



YEREVAN STATE UNIVERSITY

Marzpanyan A., Markosyan R., Khachatryan N.

**MIGRATION RISKS AND HUMAN
CAPITAL REPRODUCTION:
STATEMENT OF QUESTIONS,
QUESTIONING, COMPARISONS**

ЕРЕВАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Марзпаян А., Маркосян Р., Хачатрян Н.

**МИГРАЦИОННЫЕ РИСКИ И ВОСПРОИЗВОДСТВО
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА:
ПОСТАНОВКА ВОПРОСОВ,
ОПРОСЫ, СОПОСТАВЛЕНИЯ**

Yerevan/Ереван
YSU Press/Изд. ЕГУ
2016

ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ

Մարգարյանյան Հ., Մարկոսյան Ռ., Խաչատրյան Ն.

**ՄԻԳՐԱՑԻԱՅԻ ՌԻՍԿԵՐԸ ԵՎ
ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ԿԱՊԻՏԱԼԻ
ՎԵՐԱՐՏԱԴՐՈՒԹՅՈՒՆԸ.
ՀԱՐՑԱԴՐՈՒՄՆԵՐ, ՀԱՐՑՈՒՄՆԵՐ,
ՀԱՄԱԴՐՈՒՄՆԵՐ**

**ԵՐԵՎԱՆ
ԵՊՀ ՀՐԱՏԱՐԱԿՉՈՒԹՅՈՒՆ
2016**

ՀՏԴ 331:314.15
ԳՄԴ 65.24+ 60.7
Մ 358

*Հրապարակության է երաշխավորել
ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղի գիրքապահ*

Մասնագիտական խմբագիր՝ տ.գ.դ., պրոֆեսոր Մ. Տ. Սարգսյան

Գրախոսներ՝ տ.գ.դ., պրոֆեսոր Ա. Գ. Ճուղուրյան
տ.գ.դ., պրոֆեսոր Ա. Գ. Հակոբյան

Մարգարյան Հ., Մարկոսյան Ռ., Խաչատրյան Ն.
Մ 358 **Միգրացիայի ռիսկերը և մարդկային կապիտալի վերարտադրությունը. հարցադրումներ, հարցումներ, համադրումներ/** Հ. Մարգարյան, Ռ. Մարկոսյան, Ն. Խաչատրյան.- Եր.: ԵՊՀ հրատ., 2016, 140 էջ:

Հետազոտության շրջանակում ուսումնասիրվել և վերլուծվել են միգրացիայի ռիսկերի և մարդկային կապիտալի վերարտադրության փոխազդեցություններն ու փոխառնչությունները: Կարևորվել և մեկնաբանվել են հիմնախնդրի ինչպես տեսական-մեթոդաբանական, այնպես էլ՝ գործնական-կիրառական դիտակետերը: Թիրախավորված առանձին անհատների, ընտանիքների, սոցիալական խմբերի և փորձագետների հետ կայացած խորքային հարցազրույցների և քննարկումների արդյունքների վերլուծությունը հնարավորություն է ընձեռել տարբերակված կերպով բացահայտել Հայաստանում միգրացիայի դրոպապատճառների, միգրացիոն վարքագծի և մարդկային կապիտալում ներդրումների միջև ձևավորված պատճառահետևանքային կապերը:

Գիրքն օգտակար կլինի բուհերի դասախոսների և ուսանողների, սոցիալ-տնտեսագիտական հետազոտություններով զբաղվող գիտաշխատողների, բոլոր այն անձանց համար, ովքեր ներգրավված են հանրային քաղաքականության մշակման ու կենսագործման գործընթացներում:

ՀՏԴ 331:314.15
ԳՄԴ 65.24+ 60.7

ISBN 978-5-8084-2160-8

© ԵՊՀ հրատ., 2016

© Մարգարյան Հ., Մարկոսյան Ռ., Խաչատրյան Ն., 2016

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԱԽԱԲԱՆ. ԽՈՍՔ ԵՐԱԽՏԻՔԻ	7
ԽՆԴՐՈ ԱՌԱՐԿԱՆ	8
ԳԼՈՒԽ I.	
ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ԿԱՊԻՏԱԼԻ ՎԵՐԱՐՏԱԴՐՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԱՇԽԱՏՈՒԺԻ	
ՄԻԳՐԱՑԻՈՆ ՎԱՐՔԱԳԾԻ ՓՈԽԱՌՆՉՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ	17
1.1. Մարդկային կապիտալը որպես աշխարհում միգրացիայի գործոն	17
1.2. Մարդկային կապիտալում ներդրումների ազդեցությունը աշխարհում միգրացիոն վարքագծի վրա ՀՀ-ում	32
ԳԼՈՒԽ II.	
ՄԻԳՐԱՑԻԱՅԻ ՌԻՍԿԵՐԻ ՀԻՄՆԱՀԱՐՑԸ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ԿԱՊԻՏԱԼԻ	
ՎԵՐԱՐՏԱԴՐՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՏԵՔՍՏՈՒՄ	45
2.1. Միգրացիայի ռիսկերի շրջանակը մարդկային կապիտալի վերարտադրության գործընթացում	45
2.2. Միգրացիայի ռիսկերի ազդեցությունը մարդկային կապիտալի վերարտադրության վրա	55
2.3. Միգրացիայի ռիսկերի դրսևորումները ՀՀ-ում քիրախային սոցիալական խմբերում	68
ԳԼՈՒԽ III.	
ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ԿԱՊԻՏԱԼԻ ՎԵՐԱՐՏԱԴՐՈՒԹՅԱՆ ԿԱՐԳԱՎՈՐՄԱՆ ԵՎ	
ՄԻԳՐԱՑԻԱՅԻ ՌԻՍԿԵՐԻ ՆՎԱԶԵՑՄԱՆ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ	
ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ	83
3.1. Բնակչության միգրացիայի և մարդկային կապիտալի շարժի դրդապատճառները	83
3.2. ՀՀ-ում միգրացիայի ռիսկերի և մարդկային կապիտալի վերարտադրության փոխառնչությունների գործոնային վերլուծություն	93
3.3. Մարդկային կապիտալի «երկրասարդացումը»՝ ՀՀ տնտեսական անվրանգության հիմնախնդիր	108
ԱՄՓՈՓՈՒՄ	116
ABSTRACT	122
РЕЗЮМЕ	125
ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ	129
Հեղինակների մասին/About Authors	138

ՆԱԽԱԲԱՆ. ԽՈՍՔ ԵՐԱՅՏԻՔԻ

Սույն գիրքը նվիրված է միգրացիայի և մարդկային կապիտալի փոխառնչությունների տեսական և գործնական հիմնախնդիրների լուսաբանմանն ու մեկնաբանմանը: Հետազոտության առարկան անշուշտ լայն է և գտնվում է սոցիալական տարբեր գիտությունների հատման տիրույթում: Հեղինակային խումբը, բնականաբար, չէր կարող մեկ հետազոտության մեջ «ընդգրկել անընդգրկելին»: Ուստի առանձնացվել և առավելապես որակական վերլուծության են ենթարկվել հետազոտության առարկայի շրջանակում գտնվող այն հրատապ հիմնախնդիրները, որոնք ծագել են Հայաստանի Հանրապետությունում անկախացումից ի վեր:

Աշխատանքի հիմքում ընկած են Շվեյցարական ակադեմիական կովկասյան ցանցի (ASCN) կողմից ֆինանսավորված և ԵՊՀ-ում իրականացված «Միգրացիայի և մարդկային կապիտալի վերարտադրության փոխառնչությունը Հայաստանում» հետազոտական ծրագրի որոշ արդյունքներ: Բացի հեղինակային խմբից, համապատասխան նյութերի ու տվյալների հավաքագրման, մշակման, ծրագրավորման ու համակարգման գործառույթներով հետազոտության իրականացման աշխատանքներին անմիջական մասնակցություն են ցուցաբերել Սեդրակ Աստվածատուրովը, Արման Ուղումյանը, Գարիկ Սիրոյանը և Արմինե Բադդասարյանը: Հետազոտական քիմը երախտապարտ է ծրագրի խորհրդատու Դիդիե Ռուելինին (Ֆրայբուրգի համալսարան, Շվեյցարիա), համագործակցության ձեռք մեկնած բոլոր փորձագետներին, որոնց փորձն ու գիտելիքները մեծապես նպաստել են իրականացվող ուսումնասիրությունների ձևաչափի, ուղղվածության և, վերջին հաշվով, հետազոտության բովանդակության հստակեցմանը:

Հեղինակային խումբն իր երախտիքի խոսքն է ուղղում Հայաստանում «Կովկաս» ինստիտուտի ադմինիստրատոր Մարինա Սարյանին և ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղի տնօրեն Սամվել Առաքելյանին՝ հետազոտության իրականացմանը ցուցաբերած շոշափելի աջակցության համար: Դաշտային աշխատանքներում որպես փորձնակ ընդգրկվել են ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղի ուսանողուհիներ Արմենուհի Գուլինյանը, Գեղեցիկ Աղասարյանը, Դիանա Հարությունյանը, Ժաննա Մարտիրոսյանը, Մերի Գասպարյանը և Սոնյա Բրուտյանը, որոնց անցկացրած խորքային հարցազրույցների շնորհիվ ձեռք է բերվել հույժ անհրաժեշտ առաջնային տեղեկատվությունը: Հատուկ շնորհակալություն նրանց՝ նվիրյալ ու որակյալ աշխատանքի համար:

Հետազոտության հեղինակները լիափույս են, որ ASCN դրամաշնորհային ծրագրի շնորհիվ սկիզբ դրված միջառարկայական հետազոտությունների՝ ընթերցողի դատին հանձնվող նոր ուղղությունը և սույն աշխատանքում ստացված գուցե և համեստ արդյունքները գիտական հասարակայնության շրջանում զգալի հետաքրքրություն կառաջացնեն ապագայում տվյալ ուղղությամբ առավել համակողմանի և հիմնարար ուսումնասիրությունների իրականացման համար:

ԽՆԴՐՈ ԱՌԱՐԿԱՆ

Արդի պայմաններում բազմաթիվ զարգացած և զարգացող երկրներ առնչվում են իրենց բնակչության ներքին միգրացիայի և արտագաղթի ռիսկերի հետ, որոնք պայմանավորված են մի շարք գործոններով, իսկ վերջիններս էլ չեն սահմանափակվում միայն սոցիալական բնության խնդիրներով: Հայաստանն այս առումով բացառություն չէ, և հետագոտության շրջանակներում փորձ է արվել միգրացիոն ռիսկերը դիտարկել մարդկային կապիտալի վերարտադրման համատեքստում:

Հայաստանի անկախացումից քառորդ դար անց ստիպված ենք արձանագրել անցանկալի մի իրողություն. երկրում իրականացված համակարգային լայնածավալ սոցիալ-տնտեսական վերափոխումները հանգեցրել են բնակչության միգրացիոն հոսքերի ինտենսիվացմանը, ինչն իր հերթին բացասաբար է անդրադառնում երկրի ամբողջական մարդկային կապիտալի բնականոն վերարտադրության գործընթացի վրա:

Առկա վիճակագրությունը փաստում է, որ Հայաստանում բնակչության միգրացիոն հաշվեկշիռը տարիներ շարունակ բացասական է: Անկախության 25 տարիների ընթացքում, բացառությամբ 2004-2006 թթ., տարեկան կտրվածքով հանրապետությունից մեկնողների նկատմամբ վերադարձողների թիվն ավելի փոքր է եղել, իսկ 2010 թ. սկսած, ամեն տարի երկիրը լքել է միջինը 43 հազար մարդ: Ընդհանուր առմամբ, 1992-1997 թթ. երկիրը լքել է 586800 մարդ, 1998-2007 թթ.¹ 129300 մարդ, իսկ 2008 թ.-ից մինչև 2016 թվականի հունվարի 1-ը՝ 307600 մարդ: Անկախացումից ի վեր ավելի քան մեկ միլիոն ՀՀ քաղաքացի դարձել է միգրանտ¹:

Միաժամանակ, էապես ընդլայնվել է նաև երկրում բնակվող պոտենցիալ արտագաղթողների թվաքանակը, բնակչության հատկապես երիտասարդ և աշխատունակ շերտերի շրջանում ձևավորվել են հոռետեսական սպասումներ մարդկային կապիտալում կատարվող ներդրումների հատույցը սեփական հայրենիքում ստանալու հնարավորությունների իրացման վերաբերյալ:

Արդյունքում՝ երկիրը կանգ է առել աշխարհաքաղաքական, ժողովրդագրական, տնտեսական ու սոցիալական լուրջ մարտահրավերների առջև, որոնց հիմքում ընկած են հասարակության բնականոն զարգացումն արգելակող երևույթներն ու գործընթացները, մասնավորապես՝ «ոչ խաղաղություն, ոչ պատերազմ» իրավիճակը, լայնամասշտաբ գործազրկությունն ու աղքատությունը, ազգաբնակչության արտագաղթն ու ծերացումը, սոցիալապես խոցելի խավերի մեկուսացվածության աճը, բարձր աստիճանի հասնող սոցիալական անարդարությունն ու եկամուտների բևեռացումը:

Հայաստանում առաջացած բազմազան ու բազմաբնույթ սոցիալ-տնտեսական հիմնախնդիրների վերհանման, վերլուծության, գիտական մեկնաբանման և

¹ Տե՛ս՝ Հայաստանի ժողովրդագրական ժողովածու – 2016, ՀՀ ԱՎԾ, 2016, էջ 21. 24:

լուծման ուղիների պարզորոշման հարցում, ինչպես տեսական-մեթոդաբանական, այնպես էլ՝ գործնական առումով, առանցքային նշանակություն է ձեռք բերել մարդկային կապիտալի վերարտադրության և միգրացիայի ռիսկերի միջև ձևավորվող փոխառնչությունների բացահայտումը: Խնդիրը պատմական առումով բոլորովին էլ նոր չէ, պարզապես երկրում սոցիալ-մշակութային ու քաղաքատնտեսական որոշակի պայմանների ձևավորման պարագայում այն ձեռք է բերում առանձնահատուկ կարևորություն՝ հայտնվելով ռազմավարական նշանակության գրեթե բոլոր հանգուցահարցերի խաչմերուկում:

Դիտարկումները ցույց են տալիս, որ անցումային տնտեսությամբ երկրներում կարող են առաջանալ խիստ անցանկալի ու վտանգավոր սոցիալական ռիսկեր, որոնց նվազեցումը ոչ միայն սոցիալ-տնտեսական առաջընթացի նախապայմանն է, այլև՝ հասարակության մեջ սոցիալական հանդուրժողականության, սոցիալական վստահության, սոցիալական գործընկերության և, վերջին հաշվով՝ սոցիալական արդարության վրա հիմնված հարաբերությունների ձևավորման կարևորագույն գործոնը: Այդպիսի ռիսկերն անշուշտ պայմանավորված են բազմաթիվ յուրահատուկ գործոններով և ունեն բավականին առանձնահատուկ դրսևորումներ: Սույն հետազոտության նպատակից ու խնդիրներից ելնելով՝ հարկ է առանձնացնել և ուսումնասիրել մարդկային կապիտալի ընդլայնված վերարտադրության ռիսկերն ընդհանրապես, և, մասնավորապես՝ ազգաբնակչության երիտասարդ շերտերի շրջանում ձևավորվող և արմատավորվող միգրացիայի ռիսկերը:

Սոցիալ-ժողովրդագրական տարբեր խմբերում անցկացված հարցումների արդյունքները վկայում են, որ ժամանակակից պայմաններում արդեն իսկ հանրապետությունում անհրաժեշտություն է առաջացել մշակել և իրագործել մարդկային կապիտալի վրա միգրացիայի ռիսկերի բացասական ներազդեցության կանխարգելմանն ուղղված հատուկ նպատակային քաղաքականություն: Ինչպես փաստում են մի շարք հետազոտողներ, այդ ռիսկերը շուկաների գորբալացման, կապիտալի և աշխատուժի շարժումության ակտիվացման պայմաններում կարող են վերաճել ազգային անվտանգության սպառնալիքների²:

Ինչպես հայտնի է, մարդկային կապիտալի՝ որպես յուրատեսակ տնտեսական ռեսուրսի, վերաբերյալ տեսական-մեթոդաբանական հարցադրումներն ու հետազոտությունները սկսել են իրականացվել դեռևս XX դարի կեսերին՝ այնուհետև լրամշակվելով կիրառական առումով առավել կոնկրետացված տարբեր գիտական հայեցակետերով³: Մասնավորապես, ֆիզիկական, մարդկային և սո-

² Տե՛ս՝ Koubek J., Some comments on the concept of human capital, its value and reproduction, Human Resources Management & Ergonomics, Volume, VII 2/2013; Martin Philip L., Migration and development: Toward sustainable solutions, ILO Decent Work Research Programme, DP 153/2004; Нуреев Р. Человеческий капитал и проблемы его развития в современной России // Общественные науки и современность, № 4, 2009.

³ Տե՛ս՝ Becker G.S., “Investments in Human Capital: A Theoretical Analysis”, Journal of Political Economy 1962, 70; Putnam R.D., Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community,

ցիալական կապիտալների բնորոշման, դրանց սահմանազատման և գնահատման տեսանկյունից արևմտյան մոտեցումները մշակվել ու հիմնավորվել են Ջ. Քուլմանի, Ջ. Ուիլյամսի և այլ հայտնի վերլուծաբանների աշխատություններում⁴:

Հետազոտության առարկային սերտորեն առնչվող որոշ կարևոր հիմնահարցեր, գլխավորապես մարդկային զարգացման համատեքստում, վերջին տարիների ընթացքում բազմիցս շեշտադրել և լուսաբանել են մաս որոշ հայաստանյան հետազոտողներ⁵: Վերջիններիս կողմից իրականացված վերլուծություններում մարդկային կապիտալի ձևավորման, կուտակման և ընդլայնված վերարտադրության հիմնախնդիրները հիմնականում վեր են հանվել և կարևորվել անցումային շրջանում մարդկային զարգացման հնարավորությունների ու գերակայությունների շրջանակներն ուրվագծելու տեսանկյունից: Հիմնավորվել է, որ այդ առումով առավել մրցունակ են գիտելիքահենք տնտեսությամբ երկրները, իսկ նման տնտեսությունների առանցքն ու գլխավոր շարժիչ ուժը հենց հասարակության տնօրինության տակ գտնվող մարդկային կապիտալն է, որը կարող է բազմապատկվել միմիայն ընդլայնված վերարտադրության ճանապարհով:

Միաժամանակ, հատկապես վերջին տասնամյակների ընթացքում, տեսական և կիրառական բազմաթիվ ուսումնասիրություններ նվիրվել են մաս բնակչության տարբեր շերտերի շրջանում ծագող միգրացիայի ռիսկերի տարատեսակ դրսևորումների, պատճառների ու հետևանքների հետազոտությանը, ինչպես միջազգային, այնպես էլ՝ ներերկրային մակարդակներում⁶:

Journal of Democracy 6:1, Jan 1995; Thurow L., Investment in Human Capital. Belmont, 1970; Stark O., Helmenstein C., Prskawetz A., A Brain Drain With A Brain Gain". Economics Letters 55, 1997; Wallis, J., Killerby P., and Dollery B., Social Economics and Social Capital. International Journal of Social Economics 31(3), 2004.

⁴ Տե՛ս՝ Coleman, J.S., Social capital in the creation of human capital. American Journal of Sociology 94, 1988; Wallis, J., Killerby P., and Dollery B., Social Economics and Social Capital. International Journal of Social Economics 31(3), 2004; Keefer Ph., Knack S., Social Capital, Social Norms and the New Institutional Economics // C. Menard, M. Shirley. Handbook of New Institutional Economics. Berlin, Heidelberg, 2005; Rupasingha A., Goetz S., Freshwater D., The production of social capital in US counties. The Journal of Socio-Economics 35, 2006; Durlauf S., Fafchamps M., Social Capital // Handbook of Economic Growth / Ph. Aghion, S. Durlauf. Amsterdam: Elsevier, Vol. 1, 2005.

⁵ Տե՛ս՝ Վարդանյան Գ. Ի., Գիտելիքահենք տնտեսություն. հնարավորություններ և մարտահրավերներ, Եր.: Գիտություն, 2008, Մարդկային աղքատությունը և աղքատամետ քաղաքականությունը Հայաստանում, ՄԱԿ-ի Հայաստանյան գրասենյակ, Երևան, 2005, Арутюнян Л., Новые перипетии армянской миграции: аккумулятивная причинность и возможные последствия. – Տարեգիրք 2011: Տնտեսագիտության ֆակուլտետ, ԵՊՀ իրատ., 2011, Մարգարյան Հ., Տնտեսական զարգացման հումանիզացման պատմական միտումը, Երևան, 2010, Ավետիսյան Կ, Ղարիբյան Ա., Մարդկային կապիտալի տեսության ձևավորումը և զարգացումը, Բանբեր Երևանի համալսարանի, 1 (109), Երևան, 2003 թ., Համբարձումյան Ա., ՀՀ-ում մարդկային կապիտալի իրացման ասպեկտները, «ՀՀ-ում աշխատանքային օրենսդրությունը որպես զենդեռային հավասարությանը նպաստող արդյունավետ մեխանիզմ», Համաժողովի նյութեր, Երևան 2009 թ., Begrakyan E, Inequality, Human Capital, Growth and Mobility in Armenia Economic Research Department, Central Bank of Armenia, 2013.

⁶ Տե՛ս՝ Dustmann Ch., Mestres J., Remittances and Temporary Migration, Journal of Development Economics 92, 2010; Castles S., Miller, M.J., The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World (4th edition). Basingstoke: Palgrave MacMillan, 2009; Jennissen R., Causality Chains in the International Migration Systems Approach. Population Research and Policy Review 26(4), 2007;

Ընդ որում, եթե միգրացիայի ռիսկերի վերաբերյալ համեմատաբար վաղ շրջանի ուսումնասիրություններն առավելապես փոխկապակցվում էին աղքատության հիմնախնդիրների վերլուծության հետ, ինչպես, օրինակ՝ Գ. Մյուրդալի կուտակային պատճառականության տեսությունը⁷, Հարիս-Թոդարոյի մոդելը⁸, ապա հետագայում առաջ քաշվեցին նաև միգրացիայի ռիսկերի ծագման ընտանիքակենտրոն մեկնաբանություններ որոշումների ընդունման համատեքստում⁹, քանակական վերլուծության և փոխկախվածությունների ներկայացման տնտեսամաթեմատիկական մոդելներ¹⁰, ինչպես նաև՝ հանրահայտ “push-pull” հայեցակետը¹¹: Սինոյն ժամանակ, ռեֆերենտ խմբերի համատեքստում, ձևավորվեցին և մեծ ճանաչում գտան հարաբերական զրկանքների ենթակա խոցելի խմբերի և երիտասարդների միգրացիոն վարքագծի վերաբերյալ հանրահայտ ու համընդունելի տնտեսագիտական մեկնաբանություններ՝ առաջ քաշված մի շարք հեղինակավոր մասնագետների կողմից¹²:

Հարկ է նշել, որ անցումային շրջանում միգրացիայի (հատկապես՝ ընտանիքակենտրոն) բնույթի, առանձնահատկությունների, պատճառների ու հետևանքների վերաբերյալ տեղային առանձնահատկությունների հաշվառմամբ հիմնավորված մեկնաբանություններ անշուշտ ներկայացվել են նաև մի շարք հայրենական հետազոտողների կողմից¹³:

Չնայած դրան՝ միգրացիայի ռիսկերի հիմնախնդիրը մեծ մասամբ բավականին թույլ է կապակցվել կամ բոլորովին չի կապակցվել մի այլ կարևոր հիմնա-

McKenzie D., Sasin M.J., “Migration, Remittances, Poverty, and Human Capital: Conceptual and Empirical Challenges”, World Bank Policy Research Working Paper 4272, 2007; Yeghiazaryan A., Avanesian V., Shahnazaryan N., How to reverse emigration? Technical report, jointly with “Ameria” CJSC. 2003; **Marzpanyan H.** et al, Immigration from the former Soviet Union into Greece: what available statistics and existing research reveal. A case study of Armenian immigrants, Journal: Philosophy of Economy, Moscow, issue 1, 2006.

⁷ Տե՛ս՝ Myrdal G., The Principle of Circular and Cumulative Causation, in Rich Lands and Poor: The Road to World Prosperity, New York, Harper, Chapter 2, 1957.

⁸ Տե՛ս՝ Harris, J.R., and Todaro, M.P., “Migration, Unemployment, and Development: A Two-Sector Analysis”, American Economic Review, 61, 1970.

⁹ Տե՛ս՝ Stark, O., The Migration of Labour (Cambridge: Basil Blackwell), 1991:

¹⁰ Տե՛ս՝ Brettell C., Hollifield J.F., Migration Theory: Talking Across Disciplines”, Routledge, 2000.

¹¹ Տե՛ս՝ Massey S., Arango J., Hugo G., Kouaouci A., Pellegrino A., Taylor J. E., Worlds in Motion. Understanding International Migration at the End of the Millennium, Oxford: Clarendon Press, 1998.

¹² Տե՛ս՝ Frey H., Migration and depopulation of the metropolis: Regional restructuring or rural renaissance?, American Sociological Review 52, 1987; Stark O., Wang Y., Inducing Human Capital Formation: Migration as a Substitute for Subsidies. Journal of Public Economics, 2002; Domina T., “What Clean Break?: Education and Nonmetropolitan Migration Patterns, 1989-2004.” Rural Sociology 71, 2006.

¹³ Տե՛ս՝ Թադևոսյան Զ., Կապիտալի և աշխատուժի միջազգային միգրացիա, Երևան, 2005, Арутюнян Л. Новые перипетии армянской миграции: аккумулятивная причинность и возможные последствия. – Տարեգիրք 2011: Տնտեսագիտության ֆակուլտետ, ԵՊՀ հրատ., 2011, Marzpanyan H. et al, Immigration from the former Soviet Union into Greece: what available statistics and existing research reveal. A case study of Armenian immigrants, Journal: Philosophy of Economy, Moscow, issue 1, 2006, **Մարգարյան Զ. Ա., Սիրոյան Գ. Ա., Եղոյան Կ. Շ.**, ՀՀ բնակչության միգրացիոն հոսքերի գործոնները և միտումները. ռեգրեսիոն վերլուծության արդյունքներ: Տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ և կառավարում, № 4, 2007:

խնդրի՝ մարդկային կապիտալի ձևավորման և վերարտադրության հիմնախնդրի, հետ: Այդ երկու գիտական հայեցակետերը կարծես բազմամյա ավանդույթի ուժով վերածվել են ինքնություն գերակայությունների ինչպես տնտեսագիտական, այնպես էլ՝ սոցիոլոգիական ուղղվածության հետազոտություններում, մնացել են զգալի չափով միմյանցից անջրպետված՝ առանձին-առանձին լուծումներ առաջադրելով ինչպես տեսական, այնպես էլ՝ գործնական առումներով մեծ արդիականություն ունեցող մի շարք խրթին հարցերի լուծմանը:

Այսպիսով, կարելի է փաստել, որ միգրացիայի ռիսկերի և մարդկային կապիտալի վերարտադրության հիմնախնդիրներն առանձին-առանձին բավականաչափ վաղուց և հաճախ են դարձել սոցիալ-տնտեսագիտական ուսումնասիրությունների առարկա: Եվ այնուամենայնիվ, դրանց փոխազդեցությունները դեռևս պատշաճ ընդգրկմամբ ու խորությամբ համակարգված վերլուծության չեն ենթարկվել ո՛չ հիմնարար, ո՛չ էլ կիրառական բնույթի հետազոտություններում:

Ներկայումս ակնհայտ է դարձել, որ համաշխարհային տնտեսության գլոբալացման պայմաններում տնտեսական ռեսուրսների, տեղեկատվության ու տեխնոլոգիաների միջազգային փոխանցումը, ինչը նախ և առաջ միտված է դրանց կիրառումից ստացվելիք հատույցի ավելացմանը, մեծապես խթանում, արագացնում և ուժգնացնում է նաև աշխատուժի միգրացիայի գործընթացները: Ասել է թե՛ ժամանակակից պայմաններում աշխատանքային միգրացիայի ռիսկերը ոչ թե չեզոքանում, այլ, ընդհակառակը՝ բազմապատկվում են: Վերջիններս առավել մեծ չափերով դրսևորվում են աշխատանքային ռեսուրսների տարածաշրջանային և միջազգային շարժի մեջ՝ տարբեր երկրներում միանգամայն տարբեր ներազդեցություն ունենալով մարդկային կապիտալի վերարտադրության բնույթի, բովանդակության ու առանձին դրսևորումների վրա:

Հայաստանի Հանրապետությունում միգրացիայի ժամանակակից ռիսկերը ներկայացվում ու մեկնաբանվում են, որպես կանոն, ժողովրդագրական իրավիճակի փոփոխության, սոցիալական տարբեր շերտերի՝ արտագաղթի նկատմամբ հակվածության, հասարակության մեջ արմատացած կարծրատիպերի կայունության, աշխատաշուկայի ազդակների, եկամուտների անհամաչափության կրճատման, պատշաճ կենսամակարդակի ապահովման, ընտանեկան խնդիրների լուծման և բազմաթիվ այլ դիտակետերից¹⁴:

Անշուշտ, բոլոր մոտեցումներն էլ կարևոր են, սակայն որոշակիորեն խոցելի են այնչափով, որչափով կա՛ն չեն առանձնացնում, կա՛ն հպանցիկորեն են ներկա-

¹⁴ Տե՛ս՝ **Yeghiazaryan A., Avanesian V., Shahnazaryan N.**, How to reverse emigration? Technical report, jointly with "Ameria" CJSC. 2003; **Minasyan A., Poghosyan A., Gevorgyan L., Chobanyan H.**, Return Migration to Armenia in 2002-2008, AST OSCE, **Մարգարյան Ն. Ա., Միքոյան Գ. Ա.**, Հայաստանի Հանրապետությունից Արևմտյան Եվրոպա արտագաղթած բնակչության սոցիալ-տնտեսական դրության շուրջ: Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-տնտեսական արդի հիմնախնդիրները: Գիտական հոդվածների ժողովածու № 6, Երևան, 2005, **Grigoryan A.**, Who Else Migrates from Armenia? Evidence from Intentions, CRRC-Armenia Exploratory Research Fellowship Program, 2013:

յացնում միգրացիայի ռիսկերի և մարդկային կապիտալի վերարտադրության միջև առկա կապերն ու կապակցությունները, հետևաբար՝ համակարգված չեն ներկայացնում ու մեկնաբանում դրանց պատճառահետևանքային փոխազդեցությունները:

Վերոնշյալ փոխազդեցությունները շեշտադրող և վերլուծող առաջին հետազոտողներից մեկը Ջաստադն էր¹⁵, ով մարդկային կապիտալում ներդրումների հայեցակարգի շրջանակում ուսումնասիրել է միգրացիայի ռիսկերն ու միգրացիոն գործընթացների դրոպապատճառները: Նրա ուսումնասիրություններում առավելապես շեշտադրվում են միգրացիայի միկրոտնտեսական շարժառիթները, որոնք վերջին հաշվով միավորվում են մարդկային կապիտալում կատարվող անհատական ներդրումներից առավելագույն հատույցի ստացմանը:

Այս մոտեցման գլխավոր եզրահանգումն այն է, որ բնակության վայրում բավականաչափ եկամտաբեր աշխատանք ձեռք բերելու հնարավորությունների իրացումն ուղղակիորեն պայմանավորված է, մի կողմից անհատի մասնագիտական կարողություններով ու հմտություններով, մյուս կողմից՝ նրա՝ կոնկրետ աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխան մարդկային կապիտալում ներդրումներ կատարելու պատրաստականությամբ ու հնարավորությամբ:

Ուստի, իրենց մասնագիտական գիտելիքների, կարողությունների և հմտությունների գործադրումից ակնկալվող եկամտի մեծությունը դիտարկելով որպես միգրացիայի ռիսկերի չեզոքացման այլընտրանքային գին, համապատասխան որակավորում ունեցող անհատները հնարավորություն ունեն գնահատելու մարդկային կապիտալում ներդրումներից ակնկալվող հատույցը բնակության կամ աշխատելու նպատակով քիրախավորված յուրաքանչյուր կոնկրետ տարածաշրջանում կամ հենց իրենց սեփական հայրենիքում:

Այս կամ հարանման մեկնակետից իրականացված բոլոր հետազոտությունները վկայում են, որ մարդկային կապիտալի ձևավորման, կուտակման և իրացման խնդիրները վերլուծելիս միգրացիայի ռիսկերը հիմնականում ուսումնասիրվել, մեկնաբանվել ու գնահատվել են միկրոտնտեսական բնույթի գործոնների ազդեցությունների հաշվառմամբ:

Այսօրինակ վերլուծությունները, գրեթե առանց բացառության, բնութագրում են տնտեսապես զարգացած արևմտյան հասարակություններին բնորոշ իրավիճակներ, հարաբերություններ, երևույթներ ու գործընթացներ, հասարակություններ, որոնցում վաղուց ձևավորվել են տասնամյակների փորձություն բռնաժառանգական, տնտեսական, իրավական ինստիտուտներ, և բացակայում են անցումային շրջանին յուրահատուկ լուրջ սոցիալական խնդիրներ:

Ակնհայտ է, որ հետխորհրդային իրողությունների պայմաններում, մանավանդ արդի հայաստանյան սոցիալական միջավայրում, միգրացիայի ռիսկերի

¹⁵ Ståå Sjaastad L. A., The Costs and Returns of Human Migration, The Journal of Political Economy, Vol. 70, No. 5, Part 2: Investment in Human Beings, 1962:

կոնկրետ դրսևորումները զգալիորեն տարբեր են զարգացած երկրներում համանման ռիսկերի դրսևորումներից, դրանք նաև չափազանց դժվար կանխատեսելի, դժվար կառավարելի և դժվար հաղթահարելի են: Խնդիրն այն է, որ անցումային տնտեսությունում ծլարձակող միգրացիայի ռիսկերն իրենց իսկ բնությո՞վ վկայում են ոչ միայն անհատական շարժունության, այլև՝ արևմտյան հասարակություններին ոչ բնորոշ կոլեկտիվ շարժունության բազմատեսակ ձևերի անմախաղեպ տարածման մասին¹⁶:

Հետևաբար, սոցիալ-տնտեսական նոր իրողությունների պայմաններում փոխվում է բուն ուսումնասիրության առարկայի բովանդակությունը, քանի որ ծագում է գիտական նոր խնդիր, այն է՝ առավել որոշակիացված տրամաբանական մոտեցումով վերանայել և տեղայնացնել մարդկային կապիտալի տեսության հիմնադրույթները՝ որպես մեթոդաբանական հիմք ընդունելով ոչ միայն արմատական անհատապաշտության, այլև՝ սոցիալական օգտակարության հայեցակետը:

Կատարված հարցադրումներից ելնելով կարելի է անվերապահորեն հավաստել, որ ՀՀ-ում (ինչպես նաև հետխորհրդային շատ այլ երկրներում), միգրացիայի ռիսկերի և մարդկային կապիտալի վերարտադրության գործընթացների փոխազդեցության հիմնախնդիրը դեռևս համակողմանի ուսումնասիրությունների կարիք ունի:

Ոչ վաղ անցյալում Հայաստանում այդ հիմնախնդրին նվիրված հետազոտություն¹⁷ արդեն իսկ կատարվել է սույն գրքի երկու հեղինակների անմիջական մասնակցությամբ: Դրա շրջանակն ընդգրկում է ՀՀ-ում խնդրո առարկային առնչվող միկրո, մեզո և մակրոսոցիալական բնույթի փոխկապակցված մի շարք երևույթների վերլուծություններ, ներառյալ այնպիսի կարևոր հարցեր, ինչպիսիք են՝ անհատի կողմից մարդկային կապիտալում ներդրումներ կատարելու շարժառիթները, երկրում դրանց հատույցի ցածր մակարդակը պայմանավորող գործոնները, այդպիսի ներդրումներից ակնկալվող անհատական ու սոցիալական օգտակարությունը, սոցիալական ոլորտի իրական դերը մարդկային կապիտալի պաշարավորման գործում, հմուտ և որակավորված աշխատուժի միջազգային շարժի («ուղեղների արտահոսքի», «ուղեղների շրջանառության») պատճառներն ու հետևանքները Հայաստանում:

Այդ հետազոտության մեջ կատարված վերլուծությունների շնորհիվ ստացվել են տեսական և գործնական առումներով կարևորություն ունեցող մի շարք արդյունքներ: Դրանցից են՝

¹⁶ Տե՛ս՝ **Марзпаян А. А., Аствацатуров С. В.**, Миграционные риски переходного периода в контексте теории человеческого капитала (к постановке проблемы). Московское научное обозрение. Научно-практический журнал, 7 (23), том 2, 2012:

¹⁷ Տե՛ս՝ **Marzpanyan H., Astvatsaturov S., Markosyan R.**, The Interrelation Between Migration and Human Capital Reproduction in Armenia.- Yerevan: YSU Press, 2015:

- միգրացիայի և մարդկային կապիտալի վերարտադրության փոխառնչությունների տեսական մոտեցումների համակարգումը, արժևորումն ու լրամշակումը,
- միգրացիայի ռիսկերի դերի մեկնաբանումը մարդկային կապիտալի վերարտադրության գործընթացում՝ շեշտադրում կատարելով առավելապես երիտասարդության սպասումների վրա,
- անհատի տնօրինած սոցիալական կապիտալի և նրա միգրացիոն հակումների փոխադարձաբանականության մեկնաբանումը ՀՀ-ում՝ որպես մարդկային կապիտալի վերարտադրության յուրահատուկ տեղայնացված բնութագիր,
- սոցիալական տարբեր խմբերի միգրացիոն վարքագծի ձևավորման գործում մարդկային կապիտալում իրականացվող ներդրումների կառուցվածքի, բովանդակության և դերի բացահայտումը,
- մարդկային կապիտալի ընդլայնված վերարտադրության ապահովման համատեքստում միգրացիայի ռիսկերի նվազեցման վերաբերյալ լրացուցիչ հիմնավորումները,
- ՀՀ-ում մարդկային զարգացման գործընթացների բարելավմանը միտված առաջարկությունները՝ երկրում ձևավորվող մարդկային կապիտալի օգտագործման արդյունավետության բարձրացման համատեքստում:

Այնուամենայնիվ, ՀՀ-ում միգրացիայի ռիսկերի հաղթահարման և, դրա հետ փոխշաղկապված, մարդկային կապիտալի վերարտադրության կարգավորման հիմնախնդիրները դեռևս սպասում են իրենց լուծումներին, որոնց վերաբերյալ առավել համգուցային հարցադրումները տեղ են գտել սույն աշխատանքում: Այստեղ ևս խնդրո առարկային առնչվող երևույթներն ու գործընթացներն ուսումնասիրվում են գլխավորապես որակական վերլուծության դիտանկյունից՝ վեր հանելով դրանց բովանդակությունը, սուբյեկտիվ ընկալումներն ու մեկնաբանությունները հիմնախնդրի անմիջական կրողների աչքերով և համապատասխան փորձագետների մեկնաբանությամբ:

Հետազոտության մեջ առաջ քաշված վարկածների հիմքում ի սկզբանե դրվել է մի ակնառու իրողություն, այն է՝ ՀՀ անկախացումից հետո երկրում մարդկային կապիտալի վերարտադրության և միգրացիայի ռիսկերի միջև փոխազդեցությունները կրում են էական փոփոխություններ: Ուստի ստորև ներկայացված հիմնական վարկածները նախանշել են ոչ միայն այդ փոխազդեցությունների շրջանակը ՀՀ-ում, այլև, որ առավել կարևորվում են՝ դրանում կատարվող փոփոխությունների ժամանակակից միտումները.

- միգրացիայի ռիսկերի առաջացման հարցում գնալով նվազում է ընտանիքների նյութական բարեկեցության ապահովման ռազմավարության դերը, որի արդյունքում թուլանում է սոցիալ-տնտեսական գործոնների ներազդեցությունը և ակտիվանում՝ բարոյահոգեբանական և սոցիալ-մշակութային գործոններինը,

- բուն մարդկային կապիտալի ձևավորումը շարունակում է ծնել միգրացիայի ռիսկեր, բայց նվազ ինտենսիվությամբ. աճում են ընդհանրապես աշխատուժի արտագաղթի հետ կապված ռիսկերը,
- Հայաստանը համարվում է մարդկային կապիտալով հարուստ երկիր, սակայն «ուղեղների արտահոսքի» հիմնախնդիրը ներկայումս կորցնում է իր արդիականությունը,
- միգրացիայի ռիսկերը մարդկային կապիտալի վերարտադրության վրա ունենում են ինչպես դրական, այնպես էլ՝ բացասական ազդեցություն: Այնուամենայնիվ, մարդկային կապիտալի և, ընդհանրապես, աշխատուժի կառուցվածքային փոփոխությունների առումով, ՀՀ-ում էապես գերակշռում է բացասական ազդեցությունը,
- մարդկային կապիտալի յուրատեսակ դրսևորում է սոցիալական կապիտալը, որի դերն ու նշանակությունը ՀՀ-ում անհամեմատ աճում է ինչպես աշխատուժի զբաղվածության ապահովման, այնպես էլ՝ արտագաղթի որոշումների կայացման հարցերում,
- միգրացիայի ռիսկերը բազմապատկվում և տարածվում են ընտանիքի ավելի շատ անդամների վրա՝ պայմանավորված թե՛ հայրենիքում բնակչության կենսապայմանների հետագա վատթարացմամբ, թե՛ արտերկրում արտաբժուբային եկամուտների նվազմամբ,
- միգրացիայի և մարդկային կապիտալի վերարտադրության փոխազդեցության բնույթն առայժմ այնպիսին է, որ երկրի ամբողջական մարդկային կապիտալը գնալով «ծերանում» է, և դրա «երիտասարդացումը» վերածվում է ազգային անվտանգության լուրջ հիմնախնդրի:

Սույն հետազոտությունը նախորդ՝ անգլերեն լեզվով հրատարակված “The Interrelation between Migration and Human Capital Reproduction in Armenia” գրքից տարբերվում է ոչ միայն լեզվով ու վերնագրով. փոխվել է շարադրանքի տրամաբանությունը, հետևաբար և՛ աշխատանքի կառուցվածքը, հստակեցվել են առանձին հատվածների վերնագրերը, ավելացվել է նոր գլուխ՝ համապատասխան հատվածներով, մանրամասնեցվել և լրացվել են անցկացված հարցումների մեկնաբանությունները, ավելացվել են փորձագետների նոր եզրակացություններ և առաջարկություններ, առաջ են քաշվել արդիական հարցադրումներ, այդ թվում՝ անգլերեն գրքի շնորհանդեսի ժամանակ ծավալված քննարկումների արդյունքում:

ԳԼՈՒԽ I.
ՄԱՐԳԱՅԻՆ ԿԱՊԻՏԱԼԻ ՎԵՐԱՐՏԱԳՐՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԱՇԽԱՏՈՒԹՅԱՆ
ՄԻԳՐԱՅԻՈՆ ՎԱՐՔԱԳԾԻ ՓՈԽԱՌՆՉՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

1.1. Մարդկային կապիտալը որպես աշխատուժի միգրացիայի գործոն

Մարդկային կապիտալի ժամանակակից հայեցակարգի գաղափարաբանական-ինացաբանական արմատները խորն են: Արդեն իսկ դասական տնտեսագետները (Ու. Պետի, Ա. Սմիթ, Կ. Մարքս, Ա. Մարշալ) առանձնացնում և շեշտադրում էին այն գործոնները, որոնք հետագայում պիտի վերլուծվեին որպես մարդկային կապիտալը ձևավորող բաղկացուցիչներ:

Մասնավորապես, ազգային հարստության աճը նրանք կապում էին բնակչության կրթության, առողջության և աշխատանքային հմտությունների հետ, մեծապես կարևորելով նրանց գիտելիքների ու հմտությունների, ինչպես նաև՝ կիրառվող տեխնոլոգիաների դերը: Միաժամանակ, աշխատանքային ռեսուրսների վերաբերյալ դասական բնույթի ուսումնասիրությունների հիմքում երկար ժամանակ ամրագրված էր մնում աշխատանքի միասեռության կանխադրույթը, ինչը չափազանց վերացական, մեթոդաբանական առումով մեծապես խոցելի, իսկ գործնական առումով՝ զգալիորեն անիրատեսական ենթադրություն էր¹⁸:

Որպես տնտեսագիտական մտքի առանձին և ինքնուրույն վերլուծական ուղղություն՝ մարդկային կապիտալի հայեցակարգը գիտական շրջանառության մեջ է դրվել անցյալ դարի 60-ական թվականներին, երբ գիտատեխնիկական առաջընթացի աննախադեպ արագացումը և գիտելիքահենք տնտեսության մեկնարկը օբյեկտիվ հիմքեր ստեղծեցին «աշխատուժ» հասկացության վերաինաստավորման, դասակարգման, խմբավորված վերլուծության և այդ հիման վրա այն որպես տնտեսական զարգացման գլխավոր շարժիչ ուժ դիտարկելու համար:

Մարդկային կապիտալի հայեցակարգի ելակետային կանխադրույթները ձևակերպվեցին Թ. Շուլցի կողմից¹⁹, իսկ բազային տեսական մոդելը ներկայաց-

¹⁸Տե՛ս՝ **Ashenfeiter A., Layard R.**, Handbook of Labor Economics, Vol. I. Amsterdam, North-Holland, 1986:

¹⁹Տե՛ս՝ **Schultz T. W.**, The Economic Value of Education, New York, Columbia University Press, 1963:

վեց Գ. Բեքերի «Մարդկային կապիտալ» գրքում²⁰: Կարելի է փաստել, որ դրանով իսկ նշանավորվեց անցումը հիմնախնդրի ուսումնասիրության վերացական-պատմականարագրական մոտեցումից դեպի ժամանակակից և առավել կիրառական՝ գործնական-էկոնոմետրիկական մոտեցումը:

Ինչպես հայտնի է, կապիտալն ավանդաբար մեկնաբանվել է որպես արժեք ձևավորող կամ հավելյալ արժեք ստեղծող միջոց, որն ունի ավանաավորման, կուտակման, փոխակերպման, շարժունակության, վերարտադրման և ինքնաճման հատկություններ: Ընդ որում, նյութական արժեքները (բնական ռեսուրսները, ֆինանսական ներդրումները, ապրանքահումքային պաշարները, մեքենասարքավորումները, շենքերն ու այլ հիմնական միջոցները) տնտեսական շրջապատույտի մեջ ընդգրկվելով որպես կապիտալ, անհրաժեշտ, բայց դեռևս ոչ բավարար նախադրյալներ են հանդիսանում հավելյալ արժեքի ստեղծման համար. նյութական բարիքների թողարկման և ծառայությունների մատուցման գործընթացներում արժեքի հավելածն անմիջականորեն կարող է ապահովվել միայն արտադրության նյութական և անձնական գործոնների միացման, այսինքն՝ հենց մարդկային կապիտալի ներագդեցության շնորհիվ:

Մարդկային կապիտալի՝ որպես արտադրության գործոնի, առանձնացումը կարևորվում է այն առումով, որ գիտատեխնիկական առաջընթացի պայմաններում հատկապես այս գործոնի պաշարավորումը, նպաստելով համեմատական ու մրցակցային լրացուցիչ առավելությունների ձևավորմանը, ապահովում է արտադրության անհամեմատ ավելի բարձր արդյունավետություն:

Մարդկային կապիտալի առավել ընդհանրական և համընդունելի բնորոշումը հետևյալն է. մարդկային կապիտալը աշխատուժի գիտելիքների, կարողությունների, փորձի և հմտությունների համախումբ է, որի որակական բարելավումը տեղի է ունենում առողջապահական, կրթական, որակավորման բարձրացման, սոցիալ-մշակութային և այլ ուղղություններով իրականացվող շարունակական ներդրումների շնորհիվ՝ դրանից ստացվելիք հատույցի ավելացման նպատակով²¹:

Մարդկային կապիտալում ներդրումներ կատարելու շնորհիվ մարդիկ էապես կարող են մեծացնել սեփական արտադրողական ներուժը՝ զգալիորեն փոփոխելով նաև իրենց եկամուտների մակարդակը և կառուցվածքը: Այսինքն՝ մարդկային կապիտալն իրենից ներկայացնում է ոչ միայն բնածին ունակությունների, այլև՝ հենց մարդու կողմից պաշարավորված հատկությունների արժեքային համախումբ, որը կարող է ձևավորվել յուրաքանչյուր անհատի կենսագործունեության ընթացքում: Բնածին ունակություններն, իհարկե, նույնպես կարևոր են, սակայն

²⁰ Տե՛ս՝ **Backer S. Gary**, Human Capital: A Theoretical and Empirical Analyses, University of Chicago, 1964:

²¹ Տե՛ս՝ **Нуреев Р.**, Человеческий капитал и проблемы его развития в современной России // Общественные науки и современность, № 4., 2009. Begrakyan E, Inequality, Human Capital, Growth and Mobility in Armenia Economic Research Department, Central Bank of Armenia, 2013 Zakharenko R., Human capital acquisition and international migration in a model of local interactions, March 8, 2010, // State University - Higher School of Economics., www.rzak:

այս պարագայում դրանք հանդես են գալիս որպես մարդկային կապիտալի արդյունավետ ձևավորմանը նպաստող գործոն:

Մարդկային կապիտալի հայեցակարգը հիմնականում կենտրոնացած է հենց մարդկանց մեջ կատարվող ներդրումների և դրանց արդյունավետության գնահատման հիմնախնդիրների մեկնաբանման ու վերլուծության վրա: Ըստ այդմ, մարդկային կապիտալը բնորոշվում է որպես բնածին ընդունակությունների, ընդհանուր և մասնագիտական կրթության, ձեռք բերված մասնագիտական կարողությունների, սոցիալական կարգավիճակի, ստեղծագործական ներուժի, հոգեկան և ֆիզիկական առողջության, գործունեության մոտիվների համագումար, որի արդյունքում ձևավորվում է անհատի աշխատուժի որակապես նոր մակարդակ՝ ստեղծելով նաև շարունակաբար աճող եկամուտ վաստակելու հնարավորություն:

Բովանդակային առումով մարդկային կապիտալի ձևավորումը հանգում է անհատի միանգամայն որոշակի ունակությունների պաշարավորման գործընթացին, ունակություններ, որոնք որոշակի պայմաններում կապիտալացվում են՝ ապահովելով համապատասխան հատույց:

Այս դիտակետից բոլորովին էլ պատահական չէ, որ հաճախ մարդկային կապիտալը ներկայացվում է որպես մարդկանց առողջության, գիտելիքների, ընդունակությունների, մշակույթի, փորձի, սոցիալական կարգավիճակի կուտակված պաշար՝ նպատակաուղղված ապրանքների արտադրության և ծառայությունների մատուցման միջոցով անհատի, ընտանիքի, ձեռնարկության, հասարակության եկամուտների ավելացմանը: Ուստի, հասարակության մեջ մարդկային կապիտալը ձևավորող հիմնական ոլորտներն են համարվում կենսապահովման, գիտակրթական, առողջապահական, սոցիալ-մշակութային համակարգերը:

Մարդկային կապիտալը՝ որպես մարդուց անբաժան որոշակի արժեքների համակարգ, միասեռ չէ: Դրա կառուցվածքում Գ. Բեքերն առանձնացնում է անհատի՝ որպես արտադրողական ուժի ձևավորման բաղադրիչները՝ կրթության կապիտալը (որը ներառում է թե՛ ընդհանուր և թե՛ մասնագիտական գիտելիքները), առողջության կապիտալը, մասնագիտական պատրաստվածության կապիտալը (որակավորումը, կարողությունները, հմտությունները, արտադրական փորձը), միգրացիայի կապիտալը, տնտեսապես նշանակալից տեղեկատվությունը, տնտեսական գործունեության մոտիվացվածությունը²²:

Լ. Թուրուն մարդկային կապիտալի բնականոն ձևավորման հարցում կարևորում է հասարակության մեջ քաղաքական և սոցիալական կայունությունը՝ որպես անհատի համակողմանի զարգացման համար առավել ընդունելի և բարենպաստ միջավայր²³: Որոշ վերլուծաբաններ էլ շեշտադրում են անձի ակտիվությունը, պատասխանատվությունը, աշխատանքային կարգապահությունը, զարգացման ընդհանուր մակարդակը:

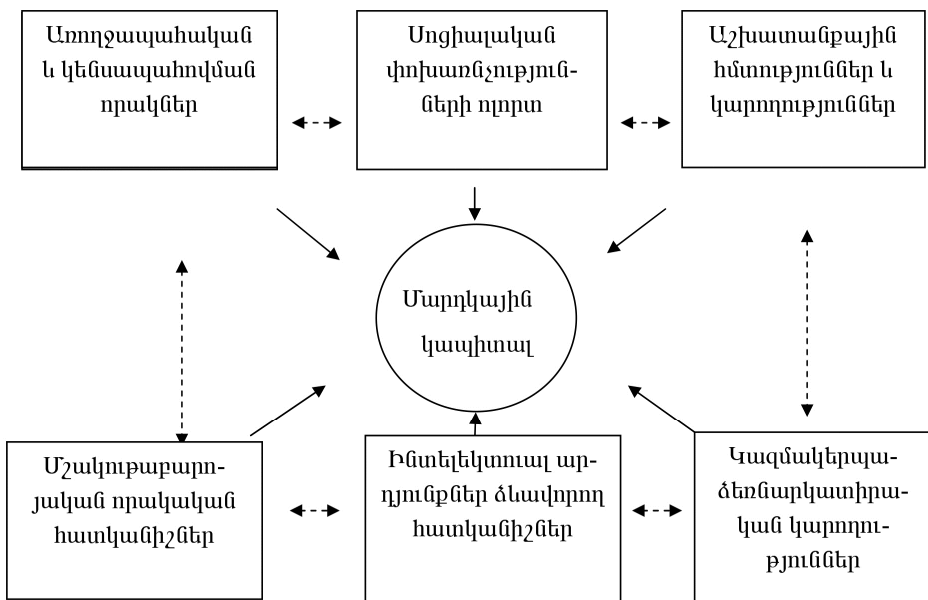
²² Տե՛ս՝ **Backer S.**, Gary, Human Capital: A Theoretical and Empirical Analyses, University of Chicago, 1964:

²³ Տե՛ս՝ **Thurow L.**, Investment in Human Capital. Belmont, 1970:

Մարդկային կապիտալը ձևավորող առանձին կառուցատարրերի փոխառնչություններն ընդհանրական ձևով ներկայացված են գծապատկեր 1.1.-ում:

Մարդկային կապիտալը ձևավորող առանձին խոշոր բաղադրիչների բնութագրիչներն են.

