

ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ
ՆԱԽՆԱԽԱՐԱՆ

ԱՆԱՅԻՏ ՀԱՄԱՐՁՈՒՄՅԱՆ

ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ ԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԷԿՈՆՈՄԻԿԱ



ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ

Ա. Հ. ՀԱՄԲԱՐՁՈՒՄՅԱՆ

**ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ
ԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԷԿՈՆՈՄԻԿԱ**

ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ՁԵՌՆԱՐԿ

**ԵՐԵՎԱՆ
ԵՊՀ ՀՐԱՏԱՐԱԿԶՈՒԹՅՈՒՆ
2016**

ՀՏԴ 331(07)
ՊՄԴ 65.24g7
Հ 205

*Հրատարակության է երաշխավորել
ԵՊՀ տնտեսագիտության և կառավարման
ֆակուլտետի գիտական խորհուրդը*

Համբարձումյան Ա.Յ.

Հ 205 Մարդկային ռեսուրսներ և աշխատանքի էկոնոմիկա: Ուսումնական ձեռնարկ/Ա.Յ.Համբարձումյան, -Եր.: ԵՊՀ հրատ., 2016, 276 էջ:

Երկրորդ, լրամշակված հրատարակություն:

Ուսումնական ձեռնարկի հիմնական նպատակն է հայ ուսանողներին մատուցել աշխատանքի տնտեսագիտության ժամանակակից տեսությունները և հիմնահարցերը, ինչպես նաև լրացուցիչ նյութերի միջոցով զարգացնել նրանց ինքնուրույն մտածելակերպը և նյութը յուրացնելու գործընթացը: Ուսումնական ձեռնարկը բաղկացած է 14 գլխից, որոնցից յուրաքանչյուրը համապատասխանում է ԵՊՀ տնտեսագիտության և կառավարման ֆակուլտետի բակալավրի կրթական ծրագրով նախատեսված «Մարդկային ռեսուրսներ և աշխատանքի էկոնոմիկա» դասընթացի ծրագրին:

Որպես հիմնական գրականություն, օգտագործվել են նաև անգլալեզու և ռուսալեզու գրական աղբյուրները:

Ուսումնական ձեռնարկը նախատեսված է աշխատանքի ժամանակակից տնտեսագիտությունն ուսումնասիրող ուսանողների համար:

Երկրորդ հրատարակությունում թարմացվել են վիճակագրական տվյալները, վերացվել են նախորդ հրատարակման ժամանակ տեղ գտած սխալները և բացթողումները, լրամշակվել են աղյուսակները և գծանկարները:

ՀՏԴ 331(07)
ՊՄԴ 65.24g7

ISBN 978-5-8084-2136-3

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

**Կրթությունն ստանալ, նշանակում է կարողանալ ճիշտ
գործել առօրյա կյանքի ցանկացած իրավիճակում:**
Ջոն Դիբեն (Փրինսթոնի համալսարան)

Ներածություն

«Մարդկային ռեսուրսներ և աշխատանքի էկոնոմիկա» դասընթացը ԵՊՀ տնտեսագիտության և կառավարման ֆակուլտետում դասավանդվում է որպես մասնագիտական հիմնարար դասընթացներից մեկը: Մինչ այժմ ԵՊՀ տնտեսագիտության ֆակուլտետի ուսանողությունը հնարավորություն չի ունեցել օգտվելու մայրենի լեզվով դասագրքերից, դրանք եղել են կամ ռուսերեն, կամ անգլերեն: Հայերեն լեզվով ձեռնարկն ուսանողներին հնարավորություն կտա ծանոթանալ նաև ՀՀ-ում աշխատանքի տնտեսագիտության հիմնախնդիրների առանձնահատկություններին և լուծման ուղիներին:

Ուսումնական ձեռնարկը բաղկացած է 14 գլխից, որոնցից յուրաքանչյուրը համապատասխանում է ԵՊՀ տնտեսագիտության և կառավարման ֆակուլտետի բակալավրի կրթական ծրագրով մատչատեսված «Մարդկային ռեսուրսներ և աշխատանքի էկոնոմիկա» դասընթացի ծրագրին:

Առաջին գլուխը, որը մվիրված է «Մարդկային ռեսուրսներ և աշխատանքի էկոնոմիկա» դասընթացի ուսումնասիրության առարկային և մեթոդներին, խոսվում է աշխատանքի, որպես ուսումնասիրության օբյեկտի առանձնահատկությունների, դասընթացի առարկայի, կիրառվող հիմնական մեթոդների մասին:

Երկրորդ գլխում դիտարկվում են աշխատանքային ռեսուրսների ձևավորման, բաշխման և զբաղվածության հիմնահարցերը:

Երրորդ գլխում մեկնաբանվում են աշխատանքի շուկայի և դրա բաղկացուցիչների ընդհանուր նկարագիրը և դասակարգումը:

Չորրորդ գլուխը պարունակում է աշխատանքի ընդհանրական և անհատական առաջարկի, տնային տնտեսություններում աշխա-

տանքի առաջարկի ձևավորման հիմնահարցերը, ինչպես նաև դիտարկվում են եկամտահարկի և սոցիալական օժանդակության ծրագրերի ազդեցությունն աշխատանքի առաջարկի վրա:

Հինգերորդ գլխում լուսաբանվում են աշխատանքի պահանջարկը, աշխատանքի պահանջարկի էլաստիկությունը, տեխնիկական առաջընթացի և հարկերի ազդեցությունն աշխատանքի պահանջարկի վրա:

Վեցերորդ գլխում արծարծված են աշխատուժի որակի և մարդկային կապիտալում ներդրումների հիմնահարցերը:

Յոթերորդ գլուխը նվիրված է աշխատանքի շուկայում տեղի ունեցող տեղաշարժերին: Խոսվում է նաև միգրացիայի և դրա ազդեցության մասին ելքի և ընդունող երկրների աշխատաշուկաների վրա: Առանձին ենթագլուխ է հատկացված միջֆիրմային տեղաշարժին:

Ութերորդ գլուխը բովանդակում է գործազրկության, դրա առաջացման պատճառների, տեսակների, աշխատանք փնտրելու տեսության, ինչպես նաև մյուս մակրոտնտեսական ցուցանիշների հետ գործազրկության կապի մասին շարադրանքը:

Իններորդ գլուխը վերնագրված է «Աշխատանքի ներքին շուկա»: Խոսվում է աշխատանքի ներքին շուկայի առանձնահատկությունների, դրանում կադրային քաղաքականության, անձնակազմի զարգացման և աշխատանքային կարիերայի մասին:

Տասներորդ գլխում վերլուծվում են աշխատանքի կազմակերպման, աշխատանքի պայմանների ձևավորման, աշխատանքի պաշտպանության և անվտանգության հարցերը:

Գլուխ տասներկերորդը լուսաբանում է աշխատանքի վարձատրությունը և խթանումը: Դիտարկվում են աշխատավարձում տարբերությունների պատճառները, աշխատավարձի ոչ եկամտային տեսությունը, ձեռնարկություններում աշխատավարձի կազմակերպումը, ինչպես նաև ծառայողների (քաղծառայողների) աշխատանքի վարձատրությունը:

Գլուխ տասներկուերորդում մեկնաբանվում են աշխատանքի արտադրողականությունը, դրա բնորոշման ժամանակակից մոտեցումները, չափման մեթոդները և ցուցանիշները:

Տասներեքերորդ և տասնչորսերորդ գլուխները նվիրված են արհմիությունների և պետության ազդեցությանը աշխատանքի շուկայի վրա: Դիտարկվում են արհմիությունների պահվածքի մոդելները, բանակցային գործընթացի և գործադուլների մոդելները, ինչպես նաև աշխատանքի շուկայի վրա պետության ազդեցության միջոցառումները:

Ամեն գլխի վերջում կան հարցեր կրկնության համար, որոնց նպատակն է ուսանողին օգնել վերհիշելու և յուրացնելու կարդացած նյութը:

ԳԼՈՒԽ 1

«ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ ԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԷԿՈՆՈՄԻԿԱ» ԴԱՍԸՆԹԱՑԻ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՐԿԱՆ ԵՎ ՄԵԹՈԴԸ

**Եղիր ուրիշներից իմաստուն, եթե կարող ես,
բայց մի ասա նրանց այդ մասին:
*Լորդ Չեստերֆիլդ***

«Մարդկային ռեսուրսներ և աշխատանքի էկոնոմիկա» դասընթացի ուսումնասիրության առարկան մարդկանց նպատակաուղղված աշխատանքային գործունեության և բարիքների արտադրության ընթացքում նրանց միջև ծագած աշխատանքային հարաբերություններն են, որոնք անընդհատ կարող են փոփոխվել տնտեսության զարգացմանը, տեխնոլոգիաների կատարելագործմանը զուգընթաց:

Մարդկային ռեսուրսները մարդիկ են, ովքեր ոչ միայն ստեղծում են նյութական բարիքներ, այլև սպառում են դրանք: Աշխատանքի ուղորտում իրացվում են մարդկանց պահանջմունքները, որոնք պայմանավորված են տարիքով, առողջական վիճակով, ընտանեկան դրությամբ, կրթվածության մակարդակով և շատ այլ սոցիալական, հոգեբանաֆիզիոլոգիական որակներով:

Մարդկային ռեսուրսների արտահայտման ձևերից են աշխատանքային ռեսուրսները և աշխատանքային ներուժը, որոնց մասին կխոսվի երկրորդ գլխում:

Աշխատանքը մարդու գոյության հիմքն է, որոշում է նրա տեղը հասարակության մեջ, ծառայում է որպես ինքնարտահայտման կարևոր միջոց, այդ պատճառով աշխատանքը պետք է կազմակերպվի այնպես, որպեսզի միանշանակ արտահայտի մարդու բազմակողմանի ունակությունների դրսևորումները և ապահովի համապատասխան վարձատրություն: Աշխատանքը հանդես է գալիս ոչ միայն որպես հիմնական արտադրական գործոն ամբողջ տնտեսության և առանձին ձեռնարկության համար, այլև որպես մարդկանց բարեկեցության կարևորագույն աղբյուր: Տնտեսապես զարգացած երկրնե-

րի բնակչության մեջ զգալի տեսակարար կշիռ ունեն վարձու աշխատողները, այսինքն նրանք, ովքեր ներդնելով իրենց աշխատանքային ունակությունները, դրա դիմաց ստանում են աշխատավարձ:

Աշխատանքի, որպես ուսումնասիրության և հետազոտման օբյեկտի առանձնահատկությունը կայանում է հետևյալում: **Նախ**, աշխատանքը դա մարդկանց նպատակաուղղված գործունեությունն է բարիքներ և ծառայություններ ստեղծելու, որը պետք է լինի արդյունավետ, ռացիոնալ և տնտեսապես կազմակերպված: **Երկրորդ**, այն հանդիսանում է ոչ միայն առանձին անհատի, այլև ամբողջ հասարակության կենսագործունեության հիմնական պայմաններից մեկը և ցանկացած կազմակերպության (ծեռնարկության) գործելու պայման: **Երրորդ**, այն չի կարող դիտվել որպես ապրանք, քանի որ աշխատանքն անբաժան է իր կրողից և ապրանք է ոչ թե ինքը՝ մարդը, այլ նրա աշխատանքային ծառայությունը: **Չորրորդ**, աշխատանքի ընթացքում ձևավորվում է սոցիալ-տնտեսական հարաբերությունների համակարգ, որը կազմում է հասարակական հարաբերությունների առանցքն ամբողջ տնտեսության, տարածաշրջանի, ֆիրմայի և առանձին անհատի համար:

Աշխատանքի դերը մարդու զարգացման գործում արտահայտվում է նրանում, որ աշխատանքի ընթացքում ստեղծվում են ոչ միայն նյութական և հոգևոր բարիքներ, այլև զարգանում են այդ բարիքներն արտադրողները՝ ձեռք բերելով հմտություն, փորձ, բացահայտելով իրենց ընդունակությունները և համալրելով գիտելիքները: Աշխատանքի ստեղծագործական բնույթն ի հայտ է գալիս նոր մտահղացումներում, առաջադեմ տեխնոլոգիաներում, աշխատանքի ավելի կատարելագործված, բարձրարտադրողական միջոցների, արտադրանքի, հումքի, նյութերի էներգիայի նոր տեսակների ստեղծման գործընթացում:

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

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

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

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

Աշխատանքի էկոնոմիկան ուսումնասիրում է այն փոխհարաբերությունները, որոնք ծագում են գործատուի և վարձու աշխատողների միջև, ինչպես նաև դա աշխատանքի շուկայի գործունեության և արդյունքների հետազոտություն է: Դիտարկման առարկա են՝ աշխատավարձի և զբաղվածության; աշխատավարձի, եկամտի և աշխատանքին մասնակցելու մասին որոշում ընդունելու միջև փոխհարաբերությունը; մասնագիտություն ընտրելիս շուկայական ընդհանուր խթանների ազդեցությունը; կադրերի կրթության և վերապատրաստման վրա կապիտալ ներդրումների արդյունավետությունը և խթանումը; արհմիությունների ազդեցությունն աշխատավարձի, աշխատանքի արտադրողականության և աշխատուժի հոսունության վրա և այլն:

Ուսումնական ձեռնարկի շրջանակում կվերլուծվեն նաև աշխատավարձի և զբաղվածության վրա այնպիսի սոցիալական միջոցառումների ազդեցությունն, ինչպիսիք են նվազագույն աշխատավարձը, սոցիալական ապահովության բնագավառում կիրառվող օրենքները, հարկային ռեժիմը ներգաղթն ու արտագաղթը և այլն: Այդ ամենը կուսումնասիրվեն երկու մակարդակներով՝ պոզիտիվ տնտեսագիտության տեսության օգնությամբ կվերլուծվի ու կբացատրվի մարդկանց պահվածքը, իսկ նորմատիվային տնտեսական վերլուծության մեթոդի կիրառմամբ ցույց կտրվի թե ի՞նչ պետք է լինի ապագայում:

Պոզիտիվ տնտեսագիտական տեսությունը դա պահվածքի տեսությունն է: Ենթադրվում է, որ մարդիկ ամեն տեսակ խրախուսանքներին և պարգևներին արձագանքում են դրականորեն, իսկ ծախսումներին՝ բացասականորեն: Տնտեսագիտության տեսության մեջ պարզևատրումը դիտարկվում է ինչպես դրամական, այնպես էլ ոչ դրամական ձևով, այն դեպքում: Եթե մարդն ուզում է դառնալ վիրաբույժ, հաշվի առնելով վիրաբույժների վաստակները և հասարակության մեջ նրանց կարգավիճակը, պետք է հրաժարվի իրավաբան դառնալու հնարավորությունից և բացի դրանից, պետք է պատրաստ լինի արտակարգ իրավիճակներով աշխատանքի՝ օրվա ցանկացած պահին, ինչպիսին վիրաբույժի աշխատանքն է: Կարիերան ընտրելիս պետք է ուշադրության արժանանան ինչպես օգուտներն, այն-

պես էլ ծախսերը: Նույն կերպ, ֆիրման, լուծելով լրացուցիչ աշխատողին աշխատանքի ընդունելու հարցը, պետք է համադրի աշխատանքի վարձատրության ծախսերը եկամտի հավելաճի կամ խնայման հետ, որը նա կստանա աշխատուժի քվաքանակի ավելացմամբ:

Ռեսուրսների սահմանափակությունը տնտեսագիտության տեսության հիմնարար դրույթներից մեկն է, որի համաձայն ինչպես առանձին մարդիկ, այնպես էլ հասարակությունն ամբողջությամբ, չունեն բավարար ռեսուրսներ, որպեսզի բավարարեն իրենց բոլոր պահանջումները: Այստեղից, մի շարք ցանկությունների բավարարման համար ցանկացած ռեսուրս կարող է օգտագործվել այլ ուղղվածությամբ: Դա նշանակում է նաև, որ ամեն մի որոշում կամ գործողություն այս կամ այն կերպ կապակցված է ծախսերին: Մենք միշտ ստիպված ենք ընտրություն կատարել օգուտների և ծախսերի միջև: Աշխատողները մշտապես ընտրություն են կատարում, օրինակ՝ այն մասին, թե փնտրե՞լ, թե չփնտրել այլ աշխատանք, համաձայնվե՞լ, թե չհամաձայնվել արտաժամյա աշխատանքին, ձգտե՞լ, թե չձգտել ծառայողական առաջխաղացմանը, այլ տարածաշրջան գնալ, կամ բարձրացնել կրթական մակարդակը և այլն:

Ռացիոնալությունը: Պոզիտիվ տնտեսագիտական տեսության երկրորդ կարևոր դրույթը այն մասին է, որ մարդիկ կյանքում գործում են ռացիոնալ, այն իմաստով, որ նրանք իրենց առջև որոշակի նպատակ են դնում և ձգտում դրա իրականացմանը հետևողականորեն և խելացի: Առանձին անձանց պահվածքը դիտարկելիս տնտեսագետները ենթադրում են, որ դրված նպատակը ձեռք է բերվում օգտակարության առավելացման (մաքսիմալացման) օգնությամբ, այլ խոսքով ասած, ենթադրվում է, որ մարդիկ ձգտում են հասնելու նպատակին՝ տվյալ սահմանափակ ռեսուրսներով: Ֆիրմաների գործունեությունը դիտարկելիս, այդ նպատակը է առավելագույն շահույթն է, որն օգտակարության առավելացման մասնավոր դեպքն է, երբ շեշտը դրվում է դրամական շահի վրա, իսկ ոչ դրամական գործոններն ուղղակի անտեսվում են:

Ռացիոնալությունը ենթադրում է **հետևողականություն** ընդհանուր տնտեսական խթանների նկատմամբ և պահվածքի հարմարվողականություն այն դեպքերում, երբ նշված խթանները փոփոխվում

են: Պահվածքի այս երկու բնորոշումները հնարավորություն են տալիս կանխատեսելու, թե ինչպե՞ս կարծագանքեն աշխատողները և ֆիրմաները տարբեր խթաններին:

Նորմատիվային տեսությունը հենվում է արդյունավետության վրա: Եթե աշխատանքի շուկան նպաստի կամավոր, փոխշահավետ գործարքների կնքմանը, ապա արդյունքում կստացվի արդյունավետության պայմանն ըստ Պարետոյի: Այստեղ արդյունավետություն բառը կիրառվում է առանձնահատուկ իմաստով, այսինքն, այն պայմանի իմաստով, որի դեպքում բոլոր փոխադարձ գործարքները կնքվում են: Եթե այդպիսի իրավիճակ է ստեղծվում, ապա կառավարության ֆունկցիաները հանգում են վերաբաշխող ֆունկցիաներին պաշտոնական բնույթ տալուն:

Ցանկացած նորմատիվային դրույթ այն մասին, թե ի՞նչ պետք է իրականանա, հենվում է մի քանի խորքային արժեքների վրա: Շուկայում պետական քաղաքականությունը հաճախ հենվում է այն կարծիքի վրա, որ հասարակությունը պետք է ձգտի եկամուտների ավելի հավասարաչափ բաշխմանը: Այդպիսի քաղաքականության օրինակներ, որոնք կառուցվում են բաշխման սկզբունքների վրա, հանդիսանում են կենսամակարդակի պահպանման ծրագրերը, նվազագույն աշխատավարձի մասին օրենքները, արտագաղթի և ներգաղթի մասին որոշումները և այլն:

Աշխատանքի տնտեսագիտությունը կիրառում է նաև տնտեսագիտական այլ զանազան մեթոդներ, ինչպիսիք են տնտեսական վերլուծության, ինդուկցիայի, դեդուկցիայի, աբստրահման և այլն:

Դասընթացի ուսումնասիրության օբյեկտն աշխատանքի շուկան է: Այստեղ տեղին է անդրադառնալ իմացաբանական բնույթի որոշ պարզաբանման, որը շատ հաճախ է հանդիպում անցումային փուլում գտնվող Հայաստանի տնտեսագիտական մտքի դրսևորումներում: Այդ անդրադարձը վերաբերվում է «աշխատանքի շուկա» և «աշխատուժի շուկա» հասկացություններին: Ժամանակակից տնտեսագիտական միտքը «աշխատուժ» ասելով հասկանում է զբաղվածներին և գործազուրկներին: Աշխատուժն իր բովանդակությամբ կամ պարունակությամբ նույն «տնտեսապես ակտիվ բնակչությունն» է: Իսկ երբ ասում ենք «աշխատուժի շուկա» հասկացվում է իբր մար-

դիկ են վաճառվում: Այս շփոթմունքի հիմնական «մեղավորը» Կ.-Մարքսն է, ըստ որի աշխատուժը դա մարդու ֆիզիկական և հոգևոր ունակությունների ամբողջությունն է, որը գործադրվում է ամեն ամ-գամ, երբ նա արտադրում է ինչ-որ սպառողական բարիքներ¹: Աշխատանքի շուկայի նորմալ գործելու պայմաններին «աշխատուժ» կատեգորիան բավարարում է թե ոչ, եթե դրա մեկնաբանությունն ընդունենք ըստ Մարքսի: Պատասխանը կլինի բացասական և դա հիմնավորվում է հետևյալ հիմնական մտահանգումներով:

Նախ, որ մարդու ունակություններն ամբաժանելի են մարդուց և առանց մարդուն վաճառելու չի կարելի վաճառել դրանք: Երկրորդ, գնորդն այդ դեպքում նույնպես չի կարող դառնալ այդ ունակությունների սեփականատեր, որովհետև դրանք ամբաժան են վաճառողից: Իսկ եթե ընդունում ենք, որ վաճառվում է «աշխատանքը», ապա աշխատանքի շուկայում առք-վաճառքի ժամանակ պայմանագիր է կնքվում ներդրվելիք աշխատանքի քանակի մասին: Դառնալով աշխատանքի արդյունքների սեփականատերը, գործատուն տնօրինում է այն: Այստեղից հետևություն՝ պետք է ասել «աշխատանքի շուկա» այլ ոչ թե «աշխատուժի շուկա»:

Դեռևս 1934 թվականից Հայաստանն Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության անդամ է (մինչ օրս) և չնայած նախկին համակարգի պայմաններում դրա գործունեության մասին տեղեկատվության խիստ սահմանափակվածությամբ, այդ միջազգային կազմակերպությանն անդամակցումը զգալի ազդեցություն ունեցավ աշխատանքի էկոնոմիկայի վրա՝ հասկացությունների և կատեգորիաների ճշգրտման, իմացաբանական ապարատի հղկման առումով: Այդ է պատճառը, որ անհրաժեշտություն առաջացավ նորովի անդրադառնալ մինչ ԽՍՀՄ-ի փլուզումը կիրառվող թե մեթոդաբանական, և թե իմացաբանական հիմնահարցերին: ԱՄԿ-ի մեթոդաբանությամբ աշխատուժն իրենից ներկայացնում է զբաղված և գործազուրկ մարդկանց համախումբը, որը ինչպես ասվեց արդեն, նաև տնտեսապես ակտիվ բնակչություն է կոչվում:

¹ Կ. Մարքս, Ֆ. Էնգելս, Երկեր, հ. 23, էջ 178:

Մարդկային ռեսուրսներ և աշխատանքի էկոնոմիկան ուսումնասիրում է այն փոխհարաբերությունները, որոնք կան գործատուների և վարձով աշխատողների միջև, ինչպես նաև աշխատանքի առաջարկի ու պահանջարկի փոխներգործությունը: Զբաղվածության ուղորտի հարաբերությունները, լինելով հասարակական կյանքի կարևոր կողմերից մեկը, գտնվում է օրենսդիրների ուշադրության կենտրոնում: Աշխատանքի տնտեսագիտության հիմնավոր իմացությունը հնարավորություն է ընձեռում ըմբռնելու և հասկանալու շատ սոցիալական երևույթներ:

Աշխատանքի տնտեսագիտությունը դա աշխատանքի շուկայի գործունեության և արդյունքների հետազոտություն է: Իսկ եթե փորձենք ավելի համառոտ ձևակերպել, ապա աշխատանքի տնտեսագիտությունը նախ և առաջ գործատուների ու աշխատողների պահվածքն է՝ ի պատասխան աշխատանքային փոխհարաբերությունների ուղորտի ընդհանուր խթանների և ոչ արժեքային գործոնների ազդեցության: Որպես ընդհանուր խթանների օրինակ կարող են ծառայել աշխատավարձը, գները, շահույթը, իսկ ոչ արժեքային գործոններ՝ աշխատանքի պայմանները:

Չարցեր կրկնության համար

1. Ո՞րն է «Մարդկային ռեսուրսներ և աշխատանքի էկոնոմիկա» դասընթացի ուսումնասիրության առարկան:

2. Ո՞րն է «Մարդկային ռեսուրսներ և աշխատանքի էկոնոմիկա» դասընթացի ուսումնասիրության օբյեկտը:

3. Որո՞նք են այն հիմնական մեթոդները, որոնք կիրառվում են աշխատանքի տնտեսագիտությունում:

Պետք է ասել «աշխատանքի շուկա» թե՞ «աշխատուժի շուկա» և ինչո՞ւ:

ԳԼՈՒԽ 2

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԶԵՎԱԿՈՐՈՒՄԸ, ԲԱՇԽՈՒՄԸ ԵՎ ԶԲԱԴՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆԸ

2.1. Աշխատանքային ռեսուրսների ձևավորումն ու բաշխումը

Աշխատանքի էկոնոմիկան առանձնացնում է բնակչության այն հատվածը, որն համդիսանում է հասարակության աշխատանքային հարաբերությունների կրողը: Տնտեսության համար կարևոր նշանակություն ունեն բնակչության և նրա հիմնական մասի՝ տնտեսապես ակտիվ բնակչության վերարտադրության գործընթացները: Զանազանում են վերջինիս ձևերը, տեսակները և ռեժիմները, իսկ աշխատանքային ռեսուրսների վերարտադրության մեջ առանձնացնում են նաև փուլերը և աստիճանները:

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

Բնակչության բնական շարժը պայմանավորված է մարդկանց ծնելիությամբ և մահացությամբ: Նայած թե դրանցից որոնք կգերակշռի, ըստ այդմ էլ ձևավորվում են բնակչության բնական հավելածը կամ նվազումը: Բնակչության ծնելիության և մահացության գործակիցները հաշվարկում են հազար մարդուն բաժին ընկնող ծնվածների և մահացածների թվով՝ մեկ տարում: Ծնելիության գործակիցը հաշվարկում են հազար կանանց հաշվով:

Մալթուսն ասում էր, որ երեք հիմնական պատճառ խոչընդոտում են բնակչության աճին²: Դրանք են՝ աղքատությունը, մարդկային արատները և բարոյական կեցվածքը: Նրա կարծիքով, աղքատությունը բերում է հիվանդությունների, մահացության աճի, կրճա-

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

տելով բնակչության թվաքանակը: Մարդկային արատները, աննորմալ բարքերը նվազեցնում են ծնելիությունը: Իսկ երրորդի դեպքում մարդիկ գիտակցաբար չեն ամուսնանում, որովհետև գիտեն, որ չեն կարող ընտանիք պահել՝ համապատասխան միջոցների բացակայության պատճառով:

Սակայն Մալթուսի դասակարգումը բոլորովին չաշխատեց 20-րդ դարում: Հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ ինչքան կենսամակարդակը բարձրանում է, այնքան ծնելիությունը նվազում է և հակառակը: Այդ օրինաչափությունը նկատվում է ինչպես երկրների, այնպես էլ ընտանիքների առումներով (տե՛ս Աղյուսակ 1-ը):

Աղյուսակ 1.
1000 բնակչին ընկնող տարեկան ցուցանիշները³

Երկրները	Ծնելիության ցուցանիշը		Մահացության ցուցանիշը		Բնական աճի ցուցանիշը		ՀՆԱ-ն մեկ շնչի հաշվով (դոլար)	
	2000 թ.	2013 թ.	2000 թ.	2013 թ.	2000 թ.	2013 թ.	2000 թ.	2013 թ.
Ավստրիա	9.8	9.0	9.6	9.0	0.2	0.0	24517.3	50510.7
Ռուսաստան	8.7	13.0	15.3	14.0	-6.6	0.0	1771.6	14611.7
Չինաստան	14.0	12.0	6.4	7.0	7.5	5.0	949.2	6807.4
Ճապոնիա	9.4	9.0	7.6	13.0	1.8 -	2.0	37299.6	38633.7
Ռումինիա	10.5	9.0	11.4	13.0	-0.9 -	3.0	1662.2	9490.8
ԱՄՆ	14.4	13.0	8.5	8.0	5.9	5.0	36449.9	53042.0
Ֆրանսիա	13.1	3.0	9.1	9.0	4.0	4.0	22466.2	42560.4
Գերմանիա	9.3	8.0	10.2	10.0	-0.9 -	3.0	23685.4	46251.4
Հայաստան	10.6	14.0	7.5	9.1	3.1	4.0	621.4	3504.8

Բնակչության թվաքանակը, դրա փոփոխման տեմպերն ինքնաստիճյան քիչ են խոսում իրենց մասին, առանց դրանք պատմական և սոցիալ-տնտեսական զարգացման հետ կապելու: Անհրաժեշտ են երկրի սոցիալ-տնտեսական պայմանների և այլ երևույթների ու գործընթացների վերլուծություններ: Չի կարելի միանշանակ ասել, որ բնակչության աճի բարձր տեմպերը բոլոր դեպքերում բարիք է, իսկ նվազումը՝ չարիք: 2009 թ. հունվարի 1-ի դրությամբ ՀՀ բնակչության թվաքանակը կազմել է 3238.0 հազ. մարդ: 2008 թ.-ի տարեկան ընդհանուր աճը կազմել է 7.9 հազար մարդով, որը պայմա-

³ «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք», Եր., 2009, էջ 526-527, 2013, էջ 548-549, 2014, էջ 557 և <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP/>.

նավորված է բնակչության բնական հավելաճով և միգրացիայի մնացորդով: Քաղաքային բնակչության մասնաբաժինը 64 տոկոս է, իսկ գյուղականինը՝ 36 (տե՛ս Աղյուսակ 2-ը): Բնակչության թվաքանակն ու կազմը փոփոխվում են նաև միգրացիոն գործընթացների հետևանքով, որոնք կարող են առաջանալ տնտեսական, քաղաքական, կրոնական և այլ պատճառներով:

Աղյուսակ 2.

ՀՀ բնակչության հիմնական ժողովրդագրական ցուցանիշները⁴ (հազար մարդ)

	2005	2007	2009	2011	2013	2014
Բնակչության թվաքանակը, ընդամենը	3219.2	3230.1	3249.9	3021.4	3017.1	3017.1
այդ թվում՝ քաղաքային	2062.6	2070.5	2081.0	1912.7	1914.0	1914.0
գյուղական	1156.6	1159.6	1168.5	1108.7	1103.0	1103.0
Բնակչության ընդհանուր թվաքանակից՝						
աշխատունակ տարիքից ցածր	731.2	673.4	644.3	609.1	611.8	611.8
աշխատունակ տարիքի	2079.9	2169.6	2232.1	2050.2	2034.0	2034.0
աշխատունակ տարիքից բարձր	408.1	386.8	373.1	362.1	371.3	373.1
Կյանքի սպասվող տևողությունը ծննդյան պահից, տարի						
ամբողջ բնակչությունը	73.5	73.5	73.9	74.2	74.8	74.8
տղամարդիկ	70.3	70.2	70.6	70.7	71.5	71.5
կանայք	76.5	76.6	77.0	77.5	77.9	77.9
ծնվածներ 1000 բնակչի հաշվով	11.7	12.4	13.7	14.4	13.8	13.8
մահացածներ 1000 բնակչի հաշվով	8.2	8.3	8.5	9.3	9.0	9.0
այդ թվում մինչև 1 տարեկան 1000 կենդանի ծնվածի հաշվով	12.3	10.9	10.4	11.6	9.7	9.7
բնակչության բնական աճը	3.5	4.1	5.2	5.1	4.8	4.8
ամուսնությունները	5.2	5.6	5.8	6.5	6.1	6.1
ամուսնալուծությունները	0.8	0.9	0.9	1.1	1.2	1.2
բնակչության միգրացիայի մնացորդը	-2.4	-2.0	-1.7	-1.2	-8.1	-8.1

⁴ Աղյուսակը կազմված է «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք», Եր., 2010, էջ 25-ի, 2014, էջ 21-27-ի և 2015-ի էջ 24-ի հիման վրա:

Բնակչության սոցիալական շարժն արտահայտվում է տարբեր սոցիալական կառուցվածքների՝ կրթական, մասնագիտական, ազգային և այլն, փոփոխություններում: Բնակչության վերարտադրության ընթացքում տեղի է ունենում ինչպես սերնդափոխություն, այնպես էլ դրա նոր սոցիալ-ժողովրդագրական կառուցվածքի ձևավորում: Յուրաքանչյուր սերունդ առանձնանում է իր կրթական ու մշակութային մակարդակով, մասնագիտական որակավորման կառուցվածքով, սեռատարիքային կազմով և այլ բնութագրիչներով: ՀՀ-ում բնակչության թվաքանակի փոփոխությունները տեսանելի են Աղյուսակ 2-ի տվյալներից:

Բնակչության վերարտադրությունը լինում է ընդլայնված, պարզ և սեղմված: Ընդլայնված վերարտադրության համար բնորոշ է 1000 բնակչի հաշվով ծնվածների թվի գերակշռումը մահացածների նկատմամբ: Պարզ վերարտադրության դեպքում բնակչության թվաքանակի հավելած չկա, այսինքն՝ 1000 բնակչին ընկնող ծնվածների թիվը հավասարվում է մահացածների թվին: Իսկ սեղմված վերարտադրության դեպքում ոչ միայն բացակայում է բնակչության հավելածը, այլև տեղի է ունենում դրա բացարձակ թվաքանակի կրճատում:

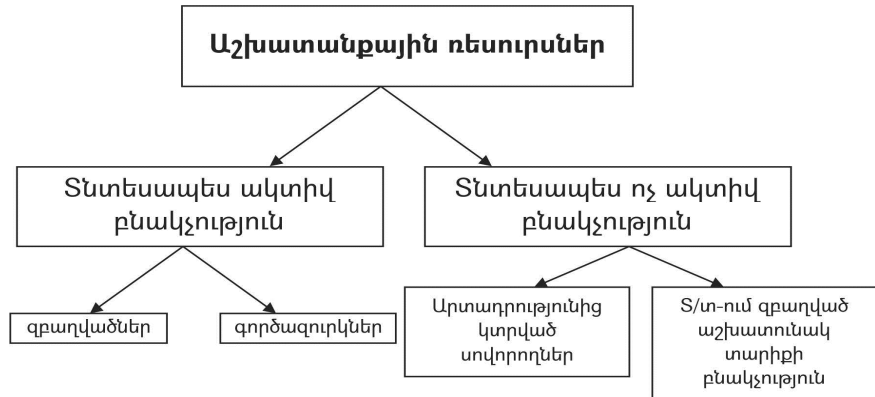
Ամբողջ բնակչությունից աշխատանքային միջոց են նրանք, ովքեր իրենց մտավոր և հոգեֆիզիոլոգիական որակների շնորհիվ ունակ են ստեղծելու նյութական բարիքներ կամ ծառայություններ: Դրանք այն մարդիկ են, ովքեր զբաղված են տնտեսության այս կամ այն ոլորտում, ինչպես նաև նրանք, ովքեր զբաղված չեն, բայց ցանկություն ունեն աշխատելու:

Աշխատանքային ռեսուրսների առանձնահատկությունը և տարբերությունը նյութական ռեսուրսներից, պահանջում է առանձնահատուկ մոտեցում դրա օգտագործմանը: Աշխատանքային ռեսուրսի կրողը՝ մարդը, միաժամանակ նաև սպառող է: Ռեսուրսի այս տեսակը հնարավոր չէ ցանկացած ժամանակ տեղափոխել մեկ աշխարհագրական վայրից մյուսը: Դրա վերարտադրությունն ամբողջությամբ չի վերահսկվում հասարակության կողմից: Աշխատուժի մասնագիտական կառուցվածքը նույնպես վերահսկելի չէ: Նշված հիմնախնդիրներին լուծում տալու նպատակով կազմվում է աշխատան-

քային ռեսուրսների հաշվեկշիռ, որն ինչպես ցանկացած հաշվեկշիռ, բաղկացած է երկու մասից՝ աշխատանքային ռեսուրսների ձևավորման աղբյուրներից և դրանց բաշխումից՝ ըստ զբաղվածության տեսակների:

Աշխատանքային ռեսուրսները ձևավորվում են՝ աշխատունակ տարիքի աշխատունակ բնակչությունից, թոշակային տարիքի և անչափահաս աշխատողներից, ովքեր զբաղված են տնտեսության որևէ ոլորտում: Աշխատունակ տարիքի աշխատունակ բնակչությունն իր մեջ ներառում է տվյալ երկրի օրենսդրությամբ սահմանված աշխատունակ համարվող տարիքի բնակչությունը, որից հանվում է առաջին և երկրորդ կարգի հաշմանդամների թվաքանակը: Թոշակային տարիքը 77-ում ներկայումս համարվում է 63 տարին: Եթե մարդը, թոշակային տարիքը լրանալուց հետո շարունակում է աշխատել տնտեսության որևէ ոլորտում, ապա նա համարվում է աշխատանքային ռեսուրս:

Աշխատանքային ռեսուրսների բաշխման մասում առանձնացվում են տնտեսապես ակտիվ և ոչ ակտիվ բնակչությունը (տես Գծանկար 1-ը):



Գծանկար 1. Աշխատանքային ռեսուրսների բաշխումը

Տնտեսապես ակտիվ բնակչությունն իր բովանդակությամբ նույնն է, ինչ-որ ժամանակակից տնտեսական վիճակագրությունն անվանում է «աշխատուժ»: Այն իրենից ներկայացնում է բնակչության այն մասը, որն ապահովում է աշխատանքի առաջարկը՝ ապ-

րանքներ և ծառայություններ արտադրելու համար և իր մեջ ներառում է զբաղվածներին և գործազուրկներին: Բնակչության տնտեսական ակտիվությունը որոշելու համար հաշվարկվում են դրա մակարդակը՝ տնտեսապես ակտիվ բնակչության թվաքանակը բաժանելով բնակչության ընդհանուր թվաքանակին: Նույնատիպ ցուցանիշ է հաշվարկվում նաև աշխատանքային ռեսուրսների համար. այս դեպքում տնտեսապես ակտիվ բնակչության թվաքանակը բաժանվում է աշխատանքային ռեսուրսների վրա:

Աղյուսակ 3.
ՀՀ աշխատանքային ռեսուրսները (հազար մարդ) ⁵

	2010	2011	2012	2013	2014
Աշխատանքային ռեսուրսները, ընդամենը	2389.7	2286.3	2260.8	2189.1	2180.2
Տնտեսապես ակտիվ բնակչություն	1463.3	1440.9	1418.3	1388.4	1375.4
Զբաղվածներ, ընդամենը	1185.2	1175.1	1172.8	1163.8	1133.5
վարձու աշխատող	673.9	653.0	663.2	665.5	632.9
գործատու	6.1	7.5	6.3	5.4	16.0
ինքնազբաղված	325.5	349.8	334.0	350.3	398.0
այլ	179.6	164.9	169.4	142.6	86.6
գործազուրկներ	278.2	265.7	245.5	224.6	241.7
Տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչություն	926.4	845.4	842.5	800.7	804.2
այդ թվում՝ աշխատունակ տարիքի արտադրությունից կտրված սովորող, ուսանող	196.9	171.7	176.3	152.9	160.7
տնային տնտեսություն վարող	224.0	205.4	241.6	233.5	260.0
կենսաթոշակառու, հաշմանդամ	226.7	222.6	204.5	203.8	183.9
աշխատանք չունեցող այլ անձինք	278.7	245.7	220.0	210.5	200.0
Տնտեսական ակտիվության մակարդակը, տոկոս	61.2	63.0	62.7	63.4	63.1
Գործազրկության մակարդակը, տոկոս	19.0	18.4	17.3	16.2	17.6

Տնտեսապես ակտիվ բնակչությունն իր մեջ ներառում է՝ տնտեսության մեջ զբաղվածներին, գործազուրկներին, զինվորականներին և կրոնավորներին: Տնտեսության մեջ զբաղվածները

⁵ Աղյուսակը կազմված է «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք», Եր., 2015, էջ 51-ի տվյալների հիման վրա:

կարող են լինել՝ վարձու աշխատողներ և ոչ վարձու աշխատողներ: Վարձու աշխատողները կարող են զբաղված լինել՝ պետական հատվածում, մասնավոր հատվածում և կոոպերատիվ կոլտնտեսային հատվածում: Իսկ ոչ վարձու աշխատողների խումբն իր մեջ ներառում է հետևյալ ենթախմբերը՝

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

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

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

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

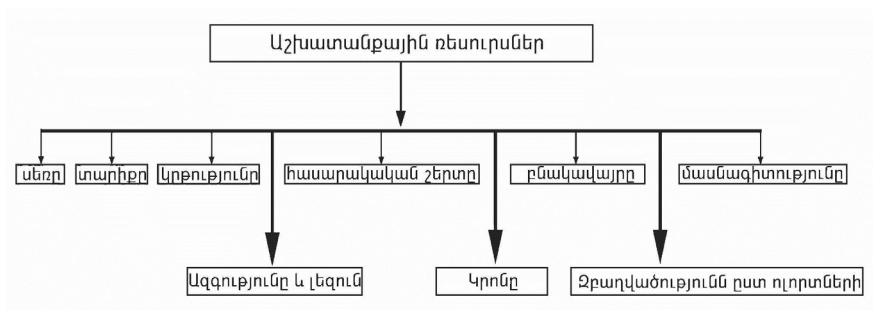
Կոոպերատիվի անդամներ համարվում են նրանք, ովքեր իրենց սեփականության բաժինն ունեն կոոպերատիվի հիմնադիր ֆոնդում:

Տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչությունը չի մտնում աշխատուժի մեջ և իր մեջ ներառում է՝ սովորողներին, ուսանողներին, կուրսանտներին, ովքեր սովորում են արտադրությունից կտրված ռեժիմով, արտոնյալ հիմունքներով թոշակի անցածներին, տնային տնտեսուհիներին, աշխատանք փնտրելը դադարեցրած հուսալքված մարդկանց և այն անձանց, ովքեր անկախ եկամտի մեծությամբ

յունից անհրաժեշտություն չունեն աշխատելու: Առանձնացնում են աշխատունակ տարիքի տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչությանը:

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

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



Գծանկար 2. Աշխատանքային ռեսուրսների կառուցվածքը

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

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

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

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

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

T_{մ.տ} - միջին տարեկան աճի տեմպն է,
n - տարիների քանակը,
R_n - մի քվաքանակն է ժամանակահատվածի վերջում,
R_o - մի քվաքանակն է ժամանակահատվածի սկզբին:

Հավելածի տեմպը հաշվարկվում է հետևյալ բանաձևով՝

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

Աշխատանքային ներուժը կարելի է բնորոշել որպես աշխատանքային ռեսուրսների որակական չափում:

Սովորաբար ներուժ անվանում են միջոցները, պաշարները, աղբյուրները, որոնք կարող են կիրառվել, ինչպես նաև առանձին անհատի, մարդկանց խմբերի, հասարակության հնարավորությունները կոնկրետ իրավիճակում:

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

2.2. Ջբաղվածություն:

Ջբաղվածության կարգավիճակի դասակարգիչը:

**Ինքնարտահայտումը մարդկային
բնավորության գերիշխող պահանջն է:**
Ուիլյամ Ուինթեր

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

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

Ջբաղվածության հայեցակարգը տեսակետների, պատկերացումների համակարգ է, որը բացահայտում է հասարակության սոցիալ-տնտեսական զարգացման տվյալ փուլում զբաղվածության

բնույթը: Հայեցակարգային այդպիսի մոտեցման հիմքում դրվում են զբաղվածության ձևավորման օբյեկտիվ գործընթացները, որոնք ուղեկցվում են պետական օրենսդրական, կարգավորմամբ: Օրինակ, ներկայումս ՀՀ քաղաքացիներն ունեն աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունք⁶: Դա ամրագրված է Սահմանադրությամբ: Մյուս հիմնարար սկզբունքներից է՝ պետության պատասխանատվությունը քաղաքացիների աշխատելու իրավունքն իրացնելու համար պայմաններ ստեղծելն է: Ջբաղվածության քաղաքականության հիմքում ընկած են հրաժարումը զբաղվածության ձևերի և ռեժիմների կոշտ կարգավորումից: Պետությունը քաղաքացիների աշխատելու իրավունքն իրացնելու գործընթացը կանոնակարգում է հասարակական արտադրության տնտեսապես ազատ մասնակիցների պահվածքի կանոնակարգման անուղղակի մեթոդներով: Ընդ որում, այդ անուղղակի մեթոդները ևս չպետք է լինեն անհատների աշխատելու ցանկության ազատ իրացմանը խոչընդոտող միջոցներ:

Ջբաղվածության անուղղակի կարգավորման գործընթացի սուբյեկտներ կարող են լինել ոչ միայն պետությունը, այլև արհմիությունները, որոնք արտահայտում են աշխատողների շահերը, ինչպես նաև ձեռնարկատերերի միությունները, որոնք արտահայտում են ձեռնարկատերերի շահերը, հասարակական կազմակերպությունները և այլն:

Տնտեսագետներն առանձնացնում են **լրիվ զբաղվածություն** հասկացությունը, որի դեպքում առկա է նորմալ կամ բնական գործազրկության մակարդակը:

Այնուհետև տարբերում են նաև **արդյունավետ զբաղվածությունը**, որի դեպքում ապահովվում է պատշաճ եկամուտ, առողջություն, կրթական և մասնագիտական մակարդակների աճ՝ հասարակության յուրաքանչյուր անհատի համար:

Ջբաղված են համարվում՝

- աշխատանքային պայմանագրով աշխատողները,
- գործատուները, ֆերմերները,

⁶ Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրություն (Փոփոխություններով), հոդված 57, եր., 2015, էջ 30:

- ինքնուրույնաբար իրենք իրենց աշխատանքով ապահովողները,
- ընտրական սկզբունքով վճարովի պաշտոնում նշանակված անձինք,
- զինվորականները՝ զորքերի ցանկացած ստորաբաժանումում, ինչպես նաև ներքին գործերում ծառայողները,
- աշխատանքից ժամանակավոր բացակայողները (արձակուրդ, հիվանդություն, վերապատրաստում և այլն),
- քաղաքացիակախավական բնույթի պայմանագրային աշխատանք կատարողները (կապալային պայմանագիր):

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

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

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

Ջբաղվածություն չի համարվում տնային տնտեսությունների կամ կազմակերպությունների համար կամավոր և չվարձատրվող աշխատանքը՝ սեփական տան, բնակարանի շինարարությունը կամ վերանորոգումը, տնային աշխատանքները: Ջբաղվածություն չի համարվում նաև մուրացկանությունը, գողությունը, նույնիսկ եթե դրանք ապահովում են բավարար եկամուտ:

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

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

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

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

Ինքնագրավածներն ինքնուրույնաբար իրականացնում են եկամուտ բերող գործունեություն, առանց ուրիշ անձանց վարձելու, կամ եթե վարձում են, ապա դա պետք է լինի կարճ ժամանակով և չպետք է կրի մշտական բնույթ: Ինքնագրաված են համարվում նաև գյուղացիական սեփական տնտեսություններում զբաղվածները:

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

Կոոպերատիվի անդամներն այն անձիք են, ովքեր հանդիսանում են դրա հիմնադիր կապիտալի բաժնետերեր և մյուս անդամների հետ հավասար իրավունքներով մասնակցում են արտադրության կազմակերպմանը:

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

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

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

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

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

Հարցեր կրկնության համար

1. Ի՞նչ գործոններով է պայմանավորված բնակչության թվաքանակի փոփոխությունը:

2. Ի՞նչ օրինաչափություն է նկատվում բնակչության թվաքանակի աճի և երկրի կենսամակարդակի ցուցանիշների միջև:

3. Որո՞նք են բնակչության սոցիալական շարժի վրա ազդող գործոնները:

4. Բնակչության վերարտադրության քանի՞ տեսակ են տարբերում:

5. Որո՞նք են բնակչության հիմնական ժողովրդագրական ցուցանիշները:

6. Որո՞նք են աշխատանքային ռեսուրսների ձևավորման աղբյուրները:

7. Ինչպե՞ս են բաշխվում աշխատանքային ռեսուրսներն ըստ զբաղվածության տեսակների:

8. Ովքե՞ր են վարձու աշխատողները և ովքեր՝ ոչ վարձու:

9. Ովքե՞ր են ներառվում տնտեսապես ակտիվ և ոչ ակտիվ բնակչության մեջ:

10. Ի՞նչ է իրենից ներկայացնում աշխատանքային ռեսուրսների հաշվեկշիռը:

11. Ինչպիսի՞նք են աշխատանքային ռեսուրսների կառուցվածքը:

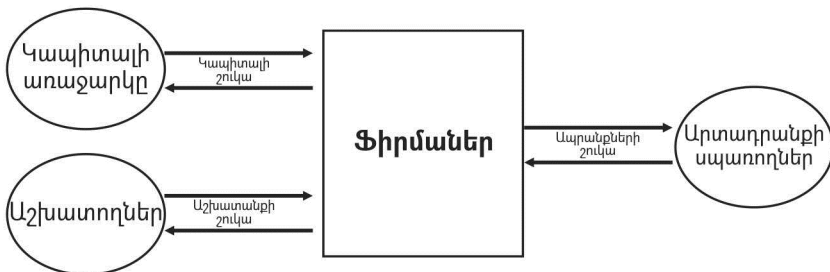
Որո՞նք են զբաղվածության կարգավիճակի դասակարգչի հիմնական ցուցանիշները:

ԳԼՈՒԽ 3

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՇՈՒԿԱ: ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԲՆՈՒԹԱԳԻՐԸ

Աշխատանքի շուկան դա հասարակական հարաբերությունների համակարգ է, որի հիմնական նպատակն է աշխատանքի առաջարկ և աշխատանքի պահանջարկ ունեցողների միջև հարաբերակցության կարգավորումը: Այն նաև աշխատանքի տեղավորման ոլորտ է, որտեղ փոխներգործում են յուրահատուկ ապրանքի՝ «աշխատանքի» վաճառողները և գնորդները: Եւ, վերջապես, դա մի մեխանիզմ է, որն ապահովում է աշխատանքի գնի և պայմանների մասին համաձայնությունը գործատուների և վարձու աշխատողների միջև, ինչպես նաև համակարգում է զբաղվածության ոլորտի որոշումները:

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



Գծանկար 3. Հիմնական շուկաները, որտեղից օգտվում են ֆիրմաները

Այսպիսով, աշխատանքի տարբեր շուկաները կարելի է բնութագրել՝ ելնելով ճյուղային, մասնագիտական, տարածքային գրավվածության կառուցվածքից:

Ինչպես պատկերված է Գծանկար 3-ում, աշխատանքի շուկան այն երեք հիմնական շուկաներից մեկն է, որոնցում ֆիրմաները ծավալում են իրենց գործունեությունը: Աշխատանքի և կապիտալի շուկաներից նրանք ձեռք են բերում արտադրության գործոնները, իսկ արտադրանքի շուկայում իրացնում են իրենց արտադրածը:

Աշխատանքի շուկան ածանցյալ շուկա է մյուս երկուսի նկատմամբ, որովհետև կապիտալի և արտադրանքի շուկաներում գների տատանումներն անդրադառնում են աշխատանքի շուկայի իրավիճակի վրա՝ փոփոխելով աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկը:

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

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

Աշխատանքի շուկայում հարաբերությունների համակարգը ձևավորվում է երեք հիմնական բաղկացուցիչներից. աշխատողների և գործատուների, աշխատանքի շուկայի սուբյեկտների և դրանց ներկայացուցիչների (արհմիություններ, ձեռնարկատերերի միութ-

յուններ, զբաղվածության ծառայություններ) միջև և աշխատանքի շուկայի սուբյեկտների և պետության միջև հարաբերություններից:

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

Պայմանավորված աշխատանքի շուկայում առաջարկի և պահանջարկի հարաբերակցությունից, աշխատանքի շուկաները կարող են լինել՝ աշխատադեֆիցիտով, աշխատավելցուկով և հավասարակշռված: Առաջին դեպքում շուկայի պահանջարկը գերազանցում է առաջարկը, երկրորդի դեպքում առաջարկն է գերազանցում պահանջարկը, իսկ երրորդի դեպքում շուկայում աշխատանքի առաջարկը և պահանջարկը հավասար են:

Աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկը ներկայացնում են գործատուներն՝ իրենց մոտ եղած ազատ աշխատատեղերի քանակով: Իսկ աշխատանքի առաջարկ կարող են ունենալ հետևյալ կատեգորիաներին պատկանող անձիք.

ա) նրանք, ովքեր աշխատանք չունեն, բայց ցանկանում են ունենալ և ակտիվորեն փնտրում են այն: Դրանք կարող են լինել 1) գործազուրկները,

2) առաջին անգամ աշխատանքային գործունեություն սկսողները, 3) անձինք, ովքեր աշխատանք են փնտրում որոշակի ընդմիջումից հետո (օրինակ, կանայք՝ ֆիզարձակուրդից հետո, երիտասարդները՝ բանակից վերադառնալուց հետո և այլն),

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

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

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

Վերջին հարյուրամյակի ընթացքում որոշ մասնագիտությունների և զբաղմունքների թիվն ավելացել է, իսկ մյուսներից՝ կրճատվել կամ ընդհանրապես վերացել: Ինչպես աշխատողներն, այնպես էլ գործատուները ստիպված են հարմարվել աշխատանքի շուկայում կատարվող նմանատիպ փոփոխություններին: Բոլոր երկրներում պարբերաբար կատարվող իրավիճակային հետազոտությունները՝ զբաղվածության ոլորտում, վկայում են, որ գյուղատնտեսության մեջ զբաղվածությունը կտրուկ նվազել է, իսկ ծառայությունների ոլորտում՝ ավելացել: Այսպես, ըստ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության փորձագետների 2013 թվականին աշխարհում ընդհանուր զբաղվածների 23 տոկոսն իր գործունեությունը ծավալում է արդյունաբերության ոլորտում, այդ հարաբերակցությունը համեմատաբար կայուն է սկսած 2000 թվականից՝ ավելացել է 1.2 տոկոսով, գյուղատնտեսությունում զբաղվածությունը 2000 թվականի համեմատ նվազելով 11.7 տոկոսով, 2013 թվականին կազմել է 32 տոկոս, իսկ ծառայությունների ոլորտում ընդհանրապես ավելացել է 10.1 տոկոսով՝ կազմելով 45.1 տոկոս: Եվրամիության երկրներում գյուղատնտեսությունում զբաղվածների թվաքանակը 5-ից նվազել է

մինչև 3 տոկոսի, արդյունաբերությունում զբաղվածներից՝ 28-ից դարձել է 20, իսկ ծառայությունների ոլորտում զբաղվածների բաժինն ավելացել է 68-ից դառնալով 74 տոկոս⁷։ ՀՀ-ում այդ տեսանկյունից իրավիճակը հետևյալն է։ 1987 թ-ին արդյունաբերությունում և շինարարությունում զբաղված էին ընդհանուր թվի 38 տոկոսը, գյուղատնտեսությունում և անտառային տնտեսությունում՝ 19, տրանսպորտում և կապում՝ 7, առողջապահությունում, կրթությունում և ոչ նյութական ոլորտի այլ ճյուղերում՝ 21 տոկոսը, իսկ 15.0 տոկոսը՝ այլ ոլորտներում⁸։ Իսկ 2006 թ-ին զբաղվածության հիմնական ոլորտներն էին գյուղատնտեսությունը, որը կազմում է ընդհանուրի 46.2%-ը, այնուհետև արդյունաբերությունը՝ 12.9%, կրթությունը՝ 9.2%, առևտուրն ու հանրային սնունդը՝ 10.4%, այլ ճյուղերը՝ 21.3 տոկոսը⁹։ 1991-1992 թվականներին հողի սեփականաշնորհումից հետո ՀՀ աշխատանքային ռեսուրսների ամենից բարձր զբաղվածությունը գյուղատնտեսությունում է, որը միայն այդ երկու տարիների ընթացքում ավելացել է գրեթե 200 հազար մարդով։

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

Աշխատանքի գինը որոշվում է աշխատավարձի դրույքով, որն իրենից ներկայացնում է աշխատանքի մեկ ժամի գինը, **որի անվանական մեծությունը** մեկ ժամի համար ստացված վարձատրությունն է՝ ընթացիկ կուրսով հաշվարկված դրամական միավորներով։ Անվանական աշխատավարձի մեծությունը սովորաբար կիրառվում է տարբեր կատեգորիայի աշխատողների աշխատավարձերը համեմատելու նպատակով։

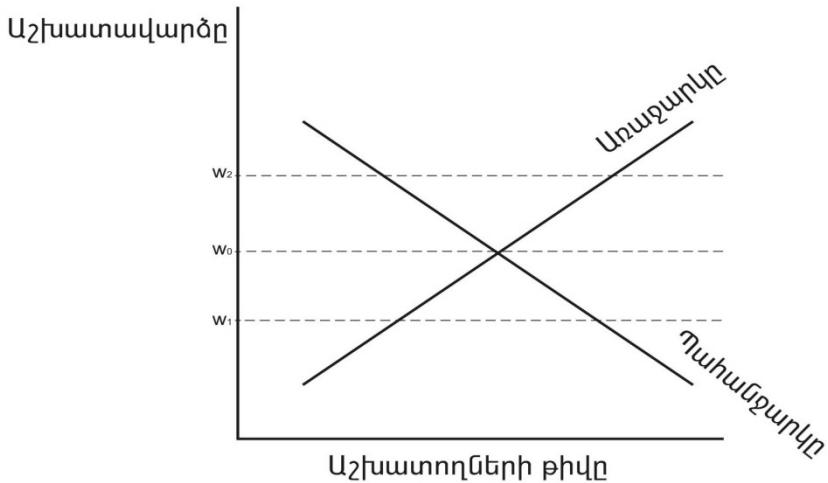
⁷ Global Employment Trends 2014. Risk of a jobless recovery?. International Labour Office. Geneva: ILO, 2014, p.23,111,112.

⁸ Թվերը հաշվարկված են «Народное хозяйство Арм ССР 1987г.» վիճակագրական ժողովածուի տվյալների հիման վրա։

⁹ Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք, Եր., 2007, էջ 55, 2008, էջ 54։

Իրական աշխատավարձը ստանալու համար անվանական աշխատավարձը բաժանվում է գների մակարդակի վրա, որը ցույց է տալիս, թե տվյալ անվանական աշխատավարձով որքա՞ն բարիքներ կարելի է գնել: Իրական աշխատավարձի հաշվարկումը հատկապես օգտակար է կատարել այն ժամանակահատվածներում, երբ անհրաժեշտ է համեմատել բնակչության տարբեր խավերի գնողունակությունը՝ անվանական աշխատավարձի և գների փոփոխության դեպքում:

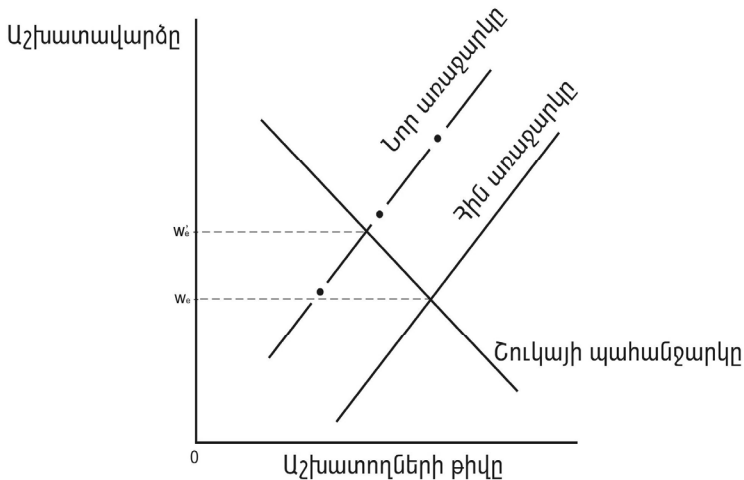
Աշխատանքի շուկայում աշխատավարձի դրույքի մեծությունը որոշվում է աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի հատման կետով: Գծանկար 4-ում.



