

**Բանալի բառեր՝**

*աշխատանքի շուկա, մարդկային կապիտալ, կրթություն, զբաղվածություն, գործազրկություն, աշխատավարձ, կրկնակի զբաղվածություն, վերապատրաստում:*

**Տ**իզիկական անձի գործունեության խնդիրը տնտեսագիտության տեսության կողմից ուսումնասիրվում է վաղուց ի վեր եւ որին համահունչ՝ երկարատեւ ժամանակ որպէս գլխավոր նպատակ համարվում էր տնտեսական աճի բարձր տեմպերի ապահովումը, որին հասնելու համար որոշ դէպքերում կարող էր ծառայեցնել նաեւ մարդկային ներուժը եւ դրա հետ կապված խնդիրները: Այսինքն՝ ցանկացած երկրի տնտեսության զարգացումը կարելո՞րում էր մարդկային գործունի բարելավումը՝ բոլոր առումներով, դիտարկելով մարդուն որպէս տնտեսական գործընթացներին նպաստող միջոց, այլ ոչ նպատակ: Սակայն մարդկային գործունի հայեցակարգի շնորհիվ տնտեսական գործընթացների զարգացման հիմքում դրվեց մարդու ստեղծագործորեն հանդես գալու հնարավորությունները, նրա ունակությունների շարունակական բացահայտումը եւ որի համար առանձին երկրների կառավարությունների կողմից համապատասխան միջավայրի ձեւավորումը: Դրվեց մի նոր խնդիր՝ մարդուն դիտարկել մեծապէս որպէս ստեղծագործ գործունեություն իրականացնող սուբյեկտ, որն ամբողջովին ենթարկվում է շուկային եւ ձեռք է բերում «մարդկային կապիտալի» տեսանկյունից: Մարդկային գործունի հայեցակարգը առաջարկում է չորս եղանակ տնտեսական աճի եւ մարդկության զարգացման կապի օպտիմալացման տեսանկյունից, որոնցից առաջինի համաձայն՝ անհրաժեշտ է «ավելացնել ներդրումները կրթության, առողջապահության, մասնագիտական պատրաստման ոլորտներում նպաստելու համար մարդու ունակությունների զարգացմանը եւ նրա մասնակցությանը բարիքների ստեղծման եւ բաշխման գործում»:

Հետինդուստրիալ հասարակության ծագման եւ զարգացման ազդեցության ներքո նկատելիորեն փոխվել է աշխատողի որակն ու դերը, զգալիորեն բարձրացել ստեղծագործական գործունեության նշանակությունը, համապատասխանաբար փոխվել են նաեւ մարդկային որակներն ընդհանրապէս: Այդ պայմաններում սկսեցին արագ աճել բարձր որակավորում ունեցող աշխատուժի օգտագործման ծավալները, որի վերարտադրությունը պահանջում է մեծ ծախսեր նախ եւ առաջ կրթության ոլորտում: Կապիտալի առջեւ կանգնեց մի խնդիր. ձեռք բերել եւ արտադրության մեջ օգտագործել ոչ թե սովորական աշխատուժ, որի սուբյեկտը զբաղված է վերարտադրողա-

կան աշխատանքով, այլ մի աշխատողի, որի նպատակները, կազմակերպումն ու արտադրողականության ապահովումն արդեն տրված են:

Հայտնի է, որ մարդու ունակությունները, ի տարբերություն կապիտալի, չեն դիտվում որպէս ինքնուրույն, ընդհանրառայն, դրանք անհրաժեշտ պայման են կապիտալի արդյունավետ օգտագործման համար: Մարդն անընդհատ ձեւավորում է օգտագործում է իր ստեղծագործ ունակությունները՝ սկսած կրթությունից եւ կիրառում ձեւավորման գործընթացի ավարտից շատ ավելի վաղ: Համապատասխանաբար, ներդրումների իրականացման տեւողությունը համընկնում է մարդու ակտիվ կյանքի ողջ ընթացքի հետ՝ անընդհատ ուսուցում, գիտելիքների եւ տեղեկատվության փոխանակում, ունակությունների կատարելագործում: Բացի դրանից, մարդու ստեղծագործ ունակությունների կիրառումը միաժամանակ դրանց կատարելագործման եւ ամենակարեւորը՝ անձի ինքնարտահայտման գործընթացն է, որի իրականացման նպատակով նա դուրս է գալիս աշխտաշուկա, լուծելու կարելո՞րագույն խնդիր՝ միկրոմակարդակում գտնել մասնագիտությանը համապատասխանող աշխատանք, ուր հենց հնարավոր կլինի զարգացնել եւ կատարելագործել մասնագիտական գիտելիքները, դրանով իսկ մակրոմակարդակում ինքնաբերաբար լուծվում է բարձր որակավորում ունեցող մասնագետների վերարտադրության անընդհատության խնդիրը:

