն են թողնում արտադրության ներքին ծավալի և զբաղվածության վրա: Ըստ էության՝ հատկապես անկումը և լճացումն են ուղեկցվում գործազրկության աճով, արտադրության մեջ զբաղվածների թվաքանակի կրճատմամբ և ամբողջական առաջարկի անկմամբ: Այդ ժամանակաշրջաններում բնակչությունը և արդյունաբերությունն ավելի քիչ միջոցներ են ծախսում ապրանքների և ծառայությունների ձեռք բերման վրա: Դրանով պայմանավորված, արտադրության իրական ծավալը փոքրանում է և որպես հետևանք առաջանում է գործազրկություն: Այդպիսի գործազրկությունը տնտեսագետները բացատրում են ամբողջական պահանջարկի նվազմամբ, որը անխուսափելիորեն առաջանում է տնտեսական պարբերաշրջանի՝ կրճատում կամ անկում կոչվող

փուլում: Սակայն մասնակի գործազրկություն կարող է գոյություն ունենալ նաև, այսպես կոչված, լրիվ զբաղվածության պայմաններում:

Գործազրկությունը մակրոտնտեսական այն հիմնախնդիրն է, որը առավել անմիջականորեն ներգործում է յուրաքանչյուր մարդու վրա: Այն հիմնականում առաջանում է աշխատանքային տեղերի կրճատման հետևանքով: Մարդկանց մեծամասնության համար աշխատանքի կորուստը նշանակում է կենսամակարդակի իջեցում, ինչն առաջ է բերում լուրջ հոգեբանական ցնցումներ: Այդ պատճառով գործազրկության հիմնահարցը հաճախ դառնում է քաղաքական բանավեճերի առարկա: Քաղաքական շատ գործիչներ տնտեսության վիճակը կամ տնտեսական քաղաքականության հաջողությունը գնահատելու համար օգտագործում են այսպես կոչված աղքատության դասիչը, որը իրենից ներկայացնում է գործազրկության և ինֆլյացիայի մակարդակների գումարը: Տնտեսագետները գործազրկությունը ուսումնասիրում են նրա պատճառները որոշելու, ինչպես նաև զբաղվածության վրա պետական քաղաքականության միջոցները կատարելագործելու համար: Գործազուրկները տնտեսապես ակտիվ բնակչության ժամանակավորապես չաշխատող մասն են: Գործազուրկ համարվում են աշխատանքային տարիքի այն զբաղված քաղաքացիները, որոնք աշխատանք են փնտրում և որոնք չեն ստանում զբաղվածությամբ պայմանավորված եկամուտ: Իսկ նրանք ովքեր ունեն աշխատանք կամ զբաղված են ոչ լրիվ աշխատանքային օրվա ընթացքում, մտնում են զբաղվածների կատեգորիայի մեջ:

Եթե մարդը կարողանար ցանկացած ժամանակ արագ աշխատանք գտնել, ապա աշխատանքի տեղավորման մակարդակը կլիներ շատ բարձր, իսկ գործազրկության մակարդակը կմոտենար զրոյի:

Գործազրկության պատճառները բազմազան են: Նշենք դրանցից ևս մի քանիսը՝

- տնտեսության կառուցվածքային տեղաշարժերը, նոր տեխնոլոգիաների, սարաքավորումների ներդրումը առաջ են բերում աշխատուժի հարաբերական ավելցուկ,

- տնտեսական անկումները և ճգնաժամերը ստիպում են ձեռնարկատերերին կրճատել իրենց բոլոր պահանջները, այդ թվում նաև աշխատանքային ռեսուրսների նկատմամբ,
- կառավարության և արհմիությունների վարած քաղաքականությունը: Աշխատավարձի վարձատրության ուղղությամբ աշխատավարձի նվազագույն մակարդակի բարձրացումը հանգեցնում է արտադրության ծախսերի ավելացմանը և դրանով իսկ նվազեցնում է աշխատանքային ռեսուրսների նկատմամբ պահանջարկը:

Բացի պաշտոնապես գրանցված գործազուրկներից, գոյություն ունի նաև թաքնված գործազրկություն, որը որոշվում է անուղղակի եղանակներով, որպես կանոն՝ փորձագիտական գնահատմամբ: Թաքնված գործազրկությունը բնորոշ է մասնավորապես մեր հանրապետությանը, քանզի պայմանավորված է աշխատաժամանակի մեծ կորստով, արտադրության ծավալների կրճատման ժամանակ աշխատողների ավելցուկային թվաքանակի պահպանմամբ, գյուղական բնակչության զգալի մասի թվացյալ ինքնազբաղվածությամբ: Թաքնված գործազուրկ են համարվում նաև նրանք, ովքեր, առանց դիմելու զբաղվածության ծառայություններին, ինքնուրույն են փնտրում աշխատանք:

Մարդիկ տարբեր պատճառներով են գործազուրկ դառնում: Այդ պատճառները կախված են նրանց շահերից, աշխատանքի առկայությունից, հմտություններից, աշխատունակ լինելու ժամկետներից և ընդհանուր տնտեսության կայունությունից: Տնտեսագետներն առանձնացնում են գործազրկության հիմնական տեսակները,

1. հպանցիկ (ֆրիկցիոն),
2. կառուցվածքային,
3. պարբերաշրջանային (ցիկլային):

Հպանցիկ (ֆրիկցիոն) գործազրկություն: Ժամանակավոր, անխուսափելի գործազրկությունը հայտնի է որպես հպանցիկ գործազրկություն: Միշտ կգտնվեն մարդիկ, որոնք չեն աշխատում անխուսափելի պատճառներով: Օրինակ՝ չաշխատողները կարող են որոշ ժամանակ կորցնել նոր աշխատանք գտնելու համար: Մինչև փաստացի աշխատանքի անցնելը՝ նրանք աշխատանքի տեղավորման կենտրոններում գրանցվում են որպես գործազուրկ: Դպրոցը կամ քոլեջը նոր

ավարտած պատանիները մինչև առաջին անգամ աշխատանք գտնելը նույնպես գործազուրկ են համարվում: Սակայն, «Զբաղվածության մասին» օրենքի համաձայն՝ գործազուրկ կարող են համարվել այն քաղաքացիները, ովքեր ունեն առնվազն մեկ տարվա աշխատանքային ստաժ:

Կառուցվածքային գործազրկություն: Թեև կառուցվածքային գործազրկության ժամանակ աշխատանքն առկա է, սակայն անհատներն այդ աշխատանքը կատարելու համար անհրաժեշտ հմտություններ կարող են չունենալ: Առկա աշխատանքների և հմտությունների միջև այս անհամապատասխանությունը տեսության մեջ տեխնոլոգիական և այլ փոփոխությունների հետևանք է: Օրինակ՝ ԱՄՆ-ում 1980-ականներին սկիզբ առած օտարերկրյա մրցակցությունը և տեխնոլոգիական նորամուծությունները փոխեցին արտադրության կառուցվածքը: Գործատուներն աշխատուժը փոխարինեցին նոր տեխնոլոգիաներով, և հաճախ նրանց հաջողվում էր կրճատել աշխատողների քանակը՝ միևնույն ժամանակ արտադրությունը պահելով նույն մակարդակի վրա կամ անգամ մեծացնելով այն: Տեխնոլոգիական փոփոխությունները կառուցվածքային գործազրկության միակ պատճառը չեն: Երկրի մեկ տարածաշրջանի գերադասումը մյուսներից կամ աշխատատեղերի տարածքային տեղաշարժերը կառուցվածքային գործազրկության պատճառ կարող են դառնալ նույնիսկ որակյալ մասնագետների համար: Հաճախ անհրաժեշտ հմտություններ ձեռք չբերելը շատերին պահում է գործազուրկների ցուցակների մեջ:

Համամարդկային չարիք են երկարատև գործազրկությունը և լճացած գործազրկությունը, որոնք տևում են համապատասխանաբար 8-18 ամիս և դրանից ավելի: Գործազրկության այս տեսակների դեպքում գործազուրկը կորցնում է ոչ միայն մասնագիտական ունակությունները, այլև որոշ դեպքերում՝ մարդկային կերպարը:

Կառուցվածքային գործազրկության դեպքում տնտեսության հիմնական չափանիշների փոփոխությունը խոչընդոտում է առկա աշխատատեղերի և առկա աշխատողների համապատասխանեցմանը: Այն տնտեսության կառուցվածքային փոփոխությունների հետևանքով առաջացած գործազրկություն է, որը աշխատանք որոնողների համար դժվարացնում է աշխատանք գտնելը, իսկ գործատուների համար աշխատողներ վարձելը: Չնայած առկա են աշխատատեղեր, սակայն դրանք պահանջում են այնպիսի որակավորում, որ չունեն գործազուրկները:

Կառուցվածքային գործազրկությունը պայմանավորված է սպառողական պահանջարկի, արտադրության տեխնոլոգիաների և կազմակերպական փոփոխություններով: Այն գոյանում է գիտատեխնիկական առաջընթացի, նվաճումները արտադրության մեջ ներդնելու հետևանքով, երբ երկրի առանձին շրջաններում տարբեր մասնագիտությունների գծով աշխատուժի առաջարկն ու պահանջարկը չեն համընկնում և մարդիկ չեն կարողանում աշխատանքի տեղավորվել իրենց որակավորմանը, սեռահասակային առանձնահատկություններին և այլ անձնական հատկանիշներին համապատասխան: Միշտ չէ, որ կարելի է տարբերակել հպանցիկ և կառուցվածքային գործազրկությունները: Երկու դեպքում էլ նոր աշխատատեղեր են բացվում և պոտենցիալ աշխատողներն աշխատանք են փնտրում: Երկու տեսակների տարբերությունն այն է, որ ֆրիկցիոն գործազրկության պայմաններում աշխատողները տիրապետում են ազատված աշխատատեղերը զբաղեցնելու համար պահանջվող ունակություններին, ինչը հնարավոր չէ կառուցվածքային գործազրկության դեպքում: Հիմնականում կառուցվածքային գործազուրկ աշխատողի ունակությունները՝ շուկայի վիճակի և տեխնոլոգիաների փոփոխման պայմաններում, դառնում են հնացած: Իրականում կառուցվածքային գործազուրկ աշխատողը կանգնած է կամ աշխատանքի բնույթի փոփոխման, կամ երկարաժամկետ գործազրկության առջև:

Պարբերաշրջանային գործազրկությունն առաջանում է աշխատուժի նկատմամբ համընդհանուր կտրուկ պահանջարկի նվազեցման պայմաններում: Դա կապված է հիմնականում տնտեսական ճգնաժամերի հետ և ունի նաև լճացված գործազրկության անվանումը: Որոշ երկրներում, օրինակ Ճապոնիայում, այս դեպքերում ձգտում են աշխատողներին չազատել աշխատանքից: Ուղղակի պակասեցնում են աշխաավարձը, գործում են ոչ լրիվ աշխատանքային օրով, վերացնում են զեղջերը: Այս ձևով նրանք պահում են իրենց որակավորված աշխատուժը, որոնց վրա նրանք ծախսեր են կատարել մինչև լճացման ժամանակահատվածի վերջը:

Պարբերաշրջանային գործազրկության դեպքում աշխատողների մի մասին հարկադրված արձակուրդի են ուղարկում, որոնք ժամանակի ընդացքում համապատասխան որակավորում և վերապատրաստում չստանալով ետ են ընկնում տեխնոլոգիական առաջընթացից:

Գոյություն ունեն նաև գործազրկության ենթատարբերակներ, որոնք միավորվում են վերը նշվածների մեջ.

1. թաքնված՝ երբ աշխատուժը տարբեր կառուցվածքային փոփոխությունների հետևանքով ամեն պահ կարող է դուրս մնալ աշխատանքից.
2. տարածքային՝ քիչ է հնարավոր փոփոխել քաղաքացիական և տնտեսական միջոցառումներով, քանի որ այստեղ մեծ դեր է խաղում նաև ազգային և տեղական գործոնը, երբ գործում են որոշակի առանձնահատուկ բարոյական, սոցիալական գործոններ.
3. տնտեսական՝ հատուկ է առավել զարգացած երկրներին, որտեղ մանր տնտեսությունները «կուլ են գնում» խոշոր ձեռնարկություններին.
4. սեզոնային՝ հիմնական պատճառը կլիմայական գործոններն են:

Գործազրկության այս տեսակը բնորոշ է տնտեսության այնպիսի ճյուղերին ինչպիսիք են՝ գյուղատնտեսությունը, տուրիզմը, շինարարությունը: Աշխատանքի պահանջարկի պարբերաշրջանային փոփոխությունները բնորոշվում են ոչ թե մակրոտնտեսական գործոններով, այլ տարվա եղանակի փոփոխությամբ:

Գործազրկությունը բնութագրվում է մի շարք ցուցանիշներով, որոնցից է գործազրկության տևողությունը: Դա այն ժամանակաշրջան է, որի ընթացքում քաղաքացին աշխատանք է փնտրում:

Տարբերում են գործազրկության ավարտուն և անավարտ տևողության հասկացողությունները.

1. գործազրկության ավարտուն տևողությունն աշխատանք փնտրելու սկզբնական պահից մինչև աշխատանք գտնելու պահը եղած տևողությունն է,
2. գործազրկության անավարտ տևողությունն աշխատանք փնտրելու սկզբնական պահից մինչև հետազոտվող ժամանակաշրջանի վերջը եղած տևողություն է

(այդ ժամանակամիջոցում քաղաքացին կարող է չգտնել աշխատանք):

Գործազրկության միջին մակարդակն որոշվում է գործազուրկների թվաքանակի և տնտեսապես ակտիվ բնակչության հարաբերությամբ արտահայտված տոկոսներով.

$$\text{Գ միջ.} = \text{Գ} / \text{Աընդ} \quad \% \qquad (5)$$

որտեղ՝ Գմիջ. –ն՝ գործազրկության միջին մակարդակն է,

Գ- -ն՝ գործազուրկների թիվը,

Աընդ.-ն՝ աշխատուժը (տնտեսապես ակտիվ բնակչությունը):

Օուքենի օրենքը: Գործազրկության գլխավոր «գինը» դա չթողարկված արտադրանքն է: Երբ տնտեսությունը ի վիճակի չէ ստեղծելու աշխատատեղերի բավարար քանակ բոլոր նրանց համար, ովքեր ուզում են կամ կարող են աշխատել, ապրանքների և ծառայությունների պոտենցիալ արտադրությունը կորչում է անվերադարձ: Գործազրկությունը խանգարում է հասարակությանը շարժվել վեր իր հնարավորությունների կորով: Տնտեսագետները համարում են այդ կորցրած արտադրանքը որպես ՀԱԱ-ի արտադրանքի նվազում: Այդ նվազումը իրենից ներկայացնում է փաստացի և պոտենցիալ ՀԱԱ-ի տարբերություն: Պոտենցիալ ՀԱԱ-ն որոշվում է՝ ելնելով այն ենթադրությունից, որ տնտեսական աճի «նորմալ» տեմպերի պայմաններում գոյություն ունի գործազրկության բնական մակարդակ:

Մակրոտնտեսության բնագավառի հայտնի հետազոտող Արթուր Օուքենը մաթեմատիկորեն արտահայտել է գործազրկության մակարդակի և ՀԱԱ-ի ծավալի նվազման հարաբերությունը: Այդ հարաբերությունը, որը հայտնի է որպես Օուքենի օրենք, ցույց է տալիս, որ եթե գործազրկության փաստացի մակարդակը գերազանցում է բնական մակարդակին 1-%-ով, ապա ՀԱԱ-ի ծավալի նվազումը կազմում է 2,5 %: Այդ հարաբերությունը՝ 1:2,5 կամ 2:5, այսինքն՝ գործազրկության մակարդակի հարաբերությունը ՀԱԱ-ի նվազման ծավալին թույլ է տալիս հաշվարկել գործազրկության ցանկացած մակարդակի հետ կապված արտադրանքի բացարձակ կորուստները:

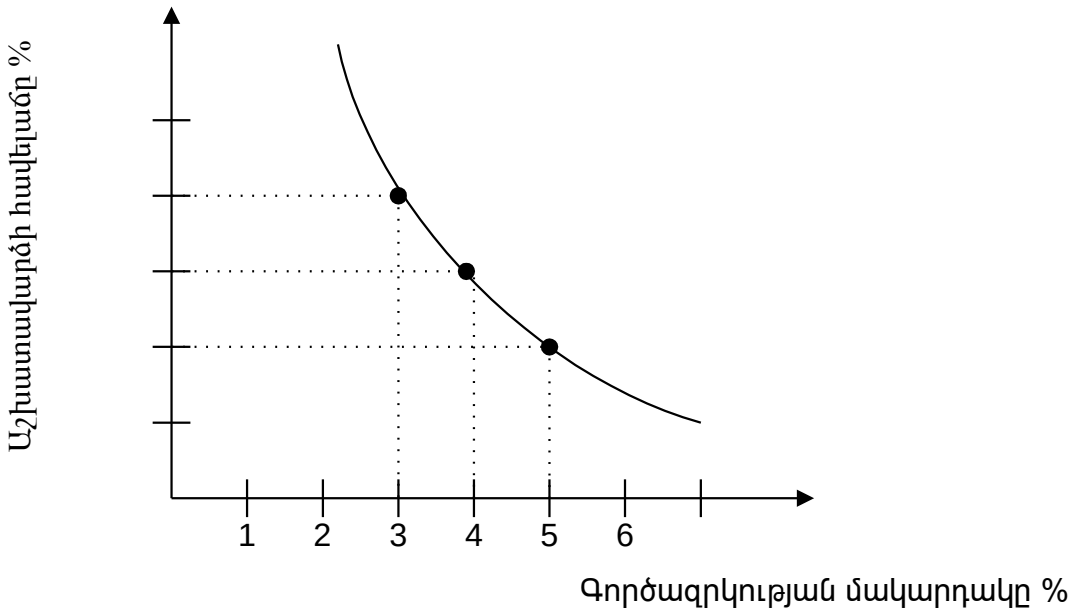
Մյուս կողմից կարևոր է նշել, որ ազգային եկամտի փաստացի ծավալը երբեմն կարող է գերազանցել պոտենցիալ ծավալին: Այդպիսի վիճակ էր II համաշխարհային պատերազմի ժամանակ, երբ գործազրկության մակարդակը կազմել էր 2%-ից քիչ: Արտադրության մեջ մտան աշխատողների լրացուցիչ հերթափոխներ, կապիտալ սարքավորումների օգտագործումը գերազանցում էր սահմանված նորմատիվներին, արտաժամյա աշխատանքը և համատեղությունը դարձել էին սովորական երևույթ և այլն:

Ենթադրենք, որ ֆրիկցիոն, կառուցվածքային և պարբերաշրջանային գործազրկություններից յուրաքանչյուրը կազմում են 3%: Ինչպիսի՞ն կլինեն ՀԱԱ-ի կորուստները երկրում գործազրկության այդ մակարդակի դեպքում: Գործազրկության բնական մակարդակը (ֆրիկցիոն պլյուս կառուցվածքային) հավասար է 6%-ի, իսկ փաստացի գործազրկության մակարդակը (բնական պլյուս պարբերաշրջանային) կազմում է 9%, այսինքն՝ 3%-ով բարձր բնական մակարդակից: ՀԱԱ-ի կորուստները կազմում են 3% x 2,5 (Օուքենի թիվը) =7,5%:

Ֆիլիպսի կորը: 1958թ. հրատարակված մի հոդվածում բրիտանացի տնտեսագետ Ա.Վ.Ֆիլիպսը նշել է, որ մոտավորապես մի դար է արդեն, ինչ Միացյալ Թագավորությունում դիտվում է աշխատավարձերի և գործազրկության մակարդակների փոփոխության միջև հակադարձ կախվածություն: Եթե աշխատավարձերն արագ են աճում, ապա գործազրկության մակարդակը ցածր է: Համապատասխանաբար, աշխատավարձի մակարդակը բարձրացել է ավելի դանդաղ, եթե գործազրկության մակարդակը բարձր է եղել: Ինֆլյացիայի և գործազրկության միջև հարաբերակցությունն արտահայտող կորը հայտնի է որպես Ֆիլիպսի կոր:

Հետագայում Ֆիլիպսի գրաֆիկում ամերիկացի տնտեսագետներ Փ.Սամյուելսոնը և Ռ.Սոլոուն աշխատավարձի դրույքները փոխարինեցին գների հավելաճի տեմպով: Հարկ է նշել, որ այս կորի հեղինակը կոչ էր անում զգուշորեն վերաբերվել ստացված օրինաչափությանը, քանի որ այստեղ հաշվի չի առնվում ինֆլյացիոն պրոցեսի կամ աշխատանքի արտադրողականության աճի անհամաչափության գործոնները:

Աննշան ինֆլյացիայի պայմաններում, երբ աշխատավարձի աճը ծածկում է գների աճից առաջացած ծախքերը, Ֆիլիպսի կորը կարծես թե արտացոլում է իրականությունը: Խնդիրը կայանում է աշխատավարձի և գործազրկության առանցքներից եկող գծերի օպտիմալ հատման կետի գտնելու մեջ: Ենթադրենք, որ դա այն կետն է, որտեղ գործազրկությունը կազմում է 4%, իսկ աշխատավարձի աճը (ինֆլյացիան)՝ տարեկան 6%: Եթե ինֆլյացիան հետագայում էլ շարունակվի, գործազրկությունը կիջնի 3 և ավելի ցածր %-ի:



Գրաֆիկական գծապատկեր 13: Ֆիլիպսի կորը:

Այդ տարիներին կարելի էր հենվել գործարար ցիկլի ընթացքի վրա. ճգնաժամը և դեպրեսիան տարբերում էին գների իջեցման պայմաններում գործազրկության աճով, վերելքը և աշխուժացումը բարձրացնում էին գները, բայց կրճատում էին գործազրկությունը:

Ինֆլյացիայի և գործազրկության կախվածության քեյնսյան սխեման դրված էր «արագ արձագանքի» քաղաքականության հիմքում, որը ենթադրում է, որ զբաղվածության խթանման միջոցառումները պետք է իրականացվեն դեֆիցիտ ֆինանսավորման, հարկային լիբերալիզացիայի և այլնի հաշվին, իսկ ինֆլյացիոն թռիչքների հաղթահարումը չի ստացվի առանց զբաղվածության կրճատման: 60-ական թվականներին նման եղանակով էր գործում ԱՄՆ-ում Քենեդի-Ջոնսոնի կառավարությունը:

Բայց և այնպես գների և գործազրկության փոխկապվածությունը դարձավ քեյնսյան ուսմունքի աքիլեսյան գարշապարը:

Ուշադրության արժանի է քեյնսյան ձևաչափի քննադատությունը մոնետարիստների կողմից:

Առաջինը՝ նրանք հերքեցին ինֆլյացիայի մեկնաբանումը որպես «վճար» զբաղվածության դիմաց: Քեյնսյան ուսմունքի կողմնակիցների մոտ գործատուները և վարձու աշխատողները (տնտեսագիտական գործակալները) կողմնորոշվում են դրամական եկամուտներով, բավարարվում են նրանց այսօրվա դրությամբ: Բայց ինֆլյացիայի աճի հետ կապված գործնականում մարդիկ ավելի հաճախ են սկսում հարաբերել եկամուտները և գները, այսինքն՝ հաշվի են առնում իրական եկամուտների փոփոխությունները: Եվ գների նախատեսվող աճի դեպքում ինֆլյացիայի դերը որպես զբաղվածության մեծացման գործոն, հավասարեցվում է զրոյի:

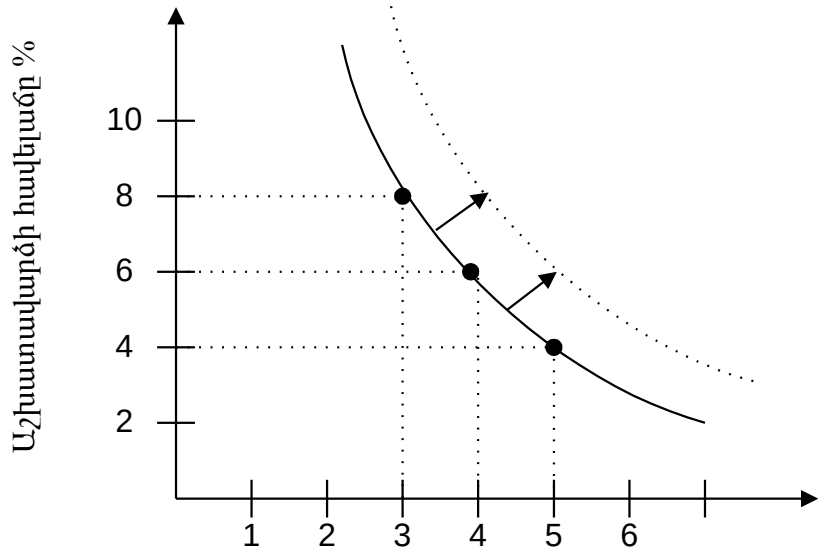
Տնտեսական գործակալների մոտ դրամական իլյուզիաների անհետացման չափով ինֆլյացիոն խթանման էֆեկտը անհետանում է: Այդ դեպքում Ֆիլիպսի կորը ընդունում է ուղղահայացի տեսք:

Երկրորդ՝ աշխատատեղերի ստեղծումը ինֆլյացիայի միջնորդությամբ հանդիսանում է կարճատև ազդեցության գործոն: Պակասորդ ֆինանսավորման էֆեկտը ընդհանրապես արագընթաց է, կառավարությունը ենթարկվում է կրկնվող ինֆլյացիոն շոկերի, ավելի «տատանվող պահանջարկի»: Մոնետարիստները գտնում են նման քաղաքականությունը անիմաստ: Բայց գլխավոր հարվածը քեյնսյան քաղաքականությանը հասցրեց ինքը՝ կյանքը:

Ֆիլիպսի կորը «գործում է» միայն կարճաժամկետ շրջանում: Իսկ եթե ինֆլյացիան ավելի տևական է, օրինակ՝ 5 տարուց ավել, այն կարող է աճել, չնայած գործազրկության բարձր մակարդակին: Դա բացատրվում է մի շարք գործոններով, որոնց շարքում կարևոր տեղ է զբաղեցնում բնակչության անհիմն սպասումների քաղաքականությունը: Այսպես, ձգտելով մեծացնել միագումար պահանջարկը, կառավարությունը խթանում է աշխատավարձի աճը, ինչին աշխատանքի շուկան արձագանքում է աշխատանքի առաջարկի մեծացմամբ: Աշխատավարձի աճը խթանում է գների ինֆլյացիոն հավելաճը: Ֆիլիպսի հայացակարգին համապատասխան, ինֆլյացիան ժամանակի որոշակի հատվածում նվազեցնում է գործազրկությունը:

Սակայն աշխատավարձի բարձրացման և դրա հետ կապված բարեկեցության աճի սպասումները ժամանակի հետ թուլանում են, քանի որ ինֆլյացիան «ուտում» է անվանական աշխատավարձի հավելաճը: Այդ պատճառով աշխատանքի առաջարկը

և, համապատասխանաբար, զբաղվածությունը նվազում են: Ձեռնարկատերերը, արհմիությունների աշխատավարձը բարձրացնելու պահանջի հետևանքով կորցնելով եկամտի զգալի մասը, աշխատանքից հեռացնում են վարձու աշխատողներին կամ սահմանափակում են նրանց վարձակալությունը: Տեղի է ունենում գործազրկության աճ ինֆլյացիայի պայմաններում, այսինքն՝ առաջանում է ասպես կոչված «ստագֆլյացիա»: Ստագֆիլյացիան - դա ինֆլյացիայի և ստագնացիայի (լճացում արտադրության մեջ) համատեղումն է, որն ուղեկցվում է գործազրկությամբ: Գրաֆիկորեն ստագֆիլյացիան կարելի է պատկերել որպես Ֆիլիպսի կորի տեղաշարժ դեպի աջ:



Գրաֆիկական գծապատկեր 14: Ստագֆիլացիան պատկերված Ֆիլիպսի կորով:

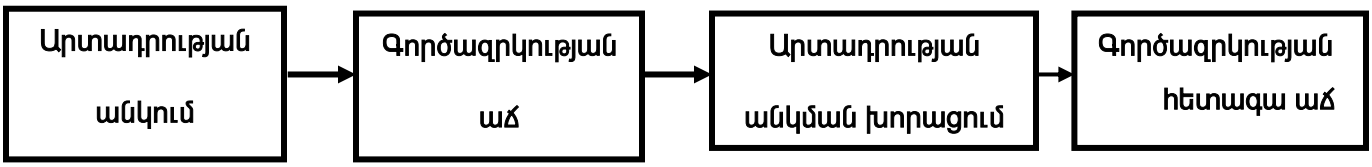
Ներկայումս ավելի երկարատև ժամանակաշրջանի համար Ֆիլիպսի կորի փոխարեն օգտագործվում է գործազրկության բնական մակարդակի տեսությունը, որի համաձայն ինֆլյացիայի չափավոր տեմպերը պահպանել համապատասխանաբար երկարատև ժամանակաշրջանի ընթացքում հնարավոր է միայն գործազրկության բնական մակարդակի պայմաններում: Այս տեսությունը, վերջին տարիներին

հաջողությամբ կիրառվել է ԱՄՆ-ի և Մեծ Բրիտանիայի կառավարությունների կողմից: Ինֆլյացիայի տեմպերը այդ երկրներում նվազել են:

3.2. ՄԱԿՐՈ- ԵՎ ՄԻԿՐՈ - ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ԳՈՐԾԱԶՐԿՈՒԹՅԱՆ ՄԱԿԱՐԴԱԿԻ ՎՐԱ

Մակրոտնտեսական անհամաչափությունները մեծացնում են ձեռնարկատիրական գործունեության ռիսկը, ստեղծում են տնտեսական անկայունության իրադրություն: Տնտեսական անկայունության աճը խորացնում է արտադրության անկումը, որի հետևանքով աճում է գործազրկությունը: Վերջինս կապված է, և՛ իրենց՝ գործազուրկների, և՛ աշխատողների կենսամակարդակի վատթարացման հետ, քանզի աշխատուժի առաջարկի ավելցուկը նպաստավոր պատճառ է հանդիսանում աշխատանքի գնի իջեցման համար: Ստեղծվում է նաև սոցիալական կոնֆլիկտների ռեալ վտանգ, որն ավելի է վատթարացնում գործարարության ակտիվության խթանները:

Այսպիսով, գործազրկությունը նպաստում է կապիտալի արտահոսքին, որը հեռացնում է հավասարակշռված աճի հորիզոնները: Բնակչության կենսամակարդակի նվազումը հանգեցնում է սպառողական պահանջարկի կրճատմանը, խնայողությունների մակարդակի նվազմանը, որը նույնպես նպաստում է արտադրության որոշ մասի կրճատմանը: Գործազրկությունը, լինելով արտադրության անկման պատճառ, դառնում է տնտեսական անկայունության այն օղակը, որն ընդունակ է այդ անկումը խորացնել: Անկայունության աճը կարելի է ներկայացնել սխեմայի տեսքով.



Գծապատկեր 7: Անկայունության աճը:

Գործազրկությունը դառնում է այն գործոնը, որն արագացնում է անկայունության գործընթացը: Այդ պատճառով, հավասարակշռվածության աճի ապահովվման համար պահանջվում է գործազուրկների բանակը կրճատելու հատուկ միջոցառումներ:

Գործազրկության առկայությունը սահմանափակում է արհմիությունների ակտիվությունը և նրանց՝ աշխատավարձը բարձրացնելու պահանջները և դրանով ուժեղացնում ձեռնարկատիրական գործունեության խթանները:

Աշխատանքը կորցնելու և արտադրության ոլորտից ազատվածների թիվը համալրելու վախը հանդիսանում է աշխատանքի կարգապահության ամենալավ կազմակերպիչ, և, բացի դրանից, ստեղծում է պայմաններ աշխատանքի ծախսումների անհրաժեշտ որակի պահպանման համար: Նշված պատճառներից ելնելով՝ չափավոր գործազրկությունը (3-5% զբաղվածներ) համարվում է շուկայական տնտեսության աճի անհրաժեշտ ուղեկիցը:

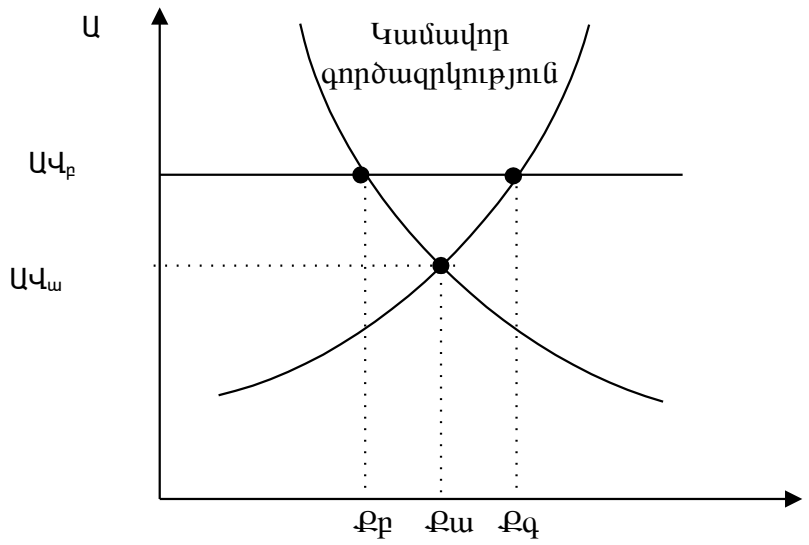
Ժամանակակից նոր դասական տեսության ներկայացուցիչները հարց են դնում՝ հնարավոր է արդյոք աշխատունակ բնակչության լրիվ զբաղվածություն: Օրինաչափ այս հարցը չես անվանի: Տնտեսության մեջ կառուցվածքային փոփոխությունների արդյունքում առաջանում է աշխատողների որոշ մասի վերաորակավորման անհրաժեշտություն, քանի որ առանձին մասնագիտություններ պարզապես վերանում են: Մարդիկ ստիպված են ինչ-ինչ պատճառներով փոխել բնակության վայրը: Դրա հետ միաժամանակ աշխատանքի շուկայի պաշարները թույլ է տալիս համեմատաբար արագ մեծացնել զբաղվածությունը վերելքի պայմաններում, լրիվ օգտագործել արտադրական հզորությունները, մեծացնել ապրանքի առաջարկը: Փորձագետները գտնում են, որ 4-5%-ի սահմաններում գործազրկությունը կարելի է համարել տնտեսապես ընդունելի, «բնական» և նրա սոցիալական ապահովածությունը իրենից խնդիր չի ներկայացնում: Որոշ հեղինակներ գործազրկության նորման անվանում են «բնական», եթե այն համապատասխանում է տվյալ պայմաններում զբաղվածության մակարդակին: Դա նշանակում է, որ բնական գործազրկությունը որոշված է աշխատուժի նկատմամբ պահանջարկով: Եթե քաղաքագետները տվյալ իրավիճակում փորձում են զբաղվածության ծավալները բարձրացնել, ապա առաջին պատասխանը դառնում է գների աճը:

Քեյնսյան տեսության մեջ լրիվ զբաղվածությունը դա իրավիճակ է, որի դեպքում միագումար զբաղվածությունը հանդիսանում է ոչ ճկուն, այսինքն՝ չի արձագանքում արդյունավետ պահանջարկի մեծացմանը: Տեսականորեն և գործնականորեն աշխատանքի շուկայում ազատ աշխատուժի առկայությունը արտադրության ընդլայնման և զարգացման անհրաժեշտ պայման է, որը ներկայացնում է լրացուցիչ պահանջարկ աշխատուժի նկատմամբ: Տնտեսությունը չի կարող գործել պաշարների 100%-ոց օգտագործման պայմաններում, առաջին հերթին աշխատանքային: Այն պետք է տնօրինի կապիտալի, աշխատանքի, հողի պահուստները: Մինչդեռ գործազրկության բնական մակարդակին տրվում է գործնական մեծ նշանակություն: Լրիվ զբաղվածության ժամանակ պետությանը խորհուրդ չի տրվում միջամտել տնտեսությանը և անհանգստանալ գործազրկության մասին:

Գործազրկության բացատրությունը հիմնվում է մի քանի ձևաչափ վրա, որոնցից յուրաքանչյուրը պահանջում է աշխատանքի շուկայի կարգավորման իր դրույթները:

Դասական ձևաչափ: Աշխատանքի շուկայի համեմատաբար պարզ ձևաչափ ներկայացված է դասական տնտեսագետների կողմից, որոնց համար աշխատանքի շուկան նույնպիսին է, ինչպես և այլ շուկաները, և, հետևաբար, աշխատանքի պահանջարկի և առաջարկի միջև հավասարակշռվածությունը ձեռք է բերվում բացառապես հավասարակշռված գնի՝ աշխատավարձի հաստատման ճանապարհով: Եթե աշխատավարձը բարձր է հավասարակշռված մեծությունից, ապա աշխատուժի առաջարկը գերազանցում է պահանջարկը: Արդյունքում առաջանում է գործազրկություն, որի հիմնական պատճառը համարվում է աշխատավարձի բարձր մակարդակը: Գործազրկության աճը հանգեցնում է աշխատանքի առաջարկի մեծացմանը, որն էլ օբյեկտիվորեն բերում է աշխատավարձի մակարդակի իջեցմանը մինչև աշխատանքի համար հավասարակշռված գնի հաստատումը:

Եթե աբսցիսների առանցքի վրա տեղադրենք զբաղվածների քանակը, իսկ օրդինատների առանցքի վրա աշխատուժի գինը (աշխատավարձ), ապա նրանց միջև կախվածությունը կարելի է արտահայտել գրաֆիկորեն.