Գծանկար 4. Աշխատանքի առաջարկը և պահանջարկը

երևում է, որ աշխատավարձի դրույքը ձևավորվել է **W₀** մակարդակում: Աշխատավարձի դրույքի մեծությունը կփոխվի, եթե տեղաշարժվեն առաջարկի և պահանջարկի կորերը, որը երևում է Գծանկար 5-ից:

Եթե առաջարկի կորի դեպի ձախ տեղաշարժը զուգակցվում է պահանջարկի կորի դեպի աջ տեղաշարժով, ապա շուկայական աշխատավարձի դրույքը զգալիորեն կաճի: Այդպիսի պայմաններ առաջացան Եգիպտոսում 1970 թվականի սկզբներին: Հրապուրվելով Սաուդական Արաբիայի և արաբական նավթով հարուստ երկրներում վճարվող բարձր աշխատավարձով, Եգիպտոսի շինարար-բանվորների գրեթե կեսը լքեց երկիրը հենց այն ժամանակ, երբ այնտեղ սկսվեց բնակարանային շինարարության բռնկումը: Դա նպաստեց Եգիպտոսում շինարարական բանվորների աշխատավարձի աճին՝ 53 տոկոսով, ընդամենը հինգ տարվա ընթացքում:

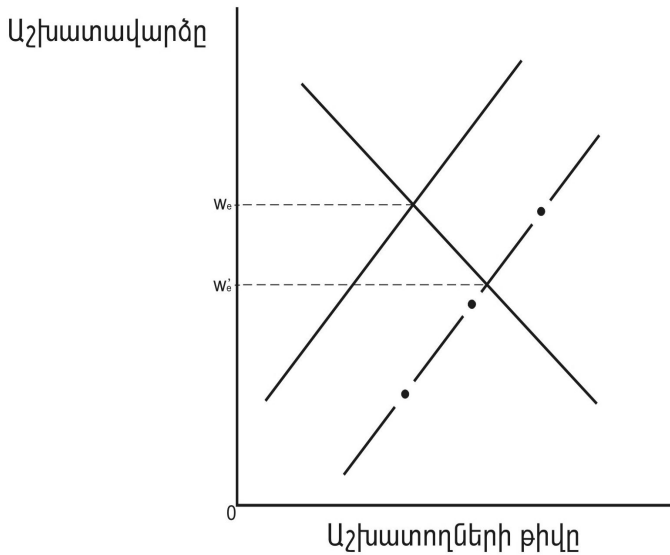


Փճանկար 5. Աշխատաշուկայի մոր հավասարակշռությունն առաջարկի կորի դեպի ձախ տեղաշարժի հետևանքով

Իհարկե, շուկայական հավասարակշռված աշխատավարձը կարող է նաև իջնել: Գների կտրուկ աճի դեպքում իրական աշխատավարձը կտրուկ նվազում է: Երբ խոսում ենք աշխատավարձի նվազող դրույքի մասին, ապա խոսքը կարող է գնալ ինչպես դրամական, անվանական աշխատավարձի դրույքի, այնպես էլ իրական աշխատավարձի դրույքի նվազման մասին:

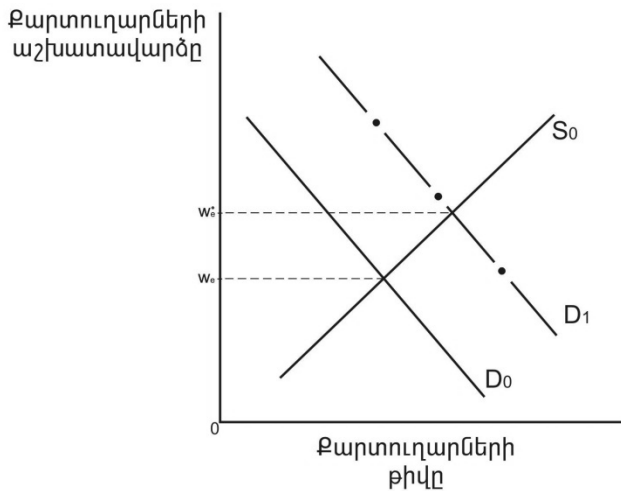
Շուկայական հավասարակշռված աշխատավարձի դրույքի նվազումը կարող է տեղի ունենալ աշխատանքի առաջարկի աճի կամ պահանջարկի նվազման դեպքում: Աշխատանքի առաջարկի աճը կարող է առաջարկի կորը տեղաշարժել դեպի աջ (տե՛ս Գծանկար 6-ը):

Աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկի նվազումը (տեղաշարժ դեպի ձախ) նույնպես հանգեցնում է շուկայական հավասարակշռված աշխատավարձի դրույքի նվազմանը, չնայած այդպիսի տեղաշարժն ուղեկցվում է զբաղվածության անկմամբ: Պահանջարկի կորի տեղաշարժը դեպի ձախ, դառնում է աշխատանքի ավելցուկային առաջարկի պատճառ, նախկին դրույքի պայմաններում:



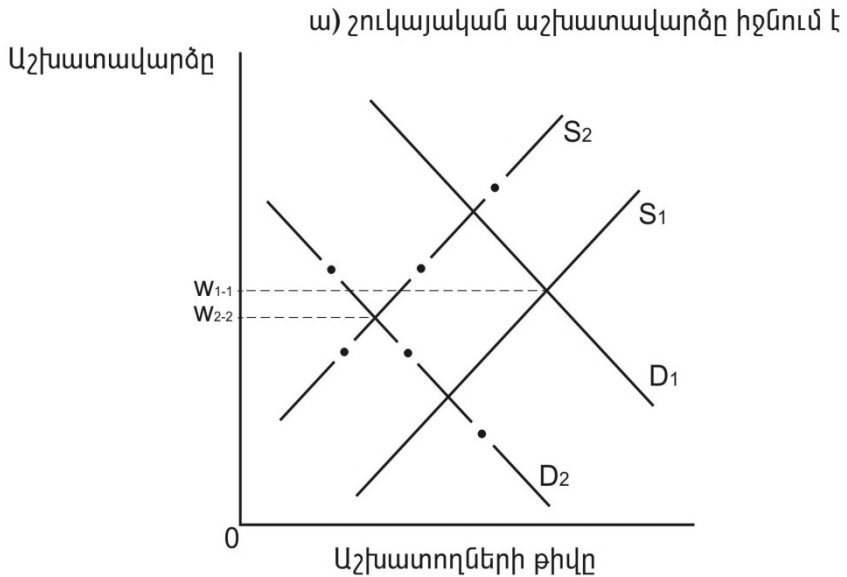
Գծանկար 6. Աշխատաշուկայի նոր հավասարակշռությունն առաջարկի կորի դեպի աջ տեղաշարժի հետևանքով

Ինչպես երևում է 7-րդ Գծանկարից, պահանջարկի աճի դեպքում կորը տեղաշարժվում է դեպի աջ, որն ամեն մի տվյալ աշխատավարձի դրույքի դեպքում ավելացնում է աշխատել ցանկացողների թիվը:



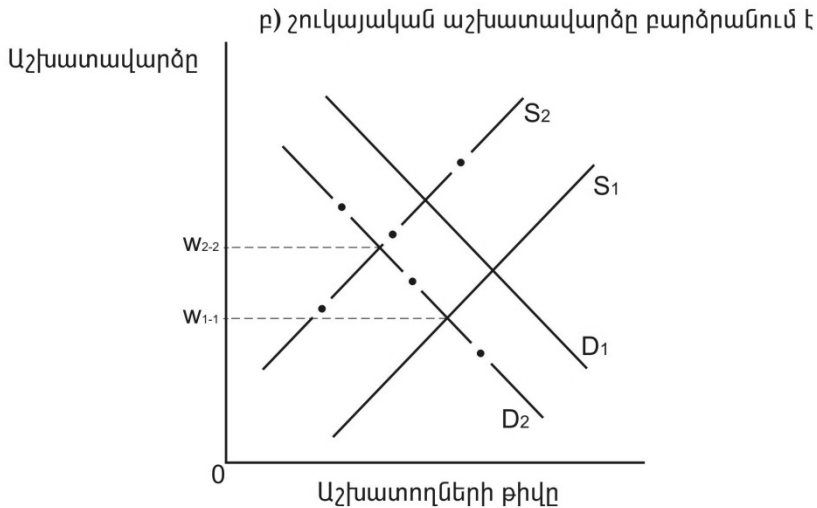
Գծանկար 7. Աշխատանքի շուկայի նոր հավասարակշռությունը պահանջարկի կորի դեպի աջ տեղաշարժի հետևանքով

Երբ ֆիրմաները հետևություն են անում, որ ազատ աշխատատեղերի համար թեկնածուների թիվն աճում է և երբ աշխատողները զգում են, որ դժվար է աշխատանք գտնել, ճնշում է առաջանում աշխատավարձի դրույթի վրա և շուկայական հավասարակշռված աշխատավարձի դրույթն իջնում է:



Գծանկար 8. ա) Աշխատանքի շուկայի նոր հավասարակշռությունն առաջարկի և պահանջարկի կորերի դեպի ձախ տեղաշարժումից

Ինչպես պատկերված է Գծանկար 8 ա)-ում և բ)-ում կորերի որոշ միաժամանակյա տեղաշարժերն առանձնակի ազդեցություն են թողնում շուկայական հավասարակշռված դրույքի վրա: Երկու կորերի տեղաշարժը դեպի ձախ (8 ա) տեսականորեն ունի ոչ միանշանակ ազդեցություն շուկայական հավասարակշռված դրույքի վրա, սակայն ակնհայտ է, որ զբաղվածության մակարդակն իջնում է:



Գծանկար 8. բ) Աշխատանքի շուկայի նոր հավասարակշռությունն առաջարկի և պահանջարկի կորերի դեպի ձախ տեղաշարժումից

Աշխատանքի շուկայի գործունեության հիմնական արդյունքները պայմանավորված են երկու գործոններով. ա) զբաղվածության պայմաններով, այսինքն՝ աշխատավարձով, վարձատրման մակարդակներով, աշխատանքի պայմաններով և բ) զբաղվածության մակարդակներով: Վերլուծելով այդ երկու գործոնները, ի նկատի պետք է առնվեն տարբեր մասնագիտական խմբերի տարբերությունները: Միաժամանակ կարևոր է միշտ հիշել, որ աշխատանքի շուկայի գործունեության ցանկացած հետևանք, միշտ այս կամ այն չափով, պայմանավորված է աշխատանքի առաջարկով և պահանջարկով:

Աշխատանքի շուկայում **աշխատանքի պահանջարկը** հետազոտելիս, անհրաժեշտ է պարզել, թե ինչպե՞ս է մեկ կամ մի քանի ձեռնարկությունում զբաղված աշխատողների թիվը կախված նրանց կողմից արտադրված արտադրանքի նկատմամբ պահանջարկից, նրանից, թե տվյալ գնի դեպքում ֆիրմաներն ինչքա՞ն աշխատանք և կապիտալ կարող են ձեռք բերել և վերջապես ինչպիսի՞ տեխնոլո-

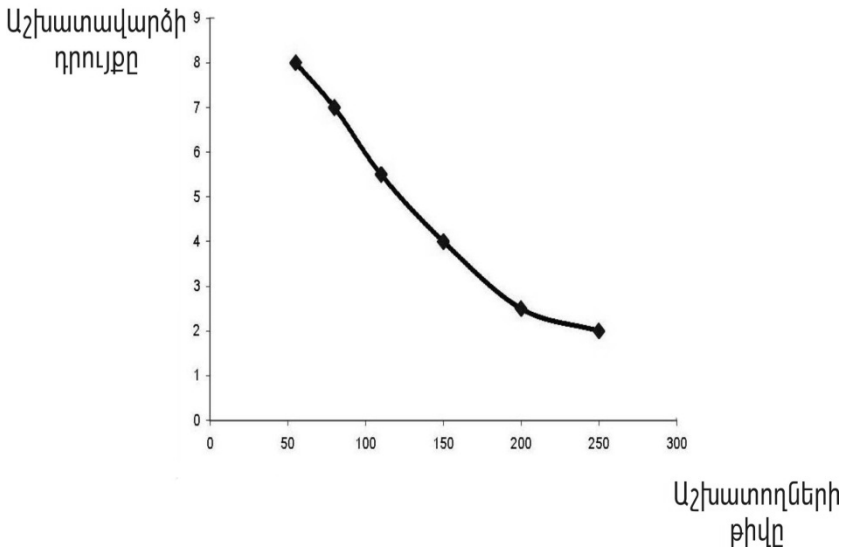
գիւմեր կընտրվեն: Որպեսզի հստակեցնենք բացատրությունը դիտարկենք դրանք առանձին- առանձին:

Հետաքրքրություն է ներկայացնում այն հարցը, թե ինչպե՞ս է փոփոխվում աշխատողների թիվը, երբ փոխվում է աշխատավարձը: Ենթադրենք, որ մենք կարող ենք փոխել աշխատավարձը հաստատուն թողնելով տեխնոլոգիայի և սարքավորումների օգտագործման մակարդակը, այն պայմանները, որոնցում առաջարկվում է կապիտալը, ինչպես նաև արտադրանքի գնի և պահանջարկի հարաբերակցությունը: Այդ դեպքում ինչ տեղի կունենա անհրաժեշտ աշխատանքի քանակի հետ, եթե աշխատավարձի դրույքն աճի:

Նախ, ավելի բարձր աշխատավարձը ենթադրում է առավել արտադրական ծախքեր, և հետևաբար՝ արտադրանքի բարձր գին: Քանի որ սպառողի գնողունակությունը բարձր գների դեպքում նվազում է, գործատուները ձգտում են կրճատել տվյալ տեսակի արտադրանքի թողարկումը: Վերջինս, իր հերթին հանգեցնում է զբաղվածության նվազման՝ այլ հավասար պայմաններում: Զբաղվածության այդպիսի կրճատումն անվանվում է **մասշտաբի էֆեկտ**, այսինքն՝ ցածր աշխատավարձի գերադասումը՝ արտադրության փոքր մասշտաբների դեպքում:

Երկրորդ, աշխատավարձի բարձրացման դեպքում (ենթադրվում է, որ կապիտալի գինը չի փոխվում գոնե սկզբնական ընթացքում) գործատուները ձգտում են կրճատել արտադրության արժեքը, կիրառելով այնպիսի տեխնոլոգիաներ, որոնք ավելի շատ կապիտալատար են: Այսպիսի դեպքում, եթե աշխատավարձը բարձրանա, զբաղվածության մակարդակը կիջնի: Սա անվանվում է **փոխարինման էֆեկտ**, քանի որ աշխատավարձի աճին զուգընթաց աշխատանքը փոխարինվում է կապիտալով:

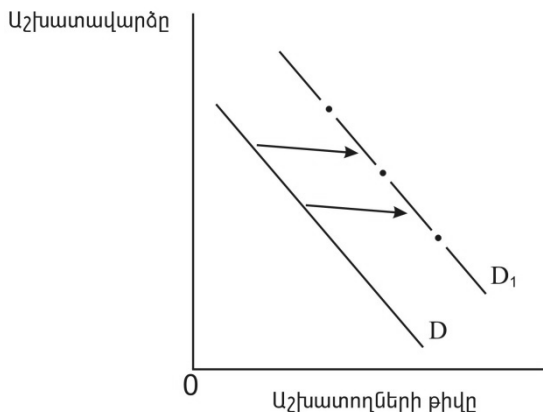
Աշխատանքի պահանջարկի կորը ցույց է տալիս, թե ինչպե՞ս անհրաժեշտ զբաղվածության մակարդակը, որը չափվում է կամ աշխատաժամերով կամ աշխատուժի քանակով, փոփոխվում է աշխատանքի արժեքի փոփոխման հետ կապված՝ մյուս գործոնների անփոփոխ լինելու դեպքում, որոնք ազդում են աշխատանքի պահանջարկի վրա (տե՛ս Գծանկար 9-ը):



Գծանկար 9. Աշխատանքի պահանջարկի կորը

Այժմ տեսնենք, թե ինչպե՞ս է այլ գործոնների փոփոխությունն ազդում աշխատանքի պահանջարկի վրա:

Նախ, ենթադրենք, որ արտադրանքի պահանջարկն արդյունաբերության որևէ ճյուղում աճել է, այսինքն՝ արտադրության ցանկացած արժեքի դեպքում ավելի շատ ապրանք կամ ծառայություն կվաճառվի: Ենթադրենք նաև, որ տեխնոլոգիան և պայմանները, որոնցում ձեռք է բերվել կապիտալը և աշխատուժը, տվյալ ճյուղի համար չեն փոխվել: Արտադրության մակարդակն ակնհայտորեն կաճի այն չափով, որ չափով ֆիրմաները կծգտեն առավելագույնիմ հասցնել շահույթը և մասշտաբի էֆեկտը կբարձրացնի աշխատանքի պահանջարկը՝ աշխատավարձի ցանկացած դրույքի դեպքում: Այլ խոսքով ասած, աշխատանքի պահանջարկի կորն ամբողջությամբ կտեղաշարժվի դեպի աջ, որը ցույց է տալիս, որ աշխատավարձի ցանկացած դրույքի դեպքում պահանջվող աշխատողների թիվն աճում է (տե՛ս գծանկար 10-ը):



Գծանկար 10. Աշխատանքի պահանջարկի տեղաշարժն արտադրանքի պահանջարկի աճի հետևանքով

Երկրորդ, ենթադրենք, որ արտադրանքի նկատմամբ պահանջարկի մակարդակը, աշխատանքի վերաբաշխման պայմանները և տեխնոլոգիան անփոփոխ են մնում, բայց փոխվում է կապիտալի առաջարկը. կապիտալի գինը եթե նվազի 50 տոկոսով՝ սկզբնական մակարդակի նկատմամբ: Ինչպե՞ս այդ փոփոխությունը կազդի աշխատանքի պահանջարկի վրա:

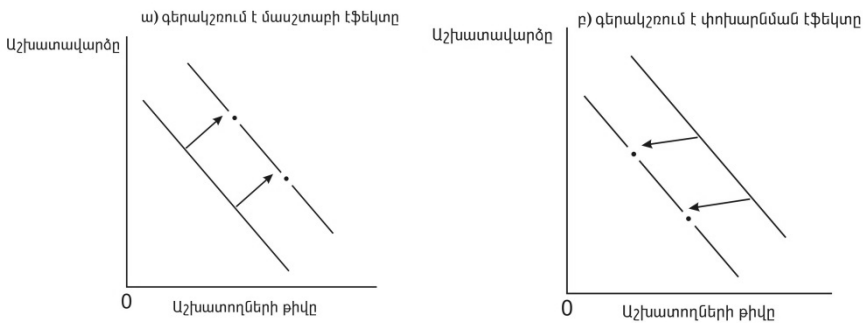
Եթե կապիտալի գինը նվազում է, ապա նվազում են նաև արտադրության ծախսերը, որը խթանում է արտադրության աճը: Վերջինս նպաստում է զբաղվածության մակարդակի բարձրացմանը՝ աշխատավարձի ցանկացած դրույքի դեպքում: Կապիտալի գնի նվազման դեպքում մասշտաբի էֆեկտը համոզեցնում է աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկի աճին՝ աշխատավարձի ցանկացած դրույքի դեպքում:

Կապիտալի գնի անկման **երկրորդ հետևանքը** փոխարինման էֆեկտ է առաջացնում, որի համաձայն ֆիրմաներն, արձագանքելով ավելի էժան կապիտալի, ձեռք են բերում կապիտալատար տեխնոլոգիաներ: Ֆիրմաներն աշխատանքը փոխարինում են կապիտալով և օգտագործում են քիչ քանակությամբ աշխատուժ՝ նույն քանակի պատրաստի արտադրանք արտադրելիս: Անհրաժեշտ աշխատուժի

նվազ քանակի դեպքում աշխատավարձի յուրաքանչյուր դրույքին համապատասխան, աշխատանքի պահանջարկի կորը միտում ունի շարժվելու դեպի ձախ:

Այսպիսով, կապիտալի գնի անկումը հանգեցնում է աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկի մեջ երկու հակադիր էֆեկտների: Մասշտաբի էֆեկտը պահանջարկի կորը տեղաշարժում է դեպի աջ, իսկ փոխարինման էֆեկտը՝ ձախ: Դա նշանակում է, որ չի կարելի բացառիկ ճշգրտությամբ մտահանգում անել, թե ինչպե՞ս է կապիտալի գնի անկումն ամբողջությամբ փոխում աշխատանքի պահանջարկը: Կապիտալի գնի բարձրացումն առաջացնում է նմանատիպ անորոշություն: Այս դեպքում մասշտաբի էֆեկտը կորը տեղաշարժում է ձախ, իսկ փոխարինման էֆեկտը՝ աջ (տե՛ս Գծանկար 11-ը):

Կարևոր է տարբերել պահանջարկի կորի տեղաշարժը և դրա շարժը կորի երկայնքով: Աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկի կորը տեսանելիորեն ցույց է տալիս աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկը՝ որպես ֆունկցիա աշխատավարձի դրույքից: Երբ փոխվում է աշխատավարձը, իսկ մյուս գործոններն անփոփոխ են մնում,



Գծանկար 11. Աշխատանքի պահանջարկի հնարավոր տեղաշարժերը կապիտալի գնի փոփոխության հետևանքով

աշխատանքի պահանջարկը շարժվում է կորի ուղղությամբ: Իսկ երբ փոխվում է այլ գործոններից որևէ մեկը, ապա այդ դեպքում պահանջարկի կորը տեղաշարժվում է:

Աշխատանքի պահանջարկը կարող է վերլուծվել երեք մակարդակներով: Որպեսզի վերլուծվի մեկ առանձին ֆիրմայում աշխատանքի պահանջարկը, անհրաժեշտ է հետազոտել, թե ինչպե՞ս է աշխատավարձն ազդում զբաղվածության վրա մեկ առանձին արտադրանք պատրաստելիս:

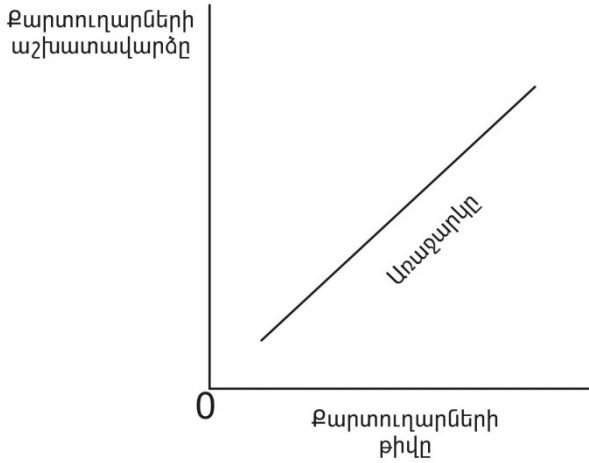
Ամբողջ ճյուղի մակարդակով աշխատավարձի աճի ազդեցությունը զբաղվածության վրա վերլուծելիս անհրաժեշտ է օգտագործել ճյուղի պահանջարկի կորը: Որպեսզի իմանանք, թե ինչպե՞ս է աշխատավարձի բարձրացումը ներգործում ամբողջ շուկայի վրա արդյունաբերության բոլոր ճյուղերում, ապա պետք է կիրառվի շուկայական պահանջարկի կորը:

Կարճաժամկետ ընթացքում գործատուի համար դժվար է աշխատանքը փոխարինել կապիտալով և ընդհակառակը: Աշխատավարձի դրույքի աճը հանգեցնում է աշխատանքի պահանջարկի կրճատմանը, չնայած դրանց ծավալները կարող են տարբեր լինել ինչպես երկարաժամկետ, այնպես էլ կարճաժամկետ հատվածներում:

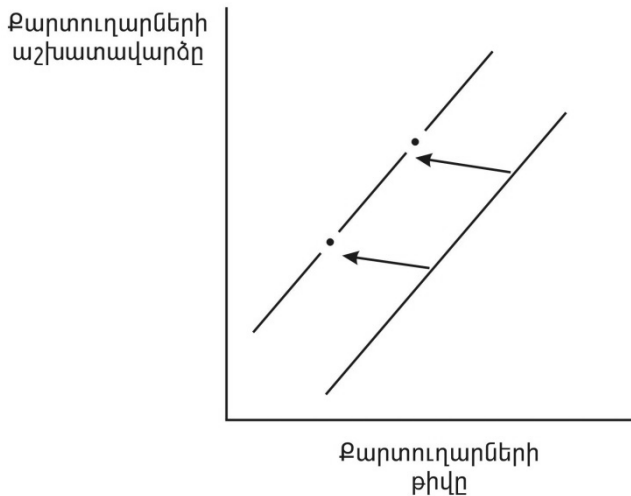
Իսկ այժմ տեսնենք, թե աշխատավարձի դրույքի փոփոխություններին ինչպե՞ս է արձագանքում աշխատանքի առաջարկը: Դա մենք կդիտարկենք ռեֆերենտ-քարտուղարների աշխատանքի առաջարկի օրինակով:

Ենթադրում ենք, որ այլ մասնագիտությունների վարձատրությունը և աշխատավարձը մնում են անփոփոխ, իսկ քարտուղար-ռեֆերենտների աշխատավարձն աճում է: Այդ դեպքում, պետք է սպասել, որ կավելանա ռեֆերենտ-քարտուղար աշխատել ցանկացողների թիվը: Դա երևում է Գծանկար 12-ից:

Գծանկարում առաջարկի կորը պատկերված է այն դեպքի համար, երբ այլ գները և աշխատավարձը եթե փոխվեն, դրանք կհանգեցնեն առաջարկի կորի տեղափոխմանը: Օրինակ, եթե ապահովագրական գործակալների աշխատավարձը բարձրանա, ապա միջնակարգ դպրոցի շրջանավարտների մի մասը կփոխի իր մտադրությունը դառնալու քարտուղար և կընտրի գործակալի զբաղմունքը: Այդ դեպքում քարտուղարների առաջարկի կորը կտեղաշարժվի դեպի ձախ (տես Գծանկար 13-ը):



Գծանկար 12. Քարտուղարների աշխատանքի առաջարկն աշխատանքի շուկայում

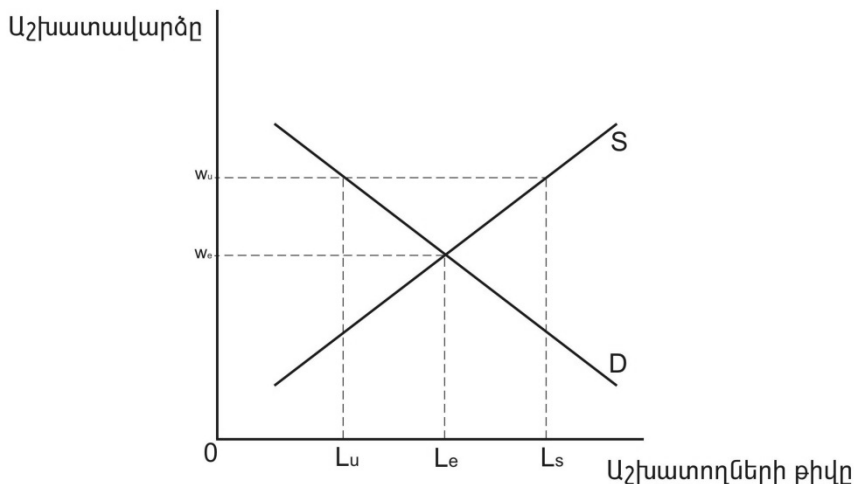


Գծանկար 13. Քարտուղարների աշխատանքի առաջարկի կորի տեղաշարժը, աշխատանքի շուկայում ապահովագրական գործակալների աշխատավարձի բարձրացման դեպքում

Որոշելով դառնալ քարտուղար, մարդն այժմ պետք է որոշի, աշխատանքի տեղավորման ո՞ր առաջարկն ընդունի: Եթե բոլոր գործատուները քարտուղարին առաջարկում են նույն չափանիշներով աշխատատեղ, ապա ընտրությունը կայանում է ելնելով վարձատրությունից: Ֆիրմաները ստիպված են կողմնորոշվել աշխատավարձի՝ բոլորի կողմից ընդունված մակարդակով, այսինքն՝ նրանց կողմից վճարվող աշխատավարձը պետք է մոտ լինի գոյություն ունեցող միջինին: Ոչ առանձին աշխատողը և ոչ էլ ընկերությունը, չեն կարող սահմանել աշխատավարձ, որն զգալիորեն տարբերվում է միջինից և միաժամանակ հուսալ, որ կկնքվի աշխատանքային պայմանագիր (այս իրավիճակից շեղումները կդիտարկվեն աշխատանքի առաջարկի թեմայում):

Ոչ շուկայական գործոնների ազդեցությունն աշխատանքի շուկայի վրա

Աշխատանքի շուկայում գործում են ուժեր, որոնք ձգտում են թույլ չտալ, որպեսզի աշխատավարձի դրույքը հավասարակշիռ վիճակում լինի: Այդպիսի ուժերից մեկը արհմիություններն են, որոնք ներկայացնում են իրենցից աշխատողների միություններ և ազդեցություն են գործում առաջին հերթին աշխատանքի շուկայի առաջարկի վրա: Դա տեղի է ունենում երկու ուղիով: Նախ, միությունների մեծ մասը գործում է աշխատողների և գործատուների միջև կնքած համաձայնագրերի շրջանակներում, որոնք անվանվում են կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրեր: Պայմանագրերն ազդում են աշխատանքի առաջարկի վրա, բերելով դրանց հորիզոնական դիրքի: Ոչ ոք չի կարող ստանալ ավել կամ պակաս այն աշխատավարձից, որը նախատեսված է պայմանագրով (տե՛ս Գծանկար 14-ը):

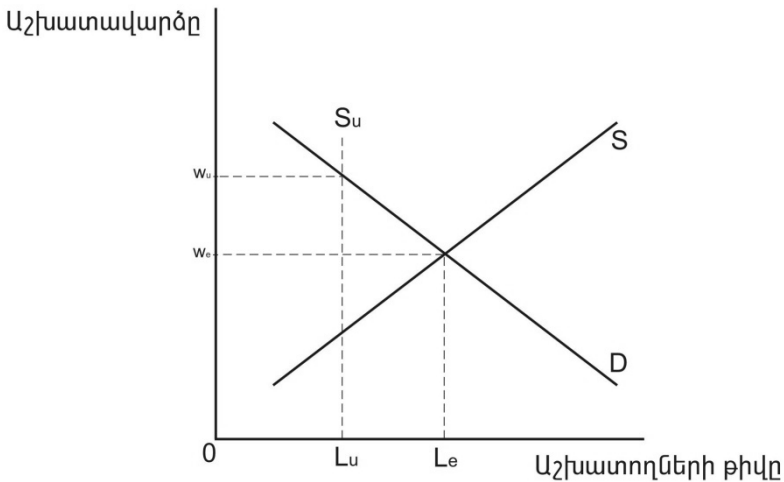


Գծանկար 14. Արհմիությունների ազդեցությունն աշխատանքի շուկայի վրա

Գծանկար 14-ում աշխատանքի առաջարկի կորը, եթե արհմիությունները չեն մասնակցում, ցույց է տրված **S**-ով, իսկ շուկայական հավասարակշռված աշխատավարձը՝ **We**-ով: Սակայն արհմիությունների ազդեցությամբ աշխատավարձի դրույքն ավելի բարձր է սահմանված՝ **Wu**: Դրա հետևանքով զբաղվածության մակարդակն ավելի ցածր է և առաջացել է աշխատուժի ավելցուկ, քանի որ **Wu** աշխատավարձի դրույքի դեպքում **Ls** աշխատողներ ցանկություն ունեն աշխատելու, բայց միայն **Lu** թվաքանակով մարդիկ կարող են ստանալ աշխատանք: Քանի որ աշխատավարձը չի կարող նվազել, աշխատուժի ավելցուկը մնում է նույնը:

Երկրորդ ուղին այն է, երբ որոշ արհմիություններն ազդում են աշխատաշուկայի վրա՝ առաջարկի ուղղակի կրճատմամբ: Դրա պատճառն այն է, որ որոշ արհմիություններ հասել են նրան, որ պայմանագիր կնքելիս ադմինիստրացիայի հետ փոխհամաձայնություն է ձեռք բերվում, որ աշխատանքի պետք է ընդունել միայն արհմիության անդամ հանդիսացող աշխատողների: Դա հնարավորություն է

տալիս արհմիություններին ազդելու աշխատանքի առաջարկի հնարավոր չափերի վրա (տե՛ս Գծանկար 15):



Գծանկար 15. Արհմիությունների ազդեցությունն աշխատանքի շուկայի հավասարակշռության վրա

Գծանկար 15-ից երևում է, որ **Su**-ն արհմիությունների քաղաքականության հետևանքով ձևավորված առաջարկի կորն է և **Wu**-ն՝ սահմանված աշխատավարձի դրույքը: Առաջարկի կորի ուղղահայաց դիրքն ասում է այն մասին, որ աշխատանքի առաջարկը ոչ էլաստիկ է, այսինքն՝ աշխատավարձի դրույքի փոփոխությունները չեն ազդում առաջարկի վրա, չեն փոփոխում այն:

Աշխատանքի առաջարկը, որ սահմանվել է արհմիությունների քաղաքականության հետևանքով **Lu** աշխատողների թվով և **Wu** աշխատավարձի դրույքով, զբաղվածությունը նվազեցնում է **Le-Lu** չափով:

Հարցեր կրկնության համար

1. Ձևակերպե՛ք աշխատանքի շուկայի հիմնական առանձնահատկությունները:
2. Աշխատանքի շուկայի ի՞նչ տեսակներ գիտեք:
3. Ինչպիսի՞ փոխներգործության մեջ է աշխատանքի շուկան ապրանքների և կապիտալի շուկաների հետ:
4. Որո՞նք են աշխատանքի շուկայի սուբյեկտները և բաղկացուցիչները:
5. Անվանական աշխատավարձ, իրական աշխատավարձ: Դրանց տարբերությունը:
6. Ի՞նչ է աշխատավարձի դրույքը և ինչպե՞ս է այն որոշվում:
7. Աշխատաշուկայի հավասարակշիռ դրույքի փոփոխության վրա ազդող գործոնները որո՞նք են:
8. Աշխատաշուկայում ովքե՞ր են աշխատանքի առաջարկ ներկայացնողները և ովքե՞ր՝ պահանջարկ:
9. Աշխատավարձի փոփոխության դեպքում ինչպե՞ս է փոփոխվում զբաղվածությունը:
10. Ինչպիսի՞նն է աշխատանքի պահանջարկի վրա այլ գործոնների ազդեցությունը:
11. Ինչպե՞ս են ոչ շուկայական գործոններն ազդում աշխատանքի շուկայի վրա:

ԳԼՈՒԽ 4

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԱՌԱՋԱՐԿԸ

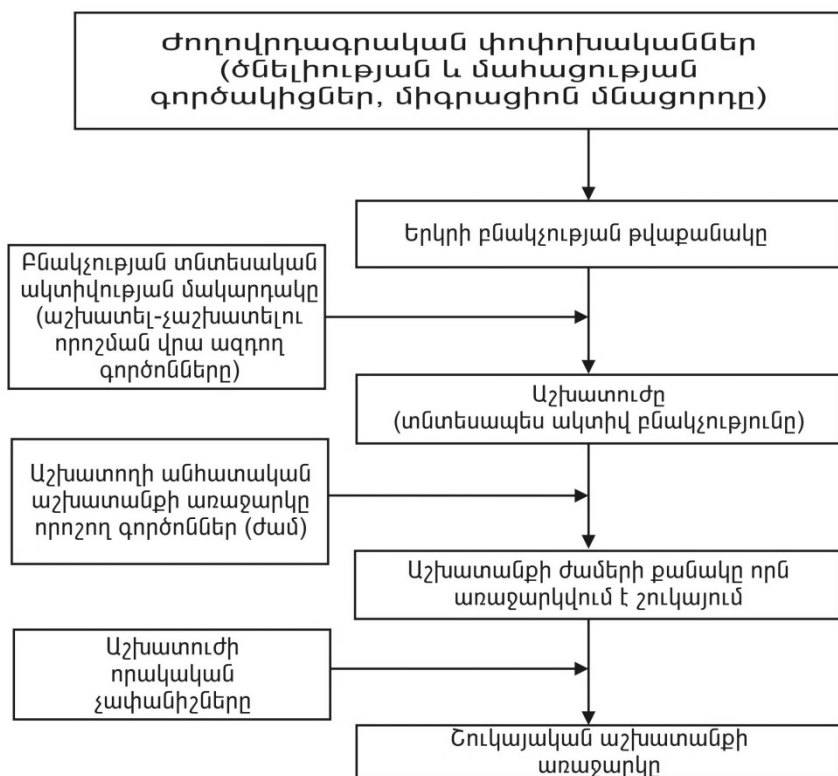
4.1 Առաջարկի ձևավորումն աշխատանքի շուկայում

Աշխատանքի շուկայում, որպես առաջարկի ձևավորման սկզբնաղբյուր, հանդես է գալիս երկրի բնակչությունը, որի թվաքանակը պայմանավորված է ժողովրդագրական մի շարք գործոններով, այնպիսիք, ինչպիսիք են՝ ծնելիությունը, մահացությունը, արտագաղթը, ներգաղթը: Տնտեսապես ակտիվ բնակչությունը Հայաստանում կազմում է երկրի աշխատանքային ռեսուրսների 63.3 տոկոսը¹⁰: Տնտեսապես ակտիվ բնակչության թվաքանակը պայմանավորված է բնակչության սեռատարիքային կազմով և աշխատանքային եկամուտների մակարդակով, ինչպես նաև սակավապահովված ընտանիքներին պետական աջակցության համակարգի զարգացման մակարդակով:

Տնտեսության մեջ աշխատանքի շուկայական առաջարկի ձևավորման ընթացքում որպես ելակետ հանդես է գալիս երկրի բնակչությունը, որն ինչպես արդեն նշվեց, պայմանավորված է ժողովրդագրական միտումներով: Երկրի ամբողջ բնակչությունից առանձնանացվում է տնտեսապես ակտիվ բնակչությունը կամ աշխատուժը, որի աշխատանքի առաջարկի մեծությունը պայմանավորված է բնակչության տնտեսական ակտիվության աստիճանով: Այնուհետև ձևավորվում է աշխատաշուկայում առաջարկվող աշխատաժամերի քանակը, որի մեծությունը կախված է աշխատանքի անհատական առաջարկի վրա ազդող գործոններից (որոնք մենք ավելի ուշ կդիտարկենք): Եվ վերջապես ձևավորվում է աշխատանքի շուկայի առաջարկը, որի վրա ազդում են նաև աշխատուժի որակական չափանիշները (տես Գծանկար 16-ը):

¹⁰ Հաշվարկված է «Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2015 թ. հունվար-մարտ», Եր., 2015, էջ 97-ի տվյալների հիման վրա:

Աշխատանքի էկոնոմիկայի խնդիրն է բացատրել, թե մարդիկ ինչպե՞ս են ընդունում «աշխատել-չաշխատելու» որոշումը, այսինքն ինչպե՞ս է որոշվում բնակչության տնտեսական ակտիվության մակարդակը: Բացի դրանից, աշխատանքի առաջարկը բնութագրվում է ոչ միայն քանակական, այլև որակական չափանիշներով. նույն աշխատանքի քանակությունը (չափված մարդ-ժամերով) կարող է բերել բոլորովին տարբեր արդյունքներ՝ կախված դրա որակից:



**Գծանկար 16. Աշխատանքի առաջարկի ձևավորումն
աշխատանքի շուկայում**

Այժմ տեսնենք, թե ինչո՞վ է որոշվում յուրաքանչյուր անհատի որոշումը արժե՞ արդյոք աշխատել, թե ոչ և եթե արժե աշխատել, ապա որքա՞ն: Այդ հարցերին պատասխանելու համար նախ դիտարկենք աշխատանքի առաջարկի պարզագույն մոդելը:

4.2. Աշխատանքի առաջարկի պարզագույն մոդելը

Աշխատանքի առաջարկի պարզագույն մոդելը հենվում է հետևյալ հիմնական ենթադրությունների վրա.

- ամբողջ ժամանակը, որ կա օրվա ընթացքում մարդու տրամադրության տակ, բաժանվում է երկու մասի՝ եկամուտ ստանալու համար աշխատանքի ժամանակ և մնացած ժամանակը, որը կոչվում է հանգիստ,
- աշխատելով մարդն ստանում է վաստակ, աշխատավարձի դրույքին և աշխատած ժամանակին համապատասխան,
- համախառն եկամուտը բաղկացած է աշխատանքային վաստակից և այլ եկամուտներից, որոնք աշխատանքի հետ կապ չունեն և կոչվում են ոչ աշխատանքային եկամուտներ (օրինակ, նպաստները, տրանսֆերտների այլ տեսակներ և այլն),
- մարդն սպառում է բարիքներ, որը նա կարող է ձեռք բերել համախառն եկամտով,
- հանգիստը հանդիսանում է սպառողական բարիք,
- մարդն առավելագույնին է հասցնում սպառվող բարիքներից ստացվող օգտակարությունը:

Բանաձևի տեսքով մոդելը կարելի է ներկայացնել որպես օգտակարության անհատական ֆունկցիայի առավելացում (մաքսիմալացում):

$$U=u[C,L], dU/dC>0, dU/dL>0$$

որտեղ C -ն համախառն եկամտով ձեռք բերված բարիքների ծավալն է, իսկ L -ը՝ հանգստի ժամանակը: Եթե T -ով նշանակենք անձի տրամադրության տակ եղած ամբողջ ժամանակը, ապա՝ $T=H+L$:

Գոյություն ունի մաև բյուջետային սահմանափակություն, քանի որ սպառվող բարիքների հավաքածուն կարող է արժենալ ավելի շատ, քան աշխատավարձը և ոչ աշխատանքային եկամուտը:

$$pC = V + wH,$$

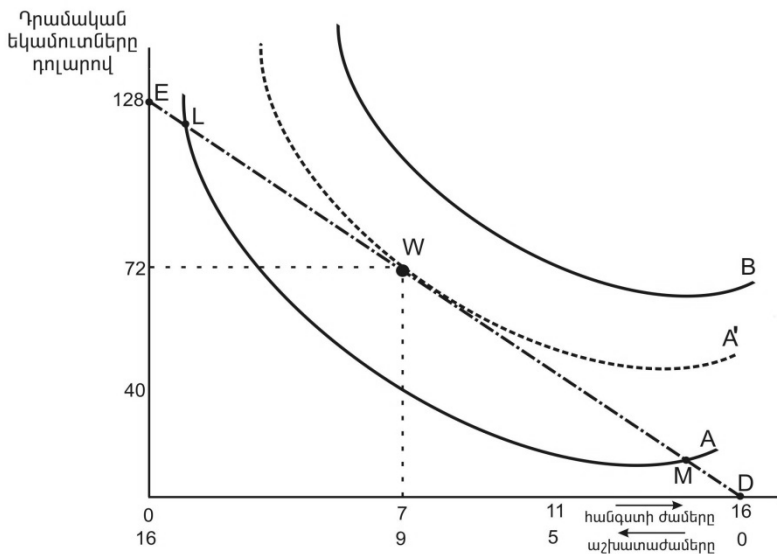
որտեղ p -ն սպառման համար ձեռք բերված բարիքների գինն է,

V -ն ոչ աշխատանքային եկամուտը,

w -ն միավոր աշխատաժամանակի աշխատավարձի դրույքն է,

H -ը աշխատաժամերն են:

Ելնելով ձևակերպված սահմանափակումներից կարող ենք գրել հետևյալը՝ $pC = V + w[T - L]$, այստեղից կարող ենք գրել $pC + wL = V + wT$, այսինքն՝ համախառն եկամուտը (հավասարության աջ մասը) հավասար է տվյալ գների պայմաններում սպառվող բարիքների հավաքածուին գումարած հանգստի այլընտրանքային ծախսերը, որը չափվում է աշխատավարձի դրույքով (հավասարման ձախ մասը): Գրաֆիկորեն օգտակարության ֆունկցիան կարող է ներկայացվել անտարբերության կորերի միջոցով բարիք-հանգիստ տարածությունում (տե՛ս Գծանկար 17-ը):



Գծանկար 17. Անտարբերության կորերը և բյուջետային սահմանափակումները

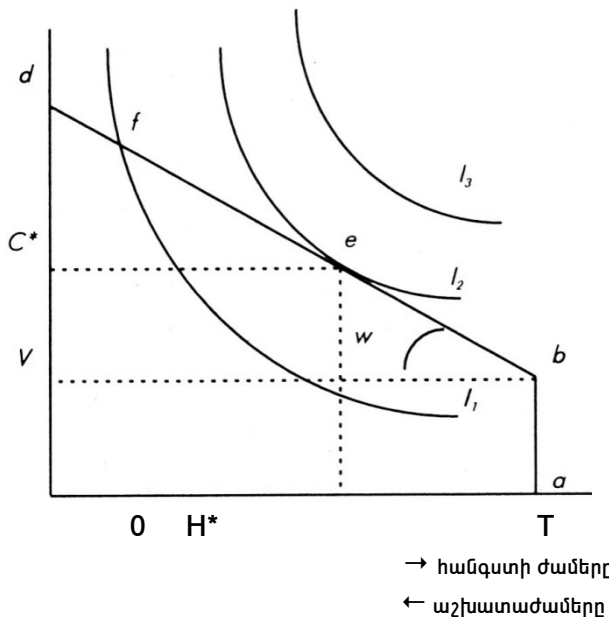
Անտարբերության կորերն ունեն հետևյալ բնութագրերը:

- Անտարբերության յուրաքանչյուր կոր համապատասխանում է օգտակարության որոշակի մակարդակի, հանգստի և բարիքների բոլոր համակցություններն անտարբերության մեկ կորի վրա ունեն նույն օգտակարությունը: Կորերի տեղաշարժը դեպի վեր և աջ մեծացնում է օգտակարությունը ($B > A' > A$):
- Անտարբերության կորերը հակված են ներքև՝ ձախից աջ, քանի որ հանգստի ինչ-որ մասից հրաժարումը պետք է փոխհատուցվի սպառվող բարիքների քանակության ավելացմամբ և հակառակը:
- Անտարբերության կորերը, որոնք արտահայտում են օգտակարության մեկ ֆունկցիա, չեն հատվում:
- Անտարբերության կորի թեքությունը հավասար է հանգիստը բարիքներով փոխարինելու սահմանային նորմային՝ տվյալ

կետում (MRS_{LC}) և հավասար է տվյալ կետում անտարբերության կորի շոշափողի թեքության անկյանը: Հանգստի՝ բարիքներով փոխարինման սահմանային նորման նվազում է հանգստի աճին զուգընթաց:

$$MRS_{LC} = \frac{dU/dL}{dU/dC} = \frac{\text{Հանգստի սահմանային օգտակարությունը}}{\text{Բարիքների սահմանային օգտակարությունը}}$$

Գծանկար 18-ում բյուջետային սահմանափակումը ցույց է տալիս abd կորը: ab հատվածը ցույց է տալիս ոչ աշխատանքային եկամուտը՝ V -ն, իսկ bd հատվածը՝ առավելագույն հնարավոր աշխատանքային եկամուտը, պայմանով, որ ամբողջ ժամանակը նվիրվում է աշխատելուն, bd -ի կորությունը հավասար է w աշխատավարձի դրույքին՝ աշխատած ժամանակի միավորի համար:



Գծանկար 18. Աշխատանքի առաջարկի մոդելը

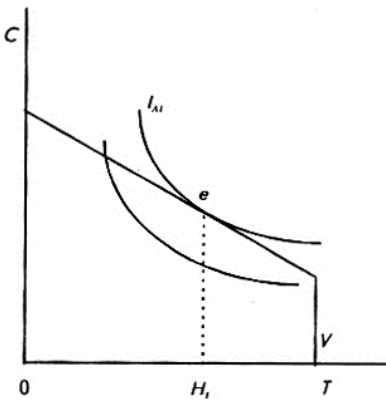
Այսպիսով, աշխատանքի առաջարկը ֆունկցիա է իրական աշխատավարձի դրույքից, իրական ոչ աշխատանքային եկամտից և այն ժամանակի ծավալից, որ տնօրինում է անհատն, այսինքն՝

$$H=H[w/p, V/p, T]$$

4.3. Աշխատել / չաշխատելու որոշման կայացումը:

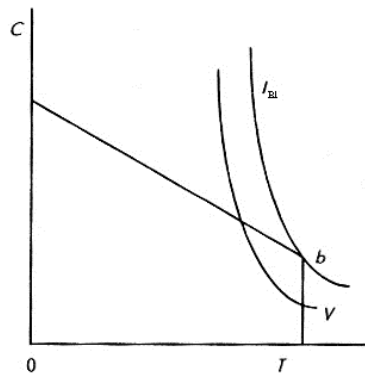
Աշխատանքի առաջարկի մոդելի համաձայն աշխատելու կամ բոլորովին չաշխատելու ընտրությունը մարդը կատարում է, ելնելով աշխատավարձի դրույքից, ոչ աշխատանքային եկամտից և անհատական նախասիրություններից:

ա) դրական լուծում



→ հանգստի ժամերը
← աշխատաժամերը

բ) գրոյական լուծում



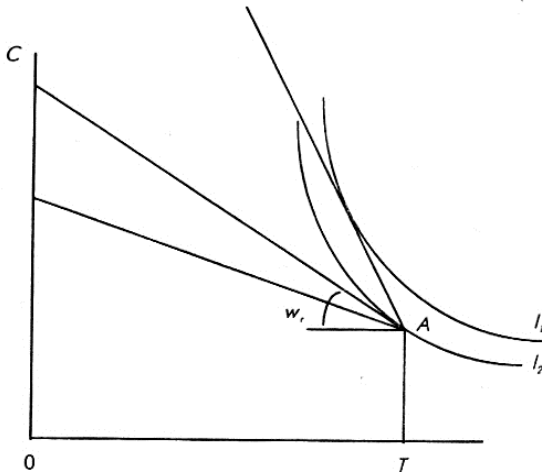
→ հանգստի ժամերը
← աշխատաժամերը

Գծանկար 19. Աշխատուժին մասնակցելու որոշումը

Գծանկարում ցույց է տրված երկու մարդկանց նախընտրելիությունը: Գծանկար 19-ի ա)-ում աշխատած ժամերի թիվը կլինի

H1 (IA1-ի շոշափման կետը) իսկ 19 բ)-ում $H=0$, քանի որ b կետում աշխատելու ժամերը հավասար է 0 –ի:

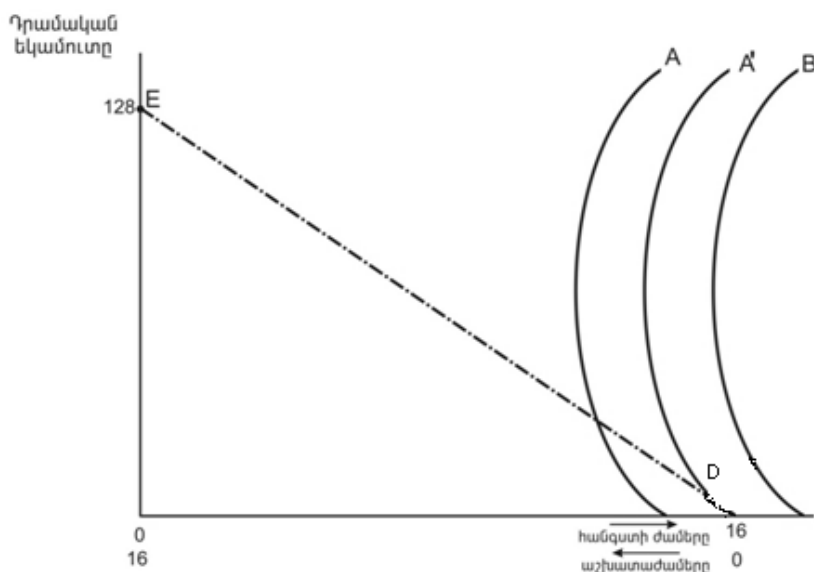
Բ)-ի դեպքում ասում են, որ առկա է անկյունային որոշում: Բ)-ի դեպքում որոշումը կարող է փոխվել, եթե աշխատավարձը բարձրանա: Նվազագույն աշխատավարձը, որի դեպքում մարդը կընդունի դրական որոշում աշխատելու մասին, կոչվում է ռեզերվային աշխատավարձ՝ w_r , այն ցույց է տալիս, թե ինչքա՞ն պետք է վճարվի մարդուն, որպեսզի նա աշխատի: Գծանկար 20-ում այն համապատասխանում է անտարբերության կորի թեքության անկյանը A կետում և բնորոշում է այդ կետում հանգիստը եկամտով փոխարինման սահմանային նորման:



Գծանկար 20. Ռեզերվային աշխատավարձը և ոչ աշխատանքային եկամուտը

Ոչ աշխատանքային եկամտի փոփոխությունն ազդում է ռեզերվային աշխատավարձի մեծության վրա: Ոչ աշխատանքային եկամտի ավելացումը բարձրացնում է ռեզերվային աշխատավարձը, քանի որ հանգիստը դիտվում է որպես նորմալ բարիք, ապա ընդհանուր եկամտի մեծացումը հանգեցնում է «հանգստի» արժեքի աճի և

աշխատուժին մասնակցության «անկյունային որոշման», որը ցույց է տրված Գծանկար 21-ում: Եթե անտարբերության անհատական կորերը, որոնք արտահայտում են մարդու նախասիրությունները, կտրուկ բարձրանում են վերև, դա նշանակում է, որ նա անչափ բարձր է գնահատում հանգստի լրացուցիչ ժամերը: Ընդ որում՝ հանգստի մեկ ժամի կորստի փոխհատուցումը կարող է տալ միայն շատ բարձր ժամային աշխատավարձի դրույքը: Իսկ եթե փոխհատուցվող եկամտի մակարդակը բարձր է, քան իրական աշխատավարձի դրույքը, մարդն ուղղակի նախընտրում է չաշխատել:



Գծանկար 21. Չաշխատելու որոշումը կամ «անկյունային» որոշումը

Գծանկար 21-ը ցույց է տալիս, որ այդ դեպքում օգտակարության մակարդակը կլինի առավելագույնը **D** կետում (0 աշխատաժամեկ օրվա ընթացքում): **D** կետը չի հանդիսանում անտարբերության կորի և բյուջետային գծի շոշափման կետ. այդպիսի կետ կարող է ի հայտ գալ միայն այն դեպքում, երբ երկու գծերը որոշակի պահի ունենան ընդհանուր թեքման անկյուն առանցքների նկատմամբ: Այս-

պիստվ, այս դեպքի և տվյալ մարդու համար առավելագույն օգտակարությունը գտնվում է բյուջետային սահմանափակման գծի ծայրակետում և ամենածայրակետային անկյունում: Գտնվելով այդ կետում, մարդը նախընտրում է չդառնալ աշխատուժի մաս:

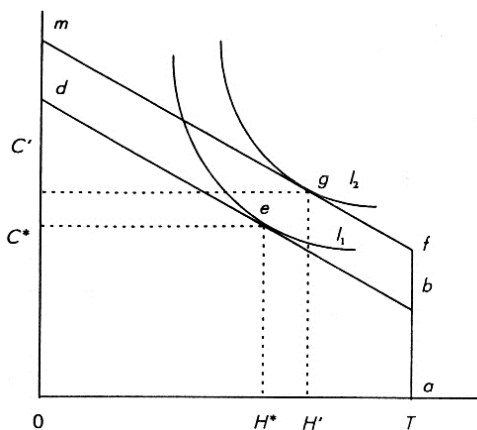
4.4. Եկամտի էֆեկտը և փոխարինման էֆեկտը

Համախառն եկամտի աճն ազդում է հանգստի ժամերի քանակի և աշխատելու ժամանակի վրա, որովհետև, ինչպես որ արդեն ասվել է, հանգիստը նորմալ բարիք է: Աշխատավարձի դրույքի անփոփոխ մնալու դեպքում, համախառն եկամտի աճն առաջացնում է **եկամտի էֆեկտ**: Համախառն եկամտի ավելացման դեպքում աշխատանքի առաջարկը նվազում է, և հակառակը, այսինքն եկամտի էֆեկտն աշխատանքի առաջարկում ունի բացասական նշան:

$$\frac{dH}{dY^W} = \text{const} < 0$$

Գծանկար 22-ից երևում է եկամտի զուտ էֆեկտը: Ոչ աշխատանքային եկամուտը, երբ ավելանում է և **ab**-ից և հասնում է **af**-ի, աշխատանքի առաջարկը կրճատվում է **H***-ից մինչև **H'**-ի և աշխատանքի ու հանգստի ժամերի քանակը որոշվում է ց կետով՝ **afm** բյուջետային նոր սահմանափակման գծի և **I2** անտարբերության՝ ավելի բարձր օգտակարության մակարդակ ունեցող, կորի շոշափման կետում:

եկամուտը



→ հանգստի ժամերը

← աշխատաժամերը

Գծանկար 22. Եկամտի զուտ էֆեկտը ոչ աշխատանքային եկամտի աճի դեպքում

Աշխատավարձի դրույքի փոփոխությունն անփոփոխ համախառն եկամտի և նախասիրությունների դեպքում, փոխում է հանգըստի այլընտրանքային ծախսերը և համապատասխանաբար ազդում է հանգստի նկատմամբ պահանջարկի և աշխատելու ցանկության վրա: Աշխատանքի առաջարկի փոփոխությունն աշխատավարձի դրույքի փոփոխմանն ի պատասխան, երբ անփոփոխ է մնում եկամուտը, կոչվում է **փոխարինման էֆեկտ**: Այն ունի դրական նշան, այսինքն աշխատավարձի դրույքի աճը հանգեցնում է աշխատանքի առաջարկի աճի:

dH

$$\text{Փոխարինման էֆեկտը} = \frac{dH}{dw} \Big|_{y=\text{const}} > 0$$

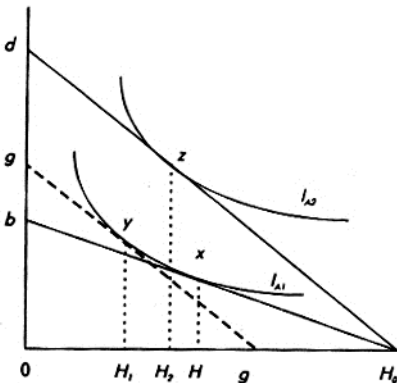
Աշխատավարձի դրույքի բարձրացման դեպքում սովորաբար գործում են երկու էֆեկտներն էլ: Համախառն եկամտի ավելացումն

առաջացնում է եկամտի էֆեկտ և հանգեցնում է աշխատանքի ժամերի կրճատմանը, աշխատավարձի դրույքի բարձրացումն առաջացնում է փոխարինման էֆեկտ և հանգեցնում է աշխատանքի ժամերի ավելացմանը: Երկու էֆեկտները գործում են տարբեր ուղղություններով և դրանց ազդեցությունն աշխատանքի առաջարկի վրա պայմանավորված կլինի էֆեկտներից յուրաքանչյուրի բացարձակ մեծությունով:

Ջուտ փոխարինման էֆեկտ հնարավոր է միայն այն դեպքում, երբ աշխատավարձի դրույքն ավելանալիս, դրանով պայմանավորված լրացուցիչ եկամուտները զանձվեն, օրինակ, հարկերի միջոցով:

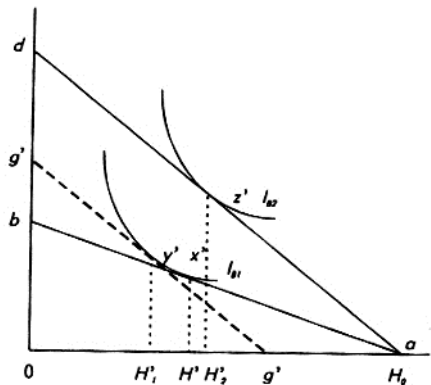
Գծանկար 23-ում պատկերված է աշխատավարձի դրույքի ավելացման տարբեր ազդեցություններն անհատական աշխատանքի առաջարկի վրա: Գծանկար 23 ա)-ում գերակշռում է փոխարինման էֆեկտն, այդ պատճառով երկու էֆեկտների միասնական ներգործությամբ աշխատանքի ժամերն ավելանում են, իսկ 23 բ)-ում գերակշռում է եկամտի էֆեկտը, այդ պատճառով, աշխատանքի ժամերի քանակը կրճատվում է:

ա) փոխարինման էֆեկտը մեծ է եկամտի էֆեկտից (A անհատ)
W



→ հանգստի ժամերը
← աշխատաժամերը

բ) փոխարինման էֆեկտը փոքր է եկամտի էֆեկտից (B անհատ)
W



→ հանգստի ժամերը
← աշխատաժամերը

Գծանկար 23. Աշխատավարձի բարձրացման դեպքում եկամտի էֆեկտը և փոխարինման էֆեկտը

Որպեսզի բացահայտենք փոխարինման զուտ էֆեկտը, անհրաժեշտ է չեզոքացնել եկամտի էֆեկտի ազդեցությունը, այսինքն՝ որոշել թե քա՞նի ժամ կնախընտրեն աշխատել անհատը հանգստի նոր գնի (աշխատավարձի դրույքի) դեպքում, բայց օգտակարության նախկին մակարդակով: Դրա համար գծվում է բյուջետային սահմանափակության պայմանական **ad** գիծը, որը զուգահեռ է սահմանափակման նոր գծին: **gg**-ն հանդիսանում է **IA1**-ի շոշափողը, **g'g'**-ը՝ **IB1**-ի շոշափողը **A** և **B** անհատների համար: Տվյալ սահմանափակումների դեպքում **A** և **B** անհատները կնախընտրեն օպտիմացնել իրենց աշխատանք-հանգիստ հարաբերակցությունը համապատասխանաբար **y** և **y'** կետերում: Զուտ փոխարինման էֆեկտի դեպքում երկու անհատներն էլ կավելացնեն աշխատանքի առաջարկը, **A**-ն **H₀H**-ից մինչև **H₀H₁**, իսկ **B**-ն՝ **H₀H'**-ից մինչև **H₀H₁'**:

Եկամտի էֆեկտը կախված է անտարբերության կորերի դիրքից: Գծանկար 23-ի ա)-ում և 23-ի բ)-ում եկամտի էֆեկտը բացասական է, այսինքն՝ հանգիստը և ապրանքները հանդիսանում են նորմալ բարիքներ և աշխատավարձի դրույքի փոփոխության հետևանքով համախառն եկամտի աճն առաջացնում է հանգստի սպառման ավելացում **H₁H₂** հատվածի չափով՝ **A** անհատի համար և **H'₁H'₂**-ի չափով՝ **B** անհատի համար: Անհրաժեշտ է համեմատել յուրաքանչյուր անհատի համար երկու էֆեկտների մեծությունները: **A** անհատի համար եկամտի բացասական էֆեկտը՝ **H₁H₂**, փոքր է **HH₁** փոխարինման էֆեկտից: **B** անհատի համար **H'H'₁** փոխարինման էֆեկտը փոքր է **H'₁H'₂** եկամտի էֆեկտի բացարձակ մեծությունից:

Սլուցկու հավասարումը հնարավորություն է տալիս արտահայտելու հանրահաշվական կապը եկամտի և փոխարինման էֆեկտների միջև աշխատավարձի դրույքի փոփոխման դեպքում:

$$\frac{dH}{dw} = \frac{dH}{dw \text{ } u=\text{const}} + H \frac{dH}{dY}$$

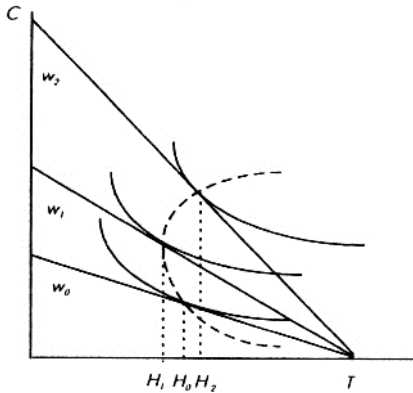
Առաջին կոտորակը հավասարության աջ մասում ցույց է տալիս փոխարինման էֆեկտի ազդեցությունը, իսկ երկրորդը՝ եկամ-

տի էֆեկտի ազդեցությունը: Ինչպես երևում է հավասարությունից, եկամտի էֆեկտի ազդեցությունն աշխատանքի առաջարկի վրա՝ աշխատավարձի դրույքի ընդհանուր ներգործության մեջ, ուղիղ համեմատական է աշխատանքի ժամերի քանակին:

4.5. Աշխատանքի անհատական առաջարկի կորը

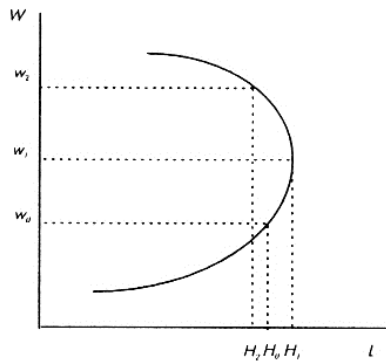
Աշխատանքի անհատական առաջարկի կորը գրաֆիկորեն ցույց է տալիս աշխատանքի առաջարկի կախվածությունն աշխատավարձից: Ընդհանրացում կարելի է կատարել աշխատաժամերի քանակի փոփոխության վերլուծության հիման վրա, աշխատավարձի դրույքի ավելացման դեպքում: 24-ի ա) գծանկարում ցույց է տրված աշխատանքի ժամերի փոփոխությունն աշխատավարձի դրույքի բարձրացման դեպքում:

ա) բարիք-հանգիստ տարածքը



- հանգստի ժամերը
- ← աշխատաժամերը

բ) աշխատանքի շուկա



- աշխատաժամերը
- ← հանգստի ժամերը

Գծանկար 24. Աշխատանքի անհատական առաջարկի կորը

Սկզբում գերակշռում է փոխարինման էֆեկտը և W_0 -ից W_1 աշխատավարձի բարձրացման դեպքում տեղի է ունենում աշխատանքի ժամերի ավելացում H_0 -ից H_1 : Այնուհետև գերակշռում է եկամտի էֆեկտը և W_1 -ից W_2 աշխատավարձի դրույքի ավելացման դեպքում, աշխատանքի ժամերի քանակը կրճատվում է H_1 -ից H_2 : Կորը, որ միավորում է աշխատանք-հանգիստ հարաբերակցության օպտիմացման կետերը աշխատավարձի տարբեր դրույքների դեպքում, կոչվում է աշխատավարձ-հանգստի կոր: Գծանկար 24 բ)-ում այդ նույն կորը պատկերված է աշխատանքի շուկայի դաշտում: Աշխատավարձի դրույքի ավելացումը W_0 -ից W_1 առաջացնում է աշխատանքի առաջարկի ավելացում H_0 -ից H_1 : Այդ մասում աշխատանքի առաջարկի կորն ունի դրական թեքվածություն: Աշխատավարձի դրույքի աճը W -ից W_2 առաջացնում է աշխատանքի առաջարկի նվազում H_1 -ից H_2 : Այս տարածքում աշխատանքի առաջարկի կորն ունի բացասական թեքվածություն: Այսպիսով, աշխատանքի առաջարկի անհատական կորն ունի ետկքված կորի տեսք:

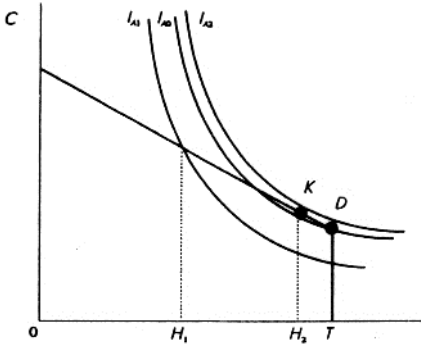
Եթե գերակշռում է փոխարինման էֆեկտը, ապա աշխատանքի առաջարկի էլաստիկությունն՝ ըստ աշխատավարձի, ունի դրական նշան, իսկ եթե գերակշռում է եկամտի էֆեկտը, ապա աշխատանքի առաջարկի էլաստիկությունն՝ ըստ աշխատավարձի, ունի բացասական նշան:

4.6. Աշխատանքի ժամերի սահմանափակումը և արտաժամյա աշխատանքը

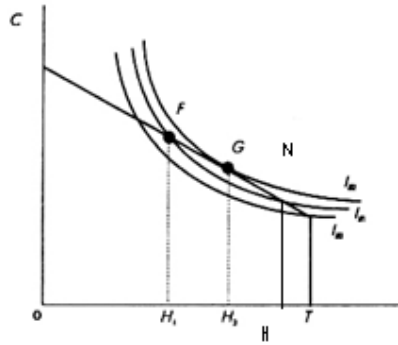
Աշխատանքի ժամերի քանակը հաճախ որոշվում է ոչ թե աշխատանքի առաջարկի, այլ պահանջարկի տեսանկյունից, այդ դեպքում առաջանում է աշխատանքի ժամերի սահմանափակումներ: Այդպիսի իրավիճակում մարդն ունի ընտրելու հնարավորություն կամ աշխատել որոշակի ժամեր (օրինակ՝ 8 ժամ օրվա ընթացքում), կամ չաշխատել ընդհանրապես: Որոշումը կախված կլինի հանգիստն աշխատանքով փոխարինելու սահմանային անհատական նորմայից

(MRS_{LC}) և համապատասխանաբար, աշխատողի օգտակարության ֆունկցիայի անտարբերության կորերի ձևից:

ա) անկյունային որոշում



բ) դրական որոշում



→ հանգստի ժամերը

← աշխատաժամերը

→ հանգստի ժամերը

← աշխատաժամերը

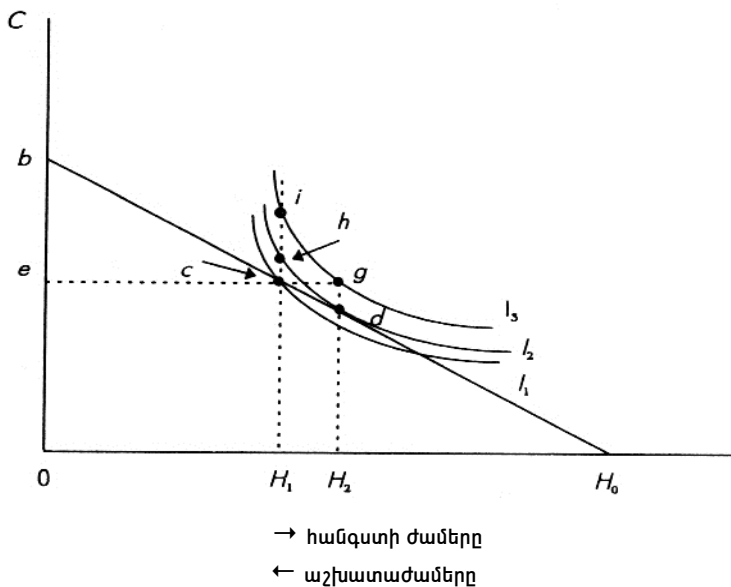
Գծանկար 25. Աշխատել/չաշխատել ընտրությունը խիստ որոշակի աշխատաժամերի դեպքում

Գծանկար 25-ի ա)-ում ցույց է տրված մի իրավիճակ, երբ **A** աշխատողին շահավետ է չաշխատել ընդհանրապես, քան աշխատել խիստ որոշակի ժամանակահատվածում H_1 , $IA_0 > IA_1$: Իսկ 25-ի բ)-ում մի իրավիճակ է, երբ **B** աշխատողին շահավետ է աշխատել խիստ որոշակի H_1 ժամանակով, քան չաշխատել ընդհանրապես՝ $IB_1 > IB_0$: Միաժամանակ **B** աշխատողը կարող է բարելավել իր վիճակը, եթե նրան հնարավորություն տրվի ընտրել իր համար աշխատելու ժամերի հարմար քանակ: Այդ դեպքում նա կգնա **G** կետ և կաշխատի ոչ լրիվ աշխատօր՝ H_2 $IB_2 > IB_1$: **A** աշխատողը նույնպես կարող է բարելավել իր դրությունը, եթե նրան հնարավորություն ընձեռվի ընտրել իր համար աշխատաժամերի քանակը, այդ դեպքում նա կտեղափոխվի **K** կետ և կաշխատի ոչ լրիվ աշխատօր՝ H_2 $IA_2 > IA_1$:

Գծանկար 25-ի բ)-ում **F** կետը, որը համապատասխանում է H_1 աշխատանքի ժամերին և գտնվում է IB_1 անտարբերության կորի

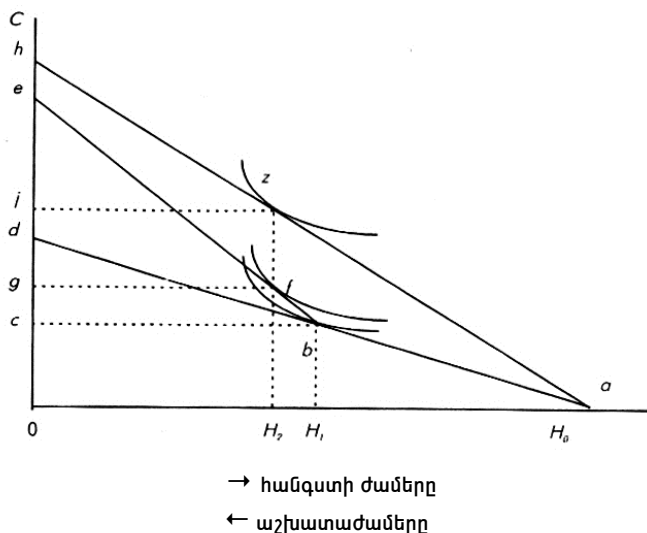
վրա, արտահայտում է ամենաբարձր զբաղվածությունը, որի դեպքում աշխատողը հնարավորություն ունի բարձրացնելու իր օգտակարությունը, ավելացնելով իր հանգիստը և փոքրացնելով եկամուտը: Այդ նույն կորի վրա գտնվող **N** կետը, որին համապատասխանում է **H** աշխատաժամանակը, արտահայտում է ոչ լրիվ զբաղված իրավիճակ, որի դեպքում աշխատողը կարող է բարձրացնել օգտակարությունը, ավելացնելով իր եկամուտը և կրճատելով հանգստի ժամերը: Այս կետում հանգիստը բարիքներով փոխարինելու սահմանային նորման փոքր է աշխատավարձից:

Չափից ավելի զբաղվածությունը կարող է հանգեցնել **աբսենտեիզմի**, որը մի իրավիճակ է, երբ սահմանված աշխատօրվա դեպքում աշխատողը ձգտում է այն նվազեցնել և խուսափել աշխատանքից: Գծանկար 26-ում **H₁**-ը աշխատօրվա ստանդարտ տևողությունն է, հավասարակշռությունը ձեռք է բերվում **c** կետում, որտեղ աշխատողի օգտակարության **I₁** կորը հատվում է բյուջետային սահմանափակման հետ: Աբսենտեիզմի հաշվին կարող է ձեռք բերվել ավելի բարձր օգտակարության մակարդակ **I₂** անտարբերության կորի վրա գտնվող **d** կետում, որը համապատասխանում է **H₂** աշխատաժամին: Եթե գործում է հիվանդության և ժամանակավոր անաշխատունակության դեպքում վճարումների համակարգ՝ եկամտի լրիվ փոխհատուցմամբ, ապա աշխատողը կարող է ապահովել **g** կետում ավելի բարձր օգտակարություն՝ **I₃** անտարբերության կորով և **e** եկամտով:



Գծանկար 26. Արժեքների փոփոխությունը և աշխատանքի առաջարկը

Չնարավոր է նաև այնպիսի իրավիճակ, երբ աշխատողն աշխատում է ավելի շատ, քան պաշտոնապես սահմանված աշխատօրն է, այսինքն՝ աշխատում է արտաժամ: Այդ դեպքում արտաժամյա աշխատանքները վճարվում են ավելի բարձր դրույքով: Գծանկար 27-ում ցույց է տրված, որ H_0 H_1 սահմանված ժամանակից ավելի լրացուցիչ ժամերը վարձատրվում են ավելի բարձր աշխատավարձով:



Փճանկար 27. Արտաժամյա աշխատանքը և աշխատանքի առաջարկը

Այսպիսով, բյուջետային սահմանափակման գիծը կտեղափոխվի **abd**-ից **abe**: Մինչև արտաժամյա աշխատանքը, անհատը գտնվում է **b** հավասարակշռված կետում: Արտաժամյա վարձատրություն ստանալու հնարավորությունը բարձրացնում է աշխատավարձի սահմանային դրույքը և առաջ է բերում նոր հավասարակշիռ կետ՝ **f**-ը: Ավելի բարձր սահմանային աշխատավարձի դրույքը խթանում է աշխատողին՝ աշխատել մինչև **H₂** ժամ, որից **H₁H₂** ժամն՝ արտաժամ:

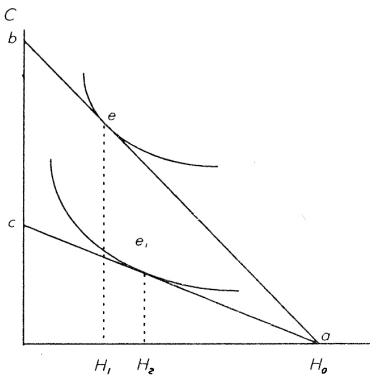
4.7. Եկամտահարկը և աշխատանքի առաջարկը

Աշխատանքի առաջարկի պարզագույն մոդելում ենթադրվում էր, որ անհատը ստանում է լրիվ աշխատանքային եկամուտը, առանց հարկերը հանելու: Իրականում աշխատավարձը հարկվում է: Աշխատանքի առաջարկի վրա եկամտահարկի ազդեցությունը կախված է հարկի մակարդակից և տեսակից (համամասնական,

պրոգրեսիվ) և աշխատանքի ու հանգստի նկատմամբ անհատական նախասիրություններից: Համամասնական եկամտահարկը կրճատում է աշխատավարձի դրույքը, փոխում է բյուջետային սահմանափակումների գծերի թեքությունը (Գծանկար 28-ում՝ **ab**-ից **ac**) և առաջացնում է փոխարինման էֆեկտ, որը խթանում է հանգստի ժամանակի ավելացումը: Աշխատանքի առաջարկի վրա ազդող ընդհանուր էֆեկտը պայմանավորված կլինի եկամտի էֆեկտի բացարձակ մեծությունով: Եթե եկամտի էֆեկտը փոքր լինի փոխարինման էֆեկտից, ապա աշխատանքի առաջարկը կնվազի H_1 -ից H_2 , համամասնական եկամտահարկը կիրառելիս (տե՛ս Գծանկար 28-ի ա)-ն):