- **Առողջության (բիոֆիզիկական) կապիտալը**²⁴՝ անհատի դիմացկունությունը ֆիզիոլոգիական և հոգևոր առումներով, հիվանդությունների նկատմամբ իմունիտետը, աշխատունակությունը, այսինքն՝ մարդկային օրգանիզմի հատկանիշներ, որոնք նրան անհրաժեշտ են մասնագիտական գործունեության ցանկացած ոլորտում: Իրապես, առողջությունը աշխատանքի արդյունավետության կարևորագույն գործոն է, մարդկային կապիտալի վերարտադրության նախադրյալ:
- **Աշխատանքային կապիտալը**²⁴՝ անհատի աշխատանքային ունակությունները, որոնք նույնպես կապիտալացվում են, քանի որ անձի՝ մասնագիտական ունակությունների ձեռք բերմանը և որակավորման բարձրացմանն ուղղված ներդրումները թե՛ աշխատողին, թե՛ ձեռնարկությանն աճող հատույց են ապահովում: Որքան ավելի բարդ է աշխատանքը, այնքան ավելի բարձր են աշխատողի որակավորմանը, հմտություններին և փորձին ներկայացվող պահանջները: Իհարկե, այստեղ առկա է աշխատուժի և մարդկային կապիտալի սահմանազատման խնդիր:



Գծապատկեր 1.1. Մարդկային կապիտալը ձևավորող կառուցատարրերը²⁴:

²⁴ Կազմված է հեղինակների կողմից:

Ընդունված մոտեցմամբ՝ որակավորման բարձրացումը և որակավորված աշխատանքի լրացուցիչ արտադրողական ուժն են ձևավորում անհատի աշխատանքային կապիտալը՝ որպես մարդկային կապիտալի հատուկ տարատեսակ²⁵:

- **Մարավոր (ինտելեկտուալ) կապիտալը**՝ որոշակի տաղանդի առկայության պայմաններում ստեղծագործական աշխատանքի ունակությունների պաշարավորմամբ ձեռք բերված ինտելեկտուալ արժեք: Այն կարող է օտարվել հեղինակից, արտոնագրվել և ամրագրվել հեղինակային իրավունքով՝ որպես նրա բացառիկ սեփականություն, որի կիրառության ուղղություններն ու ձևերը որոշում է հենց ինքը՝ հեղինակը: Ինտելեկտուալ սեփականության օբյեկտները ներառվում են տնտեսական շրջանառության մեջ որպես ձեռնարկությունների ոչ նյութական ակտիվներ: Ինտելեկտուալ կապիտալում ներդրումների շնորհիվ է իրականացվում հիմնարար ու կիրառական բնույթի հետազոտությունների մեծ մասը, հետազոտություններ, որոնց արդյունքներն ընկած են նորարարական գործունեության հիմքերի հիմքում:
- **Կազմակերպչաձեռնարկատիրական կապիտալը**՝ գործարարության և կառավարման ոլորտներում ձեռնարկատիրական ունակությունների զարգացմամբ և կիրառմամբ ձեռք բերվող արժեք է: Դեռևս 20-րդ դարի սկզբներին Ժ. Շումպետերը հիմնավորել է նախաձեռնողական, կազմակերպչական և կառավարչական ունակությունների առանձնահատուկ դերն ու նշանակությունը ինչպես առանձին անհատի, այնպես էլ՝ հասարակության զարգացման գործում²⁶: Այդպիսի ունակություններով օժտված մարդիկ նպատակային ուսուցման և պրակտիկայի միջոցով կարող են էլ ավելի զարգացնել դրանք, որի ձևավորված բացառիկ հմտություններն էլ հենց վերածվում են կազմակերպչաձեռնարկատիրական կապիտալի:
- **Մշակութաբարոյական կապիտալը**՝ անհատի կապիտալային գնահատում ստացած բարոյական և մշակութային-էթիկական որակներն են, որոնք ձևավորվում են նրան շրջապատող միջավայրի, կրթության, ուսումնառության և դաստիարակության արդյունքում: Ներկայումս գործնական էթիկան և ներքին բարոյականությունը բացարձակ պահանջ են ցանկացած մասնագիտության աշխատողի համար, քանի որ դրանք նույնքան անհրաժեշտ են կազմակերպության արդյունավետ գործունեության համար, որքան՝ բուն աշխատանքը, ինտելեկտը, որակավորումը:

²⁵ Տե՛ս, օրինակ՝ **Погосян М. П.**, Об интерпретации человеческого капитала. // Տնտեսական զարգացման արդի հիմնախնդիրները Հայաստանի Հանրապետությունում: Միջազգային գիտաժողովի նյութեր, 13-14 հունիսի 2014 թ., Երևան, Հյուսիսային համալսարան:

²⁶ Տե՛ս՝ **Schumpeter J.**, The theory of economic development, 1934:

- Ժամանակակից հասարակության մեջ անհատի կենսամակարդակը, ապրելակերպը, կյանքի որակը և սոցիալական կարգավիճակը զգալիորեն պայմանավորված են ոչ միայն պաշարավորված մարդկային կապիտալի մեծությամբ, այլև՝ դրա կիրառման ձևով ու եղանակով: Իսկ վերջինիս վրա մեծապես ազդում են **անհատի սոցիալական փոխառնչությունները**, նրա ձևավորած սոցիալական կապիտալը՝ որպես մարդկային կապիտալի յուրատեսակ դրսևորում:

Մարդկային կապիտալի գնահատման մեթոդաբանական հիմնախնդիրների շարքում կարևորվում է ոչ միայն դրա կառուցվածքային բաղադրիչների արժեքումը, այլ նաև՝ քանակական չափումը: Համաշխարհային տնտեսական ֆորումի կողմից կիրառվող մարդկային կապիտալի չափման համաթիվը ձևավորվում է չորս հիմնական ոլորտների ցուցիչներով.

- *Կրթական ոլորտի* ցուցիչները ներկայացնում են տարրական, միջնակարգ և բարձրագույն ուսուցման քանակական և որակական ասպեկտները՝ փոխկապակցված աշխատաշուկայի պահանջների և աշխատուժի որակական հատկանիշների հետ:
- *Առողջապահության և բարեկեցության ոլորտի* ցուցիչները բնութագրում են բնակչության ֆիզիկական առողջության և ինտելեկտուալ ներուժի հատկանիշները՝ մանկահասակներից մինչև մեծահասակներ:
- *Աշխատուժի և աշխատունակության* ոլորտի ցուցիչները բնութագրում են աշխատուժի աշխատանքային փորձը, ունակություններն ու կարողությունները:
- *Հնարավորությունների միջավայրի* ցուցիչներն առավելապես վերաբերում են մարդկային կապիտալի բնականոն վերարտադրության պայմանների առկայությանը (գործարար ակտիվություն, մտավոր սեփականության պաշտպանություն, կազմակերպածեռնարկատիրական կարողություններ իրացման հնարավորություն և այլն):

Մարդկային կապիտալի համաթվի հաշվարկման մեծ մոտեցումն, անշուշտ, ունի զգալի առավելություններ, քանի որ այն բազմաթիվ գործոններ է հաշվի առնում՝ սկսած մարդկային կապիտալի ձևավորումից, մինչև դրանում կատարվող հետագա ներդրումները: Միաժամանակ, մարդկային կապիտալի հատույցի ապահովման առումով, որոշիչ դերակատարում են ձեռք բերում նաև անհատների կենսաբանական-ֆիզիոլոգիական բնութագրերը, դրանց սոցիալական փոխառնչությունները, ապրելակերպը, կենսապահովման և զարգացման հնարավորությունները, աշխարհայացքային ու հավատքային կողմնորոշումները, մտավոր արդյունքներ ձևավորող հատկանիշները:

Հետևաբար, մանավանդ հետխորհրդային երկրներում ձևավորված իրողությունների հաշվառման պարագայում անհրաժեշտություն է առաջանում մարդկային կապիտալի իրական արժեքը ներկայացնել ինչպես զուտ տնտեսավիճակագրական, այնպես էլ առավել հիմնարար՝ սոցիալ-տնտեսական համատեքս-

տով, այսինքն՝ որոշակի մեթոդաբանության մշակման միջոցով հաշվի առնել մարդկային կապիտալի պաշարավորումից ակնկալվող ոչ միայն անհատական, այլև՝ սոցիալական օգտակարությունը:

Ինչպես հայտնի է, Համաշխարհային տնտեսական ֆորումը պարբերաբար ներկայացնում է մարդկային կապիտալի վարկանիշային սանդղակ, որում տարբեր երկրներում կուտակված մարդկային կապիտալի քանակական չափումները ներկայացվում են այդ երկրների տնտեսական աճի, զարգացման կայունության և մրցակցային դիրքերի գնահատման տեսանկյունից: Այդ սանդղակի առաջին տասնյակում հիմնականում եվրոպական զարգացած երկրներն են, իսկ առաջին տեղում Շվեյցարիան է (տե՛ս՝ աղյուսակ 1.1):

Եթե Համաշխարհային տնտեսական ֆորումի 2013 թ. զեկույցի համաձայն Հայաստանի Հանրապետությունը 122 երկրների շարքում զբաղեցնում էր 73-րդ տեղը, ինչն առավելապես պայմանավորված է հանրապետությունում գործազրկության բարձր մակարդակով և գործարար հնարավորությունների միջավայրի թույլ մրցակցային դիրքերով, ապա 2015 թվականի զեկույցում ՀՀ-ը բարելավել է իր դիրքերը, զբաղեցնելով արդեն 43-րդ հորիզոնականը: Սակայն, մտահոգիչն այն է, որ այս բարելավումը տեղի է ունեցել տարիքային ավելի բարձր խմբերի վարկանիշի բարձրացման հաշվին:

Չնայած այն հանգամանքին, որ կրթության բնագավառում Հայաստանը կարողանում է որոշակի առումներով բարենպաստ մրցակցային դիրքերում հայտնվել զարգացած երկրների հետ (տե՛ս գծապատկեր 1.2.), այնուամենայնիվ, մարդկային կապիտալի վարկանիշավորման սանդղակում առավել գերադասելի ցուցանիշներ արձանագրվում են բարձր տարիքային խմբերում, ինչը վկայում է երկրում կուտակված որակյալ մարդկային կապիտալի ծեղացման մասին:

Աղյուսակ 1.1

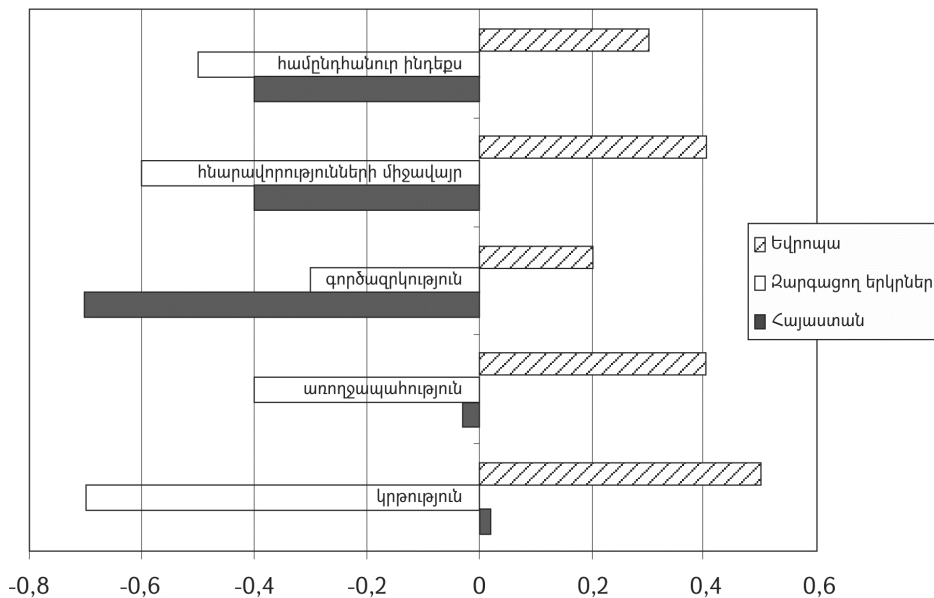
*Մարդկային կապիտալի համաթվի վարկանիշային սանդղակը*²⁷

Երկրներ	Համընդհանուր համաթիվ		Կրթություն		Առողջապահություն և բարեկեցություն		Աշխատուժ և աշխատունակություն		Հնարավորությունների միջավայրի	
	դիր-քը	միավորը	դիր-քը	միավորը	դիր-քը	միավորը	դիր-քը	միավորը	դիր-քը	միավորը
Շվեյցարիա	1	1.455	4	1.313	1	0.977	1	1.736	2	1.793
Ֆինլանդիա	2	1.406	1	1.601	9	0.844	3	1.250	1	1.926
Սինգապուր	3	1.232	3	1.348	13	0.762	2	1.345	5	1.471
Հոլանդիա	4	1.161	7	1.106	4	0.901	8	1.150	4	1.484
Շվեդիա	5	1.111	14	0.977	2	0.960	6	1.154	10	1.351
Գերմանիա	6	1.109	19	0.888	8	0.877	9	1.149	3	1.522
Նորվեգիա	7	1.104	15	0.970	6	0.890	5	1.182	8	1.373

²⁷ Աղբյուրը՝ The Human Capital Report, 2013, World Economic Forum, part 1, page 12:

ՄԾ	8	1.042	10	1.031	17	0.682	10	1.072	7	1.384
Դանիա	9	1.024	18	0.891	3	0.943	12	0.932	11	1.330
Կանադա	10	0.987	2	1.355	20	0.548	15	0.875	17	1.168
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Հայաստան	73	-0.218	60	0.042	71	-0.035	113	-0.678	64	-0.201

Այսպես, 124 երկրների թվում գնահատման ընդհանուր վարկանիշով 43-րդ հորիզոնականը զբաղեցրած Հայաստանի Հանրապետությունը, 55-64 տարիքային խմբի մարդկային կապիտալի համաթվով ներկայանում է 23-րդ տեղով, մինչդեռ 65 և ավելի բարձր տարիքային խմբում՝ 21-րդ տեղով²⁸:



Գծապատկեր 1.2.

Մարդկային կապիտալի համաթվի կառուցվածքի համեմատական բնութագրերն՝ ըստ Համաշխարհային տնտեսական ֆորումի վարկանիշային սանդղակի²⁹:

Համեմատական վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ անգամ համեմատաբար ոչ այնքան զարգացած երկրների շարքում Հայաստանին մինչև այժմ չի հաջողվում մրցակցային դիրքեր գրավել, օրինակ՝ ձեռնարկատիրական ունակությունների լիարժեք իրացման բնագավառում (տե՛ս գծապատկեր 1.2.), ինչը, բնականաբար, երկրում ձևավորում է միգրացիայի որոշակի ռիսկեր:

²⁸ The Human Capital Report, 2015, World Economic Forum, part 1, page 10.

²⁹ Կազմված է ըստ՝ The Human Capital Report, 2013, World Economic Forum, part 2, page 63:

Այդուհանդերձ, Հայաստանի պարագայում առկա են նաև առանձնահատկություններ: Այսպես, մարդկային կապիտալի արժևորման առումով լրացուցիչ դրական դերակատարում կարող է ունենալ մի այնպիսի արտաքին գործոն, ինչպիսին լայնածավալ սփյուռքի առկայությունն է:

Ինչպես հայտնի է, 1990-ականների կեսերից հանրապետությունում արձանագրվում է նաև որոշ սփյուռքահայ գործարարների ներհոսք, գործարարներ, ովքեր Հայաստան են բերում գործարարության կազմակերպման նոր մշակույթ, արևմտյան ձեռնարկատիրությանը հարիր մրցակցային վարքագիծ, որը ինչ-որ տեղ ուսանելի է հենց տեղացի գործարարների համար³⁰:

Փորձագետների շրջանում անցկացված հարցումները վկայում են, որ այս դրական երևույթն առավելապես առնչվում է խոշոր գործարարությանը և խոշոր կապիտալին: Մինչդեռ սփյուռքի միջին և փոքր ձեռնարկատիրության ներկայացուցիչներից շատերը, ովքեր փորձում են գործունեություն ծավալել հայրենիքում, ծանոթ չլինելով Հայաստանում առկա գործարար միջավայրի առանձնահատկություններին, հարկային կանոնակարգումներին ու կառուցակարգերին, տնտեսվարման փոխհարաբերություններին և վարքագծային նորմերին, հաճախ բախվում են սնանկացման լուրջ ռիսկերի կամ պարզապես հեռանում են հայրենիքից:

Մարդկային կապիտալի իրացումն այսպես թե այնպես տեղի է ունենում մարդու աշխատանքային գործունեության ընթացքում՝ կոնկրետ դրսևորումներ գտնելով զբաղվածության ոլորտում:

Ինչպես հայտնի է, զբաղվածության հարաբերություններում «homo economicus»-ի վարքի տնտեսագիտական մեկնաբանությունները հիմնված են եղել այն դասական կանխադրյալի վրա, որ նա միշտ ձգտում է և կարող է ընդունել ռացիոնալ որոշումներ: Օրինակ՝ «ինչպե՞ս են առաջանում «կանացի» մասնագիտություններ» հարցին պատասխանելիս տնտեսագետներն առավելապես կօգտագործեն գործառության բնույթի տեսական հիմնավորումներ, ինչպես ասենք՝ կինը համոզված չէ իր զբաղվածության շարունակականության հարցում, հետևաբար՝ ներգրավվում է այնպիսի ոլորտներում, որոնք թույլ են տալիս համեմատաբար անկորուստ ժամանակավորապես ընդհատել աշխատանքային գործունեությունը: Մինչդեռ սոցիոլոգներն այս հարցում ամենայն հավանականությամբ կսկսեմք կնոջ մասնագիտական կողմնորոշման, սոցիալական ստատուսի, կարիերայի, ինքնությունության և նյութական անկախության վերաբերյալ պատկերացումների փոփոխության վրա:

Ջարգացած երկրներում մասնակի զբաղվածության մասշտաբների մեծացումը տնտեսագիտական մեկնաբանմամբ կապակցվում է նաև աշխատաշուկայի ֆեմինիզացիայի հետ, այսինքն՝ նույնպես դիտարկվում է ռացիոնալ վարքագծի դիտակետից այն հիմնավորմամբ, որ մասնակի զբաղվածությունն ավելի հարմար

³⁰ St'u' **Hergnyan M., Makaryan A.**, The Role of the Diaspora in Generating Foreign Direct Investments in Armenia, Yerevan, 2006:

է հենց կանանց համար, ովքեր կամավոր ընտրում են ոչ լրիվ աշխատանքային օր:

Դեռևս ավելի քան չորս տասնամյակ առաջ սոցիալական կապերի հայեցակարգի համատեքստում Մ. Գրանովետերը³¹ ներկայացրել է աշխատատեղերի գրադեցման մի յուրօրինակ մեխանիզմ, որն ավելի քան բնորոշ է ժամանակակից հայաստանյան իրականությանը: Նա կարևորել է այն եղանակը, որի միջոցով տարածվում է աշխատատեղերի վերաբերյալ տեղեկատվությունը և որն, ըստ էության, պակաս դերակատարում չունի աշխատատեղի ընտրության հարցում, քան վերջինիս կոնկրետ բնութագրիչները:

Տեղեկատվության ստացումը զուտ տեխնիկական գործընթաց չէ և կապված չէ միայն անհատական բնույթի գործողությունների հետ: Էմպիրիկ հետազոտությունները վկայում են, որ աշխատանք գտած կամ աշխատանքը փոխած անձինք ավելի շատ օգտվել են ոչ ֆորմալ աղբյուրներից ստացված տեղեկատվությունից:

Անձնական շփումներն աշխատավայրում, ակումբում, հավաքույթում, կամ սրճարանում Հայաստանում (և ոչ միայն Հայաստանում) շատ ավելի կարևոր դերակատարում են ունենում, քան թափուր աշխատատեղերի վերաբերյալ ֆորմալ հայտարարությունները կամ գործատուներին հասցեագրված դիմումները: Ավելին՝ ֆորմալ հայտարարությունները, օրինակ, ՁԼՄ-ներում, մեծ մասամբ անցնում են ոչ ֆորմալ քննարկման գտիչներով և դառնում հանրորեն ընդունելի միայն մնամատիպ «հստակեցումների» ենթարկվելուց հետո:

Ուշագրավն այն է, որ ձեռք բերված աշխատանքից ու եկամտից ավելի մեծ բավարարվածություն ունենում են հենց ոչ ֆորմալ աղբյուրներից օգտված անձինք: Ընդ որում, առավել արդյունավետ են ոչ թե հարազատների և բարեկամների հետ մտերիմ կապերը, այլ ծանոթների և ընկերների հետ ոչ ազգակցական բնույթի, այսպես կոչված, հեռավոր կապերը: Եթե թույլ կապերը հնարավորություն են տալիս զգալիորեն ընդլայնել տեղեկատվության շրջանակը, ապա ուժեղ կապերն առավել արդյունավետ են դառնում ճգնաժամային իրավիճակներում, երբ առկա է ժամանակի խնդիրը:

Այսպիսով, աշխատանք գտնելու հարցում հաջողությունը մեծապես պայմանավորված է անհատի՝ սոցիալական կառուցվածքում ունեցած դիրքի հետ: Այլ կերպ ասած՝ բուն մարդկային կապիտալում կատարվող ներդրումներից զատ, անհրաժեշտ են նաև ներդրումներ սեփական հեղինակության և կապերի զարգացման ուղղությամբ: Սոցիալական ցանցում անհատի ձևավորած կապերի կառուցվածքը՝ մասնագիտական որակավորման հետ մեկտեղ, դառնում է աշխատաշուկայում առաջխաղացման կարևորագույն ոչ տնտեսական գործոն:

Համանմանորեն, մարդկային կապիտալը որպես միգրացիայի գործոն դիտարկելիս, զուտ նեոդասական տնտեսագիտական մեկնաբանությունների իրատեսա-

³¹ Տե՛ս՝ **Granowetter M.**, Getting A Job: A Study of Contacts and Careers. Harvard University, 1974:

կանությունը նույնպես կասկածի տակ է դրվում (հատկապես հայաստանյան իրողությունների հաշվառմամբ):

Այսպես, նեոդասական մոտեցումը հիմնականում միգրացիան պայմանավորում է տարբեր երկրներում աշխատուժի պահանջարկի և առաջարկի միջև առկա տարբերություններով, այն ենթադրությամբ, որ բավականաչափ զգալի տարբերությունների դեպքում աշխատանքային ռեսուրսները կգաղթեն մի երկրից մյուսը՝ ձգտելով մարդկային կապիտալի ավելի բարձր հատույցի:

Միաժամանակ, ենթադրվում է նաև, որ միգրացիան տնային տնտեսությունների ռազմավարության բաղկացուցիչ տարր է, այսինքն՝ նրանք ձգտում են ընտանիքի անդամներից որևէ մեկի արտագնա աշխատանքի միջոցով ավելացնել իրենց հանրագումարային եկամուտները կամ նվազագույնի հասցնել տնտեսական ռիսկերը: Այսպիսի ռազմավարության շրջանակում իրենց բացատրությունն են ստանում աշխատանքային միգրանտների դրամական փոխանցումները, միգրանտներ, ովքեր իրենց ընդունած երկրում տնտեսական գործունեություն ծավալելով, կարողանում են նյութական միջոցներ ուղարկել հայրենիք՝ ընտանիքին օգնելու նպատակով:

Իհարկե, նեոդասական մոտեցմանն ապավինելը հայ հետազոտողներին մեծապես օգնեց բացահայտելու հարկադիր աշխատանքային միգրացիայի պատճառները անկախության առաջին տասնամյակում, երբ տնային տնտեսությունները փորձում էին գոյատևել անմախաղեպ տնտեսական անկման պայմաններում: Սակայն կյանքը ցույց տվեց, որ բնակչության զանգվածային արտագաղթի՝ գուտ տնտեսական գործոններով պայմանավորվածությունը, հիմնականում բնութագրական էր հենց այդ ժամանակաշրջանի միգրացիոն գործընթացների համար:

21-րդ դարում Հայաստանի բնակչության միգրացիոն վարքագիծն արդեն չի տեղավորվում գուտ նեոդասական բացատրությունների շրջանակում, այսինքն՝ միգրացիայի ցուցանիշների փոփոխություններն, անկասկած, պայմանավորված են նաև տնտեսական գործոնների հետ ակնհայտ կապերի բացակայությամբ:

Հետևաբար, միգրացիայի հիմնախնդրին նվիրված հետազոտությունների մեթոդաբանության հիմքում պետք է դնել նաև Գ. Մյուրդալի ակումուլյատիվ (կուտակային) պատճառականության տեսությունը: Այստեղ արդեն միգրացիայի դրդապատճառների մեկնաբանության հարցում առանցքային դերակատարում են ունենում միգրացիայի վերլուծության սոցիալ-ցանցային և կառուցվածքային-պատմական մոտեցումները:

Այդ մոտեցումներն առաջին հերթին կիրառելի են հենց հայ ժողովրդի միգրացիոն վարքաքժի բացատրության համար. դարեր շարունակ, սեփական պետականության բացակայության և խոշոր կայսրությունների կողմից շրջափակված լինելու պայմաններում, հայերի սերունդները հարկադրաբար դիմել են արտագաղթին՝ որպես գոյատևման միջոցի: Հայերը շարունակել են հետևել միգրա-

ցիայի ավանդույթին և օգտագործել են աշխատանքային միգրացիայի մոդելը նաև ԽՍՀՄ կազմում: Ավելին, ձևավորվել է նոր՝ «խոպան գնալու» ավանդույթ:

Հետազոտությունները ցույց են տվել, որ այդ ավանդույթի ուժով, հատկապես հանրապետության գյուղական բնակավայրերում և համեմատաբար փոքր քաղաքներում, տղամարդկանց գրեթե համատարած աշխատանքային միգրացիան վերածվել է ընտանիքների կենսապահովման համընդունելի միջոցի: Այդ բնակավայրերի բազմաթիվ երիտասարդ տղաներ լուրջ ջանքեր չեն էլ գործադրել Հայաստանում աշխատանք գտնելու ուղղությամբ: Նրանք պարզապես ժամանակավորապես, երբեմն էլ՝ ընդմիջտ, լքում են իրենց հայրենիքը՝ վարվելով ճիշտ այնպես, ինչպես վարվել են իրենց համագյուղացիները, հայրերն ու պապերը:

Այսպիսով, միգրացիային ապավինելը՝ որպես կենսական խնդիրների լուծման միջոցի, նոր չէ, ժամանակի ընթացքում այն վերաճել է մշակութային-վարքագծային կարծրատիպի՝ ամրապնդված բազմադարյան փորձով:

Սակայն ներկայումս այդօրինակ ընտանեկան ռազմավարությամբ հնարավոր է բացատրել երիտասարդ միգրանտների միայն 1/3-ի վարքագիծը: Միգրացիոն գործընթացների և ընտանեկան ռազմավարության միջև կապի թուլացումը պայմանավորված է հայ երիտասարդության գիտակցության մեջ ժամանակակից կարծրատիպերի տարածմամբ, ինչին նպաստում է նաև որոշ գերտերությունների միգրացիոն քաղաքականությունը:

Մասնավորապես, Նոր Աշխարհակարգի պայմաններում կիրառվող միգրացիոն քաղաքականության հիմնական լծակներից մեկն է դարձել ընդունող երկրներում արտասահմանյան բուհերի լավագույն շրջանավարտների համար աշխատանքի տեղավորման համեմատաբար առավել նպաստավոր պայմանների տրամադրումը: Այս լծակի ազդեցությունը նկատելի է հատկապես Կենտրոնական և Արևելյան Եվրոպայի երկրներում:

Այսպիսով, եթե նախկինում միգրացիան ուներ գրեթե բացառապես սոցիալ-տնտեսական հենք, ապա արդի ժամանակաշրջանում այն լուծում է նաև որոշ աշխարհաքաղաքական խնդիրներ՝ շտկապվելով նաև պետության անվտանգության ապահովման խնդրի հետ³²:

Հայաստանում արտագաղթի սոցիալական պատճառներն ուսումնասիրելիս կամ մարդկային կապիտալի օգտագործման արդյունավետությունը գնահատելիս հնարավոր չէ հաշվի չառնել նաև գենդերային ռիսկերի ազդեցությունը: Դիշտ է, մասնավորապես սոցիալական ռիսկերի կառավարման արդյունավետ համակարգի կայացման խնդրում, ինչպես գիտական հրապարակումներում, այնպես էլ հասարակական դիսկուրսում բազմիցս ընդգծվել է նպատակաուղղված գենդերային քաղաքականության կարևորությունը:

Սակայն այս հարցն իր ներկայիս դրվածքով գտնվում է ավելի շուտ գենդերային անհավասարության՝ որպես սոցիալական անարդարության դրսևորման

³² Stettin՝ Геополитика, Москва, 2007:

ծներից մեկի զգացմունքային արձագանքման կամ ֆեմինիզմի տիրույթում և ոչ ռացիոնալ նպատակադրման դաշտում: Հատկանշական է, որ այս դեպքում չեն էլ կոնկրետացվում իրականացվելիք գեոդերային քաղաքականության ո՛չ կառուցարարները, ո՛չ էլ պարամետրերը:

Մինչդեռ պետության գեոդերային քաղաքականությունը լայն իմաստով իսկապես անհրաժեշտ է և խոշոր հաշվով պետք է նպաստի գեոդերային խմբերի գաղափարախոսական ու աշխարհայացքային կողմնորոշվածությանը, այդ թվում՝ միգրացիոն վարքագծի վերաբերյալ որոշումների մշակման ու ընդունման հարցում:

Հայաստանում գեոդերային ռիսկերն ակնհայտորեն դրսևորվում են, առաջին հերթին, զբաղվածության ոլորտի ու աշխատաշուկայի անհաշվեկշռվածության երևույթի մեջ: Դրանց առկայության մասին վկայող բազմաթիվ ցուցանիշներից թերևս բավական է նշել միայն մեկը. եթե վարձու աշխատողների կամ ինքնազբաղվածների թվում կանանց և տղամարդկանց մասնակցությունն էապես չի տարբերվում (համապատասխանաբար՝ 46,9 %-ը՝ կին, 53,1 %-ը՝ տղամարդ և 47,7 %-ը՝ կին, 52,3 %-ը՝ տղամարդ), ապա գործատուների դեպքում տղամարդկանց մասնաբաժինն (80,5 %) անհամեմատ ավելի մեծ է³³:

ՀՀ զբաղվածության ոլորտում հորիզոնական խտրականությունը շատ դեպքերում բացատրվում է սեռերի նախընտրություններով: Իրականում գեոդերային անհաշվեկշռվածության առավել վառ արտահայտված դրսևորում է ուղղահայաց գեոդերային խտրազատումը, երբ նույնիսկ տնտեսության «կանացի» դեմք ունեցող ճյուղերում կանանց զբաղեցրած դիրքն ու միջին աշխատավարձն էապես ցածր են տղամարդկանց համեմատ: Եվ չնայած այն հանգամանքին, որ այդպիսի ճյուղերում կանանց կրթական ցեմզը և մասնագիտական պատրաստվածությունն ավելի բարձր են, գործող հաստատությունները մեծ մասամբ գլխավորում են տղամարդիկ:

Վերոնշյալը մասնավորապես աչքի է զարնում ՀՀ առողջապահության ոլորտում: Այսպես, ներկայումս Հայաստանում բժիշկների ընդհանուր թիվը շուրջ 13200 է, որից կանայք՝ 8850 (66,5 %): Իրականացված ուսումնասիրություններով պարզվել է, որ ոլորտում գործող 100 բուժհաստատությունների տնօրեններից միայն 15-ն է կին: Եթե հաշվի առնվի նաև այն փաստը, որ բուժաշխատողների կարգավիճակով ավելի ցածր աստիճաններում (խնամողներ, օգնականներ, սանիտարներ և այլն) գրեթե ամբողջապես աշխատում են կանայք, ովքեր անհամեմատ ավելի ցածր են վարձատրվում, ապա պարզ կդառնա, որ առողջապահության ոլորտում եկամուտների տարբերակվածությունն անհանդուրժելի չափերով ավելի մեծ է՝ հստակ արտահայտված ուղղահայաց խտրազատման հատկանիշով: Պատկերը գրեթե նույնն է պետական կառավարման և տեղական ինքնակա-

³³ Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, 2015, ԱՎԾ, 2015, էջ 121:

ռավարման մարմիններում, արտադրական ձեռնարկություններում, սպասարկման ոլորտում, ֆինանսաբանկային համակարգում:

Ընդ որում, հանրապետությունում ձևավորվել և պահպանվում է միջին ամսական աշխատավարձի էական գեոդերային տարբերակվածություն. կանանց միջին ամսական աշխատավարձը 2014 թ. շարունակում էր մնալ տղամարդկանց եկամտի 66 %-ի սահմաններում³⁴: Կամ՝ ինքնագրաված կանանց թիվը թեև էապես չի զիջում տղամարդկանց թվին, սակայն վերջիններիս զուտ եկամուտն ավելի քան կրկնակի գերազանցում է կանանցը:

Անհրաժեշտ է, իհարկե, նկատել, որ ՀՀ աշխատաշուկայում և զբաղվածության ոլորտում յուրահատուկ խնդիրներ են առաջացել նաև տղամարդկանց համար: Այսպես, քանի որ տղամարդիկ ավելի շատ են ընդգրկված սեզոնային աշխատանքներում (բնակարանային շինարարություն, ճանապարհաշինություն, գյուղատնտեսություն և այլն), ուստի ժամանակավոր կամ սեզոնային աշխատանքների ավարտի պատճառով գործազուրկ դարձածների թվում տղամարդկանց մասնաբաժինը հասնում է 80 %-ի: Վիճակագրությունը գրեթե նույնն է աշխատավայրում դժբախտ պատահարի հետևանքով մահացած կամ խեղանդամված անձանց վերաբերյալ:

ՀՀ զբաղվածության տարածքային մի շարք ծառայություններում գրանցված գործազուրկների շրջանում խորքային հարցազրույցի մեթոդով իրականացրած կրկնվող սոցիոլոգիական հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ աշխատանք ունենալու (չունենալու) գեոդերային ռիսկերը հաճախ բխում են ձեռք բերված մարդկային կապիտալի օգտագործման անհատական առանձնահատկություններից, ինչը զբաղվածության առումով ունենում է վարքագծային տարբեր դրսևորումներ:

Նախ, անհրաժեշտ է ընդգծել, որ զբաղվածության տարածքային ծառայություններ դիմողների բացարձակ մեծամասնությունը կանայք են (պաշտոնապես գրանցված գործազուրկների ավելի քան 70 %-ը), ինչը պայմանավորված է նրանց ոչ միայն աշխատանք ունենալու ցանկությամբ, այլև՝ մասնագիտական վերաորակավորման, որոշակի արտոնություններից (ներառյալ ընտանեկան նպաստները և մարդասիրական օգնության հնարավորությունները) օգտվելու և, հետևաբար, ընտանեկան բյուջեում քիչ թե շատ շոշափելի ներդրում կատարելու մեծ ձգտումով: Հատկանշական է, որ վերաորակավորման դասընթացների մասնակիցների ճնշող մասը (90 %) կանայք են, ինչը վկայում է ժամանակակից աշխատաշուկայում նրանց ավելի մեծ ակտիվության, ճկունության, հարմարվողականության մասին:

Միաժամանակ ակնհայտ է, որ հասարակական մակարդակում շարունակում են դրսևորվել արժեքային կայունության բացասական հետևանքները, ինչպես

³⁴ Տե՛ս Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, էջ 134:

նան՝ միգրացիայի ռիսկերի ազդեցությունը, որոնց հետևանքով կինը շարունակում է մնալ ավանդական ապրելակերպի պահպանման տիրույթում:

Բացի դրանից, աշխատաշուկայում կանանց ցածր մրցունակության պայմաններում աշխատանքի կորուստը և, դրանով պայմանավորված երկարաժամկետ բնույթի գործազրկությունը հանգեցնում են նրանց անհատական մարդկային կապիտալի նշանակալի կորուստների: Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս նաև, որ գործազուրկ կանանց ու տղամարդկանց տարիքային ու կրթական մակարդակով տարբեր խմբերում գոյություն ունեն միատեսակ վարքի մի քանի մոդելներ՝ կախված նախկին աշխատանքի արժեքային ընկալումից:

Այսպես, գործազուրկների մի մասը նախկին աշխատանքը պարզապես դիտում է որպես նյութական բարիքների աղբյուր: Ունենալով պրագմատիկ վարքի տիպ՝ նման գործազուրկները վճռական են իրենց անհատական ռիսկերը նվազեցնելու գործում և հակված են սեփական ծախսերի ու արդյունքների այնպիսի հարաբերակցության, որը կանխորոշում է նրանց ակտիվությունը աշխատանք որոնելու հարցում, պատրաստակամությունը՝ լրացուցիչ կրթության միջոցով ստանալու նոր մասնագիտություն, ցանկությունը՝ զբաղվել ձեռնարկատիրությամբ, լինել ներգրավված ժամանակավոր կամ սեզոնային աշխատանքներում:

Վարքի անտարբեր տիպ ունեցող գործազուրկների շրջանում նկատվում է հանգիստ կամ անտարբեր վերաբերմունք նախկին աշխատանքի նկատմամբ: Մասնագիտական հավակնությունների բացակայության պայմաններում տվյալ խմբի ներկայացուցիչների անհատական ու խմբային ռիսկերի մակարդակն ավելի ցածր է, իսկ հարաբերական հաջողության ու աշխատանքի տեղավորման անձնական հեռանկարների հավանականությունը՝ ավելի մեծ:

Վարքի մասնագիտական տիպի ներկայացուցիչների մեծ մասը փնտրում է աշխատանք միայն ըստ մասնագիտության, ելնելով ինքնահարգանքի ու մասնագիտական նախկին կարգավիճակի նկատառումներից: Այդ պատճառով տվյալ խմբի գործազուրկների անհատական կապիտալի օգտագործման ռիսկերը և աշխատանքի տեղավորման անձնական հեռանկարներն ավելի փոքր են, իսկ ժամկետներն ավելի երկար, քան հարցվածների այլ կատեգորիաներում:

Վարքի նշված «կառուցվածքային ռազմավարությունների» մոնիթորինգը գործազուրկների խմբերի տարանջատմամբ, թույլ է տալիս եզրակացնել, որ այդպիսի վարքի յուրաքանչյուր մոդել կարելի է պլանավորել անհատական մարդկային կապիտալի օգտագործման ռիսկերի նվազեցման դիտակետից՝ կողմնորոշվելով նաև նոր մասնագիտությունների յուրացման պատրաստակամության առումով³⁵:

Այսպես թե այնպես, հանրապետությունում աշխատաշուկայի, զբաղվածության ու եկամուտների լուրջ անհաշվեկշռվածությունը (այդ թվում՝ սեռատարիքային կտրվածքով), միգրացիայի լրացուցիչ ռիսկերի ծագման ազդեցիկ գործոն

³⁵ Տե՛ս՝ **Marzpanyan H., Astvatsaturov S., Markosyan R.**, The Interrelation Between Migration and Human Capital Reproduction in Armenia.- Yerevan: YSU Press, 2015, էջ 24-25:

է: Արտագաղթ ծնող բոլոր գլխավոր գործոնները (աղքատություն, գործազրկություն, ցածր եկամուտներ, անվստահություն, խտրականություն, անարդարություն և այլն) այս կամ այն չափով պայմանավորված են նաև գենդերային խտրագատման և, ի հետևանք՝ երկրում պաշարավորված մարդկային կապիտալի մեծապես անարդյունավետ օգտագործման հանգամանքներով:

1.2. Մարդկային կապիտալում ներդրումների ազդեցությունը աշխատուժի միգրացիոն վարքագծի վրա ՀՀ-ում

Մարդկային կապիտալում ներդրումների և բնակչության միգրացիոն վարքագծի փոխառնչությունների հիմնախնդիրը Հայաստանում բավականաչափ համակարգված ուսումնասիրությունների չի ենթարկվել: Տիրապետող պատկերացումն այն է, որ մարդկային կապիտալում ներդրումների ցածր արդյունավետությունը կարող է լուրջ ճշգրտումներ մտցնել բնակչության միգրացիոն վարքագծում՝ զգալիորեն ուժեղացնելով արտագաղթի հակվածությունը:

Իսկ ինչպե՞ս են ազդում միգրացիայի ռիսկերը մարդկային կապիտալում պլանավորվող ներդրումների ու նրա վերարտադրության բնույթի վրա: Արդյոք մարդկային կապիտալում ներդրումների ցածր հատույցն է պայմանավորում համապատասխան աշխատուժի միգրացիոն վարքագիծը, թե՞ միգրացիայի ռիսկերի առկայությամբ արդեն ձևավորված միգրացիոն հակումները պատճառ են դառնում մարդկային կապիտալում ներդրումների համապատասխան մակարդակի և ուղղությունների ձևավորման համար: Այս հարցերի պարզորոշմանը նվիրված հետազոտություններ գրեթե չկան:

Իհարկե, մարդկային կապիտալում ներդրումների՝ միգրացիոն հակումներով պայմանավորված լինելու հարցադրումն ինքնին բավականին խրթին է: Ընդ որում գոյություն ունեցող պատճառահետևանքային կապերն առավել իրատեսորեն հնարավոր է բացահայտել հիմնականում թիրախային խմբերի ներկայացուցիչների հետ խորքային հարցազրույցների արդյունքների վերլուծության շնորհիվ:

Հայաստանում իրականացված որոշ հետազոտություններում, առավելապես մեզոսոցիալական և մակրոսոցիալական կտրվածքներով, փորձ է արվում բացահայտել կրթության, առողջապահության, որակավորման բարձրացման և այլ ոլորտներում կատարվող ներդրումների դերը մարդկային կապիտալի ձևավորման ու վերարտադրության գործում: Սակայն այդ ներդրումների փոխառնչությունը մարդկանց միգրացիոն վարքագծի հետ ուղղակիորեն չի դիտարկվում. որոշ եզրակացությունների կարելի է հանգել սոսկ միջնորդավորված համեմատությունների իրականացման ճանապարհով:

Օրինակ, Մ. Ոսկանյանը վերլուծում է ՀՀ-ում բարձրագույն կրթահամակարգի իրական դերը մարդկային կապիտալի ձևավորման գործընթացում, մասնավորա-

պես՝ գիտահետազոտական և գիտամանկավարժական կադրերի պատրաստման բնագավառում: Հեղինակն արձանագրում է, որ հայաստանյան աշխատաշուկայում աչքի է զարնում ակնհայտ անհաշվելիչ անվերջությունը բարձրագույն մասնագիտական կրթությամբ կադրերի գծով գործատուների ներկայացրած պահանջարկի և աշխատուժի առաջարկի միջև:

Այսպես, 2000-ականների առաջին տասնամյակում հանրապետությունում առկա էր կադրերի չբավարարված պահանջարկ բուժաշխատողների և շինարարների գծով, մինչդեռ բուհերը պատրաստում էին անհարկի մեծ թվով տնտեսագետներ, իրավաբաններ և մանկավարժներ: Եվ չնայած այն հանգամանքին, որ հանրապետության ազգաբնակչության մեջ ուսանողության տեսակարար կշիռն ուներ աճի միտում, այդուհանդերձ, բարձրագույն կրթության ոլորտի գործունեությունը խոշոր հաշվով արդյունավետ ու նպատակամետ չէր, քանի որ թողարկում էր նաև աշխատաշուկայում պահանջարկ չվայելող մասնագետներ³⁶:

Ավելին, երկրի գիտակրթական համակարգն, ամբողջությամբ վերցրած, բավականաչափ երաշխիքներ չի ստեղծում բուհերին անհրաժեշտ դասախոսական համակազմի բնականոն վերարտադրությունն ապահովելու հարցում. խնդիրն այն է, որ գիտական թեզեր պաշտպանած ասպիրանտների և հայցորդների մեծ մասը հիմնականում ցածր վարձատրության պատճառով չի ցանկանում գիտամանկավարժական և գիտահետազոտական աշխատանքի անցնել բուհերում՝ նախընտրելով այլ մասնագիտական գործունեություն: Իսկ դա նշանակում է, որ գիտակրթական համակարգը գնալով դառնում է նվազ հրապուրիչ իր իսկ պատրաստած մասնագետների համար, ովքեր հենց այդ համակարգի կողմից արժանացել են գիտական աստիճանների և կոչումների:

Ուսումնասիրելով հանրապետությունում կրթական ծառայությունների ոլորտի վիճակագրական տվյալները, Մ. Ոսկանյանը փաստում է նաև ակնհայտ տարբերությունը բուհեր ընդունված ուսանողների և բուհերի շրջանավարտների միջև. իրականում բուհն ավարտում է ընդունված ուսանողների գրեթե կեսը³⁷:

Վերոնշյալ փաստը և դրան առջվող հիմնախնդիրները մեկնաբանել է նաև սույն հետազոտության շրջանակում իրականացված փորձագիտական հարցման մասնակիցներից մեկը.

Վերջին տարիներին Հայաստանում նկատվում է բուհեր դիմող աքիպորիներների և, հեղինակս, ընդունված ուսանողների քվի նվազում, ինչպես պե-րական, այնպես էլ՝ մասնավոր հաստիքներում: Սա պայմանավորված է միգրացիոն, ժողովրդագրական, սոցիալ-տնտեսական և սոցիալ-մշակութային մի շարք գործոնների համապեղ ազդեցությամբ: Ընդ որում, բուհ ընդունվողների

³⁶ Shu` Voskanyan M., The Role of Educational System in formation of Human Capital in Armenia, Moscow, 2010.

³⁷ Восканян М. А., Рынок труда и рынок образовательных услуг в современной Армении, Бюллетен РАН, Гуманитарные и социальные науки (7) № 1, 2009, стр. 88-100.

