

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն

Միգրացիան և զարգացումը

Հայաստանում առկա իրավիճակի ուսումնասիրություն

Երևան 2009

© Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն 2009

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության հրատարակությունների հեղինակային իրավունքները պաշտպանված են Հեղինակային իրավունքի մասին համաշխարհային կոնվենցիայի Արձանագրություն համար 2-ի համաձայն: Հրատարակության նյութերի կարծ հատվածները կարող են վերարտադրվել առանց հրատարակիչների համաձայնության, եթե նշվում է աղբյուրը: Վերարտադրման կամ թարգմանության իրավունք ստանալու համար դիմումը կարող է ներկայացվել ԱՄԿ-ի հրատարակությունների գրասենյակ հետևյալ հասցեով՝ International Labour Office, CH-1211 Geneva 22. Switzerland, կամ էլեկտրոնային փոստով՝ pubdroit@ilo.org:

Վերարտադրման իրավունքների կազմակերպություններում գրանցված գրադարանները, հաստատությունները և այլ օգտագործողները կարող են վերարտադրել նյութը այդ նպատակով իրենց տրամադրված արտոնագրի համաձայն: Այցելեք www.ifrro.org վեբ-կայքը ձեր երկրում վերարտադրման իրավունք ունեցող կազմակերպությունների մասին տեղեկատվություն ստանալու համար:

Միգրացիան և զարգացումը . Հայաստանում առկա իրավիճակի ուսումնասիրություն, ԱՄԿ 2009

ԱՄԿ Արևելյան Եվրոպայի և Կենտրոնական Ասիայի ենթատարածաշրջանային գրասենյակ, 2009

ISBN: 978-92-2-822912-7 (Cd-ROM)

աշխատանքային միգրացիա / միջազգային միգրացիա / միգրանտ աշխատող / միգրացիոն քաղաքականություն / Հայաստան

14.09.02

Նույնպես անգլերեն լեզվով. **Migration and Development: Armenia Country Study**

ISBN 978-92-2-122912-4 (Cd-ROM)

Տվյալ նյութում օգտագործվող անվանումները, որոնք համապատասխանում են Միավորված ազգերի կազմակերպությունում ընդունված պրակտիկային, կարող են չհամընկնել ԱՄԿ-ի դիրքորոշմանը որևէ երկրի, շրջանի կամ տարածքի իրավական կարգավիճակի, կամ իրենց իշխանության, կամ սահմանագծերի վերաբերյալ:

Հոդվածներում, ուսումնասիրություններում և այլ աշխատություններում արտահայտված կարծիքները բացառապես հեղինակների պատասխանատվությունն է, և տպագրության փաստը չի ենթադրում, որ Աշխատանքի միջազգային գրասենյակը համամիտ է արտահայտված կարծիքների հետ:

Ձեռնարկությունների, առևտրային ապրանքների, գործընթացների անվանումների հիշատակումը չի ենթադրում դրանց հավանությունը ԱՄԿ-ի կողմից, ինչպես նաև որոշակի ձեռնարկության, առևտրային ապրանքների, գործընթացների անվանումների չհիշատակումը չի վկայում ԱՄԿ-ի կողմից դրանց հավանության չարժանացնելու մասին:

Այցելեք մեր վեբ-կայքը՝ www.ilo.org/publns

Երախտիքի խոսք

1-ին և 2-րդ գլուխները մշակել է Աննա Մինասյանը (Առաջադեմ սոցիալական տեխնոլոգիաներ ՀԿ՝ «ԱՍՏ»): 3-րդ գլխի հեղինակն է Ռուբեն Եզանյանը (ազգային փորձագետ): 4-րդ գլուխը կազմվել է համատեղ՝ ԱՍՏ-ի, Կրիշնա Կումարի (միջազգային փորձագետ) և Նիլիմ Բարուայի (ԱՄԿ) կողմից: Սույն զեկույցի նախապատրաստական աշխատանքները վերահսկել է Նիլիմ Բարուան (ԱՄԿ): Նախագծի վերաբերյալ առաջարկություններ է ներկայացրել և վարչական օժանդակություն ցուցաբերել Երևանում ԱՄԿ-ի գրասենյակի աշխատակցուհի Անուշ Աղաբալյանը:

Վերադարձի վերաբերյալ հետազոտությունների տվյալներ են ստացվել Երևանում ԵԱՀԿ-ի գրասենյակի առաջադրանքով իրականացվող ընթացիկ ուսումնասիրությունից:

Սույն ուսումնասիրությունը մշակվել է Եվրոպական միության (ԵՄ) ֆինանսավորմամբ իրականացվող «Լայոն համագործակցություն Ռուսաստանի Դաշնությունում, Կովկասում և Միջին Ասիայում աշխատանքային միգրացիայի արդյունավետ կառավարման համար» ծրագրի շրջանակներում:

Սույն զեկույցի մեջ ամփոփված են հեղինակների և մշակման աշխատանքներին աջակցողների տեսակետները, որոնք կարող են չհամընկնել ԱՄԿ-ի կամ ԵՄ-ի տեսակետներին:

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ԳՈՐԾԱԴԻՐ ԱՍՓՈՓՈՒՄ.....	1
ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ.....	8
ԳԼՈՒԽ 1. ԱՐՏԱԳԱՂԹԻ ԵՎ ՎԵՐԱԴԱՐՁԻ ՄԻՏՈՒՄՆԵՐԸ ԵՎ ՕՐԻՆԱԶԱՓՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ .	10
1.1. ԱՐՏԱՔԻՆ ՄԻԳՐԱՅԻՈՆ ՀՈՍՔԵՐԻ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ.....	10
1.2. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՄԻԳՐԱՅԻՆ.....	12
1.2.1. Աշխատանքային միգրացիայի ցուցանիշները և նպատակակետերը	12
1.2.2. Աշխատանքային միգրանտների սոցիալ-ժողովրդագրական նկարագիրը	13
1.2.3. Միգրացիայի դրդապատճառները.....	14
1.2.4. Միգրացիայի կազմակերպումը.....	16
1.2.5. Արտերկրում մնալու տևողությունը.....	17
1.2.6. Զբաղվածությունը մեկնման երկրում.....	18
1.3. ՎԵՐԱԴԱՐՁ.....	20
1.3.1. Վերադարձի մասին վիճակագրական տվյալներ	20
1.3.2. Վերադարձողների սոցիալ-ժողովրդագրական նկարագիրը.....	21
1.3.3. Վերադարձի դրդապատճառները.....	25
1.3.4. Արտերկրում պահանջվող փորձը և հմտությունները.....	26
1.3.5. Վերադարձողների ներդրումը տնտեսության զարգացման մեջ՝ ներդրումների, աշխատատեղերի ստեղծման, բիզնեսի զարգացման և տեխնոլոգիաների ու հմտությունների փոխանցման տեսանկյունից	27
1.4. ԵԶՐԱԿԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ.....	27
ԳԼՈՒԽ 2. ՀՄՈՒՏ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԱՐՏԱԳԱՂԹԸ.....	29
2.1. ԱՇԽԱՏՈՒԺԻ ՆԿԱՏՄԱՄԲ ՊԱՀԱՆՋԱՐԿԸ.....	30
2.2. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ.....	35
2.3. ՀՄՈՒՏ ԱՇԽԱՏՈՒԺ. ՓԱՍՏԵՐ ԵՎ ԹՎԵՐ.....	37
2.3.1. Տնտեսագիտություն.....	38
2.3.2. Բժշկական մասնագիտություններ.....	42
2.3.3. Մանկավարժություն.....	44
2.3.4. Հումանիտար և հասարակական գիտություններ.....	45
2.3.5. Բնական գիտություններ.....	47

2.3.6. Ճարտարապետություն և շինարարություն.....	48
2.3.7. Մեխանիկական ինժեներիա	51
2.3.8. Արվեստ և մշակույթ	53
2.3.9. Ագրոնոմիա.....	54
2.3.10. Էլեկտրական ինժեներիա.....	56
2.3.11. Տեքստիլ և թեթև արդյունաբերություն.....	57
2.3.12. Էլեկտրոնային և ռադիո ինժեներիա.....	59
2.3.13. Տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ.....	60
2.3.14. Տրանսպորտ.....	63
2.3.15. Մենդի տեխնոլոգիա.....	65
2.4 ԵԶՐԱԿԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	66
ԳԼՈՒԽ 3. ՀՀ ԿՐԹԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ԱՐՁԱԳԱՆՔԸ ՏԵՂԱԿԱՆ ԵՎ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՆԵՐԻ ԱԶԴԱԿՆԵՐԻՆ	68
3.1. ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ	68
3.1.1. Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) կրթություն (այսուհետ՝ ՆՄԿ) և միջին մասնագիտական կրթություն (այսուհետ՝ ՄՄԿ).....	69
3.1.2. Բարձրագույն և հետբուհական մասնագիտական կրթություն	73
3.2. ՀՀ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՓՈՐՁԱԳԵՏՆԵՐԻ ՀԱՐՅՈՒՄ	81
3.2.1. Հարցման նպատակը և մեթոդաբանությունը.....	81
3.2.2. Հարցման մասնակիցների թվաքանակը և կազմը	81
3.2.3. Հարցման արդյունքների վերլուծումը.....	82
3.3. ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԻ ԵՎ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴ ՇՐՋԱՆԱՎԱՐՏՆԵՐԻ ԿԱՐԾԻՔԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԿՐԹԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ՄԱՍԻՆ	96
ԳԼՈՒԽ 4. ՄԻԳՐԱՆՏՆԵՐԻՑ ՆԵՐԴՐՈՒՄՆԵՐ ԵՎ ԽԱՅՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ՆԵՐԳՐԱՎԵԼՈՒ ԵՎ ՆՐԱՆՑ ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՆ ՈՒ ՏԵԽՆՈԼՈԳԻԱՆԵՐԸ ՓՈԽԱՆՑԵԼՈՒ՝ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՌԿԱ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՈՐԱԿԱՎՈՐՎԱԾ ՄԻԳՐԱՆՏՆԵՐԻ ՎԵՐԱԴԱՐՁԻ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԾԱԳՄԱՆ ՈՐՈՇ ԵՐԿՐՆԵՐՈՒՄ ԻՐԱԿԱՆԱՑՎՈՂ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆ.....	98
4.1. ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՄԻԳՐԱՑԻԱՅԻ ԲՆԱԳԱՎԱՌՈՒՄ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԴԵՐԱԿԱՏԱՐՆԵՐԸ.....	99
4.2. ՀԱՅԿԱԿԱՆ ՍՓՅՈՒՌՔԸ ՄԻԳՐԱՑԻԱՅԻ և ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ՀԱՄԱՏԵՔՍՈՒՄ	103
4.2.1. Միյուրքը ընդունող պետություններում և Հայաստանի շահերի առաջխաղացումը.....	103
4.2.2. Միյուրքի աշխատանքը Հայաստանում.....	104

4.3. ՄԻԳՐԱՑԻԱՅԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ և ՍՓՅՈՒՌՔԻ ԾՐԱԳՐԵՐԸ, ՆԱԽՆԱԿԱՆ ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	107
4.4. ՄԻԶԱԶԳԱՅԻՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՄԻԳՐԱՑԻԱՆ և ՍՓՅՈՒՌՔԻ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ ԾԱԳՄԱՆ ՈՐՈՇ ԵՐԿՐՆԵՐՈՒՄ	108
4.4.1. <i>Հնդկաստան</i>	109
4.4.2. <i>Ֆիլիպիններ</i>	112
ԳԼՈՒԽ 5. ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ՎՐԱ ՄԻԳՐԱՑԻԱՅԻ ԴՐԱԿԱՆ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ԸՆԴՀԱՅՆԵԼՈՒ ԵՎ ՄԻԳՐԱՑԻԱՅԻ ԲԱՑԱՍՍԱԿԱՆ ՀԵՏԵՎԱՆՔՆԵՐԸ ՄԵՂՄԵԼՈՒ ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	117
ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՄԻԳՐԱՑԻԱ ԵՎ ՎԵՐԱԴԱՐՁ	117
ՀՄՈՒՏ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԱՐՏԱԳԱՂԹԸ.....	118
ԿՐԹԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ԱՐՁԱԳԱՆՔԸ ՏԵՂԱԿԱՆ, ՏԱՐԱԾԱՇՐՋԱՆԱՅԻՆ ԵՎ ՀԱՄԱՇԽԱՐՀԱՅԻՆ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՆԵՐԻ ԱԶԴԱԿՆԵՐԻՆ	120
ՍՓՅՈՒՌՔԻ՝ ՈՐՊԵՍ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՈՋ ՆԵՐԳՐԱՎՈՒՄԸ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑԻՆ	120
<i>Գիտելիքային ռեսուրսներ</i>	121
<i>Ֆինանսական ռեսուրսներ</i>	123
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ՖՈԿՈՒՄ-ԽՄԲԱՅԻՆ ՔՆՆԱՐԿՈՒՄ ՀԱՅՐԵՆԱԴԱՐՁ ՄԻԳՐԱՆՏՆԵՐԻ ՀԵՏ	125
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՀԱՅՐԵՆԱԴԱՐՁՈՒԹՅԱՆ ԴԵՊՔԵՐԻ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆ	130
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. ՀԱՐՅՎԱԾ ԸՆԿԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՑՈՒՑԱԿ	142
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4. ՖՈԿՈՒՄ-ԽՄԲԱՅԻՆ ՔՆՆԱՐԿՈՒՄ ՆՈՐԱՎԱՐՏ ՄԱՍՆԱԳԵՏՆԵՐԻ ՀԵՏ.....	144
ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ	153

ԳՈՐԾԱԴԻՐ ԱՄՓՈՓՈՒՄ

Ուսումնասիրության ընդհանուր նկարագիրը

Աշխատանքային միգրացիայի արդյունավետ կառավարման շնորհիվ հնարավոր է միգրացիան ծառայեցնել զարգացման նպատակներին՝ ավելացնելով հնարավոր այնպիսի օգուտներ, ինչպիսիք են ֆինանսական հոսքերը, տեխնոլոգիաների փոխանցումը և ձեռներեցությունը, միաժամանակ մեղմելով բացասական հետևանքները, ինչպիսին է, օրինակ՝ որակյալ մարդկային ռեսուրսների արտահոսքը: Չնայած որ Հայաստանի պարագայում իրականացվել են աշխատանքային միգրացիային և դրամական փոխանցումներին վերաբերող ուսումնասիրություններ, սույն ուսումնասիրությունն առաջինն է, որ անդրադառնում է միգրացիայի և զարգացման փոխհարաբերություններին:

Ուսումնասիրությունը դիտարկում է չորս փոխկապակցված խնդիր. ա) աշխատանքային միգրացիա և վերադարձ, բ) հմուտ աշխատուժի արտահոսք, գ) Հայաստանի կրթական համակարգի արձագանքը տեղական և գլոբալ աշխատանքային շուկաների ազդակներին և դ) միգրացիայի զարգացման պոտենցիալի օգտագործմանն ուղղված հայաստանյան քաղաքականությունը և լավագույն միջազգային փորձը: Դրամական փոխանցումների և զարգացման փողկապակցվածությունը, ինչպես նաև դրամական փոխանցումներից առաջացած բանկային խնայողությունների և ներդրման հնարավորության թեման դիտարկվում է ԱՄԿ-ի այլ ուսումնասիրության մեջ:

Հետազոտության արդյունքները և եզրակացությունները հիմնված են առաջնային և երկրորդային տվյալների վրա: Առաջնային տվյալները հավաքվել են վերադարձած միգրանտների, Հայաստանի խոշոր գործատուների, նորավարտ մասնագետների, կրթական համակարգի ներկայացուցիչների, Մփյուռքի կազմակերպությունների և Հայաստանի միգրացիայի ասպարեզում կարևոր դերակատարների հետ ֆոկլու-խմբերի, կառուցվածքային եվ կիսակառուցվածքային հարցումների միոցով: Որպես երկրորդային տվյալների աղբյուրներ օգտագործվել են միգրացիային առնչվող նախկին հետազոտությունները, ինչպես նաև Հայաստանի աշխատանքային շուկայի, արտաքին միգրացիոն գործընթացների և կրթական համակարգի վերաբերյալ պաշտոնական վիճակագրական տվյալները:

Ուսումնասիրության հիմնական արդյունքները

Աշխատանքային միգրացիա և վերադարձ

Վերադարձողների 2008 թ. հետազոտության արդյունքում ստացված ամենաթարմ տվյալներով հաստատվել է, որ 2002-2007 թթ. ընկած ժամանակահատվածում

Հայաստանի արտաքին միգրացիոն հոսքերի գերակշիռ մասը բաժին է ընկել աշխատանքային միգրանտներին: Նշված ժամանակահատվածում միգրանտների ընդհանուր թվի 94%-ը կազմել են աշխատանքային միգրանտները. ընդամենը 3%-ն է մեկնել Հայաստանից արտերկրում մշտական բնակություն հաստատելու, և 2%-ը՝ արտերկրում սովորելու նպատակով: Դա նշանակում է, որ իրավիճակն էականորեն փոխվել է 1990-ականների սկզբի համեմատ, երբ տնտեսական և սոցիալական իրավիճակի վատթարացման հետևանքով 800,000-ից մինչև 1,000,000 մարդ մշտապես արտագաղթեց Հայաստանից՝ միանալով Ռուսաստանում, Ուկրաինայում, ԱՄՆ-ում և Արևմտյան ու Արևելյան Եվրոպայի երկրներում առկա խոշոր սփյուռքահայ համայնքներին:

Տարեկան մոտ 60,000 աշխատանքային միգրանտ աշխատանք է փնտրում Ռուսաստանում, հիմնականում՝ շինարարության ոլորտում: Որպես կանոն, այդ միգրանտները տարեկան առնվազն մեկ անգամ վերադառնում են Հայաստան՝ այցելելու իրենց ընտանիքներին: Նրանք չեն ցանկանում ընտանիքներով տեղափոխվել Ռուսաստան և մշտական բնակություն հաստատել այնտեղ: Միաժամանակ, նրանք չեն ցանկանում մշտապես վերադառնալ Հայաստան, քանի որ Հայաստանում չեն կարող գտնել նորմալ աշխատանք, որից բավարար եկամուտ կստանան՝ ապահովելու ընտանիքների ապրուստը: Եթե, սակայն, կարողանան նման աշխատանք գտնել, նրանք պատրաստ են մշտապես վերադառնալ Հայաստան:

Ինչ վերաբերում է վերադարձողներին, ապա 2002 թվականից սկսած՝ ավելի քան 55,000 միգրանտ է վերադարձել Հայաստան և որոշել արտերկիր չմեկնել՝ առնվազն 2008 թվականի ընթացքում: Մշտապես վերադարձողների մեջ ամենամեծ թիվը կազմում են ժամանակավոր աշխատանքային միգրանտները, ովքեր որոշել են դադարեցնել իրենց մասնակցությունն աշխատանքային միգրացիայի գործընթացին: Ավելի սակավաթիվ են այն վերադարձողները, ովքեր «մշտական» միգրացիայի նպատակով մեկնել են 1990-ականներին, սակայն, 2002 թվականից սկսած, վերադարձել են Հայաստան:

Ուսումնասիրությամբ պարզվեց, որ ներպետական աշխատաշուկայում վերադարձողների մրցունակությունը, ինչպես նաև նրանց միջին ամսական աշխատավարձը ընդհանուր առմամբ բարձրացել են սովորական աշխատողների համեմատ: Չնայած որ վերադարձողները հմտությունների և տեխնոլոգիաների փոխանցման իմաստով դրական ազդեցություն են թողնում իրենց աշխատանքի ընդունող ընկերությունների վրա, այնուհանդերձ, նրանց օգուտը ծագման երկրին ներդրումների, աշխատատեղերի ստեղծման և բիզնեսի զարգացման առումներով, ըստ երևույթին, սահմանափակ է: Դա պետք է զգոնացնի քաղաքականություն մշակողներին, որպեսզի վերջիններս դիտարկեն վերադարձող միգրանտների ներուժը երկրի տնտեսական զարգացման գործում առավել արդյունավետորեն օգտագործելու ուղիները:

Հմուտ աշխատուժի արտագաղթ

Արդյունքները վկայում են, որ մասնագիտական խմբերից շատերի պարագայում առկա է անհամապատասխանություն աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի միջև: Հայաստանի աշխատաշուկան հաճախ պարզապես չի կարող կլանել աշխատաշուկայում առկա աշխատուժը: Երբեմն թվում է, թե այս կամ այն մասնագիտական խմբի մասնագետները չափազանց շատ են: Հաճախ էլ, խորհրդային ուսումնական հաստատությունների շրջանավարտների որակավորումներն այլևս պահանջարկ չունեն գործատուների կողմից, իսկ Հայաստանի միջին մասնագիտական և բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների շրջանավարտները չունեն պահանջվող հմտությունները:

Ներկայումս Հայաստանի աշխատանքային շուկայում ամենապահանջվող մասնագետները շինարարության ոլորտի մասնագետներն են և ծրագրավորողները: Այս ոլորտների գործատուներն առավել մտահոգված են հմուտ աշխատուժի հավաքագրմամբ: Տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտում խնդիրը հանգում է Հայաստանում պատրաստվող բարձր որակավորմամբ մասնագետների անբավարար քանակին: Մինչդեռ շինարարության ոլորտը հիմնականում տուժում է բարձր որակավորում ունեցող աշխատուժի՝ դեպի Ռուսաստան արտահոսքից:

Ինչ վերաբերում է ընդհանրապես արտագաղթի և, մասնավորապես, հմուտ աշխատողների արտագաղթի ազդեցությանը Հայաստանի զարգացման վրա, ապա կարելի է եզրակացնել, որ այդ ազդեցությունն ամենայն հավանականությամբ միանշանակ չէ: Հայաստանում գործազրկության բարձր մակարդակի մասին տվյալները հաստատում են, որ այն միգրանտները, ովքեր Հայաստանում գործազուրկ էին, Հայաստանի տնտեսության համար զուտ կորուստ չեն, չնայած որ ժամանակի ընթացքում դա կարող է փոխվել: Օրինակ, Հայաստանում որոշ ոլորտների զարգացման դեպքում դրանցում կարող է առաջանալ արտերկրի մեկնած մասնագետների պակաս: Բացառությամբ շինարարության ոլորտի, առայժմ չի թվում, թե Հայաստանում հմուտ աշխատողների բացակայության հետևանքով որակի կամ քանակի առումով տուժում է արդյունքը:

Այսպիսով, ընդունվում է այն հանգամանքը, որ ավելցուկային աշխատուժի միգրացիան օգնել է, որպեսզի որոշ ճնշումներ մեղմվեն, բազմաթիվ միգրանտներ ունենան ապրուստի միջոցներ, և կատարվեն մեծածավալ դրամական փոխանցումներ: Այնուամենայնիվ, չի կարելի միանշանակորեն ասել, թե Հայաստանից միգրացիան դրսևորվում է «միգրացիայի բարենպաստ շրջանի» տեսքով, որի պարագայում հայրենի երկրում աշխատանք չունեցողները, արտերկրում գտնելով աշխատանք, հայրենիք կուղարկեին դրամական միջոցներ, որոնք, աղքատությունը նվազեցնելուց զատ, կներդրվեին՝ սատարելով տնտեսության աճին և նոր աշխատատեղերի ստեղծմանը, ինչպես նաև

կվերադառնային նոր հմտություններով ու տեխնոլոգիաներով, որոնց արդյունքում կարձանագրվեին ոլորտային նոր զարգացումներ և աշխատատեղերի թվի աճ:

Հայկական կրթական համակարգի արձագանքը տեղական և համաշխարհային աշխատաշուկաների ազդակներին

Հետազոտությունը ցույց է տալիս, որ չնայած միջազգային ստանդարտներին հնարավորինս համապատասխանեցնելու նպատակով Հայաստանի մասնագիտական կրթության համակարգի հետագա զարգացման և բարեփոխման ծրագրերին, միջին և բարձրագույն մասնագիտական կրթություն տրամադրող ինստիտուտները դեռևս քանակական, կառուցվածքային և որակական հատկանիշների (ներառյալ օտար լեզուների և համակարգչային ունակությունների ուսուցումը) առումով համապատասխան կերպով չեն արձագանքում ոչ միայն միջազգային, այլև տեղական աշխատանքային շուկայի պահանջներին: Որոշ չափով դա կապված է ֆինանսական ռեսուրսների պակասի, իրավական դաշտում առկա խնդիրների, հնացած և մաշված նյութատեխնիկական բազայի և, ի վերջո, դասախոսական անձնակազմի պակասի և որակավորման խնդիրների հետ:

Միգրացիայի զարգացման պոտենցիալի օգտագործմանն ուղղված հայաստանյան քաղաքականությունը և լավագույն միջազգային փորձը

Միգրանտներից ներդրումների ներգրավումը, հմտությունների և տեխնոլոգիաների փոխանցումը խթանող, ինչպես նաև հմուտ միգրանտների ժամանակավոր կամ երկարաժամկետ վերադարձին նպաստող որևէ քաղաքականություն կամ մեխանիզմ Հայաստանում առայժմ չի ձևավորվել: Ինչ վերաբերում է աշխատանքային միգրացիային, ապա, ի տարբերություն անցյալի, այժմ կարծես տեսանելի է մի կարևոր արտաքին գործոն՝ Եվրոպական հարևանության քաղաքականությունը, որը կարող է դրական ազդեցություն թողնել Հայաստանի միգրացիոն քաղաքականության մշակման վրա: Եվրոպական հարևանության քաղաքականության շրջանակներում Միգրացիայի և փախստականների խնդիրներով Հայաստանի Հանրապետության գործողությունների ազգային ծրագրի մշակումը կարող է նոր թափ հաղորդել Հայաստանում միգրացիոն քաղաքականության քննարկումներին և որոշ չափով մեղմել տարբեր դերակատարների միջև առկա լարվածությունը: Այն նաև կարող է նպաստել համակարգման սերտացմանը, որի արդյունքում կառաջանան սփյուռքի հետ համատեղ ծրագրեր, և միգրացիան ու զարգացումն ավելի առաջնահերթ տեղ կգրադեցնեն զարգացման ծրագրերի օրակարգում:

Տարածաշրջանի, ինչպես նաև աշխարհի այլ պետությունների համեմատ, զարգացման գործընթացին սփյուռքի օժանդակության ներգրավման քաղաքականությունն ու մեխանիզմները Հայաստանում ավելի կատարելագործված են: Դա հավասար կամ ավելի մեծ չափով պայմանավորված է սփյուռքի շահագրգռվածությամբ և ջանքերով: Սփյուռքի

հարցերով նոր նախարարության ստեղծման արդյունքում պետք է որ բարելավվի սփյուռքի ծրագրերի համակարգումը:

Գերմանիայի, Ռուսաստանի և Ղազախստանի կառավարություններն ունեն հայրենակիցների հետդարձը և վերաբնակեցումը խրախուսելու (օժանդակելու) քաղաքականություն: Ֆիլիպիններում կան աշխատանքային միգրանտների վերաինտեգրման ծրագրեր, որոնք ֆինանսավորվում են Միգրանտների բարօրության հիմնադրամի (“Migrant Welfare Fund”) հասույթի հաշվին: Ե՛վ Հնդկաստանի, և՛ Ֆիլիպինների կառավարություններն ունեն գիտական աշխատողների ժամանակավոր վերադարձի և աշխատանքի տեղավորման մեխանիզմներ: Տարիներ շարունակ որակյալ աշխատուժի վերադարձի համաշխարհային ծրագրեր են իրականացվել Միգրացիայի միջազգային կազմակերպության (“IOM”) կողմից, որոնց նպատակն է օժանդակել թե՛ երկարաժամկետ, թե՛ կարճաժամկետ հետդարձին: Դա իրականացվել է Աֆրիկայում և հետկոնֆլիկտային գոտիներում (Իրաք և Աֆղանստան): «Ուղեղների հետադարձ արտահոսքի» առավել ընդգրկուն ծրագրերից մեկն իրականացրել է Թայվանը, որի 1990 թվականի մարդահամարը ցույց տվեց, որ 1985-90 թթ. ընկած ժամանակահատվածում Թայվան են վերադարձել մոտ 50,000 բարձր որակավորում ունեցող թայվանցիներ (Hugo, 2003):

Երաշխավորություններ

Աշխատանքային միգրացիայի և հետդարձի բնագավառում Հայաստանի վերաբերյալ ուսումնասիրության հիմնական առաջարկությունն է նախատեսել աշխատանքային միգրացիայի կառավարման համար պատասխանատու նախարարություն, ապա՝ ստեղծել աշխատանքների համակարգման միջգերատեսչական հանձնաժողով:

Երկրորդ՝ իր լիազորությունների պատշաճ իրականացման համար պատասխանատու նախարարությանը պետք է հատկացնել լրացուցիչ ռեսուրսներ: Դա ողջամտության սահմաններում է, եթե հաշվի առնենք, որ հենց աշխատանքային միգրանտներից է ստացվում երկրի խոշորագույն ֆինանսական ներհոսքը: Կառավարությունը պետք է լրացուցիչ ռեսուրսներ ներդնի միգրանտ աշխատողների աշխատանքային իրավունքները և մարդու իրավունքները պաշտպանելու օժանդակ ծառայությունների մեջ:

Երրորդ՝ միջազգային դոնորների, սփյուռքի և մասնավոր հատվածի օժանդակությամբ անհրաժեշտ է մշակել համապատասխան մեխանիզմներ, որոնք վերադարձողներին և միգրանտներին հնարավորություն կընձեռեն տեղում ներդնել իրենց հմտությունները և փորձը:

Գիտակցաբար շարունակելով սերտացնել իր կապերը սփյուռքի հետ՝ Հայաստանին անհրաժեշտ կլինի որոշակի տեսակավորում, որով հայեցակարգային մակարդակով կնախատեսվեն ռեսուրսների տարբեր տեսակները և դրանցից օգտվելու մեխանիզմները:

Մփյուռքի ներդրումները կարող են լինել գիտելիքային և (կամ) ֆինանսական ռեսուրսների տեսքով: Վերջինս կարող է իր հերթին դրսևորվել դրամական կամ մասնավոր փոխանցումների, պորտֆելային կամ ֆինանսական ներդրումների, ոլորտային կամ հասցեական գործարար ներդրումների և (կամ) ուղղակի կամ ընդհանուր գործնական ներդրումների տեսքով: Մփյուռքի ռեսուրսները համախմբելու գործընթացում անհրաժեշտ են ներդրումների նշված բոլոր տեսակները խթանելու միջոցառումներ:

Հաշվի առնելով, որ առկա և պահանջվող գիտելիքների տեսականին շատ լայն է, առաջարկվում է նախանշել մի քանի ուղղություններ, որոնցով կարելի է օժանդակել գիտելիքների փոխանցմանը և փոխանակմանը:

Առաջարկվող առաջին ուղղությունը գիտելիքային ռեսուրսների օգտագործումն է միջին մասնագիտական կամ արհեստակցական կրթության բնագավառում: Մփյուռքի մասնակցության և ներդրումների համար կարող են ընտրվել այնպիսի բաղադրիչներ, ինչպիսիք են ուսուցումը և նոր հմտությունների զարգացումը, ՓՄՁ-երի կարողությունների հզորացումը, մասնագիտական դպրոցները, ձեռնարկատիրության զարգացումը և այլն: Գործարար մոդելը թույլ է տալիս համադրել և համադրված կառավարել մփյուռքի փորձը և դրսից ներգրավվող մասնագետների գիտելիքները: Այս տարբերակով հնարավոր է նաև ներգրավել մփյուռքի ձեռներեցներին:

Երկրորդ ուղղությունը կարող է մշակվել այն ենթադրության հիման վրա, որ հայկական մփյուռքը, ակտիվ մասնակցություն ունենալով գիտության ոլորտում, կարող է ավելի մեծ չափով ներգրավվել հայրենի երկրում իրականացվող գիտահետազոտական (R&D) համագործակցության ծրագրերի մեջ: Այդ խնդիրը լուծելու համար համապատասխան երկրի իշխանությունները կարող են նախաձեռնել «Ուղեղների շտեմարանի ծրագիր» (“Brain Bank Scheme”), որում կիրականացվի մասնագետների առցանց (օնլայն) հաշվառում, և կապահովվի ստացված տվյալների հրապարակայնությունը: Այդ ծրագրի շրջանակներում կարող են գիտահետազոտական համագործակցության ծրագրերի առաջարկներ ստացվել մփյուռքից՝ ըստ վերջինիս հետաքրքրությունների և գերակայությունների: Առանցքային հիմնադրույթն այն է, որ մփյուռքի նախաձեռնած նման ծրագրերի միջոցով Հայաստանը կարող է տարածաշրջանում ճանաչում ձեռք բերել՝ որպես գիտահետազոտական աշխատանքների կենտրոն: Մփյուռքի գիտական հանրության ներկայացուցիչները կարող են ընդգրկվել խորհրդակցական տարբեր խորհուրդների կազմում:

Մփյուռքի ֆինանսական ռեսուրսները կարող են նյութական դրսևորում ստանալ երեք ձևերով: Առաջինը դրամական փոխանցումներն են: Դրանք մասնավոր փոխանցումներ են, որոնք, որպես այդպիսին, հաշվառվում են վճարային հաշվեկշռում: Երկրորդն այսպես կոչված «պորտֆելային ներդրումներն» են, որոնք հիմնականում ներդրվում են ֆոնդային բորսայում շրջանառող՝ կապիտալի և պարտքային արժեթղթերի մեջ:

Երրորդն ուղղակի ներդրումներն են՝ նոր ձեռնարկություններ ստեղծելու տեսքով: Հայկական սփյուռքի ներգրավման համատեքստում կարևորվում են թվարկված բոլոր երեք մեխանիզմները:

Որպես կանոն, պորտֆելային ներդրումներ են համարվում կապիտալի և պարտքային արժեթղթերի մեջ կապիտալի շուկայի միջոցով կատարվող ներդրումները: Այս գործընթացը սահմանափակվում է այն հանգամանքով, որ Հայաստանի արժեթղթերի շուկան դեռ չունի բավարար խորություն և տարածում: Համատեղ ֆոնդերի (“mutual fund”) ինստիտուտի բացակայությունը նույնպես կարող է խոչընդոտ լինել: Հնարավոր է, թերևս, ընդլայնել սփյուռքի ներդրողներին առաջարկվող ծառայությունների տեսականին: Միևնույն ժամանակ հզոր ուժ է, որի խնայողությունները կարող են օգտագործվել և պետք է օգտագործվեն: Կարելի է ավելի հաստատակամորեն նրանց առաջարկել «Անձնական հարստության (ներդրումների) կառավարման» ծառայություններ: Կարող է խրախուսվել տարածաշրջանային և օտարերկրյա արժեթղթերի և համատեղ ֆոնդերի առքուվաճառքը:

Բանկային ավանդների մեջ կատարվող ներդրումները նույնպես հնարավորություն են ընձեռում ռեսուրսներ ներգրավել սփյուռքից՝ պայմանավորված տոկոսադրույքի տարբերություններով և տոկոսադրույքի ու փոխարժեքի տատանումների սպասումներով: Ոչ պատշաճ պլանավորման դեպքում այստեղ հնարավոր են կամայական և սպեկուլյատիվ վարքի դրսևորումներ: Հաշվի առնելով վճարային հաշվեկշռի հեռանկարը միջնաժամկետ հատվածում՝ Հայաստանը կարող է որոշել, թե արդյոք ցանկանում է սփյուռքի ավանդների կայուն հոսք ներգրավելու միջոցով ամրապնդել ընթացիկ հաշիվը, և եթե այո, ապա ինչ լրացուցիչ ծախսերի գնով: Հեռանկարը ստուգելու գործնական ուղիներից է հետևյալը. բանկերին խորհուրդ է տրվում սփյուռքը ներգրավելու նպատակով մշակել գրավիչ փորձնական ծրագրեր և ծառայություններ՝ մրցունակ եկամտաբերությամբ, չհաշված գնաճը և արժեզրկումը:

Հայկական սփյուռքի կազմը միատարր չէ. այն ներառում է հին սփյուռք և նոր սփյուռք: Միևնույն ժամանակ ներդրումներ ներգրավելու ռազմավարությունը պետք է հղկել՝ տարբերակված հնարավորություններ ընձեռելու սփյուռքի տարբեր հատվածներին: Օգտագործելով սփյուռքի ունեցած կապերը՝ Հայաստանը կարող է ներկայացվել որպես տարածաշրջանում նախընտրելի պետություն՝ ներդրումներ, գիտահետազոտական աշխատանքներ, պայմանագրային հետազոտություններ, ծառայությունների պատվիրակում (“outsourcing”) կատարելու և այլ գործունեության համար: Այդ կապակցությամբ անհրաժեշտ է իրականացնել երկրի «շուկայահանման» համաձայնեցված ծրագիր՝ ընդգծելով Հայաստանի համեմատական առավելությունները: Բնականաբար, այդ ծրագրում առաջնային դերակատարում պետք է ունենան պետական մարմինները:

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Հայաստանի 1991-1998 թթ. արտաքին միգրացիայի գործընթացների հետազոտության շրջանակներում հաշվարկվել է, որ նշված ժամանակահատվածում զուտ արտագաղթը կազմել է 760,000-780,000 անձ (Վիճակագրության նախարարություն, SUՄԻՍ 1999): Դա կազմել է անկախություն հռչակելու պահին (1991 թ.) երկրի բնակչության թվաքանակի գրեթե 20%-ը: Այնուամենայնիվ, 1992-94 թթ. արձանագրված առավելագույն ցուցանիշի համեմատ զուտ արտագաղթը կտրականապես նվազել է: 2002-2005 թթ. ընկած ժամանակահատվածի համար ԵԱՀԿ-ի անցկացրած հետազոտության արդյունքում պարզվել է, որ հետազոտված աշխատանքային միգրանտների մոտ 90%-ը մեկնել է Ռուսաստան: Նրանց ավելի քան 40%-ն ուղևորվել է Մոսկվա: Աշխատանքային միգրանտներից զատ, ծագումով հայերի մեծ սփյուռք գոյություն ունի հատկապես ԱՄՆ-ում, Ֆրանսիայում և Լիբանանում:

Հայ միգրանտները վիթխարի օգուտ են բերում թե՛ ընդունող, թե՛ ծագման երկրների տնտեսություններին: Հայաստանից մեկնած միգրանտների՝ պաշտոնական ուղիներով տուն ուղարկվող դրամական փոխանցումների գումարը 2006 թվականին գերազանցել է 1 միլիարդ դոլարը կամ ՀՆԱ-ի 19%-ը (Համաշխարհային բանկի տվյալներով): Միգրացիայի և զարգացման միջև առկա կապը ճանաչվել է 2006 թվականին Միջազգային միգրացիայի և զարգացման հարցերով ՄԱԿ-ի բարձրաստիճան երկխոսության (“UN High-level Dialogue on International Migration and Development”) շրջանակներում, իսկ մեկ տարի անց՝ նաև Միգրացիայի և զարգացման համաշխարհային ֆորումի կողմից (“Global Forum on Migration and Development”): Աշխատանքային միգրացիայի արդյունավետ կառավարման շնորհիվ հնարավոր է միգրացիան ծառայեցնել զարգացման նպատակներին՝ ավելացնելով հնարավոր այնպիսի օգուտներ, ինչպիսիք են ֆինանսական հոսքերը, տեխնոլոգիաների փոխանցումը և ձեռներեցությունը, միաժամանակ մեղմելով բացասական հետևանքները, ինչպիսին է, օրինակ, որակյալ մարդկային ռեսուրսների արտահոսքը:

Չնայած որ Հայաստանի պարագայում իրականացվել են աշխատանքային միգրացիային և դրամական փոխանցումներին վերաբերող ուսումնասիրություններ, սույն ուսումնասիրությունն առաջինն է, որ անդրադառնում է միգրացիայի և զարգացման փոխհարաբերություններին:

Ըստ ԵԱՀԿ-ի առաջադրանքով իրականացված Միգրացիայի վիճակագրական տվյալների և երկրորդային աղբյուրների ուսումնասիրության, վերադարձողների հետազոտության և կոնկրետ դեպքերի ուսումնասիրությունների՝ սույն հետազոտության մեջ նկարագրվում են արտաքին միգրացիայի առանձնահատկությունները, այդ թվում՝ աշխատանքային արտագաղթի ծավալը, բնույթը (ժամանակավոր, սեզոնային կամ մշտական), մեկնման երկրները, աշխատանքային միգրանտների նկարագիրը զբաղվածությունն ընդունող երկրներում, ժամանակավոր կամ մշտական հետդարձի տարածվածությունը, վերադարձողների նկարագիրը և ներդրումը հայրենի երկիր՝ նոր աշխատատեղերի ստեղծման և տեխնոլոգիաների փոխանցման իմաստով:

Ավելին, սույն հետազոտության շրջանակներում ուսումնասիրվում են Հայաստանում

հմուտ աշխատութի առաջարկը և պահանջարկը, ինչպես նաև՝ հմուտ աշխատութի արտագաղթի պատճառները և հետևանքները: Հետազոտությունը նաև անդրադառնում է Հայաստանի կրթական համակարգում տեղի ունեցած փոփոխություններին՝ իրականացվող կրթության քանակական և որակական ցուցանիշների, միջազգային հավատարմագրման և հավաստագրման, լեզվական հմտությունների, մասնավոր հատվածի արձագանքի և պետության կողմից միջոցների հատկացման առումներով:

Հետազոտության մեջ վերլուծվում են միգրանտներից ներդրումներ, խնայողություններ և փոխանցվող տեխնոլոգիաներ ներգրավելու առկա քաղաքականությունը և որակյալ աշխատութի հետդարձի քաղաքականությունը: Ներկայացվում է սփյուռքի նախաձեռնությունների տեսակավորում և միջազգային մակարդակով, հատկապես Ասիայում մշակված արդյունավետ գործելակերպի նկարագրություն: Զեկույցի վերջին գլխում զետեղված են առաջարկություններ այն մասին, թե քաղաքականության մակարդակով ձեռնարկվող միջոցառումներն ինչպես կարող են մեծացնել միգրացիայի դրական ազդեցությունը զարգացման գործընթացի վրա և մեղմել միգրացիայի բացասական հետևանքները:

ԳԼՈՒԽ 1. ԱՐՏԱԳԱՂԹԻ ԵՎ ՎԵՐԱԴԱՐՁԻ ՄԻՏՈՒՄՆԵՐԸ ԵՎ ՕՐԻՆԱԶՄԱՓՈԻԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

1.1. ԱՐՏԱՔԻՆ ՄԻԳՐԱՅԻՈՆ ՀՈՍՔԵՐԻ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ

Այս գլուխը հիմնված է Երևանում ԵԱՀԿ-ի գրասենյակի ֆինանսական օժանդակությամբ ԱՄՏ-ի իրականացրած համազգային երեք հետազոտությունների արդյունքների վրա. Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2002-2005 թթ., Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2005-2007 թթ. և Վերադարձողների 2008 թ. հետազոտությունը (2002-2007 թթ. ընկած ժամանակահատվածի համար): Սույն զեկույցի համար անհրաժեշտ լրացուցիչ առաջնային տվյալներ են հավաքվել վերադարձողների հետ անցկացված ֆոկլոր խմբերի և գործատուների կիսաստանդարտացված հարցազրույցների միջոցով:¹

Բացահայտվել են միգրացիոն հոսքերի հետևյալ տեսակները. աշխատանքային միգրացիա, մշտական միգրացիա, ուսանողների միգրացիա և այլ նպատակներով միգրացիա (օրինակ՝ այցելություն ազգականներին կամ բուժօգնության ստացում): Ստորև առավել մանրամասնորեն վերլուծվում են մշտական միգրացիան, աշխատանքային միգրացիան և ուսանողների միգրացիան:

ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՀԱՄԿԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄԱՀՄԱՆՈՒՄՆԵՐԸ.
«**աշխատանքային միգրանտներ**» հասկացությունը հետազոտությունների իմաստով սահմանվել է որպես այն անձինք, ովքեր մեկնել են Հայաստանից կոնկրետ ժամանակահատվածում (այսինքն՝ 2002-2004 թթ. կամ 2005-2006 թթ.) արտերկրում զբաղվածություն գտնելու նպատակով և մնացել են արտերկրում առնվազն երեք ամիս՝ անկախ այնտեղ զբաղվածություն գտնելու կամ չգտնելու հանգամանքից: «**Մշտական միգրանտ**» է համարվել այն անձը, ով մեկնել է Հայաստանից արտերկրում մշտական բնակություն հաստատելու նպատակով՝ անկախ այդ հարցում նրա հաջողության հասնելու կամ չհասնելու հանգամանքից: «**Ուսանող միգրանտ**» է նա, ով մեկնել է արտերկիր՝ սովորելու, սակայն ոչ նրանք, ովքեր մեկնել են արտերկիր՝ կարճաժամկետ վերապատրաստումների: «**Վերադարձողներ**» են այն ժամանակավոր կամ մշտական միգրանտները, ովքեր մեկնել են Հայաստանից արտերկրում բնակվելու, աշխատելու կամ սովորելու նպատակով և 2002-2007 թթ. ժամանակահատվածում վերադարձել Հայաստան: «**Մշտապես վերադարձող**» հասկացությունը վերաբերում է վերադարձող այն միգրանտներին, ովքեր վերադարձել են Հայաստան և 2008 թ. մտադիր չեն մեկնել Հայաստանից, իսկ «**Ժամանակավորապես վերադարձող**» արտահայտությունը վերաբերում է նրանց, ովքեր կրկին մեկնելու մտադրություն ունեն:

¹ Գործատուների հետազոտության մեթոդաբանությունը և արդյունքներն առավել մանրամասնորեն զետեղված են 2-րդ գլխում:

Վերադարձողների 2008 թ. հետազոտության արդյունքում ստացված ամենաթարմ տվյալներով հաստատվել է, որ 2002-2007 թթ. ընկած ժամանակահատվածում Հայաստանի արտաքին միգրացիոն հոսքերի գերակշիռ մասը բաժին է ընկել աշխատանքային միգրանտներին: Նշված ժամանակահատվածում միգրանտների ընդհանուր թվի 94%-ը կազմել են աշխատանքային միգրանտները. ընդամենը 3%-ն է մեկնել Հայաստանից արտերկրում մշտական բնակություն հաստատելու, և 2%-ը՝ արտերկրում սովորելու նպատակով:

Դա նշանակում է, որ իրավիճակն էականորեն փոխվել է 1990-ականների սկզբի համեմատ, երբ տնտեսական և սոցիալական իրավիճակի վատթարացման հետևանքով 800,000-ից մինչև 1,000,000 մարդ մշտապես արտագաղթեց Հայաստանից՝ միանալով Ռուսաստանում, Ուկրաինայում, ԱՄՆ-ում և Արևմտյան ու Արևելյան Եվրոպայի երկրներում առկա խոշոր սփյուռքահայ համայնքներին:

Մշտական արտագաղթի առավել մանրակրկիտ վերլուծություն կատարելու համար անհրաժեշտ կլինեին իրականացնել միգրացիայի միայն այս տեսակին նվիրված առանձին խորին հետազոտություն: Այնուամենայնիվ, Աշխատանքային միգրացիայի հետազոտության արդյունքների հիման վրա կարելի է որոշ եզրահանգումներ կատարել մշտական միգրացիայի նկատմամբ Հայաստանի բնակչության վերաբերմունքի մասին: Պարզվել է, որ գոյություն ունեն փոխհարաբերվող մի շարք կապեր, որոնցից կարևորվել են երկուսը. 1) վերաբերմունքի փոխկապակցվածությունը ընտանիքներում միգրանտների ներկայության կամ ընտանիքներից միգրանտների բացակայության հետ, 2) վերաբերմունքի փոխկապակցվածությունը կրթության հետ: Աշխատանքային միգրացիայի մասնակից ընտանիքները մշտական միգրացիան հիմնականում դիտարկում են որպես դրական երևույթ՝ ի հակադրություն միգրացիային չմասնակցող ընտանիքների: Այս հանգամանքը, թերևս, կարող է հուշել, որ հարցվողները դեմ չեին լինի, եթե իրենց ընտանիքների՝ արտերկրում ժամանակավոր աշխատանքի մեկնած անդամները վերջին հաշվով մշտական բնակություն հաստատեին ընդունող երկրում: Հետաքրքիր է այն, որ ֆորմալ կրթություն չունեցող և հետբուհական կրթություն ունեցող անձանց միջև վերաբերմունքի լուրջ տարբերություններ կան: Ֆորմալ կրթություն չունեցողների ընդամենը մեկ երրորդն է մշտական միգրացիան համարում դրական երևույթ, մինչդեռ հետբուհական կրթությամբ անձանց ճնշող մեծամասնությունը դրական է վերաբերվում մշտական միգրացիային: Չնայած որ այս տեղեկություններն առաջին հայացքից կարող են օգտակար թվալ միայն վիճակագրության համար, դրանք կարող են նաև զգոնացնել քաղաքականություն մշակողներին՝ մշտական արտագաղթի և «ուղեղների արտահոսքի» ոլորտում հնարավոր զարգացումների նկատմամբ:

Վերադարձողների 2008 թ. հետազոտության շնորհիվ հնարավոր եղավ համեմատել մշտական միգրանտների, աշխատանքային միգրանտների և ուսանող միգրանտների մեկնման երկրները: Միգրանտների բոլոր խմբերի պարագայում ամենահաճախ ընտրվող երկիրը Ռուսաստանի Դաշնությունն է: Աշխատանքային միգրանտների 96%-ն ուղևորվում է Ռուսաստան: Ակնհայտ է, որ մշտական միգրանտների հիմնական նպատակակետը նույնպես Ռուսաստանն է. այնտեղ բնակություն է հաստատել մշտական միգրանտների 71%-ը: Ուսանողների միգրացիայի դեպքում պատկերը մի փոքր այլ է. ուսանող միգրանտների կեսից

ավելին (56%-ը) ուսում ստանալու նպատակով մեկնում է Ռուսաստան, սակայն 26%-ն ուղևորվում է Եվրոպական միություն:

Աղյուսակ 1.1. Ընդունող երկրները

Միգրանտների տեսակները	Ռուսաստան	Ուկրաինա	ԱՊՀ այլ երկրներ	ԱՄՆ	Եվրոպա	Այլ երկրներ
Մշտական միգրանտներ	71.0	9.1	5.9	4.6	8.1	1.3
Աշխատանքային միգրանտներ	96.2	2.0	0.3	0.5	0.6	0.6
Ուսանող միգրանտներ	56.4	0.6	0.0	7.3	26.3	9.5

Աղբյուրը. ԱՄՏ/ԵԱՀԿ, Վերադարձողների 2008 թ. հետազոտություն, ընդգրկում է 2002-2007 թթ.

1.2. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՄԻԳՐԱՑԻԱ

1.2.1. Աշխատանքային միգրացիայի ցուցանիշները և նպատակակետերը

2005-2006 թվականներին Հայաստանի տնային տնտեսությունների մոտ 14.5%-ը մասնակցել էր աշխատանքային միգրացիայի գործընթացին: Դեպքերի ճնշող մեծամասնության (չորս հինգերորդի) պարագայում ընտանիքի մեկ անդամ մեկնել էր արտերկիր աշխատանքի, իսկ մյուս ընտանիքներում հիմնականում կար երկու աշխատանքային միգրանտ: Երեք աշխատանքային միգրանտ ունեցող ընտանիքների թիվը վիճակագրական տնասնկյունից աննշան է: Աշխատանքային միգրացիայի փաստացի ցուցանիշը, այն է՝ աշխատանքային միգրացիայի մասնակից բնակչության տոկոսաբաժինը կազմել է 3.4%, իսկ աշխատանքային միգրանտների բացարձակ թիվը՝ 96,000-ից մինչև 122,000:

Հայաստանից աշխատանքային միգրանտներն առավել հաճախ մեկնում են Ռուսաստանի Դաշնություն՝ որևէ այլ ընդունող պետությունից էապես ավելի շատ: Ռուսաստանում աշխատած միգրանտների տոկոսաբաժինը 2002-2004 թթ. 88%-ից 2005-2006 թթ. հասել է 93%-ի: Ավելին, Վերադարձողների 2008 թ. հետազոտության (2007 թվականը ներառյալ) տվյալները վկայում են, որ 2002-2007 թթ. ընկած ժամանակահատվածում Ռուսաստան մեկնած աշխատանքային միգրանտների տոկոսաբաժինն աշխատանքային միգրանտների ընդհանուր թվի մեջ հասել է 96%-ի: Միգրանտների ճնշող մեծամասնության կողմից Ռուսաստանն ընտրելու հիմնական պատճառներն են եղել ընկերների և ազգականների առկայությունը, ինչպես նաև այն փաստը, որ միգրանտները Ռուսաստանում աշխատանք որոնելն ավելի հեշտ են համարել, քան այլ պետություններում: Այլ պատճառներից են ընդունող երկրի լեզվի իմացությունը, տվյալ երկրի տարածք մուտք գործելու ոչ մեծ խոչընդոտները, վիզայի

պահանջների բացակայությունը և հայկական մեծ սփյուռքի առկայությունը: Հաշվի առնելով, որ Հայաստանից աշխատանքային միգրանտների ճնշող մեծամասնությունն աշխատանք է փնտրում Ռուսաստանում, աշխատանքային միգրացիայի հոսքերի քարտեզագրման համար անհրաժեշտ «ո՞ր երկիր» հիմնական հարցադրումը վերաձևակերպվեց «Ռուսաստանի ո՞ր հատվածը» հարցի: Հարցումներից պարզ դարձավ, որ միգրանտների մեծ մասն աշխատանք է փնտրել Մոսկվայում: Ռուսաստան մեկնողներից շատերն ընտրել են Ստ. Պետերբուրգը, Տյումենը, Չելյաբինսկը և Ռոստովը:

Ինչպես նշվեց, աշխատանքային միգրանտների ճնշող մեծամասնությունը գտել է (կամ փորձել է գտնել) աշխատանք Ռուսաստանում: Մյուս միգրանտների հիմնական մասը նախընտրել է ԵՄ պետությունները. հարցվողներն առավել հաճախ նշել են Ֆրանսիան, ապա՝ Գերմանիան, Հունաստանը, Դանիան, Իսպանիան, Լեհաստանը, Բելգիան և Բուլղարիան: Ռուսաստանի նման, Ֆրանսիան ընտրելու պատճառներից է հայկական սփյուռքի առկայությունը: Ռուսաստանից բացի այլ պետություններ աշխատանքի մեկնած միգրանտների ընդհանուր թվի մոտ մեկ երրորդը որոշել է մեկնել ԱՄՆ: Այս արդյունքները բավական կանխատեսելի էին՝ հաշվի առնելով, որ օգտագործված ուսումնասիրություններն ընդգրկում էին միայն այն միգրանտներին, ովքեր ապրում (ապրել) և աշխատում (աշխատել) էին արտերկրում որոշակի ժամանակ: Աշխատանքային միգրացիայի քարտեզն այլ տեսք կունենար, եթե ընդգրկվեին նաև «չելնոկ»-ները (ապրանքներ արտահանելու և ներմուծելու նպատակով կարճաժամկետ այցերով այլ պետություններ մեկնող անհատ վաճառականները). օրինակ, միանշանակ պարզ է, որ միգրանտների ընդհանուր թվաքանակի մեջ զգալի կլինեին Թուրքիա և Իրան մեկնող միգրանտների տոկոսաբաժինը:

1.2.2. Աշխատանքային միգրանտների սոցիալ-ժողովրդագրական նկարագիրը

Հայաստանից աշխատանքային միգրանտների ճնշող մեծամասնությունը 21-50 տարեկան ամուսնացած տղամարդիկ են: Կին միգրանտների մասնաբաժինը 2002-2004 թթ. 14.1%-ից նվազել է՝ 2005-2006 թթ. հասնելով 6.5%-ի: Տվյալներն ընդհանուր բնակչության թվի վրա տարածելու միջոցով հաշվարկվել է արական և իգական սեռի միգրանտների բացարձակ թիվը. 96,000-121,000 արական և 6,000-8,000 իգական սեռի միգրանտներ: Դա նշանակում է, որ 2005-2006 թթ. աշխատանքային միգրացիայի է դիմել տնտեսապես ակտիվ տղամարդկանց առնվազն 13.1%-ը և տնտեսապես ակտիվ կանանց առավելագույնը 1.7%-ը:

Տղամարդկանց և կանանց միջև նման անհամամասնությունը պայմանավորված է բազմաթիվ գործոններով, որոնցից կարևորագույնն ազգային մտածելակերպն է, որի համաձայն կանայք շարունակում են ընկալվել որպես տնային տնտեսուհիներ, մինչդեռ տղամարդիկ ստանձնում են ընտանիքը «կերակրելու» ողջ պատասխանատվությունը: 2005 թ. հետազոտությունից պարզ էր դարձել, որ Հայաստանի բնակչության ճնշող մեծամասնությունը (78%) կանանց միգրացիան դիտարկում է բացասական լույսի ներքո: Մյուս կողմից, 2007 թ. հետազոտությունը ցույց տվեց, որ աշխատանքային միգրացիայի գործընթացին կանանց մասնակցության ցուցանիշի նվազումը կարող է պայմանավորված լինել Հայաստանի

աշխատաշուկայում արձանագրված դրական տեղաշարժերով, որոնց արդյունքում զգալիորեն ավելացել է կանանց զբաղվածության ցուցանիշը:

Ինչ վերաբերում է կրթվածության մակարդակին, ապա 2005-2007 թթ. արտերկրում աշխատանք փնտրած միգրանտների կեսից ավելին (53%) ունեցել է մասնագիտական կրթություն (միջին մասնագիտական կամ բարձրագույն): Միաժամանակ պարզվել է, որ բարձրագույն կրթությամբ անձինք միգրացիոն ակտիվության առումով զիջում են ավելի ցածր մակարդակի կրթություն ունեցող անձանց. հետազոտությամբ պարզվել է, որ բուհերի շրջանավարտների աշխատանքային միգրացիան կազմում է 7%, իսկ միջին մասնագիտական և միջնակարգ կրթությամբ անձանց աշխատանքային միգրացիան՝ մոտ 11%: Բարձրագույն կրթությամբ անձանց համեմատաբար ցածր միգրացիոն ակտիվությունը կարող է նաև պայմանավորված լինել ներպետական աշխատաշուկայում նրանց նկատմամբ ավելի մեծ պահանջարկով:

2005-2006 թթ. ընկած ժամանակահատվածն ընդգրկող հետազոտության արդյունքում արձանագրվել է երկու էական տարբերություն միգրացիոն ակտիվության տարածաշրջանային առանձնահատկությունների առումով. 1) Երևանում աշխատանքային միգրացիային մասնակցող տնային տնտեսությունների մասնաբաժինը նվազել է 10.5%-ից մինչև 7.3%, իսկ փաստացի միգրացիայի ցուցանիշը՝ նվազել գրեթե կրկնակի անգամ, 2) աճել է գյուղական շրջանների բնակչության մասնակցությունն աշխատանքային միգրացիայի գործընթացին: Արդյունքն այն է, որ քաղաքային և գյուղական բնակչության միգրացիոն ակտիվությունը գրեթե նույնն է: Այս քիչ թե շատ զգալի փոփոխությունն անհրաժեշտ է ինչ-որ կերպ բացատրել. թերևս, այն պայմանավորված է երկրի մնացած մասերի համեմատ Երևանում տնտեսական վիճակի և կենսապայմանների բարելավմամբ:

1.2.3. Միգրացիայի դրդապատճառները

Հետազոտությունը ցույց է տվել, որ միգրացիայի որոշման հիմնական պատճառները կապված են եղել Հայաստանում զբաղվածության պրոբլեմների հետ, ներառյալ թե՛ ընդհանուր առմամբ աշխատատեղերի պակասը, թե՛ արժանապատիվ ապրուստ ապահովող բավարար աշխատավարձով աշխատատեղերի պակասը, թե՛ որոշակի մասնագիտությունների հատուկ աշխատատեղերի բացակայությունը: Հետաքրքիր է նշել, որ միջին տարիքի միգրանտներն առավել կարևորել են վարձատրության խնդիրը, մինչդեռ 21-30 տարեկան և 51 տարեկան ու բարձր տարիքի միգրանտների մեծամասնությունը որոշել է մեկնել Հայաստանում աշխատանք գտնել չկարողանալու պատճառով: Վերոհիշյալ հանգամանքը կարող է բացատրվել այն փաստով, որ միջին տարիքի բնակչության համար ընդհանուր առմամբ ավելի հեշտ է աշխատանք գտնել: Աշխատաշուկայում բնականորեն ավելի բարձր է պահանջարկը միջին տարիքի անձանց նկատմամբ, քանզի երիտասարդները չունեն բավարար աշխատանքային փորձ, իսկ ավելի տարեցները հաճախ չունեն արդի շուկայում պահանջվող հմտությունները: Դա է պատճառը, որ միջին տարիքի բնակչությանը մտահոգում է ոչ միայն աշխատանք ձգելը, այլ նաև՝ «լավ» աշխատանք գտնելը: Այդ իմաստով ողջամիտ է նաև այն, որ բարձրագույն և հետբուհական կրթությամբ միգրանտները մյուսների համեմատ ավելի բարձր պահանջներ են

ներկայացնում իրենց կողմից կատարվելիք աշխատանքի նկատմամբ և նշում, որ Հայաստանից մեկնելու հիմնական պատճառը բավարար չափով չվարձատրվելն է: Ավելի ցածր մակարդակի կրթությամբ միգրանտների մեծամասնությունը նշել է, որ Հայաստանում ընդհանրապես չի կարողացել աշխատանք գտնել: Մեկնելու պատճառներից են նաև Հայաստանում զարգացման հեռանկարների բացակայությունը, բիզնեսով զբաղվելու խոչընդոտները, անցանկալի բարոյահոգեբանական մթնոլորտը և անկայուն աշխարհաքաղաքական իրավիճակը:

Հայաստանում աշխատատեղերի պակասը, անկախ դրանց կայուն կամ լավ վարձատրվող լինելու կամ չլինելու հանգամանքից, իրավամբ առաջնահերթություն է ստանում աշխատանքային միգրացիայի պատճառների քննարկման շրջանակներում: Այնուհանդերձ, Հայաստանից միգրացիոն ակտիվությունը կարող է պայմանավորված լինել նաև որոշ այլ գործոններով: Դրանցից է «խուպան գնալու» ավանդույթը: Հետազոտությունները ցույց են տվել, որ որոշ գյուղերում, որոնցից բազմաթիվ տղամարդիկ տարիներ շարունակ մեկնում են արտերկիր՝ աշխատանքի, աշխատանքային միգրացիան վերածվել է ընտանիքների կենսապահովման ավանդական միջոցի: Այդ գյուղերի բազմաթիվ երիտասարդ տղաներ բանակից զորացրվելուց հետո մեկնում են արտերկիր՝ աշխատանքի: Կյանքի այդ փուլում նրանք ստիպված են մտածել իրենց ապագա ընտանիքի համար գումար վաստակելու ձևերի մասին: Նրանք լուրջ ջանքեր չեն գործադրում Հայաստանում աշխատանք գտնելու ուղղությամբ. պարզապես մեկնում են Հայաստանից այնպես, ինչպես իրենցից առաջ վարվել են իրենց հայրերն ու հորեղբայրները:

Աշխատանքային միգրացիայի հաջորդ շարժառիթը, որը մեծ տարածում չունի, նշվել է հիմնականում երիտասարդ տղաների կողմից. նրանք ցանկանում են մեկնել հայրենի գյուղից և ապրել մշակութային և սոցիալական ավելի աշխույժ կյանք ունեցող միջավայրում (ինչպիսին քաղաքն է): Նրանք հաճախ փորձում են բնակություն հաստատել մարզկենտրոններում կամ Երևանում: Նրանցից շատերը, լինելով ակտիվ մարդիկ, փորձում են Երևանում և մարզկենտրոններում կիրառել տարբեր ոլորտներում իրենց ունեցած հմտությունները և կարողությունները: Նրանցից շատերն էլ հետագայում հանգում են այն եզրակացության, որ ո՛չ Երևանում, ո՛չ մարզկենտրոններում չեն կարողանա գտնել այնպիսի աշխատանք, որն իրենց հնարավորություն կընձեռի «ծայրը ծայրին հասցնել», որի հետևանքով առաջին պլան է մղվում Ռուսաստան մեկնելու այլընտրանքը:

Հայաստանից մեկնելու և արտերկրում աշխատելու որոշումը պայմանավորող հաջորդ գործոնը ներդրումներ կատարելու կամ լրացուցիչ ծախսեր կրելու անհրաժեշտությունն է: Դրանք են, օրինակ, երեխաների կրթության ծախսերը՝ կրկնուսույց («ռեպետիտոր») վարձելը, բուհի վճարները կամ կրթությունը շարունակելու նպատակով Հայաստանի տարածքում այլ քաղաքներ տեղափոխված երեխաների ապրուստի ծախսերը, հարսանիքի ծախսերը, բնակարանի (տան) ձեռքբերումը կամ վերանորոգումը, սեփական բիզնես սկսելու ծախսերը և այլն: Հետաքրքիր է այն, որ միգրանտների 25%-ը պլանավորել է գումար վաստակել ընտանեկան բնակարանը վերանորոգելու համար, մինչդեռ միգրանտների 20%-ը նպատակ է ունեցել վճարել երեխաների կրթության ծախսերը կամ գնել ոչ արագամաշ ապրանքներ, ինչպիսիք են կահույքը, կենցաղային էլեկտրոնիկան և այլն: Դա ծանր ֆինանսական բեռ է ընտանիքի համար, և

Հայաստանում աշխատանքից ստացվող եկամուտը հաճախ բավարարում է միայն ամենօրյա տարրական ծախսերը հոգալու համար՝ չբավականացնելով լրացուցիչ ծախսերի համար: Իրենց ամուսիններին կամ այլ ազգականների այցելելու նպատակով արտերկիր ուղևորվող կանայք հաճախ իրենց ուղևորությունը դիտարկում են որպես արտերկրում գտնվելու ընթացքում լրացուցիչ գումար վաստակելու հնարավորություն:

1.2.4. Միգրացիայի կազմակերպումը

2002–2005 թթ. ընդգրկող հետազոտությունը ցույց տվեց, որ միգրանտների մի փոքր մասն էր միայն կոնկրետ պայմանավորվածություններ ձեռք բերել աշխատանքի բնույթի, վարձատրության և բնակարանային պայմանների վերաբերյալ՝ նախքան ընդունող երկիր հասնելը: Երկու միգրանտից մեկը որևէ պատկերացում չի ունեցել իր ապագա աշխատավարձի մասին: Երեք միգրանտից մեկը չի իմացել, թե ինչպիսի աշխատանք է իրեն սպասում: Չորս միգրանտից մեկը կացարանի վերաբերյալ նույնիսկ նվազագույն պայմանավորվածություններ չի ունեցել: Միգրանտներն հիմնականում իրենք են կազմակերպել իրենց ուղևորությունները՝ առանց որևէ երրորդ անձի աջակցության: Երեք միգրանտից մեկն է միայն ընդունող երկրի տարածքում որոշ աջակցություն ստացել ընկերներից և (կամ) ազգականներից: Շատ քիչ դեպքերում են միգրացիայի կազմակերպմանը մասնակցել տեղական և օտարերկրյա ընկերություններ, ինչպես նաև անհատ միջնորդներ: Այն դեպքերում, երբ ցուցաբերվել է որոշակի աջակցություն, այն հիմնականում ներառել է օգնություն՝ աշխատանք որոնելու հարցում, աջակցություն՝ կացարան գտնելու և սնվելու հարցում, ուղևորության ծախսերի փոխհատուցում կամ դրամական վարկեր՝ ընդունող երկրում գտնվելու առաջին մի քանի ամիսներին միգրանտներին գումարով ապահովելու նպատակով: Միգրանտներից ոմանք աջակցություն են ստացել պահանջվող դեպքերում մուտքի վիզաներ ստանալու գործում: Ինչ վերաբերում է ուղևորության ֆինանսավորմանը, ապա միգրանտների մի զգալի մասը կարողացել է ծախսերը հոգալ իրենց տնային տնտեսությունների բյուջեների հաշվին: Այնուհանդերձ, շատ դեպքերում միգրանտները ստիպված են եղել վարկ ստանալ կամ նույնիսկ գույք վաճառել: Շատ քիչ դեպքերում է ուղևորության ծախսերը հոգացել ապագա գործատուն:

2005–2007 թթ. ընդգրկող հետազոտությունը ցույց տվեց, որ միգրանտների մեծամասնությունը նախապես պլանավորել է իր ուղևորությունը և կատարել անհրաժեշտ կազմակերպչական գործողություններ: Միգրանտների մեծ մասն աշխատանքը գտել է Հայաստանից մեկնելուց առաջ, ընդ որում, այս խմբի մասնակիցների մեծ մասը նաև նախապես որոշակի պայմանավորվածություններ է ձեռք բերել աշխատանքի, այդ թվում՝ աշխատանքի նկարագրության, աշխատավարձի և աշխատանքի պայմանների վերաբերյալ: Մեկ այլ երկիր ուղևորվելուց առաջ աշխատանք գտնելու և պայմանները պարզելու՝ միգրանտների ցանկությունն ամենայն հավանականությամբ պայմանավորված է միգրացիայի նախկին՝ թե՛ անձնական, թե՛ ուրիշների կենսափորձով: Հնարավոր բացատրություն է նաև այն, որ ավելացել է այն միգրանտների մասնաբաժինը, ում ուղևորությունները կազմակերպվել են միջնորդների միջոցով: Շատ դեպքերում ուղևորությունները կազմակերպել են միգրանտի՝ ընդունող երկրում գտնվող ընկերները և ազգականները, մինչդեռ միգրանտների մոտ մեկ հինգերորդն օգտվել է

կա՛մ արտերկրում, կա՛մ Հայաստանում գտնվող մասնավոր միջնորդների ծառայություններից: Ոչ մեծ չափով ավելացել է նաև աշխատանքի տեղավորման տեղական և օտարերկրյա գործակալությունների ծառայություններից օգտված միգրանտների տոկոսաբաժինը: Միջնորդների մեծ մասը խոստացել է աջակցել միգրանտներին աշխատանք գտնելու հարցում: Մյուս միջնորդները խոստացել են փոխհատուցել ուղևորության ծախսերը, լուծել կացարանի հարցը կամ պարտքով գումարներ տալ միգրանտներին՝ ուղևորության հետ կապված ծախսերը հոգալու համար: Հարցվողների ճնշող մեծամասնությունը նշել է, որ միջնորդներն ամբողջությամբ կամ առնվազն մասնակիորեն կատարել են իրենց խոստումները:

1.2.5. Արտերկրում մնալու տևողությունը

Զգալի թվով միգրանտներ չեն պլանավորել արտերկրում իրենց մնալու տևողությունը: Նրանք, ովքեր պլանավորել են, նախատեսել են մնալ միջինը ութ ամիս: Սակավաթիվ են այն միգրանտները, ովքեր պլանավորել են ընդունող երկրում մնալ երեք ամսից պակաս կամ մեկ տարուց ավել:

Արտաքին միգրացիոն գործընթացների բազմաթիվ հետազոտություններ հաստատել են էմիգրացիոն և ռեմիգրացիոն հոսքերի սեզոնայնությունը: Սեզոնային միգրանտների մեծամասնությունը հակված է երկրից մեկնել գարնան կա՛մ սկզբին, կա՛մ վերջին և վերադառնալ Հայաստան աշնան վերջին (ձմռան սկզբին): Ինչ վերաբերում է ուղևորության տևողությանը, ապա միգրանտների մեծամասնությունը մնացել է արտերկրում 5-11 ամիս: Ուղևորության փաստացի միջին տևողությունը կազմել է ինն ամիս, որը մի փոքր ավելի երկար է եղել, քան միգրանտների կողմից սկզբնապես պլանավորված միջին տևողությունը: Ավելին, չնայած որ տաս միգրանտից միայն մեկն է սկզբնապես պլանավորել երկարաժամկետ ուղևորություն, հինգ միգրանտից մեկը փաստացի մեկ տարուց ավելի երկար է մնացել ընդունող երկրում: Միաժամանակ, երեք ամսից կարճ ժամանակում Հայաստան վերադառնալու սկզբնական մտադրություն ունեցող միգրանտների միայն մեկ երրորդն է վերջին հաշվով վերադարձել Հայաստան նշված ժամանակահատվածում:

Հարկ է նշել, որ ուղևորության տևողությունը կախված է մեկնման երկրից: Ռուսաստանում մնալու միջին տևողությունը կազմել է ինը ամիս, մինչդեռ ԵՄ-ում մնալու միջին տևողությունը կազմել է վեց և կես ամիս, իսկ ԱՄՆ-ում՝ ընդամենը երկու ամիս: Այստեղ արժե հիշատակել մնալու տևողության ազդեցությունն ընտանեկան կապերի վրա, քանզի այն դեպքերի մեծ մասում, որոնց պարագայում միգրանտների ընտանիքները համարել են, որ միգրացիան դրական ազդեցություն ունի ընտանիքում տիրող մթնոլորտի վրա, միգրանտները, որպես կանոն, արտերկրում մնացել են 8 ամսից քիչ: Ի հակադրություն՝ 10.5 ամիս է կազմել այն միգրանտների ուղևորությունների միջին տևողությունը, որոնց ընտանիքները մտահոգված են եղել բաժանման բացասական հոգեբանական հետևանքների կապակցությամբ:

1.2.6. Ջրաղվածությունը մեկնման երկրում

Միգրանտների մեծ մասը (մոտ երկու երրորդը) աշխատանքի հնարավորությունների վերաբերյալ տեղեկություններ է ստացել մեկնման երկրում բնակվող ընկերներից և ազգականներից: Դա համահունչ է այն փաստին, որ ավելի բարձր է միգրանտների՝ այնպիսի պետություններ մեկնելու հավանականությունը, որտեղ արդեն բնակվում են իրենց ազգականները: Մնացած դեպքերում միգրանտներն աշխատանք փնտրել են ինքնուրույնաբար՝ մեկնման երկիր հասնելուց հետո: Նրանցից շատ քչերն են օգտվել զբաղվածության տեղական գործակալությունների ծառայություններից կամ թափուր աշխատատեղերի մասին տեղեկություններ ստացել զանգվածային լրատվամիջոցներից: Միգրանտների մեծ մասը սկսել է աշխատել մեկնման երկիր հասնելուց գրեթե անմիջապես հետո կամ 30 օրվա ընթացքում: Տասը միգրանտից մեկին անհրաժեշտ է եղել 1-3 ամիս աշխատանք գտնելու համար: Շատ քիչ, գրեթե աննշան է այն միգրանտների թիվը, ովքեր չեն կարողացել աշխատանք գտնել:

Նախքան աշխատանքային միգրացիայի մեկնելն աշխատանքով ապահովված միգրանտների մեծ մասն ունեցել է մշտական աշխատանք: Ի հակադրություն սրա՝ ընդունող երկրներում միգրանտների զբաղվածությունը հիմնականում ժամանակավոր բնույթ է ունեցել: Հայաստանից մեկնած աշխատանքային միգրանտների զբաղվածության առավել հաճախ հանդիպող ոլորտը շինարարությունն է. այս ոլորտում է աշխատում նրանց երկու երրորդը: Դրան հաջորդում են առևտուրը և հանրային սնունդը, որոնցում աշխատող միգրանտների թիվը, սակայն, վեց անգամ ավելի փոքր է: Ինչ վերաբերում է միգրանտների կարգավիճակին, ապա նրանց մոտ երեք քառորդն աշխատել են որպես վարձու աշխատողներ. այդ ցուցանիշը կրկնակի բարձր է, քան Հայաստանում նախկինում աշխատանք ունեցած միգրանտների թվում վարձու աշխատողների տոկոսաբաժինը: Հետևաբար, շատ ավելի ցածր է կառավարիչների, գրասենյակային աշխատողների և ինքնազբաղվածների կարգավիճակ ունեցող միգրանտների մասնաբաժինը:

Միգրանտների աշխատանքային օրվա միջին տևողությունը 10.5 ժամ է: Միգրանտների մեծամասնությունն աշխատել կամ աշխատում է լրիվ աշխատանքային օր (8-10 ժամ) կամ 12-ժամյա հերթափոխ, մինչդեռ մյուս միգրանտներն աշխատել են կամ ոչ լրիվ աշխատանքային օր, կամ, իրենց պնդմամբ, աշխատել են օրական 12 ժամից ավել: Աշխատանքային միգրանտների կեսից քիչն է կանոնավոր ազատ օրեր ունեցել: Չորս միգրանտից մեկն ազատ օր ընդհանրապես չի ունեցել: Ազատ օրերի բացակայության կամ անբավարարության, ինչպես նաև սովորականից երկար աշխատանքային օրվա տևողության ամենահավանական բացատրությունն այն է, որ աշխատանքային միգրանտներից քչերն են գրավոր պայմանագիր (աշխատանքային պայմանագիր) ունեցել ընդունող երկրում իրենց գործատուի հետ: Միգրանտների ճնշող մեծամասնության պարագայում գործատուի հետ հարաբերությունները հիմնված են եղել բացառապես բանավոր համաձայնության վրա: Դա է հիմնական պատճառը, որ երեք միգրանտից մեկի դեպքում գործատուն չի կատարել սկզբնական պայմանավորվածությունը կամ միայն մասնակիորեն է կատարել իր խոստումները: Ավելին, որոշ միգրանտների դեպքում աշխատանքային հարաբերություններն ընդհանրապես կանոնակարգված չեն եղել (նույնիսկ բանավոր համաձայնությամբ):

Կանոնավոր ազատ օրերի և արձակուրդի բացակայության հաջորդ հնարավոր բացատրությունն այն փաստն է, որ միգրանտներին հետաքրքրող հիմնական գործոնը ստացվելիք աշխատավարձն է: Շինարարության ոլորտում նրանք վարձատրվում են ըստ կատարած աշխատանքի: Այդ պատճառով շինարարության ոլորտում աշխատող միգրանտները հաճախ իրենք են նախընտրում աշխատել ավելի երկար, ներառյալ շաբաթ և կիրակի օրերը: Միաժամանակ, չնայած այն ռիսկին, որ միգրանտները (ինչպես նաև գործատուները) ստանձնում են՝ առանց պատշաճ իրավական հիմքի մտնելով աշխատանքային հարաբերությունների մեջ, թվում է, թե դեպքերի մեծ մասում երկու կողմերն էլ գոհ են եղել արդյունքից: Միգրանտների ճնշող մեծամասնությունը գոհ է եղել գործատուի՝ սկզբնական պայմանավորվածության (գրավոր կամ բանավոր) պայմանների կատարման աստիճանից: Կարելի է ենթադրել, որ գործատուները նախընտրել են ոչ ֆորմալ աշխատանքային հարաբերությունները, քանզի դա նրանց օգնել է խուսափել հարկերի վճարումից:

Ինչ վերաբերում է վարձատրությանը, ապա 2002–2005 թթ. ընկած ժամանակահատվածն ընդգրկող հետազոտությունը ցույց տվեց, որ միգրանտների մեծ մասը վաստակել է ամսական 250-500 ԱՄՆ դոլար, իսկ մնացած միգրանտները՝ 250 ԱՄՆ դոլարից պակաս կամ 500 ԱՄՆ դոլարից ավել: Այդ հետազոտության տվյալներով, միգրանտների միջին ամսական եկամուտը մեկնման երկրում կազմել է 410 ԱՄՆ դոլար, նվազագույնը՝ 100, իսկ առավելագույնը՝ 1,500 ԱՄՆ դոլար: Չնայած որ համախառն ցուցանիշի առումով միջին եկամուտը չորս անգամ ավելի բարձր է եղել, քան այն, ինչ միգրանտները վաստակել են Հայաստանում, զուտ ցուցանիշի իմաստով արտերկրում վաստակած գումարը, ըստ երևույթին, այնքան էլ մեծ չէ: Եթե հաշվի առնենք ուղևորությունների կարճ տևողությունը, ապա, ըստ երևույթին, ամսական 400-500 ԱՄՆ դոլար եկամուտների պարագայում միգրանտներն ի վիճակի կլինեին միայն մարել իրենց պարտքերը (եթե այդպիսիք կան) և հոգալ միգրացիայի հետ կապված ուղղակի ծախսերը, ինչպիսիք են ճանապարհորդելու ծախսերը և մեկնման երկրներում բնակության ծախսերը (որոնք Ռուսաստանում ավելի բարձր են, քան Հայաստանում): Այդ հանգամանքի հիման վրա կասկածի տակ կարող է առնվել աշխատանքային միգրացիայի տնտեսական շահավետությունը, եթե, իհարկե, միգրանտները դիտավորյալ եկամուտների ավելի ցածր գումարներ չեն նշել:

2005-2007 թթ. ընկած ժամանակահատվածն ընդգրկող հետազոտությունը ցույց տվեց, որ միգրանտների վարձատրության առումով էական փոփոխություն է տեղի ունեցել: Մասնավորապես, հետազոտության տվյալների համաձայն, ավելի քան 50%-ով ավելացել է միջին ամսական եկամուտը (2005 թ. 410-ից 2007 թ. հասնելով 643 ԱՄՆ դոլարի): 2005-2006 թթ. արտերկրում աշխատածների կեսից ավելին վաստակել է ամսական 400-800 ԱՄՆ դոլար: Հաշվի առնելով 643 ԱՄՆ դոլար ամսական միջին եկամուտը և ուղևորության միջին տևողությունը (8 ամիս)՝ միջին միգրանտը պետք է որ ստացած լինի մոտ 5,140 ԱՄՆ դոլար ընդհանուր եկամուտ: Այնուհանդերձ, եկամուտների այդ զգալի ավելացման կապակցությամբ անհրաժեշտ է վերապահում կատարել. կարևոր է նշել, որ, հաշվի առնելով վերջին երկու տարիներին ԱՄՆ դոլարի արժեզրկումը, բացարձակ թվերով արձանագրված զգալի աճը դեռ չի նշանակում, որ նույն չափով աճել են միգրանտների իրական եկամուտները: Միգրանտների ամսական միջին եկամուտը փաստացի աճել է ընդամենը 16%-ով. 193,000 դրամից (410 ԱՄՆ դոլարի համարժեքը 2005 թ. տարեկվբին) մինչև 224,000 դրամ (643 ԱՄՆ դոլարի համարժեքը 2007 թ. տարեկվբին):

Հաշվի առնելով Հայաստանում արձանագրված գնաճը՝ նույնիսկ իրական եկամուտների վերոհիշյալ 16%-ով ավելացումը դժվար թե բավարար լինի՝ որևէ կերպ փոխելու միգրանտների ընտանիքների կենսամակարդակը Հայաստանում: Այդ համատեքստում բնավ զարմանալի չէր միգրանտների այն պնդումը, թե իրենք Հայաստանում պետք է վաստակեն միջինը 200,000 դրամ (մոտ 570 ԱՄՆ դոլար), որպեսզի չմեկնեն արտերկիր՝ աշխատանքի: 2005 թ. նույն ցուցանիշը կազմել է 340 ԱՄՆ դոլար:

1.3. ՎԵՐԱԴԱՐՁ

1.3.1. Վերադարձի մասին վիճակագրական տվյալներ²

Հետազոտության շնորհիվ հնարավոր եղավ հաշվարկել, որ 2002-2007 թթ. ընկած ժամանակահատվածում արտաքին միգրացիոն գործընթացներին մասնակցած անձանց ընդհանուր թիվը կազմել է 230,000 $\pm$ 15,000, կամ Հայաստանի «դե-յուրե» բնակչության (16 տարեկան և բարձր) 9.8% $\pm$ 0.6%-ը:³

Միգրանտների մոտ 38%-ը (մոտ 90,000 հոգի) Հայաստանից մեկնել է 2002 թ. հունվարի 1-ից առաջ:⁴ Նրանց մոտ մեկ երրորդը (32%) մեկնել է Հայաստանից՝ նպատակ ունենալով մշտական բնակություն հաստատել արտերկրում, մինչդեռ մյուսները պլանավորել են ժամանակավոր միգրացիա (մեծ մասամբ աշխատանք և կրթություն): Այնուհանդերձ, ժամանակավոր միգրանտների մոտ 8%-ը որոշել է մշտական բնակություն հաստատել մեկնման երկրում, որի հետևանքով այս խմբի շրջանակներում մշտական միգրանտների տոկոսաբաժինը հասել է 40%-ի:

Մշտական միգրանտների մասնաբաժինը զգալիորեն ավելի ցածր է այն միգրանտների թվում, ովքեր Հայաստանից մեկնել են 2002 թվականից հետո: Նրանց միայն 4%-ն է Հայաստանից մեկնել՝ սկզբնապես նպատակ հետապնդելով մշտական բնակություն հաստատել մեկնման երկրում: Այնուհանդերձ, այս խմբում մշտական միգրանտների տոկոսաբաժինը հասնում է 21%-ի, քանի որ սկզբում արտերկրում մշտական բնակություն հաստատելու մտադրություն չունեցող յուրաքանչյուր հինգ միգրանտից մեկը հետագայում դիտարկել է այդ հնարավորությունը:

Հետդարձի ցուցանիշները և վերադարձողների բացարձակ թիվը ներկայացված են ստորև՝ 1.2 աղյուսակում:

² Այս բաժնում բոլոր տվյալները վերցված են ԱՍՏ/ԵԱՀԿ Վերադարձողների 2008 թ. հետազոտությունից, եթե այլ բան նշված չէ:

³ Այս խումբը ներառում է այն միգրանտներին, ովքեր մեկնել են Հայաստանից՝ նպատակ ունենալով ժամանակավոր կամ մշտական բնակություն հաստատել արտերկրում, և չի ներառում նրանց, ովքեր իրականացրել են կարճաժամկետ գործնական, զբոսաշրջային կամ այլ այցեր:

⁴ Բնականաբար, հետազոտությունը չէր կարող ընդգրկել այն բազմաթիվ ընտանիքները, որոնք մեկնել են Հայաստանից 1990-ականների սկզբներին: Հաշվարկված 90,000 միգրանտներն այն տնային տնտեսություններից են, որոնց առնվազն մեկ անդամը դեռ Հայաստանում է գտնվում:

Աղյուսակ 1.2. Ժամանակավոր և մշտական վերադարձի տեմպը

Խումբ	Չեն վերադարձել Հայաստան		Վերադարձել են առնվազն մեկ անգամ 2002-2007 թթ. ընթացքում		Մտադիր չեն 2008 թ. մեկնել	
	Տոկոս	Բացար- ձակ թիվ	Տոկոս	Բացար- ձակ թիվ	Տոկոս	Բացար- ձակ թիվ
Միգրանտներ, ովքեր մեկնել են Հայաստանից 2002 թվականից առաջ	36%	32,000	64%	58,000	26%	23,000
Միգրանտներ, ովքեր մեկնել են 2002-2007 թթ.	19%	26,000	81%	114,000	23%	32,000
Ընդամենը	25%	58,000	75%	172,000	24%	55,000

Աղբյուրը. ԱՍՏ/ԵԱՀԿ, Վերադարձողների 2008 թ. հետազոտություն

Այլ կերպ ասած, Հայաստանից մեկնած յուրաքանչյուր չորս միգրանտից մեկը կարող է տեղավորվել «մշտապես վերադարձողների» խմբի մեջ, եթե ենթադրենք, որ մշտական հետդարձի տարածվածությունը հաշվարկվել է այն միգրանտների թվի հիման վրա, ովքեր չեն պլանավորում մեկնել Հայաստանից առնվազն 2008 թվականին: Ավելի երկարաժամկետ կանխատեսումներ, կարծես, անհրաժեշտ չեն, քանի որ հարցվողները դժվար թե վստահություն ունենան ավելի հեռավոր ապագայում Հայաստանից մեկնելու՝ իրենց միգրացիոն մտադրությունների առնչությամբ:

1.3.2. Վերադարձողների սոցիալ-ժողովրդագրական նկարագիրը

1.3. և 1.4. աղյուսակներում (տե՛ս հաջորդ էջերը) համեմատվում են մշտական միգրանտների և ժամանակավոր և մշտապես վերադարձողների սոցիալ-ժողովրդագրական նկարագրերը:

Աղյուսակ 1.3. Միգրանտների և վերադարձողների սոցիալ-ժողովրդագրական նկարագիրը

Խումբ	Մեռ		Միջին տարիք	Հայաստանում բնակության վայրը		
	Ար.	Իգ.		Երևան	Այլ քաղաքային բնակավայր	Գյուղական բնակավայր
Մշտական միգրանտներ	72%	28%	35	31%	30%	39%
Ժամանակավոր վերադարձողներ	85%	15%	38	19%	37%	44%
Մշտապես վերադարձողներ	72%	28%	41	34%	36%	30%
Բոլոր միգրանտները	79%	21%	38	26%	35%	39%

Աղբյուրը. ԱՍՍ/ԵԱՀԿ, Վերադարձողների 2008 թ. հետազոտություն, ընդգրկում է 2002-2007 թթ.

Տվյալները հանգեցնում են մի շարք կարևոր եզրակացությունների: Նախ՝ կարելի է նկատել, որ թեպետ մշտական արտագաղթողների և մշտապես վերադարձողների սեռային կազմը նույնն է, այն միգրանտները, ովքեր որոշել են մշտական բնակություն հաստատել արտերկրում, ավելի երիտասարդ են, քան նրանք, ովքեր որոշել են վերադառնալ Հայաստան: Դա հուշում է, որ միգրանտների մեծ մասը մշտապես արտագաղթելու մասին որոշումը կայացնում է ավելի վաղ տարիքում, մինչդեռ Հայաստան վերադառնալու որոշումը սովորաբար կայացվում է ավելի ուշ փուլում, թերևս՝ ժամանակավոր աշխատանքային միգրացիայի մի քանի տարվանից հետո:

Երկրորդ՝ հետազոտությամբ արձանագրվեց, որ գյուղական բնակչությունն ամենաակտիվն է ոչ միայն ժամանակավոր աշխատանքային միգրացիայի, այլև մշտական միգրացիայի հարցում: Նրանց՝ արտերկրում մնալու որոշումն ամենայն հավանականությամբ պայմանավորված է եղել ոչ մեծ մասշտաբի ֆերմերային գործունեությամբ արժանապատիվ կյանք ապահովելու հնարավորություններ չունենալով:

Այն փաստը, որ ժամանակավոր վերադարձողների թիվը Երևանում կրկնակի պակաս է Հայաստանի այլ մարզերից, կարող է բացատրվել աշխատանքային միգրացիոն ակտիվության մակարդակով, որը շատ ավելի ցածր է Երևանում, քան փոքր քաղաքներում և գյուղերում, ինչպես արդեն վերլուծվել է սույն գլխի շրջանակներում:

Բացի այդ, հետազոտության արդյունքում բացահայտվեց մի այլ հետաքրքիր հանգամանք նս. մասնագիտական կրթություն ունեցող անձանց տոկոսաբաժինը գրեթե նույնն է մշտական միգրանտների և ժամանակավոր և մշտապես վերադարձողների խմբերում (տե՛ս հաջորդ էջը՝ աղյուսակ 1.4.): Դա նշանակում է, որ կրթության մակարդակը, ըստ երևույթին, չի ազդում միգրանտների՝ վերադառնալու որոշումների վրա, ընդ որում՝ կրթության ավելի բարձր

մակարդակ ունեցողների շրջանում արտահայտված միտում չկա՝ մշտապես արտագաղթելու Հայաստանից: Ինչպես ներկայացվում է ստորև՝ 2-րդ գլխում, բարձր որակավորում ունեցող աշխատուժի (մասնավորապես՝ բարձրագույն կրթությամբ անձանց) շրջանում միգրացիոն ակտիվության մակարդակն ավելի ցածր է, որը հիմնականում պայմանավորված է աշխատուժի ներպետական շուկայում նրանց ունեցած ավելի մեծ հնարավորություններով:

Չնայած պարզվել է, որ կրթության մակարդակը որևէ ազդեցություն չունի միգրացիայի և հետդարձի միտումների վրա, կարևոր բացահայտում էր այն հանգամանքը, որ մշտական միգրանտների և ժամանակավոր ու մշտապես վերադարձողների միջև մասնագիտական կազմի առումով գոյություն ունեն լուրջ տարբերություններ: Մշտական միգրանտների և ժամանակավոր վերադարձողների խմբերում ամենամեծ տոկոսային կշիռն ունեին տարբեր ուղղվածության տնտեսագետները, սակայն նրանցից շատ քչերն էին դիտարկել մշտապես Հայաստան վերադառնալու հնարավորությունը: Ի հակադրություն սրա՝ առողջության և կրթության մասնագետները բավական ակտիվ էին մշտական միգրացիայի և մշտական հետդարձի հոսքերում, սակայն շատ ցածր էր նրանց ժամանակավոր հետդարձի ցուցանիշը: Վերոհիշյալ բացահայտումները կարող են պայմանավորված լինել Հայաստանում աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի առանձնահատկություններով, ինչպես նաև տարբեր մասնագիտական խմբերի միգրացիայի օրինաչափություններով: Հայաստանի աշխատաշուկայում տնտեսագետների զգալի ավելցուկի պատճառով նրանց համար դժվար է աշխատանք գտնել, որի հետևանքով բազմաթիվ տնտեսագետներ աշխատանքի հնարավորություններ են փնտրում արտերկրում: Առողջության և կրթության մասնագետները, մյուս կողմից, հազվադեպ են դառնում ժամանակավոր աշխատանքային միգրացիայի մասնակից (լրացուցիչ մանրամասների համար տես 2-րդ գլուխը):

Աղյուսակ 1.4. Միգրանտների և վերադարձողների սոցիալ-ժողովրդագրական նկարագիրը

Խումբ	Ժամանակավոր կամ մշտական բնակության երկիրը	Մասնագիտական կրթություն ունեցողների մասնաբաժինը	Մասնագիտությունների հիմնական խումբը (խմբերը)
Մշտական միգրանտներ	Ռուսաստան (77%) ԱՄՆ (5%) Ուկրաինա (3%) Եվրոպական այլ երկրներ (10%) ԱՊՀ այլ երկրներ (3%) Այլ երկրներ (2%)	40%	Տնտեսագիտություն (13%) Ճարտարապետություն և շինարարություն (12%) Կրթություն (12%) Բժշկություն (12%) Արվեստ և մշակույթ (9%) Բնական գիտություններ (7%)
Ժամանակավոր վերադարձողներ	Ռուսաստան (94%) ԱՄՆ (1%) Ուկրաինա (2%) ԱՊՀ այլ երկրներ (1%) Նախկին ԽՍՀՄ այլ երկրներ (1%) Այլ երկրներ (1%)	39%	Տնտեսագիտություն (17%) Ճարտարապետություն և շինարարություն (15%) Հումանիտար և հասարակական գիտություններ (10%) Բնական գիտություններ (7%)
Մշտապես վերադարձողներ	Ռուսաստան (85%) ԱՄՆ (2%) Ուկրաինա (4%) Եվրոպական այլ երկրներ (3%) ԱՊՀ այլ երկրներ (3%) Այլ երկրներ (3%)	40%	Հումանիտար և հասարակական գիտություններ (18%) Ճարտարապետություն և շինարարություն (11%) Կրթություն (11%) Մեխանիկական ինժեներիա (11%) Բժշկություն (9%)
Բոլոր միգրանտները	Ռուսաստան (87%) Ուկրաինա (5%) ԱՄՆ (3%) Եվրոպական այլ երկրներ (8%) ԱՊՀ այլ երկրներ (4%) Այլ երկրներ (3%)	39%	Տնտեսագիտություն (13%) Ճարտարապետություն և շինարարություն (13%) Հումանիտար և հասարակական գիտություններ (11%) Մեխանիկական ինժեներիա (9%) Կրթություն (8%) Բժշկություն (8%)

Աղբյուրը. ԱՍՏ/ԵԱՀԿ, Վերադարձողների 2008 թ. հետազոտություն, ընդգրկում է 2002-2007 թթ.

1.3.3. Վերադարձի դրդապատճառները

Վերադարձողների քանակական հետազոտությունն անդրադարձել է միգրացիայի և վերադարձի «դրդող» և «ձգող» գործոններին (“push and pull factors”):⁵ Ինչպես նախկին հետազոտություններն են ցույց տվել, Հայաստանից մեկնելու դրդող գործոնները հիմնականում տնտեսական են: Արտագաղթելու որոշում կայացնելու հիմնական պատճառը Հայաստանում վճարվող ցածր աշխատավարձերն են, փողի հրատապ անհրաժեշտությունը և ֆինանսական միջոցներ չունենալը, ինչպես նաև որոշակի մասնագիտությունների տեղ անձանց համար աշխատատեղերի բացակայությունը կամ սակավությունը: Հայաստանից մեկնելու մտադրությունը որոշ դեպքերում պայմանավորված է եղել ապագայի անկանխատեսելիությամբ և սոցիալական պաշտպանության թույլ համակարգով: Այս կամ այն ընդունող երկիրն ընտրելու հարցում առավել կարևորվող գործոններն են եղել տվյալ երկրում բնակվող ազգականների կամ ընկերների առկայությունը, ուստի նաև՝ աշխատանք գտնելու հարաբերականորեն հեշտ լինելը: Ձգող հաջորդ գործոնը լեզվի իմացությունն է: Վերոհիշյալ երկու գործոնները, կարծես, հատկանշական են Ռուսաստան մեկնող միգրանտներին:

Ինչ վերաբերում է վերադառնալու դրդապատճառներին, ապա ամենակարևոր գործոններն են եղել կարոտը և Հայաստանում ընտանիքի բնակության հանգամանքը: Վերադարձողների հետ անցկացված ֆոկլուսային խմբերի արդյունքում հաստատվել են քանակական հետազոտության արդյունքները և այն հանգամանքը, որ Հայաստան վերադառնալու հիմնական դրդապատճառը եղել է այն, որ միգրանտներն այլևս չեն կարողացել ապրել առանց իրենց ընտանիքների և հնարավորություն կամ ցանկություն չեն ունեցել նրանց տանելու ընդունող երկիր:

Վերադառնալու որոշումը ավելի հաստատուն է դարձել այն դեպքերում, երբ Հայաստանում առաջանում է աշխատանք գտնելու հնարավորություն: Հայաստանում աշխատանք գտածների մեծ մասն այն գտել է կա՛մ ընկերների, կա՛մ ազգականների միջոցով դեռ արտերկրում գտնվելու ընթացքում կամ վերադարձել է կարճ ժամանակով և փորձել աշխատանք գտնել: Վերադարձած և Հայաստանում աշխատանք գտած միգրանտներից մեկը ֆոկլուսային խմբի քննարկման ընթացքում ասաց. *«Ռուսաստանում ավելի շատ փող էի աշխատում, բայց այստեղ տանն եմ, ընտանիքիս հետ, ինձ ապահով եմ զգում և ստիպված չեմ բնակարան վարձել»:*

Հայաստանում և արտերկրում (հիմնականում Ռուսաստանում) կենսակերպի և հասարակական արժեքների միջև առկա տարբերությունը նույնպես նպաստում է հետդարձին:

Այնուհանդերձ, ֆոկլուսային խմբերի մասնակիցներից շատերը համոզմունք հայտնեցին, որ վերադառնալու որոշում կայացրած միգրանտները կամ այն բախտավորներն են, ովքեր կարողացել են նորմալ աշխատանք գտնել Հայաստանում, կամ նրանք, ովքեր արտերկրում հաջողության չեն հասել, ունեն օրենքի հետ կապված խնդիրներ, արդեն շատ ծեր են կամ առողջական խնդիրներ ունեն: *«Երբ գնում ես ու բավական գումար վաստակում՝ նորմալ ապրուստի պայմաններ ապահովելու ընտանիքիդ համար, շատ դժվար է վերադառնալ: Սկզբում ուզում ես նրանց տարրական կարիքները հոգալ, հետո ցանկանում ես որոշ կենցաղային*

⁵ Սույն գլխի այս և հետագա բաժիններում առկա քանակական տվյալները հիմնված են 75 մշտապես վերադարձողների պատասխանների վրա:

էլեկտրոնիկա գնել, հետո՝ բնակարանդ վերանորոգել, և այդպես շարունակ...երբ վարժվում ես նորմալ կենսամակարդակին, շատ դժվար է վերադառնալ»: Այս մեջբերման շնորհիվ ավելի հեշտ է հասկանալ, թե մշտական հետդարձի դեպքեր ինչու են շատ ավելի հազվադեպ պատահում, քան ժամանակավոր հետդարձի:

1.3.4. Արտերկրում պահանջվող փորձը և հմտությունները

Վերադարձողների երկու երրորդն իրենց միգրացիոն փորձը գնահատել են որպես բավական օգտակար կամ շատ օգտակար՝ գիտելիքներ և հմտություններ ձեռք բերելու կամ ունեցածը կատարելագործելու առումներով: Նրանց կեսից ավելին միգրացիան օգտակար է համարել լեզվական հմտությունները կատարելագործելու առումով: Վերադարձող յուրաքանչյուր երեք միգրանտից մեկը նշել է, որ ինքը կատարելագործել է աշխատանքի հետ կապված գիտելիքները և հմտությունները, իսկ մյուսները համարում են, որ իրենք օգտվել են միգրացիայից ժամանակակից տեխնոլոգիաների և հմտություններին ծանոթանալու իմաստով:

Թեպետ վերադարձողների կեսը նշել է, որ իրենց միգրացիոն փորձը որևէ ազդեցություն չի թողել Հայաստանի աշխատաշուկայում իրենց մրցունակության վրա, վերադարձողների մոտ 40%-ը նշել է, որ միգրացիայի շնորհիվ փաստացի բարձրացել է լավ աշխատանք գտնելու հավանականությունը: Նրանց մեծ մասը կարծիք է հայտնել, թե արտերկրում ձեռք բերված փորձի շնորհիվ իրենց համար ավելի հեշտ է բավարարել գործատուների պահանջները, և որ Հայաստան վերադառնալուց հետո իրենք կարող են ավելի բարձր վարձատրվող աշխատանք ակնկալել: Այս եզրակացությունը հիմնավորվել է գործատուների հետ հարցազրույցներում, ովքեր հաստատել են, որ նախկինում արտերկրում կրթված կամ աշխատած մասնագետները սովորաբար զբաղեցնում են կառավարչական պաշտոններ և ստանում ավելի բարձր աշխատավարձ:

Ներպետական աշխատաշուկայում վերադարձողների մրցունակության վրա նրանց միգրացիոն փորձի դրական ազդեցությունն էլ ավելի է հիմնավորվում, երբ համեմատվում են նրանց զբաղվածության կարգավիճակը և եկամուտները միգրացիայից առաջ և հետո: Զբաղվածների տոկոսաբաժինն աճել է 46%-ից մինչև 53%, իսկ միջին ամսեկան աշխատավարձը՝ փաստացի կրկնապատկվել (31,000-ից հասնելով 64,000 դրամի):

Մյուս կողմից, ֆոկլուսային խմբերի մասնակիցները պնդել են, թե Հայաստան վերադառնալուց հետո իրենց առջև ծառացած լրջագույն խնդիրներից մեկը եղել է այն, որ գործատուները չեն ցանկացել 40 տարեկանից բարձր տարիքով անձանց աշխատանքի ընդունել, մինչդեռ *«արտերկրում ոչ ոքի չի հուզում, թե դու քանի տարեկան ես: Նրանց (արտերկրի գործատուներին) հետաքրքրող միակ հանգամանքն այն է, թե ինչքան լավ ես անում քո գործը»*。⁶ Դա կարող է վկայել տարիքային խտրականության մասին, որը փաստացի օրենքով արգելված է, սակայն հաճախ է կիրառվում գործատուների կողմից՝ հաշվի առնելով Հայաստանի աշխատաշուկայում աշխատուժի մեծ ավելցուկը: Դրա հիման վրա կարելի է ենթադրել, որ

⁶ Վերադարձողների հետ ֆոկլուսային խմբերի արդյունքների վերաբերյալ ամբողջական զեկույցի համար տես 1-ին գլխի 1-ին հավելվածը:

մշտապես վերադարձողները (ընդ որում՝ պարզվել է, որ այս խմբի միջին տարիքը 41 տարեկան է) կարող են ավելի լուրջ խնդիրների հանդիպել Հայաստանում աշխատանք գտնելու հարցում, եթե աշխատաշուկայում իրավիճակը չփոխվի:

1.3.5. Վերադարձողների ներդրումը տնտեսության զարգացման մեջ՝ ներդրումների, աշխատատեղերի ստեղծման, բիզնեսի զարգացման և տեխնոլոգիաների ու հմտությունների փոխանցման տեսանկյունից

Ինչ վերաբերում է Հայաստանի տնտեսության զարգացման գործում վերադարձողների դերակատարմանը, ապա հետազոտությունից ստացվում է խառը պատկեր: Էական է այն հանգամանքը, որ վերադարձողների համագգային ներկայացուցչական հետազոտությամբ չի բացահայտվել վերադարձողների կողմից բիզնեսի մեջ ներդրումներ կատարելու, բիզնես զարգացնելու կամ աշխատատեղեր ստեղծելու անգամ մեկ դեպք: Դա չի բացառում նման դեպքերի առկայությունը, սակայն եթե այդպիսիք կան, ապա դրանք սակավաթիվ են:

Չնայած որ վերադարձողների մեծ մասն իրենց միգրացիոն փորձը գնահատել է որպես շատ լավ կամ բավական լավ տնտեսական օգուտների առումով, լրացուցիչ ուսումնասիրությունները վկայում են, որ արտերկրում վաստակած փողը մեծ մասամբ ծախսվել է Հայաստանում ընտանիքների տարրական կարիքները հոգալու և միգրանտների ճանապարհորդության և արտերկրում ապրելու ծախսերը հոգալու համար: Վերադարձողներից ոմանք օգտագործել են իրենց վաստակած ֆինանսական միջոցները ներկարաժամկետ օգտագործման ապրանքներ գնելու կամ Հայաստանում բնակարանը վերանորոգելու նպատակով, մի քանիսն էլ վճարել են երեխաների ուսման վարձը կամ անշարժ գույք գնել Հայաստանում: Ավելին, մշտապես վերադարձողներից միայն վեցն են նշել, որ կարողացել են որոշակի խնայողություններ անել: Նրանցից չորսը մտադիր են 2008 թվականի ընթացքում Հայաստանում սեփական բիզնես նախաձեռնել:

Ինչ վերաբերում է հմտությունների և տեխնոլոգիաների փոխանցմանը, ապա վերադարձողներին աշխատանքի ընդունած գործատուները նշել են, որ վերադարձողների՝ այլ երկրներում ստացած կրթությունը և աշխատանքային փորձը դրական ազդեցություն են ունեցել իրենց բիզնեսի վրա: Գործատուների ընդհանուր կարծիքն այն է, որ վերադարձողները սովորաբար փոխանակում են իրենց գիտելիքները և փորձը գործընկերների հետ. մի բան, որն առանձնակի օգտակարություն ունի նորարարության իմաստով:

1.4. ԵԶՐԱԿԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Հայաստանից միգրացիայի տվյալները վկայում են, որ մշտական միգրանտների զանգվածային միգրացիոն հոսքեր չկան: Այս միտումը տարբերվում է 1990-ականների միգրացիոն հոսքերից, երբ համեմատաբար ավելի տարածված էր մշտական միգրացիան:

Ներկայում միգրացիոն ամենակարևոր հոսքը ժամանակավոր աշխատանքային միգրանտներն են: Տարեկան մոտ 60,000 աշխատանքային միգրանտ աշխատանք է փնտրում

Ռուսաստանում, հիմնականում՝ շինարարության ոլորտում: Որպես կանոն, այդ միգրանտները տարեկան առնվազն մեկ անգամ վերադառնում են Հայաստան՝ այցելելու իրենց ընտանիքներին: Նրանք չեն ցանկանում ընտանիքներով տեղափոխվել Ռուսաստան և մշտական բնակություն հաստատել այնտեղ: Միաժամանակ, նրանք չեն ցանկանում մշտապես վերադառնալ Հայաստան, քանի որ Հայաստանում չեն կարող գտնել նորմալ աշխատանք, որից բավարար եկամուտ կստանան՝ ապահովելու ընտանիքների ապրուստը: Եթե, սակայն, նրանք կարողանան նման աշխատանք գտնել, նրանք պատրաստ են մշտապես վերադառնալ Հայաստան:

Ինչ վերաբերում է վերադարձողներին, ապա 2002 թվականից սկսած՝ ավելի քան 55,000 միգրանտ է վերադարձել Հայաստան և որոշել արտերկիր չմեկնել՝ առնվազն 2008 թվականի ընթացքում: Մշտապես վերադարձողների մեջ ամենամեծ թիվը կազմում են ժամանակավոր աշխատանքային միգրանտները, ովքեր որոշել են դադարեցնել իրենց մասնակցությունն աշխատանքային միգրացիայի գործընթացին: Ավելի սակավաթիվ են այն վերադարձողները, ովքեր «մշտական» միգրացիայի նպատակով մեկնել են 1990-ականներին, սակայն 2002 թվականից սկսած վերադարձել են Հայաստան: Ուսումնասիրությամբ պարզվեց, որ ներպետական աշխատաշուկայում վերադարձողների մրցունակությունը, ինչպես նաև նրանց միջին ամսական աշխատավարձն ընդհանուր առմամբ բարձրացել են՝ սովորական աշխատողների համեմատ: Այնուհանդերձ, չնայած որ վերադարձողները հմտությունների և տեխնոլոգիաների փոխանցման իմաստով դրական ազդեցություն են թողնում իրենց աշխատանքի ընդունող ընկերությունների վրա, նրանց օգուտը ծագման երկրին ներդրումների, աշխատատեղերի ստեղծման և բիզնեսի զարգացման առումներով, ըստ երևույթին, սահմանափակ է: Դա պետք է զգոնացնի քաղաքականություն մշակողներին, որպեսզի վերջիններս դիտարկեն երկրի տնտեսական զարգացման գործում վերադարձող միգրանտների ներուժն առավել արդյունավետորեն օգտագործելու ուղիները:

ԳԼՈՒԽ 2. ՀՄՈՒՏ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԱՐՏԱԳԱՂԹԸ

1990-ականներին վերսկսվել է քննարկումը միգրացիայի և տնտեսական զարգացման միջև առկա կապերի մասին: Այդ համատեքստում, միգրացիային առնչվող քաղաքականության քննարկումներում առանցքային տեղ է գրավել հմուտ աշխատողների միգրացիայի խնդիրը: Ընդհանուր առմամբ, ինչպես նշում է Սկելթոնը, առկա է միտում՝ հմուտ աշխատողների միգրացիան համարելու բացասական, իսկ նրանց պահպանումը և հետդարձը՝ դրական երևույթներ: «Ուղեղների արտահոսքի» հարցի շուրջ ծավալվող բանավեճում առանձնապես կարևորվում են երեք թեմաներ.

գիտաշխատողների և տեղեկատվական տեխնոլոգիաների մասնագետների միգրացիա

բուժաշխատողների միգրացիա

ուսանողների միգրացիա:⁷

Ընդունված է այն տեսակետը, որ միգրացիայի և տնտեսական զարգացման կապն անորոշ է կամ չապացուցված: Մի կողմից, տնտեսական դրդապատճառներով տեղի ունեցող միգրացիան կարող է բարենպաստ գործընթացի հիմք դառնալ, որի արդյունքում ուղարկող և ընդունող պետություններում տնտեսական պայմանները և հնարավորությունները կգուգամիտվեն: Այս սցենարը տեղի է ունենում այն ժամանակ, երբ այն աշխատողները, ովքեր հայրենի երկրում գործազուրկ էին, աշխատանք են գտնում արտերկրում, դրամական փոխանցումներ են կատարում իրենց ընտանիքներին՝ այդ կերպ կրճատելով աղքատությունը և առաջացնելով ներդրումներ, որոնք արագացնում են տնտեսության աճը և աշխատատեղերի ստեղծումը, և վերադառնում նոր հմտություններով և տեխնոլոգիաներով, որոնք հանգեցնում են նոր արտադրության և աշխատատեղերի ստեղծման: Այնուհանդերձ, տնտեսական դրդապատճառներով տեղի ունեցող միգրացիան կարող է նաև բացասական գործընթացի հիմք դառնալ այն դեպքերում, երբ որոշակի մասնագիտությունների տեղ անձինք, օրինակ՝ բուժաշխատողները, ուսուցիչները կամ ճարտարագետները, աշխատանք են ստանում արտերկրում, իսկ հայրենի երկրի տնտեսության համապատասխան ոլորտներում չկան մասնագիտական հմտություններ, որի հետևանքով տուժում է համապատասխան արտադրության և ծառայությունների որակը և քանակը: Այս սցենարի դեպքում դրամական փոխանցումները, եթե այդպիսիք կան, վերածվում են գնաճը խթանող գործոնների, քանի որ ուղղվում են սպառմանը, ոչ թե աշխատատեղերի ստեղծման միջոցով տնտեսական զարգացմանը:⁸

⁷ Skeldon, Ron (2005) Globalization, Skilled Migration and Poverty Alleviation: Brain Drains in Context, University of Sussex, Development Research Centre on Migration, Globalisation and Poverty, Working Paper 15, p. 5 – 7.

⁸ Martin, Philip L (2004) Migration and development: Toward sustainable solutions, ILO Decent Work Research Programme, DP 153/2004, p. 7.

Ընդհանուր մոտեցում չկա այն հարցում, թե ինչպես պետք է լավագույնս կառավարել միգրացիայի և զարգացման կապը՝ ապահովելու միգրացիայից ստացվող օգուտների ավելի լայն բաշխում հատկապես միգրանտներ ուղարկող պետությունների միջև:⁹ Ընդհանուր մոտեցման բացակայությունը պայմանավորված է ուղարկող և ընդունող պետությունների խորքային շահերի միջև հաճախ առկա հակադրություններով. ուղարկող պետությունները ցանկանում են առավելագույնի հասցնել դրամական փոխանցումները, մինչդեռ միաժամանակ և՛ ուղարկող, և՛ ընդունող պետությունները (օրինակ՝ Ռուսաստանի Դաշնություն, Լիտվա) հետաքրքրված են թե՛ դրամական փոխանցումներով և պաշտպանությամբ, թե՛ օտարերկրացիների հսկողությամբ և ինտեգրմամբ, իսկ ընդունող պետությունները հետաքրքրված են հիմնականում հսկողությամբ և ինտեգրմամբ:¹⁰ Վերջին հաշվով, «խնդիրն այն է, թե արդյոք ... միգրացիան կարագացնի, թե կդանդաղեցնի գոյգամիտումը՝ վերջ դնելով միգրացիային այնպես, ինչպես ցանկանում են կառավարությունները հարավում և հյուսիսում»:¹¹

Հայաստանի պարագայում խնդիրն այն է, թե արդյոք Հայաստանից միգրացիան նպաստում է (երկարաժամկետ հատվածում) Հայաստանում աշխատատեղերի ստեղծմանը և տնտեսական աճին, թե բացասաբար անդրադառնում Հայաստանի զարգացման վրա: Այս գլխում ուսումնասիրվում են Հայաստանի աշխատաշուկայի առաջարկը և պահանջարկը՝ նպատակ հետապնդելով ստանալ վերոհիշյալ հարցին պատասխանելու համար անհրաժեշտ և քաղաքականության տեսակետից կարևոր տեղեկություններ:

2.1 . ԱՇԽԱՏՈՒԺԻ ՆԿԱՏՄԱՄԲ ՊԱՀԱՆՋԱՐԿԸ

Սույն հետազոտության շրջանակը չի ընդգրկել գործատուների ներկայացուցչական ընտրանքից աշխատուժի պահանջարկի վերաբերյալ քանակական տվյալների հավաքագրում: Փոխարենը, սակայն, կիսաստանդարտացված հարցազրույցներ են անցկացվել հետևյալ ոլորտների 64 խոշոր ընկերությունների կադրային հարցերով պատասխանատու պաշտոնյաների հետ. շինարարություն, տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ, հաղորդակցություն, բանկային գործ, բիզնեսի խորհրդատվություն, հյուրանոցներ և ռեստորաններ, արտադրություն և առևտուր:¹² Այդ ոլորտները նշվել են Զբաղվածության պետական ծառայության (ԶՊԾ) փորձագետների կողմից՝ որպես ոլորտներ, որոնցում առավել հաճախ է արձանագրվում աշխատուժի պակաս: ԶՊԾ-ի փորձագետները նշել են, որ իրենց 51 տարածքային ստորաբաժանումներից հավաքված տվյալների համաձայն, աշխատուժի պակասի խնդիրն առանձնապես լուրջ է շինարարության և տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտներում: Այլ ոլորտներում, ինչպիսիք են բանկային գործը և ծառայությունները, աշխատուժի պակաս է զգացվում կոնկրետ «նոր» մասնագիտությունների գծով, որոնցով խորհրդային

⁹ Նույն տեղը, էջ vii

¹⁰ Նույն տեղը, էջ 26

¹¹ Նույն տեղը, էջ 27

¹² Հետազոտված ընկերությունների ցանկի համար տես 2-րդ գլխի 1-ին հավելվածը:

Ժամանակաշրջանում մասնագետներ չեն պատրաստվել, օրինակ՝ հաշվապահներ, հաճախորդների սպասարկման մասնագետներ և շուկայահանման (մարքեթինգ) մասնագետներ:

Ի տարբերություն որոշ այլ ուղարկող պետությունների՝ Հայաստանում կարծես չի զգացվում առողջապահության և կրթության մասնագետների պակաս: Նշված երկու ոլորտներում իրականացված բարեփոխումների հետևանքով մի շարք մասնագետներ դարձել են գործազուրկ: Վերադարձողների 2008 թ. հետազոտությունը ցույց տվեց, որ բուժաշխատողների և կրթության ոլորտի աշխատողների շրջանում գործազրկությունը կազմում է համապատասխանաբար 32% և 25%: Դա նշանակում է, որ նման մասնագետներ տեղական աշխատաշուկայում կան, չնայած ըստ ԶՊԾ-ի տվյալների՝ հեռավոր գյուղական բնակավայրերում երբեմն դժվար է լրացնել թափուր պաշտոնները և պահպանել աշխատողներին: Ուստի այդ ոլորտները չեն ընդգրկվել Գործատուների հետազոտության մեջ:

Հետազոտված ընկերությունների մեծ մասն ավելի քան 10 տարվա փորձ ունի գործունեության համապատասխան ոլորտում և միջին կամ խոշոր ընկերություն է: Միջին և խոշոր ընկերությունների ընտրությունը դիտարկելով է կատարվել՝ հաշվի առնելով, որ նրանք ավելի հաճախ են աշխատողներ վարձելու կարիք ունենում, ուստի ավելի տեղեկացված են աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի խնդիրների մասին: Հետազոտված ընկերություններում հարցազրույցի պահին (2008 թ. մարտ) աշխատել է միջինը 244 աշխատող, որոնցից մոտ 64-ը (26%) աշխատանքի է ընդունվել 2002 թվականից հետո: Աշխատողների 21%-ը երիտասարդ մասնագետներ էին, ովքեր վերջին ուսումնական հաստատությունն ավարտել էին 2002 թվականից հետո: Երիտասարդ մասնագետները կազմում էին բարձր ղեկավարության 4%-ը և միջին օղակի կառավարիչների 14%-ը:

Աշխատուժի նկատմամբ պահանջարկի վերլուծությունը ցույց տվեց, որ տեղեկատվական տեխնոլոգիաների, ինչպես նաև շինարարության և առևտրի ոլորտների ընկերություններում բարձր է հմուտ աշխատուժի նկատմամբ պահանջարկը: Հետազոտության արդյունքներով առավել պահանջված մասնագետներն են ծրագրավորողները, բանկային ծառայողները և հաճախորդների սպասարկման մասնագետները, ինչպես նաև շինարարության ոլորտի տարբեր որակավորման մասնագետները (գողողները, պատշարները և բետոնագործները):

Ապագա գործատուների կողմից առավել հաճախ պահանջվող որակավորումները ներառել են բարձրագույն կրթությունը և առնվազն մեկ օտար լեզվի իմացությունը: Հետաքրքիր է այն, որ գործատուներից շատերը նախընտրել են արական սեռի աշխատողների: Դա հասկանալի է շինարարության ոլորտում, որտեղ հաճախ պահանջվում է ծանր ֆիզիկական աշխատանք. սակայն, նման միտումներ նկատվել են նաև տեղեկատվական տեխնոլոգիաների և արտադրության ոլորտներում: Դա, ամենայն հավանականությամբ, կարող է բացատրվել պահպանվող հայրիշխանական մոտեցումներով, որոնց համաձայն տղամարդն ընկալվում է որպես ապրուստ վաստակող, իսկ կինը՝ տնային տնտեսուհի, որը պետք է մնա տանը և հոգա երեխաների մասին:

Ինչ վերաբերում է անձնական որակներին, ապա գործատուները նախընտրում են պատասխանատվության բարձր զգացումով աշխատողների, ովքեր ուշադիր են, ճշգրիտ և ունեն սովորելու ցանկություն: Ոչ բոլոր գործատուներն են կարևորել թեկնածուների մասնագիտական

աշխատանքի նախկին փորձը: Ումանք նախընտրում են աշխատանքի ընդունել երիտասարդ մասնագետների և վերջիններիս աշխատանքի ընթացքում ծանոթացնել աշխատանքի առանձնահատկություններին և աշխատանքային էթիկայի կանոններին: Որոշ ընկերություններ աշխատանքի են ընդունում ընդհանրապես աշխատանքային փորձ չունեցողների, որպեսզի *«խուսափեն մեկ այլ ընկերությունում կուտակված անցանկալի փորձից, որը կարող է ազդել մշտական աշխատողների վրա»*”:

Հետազոտված ընկերությունները յուրաքանչյուր թափուր տեղի համար ստացել են միջինը մոտ 50 դիմում: Բանկային ոլորտում ներկայացված դիմումների թիվն ամենաբարձրն է եղել (որոշ պաշտոնների համար հասնելով 500-ի): Աշխատող որոնելու և աշխատանքի ընդունելու ողջ գործընթացը տևում է 1-6 ամիս, միջինը՝ 1.5 ամիս: Այս ցուցանիշն էապես տարբերվում է՝ կախված ոլորտից և մասնագիտացումից: Օրինակ, շինարարության աշխատողի վարձելը տևում է մոտ 1 շաբաթ, մինչդեռ նեղ մասնագիտացմամբ շինարարության աշխատողի վարձելը կարող է տևել մինչև 6 ամիս: Գործատուների մեծ մասը նշեց, որ վերջին հաշվով իրենք կարողանում են գտնել աշխատողների, սակայն աշխատանքի ընդունվող մասնագետները ոչ միշտ են լիովին համապատասխանում տվյալ աշխատանքի համար սկզբնապես սահմանված պահանջներին:

Ընկերություններն աշխատողների փնտրում են թե՛ պաշտոնական, թե՛ ոչ պաշտոնական ուղիներով: Տվյալների ինտերնետային շտեմարանների միջոցով աշխատողներ փնտրելը գնալով ավելի լայն տարածում է գտնում: Այնուհանդերձ, դեռ առկա են նաև ոչ պաշտոնական մեթոդներով աշխատողների աշխատանքի ընդունման դեպքեր, հատկապես շինարարության ոլորտում: Որոշ ընկերություններ, հատկապես տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտում, պրակտիկանտի կարգավիճակով աշխատանքի են ընդունում վերջին կուրսի ուսանողների, ապա՝ պահպանում նրանցից լավագույններին:

Հետազոտված ընկերությունները նշել են, որ աշխատողների աշխատանքի ընդունելու հետ կապված խնդիրները բնորոշ են ոչ միայն տվյալ ընկերությանը, այլև համապատասխան ոլորտի բոլոր ընկերություններին:

Հետազոտված ընկերությունների 43%-ն ունի արտերկրում կրթություն ստացած աշխատողներ: Ընկերությունների 51%-ում աշխատում են այլ երկրներում աշխատանքի փորձ ունեցող անձինք: Աշխատողները կրթվել են Ռուսաստանում, Արևմտյան Եվրոպայում և ԱՄՆ-ում. նշված պետությունների մասնաբաժիններն ընդհանուրի մեջ գրեթե հավասար են: Ինչ վերաբերում է արտերկրում աշխատանքի փորձին, ապա աշխատողներն ունեն աշխատանքային փորձ Ռուսաստանից, Եվրոպայից, ԱՄՆ-ից, ինչպես նաև Իրանից, Սաուդյան Արաբիայից և Չինաստանից: Գործատուները լրացուցիչ առավելություն են համարում արտերկրում աշխատանքի փորձը՝ համարելով, որ այն շահավետ է իրենց բիզնեսի համար: Հարցվողները նշել են, որ արտերկրում աշխատանքի փորձ ունեցող աշխատողներն ավելի ճշգրիտ են կատարում իրենց աշխատանքը, և որ նրանց փորձն առանձնապես օգտակար է նորարարության առումով: Արտերկրում վերապատրաստումների մասնակցելուց հետո այդ աշխատողները, որպես կանոն, իրենց գիտելիքները և փորձը փոխանցում են նաև գործընկերներին: Նախկինում արտերկրում կրթված կամ աշխատած մասնագետները սովորաբար զբաղեցնում են կառավարչական պաշտոններ:

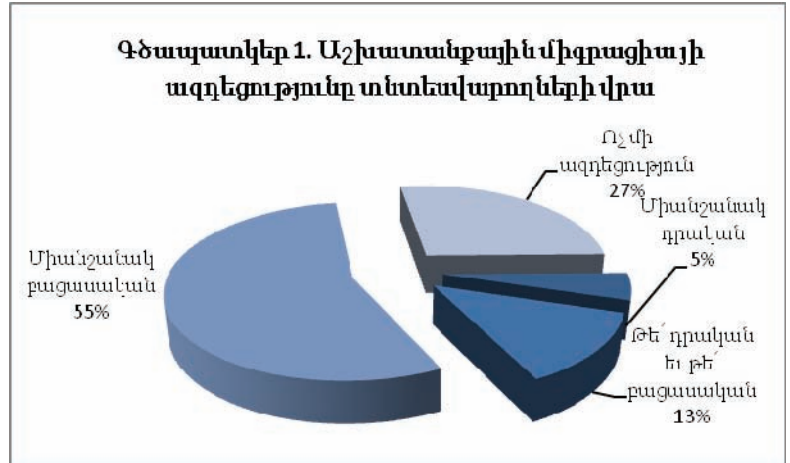
Հետազոտված ընկերությունների մեծ մասում եղել են դեպքեր, երբ իրենց աշխատողներն արտագաղթել են Հայաստանից՝ արտերկրում աշխատելու նպատակով: Դա հիմնականում տեղի է ունեցել տեղեկատվական տեխնոլոգիաների և շինարարության ոլորտներում:

Շինարարության աշխատողները հիմնականում արտագաղթել են Ռուսաստան,

իսկ տեղեկատվական տեխնոլոգիաների

մասնագետները՝ Արևմտյան Եվրոպա և ԱՄՆ: Հարցվողները նշել են, որ աշխատանքային միգրացիայի

հիմնական պատճառներն են արտերկրում աշխատողներին վճարվող ավելի բարձր աշխատավարձերը և առավել բարենպաստ աշխատանքային պայմանները:



Հետազոտված ընկերություններին խնդրվել է նաև գնահատել աշխատանքային արտագաղթի ազդեցությունն իրենց բիզնեսի վրա: 1-ին գծանկարում ներկայացված է այդ հարցի պատասխանների բաշխումը:

Աշխատանքային արտագաղթն ամենաքիչն ազդել է բանկային ոլորտի վրա: Հարցվողները դա բացատրել են այն փաստով, որ իրենց մոտ առաջացող թափուր տեղերի համար դիմողների թիվը շատ բարձր է, և որ իրենք չեն զգացել մասնագետների որևէ արտահոսք: Դա բնական է, քանի որ, բանկերն աշխատանքի են ընդունում տնտեսագետների, որոնց, ինչպես նշվեց, բաժին է ընկնում Հայաստանի ընդհանուր աշխատուժի ամենամեծ մասը, և յուրաքանչյուր երեք տնտեսագետից մեկը գործազուրկ է:

Այնուհանդերձ, հարցվողների մեծ մասը կարծում է, որ Հայաստանից հմուտ աշխատուժի արտագաղթը եղել և մնում է լուրջ խնդիր, որը կարող է ծանր վնաս պատճառել Հայաստանի համար ռազմավարական կարևորության այնպիսի ոլորտի, ինչպիսին է տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտը: Հայաստանյան ընկերությունների կողմից առաջարկվող աշխատանքային պայմանները և, հատկապես, վարձատրությունը, աշխատուժի միջազգային շուկայում մրցունակ չեն, և արագորեն զարգացող ռուսական տնտեսությունը կարող է հեշտորեն կլանել Հայաստանից մեկնող հմուտ աշխատուժը:

Մի կողմից, հարցվողներից ոմանք կարծում են, որ վերջին շրջանի տնտեսական աճը և աշխատավարձերի ավելացման միտումները կարող են նպաստել հմուտ աշխատուժի հետդարձին: Այնուամենայնիվ, գործատուների մեծ մասը բավական թերահավատորեն է վերաբերվում այդ հնարավորությանը, քանի որ տնտեսության վիճակի, բիզնեսի միջավայրի և ժողովրդավարական զարգացումների իմաստով Հայաստանը շարունակում է զիջել Հայաստանից աշխատուժ գրավող պետություններին:

Գրեթե բոլոր հարցվողները կարծում են, որ հմուտ աշխատուժի հետդարձը դրական ազդեցություն կունենա թե իրենց ընկերությունների, թե իրենց գործունեության ողջ ոլորտի վրա: Նրանք համոզված են, որ Հայաստանի տնտեսության մեջ անհրաժեշտ է կիրառել միջազգային լավագույն փորձը, և որ, այդ առումով, արտերկրից վերադարձող մասնագետները կարող են մեծապես խթանել տնտեսական զարգացումը և բարելավել Հայաստանում առկա աշխատուժի որակական հատկանիշները:

2.2 .ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ

Հայաստանի Հանրապետության ազգային վիճակագրական ծառայության (ԱՎԾ) «Հայաստանը թվերով, 2007» հրապարակման համաձայն՝ Հայաստանի ընդհանուր աշխատանքային ռեսուրսները կազմում են 2,115,000 (Հայաստանի «դե-յուրե» բնակչության 65.6%-ը):¹³ Չնայած որ պաշտոնական գործազրկության ցուցանիշը, այն է՝ Հայաստանի Հանրապետության զբաղվածության պետական ծառայությունում գրանցված գործազուրկների ցուցանիշը կազմում է 7.5%, տնային տնտեսությունների բազմաթիվ հետազոտություններ, այդ թվում՝ ԱՎԾ-ի կողմից իրականացված, ցույց են տվել, որ փաստացի գործազրկության մակարդակը շատ ավելի բարձր է: Վերադարձողների 2008 թ. հետազոտության միջոցով ԱՄՏ-ի ձեռք բերած՝ բնակչության տնտեսական ակտիվության և զբաղվածության տվյալները համահունչ են ԱՎԾ-ի կողմից 2007 թ. անցկացված աշխատուժի վերջին հետազոտության արդյունքներին: Երկու հետազոտությունները ցույց են տվել, որ Հայաստանի տնտեսապես ակտիվ բնակչության մոտ 30%-ը գործազուրկ է: Հետևյալ աղյուսակում ներկայացված է աշխատանքային ռեսուրսների բաշխումն ըստ տնտեսական ակտիվության և զբաղվածության:

Աղյուսակ 2.1. Տնտեսական ակտիվությունը և զբաղվածությունը (16-70 տարիքային խումբ)

Տնտեսական ակտիվություն	ԱՄՏ հետազոտություն	ԱՎԾ հետազոտություն ¹⁴
Տնտեսապես ակտիվ բնակչություն (<i>աշխատանքային ռեսուրսների %</i>)	60.5	60.6
Զբաղվածության մակարդակը (<i>աշխատանքային ռեսուրսների %</i>)	41.4	43.8
Գործազրկության մակարդակը (<i>տնտեսապես ակտիվ բնակչության %</i>)	31.5	27.8
Տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչություն (<i>աշխատանքային ռեսուրսների %</i>)	39.5	39.4

Տնտեսական ակտիվության սեռատարիքային կառուցվածքն ամփոփ ներկայացված է ստորև՝ 2.2. աղյուսակում: Տնտեսական ակտիվության և զբաղվածության ամենաբարձր ցուցանիշները թե՛ տղամարդկանց, թե՛ կանանց պարագայում արձանագրվել են 35-44 և 45-54 տարիքային խմբերում: Այնուհանդերձ, գործազրկությունը, ըստ երևույթին, շատ ավելի լուրջ խնդիր է կանանց համար, քան տղամարդկանց (բոլոր տարիքային խմբերում կանանց գործազրկության մակարդակը 1.4-1.9 անգամ ավելի բարձր է): Գործազրկության մակարդակը հատկապես բարձր է երիտասարդ կանանց շրջանում: 16-24 տարեկան կանանց ավելի քան 60%-ը Հայաստանում չի կարողանում աշխատանք գտնել:

¹³ Հայաստանը թվերով, 2007, ԱՎԾ, էջ 25:

¹⁴ Աշխատուժը Հայաստանի Հանրապետությունում, 2001-2006 թթ., ԱՎԾ, էջ 13:

Աղյուսակ 2.2. Տնտեսական ակտիվությունն ըստ սեռի և տարիքի

Տարիք	Տնտեսապես ակտիվ			Զբաղված			Գործազուրկ		
	Ար.	Իգ.	Ընդհ.	Ար.	Իգ.	Ընդհ.	Ար.	Իգ.	Ընդհ.
16-24	36.1	27.8	31.6	20.7	11.1	15.5	42.6	60.2	51.0
25-34	87.1	53.6	69.2	64.2	31.3	46.6	26.3	41.5	32.6
35-44	91.5	68.5	78.8	72.3	41.3	55.2	21.1	39.7	30.0
45-54	90.1	67.4	77.2	71.5	42.4	54.9	20.7	37.2	28.9
55-64	76.8	55.4	64.9	60.1	39.5	48.6	21.7	28.7	25.0
65-70	27.1	10.3	17.6	27.1	10.3	17.6	0.0	0.0	0.0 ¹⁵
Ընդամենը	72.2	51.0	60.5	54.6	30.8	41.5	24.4	39.6	31.5

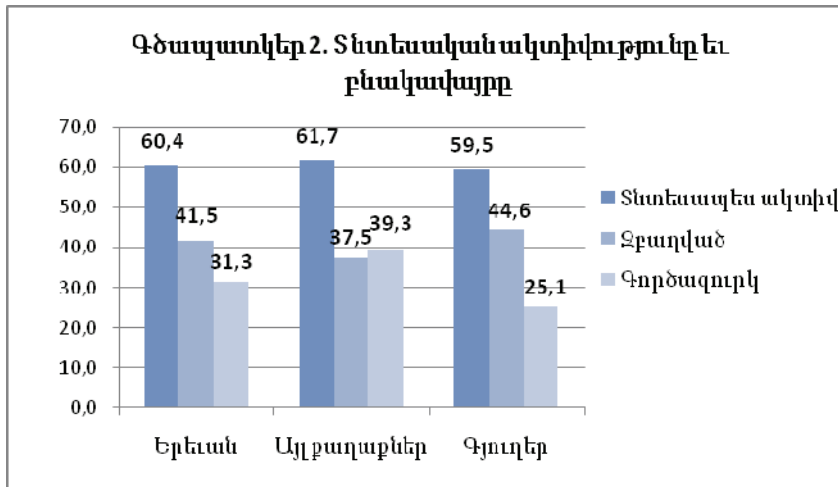
Ձեռք բերված նոր տվյալների վերլուծությամբ հիմնավորվում է մեր նախկին հետազոտությունների այն եզրակացությունը, որ կրթության և զբաղվածության մակարդակների միջև առկա է ուղիղ համեմատական կապ: Աղյուսակ 3-ում ցույց է տրված, որ շատ հմուտ աշխատուժի համար աշխատանքային շուկան ավելի հասանելի է, քան պակաս հմուտ կամ հմտություններ չունեցող աշխատուժի համար:

Աղյուսակ 2.3. Տնտեսական ակտիվությունը և կրթություն

Կրթություն	Ընդհանուր	Տնտեսապես ակտիվ	Զբաղված	Գործազուրկ
Ֆորմալ կրթության բացակայություն	0.5	17.1	14.3	16.7
Ոչ լրիվ միջնակարգ	7.4	40.8	27.2	33.5
Լրիվ միջնակարգ	49.0	52.7	33.6	36.3
Միջին մասնագիտական	21.8	68.6	45.8	33.3
Բարձրագույն	21.0	77.7	60.3	22.4
Հետբուհական	0.3	92.0	88.0	4.3
Ընդամենը	100.0	60.5	41.5	31.5