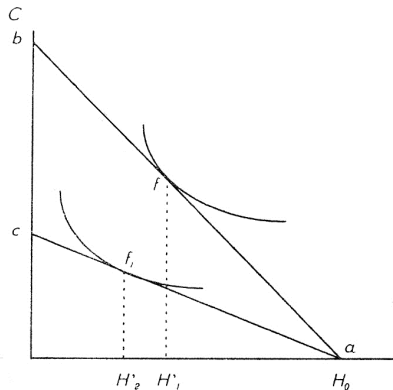
Եթե եկամտի էֆեկտը բացարձակ մեծությամբ մեծ լինի փոխարինման էֆեկտից, ապա աշխատանքի առաջարկը կավելանա H_1 -ից H_2' , համամասնական եկամտահարկը կիրառելիս (տե՛ս Գծանկար 28 բ)-ն): Առաջին դեպքում աշխատանքի առաջարկի կորը կունենա դրական, երկրորդ դեպքում՝ բացասական թեքություն: Աշխատանքի անհատը ստանում փոփոխության մեծությունը կախված կլինի համամասնական եկամտահարկի մակարդակից:

ա) աշխատանքի ժամերի կրճատումը բ) աշխատանքի ժամերի ավելացումը
 հարկի բարձրացման դեպքում հարկի բարձրացման դեպքում



→ հանգստի ժամերը

← աշխատաժամերը



→ հանգստի ժամերը

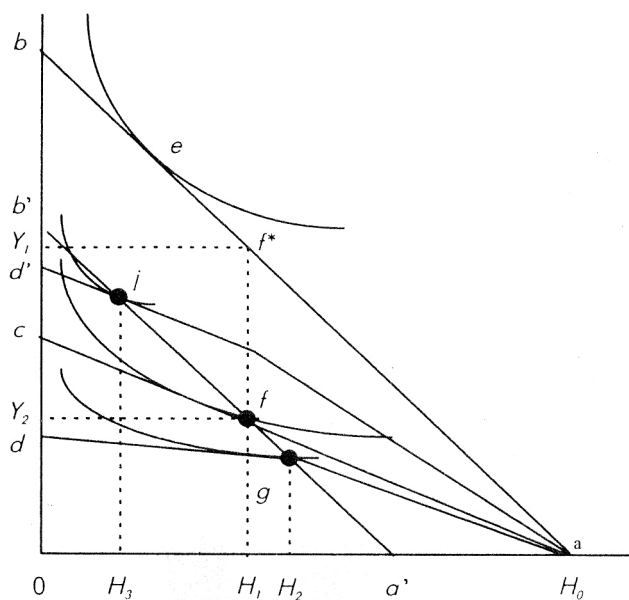
← աշխատաժամերը

Գծանկար 28. Աշխատանքի առաջարկը և համամասնական եկամտահարկը

Եթե եկամտի էֆեկտը բացարձակ մեծությամբ մեծ լինի փոխարինման էֆեկտից, ապա աշխատանքի առաջարկը կավելանա H_1 -ից H_2 ՝, համամասնական եկամտահարկը կիրառելիս (տե՛ս Գծանկար 28-ի բ)-ն: Առաջին դեպքում աշխատանքի առաջարկի կորը կունենա դրական, երկրորդ դեպքում՝ բացասական թեքություն: Աշխատանքի առաջնարկի փոփոխության մեծությունը կախված կլինի համամասնական եկամտահարկի մակարդակից:

Աշխատանքի առաջարկի վրա պրոգրեսիվ և համամասնական եկամտահարկերի ազդեցության համեմատությունը ցույց է տրված 29-րդ Գծանկարում:

եկամուտը



→ հանգստի ժամերը

← աշխատաժամերը

Գծանկար 29. Աշխատանքի առաջարկը և պրոգրեսիվ եկամտահարկը

Սկզբնական բյուջետային սահմանափակումները (մինչև հակերի կիրառումը) ցույց է տրված **ab** գծով: Համամասնական եկամտահարկի կիրառումից հետո բյուջետային սահմանափակումը ցույց է տալիս **ac** գիծը:

Համամասնական եկամտահարկի կիրառման և հանգստի ու աշխատանքի նկատմամբ տվյալ անհատական նախասիրությունների դեպքում, H_1 աշխատանքի ժամերը որոշվում է f կետով: Մինչև համամասնական եկամտահարկի կիրառումը, աշխատելով H_1 ժամ, անհատը ստանում էր OY_1 եկամուտ, հարկը կիրառելուց հետո՝ OY_2 , ($Y_1 - Y_2$)-ը գանձվում է պետության կողմից որպես հարկ: Պրոգրեսիվ եկամտահարկի դեպքում, եթե պետության կողմից գանձվող հարկի չափը նույնն է, ինչ-որ համամասնականի դեպքում, ապա աշխատանքի և հանգստի ժամերի քանակն օպտիմացնող հավասարակշիռ կետը կգտնվի **a'b'** ուղիղ գծի վրա, որը զուգահեռ է **ab**-ին և անցնում է f կետով, այնպես, որ հարկից պետության եկամուտը կազմում է **ff*** (կամ $Y_1 - Y_2$):

Պրոգրեսիվ եկամտահարկային համակարգն առաջացնում է եկամուտ/հանգիստ ընտրության իրավիճակ, որը պատկերված է **ad** բյուջետային սահմանափակումների գծով: Բյուջետային սահմանափակումների գծերի թեքությունը նվազում է աշխատանքի ժամերի ավելացմանը զուգընթաց, արտահայտելով հարկման դրույքի ավելացումը՝ եկամտի աճին համաչափ: Պրոգրեսիվ հարկման սանդղակն ընտրված է այնպես, որ անտարբերության կորի և **ad** բյուջետային սահմանափակումների մոտ շոշափման **g** կետը գտնվում է **a'b'** գծի վրա և հարկից պետության եկամուտը նույնքան է, որքան համամասնական հարկման դեպքում, ընդ որում՝ աշխատանքի ժամերի քանակը կրճատվում է H_0H_1 -ից մինչև H_0H_2 :

Պրոգրեսիվ հարկման ազդեցությունն աշխատանքի առաջարկի վրա միանշանակ չէ, այն պայմանավորված է հարկման դրույքից և պրոգրեսիվության աստիճանից, ինչպես նաև անտարբերության կորերի ձևից: Օրինակ, կա j հավասարակշիռ կետ, որը նաև գտնվում է **a'b'** գծի վրա և հարկումից պետությանը եկամուտ է բերում **ff*** չափով: Սակայն այդ կետում անհատն աշխատում է H_0H_3 ժամ, ավելի քան համամասնական համակարգի կիրառման դեպքում և գտնվում

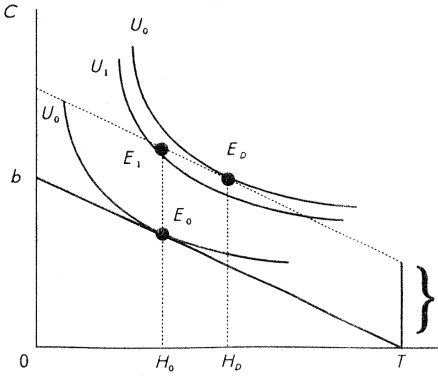
է ավելի բարձր անտարբերության կորի վրա, որին համապատասխանում է ավելի շատ օգտակարություն:

4.8. Սոցիալական օգնության ծրագրերի ազդեցությունն աշխատանքի առաջարկի վրա

Աշխատանքի առաջարկի վրա ազդեցություն են ունենում զանազան սոցիալական վճարումները, որոնց հիմնական նպատակն է սակավապահովված բնակչության նվազագույն եկամտային մակարդակի ապահովումը: Դրանց ընդհանուր ազդեցությունը պայմանավորված է սոցիալական նպաստների վճարման ժամանակ ոչ աշխատանքային եկամտի աճով, որն առաջացնելով եկամտի էֆեկտ, կրճատում է աշխատանքի առաջարկը: Սոցիալական նպաստների կոնկրետ ազդեցությունն աշխատանքի առաջարկի վրա կախված է դրանց տրամադրման պայմաններից և ձևից:

Դիտարկենք, թե ինչպե՞ս են ազդում աշխատանքի առաջարկի վրա սոցիալական նպաստների չորս տեսակների կիրառումը: Դրանք են՝ **դեմոգրամտը**, որը վճարվում է ժողովրդագրական ցուցանիշների համար, անկախ մարդկանց բարեկեցության մակարդակից, օրինակ՝ երեխաների համար վճարումները, բարեկեցության ապահովման նպաստը, նեգատիվ եկամտահարկի սկզբունքներով վճարվող բարեկեցության նպաստը և աշխատավարձի սուբսիդավորումը:

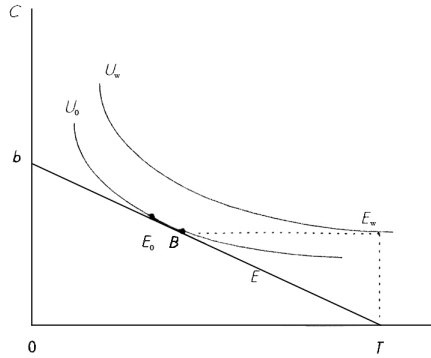
ա) դեմոգրամտ



→ հանգստի ժամերը

← աշխատաժամերը

բ) բարեկեցության աջակցության նպաստ



→ հանգստի ժամերը

← աշխատաժամերը

**Գծանկար 30. ա) և բ) Սոցիալական նպաստների ազդեցությունը
աշխատանքի առաջարկի վրա**

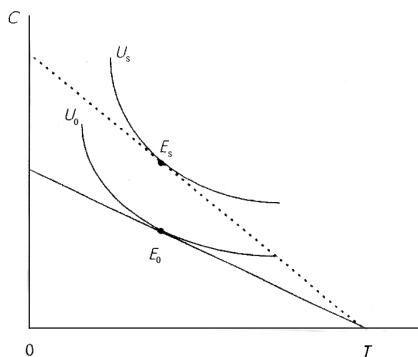
Դեմոգրամտը Գծանկար 30-ի ա)-ում ավելացնում է ոչ աշխատանքային եկամուտը, որի դեպքում բյուջետային սահմանափակումների գիծը տեղաշարժվում է վերև՝ գրանտի չափով և դրա թեքությունը չի փոխվում: Այսպիսով՝ փոխարինման էֆեկտ չի առաջանում, իսկ եկամտի էֆեկտն առաջացնում է աշխատանքի ժամերի կրճատում (տեղաշարժ E_0 -ից E_D): Համախառն եկամուտն ավելանում է, բայց ավելի քիչ չափով, քան գրանտի մեծությունն է, որովհետև գրանտի մի մասը ծախսվում է հանգիստը «գնելու» վրա: 30-ի ա)-ից դա պարզ երևում է, երբ համեմատում ենք E_D և E_1 կետերը:

Բարեկեցության աջակցության նպաստը (Գծանկար 30-ի բ)) վճարվում է նրանց, ովքեր ունեն որոշակի մակարդակից ցածր եկամուտ, ընդ որում նպաստի չափը կրճատվում է, եթե անհատի համախառն եկամուտը սկսում է գերազանցել այդ մակարդակը: Այսինքն՝ ամեն մի վաստակած դրամական միավորի դիմաց՝ եկամտի որոշակի մակարդակից բարձր, նպաստը նվազում է այդ չափով, հետևա-

բար, տեղի է ունենում կարծես, թե աշխատավարձի 100 տոկոսանոց հարկում: Բյուջետային սահմանափակումների գծերը կստանան կոտրված տեսք՝ **TEwBb** (**TEw**-ն նպաստի մեծությունն է): Անհատի մոտ, եթե նույնիսկ նրա համախառն եկամուտը գերազանցի նպաստի չափը (**Eo** կետ) առաջանում է ձգտում տեղափոխվելու **Ew** անկյունային որոշման կետ, քանի որ այն ապահովում է նրան օգտակարության բարձր մակարդակ՝ ի հաշիվ հանգստի շատ քանակի: Եթե նպաստի չափը ցածր լինի **Uo** կորից, հանգստի ժամերի առավելագույն քանակի կետից, ապա անհատի մոտ չի առաջանում նպաստ ստանալու և աշխատանքի ժամերը կրճատելու խթաններ, քանի որ նրա օգտակարությունն առավելագույնն է դառնում **Eo** կետում:

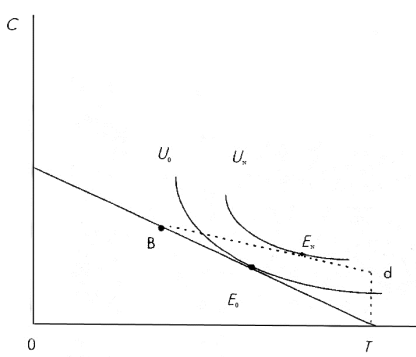
Նեգատիվ եկամտահարկի սկզբունքներով վճարվող նպաստը (Գծանկար 30-ի դ)), ենթադրում է, որ **C** եկամտի որոշակի երաշխավորված մակարդակում, աշխատանքի շուկայում **E** վաստակների նկատմամբ կիրառվում է հարկման t անտեսանելի դրույք՝ 100 %-ից ցածր, այսինքն՝ նպաստը կրճատվում է նվազ աստիճանի համամասնությամբ, քան ավելանում է վաստակը: Համախառն եկամուտն այդ դեպքում կկազմի $Y=G+(1-t)E$:

գ) աշխատավարձի սուբսիդավորում



→ հանգստի ժամերը
← աշխատաժամերը

դ) նեգատիվ եկամտահարկ



→ հանգստի ժամերը
← աշխատաժամերը

Գծանկար 30. գ) և դ): Սոցիալական նպաստների ազդեցությունն աշխատանքի առաջարկի վրա

Սահմանափակումները կընդունեն կոտրված գծի տեսք՝ **TdB**: Ինչպես և՛ դմոգրանտի և՛ բարեկեցության ապահովման նպաստի դեպքում, համգստի առավելագույն ժամերի քանակի կետում բյուջետային սահմանափակումների գիծը տեղաշարժվում է վեր՝ երաշխավորված եկամտի մակարդակի մեծությամբ: Նպաստ ստացողների համար նոր հավասարակշիռ կետը կգտնվի նախկինից դեպի աջ (տեղաշարժ **Eo** կետից **En**), այսինքն՝ տեղի կունենա աշխատանքի առաջարկի կրճատում: Հարկի ավելացումը վաստակած եկամտից կառաջացնի փոխարինման էֆեկտ, որը կկրճատի աշխատանքի առաջարկը և եկամտի էֆեկտը, որը կգործի հակառակ ուղղությամբ: Սակայն նպաստ ստացողների համար եկամտի այդ էֆեկտը կծածկվի հակառակ ուղղությամբ գործող երաշխավորված եկամտի մակարդակի ապահովումից ստացվող եկամտի էֆեկտով: Այսպիսով՝ փոխարինման էֆեկտը և եկամտի միասնական էֆեկտը կգործեն մույն ուղղությամբ, կրճատելով աշխատանքի առաջարկը:

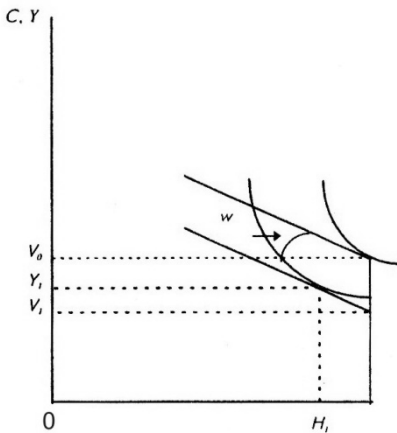
Աշխատավարձի սուբսիդիան (Գծանկար 30-ի գ)), ի տարբերություն բարեկեցության պահպանման նպաստի, ուժգնացնում է աշխատանքի նկատմամբ մոտիվացիան: Այն կարող է վճարվել կամ որպես ամրագրված վճար, կամ որպես տոկոսային հավելում հիմնական աշխատավարձի դրույքին: Խթանող էֆեկտը կայանում է նրանում, որ եթե անհատը չի աշխատում, սուբսիդիա չի վճարվում, սակայն եթե նա սկսում է աշխատել, նրա եկամուտը՝ հաշվի առած սուբսիդիան, աճում է ավելի, քան եթե նա ստանար միայն շուկայական աշխատավարձի դրույքով աշխատավարձ:

Աշխատավարձի սուբսիդավորումը փոխում է բյուջետային սահմանափակումների գծի թեքությունը, այսինքն՝ առաջանում է ինչպես փոխարինման էֆեկտ, այնպես էլ եկամտի էֆեկտ՝ տարբեր ուղղությամբ գործող: Դրանց միասնական ազդեցությունը կախված կլինի նրանից, թե ո՞ր էֆեկտն իր բացարձակ մեծությամբ մեծ կլինի, քանի որ տեսականորեն դա հնարավոր չէ գուշակել:

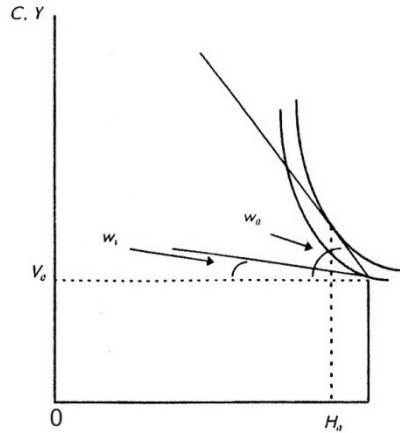
4.9. Հուսալքված և լրացուցիչ աշխատողի էֆեկտը

Աշխատուժին մասնակցելու մակարդակն արձագանքվում է գործազրկության մակարդակի վրա: Հնարավոր են երկու դեպքեր: **Առաջինը**, երբ բարձր գործազրկության մակարդակի դեպքում մարդկանց մի մասը հուսալքվում է աշխատանք փնտրելիս և դուրս է գալիս աշխատուժից, վերադառնալով տնային տնտեսություն: Այդպիսի երևույթը տնտեսագիտության մեջ կոչվում է **հուսալքված աշխատողի էֆեկտ**: **Երկրորդ**, երբ գործազրկության ընթացքում մարդկանց մի մասը մտնում է աշխատաշուկա, որպեսզի ապահովի ընտանիքին անհրաժեշտ եկամուտը, որը կարող է նվազել ընտանիքի հիմնական աշխատողի աշխատանքի կորստի պատճառով: Այդպիսի երևույթը ստացել է **լրացուցիչ աշխատողի էֆեկտ անվանումը** (տե՛ս Գծանկար 31-ը):

ա) լրացուցիչ աշխատողի էֆեկտը բ) հուսալքված աշխատողի էֆեկտը



→ հանգստի ժամերը
← աշխատաժամերը

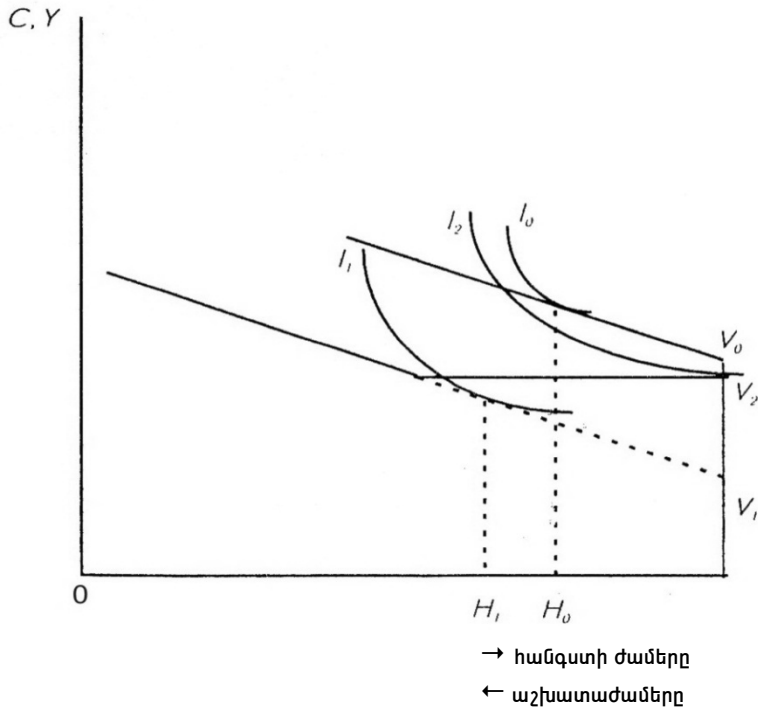


→ հանգստի ժամերը
← աշխատաժամերը

Գծանկար 31. Լրացուցիչ և հուսալքված աշխատողի էֆեկտները

Գործազրկության մակարդակի փոփոխությունն ազդում է սպասվելիք աշխատավարձի և այլ եկամուտների փոփոխության վրա, այդ պատճառով հուսալքված և լրացուցիչ աշխատողների էֆեկտները կարճաժամկետ ընթացքում կարող են դիտարկվել որպես փոխարինման և եկամտի էֆեկտներ՝ աշխատանքի առաջարկում: Այդ երկուսը գործում են հակառակ ուղղությամբ: Դրանց միասնական ներգործությունը կախված է այդ էֆեկտների բացարձակ մեծություններից: Սովորաբար լրացուցիչ աշխատողի էֆեկտը զիջում է հուսալքված աշխատողի էֆեկտին, քանի որ աշխատուժին մասնակցության ավելացման միտումը կրճատում է լրացուցիչ աշխատողների հնարավոր թիվը, իսկ սպասվելիք իրական աշխատավարձի նվազումը և աշխատատեղերի թվաքանակի կրճատումը կարող է առնչվել յուրաքանչյուր ընտանիքի:

Հուսալքված աշխատողի էֆեկտին մման իրավիճակ կարող է առաջանալ որոշակի տեսակի գործազրկության նպաստի դեպքում, երբ նպաստ ստանալու իրավունքը կախման մեջ է դրվում ընտանիքի եկամտի չափից (տե՛ս Գծանկար 32-ը):



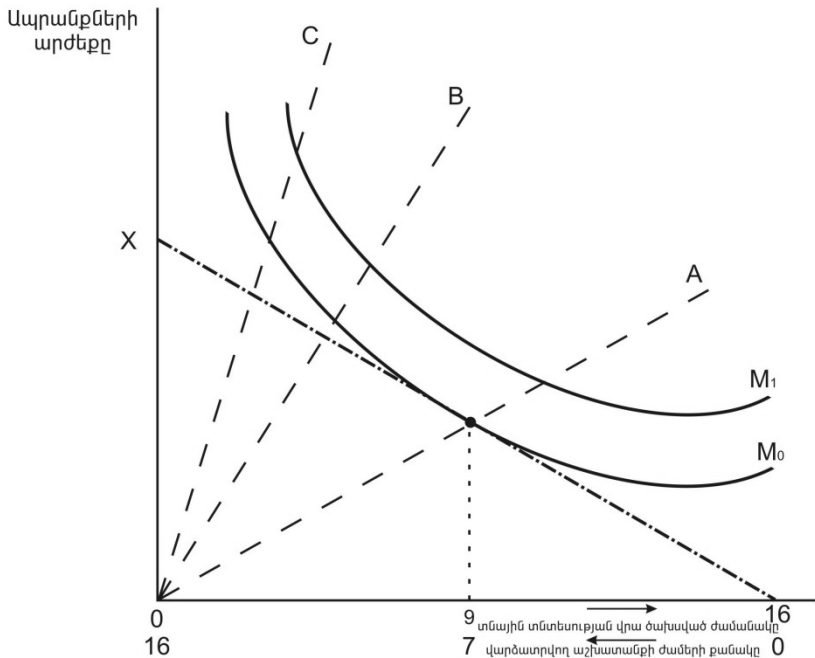
**Գծանկար 32. Հուսալքված աշխատողի էֆեկտը և
գործազրկության նպաստը**

Սկզբում հիմնական աշխատողի զբաղվածության պայմաններում և w աշխատավարձի դրույքի դեպքում, ընտանիքի մյուս աշխատող անդամը (կինը) ունի H_0 -ին հավասար աշխատանքի առաջարկ: Ամուսնու աշխատանքը կորցնելու և ոչ աշխատանքային եկամտի V_0 -ից V_1 նվազման դեպքում, կնոջ աշխատանքի առաջարկը կարող էր բարձրանալ մինչև H_1 : Բայց ամուսնուն վճարում են գործազրկության նպաստ Bu ՝ պայմանով, որ ընտանիքի եկամուտը չգերազանցի V_2 -ը, եթե գումարային եկամուտը գերազանցում է V_2 -ը, ապա գործազրկության նպաստը կրճատվում է գերազանցման չափով: Այդ դեպքում կնոջը շահավետ է չաշխատել ընդհանրապես, տեղափոխվելով I_2 անտարբերության կորի վրա, որի օգտակարության մակարդակն ավելի բարձր է:

4.10. Աշխատանքի առաջարկը տնային տնտեսությունում

4.10.1. Տնային տնտեսությունում արտադրության մոդելը

Տնային տնտեսության արտադրության մոդելում հստակ ընդունվում է այն փաստը, որ տանը կա ինչպես սպառում, այնպես էլ արտադրություն: Ընտանիքը պետք է երկու որոշում ընդունի՝ ի՞նչ սպառել և ինչպե՞ս արտադրել սպառվելիքը: Դիտարկենք նախ երկրորդը մի ընտանիքի օրինակով, որը չի անհանգստանում, թե ի՞նչ արտադրի, քանի որ սպառում է միայն սնունդ: Այդ ընտանիքն իր համար օգուտ է ստանում միայն սպառվող սննդի քանակից և որակից: Քանի որ մթերքների և տնային տնտեսությունում ծախսված ժամանակի ցանկացած համակցումից կարելի է պատրաստել միանման արժեքավոր սնունդ (ի նկատի է առնվում օգտակարությունը), ապա կորի տեսքով ցույց տանք «ժամանակ-ապրանքներ»-ի այն բոլոր համակցությունները, որոնց դեպքում պատրաստվում է այդ սնունդը: Այդ կորը անվանենք իզոքվանտային օգտակարության կոր (*իզո* նշանակում է նույնանման, իսկ *քվանտ*-ը՝ որակ):

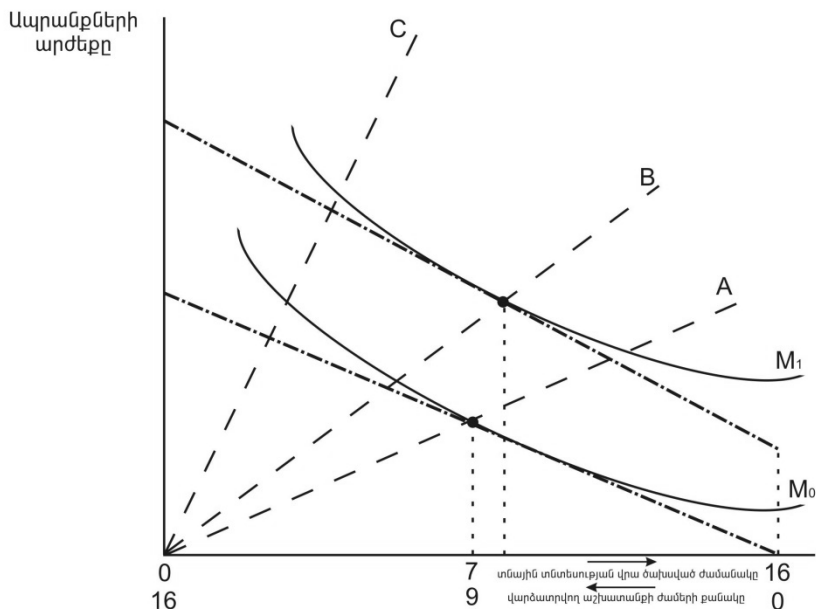


Գծանկար 33. Սննդի պատրաստումն ընտանիքում

Գծանկար 33-ում պատկերված են երկու իզոքվանտներ M_0 , M_1 ; Նախ ասենք, որ M_1 -ի օգտակարությունն ավելի մեծ է, որովհետև այդպիսի համակցությամբ պատրաստված սնունդն ավելի որակով է (դրա վրա ծախսվում է ավելի շատ մթերքներ և ժամանակ): Երկրորդ, M_0 և M_1 իզոքվանտները բացասական կորություն ունեն, որն ասում է այն մասին, որ ժամանակը և մթերքներն իրար կարող են փոխարինել սննդամթերքն արտադրելիս: Եթե ժամանակը տնային տնտեսությունում կրճատվում է, մթերքների արտադրությունը կարելի է պահել նույն ծավալներով, եթե ավելացվեն սննդամթերքի գնումները: Օրինակ, եթե ընտանիքը որոշում է չզբաղվել մթերքների աճեցմամբ, դրա փոխարեն դրանք ձեռք է բերում շուկայից, կամ եթե քիչ ժամանակ է ուզում ծախսել, նախընտրում է գնել կիսաֆաբրիկատների տեսքով փաթեթավորված սնունդ:

Իսկ կորերի կքվածությունը հիմք է տալիս ենթադրելու, որ տնային տնտեսությունում սննդի պատրաստման վրա ծախսված ժամանակի կրճատմանը զուգընթաց, ավելի է դժվարանում այն փոխարինել սննդամթերքով: **OC**, **OB** և **OA** հատվածներում սննդամթերքի և ժամանակի հարաբերակցությունն անփոփոխ է: **OA**-ի դեպքում սննդի պատրաստմանը հատկացված ժամանակը զգալի է, այն պատրաստվում է տնային տնտեսությունում աճեցրած մթերքներից: **OB**-ի դեպքում սնունդը պատրաստվում է տանը՝ խանութից գնված մթերքներով: **OC**-ի դեպքում սնունդը պատրաստվում է պատրաստի արտադրանքից: Այսպիսով, բերված օրինակում 9 ժամ կծախսվի տանը, 7 ժամ վճարովի աշխատանքում, իսկ **Mo** իզոքվանտը կլինի օգտակարության ամենաբարձր ձեռք բերված մակարդակը:

Գծանկար 34-ում ցույց է տրված, թե ի՞նչ տեղի կունենա, եթե Գծանկար 33-ի բյուջետային սահմանափակման գիծը շարժվի եկամտի ստացման հետևանքով, որի աղբյուրն աշխատավարձը չէ: Դիցուկ, թե ընտանիքում ամուսինը հաշմանդամ է, բայց մինչ այդ չէր ստանում նպաստ: Այդ նպաստը չի փոխի կնոջ աշխատավարձի դրույքը, այդ պատճառով նոր բյուջետային սահմանափակումն ավելի վերևից կգնա՝ նույն թեքությամբ և ցույց կտա եկամտի մաքուր (զուտ) էֆեկտը: Քանի որ եկամուտն ավելացել է, ապա ընտանիքը կարող է օգտվել ավելի որակյալ սննդամթերքից, որը կարող է փոխել «ժամանակ-սննդամթերք» հարաբերակցությունը, **A**-ից փոխվելով **B**-ի:



Պճանկար 34. Սննդի պատրաստումն ընտանիքում: Եկամտի էֆեկտը

Նշենք հետևյալ երկու հանգամանքները: Նախ, եկամտի էֆեկտն, ինչպես աշխատանք/հանգիստ մոդելում ունի բացասական նշան: Երկրորդ, վճարվող աշխատանքը և արտադրության կազմակերպումը տնային տնտեսությունում որոշվում են համատեղ, այսինքն դրանք ենթարկվում են նույն բյուջետային սահմանափակման ազդեցությանը և հանդիսանում են նույն որոշման մասերը: Այդ պատճառով, չնայած շեշտը դրվում է տնային տնտեսությունում արտադրության վրա, այլ ոչ թե ազատ ժամանակի, դա բոլորովին չի խանգարում տվյալ դեպքում հետևություններ անել աշխատանքի առաջարկի վրա եկամտի ազդեցության մասին:

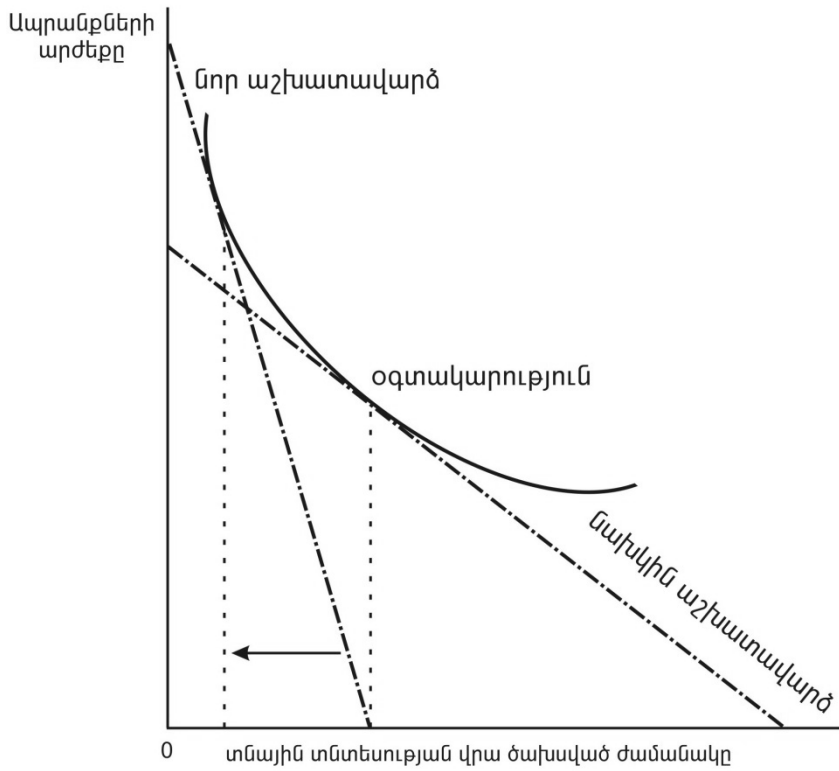
Այժմ տեսնենք, թե ի՞նչ տեղի կունենա կնոջ աշխատանքի առաջարկի հետ, եթե ամուսինը դեռ հաշմանդամ է, իսկ աշխատավարձի դրույքը աշխատաշուկայում բարձրանում է: Կգործեն երկու էֆեկտները՝ եկամտի էֆեկտը և փոխարինման էֆեկտը: Եկամտի էֆեկտի

դեպքում կինը կծգտի ավելի շատ զբաղվել տնային տնտեսությունում, որտեղ նա շատ ժամանակ կծախսի ընտանիքի համար օգտակար գործունեության վրա: Իսկ փոխարինման էֆեկտի դեպքում կնկատվի ավելի շատ վճարովի աշխատանք կատարելու ծգտում, քանի որ աշխատավարձի դրույքի բարձրացման դեպքում սննդի պատրաստման վրա ծախսված ժամանակն ավելի թանկ է դառնում, քան նախկինում: Սակայն աշխատավարձի դրույքի բարձրացման հետևանքով կնոջ պահվածքը կռահել հնարավոր չէ՝ հենվելով միայն տնտեսության վրա: Այդ երկու էֆեկտների ազդեցությունը տարբեր է՝ պայմանավորված նրանով, թե անհատն ինչ դեր ունի տնային տնտեսությունում:

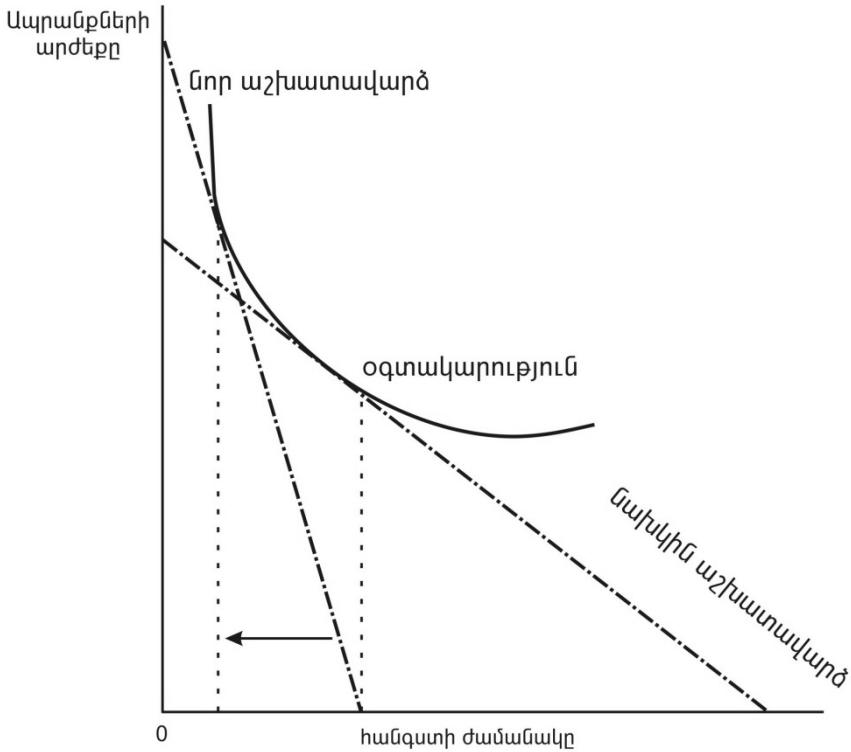
4.10.2. Եռակի ընտրություն. աշխատանքի շուկա, տնային տնտեսություն և հանգիստ:

Գծանկար 35-ի ա)-ում ցույց է տրված ապրանքների և տնային տնտեսությունում աշխատանքի ժամանակի փոխհարաբերակցությունը, իսկ բ)-ում՝ ապրանքների և հանգստի. ա)-ի կորի համաչափ գոգավորությունը նշանակում է, որ տնային տնտեսությունում աշխատանքի ժամերի կրճատումը կարող է հեշտությամբ փոխարինվել մեծ քանակությամբ ապրանքների գնումով: Օրինակ, սննդի պատրաստումը կարելի է փոխարինել պատրաստի սննդի գնումով, բ)-ի կորի ավելի կտրուկ թեքությունը վկայում է, որ հանգիստն ավելի դժվար է փոխարինել ապրանքներով, առանց նվազեցնելու օգտակարությունը, քանի որ հանգստի հետ կապված գործունեությունն իր մեջ ներառում է ժամանակը, որպես էական սպառողական գործոն, որի հետևանքով ժամանակի տնտեսման հնարավորությունը սահմանափակ է:

Անուսնացած կանայք ավանդաբար հանդիսանում են ծառայությունների հիմնական արտադրողները տնային տնտեսությունում: Այդ պատճառով, երբ բարձրանում է աշխատավարձը, փոխարինման էֆեկտն ավելի մեծ չափերով բնորոշ է կանանց, քան տղամարդկանց:



Գծապատկեր 35. ա) Համեմատաբար զգալի փոխարինման էֆեկտ

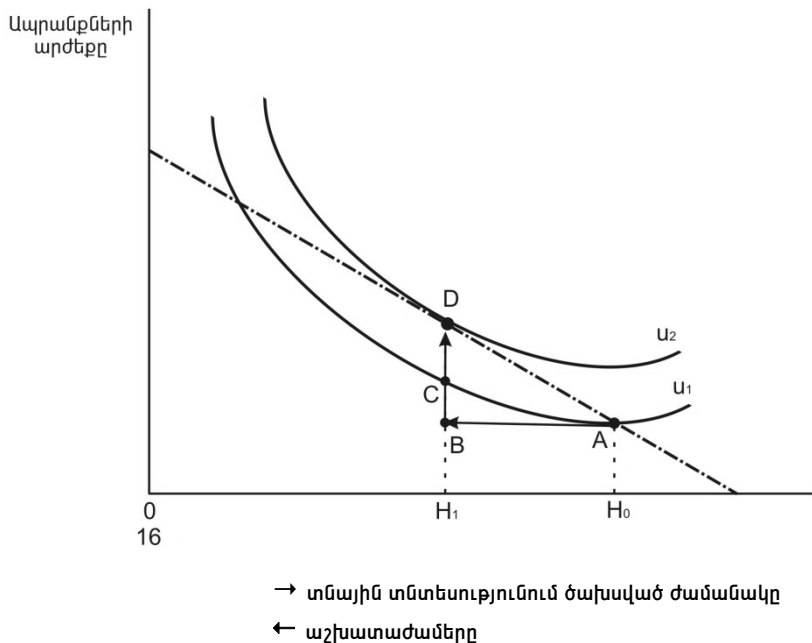


Գծանկար 35. ր) Համեմատաբար ոչ զգալի փոխարինման էֆեկտ

4.10.3. Ամուսինների համատեղ որոշումն աշխատանքի առաջարկի մասին

Ընտանիքում ամուսնու և կնոջ աշխատելու որոշումը միմյանցից անկախ չի կատարվում: Տնտեսագետների մի մասն այն կարծիքին է, որ ամուսիններն ունեն մույն նախընտրելիությունը, իսկ մյուսները եմթադրում են, որ նրանցից յուրաքանչյուրը կարող է ունենալ իր անհատական մոտեցումը, սակայն նրանցից մեկի կարծիքը և ներգործությունը որոշում ընդունելիս, ազդեցիկ է: Գծանկար 36-ի

դիտարկումը հնարավորություն կտա հասկանալու այն դատողությունները, որոնք ընկած են որոշում ընդունելու հիմքում:



Գծանկար 36. Աշխատանքի արտադրողականությունը տնային տնտեսությունում և աշխատանքի շուկայում

Օգտակարության U_1 և U_2 իզոքվանտներն իրենցից ներկայացնում են տնային տնտեսությունում ծախսված ժամանակի և ապրանքների տարբեր համակցումներ: Մինչ այն պահը, քանի դեռ և կնոջ և ամուսնու յուրաքանչյուր լրացուցիչ ժամն աշխատանքի շուկայում հնարավորություն է ստեղծում ավելի շատ քանակի ապրանքներ գնելու, քան թե պահանջվում է տնային տնտեսությունում արտադրության դեպքում ժամանակի կորստի փոխհատուցման համար, ամուսինները կարող են ավելացնել ընտանեկան ռեսուրսները, եթե նրանցից յուրաքանչյուրն աշխատի այդ ժամանակը վճարով:

Եթե ամուսիններից մեկը **Ho** ժամ զբաղված լինելով տնային տնտեսությունում, կորոշի աշխատել մեկ լրացուցիչ ժամը վճարով, ապա դրա հետևանքով տնային տնտեսությունում ժամերի քանակը կկազմի **H₁** և նա կվաստակի **BD**՝ ապրանքների տեսքով: Քանի որ տնային տնտեսությունում մեկ ժամի կորստի փոխհատուցման և օգտակարությունը նույնը պահելու համար պահանջվում է ապրանքների ավելացում **BC**-ի չափով, այլ ոչ թե **BD**-ի, ապա անկասկած, ընտանիքի ռեսուրսները կավելանան, եթե ամուսինը սկսի աշխատել վճարով: Այլ խոսքով ասած, **A** կետում ամուսնու կամ կնոջ աշխատանքի արտադրողականությունը համեմատաբար ավելի բարձր է, քան տնային տնտեսությունում: Այսպիսով, ընտանիքի աշխատանքի առաջարկը պայմանավորված է աշխատանքի շուկայում և տնային տնտեսությունում ամուսնու և կնոջ աշխատանքի արտադրողականության արդյունավետությամբ: Սակայն, ամուսիններից մեկի արտադրողականության վրա ազդում է աշխատանքի շուկայում մյուսի աշխատանքի առաջարկը, այդ պատճառով միասնական որոշումը կանխորոշելը որոշակի դժվարանում է: Օրինակ, եթե կինը որոշել է ավելացնել տնից դուրս աշխատանքի ժամերը, նրա ամուսնու սահմանային արտադրողականությունը տանը որոշակի ժամերին կարող է աճել, պայմանավորված նրանով, թե ինչքա՞ն նա իր վրա կվերցնի տնային գործերի կատարումը, որոնցով նախկինում զբաղվում էր կինը: Հետևաբար, եթե կինը և ամուսինը կարող են փոխարինել միմյանց տնային տնտեսությունում, ապա աշխատանքի շուկայում աշխատանքի առաջարկի ավելացումը՝ ամուսիններից մեկի աշխատելով, իր հետ կրերի մյուսի քիչ աշխատելու կամ չաշխատելու հետևանքով առաջարկի կրճատում: Բացի դրանից, ամուսինները կարող են փոխլրացնել միմյանց տնային տնտեսությունում բարիքները սպառելիս:

Հարցեր կրկնության համար

1. Ինչպիսի՞ն է աշխատանքի շուկայում առաջարկի ձևավորման սխեման:

2. Ի՞նչ հիմնական ենթադրություններ է արվում աշխատանքի առաջարկի պարզագույն մոդելում:

3. Հիշեք աշխատանքի առաջարկի պարզագույն մոդելը բանաձևի տեսքով:

4. Օգտակարության ֆունկցիայում բարիք-հանգիստ տարածքում անտարբերության կորերն ինչպիսի՞ բնութագրեր ունեն:

5. Ինչո՞վ է պայմանավորված աշխատանքի առաջարկը: Աշխատանքի առաջարկի պարզագույն մոդելի հետևությունը:

6. Ինչի՞ց էլնելով է մարդը որոշում աշխատել կամ չաշխատել:

7. Ի՞նչ է «անկյունային» որոշումը:

8. Ինչպե՞ս է ոչ աշխատանքային եկամտի փոփոխությունն ազդում ռեզերվային աշխատավարձի մեծության վրա:

9. Եկամտի էֆեկտը և փոխարինման էֆեկտն աշխատանքի առաջարկի մոդելում:

10. Ձուտ եկամտի և զուտ փոխարինման էֆեկտները:

11. Աշխատավարձի բարձրացման դեպքում աշխատանքի առաջարկի փոփոխությունները:

12. Սլուցկու հավասարումը. եկամտի և փոխարինման էֆեկտների միջև կապը՝ աշխատավարձի դրույքի փոփոխման դեպքում:

13. Աշխատանքի անհատական առաջարկի կորը:

14. Արտաժամյա աշխատանքը և աշխատանքի առաջարկը: Աշխատանքի ժամերի սահմանափակումը:

15. Ինչպիսի՞նն է աշխատել/չաշխատելու ընտրությունը խիստ որոշակի աշխատաժամերի դեպքում:

16. Ի՞նչ է արսենտեիզմը: Դրա կապը աշխատանքի առաջարկի հետ:

17. Ինչպե՞ս են հարկերն ազդում աշխատանքի առաջարկի վրա:

18. Ինչպե՞ս են սոցիալական օգնության ծրագրերն ազդում աշխատանքի առաջարկի վրա:

19. Հուսալքված և լրացուցիչ աշխատողի էֆեկտները:

20. Տմային տնտեսությունում արտադրության մոդելը:

21. Եռակի ընտրություն՝ աշխատանքի շուկա, տմային տնտեսություն և հանգիստ: Դրանց հարաբերակցությունը:

22. Ինչպե՞ս է լուծվում ամուսնու և կնոջ համատեղ որոշումը աշխատանքի առաջարկի վերաբերյալ:

ԳԼՈՒԽ 5

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՅԱՆՁԱՐԿԸ

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

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

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

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

5.1. Աշխատանքի պահանջարկի պարզագույն մոդելը

Աշխատանքի պահանջարկի պարզագույն մոդելը կառուցվում է չորս ելակետային ենթադրությունների վրա:

1. Ձեռնարկատերերը ձգտում են առավելագույնին հասցնել շահույթը:

2. Ձեռնարկություններն ապրանքներ և ծառայություններ արտադրելիս օգտագործում են արտադրության երկու գործոններ՝ աշխատանք և կապիտալ: Այսինքն՝ խոսքը գնում է երկգործոնային արտադրական ֆունկցիայի մասին՝

$$Q = f(L, K):$$

3. Ընդունում ենք, որ ձեռնարկության աշխատանքի վրա կատարած ծախսերը բաղկացած է միայն աշխատավարձից:

4. Ինչպես աշխատանքի շուկան, որտեղից ֆիրման ձեռք է բերում իր աշխատանքային ռեսուրսները, այնպես էլ ֆիրմայի կողմից թողարկվող արտադրանքի շուկան, մրցակցային շուկաներ են:

Կարճաժամկետ ընթացքում, երբ ֆիրմայի կապիտալը և արտադրական ֆունկցիան չեն կարող փոփոխվել, արտադրական ֆունկցիան կարելի է ներկայացնել որպես մեկգործոնային ֆունկցիա:

$$Q = f(L, K) \text{ կամ } Q = f(L)$$

Ֆիրմայի շահույթը $= R - C$, որտեղ՝ $R = Qp = f(L)p$, իսկ $C = wL$ որտեղ R -ը՝ եկամուտն է, C -ն՝ ծախսերը, P -ն՝ գները, W -ն՝ աշխատավարձի դրույքը:

Այլ խոսքով ասած՝ կապիտալի և տեխնոլոգիաների անփոփոխ լինելու դեպքում զբաղվածության մակարդակի մասին որոշումը կանխորոշում է արտադրության մակարդակը և ընդհակառակը: Արդյունքում առավելագույն շահույթ հնարավոր է միայն այնպիսի զբաղվածության մակարդակում, երբ սահմանային եկամուտը MR_L -ը հավասար է նրա աշխատանքի վարձատրության սահմանային ծախսին՝ MC_L -ին: Եթե սահմանային եկամուտը գերազանցում է սահմանային ծախսերին, ապա ընդհանուր շահույթը կարող է աճել զբաղվածների աճին զուգընթաց: Նմանօրինակ ձևով, եթե սահմանային եկամուտը ցածր է սահմանային ծախսերից, ապա շահույթը նվազում է վերջին աշխատողին աշխատանքի ընդունելով և այդ դեպքում կարելի է շահույթն ավելացնել, կրճատելով զբաղվածների թիվը: Այդ ամենը կարելի է բանաձևել հետևյալ կերպ՝

Եթե $MR_L > MC_L$, պետք է ավելացնել զբաղվածների թիվը,

Եթե $MR_L < MC_L$, պետք է նվազեցնել զբաղվածների թիվը,

Եթե $MR_L = MC_L$, պետք չէ փոխել զբաղվածների թիվը, քանի որ այս դեպքում շահույթը առավելագույն մակարդակի է:

Ելնելով նախկին ենթադրություններից, կարելի է համարել, որ աշխատանքի միավորի վրա սահմանային ծախսերը դա վճարվող աշխատավարձի դրույքն է՝ դրամական արտահայտությամբ՝ **W**: Աշխատանքի լրացուցիչ միավորի վարձումից ստացված սահմանային եկամուտը, որը կոչվում է նաև սահմանային դրամական արդյունք՝ **MRP**, որը հավասար է վարձու աշխատանքով արտադրված սահմանային արդյունքը բազմապատկած միավոր արտադրանքից ստացվող լրացուցիչ եկամտով՝ **MR**-ով: Եթե բանաձևենք, այն կունենա հետևյալ տեսքը՝

$$MR_L = MRP = (MP_L) \cdot (MR)$$

Քանի որ մենք ենթադրել ենք, որ ֆիրման իր արտադրանքն իրացնում է մրցակցային շուկայում, ապա այստեղից հետևում է, որ արտադրանքի գինը չի փոխվում արտադրության ծավալներից կախված, իսկ արտադրանքի լրացուցիչ միավորի եկամուտը դա ոչ այլ ինչ է, քան ֆիրմայի կողմից արտադրված արտադրանքի գինը՝ **P**-ն: Այսպիսով, մրցակցային շուկայում գործող ֆիրմաների համար սահմանային դրամական արդյունքը, որն ստացվում է աշխատանքի լրացուցիչ միավորից, հավասար է ֆիրմայի կողմից արտադրվող արտադրանքի գնին՝ բազմապատկած աշխատանքի սահմանային արդյունքով:

$$MRP = P \cdot (MP_L)$$

Աշխատանքի սահմանային արդյունքը հավասարվում է սահմանային ծախսերին, իսկ առավելագույն շահույթը մրցակցային ֆիրմայի կողմից կստացվի այն կետում, որտեղ սահմանային դրամական արդյունքը հավասար է դրամական աշխատավարձին

$$P \cdot (MP_L) = W$$

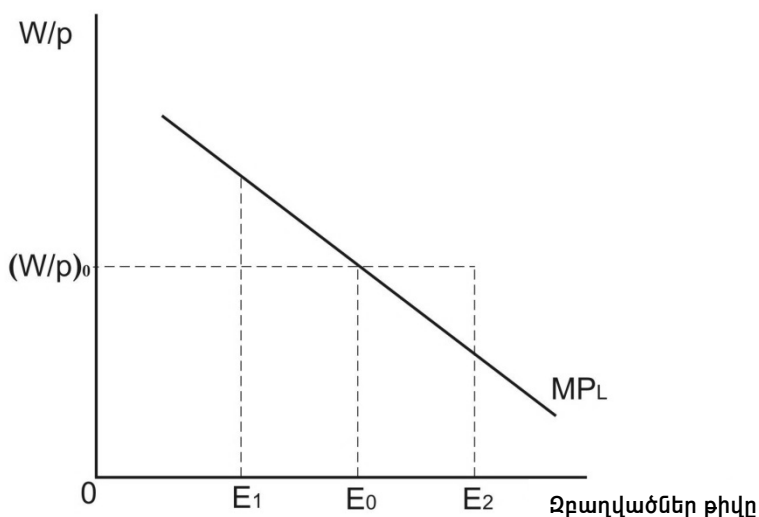
Բանաձևի երկու մասերն էլ կարող են արտահայտվել դրամական միավորներով: Այն իրենից ներկայացնում է պահվածքային

պայման, որը պետք է պահպանվի շահույթը առավելագույնին հասցնելու համար: Եթե բանաձևի երկու մասերն էլ բաժանենք ֆիրմայի կողմից արտադրվող արտադրանքի գնի վրա, կստանանք շահույթն առավելագույնին հասցնելու այլընտրանքային ձև, այսինքն՝ աշխատանքը կարելի է ավելացնել մինչ այն պահը, քանի դեռ սահմանային արդյունքը չի հավասարվել իրական աշխատավարձին:

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

Աշխատանքի սահմանային արդյունքը չափվում է աշխատանքի միավորի ավելացմանն ընկնող լրացուցիչ արդյունքի միավորներով: Քանի որ **W**-ն դա մեկ աշխատողին վճարվող աշխատավարձի դրույքն է, իսկ **P**-ն՝ միավոր արտադրանքի գինը, որոնք չափվում են դրամական միավորներով (դոլար, դրամ, ռուբլի և այլն), ապա այդ երկուսի հարաբերությունը նույնպես կարող է արտահայտվել այդ միավորներով: Այսինքն, եթե աշխատողը ստանում է 10 դոլար մեկ ժամի համար, իսկ նրա կողմից արտադրված արտադրանքը 2 դոլար արժե, ապա ֆիրմայի շրջանակներում կստանա 5 միավոր արտադրանք ժամի համար, որը նրա իրական աշխատավարձն է: Գծանկար 37-ում պատկերված է առանձին վերցրած ֆիրմայի աշխատանքի սահմանային արդյունքի կորը, որի բացասական թեքությունը ցույց է տալիս, որ աշխատանքի յուրաքանչյուր լրացուցիչ միավորի վարձումը հանգեցվում է արտադրության ավելի նվազ հավելաճի: Քանի որ իրական աշխատավարձն ու աշխատանքի սահմանային եկամուտը չափվում են նույն միավորներով, մենք կարող ենք տեղադրել ուղղահայաց առանցքի վրա նաև իրական աշխատավարձը:

Իրական աշխատավարձի ցանկացած շուկայական մակարդակի դեպքում ֆիրման կարող է բանվորներ վարձել մինչ այն պահը, քանի դեռ իրական աշխատավարձը չի հավասարվել աշխատանքի սահմանային արդյունքին: Այլ խոսքով ասած, ֆիրմայի կարճաժամկետ պահանջարկը հավասար է աշխատանքի սահմանային արդյունքի վար իջնող կորի սեգմենտին:



Գծանկար 37. Աշխատանքի պահանջարկը կարծաժամկետ հատվածում

Փաստորեն, աշխատանքի պահանջարկի կորը կարելի է ներկայացնել որպես իրական աշխատավարձի նվազող ֆունկցիա, իսկ որոշ դեպքերում աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկի կորը կարելի է ներկայացնել որպես անվանական աշխատավարձի նվազող ֆունկցիա:

Երկարաժամկետ ընթացքում գործատուներն իրենց հայեցողությամբ փոխում են կապիտալը և վարձու բանվորների թիվը: Աշխատավարձի աճն ազդում է վարձված բանվորների թվի վրա շնորհիվ երկու գործոնների: Նախ՝ աշխատավարձն ազդում է զբաղվածության վրա **մասշտաբի էֆեկտով** պայմանավորված: Այսպես, ֆիրման, որը ձգտում է առավելագույնին հասցնել շահույթը, կընդարձակի արտադրությունը մինչ այն պահը, երբ վերջին արտադրանքի միավորի սահմանային եկամուտը կհավասարվի արտադրության սահմանային ծախսին: Այդ պայմաններում աշխատանքի վարձատրության աճն իր հետ բերում է այդ ծախսերի աճ, չազդելով սահմանային եկամտի վրա: Ֆիրման վնասներ է կրում վերջին արտադրան-

քի միավորի թողարկումից և նա աշխատավարձն ավելացնելուց հետո կարող է ավելացնել եկամուտը, միայն արտադրության կրճատման ուղով, որը ստիպում է ֆիրմային նվազեցնել օգտագործվող կապիտալը և աշխատանքը:

Երկրորդ պատճառը, որով աշխատանքի վարձատրությունն ազդում է զբաղվածության վրա, որը ֆիրման կուզենար ունենալ երկարաժամկետ ընթացքում, դա արտադրության գործոնների փոխարինումն է: Առավելագույն շահույթ ստանալու համար ֆիրման պետք է նվազագույնի հասցնի արտադրական ծախսերը: Վերջինս ձեռք է բերվում, երբ արտադրանքի լրացուցիչ միավորը, որն արտադրվել է աշխատանքի լրացուցիչ միավորով (անփոփոխ կապիտալի դեպքում), այնքան արժենա, որքան եթե այն արտադրվեր կապիտալի ավելացման հաշվին:

Աշխատանքի փոխարինումը կապիտալով տեղի է ունենում մինչ այն պահը, երբ արտադրանքի լրացուցիչ միավորի արտադրության ծախսերը, որը հետևանք է աշխատանքի լրացուցիչ միավորի վարձման, գերազանցի կապիտալի ավելացման հետևանքով լրացուցիչ արտադրանքի միավորի արտադրության ծախսերին:

Կարելի է հետևություն անել, որ ծախսերը նվազագույնին հասցնելը հասանելի է միայն այն դեպքում, երբ նոր աշխատողների ներգրավումից արտադրության ավելացումը և կապիտալի ավելացման հետևանքով արտադրության ավելացումն արժենան նույն մեծությունը: Այդ դեպքում ֆիրմային ձեռնտու չէ փոխել աշխատանքի և կապիտալի գոյություն ունեցող հարաբերակցությունը: Դա կարելի է ներկայացնել հետևյալ բանաձևով՝

$$\frac{W}{MP_L} = \frac{C}{MP_K}$$

որտեղ՝

W –ն աշխատավարձն է,

MP_L-ը աշխատանքի սահմանային արդյունքը,

C -ն կապիտալի արժեքն է,

MP_K -ն կապիտալի սահմանային արդյունքը:

Այս հավասարումը կարելի է ներկայացնել նաև հետևյալ տեսքով՝

$$\frac{W}{C} = \frac{MP_L}{MP_K}$$

Բանաձևը ցույց է տալիս, որ ֆիրմայի նվազագույն արտադրական ծախսերն ապահովելու համար ֆիրման պետք է ավելացնի կապիտալը և աշխատանքը մինչև այն պահը, երբ դրանց հարաբերական սահմանային ծախսերն հավասարվեն հարաբերական սահմանային արտադրողականությանը:

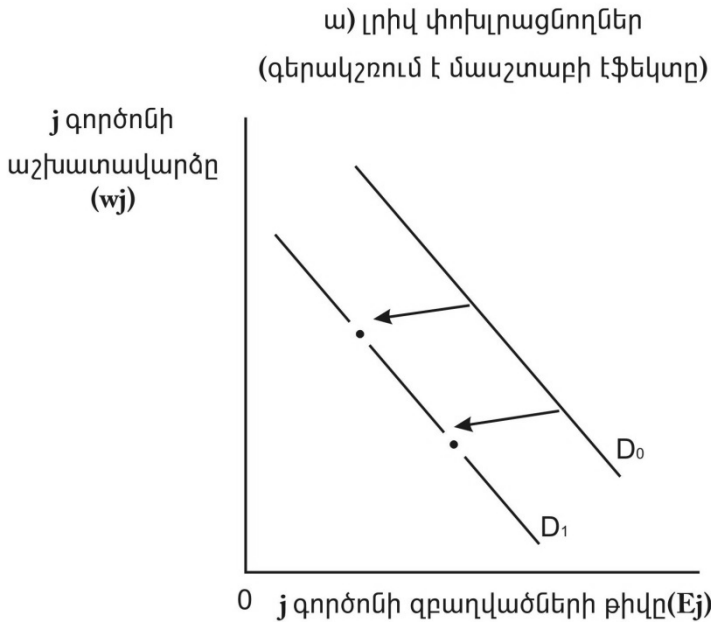
Տեսնենք, թե ի՞նչ կկատարվի, եթե աշխատավարձն աճի, իսկ կապիտալի արժեքը՝ ոչ: Այդ դեպքում W/C հարաբերակցության ավելացումը կբերի բանաձևի երկու մասերի անհավասարության և դրա ծախս կողմն ավելին կլինի աջից: Իսկ, քանի որ արտադրանքի միավորի սահմանային ծախսերն այժմ դառնում են բարձր, երբ նոր աշխատողներ են ներգրավվում, այդ պատճառով ընկերության համար շահավետ է դառնում աշխատանքը փոխարինել կապիտալով: Բանաձևի հավասարությունը վերականգնվում է, բայց արդեն բանվորների ավելի նվազ թվով:

5.2. Երկուսից ավելի գործոններով մոդելներ

Մինչ այժմ մենք ենթադրում էինք, որ արտադրության գործընթացում մասնակցում էին միայն երկու գործոն՝ կապիտալը և աշխատանքը: Սակայն աշխատանքն ունի տարբեր բնութագրիչներ, այնպիսիք, ինչպիսիք են տարիքը, սեռը, ազգությունը, ռասան, կրթական մակարդակը, մասնագիտությունը: Արտադրության գործընթացում կիրառվում են նաև նյութեր և էներգիա: Եթե ֆիրման մտադիր է նվազեցնել ծախսերը, նա պետք է **երկարաժամկետ ընթացքում** օգտագործի բոլոր գործոնները, քանի դեռ արտադրանքի միավորի արտադրության վրա բոլոր սահմանային ծախսերը կմնան անփոփոխ՝ անկախ նրանից, թե հատկապես ի՞նչ գործոն է կիրառվում: Այստեղից ակնհայտ հետևություն է արվում, որ պահանջարկը ցան-

կացած աշխատանքի կատեգորիայի համար, ֆունկցիա է ոչ միայն իր աշխատավարձից, այլ մնացած բոլոր կատեգորիաների աշխատավարձերից, ինչպես նաև կապիտալի և այլ գործոնների գներից:

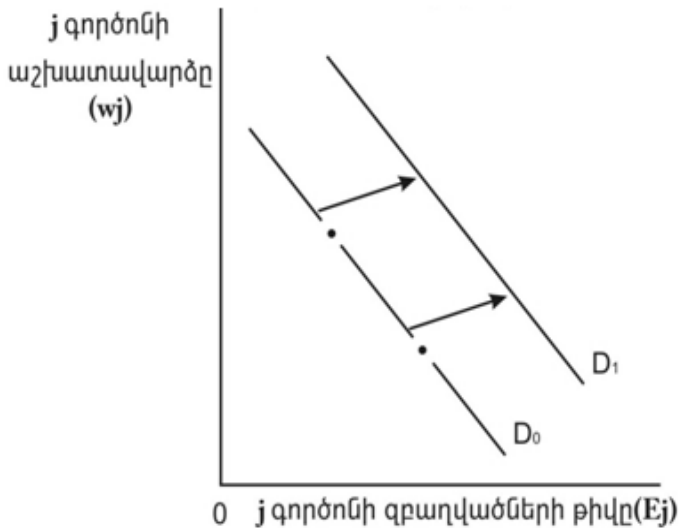
Վերը շարադրվածից բխում է, որ ցանկացած կատեգորիայի աշխատանքի պահանջարկը կունենա վարիակ կորի տեսք, որը ֆունկցիա է տվյալ կատեգորիայի աշխատանքին վճարվող աշխատավարձի մակարդակից: Եթե գործոնները փոխադարձ փոխարինողներ են, այսինքն՝ մեկի շատ օգտագործումը հանգեցնում է մյուսի նվազ օգտագործմանը, ապա այդ դեպքում այլ գործոնների գները կարող են աշխատանքի պահանջարկի կորը տեղաշարժել դեպի ձախ կամ աջ: Եթե գործոններից մեկի գների աճը մյուսի պահանջարկի կորը տեղաշարժում է դեպի ձախ, ինչպես դա երևում է 38-ի ա) գծանկարից, ապա մասշտաբի էֆեկտը գերազանցում է փոխարինման էֆեկտին և երկու գործոններն էլ հանդիսանում են լրիվ փոխլրացնողներ: Իսկ եթե կորը տեղաշարժվի աջ (Գծանկար 38, բ)) կգերակշռի փոխարինման էֆեկտը և երկու գործոններն էլ կլինեն լրիվ փոխարինողներ:



Գծանկար 38. ա) Փոխլրացնող գործոններից մեկի գնի բարձրացման ազդեցությունը մյուսի պահանջարկի վրա

Եվ ընդհակառակը, եթե երկու գործոնները լրացնում են միմյանց արտադրության գործընթացում, ապա մեկի նվազ օգտագործումը հանգեցնում է մյուսի նվազ օգտագործմանը: Այս դեպքում փոխարինման էֆեկտը չի նկատվում, այլ կա միայն մասշտաբի էֆեկտ և այս դեպքում երկու գործոններն էլ պետք է լինեն լրիվ փոխլրացնողներ:

բ) լրիվ փոխարինողներ



Գծանկար 38. բ) Փոխլրացնող գործոններից մեկի գնի բարձրացման ազդեցությունը մյուսի պահանջարկի վրա

5.3. Աշխատանքի պահանջարկի ձևափոխված մոդելները

Արտադրանքի շուկայում մենաշնորհը, որը ձգտում է շահույթն առավելագույնին հասցնել, մրցակցային աշխատանքի շուկայում կվարձի նոր աշխատողներ մինչ այն պահը, երբ սահմանային դրամական արդյունքը՝ MRP-ն կհավասարվի աշխատավարձին:

$$MRP = MR \cdot MP_L = W$$

Այժմ աշխատանքի կարճաժամկետ պահանջարկը կարող ենք արտահայտել իրական աշխատավարձով, հավասարումը բաժանելով ֆիրմայի արտադրանքի գնին, որի հետևանքով կստանանք

$$MR/P \cdot MP_L = W/P$$

Քանի որ սահմանային եկամուտը միշտ ավելի քիչ է, քան մենաշնորհի արտադրանքի գինը, ապա MR/P հարաբերությունը փոքր է մեկից: Այդ պատճառով, այլ հավասար պայմաններում, արտադրանքի շուկայում մենաշնորհի հանդիսացող ֆիրմայի աշխատանքի պահանջարկի կորը կանցնի ավելի ցածր և ծախս այն նմանատիպ ֆիրմայի պահանջարկի կորի նկատմամբ, որը մենաշնորհի չէ: Այլ խոսքով ասած, մնացած բոլոր հավասար պայմաններում, արտադրանքի թողարկումը մենաշնորհի արտադրության դեպքում կլինի ավելի ցածր, քան մրցակցային շուկայում և դա կվերաբերվի նաև զբաղվածության մակարդակին: Սակայն աշխատավարձի մակարդակը, որը վճարում է մենաշնորհը, պարտադիր չէ, որ տարբերվի այն աշխատավարձից, որն առկա է մրցակցային շուկայում, չնայած զբաղվածության մակարդակը ցածր է: Որևէ տեսակի արտադրանքի մենաշնորհը կարող է զբաղեցնել միայն աշխատանքի շուկայի ոչ մեծ հատված (աշխատողների որոշակի տեսակի) և դրա համար ստիպված է ընդունել աշխատանքի շուկայում ձևավորված գները, չնայած նրան, որ ապրանքի շուկայում նա թելադրում է իր գինը: Այսպիսով, որևէ տեղական մենաշնորհի կարող է գերակշիռ դիրք գրավել արտադրանքի որևէ տեսակի շուկայում, բայց երբ նա սկսի աշխատողներ վարձել, ապա նա պետք է մրցակցի ուրիշ ֆիրմաների հետ, սահմանելով ընդհանուրի կողմից ընդունված աշխատանքի վարձատրություն: Սակայն լինում են դեպքեր, երբ մենաշնորհի ֆիրմաները վճարում են ավելի բարձր աշխատավարձ, քան մրցակցային շուկայում աշխատավարձի դրույքն է, նպատակ ունենալով բարձրորակ մասնագետներին պահել իրենց մոտ:

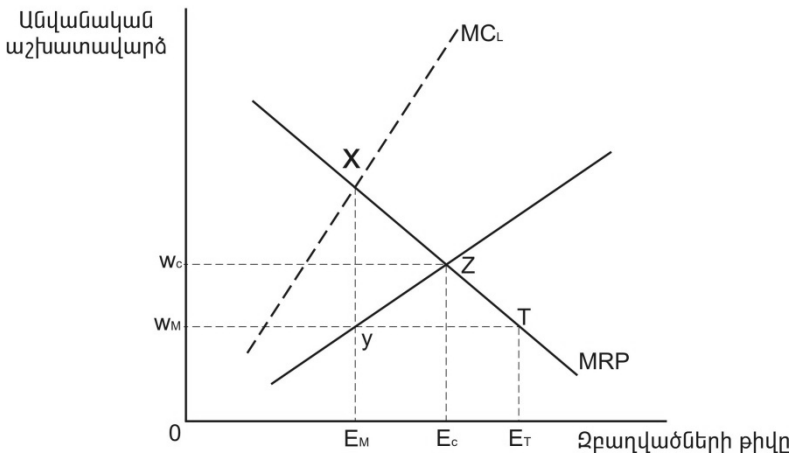
Մոնոպսոնիան աշխատանքի շուկայում: Երբ միայն մեկ ձեռնարկություն է հանդես գալիս աշխատանքի շուկայում որպես գնորդ, այն կկոչվի մոնոպսոնիկ: Իսկ, քանի որ այն միակ գնորդն է, ապա նա կարող է ազդել աշխատանքի վարձատրության չափի վրա: Մրցակցային շուկաների համեմատությամբ, մոնոպսոնիկ ֆիրմաների առաջարկի կորն ուղղված է դեպի վեր, որը նշանակում է, որ աշխատանքի սահմանային ծախսերը գերազանցում են աշխատավարձին: Այդ ֆիրմաների համար աշխատանքի առաջարկի կորը

