

ՏՆՏԵՍԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՏՆՏԵՍԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ՈՐՈՇ ԶԱՍԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՀՍՏԱԿԵՑՄԱՆ ՓՈՐՁ

ԱՆԱՅԻՏ ԶԱՄԲԱՐՁՈՒՄՅԱՆ

Աշխատանքային հարաբերությունները թերևս ամենաընդգրկուն և բնակչության մեծաթիվ զանգվածին առնչվող իրավիճակներ են, որոնց կարգավորումը տեղի է ունենում մի քանի աստիճանով՝ ա) գործատու-վարձու աշխատող, բ) գործատու-պետություն և գ) պետություն-միջազգային կառույցներ:

Առաջին երկուսի դեպքում աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են տվյալ երկրի գործող օրենսդրությամբ և միջազգային կառույցների նորմերով (Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն, Միավորված ազգերի կազմակերպություն և այլն):

Եթե Հայաստանի Հանրապետությունը միջազգային այդ կառույցների անդամ է, ապա աշխատանքային նորմերն ու փաստաթղթերը հիմնականում պետք է համապատասխանեն դրանց հռչակած դրույթներին: Հաշվի պետք է առնվեն նաև ազգային առանձնահատկությունները:

Այժմ տեսնենք, թե ՀՀ աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող նորմատիվային և օրենսդրական փաստաթղթերը ինչպես են արտացոլում ընդհանուրի կողմից ընդունված ակնհայտ իրողությունները:

Սկսենք «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքից, որն ընդունվել է 2005 թվականի հոկտեմբերի 24-ին և «կարգավորում է Հայաստանի Հանրապետության բնակչության զբաղվածության իրավական հիմքերը, բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության ոլորտում պետական քաղաքականության սկզբունքները...»¹:

Օրենքի անվանման մեջ **բնակչություն** բառն ավելորդ է, քանի որ երբ ասում ենք զբաղվածություն, արդեն հասկանում ենք, որ խոսքը մարդու կամ մարդկանց խմբերի զբաղվածության մասին է: Իսկ եթե այնուամենայնիվ **բնակչություն** բառի անհրաժեշտությունը կա, ապա պետք է ասվի ոչ թե բնակչության, այլ տնտեսապես ակտիվ բնակչության կամ աշխատանքային տարիքի բնակչության մասին, որովհետև **զբաղվածություն** բառն այստեղ արտահայտում է տնտեսության ոլորտում զբաղված լինելու գաղափարը:

Այնուհետև օրենքի հոդված 3-ում ասվում է. «ՀՀ քաղաքացիների

¹ «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքը, հոդված 1:

զբաղվածությունը ՀՀ օրենսդրությամբ չարգելված, **եկամտի ստացման նպատակ հետապնդող գործունեություն է**, բացառությամբ սույն օրենքի 4 հոդվածի 4-րդ և 5-րդ կետերով նախատեսված գործունեության տեսակները»²: Գործունեության այդ տեսակներն են՝ ժամկետային զինվորական պարտադիր ծառայությունը և ուսումնական հաստատություններում, մասնագիտական ուսուցման դասընթացներում և ուսուցման այլ ձևերում առկա ուսուցումը: Այնուհետև հոդված 5-ով սահմանվում են զբաղված և չզբաղված անձիք: «Ձբաղված են համարվում այն **գործունակ** անձիքը, ովքեր զբաղված են սույն օրենքի 4-րդ հոդվածով նախատեսված գործունեության որևէ տեսակով»³: Ստացվում է, որ առկա ուսուցմամբ սովորողները, ըստ ՀՀ վերոնշյալ օրենքի, համարվում են զբաղված:

Գործունակ բառը ևս որոշ մեկնաբանությունների կարիք ունի: Եթե խոսքը զբաղված լինելու մասին է, ապա պետք է կիրառվի **աշխատունակ** բառը, որովհետև վերջինս ենթադրում է, որ անձը հաշմանդամ չէ և կարող է կատարել որևէ աշխատանք: Իսկ եթե ասում ենք **գործունակ**, **գործ**-ը արդեն որոշակի մասնագիտական որակավորում է ենթադրում: Մարդը կարող է աշխատունակ լինել, բայց ունակ չլինել որոշակի գործ կատարելու: այսպես, որակավորում չունեցող բանվորը աշխատունակ է, բայց փականագործի հաստոցի մոտ չի կարող աշխատել, այստեղ նա դառնում է անգործունակ, բայց եթե նա աշխատունակ է, կարող է ավագը բահով շուռ տալ և համարվել զբաղված:

Այժմ տեսնենք, թե առկա ուսուցմամբ սովորողների զբաղվածության խնդիրը ինչպես է լուսաբանվում միջազգային փաստաթղթերում և աշխատանքի տնտեսագիտությամբ զբաղվող մասնագետների կողմից:

Աշխատանքի վիճակագիրների 13-րդ միջազգային համաժողովում ընդունված «Տնտեսապես ակտիվ բնակչության, զբաղվածության և ոչ լրիվ զբաղվածության վերաբերյալ երաշխավորություններ»-ում ասվում է, որ աշակերտները, ուսանողները և տնային տնտեսուհիները համարվում են տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչություն, այսինքն՝ նրանց չի կարելի համարել զբաղված կամ էլ գործազուրկ, որովհետև առկա ուսուցմամբ աշակերտները և ուսանողները սովորելու համար հատկացված տարիներին զբաղված չեն համարվում: Միայն այն դեպքում, երբ աշակերտը, ուսանողը և տնային տնտեսուհին միաժամանակ վճարովի աշխատանք են կատարում կամ ունեն սեփական ձեռնարկություն, համարվում են զբաղված⁴:

Իսկ ՌԴ-ի պետվիճկոմի «Վիճակագրության մեթոդաբանական դրույթներ»-ում ասվում է. «Ձբաղված են համարվում այն անձիքը, ովքեր դիտարկվող ժամանակահատվածում կատարել են վարձու վճարովի աշխատանք, ինչպես նաև ստացել են եկամուտ՝ ներգրավելով կամ չներգրավելով վարձու աշխատողներ, իսկ չզբաղված բնակչությանն են դասվում սո-

² Նույն տեղում, հոդված 3:

³ Նույն տեղում, հոդված 5:

⁴ **Տե՛ս Хуссманс Р., Мехран Ф., Верма В.** Обследования экономически активного населения: занятость, безработица и неполная занятость. Методологическое руководство МБТ. Концепции, методы. М., 1994, էջ 257:

վորողները, ուսանողները, ասպիրանտները, ուժքեր սովորելը չեն համատեղում աշխատանքային գործունեության հետ.....»⁵:

Ըստ նույն մեթոդաբանության, որի հիմքում դրված են միջազգային չափորոշիչները, աշխատանքային ռեսուրսների հաշվեկշիռը կազմելիս առանձին տողով գատվում է տնտեսության մեջ չգրադված բնակչությունը, որը ներառում է նաև աշխատունակ տարիքի առկա ուսուցմամբ սովորողներին⁶:

Ըստ ՀՀ ԱՎԾ բնորոշման՝ «Ձբադվածների մեջ ներառվում են և՛ վարձու, և՛ ոչ վարձու աշխատողները՝ անկախ այն բանից՝ աշխատանքը եղել է սեզոնային, պատահական կամ միանգամյա: Ձբադված են համարվում նաև տարբեր պատճառներով աշխատանքից ժամանակավորապես բացակայողները»⁷:

Նշված բոլոր տարբերակներում խոսք անգամ չկա այն մասին, որ առկա ուսուցմամբ սովորողները և ուսանողները կարող են գրադված համարվել:

Աշխատանքի տնտեսագիտության գրեթե բոլոր դասագրքերում առկա ուսուցմամբ սովորողները, ուսանողները, ասպիրանտները համարվում են տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչություն⁸:

Փաստորեն, ՀՀ-ում գործող «Բնակչության գրադվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» օրենքի դրույթն ըստ էության միայն օրենքի տվյալ հոդվածի շրջանակներում է գործում, քանի որ նույնիսկ ՀՀ ԱՎԾ-ն գրադվածներին հաշվարկում է միջազգային ստանդարտներին համապատասխանող մեթոդաբանությամբ:

Վերոնշյալ օրենքի գլուխ 3-ի հոդված 12-ի առաջին կետը բնակչության գրադվածության պետական կարգավորման նպատակով ՀՀ կառավարության կողմից իրականացվող միջոցառումների մասին է, որտեղ ասվում է. «...կառավարությունն իրականացնում է **աշխատուժի** առաջարկի և պահանջարկի հավասարակշռության և»⁹: **Աշխատուժ** բառն ընդգծել ենք, որովհետև մեր հետագա շարադրանքը նվիրված է հենց դրան:

Դեռևս 1934 թվականից նախկին ԽՍՀՄ-ը, այդ թվում նաև Հայաստանը, Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության անդամ է, և չնայած նախկին համակարգի պայմաններում դրա գործունեության մասին տեղեկատվության խիստ սահմանափակվածությամբ՝ այդ միջազգային կազմակերպությանն անդամակցելը զգալի ազդեցություն ունեցավ աշխատանքի տնտեսագիտության վրա՝ հասկացությունների և կատեգորիաների ճշգրտման, իմացաբանական ապարատի հղկման առումով: Այդ է պատճառը, որ անհրաժեշտություն առաջացավ նորովի անդրադառնալու մինչ ԽՍՀՄ-ի փլուզումը կիրառված թե՛ մեթոդաբանական և թե՛ իմացաբանական հիմնահարցերին: ԱՄԿ-ի մեթոդաբանությամբ աշխատուժը գրադված և գործազուրկ մարդկանց համախումբն է, որը կոչվում է նաև տնտեսապես ակտիվ բնակչություն:

⁵ «Методологические положения по статистике». І., 2003, с. 193.

⁶ Տե՛ս նույն տեղը, էջ 195:

⁷ «Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք», Եր., 2009, էջ 49:

⁸ Տե՛ս **Адамчук В., Ромашов О., Сорокина М.** Экономика и социология труда. М., 2001, էջ 21, «Экономика труда и социально-трудовые отношения». М., 1996, էջ 27:

⁹ «Բնակչության գրադվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքը, գլուխ 3, հոդված 12, կետ 1:

Այստեղ տեղին է անդրադառնալ իմացաբանական բնույթի որոշ պարզաբանումների, որոնք վերաբերում են անցումային փուլում գտնվող Հայաստանի տնտեսագիտական մտքի դրսևորումներին: Ի մասնավորի՝ նկատի ունենք **աշխատանքի շուկա** թե **աշխատուժի շուկա**, **աշխատանքի առաջարկ** թե **աշխատուժի առաջարկ**, **աշխատանքի գին** թե **աշխատուժի գին** հասկացություններին տրվող մեկնաբանությունները: Ժամանակակից տնտեսագիտական միտքը աշխատուժ ասելով հասկանում է զբաղվածներին և գործազուրկներին: Երբ ասում ենք աշխատուժի շուկա, հասկացվում է իբրև մարդիկ են վաճառվում: Այս շփոթմունքի հիմնական մեղավորը Կ. Մարքսն է, որի կարծիքով **աշխատուժը** մարդու ֆիզիկական և հոգևոր ունակությունների ամբողջությունն է, որը գործադրվում է ամեն անգամ, երբ նա արտադրում է ինչ-որ սպառողական բարիքներ¹⁰: Աշխատանքի շուկայի նորմալ գործելու պայմաններին աշխատուժ կատեգորիան բավարարում է, թե ոչ, եթե դրա մեկնաբանությունն ընդունենք նույնիսկ ըստ Մարքսի, ապա պատասխանը կլինի բացասական, և դա հիմնավորվում է հետևյալ հիմնական նկատառումներով: Նախ՝ մարդու ունակություններն անբաժանելի են մարդուց, և առանց մարդուն վաճառելու չի կարելի վաճառել դրանք: Երկրորդ՝ գնորդն այդ դեպքում նույնպես չի կարող դառնալ այդ ունակությունների սեփականատեր, որովհետև դրանք անբաժան են վաճառվողից: 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:

Անգլերեն labour բառն ունի մի շարք թարգմանություններ՝ սկսած **աշխատանք**-ից, վերջացրած **ջանալ**-ով¹¹: Ժամանակակից տնտեսագիտական անգլալեզու որևէ աշխատանքում չէք գտնի «Labour for market» արտահայտությունը, որը թարգմանվում է աշխատուժի շուկա, այն միշտ գրվում է «Labour market», որը թարգմանաբար նշանակում է աշխատանքի շուկա: Պատճառն այն է, որ աշխատուժ ասելով արդի տնտեսագիտական մտքի ներկայացուցիչները հասկանում են զբաղվածների և գործազուրկների գումարը, իսկ քանի որ դրանք մարդիկ են, իսկ մարդկանց վաճառքը վաղուց քրեորեն պատժելի է, և որովհետև մարդը չի վաճառվում, այլ միայն նրա աշխատանքային ծառայությունը, ապա ասել **աշխատուժի շուկա** մասնագիտական կոպիտ սխալ է և, բացի դրանից, հակասում է մարդու իրավունքների վերաբերյալ արդի պատկերացումներին:

Ի դեպ, ռուսալեզու տնտեսագիտական գրականության մեջ ևս ասվում է «Рынок труда», այլ ոչ թե «Рынок рабочей силы»¹²:

Աշխատանքի շուկայում որպես «**ապրանք**» հանդես եկող **աշխա-**

¹⁰ Տե՛ս Կ. Մարքս, Ֆ. Էնգելս, Երկեր, հ. 23, էջ 178:

¹¹ Տե՛ս «Անգլերեն-հայերեն բառարան», խմբագրությամբ Յ. Ա. Ասմանզուլյանի և Մ. Ի. Հովհաննիսյանի, Եր., 1991, էջ 526:

¹² Տե՛ս Котляр А. Э., Кирпа И. Н. Проблемы занятости и рынка труда России в условиях перехода к рыночной экономике. М., 1996, Никофорова А. А. Рынок труда: занятость и безработица. М., 1991, ևն:

տանք 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 փոխվում¹³: Այդ պատճառով, նույնիսկ եթե **աշխատուժ** ասելով այն ընկալենք այնպես, ինչպես ընկալում էր Կ. Մարքսը, ապա **աշխատուժի գին** արտահայտությունն իմաստագրվում է: **Աշխատավարձը ոչ թե «աշխատուժի գինն է», այլ աշխատանքի գինը**: Մարդը, ներդնելով իր աշխատանքային ջանքերը, արդյունք է ստեղծում, որի համար էլ վարձատրվում է, իսկ այդ ջանքերը կիրառելու ունակությունները մնում են նրա հետ, և դրա գինը կարող է չափվել միայն մարդկային կապիտալի արժեքը չափելու տեխնոլոգիաներ կիրառելով, որը զգալիորեն ավելի բարդ է, քան աշխատավարձի հաշվարկումը:

Հիշատակված օրենքի հոդված 14-ը վերնագրված է «Աշխատուժի տեղաշարժը»: Այստեղ **աշխատուժ** բառն օգտագործված է այնպես, ինչպես մենք մինչ այժմ դրա մասին խոսում էինք, այսինքն՝ այն մարդկանց բազմություն է, այլ ոչ թե մարդկանց աշխատելու ունակություն: Իսկ այս երկուսն իրար հետ շփոթելու բազում դեպքերի կհանդիպեք, եթե ընթերցեք աշխատանքի հիմնախնդիրների վերաբերյալ հոդվածներ և օրենսդրական փաստաթղթեր¹⁴ (մեր դիտարկած օրենքը ևս դրա վառ ապացույցն է):

Միջազգային կառույցների կողմից Հայաստանի տնտեսության հետազոտությունների նյութերում նույնպես կարելի է հանդիպել այդպիսի թյուրիմացությունների: Օրինակ՝ ՄԶԾ հայաստանյան գրասենյակի «Հայաստանի աշխատաշուկայի զարգացումները» հետազոտության երկրորդ հատորի գլուխ երրորդը վերնագրված է «Միավոր աշխատուժի արժեք», որտեղ իրականում խոսքը աշխատանքի արտադրողականության (գեկույցում այն անվանվում է աշխատուժի արտադրողականություն) և անվանական աշխատավարձի հարաբերակցության մասին է¹⁵:

Օրինակները կարելի է շարունակել, սակայն մեր նպատակը բոլորովին այլ է, այսինքն՝ հիմնավորել, որ **աշխատուժի գին, աշխատուժի շուկա, աշխատուժի առաջարկ** արտահայտությունները իմաստային կոպիտ սխալ են պարունակում, և հնարավոր չէ մի էջի վրա մի դեպքում աշխատուժն օգտագործել որպես մարդու ֆիզիկական և մտավոր ունակություն, իսկ մյուս դեպքում՝ որպես զբաղվածների և գործազուրկների գումարն արտահայտող բառ:

Տնտեսագիտական մտքի ժամանակակից արտացոլումներում շատ հաճախ կարելի է հանդիպել նաև այնպիսի հասկացությունների նույնաց-

¹³ Ժամանակակից տնտեսագիտությունն առանձնացնում է արտադրության կազմակերպման 4 հիմնական գործոններ՝ հողը, կապիտալը, աշխատանքը և ձեռնարկատիրական ձիրքը, որոնցից վերջին երկուսի կողմը մարդն է:

¹⁴ Տե՛ս «Հայաստանի աշխատաշուկայի զարգացումները» հատոր 2-րդ, հիմնական գեկույց, ՄԶԾ գրասենյակ, Եր., 2007, մայիս, էջ 65:

¹⁵ Տե՛ս նույն տեղը, էջ 6 և 65:

ման դեպքերի, ինչպիսիք են **մարդկային կապիտալ, մարդկային ռեսուրս, մարդկային ներուժ, աշխատանքային ռեսուրս**: Փորձենք տալ որոշ պարզաբանումներ, որպեսզի հիմնավորենք մեր ասածը: Սկսենք **մարդկային ռեսուրսից**, որը մեկնաբանելիս կարևորվում են ընդգրկման չափերը: Այսպես, եթե խոսքը երկրի մասին է, ապա մարդկային ռեսուրսները հավասարվում են բնակչության թվաքանակին, եթե խոսքը ձեռնարկության մարդկային ռեսուրսների մասին է, ապա ներկայացնում է տվյալ ձեռնարկությունում կամ կազմակերպությունում աշխատողների թիվը:

Համապետական մակարդակում մարդկային ռեսուրսների կազմից առանձնացվում են **աշխատանքային ռեսուրսները**, որը ներառում է տվյալ երկրի համար օրենսդրորեն սահմանված աշխատունակ տարիքի աշխատունակ բնակչությունը և այդ տարիքից բարձր ու ցածր տարիքի այն անձանց, ովքեր զբաղված են տնտեսության որևէ ոլորտում:

Ըստ էության, դիտարկված այս երկու հասկացությունները քանակ են արտահայտում: Իսկ **մարդկային կապիտալը** և **մարդկային ներուժը** որակական ցուցանիշներ են:

Մարդկային կապիտալը բնորոշվում է գիտելիքների, հմտությունների, փորձի կուտակմամբ, որը մարդն օգտագործում է նպատակաուղղված, և որը կարող է նպաստել նրա կողմից կատարվող աշխատանքի արտադրողականության աճին և բարձր վաստակների: Այդպիսի նպատակաուղղված տնտեսական պահվածք դրսևորելու համար մարդը պետք է ներդրումներ կատարի կրթության, պատրաստման և վերապատրաստման, առողջության պահպանման և միգրացիայի վրա: Քանի որ կրթությունը, պատրաստումն ու վերապատրաստումն ավելացնում են մարդկային կապիտալի ծավալը, առողջապահական ներդրումները երկարաձգում են նրա «ծառայության» ժամկետները, իսկ տեղեկատվության փնտրումը և միգրացիան նպաստում են տեղաշարժին դեպի այն վայրերը, որտեղ նա ավելի բարձր կվարձատրվի: Այսինքն՝ մարդկային կապիտալը չափորոշիչ է, որը զատում է գիտելիքներ և հմտություններ կուտակած մարդուն սովորական մահկանացուներից:

Մարդկային կապիտալի աճը կարող է ավելացնել **մարդկային ներուժը**: Վերջինս ներառում է նաև մարդու բնածին օժտվածությունը և այլն:

Եվ վերջում կուզենայի անդրադառնալ **կազմ, անձնակազմ** և **համակազմ** հասկացություններին, որոնք իրենց իմաստով բոլորովին տարբեր են, սակայն իրականում դրանք հաճախ նույնացվում են: **Կազմ** ասելով հասկացվում է որևէ կառուցվածքի մեջ մտնող բաղադրիչները, ընդ որում՝ դա կարող է արտահայտվել ինչպես բացարձակ, այնպես էլ հարաբերական ցուցանիշներով (տոկոս, մաս արտահայտող գործակից և այլն): Երբ ասում ենք **անձնակազմ**, նկատի ունենք անձնավորված բաղադրիչները: **Համակազմ**-ը, մեր կարծիքով, ռուսերեն коллектив բառի թարգմանությունն է և ամենևին էլ չի արտահայտում **անձնակազմ**-ի բովանդակությունը, և առաջինը երկրորդի փոխարեն կիրառելը խեղաթյուրում է հասկացության իմաստը:

АНАИТ АМБАРЦУМЯН – Попытка прояснить некоторые понятия по экономике труда. – В статье рассматривается ряд понятий, используемых в законодательных актах, научной и практической сфере, причём употребляемых неоднозначно, а подчас и ошибочно. По этому поводу даны необходимые комментарии. На основе международных норм и трактовок, разработанных в экономической литературе, показано, как правильно применять означенные понятия.

АНАИТ НАМБАРДЗУМЯН – Attempt of Clarifying Some Concepts on Labor Economics. – In this article we considered some concepts of labor economics and tried to comment on their conceptual correct use. On the basis of the international norms and treatments existing in economic literature, need of the correct application of considered concepts of labor economics is proved.