Գրաֆիկական գծապատկեր 15: Զբաղվածների քանակի և աշխատուժի գնի կախվածությունը:

Աշխատուժի հավասարակշռված գնի առկայության դեպքում ($АՎ_{ա}$) պահանջարկը և առաջարկը համընկնում են Ա կետում, որին համապատասխանում է աշխատուժի զբաղվածությունը, $Ք_{ա}$ մեծությանը հավասար: Սակայն, եթե աշխատավարձը բարձրանում է մինչև $АՎ_{բ}$ մակարդակը, ապա պահանջարկը կկրճատվի մինչև $Ք_{բ}$ մեծությունը, այնքան մինչև աշխատուժի առաջարկը տվյալ աշխատավարձի առկայության դեպքում կկազմի $Ք_{գ}$ մեծությունը, որը արտահայտում է աշխատուժի առաջարկի մեծության և նրա իրական պահանջարկի տարբերությունը:

Հետևաբար, դասական մոդելից բխում է, որ գործազրկությունը առաջանում է հենց իրենց՝ աշխատողների չափազանց բարձր աշխատավարձի պահանջի պատճառով: Գործազրկության վերացումը դիտվում է աշխատուժի պահանջարկի աշխատավարձի մակարդակի ճնշման մեխանիզմում այնքան ժամանակ, մինչև այն կնվազի մինչև հավասարակշռված գինը: Սակայն, եթե աշխատավարձը չի իջնում, այլ մնում է $АՎ_{բ}$ մակարդակի վրա, ապա առաջարկի կորը ընդունում է հորիզոնական դիրք Պ՛, ցույց տալով այն, որ աշխատավարձի իջեցումը չի կարող տեղի ունենալ այնքան, որպեսզի բարձրացնի զբաղվածությունը: Այդ պատճառով համարվում է, որ իրենք՝ վարձու աշխատողները, ընտրելով աշխատավարձի բարձր մակարդակ,

նպաստում են գործազրկության առաջացմանը: Այստեղից կարելի է եզրակացնել գործազրկության կամավոր լինելու մասին, քանի որ վարձու աշխատողները իրենք են կատարել ընտրություն աշխատավարձի, այլ ոչ լրիվ զբաղվածության օգտին:

Վարձու աշխատողների միավորումն արհմիությունների մեջ իրենց եկամուտների պաշտպանման նպատակով գնահատվում է որպես մոնոպոլիաների արտահայտություն, որը խախտում է շուկայի կառուցակարգի նորմալ գործունեությունը: Սակայն աշխատանքի գնի հետևում կանգնած են կենդանի մարդիկ, որոնք շահագրգիռ են որոշակի կայունության մեջ: Վերջինում շահագրգռված են նաև աշխատուժ վարձողները, քանի որ աշխատավարձի աճման կանխատեսումը նրանց թույլ է տալիս ընտրել արտադրության զարգացման ավելի օպտիմալ տարբերակներ: Ինչպես նաև օժանդակում է հավասարակշռված հարաբերությունների հաստատմանը վարձու անձնակազմի հետ, որոնք, անկասկած, ստեղծում են բարենպաստ մթնոլորտ ավելի բարձր աշխատանքի արտադրողականության համար, որը նույնպես համապատասխանում է ձեռնարկատերերի շահերին:

Քեյնսյան ձևաչափ: Քեյնսյան ձևաչափ: շրջանակներում չի բացառվում դասական դպրոցի տեսական դրույթն, որն արտահայտում է աշխատավարձի և զբաղվածության միջև կախվածությունը:

Քեյնսյան ձևաչափում որոշող դերը հատկացվում է հասարակության մեջ միագումար պահանջարկին, որն էլ կառավարում է արտադրության ծավալը, իսկ դա նշանակում է, և աշխատուժի պահանջարկը: Հետևաբար, գործազրկության հիմնական պատճառը դիտվում է ապրանքների և ծառայությունների շուկայում անբավարար պահանջարկի մեջ: Այդ պատճառով որպես գլխավոր միջոց, որի շնորհիվ պետությունը կարող է դիմակայել գործազրկությանն, առանձնանում է ակտիվ ֆինանսական քաղաքականությունը:

Նույն ժամանակ տվյալ ձևաչափի շրջանակներում արտադրության ծավալը և զբաղվածությունը կապվում են աշխատավարձի որոշակի մակարդակի հետ: Զբաղվածության աճը առանց կապիտալի, տեխնիկայի կուտակման հանգեցնում է աշխատանքի արտադրողականության անկմանը, իսկ այստեղից՝ իրական աշխատավարձի նվազմանը: Դրա հետ կապված ենթադրվում է օգտագործել չափավոր կարգավորվող տեղեկատվությունը որպես միջոց, որը նպաստում է

զբաղվածության աճին: Անվանական աշխատավարձի աճի զսպումը դիտվում է որպես շահութաբերության բարձրացման, արտադրության ընդլայնման, ներդրումների մեծացման և, հետևաբար, զբաղվածության աճի նախապայման:

3. 3. ԳՈՐԾԱԶՐԿՈՒԹՅԱՆ ՊԱՏՃԱՌՆԵՐԸ ԵՎ ՀԵՏԵՎԱՆՔՆԵՐԸ: ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՇՈՒԿԱՅԻ ԵՆԹԱԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ

Գործազրկության պատճառների վերլուծությունը տալիս են տնտեսագիտական շատ դպրոցներ: Նշենք կարևորագույն ձևակերպումները:

Անգլիացի հայտնի տնտեսագետ Արթուր Պիգուն «Գործազրկության տեսություն» աշխատության մեջ (1903թ.) այսպես էր ձևակերպել զբաղվածության տարերային կարգավորումը:

Լճացման փուլում նվազում են զբաղվածությունը, աշխատավարձը, գները: Բայց իրական աշխատավարձը, արտահայտված ապրանքների զամբյուղով, որը կարելի է գնել, ընկնում է ավելի դանդաղ, քան գները, կամ նույնիսկ մնում է նույն մակարդակին: Ժամանակակից համատարած գների աճի պայմաններում այդ դատողությունը հնչում է արխայիկ:

Սակայն մենք կարող ենք վերլուծությունը հարմարեցնել այսօրվան, եթե հիշենք, որ գները աճում են անհամաչափ և երբեմն անվանական աշխատավարձը կարող է բարձրանալ ավելի նկատելի, քան գների աճը: Բայց վերադառնանք «Պիգուի էֆեկտին»: Եթե իրական եկամուտները չեն իջնում կամ էլ թեթևակի բարձրանում են, ապա դա նշանակում է, որ սպառողական պահանջարկը չնայած լճացմանը պահպանվում է: Եթե գոյություն ունի սպառողական ապրանքների պահանջարկ, ապա նշանակում է այն կա և արտադրության միջոցների նկատմամբ: Կավելացնենք դրան հարաբերականորեն ցածր փոխատվական տոկոս, որը հատուկ է լճացման փուլին:

Այսպիսով, մենք ստանում ենք մեկ իրավիճակ, որը կանխորոշում է անցում աշխուժացմանը և զբաղվածության աճին: Այլ կերպ ասած, ըստ Պիգուի ելակետային է հանդիսանում իրական աշխատավարձի նկատմամբ ներդրումների հարաբերական աճի փաստը:

Եթե աշխատավարձը գերազանցում է «աշխատանքի զուտ արդյունքը» (այսինքն՝ փոխարինում է կապիտալի պարգևատրման որոշ մասը), դա առաջ է բերում արտադրության և աշխատուժի պահանջարկի կրճատում:

Գործազրկության ամենավաղ բացատրությունը տրված է անգլիացի տնտեսագետ-կրոնավոր Թ.Մալթուսի «Ազգաբնակչության օրենքի մասին» (XVIII դարի վերջ) գրքում: Մալթուսը նշել է, որ գործազրկություն առաջացնում են ժողովրդավարական պատճառները, որոնց արդյունքում բնակչության աճի տեմպերը գերազանցում են արտադրության աճն:

Մարքսիստական գրականության մեջ ձևավորվել է կայուն ավանդույթ. Մալթուսի տեսությունը ներկայացնել որպես «վուլգար» և անկարող: Բայց և այնպես այն ունի կյանքի իրավունք և դարձել է հայտնի հենարան ցածր եկամուտներով և բարձր ծնելիություն ունեցող երկրների տնտեսական քաղաքականության համար:

Այդ երկրներում պետությունը վարում է ակտիվ քաղաքականություն ծնելիությունը սահմանափակելու նպատակով:

Մալթուսի տեսության մարքսիստական քննադատներին կարելի է համարել արդարացի միայն մեկ բանում. այն չի կարող բացատրել գործազրկության ի հայտ գալուն բարձր զարգացման մակարդակ ունեցող երկրներում, որոնք ունեն ցածր ծնելիություն: Նշանակում է, գործազրկության աղբյուրը պետք է փնտրել հենց տնտեսական համակարգում և ոչ նրանից դուրս:

Կ.Մարքսը «Կապիտալ»-ում մանրամասն հետազոտել է գործազրկությունը: Նա նշել է, որ տեխնիկական առաջընթացի հետ աճում է մեկ աշխատողին ընկնող արտադրամիջոցների զանգվածը և արժեքը: Այդ պարագան Մարքսին համոզեց, որ տնտեսական զարգացումը հանգեցնում է աշխատանքի պահանջարկի կապիտալի կուտակման տեմպերից հարաբերական հետ ընկնելուն, և դրանում է կայանում գարծազրկության պատճառը: Այդպիսի ձևակերպումը մաթեմատիկորեն կոռեկտ չի, քանի որ եթե աշխատուժի նկատմամբ պահանջարկը մեծանում է, ապա գործազրկությունը վերանում է կամ գոնե ներծծվում է, չնայած նրան, որ կապիտալի կուտակումը տեղի է ունենում ավելի արագ տեմպերով:

Ըստ երևույթին գործազրկության այս բացատրությունը չի կարելի համարել սպառիչ:

Անհրաժեշտ է նշել, որ Մարքսը ընդունում է գործազրկության և այլ պատճառներ, մասնավորապես շուկայական տնտեսության պարբերաշրջանային զարգացումը՝ ճգնաժամի և լճացման փուլում գործազրկությունն աճում է, աշխուժացման և վերելքի փուլում՝ նվազում:

Արևմտյան տնտեսագիտական գրականության մեջ Ջոն Քեյնսն էր, որ ընդունեց գործազրկության հարկադրական (ստիպողական) բնույթը: Սակայն նա չէր հերքում այն փաստը, որ գործազրկության մի մասը կարող է կրել կամավոր բնույթ:

Քեյնսը հանգել էր այն եզրակացության, որ զբաղվածությունը էականորեն կախված է ներդրումների շարժից: Նա օգտագործել է Ռ.Կանի զբաղվածության բազմապատկիչը (մուլտիպլիկատորը): Այդ բազմապատկիչը նշանակեց F տառով, որի օգնությամբ չափվում է զբաղվածության միագումարի (ΔN) և ներդրումների հետ անմիջականորեն կապված ճյուղերում առաջնային զբաղվածության ավելացման հարաբերությունը:

Եթե ներդրումների աճը ΔI_w բերում է առաջնային զբաղվածության աճ (ΔN_1) ներդրումների հետ անմիջականորեն կապված ճյուղերում, ապա ամբողջ զբաղվածության հավելաճը կազմում է՝

$$\Delta N=K.\ \Delta N_1, \qquad (6)$$

որտեղ՝

$$K= \Delta N/ \Delta I_w \qquad (7)$$

Զբաղվածության բազմապատկիչի գաղափարն այն է, որ ներդրումների հետ անմիջականորեն կապված զբաղվածության ընդլայնումը անխուսափելիորեն պետք է ունենա խթանող ազդեցություն այն ճյուղերի վրա, որոնք արտադրում են սպառողական բարիքներ, պետք է բերի միագումար զբաղվածության աճ:

Այդ դեպքում նրա մեծացումը գերազանցում է լրացուցիչ ներդրումների հետ անմիջականորեն կապված առաջնային զբաղվածության աճին: Համաձայն Քեյնսի՝ լրիվ զբաղվածության տեսության՝ այն կախված է միագումար առաջարկից, ներդրումների ծավալից պահանջարկի կախվածությունից: Զբաղվածությունը արտադրության ծավալի, պահանջարկի բաժնի և ազգային եկամտի կուտակման գործառույթ է:

Ինչպես տեսնում ենք սկզբունքային տարաձայնություններ գործազրկության պատճառների վերաբերյալ մարքսիստական և քեյնսյան տեսությունների միջև չկա:

Լրիվ զբաղվածության ապահովման համար Քեյնսը գտնում է, որ հասարակությունը պետք է պահպանի երկու կարևոր համամասնություն.

1) ՀԱԱ-ի ստեղծման ծախսերի և մասշտաբների միջև:

Եթե ծախսերը չեն ապահովում ՀԱԱ-ի արտադրությունն այն ծավալով, որն անհրաժեշտ է լրիվ զբաղվածության համար, առաջանում է գործազրկություն: Եթե ծախսերը գերազանցում են ՀԱԱ-ի արտադրության համար անհրաժեշտ ծավալը, որն անհրաժեշտ է լրիվ զբաղվածության համար, առաջանում է աշխատուժի նկատմամբ բարձր պահանջարկ, բարձրանում է աշխատավարձի մակարդակը: Հասարակությունը տուժում է ինֆլյացիայից.

2) խնայողությունների և ներդրումների միջև (Ղ = Ի):

Ղ > Ի դեպքում ապրանքների և ծառայությունների մի մասը մնում է չիրացված: Առաջարկը գերազանցում է պահանջարկին, ընկնում են գները, կրճատվում է արտադրությունը և նրա հետ միասին զբաղվածությունը: Ի > Տ դեպքում ներդրման պահանջարկը գերազանցում է առաջարկին, աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկը գերազանցում է առաջարկին: Առաջանում է գների աճի միտում՝ ինֆլյացիա:

Գործազրկության հետևանքները.

- գործազրկության ժամանակ լրիվ չի օգտագործվում հասարակության տնտեսական ներուժը: Չզբաղված աշխատուժը չի մասնակցում ազգային հարստության աճին: Դրա հետևանքով երկրում լրիվ չօգտագործված հնարավորությունների պատճառով առաջանում են կորուստներ,
- երկարատև գործազրկության դեպքում ընկնում է ազատված աշխատողների որակավորումը: Նույնիսկ հետագայում, արտադրության գործընթացին միանալու դեպքում, աշխատողն աշխատանքի արտադրողականության նորմալ կայուն մակարդակի է հասնում կես տարում: Եվ ադապտացիայի ողջ ժամանակաշրջանում աշխատողն իր աշխատանքի արդյունքում աշխատանքի հավասար պայմանների դեպքում էլ չի հասնում մշտական աշխատող կադրերի այս կամ այն որակավորմանը,

- գործազրկության աճը, ինչպես ցույց է տալիս բժշկությունը, հարվածում է ազգի հոգեկան առողջությանը: Համարվում է, որ աշխատանքից ազատման լուրի ստացման ժամանակ առաջացած ստրեսը (ցնցումը) ուժով հավասարազոր է մոտիկ հարազատի մահվան լուրի կամ բանտային կալանքի անխուսափելիության մասին հաղորդմանը,
- գործազրկության աճը գործոն է հանդիսանում հանցագործության աճի համար,
- գնահատելով գործազրկությունը որպես հասարակության կորուստ՝ անհրաժեշտ է հիշել տնտեսական անկայունության այն գործոնները, որոնց մասին նշվել է նախկինում `

  ա. գնողունակ պահանջարկի նվազում.

  բ. խնայողությունների կրճատում.

  գ. ներդրումային պահանջարկի նվազում.

  դ. առաջարկի կրճատում, արտադրության անկում:

3.4. ՊԵՏԱԿԱՆ ՄԻՋՈՑԱՌՈՒՄՆԵՐ ՈՒՂՂՎԱԾ ԳՈՐԾԱԶՐԿՈՒԹՅԱՆ ՄԱԿԱՐԴԱԿԻ ԿՐՃԱՏՄԱՆԸ

Գործազրկությունը պետության համար սոցիալական և տնտեսական չարիք է: Գոյություն ունեն տարբեր միջոցներ, որոնց օգնությամբ պետությունը պայքարում է դրա դեմ: Գործազրկությունը ոչ միայն աշխատանքի շուկայի ոչ կատարյալ լինելու հետևանք է, այլ նաև մակրո և միկրոտնտեսական սխալ քաղաքականության իրականացման պատճառ: Պետությունը պետք է միջոցներ ձեռնարկի, որոնք ուղղված կլինեն գործազրկության մակարդակի կրճատմանը: Աշխատանքի շուկայի նկատմամբ պետական քաղաքականությունը դասակարգվում է ըստ ակտիվ և պասիվ միջոցառումների: Ակտիվ միջոցառումներին են պատկանում՝ տեղեկատվական և կազմակերպչական օգնությունը աշխատանք փնտրելու ժամանակ: Այս նպատակի համար ստեղծված են հատուկ պետական կառույցներ, որոնք ընդգրկում են ամբողջ պետության տարածքը և ունեն տվյալներ գործազրկության թվի և հնարավոր թափուր աշխատատեղերի մասին: Այս կառույցների օգնությամբ կրճատվում է աշխատանք փնտրելու ժամանակը: Դրանք են՝

1. պետական օրենսդրությունը, որը թույլ է տալիս ունենալ հավասար իրավունքներ, անկախ սեռից, ազգությունից և այլն.

2. պետական ծրագրերը, որոնց նպատակն է ուսուցումը դարձնել մատչելի, հատկապես այն մասնագիտությունների գծով, որոնք անհրաժեշտ են տնտեսության զարգացող ճյուղերի համար.
3. ֆինանսական օգնությունը, որի միջոցով քաղաքացին կարող է կազմակերպել մասնավոր գործունեությունը:

Տեղեկատվական և կազմակերպչական օգնությունը նվազեցնում է ֆրիկցիոն գործազրկության մակարդակը, իսկ մնացած նշված միջոցառումներն ուղղված են կառուցվածքային գործազրկության դեմ: Վերոհիշյալ միջոցառումների հիմնական նպատակն է օգնել գործազուրկին, որպեսզի նա վերադառնա կամ դառնա աշխատուժի մասնիկը, գտնի աշխատանք, ունենա եկամուտ, նաև պետությանը վճարի հարկեր:

Պասիվ միջոցառումներին են պատկանում՝

1. գործազրկության և լրացուցիչ նպաստների վճարումները, որոնք ըստ գործող օրենքի չպետք է լինեն նվազագույն աշխատավարձից ցածր և միջին աշխատավարձից բարձր (կախված տարածաշրջանից).
2. վերջին տարիներին մեծ տարածում է գտել <work sharing> անվանում ունեցող միջոցառումը: Պետությունն ստեղծում է հնարավորություն լինել զբաղված ոչ լրիվ աշխատանքային օրվա ռեժիմով, այսինքն՝ նույն աշխատատեղը բաժանվում է մի քանի մարդու միջև: Սակայն տնտեսագիտության տեսանկյունից այն քիչ արդյունավետ է: Տվյալ միջոցառումը չի տրամադրում մարդկանց դեպի աշխատանքը:

Ելնելով քաղաքական նպատակներից, գաղափարախոսությունից, բյուջետային հնարավորություններից՝ յուրաքանչյուր պետություն օգտագործում է գործազրկության վերացման այս կամ այլ միջոցառումները: Տարբեր երկրներում զբաղվածության բնագավառում իրականացվող քաղաքականության առանձնահատկություններից ելնելով, հիմնականում կարելի է տարբերակել աշխատանքի շուկայի ճապոնական, ամերիկյան և շվեդական (եվրոպական) ձևաչափը: Սակայն, նշված մոդելները, արտաքին և ներքին գործոններից և երկրի տնտեսական վիճակից կախված, ենթակա են անընդհատ փոփոխությունների:

Ճապոնական ձևաչափի համար բնորոշ է աշխատուժը «ցմահ վարձելու» սկզբունքը, երբ մինչև կենսաթոշակային տարիքը լրանալը ապահովված է զբաղվածությունը: Նման կարգը վարձու աշխատողների և ձեռնարկատերերի միջև ստեղծված հարաբերությունների արդյունք է, որը օրենսդրորեն ձևակերպված չէ, սակայն ըստ ամենայնի սատարվում է արհմիությունների կողմից: «Ցմահ վարձելու» համակարգը նպաստում է նաև գործազրկության աճի սահմանափակմանը: Աշխատողները հետևողական կերպով անցնում են որակավորման բարձրացման փուլերը, իսկ աշխատավարձի չափը պայմանավորված է աշխատած տարիների թվով, թեև հաշվի են առնվում նաև աշխատանքի որակավորման մակարդակը և արդյունավետությունը: Ընդ որում՝ արտադրության կրճատման դեպքում աշխատողները չեն ազատվում աշխատանքից, այլ տեղափոխվում են այլ ձեռնարկություններ կամ աշխատում են ոչ լրիվ աշխատանքային ժամանակի ընթացքում: Գործատուների կողմից նման քաղաքականության իրականացումը նպաստում է աշխատողների ստեղծագործական վերաբերմունքի մշակմանը և աշխատանքի որակի նկատմամբ պատասխանատվության բարձրացմանը: Ճապոնական աշխատանքի շուկային բնորոշ են զարգացած ներքին շուկաները և հզոր արհմիությունները: Արդյունքում, գործազրկությունը կազմում է ընդամենը 2-3%: Սակայն 1970-1990թթ. արտադրության կառուցվածքի փոփոխության և տեխնիկական վերազինման հետևանքով առաջացած որոկյալ աշխատուժի պահանջարկը գործազրկության ընդհանուր ցուցանիշի աճի պայմաններում հանգեցրեց «ցմահ վարձելու» համակարգի որոշակի փոփոխությունների, այդ թվում, մշտապես զբաղվածների թվաքանակի կրճատմանը:

Ամերիկյան ձևաչափը տնտեսության մրցունակության խթանման և կենտրոնացման սահմանափակման պայմաններում ԱՄՆ-ում զբաղվածության համակարգը կարգավորող օրենսդրությունը նույնպես ապակենտրոնացված է, այն ընդունվում է ըստ առանձին նահանգների: Ձեռնարկությունների կողմից իրականացվող կոշտ քազաքականությունը հանգեցրել է մյուս երկրների համեմատ աշխատուժի շարժունակության ավելի բարձր մակարդակին: Ի տարբերություն ճապոնական մոդելի, աշխատողների առաջխաղացումը կատարվում է ոչ թե որակավորման բարձրացմամբ, այլ մեկ ուրիշ աշխատանքային փոխադրման միջոցով,

իսկ արտադրության ծավալների կրճատման դեպքում աշխատողների մի մասն ազատվում է աշխատանքից: Միևնույն ժամանակ, 1990-ական թվականների վերջին (մինչև 2001թ. սեպտեմբերի 11-ը) ԱՄՆ-ում նկատվում էր գործազրկության ամենացածր մակարդակը՝ 4-5%-ի սահմաններում, որը պայմանավորված էր տնտեսության վերելքով, անընդհատ ստեղծվող նոր աշխատատեղերով և ասիական ու ռուսաստանյան ճգնաժամերի պայմաններում ներդրումների աննախադեպ հոսքով դեպի այդ երկիրը: Ըստ ամերիկյան հետազոտողների՝ նոր աշխատատեղերը հիմնականում ստեղծվում են ծառայությունների ոլորտում, այդ թվում առևտրի, ֆինանսների, տրանսպորտի, կապի և կոմունալ ծառայությունների բնագավառում, ինչպես նաև շինարարության մեջ: Այսպես, 1997-1998թթ. Նյու Յորքի նահանգում ստեղծված նոր աշխատատեղերի 70%-ը բաժին է ընկել ծառայությունների ոլորտին, իսկ Նյու Յորքում և Նյու Ջերսիում՝ 60%[1]: Ընդ որում՝ զբաղվածությունն աճում է մասնավոր հատվածում, իսկ պետական հատվածում, հակառակը, նվազում է:

Գործազրկությունից ապահովագրումը նույնպես իրականացվում է նահանգային օրենսդրության համաձայն, ընդ որում, գործատուների և աշխատողների կողմից հարկային վճարները կատարվում են գործազրկության ապահովագրման, ինչպես նահանգային, այնպես էլ դաշտային հիմնադրամին:

Շվեդական (եվրոպական) ձևաչափը բնութագրվում է աշխատանքի շուկայում իրականացվող ակտիվ քաղաքականությամբ, որի հետևանքով գործազրկության մակարդակը նվազագույնն է: Այդ նպատակի համար Շվեդիայում օգտագործվում է ՀՆԱ-ի 2-3%-ը և պետականս բյուջեի միջոցների 7%-ը, մինչդեռ գործազրկության նպաստների վճարման համար նշված գումարների մեկ երրորդից էլ պակաս է ծախսվում: Շվեդական ձևաչափի էությունն արտահայտվում է աշխատանքի շուկայում ակտիվ քաղաքականության և ըստ առաջնահերթության ներդրումային պետական ծրագրերի առանձին ճյուղերում և տարածաշրջաններում իրականացման, հարկային քաղաքականության, աշխատավարձի գծով «համերաշխության» քաղաքականության (հավասար վարձատրություն հավասար աշխատանքի դիմաց) իրականացման մեջ: Այս ձևաչափի մի մասը, որը կոչվում է «Ռենի ձևաչափ» կամ հարկային և այլ սահմանափակումների միջոցով սղաճի և աշխատավարձի աճի զսպման և լրիվ

[1] «Current lessues in Economics and finance» Federal Reserve Bank of New York, 1998 volum4, number 14, p.2

զբաղվածության ապահովման, հատկապես կիրառելի էր 1980-ական թվականների տնտեսական վերելքի տարիներին: Հետագայում, տնտեսության անկման և դրա ցածր արդյունավետության պայմաններում, աշխատաժամանակի կորուստների հագեցնող սոցիալական տարբերնպաստների վճարման նպատակահարմարությունից ելնելով, որոշակի փոփոխություններ կատարվեցին սոցիալական ոլորտում իրականացվող քաղաքականության ասպարեզում: Այնուամենայնիվ, խիստ արդիական է մնում աշխատանքի շուկայում ակտիվ քազաքականության կիրառումը:

Եվրոպական ձևաչափի շրջանակներում անհրաժեշտ է անդրադառնալ գերմանականի առանձնահատկություններին, հատկապես Գերմանիայի արևմտյան և արևելյան մասերի վերամիավորումից հետո: Աշխատաշուկայի կարգավորման և գործազուրկների սոցիալական պաշտպանության համակարգը, որն արդյունավետ էր հատկապես ինդրուստրիալ դարաշրջանում շնորհիվ երկու գործոնների՝ աշխատանքից ազատման դեպքերից պաշտպանության օրենքի և այսպես կոչված «տարիֆային ինքնավարության», ներկայումս լուրջ փոփոխությունների կարիք ունի:

«Տարիֆային ինքնավարությունը» ճյուղային արհմիությունների և գործատուների միությունների միջև տարիֆային համաձայնագիր է աշխատանքային հարաբերությունների հիմնական հարցերի շուրջ, այդ թվում աշխատավարձի մակարդակի, աշխատաժամանակի տևողության և այլն: Սակայն, եթե նախկինում այդ համաձայնագրերն արդյունավետ էին, ապա ներկայումս դրանք վերածվել են ձեռնարկությունների զարգացման և մրցունակության բարձրացման խոչընդոտ: Դա պայմանավորված է նրանով, որ ներկայումս Գերմանիայում վարձու աշխատողների թվաքանակի մեկ-երրորդից էլ պակաս մասն է ընդգրկված արհմիություններում, քանի որ արդյունաբերական խոշոր ձեռնարկություններում զբաղված բանվոր դասակարգին փոխարինում են հիմնականում ծառայությունների ոլորտում, փոքր ձեռնարկություններում զբաղված բարձրորակ մասնագետները, որոնք արհմիությունների աջակցության կարիքը չունեն:

Աշխատանքից ազատման դեպքերից պաշտպանության օրենքն որոշակի երաշխիքներ է տրամադրում զբաղվածներին, սակայն ամենևին չի պաշտպանում աշխատանք փնտրողներին: Այսպես՝ գերմանական խոշորագույն արդյունաբերական արհմիության պահանջով 53 տարեկանից բարձր տարիքի բանվորներն

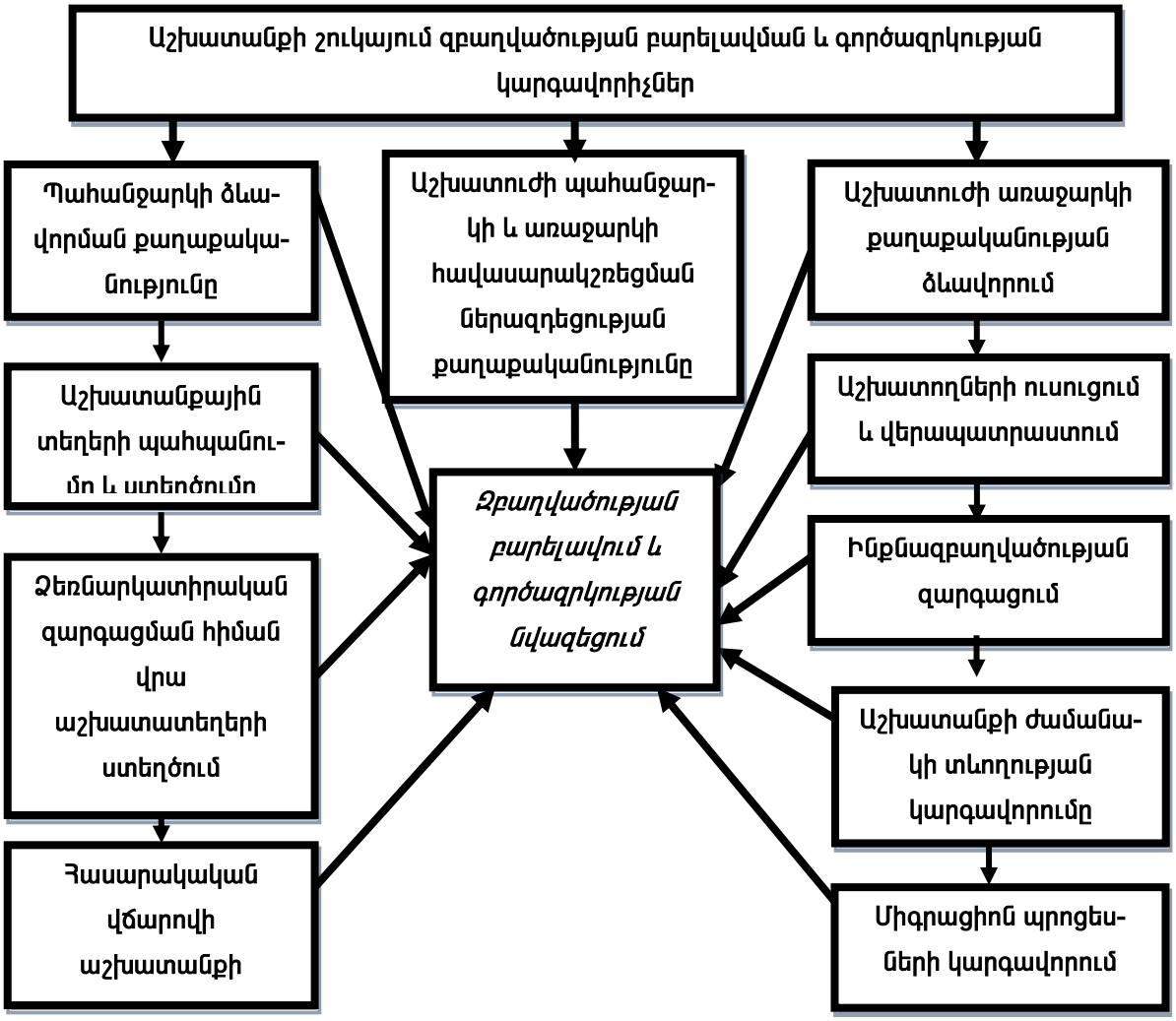
ընդհանրապես աշխատանքից չպետք է ազատվեն: Աշխատանքից ազատումն ըստ օրենքի պայմանավորված է արտադրական ստաժի կամ փորձառության առկայությամբ, որի հետևանքով հիմնականում տուժում են երիտասարդները: Փաստորեն, աշխատանքից ազատման դեպքերից պաշտպանության օրենքից բացի «ցմահ պայմանագրային» ձևաչափը գերմանացի գործատուների 65-73 տոկոսի կողմից բարձր սոցիալական վճարների հետ մեկտեղ նշվել է որպես աշխատատեղերը չվերացնելու հիմնական պատճառ:

Միևնույն ժամանակ, գործազրկության բարձր նպաստները հանգեցրել են երկարաժամկետ գործազրկության աճին: Ըստ գործատուների միության տվյալների՝ գործազուրկների երկու երրորդը կամ ընդհանրապես չի ներկայանում ընտրված աշխատավայրը կամ ներկայանալու դեպքում հայտարարում է այդ աշխատանքի անհամապատասխանության մասին: Այսպես օրինակ՝ 1990-ական թվականների վերջին Գերմանիայի հյուրանոցային և ռեստորանային ցանցում 190 հազար թափուր աշխատատեղ կար, միևնույն ժամանակ, զբաղվածության ծառայությունում գրանցված էին 109 հազար գործազուրկներ համապատասխան մասնագիտական որակավորմամբ:

3.5.ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՇՈՒԿԱՆԵՐԸ ՈՐՊԵՍ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԳՈՐԾԱԶՐԿՈՒԹՅԱՆ ԿԱՐԳԱՎՈՐԻՉՆԵՐ

Անհրաժեշտ է առանձնացնել երկու հասկացություններ. ,,աշխատանքային պաշարներ” և ,,զբաղվածություն”, և որոշել, թե ինչպես են դրանք հարաբերվում միմյանց: Ինչպես գիտենք ,,աշխատանքային պաշարներ” հասկացության տակ նկատի ունեն երկրի բնակչության այն մասն, որն ունի համապատասխան ֆիզիկական, մտավոր, մասնագիտական գիտելիքներ և ունակություններ, որոնք անհրաժեշտ են և ենթակա են տնտեսության օգտագործման մեջ: Այսինքն՝ աշխատանքային պաշարները, դա ոչ թե ողջ բնակչություն է, այլ նրա մի մասը, որը համապատասխանում է վերոհիշյալ հատկանիշներին: Այս դեպքում զբաղվածությունը կարելի է բնութագրել որպես այդ համապատասխան ունակությունների իրականացման այս կամ այն ձևը:

Զբաղվածության բարելավման և գործազրկության նվազեցման հիմնական ուղղությունները, աշխատուժի պահանջարկի և առաջարկի վրա ներազդման միջոցով, բերված են հետևյալ գծապատկերում: Նշված ուղղություններից և միջոցառումներից յուրաքանչյուրի իրականացումը պահանջում է համապատասխան տնտեսական կառուցվածքների ստեղծում ձեռնարկություններում, տարածաշրջանային և մարզային մակարդակով:



Գծապատկեր 8: Զբաղվածության բարելավման և գործազրկության նվազեցման քաղաքականությունը աշխատանքի շուկայում:

Երբ օգտագործում ենք այնպիսի հասկացություններ, ինչպիսիք են՝ մարդկային պաշարները, ապա զբաղվածության ձևերը ընդլայնվում են և իրենց մեջ սկսում են

կիրառել ոչ միայն վարձու աշխատանքը, այլ նաև ձեռներեցությունը, ինքնազբաղվածությունը, անհատական աշխատանքային ու ստեղծագործական գործունեությունը սեփական, օժանդակ և տնային տնտեսություններում, աշխատանքը երեխաների դաստիրակման, պետական ու հասարակական պարտավորությունների կատարումը և ուսուցումը:

Այսպիսով աշխատանքային պաշարները և զբաղվածությունը փոխկապակցված են, քանի որ զբաղվածության ձևերի ընդլայնումը հարստացնում է այդ պաշարները: Շուկայական տնտեսության անցնելու ընթացքում մարդկային թվաքանակի չափումը դառնում է ոչ բավարար՝ նկատի ունենալով աշխատաժամերի կարգավորումը գործատուի և աշխատողի փոխադարձ շահերից ելնելով: Եվ դրա համար միասնական և առավել արդյունավետ չափանիշ է հանդիսանում աշխատանքային ժամերի թվաքանակը: Տարբերակում են լրիվ և արդյունավետ զբաղվածություն:

Լրիվ զբաղվածությունը բնութագրում է այն վիճակը, երբ աշխատանքով ապահոված են, դրա կարիքը ունեցող բոլոր անձինք, ինչպես նաև բոլոր աշխատել ցանկացողները, ինչը ըստ էության հավասարակշռեցվում է աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի միջև: Դրանից ցանկացած շեղումը բերում է դիսբալանսի և նշանակում է լրիվ զբաղվածության անցումը դեպի արդյունավետ զբաղվածության:

Շուկաների կառուցվածքավորումը անաչառ գործընթաց է, որի դեպքում քաղաքատնտեսական և սոցիալական գործոնների ազդեցությամբ անհրաժեշտություն է առաջանում աշխատանքի շուկաները բաժանել ենթաշուկաների կամ սեգմենտների՝ յուրաքանչյուրն իր առանձին բնութագրով: Աշխատանքի շուկաների սեգմենտավորման համար օգտագործում է երեք բնութագիր՝ մասնագիտական-ճյուղային, որակավորման-վարձատրային, սոցիալ- ժողովրդական: Այս բնութագրերի կիրառման և համադրման միջոցով կարող են առանձնացվել աշխատակիցների հետևյալ խմբերը.

- բարձր որակավորում ունեցող պակասորդային աշխատակիցների խումբ, որոնց վրա էապես չեն ազդում սոցիալ-տնտեսական փոփոխությունները և սղաճը,
- ավելցուկ բարձրորակ աշխատակիցների խումբ, կրճատվող և չզարգացող ոլորտների, որոնք չունեն հետագա կայունության սոցիալական երաշխիքներ,

- ժակասորդային բարձրորակ և ցածրորակ աշխատանքային խմբեր զարգացող ճյուղերում, որոնց մոտ որոշակիորեն երաշխավորված են սոցիալական կայունությունը,
- ավելցուկ որակյալ և ցածրակարգ խմբեր կրճատվող և չզարգացող ոլորտներում, որոնց եկամուտները զգալիորեն հետ են մնում գներից և սղաճից:

ՀԱՐՑԵՐ ԵՎ ԽՆԴԻՐՆԵՐ

1. Որո՞նք են գործազրկության հիմնական տեսակները և դրանց առաջացման հիմնական պատճառները:
2. Որո՞նք են գործազրկության վերաբերյալ հիմնական տարբերությունները դասական և քեյնսյան տեսությունների մեջ:
3. Որո՞նք են ակտիվ և պասիվ պետական միջոցառումների ուղղությունները:

Խնդիր 1:

Ենթադրենք X տնտեսության մեջ զբաղվածների քանակը 90 մլն. մարդ է, իսկ գործազուրկների թիվը՝ 10մլն. մարդ: Հաշվարկեք գործազրկության միջին մակարդակը:

Խնդիր 2:

Ենթադրենք արտադրության ծավալների կտրուկ նվազման դեպքում 90 մլն. մարդուց 0,5 մլն մարդ զրկվում են աշխատանքից: Միաժամանակ 1 մլն. գրանցված գործազուրկներ աշխատանք այլևս չեն փնտրում: Ստեղծված պայմաններում որոշել զբաղվածների, գործազուրկների քանակը և գործազրկության միջին մակարդակը:

Գլուխ 4

Միգրացիան Հայաստանի Հանրապետությունում

4.1.ՄԻԳՐԱՑԻԱՅԻ ՀԱՍԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆԸ, ՏԵՍԱԿՆԵՐԸ, ԷՈՒԹՅՈՒՆԸ

Միգրացիան իրենից ներկայացնում է անհատների կամ սոցիալական խմբերի կողմից մշտական բնակավայրի փոփոխության գործընթաց, որն արտահայտվում է նույն երկրի այլ տարածաշրջան, այլ աշխարհագրական շրջան կամ այլ երկիր տեղափոխման ձևով: Միգրացիա են համարվում նաև գյուղից քաղաք և քաղաքից գյուղ տեղաշարժերը:

Միգրացիայի մեխանիզմները դրանք մարդկանց մի վայրից մյուսը տեղաշարժվելուն նպաստող պայմաններն են: Այս պայմանները բաժանվում են երեք խմբի.