Սովորաբար, ստեղծագործող եւ ինտելեկտուալ մասնագիտությունների տեր մարդկանց, ինչպէս նաեւ բարձր որակավորում ունեցող աշխատողների մոտ վարպետության աճը տեղի է ունենում ազատ ժամանակի հաշվին, երբ նրանք հաճախ ստիպված են գոհաբերել աշխատաժամանակի մի մասը՝ հանուն որակավորման բարձրացման (օրինակ, լրացուցիչ կրթության ստացման): Սակայն հարցն այլ է՝ արդյոք բոլոր երկրներում եւ մասնավորապէս՝ Հայաստանում, բարձրորակ մասնագետներն ու աշխատողները կարող են իրենց թույլ տալ նման «շռայլություն» եւ հրաժարվել եկամտի մի մասից, առավել եւս, եթե դա եկամուտ է, որով հնարավոր է ապահովել միայն առաջնային պահանջունքները եւ այն էլ շնորհիվ կրկնակի զբաղվածության: Նշենք միայն, որ կրկնակի զբաղվածությունը ՀՀ-ում վաղուց ի վեր դարձել է բնորոշ գծերից մեկը բարձրագույն եւ միջին մասնագիտական կրթությամբ մարդկանց մեծ բաժնի առկայությամբ, մասնավորապէս, 2010-2013թթ. այն 64%-ից հասել է 73.4%-ի: Միաժամանակ՝ անհրաժեշտ է նշել այն, որ կրկնակի զբաղվածությունը ոչ միայն օգնում է ավելացնել ընտանեկան եկամուտները, այլեւ թեթեւացնում մասնագիտության փոփոխման ընթացքը, ձեւավորելով տնտեսական ակտիվության վարքագիծ:

ՀՏԴ 331:338(479.25)

**ՄԱՍՆԱԳԵՏՆԵՐԸ  
ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՇՈՒԿԱՅՈՒՄ**

**Ամայա  
ԳԱԼՍՅԱՆ**  
ԵՊՀ  
**տնտեսագիտության եւ  
կառավարման  
ֆակուլտետի  
կառավարման եւ  
գործարարության  
ամբիոնի դոցենտ,  
տնտեսագիտության  
թեկնածու**



Հայտնի է նաև, որ աշխատանքի շուկայում միշտ էլ առկա է բարձր որակավորում ունեցող մասնագետների դեֆիցիտ, որոնց աշխատանքի պահանջարկը գնի աճի հետ կարող է աճել, եւ տվյալ դեպքում խոսքը շուկայի՝ այսպես ասած էլիտար հատվածի մասին է<sup>5</sup>: Սակայն տնտեսապես ակտիվ բնակչության մեծ մասը գտնվում է շուկայի այն հատվածում, ուր անընդհատ դիտվում է աշխատուժի առաջարկի ավելցուկ, իսկ գործազուրկների մի մասն էլ, որոնք ճնշում են ձեռավորում աշխատաշուկայում, երբ լքում են այն, տեղափոխվելով տնտեսապես ոչ ակտիվ բնակչության շարքերը, կորցնելով իրենց որակավորումը, համալրելով «հուսալքվածների» բանակը: ՀՀ-ում երեւոյթը ոչ միայն հետեւանք է աշխատաշուկայի եւ բուհերի միջեւ այսպես ասած մասնագիտական խզվածքի, այլև որոշ մասնագիտությունների գծով մասնագետների ավելցուկի<sup>6</sup>: Այս համատեքստում նախ, կարելի է մասնագիտությունների համապատասխանեցումը տնտեսության եւ աշխատաշուկայի պահանջներին, հաշվի առնելով տեղի ունեցող փոփոխություններն ու զարգացումները:

Համաձայն ԱՄԿ, առաջիկայում աշխարհում զբաղվածության աճի տեմպերը կնվազեն, գործազրկությունը կաճի (հատկապես՝ երիտասարդների շրջանում), իսկ աշխատանքի շուկայից դուրս կմղվի «հուսալքվածների» զգալի քանակ: Նման միտումների շարունակականության պայմաններում, նախատեսվում է մինչև 2018թ. աշխարհում ստեղծել 200 մլն աշխատատեղ, ինչը չափազանց քիչ է աշխատանքով սպահովելու համար՝ աշխատաշուկա մուտք գործողների թիվը, որոնք մինչև նշված ժամանակահատվածը կանխատեսվում է հասցնել 213 մլն<sup>7</sup>, իսկ որոշ տվյալներով նույնիսկ 215 մլն (42.6 տարեկան), իսկ գործազուրկներին՝ նվազեցնել 81 մլն-ով, ներառյալ 30 մլն «հուսալքվածներին», որոնք այլևս չեն վերադառնա աշխատաշուկա<sup>8</sup>: Սակայն շատ հաճախ որակավորման կորուստը տեղի է ունենում նաեւ որակավորում չպահանջող աշխատանքի ոլորտներ հարկադրաբար տեղափոխվելու հետեւանքով, որն ունի նմանատիպ ազդեցություն:

Հայտնի է, որ ճգնաժամային տնտեսությունում աշխատուժը վերարտադրվում է այսպես ասած մարող տեսքով՝ քանակապես կրճատվում է, որակապես վատթարանում: Ընդ որում, կտրուկ նվազում է բնակչության զգալի մասի կենսամակարդակը, իսկ բեռնաջուրը երբեմն հասնում վտանգավոր եզրագծի: Աշխատուժի գնի չափազանց ցածր լինելը հանգեցնում է ոչ միայն անդամային հետեւանքների արտադրությունում, այլև ծանր սոցիալական հետեւանքների: 2014թ. աշխարհում միջին իրական աշխատավարձը ավելացել է 2%-ով. զարգացող երկրներում այն գրեթե չի փոխվել, իսկ Արևելյան Եվրոպայի եւ Կենտրոնական Ասիայի երկրներում ավելացել է 6%-ով, ընդ որում, տնտեսապես զարգացած երկրներում այն կազմում է 3000 ԱՄՆ դոլլար, զարգացող երկրներում՝ 1000 ԱՄՆ դոլլար, իսկ աշխարհում միջին աշխատավարձը կազմում է 1600 ԱՄՆ դոլլար<sup>9</sup>: 2014թ. դեկտեմբերին միջին ամսական աշխատավարձը ՀՀ-ում կազմում էր 213727 դրամ, կամ 461 ԱՄՆ դոլլար<sup>10</sup>: Ամբողջ աշխարհում 2000-ականների առաջին տասնամյակում արագ տեմպերով ավելացել է աշխատող միջին խավը, ընդ որում, զարգացող երկրներում առանձնացնում են աշխատող զարգացող միջին խավ՝ օրական 4-13 ԱՄՆ դոլլար աշխատավարձով եւ ընդլայնվող միջին խավ՝ օրական 13 ԱՄՆ դոլլարի ավելի աշխատավարձով, իսկ աշխատող աղքատի շեմը սահմանված է 1.25 ԱՄՆ դոլլար օրական<sup>11</sup>:

ՀՀ-ում, սկսած 1990-ականներից, չի նվազում զբաղված բնակչության շրջանում աղքատների բաժինը, որը 2000-ականների սկզբին կազմում էր 17%<sup>12</sup>, 2008-2013թթ. ընթացքում աղքատությունն ավելանում էր արագ տեմպերով, իսկ բարձրագույն կրթությամբ անձանց մոտ այն 14.7%-ից հասել է 18.5%: Ընդ որում, այդ ցուցանիշը 1.6 անգամ ցածր էր միջին հանրապետական մակարդակից եւ 2.3 ու 2.1 անգամ՝ տարրական եւ ցածր ու թերի միջնակարգ կրթություն ունեցողների խմբից<sup>13</sup>: Սակայն այս ցուցանիշը ոչ միայն ցածր կենսամակարդակի, այլև մարդկային կապիտալի մեջ կորած ներդրումների, թաքնված գործազրկության մասշտաբների վկայու-

թյունն է, որն էլ, իր հերթին, խոչընդոտում է տնտեսության զարգացմանը: Բացի դրանից, աշխատող աղքատների առկայության մասին է փաստում նաեւ հարկադիր ոչ լրիվ զբաղվածների մեծ բաժինը, մասնավորապես նրանց, ովքեր չէին կարող գտնել աշխատանք լրիվ օրվա ռեժիմով կամ նման ռեժիմի էին անցել գործատուի նախաձեռնությամբ, որը 2010-2013թթ. ընթացքում տատանվում էր 30%<sup>14</sup> սահմաններում, չունենալով նկատելի նվազման միտում:

Հատկապես ծանր են հետեւանքները գիտատար ոլորտում, ուր արագ կրճատվում է ներքին պահանջարկը: Եթե արտադրությունը երկարատեւ ժամանակ համապատասխան պահանջարկ չի ներկայացնում առաջադեմ տեխնիկայի, ապա չի ներկայացնում նաեւ բարձրորակ աշխատուժի նկատմամբ: Այսօր Հայաստանում չափազանց սուր է դրված կադրային ներուժի պահպանումը, որը պահանջված կլինի միայն այն ժամանակ, երբ տնտեսությունը սկսի զարգանալ համեմատաբար արագ տեմպերով: Այն մեծ հարված ստացավ դեռ 1990-ականներին, երբ, նախ, տեղի ունեցավ զբաղվածության կառուցվածքային ետընթաց, որպես տնտեսության ճյուղային կառուցվածքի խախտման եւ արտադրության անկման հետեւանք, եւ երկրորդ՝ «ներքին արտահոսք» գիտությունից, գիտատար ճյուղերից, կրթությունից եւ մշակույթից առեւտրի ու էքստենսիվ աշխատանքի այլ ոլորտներ, որին էլ հետեւեց «ուղեղների արտահոսքը»: Մասնավորապես, 1990-2000թթ. զբաղվածության կտրուկ նվազում տեղի ունեցավ ոչ միայն արդյունաբերության ճյուղում՝ 63%-ի չափով, այլև գիտության եւ գիտական սպասարկման ոլորտում՝ 71%-ի չափով, իսկ սհա նաեւ 2010-2013թթ. մշակող արդյունաբերության մեջ զբաղվածների բաժինը կազմեց 5.7-8.3%, իսկ գիտական, մասնագիտական եւ տեխնիկական գործունեությամբ զբաղվածներինը՝ 1.6-1.3%<sup>15</sup>:

Վիճակագրական տվյալները վկայում են, որ 2008-2009թթ. համաշխարհային ճգնաժամը հանգեցրեց գործազուրկների թվի աճին ողջ աշխարհում, իսկ 2013թ. նախորդ տարվա հետ համեմատած այն աճեց 5 մլն-ով<sup>16</sup>, եւ չնայած տեղի է ունեցել գործազրկության մակարդակի նվազում 2009թ. հետ համեմատած (6.2%-ից 6%), այդուհանդերձ այն պայմանավորված է ժողովրդագրական աճի զուգընթաց տնտեսապես ակտիվ բնակչության աճով: ՀՀ-ում 2008թ. գործազրկության մակարդակը կազմել էր 16.4%, 2010թ. այն հասավ 19%-ի եւ կրկին 2013թ. նվազեց՝ հասնելով մինչև 16.2%<sup>17</sup>, առանձին տարիներին ԱՊՀ-ում ցույց տալով ամենաբարձր ցուցանիշը<sup>18</sup>: Այնուհետ, 2014թ. երրորդ եռամսյակում այն կազմեց 17.1%, ընդ որում, մեծացավ դրա միջին տեւողությունը՝ 2014թ. այն արդեն 2 տարուց ավելի էր<sup>19</sup>, ինչը փաստում է երեւոյթի որոշ մասի ցիկլային լճացածի վերաճման մասին: Նշված ժամանակահատվածում բարձրագույն, հետբուհական կրթությամբ անձանց բաժինն ունեցել է նույն միտումը՝ 2008թ. կազմելով 16.7%, 2010-2011թթ. հասել է 19.5%-ի, կրկին նվազելով 2013թ. մինչև 16.4%: Ընդ որում, այս ցուցանիշները ոչ միայն վկայում են բարձրորակ մասնագետների չափանշված լինելու մասին, այլև զգալիորեն շեղվում են ԱՄԿ կողմից աշխարհում նկատվող միտումից, երբ սկզբնական եւ միջին մասնագիտական կրթություն ունեցողների մոտ գործազրկության մակարդակը 3 անգամ ավելի բարձր է բարձրագույն կրթություն ունեցողներից: Ինչպես երեւում է վիճակագրական տվյալներից, ՀՀ-ում այդ ցուցանիշները նշված ժամանակահատվածում գրեթե հավասար են եղել, իսկ նկատվող աննշան նվազման միտումը՝ ոչ այնքան աշխատատեղերի ստեղծման հետեւանք է, որքան որ բարձրորակ մասնագետների արտագաղթի:

Աշխատանքի կորուստը սպառնում է անհատի եւ իր ընտանիքի կենսամակարդակին, այդ պատճառով էլ մարդիկ ուղղակի վախենում են գործազրկությունից, եւ հաճախ պատրաստ են մեծ զոհողությունների, նվազեցնելու համար դրա ռիսկը: Գործազրկության վախը՝ աշխատաշուկայում անպաշտպանության զգացողության յուրահատուկ ցուցանիշ է, որը բացասաբար է ազդում մարդկանց կյանքի բազմաթիվ տեսանկյուն-

