

# Աշխատանքի վարձատրության կազմակերպման ընդհանրական մոտեցումները Արցախի Հանրապետությունում

*Հարությունյան Անուշ Ա.*

*Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարան,  
ավագ դասախոս (Ստեփանակերտ, Արցախի Հանրապետություն)  
nushyano87@bk.ru*

*Հարությունյան Լուսինե Յու.*

*Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարան, ավագ դասախոս, ՇՏՀ Ինժեներական  
Էկոնոմիկայի և ագրոբիզնեսի ամբիոնի վարիչ (Ստեփանակերտ, Արցախի Հանրապետություն)  
lusine.harutyunyan72@mail.ru*

**ՀՏԳ՝** 331.2; **EDN:** HOFFNH; **JEL:** J21, J24, J3, J4

**Հանգուցաբառեր՝** աշխատուժ, եկամտի աղբյուր, վարձատրություն, միջին ամսական անվանական աշխատավարձ, արտադրողականություն, եկամուտ

## **Общие подходы к организации оплаты труда в Республике Арцах**

*Арутюнян Ануш А.*

*Шушинский технологический университет,  
старший преподаватель (Степанакерт, Республика Арцах)  
nushyano@bk.ru*

*Арутюнян Лусине Ю.*

*Шушинский технологический университет, старший преподаватель, заведующая кафедрой  
инженерной экономики и агробизнеса ШТУ (Степанакерт, Республика Арцах)  
lusine.harutyunyan72@mail.ru*

**Аннотация:** Заработная плата – это оплата за выполненную работу в зависимости от квалификации работника, сложности работы, условий, продолжительности, качества выполненной работы и т.д. Как основной источник дохода работников заработная плата является формой оплаты труда и материального поощрения их труда, важным фактором обеспечения количественного и качественного роста выпуска продукции. Правильная организация оплаты труда напрямую влияет на темпы роста производительности труда, стимулирует развитие квалификации рабочих, что приводит к количественному и качественному улучшению продукции.

Для наемного работника заработная плата является основной частью средств к существованию, элементом дохода, формой реализации трудового ресурса, наделенного правом собственности работника. Заработная плата работника – это другое дело работодателя. Для работодателя это затраты на наем и оплату труда наемной рабочей силы.

Условия найма рабочей силы и размер оплаты труда регулируются на двусторонней основе договорами и соглашениями, заключаемыми между работодателем и наемной рабочей силой на основании законодательных решений.

Необходимые реформы в сфере заработной платы должны коренным образом изменить ситуацию, заработная плата должна стать реальной ценой продукта труда. В настоящее время правительство Республики Арцах ожидает, что налоговые реформы и другие меры обеспечат благоприятный инвестиционный климат. Однако если социальная политика не будет изменена, а механизмы управления качеством труда и производительностью не будут формироваться через заработную плату, то ни налоговые реформы, ни усилия по увеличению инвестиций не дадут результатов.

**Ключевые слова:** рабочая сила, источник дохода, оплата труда, среднемесячная номинальная заработная плата, производительность, доход

## **General approaches to the organization of labor remuneration in the Republic of Artsakh**

*Harutyunyan Anush A.*

*Senior Lecturer at Shushi University of Technology (Stepanakert, Republic of Artsakh)  
nushyano87@bk.ru*

*Harutyunyan Lusine Y.*

*Senior Lecturer at Shushi University of Technology, Head of the Chair of Engineering Economics and  
Agribusiness at Shushi University of Technology (Stepanakert, Republic of Artsakh)  
lusine.harutyunyan72@mail.ru*

**Abstract.** Salary is a payment for the work performed, depending on the qualification of the employee, the complexity of the work, conditions, duration, quality of the work performed, etc. As the main source of income for employees,

salary is the form of remuneration of the labor force and material stimulation for their work, and an important factor in ensuring the quantitative and qualitative growth of output. The correct organization of remuneration directly affects the growth rate of labor productivity, stimulates the development of skills of employees, which leads to quantitative and qualitative improvement of the product.

For hired labor, the salary is the main part of the means of existence, an element of income, a form of realization of the labor resource, endowed with the right of ownership of the employee. The salary of an employee is another thing for the employer. For the employer, it is the cost of hiring and compensating the hired workforce.

The conditions of hiring labor and the amount of remuneration are regulated bilaterally by means of contracts and agreements signed by the employer and the hired labor, based on legislative decisions.

