

ՍՈՑԻՈԼՈԳԻԱ

ԱՐՏԱԳԱՂԹԻ, ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ԿԱՊԻՏԱԼԻ ՎԵՐԱՐՏԱԴՐՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՌԻՍԿԵՐԻ ՓՈԽԿԱՊՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ*

ՍԵՂՐԱԿ ԱՍՏՎԱԾԱՏՈՒՐՈՎ, ՀԱՐՈՒԹՅՈՒՆ ՄԱՐԶՊԱՆՅԱՆ

ՀՀ-ում միգրացիայի, մարդկային կապիտալի և գենդերային հիմնահարցերի ուսումնասիրությանը նվիրվել են բազմաթիվ ու բազմաբնույթ հետազոտություններ, սակայն դրանք ավանդույթի ուժով դեռևս ինքնուրույն գերակայություններ են տարբեր գիտաճյուղերում և, ինչ-որ առումով մնալով միմյանցից անջրպետված, առանձին-առանձին են պատասխանում հրատապ լուծումներ պահանջող տեսական և գործնական նշանակության մի շարք խնդիրների:

Մասնավորապես, ներկայումս հանրապետությունում ամենամեծ հնչեղություն ունեցող սոցիալական հիմնահարցերից մեկին՝ արտագաղթին նվիրված ուսումնասիրությունները, որոնք տարբեր դիտակետերից մեկնաբանում են դրա բնույթը, պատճառները, հետևանքները, կարգավորման մեխանիզմները և այլն, որպես կանոն, ուղղակիորեն չեն շաղկապվել գենդերային խտրազատման հետևանքով ծագած միգրացիայի ռիսկերի հետ: Գենդերային հիմնախնդիրներն էլ իրենց հերթին բավականաչափ խորությամբ չեն հետազոտվել արտագաղթի և մարդկային կապիտալի վերարտադրության փոխառնչությունների համատեքստում. ի հետևանք՝ վերոնշյալ փոխառնչություններում առկա գենդերային ռիսկերը չեն առանձնացվել և չեն դարձել գիտական և հատկապես սոցիոլոգիական ուսումնասիրությունների առանձին առարկա:

Հանրապետությունում տվյալ խնդրի վերաբերյալ հետազոտությունները հիմնականում նպատակաուղղված են եղել հասարակական կյանքի տարբեր ոլորտներում գենդերային անհավասարության դրսևորումների ներկայացմանը, հրատապ լուծումներ պահանջող խնդիրների վերհանմանը, իշխանության օրենսդիր ու գործադիր մարմինների՝ այդ ուղղությամբ գործունեության վերլուծությանը և քննադատությանը¹, ինչպես նաև՝ ժամանակակից հայաստանյան հասարակության ժողովրդավարացման գենդերային չափումներին²: Այսօրինակ հետազոտություններն անշուշտ ունեցել են և կունենան գործնական կարևոր դերակատարում, սակայն գիտական առումով կմնան թերմշակված այնքան ժամանակ, քանի դեռ համա-

* Հոդվածը պատրաստվել է ASCN-ի դրամաշնորհային ծրագրով իրականացվող «Միգրացիայի և մարդկային կապիտալի վերարտադրության փոխառնչությունները Հայաստանում» գիտական հետազոտության շրջանակում:

¹ Տե՛ս «Гендерные исследования. Ассоциация женщин с университетским образованием», Ереванский Центр гендерных исследований. Ер., 2001, էջ 47:

² Տե՛ս **Վարձայն Ե.** Гендерные проблемы политической теории. Гюмри, 2007, էջ 89-96:

կարգված չեն գենդերային ռիսկերի կուռ հայեցակարգի «տանիքի» ներքո:

Ինչ վերաբերում է ընդհանրապես գենդերային ռիսկերի արտերկրյա ուսումնասիրություններին, ապա այստեղ նկատելի է երկու միտում: Մի կողմից՝ սոցիալական սեռերի ավանդական փոխհարաբերությունների վերափոխման հետևանքները ներկայացնելիս գենդերային ռիսկերն ընդունված է մեկնաբանել բավականին ընդհանրական բնութագրերով³: Մյուս կողմից՝ կոնկրետ հետազոտություններից շատերն ընդգրկում են նեղ կամ սահմանափակ տիրույթ՝ հիմնականում կենտրոնանալով ընտանեկան ու լրտի գենդերային ռիսկերի ու դրանց բացասական հետևանքների վրա⁴: Այդպիսի «ընդգրկուն-սահմանափակ» մոտեցումը թույլ չի տալիս ամբողջական պատկերացում կազմելու հասարակական կյանքի տարբեր ոլորտներում ծագող գենդերային ռիսկերի պատճառների, բովանդակության ու դրսևորման ձևերի մասին:

Մեր կարծիքով, վերոնշյալ մոտեցման փոխարեն նպատակահարմար է որդեգրել առավել կառուցողական՝ «համակողմանի-կոնկրետ» մոտեցում՝ հիմնված հայեցակարգային-մեթոդաբանական այնպիսի սկզբունքների վրա, որոնք կմիատեղեն վարքագծի ինչպես բանական-իրատեսական, այնպես էլ արժեքային-գաղափարապաշտական նախադրյալները: Այս առումով անհրաժեշտ է ընդունել, որ գենդերային ռիսկերը՝ 1) հասարակության և նրա գենդերային սուբյեկտների (կանանց ու տղամարդկանց) վարքի ինչպես դրական, այնպես էլ բացասական, ինչպես բարենպաստ, այնպես էլ անբարենպաստ հետևանքների հավանական չափումներ են, որոնք սոցիալական անորոշության և սոցիալական վտանգի շարժընթացում դրսևորվում են թե՛ սուբյեկտիվ-ընկալումային, թե՛ նյութական օգուտների (կորուստների) ձևերով, 2) առկա են բոլոր սոցիալական գործընթացներում և ինստիտուտներում (հաճախ կանխորոշելով դրանց գործառնությունը) և իրենց տարբեր դրսևորումներով ձևավորում են կառուցվածքային, միկրո-, մեզո- մակրոմակարդակային, ոլորտային, ստրատիֆիկացիոն (ստատուսադերային), տարածական և ժամանակային ռիսկերի բազմությունը:

Նման մոտեցումն արդեն թույլ կտա՝ ա) առավել խորությամբ մեկնաբանել հասարակական փոխակերպումների գործընթացը և փոխակերպման ռիսկերը⁵, որոնց ազդեցությամբ գենդերային ռիսկերը ձեռք են բերում առավել տեսանելի դրսևորումներ (մասնավորապես՝ զբաղվածության ոլորտում) և բ) դիտարկել սոցիալական իրականությունը որպես գենդերային հիմնախնդիրների ծագման ու լուծման իրականություն: Չետևաբար, օրինակ, զբաղվածության ոլորտի մի շարք իրողություններ

³ Տե՛ս **Агинская Т. И.** Гендерное социальное партнерство // "Вестник Челябинского государственного университета". Философия. Социология. Культурология. Выпуск 2. 2007, № 14(92), էջ 120:

⁴ Տե՛ս **Агинская Т. И., Барзгова Е. С.** Гендерные риски брачного партнерства // "Актуальные проблемы социологии молодежи, культуры и образования". Материалы международной научно-практической конференции (25-26 февраля 2010 г.). В 3-х т. Том II, Екатеринбург, 2010, էջ 7-14:

⁵ Տե՛ս **Аствацатуров С. В.** К вопросу о методологических основах исследования трансформационных рисков // "Современные исследования социальных проблем", 2011, № 1 (05), էջ 51-54:

արդեն կմեկնաբանվեն որպես գենդերային ռիսկերի բացասական (անհավասարություն, խտրականություն, խտրազատում, անհաշվեկշռվածություն և այլն) կամ դրական (արդարություն, գործընկերություն և այլն) դրսևորումներ:

Գենդերային և միգրացիայի ռիսկերի կոնկրետ դրսևորումները համակողմանի չեն ուսումնասիրվում նաև այն հետազոտություններում, որոնք նվիրված են մարդկային կապիտալի ձևավորման և իրացման տեսական ու գործնական խնդիրների լուծմանը: Ամենայն հավանականությամբ դա պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ մարդկային կապիտալի տեսությունն ի սկզբանե ունեցել է խիստ որոշակի արժեքային հենք, որն արտացոլում է արևմտյան հասարակությունների յուրահատկությունը և համապատասխանում զարգացած երկրների իրողություններին: Ինչպես հայտնի է, այդ երկրներում գոյություն ունեն զարգացած սոցիալական, տնտեսական, իրավական ինստիտուտներ, իսկ անցումային շրջանին բնորոշ խրթին հիմնախնդիրներն ըստ էության բացակայում են: Ուստի մարդկային կապիտալի հայեցակարգում երբ դիտարկվում է, ասենք, միգրացիայի գործոնը, ապա գերազանցապես հաշվի է առնվում ներքին աշխատանքային միգրացիան, կիրառվում է հիմնականում միկրոտնտեսագիտական վերլուծություն, որը մեկնաբանում է «homo economicus» անհատի բանական վարքը կայացած շուկայական համակարգի և իրական ժողովրդավարության պայմաններում:

Մինչդեռ նախկին ԽՍՀՄ-ի և Արևելյան Եվրոպայի շատ երկրներում (հատկապես Հայաստանում) գերակշռում են արտաքին աշխատանքային միգրացիայի գործընթացները, որոնք արդեն վկայում են ոչ միայն անհատական, այլև զանգվածային կոլեկտիվ շարժունակության մասին: Հետևաբար ծագում է նոր գիտական խնդիր, այն է՝ որոշակի հստակեցումներ կատարել մարդկային կապիտալի տեսության մեջ այն հաշվով, որ դրանում ավելի իրատեսորեն արտացոլվեն և իմաստավորվեն նաև հետսոցիալիստական հասարակություններում տեղ գտած իրողությունները: Օրինակ, Հայաստանի հասարակության պարագայում մարդկային կապիտալի ձևավորման և օգտագործման հարցում միգրացիայի գործընթացների ազդեցությունն ուսումնասիրելիս անհրաժեշտ է արդեն ոչ միայն առաջնորդվել հետևողական անհատապաշտության արևմտյան հիմնադրույթներով, այլև տեղափոխվել որոշակիորեն այլ՝ սոցիալական օգտակարության հարթություն:

Արևմուտքի տնտեսապես զարգացած երկրներում նմանատիպ հարցադրում չի կատարվում, քանի որ պետության սոցիալ-իրավական և քաղաքատնտեսական համակարգում մարդկային կապիտալի անհատական հատույցի մակարդակի բարձրացմանը միտված ներքին աշխատանքային միգրացիան որպես կանոն հանգեցնում է նաև հասարակության մարդկային ներուժի առավել արդյունավետ օգտագործմանը: Ասել է թե՛ մարդկային կապիտալի վերարտադրության ապահովումն ուղղակիորեն չի պայմանավորված սեռի հատկանիշով խտրազատման, հետևաբար և՛ հարկադրված արտագաղթի երևույթների նվազեցմամբ կամ վերացմամբ: Մինչդեռ Հայաստանում սոցիալական մեկուսացման, սոցիալական ան-

հանդուրժողականության, հարկադրական գործազրկության, իրավական անպաշտպանվածության, նյութական անապահովվածության և այլ ռիսկերը, որոնց ենթակա է հասարակության զգալի մասը, մեծ մասամբ կիզակետվում են հենց միգրացիայի ռիսկերի (արտագաղթելու որոշման) մեջ:

ԽՍՀՄ-ի փլուզումից հետո Հայաստանն այլևայլ հանգամանքների բերումով սկսեց արագորեն կորցնել իր գլխավոր հարստությունը՝ մարդկային ներուժը, որի զգալի մասը բարձր որակավորում ունեցող մասնագետներն էին: Ինչպես ցույց են տալիս սոցիոլոգիական հետազոտությունները, արտագաղթի գործընթացներում այս կամ այն կերպ ընդգրկված է Հայաստանի տնային տնտեսությունների մոտ 9,7 %-ը: Ընդ որում, արտագաղթողների 92,9 %-ը մեկնում է Ռուսաստանի Դաշնություն⁶:

Հայաստանում իրականացվող շուկայական բարեփոխումների և սոցիալական նոր միջավայրի պայմաններում արտագաղթն ի վերջո հանգեցնում է այնպիսի անցանկալի հետևանքների, ինչպիսիք են՝ ժողովրդագրական «ճահիճը» և հատկապես բնակչության ծերացումը և աշխատունակ տարիքի մարդկանց մասնաբաժնի կրճատումը, երկրի աշխատանքային ռեսուրսների սեռատարիքային կազմի վատթարացումը, ինչպես նաև մասնագիտական կադրերի որակավորման կորուստը կամ «բարոյական մաշվածքը», ժամանակակից կրթություն ստանալու անմատչելիությունը, մարդկային զարգացման հնարավորությունների նվազումը և այլն: Այս պարագայում գրեթե բացառվում են երկրի՝ գենդերայնորեն հաշվեկշռված մարդկային ներուժի լիարժեք ձևավորումը, կուտակումն ու բնականոն վերարտադրությունը:

Խնդիրն այն է, որ առանձին անձանց կամ սոցիալական խմբերի արտագաղթը, որն, անշուշտ, բխում է տնային տնտեսությունների կենսական պահանջումներից և վերջին հաշվով միտված է դրանց անդամների անհատական օգտակարության մեծացմանը, որոշակի սահմանային մակարդակի հասնելիս սկսում է հակազդել սոցիալական օգտակարության աճին՝ հանգեցնելով ամբողջական մարդկային կապիտալի տարրալուծման: Սա հասարակության մեջ առաջացնում է նոր սոցիալական ռիսկեր՝ օրախնդիր դարձնելով արդեն ոչ թե մարդկային կապիտալի կուտակման, այլ դրա պարզ վերարտադրության ապահովման հարցը: Այդ իրավիճակում մարդկային կապիտալի վերարտադրության հիմնախնդիրը զգալի չափով վերափոխվում է այլ հիմնախնդրի, այն է՝ հաշվառել, գնահատել և արդյունավետորեն կառավարել արտաքին միգրացիայի ռիսկերը, իսկ ավելի առարկայորեն ասած՝ բացահայտել և վերացնել դրանք ծնող պատճառները:

Հայաստանում արտագաղթի սոցիալական պատճառներն ուսումնասիրելիս կամ մարդկային կապիտալի օգտագործման արդյունավետությունը գնահատելիս հնարավոր չէ հաշվի չառնել նաև գենդերային ռիսկերի ազդեցությունը, ռիսկեր, որոնք ակնհայտորեն դրսևորվում են, օրինակ, զբաղվածության ոլորտի ու աշխատաշուկայի անհաշվեկշռվածության երևույթի մեջ: Վերջինիս առկայության մասին վկայող բազմաթիվ ցուցա-

⁶ Стів Погосян А. Армянские мигранты в России: разоблаченные чужие // "Миграция XXI век", 2011, № 6 (09), էջ 42:

նիշներից թերևս բավական է նշել միայն մեկը. եթե վարձու աշխատողների թվում կանանց և տղամարդկանց մասնակցությունն էապես չի տարբերվում (46 %-ը՝ կին, 54 %-ը՝ տղամարդ), ապա գործատուների դեպքում տղամարդկանց մասնաբաժինը (գրեթե 80 %) անհամեմատ մեծ է⁷:

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

Վերոնշյալը մասնավորապես աչքի է զարնում առողջապահության ոլորտում: Այսպես, ներկայումս Հայաստանում բժիշկների ընդհանուր թիվը շուրջ 13200 է, որից կանայք՝ 8850 (66,5 %): Իրականացված ուսումնասիրություններով⁸ պարզվել է, որ ոլորտում գործող 100 բուժհաստատությունների տնօրեններից միայն 15-ն է կին: Եթե հաշվի առնվի նաև այն փաստը, որ բուժաշխատողների ավելի ցածր աստիճաններում (խնամողներ, օգնականներ, սանիտարներ և այլն) գրեթե ամբողջապես աշխատում են կանայք, ովքեր անհամեմատ ավելի ցածր են վարձատրվում, ապա պարզ կդառնա, որ առողջապահության ոլորտում եկամուտների տարբերակվածությունն անհանդուրժելի չափով մեծ է՝ հստակ արտահայտված ուղղահայաց խտրազատման հատկանիշով: Պատկերը գրեթե նույնն է պետական կառավարման և տեղական ինքնակառավարման մարմիններում, արտադրական ձեռնարկություններում, սպասարկման ոլորտում, ֆինանսաբանկային համակարգում:

Ընդ որում, հանրապետությունում ձևավորվել և պահպանվում է միջին ամսական զուտ եկամտի էական տարբերակվածություն. կանանց միջին ամսական զուտ եկամուտը 2011-2012 թթ. շարունակում էր մնալ տղամարդկանց զուտ եկամտի 63 %-ի սահմաններում⁹: Վարձու աշխատողների թվում տղամարդկանց միջին աշխատավարձը կազմել է 131293 դրամ, կանանցը՝ 84992 դրամ¹⁰, տղամարդ գործատուների եկամուտները գրեթե 23 %-ով բարձր են եղել կանանց համեմատ, իսկ ինքնազբաղված տղամարդկանց եկամուտն ավելի քան կրկնակի գերազանցել է կին ինքնազբաղվածների եկամուտը¹¹:

Անհրաժեշտ է, իհարկե, նկատել, որ ՀՀ աշխատաշուկայում և զբաղվածության ոլորտում յուրահատուկ խնդիրներ են առաջացել նաև տղամարդ-

⁷ Տե՛ս «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ 2013»: Վիճակագրական գրքույկ, Եր., 2013, էջ 120:

⁸ Տե՛ս «Gender Aspects of Municipal and Economic Development in Tavush, Gegharkunic, Ararat, Vayots Dzor and Syunik regions of Armenia», Yerevan, 2011, էջ 18-19:

⁹ Տե՛ս նույն տեղը, էջ 135:

¹⁰ Տե՛ս նույն տեղը, էջ 133:

¹¹ Տե՛ս «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ 2012»: Վիճակագրական գրքույկ, Եր., 2012, էջ 133:

կանց համար: Այսպես, քանի որ տղամարդիկ ավելի շատ են ընդգրկված սեզոնային աշխատանքներում (բնակչի նարարություն, ճանապարհաշինություն, գյուղատնտեսություն և այլն), ուստի ժամանակավոր կամ սեզոնային աշխատանքների ավարտի պատճառով գործազուրկ դարձածների թվում տղամարդկանց մասնաբաժինը հասնում է 80 %-ի¹²: Վիճակագրությունը գրեթե նույնն է աշխատավայրում դժբախտ պատահարի հետևանքով մահացած կամ խեղանդանված անձանց վերաբերյալ:

ՀՀ զբաղվածության տարածքային մի շարք ծառայություններում գրանցված գործազուրկների շրջանում մեր հարցազրույցի մեթոդով իրականացրած կրկնվող սոցիոլոգիական հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ աշխատանք ունենալու (չունենալու) գենդերային ռիսկերը հաճախ բխում են ձեռք բերված մարդկային կապիտալի օգտագործման անհատական առանձնահատկություններից, ինչն արտահայտվում է վարքի տարբեր դրսևորումներում:

Նախ անհրաժեշտ է ընդգծել, որ զբաղվածության տարածքային ծառայություններ դիմողների բացարձակ մեծամասնությունը կանայք են (պաշտոնապես գրանցված գործազուրկների ավելի քան 70 %-ը), ինչը պայմանավորված է նրանց ոչ միայն աշխատանք ունենալու ցանկությամբ, այլև գործազրկության նպաստ ստանալու, որոշակի արտոնություններից (ներառյալ ընտանեկան նպաստները և մարդասիրական օգնության հնարավորությունները) օգտվելու և, հետևաբար, ընտանեկան բյուջեում լրացուցիչ ներդրում կատարելու ձգտումով: Հատկանշական է, որ վերաորակավորման դասընթացների մասնակիցների ճնշող մասը (90 %) նույնպես կանայք են, ինչը վկայում է ժամանակակից աշխատաշուկայում նրանց ավելի մեծ ակտիվության, ճկունության, հարմարվողականության մասին: Միաժամանակ ակնհայտ է, որ հասարակական մակարդակում շարունակում են դրսևորվել արժեքային կայունության բացասական հետևանքները, ինչպես նաև՝ միգրացիայի ռիսկերի ազդեցությունը, որոնց հետևանքով կինը շարունակում է մնալ ավանդական ապրելակերպի պահպանման տիրույթում: Բացի դրանից, աշխատաշուկայում կանանց ցածր մրցունակության պայմաններում աշխատանքի կորուստը և, դրանով պայմանավորված, երկարաժամկետ բնույթի գործազրկությունը հանգեցնում են նրանց անհատական մարդկային կապիտալի նշանակալի կորուստների:

Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս նաև, որ գործազուրկ կանանց ու տղամարդկանց՝ տարիքային ու կրթական մակարդակով տարբեր խմբերում գոյություն ունեն միատեսակ վարքի մի քանի մոդելներ՝ կախված նախկին աշխատանքի արժեքային ընկալումից: Այսպես, գործազուրկների մի մասը նախկին աշխատանքը պարզապես դիտում է որպես նյութական բարիքների աղբյուր: Ունենալով պրագմատիկ վարքի տիպ՝ նման գործազուրկները վճռական են իրենց անհատական ռիսկերը նվազեցնելու գործում և հակված են սեփական ծախսերի ու արդյունքների այնպիսի հարաբերակցության, որը կանխորոշում է նրանց ակտիվությունը աշխատանք որոնելու հարցում, պատրաստակամությունը՝ վերապատրաստման միջոցով ստանալու նոր մասնագիտություն, ցանկությունը՝

¹² Տե՛ս «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ 2013»: Վիճակագրական գրքույկ, էջ 128:

զբաղվել ձեռներեցությամբ, լինել ներգրավված ժամանակավոր կամ սեզոնային աշխատանքներում: Վարքի անտարբեր տիպ ունեցող գործազուրկների շրջանում նկատվում է հանգիստ կամ անտարբեր վերաբերմունք նախկին աշխատանքի նկատմամբ: Մասնագիտական հավակնությունների բացակայության պայմաններում տվյալ խմբի ներկայացուցիչների անհատական ու խմբային ռիսկերի մակարդակն ավելի ցածր է, իսկ հարաբերական հաջողության ու աշխատանքի տեղավորման անձնական հեռանկարների հավանականությունը՝ ավելի մեծ: Վարքի մասնագիտական տիպի ներկայացուցիչների մեծ մասը փնտրում է աշխատանք միայն ըստ մասնագիտության՝ ելնելով ինքնահարգանքի ու մասնագիտական նախկին կարգավիճակի նկատառումներից: Այդ պատճառով տվյալ խմբի գործազուրկների անհատական կապիտալի օգտագործման ռիսկերը և աշխատանքի տեղավորման անձնական հեռանկարներն ավելի փոքր են, իսկ ժամկետները՝ ավելի երկար, քան հարցվածների այլ կատեգորիաներում:

Վարքի նշված «կառուցվածքային ռազմավարությունների» մոնիթորինգը գործազուրկների խմբերի տարանջատմամբ, թույլ է տալիս եզրակացնել, որ այդպիսի վարքի յուրաքանչյուր մոդել կարելի է պլանավորել անհատական մարդկային կապիտալի օգտագործման ռիսկերի նվազեցման դիտակետից՝ կողմնորոշվելով նաև նոր մասնագիտությունների յուրացման պատրաստականության առումով: Այսպես թե այնպես, հանրապետությունում աշխատաշուկայի, զբաղվածության ու եկամուտների անհաշվեկշռվածությունը միգրացիայի լրացուցիչ ռիսկերի ծագման լուրջ գործոն է: Արտագաղթ ծնող բոլոր գլխավոր գործոնները (աղքատություն, գործազրկություն, ցածր եկամուտներ, անվստահություն) այս կամ այն կերպ պայմանավորված են նաև գենդերային խտրազատման և ի հետևանք՝ մարդկային կապիտալի անարդյունավետ օգտագործման հանգամանքներով:

Հայաստանում բնակչության զանգվածային արտագաղթը հաճախ մեկնաբանվում է որպես աղքատության դեմ պայքարի արդյունավետ միջոց, ընտանիքների նյութական բարեկեցության բարելավման եղանակ: Այդպիսի մոտեցումը հիմնավորված է միայն կարճաժամկետ կտրվածքով և այն էլ՝ միայն անհատական օգտակարության բարձրացման և անհատական ռիսկերի նվազեցման տեսանկյունից: Սակայն այն հնարավոր չի դարձնում զնահատել միգրացիայի սոցիալական օգտակարությունը, ավելին՝ անտեսում է մակրոսոցիալական ռիսկերը՝ կապված երկրի ամբողջական մարդկային կապիտալի վերարտադրության հետ: Լուրջ խնդիրներ են ծագում նաև մեզոսոցիալական մակարդակում վերլուծություններ իրականացնելիս, քանի որ մինչև վերջ չի հստակեցվում սոցիալական մի շարք ինստիտուտների (կրթություն, առողջապահություն, աշխատաշուկա և այլն) իրական դերակատարումը մարդկային կապիտալի վերարտադրության մեխանիզմում: Վերջինիս ձևախեղումն էլ իր հերթին տարբեր խմբերի համար ծնում է տարբեր ինստիտուցիոնալ ռիսկեր:

Սոցիալական ռիսկերի արդյունավետ կառավարման խնդրում ինչպես գիտական հրապարակումներում, այնպես էլ հասարակական դիսկուրսում

բազմիցս ընդգծվել է գենդերային քաղաքականության կարևորությունը: Սակայն այս հարցը ներկա դրվածքով գտնվում է ավելի շուտ սոցիալական անարդարության դրսևորման զգացմունքային արձագանքման կամ ֆեմինիզմի տիրություն և ոչ ռացիոնալ նպատակադրման դաշտում: Հատկանշական է, որ այս դեպքում չեն էլ որոշակիացվում իրականացվելիք քաղաքականության ո՛չ մեխանիզմները, ո՛չ էլ չափումները: Մինչդեռ պետության գենդերային քաղաքականությունը լայն իմաստով իսկապես անհրաժեշտ է և պետք է նպաստի սոցիալական խմբերի գաղափարախոսական ու աշխարհայացքային կողմնորոշվածությանը՝ ակտիվորեն ներգրավվել մասնակցային գործընթացներին և մասնավորաբար սոցիալական հարաբերությունների գենդերային հիմնախնդիրների լուծումների վերաբերյալ որոշումներ մշակելիս ու ընդունելիս:

Հայաստանում գենդերային քաղաքականությունը նեղ իմաստով ներկայումս տարրալուծված է ժողովրդագրական, առողջապահական, մոր և մանկան սոցիալական պաշտպանության, երիտասարդական քաղաքականության միջոցառումների իրականացման մեջ: Ձևավորված չլինելով որպես պետության ներքին քաղաքականության ինքնուրույն բնագավառ՝ այն չի դառնում սոցիալական հարաբերությունների կարգավորման կարևորագույն գործոն: Այստեղ, իհարկե, գոյություն ունի նաև որոշակի գործնական-կազմակերպչական խնդիր՝ պայմանավորված գենդերային ռիսկերի կառավարման կազմակերպական օղակների ստեղծման նշանակալի նյութական ներդրումներով: Սակայն այս հանգամանքը չի վերացնում համապատասխան ենթակառուցվածքներ ստեղծելու անհրաժեշտությունը, որոնք կստանձնեին զբաղվածության ոլորտի այդօրինակ ռիսկերի կառավարումը:

Մեր հանրապետությունում ռիսկերի կառավարմանն ուղղված գործուն մեխանիզմների ստեղծումը դժվարանում է չլուծված սոցիալական հիմնախնդիրների բարդության և տնտեսական համակարգի ցածր արդյունավետության պատճառով: Նման դեպքերում գենդերային հավասարակշռության ապահովման խնդրի լուծումները պատկերացնելի են երկու ճանապարհով. ա) գործնականում սոցիալական օրենսդրության պահանջների բավարարմամբ՝ նախ և առաջ կանանց սոցիալական հիմնախնդիրների իրավական կարգավորման ճանապարհով, և բ) սոցիալական խմբերի արժեքային փոխակերպումների ուղղորդման միջոցով:

Մեր կարծիքով, ինստիտուցիոնալ ռիսկերի տեսանկյունից դիտարկված հիմնախնդիրները միավորում են ռիսկերի վերլուծության միկրո- և մակրոմակարդակները, քանի որ ինստիտուցիոնալ ռիսկերի տարրերը շաղկապված են: Ընդ որում, մարդկային կապիտալի ձևավորման տեսանկյունից ինչպես տղամարդկանց, այնպես էլ կանանց համար գոյություն ունեն միևնույն սոցիալական բնութագրերը՝ պայմանավորված կան սոցիալական ծառայությունների անմատչելիությամբ (ցածր եկամուտ ունեցող խավերի համար), կան այդ ծառայությունների ցածր մակարդակով (բարձր վարձատրվող մասնագետների ու բիզնեսի ոլորտի ներկայացուցիչների համար, որոնք հարաբերականորեն բարձր պահանջներ ունեն սոցիալական ծառայությունների որակի նկատմամբ):