¹⁵ Հայաստանի օրենսդրության համաձայն՝ աշխատունակ տարիքի բնակչությունը ներառում է 63 տարին չլրացած անձանց: Այնուհանդերձ, մեր հետազոտությունն ընդգրկել է նաև 63-70 տարիքային խմբի զբաղվածության վիճակագրական տվյալները, որպեսզի մեր տվյալները համադրելի լինեն ԱՎԾ-ի աշխատուժի հետազոտության տվյալներին:

Ինչ վերաբերում է միջմարզային տարբերություններին, ապա գործազրկությունը շատ ավելի լուրջ խնդիր է քաղաքային բնակավայրերում, հատկապես մարզային քաղաքներում,



որտեղ տնտեսապես ակտիվ բնակչության մոտ 40%-ը գործազուրկ է: Իրավիճակը մի փոքր ավելի լավ է Երևանում, որտեղ գործազրկության մակարդակը մոտ է համապետական միջին ցուցանիշին: Մյուս կողմից, գյուղերում գործազրկության համեմատաբար ցածր մակարդակը հիմնականում պայմանավորված է գյուղատնտեսության

ուղորտում ինքնազբաղվածությամբ, որը, սակայն, ոչ բոլոր դեպքերում է ապահովում բավարար եկամուտ (տե՛ս Գծապատկեր 2.):

Զբաղվածների ավելի քան 65%-ն աշխատում է մասնավոր հատվածում (65.7%). նրանց մոտ կեսն ինքնազբաղվածներ են (31.5%): Պետական հատվածում է աշխատում յուրաքանչյուր 3 զբաղվածից մեկը (33.3%): Մնացած 1%-ն աշխատում է տեղական և միջազգային հասարակական կազմակերպություններում:

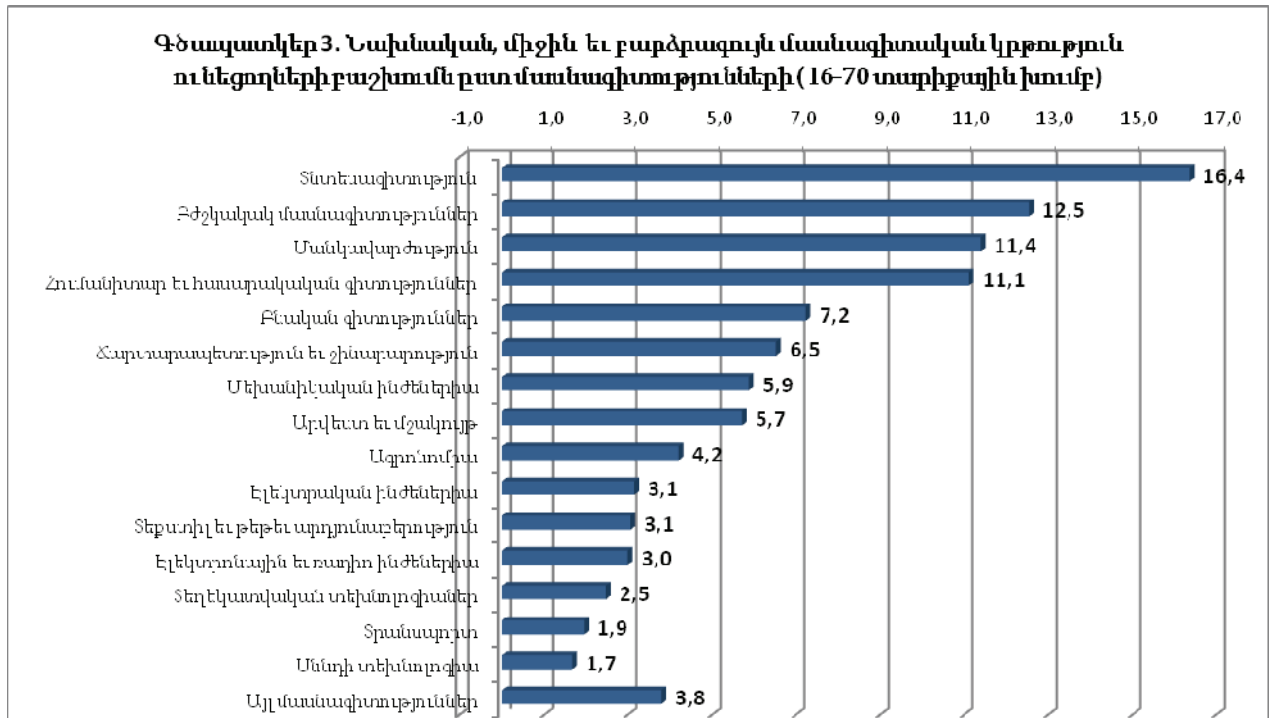
2.3 . ՀՄՈՒՏ ԱՇԽԱՏՈՒԺ. ՓԱՍՏԵՐ ԵՎ ԹՎԵՐ¹⁶

Նախնական, միջին եւ բարձրագույն մասնագիտական կրթությամբ անձանց ընդհանուր թիվը (16-70 տարիքային խմբում) հաշվարկվել է $900,000 \pm 25,000$:¹⁷ 2006-2007 թթ.պետությունը ծախսել է մոտ 2.8 միլիարդ դրամ (մոտ 9 միլիոն ԱՄՆ դոլար) մասնագիտական կրթության և մոտ 5.3 միլիարդ դրամ (մոտ 17 միլիոն ԱՄՆ դոլար)՝ բարձրագույն կրթության վրա: Հաշվի առնելով պետպատվերի շրջանակներում սովորող ուսանողների ընդհանուր թիվը (մոտ 11,000 ուսանող միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում և մոտ 20,000՝ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում)՝ միջին մասնագիտական և բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների գծով մեկ ուսանողի հաշվով պետական ծախսերը տարեկան կազմել են մոտ 250,000 դրամ (մոտ 800 ԱՄՆ դոլար):

3-րդ գծապատկերում ներկայացված է հմուտ աշխատուժի բաշխումն ըստ ընդհանուր մասնագիտական խմբերի:

¹⁶ Այս բաժնում բոլոր տվյալները վերցված են ԱՍՏ/ԵԱՀԿ Վերադարձողների 2008 թ. հետազոտությունից, եթե այլ բան նշված չէ:

¹⁷ Այս գլխում բոլոր էքստրապոլյացիաները հիմնված են 2007 թ. տարեսկզբի դրությամբ Հայաստանի 16-70 տարեկան բնակչության «դե-յուրե» թվի վրա (2,375,000 մարդ), ԱՎԾ-ի «Հայաստանը թվերով, 2007» հրապարակման համաձայն:



Յուրաքանչյուր խմբի նկարագիրը, այդ թվում՝ ժողովրդագրական առանձնահատկությունները, տնտեսական ակտիվությունը, զբաղվածությունը Հայաստանում և արտաքին միգրացիոն ակտիվությունը վերլուծված են ստորև:

2.3.1. Տնտեսագիտություն

Ընդհանուր նկարագիր

Ընդհանուր թիվը	147,000 ± 12,000
Մեռային կազմը	29% արական, 71% իգական
Միջին տարիքը	43
Ավարտելու տարին.	
1991 թ. և ավելի վաղ	65%
1992-2001 թթ.	17%
2002-2007 թթ.	18%
Կրթությունը	62% միջին մասնագիտական, 38% բարձրագույն
Առավել տարածված մասնագիտացումները.	
Միջին մասնագիտական կրթություն	Հաշվապահական հաշվառում, առևտուր
Բարձրագույն կրթություն	Տնտեսագիտության տեսություն, կառավարում, հաշվապահական հաշվառում, ֆինանսներ և աուդիտ

Տնտեսական ակտիվությունը և զբաղվածությունը Հայաստանում¹⁸

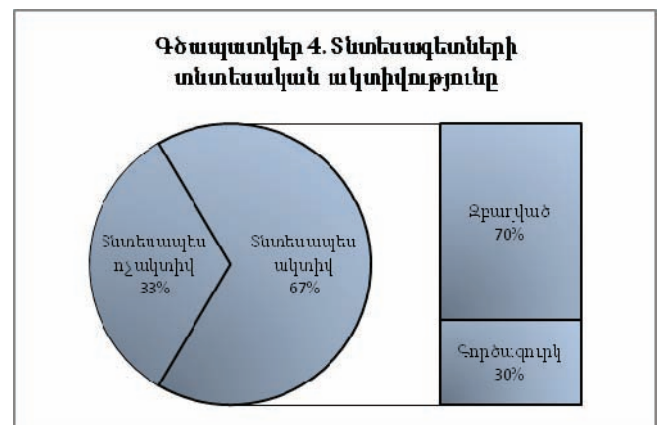
Մասնագիտական այս խոշորագույն խմբի ներկայացուցիչներից՝ տնտեսապես ակտիվ երեք տնտեսագետից մեկը չի կարողանում աշխատանք գտնել Հայաստանում:

Զբաղվածություն ունեցող տնտեսագետների մեծամասնությունն աշխատում է մասնավոր հատվածում: Տնտեսագետներն առավել հաճախ աշխատում են հետևյալ ոլորտներում. առևտուր (22%), գյուղատնտեսություն (14%), պետական կառավարում (13%), արտադրություն (7%) և ֆինանսական միջնորդություն (6%): Նրանց միջին ամսական զուտ աշխատավարձը, հարցազրույցների ընթացքում ստացված պատասխանների համաձայն, 67,000 դրամ է (մոտ 220 ԱՄՆ դոլար): Ունենալով մասնագիտական զբաղվածության սահմանափակ հնարավորություններ՝ տնտեսագետների ավելի քան 20%-ը կատարում է հմուտ կամ ոչ հմուտ բանվորի աշխատանք:

Տնտեսագետների խումբը տարբերվում է բոլոր մյուս մասնագիտական խմբերից երիտասարդ շրջանավարտների զբաղվածության ցուցանիշով: Չնայած որ բոլոր մյուս մասնագիտական խմբերում գործազրկության ցուցանիշն առավել բարձր է 2002-2007 թթ. շրջանավարտների պարագայում, տնտեսագիտության ոլորտում երիտասարդ շրջանավարտները, կարծես, ավելի մրցունակ են: 2002-2007 թթ. ավարտած տնտեսագետների գործազրկության ցուցանիշը 29% է՝ ավելի վաղ տարիների շրջանավարտների 31%-ի համեմատ: Երիտասարդ տնտեսագետների մրցակցային առավելությունը, ամենայն հավանականությամբ, նրանց մասնագիտացումն է. նրանց մեծ մասը մասնագիտանում է կառավարման, հաշվապահական հաշվառման և ֆինանսների գծով, ի տարբերություն տնտեսագիտության տեսության, որի գծով պատրաստվում էին նախկին շրջանավարտներից շատերը:

Մյուս կողմից, երիտասարդ տնտեսագետները՝ անկախ մասնագիտացումից, ֆոկլուսային խմբերի ընթացքում պնդել են, թե Հայաստանի բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում իրենց ստացած կրթությունը շատ ընդհանուր և տեսական է եղել, և որ իրենք բավարար չափով չեն ստացել այն գործնական հմտությունները, որոնք անհրաժեշտ են աշխատանք գտնելու համար: Տրամաբանական կլիներ ակնկալել,

որ նշված խնդիրը որոշակիորեն մեղմվել է արտադրական պրակտիկայի միջոցով, որը Հայաստանի բարձրագույն կրթական համակարգում պարտադիր է: Սակայն, այդ պրակտիկան



¹⁸ Հաշվի առնելով, որ այս բաժնում վերլուծվում է Հայաստանի հմուտ աշխատուժի տնտեսական ակտիվությունը և զբաղվածությունը, ներկայում արտերկրում գտնվող մասնագետները ներառված են տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչության խմբի մեջ: Արտերկրում այդ մասնագետների զբաղվածության հետ կապված խնդիրները վերլուծված են «Միգրացիոն ակտիվություն» խորագրով ենթաբաժիններում:

տնել է ընդամենը մեկ ամիս և շատ հաճախ պատշաճ կերպով չի կազմակերպվել՝ գրեթե չտալով որևէ լրացուցիչ օգուտ: *«Համալսարանը քեզ ուղարկում է որևէ ընկերություն՝ պրակտիկայի, որից հետո պարզվում է, որ ընկերությունը նույնիսկ տեղյակ չէ, որ պետք է պրակտիկանտներ ունենա», «և՛ պետական հիմնարկներում, և՛ մասնավոր ընկերություններում սովորաբար ոչ որ չի ցանկանում ժամանակ ծախսել պրակտիկանտների վրա, և նրանք մեզ պարզապես օգտագործում են ինչ-որ մեխանիկական աշխատանք կատարելու, օրինակ՝ փաստաթղթեր պատճենահանելու համար»:* Ֆոկուս-խմբերը ցույց տվեցին, որ մասնավոր հատվածը բավականաչափ ներգրավված չէ տնտեսագետների կրթության գործին: Ֆոկուսային խմբերի մասնակիցներից մեկն ասաց, որ *«ընկերությունները չեն հասկանում, որ եթե իրենք չմասնակցեն կրթության գործընթացին, մեզ չտրամադրեն թարմ տեղեկություններ ընթացիկ միտումների և տեխնոլոգիաների մասին, ապա չեն կարողանա որակյալ երիտասարդ կադրերի ներգրավել: Նրանք պետք է ընդունեն պրակտիկանտների, վերջիններիս լրջորեն ներգրավեն իրենց աշխատանքներում և ուսուցանեն»:*

Միաժամանակ, երիտասարդ տնտեսագետների մեծ մասը բավական լավատես էր Հայաստանում իրենց կարիերայի առաջխաղացման հնարավորությունների նկատմամբ: Նրանք բավական ինքնավստահ էին և հավատում էին, որ իրենց սերնդի համար բավական հեշտ է աշխատանք գտնել: *«Եթե աշխատում ես քեզ վրա, մշտապես փորձում ես կատարելագործել գիտելիքներդ, գիտես ինչպես քեզ «վաճառել», ապա հեշտ կլինի աշխատանք գտնել: Այդ առումով խնդիրներ ունի ավագ սերունդը: Նրանց ունեցած մասնագիտություններն այսօր պահանջված չեն»:*

Այնուհանդերձ, երիտասարդ տնտեսագետները կարծում են, որ աշխատողների աշխատանքի ընդունելիս ընկերություններն ուշադրություն են դարձնում ոչ թե դիմողների կրթությանը, այլ աշխատանքային փորձին: Ուստի, երիտասարդ շրջանավարտների համար դժվար է մուտք գործել աշխատանքի շուկա և, ինչպես իրենք են նշել, չվճարվող ստաժավորումը, որն իրենք են սեփական նախաձեռնությամբ կազմակերպում և անցնում համալսարանում սովորելու տարիներին, հնարավորություն է տալիս կապ հաստատել գործատուների հետ:

Միգրացիոն ակտիվություն. տնտեսագետներ

Ծանոթագրություն. այս բաժինն անդրադառնում է տվյալ մասնագիտական խմբի ներկայացուցիչների ժամանակավոր և մշտական միգրացիայի ցուցանիշներին, մեկնման երկրներին և զբաղվածությանը: Ընդգրկվել է 2002-2007 թթ. ժամանակահատվածը: Ուսումնասիրվել են միայն այն միգրանտները, ովքեր մեկնման երկրներում մնացել են 3 ամսից երկար: Միգրացիայի մակարդակը և բացարձակ թվերը շատ մոտավոր հաշվարկային գնահատականներ են:

Միգրացիայի մակարդակը	5.7%
Հաշվարկային բացարձակ թիվը	8,000
Մեկնման երկրները	Ռուսաստան (91%), Կանադա (3%)
Ուղևորության (ուղևորությունների) գլխավոր նպատակը.	
Մշտական բնակություն	7%
Կրթություն	1%
Աշխատանք	90%
Զբաղվածություն մեկնման երկրում	86%-ն ունի աշխատանք
Զբաղվածության հիմնական ոլորտը (-ները)	Շինարարություն (78%), արտադրություն (12%)
Զբաղվածների միջին ամսական եկամուտը	740 ԱՄՆ դոլար

Զնայած որ տնտեսագետները դժվարությունների են հանդիպում Հայաստանում աշխատանք գտնելու հարցում, նրանցից ոչ շատերն են միգրացիան համարում խնդրի լուծում: Դրա պատճառը, ամենայն հավանականությամբ, այն փաստն է, որ տնտեսագետներն արտերկրում մասնագիտական աշխատանք գտնելու մեծ ջանքեր չունեն և չեն տիրապետում մեկնման հիմնական երկրում առկա աշխատանքի (այսինքն՝ Ռուսաստանում շինարարության ոլորտում) պահանջվող հմտություններին:

Ինչ վերաբերում է տնտեսագիտության նոր շրջանավարտների արտագաղթելու մտադրություններին, ապա ֆոկուսային խմբերի մասնակիցների ճնշող մեծամասնությունը նշեց, որ իրենց ապագան տեսնում են Հայաստանում: Նրանք գրեթե բոլորը կցանկանային արտերկրում սովորել կամ մասնակցել վերապատրաստման դասընթացների: Ոմանք կուզենային մի քանի տարի աշխատել արտերկրում, սակայն՝ ավելի ուշ վերադառնալ Հայաստան և Հայաստանում օգտագործել արտերկրում ձեռք բերած փորձը: «Ես ինձ չեմ տեսնում արտասահմանում. այստեղ է իմ տունը, և այստեղ իրավիճակը չի բարելավվի, եթե բոլորը մեկնեն»: «Ես ունեմ աշխատանք, և այստեղ բավականաչափ գումար եմ վաստակում նորմալ ապրելու համար: Չեմ ցանկանում մի ուրիշ տեղ բնակվել՝ մի փոքր ավելի շատ գումար

վաստակելու համար»: «Ես այստեղ եմ տեսնում իմ ապագան, պլանավորում եմ սեփական բիզնես բացել Հայաստանում և կարծում եմ, որ հաջողության կհասնեմ»: Ինչ վերաբերում է մեկնման ցանկալի երկրներին, ապա արտերկրում սովորելու կամ աշխատելու ցանկություն ունեցողների մեծ մասը կընտրեք Արևմտյան Եվրոպան, Ճապոնիան կամ Չինաստանը և Ամերիկայի Միացյալ Նահանգները

2.3.2. Բժշկական մասնագիտություններ

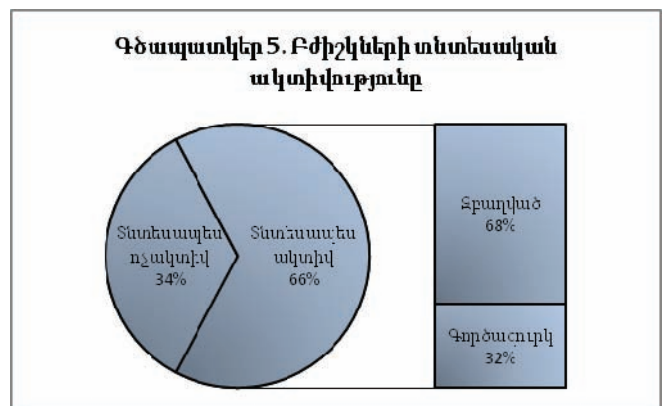
Ընդհանուր նկարագիր

Ընդհանուր թիվը	111,000 ± 11,000
Մեռային կազմը	14% արական, 86% իգական
Միջին տարիքը	37
Ավարտելու տարին.	
1991 թ. և ավելի վաղ	41%
1992-2001	31%
2002-2007	28%
Կրթությունը	76% միջին մասնագիտական, 24% բարձրագույն
Առավել տարածված մասնագիտացումները.	
Միջին մասնագիտական կրթություն	Բուժքույրություն, մանկաբարձություն, թերապևտիկա, ատամնատեխնիկա
Բարձրագույն կրթություն	Թերապևտիկա, ատամնաբուժություն

Տնտեսական ակտիվությունը և զբաղվածությունը Հայաստանում

Մասնագիտական այս խմբի ավելի քան 20,000 ներկայացուցիչների համար առկա է գործազրկության խնդիր: Ի տարբերություն երիտասարդ տնտեսագետների, բժշկական տարբեր մասնագիտացումներով երիտասարդ շրջանավարտները շատ ավելի լուրջ խնդիրների են հանդիպում աշխատանք գտնելու հարցում, քան նախքան 2002 թվականն ավարտածները (43%` 31%-ի համեմատ):

Աշխատանք ունեցող բժշկական մասնագետների երկու երրորդն աշխատում է առողջապահության ոլորտում (67%), ընդ որում` նրանց մեծ մասն աշխատում է պետական



հատվածում (61%): Յուրաքանչյուր երեք մասնագետից մեկը չի աշխատում ըստ մասնագիտության և զբաղվում է առևտրով, գյուղատնտեսությամբ, ծառայություններով կամ շինարարությամբ: Բուժմասնագետների միջին ամսեկան գուտ եկամուտը 52,000 դրամ է (մոտ 170 ԱՄՆ դոլար): Ծանոթագրություն. թերևս վստահորեն կարելի է ասել, որ բժիշկները ստանում են ավելի մեծ եկամուտ՝ ոչ պաշտոնական տեսքով (նույնը կարող է վերաբերել նաև բոլոր մյուս մասնագիտական խմբերին), սակայն հետազոտությամբ փորձ չի արվել պարզել այդ եկամուտների մեծությունը:

Միգրացիոն ակտիվություն. բժշկական մասնագիտություններ

Միգրացիայի մակարդակը	3.4% (ամենացածրը բոլոր մասնագիտական խմբերի շրջանում)
Հաշվարկային բացարձակ թիվը	4,000
Մեկնման հիմնական երկրները	Ռուսաստան (67%), Ուկրաինա (14%), Ֆրանսիա (10%)
Ուղևորության (ուղևորությունների) գլխավոր նպատակը.	
<i>Մշտական բնակություն</i>	19%
<i>Կրթություն</i>	10%
<i>Աշխատանք</i>	43%
Զբաղվածություն մեկնման երկրում	67%-ն ունի աշխատանք
Զբաղվածության հիմնական ոլորտը (-ները)	Շինարարություն (33%), առևտուր (33%)
Զբաղվածների միջին ամսական եկամուտը	590 ԱՄՆ դոլար

2.3.3. Մանկավարժություն

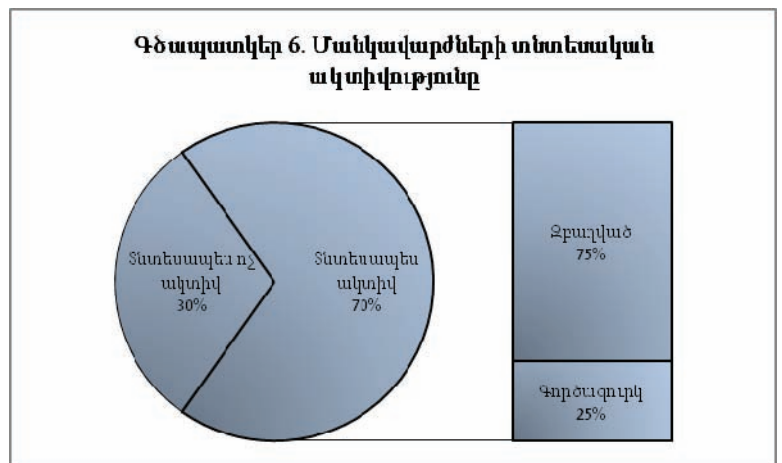
Ընդհանուր նկարագիր

Ընդհանուր թիվը	102,000 ± 10,000
Սեռային կազմը	13% արական, 87% իգական
Միջին տարիքը	42
Ավարտելու տարին.	
1991 թ. և ավելի վաղ	54%
1992-2001	21%
2002-2007	25%
Կրթությունը	34% միջին մասնագիտական, 66% բարձրագույն
Առավել տարածված մասնագիտացումները.	
Միջին մասնագիտական կրթություն	Դասավանդում տարրական դպրոցում, նախադպրոցական կրթություն
Բարձրագույն կրթություն	Մասնագիտական կրթություն, մանկավարժություն և հոգեբանություն

Տնտեսական ակտիվությունը և զբաղվածությունը Հայաստանում

Ի տարբերություն տնտեսագետների և բուժաշխատողների՝ մանկավարժների մեծ մասն ունի բարձրագույն կրթություն, որի շնորհիվ նրանք ընդհանուր առմամբ ավելի մրցունակ են աշխատաշուկայում:

Այնուհանդերձ, մանկավարժի մասնագիտությամբ երիտասարդ շրջանավարտների համար Հայաստանի աշխատաշուկայում հնարավորությունները խիստ սահմանափակ են. նրանց գործազրկության մակարդակն ավելի քան կրկնակի բարձր է, քան նախքան 2002 թվականն ավարտածներինը (47%-ի 20%-ի համեմատ):



Մանկավարժների մեծ մասն աշխատում է պետական կամ մասնավոր ուսումնական հաստատություններում (64%): Ոմանք աշխատում են պետական կառավարման համակարգում,

ուրիշներն էլ իրենց եկամուտը վաստակում են առևտրից և գյուղատնտեսությունից: Մանկավարժների միջին ամսական զուտ աշխատավարձը 56,000 դրամ է (մոտ 180 ԱՄՆ դոլար):

Միգրացիոն ակտիվություն. մանկավարժներ

Միգրացիայի մակարդակը	4.1%
Հաշվարկային բացարձակ թիվը	4,000
Մեկնման հիմնական երկրները	Ռուսաստան (94%)
Ուղևորության (ուղևորությունների) գլխավոր նպատակը.	
<i>Մշտական բնակություն</i>	10%
<i>Կրթություն</i>	0%
<i>Աշխատանք</i>	87%
Զբաղվածություն մեկնման երկրում	80%-ն ունի աշխատանք
Զբաղվածության հիմնական ոլորտը (-ները)	Շինարարություն (40%), առևտուր (36%), կրթություն (12%)
Զբաղվածների միջին ամսական եկամուտը	560 ԱՄՆ դոլար

2.3.4. Հումանիտար և հասարակական գիտություններ

Ընդհանուր նկարագիր

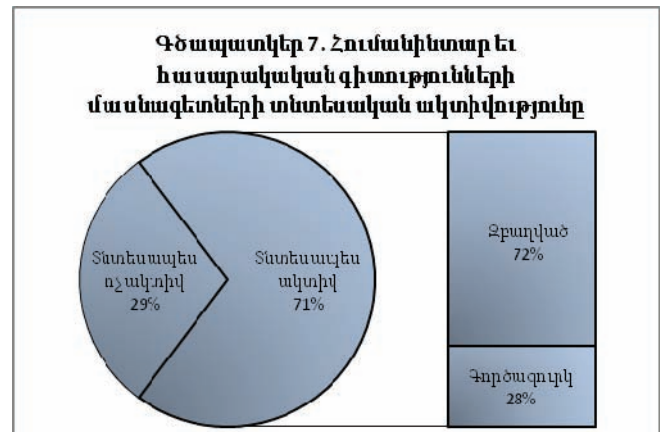
Ընդհանուր թիվը	99,000 ± 10,000
Սեռային կազմը	40% արական, 51% իգական
Միջին տարիքը	38
Ավարտելու տարին.	
<i>1991 թ. և ավելի վաղ</i>	36%
<i>1992-2001</i>	29%
<i>2002-2007</i>	35%
Կրթությունը	4% միջին մասնագիտական, 96% բարձրագույն
Առավել տարածված մասնագիտացումները.	
<i>Միջին մասնագիտական կրթություն</i>	Իրավաբանություն
<i>Բարձրագույն կրթություն</i>	Իրավաբանություն, հայոց լեզու և գրականություն, պատմություն, լրագրություն, միջազգային հարաբերություններ

Տնտեսական ակտիվությունը և զբաղվածությունը Հայաստանում

Բոլոր մասնագիտությունների թվում հումանիտար և հասարակական գիտություններն առաջին տեղն են զբաղեցնում երիտասարդ շրջանավարտների թվի առումով: Այնուհանդերձ, նրանց ընտրած կրթությունը, կարծես, հիմնավորված չի եղել Հայաստանի աշխատաշուկայում համապատասխան մասնագիտությունների նկատմամբ պահանջարկի աճով, քանի որ այս մասնագիտությունների տեր երիտասարդ շրջանավարտների ավելի քան 35%-ը չի կարողանում աշխատանք գտնել:

Մասնագիտական այս խմբի՝ աշխատանք ունեցող ներկայացուցիչների մեծ մասն աշխատում է կրթության ոլորտում (36%) և պետական կառավարման համակարգում (13%): 8%-ը մատուցում է մասնագիտական ծառայություններ, և միայն 1%-ն է զբաղվում գիտությամբ: Մյուսները հիմնականում աշխատում են առևտրի, արտադրության և գյուղատնտեսության ոլորտներում:

Հումանիտար և հասարակական գիտությունների մասնագետների միջին ամսական զուտ աշխատավարձը 79,000 դրամ է (մոտ 250 ԱՄՆ դոլար):



Միգրացիոն ակտիվություն. հումանիտար և հասարակական գիտություններ

Միգրացիայի մակարդակը	7.5%
Հաշվարկային բացարձակ թիվը	7,000
Մեկնման հիմնական երկրները	Ռուսաստան (81%), ԱՄՆ (10%)
Ուղևորության (ուղևորությունների) գլխավոր նպատակը.	
<i>Մշտական բնակություն</i>	1%
<i>Կրթություն</i>	12%
<i>Աշխատանք</i>	75%
Զբաղվածություն մեկնման երկրում	77%-ն ունի աշխատանք
Զբաղվածության հիմնական ոլորտը (-ները)	Առևտուր (45%), շինարարություն (23%), տրանսպորտ (10%)
Զբաղվածների միջին ամսական եկամուտը	940 ԱՄՆ դոլար

2.3.5. Բնական գիտություններ

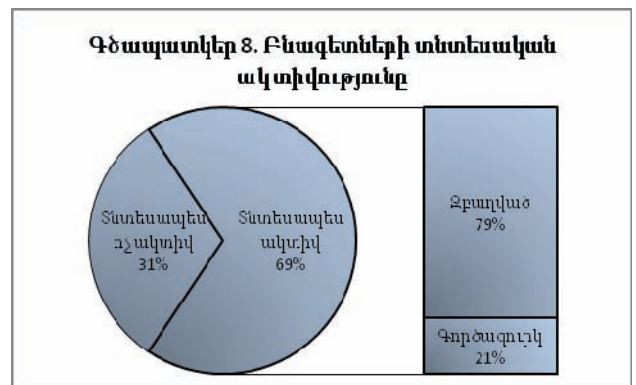
Ընդհանուր նկարագիր

Ընդհանուր թիվը	64,000 ± 8,000
Մեռային կազմը	44% արական, 56% իգական
Միջին տարիքը	47
Ավարտելու տարին.	
1991 թ. և ավելի վաղ	77%
1992-2001	12%
2002-2007	11%
Կրթությունը	26% միջին մասնագիտական, 74% բարձրագույն
Առավել տարածված մասնագիտացումները.	
Միջին մասնագիտական կրթություն	Օրգանական քիմիայի տեխնոլոգիաներ
Բարձրագույն կրթություն	Ֆիզիկա, մաթեմատիկա, մեխանիկա, քիմիա, կենսաբանություն

Տնտեսական ակտիվությունը և զբաղվածությունը Հայաստանում

Հումանիտար և հասարակական գիտությունները գնալով ավելի զբաղվիչ են դարձել բարձրագույն ուսումնական հաստատություններ ընդունվողների համար, մինչդեռ բնական գիտությունների գծով շրջանավարտների թիվը տարիների ընթացքում էապես նվազել է: 2002-2007 թթ. շրջանավարտների ընդամենը 4%-ն է մասնագիտացել բնական գիտությունների գծով: Մասնագիտական այս խմբի երիտասարդ շրջանավարտների գործազրկության մակարդակը շատ ավելի ցածր է, քան հումանիտար և հասարակական գիտությունների դեպքում (18%՝ 35%-ի համեմատ):

Մյուս կողմից, այս խմբի մեջ մտնող մասնագետների ավելի քան կեսն աշխատում է տարբեր ոչ մասնագիտական ոլորտներում՝ առևտրից և գյուղատնտեսությունից մինչև տրանսպորտ և ծառայություններ: Յուրաքանչյուր չորս բնագետից մեկն աշխատում է կրթության ոլորտում (26%), 14%-ը՝ արտադրության և արդյունաբերության մեջ, և յուրաքանչյուր տասից մեկը՝ գիտության բնագավառում (10%): Բնագետների միջին ամսական զուտ աշխատավարձը 83,000 դրամ է (մոտ 270 ԱՄՆ դոլար):



Միգրացիոն ակտիվություն. բնական գիտություններ

Միգրացիայի մակարդակը	4.3%
Հաշվարկային բացարձակ թիվը	3,000
Մեկնման հիմնական երկրները	Ռուսաստան (67%), Գերմանիա (17%), Ֆրանսիա (10%)
Ուղևորության (ուղևորությունների) գլխավոր նպատակը.	
Մշտական բնակություն	3%
Կրթություն	20%
Աշխատանք	70%
Զբաղվածություն մեկնման երկրում	73%-ն ունի աշխատանք
Զբաղվածության հիմնական ոլորտը (-ները)	Շինարարություն (41%), Արտադրություն (36%)
Զբաղվածների միջին ամսական եկամուտը	810 ԱՄՆ դոլար

2.3.6. Ճարտարապետություն և շինարարություն

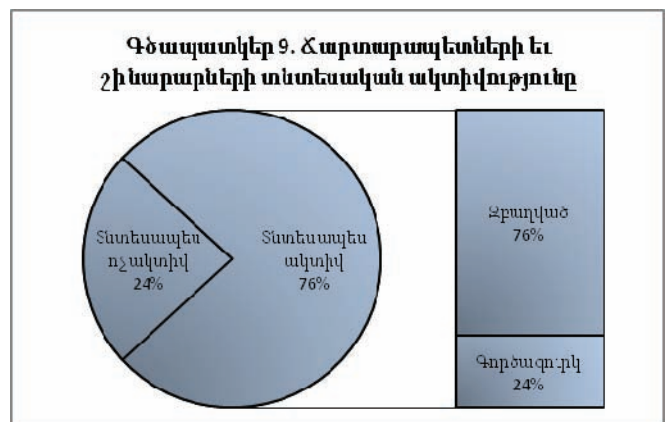
Ընդհանուր նկարագիր

Ընդհանուր թիվը	59,000 ± 8,000
Սեռային կազմը	86% արական, 14% իգական
Միջին տարիքը	47
Ավարտելու տարին.	
1991 և ավելի վաղ	80%
1992-2001	14%
2002-2007	6%
Կրթությունը	50% միջին մասնագիտական, 50% բարձրագույն
Առավել տարածված մասնագիտացումները.	
Միջին մասնագիտական կրթություն	Շինարարություն և շենքերի շահագործում, ճանապարհաշինություն և ճանապարհների շահագործում, շենքերի շահագործում և վերանորոգում
Բարձրագույն կրթություն	Շինարարություն, շինարարական իրերի և կառույցների արտադրություն, շինությունների նախագծում, ճարտարապետություն և նախագծում

Տնտեսական ակտիվությունը և զբաղվածությունը Հայաստանում

Մասնագիտական այս խմբի մասնագետների գործազրկության ցուցանիշն ավելի ցածր է, քան համապետական միջինը: Այնուհանդերձ, չնայած վերջին տարիներին Հայաստանում շինարարության ոլորտի արագ աճին և հմուտ աշխատուժի նկատմամբ պահանջարկի ավելացմանը, միջին մասնագիտական և բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների երիտասարդ շրջանավարտների միայն 2%-ն է մասնագիտացել ճարտարապետության և շինարարության գծով: Այս ոլորտում մասնագիտական կրթություն ստանալու որոշում են կայացրել միջնակարգ դպրոցների ոչ մեծաթիվ շրջանավարտներ, որի հավանական պատճառն այն է, որ երիտասարդ մասնագետների մեծ մասն իրենց մասնագիտական կրթությունը սկսել են 1996-2002 թթ., երբ շինարարական խոշորամասշտաբ ծրագրերը դեռ չէին սկսվել:

Մասնագիտական այս խմբի մասնագետների մեծ մասը կամ աշխատում է մասնավոր հատվածում, կամ ինքնազբաղված է շինարարության, գյուղատնտեսության, արտադրության և արդյունաբերության, առևտրի, պետական կառավարման և տրանսպորտի ոլորտներում: Նրանց միջին ամսական զուտ եկամուտը 87,000 դրամ է (մոտ 280 ԱՄՆ դոլար):



Ֆոկուսային խմբերի մասնակցած՝ ճարտարապետության և շինարարության երիտասարդ շրջանավարտները երիտասարդ տնտեսագետների նման նշեցին, որ լավ ուսանողներն ունեն տեղական շուկայում աշխատանք գտնելու լավ հնարավորություններ: Ուսանողներից ոմանք կարիերան սկսում են աշխատել դեռ սովորելու տարիներին. նրանք հրավերներ են ստանում իրենց դասախոսներից կամ տեղական ընկերություններից: Որոշ ընկերություններ ուղարկում են իրենց ներկայացուցիչներին՝ մասնակցելու ավարտական քննություններին և լավագույն ուսանողներին առաջարկում ստաժավորման կարգով աշխատել իրենց ընկերությունում: Մի քանի ամսվա վերապատրաստումից և փորձաշրջանից հետո ամենախոստումնալից ուսանողները ստանում են մշտական աշխատանք:

Միգրացիոն ակտիվություն. ճարտարապետություն և շինարարություն

Միգրացիայի մակարդակը	15.2%
Հաշվարկային բացարձակ թիվը	9,000
Մեկնման հիմնական երկրները	Ռուսաստան (88%)
Ուղևորության (ուղևորությունների) գլխավոր նպատակը.	
<i>Մշտական բնակություն</i>	6%
<i>Կրթություն</i>	2%
<i>Աշխատանք</i>	92%
Զբաղվածություն մեկնման երկրում	97%-ն ունի աշխատանք
Զբաղվածության հիմնական ոլորտը (-ները)	Շինարարություն (60%), առևտուր (16%), տրանսպորտ (10%)
Զբաղվածների միջին ամսական եկամուտը	870 ԱՄՆ դոլար

Ճարտարապետության և շինարարության մասնագետների միգրացիայի համեմատաբար բարձր ցուցանիշն ակնհայտորեն պայմանավորված է Ռուսաստանի շինարարության ոլորտում հմուտ աշխատուժի նկատմամբ բարձր պահանջարկով և Հայաստանի շինարարության ոլորտի համեմատ շատ ավելի բարձր եկամուտ վաստակելու հնարավորությամբ:

Շինարարության հետ առնչվող մասնագիտություններ ունեցող գրեթե բոլոր երիտասարդ մասնագետները, ովքեր հրավիրվել էին ֆոկլուսային խմբերին, ցանկություն են հայտնել կրթվել կամ աշխատանքի հետ կապված վերապատրաստումների մասնակցել արտերկրում: Դա հատկապես վերաբերում է ճարտարապետներին ու դիզայներներին, ովքեր կարծում են, որ իրենց ոլորտներում Հայաստանը զարգացման իմաստով դեռ շատ է հետ մնում: *«Աշխարհն այսօր աշխատում է այլ մեթոդներով, տեխնոլոգիաներով ու նյութերով: Մենք 1980-ականներից ի վեր չենք զարգացել: Մենք բացարձակ անմրցունակ ենք միջազգային շուկայում»:* Այդ երիտասարդներն իրենց մեկուսացած են համարում և կարծում, որ շատ կարևոր է միջազգային փորձ ունենալ և հանդիպել այլ պետությունների մասնագետների: *«Օտարերկրյա համալսարանները հայտնի ճարտարապետների և նախագծողների են հրավիրում՝ դասախոսելու և վարպետության դասեր տալու իրենց ուսանողներին: Շատ կարևոր է տեղեկացված լինել ընթացիկ միտումների և տեխնոլոգիաների մասին: Դա զարգացման միակ ճանապարհն է»:*

Այդ երիտասարդ շրջանավարտներից շատերը կցանկանային նաև աշխատել արտերկրում: Ֆոկլուսային խմբերի ընթացքում բացահայտվել են արտագաղթի դրդող երկու գործոններ: Առաջին՝ շրջանավարտները բավարարված չեն Հայաստանում իրենց ոլորտի մասնագետների ստացած եկամուտների մակարդակով: Բացի այն հանգամանքից, որ վարձատրությունը

բավարարում է միայն առօրյա ծախսերի համար, աշխատանքը կայուն չէ (կախված է գործատուի մոտ ընթացիկ պայմանագրերի առկայությունից):

Շինարարության ոլորտում մասնագիտացած վերադարձողների կողմից ընդգծվել է նաև այն խնդիրը, որ ներքին միգրանտների (աշխատելու նպատակով Հայաստանի տարբեր մարզերից Երևան եկած շինարարության աշխատողների) իրավունքները պաշտպանված չեն: *«Շինարարության մասնագետները մարզերից գալիս են Երևան՝ աշխատելու: Նրանք աշխատում են մի քանի շաբաթ, որից հետո դեկավարությունը նրանց ասում է, որ գոհ չէ նրանց աշխատանքի որակից՝ հետ ուղարկելով նրանց առանց որևէ վճարում կատարելու, և հրավիրում նոր ջոկատ»:*

Այնուամենայնիվ, գրեթե բոլոր երիտասարդ մասնագետները կցանկանային վերադառնալ և բնակվել Հայաստանում: *«Եթե չլինեին ֆինանսական պրոբլեմները, ապա Հայաստանը լավագույն երկիրն է բնակվելու համար»*, *«բոլորս էլ ցանկանում ենք, որպեսզի մեր երեխաներն այստեղ հասակ առնեն»:*

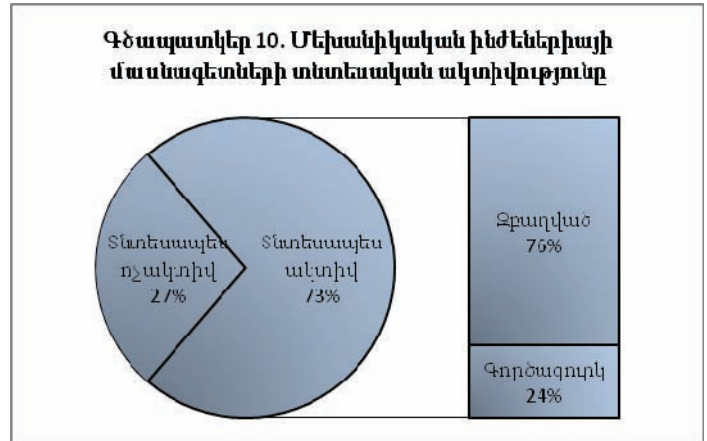
2.3.7. Մեխանիկական ինժեներիա

Ընդհանուր նկարագիր

Ընդհանուր թիվը	52,000 ± 7,000
Մեռային կազմը	84% արական, 16% իգական
Միջին տարիքը	48
Ավարտելու տարին.	
1991 և ավելի վաղ	82%
1992-2001	13%
2002-2007	5%
Կրթությունը	72% միջին մասնագիտական, 28% բարձրագույն
Առավել տարածված մասնագիտացումները.	
Միջին մասնագիտական կրթություն	Մեքենաշինության տեխնոլոգիա, զոդման արտադրություն, ավտոմեքենաների և տրակտորների շինարարություն
Բարձրագույն կրթություն	Տեխնոլոգիական տրանսպորտային միջոցներ և սարքավորումներ

Տնտեսական ակտիվությունը և զբաղվածությունը Հայաստանում

Ինչպես և ինժեներական մյուս մասնագիտությունների դեպքում, դպրոցների՝ մեխանիկական ինժեներիա ընտրող շրջանավարտների թիվն աստիճանաբար նվազել է Հայաստանի անկախացումից և ծանր արդյունաբերության փլուզումից հետո, որը դեռ ոչ ամբողջությամբ է վերականգնվել: Արդյունքում՝ հմուտ մեխանիկական ինժեներներից շատերն այսօր իրենց եկամուտը վաստակում են ինքնազբաղվածության միջոցով՝ գյուղատնտեսության ոլորտում (15%) և առևտրի մեջ (13%): Զբաղվածության մասնագիտական ոլորտները ներառում են շինարարությունը (17%), արտադրությունը և արդյունաբերությունը (15%), տրանսպորտը (10%) և պետական կառավարումը (8%): Մեխանիկական ինժեներների միջին ամսական զուտ աշխատավարձը 63,000 դրամ է (մոտ 200 ԱՄՆ դոլար):



Միգրացիոն ակտիվություն. մեխանիկական ինժեներիա

Միգրացիայի մակարդակը	8.4%
Հաշվարկային բացարձակ թիվը	4,000
Մեկնման հիմնական երկրները	Ռուսաստան (100%)
Ուղևորության (ուղևորությունների) գլխավոր նպատակը.	
<i>Մշտական բնակություն</i>	0%
<i>Կրթություն</i>	0%
<i>Աշխատանք</i>	100%
Զբաղվածություն մեկնման երկրում	100%-ն ունի աշխատանք
Զբաղվածության հիմնական ոլորտը (-ները)	Շինարարություն (67%), առևտուր (21%)
Զբաղվածների միջին ամսական եկամուտը	520 ԱՄՆ դոլար

2.3.8. Արվեստ և մշակույթ

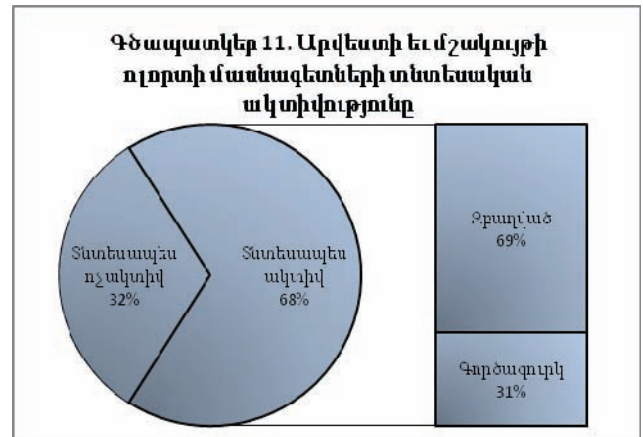
Ընդհանուր նկարագիր

Ընդհանուր թիվը	52,000 ± 7,000
Մեռային կազմը	36% արական, 64% իգական
Միջին տարիքը	40
Ավարտելու տարին.	
1991 և ավելի վաղ	54%
1992-2001	28%
2002-2007	18%
Կրթությունը	72% միջին մասնագիտական, 28% բարձրագույն
Առավել տարածված մասնագիտացումները.	
Միջին մասնագիտական կրթություն	Կիրառական դեկորատիվ և ժողովրդական արվեստներ, գործիքային արվեստներ, գրադարանային գործ
Բարձրագույն կրթություն	Երաժշտություն, թատրոն և կինոռեժիսուրա

Տնտեսական ակտիվությունը և զբաղվածությունը Հայաստանում

Մասնագիտական այս խմբի դեպքում ևս 2002-2007 թթ. շրջանավարտների համար աշխատաշուկան պակաս հասանելի է եղել, քան ավելի վաղ մասնագիտական կրթություն ստացածների համար:

Նոր շրջանավարտների գործազրկության մակարդակը գրեթե 47% է՝ ի տարբերություն 2002 թվականից առաջ ավարտածների, ում գործազրկության մակարդակը 29% է: Արվեստի և մշակույթի կրթություն ստացած և աշխատանքով ապահովված մասնագետների մեծ մասն աշխատում է պետական հատվածում (58%): Նրանց մեծամասնությունը կա՛մ դասավանդում է, կա՛մ պրակտիկայում զբաղվում համապատասխան արվեստով և արհեստով (64%): Մյուսներն աշխատում են տարբեր ոլորտներում, ինչպիսիք են, օրինակ, ծառայությունները, առևտուրը և զանգվածային լրատվությունը: Այս ոլորտի մասնագետների միջին ամսական զուտ աշխատավարձը 54,000 դրամ է (մոտ 175 ԱՄՆ դոլար):



Միգրացիոն ակտիվություն. արվեստ և մշակույթ

Միգրացիայի մակարդակը	9.2%
Հաշվարկային բացարձակ թիվը	5,000
Մեկնման հիմնական երկրները	Ռուսաստան (96%)
Ուղևորության (ուղևորությունների) գլխավոր նպատակը.	
<i>Մշտական բնակություն</i>	0%
<i>Կրթություն</i>	0%
<i>Աշխատանք</i>	96%
Զբաղվածություն մեկնման երկրում	88%-ն ունի աշխատանք
Զբաղվածության հիմնական ոլորտը (-ները)	Շինարարություն (46%), տրանսպորտ (27%), զանգվածային լրատվություն (18%)
Զբաղվածների միջին ամսական եկամուտը	490 ԱՄՆ դոլար

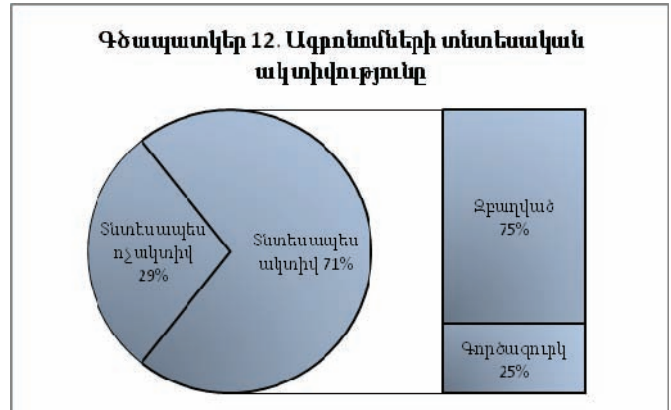
2.3.9. Ագրոնոմիա

Ընդհանուր նկարագիր

Ընդհանուր թիվը	38,000 ± 6,000
Մեռային կազմը	77% արական, 23% իգական
Միջին տարիքը	46
Ավարտելու տարին.	
<i>1991 և ավելի վաղ</i>	69%
<i>1992-2001</i>	16%
<i>2002-2007</i>	15%
Կրթությունը	26% միջին մասնագիտական, 74% բարձրագույն
Առավել տարածված մասնագիտացումները.	
<i>Միջին մասնագիտական կրթություն</i>	Ագրոնոմիա
<i>Բարձրագույն կրթություն</i>	Ագրոնոմիա, անասնաբուժություն, անասնապահություն

Տնտեսական ակտիվությունը և զբաղվածությունը Հայաստանում

Տնտեսագետների խմբից զատ՝ մասնագիտական այս խումբը միակն է, որի մեջ մտնող երիտասարդ շրջանավարտները, կարծես, աշխատանք գտնելու հարցում ավելի հազվադեպ են խնդիրների հանդիպում: 2002-2007 թթ. ավարտած ագրոնոմների գործազրկության մակարդակը 18% է՝ ի տարբերություն 1991 թվականին կամ ավելի վաղ ավարտածների 31%-ի: Բացի այդ, այս խմբի ներկայացուցիչներն աշխատում են բավական տարբեր ոլորտներում: Ագրոնոմները հաճախ աշխատում են պետական կառավարման ոլորտում (15% սա ամենաբարձր ցուցանիշն է մասնագիտական բոլոր խմբերի մեջ), գյուղատնտեսության ոլորտում (14%), կրթության բնագավառում (12%), արտադրության (11%) և առևտրի մեջ (10%):



Նրանց մոտ կեսն աշխատում է պետական հատվածում (47%), մինչդեռ մյուսները կամ աշխատում են մասնավոր հատվածում, կամ ինքնազբաղված են: Նրանց միջին ամսական զուտ եկամուտը 78,000 դրամ է (մոտ 250 ԱՄՆ դոլար):

Միգրացիոն ակտիվություն. ագրոնոմիա

Միգրացիայի մակարդակը	8.8%
Հաշվարկային բացարձակ թիվը	3,000
Մեկնման հիմնական երկրները	Ռուսաստան (87%), Գերմանիա (6%), Բելառուս (6%)
Ուղևորության (ուղևորությունների) գլխավոր նպատակը.	
Մշտական բնակություն	0%
Կրթություն	6%
Աշխատանք	94%
Զբաղվածություն մեկնման երկրում	94%-ն ունի աշխատանք
Զբաղվածության հիմնական ոլորտը (-ները)	Շինարարություն (80%), առևտուր (13%)
Զբաղվածների միջին ամսական եկամուտը	650 ԱՄՆ դոլար

2.3.10. Էլեկտրական ինժեներիա

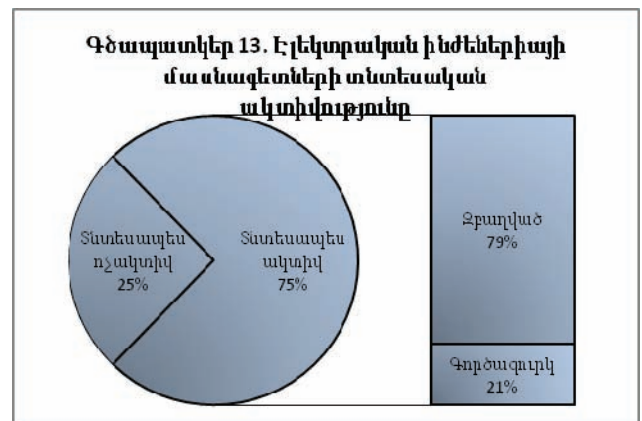
Ընդհանուր նկարագիր

Ընդհանուր թիվը	28,000 ± 6,000
Մեռային կազմը	69% արական, 31% իգական
Միջին տարիքը	49
Ավարտելու տարին.	
1991 և ավելի վաղ	79%
1992-2001	18%
2002-2007	3%
Կրթությունը	44% միջին մասնագիտական, 56% բարձրագույն
Առավել տարածված մասնագիտացումները.	
Միջին մասնագիտական կրթություն	Էլեկտրական սարքավորումների տեխնիկական շահագործում, էլեկտրական կայաններ, ցանցեր և համակարգեր
Բարձրագույն կրթություն	Էլեկտրական ինժեներիա, էլեկտրական մեխանիկա և էլեկտրական տեխնոլոգիաներ, էլեկտրաէներգետիկա

Տնտեսական ակտիվությունը և զբաղվածությունը Հայաստանում

Էլեկտրական ինժեներիայի մասնագիտական խումբը նույնպես դասվում է “ծերացողների” շարքը: 2002-2007 թթ. շրջանավարտների 1%-ից պակասն է մասնագիտացել էլեկտրական ինժեներիայի գծով, որի հետևանքով այն զբաղեցնում է վերջին հորիզոնականը նոր շրջանավարտների ընտրած մասնագիտությունների ցանկում:

Էլեկտրական ինժեներների մեծ մասն աշխատում է մասնավոր հատվածում՝ զբաղվածություն ունենալով կոմունալ ծառայություններում (23%), արտադրության մեջ (17%), առևտրի բնագավառում (17%) կամ մասնագիտացված ծառայությունների ոլորտում (8%): Այս մասնագետների միջին ամսական զուտ աշխատավարձը 83,000 դրամ է (մոտ 270 ԱՄՆ դոլար), որը բոլոր այլ ինժեներների համեմատ ամենաբարձրն է:



Միգրացիոն ակտիվություն. էլեկտրական ինժեներիա

Միգրացիայի մակարդակը	9.8%
Հաշվարկային բացարձակ թիվը	3,000
Մեկնման հիմնական երկրները	Ռուսաստան (100%)
Ուղևորության (ուղևորությունների) գլխավոր նպատակը.	
<i>Մշտական բնակություն</i>	9%
<i>Կրթություն</i>	0%
<i>Աշխատանք</i>	91%
Զբաղվածություն մեկնման երկրում	91%-ն ունի աշխատանք
Զբաղվածության հիմնական ոլորտը (-ները)	Շինարարություն (60%), ծառայություններ (20%), արտադրություն (15%)
Զբաղվածների միջին ամսական եկամուտը	570 ԱՄՆ դոլար

2.3.11. Տեքստիլ և թեթև արդյունաբերություն

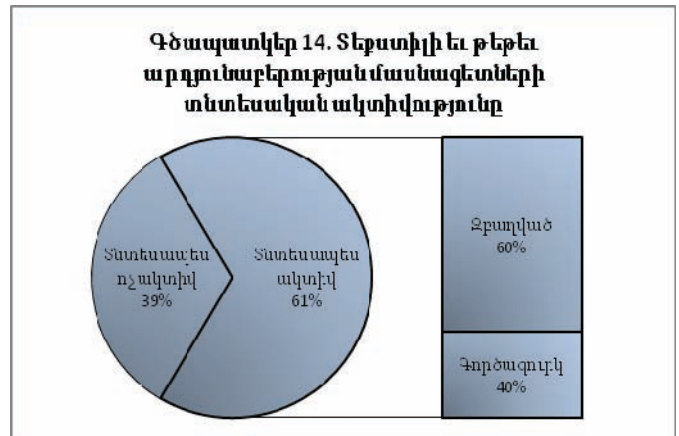
Ընդհանուր նկարագիր

Ընդհանուր թիվը	28,000 ± 6,000
Մեռային կազմը	22% արական, 78% իգական
Միջին տարիքը	47
Ավարտելու տարին.	
<i>1991 և ավելի վաղ</i>	78%
<i>1992-2001</i>	18%
<i>2002-2007</i>	4%
Կրթությունը	83% միջին մասնագիտական, 17% բարձրագույն
Ընդհանուր նկարագիր (շարունակ.)	
Առավել տարածված մասնագիտացումները.	
<i>Միջին մասնագիտական կրթություն</i>	Հագուստի արտադրության տեխնոլոգիա
<i>Բարձրագույն կրթություն</i>	Տեքստիլ և թեթև արդյունաբերության տեխնոլոգիաներ

Տնտեսական ակտիվությունը և զբաղվածությունը Հայաստանում

Այս խումբը դասվում է տնտեսական ակտիվության ամենացածր և գործազրկության ամենաբարձր մակարդակներ արձանագրող մասնագիտությունների շարքը: Ավելին, տեքստիլ և թեթև արդյունաբերության մասնագիտացում և աշխատանք ունեցող մասնագետների միայն 11%-ն է աշխատում արտադրության մեջ, մինչդեռ մոտ 20%-ը զբաղվում է առևտրով:

Այս մասնագետների վարձատրությունը նույնպես ամենացածրերից է. նրանց միջին ամսական զուտ աշխատավարձը 47,000 դրամ է (մոտ 150 ԱՄՆ դոլար):



Միգրացիոն ակտիվություն. տեքստիլ և թեթև արդյունաբերություն

Միգրացիայի մակարդակը	5.1%
Հաշվարկային բացարձակ թիվը	1,000
Մեկնման հիմնական երկրները	Ռուսաստան (89%)
Ուղևորության (ուղևորությունների) գլխավոր նպատակը.	
Մշտական բնակություն	0%
Կրթություն	0%
Աշխատանք	89%
Զբաղվածություն մեկնման երկրում	87%-ն ունի աշխատանք
Զբաղվածության հիմնական ոլորտը (-ները)	Շինարարություն (71%)
Զբաղվածների միջին ամսական եկամուտը	390 ԱՄՆ դոլար

2.3.12. Էլեկտրոնային և ռադիո ինժեներիա

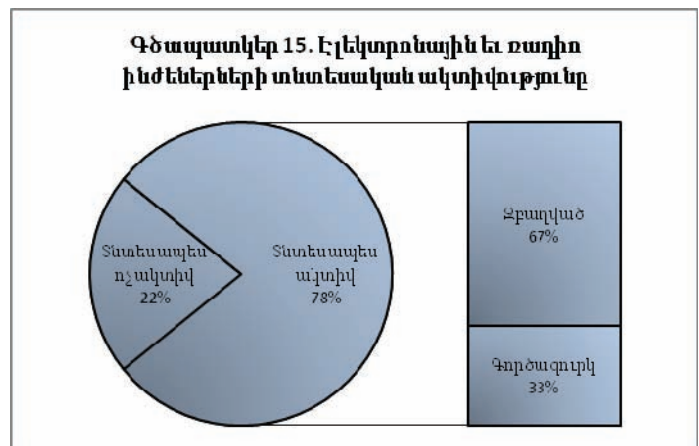
Ընդհանուր նկարագիր

Ընդհանուր թիվը	26,000 ± 5,000
Մեռային կազմը	62% արական, 38% իգական
Միջին տարիքը	46
Ընդհանուր նկարագիր (շարունակ.)	
Ավարտելու տարին.	
1991 և ավելի վաղ	83%
1992-2001	8%
2002-2007	9%
Կրթությունը	61% միջին մասնագիտական, 39% բարձրագույն
Առավել տարածված մասնագիտացումները.	
Միջին մասնագիտական կրթություն	Ռադիո տեխնոլոգիաների արտադրություն, փոստային հաղորդակցություն, ռադիո-էլեկտրոնային սարքավորումների վերանորոգում և շահագործում
Բարձրագույն կրթություն	Ռադիո ինժեներիա և կապ, էլեկտրոնային ինժեներիա

Տնտեսական ակտիվությունը և զբաղվածությունը Հայաստանում

Էլեկտրոնային և ռադիո ինժեներները մեխանիկական և էլեկտրական ինժեներներից շատ չեն տարբերվում, եթե հաշվի չառնենք գործազրկության ավելի բարձր մակարդակը:

Էլեկտրոնային և ռադիո ինժեներների մեծ մասն աշխատում է մասնավոր հատվածում՝ կապի ոլորտում (18%) կամ արտադրության մեջ (12%): Մասնագիտական աշխատանքի փոխարեն ունանք դեռ զբաղվում են գյուղատնտեսությամբ (20%) և առևտրով (10%): Այս մասնագետների միջին ամսական զուտ եկամուտը 81,000 դրամ է (մոտ 260 ԱՄՆ դոլար):



Միգրացիոն ակտիվություն. էլեկտրոնային և ռադիո ինժեներիա

Միգրացիայի մակարդակը	12.4%
Հաշվարկային բացարձակ թիվը	3,000
Մեկնման հիմնական երկրները	Ռուսաստան (91%)
Ուղևորության (ուղևորությունների) գլխավոր նպատակը.	
<i>Մշտական բնակություն</i>	0%
<i>Կրթություն</i>	0%
<i>Աշխատանք</i>	94%
Զբաղվածություն մեկնման երկրում	93%-ն ունի աշխատանք
Զբաղվածության հիմնական ոլորտը (-ները)	Շինարարություն (84%), առևտուր (9%)
Զբաղվածների միջին ամսական եկամուտը	760 ԱՄՆ դոլար

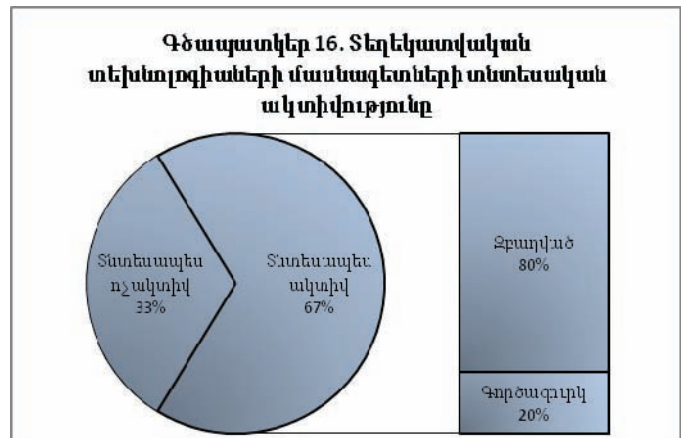
2.3.13. Տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ

Ընդհանուր նկարագիր

Ընդհանուր թիվը	21,000 ± 5,000
Մեռային կազմը	37% արական, 63% իգական
Միջին տարիքը	41
Ավարտելու տարին.	
<i>1991 և ավելի վաղ</i>	53%
<i>1992-2001</i>	26%
<i>2002-2007</i>	21%
Կրթությունը	30% միջին մասնագիտական, 70% բարձրագույն
Առավել տարածված մասնագիտացումները.	
<i>Միջին մասնագիտական կրթություն</i>	Համակարգիչներ, համակարգչային համալիրներ, համակարգեր և ցանցեր
<i>Բարձրագույն կրթություն</i>	Ինֆորմատիկա և կիրառական մաթեմատիկա, ինֆորմատիկա և համակարգչային սարքավորումներ

Տնտեսական ակտիվությունը և զբաղվածությունը Հայաստանում

Հաշվի առնելով, որ հմուտ աշխատուժի ընդամենը 2.5%-ն է մտնում մասնագիտական այս խմբի մեջ, տեղեկատվական տեխնոլոգիաները Հայաստանում մասնագետների թվով զբաղեցնում են 13-րդ հորիզոնականը: Չնայած որ կառավարությունը գնալով ավելի շատ է ուշադրություն դարձնում այս ոլորտի զարգացմանը, 2002-2007 թթ. շրջանավարտների ընդամենը 2.7%-ն է տեղեկատվական տեխնոլոգիաների գծով մասնագիտական կրթություն ստացել: Արդյունքում՝ տեղեկատվական տեխնոլոգիաների գծով նոր շրջանավարտների թիվը մոտ 8 անգամ պակաս է հումանիտար և հասարակական գիտությունների նոր շրջանավարտների թվից: Տեղեկատվական տեխնոլոգիաների գծով նոր շրջանավարտների գործազրկության մակարդակը 35% է, որը կրկնակի պակաս է արվեստի և մշակույթի նոր շրջանավարտների գործազրկության մակարդակից, որն ավելի քան 45% է: Մյուս կողմից, տեղեկատվական տեխնոլոգիաների երիտասարդ մասնագետները նույնպես ունեն գործազրկության խնդիր. նրանց 30%-ը չի կարող աշխատանք գտնել Հայաստանում:



Առաջին հայացքից դա բավական զարմանալի է, քանի որ Զբաղվածության պետական ծառայության և գործատուների հետ մեր հարցազրույցներից պարզ էր դարձել, որ տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտում հմուտ աշխատուժի պակաս կա: Ուստի փորձել ենք այս հարցին անդրադառնալ մեր հետազոտության որակական մասում, մասնավորապես՝ տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտի նոր շրջանավարտների հետ անցկացված ֆոկլուսային խմբերում և Հայաստանի տեղեկատվական տեխնոլոգիաների բնագավառի կարևորագույն դերակատարների հետ կիսաստանդարտացված հարցազրույցներում:

Մեր ընտրանքի մեջ տեղեկատվական տեխնոլոգիաների՝ աշխատանքով ապահովված մասնագետների փոքր բացարձակ թիվը (ընդամենը 43 հարցվող) թույլ չի տալիս հիմնավորված դատողություններ անել նրանց եկամուտների և զբաղվածության ոլորտների մասին: Ինչ վերաբերում է պատասխանների ընդհանուր կառուցվածքին, ապա տեղեկատվական տեխնոլոգիաների մասնագետների մեծ մասն աշխատում է կրթության, առևտրի, կապի, ֆինանսական միջնորդության և գիտության ոլորտներում, ընդ որում՝ նրանց միջին ամսական գուտ աշխատավարձը 127,000 դրամ է (մոտ 410 ԱՄՆ դոլար), որն ամենաբարձրն է մասնագիտական բոլոր խմբերի շրջանում:

Տեղեկատվական տեխնոլոգիաների բնագավառում մասնավոր հատվածը կրթական գործընթացին ներգրավված է ավելի շատ, քան Հայաստանում որևէ այլ բնագավառում: Մի քանի ընկերություններ սեփական լաբորատորիաներ են ստեղծել համալսարաններում: Ֆոկլուսային խմբերի մասնակից երիտասարդ շրջանավարտներից մեկն ասաց հետևյալը. «Նրանք վեց ամսում երրորդ կուրսի ուսանողին կրտսեր մասնագետ են դարձնում»: Տեղեկատվական

տեխնոլոգիաների երիտասարդ մասնագետները նշեցին, որ լավ սովորած շրջանավարտը միանշանակ կարող է աշխատանք գտնել: Դժվարը սկսելն է, բայց եթե շրջանավարտը պատրաստ է մի քանի ամիս անվճար փորձաշրջան անցնել և վերապատրաստվել, նա անկասկած կգտնի աշխատանք: Ֆոկուսային խմբերի մասնակիցների մեծ մասը սկսել է աշխատել դեռ ուսանողական տարիներին: *«Տեղեկատվական տեխնոլոգիաների՝ որոշակի մակարդակ ունեցող մասնագետը կարող է ցանկացած պահի աշխատանք գտնել Երևանում, սակայն իրավիճակը լրիվ այլ է մարզերում»:* *«Տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ցանկացած ընկերություն ցանկացած ժամանակ լավ մասնագետների կարիք ունի»:*