The required reforms in the salary sector should be able to change the situation in a radical way, the salary should become the real price of the labor product. Currently, the government of the Republic of Artsakh expects that tax reforms and other measures will provide a favorable investment environment. However, if the social policy is not changed, and mechanisms for managing the quality of work and productivity are not formed through the salary, then neither tax reforms nor efforts to increase investments will provide results.

**Keywords:** Workforce, Source of Income, Remuneration, Average Monthly Nominal Salary, Productivity, Income

**Նախաբան:**

Աշխատավարձը՝ իբրև տնտեսագիտական հասկացություն, առաջ է եկել մարդկային հասարակության զարգացման այն շրջանում, երբ ձևավորվել է ապրանքային արտադրությունը, երբ հասարակությունը շերտավորվել է ձեռներեց-գործարարների և վարձու աշխատուժի: Ընդ որում՝ գործարարների մոտ կուտակվել էին արտադրության և ֆինանսական միջոցներ, և որևէ արտադրական գործունեություն սկսելու համար անհրաժեշտ էր նաև վարձու աշխատուժ: Եվ քանի որ վարձու աշխատուժը զուրկ էր սեփականությունից, սակայն օժտված էր աշխատանք կատարելու ունակությամբ, ուստի աշխատանքի շուկայում իրենց աշխատուժն են տրամադրել գործատուին՝ իբրև ապրանք՝ դրա դիմաց ստանալով աշխատուժի գինը: Աշխատուժի գնի հիմքում ընկած է սպառման միջոցների ամբողջությունը, սակայն դրանք հավասար չեն կարող լինել աշխատանքի շուկայում առաջարկի և պահանջարկի ազդեցության հետևանքով: Աշխատուժն օժտված է մտավոր և ֆիզիկական ունակություններով, որն էլ հնարավորություն է տալիս իրականացնելու նպատակահարմար գործունեություն, ստեղծելու նյութական բարիքներ, ստանալու եկամուտ և դրանով ապահովելու իր նորմալ կենսագործունեությունը և վերարտադրությունը [1, էջ 231]:

Աշխատավարձի վերաբերյալ գոյություն ունեն բազմաթիվ տեսություններ, որոնք կայանում են հետևյալում. [2, էջ 135]

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

- Արտադրության գործոնների տեսության հեղինակն է ֆրանսիացի տնտեսագետ Մեյը:

Ըստ այդ տեսության, արտադրության գործընթացին մասնակցող յուրաքանչյուր գործոն՝ կապիտալը, հողը, այդ թվում և աշխատանքը փոխհատուցվում են իրենց եկամտի բաժնեմասով, այսինքն՝ աշխատանքի գործոնն եկամուտ է ապահովում աշխատավարձի ձևով:

- Աշխատավարձի ֆոնդի տեսությունն ենթադրում է, որ հասարակության մեջ գոյություն ունի աշխատավարձի կայուն ֆոնդ, հետևաբար աշխատողների թվաքանակի ավելացումը տանում է նրան, որ մեկ աշխատողին ընկնող աշխատավարձը պակասում է:

- Անկրճատ եկամուտների տեսությունն առաջադրել է գերմանացի Ֆ. Լասսալը: Նա նշել է, որ սպազա սոցիալիստական կարգերում շահագործումը վերանայու է, և բանվորներն իրենց ստեղծած եկամուտն աշխատավարձի ձևով ստանալու են անկրճատ չափերով:

- Մարքսիստական տեսությունը, որի համաձայն աշխատավարձը հանդիսանում է ոչ թե աշխատանքի գինը, ինչ թվում է արտաքուստ, այլ աշխատուժի գինը կամ աշխատուժի արժեքի փոխակերպված ձևը:

- Աշխատավարձի սոցիալական տեսությունը, որի էությունը կայանում է նրանում, որ աշխատավարձի մեծությունը պայմանավորված է բանվոր դասակարգի դասակարգային պայքարի ուժգնությամբ, նրա կազմակերպվածությամբ, ինչպես նաև աշխատանքի արտադրողականության բարձրությամբ: Այս տեսակետն առաջադրել է Տուգան-Բարանովսկին:

- Մարքինալիստական տեսությունը ենթադրում է, որ աշխատավարձը հանդիսանում է աշխատանք գործոնի սահմանային արտադրողականության արտահայտությունը:

Համաձայն ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի (Համաձայն ԱՀ ՀՕ-186 առ 12.05.2005 թ. օրենքի Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգիրքը գործողության մեջ է դրվել ԱՀ-ում դրա հետագա փոփոխություններով և լրացումներով հանդերձ)՝ աշխատավարձը օրենքով, իրավական այլ ակտերով սահմանված

կամ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքները կատարելու դիմաց աշխատողին վճարվող հատուցումն է: Այն ներառում է հիմնական աշխատավարձը և գործատուի կողմից աշխատողին իր կատարած աշխատանքի դիմաց տրված լրացուցիչ վարձատրությունը [3, կետ 1, 2, 3]:

ԱՀ-ում տղամարդկանց և կանանց միևնույն կամ համարժեք աշխատանքի դիմաց վճարվում է նույն չափով աշխատավարձ: Նշենք նաև, որ ԱՀ-ում յուրաքանչյուր ոք ունի աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունք [4, կետ 1]: Աշխատավարձի ամսական չափը չի կարող ցածր լինել պետության կողմից սահմանված վարձատրության նվազագույն չափից (ԱՀ-ում՝ 68000 դրամ) [5, հոդված 1]:

Աշխատավարձն ունի իրար հետ անքակտելիորեն կապված երկու կողմ: Նախ, այն հանդիսանում է բանվորների և ծառայողների բարեկեցության բարձրացման աղբյուրը և երկրորդ՝ արտադրական աճի ու կատարելագործման և, հատկապես, հասարակական աշխատանքի մեջ աշխատավորությանը ընդգրկելու նյութական շահագրգռվածության հզոր միջոց [6, էջ 26]:

Աշխատավարձի ժամանակավարձային և գործավարձային երկու հիմնական ձևերը միմյանցից տարբերվում են ըստ այս կամ այն որակի աշխատանքի քանակի, պատրաստված արդյունքի (կատարված օպերացիաների) ժամանակի կամ քանակի չափման եղանակների: Այս երկու ձևերից յուրաքանչյուրն ունի մի քանի համակարգեր, որոնք տարբերվում են աշխատավարձի և դրա վարձատրության չափերի միջև կախվածության սահմանման մեթոդներով:

Աշխատավարձի ձևերի և համակարգերի գործառույթի նպատակն է աշխատանքի վարձատրության համար դրա չափի գնահատման եղանակի հայտնաբերումը, այսինքն՝ թե ինչ ձևով է հաշվի առնվում աշխատանքի քանակը. կոլեկտիվ կամ անհատական արդյունքների հիման վրա, թե աշխատանքի արդյունքի միջոցով: Այս դեպքում որոշվում են հաշվարկման ենթակա աշխատանքի արդյունքները, ինչպես նաև ուշադրություն է դարձվում աշխատանքի չափի և դրա վարձատրության միջև ֆունկցիոնալ կախվածության բնույթին՝ ինչ համամասնությամբ է փոփոխվում աշխատավարձը կամ դրա մի մասը՝ կախված աշխատանքի քանակից, տարբեր հատկություններից կամ արդյունքներից:

Աշխատանքի վարձատրությունը կատարվում է աշխատանքի քանակից և որակից ելնելով: Քանակը չափվում է աշխատանքի տևողությամբ: Որակը գնահատվում է աշխատանքի բարդությամբ, նրա կարևորությամբ և նշանակությամբ, աշխատողի որակավորման

աստիճանով և այլն: Աշխատավարձը տարբերակելու և յուրաքանչյուրին ըստ աշխատանքի քանակի և որակի սկզբունքով վարձատրելու համար կիրառվում է աշխատավարձի տարիֆային համակարգը: Աշխատավարձի տարիֆային համակարգն իրենից ներկայացնում է նորմաներ, նորմատիվային ակտեր, որոնք հնարավորություն են տալիս իրականացնել աշխատավարձի դիֆերենցում [7, էջ 137]:

Աշխատավարձի ժամանակավարձային և գործավարձային ձևերի հիման վրա մշակված աշխատավարձի համակարգերը ընդգրկում են նախօրոք սահմանված պայմանները (պարգևատրում, պրոգրեսիվ հավելումներ և ռեգրեսիվ պահումներ), որոնք և աշխատողներին շահագրգռում են հասնելու աշխատանքի քանակական և որակական բարձր արդյունքների (արտադրանքի թողարկման ավելացում, աշխատանքի կատարման ժամկետների կրճատում, տեխնոլոգիական կորուստների իջեցում և այլն):