հանդիսանում է շուկայական առաջարկի կորը: Արտադրության ավելացման համար մոնոպսոնիկ ֆիրման պետք է ավելացնի աշխատանքի վարձատրությունը:

Շահույթն առավելագույնին հասցնելու համար ցանկացած ֆիրմա պետք է վարձի լրացուցիչ աշխատուժ մինչև այն պահը, քանի դեռ սահմանային դրամական արդյունքը չի հավասարվել լրացուցիչ բանվորների սահմանային ծախսերին:

$$MRP=MC_L$$

Քանի որ մոնոպսոնիստի համար սահմանային ծախսերը բարձր են աշխատավարձի դրույքից, ապա նա պետք է ընդհատի նոր աշխատուժի վարձումն այն կետում, որտեղ սահմանային դրամական արդյունքը գերազանցում է աշխատավարձին: Ինչպես երևում է 39-րդ գծանկարից, մոնոպսոնիստը վարձում է E_M -ին հավասար բանվորներ, որովհետև այդ կետում սահմանային դրամական արդյունքը հավասար է աշխատանքի սահմանային ծախսերին (x կետում): Սակայն աշխատավարձի մակարդակը, որն անհրաժեշտ է E_M աշխատողներ վարձելու համար, որը կգտնվի առաջարկի կորի վրա՝ դա W_M է (Y կետը): Այսպիսով, մոնոպսոնիկ ֆիրմայի համար աշխատավարձը ցածր է սահմանային դրամական արդյունքից:



Գծանկար 39. Մոնոպսոնիայի էֆեկտները

Մրցակցային շուկայի դեպքում ֆիրման կվարձեր այնքան աշխատողներ, մինչև որ դրամական սահմանային արդյունքը կհավասարվեր աշխատավարձին: **MRP**-ի գիծն այդ դեպքում կդառնա աշխատանքի պահանջարկի կորը: Քանի որ մոնոպսոնիստը երբեք չի ընկալում աշխատավարձը որպես տրված մեծություն, ապա նա գործ չի ունենում աշխատանքի պահանջարկի կորի հետ: Այդ դեպքում աշխատավարձը կհավասարվեր **Wc**-ին, իսկ զբաղվածությունը՝ **Ec**-ին: Մոնոպսոնիկ շուկայում, սակայն աշխատավարձը և զբաղվածությունը ցածր են **Wc** և **Ec** կետերից: **W_M** աշխատավարձի դեպքում մոնոպսոնիստն աշխատանքի կընդունի **E_M** մարդու, քանի որ այդ դեպքում է, որ սահմանային եկամուտն հավասարվում է սահմանային ծախսերին: Սակայն, եթե բոլոր նոր աշխատողներն ընդունվեն աշխատանքի **W_M** աշխատավարձով, ապա բոլոր ընդունվածների թիվը կկազմեր **E_T**: Բայց, քանի որ **W_M**-ի դեպքում առաջարկը չի հասնի **E_T**-ի, այդ պատճառով մոնոպսոնիստը վարձում է **E_M** աշխատողներ:

5.4. Աշխատանքի պահանջարկի էլաստիկությունը*

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

Մենք կդիտարկենք ուղղակի էլաստիկությունը և փոխհատվող էլաստիկությունը:

Աշխատանքի պահանջարկի ուղղակի էլաստիկությունն՝ աշխատավարձով պայմանավորված, որոշվում է որպես զբաղվածության

* Մենք որոշել ենք չթարգմանել «էլաստիկություն»-ը, ուսանողների մոտ շփոթություն չառաջացնելու նկատառումներով, որովհետև հայերեն դասագրքերում այն մի տեղ թարգմանված է «առածգականություն» մեկ այլ տեղ «ճկունություն» և նման բառեր, որոնք որոշակի շփոթություն են առաջացնում ուսանողների մոտ:

տոկոսային փոփոխություն, որն առաջանում է աշխատավարձի մակարդակի մեկ տոկոս փոփոխության հետևանքով:

$$\lambda_{ii} = \frac{\% \Delta E_i}{\% \Delta W_i}$$

որտեղ՝ i -ն աշխատանքի կատեգորիան է,

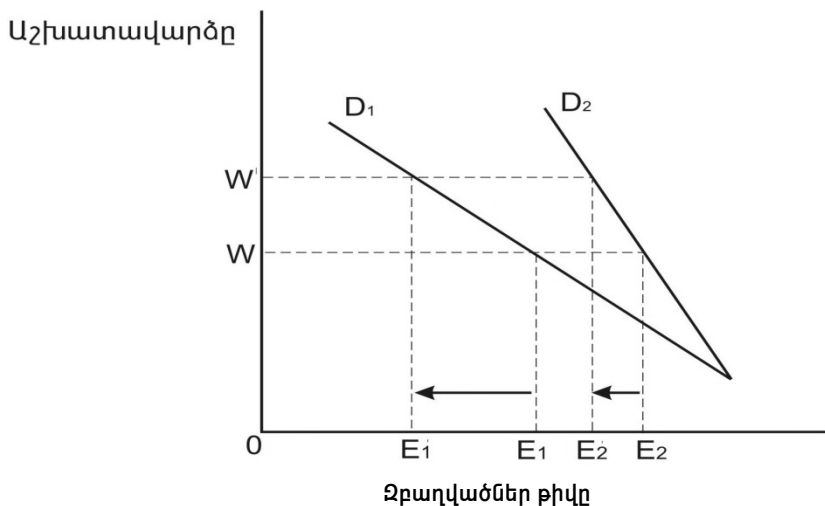
E -ն զբաղվածությունը,

W -ն աշխատավարձը:

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

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

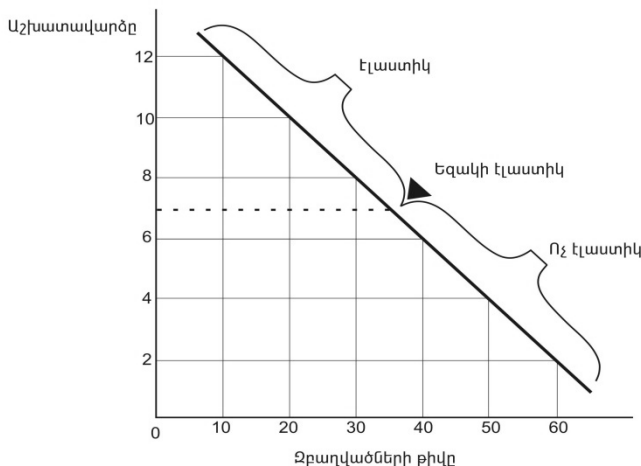
Գծանկար 40-ից երևում է, որ D_1 -ն ավելի էլաստիկ է, քան D_2 -ը: Աշխատավարձը W -ից W' բարձրանալու դեպքում մենք կունենանք զբաղվածության մակարդակի վրա ավելի մեծ ազդեցություն D_1 -ի դեպքում (E_1-E_1'), քան D_2 -ի՝ (E_2-E_2'):



Գծանկար 40. Պահանջարկի համեմատական էլաստիկությունը

Սակայն խոսել պահանջարկի կորի էլաստիկության մասին, միայն ասելով, որ այն էլաստիկ է կամ ոչ, առանց ուշադրություն դարձնելու կորի միջակայքերին, ճիշտ չէր լինի, քանի որ նույն կորը կարող է ունենալ էլաստիկ և ոչ էլաստիկ միջակայքեր: Դիտարկենք սովորական ուղիղ գծային պահանջարկի կորը 41-րդ Գծանկարում:

Գծանկար 41-ից երևում է, որ կորի ցանկացած կետում աշխատավարձի մակարդակի նվազումը 2 դոլարով, ապահովում է 10 բանվորի համար զբաղվածություն: Սակայն թվերի բացարձակ փոփոխությունների միանմանությունը չի նշանակում, որ տոկոսային արտահայտությամբ դրանք նույնպես հավասար են: Գծագրից երևում է, որ կորի վերին մասում, աշխատավարձը բարձր է, իսկ զբաղվածությունը՝ ցածր: Աշխատավարձի 2 դոլարով նվազումը բազային 12 դոլարի դեպքում 17 տոկոսով աշխատավարձի կրճատում է նշանակում, իսկ 10 նոր մարդու վարձելը, սկզբնական 10 բանվորի առկայության դեպքում 100 տոկոս պահանջարկի աճ է նշանակում: Այս մասում պահանջարկը, ինչպես տեսնում ենք, էլաստիկ է:



Գծանկար 41. Պահանջարկի կորի տարբեր հատվածների էլ աստիկությունը

Իսկ եթե դիտարկելու լինենք կորի ներքևի մասը, որտեղ աշխատավարձը ցածր է, իսկ զբաղվածությունը՝ բարձր, ապա կհամոզվենք, որ պահանջարկը էլաստիկ է: Աշխատավարձի 2 դոլար կրճատումը (4 դոլար բազայինի դեպքում), որը կազմում է 50 տոկոս աշխատավարձի նվազում, առաջացնում է 20 տոկոս զբաղվածության աճ (10-ը՝ 50-ի համեմատ): Քանի որ տոկոսային արտահայտությամբ զբաղվածության աճը զիջում է աշխատավարձի աճին, ապա կորի ներքևի միջակայքը ոչ էլաստիկ է:

Չիքս-Մարշալի ածանցյալ պահանջարկի օրենքները: Աշխատավարձով պայմանավորված ուղղակի էլաստիկության վրա ազդող գործոնները բնորոշել են անգլիացի հայտնի տնտեսագետներ Ջոն Չիքսը և Ալֆրեդ Մարշալը, որոնք ձևակերպել են ածանցյալ պահանջարկի օրենքները:¹¹ Ըստ դրանց, այլ հավասար պայմաններում, աշխատանքի պահանջարկի ուղղակի էլաստիկությունը՝ աշ-

¹¹ John R. Hicks, The Theory of Wages, New York: St. Martin's Press, 1966, p.241-247, and Alfred Marshall, Principles of Economics, London, Macmillan, 1923, p. 518-538.

խատավարձով պայմանավորված, կոնկրետ կատեգորիայի աշխատողների համար բարձր կլինի հետևյալ պայմանների դեպքում.

1. ինչքան որ բարձր լինի տվյալ տեսակի աշխատանքով արտադրված արտադրանքի գնային էլաստիկությունը,
2. ինչքան որ դյուրին լինի աշխատանքի տվյալ տեսակը փոխարինել այլ գործոններով,
3. ինչքան բարձր լինի արտադրության այլ գործոնների առաջարկի էլաստիկությունը,
4. ինչքան մեծ բաժին են կազմում աշխատանքի տվյալ կատեգորիայի ծախսերը արտադրության ընդհանուր ծախսերի մեջ:

Նշված օրենքները միայն ենթադրություններ չեն, որոնք հիմնված են փորձագիտական նյութերի վրա: Դրանցից առաջին երեքը գործում են ցանկացած պայմաններում, իսկ չորրորդը որոշ պայմանների առկայության դեպքում միայն չի գործում:

Բոլոր չորս օրենքներն էլ առնչվում են կամ փոխարինման կամ մասշտաբի էֆեկտներին: Դիտարկենք դրանք առանձին-առանձին:

1. Ինչքան բարձր է վերջնական արտադրանքի նկատմամբ գնային էլաստիկությունն, այնքան զգալի նվազում է արտադրության ծավալը՝ տվյալ տեսակի արտադրանքի գնի բարձրացման հետ կապված: Իսկ ինչքան մեծ է արտադրության նվազումը, այդքանով զբաղվածությունն ավելի շատ է նվազում՝ այլ հավասար պայմաններում: Այդ պատճառով, օրենքից բխող **առաջին հետևությունն** այն է, որ ինչքան բարձր է տվյալ տեսակի աշխատանքով արտադրված արտադրանքի պահանջարկի էլաստիկությունն, այնքան բարձր է աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկը: Սակայն, այլ հավասար պայմաններում, առանձին ֆիրմայի մակարդակով աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկն ավելի բարձր կլինի, քան ճյուղի կամ ամբողջ շուկայի մակարդակով: **Իսկ երկրորդ հետևությունն** այն է, որ աշխատավարձով պայմանավորված աշխատանքի պահանջարկի էլաստիկությունը՝ երկարաժամկետ ընթացքում ավելի բարձր է, քան կարճաժամկետ ընթացքում: Դրա պատճառն այն է, որ պահանջարկի գնային էլաստիկությունն արտադրանքի շուկայում ավելի բարձր է հենց երկարա-

ժամկետ ընթացքում: Կարճաժամկետ ընթացքում արտադրանքի փոխարինողների հանդես գալը սահմանափակ է:

2. Այլ գործոնների փոխարինումը: Կոնկրետ կատեգորիայի աշխատավարձի մակարդակի բարձրացմանը զուգընթաց, ֆիրման շահագրգռված է այն փոխարինել ուրիշ, ավելի էժան գործոններով: Փոխարինման էֆեկտին զուգընթաց, որն առաջացնում է զբաղվածության կրճատում, տեղի է ունենում նաև մասշտաբի էֆեկտ: Այստեղից էլ հետևում է, որ մնացած հավասար պայմաններում, որքան դյուրին է կատարվում աշխատանքի փոխարինումը արտադրության այլ գործոններով, այնքան բարձր կլինի աշխատավարձով պայմանավորված պահանջարկի էլաստիկությունը:

3. Այլ գործոնների առաջարկը: Ենթադրենք, որ աշխատավարձի բարձրացմանը և աշխատանքն այլ գործոններով փոխարինելու գործատուների ձգտմանը զուգընթաց, այդ գործոնների գներն զգալի բարձրանում են: Դա կարող է տեղի ունենալ կապիտալ սարքավորումներով աշխատանքը փոխարինելիս: Եթե այդպիսի սարքավորումների արտադրողներն արդեն աշխատում են իրենց ամբողջ հզորություններով, ապա նոր պատվերները նրանց կստիպեն ավելացնել ծախսերը, որը կհանգեցնի վերջնական արտադրանքի գնի բարձրացման: Այն որոշակի կնվազեցնի այդ սարքավորումները գնողների ցանկությունը, որն էլ իր հերթին կսահմանափակի աշխատանքի փոխարինումը կապիտալով: Այսինքն, աշխատանքի պահանջարկը կնվազի:

Արտադրության այլ գործոնների գներն ավելի քիչ են ենթակա անսպասելի թռիչքների երկարաժամկետ հատվածում, քան կարճաժամկետ ընթացքներում: Երկարաժամկետ ընթացքում կապիտալ սարքավորումներ արտադրողները կարող են ընդլայնել արտադրությունը, բացի դրանից, շուկայում կարող են ի հայտ գալ նոր արտադրողներ: Երկարաժամկետ ընթացքում կարող են պատրաստվել ավելի շատ թվով որակյալ բանվորներ, որոնք կարող են փոխարինողների դեր կատարել նախկին աշխատողների նկատմամբ:

4. Ընդհանուր ծախսերում աշխատանքի վրա կատարված ծախսերը եթե ընդունենք, որ կազմում են 20%, ապա 10% աշխատավարձի դրույքի բարձրացման դեպքում, այլ հավասար պայման-

ներում, կավելացնի ընդհանուր ծախսերի ծավալը 2%-ով: Իսկ եթե ենթադրենք, որ սկզբնական բաժինը 80% էր, ապա 10% աշխատավարձի դրույքի բարձրացումն իր հետ կբերի ընդհանուր ծախսերի 8% բարձրացում: Քանի որ երկրորդ դեպքում գործատուները ստիպված կլինեն բարձրացնել վերջնական արտադրանքի գները, ապա զգալի կլինի ինչպես արտադրության կրճատումն, այնպես էլ զբաղվածության մակարդակի նվազումը:

Այդ պատճառով, ինչքան բարձր է որոշակի կատեգորիայի աշխատողների աշխատանքի վրա կատարված ծախսերը՝ ընդհանուր ծախսումների մեջ, այնքան բարձր կլինի աշխատանքի պահանջարկի էլաստիկությունը՝ աշխատավարձով պայմանավորված:

Աշխատանքի պահանջարկի փոխհատվող էլաստիկությունը: Քանի որ ֆիրմաները կարող են օգտագործել աշխատանքի տարբեր տեսակներ և կապիտալ, մեկ կոնկրետ կատեգորիայի նկատմամբ պահանջարկը կարող է փոփոխվել՝ մյուսների գների տատանումներից: Օրինակ, ատաղձագործների աշխատավարձի աճի դեպքում մարդիկ կարող են վերակողմնորոշվել՝ կառուցելու աղյուսե տներ, այլ ոչ թե փայտե, որի հետևանքով կավելանա քարագործների աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկը: Մյուս կողմից, ատաղձագործների աշխատավարձի աճը կարող է նվազեցնել տնաշինության ծավալներն ընդհանրապես և ջրմուղի աշխատողների աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկը՝ մասնավորապես: Եվ վերջապես, կապիտալի գնի փոփոխությունները կարող են բերել բոլոր երեք մասնագիտական խմբերի աշխատողների աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկի փոփոխություններ:

Նկարագրված իրավիճակների ուղղվածությունը և մեծությունը կարելի է կռահել աշխատանքի պահանջարկի փոխհատվող էլաստիկության վերլուծություններով: **յ գործոնի պահանջարկի էլաստիկությունը՝ հաշվի առած k գործոնի գինը, իրենից ներկայացնում է j գործոնի պահանջարկի տոկոսային փոփոխությունը, որն առաջացել է k գործոնի գնի 1% փոփոխությունից:** Եթե երկու գործոններն էլ հանդիսանում են աշխատանքի տեսակներ, ապա ըստ աշխատավարձի, պահանջարկի փոխհատվող էլաստիկությունը կարտահայտվի հետևյալ բանաձևով՝

$$\lambda_{kj} = \frac{\% \Delta E_k}{\% \Delta W_j} \quad \lambda_{jk} = \frac{\% \Delta E_j}{\% \Delta W_k}$$

որտեղ՝ λ -ն էլաստիկությունն է,

E-ն զբաղվածությունն է,

W-ն աշխատավարձը:

Եթե փոխհատվող էլաստիկությունը դրական է (մեկի գնի ավելացումով ավելանում է մյուսի պահանջարկը), երկու գործոններն անվանվում են **լրիվ փոխարինողներ**, իսկ եթե բացասական է (մեկի գնի բարձրացումը կրճատում է մյուսի պահանջարկը), ապա այդ գործոնները կոչվեն **լրիվ փոխլրացնողներ**:

Կլիներն արդյո՞ք երկու տեսակ ռեսուրսները լրիվ փոխարինողներ, թե լրիվ փոխլրացնողներ, կախված է արտադրական ֆունկցիայից և արտադրանքի նկատմամբ պահանջարկից:

Ինչպես նշանը, այնպես էլ փոխհատվող էլաստիկության մեծությունը շատ կարևոր են գործնական չափումներում: Ժամանակակից ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ կապիտալն ու ոչ որակյալ աշխատանքն ավելի շատ են փոխադարձ փոխարինելի, քան բարձր որակավորված աշխատանքը և կապիտալը: Շատ հեղինակներ եկել են այն հետևության, որ կապիտալը և որակյալ աշխատուժը հանդիսանում են փոխլրացնող գործոններ արտադրության մեջ: Մասնավորապես էնն Բարտելը և Ֆրենկ Լիխտենբերգը¹² վկայում են, որ հարաբերական պահանջարկը բարձր կրթություն ունեցող բանվորների նկատմամբ՝ քիչ կրթվածների համեմատ, իջնում է՝ կապիտալի հնացմանը զուգընթաց: Վերջինս իջեցնում է բարձրորակ բանվորների և կապիտալի փոխլրացման հնարավորությունները: Իսկ ինչպիսի՞ պայմաններում են կապիտալ ռեսուրսները և աշխատանքը դառնում լրիվ փոխարինողներ:

¹² Ann Bartel and Frenk Lichtenberg, "Technology; Some Empirical Evidence", Review of Economics and Statistics 69 (February 1987): 1-11:

1) Փոխարինման էֆեկտը կարող է բարձր լինել, երբ կապիտալը հանդես է գալիս որպես աշխատանքի փոխարինող արտադրության գործընթացում և ֆիրման առանց որոշակի դժվարությունների կարող է բանվորներին փոխարինել տեխնիկայով: Բացի դրանից, եթե կապիտալի առաջարկը բնորոշվում է զգալի էլաստիկությամբ և կապիտալ սարքավորումների արտադրողները՝ աճող պահանջարկի պայմաններում, բարձրացնում են գները, աշխատանքը կապիտալով փոխարինելու խթանները չեն սահմանափակվում կապիտալ ծախսերի աճով:

2) Մասշտաբի էֆեկտը կարող է լինել համեմատաբար ոչ մեծ, եթե ավտոմատացման ուղին բռնած ճյուղի արտադրական ծախսերի մեջ կապիտալի ծախսերի բաժինը ցածր է և արտադրանքի նկատմամբ պահանջարկը՝ ոչ էլաստիկ:

Հասկանալի է, որ կապիտալ ռեսուրսները և աշխատուժը կարող են դառնալ լրիվ փոխարինողներ՝ պայմանավորված տվյալ ճյուղին և արտադրությամբ յուրահատուկ բազմաթիվ գործոններով:

5.5. Տեխնիկական առաջընթացը և աշխատանքի պահանջարկի էլաստիկություն

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

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

Տեխնոլոգիական փոփոխությունների երկու ասպեկտներ են ազդում աշխատանքի պահանջարկի վրա: Դրանցից մեկը դա արտադրանքի պահանջարկն է: Արտադրանքի պահանջարկի կորերի

տեղաշարժերը կանխորոշում են աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկի կորերի տեղաշարժը՝ նույն ուղղությամբ: Իսկ արտադրանքի նկատմամբ պահանջարկի էլաստիկության փոփոխությունը՝ արտադրանքի գներից կախված, առաջացնում է աշխատավարձով պայմանավորված աշխատանքի պահանջարկի էլաստիկության նույնանման փոփոխություն: Նոր արտադրանքի հայտնագործումը, որը կարող է փոխարինել հին արտադրանքին (օրինակ՝ համակարգիչների կիրառումը գրամեքենաների փոխարեն) տեղաշարժում է աշխատանքի պահանջարկի կորը դեպի ձախ՝ առաջացնելով գործազրկություն:

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

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

Հետևություն անելով, որ տեխնիկական առաջընթացն իր մեջ վտանգ է թաքցնում հենց ոչ որակյալ աշխատուժի համար, դրա հետ մեկտեղ պետք է ի նկատի ունենալ երեք հանգամանքներ: **Առաջին**, գործոնները, որոնք արտադրության գործընթացում հանդիսանում են լրիվ փոխարինողներ, կարող են մաս փոխլրացնել մեկմեկու (մասշտաբի զգալի էֆեկտի առկայության դեպքում): **Երկրորդ**, աշխատանքի փոխարինումը կապիտալով կարող է առաջացնել ոչ որակյալ բանվորների գործազրկություն այն դեպքում, երբ առաջացող մասշտաբի էֆեկտը կարող է միաժամանակ բերել նոր աշխա-

տատեղերի ստեղծման՝ տվյալ կատեգորիայի աշխատուժի համար, ընդ որում նույնիսկ այդ նույն ճյուղում: Եվ, վերջապես **երրորդ**, աշխատանքային ռեսուրսների ընդհանուր ծավալում ոչ որակյալ աշխատուժի բաժինը ներկա հարյուրամյակի ընթացքում կրճատվում է, որը դեռևս չի հանդիսանում վկայություն այդ կատեգորիայի աշխատուժի աշխատանքը կապիտալով լրիվ փոխարինման մասին:

Տեխնիկական առաջընթացի ազդեցությունն ընդհանուր զբաղվածության վրա ունի երկակի բնույթ: Այն հասարակությանը հնարավորություն է տալիս իրացնելու նոր և ավելի բազմազան պահանջմունքներ, որը տանում է մասշտաբի էֆեկտի, որն էլ նպաստում է ինչպես արտադրանքի ծավալի ավելացմանը, այնպես էլ դրա բազմազանությանը: Վերջինս հանգեցնում է նրան, որ մի շարք ֆիրմաներ դադարում են գործելուց՝ դրանց արտադրանքի նկատմամբ պահանջարկի բացակայության պատճառով կամ ճյուղում տեխնոլոգիական նորամուծություններ կատարելու հետևանքով: Նույն ժամանակամիջոցում այլ ճյուղեր զարգանում են: Այդ պատճառով չնայած, որ անհետացող ճյուղերի աշխատողները կորցնում են աշխատանքը, դա չի հանգեցնում ընդհանուր զբաղվածության անկման, որովհետև ստեղծված նոր ոլորտներում նոր աշխատատեղեր են ստեղծվում:

5.6. Մշտական ծախսերը և աշխատանքի պահանջարկը

Աշխատանքի վրա կատարված շատ ծախսեր հանդիսանում են մշտական են, այն իմաստով, որ դրանք ուղղակի կախման մեջ չեն գտնվում աշխատած ժամերի քանակից: Այդ ծախսերը որոշվում են մեկ աշխատողի հաշվարկով և չեն մտնում աշխատավարձի մեջ: Այդպիսի ծախսեր են՝ նոր աշխատողների վարձման և ուսուցման, պարտադիր սոց. ապահովման (ներառյալ սոց. ապահովման ֆոնդերը և գործազրկության նպաստները), ինչպես նաև աշխատողներին այս կամ այն տիպի օժանդակությունները (արձակուրդների վճարումը, անաշխատունակության թերթիկների վճարումը, թոշակները և

այլն), որոնք սահմանվում են ամեն մի ձեռնարկությունում անհատապես:

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

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

Նոր աշխատողները սովորաբար անցնում են պաշտոնապես սահմանված դասընթացներ կամ մասնագիտական ուսուցում և ստանում են ընդհանուր ճանաչողական և հատուկ գիտելիքներ, որոնց կարելի է դասել՝ ֆիրմայի, դրա կազմակերպչական կառուցվածքի մասին ընդհանուր պատկերացումը, ինչպես նաև տեղեկություններ այն մասին, թե ինչպե՞ս պետք է վարվել, եթե սարքավորման աշխատանքը խափանվի, կամ ինչպե՞ս ձևակերպել նոր նյութերի մասին պատվերը և այլն: Նմանօրինակ տեղեկությունները, չնայած անմիջականորեն չեն բարձրացնում նրանց մասնագիտական մակարդակը, սակայն նպաստում են աշխատանքի արտադրողականության բարձրացմանը:

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

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

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

Աշխատողներին տրվող արտոնությունները և նպաստները ներառում են պարտադիր սոց. ապահովության և ֆիրմայի կողմից անհատականորեն սահմանված արտոնությունների վճարները:

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

$$MC_M / MC_H > MP_M / MP_H$$

որտեղ՝ MC_M -ը մեկ լրացուցիչ աշխատողի վարձման սահմանային ծախսն է,

MC_H -ը աշխատաշաբաթվա մեկ ժամի ավելացման հետ կապված սահմանային ծախսերն են,

MP_M -ը սահմանային եկամուտն է մեկ լրացուցիչ աշխատողի վարձումից,

MP_H -ը սահմանային եկամուտն է 1 լրացուցիչ ժամի ավելացումից:

Որպեսզի վերականգնվի հավասարությունը և այդպիսով նվազագույնին հասցվեն ծախսերը, անհրաժեշտ է ավելացնել արտա-հայտության աջ մասը: Որպեսզի պահպանվի անփոփոխ թողարկվող արտադրանքի ծավալը, անհրաժեշտ է նվազեցնել աշխատողների թվաքանակը և ավելացնել նրանցից յուրաքանչյուրի աշխատանքի ժամանակը: Այսպիսով, հետևություն է արվում, որ մշտական ծախսերի ավելացումը պայմանավորում է արտաժամյա աշխատանքի ժամանակը և որ արտաժամյա աշխատանքի ավելացումը հանդիսանում է արդյունավետ միջոց աշխատանքի ավելի հավասարաչափ բաշխման համար:

Սահմանային ծախսերի այնպիսի ավելացումը, որը պայմանավորված է արտաժամյա աշխատանքի վարձատրության ավելացմամբ, կհուշի գործատուներին, նախասիրությունը տալ նոր աշխատողների վարձմանը:

Ֆիրման կվարձի աշխատողներ այն պայմանով, որ նվազագույն աշխատավարձը բարձր չլինի նրանց սահմանային արտադրո-

ղականությունից: Եթե սահմանված նվազագույն աշխատավարձը աշխատողին ուսուցման ընթացքում հնարավորություն չի տալիս համապատասխանաբար իջեցնելու աշխատավարձը, ապա ֆիրման, այդ դեպքում հրաժարվում է աշխատողին վճարել այնքան աշխատավարձ, որքան վճարում են նմանօրինակ այլ ֆիրմաներ:

Չնայած արտաժամյա աշխատանքը վճարվում է բարձրացված դրույքներով (ՀՀ-ում՝ ժամային դրույքաչափի 50%-ից ոչ պակաս չափով),* գործատուն հնարավորություն է ունենում խուսափել նոր աշխատողներ ընդունելու հետ կապված մշտական ծախսերից: Գործատուի այսպիսի պահվածքի դեպքում կրճատվում է աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկը:

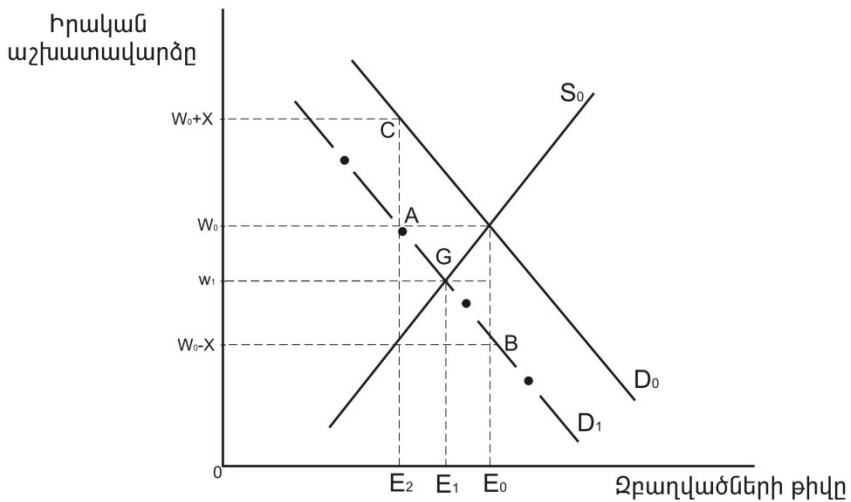
Այսպիսով, կարող ենք հետևություն անել, որ մշտական ծախսերը, չեն ազդում աշխատավարձի դրույքի վրա, բայց զգալի ազդեցություն ունեն աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկի վրա:

5.7. Հարկերի ազդեցությունն աշխատանքի պահանջարկի վրա

Շատ երկրներում սոցիալական ֆոնդերին հատկացումները (թոշակային, բժշկական, գործազրկության ապահովագրության և այլն) իրականացնում են գործատուները: Դրանք հաշվարկվում են աշխատողներին վճարված աշխատավարձի նկատմամբ տոկոսներով և ընդունում են նպատակային հարկերի տեսք՝ աշխատավարձի նկատմամբ: Այն փաստը, որ այդ հարկերը վճարվում են գործատուի կողմից, տպավորություն են թողնում, որ հարկային բեռն ամբողջությամբ ընկնում է գործատուի վրա, այլ ոչ թե աշխատողների: Իրականում այդ բեռը բաշխվում է գործատուի և աշխատողների միջև: Գծանկար 42-ում **Do**-ն **So**-ն մինչև հարկերը վճարելն աշխատանքի պահանջարկի և առաջարկի կորերն են: Ենթադրենք, որ այդ մոժուկումները կատարում են միայն գործատուները և դրանց չափը մեկ աշխատողի համար հավասար է **X**-ի: Այժմ դիտարկենք **Do** պա-

* ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 184, Եր, 2015, էջ 93:

հանջարկի կորը, որը կառուցված է այնպես, որ աշխատողների թիվը որոշվում է իրական աշխատավարձով, որը նրանք ստանում են:

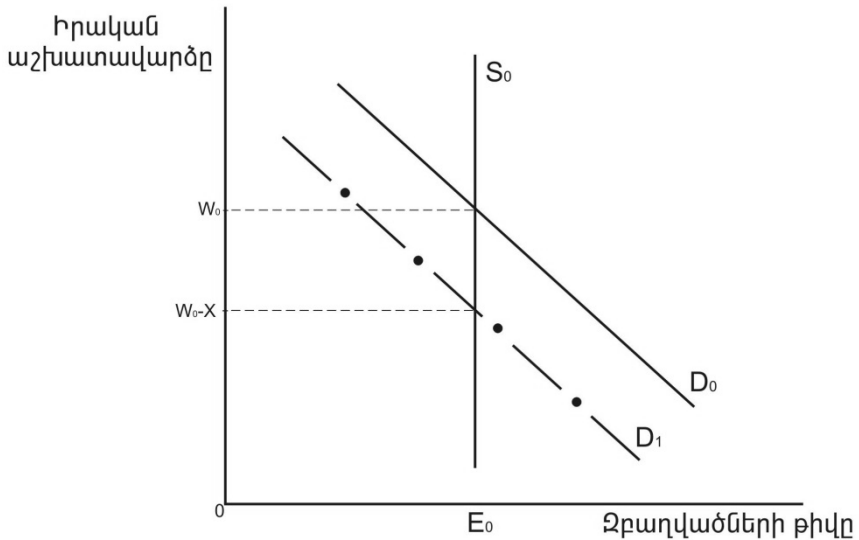


Գծանկար 42. Շուկայական պահանջարկի կորը և դրա վրա գործատուի կողմից վճարվող՝ աշխատավարձի վրա դրված հարկերի ազդեցությունը

Մինչև հարկերի վճարումն աշխատողները ստանում են այնքան, որքան վճարում է գործատուն: Սակայն հարկերը գանձելուց հետո գործատուն կվճարի W_0+X չափով, բայց այդ դեպքում նա արդեն չի կարող ընդունել E_0 աշխատողներ, այլ միայն E_2 աշխատողներ: **A** կետը դառնում է կետ մոր պահանջարկի կորի վրա, որը կառուցվում է պահանջարկն իջնելուց հետո: Միայն W_0-X չափի դեպքում գործատուն կարող է պահպանել վարձվող աշխատողների թիվը E_0 չափով, որովհետև գործատուի ծախսերը կմնան նույնը, ինչ-որ հարկը վճարելուց առաջ էր: Այսպիսով, **B** կետը նույնպես կգտնվի մոր պահանջարկի կորի վրա: Ուշադրություն դարձնենք, որ X չափով հարկի դեպքում D_1 պահանջարկի կորը զուգահեռ է հինին, իսկ նրանք միջև հեռավորությունը կլինի X :

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

Եթե առաջարկի կորն ունենա ուղղահայաց դիրք, ինչպես դա երևում է Գծանկար 43-ից, ապա հարկի ամբողջ ծանրությունը կընկնի աշխատողների վրա:



Գծանկար 43. Աշխատավարձի վրա դրված հարկն առաջարկի ուղղահայաց կորով

Չարցեր կրկնության համար

1. Ձևակերպե՛ք աշխատանքի պահանջարկը:
2. Աշխատանքի պահանջարկի պարզագույն մոդելում հիմնական ենթադրությունները:
3. Կարճաժամկետ ընթացքում առավելագույն շահույթի պայմանը:
4. Աշխատանքի պահանջարկը երկարաժամկետ ընթացքում:

5. Երկուսից ավելի գործոններով մոդելներ:
6. Հիշեք փոխլրացնող գործոններից մեկի գնի բարձրացման ազդեցությունը մյուսի պահանջարկի վրա:
7. Ինչպիսի՞նն է արտադրանքի շուկայում մենաշնորհի պահվածքն աշխատանքի շուկայում:
8. Մոնոպսոնիայի էֆեկտները:
9. Աշխատանքի պահանջարկի ուղղակի էլաստիկությունը: Հիքս-Մարշալի օրենքները:
10. Աշխատանքի պահանջարկի փոխհատվող էլաստիկությունը:
11. Գործոնների լրիվ փոխարինողներ և լրիվ փոխլրացնողներ լինելու պայմանները:
12. Տեխնիկական առաջընթացի ազդեցությունն աշխատանքի պահանջարկի վրա:
13. Ի՞նչ կապ կա մշտական ծախսերի և աշխատանքի պահանջարկի միջև:
14. Ինչպե՞ս են ազդում հարկերն աշխատանքի պահանջարկի վրա:

ԳԼՈՒԽ 6

ԱՇԽԱՏՈՒԺԻ ՈՐԱԿԸ: ՆԵՐԴՐՈՒՄՆԵՐ ՄԱՐԴԱՅԻՆ ԿԱԴԻՏԱԼՈՒՄ

6.1. Աշխատուժի որակը և աշխատողների որակավորումը

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

Դիտարկենք աշխատուժի որակը բնորոշող հիմնական բնութագրիչները:

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

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

Բանիմացությունը, գիտակցությունը. դրանք ընդհանուր և մասնագիտական պատրաստվածության մակարդակն են, որոնք հնարավորություն են տալիս միանշանակ արձագանքելու կոնկրետ աշ-

խատատեղին ներկայացվող պահանջների փոփոխությանը: Դրանք պայմանավորված են իրենց աշխատանքի նկատմամբ վերաբերմունքով, փորձով և գիտելիքները համալրելու անխոնջ ձգտմամբ: Բանիմացությունը կամ այլ խոսքով պրոֆեսիոնալիզմը, կարող է փոփոխվել՝ ինչպես բարձրանալ, այնպես էլ իջնել:

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

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

Ինչպես արդեն ասեցինք, աշխատուժի որակն իր մեջ ներառում է նաև մարդու անհատական բնութագրիչները: Դրանց են պատկանում՝ ֆիզիկական տվյալները, մտավոր ունակությունները, հատուկ հակումները, հետաքրքրությունները և անհատի բնավորությունը, հարմարվողականությունը, մասնագիտական կողմնորոշվածությունը, նորարարությունը: Դիտարկենք դրանք ավելի մանրամասն:

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

Տարիքն հանդիսանում է աշխատուժի որակի կարևոր անձնական բնութագրիչ, քանի որ մարդու աշխատանքային ակտիվության մակարդակը, նրա աշխատունակությունն ու ճանաչողական ունակությունները պայմանավորված են նրա կյանքի փուլի աստիճաններով (աշխատանքային գործունեությանը մախապատրաստվելու ժամանակահատված, ակտիվ աշխատանքային գործունեության ժամանակաշրջան և աշխատանքային գործունեությունը դադարեցնելու ժամանակաշրջան):

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

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

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

Անձնական (հոգեբանական) առողջությունը ենթադրում է հիվանդության բացառում ի սկզբանե՝ դրա հնարավոր հաղթահարման իմաստով¹³:

Առողջության որակական բնութագրիչները նշանակալի չափով որոշում են մարդու կենսակերպը՝ սոցիալական, տնտեսական և աշխատանքային ակտիվության մակարդակը, միգրացիոն շարժունակության աստիճանը, ժամանակակից մշակույթի, գիտության, արվեստի տեխնիկայի և տեխնոլոգիաների նվաճումներին առնչվելը, հանգստի և արձակուրդների անցկացման բնույթը, եղանակները և այլն: Միաժամանակ, մարդու կյանքի ոճը, նրա ակտիվությունը՝ հատկապես աշխատանքային, մեծամասամբ կանխորոշում են նրա առողջական վիճակը: Այդպիսի փոխկապակցվածությունը լայն

¹³ **Виленский М. Я., Горшков А. Г.**, Основы здорового образа жизни студента, Среднее профессиональное образование. 1995, N 6, ст. 5.

հնարավորություններ է բացում առողջության ամրապնդման և կանխարգելման համար:

Առողջական վիճակով և ֆիզիկական զարգացման մակարդակով են պայմանավորված մարդու մասնակցությունն աշխատանքային գործունեությանը: Արդեն մասնագիտության ընտրության փուլում լուծվում է մասնագիտական գործունեության կոնկրետ տեսակին անձի հոգեբանաֆիզիոլոգիական համապատասխանության հարցը:

Մտավոր (կամ հոգեբանական) ունակությունները դրանք իր խելքն արդյունավետ կիրառելու, հասկանալու, խորհելու, սովորելու, դիտարկելու, հիմնախնդիրները լուծելու ընդհանուր ընդունակությունն է:

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

Հետաքրքրությունները դրանք աշխատուժի որակի ամենից կարևոր տարրերից մեկն են, քանի որ դրանցում ի հայտ են գալիս անհատի իմացական պահանջմունքներն ապահովող ուղղվածությունը՝ աշխատանքային գործունեության նպատակների հիման վրա: Նույնիսկ այն հետաքրքրությունները, որոնք կարծես թե անմիջականորեն չեն առնչվում աշխատանքային գործունեությանը, կարող են նպաստել դրա արդյունավետությանը, օրինակ, սպորտով զբաղվելը:

Բնավորությունը հանդիսանալով անհատի հոգեբանական կարևոր գծերից մեկը, էական ազդեցություն է ունենում աշխատուժի որակի վրա, քանի որ որոշում է մարդու պահվածքի ուղղվածությունը, նրա վերաբերմունքը գործին, իրերին, այլ մարդկանց և ինքն իրեն: Ինքնավստահությունը և ինքնուրույն աշխատելու հնարավորությունը, խիստ ռեժիմով հիերարխիկ կառույցների մեջ մտնելու պատրաստականությունը կամ մարդկանց հետ ցանկացած մակարդակում աշխատանքային հարաբերությունների հաստատումը, այդ թվում՝ բարձր դասի կառավարիչների հետ ազատ զրուցելու հմտու-

թյունը, դրված խնդիրների լուծումն իր վրա վերցնելու պատրաստակամությունը և այլն:

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

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

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

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

Մոբիլությունն աշխատողի պատրաստակամությունն է՝ ենթարկվելու մասնագիտական և տարածքային տեղաշարժերի: Մասնագիտական մոբիլությունը ենթադրում է աշխատողի պատրաստակամություն՝ անհրաժեշտության դեպքում յուրացնելու նոր մասնագիտություն, իսկ տարածքային մոբիլությունը՝ նոր աշխատատեղ կամ բնակավայր տեղափոխվելու պատրաստակամություն:

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

Նորարարությունը մարդու պատրաստակամությունն է նորամուծությունների նկատմամբ, այսինքն՝ նոր գաղափարների, նոր տեխնոլոգիաների և նոր շինվածքների մշակմանն ու դրանց ներդրմանը: Աշխատանքային գործընթացում նորարարությունն ածանցյալ է մարդու կենսաձևից, պահվածքային կողմնորոշումներից և մշակույթից: Այն ենթադրում է աշխատանքի ընթացքում գիտական գործունեություն և զգալի արդյունքների ձեռքբերում: Շատ կարևոր է նաև նորարարության խրախուսումն այն ձեռնարկությունում, որտեղ աշխատում է մարդը:

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

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

6.2. Ներդրումներ մարդկային կապիտալում

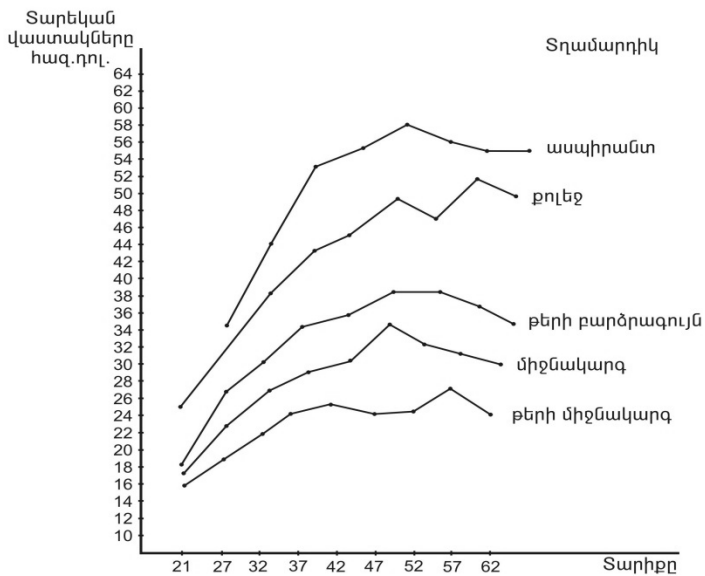
Աշխատուժի որակական բնութագրերը, մարդու աշխատանքային գործունեությամբ զբաղվելու ընդունակությունները, նրա հմտությունները, գիտելիքներն ու փորձը տնտեսագետները դիտարկում են որպես մարդկային կապիտալ¹⁴: Այն կարող է ավելանալ կրթության, մասնագիտական պատրաստման և վերապատրաստման և աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու հետևանքով: Ժամանակի և դրամական միջոցների ծախսերը, որոնք կատարվում են կրթության և մասնագիտական պատրաստման վրա կարելի է դիտարկել որպես ներդրումներ մարդկային կապիտալում: Այդպիսի

¹⁴ **Becker G. S.**, Human capital, a theoretical and empirical analysis with special reference to education, 1975, p. 102. **Schultz T. W.**, Investment in human capital, the role of education and of research. 1971, p. 148.

ներդրումները տնտեսապես նպատակահարմար կլինեն, եթե հնարավոր լինի դրանք ետգնել, այսինքն եթե ստացած կրթությունը կամ մասնագիտական պատրաստումն ապահովեն ավելի բարձր եկամուտներ, քան մինչ այդ էր:

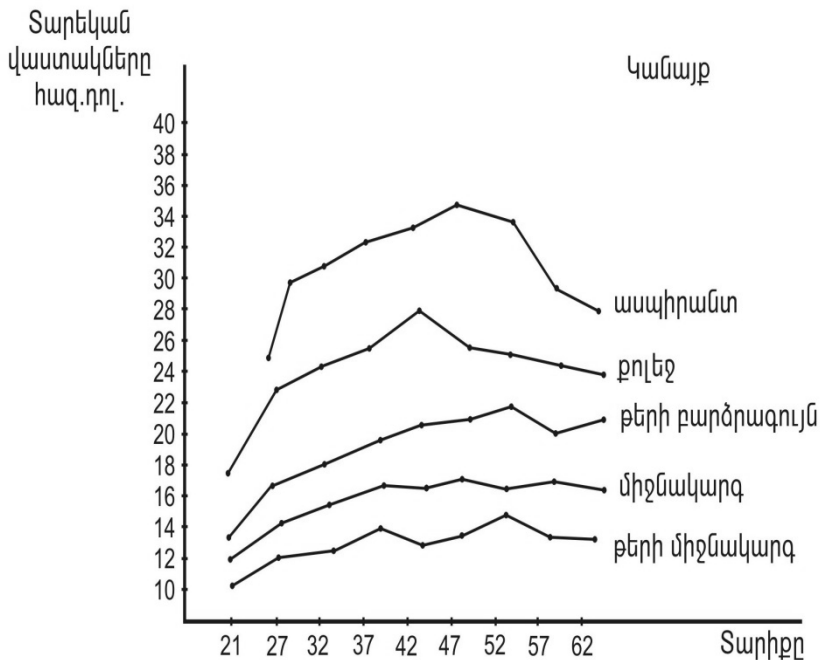
Տարիք-կրթություն-եկամուտ էմպիրիկ կորերը վկայում են այն մասին, որ վաստակներն ավելանում են կրթական մակարդակի բարձրացման և աշխատանքային փորձի հետ մեկտեղ (տե՛ս Գծանկար 44-ը և 45-ը):

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



Գծանկար 44. Աշխատող տղամարդկանց միջին դրամական վաստակները¹⁵

¹⁵ U.S. Bureau of the Census, Money Income of Households, Families and Persons in the United States, 1990, Current Population Reports.



Գծանկար 45. Աշխատող կանանց միջին դրամական վաստակները¹⁶

Գծանկարներում պատկերված վաստակները սկզբնական շրջանում ցածր են, որովհետև ներդրումներ են կատարվում մասնագիտական պատրաստման համար, այնուհետև արագ աճում են նոր գիտելիքների ձեռք բերմանը զուգընթաց: Աշխատողների ծերացման հետ մեկտեղ, մասնագիտական պատրաստման վրա ներդրումների տեմպը դանդաղում է և աշխատանքային գործունեության ավարտին՝ ներդրումների բացակայության և աշխատողի ծերացման պատճառով, որակավորման անկում է տեղի ունենում և շատերն

¹⁶ Նույն տեղում:

անցնում են թոշակի, աշխատում են ոչ լրիվ աշխատօր կամ փոխում են աշխատանքը: Դա իջեցնում է միջին վաստակների չափը:

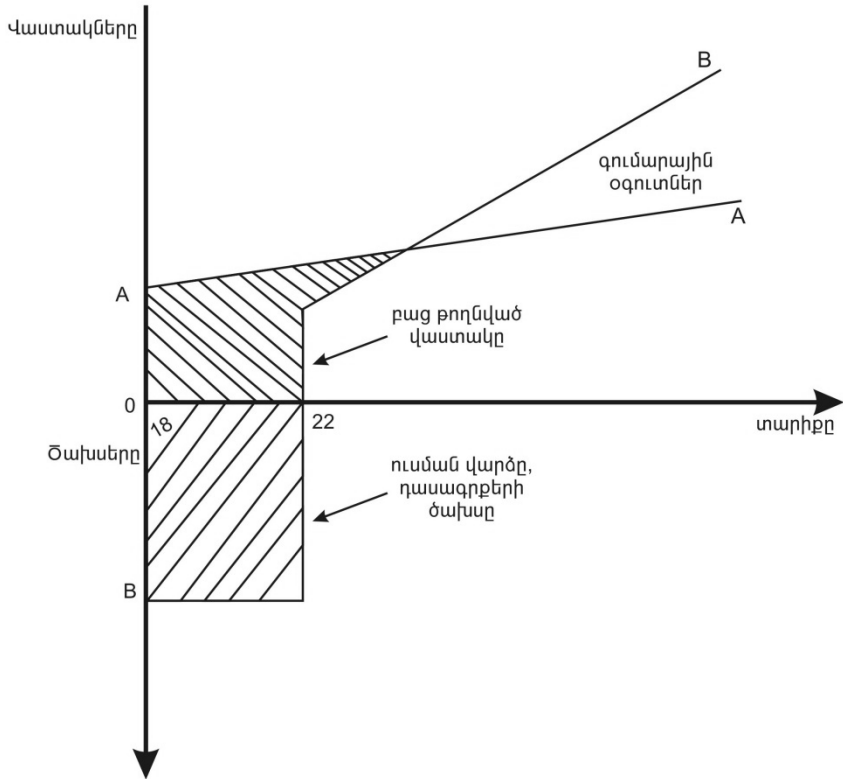
Այն տեսակետը, թե կրթության վրա ներդրումների ավելացումը մեծացնում է արտադրողականությունը, հետևաբար և վաստակները, միակ բացատրությունը չէ ուսուցման և վաստակների միջև դրական կորելացիայի:

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

6.2.1. Կրթության վրա ներդրումների պարզագույն մոդելը

Կրթության վրա ներդրումներ կատարելու որոշման պարզագույն մոդելը, կամ ներդրումների ետզնման անհատական մոդելը, ենթադրում է, որ կրթության գործընթացն անմիջապես չի ավելացնում մարդու օգտակարությունը, այսինքն՝ դա նշանակում է, որ կրթությունը ներդրումների օբյեկտ է, այլ ոչ թե սպառողական բարիք և որ տարբեր կրթական մակարդակներում եկամտի մեծությունները հայտնի են:

Կրթության վրա ներդրումներ կատարելիս համեմատվում են կրթության ծախսերը և անհատական օգուտները:



Գծանկար 46. Մարդկային կապիտալում ներդրումների ետզնման մոդելը

Գծանկար 46-ից երևում է, որ **A** հոսքը, որը միջնակարգ կրթությունից հետո անմիջապես աշխատանքի անցածների հոսքն է, անմիջապես սկսում է եկամուտ բերել, բայց հետագայում այդ եկամուտը շատ չի բարձրանում: Իսկ **B** հոսքը, կրթություն ստացողների հոսքն է, որն առաջին 4 տարիներին (կրթություն ստանալու ընթացքում) եկամուտ չի բերում, ընդհակառակը՝ ծախսեր են կատարվում կրթության վրա: Այնուհետև այս հոսքի կորն ավելի ցածր կարող է լինել, քան միջնակարգ կրթություն ունեցողներինը, սակայն հետագայում եկամուտներն աճում են և գերազանցում **A** հոսքի վաստակներին:

Կրթության վրա կատարված ծախսերն իրենց մեջ ներառում են կրթության վրա կատարված ուղղակի ծախսերը (ուսման վարձը, դասագրքերի ձեռք բերման ծախսերը և այլն) և այլընտրանքային ծախսերը կամ բաց թողնված եկամուտները:

Կրթությունից ստացված օգուտներն իրենցից ներկայացնում են ժամանակային օգուտների հոսք կամ ամենամյա օգուտների գումար, կրթությունը ստանալուց հետո սպասվելիք աշխատանքային գործունեության ընթացքում: Քանի որ ներդրումների մասին որոշումն ընդունվում է ներկա ժամանակով, այդ պատճառով համեմատելու համար **C** ծախսերը և **(B-A)** օգուտները, վերջիններս պետք է դիսկոնտավորվեն, այսինքն՝ բերվեն օգուտների ներկա արժեքի:

$$\text{Օգուտների ներկա արժեքը} = \frac{B_1}{1+r} + \frac{B_2}{(1+r)^2} + \frac{B_3}{(1+r)^3} + \dots + \frac{B_t}{(1+r)^t}$$

որտեղ՝ համարիչը ցույց է տալիս ամենամյա եկամուտները, իսկ r -ը՝ տոկոսադրույքն է ներկա պահին:

Մարդկային կապիտալի վրա ներդրումների մոդելից կարող ենք կատարել հետևյալ եզրահանգումները.

- մարդկային կապիտալում ներդրումները շահավետ են, երբ ավելի շատ ժամանակ է մնում աշխատանքային գործունեություն ծավալելու համար, այսինքն՝ ավելի երիտասարդ տարիքում առավել շահավետ է կրթության վրա ներդրումներ կատարել, քան ավելի հասուն տարիքում, այդ է պատճառը, որ ավելի երիտասարդ տարիքում մարդիկ ավելի շատ են հակված կրթություն ստանալու,
- ինչքան փոքր լինեն կրթության վրա կատարված ծախսերն, այնքան մարդիկ ավելի հակված կլինեն կրթություն ստանալ և այնքան ավելի բարձր կլինի կրթության նկատմամբ պահանջարկը,
- ինչքան մեծ լինի տարբերությունը միջնակարգ և բարձրագույն կրթություն ստացածների վաստակների միջև, այնքան կրթության նկատմամբ պահանջարկը մեծ կլինի և միաժամանակ

մանակ, շահավետ կլինի կրթության վրա ներդրումներ կատարել,

- ինչքան բարձր լինի բնակչության բարեկեցության մակարդակը, այնքան ավելի մեծ կլինի կրթության վրա ներդրումներ կատարելու հավանականությունը, որովհետև ժամանակակից պայմաններում կրթություն ստանալու ծախսերը հոգում են իրենք՝ կրթություն ստացողները, կամ նրանց ծնողները:

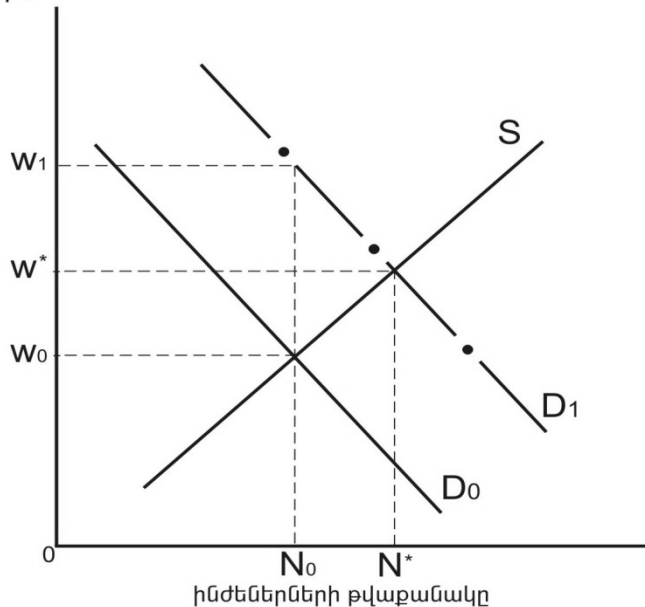
Կրթության վրա կատարված ներդրումների գումարային օգուտը, այսինքն երկու հոսքերի միջև տարբերությունը պետք է զգալիորեն գերազանցի կրթության վրա կատարվող ծախսերը, որովհետև եկամուտները վերաբերվում են ապագային և, հետևաբար, զեղչվում են:

6.2.2 Մասնագետների աշխատանքի շուկա

Մասնագետների աշխատանքի շուկայի մոդելը կարելի է ներկայացնել որպես որակավորված աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի փոխներգործություն, ենթադրելով սակայն, որ շուկայում կա կրթության միայն մեկ տեսակ կամ մակարդակ:

Մասնագետների աշխատանքի շուկային հատուկ է ժամանակային միջակայքի առկայությունը, շուկայում պահանջարկի փոփոխությանն արձագանքելու առաջարկի փոփոխության ընթացքում: Դա առաջանում է այն պատճառով, որ կրթություն և մասնագիտական որակավորում ստանալու համար նվազագույնը պահանջվում է 4-ից 6 տարի: Արդյունքում ստացվում է, որ կարճաժամկետ հատվածում աշխատանքի առաջարկը բացարձակ էլաստիկ չէ և աշխատանքի շուկայում աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկի շուկերի դեպքում աշխատանքի շուկայի հավասարակշռության գալու գործընթացը նմանվում է սարդոստայնի մոդելի:

Աշխատավարձ



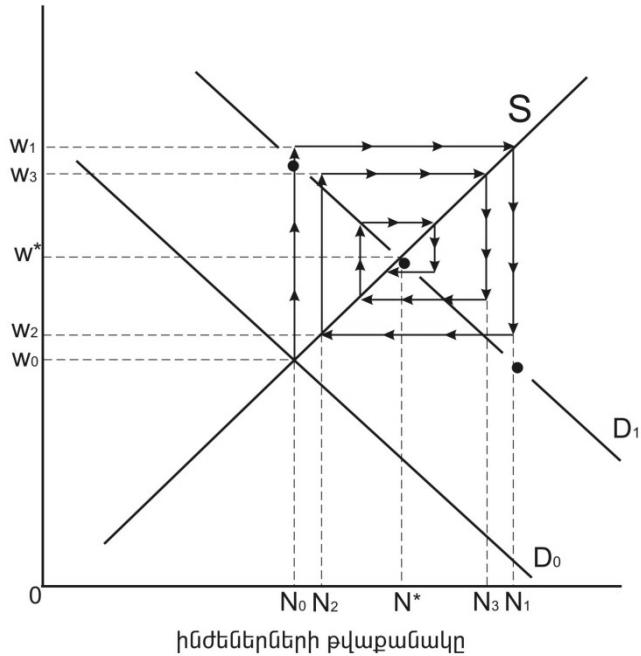
Գծանկար 47. Ինժեներների աշխատանքի շուկա

Ենթադրենք, որ ինժեներների աշխատանքի շուկան հավասարակշռության վիճակում է, աշխատավարձը = W_0 , ինժեներների թիվը՝ N_0 (Գծանկար 47): Այնուհետև, ենթադրենք, թե պահանջարկի կորը տեղափոխվում է D_0 -ից D_1 :

Սկզբնական շրջանում դա չի հանգեցնի առաջարկի աճի, քանի որ ինժեներական մասնագիտության յուրացումը պահանջում է որոշակի ժամանակաշրջան: Հետևաբար, չնայած աճող պահանջարկին, որը պատճառ կդառնա, որ շատ թվով մարդիկ որոշեն ստանալ ինժեների մասնագիտություն, տվյալ պահին առկա ինժեներների թիվն անփոփոխ է մնում և = N_0 : Այդ պատճառով N_0 ինժեներները ժամանակավորապես կարող են ստանալ W_1 աշխատավարձ: Իրականում ուղղահայաց առաջարկի կորն «աշխատում» է մինչև այն ժամանակ, քանի դեռ առաջարկը շրջանավարտ ինժեներների կող-

մից չի ավելացել: W_1 -ը գերազանցում է W^* երկարաժամկետ ընթացքի հավասարակշիռ աշխատավարձին: Սակայն շուկայում ոչինչ հայտնի չէ W^* -ի մասին, այնտեղ գործում է միայն W_1 աշխատավարձը: Եթե մարդիկ համարեն, որ W_1 -ը նոր հավասարակշռված աշխատավարձն է, ապա N_1 մարդիկ կորոշեն դառնալ ինժեներներ (տե՛ս Գծանկար 48): Եթե դրանք բոլորը ավարտեն բուհը և դառնան ինժեներներ, կառաջանա նրանց ավելցուկ աշխատանքի շուկայում: Քանի որ ինժեներների առաջարկը ժամանակավորապես գտնվում է N_1 կետում, ապա աշխատավարձը կնվազի մինչև W_2 , որը ուսանողներին և աշխատողներին կստիպի հրաժարվել ինժեների մասնագիտությունից, սակայն մի քանի տարիների ընթացքում այդ տեղաշարժը չի նկատվի: W_2 -ը փոքր է երկարաժամկետ ընթացքի հավասարակշռված աշխատավարձից՝ W^* : Հետևաբար, եթե առաջարկը հարմարվում է, ապա դա կբերի N_2 -ի: Կառաջանա ինժեներների նոր դեֆիցիտ, քանի որ N_2 կետում պահանջարկը գերազանցում է առաջարկին, որի հետևանքով աշխատավարձը W_2 -ից կբարձրանա W_3 և ցիկլը կվերարտադրվի: Քանի որ 48-րդ Գծանկարում շուկայի կարգավորման հետազոծող հիշեցնում է սարդոստայն, այդ պատճառով մոդելը ստացել է սարդոստայնի մոդել անվանումը: Այդպիսի մոդելում հիմնական ենթադրությունն այն է, որ աշխատողները պատկերացում չունեն ապագայի աշխատավարձի մասին: Աշխատավարձն ապագայում գուշակելու ամենապարզունակ եղանակը կայանում է այն ենթադրությունում, որ ինչ որ մենք դիտում ենք այժմ, դա կպահպանվի ապագայում: Ավելի բարդ մեթոդը դա հարմարվող սպասումների մոտեցումն է, որոնք որոշվում են հավասարեցնելով ապագայում սպասվելիք աշխատավարձը ընթացիկ և անցյալ աշխատավարձերի միջին կշռված մեծությանը:

Աշխատավարձ



**Գծանկար 48. Ինժեներների աշխատանքի շուկա:
Սարդոստայնի մոդելը**

Աշխատանքի շուկայում ապագայում իրավիճակը կանխատեսելու ամենաբարդ մեթոդը հենվում է «թափանցիկ» շուկայի մոդելի օգտագործման վրա: Նրանք, ովքեր հավատում են ռացիոնալ սպասելիքներին, ենթադրում են, որ աշխատողներն այդպիսի մոդել ունեն իրենց ուղեղում՝ ենթադրաբար: Հետևաբար, նրանք կհասկանան, որ աշխատավարձի աճը ժամանակավոր բնույթ ունի, քանի որ առաջարկն ընդարձակվելով, վերջիվերջո կհանգեցնի աշխատավարձի նվազման: Պարզ է, որ մարդկանց սպասելիքների ձևավորումը կարևոր էմպիրիկ գործոն է:

Չարքեր կրկնության համար

1. Ինչպե՞ս կծեռներպեք աշխատուժի որակը:
2. Չի՞շեք աշխատուժի որակի հիմնական բաղկացուցիչները:
3. Տարիք-կրթություն-եկամուտ էմպիրիկ կորերը տղամարդկանց և կանանց համար:
4. Կրթության վրա ներդրումների պարզագույն մոդելը և դրանից բխող հիմնական եզրահանգումները:
5. Մասնագետների աշխատանքի շուկայի հիմնական առանձնահատկությունը:
6. Սարդոստայնի մոդելը:

ԳԼՈՒԽ 7

ՏԵՂԱՇԱՐԺՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՇՈՒԿԱՅՈՒՄ

7.1. Տեղաշարժի տեսակները

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

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

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

Տարածքային տեղաշարժ

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

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

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

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

Իսկ ներքին միգրացիայի տարբերում են՝ քաղաքային և գյուղական բնակչության միգրացիա, միջքաղաքային միգրացիա և գյուղական վայրերի միգրացիա: Դրանց հետևանքով կարող են առաջանալ հետևյալ հոսքերը՝ գյուղից-քաղաք, քաղաքից-քաղաք, քաղաքից-գյուղ, գյուղից-գյուղ:

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

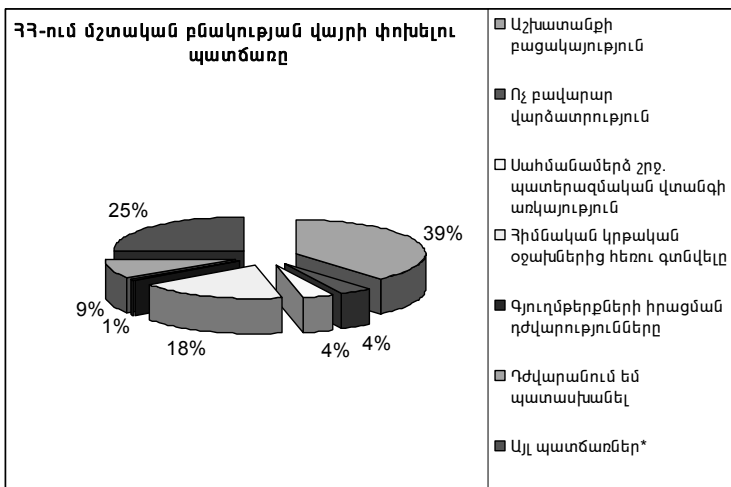
Քաղաքից-քաղաք հոսքի ուղղությունը պայմանավորված է նրանով, թե դրանցից որում է ավելի բարձր աշխատավարձը: Եթե Հայաստանի մասին խոսելու լինենք, ապա հանրապետության մյուս քաղաքներից դեպի մայրաքաղաք հոսքը պայմանավորված է Երևանում ավելի բարձր աշխատավարձի մակարդակով և սոցիալական ենթակառուցվածքների առկայությամբ:¹⁷

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

¹⁷ Հայաստանի սոցիալական պատկերը և աղքատությունը, Եր., 2008, էջ 68:

Գյուղ-գյուղ հոսքի ուղղվածությունն այն է, թե դրանցից որում՝ մավելի նպաստավոր պայմաններ կան ապրելու համար: Սովորաբար բարձր լեռնային և սահմանամերձ շրջաններից մարդիկ ծագում են տեղափոխվել հարթավայրային բերրի հողեր ունեցող և համեմատաբար անվտանգ շրջաններ:

Ըստ ՀՀ ԱՎԾ-ի կողմից իրականացված ՀՀ արտաքին և ներքին միգրացիայի ընտրանքային հետազոտության տվյալների, 2002-2007 թթ. տնային տնտեսությունների անդամների 3,2 տոկոսն է ներգրավված եղել ներքին միգրացիոն գործընթացներում, ընդ որում՝ բնակավայրի փոփոխությունների գերակշիռ մասը՝ 66,6 տոկոս, իրականացվել է 2005-2007 թթ.¹⁸: Այս երկու հարցումների արդյունքով պարզվել է, որ ՀՀ-ում տնային տնտեսությունների կողմից իրենց մշտական բնակավայրի փոփոխությունները հիմնականում պայմանավորված են եղել հետևյալ գործոններով (տե՛ս Գծանկարներ 49-ը և 50-ը):



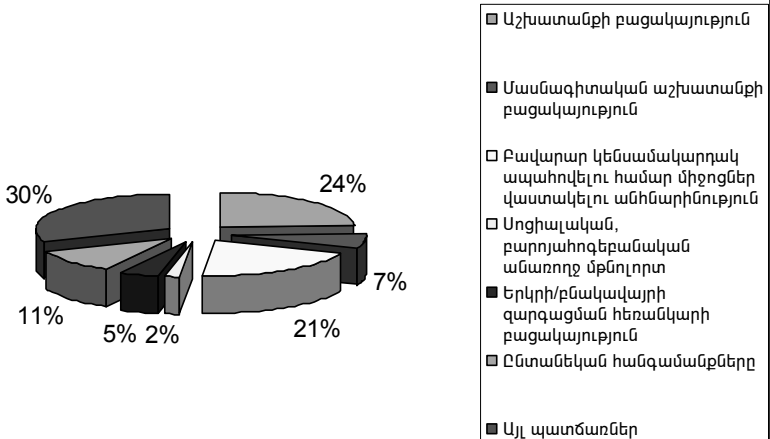
- Այլ պատճառների մեջ զգալի մաս են կազմում ընտանեկան հանգամանքները:

Գծանկար 49

¹⁸ Զեկույց «ՀՀ արտաքին և ներքին միգրացիայի ընտրանքային հետազոտություն», ՀՀ ԱՍՀՆ և ՀՀ ԱՎԾ, Եր., 2008թ, էջ 8 և 20:

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

ՀՀ-ում մշտական բնակության վայրի փոխելու պատճառը



Աղբյուրը. Զեկույց «ՀՀ արտաքին և ներքին միգրացիայի ընտրանքային հետազոտություն», ՀՀ ԱՍՀՆ և ՀՀ ԱՎԾ, Երևան, 2008 թ., էջ 20:

Գծանկար 50

Հետազոտության ամփոփ արդյունքների համաձայն, ՀՀ տնային տնտեսությունների 18,8 տոկոսն արտասահմանում ունի ընտանիքի անդամներ, իսկ 2007 թ. ՀՀ ԱՎԾ-ի կողմից իրականացված «Աշխատանքային միգրացիայի փորձնական հետազոտության» արդյունքում պարզվել է, որ հարցման պահին տնային տնտեսու-

յունների 24,8 տոկոսն¹⁹ ունի արտերկրում ապրող ընտանիքի անդամներ:

Հարցման արդյունքների համաձայն արտասահմանում գտնվող հարազատների 13,3 տոկոսը Հայաստանից բացակայում է մեկ տարուց պակաս, 18,0 տոկոսը՝ 1-3 տարի, իսկ 68,7 տոկոսը՝ 3 և ավելի տարիներ: Հարցմանը մասնակցած տնային տնտեսությունների արտասահմանում գտնվող ընտանիքի անդամների 41 տոկոսը բարձր որակավորման տեր անձինք են, որը հիմք է տալիս մեզ ենթադրելու, որ մենք գործ ունենք ուղեղների արտահոսքի հետ:²⁰ Բարձրագույն կրթությամբ արտագաղթածների զգալի մասնաբաժնի մասին են խոսում նաև այլ հետազոտությունների մասին մեր ունեցած տվյալները: Այսպես, օրինակ, համաձայն «Առաջադեմ սոցիալական տեխնոլոգիաներ» ՀԿ կողմից իրականացված «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2005-2007 թթ.» հետազոտության արդյունքների, աշխատանքային միգրանտների մոտ 20 տոկոսն²¹ ունի բարձրագույն կրթություն, ըստ ՀՀ ԱՎԾ-ի կողմից իրականացված Աշխատանքային միգրացիայի փորձնական հետազոտության տվյալների՝ 19,7 տոկոսը²², իսկ ըստ ՀՀ ԱՎԾ-ի և ՀՀ ԱՄՀՆ-ի կողմից իրականացված «ՀՀ արտաքին և ներքին միգրացիայի ընտրանքային հետազոտության» տվյալների՝ 16,6 տոկոսը²³: Նմանատիպ թվեր ենք ստացել նաև մեր գիտահետազոտական խմբի ուսումնասիրությունների արդյունքներով:²⁴

¹⁹ Ձեկույց «Հայաստանում աշխատանքային միգրացիայի փորձնական ընտրանքային հետազոտության արդյունքները», ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայություն, Եր., 2007, էջ 28:

²⁰ Տես «ՀՀ աշխատաշուկայի վերլուծություն» Եր., 2010, էջ 96:

²¹ Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2005-2007 թթ., Առաջադեմ սոցիալական տեխնոլոգիաներ, Եր., 2007 թ., էջ 29:

²² Ձեկույց «Հայաստանում աշխատանքային միգրացիայի փորձնական ընտրանքային հետազոտության արդյունքները», ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայություն, Եր., 2007, էջ 12:

²³ Ձեկույց «ՀՀ արտաքին և ներքին միգրացիայի ընտրանքային հետազոտություն», ՀՀ ԱՄՀՆ և ՀՀ ԱՎԾ, Եր., 2008 թ., էջ 55:

²⁴ Տես «ՀՀ աշխատանքի շուկայի վերլուծություն» Եր., 2010, էջ 56:

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

ԵԱՀԿ և «Առաջադեմ սոցիալական տեխնոլոգիաներ» ՀԿ կողմից 2002-2008 թթ. իրականացված «Հայաստան վերադարձող միգրանտների հետազոտության» համաձայն Հայաստանի տնային տնտեսությունների մոտ 20 տոկոսը²⁵ մասնակցել է աշխատանքային միգրացիայի գործընթացին, իսկ ըստ 2007 թ. ՀՀ ԱՎԾ-ի կողմից իրականացված «Աշխատանքային միգրացիայի փորձնական հետազոտության» տվյալների 1990 թվականից ի վեր Հայաստանից միգրացիայի է ենթարկվել հետազոտված բնակչության 21.4%-ը²⁶:

Համաձայն ԵԱՀԿ և «Առաջադեմ սոցիալական տեխնոլոգիաներ» ՀԿ կողմից իրականացված «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2002-2005 թթ.» և «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2005-2007 թթ.» հետազոտությունների արդյունքների, միգրանտներին արտերկիր են տանում աշխատանքի բացակայության, ոչ բավարար վարձատրության և ըստ մասնագիտության աշխատանքի բացակայության խնդիրները՝ 51,0, 43,0 և 2,9²⁷, ինչպես նաև 46,5, 43,0 և 4,8²⁸ տոկոս համապատասխանաբար:

ՀՀ ԱՎԾ-ի կողմից իրականացված վերջին հետազոտության տվյալների համաձայն տնային տնտեսությունները՝ Հայաստանից իրենց տեղափոխումը պայմանավորող գործոնների կարևորությամբ, առանձնացնում են աշխատանքի բացակայությունը, բավարար կենսամակարդակ ապահովելու համար միջոցներ վաստակելու անհնա-

²⁵ «2002-2008 թթ. Հայաստան վերադարձող միգրանտների հետազոտություն», Առաջադեմ սոցիալական տեխնոլոգիաներ, Եր., 2008 թ., էջ 11:

²⁶ Զեկույց «Հայաստանում աշխատանքային միգրացիայի փորձնական ընտրանքային հետազոտության արդյունքները», ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայություն, Եր., 2007, էջ 13:

²⁷ Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2002-2005 թթ., Առաջադեմ սոցիալական տեխնոլոգիաներ, Եր., 2005 թ., էջ 48:

²⁸ Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2005-2007 թթ., Առաջադեմ սոցիալական տեխնոլոգիաներ, Եր., 2007 թ., էջ 42:

րինությունը և երկրի/բնակավայրի զարգացման հեռանկարների բացակայությունը՝ 50,0, 22,2 և 11,1 տոկոս համապատասխանաբար²⁹:

ՀՀ ԱՎԾ-ի կողմից ներկայացված պաշտոնական տվյալները ցույց են տալիս, որ 2007 և 2008 թթ., ի տարբերություն նախորդ 2-3 տարիների, ինչպես միգրացիոն, այնպես էլ ուղևորափոխադրումների ցուցանիշներն ունեն բացասական մնացորդ (սալդո): Մասնավորապես, ըստ ՀՀ ոստիկանության տարածքային անձնագրային բաժինների՝ եկողի վիճակագրական հաշվառման կտրոն՝ ձև թիվ 19-ի և մեկնողի վիճակագրական հաշվառման կտրոն՝ ձև թիվ 20-ի, արձանագրվել է միգրացիոն մնացորդ՝ 1,9 հազ. մարդ 2007 թ. և 1,7 հազ. մարդ 2008 թ., իսկ ուղևորափոխադրումների հաշվեկշիռը կազմել է համապատասխանաբար -3,2 և -23,1 հազ. մարդ³⁰:

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

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

$$NPV_M = \sum_{t=1}^T \frac{(B_t t - B_0 t)}{(1+r)^t} - C$$

որտեղ՝ **B**_{it}-ն t տարում նոր աշխատատեղում օգուտներն են,

²⁹ Ջեկույց «ՀՀ արտաքին և ներքին միգրացիայի ընտրանքային հետազոտություն», ՀՀ ԱՍՀՆ և ՀՀ ԱՎԾ, Եր., 2008 թ., էջ 23:

³⁰ Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2008 թվականի հունվար-դեկտեմբերին, ՀՀ ԱՎԾ, Եր., 2009 թ., էջ 131-132:

Bot-ն է տարում հին աշխատատեղում օգուտներն են,
C-ն միգրացիայի վրա կատարված ծախսերն են,
r-ը դիսկոնտի դրույքն է,
T-ն աշխատանքի սպասվելիք տևողությունը:

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

Միգրանտի տարիքը: Ինչքան տարիքը մեծ է, այնքան փոքր է T-ն և համապատասխանաբար՝ միգրացիայից ակնկալվող օգուտները: Այդ է պատճառը, որ միգրանտների տեսակարար կշիռը ավելի բարձր է 20-49 տարիքային խմբում:

Այսպես, 2004 թ. տղամարդ միգրանտների ընդհանուր թվի մեջ այդ տարիքային խմբի միգրանտների տեսակարար կշիռը կազմել է 44.3% , 2005-ին՝ 49.9, 2006-ին՝ 49.8, 2007-ին՝ 51.7 և 2008-ին՝ 43.7 տոկոս:³¹ Իսկ նույն տարիքի կանանց մոտ այդ տոկոսներն ավելի բարձր են, համապատասխանաբար կազմելով 61.9, 67.4, 64.6, 69.0 և 70.6 տոկոս: Դա բացատրվում է նրանով, որ 50 և բարձր տարիքի կանանց հասակային խմբում արդեն այդ տոկոսները կտրուկ նվազում են՝ տատանվելով 18-ից մինչև 19.7 տոկոսի սահմաններում:³²

Կրթությունը: Հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ կրթական մակարդակը խթանում է միգրացիան (տես աղյուսակ 2-ը և դրան հետևող շարադրանքը): Բարձր որակավորում ունեցող աշխատողները կծգտեն գնալ այն երկրներ, որտեղ իրենց աշխատանքն ավելի բարձր է վարձատրվում: Այս երևույթը հաճախ անվանում են «ուղեղների հոսք», որը տեղի է ունենում համեմատաբար քիչ զարգացած երկրներից դեպի առավել զարգացածները: Առաջիկաները ոչ միայն կորցնում են իրենց տաղանդավոր ներկայացուցիչներին, այլև ստիպված են լրացուցիչ ծախսեր կատարել մասնագիտական վերապատրաստման վրա, երկրից մեկնածներին փոխարինողներ պատրաստելիս:

³¹ Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք, Եր., 2009, էջ 46:

³² Նույն տեղում:

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

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

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

Գործազրկության մակարդակն ինչքան բարձր լինի ելքի երկրում, այնքան միգրացիայի հավանականությունը բարձր կլինի: Մարդկային զարգացման գրասենյակի փորձագետներն այն կարծիքն են հայտնում, որ 90-ականների արտաքին միգրացիան ազդել է ՀՀ-ում աշխատանքի առաջարկի վրա երկու կարևոր ուղղություններով, առաջին, այն արձագանք է աշխատատեղերի բացակայության և երկրորդ, այն վերացրել է աշխատանքի շուկայի լարվածությունը, մեղմելով գործազրկությունը:³³

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

Ենթակառուցվածքային խոչընդոտներն իրենցից ներկայացնում են միգրացիոն քաղաքականությունը, որ վարվում է ընդունող երկ-

³³ Հայաստանի աշխատաշուկայի զարգացումները, ՄԶԾ, Եր., 2007, էջ.87:

րում, դրանք են զբաղվածության հավատարմագրումը և այլն, որոնց ոչ կատարյալ և անբարենպաստ լինելը կարող են նվազեցնել միգրացիայի հավանականությունը:

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

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

Միգրացիայից զուտ օգուտը բարձր կլինի, որքան որ բարձր լինի նոր աշխատանքի օգտակարությունը և որքան, որ մարդը նոր աշխատանքի մեջ շատ ավելի երկար ժամանակ ցանկանա գտնվել: Այդ դիտարկումների հիման վրա կարելի է հստակ կանխատեսել, թե սոցիալական ո՞ր խմբերն ամենից ավելի հակված կլինեն տեղաշարժվելու:

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

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

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

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

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

7.2. Միգրացիան բնորոշող հիմնական ցուցանիշները

Միգրացիան բնորոշող հիմնական ցուցանիշները կարող են արտահայտվել ինչպես բացարձակ, այնպես էլ հարաբերական մեծությամբ: Բացարձակ մեծությամբ ցուցանիշներն են՝ եկածների թիվը, մեկնածների թիվը և միգրացիայի մնացորդը: Միգրացիայի մնացորդը (սալդոն), կարող է լինել դրական կամ բացասական, նայած թե ո՞րն է գերազանցում: Դրական է, եթե եկողներն ավելի շատ են, քան մեկնողները:

Եթե եկածների թիվը նշանակենք **Ե**-ով, իսկ մեկնածների թիվը՝ **Մ**-ով, ապա եթե այդ երկուսի գումարը կկոչվի **համախառն միգրացիա** կամ **միգրացիոն շրջապտույտ**:

Հաշվարկվում են նաև միգրացիայի հարաբերական ցուցանիշները, որոնք արտահայտում են միգրացիայի ինտենսիվությունը՝ պրոմիլներով: Դրանք են՝

$$\text{Եկածների գործակիցը՝ } ԵԳ = \frac{\text{Ե}}{\text{Բ . Ժ}} \cdot 1000,$$

որտեղ՝ **Բ**-ն բնակչության միջին տարեկան թվաքանակն է ,
Ժ-ն տևողությունն է՝ տարիներով,
Ե-ն տվյալ ժամանակաընթացքում եկածների թիվն է:

$$\text{Մեկնածների գործակիցը՝ } UQ = \frac{U}{P \cdot \sigma} \cdot 1000,$$

որտեղ՝ U -ն տվյալ ժամանակաընթացքում մեկնածների թիվն է:

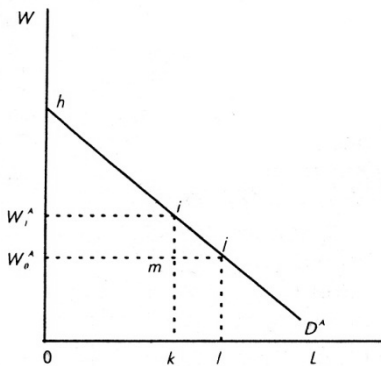
$$\text{Մեխանիկական հավելաճի գործակիցը} = \frac{\epsilon - U}{P \cdot \sigma} \cdot 1000:$$

$$\text{Մեխանիկական շրջապտույտի գործակիցը} = \frac{\epsilon + U}{P \cdot \sigma} \cdot 1000:$$

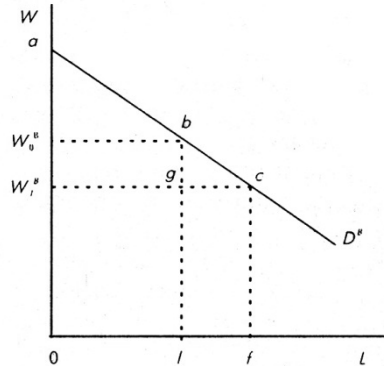
7.3. Միգրացիայի ազդեցությունը ելքի և ընդունող երկրների աշխատանքի շուկաների վրա:

Դիտարկենք ելքի՝ **A** և ընդունող՝ **B** երկրների աշխատաշուկաների վրա միգրացիայի ազդեցության պարզագույն մոդելը (տես Գծանկար 51-ը):

ա) աշխատանքի շուկա A



բ) աշխատանքի շուկա B

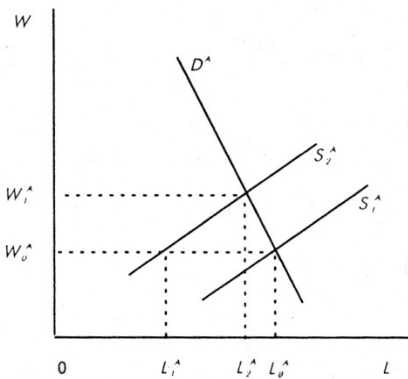


Գծանկար 51. Միգրացիայի ազդեցությունն աշխատանքի շուկայի վրա

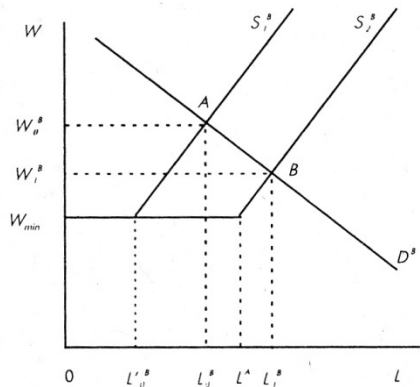
Ենթադրենք, որ աշխատանքի առաջարկը բոլորովին էլաստիկ չէ և ելքի երկրում աշխատավարձի դրույքն ավելի ցածր է, քան ընդունող երկրում: Եթե kl որոշակի թվով աշխատողներ որոշեն գնալ բարձր աշխատավարձի դրույքով B երկիրը, ապա ելքի երկրի աշխատաշուկայում որոշակիորեն աշխատավարձի դրույքը կբարձրանա Wo^A -ից մինչև W_1^A , իսկ ընդունող երկրում հակառակը՝ կնվազի, որովհետև կավելանա աշխատանքի առաջարկը: Համախառն արտադրված արդյունքը կկրճատվի $kijl$ մակերեսի չափով: B երկրում աշխատանքի առաջարկի ավելացումը lf -ի չափով կառաջացնի աշխատավարձի դրույքի նվազում Wo^B մինչև W_1^B և համախառն արտադրված արդյունքի ավելացումը $lbef$ -ի մակերեսին համապատասխան չափով: Տեղաբնակների վաստակների ընդհանուր մակարդակը կկրճատվի OW_0^Bbl -ից մինչև OW_1^Bgl , իսկ կապիտալից եկամուտները կաճեն համապատասխան $W_1^B Wo^B bc$ մակերեսին:

Միգրացիայի հետևանքները որակավորված և ոչ որակյալ աշխատանքի շուկաների համար տարբեր են: Գծանկար 52-ում ներկայացված է ոչ որակյալ աշխատանքի շուկայի մոդելը: Ենթադրվում է, որ առաջարկն էլաստիկ է:

ա) ելքի երկիր A



բ) ընդունող երկիր B

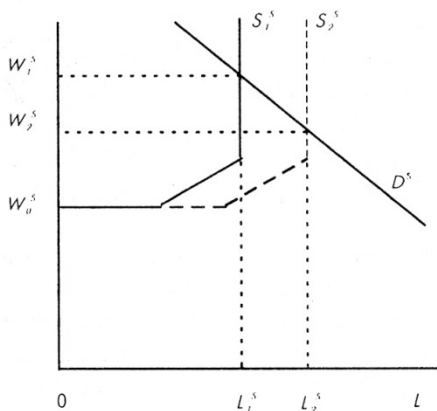


Գծանկար 52. Ոչ որակյալ աշխատողների արտադարձը

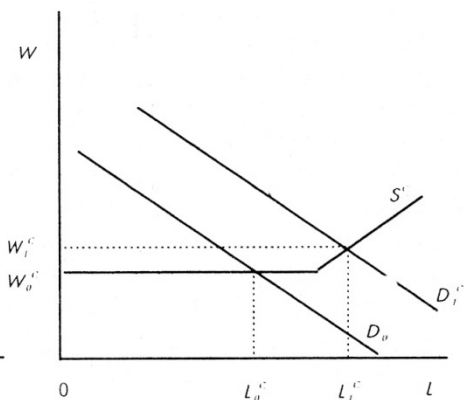
Միգրացիայի մասին որոշումն A աշխատաշուկայի աշխատողների կողմից ($L_0^A - L_1^A$), ովքեր համաձայն են B երկրի աշխատանքի շուկայի աշխատավարձի $W_{\min}$ մակարդակին, առաջ կբերի ելքի երկրի աշխատանքի առաջարկի կրճատում ($S_1^A - S_2^A$) չափով, աշխատավարձի բարձրացում՝ ($W_0^A - W_1^A$) և զբաղվածության նոր, հավասարակշռված L_2^A մակարդակի սահմանում: Ընդունող՝ B երկրում միգրանտների հայտնվելը կբերի նրան, որ աշխատանքի առաջարկը կավելանա ($S_1^B - S_2^B$), աշխատավարձը կնվազի ($W_0^B - W_1^B$), ընդհանուր զբաղվածությունը կավելանա ($L_0^B - L_1^B$): Եկած միգրանտների թիվը համապատասխանում է $L_0^B - L_1^A$ հատվածին, իսկ միգրացիայի հետևանքով տեղի է ունենում ընդունող երկրի տեղաբնիկների զբաղվածության կրճատում [$L_0^B - L_0'^B - (L_1^B - L^A)$]:

Գծապատկեր 53-ում ներկայացված է որակյալ աշխատանքի միգրացիայի մոդելը:

ա) ընդունող երկիր, որակյալ բանվորների աշխատանքի



բ) ընդունող երկիր, մասնագետների շուկա աշխատանքի շուկա



Գծանկար 53. Որակյալ աշխատողների արտագաղթը

Որակյալ աշխատանքի շուկայի համար կարճաժամկետ հատվածում բնորոշ են աշխատանքի առաջարկի սահմանափակությունը և բացարձակ ոչ էլաստիկությունը: Այն դեպքում, երբ սահմանված է W_0^S (53 ա)) աշխատավարձ S_1^S առաջարկի կորը ստանում է կոտրված տեսք: Աշխատանքի շուկայում որակյալ աշխատող միգրանտների հայտնվելը աշխատանքի առաջարկի կորը կտեղաշարժի դեպի աջ՝ մինչև S_2^S , զբաղվածությունը կավելանա $L_1^S - L_2^S$ չափով և համապատասխանաբար կնվազի որակյալ աշխատողների հավասարակշռված աշխատավարձը $W_1^S - W_2^S$ չափով: Ոչ որակյալ աշխատաշուկայի հետ համեմատած, որակյալ աշխատանքի շուկայում նույնպես տեղի կունենան աշխատավարձի նվազում և ընդհանուր զբաղվածության ավելացում, սակայն բոլորովին ոչ էլաստիկ աշխատանքի առաջարկի պատճառով, պարտադիր չէ, որ տեղի ունենա տեղաբնակ բնակչության զբաղվածության կրճատում:

7.4. Միջֆիրմային տեղաշարժ

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

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

Քանի որ աշխատանքի շուկայում առկա է տեղեկատվության անկատարություն և անորոշություն, ինչպես նաև այն, որ ազատումները պահանջում են ծախսեր ինչպես գործատուի, այնպես էլ աշխատողի կողմից, այդ պատճառով ազատումների նպատակահար-

մարությունը կարելի է գնահատել՝ համեմատելով օգուտները և վնասները:

Կամավոր ազատումների վրա կարող են ազդել հետևյալ գործոնները:

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

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

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

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

տանքի արտադրողականությունը բարձր է, քան ավելի ցածր կրթություն ունեցողներինը:

Յուրահատուկ մարդկային կապիտալը: Եթե կատարվել են ներդրումներ ֆիրմայի համար յուրահատուկ մարդկային կապիտալում, ապա դա նվազեցնում է ինչպես կամավոր, այնպես էլ ստիպողական ազատումների հավանականությունը, քանի որ և աշխատողը և գործատուն շահագրգռված են ետգնելու ներդրված ծախսերը:

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

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

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

Արհմիություններով ընդգրկվածությունը: Գործատուների և արհմիությունների միջև բանակցային գործընթացը, հանգեցնում է աշխատողների համար հրապուրիչ աշխատանքային պայմանների

և աշխատավարձի մակարդակների սահմանմանը, այդ պատճառով, մնացած հավասար պայմաններում, ինչքան բարձր է արհմիություններով ընդգրկվածությունը, այնքան քիչ է կամավոր ազատումների նկատմամբ աշխատողների հակումը:

Ֆիրմաները շահագրգռված են կասեցնելու ֆրիմայի համար յուրահատուկ մարդկային կապիտալով օժտված աշխատողների կամավոր ազատումները, քանի որ այդպիսի աշխատողի ազատումը կհանգեցնի ծախսումների շղթայի, կապված չարտադրվող արդյունքից շահույթի կորստի հետ, նոր աշխատող փնտրելու, ընտրանքի և վարձելու, նրան սովորեցնելու և մասնագիտական պատրաստման հետ կապված ծախսերի հետ: Հոսունությունը կրճատելու համար կիրառվում են այնպիսի տնտեսական լծակներ, ինչպիսիք են աշխատավարձի կարգավորումը, այդ թվում՝ աշխատավարձի աճի և աշխատանքային ստաժի միջև կախվածության սահմանում, մարդկային կապիտալում ներդրումների իրականացում և այլն:

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

ՍՑ + ԱԿ

Հոսունության գործակիցը՝ ՀԳ = ----- . 100,

ԱՍՑԹ

որտեղ՝ ՍՑ-ն սեփական ցանկությամբ ազատվողների թիվն է,

ԱԿ-ն աշխատանքային կարգապահությունը խախտելու

համար աշխատանքից ազատվողների թիվն է,

ԱՍՑԹ-ն աշխատողների միջին ցուցակային թվաքանակն է:

Հարցեր կրկնության համար

1. Որո՞նք են աշխատանքի շուկայում տեղաշարժի տեսակները:
2. Ե՞րբ կարող է առաջանալ տարածքային տեղաշարժ:
3. Որո՞նք են ներքին տեղաշարժի հիմնական հոսքերը:

4. Ինչպե՞ս է որոշվում միգրացիայի օգտակարությունը:
5. Ո՞ր գործոնները կարող են ազդել միգրանտ դառնալու որոշման վրա:
6. Ի՞նչ է հակադարձ միգրացիան:
7. Որո՞նք են միգրացիան բնորոշող հիմնական ցուցանիշները:
8. Ինչպիսի՞նն է միգրացիայի ազդեցությունը ելքի և ընդունող երկրների աշխատանքի շուկաների վրա:
9. Որո՞նք են միջֆիրմային տեղաշարժի վրա ազդող գործոնները:
10. Ի՞նչ է աշխատուժի հոսունությունը և ինչպե՞ս է այն չափվում:

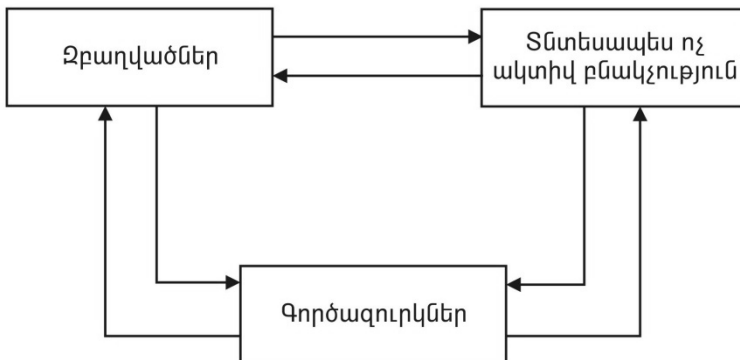
ԳԼՈՒԽ 8

ԳՈՐԾԱԶՐԿՈՒԹՅՈՒՆ

8.1. Գործազրկության առաջացման պատճառները

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

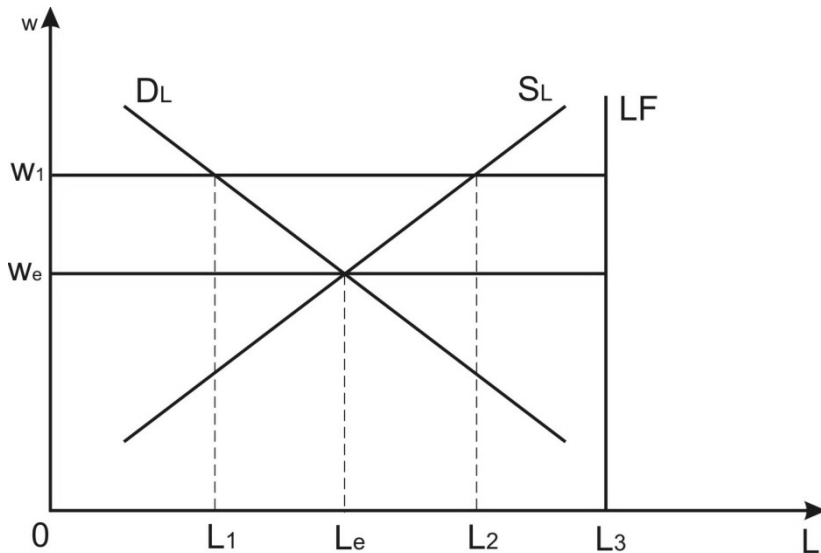
Քանի որ աշխատանքի շուկաները շատ դինամիկ են, ամեն մի տվյալ պահից հետո գործազուրկի կարգավիճակ ունեցող մարդը կարող է գտնել աշխատանք, իսկ զբաղվածը՝ կորցնել այն, ոչ ակտիվ բնակչության կազմում գտնվողը կորոշի աշխատանք փնտրել և այլն: Աշխատանքի շուկայում այդ մշտական հոսքերը նպաստում են նրան, որ փոփոխվում են ինչպես զբաղվածների, այնպես էլ գործազուրկների թիվը (տե՛ս Գծանկար 54-ը):



Գծանկար 54. Աշխատանքի շուկայի հոսքերը

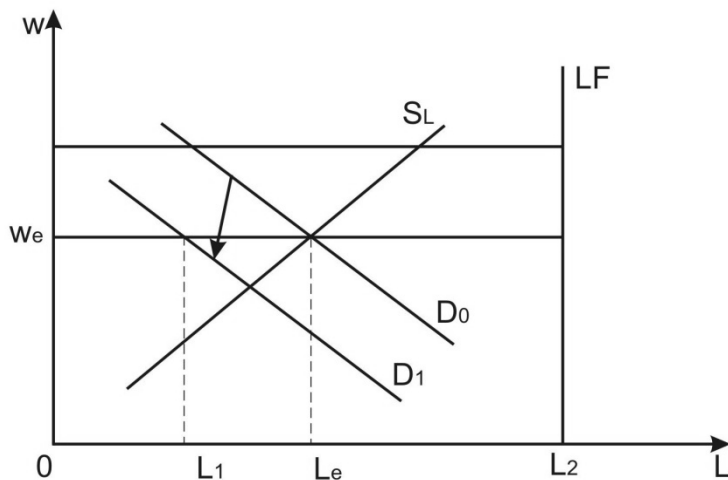
Նորդասականները գործազրկությունը բացատրում էին աշխատանքի շուկայի անկատարությամբ, այսինքն միկրոտեսական պատճառներով, իսկ քեյնսիականները գործազրկության առաջացման հիմնական պատճառը տեսնում էին տնտեսության մեջ ագրեգացված պահանջարկի դեֆիցիտով, որի հետևանքով մակրոտնտեսական հավասարակշռությունը խախտվում է (տես Գծանկար 55-ը):

Սկզբում աշխատանքի շուկայի հավասարակշռության կետը (W_e, L_e) -ն է: Սակայն զբաղվածների թիվը քիչ է, քան տնտեսապես ակտիվ բնակչությունը՝ (L_F) -ը: Այդ պատճառով «դասականների» գործազրկությունը կազմում է $L_3 - L_e$ մարդ:



Գծանկար 55. «Դասական» գործազրկություն

Գծանկար 55-ում $L_e - L_3$ -ը հավասարակշռված (կամավոր) գործազրկությունն է, իսկ $L_1 - L_2$ -ը՝ չհավասարակշռված (հարկադիր) գործազրկությունը, L_F -ը՝ աշխատուժն է:



Գծանկար 56. Քեյնսյան գործազրկություն

Քեյնսյան գործազրկությունը, ինչպես դա երևում է Գծանկար 56.-ից, առաջանում է այսպես կոչված «կոշտ» աշխատավարձի պատճառով: Պահանջարկի կորի D_0-D_1 տեղաշարժման հետևանքով աշխատավարձի դրույքը չի փոփոխվում ($We=const$), ինչպես դա ենթադրվում էր դասականների մոտ: Արդյունքում առաջ է գալիս խզում աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի միջև: L_1-Le -ի չափով առաջանում է քեյնսյան (հարկադրական) գործազրկություն:³⁴

8.2. Գործազրկության տեսակները

Տարբերում են հիմնականում գործազրկության երեք տեսակներ՝ ֆրիկցիոն, կառուցվածքային և ցիկլային:

Ֆրիկցիոն գործազրկությունն առաջանում է այն պատճառով, որ աշխատանքի շուկաները դինամիկ են, տեղեկատվական հոս-

³⁴ Кейнс Дх. М. Общая теория занятости, процента и денег. М., 1978.

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

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

Ֆրիկցիոն գործազուրկներ կարող են դառնալ դպրոցները և բուհերը նոր ավարտածները, բանակից վերադարձածները, նրանք, ովքեր փոխում են աշխատանքը, բնակավայրը և այլն:

Կառուցվածքային գործազրկությունն առաջանում է այն դեպքում, երբ աշխատանքի պահանջարկի կառուցվածքային փոփոխություններն անհամապատասխանություն են առաջացնում որոշակի որակավորում ունեցող աշխատողների աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի միջև, կամ երբ տարբերություններ են առաջանում աշխատողների աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի միջև ըստ տարածաշրջանների: Եթե աշխատավարձը լինել ճկուն և եթե միջմասնագիտական կամ տարածքային տեղաշարժի ծախսերը լինեին ցածր, աշխատանքի շուկայի գործելու մեխանիզմն արագ կվե-

րացներ այդ տեսակի գործազրկությունը: Բայց իրականում այդ պայմանները տեղի չեն ունենում և գրեթե միշտ կառուցվածքային գործազրկությունն առկա է:

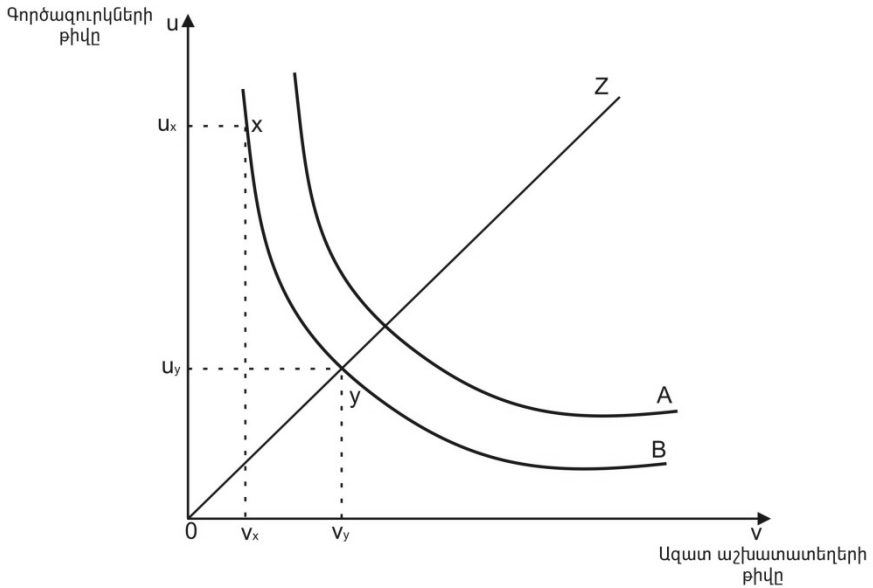
Ցիկլային կամ անբավարար պահանջարկի գործազրկությունը հետևանք է գործարար ակտիվության տատանումների (տնտեսական փուլեր) և առաջանում է այն դեպքերում, երբ թողարկվող արտադրանքի նկատմամբ ամբողջական պահանջարկի անկումն առաջացնում է աշխատանքի ամբողջական պահանջարկի նվազում՝ իրական աշխատավարձի նվազման ոչ ճկունության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

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

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

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

Բնական և բնականը գերազանցող գործազրկությունները շատ լավ արտացոլում է բևերիջի կորը (տես Գծանկար 57-ը):



Փճանկար 57. Բներիցի կորը

Ux-Uy-ը ցիկլային գործազրկությունն է: Իսկ աշխատանքի շուկայի լարվածության գործակիցը որոշվում է հետևյալ բանաձևով՝

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

որտեղ՝

K-ն շուկայի լարվածության գործակիցն,

Ux-ը գործազուրկների թիվն է,

Vx-ը ազատ աշխատատեղերի թիվն է:

Աշխատանքի մասնագետներն առանձնացնում են մաև հարկադրական գործազրկությունը և կամավոր գործազրկությունը:

Հարկադրական գործազրկությունն առաջանում է այն դեպքում, երբ աշխատողը ցանկանում է և կարող է աշխատել աշխատավարձի տվյալ մակարդակի դեպքում, բայց աշխատանք չի գտնում: Կամավոր գործազրկությունն առաջանում է այն դեպքում, երբ աշխատողը կարող էր գտնել աշխատանք, բայց նախընտրում է մնալ չզբաղված, շարունակելով փնտրել ավելի բարձր վարձատրվող աշխատանք:

8.3. Աշխատանք փնտրելու տեսությունը

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

Աշխատանք փնտրելու պարզագույն մոդելը պարունակում է հետևյալ ենթադրությունները.

- աշխատանքի շուկայում տեղեկատվությունն անկատար է,
- աշխատատեղերը տարբերվում են միայն աշխատավարձի դրույքով,
- աշխատողին հայտնի է առաջարկվող աշխատավարձի բաշխումը, բայց հայտնի չէ, թե ո՞ր ֆիրման ինչպիսի՞ աշխատավարձի մակարդակ կառաջարկի,
- աշխատողի մոտ միջոցների սահմանափակում չկա աշխատանք փնտրելու համար, նա կարող է շարունակել փնտրել աշխատանք, ինչքան որ կամենա,
- աշխատողն ստանում է միայն մեկ ազատ աշխատատեղի առաջարկ միավոր ժամանակաընթացքում,
- աշխատանք փնտրելու գործընթացը կապված է ուղղակի և այլընտրանքային ծախսերի հետ:

Յուրաքանչյուր մարդ ձեռնամուխ լինելով աշխատանք փնտրելու գործընթացին, միշտ մտովի պատկերացնում է աշխատավարձի այն մակարդակը, որի դեպքում նա կհամաձայնվեր անցնել աշխատանքի: Աշխատավարձի այդ մակարդակն անվանվում է **ռեզերվա-**

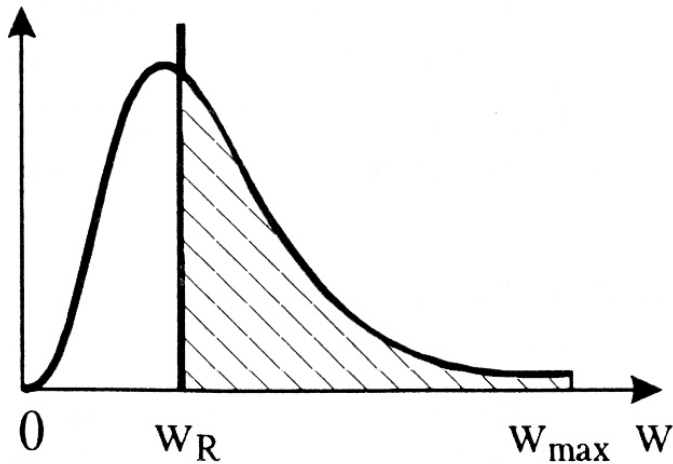
յին աշխատավարձ: Եթե աշխատողը ստանում է ռեզերվայինից բարձր մակարդակի աշխատավարձով աշխատանք, ապա նա անմիջապես ընդունում է այդ առաջարկը և աշխատանք փնտրելու գործընթացն ընդհատվում է: Եթե առաջարկվող աշխատավարձի մակարդակը ցածր է ռեզերվայինից, աշխատանք փնտրելը շարունակվում է:

Ամեն մի շուկայի համար կարելի է կառուցել աշխատավարձի բաշխման հաճախականության ֆունկցիա, որը ցույց կտա, թե որքան հաճախ են հանդիպում աշխատավարձի այս կամ այն մակարդակները: Սովորաբար այդ ֆունկցիան ունի միառուռուցիկ թեքությամբ, դեպի ծախ հակված կորի տեսք: Դա նշանակում է, որ շատ բարձր և շատ ցածր աշխատավարձերն հանդիպում են բավականին հազվադեպ, իսկ ավելի հաճախ առաջարկվում են աշխատանքներ, որոնք ավելի մոտ են միջազգային, քան առավելագույնին:

Գծանկար 58-ում նշված է աշխատողի ռեզերվային աշխատավարձը՝ **W_R**: Դա նշանակում է, որ նրան հարմար են բոլոր առաջարկված աշխատանքները, որոնք գտնվում են գծագրի վրա այդ կետից աջ:

Հասկանալի է, որ աշխատանքի շուկայում աշխատավարձի միանման բաշխվածության դեպքում տարբեր աշխատողների մոտ կարող են լինել ռեզերվային աշխատավարձի տարբեր մակարդակներ: Դա կախված է նաև նրանից, թե նրանց ինչքա՞ն են վճարել նախկին աշխատատեղում, թե ինչքա՞ն են վաստակում նրանց ընկերները, թե ինչպիսի՞ ընտանեկան կարգավիճակ ունեն և այլն: Գծանկարից երևում է նաև, որ ինչքան բարձր է մարդու ռեզերվային աշխատավարձը, այնքան ավելի քիչ հավանական է, որ նա կգտնի հարմար աշխատանք:

Բաշխման հաճախականությունը $f(W)$



Գծանկար 58. Աշխատանք փնտրելու մոդելը

Կարևոր է նաև այն, թե ինչքա՞ն ժամանակ է տևում աշխատանք փնտրելու գործընթացը, որովհետև եթե այն շատ է ձգվում, գործազուրկը կարող է հուսահատվել և այստեղ կարող է առաջանալ հուսալքված աշխատողի էֆեկտը, որի հետևանքով մարդը դուրս է մնում տնտեսապես ակտիվ բնակչությունից: ՀՀ-ում գործազրկության միջին տևողությունը 2009 թվականին կազմել է 17,4 ամիս, իսկ 2013 թվականի տարեվերջին՝ 23.9 ամիս³⁵:

8.4. Գործազրկությունը և մակրոտնտեսական ցուցանիշները

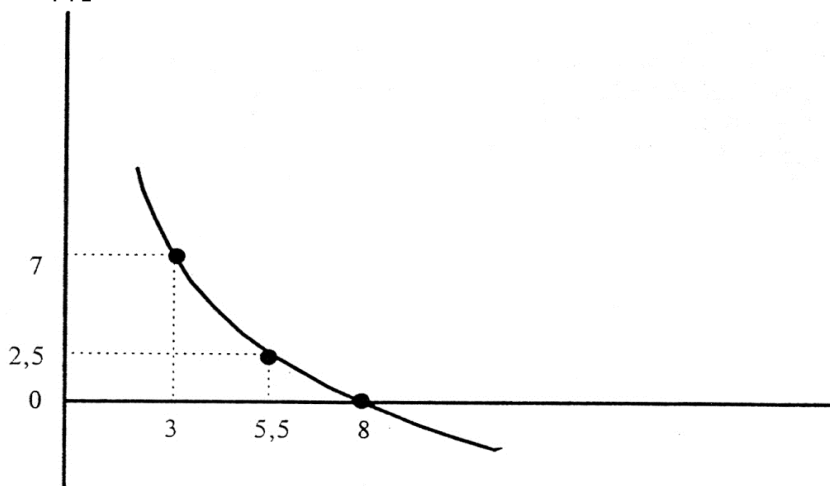
Գործազրկությունը, հանդիսանալով մակրոտնտեսական ցուցանիշներից մեկը, գտնվում է փոխներգործող կապի մեջ մի շարք այլ մակրոտնտեսական ցուցանիշների հետ: Ղա է պատճառը, որ

³⁵ Հայաստանի սոցիալական պատկերը և աղքատությունը, Եր., 2010, էջ 77 և Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2009-2013, Եր., 2014, էջ 43:

գործազրկության մակարդակի բարձրացումն ազդում է դրանց վրա, առաջացնելով այնպիսի նեգատիվ երևույթներ, ինչպիսիք են ինֆլյացիան, աղքատությունը՝ իրենց բոլոր բացասական հետևանքներով:

Աշխատավարձի ինֆլյացիայի և գործազրկության միջև կապն արտահայտվում է Ա. Ու. Ֆիլիպսի կորի տեսքով³⁶: Գծանկար 59-ում պատկերված է այդ կորը:

Աշխատավարձի ինֆլյացիայի
տեմպերը



Գործազրկության մակարդակը

Գծանկար 59. Ֆիլիպսի կորը 1960 թ.-ին

Ֆիլիպսը գտնում էր, որ աշխատավարձի աճի տեմպը առաջնա-
յին գործոններից է, որը նպաստում է զմեռի բարձրացմանը, վերջինս
էլ իր հերթին նվազեցնում է աշխատավարձի գնողունակությունը՝ ի-
րական աշխատավարձը, այդ պատճառով ուղղահայաց առանցքի

³⁶ Phillips A. W., "The Relation between Unemployment and the Rate of Chang of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861-1957", *Economica*, n.s. 25, November 1958, p. 283-299.

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

Ֆիլիպսի կորի դիրքը կարող է փոխվել նաև այլ գործոնների ազդեցությամբ: Այսպես, անցյալ դարի 80-ական թվականներին այդ կորը տեղափոխվեց դեպի վեր (տե՛ս Գծանկար 60-ը):

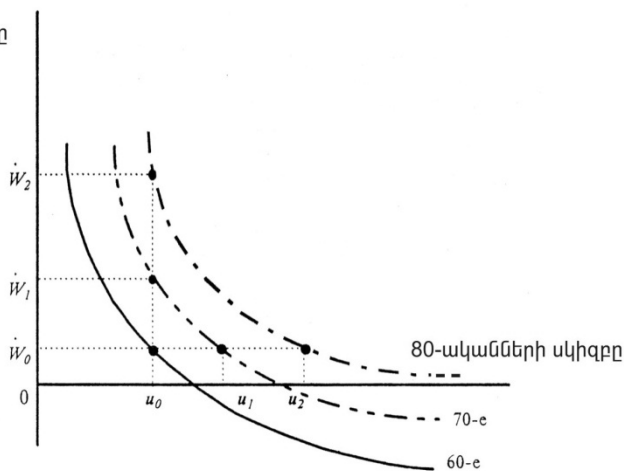
Գծանկար 60-ից կարելի է հետևություն անել, որ աշխատավարձի աճող տեմպերը ժամանակի մեջ կապակցվել են գործազրկության ցանկացած մակարդակի հետ:

Շատ տարիներ տնտեսագետներն ընդունում էին, որ կա կայուն հակադարձ կապ աշխատավարձի ինֆլացիայի (և գների) և գործազրկության մակարդակների միջև: Այսինքն՝ գործազրկության մակարդակի աճը կապվում էր աշխատավարձի ինֆլացիայի տեմպերի և գների նվազման հետ: Սակայն հետագա տնտեսության զարգացումները ցույց տվեցին, որ դրանք կարող են միաժամանակ բարձրանալ և միաժամանակ նվազել:

Գործազրկության մակարդակի աճը բացասաբար է անդրադառնում նաև համախառն ներքին արդյունքի վրա: Այդ կապը բացահայտել է Ա. Օուքենը: Նրա կարծիքով, բնական մակարդակից գործազրկության մեկ տոկոս աճը կարող է բերել 2,3-ից 3 տոկոս համախառն ներքին արդյունքի նվազում: Նրա մյուս հետևությունն այն է, որ համախառն ներքին արդյունքի (ՀՆԱ) տարեկան աճը 2,7 տոկոսով, պահպանում է գործազրկության մակարդակը: Իսկ յուրաքանչյուր երկու տոկոս հավելածը կրճատում է գործազուրկների բաժինը տնտեսապես ակտիվ բնակչության մեջ մոտ մեկ տոկոսով:³⁷ Օուքենի օրենքը պարզորոշ հասկացնում է, որ բարձր մակարդակի գործազրկությունը հնարավոր չէ արագ վերացնել կամ նվազեցնել:

³⁷ Artur Okun, "Potential GNP: Its Measurement and Significance", Washington, Brookings Papers on Economic Activity, 1980-1, 1-5.

Աշխատավարձի
ինֆլյացիայի տեմպերը



Գործազրկության մակարդակը

Գծապատկեր 60. Ինֆլյացիա-գործազրկություն այլընտրանքի շարժը

Ինչպես արդեն ասվեց, գործազրկությունն անմիջական և զգալի ազդեցություն է ունենում բնակչության աղքատության մակարդակի վրա: Այսպես, ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայության փորձագետների կարծիքով, «աշխատանքի բացակայության պարագայում հատկապես մեծանում է ոչ միայն աղքատ, այլ նաև ծայրահեղ աղքատ լինելու հավանականությունը: Դրա վկայությունն է այն, որ չնայած աշխատող անդամ չունեցող տնային տնտեսությունների շրջանում աղքատության մակարդակը 2004 թ.-ի համեմատ 2008 թ.-ին նվազել է 13.4 տոկոսով, այնուամենայնիվ, այս խմբում աղքատության մակարդակը 47 տոկոսով բարձր է միջին հանրապետական մակարդակից»:³⁸

³⁸ Հայաստանի սոցիալական պատկերը և աղքատությունը, Եր., 2009. էջ 47:

Հարցեր կրկնության համար

1. Ինչպե՞ս կրնորոշեք գործազրկությունը:
2. Գործազրկության առաջացումն ինչպե՞ս են մեկնաբանում նորդասականները և քայնականները:
3. Որո՞նք են գործազրկության հիմնական տեսակները:
4. Ի՞նչ է ցույց տալիս Բներիցի կորը:
5. Ինչպե՞ս է հաշվարկվում աշխատանքի շուկայի լարվածության գործակիցը:
6. Ի՞նչ է ռեզերվային աշխատավարձը:
7. Ինչպե՞ս է դրսևորվում գործազրկության և աշխատավարձի ինֆլացիայի միջև կապը:
8. Ի՞նչ կապ է արտահայտում Ֆիլիպսի կորը:
9. Ինչպիսի՞ կապ կա գործազրկության մակարդակի և ՀՆԱ-ի միջև:
10. Ինչպե՞ս է ազդում գործազրկությունը աղքատության մակարդակի վրա:

ԳԼՈՒԽ 9

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՆԵՐՔԻՆ ՇՈՒԿԱ

9.1. Աշխատանքի ներքին շուկայի առանձնահատկությունները

Աշխատանքի ներքին շուկան դա մեկ ձեռնարկության շրջանակներով սահմանափակված սոցիալ-աշխատանքային հարաբերությունների համակարգ է, որտեղ աշխատանքի գինը (աշխատավարձը) և աշխատողների տեղաբաշխումը որոշվում է տվյալ ձեռնարկությանը հատուկ վարչական մեթոդներով և կանոններով: Ի հակադրություն դասական աշխատաշուկայի, որին յուրահատուկ է շուկայական ուժերի ազդեցությամբ տեղի ունեցող աշխատուժի միջֆիրմային տեղաշարժը և աշխատուժի տեղաբաշխումը, աշխատանքի ներքին շուկաներում աշխատուժի տեղաշարժը կատարվում է մեկ ձեռնարկության ներսում:

Աշխատանքի ներքին շուկաներն ունեն մի շարք տարբերիչ առանձնահատկություններ: Դրանք են՝

- ներքին շուկայում որոշ աշխատողների աշխատավարձի դրույքի համեմատական անկախ վիճակը աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի հարաբերակցությունից, որն առկա է մամնատիպ աշխատանքների համար արտաքին շուկայում: Վարձատրությունն իրականացվում է այլ չափանիշներով, որոնց շարքում գերակայում են վարչական մոտեցումները,
- ավելի բարձր պաշտոններում ներգրավվում են ֆիրմայի աշխատողները, ովքեր մինչ այդ զբաղեցնում էին ավելի ցածր դիրք կարիերայի սանդղահարթակում,
- ձևավորվում են երկարաժամկետ փոխհարաբերություններ գործատուների և աշխատողների միջև,

- դրական կախվածություն աշխատավարձի և ֆիրմայում ծառայելու տևողության միջև, որպես աշխատողի տարիքից և դիրքից ելնելով աշխատանքի վարձատրման համակարգ:

Ինչու՞ են առաջացել և գոյատևում են աշխատանքի ներքին շուկաները: Այդ հարցին հիմնավոր պատասխան են տվել ամերիկացի հետազոտողներ

Պ. Դոերինգերը և Մ. Պիորը³⁹, որոնք առաջինը անցյալ դարի 70-ական թվականների սկզբին կատարեցին աշխատանքի ներքին շուկաների ծավալում վերլուծություն, առանձնացնելով դրանց առաջացման երեք հիմնական պատճառներ: Դրանք են՝ աշխատողների հատուկ որակավորումը, աշխատատեղում մասնագիտական պատրաստումը և տվյալ ձեռնարկությունում գոյություն ունեցող սովորույթներն ու ավանդույթները:

Եթե ենթադրենք, որ ձեռնարկությունն օգտագործում է արտադրական յուրահատուկ տեխնոլոգիա, որն աշխատողներից պահանջում է յուրահատուկ մասնագիտական պատրաստվածություն, ապա դրանից կբխեն բոլոր մնացած բնորոշումները: Նախ, աշխատատեղում պատրաստումը դառնում է բնական եղանակ՝ աշխատողին տալու անհրաժեշտ հմտություններ և գիտելիքներ, որոնք անհասանելի են արտաքին շուկայում: Յուրաքանչյուր տվյալ աշխատատեղում աշխատանքը պահանջում է հատուկ գիտելիքներ և հմտություններ, որոնք ձևավորում են յուրահատուկ մարդկային կապիտալը: Բացի դրանից, որոշ աշխատանքներ կատարվում են խմբով և վարպետության կրիտիկական պահ է հանդիսանում յուրաքանչյուրի հետ արդյունավետ աշխատելու հմտությունը: Տվյալ ձեռնարկությամբ բնորոշ որակավորմանը տիրապետելու համար անհրաժեշտ է մասնագիտորեն պատրաստվել հենց այդ ձեռնարկությունում:

Աշխատանքի ներքին շուկաներում ուսուցման առավելությունները համընդհանուր մասնագիտական համակարգերի համեմատ ունեն հետևյալ առանձնահատկությունները: Առաջին, այն կրում է անհատական բնույթ և հարմարեցվում է որոշակի աշխատատեղի,

³⁹ P. Doeringer and M. Piore, Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Lexington, Mass, D.C. Heath, 1971:

երկրորդ, որոշ աշխատանքի տեսակների համար այլընտրանք չկա, երրորդ, այն անցկացվում է հաճախ ոչ կադապարված ձևերով, չորրորդ, բնութագրվում է ավելի ցածր ծախսերով:

Ճեռնարկությունում արդեն աշխատող մարդը յուրացնում է տվյալ ձեռնարկությունում ձևավորված ավանդույթները, չգրված կանոնները, որոնք կանոնակարգում են տվյալ ձեռնարկության աշխատանքային հարաբերությունները: Այդ չգրված օրենսգրքային կանոններին հետևելն հնարավորություն է տալիս բարձրացնելու արտադրության արդյունավետությունը և հասնելու հաստատուն և անվիճահարույց աշխատանքային կոլեկտիվ ունենալուն: Այդ գործոնների հետևանքով, ներքին շուկա կիրառող գործատուն հասնում է էական տնտեսման այն ծախսերի առումով, որոնք կատարվում են նոր աշխատողների հավաքագրման, ընտրանքի, վարձելու, ուսուցանելու վրա:

Այսպիսով, ներքին շուկաների առաջացման և գոյության պատճառներն են՝ նախ, աշխատանքի վրա կատարվող ծախսերի տնտեսումը և երկրորդ, աշխատանքի շուկայում կատարվող տրանսակցիոն ծախսերի տնտեսումը: Վերջիններիս են դասվում այն ծախսերը, որոնք կատարվում են այդ շուկայում գործարքներ կնքելիս: Դրանք են՝ աշխատողներին վարձելու կամ ազատելու ծախսերը, ազատ աշխատատեղերի կամ աշխատանք փնտրելու մասին գովազդի ծախսերը, աշխատողների ընտրանքի վրա կատարվող ծախսերը և այլն:

Աշխատանքի ներքին շուկայում գործում են նաև արհմիությունները, որոնց առկայությունը որոշակիորեն կայուն կոլեկտիվի երաշխիքներ է ստեղծում ներքին շուկա ունեցող ձեռնարկությունների համար:

Ինչպես արդեն ասվել է, ներքին շուկա ունեցող ձեռնարկություններում աշխատավարձն ուղղակիորեն պայմանավորված չէ աշխատողի աշխատանքի արտադրողականությամբ և նրանք պաշտպանված են արտաքին մրցակցությունից: Դրա հետ կապված հարց է առաջանում, թե արդյո՞ք արդյունավետ են ներքին շուկաները տնտեսագիտական տեսանկյունից: Հարցի դրական պատասխանի հիմնավորումները կարող են լինել հետևյալները:

Առաջին, հիշենք, որ ներքին շուկաների առկայությունը նվազեցնում է աշխատուժի հոսունությունը, կրճատելով տրանսակցիոն ծախսերը, անձնակազմի ուսուցման ծախսերը և այլն: Ներքին շուկայում ծառայողական սանդղահարթակով առաջխաղացումը գործատուին տրամադրում է լրիվ տեղեկատվություն աշխատուժի որակի մասին: Այդ պատճառով քիչ հավանական է, որ ֆիրման առաջ կտանի ոչ արտադրողական և նվազ ընդունակություններով աշխատողին, եթե նա աշխատում է տվյալ ֆիրմայում: Իսկ արտաքին շուկայում աշխատողների վարձման գործընթացը ավելի քիչ տեղեկատվություն է տրամադրում գործատուին և ավելանում է ռիսկը՝ ոչ հարմար աշխատողներ ընդունելու:

Երկրորդ պատճառը, որով ներքին շուկան կարող է ավելի արդյունավետ լինել, որոշվում է երկարաժամկետ արդյունավետության և տվյալ պահի արդյունավետության միջև եղած տարբերությամբ: Աշխատանքի ներքին շուկան նպաստում է երկարաժամկետ արդյունավետությանը և միաժամանակ նպաստում, որպեսզի ավելի փորձառու աշխատողները կիսվեն իրենց գիտելիքներով երիտասարդների հետ, քանի որ այդ շուկայում գործող կանոնները նրանց մրցակիցներ չի դարձնում:

Երրորդ, ծառայողական սանդղահարթակի գոյությունը խթանում է երիտասարդ աշխատողներին՝ բարձրացնելու իրենց աշխատանքի արտադրողականությունը, նպաստում է երկարատև աշխատանքային հարաբերությունների ձևավորմանը և աշխատանքային պայմանագրերի բարեխիղճ կատարմանը:

9.2. Կադրային քաղաքականությունը ներքին շուկայում

Աշխատանքի ներքին շուկաների գործունեության մեխանիզմների ուսումնասիրությունը ենթադրում է նաև աշխատանքի ոլորտում ներֆիրմային կառավարման հիմնախնդիրների ուսումնասիրություն, որոնցից մեկն էլ կադրային քաղաքականությունն է:

Ձեռնարկության կադրային քաղաքականությունը դա անձնակազմի հետ աշխատանքի համակարգ է, որն իր մեջ ներառում է

տարբեր գործառույթներ և նպատակ է հետապնդում ստեղծելու համախմբված, պատասխանատու և բարձր արտադրողական կոլեկտիվ: Կադրային քաղաքականությունը ձևավորելիս անհրաժեշտ է հաշվի առնել հետևյալ հիմնական պայմանները.

- կադրային քաղաքականության համապատասխանությունը պետական սոցիալ-տնտեսական քաղաքականությանը, իրավական և հասարակական նորմերին,
- մարդու դիտարկումը տեխնոլոգիական, տնտեսական, սոցիալական, կազմակերպչական, ժողովրդագրական և զարգացման այլ ասպեկտների միասնության մեջ, որպես նպատակ և որպես զարգացման միջոց,
- պլանավորման ժամանակային հորիզոնի հաշվառումը,
- աշխատանքի առավելագույն հնարավոր ցուցանիշների հասնելու կողմնորոշումը, համակցելով կադրային ներքին իրատեսական քաղաքականության հետ,
- կադրային քաղաքականության մեջ ռազմավարական և ընթացիկ նպատակների և դրանց հասնելու միջոցների զուգակցումը,
- կադրային քաղաքականության ժողովրդավարության, հրապարակայնության և դինամիզմի ապահովումը,
- կադրային քաղաքականության մեջ կարիերայի խթանների և աշխատողների պատասխանատվության հավասարակշռվածությունը:

Կադրային քաղաքականության հիմնական բաղկացուցիչները հետևյալներն են:

Զբաղվածության քաղաքականությունը ենթադրում է ձեռնարկությանը բարձրորակ ամձնակազմով ապահովում, գրավիչ աշխատանքի պայմանների ստեղծում և դրանց անվտանգության, ինչպես նաև աշխատողների առաջխաղացման ապահովում, նպատակ ունենալով բարձրացնել նրանց աշխատանքով բավարարվածության աստիճանը: Զբաղվածության քաղաքականության գործունեության հիմնական ուղղվածությունը պետք է լինի աշխատատեղերի վերլուծությունը, վարձման մեթոդները, ընտրանքի եղանակները, աշխա-

տանքում առաջխաղացումը, արձակուրդները, ազատումները և այլն:

Ուսուցման քաղաքականությունն ապահովում է ուսուցման համապատասխան հիմքի ձևավորում, որպեսզի աշխատողները կարողանան բարձրացնել իրենց որակավորման մակարդակը և դրանով իսկ ստանան հնարավորություն իրենց մասնագիտական առաջխաղացման համար: Այս քաղաքականության հիմնական գործառույթներն են՝ նոր աշխատողների գիտելիքների ստուգումը, պրակտիկ ուսուցումը և զարգացումը:

Աշխատանքի վարձատրման քաղաքականությունն ապահովում է ավելի բարձր աշխատավարձի տրամադրում, քան այլ ձեռնարկություններում: Այն վճարվում է աշխատողի ունակություններից, որակավորումից, փորձից և պատասխանատվությունից ելնելով: Աշխատանքի վարձատրման քաղաքականության հիմնական գործելակերպը կապված է աշխատանքները գնահատելու, արտոնյալ սխեմաները կազմելու, լողացող դրույքները ձևավորելու, կյանքի պայմանների տարբերությունները հաշվառելու հետ և այլն:

Բարեկեցության քաղաքականությունը ենթադրում է արտոնությունների և ծառայությունների ավելի լայն հավաքածուի ապահովում, քան այլ գործատուների մոտ է դա արվում: Սոցիալական պայմանները պետք է գրավիչ լինեն աշխատողների համար և երկուստեք փոխշահավետ՝ և՛ գործատուի, և՛ աշխատողների համար: Բարեկեցության քաղաքականության գործունեության հիմնական ուղղվածություններն են՝ թոշակները, հիվանդության և անաշխատունակության նպաստները, բժշկական, տրանսպորտային ծառայությունները, աշխատողների կենցաղային պայմանների բարելավումը և այլն:

Աշխատանքային հարաբերությունների քաղաքականությունը որոշակի արարողակարգեր է սահմանում աշխատանքային վեճերի լուծման համար: Աշխատանքային հարաբերությունների քաղաքականության հիմնական գործառույթներն են՝ ղեկավարության համար լավագույն աշխատառժի սահմանումը, արհմիությունների հետ հարաբերությունները և այլն:

Կադրային քաղաքականության հիմնական նպատակն է նպաստել ձեռնարկության ռազմավարության իրականացմանը և անձնակազմին ներարկել սոցիալական պատասխանատվության զգացողություն՝ ձեռնարկության և հասարակության առջև:

Որպես կադրային քաղաքականության իրականացման միջոց է հանդես գալիս անձնակազմի կառավարումը, որն ապահովում է ձեռնարկության սոցիալական քաղաքականության ձևավորումը, սոցիալական գործընկերությունը և այլն: Առանց անձնակազմի կառավարման հնարավոր չէ իրականացնել ձեռնարկության նորմալ գործունեությունը:

Արտադրության մեջ անձնակազմի կառավարումը ենթադրում է կառավարման համալիր ներգործություն (սկզբունքների, մեթոդների, միջոցների և ձևերի) աշխատողների շահերի, պահվածքի և գործունեության վրա՝ նպատակ ունենալով առավելագույնս օգտագործելու նրանց ներուժն աշխատանքային ֆունկցիաները կատարելիս:

9.3. Անձնակազմի զարգացումը և մարդկային կապիտալում հատկացումները ներքին շուկայում:

Եթե ուսուցումը նպատակ ունի զարգացնել աշխատողի ընդունակությունները համապատասխան ֆունկցիաներ իրականացնելու համար, ապա անձնակազմի զարգացումն ուղղված է աշխատողների վարպետության բարձրացմանը, որպեսզի նրանք կարողանան առաջ գնալ ծառայողական սանդղափարթակով և արդյունավետ լուծեն իրենց առջև ծառացած խնդիրները:

Անձնակազմի զարգացման անհրաժեշտությունը պայմանավորված է հետևյալ հիմնական պատճառներով.

- անձնակազմի՝ որպես արտադրական ռեսուրսի արժեքի ավելացումը,
- ճնշումը մրցակիցների կողմից, որը պահանջում է կրճատել ծախսերը և համապատասխանաբար ավելի արդյունավետ կիրառել աշխատանքը,

- տեխնոլոգիական փոփոխությունները, որոնք պահանջում են նոր գիտելիքների տիրապետում և աշխատողների վերաորակավորում,
- խոշոր արդյունաբերական օբյեկտները պահանջում են նոր հմտություններ մենեջմենտի բնագավառում, ստորաբաժանումների գործունեության համակարգման համար,
- նոր պաշտոն զբաղեցնելուն նախապատրաստվելը,
- կազմակերպության սոցիալական պատասխանատվությունը իրենց աշխատողների ներուժն ավելացնելու համար:

Գոյություն ունի մարդկային կապիտալի վրա հատկացումների հաշվառման երկու մոդել՝ ակտիվների մոդել կամ «ծախսային» և օգտակարության մոդել:

Առաջինի դեպքում առաջարկվում է հաշվառել մարդկային կապիտալի վրա կատարված ծախսերը և դրա ամորտիզացիան: Երկրորդի դեպքում առաջարկվում է անմիջականորեն գնահատել այս կամ այն կադրային ներդրումների էֆեկտը (օգուտը): Առաջինի դեպքում ծախսերի մոդելի հիմքում ընկած է հաշվապահական հաշվառման սխեման, որը կիրառվում է նաև հիմնական կապիտալի համար, որը նույնությամբ կիրառվում է մարդկային կապիտալին հարմարեցնելով: Ուսուցման ծախսերը դիտվում են որպես կապիտալի սկզբնական արժեքի վերականգնում կամ որպես ավելացում մարդկային կապիտալի արժեքին: Սահմանվում է «ամորտիզացիայի» նորմալ ժամանակաշրջան:

Որոշ առաջատար ձեռնարկություններում մարդկային ռեսուրսների համար կիրառվում են այնպիսի բնորոշումներ, ինչպիսիք են՝ «ձեռք բերման գինը», «վերականգնման արժեքը», «հաշվեկշռային գինը»: «Ձեռք բերման գինը» դա անձնակազմի ընտրանքի և սկզբնական ուսուցման վրա կատարված ծախսերի գումարն է, «վերականգնման արժեքը» սահմանվում է աշխատողների յուրաքանչյուր խմբի համար և արտահայտում է յուրաքանչյուր մասնագիտական խմբի ընտրանքի և ուսուցման արժեքն՝ ընթացիկ գներով: Ենթադրվող զբաղվածության ժամկետը որոշվում է անհատապես յուրաքանչյուր աշխատողի համար: Այդ դեպքում հաշվի են առնվում

տարիքը, աշխատանքով բավարարվածությունը, որոնք որոշվում են հատուկ թեստերի միջոցով և աշխատած տարիների թիվը:

Հաշվեկշռային արժեքը հաշվարկվում է հետևյալ բանաձևով՝

$$\text{ՀԱ} = \frac{\text{Ժգ}}{\text{Տթ}} \times \text{ՎԱ},$$

որտեղ՝ ՀԱ-ն հաշվեկշռային արժեքն է ,

Ժգ-ն զբաղվածության միջին ժամկետն է,

Տթ-ն աշխատած տարիների թիվը,

ՎԱ-ն վերականգնման արժեքը:

Երկրորդ մոդելի կամ օգտակարության մոդելի օգնությամբ կարելի է գնահատել անձնակազմի զարգացման տնտեսական հետևանքները: Ուսուցման ծրագրերի տնտեսական ներգործության էֆեկտն աշխատանքի արտադրողականության վրա և արտադրանքի որակի վրա որոշվում է հետևյալ բանաձևով՝

$$\text{Է} = \text{Տ.Թ.Ա.Գ} - \text{Թ.Ծ},$$

որտեղ՝ Տ-ն աշխատողների աշխատանքի արտադրողականության և արդյունքայնության այլ ցուցանիշների վրա ծրագրի ներգործության տևողությունն է,

Թ-ն ուսուցանվող աշխատողների թիվն է,

Ա-ն լավագույն և միջին աշխատողների արդյունքայնության տարբերության արժեքային գնահատումն է,

Գ-ն աշխատողների ուսուցման էֆեկտը բնորոշող գործակիցն է,

Ծ-ն մեկ աշխատողի ուսուցման ծախսերն են:

9.4. Աշխատանքային կարիերա

Կարիերան դա հասարակական, ծառայողական, գիտական և այլ գործունեության բնագավառում հաջող առաջընթացն է: Այլ խոսքով ասած, կարիերան դա մեկ աշխատանքային կյանքի ընթացքում բոլոր զբաղեցրած պաշտոնների ընդհանրությունն է:

Առանձնացնում են երկու տեսակ կարիերա՝ մասնագիտական և ներֆիրմային:

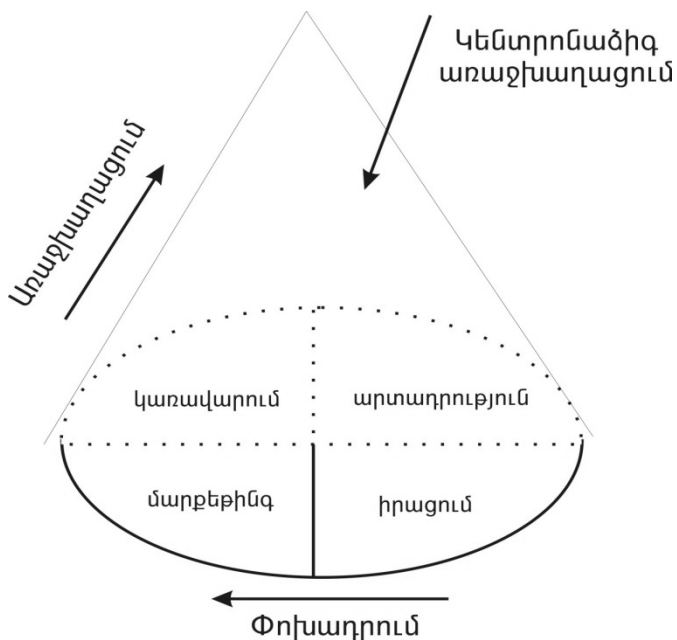
Մասնագիտական կարիերան այն է, երբ աշխատողն իր մասնագիտական գործունեության ընթացքում անցնում է զարգացման տարբեր աստիճաններ. ուսուցում, աշխատանք, մասնագիտական աճ, իր անհատական մասնագիտական ընդունակությունների հետևողական զարգացում, աշխատանքից ազատում և թոշակի անցում: Բոլոր այդ փուլերն աշխատողը կարող է անցնել հաջորդաբար, տարբեր կազմակերպություններում:

Ներֆիրմային կարիերան այն է, երբ աշխատանքների և աշխատատեղերի փոփոխումը կատարվում է մեկ ֆիրմայի կամ կազմակերպության շրջանակներում: Ներֆիրմային կարիերան ընթանում է հիմնականում երեք ուղղություններով՝

ա) ուղղահայաց, որը նշանակում է հիերարխիկ աստիճանով բարձրացում ավելի վեր,

բ) հորիզոնական, այսինքն երբ աշխատողը փոխվում է մեկ աշխատատեղից մեկ ուրիշը, որը նպաստում է աշխատանքային գործունեության նկատմամբ նրա հետաքրքրության պահպանմանը: Ի նկատի է առնվում կամ տեղափոխությունը այլ ֆունկցիոնալ գործունեություն, կամ ծառայողական դերի փոփոխումը նույն աստիճանի վրա, որը չունի հստակ արտահայտված ամրագրում ձեռնարկության, կազմակերպության կազմակերպչական կառուցվածքում կամ նախկին աստիճանի վրա գտնվող ծառայողի առաջադրանքների բարդացում կամ ընդլայնում, համապատասխան նյութական խթանման կիրառմամբ,

գ) կենտրոնաձիգ շարժում դեպի կոնի ներսը (տե՛ս Գծապատկեր 61-ը), իրենից ներկայացնում է ոչ պաշտոնական տեղաշարժ: Պատկերավոր ասած՝ շարժումը դեպի կոնի ներսը նշանակում է հեղինակության և գործընկերների մոտ հարգանքի ձեռք բերում:



Գծապատկեր 61. Անձնակազմի կարիերայի շարժը

Կարիերայի կառավարումը կապված է հավասար հնարավորությունների հիմնախնդրի հետ: Այդ դեպքում ամհրաժեշտ է հաշվի առնել հետևյալ պահերը.