ա) <u>դուրս մղող պայմաններ</u>. սրանք կապված են անհատի (խմբի)՝ իր բնակավայրում գոյության ծանր կամ անբավարար պայմանների հետ (աշխատանքի բացակայություն, ցածր կենսամակարդակ, մասնագիտական առաջխաղացման դժվարություններ, ազգամիջյան, կրոնական հակամարտություններ, դիկտատուրա, պատերազմներ, տնտեսական ճգնաժամ, տարերային, տեխնածին աղետներ և այլն),

բ) <u>ձգող պայմաններ</u>. այլ վայրում ապրելու գրավիչ պայմանների ամբողջությունը (բարձր աշխատավարձ, բարձր կենսամակարդակ, սոցիալական կարգավիճակի բարձրացման մեծ հնարավորություններ, սոցիալ-տնտեսական ու քաղաքական կայունություն, ազգամիջյան և միջկրոնական հանդուրժողականություն, բարենպաստ բնակլիմայական պայմաններ և այլն),

գ) <u>միգրացիոն ուղիներ</u>. միգրանտի՝ մի տեղից մյուսն անմիջականորեն տեղաշարժվելու բնութագիրը: Միգրացիոն ուղիները ներառում են.

- միգրանտի, նրա ընտանիքի ու նրանց իրերի՝ այլ շրջան հասնելու մատչելիությունը,

- այդ ճանապարհին արգելքների առկայությունը կամ բացակայությունը,

-ֆինանսական և այլ արգելքները հաղթահարելու մասին միգրանտի տեղեկացվածությունը,

-լեզվական արգելքները և այլն:

Հաճախ միգրացիոն ուղիների բնութագրիչները չեզոքացնում են դուրս մղող և ձգող պայմանները: Միգրացիան լինում է 2 տեսակի՝

- <u>միջազգային (արտաքին)</u>, այսինքն՝ մարդկանց տեղաշարժը մի երկրից մյուսը.
- <u>ներքին</u>. դա մարդկանց տեղաշարժն է նույն երկրի մի շրջանից մյուսը (մի բնակավայրից մյուսը):

Որևէ երկիր մշտական կամ ժամանակավոր բնակության նպատակով այլ երկրի քաղաքացիների կամ քաղաքացիություն չունեցող անձանց մուտքը կոչվում է **իմիգրացիա**: Իսկ իրենց քաղաքացիության երկրից մարդկանց ելքը՝ այլ երկրում մշտական կամ ժամանակավոր բնակության նպատակով կոչվում է **էմիգրացիա**:

Մշտական կամ ժամանակավոր բնակության նպատակով մեկ վայրից (երկրից) այլ վայր (երկիր) տեղափոխված անձանց անվանում են միգրանտներ: Հաճախ այս հասկացության տակ նկատի է առնվում նաև ժամանակավոր աշխատանքային գործունեության նպատակով մի վայրից (երկրից) մեկ այլ վայր (երկիր) տեղափոխված մարդկանց խումբը:

Աշխատուժի միջազգային միգրացիայի էությունը: Ավելի քան 50 տարի առաջ ընդունվեց Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիրը, որի միջոցով, միջազգային մասշտաբով, ամրագրվեց բնակչության տեղաշարժի իրավունքը: Հռչակագրի 13-րդ հոդվածում նշված է. «Յուրաքանչյուր մարդ ունի ազատ տեղաշարժի և յուրաքանչյուր պետության շրջանակներում բնակության վայր ընտրելու իրավունք» և «յուրաքանչյուր ոք ունի ցանկացած երկիր, այդ թվում նաև սեփականը, լքելու և իր երկիրը վերադառնալու իրավունք»:

Ներկայումս աշխարհի բնակչության մոտ 3%-ը բնակվում է իր հայրենիքի սահմաններից դուրս: 1970 -ից մինչև 2001թ. միգրանտների ընդհանուր թիվը աշխարհում կրկնապատկվել է՝ հասնելով 175 մլն մարդու: Միջազգային միգրանտների 60%-ը բնակվում է զարգացած, իսկ 40%-ը՝ զարգացող տարածաշրջաններում: Դրանց մեծ մասը մշտական բնակություն են հաստատել եվրոպական (56 մլն), ասիական տարածաշրջանի երկրներում (50 մլն) և Հյուսիսային

Ամերիկայում (41 մլն): Առավել զարգացած տարածաշրջանների յուրաքանչյուր տասներորդ բնակիչը միգրանտ է, այն դեպքում երբ զարգացող երկրներում միգրանտ է հանդիսանում յոթանասուն մարդուց մեկը: 2000թ. դրությամբ ամենամեծ ռեցիպիենտ երկիրը ԱՄՆ-ն էր, որտեղ բնակվում են 35 մլն օտարերկրացիներ, այնուհետև Ռուսաստանի Դաշնությունը՝ 13 մլն և Գերմանիան՝ 7 մլն: Սակայն բնակչության ընդհանուր թվաքանակի կազմում միգրանտների ամենամեծ տեսակարար կշիռ ունեցող երկրները Արևմտյան Ասիայի երկրներն են՝ Արաբական Միացյալ Էմիրությունները (73.8%), Քուվեյթը (57.9%), Հորդանանը (39.6%) և Իսրայելը (37.4%), իսկ իմիգրացիայի հիմնական կենտրոններում օտարերկրացիները կազմում են բնակչության 5-10%-ը և տնտեսապես ակտիվ բնակչության 10-25%-ը:

Բնակչության միգրացիայի զանգվածային բնույթը թույլ է տալիս միջազգային տնտեսական հարաբերություններում այն գնահատել որպես ժողովրդագրական և տնտեսական կայուն երևույթ, որը տարբեր գործոնների ազդեցությամբ փոխում է ինչպես աշխարհագրական ուղղությունները, այնպես էլ տեղաշարժի նպատակները: Ընդհանուր առմամբ, բնակչության միգրացիայի վրա ազդում է գործոնների համալիր, որոնք և՛ փոխկապված են, և՛ պատմական այս կամ այն ժամանակաշրջանում էական դեր են խաղում միգրանտների տեղաշարժի նպատակների ձևավորման գործում: Քաղաքական, բարոյահոգեբանական, մշակութային, կրոնական, էթնիկական գործոնների ազդեցությամբ ձևավորվում և ակտիվանում են ընտանիքների հետ վերամիավորվելու ու քաղաքական ապաստան փնտրելու (փախստականներ) նպատակը հետապնդող միգրանտները: Տնտեսական և սոցիալական գործոնները հանդիսանում են տնտեսական միգրանտների կամ, ավելի ստույգ, աշխատուժի միգրացիայի հիմնական խթանները: Անլեգալ միգրանտները որպես բնակչության տեղաշարժի առանձին խումբ, ձևավորվում են մի շարք վարչական արգելքների հետևանքով բնակչության այն խավի շրջանակներում, որոնց օրինական միգրացիայի խնդիրը մերժվում է: Այս խումբը կարծես թե հանդիսանում է ընտանիքների հետ վերամիավորվելու, փախստականների կամ տնտեսական նպատակ հետապնդող միգրանտների յուրատեսակ համակցության կրողը:

Բնակչության միգրացիան ավելի զանգվածային բնույթ է ստանում քաղաքական (պատերազմ) և տնտեսական (տնտեսական ճգնաժամեր, տնտեսության

արմատական կառուցվածքային բարեփոխումներ) գործոնների ազդեցությամբ: Այսպես, 1990-ական թվականներին նախկին սոցիալիստական համակարգի երկրներում քաղաքական անկախությանը հաջորդող ազգամիջյան բախումները, տնտեսական բարեփոխումների անհաջող ընթացքը հանգեցրեց բնակչության միգրացիոն հոսքերի ակտիվացմանը այն չափերով, որ դարեվերջին դրանց թիվն ավելացավ 21 մլն մարդով կամ աճեց 14%-ով:

Այստեղից կարելի է ենթադրել, որ մնացած գործոնները բնակչության միգրացիայի հոսքերի ակտիվացման վրա էական դերակատարում չունեն, այլ այդ երևույթին հաղորդում են անընդհատություն: Իհարկե, կրոնական և էթնիկական անհանդուրժողական հիմքի վրա բնակչության միգրացիոն հոսքերի ակտիվացումը ևս չի բացառվում, սակայն դա զանգվածային բնույթ չի կարող ստանալ, քանի որ երկրները կրոնական և էթնիկական առումով ավելի միատարր են: Այլ խոսքով, ազգային և կրոնական փոքրամասնությունները որևէ երկրում այնպիսի տեսակարար կշիռ չունեն, որպեսզի նրանց նկատմամբ անհանդուրժողականությունը տեղիք տա զանգվածային միգրացիայի: Հարկ է նշել նաև, որ քաղաքական իրավիճակի վատթարացման դեպքում միգրանտների սոցիալական կազմը կարելի է բնութագրել որպես խառը միգրացիա, իսկ տնտեսական միգրացիան սոցիալական առումով ավելի միատարր է:

Այսպիսով, կախված միգրացիայի նպատակից, «բնակչության և աշխատուժի միգրացիա» հասկացությունները կարելի է տարբերակել: Բնակչության միգրացիան, անկախ տարիքից և շարժառիթներից, բնութագրում է երկրների պետական սահմանների միջով մարդկանց ցանկացած տեղաշարժը՝ անկախ նպատակից: Աշխատուժի միջազգային միգրացիան աշխատունակ տարիքի բնակչության տեղաշարժն է՝ տնտեսական և սոցիալական վիճակի բարելավման նպատակով: Այն արտահայտում է համաշխարհային տնտեսության տարբեր օղակների միջև աշխատանքային ռեսուրսների վերաբաշխման գործընթացը:

Աշխատուժի տեղաշարժի քանակական գնահատականների օբյեկտիվության պահպանման նպատակով վճարային հաշվեկշռում արտացոլվում են ինչպես ռեզիդենտներին, այնպես էլ ոչ ռեզիդենտներին վերաբերող տվյալները: Ոչ ռեզիդենտ է կոչվում այն անձը, որը ժամանման երկրում գտնվում է մեկ տարուց պակաս

ժամկետով: Մեկ տարուց ավել ժամկետի դեպքում, զուտ վիճակագրական հաշվառման նկատառումներից ելնելով, նա ստանում է «ռեզիդենտ» որակավորումը: Վճարային հաշվեկշռում ոչ ռեզիդենտներին առնչվող քանակական գնահատականները ներառվում են «աշխատանքային եկամուտներ» հոդվածում:

Միգրացիան հանդիսանում է շուկայական հարաբերությունների բաղկացուցիչ մասը, որը ապրանքների և ֆինանսական ռեսուրսների հետ միասին ապահովում է տնտեսապես ակտիվ բնակչության տեղաշարժը երկրների միջև: Այն գնահատվում է որպես դրական երևույթ, քանզի նպաստում է երկրների միջև աշխատուժի վերաբաշխմանը, հետևաբար և անուղղակիորեն տանում է ամբողջ համաշխարհային տնտեսության մասշտաբով արտադրողական ուժերի զարգացմանը: Օտարերկրյա աշխատուժը, ստեղծելով նյութական և ոչ նյութական արժեքներ, միաժամանակ աշխատավարձը պահում է այնպիսի մակարդակի վրա, որը ոչ թե կասեցնում, այլ խթանում է երկրների տնտեսական աճը: Սակայն դա չի նշանակում, որ իմիգրացիոն երկիրն օտարերկրյա աշխատուժի ներգրավման տնտեսական սահման չունի: Այդ սահմանը ապրանքների արտահանումից ստացվող արտարժույթի մուտքն է: Քանի դեռ արտարժույթի ներհոսքի ծավալները մեծ են, կարելի է շարունակել օտարերկրյա աշխատուժի ներգրավումը, իսկ դրանց ծավալների անկումն ահազանգում է տնտեսական աճի և զբաղվածության միջև համամասնության խախտման մասին:

Շուկայական հարաբերությունների ձևավորման սկզբնական փուլում տնտեսության ազատականացումը զբաղվածության վրա թողնում է բացասական ազդեցություն: Եթե ազգային տնտեսությունը չունի բավարար արտահանման ներուժ, ապա արտաքին առևտրային հաշվեկշռի խրոնիկ բացասական սալդոն վկայում է ներքին արտադրության և բնակչության զբաղվածության անընդհատ խորացող վատթարացման մասին: Իր հերթին, գործազրկության աճը նվազեցնում է զբաղվածների աշխատավարձի ընդհանուր մակարդակը, գործարարության եկամուտները աճում են, և ձևավորվում է նոր աշխատատեղեր ստեղծելու հնարավորություն: Զբաղվածության ընդհանուր մակարդակի աճը, փաստորեն, ուղեկցվում է աշխատավարձի ցածր մակարդակի պահպանմամբ: Այս իրավիճակում օտարերկրյա խոշորամասշտաբ ներդրումների ներհոսքը ևս կրճատվում է: Տնտեսության ազատականացման բացասական ազդեցության չեզոքացման

հիմնական գործոնը տեխնիկական առաջընթացն է, որն անմիջականորեն տանում է աշխատանքի արտադրողականության բարձրացմանը:

Տնտեսության ազատականացման ազդեցությունն աշխատանքի շուկայի վրա կախված է նրանից, թե ինչպես կվերաբաշխվեն եկամուտները, և սոցիալական որ խումբը կստանձնի տնտեսական բարեփոխումների հիմնական բեռը: Այն երկրները, որոնք արտաքին առևտրի ազատականացման բացասական հետևանքները հաղթահարեցին առանց ցնցումների, սոցիալական բեռը բաշխեցին կապիտալի և աշխատանքի միջև, կամ նույնիսկ ամբողջ հարվածը իր վրա վերցրեց կապիտալը:

Ժամանակակից պայմաններում զարգացած երկրների բնակչության իմիգրացիոն հոսքերին ավելի բնորոշ է անհամասեռությունը, որն ինքնին ենթադրում է ընդունող երկրների տնտեսության վրա դրանց սոցիալ-տնտեսական ազդեցության տարբերակվածություն: Այդ հոսքերի մի մասի կարգավորման նախաձեռնությունը ստանձնում է ընդունող երկիրը, սակայն ավելի մեծ մասի հետագա կեցությունը կարգավորվում է ըստ հումանիտար ծրագրերի կամ, եթե անօրինական միգրանտներ են, ապա դուրս են մնում կարգավորման և կառավարման գործընթացներից:

Օտարերկրյա աշխատուժի ներմուծումը հնարավորություն է ընձեռում տնտեսական աճ արձանագրել այն երկրներում, որոնք ունեն չօգտագործված կապիտալ և աշխատուժի պակասորդ: Այն հարցին, թե ազգային եկամտի հավելաճի ո՞ր մասն է բաժին ընկնում իմիգրանտներին, կարելի է պատասխանել Կոբ-Դուգլաս արտադրական ֆունկցիայի վերլուծության միջոցով, ըստ որի՝

$$\boldsymbol{Y = AL^a K^b} \qquad (8)$$

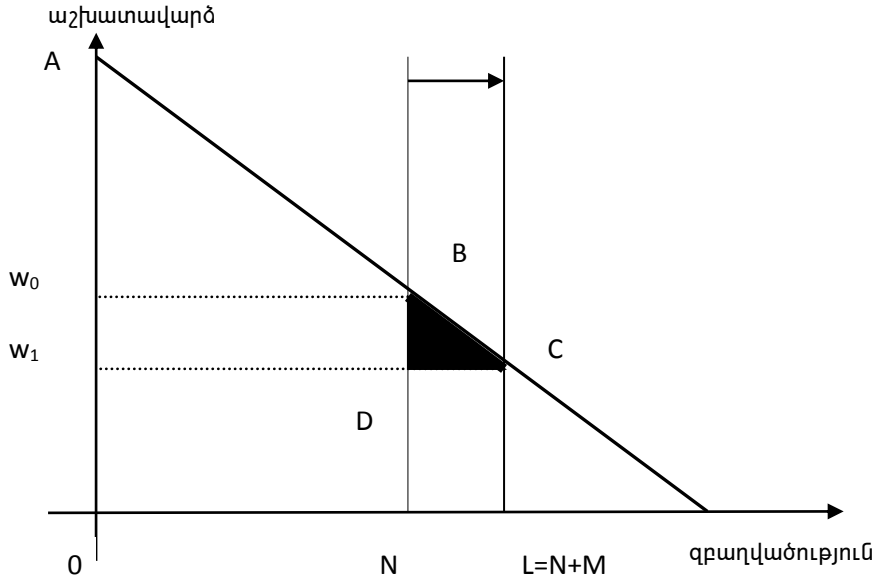
որտեղ՝ A-ն աշխատուժի և կապիտալի համատեղ օգտագործման ազդեցությունն է արտադրության ծավալի աճի վրա, K-ն՝ կապիտալն է, L-ը՝ երկրի ամբողջական աշխատուժը (բնիկները և օտարերկրացիները, L=N(բնիկներ) + M(միգրանտներ)), a-ն և b-ն համապատասխանաբար արտահայտում են աշխատուժի և կապիտալի հավելաճի ազդեցությունն արտադրության ծավալի աճի վրա:

Ենթադրենք, երկրում առկա կապիտալը պատկանում է բնիկներին (այսինքն՝ անտեսվում է իմիգրանտների կողմից ընդունող երկրի կապիտալի պաշարների ավելացման հնարավորությունը), իմիգրանտներն ու բնիկներն ունեն աշխատանքի

միևնույն արտադրողականությունը, աշխատանքի և կապիտալի առաջարկը ճկուն չէ գնի նկատմամբ:

Քանի որ ազգային եկամուտը (Y) կապիտալի և աշխատուժի սեփականատերերի միջև բաշխվում է ըստ այդ գործոնների սահմանային արդյունքի, իսկ կապիտալի օգտագործման գինը r_0 է, աշխատանքինը՝ w_0, ապա մինչև իմիգրացիան ազգային եկամուտը հավասար կլինի՝

$$Y_N = r_0 K + w_0 L \qquad (9)$$



Գրաֆիկական գծապատկեր 16: Ազգային եկամտի հավելաճն իմիգրացիայի հաշվին:

Գրաֆիկական գծապատկեր 16-ն արտացոլում է աշխատանքի շուկայի հավասարակշռությունը: Քանի որ, համաձայն նախնական պայմանների, կապիտալի առաջարկը գնի նկատմամբ ճկուն չէ, աշխատանքի սահմանային արդյունքի կորից (MP_L) ներքև գտնվող հատվածը կկազմի տնտեսության ողջ եկամուտը: Այսինքն՝ մինչև իմիգրանտների ժամանումը տնտեսության ողջ եկամուտը, որն արտադրվել է տեղացիների կողմից, կազմում է Y_N: Գծանկարում դա ABN0 քառանկյունն է: Օտարերկրյա աշխատուժի ընդունումը տանում է վերջինիս առաջարկի ավելացմանը, և, բնականաբար, աշխատավարձն ընկնում է մինչև w_1 կետը: Տնտեսության ամբողջ եկամուտն այս անգամ պատկերում է ACL0 քառանկյունը: Սակայն նկատենք, որ թեև աշխատավարձն ընկել է, աշխատանքի արտադրողականությունը պահպանվել է նույն

մակարդակի վրա, այսինքն՝ BCD եռանկյունը եկամտի հավելաճն է իմիգրանտների հաշվին (իմիգրացիոն ավելցուկը): Եթե աշխատանքի պահանջարկը գնի նկատմամբ ճկուն լիներ և իմիգրացիայի արդյունքում աշխատավարձի մակարդակը չընկներ, ապա ողջ եկամուտը բաժին կընկներ իմիգրանտներին իսկ տեղացիները ոչինչ չէին ստանա: Փաստորեն իմիգրացիոն ավելցուկը գոյանում է միայն այն դեպքում, երբ իմիգրացիայի հետևանքով աշխատավարձի մակարդակն ընդունող նվազում է:

Հարկ է նշել, որ իմիգրացիան նաև կատարում է վերաբաշխման գործառույթ, այսինքն՝ աշխատուժի կողմից ստեղծած հարստությունը փոխանցում է կապիտալի սեփականատերերին: Մասնավորապես տեղացի աշխատողներն իմիգրացիայի հետևանքով կորցնում են w_0BDw_1 քառանկյան չափով, իսկ կապիտալի սեփականատերերը շահում են ինչպես այդ քառանկյան, այնպես էլ իմիգրացիոն ավելցուկի եռանկյան չափով: Աշխատողների կորուստը և կապիտալի սեփականատերերի օգուտը այլ կերպ կհաշվարկվի այսպես.

1. տեղացի աշխատողների եկամուտների փոփոխություն՝ Y=sem (1-m),
2. կապիտալի սեփականատերերի եկամուտների փոփոխություն՝ Y=-sem(1-1/2մ), որտեղ s-ն ազգային եկամտի այն մասն է, որ բաժին է ընկնում աշխատուժին, e-ն՝ աշխատավարձի ճկունությունն է աշխատուժի առաջարկի նկատմամբ, և վերջապես, m-ը՝ իմիգրանտների տեսակարար կշիռն է աշխատողների ընդհանուր թվի մեջ (m=M/L):

Իմիգրացիայի արդյունքում առաջացած ազգային եկամտի հավելաճի վերլուծությունն իրականացնելիս իմիգրանտների և տեղացիների աշխատանքի արտադրողականության մակարդակը գնահատվել էր հավասար, սակայն իրականում իմիգրանտների և տեղացի աշխատուժի արտադրողականության մակարդակը, կախված նրանց որակավորման մակարդակից, տարբեր է: Ուստի իմիգրացիոն ավելցուկի հաշվարկման համար անհրաժեշտ է հաշվի առնել, որ գոյություն ունեն ինչպես բարձր, այնպես էլ ցածր որակավորում ունեցող իմիգրանտներ, որը թույլ կտա հաշվարկել, թե իմիգրանտների որ կատեգորիայի ներհոսքն է գործնականում նպաստում ազգային եկամտի առավելագույն աճին:

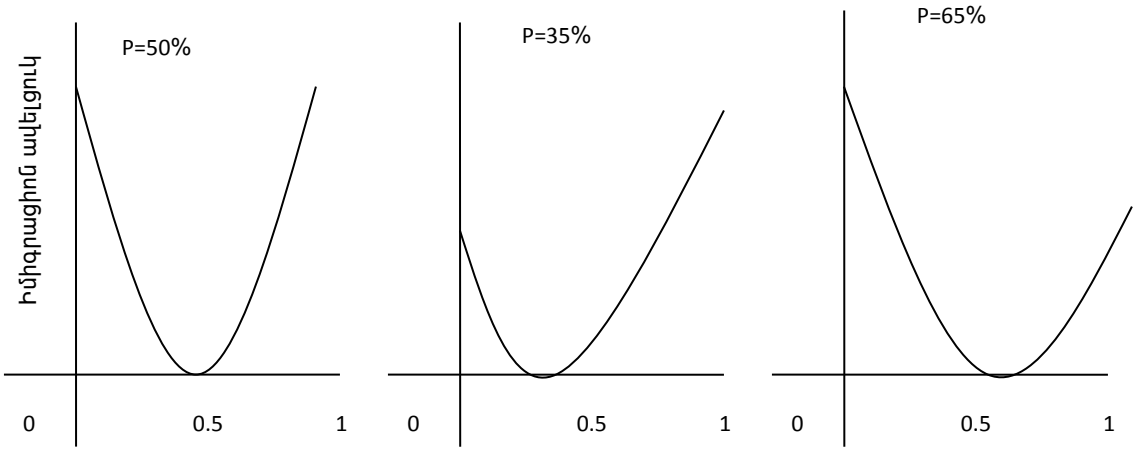
Խնդիրն ավելի պարզեցնելու համար աշխատուժը դիտարկվում է երկու կատեգորիայի կտրվածքով՝ որակյալ (L_S) և անորակ (L_U): Եթե որակյալ աշխատուժի

տեսակարար կշիռը տեղացի աշխատողների ընդհանուր թվի մեջ հավասար է p-ի, իսկ այդ նույն ցուցանիշն իմիգրանտների համար՝ b-ի, միայն աշխատուժ արտադրության գործոնի առկայությամբ արտադրական ֆունկցիան կհաշվարկվի այսպես՝

$$Y = f\left(L_S; L_U\right) \qquad (10)$$

Հաշվի պետք է առնել նաև այն, որ աշխատուժի առաջարկը գնի նկատմամբ ճկուն չէ: Այս պայմաններում իմիգրացիոն ավելցուկը կլինի դրական միայն այն դեպքում, երբ b-ն և p-ն լինեն տարբեր: Իսկ եթե b=p, ապա իմիգրացիայի արդյունքում աշխատուժի շուկայում գները չեն փոփոխվի, և իմիգրացիոն ավելցուկն այդ դեպքում հավասար կլինի զրոյի, քանի որ արտադրական գործառույթը ունի կայուն հատույց մասշտաբից:

Գծապատկեր 17-ում, կապված աշխատուժի կազմի և իմիգրացիոն ավելցուկի հետ, ներկայացված են երեք տարբեր դեպքեր: Առաջին դեպքում տեղական աշխատուժի 50 տոկոսն է որակյալ (p=1/2), ինչի հետևանքով իմիգրացիոն ավելցուկ չի գոյանում, մյուս երկու դեպքերում՝ b-ի և p-ի միջև տարբերությունն արդեն ձևավորում է այդպիսի ավելցուկ:



Գրաֆիկական գծապատկեր 17: Որակյալ միգրանտների տեսակարար կշիռը:

Այդպիսով, ընդունող երկիրը շահում է օտարերկրյա աշխատուժ ներմուծելուց միայն այն ժամանակ, երբ իմիգրանտների որակական կազմը տարբերվում է տեղական աշխատուժի որակական կազմից: Իսկ իմիգրացիոն ավելցուկն առավելագույնի

կհասնի այն ժամանակ, երբ իմիգրանտների 100 տոկոսը կլինի կամ որակյալ, կամ անորակ աշխատուժ: Փորձը փաստում է, որ անորակ աշխատուժի պահպանման հետ կապված խնդիրներն ավելի շատ են: Դրանով էլ պայմանավորված է այն, որ գործնականում զարգացած երկրների իմիգրացիոն քաղաքականությունը կառուցված է որակյալ աշխատուժի իմիգրացիան խթանելու հիմքի վրա: Գոյություն ունի այն տեսակետը, որ օտարերկրյա էժան աշխատուժի կիրառումը պակաս արդյունավետ լինելուց զատ, տանում է նաև աշխատանքի արտադրողականության անկմանը:

Անշուշտ, բարձրորակ և ոչ որակյալ աշխատուժի օգտագործման տնտեսական արդյունքը համեմատել հնարավոր չէ, որով էլ բացատրվում է նրանց վարձատրության մակարդակների տարբերությունը, այնուհանդերձ ընդունման երկրում իմիգրանտի աշխատելու հնարավորությունը կախված է նրա վարքագծից և աշխատանքի նկատմամբ վերաբերմունքից: Բավարար պատասխանատվությամբ և որակով աշխատանք չկատարելու դեպքում նա կկորցնի իր աշխատանքը: Բացի դրանից, անօրինական միգրացիան այն հիմնական կարգավորիչ գործոնն է, որի առկայությունը աշխատանքի շուկայում ստիպում է զբաղվածներին ավելի կատարելագործել իրենց հմտությունները, բայց և միաժամանակ, այն հանդիսանում է ոչ որակյալ աշխատուժի անհամեմատ ցածր վարձատրության պատճառը:

Միանգամայն ակնհայտ է, որ օտարերկրյա ոչ որակյալ աշխատուժի օգտագործման և աշխատանքի արտադրողականության միջև կապը կարող է ի հայտ գալ նյութական արտադրության ոլորտում: Էժան աշխատուժի առկայությունը նշանակում է արտադրության մարդկային գործոնի համեմատական առավելություն, որը զանգվածային արտադրության, շինարարության և սպասարկման ոլորտներում ամրապնդում է երկրի մրցակցային դիրքը: Մյուս կողմից, երբ տնտեսությունում առկա է տեղական ոչ որակյալ աշխատուժի պահանջ, իսկ օտարերկրյա ոչ որակյալ աշխատուժի ներհոսքը բացակայում է, արտադրության աճի տեմպերը դանդաղում են: Լրացնելով թափուր աշխատատեղերը՝ օտարերկրյա աշխատուժը նպաստում է տեղացի կադրերի ավելի արդյունավետ օգտագործմանը՝ դրանով իսկ բարձրացնելով աշխատանքի արտադրողականությունը:

Որքան էլ որ արևմուտքի հետազոտողները ջանան քննության առարկա դարձնել աշխատուժի իմիգրացիայի բացասական հետևանքները, այդուհանդերձ վերը

նշված ակնհայտ տնտեսական օգուտների կողքին իմիգրացիան զարգացած երկրներում ունի ժողովրդագրական և սոցիալական կարևոր դրական ազդեցություններ, որոնք, պատկերավոր ասած, աշխատուժի միջոցով մնացած աշխարհից տեղափոխվում են զարգացած երկրներ: Այսպես, ըստ որոշ գնահատականների՝ 2000-2015թթ. արդյունաբերական զարգացած երկրների աշխատուժի շուկայի վիճակը կվատթարանա: Դա կարտացոլվի աշխատունակ բնակչության աճի տեմպերի դանդաղեցման, տնտեսապես ակտիվ բնակչության կառուցվածքում ավագ տարիքային խմբի բաժնի ավելացման, ծառայությունների ոլորտում զբաղվածների առաջանցիկ աճի տեմպերի պահպանման, ցածր մասնագիտական որակական բնութագրիչներ ունեցող մեծաթիվ աշխատատեղերի պահպանման պայմաններում բարձրորակ աշխատուժի նկատմամբ պահանջարկի աճի մեջ:

Աշխատունակ բնակչության թվաքանակի նվազումը, իսկ հետագայում նաև ստագնացիան լուրջ հետևանքներ կունենան նաև սոցիալական ոլորտի վրա: Կենսաթոշակային համակարգի, առողջապահության և այլ սոցիալական ծառայությունների զարգացումը կախված է բնակչության աշխատունակ և անաշխատունակ մասերի հարաբերակցությունից: Մասնավորապես եվրոպական երկրներում, անաշխատունակ տարիքի երկու խմբերի (0-14 և 65-ից ավել) բաժինը առաջիկա երկու տասնամյակների ընթացքում գրեթե փոփոխության չի ենթարկվի և կպահպանի 33-34% մակարդակը: Դա բացատրվում է մինչև 15 տարեկան տարիքային խմբի բաժնի սպասվելիք նվազմամբ: Իմիգրացիան այս պայմաններում, իրոք, եթե ոչ ամբողջովին, ապա մասամբ կարող է կանխել բնակչության ծերացումը և ծնելիության անկումը: Այս առումով դոնոր երկրների կորուստները ավելի մեծ են և հաճախ անդառնալի, քանի որ այլ երկրներում ծնված և այդ միջավայրում դաստիարակված ու կրթված իմիգրանտների երեխաները մի քանի սերունդ հետո ամբողջովին համաձուլվում են: Նրանց համար ծննդավայր և հայրենիք հասկացությունները նույնացվում են: Զարմանալի է, որ իմիգրացիայի ավանդական կենտրոնները, որոնք ունեն հարյուրամյակների պատմություն և հանդիսանում են ազգերի և ազգությունների յուրատեսակ ժողովրդագրական «խառնարաններ», ընդհանուր առմամբ միգրացիային վերաբերվում են անբացատրելի

անհանդուրժողականությամբ՝ միաժամանակ խթանելով բարձրորակ աշխատուժի և հատկապես երիտասարդ տարիք ունեցող մասնագետների իմիգրացիան: Օգնության, աջակցության տարբեր ծրագրերի միջոցով զարգացող երկրներից աշխատուժի միգրացիան կանխելու քաղաքականությունը ի վերջո ուղղված է ոչ թե մասնագետ կադրերի արտահոսքի կանխմանը, այլ ձևավորվել է մի երևույթ, որը կարելի է գնահատել ճիշտ տեխնոլոգիական սառեցմանը համազոր գործողություն: Այստեղ տեղին է անդրադառնալ ՄԱԿ-ի կանխատեսումներին, ըստ որոնց՝ 2000-2050թթ. զարգացած երկրներում բնակչության թվաքանակի, հատկապես նրա տնտեսապես ակտիվ մասի պահպանման համար անհրաժեշտ է էական փոխհատուցող նետտո-իմիգրացիա: Որպեսզի 2050թ. Եվրամիության բնակչության թվաքանակը պահպանվի 2000թ. մակարդակի վրա, անհրաժեշտ է տարեկան ընդունել 949 հազ. օտարերկրացիներ, տնտեսապես ակտիվ բնակչության թվաքանակի պահպանման համար անհրաժեշտ է 1.4 մլն, իսկ տնտեսապես ակտիվ և ոչ ակտիվ բնակչության միջև հարաբերակցության նվազեցումը կանխելու համար՝ 12.7 մլն օտարերկրացիներ:

էմիգրացիայի հետևանքները դոնոր երկրների տնտեսության վրա ի հայտ են գալիս հետևյալում. գործազրկության բարձր մակարդակի դեպքում սոցիալական լարվածությունը թուլանում է, բնակչության թվաքանակի անկումը տանում է մեկ շնչին ընկնող ՀՆԱ-ի աճին (որն, իհարկե, ամենևին չի արտացոլում մարդկանց կյանքի որակը), իսկ որ ամենակարևորն է, մեծանում է երկրի արտարժույթի ներհոսքը (մասնավոր տրանսֆերտները): Վերջինս, իր հերթին, որոշակիորեն կանխում է բնակչության կենսամակարդակի անկումն ու հետագա միգրացիան: Ընդ որում, օտարերկրյա մասնավոր փոխանցումները դոնոր երկրների տնտեսության վրա, ի տարբերություն նախորդ երկուսի, ոչ միայն ունենում են երկարաժամկետ էֆեկտ, այլև կախված նախկինում էմիգրացվածների որակական կազմից, միգրանտի կարգավիճակից, միգրացիայի ժամկետներից և ժամանման երկրի տնտեսական զարգացման մակարդակից, դրանց ազդեցությունները լինում են տարբեր:

Սակայն չպետք է մոռանալ, որ աշխատուժի արտահոսքի և դրան հաջորդող կապիտալային եկամուտների միջև գոյություն ունի ժամանակային խզում. նախ՝ օտար երկրներում աշխատանք գտնելը այնքան էլ հեշտ գործ չէ, և միշտ չէ, որ այս կամ այն աշխատանքից ստացված վաստակը ամբողջությամբ բավարարում է միգրանտի

պահանջմունքները, և երկրորդ՝ արտարժույթի ներհոսքը սկզբնապես ուղղվում է առաջնահերթ պահանջների բավարարմանը, իսկ հետագայում՝ դոնոր երկրի տնտեսական կայունացմանը, ներդրումային մթնոլորտի բարելավմանը: Այլ երկրներում իմիգրանտների եկամուտների ավելացմանը զուգահեռ ձևավորվում են բարենպաստ նախադրյալներ խնայողությունները ավելացնելու, հետագայում արդյունավետ ներդրումներ կատարելու համար:

Էմիգրացիոն հոսքերի ավելացման ճանապարհով օտարերկրյա մասնավոր տրանսֆերտների ներհոսքի ակտիվացման սպասումները միշտ չէ, որ արդարացվում են: Եթե աշխատանքային միգրանտը հետագայում կայացնում է մշտական բնակություն հաստատելու որոշում, ապա մասնավոր փոխանցումներն աստիճանաբար նվազում են: Ընդհանրապես, ընդունող երկրում միգրանտի կարգավիճակի օրինականացումը, հայրենիքում բնակվող ընտանիքի անդամների հետ վերամիավորումը մասնավոր տրանսֆերտների ծավալները կտրուկ նվազեցնում են: Դոնոր երկրի տնտեսական զարգացմանը զուգահեռ այդ միտումը ավելի է խորանում: Օտարերկրյա մասնավոր փոխանցումները դրական դեր են խաղում երկրների վճարային հաշվեկշռի համար, հանդիսանում են հետամնաց տնտեսություններում բնակչության գոյության ժամանակավոր միջոցներ: Արտագաղթված աշխատուժի հայրենիք վերադառնալու դեպքում են միայն այլ երկրներում խնայված միջոցները դառնում ներդրումների աղբյուր:

Աշխատուժի միգրացիան դոնոր երկրներում տանում է նաև աշխատուժի առաջարկի նվազմանը, արդյունքում բարձրանում է միավոր աշխատուժի գինը: Դա կամ կառաջացնի գործազրկության նոր ալիք, կամ գործարարներն ուղղակի կբարձրացնեն աշխատավարձը, ինչի հետևանքով կձևավորվի «էմիգրացիոն պակասուրդ»: Սակայն դեպքերի այսպիսի ընթացքը գործնականում անհնարին է այն պարզ պատճառով, որ էմիգրացիայի երկրները սովորաբար ունեն աշխատանքային պաշարների «ավելցուկ», որի արտահոսքը գրեթե չի անդրադառնում աշխատուժի շուկայի վրա: Այնուամենայնիվ, մեկ անգամ ևս հարկ է նշել, որ էմիգրացիոն հոսքերի ձևավորման ընթացքում տեղի է ունենում բարձրորակ մասնագետների արտահոսք, որը միանշանակ բացասաբար է անդրադառնում դոնոր երկրի սոցիալ-տնտեսական իրավիճակի վրա: Ամենակենսունակ արտադրողական ներուժի արտահոսքը

հարվածում է երկրի պաշտպանունակությանը, փոխվում է բնակչության ժողովրդագրական կազմը, բնակչության ընդհանուր թվաքանակում ավելի մեծ տոկոս են կազմում երեխաներն ու տարեց մարդիկ և այլն:

Բնակչության, աշխատուժի միգրացիայի շարժառիթ կարող է հանդիսանալ նաև երկրների առանձին տնտեսական շրջանների զարգացման մակարդակների տարբերությունները: Սկզբնապես դա տեղիք է տալիս ներքին միգրացիային դեպի խոշոր և զարգացած արդյունաբերական կենտրոններ, իսկ այնուհետև, զբաղվածության հիմնախնդրի պահպանմանը զուգահեռ, ձևավորվում են աշխատուժի միջազգային միգրացիոն հոսքերը: Այդ գործընթացները ցայտուն դրսևորվել են Հայաստանում, ընդ որում, կախված բնակչության հոսքերի տեղաշարժերը ձևավորող գործոններից, սահմանամերձ բնակավայրերից զանգվածային միգրացիան ընթացել է երկու փուլով: Ադրբեջանի հետ ռազմական բախումների հետևանքով Տավուշի, Վայոց ձորի, Գեղարքունիքի, Արարատի, Սյունիքի մարզերի սահմանամերձ բնակավայրերը սկզբնապես լքել և հանրապետության խոշոր քաղաքներ և դաշտային տարածքներ են տեղափոխվել մոտ 75.000 մարդ: Այնուհետև գյուղական շրջաններում սոցիալական ենթակառուցվածքների քայքայումը, գյուղատնտեսական աշխատանքներ իրականացնելու դժվարությունները պատճառ հանդիսացան բնակչության արտահոսքի ավելացման համար, որը ընդհանուր առմամբ հասավ 90-100.000 մարդու:

Աշխատուժի արտահոսքի սոցիալ-տնտեսական և այլ հետևանքներն արդեն հայտնի են, սակայն ներպետական միգրացիան իր հերթին խորացնում է դրանք և տեղիք տալիս այլ բացասական հետևանքների: Այսպես, գյուղական բնակչության կենտրոնացումը խոշոր քաղաքներում անդառնալի տնտեսական կորուստներ է առաջացնում այն երկրներում, որոնք ունեն համեմատական առավելությունների իրացման հնարավորություններ գյուղատնտեսության ոլորտում: Այդ առումով ակնառու է ՀՀ հետխորհրդային ժամանակաշրջանում ստեղծված իրավիճակը, երբ մեր երկրի առջև ծառացան ինչպես արտաքին, այնպես էլ ներքին միգրացիայի հետևանքները հաղթահարելու դժվարություններ: Ներքին միգրացիան տարավ գյուղական շրջանների բնակչության կենտրոնացմանը մայրաքաղաքում: Աշխատատեղերի բացակայությունը և աշխատանք գտնելու նրանց անհաջող

փորձերը կամ ավելի խթանեցին արտաքին միգրացիան, կամ էլ օրեցօր ավելացան անտուն-թափառականները:

Հետևաբար, ուրբանիզացիայի հետևանքները մերօրինակ երկրներում կարելի է գնահատել որպես միանշանակ բացասական երևույթ, քանի որ.