#### **Վերլուծություն:**

ԱՀ Ազգային վիճակագրական ծառայության տվյալներով 2020 թ. դրությամբ ԱՀ աշխատանքային ռեսուրսները կազմում են բնակչության 70.6%, որից 51.4% կազմում են տնտեսության մեջ զբաղվածները: Վարձու աշխատողների տեսակարար կշիռը տնտեսության մեջ զբաղվածների ընդհանուր թվաքանակում կազմում է 87.5%, իսկ ընդհանուր աշխատանքային ռեսուրսներում՝ 45.0%-ը:

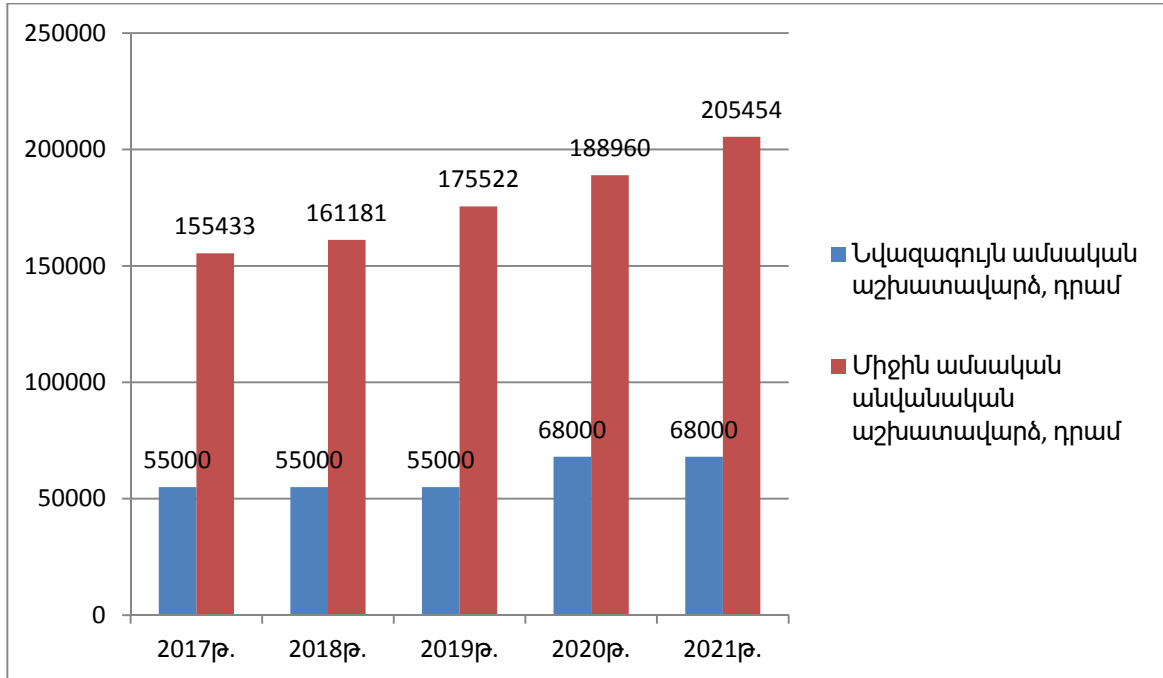
Աշխատավարձի ցածր մակարդակը և խիստ տարբերակումը հանդիսանում է եկամուտների անհավասարաչափ բաշխման հիմնական պատճառը, արդյունքում հանդիսանում է լուրջ խոչընդոտ տնտեսական և սոցիալական ոլորտներում բարեփոխումների իրականացման համար: Տնտեսության առավելապես ինտենսիվ զարգացման պայմաններում նոր խնդիրների լուծումը անհնար է առանց աշխատավարձի վճարման ձևի փոփոխության, արդյունավետ ուճկուն համակարգերի ստեղծման: Հարկավոր է աշխատավարձի նոր ուղղվածություն, նրա սպառողական բնույթի հաղթահարում, նպատակամղում դեպի մարդկային գործոնի դերի ուժեղացումը:

Եթե վեր ենք լուծում աշխատավարձը, իհարկե անհնար է չնշել միջին աշխատավարձի մասին: Միջին աշխատավարձի դինամիկան որոշվում է հաշվետու և նախորդ ժամանակաշրջանների աշխատավարձի մակարդակների հարաբերակցությամբ: Միջին աշխատավարձի ավելացման պատճառները բացահայտելու համար անհրաժեշտ է վերլուծել դրա կառուցվածքը: Միջին աշխատավարձի մակարդակը կախված է բազմաթիվ գործոններից: Աշխատա-

վարձի աճի հիմնական գործոնը աշխատանքի արտադրողականության բարձրացումն է:

ԱՀ-ում նվազագույն և միջին ամսական աշխատավարձերի հարաբերակցության դինամիկայի վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ 2017-2021 թթ. նվազագույն ամսական աշխատա-

վարձի տեսակարար կշիռը միջին ամսական անվանական աշխատավարձի մեջ էականորեն չի փոխվել՝ ի հաշիվ նվազագույն աշխատավարձի՝ միջին ամսական անվանական աշխատավարձին համարյա համընթաց ավելացմանը (գծապատկեր 1):



Գծապատկեր 1. Նվազագույն ամսական և միջին ամսական անվանական աշխատավարձերի համեմատականը [8]

Աշխատավարձի տարբերակումը պայամանավորված է աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի հարաբերակցությամբ, աշխատուժի կազմի տարատեսակությամբ, աշխատատեսակի հրապուրչությամբ, մարդկային կապիտալում ներդրումների չափով, կրթվածության մակարդակով, աշխատանքի արտադրողականությամբ,

արտադրության արդյունավետությամբ, վերջին հաշվով աշխատանքի սոցիալական արժեքով և այլն: Աղյուսակ 1-ում ներկայացված են ԱՀ տնտեսությունում միջին ամսական անվանական աշխատավարձերը ըստ տնտեսական գործունեության տեսակների:

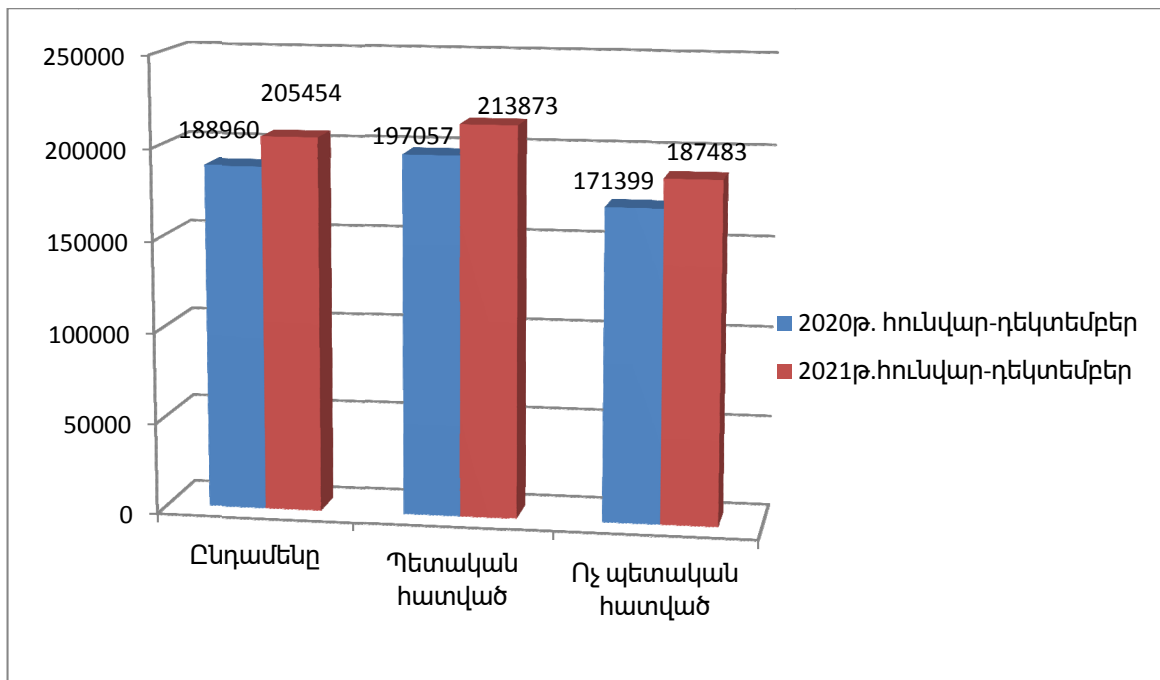
Աղյուսակ 1. Միջին ամսական անվանական աշխատավարձերը ըստ տնտեսական գործունեության տեսակների /դրամ/

