G.N. AREVSHATYAN, A.F. SAROYAN

WAYS TO IMPROVE LIQUIDITY RATIOS OF THE RA BANKS IN THE BASEL 3 FRAMEWORK

The global financial crisis of 2007, the first stage of which is described as the "liquidity phase," once again proved the most important requirement to keep the necessary buffers for the regular operation of banks, by considering which, the Basel Committee starts a series of principles on banking liquidity management.

Keywords: liquidity ratio, banking system, Basel 3, liquidity management, high quality liquid assets.

ՀՏԴ 331.556.4

Ս.Ա. ԴԱԼԼԱՔՅԱՆ, Ս.Հ. ՍԱՐԳՍՅԱՆ

ՀՀ-ԻՑ ԱՐՏԱԳՆԱ ՄԻԳՐԱՆՏՆԵՐԻ ՄԵԿՆՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑԻ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄԸ ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆ ԳՈՐԾԻՔԱԿԱԶՄԻ ՄԻՋՈՑՈՎ

Քննարկվել է ՀՀ առկա միգրացիոն իրավիճակը 2002-2016թթ.-ին, արտագնա միգրանտների դրդապատճառներն ու նպատակները և ՀՀ բանկային համակարգի միջոցով դրամական փոխանցումների դինամիկան: Մշակվել և ներկայացվել է արտագնա միգրանտների մեկնման գործընթացի կարգավորման գործիքակազմ, ինչպես նաև ՀՀ և նպատակակետ երկրի միջև կնքված միջպետական պայմանագրի հիման վրա արտագնա աշխատանքի կարգավորման երկու մեխանիզմ:

Առանցքային բառեր.նպատակակետ երկիր, ծագման երկիր, միգրացիոն սալդո, դրամական փոխանցումներ, մեկնողների հայտարարագիր:

Ներածություն: Ժամանակակից աշխարհի կարևորագույն առանձնահատկություններից է շարժունությունը, և աշխատանքային միգրանտներն էլ համաշխարհային աշխատուժի արժեքավոր մասն են կազմում: Հարկ է նշել, որ կան առանձնահատուկ գործոններ, որոնք մարդկանց հոսքն ուղղորդում են դեպի տվյալ երկիր կամ ստիպում նրանց լքել իրենց հարազատ երկրները և ավելի լավ ապագա փնտրել այլ երկրներում: Տնտեսական անկումը, գործազրկությունը և ցածր աշխատավարձը, աղքատությունը, պատերազմները ստիպում են մարդկանց բռնել միգրացիայի ուղին: Մյուս կողմից՝ այնպիսի գործոնները, ինչպիսիք են տնտեսական աճը, խաղաղությունը, ավելի լավ կենսապայմանները, աշխատուժի առաջարկի առկայությունը և բարձր աշխատավարձը, գրավելով միգրանտներին, ուղղորդում են դեպի զարգացած երկրներ:

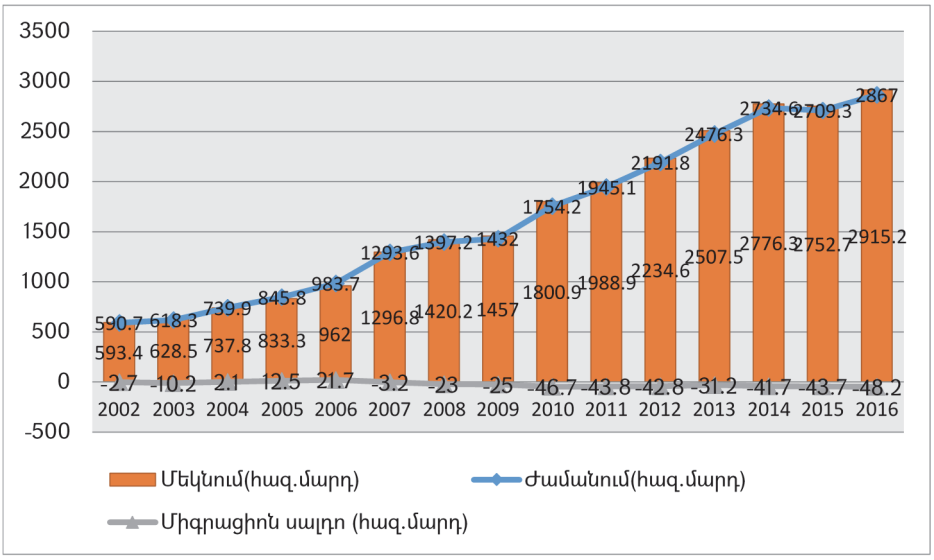
Ներկայումս Հայաստանը չունի արտագնա աշխատանքի շուկային առնչվող ռազմավարական ծրագրեր, և պետությունն ինքն ակտիվ միջոցներ չի ձեռնարկում զբաղվածությանն առնչվող միջպետական համաձայնագրեր կնքելու կամ ընդհանրապես իր քաղաքացիների համար աշխատանքային արտագաղթի նոր, օրինական ուղիներ բացահայտելու ուղղությամբ: Ծագման երկրներում արտագնա աշխատանքը խթանելու ռազմավարական ծրագրերի մշակումը կարող է արտագաղթի դրդել, սակայն դա չէ խթանիչ ռազմավարությունների նպատակը: Անկասկած, առաջնահերթ և լավագույն լուծումը Հայաստանում աշխատատեղերի ստեղծումն է: Սակայն պետք է հաշվի նստել իրականության հետ: Հայաստանի քաղաքացիները, այնուհանդերձ, շարունակում են արտագաղթել աշխատատեղի բացակայության պատճառով: Ուստի, երկրի անվտանգության սպառնալիքից ելնելով՝ անհրաժեշտ է ռազմավարական ծրագրերի և քաղաքականության մշակում աշխատանքային արտագաղթի առկա հոսքերը կազմակերպելու և կառավարելու համար: Արտագաղթի համատեքստում աշխատանքի շուկային առնչվող քաղաքականության ընդհանուր նպատակն է աշխատավոր միգրանտների համար ստեղծել օրինական ճանապարհներ, որպեսզի.