ների վրա: Պարզ է, որ շրջապատում գործազուրկների առկայությունն ու դրանց թվաքանակի աճն ավելի է ուժեղացնում այդ վախը, որի համապատասխան արձագանքը կարող է լինել թե՛ ակտիվ (աշխատատեղի փոփոխություն, որակավորման բարձրացում, շատ աշխատելու եւ կատարելագործվելու ցանկություն), թե՛ պասիվ (համաձայնություն ցածր աշխատավարձի կամ աշխատանքային պայմանների վատթարացման հետ), որոնք էլ հնարավորություն կտան պահպանել աշխատատեղը, թեկուզեւ համալրելով աշխատող աղքատների թիվը:

Հայտնի է, որ գործազուրկության վախի բարձր մակարդակ ունեցող երկրներում մարդիկ ավելի մեծ դժվարությամբ են գնում զիջումների աշխատատեղը պահպանելու առումով<sup>20</sup>: Առաջին հայացքից սա թվում է զարմանալի, բայց դա բացատրվում է, նախ, նրանով, որ մարդիկ ստիպված են համաձայնվել համատարած զիջումների, եւ այդպես էլ վարվում են, ցանկացած դեպքում՝ անկախ իրենց ցանկությունից, եւ արդյունքում էլ արդեն լրացուցիչ զիջումներն ինչ-որ տեղ չափազանց կայնածավալ բնույթ են կրում: Երկրորդ, նման երկրներում ցածր է կենսամակարդակը եւ աշխատանքային պայմանները, ինչը դիտվում է որպես նվազագույն թույլատրելի շեմ, որտեղից այն կողմ այլեւս անհնար է գիշել: Ուստի՝ պարզաբանման համար նշենք, թե ինչու են մարդիկ գնում զիջումների: Նախ, նրանք գիտակցում են, որ աշխատանքի հարկադրական փոխելը կապված է կենսամակարդակի գոնե ժամանակավոր վատացման հետ՝ մինչև նոր աշխատանք գտնելը, վատացման հետ: Երկրորդ, եթե դա չի հաջողվում, ապա նախ անհատը, հետո արդեն երկիրը կանգնում է արտագաղթի սպառնալիքի առջեւ: Հաճախ, այս ամենը հաշվի առնելով, աշխատողները գնում են կամավոր զիջումների:

Եվ ինչպես ցույց են տալիս վիճակագրական տվյալները, անգամ կրթական բարձր մակարդակը չի դառնում համապատասխան աշխատանք ունենալու երաշխիք, քանի որ բարձրագույն եւ հետբուհական կրթությամբ մասնագետների նկատմամբ տնտեսության մեջ չի ձեւավորվում համապատասխան պահանջարկ: Պարզ է, որ ինչպես աշխատատեղերի ստեղծումը որեւէ ոլորտում նշանակում է դրանց ավելացում նաեւ կից ոլորտներում, նույն կերպ էլ տեղի է ունենում կրճատման դեպքում, երբ բարձր որակավորում ունեցող մասնագետների հետեւից գործազուրկների շարքերն են համալրում համեմատաբար ցածր որակավորում ունեցող աշխատուժը: Եվ հենց ներքին շուկայում որակավորված մասնագետների պահանջված չինելն է համարվում «ուղեղների արտահոսքի» հիմնական պատճառը, այլ ոչ թե դրա բաց լինելը: Նշված միտումը շարունակվում է նաեւ այսօր, մասնավորապես, 2010-2013թթ. գործազուրկների շուրջ 63%-ն ունեցել է աշխատանքային փորձ, այսինքն՝ եղել է մասնագետ եւ պատրաստի կարողունակ կադրեր օտար աշխատաշուկաների համար: Գիտնականների, ընդհանրապես, բարձրորակ մասնագետների զգալի մասը ստիպված եղավ փոխել մասնագիտությունը, մեծամասամբ որակավորման կորստով, քանի որ բացակայում էր համապատասխան պահանջարկը, իսկ վերջին տարիներին էլ բարձրագույն կրթությամբ անձանց բաժինը, ովքեր կատարում են մասնագիտությունից ցածր որակավորում պահանջող աշխատանք, կազմել է միջին հաշվով շուրջ 20%, իսկ միջին մասնագիտական կրթություն ունեցողներինը՝ 33-36%<sup>21</sup>, զգալի բաժին են կազմում նաեւ այն կադրերը, որոնք «հոսում են» գիտության ոլորտից, չլքելով մակարդակը:

Խնդիրը միայն այն չէ, որ այդ գիտնականները զբաղեցնում են աշխատատեղեր, որոնք պետք է զբաղեցնեին այլ մարդիկ, այլեւ այն, որ նման ձեռով գիտությունից գնացած մարդիկ, կորցնելով իրենց որակավորումը, այնտեղից դժվար են վերադառնում եւ վերջնական արդյունքում՝ խախտվում է գիտական ներուժի նորմալ վերարտադրությունը: Իրենց հերթին էլ երիտասարդների որոշակի մասը նյութական խթանների բացակայության պայմաններում ձգտում է սեփական հնարավորություններն իրականացնել այլ ոլորտներում, իսկ եթե այդ հնարավորությունն էլ է բացակայում, ապա բռնում է արտագաղթի

ճանապարհը: Սակայն այդ դեպքում, անգամ արագ ռեեմիգրացիայի պայմաններում, ավելի հավանական է, որ երկիր կվերադառնա ոչ թե գիտնականը կամ որակավորված մասնագետը, այլ թեկուզ եւ որակավորված, բայց արդեն բարձր գիտելիք չպահանջող աշխատանք ունեցող մարդը: Այսպիսով, աշխատուժի վերարտադրությունը համապատասխանում է ընդհանուր տնտեսության միտմանը, երբ որակավորված մասնագետները մնացին առանց աշխատանքի:

Հուսադրող չեն նաեւ ԱՄԿ կանխատեսումները ճգնաժամային իրավիճակում հայտնված այն երկրների համար, համաձայն որոնց, տնտեսական աճի նման տեմպերի պահպանման պայմաններում կպահանջվի մեկ տասնամյակ նախաճգնաժամային մակարդակին հասնելու նախապայման<sup>22</sup>: Երկարաձիգ գործազուրկությունը կտրուկ նվազեցրել է գործազուրկների եւ աշխատաշուկա մուտք գործողների հնարավորությունները՝ հայտնվել գբաղվածների շարքում, քանի որ նրանք կորցնում են համապատասխան որակավորումը եւ կապն աշխատաշուկայի հետ: Ուսումն ավարտելուց հետո աշխատանքին անցնելու բարդությունները կապված են ոչ միայն աշխատանքային փորձի, այլեւ գործատուների կողմից պահանջվող որակական մակարդակի բացակայության հետ: Աշխատաշուկան որակյալ կադրերով համալրելու գործում պետական հոգածության խնդիրն անառարկելի է, սակայն այն ոչ մի կերպ չի հիմնավորվում իրական գործընթացներով: Մասնավորապես՝ կրթության ոլորտում ՀՀ պետությունը ծախսերը 2011թ. կազմել են ՀՆԱ 3.1%-ը (մեկ շնչի հաշվով միջինը 34 դոլլար), մինչդեռ ըստ Համաշխարհային բանկի՝ այն ծախսերը միջին հաշվով աշխարհում կազմել են ՀՆԱ 4.7%-ից ավելին<sup>23</sup>: Այս առումով անհրաժեշտ է ոչ միայն ուշադրության կենտրոնում պահել ոլորտի ֆինանսավորման խնդիրը, այլեւ կատարելագործել կրթական եւ որակավորման բարձրացման ծրագրերն ու քաղաքականությունը, ավելացնելով արտադրական հատվածի մասնակցությունը այդ համակարգի համատեղ ֆինանսավորմանը եւ վերափոխմանը, ինչպես նաեւ վերապատրաստման ճկուն ծրագրերի մշակմամբ նպաստել մասնագիտական «խզվածքի» հաղթահարմանը, որակավորված մասնագետների վերարտադրության շղթայի անընդհատության ապահովման առումով:

Վաղուց ի վեր ավելանում է ողջ կյանքի ընթացքում ուսուցման, կամ անընդհատ կրթության կարելիությունը, քանի որ անգամ լավագույն կրթության պայմաններում անհնար է սովորել այն ամենը, ինչն անհրաժեշտ կլինի աշխատանքային տարիների ընթացքում: Այդ պատճառով էլ զարգացած երկրներում որակավորման բարձրացման ծրագրերի համակարգի զարգացումը՝ պատասխանն էր արագ փոփոխվող եւ աճող արտադրության պահանջներին: Սակայն ՀՀ-ում, երբ սուր է դրված մասնագիտական ներուժի պահպանման եւ տեղում կայունացման խնդիրը, կարելի է ոչ միայն անընդհատ, այլեւ առաջ անցնող կրթական հայեցակարգի որդեգրումը, որը կենթադրի, որ որակավորված կադրերի պատրաստման տեմպերը պետք է գերազանցեն տնտեսության պահանջները: Բացի դրանից, անհրաժեշտ է խրախուսել երիտասարդների զբաղվածությունը, եւ այս հարցում մեծ նշանակություն ունի մասնավոր հատվածը, ուր պետք է ներգրավվեն զգալի ներդրումներ, մասնավորապես, ստեղծելով համապատասխան արտոնյալ պայմաններ՝ հենց աշխատատեղերի ստեղծմանն ուղղված ծրագրերի իրականացման համար, հարկային եւ օրենսդրական դաշտի կարգավորմամբ նպաստել երիտասարդների գործարարությանը, ինչպես նաեւ մշակելով խթանների հատուկ համակարգ, որը կնպաստի զարգացնելու մարդկային կապիտալը:

ՀՀ աշխատանքի շուկայում զարգացման հնարավորությունների բացակայության պայմաններում այդ ամենարժեքավոր կապիտալն արտագաղթում է երկրից, այն էլ մեծամասամբ անվերադարձ: Ավելին, իր հետեւից տանելով ոչ միայն ներդրումները, որոնք կատարվել են երկրի ներսում եւ պետք է ծառայեին երկրի առաջընթացին, այլեւ պահպանեին ամենաթանկարժեք համարվող աշխատանքային ռեսուրսը: Ընդ

որում, եթե աշխատողն արտագաղթում է ողջ ընտանիքով, ապա տեղի է ունենում մարդկային կապիտալի բազմապատիկ կորուստ: Այն ոչ միայն հանգեցնում է սոցիալ-տնտեսական, ժողովրդագրական, այլև մշակութային, ազգային ինքնության եւ անվտանգության հետ կապված լուրջ խնդիրների: Այդ իսկ պատճառով էլ պետության գերակայություններից է դառնում համապատասխան միջավայրի ձեւավորումը՝ մարդկային կապիտալի զարգացման եւ «ուղեղների հայրենադարձության» համար:

Ներկայացվել է 17.02.2015թ.  
Ընդունվել է տպագրության 20.02.2015թ.

1. Бузгалин А., Колганов А., Человек, рынок и капитал в экономике XXI века, Вопросы экономики, 2006, N 3, с. 125-127.
2. Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса, М., 2008, с. 41.
3. ՀՀ ԱԿԾ, Աշխատանքի շուկան ՀՀ-ում 2007-2011թթ., Եր., 2012, էջ 62, ՀՀ ԱԿԾ, Աշխատանքի շուկան ՀՀ-ում 2009-2013թթ., Եր., 2014, էջ 77
4. Галстян А., Анализ структуры и динамики безработицы в Армении, "Вестник общественных наук" НАН РА, 2003, 1(607), с. 110.
5. Нижегородцев Р., Рынок труда: иллюзии равновесия и проблемы переходной экономики, Проблемы теории и практики управления, 2004, N 4, с. 89-90.
6. Assessment of the Labour Market Potential in Armenia, IOM, Yerevan, 2011, p. 39-40.
7. World of Work 2014. Developing with Job. ILO, Geneva, 2014, p.xx
8. Global Employment Trends 2014. Risk of a jobless recovery? ILO, Geneva, 2014, p. 17.
9. Global Wage Report 2014/2015, ILO, Geneva, 2015, p. xvi
10. ՀՀ ԱԿԾ, ՀՀ սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2014թ. հունվար-դեկտեմբերին, Եր., 2015, էջ 91
11. Global Employment Trends 2014. Risk of a jobless recovery? p. 12-13, 30.
12. National Human Development Report. Armenia 2001. 10 Years of Independens and Transition in Armenia, Yerevan, 2001, p. 89.
13. ՀՀ ԱԿԾ, Հայաստանի սոցիալական պատկերը եւ աղքատությունը, Եր., 2014, էջ 53-54
14. Աշխատանքի շուկան ՀՀ-ում 2007-2011թթ., էջ 59, Աշխատանքի շուկան ՀՀ-ում 2009-2013թթ., էջ 75
15. ՀՀ ԱԿԾ, Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք 1996, ՀՀ վիճ.պետ ռեգիստրի եւ վերլուծության նախարարություն, Ե., 1998, էջ 40-41, Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք 1999,2000, Եր., 2001, էջ 49, ՀՀ ԱԿԾ, Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք 2014, Եր., 2014, էջ 62:
16. Global Employment Trends 2014. Risk of a jobless recovery? p. 10.
17. ՀՀ ԱԿԾ, Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք 2010, Եր., 2010, էջ 51
74. Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք 2014, էջ 51
18. Global Employment Trends 2014, Risk of a jobless recovery? p.43- 44.
19. ՀՀ սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2014թ. հունվար-դեկտեմբերին, էջ 80, 88
20. В. Гимпельсон, Г. Монукова, Страх безработицы: опыт межстрановых сопоставлений, Вопросы экономики, 2010, N 2, с. 13.
21. Աշխատանքի շուկան ՀՀ-ում 2007-2011թթ., էջ 60, 112, Աշխատանքի շուկան ՀՀ-ում 2009-2013թթ., էջ 76, 128
22. Global Employment Trends 2014, Risk of a jobless recovery? p. 78.
23. Հ. Սարգսյան, Ա. Սարկոսյան, Հայաստանի տնտեսական վերափոխումները եւ վերելքի հեռանկարները, Ե., 2014, էջ 163