Ֆոկուս-խմբերի մասնակիցները հիմնականում բավարարված են տվյալ պահին իրենց ստացած աշխատավարձով, չնայած որ, ինչ խոսք, դեմ չէին լինի ավելի շատ վաստակել: Բացի այդ, նրանց մեծամասնությունն աշխատավարձից ավելի կարևոր է համարում սովորելու և աճի հնարավորությունները: Շրջանավարտները նաև նշեցին, որ տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտում աշխատող մարդիկ միշտ ընտրություն ունեն և կարող են իրենց ընթացիկ աշխատանքը չհավանելու դեպքում աշխատանքի անցնել մեկ այլ ընկերությունում:

Այնուամենայնիվ, տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտի աշխատողները նաև ունեն որոշ դժգոհություններ: Նրանց համար լրջագույն խնդիրն աճի սահմանափակ հնարավորություններն են, քանզի Հայաստանի տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ընկերությունները հիմնականում աշխատում են օտարերկրյա ընկերությունների համար: *«Նրանք պարզապես ստանում են պատվերը և գրում այն, ինչ տվյալ պահին անհրաժեշտ է, սակայն սեփական որևէ ծրագիր չեն մշակում»:* Նման պայմաններում *«առավելագույնը, ինչին կարող էս հասնել, ծրագրի ղեկավար դառնալն է՝ մի փոքր ավելի բարձր աշխատավարձով»:*

Միգրացիոն ակտիվություն. տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ

Միգրացիայի մակարդակը	3.8%
Հաշվարկային բացարձակ թիվը	1,000-ից պակաս
Մեկնման հիմնական երկրները	Ռուսաստան (71%), ԱՄՆ (14%)
Ուղևորության (ուղևորությունների) գլխավոր նպատակը.	
<i>Մշտական բնակություն</i>	14%
<i>Կրթություն</i>	0%
<i>Աշխատանք</i>	86%
Զբաղվածություն մեկնման երկրում	86%-ն ունի աշխատանք
Զբաղվածության հիմնական ոլորտը (-ները)	Շինարարություն (83%), մասնագիտական ծառայություններ (17%)
Զբաղվածների միջին ամսական եկամուտը	2,500 ԱՄՆ դոլար (միայն մեկ միգրանտ է հայտնել իր եկամտի չափը)

Տեղեկատվական տեխնոլոգիաների մասնագետների միգրացիոն ակտիվությունը շատ ցածր է, հատկապես եթե հաշվի առնենք զարգացած երկրներում նման մասնագետների նկատմամբ պահպանվող պահանջարկը: Հաշվի առնելով ֆոկլուսային խմբերի մասնակիցների և գործատուների արտահայտած կարծիքները՝ կարելի է թերևս ասել, որ տեղեկատվական տեխնոլոգիաների որակյալ մասնագետները հեշտորեն կարող են լավ վարձատրվող աշխատանք գտնել Հայաստանում: Ուստի տեղեկատվական տեխնոլոգիաների այն մասնագետները, ովքեր արտագաղթում են, կա՛մ բարձր որակավորում ունեցող մասնագետներ են, ովքեր կարող են բարձր վարձատրվող աշխատանք գտնել տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտում (տեղեկատվական տեխնոլոգիաների մասնագիտությամբ միգրանտների 17%-ը), կա՛մ, ինչպես ավելի հաճախ է լինում, տեղեկատվական տեխնոլոգիաների այն մասնագետները, ովքեր փաստացի չեն տիրապետում ո՛չ տեղական, ո՛չ միջազգային մակարդակներով պահանջվող հմտություններին, և այդ պատճառով ստիպված են եկամուտ վաստակելու այլընտրանքային ուղիներ փնտրել:

Տեղեկատվական տեխնոլոգիաների մասնագետների՝ Հայաստանում մնալու պատճառներից է նաև այն, որ ի տարբերություն այլ ոլորտների, ինչպիսիք են շինարարությունը և խնամակալության ծառայությունները, տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ծառայությունները տեղայնացված չեն, այսինքն՝ կարող են հանձնվել արտաքին կապալառուի (“outsourcing”): Հայաստանում բազմաթիվ են տեղեկատվական տեխնոլոգիաների այն ընկերությունները, որոնք աշխատում են միջազգային հաճախորդների համար: Դա հաստատվել է նաև ֆոկլուսային խմբերի արդյունքներով:

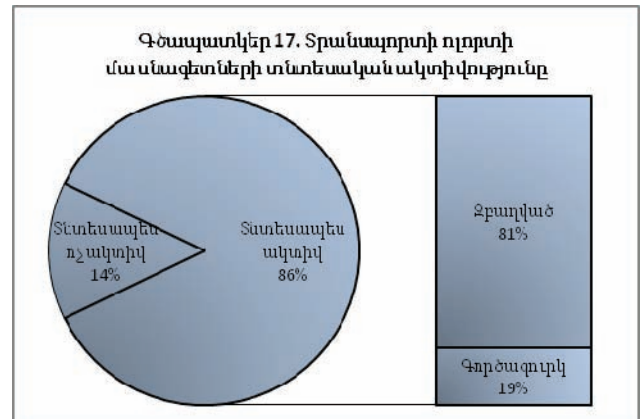
2.3.14 . Տրանսպորտ

Ընդհանուր նկարագիր

Ընդհանուր թիվը	17,000 ± 4,000
Մեռային կազմը	97% արական, 3% իգական
Միջին տարիքը	42
Ավարտելու տարին.	
1991 և ավելի վաղ	66%
1992-2001	20%
2002-2007	14%
Կրթությունը	76% միջին մասնագիտական, 24% բարձրագույն
Առավել տարածված մասնագիտացումները.	
Միջին մասնագիտական կրթություն	Տրանսպորտային միջոցների շահագործում և պահպանություն
Բարձրագույն կրթություն	Տրանսպորտային ուղիների և միջոցների շինարարություն և կառավարում

Տնտեսական ակտիվությունը և զբաղվածությունը Հայաստանում

Տրանսպորտի ոլորտում հմուտ աշխատուժի գործազրկության մակարդակն ավելի ցածր է, քան որևէ այլ մասնագիտական խմբում: Այս խմբի համար արձանագրվել է նաև տնտեսական ակտիվության ամենաբարձր մակարդակը: Աշխատանքով ապահովված տրանսպորտի մասնագետների ճնշող մեծամասնությունը կա՛մ աշխատում է մասնավոր հատվածում, կա՛մ ինքնազբաղված է (համապատասխանաբար 55% և 34%)՝ տրանսպորտի,



գյուղատնտեսության, առևտրի, շինարարության և արտադրության ոլորտներում: Այդ մասնագետների միջին ամսական զուտ եկամուտը 69,000 դրամ է (մոտ 220 ԱՄՆ դոլար):

Միգրացիոն ակտիվություն. տրանսպորտ

Միգրացիայի մակարդակը	15.9% (ամենաբարձրը մասնագիտական բոլոր խմբերի շրջանում)
Հաշվարկային բացարձակ թիվը	3,000
Մեկնման հիմնական երկրները	Ռուսաստան (100%)
Ուղևորության (ուղևորությունների) գլխավոր նպատակը.	
<i>Մշտական բնակություն</i>	11%
<i>Կրթություն</i>	0%
<i>Աշխատանք</i>	89%
Զբաղվածություն մեկնման երկրում	100%-ն ունի աշխատանք
Զբաղվածության հիմնական ոլորտը (-ները)	Շինարարություն (93%), տրանսպորտ (7%)
Զբաղվածների միջին ամսական եկամուտը	680 ԱՄՆ դոլար

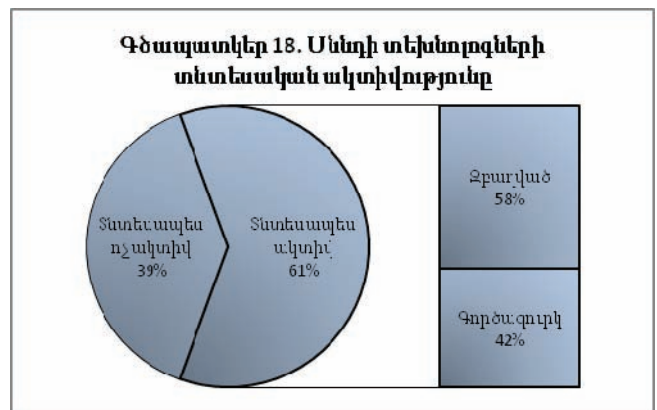
2.3.15. Մենդի տեխնոլոգիա

Ընդհանուր նկարագիր

Ընդհանուր թիվը	14,000 ± 4,000
Մեռային կազմը	39% արական, 61% իգական
Միջին տարիքը	48
Ավարտելու տարին.	
1991 և ավելի վաղ	84%
1992-2001	8%
2002-2007	8%
Կրթությունը	91% միջին մասնագիտական, 9% բարձրագույն
Առավել տարածված մասնագիտացումները.	
Միջին մասնագիտական կրթություն	Հասարակական սննդի տեխնոլոգիա
Բարձրագույն կրթություն	Մենդի տեխնոլոգիա

Տնտեսական ակտիվությունը և զբաղվածությունը Հայաստանում

Այս խումբը տնտեսական ակտիվության և զբաղվածության ցուցանիշներով շատ նման է տեքստիլ և թեթև արդյունաբերության մասնագիտություններին: Երկու խմբերն էլ հիմնականում բաղկացած են կանանցից, ովքեր միջին մասնագիտական կրթություն են ստացել Հայաստանի անկախացումից առաջ: Նրանց տնտեսական ակտիվության մակարդակը բավական ցածր է, իսկ գործազրկությունը՝ 40%-ից բարձր: Մենդի տեխնոլոգներն աշխատում են գյուղատնտեսության, արտադրության և առևտրի ոլորտներում: Նրանց միջին ամսական զուտ աշխատավարձը 50,000 դրամ է (մոտ 160 ԱՄՆ դոլար):



Միգրացիոն ակտիվություն. սննդի տեխնոլոգիա

Միգրացիայի մակարդակը	3.7%
Հաշվարկային բացարձակ թիվը	1,000-ից պակաս
Մեկնման հիմնական երկրները	Ռուսաստան (100%)
Ուղևորության (ուղևորությունների) գլխավոր նպատակը.	
<i>Մշտական բնակություն</i>	33%
<i>Կրթություն</i>	0%
<i>Աշխատանք</i>	67%
Զբաղվածություն մեկնման երկրում	33%-ն ունի աշխատանք
Զբաղվածության հիմնական ոլորտը (-ները)	Շինարարություն (100%)
Զբաղվածների միջին ամսական եկամուտը	Տվյալներ չկան

2.4 . ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Արդյունքները վկայում են, որ մասնագիտական խմբերից շատերի պարագայում առկա է անհամապատասխանություն աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի միջև: Հայաստանի աշխատաշուկան հաճախ պարզապես չի կարող կլանել աշխատաշուկայում առկա աշխատուժը: Երբեմն թվում է, թե այս կամ այն մասնագիտական խմբի մասնագետները չափազանց շատ են: Հաճախ էլ խորհրդային ուսումնական հաստատությունների շրջանավարտների որակավորումներն այլևս պահանջարկ չունեն գործատուների կողմից, իսկ Հայաստանի միջին մասնագիտական և բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների շրջանավարտները չունեն պահանջվող հմտությունները:¹⁹

Ինչ վերաբերում է ընդհանրապես արտագաղթի և, մասնավորապես, հմուտ աշխատողների արտագաղթի ազդեցությանը Հայաստանի զարգացման վրա, ապա կարելի է եզրակացնել, որ այդ ազդեցությունն ամենայն հավանականությամբ միանշանակ չէ:

Հայաստանում գործազրկության բարձր մակարդակի մասին տվյալները հաստատում են, որ այն միգրանտները, ովքեր Հայաստանում գործազուրկ էին, Հայաստանի տնտեսության համար զուտ կորուստ չեն, չնայած որ ժամանակի ընթացքում դա կարող է փոխվել: Օրինակ՝ Հայաստանում որոշ ոլորտների զարգացման դեպքում դրանցում կարող է առաջանալ արտերկիր մեկնած մասնագետների պակաս: Բացառությամբ շինարարության ոլորտի, առայժմ չի թվում,

¹⁹ Հայաստանում մասնագիտական կրթության որակի և ծավալի վերաբերյալ շրջանավարտների, գործատուների և կրթական համակարգի ներկայացուցիչների տեսակետներն ավելի մանրամասնորեն ներկայացված են գեկույցի տեքստում:

թե Հայաստանում հմուտ աշխատողների բացակայության հետևանքով որակի կամ քանակի առումով տուժում է արդյունքը:

Վերջին շրջանում մեկնած միգրանտների կողմից չեն նախաձեռնվել զարգացման կամ բիզնեսի խոշոր ծրագրեր: Դա չի նշանակում, թե հայկական «հին» սփյուռքը չի ֆինանսավորում բիզնեսի կամ զարգացման ծրագրեր Հայաստանում. այդ ծրագրերն առավել մանրամասնորեն կվերլուծվեն միգրացիոն քաղաքականություններին նվիրված գլխում:

Այսպիսով, ընդունվում է այն հանգամանքը, որ ավելցուկային աշխատուժի միգրացիան օգնել է, որպեսզի որոշ ճնշումներ մեղմվեն, բազմաթիվ միգրանտներ ունենան ապրուստի միջոցներ, և կատարվեն մեծածավալ դրամական փոխանցումներ: Այնուամենայնիվ, չի կարելի միանշանակորեն ասել, թե Հայաստանից միգրացիան դրսևորվում է «միգրացիայի բարենպաստ շրջանի» տեսքով, որի պարագայում հայրենի երկրում աշխատանք չունեցողները, արտերկրում գտնելով աշխատանք, հայրենիք կուղարկեին դրամական միջոցներ, որոնք, աղքատությունը նվազեցնելուց զատ, կներդրվեին՝ սատարելով տնտեսության աճին և նոր աշխատատեղերի ստեղծմանը, ինչպես նաև կվերադառնային նոր հմտություններով ու տեխնոլոգիաներով, որոնց արդյունքում կարձանագրվեին ոլորտային նոր զարգացումներ և աշխատատեղերի թվի աճ:

ԳԼՈՒԽ 3. ՀՀ ԿՐԹԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ԱՐՁԱԳԱՆՔԸ ՏԵՂԱԿԱՆ ԵՎ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՆԵՐԻ ԱԶԴԱԿՆԵՐԻՆ

3.1. ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ

«Յուրաքանչյուր ոք ունի կրթության իրավունք:

Պետությունն օրենքով նախատեսված դեպքերում և կարգով ֆինանսական և այլ աջակցություն է ցուցաբերում մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատություններին և դրանցում սովորողներին: Բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների ինքնավարության սահմանները և սկզբունքները որոշվում են օրենքով»:

ՀՀ Սահմանադրություն, Հոդված 39.

Հայաստանում կրթական գործընթացները կարգավորվում են ՀՀ Սահմանադրությամբ, ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքով, «Կրթության մասին», «Պետական և առևտրային կազմակերպությունների մասին» ՀՀ օրենքներով, մի շարք այլ օրենքներով ու օրենսդրանորմատիվային ակտերով: Կրթության տարբեր աստիճաններն իրականացվում են կրթական տարբեր ծրագրերի միջոցով, իսկ ռազմավարական նպատակները սահմանվում են համապատասխան հայեցակարգերով:

Մասնագիտական կրթական ծրագրերը սահմանում են որոշակի մակարդակի և ուղղվածության կրթության բովանդակությունը, անհրաժեշտ գիտելիքների, կարողությունների և հմտությունների ծավալը և նպատակաուղղված են կրթության հանրակրթական և մասնագիտական մակարդակների հաջորդականության պահպանմամբ համապատասխան մակարդակների որակավորված մասնագետների պատրաստմանը, նրանց համապատասխան կարողությունների և հմտությունների ձևավորմանը, ինչպես նաև գիտելիքների ծավալի ընդլայնմանը, խորացմանն ու որակավորման բարձրացմանը:

Համաձայն «Կրթության մասին» ՀՀ օրենքի՝ Հայաստանում իրականացվում են հետևյալ հիմնական մասնագիտական կրթական ծրագրերը.

- ❖ նախնական մասնագիտական (արհեստագործական)
- ❖ միջին մասնագիտական
- ❖ բարձրագույն մասնագիտական
- ❖ հետբուհական մասնագիտական:

Եթե մինչև 1991 թ. մասնագիտական կրթությունը լիովին անվճար էր, ապա սկսած 1992 թ.՝ մասնագիտական ուսումնական հաստատություններն անվճար՝ պետական պատվերով ուսուցման հետ մեկտեղ, սկսեցին իրականացնել նաև վճարովի ուսուցում՝ ինքնուրույնաբար սահմանելով ուսման վարձի չափը:

Պետական հաստատությունների անվճար ուսուցման տեղերի քանակը յուրաքանչյուր տարի հաստատում է ՀՀ կառավարությունը՝ ելնելով պետական բյուջեով մասնագիտական կրթության համար նախատեսված գումարների ծավալից, ինչպես նաև այս կամ այն կերպ հաշվի առնելով համապատասխան մասնագետների նկատմամբ պահանջարկը: Իսկ առանձին կրթահաստատությունների ու մասնագիտությունների համար վճարովի ուսուցման տեղերի քանակը

սահմանում է ՀՀ կրթության և գիտության նախարարությունը՝ ելնելով առանձին հաստատությունների հնարավորություններից, ուսումնատեխնիկական, շենքային պայմաններով ապահովվածությունից, համապատասխան դասախոսամանկավարժական կադրերի, ուսումնածրագրային փաթեթների առկայությունից և այլն:

Վիճակագրական վերլուծության համար հիմք են ծառայել ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայության տվյալները, եթե այլ նշում չկա:

3.1.1. Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) կրթություն (այսուհետ՝ ՆՄԿ) և միջին մասնագիտական կրթություն (այսուհետ՝ ՄՄԿ)

ՆՄԿ կանոնավորվում է «Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության մասին» ՀՀ օրենքով և իրականացվում է արհեստագործական ուսումնարաններում, այլ մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում, ուսումնական կենտրոններում, քրեակատարողական հիմնարկներում: Համապատասխան լիցենզիայի առկայության դեպքում՝ ՆՄԿ-ը կարող է իրականացվել նաև անհատական մասնագիտական ուսուցման ձևով (վարպետային ուսուցում), որի իրականացման կարգը սահմանում է ՀՀ կառավարությունը:

ՆՄԿ տևողությունը, կախված դիմորդների նախընթաց կրթությունից (հիմնական ընդհանուր կամ միջնակարգ (լրիվ) ընդհանուր) և ընտրած մասնագիտությունից, 1-3 տարի է:

1991 թվականից հետո ընկած ժամանակահատվածում ՆՄԿ համակարգը զգալի փոփոխություններ է կրել:

ա) Այժմ մասնագիտությունների ցանկում մեծացել է սպասարկման, առևտրի, սննդի բնագավառի մասնագիտությունների տեսակարար կշիռը, մինչդեռ արդյունաբերության և շինարարության մասնագիտություններով սովորողների թվաքանակը խիստ նվազել է՝ ի պատասխան տնտեսության մեջ կայացած կառուցվածքային փոփոխություններին:

բ) 2000-2005 թվականներին օրենսդրական փոփոխությունների համաձայն մասնագիտական-տեխնիկական ուսումնարանները վերակազմակերպվեցին 30 ավագ դպրոցների (արհեստագործական հոսքով), այնուհետ վերականգնվեց ՆՄԿ համակարգը:

ՆՄԿ-ն և ՄՄԿ-ն փոխկապակցված համակարգեր են, որոնք նպատակաուղղված են արհեստագործի և կրտսեր մասնագետի պատրաստմանը: Արդյունավետության բարձրացումը և աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխանեցումը մասնագիտական կրթության համակարգի այս երկու մակարդակների արդի մարտահրավերներն են: Վերջին գործընթացն իրականացնելու համար կարևոր գործոն կարող է հանդիսանալ բազմամակարդակ մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների՝ քոլեջների ստեղծումը, ինչը հնարավորություն կընձեռի բնակչության հնարավորինս լայն խմբերին, որոնք ներկայումս հետդպրոցական մասնագիտական կրթության քոլեջներում և բուհերում ներգրավվելու սահմանափակ հնարավորություն ունեն, ստանալու մասնագիտական կրթություն ըստ անհատական կարողությունների ու շուկայի պահանջարկների:

ՆՄԿ համակարգը լուծում է երկու հիմնական խնդիր.

- **սոցիալական**՝ ներառյալ աղքատության դեմ պայքարը՝ առաջին մասնագիտություն տալու և աշխատանք գտնելու իմաստով.

փոքր քաղաքների և գյուղերի երիտասարդներին, մասնավորապես, գյուղատնտեսական ոլորտի տարբեր մասնագիտությունների գծով ուսուցանում՝

նպատակ ունենալով զինել երիտասարդներին ապրուստ վաստակելու համար անհրաժեշտ հմտություններով (հնարավորություն ընձեռելով ընտանիք կազմելու, որևէ եկամուտ բերող տնտեսական գործունեությամբ զբաղվելու, այլն):

կրթելով առևտրի և սպասարկման ծառայությունների ոլորտում որպես վաճառողներ, բարձրագույն, մատուցողներ և հյուրանոցային ծառայողներ աշխատող և ճնշող մեծամասնությամբ որևէ տնտեսական և գործնական մասնագիտական պատրաստվածություն չունեցող երիտասարդների մի ստվար զանգված՝ ստեղծելով հիմք իրենց պաշտոնական առաջխաղացման և եկամուտների աճի համար: Այսպիսով, նախնական մասնագիտական ուսուցման համակարգում ներգրավվելու առավել հեռանկարային հատվածներն առևտրի և սպասարկման ծառայությունների ոլորտներն են: Բացի այդ, կապված գրոսաշրջության բնագավառի առաջնահերթ զարգացման հետ, անհրաժեշտություն է ծագում միջազգային չափանիշների մակարդակին հասցնել այն անձանց որակավորումը, որոնք զբաղված են սպասարկման ոլորտում՝ ներառած առևտուրը:

- տնտեսական՝ շուկան ապահովելով որակյալ բանվորական կադրերով:

2005 թվականի սեպտեմբերի դրությամբ զբաղվածության ծառայության կողմից գրանցված թափուր աշխատատեղերի ավելի քան մեկ քառորդը բանվորական (կապույտ օձիքավոր) մասնագիտությունների գծով էր՝ ընդ որում, պահանջարկի 85 տոկոսից ավելին կենտրոնացած էր Երևան քաղաքում: Հատկապես բարձր է պահանջարկը կարող, մանող, գործող, ջուլիակ, փականագործ, վարորդ, խառատ և այլ մասնագիտությունների գծով: Գործազուրկների զգալի մասը ցածր մասնագիտական պատրաստվածության պատճառով չի համապատասխանում ազատ աշխատատեղերին ներկայացվող պահանջներին:

ՀՀ-ում իրականացվում է «Հայաստանում մասնագիտական կրթության և ուսուցման արդիականացման գերակայությունները և 2005-2008թթ. գործողությունների պլանը»: Արդյունքում մշակվել և հաստատվել են ՆՄԿ և ՄՄԿ ոլորտը կարգավորող մի քանի տասնյակ նորմատիվ փաստաթղթեր (ՀՀ կառավարության որոշումներ, հայեցակարգեր, ՀՀ վարչապետի որոշումներ, ՀՀ կրթության և գիտության նախարարության հրամաններ), որոնց հիման վրա հաստատվել են ՆՄԿ և ՄՄԿ մասնագիտությունների ցանկն ըստ տևողության, որակավորումների, ուսուցման հիմքերի, քոլեջների բարձր առաջադիմություն ցուցաբերած շրջանավարտների համապատասխան բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում ուսուցումը շարունակելու կարգը, ավելի քան 20 մասնագիտության կրթական չափորոշիչ, ուսումնական հաստատություններում պետական ամփոփիչ ստուգման կազմակերպման և անցկացման կարգը, «Չափահասների կրթության հայեցակարգը և ռազմավարությունը» և այլ փաստաթղթեր:

Արտասահմանյան երկրների աջակցությունը մասնագիտական կրթության ոլորտում իրականացվող բարեփոխումներին.

1. 1998թ. հոկտեմբեր ամսից Եվրոպական կրթական Հիմնադրամը հիմնադրել է Հայաստանի Ազգային Դիտակետը: Այն աջակցել է հանրապետության մասնագիտական կրթության բարեփոխումներին՝ տեղեկատվության հավաքման, վերլուծության ու տարածման, ազգային և միջազգային ցանցի ստեղծման ու ապահովման, վերապատրաստումների կազմակերպման

ինչպես նաև մասնագիտական կրթության և ուսուցման, աշխատաշուկայի կարիքների վերաբերյալ քաղաքականության խորհրդատվություն տրամադրելու միջոցով:

2. 2001թ. ՀՀ-ում գործել է «Միջտարածաշրջանային համագործակցություն մասնագիտական կրթության ոլորտում» միջազգային ծրագիրը, որը ֆինանսավորվել է «Գերմանական տեխնիկական համագործակցություն» կազմակերպության (GTZ) կողմից: Ծրագրի հիմնական նպատակն է Հայաստանի, Վրաստանի, Ղազախստանի, Ղրղստանի, Ուզբեկստանի, Ադրբեջանի և Տաջիկստանի համագործակցությունը մասնագիտական կրթության, այդ թվում և դասախոսների վերապատրաստման ոլորտում:
3. 2004թ. հունվարից ՀՀ-ում գործել է «Աջակցություն մասնագիտական կրթության և ուսուցման ինտեգրված համակարգի զարգացմանը» ծրագիրը, որը ֆինանսավորվել է ՏԱՄԻՍ կազմակերպության կողմից: Ծրագրի նպատակն էր ՀՀ կրթության և գիտության նախարարության միջոցով աջակցել ՀՀ կառավարությանը՝ զարգացնելու մասնագիտական կրթության համակարգը և համապատասխանեցնելու այն աշխատաշուկայի պահանջներին:
4. 2006-2007թթ. գործել է «Աջակցություն Հայաստանում մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման Ազգային կենտրոնի ստեղծմանը» ծրագիրը, որի նպատակն էր համապատասխան առաջարկություններ ներկայացնել մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման Ազգային կենտրոնի ստեղծման անհրաժեշտության մասին:
5. 2006 թվականից գործում է ՄԱԿ-ի Զարգացման Ծրագրի «Կրթություն» ուղղված Հայաստանի ապագային» ծրագիրը, որի հիմնական նպատակն է աջակցել նախնական մասնագիտական կրթության ոլորտում տեղի ունեցող բարեփոխումներին:

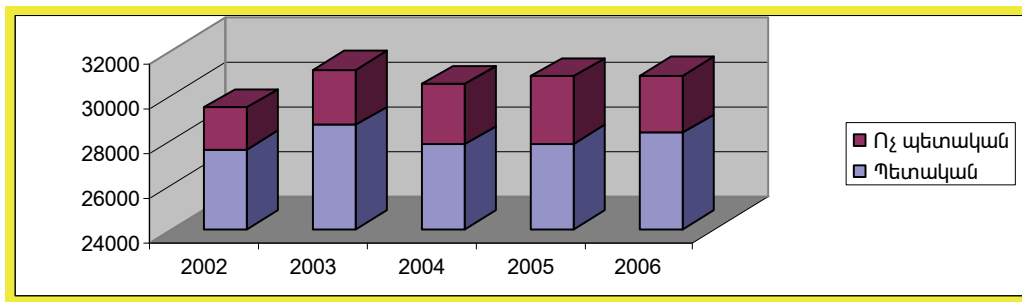
Նախնական (արհեստագործական) մասնագիտական կրթություն

2006/2007 ուսումնական տարում Հայաստանում գործել է 28 նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) պետական ուսումնական հաստատություն (ՆՄՈՒՀ): Ուսանողների թվաքանակը կազմել է 4095, որոնց 25.9%-ը կանայք են: Անվճար ուսուցման համակարգում սովորել է ուսանողների 96.4%-ը, իսկ վճարովի՝ 3.6%-ը: Ուսումնառությունն իրականացվել է հիմնական ընդհանուր և միջնակարգ (լրիվ) ընդհանուր կրթության հիմքի վրա:

Միջին մասնագիտական կրթություն

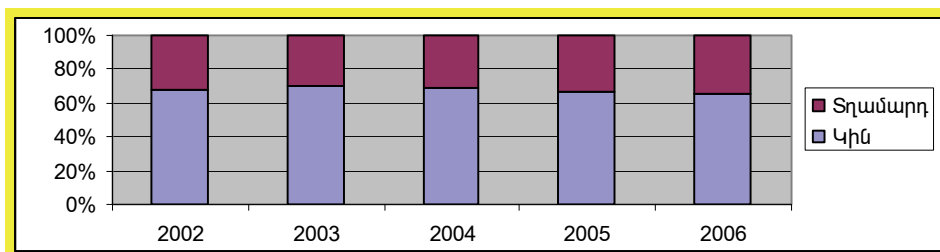
Հայաստանի 108 (պետական՝ 83, ոչ պետական՝ 25) միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների (այսուհետ ՄՄՈՒՀ) ուսանողների ընդհանուր թվաքանակը 2002-2006թթ. ընթացքում աճել է գրեթե 5%-ով՝ մոտ 29.4 հազարից մինչև շուրջ 30.9 հազարի, գլխավորապես ոչ պետական ՄՄՈՒՀ-ների առաջադեմ զարգացման շնորհիվ :

Գծապատկեր 3.1 ՀՀ ՄՄՈՒՆ ուսանողների ընդհանուր թվի շարժը



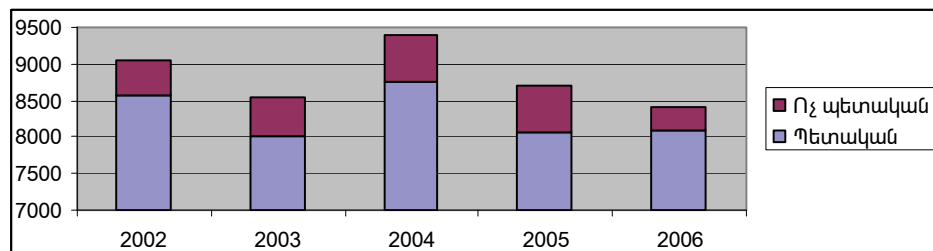
Սակայն, միջնակարգ մասնագիտական կրթության պետական ձևը շարունակում է հանդիսանալ առավել քան գերակշռող (2006թ. ուսանողների ընդհանուր թվի 91.7%-ը):

Գծապատկեր 3.2 ՀՀ ՄՄՈՒՆ ուսանողների ընդհանուր թվի բաշխվածությունն ըստ սեռի



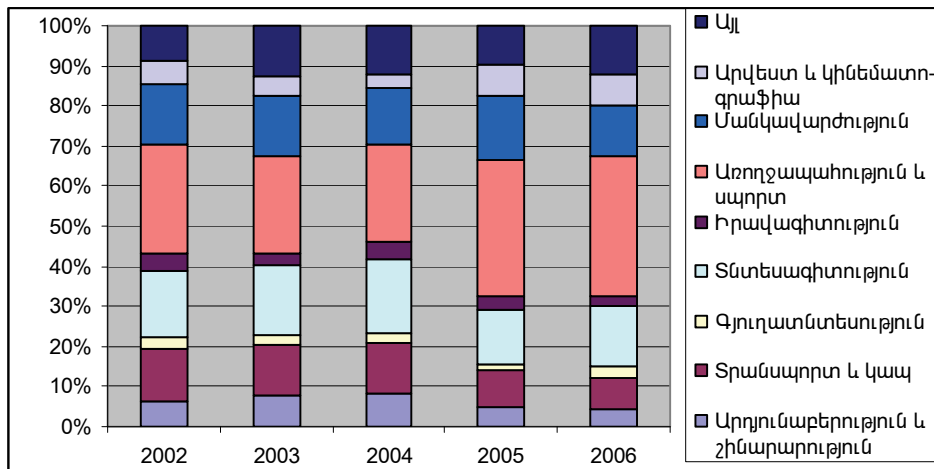
ՄՄՈՒՆ-ների ուսանողների ընդհանուր թվի գերակշիռ մասը կազմում են կանայք, ընդ որում, այս հանգամանքն առավել ընդգծված բնույթ է կրում ոչ պետական ՄՄՈՒՆ-ներում, որտեղ յուրաքանչյուր 4 ուսանողից շուրջ 3-ը կանայք են, պետականների՝ 3-ից մոտ 2-ի դիմաց:

Գծապատկեր 3.3 ՀՀ ՄՄՈՒՆ շրջանավարտների ընդհանուր թվի շարժը



ՀՀ ՄՄՈՒՆ-ների՝ թե՛ պետական և թե՛ ոչ պետական հատվածների շրջանավարտների թվերի վերջին տարիների շարժը հստակ ուղղորդվածություն չդրսևորելով՝ ի վերջո բերել է նվազման. 2006թ. ՄՄՈՒՆ շրջանավարտների քանակը նվազել է մոտ 7 %-ով 2002թ. համեմատ (պետական՝ 5.6%, ոչ պետական՝ անգամ գրեթե 32%):

Գծապատկեր 3.4 ՀՀ ՄՄՈՒՀ ուսանողների ընդհանուր թվի բաշխվածությունն ըստ մասնագիտությունների



3.4 գծապատկերը պատկերացում է տալիս ՄՄՈՒՀ-ներում պատրաստվող մասնագիտությունների խոշորացված խմբերի կառուցվածքի ու դրանում տեղի ունեցած տեղաշարժերի մասին, մասնավորապես՝

այսպես կոչված արտադրական մասնագիտությունների՝ «արդյունաբերություն և շինարարություն», «տրանսպորտ և կապ» ու «գյուղատնտեսություն», ոչ նշանակալից ներկայացվածությունը և նվազման միտումի առկայությունը՝ 2006թ. բոլոր ուսանողների ընդհանուր թվի միայն 14.9%-ը 2002թ.՝ 22.1%-ի դիմաց,

մասնագիտությունների երեք խմբերի՝ «մանկավարժություն» «տնտեսագիտություն» և «առողջապահություն և սպորտ» առավել բարձր ներկայացվածությունը (2006թ. համապատասխանաբար մոտ 13%, 15.4% և անգամ ավելի քան յուրաքանչյուր 3-րդ ուսանողը, այսինքն՝ բոլոր ուսանողների ընդհանուր թվի 63%-ից ավելին), և ի տարբերություն առաջին երկուսի՝ վերջիններիս բաժնի շարունակական աճը 2002-2006թ. ընթացքում գրեթե 8 տոկոսային կետով:

Մասնավոր ՄՄՈՒՀ «առողջապահություն և սպորտ»-ի մասնագետները քանակով (4 ուսանողներից 3-ը և ավելին) զգալիորեն գերակշռում են այլ մասնագիտությունների ուսանողներին:

Ծրջանավարտների բաշխվածությունը ըստ մասնագիտական խմբերի մեծմասամբ նույնն է, ինչը նկարագրված է ուսանողների ընդհանուր քանակի դեպքում:

Հատուկ ուշադրություն է պահանջում այն փաստը, որ պետական ՄՄՈՒՀ-ների յուրաքանչյուր 4 ուսանողներից երեքը ընդգրկված են ուսուցման վճարովի համակարգում ու միայն մեկը՝ անվճար:

3.1.2. Բարձրագույն և հետբուհական մասնագիտական կրթություն

Ե՛վ պետական, և՛ ոչ պետական բուհերի գործունեությունը կանոնավորվում է նույն օրենսդրական նորմերով, մասնավորապես «կրթության մասին», «Բարձրագույն և հետբուհական մասնագիտական կրթության մասին» ՀՀ օրենքներով: Դրանցով բուհերին տրված են ակադեմիական մեծ ազատություններ: Անկախ իրանց կազմակերպաիրավական ձևից ուսումնական պլաներն ու ծրագրերը հաստատվում են բուհերի կողմից և ներկայացվում կրթության պետական լիազորված

մարմնին կամ դրա ենթակառուցվածքներին: Ոչ պետական բուհերը իրենց գործունեությունը կարող են սկսել համապատասխան լիցենզիա ստանալուց հետո:

ՀՀ մասնագիտական կրթության բարեփոխումներն իրականացվում են ՀՀ կառավարության կողմից 2006թ. ընդունած «ՀՀ բարձրագույն մասնագիտական կրթության համակարգում Բոլոնյան դեկլարացիայի պահանջների ներդրման 2006-2010թթ. միջոցառումների ռազմավարական ծրագրի» շրջանակներում: Մասնավորապես, նախատեսված է անցումը բուհերի դիպլոմավորված ուսումնական ծրագրերից եռաստիճան համակարգի՝ բակալավրիատ, մագիստրատուրա, հետագոտող կամ դոկտորանտուրա:

Բարեփոխումներն ունենալու են հետևյալ ուղղվածությունները.

- բարձրագույն մասնագիտական կրթության արդյունավետության (ներքին և արտաքին շրջանակներում) աճման միտումների ապահովում,
- աշխատաշուկայի հետ կապի ուժեղացում,
- բնակչության բոլոր խավերի համար կրթության մատչելիության ապահովում,
- կրթության կառավարման բարեփոխում,
- պետական ֆինանսավորման համակարգի բարեփոխում,
- բարձրագույն կրթության ինտեգրացում Եվրոպական կրթահամակարգ և
- ներառում Բոլոնյան գործընթացներում:

Ներկայումս հանրապետության մասնագիտական կրթահաստատություններում Բոլոնյան գործընթացների շրջանակում արտերկրյա բուհերի հետ իրականացվում են մի շարք դրամաշնորհային ծրագրեր՝ նպատակաուղղված անհատական շարժունակության բարելավմանը, միասնական գիտակրթական մշակումների իրականացմանը և այլն: Նկատի ունենալով, որ դասախոսական կազմի շարժունակության հնարավորություններն շատ ավելի մեծ են՝ Բոլոնյան բարեփոխումներում առանձնակի կարևորվում է ուսանողների շարժունակության ապահովումը: Այն հնարավոր կդարձնի ոչ միայն գիտելիքների դրսևորման, այլև կնպաստի սոցիալ-մշակույթային նոր մտահորիզոնների, հարաբերակցվելու կարողությունների ձևավորմանը, զբաղվածության ապահովմանը:

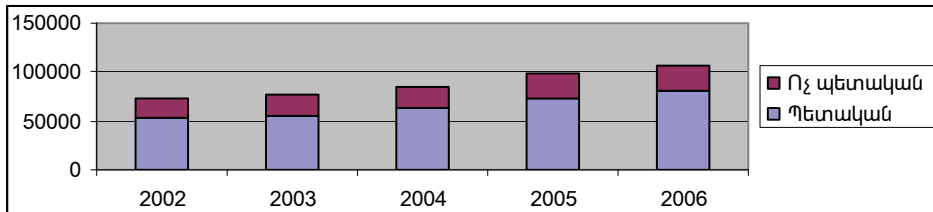
Այս ճանապարհի կարևոր հանգրվաններից մեկը ավարտական փաստաթղթերի փոխադարձ ճանաչելիության ոլորտում անհամապատասխանությունների հարթեցումն է: Դրան նպաստել է նաև 2005թ. Լիսաբոնյան կոնվենցիային ՀՀ-ի միանալը, համաձայն որի՝ ՀՀ բուհական և հետբուհական կրթահամակարգի բարեփոխումները պետք է ներառեն հետևյալը.

- բարձրագույն կրթության մատչելիության ընդարձակում,
- պետական հասցեական օժանդակության ապահովում,
- պետական բուհերի կառավարման և ֆինանսավորման համակարգերի բարելավում,
- պետական սեկտորի ներքին արդյունավետության բարձրացում,
- տեղական և միջազգային աշխատաշուկաների հետ կապերի ամրապնդում,
- միջազգային ստանդարտների ներդրման ապահովում և այլն:

Բարձրագույն ուսումնական հաստատություններ.

Ինչպես ցուցադրված է 3.5 գծապատկերում 2002-2006թթ. ՀՀ բուհերի ուսանողների թիվը (թե՛ պետական և թե՛ ոչ պետական) անշեղորեն և բավական բարձր տեմպերով աճել է:

Գծապատկեր 3.5 ՀՀ բուհերի ուսանողների ընդհանուր թվի շարժը



Հետաքրքիր է, որ առավել արագորեն ավելացել է պետական բուհերի ուսանողների թիվը՝ 27.3 հազարով, կամ ավելի քան 50% ոչ պետականների՝ միայն 6.2 հազարի, կամ 1/3-ով աճի դիմաց, ինչի արդյունքում վերջիններիս ուսանողների տոկոսը ընդհանուր թվում նվազել է 25.2%-ից 23.1%-ի: Ընդհանուր առմամբ բուհերի ուսանողների թիվն ավելացել է 33.5 հազարով, կամ 46.4%-ով:

Հայաստանի բուհերի 2006-2007 ուսումնական տարվա հիմնական քանակական ցուցանիշները ներկայացված են աղյուսակ 3.1.-ում: Իրենց հերթին միանշանակ կերպով հաստատելով բարձրագույն կրթության պետական համակարգի առաջատարության փաստը՝ դրանք լրացուցիչ մեկնաբանությունների կարիք չեն զգում: Սակայն, ի լրումն դրանց, անհրաժեշտ է նշել, որ 2006-2007 ուսումնական տարում պետական բուհերի ուսանողների 75.5%-ը սովորել է վճարովի ու միայն 24.5%-ը՝ անվճար հիմունքներով:

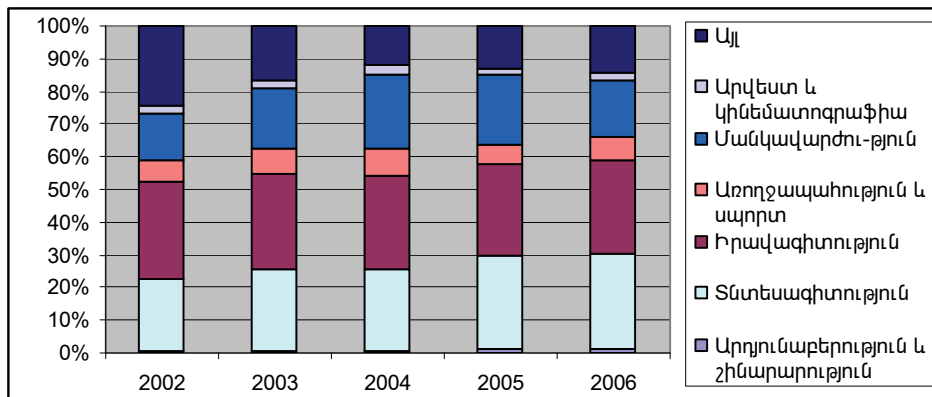
Աղյուսակ 3.1 ՀՀ բուհերի 2006-2007 ուս. տարվա հիմնական քանակական ցուցանիշները

	ԲՈՒՀ-ների թիվը	Ընդուն վածները	որից կին՝ %	Ընդամենն ուսանող	որից կին՝ %	Ավար տածները	որից կին՝ %
Ընդամենը. բացարձակ թիվ	87(10)	25567	52.5	105830	55.0	15516	58.0
%%		100.0		100.0		100.0	
այդ թվում							
Պետական. բացարձակ թիվ	23(10)	19491	49.7	81383	52.4	11136	53.3
%%		76.2		76.9		71.8	
Ոչ պետական. բացարձակ թիվ	64	6076	61.3	24447	63.4	4380	70.1
%%		23.8		23.1		28.2	

ԲՈՒՀ-ների ուսանողների ընդհանուր թվում կայուն կերպով գերակշռում են կանայք՝ 54-55%: Սակայն այս հարաբերակցության ձևավորման և պահպանման գործում վճարող է ոչ պետական ԲՈՒՀ-երում կին ուսանողների շուրջ 2/3-ը կազմելու հանգամանքը: Ինչ վերաբերվում է պետական ԲՈՒՀ-երին, ապա նրանցում ըստ սեռի ուսանողները բաշխված են բավական համամասնորեն:

Ինչպես հստակորեն արտացոլում են 3.6 և 3.7 գծապատկերների ուրվագծերը, պետական և ոչ պետական բուհերում զգալիորեն տարբեր են նաև պատրաստվող մասնագիտությունների անվանացանկերը, ըստ դրանց՝ ուսանողների բաշխման կառուցվածքները և կառուցվածքային փոփոխությունների բնույթները:

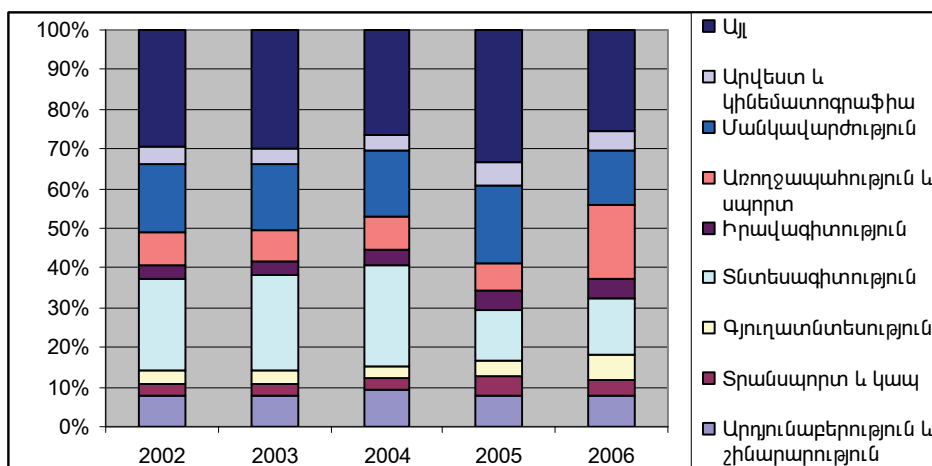
Գծապատկեր 3.6 ՀՀ ոչ պետական բուհերի ուսանողների ընդհանուր թվի բաշխվածությունն ըստ մասնագիտությունների



Ի տարբերություն պետական բուհերի, որոնցում արտադրական մասնագիտությունները՝ «արդյունաբերություն և շինարարություն», «գյուղատնտեսություն», «տրանսպորտ և կապ», աճի հստակ արտահայտված միտում են դրսևորում՝ գումարային 3.7 տոկոսային կետով 2002-2006թթ. ընթացքում, ոչ պետական բուհերում դրանք գործնականում բացակայում են:

Փոխարենը՝ «իրավագիտություն» մասնագիտությունը, որով պատրաստվում են պետական բուհերի ուսանողների միայն 4-5%-ը, ոչ պետական բուհի դեպքում կայուն կերպով հանդիսանում է ընդգծված առաջատար (յուրաքանչյուր 10 ուսանողից շուրջ 3-ը):

Գծապատկեր 3.7 ՀՀ պետական բուհերի ուսանողների ընդհանուր թվի բաշխվածությունն ըստ մասնագիտությունների



Սկսելով տնտեսագիտության մասնագիտությամբ ուսանողների միևնույն մեկնարկային մեծությունից (2002թ. 22-23%)՝ 2006թ. պետական բուհերը նվազեցրել են այն մինչև մոտ 15%-ի, իսկ ոչ պետականները՝ հակառակը՝ մեծացնելով հասցրել են մինչև գրեթե 29%-ի:

Այսպիսով, իրավագիտություն և տնտեսագիտություն են ուսանում պետական բուհերի 10 ուսանողից միայն մոտ 2-ը, մինչդեռ ոչ պետականների՝ 6-ը:

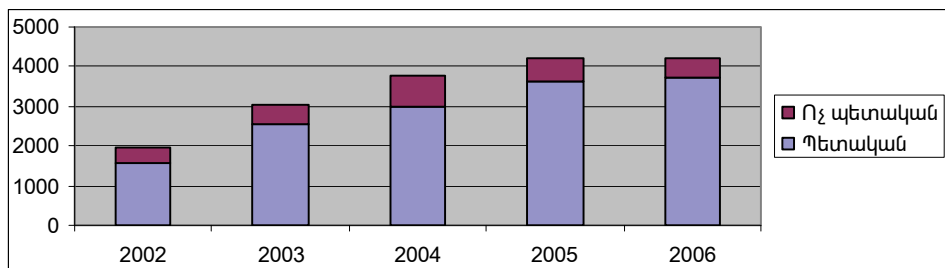
Այս ամենը հիմք է հանդիսանում խոսելու այն մասին, որ եթե պետական բուհական համակարգում մասնագիտությունների անվանացանկի ձևավորման և փոփոխման ուղղությամբ որոշակի քաղաքականություն վարվում է (այլ հարց է, թե որքանով արդյունավետ ու նպատակային), ապա ոչ պետական բուհական համակարգը գրեթե լիովին հարմարվում է կրթական շուկայում առկա գնորդական պահանջարկին, որը հայ իրականության մեջ իր հերթին ձևավորվում է ոչ այնքան աշխատաշուկայի կոնյուկտուրայի, որքան ինչ-ինչ իռացիոնալ պատկերացումների ազդեցության տակ:

Ընդհանուր առմամբ պետական և ոչ պետական բուհերի շրջանավարտների քանակը որակապես նույնական է, ինչ ուսանողների ընդհանուր թվինը:

Ինչ վերաբերում է քանակական տարբերություններին, ապա դրանցից հիշարժան է երևի թե միայն պետականների համեմատ ոչ պետական բուհերի շրջանավարտների թվի 2002-2006թթ. ընթացքում աճի համեմատաբար բարձր տեմպեր ունեցած լինելու փաստը՝ համապատասխանաբար 51%-ով և 45%-ով:

Ի տարբերություն միջին մասնագիտական կրթողակի, բուհական համակարգում ներառված է օտարերկրյա ուսանողների զգալի և աճող խմբաքանակ: Այսպես, եթե 2002թ. այն կազմել է 1966 օտարերկրյա ուսանող, կամ դրանց ընդհանուր թվի շուրջ 2.7%-ը, ապա 2006թ., շարունակաբար աճելով, առավել քան կրկնապատկվել է՝ 4239 ուսանող կամ 4% (տե՛ս գծապատկեր 3.8.), որոնցից մեծամասնությունը սովորում է պետական բուհերում: Մեծամասնությունը ներկայացնում են հիմնականում 5 երկրներ՝ Ռուսաստանը, Վրաստանը, Իրանը, Սիրիան (որտեղ կան զգալի հայկական գաղթօջախներ) և Հնդկաստան :

Գծապատկեր 3.8 ՀՀ բուհերի օտարերկրյա ուսանողների ընդհանուր թվի շարժը

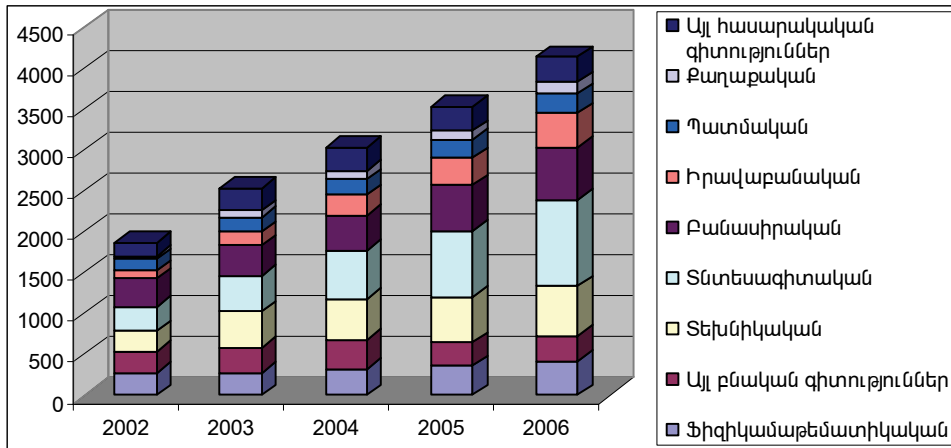


Մագիստրատուրա

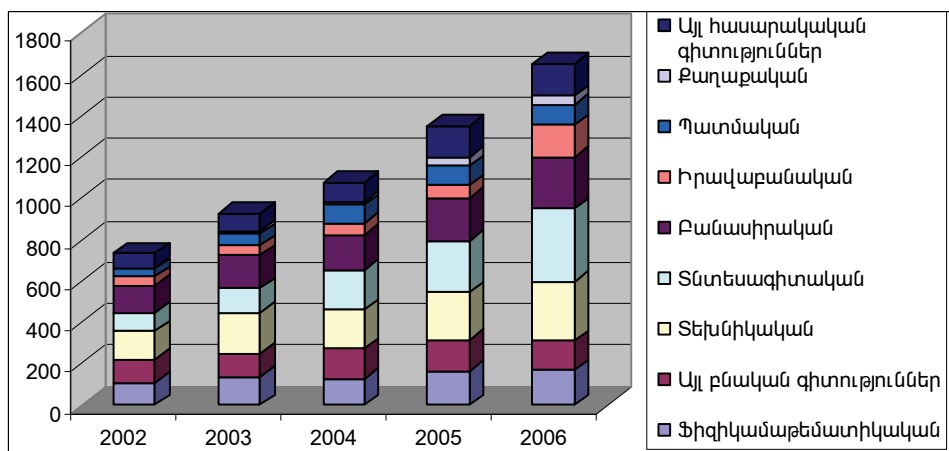
2006թ.-ին 15 բուհ և 2 գիտական կազմակերպություն տրամադրում էին մագիստրոսի աստիճանի կրթություն : Ընդունելության համար նախատեսված տեղերի քանակը եղել է 2826, որից 2419-ը կամ

մոտ 86%-ը՝ վճարովի հիմունքներով: Ուսանողների և շրջանավարտների ընդհանուր թվի աճ է գրանցվել՝ 2.2 և 2.3 անգամ համապատասխանաբար (տե՛ս գծապատկերներ 3.9 և 3.10):

Գծապատկեր 3.9 ՀՀ մագիստրատուրաների սովորողների ընդհանուր թիվը ըստ մասնագիտությունների խմբերի



Գծապատկեր 3.10 ՀՀ մագիստրատուրաների շրջանավարտների ընդհանուր թիվն ըստ մասնագիտությունների խմբերի



Տվյալները թույլ են տալիս փաստել նրանց՝ ըստ մասնագիտությունների բաշխման կառուցվածքի և կատարվող կառուցվածքային տեղաշարժերի որակապես նույնական լինելը:

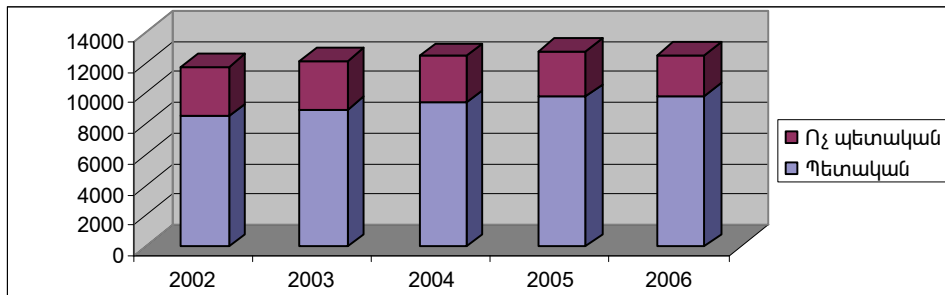
Մագիստրատուրաների ուսանողների ընդհանուր թվում ևս գերակշռում են կանայք : Եթե 2002թ. կանայք կազմել են ամբողջի մոտ 52%-ը, ապա 2005-2006թթ. արդեն շուրջ 58%-ը: Կանանց գերակշռումը մասամբ պայմանավորված է տղամարդկանց պարտադիր զինծառայությամբ:

Օտարերկրյա ուսանողների ներառվածությունը մագիստրատուրայի կրթության համակարգում աննշան է՝ 88 ուսանող 2005-2006թթ. որը կազմում է ընդհանուր թվի 2.1%-ը:

ՀՀ բուհական և մագիստրական համակարգերի պրոֆեսորադասախոսական կազմը

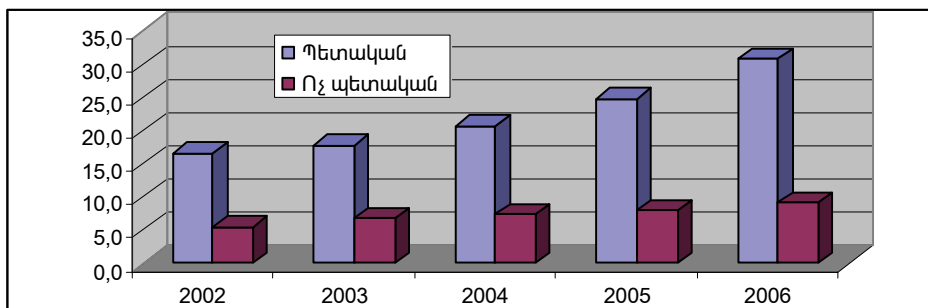
Ուսանողների թվաքանակի աճի համեմատ պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի թվաքանակի աճն առավել քան համեմատ է. (6.2%- 48%-ի դիմաց 2002 - 2006թթ (տե՛ս գծապատկեր 3.11.):

Գծապատկեր 3.11. ՀՀ բուհերի և մագիստրատուրաների պրոֆեսորադասախոսական կազմի շարժը (մարդ)



Ընդ որում, ուշագրավ է, որ այս 6.2% միջին աճը ձևավորվել է պետական բուհերի պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի մոտ 16% կազմող աճի ու ոչ պետականների՝ գրեթե 19%-ով նվազման համադրման արդյունքում:

Գծապատկեր 3.12. ՀՀ բուհերի և մագիստրատուրաների պրոֆեսորադասախոսական կազմի՝ ուսանողներով բեռնվածության մակարդակը (ուսանողների միջին թիվը 1 դասախոսի հաշվով)



Բնական է, որ աճի տեմպերի նման նշանակալից շեղվածությունը չէր կարող չանդրադառնալ համակարգի պրոֆեսորադասախոսական կազմի՝ ուսանողներով բեռնվածության մակարդակի ցուցանիշների վրա: Բեռնվածության մակարդակը աճեց ավելի արագ պետական հատվածում (տե՛ս՝ գծապատկեր 3.12.)՝ սպառնալիք հանդիսանալով ուսուցման որակին:

Ինչ վերաբերում է համակարգի պրոֆեսորադասախոսական կազմի բաշխվածությանն ըստ սեռի, ապա այն ժամանակի ընթացքում բավական կայուն է և գրեթե նույնական՝ նրա պետական ու ոչ պետական հատվածներում: Այն բնորոշվում է տղամարդկանց բաժնի որոշ, ոչ նշանակալից գերակշռմամբ՝ ընդամենի 53-55%-ը:

Ասպիրանտուրա և դոկտորանտուրա. 2006թ. Հայաստանում 70 գիտակրթական հաստատություններ (այդ թվում բուհեր՝ 14, Գիտությունների ազգային ակադեմիայի ինստիտուտներ՝ 37 և այլ գիտական կազմակերպություններ՝ 19), ունեին ասպիրանտուրա, 8 գիտակրթական կազմակերպություններ (այդ թվում 4-ը բուհեր)՝ դոկտորանտուրա:

Ասպիրանտուրա. ասպիրանտուրայում սովորողների ընդհանուր թիվը, 2002թ. համեմատ աճելով մոտ 17%-ով, 2006թ. կազմել է 1509: Վերջիններիս շուրջ 53%-ը ուսանում են արտադրությունից կտրված, մնացածը՝ առանց արտադրությունից կտրվելու հիմունքներով: Վճարովի և անվճար ուսուցման հարաբերակցությունն այստեղ կազմում է շուրջ 15/85-ի: 2006թ. ասպիրանտուրա են ընդունվել 445 մարդ (որից կանայք՝ 40.9%), այն ավարտել են՝ 431 մարդ (որից կանայք՝ մոտ 30%): Ասպիրանտուրայում սովորողների ընդհանուր թվում բավական բարձր է օտարերկրացիների ներկայացվածությունը, ընդ որում, դա մակարդակի աճի միտում է դրսևորում: Այսպես, եթե 2002թ. Հայաստանի ասպիրանտուրաներում ուսանել են միայն 49 օտարերկրացիներ, կամ ամբողջի 3.8%-ը, ապա 2006թ.՝ արդեն 98-ը՝ 6.5%: Նշվածից զատ՝ 2006թ. ևս 1431 անձինք (որից 929 կամ գրեթե 65%-ը կանայք) հանդիսացել են գիտության թեկնածուի գիտական աստիճան հայցողներ:

Դոկտորանտուրա. 2006թ. դոկտորանտուրայում սովորողների ընդհանուր թիվը կազմել է 59 անձ, ինչը գերակշռում է 2002թ. մեծությանը (31 անձ) շուրջ 90%-ով: Ուսուցումը դոկտորանտուրայում հիմնականում անվճար է. վճարովի հիմունքներով են միայն 2 դոկտորանտներ: Ընդունվածների և ավարտածների թվերը 2006թ. կազմել են համապատասխանաբար 15 և 8 անձինք:

3.2. ՀՀ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՓՈՐՁԱԳԵՏՆԵՐԻ ՀԱՐՑՈՒՄ

3.2.1. Հարցման նպատակը և մեթոդաբանությունը

Հետազոտության տվյալ բաղկացուցիչը նպատակ ունի կրթական համակարգում տեղի ունեցած հետևյալ փոփոխությունների որակական գնահատում անցկացնել.