- օրենքով արգելված է խտրականությունն ըստ ազգության և սեռի,
- եթե կազմակերպության ղեկավարն առաջ է մղում մարդկանց, որոնք չեն համապատասխանում առաջարկվող պաշտոնին, ապա նրանց գործընկերները գիտեն, որ նրանք այդ դժվարությունն հաղթահարելու ունակություն չունեն և վաղ թե ուշ այդ տեղի համար կառաջադրվի մեկ ուրիշը,
- երբ ամտեսվում է աշխատողի՝ դեպի կոմի ներսը տեղաշարժի աստիճանը, նրան տեղափոխելով ուղղահայաց ուղղությամբ պաշտոնավարության, բերում է նրան, որ աշխատողը

մանավում է տիկնիկի և նրա հեղինակությունը չի համապատասխանում զբաղեցրած պաշտոնին:

Կարիերայի փուլերն են՝

ա) նախնական փուլ՝ մինչև 25 տարեկան, ներառում է դպրոցում և բարձրագույն ուսումնական հաստատությունում ուսուցումը: Այս ընթացքում մարդը կարող է փոխել մի քանի տարբեր աշխատատեղեր, նպատակ ունենալով գտնել գործունեության այն տեսակը, որով հետագայում նա պետք է զբաղվի, որը պետք է համապատասխանի մարդու հնարավորություններին և բավարարի նրա պահանջմունքները:

բ) կայացման փուլը, որը տևում է մոտ հինգ տարի՝ 25-ից 30 տարեկան: Այդ ժամանակամիջոցում մարդը յուրացնում է ընտրած մասնագիտությունը, ձեռք է բերում անհրաժեշտ հմտություններ և փորձ, անհրաժեշտ որակավորման մակարդակ, մարդն ինքնահաստատվում է և անհրաժեշտություն է զգում ինքնուրույն գործելու,

գ) առաջխաղացման փուլը տևում է 30-ից մինչև 45 տարեկանը: Այս ընթացքում տեղի է ունենում որակավորման աճի գործընթաց, առաջխաղացում աշխատանքում: Տեղի է ունենում պրակտիկ փորձի, հմտությունների կուտակում, աճում է ինքնահաստատման պահանջմունքը և ավելի բարձր կարգավիճակ ձեռք բերելու ձգտումը, տեղի է ունենում մարդու՝ որպես անհատի, ինքնարտահայտման դրսևորում: Այս ընթացքում ավելի պակաս ուշադրություն է դարձվում անվտանգության ապահովմանը և ավելի շատ ջանքերն ուղղվում են աշխատանքի վարձատրության աճին և առողջության պահպանմանը,

դ) Պահպանման փուլը բնորոշվում է արդեն ձեռք բերվածը պահպանելու ձգտումով: Այն տևում է 45-ից 60 տարեկանը: Գալիս է որակավորման կատարելագործման պիկը և տեղի է ունենում դրա բարձրացում՝ ակտիվ գործունեության և հատուկ ուսուցման հետևանքով աշխատողը շահագրգռված է իր գիտելիքները փոխանցել երիտասարդ սերնդին: Այս ընթացքը բնորոշվում է ստեղծագործելով, հնարավոր են բարձրացում նոր, ծառայողական աստիճանի: Մարդը հասնում է անկախության և ինքնարտահայտման գագաթնակետին: Ի հայտ է գալիս վաստակած հարգանք շրջապատի կողմից:

Չնայած աշխատողի շատ պահանջմունքներ այս ընթացքում բավարարված են, բայց նրան շարունակում են հետաքրքրել աշխատավարձի մակարդակը և շարունակում է ավելի շատ հետաքրքրություն եկամտի այլ աղբյուրների նկատմամբ, օրինակ՝ մասնակցությունը շահույթին, այլ կազմակերպությունների կապիտալին և այլն,

ե) ավարտական փուլը տևում է 60-65 տարեկանը: Մարդն սկսում է լրջորեն մտածել թոշակի մասին: Այս շրջանում ակտիվորեն փնտրում են արժանի փոխարինող և ազատվող պաշտոնի հավանական թեկնածուի ուսուցում: Չնայած սա կարիերայի ճգնաժամի ժամանակահատված է և մարդիկ ավելի նվազ բավականություն են ստանում իրենց աշխատանքից, սակայն ինքնարտահայտումը և հարգանքը առավելագույն կետին են հասնում: Այս ընթացքում մարդիկ շահագրգռված են պահպանելու աշխատավարձի մակարդակը, միաժամանակ ձգտում են մեծացնել եկամտի մյուս աղբյուրները, որոնք թոշակին կարող են լավագույն հավելում դառնալ,

զ) թոշակային փուլում կարիերան տվյալ կազմակերպությունում ավարտված է: Ի հայտ է գալիս հնարավորություն ինքնարտահայտվելու նաև գործունեության այլ ոլորտներում, որոնք անհնարին էին կազմակերպությունում աշխատանքի ընթացքում:

Չարցեր կրկնության համար

1. Բնորոշե՞ք՝ ինչ է իրենից ներկայացնում աշխատանքի ներքին շուկան:
2. Որո՞նք են այն հիմնական պատճառները, որոնք նպաստել են աշխատանքի ներքին շուկաների ձևավորմանը:
3. Որո՞նք են աշխատանքի ներքին շուկաների արդյունավետության հիմնավորումները :
4. Որո՞նք են աշխատանքի ներքին շուկաներում կադրային քաղաքականության հիմնական բաղկացուցիչները:
5. Ի՞նչ է իրենից ներկայացնում անձնակազմի զարգացումը:
6. Աշխատանքի ներքին շուկայում անձնակազմի մարդկային կապիտալի վրա ներդրումների հաշվարկման մեթոդները որո՞նք են:
7. Ի՞նչ է կարիերան: Չիշեք դրա տեսակները և փուլերը:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒՄԸ ԵՎ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԸ

10.1. Աշխատանքի կազմակերպումը ձեռնարկությունում

Ձեռնարկությունում աշխատանքի կազմակերպումը ենթադրում է կոնկրետ մեթոդների և ձևերի կիրառում՝ աշխատանքային գործընթացում մարդկանց և տեխնիկան համակցելիս:

Աշխատանքի կազմակերպման մեջ առանձնացնում են հետևյալ հիմնական բաղկացուցիչները՝

- աշխատանքի բաժանումը և կոոպերացումը,
- աշխատանքի նորմավորումը,
- աշխատատեղերի կազմակերպումն ու սպասարկումը,
- անձնակազմի ընտրանքը և զարգացումը,
- աշխատանքի պայմանների բարելավումը,
- աշխատաժամանակի արդյունավետ օգտագործումը,
- աշխատանքային գործընթացների ռացիոնալացումը,
- աշխատանքի նպատակահարմար ձևերի ու մեթոդների կիրառումը,
- աշխատանքային կարգապահության ամրապնդումը:

Մենք կդիտարկենք դրանցից մի քանիսը:

1. Աշխատանքի բաժանումը և կոոպերացումը: Աշխատանքի բաժանումը ձեռնարկությունում դիտարկելիս առանձնացնում են հիմնականում հետևյալ տեսակները. ա) աշխատանքի ֆունկցիոնալ բաժանում ձեռնարկության աշխատողների տարբեր կատեգորիաների միջև, բ) աշխատանքի բաժանումը բանվորների խմբերի միջև, ելնելով նրանց կատարած աշխատանքի տեխնոլոգիական միասնությունից, գ) աշխատանքի բաժանումը բանվորների խմբերի միջև, կախված նրանց կատարած աշխատանքի բարդությունից: Անհրաժեշտ է նկատի ունենալ, որ՝

- աշխատանքի բաժանումը չպետք է հանգեցնի աշխատաժամանակի և սարքավորումների օգտագործման արդյունավետության նվազման,

- այն չպետք է ուղեկցվի անպատասխանատվությամբ,
- աշխատանքի բաժանումը չպետք է լինի չափազանց մանրատված, որպեսզի չբարդանա արտադրական գործընթացների կազմակերպումը և նախագծումը, ինչպես նաև չնվազի բանվորների որակավորումը և նաև աշխատանքը չդառնա մոնոտոն և հոգնեցուցիչ:

Աշխատանքի կոոպերացումն անքակտելիորեն կապված է աշխատանքի բաժանմամբ: Դրանք աշխատանքի միասնական գործընթացի երկու կողմերն են: Աշխատողների և նրանց առանձին խմբերի միջև պետք է լինի կազմակերպված փոխհամագործակցություն, որը հենց կոոպերացումն է: Այդ գործունեությունը պետք է լինի համաձայնեցված՝ **1. տարածության մեջ**, այսինքն՝ պետք է սահմանվեն անհրաժեշտ արտադրական կապեր աշխատողների, բրիգադների, տեղամասերի և արտադրամասերի ծառայությունների միջև, **2. ժամանակի մեջ**, այսինքն՝ հերթափոխային աշխատանքի, ըստ գրաֆիկների աշխատանքի կազմակերպման ուղիով (ժամային, հերթափոխաօրական, շաբաթական, եռամսյակային և այլն):

Ձեռնարկություններում կոոպերացումն իրականացվում է տարբեր ձևերով, կախված կոնկրետ արտադրական պայմաններից՝ սարքավորումների բնույթը, տեխնոլոգիայի առանձնահատկությունը, արտադրության տեսակը, արտադրական գործընթացների մասնատվածության աստիճանը և այլն:

Աշխատանքի կոոպերացումը կարող է լինել աշխատանքների անհատական կատարման դեպքում կամ կոլեկտիվ աշխատանքների կատարման դեպքում:

Ժամանակակից պայմաններում կոլեկտիվ աշխատանքի կազմակերպման ձև են արտադրական բրիգադները, որոնք իրենից ներկայացնում են միասին արտադրական գործունեություն իրականացնող աշխատողների խմբեր:

2. Աշխատանքի նորմավորման նպատակն է՝ վերլուծելով արտադրական գործընթացը, սահմանել սարքավորումների և աշխատողների աշխատանքի օպտիմալ ռեժիմ և աշխատանքի նորմաներ՝ ելնելով տեխնոլոգիական և աշխատանքային գործընթացների առանձնահատկություններից: Տեխնոլոգիաների և աշխատանքի յու-

րաքանչյուր փոփոխություն պետք է ուղեկցվի նորմաների փոփոխությամբ:

Նորմավորումը կարող է կատարվել երկու մեթոդով՝ վերլուծական և գումարային: **Վերլուծական մեթոդը** ենթադրում է նորմաների սահմանում՝ կոնկրետ աշխատանքային գործընթացի ուսումնասիրության, սարքավորումների ռացիոնալ ռեժիմների նախագծման և աշխատողների աշխատանքային շարժումների վերլուծության հիման վրա: Այս մեթոդով սահմանված նորմաները կոչվում են տեխնիկապես հիմնավորված նորմաներ: **Գումարային մեթոդի** դեպքում նորմաները սահմանվում են առանց վերլուծելու աշխատանքային գործընթացը, այլ նորմավորողի փորձի հիման վրա կամ նմանօրինակ աշխատանքների կատարման մասին վիճակագրական տվյալների հիման վրա: Գումարային մեթոդով սահմանված նորմաները կոչվում են փորձավիճակագրական նորմաներ:

Վերլուծական մեթոդներով նորմաները սահմանելիս կիրառվում են հետևյալ եղանակները:

Խրոնոմետրաժի եղանակը կիրառելիս նորմավորողն օգտվում է խրոնոմետրաժային քարտից, որը լրացվում է ամեն մի բանվորի համար առանձին և խրոնամետրից, որը ժամանակը չափող գործիք է և ցանկացած պահի կարելի է դադարեցնել դրա սլաքների ընթացքը: Նորմավորողն ունենալով իր ձեռքի տակ այս երկուսը, խրոնոմետրով չափում է բանվորի շարժումների տևողությունը և գրանցում խրոնոմետրաժային քարտում: Այսպես վարվելով նա չափում է տվյալ տեղամասի կամ արտադրամասի բոլոր բանվորների աշխատանքի տևողությունն ամբողջ հերթափոխի ընթացքում, այնուհետև դրանց հիման վրա սահմանում է նորման:

Խրոնոմետրաժը կարող է անցկացվել **անընդհատ**, երբ դա կրում է ընթացիկ գործընթացի բնույթ, **ընտրանքային**, երբ ընտրվում է աշխատանքային շարժումը և որոշվում դրա տևողությունը և **փուլային**, երբ խրոնոմետրաժի է ենթարկվում աշխատանքային գործընթացի որևէ փուլը:

Տեսանկարահանման եղանակի դեպքում կիրառվում է տեսախցիկ, որի օգնությամբ տեսանկարահանվում է բանվորի աշխատանքային շարժումները: Սա ունի այն առավելությունը, որ ամեն մի

շարժման տևողությունն անմիջապես չի ամրագրվում, այլ դա կարելի է անել նույնիսկ տանը՝ բազմոցին նստած, միացվում է տեսախցիկը և անհրաժեշտ պահին անջատվում է և ամրագրվում աշխատանքային շարժումների տևողությունը:

Տեսանկարահանումը կարող է լինել անհատական, խմբային և ինքնատեսանկարահանում: Վերջինի դեպքում բանվորներն իրենք են իրենց տեսանկարահանում՝ նպատակ ունենալով կրճատել ավելորդ աշխատանքային շարժումները:

Աշխատաժամանակի դիտարկման բոլոր մեթոդները ներառում են հետևյալ հիմնական փուլերը՝ դիտման նախապատրաստում, դրա իրականացում, տվյալների մշակում և արդյունքների վերլուծություն ու աշխատանքի կազմակերպման կատարելագործման վերաբերյալ առաջարկություններ:

Մենք կծանոթանանք մի քանի նորմաների, որոնք հետագայում կկիրառվեն տարիֆային աշխատավարձը հաշվարկելիս:

Ժամանակի նորման որոշում է մեկ աշխատողի կամ բրիգադի (օղակի) ժամանակի անհրաժեշտ ծախսերը միավոր աշխատանքի կատարման կամ միավոր արտադրանքի պատրաստման վրա: Այն չափվում է մարդ-ժամերով կամ մարդ-րոպեներով:

Արտադրանքի նորման որոշում է արտադրանքի միավորների թիվը, որը պետք է պատրաստի մեկ աշխատողը (խումբը, բրիգադը) ժամանակի տվյալ հատվածում (ժամ, հերթափոխ): Այն չափվում է բնեղեն ցուցանիշներով (հատ, մետր, լիտր և այլն) և արտահայտում է աշխատողների գործունեության անհրաժեշտ արդյունքը:

Սպասարկման նորման որոշում է անհրաժեշտ հաստոցների, աշխատատեղերի, արտադրական մակերեսների միավորների և այլ արտադրական օբյեկտների թիվը, որն սպասարկվում է մեկ կամ մի խումբ բանվորների կողմից:

Թվաքանակի նորման դա այն աշխատողների թիվն է, որն անհրաժեշտ է որոշակի ժամալի աշխատանքներ կատարելու համար: Մասնավորապես, թվաքանակի նորման որոշում է բանվորների թվաքանակը, որն անհրաժեշտ է մեկ կամ մի քանի ագրեգատների սպասարկման համար:

Կառավարման նորման որոշում է աշխատողների թվաքանակը, որն անմիջականորեն ենթարկվում է մեկ կառավարչի:

Նորմավորված առաջադրանքը որոշում է աշխատանքների ծավալը և անվանացանկը, որը պետք է կատարվի մեկ աշխատողի կամ աշխատողների խմբի (բրիգադ, օղակ) կողմից տվյալ ժամանակահատվածում (հերթափոխ, օր, ամիս):

3. Աշխատատեղերի կազմակերպումը: Աշխատատեղը դա ձեռնարկության արտադրական կառուցվածքի սկզբնական օղակն է, այն աշխատանքի ներդրման տարածք է, որը որոշված է աշխատանքային և այլ գործող նորմաների և նորմատիվների հիման վրա՝ մեկ կամ մի խումբ մարդկանց համար: Աշխատատեղերը դասակարգվում են ըստ մասնագիտության, կատարողների թվի (անհատական, կոլեկտիվ), մասնագիտացման աստիճանի (ունիվերսալ, մասնագիտացված), մեքենայացման աստիճանի (մեքենայացված, ավտոմատացված, ռոբոտացված և այլն), ըստ սարքավորումների թվի (մի-հաստոցային, բազմահաստոցային): Եվ, վերջապես, աշխատատեղը կարող է լինել մշտական, շարժական, ստորգետնյա, բարձրադիրք և այլն:

Աշխատատեղի կազմակերպումը դա միջոցառումների մի համակարգ է, որը ներառում է դրա պլանավորումը, հագեցումն աշխատանքի առարկաներով և միջոցներով, տեղաբաշխումը որոշակի կարգով, սպասարկումը և ատեստավորումը:

4. Աշխատաժամանակի արդյունավետ օգտագործումը: Աշխատաժամանակի օգտագործման բարելավումը հանդիսանում է աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման և արտադրանքի թողարկման ավելացման հիմնական ուղիներից մեկն է: Պրակտիկան ցույց է տալիս, որ կան աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման զգալի ռեզերվներ՝ կապված աշխատաժամանակի օգտագործման բարելավման հետ, որի կորուստները շատ ձեռնարկություններում կազմում են հերթափոխային ժամանակի ֆոնդի 15-25 տոկոսը:

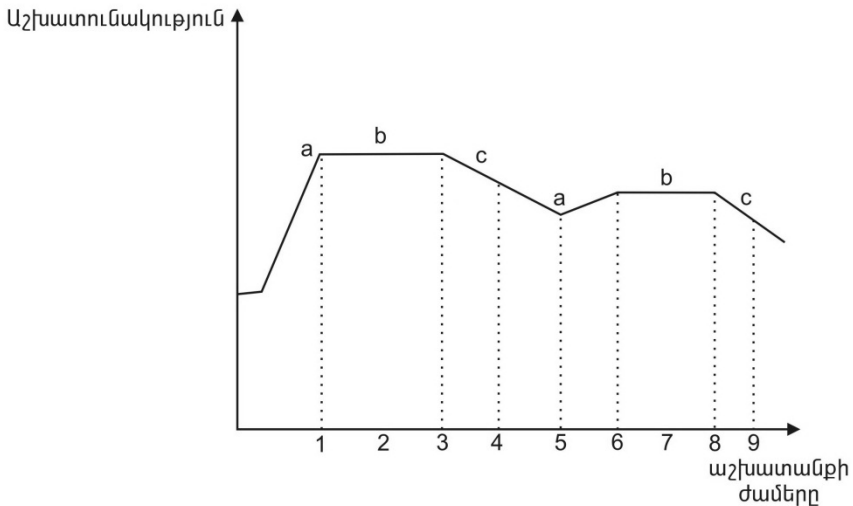
Աշխատանքի կազմակերպման բարելավման կարևոր խնդիրներից է աշխատանքի և հանգստի նպատակահարմար ռեժիմների սահմանումը: Տարբերում են աշխատանքի և հանգստի հերթափոխային, օրական, շաբաթական, ամսական ռեժիմներ, որոնք ձևավորում են ի նկատի ունենալով մարդու աշխատունակությունը, որը

կարող է փոփոխվել օրվա ընթացքում (տե՛ս Գծանկարը 62) և որն արտացոլվում է ամենից առաջ հերթափոխային և օրական ռեժիմներում:

Աշխատանքի և հանգստի հերթափոխային ռեժիմը որոշում է հերթափոխի տևողությունը, դրա սկիզբն ու ավարտը, ճաշի ընդմիջման տևողությունը, աշխատանքի ընթացքում կանոնակարգված ընդմիջումների հաճախականությունը:

Օրական ռեժիմն իր մեջ ներառում է հերթափոխների թիվը, իսկ շաբաթական ռեժիմը նախատեսում է տարբեր աշխատանքային գրաֆիկներ, շաբաթվա ընթացքում հանգստյան օրերի թիվը, տոն և հանգստյան օրերին աշխատանքը և այլն: Ամսական ռեժիմը նախատեսում է աշխատանքային և ոչ աշխատանքային օրերի թիվը տվյալ ամսվա ընթացքում, արձակուրդ գնացողների թիվը և հիմնական ու լրացուցիչ արձակուրդի օրերի թիվը:

Գծանկար 62-ում **ա**-ն ցույց է տալիս բարձր աշխատունակության ժամանակը, **բ**-ն ամենից ավելի կայուն աշխատունակության ժամանակն է, իսկ **գ**-ն ժամանակի այն հատվածն է, որի դեպքում դիտվում է աշխատունակության նվազում:



Գծանկար 62. Աշխատունակության շարժը

Աշխատաժամանակի չափման համար կիրառվում են մարդ-ժամը, մարդ-օրը, մարդ-տարին:

Հատկապես կարևորվում է աշխատօրվա տևողության հաշվարկը, որը լինում է փաստացի և նորմալ: Աշխատօրվա փաստացի տևողությունը բնութագրվում է որպես մեկ աշխատողի աշխատանքի ժամանակ հերթափոխի, օրվա ընթացքում, իր մեջ ներառելով արտաժամ աշխատանքի ժամերը և հանելով՝ պարապուրդի ժամերը: Այն հաշվարկվում է տվյալ ժամանակահատվածում աշխատած մարդ-ժամերը բաժանելով աշխատած մարդ-օրերի վրա: Իսկ նորմալ աշխատաժամանակը որոշվում է տվյալ աշխատողների խմբի համար օրենքով սահմանված աշխատաժամերի քանակով:

Աշխատաժամանակի օգտագործման գործակիցը հաշվարկվում է տվյալ ժամանակահատվածում աշխատած մարդ-ժամերի կամ մարդ-օրերի քանակը բաժանելով նույն ժամանակահատվածում ծրագրված աշխատելու ենթակա ժամանակի քանակի վրա: Ինչքան մոտ է փաստացի աշխատաժամանակն օրենքով սահմանված աշխատօրվա տևողությանն, այնքան բարձր է աշխատանքի կազմակերպման և կարգապահության մակարդակը:

10.2. Աշխատանքի պայմանները և դրանց ծնավորման գործոնները:

Ժամանակակից տնտեսության զարգացումն ուղեկցվում է աշխատանքի պայմանների բարելավման գործընթացներով: Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) շատ որոշումներում և հրահանգներում նշվում է, որ մարդկանց աշխատանքային գործունեությունը և կենսագործունեությունը կյանքի որոշակի հատվածներում համընկնում է ժամանակի և տարածության մեջ կամ, այլ խոսքով ասած, մարդու հիմնական ակտիվ կյանքի ժամանակն անցնում է աշխատանքի մեջ: Անբարենպաստ աշխատանքային պայմանների դեպքում մարդու ծախսած կենսական էներգիան հասնում է զգալի

չափերի, որը բացասական հետևանքներ կարող է ունենալ նրա առողջության և կենսագործունեության վրա.⁴⁰

Աշխատատեղում աշխատանքի պայմանները կարող են ձևավորվել հետևյալ հինգ տեսակների համակցումից: Դրանք են՝ արտադրական, սանիտարահիգիենիկ, հոգեբանաֆիզիոլոգիական, էսթետիկական, սոցիալական: Այդ բոլորը ձևավորում են գործոնների հավաքածու, որը որոշում է արտադրական միջավայրի իրավիճակը և ներգործում է մարդու առողջության և աշխատանք կատարելու ունակության (գործունակության) վրա: Աշխատունակությունը և գործունակությունն իրարից տարբերվում են նրանով, որ մարդը կարող է աշխատունակ լինել, բայց գործունակ չլինել, այսինքն նա չի կարող կոնկրետ որևէ աշխատանք կատարել որոշակի պայմանների առկայության դեպքում: Օրինակ, աշխատունակ տարիքի և աշխատունակ մարդը, եթե չի հմտացել փականագործի աշխատանքում, նա աշխատունակ է, բայց փականագործի մասնագիտության առումով՝ գործունակ չէ: Հետևաբար, աշխատունակությունը մարդու գործունակ լինելու նախադրյալն է, այսինքն, եթե մարդն աշխատունակ չէ, նա գործունակ լինել չի կարող:

Մարդու գործունակությունն ունի իր վերարտադրության յուրահատուկ պայմանները: Տարբերում են գործունակության կորստի երեք աստիճաններ.

- ժամանակավոր, որն առաջանում է աշխատօրվա ընթացքում և վերականգնվում է հանգստից հետո,
- կայուն, որը պայմանավորված է մարդու տարիքով և ֆիզիկական առողջությամբ,
- լրիվ, որն առաջանում է ծերացման, հիվանդության և հաշմանդամության հետևանքով, երբ մարդը դառնում է մասնագիտորեն ոչ պիտանի:

Մարդու գործունակության վրա ներգործություն են ունենում որակավորումը, աշխատելու մղումը, արտադրության տեխնոլոգիաները և կազմակերպման մակարդակը և այլ բնական ու սոցիալ-տնտեսական գործոններ, որոնք արտացոլվում են նրա աշխատանք-

⁴⁰ Конвенции и рекомендации МОТ, т. 2 , Женева, 1991.

քային գործունեության արդյունքայնության վրա: Հատուկ ազդեցություն է գործում արտադրական միջավայրը, որտեղ մարդն աշխատում է:

ԱՄԿ հանձնարարականները և մի շարք գիտահետազոտական ինստիտուտների հետազոտությունները⁴¹ հնարավորություն են տալիս առանձնացնելու արտադրական միջավայրի **10 հիմնական գործոններ**, որոնք ազդում են մարդու գործունակության վրա արտադրության գործընթացում և որոնք նրա մոտ հոգնածություն են առաջացնում: Դրանք են՝

1. Ֆիզիկական ճիգեր: Տարբերում են ֆիզիկական ճիգերի չորս տեսակ՝ **աննշան, միջին, ծանր, շատ ծանր:** Որպես ֆիզիկական ճիգերի գործադրման օրինակ կարող են ծառայել՝ աշխատանքային տարածքում որոշակի ծանրության բեռների տեղափոխումը, աշխատանքի առարկաների, մեխանիզմների նկատմամբ ուժի կիրառումը՝ նպատակ ունենալով դրանք գործարկել և այլն:

2. Նյարդային լարվածություն, որը կարող է առաջանալ հաշվարկների բարդության, արտադրանքի որակի նկատմամբ հատուկ պահանջների, մարդկանց կյանքի և առողջության համար վտանգի, հատուկ ճշգրտություն ունեցող աշխատանքների կատարման ժամանակ: Տարբերում են նյարդային լարվածության երեք մակարդակներ՝ **աննշան, միջին, բարձր:**

3. Աշխատանքի տեմպը դա միավոր ժամանակամիջոցում աշխատանքային շարժումների քանակն: Այն կարող է լինել՝ **չափավոր, միջին, բարձր:**

4. Աշխատանքային դիրքը դա մարդու մարմնի տեղակայվածությունն է արտադրական սարքավորումների նկատմամբ: Տարբերում են չորս դրություն՝ **սահմանափակ, անհարմար, անհարմար-նեղվածքային և անչափ անհարմար:**

5. Աշխատանքի մոնոտոնությունը, երբ միանման գործողությունները, փուլերը, գործառույթները կրկնվում են բազմաթիվ անգամ

⁴¹ Рекомендации о защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах. МБТ. Женева, 1991. Т. 2. ст. 1839-1843. Изучение затрат рабочего времени и разработка нормативных материалов по труду. М., 1996.

որոշակի ժամանակահատվածում: Տարբերում են երեք մակարդակ՝ **աննշան, միջին, բարձր:**

6. Ջերմաստիճանը, խոնավությունը, ջերմային ճառագայթումը: Ջերմաստիճանն աշխատատեղում չափվում է ըստ Ցելսիուսի, խոնավությունը՝ օդում ջրի պարունակությամբ՝ արտահայտված տոկոսներով, ջերմային ճառագայթումը չափվում է 1 քառակուսի սանտիմետրի վրա 1 րոպեում կալորիաների քանակով: Տարբերում են նշված գործոնների ազդեցության հինգ աստիճաններ՝ **աննշան, ավելացած կամ ցածր, միջին, բարձր, շատ բարձր:**

7. Օդի աղտոտվածությունը չափվում է մեկ խորանարդ մետրի մեջ պարունակվող խառնուրդների տեսակարար կշռով: Ըստ մարդու օրգանիզմի վրա ունեցած ազդեցության տարբերում են՝ **բարձր, ուժգին, շատ ուժգին:**

8. Արտադրական աղմուկը, որի հաճախականությունը չափվում է հերցերով, իսկ ուժգնությունը՝ դեցիբելներով: Նորմալ արտադրական աղմուկի հաճախականությունը **7 դեցիբելից չպետք է անցնի:** 85 դեցիբելը գերազանցող աղմուկը հոգեվիճակի խանգարումներ կարող է առաջացնել:

9. Վիբրացիան, պտույտները, ցնցումները: Վիբրացիան չափվում է մեկ րոպեի ընթացքում ամպլիտուդայի մեծությամբ, պտույտները՝ դրանց աստիճանով և թվով, իսկ ցնցումները՝ մեկ րոպեում դրանց թվով: Տարբերում են՝ **բարձր, ուժգին և շատ ուժգին** մակարդակները:

10. Լուսավորությունը չափվում է յուքսերով: Տարբերում են՝ **անբավարար, վատ կամ կուրացնող** լուսավորություն:

10.3. Աշխատանքի պաշտպանությունը և անվտանգությունը

Աշխատանքի պաշտպանություն ասելով հասկացվում է տեխնիկական բնույթի և սանիտարահիգիենիկ համալիր միջոցառումների կիրառումը, որոնք ապահովում են նորմալ աշխատանքային պայմաններ: Աշխատանքային պայմանների սահմանված կարգի պահպանումն ամրագրված է օրենքով և պարտադիր է ձեռնարկության

աղմինիստրացիայի համար: Նույնպիսի կարգ է սահմանված նաև աշխատողների համար, որոնք աշխատանքի անցնելով, ծանոթանում են այդ կանոններին:

Ըստ ԱՄԿ պահանջներ գործատուները պետք է նյութապես ապահովեն աշխատանքի անվտանգությունն ապահովող բոլոր միջոցառումների իրականացումը: Ամենակարևոր հարցը արտադրական վնասվածքների դեմ պայքարն է: ԱՄԿ ներկայացնում է հետևյալ հինգ պահանջները:

1. Ձեռնարկատերերի և արհմիությունների կողմից բոլոր արտադրական վնասվածքների սխտեմատիկ ուսումնասիրումը՝ նպատակ ունենալով վերացնել դրանք:

2. Ձեռնարկատերերը պարտավոր են ստեղծել անվտանգ աշխատանքային պայմաններ՝ հաշվի առնելով արտադրության ճյուղային առանձնահատկությունները:

3. Ձեռնարկատերերը պարտավոր են փոխհատուցել արտադրական վնասվածքներից տուժածների վնասները:

4. Ձեռնարկատերերը պարտավոր են իրականացնել վնասվածքները կրճատելուն նպաստող նախազգուշողական միջոցառումներ:

5. Յուրաքանչյուր աշխատող պարտավոր է կատարել աշխատանքի պաշտպանության և տեխնիկայի անվտանգության պահանջները, իսկ ձեռնարկատերը բանավոր կամ գրավոր ձևով պետք է տեղեկացնի նրան այդ պահանջների մասին:

Աշխատողների անվտանգության և առողջության պահպանման նորմերը սահմանված են նաև ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքում (հոդվածներ 242-ից 262-ը):

Չարքեր կրկնության համար

1. Որո՞նք են ձեռնարկությունում աշխատանքի կազմակերպման հիմնական բաղկացուցիչները:

2. Ի՞նչ են իրենցից ներկայացնում աշխատանքի բաժանումը և կոոպերացումը:

3. Որո՞նք են աշխատանքի նորմավորման մեթոդները և եղանակները:
4. Ի՞նչ նորմաներ եք հիշում: Բնորոշեք դրանք:
5. Աշխատաժամանակի արդյունավետ օգտագործում ասելով ի՞նչ եք պատկերացնում:
6. Աշխատանքի պայմանները ի՞նչ հիմնական գործոնների ազդեցությանը են ձևավորվում:
7. Որո՞նք են արտադրական միջավայրի 10 գործոնները, որոնք ազդում են մարդու գործունակության վրա:
8. Ի՞նչ հիմնական պահանջներ է ներկայացնում ԱՄԿ-ն ձեռնարկատերերին՝ աշխատանքի անվտանգության վերաբերյալ:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՎԱՐՉԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԽԹԱՆՈՒՄԸ

**11.1. Աշխատավարձի բնորոշումը, ֆունկցիաները և
կազմակերպման սկզբունքները**

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

Աշխատավարձի դրույքը՝ լինելով աշխատավարձի հիմնական բաղկացուցիչը, իր մեջ չի ներառում աշխատողների անհատական տարբերությունները, նրանց ֆիզիկական ուժը և տոկունությունը, ռեակցիաների արագությունը, ճիգերը և այլն, որոնք անմիջականորեն կարող են ազդել աշխատանքի արդյունքների վրա: Այդ պատճառով աշխատավարձի կառուցվածքում առանձնացվում է ևս մեկը՝ փոփոխական մասը, որն արտահայտում է աշխատանքային գործունեության արդյունքներում անհատական տարբերությունները (պարգևատրումները, հավելավճարները, գործարքային հավելավասուկը և այլն): Բացի դրանից, կան եկամտի տարբեր տեսակներ, որ աշխատողը կարող է ստանալ տվյալ կազմակերպությունից հենց միայն նրա համար, որ հանդիսանում է այդ կազմակերպության աշ-

խատողը (նյութական օժանդակություն, անվճար սնունդ, ուղեգրեր, լրացուցիչ բժշկական և թոշակային ապահովագրություն և այլն):

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

1. Վերարտադրողական ֆունկցիան կայանում է աշխատողներին և նրանց ընտանիքի անդամներին անհրաժեշտ կենսական բարիքներով ապահովելու մեջ, որոնք հնարավորություն են տալիս աշխատուժին և նրանց սերնդներին վերարտադրվելու: Այս ֆունկցիան սերտորեն կապված է աշխատավարձի պետական կարգավորման առանձնահատկությունների հետ, երբ օրենսդրորեն սահմանվում է այնպիսի նվազագույն աշխատավարձի չափ, որը հնարավորություն կունենա ապահովելու աշխատուժի վերարտադրության գործընթացը:

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

3. Չափողական-բաշխական ֆունկցիան արտահայտվում է աշխատավարձի անհատական ներդրման չափը արտադրական գործընթացի յուրաքանչյուր տեղամասում:

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

5. Բնակչության զնոդունակության ձևավորման ֆունկցիայի միջոցով հարաբերակցվում են բնակչության եկամուտներն ու պահանջմունքները, ինչքան շատ լինեն եկամուտները, այնքան ավելի լայն հնարավորություններ կստեղծվեն մարդկանց համար բավարարելու իրենց պահանջմունքները: Այսինքն, ինչքան բարձր աշխատավարձ ստանան մարդիկ, այնքան նրանց զնոդունակ պահանջարկը ավելի շատ կբավարարվի:

Վերոնշյալ ֆունկցիաների իրացումը ենթադրում է հետևյալ հիմնական սկզբունքների պահպանումը:

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

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

գ) աշխատավարձի տարբերակումը, ելնելով աշխատողի աշխատանքային ներդրման չափից, աշխատանքի պայմաններից, ձեռնարկության գտնվելու վայրից և դրա ճյուղային պատկանելիությունից:

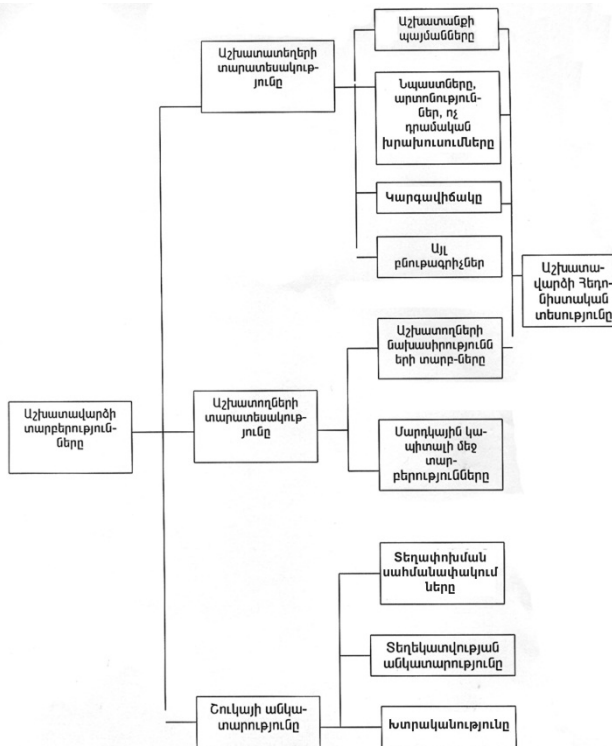
դ) հավասար վարձատրություն հավասար աշխատանքի դիմաց: Շուկայական տնտեսության պայմաններում այս սկզբունքը ենթադրում է խտրականության բացառում ըստ սեռի, տարիքի, ազգային պատկանելիության և այլն:

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

11.2. Աշխատավարձում տարբերությունների պատճառները

Ես երբեք չեմ տեսել, որ միայն այնպիսի խթանի օգնությամբ, ինչպիսին աշխատավարձն է, հաջողվեր ընտրել կամ պահել որակյալ կադրերի:
Չարլի Ս. Ֆայրսթուն

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



Գծանկար 63. Աշխատավարձում տարբերությունների պատճառները

Դրանք են.

- աշխատողների ոչ միօրինակությունը, նրանք տարբերվում են միմյանցից գիտելիքներով, հմտություններով, փորձով, մարդկային կապիտալի կուտակմամբ և, հետևաբար, տարբեր արտադրողականությամբ,
- աշխատատեղերի ոչ միօրինակությունը, դրանք տարբերվում են իրարից «ոչ աշխատավարձային» բնութագրերով, այնպիսիք, ինչպիսիք են՝ աշխատանքի պայմանները, գտնվելու տեղը, սոցիալական նպաստները և արտոնությունները, կարգավիճակը և այլն,
- աշխատանքի շուկայի անկատարությունը, որի հետևանքով կատարյալ մրցակցության պայմանները չեն կատարվում, առկա են աշխատուժի մոբիլությունը սահմանափակող գործոններ, տեղեկատվությունն անկատար է և դրա ստանալը կապված է ծախսերի հետ, աշխատանքի շուկայում առաջանում են խտրականության դրսևորումներ և այլն (տե՛ս Գծանկար 63-ը):

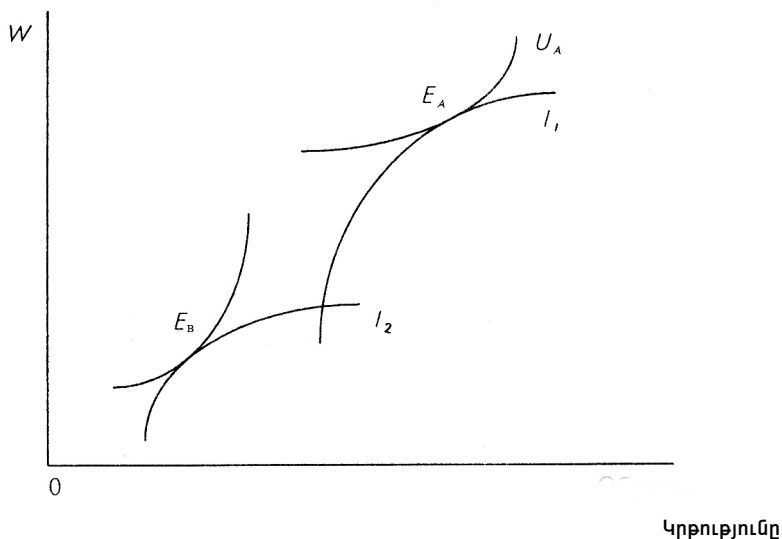
Դիտարկենք դրանք առանձին-առանձին:

11.2.1. Աշխատողների ոչ միօրինակությունը:

Կյանքի ընթացքում մարդկանց ձեռք բերած կրթությունը և փորձը կամ ի ծնե մարդկային կապիտալի ունակությունները տարբերություններ են առաջացնում նրանց միջև: Դրա հետևանքներից մեկն այն է, որ աշխատուժի կազմում առաջանում են խմբեր, որոնք բաղկացած են որոշակի մասնագիտություն և որակավորում ունեցող անձանցից: Այդ խմբերը միմյանց նկատմամբ մրցունակ չեն, նրանք աշխատանքի շուկայում հանդես են գալիս որպես ոչ կատարյալ փոխարինողներ: Նույնիսկ խմբի ներսում, ոչ բոլոր դեպքերում է առկա կատարյալ փոխարինելիությունը: Տարբերությունն այդպիսի ոչ մրցունակ խմբերի միջև պայմանավորված է աշխատողների կրթական մակարդակով և որակով, ինչպես նաև ընդունակություններով: Կարճաժամկետ հատվածում մարդկային կապիտալի

այդպիսի ոչ միօրինակությունը ծնունդ է աշխատավարձի տարբերակում՝ աշխատանքի տարբեր արտադրողականություններով պայմանավորված: Երկարաժամկետ հատվածում մարդիկ կարող են տեղափոխվել և տեղաշարժվել մեկ խմբից մյուսը, ներդրումներ կատարելով մարդկային կապիտալում: Բայց այդպիսի տեղաշարժի հնարավորությունները սահմանափակ են ներդրումների տարբերությունների և մարդկանց ունակությունների առումով, ինչպես նաև ստացվելիք գիտելիքների ընկալման և կիրառման առումով: Այն չափով, որ չափով այդ տարբերությունները կպահպանվեն, կպահպանվեն նաև աշխատավարձում տարբերությունները:

Քանի որ կրթությունը նպաստում է ոչ մրցունակ խմբերի առաջացմանը և աշխատանքի շուկայի սեգմենտավորմանը, ապա աշխատողները կարող են տարբերվել նաև կրթական խմբերի ներսում՝ կրթության նկատմամբ նախասիրությունների աստիճանով (տե՛ս Գծանկար 64-ը):



Գծանկար 64. Կրթությունը և աշխատավարձում տարբերությունները

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

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

11.2.2. Աշխատավարձի ոչ եկամտային տեսությունը և աշխատավարձում փոխհատուցման տարբերությունները:

Աշխատավարձի հեդոնիկ՝ ոչ եկամտային տեսությունը ենթադրում է, որ աշխատողը ձգտում է ավելացնել իր օգտակարությունը, ընտրելով իր աշխատատեղը: Այդ օգտակարությունը կախված է ինչպես աշխատավարձի մեծությունից, այնպես էլ աշխատատեղի այլ տարբեր բնութագրիչներից՝ ինչպես դրական, այնպես էլ բացասական, որոնց նկատմամբ աշխատողն ունի նախասիրություններ:

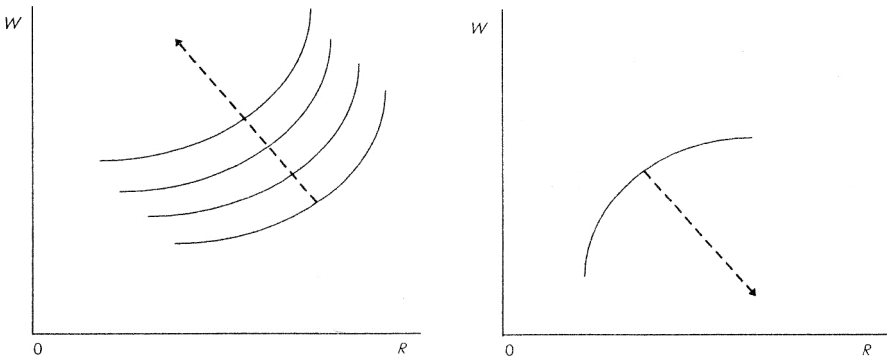
Աշխատավարձում փոխհատուցման տարբերությունների մոդելը հենվում է հետևյալ նախադրյալների վրա.

- աշխատատեղն ընտրելիս աշխատողն առավելագույնին է հասցնում իր օգտակարությունն այդ աշխատատեղում զբաղ-

վածությունից, դրա բոլոր բնութագրիչները հաշվի առնելով, այլ ոչ միայն եկամուտը,

- աշխատանքի ընթացքում աշխատողն ունի կամ կարող է ստանալ տեղեկատվություն աշխատատեղի բոլոր բնութագրիչների մասին և տեղեկատվություն ստանալու ծախսերը մեծ չեն,
- աշխատողները մոբիլ են և կարող են ազատորեն տեղափոխվել մեկ աշխատատեղից մյուսը:

ա) Աշխատողի անտարբերության կորերը բ) Գործատուի իզոշահույթի կորը



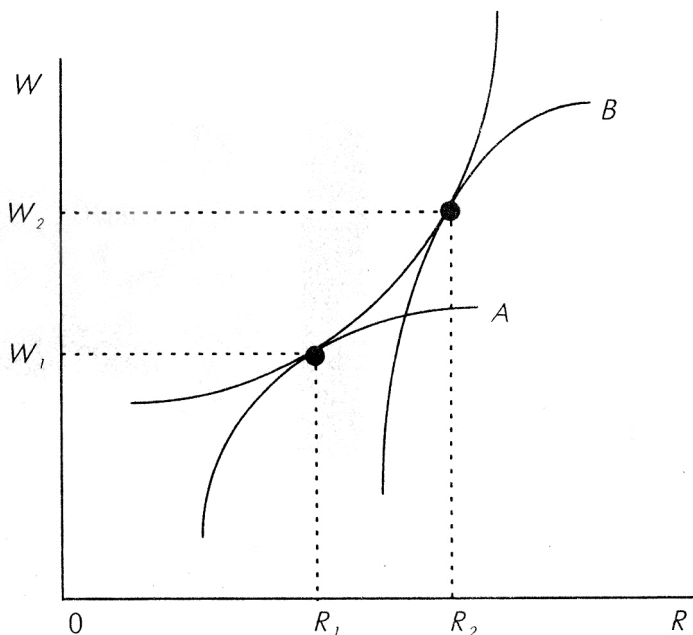
Գծանկար 65. Աշխատողի անտարբերության և գործատուի իզոշահույթի կորերը

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

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

Աշխատողի նախասիրությունները ներկայացված է անտարբերության կորերով (տե՛ս Գծանկար 65-ը): Քանի որ ռիսկի աստիճանի նվազումը գործատուից պահանջում է ծախսերի ավելացում, ապա

գործատուի նախասիրությունները ներկայացված են իզոշահույթների կորերով: Դրանց կքվածությունն արտահայտում է նվազող սահմանային եկամուտը, ռիսկի աստիճանի նվազման դեպքում: Շուկայում մրցակցությունը կրեթի ֆիրմային զրոյական տնտեսական շահույթի և դրան համապատասխան իզոշահույթի կորի (տե՛ս Գծանկար 65-ի բ)):



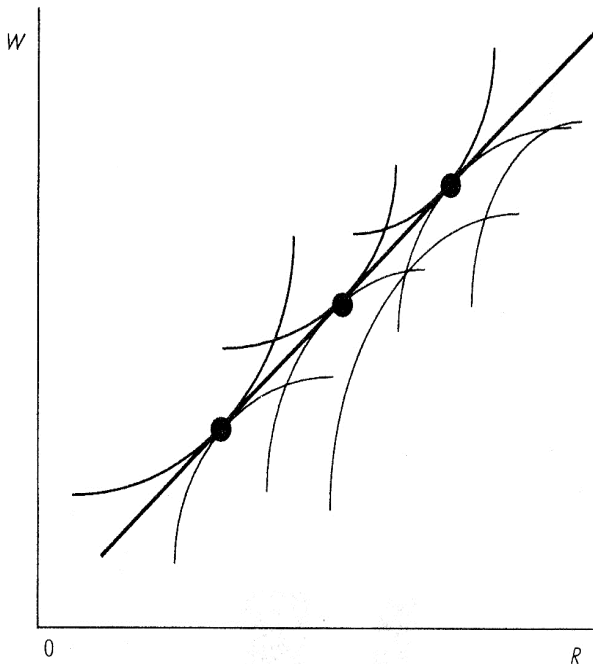
Գծանկար 66. Աշխատավարձում փոխհատուցման տարբերությունները ռիսկի տարբեր աստիճանների դեպքում

Աշխատողն իր նախասիրություններին համապատասխան կարող է ընտրել աշխատատեղը, որն առաջարկում են ֆիրմաները, առավելագույնին հասցնելով իր օգտակարության ֆունկցիան: Գծանկար 66-ում աշխատողին հավասարապես ձեռնադրում են A և B ֆիրմաների աշխատատեղերը: Առաջին դեպքում աշխատավարձ-ռիսկի աստիճանը կլինի W_1, R_1 , իսկ երկրորդի դեպքում՝ W_2, R_2 : Ռիսկի

աստիճանի ավելացումը՝ $(R_2 - R_1)$ -ը ուղեկցվում է $(W_2 - W_1)$ աշխատավարձի բարձրացմամբ, որը և տվյալ դեպքում կազմում է փոխհատուցող տարբերությունը:

Ամբողջ շուկայում բոլոր առաջարկվող աշխատատեղերի հնարավոր համակցությունների փոխհատույնը ձևավորում է աշխատավարձ-ռիսկի աստիճան առաջարկի շուկայական կորը, որը կունենա դրական թեքություն և ավելի փոքած կլինի, քան առանձին ֆիրմաների իզոշահույթի կորերը: Գծանկար 67-ից երևում է, որ աշխատողների բոլոր հնարավոր նախասիրությունների փոխհատույնից առաջացած կետերը ձևավորում են աշխատավարձ-ռիսկի աստիճանի բազմաթիվ լուծումներ:

Առաջարկի կորը

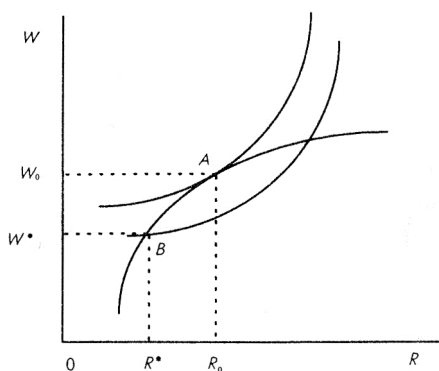


Գծանկար 67. Աշխատավարձ-ռիսկի աստիճան համակցության շուկայական առաջարկի կորը

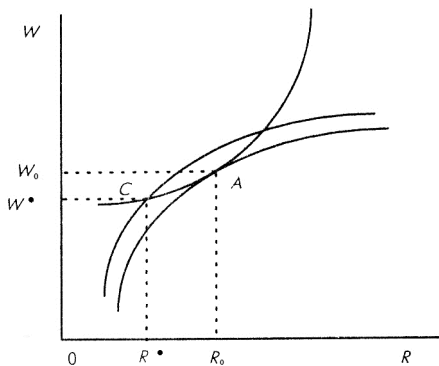
11.2.3. Աշխատանքի անվտանգության նորմատիվների ազդեցությունն աշխատանքի շուկայի վրա

Աշխատավարձում փոխհատուցման տարբերությունների տեսությունը թույլ է տալիս վերլուծել աշխատանքի անվտանգության նորմատիվների ազդեցությունը աշխատանքի շուկայի վրա: Գծանկար 68-ում պատկերված է այն դեպքը, երբ աշխատանքի անվտանգության նորմատիվները հաստատվում են ռիսկի աստիճանի մասին աշխատողների լրիվ տեղեկացվածության դեպքում: Հնարավոր է երկու տարբերակ: Առաջին (Գծանկար 68-ի ա)), երբ R^* նորմատիվի սահմանումը աշխատողին կտեղափոխի $A(W_0, R_0)$ -ից ավելի ցածր ռիսկի աստիճանով և ցածր աշխատավարձով $B(W^*, R^*)$ կետը, համապատասխանաբար ավելի ցածր օգտակարության մակարդակով: Երկրորդ (68-ի բ)), երբ R^* նորմատիվի սահմանումը կտեղափոխի գործատուին ավելի վերև գտնվող իզոշահույթի կորի վրա, որը համապատասխանում է ավելի ցածր շահույթի: Աշխատողը նույնպես կտեղափոխվի A կետից $C(W^*, R^*)$ կետը՝ ցածր աշխատավարձով, բայց համապատասխան օգտակարությամբ, որում նա գտնվում էր:

ա) Աշխատողի օգտակարության կրճատումը

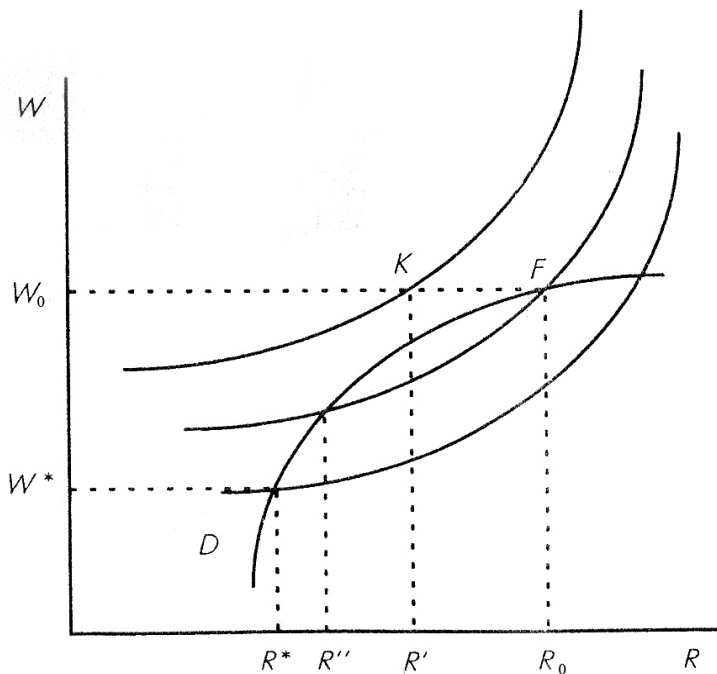


բ) Գործատուի շահույթի կրճատումը



Գծանկար 68. Աշխատանքի անվտանգության նորմատիվների ազդեցությունը ռիսկի աստիճանի մասին լրիվ տեղեկացվածության դեպքում

Ռիսկի աստիճանի մասին ոչ լրիվ տեղեկացվածության դեպքում (Գծանկար 69), աշխատողն ընդունելով W_0 աշխատավարձը, հույս ունի, որ նա գտնվում է K կետում՝ R' ռիսկի աստիճանով: Իրականում նա գտնվում է F կետում, ավելի ցածր օգտակարության մակարդակով և R_0 ռիսկի աստիճանով: R^* նորմատիվի սահմանումը աշխատողին կտանի $D(W^*, R^*)$ կետն՝ էլ ավելի ցածր օգտակարության մակարդակով: Բայց աշխատանքի անվտանգության նորմատիվի սահմանումը R'' -ից մինչև R_0 հնարավորություն կտա աշխատողին բարելավելու իր վիճակը կամ տեղափոխվելու ավելի բարձր օգտակարության մակարդակ, քան մինչ այդ նա գտնվում էր՝ ($R^* < R < R_0$) կամ, ծայրահեղ դեպքում, մնալով օգտակարության նույն մակարդակում, նվազեցնելու ռիսկի աստիճանը՝ ($R = R^*$):



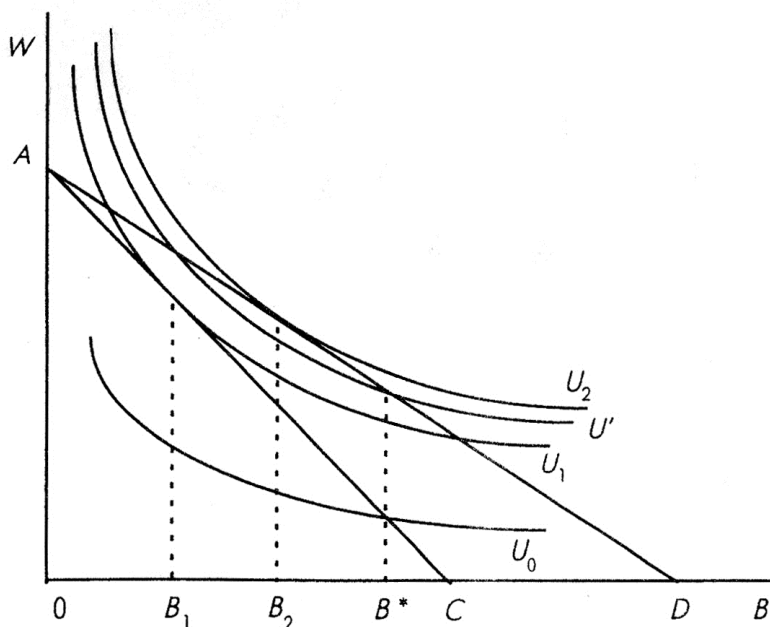
Գծանկար 69. Աշխատանքի անվտանգության նորմատիվների ազդեցությունը ռիսկի աստիճանի մասին ոչ լրիվ տեղեկացվածության դեպքում

11.2.4. Փոխհատուցման տարբերությունները և ոչ դրամական պարզակները

Աշխատավարձում փոխհատուցման տարբերությունները հնարավոր են նաև աշխատատեղի դրական բնութագրիչների դեպքում՝ նպաստներ, արտոնություններ, ոչ դրամական տարբեր տեսակի պարգևներ: Այդ դեպքում աշխատողի օգտակարության ֆունկցիան կլինի $U=u(W,B)$ և $u'(W) > 0$, $u'(B) > 0$, որի գրաֆիկական արտահայտումը կլինի անտարբերության կորերի շարքը, որոնց ուռուցիկությունը նշանակում է նվազող օգտակարություն՝ աշխատավարձը նպաստներով փոխարինելիս: Գործատուի պահվածքը նկարագրվում է ընդհանուր խրախուսման վրա, ներառյալ աշխատավարձը և բոլոր նպաստները, նրա հնարավոր ծախսերի ֆունկցիայով՝ $Co=W+rB$, որը նման է բյուջետային սահմանափակմանը և նշանակում է, որ նպաստի չափը կարող է ավելանալ միայն աշխատավարձի նվազման դեպքում: Եթե $r=1$, ապա նպաստի արժեքի ավելացումը բերում է համարժեք մեծությամբ աշխատավարձի նվազման: Եթե $r > 1$, ապա նպաստի արժեքի աճը բերում է աշխատավարձի մեծ չափերով կրճատման: Եթե $r < 1$, ապա նպաստի արժեքի ավելացումը բերում է աշխատավարձի փոքր չափերով կրճատման:

Կան մի քանի պատճառներ, որոնք ավելացնում են հավանականությունը, որ $r < 1$: Նախ նպաստների և ոչ դրամական պարգևների շատ տեսակներ չեն հարկվում: Երկրորդ շատ նպաստներ (օրինակ ապահովագրությունը) գործատուի վրա ավելի էժան է մտնում, քան եթե դրանք կատարվեին աշխատողի կողմից անհատապես, քանի որ առաջանում է տնտեսում մասշտաբի և վարչական ծախսերի առումով: Երրորդ նպաստը կարող է կիրառվել որպես ընտրամքի թաքնված միջոց և նախընտրելի աշխատուժի լրացուցիչ խրախուսման միջոց: Նույն պատճառները, նպաստները դարձնում են գրավիչ աշխատողների համար չնայած նրան, որ մնացած հավասար պայմաններում դրամական տեսքով պարգևատրումներն ապահովում են աշխատողին մեծ օգտակարություն՝ դրա ճկուն կիրառման հնարավորության պատճառով:

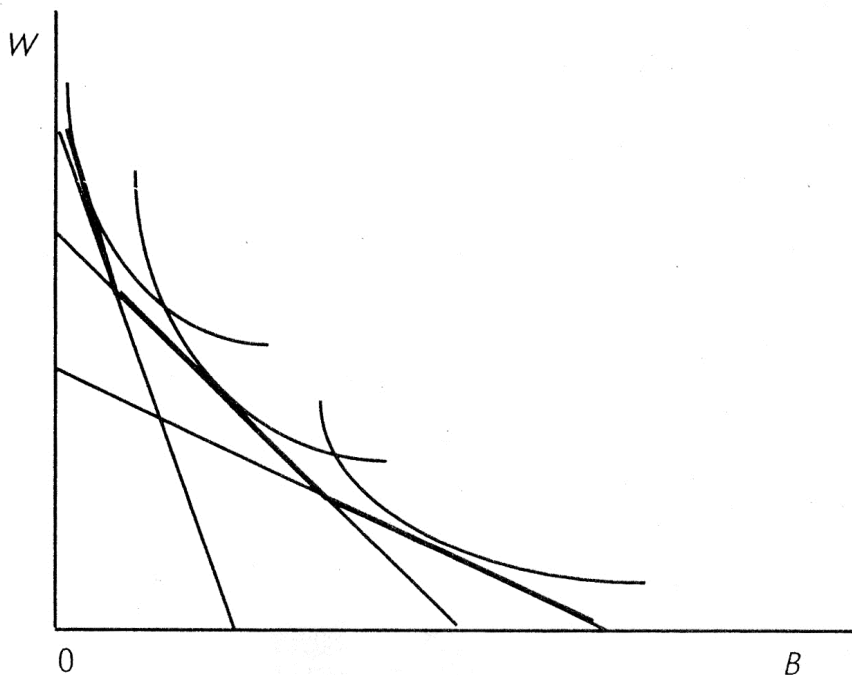
Գծապատկեր 70-ում **AC** ուղիղը ցույց է տալիս աշխատողի բյուջետային սահմանափակումն աշխատավարձ-նպաստ տարածությունում՝ պայմանով, որ նպաստներին և ոչ դրամական պարգևներին համապատասխանող բարիքները աշխատողի կողմից ձեռք է բերվում ինքնուրույն և բարիքի միավորի արժեքը հավասարագոր է աշխատավարձի միավորին: Այդ դեպքում աշխատողն ընտրում է **B₁** բարիքը և գտնվում է **U₁** օգտակարության մակարդակի վրա:



Գծապատկեր 70. Պարգևատրման կառուցվածքի ընտրությունը և նպաստի չափի որոշումը

Եթե գործատուն առաջարկում է պարգևատրման կառուցվածքը **B^{*}** նպաստը ներառյալ, ապա դա շահավետ չի լինի աշխատողի համար, քանի որ նրա օգտակարությունը կկազմի **U₀**, բայց նպաստը գործատուի վրա էժան կմստի (նրա **AD** իզոծախսերը), այդ պատճառով իրականում աշխատողը կտեղափոխվի **U'** օգտակարության մակարդակի վրա: Դրա հետ մեկտեղ գործատուն կարող է կիրառել

նպաստի և ոչ դրամական պարգևների ճկուն պլան օրինակ, նախաճաշ, որոշելով որ B^* -ը դա նպաստների փաթեթի առավելագույն արժեքն է, որի շրջանակներում աշխատողը կարող է ընտրություն կատարել: Այդ դեպքում աշխատողն ընտրում է B_2 նպաստը և առավելագույնին է հասցնում օգտակարությունը մինչև U_2 :



Գծանկար 71. Համախառն պարգևների կառուցվածքի շուկայական առաջարկի կորը

Համախառն պարգևների կառուցվածքի շուկայական առաջարկի կորը ձևավորվում է ինչպես վնասվածքների ռիսկի հնարավորության դեպքում աշխատավարձում փոխհատուցման տարբերությունների դեպքում էր: Այն իրենից ներկայացնում է առանձին ֆիրմաների ծախսերի կորերի համակցություն (տե՛ս Գծանկար 71): Կորի

հետ շոշափման կետերը, որոնք առաջանում են աշխատողների բու-
լոր հնարավոր նախասիրությունների փոխհատումից, ձևավորում
են աշխատավարձ-նպաստ համակցության բազմաթիվ լուծումներ:

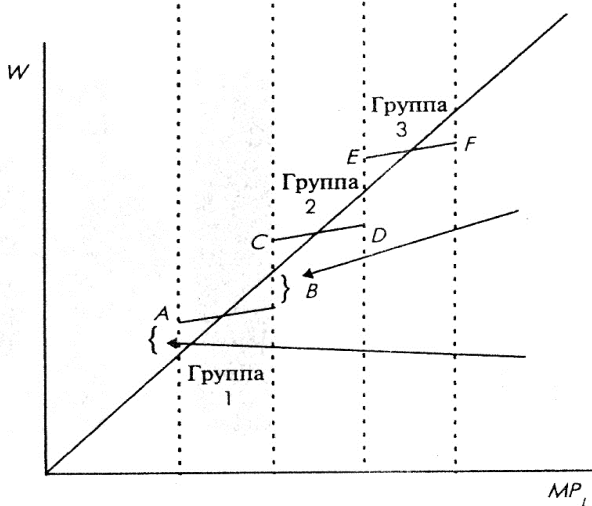
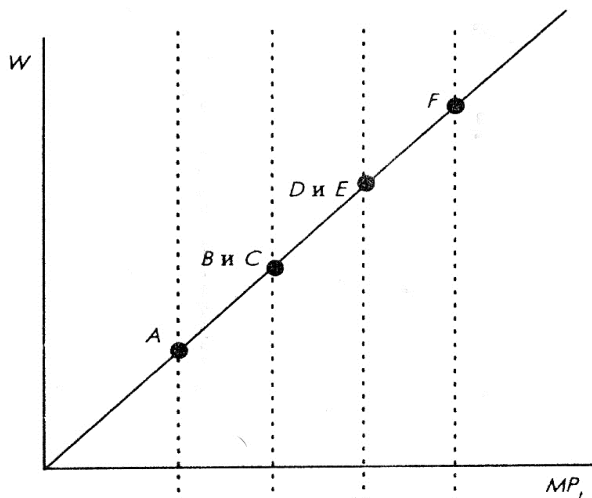
11.2.5. Փոխհատուցման տարբերությունները և աշխատատեղի կարգավիճակը

Աշխատատեղի բնութագրիչներից մեկն է կարգավիճակը:

Աշխատատեղի կարգավիճակի համար փոխհատուցման տար-
բերությունների մոդելը կամ Ֆրանկի մոդելը ենթադրում է, որ կար-
գավիճակը հատուկ բարիք է, որի համար աշխատողը պատրաստ է
վճարել:

Մոդելի տեսքը պատկերված է Գծանկար 72-ում, որի ա) նկա-
րում ցույց է տրված աշխատողների արտադրողականության և
նրանց աշխատավարձի կախվածությունը:

ա) աշխատողների արտադրողականության և աշխատավարձի կապը



բ) աշխատավարձը և աշխատատեղի կարգավիճակը

Գծանկար 72. Փոխհատուցման տարբերությունները և աշխատատեղի կարգավիճակը

F աշխատողի սահմանային արդյունքն ամենամեծն է և նա ստանում է ամենամեծ աշխատավարձը, **D** և **E** աշխատողների սահմանային արդյունքը փոքր է և նրանց աշխատավարձը ցածր է, **B** և **C** աշխատողները գտնվում են ավելի ցածր աստիճանի սահմանային արդյունքի և աշխատավարձի մակարդակում և այն: Սողելում ենթադրվում է, որ աշխատողը շահագրգռված է ինչպես ավելի բարձր մակարդակի եկամտի, այնպես էլ կարգավիճակային դիրքերի առումով, որոնք կախված են եկամտի բաշխմանը մասնակցությունից, բայց աշխատողները տարբերվում են կարգավիճակի նախասիրություններով: Ենթադրենք, որ **A**, **C** և **E** աշխատողներն ունեն թույլ արտահայտված նախասիրություններ կարգավիճակի նկատմամբ, իսկ **B**, **D** և **F** աշխատողները՝ ցայտուն արտահայտված նախասիրություն: Այդ դեպքում կարող են ձևավորվել կարգավիճակների լոկալ շուկաներ: **B** աշխատողը կարող է բավարարել իր պահանջարկը բարձր կարգավիճակի նկատմամբ, գտնելով ֆիրմայում այլ աշխատողի, որը պատրաստ է զբաղեցնելու ցածր կարգավիճակով աշխատատեղ: Կարգավիճակն այսպիսով, հանդիսանում է հարաբերական հասկացություն և կարող է գոյություն ունենալ միայն մի խումբ աշխատողների միջև:

B աշխատողը չի կարողանում ձեռք բերել ավելի բարձր կարգավիճակ, փոխանակելով այն **C** աշխատողի եկամտի մի մասի հետ, եթե նույնիսկ **C** աշխատողն ունի ավելի ցածր կարգավիճակի նախասիրություն: Այդ դեպքում **C**-ի կունենա և՛ բարձր եկամուտ, և՛ ավելի բարձր կարգավիճակ՝ կախված եկամտից: **B** աշխատողը կարող է վճարել ցածր կարգավիճակի համար միայն **A** աշխատողին, այդ դեպքում նա կարող է փոխհատուցել նրան ցածր կարգավիճակը և ունենալ 1-ին խմբում ամենամեծ վաստակն ապահովող եկամուտ: 1-ն խումբն իր մեջ ներառում է **A** և **B** աշխատողներին: Գինը, որը վճարում է նա, ով ձգտում է ավելի բարձր կարգավիճակի, դա այն է, որ աշխատավարձն ավելի ցածր է, քան նրա աշխատանքի սահմանային արդյունքը: Իսկ ավելի ցածր կարգավիճակ զբաղեցնողին փոխհատուցումն այն է, որ աշխատավարձը մեծ է նրա աշխատանքի սահմանային արդյունքից: Կարգավիճակային դիրքերի փոխանակման արդյունքը ներկայացված է Գծանկար 65-ի բ)-ում, ո-

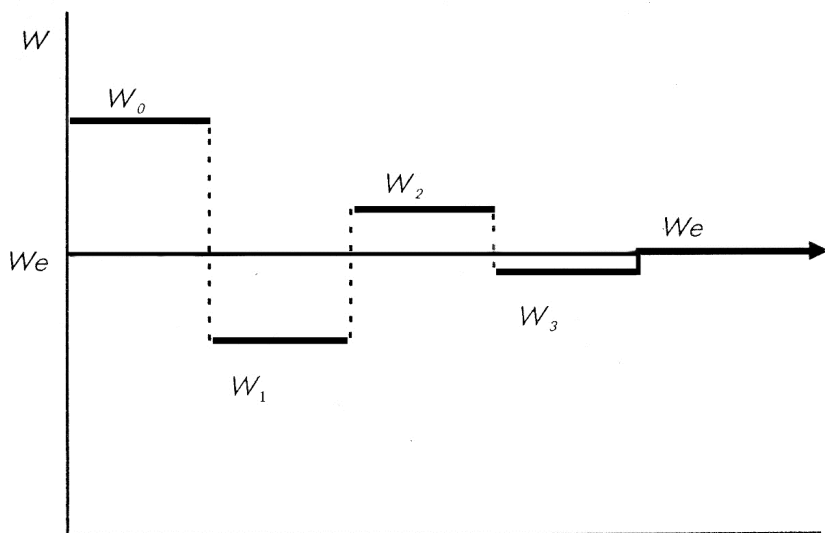
րից երևում է, որ ձևավորվել են երեք խմբեր հարաբերական կարգավիճակներով և **A,B,C,D,E** և **F** աշխատողների աշխատավարձերը տարբերվում են աշխատանքի սահմանային արդյունքից: Այսպիսով, ֆիրմաները աշխատողներին առաջարկում են աշխատավարձի և կարգավիճակի համակցության որոշ բազմություն, իսկ աշխատողն ընտրում է իր համար նախընտրելի հավաքածուն:

11.2.6. Աշխատանքի շուկայի անկատարությունը և տարբերություններն աշխատավարձում

Կատարյալ մրցակցային շուկայի պայմաններից շեղումներն՝ աշխատավարձի բաշխման վրա իր ազդեցությամբ տեղի է ունենում երկու ուղղություններով:

Առաջին, տեղեկատվությունը շուկայում անկատար է և դրա ստացումը կարող է պահանջել զգալի ծախսեր: Երկրորդ, աշխատանքի մոբիլությունը բացարձակ չէ, գոյություն ունեն սահմանափակումներ, այդ թվում՝ կապված մոբիլության ծախսերի հետ:

Աշխատանքի շուկայի գործունեության ընթացքում տեղի են ունենում փոփոխություններ աշխատանքի պահանջարկում, որոնք փոփոխություններ են առաջացնում աշխատավարձում, որի հետևանքով առաջարկվում են բազմաթիվ աշխատավարձեր՝ մեկի փոխարեն: Տեղեկատվության անկատարությունն հանգեցնում է նրան, որ առաջարկը դանդաղորեն վերակազմավորվում է և աշխատավարձում տարբերությունները պահպանվում են: Վերակազմման ձգձգվածությունը ժամանակի մեջ, կարճաժամկետ հատվածում կարող է լինել աշխատանքի առաջարկի ոչ էլաստիկությունից, ինչպես դա տեղի է ունենում սարդոստայնի մոդելում՝ բարձորակ աշխատանքի շուկայում, երբ աշխատավարձը տատանվում է *We* հավասարակշռված աշխատավարձի շուրջ (տե՛ս Գծանկար 73-ը):



Ժամանակը

Գծանկար 73. Աշխատավարձի կազմավորումը ժամանակի ընթացքում

Կազմավորման ժամանակային տևականության հետևանքով, որոշակի պահի աշխատանքի շուկայում գոյություն ունի ոչ թե մեկ, այլ շատ թվով աշխատավարձեր աշխատանքի նույն տեսակի համար, որոնք արտացոլում են անցումային տարբերություններն աշխատավաճում:

11.3. Խտրականությունն աշխատանքի շուկայում

11.3.1. Խտրականության բնորոշումը, առաջացման պատճառները և տեսակները

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

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

Ըստ խտրականությունն ծնող պատճառների առանձնացնում են հետևյալ տեսակները.