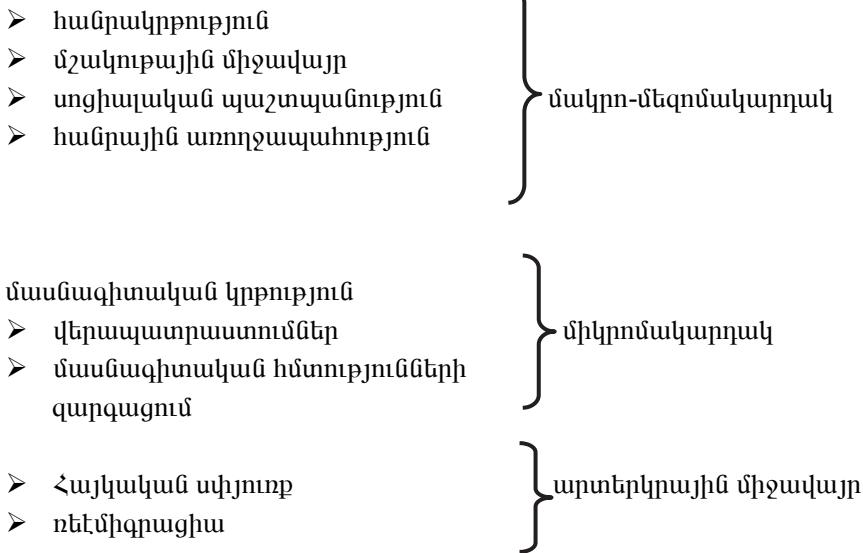
քվի նվազումը կարելի է դիտարկել նաև որպես յուրաքանակ արձագանք աշխատաշուկայի գերհագեցվածությանը՝ կոնկրետ մասնագիտությունների գծով: Նմանօրինակ զարգացումը հղի է մի շարք նոր մարտահրավերներով: Նախ՝ զգալիորեն իմաստագրելիում է երկրում նոր բուհեր հիմնելու (այդ թվում հայրնի արտասահմանյան բուհերի մասնաճյուղեր բացելու) հարցադրումը: Այնուհետև՝ պարզորոշ է դառնում, որ անհրաժեշտ է քայլեր ձեռնարկել ոչ միայն բուհերի մրցակցային դաշտի բարելավման (չնայած դա ևս չափազանց կարևոր է), այլև՝ երկրի հավաքական մարդկային կապիտալի նպատակահարմար օգտագործման, երկարաժամկետ ռազմավարական բաշխման ու վերարտադրության ուղղությամբ: Ծագած հիմնախնդիրների արդյունավետ լուծման համար անհրաժեշտ է իրականացնել բարձրագույն կրթահամակարգի, որպես կադրերի պատրաստման հիմնական հարթակի, ծրագրային, կազմակերպական և կառուցվածքային օպտիմալացում:

(արական սեռ, 58 տարեկան, փորձագետ, Երևան)

Վերոնշյալ իրողությունների և մեկնաբանությունների հաշվառմամբ կարելի է եզրակացնել, որ Հայաստանում մարդկային կապիտալի ձևավորման և իրացման ամբողջական գործընթացի սոցիալական օգտակարությունը բավականին ցածր է, և այդ հանգամանքը բացասական ազեցություն է ունենում բարձագույն կրթություն ստացածների շրջանում արտագաղթի կենսադիքորոշումների ձևավորման գործընթացում:

Հայաստանում մարդկային կապիտալի որակական և քանակական ընդլայնման նպատակով մակրոտնտեսական և միկրոտնտեսական մակարդակների ներդրումային ուղղություններում նկատելի է որոշակի անհաշվեկշռվածություն: Հիմնվելով կատարված հետազոտությունների արդյունքների վրա, կարելի է փաստել, որ մարդկային կապիտալի վերարտադրության ամբողջական գործընթացում տարբեր բնույթի գործոնների ազդեցության աստիճանը զգալիորեն տարբեր է:

Մարդկային կապիտալի վերարտադրության գործընթացում առավել էական դերակատարում ունեցող ոլորտները, որոնք նշված են ստորև, մեր կողմից խմբավորվել են ըստ ազդեցության երեք մակարդակի՝ մակրո-մեզո մակարդակ, միկրո-մակարդակ և արտերկրային միջավայր:



Իրականացված վերլուծությունների արդյունքում կարելի է եզրակացնել, որ Հայաստանի Հանրապետությունում մարդկային կապիտալի վերարտադրության գործընթացում մակրոմակարդակում առավել ուժեղ ներգործություն է դրսևորվում, քան՝ միկրոմակարդակում:

Խորքային հարցազրույցների մասնակիցների կարծիքով պետությունը, ոչ-պետական հասարակական կազմակերպությունները, Սփյուռքի միությունները, տարբեր միջազգային հիմնադրամները հանրապետությունում մարդկային զարգացման մի շարք հիմնախնդիրների լուծման ուղղությամբ որոշակի ծրագրեր իրականացնում են տարբեր ոլորտներում (ճանապարհաշինություն, ջրամատակարարում, դպրոցների վերանորոգում, առողջապահական հաստատությունների շինարարություն և արդիականացում):

Միաժամանակ, բնակչության խոցելի խմբերի սոցիալական պաշտպանությանը կամ առողջապահական ծառայությունների մատուցմանն ուղղված միջոցները մեծ մասամբ անբավարար են նրանց հիմնական պահանջմունքները հոգալու համար: Արդյունքում՝ ծագում են մարդկային կապիտալի ընդլայնված վերարտադրության լրջագույն ռիսկեր՝ հատկապես գյուղական բնակավայրերում:

Տղաս իր կնոջը և երկու երեխաներին թողնելով Հայաստանում, մեկնեց Շվեդիա և այնտեղ կարողանալով աշխատանք գտնել, հիմա սկսել է օգնել մեզ: Առանց այդ օգնության հնարավոր չէ գոյարկել, քանի որ հարսս աշխատանք չի գտնում, իսկ իմ փարիքային կենսաթոշակը շատ ցածր է և մեկ շաբաթ էլ չի բավականացնում: Թոռներիցս առաջնեկը վճարովի հիմունքներով սովոր-

րում է բուհում, իսկ երկրորդը՝ մասնկուց հաշմանդամ է, գտնված է սայլակին և ստանում է հաշմանդամության նպաստ, որը նույնպես փոքր գումար է: Մեր քաղաքում հաշմանդամների կենսագործունեության համար անգամ փարքական պայմաններ չեն ապահովված: Անհաղթահարելի դժվարություններ կան նաև հաշմանդամների տեղաշարժի և աշխատանքի տեղավորման հարցում: Տղաս պատմում է, քե ինչ հոգածությամբ են շրջապատված հաշմանդամները եվրոպայում: Հիմա նա չգտնում է ընդհանրապես տեղափոխել Շվեդիա և վերջապես պայմաններ ստեղծել հաշմանդամի սայլակին գտնված իր գավակի կյանքի որակը բարելավելու համար:

(Իգական սեռ, 67 տարեկան, կենսաթոշակառու, ք. Իջևան)

Մարդկային կապիտալում կատարվող հանրային ու մասնավոր ներդրումների հստակ առաջնահերթությունների բացակայությունը, դրանց անբավարարությունն ու անհաշվեկշռվածությունը բնակչության որոշակի խմբերի համար միգրացիայի ռիսկերի ձևավորման լրացուցիչ, բայց չափ էական գործոններ են:

Փաստն այն է, որ պետության առկա հնարավորություններ դեռևս անբավարար են ոչ միայն հաշմանդամների, այլև՝ գործազուրկների ու թոշակառուների սոցիալական պաշտպանության արդյունավետ համակարգի ներդրման համար: Այս ուղղությամբ ֆինանսական հատկացումների պակասը, ունեցվածքի աչքի զարնող դրսևորումների (շքեղ առանձնատներ, թանկարժեք ավտոմեքենաներ, պահակախմբեր և այլն) ֆոնին ազդում է ազգաբնակչության միգրացիոն վարքագծի և, դրանով իսկ՝ մարդկային կապիտալի վերարտադրության գործընթացների վրա:

Ընդ որում սոցիալական խոցելի խմբերին ուղղված հանրային ներդրումների պակասը էմիգրացիոն տրամադրություններ է ծնում ոչ միայն հենց այդ խմբերին պատկանող անձանց շրջանում, այլև՝ իրենց շրջապատում, քանի որ նրանց մտերիմներն ու հարազատներն են կրում սոցիալական բեռի մեծ մասը, որը զարգացած երկրներում իր վրա է վերցնում հասարակությունը:

ՀՀ-ում սոցիալական անարդարության դրսևորումներից է նաև մի շարք մասնագիտական կրթական ծառայությունների փաստացի անմատչելիությունը բնակչության մի ստվար զանգվածի համար: Անհրաժեշտ է նկատի ունենալ, որ հայ ընտանիքներում երեխաներին կրթություն տալը եղել և մնում է գերակա արժեք և այդ հարցում խոչընդոտների առաջացումը ևս կարող է ծնել արտագաղթի ռիսկեր:

Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ եվրոպական բարձրագույն կրթության տարածքում տարբեր երկրներում գործում են քաղաքացիներին կրթական ծառայությունների մատուցման տարբեր համակարգեր: Այսպես, եթե սկանդինավյան երկրներում բակալավրիատում ուսումնառությունն անվճար է, ապա Ֆրանսիայում և Իտալիայում, որոնք նույնպես տնտեսապես զարգացած երկրներ են, բակալավրիատում ուսանողների գերակշիռ մասը սովորում է վճարովի համա-

կարգում: ՀՀ-ում միայն պետպատվերի համակարգով իրականացվող բակալավ-
րիատի կրթական ծրագրեր գրեթե չկան, իսկ որոշ հեղինակավոր բուհերում մեծ
պահանջարկ վայելող մասնագիտությունների գծով կրթությունն իրականացվում
է բացառապես վճարովի հիմունքներով կամ խիստ սահմանափակ պետպատ-
վերի տեղերի առկայությամբ: Վերջին տարիների ընդհանրական միտումն այն է,
որ բակալավրիատի բոլոր կրթական ծրագրերի գծով պետպատվերի և վճարովի
համակարգերում ընդգրկված ուսանողների մասնաբաժինը փոխվում է հոգուտ
վճարովի համակարգի (2010/2011 ուստարում բակալավրիատի վճարովի համա-
կարգում սովորել է բակալավրիատի բոլոր ուսանողների 67 տոկոսը, իսկ
2014/2015 ուստարում՝ 85 տոկոսը):

Սակայն հարցը միայն վճարովի ուսուցման գերակայությունը կամ ուսման՝
միջին եկամտի համեմատությամբ անհամամասնորեն բարձր վարձաչափը չէ: Ի
տարբերություն շատ երկրների, որտեղ վճարովի ուսուցման ֆինանսական դժվա-
րությունները հնարավոր է հաղթահարել ուսանողական վարկերի ճկուն համա-
կարգի ներդրման շնորհիվ, ՀՀ-ում վարկային ռեսուրսներով մարդկային կապի-
տալում ներդրումների իրականացման գործընթացը դեռևս դանդաղ է զարգանում.
հանրապետությունում ուսանողական վարկերը ևս տրամադրվում են համեմա-
տաբար բարձր տոկոսադրույքներով, փոքր ժամկետայնությամբ, ուսանողների
մեծ մասի համար շատ անգամ գրեթե անիրականաճալի կամ դժվարամատչելի
են: Արդյունքում՝ քիչ չեն դեպքերը, երբ ուսանողները դուրս են մնում բուհերից՝ ի
վիճակի չլինելով վճարել ուսման վարձը, ինչը նրանց խոր հիասթափության է
հասցնում՝ ձևավորելով մաս արտագաղթի ռիսկեր:

Վճարովի հիմունքներով համալսարանական կրթությունն անհասանելի է
հատկապես մարզերի և հեռավոր գյուղերի դպրոցների շրջանավարտների մի մա-
սի համար, ովքեր, չնայած իրենց ընդունակություններին ու տաղանդին, նյութա-
կան միջոցների անբավարարության պատճառով զրկվում են իրենց նախընտրած
մասնագիտությունը ձեռք բերելու հնարավորությունից: Դրանով իսկ որոշ մաս-
նագիտությունների գծով ՀՀ-ում բարձրագույն կրթությունն աստիճանաբար դառ-
նում է «էլիտար» և նույնիսկ՝ «մենաշնորհային»։ Խոսքը նախ և առաջ վերաբե-
րում է այնպիսի «հեռանկարային» (հեղինակավոր) մասնագիտությունների, ինչ-
պիսիք են՝ իրավագիտությունը, տնտեսագիտությունը, քաղաքագիտությունը, դի-
վանագիտությունը, արևելագիտությունը:

Այսպիսով, հանրային և մասնավոր աղբյուրներից մարդկային կապիտալում
ներդրումների անհաշվեկշռվածությունը հասարակության մեջ խորացնում է սո-
ցիալական անարդարության աստիճանը՝ բնակչության լայն շերտերի շրջանում
ծնելով դժգոհության, անվստահության և միգրացիոն տրամադրությունների նո-
րանոր ալիքներ:

***Այս տարի մեծ աղջիկս բարձր առաջադիմությամբ ավարտում է մեր գյուղի
ավագ դպրոցը և մեծ ցանկություն ունի ուսումը շարունակելու մայրաքաղաքի***

տեխնիկական համալսարաններից մեկում: Մակայն, անբավարար ֆինանսական ռեսուրսների պատճառով նա զրկված է այդ հնարավորությունից: Ամուսնու հետ հաշվարկեցինք և պարզեցինք, որ օրական մոտ 6500 դրամ (մոտ 14 ԱՄՆ դոլար) պետք է ծախսենք, որպեսզի ուսման վարչը վճարենք, Երևանում բնակարան վարչենք և հոգանք նրա կեցության ծախսերը: Մեզ համար դա անչափ ծանր ֆինանսական բեռ է, ուստի հետ կանգնեցինք մայրաքաղաքում աղջկա հետագա կրթությունը շարունակելու մտքից: Այս որոշումը հոգեբանորեն ծանր է անդրադարձել նաև կրտսեր աղջկա վրա, ով դարձյալ բարձր առաջադիմությամբ, դպրոցն ավարտելու է հաջորդ տարի: Ինչպես գիտեք, մեր իրականության մեջ ուսանողների չնչին մասին է հաջողվում սովորել պետպարտի հիմունքներով, իսկ անվճար հանրակացարան ընդհանրապես չի տրամադրվում: Շատ անարդար է, որ ընդունակ երեխաները չեն կարող բարձրագույն կրթություն սրանալ անբավարար նյութական միջոցների պատճառով: Երև արտասահմանում բարձրագույն կրթություն սրանալու հնարավորություն առաջանա, աղջիկներս կարտագաղթեն Հայաստանից:

(Իզական սեռ, 37 տարեկան, գյուղատնտես, Տավուշի մարզ)

Վերը բերված հարցազրույցին մասնակցած ընտանիքը, փաստորեն գտնվում է ոչ միայն նյութական, այլև՝ մարդկային աղքատության ճիրաններում, քանի որ իսպառ զրկված է երեխաների մասնագիտական կարողությունների ձևավորման ու զարգացման հնարավորությունից, և այդ հանգամանքը դառնում է արտագաղթի կենսաադիքորոշման վճռորոշ գործոն: Հաշվի առնելով նաև հենց այդ հանգամանքը՝ «կրթության ոլորտում աղքատամետ քաղաքականությունը պետք է ուղղված լինի հատկապես աղքատ շերտերի համար որակյալ կրթության մատչելիության ապահովմանը»³⁸:

Ի հակառակ վերոնշյալ պատճառահետևանքային կապի՝ ներկայումս շատերն էլ իրենց մասնագիտական կրթության կամ առողջության մեջ ներդրումներ կատարելու գլխավոր շարժառիթներից մեկը համարում էին հենց իրենց կամ իրենց ընտանիքի կայացրած վերջնական որոշումը արտասահման մշտական բնակության մեկնելու վերաբերյալ:

Սովորում եմ մանկավարժական համալսարանում, շուտով կավարտեմ և չեք կբերեմ երգ - երաժշտության ուսուցչի մասնագիտություն: Մակայն, ամենայն հավանականությամբ, մասնագիտական կարողություններս չեմ օգտագործելու Հայաստանում, քանի որ ընդհանրով պատրաստվում եմ տեղափոխվել ԱՄՆ հորեղբորս մոտ: Տասնմեկ տարի առաջ հորեղբայրս որպես զբոսաշրջիկ մեկնեց ԱՄՆ, մի քանի տարի այնտեղ բնակվեց անլեզու, իսկ հետո կարողացավ օրինականացնել իր կեցությունը: Սկզբնապես աշխատանքի անց-

³⁸ Մարդկային աղքատությունը և աղքատամետ քաղաքականությունը Հայաստանում, ՄԱԿ-ի Հայաստանյան գրասենյակ, Երևան, 2005, էջ 43:

նելով որպես շինարարության բանվոր, այնուհետև նա հիմնադրեց շինանյութերի մեծածախ վաճառքով զբաղվող գրասենյակ և զոհ է իր բիզնեսից: Երեք տարի անց նա մի քանի ամսով վերադարձավ Հայաստան, վաճառեց իր բնակարանը և արդեն ամբողջ ընդամենիով արտագաղթեց հայրենիքից: Հորեղբայրս պատմում էր, թե սկզբնապես ինչ մեծ դժվարությունների է հանդիպել արտերկրում ոչ միայն անլեզու բնակվելու, այլև լեզվին չտիրապետելու, օրենսդրական դաշտին ծանոթ չլինելու, պահանջարկ վայելող մասնագիտություն չունենալու պատճառով: Նկարի ունենալով հորեղբորս դառը փորձը, մեր ընդամենի շատ ավելի լրջորեն է նախապարտադրվում ԱՄՆ մեկնելուն. ընդամենի բոլորս խորացնում ենք մեր անգլերենի իմացությունը, ևս յուրացնում են նաև ամերիկյան երաժշտական դպրոցներում երաժշտության դասավանդման մեթոդիկան, ծնողներս օգտվում են կանխարգելիչ առողջապահական և սրտմաքույրգիական ծառայություններից:

(Իզական սեռ, 22 տարեկան, ուսանողուհի, ք. Երևան)

Այս ընտանիքն, ակնհայտաբար, մարդկային կապիտալում իր կատարած ներդրումների հատույցը ձգտում է ստանալ արտասահմանում: Եվ այդպիսի վարքագծի հետամուտ են շատ ընտանիքներ, քանի որ Հայաստանում մարդկային կապիտալում ներդրումների արժեքը համեմատաբար փոքր է, իսկ այդ ներդրումներից արտասահմանում ակնկալվող հատույցն՝ անհամեմատ ավելի մեծ: Տվյալ դեպքում՝ նախապես պլանավորված արտագաղթի վերջնական որոշումը դառնում է մարդկային կապիտալում ներդրումները խթանող գործոն:

Հետևաբար, մարդկային կապիտալում ներդրումները մի կողմից (համեմատաբար կարճաժամկետ հատվածում) դրականորեն են անդրադառնում երկրում տնտեսական ակտիվության մակարդակի վրա, բայց, մյուս կողմից (քիչ թե շատ երկարաժամկետ հատվածում)՝ հղի են երկրի աշխատանքային ռեսուրսների մի մասի կորստյան վտանգով: Ստացվում է, որ այդպիսի ներդրումները հենց հայրենիքում կարող են պարունակել միգրացիայի բացասական ռիսկեր, քանի որ երկայնուս գլոբալացվող համաշխարհային տնտեսության մեջ, ուղեղների արտահոսքին զուգահեռ, նկատելիորեն ակտիվացել է զարգացող երկրներում «էժան ճանապարհով» որակավորված աշխատուժը զարգացած երկրների տնտեսության մեջ ներքաշելու միտումը: Գաղտնիք չէ, որ շատ հաճախ զարգացող երկրներում մրցունակ մասնագիտական հմտություններով օժտված անձանց արտասահմանում առաջարկում են գրավիչ աշխատանքային և կեցության պայմաններ, ինչի արդյունքում բազմաթիվ երիտասարդ մասնագետներ լքում են իրենց հայրենիքը:

Վերջին հաշվով, չկատարելով լուրջ ֆինանսական ներդրումներ, աշխատուժն ընդունող երկիրը կարողանում է հեշտությամբ մասնագիտական կարողություններ և հմտություններ ունեցող ներգաղթյալների մի մեծ բանակ ձևավորել: Այդ միգրանտները կրթությունը կամ աշխատանքային փորձը ձեռք են բերել իրենց

հայրենիքում, բայց գերադասում են կուտակած մարդկային կապիտալից ավելի բարձր հասույց «քաղել» իրենց ընդունող երկրում:

Կիրառական մաթեմատիկայի մասնագիտությամբ ԵՊՀ մագիստրատուրան ավարտելուց հեղու աղջիկս աշխատանքի անցավ տեղեկատվական տեխնոլոգիաների գծով հայ-կանադական ընկերության երևանյան մասնաճյուղում: Փայլուն էր կատարում իր աշխատանքային պարտականությունները, բացի այդ՝ ազատ տիրապետում է ֆրանսերենին: Նա իսկույն աչքի ընկավ «բոլի մենեջմենթի» կողմից, և, չանցած մեկ տարի, հրավեր ստացավ Կանադայում աշխատելու համար: Աղջիկս, իհարկե, համաձայնվեց և ներկայումս բազմակի բարձր աշխատավարձով որպես ծրագրավորող աշխատում է ընկերության գլխամասում: Նա անընդհատ հորդորում է ինձ, ամուսնուս և որդուս՝ ամբողջ ընտանիքով Կանադա տեղափոխվելու վերջնական որոշում կայացնել:

(Իզական սեռ, 51 տարեկան, տնային տնտեսուհի, ք. Երևան)

Մարդկային կապիտալում կատարվող ներդրումների և երկրի աշխատանքային ռեսուրսների միգրացիոն վարքագծի որոշակի առնչություններ պայմանավորված են նաև աշխատուժի վերապատրաստման ոլորտում ձևավորված փոխհարաբերությունների բնույթով:

Ինչպես հայտնի է, գործող մասնագիտական կադրերի որակավորման բարձրացման դասընթացները կամ շարունակական կրթությունը, որոնք ուղղված են նրանց կարողությունների ընդլայնմանն ու հմտությունների կատարելագործմանը, ուղղակիորեն նպաստում են մարդկային կապիտալի՝ հատկապես որակական պարամետրերի բարելավմանը: Հայաստանյան իրականությունում ձևավորվել է մի իրավիճակ, երբ գործատուների մեծ մասը, հատկապես մասնավոր հատվածում, բոլորովին էլ շահագրգռված չէ շոշափելի գումարներ ծախսել իր կազմակերպության աշխատակիցների որակավորման մակարդակի բարձրացման ուղղությամբ: Վարձու աշխատողներն էլ, իրենց հերթին, ստանալով միջին կամ միջինից ցածր աշխատավարձ, այն հիմնականում ուղղում են ընթացիկ կենցաղային ծախսերի կատարմանը և, բնականաբար, այդ պարագայում ի վիճակի չեն լինում ֆինանսավորել իրենց իսկ վերատրակավորման նպատակով պահանջվող ծախսերը:

Արդյունքում՝ հազվադեպ չեն դեպքերը, երբ մասնագետի աշխատանքային հմտություններն ու կարողություններն արագորեն հնանում են: Բայց այդ խնդրի լուծման նպատակով ծախսեր չեն կատարվում ո՛չ գործատուի, և ո՛չ էլ վարձու աշխատողի կողմից՝ դրանով իսկ ձևավորելով աշխատանքային պարտականությունների ոչ պատշաճ կատարման, հետևաբար և՛ աշխատանքից ազատման միանգամայն հավանական իրավիճակներ:

Կազմակերպությունների մասնագիտական կադրերի որակավորման բարձրացման ինստիտուտի բացակայությունը կամ դրա ցածր արդյունավետ գործու-

նեութիւնը ոչ միայն հարուցում է վարձու աշխատողների մի մասի միանգամայն արդարացի դժգոհութիւնը, այլև՝ ծնում է միգրացիայի լրացուցիչ ռիսկեր՝ նպաստելով միգրացիոն հակումների զարգացմանը:

Հաշվապահ Էի աշխատում քոլեջում շուրջ 25 տարի: Իմ աշխատանքային գործունեության ընթացքում որևէ վրիպում թույլ չեմ տվել, սակայն րնօրենն ինչ ազատեց աշխատանքից, քանի որ չէի կարողանում հաշվառումն իրականացնել ֆինանսական հաշվառման միջազգային սրանդարտներով: Բազմիցս խնդրել էի րնօրենին, որ քոլեջի հաշվին ինչ ուղարկի վերապատրաստման դասընթացների և միշտ մերժվել այն պարճառաբանությամբ, որ այդ նպատակով գումար նախատեսված չէ: Ինքս չէի վստակում այնքան գումար, որ կարողանայի անչնական միջոցներով ֆինանսավորել վերապատրաստումս: Արդյունքում կոնֆլիկտ հասունացավ իմ և րնօրենի միջև, որը լուծվեց ինչ աշխատանքից ազատելով: Մեկ տարի է, ինչ գործազուրկ եմ, և որևէ մասնագիտական աշխատանք չեմ գտնում նաև տարիքիս պարճառով. չէ՞ որ մեր իրականության մեջ գործատուները հիմնականում նախընտրում են երիտասարդ կադրերի, իսկ հիսունն անց տղամարդկանց համար գրեթե բոլոր դռները փակ են: Եթե այսպես շարունակվի, կրեդափոխվեմ Ռուսաստան և կվերամիավորվեմ այնտեղ բնակվող տղայիս ընտանիքին:

(արական սեռ, 55 տարեկան, գործազուրկ, ք. Երևան)

Մարդկային կապիտալում կատարվող ներդրումների արդյունքում միգրացիայի ռիսկեր կարող են ձևավորվել ոչ միայն առանձին անհատների մակարդակով՝ իրավիճակային հանգամանքների բերումով, ինչպես պարզորոշվեց վերը բերված հարցազրույցներում. երիտասարդության որոշ շերտերում էմիգրացիոն հակումները համակարգային բնույթ են ձեռք բերում, ինչը պարզորոշ դրսևորվում է արտասահմանում կրթությունը շարունակելու պատրվակով միջազգային դրամաշնորհների մրցույթներին մասնակցության դեպքերում: Հասկանալի է, որ միջազգային կրթական դրամաշնորհներ շահող ուսանողները երկրի ուսանողության «սերուցքի» ներկայացուցիչներ, և նրանց զգալի մասը, կրթությունը շարունակելու նպատակով մեկնելով արտասահման՝ այլևս չի վերադառնում հայրենիք:

Միգրացիայի ռիսկերի համակարգված - զանգվածային ձևավորման մեկ այլ օրինակ է «Գրին քարտի» խաղարկությունը, որի արդյունքում տարեկան ավելի քան 2000 բնակիչ Հայաստանից տեղափոխվում է ԱՄՆ: Ընդ որում, վերջին տարիներին միտում է նկատվում անհրաժեշտ հմտություններով առավելապես երիտասարդ հեռանկարային մասնագետների ընդգրկումը շահումների շրջանակ:

Նպատակն ակնհայտ է՝ իրականացնել էմիգրանտների հայրենիքում արդեն ձևավորված մարդկային կապիտալի «ներմուծումը» ընդունող երկիր՝ առանց լրացուցիչ ներդրումների կատարման:

ԵՊՀ ֆիզիկայի ֆակուլտետի բակալավրիատն ավարտել են հինգ տարի առաջ, որից հետո չկարողացա իմ մասնագիտությամբ աշխատանք գտնել: Այնուհետև որոշեցի մագիստրատուրա ընդունվել, հուսալով, որ մագիստրոսի դիպլոմով կկարողանամ աշխատանք գտնել: Սակայն մագիստրատուրան ավարտելուց հետո էլ վիճակս նույնն է իմ մասնագիտությամբ աշխատանք չկա: Ապրուստս հոգալու համար ստիպված մանրածախ վաճառքի մեկնեցեր եմ աշխատում խանութում՝ իհարկե չհաշտվելով աշխատանքային կարգավիճակիս հետ: Գիտեմ, որ ԱՄՆ-ում ֆիզիկոսի աշխատանքը գնահատվում է ըստ արժանվույն: Այդ պարագայում արդեն երկու տարի է, ինչ մասնակցում եմ «գրին քարթի» խաղարկությանը, որպեսզի օրինական ճանապարհով բնակություն հաստատեմ և աշխատեմ այդ երկրում:

(արական սեռ, 27 տարեկան, վաճառքի մեկնեջեր, Երևան)

Վերը բերված օրինակներում առավելապես ներկայացվեցին ՀՀ բնակչության որոշ շերտերի միգրացիոն վարքագծի՝ մարդկային կապիտալի վերարտադրության գործում ունեցած բացասական ազդեցությունները: Դրա հետ մեկտեղ անհրաժեշտ է, իհարկե, նկատի ունենալ, որ բնակչության միգրացիոն վարքագիծը կարող է նաև որոշակի դրական ազդեցություն ունենալ մարդկային կապիտալի քանակական ու որակական պարամետրերի, հետևաբար և՛ երկրի տնտեսական զարգացման հեռանկարների վրա:

Խոսքը վերաբերում է, նախ և առաջ, վերադարձած միգրանտներին, ովքեր համապատասխան պայմանների առկայության պարագայում կարողանում են հայրենիքում կիրառության մեջ դնել այն մասնագիտական փորձն ու հմտությունները, որոնք ձեռք են բերել արտասահմանում: Այս դեպքում տեղի ունի ոչ թե մարդկային կապիտալի «արտահանում», այլ՝ «ներմուծում», կապիտալ, որի ձևավորման ուղղությամբ հայրենիքում ներդրումներ չեն իրականացվել:

Իրավիճակի քննարկում

Սփյուռքահայերն իրենց թվաքանակով շուրջ երեք անգամ գերազանցում են Հայաստանի Հանրապետությունում բնակվող իրենց հայրենակիցներին: Հայաստանի անկախացումից հետո սփյուռքահայությանը հայրենիքում գործարարություն ծավալելու հնարավորություն ընձեռվեց: Արգենտինահայ Էդուարդո Էռնեսկյանը, որը արտասահմանում 49 խոշոր օդանավակայանների սեփականատեր է, պարմական հայրենիքում իր գործունեությունն սկսեց «Արմենիա միջազգային օդանավակայաններ» ընկերության ձեռքբերումով: Այնուհետև նա լուրջ ներդրումներ կատարեց նաև երկրում գինեգործության զարգացման ուղղությամբ՝ հանրապետությունում հիմնելով տասնյակ հեկտարներով խաղողի այգիներ: 2006 թ. Էդ. Էռնեսկյանը ձեռք բերեց նաև «Կոնվերսանկ» ՓԲԸ-ի բաժնեկրոնների 95 %-ը: Ներկայումս սփյուռքահայ գործարարի կազմակեր-

պորթյուններում Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիներից բացի աշխատում են նաև օտարերկրացիներ, քանի որ անվանի գործարարը նախընտրում է ունենալ արտասահմանյան փորձառությանը մասնագետներ՝ հատկապես կառավարման վերին օղակներում: Կատարված ներդրումների շնորհիվ Հայաստանում հազարավոր նոր աշխատատեղեր բացվեցին, իսկ մի շարք տեղացի մասնագետներ փորձի փոխանակման նպատակով վերապարտաստվում են անցան արտասահմանում: Սփյուռքահայ գործարարը մինչև օրս շարունակում է արդյունավետ գործունեություն ծավալել հայրենիքում՝ անընդհատ ընդլայնելով ու բազմաթեմատիկացնելով գործարարության շրջանակը:

(կլոր սեղանի շրջանակում փորձագետների հետ քննարկված թեմաներից)

Ինչպես հավաստում են համապատասխան փորձագետները՝ ուսումնասիրության առարկա հանդիսացող գործարարության ոլորտներում ներդաշնակորեն գուգորդվում են անձնական և հանրային շահերը՝ արդյունքում նպաստելով նաև կիրառվող մարդկային կապիտալի որակական բարելավմանը:

Նախ՝ արտասահմանից հրավիրված կառավարիչները և մասնագետները, աշխատելով սփյուռքահայ գործարարին պատկանող կազմակերպություններում, իրենց փորձն ու հմտություններն են հաղորդել տեղացիներին: Դրանով իսկ վերջիններս հաղորդակից են դառնում կառավարման նոր մշակույթի, յուրացնում են առաջադիմական արտադրական տեխնոլոգիաներ, ձեռք են բերում բարեփոխված աշխատանքային որակներ:

Բացի այդ, սփյուռքահայ գործարարի կողմից Հայաստանում ներդրումային ծրագրերի իրականացման արդյունքում տարբեր ոլորտներում նոր աշխատատեղերի բացման շղթայական գործընթաց է սկսվել: Օրինակ՝ հարյուրավոր հեկտարներով խաղողի նոր այգիներ են տնկվել, որտեղ վճարովի աշխատանք են գտնում շրջակա բնակավայրերի բնակիչները: Այդ նոր այգիներում ներդրվել է կաթիլային ոռոգման բարձրարդյունավետ համակարգ, որը պահանջում է ջրամատակարարման այդպիսի համակարգում մասնագիտացված ինժեներներ ու տեխնոլոգներ: Դրան գուգահեռ, նոր ձեռնարկություններ ու մասնագիտացված աշխատատեղեր են բացվել նաև գինեգործության ոլորտում, որտեղ թողարկված արտադրանքի զգալի մասն արտահանվում է: Ընդ որում՝ նորարարությունների ու եկամուտների աճն առկա է ընդհանուր տեխնոլոգիական շղթայի բոլոր օղակներում:

Ներկայացված իրավիճակի վերլուծության հիման վրա փորձագետներն ընդգծում են արտերկրից համակարգային իմիգրացիայի ճանապարհով արտասահմանում ձևավորված մարդկային կապիտալի ներգրավման հնարավորությունն ու անհրաժեշտությունը:

Արժևորելով Երկրորդ Աշխարհամարտին հաջորդած տարիներին ծավալված զանգվածային հայրենադարձության հետևանքները Խորհրդային Հայաստանում, բազմիցս ընդգծվել է, թե ինչպիսի դրական դերակատարում է ունեցել այդ

պատմական իրադարձությունը մեր երկրի սոցիալ-տնտեսական և մշակութային առաջընթացի ապահովման գործում: Մեր օրերում առավել ակնհայտ է դարձել, որ արտասահմանյան տարբեր երկրներում սփռված հայության ներկայացուցիչները, բնակություն հաստատելով և տնտեսական գործունեություն ծավալելով մայր հայրենիքում, երկարաժամկետ կտրվածքով անուրանալի ներդրում են ունեցել հանրապետության մարդկային կապիտալի ընդլայնված վերարտադրության գործընթացում (իհարկե՝ հասարակարգին ու ժամանակաշրջանին յուրահատուկ դրսևորումներով):

Այսպիսով, Հայաստանի Հանրապետությունում մարդկային կապիտալում ներդրումների և բնակչության միգրացիոն վարքագծի փոխառնչություններում ի հայտ են գալիս ինչպես դրական, այնպես էլ՝ բացասական վերջնարդյունքներ: Հետևաբար, առանձնահատուկ կարևորություն է ձեռք բերում բնակչության առանձին քիրախային խմբերին բնութագրական միգրացիայի ռիսկերի և մարդկային կապիտալի վերարտադրության փոխառնչությունների գործոնային վերլուծությունը, ինչը հիմքեր կստեղծի համապատասխան խմբերի կտրվածքով համապատասխան գործընթացների կարգավորման յուրահատուկ կառուցակարգեր մշակելու համար:

ԳԼՈՒԽ II.

ՄԻԳՐԱՑԻԱՅԻ ՌԻՍԿԵՐԻ ՀԻՄՆԱՀԱՐՑԸ ՄԱՐԳԿԱՅԻՆ ԿԱՊԻՏԱԼԻ ՎԵՐԱՐՏԱԴՐՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՏԵՔՍՏՈՒՄ

2.1. Միգրացիայի ռիսկերի շրջանակը մարդկային կապիտալի վերարտադրության գործընթացում

Միգրացիայի ռիսկերը, որպես տարածական սոցիալական ռիսկերի դրսևորման ձևեր, որոնք պարզորոշում են գործընթացի պատճառները, ինչպես դրական, այնպես էլ բացասական սոցիալական, տնտեսական, քաղաքական, ժողովրդագրական, աշխարհաքաղաքական, մշակութաբանական հետևանքները, հույժ կարևոր և արդիական հիմնահարց են դարձել հատկապես հետխորհրդային երկրներին, այդ թվում՝ Հայաստանի Հանրապետության համար:

Չնայած դրան, միգրացիայի ռիսկերն ըստ էության դեռևս անտեսվում կամ համալիր ուսումնասիրության չեն ենթարկվում այն հետազոտություններում, որոնք նվիրված են մարդկային կապիտալի ձևավորման և իրացման տեսական և գործնական խնդիրների լուծմանը:

Վերոնշյալն ամենայն հավանականությամբ պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ մարդկային կապիտալի տեսությունն ի սկզբանե ունեցել է բավականաչափ որոշակիացված աշխարհայացքային հենք: Ավելին՝ այն առավելապես արտացոլել է արևմտյան արժեհամակարգերի յուրահատկությունը՝ համապատասխանեցվելով հետիմդրատրիալ հասարակություն թևակոխող երկրների համակարգային իրողություններին, երկրներ, որոնցում համեմատաբար երկար ժամանակ գոյություն ունեն քաղաքացիական հասարակությանը բնորոշ սոցիալական, տնտեսական, իրավական կայացած ինստիտուտներ և բացակայում են հետսոցիալիստական անցումային շրջանում ի հայտ եկած սոցիալական խնդիրները:

Անշուշտ, մարդկային կապիտալի ձևավորմանն ու վերարտադրությանը նվիրված հիմնարար ուսումնասիրություններում այս կամ այն չափով արժարժվել է միգրացիայի գործոնը: Այդուհանդերձ, դրանք պարունակում են հայեցողական բնույթի որոշակի սահմանափակումներ, քանի որ

- ա) որպես կանոն հիմնված են միկրոտնտեսագիտական մեթոդաբանական մոտեցումների վրա՝ մեկնաբանելով «homo economicus» անհատի բանական վարքը կայացած շուկայական համակարգի պայմաններում,

բ) մարդկային կապիտալի հատույցը գնահատելիս առավելապես հաշվի են առնում ներքին աշխատանքային միգրացիայի ազդեցությունը³⁹:

Նոր Աշխարհակարգի պայմաններում անցումային տնտեսությամբ մի շարք երկրներում, և հատկապես՝ Հայաստանում, առավել ինտենսիվ բնույթ է ձեռք բերել արտաքին աշխատանքային միգրացիայի երևույթը: Իսկ վերջինս փաստացիորեն վկայում է ոչ միայն անհատական, այլև՝ կոլեկտիվ շարժունակության գործընթացների աննախադեպ ծավալման մասին:

Այստեղից էլ ծագում է նոր գիտական խնդիր, այն է՝ որոշակի հստակեցումներ մտցնել մարդկային կապիտալի ձևավորված հայեցակարգում, այն հաշվով, որ այդ հայեցակարգն առավել իրատեսորեն արտացոլի նաև անցումային հասարակություններում տեղ գտնող երևույթների ու գործընթացների բովանդակությունը:

Ներկայումս ակնհայտ է դարձել, որ Հայաստանի պարագայում (ի տարբերություն տնտեսապես զարգացած Արևմտյան երկրների) մարդկային կապիտալի և միգրացիայի գործընթացների փոխազդեցությունն ուսումնասիրելիս անհրաժեշտ է առաջնորդվել ոչ միայն հետևողական խնդիրադրույթով տնտեսագիտական հանրահայտ հիմնադրույթներով (որոնք տնտեսական սուբյեկտի վարքը մեկնաբանում են առավելագույն անհատական օգտակարության ձեռք բերման հանգամանքով), այլև տեղափոխվել որոշակիորեն այլ՝ սոցիալական օգտակարության հարթություն⁴⁰:

Արևմուտքի տնտեսապես զարգացած երկրներում նմանատիպ հարցադրում սովորաբար չի կատարվում, քանի որ պետության քաղաքատնտեսական համակարգում մարդկային կապիտալի անհատական հատույցի մակարդակի բարձրացմանը միտված ներքին աշխատանքային միգրացիան բնականոն կերպով հանգեցնում է նաև հասարակության մարդկային ներուժի առավել արդյունավետ օգտագործմանը:

Վերոնշյալն ամենևին չի նշանակում, թե զարգացած երկրներում բավականաչափ լուրջ սոցիալական խնդիրներ չկան և սոցիալական ռիսկեր չեն ծագում: Պարզապես հասարակության մեջ առաջացած հիմնահարցերի լուծումը անհատական աշխարհընկալման մակարդակում մեծամասամբ փնտրվում է երկրի կառավարության, տեղական ինքնակառավարման մարմինների, քաղաքացիական հասարակության ինստիտուտների գործունեության բարելավման, ինչու ոչ՝ նաև քաղաքական պայքարի մեջ, բայց ոչ երբեք՝ զանգվածային արտագաղթին ապավինելու մեջ:

Ցավոք, ծագած լրջագույն հիմնահարցերի լուծման ուղիների վերաբերյալ մտածելակերպի և գործելակերպի՝ արևմտյան մոտեցումներից զգալիորեն այլ

³⁹ Մարգարյան Հ. Ա., Աստվածատուրով Ս. Վ., Անցումային տնտեսության միգրացիայի ռիսկերը մարդկային կապիտալի վերարտադրության լույսի ներքո: Գիտական հոդվածների ժողովածու/ Ավ. Մկրտչյանի անվ. տնտեսաիրավագիտական համալսարան, Երևան, 2012, էջ 157:

⁴⁰ Սույն մոտեցումն առաջ է քաշվում հիմնականում հարցադրման կարգով և նպատակ չի հետապնդում պարզորոշել սոցիալական օգտակարության գնահատման քանակական պարամետրերը, ինչը առանձին հետազոտության խնդիր է:

սխեմաներ են արմատավորվում հայաստանյան իրականության մեջ: Սոցիալական մեկուսացման, իրավական անպաշտպանվածության, նյութական անապահովվածության, լճացած գործազրկության, սեռատարիքային խտրազատման, և այլ ռիսկերը, որոնց ենթակա է երկրի բնակչության զգալի մասը, մարդկային կապիտալի հատույցի անհամեմատ ցածր մակարդակի պայմաններում առավելապես կիզակենտվում են միգրացիայի ռիսկերի մեջ, ռիսկեր, որոնք բնակչության զանգվածային արտագաղթը տեսական հնարավորությունից վերածում են դաժան իրականության:

Հայաստանում իրականացվող «շուկայական» բարեփոխումների և սոցիալական նոր միջավայրի պայմաններում ծավալված միգրացիայի գործընթացները հանգեցնում են սոցիալ-տնտեսական զարգացման առումով փակուղային այնպիսի հետևանքների, ինչպիսիք են՝ ժողովրդագրական «ճահիճը» և, առաջին հերթին, աշխատունակ տարիքի բնակչության թվաքանակի կրճատումն ու ծերացումը, երկրի աշխատանքային ռեսուրսների սեռատարիքային կազմի ու կառուցվածքի վատթարացումը, մասնագիտական որակավորման կորուստը կամ «բարոյական մաշվածքը» բնակչության նշանակալի մասի համար, ժամանակակից կրթություն ստանալու անմատչելիությունը, մարդկային զարգացման հնարավորությունների նվազումը և այլն: Հասկանալի է, որ այս պարագայում գրեթե բացառվում է երկրի մարդկային ներուժի լիարժեք ձևավորումը, կուտակումն ու ընդլայնված վերարտադրությունը:

Ձևավորված իրավիճակում մարդկային կապիտալի վերարտադրության հիմնախնդիրը զգալի չափով վերափոխվում է դրա հետ շաղկապված մի այլ հիմնախնդրի, այն է՝ բացահայտել, հաշվառել, դասակարգել, գնահատել և արդյունավետորեն կառավարել միգրացիայի ռիսկերը:

Ամբողջ հարցն այն է, որ առանձին մարդկանց, ընտանիքների կամ սոցիալական խմբերի արտագաղթը, ինչը նպատակամիտված է տնային տնտեսությունների կենսական պահանջմունքների առավել լրիվ բավարարման ակնկալիքների իրականացման ճանապարհով նրանց կողմից ստացվելիք անհատական օգտակարության մակարդակի բարձրացմանը, որոշակի սահմանային մակարդակի հասնելիս սկսում է հակադրել սոցիալական օգտակարության ավելացմանը՝ հանգեցնելով ամբողջական մարդկային կապիտալի տարալուծման:

Վերոնշյալ երևույթը հասարակության մեջ առաջացնում է բազմաթիվ նոր սոցիալական ռիսկեր, որոնք արդեն օրախնդիր են դարձնում ոչ թե մարդկային կապիտալի կուտակման ու բազմապատկման, այլ՝ դրա պարզ վերարտադրության սպառնալուծական հարցը:

Մարդկային կապիտալի վերարտադրությունը ամբողջական և շարունակական գործընթաց է, որն ընդգրկում է դրա բաղադրիչների ձևավորման, կուտակման, օգտագործման և սպառման բոլոր շրջափուլերը: Ընդ որում կապիտալի առանձին բաղադրիչները (կուտակված աշխատանքային հմտություններ, կարողություններ, ֆիզիկական վիճակ, կազմակերպական և ձեռնարկատիրական կա-

րողություններ, մշակութաբարոյական հատկանիշներ և այլն) սերտորեն փոխկապակցված են միմյանց, որի արդյունքում առաջանում է «սիներգետիկ էֆեկտ»։ Ուստի կարևորվում և գնահատվում են ինչպես մարդկային կապիտալի վերարտադրության եղանակները, այնպես էլ՝ դրա ներդաշնակությունը. վերջինիս միջոցով պարզորոշվում է, թե որքանով համահունչ են փոխկապակցվել ու վերարտադրվել դրա առանձին բաղադրիչները։

Մարդկային կապիտալի վերարտադրության եղանակները կարելի է լ դասակարգել հիմք ընդունելով դրա բնույթը, ձևերը, ուղղությունները և այլ հատկանիշներ։ Աղյուսակ 2.1-ում ներկայացված են մարդկային կապիտալի վերարտադրության եղանակների առավել հաճախ օգտագործվող դասակարգումները։

Աղյուսակ 2.1

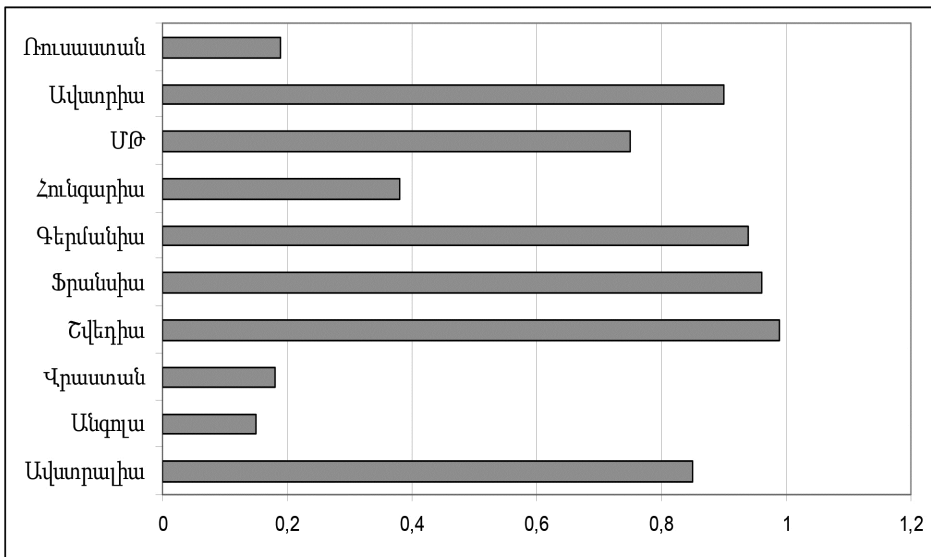
Մարդկային կապիտալի վերարտադրության եղանակների դասակարգումը⁴¹

<i>Դասակարգման հայրկանիշը</i>	<i>Մարդկային կապիտալի վերարտադրության եղանակները</i>
Վերարտադրության ընդգրկման շրջանակը	- պարզ - ընդլայնված
Վերարտադրության մակարդակը	- մեզատնտեսական - մակրոտնտեսական - մեզոտնտեսական - միկրոտնտեսական - անհատի մակարդակով
Վերարտադրության ոլորտը	- տնտեսության իրական հատված - կոմերցիոն ծառայությունների մատուցման ոլորտ - հանրային ծառայությունների մատուցման ոլորտ
Վերարտադրության քիրախային խումբը	- մարդկային կապիտալի վերարտադրությունը զբաղված ազգաբնակչության շրջանում - մարդկային կապիտալի վերարտադրությունը գործազուրկների շրջանում - մարդկային կապիտալի վերարտադրությունը անաշխատունակ ազգաբնակչության շրջանում
Վերարտադրության փոփոխությունների բնույթը	- մարդկային կապիտալի քանակական փոփոխություններ - մարդկային կապիտալի որակական փոփոխություններ - մարդկային կապիտալի «ինովացիոն» փոփոխություններ
Վերարտադրության ֆինանսավորման աղբյուրը	- հանրային ռեսուրսներով ֆինանսավորում - կազմակերպությունների և գործատուների միջոցներով ֆինանսավորում - անհատի միջոցներով ֆինանսավորում - «խառը» ֆինանսավորում

⁴¹ Կազմված է հեղինակների կողմից։

Սակայն, մարդկային կապիտալի վերարտադրության ամբողջական գործընթացի առավել նշանակալի բնութագիրը վերարտադրության ներդաշնակություն է, որի գնահատման համար մասնագիտական գրականության մեջ առաջարկվում է հաշվարկել մարդկային կապիտալի վերարտադրության ներդաշնակության համաթվեր՝ արտահայտված 0-ից մինչև 1,0 միջակայքում⁴²:

Ընդ որում, որքան համաթիվը մոտ է 1,0-ին, այնքան մարդկային կապիտալի առանձին բաղադրիչների վերարտադրությունը համարվում է ավելի ներդաշնակ, ինչը ներկայումս առավելապես բնութագրական է մարդկային զարգացման բարձր համաթվով երկրների համար (տե՛ս գծապատկեր 2.1.):



Գծապատկեր 2.1. Մարդկային կապիտալի վերարտադրության ներդաշնակության համաթվերը մի շարք երկրներում⁴³:

Մարդկային զարգացման ցածր մակարդակ ունեցող երկրներում մարդկային կապիտալի վերարտադրության ներդաշնակության համաթվերն անհամեմատ ավելի փոքր են: Ընդ որում՝ մարդկային կապիտալի ներդաշնակ վերարտադրության գործընթացում առավել մեծ դերակատարում ունեն կրթությունը և աշխատանքային հմտությունների զարգացումը:

Մեր գնահատմամբ՝ Հայաստանի Հանրապետությունում մարդկային կապիտալի վերարտադրության ներդաշնակության համաթիվը մոտ է մարդկային զարգացման բարձր (բայց ոչ ամենաբարձր) համաթիվ ունեցող երկրների համանման

⁴² Галиев Е., Производство человеческого капитала в диапазоне экономического цикла. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук, Казань, 2009.

⁴³ Տե՛ս նույն տեղը:

ցուցանիշներին: Դրա հետ մեկտեղ, բնակչության տարբեր շերտերի շրջանում ծագող միգրացիայի ռիսկերը թե՛ դրական, և թե՛ բացասական ազդեցություններ են ունենում մարդկային կապիտալի վերարտադրության ամբողջական գործընթացի բոլոր փուլերի վրա, ազդեցություններ, որոնց ճշգրիտ քանակական գնահատումը ոչ միշտ է հնարավոր իրականացնել:

Այսպես, պոտենցիալ էմիգրանտների ընտանիքներում ծնողները, որպես կանոն, չեն ցանկանում նոր երեխաներ ունենալ կամ շոշափելի ներդրումներ կատարել ընտանիքի անդամների հետագա ուսումնառության մեջ, որի շնորհիվ կձևավորվեն լրացուցիչ մասնագիտական հմտություններ:

Մյուս կողմից՝ հայրենիք վերադարձող ներգաղթյալներն էլ միանգամայն այլ ազդեցությունն են ունենում մարդկային կապիտալի վերարտադրության գործընթացի վրա. նրանք ոչ միայն ֆիզիկապես համալրում են մարդկային կապիտալի պաշարը, այլև, արտերկրում ձեռք բերված աշխատանքային հմտություններն ու փորձը հայրենիքում տարածելով, նոր որակներ են հաղորդում դրան:

Միգրացիան ուղղակիորեն ներագրում է կուտակված մարդկային կապիտալի քանակական և որակական հատկանիշների վրա ինչպես էմիգրանտների հայրենիքում, այնպես էլ՝ ընդունող երկրում (տե՛ս աղյուսակ 2.2):

Այսպես, աշխատանքային միգրացիայի պարագայում նվազում են հայրենիքում կուտակված մարդկային կապիտալի պաշարները, իսկ զանգվածային արտագաղթը և «ուղեղների արտահոսքն» անգամ ազգային անվտանգության սպառնալիքներ են ձևավորում:

Միգրացիայի դրական և բացասական ազդեցությունները մարդկային կապիտալի վերարտադրության վրա⁴⁴

ԴՐԱԿԱՆ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	ԲԱՅԱՍԱԿԱՆ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ
<i>Էմիգրանտների հայրենիքում</i>	<i>Էմիգրանտների հայրենիքում</i>
- հայրենական աշխատաշուկայից «ավելցուկային» աշխատուժի արտամղում, - գործազրկության մակարդակի նվազեցում, - մասնավոր տրանսֆերտների ներհոսքի ավելացում ներդրումների ձևով, - վերադարձողների կողմից աշխատանքային նոր հմտությունների, կարողությունների և փորձի տարածում, - մարդկային կապիտալի կազմի որակական բարելավում:	- էմիգրանտների կողմից կուտակված մարդկային կապիտալի փոշիացում, - սոցիալական կապիտալի փոշիացում, - մարդկային կապիտալում կատարված ներդրումների հատույցի նվազում, - «ուղեղների» և որակավորված մասնագետների արտահոսք, - ընտանիքների կայունության ապահովման ռիսկերի առաջացում:
<i>Ընդունող երկրում</i>	<i>Ընդունող երկրում</i>
- իմիգրանտների որակավորված աշխատուժի օգտագործում՝ համեմատաբար էժան վարձատրությամբ, - էմիգրանտների կողմից ծանր և առողջության համար վտանգավոր աշխատանքների իրականացում, որին դժկամությամբ է գնում տեղացի բնակչությունը, - մարդկային կապիտալի պաշարի մեխանիկական աճ՝ առանց ժամանակի ու միջոցների լրացուցիչ ծախսումների:	- աշխատուժի պահանջարկի նվազման և գործազրկության մակարդակի բարձրացման ռիսկերի առաջացում, - էմիգրանտների կողմից իրենց որակավորումից ցածր աշխատանքների իրականացում, - իմիգրանտների աշխատանքային վերաորակավորում՝ ինտելեկտուալ կապիտալի համալրման ռեսուրսների հաշվին :

Սակայն, մյուս կողմից, աշխատուժի արտահոսքը որոշ չափով մեղմում է երկրում առկա սոցիալական լարվածությունը, նվազեցնում է գործազրկության հավելյալ տեմպերը, նպաստում է մասնավոր տրանսֆերտների ներհոսքի ավելացմանը և այդ առումներով դրական ներազդեցություն է ունենում աշխատուժի արտահանող երկրի տնտեսության վրա:

⁴⁴ Կազմված է հեղինակների կողմից:

Իր հերթին, օտարերկրացիների ներհոսքը ընդունող երկրներում հանգեցնում է ցածրակարգ և էժան աշխատուժ պահանջող աշխատատեղերի համալրման, ինչին դժկամության են գնում տեղաբնակները (շինարարական ծանր աշխատանքներ, հանքարդյունաբերություն, սանմաքրում, առողջության համար վտանգավոր աշխատանքներ և այլն):

Սակայն, մյուս կողմից, էմիգրացիան իր բացասական ազդեցությունն է թողնում ընդունող երկրի աշխատաշուկայի վրա, քանի որ էժան աշխատուժի առկայությունը գործազրկության աճի նոր սպառնալիքներ է ձևավորում, ինչն անուղղակիորեն կազդի նաև երկրում կուտակված մարդկային կապիտալի որակական հատկանիշների վրա:

Գործնականում հաճախ ստեղծվում է այնպիսի իրավիճակ, երբ ընդունող երկրները, մարդկային ինտելեկտուալ կապիտալի ձևավորման սեփական ռեսուրսների հաշվին, ստիպված են լրացուցիչ ներդրումներ կատարել էմիգրանտների ընդհանրական կոմպետենցիաների զարգացման, մասնագիտական վերաորակավորման, հաղորդակցման կարողությունների բարելավման ուղղություններով, որի հետևանքով էլ բնականաբար տուժում է երկրում ինտելեկտուալ կապիտալի ընդլայնված վերարտադրությունը:

Դրան հակառակ, հարկ է նշել, որ մեկնողների հայրենիքում արտագաղթի շնորհիվ որոշ չափով մեղմվում է սոցիալական լարվածությունը և նվազում՝ աղքատության մակարդակը: Բացի այդ՝ երկրից «ավելցուկային» աշխատուժի արտամղման արդյունքում կանխվում են մարդկային կապիտալում «չարդարացված ներդրումները»:

Այսպես, մեր կողմից կատարված հետազոտությունները վկայում են, որ Հայաստանի Հանրապետությունում աստիճանաբար մարում է հետաքրքրությունը բարձրագույն մասնագիտական կրթություն ստանալու առումով, այն ինչ-որ տեղ համարելով չարդարացված ներդրումներ կրթության մեջ:

Հանրապետությունում տարիներ շարունակ որոշ մասնագիտությունների գծով պատրաստվում են բարձրագույն կրթությամբ կադրեր, ովքեր առանձնակի պահանջարկ չեն վայելում աշխատաշուկայում: Բնականաբար, բուհերի շրջանավարտները չեն ցանկանում համալրել բարձրագույն կրթությամբ գործազուրկների բանակը (տե՛ս աղյուսակ 2.2), որի շարքերում էապես մեծանում է պոտենցիալ էմիգրանտների բաժինը:

Պաշտոնապես գրանցված գործազուրկները ըստ կրթական մակարդակի 2016 թ. հունվար ամսվա դրությամբ⁴⁵

	Ընդամենը		Տղամարդ		Կին	
	մարդ	%	մարդ	%	մարդ	%
Ընդամենը	77 528	100	24 170	100	53 358	100
Բարձրագույն	10 272	13,2	2614	10,8	7 658	14,4
թերի բարձրագ.	14 615	18,9	3150	13,0	11 465	21,5
արհեստագործակ	4 874	6,3	1611	6,7	3 263	6,1
միջնակարգ	4 1094	53,0	13 953	57,7	27 141	50,9
հիմնական ընդհ.	6 023	7,8	2523	10,4	3 500	6,6
Տարրական ընդհանուր	650	0,8	319	1,3	331	0,6

Վերադարձող նախկին էմիգրանտները դրական ներազդեցություն են ունենում մարդկային կապիտալի առկա պաշարի որակական կազմի վրա ոչ միայն արտասահմանից ձեռք բերած առաջավոր փորձի փոխանակման, այլև՝ հավաստի տեղեկատվության տարածման և միգրացիայի ռիսկերի հստակեցման առումներով: Միշտ չէ, որ պոտենցիալ արտագաղթողները քաջատեղյակ են այն «սպառնալիքներին», որոնց բախվելու են արտասահմանում:

Հաճախ ազգանակչության շրջանում էմիգրացիան ներկայացվում է «վարդագույն» տոնայնությամբ, ինչը, բնականաբար, առավել ոգևորությամբ է ընդունվում պոտենցիալ էմիգրանտների կողմից, ովքեր դժգոհ են իրենց սոցիալական վիճակից և ձգտում են մեկնել հայրենիքից:

Իսկ երբ ռեէմիգրանտները հանգամանորեն ներկայացնում են այն դժվարությունները, որոնց կարող են բախվել պոտենցիալ էմիգրանտները, ապա նման տեղեկատվությունն էապես ազդում է մեկնողների մտադրությունների վրա, նրանք սկսում են վերագնահատել արտագաղթելու հետևանքները, իսկ հաճախ էլ՝ վերանայել նախկինում կայացրած որոշումները:

Միգրացիան միաժամանակ բացասական ազդեցություն է գործում մեկնողների ընտանիքների կայունացման թուլացման և սոցիալական կապիտալի փոշիացման առումով: Աշխատանքային էմիգրանտները, հատկապես արական սեռի ներկայացուցիչները, երկար ժամանակ բացակայելով իրենց ընտանիքներից, փորձում են ինչ- որ ձևով հարմարվել նոր ապրելակերպին՝ հաճախ արտասահմանում քաղաքացիական ամուսնական կապեր ձևավորելով և անգամ նոր՝ ոչ ֆորմալ ընտանիքներ կազմելով:

⁴⁵ Աղբյուրը՝ Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2016 թ. հունվար-մայիսին, էջ 47, ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայություն, 2016:

Նման իրավիճակներում էմիգրանտներն աստիճանաբար կորցնում են բուն ընտանեկան միջավայրի ջերմությունը, իսկ հայրենիքում ապրող ընտանիքի անդամների նկատմամբ մնում են միայն ֆինանսական պարտավորություններ, որոնք ժամանակի ընթացքում կարող են «մոռացության մատնվել»:

Ընտանիքի նկատմամբ վարքագծային այդ փոփոխությունները նկատելի են դառնում նաև հայրենիքում ապրող կնոջ և երեխաների մոտ, որոնք ժամանակի և տարածության ազդեցությամբ նույնպես սկսում են հետզհետե փոխել իրենց վերաբերմունքը էմիգրանտ հոր նկատմամբ՝ նրան առավելապես դիտարկելով որպես ֆինանսական դոնոր:

Հայաստանում բնակչության արտագաղթը, որը նպատակ է հետապնդում լուծելու մարդկանց գոյատևման խնդիրը, հաճախ մեկնաբանվում է որպես աղքատության դեմ պայքարի արդյունավետ միջոց, ընտանիքների նյութական բարեկեցության բարելավման եղանակ:

Կարծում ենք, որ այդպիսի մոտեցումը հիմնավորված է առավելապես անհատական օգտակարության ավելացման և անհատական ռիսկերի նվազեցման տեսանկյունից և այն էլ՝ միայն կարճաժամկետ կտրվածքով: Սակայն այն հնարավոր չի դարձնում գնահատել էմիգրացիայի սոցիալական օգտակարությունը, ավելին՝ անտեսում է մակրոսոցիալական ռիսկերը, որոնք կապված են երկրի ամբողջական մարդկային կապիտալի վերարտադրության հետ:

Լուրջ խնդիրներ են ծագում նաև համապատասխան փոխառնչությունները մեզոսոցիալական մակարդակում վերլուծելու դիտակետից, քանի որ մինչև վերջ չի հստակեցվում սոցիալական մի շարք ինստիտուտների (կրթություն, գիտություն, առողջապահություն և այլն) իրական դերակատարումը մարդկային կապիտալի վերարտադրության մեխանիզմում: Նկատենք, որ վերջինիս ձևախեղումն էլ իր հերթին բնակչության տարբեր սոցիալական խմբերի ու ենթախմբերի համար ծնում է տարբեր ինստիտուցիոնալ ռիսկեր:

Միգրացիայի ռիսկերի հիմնախնդիրը, դիտարկվելով ու վերլուծվելով ինստիտուցիոնալ ռիսկերի պրիզմայով, միավորում է մարդկային կապիտալի վերարտադրության միկրո և մակրոմակարդակները:

Անտարակույս, մեթոդաբանորեն ճիշտ չէ անհատական օգտակարությունը և մարդկային կապիտալի ձևավորման ու իրացման գործընթացի միկրովերլուծությունը հակադրել տվյալ գործընթացի մակրովերլուծությանը, քանի որ դրանք շաղկապված են հենց վերոնշյալ ինստիտուտների միջոցով:

Իրականացված սոցիոլոգիական հետազոտությունները հավաստում են, որ էմիգրացիայի ռիսկերի բաղադրիչները կապված են ինստիտուցիոնալ ռիսկերի հետ և բնորոշվում են մարդկանց տարբեր գնահատումներով և ընկալման հակասականությամբ:

Ընդ որում, մարդկային կապիտալի ձևավորման տեսանկյունից, տարբեր սոցիալական խմբերի համար դրանց կոնկրետ բովանդակությունը միանգամայն տարբեր է, սկսած սոցիալական ծառայությունների անմատչելիությունից (եկամ-

տի ցածր մակարդակով դասերի համար), մինչև դրանց ցածր որակը (բարձր վարձատրվող մասնագետների և հաջողակ գործարարների համար, ովքեր ունեն համեմատաբար բարձր պահանջներ սոցիալական ծառայությունների որակի նկատմամբ):

Այդպիսի պատկերացումները, զուգորդված սոցիալական ինստիտուտների ներկայիս գործառույթների հետ, Հայաստանում ձևավորել են պարադոքսային իրավիճակ. մարդկային կապիտալի օգտագործումն ու հատույցը գրեթե ամբողջությամբ ունեն սպառողական բնույթ, իրացվում են միայն միկրոմակարդակում՝ չբերելով համապատասխան սոցիալական օգուտ:

Անշուշտ, դա պայմանավորված է նաև այն հանգամանքով, որ մարդկային կապիտալի անբարենպաստ միջավայրին բաշխումը (հատույցի մակարդակների մեծ տարբերությունները) բուռն գլոբալացման պայմաններում նպաստում են դրա արտահոսքին, իսկ երկրում մնացող մարդկային կապիտալն էլ հնարավոր չի լինում տեղաբաշխել այնպես, որ ունենա երկարաժամկետ խթանիչ ազդեցություն երկրի սոցիալ-տնտեսական զարգացման վրա:

Ուստի, կրթահամակարգի ոչ միայն քանակական, այլև նույնիսկ որակական ցուցանիշների բարելավումը, որքան էլ զարմանալի է, վերջին հաշվով դառնում է անարդյունավետ՝ վերածվելով չարդարացված սոցիալական շռայլության և խթանելով մարդկային կապիտալի հետագա «փոշիացումը»:

2.2. Միգրացիայի ռիսկերի ազդեցությունը մարդկային կապիտալի վերարտադրության վրա

Հասարակության մեջ անհատական և ամբողջական մարդկային կապիտալի կուտակման, կիրառման և վերարտադրության բոլոր գործընթացներն, անկասկած, ձևավորվում են նաև միգրացիայի ռիսկերի ազդեցությամբ: Սակայն ազդեցությունների գնահատման խնդրում գլխավոր բարդությոն այն է, որ վերոնշյալ գործընթացները կրում են հավանականային բնույթ:

Անշուշտ, ռացիոնալ ընտրության դասական տնտեսագիտական սկզբունքներով առաջնորդվող անհատը ենթադրում է, որ մարդկային կապիտալում իր կողմից կատարվող ներդրումներն ապագայում պետք է լիովին փոխհատուցվեն՝ ապահովելով նաև համապատասխան հատույց: Իրականում շրջափուլի իրականացումը բավականաչափ ռիսկային է, քանի որ անձը գիտելիքների, աշխատանքային փորձի ձեռքբերման, առողջության ամրապնդման կամ ուսումնառության նպատակներով կարող է ծախսել շոշափելի միջոցներ և ժամանակ՝ լիովին համոզված չլինելով, որ տեսանելի հեռանկարում իր ծախսումները հետ կվերադառնան ակնկալվող հատույցով:

Այստեղ կարևորվում է հետևյալ հարցադրումը. մարդկային կապիտալի պաշարավորման գործընթացում ի վերջո որքա՞ն է թույլատրելի ռիսկը, որից կախված էլ անձը որոշումներ կընդունի իր նպատակների իրականացման վերաբերյալ: Այսինքն՝ միշտ էլ առկա է թույլատրելի (պոտենցիալ կերպով առկա) ռիսկերի չափման ու համադրման խնդիրը:

Կարծիք կա, որ գործնականում, հատկապես միգրացիայի համեմատաբար մեծ ռիսկերի առկայության պարագայում, մարդիկ շատ հաճախ ավելի շատ կորցնում, քան թե օգտվում են իրենց մասնագիտության ձեռքբերման համար պահանջվող ժամանակի ու միջոցների ծախսումներից:

Բայց կա նաև այլ տեսակետ, այն է՝ միգրացիան նպաստում է անհատի ներուժային հնարավորությունների դրսևորմանն ու զարգացմանը, և, վերջին հաշվով, երկրում դրականորեն կանդրադառնա ամբողջական մարդկային կապիտալի իրացման ու վերարտադրության ամբողջական գործընթացի վրա:

Միաժամանակ, կարևոր է նաև պարզորոշել, թե մարդկային կապիտալի առանձին բաղադրիչներն ինչպե՞ս և որքանո՞վ են ներագրում միգրացիոն գործընթացների իրականացման վրա՝ վերաճելով միգրացիոն վարքագիծ (արդեն իսկ արտագաղթածների դեպքում) կամ միգրացիոն սպասումներ (պոտենցիալ արտագաղթողների դեպքում) ձևավորող գործոններին:

Բազմագործոնային փոխառնչությունների ուսումնասիրության շրջանակում կարևորվում են հետևյալ խնդիրները.

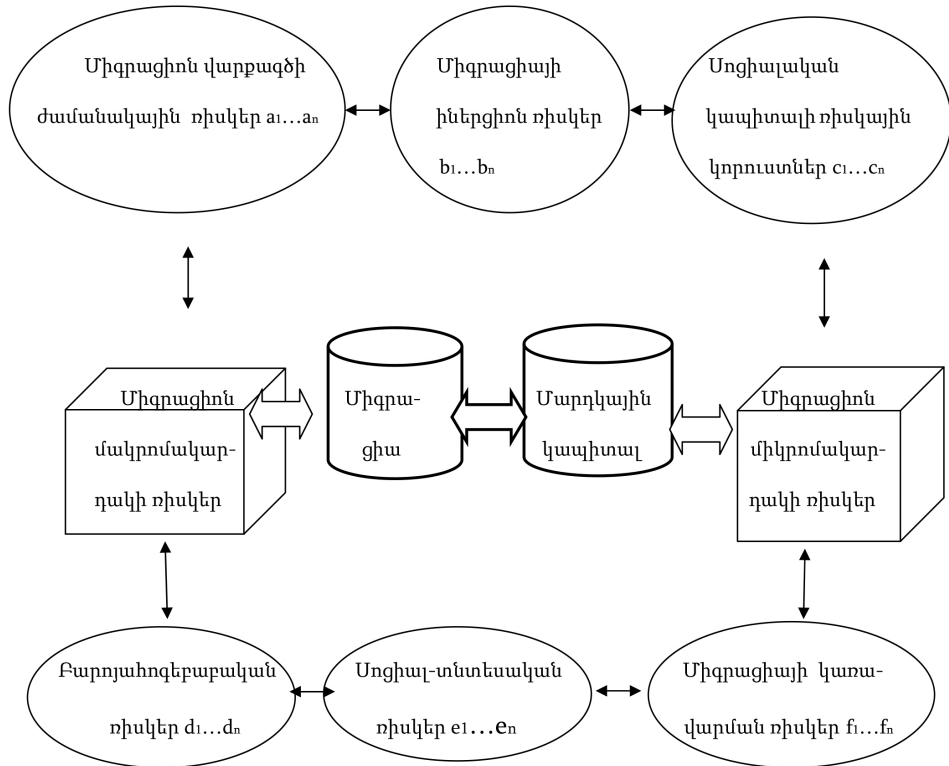
- 1) բացահայտել միգրացիայի ռիսկերն ու դրանց ներգործությունը անհատական և ամբողջական մարդկային կապիտալի վրա,
- 2) պարզորոշել միգրացիայի դրական և բացասական հետևանքները, օգուտներն ու կորուստները անհատական ու ամբողջական մարդկային կապիտալի վերարտադրության հետ սերտ կապի մեջ,
- 3) բացահայտել միգրացիոն վարքագծի այն գործոնները (պատճառները), որոնք միաժամանակ հանդիսանում են նաև մարդկային կապիտալի ձևավորման առանձին բաղադրիչներ,
- 4) բացահայտել միգրացիայի և մարդկային կապիտալի վերարտադրության փոխառնչությունների սոցիալական մեխանիզմները:

Միգրացիայի և մարդկային կապիտալի փոխառնչության ուսումնասիրման շրջանակում կարևորվում է նաև բազմաբնույթ փոփոխականներով ռիսկային գործոնների թե՛ խմբավորումը, թե՛ վերլուծությունը, և թե՛ ազդեցության ձևերը (տե՛ս գծապատկեր 2.2.):

Ընդ որում, միգրացիայի ռիսկերը երկրում ձևավորվում են մակրո, մեզո և միկրոմակարդակներում՝ ժամանակի ընթացքում վերափոխվելով և դրսևորվելով տարբեր մակարդակներում՝ անհատի (տնային տնտեսությունների) հարթությունից՝ մինչև տարածաշրջանային հարթություն:

Ժամանակի ընթացքում անհատի միգրացիոն վարքագիծը կարող է էական փոփոխությունների ենթարկվել. հաճախ պոտենցիալ միգրանտի սպասումները,

ձգտումներն ու կողմնորոշումները միգրացիայի փաստից հետո այլ դրսևորումներ են ստանում՝ բախվելով իրական կյանքի դժվարությունների և բարդությունների հետ:



Գծապատկեր 2.2. Միգրացիայի ռիսկերի և մարդկային կապիտալի վերարտադրության բազմագործոն փոխառնչությունների շրջանակը:

Մեր կողմից փորձ է արվել միգրացիայի և մարդկային կապիտալի վերարտադրության փոխառնչություններում ձևավորվող բազմաբնույթ ռիսկերը ներկայացնել բազմագործոն փոխազդեցությունների շրջանակում:

Այսպես, օրինակ՝ ռեէմիգրանտների հետ անցկացված հարցազրույցներից հաճախ պարզ է դարձել, որ արտասահման մեկնելիս նրանք անվերապահորեն ցանկանում էին իրենց և իրենց զավակների ապագան կերտել այլ երկրում, որտեղ սկսնակվում են առավել մեծ նյութական հնարավորություններ ու անհամեմատ ավելի բարենպաստ կենսապայմաններ:

Սակայն ժամանակի ընթացքում նրանցից ոմանք մտափոխվում են և ձգտում են հետ վերադառնալ, քանի որ սկսում են արդեն կարևորել իրենց ապագա սե-

րունդների հայեցի դաստիարակություն ստանալու, հայրենիքում ապրելու և հայեցի ընտանիքներ ստեղծելու հանգամանքը:

Այս դիտակետից, միգրացիայի՝ ժամանակի հետ կապված ռիսկային գործոններն ($a_1 \dots a_n$) անհրաժեշտաբար պետք է հաշվի առնվեն մարդկային կապիտալի վերարտադրության եղանակների որակական վերլուծությունների ժամանակ:

Դրան գուգահեռ, մարդկային կապիտալի ձևավորման վրա հաճախ ներագրում են միգրացիայի իներցիոն ռիսկերը ($b_1 \dots b_n$), որոնք ձևավորված լինելով անցյալում, ներկայում դեռ չեն մարել:

Այսպես, ինչպես նշվել է, դեռևս Խորհրդային Միության ժամանակներից գյուղական բնակավայրերից «խոպան» գնալու ցանկությունը տասնամյակներ շարունակ փոխանցվում է սերնդից սերունդ և մինչև այժմ էլ իր ռիսկային ազդեցությունն է թողնում հանրապետության գյուղական բնակչության մարդկային կապիտալի վերարտադրության գործընթացի առանձին բաղադրիչների վրա:

Սոցիալական կապիտալի կորուստը նաև հղի է մարդկային կապիտալի փոշիացման լրջագույն ռիսկերով ($c_1 \dots c_n$): Միգրացիան հաճախ անդառնալի փոփոխություններ է առաջացնում հենց կուտակված սոցիալական կապիտալում, քանի որ էմիգրանտները, խզելով ձևավորված գործընկերային կապերը, կրում են անհատի համբավի, փոխվստահության, կոմպետենցիաների լուրջ կորուստներ:

Ուստի, միգրացիայի և մարդկային կապիտալի վերարտադրության փոխառնչությունների վերլուծությունը, հաշվի առնելով ռիսկային գործոնները, անհրաժեշտ է իրականացնել նաև «միգրացիա - մարդկային կապիտալ - սոցիալական կապիտալ» եռակողմ ձևաչափով:

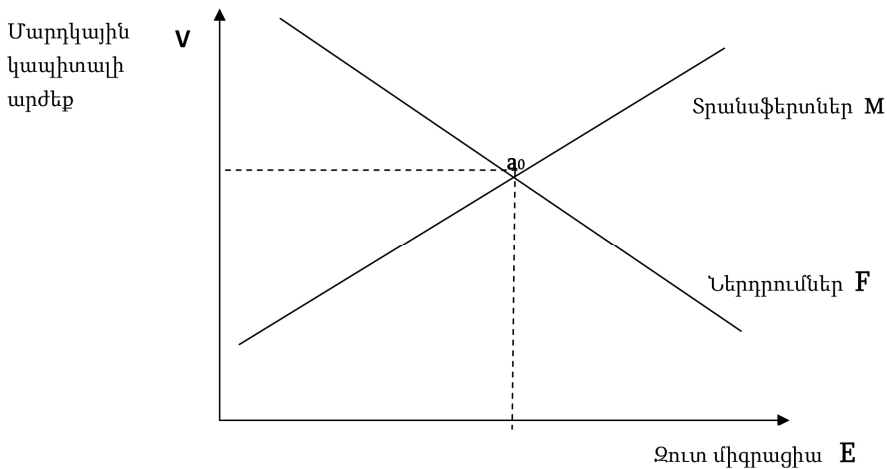
Եթե նախկինում ՀՀ բնակչության միգրացիոն գործընթացները վերլուծելիս հաշվի էին առնվում հիմնականում միգրացիայի սոցիալ-տնտեսական բնույթի ռիսկերը (գործազրկություն, ցածր եկամուտներ, կենցաղային անբավարար պայմաններ, կրթական և առողջապահական ծառայությունների անմատչելիություն և այլն), ապա ներկայումս «միգրացիա-մարդկային կապիտալի վերարտադրություն» փոխառնչությունների շրջանակում քննարկման լուրջ թեմա են դարձել նաև միգրացիայի՝ բարոյափոխության հանգամանքների ազդեցությամբ առաջացած ռիսկերը ($d_1 \dots d_n$):

Այսպես, իրականացված հետազոտությունները վկայում են, որ ապագայի նկատմամբ հավատի կորուստը, իշխանությունների գործելակերպի հանդեպ անվստահությունը, քաղաքական հետագա կայունության պահպանման նկատմամբ կասկածամտությունը, տարածաշրջանային աշխարհաքաղաքական անկայունությունը, արտագաղթի հսկումներ են առաջացնում անգամ ազգաբնակչության այնպիսի խմբերում, որոնք չեն կրում միգրացիայի սոցիալ-տնտեսական ռիսկեր ($e_1 \dots e_n$): Այսինքն՝ նրանք նյութապես ապահովված են, բայց, այնուամենայնիվ, երկրից մեկնելու լուրջ մտադրություններ ունեն:

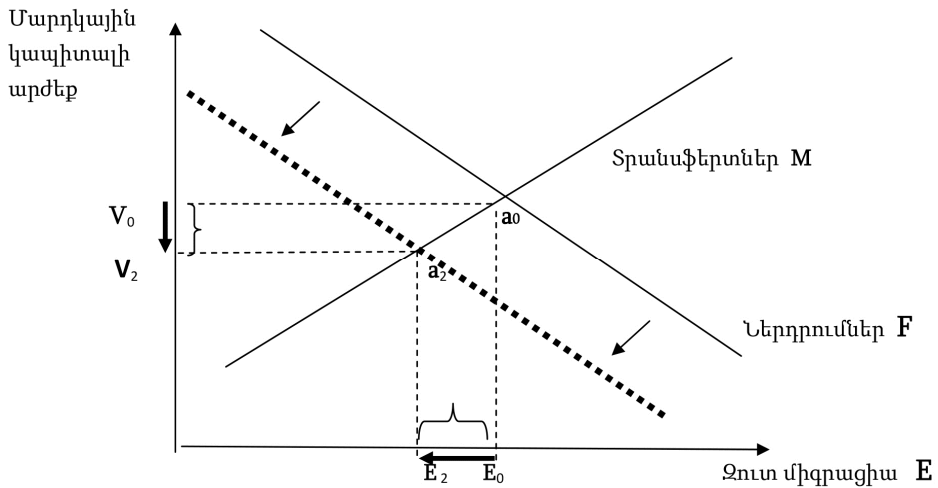
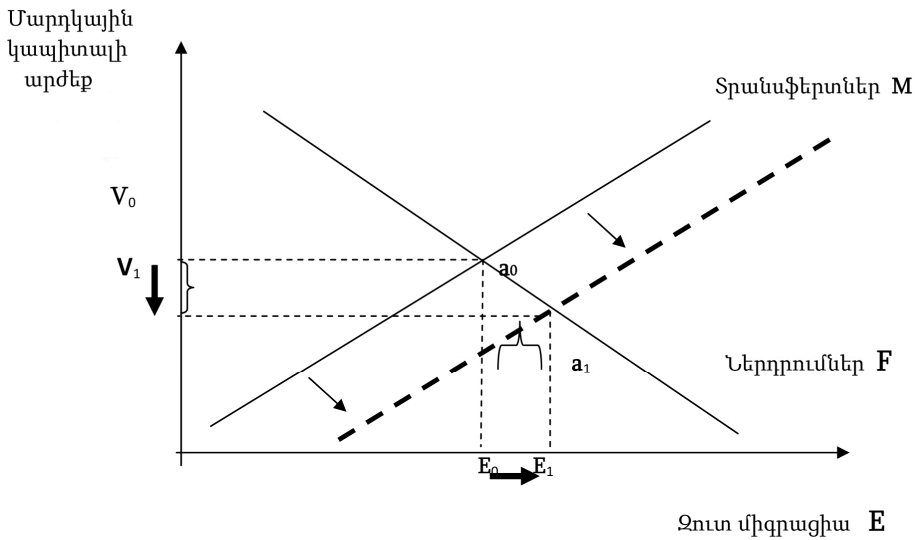
Եվ վերջապես, միգրացիայի և մարդկային կապիտալի վերարտադրության փոխառնչությունների շրջանակում ձևավորվող ռիսկերի թվում անհրաժեշտ է առանձնացնել նաև միգրացիայի արդյունավետ կառավարման ռիսկերը ($f_1 \dots f_n$):

Պետության կողմից կազմակերպվող քարոզչական-լուսավորչական գործունեությունը, հանրային ռեսուրսներով աշխատուժի վերադասավորման ֆինանսավորվող գործընթացները, վերադարձողների համար բարենպաստ սոցիալ-տնտեսական միջավայրի ձևավորումը, օտարերկրյա ներդրումների համար գրավչության ապահովումը, լայն ընդգրկմամբ՝ պետության նպատակամետ միգրացիոն քաղաքականությունը, կարող է էական փոփոխություններ մտցնել բնակչության միգրացիոն վարքագծում, որն էլ համապատասխան հետևանքներ է ունենում մարդկային կապիտալի վերարտադրության ամբողջական գործընթացի վրա:

Բնակչության միգրացիոն հոսքերը և մարդկային կապիտալի արժեքը, փոխալման ավորելով միմյանց, մակրոտնտեսական մակարդակում հավասարակշռվում են տրանսֆերտների և ներդրումների փոփոխությունների ազդեցությամբ, ինչն առավել ակնառու կերպով կարելի է ներկայացնել գրաֆիկական վերլուծության միջոցով (տե՛ս գծապատկերներ 2. 3 ա, 2. 3բ, 2. 3 գ):



Գծապատկեր 2.3 ա. Մարդկային կապիտալի արժեքի և զուտ միգրացիայի փոխառնչությունը տրանսֆերտների և ներդրումների հավասարակշիռ վիճակում:



Գծապատկեր 2.3 գ. Մարդկային կապիտալում ներքին ներդրումների կրճատման ազդեցությունը զուտ միգրացիայի վրա՝ տրանսֆերտների կայունության պարագայում:

Այսպես, երկրում կուտակված մարդկային կապիտալի արժեքը (V) արտագաղթի (E) ընդլայնման հետևանքով նվազում է: Նշանակում է՝ արտագաղթի ընդլայնմամբ, երբ հարաբերականորեն նվազում է երկրի ազգաբնակչությունը, նվազում են նաև մարդկային կապիտալում իրականացվող թե՛ պետական, և թե՛ մասնավոր ներդրումները (F):

Սակայն, դրան հակառակ, երկրից աշխատանքային ռեսուրսների արտահոսքի ավելացման հետևանքով աճում են էմիգրանտների կողմից իրենց հարազատներին փոխանցվող մասնավոր դրամական տրանսֆերտները (M), որոնք զգալի չափերով վերածվում են մարդկային կապիտալում ներդրումների (կրթության, առողջապահության, սոցիալական պայմանների բարելավման և այլ ուղղություններով լրացուցիչ ծախսումների) և դրանով իսկ նպաստում մարդկային կապիտալի արժեքի կուտակային աճին:

Հետևաբար, ձևավորվում է մի իրավիճակ, երբ մակրոտնտեսական հարթությունում մարդկային կապիտալի արժեքի և զուտ արտագաղթի մակարդակի միջև ձևավորվում է որոշակի հավասարակշիռ վիճակ (տե՛ս գծապատկեր 2.3 ա, a₀ կետ):

Մարդկային կապիտալի վերարտադրության ֆինանսավորումը մի կողմից կատարվում է երկրի ներսում գոյություն ունեցող մասնավոր և հանրային ներդրումային աղբյուրների հաշվին, մյուս կողմից, մասնակիորեն, էմիգրանտների՝ երկրից դուրս ձևավորվող ներդրումային աղբյուրների հաշվին, որոնք ընտանիքի անդամներին փոխանցվում են մասնավոր տրանսֆերտների խողովակով:

Սա նշանակում է, որ միգրացիոն հոսքերը հարաբերականորեն կայուն և կարգավորելի են դառնում այն դեպքում, երբ մարդկային կապիտալի վերարտադրության ֆինանսավորման համակարգում հավասարակշռվում են ներքին ներդրումներն ու արտաքին տրանսֆերտները:

Հետևաբար, միգրացիան մարդկային կապիտալի վերարտադրության գործընթացի վրա կարող է դրականորեն ներազդել շնորհիվ էմիգրանտների կողմից մասնավոր դրամական տրանսֆերտների ավելացման: Աշխատանքային էմիգրանտների ընտանիքները, դրամական փոխանցումներ ստանալով դրսից, զգալի ներդրումներ են կատարում մարդկային կապիտալի վերարտադրության գործընթացում, ապահովելով ընտանիքի անդամների կրթության, առողջապահության, մասնագիտական հմտությունների ձեռքբերման, ինտելեկտուալ կարողությունների աճի, կենսապահովման որակների բարելավման և այլ ծախսերը:

Սակայն, արտաքին տրանսֆերտները չեն կարող մշտապես կայուն լինել և դրանց նվազեցումները միգրացիոն հոսքերի ու մարդկային կապիտալի վերարտադրության հավասարակշռման խախտման գործում որոշիչ դերակատարում կարող են ունենալ:

Այսպես, համաշխարհային ֆինանսատնտեսական ճգնաժամի ազդեցությամբ 2009-2012 թթ. էմիգրանտների կողմից Հայաստանի Հանրապետություն կատարվող մասնավոր տրանսֆերտների իրական ծավալները նվազեցին, քանի որ ընդունող երկրների տնտեսություններում զգալի անկում արձանագրվեց, աճեց գործազրկությունը, փակվեցին աշխատատեղեր՝ մասնավորապես էմիգրանտների համար: Արտաքին տրանսֆերտների նվազումը Հայաստանում զուգահեռաբար ուղեկցվեց արտագաղթի ծավալների մեծացմամբ, ինչը բացասաբար անդրադարձավ մարդկային կապիտալի արժեքի կուտակման գործընթացի վրա:

Վիճակն ավելի է բարդանում Ռուսաստանի Դաշնության նկատմամբ արևմտյան երկրների կողմից կիրառվող պատժամիջոցների պարագայում, երբ ՀՀ քաղաքացի հանդիսացող աշխատանքային միգրանտների եկամուտներն արտարժույթով տարբեր գործոնների, այդ թվում՝ ՌԴ ռուբլու փոխարժեքի կտրուկ անկման արդյունքում, կտրուկ նվազում են՝ հանգեցնելով հայաստանաբնակ ընտանիքներին ուղարկվող տրանսֆերտների ծավալի էական կրճատման:

ՀՀ Կենտրոնական բանկի տվյալներով⁴⁶ 2013 թ. ընթացքում բանկային համակարգի միջոցով մասնավոր դրամական փոխանցումների ներհոսքը հանրապետություն կազմել է շուրջ 1,55 մլրդ դոլար, ինչը կազմում է երկրի ՀՆԱ-ի 16 %-ը: Ընդ որում, ՀՀ ուղարկվող մասնավոր տրանսֆերտների ներհոսքի հիմնական մասը՝ շուրջ 80 % - ը, բաժին է ընկնում Ռուսաստանին⁴⁷: Եթե 2014 թ. հունվար-դեկտեմբեր ամիսներին վերոնշյալ ցուցանիշը կազմել է 1,22 մլրդ դոլար⁴⁸, ապա 2015 թ. հունվար-դեկտեմբեր ամիսներին՝ 892,4 մլն դոլար⁴⁹, այսինքն՝ նախորդ տարվա նույն ժամանակաշրջանի համեմատությամբ կրճատվել է շուրջ 25 %-ով:

Գծապատկեր 2.3 բ-ն պարզորոշում է արտաքին տրանսֆերտների նվազման հետևանքով միգրացիոն հոսքերի և մարդկային կապիտալի արժեքի հավասարակշռության խախտման հետևանքները, այն է՝ երկրից զուտ արտագաղթի ավելացում և մարդկային կապիտալի կուտակային արժեքի նվազեցում:

Այսպես, տրանսֆերտների (M) կորի տեղաշարժը դեպի ներքև հանգեցնում է զուտ արտագաղթի աճի a_0 կետից դեպի a_1 կետը: Էմիգրանտների կողմից դեպի հայրենիք կատարվող մասնավոր փոխանցումների կրճատումը հանգեցնում է նաև երկրում կուտակված մարդկային կապիտալի արժեքի նվազման՝ V_0 կետից մինչև V_1 կետը, քանի որ ներքին ներդրումները (F) մարդկային կապիտալում չեն աճում:

Միգրացիոն հոսքերի և մարդկային կապիտալի արժեքի հավասարակշռության խախտում է տեղի ունենում, իհարկե, նաև այն դեպքում, երբ նվազում են ներքին ներդրումները:

Ինչպես հայտնի է, բարձրագույն մասնագիտական կրթական ծառայությունների մատուցումը Հայաստանի Հանրապետությունում իրականացվում է համեմատաբար ցածր կրթավճարով, և ստացվում է այնպես, որ հայրենիքում արևմտյան ձևաչափերով մատուցվող էժան կրթությունը որոշ առումով խթանում է երիտասարդությանը՝ մասնագիտական հմտություններ ձեռք բերել ծննդավայրում, իսկ այնուհետև՝ դրանք իրացնել արտասահմանյան աշխատաշուկաներում:

Գծապատկեր 2.3 գ-ն պարզորոշում է ներքին ներդրումների նվազման հետևանքով միգրացիոն հոսքերի և մարդկային կապիտալի արժեքի հավասարակշռության խախտման հետևանքները, այն է՝ երկրից արտագաղթի ծավալների

⁴⁶ St'u՝ Статистический бюллетен Центрального банка Республики Армения, Ереван, 2014, с. 22.

⁴⁷ St'u՝ նույն տեղը, էջ 24:

⁴⁸ ՀՀ ԿԲ տեղեկատու, 2015 թ. հունվար, էջ 45:

⁴⁹ ՀՀ ԿԲ տեղեկատու, 2016 թ. հունվար, էջ 47:

կրճատում և մարդկային կապիտալի կուտակային արժեքի նվազում: Այսպես, ներքին ներդրումների (F) կորի տեղաշարժը դեպի ներքև հանգեցնում է զուտ միգրացիայի կրճատման a_0 կետից մինչև a_2 կետը:

Պետության կողմից մասնագիտական անվճար կրթության ֆինանսավորման ծավալների կրճատումը հանգեցնում է նաև երկրում կուտակված մարդկային կապիտալի արժեքի նվազման՝ V_0 կետից մինչև V_2 կետը, իհարկե, պայմանով, որ արտաքին տրանսֆերտների (M) հաշվին մարդկային կապիտալում լրացուցիչ ներդրումներ չեն կատարվում:

Այսպիսով, միգրացիայի դերը մարդկային կապիտալի վերարտադրության գործընթացում բավականին էական է: Այն դրսևորվում է թե՛ խորությամբ, և թե՛ հորիզոնական շերտերով, ընդունող և դոնոր երկրների համար ունենալով ինչպես բացասական, այնպես էլ դրական հետևանքներ:

Բնականաբար, այս բազմաշերտ ազդեցությունների ոլորտում համեմատաբար շահեկան վիճակում են հայտնվում այն երկրները, որոնց հաջողվում է մակրոտնտեսական հավասարակշիռ իրավիճակ ձևավորել զուտ միգրացիայի և մարդկային կապիտալի կուտակային արժեքի փոխառնչություններում:

Ինչպես նշվել է, միգրացիոն գործընթացները լուրջ ներազդեցություն ունեն ոչ միայն մարդկային կապիտալի, այլև՝ սոցիալական կապիտալի վրա, հետևաբար «միգրացիա - մարդկային կապիտալի վերարտադրություն» փոխառնչությունների ուսումնասիրության շրջանակում անհրաժեշտություն է առաջանում ընդգրկելու նաև սոցիալական կապիտալի որոշակի բաղկացուցիչները՝ որպես մարդկային կապիտալի դրսևորման ձևեր:

Հարցն ունի մեծ արդիականություն հատկապես Հայաստանի նման երկրների համար, որոնցում քաքացիական հասարակությանը յուրահատուկ իրավական, սոցիալական ու տնտեսական ինստիտուտները դեռևս լիովին կայացած չեն:

Անհատը, փոխառնչվելով հասարակության հետ և ընդգրկվելով զանազան սոցիալ-տնտեսական կապերում, այս կամ այն չափով դառնում է ինչ-ինչ փոխհարաբերությունների կրողը: Դրանով իսկ նա ձևավորում է ուրույն սոցիալական կապիտալ, որը հնարավորություն է ընձեռում որոշակի «օգուտներ» քաղել՝ բարենպաստ «ըլիքավորվելով» աշխատավայրում, հասարակական-քաղաքական կառույցներում, կենցաղում, ընկերային շրջապատում:

Մասնագիտական գրականության մեջ սոցիալական կապիտալը սովորաբար սահմանվում է որպես հանրության ունակություն կոլեկտիվ ջանքերով ընդհանուր նպատակներին հասնելու համար⁵⁰:

Կոլեկտիվ համագործակցությունը հանգեցնում է որոշակի սոցիալական ցանցի ձևավորման, որի շնորհիվ մասնակիցների միջև իրականացվում է տեղեկատվության փոխանակում և անգամ՝ պայմանավորվածությունների ձեռքբերում,

⁵⁰ Stéu՝ **Durlauf S., Fafchamps M.**, Social Capital // Handbook of Economic Growth / Ph. Aghion, Amsterdam: Elsevier, Vol. 1, 2005.

որոնք վերջին հաշվով միտված են ոչ միայն անձնական, այլև՝ հանրային շահերի իրացմանը:

Սոցիալական կապիտալը իրական և պոտենցիալ ռեսուրսների համախումբ է, որին անհատը տիրապետում է փոխադարձ ճանաչման քիչ թե շատ ինստիտուցիոնալացված հարաբերությունների կայուն ցանցում ընդգրկված լինելու շնորհիվ: Այդ հարաբերությունները կարող են դրսևորվել միայն գործնական իրավիճակներում՝ պաշտպանված լինելով կա՛մ որոշակի սոցիալական ինստիտուտների (ընտանիք, դասակարգ, համայնք, կուսակցություն և այլն), կա՛մ կազմակերպված նպատակային գործողությունների (բնապահպանական շարժում, բողոքի ակցիա, գործադուլ և այլն) ներուժով: Դրանց ծագումն ու ծավալումը ենթադրում է մասնակիցների միջև այս կամ այն աստիճանի մերձավորության հաստատում: Վերջինիս բովանդակությունը, սակայն, հաճախ չի հանգում ֆիզիկական (աշխարհագրական) կամ մուլտիպլ տնտեսական և սոցիալական տարածություններում մերձավորության հասկացությանը:

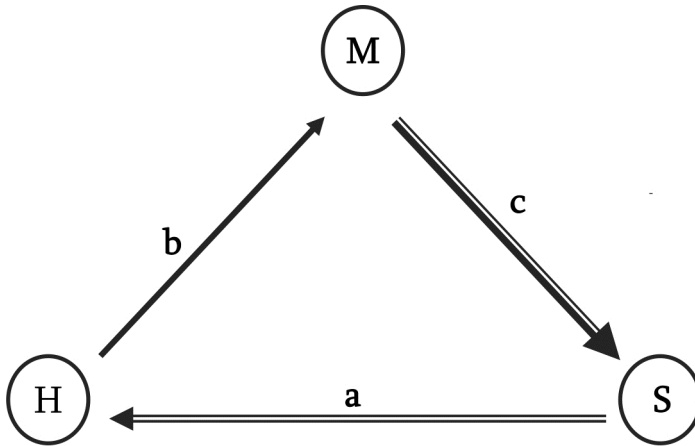
Սոցիալական կապիտալի ծավալը, որին տիրապետում է անհատը, կախված է նրա ձևավորած կապերի ցանցի մեծությունից և ամրությունից, կապեր, որոնք նա կարող է արդյունավետորեն համախմբել՝ քաղելով որոշակի օգուտներ:

Սա նշանակում է, որ սոցիալական կապիտալն ուղղակիորեն չի հանգում այս կամ այն անհատի, կամ մուլտիպլ սոցիալական խմբի տնտեսական ու մշակութային կապիտալին, թեև այն երբեք էլ լիովին անկախ չէ կուտակված մարդկային կապիտալի պաշարից: Այս դիտակետից՝ սոցիալական կապիտալը մեկնաբանելի է որպես մարդկային կապիտալի դրսևորման ձև:

Սակայն սոցիալական կապիտալն ինքնին չի կարող ապահովել մարդկային կապիտալի հատույցի նշանակալից մակարդակ, եթե սոցիալական ցանցի մասնակիցների միջև չձևավորվի բավարար փոխվստահություն: Հետևաբար, ձևավորված կապերով համագործակցությունը, վարքագծային կոլեկտիվ մորմերը և, հատկապես՝ փոխվստահությունը, ներկայանում են որպես սոցիալական կապիտալի հիմնասյուներ, իսկ դրանցից որևէ մեկի բացակայությունն էապես նվազեցնում է սոցիալական կապերի արդյունավետությունը⁵¹:

Միգրացիոն գործընթացները, որպես կանոն, քայքայիչ դերակատարում ունենալով արդեն իսկ ձևավորված այդ փոխհարաբերություններում, էապես նվազեցնում են կուտակված սոցիալական կապիտալի պաշարը, ինչը բացասաբար է անդրադառնում մարդկային կապիտալի բնականոն վերարտադրության վրա: «Միգրացիա - սոցիալական կապիտալ - մարդկային կապիտալ» եռակողմ փոխառնչությունները ներկայացված են գծապատկեր 2.4-ում:

⁵¹ Տե՛ս՝ **Putnam R.**, Op. cit.: Bjornskov Ch., The Multiple Effects of Social Capital // European Journal of Political Economy. Vol. 22, No 1, 2006.



Գծապատկեր 2.4. «Միգրացիա – սոցիալական կապիտալ - մարդկային կապիտալ» եռակողմ փոխառնչություն⁵²:

Սոցիալական կապիտալը հիմնականում ձևավորվում է անհատների խմբային վարքագծի նորմերի պահպանման, փոխադարձ վստահության և «ցանցային» գործունեության արդյունքում, ինչը մարդկային կապիտալի կուտակված պաշարին նոր որակներ է հաղորդում: Սոցիալական կապիտալի ներազդեցությունը մարդկային կապիտալի վերարտադրության գործընթացում կարելի է ներկայացնել երկու փոխադրված ուղղությամբ:

Մի կողմից՝ սոցիալական կապիտալը, ձևավորվելով փոխվստահության վարքագծային նորմերի շրջանակում, դրանով իսկ ձեռք է բերում հասարակական որոշակի կարգավորիչ դերակատարում և մարդկային կապիտալի վերարտադրության վրա ներազդում է «հորիզոնական» ուղղությամբ՝ առանց պետության միջամտության: Մյուս կողմից, սոցիալական կապիտալի որոշակի բաղադրիչներն էապես պայմանավորում են քաղաքացիական հասարակության ֆորմալ ինստիտուտների գործունեության արդյունավետությունը, և այդ առումով այն ներազդում է մարդկային կապիտալի վերարտադրության վրա «ուղղահայաց» ուղղությամբ:

Սոցիալական կապիտալը արժեքավոր տեղեկատվություն է տարածում, ամրապնդում է գործարար վստահությունը գործընկերների միջև, անհատի դրական համբավը վերածում է հասարակության սեփականության, հավաքագրում է հանրային ծրագրերի իրականացմանը նպատակաուղղվող ռեսուրսները, օժանդակում է բարեգործության իրականացմանը և այլն: Դրանով հանդերձ այն հանդես է գալիս որպես մարդկային կապիտալի դրսևորման յուրօրինակ ձև և նրա որակական վերարտադրության կարևոր ռեսուրս:

⁵² Կազմվել է հեղինակների կողմից:

Անհատի կողմից կուտակված սոցիալական կապիտալը նպաստում է մարդկային կապիտալի արժեքային աճին ի հաշիվ անձնական կապերի: Չնափորված սոցիալական կապիտալի շնորհիվ տեղեկատվություն է ստացվում թափուր աշխատատեղերի մասին, ցանկալի աշխատանքի տեղավորման հնարավորություններ են ստեղծվում ծանոթ-բարեկամ-ընկերների օգնությամբ: Չնափորված սոցիալական կապիտալի շնորհիվ աշխատանք գտնելու հնարավորությունները հատկապես ցայտուն են դրսևորվում հենց հայաստանյան իրականությունում:

Հայաստանը փոքր երկիր է, և ելնելով ազգային առանձնահատկություններից, ծանոթ-բարեկամների ամենօրյա շփումներն այստեղ համեմատաբար ինտենսիվ են: Թափուր աշխատեղերը գործնականում ավելի շատ համալրվում են ոչ թե դիմորդների մասնագիտական կարողությունների գնահատման, այլ՝ նրանց աջակիցների բարեխոսման, հովանավորչության կամ ազգակցական կապերի շահարկման արդյունքում:

Այս հարցում հստակ իրենց դերակատարումն են ունենում սոցիալական կապիտալի բնույթն ու արժեքը, երբ աշխատանք փնտրողն իրական օգուտներ է քաղում իր իսկ ձևավորած վարքագծային նորմերից՝ օգտագործելով սեփական սոցիալական կապերը հասարակության մեջ և ստանալով ծանոթ-բարեկամների աջակցությունը աշխատանքի անցնելիս:

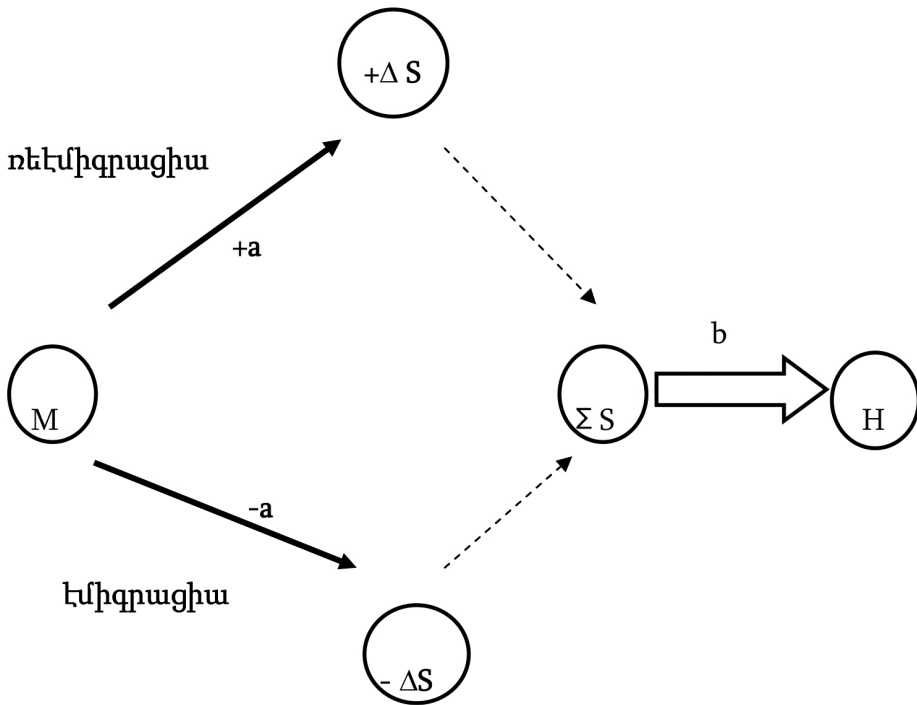
Սոցիալական կապիտալի ձևավորված պաշարը ծառայում է ոչ միայն անհատի, այլև՝ հասարակության շահերին: Ընդ որում, սոցիալական կապիտալի շնորհիվ մարդկային կապիտալը նոր որակներ է ձեռքբերում, հատկապես անհատների ինքնակազմակերպման հատկանիշների բարելավման առումով:

Խմբային որոշումների կայացմանը ակտիվորեն մասնակցությունը, հանրային շահերի հետապնդումը, անձնական հավակնություններից ձերբազատման ունակությունները ոչ միայն որակապես արժևորում են սոցիալական կապիտալը, այլև իրենց «հորիզոնական» ազդեցությունն են ունենում մարդկային կապիտալի վերարտադրության վրա. անհատների ինքնակազմակերպման հատկությունների զարգացումը և դրանց համակցումը խմբային շահերին, կարող են նույնիսկ հանրային հնչեղության հիմնախնդիրներ լուծել:

Գծապատկեր 2.4.-ում սոցիալական կապիտալի (S) և մարդկային կապիտալի (H) փոխառնչությունը ներկայացված է a երթուղով, որի առանձին դրսևորումներ վերը քննարկվեցին: Սակայն, երբ սոցիալական կապիտալի (S) և մարդկային կապիտալի (H) փոխառնչությունը դիտարկվում է, երրորդ կողմի՝ միգրացիայի (M), ներազդեցության պարագայում, ապա սոցիալական և մարդկային կապիտալների փոխառնչության հաշվեկշիռը կարող է խախտվել b և c երթուղիների առաջացման արդյունքում:

Հետևաբար, միգրացիոն հոսքերը հանդես են գալիս որպես սոցիալական կապիտալի յուրահատուկ «կրիչներ», քանի որ բնակչության տեղաշարժերն այսպես թե այնպես իրենց արտացոլումն են գտնում բուն սոցիալական կապիտալում կատարվող փոփոխություններում:

Որպես կանոն, երբ տեղի է ունենում էմիգրացիա, մեկնողներն ըստ էության «հրաժարվում» են հայրենիքում իրենց իսկ ձևավորած սոցիալական կապիտալից, որի արդյունքում էլ տեղի է ունենում այդ կապիտալի որոշակի փոշիացում (տե՛ս գծապատկեր 2.5.):



Գծապատկեր 2.5. Միգրացիայի դրական և բացասական ներգործությունը սոցիալական և մարդկային կապիտալի վրա⁵³:

Սակայն, մյուս կողմից՝ վերադարձողները, ովքեր երկար ժամանակ աշխատելով կամ սովորելով արտասահմանում, հասցրել են որոշակի գործարար և ընկերային կապեր հաստատել, փորձում են դրանք օգտագործել հայրենիքում՝ վերահաստատելով իրենց դիրքերը հասարակության մեջ:

Այս առումով, ռեէմիգրացիայի պարագայում ոչ միայն փորձ է արվում վերադարձողի կողմից վերականգնելու իր նախկին կապերը հայրենիքում, որոնք խրգվել էին արտասահման մեկնելիս, այլև՝ աշխատանքներ են տարվում արդեն արտասահմանում ձևավորված սոցիալական կապիտալի «ներմուծման» համար, ինչն էլ բնութագրում է միգրացիայի դրական ազդեցությունը հայրենիքում սոցիալական կապիտալի պաշարի վրա:

⁵³ Կազմվել է հեղինակների կողմից:

Ընդ որում, ինչպես վկայում են համապատասխան ուսումնասիրությունները, վերադարձածների կողմից հայրենիք «ներմուծվող» սոցիալական կապիտալի ներազդեցությունը մարդկային կապիտալի վերարտադրության գործընթացների վրա, որպես կանոն, շատ ավելին է, քան էմիգրանտների պարագայում սոցիալական կապիտալի «արտահանման» ներազդեցությունը:

Միգրացիոն հոսքերի դրական (+ Δ S) և բացասական (- Δ S) ազդեցությունները սոցիալական կապիտալի պաշարի (ΣS , +a, -a երթուղիներ) վրա ներկայացված են գծապատկեր 2.5.-ում: Ընդ որում, այստեղ չափազանց կարևորվում է միգրացիոն արտագնա և ներգնա հոսքերի հավասարակշռված ներազդեցությունը սոցիալական կապիտալի պաշարի վրա, քանի որ վերջինս կարող է որակապես ներազդել մարդկային կապիտալի վերարտադրության ամբողջական գործընթացի վրա (տե՛ս b երթուղի):

Այսպիսով, մարդկային կապիտալի վերարտադրության գործընթացը կրում է միգրացիայի բազմաշերտ և բազմաբնույթ ռիսկային գործոնների ազդեցությունը, որի արդյունքում առաջացող հետևանքների առանձին դրսևորումները ՀՀ-ում կոլիտարկվեն սույն հետազոտության հաջորդ հատվածներում:

2.3. Միգրացիայի ռիսկերի դրսևորումները ՀՀ-ում քիրախային սոցիալական խմբերում

ՀՀ պաշտոնական վիճակագրությունը սահմանահատումների տվյալների հիման վրա ըստ տարիների ներկայացնում է հանրապետությունից մեկնողների և ժամանողների հաշվեկշիռը, որը տարիներ շարունակ բացասական մնացորդ ունի (տե՛ս աղյուսակ 2.3.):

Սակայն, միայն պաշտոնական վիճակագրական տվյալները լիարժեքորեն չեն կարող արտացոլել երկրում միգրացիոն իրավիճակի իրական պատկերը սոցիալական տարբեր շերտերի կտրվածքով, մանավանդ՝ մարդկային կապիտալի վերարտադրության գործընթացների հետ պատճառահետևանքային կապերի համատեքստում:

Ուստի անհրաժեշտություն է առաջանում նախ՝ որակական սոցիոլոգիական հարցումների միջոցով բացահայտել միգրացիայի ռիսկերի դրսևորումները սոցիալ-ժողովրդագրական տարբեր քիրախային խմբերում և, այնուհետև՝ պարզորոշել միգրացիոն վարքագծի առանձին տիպերի պայմանավորվածությունը մարդկային կապիտալում կատարվող ներդրումներով:

Այդ խնդիրների լուծման համար անհրաժեշտ տեղեկատվություն ստանալու նպատակով սույն հետազոտության շրջանակում իրականացվել են որակական բնույթի հետազոտություններ ՀՀ Տավուշի մարզում և Երևան քաղաքում: Հետազոտությունների արդեն իսկ նախապատրաստական փուլում իրականացված փոր-

ձագիտական գնահատումների, ինչպես նաև՝ փորձնական խորքային հարցազրույցների շնորհիվ ակնհայտ դարձավ, որ սոցիալ-ժողովրդագրական տարբեր խմբերում միգրացիայի ռիսկերի դրսևորումներն իրենց մասնություններով հանդերձ, միաժամանակ բավականաչափ յուրահատուկ են:

Ուստի համապատասխան թիրախային խմբերի տիպային ներկայացուցիչներն ընտրվել և ուսումնասիրություններն իրականացվել են ազգաբնակչության հետևյալ շերտերի կտրվածքով.