- առաջարկվող կրթության որակն ու քանակը
- միջազգային ակրեդիտացիա և սերտիֆիկացիա
- օտար լեզվի դասավանդում
- մասնավոր հատվածի արձագանքը
- պետության կողմից միջոցների բաշխումը

Հետազոտությունը նպատակ ունի նաև պարզել կրթական համակարգի և արտաքին միգրացիոն գործընթացների միջև եղած կապը:

Փորձագետներից անհրաժեշտ տեղեկատվության հավաքագրումը իրականացվել է նրանց հետ անձնական հանդիպումների ընթացքում հատուկ մշակված հարցաթերթի լրացման միջոցով: Նշված հարցաթերթի հարցերից մոտ մեկ քառորդը ներկայացնում էր բաց հարցեր, որոնք բնորոշ են խորացված հարցազրույցի համար: Այսպիսով, հարցազրույցը ներկայացնում էր իրենից փորձագիտական հարցման և խորացված հարցազրույցի մեթոդների յուրօրինակ համադրում:

3.2.2. Հարցման մասնակիցների թվաքանակը և կազմը

Հարցման շրջանակներում ներառվել են 66 փորձագետներ (տե՛ս աղյուսակ 3.2.): Նրանք ներկայացրել են 16 բուհեր (8 պետական և 8 ոչ պետական), 12 ՄՄՈՒՀ-ներ (11 պետական և 2 ոչ պետական), ՀՀ ԿԳՆ և 5 ՀԿ-ներ ու այլ կառույցներ: Փորձագետների ընդհանուր թվի մոտ 14%-ը հանդիսացել են ուսումնական հաստատությունների ղեկավարներ (տնօրեններ), ավելի քան 40%-ը՝ պրոֆեսորներ (փոխտնօրեններ) և ուսումնական մասերի վարիչներ, շուրջ 18%-ը ներկայացրել են ՀՀ ԿԳՆ կենտրոնական ապարատը:

Աղյուսակ 3.2. Հարցմանը մասնակցած փորձագետների բաշխումը

Կառույցներ	Ընդամենը կառույց (միավոր)	Ընդամենը փորձագետ (անձ)	այդ թվում			
			ղեկավար	պրոֆեսոր	ուս. մասի վարիչ	այլ
Պետական ԲՈՒՀ	8	13	-	3	2	8
Ոչ պետական ԲՈՒՀ	8	14	-	6	3	5
Պետական ՄՄՈՒՀ	11	19	8	4	6	1
Ոչ պետական ՄՄՈՒՀ	2	3	1	2	-	-

ՀՀ ԿԳՆ	1	12	-	-	-	12
ՀԼ և այլ	5	5	-	-	-	5
Ընդամենը	34	66	9	17	10	30

3.2.3. Հարցման արդյունքների վերլուծումը

1. Մասնագիտական կրթության համակարգի հիմնական ծավալային և կառուցվածքային որոշակիությունների ձևավորման գործոնների ազդեցիկության փորձագիտական գնահատականները

Փորձագետների հավաքական կարծիքով ներկայումս Հայաստանի ինչպես պետական, այնպես էլ ոչ պետական բուհերի և ՄՄՈՒՀ-երի ուսանողների թվաքանակը, մասնագիտությունների անվանացանկը և ըստ դրա՝ ուսանողների բաշխման որոշակիությունները ձևավորվում են ոչ այնքան տեղական աշխատաշուկայի իրական պահանջարկի անմիջական հաշվառմամբ, որքան ֆինանսական միջոցների ուղղակի ներհոսք ապահովող այնպիսի գործոնների ազդեցության տակ, ինչպիսիք են «պետական բյուջետային ֆինանսավորումը» և «տեղական կրթաշուկայի վճարունակ պահանջարկը»:

Իհարկե, տեսականորեն վերջիններս իրենց հերթին այս կամ այն կերպ, այս կամ այն չափով պետք է, որ պայմանավորված լինեն նույն այդ պահանջարկով, սակայն իրականում դա ոչ միշտ և ոչ լիովին այդպես է: «Պետական բյուջետային ֆինանսավորում» գործոնի դեպքում դրան խոչընդոտում է մի կողմից միջոցների սահմանափակության հանգամանքը, մյուս կողմից այն, որ պետության կրթական ծախսերը նպատակամղված են ոչ միայն մասնագետ կադրերի առկա պահանջարկի բավարարմանը, այլև որոշակի քաղաքական ու սոցիալական խնդիրների իրականացմանը, որոնց պահանջների չհամընկնումը, անգամ էապես հակասումը չի բացառում: Ինչ վերաբերում է «տեղական կրթաշուկայի վճարունակ պահանջարկը» գործոնին, ապա այստեղ կարևորն առաջին հերթին կառուցվածքային հարթությունն է, այն է՝ տվյալ պահանջարկի մասնագիտական կառուցվածքը՝ ձևավորվելով ոչ այնքան աշխատաշուկայի իրական պահանջարկից ելնելով, որքան ներկա, մեծապես ձևախախտված իրողություններում առանձին մասնագիտությունների հասարակայնորեն «հարգված-չհարգված», «գնահատված-չգնահատված» լինելու հանգամանքով, որոշակիորեն իռացիոնալ բնույթ է կրում:

Ակնհայտ է, որ այս ամենը, ինչպես նաև այսպես կոչված «արտաքին» գործոնների ազդեցիկության ցածր մակարդակը, չեն կարող չանդրադառնալ մասնագիտական կրթության համակարգի գործունեության արդյունքների վրա:

2. Մասնագիտական կրթության համակարգի հիմնական ծավալային և կառուցվածքային որոշակիությունների ձևավորման ներկայիս պրակտիկայի հիմնավորվածության, առկա խնդիրների ու հնարավոր լուծումների փորձագիտական գնահատականները

Հարցազրույցների արդյունքում ստացված տվյալները հիմք են հանդիսանում արձանագրելու մասնագիտական կրթության համակարգի ծավալային և կառուցվածքային որոշակիությունների

ձևավորման գործող պրակտիկայի հիմնավորվածության ցածր աստիճանը: Փորձագետները համոզված են, որ հաստատությունների բոլոր տարատեսակների համար բոլոր որոշակիությունների առումով գնահատականների մակարդակները լավագույն դեպքում կազմել են ընդամենը «բավարարից» քիչ բարձր: Կարելի է առանձնացնել միայն մյուսների համեմատ պետական բուհերի և ոչ պետական ՄՄՈՒՀ-ների մեծությունների (ոչ շատ մեծ չափով) համապատասխանաբար ավելի բարձր և ցածր լինելը:

Մասնագիտական կրթության համակարգի հիմնական ծավալային և կառուցվածքային որոշակիությունների ձևավորման գործող պրակտիկայի հիմնավորվածության խնդիրների վերաբերյալ փորձագետները արել են 55 նշումներ, որից 23-ը կամ գրեթե 42%-ը, համեմայն դեպս ուղղակիորեն չառնչվելով կոնկրետացված առումներից որևէ մեկի հետ և/ կամ համալիր բնույթ կրելով, ներառվել են «այլ» խմբում:

Աղյուսակ 3.3. Փորձագետների մատնանշած խնդիրների ընդհանուր թվի բաշխումն ըստ առնչությունների (հիշատակումների թիվը)²⁰

	Ընդամենը հիշատակում	այդ թվում համապատասխան կառույցները ներկայացնող փորձագետների կողմից			
		Պետական ԲՈՒՀ	Ոչ պետական ԲՈՒՀ	ՄՄՈՒՀ	Այլ
Ընդամենը հիշատակված խնդիրներ	55	17	14	3	21
<i>այդ թվում ըստ առնչությունների.</i>					
Ուսանողների ընդգրկվածություն	9	3	2	0	4
Մասնագիտությունների անվանացանկ	10	1	6	1	2
Մասնագիտությունների կառուցվածք	5	1	1	0	3
Ուսումնատեխնիկական ապահովում	8	4	2	0	2
Այլ	23	8	3	2	10

Վերջիններիս առավել մեծ ենթաբաժինը (6 հիշատակում) վերաբերել է «կրթություն-աշխատաշուկա» փոխկապին: Որպես արդեն առկա ու հնարավոր բացասական հետևանքների առումով կարևոր խնդիրներ՝ մասնավորապես մատնանշվել են համակարգի վրա աշխատաշուկայի պահանջարկի ազդեցության փոքր լինելը, «գործատու-կրթօջախ» կապի գրեթե լիակատար բացակայությունը: Այլ պատասխանները կարևորված են նաև ուսումնական ծրագրերի, ուսումնամեթոդական հարցերի, դասավանդման ժամանակակից մեթոդների, չափորոշիչների համակարգի վերանայման ու համապատասխանեցման անբավարարության խնդիրները, անբավարար պրոֆեսորադասախոսական և մանկավարժական կադրերի որակավորման, հերթափոխման

20 Աղյուսակի տվյալները թույլ են տալիս արձանագրել ՄՄՈՒՀ-ները ներկայացնող փորձագետների ցածր ակտիվությունը այս հարցում, ինչն ի նկատի ունենալով մի կողմից այն, որ բոլոր փորձագետներին հնարավորություն էր տրված արտահայտվելու ընդհանուր առմամբ համակարգի խնդիրների վերաբերյալ, ինչպես նաև այն, որ համակարգի այս մասում ևս խնդիրները հազիվ թե պակաս սրված լինեն, այնքան էլ հասկանալի չէ:

գործընթացում առկա խնդիրները, երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման անբավարար դրվածքը ու մասամբ դրանով, մասամբ էլ հասարակության արժեքային համակարգի ձևախառնամբ պայմանավորված՝ այն փաստը, որ «...երիտասարդների և ծնողների մեծ մասը մասնագիտական ընտրություն կատարելիս ելնում է ոչ այնքան աշխատաշուկայի իրողություններից, որքան մասնագիտության «կերակրող» կամ «հարգի» լինելու հանգամանքից...», «... ուսանողների ոչ փոքր մասը սովորում է ոչ թե գիտելիք, մասնագիտություն ձեռք բերելու, այլ ընդամենը դիպլոմ ստանալու համար... »: Նշվել են նաև ֆինանսակազմակերպչական խնդիրները՝ պետական և «...ներքին... » ֆինանսավորման սկզբունքները, աշխատավարձերի անբավարար մակարդակը: Առանձին հիշատակումներ են եղել նաև «.. կրթության մատչելիության պակաս... », «...պետական հսկողության անբավարարություն... », «...ուսանողների և շրջանավարտների շարժի գրանցման բացակայություն» խնդիրների վերաբերյալ: Ուշագրավ է փորձագետներից մեկի հետևյալ համալիր հիշատակումը. «...բարձրագույն կրթության արժեքը, ուսման ցածր որակ, միջին մասնագիտական համակարգում ցածր ընդգրկվածություն, որը, սակայն, առանց մասնագիտությունների ցանկի բարեփոխման անխմստ է բարձրացնել... »:

Բոլոր նշված խնդիրներից ուշագրավ է *մասնագետների գերատառքությունը...*, «...ավարտած մասնագետների թիվը գերազանցում է հարկ եղածին», «...պետական բուհերը ընդունում են անսահմանափակ քանակով դիմորդներ՝ չունենալով համապատասխան պայմաններ...», «...ոչ պետական հաստատությունները ընդունում են գործնականում բոլորին էլ, հարկ է նորմալացնել նրանցում քննություններով ընդունելության սկզբունքը...», «...աշխատաշուկայի իրական պահանջարկը ընդունելության ժամանակ գրեթե հաշվի չի առնվում...» և այլն):

Մասնագիտությունների անվանացանկի և կառուցվածքի վերաբերյալ պատասխանները ուշադրություն են հրավիրում համակարգում ընդգրկված մասնագիտությունների անվանացանկի «...ցածր հիմնավորվածության...», աշխատաշուկայի պահանջարկից դրա զգալի շեղվածության վրա (*«առկա են ոչ անհրաժեշտ մասնագիտություններ, և միաժամանակ զգացվում է աշխատաշուկայի պահանջներից բխող մասնագիտությունների պակաս»*): Առանձնահատուկ կարծիք կարելի է համարել հետևյալը. «*ենդ մասնագիտությունների ընդգծվածության պակաս*»: Նշվեց այն կարծիքը, որ «*մասնագիտությունների անվանացանկը և կառուցվածքը հիմնված են ոչ թե աշխատաշուկայում առկա պահանջարկի, այլ կրթաշուկայում առկա վճարումակ պահանջարկի վրա, որն իներցիայի կամ մոդայի արդյունք է...*»:

Վերջապես, «ուսումնատեխնիկական ապահովում» խնդիրը կարևորվել է 8 հիշատակումներով՝ ի նկատի ունենալով ուսումնատեխնիկական և լաբորատոր հնավոճ բազաները:

Փորձագետների կողմից առաջարկված լուծումները հաճախ կապված էին մեկից ավելի խնդիրների լուծման հետ: Առաջարկված տասը լուծումներից գրեթե մեկը ուղղակիորեն վերաբերել է ուսանողների ընդգրկվածության խնդրին: Առաջարկների էությունը հիմնականում կայանում է հետևյալում. «...արտադրել ավելի քիչ, սակայն բարձրորակ, մրցունակ մասնագետներ...», «...աշխատաշուկայի պահանջարկի առավել լիարժեք գնահատման...», «...տեղերի թիվը համապատասխան հաստատությունների հնարավորությունների հետ իրական և լիարժեք չափակցման...», «...ընդգրկվածության աստիճանի սոցիալական ֆունկցիայի պահանջների հաշվի առման և անգամ որոշ գերապատվության պահպանման...» հիման վրա:

Աղյուսակ 3.4. Փորձագետների առաջարկած լուծումների ընդհանուր թվի բաշխումն ըստ առնչությունների (առաջարկների թիվը)

	Ընդամենը հիշատակում	այդ թվում համապատասխան կառույցները ներկայացնող փորձագետների կողմից			
		Պետական բՈՒՀ	Ոչ պետական բՈՒՀ	ՍՈՒՀ	Այլ
1.					
Ընդամենը առաջարկված լուծումներ	59	16	15	3	25
<i>այդ թվում ըստ առնչությունների.</i>					
Ընդգրկվածության	6	0	2	0	4
Մասնագիտությունների անվանացանկ և կառուցվածք	22	5	7	2	8
Ուսումնատեխնիկական ապահովում	9	4	2	0	3
Այլ	22	7	4	1	10
<i>որից.</i>					
համալիր ուղղորդվածության	16	4	3	1	8
կադրերին առնչվող	6	3	1	0	2

Բոլոր առաջարկների իմաստն ի վերջո հանգում է նրան, որ «...կենսականորեն անհրաժեշտ է նորացնել և համալրել ուսումնատեխնիկական բազան, արդիականացնել այն...»: Սակայն, անդրադառնալով նրան, թե ինչ միջոցների, աղբյուրների հաշվին կարելի է դա իրականացնել, փորձագետները լավագույն դեպքում մատնանշում են միայն պետական բյուջեն, ինչը հազիվ թե կարելի լինի իրատեսական համարել՝ նկատի ունենալով վերջինիս հնարավորությունները:

Մասնագիտությունների անվանացանկի և կառուցվածքի խնդիրների վերաբերյալ արված առաջարկները 22-ն են: Սակայն այս բավական նշանակալից խմբաքանակն իր հերթին բավական հստակորեն տարանջատվում է 2 մասի. որոշակիորեն մասնագիտությունների անվանացանկին վերաբերողների (8 առաջարկ) և գործնականում հավասարապես մասնագիտությունների և՛ անվանացանկին, և՛ կառուցվածքին վերաբերողների (14-ը): Առաջինների իմաստը հանգում է նրան, որ «...անհրաժեշտ է վերանայել մասնագիտությունների ցանկը. համապատասխանեցնել ներկայիս պահանջներին, նաև բուհերի մասնագիտական ամբիոններում իրականացնել, մշակել և ներառել նոր մասնագիտություններ...»: Բացի այդ, առաջարկվեց «...աշխատաշուկայի հետազոտությունների և տնտեսական զարգացման հեռանկարների ուսումնասիրությունների իրականացում, դրանց արդյունքների հիման վրա համակարգի մասնագիտությունների անվանացանկի և կառուցվածքի վերանայում, դրանց լիարժեք կերպով համապատասխանեցում աշխատաշուկայի պահանջներին...»: Այստեղ որոշ փորձագետների կողմից առանձնահատուկ կարևորվում է նաև այն գաղափարը, որ տեղաշարժերն առավել արդյունավետ ու նպատակային կարող են հանդիսանալ միայն այն դեպքում, եթե հնարավոր լինի ապահովել գործարար աշխարհի անմիջական և ոչ ձևական ներգրավվածությունը:

Առաջարկվեց նաև կադրերի խնդիրների լուծումը. «...հաշվի առնելով պետական կրթական չափորոշիչները՝ ապահովել համապատասխան որակավորման գիտամանկավարժական կադրերի ձևավորումը...», «...ապահովել կադրերի բնականոն հերթափոխումը և ներհատարարացումը...»: Արված

է նույնպէս բավական ընդհանուր բնույթի առաջարկ ուսանող-դասախոս հարաբերությունների համակարգի հստակեցման, կարգավորման և բարելավման անհրաժեշտության մասին:

Ինչ վերաբերում է «համալիր առաջարկների», ապա շատ դեպքերում դրանք աչքի են ընկնում ոչ միայն ընդգրկունությամբ, այլև հարկ եղած որոշակիության պակասով, ինչը նվազեցնում է նրանց արժեքավորությունը: Որպէս օրինակներ կարելի է վկայակոչել հետևյալ մատնանշումները. *«...մշակել ճիշտ քաղաքականություն...»*, *«...արդիականացնել կրթական ծրագրերը, բարելավել և հարստացնել ուսումնական հաստատությունների ուսումնանյութական բազան, իրականացնել դասախոսական կազմի վերապատրաստումը...»*, *«...դարձնել արդյունքահեն...»* և այլն: Միաժամանակ այստեղ կան նաև ավելի որոշակի առաջարկներ. մասնավորապէս՝ 3 փորձագետներ կարևորում են կրթական ծրագրերի վերանայման, արդի պայմաններին դրանց համապատասխանեցման խնդրի լուծումը: Հետաքրքիր և կարևոր են նաև հետևյալ առաջարկները. *«...Ստեղծել ուսանողական մատչելի վարկերի տրամադրման համակարգ...»*, *«...կատարելագործել ուսման որակի բարձրացման խթանմանն ուղղված խրախուսական մեխանիզմները...»*:

3. Օրենսդրաիրավական դաշտ և մասնագիտական կրթության համակարգ

Փորձագետների հավաքական կարծիքով գործող օրենսդրաիրավական դաշտը հաստատությունների բոլոր տիպերի համար և դիտարկվող բոլոր առումներով լիարժեք կերպով բարենպաստ չլինելով՝ միաժամանակ առնվազն ընդգծված կերպով անբարենպաստ չի հանդիսանում: Մատնանշելով այս հանգամանքը՝ հարկ է նաև նշել, որ ոչ պետական հաստատությունների համար այն ոչ նշանակալիորեն, սակայն պակաս բարենպաստ է գնահատվել:

Պատասխանելով այն բաց հարցին, թե իրենց գնահատմամբ որոնք են առկա օրենսդրաիրավական խնդիրները և թե ինչ առաջնահերթ քայլեր են անհրաժեշտ դրանք շտկելու համար՝ փորձագետներն առանձնահատուկ ակտիվությամբ աչքի չեն ընկել. եղել են ընդհանուր առմամբ 66 մատնանշումներ (35-ը՝ խնդիրների, 31-ը՝ լուծումների վերաբերյալ):

Խնդիրների մատնանշումները առնչված են ուսանողների ընդգրկվածության և մասնագիտությունների անվանացանկի ու կառուցվածքի ձևավորման օրենսդրաիրավական խնդիրներին: Հետաքրքիր է արձանագրել այս հարցում փորձագետների կարծիքներում առկա որոշ հակասականությունը: Այսպէս, եթե նրանցից մեկի գնահատմամբ *«... հարկ եղած չափով հստակեցված և կանոնակարգված չեն ուսանողների ներառման և շրջանավարտների աշխատանքի տեղավորման հարցերը...»*, ապա մեկ ուրիշի կարծիքով *«... ուսանողների ներառումը պետք է լինի առավել ճկուն, հաստատություններն ավելի մեծ ինքնուրույնություն պետք է ունենան այս հարցում»*: Փորձագետներից մեկն էլ, ուշադրություն հրավիրելով այն հանգամանքին, որ *«...քաղաքաբնակ և գյուղաբնակ դիմորդների պատրաստվածությունը օբյեկտիվ պատճառներով տարբերվում է, սակայն մոտքի պահանջները միևնույնն են...»*, ըստ էության տեսնում է այս հարցի իրավական կարգավորման անհրաժեշտությունը: Եվս մեկ փորձագետ (ինչը հատկանշական է, ոչ պետական բուհ ներկայացնող), *«...լուրջ խնդիր»* է համարում պետական բուհերում այսպէս կոչված «առանց տարկետման իրավունքի» տեղերի առկայության հանգամանքը՝ ավելացնելով, որ *«...ընդամենը վճարունակ «հաճախորդին» բաց չթողնելու միտվածություն ունեցող այս երևույթը էլ ավելի է մեծացնում ուսանողների թվաքանակի, մասնագիտությունների կառուցվածքի չհիմնավորվածության աստիճանը...»*:

Ուսման որակին առնչություն ունեցող մատնանշումները 9-ն են, որոնցում արժարժվում է այն միտքը, որ առկա օրենսդրաիրավական բազան քիչ է նպաստում ուսման որակի բարձրացմանը: Մասնավորապես «...բացակայում է որակի միասնական ստանդարտների և նպատակային ցուցանիշների համակարգը...», «...առկա նորմատիվների չկիրառումը, ...որոշ ուսանողների բանակ են տանում մինչև ուսումը ավարտելը, ինչը խոչընդոտում է նրանց լիարժեք կրթությանը...», «հայտնի նախատեսվում է գերապատվելի մասնագիտությունը, սակայն դիմորդը ընդունվում է հարակից, երբեմն անգամ միանգամայն այլ մասնագիտությամբ, ինչն առնվազն ուսման բարձր որակի գրավական չի կարող հանդիսանալ...»:

Խնդիրների հաջորդ խմբով արձանագրված է մի կողմից առկա օրենսդրաիրավական դաշտի ոչ այնքան բարենպաստ լինելը համակարգի բավարար ուսումնատեխնիկական ապահովման առումով, մյուս կողմից այն, որ հաստատությունների տարբեր տիպատեսակների՝ դրա որոշակի դրույթներով ամրագրված ոչ հավասար վիճակները առնվազն չեն նպաստում ինչպես դրանցից յուրաքանչյուրի, այնպես էլ ողջ համակարգի բնականոն զարգացմանը: Առաջինը փաստարկված է հետևյալ գնահատականներով՝ «...գնումների մասին օրենքը թերի է ուսումնատեխնիկական բազայի համալրման համար...», «... ոչ պետական հաստատությունների համար օրենսդրական դաշտն ուսումնատեխնիկական ապահովման առումով նպաստավոր չէ. հարկերը շատ են...», «...բուհական նորաստեղծ դասագրքերի համար հարկեր չեն գանձվում, իսկ ՄՄՈՒՀ-ների դեպքում՝ գանձվում են...»:

Փորձագետները առաջարկում են նշված խնդիրների հետևյալ լուծումները.

«Ուսանողների ընդգրկվածությունը

Պետական ազրարային համալսարանի ներկայացուցիչը (ՆՊԱՀ) առաջարկում է «...թույլատրել ՆՊԱՀ-ին՝ կատարելու իր հետ համագործակցող մարզային (ավագ) դպրոցների շրջանավարտների ընդունելություն»: Ոչ պետական բուհերի ներկայացուցիչը առաջարկում է «...հրաժարվել հարակից մասնագիտություններով բուհ ընդունելու գործելակերպից...», «...ավելի լիարժեք կերպով հստակեցնել և կարգավորել ... մասնագիտությունների անվանացանկը...»:

Ուսման որակը

«...կրեդիտային համակարգով գործելու դեպքում ուսանողը կարող է իր դեկավար-դասախոսի կամ ամբիոնի հետ որոշել ծանրաբեռնվածության աստիճանը, սրանից կախված՝ պետք է տարբերակվի ուսման վճարաչափը...»:

Կրթատեխնիկական հիմքը

«...իրավական դաշտի կատարելագործում, մրցակցային հավասար պայմանների ապահովում, չիմնավորված արտոնությունների վերանայում...», «...օրենսդրական դաշտը լինի նույնն այս 2 տեսակի հաստատությունների համար, տարբերակում չլինի...», «...սահմանել միասնական ստանդարտներ, ՆՀ ԿԳՆ-ը իրականացնի բուհերի համապատասխանելիության թափանցիկ մոնիտորինգ...», «...կենտրոնացված քննությունները լինեն պարտադիր նաև ոչ պետական բուհերի համար...» («այլ» կառույցներ ներկայացնող փորձագետ):

Այսպես կոչված «համալիր» առաջարկները (ավելին քան 45%)

Արվել էին որոշ ընդհանրական առաջարկներ, ինչպիսին են. «...կրթության ոլորտին վերաբերող օրենսդրական դաշտի կատարելագործում...»: Մյուսներն այս կամ այն չափով պարունակում են

որոշակիության տարրեր...»... վերականգնել բուհերի նախկին զինվորական ամբիոնները, որը, հնարավորություն տալով չընդմիջել կրթության գործընթացը, կնպաստի ուսուցման որակի բարձրացմանը...», «... հստակեցնել հավատարմագրման և լիցենզավորման գործընթացները...», «...համապատասխան օրենքներում փոփոխություններ մտցնելով՝ թեթևացնել սոցիալական վճարումների համակարգը, որն առավել բարենպաստ պայմաններ կստեղծի բարձրակարգ մասնագետների՝ ժամավճարային կարգով դասախոսական գործունեության մեջ ներգրավելու համար...»: Առավել ուշագրավ կարող է գնահատվել հետևյալ առաջարկը. «...հարկ է ստեղծել հիմնադրամ՝ նպատակամղելով նրա գործունեությունը հիմնականում կրթական հաստատությունների և ծրագրերի ներկարաժամկետ վարկավորման իրականացմանը...»:

4. Մասնագիտական կրթության որակ և համապատասխանություն

Կարելի է որոշակի պայմանականությամբ արժանագրել, որ փորձագետների հավաքական կարծիքով տեղական աշխատաշուկայի պահանջներին մասնագիտական կրթության համակարգի շրջանավարտների պատրաստվածության մակարդակների համապատասխանությունը լավագույն դեպքում (պետական բուհեր) կազմում է միայն մոտ 65%: Պետական ՄՄՈՒՀ դեպքում այն իջնում է 62%-ի, ոչ պետական բուհերի և ՄՄՈՒՀ-ների պարագայում անգամ համապատասխանաբար՝ կեսից քիչ պակասի (ընդամենը շուրջ 40%-ի): Վիճակն էլ ավելի խստիվ է գնահատված միջազգային աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխանության առումով. պետական բուհեր՝ մոտ 50%, պետական ՄՄՈՒՀ-ներ՝ մոտ 47%, ոչ պետական բուհեր՝ 45% և ոչ պետական ՄՄՈՒՀ-ներ՝ նույն շուրջ 40%-ը:

Աղյուսակ 3.5. Համակարգի շրջանավարտների պատրաստվածության մակարդակների՝ տեղական և միջազգային աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխանության փորձագիտական գնահատականները²¹

	Հիմնավորվածության աստիճանի միջին գնահատականները (բալ)			
	Պետական		Ոչ Պետական	
	ԲՈՒՀ-եր	ՄՄՈՒՀ-ներ	ԲՈՒՀ-եր	ՄՄՈՒՀ-ներ
1.	2.	3.	4.	5.
Տեղական աշխատաշուկա	3.24	3.10	2.48	2.03
Միջազգային աշխատաշուկա	2.48	2.34	2.25	2.03

Կրթության որակի վրա ազդող համալիր գործոնների, շրջանավարտների պատրաստվածության մակարդակների անհամապատասխանության առումով ազդեցիկության փորձագիտական գնահատականներից դատելով՝ հավաքական կարծիքը միանշանակ կերպով արժանագրելով բոլոր 4 գործոնների նշանակալից բացասական «ներդրումը», ընդամենը որոշ՝ ոչ էական չափով, ավելի մեծ դերակատարում է վերապահում կադրային գործոնին:

²¹ Լիակատար համապատասխանություն՝ 5, նվազագույն համապատասխանություն՝ 1

Կրթական հաստատությունների բոլոր տիպերի համար որպես թե՛ տեղական և թե՛ միջազգային աշխատաշուկայի պահանջներին ավելի մեծ չափով չհամապատասխանող առաջին բաղադրիչ՝ առավել հաճախակի հիշատակվել է «գործնական պատրաստվածությունը»:

Միջազգային աշխատաշուկայի դեպքում այս բաղադրիչին լուրջ մրցակցություն է դրսևորել «օտար լեզուների տիրապետում» բաղադրիչը (միջազգային աշխատաշուկայի համար սա՝ որպես առավել մեծ չափով չհամապատասխանող առաջին բաղադրիչ, առանձնացրել են 10 փորձագետից գրեթե 3-ը, տեղականի՝ 10-ից մեկից էլ պակասի դիմաց): Պետական բուհերի դեպքում թե՛ տեղական և թե՛ միջազգային աշխատաշուկաների համար մնացած բաղադրիչները՝ որպես առավելագույնս չհամապատասխանող, մատնանշել է փորձագետների միայն փոքր մասը:

Որպես երկրորդ կարևոր բաղադրիչ առավել հաճախակի հիշատակվել են.

- տեղական աշխատաշուկայի համար՝ «ինֆորմացիոն տեխնոլոգիաներին տիրապետումը»
- միջազգային աշխատաշուկայի համար՝ «օտար լեզուների տիրապետումը»:

Աղյուսակ 3.6. Փորձագետների մատնանշած առաջնահերթ քայլերի ընդհանուր թվի բաշխումն ըստ առնչությունների (հիշատակումների թիվը)

	Ընդամենը հիշատակում	այդ թվում համապատասխան կառույցները ներկայացնող փորձագետների կողմից			
		Պետական ԲՈՒՎ	Ոչ պետական ԲՈՒՎ	ՄՄՈ ԻՎ	Այլ
1.	2.	3.	4.	5.	6.
Ընդամենը հիշատակված առաջնահերթ քայլեր	112	19	17	48	28
<i>այդ թվում ըստ առնչությունների.</i>					
Աշխատաշուկայի ուսումնասիրում, գործատու/կրթահամակարգ կապի ստեղծում	30	7	4	6	13
Կադրեր	16	0	2	12	2
Կրթական ծրագրեր և ուսուցման որակ	26	5	3	14	4
Գործնական պատրաստում	12	3	2	3	4
Ուսումնաստելիական ապահովում/ տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ	28	4	6	13	5

Այստեղ ևս նշված բաղադրիչներին այս կամ այն չափով նշանակալից մրցակցություն են ցուցաբերել տեղական աշխատաշուկայի դեպքում «գործնական պատրաստվածությունը» (հիշատակումների 20-29%-ները), միջազգային աշխատաշուկայի դեպքում «ինֆորմացիոն տեխնոլոգիաներին տիրապետումը» (հիշատակումների 26-35%-ները):

Փորձագետները նշել էին այն առաջնահերթ քայլերը, որոնք ի վիճակի են ապահովելու շրջանավարտների պատրաստվածության մակարդակի առավել մեծ չափով համապատասխանումը աշխատաշուկայի պահանջներին:

Առավել մեծաթիվ մատնանշումներ եղել են «աշխատաշուկայի ուսումնասիրում, գործատու-կրթահամակարգ կապի ստեղծում» թեմատիկայով: Փորձագետները առաջարկում են «...գործատուներին մասնակից դարձնել աստիճանավորման գործընթացներին...», «...գործատուներին

ներգրավել դասընթացներին՝ որպես դասալսողներ...», «...հրավիրել դասախոսություններ կարդալու...», «...այս կամ այն կերպ, այս կամ այն չափով մասնակցեն կրթաձրագրերի մշակման, ուսումնական գործընթացի կազմակերպման, շրջանավարտների գիտելիքների, կարողությունների, հմտությունների ամփոփիչ ատեստավորման և որակավորման գործընթացներին...»: Կրթահամակարգի առողջացման, ուսուցման որակի բարձրացման, դրա՝ աշխատաշուկայի պահանջներին մոտեցման առումներով նման գործելակերպի բարերար ազդեցության հավանականությունը բավական բարձր է, սակայն այնքան էլ հասկանալի չէ, թե ինչ կերպ, ինչ ձևերով և ուղիներով կարելի է դրան հասնել (ի նկատի ունենալով, որ այս մասին լռել են նաև փորձագետները՝ կարելի է կարծել, որ նրանք ևս հստակ պատկերացում չունեն վերջիններիս մասին):

Փորձագետների գնահատմամբ շրջանավարտների պատրաստվածության մակարդակի՝ աշխատաշուկայի պահանջներին առավել մեծ չափով համապատասխանեցման գործում էական դերակատարում կարող է ունենալ կադրերի գործոնը: Առաջարկվող գործողությունները ներառում են դասախոսական անձնակազմի մասնագիտական կատարելագործման և վերապատրաստման գործուն համակարգի ստեղծում ու ներդրում և նրանց նյութական ու սոցիալական պայմանների բարելավումը:

Բարելավմանը ուղղված հաջորդ, մեծաթվությամբ ներդրող խումբը վերաբերվում է կրթական ծրագրերի և ուսումնական պլանների կատարելագործմանը և շրջանավարտների պատրաստվածության մակարդակի առավել մեծ չափով համապատասխանեցմանը աշխատաշուկայի պահանջներին՝ ներառելով օտար լեզուների ուսուցման բարելավումը... *«դա, ինչպես նաև ինֆորմացիոն տեխնոլոգիաների ուսուցման որակի բարձրացումը կնպաստեն շրջանավարտների միջազգային աշխատաշուկայում մրցունակության բարձրացման վրա...», «...անհրաժեշտ է խորացված օտար լեզվի ուսուցում, ինչը հնարավորություն կտա ծանոթանալ արտերկրում հրատարակվող մասնագիտական գրականությանը...»:* Մյուսների առաջարկները հիմնականում առավել ընդհանրական բնույթ են կրում», *«...կատարելագործել ուսումնական պլանները և ուսումնական ծրագրերը Բոլոնիայի գործընթացին համապատասխան... »*, *«...բարձրացնել կրթության որակը՝ ուշադրություն դարձնելով նաև ուսանողի ինքնուրույն պատրաստվածությանը...», «...լրացուցիչ դասընթացների կազմակերպում, գիտելիքների և հմտությունների գնահատման մեխանիզմների կատարելագործում... »* և այլն: Խնդրի լուծման զգալի ներուժ է պարունակում նաև ուսանողների գործնական պատրաստվածության մակարդակի բարձրացումը, սակայն նրանց առաջարկների բովանդակությունն աչքի չի ընկնում բազմազանությամբ և յուրօրինակությամբ:

Կարևորվեց ուսումնատեխնիկական ապահովում-տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ համալիր գործոնի դերը՝ *«...բարելավում, հարստացում, արդիականացում, համալրում, վերագինում, աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխանեցում...», «...կտրուկ պետք է բարձրացվի ուսուցման գործընթացում տեղեկատվական տեխնոլոգիաների կիրառումը, կարևոր նշանակություն կարող է ունենալ տարբեր ուսումնական հաստատությունների միջև on-line կապի ստեղծումը. այն կնպաստի ինչպես փորձի, այնպես էլ տեղեկատվության փոխանակումներին...»:*

Միջազգային ստանդարտներին ՀՀ մասնագիտական կրթության որակների համապատասխանության աստիճանները փորձագետների հավաքական կարծիքով լավագույն դեպքում միջինից որոշ չափով բարձր են: Որպես կանոն՝ համեմատաբար բարձր են գնահատվում պետական հաստատությունների՝ նախ և առաջ բուհերի արդյունքները: Սակայն անգամ վերջինիս ցուցանիշները տոկոսային արտահայտությամբ և որոշակի վերապահումներով նշանակում են ընդամենը համապատասխանության հետևյալ մակարդակներ՝ «տեսական գիտելիքներ»՝ 68%,

«ինֆորմացիոն տեխնոլոգիաներ»՝ 62%, «օտար լեզուներ»՝ մոտ 60%, «գործնական կարողություններ»՝ շուրջ 57%: Համեմատության համար նշենք, որ ոչ պետական ՄՄՈՒՀ-ների համար տվյալ մեծությունները կազմում են (նույն հաջորդականությամբ) ընդամենը 58%, 40%, 40% ու 43%:

5. Մասնագիտական կրթության համակարգ և արտաքին միգրացիա

Փորձագետների համալիր կարծիքը Հայաստանի մասնագիտական կրթության համակարգի գործունեության և արտաքին միգրացիոն գործընթացների միջև կապի վերաբերյալ ներկայացված է աղյուսակ 3.7-ում: Փորձագետների կարծիքով ընդհանուր 3 բալով կարելի է գնահատել Հայաստանի մասնագիտական կրթության համակարգի գործունեության և արտաքին միգրացիոն գործընթացների միջև կապը: Մասնագիտական կրթության համակարգի գործունեության ազդեցությունն արտաքին միգրացիոն գործընթացների վրա գնահատվում է մոտ 3.3 բալլ՝ հակադարձի 3.05 բալլի դիմաց:

Փորձագետների գերակշիռ մասը խոսել է ոչ այնքան փոխազդեցության, որքան դրանց պատճառների և հետևանքների մասին:

Աղյուսակ 3.7. ՀՀ մասնագիտական կրթության համակարգի և արտաքին միգրացիոն գործընթացների փոխազդեցության փորձագիտական գնահատականները (բալլ) ²²

	Բոլոր փորձագետների համալիր միջին գնահատականները	Համապատասխան կառույցները ներկայացնող փորձագետների միջին գնահատականները			
		Պետական ԲՈՒՀ	Ոչ պետական ԲՈՒՀ	ՄՄՈՒՀ	Այլ
1.	2.	3.	4.	5.	6.
Արտաքին միգրացիայի ազդեցությունը կրթահամակարգի գործունեության վրա	3,05	2,69	3,71	2,68	3,25
Կրթահամակարգի գործունեության ազդեցությունը արտաքին միգրացիայի վրա	3,30	3,15	3,79	3,24	3,06

Ուղղակիորեն և անուղղակիորեն փոխկապակցվածության դրսևորումներին անդրադարձած փորձագետները որպես այդպիսիք հիմնականում մատնանշել են հետևյալները.

«...տեղի է ունենում արտերկրից ուսանողների որոշակի՝ ոչ շատ մեծ խմբաքանակների ներհոսքը, որը սակայն զգալի ներդրում է ունենում որոշ հաստատությունների ուսանողների թվաքանակի ձևավորման գործում...»

«...որոշ թվով ուսանողներ, կիսատ թողնելով ուսուցումը՝ մեկնում են արտերկիր, ինչն այս կամ այն կերպ անդրադառնում է համակարգի գործունեության վրա...»

«... որպես կանոն՝ էմիգրացիում են առավել բարձր մակարդակ ունեցող ուսանողները, որոնք, տարբեր միջազգային ծրագրերով մեկնելով արտերկիր, հաճախ չեն վերադառնում կամ վերադառնալուց հետո արժանավայել աշխատանք չգտնելով՝ նորից էմիգրացիում են, ինչի անմիջական և միջնորդավորված հետևանքները միանշանակ բացասական են (կրթահամակարգի համար...)»

²² Ուժգին՝ 1, զգալի՝ 2, որոշակի՝ 3, թույլ՝ 4, չի ազդում՝ 5:

«... էմիգրացիոն գործընթացներում առավել հաճախակի ներառվում է պրոֆեսորադասախոսական կազմի առավել պատրաստված, բանիմաց մասը, ինչը չի կարող համարժեք անդրադարձ չունենալ կրթության որակի վրա...»:

Հետաքրքիր է, որ փորձագետների թվում եղել են նաև այնպիսիք, ովքեր, ընդունելով կրթության համակարգի գործունեության և արտաքին միգրացիոն գործընթացների փոխկապակցված լինելու փաստը, մասնավորապես արձանագրելով ուսանողների որոշակի արտահոսքի հանգամանքը, միաժամանակ հակված են կարծելու, որ *«...այդ ամենն էական բացասական անդրադարձ չի ունենում համակարգի վրա...»*: Նրանցից մեկն անգամ համոզված է, որ *«...սրանք լրացնում են մեկը մյուսին, որոշ դեպքերում անգամ փոխադարձաբար նպաստում...»*:

Ուշագրավ է նաև այն փաստը, որ, խոսելով նախ և առաջ ուսանողների արտահոսքի մասին, որոշ փորձագետներ գտնում են, որ այն մեծապես պայմանավորված է հայաստանյան կրթության ոչ բավականաչափ բարձր որակով. *«... Հայաստանում որակայալ մասնագիտական կրթություն ստանալու անփստահությունը ստիպում է շատերին մասնագիտական կրթություն ստանալու համար մեկնել արտերկիր...»*, *«...որոշ մասնագիտությունների գծով հայաստանյան բուհերը չեն կարող ապահովել համապատասխան դասախոսական կազմ և նյութատեխնիկական բազա»*:

Սակայն փորձագետների առավել մեծ մասը, անդրադառնալով ինչպես ուսանողներից, այնպես էլ պրոֆեսորադասախոսական կազմից տեղի ունեցող արտահոսքին, դրանց պատճառներից կարևորում է սոցիալական և տնտեսական գործոնները: Ընդ որում, անբավարար սոցիալ-տնտեսական պայմաններից զատ, առանձնահատուկ շեշտվում են աշխատաշուկայի իրողությունների, դրանում առկա պահանջարկի և մասնագիտական կրթության համակարգի շրջանավարտների թվաքանակի ու մասնագիտական կառուցվածքի անհամապատասխանության հանգամանքի բացասական դերակատարումը. *«...միգրացիան պայմանավորված է ոչ թե կրթության վատ լինելով, այլ սոցիալ-տնտեսական վիճակով»*, *«...գոյություն ունի ստացած կրթությանը համարժեք աշխատատեղ գտնելու խնդիր...»*, *«...աշխատաշուկայի պահանջարկն էապես շեղված է երիտասարդ մասնագետ կադրերի առաջարկից, համակարգի շրջանավարտները մասնագիտությամբ չեն կարողանում աշխատել...»*, և այլն:

Զնայած մասնագիտական կրթության փորձագետների այս հարցման մեջ ընդգրկված չէ, սակայն կրթությունը/ուսուցումը հստակ այն ոլորտն է, որը աղդեցություն ունի նպատակակետ երկրներում միգրանտների կողմից կատարվող աշխատանքի տեսակի և ստացված աշխատավարձի վրա: Որակավորումների ճանաչումը միգրացիա-կրթություն կապի մեկ այլ ոլորտ է, որը կարող է միջազգային շարժունության խոչընդոտ հանդիսանալ:

6. Միայն կրթական հաստատությունների փորձագետների հարցեր

Փորձագետների հավաքական կարծիքը միանշանակ հավաստում է, որ հաստատությունների բոլոր 3 տիպատեսակներում վերջին 5 տարիներին տեղի ունեցած դրական փոփոխությունները զգալի չեն եղել (առավելագույն բալլը՝ 2.43 միավոր, որին արժանացել է ոչ պետական բուհերի ֆինանսական դրությունում կատարված տեղաշարժը):

Դա հանգեցնում է հաստատությունների առավել նշանակալից բացասական շեղվածությանը միջազգային ստանդարտներից՝ «ֆինանսական դրության», «ինֆորմացիոն տեխնոլոգիաների հմտությունների տրամադրման» և «ուսումնատեխնիկական բազայի» առումով: «Տեսական պատրաստումը» և «պրոֆեսորադասախոսական կազմի որակավորումը» ընդհուպ մոտենում են

միջազգային ստանդարտներին «հիմնականում համապատասխանում» նշանակող 4 բալի սահմանագծին, իսկ ՄՄՈՒՀ-ների դեպքում անգամ հաղթահարում այն («առարկաների անվանացանկ և ծավալ», «պրոֆեսորադասախոսական կազմի որակավորումը»):

Այս ամենը հիմք է հանդիսանում արձանագրելու, որ պետական, առավել ևս ոչ պետական բուհերը ներկայացնող փորձագետների համեմատ ՄՄՈՒՀ-ները ներկայացնող փորձագետները ընդհանուր առմամբ պակաս ինքնաքննադատական մոտեցում են ցուցաբերում:

Աղյուսակ 3.8. Վերջին 5 տարիներին փորձագետների ներկայացրած կրթական հաստատություններում կատարված տեղաշարժերի գնահատականները (միջին քալ)²³

Առումները	Պետական ԲՈՒՀ	Ոչ պետական ԲՈՒՀ	ՄՄՈՒՀ
1.	2.	3.	4.
Ֆինանսական դրություն	1,92	2,43	2,00
Ուսումնատեխնիկական բազա	1,69	2,14	1,90
Տեսական պատրաստում	1,85	1,93	1,73
Առարկաների անվանացանկ և ծավալ	1,62	1,93	1,82
Գործնական պատրաստում	2,23	2,14	1,55
Օտար լեզուների ուսուցում	1,62	2,00	1,86
Ինֆ. տեխնոլոգիաների հմտությունների տրամադրում	1,46	2,14	1,68
Պրոֆեսորադասախոսական կազմի համալրվածություն	2,15	2,07	1,77
Պրոֆեսորադասախոսական կազմի որակավորում	1,92	2,07	1,59

Պետք է հաշվի առնվի պետական, առավել ևս ոչ պետական բուհերը ներկայացնող փորձագետների համեմատ, ՄՄՈՒՀ-ները ներկայացնող փորձագետների ընդհանուր առմամբ պակաս ինքնաքննադատական մոտեցում ունենալու հանգամանքը:

Հավատարմագրում և լիցենզավորում

«Ձեր հաստատության հավատարմագրված մասնագիտությունները» հարցին պատասխանել են միայն ոչ պետական հաստատությունները ներկայացնող փորձագետները, քանզի պետական հաստատությունների բոլոր մասնագիտությունները համարվում են հավատարմագրված: Ստացված պատասխանները, որոնք ամփոփված են աղյուսակ 3.9-ում, թույլ են տալիս արձանագրել, որ հարցման շրջանակներում ներառված ոչ պետական ՄՄՈՒՀ-ների բոլոր մասնագիտությունները և ոչ պետական բուհերի մասնագիտությունների շուրջ 85%-ը արդեն իսկ հավատարմագրված են ՀՀ ԿԳՆ կողմից, և, որ դա զգալի չափով վերջին 5 տարիների գործընթացների արդյունք է (այդ ընթացքում են հավատարմագրվել ՄՄՈՒՀ-ների 7 հավատարմագրված մասնագիտություններից 3-ը և բուհերի 45-ից 35-ը):

²³ Էական բարելավում՝ 1, որոշակի բարելավում՝ 2, մնացել է նույնը՝ 3, որոշակի վատացում՝ 4, էական վատացում՝ 5:

**Աղյուսակ 3.9. Հարցման շրջանակներում ներառված ոչ պետական հաստատությունների
հավատարմագրված մասնագիտությունները**

	ԲՈՒՀ	ՄՄՈՒՀ
1.	2.	3.
Մասնագիտությունների ընդհանուր թիվը 2007/2008 ուսումնական տարում	53	7
Դրանցից՝ հավատարմագրված	45	7
որից՝ վերջին 5 տարիների ընթացքում	35	3

Լրթօջախներ ներկայացնող փորձագետներին խնդրվել էր նաև նշել այն երկրները, որոնցում ճանաչվում են իրենց հաստատության ավարտական վկայականները: Ամենահաճախ նշված երկրներից էին՝ ԱՄՆ-ն և Ռուսաստանի Դաշնությունը, որոնց հաջորդում են Հունաստանը, Գերմանիան, Վրաստանը, Իտալիան և Իռլանդիան: Միաժամանակ ԱՄՆ-ն և Ռուսաստանը փորձագետների կողմից նշվել էին որպես երկրներ, որտեղ ավարտական վկայականները և ստացված գիտելիքը կիրառվել են (այս կամ այն կերպ օգտագործվել): Մեկից ավելին նշված երկրների ցանկում են՝ Ֆրանսիան, Գերմանիան, Ավստրիան, Ավստրալիան, Իտալիան, Հոլանդիան և Անգլիան:

Հարկ է նշել, որ անվերապահելի է միայն հայաստանյան 3 բուհերի ավարտական վկայականների՝ արտասահմանյան այս կամ այն երկրում ճանաչման հանգամանքը: Դրանք, որպես կանոն, միջպետական համագործակցության հիման վրա ստեղծված ու այդպիսով համապատասխան երկրներում փաստացի ակրեդիտացված հետևյալ հաստատություններն են՝ «Հայաստանի ամերիկյան համալսարանը», «Հայաստանի ֆրանսիական համալսարանը» և «Ռուս-հայկական (սլավոնական) համալսարանը»:

Բացի երկրների անվանումները հիշատակելուց, փորձագետները հետևյալ նշումներն են արել՝

«...շարունակել են իրենց ուսումը...»,

«...այս երկրներից հարցում է արվել դիպլոմների մասին...»,

«...ճանաչվում են ոչ պետականորեն...»,

«...կարողացել են աշխատել ըստ մասնագիտության...»,

«...հայտնի են մի քանի մասնավոր դեպքեր...»:

Առավել ուշագրավը՝ *«...ճանաչվում են ցանկացած տեղում, հակառակ փաստեր չկան...»:*

Ուսանողների միգրացիա. Իրենց հաստատությունների ուսանողների արտաքին միգրացիոն շրջանառության մասին արտահայտվել են դրանք ներկայացնող միայն 22 փորձագետներ (5-ական պետական և ոչ պետական բուհերից, 10-ը ՄՄՈԻՀ-ներից):

Խոսելով հատկանշական դեպքերի և հոսքերի ու դրանց պայմանավորվածությունների մասին՝ փորձագետները, մատնանշելով այնպիսի պատճառներ, ինչպիսիք են *«...անձնական ուսուցումը շարունակելու, մասնագիտության մեջ խորանալու նպատակամղումը...»*, *«...ամուսնությունը և այլ ընտանեկան հանգամանքներ...»* և այլն, միաժամանակ հիմնական շեշտադրումը դրել են.

արտահոսքի դեպքում՝ սոցիալ-տնտեսական պայմաններով պարտադրված ընտանեկան էմիգրացիայի (հիմնականում ՌԴ, մասամբ նաև Եվրոպա) երևույթի վրա

ներհոսքի դեպքում՝ մասնագիտական կրթության մատչելիությամբ (այդ թվում նախ և առաջ ֆինանսական) և այլ գործոններով (սոցիալ-հոգեբանական, մշակութային, որոշ փորձագետների կարծիքով նաև ուսման բարձր որակի) պայմանավորված՝ ուսանողների որոշակի խմբաքանակների իմիգրացիայի (նախ և առաջ արտերկրում բնակվող կամ աշխատող ՀՀ ներկա ու նախկին քաղաքացիների գավակների թվից, ինչպես նաև հին սփյուռքի՝ ԱՊՀ տարածքի և մերձավոր արևելյան գաղթօջախներից) վրա:

Փորձագետների առավել մեծաթիվ մասը կարծում է, որ տվյալ երևույթի շնորհիվ *«...բարձրանում է հաստատության հեղինակությունը և վարկանիշը, այդ թվում՝ միջազգային ասպարեզում...»*, *«...տեղի է ունենում միջավայրերի դրական սոցիո-մշակութային շփում...»*, *«...բարելավվում է ֆինանսական վիճակը...»*, *«...տեղի է ունենում հաստատության մասին իրազեկում...»* և այլն, այսինքն ընդհանուր առմամբ դրական գնահատական է տալիս երևույթին: Մյուս փորձագետները համոզված են, որ երևույթն այն շրջանակներում, որում ներկայումս ներփակված է, գործնականում որևէ լուրջ՝ դրական կամ բացասական, անդրադարձ, հետևանք չունի կամ գտնում են, որ հետևանքները միանշանակ բացասական են, և նշում ուսուցման վրա ծախսված պետական միջոցների կորուստները, հաստատությունների արտաբյուջետային միջոցների նվազումը:

Վերջապես, գնահատելով երևույթի հետևանքները դրանում ներառված ուսանողների համար՝ փորձագետներն արտահոսքի առումով իրենց բացարձակ մեծամասնությամբ հանգում են իրենցից մեկի արտահայտած այն մտքին, որ *«...թե՛ղ դրանք ուղեկցվում են կրթության շարունակմամբ, ապա միանշանակ դրական, սակայն թե՛ն այս կամ այն պատճառով՝ լեզվի ոչ բավարար իմացություն, ֆինանսական գործոն և այլն, տեղի է ունենում ուսուցման ընդհատում, ապա նույնքան միանշանակ բացասական...»*: Ավելորդ է ասել, որ նրանք նույնքան միահամուռ կերպով ուսանողների համար դրական են գնահատում արտերկրից իրենց հաստատություններում հայտնվելու հանգամանքը՝ որպես դրա փաստարկներ վկայակոչելով իրենց կողմից մատուցվող կրթական ծառայությունների բարձր որակը և մատչելիությունը:

Վերջին 5 տարիների ընթացքում փորձագետների ներկայացրած կրթական հաստատությունների պրոֆեսորադասախոսական կազմի արտաքին միգրացիոն (այդ թվում՝ ուսման և վերապատրաստման նպատակով իրականացվող) ակտիվությունը ցածր է եղել: Բացառությամբ պետական բուհերի, որոնցում եղել են ինչպես միգրացիոն տեղաշարժերի «մասնավոր դեպքեր» (շուրջ 2/3-ում), այնպես էլ, ճիշտ է՝ սահմանափակ մասում, *«...թե՛ ներհոսք, թե՛ արտահոսք»*, հաստատությունների մյուս երկու խմբերում արձանագրվել են միայն առաջին տիպի տեղաշարժեր (ոչ պետական բուհեր՝ 5-ից ընդամենը մեկում, ՄՄՈԻՀ-ներ՝ 4-ից մեկում):

վերջիններիս շուրջ կեսի գնահատմամբ իրենց հաստատությունների պրոֆեսորադասախոսական կազմի արտաքին միգրացիոն շարժը թե՛ մեկնումների, թե՛ ժամանումների առումներով բացառապես տարեկան բնույթ է կրում:

Մյուս կեսը, հակառակը, արձանագրում է նաև այդ շարժի այս կամ այն չափով համակարգված բնույթ կրելու հանգամանքը (*«...ռեկտորի կողմից համակարգվող գործուղումներ արտերկրներ որակավորման բարձրացման նպատակով...»*, *«մեկնումներ տարբեր ծրագրերի շրջանակում, կատարելագործման նպատակով...»* և այլն):

Փորձագետներն առանձնացնում են ըստ էության միայն երկու համալիր բնույթ ունեցող գործոններ. *«...սոցիալական, ընտանեկան հանգամանքներ...»*՝ ընդ որում, թե՛ ներհոսքի և թե՛ արտահոսքի դեպքերի առնչությամբ (նշված են արտերկրից՝ նախկինում հայաստանաբնակ և սփյուռքահայ մասնագետների ժամանման 2-3 դեպքեր) և *«...մասնագիտական անհրաժեշտություններ՝ վերապատրաստում, կատարելագործում, փորձի փոխանակում...»*՝ հիմնականում արտահոսքի առումով:

Ինչ վերաբերում է հետևանքներին, ապա փորձագետների գնահատմամբ դրանք (նախ և առաջ ժամանակավոր մեկնումների մասով) թե՛ հաստատությունների և թե՛ անձների համար հիմնականում դրական են. *«... նպաստում են մասնագետների որակավորմանը և դրանով հանդերձ՝ ուսուցման որակի բարձրացմանը»*, *«... հնարավորություն են տալիս հաղորդակցվել առաջավոր փորձին և ներառելու այն...»*: Նշենք, որ այս առումով եղել է նաև մեկ քննադատական դիտողություն այն մասին, որ *«...համապատասխան ծրագրերը մասնագիտական մոտեցմամբ կազմված չեն, բավականաչափ արդյունավետ չեն իրականացվում...»*:

3.3. ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԻ ԵՎ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴ ՇՐՋԱՆԱՎԱՐՏՆԵՐԻ ԿԱՐԾԻՔԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԿՐԹԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ՄԱՍԻՆ

Գործատուները և երիտասարդ շրջանավարտները հիմնականում համակարծիք են, որ Հայաստանի կրթական համակարգը շրջանավարտներին չի հաղորդում բարեհաջող կերպով աշխատաշուկա մտնելու համար անհրաժեշտ հմտություններ: Գործատուները և շրջանավարտները նշել են հետևյալ հիմնական խնդիրները. 1) գործնական հմտություններին ուշադրություն չդարձնելը կամ բավարար ուշադրություն չդարձնելը, որի հետևանքով աշխատաշուկա մուտք գործողները երբեմն ի վիճակի չեն առանց լրացուցիչ վերապատրաստման կատարել աշխատանքի հետ կապված անգամ տարրական գործառույթներ, 2) դասավանդման հնացած նյութերը և մեթոդները և 3) բավական ընդհանուր ուսումնական ծրագրերը, որոնք թույլ չեն տալիս ավելի նեղ մասնագիտացում ձեռք բերել:

Շրջանավարտների կողմից առավել հաճախ հնչեցվել է հետևյալ քննադատությունը. *«չափազանց շատ տեսություն, հին գրքեր, հին մեթոդներ»*: Տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտի երիտասարդ մասնագետները, օրինակ, բողոքել են այն մասին, որ ստիպված են եղել սովորել ծրագրավորման լեզուներ, որոնք արդեն վաղուց չեն օգտագործվում: Տնտեսագիտական ֆակուլտետների շրջանավարտները նշել են, որ ստիպված են եղել սովորել հին գրքերով, և գաղափար անգամ չեն ունեցել միջազգային շուկայի ընթացիկ միտումների մասին: Նրանք նաև պնդել են, թե իրենք սովորել են *«մի փոքր ֆինանսներ, մի փոքր մարքեթինգ, մի փոքր*

կառավարում և այդ պատճառով չեն դարձել որևէ բանի լավ մասնագետ»: Շինարարության մասնագետներից շատերը նշել են, որ իրենց համար գրեթե անհնար է որևէ մասնագիտական գործունեություն իրականացնել, եթե գործատուն աշխատանքի ընդունելուց հետո չի կազմակերպում վերապատրաստումներ:

Բոլոր թերություններով հանդերձ, սակայն, ֆոկուսային խմբերի մասնակից շրջանավարտների մեծ մասը հաստատել է այն հանգամանքը, որ կրթական համակարգն ի վիճակի է եղել իրենց հաղորդել անհրաժեշտ տեսական գիտելիքներ, որոնք իրենց օգնել են աշխատանքի ընթացքում կատարելագործել գործնական հմտությունները:

ԳԼՈՒԽ 4. ՄԻԳՐԱՆՏՆԵՐԻՑ ՆԵՐԴՐՈՒՄՆԵՐ ԵՎ ԽՆԱՅՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ՆԵՐԳՐԱՎԵԼՈՒ ԵՎ ՆՐԱՆՑ ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՆ ՈՒ ՏԵԽՆՈԼՈԳԻԱՆԵՐԸ ՓՈԽԱՆՑԵԼՈՒ՝ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՌԿԱ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՈՐԱԿԱՎՈՐՎԱԾ ՄԻԳՐԱՆՏՆԵՐԻ ՎԵՐԱԴԱՐՁԻ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԾԱԳՄԱՆ ՈՐՈՇ ԵՐԿՐՆԵՐՈՒՄ ԻՐԱԿԱՆԱՑՎՈՂ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆ

Այս գլխի նպատակն է պատասխանել այն հարցին, թե ինչ պետական քաղաքականություն է տարվում Հայաստանում՝ հմուտ աշխատուժը պահպանելու և արտերկրից հմուտ աշխատուժի հմտություններն ու տեխնոլոգիաները ներգրավելու կամ այդ աշխատուժի հետդարձն ապահովելու համար: Ավելին, հաշվառվում են միգրացիայի և զարգացման ոլորտում սփյուռքի կողմից իրականացվող հիմնական ծրագրերը և ներկայացվում է իրավիճակը՝ ծագման երկու այլ պետությունների (Հնդկաստան և Ֆիլիպիններ) համեմատ:

Առաջին հարցին պատասխանելու նպատակով ԱՍՏ-ի հետազոտությունների թիմը գրասենյակային պայմաններում հետազոտել է 1) հմուտ աշխատուժի պահպանման և ներգրավման քաղաքականության փաստաթղթերը և օրենսդրությունը, 2) միգրացիայի և աշխատանքի օրենսդրության վերլուծությունները: Բացի այդ՝ անցկացվել են կիսաստանդարտացված հարցազրույցներ աշխատանքային միգրացիայով զբաղվող հիմնական պետական մարմինների (տարածքային կառավարման նախարարություն, միգրացիոն գործակալություն, աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն, զբաղվածության պետական ծառայություն, արտաքին գործերի նախարարություն) առանցքային ներկայացուցիչների, սոցիալական գործընկերների (արհմիությունների կոնֆեդերացիա, գործատուների միություն), քաղաքացիական հասարակության և աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների ներկայացուցիչների հետ: Բացի այդ՝ թիմը հմուտ աշխատուժի պահպանման և ներգրավման առանձնահատկությունների վերաբերյալ տեղեկություններ է խնդրել հայկական սփյուռքի որոշ կազմակերպություններից:

Գրասենյակային հետազոտությունների արդյունքում չեն բացահայտվել հմուտ աշխատուժի միգրացիային վերաբերող որևէ փաստաթղթեր: Այս արդյունքը հետազայում հաստատվել է բոլոր հարցազրույցների շրջանակում: Պետական մարմիններ ներկայացնող հարցվողներից շատերը չեն կարողացել նշել, թե ինչ պատճառով է Հայաստանին անհրաժեշտ պահպանել կամ ներգրավել աշխատանքային հմուտ միգրանտների: Այնուհանդերձ, կա վերադարձողների ներգրավման ինչ-որ քաղաքականություն, որը, ըստ երևույթին, սահմանափակվում է հիմնականում միայն տեղեկությունների տրամադրմամբ:²⁴ Այսպիսով,

²⁴ Տարածքային կառավարման նախարարության միգրացիոն գործակալություն. “Մենք այլ քաղաքականություն ունենք (ոչ հմուտ աշխատանքային միգրանտների համար) նրանց համար, ովքեր

ԱՍՏ-ի հետազոտությունների թիմը եզրակացրել է, որ 2008 թ. ապրիլի դրությամբ չի եղել հմուտ աշխատուժի պահպանման և արտերկրից հմուտ աշխատուժի հետդարձի ապահովման որոշակի պետական քաղաքականություն:

4.1. ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՄԻԳՐԱՑԻԱՅԻ ԲՆԱԳԱՎԱՌՈՒՄ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԴԵՐԱԿԱՏԱՐՆԵՐԸ

Հայաստանում միջազգային միգրացիայի խնդիրների վերաբերյալ քաղաքականության և վարչարարության որոշումների կայացմանը մասնակցող կամ իրենց լիազորությունների շրջանակում այդ խնդիրների համար պատասխանատու հիմնական գերատեսչություններն են.

- ❖ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն (ԱՍՀՆ) (աշխատանքի և զբաղվածության վարչություն). աշխատանքային միգրացիա.²⁵
- ❖ Տարածքային կառավարման նախարարություն (ՏԿՆ). միգրացիայի կառավարման քաղաքականության մշակում և դրա իրագործման համակարգում, աշխատանքային միգրացիայի պետական քաղաքականության մշակում և աշխատանքային միգրացիայի կազմակերպում.²⁶
- ❖ Միգրացիոն գործակալություն (Կառավարության 2005 թ. մայիսի 19-ի թիվ 633-Ն որոշման համաձայն՝ ներկայումս մտնում է տարածքային կառավարման նախարարության (ՏԿՆ) կառուցվածքի մեջ). միգրացիայի կառավարման և փախստականների խնդիրների լուծման նպատակ հետապնդող ծրագրերի մշակում և իրագործում:²⁷

Միգրացիոն քաղաքականության իրագործման պարտականություններ (իրենց մասով) են դրվել նաև հետևյալ մարմինների վրա. արտաքին գործերի նախարարություն (իրավաբանական վարչություն, հյուպատոսական վարչություն, միգրացիայի բաժին, որոնք պատասխանատու են վիզաների և անձնագրերի տրամադրման, արտերկրում գտնվող հայերի հետ հարաբերությունների համար), սահմանապահ ծառայություն (մտնում է ազգային անվտանգության ծառայության մեջ, հաշվետու է վարչապետին և պատասխանատու է սահմանների կառավարման և հսկողության համար), Վիզաների և անձնագրերի բաժին

ցանկանում են վերադառնալ: Մենք աջակցում ենք հայերի վերադարձին հայրենիք՝ տեղեկատվական օժանդակություն ցուցաբերելով ցանկացած թեմայով”:

²⁵ ՀՀ պաշտոնական տեղեկագիր 11.12.02/54 (229), հոդված 1282, Կառավարության 2002 թ. նոյեմբերի 14-ի թիվ 1823-Ն որոշում, հավելված 1, որի 8-րդ կետը փոփոխվել է 2006 թ. մարտի 9-ի թիվ 301-Ն որոշմամբ:

²⁶ ՀՀ պաշտոնական տեղեկագիր 17.06.05./38(410), հոդված 712: Կառավարության 2005 թ. մայիսի 19-ի թիվ 633 որոշում. Տարածքային կառավարման նախարարության կանոնադրության 7-րդ կետ:

²⁷ Նույն տեղը, Կառավարության 2005 թ. մայիսի 19-ի թիվ 633 որոշում, հավելված 2, կետ 2. տարածքային կառավարման նախարարության աշխատակազմի առանձնացված ստորաբաժանումներ, ինչպես նաև հավելված 3. ՀՀ տարածքային կառավարման նախարարության միգրացիոն գործակալության կանոնադրություն, մաս III՝ Գործակալության գործառնությունները:

(“ОВИР”),²⁸ որը մտնում է Ոստիկանության համակարգի մեջ, հաշվետու է վարչապետին և պատասխանատու է անկանոն միգրացիայի, սահմաններում վիզայի տրամադրման, երկրի տարածքում գտնվող օտարերկրացիների գրանցման, ինչպես նաև ՀՀ քաղաքացիներին ելքի թույլտվություն տալու հարցերով, և Նախագահի աշխատակազմ (գրադվում է քաղաքացիություն շնորհելու հարցերով):

Հիմնական դերակատարների հետ հարցազրույցներից պարզ դարձավ, որ Հայաստանի միգրացիոն քաղաքականությունը շարունակում է որոշ չափով ուղղորդվել Կառավարության կողմից 2004 թ. հունիսին ընդունված հայեցակարգային փաստաթղթով, որը կոչվում է *«Բնակչության միգրացիայի պետական կարգավորման հայեցակարգը Հայաստանի Հանրապետությունում»*:²⁹ Հայեցակարգում նշվում է, որ պետական քաղաքականության նպատակներից են «աշխատանքային էմիգրացիայի երևույթի օրենսդրական կանոնակարգումը և պետական նպատակային վերահսկումը», «աշխատանքային էմիգրանտների իրավունքների և օրինական շահերի պետական պաշտպանության իրականացումը», «քաղաքակիրթ ինտեգրացումը միջազգային աշխատաշուկային», «ռեէմիգրացիոն գործընթացների համաչափ, վերահսկելի զարգացման ապահովումը», «էմիգրացիոն ալիքի ծավալների սահմանափակման և էմիգրացիոն հոսքերի կառուցվածքում մշտապես մեկնողների կրճատմանն ուղղված նպատակային ծրագրերի մշակում և կենսագործում»: Հայեցակարգում նշվում են միգրացիայի կարգավորման վեց հիմնական ոլորտներ, ընդ որում, հետաքրքիր է այն, որ դրանց ցանկը չի ներառում աշխատանքային միգրացիան:³⁰

²⁸ “ОВИР”-ը ռուսերեն հապավում է, որը բացվում է որպես “Отдел виз и регистрации”, այսինքն՝ “Վիզաների և գրանցումների բաժին”:

²⁹ Հայեցակարգը մշակվել է ՀՀ կառավարությանն առընթեր միգրացիայի և փախստականների վարչության կողմից: Այդ վարչությունն անկախ կառավարական գերատեսչություն էր, որը 2005 թ. մայիսին վերակազմակերպվեց տարածքային կառավարման նախարարության միգրացիոն գործակալության: Հայեցակարգը բաղկացած է երեք բաժիններից. 1) «Հայաստանի Հանրապետության պետական միգրացիոն քաղաքականության հիմնադրույթները», որում շարադրված են պետական միգրացիոն քաղաքականության սկզբունքները, գերակա խնդիրները և դրանց լուծման հիմնական մեխանիզմները և ուղղությունները, 2) «Միգրացիայի պետական կարգավորման օրենսդրական ապահովումը», որում նախանշվում են այն փոփոխությունները, որոնք անհրաժեշտ է կատարել միգրացիոն հոսքերը կարգավորող իրավաօրենսդրական դաշտի մեջ, և 3) «Միգրացիայի պետական կարգավորման վարչական համակարգը», որում թվարկված են միգրացիայի հարցերով զբաղվող պետական հաստատությունները, դրանց կողմից իրականացվող գործառնությունները, ինչպես նաև համակարգում և համագործակցությունը դրանց միջև:

³⁰ Վեց հիմնական ոլորտներն են. 1. ՀՀ մուտք գործելու մտադրություն ունեցող անձանց հետ տարվող աշխատանքներ արտասահմանում (իմիգրանտներ, ռեէմիգրանտներ և հայրենադարձներ), 2. հսկողություն մուտքի անցակետերում, 3. հսկողություն երկրի ներսում, 4. փախստականների, հարկադիր միգրանտների այլ կատեգորիաների, ինչպես նաև ներքին միգրանտների տեղավորման և օժանդակության աշխատանքներ, 5. ՀՀ քաղաքացիության հետ կապված գործառնություններ, 6. ելքի վերահսկում և հյուպատոսական ծառայություններ (ներառում է անձնագրի տրման, ելքի թույլտվության գործառնությունները, արտագնա աշխատանքային գործունեության կարգավորման, առանձին դեպքերում՝ օտարերկրացիների վտարման հետ կապված հարցերը, ինչպես նաև հյուպատոսական ծառայությունների մատուցումն արտերկրում գտնվող ՀՀ քաղաքացիներին):

Միգրացիայի և փախստականների վարչությունը, Հայեցակարգի համաձայն, լիազորվել էր՝ մշակելու հայեցակարգի դրույթների իրագործման գործողությունների ծրագիր: Այնուհանդերձ, Կառավարության 2005 թ. մայիսի որոշմամբ Միգրացիայի և փախստականների վարչությունը դադարեց գոյություն ունենալ որպես անկախ կառավարական գերատեսչություն, և դրա աշխատակազմը տեղափոխվեց ՏԿՆ միգրացիոն գործակալություն: Այդ փոփոխություններից հետո, ըստ երևույթին, չկա միգրացիոն քաղաքականությունների արդյունավետ համակարգման լիազորություններ կամ կարողություններ ունեցող միասնական մարմին կամ մեխանիզմ: Համապատասխան պարտականությունները շարունակում են բաժանված մնալ մի շարք տարբեր դերակատարների միջև:

Տարածքային կառավարման նախարարության կանոնադրության մեջ նշվում է, որ միգրացիայի, աշխատանքային միգրացիայի, փախստականների և վերադարձողների խնդիրներով ՀՀ քաղաքականությունն իրականացնելու լիազորված մարմինը տարածքային կառավարման նախարարությունն է:³¹ ՏԿՆ-ի միգրացիոն գործակալությունն իր կանոնադրության համաձայն պատասխանատու է ՀՀ-ից արտագաղթած բնակչության ռեէմիգրացիայի (հետդարձի) կառավարական ծրագրերի մշակման և իրագործման համար: Միաժամանակ, ՏԿՆ-ում չկա Միգրացիայի քաղաքականության վարչություն կամ քաղաքականություն մշակող նման այլ մարմին, որի հետևանքով պարզ չէ, թե ՏԿՆ-ում որ վարչությունը կամ որ մարմինն է պատասխանատու պետական քաղաքականության մշակման և իրագործման համար:

Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կանոնադրության համաձայն՝ նախարարությունը պետք է մշակի և իրագործի աշխատանքի պետական կանոնակարգումը, մշակի և իրագործի բնակչության զբաղվածության քաղաքականություն, ինչպես նաև մշակի աշխատուժի ներքին և արտաքին հոսքերի վերաբերյալ համապատասխան քաղաքականություն: Բացի այդ՝ «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքով նույնպես ամրագրվում է արտերկրում աշխատանքի հարցերը կանոնակարգելու՝ ԱՍՀՆ-ի պատասխանատվությունը:³²

Նշելով համընկնող պարտականությունները՝ 2004-2007 թթ. ընկած ժամանակահատվածի միգրացիոն օրենսդրության՝ ԵԱՀԿ-ի գնահատման արդյունքում եզրակացվել է, որ *«Գործնականում պարզ չէ, թե որն է տարբեր մարմինների պարտականությունների միջև էական բաժանումը: Հաճախ տարբեր մարմիններ պնդում են, որ իրենք են պատասխանատու այս կամ*

³¹ Կառավարության 2005 թ. մայիսի 19-ի թիվ 633 որոշում, հավելված՝ Տարածքային կառավարման նախարարության կանոնադրություն, 7-րդ կետ:

³² «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենք, հոդվածներ 14 և 15, 2-րդ մաս:

այն միգրացիոն խնդիրների համար, ինչը կարող է հանգեցնել բյուրոկրատական քաշքշուկների և անարդյունավետության».³³

Կարևոր է այն հանգամանքը, որ բոլոր հարցվողները, այդ թվում՝ ԱՍՀՆ և ՏԿՆ (ՄԳ) ներկայացուցիչները, հաստատել են, որ տարբեր պետական մարմինների միջև պարտականությունների հստակ բաժանում չկա, և համաձայնվել, որ ներկա իրավիճակը գոհացուցիչ չէ:

Բացի այդ՝ ՏԿՆ ներկայացուցիչները հստակորեն նշել են, որ միգրացիայի համապարփակ քաղաքականության մշակումը բարդ և համալիր գործընթաց է: *«Հայաստանի Հանրապետության միգրացիոն քաղաքականությունը պետք է համատեղ մշակվի մի քանի նախարարությունների կողմից: Չնայած որ այդ պարտավորությունը դրված է ՏԿՆ վրա, և վերջինս պետք է մշակի միգրացիոն միասնական քաղաքականություն, այն բավական բարդ խնդրի է հանդիպում, քանի որ միգրացիայի ոլորտում գործող այլ նախարարությունները մշակում են իրենց սեփական քաղաքականությունները: Նրանք դրական չեն ընդունում, երբ այլ մարմիններ, ինչպիսին ՏԿՆ է, քաղաքականության որոշակի ուղղություններ են առաջարկում իրենց գործունեության ոլորտներում: Շատ պետություններում առկա են նմանատիպ խնդիրներ, քանի որ միգրացիոն գործընթացներին մասնակից են բազմաթիվ սուբյեկտներ»:*

ՏԿՆ (ՄԳ) ներկայացուցիչները կարծում են, որ *«լավագույն տարբերակն այն է, երբ միգրացիոն խնդիրները համակարգող մարմինը գտնվում է ՏԿՆ կազմում, քանի որ մեր նախարարությունն անում է այն, ինչի պատասխանատուն այլ պետություններում միգրացիոն քաղաքականության մշակման առումով ներքին գործերի նախարարությունն է»:*

Աշխատանքային միգրացիայի ոլորտում միասնական պետական քաղաքականության բացակայության մասին նշեցին նաև այլ հասարակական կազմակերպություններ (Արհմիությունների կոնֆեդերացիայի և գործատուների միության ներկայացուցիչներ):

Այս լույսի ներքո, պետական իշխանությունները դեռ չեն մշակել հմուտ միգրանտների պահպանման և հետդարձի որոշակի հայեցակարգ: Չնայած որ միգրացիոն քաղաքականության 2004 թ. հայեցակարգի որոշ դրույթներ կարող են տպավորություն թողնել, թե պետությունը մտահոգված է այս խնդրով, ընդհանրապես աշխատանքային միգրացիայի և, մասնավորապես, հմուտ միգրանտների պահպանման և հետդարձի ձևավորված քաղաքականության փաստացի բացակայությունը վկայում է այն մասին, որ դրանք բավականաչափ գերակա խնդիրներ չեն, որպեսզի դրանց հետ կապված քաղաքականության մշակման և իրագործման համար անհրաժեշտ ռեսուրսներ հատկացվեն: Ինչպես ասաց ՏԿՆ ներկայացուցիչը. *«գոյություն չունի հմուտ աշխատանքային միգրանտների պահպանման քաղաքականություն: Նման քաղաքականություն ունենալու համար մեզ անհրաժեշտ է նախնառաջ ունենալ սոցիալ-տնտեսական և բարոյահոգեբանական պայմանների կանխարգելման քաղաքականություն. մեզ*

³³ «Հայաստանի Հանրապետությունում միգրացիոն օրենսդրության գնահատում», ԵԱՀԿ, 2007 թ.:

Անգլերեն տարբերակն առկա է հետևյալ հասցեով. http://www.osce.org/documents/oy/2007/07/25415_en.pdf, նյութն օգտագործվել է 2008 թ. մայիսի 15-ին, էջ 17:

անհրաժեշտ է ավելացնել աշխատատեղերը և էապես բարձրացնել վճարվող աշխատավարձերը: Դա հասարակական խնդիր է: Հմուտ միգրանտների ներգրավելն ավելի նեղ բնույթի խնդիր է: Կարող է լինել նաև ներգրավման քաղաքականություն, ինչպիսին մենք չունենք»:

Իսկապես, հմուտ միգրանտների պահպանման և հետդարձի հասցեական, խիստ մասնագիտացած քաղաքականությունը աշխատանքային միգրացիայի և զբաղվածության միասնական քաղաքականության տրամաբանական շարունակությունը կլինեք: Այնուհանդերձ, հաշվի առնելով աշխատանքային միգրացիայի քաղաքականության մշակման և իրագործման հարցերում միասնական մոտեցումների բացակայությունը, թվում է, որ չկա քաղաքականության ընդհանուր հիմք, որի վրա կկառուցվեր հմուտ միգրանտների պահպանման և հետդարձի մասնագիտացած քաղաքականությունը:

4.2. ՀԱՅԿԱԿԱՆ ՍՓՅՈՒՌՔԸ ՄԻԳՐԱՑԻԱՅԻ և ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ՀԱՄԱՏԵՔՍՈՒՄ

Հայկական սփյուռքը և վերջինիս կազմակերպությունները կարևոր գործոն են համարվում Հայաստանի զարգացման և միգրացիայի միտումներում:³⁴ Սփյուռքի նախարարություն ստեղծելու մասին 2008 թ. սկզբին կայացված որոշումից հետո 2008 թ. հունիսի 27-ին սփյուռքի առաջին նախարարի նշանակումը վկայում է այն մասին, թե որքան է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը կարևորում սփյուռքի հետ իր հարաբերությունները: Նախկինում սփյուռքի հետ Հայաստանի Հանրապետության հարաբերությունները համակարգվում էին արտաքին գործերի նախարարության համապատասխան վարչության կողմից: Ե՛վ հայկական սփյուռքը, և՛ Հայաստանի Հանրապետության պետական իշխանությունները գիտակցում են, որ սփյուռքի և Հայաստանի հայության միջև շփումները կարող են հզոր գործիք լինել հասարակական վերափոխման համար՝ դրականորեն ազդելով Հայաստանի զարգացման գործընթացի վրա:

4.2.1. Սփյուռքը ընդունող պետություններում և Հայաստանի շահերի առաջխաղացումը

Հայկական սփյուռքի կազմակերպություններն ակտիվորեն աշխատում են արտերկրում հայկական սփյուռքի հետ՝ բնակության համապատասխան պետություններում նրանց օգնելով տարբեր հարցերի կապակցությամբ, ներառյալ կրթական և մշակութային ծրագրեր, որոնց հիմնական նպատակը հայկական ազգային ինքնության և ավանդույթների պահպանումն է: Ինչպես և նախկինում, սփյուռքի գործունեության կարևոր ուղղություններից է Հայաստանում և Լեռնային Ղարաբաղում իրականացվող տարբեր ծրագրերի համար դրամահավաքների կազմակերպումը: Ինչպես ասաց հայկական սփյուռքի կազմակերպություններից մեկի ներկայացուցիչը, հայկական սփյուռքի բոլոր կազմակերպություններն ունեն մեկ ընդհանուր

³⁴ Aleksandr V. Gevorkyan & David A. Grigorian: Armenia and Its Diaspora: Is there a scope for a stronger link? *The Armenian Forum*, 2003, Vol 3, No. 2, pp 1–35.