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

Աշխատանքի շուկայում կարելի է առանձնացնել խտրականության մի քանի տարատեսակներ: Դրանք են:

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

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

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

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

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

Դրանցից մի քանիսը դիտարկենք ավելի մանրամասն:

Խտրականությունն աշխատանքի ընդունելիս կամ աշխատանքից ազատելիս: Իրականությունը ցույց է տալիս, որ ինչպես զարգացող, այնպես էլ զարգացած երկրների աշխատանքի շուկաներում գոյություն ունեն աշխատողների այսպես կոչված «խոցելի խմբեր», որոնց համար աշխատանքի ընդունվելը զգալի խնդիրներ է առաջացնում և նրանք նաև դառնում են առաջին զոհերը՝ կրճատումների

դեպքում: Դրանց թվին են պատկանում որակավորում չունեցող երիտասարդները, ներգաղթածները, կանայք, հաշմանդամները և այլն: Աղյուսակ 5-ից երևում է, որ ինչպես 16-19, այնպես էլ 20-24 և 25-29 տարեկան հասակային խմբերում գործազրկության մակարդակն ամենաբարձրն է:⁴²

Աղյուսակ 5.
ՀՀ բնակչության տնտեսական ակտիվությունը
ըստ տարիքային խմբերի⁴³

Տարիքային խմբերը	Զբաղվածության մակարդակը %			Գործազրկության մակարդակը %		
	2010	2011	2014	2010	2011	2014
15-19	8.8	6.9	8.0	44.4	47.3	39.7
20-24	34.8	35.5	36.3	37.5	37.7	36.8
25-29	50.5	52.3	53.8	24.3	23.5	21.5
30-34	59.8	62.1	59.6	17.9	18.1	18.7
35-39	66.2	67.9	65.1	16.6	15.5	16.0
40-44	71.1	73.0	69.5	14.2	13.4	15.5
45-49	68.9	69.6	68.9	15.0	13.9	12.8
50-54	66.2	67.4	66.4	15.6	12.7	12.9
55-59	62.0	62.7	62.2	15.6	16.2	12.2
60-64	56.6	50.1	52.8	10.1	15.5	11.2
65-69	37.2	40.7	37.7	11.0	9.6	7.8
70-75	29.4	32.0	28.8	1.8	3.6	5.3
Ընդամենը	49.6	51.4	52.0	19.0	18.4	17.6

Խտրականությունը շատ հստակ դրսևորվում է մասնագիտական սեգրեգացիայում, երբ մասնագիտությունները և պաշտոնները տարաբաժանվում են կանանց և տղամարդկանց, սպիտակների և սևամորթների համար և այլն: Այդ պաշտոնները կամ այդ ձեռնարկությունները փակ են այլ խմբերի ներկայացուցիչների համար: Մասնագիտական սեգրեգացիան չափվում է դիսիմիլյացիայի ինդեքսով: Այն ցույց է տալիս, թե մի խմբի ներկայացուցիչների որ տո-

⁴² Հայաստանի սոցիալական պատկեր և աղքատությունը, Եր. 2009, էջ 71:

⁴³ Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք, Եր., 2012 և 2015, էջ 71 և 73:

կոսը պետք է փոխի աշխատանքը, որպեսզի նրանց զբաղվածության կառուցվածքը նմանվի այլ խմբերին:

խտրականությունն աշխատավարձում: Համաձայն Եվրոստատի հետազոտությունների, արդյունաբերությունում ոչ ձեռքի աշխատանքով աշխատող կանանց միջին աշխատավարձը 30-40%-ով ցածր է, քան նրանց գործընկեր տղամարդկանց աշխատավարձը: Իսկ ձեռքի աշխատանքով զբաղվածների մոտ այդ տարբերությունը կազմում է 15-35 %⁴⁴:

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

Ենթադրենք, մենք դիտարկում ենք աշխատողների երկու խումբ՝ տղամարդկանց և կանանց: Տղամարդկանց միջին աշխատավարձը $\overline{W_M}$ է, իսկ կանանցը՝ $\overline{W_F}$: Տեսանելի տարբերությունը կլինի՝

$$\Delta \overline{W} = \overline{W_M} - \overline{W_F}$$

Մենք չենք կարող ասել, որ այդ տարբերությունն արտահայտում է խտրականությունը, որովհետև աշխատողներն ունեն բազում այլ բնութագրիչներ, որոնք կարող են առաջացնել այդ տարբերությունները: Օրինակ՝ հնարավոր է, որ տղամարդկանց կրթական մակարդակն ավելի բարձր լինի, քան կանանց: Այդ պատճառով խնդիրը այն է, որպեսզի այդ տարբերության մեջ առանձնացվի խտրականության ազդեցությունը: Դրա համար կիրառվում է դեկոմպոզիցիա-

⁴⁴ «Европа», ноябрь-декабрь 1996, с. 5.

յի մեթոդը, որն առաջին անգամ տնտեսագիտական գրականության մեջ առաջարկել է Ռ. Օակսական:⁴⁵

Ենթադրենք, որ աշխատավարձը գծային ֆունկցիա է կրթական մակարդակից: Այդ դեպքում կարող ենք գրել՝

$$W_M = \alpha_M + \beta_M S_M$$

$$W_F = \alpha_F + \beta_F S_F$$

որտեղ՝ S_M , S_F -ը տղամարդկանց և կանանց կրթության տևողությունն է, W_M , W_F -ը տղամարդկանց և կանանց աշխատավարձն է, իսկ β_M, β_F գործակիցները ցույց են տալիս, թե ինչքանով են ավելանում տղամարդկանց և կանանց աշխատավարձերը, եթե կրթության տևողությունն ավելանա մեկ տարով: α_M և α_F գործակիցները ցույց են տալիս, թե ինչպե՞ս է գնահատում գործատուն տղամարդկանց և կանանց բացարձակապես անորակ աշխատանքը: Եթե խտրականություն չկիրառող գործատու է, ապա այդ դեպքում $\alpha_M = \alpha_F$ և $\beta_M = \beta_F$, այսինքն՝ նույն կրթական մակարդակն ունեցող կանանց և տղամարդկանց աշխատավարձերն իրար հավասար պետք է լինեն: Իսկ խտրականություն կիրառող գործատուի դեպքում տղամարդկանց և կանանց աշխատավարձերի տարբերությունը կարելի է գրել հետևյալ կերպ՝ $\Delta \bar{W} = \bar{W}_M - \bar{W}_F = \alpha_M + \beta_M \bar{S}_M - \alpha_F - \beta_F \bar{S}_F$, որտեղ՝ $\bar{S}_M$ -ը տղամարդկանց կրթության միջին տևողությունն է, $\bar{S}_F$ -ը կանանց կրթության միջին տևողությունն է:

Հավասարության աջ մասում գումարում և հանում ենք $\beta_M \bar{S}_F$: Այդ դեպքում հավասարությունը կստանա հետևյալ տեսքը՝

⁴⁵ Ronald L.Oaxaca. "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets", International Economic Review 14 (October 1973), p. 693-709.

$$\begin{aligned}\Delta\overline{W} &= \alpha_M + \beta_M \overline{S_M} - \beta_M \overline{S_F} - \alpha_F + \beta_M \overline{S_F} - \beta_F \overline{S_F} = \\ &= \underbrace{\beta_M (\overline{S_M} - \overline{S_F})}_I + \underbrace{(\alpha_M - \alpha_F) + (\beta_M - \beta_F) \overline{S_F}}_{II}\end{aligned}$$

Այսպիսով, աշխատավարձում դիտվող տարբերությունը բաղկացած է կրթական մակարդակների տարբերությունից (բաղկացուցիչ I) և կին աշխատողների նկատմամբ խտրականություն կիրառելու հետևանքով առաջացած տարբերությունից (բաղկացուցիչ II):

Հավասարությունից երևում է, որ խտրականության բացակայության դեպքում, երկրորդ գումարելին հավասարվում է 0-ի, (քանի որ $\alpha_M = \alpha_F$ և $\beta_M = \beta_F$), այնպես որ աշխատավարձում տարբերությունը պայմանավորվում է միայն կրթական մակարդակով: Ընդհակառակը, եթե մույն կրթության պայմաններում տղամարդիկ և կանայք ստանում են տարբեր աշխատավարձեր՝ ($\overline{S_M} = \overline{S_F}, \Delta\overline{W} \neq 0$), դա նշանակում է, որ տարբերությունն առաջացել է միայն խտրականության հետևանքով:

Կրթության մեջ արտահայտվող խտրականությունն ի հայտ է գալիս նրանում, որ չնայած նրան, որ բոլոր զարգացած երկրներում օրենքով կրթությունը մատչելի է համարվում բոլորի համար,⁴⁶ սակայն տղամարդիկ և սպիտակամորթներն ավելի բարձր կրթություն են ստանում: Մասնագիտական սեգրեգացիան և կրթության մեջ խտրականությունը միմյանց փոխկապակցված են: Մասնագիտական սեգրեգացիան սովորաբար նախորդում է կրթական խտրականությունը և միաժամանակ նպաստում է կրթության մատչելիության անհավասարության խորացմանը: Այսպես, այն ճյուղերը, որտեղ աշխատավարձը բարձր է, ավելի գրավիչ են դառնում աշխատելու համար և ճյուղերին յուրահատուկ մասնագիտությունների յուրացումն ավելի է դժվարանում, քանի որ այդ ոլորտների մասնագետ դառնալու համար կրթության ծախսերը մույնպես աճում են:

⁴⁶ Այդ մասին գրված է նաև ՀՀ Սահմանադրությունում, Հոդված 39, Եր, 2009, էջ 20:

11.3.2. Շուկայական խտրականության մոդելները

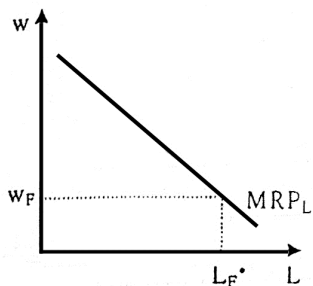
Առաջիններից մեկը, ով ջանացել է բացատրություն տալ խտրականությանը, դա եղել է Գարրի Բեկկերը՝ անցյալ դարի կեսերին:⁴⁷

Նրա խտրականության նկատմամբ հակման մոդելը (Բեկկերի խտրականության մոդել) ենթադրում է, որ գործատուն հակված է խտրականության ենթարկել որոշակի խմբի պատկանող աշխատողների: Մոդելում ենթադրվում է, որ խտրականության ենթարկվող և չենթարկվող խմբերի աշխատողներն ունեն միանման արտադրողականություն և կատարելապես փոխարինելի են արտադրության գործընթացում: Եթե աշխատողները հավասար արտադրողականությամբ են աշխատում, բայց նրանց նկատմամբ տարբեր վերաբերմունք է դրսևորվում, դա նշանակում է, որ վարձման ծախսերը տարբեր են: Եթե ընդունենք, որ խտրականության ենթարկվող խմբերը տղամարդիկ են և կանայք և որ գործատուն գերադասում է ընդունել աշխատանքի տղամարդկանց, ապա գործատուի սահմանային ծախսերը աշխատող տղամարդկանց վարձելու դեպքում կլինեն՝ $MCL_M = W_M$, իսկ աշխատող կանանց վարձման սահմանային ծախսերը՝ $MCL_F = W_F(1+d)$, որտեղ W_M -ը և W_F -ը տղամարդկանց և կանանց աշխատավարձերի մակարդակներն են, իսկ d -ն՝ խտրականության գործակիցը, որը ցույց է տալիս, թե ինչքա՞ն է նախատրամադրվածությունը խտրականության ենթարկվող խմբի նկատմամբ (մեր օրինակում դրանք կանայք են): Մենք կարող ենք նշել այն պայմանները, որոնց դեպքում առավելությունը տրվում է տղամարդկանց կամ կանանց: Դրանք հետևյալներն են՝ եթե $W_M < W_F(1+d)$, ապա նախընտրությունը տրվում է աշխատող տղամարդկանց, եթե $W_M > W_F(1+d)$, ապա նախընտրությունը տրվում է աշխատող կանանց, եթե $W_M = W_F(1+d)$, ապա ընդունում են աշխատանքի երկուսին էլ:

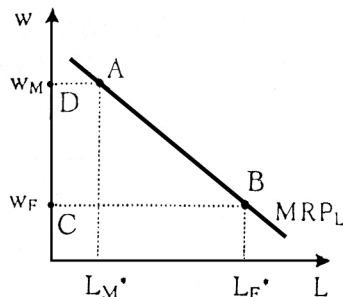
⁴⁷ G. Becker. The Economics of Discrimination. Chicago: The University of Chicago Press, 1957.

Բեկկերի մոդելի կարևոր հետևությունն այն է, որ խտրականությունը տնտեսապես անարդյունավետ է: Դա երևում է Գծանկար 74-ից: Դիտարկենք այն:

ա) խտրականություն
չկիրառող գործատու,
 $d=0$, $W_F < W_M$

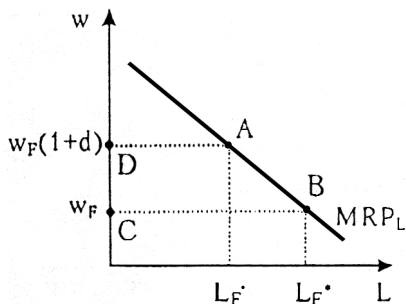


բ) խտրականություն կիրառող
գործատու,
 $W_F(1+d) > W_M$



գ)

խտրականություն կիրառող գործատու, $W_F(1+d) < W_M$



Գծանկար 74. Աշխատանքի ընդունելու ռազմավարությունը խտրականություն կիրառող և չկիրառող ձեռնարկություններում

Խտրականություն չկիրառող գործատուի համար շահավետ է ընդունել աշխատանքի միայն կանանց, քանի որ աշխատանքի շուկայում նրանց աշխատավարձի դրույքն ավելի ցածր է տղամարդկանց դրույքից (մենք այդ մասին արդեն գիտենք): Գծանկար 74-ի ա)-ում $d=0$, և ձևավորված W_F աշխատավարձի դեպքում աշխատող կանանց թիվը L_F^* է:

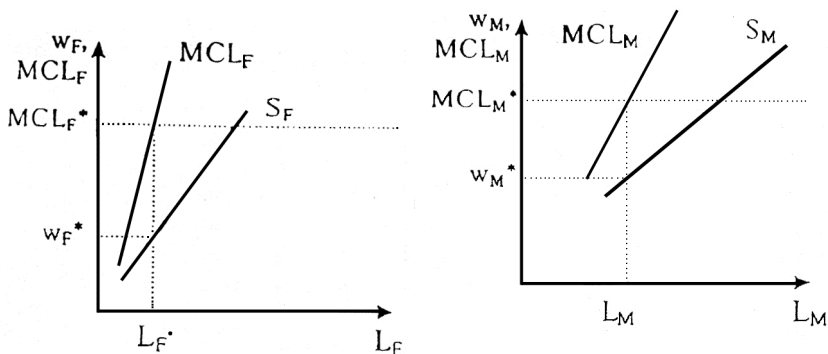
խտրականություն կիրառող գործատուի համար հնարավոր են երկու տարբերակներ: Եթե աշխատաշուկայում ձևավորվել է այնպիսի իրավիճակ, որ $W_F(1+d) > W_M$, ապա նա աշխատանքի կվերցնի միայն տղամարդկանց, այդ դեպքում զբաղվածների թիվը կդառնա $L_M^* < L_F^*$: Իսկ եթե $W_F(1+d) < W_M$ դեպքում խտրականություն կիրառող գործատուն աշխատանքի կվերցնի միայն կանանց և այս դեպքում էլ զբաղվածների թիվը ավելի փոքր կլինի, քան 74 ա)-ի դեպքում՝ $L_F' < L_F^*$ /Գծանկար 74-ի գ): Երկու դեպքերում էլ, երբ գործատուն խտրականություն է կիրառում (Գծ. բ)) և գ)), արտադրանքի թողարկումը նվազում է՝ համապատասխանաբար $L_M^* \Delta BL_F^*$ և $L_F' \Delta BL_F^*$ չափով, իսկ շահույթը՝ երկու գծանկարներում էլ $ABCD$ մեծությամբ:

Մյուս մոդելը դա մոնոպսոնիկ խտրականության մոդելն է, որի հիմնական ենթադրությունն այն է, որ աշխատողների տարբեր խմբերի աշխատանքի առաջարկներն ունեն տարբեր աստիճանի էլաստիկություն և մոդելը բացատրում է աշխատավարձում խմբային խտրականությունը:

Խտրական մոնոպսոնիան առաջանում է, երբ մոնոպսոնիստ գործատուն աշխատողներին վճարում է անհավասար աշխատավարձ (տե՛ս Գծանկար 75-ը):

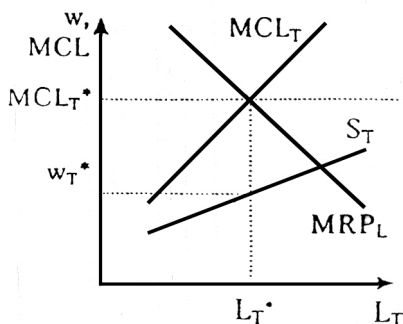
ա) կանանց աշխատանքի առաջարկը

բ) տղամարդկանց աշխատանքի առաջարկը



Գծանկար 75. ա) և բ) Մոնոպսոնիստ գործատուի կողմից խտրականությունը

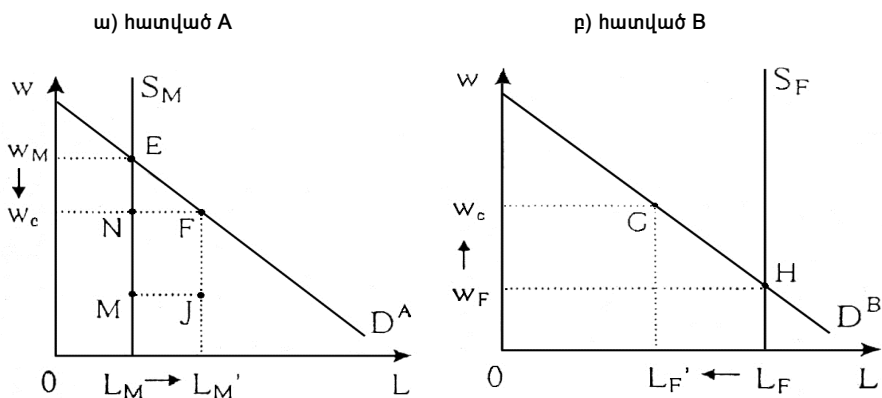
գ) ամբողջ աշխատանքի շուկան
մոնոպսոնիստի համար



Գծանկար 75. գ) Մոնոպսոնիստ գործատուի կողմից խտրականությունը

Ինչպես արդեն գիտենք, մոնոպսոնիստը վարձում է աշխատողներ մինչև այն պահը, քանի դեռ չի կատարվել $MCL_T = MRP_L$ պայմանը, (այսինքն՝ L_T^* աշխատողներ) և վճարում է նրանց W_T^* աշխատավարձ (տես գլուխ 5): Սահմանային ծախսերը W_T^* միջին աշխատավարձի դեպքում միանման են կանանց և տղամարդկանց աշխատանքի համար՝ $MCL_T^* = MCL_M^* = MCL_F^*$: Այսինքն՝ գործատուի համար միևնույնն է՝ ում վերցնի աշխատանքի: Սակայն ընդունելով կնոջ, նա կվճարի W_F^* աշխատավարձ, իսկ տղամարդու՝ ավելի բարձր՝ W_M^* (տես գծանկար 75.-ի բ)-ն): Արդյունքը պայմանավորված է կանանց և տղամարդկանց աշխատանքի առաջարկի կորերի դիրքով: Ընդ որում, ենթադրվում է, որ ամեն դեպքում կանանց աշխատանքի առաջարկի կորը ավելի նվազ էլաստիկ է, քան տղամարդկանցը, որը պատճառ է դառնում խտրականության ինքնավերարտադրման:

Աշխատուժի շարժունակության (մոբիլություն), համար խտրական արգելքների առկայության հետևանքով աշխատանքի շուկայում առաջանում է մասնագիտական սեգրեգացիան, կամ «լեցուն աշխատաշուկայի» մոդելը, որը բացատրում է, թե ինչու՞ է այդ դեպքում խտրականություն կիրառվող խմբի աշխատողների աշխատավարձը ցածր (տես Գծանկար 76-ը):



Գծանկար 76. «Լեցուն աշխատաշուկայի» մոդելը

Գծանկարում ներկայացված են աշխատանքի շուկայի երկու հատվածներ, կամ մասնագիտություններ, առաջինում զբաղված են տղամարդիկ, երկրորդում՝ կանայք: Եթե չլինեին խտրական արգելքները, կանայք կարող էին տեղափոխվել **A** հատված, իրենց աշխատանքի առաջարկն ավելացնելով մինչև L_M' : Այդ դեպքում հավասարակշռված աշխատավարձը երկու հատվածներում էլ կլիներ **We**, թողարկման կորուստները **B** հատվածում՝ ($L_F'GHL_F$) (ամբողջությամբ կփոխհատուցվեին **A** հատվածի արտադրության աճով՝ ($L_M EFL_M'$) և լրացուցիչ օգուտը կկազմեր **MNFJ** չափով: Բայց, որովհետև առկա է խտրականություն, ճյուղերի միջև աշխատուժի բաշխումն ամրագրվում է և կանացի աշխատուժով հագեցած շուկան բնորոշվում է ցածր աշխատավարձով:

11.4. Աշխատանքի վարձատրման կազմակերպումը ձեռնարկությունում

Աշխատանքի վարձատրությունը կազմակերպել դա նշանակում է՝

- սահմանել աշխատանքի վարձատրման պայմանները ,

- սահմանել աշխատողի աշխատանքային պարտականությունները և աշխատանքային ծախսումների նորմաները,
- որոշել աշխատանքի վարձատրման համակարգերը (այսինքն՝ անհատական և կոլեկտիվ վարձատրության դեպքում հաշվառման եղանակը),
- սահմանել աշխատանքի վարձատրության կազմակերպման մեջ փոփոխություններ մտցնելու կարգը:

Ձեռնարկությունում աշխատանքի վարձատրությունը կազմակերպելիս հաշվի պետք է առնվեն և գործատուների և աշխատողների շահերը: Դրանց համակցման ամենալավագույն ձևը դա կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրերն են, որոնք կնքվում են ձեռնարկության ադմինիստրացիայի և արհմիությունների միջև, որոնք ներկայացնում են աշխատողների շահերը: Այդ պայմանագրերը ստանալով իրավական ուժ, դառնում են աշխատանքի վարձատրման կարգավորման միակ գործուն ձևը:

Աշխատանքի վարձատրության կազմակերպումը կարող է լինել տարիֆային և անտարիֆ համակարգերի կիրառմամբ:

Եթե աշխատանքի վարձատրությունը կատարվում է տարիֆային համակարգը կիրառելով, ապա որպես կազմակերպման տարրեր հանդես են գալիս՝ տարիֆային համակարգը, աշխատանքի նորմավորումը և աշխատանքի վարձատրման ձևերը և համակարգերը: Դիտարկենք դրանք:

Տարիֆային համակարգի միջոցով աշխատանքի վարձատրության մեջ արտացոլվում են աշխատանքի որակական ցուցանիշները: Տարիֆային համակարգն իր մեջ ներառում է առաջին տարակարգի տարիֆային դրույքները, տարիֆային ցանցերը, տարիֆա-որակավորման տեղեկատուները և շրջանային գործակիցները:

Առաջին տարակարգի տարիֆային դրույքը դա ամենացածր որակավորում ունեցող աշխատողի ժամային վարձատրության չափն է: Առաջին տարակարգի տարիֆային դրույքը տարբերակվում է ըստ աշխատանքային պայմանների: Դա նշանակում է, որ առաջին տարակարգի տարիֆային դրույքի մեջ՝ գործակիցների միջոցով արտացոլվում են այն պայմանները, որում աշխատողն աշխատում է: Օրինակ, եթե կան երեք առաջին տարակարգի աշխատողներ, որոնցից

մեկն աշխատում է նորմալ պայմաններով աշխատատեղում, մյուսը՝ վտանգավոր, իսկ երրորդը՝ առավել վտանգավոր պայմաններում, ապա առաջինի դրույքը կլինի այն ինչ համապատասխանում է տվյալ տեսակի աշխատանքի առաջին տարակարգին, երկրորդ աշխատողը կստանա հավելավճար վտանգավոր պայմանների համար, իսկ երրորդ աշխատողը՝ առավել վտանգավոր պայմանների համար:

Տարիֆային ցանցերի միջոցով կապ է ստեղծվում առաջին տարակարգի տարիֆային դրույքների և մյուս տարակարգերի միջև: Ցանցը կառուցված է այնպես, որ առաջին տարակարգերը ներկայացված են բացարձակ մեծություններով, իսկ մյուս տարակարգերը՝ գործակիցներ են առաջին տարակարգի նկատմամբ: ԱՊՀ երկրներում կիրառվում են 6-ից 8 տարակարգանի ցանցեր: Տարիֆային ցանցերը կազմվում են ըստ ճյուղերի: Ձեռնարկությունը կարող է ունենալ իր կողմից մշակված ցանց, բայց ճյուղային առանձնահատկությունները չեն կարող անտեսվել:

Տարիֆաորակավորման տեղեկատուների օգնությամբ տարիֆավորվում են աշխատատեղերը և աշխատողները: Դրանք նորմատիվային փաստաթղթեր են՝ ճյուղային կտրվածքով կազմված և բաղկացած են երեք բաժիններից: Առաջին բաժնում տեղեկատվություն է պարունակվում աշխատատեղերի, երկրորդում՝ աշխատողների տարիֆավորման վերաբերյալ, իսկ երրորդը պարունակում է տիպային օրինակներ, որոնց օգնությամբ հնարավոր է լինում անմիջապես կողմնորոշվել աշխատողին կամ աշխատատեղը տարիֆավորելիս:

Շրջանային գործակիցների միջոցով աշխատանքի վարձատրության մեջ արտացոլվում են տարածքի բնակլիմայական պայմանների առանձնահատկությունները: Օրինակ՝ ՀՀ Տաուշի մարզը ՀՀ - կառավարության որոշմամբ պատկանում է բարձր լեռնային գոտում գտնվողների թվին: Դա նշանակում է, որ նույնատիպ աշխատանքների կատարման համար այդ մարզի բնակիչները ստանում են հավելավճար՝ բարձր լեռնային գոտի համարվող տարածքում աշխատելու համար:

Աշխատանքի վարձատրման մյուս տարրը դա նորմավորումն է, որի մասին մենք արդեն խոսել ենք ձեռնարկությունում աշխատանքի կազմակերպման հետ կապված (տես Գլուխ 10.1-ը):

Աշխատանքի վարձատրման կազմակերպման հաջորդ բաղկացուցիչը դա **աշխատանքի վարձատրման ձևերը և համակարգերն են**: Ըստ աշխատանքի չափման եղանակի վարձատրման համակարգերը դասակարգվում են հետևյալների՝

- գործավարձ, երբ աշխատանքի քանակը չափվում է աշխատողների կողմից արտադրված արտադրանքի քանակով,
- ժամավարձ, երբ աշխատանքի քանակը չափվում է աշխատողի աշխատած ժամանակի քանակով:

Ըստ արտահայտման ձևերի և աշխատանքի արդյունքների գնահատման, աշխատանքի վարձատրության համակարգերը ստորաբաժանվում են՝ անհատականի և կոլեկտիվի: Անհատականի դեպքում գնահատվում են անհատական աշխատանքի արդյունքները, իսկ կոլեկտիվի դեպքում՝ կոլեկտիվ աշխատանքի արդյունքները:

Ըստ ցուցանիշների քանակի, որոնք կիրառվում են աշխատողների աշխատանքային ներդրումը գնահատելիս, աշխատանքի վարձատրման համակարգերը լինում են՝ միագործոն կամ պարզ (պարզ գործավարձ, պարզ ժամավարձ և այլն) և բազմագործոն կամ պարզեցված (գործավարձա-պարզեցված, ակկորդա-պարզեցված, պրոգրեսիվ գործավարձ և այլն):

Ըստ աշխատանքի արդյունքի վրա աշխատողի ներգործության, աշխատանքի վարձատրման համակարգերը կարող են ստորաբաժանվել ուղղակիի և անուղղակիի:

Ըստ աշխատանքի վարձատրման ձևերի հիմնականում տարբերում են գործավարձը և ժամավարձը:

Գործավարձի դեպքում, ինչպես արդեն ասվեց, վարձատրությունը կատարվում է հիմք ունենալով կատարված աշխատանքի ծավալը: Գործավարձը նպատակահարմար է կիրառել այն դեպքերում, երբ՝

1) աշխատանքի կատարման փուլերում հնարավոր է չափել արտադրված արդյունքների ծավալը, այսինքն՝ աշխատանքների կամ թողարկման քանակական ցուցանիշների առկայությունը, ո-

րոնք ճշգրտորեն արտացոլում են աշխատողի աշխատանքային ծախսումները,

2) աշխատողների մոտ առկա են իրական հնարավորություններ՝ ավելացնելու աշխատանքների ծավալը,

3) կա աշխատանքի ծավալի և թողարկման ավելացման խթանման անհրաժեշտություն կամ բանվորների աշխատանքի ինտենսիվության հաշվին բանվորների թվաքանակի կրճատման անհրաժեշտություն,

4) առկա է աշխատանքի նորմաների մշակման և աշխատողների կողմից արտադրանքի թողարկման հաշվառման հնարավորությունը և տնտեսական նպատակահարմարությունը

5) գործավարձի կիրառումը բացասաբար չի անդրադառնա թողարկվող արտադրանքի որակի վրա:

Նշված պայմանների բացակայության դեպքում նպատակահարմար է կիրառել ժամավարձ:

Գործավարձը կիրառվում է իր մի շարք համակարգերով: Դրանք են:

Պարզ կամ ուղղակի գործավարձ, որի կիրառման դեպքում ուղղակի կապ է ստեղծվում արտադրված արտադրանքի քանակի և դրա վարձատրության միջև: Այս համակարգով վարձատրության մեխանիզմը հետևյալն է: Նախ՝ հաշվարկում են գործարքային գնահատումը, որը միավոր արտադրածի դիմաց աշխատողի վաստակի չափն է այն հաշվարկվում է հետևյալ բանաձևով՝

$$Գգ = Sդ \cdot \text{Ժն կամ } Գգ = \frac{Sդ}{Ան}$$

որտեղ՝ **Գգ**-ն գործարքային գնահատումն է,

Sդ-ն՝ տարիֆային դրույքը,

Ժն-ն՝ ժամանակի նորման,

Ան-ն՝ արտադրանքի նորման:

Այնուհետև օրվա ընդհանուր վաստակը հաշվելու համար գործարքային գնահատումը պետք է բազմապատկել արտադրված արտադրանքի քանակով:

$$\mathbf{Qd} = \mathbf{Qq} \cdot \mathbf{Uq}$$

որտեղ՝ **Qd**-ն գործարքային վաստակն է,
Qq-ն՝ գործարքային գնահատումը,
Uq-ն՝ արտադրանքի քանակը:

Գործավարձի մյուս համակարգն **անուղղակի գործավարձն է**: Այդպես է կոչվում, որովհետև այս համակարգով վարձատրվում են օժանդակ բանվորները, որոնք մեծ մասամբ տարակարգ չեն ունենում: Նրանց տարիֆային դրույքն հաշվարկվում է այն հիմնական բանվորների միջին դրույքով, որոնց օժանդակ բանվորները սպասարկում են արտադրական գործընթացի ընթացքում:

Այս երկու համակարգն էլ անհատական աշխատանքի վարձատրման համակարգեր են:

Պրոգրեսիվ գործավարձային համակարգի դեպքում վարձատրության մեխանիզմը կառուցված է այնպես, որ խթանում է թողարկվող արտադրանքի ծավալը: Նախ՝ որոշվում է ելակետային առաջադրանքը, որը վարձատրվում է ուղղակի գործավարձային համակարգով, իսկ հաջորդ ծավալները վարձատրվում են աճող սանդղակով, որի անունով էլ համակարգը ստացել է իր անունը (պրոգրեսիա բառից, որը նշանակում առաջընթաց, աճ): Սանդղակի ամեն մի աստիճանի չափերն ու խթանման վճարները որոշվում է ձեռնարկությունում, ելնելով արտադրության կազմակերպման առանձնահատկություններից և պլանավորվող ծավալներից: Այս համակարգով կարող է վարձատրվել ինչպես անհատական, այնպես էլ կոլեկտիվ աշխատանքի արդյունքները:

Ակկորդային համակարգի դեպքում վարձատրությունը կատարվում է աշխատանքների ամբողջ ծավալի համար: Այս համակարգը մեծ մասամբ կիրառվում է շինարարական աշխատանքների կատարումը վարձատրելիս, հանդիսանում է կոլեկտիվ վարձատրության համակարգ: Վարձատրությունը կատարվում է հետևյալ կերպ. պայմանագիր է կնքվում աշխատանքների որոշակի ծավալի կատարման համար, աշխատանքի ավարտից հետո բրիգադը կամ աշխատողների խումբը ստանում է վարձատրությունը, որը բաշխվում է նրանց միջև՝ ելնելով որակավորման մակարդակից, աշխատանքին մասնակցության չափից և աշխատելու ինտենսիվությունից:

Գործավարձի հաջորդ համակարգը **գործավարձապարգևատրայինն է**, որի դեպքում, բացի մյուս համակարգերով կատարվող վարձատրությունից, աշխատողները պարգևավելում են ստանում արտադրական ցուցանիշների կատարման համար: Որպես պարգևատրային ցուցանիշներ կարող են հանդես գալ՝ հունքի և նյութերի խնայողաբար օգտագործումը, աշխատանքի արտադրողականության բարձրացումը, նորմաների գերակատարումը և այլն:

Այն բոլոր դեպքերում, երբ հնարավոր չէ կիրառել գործավարձ, աշխատանքի վարձատրությունը կատարվում է **Ժամավարձով**: Ժամավարձով են վարձատրվում նաև մտավոր բնույթ ունեցող բոլոր տեսակի աշխատանքները, ինչպես գիտության և կրթության ոլորտի աշխատողների, քաղաքացիական ծառայողների և այլն:

Ժամավարձը կիրառվում է իր երկու համակարգերով՝ պարզ ժամավարձ և ժամավարձապարգևատրային:

Պարզ ժամավարձի դեպքում աշխատողի օրական վաստակը հաշվարկվում է նրա տարիֆային դրույքը բազմապատկելով աշխատած ժամերի քանակով:

$$\text{Ժվ} = \text{Տդ} \cdot \text{Աժ}$$

որտեղ՝ **Ժվ** -ն ժամավարձային վաստակն է,

Տդ -ն՝ աշխատողի տարիֆային դրույքը,

Աժ -ն՝ օրվա ընթացքում աշխատած ժամերի քանակը:

Պարգևատրային ժամավարձի դեպքում պարզ ժամավարձով վաստակին գումարվում է նաև նախօրոք սահմանված ցուցանիշների կատարման և գերակատարման համար սահմանված պարգևավելումը: Այդ ցուցանիշները սահմանվում են ձեռնարկություններում՝ ելնելով արտադրության կազմակերպման առանձնահատկություններից:

Եթե աշխատանքի վարձատրությունը կատարվում է **անտարիֆ համակարգերով**, ապա յուրաքանչյուր աշխատողի անհատական աշխատավարձն իրենից ներկայացնում է ամբողջ աշխատանքային կոլեկտիվի աշխատավարձի ֆոնդի մեջ նրա բաժինը:

Աշխատավարձի կազմակերպման անտարիֆ տարբերակն ունի մի շարք առանձնահատկություններ: Դրանք են՝

- աշխատողի աշխատանքի վարձատրման մակարդակի և կոլեկտիվի աշխատավարձի ֆոնդի միջև սերտ կապը,
- յուրաքանչյուր աշխատողին մշտական կամ համեմատաբար մշտական գործակիցների ամրակցումը, որոնք բնութագրում են նրա որակավորման մակարդակը,
- ամեն մի աշխատողի աշխատանքին մասնակցության գործակցի որոշումը:

Անտարիֆ համակարգերի դեպքում աշխատողին որոշակի որակավորման մակարդակի շնորհումը չի ուղեկցվում զուգահեռաբար նրա համար տարիֆային դրույք սահմանելով: Աշխատանքի վարձատրության կոնկրետ մակարդակը նախօրոք հայտնի չէ աշխատողին: Նա կարող է ընդամենը ենթադրել, թե ինչպիսի՞ն կլինի այդ մակարդակը՝ ելնելով իր նախորդ փորձից:

Քանի որ անտարիֆ վարձատրության համակարգերն աշխատողի վաստակը լրիվ կախման մեջ են դնում կոլեկտիվի աշխատանքի արդյունքներից, ապա դրանք կարելի է կիրառել միայն այնտեղ, որտեղ աշխատանքային կոլեկտիվն ամբողջությամբ պատասխանատվություն է կրում այդ արդյունքների համար:

11.5. Ծառայողների աշխատանքի վարձատրությունը

Ծառայողների աշխատանքի վարձատրության առանձնահատկությունները պայմանավորված են նրանց աշխատանքի բնությով, որը համարվում է մտավոր և կարող է վարձատրվել միայն ժամավարձով: Նրանց աշխատանքի վարձատրության կազմակերպման համար կիրառվում է հաստիքադրույքային համակարգը, որի բաղկացուցիչներն են՝ հաստիքային կամ պաշտոնական դրույքը, հաստիքային կարգացուցակները, հաստիքային դրույքների սխեմաները, որակավորման տեղեկատուները:

Հաստիքային դրույքները կատարում են համանման ֆունկցիաներ, ինչ որ բանվորների տարիֆային դրույքները, այսինքն՝ հաստի-

քային դրույքը որոշակի պատկերացում է տալիս աշխատողի որակավորման մակարդակի և աշխատատեղի կարգավիճակի մասին: Դրա չափը որոշվում է վերադաս մարմինների կողմից, բայց ձեռնարկությունները ևս կարող են սահմանել աշխատողներին համապատասխանող դրույքաչափեր՝ ելնելով նրա զբաղեցրած պաշտոնից, որակավորումից, արտադրության տվյալ ճյուղի առանձնահատկություններից, աշխատանքի պայմաններից, արտադրության մասշտաբներից և այլն:

Յուրաքանչյուր աշխատողի դրույքաչափը սահմանվում է տվյալ պաշտոնին համապատասխան նվազագույն և առավելագույն դրույքաչափերի շրջանակներում: Այդպիսի մոտեցումը հնարավորություն է տալիս հաշվի առնել մարդկանց անհատական գործարար ընդունակությունները, ստեղծագործելու հնարավորությունները, աշխատանքային ստաժը, կրթական մակարդակը, փորձը, հմտությունները և նախաձեռնելու ունակությունները:

Հաստիքային կարգացուցակն իրենից ներկայացնում է կառավարման բուրգում ֆունկցիոնալ ձևով հիմնավորված պաշտոնների հաջորդականություն, որին համապատասխան էլ սահմանվում են պաշտոնական դրույքների չափերը և իրականացվում է աշխատավարձերի տարբերակում:

Հաստիքադրույքների սխեմաները մշակվում են նորմատիվային փաստաթղթերի հիման վրա, որոնցից ամենակարևորը ղեկավարների, մասնագետների և ծառայողների պաշտոնական տեղեկատուներ են:

Յուրաքանչյուր սխեմայում առանձնացվում են ղեկավարների երկու հիմնական խմբեր. ձեռնարկության ընդհանուր և ֆունկցիոնալ կառավարումն իրականացնող ղեկավարներ և արտադրական գործընթացն անմիջական ղեկավարողներ: Մասնագետները նույնպես բաժանվում են երկու խմբի՝ ինժեներատեխնիկական և տնտեսական աշխատանք իրականացնող մասնագետներ և հաշվապահական հաշվառման, վերահսկողության փաստաթղթերի ձևակերպմամբ զբաղվող մասնագետներ:

Մասնագետների առաջին խմբի վարձատրման սկզբունքները որոշվում են ելնելով ձեռնարկության աշխատողների թվաքանակից,

արտադրամասի և տեղամասի կառավարման դժվարություններից: Իսկ երկրորդ խմբի մասնագետների աշխատանքի վարձատրությունն իրականացվում է հաշվի առնելով թողարկվող արտադրանքի տարբերակումը և անվանացանկը:

Հայաստանի Հանրապետությունում քաղաքացիական ծառայողների վարձատրությունն իրականացվում է, ելնելով «Քաղաքացիական ծառայողների վարձատրության մասին» ՀՀ օրենքի դրույթներից:⁴⁸

Քաղաքացիական ծառայողի հիմնական աշխատավարձի չափը որոշվում է բազային պաշտոնական դրույքաչափի և նրա պաշտոնին համապատասխանող սանդղակի համապատասխան գործակցի արտադրյալով: Առաջին անգամ քաղաքացիական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձը վարձատրվում է տվյալ պաշտոնի ենթախմբին համապատասխանող սանդղակի առաջին մակարդակի հիմնական պաշտոնեական դրույքաչափով:

Քաղաքացիական ծառայության համակարգում միևնույն պաշտոնում անընդմեջ աշխատանքի համար սահմանվում է աշխատավարձի բնականոն աճ՝ աշխատավարձի համապատասխան սանդղակի պաշտոնեական դրույքաչափի նվազագույն մեծությունից դեպի առավելագույնը: Դա կատարվում է հետևյալ սխեմայով.

- աշխատավարձի 1-4 մակարդակների համար տարին մեկ անգամ սահմանվում է մեկ միավոր ավելացում,
- աշխատավարձի 5-7 մակարդակների համար երկու տարին մեկ սահմանվում է մեկ միավոր ավելացում,
- աշխատավարձի 8-10 մակարդակների համար երեք տարին մեկ սահմանվում է մեկ միավոր ավելացում:

Քաղաքացիական ծառայողներին, հիմնական աշխատավարձից բացի, տրվում են նաև հավելավճարներ՝ լրացուցիչ աշխատավարձի տեսքով, որը ներառում է՝ աշխատանքի հատուկ պայմաններում աշխատելու դեպքում հավելավճարները, քաղաքացիական ծառայության տվյալ պաշտոնի ենթախմբին համապատասխանող

⁴⁸ «Քաղաքացիական ծառայողների վարձատրության մասին» ՀՀ օրենքն ընդունված 2002 թ. հուլիսի 3-ին:

դասային աստիճանից բարձր դասային աստիճանի համար տրվող հավելավճարները, աշխատանքի արդյունքների համար պարգևատրումները և ՀՀ օրենքներով սահմանված աղբյուրներից և կարգով տրվող պարգևատրումները:

Քաղաքացիական ծառայողին տրվող բոլոր հավելավճարները և հավելումները սահմանվում են նրա պաշտոնական դրույքաչափի նկատմամբ:

Աշխատանքի վնասակար, առանձնապես վնասակար և առանձնապես ծանր պայմաններում աշխատելու համար քաղաքացիական ծառայողին տրվում է հավելում բազային աշխատավարձի 15 %-ի չափով, իսկ լեռնային, բարձր լեռնային վայրերում աշխատելու դեպքում՝ բազային աշխատավարձի 20 %-ի չափով, բայց ոչ ավելի, քան 8000 դրամը:⁴⁹

Քաղաքացիական ծառայության տվյալ պաշտոնի ենթախմբին համապատասխանող՝ դասային աստիճանից բարձր դասային աստիճան ունենալու դեպքում, քաղաքացիական ծառայողին տրվում է հավելավճար՝ նրա հիմնական աշխատավարձի 5 %-ի չափով:

«Քաղաքացիական ծառայողների վարձատրության մասին» ՀՀ օրենքի համաձայն՝ քաղաքացիական ծառայողների վարձատրության չափերի փոփոխությունը պետք է իրականացվի բազային պաշտոնական դրույքաչափի մեծության կամ քաղաքացիական ծառայողների վարձատրության համակարգի վերանայման միջոցով՝ ելնելով ըստ մասնագիտությունների և տարածքների աշխատանքի շուկայում կատարված վերլուծությունների արդյունքներից:

Հարցեր կրկնության համար

1. ի՞նչ է աշխատավարձը, որո՞նք են դրա ֆունկցիաները և կազմակերպման սկզբունքները:

2. Որո՞նք են աշխատավարձում տարբերությունների պատճառները:

⁴⁹ «Հատուկ պայմաններում աշխատելու դեպքում քաղաքացիական ծառայող հավելումների չափերը սահմանելու մասին» ՀՀ կառավարության 2004 թ. հուլիսի 8-ի N 1014 որոշումը:

3. Ինչո՞վ է պայմանավորված աշխատողների ոչ միօրինակությունը:
4. Ինչպիսի՞նք է աշխատավարձում փոխհատուցման տարբերությունների և աշխատավարձի ոչ եկամտային տեսության կապը:
5. Ինչպե՞ս են աշխատանքի անվտանգության նորմատիվներն ազդում աշխատանքի շուկայի վրա:
6. Ի՞նչ են իրենցից ներկայացնում ոչ դրամական պարգևները:
7. Ինչպիսի՞նք է աշխատատեղի կարգավիճակի և փոխհատուցման տարբերությունների կապը:
8. Ինչպե՞ս է ազդում աշխատանքի շուկայի անկատարությունը աշխատավարձում տարբերությաունների վրա:
9. Ինչպե՞ս է կազմակերպվում աշխատանքի վարձատրությունը ձեռնարկություններում:
10. Որո՞նք են գործավարձային ձևի հիմնական վարձատրման համակարգերը:
11. Ի՞նչ մեխանիզմով է կատարվում աշխատանքի վարձատրությունը գործավարձի և ժամավարձի դեպքում:
12. Ինչպե՞ս է կատարվում ծառայողների աշխատանքի վարձատրությունը:

ԳԼՈՒԽ 12.

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԱՐՏԱԴՐՈՂԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

12.1. Աշխատանքի արտադրողականության բնորոշման ժամանակակից մոտեցումները

Աշխատանքի արտադրողականությունը, մի շարք տնտեսագետների բնորոշմամբ,⁵⁰ դա աշխատողների աշխատանքային գործունեության արդյունավետությունն է:

Ընդհանուր առմամբ, աշխատանքի արտադրողականությունը դա մի ցուցանիշ է, որը ցույց է տալիս աշխատանքի արդյունքայնությունը, այսինքն՝ օգտագործված յուրաքանչյուր միավոր աշխատանքային ռեսուրսի հատույցը: Ինչպես արդարացիորեն նշում է Վ. Մ. Ջուբովը, ժամանակակից շուկայական տնտեսության պայմաններում, աշխատանքի արտադրողականությունն արդեն անբավարար է դիտարկել միայն որպես միավոր ժամանակահատվածում արտադրված առավելագույն ծավալ:⁵¹ Որովհետև, եթե ձեռնարկությունում արտադրված արտադրանքը շուկայում սպառում չունենա, ապա կասկածի տակ է դրվում աշխատանքային և այլ ռեսուրսների արդյունավետ օգտագործման փաստը: Այդ իրավիճակում էապես ավելի կկարևորվի մրցակիցներից ավելի արագ արտադրել որակյալ կամ բոլորովին նոր արտադրատեսակ և որպես աշխատանքի արտադրողականության ցուցանիշներ, այս դեպքում կարող են հանդես գալ՝ միավոր ժամանակահատվածում արտադրված նոր արտադրատեսակների թիվը, նոր արտադրատեսակը շուկա հանելու վրա ծախսված ժամանակը և այլն:

Քանի որ ժամանակակից տնտեսագիտության տեսությունն առանձնացնում է չորս հիմնական ռեսուրսներ՝ աշխատանքը, հողը, կապիտալը և ձեռնարկատիրական ձիրքը, որոնց համակցումն էլ ա-

⁵⁰ М. Е. Сорокина, В. В. Адамчук, Б. М. Зубов и др.

⁵¹ Зубов В. М., Как измеряется производительность труда в США, М., 1990, с. 132.

պահովում է արտադրանքի արտադրությունը, ապա խոսքը պետք է գնա դրանցից յուրաքանչյուրի արտադրողականության մասին: Այդ տեսանկյունից է խնդրին մոտենում Դ. Սկոտտ Սինկը, որն արտադրողականության ընդհանուր հասկացությունը ձևակերպում է այսպես. «Համակարգ են ներմուծվում ծախսեր աշխատանքի (մարդկային ռեսուրսներ), կապիտալի (ֆիզիկական և ֆինանսական ակտիվներ), էներգիայի, նյութերի և տեղեկատվության տեսքով: Այդ ռեսուրսները արտադրության գործընթացում ձևափոխվում են արտադրանքի (ապրանքների և ծառայությունների): Արտադրողականությունը դա տվյալ ժամանակահատվածում, տվյալ համակարգով արտադրված արտադրանքի քանակի հարաբերությունն է նույն ժամանակահատվածում արտադրանքի արտադրության համար օգտագործված ռեսուրսների քանակին»:⁵² Այսպիսով՝ աշխատանքի արտադրողականությանը զուգընթաց կարելի է խոսել նյութերի, էներգիայի, պահուստների, սարքավորումների արտադրողականության մասին:

Այս դատողությունից ելնելով կարող ենք գրել արտադրողականության ընդհանրական բանաձևը հետևյալ տեսքով՝

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

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

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

Ըստ Բ. Մ. Գենկինի, պետք է օգտագործել ոչ թե «արտադրողականություն», այլ «արդյունքայնություն» հասկացությունը, որովհետև այն ցույց է տալիս արտադրության արդյունքը:⁵³

⁵² Синк Д. С., Управление производительностью; планирование, измерение и оценка, контроль и повышение, М., 1989, с. 29.

⁵³ Генкин Б. М., Экономика и социология труда, М., 2003, с.139.

12.2. Աշխատանքի արտադրողականության չափման մեթոդները և ցուցանիշները

Աշխատանքի արտադրողականության չափման համար կիրառվում են տարբեր մեթոդներ, որոնց նպատակահարմարությունը պայմանավորված է նրանով, թե ո՞ր մակարդակի համար է չափվում այն (մեկ աշխատողի, արտադրամասի, տեղամասի, ձեռնարկության, թե՞ երկրի) և թե ի՞նչ խնդիրներ են դրված հաշվարկները կատարող տնտեսական ծառայության առջև:

Ըստ աշխատանքի արտադրողականության չափման մակարդակի կարելի է առանձնացնել անհատական աշխատատեղերը (բրիգադ, տեղամաս), որոնք թողարկում են միանման արտադրանք: Այստեղ թողարկված արտադրանքի ծավալի որոշման համար նպատակահարմար է կիրառել բնեղեն մեթոդը (հատ, տոննա, քառակուսի կամ խորանարդ մետր և այլն): Սակայն բնեղեն մեթոդի կիրառման դժվարությունը այն է, որ նույնիսկ բրիգադի և տեղամասի շրջանակներում բացարձակ նման արտադրանք իրականում չի թողարկվում, այդ պատճառով բնեղեն մեթոդի դեպքում կիրառվում են պայմանական-բնեղեն ցուցանիշներ: Վերջիններիս իմաստն այն է, որ աշխատատարությունից ելնելով (գերակշռող), բոլոր տեսակի արտադրանքները բերվում են մեկ տեսակի: Օրինակ, եթե բրիգադում արտադրված է 20 շինվածք՝ յուրաքանչյուրը 8 մարդ-ժամ աշխատատարությամբ, 10 շինվածք՝ 12 մարդ-ժամ աշխատատարությամբ, ապա ընդհանուր արտադրանքի ծավալը կկազմի (20+10)·12/8= 45 պայմանական միավոր:

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

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

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

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

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

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

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

Բոլոր արժեքային ցուցանիշներն ունեն մեկ ընդհանուր թերություն: Դա այն է, որ գների փոփոխությունը կարող է առաջացնել շեղում աշխատանքի արտադրողականության իրական ցուցանիշից: Որպեսզի դա տեղի չունենա, տնտեսագետներն աշխատանքի ար-

տադրողականության տեմպը (աճը, հավելաճը) հաշվարկելիս ընտրում են բազային տարին և մնացած տարիների արդյունքները հաշվարկում են բազային տարվա գներով:

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

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

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

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

Բացի նշված մեթոդներից, զարգացած երկրների մեծ մասում «արտադրողականություն» ասելով հասկանում են արտադրության արդյունքների հարաբերությունն արտադրական գործոններին: Որպես օրինակ դիտարկենք ԱՄՆ-ում արտադրողականության հաշվարկման մեթոդը⁵⁴:

ԱՄՆ-ում արտադրողականության չափման հիմնական ցուցանիշները հետևյալներն են:

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

⁵⁴ Տե՛ս **Зубов В. М.**, Как измеряется производительность труда в США, М., 1990.

Կապիտալահատույցը = արտադրության ծավալը բաժանած հիմնական կապիտալի ծախսերին:

Նյութահատույցը = արտադրության ծավալը բաժանած ընթացիկ նյութական ծախսերին:

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

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

բ) իրացումը՝ ընթացիկ կամ հաստատուն գներով,

գ) արտադրանքը՝ բնեղեն տեսքով,

դ) մատուցված ծառայությունները՝ արժեքային կամ բնեղեն արտահայտությամբ,

ե) ապրանքների և ծառայությունների համախառն թողարկումը:

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

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

Ելնելով հետազոտության նպատակներից, տարբերում են ընդհանուր, միջին և սահմանային արտադրողականությունները: Ընդհանուր ցուցանիշները բնութագրում են աշխատանքի արտադրողականության ազդեցությունն արտադրանքի թողարկման վրա: Ամենից

ավելի տարածված են միջին ցուցանիշները, որոնք գնահատում են վերլուծվող ժամանակահատվածում յուրաքանչյուր միավոր ռեսուրսի միջին հատույցը: Սահմանային ցուցանիշները պատկերացում են տալիս արտադրանքի ֆիզիկական ծավալների հավելածի մասին՝ միավոր ռեսուրսի ավելացման և մյուս ռեսուրսների հաստատում մնալու դեպքում: Մեկ լրացուցիչ աշխատողի վարձելու դեպքում, երբ կապիտալը մնում է անփոփոխ, ֆիրմայի ստացած լրացուցիչ արտադրանքի քանակն անվանվում է մաս **աշխատանքի սահմանային արդյունք**⁵⁵:

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

Չարցեր կրկնության համար

1. Ինչպե՞ս կբնորոշեք աշխատանքի արտադրողականությունը:
2. Վերհիշեք աշխատանքի արտադրողականության ընդհանրական բանաձևը և բացատրեք համարիչի և հայտարարի իմաստը:
3. Ի՞նչ հիմնական մեթոդներ են կիրառվում աշխատանքի արտադրողականությունը չափելիս:
4. Ի՞նչ ցուցանիշներ են կիրառվում արտադրության ծավալը չափելու համար:
5. Բացի աշխատանքից ուրիշ ի՞նչ գործոնների արտադրողականությունը կարելի է չափել և ինչպե՞ս:
6. Ինչպիսի՞ մոտեցում կա զարգացած երկրներում արտադրողականության հասկացությանը և ինչպե՞ս է այն չափվում:

⁵⁵ **Эренберг Р., Смит Р.**, Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М. 1996. С. 76.

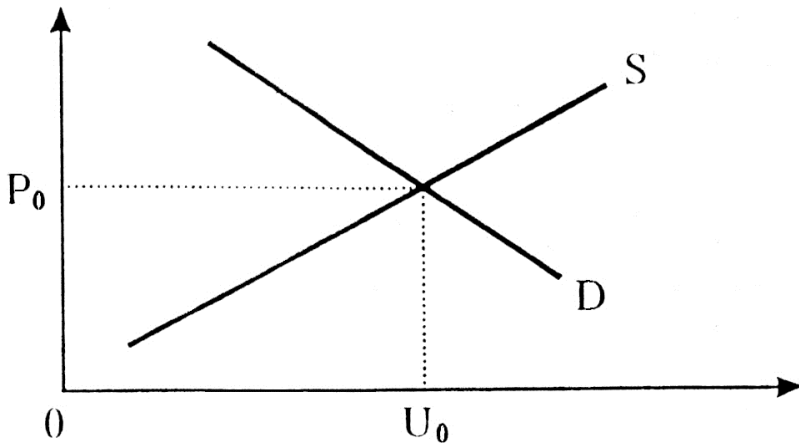
ԳԼՈՒԽ 13.

ԱՐԻՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ԵՎ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ՀԱՍԱԳՈՐԾԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ

13.1. Արհմիություններին մասնակցության մոդելը

Արհմիությունները դրանք հասարակական կազմակերպություններ են, որոնք միավորում են աշխատողներին և պաշտպանում են նրանց շահերը: Նրանք կարող են միավորել ինչպես ճյուղի, այնպես էլ նույն մասնագիտությունն ունեցող աշխատողներին: Արհմիությունը մասնակցության աստիճանը կամ արհմիությունների հզորության աստիճանը ցույց է տալիս արհմիություններին մասնակցության պարզագույն մոդելը (տե՛ս Գծանկար 77-ը):

Արհմիության անդամության «գինը»



Արհմիության անդամների բաժինն աշխատուժի մեջ

Գծանկար 77. Արհմիություններին մասնակցության մոդելը

Արհմիություններին մասնակցության մոդելը ենթադրում է, որ աշխատողների մոտ գոյություն ունի արհմիությունների ծառայության նկատմամբ պահանջարկ և այդ ծառայությունների առաջարկ՝ արհմիությունների կողմից: Արհմիության անդամ դառնալու աշխատողների ցանկությունը կախված է արհմիության անդամ դառնալու «գնից», այսինքն՝ սկզբնական և ամենամյա վճարումների չափից, ինչպես նաև նրանից, թե ինչքա՞ն ժամանակ մարդը կծախսի արհմիութենական գործունեության վրա՝ արհմիության անդամ դառնալով:

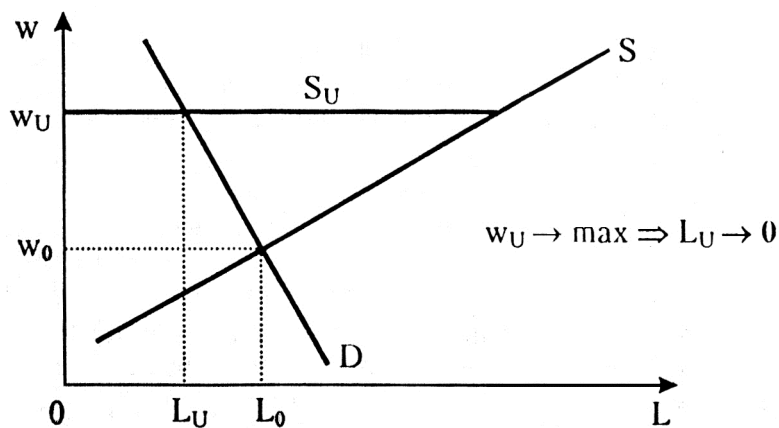
Արհմիությունների ծառայությունների նկատմամբ պահանջարկի վրա կարող են ազդել այն գործոնները, որոնք ազդում են աշխատողների զուտ օգուտների վրա՝ արհմիության անդամ դառնալով: Դրանք են՝ արհմիության անդամ և ոչ անդամ աշխատողների աշխատավարձերի միջև տարբերությունը, աշխատողների նախասիրությունները, աշխատուժի ժողովրդագրական կառուցվածքը, որն ազդում է աշխատանքային ակտիվության դրսևորման և տևականության վրա և այլն:

Արհմիության ծառայությունների առաջարկի վրա կարող են ազդել այն գործոնները, որոնք ազդում են արհմիության անդամության և արհմիութենական գործունեության հետ կապված ծախսերի վրա: Որպես այդպիսիք կարող են հանդես գալ օրենսդրությունը, գործատուների հակազդեցությունը արհմիութենական գործունեությանը, տնտեսության ճյուղային և տեխնոլոգիական կառուցվածքը, մրցակցության աստիճանը և այլն: Օրինակ՝ անցյալ դարի 30-ական թվականներին արհմիությունների արագ աճն ԱՄՆ-ում պայմանավորված էր օրենսդրական փոփոխությամբ և արհմիությունների նկատմամբ հասարակության վերաբերմունքով, որոնց հետևանքով արհմիությունների ծառայության նկատմամբ պահանջարկի և առաջարկի կորերը միաժամանակ տեղաշարժվեցին դեպի աջ:

13.2. Արհմիությունների նպատակները և պահվածքի մոդելները

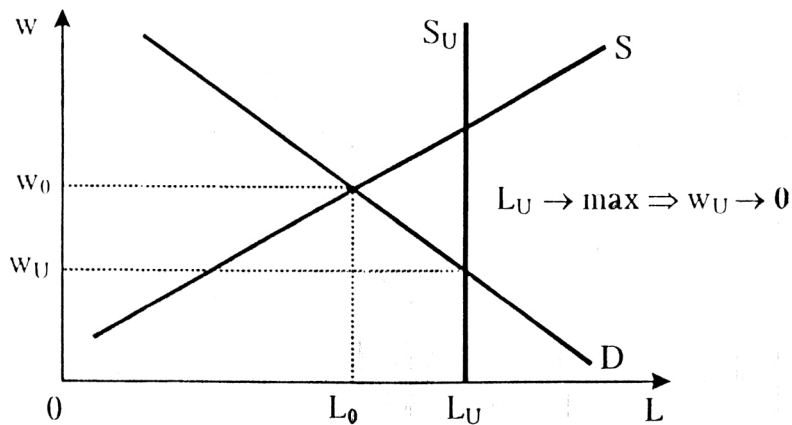
Արհմիություններն իրենցից ներկայացնում են ոչ միայն տնտեսական, այլև սոցիալ-քաղաքական կառուցվածքներ, այդ պատճառով նրանց նպատակն է իրացնել ինչպես տնտեսական, այնպես էլ քաղաքական շահերը: Արհմիությունների գործունեության վերլուծությունը տնտեսագիտության տեսությամբ հնարավորություն է ընձեռել ենթադրելու, որ նրանք ձգտում են իրենց անդամ դարձած աշխատողների համար բարելավել երկու ցուցանիշներ՝ աշխատավարձի մակարդակը և զբաղվածության մակարդակը (տե՛ս Գծանկարներ 78-ը և 79-ը):

Առաջին մոդելում, որ պատկերված է գծանկար 78-ում, ենթադրվում է, որ արհմիությունն առավելագույնին է հասցնում աշխատավարձը: Սակայն, եթե ուրիշ ոչ մի սահմանափակում չկա, ապա արհմիության անդամ աշխատողների զբաղվածությունը կծգտի 0-ի: Աշխատողները կազատվեն աշխատանքից հավասարակշռության մակարդակից բարձր աշխատավարձ սահմանելու հետևանքով, դուրս կգան մաս արհմիության անդամությունից, որովհետև վերջինս նրանց ոչ մի օգուտ չտվեց: Մոդելն այսպիսով ցույց է տալիս, որ արհմիությունը դադարում է գոյություն ունենալուց, այսինքն՝ աշխատավարձն առավելագույնին հասցնելու արհմիության ձգտումը նրա ինքնառջնագծման պատճառ է դառնում:



Գծանկար 78. Աշխատավարձի մակարդակի առավելացումը

Մյուս նպատակը զբաղվածության առավելացումն էր, որը պատկերված է Գծանկար 79-ում:

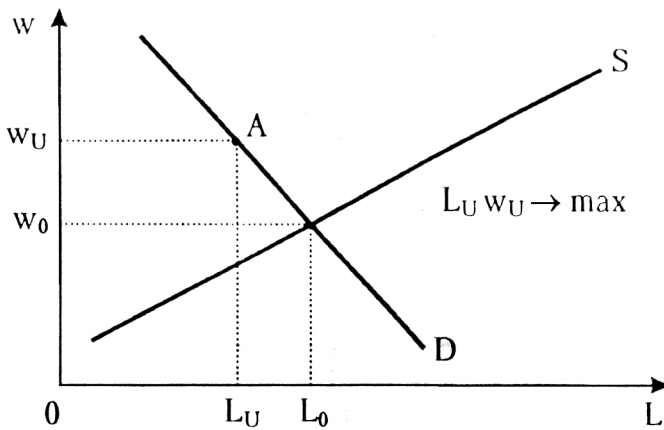


Գծանկար 79. Զբաղվածության մակարդակի առավելացումը

Այստեղ նույնպես հակասությունն ակնհայտ է, որովհետև արհմիության անդամ աշխատողների թվի առավելացումը բերում է

նրանց աշխատավարձի նվազման, որը նպաստում է նրան, որ արհմիությունները դադարեցնում են իրենց գործունեությունը:

Մեկ այլ մոդելում, որը արհմիությունների նորդասական ամենավաղ մոդելներից է, որպես չափանիշ կիրառվում է արհմիության անդամ աշխատողների աշխատավարձի ֆոնդը⁵⁶: **A** կետը Գծանկար 80-ում աշխատավարձի ֆոնդի առավելագույն կետն է: Սակայն այդ կետում պահանջարկի էլաստիկությունը մեկ է, այսինքն՝ մեկ տոկոսանոց աշխատավարձի ավելացումը բերում է մեկ տոկոս զբաղվածության նվազեցման:



Գծանկար 80. Աշխատավարձի ֆոնդի առավելացումը

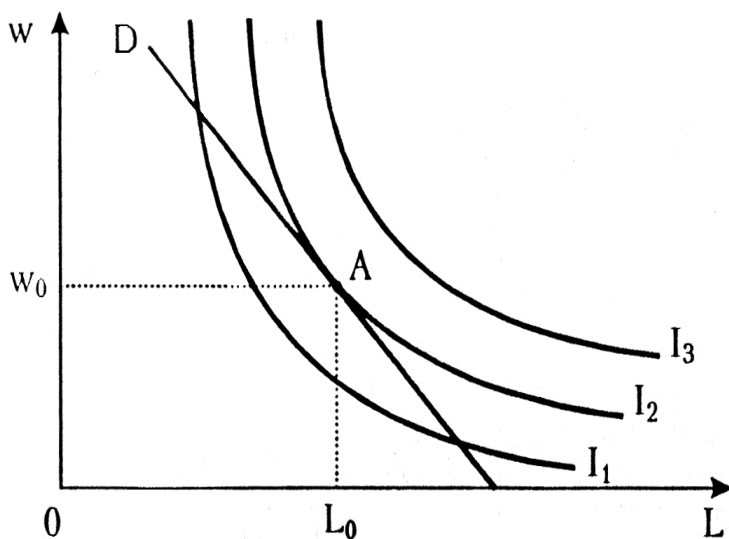
Այս մոդելում մույնպես դիտվում է որոշակի հակասություն: Եթե սկզբում **Wu**-ն բարձր էր **Wo**-ից, ապա ստացվում է, որ արհմիությունը վատթարացնում է իր նախկին անդամների վիճակը, չնայած ավելացնում է զբաղվածությունը:

Բոլոր երեք մոդելներում էլ, ինչպես տեսնում ենք, ենթադրվում է արհմիությունների մենաշնորհ դիրք, այսինքն՝ արհմիությունը դիտվում է որպես աշխատանքի մենաշնորհ: Արհմիության մենաշնորհ

⁵⁶ John Dunlop. Wage Determination Under Trade Unions. N.Y. Macmillan, 1944.