Ձևավորված պատկերացումների և սոցիալական ինստիտուտների ներկա վիճակում Հայաստանում մարդկային կապիտալի օգտագործումը, ինչպես և փոխհատուցումը զուտ սպառողական բնույթի է ու իրացվում է միայն միկրոմակարդակում՝ չճնշելով համապատասխան սոցիալական օգտակարություն: Դա պայմանավորված է նաև այն բանով, որ աշխատանքային ռեսուրսների անբարենպաստ բաշխումն ընդհանրապես և կանանց ու տղամարդկանց մարդկային կապիտալինը մասնավորապես չունեն երկարաժամկետ դրական ազդեցություն երկրի սոցիալ-տնտեսական զարգացման վրա: Այդ պատճառով, օրինակ, կրթության ոչ միայն քանակական, այլև որակական ցուցանիշների բարելավումը վերջին հաշվով դառնում է անարդյունավետ՝ վերաճելով չարդարացված սոցիալական շռայլության, և փաստորեն խթանում է մարդկային կապիտալի հետագա փոշիացման գործընթացը: Այս պարագայում մեծապես կարևորվում է գիտական վերլուծությունների «մարդկային» չափանիշների և գենդերային վիճակագրության՝ այդ չափանիշները ներկայացնող համապատասխան ցուցիչների համակարգի մշակումը, որն արդյունավետորեն կժառայի մակրոգործընթացների, մարդկային կապիտալի կուտակման, գենդերային ռիսկերի ու միգրացիայի ռիսկերի կառավարման միջև գոյություն ունեցող իրական փոխկապվածությունների բացահայտմանն ու առաջացած խրթին հիմնահարցերի լուծմանը:

Բանալի բառեր – *միգրացիայի ռիսկեր, մարդկային կապիտալ, մարդկային կապիտալի վերարտադրություն, գենդերային ռիսկեր, գենդերային քաղաքականություն*

СЕДРАК АСТВАЦАТУРОВ, АРУТЮН МАРЗПАНЯН – *Взаимосвязь миграции, воспроизводства человеческого капитала и гендерных рисков в Республике Армения*¹³. – Взаимосвязи между гендерными рисками, миграционными процессами и воспроизводством человеческого капитала в условиях общественных трансформаций не стала пока предметом специального изучения. Эта взаимосвязь рассмотрена в статье на макро-, мезо- и микроуровнях применительно к Армении, где внешняя трудовая миграция носит массовый характер. Подробно проанализированы специфические проблемы на местном рынке труда (в том числе среди групп безработных), усиливающие миграционные риски и тормозящие использование, накопление и воспроизводство как индивидуального, так и совокупного человеческого капитала в стране. Особое внимание уделено гендерной неуравновешенности, сегрегации и дискриминации. Важно сформировать организационные структуры гендерной политики, а также разработать научные критерии и конкретные показатели, которые отражали бы реальную взаимосвязь между макропроцессами и накоплением человеческого капитала и помогли бы управлять гендерными и миграционными рисками.

Ключевые слова: *миграционные риски, человеческий капитал, воспроизводство человеческого капитала, гендерные риски, гендерная политика*

¹³ Статья подготовлена по гранту программы ASCN, осуществляемой в рамках научного исследования «Взаимосвязи миграции и воспроизводства человеческого капитала в Армении».

SEDRAK ASTVATSATUROV, HARUTYUN MARZPANYAN – *The Interrelation between Emigration, Human Capital Reproduction and Gender Risks in the Republic of Armenia.* – The article addresses the yet-to-be-studied issue within the social research; i.e. the issue of interrelated study of gender risks, migration processes and human capital reproduction in conditions of social transformations in RA. Based on the “comprehensively precise” approach of study of gender risks developed by the authors and given the importance of adjustment of human capital theory related to Armenia (where the labour emigration bears not an individual but a mass character), the mentioned interrelations are considered to be based on the interacting macro, meso and micro levels of scientific analysis. The contradictions between the individual and social utility of migration are identified. The authors argue that as the gender imbalance, segregation and discrimination are the manifestations of negative risks, then a thorough sociological analysis of specific problems in the areas of employment and labour market of Armenia (including the groups of the unemployed) has been carried out. The latter, together with other factors, contributes to increasing the migration risks and hindering the application, accumulation and reproduction of both the individual and, first of all, total human capital within the country. In this regard, the authors, emphasize the importance of establishment of institutional structures of gender policy (in the narrow meaning of the word), as well as the necessity of elaborating scientific criteria, clear-cut indicators and gender statistics, which would have reflected the real interrelation between macro-processes, accumulation of human capital and managing gender and migration risks.

Key words: *emigration, migration risks, migration risks management, human capital, human capital theory, human capital reproduction, gender risks, gender policy*