	2019 թ.	2020 թ.	2021 թ.
<b>Ընդամենը</b>	<b>175552</b>	<b>188960</b>	<b>205454</b>
Գյուղատնտեսություն, անտառային տնտեսություն և ձկնորսություն	129873	135619	137149
Հանքագործական արդյունաբերություն և բացահանքերի շահագործում	395460	308708	273956
Մշակող արդյունաբերություն	150329	114431	138941
Էլեկտրականության, գազի, գոլորշու և լավորակ օդի մատակարարում	180316	169461	196456
Ջրամատակարարում, կոյուղի, թափոնների կառավարում և վերամշակում	98862	111252	112769
Շինարարություն	215875	200633	228702
Մեծածախ և մանրածախ առևտուր, ավտոմեքենաների և մոտոցիկլների վերանորոգում	92357	85624	87995
Փոխադրումների և պահեստային տնտեսություն	144347	178200	178539
Կացության և հանրային սննդի կազմակերպում	105553	145086	155954
Տեղեկատվություն և կապ	207359	217783	243617

Ֆինանսական և ապահովագրական գործունեություն	284378	304226	392885
Անշարժ գույքի հետ կապված գործունեություն	106882	125880	119190
Մասնագիտական, գիտական և տեխնիկական գործունեություն	139546	137388	157347
Վարչարարական և օժանդակ գործունեություն	103519	110028	116498
Պետական կառավարում և պաշտպանություն, պարտադիր սոցիալական ապահովություն	243514	285357	329266
Կրթություն	107809	106060	103389
Առողջապահություն և բնակչության սոցիալական ապաստարկում	125684	126677	168899
Մշակույթ, զվարճություններ և հանգիստ	87673	84823	86273
Սպասարկման այլ ծառայություններ	123143	122571	157043
Օտարերկրյա կազմակերպությունների և մարմինների գործունեություն	307624	250000	250000

Աղյուսակ 1-ից երևում է, 2020 թ. միջին ամսական անվանական աշխատավարձը 2019 թ. նկատմամբ աճել է 7.7%-ով և կազմել 188,960 դրամ՝ նախորդ տարվա 175,522 դրամի դիմաց, իսկ 2021թվականին 2020 թ. նկատմամբ այն աճել է 8.7 %-ով և կազմել 205454դրամ: Ըստ աղյուսակի տվյալների ԱՀ-ում ամենացածր վարձատրվող գործունեության տեսակներն են մեծածախ և մանրածախ առևտուրը, ավտոմեքենաների և մոտոցիկլների նորոգումը,

փոխադրումները և պահեստային տնտեսությունը, մշակույթը, զվարճությունները և հանգիստը, իսկ ամենաբարձր միջին ամսական անվանական աշխատավարձով ապահովված են հանքագործական արդյունաբերության, ֆինանսական և ապահովագրական ոլորտները, օտարերկրյա կազմակերպությունների և մարմինների գործունեությունը, պետական կառավարումն ու պաշտպանությունը (գծապատկեր 2):



**Գծապատկեր 2.** Միջին ամսական անվանական աշխատավարձն ըստ տնտեսության հատվածների /դրամ/

Աշխատանքային հարաբերությունների համար կարգավորման իրավական հիմք են հանդիսանում պայմանագրերը, որոնք սահմանվում են աշխատանքի վարձատրության չափը և պայմանները: Վարձու աշխատողների հետ կարող են կնքվել ինչպես կոլեկտիվ, այնպես էլ անհատական աշխատանքային պայմանագրեր:

Աշխատավարձը ներառում է հիմնական աշխատավարձը և գործատուի կողմից աշխատողին՝ իր կատարած աշխատանքի դիմաց տրված յրացուցիչ վարձատրությունը: Աշխատողի աշխատավարձը կախված է աշխատողի որակավորումից, աշխատանքի պայմաններից, ծավալից, որակից, բարդությունից:

Կազմակերպության աշխատողները նրա մրցակցային առավելության գլխավոր աղբյուրն են, նրանցից ուղղակիորեն կախված է կազմակերպության գործունեության արդյունքը, իսկ կադրերի (մարդկային ռեսուրսների) ղեկավարներն առանցքային դեր են խաղում այդ աղբյուրի լրացման և զարգացման գործում:

Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ մարդկային ռեսուրսների արդյունավետ կառավարումը դրականորեն է անդրադառնում կազմակերպության գործունեության արդյունքների վրա՝ ներառելով աշխատողների աշխատանքի արտադրողականության և ֆինանսական ցուցանիշների աճի բարձրացումը: Կադրային ծառայությունների աշխատողների դերը կառավարչական թիմերում մեծանում է: Բացի այդ ժամանակակից կազմակերպություններում մարդկային ռեսուրսների կառավարման գործում ակտիվ դերակատարում ունեն բոլոր մասնագիտությունների մենեջերները: Մարդկային ռեսուրսների կառավարման միջոցով կատարվում է այն բոլորն, ինչ նախկինում համարվում էր կադրերի բաժնի և աշխատակազմի ղեկավարման լիազորություն. անձնակազմի ընտրություն, որակավորման ծրագրերի և աշխատանքի վճարման արդյունավետ համակարգերի մշակում: Այսպիսով, ցանկացած մենեջեր, պետք է տիրապետի մարդկային ռեսուրսների կառավարման հմտություններին [9, էջ 397]:

Այն կազմակերպությունները, որոնք գիտակցում են մարդկային ռեսուրսների դերը արդյունավետության մեջ և զնահատում են նվիրվածության ուժը, ստեղծում են այնպիսի միջավայրը, որը թույլ է տալիս աշխատակցին ներդնել իր ամբողջ ներուժն ու կարողությունները կազմակերպության և արդյունավետության զարգացման համար: Այս ջանքերը բնութագրվում են որպես աշխատանքային կյանքի որակ կամ աշխատակցի ներգրավման ռազմավարություն [10, էջ 11]:

Աշխատակիցների համար այն հատկանիշները, որոնք վերագրվում են լավ կազմակերպությանը հետևյալն են՝ ճիշտ առաջնորդությունը, ընդհանուր նպատակներ, մասնակցություն, թիմային աշխատանքը, հաղորդակցում, աճի հնարավորություն, իսկ վատինը՝ վատ առաջնորդություն, զնահատման բացակայություն, արդյունավետության բացակայություն, վատ հաղորդակցում, և ինչպես երևում է, բոլորը կապված են մարդակենտրոն կառավարման հետ, և չի նշվում ֆինանսական կամ մարկետինգային կառավարման մասին, ինչը վկայում է մարդկային ռեսուրսների ճիշտ կառավարման կարևորության մասին:

Որակյալ աշխատուժի առանձնահատկությունները սահմանելու շատ փորձեր են արվել:

Հիմնականների շարքին են դասվում՝ նվիրվածությունը, լոյալություն կազմակերպությանը, ձգտումը դեպի ձեռքբերմներ, լավ հաղորդակցման հմտությունները, մասնակցային ունակությունները, սոցիալական նվիրվածությունը, մասնագիտական հմտությունները և փոփոխությունների ընկալունակությունը:

Ղեկավարների մեծամասնությունը կարևոր է համարում աշխատանքից բավարարվածության գործոնը՝ կարծելով, որ գոհ աշխատողներն ավելի լավ են աշխատում: Իրականում, ինչպես ցույց են տվել ուսումնասիրությունները, բավարարվածության և արտադրողականության միջև կապը թույլ է, և բացի դրանից, կախված է այլ գործոններից: Աշխատանքից բավարարվածության կարևորությունը կախված է աշխատողի ձեռքում կենտրոնացած վերահսկումից:

Աշխատակիցները զնահատում են և ավելի նվիրված են, երբ իրենց տեղեկացվում է յուրաքանչյուր որոշան հիմքերը, ցույց է տրվում իրենց աշխատանքի արդյունավետությունը և դրա ազդեցությունը կազմակերպության աճի վրա:

Իրականում, ինչպես ցույց են տվել ուսումնասիրությունները, բավարարվածության և արտադրողականության միջև կապը թույլ է, և բացի դրանից, կախված է այլ գործոններից: Աշխատանքից բավարարվածության կարևորությունը կախված է աշխատողի ձեռքում կենտրոնացած վերահսկումից [11, էջ 442]:

#### **Եզրակացություն:**

Վարձու աշխատուժի համար աշխատավարձը հանդիսանում է կյանքի զոյության միջոցների հիմնական մասը, եկամտի մի տարրը, աշխատանքային ռեսուրսի՝ սեփականության իրավունքով օժտված աշխատածի, իրացման մի ձևը:

Աշխատուժ վարձելու պայմանները և վարձատրության չափը կարգավորվում են երկկողմ գործատուի և վարձու աշխատուժի կողմից կնքված պայմանագրերի և համաձայնագրերի միջոցով՝ հիմք ընդունելով օրենսդրական որոշումները:

Աշխատավարձի ֆոնդի վերլուծության ընթացքում անհրաժեշտ է իրականացնել դրա օգտագործման սիստեմատիկ վերահսկողություն, բացահայտել նրա տնտեսման հնարավորությունները աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման և արտադրանքի աշխատատարության նվազեցման հաշվին:

Արցախի Հանրապետության առևտրային կազմակերպությունների մեծ մասում աշխատավարձի կազմակերպումը հստակ կանոնակարգված չէ: Ինչպես նաև դասագրքերում աշխատավարձի կազմակերպումը ներկայացված է տարրական ձևով: Եվ կարելի է՝ դասագրքերի մասով փոփոխություններ և ավելա-

ցումներ կատարել, աշխատավարձի կազմակերպմանը մոտենալ ավելի լուրջ, քանի որ դա, նախ և առաջ, սոցիալական տեսանկյունից շատ կարևոր է:

ԱՀ բիզնես ոլորտի բոլոր բարձր եկամտաբեր կազմակերպություններում բացակայում է աշխատողների և ԱՀ քաղաքացիների մասնակցությունը:

Աշխատավարձի ըստ ճյուղային մակարդակի շերտավորման նվազեցման նպատակով անհրաժեշտ է բարձրացնել ամենացածր վարձատրվող ճյուղերի աշխատավարձերը:

Աշխատավարձի ոլորտում պահանջվող բարեփոխումները պետք է կարողանան արմատական ձևով փոխել իրավիճակը, աշխատավարձը պետք է դառնա աշխատուժապրանքի իրական գինը: Անհրաժեշտ է, որպեսզի պետությունը և գործատուները աշխատավարձի մեծությունը սահմանելիս հիմք ընդունեն աշխատուժի գինը, իսկ աշխատողը կարողանա պահանջել այդ գինը:

#### **Օգտագործված գրականության ցանկ**

1. **Սեդրակ Պողոսյան** Աշխատանքի Տնտեսագիտություն, 2004 թ., էջ 231

2. **ՀՊԱՀ ՏՏ Ամբիոն ՏՏ** դասընթացի սեմինար պարապմունքի մեթոդական ձեռնարկ, 2008 թ., էջ 135

3. **ՀՀ «Աշխատանքային Օրենսգիրք»**, 2004 թ., հոդված 178, կետ 1,2,3

4. **«ԱՀ Սահմանադրություն»**, հոդված 57, կետ 1

5. **ԱՀ օրենք** «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին», 2004 թ. հոդված 1

6. **Տերտերյան Գ. Մ.**, «Աշխատանքի կազմակերպումը և սպասարկումը», Երևան, 2001թ., էջ 26

7. **ՀՊԱՀ ՏՏ ԱմբիոնՏՏ** դասընթացի սեմինար պարապմունքի մեթոդական ձեռնարկ, 2008 թ., էջ 137

8. **ԱՀ ԱՎԾ** Արցախի Հանրապետության սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2017-2021թթ հունվար-դեկտեմբերին

9. **Հովհաննիսյան Ա. Ա.**, «Մենեջմենթի հիմունքներ», Հեղ. Հրատ, Երևան, 2015, էջ 397

10. **Կիրակոսյան Գ. Ե.**, «Աշխատուժի ինտենսիվ վերարտադրության ժամանակակից խնդիրները», Երևան, 1987, էջ11

11. **Հովհաննիսյան Ա. Ա.**, «Մենեջմենթի հիմունքներ», Հեղ. Հրատ, Երևան, 2015, էջ 442

*Տճանա/Հանձնվել է՝ 08.11.2022*  
*Рецензирована/Գրախոսվել է՝ 11.11.2022*  
*Принята/Ընդունվել է՝ 26.11.2022*