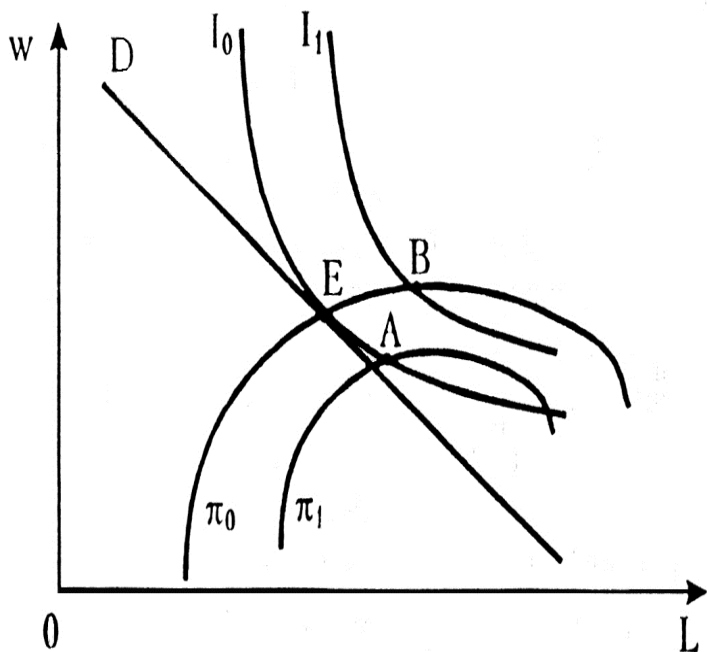
իշխանության ժամանակակից մեկնաբանումներում ենթադրվում է, որ մենաշնորհն ինքն ունի որոշակի օգտակարության ֆունկցիա, որը ելնում է նրա բոլոր անդամների նախասիրություններից (տե՛ս Գծանկար 81-ը): Արհմիությունը ձգտում է առավելացնել իր կորպորատիվ օգտակարությունը, հաշվի առնելով ձեռնարկության աշխատանքի պահանջարկի կորով պայմանավորված բյուջետային սահմանափակությունը (MRP_L), որը ներկայացնում է W/L բոլոր համակցությունները, որոնց դեպքում ձեռնարկությունն առավելացնում է իր շահույթը:

Երբ արհմիությունը արժևորում է միայն աշխատավարձը կամ միայն զբաղվածությունը, ապա կորերն ունենում են հորիզոնական կամ ուղղահայաց դիրք, որոնք օգտակարության ֆունկցիայի ծայրահեղ դեպքեր են: **A** կետը, որը MRP_L սահմանափակման և օգտակարության կորի շոշափման կետն է, արհմիության համար հանդիսանում է խնդրի լուծումը:



Գծանկար 81. Արհմիության օգտակարության առավելացումը

Պարզվում է սակայն, որ այդ լուծումը ամենալավագույնը չէ, եթե միաժամանակ հաշվի առնենք գործատուի և արհմիության շահերը: Այսինքն, եթե ենթադրենք, որ բացի արհմիությունից մաս գործատուն կարող է որոշակի պահանջներ ներկայացնել արհմիությանը: Գծանկար 82-ում պատկերված են մաս ձեռնարկության իզոշահույթի և արհմիության օգտակարության կորերը:



Գծանկար 82. Ձեռնարկության իզոշահույթի և արհմիության օգտակարության կորերը

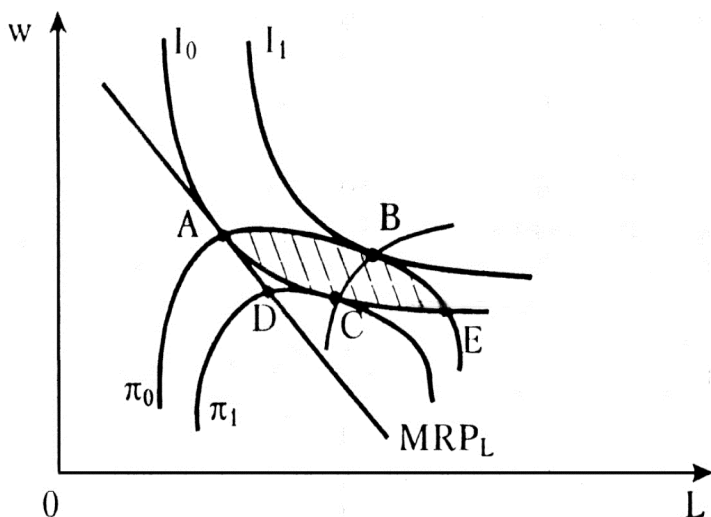
Այս մոդելն անվանում են մաս «կառավարման իրավունքի» մոդել, որտեղ աշխատավարձի մակարդակը մախ որոշվում է գործատուի և արհմիության բանակցման արդյունքում, իսկ հետո գործատուն, օգտագործելով իր կառավարման իրավունքը, միայնակ ընտրում է վարձու աշխատողների այնպիսի քանակ, որպեսզի առավելագնի շահույթը: Դրա հետևանքով զբաղվածության մակարդակը միշտ կարտացոլվի աշխատանքի պահանջարկի կորի միջոցով:

Արհմիության օգտակարության և բյուջետային սահմանափակման շոշափման կետը՝ **E**-ն, Պարետո-օպտիմալության տեսանկյունից արդյունավետ չէ: **A** կետում արհմիությունը պահպանում է իր օգտակարությունը, իսկ գործատուն՝ իր շահույթը: **B** կետ տեղափոխվելիս գործատուն պահպանում է իր շահույթի մակարդակը, իսկ արհմիությունը՝ ավելացնում է օգտակարությունը:

«Կառավարման իրավունք»-ի մոդելի այլընտրանք է հանդիսանում արդյունավետ բանակցությունների մոդելը⁵⁷ (տե՛ս Գծանկար 83-ը):

A կետը հանդիսանում է մոնոպոլ արհմիության հավասարակշռության կետը: **A** կետից տեղաշարժը դեպի **B** կետ ավելացնում է արհմիության օգտակարությունը, որովհետև **B** կետը գտնվում է ավելի բարձր տեղակայված անտարբերություն կորի վրա: Միաժամանակ գործատուի շահույթի մակարդակը չի փոխվում, քանի որ գտնվում է նույն իզոշահույթի կորի վրա: **B** կետը, որը արհմիության անտարբերության կորի և գործատուի իզոշահույթի կորի հատման կետն է, ամենամեծ օգտակարությունը ցույց տվող կետն է, որին կարող է հասնել արհմիությունը, առանց նվազեցնելու գործատուի շահույթը:

⁵⁷ Արդյունավետ բանակցությունների մոդելը առաջարկել են Յ. Մակդոնալդը և Ռ. Սոլոյուն, J. MacDonald, Robert Soloy, "Wage Bargaining and Employment". American Economic Review 71 (December 1981), p. 896-908.



Գծանկար 83. Արդյունավետ բանակցությունների մոդելը

Իսկ **A** կետից տեղաշարժի դեպքում **C** կետ, ընդհակառակը արհմիությունը մնում է նույն կորի վրա, իսկ գործատուն տեղափոխվում է ավելի բարձր շահույթի մակարդակ ունեցող կորի վրա: Հետևաբար **C** կետը, որն իրենից ներկայացնում է արհմիության անտարբերության կորի և գործատուի իզոշահույթի կորի հատման կետը, ցույց է տալիս այն առավելագույն շահույթի մակարդակը, որին կարող է հասնել գործատուն, չնվազեցնելով արհմիության օգտակարությունը: **CB** կորը միավորում է այն կետերը, որոնցում հատվում են արհմիության անտարբերության և գործատուի իզոշահույթի կորերը, կոչվում է **պայմանագրային կոր**: Այդ կորի բոլոր կետերը բավարարում են Պարետո-օպտիմալության պայմաններին և կոչվում են Պարետո-արդյունավետ կամ ուղղակի արդյունավետ:

13.3. Բանակցային գործընթացի և գործադուլների մոդելները

Կռվով երբեք շատ բանի չես հասնի,
սակայն զիջումների միջոցով կարելի
է ստանալ սպասվածից ավելին:
Դ. Կարմեզի

Նախորդ ենթագլխից հետևում է, որ ոչ բոլոր դեպքերում արհմիության և գործատուի բանակցման գործընթացի համար գոյություն ունի միայն մեկ լուծում, այլ հնարավոր են լուծումների բազմաթիվ տարբերակներ: Նրանք BC կորի վրա (Գծանկար 83.) փնտրում են կետեր, որոնք ձեռնտու են երկուսին էլ, այսինքն՝ լավացնում են իրենց վիճակը: Բայց եթե այդ տարբերակները սպառվում են և ստեղծվում են այնպիսի իրավիճակներ, որ մի կողմի համար դա բարենպաստ է, իսկ մյուս կողմի համար՝ ոչ, ապա առաջանում է վիճահարույց իրավիճակ, որը կարող է լուծվել կողմերի բանակցային ուժերը հաշվի առնելով միայն: Դիտարկենք այդ գործընթացներն արտահայտող մի քանի մոդելներ:

Չենթեռլինի մոդելը⁵⁸ հենվում է բանակցային գործընթացի ուժի (ԲԳՈՒ) որոշման վրա: Այս մոդելում այն որոշվում է կողմերից յուրաքանչյուրի համար հետևյալ կերպ:

Ֆիրմայի ծախսերը, եթե նա չի ընդունում
արհմիության առաջարկը

Արհմիության ԲԳՈՒ = -----

Ֆիրմայի ծախսերը, եթե նա ընդունում է
արհմիության առաջարկը

արհմիության ծախսերը, եթե նա չի ընդունում
գործատուի առաջարկը

Գործատուի ԲԳՈՒ = -----

արհմիության ծախսերը, եթե նա ընդունում է
գործատուի առաջարկը

Գործատուի չհամաձայնվելու ծախսերը կորոշվեն գործադուլի սպասվող տևողությունից և հավանականությունից ելնելով, իսկ հա-

⁵⁸ **Chamberlain N. A.**, General Theory of Economic Process. N.Y. Harper & Row Publishers, 1955.

մածայնվելու դեպքում ծախսերը պայմանավորված կլինեն շահույթի նվազմամբ՝ արհմիության պնդմամբ բարձր աշխատավարձ սահմանելու հետևանքով:

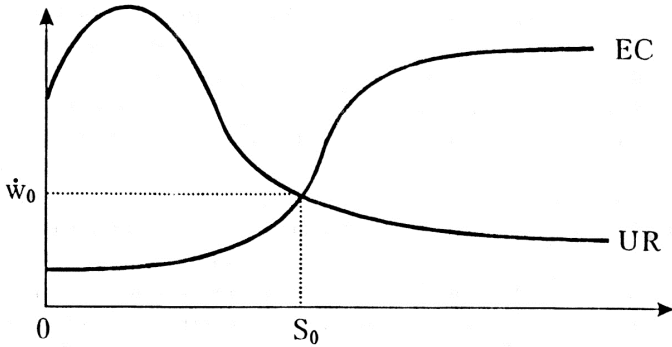
Արհմիության ծախսերը, գործատուի հետ չհամաձայնվելու դեպքում, կորոշվեն գործադուլների անցկացման հետ կապված ծախսերով և աշխատավարձի կորուստներով, իսկ համաձայնվելու դեպքում՝ արհմիության օգտակարության նվազմամբ, գործատուի պայմաններն ընդունելու դեպքում (կորուստները զբաղվածությունում կամ աշխատավարձում): Այս մոդելի հիմնական հետևությունները կարող են համգել հետևյալներին.

- համաձայնությունը հնարավոր է կողմերի ուժերի որոշակի հարաբերակցության դեպքում, եթե գործատուի և արհմիության $F \cdot G \cdot N \leq 1$, ապա նրանցից ոչ մեկի համար համաձայնությունը շահավետ չէ,
- բանակցային գործընթացում կողմերի ուժերն հարաբերական են, այսինքն՝ ինչքան շատ են սկզբնական պահանջներն, այնքան շատ կլինի դիմադրությունը հակառակ կողմից և այնքան փոքր բանակցային ուժը,
- եթե պահանջները վերանայվում են բանակցման ընթացքում, ապա փոխվում են նաև բանակցային ուժերը և համաձայնության գալն ավելի հավանական է դառնում,
- բանակցման ընթացքում իր դիրքերն ուժեղացնելը հնարավոր է երկու եղանակով՝ ստիպելու և համոզելու: Ստիպելու դեպքում կողմերից մեկը չի համաձայնվում ընդունել մյուսի պահանջները, դրանով իսկ ավելացնելով նրա ծախսերը, իսկ համոզելու մարտավարություն կիրառելիս նվազում են հակառակ կողմի առաջարկն ընդունելու ծախսերը:

Արհմիության բանակցային ուժը փոփոխվում է համահունչ տնտեսության զարգացման փուլերին, իսկ գործատուի բանակցային ուժը, ընդհակառակը գտնվում է հակադարձ կապի մեջ տնտեսության զարգացման փուլերից:

Հիքսի մոդելը⁵⁹ կամ գործադուլի տևողության մոդելը ենթադրում է, որ գործատուի և արհմիության միջև բանակցությունները հանգում են միայն մեկ խնդրի՝ աշխատավարձի չափերի ավելացմանը (տես Գծանկար 84-ը):

Աշխատավարձի աճը %



Գործադուլի սպասվելիք տևողությունը

Գծանկար 84. Հիքսի մոդելը

Գործադուլի տևողության ավելացման և դրա հետևանքով ծախսերի աճի դեպքում արհմիությունը նվազեցնում է աշխատավարձի վերաբերյալ իր սկզբնական պահանջները: Այդ փոփոխություններն արտապատկերում է արհմիության դիմադրության **UR** կորը, որն ունի բացասական թեքություն:

Գործատուի համար գործադուլի երկարատևությունը թանկ է նստում, որովհետև նա կարող է կորցնել իր մատակարարներին և գնորդներին: Այդ պատճառով, գործատուն պատրաստ է ավելացնել աշխատավարձը, եթե գործադուլը շարունակի ձգվել: Այդ կախվածությունն արտահայտված է գործատուի զիջումների **EC** կորով, որն ունի դրական թեքություն:

Գործադուլի տևողությանը զուգընթաց արհմիությունների պահանջները գնալով նվազում են, իսկ զիջումների գնալու գուրծա-

⁵⁹ John R. Hicks, The Teory of Wages, 2-nd ed. N.Y., St. Martin's Press, 1966, p.136-157.

տուհի պատրաստակամությունն աճում է: **UR և EC** կորերի հատման կետում գործադուլը կարող է դադարել և աշխատավարձն այդ դեպքում կկազմի **Wo**: Եթե երկու կողմն էլ նախօրոք իմանային թե ինչպիսի՞ տեսք կունենային **UR և EC** կորերը, նրանք կարող էին համաձայնության գալ աշխատավարձի աճի մեծության մասին, չդիմելով ծայրահեղ քայլերի: Սակայն, քանի որ տեղեկատվությունն անկատար է, ապա նրանք կարող են տեղյակ չլինել, թե մյուս կողմին վերաբերվող կորը ի՞նչ տեսք կստանա: Ինչքան մեծ է կողմերի անորոշությունը միմյանց պահվածքի մասին՝ բանակցման ընթացքում, այնքան գործադուլի հավանականությունը մեծանում է: Գործադուլների առաջացման մյուս պատճառն այն է, որ իրենց բանակցային դիրքի ուժն ավելացնելու համար արհմիությունները, որպես սպառնալիքի արդյունավետ միջոց կիրառում են գործադուլները: Գործադուլների այն մոդելները, որտեղ կողմերից գոնե մեկը բանակցային գործընթացի ժամանակ լրիվ չի տիրապետում մյուս կողմի հնարավոր պահվածքի մասին տեղեկատվությանը, կոչվում են ասիմետրիկ տեղեկատվությամբ մոդելներ:

Աշենֆելտեր-Ջոնսոնի մոդելը⁶⁰ կամ գործադուլային ակտիվության քաղաքական մոդելը ելնում է նրանից, որ արհմիության ղեկավարությունը կարող է հետապնդել իր նպատակները, այդ թվում՝ քաղաքական, որոնք բոլորովին տարբեր են արհմիության շարքային անդամների նպատակներից:

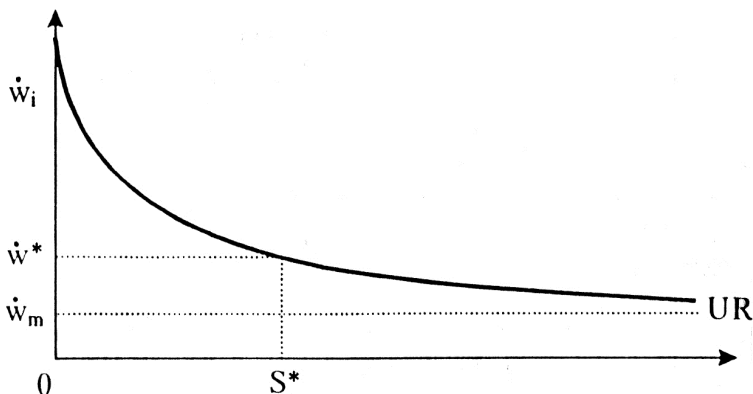
Այս մոդելում ևս կա տեղեկատվության ասիմետրիա, բայց այս դեպքում արհմիության ղեկավարության և շարքային անդամների միջև: Արհմիութենական առաջնորդներն ավելի լավ են տեղեկացված գործատուի իրական ֆինանսական հնարավորություններին, քան շարքային արհմիության անդամները:

Արհմիության ղեկավարության համար կա երկու տարբերակ: Առաջին, համոզել արհմիության անդամներին՝ համաձայնվելու գործատուի համար ընդունելի աշխատավարձի մակարդակին: Այս դեպքում արհմիության ղեկավարությունը կարող է կորցնել իր վստա-

⁶⁰ Orley Ashenfelter, George Johnson. "Bargaining Theory, Trade Unions and Industrial Strike Activity", American Economic Review 50 (March 1969), p. 35-49.

հույությունը շարքային անդամների մոտ: Երկրորդ, գնալ գործադուլի, որը կծգվի այնքան ժամանակ, քանի դեռ կողմերը չեն գա համաձայնության գործատուի համար նպատակահարմար աշխատավարձի մակարդակի վերաբերյալ, որը մինչև գործադուլն արդեն հայտնի էր արհմիության ղեկավարներին: Սակայն այսպիսի իրավիճակում վերջիններս ձեռք են բերում քաղաքական վարկանիշ:

Աշխատավարձի աճը՝ %



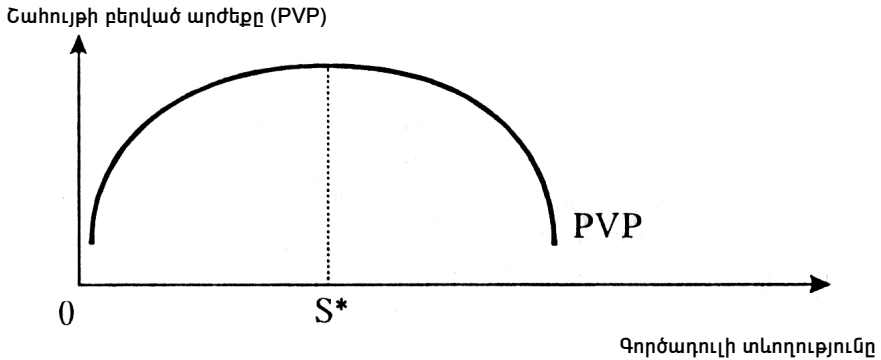
Գործադուլի տևողությունը

ա) արհմիության անդամների համար ընդունելի աշխատավարձի աճը

Գծանկար 85. Աշենֆելտեր-Ջոնսոնի մոդելը

Դիտարկվող մոդելը կարող է պատկերացում տալ գործադուլների՝ հաճախականության և տևողության մասին (տե՛ս Գծանկար 86-ը): **UR** կորը ցույց է տալիս աշխատավարձի աճի, արհմիության կողմից նվազագույն ընդունելի մակարդակը: Այս կորը նույն կորն է, ինչ որ Հիքսի մոդելում արհմիության դիմադրության կորն էր: Ուղղահայաց առանցքի վրա **W_i**-ն աշխատավարձի սկզբնական պահանջվող մակարդակն է, **W_m**-ը աշխատավարձի նվազագույն հավելաճն է: Կախված կոնկրետ տնտեսական պայմաններից **W_m**-ը կարող է լինել դրական մեծություն, ինչպես նաև զրոյական և նույնիսկ բացասական մեծություն:

Գծանկար 86-ի բ)-ում ցույց է տրված գործատուի շահույթի բերված արժեքի կախվածությունը գործադուլի տևողությունից, որի աճն ազդում է շահույթի բերված արժեքի վրա երկակի:



բ) գործատուի շահույթի բերված արժեքը

Գծանկար 86. Աշենֆելտեր-Ձոնսոնի մոդելը

Մի կողմից, ժամանակի ընթացքում արհմիության պահանջները նվազում են և ենթադրվող շահույթն աճում է, քանի որ աշխատողներին կարելի է ցածր աշխատավարձ վճարել: Իսկ մյուս կողմից, ֆիրմայի ապրանքային պահուստները սպառվում են և նա կորցնում է հաճախորդներին և շահույթը:

Գործադուլի սկզբնական փուլում գերակշռում է առաջինը, քանի որ վաճառքի ծավալները միանգամից չեն կրճատվում, այլ աստիճանաբար, իսկ արհմիության պահանջները նվազում են ավելի կտրուկ, որովհետև սկզբում դրանք գիտակցաբար ուռճացված են: Ընդհակառակը, ժամանակի ընթացքում կգերակշռի երկրորդը՝ արհմիության պահանջները կնվազեն ավելի սահուն, իսկ շահույթի կորուստները՝ կապված արտադրության կրճատման հետ, կդառնան ավելի շոշափելի: Եթե գործատուն գիտի թե ինչպիսի՞ տեսք ունի արհմիության **UR** կորը և ձգտում է առավելացնել շահույթը, ապա նա կառաջարկի արհմիությանը աշխատավարձի բարձրացում մինչև **W***, եթե գործադուլը շարունակվի **S*** օր: Այդ կետում արհմիությանը ձեռնտու է դադարեցնել գործադուլը և գործատուն կառավելացնի շահույթը:

Այս մոդելի համաձայն գործադուլի տևողությունը կավելանա, եթե բարձրամա արհմիության կողմից սկզբնապես պահանջվող աշխատավարձի մակարդակը: Մոդելի չափերի փոփոխությունն ազդում է գործադուլի սկսվելու հավանականության և դրա հնարավոր տևողության վրա: Օրինակ, եթե աշխատավարձի նախնական մակարդակը, որը մեր գծագրում **Wi** է, աճի, ապա գործադուլը կբերի մեծ շահ գործատուին և գործադուլի տևողությունը կավելանա: Հակառակ, եթե աճի աշխատավարձի հնարավոր նվազագույն մակարդակը՝ **Wm**-ը, մնացած հավասար պայամներում, գործատուի օգուտները կնվազեն և գործադուլի տևողությունը կկրճատվի:

Աշենֆելտերը և Ջոնսոնն իրենց մոդելն օգտագործում էին փորձագիտական հետազոտություններում և կարողացան բացատրել, թե ինչու՞ է գործադուլության աճն ուղեկցվում գործադուլային ակտիվության նվազմամբ: Այդ մոդելի համաձայն, գործադուլության աճն առաջացնում է **Wi**-ի նվազում, որովհետև աշխատողները գործադուլների ընթացքում չեն կարող հույս ունենալ որևէ ժամանակավոր աշխատանքի և դրա համար հակված չեն բարձրացնելու իրենց սկզբնական պահանջները: Ըստ մոդելի՝ այդ դեպքում գործադուլի տևողությունը կլինի կարճ: Հետազոտությունները ցույց են տվել, որ գործադուլային ակտիվության մակարդակի վրա ազդում են նաև այնպիսի գործոններ, ինչպիսիք են տնտեսությունում գների և աշխատավարձերի մակարդակների փոփոխությունները, ինչպես նաև գործատուների ստացած շահույթի նորմայի փոփոխությունները:

Հարցեր կրկնության համար

1. Ինչպե՞ս կբնորոշեք արհմիություններին:
2. Որո՞նք են արհմիությունների հիմնական նպատակները:
3. Մենաշնորհ իշխանության մոդելները որո՞նք են:
4. Ի՞նչ են իրենցից ներկայացնում արդյունավետ բանակցությունների մոդելները:
5. Ո՞րն է Չեմբեռլինի մոդելի հիմնական իմաստը:
6. Նկարագրեք Հիքսի մոդելի տեսքը:
7. Աշենֆելտեր-Ջոնսոնի մոդելն ինչու՞ է կոչվում նաև գործադուլային ակտիվության քաղաքական մոդել:

**ՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅՈՒՆՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ
ՇՈՒԿԱՅԻ ՎՐԱ**

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

Պետությունն օրենսդրորեն կարգավորում է աշխատանքի պայմանները և աշխատաժամանակի ռեժիմը, մշակելով անվտանգության տեխնիկայի նորմերը և որոշելով աշխատաշաբաթի առավելագույն տևողությունը, ինչպես նաև արտաժամյա աշխատաժամերի համար վճարների չափը⁶¹: Օրենսդրական միջոցառում է նաև նվազագույն աշխատավարձի սահմանումը: Օրենքով արգելվում է խտրականությունը, կարգավորվում է մենաշնորհների և արհմիությունների գործունեությունը, որոշվում է կոլեկտիվ պայմանագրերի պայմանները:

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

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

⁶¹ Ըստ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողությունը չի կարող անցնել 8 ժամից, իսկ շաբաթականը՝ 40 ժամից: Իսկ արտաժամյա աշխատանքի համար վճարվում է ժամային դրույքաչափի 50 տոկոսից ոչ պակաս չափով (Հոդված 184): Տե՛ս ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք, Եր., 2016, էջ 73 և 93.

աշխատանքի վարձատրությունը, աշխատանքի տևողությունը, աշխատանքի պայմանները:

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

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

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

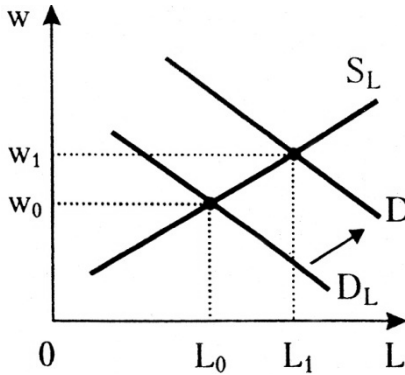
Ըստ բովանդակության աշխատանքի շուկայի կարգավորման միջոցառումները կարող են լինել՝ վարչական և տնտեսական կամ դրանց համակցումը: Տնտեսական բնույթի միջոցառումներին կարելի է դասել, օրինակ, տնտեսապես նպատակահարմար աշխատատեղերի ստեղծումը, հասարակական աշխատանքների կազմակերպումը, փոքր բիզնեսին աջակցումը և այլն: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

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

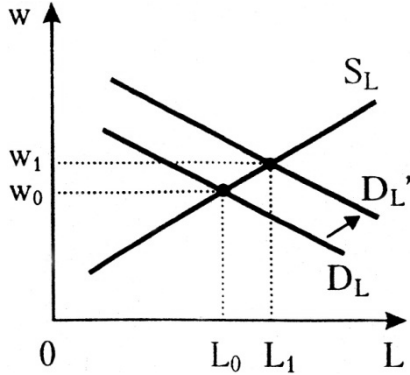
Դիտարկենք աշխատանքի շուկայի կարգավորմանն ուղղված միջոցառումների ազդեցությունն աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի վրա:

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

ա) հասարակական հատված
/ արտադրության աճ /



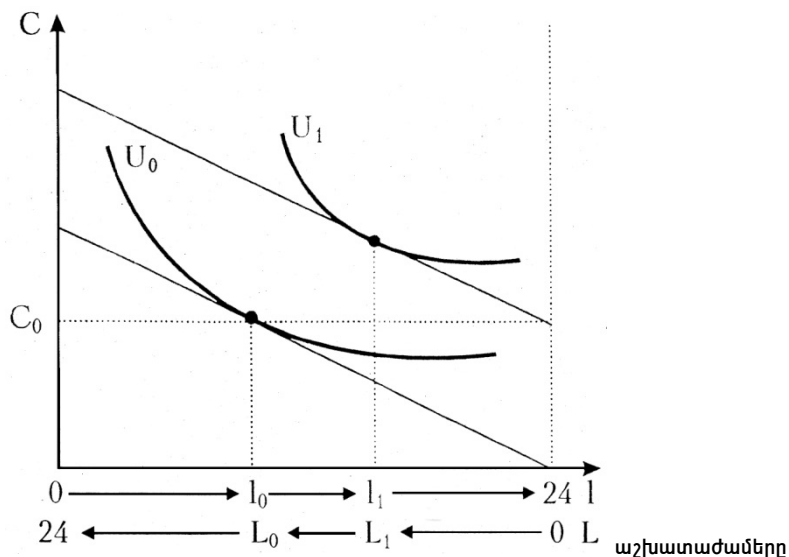
բ) մասնավոր հատված
/ պետական գնումների աճ /



Գծանկար 86. Հասարակական բարիքների աճը

Վերջնական արտադրանքի նկատմամբ պահանջարկի աճն առաջացնում է աշխատանքի պահանջարկի կորերի տեղաշարժ աջվերև, միաժամանակ ավելացնելով աշխատավարձը և զբաղվածությունը (Գծանկար 86-ի ա)): Պետության կողմից հասարակական բարիքների տրամադրումն հավասարազոր է ոչ աշխատանքային եկամտի աճին, որն առաջացնում է զուտ եկամտի էֆեկտ՝ կրճատելով է աշխատանքի առաջարկը:

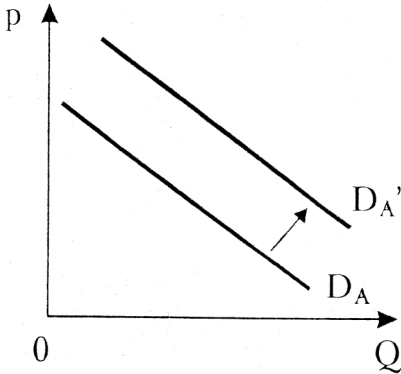
Գծանկար 87-ից երևում է, որ ոչ աշխատանքային եկամուտը նպաստում է, որ անհատն իր ժամանակի որոշակի մասը տրամադրի հանգստին, այլ ոչ թե աշխատանքին, որի հետևանքով անհատական աշխատանքի առաջարկը կնվազի:



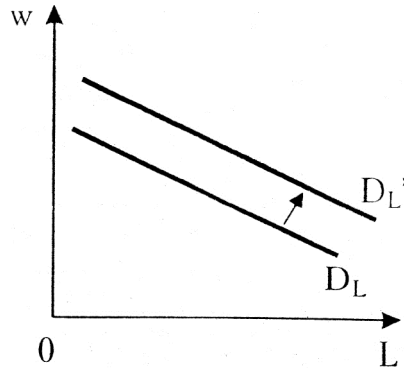
**Գծանկար 86. Հասարակական բարիքների ազդեցությունը
աշխատանքի անհատական առաջարկի վրա**

Տրանսֆերտները և սուբսիդիաները, որոնք վճարվում են առանձին մարդկանց, ավելացնում են նրանց դրամական եկամուտները, որի հետևանքով առաջանում է զուտ եկամտի էֆեկտ և անհատական աշխատանքի առաջարկը նվազում է: Սակայն այդ դրամական միջոցներն ավելացնում են մարդկանց գնողունակ պահանջարկը ապրանքների ու ծառայությունների նկատմամբ և հետևաբար ավելացնում են նաև աշխատանքի նկատմամբ ածանցյալ պահանջարկը: Սուբսիդիաներն, ունենալով նպատակային նշանակություն, հանգեցնում են որոշակի տեսակի ապրանքների և ծառայությունների նկատմամբ պահանջարկի աճին: Հետևաբար, աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկն ավելանում է հենց այդ ուղորտներում: Իսկ տրանսֆերտներն ավելացնում են ապրանքների ու ծառայությունների նկատմամբ պահանջարկը՝ բնակչության առանձին կատեգորիաների պահանջմունքներին համապատասխան: Օրինակ՝ ուսանողների թոշակների աճը կառաջացնի երիտասարդական անվանա-

ցանկի ապրանքների նկատմամբ պահանջարկի աճն, իսկ աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկը կավելանա այն ճյուղերում, որտեղ այդ ապրանքներն արտադրվում են:



ա) A ապրանքի շուկան



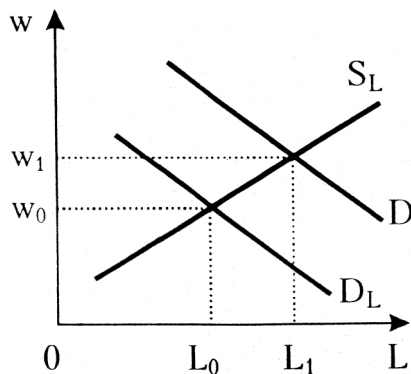
բ) A ապրանքն արտադրող ճյուղի աշխատանքի շուկան

Գծանկար 87. Տրանսֆերտների և սուբսիդիաների ազդեցությունն աշխատանքի պահանջարկի վրա

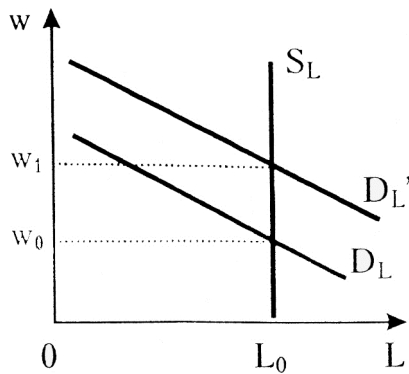
Գծանկար 87-ում ներկայացված են A ապրանքի արտադրության շուկան և այն արտադրող ճյուղի աշխատանքի շուկան, որտեղ ինչպես տեսնում ենք պահանջարկի կորը տեղաշարժվել է դեպի աջ, որի հետևանքով կավելանան աշխատավարձը և զբաղվածությունը, որոնց չափերը պայմանավորված կլինեն մաս երկու շուկաներում առաջարկի և պահանջարկի էլաստիկությամբ:

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

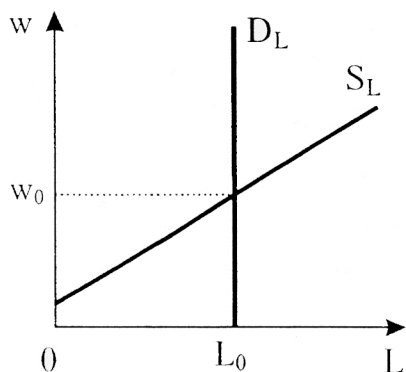
Գծանկար 88-ից երևում են զբաղվածության սուբսիդիաների տրամադրումից հետո հնարավոր հետևանքները՝ աշխատանքի շուկայում առաջարկի և պահանջարկի էլաստիկությամբ պայմանավորված:



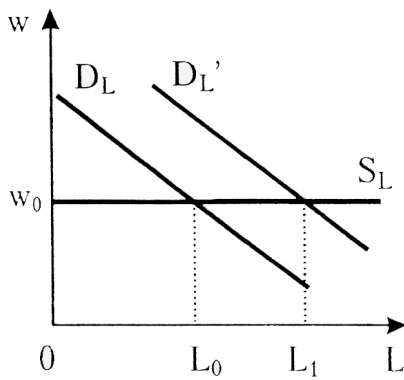
ա) ընդհանուր դեպք



բ) աշխատանքի ոչ էլաստիկ առաջարկ



գ) աշխատանքի ոչ էլաստիկ պահանջարկ



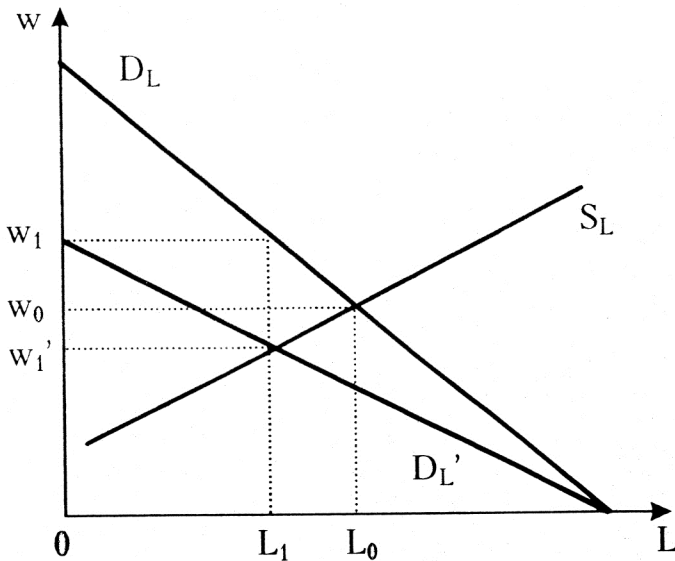
դ) բացարձակ էլաստիկ աշխատանքի առաջարկ

Գծանկար 88. Զբաղվածության սուբսիդիաների էֆեկտն աշխատանքի շուկայում՝ աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի էլաստիկությամբ պայմանավորված

Ամենաընդհանուր դեպքում՝ ա) սուբսիդիայի տրամադրումը բերում է պահանջարկի կորի տեղաշարժին՝ դեպի աջ և վերև և աշխատավարձի ու զբաղվածության աճի: Իսկ բ)-ում, երբ աշխատանքի առաջարկը բացարձակ էլաստիկ չէ, սուբսիդիայի էֆեկտն արտահայտվում է աշխատավարձի աճով:

Երրորդ նկարում՝ գ)-ում, աշխատանքի ոչ էլաստիկ պահանջարկը ոչ մի փոփոխություն չի առաջացնում զբաղվածության մեջ: Սակայն դ)-ում աշխատանքի բացարձակ էլաստիկ առաջարկն առաջացնում է զբաղվածության առավելագույն աճ:

Չարկերը: Դիտարկենք հարկերի ազդեցությունն աշխատանքի շուկայի և անհատական աշխատանքի առաջարկի վրա:

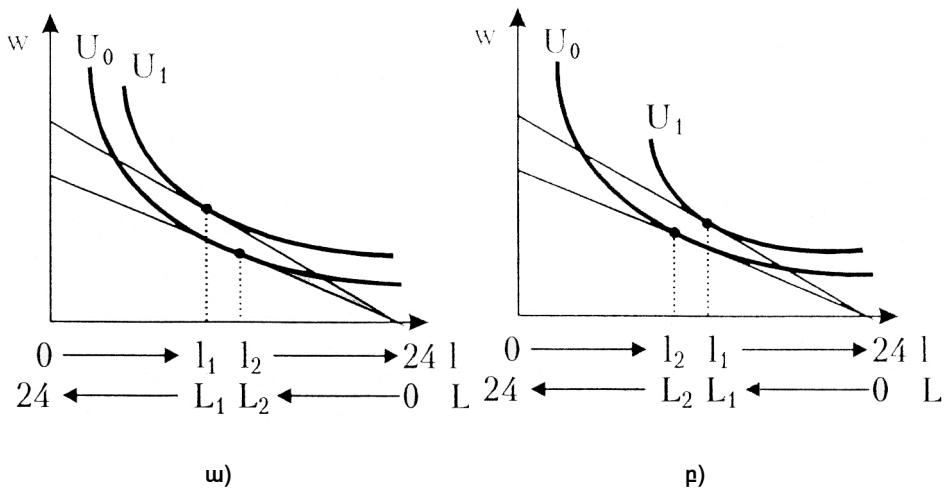


Գծանկար 89. Եկամտահարկը և աշխատանքի շուկան

Գծանկար 89-ում մինչև հարկի կիրառումն աշխատավարձի և զբաղվածության հավասարակշռված մակարդակը սահմանվել էր (W_0, L_0) կետում: Չարկը կիրառելուց հետո ի հայտ է գալիս որոշակի տարբերություն ձեռնարկատիրոջ կողմից վճարվող աշխատավարձի մակարդակի և այն իրական աշխատավարձի միջև, որը մար-

դիկ կստանան: Գծանկարում երևում է, որ L_1 զբաղվածության դեպքում գործատուն պատրաստ է վճարել $W_1 (W_1 = MRP_{L_1})$ աշխատավարձ, բայց աշխատողները կստանան հարկի մեծությունը՝ հանած W_1' աշխատավարձ: Աշխատողների տեսանկյունից նրանց աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկը նվազել է (D_L -ը՝ մինչև հարկը կիրառելը, D_L' -ը՝ հարկը կիրառելուց հետո): Հավասարակշռության կետը տեղաշարժվում է և նոր աշխատավարձի մակարդակը դառնում է W_1 -ը, իսկ զբաղվածությունը՝ L_1 : Իրականում նվազում է և աշխատավարձը և զբաղվածությունը (W_1', L_1):

Այժմ տեսնենք, թե հարկերն ինչպե՞ս են ազդում անհատական աշխատանքի առաջարկի վրա:

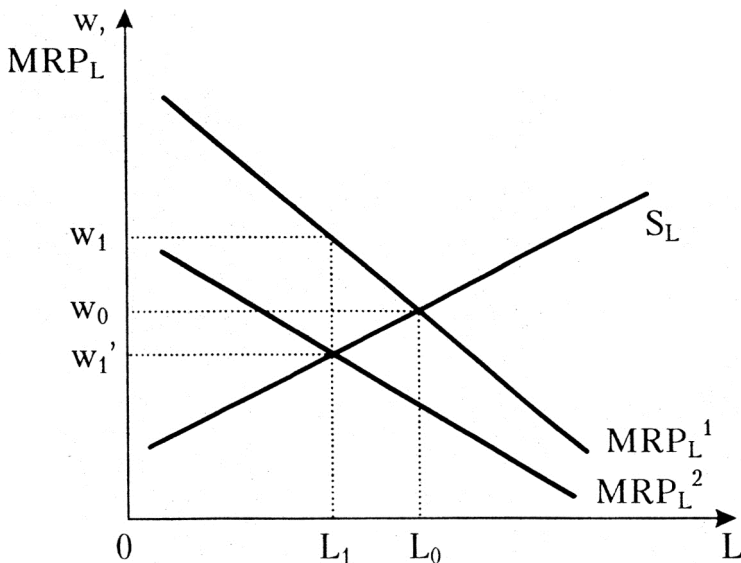


Գծանկար 90. Եկամտահարկը և անհատական աշխատանքի առաջարկը

Հարկերը կիրառելուց հետո աշխատողը կստանա ավելի քիչ՝ աշխատելով նույն ժամաքանակը: Եկամտի նվազումը կորդի նրան ավելի շատ աշխատել, որպեսզի փոխհատուցի նվազած եկամուտը, մյուս կողմից էլ ցածր աշխատավարձի դրույքի դեպքում հանգստի մեկ ժամը նույնպես էժանանում է և որովհետև հանգիստը նորմալ բարիք է, ապա մարդը կծգտի ավելի շատ հանգստանալ: Փոխարին-

ման էֆեկտը կգործի անհատական աշխատանքի առաջարկը նվազեցնելու ուղղությամբ: Ինչպես երևում է Գծանկար 90-ից, սկզբնապես մույն բյուջետային սահմանափակումների և հարկման մակարդակի դեպքում երկու մարդիկ պահում են իրենց տարբեր կերպ: Առաջինը (Նկար 90, ա)) հարկի կիրառումից հետո նախընտրում է շատ հանգստանալ, նրա մոտ գերակշռում է փոխարինման էֆեկտը՝ աշխատանքը փոխարինվում է հանգստով: Երկրորդը (Նկար 90, բ)) ընդհակառակը, սկսում է ավելի շատ աշխատել: Կարելի է ասել, որ անհատական առաջարկի մակարդակում եկամտահարկի էֆեկտը միանշանակ չէ:

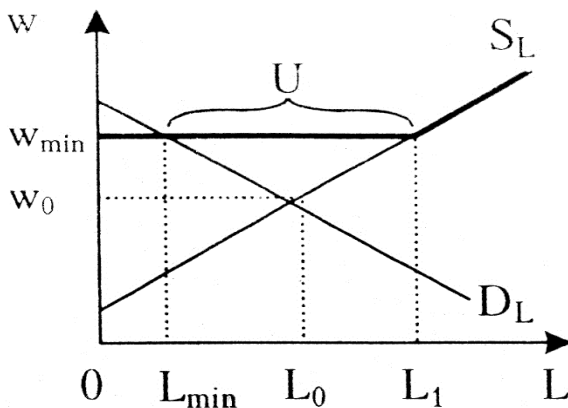
Եթե դիտարկելու լինենք գործատուի կողմից վճարվող հարկը, ապա դրա ազդեցությունն աշխատավարձի դրույքի և զբաղվածության վրա երևում է Գծանկար 91-ից:



Գծանկար 91. Աշխատավարձի ֆոնդից հարկի ազդեցությունն աշխատավարձի դրույքի և զբաղվածության վրա

Մինչև հարկի կիրառումը գործատուի աշխատանքի նկատմամբ պահանջարկը որոշվում է սահմանային արդյունքի կորով, $W=MRP_L^1$ իսկ աշխատավարձի և զբաղվածության հավասարակշիռ մակարդակը ձևավորվել է (W_0 , L_0) կետում: Հարկի կիրառումից հետո ամեն մի աշխատող ավելի թանկ է նստում գործատուի վրա, որովհետև նա պետք է մասհանումներ կատարի հարկի տեսքով: Հարկը կիրառելուց հետո սահմանային արդյունքի կորը կտեղաշարժվի դեպի ձախ և եթե հարկի մեծությունը նշանակենք X , ապա $MRP_L^2 = MRP_L^1 - X$, զբաղվածությունը կնվազի՝ L_0 -ից մինչև L_1 , իսկ աշխատավարձի դրույքը՝ W_0 -ից W_1 :

Նվազագույն աշխատավարձը սահմանվում է օրենսդրորեն, նպատակ ունենալով բարելավելու սակավապահովված ընտանիքների նվազագույն կենսամակարդակը: Սակայն այն իր հետ բերում է որոշակի բացասական էֆեկտներ ոչ որակյալ աշխատուժի համար: Գծանկար 92-ում ներկայացված է ոչ որակյալ աշխատուժի աշխատանքի շուկան, որը գտնվում է հավասարակշիռ վիճակում մինչև նվազագույն աշխատավարձի սահմանումը, որտեղ զբաղվածության մակարդակը L_0 է իսկ աշխատավարձի դրույքը՝ W_0 : Նվազագույն աշխատավարձը՝ $W_{\min}$ -ը սահմանելուց հետո կրճատվում է աշխատանքի ընդունվողների թիվը L_1 -ից $L_{\min}$: Գործազրկության մակարդակը՝ (U)-ն, կազմում է ($L_1-L_{\min}$) մարդ:



Գծանկար 92. Նվազագույն աշխատավարձի էֆեկտը

Ժամանակի ընթացքում կառավարությունները կարող են միջոցառումներ կիրառել՝ խթանելու տնտեսությունը, գործազրկությունը նվազեցնելու նպատակով: Սակայն, գների աճին զուգընթաց նվազագույն աշխատավարձի իրական մակարդակը նվազում է, եթե նրա անվանական մեծությունը մնում է նույնը:

Հարցեր կրկնության համար:

1. Ի՞նչ հիմնական օրենսդրական միջոցառումներ են կիրառվում աշխատանքի շուկան կարգավորելիս:
2. Հասարակական բարիքների արտադրությունն ի՞նչ ազդեցություն է ունենում աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի վրա:
3. Ինչպե՞ս են ազդում տրանսֆերտներն աշխատանքի շուկայի վրա:
4. Աշխատանքի շուկայի վրա ի՞նչ ազդեցություն են ունենում հարկերը:
5. Ինչու՞ է նվազագույն աշխատավարձի սահմանումն առաջացնում գործազրկություն:

Օգտագործված գրականության ցանկ

1. Հայաստանի Հանրապետության 2001 թ. և 2011 թ. մարդահամարների արդյունքները, ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայություն, Երևան, 2003 թ. և 2013 թ.:
2. ՀՀ ԱՎԾ, Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում, 2003-2007 թթ., Երևան, 2008:
3. ՀՀ ԱՎԾ, Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում, 2008-2012 թթ., Երևան, 2013:
4. ՀՀ ԱՎԾ, Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում, 2009-2013 թթ., Երևան, 2014:
5. ՀՀ ԱՎԾ, Հայաստանի վիճակագրական տարեգրքեր՝ 2000-ից 2014 թվականներ:
6. ՀՀ ԱՎԾ, Տնային տնտեսությունների հետազոտություններ 1996-2014 թթ. հաշվետվություններ:
7. ՀՀ ԱՎԾ, ՀՀ սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2009 թ., Երևան, 2010:
8. ՀՀ ԱՎԾ, ՀՀ սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2015 թ., Երևան, 2016:
9. ՀՀ ԱՎԾ, Ասիական զարգացման բանկ. «Ոչ ֆորմալ հատվածը և ոչ ֆորմալ զբաղվածությունը Հայաստանում», Ազգային զեկույց, Երևան, 2010:
10. ՀՀ ԱՎԾ, Հայաստանում աշխատանքային միգրացիայի զեկույց, Երևան, 2007:
11. Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրություն, փոփոխություններով, Երևան, 2015:
12. ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, ընդունված 2004 թ. նոյեմբերի 9-ին, Երևան, 2016:
13. ՀՀ Օրենքը բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին՝ ընդունված 2004 թ.:
14. Զբաղվածության մասին ՀՀ օրենքը՝ ընդունված 2013 թ. դեկտեմբերին:
15. ՀՀ օրենքը «Քաղաքացիական ծառայողների վարձատրության մասին»:
16. Սարգսյան Հ., Մարկոսյան Ա., Հայաստանի տնտեսության վերափոխումները և վերելքի հեռանկարները, «Ձանգակ» հրատարակչություն, Երևան, 2014:
17. Մարդկային զարգացման հիմունքներ, ուսումնական ձեռնարկ մագիստրանտների համար: Գլխավոր խմբագիր, տնտ. գիտ. դոկտոր, պրոֆեսոր Հ. Լ. Սարգսյան, Երևան, «Նոյան տապան», 2004.

18. ՀՀ աշխատանքի շուկայի վերլուծություն, գիտահետազոտական աշխատանք: ԵՊՀ հետազոտական խումբ՝ ՀՀ ԳԱԱ թղթակից-անդամ, պրոֆ. Գ. Ղարիբյանի ղեկավարությամբ, «Աստղիկ», Երևան, 2010.
19. Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն «Երիտասարդների զբաղվածության համընդհանուր միտումները» զեկույց, Երևան, 2004:
20. Խոջաբեկյան Վ. Ե., Հայաստանի բնակչության արտագաղթը և միտումները մոտ ապագայում, Երևան, 2006:
21. Համբարձումյան Ա. Հ., «Զբաղվածության դինամիկան անկախության 20 տարիներին», Տնտեսության զարգացման և կառավարման հիմնախնդիրներ, գիտական աշխատանքների ժողովածու, Երևան, «ՕՐ-ՂԱՐ» հրատարակչություն, 2012, էջ 21-23:
22. Համբարձումյան Ա. Հ., «Աշխատանքի տնտեսագիտության որոշ հասկացությունների հստակեցման փորձ», Բանբեր Երևանի համալսարանի, սոցիոլոգիա, տնտեսագիտություն, հ.141.5, 2013, էջ 24-30:
23. Համբարձումյան Ա. Հ., «Աշխատանքային հարաբերությունների պետական կարգավորում», դասախոսությունների նյութեր, «Աստղիկ գրատուն», Երևան, 2014:
24. Համբարձումյան Ա. Հ.: «ՀՀ աշխատանքային ռեսուրսների ձևավորումը և բաշխումը», Տնտեսության զարգացման և կառավարման հիմնախնդիրներ, (Պարբերական գիտական ժողովածու), Գիրք 8, Երևան, «ՕՐ-ՂԱՐ» հրատարակչություն, 2015, էջ 31-45:
25. Համբարձումյան Ա. Հ., «ՀՀ աշխատաշուկան. իրավիճակը և միտումները» ԵՊՀ հրատարակչություն, 2016:
26. Կ. Մարքս, Ֆ. Էնգելս, Երկեր, հ. 23:
27. Կ. Մարքս, Կապիտալ, Հայաստանի պետական հրատարակչություն, Երևան, 1954:
28. Адамчук В. В., Ромашов О.Б., Сорокина М. Е., Экономика и социология труда, Москва, 2001.
29. Виленский М. Я., Гаршков А. Г., Основы здорового образа жизни студента, Среднее проф. Образование, N 6, М., 1995.
30. Генкин Б. М., Экономика и социология труда, М., 2003.
31. Зубов В. М., Как измеряется производительность труда в США, М., 1990.
32. Кейнс Дж. М., Общая теория занятости, процента и денег, М., 1978.
33. Конвенции и рекомендации МОТ, т.2, Женева, 1991.
34. Марцинкевич В. И., Собалева И. В., Экономика человека, М., 1995.
35. Рофе А. И., Экономика и социология: Уч. пособие, -М., МИК, 1996.

36. Рофе А. И., Збышко Б. Г., Ишин В. В., Рынок труда, занятости населения, экономика ресурсов для труда, М., 1997.
37. Рошин С. Ю., Разумова Т. О., Экономика труда, Москва, 2001.
38. Эренберг Р. Смит Р., Современная экономика труда, Москва, 1996.
39. Экономика труда и социально-трудовых отношений. Под редакцией Г. Г. Меликяна и Р. П. Колосовой, М., 1996.
40. Ann Barteland Frenk Lientenberg, Technology Some Empirical Evidence, Review of Economics and Statistics, 69 (February 1987).
41. Ashenfeiter Orie, Johnson George, Bargaining Theory, Trade Unions and industrial strike Aktivty, American Economic Review 50 (March 1969).
42. Akerlof G. A., Yellen J. L. (ed by), Efficiency Wage Models of the Labor Market, Cambridge University Press, 1986.
43. Azariadis C., Implicit contracts and Related Topics: a Survey In: The Economics of the Labour Market, 1991.
44. Artur Oukun, Potential GDP, its Measurement and Significance Washington. Brookings Papers on Economic Activity, 1980-1.
45. Bosworth D., Dawkins P., Stomback T. The Economics of the Labour Market, 1996.
46. Becker G. S., Human Capital; a theoretical and empirical analysis with special reference to education, Columbia UP, 1975.
47. Bosworth D., Dawkins P., Stromback N., The Economics of the Labour Market. Addison Wesley Longman Limited, 1996.
48. Chamberlain N. A., General Teory of Economic Process, N.Y. Paper, Row Publishers, 1955.
49. Doeringer P. B., Piore M. J., Internal Labor Markets ant Manpower Analysis, Lexington Books, D.C. Heath, 1971.
50. Elliott R. F., Labor Economics: a Comparative Text, McGraw-Hill Book Company, LTD, 1991.
51. Fallon P., Verry D., The Economics of Labour Markets. Philip Allan, 1988.
52. Handbook of Labour economics, Vol. 1-2. Ed. By Ashenfelter O.C., Layard R. North Holland, 1986.
53. Haque, N. U. and Kim S.J., Human Capital Flight: Impact of Migration on Income and Growth, International Monetary Fund Staff Papers 42 (3), 1995.
54. Hicks, J. R., The Theory of Wages, p. 76, Macmillan, London, 1932.
55. Kerr C., Staudohar P. D. (ed.by), Labor economics and industrial relations: markets and institutions. Harvard UP, 1994.

56. Killingsworth M. R., Labor supply. Cambridge UP, 1983.
57. Layard R., Nickell S., Jackman R., Unemployment: macroeconomic performance and the labour market. Oxford UP, 1991.
58. Macdonald J., Soloy R. "Wage Bargaining and Employment" American Economic Review 71 (December 1981).
59. Mincer J., Studies in human capital, Volume 1., Edward Elgar Publishing Limited, 1993.
60. Mincer J., Studies in labor supply, Volume 2., Edward Elgar Publishing Limited, 1993.
61. Parsons D. O., Models of labor market turnover, a theoretical and empirical survey in Research in labor economics, ed. Ehrenberg R. G.V. 1 Jai Press, 1977.
62. Pencavel J., Labor markets under trade unionism, Basil Blackwell INC, 1991.
63. Perrot A., Les nouvelles theories du march du travail, Edition La Decouverte, 1992.
64. Pierre Cahuc and Andre Zylberberg, Labor Economics, The MIT Press Cambridge, Massachusetts, London, England, 2004.
65. Phillips A. W., The Relation between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861-1957, Economica, n.s. 25. November 1958.
66. Polachek S. W., Siebert W. S., The economics of earnings. Cambridge UP, 1993.
67. Roland L. Oaxaca, Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets, International Economic Review 14 , October 1973.
68. Sapsford D., Tzannatos Z. (ed, by), Current issues in labour economics. Macmillan Education LTD, 1990.
69. Sapsford D., Tzannatos Z., The economics of the labour economics, Macmillan Education LTD, 1993.
70. Stark O., The migration of labor, Basil Blackwell INC, 1991.
71. Sapsford D., Tzannatos Z., The economics of Labour Market, 1993.
72. Schultz T.W., Investment in human capital, 1971.

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

Ներածություն.....	3
Գլուխ 1. «Մարդկային ռեսուրսներ և աշխատանքի էկոնոմիկա» դասընթացի ուսումնասիրության առարկան և մեթոդը	6
Գլուխ 2. Աշխատանքային ռեսուրսների ձևավորումը բաշխումը և զբաղվածությունը	14
2.1. Աշխատանքային ռեսուրսների ձևավորումն ու բաշխումը	14
2.2. Զբաղվածություն, զբաղվածության կարգավիճակի դասակարգիչ.....	23
Գլուխ 3. Աշխատանքի շուկա: Ընդհանուր բնութագիրը.....	29
Գլուխ 4. Աշխատանքի առաջարկը	50
4.1. Առաջարկի ձևավորումն աշխատանքի շուկայում	50
4.2. Աշխատանքի առաջարկի պարզագույն մոդելը	52
4.3. Աշխատել / չաշխատելու որոշման կայացումը	56
4.4. Եկամտի էֆեկտը և փոխարինման էֆեկտը	59
4.5. Աշխատանքի անհատական առաջարկի կորը	63
4.6. Աշխատանքի ժամերի սահմանափակումը և արտաժամյա աշխատանքը	64
4.7. Եկամտահարկը և աշխատանքի առաջարկը	68
4.8. Սոցիալական օգնության ծրագրերի ազդեցությունն աշխատանքի առաջարկի վրա	72
4.9. Հոսսալքված և լրացուցիչ աշխատողի էֆեկտը	76
4.10. Աշխատանքի առաջարկը տնային տնտեսությունում	79
4.10.1. Տնային տնտեսությունում արտադրության մոդելը	79
4.10.2. Եռակի ընտրություն. աշխատանքի շուկա, տնային տնտեսություն և համգիստ	83
4.10.3. Ամուսինների համատեղ որոշումը աշխատանքի առաջարկի մասին	85
Գլուխ 5. Աշխատանքի պահանջարկը	89
5.1. Աշխատանքի պահանջարկի պարզագույն մոդելը	89
5.2. Երկուսից ավելի գործոններով մոդելներ	95
5.3. Աշխատանքի պահանջարկի ձևափոխված մոդելները	98
5.4. Աշխատանքի պահանջարկի էլաստիկությունը	101

5.5. Տեխնիկական առաջընթացը և աշխատանքի պահանջարկի էլաստիկությունը.....	109
5.6. Մշտական ծախսերը և աշխատանքի պահանջարկը	111
5.7. Հարկերի ազդեցությունն աշխատանքի պահանջարկի վրա	114
Գլուխ 6. Աշխատուժի որակը: Ներդրումներ մարդկային կապիտալում	118
6.1. Աշխատուժի որակը և աշխատողների որակավորումը ...	118
6.2. Ներդրումներ մարդկային կապիտալում.....	123
6.2.1. Կրթության վրա ներդրումների պարզագույն մոդելը ...	127
6.2.2. Մասնագետների աշխատանքի շուկա.....	130
Գլուխ 7. Տեղաշարժն աշխատանքի շուկայում.....	135
7.1. Տեղաշարժի տեսակները	135
7.2. Միգրացիան բնորոշող հիմնական ցուցանիշները	145
7.3. Միգրացիայի ազդեցությունը ելքի և ընդունող երկրների աշխատանքի շուկաների վրա	146
7.4. Միջֆիրմային տեղաշարժ.....	149
Գլուխ 8. Գործազրկություն	154
8.1. Գործազրկության առաջացման պատճառները	154
8.2. Գործազրկության տեսակները.....	156
8.3. Աշխատանք փնտրելու տեսությունը	160
8.4. Գործազրկությունը և մակրոտնտեսական ցուցանիշները.....	162
Գլուխ 9. Աշխատանքի ներքին շուկա	167
9.1. Աշխատանքի ներքին շուկայի առանձնահատկությունները	167
9.2. Կադրային քաղաքականությունը ներքին շուկայում	170
9.3. Անձնակազմի զարգացումը և մարդկային կապիտալում հատկացումները ներքին շուկայում	173
9.4. Աշխատանքային կարիերա	175
Գլուխ 10. Աշխատանքի կազմակերպումը և պայմանները	180
10.1. Աշխատանքի կազմակերպումը ձեռնարկություններում	180

10.2. Աշխատանքի պայմանները և դրանց ձևավորման գործոններ.....	186
10.3. Աշխատանքի պաշտպանությունը և անվտանգությունը	189
Գլուխ 11. Աշխատանքի վարձատրությունը և խթանումը	192
11.1. Աշխատավարձի բնորոշումը, ֆունկցիաները և կազմակերպման սկզբունքները	192
11.2. Աշխատավարձում տարբերությունների պատճառները	195
11.2.1. Աշխատողների ոչ միօրինակությունը	196
11.2.2. Աշխատավարձի ոչ եկամտային տեսությունը և աշխատավարձում փոխհատուցման տարբերությունները ...	198
11.2.3. Աշխատանքի անվտանգության նորմատիվների ազդեցությունն աշխատանքի շուկայի վրա	202
11.2.4. Փոխհատուցման տարբերությունները և ոչ դրամական պարգևները	204
11.2.5. Փոխհատուցման տարբերությունները և աշխատատեղի կարգավիճակը.....	207
11.2.6. Աշխատանքի շուկայի անկատարությունը և տարբերություններն աշխատավարձում	210
11.3. Խտրականությունն աշխատանքի շուկայում	212
11.3.1. Խտրականության բնորոշումը, առաջացման պատճառները և տեսակները.....	212
11.3.2. Շուկայական խտրականության մոդելները	218
11.4. Աշխատանքի վարձատրման կազմակերպումը ձեռնարկություններում	222
11.5. Ծառայողների աշխատանքի վարձատրությունը	229
Գլուխ 12. Աշխատանքի արտադրողականությունը.....	234
12.1. Աշխատանքի արտադրողականության բնորոշման ժամանակակից մոտեցումները	234
12.2. Աշխատանքի արտադրողականության չափման մեթոդները և ցուցանիշները	236
Գլուխ 13. Արհմիությունը և սոցիալական համագործակցությունը	241

13.1. Արհմիություններին մասնակցության մոդելը	241
13.2. Արհմիությունների նպատակները և պահվածքի մոդելներ.....	243
13.3. Բանակցային գործընթացի և գործադուլների մոդելները	250
Գլուխ 14. Պետության ազդեցությունն աշխատանքի շուկայի վրա.....	257
Օգտագործված գրականության ցանկ	268

ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ

Անահիտ Համբարձումի Համբարձումյան

**ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ
ԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԷԿՈՆՈՄԻԿԱ**

ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ՁԵՌՆԱՐԿ

Համակարգչային ձևավորումը՝ Կ. Չալաբյանի
Կազմի ձևավորումը՝ Ա. Պատվականյանի
Հրատ. սրբագրումը՝ Գ. Գրիգորյանի

Տպագրված է «Գևորգ-Հրայր» ՍՊԸ-ում:
ք. Երևան, Գրիգոր Լուսավորչի 6

Ստորագրված է տպագրության 21.10.2016:
Չափսը՝ 60x84^{1/16}: Տպ. մամուլը՝ 17.25:
Տպաքանակը՝ 200:

ԵՊՀ հրատարակչություն
ք. Երևան, 0025, Ալեք Մանուկյան 1
www.publishing.ysu.am



ՀԱՍՏԱՐԱՎՈՐԹՅՈՒՆ
ԵՐԵՎԱՆ 2016
publishing.gsu.am