- նվազի գործազրկության մակարդակը,
- խթանվի աշխատանքային միգրանտների իրավունքների և շահերի պաշտպանությունը, պատշաճ կերպով ապահովվի արտագաղթը դեպի այն երկրներ, որտեղ միգրանտների շահերը կլինեն պաշտպանված, և նրանք կկարողանան ակնկալել պատշաճ եկամուտ,
- խթանվի նոր հմտությունների ձեռքբերումն ու փորձի փոխանակումը,
- ապահովվեն միգրանտների արտարժութային փոխանցումներ և խնայողություններ:

Մեր հետազոտության նպատակն է արտագնա աշխատանքի մեկնած քաղաքացիների պաշտպանության և աշխատանքային արտագաղթի առավելությունների օպտիմալացման նկատակառումով առաջարկել աշխատանքային միգրացիայի կարգավորման համապատասխան մեխանիզմ:

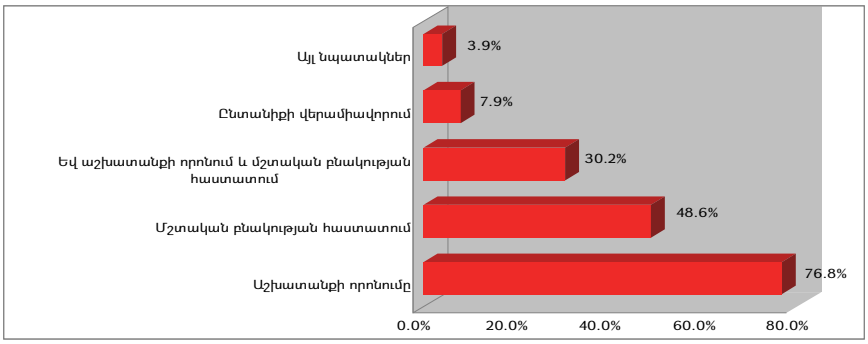
Զարգացող և անցումային տնտեսությամբ երկրները ձգտում են ստեղծել այնպիսի քաղաքականություն, օրենսդրություն և կառույցներ, որոնք ապահովեն իրենց աշխատուժի տեղավորման և դրամական փոխանցումների աջակցությունն արտասահմանում՝ միաժամանակ ձեռնարկելով միգրանտների անվտանգության ապահովման միջոցառումներ:

Խնդրի դրվածքը և մեթոդիկայի հիմնավորումը: ՀՀ-ն համարվում է գերակտիվ միգրացիոն հոսքեր ապահովող երկիր, որը պայմանավորված է տնտեսական, սոցիալական և քաղաքական մի շարք գործոններով: Ինչպես երևում է նկ. 1-ից, 2004-2006թթ.միգրացիոն սալդոն դրական է եղել, իսկ 2007թ.-ից սկսած՝ բացասական մնացորդ ենք ունեցել, որն իր գագաթնակետին է հասել 2016թ.-ին՝ -48200 մարդ: Հիմք ընդունելով ՀՀ ԱՎԾ-ի տվյալները մշտական բնակչության թվաքանակի վերաբերյալ, կարող ենք նշել, որ 2002թ.-ից մինչև 2016թ. ՀՀ բնակչությունը նվազել է 225700 մարդով (համապատասխանաբար 3211.8-2986.1): Նշված թիվը բավականին նշանակալից է մեր հանրապետության նման փոքրաթիվ բնակչություն ունեցող երկրի համար:



Նկ. 1. Հայաստան ժամանողների և Հայաստանից մեկնողների թիվը 2002-2016թթ.-ին

Անհրաժեշտ է նշել, որ նշված թվաքանակով բնակչությունը հեռացել են ՀՀ-ից բազմաթիվ դրդապատճառներով և նպատակայնությամբ: Հիմք ընդունելով «Արտագնա աշխատանքային միգրացիա: Գնահատականներ և մտորումներ» վերնագրով հետազոտությունը՝ կարող ենք, նշել որ միգրանտների գերակշիռ մասը արտագաղթում են աշխատանքային նպատակներով, սակայն քիչ չեն «մշտական բնակություն հաստատող» միգրանտները, ովքեր երկիրը լքում են ոչ միայն աշխատանքի բացակայության պատճառով, այլ կան ավելի խորքային պատճառներ, ինչպիսիք են՝ ապագայի նկատմամբ վստահության բացակայությունը (նկ. 2.):



Նկ. 2. Արտագաղթելու նպատակներն ըստ կատարված հետազոտության [1]

Հետազոտության շրջանակներում ուսումնասիրության են ենթարկվել նաև արտագաղթի դրդապատճառները, որոնք ներկայացված են աղյուսակում:

Աղյուսակ

Էմիգրանտների բաշխումն ըստ մեկնելու դրդապատճառների 1998-2013 թթ.համար,(%) [3]

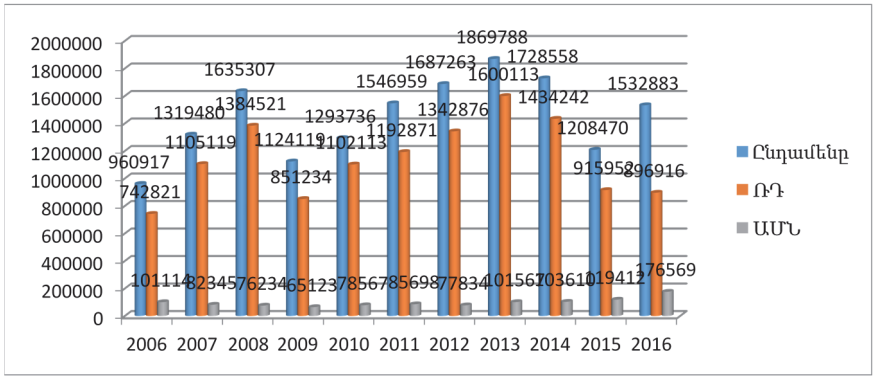
Դրդապատճառներ	**1998թ.**	**2008թ.**		**2013թ.**	
		Պատաս-խանների նկատ-մամբ	Էմիգրանտ-ների նկատմամբ	Պատաս-խանների նկատմամբ	Էմիգրանտ-ների նկատ-մամբ
1. Աշխատատեղերի բացակայությունը	41,9	43,2	66,3	26,1	56,9
2. Մասնագիտական աշ-խատանքի բացակա-յությունը	7,8	3,4	5,3	7,6	16,5
3. Հայաստանի զար-գացման հեռանկարի բացակայությունը	7,4	7,8	12,0	23,3	50,7
4. Ձեռներեցությամբզբա ղվելու դժվարություն-ները	4,3	1,3	1,9	8,4	18,3
5. Բավարար կենսապա-հովման համար ան-հրաժեշտ միջոցները վաստակելու անհնա-րինությունը	23,2	35,0	53,7	18,0	39,3
6. Սոցիալական, բարո-յահոգեբանական անառողջ մթնոլորտը	8,7	2,6	4,1	4,8	10,5
7. Անարդարությունը	6,7	6,7	10,3	11,8	25,8
***8.* Ընդամենը**	100,0	100, 0	153,6	100,0	218,0

Աղյուսակի տվյալներից նկատում ենք, որ պատճառների մեջ ամենամեծը աշխատատեղերի բացակայության պատճառների գումարային բաժինն է, որը, սակայն, նախորդ տարիների համեմատ նվազել է: Այսպես, եթե 1998 թ. Աշխատատեղերի բացակայության դրդապատճառը կարևորել էին հարցվածների 41.9%-ը, իսկ 2008 թ.՝ 43,2%-ը, ապա 2013 թ.՝ 26.1% [2]:Ինչպես նկատում ենք, աշխատատեղերի բացակայության պատճառով արտագաղթողները նվազել են, որին հակառակ աճում է «Հայաստանի զարգացման հեռանկարի բացակայությունը» դրդապատճառով երկրից արտագաղթածներիթիվը, մասնավորապես՝ 1998թ.այն կարևորել էին հարցվածների 7,4%-ը, իսկ 2008թ.՝ 7,8%-ը, ապա 2013թ.՝ 23.3%:

Հայաստանի ներկայիս արտաքին միգրացիոն իրավիճակը բնորոշվում է երկու հիմնական հայտանիշերով: Առաջին՝ ձևավորվել է ժամանակավոր աշխատանքային միգրանտների (հիմնականում տևական) և նրանց ուղեկիցների բավական կայուն զանգված, որի շարժը հանգեցնում է տարեկան միջին հաշվով 15-16 հազար մարդու, կամ երկրի բնակչության ընդհանուր թվի 0.5%-ի արտերկրում կուտակման [5]:

Երկրորդ՝ տեղի ունեն ոչ մեծ մշտական արտաքին միգրացիոն հոսքեր, որոնք ևս կայուն կերպով ընթանում են բացասական մնացորդով (պաշտոնական տվյալներով՝ տարեկան միջին հաշվով 7.5 հազար, հետազոտական տվյալներով՝ 10-11 հազար մարդ, այսինքն՝ բնակչության համապատասխանաբար մոտ 0.2%-ը և 0.3%-ը)[5]: Անհրաժեշտ է նշել, որ երկրից արտագաղթողները կատարում են դրամական փոխանցումներ, ինչը մեղմելով բնակչության անվճարունակության խնդիրը, նպաստել է 90-ականների կոմունալ-կենցաղային և տնտեսական կաթվածի հաղթահարմանը, վերելքի սկսվելուն: Նաև դրա շնորհիվ է կանխարգելվել լուրջ սոցիալական ցնցումների և պայթյունների վտանգը, ինչը հանդիսացել է պետականության ամրապնդման կարևոր գործոններից մեկը:

Հատուկ պետք է շեշտադրվի, որ արտաքին արտագաղթը եղել և շարունակում է մնալ երկրի մարդկային զարգացման գործոն՝ աղքատության, առողջապահական խնդիրների մեղմման, կրթական խթանման համար: Տարեցտարի ավելանում է ՀՀ դրամական փոխանցումների ծավալը: Ներկայացնենք դրամական փոխանցումների ծավալը 2006-2016 թվականներին (նկ. 3.).



Նկ. 3. ՀՀ բանկային համակարգի միջոցով ֆիզիկական անձանց անունով ոչ առևտրային նպատակով կատարված դրամական փոխանցումների դինամիկան 2006–2016թթ.-ին [7]

Ինչպես երևում է նկ. 3-ից, պաշտոնական տվյալներով՝ ոչ առևտրային նշանակության մասնավոր փոխանցումների ընդհանուր գումարը 2015 թ.-ին 2014 թ.-ի համեմատությամբ նվազել է 520 մլն դոլարով կամ 30 %-ով: Անհրաժեշտ է նշել, որ Ռուսաստանից դրամական փոխանցումները մեծ տեսակարար կշիռ են կազմում ողջ դրամական փոխանցումների կառուցվածքում՝ 75.7% [6]: Այդ իսկ պատճառով ռուսական փոխանցումների ներհոսքի անկումը (225.7 մլն դոլարով կամ 36.1%-ով) կանխորոշեց ընդհանուր ցուցանիշի բացասական շարժը: Սակայն 2016թ.-ին 2015թ.- ի համեմատությամբ փոխանցումների ընդհանուր գումարը 324.4 մլն դոլարով կամ 26.8% ավելացավ, բայց ՌԴ-ից կատարվող դրամական փոխանցումները դեռևս չեն ավելանում:

Հոդվածի վերլուծական մասը կատարվել է թեմային առնչվող վիճակագրական տվյալների, մասնագիտական ժողովածուների և նյութերի, միջազգային հոդվածների հիման վրա: Հոդվածում կիրառվել են տնտեսավիճակագրական և գրաֆիկական, գործոնային և համեմատական վերլուծության մեթոդներ, որոնք հնարավորություն են տվել բացահայտել և ներկայացնել արտագնա միգրանտների մեկնման գործընթացի կարգավորման համար անհրաժեշտ համապատասխան գործիքակազմ:

Հետազոտության արդյունքները: Ինչպես նկատեցինք, ՀՀ քաղաքացիների արտերկիր աշխատանքի մեկնման գործընթացը վերջին տարիներին բավական մեծ թափ է ստանում: Աշխատանքային միգրացիան, ըստ էության, միգրացիոն գործընթացի հիմնական ամենածանրակշիռ բաղադրիչնէ: Այդ իսկ պատ-

ճառով աշխատանքի մեկնման գործընթացի կարգավորումը կարևորագույն գործոններից է և այն պետք է միտված լինի.

▪ ՀՀ քաղաքացիների առավել բարենպաստ աշխատանքային պայմաններով երկրներ ուղղորդմանը,

▪ ՀՀ քաղաքացիների իրավունքների և շահերի պաշտպանության արդյունավետ մեխանիզմների կիրառմանը,

▪ ՀՀ քաղաքացիների աշխատանքանային միգրացիայից վերադառնալու համար բարենպաստ պայմանների ստեղծմանը,

▪ ՀՀ տնտեսությունում աշխատանքային միգրացիայից վերադարձած ՀՀ քաղաքացիների աշխատանքային փորձի և ֆինանսական կարողությունների ներդրմանը:

Միաժամանակ պետք է նկատել, որ մեկնման գործընթացի՝ որպես միգրացիոն հոսքերի կարգավորման ենթահամակարգի կարևոր բաղադրիչներ հանդես են գալիս այն գործիքները և սկզբունքները, որոնց կիրառմամբ պետք է իրականացվի կարգավորումը:

Առաջարկվում է կարգավորման համար որպես սկզբունք ընդունել.