- բնակչության կենտրոնացումը խոշոր քաղաքներում գյուղատնտեսությանը զրկում է աշխատուժից: Ներքին միգրացիայի հիմնական կրողները դարձյալ երիտասարդներն են, որոնց միգրացիան գյուղական վայրերից տանում է բնակչության ծերացմանը: Դա աշխատուժի յուրատեսակ «կորուստ» է, քանի որ գյուղատնտեսական ծանր ֆիզիկական աշխատանքները մեծահասակ բնակչությանը բավարար չափով հասանելի չեն,
- երիտասարդների արտահոսքը վատթարացնում է նաև հեռավոր շրջանների ժողովրդագրական կազմը, որը երկարաժամկետ հատվածում սպառնում է այդ տարածքների դատարկումով: Դա բավականին լուրջ սպառնալիք է երկրի ազգային անվտանգությանը,
- ուրբանիզացիան ծանր սոցիալական բեռ է պետության համար: Գաղտնիք չէ, որ երիտասարդներից շատերին հաջողվում է ընտանիք կազմել և հաստատվել քաղաքներում՝ դրանով իսկ մեծացնելով անապահով բնակչության թիվը: Սոցիալական ուղղվածություն չունեցող պետական քաղաքականության, բյուջետային սուղ ռեսուրսների պայմաններում ավելանում են անլուծելի հիմնախնդիրները այն դեպքում, երբ գյուղը քաղաքին նեցուկ չի հանդիսանում,
- մայրաքաղաքում բնակչության կենտրոնացումը պարունակում է նաև բնապահպանական հիմնախնդիր: Այստեղ բնակչություն է հաստատում ծայրամասային շրջանների ունևոր խավը ևս: Նրանց միգրացիայի շարժառիթները տնտեսական ոլորտից տեղափոխվում են մտավոր, ճանաչողական, բարոյահոգեբանական, մշակութային ոլորտներ: Բնակչության կենտրոնացումը մեծ քաղաքներում ավելացնում է ավտոմեքենաների թվաքանակը, ավելանում են աղբահանության, քաղաքի մաքրման դժվարությունները, որոնք առանց այդ էլ կարգավորված չեն, ունեն լրացուցիչ ծախսերի կարիք: Հետևաբար, անվիճելի է, որ ներքին և

արտաքին միգրացիայի կառավարման պետական քաղաքականության բացակայությունը կարող է կործանարար լինել պետության հետագա գոյատևման համար:

4.2..ԲՆԱԿՉՈՒԹՅԱՆ ՄԻԳՐԱՑԻԱՆ ՀՀ-ՈՒՄ

Բնակչության զանգվածային միգրացիան սկիզբ է առել Հայաստանի Հանրապետության անկախությունից ի վեր: Արտագաղթը՝ իր ավելի փոքր ծավալներով, շարունակվում է նաև այսօր: Ըստ մասնագետների գնահատման՝ անցած տարիների ընթացքում Հայաստանի Հանրապետությունից էմիգրացված բնակչության թիվը կազմում է 800 հազարից մինչև 1 միլիոն:

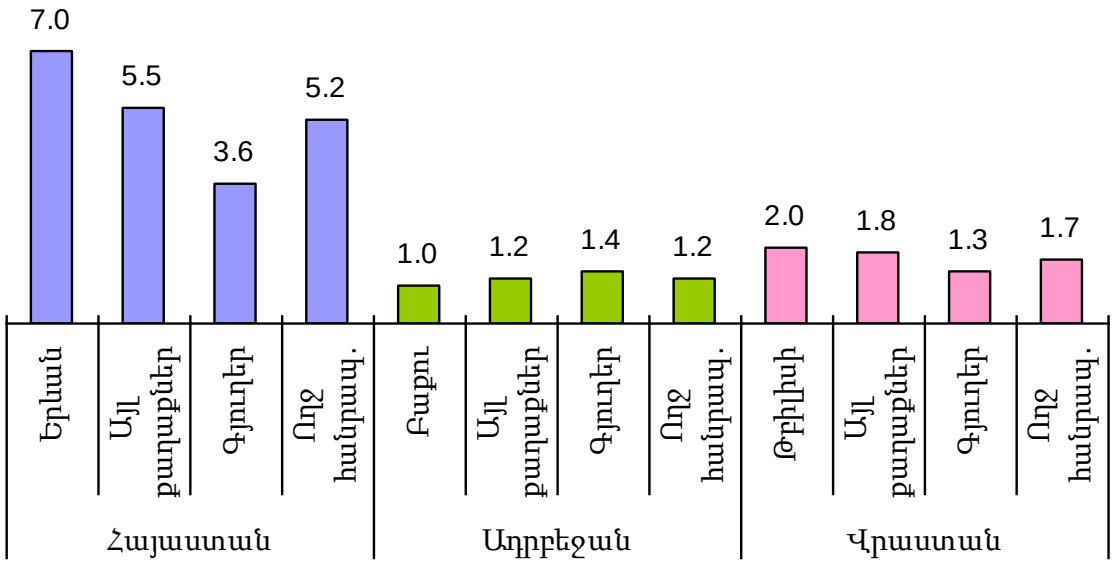
Եթե 80-ականների վերջերին և 90-ականների սկզբներին հանրապետությունից բնակչության արտահոսքի պատճառները բազմազան ու տարաբնույթ էին, ապա հետագայում էմիգրացիոն հոսքերը կրեցին ընդգծված պատճառականություն: Այդ շրջանում իրականացված ուսումնասիրություններն ու հարցումները ցույց են տալիս, որ միգրացիոն գործընթացներում գերակա դիրք է գրավում տնտեսական դրդապատճառներով բնակչության արտահոսքը: Հարցման մասնակիցների 2/3-ը որպես էմիգրացիայի հիմնական դրդապատճառ համարում են աշխատանքի հետ առնչություն ունեցող հանգամանքները՝ աշխատատեղերի (այդ թվում՝ մասնագիտական) բացակայությունը կամ սղությունը, աշխատանքի վարձատրության ցածր մակարդակը և ինքնուրույն տնտեսական գործունեությամբ զբաղվելու բարդությունները: Իսկ վերջերս անցկացված հարցմանը մասնակցած տնային տնտեսությունների շուրջ 15%-ի անդամները լրացնում են արտագնա աշխատանքների մեկնածների շարքերը: Այսպիսով, կարելի է արձանագրել, որ աշխատանքային էմիգրացիան շարունակում է էական դեր ունենալ միգրացիոն հոսքերի խճապատկերում:

2002-2005 թվականների հետազոտության համեմատ, նույնն է մնացել աշխատանքային միգրանտի տարիքը, կրթությունը, կարգավիճակը: Նրանք հիմնականում միջնակարգ կամ միջին մասնագիտական կրթություն ունեցող մարդիկ են, ընդ որում՝ 95 տոկոսը տղամարդ, ամուսնացած են եւ ունեն երեխաներ:

Մասնագետների գնահատմամբ հանրապետությունից գաղթած բնակչության թիվը կազմում է շուրջ մեկ միլիոն մարդ: Նման արտագաղթը բազմաթիվ խնդիրներ և հարցեր է դնում ինչպես պետության, այնպես էլ հասարակության առջև և պահանջում, որ անհապաղ ձեռնարկվեն գործուն քայլեր ստեղծված իրավիճակը բարելավելու, արտագաղթի սոցիալական, տնտեսական և իրավական պատճառների վերացման և դրա թողած հետևանքների վրա դրական ներգործություն ունենալու ուղղությամբ:

Հայաստանում ներկայումս նկատվում է աշխատանքային միգրացիայի գործընթացի կանգ՝ համաձայն 2005-2007 թվականների ընթացքում աշխատանքային միգրացիայի քանակական եւ որակական հետազոտության նախնական տվյալների:

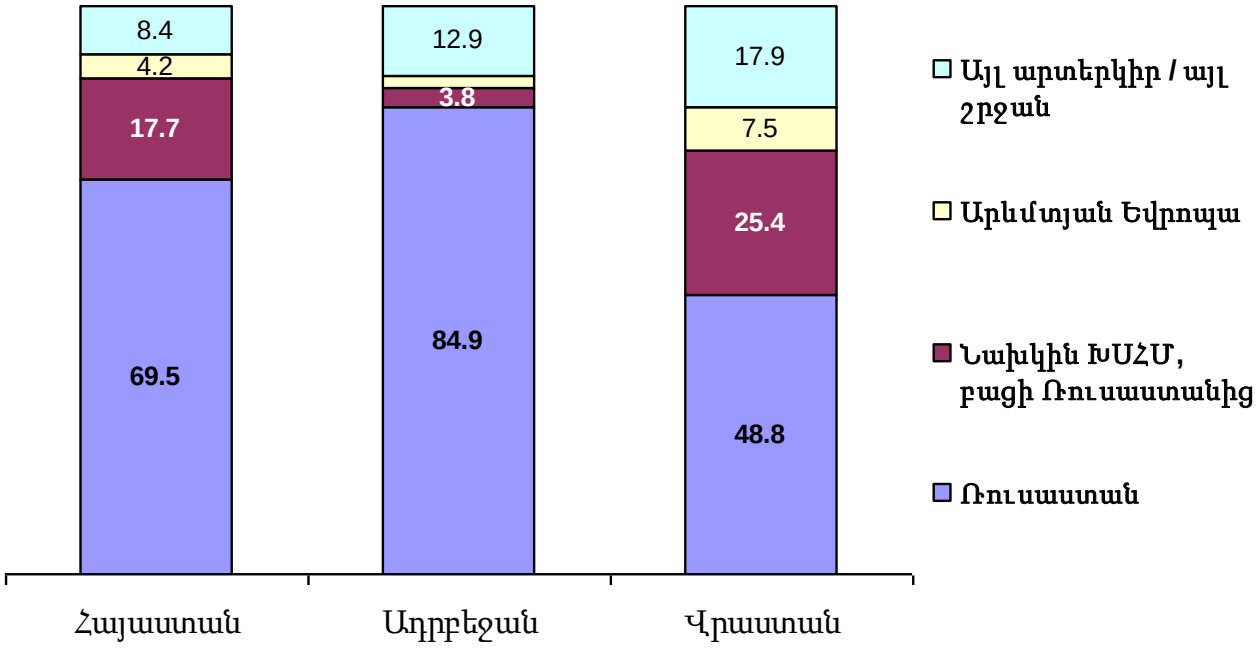
Այժմ աղյուսակների և գծապատկերների միջոցով վերլուծենք միգրացիան և դրա հետ կապված խնդիրները:



Գրաֆիկական գծապատկեր 18 : 1991-2007թթ. ընթացքում առնվազն մեկ անգամ 3+ ամսով մեկնած վերադարձածների բաժինը հարցված տ/տ բոլոր անդամների մեջ, %

Ինչպես տեսնում ենք հետևյալ գծապատկերից դիտարկված 3 հարևան պետություններից ամենաակտիվը Հայաստանն է: 1991-2007 թվականների ընթացքում մեկնած-վերադարձածների բաժինը ամենամեծն է Հայաստանում, հատկապես

Երևանում՝ 7%: Երևանից հետո ամենաշատը մեկնած-վերադարձածների տեսակարար կշիռը այլ քաղաքներում է, և որից հետո միայն գյուղերում: Ի տարբերություն Վրաստանի և Հայաստանի՝ Ադրբեջանում մայրաքաղաքում համեմատաբար քիչ մասն է այդ տնային տնտեսությունների գտնվում մայրաքաղաքում: Իմիջիայլոց մեծ է տարբերությունը մեր պետության և մյուս 2 պետությունների միջև տոկոսային տարբերությունը,որը վկայում է Հայաստանի սոցիալ-տնտեսական համեմատաբար ավելի վատ պայմանների մասին: Ճիշտ է այստեղ խոսքը վերաբերում է նաև տունդարձին սակայն դրա մեծությունը նույնպես կապված է որոշ չափով միգրացիայի մեծության հետ:

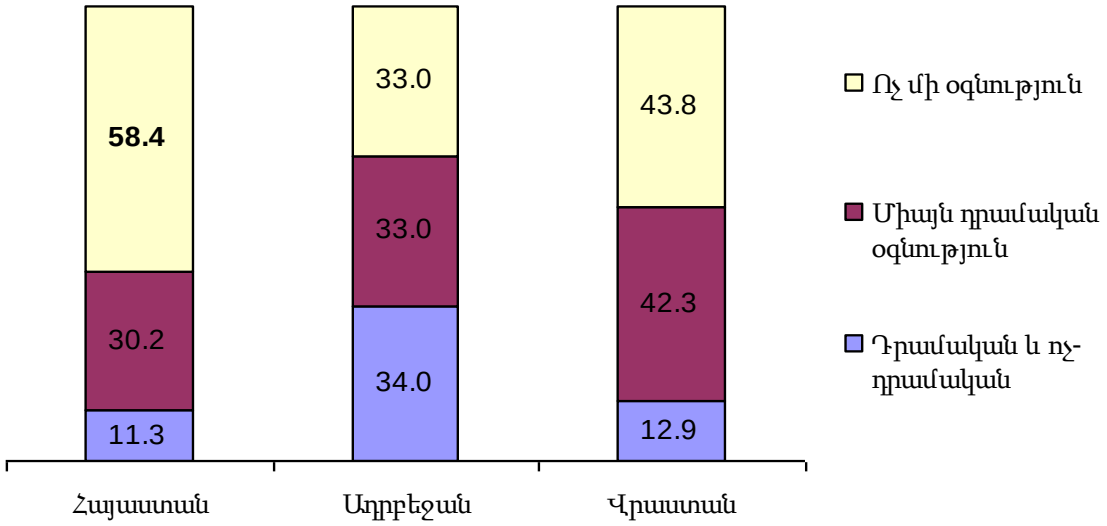


Գրաֆիկական գծապատկեր 19: Միգրացիա 1991-2007թթ. ընթացքում առնվազն մեկ անգամ 3+ ամսով արտասահմանում բնակվածներին ըստ էմիգրացիայի երկրների (% վերադարձած բոլոր էմիգրանտների մեջ):

Այս գծապատկերից երևում է, Հայաստանի,Վրաստանի և Ադրբեջանի միգրանտների մեծ մասը բնակություն է հաստատել Ռուսաստանում: Հայաստանցի միգրանտների 69.5 տոկոսն ապրել է Ռուսաստանում,17.7-ը՝ նախկին ԽՍՀՄ-ի

երկրներում, որից հետո 8.4%ը այլ շրջաններում և միայն 4.2 տոկոսը Արևմտյան Եվրոպայի երկրներում:

Ադրբեջանցիների միայն շատ քիչ տոկոսն է ապրել նախկին ԽՍՀՄի մյուս երկրներում: Ի տարբերություն դրան՝ Վրաստանի էմիգրանտներից շատերն են բնակվել նախկին ԽՍՀՄի տարածքում: Նմանատիպ գծապատկերներից կարելի է հեշտությամբ պարզել նշված երկրների հարաբերությունները մյուս երկրների հետ, կարծիք կազմել դրանց միջև խնդիրների առկայության մասին:

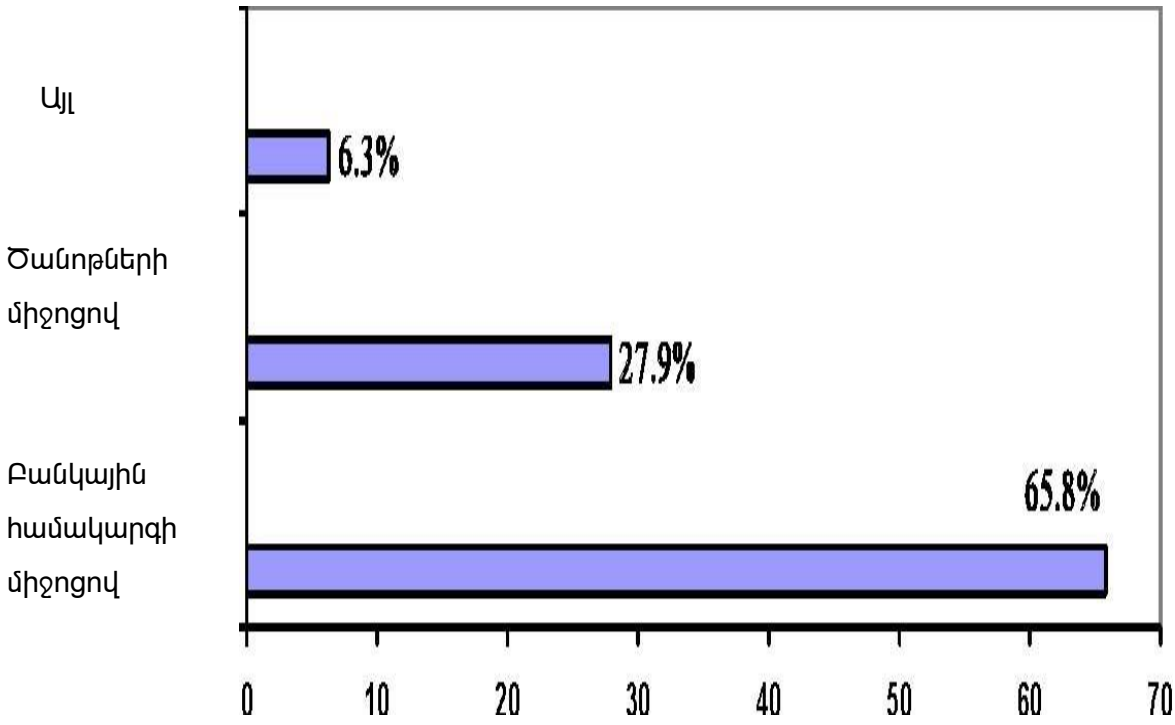


Գրաֆիկական գծապատկեր 20: Արտասահմանում գտնվելիս էմիգրանտների օգնությունն իրենց տնային տնտեսությունների անդամներին (%):

Հետևյալ գծապատկերը ցույց է տալիս, որ հայ էմիգրանտների օգնությունը իրենց տնային տնտեսություններին համեմատական կարգով կատարվում է մեծամասամբ դրամական տեսքով: Դա ամբողջի մեջ կազմում է 30.2 %-ը, իսկ դրամական և ոչ դրամական տեսքով օգնությունը կազմում է ընդամենը 11.3%: Սակայն ցավալին այն է, որ էմիգրանտների կեսից ավելին՝ 58.4%-ը, իրենց տնային տնտեսություններին ոչնչով չեն կարողանում օգնել, որն էլ խոսում է արտերկրում նրանց ոչ այնքան լավ պայմանների մասին: Բացի դրանից նշված 3 երկրների մեջ միայն Հայաստանի ցուցանիշն է այդքան բարձր:

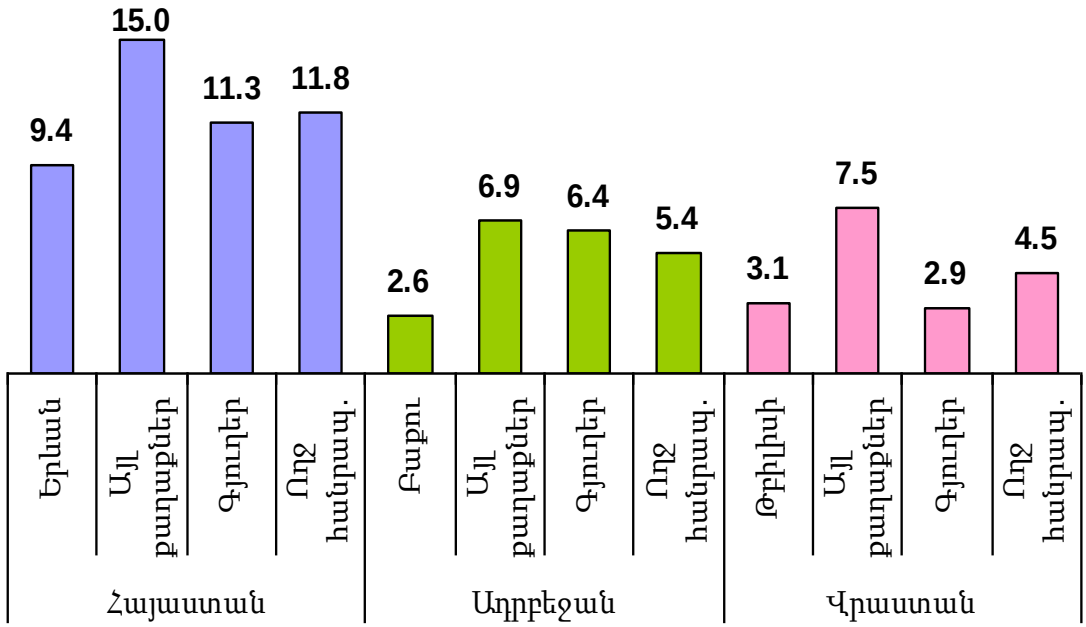
Ի տարբերություն Հայաստանի՝ ադրբեջանցի էմիգանտների 34%-ը օգնում են իրենց տնային տնտեսություններին և դրամական և ոչ դրամական միջոցներով, իսկ 33%-ը միայն դրամական միջոցներով: Եվ ընդամենը 33%-ն է, որ օգնություն չի փոխանցում իր ընտանիքին: Սակայն, չնայած դրան Ադրբեջանի ցուցանիշներն ավելի դրական են:

Իսկ Վրաստանում օգնություն ուղարկողների ավելի մեծ տեսակարար կշիռը դա կատարում է միայն դրամական տեսքով, իսկ 43.8%-ը օգնություն չի ուղարկում:



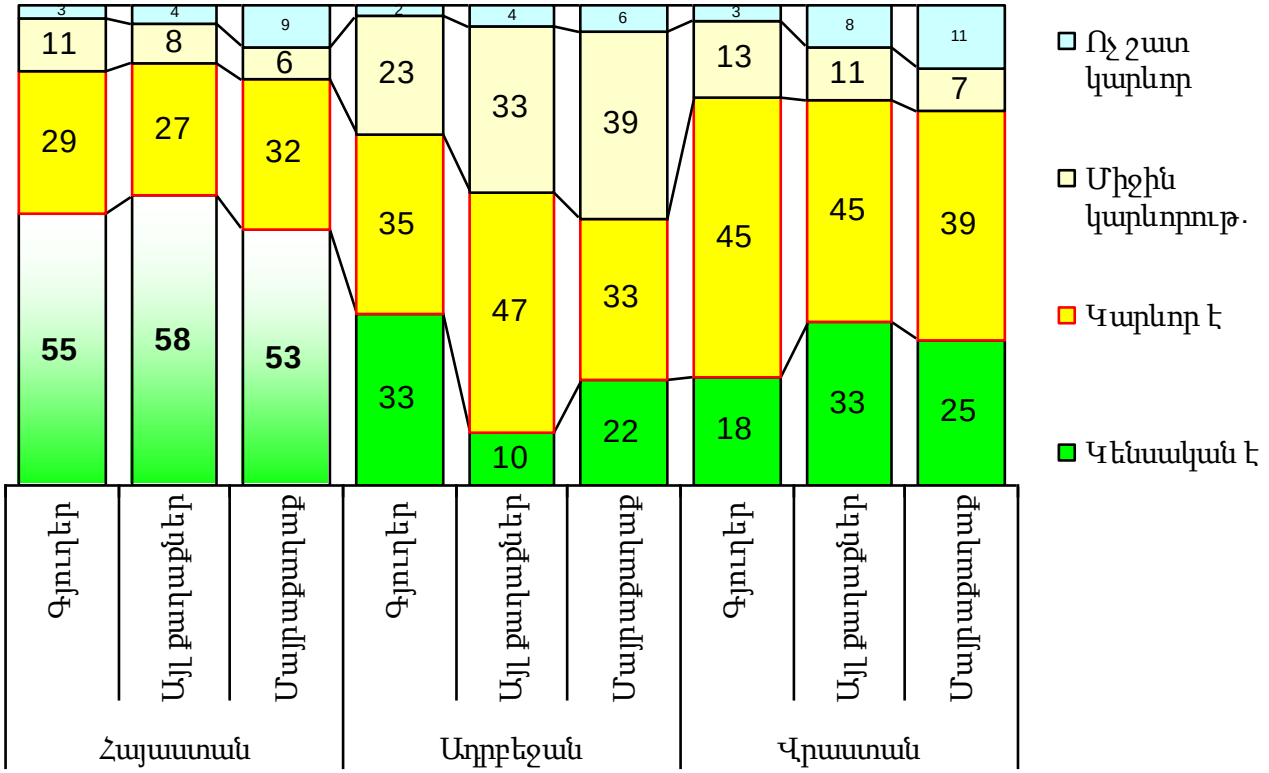
Գրաֆիկական գծապատկեր 21. ՀՀ վերադարձած միգրանտներն ըստ արտերկրից նյութական օգնության առաքման ձևի

Հայաստանը տարածաշրջանի ամենաակտիվ միգրացիոն երկիրն է, ընթացիկ միգրացիոն ակտիվությունն ավելի բարձր է այլ քաղաքներում և գյուղերում:



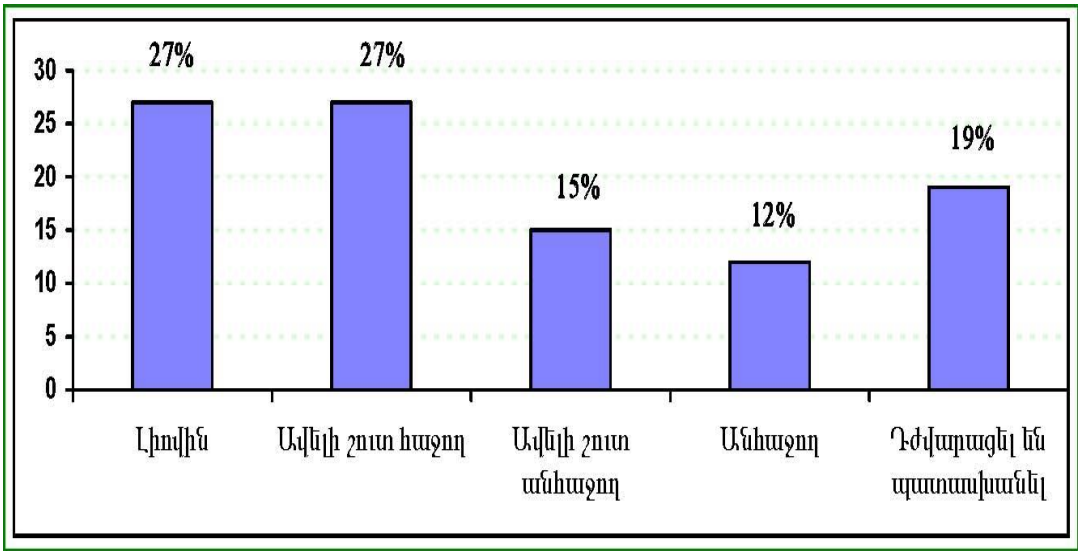
Գրաֆիկական գծապատկեր 22. 2007թ. հոկտեմբերի դրությամբ արտասահմանում առնվազն մեկ անդամ ունեցող տ/տ-ները (% բոլոր տ/տ մեջ):

Այս գծապատկերում մենք տեսնում ենք, որ Հայաստանն ամենաակտիվ միգրացիոն երկիրն է տարածաշրջանի մի քանի երկրների հետ համեմատած: Սակայն միգրացիոն ակտիվությունը Երևանում զիջում է այլ քաղաքներին և գյուղերին: Իսկ մյուս 2 պետություններում այդ տոկոսային հարաբերությունները բավականին տարբեր են և գրեթե ոչնչով նման չեն մեր հանրապետության ցուցանիշներին:



Գրաֆիկական գծապատկեր 23: Ներկայիս միգրանտներից ստացվող օգնության կարևորությունը(%):

Ինչպես տեսնում ենք ներկայիս միգրանտներից ստացվող օգնությունը մեր հայրենակիցներից շատերի, կարելի է ասել մեծամասնության համար ունի կենսական նշանակություն, որը համեմատաբար ավելի ակնհայտ է Հայաստանի այլ քաղաքներում, որից հետո գյուղերում և ապա դրանից հետո միայն մայրաքաղաքում: Սակայն տարածաշրջանում այս ցուցանիշներով ևս Հայաստանը տարբերվում է այն էլ մեծ տարբերությամբ: Վրաստանում և Ադրբեջանում այդ օգնությունները կենսական են համապատասխանաբար քաղաքներում և գյուղերում, սակայն ամենաբարձրը ընդամենը 33% է: Սա ևս խոսում է Հայաստանի վատ կենսապայմանների մասին:



Գրաֆիկական գծապատկեր 24: Բարձր տարիքի վերադարձած միգրանտներն ըստ իրենց ուղևորության հաջողվածության (Հայաստան):

Արտերկրից վերադարձածների ավելի քան կեսը՝ 54%-ը, իրենց ուղևորությունը գնահատել են լիովին հաջողված /ավելի շուտ հաջող, այն դեպքում երբ նրանց միայն 27%ն է ուղևորությունը համարել անհաջող/ ավելի շուտ անհաջող: Պատասխանողների 19%-ը դժվարացել է գնահատել ,թե որքանով է հաջողված եղել իրենց ուղևորությունը:

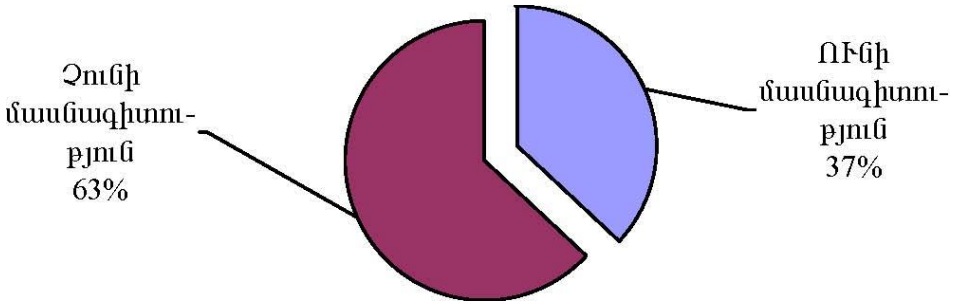
Արտերկրում ՀՀ միգրանտները հիմնականում բնակվել են վարձով (56.2%), կամ ծանոթների բարեկամների մոտ (26.8%) :

Համաձայն հարցման արդյունքների, 2002-2005թթ. աշխատանքային միգրացիայի գործընթացում ներգրավված է եղել 209 ընտանիք կամ հարցման հիմնական ընտրանքի 13.9%-ը: Եթե տարածենք այս տվյալը ՀՀ 778,667 տնային տնտեսությունների վրա, կարող ենք գնահատել այն տնային տնտեսությունների քանակը, որոնք քննարկվող ժամանակահատվածում մասնակցել են աշխատանքային միգրացիայի գործընթացին: Դրանց բացարձակ թիվը կազմում է 95,000-122,000 կամ ընդհանուր տնային տնտեսությունների 12.2-15.6%-ը:

Դեպքերի ճնշող մեծամասնությունում (78%) ընտանիքի անդամներից միայն մեկն է մեկնել արտասահման աշխատելու: Ընտանիքների 15.4%-ը ունեցել է 2 աշխատանքային միգրանտ և միայն 6.6%-ն ուներ 3 կամ ավելի միգրանտ:

Ընդհանուր առմամբ հետազոտության տվյալներով հարցված տնային տնտեսությունների 6833 անդամներից աշխատանքային միգրանտ էին 280-ը: Միգրանտների ճնշող մեծամասնությունը (81.7%) ամուսնացած է, 14.9%-ը երբեք ամուսնացած չի եղել, 2.2%-ը ամուսնալաուծված է և 1.1%-ը այրի կամ ամուրի է: Դեպքերի մեծամասնությունում միգրանտը կամ ընտանիքի գլխավորն է կամ նրա որդին: Աշխատանքային միգրացիան ոչ այլ ինչ է եթե ոչ «հայրերի յուրահատուկ արշավ՝ ուղղված ընտանիքի համար ապրուստի միջոցներ հայթայթելուն»:

Միգրանտների մեծամասնությունը ունի միջնակարգ կամ միջին մասնագիտական կրթություն: Մոտավորապես 1/5-ը ունի բարձրագույն կրթություն: Բացի այդ, ամենաբարձր միգրացիոն ակտիվությունն են դրսևորում միջին մասնագիտական կրթությամբ մարդիկ, իսկ ամենացածրը նրանք, ովքեր չեն ավարտել միջնակարգ դպրոցը: Միգրանտների 37%-ը բարձրագույն կամ միջին մասնագիտական կրթություն ունեցող անձինք են հետևյալ մասնագիտացումներով՝ ճարտարագիտություն, շինարարություն, հասարակական գիտություններ, բնական գիտություններ և գյուղատնտեսություն :



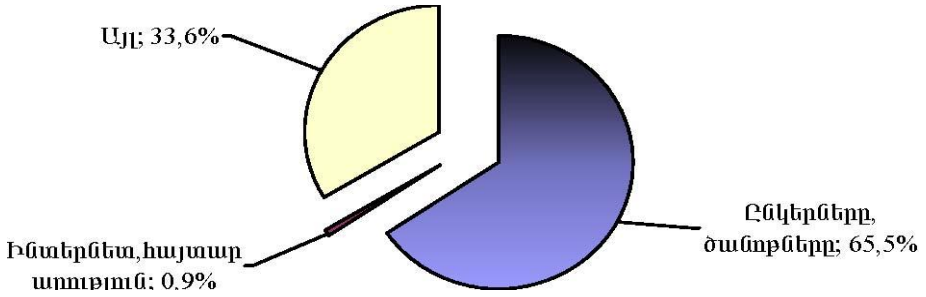
Գծապատկեր 9: Միգրանտների մասնագիտական կարգավիճակը

Կշիռով հաջորդն այն միգրանտների խումբն է, որոնք չունեն որևէ մասնագիտություն, այսինքն՝ միջնակարգ դպրոցն ավարտելուց հետո ոչ մի ֆորմալ կրթական գործընթացի չեն մասնակցել և հետևաբար մասնագիտական կրթության վկայական չեն ստացել: Այս խմբին է պատկանում յուրաքանչյուր երրորդ միգրանտ:

Միգրանտների մոտավորապես 1/4-ը որակավորված բանվորներ են՝ վարորդներ, հացթուխներ, ատաղձագործներ, ներկարարներ, փայտամշակներ և այլն:

Միգրանտների ճնշող մեծամասնության (94.2%) հավաստմամբ՝ նրանց վերջին այցն արտասահման ծրագրված էր որպես աշխատանքային ուղևորություն: Միայն 5.8%-ը չուներ ընդունող երկրում աշխատանքա գտնելու մտադրություն, սակայն չէր էլ բացառում դրա հավանականությունը:

Ուղևորության երկիրն ընտրելիս միգրանտներն առաջնորդվել են հետևյալ գործոններով տվյալ երկրում ապրող բարեկամներ, ընկերներ, երկիր մուտք գործելու և աշխատանք գտնելու համեմատաբար քիչ խոչընդոտներ և տվյալ երկրի լեզվի իմացություն: Որոշիչ գործոնների նման համակցությունն էլ օգնում է հասկանալ, թե ինչու է միգրանտների մեծամասնությունը մեկնում Ռուսաստան և ԱՊՀ այլ երկրներ, և ոչ թե արևմտյան պետություններ:



Գծապատկեր 10: Տ/տ անդամներն ըստ մեկնումը նախաձեռնող միջնորդի:

Միգրանտներից միայն քչերին էր հաջողվել ձեռք բերել որոշակի նախնական պայմանավորվածություն աշխատանքի բնույթի, վարձատրության չափի և կացարանային պայմանների վերաբերյալ մինչ ընտրված երկրում հանգրվանելը: Յուրաքանչյուր երկրորդ միգրանտ պատկերացում չի ունեցել աշխատավարձի չափի մասին, յուրաքանչյուր երրորդը չի իմացել, թե ինչպիսի աշխատանք պետք է կատարի և յուրաքանչյուր չորրորդը պայմանավորվածություն ձեռք չի բերել անգամ կացարանային պայմանների վերաբերյալ:

4.3. ԱՇԽԱՏՈՒԺԻ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՄԻԳՐԱՑԻՈՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑՆԵՐԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ԿԱՐԳԱՎՈՐՄԱՆ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ

Հայաստանի Հանրապետության բնակչության տեղաշարժերը կամ միգրացիոն գործընթացները վերջին տարիներին այնպիսի չափերի են հասել, որ սկսել են ազդել

երկրի սոցիալ-տնտեսական զարգացմանը, բարոյահոգեբանական մթնոլորտի, սոցիալական կայունության պահպանման, ժողովրդագրական իրավիճակի վրա:

Նախընթաց տարիներին բնակչության տեղաշարժերի նկատմամբ պետության վերաբերմունքը իրավաքաղաքական կարգավորման ու վարչակազմակերպական առումներով կրել է հատվածային և հետփաստական արձագանքման բնույթ այն իմաստով, որ ուղղված է եղել առանձին իրադարձությունների և երևույթների հետևանքների մեղմացմանը:

Միգրացիայի հարցերով զբաղվող պետական մարմինների կողմից բավարար չափով չեն կիրառվում միգրացիոն գործընթացների պետական կարգավորման ռազմավարություն և ռազմավարական խնդրների լուծմանը միտված համընդգրկուն նպատակային ծրագիր:

Հայաստանի սոցիալ-տնտեսական, քաղաքական, հոգևոր-մշակութային զարգացման վրա միգրացիոն գործընթացների բացասական ազդեցությունների կանխարգելումը, ինչպես նաև միգրացիոն տարբեր հոսքերի մեջ ներքաշված խմբերի և անհատների հիմնական իրավունքների իրացումը պայմանավորում են միգրացիոն գործընթացների պետական կարգավորման միասնական ծրագրի մշակման անհրաժեշտությունը:

Միջնաժամկետ հեռանկարում ՀՀ միգրացիոն, այդ թվում՝ ժողովրդագրական հիմնախնդիրների լուծման միակ իրատեսական եղանակը միգրացիոն գործընթացների արդյունավետ կառավարումն է՝ առաջին հերթին, մեծ ռեէմիգրացիոն հոսքերի ապահովման միջոցով:

Մեր կողմից առաջարկվում են հայեցակարգային մոտեցումներ, որոնք կարող են հիմք հանդիսանալ հետագայում աշխատուժի միջազգային միգրացիայի կարգավորման պետական ծրագրի մշակման համար[2]:

ՀՀ միգրացիոն գործընթացների պետական կարգավորման նպատակներն են երկրի ազգային անվտանգության ու կայուն մարդկային զարգացման պահանջներին համապատասխանող ազգաբնակչության թվաքանակի, ժողովրդագրական իրավիճակի ձևավորման ու զարգացման ապահովումը, ինչպես նաև միգրացիոն

[2] Ի դեպ, նման դրույթները ՀՀ կառավարության կողմից հայեցակարգերի (այդ թվում՝ ՀՀ-ում բնակչության միգրացիայի պետական կարգավորման հայեցակարգը) տեսքով ընդունվել են, սակայն ամբողջական ծրագիր, որպես այդպիսին, առ այսօր գոյություն չունի:

գործընթացներում ներառված անձանց իրավունքների և շահերի պաշտպանության հարցերով միջազգային փաստաթղթերով ամրագրված դրույթների կիրառումը:

Միգրացիոն գործընթացների պետական կարգավորման հիմնարար սկզբունքներն են.