նպատակ և իրականացնում են այնպիսի աշխատանքներ, որոնք օգտակար են Հայաստանի ժողովրդի և հայկական սփյուռքի համար. «դա կարող է լինել մշակույթի կամ սպորտի ակումբներ ստեղծելու, սփյուռքի դպրոցներին օգնելու, քաղաքական և եկեղեցական օժանդակության, երիտասարդական կազմակերպությունների հզորացման, սոցիալական միջոցառումների, ֆուտբոլի և տարբեր այլ դրսևորումներով, սակայն ընդհանուր նպատակը, վերջին հաշվով, հզոր հայ ազգ ունենալն է»։ Բազմաթիվ սփյուռքահայեր ակտիվորեն մասնակցում են Հայաստանի տնտեսական, քաղաքական և սոցիալական կյանքին, և հայկական մեծ սփյուռքի ներկայությունը ազդում է Հայաստանից միգրացիայի միտումների վրա:

Հայկական սփյուռքի գործունեության կարևոր ուղղություններից է սփյուռքի բնակության պետությունների կառավարությունների լոբբինգը՝ ի շահ հայության: Այս առումով, ԱՄՆ-ում գտնվող կազմակերպություններն առանձնակի կարևորություն ունեն՝ որոշակիորեն ստվերելով Ֆրանսիայում կամ Ռուսաստանում հայկական սփյուռքի լոբբիստական գործունեությունը: Սփյուռքի կարևորագույն լոբբիստական կազմակերպությունն Ամերիկայի հայկական հանրագումարն է (ԱՀՀ): 1972 թվականին հիմնադրված այս կազմակերպության նպատակն է ներկայացնել ամերիկահայերի՝ որպես ԱՄՆ-ի քաղաքացիների շահերը: Այսօր ԱՀՀ-ն լոբբինգ է իրականացնում երեք հիմնական հարցերով. առաջին՝ այն լոբբինգ է ծավալում Հայաստանին ԱՄՆ-ի կողմից ցուցաբերվող աջակցության ծավալներն ավելացնելու ուղղությամբ: *«ԱՄՆ-ի Միջազգային զարգացման գործակալության կողմից իրականացվող բոլոր ծրագրերը ֆինանսավորվում են հայկական լոբբիի աշխատանքի շնորհիվ»*, - ասաց ԱՀՀ-ի ներկայացուցիչը: ԱՀՀ-ն նշում է, որ գնալով ավելի է դժվարանում աջակցության նման բարձր մակարդակի պահպանության օգտին լոբբինգ իրականացնելը (1990-ականներին Հայաստանն ԱՄՆ-ից ստացվող աջակցության՝ մեկ շնչին բաժին ընկնող ծավալի առումով զբաղեցնում էր երկրորդ հորիզոնականը), և որ հատկացվող գումարները տարեցտարի նվազում են՝ ի արտացոլում ԱՄՆ-ի քաղաքականության մեջ տեղի ունեցող փոփոխությունների: Երկրորդ՝ ԱՀՀ-ն լոբբինգ է իրականացնում Լեռնային Ղարաբաղին ԱՄՆ-ի աջակցության օգտին: Եվ երրորդ՝ ԱՀՀ-ն լոբբինգ է իրականացնում Ադրբեջանին ԱՄՆ-ի կողմից ցուցաբերվող ռազմական աջակցության դեմ:

4.2.2. Սփյուռքի աշխատանքը Հայաստանում

Հայկական սփյուռքի ծրագրերի շրջանակը շատ լայն է՝ մշակույթից մինչև տնտեսական զարգացում և ենթակառուցվածքի խոշոր ծրագրեր, որոնց գումարային արժեքը հավասար է Հայաստանի ՀՆԱ-ի մի քանի տոկոսին:

Ներկայում հայկական սփյուռքի կազմակերպությունների կողմից ֆինանսավորվող կամ իրականացվող աշխատանքների շրջանակը ներառում է խոցելի խմբերին ցուցաբերվող օժանդակությունից մինչև կրթության և առողջապահության ենթակառուցվածքի ստեղծում, բնապահպանական խնդիրների լուծում³⁵ և կապի ենթակառուցվածքի խոշոր ծրագրեր:

³⁵ Տե՛ս, օրինակ, Ամերիկայի հայկական համագումարի «Հայաստան ծառատունկ ծրագիրը» («Armenia Tree Project»), որը գործում է 1993 թվականից:

Հայաստանում հայկական սփյուռքի կազմակերպությունների կողմից ֆինանսավորվող կամ իրականացվող աշխատանքների բնույթը 1990-ականներից ի վեր փոխվել է: Սկզբում հայկական սփյուռքի ծրագրերը ներառում էին հիմնականում արտակարգ իրավիճակի կապակցությամբ ցուցաբերվող աջակցություն: Հայաստանը սկսել էր այդ աջակցությունը ստանալ 1988 թվականին՝ Գյումրիում և Շիրակում տեղի ունեցած կործանարար երկրաշարժից հետո: Աջակցությունը ներառում էր հիմնականում սնունդ, հագուստ, դեղամիջոցներ և բուժաբարձավորումներ: « *Երբ տեղի ունեցավ երկրաշարժը, դեռ կար Խորհրդային Հայաստանը: Համայն աշխարհի հայերը համախմբվեցին՝ աջակցություն ցուցաբերելու համար. Ամերիկայում աշխատում էինք ԱՄՆ-ի կառավարության, Խորհրդային Հայաստանի կառավարության և Մոսկվայի հետ, որպեսզի իրականացվեր և թույլատրվեր սարքավորումների, ապրանքների, հագուստի, դեղամիջոցների և բժշկական սարքավորումների, ինչպես նաև այլ անհրաժեշտ միջոցների առաքումը Հայաստան»*,- վերհիշում էր ԱՀՀ-ի ներկայացուցիչը: Սփյուռքի օժանդակությունը հետագայում սկսեց ցուցաբերվել նաև Լեռնային Ղարաբաղի հակամարտության հետևանքով տուժած խոցելի խմբերին. այդ հակամարտության շրջանակներում բազմաթիվ հայեր տեղահանվել էին Ադրբեջանից: Այն ժամանակ, օրինակ, Հայ օգնության միությունը (ՀՕՄ) սնունդ էր բաժանում երկրաշարժի գոտու դպրոցներին և հիվանդանոցներին, սնունդ և հագուստ էր առաքում ղարաբաղյան պատերազմում զոհվածների ընտանիքներին: Բացի այդ՝ ՀՕՄ-ը երկրաշարժի գոտու և Ղարաբաղի բնակչությանը տրամադրում էր կերոսինային վառարաններ և շարժական գեներատորներ: ՀՕՄ-ը նաև օժանդակում էր բանակին՝ 1993-1995 թթ. տրամադրելով սնունդ և հագուստ:

Հայաստանում և արտերկրում գործող կազմակերպությունների կողմից 1990-ականներին իրականացվող ծրագրերը հիմնականում ուղղված էին հրատապ (արտակարգ իրավիճակում) աջակցության և ենթակառուցվածքների վերականգնման աջակցության ցուցաբերմանը, 1990-ականների երկրորդ կեսին սփյուռքի կազմակերպություններից շատերը սկսեցին ավելի շատ իրականացնել զարգացման և կարողությունների հզորացման նպատակ հետապնդող ծրագրեր: 1990-ականներին ՀՕՄ-ը սկսեց իրականացնել ավելի մեծ թվով զարգացման ծրագրեր, այդ թվում՝ երկրաշարժի գոտու ենթակառուցվածքի (դպրոցներ, հիվանդանոցներ, նախակրթարաններ) վերականգնում: ՀՕՄ-ն առ այսօր շարունակում է իրականացնել հատուկ խնամքի կենտրոններում և գիշերօթիկ դպրոցներում գտնվող երեխաների պարենային օժանդակության ծրագրեր: Ֆրանս-հայկական զարգացման հիմնադրամը (\$ՀԶՀ), որի նպատակն է օժանդակել Հայաստանի կայուն զարգացմանը հիմնականում սոցիալական ոլորտում, այսօր այլևս մարդասիրական օգնություն չի ցուցաբերում, սակայն աշխատում է լսողության խանգարումներ ունեցող անձանց հետ, հաշմանդամության այլ տեսակներ ունեցող մարդկանց համար մշակում ծրագրեր և համագործակցում տեղական հասարակական կազմակերպությունների հետ: Սփյուռքն աշխատում է նաև հանրային հատվածի և քաղաքացիական հասարակության հետ՝ նպաստելով նրանց կարողությունների հզորացմանը: Այս գործընթացը մեկնարկել էր դեռ 1990-ականների սկզբին, երբ Հայաստանում ստեղծվեցին քաղաքացիական հասարակության առաջին կազմակերպությունները: Այսպես, օրինակ, ԱՀՀ-ն ստեղծել էր ՀԿ-ների ուսուցման և ռեսուրսների կենտրոն, որպեսզի ՀԿ-ները սովորեն աշխատել դոնորների հետ:

Հայաստանում գործում են սփյուռքահայերի կարճաժամկետ ստաժավորման օժանդակության ծրագրեր (Հայկական ընդհանուր բարեգործական միություն և Ամերիկայի հայկական համագումար): Բացի այդ՝ Ֆրանս-հայկական զարգացման հիմնադրամը, համագործակցելով Ֆրանսիայում իր գործընկեր կազմակերպության՝ “AAAS”-ի հետ, 2005 թվականից սկսած՝ իրականացնում է ծրագիր, որի նպատակն է օժանդակել Հայաստանից մեկնած և ներկայումս Ֆրանսիայում բնակվող ոչ օրինական միգրանտների հետդարձին:³⁶ ՖՀԶՀ-ն և “AAAS”-ն աշխատում են Ֆրանսիայում օտարերկրացիների ընդունելության և միգրացիայի ազգային գործակալության հետ: Այս ծրագրի շրջանակներում “AAAS”-ը և ՖՀԶՀ-ն Ֆրանսիայում հանդիպում են վերադառնալու ցանկություն ունեցող միգրանտների հետ և վերջիններիս համար իրականացնում տեղեկատվական կողմնորոշում և վերապատրաստում, որը նրանց կօգնի Հայաստան վերադառնալուց հետո ինտեգրվել տեղական աշխատաշուկային և հասարակությանը: Հայաստանում ՖՀԶՀ-ն շարունակում է օժանդակել վերադարձողների ինտեգրմանը՝ հոգալով նրանց կարիքները: Նրանց մի մասին աջակցություն է ցուցաբերվում աշխատանք գտնելու հարցում, մյուսներին՝ օժանդակություն ձեռնարկատիրական գործունեություն սկսելու համար (նրանց տրամադրվում են անհրաժեշտ սարքավորումներ, նյութեր և խորհուրդներ):

Սփյուռքի հաջորդ կարևոր կազմակերպությունը՝ Լինսի հիմնադրամը, որը ստեղծել է ամերիկահայ բարերար Քլեյբ Բրեքոյանը, հասցեական տնտեսական, ինչպես նաև մարդասիրական և մշակութային զարգացման աջակցություն է ցուցաբերում Հայաստանին: Այն դրամաշնորհներ է տրամադրում կապիտալ ծախսերի կատարման, այդ թվում՝ Երևանում բարեկարգման ծրագրեր իրականացնելու համար, ներառյալ պատմական և մշակութային մի շարք հաստատությունների վերականգնումը, Հայաստանում ճանապարհային ցանցի նախագծումը և շինարարությունը, երկրաշարժի գոտում բնակարանային ֆոնդի վերակառուցումը:

Բացի այդ՝ հայկական սփյուռքն աջակցում է արտերկրում գտնվող հայերին աշխատանք գտնելու հարցում: Այս հանգամանքը նշվել է հատկապես Ռուսաստանի հայերի միության կողմից (հենց Ռուսաստանում է հայկական սփյուռքի խոշորագույն համայնքը՝ մոտ երկու միլիոն հայերով): Միության՝ աշխատանքի տեղավորման ծառայությունն ընդհանուր առմամբ գործում է որպես աշխատանքի տեղավորման սովորական գործակալություն՝ օժանդակելով միության անդամներին աշխատանք գտնելու հարցում:

Հետաքրքիր է այն, որ «հայրենի քաղաքների» միությունների ինստիտուտը, որը բնորոշ է մեքսիկական սփյուռքին, գրեթե գոյություն չունի հայկական սփյուռքում: Դրա պատճառը, ամենայն հավանականությամբ, այն է, որ սփյուռքի հայերը հաճախ անձնական կամ ծագումնային որևէ կապ չունեն այսօրվա Հայաստանի կոնկրետ բնակավայրերի հետ:³⁷ Կան

³⁶ Ծրագիրը, որը կոչվում է “Return to Source”, համաֆինանսավորվում է Փախստականների եվրոպական հիմնադրամի (“European Refugee Fund”) կողմից:

³⁷ Ընդհանուր առմամբ, հայերը տարբերակում են այսպես կոչված «հին» սփյուռք և «նոր» սփյուռք: Այսօրվա դրությամբ «հին» սփյուռք են համարվում բոլոր այն հայերը, ովքեր մեկնել են Հայաստանից նախքան Խորհրդային Միության փլուզումը, իսկ «նոր» սփյուռք են համարվում այն հայերը, ովքեր

եզակի դեպքեր, երբ հարուստ գործարարները ներդրումներ են կատարում իրենց հետ կապված կոնկրետ գյուղերում կամ թաղամասերում. օրինակ՝ Ռուսաստանի հայերի միության նախագահ Արա Աբրահամյանը եկեղեցի է կառուցել իր հայրենի գյուղում՝ Մալիշկայում:

4.3. ՄԻԳՐԱՑԻԱՅԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ և ՍՓՅՈՒՌՔԻ ԾՐԱԳՐԵՐԸ. ՆԱԽՆԱԿԱՆ ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Տարածաշրջանի, ինչպես նաև աշխարհի այլ պետությունների համեմատ զարգացման գործընթացին սփյուռքի օժանդակության ներգրավման քաղաքականությունն ու մեխանիզմները Հայաստանում ավելի կատարելագործված են: Դա հավասար կամ ավելի մեծ չափով պայմանավորված է սփյուռքի շահագրգռվածությամբ և ջանքերով: Սփյուռքի հարցերով նոր նախարարության ստեղծման արդյունքում պետք է որ բարելավվի սփյուռքի ծրագրերի համակարգումը: Ինչ վերաբերում է աշխատանքային միգրացիային, ապա, ի տարբերություն անցյալի, այժմ կարծես տեսանելի է կարևոր արտաքին գործոն՝ Եվրոպական հարևանության քաղաքականությունը, որը կարող է դրական ազդեցություն թողնել Հայաստանի միգրացիոն քաղաքականության մշակման վրա: Եվրոպական հարևանության քաղաքականության շրջանակներում Միգրացիայի և փախստականների խնդիրներով Հայաստանի Հանրապետության գործողությունների ազգային ծրագրի մշակումը կարող է նոր թափ հաղորդել Հայաստանում միգրացիոն քաղաքականության քննարկումներին և որոշ չափով մեղմել տարբեր դերակատարների միջև առկա լարվածությունը: Այն նաև կարող է նպաստել համակարգման սերտացմանը, որի արդյունքում կառաջանան սփյուռքի հետ համատեղ ծրագրեր, և միգրացիան ու զարգացումն ավելի առաջնահերթ տեղ կգրադեցնեն զարգացման ծրագրերի օրակարգում:

Ինչ վերաբերում է միջազգային փորձին, ապա աշխատանքային միգրացիայի կառավարումը, որպես կանոն, կարգավորվում է էմիգրացիայի մասին օրենքով կամ հրամանագրով: Համապատասխան օրենսդրության կիրարկման պատասխանատուն սովորաբար աշխատանքի նախարարությունն է, սակայն որոշ դեպքերում ստեղծվում է Արտասահմանում բնակվող քաղաքացիների հարցերով առանձին նախարարություն: Աշխատուժ ուղարկող այն պետությունները, որոնք այս ոլորտում ավելի հեռուն են գնացել, նշված նախարարության համակարգում ունեն արտերկրում զբաղվածության բյուրո կամ համարժեք այլ ծառայություն, որը զբաղվում է պաշտպանության, բարօրության ապահովության և մասնագիտական առաջխաղացման հարցերով: Ֆիլիպինների պարագայում գոյություն ունեն երեք կառույցներ. առաջինը զբաղվում է պաշտպանության և մասնագիտական առաջխաղացման հարցերով («POEA»), երկրորդը՝ բարօրության ապահովման և դատական հարցերով («Արտերկրում աշխատողների բարօրության ապահովման վարչություն» կամ «OWWA»), իսկ երրորդը՝ հմտությունների կատարելագործմամբ, ուսուցմամբ և սերտիֆիկացմամբ: Արտերկրում

արտերկրում բնակություն են հաստատել 1991 թվականից սկսած: Կարևոր է այն հանգամանքը, որ «հին» սփյուռքի հայերից շատերի նախնիներն արևմտահայեր են՝ ծագումով այսօրվա Թուրքիայի և Լիբանանի տարածքներից, մինչդեռ «նոր» սփյուռքի հայերը ծագումով հետխորհրդային, այսինքն՝ Արևելյան Հայաստանից են:

գրադվածության բյուրոյից զատ՝ որոշ պետություններ (Բանգլադեշ, Պակիստան) ունեն նաև աշխատանքի տեղավորման համարժեքը հանրային հատվածում:

Աշխատանքային միգրացիայի գործընթացներին մասնակցող մյուս երկու նախարարություններն են ներքին գործերի նախարարությունը՝ անձնագրերի տրամադրման և ներգաղթի մասով, և արտաքին գործերի նախարարությունը (ԱԳՆ)՝ մասնագիտական առաջխաղացման և միջպետական համագործակցության հարցերով:

Միգրացիան արդյունավետորեն կառավարելու համար անհրաժեշտ է գրեթե ողջ կառավարության աշխատանքների սերտ համակարգում և համագործակցություն: Շատ կարևոր է, որ գործընթացներին շարունակաբար և ակտիվորեն մասնակցեն միգրացիայի ծրագրի բոլոր հիմնական շահառուները, այդ թվում՝ աշխատանքի, արտաքին գործերի, ներքին գործերի, արդարադատության և ներգաղթի նախարարությունները. դա արտերկրում գրադվածության ծրագրի հաջող իրականացման անհրաժեշտ նախապայման է: Գերատեսչությունների միջև համակարգումը և համագործակցությունը տեղի է ունենում ոչ թե ինքնաբերաբար, այլ բարենպաստ միջավայրի ստեղծման, մեխանիզմների ձևավորման և կանոնավոր ու մշտական շփումների արդյունքում: Միգրացիոն գործընթացի կառավարումը պետք է ունենա հայեցակարգային հիմք՝ որպես մի քանի անկախ կառույցների շարունակական և սերտ համագործակցությունը համապատասխան լիազորված մարմնի հետ (տե՛ս ԵԱՀԿ-ՄՄԿ-ԱՄԿ «Աշխատանքային միգրացիայի ձեռնարկը» (OSCE-IOM-ILO Labour Migration Handbook, 2006 թ.):

4.4. ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՄԻԳՐԱՅԻԱՆ և ՍՓՅՈՒՌՔԻ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ ԾԱԳՄԱՆ ՈՐՈՇ ԵՐԿՐՆԵՐՈՒՄ

Արտերկրի աշխատուժի շուկաներում համապատասխան տեղ գրավելու և սփյուռքի համախմբման նոր ծրագրերի իրականացման գործընթացում նորանկախ պետությունները, ինչպիսին Հայաստանն է, կարող են որոշ դասեր քաղել միջազգային փորձից: Այդ իմաստով օգտակար կարող է լինել բավական կայացած քաղաքականությամբ երկու պետությունների՝ Հնդկաստանի և Ֆիլիպինների փորձը:

Չնայած որ նշված երկու պետություններն էլ գտնվում են Ասիայում, Հնդկաստանը և Ֆիլիպինները միջազգային միգրացիայի փորձի առումով ունեն որոշ տարբերություններ: Վերոհիշյալ պետություններից աշխատանքային միգրացիայի վերջին շրջանի նոր ալիքը՝ դեպի Պարսից Ծոցի պետություններ, սկիզբ է առել մոտավորապես նույն ժամանակ՝ 1970-ականների վերջին արձանագրված նավթային արդյունաբերության արագընթաց աճի արդյունքում: Այնուամենայնիվ, Հնդկաստանը և Ֆիլիպիններն այդ ժամանակից ի վեր առաջ են շարժվել տարբեր հետագծերով: Ֆիլիպինների ներկայացուցիչները սկզբում լուրջ դիրքեր են գրավել ծովագնացների մասնագիտական շուկայում՝ Պարսից Ծոցի երկրերից անցնելով դեպի այլ տարածաշրջաններ, հետագայում՝ կատարել ավելի բարձր վարձատրվող, այդ թվում՝ դայակների և խնամողների աշխատանք: Հնդիկ աշխատուժը, ի տարբերություն ֆիլիպինցիների, շարունակում է հիմնականում աշխատանք գտնել Պարսից Ծոցի տարածաշրջանում, սակայն բարձրացել է Հնդկաստանի մասնաբաժինը հմուտ միգրանտների թվում: Ֆիլիպիններն ավելի

մեծ հաջողության է հասել կառուցվածային զարգացման ոլորտում և այժմ համարվում է աշխատանքային միգրացիայի կառավարման հաջողված օրինակ: Հնդկաստանն իր հերթին կարողացել է բավական արդյունավետորեն համախմբել հնդկական սփյուռքը:

Երկու պետություններն էլ տարեկան զգալի գումարներ են ստանում դրամական փոխանցումների տեսքով: Այնուհանդերձ, դրամական փոխանցումների ներհոսքի կարևորությունը Հնդկաստանի համար նվազել է, քանի որ Հնդկաստանից ծառայությունների արտահանման հաշվին ֆինասնավորվել է երկրի առևտրի պակասուրդի հիմնական մասը, մինչդեռ Ֆիլիպինների պարագայում դրամական փոխանցումները շարունակում են օժանդակել վճարային հաշվեկշիռը: Արձանագրվող տնտեսական աճի բարձր տեմպերի պայմաններում Հնդկաստանում զգացվում է հմուտ աշխատուժի պակաս և գործազրկության կրճատում՝ ի տարբերություն Ֆիլիպինների: Այդ առանձնահատկություններն անհրաժեշտ է հաշվի առնել նշված երկու պետությունների փորձից դասեր քաղելու ընթացքում:

4.4.1. Հնդկաստան

Անկախացումից հետո Հնդկաստանից արտագաղթը որևէ քաղաքականության շրջանակում օժանդակություն չի ստացել: Չնայած «Էմիգրացիայի մասին» 1922 թ. օրենքը Գերագույն դատարանի ճնշման ներքո 1983 թ. փոխարինվեց նոր օրենքով՝ որևէ փորձ չարվեց՝ հստակորեն ձևավորելու միջազգային միգրացիան կարգավորող պետական քաղաքականություն: Երբ 2004 թվականին առանձին նախարարության կարգավիճակով ստեղծվեց Արտերկրում բնակվող հնդիկների հարցերով նախարարությունը (“Ministry of Overseas Indian Affairs” կամ “MOIA”), որին վերապահվեցին միջազգային միգրացիայի հետ կապված լիազորություններ, սկսեցին ուշադրություն դարձնել միջազգային միգրացիայի քաղաքականության և օրենսդրական դաշտի մշակմանը:

“MOIA”-ի համակարգում գործում է Էմիգրանտների գլխավոր պաշտպանը (“Protector General of Emigrants” կամ “PGE”), որը պատասխանատու է «Էմիգրացիայի մասին» 1983 թ. օրենքի կիրառման համար: Նրան օժանդակում են Էմիգրանտների ութ պաշտպանները, որոնք գտնվում են Հնդկաստանի տարբեր շրջաններում, և նրանց է պատվիրակվել Էմիգրանտների գլխավոր պաշտպանի լիազորությունների մի մասը: Էմիգրանտների գլխավոր պաշտպանի կողմից սահմանված կարգի համաձայն գրանցված Աշխատանքի տեղավորման գործակալություններն իրավասու են արտերկրում աշխատանքի համար հավաքագրել անձանց: Գրանցում կատարելուց առաջ գնահատվում է գործակալության ֆինանսական վիճակը, փորձը և այլն: Գրանցված գործակալությունների թիվը գերազանցում է 4,000-ը. նրանց մոտ կեսն է փաստացի զբաղվում մասնագիտական գործունեությամբ: Արտագաղթի թույլտվություն տալուց առաջ Էմիգրանտների գլխավոր պաշտպանը ստուգում է փաստաթղթերը, այդ թվում՝ աշխատուժի պահանջի մասին նամակը, լիազորագիրը, օրինակելի (փաստացի) պայմանագիրը և այլն: Այդ գործընթացում Էմիգրանտների գլխավոր պաշտպանին օժանդակում են արտերկրում Հնդկաստանի առաքելությունները:

Արտերկրում գտնվող հնդիկները կա՛մ համարվում են «Հնդկական ծագում ունեցող անձինք» (“Persons of Indian Origin” կա՛մ “PIO”), եթե ձեռք են բերել ընդունող պետությունների քաղաքացիություն, կամ «Ոչ ռեզիդենտ հնդիկներ» (“Non-Resident Indians” կամ “NRI”), եթե պահպանել են իրեց հնդկական անձնագրերը: Հնդկական սփյուռքը բաղկացած է նշված երկու խմբերի ներկայացուցիչներից: Ըստ որոշ գնահատականների՝ հնդկական սփյուռքի չափը հասնում է 25 միլիոնի: Չնայած որ դա կուտակային ցուցանիշն է, հոսքի ցուցանիշների մասին արժանահավատ տվյալներ չկա:ն «Էմիգրացիայի մասին» օրենքի համաձայն՝ թույլտվություն ստանալու պարտավորություն ունեն միայն պակաս հմուտ աշխատողները, ովքեր ավագ դպրոցը չեն ավարտել և մտադիր են ուղևորվել սահմանված 18 պետություններից որևէ մեկը: Նույնիսկ այս՝ ազատական ռեժիմի պայմաններում 2007 թվականին արտագաղթի թույլտվություն է ստացել ավելի քան 800,000 հոգի: Կարելի է ենթադրել, որ նրանք բոլորը մեկնել են արտերկիր՝ աշխատելու: Հմուտ էմիգրատների թիվը նույնպես հայտնի չէ: Երկրորդային աղբյուրների տվյալների հիման վրա կատարված մոտավոր հաշվարկների համաձայն՝ այդ ցուցանիշը գերազանցում է 100,000-ը: Այսպիսով, եթե հաշվարկի մեջ ներառենք նրանց, ում արտագաղթի թույլտվություն անհրաժեշտ չէ, աշխատելու նպատակով տարեկան արտերկիր է մեկնում մոտ մեկ միլիոն հնդիկ:

Վերջին տարիներին “MOIA”-ն մի շարք քայլեր է ձեռնարկել Հնդկաստանի արտագաղթի ռեժիմի որակը կատարելագործելու ուղղությամբ: Բարելավվել են մեկնումից առաջ իրականացվող կողմնորոշման աշխատանքները: Մեկնարկել են մասնագիտական գործակալությունների կողմից մշակված իրազեկման ծրագրեր: “MOIA”-ն երկկողմ պայմանագրեր է կնքել ընդունող մի շարք կարևոր պետությունների հետ, ինչպիսիք են Քուվեյթը, ՄԱԷ-ն և Մալազիան: Մասնավոր հատվածի ակտիվ ներգրավմամբ իրականացվել են հմտությունների կատարելագործման ծրագրեր: Աշխատանք որոնողները ձեռք են բերում պարտադիր ապահովագրություն, որով նրանց ընտանիքները (ժառանգները) ապահովագրվում են նրանց մահվան կամ մշտական հաշմանդամության դեպքերից: “MOIA”-ի և Հնդկաստանի արդյունաբերության համադաշնության (“Confederation of Indian Industry” կամ “CII”) գործընկերության շրջանակներում վերջերս ստեղծվել է Արտերկրում հնդիկների օժանդակության կենտրոն (“Overseas Indian Facilitation Centre” կամ “OIFC”)՝ հասարակական կազմակերպության տեսքով: Արտերկրում հնդիկների օժանդակության՝ մոտ ապագայում ստեղծվելիք կենտրոնների միջոցով իրականացվելու են պաշտպանության և օժանդակության այլ ծրագրեր ևս: Բարօրության ապահովման համաձայնագրեր են կնքվել մի շարք պետությունների, այդ թվում՝ Բելգիայի և Հոլանդիայի հետ: Ներկայումս ընթանում են բանակցություններ Գերմանիայի և Ֆրանսիայի հետ: Չնայած այդ ամենին և հաշվի առնելով արտաքին միգրացիայի գործընթացին մասնակցող պակաս հմուտ աշխատողների մեծ թիվը՝ փաստացի աճել է պայմանագրերի փոխարինման, աշխատավարձերի չվճարման կամ վճարումների ուշացման, ծանր կենսապայմանների և այլ խնդիրների առնչվող բողոքների թիվը:

Հնդկաստանը կարողացել է բարեհաջող կերպով ներգրավել հնդկական սփյուռքը հատկապես “MOIA”-ի ստեղծումից հետո: Սփյուռքը դարձել է լուրջ գործընկեր, մասնավորապես, եթե հաշվի առնենք, որ մեծացել է Հնդկաստանի ազդեցությունը

համաշխարհային գործընթացների վրա: Իրականացվել են մի շարք նոր ծրագրեր, այդ թվում՝ Հնդկաստանի արտերկրյա քաղաքացիության (“Overseas Citizenship of India”) շնորհումը, Արտերկրում հնդիկների օժանդակության կենտրոնի (“Overseas Indian Facilitation Centre”) ստեղծումը և այլն: Համաշխարհային բանկի տվյալներով 2007 թվականին Հնդկաստանն աշխարհում առաջինն է եղել ստացվող դրամական փոխանցումների ընդհանուր գումարի առումով (24.5 միլիարդ ԱՄՆ դոլար)՝ այդ ցուցանիշով գերազանցելով Մեքսիկային և Չինաստանին: Այնուհանդերձ, սփյուռքի հետ հարաբերությունների արժեքը նշված թվերից շատ ավելի մեծ է:

Զարգացման գործընթացի վրա միգրացիայի ազդեցությունը մեծացնելու նպատակով Հնդկաստանում մշակված կոնկրետ ծրագրերից մի քանիսը ներկայացվում են ստորև.

Հմտությունների կատարելագործում

Հնդկաստանի աշխատանքի և զբաղվածության դաշնային նախարարությունը (“federal Ministry of Labour and Employment”) Համաշխարհային բանկի աջակցությամբ նախաձեռնել է ծրագիր, որի նպատակն է արդյունաբերական ուսուցման 400 ինստիտուտներ վերածել «գերազանցության կենտրոնների»: Նախաձեռնվել է մեկ այլ ծրագիր ևս, որի նպատակն է հանրային և մասնավոր հատվածների համագործակցության միջոցով արդիականացնել արդյունաբերական ուսուցման պետական 1396 ինստիտուտներ: Այդ ծրագրի շրջանակներում արդյունաբերական ուսուցման յուրաքանչյուր ինստիտուտ ստանում է անտոկոս վարկ՝ 25 միլիոն ռուբլի (600,000 ԱՄՆ դոլար) գումարով, որպեսզի բարելավի իր ենթակառուցվածքը: Բացի այդ՝ կառավարությունն ընդունել է Մոդուլային զբաղվածության հմտությունների նոր ռազմավարական ծրագիր, որի նպատակն է մեծ մասշտաբով զարգացնել «չկազմակերպված» հատվածի աշխատողների հմտությունները: Նախարարության ներդրումներն ուսուցման և հմտությունների կատարելագործման գծով տասնապատիկ ավելացել են՝ 2007-2008 թթ. գերազանցելով 250 միլիոն ԱՄՆ դոլարը: Հնդկաստանի արդյունաբերության համադաշնությունն առաջատար դեր է ստանձնել արդյունաբերության ոլորտի մի շարք ծրագրերում, որոնց հավակնոտ նպատակն է Հնդկաստանը դարձնել «հմուտ աշխատուժի» աշխարհի մայրաքաղաքը:

Ֆինանսական ծառայություններ՝ դրամական փոխանցումների ներգրավման նպատակով

Ներկայումս Հնդկաստանն աշխարհում առաջինն է ստացվող դրամական փոխանցումների գումարի առումով: 1970 թ. ներդրվել է «ոչ ռեզիդենտ հնդիկների» ավանդների ինստիտուտը, որը դարձել է հնդիկ միգրանտների խնայողությունների ներգրավման հիմնական մեխանիզմներից մեկը: Տրամադրվել են մի շարք խթաններ. ավելի բարձր տոկոսադրույք, փոխարժեքի երաշխիքներ, վերահայրենականացման ծառայություններ, ինչպես նաև խնայողությունների և տոկոսների ազատում հարստության հարկից և եկամտահարկից: Խթաններ ներդնելու հիմնական նպատակն է մեծացնել արտարժույթային պահուստները, որից հետո՝ 1990-ականներին, այդ խթաններից շատերը վերացվել են (Varma and Sasikumar, 2005): «Ոչ ռեզիդենտ հնդիկների» հաշիվների գաղափարը շատ գրավիչ է դարձել մասնագիտացած և հմուտ միգրանտների համար:

Վերջին տարիներին հնդիկ միգրանտներից խնայողություններ ներգրավելու կարևորագույն ծրագրերից է եղել զարգացման նպատակների ծառայող լողացող մասնագիտացած պարտատոմսերի ինստիտուտը: Նման երկու պարտատոմսերի՝ “Resurgent India Bonds” (1998) պարտատոմսերի և “Indian Millennium Deposits” (2000) միջոցով հաջողվել է հավաքագրել համապատասխանաբար 4.2 և 5.51 միլիարդ ԱՄՆ դոլար (Varma and Sasikumar, 2005):

4.4.2. Ֆիլիպիններ

Ֆիլիպինների՝ որպես Ասիայում և աշխարհում աշխատուժի առաջատար արտահանողի էվոլյուցիան սկիզբ է առել 1970-ականներին, տարբեր գործոնների հիման վրա: Տեղական գործոններից էր այն, որ բնակչության աճն ավելի առաջանցիկ էր, քան տնտեսական աճը, որի հետևանքով ձևավորվել էր գործազրկության բարձր մակարդակ, և առկա էին վճարային հաշվեկշռի լուրջ խնդիրներ: Օտարերկրյա ուղղակի ներդրումների մակարդակը ցածր էր, իսկ զարգացման աջակցությունը նվազում էր: Արտերկրում հիմնական «գրավող» գործոնն այն էր, որ Պարսից ծոցի՝ նավթով հարուստ պետություններին շինարարության ծրագրերի համար անհրաժեշտ էին աշխատողներ: Այսպիսով, պահանջարկի և առաջարկի գործոնների զուգամիտման արդյունքում արձանագրվեց աշխատուժի մեծամասշտաբ միգրացիա Ֆիլիպիններից:

Կառավարությունը հասկացավ, որ կա հնարավորություն՝ արտահանելու այն աշխատողներին, ովքեր գործազուրկ էին լճացած տնտեսության պայմաններում, և 1976 թ. Ֆիլիպինների աշխատանքային օրենսգրքի հիման վրա ստեղծվեց աշխատուժի արտահոսքը կանոնակարգելու և խրախուսելու համակարգ: Պարսից ծոցի երկրներում աշխատուժի նկատմամբ պահպանվող պահանջարկը և աշխատուժի նոր շուկաների բացումը, հատկապես Արևելյան և Հարավ-արևելյան Ասիայում, միգրացիայի լրացուցիչ խթան են դարձել: Արտերկր ֆիլիպինցիների տարեկան հոսքն արդեն գերազանցում է մեկ միլիոնը: Ֆիլիպինների՝ արտերկրում զբաղվածության վարչությունը (“Philippine Overseas Employment Administration” կամ “POEA”) ստուգում է աշխատողների պայմանագրերը, կատարում ստուգումներ մեկնումից առաջ, ինչպես նաև լիցենզավորում, կանոնակարգում և մոնիտորինգի է ենթարկում աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների գործունեությունը: Արտերկրում աշխատողների բարօրության ապահովման վարչությունը (“OWWA”) աջակցություն է ցուցաբերում միգրանտներին և նրանց ընտանիքներին: Ընդհուպ մինչև մեկնման պահը բոլոր պահանջների մասին հոգում է “POEA”-ն, մինչդեռ “OWWA”-ն պատասխանատու է արտերկրում աշխատողների սոցիալական ապահովության համար: Արտերկրում ֆիլիպինցիների հանձնաժողովը (“Commission on Filipinos Overseas” կամ “CFO”) մշտական էմիգրանտների համար իրականացնում է ծրագրեր և մատուցում ծառայություններ:

“POEA”-ի՝ աշխատանքի տեղավորման հարցերով զբաղվող մասնաճյուղը գործ ունի արտերկրի գործատուների մոտ աշխատանքի տեղավորված ֆիլիպինցի աշխատողների միայն փոքր մասի հետ: 1976 թվականից ի վեր ավելի մեծ դեր է կատարել մասնավոր հատվածը՝ աշխատանքի տեղավորման և կադրային ապահովման 1000-ից ավել լիցենզավորված

գործակալություններով: Նրանք մատուցված ծառայությունների դիմաց միգրանտ աշխատողների «աշխատանքի տեղավորման վճարներ» են գանձում, մինչդեռ կադրային ապահովման գործակալությունները չեն կարող աշխատանքի տեղավորման վճարներ գանձել, քանի որ այդ վճարները կատարում է պատվիրատուն կամ գործատուն:

Միգրանտների՝ Ասիայում գտնվող ծագման այլ երկրների համեմատ Ֆիլիպիններն առաջարկում են ծառայությունների և ծրագրերի բավական ամոռջական փաթեթ, որն ընդգրկում է միգրացիայի բոլոր փուլերը, նախամեկնումային փուլից մինչև հետդարձի և վերաինտեգրման ծառայություններ տեղերում: Այդ ծրագրերը վկայում են այն մասին, որ կառավարությունը ջանքեր է գործադրում՝ գտնելու ոսկե միջինը աշխատողներին շուկա հանելու նպատակի և նրանց պաշտպանելու անհրաժեշտության միջև: Ծրագրերի մի մասը, այդ թվում՝ նախամեկնումային կողմնորոշման սեմինարները երկրից մեկնող աշխատողների համար, ինչպես նաև աշխատանքային կցորդների և աշխատողների բարօրության ապահովման համար պատասխանատու պաշտոնյաների նշանակումն այն երկրներում, որտեղ մեծաթիվ են ֆիլիպինցի աշխատողները, հաջողված փորձի օրինակներ են, որոնք կիրառվել են նաև միգրանտների ծագման այլ արկրներում:

Կարևոր գործոն է նաև միգրանտ աշխատողների պաշտպանության ապահովման իրավական և կառուցվածքային դաշտի կայացումը: Ֆիլիպիններն առաջինն էր Ասիայում՝ միգրանտ աշխատողների ծագման երկրների թվում, որ մշակեց օրենք, որի նպատակն է «միգրանտ աշխատողների, նրանց ընտանիքների և արտերկրում դժվարությունների մեջ հայտնված ֆիլիպինցիների պաշտպանությունը և բարօրության ապահովումն ավելի բարձր մակարդակի հասցնելը»: Չնայած որ արդեն որոշ ժամանակ է, ինչ ընթանում են միգրանտ աշխատողների համար “Magna Carta” ընդունելու շուրջ քննարկումներ, «Միգրանտ աշխատողների և արտերկրում գտնվող ֆիլիպինցիների մասին» օրենքը (հայտնի է նաև որպես «Հանրապետության թիվ 8042 օրենք» կամ “RA 8042”) վերջապես ընդունվեց միայն 1995 թվականին: “RA 8042” օրենքը միանշանակ կարելի է հաջողված համարել: Ի լրումն պետական ծրագրերի, միգրացիայի վտանգների դեմ պայքարին օգնում է նաև ՀԿ-ների, եկեղեցական կազմակերպությունների և միգրանտների կազմակերպությունների գործունեությունը, ինչպես նաև միգրանտների իրավունքների պաշտպանության և առաջխաղացման անդրազգային և միջազգային ջանքերը:

Միգրանտների՝ Ասիայում գտնվող ծագման երկրների շարքում Ֆիլիպիններն առաջատարն է միգրացիայի հետ կապված մի շարք այլ օրենքների ընդունման առումով, ինչպիսիք են՝ «Մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ պայքարի մասին» 2003 թ. օրենքը, «Արտերկրում հեռակա քվեարկության մասին» 2003 թ. օրենքը և «Քաղաքացիության պահպանման և կրկին ձեռքբերման մասին» 2003 թ. օրենքը, որով թույլատրվում է երկքաղաքացիությունը: Ֆիլիպինները վավերացրել է Բոլոր միգրանտ աշխատողների և նրանց ընտանիքի անդամների իրավունքների մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիան և Լրացուցիչ արձանագրությունը մարդկանց, հատկապես կանանց և երեխաների թրաֆիքինգը կանխելու, հետապնդելու և պատժելու մասին:

Չնայած որ Ֆիլիպինները հայտնի է աշխատանքային միգրացիայի քաղաքականությամբ և մեխանիզմներով, երկիրն ունի նաև հատուկ քաղաքականություն և մեխանիզմներ ֆիլիպինյան ծագում ունեցող այն անձանց համար, ովքեր մեկ այլ երկրի քաղաքացիներ են: Արտերկրում ֆիլիպինցիների հանձնաժողովը (“Commission on Filipinos Overseas” կամ “CFO”), որի նախագահին Արտաքին գործերի դեպարտամենտի քարտուղարն է, իսկ խորհրդի կազմում ներկայացված են համապատասխան շահագրգիռ գերատեսչությունները, լիազորված է.

Արտերկրում գտնվող ֆիլիպինցիների վրա ազդող քաղաքականության մշակման գործընթացում խորհրդատվություն և աջակցություն ցուցաբերել ֆիլիպինների նախագահին և կոնգրեսին.

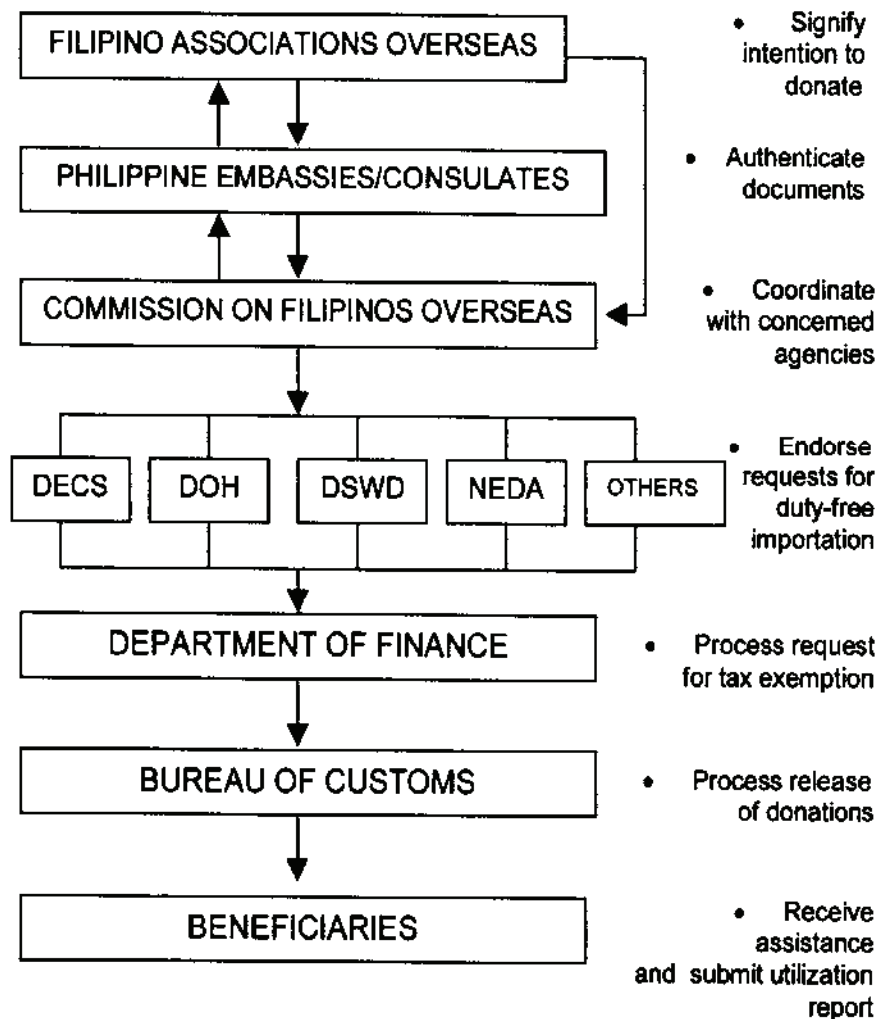
Մշակել և իրականացնել ծրագրեր, որոնց նպատակն է պաշտպանել արտերկրում գտնվող ֆիլիպինցիների շահերը և ապահովել նրանց բարօրությունը.

Ծառայել որպես ֆորում արտերկրում գտնվող ֆիլիպինցիների՝ Ֆիլիպինների հետ սոցիալական, տնտեսական և մշակութային կապերի պահպանության և խորացման համար

Հանդես գալ որպես կապող օղակ արտերկրում գտնվող ֆիլիպինցիների և կառավարության համապատասխան մարմինների և մասնավոր գործակալությունների միջև՝ Ֆիլիպիններում գործարար գործունեության ծավալման և նմանատիպ այլ հարցերով:

Առանձնապես հետաքրքիր են երեք ծրագրեր: Առաջինը “Link for Philippine Development Program” (“LINKAPIL”) ծրագիրն է, որը մշակվել է 1988 թվականին՝ նպատակ ունենալով արտերկրում գտնվող ֆիլիպինցիներին՝ որպես գործընկերների, ներգրավել երկրի զարգացման գործընթացում: 1990-2002 թթ. ավելի քան 1.1 միլիարդ պեսո է ստացվել հանգանակությունների տեսքով՝ մարդասիրական օգնության (24%), առողջապահության (58%), կրթության (14%), կենսապայմանների (3%) և ոչ մեծ մասշտաբի ենթակառուցվածքի (1%) համար: Դասավանդման նորարարական մեթոդներին նվիրված սեմինար պարապմունքներ են անցկացվել ԱՄՆ-ում գտնվող ուսուցանողների և արտերկրում աշխատող ֆիլիպինցի մասնագետների կողմից, ովքեր ներկայացրել են տարբեր ոլորտներում իրենց ունեցած փորձը և գիտելիքները: “LINKAPIL” ծրագիրը հիմնվում է արտերկրում գտնվող ֆիլիպինցիների, ազգային կառավարության, տեղական ինքնակառավարման մարմինների, ոչ կառավարական կազմակերպությունների և մասնավոր հատվածի համագործակցային կապերի վրա, որոնց շնորհիվ հնարավոր է դառնում արտերկրից ռեսուրսների և հմտությունների փոխանցումը Ֆիլիպիններում գտնվող շահառուներին (“Handbook for Filipino Overseas”, CFO, 2002):

LINKAPIL COORDINATION PROCEDURES



Աղբյուրը. “Handbook for Filipino Overseas”, CFO, 2002

Երկրորդը “Balik Scientist Program” ծրագիրն է, որը հնարավորություն է ընձեռում արտերկրում գտնվող և ֆիլիպինյան ծագում ունեցող՝ գիտության և տեխնոլոգիայի փորձագետներին վերադառնալ կամ բնակություն հաստատել Ֆիլիպիններում և փոխանցել իրենց փորձը, որը կարագացնի երկրի գիտական, գյուղարդյունաբերական և տնտեսական զարգացումը: Գիտության և տեխնոլոգիայի դեպարտամենտի միջոցով խթաններ են տրվում

կարճաժամկետ փորձագետներին (առնվազն մեկ ամիս ժամկետով), երկարաժամկետ փորձագետներին (առնվազն երկու տարի ժամկետով) և հետդրկտորական հետազոտությունների համար: Երրորդ ծրագրի շրջանակներում Ֆիլիպինների կենսաթոշակային հաստատությունը (“Philippine Retirement Authority”) թոշակի անցնելու ծրագիր է առաջարկում նախկին ֆիլիպինցիներին և սահմանված չափանիշներին համապատասխանող օտարերկրացիներին. ծրագրի մասնակիցները օգտվում են հարկերի (տուրքերի) արտոնություններից և ներգաղթային հնարավորություններից:

Բացի այդ՝ Արտերկրում ֆիլիպինցիների հանձնաժողովը լույս է ընծայում «Արտերկրում գտնվող ֆիլիպինցիների ուղեցույց» (“Handbook for Filipino Overseas”), որը սփյուռքի համար իրեն վերաբերող օրենքների և այլ իրավական ակտերի, ներգաղթի քաղաքականության, պետական մարմինների ծրագրերի և ծառայությունների վերաբերյալ շատ օգտակար և ստույգ ուղեցույց է:

ԳԼՈՒԽ 5. ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ՎՐԱ ՄԻԳՐԱՑԻԱՅԻ ԴՐԱԿԱՆ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ԸՆԴՀԱՆՍՆԵԼՈՒ ԵՎ ՄԻԳՐԱՑԻԱՅԻ ԲԱՑԱՍԱԿԱՆ ՀԵՏԵՎԱՆՔՆԵՐԸ ՄԵՂՄԵԼՈՒ ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՄԻԳՐԱՑԻԱ ԵՎ ՎԵՐԱԴԱՐՁ

Հայաստանից միգրացիայի տվյալները վկայում են, որ մշտական միգրանտների զանգվածային միգրացիոն հոսքեր չկան: Դա նշանակում է, որ միտումը փոխվել է 1990-ականների սկզբի միգրացիոն հոսքերի համեմատ, երբ մշտական միգրացիայի մասնաբաժինն ավելի մեծ էր:

Ներկայումս միգրացիոն ամենակարևոր հոսքը ժամանակավոր աշխատանքային միգրանտներն են: Տարեկան մոտ 60,000 աշխատանքային միգրանտ աշխատանք է փնտրում Ռուսաստանում, հիմնականում շինարարության ոլորտում: Որպես կանոն, այդ միգրանտները տարեկան առնվազն մեկ անգամ վերադառնում են Հայաստան՝ այցելելու իրենց ընտանիքներին: Նրանք չեն ցանկանում ընտանիքներով տեղափոխվել Ռուսաստան և մշտական բնակություն հաստատել այնտեղ: Միաժամանակ, նրանք չեն ցանկանում մշտապես վերադառնալ Հայաստան, քանի որ Հայաստանում չեն կարող գտնել նորմալ աշխատանք, որից բավարար եկամուտ կստանան՝ ապահովելու ընտանիքների ապրուստը: Եթե, սակայն, կարողանան նման աշխատանք գտնել, նրանք պատրաստ են մշտապես վերադառնալ Հայաստան:

Ինչ վերաբերում է վերադարձողներին, ապա 2002 թվականից սկսած՝ ավելի քան 55,000 միգրանտ է վերադարձել Հայաստան և որոշել արտերկիր չմեկնել՝ առնվազն 2008 թվականի ընթացքում: Մշտապես վերադարձողների մեջ ամենամեծ թիվը կազմում են ժամանակավոր աշխատանքային միգրանտները, ովքեր որոշել են դադարեցնել իրենց մասնակցությունն աշխատանքային միգրացիայի գործընթացին: Ավելի սակավաթիվ են այն վերադարձողները, ովքեր «մշտական» միգրացիայի նպատակով մեկնել են 1990-ականներին, սակայն, 2002 թվականից սկսած՝ վերադարձել են Հայաստան: Ուսումնասիրությամբ պարզվեց, որ ներպետական աշխատաշուկայում վերադարձողների մրցունակությունը, ինչպես նաև նրանց միջին ամսական աշխատավարձը ընդհանուր առմամբ բարձրացել են սովորական աշխատողների համեմատ: Չնայած որ վերադարձողները հմտությունների և տեխնոլոգիաների փոխանցման իմաստով դրական ազդեցություն են թողնում իրենց աշխատանքի ընդունող ընկերությունների վրա, այնուհանդերձ, նրանց օգուտը ծագման երկրին ներդրումների, աշխատատեղերի ստեղծման և բիզնեսի զարգացման առումներով, ըստ երևույթին, սահմանափակ է: Դա պետք է զգոնացնի քաղաքականություն մշակողներին, որպեսզի վերջիններս դիտարկեն վերադարձող միգրանտների ներուժն երկրի տնտեսական զարգացման գործում առավել արդյունավետորեն օգտագործելու ուղիները:

Հայաստանում դեռ չկան հմուտ միգրանտների ժամանակավոր կամ երկարաժամկետ հետադարձի օժանդակության նպատակով մշակված ծրագրեր կամ քաղաքականություն: Գերմանիայի, Ռուսաստանի և Ղազախստանի կառավարություններն ունեն հայրենակիցների հետդարձը և վերաբնակեցումը խրախուսելու (օժանդակելու) քաղաքականություն: Ֆիլիպիններում կան աշխատանքային միգրանտների վերաինտեգրման ծրագրեր, որոնք ֆինանսավորվում են Միգրանտների բարօրության հիմնադրամի («Migrant Welfare Fund») հատույթի հաշվին: Ե՛վ Հնդկաստանի, և՛ Ֆիլիպինների կառավարություններն ունեն գիտական աշխատողների ժամանակավոր վերադարձի և աշխատանքի տեղավորման մեխանիզմներ: Տարիներ շարունակ որակյալ աշխատուժի վերադարձի համաշխարհային ծրագրեր են իրականացվել Միգրացիայի միջազգային կազմակերպության («IOM») կողմից, որոնց նպատակն է օժանդակել թե՛ երկարաժամկետ, թե՛ կարճաժամկետ հետդարձին: Դա իրականացվել է Աֆրիկայում և հետկոնֆլիկտային գոտիներում (Իրաք և Աֆղանստան): «Ուղեղների հետադարձ արտահոսքի» առավել ընդգրկուն ծրագրերից մեկն իրականացրել է Թայվանը, որի 1990 թվականի մարդահամարը ցույց տվեց, որ 1985-90 թթ. ընկած ժամանակահատվածում Թայվան են վերադարձել մոտ 50,000 բարձր որակավորում ունեցող թայվանցիներ (Hugo, 2003):

Աշխատանքային միգրացիայի և հետդարձի բնագավառում Հայաստանի վերաբերյալ ուսումնասիրության հիմնական առաջարկությունն է նախատեսել աշխատանքային միգրացիայի կառավարման համար պատասխանատու նախարարություն, ապա՝ ստեղծել աշխատանքների համակարգման միջգերատեսչական հանձնաժողով: Երկրորդ՝ իր լիազորությունների պատշաճ իրականացման համար պատասխանատու նախարարությանը պետք է հատկացնել լրացուցիչ ռեսուրսներ: Դա ողջամտության սահմաններում է, եթե հաշվի առնենք, որ հենց աշխատանքային միգրանտներից է ստացվում երկրի խոշորագույն ֆինանսական ներհոսքը: Կառավարությունը պետք է լրացուցիչ ռեսուրսներ ներդնի միգրանտ աշխատողների աշխատանքային իրավունքները և մարդու իրավունքները պաշտպանելու օժանդակ ծառայությունների մեջ: Երրորդ՝ միջազգային դոնորների, սփյուռքի և մասնավոր հատվածի օժանդակությամբ անհրաժեշտ է մշակել համապատասխան մեխանիզմներ, որոնք վերադարձողներին և միգրանտներին հնարավորություն կընձեռեն տեղում ներդնել իրենց հմտությունները և փորձը:

ՀՄՈՒՏ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԱՐՏԱԳԱՂԹԸ

Արդյունքները վկայում են, որ մասնագիտական խմբերից շատերի պարագայում առկա է անհամապատասխանություն աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի միջև: Հայաստանի աշխատաշուկան հաճախ պարզապես չի կարող կլանել աշխատաշուկայում առկա աշխատուժը: Երբեմն թվում է, թե այս կամ այն մասնագիտական խմբի մասնագետները չափազանց շատ են: Հաճախ էլ խորհրդային ուսումնական հաստատությունների շրջանավարտների որակավորումներն այլևս պահանջարկ չունեն գործատուների կողմից, իսկ Հայաստանի միջին

մասնագիտական և բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների շրջանավարտները չունեն պահանջվող հմտությունները:³⁸

2002 թվականին հաջորդած ժամանակահատվածում, ինչ վերաբերում է ընդհանրապես արտագաղթի և, մասնավորապես, հմուտ աշխատողների արտագաղթի ազդեցությանը Հայաստանի զարգացման վրա, ապա կարելի է եզրակացնել, որ այդ ազդեցությունն ամենայն հավանականությամբ միանշանակ չէ:

Հայաստանում գործազրկության բարձր մակարդակի մասին տվյալները հաստատում են, որ այն միգրանտները, ովքեր Հայաստանում գործազուրկ էին, Հայաստանի տնտեսության համար զուտ կորուստ չեն, չնայած որ ժամանակի ընթացքում դա կարող է փոխվել: Օրինակ՝ Հայաստանում որոշ ոլորտների զարգացման դեպքում դրանցում կարող է առաջանալ արտերկիր մեկնած մասնագետների պակաս: Բացառությամբ շինարարության ոլորտի, առայժմ չի թվում, թե Հայաստանում հմուտ աշխատողների բացակայության հետևանքով որակի կամ քանակի առումով տուժում է արդյունքը:

Այսպիսով, ընդունվում է այն հանգամանքը, որ ավելցուկային աշխատուժի միգրացիան օգնել է, որպեսզի որոշ ճնշումներ մեղմվեն, բազմաթիվ միգրանտներ ունենան ապրուստի միջոցներ, և կատարվեն մեծածավալ դրամական փոխանցումներ: Այնուամենայնիվ, չի կարելի միանշանակորեն ասել, թե Հայաստանից միգրացիան դրսևորվում է « միգրացիայի բարենպաստ շրջանի» տեսքով, որի պարագայում հայրենի երկրում աշխատանք չունեցողները, արտերկրում գտնելով աշխատանք, հայրենիք կուղարկեին դրամական միջոցներ, որոնք, աղքատությունը նվազեցնելուց զատ, կներդրվեին՝ սատարելով տնտեսության աճին և նոր աշխատատեղերի ստեղծմանը, ինչպես նաև կվերադառնային նոր հմտություններով ու տեխնոլոգիաներով, որոնց արդյունքում կարձանագրվեին ոլորտային նոր զարգացումներ և աշխատատեղերի թվի աճ:

Հմուտ աշխատուժի միգրացիան կամ «ուղեղների արտահոսքը» լուրջ քննադատության է ենթարկվել՝ այն հիմքով, թե դա կարող է կուտակային բացասական ազդեցություն ունենալ «փխրուն» տնտեսությունների վրա: Կա նաև բարոյական խնդիր. ուղարկող պետությունները, որոնք ավելի աղքատ են, որոշակի ծախսեր են կատարում ապագա միգրանտներին կրթելու ուղղությամբ, որի «պտուղները» քաղում են միգրանտներին ընդունող պետությունները: Հարցը կարող է նաև դիտարկվել որպես «ուղեղների վերաբաշխում»: Այդ իմաստով, արտագաղթի շնորհիվ կրճատվում է զարգացող երկրներում հմուտ աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի ճեղքվածքը, և ապահովվում է չօգտագործված մարդկային ռեսուրսների օպտիմալ վերաբաշխում:

Ակնհայտ է, սակայն, որ այն դեպքերում, երբ առկա է հմուտ աշխատուժի պակաս, կամ երբ դժվար է կատարել հմուտ աշխատուժի փոխարինում, հետևանքները շատ ավելի ծանր են միգրանտներ ուղարկող պետությունների համար: Այդպիսին է իրավիճակն Աֆրիկայում. այս տարածաշրջանը վերջին տասնամյակներին կորցրել է իր հմուտ աշխատուժի մեկ երրորդը: Խնդիրը, ըստ երևույթին, նույնքան ծանր չէ Հայաստանում: Հետազոտությունների արդյունքում չի

³⁸ Հայաստանում մասնագիտական կրթության որակի և ծավալի վերաբերյալ շրջանավարտների, գործատուների և կրթական համակարգի ներկայացուցիչների տեսակետներն ավելի մանրամասնորեն ներկայացված են գեկույցի տեքստում:

բացահայտվել հմուտ աշխատուժի պակաս առողջապահության և կրթության բնագավառներում:

**ԿՐԹԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ԱՐՁԱԳԱՆՔԸ ՏԵՂԱԿԱՆ,
ՏԱՐԱԾԱՇՐՋԱՆԱՅԻՆ ԵՎ ՀԱՄԱՇԽԱՐՀԱՅԻՆ
ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՆԵՐԻ ԱԶԴԱԿՆԵՐԻՆ**

Չնայած կրթական համակարգում իրականացվել են բարեփոխումներ համակարգը եվրոպական չափանիշներին (Բոլոնիայի հռչակագիր) համապատասխանեցնելու նպատակով, և ավելացել է թե՛ միջին մասնագիտական, թե՛ բարձրագույն մասնավոր ուսումնական հաստատությունների թիվը, գործատուները և երիտասարդ շրջանավարտները կարծում են, որ կրթության որակը բավականաչափ բարձր չէ: Հիմնական աղբյուրների հետազոտությամբ նաև պարզվել է, որ շրջանավարտների «մասնագիտական որակավորումները» չեն համապատասխանում ո՛չ ներքին, ո՛չ արտաքին աշխատաշուկաների պահանջներին: Ուստի համակարգը կարծես բավարար չափով չի արձագանքում ո՛չ տարածաշրջանի, ո՛չ համաշխարհային աշխատաշուկաների պահանջներին: Դա նշանակում է, որ համաշխարհային աշխատաշուկայի հնարավորությունները բավարար չափով չեն օգտագործվի Հայաստանի քաղաքացիների կողմից, և որ «ուղեղների արտահոսքի» հնարավորություններն ավելի քիչ կլինեն:

**ՍՓՅՈՒՌՔԻ՝ ՈՐՊԵՍ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՈՋ ՆԵՐԳՐԱՎՈՒՄԸ ԶԱՐԳԱՅՄԱՆ
ԳՈՐԾԸՆԹԱՅԻՆ**

Տարածաշրջանի, ինչպես նաև աշխարհի այլ պետությունների համեմատ զարգացման գործընթացին սփյուռքի օժանդակության ներգրավման քաղաքականությունն ու մեխանիզմները Հայաստանում ավելի կատարելագործված են: Դա հավասար կամ ավելի մեծ չափով պայմանավորված է սփյուռքի շահագրգռվածությամբ և ջանքերով: Սփյուռքի հարցերով նոր նախարարության ստեղծման արդյունքում պետք է որ բարելավվի սփյուռքի ծրագրերի համակարգումը:

Հայաստանում վերջերս կատարված օրենսդրական փոփոխություններով վերանայվել է Կառավարության կառուցվածքը, և ստեղծվել է սփյուռքի նախարարություն: Ակնկալվում է, որ նոր նախարարությունը կսկսի գործել 2008 թ. հոկտեմբերի 1-ից: Չնայած որ այն կարող է որոշ առումներով համարվել բյուրոկրատական վերակազմակերպման փորձ, սփյուռքն ակտիվորեն ներգրավելու գործում առանձին նախարարություն ստեղծելու կարևորությունն ակնհայտ է: Սփյուռքի նախարարության գործունեության մեկնարկի նախապատրաստման փուլում անհրաժեշտ է պատշաճ կերպով սահմանազատել և սփյուռքի նախարարությանը վերապահել սփյուռքի հետ կապված բոլոր աշխատանքները: Սփյուռքի նախարարությունը պետք է ստեղծագործաբար վերաբերվի իր լիազորությունների շրջանակին՝ միաժամանակ դառնալով նաև սփյուռքի անունից իրագործվող նոր ծրագրերի և նոր գաղափարների նախարարություն: Նախարարությունը պետք է առաջատար դեր ստանձնի զարգացման գործընթացում սփյուռքի

հետ ընդհանուր օրակարգ սահմանելու հարցում, ներառյալ զարգացման հիմնական գերակայությունները և կոնկրետ ծրագրերը:

Ցանկացած սփյուռք տարաբնույթ ռեսուրսների՝ հմտությունների, գիտելիքի, ֆինանսների, ծանոթությունների, գաղափարների և այլ ռեսուրսների շտեմարան է: Հայրենի երկրի և սփյուռքի շփումների գործընթացում այդ ռեսուրսներն օգտագործվում են՝ սկզբում վարանելով և բացահայտելով, իսկ հետագայում, երբ շփումները խորանում են և որակապես բարելավվում՝ ավելի մեծ փոխադարձ վստահությամբ: Գիտակցաբար շարունակելով սերտացնել իր կապերը սփյուռքի հետ՝ Հայաստանին անհրաժեշտ կլինի որոշակի շերտավորում, որով հայեցակարգային մակարդակով կնախատեսվեն ռեսուրսների տարբեր տեսակները և դրանցից օգտվելու մեխանիզմները:

Սփյուռքի ներդրումները կարող են լինել գիտելիքային կամ ֆինանսական ռեսուրսների տեսքով: Վերջինս կարող է իր հերթին դրսևորվել դրամական կամ մասնավոր փոխանցումների, պորտֆելային կամ ֆինանսական ներդրումների, ոլորտային կամ հասցեական գործարար ներդրումների և ուղղակի կամ ընդհանուր գործնական ներդրումների տեսքով: Սփյուռքի ռեսուրսները համախմբելու գործընթացում անհրաժեշտ են ներդրումների նշված բոլոր տեսակները խթանելու միջոցառումներ: Դրանց մի մասը ներկայացվում և բացատրվում է ստորև:

Նման միջոցառումներ մշակելիս ավելի նպատակահարմար է գիտելիքային և ֆինանսական ռեսուրսները դիտարկել միմյանցից առանձին:

Գիտելիքային ռեսուրսներ

Սփյուռքի գիտելիքային ռեսուրսները ներառում են սփյուռքի հավաքական հմտությունների, կարողությունների, գիտական և տեխնիկական իմացության, մասնագիտական փորձի, գործարարության և այլ գիտելիքների ամբողջությունը: Այդ գիտելիքների մեծ մասը կարող է փոխանցվել ֆորմալ, համակարգված եղանակներով: Այնուհանդերձ, գիտելիքների փոխանցման և տեղայնացման հաջողությունը կախված է և՛ փոխանցողի, և՛ ստացողի պատրաստվածության աստիճանից: Հաշվի առնելով, որ առկա և պահանջվող գիտելիքների տեսականին շատ լայն է, առաջարկվում է նախանշել մի քանի ուղղություններ, որոնցով կարելի է օժանդակել գիտելիքների փոխանցմանը և փոխանակմանը:

Գիտելիքային ռեսուրսներ. ուղղություն 1

Այս ռեսուրսները կարող են օգտագործվել մասնագիտական ուսուցման ծրագրի միջոցով: Սփյուռքի մասնակցության և ներդրումների համար կարող են ընտրվել այնպիսի բաղադրիչներ, ինչպիսիք են ուսուցումը և նոր հմտությունների զարգացումը, ՓՄՁ-երի կարողությունների հզորացումը, մասնագիտական դպրոցները, ձեռնարկատիրության զարգացումը և այլն: Գործարար մոդելը թույլ է տալիս համադրել և համադրված կառավարել սփյուռքի փորձը և

դրսից ներգրավվող մասնագետների գիտելիքները: Այս տարբերակով հնարավոր է նաև ներգրավել սփյուռքի ձեռներեցներին:

Մասնագիտական ուսուցման ծրագրի ուղենիշները կարող են ընդլայնվել, որպեսզի սփյուռքը ներգրավվի որպես ծրագրերի կատարման համար պատասխանատու գործընկեր: Տեղեկությունների տարածումը և հրապարակայնության ապահովումը թույլ կտան սփյուռքին հասկանալ մասնագիտական ուսուցման ծրագրի կարևորությունը Հայաստանի տնտեսական վերափոխման գործում: Այնուհետև, նրանք կարող են ներգրավվել որպես և՛ ռազմավարական, և՛ իրագործման գործընկերներ: Սփյուռքն ինքը կարող է առաջարկել ֆինանսավորման ծրագրեր՝ հստակորեն սահմանելով պահանջվող արդյունքները:

Կարող են նաև խրախուսվել կարողությունների զարգացման նպատակով սփյուռքի ենթակառուցվածքի օգտագործման նորարարական ծրագրերը:

Մասնագիտական ուսուցման ծրագրի շրջանակը պետք է ներառի առաջին անգամ աշխատաշուկա մուտք գործողների համար աշխատանքի տեղավորվելու հնարավորությունների մեծացումը:

Գիտելիքային ռեսուրսներ. ուղղություն 2

Երկրորդ ուղղությունը կարող է մշակվել այն ենթադրության հիման վրա, որ հայկական սփյուռքը, ակտիվ մասնակցություն ունենալով գիտության ոլորտում, կարող է ավելի մեծ չափով ներգրավվել հայրենի երկրում իրականացվող գիտահետազոտական (R&D) համագործակցության ծրագրերի մեջ: Այդ խնդիրը լուծելու համար համապատասխան երկրի իշխանությունները կարող են նախաձեռնել «Ուղեղների շտեմարանի ծրագիր» (“Brain Bank Scheme”), որում կիրականացվի մասնագետների առցանց (օնլայն) հաշվառում, և կապահովվի ստացված տվյալների հրապարակայնությունը: Այդ ծրագրի շրջանակներում կարող են գիտահետազոտական համագործակցության ծրագրերի առաջարկներ ստացվել սփյուռքից՝ ըստ վերջինիս հետաքրքրությունների և գերակայությունների: Առանցքային հիմնադրույթն այն է, որ սփյուռքի նախաձեռնած նման ծրագրերի միջոցով Հայաստանը կարող է տարածաշրջանում ճանաչում ձեռք բերել՝ որպես գիտահետազոտական աշխատանքների կենտրոն: Սփյուռքի գիտական հանրության ներկայացուցիչները կարող են ընդգրկվել խորհրդակցական տարբեր խորհուրդների կազմում:

Այս համատեքստում արժե դիտարկել Հնդկաստանի կառավարության Գիտության և տեխնոլոգիայի դեպարտամենտի «Հնդկական ծագման գիտնականների և տեխնոլոգների հետ համագործակցության ծրագիրը» (“Collaborative Project with Scientists & Technologists of Indian Origin (CP-STIO)”): “CP-STIO” ծրագրի նպատակն է զարգացնել գիտության և տեխնոլոգիայի կառուցվածքային և մարդկային կարողությունները Հնդկաստանում, իրականացնել գիտահետազոտական ծրագրեր, զարկ տալ տեխնոլոգիական ձեռներեցությանը և փորձված մասնագետների օգնությամբ զարգացնել տաղանդավոր երիտասարդների հմտությունները:

Գիտության և տեխնոլոգիայի դեպարտամենտը հոգում է հնդկական ծագման գիտնականների և տեխնոլոգների միջազգային ճանապարհորդությունների, հոնորարի և ապրուստի ծախսերը առավելագույնը 12 շաբաթ ժամկետով: Հնդկաստանում մասնագետին ընդունող կառույցը հոգում է կացարանի և տեղական տրանսպորտի ծախսերը: Մանրամասներին կարելի է ծանոթանալ Գիտության և տեխնոլոգիայի դեպարտամենտի ինտերնետային կայքում՝ <http://dst.gov.in>

Ֆինանսական ռեսուրսներ

Սփյուռքի ֆինանսական ռեսուրսները կարող են նյութական դրսևորում ստանալ երեք ձևերով: Առաջինը դրամական փոխանցումներն են: Դրանք մասնավոր փոխանցումներ են, որոնք որպես այդպիսին հաշվառվում են վճարային հաշվեկշռում: Երկրորդն այսպես կոչված «պորտֆելային ներդրումներն» են, որոնք հիմնականում ներդրվում են ֆոնդային բորսայում շրջանառող՝ կապիտալի և պարտքային արժեթղթերի մեջ: Երրորդն ուղղակի ներդրումներն են՝ նոր ձեռնարկություններ ստեղծելու տեսքով: Հայկական սփյուռքի ներգրավման համատեքստում կարևորվում և ստորն վերլուծվում են թվարկված բոլոր երեք մեխանիզմները:

Պորտֆելային ներդրումներ

Որպես կանոն, «պորտֆելային ներդրումներ» են համարվում կապիտալի և պարտքային արժեթղթերի մեջ կապիտալի շուկայի միջոցով կատարվող ներդրումները: Այս գործընթացը սահմանափակվում է այն հանգամանքով, որ Հայաստանի արժեթղթերի շուկան դեռ չունի բավարար խորություն և տարածում: Համատեղ ֆոնդերի (“mutual fund”) ինստիտուտի բացակայությունը նույնպես կարող է խոչընդոտ լինել: Հնարավոր է, թերևս, ընդլայնել սփյուռքի ներդրողներին առաջարկվող ծառայությունների տեսականին: Սփյուռքը հզոր ուժ է, որի խնայողությունները կարող են օգտագործվել և պետք է օգտագործվեն: Կարելի է ավելի հաստատակամորեն նրանց առաջարկել «Անձնական հարստության (ներդրումների) կառավարման» ծառայություններ: Կարող է խրախուսվել տարածաշրջանային և օտարերկրյա արժեթղթերի և համատեղ ֆոնդերի առքուվաճառքը: 1980-ականներին, երբ Հնդկաստանում սկսեցին կայանալ կապիտալի շուկաները, շուկայի խորացման և զարգացման խնդիրը լուծվեց հնդկական սփյուռքի, հատկապես՝ ոչ ռեզիդենտ հնդիկների կողմից:

Բանկային ավանդներ

Բանկային ավանդների մեջ կատարվող ներդրումները նույնպես հնարավորություն են ընձեռում ռեսուրսներ ներգրավել սփյուռքից՝ պայմանավորված տոկոսադրույքի տարբերություններով և տոկոսադրույքի և փոխարժեքի տատանումների սպասումներով: Ոչ պատշաճ պլանավորման դեպքում այստեղ հնարավոր են կամայական և սպեկուլյատիվ վարքի դրսևորումներ: Հաշվի առնելով վճարային հաշվեկշռի հեռանկարը միջնաժամկետ հատվածում՝ Հայաստանը կարող է որոշել, թե արդյոք ցանկանում է սփյուռքի ավանդների կայուն հոսք ներգրավելու միջոցով ամրապնդել ընթացիկ հաշիվը, և եթե այո, ապա ինչ լրացուցիչ ծախսերի

գնով:

Հեռանկարը ստուգելու գործնական ուղիներից է հետևյալը. բանկերին խորհուրդ է տրվում սփյուռքը ներգրավելու նպատակով մշակել գրավիչ փորձնական ծրագրեր և ծառայություններ՝ մրցունակ եկամտաբերությամբ, չհաշված գնաճը և արժեզրկումը: Այնուհետև, ներդրումային բանկերից մեկն ուսումնասիրում է հիմնականում սփյուռքի համար նախատեսված պարտատոմսերի մեծամասշտաբ թողարկման տնտեսական հիմնավորվածությունը՝ 2000 թվականին Հնդկաստանի բանկի թողարկած “Resurgent India Bonds” պարտատոմսերի նմանությամբ: Փորձնական ծրագրերի գնահատման արդյունքում, եթե դրանք կհամարվեն տնտեսապես հիմնավորված, բուն ծրագրի մեկնարկը կարող է նախատեսվել 2009 թվականին:

Ուղղակի ներդրումներ

Պատմության ընթացքում սփյուռքը կարևոր դեր է կատարել՝ անցումային շրջանում ապահովելով օտարերկրյա ուղղակի ներդրումների (“ՕՈԻՆ”) ներգրավումը Հայաստան: 1998-2004 թթ. սփյուռքի ներդրումը կազմել է մոտ 275 միլիոն ԱՄՆ դոլար, որն այդ շրջանում Հայաստանում կատարված ընդհանուր ՕՈԻՆ-ի 25%-ն է: Այնուհանդերձ, մեկ շնչին բաժին ընկնող ՕՈԻՆ-ի կամ ՕՈԻՆ-ՀՆԱ գործակցի մակարդակով Հայաստանը զիջում է այնպիսի պետությունների, ինչպիսիք են Ադրբեջանը, Էստոնիան և Վրաստանը: Բացի այդ, սփյուռքի ՕՈԻՆ-ի այդ ծավալը կարող է բավարար չլինել երկրի տնտեսական զարգացման հաջորդ փուլն ապահովելու համար:

Արդյունաբերության և ծառայությունների ոլորտներում մեծածավալ ՕՈԻՆ կատարելու՝ սփյուռքի դժկամությունը կարող է պայմանավորված լինել նաև Հայաստանում բիզնես բացելու և պահպանելու դժվարություններով: Ցանկացած պետության պարագայում սփյուռքն օտարերկրացիների համեմատ ավելի քննադատաբար է վերաբերվում հայրենի երկրում առկա բյուրոկրատական դժվարություններին և կոռուպցիային: Ուստի անհրաժեշտ է վերանայել Հայաստանում նոր ձեռարկությունների ստեղծման ողջ ընթացակարգը և պարզեցնել թույլտվությունների ստացման գործընթացը ոչ միայն սփյուռքի, այլ ցանկացած ներդրողի համար:

Հայկական սփյուռքի կազմը միատարր չէ. այն ներառում է հին սփյուռք և նոր սփյուռք: Սփյուռքից ներդրումներ ներգրավելու ռազմավարությունը պետք է հղկել՝ տարբերակված հնարավորություններ ընձեռելու սփյուռքի տարբեր հատվածներին: Օգտագործելով սփյուռքի ունեցած կապերը՝ Հայաստանը կարող է ներկայացվել որպես տարածաշրջանում նախընտրելի պետություն՝ ներդրումներ, գիտահետազոտական աշխատանքներ, պայմանագրային հետազոտություններ, ծառայությունների պատվիրակում (“outsourcing”) կատարելու և այլ գործունեության համար: Այդ կապակցությամբ անհրաժեշտ է իրականացնել երկրի «շուկայահանման» համաձայնեցված ծրագիր՝ ընդգծելով Հայաստանի համեմատական առավելությունները: Բնականաբար, այդ ծրագրում առաջնային դերակատարում պետք է ունենան պետական մարմինները:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ՖՈԿՈՒՍ-ԽՄԲԱՅԻՆ ՔՆՆԱՐԿՈՒՄ ՀԱՅՐԵՆԱԴԱՐՁ ՄԻԳՐԱՆՏՆԵՐԻ ՀԵՏ

Քննարկման մասնակիցների գերակշիռ մեծամասնությունը շինարարներ էին կամ, ունենալով որևէ այլ մասնագիտություն, արտերկրում աշխատել էին շինարարության ոլորտում: Այս մարդկանց համար արտագնա աշխատանքի մեկնելու մասին որոշում կայացնելու հիմնական շարժառիթները եղել են գործազրկությունն ու ֆինանսական խնդիրները, որոնք նրանց առջև ծառացել են ԽՍՀՄ փլուզումից հետո: Ինչևէ, Գյումրիում անցկացված քննարկումների արդյունքում պարզվեց, որ արտագնա աշխատանքներն այստեղ բավականին տարածված են եղել դեռևս 1960-ական թթ-ից, և դեռ այն ժամանակ շատերն են մեկնել սեզոնային աշխատանքների. »Իհարկե, մենք Գյումրիում աշխատանք ունեինք, բայց շատերն էին մեկնում: Դա լավ գումար վաստակելու և բազմաթիվ խնդիրներ լուծելու հրաշալի տարբերակ էր: Մեկնում էինք ԽՍՀՄ տարբեր երկրներ՝ շինարարական աշխատանքներ կատարելու»:

Միգրանտների ավագ սերունդն ասում է, որ սկսել է արտագնա աշխատանքի մասին մտածել 90-ական թթ-ի սկզբին. »Երեխաները մեծանում էին, և մեր ծախսերն էականորեն աճում էին. կրթություն և այլն»: Միգրանտների ավելի երիտասարդ սերնդի մի մասը երկիրը լքել է ծնողների հետ, երբ դեռևս անչափահաս է եղել, և ավելի ուշ նույնպես սկսել է աշխատել ընդունող երկրում: Երիտասարդ միգրանտների մեկ այլ խումբ էլ սկսել է երկրից դուրս գալու ուղիներ որոնել, երբ չի կարողացել Հայաստանում գտնել այնպիսի աշխատանք, որը հնարավորություն կտար հոգալ իրենց ընտանիքների մինիմալ կարիքները:

Խոսելով սեզոնային միգրացիայի մասին՝ քննարկման մասնակիցներն ասում են, որ նախկինում, գրեթե միշտ, միգրացիոն գործընթացը նախաձեռնվում և կազմակերպվում էր արտերկրում ապրող հարազատների կամ ընկերների կողմից: Այսօր պատկերը փոխվել է. միգրացիոն գործընթացն ավելի կազմակերպված է, թեպետ հիմնականում անհատների և ոչ իրավաբանական անձանց կողմից: Իհարկե, սա հիմնականում վերաբերում է Ռուսաստանի Դաշնությունում շինարարության ոլորտում աշխատող միգրանտներին: »Կան մարդիկ, ովքեր միջնորդ են հանդիսանում գործատուի և պոտենցիալ միգրանտների միջև: Նրանք արտագնա աշխատանքի մեկնել ցանկացող որակավորված մարդկանց խումբ են հավաքում և կազմակերպում ողջ գործընթացը«: Այս մարդիկ լուծում են միգրանտների փաստաթղթային և կացարանային խնդիրները: Երբեմն միջնորդները վճարում են նույնիսկ տրանսպորտային ծախսերը, իհարկե պայմանով, որ միգրանտը գումարը կվերադարձնի աշխատավարձ ստանալուն պես:

Այնուամենայնիվ, նույնիսկ նախօրոք կազմակերպված սեզոնային աշխատանքների դեպքում, միգրանտի իրավունքների պաշտպանությունն ընդունող երկրում երաշխավորված չէ: Ծատ հաճախ աշխատանքային պայմանագրեր չեն ստորագրվում, և երբեմն միգրանտները չեն վարձատրվում կամ չեն ստանում իրենց վաստակած ողջ գումարը. »Մեր բրիգադում 150 հայ էր աշխատում, և նրանցից միայն 10-15-ը ստացան նախապես պայմանավորված ողջ գումարը: Երբեմն մենք 2-3 շաբաթով գործադուլ էինք հայտարարում, և դրանից հետո նրանք մեզ վճարում էին գումարի մի մասը«,- ասում է քննարկման մասնակիցներից մեկը: Ինչևէ, հայրենադարձ միգրանտները փաստում են, որ իրենք սովորաբար վաստակում էին 3-4 անգամ ավելի գումար, քան այդ նույն աշխատանքների դիմաց կվարձատրվեին Երևանում. »Այս աշխատանքը սեզոնային է, ուստի պետք է բավականաչափ գումար

վաստակես նաև ձմեռային ամիսներին գոյատևելու համար»։ Քննարկման բոլոր մասնակիցները պնդում են, որ իրենք սովորաբար բավականաչափ գումար են վաստակել՝ իրենց ընտանիքներին նորմալ կյանք ապահովելու համար։ Նրանք փաստում են նաև, որ երբեք չէին լքի իրենց տները, եթե իրենց քաղաքում նույն գումարը կամ մի փոքր ավելի քիչ վաստակելու հնարավորություն լիներ։

Քննարկմանը մասնակցած միգրանտներից միայն մի քանիսն էին պրոֆեսիոնալ շինարարներ, իսկ մյուսները սովորել են աշխատանքի ընթացքում. »Սկզբում ընկերդ կամ բարեկամդ ցույց է տալիս, թե ինչպես է պետք անել որևէ պարզ գործ, մնացածն արդեն սովորում ես աշխատանքի ընթացքում և աստիճանաբար սկսում ես ավելի ու ավելի պատասխանատու ու որակավորում պահանջող աշխատանք կատարել«։

Այն միգրանտները, ովքեր ընդունող երկրներում աշխատել և ապրել են մի քանի տարի անընդմեջ, հիմնականում կազմակերպել են իրենց փոքր բիզնեսը. առևտուր, հացի փուռ, մեքենաների տնխապասարկման կամ լվացման կենտրոն և այլն, կամ աշխատել են այլ հայերի պատկանող փոքր ձեռնարկություններում։ Նրանք, ում բիզնեսը հաջող է եղել, փաստում են, որ կարող էին զարգացնել և ընդլայնել այն մինչև որոշակի մակարդակ. »Եթե փորձեր այն ավելի ընդլայնել, ապա դա կարող էր նույնիսկ կյանքիդ համար վտանգավոր լինել։ Տեղական «մաֆիան» ուղղակի թույլ չի տա քեզ աճել«։

Խոսելով անվտանգության մասին՝ քննարկման մասնակիցները նշում են, որ հիմնականում վտանգավոր են Մոսկվան և դրա շրջակայքը, Սանկտ Պետերբուրգը։ Այստեղ հիմնական վտանգը գալիս է նացիոնալիստներից. »Մափրագլուխները կարող են ուղղակի փողոցում սպանել կովկասյան արտաքինով որևէ մեկի, և ոչ ոք նույնիսկ չի փորձի օգնել նրան«։ »Մի անգամ ես աշխատավարձ ստանալուց հետո մտա մետրո և տեսա, որ սափրած գլուխներով չորս երիտասարդներ ինձ են մոտենում։ Հասցրեցի միայն գումարը տալ մի երեխայի ու խնդրել տանել այն իմ հասցեով։ Մնացածն այնքան էլ լավ չեմ հիշում։ Արթնացա հիվանդանոցում դանակի հինգ կտրվածքով։ Ոստիկաններին ասացի, որ հանցագործների դեմքերը չեմ տեսել. դա կարող էր ավելի բարդացնել իրավիճակը։ Նրանք կարող էին հետո ինձ նորից գտնել«,- պատմում է քննարկման գլուխներից մասնակիցներից մեկը։

Ոստիկանությունն ինքը բավականին հաճախ է խնդիրներ ստեղծում միգրանտների համար. »ոստիկանները կարող են ցանկացած պահի քեզ կանգնեցնել փողոցում, փաստաթղթեր պահանջել, տանել քեզ ոստիկանություն, պահել այնտեղ մի քանի ժամ, հետո վերցնել քեզ մոտ եղած ամբողջ գումարն ու ազատ արձակել։ Գլխավոր կանոնը նրանց հետ չվիճելն է։ Դա միայն կվատթարացնի իրավիճակը. ոստիկանը կարող է ուղղակի պատռել գրանցման փաստաթղթերդ կամ նույնիսկ անձնագիրդ«։ Ռուսաստանի մյուս քաղաքներն ու շրջանները, ինչպես նաև նախկին ԽՍՀՄ այլ հանրապետությունները հիմնականում անվտանգ են, թեպետ տեղաբնակները կարող են ժամանակ առ ժամանակ իրենց բացասական վերաբերմունքն արտահայտել միգրանտների նկատմամբ։

Ֆոկուս-խմբային քննարկումը մեզ հնարավորություն տվեց գրուցել ոչ միայն միգրացիոն հիմնական հոսքի ներկայացուցիչների հետ, այլ նաև ծանոթանալ մի դեպքի, երբ եզակի մասնագետը ստիպված է եղել լքել երկիրը։ Երևանում անցկացված քննարկումներից մեկին մասնակցում էր ՀՀ և ԽՍՀՄ վաստակավոր մարզիչ, ով 26 տարի անընդմեջ հանրապետության հեծանվասպորտի ազգային թիմի գլխավոր մարզիչն է եղել։ Հեծանվասպորտն ամենաթանկ սպորտաձևերից մեկն է, և, իհարկե, ԽՍՀՄ փլուզումից հետո Հայաստանի երիտասարդ Հանրապետությունը չէր կարող իրեն նման շքեղություն թույլ տալ. »Միջին կարգի պրոֆեսիոնալ սպորտային հեծանիվն արժե 5000 եվրո, և,

հիարկեն, ֆեդերացիան չէր կարող նույնիսկ մեկ այդպիսի հեծանիվ գնել: 1996 թ-ին ինձ հրավիրեցին մարզելու հեծանվասպորտի Իրանի ազգային թիմը, և ես ընդունեցի հրավերը: Այդ ժամանակվանից մինչև օրս մարզել եմ Իրանի, Ֆիլիպինների և Հոնգ-Կոնգի ազգային թիմերը: Արտերկրում հաջող կարիերա և բավականին հետաքրքիր պայմանագրերի առաջարկներ ունենալով՝ այդուհանդերձ, »վաստակավոր մարզիչը« որոշեց վերադառնալ Հայաստան, քանի որ ընկերներն ասել էին, թե հրավիճակը փոխվել է, և այժմ այստեղ էլ կարելի է թիմ հավաքել և մարզել. »Այժմ ես ստիպված եմ ամեն ինչ ինքս անել, առանց որևէ պետական աջակցության: Ֆեդերացիային հատկացվող գումարը չի բավականացնում նույնիսկ մարզումների համար անհրաժեշտ միջինալ տեխնիկական խնդիրները հոգալու համար, էլ չեմ խոսում միջազգային մրցումներին մասնակցության մասին: Մենք, որպես զարգացող երկիր, որոշ աջակցություն ենք ստանում Օլիմպիական Կոմիտեից, ես էլ մի քանի հովանավորներ եմ գտել արտասահմանում: Տեղական բիզնեսը դեռևս բավականին զարգացած չէ, որպեսզի հասկանա, որ սպորտին աջակցելը իրենց համար շահավետ է գովազդային առումով: Մարզիչը համարում է, որ ամենակարևորը ինքնառեալիզացիան և սեփական երկրում գնահատված լինելու զգացումն է: Չնայած բոլոր խնդիրներին և դժվարություններին՝ մարզիչն ասում է, որ այլևս չի հեռանալու Հայաստանից. »Ինչ-որ բան կա, որ միշտ քեզ հետ է բերում, հատկապես իմ տարիքի մարդկանց«:

Հիմնական պատճառը, որ Հայաստան է բերել քննարկման մյուս մասնակիցներին՝ այստեղ աշխատանք գտնելու հնարավորությունն է: Նրանք, ում հաջողվել է աշխատանք գտնել հայրենիքում, հիմնականում գտել են այն հարազատների կամ ընկերների միջոցով, երբ դեռևս արտերկրում էին կամ էլ հայրենիք կատարած իրենց կարճատև ուղևորության ընթացքում: Նրանք հիմնականում բավարարված են իրենց աշխատանքով. »Ռուսաստանում, իհարկե, ավելի շատ էի վաստակում, բայց այստեղ ես տանն եմ, ընտանիքիս կողքին, ինձ ապահով եմ զգում և բացի այդ՝ կարիք չունեմ բնակարան վարձել և նման այլ ծախսեր անել«: Իհարկե, սա հիմնականում վերաբերում Երևանյան միգրանտներին:

Միգրանտներին հայրենիք վերադարձնող մեկ այլ կարևոր պատճառ է նրանց այստեղ մնացած ընտանիքը: Միգրանտների այս խմբի ներկայացուցիչներն ասում են, որ այլևս չէին կարող ապրել իրենց ընտանիքներից հեռու և հնարավորություն չունեին ընտանիքի անդամներին էլ տեղափոխել ընդունող երկիր: Ինչևէ, իրենց ընտանիքներին արտերկիր տեղափոխած միգրանտներից ոմանք էլ նախընտրել են վերադառնալ, քանի որ »Չինք ուզենա, որ մեր երեխաները Ռուսաստանում մեծանան. ալկոհոլիզմ, թմրանյութեր. այնտեղ անվտանգ չէ նրանց համար: Բացի այդ՝ երեխաները ժուռական դպրոց են հաճախում և իրենց մայրենի լեզվով գրել կարդալ անգամ չեն սովորում«:

Երիտասարդ միգրանտների համար հայրենիք վերադառնալու պատճառ է հանդիսանում հայ աղջկա հետ աշուսնանալու նրանց ցանկությունը: Ինչևէ, այս պատճառը նրանց այնքան էլ երկար չի պահում Հայաստանում, քանի որ ամուսնանալուց հետո նրանք դարձյալ մեկնում են, այս անգամ՝ իրենց երիտասարդ կանանց հետ: Այնուամենայնիվ, քննարկման մասնակիցներից մեկին հաջողվել էր իր կարճատև այցելության ընթացքում աշխատանք գտնել, և նա որոշել էր Երևանում ապրել իր նորաօտեղ ընտանիքի հետ:

Քննարկման մասնակիցները, հատկապես գյումրեցիները, փաստում են, որ վերադարձող միգրանտները այն փոքրաթիվ հաջողակներն են, ովքեր կարողացել են լավ աշխատանք գտնել Հայաստանում կամ էլ անհաջողակ են եղել արտերկրում, օրենքի հետ կապված խնդիրներ ունեն, կամ

Էլ արդեն տարիքը կամ առողջությունը թույլ չեն տալիս աշխատել. »Եթե մեկ անգամ գնացիր ու կարողացար բավականաչափ գումար վաստակել ընտանիքիդ նորմալ կյանք ապահովելու համար, շատ դժվար է վերադառնալ: Նախ ուզում եմ ընտանիքիդ մինիմալ կարիքները հոգալ, հետո տան համար որոշ տնխնիկա ձեռք բերել, հետո վերանորոգել բնակարանդ և այդպես շարունակել: Բացի խնդրի ֆինանսական կողմը՝ մասնակիցները նշում են նաև, որ կյանքի ավելի լավ պայմաններին վարժվելուց հետո շատ դժվար է վերադառնալ զարգացման ավելի ցածր մակարդակի, նույնիսկ երբ դա վերաբերում առօրյա կյանքի մանրուքներին:

Ֆոկուս-խմբային քննարկման Գյումրիի մասնակիցները նշում են, որ իրենց քաղաքում գրեթե անհնար է մշտական աշխատանք գտնել, որը հնարավորություն կտար հոգալ իրենց ընտանիքների գոնե նվազագույն կարիքները: Ուստի գյումրեցիները ստիպված են փորձել աշխատանք գտնել Երևանում, բայց այստեղ էլ գործատուների կողմից առաջարկվող աշխատավարձը սովորաբար բավարար չէ Երևանում նրանց ծախսերը հոգալու (բնակարանի վարձ և այլն) և ընտանիքներին գումար ուղարկելու համար: Բացի այս՝ գյումրեցի միգրանտները դժգոհում են նաև մայրքաղաքի բնակիչների՝ իրենց նկատմամբ ունեցած վերաբերմունքից. »Գուցե և ուղղակի չասեն, բայց զգում եմ, որ նրանց համար երկրորդ կարգի մարդ եմ. բավականաչափ կրթված չեմ, բավականաչափ խելացի չեմ և այլն»: »Երևանցի աշխատողների աշխատանքային օրն ավարտվում է ժամը վեցին, իսկ մեզ գործատուները կարող են ստիպել աշխատել մինչև ուշ գիշեր«: Ծինարարության ոլորտի մասին խոսելիս քննարկման մասնակիցները նույնիսկ դեպքեր են պատմում, երբ որևէ մարզից եկած բրիգադն աշխատում է մի քանի շաբաթ, հետո գործատուն նրանց ասում է, թե չի հավանում նրանց կատարած աշխատանքի որակը, և նրանց առանց վճարելու աշխատանքից հեռացնելով՝ այլ մարզից է բրիգադ ընդունում, որն էլ, ամենայն հավանականությամբ, նույն ճակագրին է արժանանում մի քանի շաբաթ անց:

Քննարկման մասնակիցները նշել են նաև մի քանի այլ խնդիրներ ու խոչընդոտներ, որոնց նրանք հանդիպում են Հայաստանում: Ամենամեծ խնդիրն, իհարկե, կոռուպցիան է: Այս խնդրի հետ միգրանտները ստիպված են լինում առնչվել արդեն իսկ օդանավակայանում. »Վերադառնալիս հարազատներիդ համար նվերներ եմ բերում, իսկ քեզ օդանավակայանում կանգնեցնում են ու ասում, թե իրավունք չունես այս կամ այն իրը երկիր ներմուծել, որ գուցե դա վաճառելու նպատակով եմ բերել, ու գումար եմ պահանջում: Վերջիվերջո ստիպված եմ լինում վճարել նրանց պահանջած գումարը, որ տուն գնաս«: Մի կողմից վերադարձող միգրանտներն իրենց ավելի ապահով են զգում Հայաստանում. »Հացի խոնավիստներ չկան, ամեն քայլափոխի փաստաթղթեր պահանջող ոստիկաններ չկան և այլն«: Բայց մյուս կողմից միգրանտները նշում են, որ իրենց այստեղ անպաշտպան են զգում. »Կան գրված օրենքներ, բայց կան նաև այլ, չգրված, բայց ավելի ուժեղ օրենքներ«:

Այն հայրենադարձները, ովքեր փորձել են գործարարությամբ զբաղվել, փաստում են, որ բազմաթիվ խոչընդոտների են բախվում. »Հարկային տեսչությունը, սանէպիդկայանը և մի շարք այլ մարմիններ կարող են ցանկացած պահի հայտնվել և ստիպել քեզ կաշառք տալ, հակառակ դեպքում կստիպեն այնպիսի տուգանքներ մուծել, որ ուղղակի կսնանկանաս«: Բացի պետական մարմիններից, մանր ձեռնարկատերերը ստիպված են դիմակայել նաև իրենց հզոր մրցակիցներին:

Խոսելով այն մասին, թե ինչ պետք է փոխվի Հայաստանում, որպեսզի այն ավելի գրավիչ դառնա երկիրը լքած մեր հայրենակիցների համար, քննարկման մասնակիցները մեկ անգամ ևս նշեցին, որ ամենամեծ խնդիրը կոռուպցիան է. »Ամեն ինչ կփոխվի, եթե մարդիկ տեսնեն, որ կա արդարություն, և

կան մարմիններ, որոնց կարող են դիմել, երբ իրենց իրավունքները ոտնահարվում են»: Սակայն մասնակիցները միևնույն ժամանակ նշում են նաև, որ յուրաքանչյուր հայ հետևում է բոլոր կանոններին և օրենքներին, երբ արտերկրում է, սակայն խախտում է դրանք իր սեփական երկրում, և որ առաջին հերթին հենց այս մտածելակերպը պիտի փոխվի:

Քննարկման մասնակիցները հատկապես կցանկանային, որ աշխատողներն ավելի պաշտպանված լինեն: Այս ոլորտում մասնակիցների կողմից նշված ամենամեծ խնդիրներից մեկն այն է, որ գործատուները չեն ուզում 40-ն անց մարդկանց աշխատանքի վերցնել. »Արտերկրում ոչ որի չի հետաքրքրում, թե քանի տարեկան ես, կարևորը, որ աշխատանքդ կարողանաս անել«: Նախկին միգրանտները կցանկանային նաև, որ գործատուներն ավելի լավ աշխատանքային պայմաններ ստեղծեն աշխատողների համար. »Նրանք հսկայական շահույթ են ունենում, բայց չեն ուզում դրա մի մասը ծախսել աշխատանքային պայմանները փոքր-ինչ բարելավելու վրա. օրինակ՝ մի սենյակ լինի, որտեղ շինարարության ոլորտում աշխատողները կկարողանան հանգստանալ, ճաշել, լոգանք ընդունել«: Այս ոլորտի աշխատողները կուզենային նաև, որ ապահովագրական համակարգ գործի, քանի որ այստեղ դժբախտ պատահարները հազվադեպ չեն. »Շինարարության ոլորտում աշխատելիս ամեն ինչ կարող է պատահել: Իսկ եթե ինչ-որ բան է պատահում, ու մի քանի օր չես կարողանում աշխատանքի դուրս գալ, ապա, իհարկե, այդ օրերի համար չես վճարվում և չես կարողանում նույնիսկ բուժմանդ համար վճարել«:

Քննարկման գյումրեցի մասնակիցները նաև ուշադրության պակաս են զգում մարզերի բնակչության հանդեպ: Նրանց դուր չի գալիս, որ ամեն ինչ կենտրոնացված է Երևանում. »Իհարկե, Երևանը մայրաքաղաքն է, և այն պետք է զարգանա, բայց տարբերությունը չափազանց մեծ է: Մեզ մոտ ներդրումներ գրեթե չեն արվում«:

Իրավիճակից դուրս գալու համար նրանք գտնում են, որ պետք է իրենց երկարաժամկետ և ցածր տոկոսադրույքով վարկեր տրամադրվեն, որպեսզի կարողանան հիմնել իրենց փոքր ձեռնարկությունները: Ինչևէ, քննարկման մասնակիցները դժվարանում են ասել, թե հատկապես ինչով կուզենային զբաղվել և ինչ ոլորտում կներդնեն ու ինչպես կօգտագործեն ստացված վարկը:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՀԱՅՐԵՆԱԴԱՐՁՈՒԹՅԱՆ ԴԵՊՔԵՐԻ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆ

ԴԵՊՔ 1. ՄՇԱԿՈՒՅԹՈՎ ՊԱՐՏԱԴՐՎԱԾ ՀԱՅՐԵՆԱԴԱՐՁՈՒԹՅՈՒՆ

Հայաստանում ոսկու գործ էի անում: Ոսկին գնում էի, գարդեր պատրաստել տալիս և վաճառում: Սակայն շուտով այս գործը դադարեց բավարար նկամուտ ապահովել: Այդ իսկ պատճառով 2000թ. որոշեցի մեկնել Ռուսաստան:

Նախքան Ռուսաստան մեկնելն արդեն մի քանի տարի էր, ինչ Աղվանը³⁹ Հայաստանում զբաղվում էր ոսկու քիզնետով: Նա գնում էր ոսկին, ոսկերչի մոտ գարդեր էր պատրաստել տալիս, այնուհետև դրանք վաճառում էր Երևանի ոսկու շուկաներից մեկում: Սկզբում այս գործը բավականին նկամուտ էր ապահովում, ինչի շնորհիվ գրավիչ էր դարձել շատերի համար: Շուտով այս գործով զբաղվողների թիվն այնքան մեծացավ, որ մրցակցության պայմաններում գործը դադարեց մեծ նկամուտ ապահովել: Եկավ մի պահ, երբ նկամուտն այնքան փոքր էր, որ Աղվանին իր ներդրած ջանքերը չարդարացված էին թվում:

Այդ ընթացքում Աղվանի ընկերներից մեկն ընտանիքով ապրում և աշխատում էր Ռուսաստանում: Իրենց հեռախոսագրույցների ժամանակ նա Աղվանին հաճախ էր ասում, որ թողնի այդ աշխատանքը Հայաստանում և գնա իր մոտ՝ Ռուսաստան: Նա խոստացել էր Աղվանին օգնել աշխատանք գտնելու և Ռուսաստանում հաստատվելու հարցում: Ուստի երբ ոսկու գործն այլևս այնքան էլ հաջող չէր ընթանում, Աղվանը որոշեց հեռանալ ընկերոջ խորհրդին և մեկնել Ռուսաստան:

Ընկերս ասաց՝ արի, մի գործ հաստատ կգտնենք: Այդպես էլ եղավ: Ռուսաստան հասնելուց մոտ 20 օր անց նա արդեն աշխատում էի Մոսկվայի շինարարական կազմակերպություններից մեկում՝ որպես աշխույժ:

Ռուսաստան ժամանելու առաջին շրջանում Աղվանը բնակվում էր ընկերոջ տանը (իսկ աշխատանքի անցնելուց հետո ևս 5 ծանոթների հետ բնակարան էր վարձակալել): Ընկերոջ աջակցության շնորհիվ Աղվանից երկար ժամանակ չպահանջվեց աշխատանք գտնելու համար: Շուտով նա աշխատանքի անցավ նույն շինարարական կազմակերպությունում, որտեղ աշխատում էր նաև ընկերը: Վերջինս կազմակերպության տնօրինությանը ներաշխարհեց Աղվանի կատարած գործի բարձր որակի համար: Այս ներաշխարհի շնորհիվ կազմակերպությունն Աղվանին աշխույժի (որօրձ) աշխատանք վստահեց:

Աշխատելով այս կազմակերպությունում՝ նա իրականացրել է բազմաթիվ շինարարական ծրագրեր՝ հիմնականում զբաղվելով շենքերի ներքին հարդարման աշխատանքներով: Աշխույժի պարտականություններից բացի՝ նա կատարում էր նաև շինարարական աշխատանքներ, մասնավորապես շենքերի էլեկտրականության մոնտաժ:

Որպես աշխույժ՝ Աղվանը ղեկավարում էր ավելի քան 200 հոգանոց անձնակազմ, որը ընդգրկում էր տարբեր ազգության շինարար-բանվորների: Աղվանը նախօրոք ուսուցանողության և միգրացիոն ծառայության հետ պայմանավորվածություն էր ձևափոխել (անօրինական), որպեսզի վերջինները

³⁹ Աղվան Բադալյան, 43 տարեկան: Ունի տեխնիկական միջին մասնագիտական և գյուղատնտեսական բարձրագույն կրթություն: Ներկայումս բնակվում է Երևանում:

»չանհանգստացնեն« իր մոտ աշխատողներին, որոնք հիմնականում անօրինական իմիգրանտներ էին Միջին Ասիայի և Կովկասի երկրներից:

Շուտով Ադվանը սկսեց շինարարական պատվերներ ստանալ նաև անհատապես, սակայն կազմակերպությունն աջակցում էր նրան՝ թույլատրելով պայմանագիր կնքելիս հանդես գալ կազմակերպության անունից:

2007թ. նա ստիպված էի վերադառնալ Հայաստան, որովհետև հայրս մեռավ էր այստեղ: Եթե այդ պատճառը չլիներ, նա ոչ մի դեպքում չէի վերադառնա, որովհետև այստեղ ապրելն ու աշխատելը շատ դժվար է:

Ադվանի մայրը 2001թ.-ին մահացել էր: Հայրը մեռավ էր: Նա հաճախ էր գնում որդու մոտ՝ Ռուսաստան, սակայն վերջին անգամ Հայաստան վերադառնալիս ասել էր, որ այլևս չի գալու. օտար երկրում չէր կարողանում հարմարվել: Ադվանն ստիպված էր ինքը վերադառնալ, որովհետև չէր կարող հորը մեռակ թողնել:

2007թ. նոյեմբերին նա արդեն Հայաստանում էր: Ադվանը որոշել էր այստեղ էլ շարունակել նույն գործը, որն անում էր Ռուսաստանում: Ուստի Հայաստան գալուն պես հիմնեց մի շինարարական կազմակերպություն, որը, սակայն, դեռևս ոչ մի ծրագիր չի իրականացրել:

Վերադառնալով Հայաստան և փորձելով հաստատվել այստեղ՝ նա բախվեցի մի շարք հիմնախնդիրների: Դրանք հիմնականում կապված են Հայաստանի ներքաղաքական անկայունության և աշխատանքային մշակույթի հետ:

Առաջին հիմնախնդիրը, որին բախվել է Ադվանը, կապված է Հայաստանի ներքաղաքական իրավիճակի հետ: Սկսելով գործը իր հիմնած շինարարական կազմակերպությունում՝ նրան հաջողվել է նախնական պայմանավորվածություն ձեռք բերել ավելի քան 10 մեծ պատվերի շուրջ (գործարանների, արտադրամասերի, գրասենյակային համալիրների նորոգում): Սակայն դեռևս չի սկսել գործը, քանի որ պատվիրատուներն սպասում են, որ Հայաստանի ներքաղաքական իրավիճակը ինչ-որ չափով կայունանա, որպեսզի հաշվարկեն իրենց գործի ռիսկերը և հետո միայն նոր ներդրում կատարեն:

Երկրորդ հիմնախնդիրը, որին Ադվանը դժվարանում է հարմարվել, վերաբերում է Հայաստանում աշխատանքային մշակույթին և մասնավորապես պատվիրատու-կատարող հարաբերություններին: Ադվանը պատմում է, որ Ռուսաստանում ինքը շփվում էր բազմաթիվ պատվիրատուների հետ, որոնք երբեք մարդկանց հետ հարաբերություններում կամակոր և անհարգալից չեն եղել: Նրանք գիտեին՝ ինչպես աշխատել, ինչպես որակ պահանջել: Նրանք նախապես մանրակրկիտ պայմանավորվում էին աշխատանքի արդյունքների մասին, ուստի անսպասելի հանգամանքներ ավելի քիչ էին պատահում: Եթե նույնիսկ աշխատանքի ընթացքում անհրաժեշտ էր լինում ինչ-որ բան փոխել, ապա նրանք լրացուցիչ աշխատանքի համար վարձատրվում էին: Հայաստանում իրավիճակն այլ է: Ադվանը գտնում է, որ այստեղ պատվիրատուին թվում է, որ եթե ինքն է վճարում, կարող է ամեն պահի ամեն ինչ պահանջել: Հայաստանում, ի տարբերություն Ռուսաստանի, պատվիրատուն նախօրոք լիարժեք չի ասում, թե ինչ է ուզում: Լինում են դեպքեր, որ գործն ավարտին հասցնելուց հետո ինչ-որ բան իրեն դուր չի գալիս, պահանջում է ինչ-որ բան փոխել՝ քանդել և նորից կառուցել, սակայն լրացուցիչ աշխատանքի դիմաց վճարելուց հրաժարվում է:

Աղվանն ասում է, որ Ռուսաստանում հայ շինարարների աշխատանքը շատ բարձր են գնահատում: Ինքն ունի ընկերներ, որոնք, ինչպես ինքն է ասում, »ոսկի ձեռքեր« ունեն: Հաճախ նույնիսկ դիզայնին վերաբերող ինչ-որ նրբությունների հարցում պատվիրատուն նրանց դիտողություններին էր հետևում: Աղվանը պատմում է, որ այդ տղաներից մեկը որոշել էր վերադառնալ Հայաստան: Այստեղ շատ շուտ աշխատանք էր գտել, սակայն չէր կարողացել հարմարվել Հայաստանի աշխատանքային պայմաններին և աշխատանքային մշակույթին: Գործը նույնիսկ չավարտած՝ կրկին մեկնել էր Ռուսաստան և ներկայումս էլ այնտեղ է աշխատում:

Բացի այդ՝ Աղվանը նշում է, որ հայ պատվիրատուն նույն աշխատանքի համար անհամեմատ ավելի ցածր է վճարում: Սա կապված է Աղվանի նշած մեկ այլ հիմնախնդրի հետ. Հայաստանում պատվիրատուն չի ցանկանում աշխատել հարկային դաշտում: Այս պայմաններում կապալառու կազմակերպությունն ինքն էլ ստիպված է լինում խուսափել հարկեր վճարելուց, այլապես իր աշխատանքն արդեն եկամուտ չի ապահովի:

Ռուսաստանում մուգ գույնի մաշկ ունեցողների համար այնքան էլ հեշտ չէ: Ինձ հետ պատահել է նույնիսկ, որ ընկերներին հետ կանգնած եմ եղել, և մոտ 40 սափրագլուխ հարձակվել են մեզ վրա: Կռիվ է սկսվել, ընկերներիցս մեկին նույնիսկ մի քանի տեղից դանակահարել էին: Այդուհանդերձ, ես կգերադասեի մնալ Ռուսաստանում:

Աղվանը պատմում է, որ Ռուսաստանում ևս կան հիմնախնդիրներ, որոնց պարբերաբար բախվում են իմիգրանտները: Սակայն դրանք իր համար ավելի հեշտ լուծելի են: Հայաստանում նա դժվարանում է հարմարվել ընդհանուր մթնոլորտին. միմյանց նկատմամբ մարդկանց վերաբերմունքին, նրան, որ այստեղ մարդիկ ավելի դժվար և ավելի անապահով են ապրում, դժվարանում է հարմարվել նույնիսկ երթևեկությանը:

Ռուսաստանում Աղվանին դուր էր գալիս ոչ միայն աշխատանքի կազմակերպումը, այլ նաև մարդկանց կենսակերպը, այն, որ մարդիկ չեն միջամտում ուրիշների գործերին և անձնական կյանքին: Նրանք կարող են պարզապես հարցնել, թե ինչպես են գործերը, բայց չմիջամտել:

Աղվանը նաև պատմում է, որ ճանաչում է մարդկանց, ովքեր Հայաստան են վերադարձել, որովհետև արտաքսվել են: Սակայն նույնիսկ նրանք ելք են գտել վերադառնալու՝ փոխել են իրենց անունն ու նոր անձնագրով կրկին Ռուսաստան են մեկնել:

Ներկայումս Աղվանն սպասողական վիճակում է: Արդեն մոտ 7 ամիս է, ինչ նա Հայաստանում է, սակայն դեռևս փող չի աշխատել: Նա ասում է, որ Ռուսաստանում իր աշխատած գումարը կբավարարի ևս մի քանի ամիս ապրելու համար: Դրանից հետո արդեն ավելի հստակ կլինեն իր անելիքները: Եթե Հայաստանի ներքաղաքական իրավիճակը կայունանա, և իր շինարարական կազմակերպության գործը հաջող ընթացք ստանա, ապա նա կմնա Հայաստանում և կգբաղվի շինարարությամբ: Աղվանը այս դեպքում մտադիր է նաև *բոլկի* արտադրամաս հիմնել: Սակայն եթե գործերը չհաջողվեն, ապա նա ստիպված կլինի կրկին մեկնել, որովհետև գտնում է, որ ամսական մոտ 60 հազար դրամ աշխատավարձ ստանալով չի կարողանա Հայաստանում ապրել:

ԴԵՊՐ 2. ԵՐԲ ԱՐՏԵՐԿՐՈՒՄ՝ ՆՈՒՅՆՔԱՆ ԼԱՎ Է, ՈՐՔԱՆ ՀԱՅՐԵՆԻՔՈՒՄ

Ես այլևս անկարող էին դիմանալ 90-ականների Հայաստանի ճնշող մթնոլորտին: Որոշեցի մեկնել արտերկիր: Մթնոլորտից ազատվելուց առավել ցանկանում էի փորձել ինքս ինձ՝ համոզվել, որ կարող եմ իմ ուղին հարթել ինքնուրույն, առանց ուրիշի օգնության:

1990-ական թվականներին Հայաստանում »մութ տարիներ« էին: ԽՍՀՄ փլուզումից և Հայաստանի անկախացումից հետո սոցիալ -տնտեսական ճգնաժամի, շրջափակման և դարաբադյան պատերազմի պայմաններում մարդիկ բարդություններ ունեին նույնիսկ առաջնային կարիքները բավարարելու հարցում: Դժվար էր անգամ հացի և ջրի ապահովման խնդիրը: Ձմռանը դժվար էր տաքացնել բնակարանը: Ծաբաթներ շարունակ մարդիկ գիշերներն անց էին կացնում մթության մեջ՝ մոմի լույսի տակ: Հենց այս իրավիճակն էր, որ ստիպեց Արային⁴⁰ 1993 թվականին մեկնել արտերկիր: »90-ականների մթությունը« արտերկիր մեկնելու միակ դրդապատճառը չէր: Արան ուներ նաև անձնական պատճառ: Նա ցանկանում էր փորձել իրեն, համքոգվել, որ կարող է իր սեփական ուղին հարթել առանց այլոց օգնության՝ առանց հեղինակավոր հոր անձնական կապերի:

Նախքան մեկնելն Արան սովորում էր Երևանի բժշկական համալսարանում: Արդեն սովորելու վերջին 3 տարիներին աշխատում էր Երևանի հիվանդանոցներից մեկում՝ որպես բժիշկ: Նրա հայրն առողջապահության ոլորտում բավականին բարձր պաշտոն էր զբաղեցնում: Ուստի նրա կապերը միշտ նպաստող գործոն են հանդիսացել որդու մասնագիտական առաջխաղացման հարցում: Ինչպես ինքը՝ Արան է նշում, արտերկիր մեկնելուց առաջ ինքը Հայաստանում ուներ շատ լավ աշխատանք: Չնայած իր նրիտասարդ տարիքին (25 տարեկան)՝ նա իր գործընկերների շրջանում համարվում էր Հայաստանում նյարդաբանության՝ իր նեղ ոլորտի մասնագետների մեջ 4 լավագույններից մեկը:

Այդուհանդերձ, Արան որոշեց մեկնել արտերկիր՝ ցանկանալով ինքնահաստատվել և որպես ինքնուրույն անհատականություն այլ երկրում կայանալ, երկիր, որտեղ չկային հոր անձնական հեղինակությունը, նրա ազդեցիկ կապերը և մշտական հովանավորչությունը: Օտար երկրում Արան պետք է փորձեր ինքնուրույն հարթել իր ուղին և կայանալ որպես մասնագետ:

Ես ընտրեցի Հունաստանը միայն այն պատճառով, որ տատիկս հույն էր: Սակայն այն հանգամանքը, որ իմ նրաններում հոսում էր նաև հույնի արյուն, Հունաստանում ինձ առանձնապես չի օգնել:

Հունաստանում Արան ուներ հայ ընկերներ, որոնք առաջին շրջանում իրեն օգնել են: Արտերկիր մեկնելիս նա ուներ նաև որոշակի ֆինանսական ռեսուրսներ, որոնց միջոցով վարձակալում էր բնակարան և ստանում հունարենի դասեր: Թեև Հունաստան ժամանելիս Արան չէր խոսում հունարեն, սակայն այդ պատճառով որևէ հիմնախնդրի չի բախվել, քանի որ տիրապետում էր անգլերենին: Իսկ 6 ամիս անց նա արդեն յուրացրել էր խոսակցական հունարենը, իսկ ևս 2 տարի անց արդեն լիարժեք տիրապետում էր հունարեն գրական լեզվին:

Աշխատանք գտնելու հարցում, ինչպես հաճախ լինում է հայ միգրանտների պարագայում, Արային ևս օգնել էր նրա հայ ծանոթներից մեկը, որն արդեն հաստատվել էր Հունաստանում և աշխատում էր որպես բժիշկ: Նա միջնորդել էր, որպեսզի Արային աշխատանքի ընդունեն շրջանային պոլիկլինիկաներից մեկում:

Ես սկզբում աշխատում էի շրջանային պոլիկլինիկայում՝ որպես ընդհանուր բժիշկ: Սակայն շուտով տեղափոխվեցի հիվանդանոց, որը Սալոնիկում էր:

Մարգային պոլիկլինիկան, որտեղ աշխատում էր Արան, գործում էր Սալոնիկի հիվանդանոցներից մեկի համակարգում: Սկսելով իր աշխատանքը շրջանային պոլիկլինիկայում՝ միառժամանակ անց

⁴⁰ 40տարեկան տղամարդ, ունի ետբուհական բժշկական կրթություն, բնակվում է Երևանում: Նշվող անունը մտացածին է և չի համապատասխանում իրականությանը:

Արան տեղափոխվում է հիվանդանոց: Սկզբնական շրջանում նա շարունակում է ընդհանուր բժշկի աշխատանքը, իսկ ավելի ուշ աշխատում է ավելի նեղ ոլորտում՝ որպես հոգեբույժ և նյարդաբան:

Աշխատելու սկզբնական շրջանում Արան հիվանդանոցի հետ ունեցել է միայն բանավոր պայմանավորվածություն: Սակայն պատկան մարմիններին դիմելուց հետո, երբ ապացուցել է իր հունական ծագումը և ստացել Հունաստանում բնակության իրավունք (որը տալիս է նաև աշխատելու իրավունք), հիվանդանոցի տնօրինությունը նրա հետ պայմանագիր է կնքել:

Արտերկրում ես ունեցա բավականին մեծ մասնագիտական հաջողություններ: Ծարունակեցի բժշկական կրթությունս, ստացա դոկտորի կոչում: Իսկ Հունաստանում բնակվելու վերջին տարիներին հիմնեցի նաև իմ սեփական կլինիկան:

Արան Հայաստանում արդեն ավարտել էր Բժշկական ինստիտուտի արդինատուրան, սակայն իր կրթությունը շարունակել է նաև Հունաստանում: Հայաստանում նա պաշտպանել էր թեկնածուական դիսերտացիա և ստացել գիտությունների թեկնածուի կոչում, իսկ Հունաստանում նա «բարձրագրեց» իր կոչումը՝ ստանալով գիտությունների դոկտորի կոչում:

Եկավ մի պահ, երբ ես կարող էի իմ «առաքելությունը» Հունաստանում ավարտված համարել: Ես արդեն հաղթահարել էի այն ինքնահաստատման ուղին, որի համար Հայաստանից մեկնել էի: Մյուս կողմից ծնողներս ցանկանում էին, որ վերադառնամ Հայաստան և շարունակեմ ընտանեկան բիզնեսը:

Արայի հայրն ավելի քան 40 տարի ղեկավարում էր իրենց ընտանեկան բիզնեսը՝ բժշկական սարքավորումների ներկրում, վաճառք և սպասարկում: Սակայն վերջին տարիներին ծերության և հիվանդության պատճառով դժվարանում էր աշխատել: Ուստի դիմեց Արային, որպեսզի նա վերադառնա Հայաստան և շարունակի իր գործը: Արան այդ տարիներին որպես մասնագետ արդեն ինքնահաստատվել էր: Ինչպես ինքն է ասում, կարողացել էր ինքն իրեն ապացուցել, որ կարող է հաջողությունների հասնել թե՛ Հայաստանում, որտեղ ուներ հուսալի աջակից, թե՛ Հունաստանում, որտեղ ինքը մենակ էր: Ուստի Արան կարող էր իրագործված համարել այն նպատակը, որի համար եկել էր Հունաստան: Այս իրավիճակում նա պարզապես կշեռքի երկու նժարներից մեկին դրեց այն ամենն ինչ իրեն կապում էր Հունաստանին՝ ընկերական շրջապատը և իր սկսած գործը, իսկ մյուս նժարին՝ իր ընտանիքը, որն ապրում էր Հայաստանում և որն ակնկալում էր իր ներդրումն ընտանեկան բիզնեսում:

2006թ. նոյեմբերին Արան վերադարձավ Հայաստան: 13 տարի անց նրան դժվար չէր իրեն Հայաստանում վերագտնել, քանի որ Հունաստանում ապրելու և աշխատելու ողջ ընթացքում տարին 2 անգամ գալիս էր Հայաստան և, թեկուզ ընդհատումներով և կարճ ժամանակով, կարողանում էր հետևել Հայաստանի զարգացմանը և երկրի կյանքում տեղի ունեցող փոփոխություններին:

Հայաստան վերադառնալուց մոտ 1 ամիս անց սկսեցի աշխատել նյարդաբանական կլինիկայում, որի համասեփականատերն եմ: Համատեղությամբ զբաղվում եմ նաև ընտանեկան գործի կառավարմամբ:

Արայի եղբոր կինը, որ մասնագիտությամբ ատամնաբույժ է, մտադիր էր իր սեփական ատամնաբուժական կլինիկան հիմնել: Նա տարիներ առաջ սկսել էր այդ գործը, սակայն ավարտին չէր հասցրել: Արայի գալուց հետո նրանք միասին շարունակեցին այն և համատեղ հիմնեցին իրենց սեփական կլինիկան, որը մասնագիտացած է երկու ուղղությամբ՝ ստոմատոլոգիական և

նյարդաբանական: Արան դեռևս նոր է սկսել նյարդաբանական և հոգեթերապևտիկ ծառայությունների մատուցումը, սակայն ակնկալում է, որ մոտ 6 ամիս հետո գործը հունի մեջ կընկնի, և իր ծառայություններից օգտվողների թիվը կմեծանա: Արան համատեղ շարունակում է նաև իրենց ընտանեկան գործը:

Հունաստանում ապրելու տարիներին ես հասկացա, որ երկրի ընտրությունը ճիշտ եմ կատարել: Այնտեղի ժողովուրդը, նրանց ավանդույթները, նրանց վերաբերմունքը միայնաց եկամտի ինձ շատ հոգեհարազատ էին: Ես ինձ այնտեղ լավ էի զգում: Բայց ներկայումս իմ կյանքը Հայաստանում եմ տեսնում:

Արան մեծ կարևորություն է տալիս իր կյանքի այն հատվածին, որն անց է կացրել Հունաստանում: Այդ տարիները մեծ ներդրում էին թե՛ իր ներկայի և թե՛ իր ապագայի համար: Նա բարձր է գնահատում այն մասնագիտական փորձը, որը ձեռք է բերել Հունաստանում թե՛ սովորելու, թե՛ աշխատելու ընթացքում: Նա այնտեղ ձեռք է բերել ոչ միայն որակյալ կրթություն և փորձ, այլ նաև լավ ընկերներ: Այնուամենայնիվ, Արան ուրախ է, որ վերադարձել է Հայաստան և կարող է այստեղ շարունակել իր գործը:

Ներկայումս նա մտադիր է մնալ Հայաստանում, շարունակել աշխատանքն իր բժշկական կլինիկայում, զարգացնել իրենց ընտանեկան ֆիզենսը, ինչպես նաև ամուսնանալ և ընտանիք կազմել:

ԴԵՊԷ 3. ԱՎԵԼԻ ԼԱՎ Է ԵՐԿՐՈՐԴ ՀԱՅՐԵՆԻՔՈՒՄ, ՔԱՆ ԱՌԱՋԻՆԸ՝ ԱՐՏԵՐԿՐՈՒՄ

Որոշել էի քաղաքականությամբ զբաղվել: Գնում էի ընդհանուր հոսքին հակառակ, ազատ արտահայտում էի քաղաքական հայացքներս: Մի օր եկան մեր տուն և ասացին՝ հեռացի՛ր Հայաստանից: Մեկնեցի Եվրոպա:

Արտիստը, որը գերադասեց հանդես գալ Ա.Է.Ա.⁴¹. ծածկանվամբ, 1998թ. մեկնել է Եվրոպա⁴²: Մինչ արտերկիր մեկնելը աշխատել է թատրոնում որպես դերասան: Ա.Է.Ա.-ն, որն այնքան էլ բաց չէր իր մեկնելու պատճառների մասին խոսելիս, այդուհանդերձ, իր մեկնումը պատճառաբանեց նրանով, որ այն բանից հետո, երբ ինքը որոշել էր ներգրավվել քաղաքականության մեջ, իր առջև որոշակի արգելքներ էին ստեղծվել: Ա.Է.Ա.-ի նկատմամբ նման վերաբերմունքը հատկապես սրվել էր այն բանից հետո, երբ նա պատրաստել և հեռարձակել էր մի ռադիոհաղորդում այդ օրերի քաղաքական իրականության մասին: Դրանից հետո, ինչպես պատմեց Ա.Է.Ա.-ն, մինչև անգամ որոշ մարդիկ եկել են իր տուն և ստիպել հեռանալ երկրից:

Ա.Է.Ա.-ն որպես մեկնման երկիր ընտրել էր Եվրոպական երկրներից մեկը: Այդ երկիրը, բացի այն, որ Եվրոպայում էր և պարզապես հետաքրքրում էր Ա.Է.Ա.-ին, գրավիչ էր նաև նրանով, որ այդտեղ խոսում էին սլավոնական լեզուներից մեկով, որը համեմատաբար ավելի հեշտ կարող էր սովորել: Մեկնելու առաջին շաբաթներին Ա.Է.Ա.-ն բնակվել է հյուրանոցում: Առաջին բանը, որ արել է արտերկիր ժամանելուց հետո, տեղի հայերի հետ ծանոթություն հաստատելն է եղել: Նրանք պետք է նախ օգնեին երկարացնել իր օրինական կեցությունն այդ երկրում և երկրորդ՝ ցույց տալին եկամուտ

⁴¹ 47 տարեկան բարձրագույն թատերական կրթությամբ տղամարդ, ներկայումս բնակվում է Երևանում:

⁴² Հարցվողի խնդրանքով մեկնելու երկիրը չի նշվում:

վաստակելու արդյունավետ եղանակները: Օրինական կեցությունը երկարաձգելու հարցը հենշտ լուծվեց. ինչպես ինքը՝ Ա.Է.Ա.-ն է ասում. »Փողը բոլոր հարցերը լուծում է«: Նա չի դժվարացել նաև բնակարանի հարցը լուծելիս. ծանոթացել է մի կնոջ հետ, ով նրան հյուրընկալել է իր տանը: Եկամուտի աղբյուրը գտել է այն գործունեության մեջ, որով հայ միգրանտները հաճախ արտերկրում զբաղվում են: Խոսքն առևտրի մասին է: Արտերկրում կեցության առաջին ամիսներին Ա.Է.Ա.-ն զբաղվել է անտառից պտուղներ հավաքելով և վաճառելով: Ինչպես ասաց Ա.Է.Ա.-ն, այնքան էլ հաճելի աշխատանք չէր, սակայն, կայուն եկամուտ էր ապահովում: Այս աշխատանքը նրան բնակարան վարձելու և իր կենսական կարիքներն ապահովելու հնարավորություն է տվել: Այնուամենայնիվ, Ա.Է.Ա.-ն մտադիր էր աշխատել թատրոնում: Նա իր հետ վերցրել էր իր գործերը՝ այն ֆիլմերը և ներկայացումների նկարահանումները, որտեղ խաղացել էր: Առաջին իսկ թատրոնում, որտեղ ներկայացրել էր այդ աշխատանքները, դրանք բարձր գնահատականի են արժանացել: Թատրոնի տնօրինությունն անմիջապես առաջարկել է Ա.Է.Ա.-ին ընդունել աշխատանքի, եթե նա մինչև թատերական նոր սեզոնի բացումը լիարժեք յուրացնի երկրի լեզուն: Մինչ թատերական նոր սեզոնի բացումը մնացել էր 6 ամիս: Այդ ամիսներն Ա.Է.Ա.-ն լավագույնս օգտագործել է օտար լեզուն սովորելու համար: Այդ գործում նրան շատ է օգնել նաև թատրոնի ներկայացումներին և փորձերին հաճախելու՝ թատրոնի տնօրինության տրամադրած հնարավորությունը: Շուտով նա՝ որպես բեմադրող, գործի է անցել թատրոնում: Թատրոնի տնօրինությունը նրան ապահովել է ոչ միայն աշխատելու և ստեղծագործելու լիարժեք պայմաններով, այլ նաև նրա համար վարձել է բնակարան և կարգավորել իր՝ որպես օտարերկրացու, օրինական կեցության հետ կապված իրավական հարցերը: Առաջին բեմադրությունը, որ Ա.Է.Ա.-ն բեմադրել է իր նոր աշխատավայրում, եղել է Վ. Շեքսպիրի ստեղծագործություններից: Դրան հաջորդել են մի շարք այլ ներկայացումներ: 2 անգամ նա կազմակերպել է նաև սեփական նկարների ցուցահանդես-վաճառք: Եվրոպայում Ա.Է.Ա.-ն ապրել է լիարժեք ստեղծագործական կյանքով, օտարերկրացի լինելու պատճառով երբևէ իրեն ընկճված չի զգացել: Նա էլ տեղացի դերասանների և բեմադրիչների նման օգտվել է թատրոնի տրամադրած բոլոր հնարավորություններից: Խոչընդոտներ չի ունեցել նաև մարդկանց հետ շփվելիս, որոնք թեև սկզբում՝ (որպես օտար, որպես անծանոթ), զգուշավոր էին վերաբերվում իրեն, սակայն շուտով մտերմանում էին և իրեն ընդունում որպես յուրացին: Ա.Է.Ա.-ն պատմում է, որ այդ երկրում մեծ նշանակություն է տրվում ազգային մշակույթի և սպորտի զարգացմանը և միջազգային ասպարեզում դրանց ներկայացմանը, ուստի, եթե որևէ մեկը մշակույթի կամ սպորտի մարդ է, նրա առջև դռները բաց են: Ա.Է.Ա.-ն այդ հարցում բացառություն չի կազմել:

2002 թ. Ռուսաստանից ստացա ֆիլմում նկարահանվելու հրավեր և մեկնեցի այնտեղ: Բացի այն, որ նկարահանվեցի մի քանի ֆիլմում, բեմադրեցի նաև մի շարք ներկայացումներ:

Եվրոպայում 4 տարի աշխատելուց հետո Ա.Է.Ա.-ն մեկնում է Ռուսաստան՝ ֆիլմում նկարահանվելու: Ռուսաստանում առաջին անգամը չէ, որ պետք է աշխատեր: Բացի այն, որ նա ավարտել է Մոսկվայի թատերական բուհերից մեկը, նկարահանվել է նաև համատեղ ֆիլմերում, խաղացել է մի շարք ներկայացումներում:

2002թ. Եվրոպայից մեկնելով Ռուսաստան՝ Ա.Է.Ա.-ն ոչ միայն նկարահանվել է ֆիլմերում, այլ նաև աշխատել է Հայ առաքելական եկեղեցու հովանու ներքո գործող հայկական մի թատրոնում, որտեղ բեմադրել է մի շարք ներկայացումներ հայ ժողովրդի մշակույթին և պատմական անցյալի որոշ անցքերին վերաբերող թեմաներով: Որոշ ներկայացումներում հանդես է եկել ոչ միայն որպես բեմադրիչ, այլ նաև որպես դերասան, որպես սցենարի հեղինակ, որպես բեմական ձևավորող: Ռուսաստանում ևս Ա.Է.Ա.-ն լուրջ խնդիրներ չի ունեցել, որովհետև նախ՝ լավ է տիրապետել ռուսերենին, երկրորդ՝ բազմաթիվ ծանոթներ և ընկերներ է ունեցել և վերջապես, ինչպես ինքն է ասում,

Ռուսաստանում ավելի լավ են ճանաչում հայերին, ավելի հստակ են պատկերացնում նրանց սովորույթները, ուստի ավելի հստակ են ակնկալիքները միմյանցից:

Շուտով դուստրս, որ այս տարիներին մշտապես ուղեկցել է ինձ, սիրահարվեց հայաստանցի մի տղայի: Նրանք որոշեցին ամուսնանալ և ապրել Հայաստանում: Ես ևս պետք է վերադառնայի, որովհետև դստերս չէի ուզում մենակ թողնել:

2004թ. Ա.Է.Ա.-ն վերադարձնում է Հայաստան: Սկզբում դժվար էր հարմարվել: Դժվար էր տեսնել մարդկանց անտարբերությունը սեփական երկրի, սեփական քաղաքի նկատմամբ: Մյուս կողմից որոշ բաներ փոխվել էին այն տարիներից ի վեր, երբ նա հեռացել էր Հայաստանից: Այժմ մարդկանց կյանքն էապես տարբերվում է 90-ականների կյանքից: Եթե այն ժամանակ մարդկանց առաջնային հոգսը կենսական կարիքները հոգալն էր, այսօր նրանք մտածում են նաև հոգևոր սնունդի մասին, ուստի արվեստն ու մշակույթն այսօր ավելի պահանջված են: Մարդիկ ավելի շատ են սկսել թատրոն հաճախել: Այսօր ավելի շատ ֆիլմեր են նկարահանվում, ավելի շատ ներկայացումներ են բեմադրվում: Մյուս կողմից, քանի որ Երևանը փոքր քաղաք է, և թատրոններն այստեղ փոքրաթիվ են, թատերական գործը, կարծես, մենաշնորհային տարրեր է ձեռք բերում: Թերևս, սա է պատճառը, որ Ա.Է.Ա.-ն, թեև արտերկրում երկար տարիներ աշխատել է որպես բեմադրիչ և բեմադրիչի բավականին մեծ փորձ ունի, վերադառնալով Հայաստան, աշխատում է միայն որպես արտիստ: Սրա բացատրությունը, ըստ Ա.Է.Ա.-ի, նաև այն է, որ այստեղ՝ Հայաստանում, մարդու առջև ստեղծագործելու և ինքնարտահայտվելու դռները բաց չեն, եթե նաև ընդունված գաղափարական ուղով չի գնում, եթե փորձում է հակադրվել: Սա նախևառաջ այն պատճառով է, որ թատրոնի տնօրինությունը փորձում է ֆինանսավորում գտնել կառավարությունից և ոչ թե հանդիսատեսի մեջ ներկայացման նկատմամբ պահանջարկ ստեղծել: Այդուհանդերձ, թեև Ա.Է.Ա.-ն բեմադրիչի իր փորձը չի օգտագործում Հայաստանում, այնուամենայնիվ, բավականին թանկ է գնահատում այն: Նա գտնում է, որ արտերկրում երկար տարիների աշխատանքը մեծ կենսափորձ էր, որը նոր որակ է հաղորդում իր արտիստին գործունեությանը: Մյուս կողմից, արտերկրում ձեռքբերված մասնագիտական փորձառությունը շահեկանորեն անդրադառնում է նրա դերասանական գործունեության վրա:

Ծատ բաներ ինձ արտերկրում ավելի էին դուր գալիս, քան այստեղ: Սակայն Հայաստանում ես տանն եմ, սա իմն է: Ես այլևս մտադիր չեմ մեկնել:

Ա.Է.Ա.-ին դուր էր գալիս կյանքը թե՛ Եվրոպայում, թե՛ Ռուսաստանում. «Այնտեղ մարդիկ ապրում են, իսկ այստեղ՝ գոյատևում»: Այնտեղ հեշտ էր նաև այն պատճառով, որ ամեն մարդ իրեն զգում էր ինչպես իր տանը և հոգ էր տանում իր քաղաքի մասին, ինչպես իր տան մասին. չէր աղտոտում, չէր փչացնում քաղաքը, հարգալից էր վերաբերվում դիմացիին:

Ա.Է.Ա.-ն կարևորում է արտերկրում ապրած իր տարիները նաև իր ծավալած գործունեության առումով: Որովհետև, ինչպես ինքն է նշում, գուցե լինեին մարդիկ, ովքեր այդ տարիների ընթացքում կարողանային այնքան գումար կուտակել, որ մի մեծ գործարանի սեփականատեր դառնային, սակայն իր համար կարևորն այն է, որ նա աշխատել է իր մասնագիտությամբ և իր արած գործից բավականություն է ստացել:

Ներկայումս Ա.Է.Ա.-ն որոշել է մնալ Հայաստանում: «Չիմա, եթե նույնիսկ ինձ ստիպեն մեկնել, չեմ մեկնի,- ասում է նա,- այլապես կստացվի, որ ինչ-որ մեկը մտնի է իմ տուն, խաղում է իմ խաղալիքներով և ինձ էլ ասում է՝ գնա»: Թերևս այստեղ էլ դրսևորվում է, ինչպես Ա.Է.Ա.-ն ինքն է ասում, իր ըմբոստ

բնավորությունը: Նա գտնում է, որ եթե իր հայրենիքում այնպիսի պայմաններ են ստեղծվում, որոնք ստիպում են թողնել այն, այդ դեպքում առավել ևս նա հակված է ըմբոստանալու դրա դեմ:

Այսօր Ա.Է.Ա.-ն նկարահանվում է մի շարք ֆիլմերում, աշխատում է թատրոնում: Մտադիր է մնալ Հայաստանում իր դստեր և թոռնիկների կողքին և շարունակել իր գործը:

ԴԵՊՔ 4. ՍԿԻԶԲԸ՝ ԱՐՏԵՐԿՐՈՒՄ, ՇԱՐՈՒՆԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ՝ ՀԱՅՐԵՆԻՔՈՒՄ

Ես և հայրս Եղեգնաձորում խանութ էինք աշխատեցնում, բայց գործը ձախողվեց, շատ պարտքեր կուտակվեցին: 2000թ. ստիպված վաճառեցինք թե՛ խանութը, թե՛ տունը և մեկնեցինք Սոչի՝ ծանոթներից մեկի մոտ:

Էմին Մանվելյան⁴³ իր հոր և մոր հետ բնակվում էր Հայաստանի մարզերից մեկի՝ Վայոց Ձորի Եղեգնաձոր քաղաքում: Եղեգնաձորում Էմինն զբաղվում էր առևտրով. հոր հետ միասին աշխատեցնում էին իրենց սեփական խանութը: Առևտրի գործը, սակայն, ձախողվեց, որովհետև մեծ քանակությամբ ապառիկ ապրանք էին տվել մի գնորդի, որի անբարեխաճության և նրա հետ պայմանագիր չունենալու պատճառով հետագայում գումարը չէին կարողացել ստանալ: Այս պատճառով Էմինը և իր ընտանիքը մեծ պարտքեր էին կուտակել, որոնք ծածկելու համար ստիպված վաճառել էին խանութը, իրենց տունը և մեկնել Սոչի: Քաղաքի ընտրությունը պայմանավորված էր նրանով, որ Էմինի հայրը, որը Սովետական Հայաստանի օրոք բարձր պաշտոն և մեծ շրջապատ էր ունեցել, մի պաշտոնյա ծանոթ ուներ Սոչիում: Ծանոթը, որն ավելի քան 20 տարի բնակվում էր այնտեղ և Ռուսաստանի քաղաքացիություն ուներ, համաձայնել էր նրանց հյուրընկալել և օգնել հաստատվելու այդ քաղաքում:

2000թ. Էմինն իր հոր և մոր հետ մեկնում է Սոչի: Նրանք բնակություն են հաստատում մի տնակում: Տարածքը, որտեղ տեղադրված էր տնակը, նախկինում եղել էր շինարարական բազա, որտեղ բանվորների համար կային մի քանի տնակներ: Այդ տարածքն այժմ պատկանում էր Էմինի հոր ծանոթին, ով տնակներից երկուսը անվարձաբաժնույց տրամադրել էր Էմինի ընտանիքին: Հետագայում նրանք նորոգում են այդ տնակները, հարմարեցնում իրենց կենցաղին: Նրանք տնակներն ապահովում են նաև մինչ այդ բացակայող խմելու ջրով, կառուցում են ջրահեռացման համակարգ, միացնում են էլեկտրաէներգիա:

Այդտեղ բնակվելու ընթացքում Էմինի մայրն զբաղվում էր իրենց տնակի առջևի հողատարածքի մշակմամբ: Հողատարածքի մշակումն ապահովում էր տնային տնտեսությանն անհրաժեշտ բանջարեղենը:

Տնակներում Էմինն ու իր ընտանիքը բնակվում էին ամռանը, իսկ ցրտերն ընկնելիս տուն էին վարձակալում մի կնոջից, քանի որ ցուրտ եղանակին այդ տնակներում ապրելը հարմար չէր. դրանք խոնավ էին և դժվար ջնջուցվող:

Սոչիում ես միշտ աշխատել եմ հորս հետ: Առաջին տարիներին զբաղվում էինք առևտրով, այնուհետև սկսեցինք շինարարական աշխատանքներ իրականացնել, իսկ ևս մի քանի տարի

⁴³ Էմին Մանվելյան, 35 տարեկան, ունի տնտեսագետի բարձրագույն կրթություն, սակայն երբեք չի աշխատել իր մասնագիտությամբ: Ներկայումս բնակվում է Երևանում:

հետո հիմնեցինք մի արտադրամաս և զբաղվում էինք քարե բազրիքների արտադրությամբ:

Հաստատվելով Սոչիում՝ Էմինն ու իր հայրն սկսում են զբաղվել առևտրով. շուկայից գնում էին միրգ ու բանջարեղեն և վաճառում իրենց տնակի առջև՝ փողոցի վրա: Մոտ երկու տարի առևտրով զբաղվելուց հետո նրանք ստիպված էին այլ գործ գտնել, քանի որ քաղաքի ադմինիստրացիան արգելել էր առևտուրը: Պատճառն այն էր, որ կրպակը փողոցի վրա էր և փչացնում էր փողոցի արտաքին տեսքը: Սա տուրիստական քաղաքի համար էական խնդիր էր:

Այս արգելքի պատճառով Էմինն ու իր հայրն սկսում են զբաղվել շինարարությամբ, ինչը ևս տարածված աշխատանք է Ռուսաստանի հայ միգրանտների համար: Նրանք զբաղվում էին տների ներքին հարդարման աշխատանքներով, հիմնականում մասնագիտացած էին սալիկապատման գործում: Սակայն 2 տարի անց այս աշխատանքը ևս փոխում են, քանի որ նոր գործ ձեռնարկելու հնարավորություն էր ստեղծվել և երկրորդ՝ սալիկապատման գործի առանձնահատկությունը Սոչիի խոնավ կլիմայի հետ մեկտեղ խաթարում էին Էմինի և նրա հոր առողջությունը՝ հոդացավեր առաջացնելով:

Նոր նախաձեռնությունը քարե բազրիքների արտադրամասի հիմնումն էր: Էմինի հոր մեկ այլ ծանոթ առաջարկել էր նրանց սովորեցնել այդ արհեստը, պարտքով գումար տրամադրել տարածք վարձակալելու և գործն սկսելու համար՝ այսպիսով իր շնորհակալությունը հայտնելով Էմինի հորը ժամանակին նրա արած լավության համար: Էմինն ու իր հայրն այս գործը ևս հաջողում են: Նրանց ծանոթը չէր սխալվել. այս գործը կայուն եկամուտ էր ապահովում: Ռուսաստանում բնակվելու ողջ ընթացքում Էմինն ու իր ընտանիքի անդամներն ունեցել են օրինական գրանցում և աշխատանքի թույլտվություն, սակայն այս ձեռնարկատիրական գործը նրանք գրանցել էին ոչ թե իրենց, այլ մի տեղացու անունով (այն մարդու, ումից վարձակալում էին տարածքը), իսկ իրենք գրանցվել էին որպես աշխատողներ: Սա հնարավորություն էր տալիս օգտվելու տեղացի ձեռնարկատերերին տրվող հարկային արտոնություններից:

2003թ. եկա Հայաստան՝ բարեկամի թաղմանը: Այդ օրերին ծանոթացա մի կնոջ հետ, որը հետագայում դարձավ իմ կինը: Նա ևս տեղափոխվեց Սոչի: Մենք մասին էինք ապրում՝ Ես, կինս և ծնողներս: Ես և հայրս շարունակում էինք մեր հին գործը, իսկ կինս օտար լեզվի մասնավոր դասեր էր տալիս և աշխատում հուշանվերների խանութում:

Էմինի կինը՝ Աննան,⁴⁴ ամուսնանալուց հետո տեղափոխվում է Սոչի՝ ամուսնու ընտանիքի հետ ապրելու: Սոչիում ապրելու տարիներին Աննա և Էմինն ունենում են զույգ երեխաներ: Ծննդաբերելու համար Աննան ստիպված էր մի քանի ամսով տեղափոխվել Հայաստան՝ ծնողների տուն: Պատճառը նախաառաջ այն էր, որ Սոչիում օտարերկրացիների համար բժշկական սպասարկումը բավականին թանկ էր և երկրորդ՝ տնակային պայմանները բարենպաստ չէին նորածին երեխաներին խնամելու համար: Երեխաների ծնվելուց մոտ 3 ամիս անց Աննան երեխաների հետ վերադառնում է Սոչի: Սկզբում զբաղվում էր երեխաների խնամքով, բայց երբ նրանք փոքր-ինչ մեծացան, ինքն էլ սկսեց աշխատել:

Էմինը տեղացի հայերից մեկի տունը նորոգելու ընթացքում իմանում է, որ նրան պատկանող հուշանվերների խանութում աշխատող է պահանջվում և առաջարկում է Աննայի թեկնածությունը:

⁴⁴ Աննա Առաքելյան՝ 33 տարեկան, ունի լեզվաբանի բարձրագույն կրթություն: Իր մասնագիտությամբ աշխատել է միայն օտար լեզվի մասնավոր դասեր տալով:

Այսպիսով, տուրիստական սեգմենտին Աննան աշխատում էր այդ խանութում, իսկ տարվա մյուս ամիսներին անգլերենի և գերմաներենի վճարովի դասեր էր տալիս: Հուշանվերների խանութում աշխատանքն Աննային դուր էր գալիս հատկապես այն պատճառով, որ շփվում էր տարբեր ազգերի և մշակույթների ներկայացուցիչների հետ, որոնցից յուրաքանչյուրը յուրահատուկ նրանց էր հաղորդում վաճառողի ամենօրյա աշխատանքին:

Շուտով կյանքը Սոչիում սկսեց թանկանալ: Մենք հասկացանք, որ չենք կարող այնտեղ բնակարան գնել: Մյուս կողմից, նրելսաները մեծանում էին: Մենք ուզում էինք, որ նրանք հայնցի դաստիարակություն ստանան: Որոշեցինք վերադառնալ Հայաստան:

Սոչի մեկնելիս Աննան և Էմինը մտադիր էին հաստատվել այնտեղ: Նրանք գումար էին հավաքում բնակարան գնելու համար: Սակայն ինչ-որ պահի Սոչիում կյանքը սկսեց ավելի արագ թանկանալ, քան նրանք կարողանում էին բնակարան գնելու համար անհրաժեշտ գումար կուտակել: Սա, Աննայի և Էմինի բացատրությամբ, պայմանավորված էր 2012թ. Սոչիում անցկացվելիք Օլիմպիական խաղերի հետ: Սա արդեն իսկ պատճառ էր Հայաստան վերադառնալու համար, սակայն, ինչպես ասում է Աննան, նրանց որոշման վրա առանձնակի էր ազդել այն մտահոգությունը, որ նրբ նրելսաները մեծանան նրանք այլևս չեն ցանկանա վերադառնալ հայրենիք: Աննա պատմում էր, որ Սոչիում կան ընտանիքներ, որտեղ ծնողները շատ էին ուզում վերադառնալ Հայաստան, սակայն նրելսաները, որոնք մեծացել էին Սոչիում և սովորել էին այնտեղի կյանքին, այնտեղի բարքերին, ոչ մի կերպ չէին ցանկանում վերադառնալ: Սա ծնողներին շատ էր հուզում, սակայն նրանք ոչինչ անել չէին կարող: »Հավանաբար նրիտասարդներին և պատանիներին գրավում էր այնտեղի ազատ ապրելակերպը, -ասում է Աննան, - ևս 12-13 տարեկան նրելսաների հետ էի պարապում: Նրանք և՛ ծխում էին, և՛ խմում, չէին սովորում: Որքան էլ մենք մեր նրելսաներին նման բաներից հեռու պահեինք, միևնույն է դրսում կարող էին տեսնել և սովորել«:

Այս ամենը դրդեց Էմինին և նրա ընտանիքին Հայաստան վերադառնալու որոշում կայացնել:

2007թ. վերադարձանք Եղեգնաձոր: Ես կուտակած գումարի մի մասը ներդրեցի առևտրի մեջ: Էմինն աշխատանք գտավ սկզբում շինանյութի խանութում, ապա շինարարական կազմակերպությունում:

Նախ Հայաստան է վերադառնում Աննան նրելսաների հետ և Էմինի մայրը: Աննան, վերադառնալով Հայաստան, որոշում է քրոջ հետ զբաղվել հագուստի առևտրով: Նա քրոջ հետ պայմանավորվում է, որ ինքը կներդնի գործի համար անհրաժեշտ գումարը, իսկ քույրը Թուրքիայից հագուստը կներկրի և կվաճառի Երևանի տոնավաճառներից մեկում: (Աննան ինքը դա չէր կարող անել, քանի որ նրելսաներին էր խնամում): Գործը սկսելիս Աննան խնդրում է ամուսնու բարեկամներից մեկին, ով այդ գործում բավականին հմուտ էր, առաջին անգամ իր հետ Թուրքիա տեղ էր նստել իր քրոջը և օգնել նրան, ուղղություն տալ: Շուտով այս գործն արդեն հունի մեջ էր ընկել:

Աննայի վերադառնալուց մի քանի ամիս անց վերադառնում է նաև Էմինը: Նա և հայրը ստիպված էին ավելի երկար մնալ Սոչիում, որպեսզի ավարտեն իրենց ձեռնարկությանը տրված շինարարական պատվերները: Վերադառնալով Հայաստան՝ Էմինը կրկին դիմում է հոր մեծ շրջապատի օգնությանը: Նա վաճառողի աշխատանք է գտնում Երևանի շինանյութի խանութներից մեկում: Ուստի կնոջ և նրելսաների հետ տեղափոխվում է Երևան: Նրանք բնակություն են հաստատում Աննայի հորեղբորը պատկանող բնակարանում: Շուտով շինանյութի խանութը վերանորոգման

պատճառով դադարում է գործել: Էմինը նոր աշխատանք է գտնում կամբջաշինական մի կազմակերպությունում, որտեղ ներկայումս էլ աշխատում է որպես բանվոր:

Այժմ մենք մեր գործի հետ կապված այլ մտադրություններ ունենք: Ես որոշել եմ առևտրի բնույթը փոխել, իսկ Էմինը մտադիր է հոր հետ նոր արտադրամաս հիմնել և շարունակել այն գործը, որը սովորել էր Սոչիում:

Աննան ասում է, որ տոնավաճառում տարածքի վարձակալության բարձր վճարի պատճառով իրենք շահույթ գրեթե չեն կարողանում ստանալ, ուստի որոշել է ապրանքը մեքենայով տանել մարզեր և վաճառել գյուղերում շրջելով:

Էմինը մտադիր է հոր հետ հիմնել բլոկի⁴⁵ արտադրամաս: Դա, մի կողմից, եկամտաբեր գործ է, որովհետև Երևանում ծավալուն շինարարության պայմաններում բլոկը բավականին մեծ պահանջարկ ունի: Մյուս կողմից, նրանք կկարողանան օգտագործել այն գիտելիքը, փորձը և սարքավորումները, որոնք ձեռք են բերել Սոչիի արտադրամասում աշխատելու տարիներին:

Ընտիր տեղ էր ապրելու համար, բայց մեզ համար չէր: Որքան էլ մեզ լավ էին վերաբերվում, միևնույն է, մենք այնտեղ օտար էինք: Ես օտարություն չեմ սիրում: Մենք այժմ էլ հնարավորություն ունենք այնտեղ վերադառնալու, բայց չենք ուզում:

Աննան պատմում է, որ Սոչիում կյանքն ուրախ էր և թեթև: Իրեն հասկապես դուր էր գալիս այն, որ այնտեղ մարդիկ ամեն աննշան իրադարձություն կարող էին վերածել տոնի, ուրախանալ, նրգել, պարել:

Աննային և նրա ընտանիքին դուր էր գալիս Սոչին, այնտեղի կյանքը, սակայն նրանք նրբեմն իրենց մեռակ էին գգում առանց ազգականների ներկայության: Աննան պատմում է, որ ծննդյան կամ այլ տոներին մեծ սեղան էին գցում, բայց, ի տարբերություն Հայաստանի, փոքրաթիվ մարդկանցով էին հավաքվում: Այդպես չէր ստացվում հայկական քեֆ, որտեղ հավաքվում են բազմաթիվ ազգականներ և հարևաններ, որտեղ շատ աշխույժ և աղմկոտ է, մարդիկ բարձրաձայն զրուցում են, կենացներ են խմում, պարում:

Այնուամենայնիվ, Աննան և Էմինը գոհ են Սոչիում ապրած իրենց տարիներից:

Նրանք կարողացել էին գումար վաստակել՝ ոչ միայն նախքան մեկնելը Հայաստանում ունեցած հիմնախնդիրները լուծելու, ոչ միայն այնտեղ ապահով ապրելու, այլ նաև Հայաստանում վերահաստատվելու համար: Նրանք շփվել են տարբեր մարդկանց հետ, ունեցել են և՛ տխուր ժամեր, և՛ ուրախ: Նրանք այնտեղ են ապրել, բայց գերադասել են, որ իրենց ներխաճներն ապրեն Հայաստանում:

Ներկայումս Աննան և Էմինն իրենց ներխաճների՝ Աստղիկի և Դավիթի հետ բնակվում են Երևանում: Նրանք մտադիր են գնել հողատարածք, որի վրա կկառուցեն իրենց սեփական տունը և որտեղ կապրեն իրենց մեծ ընտանիքով՝ ներխաճների և Էմինի ծնոդների հետ միասին:

⁴⁵ Որոշակի տեխնոլոգիայով պատրաստված շինանյութ, որը, քարի փոխարեն օգտագործվում է շենքեր կառուցելիս:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. ՀԱՐՑՎԱԾ ԸՆԿԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՑՈՒՅԱԿ

Ընկերություն	
Շինարարություն	
1	Հորիզոն 95
2	Ասֆալտագործ
3	MLL Industries
4	HAEK
5	Չիլինգարյան Դիզայն և շինարարություն
6	Եվրոստան
7	Շեն
8	AR&AR Դիզայն և շինարարություն
9	ՕՆԻԲՍ
10	Սպիտակ տնակ
11	Բեկաս
12	Հայարշինվերանորոգում
13	Էդիֆիս/Տիգրան 4
14	Դորոժնիկ
15	Երևանշին Գամ
Ինֆորմացիոն տեխնոլոգիաներ	
1	Սինոփսիս Հայաստան
2	Ինստիգնյո ՓԲԸ
3	ՍմարթԹեք
4	Խարտիա ՍՊԸ
5	Սորսիո ԵԲԸ
6	CIT (Տեղեկատվական Տեխնոլոգիաների Կենտրոն)
7	Ինտրակոմ
8	Նորք տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ
9	Լայքոս
10	Վիրաժ Լոջիք
11	Հերոգլիֆ
Հեռահաղորդակցություն	
1	ՎիվաՍել
2	ԱրմենՏել
Բանկեր	
1	ՎՏԲ
2	Պրոկրեդիտ
3	HSBC
4	Պրոմեյթեյ
Առևտուր	
1	ԶիզՋազ
2	Սթար Դիվայդ
3	Արայ
4	Մարք Ինթերնեյշնլ (Samsung)

Ընկերություն	
5	Եվրոսնթ ՎՏ
6	SAS
7	Կարկոմավտո
8	ԱՐԳԵ բիզնես
9	Թագաք ֆարմ (911)
10	Վալթի մոթորս (Skoda)
Հյուրանոցներ և ռեստորաններ	
1	Անի Պլազա
2	Երևան հյուրանոց
3	Արքայաձոր
4	Սայաթ-Նովա համալիր
5	Նոր շորաբերդ
6	Բասս հյուրանոց
7	Կոնգրես հյուրանոց
8	Ավիատորանս
9	Մետրոպոլ
Բիզնես խորհրդատվություն	
1	Գրանդ Թորնթոն Ամյո
2	VGM փարթենրս
3	Ամերիա
Արտադրություն	
1	Շամալայն գինիների գործարան
2	Արմենմոթոր
3	ՄԱՊ
4	Երևանի կոնյակի գործարան
5	Աշտարակ կաթ
6	SIS Նատուրալ
7	Ջերմուկ Գրուպ
8	Նոյան
9	Սիգարոն
10	Երևանշին

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4. ՖՈԿՈՒՍ-ԽՄԲԱՅԻՆ ՔՆՆԱՐԿՈՒՄ ՆՈՐԱՎԱՐՏ ՄԱՍՆԱԳԵՏՆԵՐԻ ՀԵՏ

Երիտասարդ տնտեսագետներ

Իրենց ստացած կրթության որակի մասին խոսելիս քննարկմանը մասնակցող նորավարտ տնտեսագետները նշում են, որ տեղական բեւեռնում նրանց ստացած կրթությունը շատ ընդհանուր է և տեսական. «Համալսարանը քեզ որևէ պրակտիկ գիտելիք չի տալիս. դու պետք է այն ինքդ ձեռք բերես», «Մենք մի քիչ ֆինանսներ ենք ուսումնասիրում, մի քիչ մարքեթինգ, մի քիչ մենեջմենթ և արդյունքում որևէ կոնկրետ ոլորտի լավ մասնագետ չենք դառնում», «Մենք հին դասագրքերով ենք սովորում և գաղափար էլ չունենք, թե իրականում ինչ է այսօր կատարվում միջազգային շուկայում»: Երիտասարդ տնտեսագետների հավաստմամբ, այն դասախոսները, ովքեր թարմ տեղեկություններ են տալիս ուսանողներին և դասավանդում են ժամանակակից մեթոդներով կամ որոշ միջազգային փորձ ունեն կամ էլ մասնավոր հատվածի ներկայացուցիչներ են. «Նրանք մեզ սովորեցնում են դերային խաղերի միջոցով, որը շատ հետաքրքիր է ու արդյունավետ, տանում են մեզ իրենց ձեռնարկությունները, որտեղ մենք կարող ենք տեսնել, թե իրականում ինչպես է ամեն ինչ կատարվում»: Ինչևէ, քննարկման մասնակիցները համոզված են նաև, որ այս խնդիրը պայմանավորված է ոչ միայն կրթական մեթոդներով, այլ նաև այն փաստով, որ «շատ դասախոսներ իրենք առարկան գիտեն միայն տեսականորեն. դժվար է ակնկալել վաթսուներեք և քառասունհինգ, որ նա տեղյակ լինի, ասենք, աշխարհում մարքեթինգի ոլորտում կիրառվող նոր մեթոդներին»:

Տրամաբանական կլիներ ակնկալել, որ գործնական գիտելիքների բացը պետք է լրացվեր արտադրական պրակտիկայի միջոցով, ինչը պարտադիր է մեր կրթական համակարգում: Սակայն այս պրակտիկան սովորաբար միայն մեկ ամիս տևողություն է ունենում ու, որպես կանոն, լավ չի կազմակերպվում, և արդյունքում գրեթե անարդյունավետ է. «Համալսարանը քեզ ուղարկում է ինչ-որ ընկերություն պրակտիկայի, և հետո պարզում են, որ ընկերությունը նույնիսկ տեղյակ չէ, որ ուսանողներ պետք է ընդունի», «Ե՛վ պետական կառույցներում, և՛ մասնավոր ընկերություններում սովորաբար ոչ ոք չի ուզում մի փոքր ժամանակ ծախսել ուսանողների վրա, և մեզ օգտագործում են միայն ինչ-որ մեթոդական աշխատանքներ կատարելու համար. օրինակ՝ փաստաթղթերի պատճենահանման»: Այնուամենայնիվ, երիտասարդ մասնագետներն ընդունում են, որ այստեղ իրենք էլ մեղքի իրենց բաժինն ունեն. «Ուսանողների մեծամասնությունը պրակտիկան ընդունում է ոչ թե որպես իր կրթական գործընթացի կարևորագույն մասերից մեկը, այլ որպես մի ժամանակահատված, երբ կարելի է մի փոքր հանգստանալ և ոչինչ չանել»:

Ուսանողները համոզված են, որ միայն բուհերը չէ, որ պատասխանատու են ուսանողներին գործնական գիտելիքներ տալու համար, այլ նաև մասնավոր հատվածը, քանի որ մասնավոր ընկերությունները նույնպես պետք է մասնակցեն կրթական գործընթացին, եթե ուզում են մոտ ապագայում բանիմաց երիտասարդ մասնագետներ ունենալ. «Ընկերությունները չեն հասկանում, որ եթե իրենք չմասնակցեն կրթական պրոցեսին, մեզ տեղեկություններ չտրամադրեն ժամանակակից փորձի ու տեխնոլոգիաների մասին, ապա չեն կարողանա որակյալ կադրեր ներգրավել: Նրանք պետք է ուսանողներին ընդունեն պրակտիկայի, լրջորեն ներգրավեն նրանց իրենց աշխատանքներում, սովորեցնեն նրանց»:

Այնուամենայնիվ, ուղանողներն ընդունում են, որ, չնայած վերը նշված բոլոր խնդիրներին, տեղական բուհերը նրանց տալիս են անհրաժեշտ տեսական հիմքը, որը նրանց օգնում է ճիշտ կողմնորոշվել և արագ սովորել աշխատանքի ընթացքում:

Խոսելով աշխատաշուկայում նորավարտ տնտեսագետների մրցունակության մասին՝ կարող ենք ասել, որ այն երիտասարդները, ովքեր աշխատել սկսել են դեռևս ուսանողական տարիներին, ավելի մրցունակ են և մասնագիտական աշխատանք գտնելու նրանց հնարավորություններն ավելի մեծ են: Երիտասարդների այս խումբը բավականին ինքնավստահ է և համոզված, որ իրենց սերնդի համար աշխատանք գտնելը դժվար չէ. «Եթե դու աշխատում ես քեզ վրա, անընդհատ փորձում ես ավելացնել գիտելիքներդ, գիտես ինչպես «վաճառել» քեզ աշխատաշուկայում, ապա աշխատանք գտնելը դժվար չէ: Աշխատանք գտնելու հարցում խնդիրներ ունի ավագ սերունդը. նրանց ստացած մասնագիտություններն այսօր պահանջարկ չունեն»:

Քննարկման մասնակիցները համոզված են նաև, որ կրթական հաստատությունները, որոնք իրենց ուսանողների համար ապահովում են որակյալ արտադրական պրակտիկա, դրանով իսկ աջակցում են նրանց հետագայում աշխատանք գտնելու հարցում: Մասնակիցներից ոմանք մշտական աշխատանքի են անցել այն ընկերություններում, որտեղ անց են կացրել իրենց արտադրական պրակտիկան. «Ընկերությունները չեն ուզում աշխատանքի ընդունել նորավարտ մասնագետներին, ովքեր բոլորովին փորձ չունեն: Իսկ պրակտիկայի ընթացքում դու բավականին բան ես սովորում, որոշ փորձ ես ձեռք բերում և բացի այդ՝ քեզ ու քո պոտենցիալը ցույց տալու հնարավորություն ունես, և, շատ հաճախ, ընկերությունը գերադասում է աշխատանքի վերցնել քեզ և ոչ մեկ այլ երիտասարդի, որին նա բոլորովին չի ճանաչում»:

Քննարկման բոլոր մասնակիցներն էլ գտնում են, որ չափազանց կարևոր է ուսանողական տարիներին որոշ աշխատանքային փորձ ձեռք բերելը: Նրանց մեծամասնությունը կարծում է, որ նույնիսկ կարևոր չէ, որ այդ աշխատանքը մասնագիտական լինի, քանի որ «ուղղակի պետք է ինչ-որ տեղից սկսել»: Երիտասարդների կարծիքով շատ ավելի հեշտ է սկսել աշխատել ուղանողական տարիներին, քանի որ սովորաբար ուսանողների ծախսերը հոգում են նրանց ընտանիքները, և ուսանողները կարող նույնիսկ որպես կամավորներ աշխատել. «Ընկերությունները գուցե և չուզենան աշխատանքի ընդունել ուսանողների և վճարել նրանց, բայց նրանք գրեթե երբեք դեմ չեն կամավորներ ունենալ»: Ինչևէ, մասնակիցները նաև վստահեցնում են, որ շատ ավելի հեշտ է սկսել, երբ ինչ-որ մեկն օգնում է քեզ, երբ որևէ ընկեր կամ բարեկամ օգնում է տեղավորվել ինչ-որ ընկերությունում, քանի որ «սովորաբար նորավարտները նույն արժեքն ունեն աշխատաշուկայում. ունեն նույն գիտելիքներն ու չունեն կամ գրեթե չունեն աշխատանքային փորձ»:

Երիտասարդ տնտեսագետները համոզված են, որ աշխատանքի ընդունելիս գործատուներն ուշադրություն են դարձնում ոչ թե դիմորդների ստացած կրթությանը, այլ նրանց աշխատանքային փորձին և որոշ այլ գործոնների. «Ոչ ոք երբևէ չի ուզեցել տեսնել իմ դիպլոմը կամ չի հետաքրքրվել իմ գնահատականներով, բայց, փոխարենը, մեծ ուշադրություն են դարձնում մարդկանց հետ շփվելու և ներկայացնելու քո ունակություններին: Այսօր շատ կարևոր է գրագետ և գրավիչ ռեզյումե կազմելը»: Տեղական բուհերը սովորաբար իրենց ուսանողների համար նման դասընթացներ չեն անցկացնում, սակայն քննարկման մասնակիցները չեն կարծում, որ դա մեծ խոչընդոտ է, քանի որ նման ունակությունների զարգացման համար միայն կարճ թրեյնինգներ են հարկավոր, որոնք էլ

պարբերաբար կազմակերպվում են տարբեր կազմակերպությունների՝ մասնավորապես ՀԼ-ների կողմից:

Արտերկրում սովորելու ցանկությունն ու հնարավորությունները քննարկելիս մասնակիցների մի մասը նշում է, որ կցանկանար օտարերկրյա բուհերում մագիստրոսական կամ ասպիրանտական ծրագրի մասնակցել: Եվ գրեթե բոլոր մասնակիցներն էլ կցանկանային արտասահմանում մասնակցել թրեյնինգների և սեմինարների, քանի որ համոզված են, որ միայն միջազգային փորձի շնորհիվ կարելի է ծանոթանալ աշխարհում այսօր կիրառվող մեթոդներին և տեխնոլոգիաներին, կիրառել միջազգային փորձը, ինչպես նաև փոխել, ընդլայնել իրենց աշխարհայացքը: «Հայաստանը նույնիսկ աշխարհագրորեն է մեկուսացված, և գուցե դա է կաղապարված մտածելակերպի ձևավորման պատճառներից մեկը», - գտնում է քննարկման երիտասարդ մասնակիցներից մեկը:

Բայց տեղական ընկերությունները սովորաբար չեն ուզում ներդրումներ կատարել իրենց մարդկային ռեսուրսներում և իրենց աշխատակիցների համար անձնական և մասնագիտական զարգացման հնարավորություններ չեն ստեղծում: Եվ սա այն իրողություններից մեկն է, որ երիտասարդ տնտեսագետները կցանկանային փոխել մասնավոր հատվածում: Մասնակիցները փաստում են, որ հայկական ընկերություններից միայն մի քանիսն են, որ ունեն արդյունավետ աշխատող «մարդկային ռեսուրսների» բաժանմունք, որն ունի աշխատողների գնահատման, պարզևատրման և խրախուսման համակարգ և այլն. «Նման ընկերություններում դու կարող ես սկսել ցածր օղակի աշխատանքից և կարճ ժամանակում աճել: Բայց եթե ընկերությունը նման հնարավորություն կամ այլ առավելություններ չի տալիս, ապա երիտասարդ մասնագետը չի ցանկանա նման տեղում երկար աշխատել և կփոխի աշխատատեղը հենց որ մի փոքր ավելի բարձր աշխատավարձով կամ ավելի բարձր պաշտոնի աշխատանքի առաջարկ ստանա: Իսկ այսպիսի իրավիճակը ցանկալի չէ ոչ գործատուի և ոչ էլ աշխատողի համար»:

Երիտասարդ մասնագետներին չեն գոհացնում նաև գործատուների և աշխատակիցների միջև առկա պաշտոնական և ոչ պաշտոնական հարաբերությունները: Երիտասարդների հավաստմամբ իրենց իրավունքների մասին աշխատակիցների իրազեկության մակարդակը շատ ցածր է. «ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը ակներևորեն պաշտպանում է աշխատողին և ոչ գործատուին, բայց աշխատողներն իրենք գրեթե ոչինչ չգիտեն իրենց իրավունքների մասին և նույնիսկ չեն էլ ուզում իմանալ. նրանք կարող են աշխատանքային պայմանագիր ստորագրել առանց այն կարդալու»: «Շատ հաճախ գործատուները գերադասում են ընդհանրապես աշխատանքային պայմանագիր չստորագրել, սակայն այս դեպքում աշխատակցի պարտականությունները որևէ կերպ ամրագրված չեն, և շատ հաճախ գործատուն ուղղակի շահագործում է իր աշխատակիցներին, հատկապես երիտասարդներին՝ նրանց ավելի ու ավելի շատ հանձնարարություններ տալով»:

Այնուամենայնիվ, քննարկման մասնակիցներն արդեն իսկ դրական տեղաշարժեր են նկատում. երիտասարդներն ավելի քաջատեղյակ են իրենց իրավունքներին ու պարտականություններին, քան ավագ սերնդի ներկայացուցիչները: զնալով ավելանում է այն գործատուների թիվը, ովքեր գրավիչ փաթեթներ են առաջարկում իրենց աշխատողներին և լավ աշխատանքային պայմաններ ստեղծում նրանց համար:

Աշխատավարձերի մասին խոսելիս երիտասարդ մասնագետները, ինչպես և կարելի էր ակնկալել, կցանկանային ավելի լավ վարձատրվել: Այնուամենայնիվ, քննարկման այն

մասնակիցների մեծամասնությունը, ով ունի մշտական աշխատանք, փաստում է, որ իր ստացած աշխատավարձը բավարարում է մինիմալ կարիքները հոգալու և մի քիչ էլ ավելիի համար. «Երկու տարի առաջ ես ամսական 50.000 դրամ էի վաստակում և գոհ էի, այժմ 200.000 հազար եմ ստանում, բայց կցանկանայի 300.000 ստանալ՝ իմ բոլոր կարիքները հոգալու համար»: Միջին մաքուր աշխատավարձը, որ ստանում են քննարկման մասնակիցները, 150.000 դրամ է: Բայց նրանք բոլորն էլ կարծում են, որ ընտանիք կազմելուց հետո ամսական առնվազն 300.000-400.000 դրամ պետք է վաստակել ընտանիքի կարիքները հոգալու համար:

Քննարկման մասնակիցները գտնում են նաև, որ երիտասարդ մասնագետի համար կարևորագույնը ոչ թե աշխատավարձն է, այլ սովորելու, փորձ ձեռք բերելու, մասնագիտական աճ ունենալու հնարավորությունը. «Ես կգերադասեի ավելի ցածր աշխատավարձ ստանալ, բայց աշխատել մի ընկերությունում, որտեղ աճի հնարավորություն կա»:

Քննարկման մասնակիցների գերակշիռ մեծամասնությունն իր ապագան տեսնում է Հայաստանում: Նրանք գրեթե բոլորն էլ կցանկանային սովորել կամ թրեյնինգների մասնակցել արտասահմանում, ունենալ կուզենային նաև մի քանի տարի աշխատել արտերկրում, բայց հետո վերադառնալ Հայաստան և այստեղ կիրառել ձեռք բերած գիտելիքներն ու փորձը: Մասնակիցներից միայն մեկը կցանկանար ապրել և աշխատել արտերկրում: Մասնակիցները հիմնականում բացատրում են իրենց ընտրությունն այն հանգամանքով, որ կցանկանային ապրել այնտեղ, որտեղ իրենց ընտանիքները, ընկերներն ու հարազատներն են: Բացի այդ՝ նրանք համոզված են, որ Հայաստանում ևս կան սովորելու և աշխատելու հնարավորություններ. «Ես ինձ այլ տեղ չեմ պատկերացնում. իմ տունը սա է, և այստեղ ոչինչ չի փոխվի, եթե բոլորը թողնեն հեռանան», «Ես աշխատանք ունեմ, աշխատավարձս բավականացնում է այստեղ նորմալ կյանքով ապրելու համար: Չեմ ուզում գնալ այլ երկիր միայն մի փոքր ավելի վաստակելու համար», «Ես իմ ապագան այստեղ եմ պատկերացնում, պատրաստվում եմ իմ բիզնեսը սկսել Հայաստանում և համոզված եմ, որ դա ինձ կհաջողվի»:

Մասնակիցների մեծամասնությունը կցանկանար սովորել կամ որոշ ժամանակ աշխատել Արևմտյան Եվրոպայում, Ճապոնիայում և Չինաստանում: Եվ միայն քչերն են, որ կնախընտրեն ԱՄՆ մեկնել:

Քննարկելով երկիրը լքելու այլոց պատճառները՝ մասնակիցները որպես հիմնական պատճառ նշում են գործազրկությունը: Բացի աշխատատեղերի սակավությունը՝ մասնակիցները գտնում են նաև, որ լուրջ խնդիր է այն հանգամանքը, որ աշխատաշուկայում առաջարկն ու պահանջարկը միմյանց չեն համապատասխանում. «Ամեն տարի բուհերը 4000 տնտեսագետ են «արտադրում»՝ 300 աշխատատեղի համար»: Մեզանում ընդունված է որոշ մասնագիտություններ համարել եկամտաբեր կամ հարգված, ուստի բոլորը ձգտում են հենց այդ ոլորտի մասնագետ դառնալ, առանց մտածելու՝ արդյոք իրականում դա է իրենց ուզածը. «Դեռահասները բավականին հասուն չեն, որպեսզի կարողանան ինքնուրույն որոշել, թե ինչով են ուզում զբաղվել. նրանց փոխարեն դա անում են ծնողները: Արդյունքում նրանք ավարտում են համալսարանը առանց նույնիսկ գաղափար ունենալու, թե ինչ պիտի անեն դրանից հետո»: «Մի կողմից մենք ունենք գործազուրկ տնտեսագետների մի մեծ բանակ, իսկ մյուս կողմից ընկերություններն ունեն որոշ մասնագետների կարիք, որոնք չեն կարողանում գտնել աշխատաշուկայում. օրինակ՝ խառատներ»: Աշխատաշուկան պետք է

ինքնակարգավորվի, սակայն դա տեղի չի ունենում որոշ մասնագիտությունների և ընդհանուր առմամբ բարձրագույն կրթության վերաբերյալ հասարակության մեջ առկա կարծրատիպերի պատճառով. «Մարդիկ ամաչում են, օրինակ, մատուցող աշխատել Հայաստանում, բայց նույն աշխատանքն արտերկրում անելը արդեն լրիվ նորմալ են համարում»:

Քննարկման մասնակիցների կողմից նշված՝ միգրացիայի բարձր տեմպերի մեկ այլ պատճառ է Հայաստանում անպաշտպան լինելը. «Որոշ մարդիկ գերադասում են որպես մատուցող կամ դայակ աշխատել արտերկրում, բայց փոխարենը անվտանգ կյանք ապահովել իրենց երեխաների համար», «Իհարկե, Հայաստանում որոշ կարևոր առաջխաղացումներ կան, սակայն իրավական դաշտն ինձ համար շատ ավելի կարևոր է, քան ֆինանսականը»: «Ես հիմա վատ չեմ վաստակում, բայց գիտեմ, որ եթե ինչ-որ բան պատահի, և ինչ-ինչ պատճառներով մի քանի ամիս ի վիճակի չլինեմ աշխատել, ապա ես կորած եմ. չկա ապահովագրություն, չկա պետական աջակցություն»:

Քննարկման մասնակիցների կարծիքով ավելի արդյունավետ կլինի, եթե ջանքեր գործադրվեն ոչ թե հայրենադարձության, այլ միգրացիան կանխելու ուղղությամբ. «Չեմ կարծում, թե մոտ ապագայում կարող ենք Հայաստանում ավելի լավ պայմաններ առաջարկել, քան նրանք ունեն արտերկրում», «Չեմ կարծում, որ կարող ենք հետ բերել նրանց, ովքեր արդեն գնացել են, հատկապես որակավորված միգրանտներին, ովքեր արտերկրում լավ աշխատանք ու լավ պայմաններ ունեն: Ինչ էլ որ մենք այստեղ անենք, նրանք ավելի մեծ հնարավորություններ ունեն այնտեղ»: Մասնակիցների կարծիքով կվերադառնան միայն այն մարդիկ, ովքեր արդեն բավականաչափ հարուստ են և կարիք չունեն գումարի մասին անհանգստանալու, կամ նրանք, ովքեր ուզում են իրենց բիզնեսը սկսել Հայաստանում: Իսկ երիտասարդ մասնագետներին Հայաստանում պահելու համար մասնակիցները գտնում են, որ կառավարությունը պետք է հակակոռուպցիոն մեծ ծրագիր իրականացնի, իսկ մասնավոր հատվածը պետք է աշխատակիցների համար ապահովի լավ աշխատանքային պայմաններ և աշխատավարձերի այնպիսի մակարդակ, որը մարդկանց համար գոնե միջին կենսամակարդակ կապահովի:

Ինֆորմացիոն տեխնոլոգիաների ոլորտի երիտասարդ մասնագետներ

Ինֆորմացիոն տեխնոլոգիաների ոլորտի երիտասարդ մասնագետները ևս այնքան էլ գոհ չեն իրենց ստացած կրթության որակից: Իրավիճակն այստեղ էլ գրեթե նույնն է. չափազանց մեծ տեսական մաս, հին դասագրքեր, հին մեթոդներ. «Մենք ուսումնասիրում էինք ծրագրավորման լեզուներ, որոնք արդեն շատ տարիներ է, ինչ ընդհանրապես չեն օգտագործվում»: Ինչևէ, երիտասարդ մասնագետները ընդունում են նաև, որ բուհը նրանց տալիս է անհրաժեշտ հիմքը, որի շնորհիվ կարողանում են շատ կարճ ժամանակում ինքնուրույն սովորել իրենց անհրաժեշտ ծրագրավորման լեզուն. «Ես ընդունվեցի աշխատանքի, և ինձնից միայն երեք շաբաթ պահանջվեց, որ սովորեմ այն լեզուն, որով աշխատում էր ընկերությունը», «Ես աշխատում եմ տեղեկամուհիկացիայի ոլորտում: Այս ոլորտում ես նույնիսկ տեսական գիտելիքներ չունեի, բայց, այնուամենայնիվ, ինստիտուտի տված հիմքը օգնեց ինձ այս ոլորտում ևս»:

Հայաստանում ինֆորմացիոն տեխնոլոգիաների ոլորտում մասնավոր հատվածն ընդգրկված է կրթական գործընթացում ավելի, քան որևէ այլ ոլորտում: Մի քանի ընկերություններ բուհերում

ստեղծել են իրենց լաբորատորիաները և «վեց ամսվա ընթացքում երրորդ կուրսի ուսանողին դարձնում են կրտսեր մասնագետ»:

ԻՏ ոլորտի նորավարտ մասնագետները փաստում են, որ այս ոլորտի այն ուսանողը, ով իսկապես սովորել է, անպայման աշխատանք կգտնի: Իհարկե, դժվար է սկսել, բայց եթե նորավարտ մասնագետը դեմ չէ մի քանի ամիս չվճարվող փորձաշրջան և դասընթացներ անցնել, ապա անպայման ԻՏ ոլորտում աշխատանք կգտնի. «որոշակի մակարդակի ԻՏ մասնագետը ցանկացած պահի կարող է Երևանում աշխատանք գտնել, բայց իրավիճակը բոլորովին այլ է մարզերում», «Ցանկացած ԻՏ ոլորտի ընկերություն ցանկացած պահի ունի լավ մասնագետների կարիք»:

Քննարկման մասնակիցները հիմնականում գոհ են աշխատավարձից, որ ստանում են այժմ, սակայն, իհարկե, կցանկանային ավելի վաստակել: Միևնույն ժամանակ, նրանց մեծամասնությունը սովորելու և մասնագիտական աճ ունենալու հնարավորությունն ավելի է կարևորում, քան աշխատավարձը: Քննարկման մասնակիցները փաստում են նաև, որ ԻՏ ոլորտի աշխատողները գրեթե միշտ այլընտրանք ունեն և կարող են աշխատանք գտնել ոլորտի այլ ընկերությունում, եթե ներկայիս իրենց աշխատանքը ինչ-որ բանով նրանց չի գոհացնում. «թեպետ ընդհանուր առմամբ պայմաններն ու աշխատավարձերի մակարդակը գրեթե նույնն են բոլոր ընկերություններում»:

Այնուամենայնիվ, կան նաև բաներ, որոնք առաջացնում են ԻՏ ոլորտի երիտասարդ մասնագետների դժգոհությունը: Ամենամեծ խնդիրը նրանց համար մասնագիտական աճի փոքր հնարավորություններն են, քանի որ Հայաստանում ԻՏ ոլորտի ընկերությունները հիմնականում աշխատում են օտարերկրյա ընկերությունների համար. «Մեր ընկերությունները դրսից ստանում են պատվեր, և որոշակի ժամկետում գրում այն, ինչ պատվիրված է, սակայն ոչ մի նոր բան չեն մշակում, չեն ստեղծում»: Այսպիսի պայմաններում առավելագույնը, ինչին կարող է հասնել երիտասարդ մասնագետը, «մի փոքր ավելի բարձր աշխատավարձով ծրագրի ղեկավար դառնալն է»: Այս ոլորտի մասնագետները աշխատավարձի բարձրացում չեն ակնկալում, նույնիսկ հակառակը. աշխատավարձերը կարող են կրճատվել ինֆլյացիայի բարձր մակարդակի պատճառով:

Ապագայի մասին խոսելիս քննարկման մասնակիցները բաժանվում են երկու գրեթե հավասար խմբերի: Մասնակիցների առաջին խումբը կցանկանար որոշ ժամանակով արտասահման մեկնել սովորելու կամ աշխատելու, իսկ հետո վերադառնալ Հայաստան. «ԻՏ մասնագետը, որը արտերկրում աշխատանքային փորձ ունի և կարող է այդ փորձը կիրառել այստեղ, շատ բարձր է գնահատվում տեղական շուկայում, և մեր ընկերությունները պատրաստ են շատ բարձր աշխատավարձ վճարել նման մասնագետներին»: Գործոնները, որոնց պատճառով մասնակիցների այս խումբը կցանկանար վերադառնալ Հայաստան, կապված են ոչ թե նրանց մասնագիտական, այլ անձնական կյանքի հետ (ընտանիք, ընկերներ և այլն): Մասնակիցների երկրորդ, փոքր-ինչ ավելի փոքր խումբը կցանկանար ավելի երկար ժամանակ անցկացնել արտերկրում, քանի որ այնտեղ տեսնում են մասնագիտական աճի ավելի մեծ հնարավորություններ, ապրելու և աշխատելու ավելի լավ պայմաններ: Այս խմբի մեծամասնությունը նշում է, որ կվերադառնա Հայաստան այն ժամանակ, երբ բավականաչափ գումար և գործնական կապեր ունենա իր ընկերությունը հիմնելու համար: Մասնակիցներից ոմանք արդեն իսկ արտերկրում ապրելու և աշխատելու փորձ են ունեցել, սակայն գերադասել են վերադառնալ Հայաստան, քան որ «սիրում են այս երկիրը և չեն ցանկանում որևէ այլ տեղ ապրել»:

Քննարկման մասնակիցների կողմից Հայաստանը լքելու այլ պատճառների շարքում մասնավորապես նշվել են ցածր կենսամակարդակը և սոցիալապես ու օրենքի կողմից անպաշտպան լինելը: Մասնակիցներից ոմանք նշում են նաև, որ երկրից հեռանալու մասին չէին մտածի, եթե կարողանային լուծել իրենց բնակարանային խնդիրները. «Չգիտեմ, թե որտեղ եմ ապրելու, երբ ամուսնանամ. ես չեմ կարող ինձ թույլ տալ բնկարան գնել, նույնիսկ եթե վարկ ստանամ: Ես բազմաթիվ երիտասարդների եմ ճանաչում, ովքեր նույն խնդրի առջև են կանգնած»:

ԻՏ ոլորտի երիտասարդ մասնագետները կնախընտրեն սովորել կամ աշխատել Արևմտյան Եվրոպայի երկրներում, Միացյալ Նահանգներում և Կանադայում:

Քննարկման մասնակիցներն առաջարկում են ներդրումներ կատարել գիտության զարգացման համար. «ԻՏ ոլորտի ընկերությունները եկան Հայաստան միայն մեր գիտական պոտենցիալի շնորհիվ»: ԻՏ արտադրանքը Հայաստանում պահանջարկ չունի, ուստի ոլորտի ընկերություններն իրենք ոչինչ չեն ստեղծում, այլ միայն կատարում են օտարերկրյա ընկերությունների պատվերները. «բայց եթե մենք ներդրումներ կատարենք գիտության զարգացման համար և երիտասարդ գիտնականների համար լավ պայմաններ ստեղծենք, ապա ի վիճակի կլինենք բարձր որակի արտադրանք ստեղծել և վաճառել դա, օրինակ, «Մալքոնսթեյն»։ Այս դեպքում երիտասարդ և տաղանդավոր մասնագետները չեն լքի երկիրը:

Երիտասարդ ճարտարապետներ և շինարարության ոլորտի մասնագետներ

Երիտասարդ մասնագետների այս խումբը ներառում էր մասնագիտացումների բավականին մեծ բազմազանություն. ճարտարապետներ, ինտերիերի դիզայներներ, շինարարության մասնագետներ, ջերմամատակարարման, գազամատակարարման և ջրամատակարարման մասնագետներ և այլն: Եվ չնայած այն հանգամանքին, որ Հայաստանում միայն մեկ բուհ է նման մասնագետներ պատրաստում, և քննարկման բոլոր մասնակիցներն էլ միևնույն բուհի շրջանավարտներ էին, այնուամենայնիվ, նրանց կարծիքները բավականին տարբերվում էին իրենց ստացած կրթության որակի մասին խոսելիս:

Քննարկման բոլոր մասնակիցներն էլ համաձայն են, որ կրթության գործնական մասը բավականին ցածր մակարդակի վրա է գտնվում և որ «դժվար է ավարտելուց հետո աշխատանք գտնել և միանգամից սկսել աշխատել, եթե գործատուն գործնական դասընթաց չի անցկացնում»: Սակայն, մասնակիցների կարծիքները բաժանվում են կրթության տեսական մասը քննարկելիս: Զրամատակարարման, ջերմամատակարարման և գազամատակարարման մասնագետներն ընդունում են, որ կրթական մեթոդներն ու գրականությունը բավականին հին են, բայց միևնույն ժամանակ նրանք ընդունում են նաև, որ բուհը նրանց տվել է անհրաժեշտ հիմքը, որի օգնությամբ էլ շատ արագ կարողացել են պրակտիկա ձեռք բերել:

Մինչդեռ ճարտարապետներն ու դիզայներները պնդում են, որ իրենց ոլորտում ամեն ինչ շատ արագ է փոփոխվում ու զարգանում, և հին գրքերն ու մեթոդներն ուղղակի անընդունելի են. «Աշխարհն այժմ այլ մեթոդներով, տեխնոլոգիաներով ու նյութերով է աշխատում: Իսկ մենք 1980-ական թթ-ից հետո բոլորովին առաջ չենք գնացել: Միջազգային շուկայում մենք բացարձակ անմրցունակ ենք»:

«Ճարտարապետությունն ու դիզայնը իրենց փիլիսոփայությունը, տրամադրությունն ու

հոգեբանությունը պիտի ունենան: Իսկ այստեղ համալսարանի դասախոսները նույնիսկ չգիտեն, թե որտեղ է պետք ուսանողին ուղղորդել, իսկ որտեղ ազատություն տալ երևակայության համար»: «Համալսարանում մենք սովորում ենք բավականին բարդ ինժեներական խնդիրներ լուծել, բայց անտեղյակ ենք շատ պարզ, պրակտիկ խնդիրներին»: Երիտասարդ մասնագետների այս խումբն իրեն մեկուսացված է զգում և փաստում է, որ իրենց համար միջազգային փորձն ու օտարերկրյա մասնագետների հետ շփումն ուղղակի պարտադիր են. «Օտարերկրյա համալսարաններն իրենց ուսանողների համար պարբերաբար հանդիպումներ ու վարպետաց դասեր են կազմակերպում աշխարհափոշակ ճարտարապետների ու դիզայներների հետ: Այս ոլորտում չափազանց կարևոր է տեղյակ լինել նորություններին, նոր ուղղություններին ու տեխնոլոգիաներին: Սա է զարգացման միակ ճանապարհը»:

Ինչևէ, քննարկման մասնակիցները փաստում են նաև, որ լավ ուսանողները տեղական շուկայում աշխատանք գտնելու լավ հնարավորություններ ունեն: Ուսանողներից ոմանք իրենց կարիերան սկսում են դեռևս ուսանողական տարիներին՝ հրավերներ ստանալով իրենց դասախոսներից կամ մասնավոր հատվածի ներկայացուցիչներից: Որոշ ընկերությունների ներկայացուցիչներ ներկա են լինում ավարտական քննություններին և լավագույն ուսանողներին իրենց ընկերություններում աշխատանք առաջարկում: Իհարկե, այս ուսանողներն ընկերություններում մի քանի ամիս դասընթացներ և փորձաշրջան են անցնում:

Վարձատրության մասին խոսելիս պարզ դարձավ, որ այս ոլորտի երիտասարդների համար աշխատանք ունենալը դեռևս չի նշանակում կայուն եկամուտ: Այն երիտասարդները, ովքեր աշխատում են շինարարական, ջերմամատակարարման համակարգեր տեղադրող և այլ նմանատիպ ընկերություններում, փաստում են, որ իրենց աշխատանքը կարելի է համարել սեզոնային: Ճարտարապետների և դիզայներների աշխատանքը սեզոնային չէ, սակայն նրանք էլ աշխատում են «պատվերից պատվեր» սկզբունքով. «Եթե ընկերությունը պատվեր ունի, ապա մենք աշխատանք ունենք և վարձատրվում ենք, իսկ եթե պատվերներ չկան, ապա դա նշանակում է, որ մենք աշխատավարձ չենք ստանա»: Սա, իհարկե, խնդիրներ է առաջացնում, քանի որ այս ոլորտի երիտասարդ մասնագետները չեն վաստակում այնքան, որ կարողանան իրենց կարիքները հոգալ նաև աշխատանք կամ պատվեր չունենալու ամիսների ընթացքում: Քննարկման մասնակիցների կարծիքով սա է այն հիմնական պատճառը, որ ստիպում է շինարարության ոլորտի մեր մասնագետներին գերադասել աշխատել արտերկրում, թեպետ Հայաստանում վերջին տարիներին շինարարական աշխատանքների ծավալները գնալով աճում են:

Ինչ վերաբերում է աշխատանքային պայմաններին, ապա քննարկման մասնակիցները ընդհանուր առմամբ բավարարված են դրանցով: Սակայն, երիտասարդ ճարտարապետները շատ հաճախ են խնդիրներ ունենում պատվիրատուների հետ. «Պատվիրատուներն իրենց սեփական պատկերացումներն ունեն ճարտարապետության և շինարարական աշխատանքների մասին և երբեմն ուզում են անտեսել բոլոր նորմերն ու անվտանգության կանոնները՝ կարճ ժամանակահատվածում իրենց ուզած արդյունքը ստանալու համար»: «Պետք է հոգեբան լինես, որ կարողանաս պատվիրատուների հետ բանակցել ու հետո էլ չամաչես ասել, որ դու այս շենքի հեղինակն ես»:

Այս մասնագիտությունների բոլոր ներկայացուցիչներն էլ կցանկանային սովորել արտերկրում. «Մենք այստեղ մեկուսացված ենք, և դա միակ ճանապարհն է՝ ծանոթանալու այն մեթոդների ու

տելխնոլոգիաների հետ, որոնցով աշխարհն այսօր աշխատում է»: «Լարևոր է ոչ թե գնալ, սովորել կամ մի քանի տարի աշխատել այնտեղ, այլ մշտական կապի մեջ լինել օտարերկրյա ինստիտուտների ու մասնագետների հետ, որպեսզի միշտ տեղյակ լինես նորություններին»: Եվ չնայած այս խմբի գրեթե բոլոր մասնակիցներն էլ ասում են, որ կցանկանային վերադառնալ և ապրել Հայաստանում, այնուամենայնիվ, նրանք մտավախություն ունեն նաև, որ դրսում ձեռք բերած իրենց գիտելիքներն ու փորձը չեն կարողանա կիրառել Հայաստանում, քանի որ ներկայումս այստեղ այդ նյութերով ու տելխնոլոգիաներով չեն աշխատում, և բացի այդ՝ մարդիկ իրենք էլ դեռ պատրաստ չեն դրան. «Մարդիկ բաց չեն նոր գաղափարների համար, նրանց միշտ չափազանց շատ է անհանգստացնում, թե ինչ կասեն ուրիշները դրա մասին»:

Այս խնդիրները լուծելու նպատակով նորավարտ մասնագետներն առաջարկում են համալսարանում դասավանդելու համար հրավիրել ավելի երիտասարդ սերնդի մասնագետների, ովքեր ծանոթ են նոր տելխնոլոգիաներին ու մեթոդներին, ինչպես նաև ժամանակ առ ժամանակ հրավիրել օտարազգի մասնագետների՝ դասախոսություններ կամ վարպետաց դասեր անցկացնելու համար: Երիտասարդներն առաջարկում են նաև ուսանողներին արտասահմանում թրեյնինգների և սեմինարների մասնակցության հնարավորություն ընձեռել: Երիտասարդ մասնագետները կցանկանային նաև իրենց ինտերնետ կայքն ունենալ, որտեղ կկարողանային ներկայացնել իրենց աշխատանքները, քննարկել դրանք օտարերկրյա մասնագետների հետ. ինչպես նաև ներկայացնել դրանք տեղացի և օտարերկրյա սպառողին:

Ըննարարության, ջրամատակարարման, ջերմամատակարարման և գազամատակարարման ոլորտների մասնագետները նույնպես կցանկանային որոշ ժամանակ արտերկրում աշխատել, սակայն այս դեպքում դա պայմանավորված է ոչ թե կրթական, այլ ֆինանսական հիմնախնդիրներով: Նրանց հավաստմամբ՝ իրենց վաստակած գումարը բավարար է ընթացիկ ծախսերը հոգալու, սակայն ոչ ավելի լուրջ խնդիրներ, օրինակ՝ բնակարանային հարց լուծելու համար: Նրանք կցանկանային նաև ավելի պաշտպանված զգալ իրենց. «Մարզերից շինարարներ են գալիս՝ Երևանում աշխատելու: Նրանք աշխատում են մի քանի շաբաթ, հետո պատվիրատուն ասում է, թե դժգոհ է նրանց աշխատանքի որակից ու առանց վճարելու նրանց ազատում է աշխատանքից և մեկ այլ բրիգադ է վերցնում»: «Պետք է մասնագիտական միություններ լինեն, որոնք կպաշտպանեն այս մարդկանց շահերն ու իրավունքները»: Ինչևէ, քննարկման գրեթե բոլոր մասնակիցներն էլ նշում են, որ կցանկանային վերադառնալ և ապրել Հայաստանում: «Եթե ֆինանսական խնդիրները չլինեին, Հայաստանն ամենալավ երկիրն է ապրելու համար», - «Մենք բոլորս էլ կցանկանայինք, որ մեր երեխաները Հայաստանում մեծանան», ասում են երիտասարդ մասնագետները:

ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

1. Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2002-2005 թթ., ԱՍՏ/ԵԱՀԿ, Երևան, 2005
2. Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2005-2007 թթ., ԱՍՏ/ԵԱՀԿ, Երևան, 2007
3. Վերադարձողների 2008 թ. ուսումնասիրություն, ԱՍՏ/ԵԱՀԿ (հրապարակվելու է 2008 թ. նոյեմբերին)
4. Skeldon, Ron (2005) Globalization, Skilled Migration and Poverty Alleviation: Brain Drains in Context, University of Sussex, Development Research Centre on Migration, Globalisation and Poverty, Working Paper 15
5. Martin, Philip L (2004) Migration and development: Toward sustainable solutions, ILO Decent Work Research Programme, DP 153/2004
6. Հայաստանը թվերով 2007, ԱՎԾ, Yerevan
7. Աշխատուժը Հայաստանի Հանրապետությունում 2001-2006 թթ., ԱՎԾ, Երևան
8. ՀՀ Սահմանադրություն
9. ՀՀ օրենքը «Կրթության մասին»
10. ՀՀ օրենքը «Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության մասին»
11. ՀՀ օրենքը «Բարձրագույն և հետբուհական մասնագիտական կրթության մասին»
12. ՀՀ բարձրագույն կրթության բարեփոխումների ռազմավարությունը, ՀՀ ԿԳՆ, 2003թ.
13. Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք, ՀՀ ԱՎԾ, Երևան, 2007թ.
14. Հայաստանի Հանրապետության սոցիալական վիճակը 2006թ., ՀՀ ԱՎԾ, վիճակագրական ժողովածու, Երևան, 2007թ.
15. Աշխատանքային շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2003-2006թթ., ՀՀ ԱՎԾ, վիճակագրական ժողովածու, Երևան, 2007թ.
16. «Հայաստանի աշխատանքային միգրացիա» զեկույց, ՀՀ ԱՎԾ, Երևան 2007թ.
17. Աշխատուժը Հայաստանի Հանրապետությունում, ՀՀ ԱՎԾ, վիճակագրական ժողովածու Երևան, 2007թ.
18. Հայեցակարգ «Միջին և նախնական մասնագիտական կրթության և ուսուցման ռազիոնալացման մասին»