## Բանալի բառեր՝

գործարար միջավայր, մակրոտնտեսական ցուցանիշներ, հարկաբյուջետային քաղաքականություն, փոխանակային կուրսեր, գնաճ, գործազրկություն, դատական համակարգ, մաքսային կարգավորում, միջսահմանային առեւտուր, ներդրումային հոսքեր:

Տնտեսավարման նոր հարաբերությունների պայմաններում էլ ավելի է կարեւորվում գործարար միջավայրի դերը, որի վարկանիշը ձեւավորվում է մի շարք գործոնների արդյունքում, որոնք առանձին խումբ հեղինակների կողմից գնահատվում են տարբեր մեթոդներով: Սակայն հարց է առաջանում է. «Ինչ է գործարար միջավայրը, եւ ինչ գործոններ են ազդում դրա վարկանիշի ձեւավորման վրա»: Այս հարցի վերաբերյալ չի կարող տրվել միասնական եւ բացարձակ պատասխան, քանի որ առանձին երկրներում գործարար միջավայրի վրա ազդում են միեւնույն գործոնները, որոնք քիչ թե շատ զարգացած լինելով տալիս են իրարից տարբերվող արդյունքներ:

Նախքան գործարար միջավայրի վարկանիշային գնահատական տալը, կարելի է գործարար միջավայրի եզրույթի վերաբերյալ գոյություն ունեցող ձեւակերպումների վերլուծությունը: Օրինակ, գործարար միջավայրը ինստիտուցիոնալ, քաղաքական եւ կարգավորող պայմաններն են, որոնց շրջանակներում գործում է առեւտրային կազմակերպությունների գործարարության գաղափարը մոտիվացիան՝ արդյունավետ ներդրումային քաղաքականության, նոր աշխատատեղերի ստեղծման, համաշխարհային մրցակցային շուկաներին ինտեգրման արդյունքում [3]:

Հետեւաբար՝ կարող ենք հիմնավորել, որ գործարար միջավայրը ներքին եւ արտաքին գործոնների փոխազդեցության արդյունքում գործարարների ձեռնարկատիրական նախապայմանների դրսեւորման վարքագիծ է, որը հետագայում կարող է խթանել ներդրումային հոսքերի ներգրավմանը, նոր աշխատատեղերի ստեղծմանը, հարկային եկամուտների ավելացմանը եւ տնտեսության զարգացմանը:

Հստակեցվում է «գործարար միջավայրի վարկանիշ» եզրույթը եւ այն մոտեցումները, որոնց միջոցով հնարավոր է գնահատել այդ միջավայրը: Ուստի՝ առաջին հերթին պետք է պարզաբանել գործարար միջավայրի կառուցվածքը, երկրորդ՝ օգտագործել այն մեթոդները, որոնց միջոցով հնարավոր կլինի իրականացնել գործարար միջավայրի վարկանիշային գնահատում:

Այսպես, գործարար միջավայրի կառուցվածքը պայմանավորված է հետեւյալ տարրերով.

- մակրոտնտեսական ցուցանիշներով եւ իրականացվող քաղաքականությամբ,
- արտադրական գործոնների հասանելիությամբ (որակավորված աշխատանքային ռեսուրսների միջոցով ֆինանսավորման ենթակառուցվածքների մատչելիության ապահովում),
- հարկային քաղաքականության արդյունավետ իրականացմամբ,
- ֆորմալ տնտեսության պետական կարգավորմամբ, վարչարարական խոչընդոտների գործադրմամբ,
- ոչ ֆորմալ ինստիտուտների վիճակով, ինչպիսիք են՝ կոռուպցիայի մակարդակը, տնտեսական եւ ազգային անվտանգության կայունության խախտումները, գործարարության գաղափարի հետ կապված կոռուպցիոն ռիսկերն ու փորձը, իրավական եւ դատական համակարգը,