- միգրանտների իրավահավասարություն անկախ նրանց ազգությունից, ռասայից, սեռից, լեզվից, դավանանքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, սոցիալական ծագումից, գույքային կամ այլ դրությունից,
- հանրապետության սահմաններում անձի ազատ տեղաշարժի, բնակության վայր ընտրելու հնարավորություն,
- միգրացիոն գործընթացների կարգավորմանն ուղղված օրենքների և օրենսդրական ակտերի, ինչպես նաև հանրապետության կողմից ստանձնած միջազգային պարտավորությունների իրականացում,
- միգրացիոն հիմնահարցերի լուծման ընթացքում իշխանության բոլոր ճյուղերի և օղակների ու հասարակական կազմակերպությունների ջանքերի միավորում,
- Հայաստանի հետ բնակչության միգրացիոն փոխանակություն ունեցող պետությունների հետ իրավահավասար համագործակցության հիման վրա՝ շահերի փոխհամաձայնեցում:

ՀՀ միգրացիոն գործընթացների պետական կարգավորման գերակա խնդիրները և դրանց լուծման հիմնական միջոցառումներն են.

1. ՀՀ էմիգրացիոն-իմիգրացիոն գործընթացների վերահսկողության ապահովում: Բնակչության արտաքին միգրացիան վերահսկող «դարպասի» սահմանային կառավարման գործող համակարգի կատարելագործում՝ դրա համապատասխանեցում միջազգային չափանիշներին:

Միգրացիոն գործընթացների կարգավորմանն ուղղված գործողություններն առաջին հերթին պետք է հիմնված լինեն այդ գործընթացների հստակ գրանցման և հաշվառման միջոցով ձևավորվող միգրացիոն իրավիճակի և նրա փոփոխության միտումների իմացության վրա: Չունենալով միգրացիոն հոսքերին առնչվող տեղեկատվության հավաքագրման գործուն համակարգ, մինչ այժմ իրավիճակը միայն գնահատվել է ելնելով տարբեր, հաճախ իրարամերժ մոտեցումներից և աղբյուրների

տվյալներից: Դա թուլ չի տալիս միարժեքորեն գնահատել իրավիճակը և մշակել դրան համապատասխան միջոցառումներ և ծրագրեր, ինչպես նաև կատարել եզրակացություններ ձեռք առնված միջոցառումների գործնականության մասին և անհրաժեշտության դեպքում հարկ եղած ուղղումները մտցնել մոտեցումների մեջ: Առաջին անհրաժեշտության խնդիր է դառնում սահմանահատումների թվի գրանցման կազմակերպումը և դրա հիման վրա ընհանուր միգրացիոն գործընթացի որոշումը: Այդ նպատակով անհրաժեշտ է նախատեսել հետևյալ գործողությունները.

- ՀՀ սահմանային կառավարման համակարգում ներգրավված մարմինների գործառույթների կրկնությունների բացառում և հստակ տարանջատում, այդ համակարգի կատարելագործում այն հաշվով, որպեսզի այն դառնա «աննկատ» սահմանը օրինական հատողների և ընդակառակն առանց համապատասխան հիմքերի ՀՀ մուտք գործելու ցանկություն ունեցող օտարերկրացիների համար,
- սահմանային անցակետերում կետերում սահմանային վերահսկողություն, մաքսային, անձնագրավիզային ծառայություններ իրականացնող ստորաբաժանումների աշխատանքների ավտոմատացում և համակարգում,
- քրեական հանցագործության կատարման մեջ կասկածվող, ինչպես նաև վարչական իրավախախտումներ թույլ տված, Հայաստանի Հանրապետությունում բնակվող օտարերկրյա քաղաքացիների մատնադրոշմային գրանցման ավտոմատացված համակարգի ստեղծում:

Աշխարհի շատ երկրներում և տարածաշրջաններում առկա են հայկական հոծ բնակչությամբ գաղթօջախներ, որոնք էապես ազդում են միգարցիոն հոսքերի ուղղությունների ձևավորման և կազմի վրա: Այս գործոնի հաշվառումը նույնպես խիստ անհրաժեշտ է միգրացիոն գործընթացների կարգավոմանն ուղղված քաղաքականության իրականացման ժամանակ: Խիստ կարևոր է այս գաղթօջախներից ՀՀ հետ առնչվող միգրացիոն տեսանկյունից հետաքրքրություն ներկայացնող տեղեկատվության ստացումը, որի սկզբնաղբյուր կարող են ծառայել ՀՀ տարածքում գտնվող և Սփյուռքի տարբեր հատվածների հետ կապեր իրականացնող պետական, հասարակական մարմինները, կազմակերպությունները, արտերկրում

գտնվող ՀՀ տարբեր ներկայացուցիչները, սփյուռքահայերի համայնքները, միությունները և այլն:

Այս տեղեկատվությունը, բնականաբար, կարիք ունի մշակման, համապատասխան տեսանկյունից վերլուծման և ընդհանրացման, որի համար, ինչպես նաև տեղեկատվության շրջանառության կազմակերպման համար պետք է համապատասխան մարմինների, գերատեսչությունների համագործակցության և գործողությունների համակարգման վերաբերյալ հստակ կարգ սահմանվի:

Երկարաժամկետ հեռանկարում ելքի-մուտքի հաշվառման, միգրացիոն իրավիճակի գնահատման ու վերահսկման համար անհրաժեշտ տեղեկատվության ստացման և մշակման աշխատանքներն անհրաժեշտ է ընդլայնել և խորացնել հետևյալ ուղղություններով.

- սահմանահատումների գրանցումը քանակական գրանցումների ցուցանիշների արձանագրման հարթությունից տեղափոխել անհատականացված գրանցման հարթություն՝ ստեղծելով տեղեկատվության մշակման մեջ համապատասխան փոփոխությունների համար տեխնիկական և մեթոդական նախադրյալներ,
- բնակչության արտաքին միգրացիոն հարցերին առնչվող տեղեկատվության ստացումը, մշակումը և շրջանառությունն ապահովող միասնական տեղեկատվական համակարգի մշակում և ներդրում:

2. ՀՀ քաղաքակիրթ ինտեգրում միջազգային աշխատաշուկայում: Աշխատանքային էմիգրացիայի երևույթի օրենսդրական կանոնակարգում և պետական նպատակային վերահսկում: Աշխատանքային էմիգրանտների իրավունքների և օրինական շահերի պետական պաշտպանության իրականացում: ՀՀ աշխատաշուկայում Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիներին նախապատվության իրավունք:

- ՀՀ քաղաքացիրների աշխատանքային էմիգրացիան կանոնակարգող օրենսդրական բազայի ձևավորում (ներքին օրենսդրության մշակում, ոլորտը կարգավորող համաձայնագրերին անդամակացում),
- ՀՀ քաղաքացիներին արտերկրներում որոշակի ժամկետներով պայմանագրային հիմունքներով աշխատանքի տեղավորման նպատակով,

ինչպես նաև աշխատանքային միգրանտերի սոցիալական և իրավական պաշտպանությանն ուղղված միջպետական պայմանագրերի կնքում,

- ՀՀ տարածքում օտարերկրացիների և քաղաքացիություն չունեցող անձանց աշխատանքային գործունեությամբ զբաղվելու պայմանների կանոնակարգում, ՀՀ քաղաքացիների կողմից ազատ աշխատատեղերի զբաղեցման առաջնահերթ իրավունքի ապահովում,
- արտերկրներում գտնվող ՀՀ քաղաքացի հանդիսացող աշխատանքային միգրանտների, առաջին հերթին բարձրակարգ մասնագետների, մշակույթի, գիտության, արվեստի և սպորտի ներկայացուցիչների հայրենիք վերադառնալու գործընթացների խրախուսում:

Հեռանկարային զարգացման փուլում, ի տարբերություն աշխատանքային միգրացիայի կարգավորման կարճաժամկետ ծրագրի, որտեղ հիմնական ուշադրությունը դարձվում է աշխատաշուկայում առկա հավելուրդային աշխատուժի կազմակերպված արտահանման վրա, արդեն պետք է շեշտադրվեն միջազգային աշխատաշուկայի քաղաքակիրթ ինտեգրման խնդիրները: Այս ուղղությամբ պետք է իրականացվել հետևյալ միջոցառումները.

- հանրապետությունում պատարաստվող կադրերի որակավորման համապատասխանեցումը միջազգային ստանդարտներին, ներառյալ տրամադրվող ավարտական փաստաթղթերի միջազգային ճանաչման հարցերը,
- ռեէմիգրացիոն ծրագրերի սահմաններում բարձր որակավորման մասնագետների վերադարձի կազմակերպում:

Իմիգրացիոն վերահսկողության համապարփակ, գործուն համակարգի ստեղծում՝ ելնելով ազգային անվտանգության ամրապնդման ու սոցիալ- տնտեսական առաջընթացի պահանջներից, հանրապետության տարածքում ՀՀ քաղաքացիների չհանդիսացող անձանց կացության ու բնակվելու պայմանների կանոնակարգում: Առանձին կատեգորիայի անձանց համար կարգավիճակի օրենսդրական սահմանում:

Կարճաժամկետ հեռանկարում առանձնապես կարևորվում է սահմանային հսկողության համակարգի կատարելագործումն այն հաշվով, որպեսզի օրինական

ճանապարհով ՀՀ մուտք գործող և ՀՀ-ից մեկնող անձանանց դեպքում այդ հսկողությունը լինի հնարավորինս «աննկատ»:

Իմիգրացիոն հոսքերի կանոնակարգման անհրաժեշտությունը պայմանավորված է ոչ այնքան երևույթի ներկա մաշտաբներով, որքան հնարավոր զարգացումներով և տարաբնույթ անդրադարձների մեծ ներուժով: Հրատապ լուծում պահանջող խնդիրների թվում առանձնանում են իրավական բնույթի հարցերը՝ պայմանավորված հանրապետություն մուտք գործող անձանց իրավական կարգավիճակի հետ: Ներկայումս իրավական տեսակետից հստակորեն սահմանազատվում են միայն ապաստան կամ փախստականի կարգավիճակ հայցողները: Անհրաժեշտ է հստակ ձևակերպել պետության վերաբերմունքն իմիգրանտների այլ կատեգորիաների նակտմամբ առանձին դեպքերում սահմանելով նաև համապատասխան կարգավիճակներ.

- ԱՊՀ տարբեր երկրների տարածքում առկա ռազմական հակամարտությունների գոտիներից կամ այլ պատճառներով ՀՀ մուտք գործած անձինք, որոնք էթնիկական ծագման կամ այլ հայտանիշներից ելնելով ցանկանում են երկարատև կամ մշտական բնակություն հաստատել ՀՀ-ում,
- նույնը ոչ ԱՊՀ երկրների քաղաքացիների հետ,
- օտարերկրյա քաղաքացիներ, որոնք երկարատև ժամանակահատվածում բնակվելով հանրապետությունում զբաղվում են նաև աշխատանքային գործունեությամբ ընդ որում անհրաժեշտ է ներդնել ՀՀ-ում նրանց աշխատանքային ներգրավման և օգտագործման նկատմամբ վերահսկողության մեխանիզմներ այդ թվում ՀՀ քաղաքացիների կողմից թափուր աշխատատեղերի զբաղեցման առաջնահերթության իրավունքի ապահովում, օտարերկրյա աշխատուժի ներգրավման քվոտավորում,
- վերադարձված քաղաքացիներ(ՀՀ կամ 3-րդ երկրների), որոնք ՀՀ կնքած համաձայնագրերի հիման վրա հետ են դարձվում այն պետություններից որտեղ նրանք գտնվում են անօրինական կարգավիճակով այն հիմունքներով, որ նրանք այդ երկիր են մուտք գործել ՀՀ-ից:

Երկարաժամկետ հեռանկարում սկզբնական փուլի այս գործողություններն անհրաժեշտ է ընդլայնել և խորացնել այն հաշվով, որ ստեղծվի իմիգրացիոն վերահսկողության համապարփակ, գործուն համակարգ՝ ներառյալ տարածքային միավորները հանրապետության տարածքում գտնվող իմիգրանտների, այդ թվում՝ հարկադիր միգրանտների ու ապաստան հայցողների մուտքի և ելքի, գտնվելու և բնակվելու պայմանների կանոնակարգումը ելնելով ազգային անվտանգության ամրապնդման ու սոցիալ-տնտեսական առաջընթացի պահանջներից:

3. ՀՀ քաղաքացի հանդիսացող էմիգրանտների իրավունքների և շահերի պետական պաշտպանության իրականացում, հայրենիքի հետ էմիգրանտների պահպանման ու զարգացման ուղղությամբ գործունեության ծավալում հարկադիր բնույթի զանգվածային, արագընաց ռեէմիգրացիոն ալիքների ձևավորման հնարավորությունների կանխարգելում, ռեէմիգրացիոն գործընթացներին համաչափ վերահսկելի զարգացման ապահովում:

Այս բնագավառում տարվող աշխատանքները կարճաժամկետ հեռանկարի համար պետք է իրականացվեն հետևյալ հիմնական ուղղություններով.

- ՀՀ քաղաքացի հանդիսացող էմիգրանտների իրավունքների և շահերի իրականացման գործում առկա հիմնահարցերի մոնիտորինգի անցկացում,
- այդ նույն խմբի քաղաքացիներին մուտքի երկրներում գործող ՀՀ դեսպանատներին և հյուպատոսարանների միջոցով իրավական-խորհրդատվական օգնության և այլ աջակցության տրամադրում,
- ՀՀ-ից արտագաղթած քաղաքացիների իրավունքների ու շահերի պաշտպանության, ինչպես նաև հարկադիր բնույթի զանգվածային, արագընթաց ռեէմիգրացիոն ալիքների ձևավորման հնարավորությունների կանխարգելման նպատակով մուտքի երկրների համապատասխան պետական մարմինների հետ բանակցությունների վարում և համաձայնագրերի կնքում:

Միջինից երկարաժամկետ հեռանկարի համար շեշտադրումը պետք է դրվի ռեէմիգրացիոն գործընթացների կանոնակարգման և համապատասխան ցոցիալ-տնտեսական լծակների համակարգերի մշակման ու գործարկման միջոցով

ռեէմիգրացիոն հոսքերի աճի խթանման վրա: ՀՀ-ից դուրս եկած միգրանտների զգալի կուտակումներ ունեցող երկրների իշխանությունների և շահագրգիռ միջազգային կազմակերպությունների հետ համատեղ պետք է մշակել և իրականացնել ռեէմիգրացիոն ծրագրեր:

4. ՀՀ-ից ծնունդ առնող անօրինական միգրացիայի կանխարգելում արտերկրներում անօրինական կարգավիճակում գտնվող ՀՀ քաղաքացիների վերադարձին և ՀՀ-ում նրանց ռեինտեգրացիայի աջակցում.

- ՀՀ-ից սկիզբ առնող անօրինական միգրացիայի ծավալների սահմանափակման, իսկ հետագայում վերացման նպատակով նպատակակետ երկրներ մուտք գործելու, աշխատանքային գործունեություն ծավալելու և բնակվելու կարգի ու պայմանների մասին հանրապետության բնակչության շրջաններում տեղեկատվության տարածում,
- շահագրգիռ երկրների հետ անօրինական միգրացիայի դեմ պայքարի հարցերով միջպետական պայմանագրերի կնքում, այդ թվում պայմանավորվող կողմերի տարածքներում անօրինական կարգավիճակում գտնվող անձանց վերադարձի, ընդունման և տարանցիկ կազմակերպման վերաբերյալ (ռեադմիսիոն պայմանագրեր),
- Հայաստան վերադարձաց քաղաքացիների ռեինտեգրմանն աջակցելու ծրագրերի մշակում և միջազգային կազմակերպությունների ու օտարերկրյա պետությունների հետ բանակցությունների վարում՝ նրանցից ֆինանսական, տեխնիկական, խորհրդատվական հնարավոր աջակցություն ստանալու նպատակով,
- անօրինական միգրացիայի կազմակերպմամբ զբաղվող անձանց նկատմամբ պատժամիջոցների նախատեսում ՀՀ գործող օրենսդրությամբ:

5. ՀՀ-ից մարդկանց անօրինական փոխադրումների և վաճառքի (թրաֆիկինգ) կանխարգելում, այդ երևույթից տուժած անձանց պաշտպանության կառուցակարգերի մշակում.

- ՀՀ բնակչության (գործազուրկների, ծնողազուրկ երեխաների, հեռավոր շրջանների բնակիչների և այլ ռիսկային խմբերի շրջանում) թրաֆիկինգի

կանխարգելմանն ուղղված տեղեկատվական քարոզարշավների իրականացում ԶԼՄ-երի, կլոր սեղանների կազմակերպման, թերթերի, տեղեկատվական այլ նյութերի հրատարակման միջոցով,

- քրեական օրենսգրքում խիստ պատժամիջոցների նախատեսում այդ երևույթի կազմակերպման մեջ ներառված անձանց նկատմամբ,
- թրաֆիկինգից տուժած անձանց սոցիալ-հոգեբանական, առողջապահական վերականգնողական ծրագրերի մշակում և իրականացում,
- «թրաֆիկինգի» առումով նշանակետ երկրների իրավապահ մարմինների հետ համագործակցության ապահովում և նշված երևույթի դեմ համատեղ ջանքերի կիրառում:

6. Համակողմանի նպաստել հանրապետություն մուտք գործած փախստականների և հարկադիր միգրանտների այն մասի ինտեգրմանը, որոնք վերադարձը դեպի իրենց նախկին բնակության վայրեր օբյեկտիվ կամ սյուբյեկտիվ գործոններով պայմանավորված՝ անհնար է: Համապատասխան մեխանիզմների մշակում հանրապետության տարածք մուտք գործող այլ փախստականների և բռնի տեղահանված անձանց՝ իրենց նախկին բնակության վայրեր կամավոր վերադարձի նպատակով:

Ինչպես հրատապ, կարճաժամկետ, այնպես էլ հեռանկարային ժամանակահատվածում Ադրբեջանից բռնագաղթված փախստականների նկատմամբ քաղաքականությունը պետք է միտված լինի նրանց ինտեգրման պայմանների ստեղծմանը, որի համար անհրաժեշտ է.

- փախստականների բնակարանային հիմնախնդրի լուծմանն ուղղված համապարփակ ծրագրի մշակում՝ և դրա իրագործման համար անհրաժեշտ ֆինանսական միջոցների հայթայթման նպատակով միջազգային դոնոր կազմակերպությունների հետ բանակցությունների վարում,
- փախստականների սոցիալական այլ հիմնախնդիրների լուծմանն ուղղված պետական ծրագրերի մշակում ներառելով նաև այս կատեգորիայի անձանց համապարփակ բնակության վայրերի ենթակառուցվածքների և սոցիալական նշանակության օբյեկտների

(դպրոց, առողջապահական հաստատություններ և այլն) շինարարությունը,

- աշխատանքի տեղավորման, վերամասնագիտացման և որակավորման բարձրացման հարցերում ցուցաբերվող օժանդակության, կրթության և իրավական բնագավառներում ձեռք առնվող միջոցառումների հաշվին լիարժեք ինտեգրման գործընթացների խթանում,
- իրենց իրավունքների և հնարավորությունների մասին համակողմանի և ամբողջական տեղեկատվության, իրավաբանական օգնության տրամադրում, զանգվածային լրատվության միջոցների ներգրավմամբ համապատասխան հիմնահարցերի, լուծման ձևերի, մեթոդների ընթացքի հրապարակայնության ապահովում:

Նկատի ունենալով, որ փախստականների հիմնական մասի իրական տնտեսական հնարավորությունները խիստ ցածր է հանրապետության բնակչության միջին մակարդակից, միջազգային կազմակերպությունների կողմից ցուցաբերվող օժանդակությունն օրեցօր կրճատվում է, իսկ բյուջետային հատկացումները խիստ սահմանափակ են, ապա ինտեգրման գործընթացները ավելի մեծ չափով պետք է կապել մի կողմից՝ փախստականների ինքնակազմակերպման, բարեգործական միջոցների ներգրավման խթանման, մյուս կողմից առկա միջոցների առավել խնայողական և նպատակային օգտագործման հետ: Այս ուղղությամբ աշխատանքները պետք է իրականացնել հետևյալ հիմնական ուղղություններով.

- փախստականների և հարկադիր միգրանտների ինքնաապահովման և ինքնաիրացման կարողությունների բարձրացմանը նպատակամղված սոցիալ-հոգեբանական բնույթի ծառայությունների տրամադրում,
- ձեռնարկատիրական նախաձեռնությունների խրախուսում և աջակցություն,
- փախստականների և հարկադիր միգրանտների հիմնահարցերով զբաղվող, հատկապես նրանց կողմից կազմակերպված, հասարակական կազմակերպություններին իրական պետական օգնության և աջակցության ապահովում,

- այս կատեգորիայի անձանց սոցիալ-կենցաղային հիմնախնդիրների վրա ծախսվող միջոցների օգտագործման արդյունավետության բարձրացում բյուջետային միջոցների վեադարձելիության ու վերաներդրման հնարավորությունների ապահովող համակարգերի ստեղծման և հնարավորին չափ լայն կիրառման ճանապարհով,
- համապատասխան հիմնահարցերի լուծման գործում ոչ բյուջետային միջոցների ներգրավման չափերի մեծացում (այդ թվում բարեգործական): Տնտեսական և հարկային լծակների կիրառմամբ դրանց ծավալների աճը խրախուսող կառուցակարգերի ստեղծում ու գործարկում:

ՀՀ-ում ապաստանած փախստականների ինտեգրման ճանապարհին լուրջ խոչընդոտ է վերադարձի և թողնված գույքի փոխհատուցման հետ կապված սպասումները: Եթե վերադարձի հետ կապված հարցերը հիմնականում քաղաքական լուծումներից են կախված և պետք է դիտարկվեն հեռանկարային ծրագրերում, ապա փոխհատուցման հետ կապված հարցերը կարող են ոչ միայն քննարկվել, այլև փոխադարձ համաձայնության դեպքում կարելի է ձեռնամուխ լինել դրանց լուծմանն արդեն իսկ կարճաժամկետ հեռանկարի ծրագրերում: Այս հարցին վերաբերող աշխատանքները պետք է իրականացնել հետևյալ հիմնական ուղղություններով.

- համապատասխան պետական մարմինների և հասարակական կազմակերպությունների մասնակցությամբ նախապատրաստել նյութեր հանրապետությունում բնակություն հաստատած փախստականների գույքի փոխհատուցման հարցը բարձրացնելու համար,
- փախստականների հարցերով հրավիրվող միջազգային ամենատարբեր բանակցությունների և քննարկումների ընթացքում պետական մարմինների ու կառավարման պատվիրակությունների կողմից փոխհատուցման հարցի բարձրացում,
- երկկողմ հանդիպումների ժամանակ նշված հարցի քննարկում:

7. Օտարերկրյա քաղաքացիներին և քաղաքացիություն չունեցող անձանց հոմանիտար նկատառումներով Հայաստանի Հանրապետության կողմից տրամադրվող պաշտպանության համակարգի հետագա կատարելագործում: Հայաստանի Հանրապետությունում երկարաժամկետ բնակություն հաստատած

փախստականների և հարկադիր միգրանտների ինտեգրումն ապահովող պայմանների ստեղծում.

- Հայաստանի Հանրապետության տարածքում ապաստան ստանալու նպատակով օտարերկրյա քաղաքացիների կողմից ներկայացված հայցերի քննարկման ընթացակարգերի կատարելագործում: Պաշտպանության կարիք ունեցող անձանց տրամադրվող աջակցության մեխանիզմների մշակում: Հայցը մերժելու դեպքում նրանց կամավոր վերադարձը կազմակերպելու, կամ Հայաստանի Հանրապետության տարածքից վտարելու համար անհրաժեշտ միջոցների հայթայթմանն ուղղված կառուցակարգերի մշակում,
- Հայաստանի Հանրապետության տարածքում երկարաժամկետ բնակվող փախստականների և հարկադիր միգրանտների անվտանգ բնակության ապահովում, նրանց սոցիալ-տնտեսական, քաղաքացիական հավասար իրավունքների տրամադրման աջակցում, նատուրալացման դյուրին ընթացակարգերի մշակում, ռասսայական և էթնիկ խտրականության դեմ պայքարի նպատակով իրավական և այլ միջոցառումների իրականացում,
- հարկադիր միգրանտների առանձին՝ առավել խոցելի խմբերին ընդգրկել կարիքավորների համար գոյություն ունեցող պետական աջակցության ծրագրերում:

8. Սփյուռքի հին ու նոր գաղթօջախների հետ կառուցողական փոխհարաբերությունների պահպանում և զարգացում, հայրենադարձության երևույթը խրախուսող միջոցառումների մշակում և իրականացում.

- սփյուռքի հիմնախնդիրների՝ մասնավորապես ձուլման երևույթների, ուսումնասիրությանն ուղղված հետազոտությունների անցկացում,
- Հայաստանի և սփյուռքի միջև լայնամաշտաբ տնտեսական, կրթական, մշակույթային, մարզական և գիտատեխնիկական համագործակցության իրականացում,
- սփյուռքահայության հայրենադարձության խրախուսման նպատակով ՀՀ մշտական բնակության ժամանող ծագումով հայ, ինչպես նաև ՀՀ նախկին քաղաքացի օտարերկրացիների համար արտոնությունների սահմանում՝

ՀՀ բնակության իրավունքի և քաղաքացիության ստացման, աշխատանքային գործունեության, ներդրումային ծրագրերի իրականացման և այլ հարցերում:

9. Դեպի Հայաստան հարկադիր միգրանտների հնարավոր զանգվածային հոսքերի կանխատեսմանն ու դրանց բացասական հետևանքների կանխարգելմանն ուղղված միջոցառումների մշակում և իրականացում:

Այս ոլորտում գործողությունները կիրականացվեն հետևյալ հիմնական ուղություններով.

- միգրացիոն իրավիճակի գնահատման բնագավառում նախնական իրազեկման համակարգի ստեղծում,
- դեպի Հայաստան ուղղված պոտենցիալ հոսքեր ստեղծող ելքի երկրների հետ համապատասխան հարաբերությունների հաստատմանն ու զարգացմանն ուղղված քայլերի իրականացում, այդ երկրների իշխանություններից փոխհատուցումների ստացման կառուցակարգերի մշակում,
- նման հոսքերի կանխման գործում արտերկրների հայկական կազմակերպությունների ներգրավում,
- պոտենցիալ հարկադիր միգրանտների կողմից Հայաստան տեղապոխվելու, համապատասխան կարգավիճակ ստանալու, բնակության պայմանների մասին ամբողջական տեղեկատվության տրամադրում:

Այս ուղղությամբ գործունեություն իրականացնելու ընթացքում ՀՀ իշխանության մարմինները պետք է հիմնվեն 1995թ. «Ազգային փոքրամասնությունների իրավունքների պաշտպանության» եվրոպական շրջանակային համաձայնագրերի դրույթների վրա, որին ՀՀ-ը միացել է 1998թ.[3]:

10. Էմիգրացիոն ալիքի ծավալների սահմանափակման և էմիգրացիոն հոսքերի կառուցվածքում մշտապես մեկնողերի կրճատմանն ուղղված նպատակային ծրագրերի մշակում և կենսագործում:

[3] Տե'ս ՀՀ տարածքային կառավարման նախարարության Միգրացիոն գործակալության պաշտոնական ինտերնետային կայքը՝ www.dmr.am;

Միգրացիայի ժողովրդագրական էթնիկական, սոցիալական, տնտեսական տեսանկյունից ամենածանր հետևանքները պայմանավորված են ՀՀ բնակչության մեծամասշտաբ արտահոսքով, որի նվազեցման և կասեցման աշխատանքները ներկա փուլում կարելի է համարել պետության միգրացիոն քաղաքականության գերխնդիրը: Այս բնագավառում պետք է կիրառվեն միջազգային փորձի տեսանկյունից արդյունավետ համարվող բոլոր միջոցները և կառուցակարգերը, ինչպիսիք են՝ բնակչության շարժուն, ձեռներեց մասի աջակցության միջոցով տնտեսական առաջընթացի ապահովումը, ազգային կարողությունների զարգացումը, ներքին միգրացիան որպես զանգվածային արտահոսքի այլընտրանքի վերացման պայմանների ստեղծումը, պոտենցիալ միգրանտներին կողմնորոշող տեղեկատվական ծրագրերի իրագործումը: Վերը նշված հիմնախնդրի լուծման նպատակով պետք է նախատեսել նաև.

- հանրապետության աշխատանքային շուկայի իրավիճակի աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի հարաբերակցության, աշխատանք փնտրող անձանց կրթամասնագիտական ժողովրդագրական կառուցվածքի առանձնահատկությունների մշտադիտարկման իրականացում,
- նոր աշխատատեղերի ստեղծմանը նպատակամղված ինչպես ներքին, այպես էլ արտաքին ներդրումների ներգրավումը խրախուսող, խթանող և վստահության աստիճանն ապահովող քաղաքական, օրենսդրական, սոցիալ-հոգեբանական դաշտի ձևավորում,
- նվազագույն ներդրումներով առավել մեծ թվով աշխատատեղեր ստեղծելու նպատակով հանրապետության չաշխատող կամ լրիվ հզորությամբ չգործող ձեռնարկությունների վերագործարկման ու ընդլայնման հնարավորությունների ու նպատակահարմարության համակողմանի հետազոտության իրականացում և առաջարկությունների մշակում,
- ինքնուրույն ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու քաղաքացիների նախաձեռնությունների իրականացման կառուցակարգերի պարզեցում ու հստակեցում պետական խրախուսման և աջակցության արդյունավետ համակարգի մշակում ու գործարկում,

- պետական իշխանության հանրապետական ու տեղական ինքնակառավարման մարմինների կողմից հասարակական աշխատանքների հնարավոր բնագավառների որոշում և այդ աշխատանքներում ազատ աշխատուժի ներգրավման կառուցակարգերի կանոնակարգում,
- միջպետական պայմանագրերի միջոցով արտագնա աշխատանքի մեկնողների թվաքանակի, մասնագիտական և ժողովրդագրական կազմի օպտիմալ համամասնությունների ձևավորում,
- զանգվածային լրատվության միջոցներով պարբերաբար իրականացվող քարոզչական աշխատանք, որը կոչված է լուսաբանելու էմիգրացիա ծնող պատճառները, էմիգրանտների իրական վիճակն ու հեռանկարները, էմիգրացիայի սոցիալ-տնտեսական, ժողովրդագրական բարոյահոգեբանական հետևանքները,
- հանրապետությունում տեղի ունեցող և սպասվող դրական տեղաշարժերի մասին բնակչությանը լայնորեն տեղեկացնելու միջոցով ապահովելու ներկայիս բարոյահոգեբանական ճգնաժամի աստիճանական հաղթահարումը:

11. ՀՀ միգրացիոն իրավիճակի մշտադիտարկման և վերլուծության իրականացման համար անհրաժեշտ տվյալներն ապահովող տեղեկատվական բանկի ստեղծում.

- ՀՀ սահմանային անցումային կետերում իրականացվող սահմանահատումների հաշվառման համակարգի ստեղծում,
- միգրացիոն գործընթացների վարչական հաշվառման համակարգի և վարչական ռեեստրի ձևավորման և վարման կառուցակարգերի մշակում,
- միգրացիայի բնագավառում գործառույթներ իրականացնող մարմիններից, այլընտրանքային այլ աղբյուրներից միգրացիային առնչվող տեղեկատվության ստացման կառուցակարգերի մշակում,
- միջազգային զբոսաշրջության կազմակերպմամբ, օտարերկրյա աշխատողների ներգրավմամբ ու օգտագործմամբ, ինչպես նաև արտերկրում ՀՀ քաղաքացիների աշխատանքի տեղավորմամբ զբաղվող

հայկական իրավաբանական անձանց և արտասահմանյան իրավաբանական անձանց մասնաճյուղերի ու ներկայացուցչությունների հաշվառման հանրապետական համակարգի ստեղծում,

- ՀՀ տարածքում աշխատանքային գործունեություն իրականացնող անձանց, ինչպես նաև օտարերկրացի ուսանողների համակարգի ստեղծում, միգրացիոն հոսքերի միասնական հաշվառման տեղեկատվական բանկի գործարկում:

12. Հայաստանի Հանրապետությունում միգրացիոն գործընթացների պետական կարգավորման քաղաքականության արդյունավետ իրականացմանը նպաստող հասարակական կարծիքի ձևավորում.

- աջակցություն զանգվածային լրատվության միջոցներին միգրացիոն հիմնախնդիրների վերաբերյալ ՀՀ բնակչությանը անաչառ տեղեկատվություն տրամադրելու հարցում,
- միգրացիոն բնագավառում գործառույթներ իրականացնող մարմինների թափանցիկ և հրապարակային գործունեության կազմակերպում, սերտ համագործակցության ապահովում հասարակական կազմակերպությունների հետ՝ սկսած միմյանց տեղեկատվություն տրամադրելուց, մինչև առանձին հարցերով քաղաքականությունների ու ծրագրերի մշակման, իսկ հետագայում նաև իրականացման հարցերում:

4.4. ԱՇԽԱՏՈՒԺԻ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՄԻԳՐԱՑԻԱՅԻ ԿԱՐԳԱՎՈՐՄԱՆ ԿԱՏԱՐԵԼԱԳՈՐԾՄԱՆ ՕՐԵՆՍԴՐԱԿԱՆ ՀԻՄՔԵՐԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ

Անդրադառնալով Հայաստանում աշխատուժի միջազգային միգրացիոն գործընթացների կարգավորման և վերահսկողության հարցերին՝ պետք է նշել, որ դրանք պահանջում են համապատասխան քաղաքական մոտեցումների, օրենսդրական դաշտի և պետական մարմինների՝ հստակ գործող, փոխհամաձայնեցված համակարգի առկայություն (քաղաքական, օրենսդրական և ինստիտուցիոնալ մակարդակներում):

Այժմ դիտարկենք մեր հանրապետությունում այդ մակարդակների առկա վիճակը և հիմնական միտումները՝ հետազոտությունը կենտրոնացնելով օրենսդրական դաշտի կատարելագործման հիմնախնդրին:

Քաղաքականություն: Զանգվածային աշխատանքային միգրացիայի խնդրի հետ բախվող բոլոր երկրներում ձևավորվում են տվյալ հարցի նկատմամբ համապատասխան քաղաքական մոտեցումներ, որոնք իրենց ազդեցությունն են թողնում օրենսդրական դաշտի ձևավորման և ինստիտուցիոնալ որոշումների ընդունման վրա: Վերջիններս, իրենց հերթին, կարող են հակադարձ կապի կառուցակարքով իրենց ազդեցությունն ունենալ քաղաքական որոշումների վրա:

Կախված միգրացիոն երևույթների մասշտաբից և պետության գործունեության վրա դրանց ազդեցությունից, միգրացիոն քաղաքականության սկզբունքները մշակվում են տարբեր ձևերով, օրինակ՝[4]

- առանձին ծրագրերի,
- կառավարության ընդհանուր ծրագրի մի մասի,
- արտացոլվում են տվյալ ոլորտին վերաբերող օրենքներում և ենթաօրենսդրական ակտերում:

Նշենք, որ Հայաստանում մինչ այժմ միգրացիայի ոլորտի գործող պետական ծրագիր գոյություն չունի, թեև այդ ուղղությամբ աշխատանքներ տարվում են: Դժբախտաբար, առ այսօր կառավարության կողմից հաստատված որևէ ծրագրում աշխատուժի միջազգային միգրացիայի (կամ ընդհանրապես միգրացիայի) վերաբերյալ հատուկ բաժին չկա: Պետական միգրացիոն ծրագիրը պետք է ունենա հետևյալ կառուցվածքը[5].