▪ աշխատանքային միգրացիայի մասին տեղեկատվության պարբերաբար տարածումը հանրության շրջանում,

▪ աշխատանքային միգրացիայի գործընթացի թափանցիկությունը և հրապարակայնությունը,

▪ աշխատանքային միգրացիայի գործընթացի վերահսկելիությունը պետության կողմից (պետությունը պետք է իմանա՝ ով է գնում, որքան են գնում, ուր են գնում, ինչ խնդիրներ են ունենում մեկնման երկրում, ինչ հնարավորություններ ունեն վերադառնալուց հետո),

▪ միջանկյալ որոշումների և քաղաքականության քայլերի նախանշում աշխատանքային միգրացիայի տարբեր կողմերի վերաբերյալ՝ պարբերաբար իրականացվող խորացված ուսումնասիրությունների և հետազոտությունների հիման վրա:

Աշխատանքային միգրացիայի գործընթացների կարգավորման համար առաջարկվում է կիրառել հետևյալգործիքները՝

1. «Մեկնողների (ժամանողների) հայտարարագիր»,

2. «ՀՀ քաղաքացիների համար աշխատանքային միգրացիայի տեսանկյունից նպատակահարմար երկրների ցանկ»,

3. «Աշխատանքային միգրացիայի տեսանկյունից նպատակահարմար

երկրների վերաբերյալ տեղեկատվական բազա»,

4. «Աշխատանքային միգրանտի ընտրած երկիր աշխատանքի մեկնելու համապատասխանության գնահատում»,

5. «ՀՀ աշխատաշուկայի նկարագիր տեղեկատվական բազա»:

«Մեկնողների (ժամանողների) հայտարարագիր»: Այս գործիքը պետք է հնարավորություն տա բացահայտելու ՀՀ-ից մեկնողների և ՀՀ ժամանողների սեռատարիքային կազմը, մեկնման (ժամանման) պատճառները, մեկնման ուղղությունը, ինչպես նաև մեկնողի (ժամանողի) մասնագիտական կրթության մակարդակը և որակավորումը: Այս գործիքի համար որպես ենթահամակարգ կարող է ծառայել «Աշխատողների մասնագիտությունների, մասնագիտացումների և պաշտոնների ՀՀ դասակարգիչը» և «ՀՀ զբաղմունքների դասակարգիչը» կամ դրանց հենքի վրա մշակված առանձին ինքնուրույն գործիքը: Գործիքի ձևավորողը և սպասարկողը (մեկնողների և ժամանողների մասին ձևավորվող բազաների սպասարկում) պետք է լինի ՀՀ միգրացիոն ծառայությունը:

«ՀՀ քաղաքացիների համար աշխատանքային միգրացիայի տեսանկյունից նպատակահարմար երկրների ցանկ»:Այս գործիքը պետք է հնարավորություն տա ՀՀ քաղաքացիներին՝ ստանալու տեղեկություն, թե ըստ տարածաշրջանների որ երկիրն է առավել նպատակահարմար աշխատանքի մեկնելու համար: Գործիքի մշակումը և հրատարակումը իրականացվում է լիազոր մարմնի՝ ՀՀ միգրացիոն ծառայության կամ ՀՀ զբաղվածության պետական ծառայության կողմից: Գործիքի միջոցով որոշակի բալային համակարգով կատարվում է երկրի աշխատանքային միգրացիայի տեսանկյունից նպատակահարմարության գնահատում (երկրի ռեյթինգավորում)[4]:

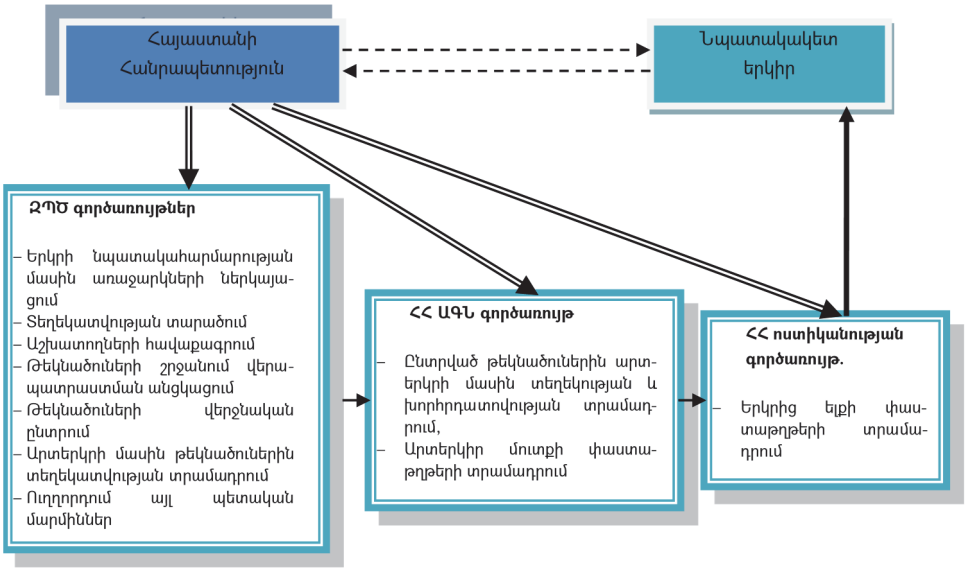
«Աշխատանքային միգրացիայի տեսանկյունից նպատակահարմար երկրների վերաբերյալ տեղեկատվական բազա»: Այս գործիքի նպատակն է տեղեկացնել ՀՀ քաղաքացիներին աշխատանքային միգրացիայի տեսանկյունից նպատակահարմար երկրներ մուտքի, կացության, աշխատանքի թույլտվության ստացման, ինչպես նաև աշխատանքային գործունեության հետ կապված այլ պայմանների մասին: Գործիքի ձևավորմանը պետք է մասնակցեն ՀՀ ԱԳՆ-ն, ՀՀ միգրացիոն ծառայությունը, ՀՀ զբաղվածության պետական գործակալությունը, իսկ որպես սպասարկող պետք է հանդես գա ՀՀ միգրացիոն ծառայությունը:

«Աշխատանքային միգրանտի ընտրած երկիր աշխատանքի մեկնելու համապատասխանության գնահատում»: Այս գործիքը պետք է հնարավորություն տա ՀՀ քաղաքացուն՝ ինքնուրույնաբար կամ զբաղվածության պետական

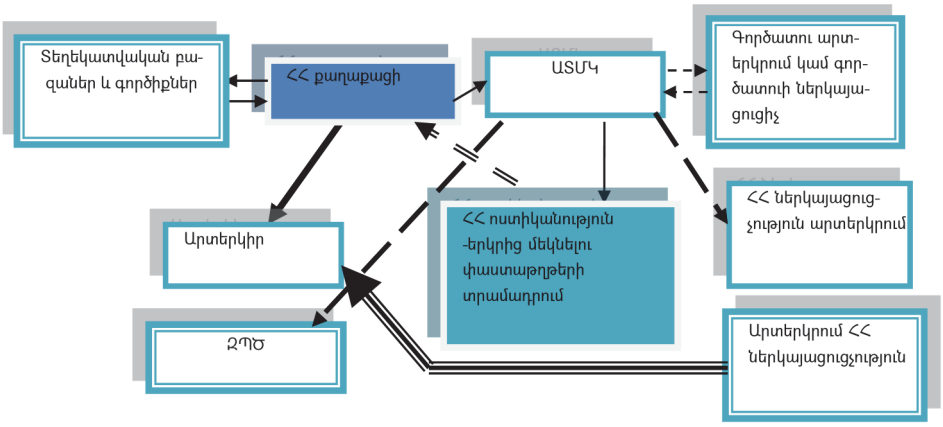
ծառայության կամ աշխատանքի տեղավորման մասնավոր կազմակերպության աջակցությամբ գնահատելու սեփական հնարավորությունները ընտրված երկիր արտագնա աշխատանքի մեկնելու և այնտեղ հաջողության հասնելու համար: Գործիքը օգնելու է ՀՀ քաղաքացուն՝ արտագնա աշխատանքի համար երկրի ճիշտ ընտրություն կատարելուն: Գործիքի ձևավորմանը պետք է մասնակցեն ՀՀ ԱԳՆ-ն, ՀՀ միգրացիոն ծառայությունը, ՀՀ զբաղվածության պետակա գործակալությունը, իսկ որպես սպասարկող պետք է հանդես գա ՀՀ զբաղվածության պետական գործակալությունը:

«ՀՀ աշխատաշուկայի նկարագիր տեղեկատվական բազա»: Այս գործիքը առավել շատ միտված է արտագնա աշխատանքից վերադարձողների համար և նպատակ ունի օգնելու նրանց ճիշտ հասկանալ ՀՀ աշխատաշուկայի առանձնահատկությունները և կարողանալ իրենց ձեռքբերումները արդյունավետ ներդնել ՀՀ–ում: Գործիքը կարող է օգտակար լինել նաև արտագնա աշխատանքի մեկնողների համար, ովքեր մերժում ստանալու դեպքում կարող են ինքնուրույնաբար կամ զբաղվածության պետական ծառայության կամ աշխատանքի տեղավորման մասնավոր կազմակերպության աջակցությամբ աշխատանք գտնել ՀՀ-ում: Գործիքի ձևավորմանը պետք է մասնակցեն ՀՀ ԱԳՆ-ն, ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարությունը, ՀՀ միգրացիոն ծառայությունը, ՀՀ զբաղվածության պետական գործակալությունը, իսկ որպես սպասարկող պետք է հանդես գա ՀՀ զբաղվածության պետական գործակալությունը:

Արտագնա աշխատանքի մեկնման գործընթացի կարգավորումը կախված է նաև այն հանգամանքից, թե ինչպես է կազմակերպվում արտագնա աշխատանքի մեկնման գործընթացը: Այս իմաստով կարելի է տարբերել երկու սկզբունքային սխեմա (նկ.4, 5):



Նկ. 4. ՀՀ և նպատակակետ երկրի միջև կնքված միջպետական պայմանագրի հիման վրա արտագնա աշխատանքի մեկնման դեպքում կարգավորման սխեմա



Նկ. 5. Սեփական նախաձեռնությամբ արտագնա աշխատանքի մեկնում

Նկ. 4-ում և 5-ում օգտագործված պայմանական գծանշումները

- - - - - - - ▶ Բանակցային գործընթաց
═══▶ Հրահանգ գործընթացը սկսելու, մասին
━━▶ Մեկնում արտերկիր,
──▶ Ընթացիկ գործընթաց
═══ ═▶ Երկրից մեկնելու թույլտվության ստացում

Միգրանտի մասին տեղեկատվության փոխանցում
Միգրանտի շահերի պաշտպանություն արտերկրում

Նշված սխեմաներով արտագնա աշխատանքի մեկնումը պահանջում է կարգավորման առանձնահատուկ մեխանիզմներ և գործիքներ: Ուստի դիտարկենք այդ սխեմաները առանձին- առանձին:

Միջպետական պայմանագրով արտերկիր աշխատանքի մեկնումը իր էությամբ կանոնակարգվող գործընթաց է: Այն սկսում է ՀՀ և արտերկրի միջև բանակցությունների արդյունքում և փոխադարձ համաձայնության դեպքում հրահանգ է տրվում ՀՀ ԱՍՀ նախարարությանը, ի դեմս ԶՊԾ-ի, իրականացնելու տեղեկատվության տարածման, աշխատողների հավաքագրման, համապատասխան ուսուցման կազմակերպման աշխատանքներ:

Պատվիրատուի հետ համատեղ արտագնա աշխատանքի մեկնողների թեկնածուների վերջնական ընտրությունից հետո տեղի է ունենում նրանց ուղղորդումը դեպի ՀՀ ԱԳՆ և ՀՀ ոստիկանություն՝ ելքի փաստաթղթերի պատրաստման և մեկնման երկրի մասին լրացուցիչ խորհրդատվություն և տեղեկատվություն տրամադրելու համար: Որպես արդյունք այս ճանապարհով արտագնա աշխատանքի մեկնող ՀՀ քաղաքացիները գտնվում են հստակ հաշվառման մեջ, հնարավոր է ըստ անհրաժեշտության պաշտպանել նրանց աշխատանքային շահերը, կանխատեսել նրանց հայրենիք վերադարձի ժամկետները:

Այս պայմանները հնարավորություն են տալիս ՀՀ-ում կարգավորել միգրացիոն հոսքերը և կանխատեսել առաջիկա տարիներին աշխատաշուկայի ծանրաբեռնվածությունը՝ կապված հնարավոր աշխատանքի պահանջարկի և առաջարկի հետ և դրա հիման վրա պլանավորել զբաղվածության ամենամյա պետական ծրագրերը՝ իրենց ծախսային մասով:

Այս գործընթացի մոդելը ներկայացված է 2-րդ սխեմայով: Գործընթացի հիմնական դերակատարներ են դառնում աշխատանքի տեղավորման մասնավոր կազմակերպությունները և քաղաքացին: Համաձայն բերված սխեմայի՝ գործընթացին մասնակցությունն են ունենում նաև ՀՀ այլ կառույցներ, մասնավորապես՝ ՀՀ ոստիկանությունը, ՀՀ ԱԳՆ-ն, ՀՀ ԱՍՀՆ–ն՝ ի դեմս Զբաղվածության պետական ծառայության:

Եզրակացություն: Կարևորելով բնակչության աշխատանքային արտագաղթի ազդեցությունը երկրի սոցիալ-տնտեսական զարգացման, աշխատաշուկաների և հասարակական կառուցվածքների, ինչպես նաև քաղաքացիների և

միգրանտների ապրելակերպի ու կենսագործունեության վրա՝ կատարել ենք համապարփակ վերլուծություն և ներկայացրել հետազոտություն: ՀՀ համար նման հետազոտությունն ունի առանձնակի նշանակություն, հատկապես արտագաղթի, տնտեսական ճգնաժամի և բնակչության աղքատության հաղթահարման, ծագած բազմաթիվ սոցիալական-տնտեսական հիմնախնդիրներ իտեսանկյունից: Ուստի, հիմք ընդունելով կատարված հետազոտությունը, արտագնա աշխատանքի մեկնած քաղաքացիների պաշտպանության համար, երկր անվտանգության սպառնալիքիցելնելով, անհրաժեշտ է որոշակի մեխանիզմների և առհասարակ քաղաքականության մշակում՝ աշխատանքային արտագաղթի առկահոսքերը կազմակերպելու և կառավարելու համար: Արտագնա աշխատանքի մեկնման գործընթացը կազմակերպելու և կառավարելու նպատակով՝ մշակվելու առաջարկվել են գործիքներ, սկզբունքներ և դրանց գործարկման համարան հրաժեշտ երկու մեխանիզմ, որոնց կիրառմամբ պետք է իրականցվի արտագնա հոսքերի կարգավորումը:

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

1. «Արտագնա աշխատանքային միգրացիա: Գնահատականներ և մտորումներ հետազոտության տվյալները, էջ 36:
2. «Արտագնա աշխատանքային միգրացիա: Գնահատականներ և մտորումներ», «Ամբերդ» մատենաշար 4 / հետազոտության խմբի ղեկավար Զ.Ա. Թադևոսյան.- Երևան: «ՏՆԵՍԱԳԵՏ» հրատ., 2014.- 39 էջ:
3. «Արտագնա աշխատանքային միգրացիա: Գնահատականներ և մտորումներ», «Ամբերդ» մատենաշար 4 / հետազոտության խմբի ղեկավար Զ.Ա. Թադևոսյան. - Երևան: «ՏՆԵՍԱԳԵՏ» հրատ., 2014. - 40 էջ:
4. **Դալլաքյան Ս.Ա**. «ՀՀ աշխատանքային միգրանտների տեսանկյունից առավել մեծ հետաքրքրություններ ներկայացնող պետությունների գնահատման մեթոդաբանություն» / ՀՀ ԳԱԱ Մ.Քոթանյանի անվան տնտեսագիտության ինստիտուտի «Սոցիալ-տնտեսական զարգացման արդի հիմնախնդիրները ՀՀ-ում» //Գիտական հոդվածների ժողովածու.-2017.- էջ 340-348:
5. http://databank.worldbank.org/data/home.aspx.
6. ՀՀՏԿԱԻՆՄիգրացիոնպետականծառայությունhttp://smsmta.am/?menu_id=60
7. ՀՀՏԿԱԻՆՄիգրացիոնպետականծառայություն /http://www.smsmta.am/?menu_id=52/.

С.А. ДАЛЛАКЯН, С.А. САРГСЯН

РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРОЦЕССА ВЫЕЗДА ЭМИГРАНТОВ ИЗ РА ПОСРЕДСТВОМ СООТВЕТСТВУЮЩЕГО ИНСТРУМЕНТАРИЯ

Рассмотрены текущая миграционная ситуация в 2002-2016 гг., мотивы и цели эмигрантов и динамика денежных переводов через банковскую систему РА. Разработан и рекомендован инструментарий для урегулирования процессов выезда эмигрантов, а также предложены два механизма для регулирования процесса трудоустройства эмигрантов на основе межгосударственного соглашения между РА и страной-реципиентом.

Ключевые слова: страна назначения, страна происхождения, миграционное сальдо, денежные переводы, выездная декларация.

S.A. DALLAKYAN, S.H. SARGSYAN

REGUILATING THE PROCESS OF EMIGRATION FROM ARMENIA THROUGH APPROPRIATE TOOLS

The current migration situation in 2006-2016 in RA, the emigrants` motives and goals, dynamics of money transfer through the banking system of RA are discussed. Tools for the emigration process regulation and also two mechanisms according to international contracts between RA and recipient countries are developed and recommended.

Keywords: recipient country, donor country, migration saldo, money transfer, emigrant declaration.

ՀՏԴ 330.101

Վ.Է. ԱՎԵՏԻՍՅԱՆ

ՆՈՐԱՐԱՐԱԿԱՆ ՄՈՏԵՑՈՒՄ ՀԵՌԱՀԱՂՈՐԴԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ՈԼՈՐՏՈՒՄ (ՌՈՒՍԱՍՏԱՆԻ ԴԱՇՆՈՒԹՅԱՆ ՕՐԻՆԱԿՈՎ)

Ուսումնասիրվում է հեռահաղորդակցության ոլորտի և բանկային համակարգի հնարավոր միավորումը մեկ գործիքի կամ արգասիքի տեսքով: Ներկայացվում է ՌԴ-ում առաջատար բջջային օպերատորի կողմից իրականացված պիլոտային ծրագիրը, որը նոր շունչ ու հնարավորություններ է ընձեռում ոչ միայն տվյալ օպերատորին, այլ նաև նրա բաժանորդներին:

Առանցքային բառեր. նորարարություն, զարգացում, SS ոլորտ, բանկային քարտ, բջջային օպերատոր, համագործակցություն:

Տեխնոլոգիական զարգացմանը, ի դեմս նորարարությունների և հայտնագործությունների իրար հաջորդող նոր ալիքների, դեռ 20-րդ դարում անդրադար-