- 1) քաղաքաբնակներ և գյուղաբնակներ,
- 2) սահմանամերձ և ոչ սահմանամերձ գոտիների բնակչություն,
- 3) զբաղվածներ և գործազուրկներ,
- 4) բարձրագույն մասնագիտական կրթություն ունեցողներ և չունեցողներ,
- 5) կրտսեր և ավարտական կուրսերի ուսանողություն,
- 6) վերադարձած էմիգրանտներ և սեզոնային միգրանտներ,
- 7) պոտենցիալ և փաստացի միգրանտներ:

Աղյուսակ 2.4

ՀՀ սահմանահատումների ծավալներն ըստ տարիների⁵⁴

հազ. մարդ

Տարեթիվը	Ժամանել են	Մեկնել են	Մալքո
2000	399.7	457.7	-57.5
2001	508.2	568.6	-60.4
2002	590.7	593.4	-2.7
2003	618.3	628.5	-10.2
2004	739.9	737.8	2.1
2005	845.8	833.3	12.5
2006	983.7	962.0	21.8
2007	1263.6	1296.8	-3.2
2008	1397.2	1420.2	-23.1
2009	1432.0	1457.0	-25.0
2010	1754.2	1800.9	-46.7
2011	1945.1	1988.9	43.8
2012	2191.8	2234.6	-42.8
2013	2476.3	2507.5	-31.2
2014	2734,6	2776,3	-41,7
2015	2709,3	2752,7	-43,4

⁵⁴ Աղբյուրը՝ ՀՀ տարածքային կառավարման և զարգացման նախարարության միգրացիոն պետական ծառայություն, // www.smsta.am:

Ներկայացված խմբերում ոչ միայն տարբեր են միգրացիայի ռիսկերն ու շարժառիթները, այլև՝ մարդկային կապիտալի վերարտադրության գործընթացները: Այսպես, եթե քաղաքաբնակների, զբաղվածների և բարձրագույն կրթություն ունեցողների թիրախային խմբերում միգրացիոն դիրքորոշումներն առավելապես պայմանավորված են բարոյափոփոխական շարժառիթներով, ապա գյուղաբնակների, գործազուրկների և բարձրագույն կրթություն չստացած բնակչության շրջանում գերակշռող է տնտեսական շարժառիթը:

Երևանի արվարձաններից մեկում մթերքի վաճառքի փոքր խանութ ունեի: Սկզբնական շրջանում գործերս լավ էին ընթանում: Սակայն երբ փորձեցի գործունեությունս ընդլայնել և խանութը մեծացնել, սկսվեցին լրացուցիչ բարդույթներ ծագել քե՛հ հարկային մարմինների, և քե՛սյլ վերահսկիչ կառույցների հետ (սանէպիդ ծառայություն, հրշեջ վերահսկողություն, քաղապետարան): Մեր երկրում փոքր բիզնեսը պաշտպանված չէ, և երբ փորձում ես փոքր ինչ առաջխաղացում գրանցել, պատկան մարմինների կողմից աջակցության արժանանալու փոխարեն, լրացուցիչ, և անգամ՝ արհեստական արգելքների ես հանդիպում: Սպիտակ էի դադարեցնել գործը և վաճառել խանութը: Որոշել եմ մեկնել Ռուսաստանի Կրասնոդարի մարզ, գործարարությունս այնպեղ վերսկսելու համար:

(արական սեռ, 43 տարեկան, նախկին գործարար, Երևան)

Տվյալ հարցազրույցից պարզ է դառնում, որ միգրացիայի շարժառիթները ոչ այնքան ընտանիքի սոցիալական վիճակն ու սպորտստի միջոցներ հայթաթելու դժվարությունները են, որքան՝ գործարարի անպաշտպանվածությունը արտաքին անհարկի միջամտություններից:

Հատկանշականն այն է, որ եթե անկախության առաջին տարիներին երկրից արտագաղթում էին հիմնականում անապահով և աղքատ ընտանիքները, ապա ներկայումս էմիգրացիայի ռիսկեր ձևավորվում են անգամ կայացած գործարարների շրջանում, ովքեր իրենց կապիտալի պաշտպանվածության և գործարարության կայուն ընթացքի հստակ երաշխիքներ չունենալով, փորձում են տեղափոխվել արտասահման և այնտեղ գործունեություն ծավալել:

Բնականաբար, նման մտադրությունների իրականացումը հանգեցնում է երկրից ոչ միայն ֆիզիկական կապիտալի, այլև՝ մարդկային կապիտալի արտափոխի: Հանրապետության գործարարների շրջանում արտագաղթի ռիսկերի աճի դրսևորումներից մեկն այն է, որ միայն 2015 թ.՝ 2010 թ. համեմատությամբ ՀՀ-ից դեպի արտերկիր գործարար նպատակներով կատարվող դրամական փոխանցումներն աճել են շուրջ 17 %-ով⁵⁵:

⁵⁵ Տե՛ս՝ ՀՀ Կենտրոնական բանկի տեղեկագիր, 2016 թ. հունվար:

Հարցումները ցույց են տալիս, որ ՀՀ քաղաքային բնակչության արտագաղթի խորքային պատճառները ձևավորվել են դեռևս հասարակության անցումային բարեփոխումների նախնական փուլում՝ շոկային թերապիայի տեխնոլոգիաների կիրառման արդյունքում:

Հետխորհրդային Հայաստանում անցումային բարեփոխումների սոցիալական «գինը» չափազանց բարձր ստացվեց, քանի որ պատմականորեն խիստ կարճ ժամանակամիջոցում ազատ շուկայական համակարգի ձևավորմանը միտված, բայց բնակչության մեծ մասի կենսապայմաններն էապես վատթարացնող սոցիալ-տնտեսական վերափոխումները (արագացված սեփականաշնորհում, գների և ֆինանսական համակարգի ազատականացում, սոցիալական ոլորտի արմատական վերափոխում և այլն) զգալիորեն արժեզրկեցին նաև հասարակության մեջ պաշարավորված սոցիալական կապիտալը:

Մեծապես նվազեց վատահոբան և համագործակցության ներուժը և՛ հասարակության անդամների, և՛ բնակչության առանձին խմբերի, և՛ ընդհանրապես պետական կառույցների ու հասարակության միջև:

Որպես երիտասարդ մասնագետ՝ շուրջ մեկ տասնամյակ ճարտարագետ եմ աշխատել Երևանի Ս. Մերգելյանի անվան մաթեմատիկական մեքենաների ինստիտուտի գործարանում: Խորհրդային Միության փլուզումից հետո գործարանը լուծարվեց և ինչ հաջողվեց հացի փուռ չեռք բերել: Մինչև այսօր իմ ընդամենի անդամների հեղ ձիասին աշխատում եմ հացի սեփական փռում և կարողանում եմ ապրուստիս հոգալ: Սակայն դժգոհ եմ իմ չեռնարկած գործից, քանի որ աշխատանքը շատ ծանր է. ընդամենիս գիշերները չի քնում և հաց է քիտում: Չեմ կարողանում հաշտվել այն մտքի հետ, որ ես, ունենալով ճարտարագետի բարձրագույն մասնագիտական կրթություն, կնոջս ու երկու զավակներիս հետ սպիտակած եմ հացթուխի աշխատանք կատարել: Եթե կարողանայի հացի փուռը հարմար գնով վաճառել, ապա առիթը բաց չէի բողնի ընդամենիս հետ ընդմիջող մեկնելու արդարասիման: Գիտեմ, որ այնպեղ էլ դիպլոմավորված էմիգրանտի համար դժվար է աշխատանք գտնելը, սակայն հավատացած եմ, որ գոնե տարիներ հետո զավակներս նորմալ աշխատանք կունենան, ինչը դժվար թե գտնեն իրենց հայրենիքում: Վերջնականապես կորցրել եմ առանց միջնորդների ու ծանոթ - բարեկամների Երևանում ճարտարագետի մասնագիտությամբ աշխատանք գտնելու հույսն ու հավատը:

(արական սեռ, 55 տարեկան, ճարտարագետ, Երևան)

ՀՀ քաղաքային բնակավայրերում, որոնցում առավել կենտրոնացած է մասնագիտական և ընդհանուր կոմպլեքսացիաների տիրապետող որակավորված աշխատուժը, տնտեսության լրջագույն կառուցվածքային փոփոխությունների պայմաններում համապատասխան աշխատանք գտնելու խնդիրը դժվար լուծելի է: Գործատուներն էլ, իրենց հերթին, օրենսդրական լուրջ լծակներով կաշկանդված

չեն բարձրակարգ մասնագետին քիչ վարձատրվող և առավել ցածր որակավորում պահանջող աշխատանքի ընդունման հարցում, ինչը կանոնակարգված է զարգացած երկրներում:

Այս ամենը նշանակում է, որ հատկապես խոշոր քաղաքներում մարդկային կապիտալի իրացման հնարավորությունները խիստ սահմանափակ են, ինչը, բնականաբար, ծնում է արտագաղթի ռիսկեր:

Երևանում, օրինակ, հաճախ կարելի է հանդիպել վաճառողների, միջնորդ առևտրականների, տաքսու վարորդների, շինարարների և նույնիսկ՝ հավաքաբարների, ովքեր ստացել են բարձրագույն մասնագիտական կրթություն, տիրապետում են մի քանի լեզուների, բայց իրենց այդ կարողություններն աշխատանքում գրեթե չեն օգտագործում: Նրանք, ճիշտ է, աշխատանք ունենալու շնորհիվ այս կամ այն չափով կարողանում են հոգալ իրենց ընտանիքի ապրուստը, այնուամենայնիվ, բարոյահոգեբանական գործոնների ազդեցության ներքո հաճախ հանգում են արտագաղթելու կենսադիպրորոշման:

Շատերը գերադասում են մման ցածրակարգ աշխատանք կատարել արտասահմանում՝ ծանոթ - բարեկամների «աչքից հեռու», այլ ոչ թե հայրենիքում: Ընդ որում, արտասահմանում աշխատելը եթե ինչ-որ տեղ անհատին հույս է ներշնչում հետագայում կարերիայի աճ ունենալու հարցում, ապա հայրենի քաղաքում մման երաշխիքներ չեն տեսնում, քանի որ կորցրել են երբեմնի ունեցած սոցիալական և մարդկային կապիտալը:

Մեր կողմից կատարված հետազոտությունները վկայում են, որ գյուղաբնակների շրջանում էմիգրացիոն հակումներն առավելապես ի հայտ են գալիս ոչ այնքան իրավաբանաշխիքային կամ բարոյահոգեբանական, որքան՝ տնտեսական շարժառիթների համատեքստում:

Գյուղաբնակները հիմնականում արտասահման են մեկնում ոչ թե իրենց մասնագիտական հավակնությունների անիրագործելիության հանգամանքից դրդված, այլ պարզապես հացի խնդիր լուծելու նպատակադրումով: Այդ իսկ պատճառով, եթե հանրապետության ընդհանուր միգրացիոն հոսքերում քաղաքային բնակչության շրջանում ռեէմիգրանտների տեսակարար կշիռն աննշան է, ապա գյուղաբնակների վերադարձն առավել նկատելի երևույթ է:

Ուսումնասիրությունները վկայում են, որ ավանդույթի ուժով գյուղաբնակներն ավելի շատ են մեկնում սեզոնային աշխատանքների՝ իրենց ընտանիքները թողնելով Հայաստանում: Անգամ Խորհրդային Միության տարիներին, երբ գյուղացիական տնտեսությունները գործում էին համայնավարական համակարգում և գրեթե բոլորն էլ ապահովված էին աշխատանքով, միևնույն է, գյուղաբնակների մի մասը, հատկապես լեռնային և հյուսիսային շրջաններից, մեկնում էր ԽՍՀՄ այլ հանրապետություններ սեզոնային արտագնա աշխատանքի և շոշափելի գումարով վերադառնում հայրենի գյուղ:

Մեր ընդամենը խոսքի մեկնելը ավանդույթ է: Դրանով զբաղվել է պապս, հայրս և հիմա էլ ես եմ ամեն գարուն մեկնում Սիրիո՝ շինարարական աշխատանքի: Սկզբում մեկնում էի հորս հետ, իսկ հիմա մենակ եմ գնում աշխատում եմ որպես շինարար՝ բնակարանների կառուցապարման ոլորտում: Ընդամենը համակերպվել է այն մարքի հետ, որ ամեն փարի արտագնա աշխատանքի եմ մեկնելու: Գյուղում եկամտի աղբյուր չկա, մեծ մասն անգործ է, իսկ սպրուտի հիմնական աղբյուրը Ռուսաստանից կապարվող դրամական փոխանցումներն են: Անշամբ ես գոհ եմ, որվհետև կարողանում եմ թե՛ ընդամենը կենցաղային խնդիրները հոգալ, և թե՛ բուհում սովորող երկու զավակներիս ուսման վարչք վճարել: Եթե մեր շրջանում աշխատանք գտնելու հնարավորություն չիներ, չէի մեկնի Սիրիո և կմնայի ընդամենը կողքին:

(արական սեռ, 49 տարեկան, Տավուշի մարզ (Յակուտսկ))

Ի տարբերություն խոշոր քաղաքների՝ գյուղական բնակավայրերից բնակչության արտահոսքի լուրջ պատճառ է հանդիսանում նաև մարդկանց սոցիալ-կենցաղային պայմանների անբավարար մակարդակը, նրանց բնականոց կենսագործունեության համար անհրաժեշտ ենթակառուցվածքների բացակայությունը: Առողջապահական ու կրթական հաստատությունների հեռավորությունը, կենցաղ սպասարկման օբյեկտների սակավությունը, գյուղական ճանապարհների անմխիթար վիճակը, մշակութային օջախների բացակայությունը գյուղաբնակներին, հատկապես՝ երիտասարդությանը, ստիպում են տեղափոխվել մեծ քաղաքներ, իսկ այնտեղ աշխատանք չգտնելու պարագայում՝ նաև երկրից արտագաղթել:

Համեմատության համար նշենք, որ եթե հարցվածների ընդհանուր թվում քաղաքաբնակների 31 %-ն էր դժգոհ սոցիալական ենթակառուցվածքների վիճակից, ապա գյուղաբնակների՝ շուրջ 88 %-ը:

Անասանաբույժ եմ աշխատում մեր գյուղի մասնավոր անասնապահական ֆերմայում: Մեփականաբույժը վաղ չի վճարում, կարողանում եմ ընդամենը ծախսերը հոգալ: Սակայն, բարձր լեռնային գոյտում գրավող մեր գյուղը բավական հեռու է շրջկենտրոնից: Ընդամենը անդամները գրկված են փարրական սոցիալ-կենցաղային ծառայություններից, էլ չեն ստում՝ բարձրորակ առողջապահական սպասարկումից: Աղջիկս և տղասս սովորում են Իջևանում, սրանալու են փնտրեազգեստի որակավորում: Նրանք այնքան բնակարան են վարձել, մինչև ուսումն ավարտեն: Արդեն իսկ որոշում են կայացրել. դիպլոմը սրանալուց հետո գյուղ չվերադառնալ և, մասնակցելով միջազգային կրթաթոշակի փաթեթի մրցույթների, մեկնել արտասահման՝ մագիստրատուրայում ուսումը շարունակելու նպատակով: Եթե զավակներս մեկնեն արտերկիր, ես և կինս նույնպես կլքենք հայրենիքը և կգնանք նրանց հետևից:

(արական սեռ, 56 տարեկան, անասնաբույժ, Տավուշի մարզ)

Գյուղական բնակավայրերում միգրացիայի ռիսկերի դրսևորումները մեր կողմից խմբավորվել են նաև ըստ սահմանամերձ և ոչ սահմանամերձ գոտիներում բնակվողների: Ուսումնասիրությունների արդյունքում պարզ է դառնում, որ ի տարբերություն ոչ սահմանամերձ բնակավայրերի, սահմանամերձ գյուղերում միգրացիայի սոցիալ-տնտեսական շարժառիթներին գումարվում է նաև մարդկանց անվտանգության ապահովման խնդիրը:

Այսպես, Տավուշի մարզում սահմանամերձ գյուղերի արական սեռի բնակիչներից շատերը ՀՀ զորամիավորումներում անցել են պայմանագրային զինվորական ծառայության: Հայ-ադրբեջանական սահմանի պաշտպանությունն իրականացնելու դիմաց նրանք իհարկե ստանում են որոշակի վարձատրություն, բայց դժգոհ են անվտանգության երաշխիքների բացակայությունից:

Կարելի է եմքատրել, որ սահմանամերձ գյուղերում պայմանագրային զինվորական ծառայության հաշվին զբաղվածության որոշակի աճը, ինչպես նաև՝ այդ տեղի բնակչությանը տրամադրվող արտոնությունները (հարկային, ուսումնառության) պետք է որ նվազեցնեն արտագաղթի ռիսկերը: Սակայն, անցկացված հարցումները վկայում են, որ այստեղ առաջնային նշանակություն տրվում է ազգաբնակչության անվտանգության հետ կապված խնդիրների լուծմանը:

Ընտանիքների մի մասը, անգամ բավարար եկամուտ ունենալու պարագայում, ձգտում է լքել սահմանամերձ բնակավայրը, որտեղ գտնվող ճանապարհները, տներն ու կառույցները մերթ Եմրթ գնդակոծության են ենթարկվում. Տավուշի մարզի որոշ գյուղերում ադրբեջանցիների կողմից գնդակոծվել են նույնիսկ դպրոցի շենքեր՝ հենց դասավանդման ժամերին:

Հետևաբար, սահմանամերձ գյուղերի բնակիչներից շատերը, անկախ սոցիալ - տնտեսական վիճակից, իրենց արտագաղթելու որոշումները հիմնավորում են նաև ընտանիքների ֆիզիկական անվտանգության երաշխիքների ապահովման համգամանքով:

Ամուսինս արդեն երեք տարի է, ինչ պայմանագրային զինվորական ծառայության մեջ է: Ծիշտ է, նրա աշխատավարձը բավարար է մեր կենցաղային հոգսերը հոգալու համար, սակայն ես չար եմ մտախոզվում ընտանիքիս անդամների անվտանգության համար: Երեխաներս դեռ մանկապարտեզ են հաճախում, բայց չեմ ուզում, որ նրանք գյուղում դպրոց գնան: Եթե ամուսնուս համար Ռուսաստանում արտագնա աշխատանք գտնվի, ինչով զբաղված եմ մեր գյուղի բնակիչներից շարերը, անպայման կհեռանանք, որովհետև այստեղ անվտանգության երաշխիքներ չկան:

(Իգական սեռ, 26 տարեկան, տնային տնտեսուհի, Տավուշի մարզ)

Հետաքրքիր եզրահանգումների կարելի է հանգել բուհերի ուսանողների և շրջանավարտների հետ անցկացված խորքային հարցազրույցների տվյալների ամփոփումից: Անհրաժեշտ է ընդգծել, որ ներկայումս ուսանողներն անհամեմատ

ավելի ինքնուրույն են իրենց ապագայի, այդ թվում՝ իրենց տեղաշարժի վերաբերյալ որոշումներ կայացնելիս, մինչդեռ 90-ականների ուսանողության միգրացիոն վարքագիծը որպես կանոն թելադրված էր ընտանեկան ռազմավարությամբ:

Ուշագրավն այն է, որ կրտսեր կուրսերի ուսանողների շրջանում միգրացիոն հակումներն ընդգծված կերպով արտահայտված չեն. նրանք համակված են ուսումնառությունն ավարտելուց հետո ըստ մասնագիտության աշխատանքի անցնելու և հայրենիքում ապրելու ցանկություններով: Սակայն ընդամենը երկու-երեք տարի անց՝ ավարտական կուրսերում, արդեն առավել մեծ տեղ են գտնում ուսանողների՝ արտասահմանում ուսումը շարունակելու կամ աշխատելու նկրտումները:

Բարձր կուրսերի ուսանողների միգրացիոն կենսաոլորտորոշումները հիմնականում ձևավորվում են բարոյափոփոխական և սոցիալ-հոգեբանական գործոնների ազդեցությամբ. հայաստանցի ուսանողները, որպես կանոն, կենցաղային և տնտեսական լուրջ խնդիրներ չեն ունենում, քանի որ դրանք մեծ մասամբ լուծվում են նրանց ծնողների կողմից:

Ընդհանուր միտումն այն է, որ ընդունելության քննությունները հաջողությամբ հաղթահարելու արդյունքում բուռի ընդունված առաջին կուրսեցիների կենսաոլորտորոշումներում գերիշխում է խանդավառությունն ու ոգևորությունը թե՛ իրենց ուսումնառության և թե՛ հետագա աշխատանքային պլանների կենսագործման հարցերում:

Այսպիսով, ուսումնառության հետագա տարիներին նրանց աշխարհայեցողության տիրույթում աստիճանաբար համոզմունք է ձևավորվում հասարակության մեջ տեղ գտնող սոցիալական անարդարության վերաբերյալ, քանի որ բարձր առաջադիմություն ցուցաբերած շրջանավարտների զգալի մասն աշխատանք չի գտնում, իսկ դրա փոխարեն՝ ուսումնառության տարիներին աչքի չընկած որոշ շրջանավարտներ հետագայում նախանձելի աշխատանք են ձեռք բերում (ազդեցիկ ծանոթ-բարեկամների ուժեղ հովանավորության շնորհիվ):

Այդպիսի շրջանավարտներից շատերն արդեն իսկ բուռն ու ուսումնառության ընթացքում բազմիցս ակնհայտաբար ապավինել են հովանավորչությանը կամ ազդեցության այլ լծակների: Եվ ամենևին էլ պատահական չէ, որ ուսումնառության տարիների թվի ավելացմանը զուգընթաց պարտաճանաչ ուսանողների շրջանում նկատվում են հոգեբանական հիասթափության դեպքերի ավելացման և միգրացիոն ռիսկերի ակտիվացման միտումներ:

Եթե առաջին կուրսում մտադիր էի բակալավրիատն ավարտելուց հետո ուսումնա շարունակել մագիստրատուրայում, ապա այժմ մտափոխվել եմ, քանի որ արդեն համոզվել եմ, որ իմ մասնագիտությամբ աշխատանք չեմ գտնելու: Ուղղակի իմաստ չեմ գտնում դրամական և ժամանակային ռեսուրսներ ծախսել այնպիսի կրթության վրա, որի արդյունքները գործարարների շրջանում բավականաչափ չեն արժևորվում: Գործարարի համար միևնույնն է՝ դու բակա-

լավրիապի շրջանավարտ ես, քե մագիստրատուրայի: Երկուսին էլ նրանք գնահատում և վճարում են նույն չափով: Ասեմ ավելին՝ առանց ծանոթ - բարեկամի չես կարող աշխատանք գտնել, անգամ եթե մագիստրոս ես: Այդ պատճառով նպատակահարմար են գտնում ուսումնա շարունակել արտասահմանում:
(իգական սեռ, 21 տարեկան, ուսանողուհի ք. Իջևան)

Խորքային հարցազրույցների զգալի մասն անց է կացվել վերադարձած էմիգրանտների և սեզոնային աշխատանքի մեկնածուների (կամ նրանց ընտանիքի անդամների) հետ պարզելու համար, քե ինչ բնույթի շարժառիթների ներազդեցությամբ է ձևավորվում նրանց՝ միմյանցից տարբերվող միգրացիոն վարքագիծը:

Հարցումները վկայում են, որ հայրենիք վերադարձած էմիգրանտներն առավել ցավազին ընկալումներով են բախվել արտասահմանում անխուսափելիորեն ծառացող այնպիսի խնդիրների, ինչպիսիք են՝ ընտանիքի անդամների վերամիավորումը, օրինական կեցության արգելքները, անլեզալ աշխատանքը, հաղորդակցման դժվարությունները, երեխաների ազգային ինքնության կորուստը, տեղաբնակների համեմատ շատ ավելի ցածր վարձատրությունը, ազգային խտրականության դրսևորումները, աշխատանքային պայմանների և անվտանգության նորմերի խախտումները, ֆիզիկական անվտանգությունը և այլն:

Այս կարգի խնդիրների անլուծելիությունը կամ լուծումների անընդունելիությունը արտասահման մեկնած էմիգրանտներին հաճախ մտափոխում են և նրանք ի վերջո որոշում են կայացնում հայրենիք մշտական բնակության վերադառնալու վերաբերյալ:

Ի տարբերություն վերադարձած էմիգրանտների, հաճախակի սեզոնային աշխատանքի մեկնող միգրանտները միգրացիայի ռիսկերն անտեսում են կամ չեն կարևորում: Նրանք կամ համակերպվում են միգրացիայի ռիսկերի ազդեցությամբ ձևավորված իրավիճակների հետ, կամ գտնում են դրանց կանխարգելման ու հակազդեցության քիչ քե շատ արդյունավետ ուղիներ:

Արդյունքում՝ նրանց միգրացիոն վարքագծի վրա ուժեղ ազդեցություն է գործում կրկին ու կրկին արտասահման մեկնելու և այնտեղ փող աշխատելու անընդհատ ծագող ու չմարող ցանկությունը:

Այսպիսով, վերադարձած էմիգրանտների և սեզոնային աշխատանքի մեկնողների միգրացիոն վարքագիծը պայմանավորող գործոնները բավականին տարբեր են: Վերադարձած էմիգրանտների վարքագիծը մեծապես բացատրելի է բարոյա-հոգեբանական կամ սոցիալ- հոգեբանական շարժառիթներով: Որպես կանոն, մշտական վերադարձածների շրջանում արտասահմանի հանդեպ խոր հիասթափություն է ձևավորվում. նրանք չեն էլ թաքցնում այդօրինակ տրամադրությունները՝ դրանք տարածելով շրջապատում:

Դրան հակառակ, ավանդաբար սեզոնային աշխատանքի մեկնող միգրանտներն իրենց կենսադիրքորոշումներում ավելի շատ հակված են «արհամարհելու»

միգրացիայի ռիսկերը, քանի որ նրանց համար ամենաառաջնայինը շարունակում է մնալ տնտեսական շարժառիթը:

Պատասխանակա՞ն չէ, որ արտագնա սեզոնային աշխատանքի կենսակերպը որոշեգրած միգրանտները հայրենիքում գերադասում են ընդգծել արտասահմանյան աշխատանքից իրենց ստացած օգուտները (համեմատաբար բարձր վարձատրություն, դրամական փոխանցումներ ընտանիքի անդամներին, նոր հմտությունների և արտադրական փորձի ձեռքբերում, արտասահմանում սոցիալական կապիտալի ձևավորում), այլ ոչ թե հիշատակել այն սպառնալիքներն ու ռիսկերը, որոնք էմիգրանտին ուղեկցում են արտերկրում:

Հարեանս ամեն Գարի 8-9 ամսով մեկնում է Նովոսիբիրսկ՝ սեզոնային շինարարական աշխատանքների: Ռուսաստանում մի քանի Գարվա ընթացքում շրջապատ է չեռք բերել և կարողանում է հարմար և բարձր վարչատրվող աշխատանք գտնել: Նախանցյալ Գարի խնդրեցի, որ ինչ էլ ընդգրկի շինարարական բրիգադում և իր հեղ ամեկնեցի Նովոսիբիրսկ: Սակայն մեծ էր հիասթափությունս, քանի որ սպասելիքներս չարդարացան. սրացածս աշխատավարձը խոստացվածից շատ ցածր էր, քանի որ ինչ բացարկեցին, որ այդ Գարի ծեփագործի աշխատանք չկա, որով պետք է զբաղվեի: Սրիպված բարձրահարկ շենքերի տանիքներին սևագործ բանվոր եմ աշխատել առանց գրանցման, առանց աշխատանքի քույրությունից և առանց անվտանգության երաշխիքների՝ զրկված կեցության կենցաղային փարթական պայմաններից: Տասներկու հոգով ապրում էինք յոթ տեղանոց տնակում, և անընդհատ տագնապ էինք զգում, որ հանկարծ մեր անլեզալ կարգավիճակը կբացահայտվի տեղական իշխանությունների կողմից: Վատաստանս գումարի զգալի մասը ծախսվեց ճանապարհածախսի և իմ առօրյա կեցության վրա: Այլևս որոշել եմ չմեկնել արտագնա աշխատանքի: Ավելի լավ է մնամ գյուղում, զբաղվեմ հողագործությամբ, քան թե բռնեմ խուպանի ճամփան՝ ենթարկելով ինչ բազում զրկանքների, ընտանիքս էլ թողնելով կարոտի մեջ:

(արական սեռ, 30 տարեկան, ռեէմիգրանտ, Տավուշի մարզ)

Տվյալ հարցազրույցից պարզորոշվում են էմիգրացիայի այն ռիսկերը, որոնք անընդունելի են եղել Ռուսաստան աշխատանքի մեկնած երիտասարդի համար, ինչի արդյունքում էլ նա կայացրել է հաստատական որոշում հայրենիք վերադառնալու և այլևս արտագնա աշխատանքի չդիմելու վերաբերյալ: Բնականաբար, այդ ռիսկերն այս կամ այն չափով տարածվում են նաև պարբերաբար սեզոնային աշխատանքի մեկնողների վրա, սակայն դրանք քիչ թե շատ որոշիչ դերակատարում չունեն նրանց միգրացիոն վարքագծի ձևավորման հարցում:

Այսպես, վերոնշյալ երիտասարդի հարևանի ընտանիքը միանգամայն այլ վերաբերմունք ունի էմիգրացիայի ռիսկերի նկատմամբ: Այդ հարևանի տանտիկնոջը, որի ամուսինը գտնվում էր Ռուսաստանում, տրվեց հետևյալ հարցը. «Ինչո՞ւ

Ձեր ամուսինը չի հրաժարվում արտագնա սեզոնային աշխատանքի գաղափարից, այն դեպքում, երբ Ձեր հարևանը մեկ անգամ Ձեր ամուսնու հետ Ռուսաստան մեկնելուց հետո որոշել է այլևս այդ քայլին չգնալ»։ Տվյալ ռեսպոնդենտից ստացվեց հետևյալ պատասխանը.

Ամուսինս փարիներ շարունակ մեկնում է արտագնա աշխատանքի Ռուսաստան։ Սկզբնական փարիներին նա մեծ դժվարություններ ունեցավ և զրկանքների միջով անցավ, սակայն ի վերջո դրանք հաղթահարեց։ Այլ ելք չունեինք, չէինք կարողանում գյուղում սպորտսրի միջոցներ հայթայթել։ Երեխաներս վճարովի հիմունքներով սովորում են բուհում, ինքս փնային փնտեսուհի եմ և բնամթերային եկամուտ եմ ստանում միայն փնամերջ հողամասից։ Ամուսինս քաջ գիտակցում էր, որ առանց արտագնա աշխատանքի շատ դժվար է լինելու և ամեն գնով փորձեց հաղթահարել սկզբնական շրջանում արդասահմանում սպրեյով դժվարությունները։ Հիմա այդ դժվարությունների մեծ մասը մնացել են անցյալում, քանի որ փարիներ շարունակ Ռուսաստանում աշխատելով, ամուսինս կարողացավ դժվարությունների հաղթահարման ճանապարհներ գտնել։ Կարծում եմ, որքան էլ դժվար լինի ամուսնու քացակայությունը, միևնույն է, դեռ մի քանի փարի նա պետք է մեկնի խուպան, մինչև զավակներս ուրբի կանգնեն և կունենան կայուն աշխատանք և եկամուտ։ Իսկ ինչ վերաբերում է մեր հարեանին, բող մի քիչ համբերատար լինեն և հաղթահարեն խուպանի դժվարությունները, որոնք սկզբնական շրջանում շատ ավելի ցավոտ են ընկալվում, քան իրականում կան։

(Իզական սեռ, 47 տարեկան, տնային տնտեսուհի, Տավուշի մարզ)

Վերադարձած էմիգրանտների շրջանում միգրացիայի տնտեսական շարժառիթները թույլ են արտահայտված կամ արդեն կորցրել են իրենց գերակայությունը։ Հարցազրույցներից պարզ է դառնում, որ նրանցից շատերն արտասահմանում ունեցել են ավելի մեծ եկամուտ, քան հայրենիքում ներկայումս վաստակած եկամուտն է։ Այդուհանդերձ, վերադարձածների կարծիքով, արտասահմանում հոգեբանական կամ այլ ոչ տնտեսական գործոնների ազդեցությամբ պայմանավորված կորուստները շատ ավելի նշանակալից են, քան զուտ տնտեսական շահը։

Երիտասարդ փարիներին ուսանել եմ Ռուսաստանի մայրաքաղաքում՝ Մոսկվայում, սննդի արդյունաբերության տեխնիկումներից մեկում։ Քանի որ ունեի մասնագիտական կրթություն և ազատ փորապետում էի ռուսերենին, յոթ փարի առաջ ինչ հեշտությամբ աշխատանքի վերցրին մերձնոսկովյան քաղաքներից մեկում՝ որպես ռեստորանի խոհարար։ Ընդամենը սպորում էր Երևանում, իսկ ես աշխատում էի Ռուսաստանում։ Դրա շնորհիվ կարողացա դրամական փոխանցումներով սպարել Երևանում բնակվող աղջկաս ընդամենին՝ հոգալով թոռնիկներին ուսման վարձը։ Այդ փարիներին որքան էլ որ աղջիկս

ցանկանում էր ընդամենը փողոցներում հանդիպում էի գարեջրի շշերը բերաններին դրած հարբած ղեռահասների, իսկ առավոտյան ամեն օր շենքի շքամուտքի մոտ օգտագործված ներարկիչներ էին հայտնաբերվում: Ինչպես կարող էի համաշայնվել բռնակներին փողոցներում այդ միջավայրը, որտեղ ինքս չէի կարողանում հարմարվել: Հիմա վերադարձել եմ Հայաստան և իմ ծանոթներին հորդորում եմ չմեկնել Ռուսաստան, քանի որ օդային միջավայրի սոցիալ-հոգեբանական և մշակութային կորուստներն ավելին են, քան ձեռք բերված փնտրական օգուտները:

(արական սեռ, 62 տարեկան, խոհարար, Երևան/Մերձմոսկովյան մարզ)

Պոտենցիալ և փաստացի էմիգրանտների շրջանում մեր կողմից անցկացված հարցումների արդյունքների համեմատությունը վկայում է, որ հետազոտության ենթակա այդ երկու թիրախային խմբերում միգրացիայի ռիսկերի դրսևորումներն ամեննին էլ համարժեք չեն, չնայած որոշ գործոնների պարագայում չափազանց մեծ տարբերություններ չեն արձանագրվում:

Այսպես, պոտենցիալ էմիգրանտների շրջանում գործազրկության գործոնի ազդեցությամբ ձևավորված միգրացիոն հակումները կազմում են ընդհանուրի 24 %-ը, իսկ փաստացի էմիգրանտների շրջանում՝ արդեն 38 %-ը: Պոտենցիալ էմիգրանտները, չնայած դժգոհ են իրենց կարգավիճակից, բայց սոցիալ-տնտեսական պայմանների առումով համեմատաբար բարվոք վիճակում են, ուստի արտասահման արտագնա աշխատանքի կամ մշտական բնակության մեկնելու վերջնական որոշում դեռևս չեն կայացրել և կոնկրետ քայլեր չեն ձեռնարկում:

Փաստացի էմիգրանտների համար միգրացիայի տնտեսական շարժառիթներն ունեցել են կենսական կարևորություն, քանի որ երկարատև գործազրկությունն ու սոցիալական անմխիթար վիճակն են նրանց ստիպել գնալ ծայրահեղ քայլի՝ արտագաղթել հայրենիքից:

Անցկացված հարցազրույցներից պարզ է դառնում նաև, որ պոտենցիալ էմիգրանտներն իրենց միգրացիոն հակումների ընդամենը 8 %-ն են պայմանավորում սոցիալական կապերի գործոնով, իսկ փաստացի էմիգրանտների շրջանում այդ գործոնի ազդեցությունը հասնում է 25 %-ի: Պոտենցիալ էմիգրանտները, ովքեր մեծ մասամբ նաև «թաքնված» են, հայրենիքում դեռևս ունեն որոշակի սոցիալական դիրք, փորձում են չիզել սոցիալական կապերը շրջապատի հետ, պահպանում են անհատների կողմից խմբային վարքագծի նորմերը, փոխադարձ վստահության և «ցանցային» գործունեության մթնոլորտը, քանի որ գիտակցում են իրենց սոցիալական կապիտալի կորստի բացասական հետևանքները:

Արդեն իսկ մեկնած էմիգրանտներն, ի տարբերություն պոտենցիալների, առավել կարևորում են սոցիալական կապերի կորուստը, քանի որ ի վերջո հասկանում են, որ կորցրել, կամ արագորեն կորցնում են նախկինում կուտակված սոցիալա-

կան կապիտալի պաշարները, ինչն էլ արտագաղթի լրացուցիչ դրդապատճառ է դարձել:

Պոտենցիալ և փաստացի էմիգրանտների շրջանում միգրացիոն վարքագիծ պայմանավորող հոգեբանական գործոնների դերը նույնպես մեծապես տարբեր է: Եթե պոտենցիալ էմիգրանտների արտագաղթելու հակումը 25 %-ով պայմանավորված է բարոյահոգեբանական գործոնի ազդեցությամբ, ապա արդեն մեկնածուների շրջանում այդ ցուցանիշն ընդամենը 5 % է: Այստեղ անհրաժեշտ է հաշվի առնել այն հանգամանքը, որ արդեն երկրից արտագաղթածները մեկնելու որոշում կայացնելիս անցել են բարոյահոգեբանական գործոնի ուժեղ ազդեցության փուլը, ինչն առավել ցայտուն դրսևորում ունի պոտենցիալ էմիգրանտների շրջանում:

Ընտանիքների վերամիավորման գործոնը պոտենցիալ և փաստացի էմիգրանտների միգրացիոն վարքագծի վրա նույնպես տարբեր ազդեցություն ունի: Եթե փաստացի էմիգրանտները հայրենիքը լքելու շարժառիթներում 3 %-ով են կարևորում ընտանիքի վերամիավորման գործոնը, ապա պոտենցիալ էմիգրանտները՝ ընդամենը 1- %-ով: Սա պայմանավորված է այն իրողությամբ, որ ընտանիքների փաստացի էմիգրացիան առավելապես փուլային-կուտակային բնույթ ունի: Այսինքն՝ նախապես երկրից մեկնում են ընտանիքի աշխատունակ անդամները, ովքեր մի քանի տարի արտասահմանում աշխատելով և հիմնավորվելով, որոշում են կայացնում ընտանիքի մյուս անդամներին ևս տեղափոխել իրենց մոտ:

Այսօրինակ վարքագիծը, բնականաբար, լիովին չի իմաստավորվում պոտենցիալ էմիգրանտների շրջանում, ովքեր դեռևս գտնվում են հայրենիքում, դժգոհ են իրենց ապրելակերպից, բայց ևս այնպես երկրից արտագաղթելու վերջնական որոշման դեռ չեն համզել:

Քրոջս ամուսինը և ավագ որդին արդեն 2 տարի է, ինչ մեկնել են մեր գյուղից և շինարար են աշխատում Ռուսաստանի Տուլա քաղաքում: Քույրս նրանցից դրամական օգնություն էր ստանում և ֆինանսական հոգսեր չունեի, ինչպես մենք: Բայց երբ ընտանիքը կիսվեց, քույրս շատ էր տանջվում ու կարոտում որդուն և ամուսնուն. «աչքին ոչինչ չէր երևում» և չգտնում էր ընտանիքի վերամիավորման: Վերջերս քույրս և իր կրտսեր տղան նույնպես տեղափոխվեցին Տուլա, քանի որ փեսաս այնպեղ արդեն ընտանիքի ժամանակավոր գրանցման իրավունք էր ձեռք բերել: Ամեն շաբաթ հեռախոսազրույց եմ ունենում քրոջս հետ, կարծես գոհ է: Անընդհատ շեշտում է, որ օտարության դժվարությունները հեշտ է հաղթահարում, քանի որ իր կողքին են ամուսինն ու ավագ որդին: Հիմա ինչ է հորդորում, որ ընտանիքով մեկնենք Տուլա, սակայն դեռ վերջնական որոշում չենք կայացրել, քանի որ արտագաղթի դժվարություններին հոգեբանորեն դեռ պատրաստ չենք:

(Իգական սեռ, 32 տարեկան, գործազուրկ, Տավուշի մարզ)

Կրթությունը շարունակելու գործոնն առավել լուրջ ազդեցություն է թողնում պոտենցիալ էմիգրանտների միգրացիոն վարքագծի վրա (18 %), քան արդեն իսկ մեկնած ազգաբնակչության վրա (2 %): Երիտասարդության շրջանում անցկացված հարցազրույցների արդյունքում պարզ է դառնում, որ երկիրը լքելու վերջնական որոշում չկայացրած ուսանողներն ավելի ուժեղ են ձգտում ուսումը շարունակել արտասահմանում, ինչը և լուրջ դերակատարում ունի նրանց էմիգրացիոն վարքագիծը ձևավորելու հարցում:

Սակայն, նրանք վաղ թե ուշ առնչվում են այն փաստի հետ, որ արտասահմանում մասնագիտական կրթություն ստանալու ճանապարհին անհրաժեշտ է հաղթահարել ինչպես ֆինանսական, այնպես էլ՝ լեզվական ու սոցիալ-մշակութային արգելքներ: Ուստի, նախաէմիգրացիոն շրջանում արտասահմանում ուսումը շարունակելու հեռանկարը խանդավառում է շատ երիտասարդների, բայց շատերի շրջանում այդ խանդավառությունը գնալով մարում է հայրենիքի սահմանները լքելուց հետո:

Եղբայրս սովորում էր ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղում: Արդեն իսկ բակալավրիատում ուսումնառության երրորդ կուրսում որոշում կայացրեց ուսումը շարունակել արտասահմանում և այնպեղ ստանալ մագիստրոսի կրթական աստիճան: Սկսեց ինքնափորձեն խորացնել իր անգլերենը, անգամ մեկնեց Թբիլիսի՝ GMAT հանձնելու, որպեսզի արտասահմանյան բուհերի դրամաշնորհ ստանալու հնարավորություն ունենա: Այդ հարցում նա հաջողություն չունեցավ, սակայն երկրից մեկնելու գաղափարից չհրաժարվեց: Մեկ տարի է, ինչ մեկնել է Լեհաստան, զբաղվում է մանրածախ առևտրով: Սակայն արդեն այնպեղ ուսումը շարունակելու ցանկություն չունի, քանի որ քաջադեղյակ է, որ բարձրագույն և ոչ բարձրագույն կրթությամբ մասնագետների աշխատավարձերի տարբերությունը շատ մեծ չէ:

(արական սեռ, 28 տարեկան, տնտեսագետ, ք. Իջևան)

Եթե ուսումնառության շարժառիթների ազդեցությունը էապես տարբերվում է փաստացի և պոտենցիալ էմիգրանտների շրջանում, ապա կարերիայի բարելավման ձգտումների՝ էմիգրանտների միգրացիոն վարքագծի վրա ունեցած ազդեցության տարբերությունն այդքան մեծ չէ՝ համապատասխանաբար 20 % և 15 % մասնաբաժին: Այստեղ որոշիչ դերակատարում ունեն նաև էմիգրանտների տարբեր խմբերում ձևավորվող բարոյահոգեբանական գործոնները:

Ինչպես արդեն մեկնածները, այնպես էլ արտագաղթին պատրաստվողները մեծ հույսեր են կապում արտասահմանում իրենց վիճակի կտրուկ բարելավման հարցի լուծման հետ: Նրանք բոլորն էլ տրամադրվում են լավատեսորեն և գրեթե համոզված են, որ էմիգրացիայի սկզբնական տարիների դժվարությունների հաղթահարումից հետո, միևնույն է, պետք է այսպես թե այնպես վաստակեն տեղաբնակներին համարժեք եկամուտներ, կուտակեն բավարար սոցիալական կապի-

տալ, և, ինչու չէ, մրցակցային դիրքեր գրավեն կարերիայի ձևավորման ճանապարհին: Հետևաբար, կարերիայի ամբիցիաների բավարարման գործոնը համարժեք ազդեցություն է գործում ինչպես պոտենցիալ, այնպես էլ փաստացի էմիգրանտների շրջանում:

Ամփոփելով հետազոտված թիրախային խմբերում միգրացիայի ռիսկերի տարաբնույթ դրսևորումների քննարկումը, կարելի է հանգել այն եզրակացության, որ դրանք պատճառահետևանքային կապերով այս կամ այն չափով կապված են մարդկային կապիտալի վերատադրության բոլոր գործընթացների հետ: Իսկ այս համատեքստում կարևորվում է մարդկային կապիտալի վերատադրության կարգավորման և միգրացիայի ռիսկերի նվազեցման հիմնախնդիրների վերլուծությունը:

ԳԼՈՒԽ III.

ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ԿԱՊԻՏԱԼԻ ՎԵՐԱՐՏԱԴՐՈՒԹՅԱՆ ԿԱՐԳԱՎՈՐՄԱՆ ԵՎ ՄԻԳՐԱՑԻԱՅԻ ՌԻՍԿԵՐԻ ՆՎԱԶԵՑՄԱՆ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ

3.1. Բնակչության միգրացիայի և մարդկային կապիտալի շարժի դրդապատճառները

Ընդունված սահմանումների համաձայն՝ միգրացիան բնակչության տեղաշարժն է մեկ տարածաշրջանից դեպի մեկ այլ տարածաշրջան կեցության վայրի մշտական կամ ժամանակավոր փոփոխությամբ, որն իրականացվում է աշխատանքային, մշակութային, ուսումնառության կամ այլ գործունեություն ծավալելու, ինչպես նաև՝ կյանքի որակի բարձրացման ակնկալիքների իրականացման նպատակով:

Որպես կանոն, միգրացիայի դրդապատճառները բաժանվում են երկու խմբի՝ ներքին և արտաքին: Ներքին դրդապատճառներից բխող միգրացիոն գործընթացների դասական օրինակ կարող է հանդիսանալ Անգլիան 18-րդ դարի վերջերին, երբ համատարած ոչխարաբուծության վրա հիմնված տեքստիլ արդյունաբերության վերելքը գյուղացիներին գրկեց իրենց մշակած հողատարածքներից՝ ձևավորելով գյուղական ազատ աշխատուժի աննախադեպ հոսք դեպի արդյունաբերական քաղաքներ: Միաժամանակ, քանի որ տեխնոլոգիական հեղափոխությունը էապես նվազեցրել էր վարձու աշխատանքի պահանջարկը, Անգլիայից սկսվեց զանգվածային արտագաղթ դեպի այլ երկրներ, հիմնականում՝ ԱՄՆ:

Անկախություն ձեռք բերելուց հետո Հայաստանի Հանրապետությունում միգրացիայի դրդապատճառները հիմնականում արտաքին բնույթի էին: Խորհրդային Միության փլուզումից հետո աշխարհի մեկ վեցերորդ մասը կազմող տնտեսական տարածքում անկախացած ինքնաբավ հանրապետությունների միջև կտրվեցին նախկին տնտեսական, տեխնոլոգիական և մշակութային կապերը, որի հետևանքով բոլոր հանրապետություններում ոչ միայն տնտեսական անկում արձանագրվեց, այլև՝ այդ երկրներն իջան ավելի ցածրակարգ արտադրադրողական ուժեր ու տեխնոլոգիաներ օգտագործող երկրների մակարդակին, որի պարագայում անցում է կատարվում նաև ավելի պարզունակ տնտեսական կապերի:

Աշխարհաքաղաքական իրավիճակի կտրուկ փոփոխության պայմաններում երբեմնի արդյունաբերական հզոր ներուժ ունեցող Հայաստանը կարճ ժամանա-

կում վերածվեց առավելապես ագրարային երկրի: Քաղաքային բնակավայրերում գործող արդյունաբերական ձեռնարկությունները, որոնք առավելապես սպասարկում էին Խորհրդային Միության այլ հանրապետությունների, սկզբնապես պարապուրդի մատնվեցին, իսկ այնուհետև սեփականաշնորհվելով՝ իրենց ակտիվներով հանդերձ վաճառահանվեցին ու փոշիացան: Այդ ձեռնարկությունների տասնյակ հազարավոր աշխատողներ մնացին գործազուրկ, և աշխատանք չգտնելով քաղաքներում՝ կանգնեցին արտագաղթի ռիսկերին դեմ հանդիման:

Գյուղական բնակավայրերում նույնպես ծանր իրավիճակ ստեղծվեց: Հայաստանի Հանրապետությունում հողի սեփականաշնորհման արդյունքում գյուղատնտեսությունն ապահովուստրացվեց: Մենատնտես գյուղացիներն անկարող դարձան մշակել նույնիսկ իրենց՝ գյուղատնտեսական արտադրության տեսակետից միկրոսկոպիկ հողատարածքները, քանի որ դրանցում հնարավոր չէր կիրառել այն տեխնոլոգիան, որ նախատեսված է խոշոր հողատարածքների և ինդուստրիալ գյուղատնտեսության համար:

Անհատ ֆերմերները գյուղատնտեսական վարկերի, տեխնիկայի, շրջանառու միջոցների, ներդրումների, կազմակերպչական ունակությունների, ինչպես նաև՝ իրավաօրենսդրական համապատասխան կարգավորումների բացակայության պայմաններում չկարողացան գործարկել խոշոր անասնապահական ֆերմաները, գյուղմթերքների մշակման գործարաններն ու արտադրամասերը:

Երկրի ագրոարդյունաբերական համալիրին սպասարկող գիտամթերոլական, հետազոտական, փորձարարական, տեխնոլոգիական, նյութատեխնիկական մատակարարման հաստատությունների և, հատկապես՝ մեքենատրակտորային կայանների լուծարման հետևանքով գյուղացիական տնտեսություններում արտադրությունն սկսեցին կազմակերպել խիստ անարդյունավետ՝ գրեթե ավանդական եղանակներով: Այն մեծ մասամբ վերածվեց բնատնտեսության:

Երկրի արդյունաբերության կազմալուծման պատճառով կանգ առան նաև գյուղական բնակավայրերում հիմնված խոշոր արդյունաբերական միավորումների մասնաճյուղերը, որոնք օգտագործում էին գյուղատնտեսության ինդուստրացման արգասիք հանդիսացող ավելցուկային աշխատուժը: Արդյունքում՝ արդյունաբերական ձեռնարկություններում աշխատող հազարավոր գյուղաբնակներ նույնպես դարձան գործազուրկ, այն դեպքում, երբ գյուղատնտեսությամբ զբաղվելն էլ վերածվել էր գործունեության՝ տնտեսապես ոչ շահավետ տեսակի⁵⁶:

Արդյունաբերական արտադրության կտրուկ անկման պարագայում գործազուրկ դարձած աշխատուժի զգալի մասը ներառվեց ծառայությունների ոլորտ, առավելապես՝ մանրածախ առևտուր և հանրային սնունդ:

Կառուցվածքային այսօրինակ տեղաշարժերի պայմաններում սկսվեց և շարունակական բնույթ ձեռք բերեց գյուղական բնակավայրերից բնակչության հոս-

⁵⁶ Տե՛ս՝ **Մանուկյան Ս.**, Սիգրացիայի կառավարման գործոնները, Ատենախոսություն սոցիոլոգիական գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճանի հայցման համար, Երևան, 2013:

քը դեպի համեմատաբար խոշոր քաղաքներ՝ հիմնականում դեպի մայրաքաղաք Երևան:

Գյուղական բնակավայրերում գոյություն ունեցող մարդկային կապիտալն աստիճանաբար ծերացավ ու արժեզրկվեց, իսկ աշխատուժի գերկենտրոնացումը մայրաքաղաքում հանգեցրեց աշխատաշուկայում պահանջարկի և առաջարկի հավասարակշռության կտրուկ խախտման, որն իր հերթին խթան հանդիսացավ միգրացիայի նորահայտ ռիսկերի առաջացման համար:

Արդյունքում, լայն թափ ստացավ աշխատանքային միգրացիան, որի հետևանքներն էին մի կողմից՝ ավելցուկային, հիմնականում երիտասարդ աշխատուժի մեծածավալ արտահոսքը հայրենի երկրից, մյուս կողմից՝ արտասահմանում աշխատանք գտածների կողմից հայրենիքում մնացած ընտանիքի անդամներին կատարվող մասնավոր դրամական փոխանցումների աճը: Վերջինս, սակայն, հիմնականում Ռուսաստանի Դաշնության տնտեսական դժվարությունների պատճառով, վերջին երեք տարիների ընթացքում արտարժույթային արտահայտությամբ ավելի քան մեկուկես անգամ նվազել է⁵⁷:

Անկախացումից հետո Հայաստանում որոշակի բնույթի զբաղվածություն ապահովելու, գործազրկության ու միգրացիայի ռիսկերի առաջացումը կանխելու քիչ թե շատ նշանակալի գործոն հանդիսացավ բարձրագույն մասնագիտական կրթության ծառայությունների շրջանակի ընդլայնումը՝ հիմնականում մասնավոր բուհերի բացման շնորհիվ: Դեռևս ոչ վաղ անցյալում մասնավոր բուհերի թիվը գերազանցում էր ութ տասնյակը, ինչն, իհարկե, մեծ շռայլություն էր ՀՀ նման փոքր երկրի համար:

Այդ իրավիճակը սկզբնական շրջանում իհարկե որոշ չափով նվազեցրեց գործազրկության ռիսկը 18-22 տարեկան այն երիտասարդների շրջանում, ովքեր իրենց զբաղվածությունը ժամանակավորապես գտան կրթության ոլորտում: Հայրենիքում աշխատելու հնարավորությունից չզրկվեցին նաև հազարավոր դասավանդողներ ճիշտ է՝ արևմտյան չափանիշներով անհամեմատ ավելի համեստ աշխատավարձով:

Սակայն բուհն ավարտելուց հետո շրջանավարտների մեծ մասը կա՛մ չէր կարողանում իր մասնագիտությամբ համապատասխան աշխատանք գտնել, համալրելով բարձրագույն կրթությամբ գործազուրկների օրեցօր աճող բանակը, կա՛մ էլ ինչ-որ եկամուտ հայթայթելու նպատակով ստիպված անցնում էր իր մասնագիտական կարողություններից շատ ավելի ցածրակարգ աշխատանքի:

Այսպես թե այնպես, բուհերի՝ մասնագիտական ուսումնառության վրա շոշափելի ներդրումներ կատարած շրջանավարտները (ժամանակի ընթացքում, բնականաբար՝ նաև դեռևս ուսումնառության փուլում գտնվող ուսանողները) ձեռք չբերելով կատարված ներդրումների հատույցը, աստիճանաբար վերանայեցին

⁵⁷ Տե՛ս՝ ՀՀ տարածքային կառավարման և զարգացման նախարարության միգրացիոն պետական ծառայություն, // www.smsta.am:

ապագայի կենսաոլորտորոշումները, և իրենց վրա կրեցին անընդհատ վերարտադրվող արտագաղթի ռիսկերի զգալի բաժինը: Դրանով իսկ երկրում ձևավորվեցին մարդկային կապիտալի անարդյունավետ օգտագործման, և անգամ՝ փոշիացման լրջագույն ռիսկեր, որոնք օրախնդիր են առայսօր:

Հայաստանում միգրացիայի շարժառիթները պայմանավորված չեն միայն գործազրկության բարձր մակարդակով և ազգաբնակչության նյութական վիճակի վատթարացմամբ. մեծ դերակատարում ունեն նաև բարոյահոգեբանական գործոնները՝ որոնք ամբողջության մեջ ձևավորում են լավատեսական ապագայի նկատմամբ հավատի կորուստ կամ հոռետեսական սպասումներ, որոնք ևս կարող են խաթարել մարդկային կապիտալի բնականոն վերարտադրությունը:

Հայաստանի Հանրապետությունում իրականացված մի շարք սոցիոլոգիական հետազոտությունների դեպքում (օրինակ՝ «Այ Փի Էս Սի» Քաղաքական և սոցիոլոգիական խորհրդատվությունների ինստիտուտի 2012 թ. իրականացրած «Կյանքի որակի ինդեքսի»⁵⁸ հաշվարկը)⁵⁸, ինչպես նաև սույն հետազոտության շրջանակում արտագաղթի կենսաոլորտորոշում ունեցող հարցվողներին տրվել է հետևյալ ստանդարտ հարցը. «Ի՞նչ պատճառով եք ցանկանում մեկնել Հայաստանից»:

Հարցվածների տված «Աշխատավարձը ցածր է», «Ապրուստը դժվար է», «Հարկերը բարձր են» և հարանման պատասխաններից զատ, բացահայտվել են նաև լուրջ սոցիալ-հոգեբանական պատճառներ, քանի որ հաճախ հանդիպել են նաև «Հայաստանում իմ [կամ երեխաներիս] համար ապագա չկա», «Ցանկանում եմ քաղաքակիրթ երկրում ապրել», «Երկրում բարոյահոգեբանական մթնոլորտն անտանելի է» և նմանօրինակ պատասխաններ:

Ապագայի նկատմամբ հավատի կորուստը լուրջ հիմքեր ունի Հայաստանի Հանրապետությունում: Սպիտակի երկրաշարժից հետո արտաքին աղբյուրներից հսկայական օգնություն տրամադրվեց Հայաստանին, որի զգալի մասը, մեղմ ասած, փոշիացվեց և անարդյունավետ օգտագործվեց՝ դրանով իսկ աղետի գոտու վերականգնումը ձգձգելով տասնամյակներ:

Արդյունքում՝ աղետի գոտու հազարավոր բնակիչներ տարիներ շարունակ ոչ միայն մնացին անտուն և անգործ, այլև կորցրին հավատը հասարակության մեջ իրենց դիրքերը վերականգնելու հարցում, քանի որ նրանց զգալի մասը պետության կողմից անուշադրության մատնվեց:

Բարոյահոգեբանական կորուստներ նկատվեցին նաև ազգային-ազատագրական շարժման մասնակիցների շրջանում: Արցախյան ազատամարտի հաջողությունները, որոնք ի սկզբանե հայրենասիրական և հոգեբանական մեծ իմպուլս հաղորդեցին ազգաբնակչությանը, ի գործ էին ՀՀ-ում որոշակիորեն մեղմել 1991-1995 թթ. արտագաղթի առաջին ալիքը:

⁵⁸ Տե՛ս՝ **Manukyan S.**, Quality of Life Index report // Institute for Political and Sociological Consulting (IPSC), Yerevan 2013:

Սակայն այդ գործոնի ազդեցությունը կարճ տևեց, քանի որ պատերազմի մասնակիցները չարժանացան պատշաճ վերաբերմունքի, բազմաթիվ ազատամարտիկներ անուշադրության մատնվեցին և անգամ արտագաղթեցին:

Ազգաբնակչության շրջանում ապագայի նկատմամբ վատատեսական բարոյահոգեբանական տրամադրություններն էլ ավելի խորացան տնտեսության մեջ արագորեն ձևավորվող օլիգարխիկ համակարգի ազդեցությամբ, որն ըստ էության ոտնահարեց շուկայական ազատ մրցակցության խաղի կանոնները:

Այսպիսով, անտեսվեց կամ արդյունավետ չօգտագործվեց հասարակության գլխավոր հարստությունը՝ մարդկային կապիտալն ու հատկապես նրա մտավոր ներուժը, որի արդյունքում բնակչության սոցիալ - ժողովրդական տարրեր խմբերի շրջանում խոր հիասթափություն առաջացավ հասարակական զարգացման ձևավորված գործընթացների նպատակաուղղվածության և ծագած խնդիրների լուծման սցենարների վերաբերյալ:

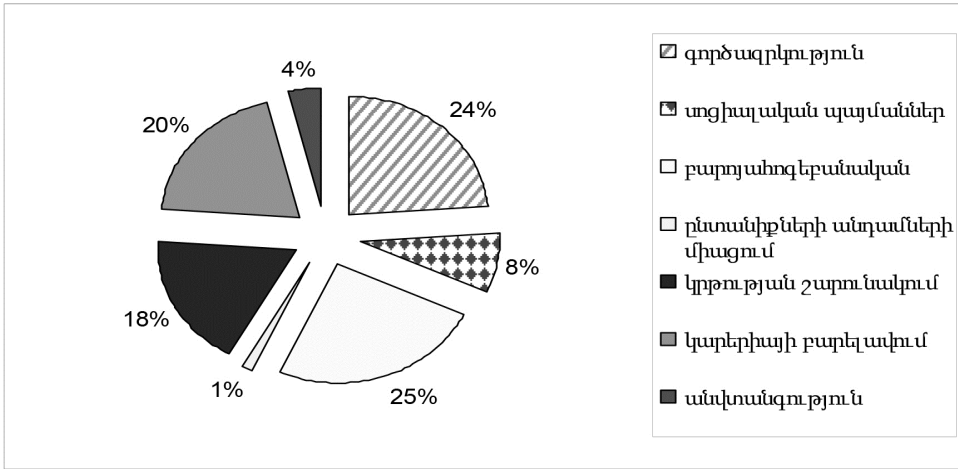
Վերջին տարիներին ՀՀ բնակչության ամենատարբեր խավերի, հատկապես՝ երիտասարդության, շրջանում ավելի նկատելի են դարձել դժգոհության և բողոքի դրսևորումները կառավարության որոշակի գործելակերպից, երբ փորձ է արվում սոցիալական հնչեղության մի շարք հիմնախնդիրների (տրանսպորտի և էլեկտրաէներգիայի սակագներ, կուտակային կենսաթոշակներ, հարկեր) լուծումն իրականացնել անարդարացի և ժողովրդականություն չվայելող ճանապարհներով:

Հատկապես այդ դեպքերում բնակչության որոշակի զանգված ձգտում է արտագաղթել երկրից՝ այդ կերպ արտահայտելով իր անհամաձայնությունը իշխանությունների կողմից կայացվող որոշումների նկատմամբ:

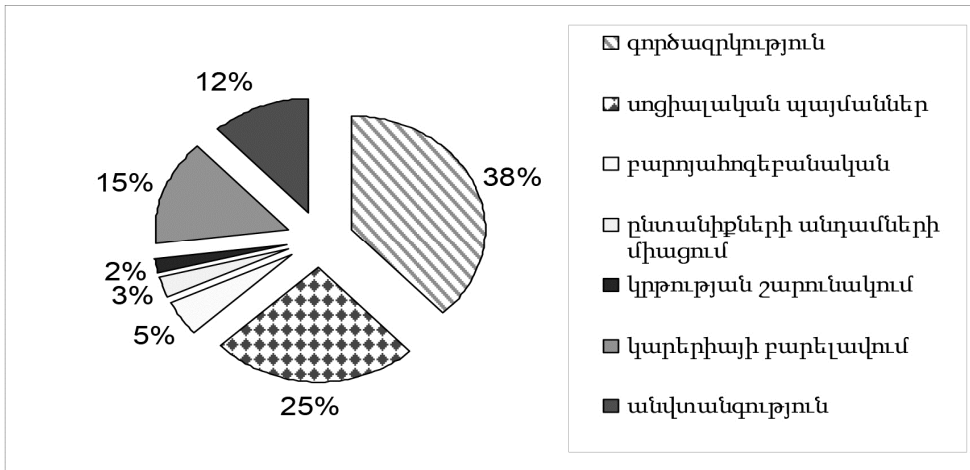
Քիչ չեն նաև արտագաղթելու դիրքորոշման կողմնակիցները, ովքեր խիստ դժգոհ են անձամբ իրենց կամ իրենց ընտանիքի անդամների նկատմամբ ցուցաբերվող անարդարացի վերաբերմունքից:

Այսպես, համեմատաբար ապահովված խավի՝ փոքր և միջին բիզնեսի ներկայացուցիչների հետ անցկացված խորքային հարցազրույցները վկայում են, որ հաճախ արտագաղթելու որոշմանը նրանք հանգում են բախվելով հարկային համակարգում տեղ գտած անարդարությանը, կամայականությանը և կոռուպցիայի ռիսկերին:

Վարձու աշխատողների շրջանում երբեմն մմանատիպ որոշման պատճառ է հանդիսանում գործատուի անարդար ու կամայական վերաբերմունքը՝ խտրականությունը, աշխատավարձի անհիմն կրճատումը կամ աշխատանքից ազատումը:



Գծապատկեր 3.1. Միգրացիայի պատճառները պտրենցիալ էմիգրանտների թիրախային խմբերում⁵⁹:



Գծապատկեր 3.2. Միգրացիայի պատճառները փաստացի էմիգրանտների թիրախային խմբերում⁶⁰:

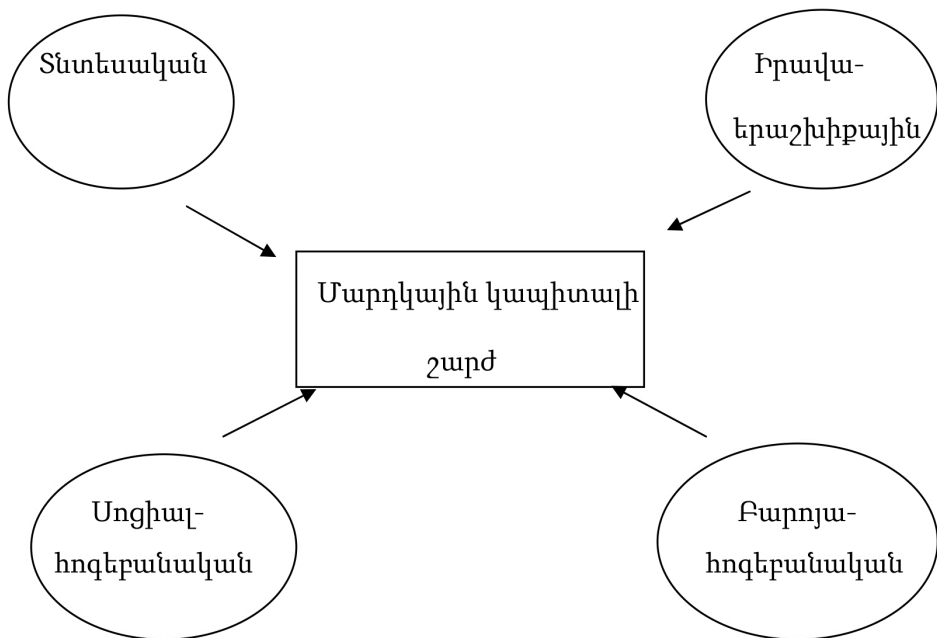
Հայաստանյան իրականության մեջ կոլեկտիվ և սուբյեկտիվ դժգոհության աճն ըստ էության նշանակում է, որ բնակչության թե՛ ապահովված և թե՛ անապահով շերտերի շրջանում, արագորեն աճում են սոցիալ-հոգեբանական շարժառիթներով պայմանավորված արտագաղթի ռիսկերը, որոնց ակունքները գտնվում են և՛ միկրո, և՛ մեզո և՛ մակրոմակարդակներում:

⁵⁹ Կազմվել է հեղինակների կողմից:

⁶⁰ Կազմվել է հեղինակների կողմից:

Հայաստանում բնակչության միգրացիոն վարքագծի վրա ուժեղ ազդեցություն է գործում անհատի իրավական անպաշտպանվածության զգացողությունը, ինչպես նաև՝ սոցիալական երաշխիքների անբավարարությունը: Դրանք ևս էմիգրացիոն հակվածության լուրջ դիրքորոշումներ ձևավորող շարժառիթներ են՝ հատկապես բնակչության խոցելի շերտերի շրջանում:

Այսպիսով, միգրացիայի շարժառիթները, որոնք, բնականաբար, հանգեցնում են նաև մարդկային կապիտալի շարժի, իրենց փոխադարձ կապի մեջ կարելի է ներկայացնել հետևյալ գծապատկերի օգնությամբ.



Գծապատկեր 3.3. Միգրացիայի շարժառիթների և մարդկային կապիտալի շարժի փոխադարձ կապը⁶¹:

Իհարկե, բերված գծապատկերը միայն ընդհանուր պատկերացում կարող է տալ միգրացիայի շարժառիթների և մարդկային կապիտալի շարժի միջև առկա կապերի վերաբերյալ: Կոնկրետ անհատի միգրացիոն հակվածության աստիճանը կամ բուն միգրացիոն վարքագիծը, սեփական մարդկային կապիտալի իրացման հնարավորությունների տեսանկյունից, բոլորովին էլ միանշանակ չէ:

Նախ՝ յուրաքանչյուր տարիքային խմբի բնորոշ են յուրահատուկ անհատական ռիսկեր: Ընդ որում՝ որքան ավելի մեծ է պոտենցիալ միգրանտի տարիքը, այնքան ավելի փոքր են ըստ մասնագիտության աշխատանքի անցնելու հնարա-

⁶¹ Կազմվել է հեղինակների կողմից:

վորությունները: Այնուհետև՝ յուրաքանչյուր տիպային խումբ, իր ենթամշակութային առանձնահատկություններից ելնելով, տարբեր առաջնահերթություններ է սահմանում անհատական մարդկային կապիտալի տարրերի նկատմամբ:

Օրինակ՝ մեկի համար առաջնայինն ըստ մասնագիտության աշխատելն է, մյուսի համար արժեհամակարգում կենտրոնական տեղն զբաղեցնում է եկամտի մեծությունը, երրորդի համար կարևորը մարդկանց որոշակի դասին պատկանելիությունն է, չորրորդը գերադասում է վարել առողջ ապրելակերպ, անխոնջ աշխատել և այլն:

Հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ ժամանման երկրում բոլոր էմիգրանտներին հիմնականում միավորում է նույն մղումը՝ նյութապես ապահովել իրենց և իրենց ընտանիքին: Այսինքն՝ գերակշռում է պրագմատիկ մոտեցումը սեփական մարդկային կապիտալի կիրառության հարցում. մարդիկ, հնարավորություն չունենալով եկամուտ վաստակել ըստ մասնագիտության, փաստորեն օգտագործման մեջ են դնում իրենց ողջ մարդկային պոտենցիալը:

Արտասահմանում միգրանտների մարդկային կապիտալի իրացման սոցիալական դրսևորումներից է էթնիկ ձեռնարկատիրությունը: Հայտնի են էթնիկ ձեռնարկատիրության բազմաթիվ հաջողված օրինակներ աշխարհի տարբեր երկրներում. չինացիները, կուբացիները, կորեացիներն ու հայաստանցիները՝ ԱՄՆ-ում, հրդեհաստանցիները, պակիստանցիներն ու բանգլադեշցիները՝ Մեծ Բրիտանիայում, հյուսիսաֆրիկացիները՝ Ֆրանսիայում, քուրքերը՝ Գերմանիայում և այլն⁶²: Էթնիկ ձեռնարկատիրության ծավալումը խթանող կարևորագույն գործոն է հենց միգրանտների սոցիալական դիրքի սահմանայնությունը: Վերջինս պայմանավորված է տարաբնույթ հանգամանքներով, այդ թվում՝ լեզվական տարբերություններով, օտար մշակութային միջավայրով, տեղաբնակների սառը վերաբերմունքով, աշխատաշուկայում խտրականությամբ, մասնագիտական կարիերայի խոչընդոտներով, հասարակության մեջ բարձր սոցիալական դիրք զբաղեցնելու բարդություններով և այլն: Էմիգրանտի կարգավիճակում ապրելու և գործունեություն ծավալելու դժվարությունները դառնում են յուրատեսակ գտիչներ, որոնցով անցնում են առավել ընկալունակները, գործունյաներն ու բանիմացները:

Էթնիկ միգրանտները, որպես կանոն, առավել կարևորում են իրենց նյութական դրությունը, այլ ոչ սոցիալական ստատուսը: Նրանց չեն կաշկանդում տվյալ հասարակության մեջ տիրապետող վարքագծային նորմերը, ուստի առավել ճկուն են նորարարությունների և առաջխաղացման ռազմավարությունների որդեգրման և կենսագործման հարցում:

Մյուս կողմից, էթնիկ գաղթօջախների հարաբերական առանձնացվածության պարագայում, պահանջարկ է ծագում առավելապես տվյալ էթնոսի կողմից սպառվող ավանդական ապրանքների ու ծառայությունների նկատմամբ՝ ձևավորելով յուրօրինակ «պատյանապատ» գործարարություն, որն ապահովված է հա-

⁶²Տե՛ս՝ **Shapero A., Sokol L.**, *Ethnic Enterpraneership*, Oxford University Press, 1982:

մապատասխան կապիտալով, աշխատուժով, տեղեկատվությամբ և պատվերներով:

Ընդ որում, էթնիկ փոքրամասնությունների ներկայացուցիչները սկզբնապես շուկայական դաշտում գրեթե այլընտրանք չունեն: Նրանք մեծ մասամբ իրենց գործն սկսում են մանրածախ առևտրի կամ ծառայությունների ոլորտում՝ հիմնելով սրճարաններ, ռեստորաններ, կրպակներ, ակումբներ:

Միայն քչերն են հայտնվում արտադրության ոլորտում (բացառություն է կազմում շինարարական ինդուստրիան): Սովորաբար անմատչելի են մնում ֆինանսական շուկաները, խոշոր և մեծածախ առևտրի ոլորտները:

Ոչ բոլոր էթնոսներն են հաջողության հասնում ձեռնարկատիրության ասպարեզում: Օրինակ՝ Կարիբյան ավազանի ժողովուրդները, լատինաամերիկացիները կամ իռլանդացիները նվազ ակտիվ են՝ համեմատած այլ էթնոսների հետ: Այդուհանդերձ, դա պայմանավորված է, իհարկե, ոչ թե ռասայական-կենսաբանական տարբերություններով, այլ՝ տվյալ էթնոսի պատմական զարգացման ընթացքում ձևավորված սոցիալական կապերի բնույթով: Ինչպես վկայում են կատարված ուսումնասիրությունները, առավել հաջողակ են այն էթնիկ փոքրամասնությունները, որոնց բնորոշ են հանրային ներքին կապերի ամրությունը և ազգականների ձեռնարկատիրական նկրտումների կոլեկտիվ սատարումը:

Անհատի սոցիալական կապերի բնույթն ու կառուցվածքը կարևորվում է ոչ միայն էթնիկ, այլև՝ ցանկացած այլ տիպի ձեռնարկատիրական գործունեության կայացման համար: Ցանցային մոտեցման տեսանկյունից կարելի է պնդել, որ յուրաքանչյուր ձեռնարկատեր իր տնօրինած սոցիալական կապիտալից հատույց է ստանում այնչափով, որչափով օգտագործում է սեփական անձնական կապերն ու այլոց մոտ առկա կառուցվածքային խոռոչները:

ՀՀ-ում միգրացիայի ռիսկերը կապված չեն միայն արտաքին միգրացիոն գործընթացների հետ: Վերջին շրջանում դիտարկվում է նաև հիմնականում հայազգի բնակչության ներգաղթ դեպի Հայաստան, ճիշտ է՝ ոչ կանոնավոր և թույլ արտահայտված բնույթի:

Անկախ փորձագետները նշում են, որ Հայաստանում ներգաղթյալների համար դեռևս համալիր ծրագրեր չեն մշակված, որոնք հնարավորություն կընձեռեին նրանց համար ունենալ կենցաղային արժանավայել պայմաններ, ձևավորել բարենպաստ բիզնես միջավայր, ստանալ հարկային արտոնություններ և այլն:

Այս ուղղությամբ թերևս առաջին քայլերից մեկը Միրիայից Հայաստան ներգաղթածների համար Աշտարակ քաղաքում առանձին քաղամասի կառուցման ծրագիրն էր, որը կյանքի էր կոչվելու հիմնականում բարեգործական միջոցների հաշվին:

Միաժամանակ, անորոշ է մնում մնացած ներգաղթյալների, այդ թվում՝ տրանզիտ ներգաղթյալների, կենսագործունեության ապահովման խնդրի լուծումը, քանի որ իմիգրացիոն համակարգված քաղաքականության բացակայության պայ-

մաններում ներգաղթյալների ներուժն առայժմ բացարձակապես չի ներառվում երկրի ամբողջական մարդկային կապիտալի կազմում:

Իմիգրացիոն հոսքերի համեմատ էմիգրացիոն հոսքերի անհամեմատ մեծ ծավալների պայմաններում հատուկ կարևորություն է ձեռք բերում նաև Սփյուռքի և Հայրենիքի փոխհարաբերությունների հարցը: Անվիճելի է, որ սփյուռքահայերին դեպի տուն ձգող հիմնական արժեքը հայրենիքն է:

Սակայն հայրենիքի կարծրատիպային ընկալման մեջ կարճ ժամանակ անց կարող է տեղի ունենալ ձևախեղում՝ պայմանավորված արտասահմանյան կենսակերպի արժեքային առանձնահատկություններով: Հավանականությունը գնալով մեծանում է, որ սփյուռքահայերի նոր սերունդների (էմիգրանտների երեխաների) համար Հայաստանը կվերածվի սոսկ էթնիկական հայրենիքի. վերադարձը դեպի տուն գնալով դառնում է ավելի խնդրահարույց, քանի որ Հայաստանի Հանրապետությունն աստիճանաբար դադարում է ընկալվել որպես սեփական պետություն:

Ազգային ինքնության վերաճումը էթնիկ ինքնության՝ սա է միգրացիայի ռիսկերի ամենաբացասական դրսևորումներից մեկը, որը ձեռք է բերում մշակութային-արժեքային ռիսկերի բնութագիր:

Որոշ փորձագետների կարծիքով Հայաստանում ոչ միայն մարդկային կապիտալի, այլև՝ ընդհանրապես սերունդների բնական վերարտադրության գործընթացներն են վտանգված, ինչը պայմանավորված է նաև այն հանգամանքով, որ երկրում չի մշակված և չի իրականացվում խելամիտ երկարաժամկետ ժողովրդագրական քաղաքականություն:

Վերջին երկու-երեք տասնամյակների ընթացքում Հայաստանում ժողովրդագրական գործընթացների զարգացման վեկտորն ակնհայտորեն ունի բացասական ուղղվածություն, քանի որ երկիրն ինտենսիվորեն վերածվում է ծերացող ազգաբնակչությամբ հասարակության: Բավական է նշել, որ ներկայումս արդեն երկրում առկա բնակչության 15 %-ից ավելին կազմում են 60-ն և անց մարդիկ, որոնց մեծ մասը կենսաթոշակառուներ են:

Նման իրավիճակը պայմանավորված է բնակչության սեռատարիքային կառուցվածքը վատթարացնող մի շարք փոխկապակցված գործոններով, ինչպիսիք են՝ ամուսնությունների տարիքային երկարաձգումը, ծնունդների թվի կրճատումը, բնակչության կյանքի ընդհանուր տևողության ավելացումը, սելեկտիվ արդյունքների անմախաղեպ աճը և, իհարկե՝ երիտասարդ, հատկապես արական սեռի, աշխատուժի արտագաղթը երկրից: Ժողովրդագրական մման զարգացումների արդյունքում ձևավորվում է ռազմավարական առումով անընդունելի իրավիճակ, այն է՝ Հայաստանում չափահաս դարձող սերունդն ինքն իրեն չի վերարտադրում:

Անվիճելի է, որ Հայաստանում, ի տարբերություն արևմտյան հասարակությունների, վերոնշյալ անցանկալի ժողովրդագրական գործընթացների գլխավոր պատճառը մարդկանց կենսապայմանների վատթարացումն է:

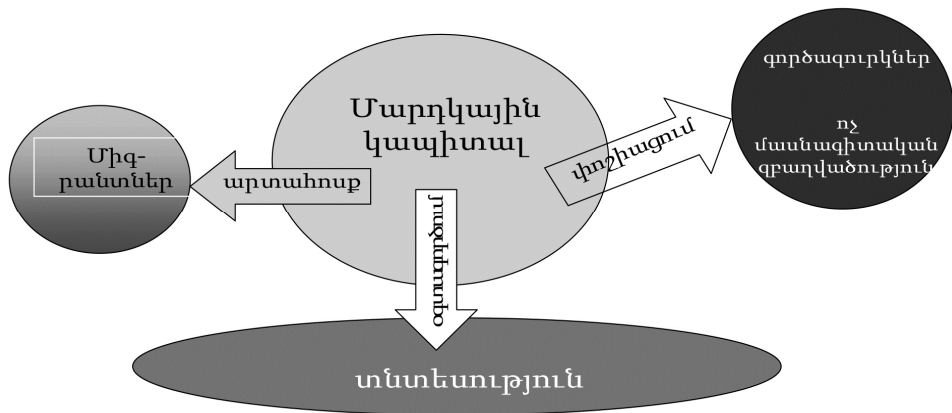
3.2. ՀՀ-ում միգրացիայի ռիսկերի և մարդկային կապիտալի վերարտադրության փոխառնչությունների գործոնային վերլուծություն

Ժամանակակից պայմաններում արտաքին միգրացիոն գործընթացների կարգավորման հիմքերն առավելապես իրավաօրենսդրական բնույթ ունեն: Մինչդեռ կասկածից վեր է, որ ռազմավարական առումով միգրացիայի ռիսկերը, հաջողությամբ կարող են կարգավորվել մաս մարդկային կապիտալի վերարտադրության տարբեր գործոնների ու գործընթացների վրա նպատակամետ ներազդեցություն իրականացնելու ճանապարհով:

Միգրացիայի ռիսկերի պայմանավորվածությունը մարդկային կապիտալի վերարտադրության բնույթով ու բովանդակությամբ, ակնհայտ է, օրինակ, երկրի ամբողջական մարդկային կապիտալի օգտագործման հարցում. եթե երկրում չեն մշակված մարդկային կապիտալի արդյունավետ օգտագործման հայեցակարգային մոտեցումներ, կամ մշակված են, բայց չեն իրագործվում, հետևաբար և չեն ներդրված համապատասխան մեխանիզմներ, կնշանակի անտեսված է արտաքին միգրացիոն գործընթացների կարգավորման ընդհանրական բնույթի կարևոր գործոններից մեկը:

Գծապատկեր 3.4.-ում ներկայացված է մարդկային կապիտալի հոսքերի՝ ՀՀ-ին բնութագրական ուղու սխեմատիկ պատկերը: Այն ներկայացնում է մարդկային կապիտալի օգտագործման ցածր արդյունավետության իրավիճակը, քանի որ զգալի բացասական ազդեցություններ են ունենում, մի կողմից, երկրի ներսում այդ կապիտալի փոշիացման, մյուս կողմից՝ երկրից արտաևոսքի գործընթացները:

Դա նշանակում է, որ վերջին հաշվով տնտեսությունը հնարավորություն չունի ամբողջությամբ օգտագործելու երկրում առկա մարդկային կապիտալի պաշարը: Վերջինիս զգալի մասն ուղղակիորեն արտամղվում է տնտեսական համակարգից, կա՛ն աշխատուժի արտագաղթի, կա՛ն գործազուրկների բանակի համալրման եղանակով:



Գծապատկեր 3.4. Մարդկային կապիտալի հոսքի ուղիները ՀՀ-ում⁶³:

Որպես կանոն, զարգացող երկրներից շատերում մարդկային կապիտալի վերարտադրության գործընթացների ինտենսիվությունն ինչ-որ չափով «գնալով» է հենց երկրի տնտեսական համակարգի կողմից, քանի որ տնտեսության կառուցվածքն ու զարգացման միտումները լուրջ պահանջարկ չեն ծնում համապատասխան քանակական ու որակական պարամետրեր ունեցող աշխատանքային ռեսուրսների նկատմամբ: Իհարկե, դրա հետ մեկտեղ, բացակայում են նաև մարդկային կապիտալում ներդրումներ կատարելու համար անհրաժեշտ պայմանները, միջոցներն ու հնարավորությունները:

Սակայն, զգալիորեն այլ պատկեր է ձևավորվել Հայաստանում. մարդկային կապիտալի վերարտադրության գործընթացներն ու տնտեսության կողմից այդ կապիտալի նկատմամբ առաջացող պահանջարկը միմյանց հետ, մեղմ ասած, բավականաչափ համահունչ ու համընթաց չեն:

Փորձագետներից շատերի կարծիքով՝ Հայաստանում մարդկային կապիտալում կատարվող ներդրումների առավելապես քանակական պարամետրերը դեռևս զգալիորեն առաջանցիկ մակարդակ ունեն տնտեսության մեջ տեղի ունեցող կառուցվածքային և ինստիտուցիոնալ փոփոխությունների համեմատ, ինչը, մասամբ բացատրելի է նաև ինտեգրիայի ուժով:

Այդ պատճառով աշխատաշուկայի մի շարք սեգմենտներում երկարաժամկետ կտրվածքով ձևավորվել ու պահպանվում է շոշափելի խզում պահանջարկի և առաջարկի միջև: Ի հետևանք՝ անխուսափելի է մարդկային կապիտալի «ավելցուկը» և դրա արտահոսքը հանրապետությունից: Վերոնշյալի հաշվառմամբ ներկայումս ՀՀ-ում բնակչության առանձին սոցիալական խմբերի միգրացիոն հոսքերի կարգավորման խնդրում չափազանց կարևորվում է այնպիսի գործոնների բա-

⁶³ Կազմվել է հեղինակների կողմից:

ցահայտումը և կիրարկումը, որոնք բխում են հենց մարդկային կապիտալի վերարտադրության համակարգի յուրահատկություններից:

Մեր կարծիքով՝ ՀՀ-ում ըստ բնակչության թիրախային առանձին սոցիալական խմբերի հնարավոր է զգալիորեն ներագրել մարդկային կապիտալի վերարտադրության գործընթացների վրա այնպես, որ հնարավորինս կանխարգելվեն միգրացիայի ռիսկերը, իսկ աշխատուժի օգտագործումը երկրի ներսում դառնա ավելի արդյունավետ:

Աղյուսակ 3.4.-ում սոցիալական տարբեր խմբերի կտրվածքով ներկայացված է մարդկային կապիտալի վերարտադրության և միգրացիայի ռիսկերի դրսևորումների գործոնային փոխառնչությունների մատրիցան, որը կազմվել է մեր կողմից՝ թիրախային խմբերի ներկայացուցիչների հետ անցկացված խորքային հարցազրույցների, ֆոկլուս խմբերում, կլոր սեղաններում և փորձագետների հետ կայացած քննարկումների արդյունքների վերլուծության հիման վրա:

Աղյուսակ 3.4
Մարդկային կապիտալի վերարտադրության և միգրացիայի ռիսկերի փոխառնչության գործոնների մատրիցա⁶⁴

Գործոններ Թիրախային խմբեր	Վերադարձողների հմտությունների օգտագործում b ₁	Շարունակական կրթության կազմակերպում b ₂	Վերադարձված դասընթացներ b ₃	Էմիգրացիայի ռիսկերի լուսաբանում b ₄	Թիրախավորված կարողությունների ձեռքբերում b ₅	Կրթություն - աշխատաշուկա b ₆	Սոցիալական կապիտալի հատույցի ապահովում b ₇
Ուսանողներ a ₁	F	C ↓	F	E ↑	D ↑	C ↑	C ↓
Գործազուրկներ a ₂	E ↑	D ↑	C ↑	E ↑	C ↑	D ↓	F
Վերադարձվածներ a ₃	C ↓	D ↑	C ↑	D ↑	C ↑	E ↓	C ↓
Աշխատանքային միգրանտներ a ₄	E ↑	D ↓	E ↑	D ↑	D ↑	F	C ↓
Զբաղվածներ a ₅	F	D ↑	C ↑	E ↑	E ↑	F	C ↓
Վերաբնակվածներ a ₆	D ↑	F	C ↑	E ↑	C ↑	F	E ↑

(Աղյուսակում օգտագործված տառերն ու նշաններն ունեն հետևյալ իմաստը.

C- միգրացիայի ռիսկերի կապի սերտության աստիճանը բարձր է,

⁶⁴ Կազմվել է հեղինակների կողմից:

- D - միգրացիայի ռիսկերի կապի սերտության աստիճանը միջին է,
- E- միգրացիայի ռիսկերի կապի սերտության աստիճանը ցածր է,
- F- միգրացիայի ռիսկերի կապի սերտության աստիճանը զրոյական է,
-  - միգրացիայի ռիսկերի նվազում,
-  - միգրացիայի ռիսկերի ավելացում):

Այսպես, ուսանողների շրջանում կատարված հետազոտությունները փաստում են, որ վերադարձած միգրանտների հմտությունների և կարողությունների օգտագործման գործոնն ուղղակի առնչություն չունի ուսանողության միգրացիոն վարքագծի փոփոխության հետ (a₁b₁ գործոն):

Նույնը վերաբերում է a₁b₃ գործոնին, ըստ որի վերադարձված դասընթացներն առանձնապես ուժեղ ազդեցություն չեն գործում ուսանողների միգրացիոն հակումների ձևավորման վրա: Սակայն, դրան հակառակ, մարդկային կապիտալի վերարտադրության գործընթացում սոցիալական կապերի հաստատման բաղադրիչը ուսանողների շրջանում խթանիչ ազդեցություն է ունենում երկիրը լքելու և արտասահմանում աշխատելու կամ ուսումը շարունակելու կենսադիրքորոշման հանգելու հարցում:

Երկրից մեկնելու ցանկություններ և արտագաղթի պլաններ ունեցող երիտասարդությունը մեծ մասամբ հրաժարվում է ուսումը շարունակել հայրենիքում, հնարավորության դեպքում ցանկանում է մեկնել արտասահման և այնտեղ ավարտել ուսումնառությունը: Դրանով իսկ ուսանող երիտասարդության շրջանում մարդկային կապիտալի վերարտադրության համակարգում նվազում է հայրենիքում մասնագիտական կարողությունների ընդլայնման գործընթացի դերն ու նշանակությունը, բայց, դրան զուգահեռ, ակտիվանում են արտաքին սոցիալ-մշակութային կապերի հաստատման ու համագործակցության վարքագծային դրոշմումները:

Սովորում եմ ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղի ամերիկացիության ֆակուլտետի բակալավրիատի չորրորդ՝ ավարտական կուրսում: Սակայն արդեն իսկ ինչ համար պարզ է դարձել, որ իմ մասնագիտությամբ չեմ կարողանալու աշխատանք գտնել ՀՀ Տավուշի մարզում եթե նույնիսկ ընդունվեմ և ավարտեմ մագիստրատուրան: Չեմ ցանկանում ուսումնա շարունակել Հայաստանում: Ներսիսյունս ինքնենսիվ անգլերեն եմ պարսպում, որպեսզի դիմեմ միջազգային կրթական ծրագրերի և մագիստրոսական կրթություն չեռք բերեմ արտասահմանյան որևէ բուհում:

(արական սեռ, 23 տարեկան, Իջևան)

Հայաստանում «Էլիտար» համարվող մի շարք մասնագիտությունների գծով (իրավաբանություն, տնտեսագիտություն, կառավարում, ֆինանսներ, միջազգային հարաբերություններ, արևելագիտություն և այլն) աշխատաշուկան գերհագե-

ցած է, և առանց լուրջ սոցիալական կապերի, համապատասխան մասնագիտական աշխատանքի անցնելը գրեթե անհնար է դարձել:

Այդ պատճառով հիմնական, հանրակրթական և ավագ դպրոցների շրջանավարտների մի մասը և նրանց ծնողները հետզհետե արդարացված են համարում կողմնորոշումը դեպի նախնական, արհեստագործական և միջին մասնագիտական կրթական համակարգեր, որոնք մի քանի անգամ ավելի կարճատև են, անհամեմատ ավելի էժան, և, ամենակարևորը՝ աշխատաշուկայի համապատասխան սեզմենտում առկա է մասնագետների բավարար, որոշ դեպքերում՝ նույնիսկ անընդհատ աճող, պահանջարկ:

Այդպիսի կողմնորոշման հանգելու հարցում էական և որոշիչ դերակատարում է ունենում «կրթություն-աշխատաշուկա» կապի ամրությունը (a₁b₆ գործոն), որը հաճախ կանխարգելիչ դեր է խաղում երիտասարդ սերնդի էմիգրացիոն նկրտումների ձևավորման հարցում:

Ամուսինա շինարար է և արդեն ինը տարի է, ինչ մեկնում է Ռուսաստան՝ սեզոնային աշխատանքի: Աղջիկս սովորում է գյուղի ավագ դպրոցի վերջին դասարանում: Կարողանում ենք հոգալ կենցաղային ամենօրյա ծախսերը: Նպասակահարմար չենք գտնում գումար փնտրել մեր դպրերը բարձրագույն մասնագիտական կրթության տալու համար, քանի որ մեր տարածաշրջանում համապատասխան աշխատանք գտնելու շանսերը մեծ չեն: Որոշել ենք մեր գյուղում վարսավիրանոց բացել, որից հետո ամուսինա այլևս չի մեկնի արտագնա աշխատանքի:

(Իգական սեռ, 36 տարեկան, Տավուշի մարզ)

Գործազուրկների շրջանում կատարված հետազոտությունները վկայում են, որ նրանց մարդկային կապիտալի պահպանման և վերարտադրության գործընթացներում միգրացիայի ռիսկերը զգալիորեն մեղմվում են, երբ առկա են վերադարձավորման և աշխատանքային հմտությունների ու կարողությունների ընդլայնման իրական հնարավորություններ (a₂b₃ և a₂b₅ գործոններ):

Գործազուրկները, որպես կանոն, պատկանելով սոցիալապես առավել խոցելի խմբերի շարքին, համեմատաբար պատրաստակամ են կատարելու ֆիզիկական ծանր, անհրապույր, միապաղաղ կամ իրենց ունեցած որակավորումից զգալիորեն ցածրակարգ աշխատանքներ: Նրանք կարծես ավելի հակված են մնանալ օրինակ զբաղվածությունը համարել ժամանակավոր բնույթի, որի հետ պարզապես ստիպված են համակերպվել հանուն որոշակի նյութական վաստակի, ինչը հնարավորություն է տալիս ինչ-որ չափով մեղմել իրենց ընտանիքում առաջացած ֆինանսական ու սոցիալական լարվածությունը:

Իրավիճակի քննարկում

Տալուշի մարզում ավանդաբար արտազնա սեզոնային աշխատանքների մեկնողները բնակչության ընդհանուր թվում զգալի փոփոխությամբ կշիռ են ունեցել՝ սկսած խորհրդային ժամանակներից: Սակայն, Հայաստանի անկախացումից հետո, տրամադրիկ արդեն սկսեցին զանգվածաբար մեկնել Ռուսաստան՝ սեզոնային շինարարական աշխատանքների, քանի որ մարզի արդյունաբերական ձեռնարկությունների գործունեության դադարի, ինչպես նաև՝ կոլտնտեսությունների լուծարման արդյունքում մնացին գործազուրկ՝ հնարավորություն չունենալով սեփական գործ հիմնել:

Վերջին տարիներին՝ սկսած 2012 թվականից, Դիլիջան քաղաքում բուռն շինարարություն է ծավալվել: Մասնավորապես, խոշոր ներդրումներ են կատարվել Դիլիջանի միջազգային բակալավրիական դպրոցի հիմնադրման և ՀՀ Կենտրոնական Բանկի մասնաշենքի կառուցման ուղղությամբ: Չնավորվեց մի իրավիճակ, երբ քաղաքի ողջ բնակչության շինարարական ներուժը բավարար էր նման հսկայածավալ ծրագրերի իրագործման համար:

Արդյունքում, ոչ միայն Դիլիջան քաղաքի, այլև հարակից գյուղերի աշխատանք փնտրող տրամադրիկ (մասամբ նաև՝ կանայք), կարճաժամկետ վերադարձվելով սրանալուց հետո, աստիճանաբար ընդգրկվում են շինարարական տարբեր աշխատանքներում և հրաժարվում արտասահման արտազնա աշխատանքի մեկնելու մտքից՝ հայրենիքում վաստակած քեկուզե համեստ աշխատավարձը գերադասելով տարազնացությունից:

(կլոր սեղանի շրջանակում փորձագետների հետ քննարկված թեմաներից)

Փորձագիտական քննարկման արդյունքում միանշանակորեն կարելի է եզրակացնել, որ գործազուրկների շրջանում լրացուցիչ աշխատանքային կոմպետենցիաների նպատակային արմատավորումն էական ներագոյեցություն է գործում սոցիալապես խոցելի այս խմբի միգրացիոն կողմնորոշումների ու վարքագծի վրա. նրանք, կարճաժամկետ վերադարձվելուց հետո արդեն կարողանում են աշխատանք գտնել հայրենիքում և արագորեն հրաժարվում են բարձր վաստակներ առումով հրապուրիչ, սակայն, դրա հետ մեկտեղ՝ էմիգրացիայի ռիսկերով հղի արտազնա աշխատանքի մեկնելու գաղափարից:

Հետևաբար, ներկայումս ՀՀ-ում մարդկային կապիտալի վերարտադրության գործընթացների միջոցով միգրացիոն իրավիճակը բարելավելու հարցում աշխատանքային ռեսուրսների որոշակի հատվածի համար նշանակալից դերակատարում է ձեռք բերում կարճաժամկետ նպատակային վերապատրաստման դասընթացների անցկացման ճանապարհով կոնկրետ աշխատանքային կարողությունների ձեռքբերումը: Սա, անշուշտ, նպաստում է գործազրկության մակարդակի նվազեցմանը՝ կանխարգելելով արտագաղթի ռիսկերի ծագումն ու տարածումը:

Երկարաժամկետ հատվածում էմիգրացիայի մեջ գտնված աշխատուժի, ինչպես նաև՝ արդեն վերադարձածների շրջանում կատարված հարցումները վկայում

են, որ թիրախավորված աշխատանքային կարողությունների ձեռքբերումը, լայն ընդգրկմամբ՝ ընդհանրապես աշխատուժի վերադասակարգումը, որոշիչ դերակատարում ունեն հայրենիքում նրանց վերաբնակեցման կամ հնարավոր էմիգրացիոն հակումներն ու ռիսկերը չեզոքացնելու հարցում (a_3b_3 և a_3b_5 գործոններ):

Անհրաժեշտ է հաշվի առնել նաև այն հանգամանքը, որ հայրենիք վերադարձած միգրանտների, հատկապես՝ երիտասարդների շրջանում սովորաբար ի հայտ են գալիս նաև մարդկային կապիտալի նոր որակներ, որոնք նրանք չեն ունեցել մինչ այդ, այսինքն՝ դրանք ձեռք են բերվել արտերկրում:

Դրանցից կարելի է առանձնացնել ընդհանրական բնույթի այնպիսի կոմպետենցիաներ, ինչպիսիք են՝ ինքնակազմակերպումը, նպատակասլացությունը, հաստատակամությունը, հանդուրժողականությունը, որոշումների ինքնուրույն կայացումը, ազնիվ մրցակցության, հանրային շահերի գերակայության, օրինապաշտ վարքագիծ դրսևորելու գիտակցումը, ազգային արժեքների առավել խոր իմաստավորումը և այլն:

Ընդ որում մարդկային կապիտալի՝ արտասահմանում ձեռք բերված մասնագիտական լրացուցիչ կամ միանգամայն նոր որակները ոչ միայն բարձրացնում են ամբողջական մարդկային կապիտալի արժեքը, այլև՝ նկատելի դրական ներգործություն ունենում վերադարձածների ընտանիքի և շրջապատի վրա:

Դրա հետ մեկտեղ, տևական ժամանակ հայրենիքից բացակայողների շրջանում ի հայտ են գալիս յուրահատուկ ռիսկային գործոններ. նրանք գրեթե անխուսափելիորեն զգալի դժվարությունների են հանդիպում երբեմնի ունեցած, բայց արտագաղթելու արդյունքում կորցրած սոցիալական կապիտալի վերականգնման կամ արտերկրում ձեռք բերած իրենց նոր աշխատանքային հմտությունների շահավետ կիրառման հարցերում:

Այդ պարագայում հավանական է, որ վերստին կարող է արթնանալ և ուժգնանալ արտագնա աշխատանքի մեկնելու նրանց ձգտումն ու ցանկությունը (a_3b_1 և a_3b_7 գործոններ):

Այնուհանդերձ, էմիգրանտների որոշակի մասը, անկախ աշխատանքի բնույթից ու վաստակից, այդպես էլ չի կարողանում համակերպվել իրեն խորթ և օտար միջավայրի և արժեքային համակարգի հետ: Արդյունքում՝ վերանայում են արտագաղթելու իրենց նախկին կենսաադիրքորոշումը, հրաժարվում էմիգրանտի կարգավիճակից և վերադառնում հայրենիք:

***Երեք տարի առաջ Իջևանից մեկնեցի Մոսկվա: Այնպեղ հայրենակցիս խա-
նութում զբաղվում էի մանրածախ առևտրով: Չէի կարող չմեկնել, քանի որ մեծ
տղսս ընդունվել էր համալսարան՝ վճարովի համակարգ, իսկ կրթավճարի հա-
մար փող էր անհրաժեշտ: Աշխատելով մեզապոլիսում, այդ տարիների ընթաց-
քում բավականին զումար վաստակեցի, բայց մյուս կողմից էլ հասկացա, որ սա
մեր երեխաների տեղը չէ: Երեք չեմ ցանկանա, որ երեխաներս ապրեն և սովոր-
են այդպիսի խոշոր և օտար քաղաքում, որի բարքերը մեզ համար շատ խորթ***

են: Վերադարձել եմ Իջևան և համոզում եմ թե՛ իմ, և թե՛ իմ եղբոր զավակներին, որ չարագաղթեն հայրենիքից: Իսկ կրպներ պղալիս արհեստագործական կրթության եմ տվել՝ զոդողի մասնագիտությամբ: Հիմա զոդողների կարիք մեր մարզում շատ կա, հասարակ աշխատանք կգտնի:

(արական սեռ, 49 տարեկան, վաճառող Իջևան (Մոսկվա))

Նախկին էմիգրանտները վերաբնակվելով իրենց հայրենիքում և հայրենական աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխան ներդրումներ կատարելով մարդկային կապիտալում՝ դրանով իսկ մի կողմից դրական ազդեցություն են ունենում մարդկային կապիտալի վերարտադրության ներդաշնակեցման գործընթացի վրա, իսկ մյուս կողմից՝ ավելի սահուն և արագ են վերաինտեգրվում իրենց հոգեհարազատ միջավայրին (a3b5 գործոն):

Ռուսաստանի Վլադիկովկաս քաղաքում շուրջ երկու տարի աշխատել եմ որպես խոհարար: Վերադարձել եմ հայրենիք և Երևանի կովկասյան խոհանոց ունեցող ռեստորաններից մեկում շարունակում եմ գործս: Ինչ այսպեղ հեշտությամբ աշխատանքի ընդունեցին, քանի որ Վլադիկովկասում չեղք էի բերել ուտեստների պատրաստման այնպիսի նրբություններ, որոնք հայրենի չէին երևանյան խոհարարներին: Խնդիրը միայն բաղադրատմաների գաղտնիքը չէր, այլ նաև՝ ուտեստի մատուցման յուրօրինակ արտաքին տեսքը, ինչը շատ դուր եկավ երևանյան ռեստորանի իմ մենեջերին:

(արական սեռ, 32 տարեկան, խոհարար, Երևան (Վլադիկովկաս))

Վերադարձած էմիգրանտների հետ անցկացված հարցազրույցները վկայում են, որ նրանք միգրացիայի ռիսկերի բացահայտման ու փոխանցման հարցում հիմնականում երկակի վարքագիծ են դրսևորում: Քանի դեռ նրանք ապրում և աշխատում են արտերկրում, որպես կանոն, խուսափում են էմիգրացիայի ռիսկերի իրատեսական բացահայտումներ անել և հայրենիքում գտնվող իրենց ազգակիցներին ու ծանոթներին ավելի շատ տեղեկացնում են արտասահմանում իրենց փոքր ու մեծ ձեռքբերումների մասին՝ գերադասելով չխոսել արտերկրում ապրելու դժվարություններից:

Միայն վերադարձից հետո է պարզվում, թե ինչ գրկանքների միջով են անցել էմիգրանտներն արտասահմանում. մման բացահայտումներով ռեէմիգրանտներն արդեն փորձում են «արդարացնել» իրենց վերադարձը՝ շեշտադրելով դիրքորոշումների փոփոխության իրական շարժառիթները:

Այդուհանդերձ, դրանով իսկ նրանք ակամա տարածում են միգրացիայի ռիսկերն առավել իրատեսաբեմ պարզորոշող տեղեկատվություն, որը լուրջ աղդեցություն կարող է գործել արտագաղթելու որոշում կայացրած պոտենցիալ էմիգրանտների վրա, ընդհուպ՝ իրենց միգրացիոն վարքագծի վերանայումը:

Արդյունքում՝ այս գործոնի ազդեցությամբ տեղի է ունենում երկրից մարդկային կապիտալի արտահոսքի որոշակի կրճատում (a_3b_4 գործոն):

Մի քանի տարի առաջ եղբայրս գործազուրկ էր և այդ շրջանում որպես զբոսաշրջիկ մեկնեց ԱՄՆ, Կալիֆոռնիայի նահանգ: Այնպեղ նա անլեզալ բնակվեց և աշխատեց շուրջ մեկուկես տարի: Յուրաքանչյուր ամիս գումար էր փոխանցում մեր ընտանիքին և իր վիճակը բավականին բարվոք էր ներկայացնում: Երբ տեղական իշխանությունների կողմից եղբորս անլեզալ կեցությունը բացահայտվեց, նրան ԱՄՆ-ից դեպորտացիայի ենթարկեցին: Վերադարձից հետո միայն եղբայրս սկսեց մանրամասն պարմել, քե ինչպիսի ծանր աշխատանք է կատարել, որից հրաժարվում էին տեղաբնակները: Ավելին, այդ աշխատանքի համար նա վարձատրվել էր կիսով չափ: Բացի այդ, լուրջ խնդիրներ էր ունեցել իր հետ միասին վարձով սպրոդ սենյակակիցների հետ, որոնք ոչ միայն կենցաղային բնույթի էին եղել, այլև ազգային ու մշակութային բարդ հակադրություններ էին պարունակել: Եղբորս վերադարձից հետո մեր ծանոթ բարեկամների մեծ մասը հրաժարվեց ԱՄՆ մշտական բնակության մեկնելու ցանկությունից:

(Իգական սեռ., 21 տարեկան, ուսանողուհի, Երևան)

Աշխատանքային միգրացիան հղի է նաև ընտանիքի քայքայման լուրջ ռիսկերով: Արտասահմանում աշխատանքային գործունեություն իրականացնող էմիգրանտը, հատկապես՝ նա, ով հասնում է որոշակի հաջողությունների, շատ անգամ չի ցանկանում վերադառնալ հայրենիք. նրան կարող են հրապուրել բարձր եկամուտը, աշխատանքային միջավայրը, կենցաղային պայմանները, կարիերայի առաջընթացի և սեփական մարդկային կապիտալի իրացման առավել մեծ հնարավորությունները և այլ հանգամանքներ:

Մյուս կողմից, էմիգրանտի ընտանիքի՝ հայրենիքում մնացած հատվածը հաճախ նույնպես առանձնապես չի ձգտում մեկնել երկրից և վերամիավորվել ընտանիքի մյուս հատվածի հետ: Այս խնդրում առաջացող բարդույթները ոչ միայն ֆինանսական, այլև՝ իրավաբանաշխիքային, բարոյահոգեբանական և սոցիալ-հոգեբանական բնույթ ունեն:

Այսպես քե այնպես՝ հայ ընտանիքների քայքայումը խիստ բացասաբար է անդրադառնում հատկապես երեխաների նյութական ու հոգեբանական վիճակի վրա, մեծապես բարդացնում է նրանց ուսումնառության, պատշաճ դաստիարակության և առողջապահական խնդիրների լուծումը:

Իրավիճակի քննարկում

Երևանում գործող բջջային հեռախոսակապի միջազգային ընկերություններից մեկի երիտասարդ աշխատակից Գ.Մ.-ն արդարասահմանյան գործուղման ընթացքում հայտնաբերեց, որ արտերկրում նույն աշխատանքի համար վար-

չափությունը շարժվելին է: Նա կարողացավ աշխատանքային պայմանագիր կնքել ընկերության հետ՝ աշխատելու համար ոչ թե հայրենիքում, այլ արտասահմանում: Գ.Մ.-ի արտասահմանյան աշխատանքը գրավիչ էր ոչ միայն բարձր աշխատավարձի, այլև՝ փորձի փոխանակման, կարիերիայի աճի և սոցիալ-մշակութային միջավայրի առումով: Գ.Մ.-ի երիտասարդ կինը դեմ էր ամուսնու արտասահման մեկնելուն, քանի որ վերջինս երևանում էլ վաղ չէր վատարակում, հասարակել էր ամուր գործընկերային կապեր և վայելում էր շրջապարհի հարգանքը: Բայց երիտասարդ կնոջ կողմից արտասահմանում ամուսնու աշխատելուն դեմ լինելու հիմնական պարճառը ընտանեկան բնույթի էր. նա չէր ցանկանում ամուսնուց առանձին ապրել: Ամուսինը հորդորեց, որ բաժանումը ժամանակավոր բնույթի է, իսկ իր վերադարձից հետո սպասվում է պաշտոնի և աշխատավարձի բարձրացում: Իրականում արտասահմանում ժամանակավոր աշխատանքի անցած Գ.Մ.-ն վերականգնեց իր պայմանագիրն ընկերության հետ և երկարացրեց իր կեցությունն ու աշխատանքն արտասահմանում: Շուրջ երկու տարի ապրելով արտերկրում, Գ.Մ.-ն այլևս չի ցանկանում վերադառնալ հայրենիք՝ նույնիսկ ընտանիքի ցրտիման գնով: Նրա կինը համոզված է, որ իր ամուսինը գերադասում է վերջնականապես արմատավորվել արտասահմանում և նոր ընտանիք չհավորել, քան վերամիավորվել իր և իրենց մանկահասակ դպրեր հետ:

(կյոք սեղանի շրջանակում փորձագետների հետ քննարկված թեմաներից)

Նկարագրված իրավիճակի փորձագիտական վերլուծությունը հավաստում է, որ հենց աշխատանքային միգրացիան է պատճառ հանդիսացել երիտասարդ ընտանիքը քայքայման եզրագծին հասցնելու համար. ժամանակը և տարածությունը իրենց ճշգրտումներն են մտցրել ընտանիքի միասնության արժեքային ընկալումների համակարգում:

Տեսկան ժամանակ ապրելով ու աշխատելով արտասահմանում, երիտասարդ ամուսինն ի վերջո գտել է «ժամանակավոր» գույքը կերտի: Այնուհետև շփումներն սկսել են շատ ավելի կանոնավոր ու մշտական բնույթ ունենալ և լրջություն հաղորդելով ձևավորված հարաբերություններին, նրան կանգնեցրել են նոր ամուսնության շեմին:

Այսպիսով, աշխատանքային միգրացիան այս կամ այն չափով հանգեցնում է ձևավորված ներընտանեկան կորստի՝ նպաստելով հատկապես երիտասարդ ընտանիքների քայքայմանը: Այն ստիպում է մեծապես վերաիմաստավորել նաև ազգային ու սոցիալական արժեքների համակարգը. հայ հասարակության մեջ աստիճանաբար փլուզվում են ընտանիքի միասնության, ընտանիքի «կերակրողի», ընտանեկան դաստիարակության և ընտանիքին առնչվող այլ կարծրատիպեր, որն անշուշտ բացասաբար է անդրադառնում մարդկային կապիտալի վերարտադրության բնույթի ու բովանդակության վրա:

Փորձագետները մատնանշում են, որ աշխատանքային միգրացիան հասարակության մեջ կարող է նպաստել ոչ միայն ընտանիքների քայքայմանն ու մարդկային կապիտալի արտահոսքին. այն որպես կանոն հանգեցնում է նաև ձևավորված սոցիալական կապիտալի փոշիացմանը (a₄b₇ գործոն):

Դիտարկված օրինակում երիտասարդ Գ.Մ.-ն մինչև արտասահման մեկնելն արդեն հասցրել էր գործընկերային ամուր կապեր հաստատել իր հայրենիքում, դրական առումով նկատելի էր դարձել գործատուների կողմից, ինչն էլ, իր հերթին, նպաստող գործոն հանդիսացավ արտասահման երկարաժամկետ գործուղման մեկնելու համար: Իր գործընկերային շրջապատում նա հարգանք ու վստահություն էր ձևավորել՝ որպես կայացող և հեռանկարային մասնագետ:

Սակայն, արտասահմանում մշտական բնակություն հաստատելուց հետո այն սոցիալական կապիտալը, որը Գ.Մ.-ն ձեռք էր բերել հայրենիքում, փաստորեն գրեթե լիովին փոշիացավ: Դրա փոխարեն նա փորձում է սկզբնապես իրեն խորթ հասարակության մեջ ձևավորել նոր սոցիալական կապեր, ինքնավերագտնել և ինքնահաստատվել արտերկրյա նոր միջավայրում, ինչը, սակայն, կարող է իրականություն դառնալ բավականաչափ երկարաժամկետ հատվածում:

Աշխատանքային միգրանտներից շատերը, սեփական մաշկի վրա զգալով արտագնա աշխատանքի դժվարությունները, ձգտում են որոշակի ներդրումներ կատարել իրենց մասնագիտական կարողությունների ու հմտությունների ընդլայնման ուղղությամբ, որպեսզի ի վերջո վերադառնան և բավականաչափ եկամտաբեր գործունեություն ծավալեն հայրենիքում:

Մարդկային կապիտալի վերարտադրության և բնակչության միգրացիոն վարքագծի համատեքստում աշխատանքային միգրանտների՝ արտասահմանում ձեռք բերած դրամական միջոցները, լրացուցիչ հմտություններն ու կարողությունները համապատասխան զբաղվածության, գործարարության աջակցության և այլ խթանիչ պայմանների առկայության պարագայում կարող են կանխարգելել միգրացիայի ռիսկերի հետագա ծավալումը (a₄b₅ գործոն):

Ավագ որդիս վեց տարի առաջ մեկնեց Ռուսաստան: Բեքոնախառնիչ ավտոմեքենայի վարորդ էր աշխատում Կազան քաղաքում: 2009 թ. շինարարական աշխատանքները կրճատվեցին, նա կորցրեց աշխատանքը և մոտ 11 ամիս դադարեցրեց դրամական փոխանցումները ընդհանրիկ: Մեր ընդհանրիկ ֆինանսական վիճակը վարքարացավ: Այնուհետև ամուսնուս հեղ յորշում կայացրինք կրտսեր որդուս նույնպես ուղարկել ավագի մոտ, քանի որ վերջինս աշխատանք էր գտել անասնաբուժական ֆերմայում, որտեղ լրացուցիչ աշխատուժի կարիք կար, սակայն վարչարարությունն զգալիորեն ցածր էր: Ներկայումս երկու որդիներս էլ զբաղվում են Ռուսաստանում և անհրաժեշտ գումարը խնայելուց հետո կվերադառնան հայրենիք, որպեսզի մեր գյուղում իրենց սեփական անասնաբուժական ֆերման հիմնադրեն:

(Իզական սեռ, 52 տարեկան, տնային տնտեսուհի, Տավուշի մարզ)

Որոշ աշխատանքային միգրանտներ, ովքեր ձգտում են վերամիավորվել հայրենիքում թողած իրենց ընտանիքի հետ և մշտական բնակություն հաստատել արտասահմանում, դիմում են խիստ հաշվենկատ ու «խորամանկ» վարքի, որի նպատակն ամփոփվում է հետևյալ բանաձևում. երեխաներին կրթության տալ հայրենիքում, բայց կրթությունից ակնկալվող հատույցն ստանալ արտերկրում:

Այս դիտակետից, ՀՀ Կառավարության կողմից անվճար կրթահամակարգում սովորողների թվի շարունակական կրճատումը, ճիշտ է, մի կողմից ծանրացնում է ուսանողներ ունեցող անապահով ընտանիքների սոցիալական վիճակը, սակայն, մյուս կողմից՝ ստիպում է վերանայել այն ընտանիքների միգրացիոն վարքագիծը, ովքեր ակնկալում են Հայաստանում օգտվել անվճար կրթություն ստանալու հնարավորությունից, իսկ այնուհետև՝ մեկնել արտասահման (a4b2 գործոն):

Ամուսինս որդուս հետք մեկնել է ՌԳ Կրասնոյարսկի մարզ՝ արտագնա աշխատանքի: Տանը մնացել ենք ես և աղջիկս: Վերջինս այս ուսումնական տարում բարձր առաջադիմությամբ ավարտել է ավագ դպրոցը և պատրաստվում է ընդունվել բժշկական ուսումնարան, հուսով ենք՝ անվճար: Շատ ենք ցանկանում մեկնել Հայաստանից և կրկին ապրել միասնական ընտանիքով: Սակայն ամուսինս հորդորում է մի քանի տարի էլ սպասել, մինչև մեր դուստրը ուսումնարանն ավարտի, քանի որ Ռ-ուսաստանում արտասահմանյան քաղաքացիների ուսումնառությունը միայն վճարովի հիմունքներով է և բավականին քանկ:

(իգական սեռ, 41 տարեկան, Երևան)

Ձբաղվածների շրջանում իրականացված հետազոտությունները փաստում են, որ միգրացիայի ռիսկերն ակտիվանալու միտում են ցուցաբերում ոչ միայն վատնակի անբավարարության կամ կենսամակարդակի անկման, այլև՝ սոցիալական կապիտալի կորստի պատճառով:

Մարդկային կապիտալի օգտագործման արդյունավետությունը նվազում է խմբային վարքագծի ընդունված նորմերի խախտման, անհատների միջև փոխադարձ վստահության կորստի և «ցանցային» գործունեության ոչ ներդաշնակ այլ իրավիճակների առաջացման պարագայում:

Օրինակ, ըստ հարցումների՝ սոցիալական կապիտալի կարևոր տարրերից մեկի՝ փոխվստահության կորուստը բարձրացնում է միգրացիայի ռիսկերի ակտիվության աստիճանն այն դեպքում, երբ նույնիսկ առկա է տևական ժամանակ քիչ թե շատ արդյունավետ կիրառության մեջ գտնվող որակյալ մարդկային կապիտալի բավականին մեծ պաշար:

Հակառակը, լիարժեք փոխվստահության մթնոլորտը որոշակի երաշխիքներ է ապահովում մարդկային կապիտալի բնականոն վերարտադրության համար՝ ազդեցիկ լծակներ ձևավորելով մասն միգրացիայի ռիսկերի թուլացման և արտագաղթի կանխարգելման ուղղությամբ (a5b7 գործոն):

Եղբայրս բարձրագույն փնտրեագիտական կրթություն ստանալուց հետո ֆինանսիստ էր աշխատում Երևանի առեկտրային բանկերից մեկում և մեծ հարգանք էր վայելում ինչպես բարեկամների, այնպես էլ՝ գործընկերների շրջապատում: Երեք տարի առաջ բանկային գործարքներում թույլ տված ոչ մի տրամնավոր խարդախության համար նա դատապարտվեց և ազատազրկվեց երկու տարի ժամկետով: Մեկ տարի է, ինչ նա ազատության մեջ է և անընդհատ չգտնում է աշխատանքի անցնել, սակայն իր մասնագիտությամբ այդպես էլ չի կարողանում աշխատանք գտնել, չնայած նրան, որ լավ մասնագետ է: Հասարակությունը կարծես «երես է քեքել» նրանից: Ընկերների մի մասը կապերը խզել է, իսկ մյուս մասն էլ չի ցանկանում կամ չի կարողանում օգնել: Վերջերս եղբայրս մեծ դժվարությամբ աշխատանքի ընդունվեց քաղաքի սանտեխնիկայի իսկանություններից մեկում՝ որպես առաքիչ: Նա դժգոհ է իր ներկայիս կարգավիճակից . արդեն համոզվել է, որ կորցրել է նախկին դիրքերը հասարակության մեջ և ցանկանում է արդագաղթել Ռուսաստան, իսկ եթե հնարավորություն առաջանա՝ Արևմտյան Եվրոպա:

(Իզական սեռ, 22 տարեկան, պարուհի, Երևան)

Վերը բերված հարցազրույցը մի դրվագ է պոտենցիալ էմիգրանտների շրջանում կատարված հետազոտությունից, որից պարզորոշվում են հիշատակված անձի կողմից սոցիալական կապիտալի կորստի անդառնալի հետևանքները: Դատապարտվելուց հետո նա այլևս չի կարողանում դրսևորել բնականոն պրոսոցիալական վարքագիծ, քանի որ գործընկերային միջավայրում կորցրել է նախկինում վաստակած վստահությունը:

Փաստորեն, դատապարտված և պատիժը կրած անձի նկատմամբ գործարար, և նույնիսկ՝ ընկերային միջավայրը կտրուկ փոխում է երբեմնի ջերմ վերաբերմունքը, որից նա նախկինում լուրջ օգուտներ էր քաղում՝ իբրև սոցիալական կապիտալի յուրատեսակ հատույց:

Հայաստանյան իրականության մեջ հազվադեպ չեն օրինակները, երբ կալանքից հետո հասարակական միջավայրը վերանայել է փոխհարաբերությունների նորմերը նախկին դատապարտյալի հետ: Իսկ դա նշանակում է, որ դատապարտվելու արդյունքում անձը հաճախ կրում է սոցիալական կապիտալի անդառնալի կորուստ, ինչը շատերին դրդում է լքել հայրենիքի սահմանները:

Բազմաթիվ հարցազրույցների բովանդակության վերծանումից կարելի է եզրակացնել, որ ներկայումս Հայաստանի Հանրապետությունում հենց սոցիալական կապիտալի անբավարարությունը կամ նախկինում ունեցածի կորուստն ուղղակիորեն նպաստում է էմիգրացիայի ռիսկերի բազմապատկմանը: Ընդ որում, հարանման դրդապատճառներով արտագաղթելու մտադրությամբ համակված պոտենցիալ էմիգրանտների մեծ մասը գիտակցում է, որ այդօրինակ անելանելի իրավիճակներն ավելի շատ բնորոշ են հենց Հայաստանին, որտեղ շատ ամուր ու

հարատև են ազգակցական-բարեկամական կապերը, իսկ մարդկանց միջև փոխ-հարաբերություններն ավելի շատ կարգավորվում են ոչ ֆորմալ դաշտում:

Երկու տարի առաջ աղջիկս գերազանցությամբ ավարտեց ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղի բակալավրիատը՝ տնտեսագետի մասնագիտությամբ: Առեկտային բանկում անցած արտադրական պրակտիկայի ժամանակ էլ որպես մասնագետ իրեն շատ լավ էր դրսևորել և վստահ էր, որ հեշտությամբ աշխատանք կգտնի: Սակայն, բուռն ավարտելուց հետո նրան ոչ մի կերպ չհաջողվեց մասնագիտական աշխատանքի անցնել: Ակտիվորեն դիմում էր բաժնուր աշխատատեղերի համար հայտարարված մրցույթներին, սակայն գործադուրսներն անգամ հարցազրույցի չէին հրավիրում: Փոխարենը շատ արագ բանկում աշխատանքի ընդունեցին նրա ընկերուհուն, ով առանձնապես չէր փայլում մասնագիտական գիտելիքներով ու կարողություններով: Ամենայն հավանականությամբ այդ հարցում որոշիչ դեր խաղաց այդ ընկերուհու հայրը, ով խոշոր կազմակերպության գլխավոր հաշվապահ է և ամուր գործընկերային կապեր է հաստատել ֆինանսիստների շրջանում: Աղջիկս խոր հիասթափություն ապրեց, բայց չուսահատվեց, մասնակցեց մագիստրոսական ծրագրերի գծով հայտարարված դրամաշնորհային մի քանի միջազգային մրցույթների, որոնցից մեկում հաղթող ճանաչվեց և մեկնեց Հայաստանից՝ այլևս չվերադառնալու հաստատար մտադրությամբ:

(արական սեռ, 54 տարեկան, վարորդ, ք. Իջևան)

Վերոնշյալ դեպքը նախևառաջ վկայում է այն մասին, որ երիտասարդ սերունդի շատ ներկայացուցիչներ բարոյախոգեբանական ծանր ապրումներ են ունենում՝ բախվելով անարդարության ու խտրականության ժամանակակից դրսևորումներին: Այնուհետև, ոչ մի կերպ չհամակերպվելով ստեղծված իրողությունների հետ՝ սկսում են որոնել ինքնադրսևորման ու ինքնահաստատման այլընտրանքային ուղիներ: Եվ, վերջապես, կորցնելով հավատը սեփական հայրենիքում իրենց պաշարավորած մարդկային կապիտալի հատույցն ստանալու հեռանկարի հանդեպ՝ չեն էլ փորձում պայքարել ու ինչ-որ բան փոխել, այլ դրա փոխարեն բռնում են արտագաղթի ճանապարհը:

Իրավիճակի քննարկում

Տափուշի մարզի համայնքներից մեկում երեսնամեկն աղջիկ գործարար որոշել էր մինի հիդրոէլեկտրակայան կառուցել լեռնային արագահոս գետակի վրա: Կենտրոնական և տեղական իրավասու մարմինները թույլատրել էին ՀԷԿ-ի կառուցումը, սակայն գյուղացիները դժգոհ էին այդ որոշումից, քանի որ վստահ էին, որ էսպես պահասելու է գետակից սրացվող ոռոգման ջուրը: ՀԷԿ-ը կառուցողին, որն ի դեպ, հենց գյուղացիների փեսան էր, այս հանգամանքը չէր մտախոգում, քանի որ նա իր սեփական շահն ուներ՝ արտադրել և վաճառել էլեկտրաէներգիա: Սակայն այդ շահը հակասում էր գյուղատնտեսական աշ-

խաղաղության օրը ընդգրկված բազմաթիվ տեղաբնակների շահերին: Մեծ բովանդակությունների կողմից շարունակականորեն կազմակերպվող բողոքի ակցիաների, շինարարությունը խոչընդոտելու, խմբակային բանավեճերի և քննարկումների արդյունքում նախ հաջողվեց լիովին կասեցնել ՀԷԿ-ի շինարարության աշխատանքները, իսկ այնուհետև՝ իշխանություններին ստիպել չեղյալ համարելու գերակի վրա մինի էլեկտրակայան կառուցելու և շահագործելու որոշումը:

(կլոր սեղանի շրջանակում փորձագետների հետ քննարկված թեմաներից)

Իրավիճակի փորձագիտական քննարկումն ու վերլուծությունը վկայում են այն մասին, որ գործնականում «աշխատող» սոցիալական կապիտալի տիրապետելու համար պարտադիր չէ (հաճախ նաև՝ բավարար չէ) ունենալ ամուր կապեր բարձրաստիճան պաշտոնյաների շրջանում կամ ընդգրկվել համակարգչային սոցիալական ցանցերում, ինչպիսիք են՝ Facebook-ը, Twitter-ը և այլն: Այս հարցում որոշիչ դերակատարում կարող է ունենալ նաև հանրային շահը՝ որը միավորում է անհատների արդարացի հավակնությունները:

Այս օրինակում, փաստորեն, բնակիչների ամենօրյա հավաքներն ու միասնական պայքարն ամրապնդել են ընդհանուր շահի վրա հիմնված գյուղացիների փոխհարաբերությունները՝ ձևավորելով փոխվստահության մթնոլորտ ու կոլեկտիվ գործողությունների անհրաժեշտության գիտակցություն:

Սոցիալական այսօրինակ կապերի հաստատման գործընթացում ըստ էության տեղի է ունենում անհատական շահի տրանսֆորմացիա դեպի հանրային շահը: Դրա շնորհիվ մարդկային կապիտալի առկա պաշարը համալրվում է այնպիսի նորահայտ որակական հատկանիշներով, ինչպիսիք են՝ ինքնակազմակերպումը, ինքնակառավարումը, համարձակությունը, կոլեկտիվ որոշումների կայացման ունակությունը, միասնաբար գործելու հմտությունները և այլն:

Արդյունքում, համայնքային ընդգրկմամբ, սոցիալական կապիտալն արդեն վերարտադրվում է որակապես նոր մակարդակում, քանի որ գյուղի յուրաքանչյուր բնակիչ ավելի մեծ վստահություն է ձեռք բերում ոչ միայն իր սեփական գործողությունների, այլև համայնքային կոլեկտիվ գործելակերպի նկատմամբ:

Այստեղ տեղին է հայկական ասացվածքը. «Գյուղը կանգնի՝ գերան կկոտրի»: Դարերից եկող այդ թևավոր միտքը գործնականում իր արդյունավետ կիրառումը գտնում է ընդհանուր շահերով ամրակայված կապերի, այսինքն՝ ձևավորված սոցիալական կապիտալի առկայության պայմաններում:

Ինը տարի առաջ բազմանդամ ընտանիքիս սոցիալական ծանր վիճակն ստիպեց դիմելու փախստականների ժամանակավոր ընդունման ծրագրի, և ես իմ ընտանիքով հայրնվեցի Եվրոպայում: Մասնագիտությամբ մանկավարժ եմ, իսկ մինչ մեկնելս որպես օտար լեզվի ուսուցիչ տարիներ շարունակ աշխատել եմ դպրոցում հասցիներով ամուր գործընկերային կապեր: Այժմ ես ու կինս,

ով, ի դեպ, նույնպես մանկավարժ է, մեր չորս զավակներին թողնելով արտասահմանում, վերադարձել ենք հայրենիք: Արդեն համոզվել եմ, որ այլևս հնարավոր չէ վերականգնել մանկավարժական շրջապատում երբեմնի ունեցածս կապերը և շատ դժվար է մայրաքաղաքի դպրոցներից որևէ մեկում աշխատանքի տեղավորվել: Ես ու կինս նպատակադրվել ենք մեր սեփական տան առաջին հարկում բացել նախադպրոցական երեխաների մասնավոր վարժարան, ինչի պահանջարկն ակնհայտ է, քանի որ մեր թաղում նման հաստատություն դեռես չկա, իսկ թաղի բազմաթիվ բնակիչներ իրենց մանկահասակ երեխաներին տանում են երեք-չորս կանգառ հեռու գյուղի վարժարանը: Նպատակիս հասնելու համար փորձում եմ օգտագործել նաև Եվրոպայում ձեռնարկված անչնային կուպերս. եվրոպացի գործընկերներս խոստացել են արտասահմանյան դռնոր կազմակերպությունների միջոցով ֆինանսական օժանդակություն ցուցաբերել: Ներկայումս գործընթացն սկսված է և մասնավոր վարժարանի հիմնադրման վերաբերյալ բանակցություններ եմ վարում տեղի իշխանությունների հետ:

(արական սեռ, 58 տարեկան, մանկավարժ, Երևան)

Այս հարցազրույցի մասնակցի միգրացիոն վարքագիծն առաջ է բերել երկակի հետևանքներ:

Մի կողմից՝ բազմամյա Էմիգրացիայի արդյունքում նա կորցրել է նախկինում ձևավորված սոցիալական կապիտալը, մյուս կողմից՝ արտասահմանում ձեռք է բերել որոշակի սոցիալական կապիտալ, որից փորձում է օգուտներ քաղել հայրենիքում վերաբնակվելու պարագայում:

Արդյունքում՝ արտագաղթի հետևանքով հայրենիքում կուտակված սոցիալական կապիտալի անխուսափելի կորուստն ինչ-որ չափով փոխհատուցվում է արտասահմանից վերադարձածի կողմից հայրենիք «ներմուծվող» այլընտրանքային սոցիալական կապիտալով (a_{6b7} գործոն):

3.3. Մարդկային կապիտալի «երիտասարդացումը»՝ ՀՀ տնտեսական անվտանգության հիմնախնդիր

Իրավիճակի քննարկում

Երևան քաղաքում հանրային տրանսպորտի բանկացման խնդիրը ծառացավ 2013 թ. գարնանը, իսկ ամռան սկզբին մեկ շաբաթ շարունակ արդեն երթևեկության վարչավճար զանգվում էր 50 %-ով ավելի բարձր՝ գործող զնի համեմատ: Այդ ժամանակ հանրապետության մայրաքաղաքում հիմնականում երիտասարդ քաղաքացիների կողմից ձեռնարկվեցին լայնածավալ ակցիաներ՝ ընդդեմ բանկացման: Երիտասարդներից շատերը մայրաքաղաքի բնակիչներին հորդորում էին հանրային տրանսպորտից օգտվել, բայց վճարել նախկին

սակագինը՝ 100 դրամ: Մի մասն էլ շուրջօրյա բողոքի ցույցեր էր անցկացնում քաղաքապետարանի մերձակայքում: Եվ վերջապես, երրորդ խումբը երբեք էր իրականացնում քաղաքի հանրային տրանսպորտի կանգառներում՝ մասնավոր փոխադրամիջոցների սեփականատերերին հորդորելով սեփական նախաշեռնությամբ իրենց ավտոմեքենաներով կանգառներից տեղափոխել համընթաց ուղղությամբ երթևեկող ուղևորներին: Ի վերջո, ակցիաների կազմակերպիչներին հաջողվեց Երևան քաղաքում բույլ չտալ հանրային տրանսպորտի սակագին՝ քաղաքային իշխանությունների կողմից նախատեսված բարձրացումը նրանց շնորհիվ մինչև օրս էլ բնակիչները քաղաքային տրանսպորտից օգտվում են նախկին՝ 100 դրամ սակագնով:

(կյոռ սեղանի շրջանակում փորձագետների հետ քննարկված թեմաներից)

Երևան քաղաքում հանրային տրանսպորտի թանկացման դեմ բողոքի ակցիաների մասնակիցների շրջանում անցկացված հարցումներից պարզվել է, որ վերոնշյալ երրորդ խմբի գործողությունների կազմակերպիչները հիմնականում արտասահմանյան բուհերի շրջանավարտներ էին, ովքեր ուսումնառությունն ավարտելուց հետո տեղափոխվել էին Հայաստան: Ընդ որում, ակցիան նրանց կողմից իրագործվել է տարերային, ինքնաբուխ կերպով՝ կարճ ժամանակում վերաճելով բավականաչափ կազմակերպված շարժման:

Հատկանշականն այն է, որ բողոքի ակցիան հիմնականում համախմբել էր երիտասարդների, ովքեր օժտված են ինքնակազմակերպման ցայտուն հատկանիշներով: Մասնավորապես, քիչ թե շատ տևական ժամանակ արտասահմանում բնակված և ուսանած երիտասարդներն աչքի էին ընկնում նրանով, որ առավել հստակ են գիտակցում և հիմնավորում հանրային շահի գերակայությունը մասնավորի նկատմամբ:

Արտասահմանում ուսանած և ակցիային մասնակցած յոթ երիտասարդի հետ անցկացվել է հարցազրույց: Նրանցից երեքը նշել են, որ չեն օգտվում հանրային տրանսպորտից, երթևեկում են սեփական ավտոմեքենաներով, սակայն չեն կարողացել անտարբեր մնալ մայրաքաղաքում հանրային ուղևորափոխադրումների թանկացման նկատմամբ: Ուստի՝ որոշում են կայացրել ակտիվորեն մասնակցել բողոքի ակցիաներին, պայքարել մինչև իրենց օրինական պահանջի բավարարումը՝ դրանում չունենալով ոչ մի անձնական շահ:

Այն հարցին, թե արդյոք ճիշտ այդպես կվարվեիք, եթե արտասահմանում ուսանած չլիներ, յոթ հարցվածներից հինգը պատասխանել է, որ նախքան մեկնումը հստակ չէինք գիտակցում հանրային շահի գերակայության առաջնայնությունը, իսկ երկուսը՝ դժվարացել է պատասխան տալ:

Հավաքագրված փաստերը վկայում են այն մասին, որ արտասահմանում ուսանած հայ ուսանողների շրջանում համարձակ գործելակերպի, ինքնակազմակերպման, ինքնուրույն որոշումների կայացման, համախմբման, առաջնորդման, արդարության համար պայքարի ու հանրային շահերի սպասարկման նոր, առա-

վել հստակեցված դիրքորոշումներ ու բնութագրեր են ձևավորվել: Ավելին, երիտասարդության դեռևս փոքրաթիվ հատվածը, ակտիվ քաղաքացու և հասուն անհատի վերոգրյալ հատկանիշները կոնկրետ գործողությունների տեսքով ներկայացնելով հանրությանը, դրանով իսկ շրջապատին ազդակներ է հաղորդում հայրենիքում ձևավորվող մարդկային և սոցիալական կապիտալը լրացուցիչ որակներով համալրելու անհրաժեշտության վերաբերյալ:

Պատահական չէ, որ, Երևան քաղաքում հանրային տրանսպորտի սակագնի քանկացման դեմ իրականացվող բողոքի ակցիային օրեցօր սկսեցին մասնակցել ավելի մեծ թվով երիտասարդներ, ընդ որում ոչ միայն երևանցիներ, այլև՝ հանրապետության տարբեր մարզերի բնակիչներ: Նրանց մեծ մասը մինչ այդ ակցիան բավականին պասիվ դիրքորոշում է ունեցել հանրային շահերի սպասարկման հարցում կիրառվող գործելակերպի նկատմամբ:

Հայրենիք վերադարձածներն ընդհանրապես, լինեն նրանք ուսանողներ, թե աշխատանքային միգրանտներ, իրենց աշխատավայրում, ընտանիքում, ընկերների ու բարեկամների շրջանում նոր գիտելիքներ, գաղափարներ, հմտություններ և կարողություններ են տարածում, որոնք գործնականում հասու չէին կարող լինել իրենց շրջապատին՝ համապատասխան տեղեկատվության կամ կենդանի շփումների բացակայության պատճառով:

Այս հանգամանքը, սակայն, անհրաժեշտ ուշադրության չի արժանանում մարդկային կապիտալի որակական փոփոխությունները դիտարկելիս: Մինչդեռ Հայաստանի նման հսկայածավալ սփյուռք և արտագնա աշխատողների մեծ բանակ ունեցող երկրի համար արտասահմանում առկա փորձի փոխանցումը կարող է չափազանց էական գործոն հանդիսանալ մարդկային կապիտալի որակական բարելավման, հետևաբար և՛ երկրի սոցիալ-տնտեսական զարգացման համար:

Որոշ փորձագետների կարծիքով Հայաստանում ոչ միայն մարդկային կապիտալի, այլև՝ ընդհանրապես սերունդների բնական վերարտադրության գործընթացներն են վտանգված, ինչը պայմանավորված է նաև այն հանգամանքով, որ երկրում չի մշակված և չի իրականացվում խելամիտ, ապագային միտված երկարաժամկետ ժողովրդագրական քաղաքականություն: Ակնհայտ է, որ կառավարության որդեգրած ժողովրդագրական քաղաքականության հայեցակարգային մոտեցումներում դեռևս տեղ չի գտնում գործնականում արդյունավետ այնպիսի ռազմավարություն, որն էապես կխթանի երիտասարդ ընտանիքների և մանկածնության ավելացումը՝ նորապսակների նյութական խրախուսման, նրանց որոշակի արտոնությունների տրամադրման, երեխաների խնամքի կազմակերպման, աշխատանքային ու բնակարանային պայմանների բարելավման և այլ եղանակներով:

Արդյունքում՝ Հայաստանում ժողովրդագրական գործընթացների զարգացման վեկտորը վերջին երկու-երեք տասնամյակների ընթացքում ակնհայտորեն ունի բացասական ուղղվածություն, քանի որ երկրի ազգաբնակչությունն ինտենսիվորեն վերածվում է ծերացող հասարակության: Բավական է նշել, որ ներկայումս

արդեն երկրում առկա բնակչության 15 %-ից ավելին կազմում են վաթսույն անց մարդիկ, որոնց մեծ մասը կենսաթոշակառուներ են:

Ժողովրդագրական այս կազմալուծիչ վեկտորը պայմանավորված է բնակչության սեռատարիքային կառուցվածքը վատթարացնող մի շարք փոխկապակցված գործոններով, ինչպիսիք են՝ ամուսնությունների տարիքային երկարաձգումը, ամուսնալուծությունների քանակի աճը, ընտանիքներում երեխաների թվի կրճատումը, բնակչության կյանքի տևողության ընդհանուր ավելացումը, սելեկտիվ աբորտների անմախաղեպ աճը և, իհարկե՝ երիտասարդ, հատկապես արական սեռի, աշխատուժի արտագաղթը երկրից: Ժողովրդագրական մման զարգացումների արդյունքում ձևավորվում է մի իրավիճակ, երբ Հայաստանում չափահաս տարիքի հասած սերունդն այլևս ինքն իրեն չի վերարտադրում:

Այսպիսով, Հայաստանում ամբողջական մարդկային կապիտալի և ընդհանրապես երկրի բնակչության թվաքանակի նվազումը պայմանավորված չէ միայն բնական վերարտադրության տեմպերի անկմամբ. այս հարցում չափազանց լուրջ դերակատարում է ձեռք բերել արտագաղթելու հակումներ ծնող բարոյահոգեբանական մթնոլորտը: Ինչպես նշում է մեր օրերի հանրահայտ տնտեսագետ Փ. Բյուքենենը, կարիք չկա սպանել որևէ ժողովրդի: Նախ սպանեք ժողովրդի հավատը և նա կդադարի վերարտադրվել⁶⁵:

Անառարկելի է, որ այսպիսի իրավիճակում մարդկային կապիտալի «երիտասարդացումն» անխուսափելիորեն վերածում է երկրի տնտեսական անվտանգության հիմնախնդրի, ինչը Հայաստանում իր արտացոլումն է գտել մի շարք առումներով:

Հետազոտությունները վկայում են, որ Հայաստանում մարդկային կապիտալում կատարվող ներդրումների հավելածը չի հանգեցնում ընդհանուր գործոնային արտադրողականության քիչ թե շատ նկատելի ավելացմանը: Կատարված հաշվարկների համաձայն՝ ընդհանուր գործոնային արտադրողականության փոփոխության արագության ցուցիչը Հայաստանի պարագայում գտնվում է -0,6-ից -1,4 միջակայքում, ինչը բացարձակապես անհամեմատելի է ԱՄՆ-ի (0,59), Ճապոնիայի (0,86) կամ Ֆինլանդիայի (1,34) համապատասխան ցուցանիշների հետ⁶⁶:

Հասկանալի է, որ երկրի ամբողջական մարդկային կապիտալում կատարվող ներդրումների ցածր հատույցը պայմանավորված չէ միայն որակավորված աշխատուժի արտագաղթով. այս հարցում լուրջ դերակատարում ունեն այնպիսի էական գործոններ, ինչպիսիք են՝ օտարերկրյա ներդրումների անբավարարությունը, նոր տեխնոլոգիաների դանդաղ արմատավորումը, երկրից ֆինանսական կապիտալի «փախուստը» և այլն: Սակայն, անժխտելի է նաև այն փաստը, որ

⁶⁵ Տե՛ս՝ Թովմասյան Վ., Ժողովրդագրական մարտահրավերները և բնակչության հեռանկարները, Երևան, 2013, էջ 198:

⁶⁶ Տե՛ս՝ Վարդանյան Գ. Ի., Գիտելիքահեմք տնտեսություն: Հնարավորություններ և մարտահրավերներ, Երևան, Գիտություն, 2008, էջ 250-282:

պետությունը, լուրջ միջոցներ ծախսելով տնտեսությանն անհրաժեշտ երիտասարդ մասնագետների պատրաստման վրա, կարող է չստանալ նույնիսկ նվազագույն բավարար հատույց այն պատճառով, որ հենց երիտասարդության շրջանում են արձանագրվում աշխատանքային ռեսուրսների լայնամասշտաբ միգրացիոն արտահոսքերը:

Այս երևույթը հատկապես հատկանշական է մեր հանրապետության համար, որտեղ մասնագիտական կրթություն ստանալը զարգացած երկրների հետ համեմատած զգալիորեն էժան է, ուստի իրականության մեջ ձևավորվում է մի իրավիճակ, երբ հայրենիքում համեմատաբար ցածր կրթավճարներով կամ նույնիսկ պետպատվերով սովորած ուսանողները գրավիչ ու պոտենցիալ մասնագետներ են դիտարկվում արդեն այլ երկրների համար:

Ինչպես հայտնի է, Հայաստանի Հանրապետության Ազգային անվտանգության դեռևս 2006 թ. ընդունված ռազմավարությամբ արտագաղթը ընդհանրապես համարվում է ազգային անվտանգության սպառնալիք⁶⁷: Ռազմավարության ընդունումից հետո անցած տասը տարիների ընթացքում այդ սպառնալիքը ոչ միայն չմեղմացավ, այլև ընդունեց վերագրյալ սրացած բնութագիրը, որի պարագայում ազգային անվտանգության ապահովման հարցում ծառանում է նաև մարդկային կապիտալի «երիտասարդացման» հիմնախնդիրը:

Երկրի տնտեսական անվտանգության համատեքստում մարդկային կապիտալի «երիտասարդացումը» լուրջ դերակատարում ունի նաև մասնագիտական կարողությունների արագընթաց փոփոխումների առումով: Աշխատուժի շուկայում մրցակցային բարենպաստ դիրքերում են հայտնվում հիմնականում այն մասնագետները, ովքեր արագորեն արձագանքում են գործատուի կողմից ներկայացվող նորանոր պահանջներին: Իսկ աշխատուժի շուկայում ձևավորված արդիական պահանջներին, բնականաբար, առավելապես արագ ու ճկուն արձագանքում են երիտասարդ կադրերը, ովքեր անհամեմատ ավելի հեշտությամբ են ընկալում ինովացիոն գաղափարները, չեն խուսափում անցնել համապատասխան վերապատրաստումների բովով՝ յուրացնելով նորագույն տեխնոլոգիաները:

Այս առումով, եթե մարդկային կապիտալի վերարտադրության ամբողջական գործընթացի արգասիքը դառնա այդ կապիտալի «երիտասարդացումը», ապա որոշակիորեն կկրճատվեն տնտեսապես ակտիվ մարդկային ռեսուրսների անարդյունավետ օգտագործման ռիսկերը երկրի ներքին շուկայում:

Սակայն, մյուս կողմից, մարդկային կապիտալի «երիտասարդացումը» գրավիչ է նաև արտերկրների շուկաների համար, ինչը մրցակցային մարտահրավերներ է առաջացնում տվյալ երկրի ներսում, քանի որ երիտասարդ մասնագետներն առավել արագ են արձագանքում արտաքին նյութական ազդակներին, ավելի ճկուն կողմնորոշում ունեն մասնագիտական վերաորակավորման, արտերկր

⁶⁷ Տե՛ս՝ Հայաստանի Հանրապետության Ազգային անվտանգության ռազմավարություն //Հայկական բանակ, 2006, 2(48):

մեկնելու և այնտեղ աշխատանքային գործունեություն ծավալելու ճանապարհով իրենց կարերիայի աճն ապահովելու խրթին հարցերում:

Հետևաբար, երկրի տնտեսական անվտանգության համատեքստում մարդկային կապիտալի «երիտասարդացման» գործընթացի ռիսկերի կառավարումը պետք է քիրախավորվի հետևյալ հիմնահարցերին լուծումներ գտնելու ուղղությամբ.

- ինչպե՞ս է կանխարգելվելու երիտասարդ մասնագետների արտագաղթը երկրից,
- ինչպե՞ս է մեղմվելու գործազրկության մակարդակը երիտասարդ մասնագետների շրջանում,
- ինչպե՞ս է կարգավորվելու «գործատու - երիտասարդ մասնագետ» փոխհարաբերությունների երկու կողմերի փոխադարձ ակնկալիքների շրջանակը:

Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ ՀՀ-ում գործազուրկների շարքերում բարձրագույն կրթություն ունեցող անձանց թիվը տարեցտարի, թեև դանդաղ տեմպերով, բայց, այնուամենայնիվ, ավելանում է (անհրաժեշտ է նկատի ունենալ, որ դա տեղի է ունենում այն պարագայում, երբ գործատուների մեծ մասը շարունակում է կարևորել աշխատանք ստանալու հավակնորդների շրջանում բարձրագույն կրթության առկայությունը՝ անկախ տվյալ ոլորտում իրականում պահանջվող մասնագիտական որակներից, գիտելիքներից և հմտություններից): Բնականաբար, հայրենիքում պարապուրդի մատնվող մարդկային կապիտալի առավել երիտասարդ ու կրթված հատվածը նախևառաջ փորձում է ինչ-որ ճանապարհով արտագաղթել, աշխատանք գտնել ու մասնագիտական առաջընթաց ապահովել արտերկրում՝ ժամանակավոր կամ մշտական (եթե հնարավոր է դառնում) բնակություն հաստատելով այնտեղ:

Հանրապետությունում իրականացվող որոշ ուսումնասիրություններ նպատակ են հետապնդում մաս ուրվագծելու արտագնա աշխատանքի մեկնելու ռիսկերը: Այդ նպատակով փորձ է կատարվում պարզորոշել, թե երիտասարդները որքանով են հոգացել արտագնա աշխատանքի հետ կապված խնդիրները, և որո՞նք են այն մեխանիզմները, որոնց օգնությամբ երիտասարդները արտագնա աշխատանքի են ներգրավվում օտարերկրյա շուկաներում: Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ հայրենիքից մեկնել ցանկացողների 61 %-ն արական սեռի ներկայացուցիչներ են, իսկ 39 %-ը՝ իգական⁶⁸: Ընդ որում, մեկնելու պատրաստակամություն հայտնողների բաշխվածությունն ըստ տարիքային խմբերի արտահայտվում է հետևյալ համամասնություններով.

- 16-20 տարիքային խումբ՝ ընդհանուրի 15 %-ը ,
- 21-25 տարիքային խումբ՝ ընդհանուրի 46 %-ը ,

⁶⁸ ՀՀ երիտասարդների զբաղվածության հիմնախնդիրները, Երիտասարդական ուսումնասիրությունների ինստիտուտ, Երևան, 2013, էջ 45:

- 26-30 տարիքային խումբ՝ ընդհանուրի 39 %-ը:

Այսպիսով, երկրից մեկնելու ցանկություն արտահայտածների գրեթե կեսը 21-25 տարիքային խմբի ներկայացուցիչներ են: Ընդհանուրի մեջ համեմատաբար փոքր մասնաբաժին ունեն 16-20 տարիքային խմբի պոտենցիալ մեկնողները. սա հիմնականում պայմանավորված է պարտադիր զինվորական ծառայության անցնելու, մասնագիտական ուսումնական հաստատություններ ընդունվելու, կրթությունը շարունակելու կամ դեռևս մասնագիտություն չունենալու հանգամանքով: Այն հարցին, թե արդեն իսկ երիտասարդներն ինչ քայլեր են ձեռնարկել արտագնա աշխատանքի մեկնելու հետ կապված, ստացվել են հետևյալ պատասխանները.

- մեկնելու պայմանավորվածություն են ձեռք բերել ընդհանուրի 55 %-ը,
- ընդգրկվել են այն աշխատանքային խմբում, որը պետք է մեկնի արտերկիր՝ ընդհանուրի 11 %-ը,
- դիմել են օտարերկրյա դեսպանատուն՝ ընդհանուրի 9 %-ը,
- արդեն իսկ գտել են աշխատանք արտերկրում՝ ընդհանուրի 16 %-ը,
- այլ պատասխան՝ ընդհանուրի 9 %-ը⁶⁹ :

Հայաստանում երիտասարդների՝ արտագնա աշխատանքի մեկնելու որոշումը դեռևս մեծամասամբ կայացվում է ծնողների կամ ընտանիքի այլ անդամների, բարեկամների ու հարազատների հետ խորհրդակցելու արդյունքում՝ որպես համատեղ որոշում: Այսպես, արտագնա աշխատանքի մեկնող երիտասարդների 59 %-ը որոշումը կայացնում է ընտանիքի հետ խորհրդակցելով, 37 %-ն որոշումն ընդունում է միանձնյա, և միայն 3 %-ն է որոշումը կայացնում ընկերների հետ քննարկումների արդյունքում⁷⁰: Ընդ որում, ըստ հարցվածներից ստացված պատասխանների, ընկերների խորհրդով արտերկիր մեկնում են միայն արական սեռի ներկայացուցիչները, միանձնյա որոշում գերազանցապես ընդունում են արական սեռի ներկայացուցիչները, իսկ ընտանիքի հետ առավելապես խորհրդակցում են իգական սեռի ներկայացուցիչները:

Երիտասարդներն արտագնա աշխատանքի վերաբերյալ տեղեկատվություն ստանում են հիմնականում ընկերներից և ծանոթներից, առավել քիչ դեպքերում՝ ընտանիքի անդամներից, իսկ մոտ 20 %-ը մեկնում է՝ առանց հստակ իմանալու, թե ինչ աշխատանք է կատարելու: Արդեն իսկ մեկնող երիտասարդներն արտագնա աշխատանքի և իրենց մասնագիտական ոլորտների համապատասխանության առնչությամբ տվել են հետևյալ պատասխանները. հարցվածների 35 %-ի համար էական է, որ աշխատանքը կրի մասնագիտական բնույթ, 33 %-ի համար դա պարտադիր պայման չէ, իսկ 5 %-ի համար էլ առհասարակ կարևոր չէ աշխատանքի բնույթը⁷¹:

⁶⁹ Տե՛ս՝ նույն տեղում, էջ 40:

⁷⁰ Տե՛ս՝ նույն տեղում, էջ 42:

⁷¹ Տե՛ս՝ նույն տեղում, էջ 41:

Այսպիսով, իրականացված ուսումնասիրություններն ու վերլուծությունները փաստում են, որ հանրապետությունում ծագող միգրացիոն ռիսկերի նվազեցման համատեքստում մարդկային կապիտալի վերարտադրության ամբողջական համակարգն, ի թիվս այլ հիմնախնդիրների, անհրաժեշտ է քիրախավորել նաև երկրում առկա բարձրորակ աշխատուժի «երիտասարդացմանը»: Համեմատաբար երիտասարդ աշխատանքային ռեսուրսների չնվազող արտահոսքի շարունակականության պայմաններում երկրի տնտեսական անվտանգության սպառնալիքները բազմապատկվում են ներքոհիշյալ իրողությունների բացասական ազդեցությամբ:

Նախ, պետության կողմից ուղղակիորեն թե անուղղակիորեն մարդկային կապիտալի համալրմանն ու պաշարավորմանը հատկացված ռեսուրսները երիտասարդների արտագաղթի հետևանքով սկսում են աշխատել ի նպաստ այլ երկրների շահերի:

Երկրորդ, արտագաղթող երիտասարդությունը երկրում ամբողջական մարդկային կապիտալի ընդլայնված վերարտադրության հավաքական պոտենցիալի գլխավոր բաղադրիչներից մեկն է, որի կորուստը տնտեսական անվտանգության լուրջ սպառնալիքներ է առաջացնում:

Երրորդ, «ծերացող» մարդկային կապիտալը մեծ դժվարությամբ է արձագանքում երկրում տեղի ունեցող արագընթաց սոցիալ-տնտեսական վերափոխումների պահանջներից բխող մարտահրավերներին, ուստի աշխատուժի երիտասարդացման հեռահար միտումը միշտ էլ արդարացված պետք է համարել երկրի տնտեսական անվտանգության ապահովման տեսանկյունից:

ԱՄՓՈՓՈՒՄ. ՄԻԳՐԱՅԻԱՅԻ ԵՎ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ԿԱՊԻՏԱԼԻ ՎԵՐԱՐՏԱԴՐՈՒԹՅԱՆ ՓՈԽԿԱՊԱԿՑՎԱԾ ԿԱՐԳՎՈՐՄԱՆ ՏԵՍԼԱԿԱՆԸ

Սույն հետազոտության շրջանակում կատարված տեսական և գործնական ուղղվածության վերլուծություններից բխում է մի ընդհանրական եզրահանգում. միգրացիոն ավանդույթներ ունեցող երկրներում, ինչպիսին Հայաստանի Հանրապետությունն է, վաղուց հասունացել է ժամանակը մշակելու գիտական չափանիշների և կոնկրետ ցուցիչների մեթոդաբանորեն հիմնավորված կուռ համակարգ, որը կարտացոլի մարդկային կապիտալի վերարտադրության և միգրացիայի ռիսկերի իրական փոխկապվածությունը: Իհարկե, դա հետագա ուսումնասիրությունների առարկա է:

ՀՀ-ում այդպիսի համապարփակ ուսումնասիրությունները կնպաստեն համեմատաբար երկարաժամկետ և արդյունավետ միգրացիոն քաղաքականության մշակմանն ու իրագործմանը, քաղաքականություն, որը երկրին հնարավորություն կընձեռի օգուտներ քաղել արտաքին աշխատանքային միգրացիայի առավելություններից, ինչպես նաև՝ փոխհատուցելու դրա թերությունները՝ մարդկային կապիտալի կուտակման և նրա ընդլայնված վերարտադրության ապահովման առումով:

Միգրացիայի և մարդկային կապիտալի վերարտադրության բազմաշերտ փոխառնչությունների ուսումնասիրության հիման վրա մեր կողմից կատարվել են մի շարք եզրակացություններ և առաջարկություններ, որոնք կարող են օգտագործվել ՀՀ-ում ըստ թիրախային խմբերի մարդկային կապիտալի նպատակաուղղված վերարտադրության ճանապարհով միգրացիոն հոսքերի կարգավորման գործընթացում: Ստորև ներկայացվում է դրանց հիմնական բովանդակությունը:

Հայաստանում սոցիալական մեկուսացման, իրավական անպաշտպանվածության, նյութական անապահովվածության, տարիքային ու գենդերային խտրազատման, գործազրկության և այլ ռիսկերը, որոնց ենթակա է երկրի բնակչության զգալի մասը, մարդկային կապիտալի հատույցի անհամեմատ ցածր մակարդակի պայմաններում հանգեցնում են լրջագույն միգրացիայի ռիսկերի, որի վկայությունը հանրապետության բնակչության միգրացիոն հոսքերի շարունակաբար բացասական մնացորդն է:

Կատարված հետազոտությունները փաստում են, որ տարբեր սոցիալական շերտերի համար մարդկային կապիտալի վերարտադրության գործոնների ազդեցությունը զգալիորեն տարբեր է:

Տարբեր են նաև մարդկային կապիտալի վերարտադրության հետ շաղկապված միգրացիոն վարքագծի շարժառիթները: Հատկանշականն այն է, որ մարդկային կապիտալի վերարտադրության գործընթացների վրա մակրո/մեզոմակարդակում ավելի շոշափելի ներգործություն է իրականացվում, քան միկրոմակարդակում:

Հայաստանում բնակչության առանձին սոցիալական խմբերի մարդկային կապիտալում կատարվող ներդրումների գծով ձևավորվել է զգալի անհաշվեկշռվածություն, ինչն այդպիսի ներդրումների իրականացման հարցում հստակ ազդեցություն ունի և առաջնահերթությունների բացակայության հետևանք է:

Գործնականում ստացվել է այնպես, որ մեր երկրում ոչ միայն հաշմանդամների, այլև՝ գործազուրկների ու թոշակառուների սոցիալական պաշտպանության համար բավարար միջոցներ չեն գտնվում: Մարդկային կապիտալում այդ ուղղությամբ կատարվող ներդրումների պակասը ազդում է բնակչության միգրացիոն վարքագծի վրա՝ խթանելով էմիգրացիոն հակումների առաջացումն ու տարածումը:

Անհավասարակշիռ վիճակ է ձևավորվել նաև բարձրագույն մասնագիտական կրթության ոլորտում հանրային և մասնավոր աղբյուրներից կատարվող ներդրումների կառուցվածքում և ուղղություններում: ՀՀ-ում բարձրագույն մասնագիտական կրթությունը մի շարք ծրագրերի գծով դարձել է «էլիտար», ինչն արդարացի դժգոհություն է առաջացնում բնակչության լայն շերտերում՝ միաժամանակ ծնելով էմիգրացիոն տրամադրություններ:

Սոցիալական անարդարության դրսևորումներն աչքի են զարնում ոչ միայն վճարովի կրթական, այլև՝ վճարովի առողջապահական, մշակութային, կենցաղային և այլ ծառայությունների մատուցման ոլորտներում: Այդպիսի ծառայություններն անհասանելի են հատկապես հեռավոր մարզերի, սահմանամերձ և լեռնային բնակավայրերի բնակիչների համար:

Հայաստանում բավականին սահմանափակ են որակյալ աշխատուժի կարողությունների և հմտությունների իրացման հնարավորությունները, ինչը հատկապես երիտասարդության մտածելակերպում և գործելակերպում լուրջ էմիգրացիոն միտումներ է ձևավորում: Կուտակված բարձրորակ մարդկային կապիտալի ոչ արդյունավետ օգտագործումը, որի դրսևորումներից է ցածրակարգ ու նվազ (ցածր) վարձատրվող աշխատանքներում որակյալ աշխատուժի ներգրավվածությունը, նույնպես իր բացասական ազդեցությունն է գործում բնակչության միգրացիոն վարքագծի վրա:

Իրենց մասնագիտական կարողություններից ցածր աշխատանք կատարող քաղաքացիական մասնագետներն աշխատանք ունենալու շնորհիվ ի վիճակի են լուծել ինչ-ինչ սոցիալական հարցեր, սակայն ավելի շատ բարոյափոփոխական ճնշման ազդեցությամբ հաճախ դիմում են արտագաղթի. նրանք ավելի նպատակահարմար են համարում նման ցածրակարգ աշխատանք կատարել արտասահմանում՝ իրենց ծանոթ - բարեկամների «աչքից հեռու», քան թե հայրենիքում:

Գյուղաբնակներն ավելի շատ արտասահման են մեկնում ոչ թե իրենց մասնագիտական հավակնությունների չբավարարման, այլ՝ պարզապես «հացի խնդիր» լուծելու նկատառումով, այսինքն՝ գյուղական բնակչության շրջանում գերակշռում է տնտեսական գործոնը: Այդ իսկ պատճառով, եթե քաղաքային բնակչության շրջանում ռեէմիգրանտների տեսակարար կշիռը համեմատաբար փոքր է, ապա գյուղաբնակների վերադարձը հայրենի օրրան անհամեմատ ավելի շատ է արձանագրվում:

Հայաստանում մարդկային կապիտալի վերարտադրության համակարգի և տնտեսության կողմից աշխատանքային ռեսուրսների նկատմամբ ձևավորվող պահանջարկի միջև դեռևս չի ձևավորվել ներդաշնակ համամասնություն. մարդկային կապիտալում ներդրումների հավելածն զգալիորեն առաջանցիկ բնույթ ունի տնտեսության աճի տեմպերի նկատմամբ: Մարդկային կապիտալի հարաբերական ավելցուկի պայմաններում աշխատաշուկայի առանձին հատվածներում ձևավորվել և պահպանվում է էական խզումը աշխատուժի պահանջարկի և առաջարկի միջև:

Այս պարագայում շարունակաբար ձևավորվում են աշխատանքային ռեսուրսների, հատկապես՝ երիտասարդության էմիգրացիոն հոսքերը: Հետևաբար, ներկայումս չափազանց կարևորվում է մարդկային կապիտալի քիրախավորված վերարտադրության ճանապարհով միգրացիոն հոսքերի կարգավորման ուղիների բացահայտումը և կիրարկումը:

Եթե 1990-ականներին և 2000-ականներին երկրից արտագաղթում էին հիմնականում անապահով և աղքատ ընտանիքները, ապա վերջին տարիներին անգամ որոշ կայացած գործարարների շրջանում է ձևավորվում էմիգրացիոն կենսաոլորտը: Նրանցից շատերը գործարարության կայուն զարգացման հստակ երաշխիքներ չեն տեսնում, ի վերջո փորձում են իրենց կապիտալը տեղափոխել արտասահման և այնտեղ գործունեություն ծավալել:

Նման միգրացիոն վարքագիծն առաջ է բերում ինչպես ֆիզիկական կապիտալի, այնպես էլ՝ մարդկային կապիտալի արտահոսք:

Ուսանող երիտասարդության շրջանում անցկացված հարցազրույցները և ֆոկլուս խմբերում քննարկումները վկայում են, որ ուսումնառության տարիների աճին զուգընթաց, ուսանողների շրջանում նկատվում են ապագայի նկատմամբ ոչ լավատեսական սպասումների ձևավորման և էմիգրացիոն շարժառիթների ակտիվացման միտումներ:

Վերադարձած էմիգրանտների շրջանում գերիշխում են ոչ այնքան տնտեսական, որքան՝ բարոյահոգեբանական գործոնները: Ռեէմիգրանտներն, ի տարբերություն սեզոնային աշխատանքի մեկնողների, առավել լուրջ են վերաբերում էմիգրացիայի ռիսկերին և անգամ վերջնական վերադարձի որոշումը փորձում են հիմնավորել էմիգրանտների համար արտասահմանում անխուսափելիորեն առաջացող ամենատարբեր խնդիրներով:

Միգրացիոն հոսքերը սոցիալական կապիտալի յուրատեսակ «կրիչներ» են, քանի որ դրանցում իրենց արտացոլումն են գտնում ձևավորված սոցիալական կապիտալի փոփոխությունները: Էմիգրանտները, լքելով հայրենիքը, դրանով իսկ «փոշիացնում» են իրենց իսկ ձևավորած սոցիալական կապիտալը: Մինչդեռ վերադարձողները փորձում են արտասահմանում ձեռք բերած փորձն ու կապերն օգտագործել հայրենիքում՝ վերահաստատելով իրենց դիրքերը հասարակության մեջ:

Մարդկային կապիտալի օգտագործման արդյունավետության կորուստներ են արձանագրվում անհատների կողմից խմբային վարքագծի նորմերի խախտման, փոխադարձ վստահության անկման և «ցանցային» գործունեության ներդաշնակության բացակայության պարագայում: Մարդկային կապիտալի վերարտադրության գործընթացներում փոխվստահության վարքագծային նորմերի կայունությունը լուրջ լծակներ է ձևավորում ոչ միայն սոցիալական կապիտալի բազմապատկման, այլև՝ արտագաղթի կանխարգելման ուղղությամբ:

Հակառակը, սոցիալական կապիտալի անբավարարությունը կարող է խթանել էմիգրացիոն հակումների զարգացումը նույնիսկ այն պարագայում, երբ առկա է կուտակված բարձրորակ մարդկային կապիտալ, որը նպատակային կերպով չի օգտագործվում:

Մարդկային կապիտալում կատարվող ներդրումների արդյունավետությունը և աշխատուժի միգրացիոն վարքագիծը սերտորեն շաղկապված են: Մասնագիտական վերապատրաստման համակարգում աշխատողների հմտությունների կատարելագործումը կամ կարողությունների բարելավումն իրենց ուղղակի դրական ազդեցություն են գործում մարդկային կապիտալի բնականոն վերարտադրության և համապատասխան հատույցի ապահովման գործում:

Ներկայումս ՀՀ-ում ձևավորվել է այնպիսի իրավիճակ, երբ գործատուն շահագրգռված չէ խոշոր գումարներ ծախսել իր աշխատակիցների որակավորման բարձրացման ուղղությամբ, իսկ վարձու աշխատողներն էլ, ստանալով համեստ աշխատավարձ, այն հիմնականում ուղղորդում են առօրյա ծախսերին՝ հնարավորություն չունենալով ֆինանսավորելու իրենց վերաորակավորման գործընթացը:

Միջին և ավագ դպրոցի շրջանավարտների և նրանց ծնողների գնալով ավելի մեծ մասն արդարացված են համարում կողմնորոշումը ոչ թե դեպի բարձրագույն, այլ դեպի նախնական-արհեստագործական և միջին մասնագիտական կրթական համակարգերը: Վերիններս համեմատաբար էժան են, կարճաժամկետ և ավելի լայն հեռանկարներ են բացում աշխատաշուկայում աշխատանք գտնելու հարցում: Հետևաբար, մարդկային կապիտալի ներդաշնակ ու բնականոն վերարտադրության գործընթացում էական դերակատարում ունի «կրթություն» և «աշխատաշուկա» համակարգերի փոխներթափանցման և համահունչության ապահովումը: Այն կարող է կանխարգելիչ դեր ունենալ նաև երիտասարդների էմիգրացիոն հակումների ձևավորման հարցում:

Գործազուրկների շրջանում հետազոտությունները վկայում են, որ նրանց միգրացիոն մոտմները կարող են զգալիորեն զսպվել լրացուցիչ աշխատանքային հմտությունների ու կարողությունների զարգացման շնորհիվ:

Գործազուրկների մարդկային կապիտալի պահպանման ու վերարտադրության գործընթացներում կարևոր է դառնում կարճաժամկետ թրեյնինգների ճանապարհով թիրախավորված կարողությունների ձեռքբերումը, ինչը որոշակիորեն նպաստում է զբաղվածության մեծացմանը և նվազեցնում միգրացիայի ռիսկերի առաջացման հավանականությունը:

ՀՀ-ում միգրացիայի ռիսկերի կանխարգելման և կառավարման արդյունավետ համակարգ ձևավորելու հարցում կարող են որոշակիորեն օգտակար լինել միգրացիայի և մարդկային կապիտալի վերարտադրության փոխառնչությունների վերլուծության արդյունքում դուրս բերված հետևյալ ընդհանրացումներն ու առաջարկությունները:

ՀՀ-ում անհրաժեշտություն է առաջացել մշակել պետական միգրացիոն քաղաքականության հայեցակարգ, որում պարզորոշ ներկայացված կլինեն նաև մարդկային կապիտալի վերարտադրության և միգրացիայի ռիսկերի իրական փոխառնչությունները: Այդ հայեցակարգը պետք է հստակեցնի միջոցառումների ու լծակների շրջանակը, որոնք մի կողմից կունենան երկրից մարդկային կապիտալի արտահոսքը սահմանափակող ազդեցություն և, մյուս կողմից՝ կնպաստեն մարդկային կապիտալի «ներկրմանը», մասնավորապես՝ ռեմիգրանտների կողմից արտասահմանում ձեռք բերված առաջավոր փորձի կիրառումը խթանելու ճանապարհով:

ՀՀ-ում մարդկային կապիտալի առանձին բաղադրիչների վերարտադրության գործընթացներում գոյություն ունի ինչպես հորիզոնական, այնպես էլ ուղղահայաց կտրվածքի հավասարակշռության խախտում, ինչը շարունակաբար կառաջացնի միգրացիայի լուրջ ռիսկեր այդ թվում՝ գեղեցրային բնույթի: Մարդկային կապիտալի բաղադրիչների ներդաշնակեցման անհրաժեշտ նախադրյալներ կարող են լինել՝ կլինի կրթության շարունակականության երաշխավորումը, գործատուների աջակցությամբ վերաորակավորման թրեյնինգների կազմակերպումը, աշխատաշուկայի և իրականացվող կրթական ծրագրերի համահունչության ապահովումը, սոցիալական ծրագրերի իրագործումը հանրային ու մասնավոր հատվածների կողմից համաֆինանսավորման սկզբունքով:

Մարդկային կապիտալի վերարտադրության գործընթացում իրականացվող ներդրումների ընդհանուր արդյունավետությունը ցածր է: Դրա պատճառը ոչ միայն մարդկային կապիտալի հատույցի խիստ ցածր մակարդակն է, այլև, առաջին հերթին՝ մարդկային կապիտալի առանձին բաղադրիչների գծով իրականացվող ներդրումների անհավասարաչափ բաշխումը: Որքան նվազում է մարդկային կապիտալում ներդրումների արդյունավետությունը, այնքան ուժգնանում են բնակչության էմիգրացիոն հակումները: Մարդկային կապիտալի վերարտադրությունը որոշակի մեխանիզմներով հնարավոր է կարգավորել ըստ բնակչության

թիրախավորված տարբեր սոցիալական խմբերի այնպես, որ հնարավորինս կանխարգելվեն միգրացիոն ռիսկերը և երկրի ներսում աշխատուժի օգտագործումը դառնա արդյունավետ: Այս առումով, անհրաժեշտ է համարվում մասնագիտական կրթության ծանրության կենտրոնի տեղափոխումը բուհերից դեպի քոլեջներ և արհեստագործական ուսումնարաններ, թիրախավորված սոցիալական խմբերում վերաորակավորման կարճաժամկետ դասընթացների կազմակերպումը, վերադարձածների կողմից արտասահմանում յուրացրած ինովացիոն գաղափարների ու տեխնոլոգիաների արժևորումն ու կիրարկումը:

Միգրացիայի, մարդկային կապիտալի և սոցիալական կապիտալի եռակողմ փոխշաղկապվածությունը պետք է ծառայի միգրացիոն հոսքերի արդյունավետ կառավարմանը: Այս նպատակով առաջարկվում է միգրացիոն հոսքերի և մարդկային կապիտալի վերարտադրության հավասարակշռության խախտումները մասամբ չեզոքացնել սոցիալական կապիտալի նպատակային օգտագործումով: Այս հարցում նշանակալից դերակատարում է վերապահվում ՀՀ-ում ձևավորվող քաղաքացիական հասարակության ինստիտուտին և դրա արժեհամակարգին՝ «ցանցային» փոխվստահության մթնոլորտի ձևավորմանը, հանրային շահի առաջնայնության գիտակցմանը, անհատների ինքնակազմակերպման հատկությունների դրսևորմանը, դրանց ուղղորդմանը խմբային շահերի իրացմանը և այլն: Հանրային կառավարման համակարգի բոլոր օղակների (ի դեմս պետության, հասարակական կազմակերպությունների, ՁԼՄ-ների, տեղական ինքնակառավարման մարմինների) ակտիվ փոխգործակցության արդյունքում սոցիալական արդարության՝ հասարակայնորեն ընդունելի մակարդակի պահպանումը կամ վերականգնումը կարգավորիչ դերակատարում կունենա ոչ միայն միգրացիոն ռիսկերի արդյունավետ կառավարման, այլև՝ մարդկային կապիտալի վերատադրության ներդաշնակության ապահովման գործընթացներում:

ABSTRACT

Marzpanyan A., Markosyan R., Khachatryan N.

MIGRATION RISKS AND HUMAN CAPITAL REPRODUCTION: STATEMENT OF QUESTIONS, QUESTIONING, COMPARISONS

In this book numerous conclusions and recommendations have been drawn based on the research on multilayer interconnections between migration and human capital reproduction, which can be applied for the regulation of migration flows in RA through targeted reproduction of human capital. The basic conclusions are presented below.

Risks of social isolation, legal insecurity, financial vulnerability, unemployment, age and gender discrimination etc., that emerge to a significant part of the population, given the lower level of return on human capital, lead to serious risks of mass emigration, which is the most negative concentrated form of its manifestation.

The impact of human capital reproduction factors on various social groups is significantly different. The motives for migration behavior linked to human capital reproduction are also different.

In Armenia, there is certain imbalance of investments in the human capital of different social groups, which is based on the lack of clear strategy and priorities for such investments.

There is also imbalance between the structure and directions of private and public investments in the higher education system. Higher education has become "elite" for some specialties, which raises justified discontent among broad layers of the population and at the same time creates emigration inclinations among them.

Manifestations of social injustice strike the eye not only in the field of paid education system, but also in the fields of paid healthcare, cultural, household and other service sectors. Such services are inaccessible especially to the population in remote regions residents of borderline and mountain areas.

The urban residents, who perform work that requires lower qualification than they have, are able to solve some social issues since they have a job, however, quite often they decide to emigrate under moral-psychological pressure; they find it more appropriate to perform such cheap work abroad, far from the "sight" of their relatives and friends, and not in their homeland.

Rural inhabitants mostly leave abroad to solve the issue of their leaving, rather than tempted by the fear of not realizing their professional ambitions in their homeland; that

is to say, the economic factor for migration prevails among rural residents. For this reason we face a rather low ratio of re-emigrants among the urban inhabitants, however, returns among rural residents can be observed quite frequently.

There is not yet consistent balance between the human capital reproduction system and demands of economy towards its labor resources in Armenia; the growth of investments in human capital is significantly outpacing the economic development rates.

Given the relative surplus of human capital a significant gap is formed between labor demand and supply in different segments of the labor market. In this situation emigration of labor resources, especially young people, is inevitable.

Interviews and focus group discussions with students reveal that throughout years of study they are filled with pessimistic expectations towards their future and gradually acquire migration inclinations.

The effectiveness of use of human capital decreases when there is inconsistency in group behavioral norms, breach of mutual trust of individuals or non-harmonic "networking activities. In human capital reproduction processes the stability of behavioral norms of building confidence ensures strong levers not only for the multiplication of social capital, but also for the prevention of emigration.

The effectiveness of investments in human capital and the migration behavior of the workforce are strongly interconnected. In the field of professional training, the enhancement of skills and competencies of the staff has a direct positive impact on the natural reproduction of human capital and provision of respective return.

Currently in Armenia there is a situation where the employer is not particularly interested in spending large sums of money to raise the level of qualifications of its employees. The hired workers, in their turn, getting average or below-average wages, spend it on routine household expenditures and then are unable to fund their re-qualification process.

Graduates of middle and high schools and their parents consider it reasonable to take the orientation towards pre-vocational and vocational education systems. These are rather short, incomparably cheaper, and most importantly, they create wider perspectives for finding a respective job in the labor market. Hereby, the strong link and harmony between "education system" and "labor market" has a decisive role in the natural and consistent reproduction process of human capital.

The research among the unemployed depicts that their migration inclinations are significantly weakened by means of developing their additional labor skills and competences. In the process of maintenance and reproduction of human capital of the unemployed, short-term training courses that are targeted to the acquisition of specific job skills play a significant role, which decrease the level of unemployment and prevents the creation of migration risks.

In RA, the following recommendations, drawn from the analysis of interrelations between migration and human capital reproduction, can be useful in the establishment of an effective system for the prevention and management of migration risks.

- In RA, the need has arisen to develop a national migration policy concept, which will clearly introduce the real interrelations between human capital reproduction and migration risks. The concept is to clarify the scope of measures and mechanisms, which will, on the one hand, have the impact of restricting the outflows of country's human capital and, on the other hand, promote human capital "imports", particularly through promoting the use of advanced experience acquired by the re-emigrants abroad.
- There is a breach in both horizontal and vertical balance in the process of reproduction of individual components of human capital, which may continuously cause serious risks of migration. The necessary prerequisites for the consistency/harmonization of human capital components may be: continuous education, trainings organized by the support of employers, coherence between labor market and academic programs, social programs co-financed by public and private sectors.
- The overall efficiency of investments in human capital reproduction process is low. The reason is not only the extremely low level of return on human capital, but also, first of all, the uneven distribution of investments in individual components of human capital. The less is the efficiency of investments in human capital, the stronger are the migration inclinations of the population.
- Human capital reproduction can be regulated in different target social groups of people through relevant mechanisms in the way that migration risks are prevented and the use of human capital within the country becomes effective. In this respect, it is necessary to transfer the center of gravity of tertiary education from universities on colleges and vocational schools, to organize short-term retraining courses in target social group application of the new ideas and technologies acquired abroad by the returnees.
- The trilateral interconnection between migration, human capital and social capital should serve to the effective management of migration flows. For this purpose, we recommend to neutralize the breach in balance between migration flows and human capital reproduction through targeted use of social capital. In this regard, a great role is given to the establishment of civil society institutions in RA and the values system it pursues: establishment of the atmosphere of mutual trust, perception of the priority of public interest, display of self-organizational properties of individuals and directing them towards the pursuit of group interests.
- In result of active cooperation among all public management units (the state, public organizations, mass media, local authorities), the maintenance and restoration of the publicly acceptable level of social justice will play a regulatory role not only in the effective management of migration flows, but also in the harmonization/consistency of human capital reproduction process.

РЕЗЮМЕ

Марзпаян А., Маркосян Р., Хачатрян Н.

МИГРАЦИОННЫЕ РИСКИ И ВОСПРОИЗВОДСТВО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: ПОСТАНОВКА ВОПРОСОВ, ОПРОСЫ, СОПОСТАВЛЕНИЯ

В этой книге на основе исследования многослойных взаимосвязей между миграцией и воспроизводством человеческого капитала разработаны некоторые выводы и рекомендации, которые могут быть применены в РА для регулирования миграционных потоков посредством целенаправленного воспроизводства человеческого капитала. Основные выводы представлены ниже.

Риски социальной изоляции, правовой незащищенности, финансовой уязвимости, безработицы, дискриминации по признаку пола и возраста и т.д., которым подвержена значительная часть населения республики, с учетом низкого уровня доходности человеческого капитала, приводят к серьезным рискам массовой эмиграции, что является самой негативной концентрированной формой их проявления.

Влияние разных факторов воспроизводства человеческого капитала на различные социальные группы значительно отличается. Мотивы миграционного поведения, связанные с воспроизводством человеческого капитала, также различны.

В Армении сформировался заметный дисбаланс инвестиций в человеческий капитал различных социальных групп, что в основном обусловлено отсутствием четкой стратегии и приоритетов для таких инвестиций.

Существует также дисбаланс между структурой и направлениями частных и государственных инвестиций в систему высшего образования. Получение высшего образования по некоторым специальностям фактически стало «элитным» благом, что вызывает обоснованное недовольство среди малообеспеченных групп и в то же время создает эмиграционные наклонности среди них.

Проявления социальной несправедливости бросаются в глаза не только в системе платного образования, но и в сфере платных услуг здравоохранения, культурного, бытового и других секторов. Такие услуги недоступны для ши-

роких слоев населения особенно в отдаленных, приграничных и горных районах республики.

Городские жители, которые выполняют работу ниже своей квалификации, так или иначе способны решить некоторые социальные потребности, так как у них есть работа, тем не менее, довольно часто решают эмигрировать под давлением морально-психологических факторов; они считают, что более целесообразно выполнять такую малопривлекательную работу не на своей родине, а за границей, далеко от «глаз» своих родственников и друзей.

Сельские жители в основном уезжают за границу из-за невозможности удовлетворения своих повседневных запросов, а не искушаются опасением не реализовать свои профессиональные амбиции на родине; это свидетельствует о том, что экономический фактор миграции преобладает среди сельских жителей. Именно по этой причине доля реэмигрантов среди городского населения довольно низкая, а среди сельских жителей можно наблюдать довольно частое возвращение на Родину.

В Армении до сих пор не сформирован баланс между системой воспроизводства человеческого капитала и потребностями экономики на трудовые ресурсы; рост инвестиций в человеческий капитал значительно опережает темпы экономического развития.

Учитывая относительный избыток человеческого капитала в различных сегментах рынка труда образуется значительный разрыв между спросом и предложением на рабочую силу. В этой ситуации эмиграция трудовых ресурсов, особенно молодежи, является неизбежной.

Интервью со студентами и обсуждения в фокус-группах выявляют, что в годы учебы у студентов постепенно формируются пессимистические ожидания по отношению к их будущему, под влиянием которых и они приобретают миграционные наклонности.

Эффективность использования человеческого капитала резко падает в силу несоответствия групповых норм поведения, нарушения взаимного доверия лиц или негармоничных «сетей» деятельности. В процессе воспроизводства человеческого капитала устойчивость поведенческих норм является необходимым условием не только для умножения социального капитала, но и для предотвращения массовой эмиграции.

Эффективность инвестиций в человеческий капитал и миграционное поведение рабочей силы сильно взаимосвязаны. В области профессиональной подготовки повышение квалификации и компетентности персонала непосредственно оказывают положительное влияние на естественное воспроизводство человеческого капитала и повышение его отдачи.

В настоящее время в Армении мы сталкиваемся с ситуацией, когда работодатель не особо заинтересован и не тратит соответствующую сумму денег на повышение уровня квалификации своих сотрудников. В свою очередь, среднестатистический работник, получающий среднюю заработную плату, тратит деньги на удовлетворение повседневных потребностей и не в состоянии финансировать процесс собственной переквалификации.

Выпускники средних школ и их родители постепенно ориентируются на систему допрофессионального и профессионального образования. Эта система не требует долгих лет обучения, несравненно дешевая, а самое главное, открывает широкие перспективы для нахождения соответствующей работы на рынке труда. Таким образом, тесная связь и гармония между системами «образование» и «рынок труда» играют решающую роль в естественном процессе воспроизводства человеческого капитала.

Исследования среди безработных показывают, что их миграционные наклонности значительно ослабляются в силу развития трудовых навыков или дополнительных компетенций. Краткосрочные учебные курсы для безработных, направленные на приобретение конкретных профессиональных навыков, играют значительную роль в политике снижения уровня безработицы и тем самым предотвращают возникновение миграционных рисков.

Нижеприведенные обобщения и рекомендации, выведенные из анализа взаимосвязей между миграцией и воспроизводством человеческого капитала, могут быть полезными в создании эффективной системы предупреждения и управления миграционными рисками в Армении:

- в РА возникла острая необходимость разработки концепции национальной миграционной политики, в которой будут четко представлены реальные взаимосвязи между воспроизводством человеческого капитала и миграционными рисками. Эта концепция призвана установить рамки и объем тех мер и механизмов, которые будут содействовать, с одной стороны, ограничению оттока человеческого капитала из страны, и, с другой стороны, «импорта» этого капитала, в частности, путем поощрения использования передового опыта, приобретенного реэмигрантами за рубежом;
- в процессе воспроизводства человеческого капитала имеет место нарушение горизонтального и вертикального баланса между отдельными компонентами этого капитала, что может постоянно вызывать серьезные риски миграции. Необходимыми предпосылками гармонизации воспроизводства компонентов человеческого капитала могут стать: непрерывное образование, тренинги, организованные при поддержке работо-

дателей, тесная взаимосвязь между рынком труда и академическими программами, социальные программы, финансируемые государством и частным сектором экономики;

- в Армении общая эффективность инвестиций в человеческий капитал оценивается как низкая. Причина тому не только крайне низкий уровень отдачи человеческого капитала, но и, в первую очередь, неравномерное распределение инвестиций на его отдельные составляющие. Чем меньше эффективность инвестиций в человеческий капитал, тем сильнее миграционные наклонности населения;
- воспроизводство человеческого капитала внутри различных социальных групп может регулироваться с помощью соответствующих механизмов, обеспечивающих предотвращение миграционных рисков и эффективное применение человеческого капитала в стране. В связи с этим, необходимо перенести центр тяжести профессионального образования из университетов на колледжи и профессионально-технические училища, организовать краткосрочные курсы переподготовки в целевых социальных группах, управлять внедрением новых идей и технологий, приобретенных репатриантами за рубежом;
- трехсторонняя взаимосвязь между миграцией, человеческим капиталом и социальным капиталом должна служить эффективным рычагом управления миграционными потоками. Для этого рекомендуется нейтрализовать брешь в балансе между миграционными потоками и воспроизводством человеческого капитала за счет целевого использования социального капитала. В связи с этим важное значение имеет создание в РА институтов гражданского общества и присущей им системы ценностей: атмосфера взаимного доверия, приоритет общественных интересов, проявление самоорганизации отдельных лиц и групп как предпосылка реализации групповых интересов;
- активное сотрудничество между всеми подразделениями государственного управления (правительство, общественные организации, средства массовой информации, местные органы власти и т.п.) с целью поддержания общественно приемлемого уровня социальной справедливости, что может сыграть регулирующую роль не только в эффективном управлении миграционными потоками, но и в гармонизации воспроизводства человеческого капитала.

ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

1. Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանում: Միգրացիայի միջազգային կազմակերպություն, Երևան, Անտարես, 2012:
2. Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանում. առկա միտումները և քաղաքականության տարբերակները, Ալեքսանդր Դեվլյար, //Միգրացիայի միջազգային կազմակերպություն, Երևան, 2012:
3. Աստվածատուրով Ս., Մարգարյանյան Հ., Արտագաղթի, մարդկային կապիտալի վերարտադրության և գենդերային ռիսկերի փոխկապվածությունը ՀՀ-ում, Բանբեր Երևանի համալսարանի, Սոցիոլոգիա, տնտեսագիտություն, N 2 (143), 2014:
4. Ավետիսյան Կ., Արզումանյան Ա., Մարդը սոցիալ-տնտեսագիտական ժամանակակից գրականության մեջ, Հայաստան. Ֆինանսներ և էկոնոմիկա, Երևան, N 8-9, 2005:
5. Ավետիսյան Կ., Ղարիբյան Ա., Մարդկային կապիտալի տեսության ձևավորումը և զարգացումը, Բանբեր Երևանի համալսարանի, N 1 (109), Երևան, 2003:
6. Թադևոսյան Զ., Կապիտալի և աշխատուժի միջազգային միգրացիա, Երևան, 2005:
7. Համբարձումյան Ա., ՀՀ-ում մարդկային կապիտալի իրացման ասպեկտները, «ՀՀ-ում աշխատանքային օրենսդրությունը որպես գենդերային հավասարությանը նպաստող արդյունավետ մեխանիզմ», Համաժողովի նյութեր, Երևան, 2009:
8. Հայաստանի Հանրապետությունում միգրացիայի կառավարման ոլորտի ուսումնասիրություն. Գնահատման առաքելության զեկույց, //ՄՄՀ Հայաստանյան առաքելություն, Երևան, մարտ, 2008:
9. Հայաստան 2020. Զարգացման և անվտանգության ռազմավարություն, Երևան, Տիգրան Մեծ, 2003:
10. Հայաստանի Հանրապետության Ազգային անվտանգության ռազմավարություն, Հայկական բանակ, 2006, N 2 (48):
11. Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2016 թ. հունվար-մայիսին, ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայություն, 2016:
12. Հայաստանի Հանրապետությունում կյանքի որակի հետազոտություն, զեկույց, հեղինակ՝ սոց. գ. թ. Ս. Մանուկյան, // «Այ Փի Էս Մի» Զաղաքական և սոցիոլոգիական խորհրդատվությունների ինստիտուտ, 30 մարտի, 2013:
13. Հայաստանյան աշխատուժի ներուժի ուսումնասիրություն, //ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության «Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալություն, Միգրացիայի միջազգային կազմակերպություն, Եվրոպական միություն, Երևան, 2013:

14. ՀՀ երիտասարդների զբաղվածության հիմնախնդիրները, Երիտասարդական ուսումնասիրությունների ինստիտուտ, Երևան, 2013:

15. ՀՀ կառավարության 2011 թ. դեկտեմբերի 29-ի N 51 արձանագրային որոշմամբ «Հայաստանի Հանրապետությունից սկիզբ առնող անկանոն միգրացիայի երևույթի ուսումնասիրության և դրա կանխարգելման վերաբերյալ հայեցակարգ»:

16. ՀՀ կառավարության 2012 թ. նոյեմբերի 8-ի նիստի N 45 արձանագրային որոշում. «Հայաստանի Հանրապետության զբաղվածության 2013-2018 թվականների ռազմավարություն»:

17. ՀՀ ԿԲ ամենամսյա տեղեկատու, www.CBA.am:

18. ՀՀ ԿԲ տեղեկատու, հունվար, 2015:

19. ՀՀ ԿԲ տեղեկատու, հունվար, 2016:

20. Մարդկային աղբատությունը և աղբատամետ քաղաքականությունը Հայաստանում, ՄԱԿ-ի Հայաստանյան գրասենյակ, Երևան, 2005:

21. Մարդկային զարգացման հիմունքներ, Ուսումնամեթոդական ձեռնարկ մագիստրանտների համար, Երևան, «Նշանակ» ՍՊԸ, 2008:

22. Մարզպանյան Հ., Տնտեսական զարգացման հումանիզացման պատմական միտումը, Երևան, 2010:

23. Մարզպանյան Հ. Ա., Աստվածատուրով Ս. Վ., Անցումային տնտեսության միգրացիայի ռիսկերը մարդկային կապիտալի վերարտադրության լույսի ներքո: Գիտական հոդվածների ժողովածու: Ավ. Մկրտչյանի անվ. տնտեսաիրավագիտական համալսարան, Երևան, 2012:

24. Մարզպանյան Հ. Ա., Հարությունյան Ա. Ա., Մարդկային կապիտալի՝ որպես տնտեսական ռեսուրսի ֆինանսական գնահատման մեթոդաբանական մոտեցումները: Վիճակագրության արդի հիմնախնդիրները ՀՀ-ում: Միջբուհական գիտաժողովի նյութեր (4-5 դեկտեմբեր, 2014 թ.) Երևանի Հյուսիսային համալսարան, 2014:

25. Մարզպանյան Հ. Ա., Սիրոյան Գ. Ա., Եղոյան Կ. Շ., ՀՀ բնակչության միգրացիոն հոսքերի գործոնները և միտումները. ռեգրեսիոն վերլուծության արդյունքներ: Տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ և կառավարում, N 4, 2007:

26. Մարզպանյան Հ. Ա., Սիրոյան Գ. Ա., Հայաստանի Հանրապետությունից Արևմտյան Եվրոպա արտագաղթած բնակչության սոցիալ-տնտեսական դրության շուրջ: Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-տնտեսական զարգացման արդի հիմնախնդիրները, N 6, 2005, Երևան, Դիանա:

27. Միգրանտների կողմից Հայաստան ուղարկվող դրամական փոխանցումներ, //Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն, Ալֆափիլաս Քրնսալտինգ, ԱՄԿ Արևելյան Եվրոպայի և Կենտրոնական Ասիայի ենթատարածաշրջանային գրասենյակ, Երևան, 2009:

28. Միգրացիա և հմտություններ. Հայաստանի ազգային զեկույց. «2011/2012 թթ. Հայաստանում հմտությունների, միգրացիայի և զարգացման միջև եղած կապերի հետազոտության արդյունքները»: Եվրոպական կրթական հիմնադրամ և Հետազոտական ռեսուրսների կովկասյան կենտրոններ-Հայաստան, Եվրոպական կրթական հիմնադրամ, Թուրին, 2012, հունիս:

29. Միգրացիայի կառավարման գործոնները Հայաստանում, Սամվել Մանուկյան, սոց. գ. թ., «Այ Փի Էս Մի» Քաղաքական և սոցիոլոգիական խորհրդատվությունների ինստիտուտ, Երևան, 2013:

30. Միգրացիան և զարգացումը. Հայաստանում առկա իրավիճակի ուսումնասիրություն, // Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն, ԱՄԿ Արևելյան Եվրոպայի և Կենտրոնական Ասիայի ենթատարածաշրջանային գրասենյակ, Երևան, 2009:

31. Մինասյան Ա., Արտագաղթի նվազեցման և ներգաղթի խրախուսման հրամայականը: Տարեգիրք 2011: Տնտեսագիտության ֆակուլտետ, ԵՊՀ հրատ., 2011:

32. Սարգսյան Հ., Համբարձումյան Ա., Ղարիբյան Գ., Մարգարյան Հ., Խառատյան Ա., Եղիազարյան Մ., Քոչինյան Ն., Սկրտչյան Հ., Կապիտալի նախասկզբնական կուտակման, հարստության ու եկամուտների բեռնացման առանձնահատկությունները և կարգավորման հիմնախնդիրները ՀՀ անցումային տնտեսությունում: Գիտահետազոտական աշխատանք, Երևան, 2011:

33. Վ. Թովմասյան, Ժողովրդագրական մարտահրավերները և բնակչության հեռանկարները, Երևան, 2013:

34. Վարդանյան Գ. Ի., Գիտելիքահենք տնտեսություն: Հնարավորություններ և մարտահրավերներ, Երևան, Գիտություն, 2008:

35. Арутюнян Л., Новые перипетии армянской миграции: аккумулятивная причинность и возможные последствия. – Тарեգիրք, 2011: Տնտեսագիտության ֆակուլտետ, ԵՊՀ հրատ., 2011:

36. Арутюнян Л., Трудовая миграция населения Армении: средство, предотвращающее бедность. - Трудовая миграция в СНГ: социальные и экономические эффекты / Отв. ред. Ж. Зайончковская. // Центр изучения проблем вынужденной миграции в СНГ. Независимый исследовательский Совет по миграции стран СНГ и Балтии. Ин-т народнохоз. прогнозирования РАН– М., 2003.

37. Галиев Е., Воспроизводство человеческого капитала в диапазоне экономического цикла. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук, Казань, 2009.

38. Гуринович Н., ФМС: содействие социокультурной адаптации мигрантов // «Человек и труд», № 10, 2011.

39. Колосницина М. Г., Международная трудовая миграция: теоретические основы и политика регулирования, //Экономический журнал ВШЭ, № 4, 2004.

40. Марзпанян А. А., Аствацатуров С. В., Миграционные риски переходного периода в контексте теории человеческого капитала (к постановке проблемы). Московское научное обозрение. Научно-практический журнал 7 (23), Том 2, 2012.

41. Мау В., Человеческий капитал: вызовы для России, «Вопросы экономики», № 7, 2012.

42. Методология и методы изучения миграционных процессов. Междисциплинарное учебное пособие / Под ред. Ж. Зайончковской, И. Молодиковой, В. Мукомея.– М.: Центр миграционных исследований; Адамант, 2007.

43. Мкртчян Н., Миграция и средства массовой информации: Реальные и мнимые угрозы // Космополис. 2003. Осень. № 3 (5).
44. Нуреев Р., Человеческий капитал и проблемы его развития в современной России // Общественные науки и современность, № 4., 2009.
45. Погосян А., Армянские мигранты в России: разоблаченные чужие. // Миграция XXI век. – М.: АМА-ПРЕСС, 2011, № 6(09).
46. Последствия вступления Кыргызстана в Таможенный союз и ЕЭП для рынка труда и человеческого капитала старны, Евразийский Банк Развития, Центр интеграционных исследований, Санкт-Петербург, 2013.
47. Селезнева Е. В., Инвестиции в человеческий капитал, //ХГУ, Институт экономики и управления, //www, pdffactory.com
48. Статистический бюллетен Центрального банка Республики Армения, Ереван, 2014.
49. Aleksandr Grigoryan, Who else migrates from Armenia? Evidence from intentions (2013), CRRC-Armenia Exploratory Research Fellowship Program.
50. Armen Yeghiazaryan, Vahram Avanesian, and Nelson Shahnazaryan. How to reverse emigration? Technical report, jointly with "Ameria" CJSC, 2003.
51. Ashenfelter A., Layard R. (1986). Handbook of Labor Economics, Vol. I. Amsterdam, North-Holland.
52. Assessment of Labor Market potential in Armenia (2013), "State Employment Service" Agency under the RA Ministry of Labour and Social Affairs, International Organisation for Migration, European Union.
53. Backer S. Gary (1964), Human Capital: A Theoretical and Empirical Analyses, University of Chicago.
54. Becker G.S. (1962), "Investments in Human Capital: A Theoretical Analysis" Journal of Political Economy 70:9-49.
55. Begrakyan E. (2013), Inequality, Human Capital, Growth and Mobility in Armenia Economic Research Department, Central Bank of Armenia.
56. Bontis, N., Dragonetti, N. C., Jacobsen, K. & Roos, G. (1999). The Knowledge Toolbox: A Review of Tools Available to Measure and Manage Intangible Resources. European Management Journal, 17 (4), 391–402.
57. Brettell C., Hollifield J.F. (2000), Migration Theory: Talking Across Disciplines", Routledge.
58. Caroline Brettell, James Frank Hollifield, "Migration Theory: Talking Across Disciplines", Routledge, 2000.
59. Castles S. , Miller, M.J. (2009), The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World (4th edition). Basingstoke: Palgrave MacMillan.
60. Coleman J.S. (1988), Social capital in the creation of human capital. American Journal of Sociology 94, 95–120.
61. De Haas H. (2007), "Remittances and Social Development" Geneva: UNRISD.

62. Devillard A. (2012). Labor Migration in Armenia: Existing Trends and Policy Options, International Organization for Migration, Yerevan, 2012, International Organization for Migration Mission in Armenia.
63. Domina T. (2006), "What Clean Break?: Education and Nonmetropolitan Migration Patterns, 1989-2004." *Rural Sociology* 71, 373-398.
64. Durlauf S., Fafchamps M. (2005), *Social Capital // Handbook of Economic Growth* / Ph. Aghion, S. Durlauf (eds.). Amsterdam: Elsevier, Vol. 1, 639 – 699.
65. Dustmann Ch., Fadlon I., Weiss Y. (2010), "Return Migration, Human Capital Accumulation and the Brain Drain," Discussion Paper Series 1013, Centre for Research and Analysis of Migration (CReAM), Department of Economics, University College London.
66. Dustmann Ch., Glitz A. (2011), *Migration and Education*, Norface Discussion Paper Series 2011011, Norface Research Programme on Migration, Department of Economics, University College London.
67. Dustmann Ch., Mestres J. (2010) Remittances and Temporary Migration, *Journal of Development Economics* 92, 62-70.
68. Edgar Begrakyan, *Inequality, Human Capital, Growth and Mobility in Armenia* Economic Research Department, Central Bank of Armenia, May, 2013.
69. Eltridge T., Thomas D. (1964). *Population Redistribution and Economic Growth, United States, 1870-1950*, Vol. 111: Demographic Analyses and Interrelations. Philadelphia: American Philosophical Society.
70. Enhancing Migration Data Collection, Processing and Sharing in the Republic of Armenia, Needs Assessment and Gap Analysis Report, Marina Manke, // International Organization for Migration Mission in Armenia, 2011.
71. Frey William H., 1987. "Migration and depopulation of the metropolis: Regional restructuring or rural renaissance?," *American Sociological Review* 52 (April): 207-257.
72. Gabriel Ch,(2008), *Governing International Labor Migration: Current Issues, Challenges and Dilemmas*”, Routledge.
73. Galiev E., Sh., *Human Capital Reproduction in Economic Cycle Range*, PhD Thesis, Kazan, 2009.
74. Grigoryan A. (2013), *Who else migrates from Armenia? Evidence from intentions*, CRRC-Armenia Exploratory Research Fellowship Program.
75. Haas de H. (2007), *Remittances and social development*, Geneva: UNRISD.
76. Haas de H. (2008), *Migration and development: A theoretical perspective*, International Migration Institute, working paper N9.
77. Haque NU, Kim S-J, (1995), "Human capital flight: impact of migration on income and growth", *IMF Staff Papers* 42:577-607.
78. Harris, J.R., and Todaro, M.P. (1970), 'Migration, Unemployment, and Development: A Two-Sector Analysis,' *American Economic Review*, 61, pp. 126-142.
79. Hergnyan M., Makaryan A. (2006), *The Role of the Diaspora in Generating Foreign Direct Investments in Armenia*, Yerevan.
80. Jennissen R. (2007). Causality Chains in the International Migration Systems Approach. *Population Research and Policy Review* 26(4). 411 –436.

81. Keefer Ph., Knack S. (2005), Social Capital, Social Norms and the New Institutional Economics // C. Menard, M. Shirley (eds.). Handbook of New Institutional Economics. Berlin, Heidelberg: Springer, 701 - 725.
82. Kolosnitsina M. (2004), International Labor Migration: Theoretical Foundations and Regulatory Policies, // HSE Economic Journal, #4, 543-564.
83. Koubek J. (2013), Some comments on the concept of human capital, its value and reproduction, Human Resources Management & Ergonomics, Volume, VII 2/2013, 78-89.
84. Labor Market and Human Capital in Kyrgyzstan: Impact of Accession to the Customs Union and EEP, Eurasian Development Bank, the Center for Integration Studies, St. Petersburg, 2013.
85. Lowell B., Findlay A. (2002), Migration of Highly Skilled Persons from Developing Countries: Impact and Policy Responses, ILO/DfID, Geneva.
86. Manukyan S. (2013), Quality of Life Index report // Institute for Political and Sociological Consulting (IPSC), Yerevan.
87. Manukyan S. (2013), The factors of Migration Management, (PHD in Sociological Science) // Institute for Political and Sociological Consulting (IPSC), Yerevan.
88. Marina M. (2011), Enhancing Migration Data Collection, Processing and Sharing in the Republic of Armenia, Needs Assessment and Gap Analysis Report, International Organization for Migration, Mission in Armenia.
89. Martin, Philip L (2004), Migration and development: Toward sustainable solutions, ILO Decent Work Research Programme, DP 153/2004.
90. Marzpanyan H., Juguryan A., Migration Risks Influence on Human Capital Reproduction in Armenia// Armenians around the World: Migration and Transnationality, Peter Lang Edition, 2015, Band/Volume 20
91. Marzpanyan H. et al (2006), Immigration from the former Soviet Union into Greece: what available statistics and existing research reveal. A case study of Armenian immigrants, Journal: Philosophy of Economy, Moscow, issue 1.
92. Massey D.S. (1993), International Migration and Economic Development in Comparative Perspective, Population and Development Review, 14, 1989, p. 391.
93. Massey D.S. Graeme S.A. and others (1993), Theories of International Migration: A Review and Appraisal, Population and Development Review, Vol. 19, No 3.
94. Massey S., Arango J., Hugo G., Kouaouci A., Pellegrino A., Taylor J. E. (1998), Worlds in Motion. Understanding International Migration at the End of the Millennium, Oxford: Clarendon Press.
95. McKenzie D., Rapoport H. Network effects and the dynamics of migration and inequality: theory and evidence from Mexico, Journal of Development Economics 84 (1), pp. 1-24.
96. McKenzie D., Sasin M.J. (2007), "Migration, Remittances, Poverty, and Human Capital: Conceptual and Empirical Challenges", World Bank Policy Research Working Paper 4272.
97. Migrant Remittances to Armenia, // International Labour Organization, Alpha Plus Consulting, ILO Subregional Office for Eastern Europe and Central Asia, Yerevan 2009.

98. Migration and Development Armenia Country Study, 2009, International Labour Organization.
99. Migration and Human Development: Opportunities and Challenges. UNDP Armenia, National Human Development Report 2009, Yerevan, 2010.
100. Minasyan A., Poghosyan A., Gevorgyan L., Chobanyan H. (2008), Return Migration to Armenia in 2002-2008, AST OSCE, 2008.
101. Mountford A. (1997), Can A Brain Drain Be Good For Growth In the Source Economy?, *Journal of Development Economics* 53: pp. 287-303.
102. Myrdal G. (1957). "The Principle of Circular and Cumulative Causation", in Gunnar Myrdal, *Rich Lands and Poor: The Road to World Prosperity*, New York, Harper, 1957, Chapter 2, pp. 11-22.
103. National Statistical Service, Armenia, 2013, [//www.armstat.am](http://www.armstat.am)
104. Needs Assessment and Gap Analysis Report, December 2010, International Organization for Migration Mission in Armenia.
105. Patton M. (1990) *Qualitative Evaluation and Research Methods*, SAGE publications.
106. Pieterse J. N. (2003), "Social Capital and Migration: Beyond Ethnic Economies", *Ethnicities*, SAGE Publications.
107. Putnam R. (1995), Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community, *Journal of Democracy* 6:1, Jan 1995, 65-78.
108. Putnam R. (2001), Social Capital: Measurement and Consequences. *Isuma: Canadian Journal of Policy Research* [Internet]. 2001; 2 (Spring 2001): 41-51.
109. Putnam R. Op. cit.; Bjornskov Ch. (2006), The Multiple Effects of Social Capital // *European Journal of Political Economy*. Vol. 22, No 1, 22 – 40.
110. Putnam R. Op. cit.; Bjornskov Ch. The Multiple Effects of Social Capital // *European Journal of Political Economy*. 2006. Vol. 22, No 1. P. 22 - 40; Keefer Ph., Knack S. Social Capital, Social Norms and the New Institutional Economics // C. Menard, M. Shirley (eds.). *Handbook of New Institutional Economics*. Berlin, Heidelberg: Springer, 2005. P. 701 - 725.
111. Putnam RD. (1995), Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community, *Journal of Democracy* 6:1, Jan 1995, pp. 65-78.
112. Review of Migration Management in the Republic of Armenia: Assessment Mission. Report, International Organization for Migration, Yerevan, March 2008.
113. Rodríguez-Pose A., Fratesi, U. (2004), Between Development And Social Policies: The Impact of European Structural Funds in Objective 1 Regions", *Regional Studies*, 38: 1.
114. Rodríguez-Pose Andrés & Vilalta-Bufí Montserrat (2004), Education, Migration, And Job Satisfaction: The Regional Returns of Human Capital In the EU", BEER paper No1.
115. Rodríguez-Pose, A., Fratesi, U. (2004), "Between development and social policies: the impact of European Structural Funds in Objective 1 regions", *Regional Studies*, 38.

116. Rupasingha A., Goetz S., Freshwater D. (2006), The production of social capital in US counties. *The Journal of Socio-Economics* 35, 83–101.
117. Schultz T. W., (1981). *Investing in People. The Economics of Population Quality*. Berkeley: University of California Press. pp 168-173.
118. Schultz T.W. (1963), *The Economic Value of Education*, New York, Columbia University Press.
119. Schumpeter J. (1934), *The theory of economic development*.
120. Shapiro A., Sokol L. , *Ethnic Entrepreneurship*, Oxford University Press, 1982.
121. Sjaastad L. A. (1962) “The Costs and Returns of Human Migration”, *The Journal of Political Economy*, Vol. 70, No. 5, Part 2: Investment in Human Beings. (Oct.,1962), pp. 80-93.
122. Sjaastad L.A. (1962) The Costs and Returns of Human Migration, *The Journal of Political Economy*, Vol. 70, No. 5, Part 2: Investment in Human Beings, 80-93.
123. *Skills and Employment for Migrants*, Yerevan, 2012.
124. Smith M.P., Favell A. (2006), “The Human Face of Global Mobility: International Highly Skilled Migration in Europe, North America and the Asia-Pacific,” Transaction Publishers.
125. Stark O., (2006) "Inequality and migration: A behavioral link," *Economics Letters*, Elsevier, vol. 91(1), pages 146-152, April.
126. Stark O., Helmenstein C., Prskawetz A. (1997), A Brain Drain With A Brain Gain”. *Economics Letters* 55:227-234.
127. Stark O., Wang Y. (2002) “Inducing Human Capital Formation: Migration as a Substitute for Subsidies.” *Journal of Public Economics*, 86, pp. 29-46.
128. Stark O., Wang Y. (2005) "The Intergenerational Overlap and Human Capital Formation," *Review of International Economics*, Wiley Blackwell, vol. 13(1), pages 45-58.
129. Stark, O. (1991), *The Migration of Labour* (Cambridge: Basil Blackwell).
130. Stark, O. (2006) "Inequality and migration: A behavioral link," *Economics Letters*, Elsevier, vol. 91(1), pages 146-152, April.
131. Taylor J.E., (1999), The New Economics of Labor Migration and The Role of Remittances In the Migration Process”, *International Migration* 37: pp. 63-88.
132. The European Higher Education Area in 2012: Bologna Process. Implementation Report, page 95. <http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice>
133. The Human Capital Report, 2013, World Economic Forum, [//www.weforum.org](http://www.weforum.org)
134. Thurow L. (1970), *Investment in Human Capital*. Belmont, p.104.
135. Todaro M. P. (1969) "A Model of Labor Migration and Urban Unemployment in Less Developed Countries", *American Economic Review*, 59, pp.138-48.
136. United Nations Development Programme, *Migration and Human Development: Opportunities and Challenges*. Armenia 2009, National Human Development Report 2009, Yerevan, 2010.
137. Valery Tishkov, Zhanna Zayinchkovskaya, and Galina Vitkovskaya. *Migration in the countries of the former soviet union*. Technical report, Global Commission of International Migration, September 2005.

138. Vidal J.-P. (1998), The Effect of Emigration on Human Capital Formation, *Journal of Population and Economics*.
139. Voskanyan M. A.: "Labor market and the market of educational services in the modern Armenia", the RAU Bulletin, humanitarian and social sciences, prod. RAU (7) No. 1, 2009, pages: 88-100.
140. Voskanyan M. A.: "The role of the education system in the formation of human capital in Armenia, [An electronic resource]//Collection of reports of the NEA "Education, Science and Modernization" annual thematic conference (Moscow: MSE MSU after Lomonosov, December 20-22, 2010) An annex to the magazine of new economic association, web-site 2011: www.econorus.org/onim/e.phtml
141. Wallis J., Killerby P., Dollery B. (2004) Social Economics and Social Capital. *International Journal of Social Economics* 31(3), 239–258.
142. Yeghiazaryan A., Avanesian V., Shahnazaryan N. (2003), How To Reverse Emigration? Technical Report, jointly with "Ameria" CJSC, 2003.
143. Zakharenko R. (2010), Human capital acquisition and international migration in a model of local interactions, March 8, 2010, // State University - Higher School of Economics,, www.rzak.ru.

Հեղինակների մասին/About Authors

Հարություն Ալեքսանի Մարգարյան ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղի ընդհանուր
տնտեսագիտության ամբիոնի վարիչ,
տնտեսագիտության դոկտոր, պրոֆեսոր

Harutyun A. Marzpanyan Head of General Economics Department of
YSU, Ijevan branch, Doctor of Economic
Scienses, Professor

Ռուբեն Լևոնի Մարկոսյան ԵՊՀ ուսանողների, շրջանավարտների և
հասարակայնության հետ կապերի գծով
պրոռեկտոր, ԵՊՀ հանրային կառավարման
ամբիոնի ասիստենտ, տեխ. գիտ. թեկնածու

Ruben L. Markosyan YSU vice-rector on Students, Alumni and
Public Relations, lecturer at YSU Public
Administration Department, Ph.D.

Նոննա Նիկողայի Խաչատրյան ԵՊՀ Կառավարման և գործարարության
ամբիոնի դոցենտ, տնտեսագիտության
թեկնածու

Nonna N. Khachatryan Yerevan State University, Department
"Management and Business", PhD, Assistant
Professor

ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ

Մարգարյանյան Հ., Մարկոսյան Ռ., Խաչատրյան Ն.

**ՄԻԳՐԱՑԻԱՅԻ ՌԻՍԿԵՐԸ ԵՎ
ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ԿԱՊԻՏԱԼԻ
ՎԵՐԱՐՏԱԴՐՈՒԹՅՈՒՆԸ.
(ՀԱՐՑԱԴՐՈՒՄՆԵՐ, ՀԱՐՑՈՒՄՆԵՐ, ՀԱՄԱԴՐՈՒՄՆԵՐ)**

Համակարգչային ձևավորումը՝ Կ. Չալաբյանի
Կազմի ձևավորումը՝ Ա. Պատվականյանի
Հրատ. սրբագրումը՝ Վ. Դերձյանի

Տպագրված է «Արման Ամանգույան» ԱԶ-ում:
ք. Երևան, Հր. Ներսիսյան 1/125

Ստորագրված է տպագրության՝ 22.12.2016:
Չափսը՝ 70x100 ¹/₁₆: Տպ. մամուլը՝ 8,75:
Տպաքանակը՝ 100:

ԵՊՀ հրատարակչություն
ք. Երևան, 0025, Ալեք Մանուկյան 1
www.publishing.ysu.am