- պետության հայեցակարգային մոտեցումները միգրացիայի ոլորտում,
- միգրացիայի ոլորտի հիմնական նպատակներն ու խնդիրները, ինչպես նաև այդ խնդիրների լուծման սկզբունքները,

[4] Папоян А., Багдасарян Н. “ О некоторых вопросах трудовой миграции поселення Арменни в Россию” Ер. 1999, стр. 45:
[5] Папоян А., Багдасарян Н. “ О некоторых вопросах трудовой миграции поселення Арменни в Россию” Ер. 1999, стр.46-47:

- այն հիմնական միգրացիոն հոսքերի և ոլորտների նկարագրությունը, որտեղ պետությունը նպատակադրված է իրականացնել կարգավորիչ գործառույթներ,
- կիրառական բնույթի միգրացիոն ծրագրերի կազմման, հաստատման և կենսագործման կարգի հիմնական բնութագրերը:

Աշխատուժի միջազգային միգրացիային առնչվող օրենսդրության հիմնական գործառույթը միգրացիայի գործընթացներում ուղղակի կամ անուղղակի ձևով ներգրավված անձանց իրավասությունների և պարտավորությունների շրջանակի սահմանումն է, այդ գործընթացների կարգավորման նպատակով անհատների և պետական մարմինների միջև առաջացող հարաբերությունների կարգավորումը: Այդ առումով, միգրացիոն օրենսդրությունը միգրանտներից բացի, ներառում է նաև նրանց տեղափոխող, աշխատանքի ընդունող, կրդական, առողջապահական և այլ ծառայություններ մատուցող անձանց, «խաղի կանոնները» վերահսկող պետական պաշտոնյաներին, ինչպես նաև այն հանգամանքները, որոնք անցանկալի միգրացիոն հոսքերի ստեղծման պատճառ կարող են հանդիսանալ:

Հայաստանի Հանրապետության անկախության հռչակումից հետո ընդունվել են մի շարք օրենքներ, որոնք, ի թիվս այլ խնդիրների, միտված են կանոնակարգելու նաև միգրացիայի ոլորտի առնչվող խնդիրները: Դրանցից հիմնականներն են՝ «Լեզվի մասին», «Օտարերկրյա քաղաքացիների իրավական կարգավիճակի մասին», «Պետական սահմանի մասին», «Օտարերկրյա ներդրումների մասին», «ՀՀ քաղաքացիության մասին», ինչպես նաև «Հյուպատոսական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքները: Սկսած 1999թ. միգրացիոն հիմնախնդիրներով զբաղվող առանձին պետական մարմնի ՀՀ կառավարությանն առնթեր միգրացիայի և փախստականների վարչության (ներկայումս՝ ՀՀ տարածքային կառավարման նախարարության միգրացիոն գործակալություն) ստեղծմամբ պայմանավորված, աշխուժացան ոլորտի օրենսդրական կարգավորմանն ուղղված աշխատանքները: 1999թ. ի վեր ընդունվեցին բազմաթիվ օրենսդրական ու ենթաօրենսդրական ակտեր: Մասնավորապես, մշակվեց «բնակչության միգրացիայի պետական կարգավորման հայեցակարգը ՀՀ-ում», որը հավանության արժանացավ ՀՀ կառավարության կողմից 2000 -ի նոյեմբերի 29-ին: Այն ուժը կորցրած է ճանաչվել ՀՀ կառավարության 2004 -ի հունիսի 25-ի N 24

արձանագրային որոշման 3-րդ կետով և նույն որոշման հավելվածով հաստատվել է «ՀՀ-ում բնակչության միգրացիայի պետական կարգավորման հայեցակարգը»[6]:

Պայմանականորեն ասած, աշխատուժի միջազգային միգրացիային առնչվող առաջին օրենքը «Փախստականների մասին» ՀՀ օրենքն է, որն ընդունվել է 1999թ. մարտի 3-ին[7]: Ավելի վաղ 1993 -ին Հայաստանը միացել էր «Փախստականների կարգավիճակի վերաբերյալ» 1951 -ի Ժնևի Համաձայնագրին և նրա 1967 -ի Նյու Յորքի Արձանագրությանը[8]:

Օրենքը սահմանում է ՀՀ տարածքում փախստականի կարգավիճակ հայցող անձանց ժամանակավոր տեղավորելու, փախստականի կարգավիճակ տալու կամ այն մերժելու, փախսականի կարգավիճակը կորցնելու հիմքերը, կարգն ու պայմանները, փախստականների հարցերով զբաղվող լիազոր պետական մարմնի իրավասությունները, փախստականի կարգավիճակ հայցողի իրավունքներն ու պարտականությունները, նրանց իրավական և սոցիալական պաշտպանվածության երաշխիքները:

«Փախստականների մասին» ՀՀ օրենքում երեք անգամ կատարվել են փոփոխություններ և լրացումներ (2001 -ի մարտի 5-ին, 2002 -ի մարտի 19-ին և 2004 -ի մարտի 3-ին), որոնք պայմանավորված էին օրենքի կատարելագործման, ինչպես նաև ՀՀ-ում օտարերկրյա քաղաքացիների և քաղաքացիություն չունեցող անձանց ժամանակավոր ապաստան (ժամանակավոր բնակության իրավունք) տալու հիմքերի, նրանց իրավունքների և պարտականությունների ամրագրման անհրաժեշտությամբ[9]:

«Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին ՀՀ օրենքն ընդունվել է 2000 -ի դեկտեմբերի 13-ին: Օրենքը սահմանում է դատարաններում պետական տուրքի վճարումից ազատում՝

- փախստականի կարգավիճակ ունեցող անձանց՝ իրենց խախտված բնակարանային իրավունքների վերականգնման վերաբերյալ հայցերով և բողոքներով,

---

[6] Տե'ս ՀՀ տարածքային կառավարման նախարարության Միգրացիոն գործակալության պաշտոնական համացանցային կայքը՝ www.dmr.am;
[7] Տե'ս ՀՕ-288, ՀՀ ՊՏ 1999/8 (74), 01.04.1999թ.: Աղբյուրը՝ «Պաշտոնական տեղեկագիր» ՓԲԸ պաշտոնական ինտերնետային կայքը՝ www.arlis.am;
[8] Տե'ս ՀՀ տարածքային կառավարման նախարարության Միգրացիոն գործակալության պաշտոնական համացանցային կայքը՝ www.dmr.am;
[9] Տե'ս «Պաշտոնական տեղեկագիր» ՓԲԸ պաշտոնական ինտերնետային կայքը՝ www.arlis.am;

- փախստականի կարգավիճակ հայցող անձանց՝ փախստականի կարգավիճակ ստանալու մասին դիմումի մերժումը բողոքարկելու վերաբերյալ հայցերով և բողոքներով[10]:

- Նույն օրենքում 2001 -ի հոկտեմբերի 5-ին կատարած լրացմամբ 1988-1992 -ին Ադրբեջանի Հանրապետությունից բռնագաղթված և ՀՀ քաղաքացիություն ստացած անձանց համար սահմանվում են հետևյալ արտոնությունները.
- այն անձինք, ովքեր իրենց զբաղեցրած համայնքային բնակարանային ֆոնդի բնակելի տարածքների նկատմամբ ճանաչվել են վարձակալ ազատվում են այդ բնակելի տարածքների վարձակալության պայմանագրերի նոտարական վավերացման համար սահմանված պետական տուրքի վճարումից,

- այն անձինք, ովքեր սեփականաշնորհել են իրենց զբաղեցրած պետական բյուջետային հիմնարկների տնօրինության տակ գտնվող բնակելի տարածքները, ինչպես նաև այն անձինք, որոնք սահմանված կարգով ճանաչվել են վարձակալ իրենց զբաղեցրած համայնքային բնակարանային ֆոնդի բնակելի տարածքների նկատմամբ՝ ազատվում են այդ գույքի նկատմամբ իրավունքների պետական տուրքի վճարումից[11]:

«Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիության մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություն կատարելու մասին ՀՀ օրենքն ընդունվել է 2002 -ի մարտի 20-ին, ըստ որի՝ ՀՀ քաղաքացի ճանաչվելու համար դիմում ներկայացնելու ժամկետը երկարաձգվել է մինչև 2003թ. դեկտեմբերի 31-ը[12]:

«Քաղաքական ապաստանի մասին» ՀՀ օրենքն ընդունվել է 2001-ի սեպտեմբերի 26-ին և կարգավորում է ՀՀ-ում քաղաքական ապաստանի իրավունք ստանալու հիմքերը, կարգը, այդպիսի իրավունք ստանալու դիմումի մերժման, տրված

[10] Տե'ս «Պաշտոնական տեղեկագիր» ՓԲԸ պաշտոնական ինտերնետային կայքը՝ www.arlis.am;

[11] Տե'ս ՀՀ Ազգային ժողովի պաշտոնական ինտերնետային կայքը՝ www.parlament.am;

իրավունքի դադարեցման պայմանները, ինչպես նաև դրանց հետ առնչվող այլ հարաբերություններ[13]:

«Պետական սահմանի մասին» ՀՀ օրենքն ընդունվել է 2001 -ի նոյեմբերի 20-ին, որով կարգավորվում են պետական սահմանի հատման կանոնները, սահմանային վերանսկողության իրականացման կարգը, պետական սահմանով անձանց բացթողնման կարգը և այլն[14]:

«Սահմանապահ զորքերի մասին» ՀՀ օրենքն ընդունվել է 2001թ-ի նոյեմբերի 20-ին և սահմանում է ՀՀ սահմանապահ զորքերի հասկացությունը, գործունեության իրավական հիմքերը, սկզբունքները, իրավունքներն ու պարտականությունները, սահմանապահ զորքերի անձնակազմի և պետական սահմանի պահպանությանը մասնակցող քաղաքացիների ու նրանց ընտանիքների անդամների իրավական և սոցիալական պաշտպանվածությանը, սահմանապահ զորքերի ֆինանսական և նյութատեխնիկական ապահովմանը[15]:

«1988-1992 թվականներին Ադրբեջանի Հանրապետությունից բռնագաղթված փախստականների համար կառուցված բնակարանների սեփականության իրավունքով փախստականներին հատկացնելու մասին» ՀՀ օրենքն ընդունվել է 2002 -ի նոյեմբերի 20-ին: Օրենքը կարգավորում է 1988-1992 -ին Ադրբեջանի Հանրապետությունից բռնագաղթված փախստականների համար ՀՀ պետական բյուջեի, օտարերկրյա պետությունների և միջազգային կազմակերպությունների միջոցներով ՀՀ տարածքում կառուցված բնակելի շենքերի բնակարանները, քոթեջատիպ տները սեփականության իրավունքով փախստականներին հատկացնելու հետ կապված հարաբերությունները[16]:

ՀՀ կառավարության կողմից ընդունվել են «Փախստականների մասին» ՀՀ օրենքից բխող ներքոհիշյալ 6 որոշումները՝

- 20.11.1999թ. «ՀՀ-ում փախստականի վկայականը և ճամփորդական փաստաթուղթը տալու կարգերը և դրանց նկարագրերը հաստատելու մասին» N695 որոշումը, ըստ որի ՀՀ-ում փախստականի կարգավիճակ ստացած անձանց տրվում է

[12] Տե'ս «Պաշտոնական տեղեկագիր» ՓԲԸ պաշտոնական ինտերնետային կայքը՝ www.arlis.am;
[14] Տե'ս «Պաշտոնական տեղեկագիր» ՓԲԸ պաշտոնական ինտերնետային կայքը՝ www.arlis.am;
[15] Տե'ս «Պաշտոնական տեղեկագիր» ՓԲԸ պաշտոնական ինտերնետային կայքը՝ www.arlis.am;
[16] Տե'ս ՀՀ Ազգային ժողովի պաշտոնական ինտերնետային կայքը՝ www.parlament.am;

փախստականի վկայական և ճամփորդական փաստաթուղթ: Առաջինը փախստականի անձը հաստատող փաստաթուղթ է ՀՀ-ում , իսկ երկրորդը՝ օտարերկրյա պետություններում:

- 04.02.2000թ. «ՀՀ տարածքում փախստականի կարգավիճակ հայցող անձի տեղաշարժման և բնակության վայրի ընտրության կարգի մասին» N52 որոշումը. այն սահմանում է, որը փախստականի կարգավիճակ հայցողը ժամանակավոր կացարանում տեղավորվելուց հետո կացարանի գտնվելու վայրի ՆԳ բաժնի կողմից սպասարկվող վարչական տարածքում ազատ տեղաշարժվելու իրավունք ունի (Երևանում՝ ամբողջ քաղաքի տարածքում): Հանրապետության տարածքում տեղաշարժվելու անհրաժեշտություն առաջանալու դեպքում փախստականի կարգավիճակ հայցող անձը պետք է այդ մասին գրավոր տեղեկացնի ՆԳ բաժնին:

- 23.02.2000թ. «ՀՀ տարածքում փախստականի կարգավիճակը հայցողին հատուկ և ժամանակավոր կացարաններում տեղավորելու, բժշկական զննման ենթարկելու, թարգմանչական, իրավական խորհրդատվության անվճար ծառայություններ մատուցելու, բժշկական օգնությունը և սպասարկումն ապահովելու կարգի մասին» N86 որոշումը, որը սահմանում է, որ ՀՀ տարածք մուտք գործելուց հետո փախստականի կարգավիճակ հայցողը ՀՀ կառավարությանն առնթեր միգրացիայի և փախստականների վարչության կողմից տեղավորվում է հատուկ կացարանում՝ մեկամսյա ժամկետում բժշկական զննում և փաստաթղթային ստուգումներ անցկացնելու նպատակով: Այնուհետև, նա տեղավորվում է վարչության կողմից տրամադրվող ժամանակավոր կացարանում: Փախստականի կարգավիճակ հայցողին իր դիմումի քննարկման ընթացքում տրամադրվում են թարգմանչական և իրավական խորհրդատվության անվճար ծառայություններ, նա ապահովում է անվճար բժշկական օգնությամբ և սպասարկմամբ:

- 23.02.2000թ. «ՀՀ տարածքում փախստականի կարգավիճակ հայցողին միանվագ նպաստ տրամադրելու կարգի մասին» N82 որոշումը, որը սահմանում է, որ փախստականի կարգավիճակ հայցողին, մինչև նրա կարգավիճակի վերաբերյալ որոշման ընդունումը, իր կեցության հետ կապված ծախսերը հոգալու նպատակով տրամադրվում է միանվագ դրամական նպաստ:

- 04.07.2001թ. «ՀՀ-ում փախստականի կարգավիճակ հայցողի վկայական տալու կարգը հաստատելու մասին» N594 որոշումը, ըստ որի, փախստականի կարգավիճակ ստանալու մասին դիմում ներկայացրած անձանց տրվում է փախստականի կարգավիճակ հայցողի վկայական, որը հավաստում է, որ տվյալ անձը դիմել է ՀՀ կառավարությանն առնթեր միգրացիայի և փախստականների վարչություն՝ փախստականի կարգավիճակ ստանալու համար:

- 19.07.2001թ. «Փախստականի կարգավիճակ տալու ընթացակարգի մասին» N655 որոշումը կանոնակարգում է փախստականի կարգավիճակ տալու կամ այն մերժելու գործընթացը[17]:

ՀՀ կառավարության կողմից ընդունվել են «1988-1992 թվականներին Ադրբեջանի Հանրապետությունից բռնագաղթված է Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիություն ստացած անձանց իրավական և սոցիալ-տնտեսական երաշխիքների մասին » ՀՀ օրենքից բխող ներքոհիշյալ 3 որոշումները՝

- 14.05.2001թ. «1988-1992 Ադրբեջանի Հանրապետությունից բռնագաղթված և ՀՀ քաղաքացիություն ստացած անձանց բնակարաններ հատկացնելու կարգի մասին» N405 որոշումն սահմանում է, որ 1988-1992 Ադրբեջանի Հանրապետությունից բռնագաղթված և ՀՀ քաղաքացիություն ստացած անձանց բնակարաններ հատկացվում են նույն կարգով, ինչպես սահմանված է փախստականների համար:

- 14.05.2001թ. «1988-1992 Ադրբեջանի Հանրապետությունից բռնագաղթված և ՀՀ քաղաքացիություն ստացած անձանց՝ պետական, բյուջետային հիմնարկների տնօրինության տակ գտնվող հանրակացարանային բնակելի տարածքների սեփականաշնորհման կարգը հաստատելու մասին» N404 որոշումը. այն սահմանում է, ու բռնագաղթված և ՀՀ քաղաքացիություն ստացած այն անձինք, որոնք 3 տարուց ավելի բնակվում են պետական, բյուջետային հիմնարկների տնօրինության տակ գտնվող հանրակացարանային բնակելի տարածքներում, իրավունք ունեն սեփականաշնորհելու իրենց զբաղեցրած բնակտարածքները:

[17] Տե'ս ՀՀ կառավարության պաշտոնական ինտերնետային կայքը՝ www.govemment.am;

- 27.08.2001թ. «1988-1992 թթ-ին Ադրբեջանի Հանրապետությունից բռնագաղթված և ՀՀ քաղաքացիություն ստացած անձանց բնակվելու հետևանքով ժամանակավոր կացարանների կրած հաշվեկշռային վնասի փոխհատուցման կարգի մասին» N776 որոշումը, այն սահմանում է, որ բռնագաղթված և ՀՀ քաղաքացիություն ստացած անձանց բնակվելու հետևանքով ժամանակավոր կացարանների կրած հաշվեկշռային վնասը փոխհատուցվում է փախստականների համար գործող կարգի համաձայն՝ մինչև ՀՀ կառավարության համապատասխան որոշման ընդունումը[18]:

ՀՀ կառավարության հավանության են արժանացել և գործում են հետևյալ ծրագրերը՝

1988-92թթ. Ադրբեջանից բռնագաղթված անձանց բնակարանային ապահովության ծրագիր, որը նախատեսում է միջոցառումներ՝ փախստականների շուրջ 13 հազար ընտանիքների բնակարանով ապահովելու ուղղությամբ:

ՀՀ սահմանամերձ տարածքների հետբախումային վերականգնման ծրագիրը նախատեսում է միջոցառումներ շուրջ 39 հազար տեղահանված անձանց իրենց մշտական բնակության վայրերը վերադարձնելու, շուրջ 28 հազարն արդեն վերադարձած, ինչպես նաև բնակավայրերը չլքած մնացած բոլոր անձանց իրենց բնակավայրերում ամրագրելու ուղղությամբ[19]:

Ինչպես տեսնում ենք, աշխատուժի միջազգային միգրացիայի ոլորտում պետական օրենսդրական քաղաքականությունը իրապես կարիք ունի կատարելագործման,քանի որ մեր հանրապետության պետական միգրացիոն քաղաքականությունը մինչ այժմ հիմնականում միտված է եղել փախստականների հիմնախնդիրների լուծմանը՝ անտեսելով արտաքին աշխատանքային միգրացիայի խնդիրները, որոնց կանոնակարգման հրատապությունը կասկածի տեղիք չի տալիս: Ներկայումս առաջնահերթ մշակման և ընդունման ենթակա են մի շարք կարևորագույն օրնսդրական ակտեր, որոնցից մեր ուշադրության կենտրոնում կգտնվեն արտաքին աշխատանքային գործունեությունը կանոնակարգող օրենքները (ի դեպ, դրանցից մի քանիսի նախագծերը ներկայումս մշակվել և գտնվում են պաշտոնական շրջանառության մեջ):

[18] www.govemment.am
[19] www.dmr.am

«ՀՀ քաղաքացիների ՀՀ մուտքի և ելքի մասին» օրենքով պետք է մանրամասնեցվեն ՀՀ քաղաքացու՝ հանրապետությունից հեռանալու և ՀՀ վերադառնալու սահմանադրական իրավունքի իրականացման հարցերը, սահմանվեն այն բացառիկ դեպքերը, երբ ՀՀ քաղաքացիների ելքը երկրից կարող է ժամանակավորապես կասեցվել:

Անհրաժեշտ է նաև լրացումներ կատարել «Լիցենզավորման մասին» ՀՀ օրենքում և պետության կողմից լիցենզավորվող ձեռնարկությունների շարքում ընդգրկել մաև ՀՀ քաղաքացիներին այլ պետություններում աշխատանքի տեղավորվող կազմակերպություներին:

Անհրաժեշտ է ընդունել «ՀՀ-ում օտարերկրյա քաղաքացիների իրավական կարգավիճակի մասին» նոր օրենք, քանի որ գործող օրենքը պարունակում է Սահմանդրությանը հակասող նորմեր: Նոր օրենքի նախագիծը պետք է հնարավորություն տա կառավարությանը համարժեքորեն արձագանքել միջազգային զարգացումներին և կանոնակարգել միգրացիոն քաղաքականությունը:

«Արտագնա աշխատանքների կազմակերպման մասին » օրենքի նախագծով պետք է կարգավորվեն արտագնա աշխատանքների կազմակերպման հետ կապված հարաբերությունները, սահմանվեն արտագնա աշխատանքների կազմակերպման հիմունքները, արտագնա աշխատանքի մեկնելու կարգն ու պայմանները, արտագնա աշխատանքների կազմակերպման բնագավառում պետական մարմինների և լիցենզավորված կազմակերպությունների իրավասությունները:

Հանրապետությունում աշխատողների բացակայությամբ պայմանավորված՝ բազմաթիվ քաղաքացիներ մեկնում են Հայաստանից՝ օտարերկրյա պետություններում արտագնա աշխատանքային գործունեություն իրականացնելու նպատակով: Այս հարցի պետական-օրենսդրական չկարգավորվածության պատճառով մեկնողների մեծ մասը, շրջանցելով մուտքի և ելքի երկրների օրենսդրություններով սահմանված կարգը, շատ հաճախ հայտնվում է անօրինական միգրանտի կարգավիճակում՝ խնդիրներ ստեղծելով ինչպես իրենց, այնպես էլ տեղի իշխանությունների և Հայաստանի Հանրապետության համար[20]: Քիչ չեն դեպքերը նաև,

[20] ՀՀ տարածքային կառավարման նախարարության Միգրացիոն գործակալության կողմից մշակվել է նաև «Արտագնա աշխատանքների կազմակերպման մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագիծ և հայեցակարգ, սակայն առ այսօր օրենքը չի ընդունվել:

երբ արտագնա աշխատանքների կազմակերպման անվան տակ առանձին անհատներ և կազմակերպություններ դրամ են շորթում քաղաքացիներից, որից հետո կամ անհետանում են, կամ էլ առանց աշխատանքի տեղավորման երաշխիքների նրանց տեղափոխում են արտասահման թողնելով անօրինական միգրանտի կարգավիճակում:

«Արտագնա աշխատանքների կազմակերպման մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագիծը, կարևորելով արտագնա աշխատանքներին կազմակերպված բնույթ տալը և դրանում պետության ակտիվ մասնակցության ապահովումը, պետք է ոչ միայն կանխի արտագնա աշխատանքների նպատակով քաղաքացիներին խաբելու կամ այլ անօրինական ճանապարհով օտարերկրյա պետություններ փոխադրելը, այլև իրավական հիմքեր ստեղծի արտագնա աշխատանքները կանոնակարգված և ի շահ արտագնա աշխատողների իրականացնելու համար:

Այս ոլորտում որպես պետական քաղաքականության սկզբունք է սահմանվում, որ պետությունը քաղաքացիների աշխատանքի իրավունքի իրացման և աշխատանքի շուկայում առաջարկի ու պահանջարկի հարաբերակցության կարգավորման գլխավոր և նախապատվելի ուղին համարում է նոր աշխատատեղերի ստեղծումը: Միաժամանակ, հաշվի առնելով բավարար քանակությամբ աշխատատեղերի ստեղծման համար պահանջվեց խոշոր ներդրումների իրականացման տևական բնույթը, ինչպես նաև առաջիկա տարիներին արտագնա աշխատանքների կարևոր դերը բազմաթիվ ընտանիքների կենսաապահովման գործում, պետությունը կարճ և միջին ժամկետների հեռանկարում պետք է նպաստավոր պայմաններ ստեղծի արտագնա աշխատանքներում իր քաղաքացիների ներգրավման համար, ինչպես նաև իրավական երաշխիքներ ապահովի արտագնա աշխատանքի մեկնողների իրավունքների և օրինական շահերի պաշտպանության ուղղությամբ: Հաշվի առնելով նաև այն, որ արտագնա աշխատանքներում մեր քաղաքացիների ներգրավումը պայմանավորված է դրսի աշխատաշուկայի պահանջարկով, ուստի վերոհիշյալ սկզբունքի ապահովման նպատակով առանձնահատուկ կարևորվում է օտարերկրյա պետությունների աշխատաշուկաների ուսումնասիրման (մարկետինգի) հարցը:

Ձևակերպված այս երկու առանցքային սկզբունքների իրացման ապահովմանն էլ պետք է ուղղված լինի օրենքի նախագիծը:

Նախագծով անհրաժեշտ է սահմանել արտագնա աշխատանքների կազմակերպման ուղղությամբ ՀՀ կառավարության, արտագնա աշխատանքների կարգավորման հարցերով լիազոր պետական մարմնի, ՀՀ դիվանագիտական ներկայացուցիչների և հյուպատոսական հիմնարկների կողմից ձեռնարկվելիք իրավական և կազմակերպչական բնույթի միջոցառումները՝ սկսած օտարերկրյա պետություններում պահանջարկի և առաջարկի, օտարերկրացիներին աշխատանքի ընդունելու պայմանների ուսումնասիրություններից, վերջացրած արտագնա աշխատանքների կազմակերպման հարցերով միջկառավարական միջազգային պայմանագրերի կնքմամբ:

Արտագնա աշխատանքի մեկնողների շահերի և իրավունքների պաշտպանության նպատակով նախագծում անհրաժեշտ է ամրագրել.

1. արտագնա աշխատանքների կազմակերպումը կազմակերպությունների համար դիտվում է լիցենզավորման ենթակա գործունեություն,

2. լիցենզիա ունեցող կազմակերպությունները պարտավոր են արտագնա աշխատանքի ներգրավեյու առնչությամբ քաղաքացիների հետ կնքել պայմանագրեր, որոնցում պետք է մշվեն քաղաքացու նախասիրությունները (հնարավոր երկիր, աշխատանք, վարձատրության չափ, ժամկետ և այլն),

3. լիցենզիա ունեցող կազմակերպությունը նաև պայմանագրեր պետք է կնքի օտարերկրյա գործատուների կամ նրանց լիազոր ներկայացուցիչների հետ, որոնք պատրաստ են ահդ կազմակերպության միջնորդությամբ իրենց մոտ արտագնա աշխատողներ ընդունել Հայաստանից,

4. նկատի ունենալով այն հանգամանքը, որ արտագնա աշխատանքի մեկնելու համար պատասխանատվության զգալի բաժին է ընկնում պտարերկրյա գործատուի վրա, անհրաժեշտ է սահմանել, որ մրա և արտագնա աշխատողի միջև պետք է կնքվի աշխատանքային պայմանագիր, միաժամանակ ամրագրելով այն հիմանական, էական պայմանները, որոնք պետք է արտացոլված լինեն այդ պայմանագրում,

5. արտագնա աշխատանքի մեկնելու ցանկացողները լիցենզավերված կազմակերպություններից կարող են ստանալ արտագնա աշխատանքների և օտարերկրյա գործատուների վերաբերյալ նախնական կողմնորոշման ուղղվածություն ունեցող անվճար տեղեկություններ հնարավոր ժամանման երկրում աշխատաշուկայի ընդհանուր վիճակի, իմիգրացիոն ռեժիմի, երկրի աշխարհագրական դիրքի, քաղաքական կարգի, բնակլիմայական պայմանների, ավանդույթների և այլնի մասին,

6. իրենց հետաքրքրող հարցերի առնչությամբ օտարերկրյա գործատուի հետ կնքված կամ կնքվելիք պայմանագիրը քաղաքացիները կարող են ներկայացնել լիազորված պետական մարմին, որն անվճար խորհրդատվություն կտա քաղաքացուն այն հարցի շուրջ, թե որքանով է համապատասխանում պայմանագիրը նրա շահերի և իրավունքների պաշտպանության ապահովմանը:

Քանի որ արտագնա աշխատանքը զբաղվածության հարցի լուծման ձև է, այդ իսկ պատճառով նախագիծը պետք է սահմանի, որ արտագնա աշխատանքի մեկնման անձը, եթե մինչև այդ գործազուրկի կարգավիճակ է ունեցել, ապա զրկվում է այդ կարգավիճակից: Նա պարտավոր է նախքան արտասահման մեկնելը զբաղվածուփյան պետական ծառայությանը տեղեկացնել օտարերկրյա գործատուի հետ իր կնքած աշխատանքային պայմանագրի և Հայաստանից մեկնելու մասին:

Նախագիծը պետք է հնարավորություն ընձեռի քաղաքացիներին ինքնուրույն որոշելու արտագնա աշխատանքներում ներգրավվելու ճանապարհը. նրանք այդ կարող են անել կամ լիցենզիա ունեցող կազմակերպության միջնորդությամբ, կամ օտարերկրյա գործատուի կամ նրա լիազոր ներկայացուցչի հետ անմիջական համաձայնություն ձեռք բերելով:

Օրենքով որևէ սահմանափակում կամ պարտադրանք չպետք է դրվի քաղաքացու առջև պետական մարմին դիմելու հարցով. ամեն դեպքում անձն իր հայեցողությամբ է որոշում՝ դիմել թե չդիմել լիազոր պետական մարմնին կնքված պայմանագրի վերաբերյալխորհրդատվությունստանալու հարցով:

Այսպիսով, օրենքը չի կարող որևէ արգելք դնել արտագնա աշխատանքի մեկնելու համար, այլ պետք է իրավական հիմքեր ստեղծի արտագնա աշխատանքներին կազմակերպված բնույթ տալու համար, դրանք դնել իրավական

կարգավորման շրջանակի մեջ երաշխավորելու համար ՀՀ քաղաքացիների իրավունքների ու օրինական շահերի պաշտպանությունը:

Այսպիսով, հանգում ենք այն եզրակացության, որ արտագնա աշխատանքների կազմակերպման հարցերը, բացառությամբ կնքված մի քանի միջպետական պայմանագրերի, առ այսօր դուրս են մնացել պետական կարգավորման ոլորտից և խնդրի առարկայի օրենքի ընդունումն օրախնդիր պահանջ է և էապես կբարելավի մեր հայրենակիցների արտաքին աշխատաքային էմիգրացիոն հիմնախնդիրների լուծումը:

Մյուս կողմից, հստակ անհրաժեշտություն է առաջացել ընդունելու օրենք «Իմիգրացիայի մասին», որը պետք է կարգավորի մշտական բնակության մպատակով ՀՀ ժամանող օտարերկրյա քաղաքացիների, այդ թվում՝ ծագումով հայ օտարերկրյացիների ՀՀ մուտքի, կացության և ելքի հետ կապված իրավահարաբերությունները[21]:

Գաղտնիք չէ, որ ամենախիստ պահանջները պետություններն առաջադրում են մշտական բնակության նպատակով իրենց երկիր մուտք գործող օտարերկրացիների՝ իմիգրանտների նկատմամբ, քանի որ նման դեպքում պետությունները հնարավորություն ունեն «ընտրել» այս կամ այն տեսանկյունից պետության համարնախընտրելի համարվող օտարերկրյա այն քաղաքացիներին, ովքեր ցանկանում են մշտապես բնակվել տվյալ երկրում: Այդ նպատակով սահմանվում են.

- օտարերկրացի քաղաքացիների կատեգորիաներ, որոնք կարող են մշտական բնակության նպատակով ժամանել տվյալ երկիր իմիգրացիոն քվոտայի (առավելագույն թվաքանակի) սահմաններում (օրինակ՝ գիտության, մշակույթի ականավոր գործիչներ, մեծ ներդրումներ կատարողներ և այլն),

- օտարերկրացի քաղաքացիների այնպիսի կատեգորիաներ, որոնց համար չի նախատեսվում առավելագույն թվաքանակ (օրինակ՝ երկրի բնիկ բնակչության հետ միևնույն էթնիկական ծագումն ունենալու հանգամանքը և այլն):

ՀՀ գործող օրենսդրությունն անդրադառնում է օտարերկրացիների վերոհիշյալ խմբերից միայն մի մասին:

[21] ՀՀ տարածքային կառավարման նախարարության Միգրացիոն գործակալության կողմից մշակվել է նաև «Իմիգրացիայի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագիծ և հայեցակարգ, սակայն առ այսօր օրենքը չի ընդունվել:

Մասնավորապես, «Օտարերկրյա քաղաքացիների իրավական կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքը կարգավորում է Հայաստանի ժամանակավոր մուտք գործող օտարերկրացիների հետ առաջացող իրավահարաբերությունները սահմանելով նրանց մուտքի կարգն ու պայմանները, կացության կարգավիճակներից յուրաքանչյուրի դեպքում օտարերկրացիներին տրամադրվող իրավունքներն ու պարտականությունները, կացության կարգավիճակների դադարեցման ու օտարերկրացիների ՀՀ-ից արտաքսման հիմքերը և այլն[22]:

Ապաստան հայցող օտարերկրացիներին են անդրադառնում «Փախստականների մասին» և «Քաղաքական ապաստանի մասին» ՀՀ օրենքները, որոնցով սահմանվում են փախստականի, ժամանակավոր պաշտպանված անձի կարգավիճակ և քաղաքական ապաստան տրամադրելու հիմքերն ու կարգը, նշված անձանց իրավունքներն ու պարտականությունները, կարգավիճակի տրամադրման մերժման ու դադարեցման հիմքերը և այլն:

Այսպիսով, ՀՀ գործող օրենսդրությամբ կարգավորվում են Հայաստան ժամանակավոր մուտք գործող, այդ թվում ապաստան հայցող օտարերկրացիների մուտքի, կացության, ելքի հետ կապված հարաբերությունները: Մշտական բնակության նպատակով ՀՀ ժամանող օտարերկրացիների կամ իմիգրանտների հետ կապված հարաբերությունները օրենսդրորեն կարգավորված չեն: «Իմիգրացիայի մասին» օրենքի նախագիծը պետք է լրացնի այդ բացը, ամբողջականացնելով ՀՀ ժամանող օտարերկրացիներին առնչվող օրենսդրական դաշտը: Սակայն օրենքի ընդունումը չպետք է միայն պայմանավորված լինի օտարերկրացիների վերաբերյալ միջազգային պրակտիկայում ընդունված չափանիշներին համապատասխանող օրենքներ ունենալու անհրաժեշտությամբ: Ինչպես արդեն նշվեց, «իմիգրացիոն» օրենքների օգնությամբ պետություններն կարողանում են իրենց շահերին, և իրենց առջև դրված խնդիրներին համապատասխան «ընտրություն կատարել» իրենց երկիր մշտական բնակության նպատակով մուտք գործելու ցանկություն ունեցող օտարերկրացիների միջև նախապատվությունը տալով նրանց, ովքեր անհրաժեշտ են, կամ կարող են նպաստել իրենց տնտեսության, գիտության կամ մշակույթի զարգացմանը, կամ խրախուսելով նրանց մուտքը, ովքեր էթնիկական ծագման, արյունակցական-

[22] Տե'ս ՀՀ տարածքային կառավարման նախարարության Միգրացիոն գործակալության պաշտոնական ինտերնետային կայքը՝ www.dmr.am:

ընտանեկան կապերով կապված են տվյալ ազգի հետ և որոնց այդ երկրում բնակություն հաստատելուն նպաստելը դիտվում է որպես տվյալ պետության և մարդասիրական պարտականություն և ռազմավարական զարգացման գերակայություն: Ակնհայտ է, որ Հայաստանի դեպքում դա վերաբերում է մեր այն սփյուռքահայ հայրենակիցներին, ովքեր ցանկանում են բնակություն հաստատել հայրենիքում: Այս իմաստով «Իմիգրացիայի մասին» օրենքի խնդիրներից մեկը պետք է լինի այդպիսի անձանց մշտական բնակության համար դյուրացված պայմանների ստեղծումը կամ սփյուռքահայերի նկատմամբ օրենքի մակարդակով հայրենադարձության խրախուսման երաշխիքների ապահովումը:

Իմիգրացիոն գործընթացների վերահսկման և կարգավորման կարևորագույն լծակներից մեկը իմիգրացիոն քվոտայի սահմանումն է, որը մշտական բնակության նպատակով տվյալ երկիր ժամանող որոշակի կատեգորիայի անձանց այն առավելագույն թիվն է, որոնց պատրաստ է ընդունել երկիրն այդ տարում: Օրինագծում անհրաժեշտ է սահմանել Իմիգրացիոն քվոտայի որոշման և ընդունման ընթացակարգը, քվոտայի չափի վերաբերյալ առաջարկ ներկայացնող և քվոտան հաստատող պետական կառավարման մարմինները, քվոտայի հաստատման կարգը, քվոտայում փոփոխություններ կատարելու իրավասություն ունեցող մարմինը, ինչպես նաև քվոտայի բաշխման չափանիշները: Իմիգրացիոն քվոտան ընդունված պրակտիկայի համաձայն կարող է բաշխվել կամ ըստ «ելքի» երկրների, կամ ըստ իմիգրանտների կատեգորիաների: Մեր կարծիքով, նախընտրելի է երկրորդ մոտեցումը՝ այսինքն, սահմանել իմիգրանտների այն կատեգորիաները, որոնց միջև պետք է բաշխվի քվոտան: Դրանք կարող են լինել օտարերկրյա քաղաքացի հանդիսացող իմիգրանտի կարգավիճակ ստացած անձանց ընտանիքի անդամները, գիտության և մշակույթի ականավոր գործիչները և բարձր մասնագիտական որակավորում ունեցող անձինք: Կարևոր է օրենքով սահմանել նաև նշված կատեգորիաներից որևէ մեկին պատկանելու հանգամանքը հաստատող փաստաթղթերի ներկայացման կարգը: Ելնելով մասնագիտությունների բազմազանությունից և այդ անձանց որակավորումը հաստատող իրավասու պետական միասնական մարմին սահմանելու անհնարինությունից, բարձր մասնագիտական որակավորում ունեցող մասնագետների դեպքում իմիգրացիայի

հարցերով լիազոր մարմինն է կոնկրետ մասնագիտության համար որոշում, թե իրավասու որ մարմնի կողմից տրամադրված փաստաթուղթն է հիմք հանդիսանում:

Կասկածից վեր է, որ ծագումով հայ օտարերկրացի քաղաքացիների, ինչպես նաև նրանց ընտանիքների անդամների, նրանց ամուսնացած զավակների, վերջիններիս ամուսինների ու երեխաների համար պետք է սահմանվի իմիգրացիայի թույլտվության ստացման իրավունք իմիգրացիոն քվոտայից դուրս: Այդ իրավունքից կարող են օգտվել նաև ՀՀ նախկին քաղաքացիները, ՀՀ քաղաքացու օտարերկրյա պետության քաղաքացի հանդիսացող ընտանիքի անդամները և ՀՀ տնտեսության մեջ համապատասխան չափի ներդրում կատարած օտարերկրյա քաղաքացիները:

Ծագումով հայ, ինչպես նաև ՀՀ նախկին քաղաքացի օտարերկրացիների նշտական բնակության նպատակով ՀՀ ժամանելը խթանելու նպատակով օրինագծում կարող են սահմանվել նաև արտոնությունները (ի դեպ, այս գործում լուրջ առաջընթաց է վերջերս «երկքաղաքացիության» մասին օրենքի ընդունումը): Օրինակ՝ նրանք կարող են ազատվել իմիգրացիայի թույլտվության տրամադրման համար սահմանված պետական տուրքի վճարումից, ՀՀ մուտք գործելիս իրենց թե՛ անձնական, թե՛ արտադրական մշանակության գույքը ներմուծելիս օգտվել մաքսային արտոնություններից: Կարելի է նրանց իրավունք վերապահել սեփականության իրավունքով ձեռք բերել հող, ՀՀ պետական բարձրագույն և միջնակարգ մասնագիտական ուսումնական հաստատություններ ընդունվել ՀՀ քաղաքացիների համար սահմանված համընդհանուր հիմունքներով, իսկ հանրապետության տարածքում առևտրային կազմակերպություն ստեղծելու կամ որևէ առևտրային կազմակերպության կանոնադրական կապիտալում առնվազն 300 մլն դրամ փաստացի ներդրում կատարելու դեպքում օգտվելու շահութահարկի արտոնություններից: Եվ վերջապես, ծագումով հայ օտարերկրացի քաղաքացիներին մշտական բնակության նպատակով Հայաստան ժամանելու դեպքում հնարավորություն է տրվում ճանաչվելու ՀՀ քաղաքացի:

Նման քաղաքականության նպատակահարմարությունը թելադրված է հետևյալ հանգամանքներով.

Առաջին՝ Հայաստանը հանդիսանում է ողջ հայության պատմական հայրենիքը և յուրաքանչյուր հայ ունի հայրենիքում ապրելու ազատ և անկապտելի իրավունք:

Երկրորդ՝ Հայաստանը նաև ողջ հայության հոգևոր մշակութային կենտրոնն է, որի պատմամշակութային և հոգևոր-մշակութային արժեքների հետ մշտապես և ազատորեն հաղորդակցվելու իրավունքն ևս կարելի է դասել հայկական ծագում ունեցող անձանց բնածին իրավունքների շարքը: Այսպիսի ազատ և տևական հաղորդակցությունը դրական նշանակություն ունի նաև հայ մշակույթի զարգացման և աշխարհասփյուռ հայկական գաղթօջախների հոգևոր մշակութային ինքնության պահպանման համար:

Երրորդ՝ աշխարհասփյուռ հայությունն ունի բավական մեծ տնտեսական ներուժ, առանց որի արդյունավետ ներգրավման շատ դժվար կլինի պատկերացնել Հայաստանի տնտեսական հզորացումը: Իսկ որպեսզի սփյուռքահայությունը Հայաստանում ազատորեն ներդնի իր միջոցները, անհրաժեշտ է նրա համար ստեղծել այնպիսի պայմաններ, որոնց շնորհիվ վերջինս իրեն տեր զգա այս երկրում և ոչ թե միայն ժամանակավոր առաքելություն ունեցող հարուստ ազգական:

Չորրորդ՝ սփյուռքահայության հայրենադարձության խթանումը Հայաստանի սոցիալ-ժողովրդավարական ցարգացման համար ևս ունենալու է կարևոր նշանակություն. հայրենադարձությունը թույլ է տալու վերականգնել Հայաստանի հասարակության ժողովրդագրական խաթարված հավասարակշռությունը. մեծացնելու է աշխատունակ բնակչության տեսակարար կշիռը: Այս վերջին հանգամանքը, իր հերթին, դրականապես է ազդելու ինչպես երկրի սոցիալ-տնտեսական կայունության ամրապնդման, պաշտպանունակության հզորացման, այնպես էլ բարոյահոգեբանական մթնոլորտի առողջացման վրա:

Մյուս կողմից, կարևորվում է նաև հետևյալ գործողությունների կանոնակարգումը. իմիգրացիայի թույլտվության տրամադրման ընթացակարգը, իմիգրացիոն քվոտայի շրջանակներում և իմիգրացիոն քվոտայից դուրս իմիգրացիայի թույլտվության տրամադրման վերաբերյալ դիմում ներկայացնելու կարգը, դիմումին կից ներկայացվող փաստաթղթերի ցանկը, իմիգրացիայի թույլտվության մերժման հիմքերը ինչպես նաև մշտական բնակության կարգավիճակը հավաստող մշտական կացության քարտի կամ հայրենադարձի վկայականի տրման կարգը ու պայմանները:

Մեր կարծիքով, վերը նշվածները այն հիմնական ընթացակարգերն են, որոնք պետք է ապահովեն իմիգրացիայի երևույթի հստակ և անխափան կարգավորումը պետական մակարդակով:

Հավելենք, որ նույնիսկ պետական քաղաքականության բազմակողմանի և համալիր ծրագրի ու կանոնակարգված օրենսդրական դաշտի պայմաններում անհնար է կարգավորել միջազգային աշխատանքային միգրացիան, եթե ստեղծված չեն պետական ազդեցության համապատասխան կառուցակարգեր:

Հատուկ հետաքրքրություն է ներկայացնում նախքին ԽՍՀՄ-ի երկրների մոտեցումներն այս խնդրի կապակցությամբ: Այդ երկրների մեծ մասը, ԱՊՀ երկրների գծով ժնևի Համաձայնագրի հրահանգներին համապատասխան (1996թ.) ստեղծել են միգրացիան կարգավորող պետական մարմիններ, սակայն Հայաստանում, բացի ՀՀ տարածքային կառավարման միգրացիոն գործակայությունից, միգրացիայի պետական կարգավորման գործառույթներ են իրականացնում նաև ՀՀ արտաքին գործերի նախարարությունը, Ոստիկանությունը, ինչպես նաև ազգային անվտանգության ծառայությունը: Դրա հետ մեկտեղ, ինչպես քաղաքացիների արտաքին աշխատանքային գործունեության հետ կապված պրակտիկ խնդիրների լուծման (իսկ դա ՀՀ միգրացիայի հիմնական տեսակն է), այնպես էլ քաղաքացիների իրավունքների և շահերի պաշտպանության տեսանկյուններից այդ համակարգը հեռու է կատարյալ լինելուց[23]:

Միգրացիայի կառավարման համընդհանուր համակարգ ունեցող երկրներում պետական մարմիններն արտաքին աշխատանքային գործունեության հայտ ներկայացրած քաղաքացիներին տրամադրում են զանազան ծառայություններ, օգնում են տեղավորվել և պաշտպանում են նրանց շահերը, իրականացնում են զանազան ծրագրեր նրանց վերաբնակեցման, ռեէմիգրացիայի և հայրենադարձության ոլորտներում:

Պետք է նշել, որ Հայաստանում միգրացիայի (մասնավորապես՝ արտաքին աշխատանքային) կարգավորմանն առնչվող պետական մարմինները չեն ապահովում տվյալ հիմնախնդրի լուծման համար անհրաժեշտ գործողությունների կատարումը:

[23] Попоян А., Багдасарян Н. “ О некоторых вопросах трудовой миграции поселення Арменни в Россию” Ер. 1999, 49-50:

Այսինքն՝ անհրաժեշտ է մշակել արտաքին աշխատանքային միգրացիայի կարգավորման ամբողջական ծրագիր, որի մեջ պետք է ուշադրություն դարձնել առաջին հերթին, արտաքին աշխատանքային միգրացիայի հարցերին:

ՀԱՐՑԵՐ ԵՎ ԽՆԴԻՐՆԵՐ

1. Ինչ է՞ միգրացիան և ի՞նչ պայմաններ են նպաստում միգրացիայի առաջացման համար:
2. Ինչպե՞ս կարելի է տարբերակել աշխատուժի և բնակչության միգրացիան:
3. Որո՞նք են աշխատուժի միջազգային միգրացիայի կարգավորման կատարելագործման օրենսդրական հիմքերը ՀՀում:

Խնդիր 1:

Ենթադրենք բնակչության ընդհանուր աճը **n** տարիների ընթացքում կազմում է 19870 մարդ, իսկ բնակչության բնական աճը մոտ 2210 մարդ: Ինչքան կլինի միգրացիայի աճը տվյալ տարիների ընթացքում:

Խնդիր 2:

Ինչպիսի՞ կլինի աշխատուժի միգրացիայի ուղղությունը(այսինք, որ երկրից դեպի որ երկիրը ուղղված կլինի միգրացիոն հոսքը) հետևյալ պայմանի դեպքում. տվյալ երկրներում աշխատուժի միգրացիայի վրա հանված կլինեն բոլոր սահմանափակումները:

Խնդիր 3:

Գտնել երկրի էմիգրացիայի ծավալը, եթե հայտնի է , որ տվյալ երկրից աշխատուժի արտահոսքի հետևանքով շինարարների հավասարակշռեցնող աշխատավարձը բարձրացել է 3 անգամ:

Գլուխ 5

Արհմիությունների դերն աշխատանքի շուկայում և դրանց առաջացման պատճառները

5. 1. ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԴԵՐԸ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՇՈՒԿԱՅՈՒՄ

Աշխատանքի շուկայի մասնակիցները՝ աշխատողներն ու գործատուները, դարեր շարունակ վիճում են միմյանց հետ աշխատավարձի շուրջ: Աշխատավարձի սահմանման համար գործատուներն ամենակարևոր կանոնը համարում են «պահել այն որքան հնարավոր է ցածր մակարդակի վրա»: Վարձու աշխատողներն ունեն ճիշտ հակադարձ տեսակետներ:

Աշխատանքի շուկայի հենց այս դիրքորոշումն է, որ դարերով այն դարձնում է հակասական: Յուրաքանչյուր կողմ պաշտպանում է իր շահերը՝ օգտագործելով տարբեր մեթոդներ:

Աշխատողների համար ամենատարածված մեթոդը կայանում է արհմիությունների ստեղծումն է, որը միավորում է կազմակերպության, որևէ ոլորտի կամ առանձին մասնագիտությունների աշխատողներին:

Արհմիությունների խնդիրները կապված են աշխատանքի առանձնահատկության հետ, որով զբաղվում են դրանց անդամները, այնուամենայնիվ ունեն նույն խնդիրները: Դրանցից կարևորներն են.

1. աշխատանքի պայմանների բարելավում և անվտանգության ապահովում
2. աշխատավարձի բարձրացում, որ հնարավոր է լուծել երկու ձևով.
   - համապատասխան նախապայմանների ստեղծում աշխատուժի պահանջարկի մեծացման համար,
   - համապատասխան նախապայմանների ստեղծում աշխատանքի առաջարկի սահմանափակման համար:

Արհմիությունների համար բավականին դժվար է բարձրացնել աշխատանքի պահանջարկը: Նրանք առանձնապես չեն տիրապետում ապրանքային շուկաների վրա ազդելու մեծ հնարավորությունների, ինչից կախված է աշխատանքի շուկայի

պահանջարկը (հիշեցնենք, որ աշխատուժի պահանջարկն ապրանքի պահանջարկի ածանցյալն է):

Այնուամենայնիվ, այդպիսի խնդիրների լուծման մեկ ճանապարհը բավականաչափ իրատեսական է: Արհմիությունները խրախուսում են երկիր ներմուծվող արտասահմանյան ապրանքների սահմանափակումը: Դա բացատրվում է նրանով, որ եթե ներկրման կրճատումը նպաստում է հայրենական արտադրանքի պահանջարկի աճին, հետևաբար՝ բարելավում է աշխատողների թվաքանակի և աշխատավարձի պայմաններն աշխատանքային ներքին շուկայում: Այդպիսի դիրքորոշմամբ են հանդես գալիս արհմիությունները, հատկապես թեթև արդյունաբերությունում, որն ուժգին տուժում է կազմակերպությունների և անհատ առևտրականների կողմից ապրանքների ներկրումից: Սակայն այդպիսի դիրքորոշումը տանում է մրցակցության թուլացմանը ներքին շուկայում, իջնում է արտադրանքի որակը, կրճատվում է հայրենական արտադրանքը այլ երկրներում վաճառելու հնարավորությունը: Բացի այդ, մի երկրի ներկրման սահմանափակմանը զուգահեռ մյուս պետությունները արձագանքում են նույնանման մեթոդներով, ինչը կրճատում է արտահանումը և վատթարացնում է աշխատանքի շուկայի տվյալ ոլորտի աշխատողների պայմանները:

Ինչ վերաբերում է աշխատանքի առաջարկի սահմանափակմանը, ապա այն սովորաբար տեղի է ունենում այն հանգամանքում, որ արհմիությունները հասնում են նրան, որ գործատուները համաձայնվում են ընդունել աշխատանքի միայն արհմիության անդամներին:

Արհմիությունները հանդես են գալիս որպես միակ ներկայացուցիչ իրենց անդամների և գործատուների հետ աշխատանքի պայմանները համաձայնեցնելիս: Արհմիության տրամաբանությունը պարզ է. կամ՛ իրենց բոլոր անդամները կստանան բարձր աշխատավարձ, կամ ՛ կսկսվի գործադուլ: Բայց ոչ մի արհմիություն իրավասու չէ թույլ չտալ գործատուին աշխատանքից հեռացնել այն աշխատողներին, որոնց աշխատանքը դառնում է ոչ շահավետ: Իսկ աշխատավարձի շատ բարձր լինելը կարող է հանգեցնել այդպիսի աշխատողների թվի ավելացմանը:

Ժամանակակից արհմիությունները վարձում են տնտեսագետներ, որպեսզի ճիշտ գնահատեն աշխատավարձի մեծությունը, որին կարող են հասնել՝ վտանգ չստեղծելով գործատուի սնանկացման և զանգվածային հեռացումների համար:

Այսօր զարգացած երկրներում արհմիությունների դերը նվազել է: Գլխավոր պատճառը կայանում է հետևյալ գործոններում.

1. աշխատանքային գործունեության բնույթի փոփոխություն (տնային գործունեության զարգացում, ձեռնարկությունների չափերի կրճատում և այլն),
2. հասարակության բարեկեցության ընդհանուր աճ, որը թույլ է տալիս ապահովել կյանքի բավականաչափ պայմաններ:

5.2. ԱՐՀԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԱՌԱՋԱՑՄԱՆ ՊԱՏՃԱՌՆԵՐԸ

ԱՇԽԱՏԱՎՈՐԱԿԱՆ ՇԱՐԺՈՒՄՆԵՐԸ ՄԻԱՑՅԱԼ ՆԱՀԱՆԳՆԵՐՈՒՄ

Չնայած աշխատանքային միությունների գործունեությունը սկսվել է Ջորջ Վաշինգտոնի ժամանակներից ի վեր՝ միությունները նշանակալի դեր չեն խաղացել ամերիկյան տնտեսության մեջ մինչև քաղաքացիական պատերազմը: Պատճառներից մեկն այն էր, որ այն ժամանակ մարդկանց մեծ մասն աշխատում էր ագարակներում կամ փոքր ձեռնարկություններում և շահագրգռված չէր միավորվելու:

Մյուս պատճառն էլ այն էր, որ դատարանները չէին նպաստում միությունների՝ աշխատանքի պայմանները բարելավելու ջանքերին: 1806 թվականին առաջին անգամ Ֆիլադելֆիայի կաշեգործների միության անդամները ենթարկվեցին քրեական պատասխանատվության՝ բարձր աշխատավարձ պահանջելու նպատակով գործադուլ կազմակերպելու համար: Միությունը մեղավոր ճանաչվեց և տուգանվեց: Սնանկանալով՝ միությունը ստիպված էր լուծարվել: Այնուհետև, 1842 թվականին, «Հասարակությունն ընդդեմ Հանթի» դատական գործում, Մասաչուսեթսի դատարաններից մեկը ճանաչեց աշխատանքային միությունների օրինականությունը: Չնայած որոշումը կիրառելի էր միայն տվյալ նահանգում, բայց նախադեպը դյուրինացրեց աշխատանքային միությունների կազմակերպումն այլ վայրերում:

Մինչև քաղաքացիական պատերազմը և դրանից հետո արդյունաբերականացման ժամանակաշրջանը նշանավորվեց մի շարք միությունների ստեղծմամբ: Այդ

դարաշրջանում աշխատավորները, որոնցից շատերը կանայք և երեխաներ էին, աշխատում էին օրական տասնվեց ժամ՝ հակասանիտարական և կյանքի համար վտանգավոր պայմաններում: Տարբեր միություններին անդամակցությունն աշխատավորներին առաջարկում էր աշխատանքային օրվա կրճատում, աշխատավարձի բարձրացման և աշխատանքային պայմանների բարելավման հնարավորություն:

Վաղ շրջանի միություններից ամենահաջողակն «Աշխատանքի ասպետներ» միությունն էր, որը հիմնվել էր 1869 -ին: Մինչև 1886 թվականը «Ասպետներն» ունեին շուրջ 700,000 անդամ: Սակայն հետագայում ներքին տարբեր անհամաձայնությունները և հասարակական մտավախություններն այն մասին, որ միությունն օրինախախտումներ է թույլ տվել, հանգեցրին միության արագ կազմալուծմանը: 1917 -ին «Աշխատանքի ասպետներ» միությունն այլևս գոյություն չուներ:

1886 -ին Սամուել Գոմփերսի առաջնորդությամբ (1850-1924) ստեղծվեց աշխատավորական մի նոր կազմակերպություն՝ Ամերիկյան աշխատանքի ֆեդերացիան (ԱԱՖ) («AFL & CIO»): Բացառությամբ փոքր ժամանակահատվածի՝ Գոմփերսը ղեկավարում էր կազմակերպությունը մինչև իր մահը:

Ի տարբերություն «Աշխատանքի ասպետներ»-ի, որոնք ձգտում էին անդամագրել և որակյալ և ոչ որակյալ աշխատողների, Գոմփերսի Արհեստակցական միությունը կազմված էր առանձին արհեստի կամ առևտրի մեջ որակյալ աշխատողներից: ԱԱՖ-ը միավորեց մի քանի տեղական և ազգային աշխատանքային միություններ: ԱԱՖ-ի անդամների թիվն արագ աճում էր, և 1900 -ին հասավ 800,000-ի, իսկ 1930-ականներին միության անդամների թիվն արդեն անցնում էր 300,000-ը:

Մինչև 1930-ականներն ԱԱՖ-ի շարքերում աճել էր այն մարդկանց թիվը, ովքեր ցանկանում էին աշխատանքային շարժման մեջ ներգրավել նաև ոչ որակյալ աշխատողների: 1938 -ին Ջոն Լ. Լյուիսի գլխավորությամբ ԱԱՖ-ից դուրս եկավ Միավորված հանքափորերի միությունը հիմնվեց մրցակից նոր ընկերություն:

Արդյունաբերական կազմակերպությունների համաժողով (ԱԿՀ) անվամբ արդյունաբերական նոր միությունը շուտով իր շարքերում ներգրավեց պողպատի, ավտոմեքենաների, կաուչուկի, տեքստիլ և միս փաթեթավորող արդյունաբերության

ճյուղերը: *Արդյունաբերական միությունը* կազմված էր առանձին ձեռնարկությունների (գործարանի կամ արդյունաբերական ճյուղի) թե՛ որակյալ, թե՛ ոչ որակյալ աշխատողներից:

Երկրորդ համաշխարհային պատերազմից (1939-1945 թթ.) առաջ և հետո միության անդամների թիվը շարունակում էր արագորեն աճել: Պատերազմի վերջում, այնուամենայնիվ, դժվարություններ առաջացան նոր մարդկանց անդամագրելիս: Միությունների շատ առաջնորդներ դատապարտում էին ԱԱՖ-ի և ԱԿՀ-ի միջև մրցակցությունը: Մրցակցությանը վերջ տալուն ուղղված ջանքերը հաջողությամբ պսակվեցին 1955թ., երբ երկուսը միավորվեցին՝ «ԱԱՖ-ԱԿՀ»-ն կազմելու նպատակով:

Ներկայիս աշխատանքային միությունների շարժումը կառուցված է աղքատ անգլիացի Սամուել Գոմփերսի ստեղծած կազմակերպության հիմքի վրա: 1863 -ին, 13 տարեկան հասակում գալով ԱՄՆ, Գոմփերսն աշխատանք գտավ ծխախոտի գործարանում: Այն տարիներին ծխախոտի գործարաններում աշխատողներից մեկը բարձրաձայն կարդում էր, երբ մյուսներն աշխատում էին: Նրանք հատվածներ էին կարդում թերթերից, ամսագրերից և գրքերից: Այս ճանապարհով Գոմփերսը և նրա ծխախոտագործ ընկերները կրթություն ստացան, որից զրկվել էին այն ժամանակ, երբ ապրուստ վաստակելու համար թողել էին դպրոցը:

Համակրելով ծխախոտագործների միության գաղափարներին՝ նա դարձավ միության գործունեության ակտիվ մասնակիցը: 1880-ականներին նա համարվում էր հիմնական առաջնորդներից մեկը: Գոմփերսը վերակազմավորեց միությունը և դարձրեց երկրի ամենահզոր աշխատանքային կազմակերպություններից մեկը: Շատ ավելի ուշ այլ միություններ սկսեցին վերակազմավորվել ծխախոտագործների օրինակով: Համբավ ձեռք բերելուն զուգընթաց Գոմփերսն առաջատար դիրք գրավեց և ձեռնամուխ եղավ ամբողջ երկրի **արհեստակցական միությունների** ֆեդերացիա կազմակերպելու գործին:

Համազգային դաշնություն ստեղծելու նրա ջանքերը հանգեցրին 1886 -ին Աշխատանքի ամերիկյան ֆեդերացիայի (ԱԱՖ) ստեղծմանը: Բացառությամբ միայն մեկ ընտրաշրջանի, Գոմփերսը ԱԱՖ-ում նախագահեց 1886 -ից մինչև իր մահը: Այդ ընթացքում կազմակերպության անդամների թիվը 138,000-ից աճեց մինչև շուրջ 4 միլիոնի:

ԱԱՖ-ի աճն այն տարիներին մեծ մասամբ պայմանավորված էր Սամուել Գոմփերսի ջանքերի շնորհիվ մտցված բարեփոխումներով: Մինչև 1880-ական թվականներն աշխատանքային միությունները հաճախ էին փորձել քաղաքական գործունեություններով հասնել իրենց նպատակներին: Նրանք ֆինանսավորում էին դաշնային, նահանգային և տեղական թեկնածուներին: Ոմանք նույնիսկ փորձում էին քաղաքական կուսակցություն ստեղծել՝ ժողովրդավարների և հանրապետականների հետ մրցելու համար: Ուրիշները փորձում էին ազատ ձեռնարկատիրական համակարգը վերածել սոցիալիզմի նման ինչ-որ բանի: Գոմփերսի կարծիքով նման *քաղաքական «յունիոնիզմը»* շատ մեծ սխալ էր: Նրա ղեկավարությամբ ԱԱՖ-ը որդեգրեց «*գործարար յունիոնիզմի»* քաղաքականությունը: Այսինքն՝ նրանք ուշադրությունը կենտրոնացրին իրենց անդամների համար բարձր աշխատավարձեր և ավելի լավ աշխատանքային պայմաններ ձեռք բերելու վրա: Իր սեփական քաղաքական կուսակցությունը ստեղծելու կամ գոյություն ունեցող որևէ կուսակցության միանալու փոխարեն (ինչպես հաճախ պատահում էր աշխարհի մյուս մասերում) ԱԱՖ-ն աջակցում էր իր գաղափարները ջատագող կուսակցության թեկնածուներին և ընդդիմանում նրանց, ովքեր դառնում էին իրենց հակառակորդները:

Ռուսաստանում արհմիությունների նախատիպերը ընդունված էր համարել գործադուլային միություններ, որոնք առաջացել են 1890-ական թվականներին: Բուն արհմիությունները հայտնվել են միայն հեղաշրջման ժամանակ՝ 1905-1907թթ.: Հենց այս շրջանում խոշոր պետերբուրգյան գործարաններում կազմակերպվեցին արհմիութենական միություններ:

1906 թվականի ապրիլի 30-ին Ռուսաստանի մայրաքաղաքում կայացավ առաջին մետաղագործների և էլեկտրամեխանիկների համաքաղաքային հավաքը: Այս ամսաթիվը ընդունված է համարել Ռուսաստանի արհմիությունների գործունեության սկիզբը:

1917 թվականից խորհրդային արհմիությունների բնույթը սկսեց կտրուկ տարբերվել արևմտյան համակարգից: Զուր չէ, որ լենինյան հայեցակարգում արհմիություններին անվանում էին «կոմունիզմի դպրոց»:

Էական տարբերություններն սկսվում են խորհրդային արհմիությունների անդամների խորհրդից: Չնայած տարբեր կարգավիճակներին և հակադրվող շահերին՝

խորհրդային արհմիությունները միավորեցին ինչպես շարքային աշխատողներին, այնպես էլ ձեռնարկատերերին: Այդպիսի իրավիճակ դիտվում է ոչ միայն ԽՍՀՄ-ում, այլև մնացած բոլոր սոցիալիստական երկրներում: Այն որոշ չափով համահունչ է Ճապոնիայի արհմիությունների զարգացմանը, միայն այն էական տարբերությամբ, որ ԽՍՀՄ-ում արհմիությունները պետականացված էին, և այդ պատճառով բացահայտ խուսափում էին հակամարտություններից ղեկավարության հետ:

Խորհրդային արհմիությունները հիմնականում տարբերվում էին մնացածից նրանով, որ իդեալականացնում էին իշխող կուսակցության գաղափարները աշխատավորների շրջանում: Արհմիությունները համարվում էին կառավարական վարչակարգի հետ միասնական համակարգ՝ հստակ ուղղահայաց հիերարխիայով:

Պետականացված արհմիությունները լրիվ կախվածության մեջ էին կուսակցական մարմիններից, որոնք այդ հիերարխիայում գրավում էին գլխավոր դիրքերը: Արդյունքում ազատ և իրենց բնույթով ինքնուրույն գործող արհմիությունները ԽՍՀՄ-ում դարձան բյուրոկրատական կազմակերպություններ՝ ղեկավարվող համակարգով և հաշվետվությամբ: Աշխատանքային զանգվածներից կտրվածությունն այնքան մեծ էր, որ հենց անդամները սկսեցին անդամավճարները ընդունել որպես հարկի տեսակ:

Չնայած արհմիությունները եղել են խորհրդային ձեռնարկությունների անժխտելի մասը՝ նրանք քիչ ուշադրություն էին դարձնում իրենց հիմնական գործառույթներին՝ աշխատողների ներգրավմանն ու պաշտպանությանը:

Պաշտպանողական գործառույթը հանգեցնում էր նրան, որ առանց արհմիության հատուկ համաձայնության ձեռնարկության ղեկավարությունը չէր կարող հեռացնել կամ փոխել աշխատողների աշխատանքի պայմանները: Ներկայացուցչական գործառույթը գործնականում բացառվում էր, քանզի կոմունիստական կուսակցությունն էր ներկայացնում բոլոր աշխատողների շահերը:

Արհմիությունները զբաղվում էին շաբաթօրյակների անցկացմամբ, սոցիալական մրցույթների կազմակերպմամբ, բաժանում էին պակասորդային նյութական բարիքներ (բնակարաններ, ուղեգրեր և այլն), պահպանում էին կարգապահությունը, զբաղվում էին առաջավոր աշխատակիցների քարոզչությամբ, ակումբախմբակային աշխատանքներով, աշխատավորական միջավայրերում գեղարվեստական

ինքնադրսևորման զարգացմամբ և այլն: Արդյունքում խորհրդային արհմիությունները վերածվեցին ձեռնարկությունների սոցիալ- կենցաղային բաժինների:

Հակասությունը այն էր, որ լինելով կուսակցության վերահսկողության տակ, արհմիությունները զրկվում էին աշխատանքի պայմանների հետ կապված հարցեր պաշտպանելու և լուծելու հնարավորությունից: 1934 -ին խմբակային պայմանագրերը ԽՍՀՄ-ում ընդհանրապես վերացվեցին, իսկ երբ 1947 -ին ընդունեցին արդյունաբերական ձեռնարկություններում դրանց վերականգնման մասին որոշումը, խմբակային որոշումներում գրեթե չքննարկվեցին աշխատանքի պայմանները:

Աշխատանքի ընդունվելիս աշխատակիցները պայմանագիր էին կնքում, որը պարտավորեցնում էր նրանց պահպանել աշխատանքային կարգապահությունը, կատարել և գերակատարել աշխատանքային պլանը: Որևէ հակամարտության կազմակերպում ղեկավարության դեմ բացառապես արգելվում էր: Պայքարի տիպիկ ձևը գործադուլներն էին, որոնց կազմակերպիչներին սպառնում էին ազատազրկմամբ և նույնիսկ զանգվածային գնդակահարությամբ (ինչը պատահեց, օրինակ՝ Նովոչերկասկում, 1962 -ին):

Պլանային տնտեսության անկումը բերեց ԽՍՀՄ-ի արհմիությունների ճգնաժամի: Եթե անցյալում աշխատողների՝ արհմիություններին անդամակցելը խիստ պարտադիր էր, ապա այժմ սկսվեց աշխատակիցների զանգվածային արտահոսք, որոնք չէին տեսել ոչ մի օգուտ այդ բյուրոկրատական կազմակերպությանն անդամակցելիս: Արհմիությունների և աշխատողների միջև հարաբերությունների բացակայության արտահայտումը եղավ 1980 թվականի վերջի գործադուլները, երբ ավանդական արհմիությունները հայտնվեցին ոչ թե աշխատողների, այլ պետության ներկայացուցիչների կողքին: Արդեն ԽՍՀՄ-ի գոյության վերջին տարիներին պարզ դարձավ արհմիությունների իրական ազդեցության բացակայությունը, ինչպես քաղաքական, այնպես էլ տնտեսական ոլորտում: Ճգնաժամի ուժեղացմանը նպաստեցին նաև օրենսդրական նորամուծությունները, որոնք սահմանափակում էին արհմիությունների գործունեության շրջանակները:

Շատ ձեռնարկություններում դրանք գտնվում էին բարձիթողի վիճակում, նոր ստեղծված ընկերությունները հաճախ նպատակաուղղված կերպով խոչընդոտում էին արհմիութենական կազմակերպությունների ձևավորմանը:

Միայն 1990 թվականի կեսին ռուսական արհմիությունների անկումը կանգ առավ: Կամաց-կամաց արհմիութենական շարժումը կրկին սկսեց վերադառնալ քաղաքական և տնտեսական իրադարձությունների համակարգ: Ամեն դեպքում, մինչև 2000 թվականը Ռուսաստանի արհմիություններն այդպես էլ չլուծեցին երկու խնդիր՝ որ գործառույթները համարել առաջնային և ինչպիսին պետք է լինի դրանց ինքնավարությունը:

Ռուսական արհմիությունների զարգացումը տեղի է ունեցել երկու ուղղությամբ. նոր արհմիությունները (ԽՍՀՄ-ի գոյության վերջին տարիներին ստեղծված այլընտրանքային արհմիություններ), ինչպես արևմուտքում, իրականացնում էին դասական գործառույթներ, հատկապես արդյունաբերական ժամանակաշրջանում: Ավանդական արհմիությունները (խորհրդայինների ժառանգները) շարունակում էին, ինչպես նախկինում, օգնել գործատուներին պահպանել կապերը աշխատողների հետ՝ դրանով իսկ մոտենալով ճապոնական արհմիություններին:

Այլընտրանքային արհմիությունների գլխավոր տարբերությունը նախկին խորհրդային արհմիություններից նրանց ոչ պետական բնույթն էր՝ ձեռնարկության ղեկավարներից անկախ լինելը: Այդ արհմիությունները յուրահատուկ են նրանով, որ դրանց կազմում, որպես կանոն, չեն մտնում ղեկավարները: Ազատվելով խորհրդային ժառանգությունից՝ այլընտրանքային արհմիությունները հանդիպեցին նոր խնդիրների: Այլընտրանքային արհմիությունները հիմնական ուշադրությունը հատկացնում էին քաղաքական իրադարձությունների մասնակցությանը, ընդ որում՝ բողոքական շարժման ձևով: Բնական է, որ դա շեղում է նրանց «մանր» ամենօրյա խնդիրներից՝ կապված աշխատավորների կարիքների բավարարման հետ:

Անցումային ժամանակաշրջանի ամենախոշոր անկախ արհմիությունները դարձան «Սոցպրոֆ»-ը և հանքագործների անկախ արհմիությունը (1990թ.): Չնայած նրանց բողոքական ակտիվ գործունեությանը (ինչպես, օրինակ՝ համառուսական հանքափորների գործադուլները 1989 -ին, 1991թ. և 1993-1998 թվականին), հասարակությունը տեղեկացված չէր այդ արհմիությունների մասին: Այսպես, 2000 -ին «Սոցպրոֆի» գործունեության մասին ոչինչ չգիտեին հարցվածների մոտ 80%-ը:

Անդամների սակավության և դրամական ռեսուրսների անբավարարության արդյունքում նոր արհմիությունները 1990 -ին այդպես էլ չկարողացան լուրջ

մրցակցություն ստեղծել ավանդականներին: Այլընտրանքային արհմիությունները գոյություն ունեին նաև 2000 -ին, սակայն նրանց բաժին էր ընկնում, որպես կանոն, աշխատավորական հասարակության միայն չնչին մասը: Ավելի հանրաճանաչ էին այնպիսի արհմիութենական միավորումները, ինչպիսիք էին՝ «Աշխատանքի պաշտպանություն», Աշխատանքի սիբիրյան կոնֆեդերացիան, «Սովպրոֆ»-ը, Համառուսական աշխատանքի կոնֆեդերացիան և այլն: Նրանց գործունեության հիմնական ձևերը մնում էին գործադուլները, ճանապարհների փակումը, ձեռնարկությունների առգրավումը և այլն:

Ինչ վերաբերում է ավանդական արհմիություններին, ապա 1990-ական թվականներին նրանք սկսեցին «վերակենդանանալ» և փոքր-ինչ կերպարանափոխվել՝ նոր պահանջներին համընթաց: Խոսքը վերաբերում է այն արհմիություններին, որոնք ձևավորվել էին նախկին ԽՍՀՄ պետականացված արհմիությունների բազայի հիման վրա: Նրանց կազմում էին աշխատողների մոտ 80%-ը, որոնք աշխատում էին ձեռնարկություններում:

Չնայած այդ տպավորիչ թվին, այն ամենևին էլ չէր փաստում հետխորհրդային արհմիութենական շարժման հաջողության մասին: Այս կամ այն ձեռնարկությունում արհմիություններին անդամագրվելու հարցը, նախկինի պես, համարվում էր ձևականություն և որոշվում էր մեխանիկորեն՝ աշխատանքի ընդունվելիս:

Վերջին տարիների հարցումները փաստում են, որ ձեռնարկություններում գործող արհմիութենական կազմակերպությունների անդամների միայն 1/3 մասն է դիմում նրանց որևէ խնդրով: Դիմածների գերակշիռ մասն էլ (80%), անհանգստացած է, ինչպես նախկին խորհրդային ժամանակներում, սոցիալ-կենցաղային հարցերով:

Այսպես, կարելի է նշել, որ հին, ավանդական արհմիությունները թեև ամրապնդեցին իրենց դիրքերը, սակայն այդպես էլ չհրաժարվեցին նախկին գործառույթներից: Արևմտյան արհմիությունների համար դասական պաշտպանական գործառույթը հանդես է գալիս միայն հետին պլանում:

Խորհրդային ժամանակներից ավանդական արհմիություններում պահպանված մյուս բացասական երևույթը համարվում է աշխատողների և ղեկավարների միասնական անդամությունը մեկ արհմիութենական կազմակերպություններում: Շատ

կազմակերպություններում արհմիությունների լիդերները ձգտում են ղեկավարության, իսկ շատ դեպքերում վարչական և արհիմիութենական ղեկավարումը համատեղվում է:

Ե՛վ ավանդական, և՛ այլընտրանքային արհմիությունների ընդհանուր խնդիրն այն է, որ դրանք տարանջատված են, չեն կարողանում համախմբվել: Այդ երևույթը դիտվում է և՛ ուղղահայաց, և՛ հորիզոնական հարթություններում:

Եթե ԽՍՀՄ-ում դիտվում էր ստորին (առաջնակարգային) կազմակերպությունների լրիվ կախվածություն վերը կանգնած արհմիութենական մարմիններց, ապա հետխորհրդային Ռուսաստանում վիճակը տրամագծորեն հակառակն էր: Ստանալով ֆինանսների տնօրինման և ռեսուրսների մոբիլիզացման պաշտոնական որոշում՝ առաջնային կազմակերպությունները ինքնուրույն դարձան, ինչը ուշ հասկացան ավելի վեր կանգնած մարմինները:

Չկա համախմբվածություն նաև տարբեր արհմիութենական կազմակերպությունների միջև: Կան առանձին օրինակներ, երբ կատարվել են համախմբված գործողություններ, բայց տարբեր արհմիությունների միջև կապը չնչին է: Այդ տարանջատվածության պատճառներից մեկը համարվում է արհմիությունների առաջնորդների փառասիրական ձգտումները և չդադարող փոխադարձ կշտամբանքներն այս կամ այն գործառույթները չիրագործելու համար:

Այսպիսով, չնայած ժամանակակից ռուսական արհմիությունները միավորում են աշխատավորների մեծ մասին, նրանց ազդեցությունը տնտեսական կյանքի վրա բավականաչափ թույլ է:

5.3. ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ՃԳՆԱԺԱՄԸ ԺԱՄԱՆԱԿԱԿԻՑ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐՈՒՄ

Եթե XX-րդ դարի առաջին կեսը դարձավ արհմիութենական շարժման փառքի գագաթնակետը, ապա երկրորդ կեսին այն մտավ ճգնաժամի գոտի: Արհմիութենական շարժման ժամանակակից ճգնաժամի վառ արտահայտում կարող է համարվել զարգացած երկրներում արհմիություններին անդամակցող աշխատողների թվի կրճատումը:

ԱՄՆ-ում երիտասարդության գործակիցը նվազել է 34%-ից (1954թ.) մինչև 13% (2002թ.), Ճապոնիայում՝ 35%-ից (1970թ.) - 22% (2000թ.): Հազվադեպ երկրներում (օրինակ ՝ Շվեյցարիա) արհմիությունները միավորում են աշխատողների մեծ մասին:

Արհմիութենական շարժման աշխատավորների ընդգրկման համաշխարհային ցուցանիշը 1970 -ին մասնավոր սեկտորի համար կազմում էր 29%, իսկ XXI-րդ դարի սկզբին՝ 13% (13 միլիարդ աշխատողներից միայն 160 միլիոնն է անդամակցել արհմիություններին):

Արհմիությունների ժողովրդականության նվազման պատճառները պայմանավորված են ինչպես արտաքին՝ արհմիություններից անկախ, այնպես էլ արհմիությունների ներքին բովանդակային փոփոխությամբ:

Գիտնականներն առանձնացնում են երեք հիմնական արտաքին գործոն, որոնք հակազդում են արհմիությունների զարգացմանը ժամանակակից դարաշրջանում:

1. Միջազգային մրցակցության աճը՝ կապված տնտեսական գլոբալացման հետ: Զարգացած երկրների աշխատողներին մրցակից են դառնում ոչ միայն նրանց գործազուրկ քաղաքացիները, այլև զարգացող երկրների քաղաքացիները: Այդ մարդկանց խումբը տիրապետում է գրեթե միևնույն գիտելիքների բազային, պատրաստ է կատարել նույն ծավալի աշխատանք ավելի քիչ վարձատրության դիմաց: Այդ պատճառով «ոսկե միլիարդի» երկրների շատ ֆիրմաներ լայն օգտագործում են նրանց աշխատանքը, ովքեր չեն մտնում աշխատող ներգաղթյալների արհմիության մեջ (հաճախ կացության իրավունք չունեցողների), կամ ընդհանրապես իրենց գործունեությունը տեղափոխում են «երրորդ աշխարհի» երկրներ, որտեղ արհմիությունները թույլ են:

2. Արհմիութենական շարժումը երկար ժամանակ հիմնված է եղել արտադրության ավանդական ոլորտների աշխատողների աշխատանքային համերաշխության վրա: Գիտատեխնիկական զարգացման մակարդակից կախված տեղի է ունենում կառուցվածքային շարժեր՝ կրճատվում է արտադրական զբաղվածության մասը, սակայն աճում է զբաղվածությունը ծառայությունների ոլորտում:

Սպասարկման ոլորտի աշխատողներից արհմիություններին ձգտում են անդամակցել միայն «կապույտ օձիքները» (աշխատողներ համեմատաբար ցածր որակավորմամբ), այն ժամանակ, երբ «սպիտակ» և «ոսկեգույն օձիքները» (բարձր

որակավորմամբ աշխատողներ) ընկալում են արհմիությունները ոչ թե որպես իրենց իրավունքների պաշտպանների, այլ հարկադրված հավասարության ուղեկցորդների: Արտադրության նոր ոլորտներում աշխատանքը որպես կանոն համարվում է ավելի ինքնատիպ, այդ պատճառով աշխատողները ձգտում են ոչ թե ստեղծել «միակ ճակատ» իրենց իրավունքների պայքարում, այլ բարձրացնել իրենց որակավորումը: Նոր ոլորտներում նույնպես ծագում են արհմիություններ, սակայն դրանք, որպես կանոն, փոքրաթիվ են և պասիվ՝ համեմատած վաղուց գոյություն ունեցող ոլորտների արհմիությունների հետ: Այսպես, ԱՄՆ-ում 2000 -ին արդյունաբերության, շինարարության, տրանսպորտի և կապի ոլորտներում արհմիությունների անդամների թիվը կազմում է զբաղվածների թվի 10-24%, իսկ առևտրային ծառայությունների բնագավառից՝ ավելի քիչ քան 5 տոկոս:

3. Լիբերալ իդեալականության երևույթի ուժեղացումը զարգացած երկրների կառավարությունների գործունեության վրա:

XX-րդ դարի երկրորդ կեսին, նեոդասական տնտեսական տեսության գաղափարների հանրաճանաչմանը համընթաց աշխատանքային շարժման ակտիվիստների ու կառավարության հարաբերությունները դարձան լարված: Այս միտումը ցայտուն կերպով երևում է Մեծ Բրիտանիայի Միացյալ Թագավորությունում և ԱՄՆ-ում: Այս երկրների կառավարությունները XX-րդ դարի վերջին տասնամյակներում իրականացնում էին նպատակաուղղված քաղաքականություն՝ մրցակցության խրախուսման, արհմիությունների ազդեցության իջեցման և դրանց գործունեության ոլորտների սահմանափակման ուղղությամբ:

Մեծ Բրիտանիայում 1985-1989թթ. Մ. Թետչերի կառավարությունը խիստ բացասական էր արտահայտվում աշխատավարձի բարձրացման ուղղությամբ արհմիությունների գործունեության վերաբերյալ, որը բարձրացնում էր բրիտանական ապրանքների գինը, և դարձնում դրանք ոչ մրցունակ միջազգային շուկայում: Բացի այդ, աշխատանքային միությունները, պահպանողականների կարծիքով, իջեցնում էին մրցակցությունը աշխատանքի շուկայում, թույլ չտալով հեռացնել աշխատողներին՝ կախված շուկայական մրցակցության հետ:

1980-ականներին Բրիտանիայում ընդունված օրենքներն արգելում էին քաղաքական և միասնական գործադուլները, բացի այդ, կառավարության

աշխատողներին արգելվում էր լինել արհմիության անդամ: Այս միջոցառումների հետևանքով Մեծ Բրիտանիայում արհմիությունների անդամակցությունը խիստ նվազեց՝ 37.5 տոկոսից (1991թ.) մինչև 28.8 տոկոս (2001թ.):

Իրավիճակն ավելի վատ էր ԱՄՆ-ի արհմիություններում: Արդյունաբերական մի շարք ոլորտների աշխատողներ, ընդգրկված լինելով արհեստակցական ընկերություններում (մեքենաշինական, տրանսպորտային արդյունաբերություն), պարտավորված էին համաձայնվել աշխատել ցածր աշխատավարձով: Մի քանի գործադուլներ խափանվեցին (վառ օրինակ է ավիակարգավորների արհմիության ցրումը 1980-ականներին՝ Ռ. Ռեյգանի օրոք):

Այս դեպքերի արդյունքում կտրուկ նվազեց արհմիություններին արդամակցելու ցանկություն հայտնողների թիվը, քանի որ արհմիությունները դադարել էին իրականացնել իրենց գործառույթները:

Բացի թվարկված արտաքին գործոններից, արհմիութենական շարժման ճգնաժամի վրա ազդում են նաև ներքին գործոնները՝ ժամանակակից աշխատողները չեն ցանկանում դառնալ արհմիության անդամ՝ ելնելով դրանց որոշ առանձնահատկություններից:

Իրենց գոյության վերջին կես դարի ընթացքում արհմիությունները ստեղծել էին որոշակի համակարգ, որն ուներ բյուրոկրատական կեցվածք և շատ դեպքերում մեկուսացված էր: Աշխատակիցների մշտական հաստիքը՝ բյուրոկրատական գործունեությունը, ավելի ու ավելի էր մեծացնում անջրպետը արհմիութենական «բոսս»-երի և շարքային բանվորների միջև: Չլինելով նախկինի պես միաձուլված աշխատողներին՝ արհմիությունները դադարում են կողմնորոշվել այն բնագավառներում, որոնք իրապես անհանգստացնում են իրենց անդամներին: Ավելին, ինչպես նկատում է Էնթոնի Գիդդենսը. «Արհմիությունների լիդերների գաղափարները և գործունեությունը կարող է լինել բավարար հեռատեսական՝ կախված նրանց հայացքներից, ում նրանք ներկայացնում են: Ոչ հազվադեպ արհմիության ցածր խմբերը հակասությունների մեջ են մտնում իրենց սեփական կազմակերպության մարտավարության հետ»:

Հարկ է նշել, որ ժամանակակից արհմիությունները կորցրել են իրենց զարգացման հեռանկարը: Նախկինում, հեղաշրջման ժամանակահատվածում նրանց

գործունեությունը քաջալերվում էր հավասարության պայքարով, սոցիալական կերպարանափոխությամբ: 1960-1970 թվականներին մի քանի ազգային արհմիություններ (Մեծ Բրիտանիայում, Շվեդիայում) նույնիսկ պահանջում էին տնտեսության հիմնական ոլորտների պետականացում, քանզի սեփական գործարարության անկարող էր ապահովել սոցիալական արդարությունը:

Եթե մի քանի զարգացած երկրներում արհմիութենական շարժումը գտնվում է տեսանելի անկման մեջ, ապա մյուսներում արհմիությունները պահպանել են իրենց նշանակությունը: Մեծ մասամբ դրան աջակցել է աշխատանքային շարժման և կառավարության հարաբերությունների կորպորատիվ ձևաչափը: Դա վերաբերում է, առաջին հերթին, այնպիսի մայրցամաքային-եվրոպական երկրներին, ինչպիսիք են Ֆրանսիան, Գերմանիան և Շվեդիան:

Ինչպես նախկինում, երբ Մեծ Բրիտանիան ընդունում էր հակաարհմիութենական օրենքներ, 1982թ. Ֆրանսիայում ընդունեցին աշխատանքային ակտեր, որոնք հաշվի էին առնում աշխատանքի վայրում առողջապահության և անվտանգության նորմերը պահպանելու հատուկ կազմակերպությունների ստեղծում, նաև իրավաբանորեն հաստատեցին կոլեկտիվ քննարկումների միջոցով աշխատանքի վարձատրության չափը:

1980 թվականին Ֆրանսիայի օրենսդրությունը թույլ տվեց արհմիությունների ներկայացուցիչներին դառնալ կազմակերպության տնօրենների խորհրդի անդամ՝ ձայնի իրավունքով: 1990 -ին պետությունը իր վրա վերցրեց աշխատանքային վեճերի և աշխատուժի որակավորման բարձրացման ծրագրերի կազմակերպման ծախսերը: Ֆրանսիական կառավարության ակտիվության շնորհիվ զգալի լայնացան և ամրացան իրավունքները, որոնց տիրապետում էին աշխատանքային կոմիտեները և արհմիության պատգամավորները: Սակայն ճգնաժամային երևույթներ ի հայտ եկան «մայրցամաքային» արհմիությունների գործունեությունում: Ֆրանսիայում մասնավոր սեկտորի աշխատողների միայն 8% էր անդամակցում արհմիություններին (ԱՄՆ-ում 9%), կառավարության մասնաբաժնում՝ մոտ 26% (ԱՄՆ՝ 37%): Բանը նրանում է, որ երբ պետությունը անցկացնում է ակտիվ սոցիալական քաղաքականություն՝ ուղղված համընդհանուր բարեկեցությանը, ապա այն փաստացի ընդունում է արհմիության գործառույթներ, ինչն էլ տանում է նրանց նոր անդամների հոսքի թուլացման:

Մյուս գործոնը, որն ազդում է միջպետական արհմիությունների ճգնաժամի վրա, աշխատանքի գլոբալ շուկայի ձևավորումն է, ինչը ուժեղացնում է մրցակցությունը ողջ երկրների աշխատողների միջև՝ աշխատավարձի մակարդակի ավելի քան կրկնակի անգամ տարբերության դեպքում: Այդպիսի մրցակցությունը բերեց աշխատավարձի իջեցմանը, աշխատանքի պայմանների վատթարացման, գործազրկության ու ժամանակավոր զբաղվածության աճին, սոցիալական նվաճումների քայքայման և ստվերային բաժնեմասի աճին: Դան Գալլինի՝ աշխատանքի միջազգային ինստիտուտի տնօրենի (Ժենեվա) կարծիքով. «Մեր ուժերի աղբյուրը աշխատանքային շարժման կազմակերպումն է համաշխարհային մասշտաբով: Պատճառը, որի համար մեզ դա դեռ հազվադեպ և վատ է հաջողվում, կայանում է նրանում, որ մենք մեր գիտակցությունում մնում ենք փակ տարածությունների գերին, պետության կողմից սահմանված սահմաններում, այնինչ կառավարության կենտրոնները և ընդունված որոշումները արդեն վաղուց հաղթահարել են այդ սահմանները»:

Չնայած տնտեսական գլոբալիզացիան պահանջում է արհմիությունների միջազգային համախմբում, ժամանակակից արհմիութենական շարժումը իրականում իրենից ներկայացնում է միմյանց հետ թույլ կապված միջազգային կազմակերպությունների ցանց, որոնք շարունակում են գործել իրենց ազգային խնդիրներին համապատասխան:

Գոյություն ունեցող միջազգային արհմիութենական կազմակերպություններն են՝ Անկախ արհմիությունների միջազգային կոնֆեդերացիա (խոշորագույնն աշխարհում, որն ընդգրկում է 125 միլիոն անդամ), Միջազգային արհմիութենական քարտուղարություն, Արհմիությունների եվրոպական կոնֆեդերացիա, ինչպես նաև ավելի քիչ հեղինակություն վայելող արհմիություններ: Այդ պատճառով Արհմիությունների արմատական ակտիվիստների հին երազանքը՝ ստեղծել համաշխարհային «միակ խոշորագույն արհմիություն» դեռ մնում է միայն երազանք:

Սակայն, եթե նույնիսկ տաբեր երկրների արհմիութենական կազմակերպություններին հաջողվում է համագործակցություն ստեղծել միմյանց հետ, արհմիությունների երկարաժամկետ հեռանկարները դատապարտված են վերացման:

Հնարավոր է, որ մոտ ապագայում արհմիութենական շարժման կենտրոնը զարգացած երկրներից, որտեղ գերիշխում են բարձր տեխնոլոգիաները և

արդյունաբերական բնագավառի արտադրական հարաբերությունները, տեղափոխվի զարգացող երկրներ:

5.4. ԱՐՀԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ԲԱՆԱԿՑԱՅԻՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑԻ ԿԱՐԳԱՎՈՐՄԱՆ ՁԵՎԱՉԱՓԸ

Արհմիությունները և գործատուները փորձում են գտնել պայմանավորվածության այնպիսի եզրեր, որոնք ձեռնտու կլինեն երկու կողմերի համար: Գոյություն ունեն երկխոսության մի քանի ձևաչափեր, որոնցից է ամերիկացի գիտնական Ն. Չամբերլենի բանակցությունների մոդելը: Ըստ Ն. Չամբերլենի՝ բանակցության դիրքորոշման ուժը (ԲԴՈւ) միջոց է, որի օգնությամբ բանակցող կողմը համաձայնվում է ներկայացվող պայմաններին: Չամբերլենի մոդելը ունի հետևյալ տեսքը.

$$(\text{I})\,\text{արհմիության}\,(\text{ԲԴՈՒ}) = \frac{\text{ֆիրմայի ծախերը, եթե այն չի ընդունում արհմիության առաջարկը}}{\text{ֆիրմայի ծախսերը, եթե այն ընդունում է արհմիության առաջարկը}}$$

$$(\text{II})\,\text{գործատուի}\,(\text{ԲԴՈՒ}) = \frac{\text{արհմիության ծախերը, եթե այն չի ընդունում գործատուի առաջարկը}}{\text{արհմիության ծախսերը, եթե այն ընդունում է գործատուի առաջարկը}}$$

I մոդուլում **համարիչը** գործադուլի դեպքում գործատուի կորցրած շահույթն է, որը կախված է գործադուլի երկարատևությունից և դրա սկսելու հավանականությունից, **հայտարարը** շահույթի մակարդակի իջեցումն է ավելի բարձր աշխատավարձի մակարդակի կամ զբաղվածության հաստատման դեպքում:

II մոդուլում **համարիչը** աշխատողի կորցրած աշխատավարձն է, որը նույնպես կախված է գործադուլի երկարատևությունից, **հայտարարը** արհմիության օգտակարության մակարդակի իջեցումն է՝ համեմատած այն միջոցների հետ, որ գործատուն պատրաստ էր տրամադրել, որպեսզի խուսափի գործադուլից:

Դիտարկելով մոդելը, կարող ենք եզրահանգել, որ միայն I մոդելի հայտարարը կարելի է հստակ կերպով հաշվարկել, իսկ մնացածները բնութագրվում են ոչ լիարժեք

տեղեկատվությամբ: Հավանաբար, կողմերից մեկը կհամաձայնվի մյուս կողմի առաջարկի հետ, եթե նրա բանակցությունների դիրքորոշման ուժը մեծ է մեկից: Այսինքն, որպեսզի բանակցությունները դրական ավարտվեն, անհրաժեշտ է, որ կողմերից մեկի «անհամաձայնության ծախսերը» լինեն «համաձայնության ծախսերից» բարձր:

Չամբերլենի մոդելը ենթադրում է բանակցողների կողմից օգտագործել հատուկ մարտավարություն բանակցային գործընթացի շրջանակներում: Դիտարկելով I և II մոդելները, կարող ենք փաստել, որ յուրաքանչյուր կողմ կարող է ուժեղացնել իր դիրքերը, եթե հակառակ կողմի համար ավելացնի «անհամաձայնության ծախսերը»: Նման մարտավարությունն անվանում են **արտադրող մարտավարություն**, որը ենթադրում է, որ համաձայնության չգալու դեպքում կարող են ի հայտ գալ բացասական հետևանքներ, որոնք սկզբից բացահայտված չէին, օրինակ՝ արհմիությունը կարող է հայտարարել, որ գոյություն ունեն որոշ ֆոնդեր, որոնք կֆինանսավորեն գործադուլի անցկացման գործընթացը: Նման մարտավարությունը պարտադրում է ընկերությանը վերանայել գործադուլի անցկացման վերաբերյալ իր նախնական գնահատականները, դրանով իսկ ավելացնում է I կոտորակի համարիչը: Եվ հակառակը, գործատուն կարող է արհմիությանը զգուշացնել, որ կփակի ձեռնարկությունը, եթե նա իր հերթին չընդունի իր կողմից առաջ քաշված պայմանները, այդպիսով կավելացվի II կոտորակի համարիչը:

Այն մարտավարությունը, որը նպաստում է ընդդիմախոսի առաջարկությունների ընդունման ծախսերը, կոչվում է **համոզիչ մարտավարություն**: Օգտագործելով մարտավարության տվյալ ձևը՝ մի կողմը մյուսին ցույց է տալիս այն դրական, շահավետ կողմերը, որը կարող են ի հայտ գալ համաձայնության դեպքում: Օրինակ՝ արհմիությունը հիմնավորում է, որ աշխատավարձի մակարդակի բարձրացման դեպքում կբարձրանա աշխատողի արտադրողականությունը, կփոխվի վերաբերմունքը տվյալ աշխատանքի նկատմամբ, կբարձրանա կարգապահությունը, կնվազի աշխատուժի հոսքը և այլն: Տրամաբանական է, որ գործատուն կարող է ընդդիմանալ, որ ցածր աշխատավարձի մակարդակը ընկերությանը թույլ կտա լինել մրցունակ, դրանով իսկ ապահովելով աշխատավարձի կայունությունը և վճարովի արտաժամյա աշխատանքների հնարավորության առկայությունը:

Ի վերջո, յուրաքանչյուր կողմը կարող է կրճատել հակառակ կողմի «համաձայնության ծախսերը», եթե փոխի իր նախնական պահանջները: Տվյալ դեպքում բանակցությունների դիրքորոշման ուժը բարձր կլինի այն կողմի համար, որը կնվազեցնի իր պահանջները:

Բացի վերը նշվածից, անհրաժեշտ է նշել, որ բանակցային գործընթացի վրա մեծ դեր է խաղում նաև ժամանակը: Արհմիության և գործատուի միջև բոլոր համաձայնություններն ունեն որոշակի գործողության ժամկետ: Եվ ինչքան մոտենում է համաձայնության պայմանագրի ժամկետի ավարտը, այնքան հնարավոր է նոր գործադուլը, եթե տվյալ պահին կողմերը չկնքեն նոր պայմանագիր: Այսպիսով, «անհամաձայնության ծախսերը» աճում են յուրաքանչյուր կողմի համար, որովհետև գործադուլի ի հայտ գալու հավանականությունը մեծ է:

Բանակցությունների ընթացքի վրա մեծ դեր է խաղում իրավիճակը, որ առկա է տվյալ պահին տնտեսության մեջ: Արհմիությունների բանակցական դիրքորոշման ուժը փոխվում է տնտեսության փոփոխությունների հետ միաժամանակ: Իսկ գործատուների բանակցությունների դիրքորոշման ուժը, ընդհակառակը, տնտեսական աճի ժամանակ թուլանում է, իսկ ճգնաժամին՝ ուժեղանում: Դա տեղի է ունենում այն պատճառով, որ երբ տնտեսության մեջ արձանագրվում է աճ, արհմիության գործունեությունը հաջող է: Առաջին հերթին, եթե տեղի ունենա գործադուլ, ապա աշխատողը կարող է իրեն ուրիշ աշխատանք գտնել: Դա նշանակում է, որ աշխատողին ձեռնտու է գործադուլի երկարատևությունը, իսկ գործատուին դժվար կլինի գտնել նոր աշխատող: Երկրորդ՝ տնտեսական աճի ժամանակ աշխատուժն ավելացնում է իր խնայողությունները, իսկ արհմիությունը՝ գործադուլային ֆոնդերը: Եվ ի վերջո, ընկերության ապրանքային պահեստային ֆոնդը սահմանափակ է, և գործադուլի դեպքում ընկերությունը չի կարող լիարժեք բավարարել իր սպառողներին, որոնք ժամանակի ընթացքում կգտնեն այլ վաճառողի: Այս ամենն ուղղակի կերպով ազդում է գործատուի շահույթի վրա: Թվարկված գործոնները բարձրացնում են գործատուի «անհամաձայնության ծախսերը», դրանով իսկ ուժեղացնում են արհմիության դիրքերը բանակցությունների ընթացքում:

Ճիշտ հակառակն է տեղի ունենում տնտեսության անկման ժամանակ: Այս դեպքում գործատուն ունի մեծ քանակության չիրացված արտադրանք և կարող է ապահովել

սպառողների պահանջները գործադուլի ընթացքում: Նման դեպքերում գործադուլը կարող է անգամ շահավետ լինել ընկերության համար այն առումով, որ կորուստները կարող են հավասարվել զրոյի, քանի որ կարիք չկա աշխատավարձ վճարել:

Բոլոր այս գործոններն ավելացնում են արհմիության «անհամաձայնության ծախսերը»՝ համեմատած գործատուի ծախսերի հետ, ինչի հետևանքով գործատուի բանակցությունների դիրքորոշման ուժը մեծանում է:

5.5. ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՕԳՏԱԿԱՐՈՒԹՅԱՆ ԴԵՐԸ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՇՈՒԿԱՅԻ ՋԵՎԱՎՈՐՄԱՆ ՀԱՐՑՈՒՄ

Ինչպես հայտնի է, արհմիությունները հանդիսանում են աշխատանքի շուկայում աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի վրա ազդող կարևորագույն գործոն: Արհմիությունն աշխատողների միություն է, որը իրավունք ունի բանակցելու ձեռնարկատիրոջ հետ բոլոր անդամների անունից և նրանց հանձնարարությամբ: Արհմիությունների ամենագլխավոր խնդիրն աշխատանքի գնի բարձրացումն է: Այդ խնդիրը կարող է լուծվել տարբեր միջոցներով, սակայն դրա լուծման հետևանքները կարող են տարբեր լինել ինչպես արհմիության անդամների, այնպես էլ գործատուների համար: Օրինակ՝ արհմիությունների գործունեության բացասական կողմերից մեկը աշխատողների թվի կրճատումն է:

Բանը այն է, որ բացի նրանից, որ արհմիությունները բազմանդամ կազմակերպություններ են, որոնք կարող են հսկայական ճնշում գործադրել գործատուների վրա, գործադուլի սպառնալիքով նրանք կարող են ստիպել գործատուին բարձրացնել աշխատավարձի մակարդակը, բարելավել աշխատանքային պայմանները և այլն: Սակայն, ինչպես հայտնի է, ոչինչ անհետևանք չի մնում. գործատուն չի կարող հենց այնպես, իր գրպանից բարձրացնել աշխատավարձը կամ նմանատիպ մի բան անել: Այդ ամենը տեղի է ունենում ձեռնարկության աշխատողների թվի կրճատման հաշվին: Որպես կանոն, նման գործողություններից տուժում են այն աշխատողները, որոնք չեն հանդիսանում արհմիության անդամ: Ընդ որում՝ արհմիությունների պայքարի ազդեցության հետևանքով աշխատավարձի մակարդակը չի փոխվում: Դրա պատճառն այն է, որ թեպետ արհմիությունները պայքարում են իրենց անդամների աշխատավարձի

բարձրացման համար, նրանք էլ հենց նպաստում են գործազրկության առաջացմանը: Վերը ասվածից երևում է, որ որոշ արհմիություններ հակասական ազդեցություն են ունենում աշխատավարձի դրույքաչափի բարձրացման վրա: Այդ հակասությունը կայանում է երկու նպատակների միջև՝ աշխատանքի գների բարձրացման և գործազրկության կրճատման: Որոշ տնտեսագետներ նշում են, որ այդ հակասությունը բնական է արհմիութենական շարժման համար: Այդ «բնական արատը» հետապնդում է արհմիություններին դրանց ստեղծման պահից և պատմության ողջ ընթացքում նրանց հաջողվել է միայն ստեղծել կառուցակարգեր՝ այդ հակասությունները հարթելու համար: Գործազրկության և դրամական միջոցների բացակայության միջև ընտրության օրինակ կարող է ծառայել աշխատանքային ժամանակի կրճատման գործընթացը՝ նախկին ժամադրույքի պահպանմամբ:

Բացի բաց արհմիություններից կան նաև այլ տիպի արհմիություններ, այսպես կոչված «փակ արհմիություններ». ոչ բոլոր աշխատողները կարող են դառնալ դրանց անդամ, այսինքն՝ միայն հազվադեպ մասնագիտությամբ կամ շատ բարձր որակավորմամբ մարդիկ կարող են անդամակցել դրանց: Այդ դեպքում գործատուն ինքն է պատրաստ առաջարկել բարձր աշխատավարձ կամ աշխատանքային պայմանների բարելավում, որպեսզի չկորցնի մասնագետներին:

Դիտարկենք արհմիությունների վարքը տարբեր շուկաներում: Մրցակցային շուկայում արհմիությունը բանակցում է համեմատաբար մեծ թվով գործատուների հետ: Արհմիությունը կարող է իր նպատակներին հետամուտ լինել տարբեր ճանապարհներով: Եթե արհմիությունը շուկայում մենաշնորհ ունի, ապա այն կձգտի սահմանափակել աշխատանքի առաջարկը՝ աշխատավարձի մակարդակը բարձրացնելու համար: Օրինակ՝ արհմիությունները կարող են իրենց անդամների աշխատավարձը բարձրացնել այնպիսի միջոցներով, ինչպես օրինակ աշխատանքի հանդեպ պահանջարկի բարձրացումն է: Այս միջոցը հանդիսանում է արհմիությունների տեսակետից առավել նախընտրելին, քանի որ դրա հետևանքով միաժամանակ բարձրանում է աշխատավարձի դրույքաչափը և ավելանում է աշխատատեղերի քանակը (աշխատանքի առաջարկի էլաստիկությանը համապատասխան): Կա նաև այլ միջոց, որը թույլ է տալիս արհմիությանը հասնել իր նպատակներին. դա աշխատանքի առաջարկի կրճատումն է: Աշխատանքի առաջարկի կրճատմանն արհմիությունը

կարող է հասնել արհմիության անդամների կրճատմամբ, աշխատողների լիցենզավորմամբ:

Այժմ դիտարկենք երկկողմանի մենաշնորհի դեպքը: Այսպիսի իրավիճակ առաջանում է, երբ գնորդի մենաշնորհին դիմակայում է վաճառողի մենաշնորհը, այսինքն՝ աշխատաշուկայում մենաշնորհ դիրք ունեցող կազմակերպությանը դիմակայում է մենաշնորհ դիրք ունեցող արհմիությունը: Որպես կանոն, այսպիսի իրավիճակում մենաշնորհ կազմակերպությունը ձգտում է կրճատել աշխատավարձը՝ կրճատելով զբաղվածների թիվը, իսկ արհմիությունը, իր հերթին, ձգտում է բարձրացնել աշխատավարձը՝ կրճատելով աշխատանքի առաջարկը: Դիտարկվող դեպքում առկա է մոնոպոլիա: Եթե դիտարկենք վերը նշված երկու դեպքերը, ապա երկկողմանի մոնոպոլիայի դեպքն առավել ընդունելի է: Այս եզրակացությունը կարելի է անել, եթե վերլուծենք աշխատանքի գնի հավասարակշիռ կայացման կառուցակարգը: Դա կարելի է բացատրել նրանով, որ պայքար է գնում երկու «հսկաների» միջև, որոնցից յուրաքանչյուրը պատրաստ է պայքարել իր շահերի համար, ինչը շուկան դարձնում է գերմրցակցային: Իսկ անբաժան իշխանության դեպքում շուկայի նման վերափոխումը նույնիսկ տեսականորեն հնարավոր չէ, քանի որ արհմիությունը ի վիճակի է մեծ ազդեցություն ունենալ աշխատաշուկայի վրա: Վերն ասվածից կարելի է եզրակացնել, որ արհմիությունների դերը տարբեր տիպի շուկաներում միանշանակ չէ: Պետք չէ մոռանալ նաև այն, որ շատ ավելի լավ է ճշգրտել արհմիությունների գործունեությունը, քան ընդհանրապես աշխատել առանց դրանց: Եթե դիտարկենք նախկին ԽՍՀՄ արհմիությունները, ապա համարձակորեն կարելի է նշել, որ իրենց առաջնային խնդիրն այդ կազմակերպությունները չէին կատարում, այսինքն՝ արհմիությունների ձևական գոյությունը հավասարազոր է դրանց իսպառ բացակայությանը: Ցավոք, այսօր էլ Հայաստանը պարծենալու ոչինչ չունի, քանի որ հայկական արհմիությունները չեն աշխատում ողջ հզորությամբ: Դա էլ հենց հանգեցնում է աշխատաշուկայում արհմիությունների բացակայության բացասական հետևանքներին: Իսկ բացասական հետևանքները կայանում են հետևյալում՝ աշխատավարձի ցածր մակարդակ, աշխատանքի համար վատ պայմաններ, գործազրկություն, ինչը ի վերջո բերում է սոցիալական դժգոհության: Այդպիսի երևույթների հետևանքները կարող են լինել անկանխատեսելի, քանի որ

աշխատավարձի ցածր մակարդակը և մնացյալ բացասական երևույթներն առաջացնում են հասարակության տարբեր շերտերի շահերի բախման: Օրինակ՝ եթե իրավիճակն սկսի թեժանալ, ապա քաղաքական տեսակետից աշխատավորական դժգոհությունը կարող է դառնալ նշանակալի ընդդիմադիր ուժ, մանավանդ եթե այդ ուժն ինչ-որ մեկը հմտորեն ուղղորդի: Արհմիությունների բացակայությունը կարող է նպաստել երկրի համար կազմակերպված սակավաթիվ ցույցերի, գործադուլների ի հայտ գալուն, ինչը անպայմանորեն կնպաստի տնտեսական վնասին: Ինչևէ, եթե դա պետություն է՝ շուկայական տնտեսությամբ, ապա արհմիությունների բացակայությունը ցանկալի չէ: Ցանկալի չէ և այն պատճառով, որ արհմիություններն իրենց կազմով, իրենց տեսակով և նպատակին հասնելու մեթոդներով արդեն տարբեր են: Այսինքն՝ իրենց գոյությամբ արհմիությունները պետությանն ազատում են տարբեր «գլխացավանքներից»:

Բաց արհմիությունները բազմաթիվ կազմակերպություններ են՝ բարդ ներքին կառուցվածքով, որոնք ընդգրկում են ոչ թե մեկ կամ երկու ձեռնարկությունների աշխատողների, այլ ամենից հաճախ նրանք ներկայացնում են տվյալ ոլորտի աշխատողների մեծամասնության շահերը: Այսպիսի արհմիություններին անդամագրվելը համեմատաբար դյուրին է (ոչ բարձր անդամավճարներ), և նրանք հիմնականում միավորում են հանրամատչելի մասնագիտությունների տեր մարդկանց: Բաց արհմիություններն ազդում են գործատուների վրա տարբեր մեթոդներով: Նրանք կարող են կազմակերպել բազմամարդ ցույցեր և գործադուլներ, կարող են ուղղակի բանակցություններ վարել գործատուների հետ՝ միայն արհմիության անդամներին աշխատանքով ապահովելու և շատ այլ մեթոդներով: Սակայն նրանք չեն կարող ազդել գործատուների վրա այնպես, ինչպես փակ արհմիությունների անդամները:

Փակ արհմիությունները սակավաթիվ կազմակերպություններ են: Ամենից հաճախ դրանք ներկայացնում են այս կամ այն մասնագիտության որոշ աշխատողների շահերը: Այդպիսի արհմիություններին անդամագրվելն առանց հատուկ նախապատրաստման հնարավոր չէ (կրթության մակարդակը, մասնագիտական աշխատանքային փորձը և այլն), կամ էլ դրանք անդամագրվելու համար անհրաժեշտ է հաղթահարել բարձր պատնեշներ: Փակ արհմիություններն ազդում են գործատուների վրա ոչ թե իրենց անդամների քանակով, այլ՝ որակով: Օրինակ՝ ամեն

աշխատող չէ, որ կարող է դառնալ ատոմակայանի կարգավար, դրա համար որոշակի մասնագիտական պատրաստվածություն է պետք: Բայց պետք չէ մտածել, որ այդպիսի աշխատողները կարող են ուղղակիորեն թելադրել իրենց կամքն ամբողջ հասարակությանը: Բնականաբար, գործատուն կանի ամեն ինչ, որպեսզի ձեռք բերի նման աշխատողների (բարձր աշխատավարձ, բարելավված աշխատանքային պայմաններ), սակայն, վերջիվերջո, այդպիսի մասնագիտություն ունենալ կծգտեն ավելի շատ մարդիկ, և կկայանա հավասարակշռություն աշխատողների և գործատուների միջև:

ՀԱՐՑԵՐ և ԽՆԴԻՐՆԵՐ

1. Ինչպիսի՞ դեր կարող են ունենալ արհմիությունները տնտեսության մեջ:
2. Ինչպե՞ս է կիրառվում Ն. Չամբերլենի մոդելը գործատուի և արհեստակցական միության բանակցային գործընթացներում:
3. Ինչու՞ են տեղի ունենում գործադուլներ, եթե նախապես պարզ է, որ գործատուն և արհմիության անդամները կգան համաձայնության:

Խնդիր 1:

Ենթադրենք, ընկերության պահանջարկը տրված է հետևյալ ձևով.

աշխատավարձ	**անհրաժեշտ աշխատողների քանակ**
5	0
4	300
3	600
2	900
1	1200

Տվյալ ոլորտում գործող արհմիությունը հանդես է գալիս որպես մոնոպոլիստ, որի օգտակարության գործակիցը հաշվարկվում է հետևյալ կերպ.

$$Գ\ օգ.=Աշխ.x\ աշխ.\ քան.^{2}$$

Քանի՞ աշխատող է ստիպված վարձել ընկերությունը և ինչ չափի աշխատավարձ կարող է վճարել: Հաշվարկել և ներկայացնել գրաֆիկական գծապատկերի միջոցով:

Խնդիր 2:

Ենթադրենք, ֆիրմայի ղեկավարները և արհմիությունները բանակցություններ են վարում նոր պայմանագրի կնքման շուրջ: Բացատրեք, ինչպես կփոխվի բանակցության ուղղությունը արհմիությունների համար, եթե

- կրճատվեն անապահով ընտանիքների նպաստները,
- երբ ընդունված է պետական ծրագիր, որը պետք է ապահովի տնտեսության մեջ լրիվ զբաղվածությունը:

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

1. ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, Երևան, 2009թ.:
2. ՀՀ օրենք «Նվազագույն աշխատավարձի մասին», Երևան, 2010թ.:
3. «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծ, Երևան, 2003թ.:
4. «ՀՀ սոցիալական ոլորտի իրավական ակտերի ժողովածու» 2009թ.:
5. «ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայություն» տեղեկատու,2008- 2010թ.:
6. «Աշխատանքի նախարարության» տեղեկատու 2008-2009թթ.:
7. Հ Թերզյան, Ա Մելքումյան, Վ Հակոբյան, «ՀՀ աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի էկոնոմետրիկական մոդելավորում», «Տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ և կառավարում» / Երևան/ 2008թ., էջ 54-93, էջ12- 58:
8. Ա.Ս.Մելքումյան, «Աշխատանքի շուկայի և զբաղվածության հիմնախնդիրները» /Երևան/, 2005թ., էջ6-29:
9. Ա.Վ.Կարապետյան, «Աշխատանքի շուկայի պետական կարգավորման հիմնախնդիրները» /Երևան/, 2007թ., էջ3-41:
10. Ա.Յ.Առաքելյան,«Աշխատուժի միջազգային միգրացիայի հիմնախնդիրները»/Երևան/2007թ.,էջ39-54:
11. Վ.Հ.Նիկոյան, «Աշխատանքի շուկայի վիճակագրական վերլուծությունը ՀՀ-ում» /Երևան/, 2004թ., էջ20-31:
12. Ճ.Ն.Մայիլյան, «Աշխատանքի շուկան և աշխատավարձի հիմնախնդիրները Հայաստանի Հանրապետությունում» /Երևան/, 2005թ.,էջ32-68:
13. Ա. Ս.Մելքումյան,«Աշխատանքի շուկա» /Երևան/, 2009թ., էջ4-39:
14. Մ. Ե.Պետրոսյան,«Աշխատանքի նորմավորում» /Երևան/ 2007թ., էջ25-38:
15. Կ. Հակոբյան, «Սոցիալ-տնտեսական վիճակագրություն» /Երևան/ 2009թ., էջ5-29:
16. Տերտերյան Գ. Մ., «Աշխատանքի կազմակերպումը և սպասարկումը» /Երևան/ 2001թ.. էջ5-26:

17. Ռ. Սարինյան, «Տնտեսագիտություն» /Երևան/ 2008թ., էջ2-24:
18. Ա. Հ. Արշակյան, «Միկրոէկոնոմիկա» /Երևան/ 2006թ., էջ10-45:
19. Գ. Մենքյու, «Մակրոէկոնոմիկա» /Երևան/ 1997թ., էջ4-18:
20. Գ.Ե.Կիրակոսյան, «Աշխատուժի ինտենսիվ վերարտադրության ժամանակակից խնդիրները» / Երևան/ 1987թ., էջ4-11:
21. Վ. Շ.Թովմասյան,Ս. Ն.Սիմոնյան, «Աշխատուժի վերարտադրության ռեգիոնալ առանձնահատկությունները» / Երևան/ 1985թ., էջ18-49:
22. Ա. Խ. Մարկոսյան,«Պետությունը և շուկան»/Երևան/ 2000թ., էջ29-52:
23. Վ.Ե. Խոջաբեկյան,«Զբաղվածության հիմնախնդիրները Հայաստանում անցման շրջանում» ՀՀ ԳԱԱ «Գիտություն» Հրատարակչություն, Երևան, 1998թ. էջ10-13:
24. Ս.Դավոյան,Դ.Մելիքյան, «Մարդկային կապիտալի զարգացման հիմնախնդիրները, տնտեսական աճը և գների կայունությունը անցումային տնտեսություն ունեցող երկրներում» /Երևան/ 2006թ., էջ11-39:
25. М.Блауг,Экономическаямысльвретроспективе. /Москва/ДелоЛТД, 1994г., стр. 33-51.
26. Б.М.Генкин,Экономикаицоциологиятруда. Издательцкая группа НОРМА-ИНФРА-М / Москва/ 1999г., стр. 14-68.
27. А.С Пигу, Экономическая теория благосостояния /Москва, Прогресс, Том I/ 1985г., стр. 35-67.
28. А.С.Пигу, Экономическая теория благосостояния/Москва, Прогресс, Том II/ 1985г., стр . 12-35.
29. М.Н Чепурин, Курс экономической теории /Киров, “АСА”/ 2002г., стр.363-462.
30. К. Доугерти, Введение в эконометрику. /Москва/ 1997г., стр. 56-90.
31. Р.К. Макконелл, Экономика. Издательство “Республика” /Москва, Том I/,1992г., стр. 46-105.
32. Р.К. Макконелл, Экономика. Издательство “Республика”, /Москва, Том II/ 1992г., стр. 25-78.
33. www.armstat.am
34. www.unctad.org
35. www.unp.un.org
36. www.arlis.am
37. www.gov.qm

38. www.dmr.am
39. www.parlament.am