

РОЛЬ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ В ФОРМИРОВАНИИ НОВЫХ ЗАНЯТОСТЕЙ И ЭКСПОРТЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: ПОТЕНЦИАЛ СОТРУДНИЧЕСТВА АРМЕНИИ СО СТРАНАМИ СОВЕТА СОТРУДНИЧЕСТВА АРАБСКИХ ГОСУДАРСТВ ПЕРСИДСКОГО ЗАЛИВА (ССАГПЗ)

ВИЛЕН МНАЦАКАНЯН

Введение. В условиях трансформации глобального рынка труда человеческий капитал становится ключевым ресурсом развития. Цифровизация, автоматизация и переход к экономике знаний формируют устойчивый спрос на квалифицированные кадры, особенно в странах ССАГПЗ, где реализуются масштабные программы диверсификации и модернизации экономики. Для Армении как малой открытой экономики экспорт человеческого капитала может стать важным направлением внешнеэкономической стратегии. Однако ограниченные возможности внутреннего рынка труда и отток квалифицированных кадров усиливают значение поиска институционализированных форм сотрудничества. Взаимодействие с государствами Персидского залива, нуждающимися в высококвалифицированных специалистах, открывает перспективы для формирования контролируемых миграционных потоков, что позволит разгрузить внутренний рынок и повысить качество занятости. Цель исследования – определить направления и механизмы развития сотрудничества Армении с ССАГПЗ, способствующие созданию новых рабочих мест и экспорту трудовых ресурсов. В рамках поставленной цели решаются следующие задачи:

- проанализировать трансформации рынков труда государств Персидского залива и возникающий спрос на высококвалифицированную рабочую силу;
- рассмотреть институциональные и правовые барьеры для трудовой миграции и профессиональной мобильности;
- определить перспективные сектора для привлечения армянских специалистов;
- оценить возможные форматы межгосударственного и институционального сотрудничества в данной сфере.

Методологическая база исследования включает анализ стратегий социально-экономического развития стран ССАГПЗ, официальной статистики, нормативных актов, а также сравнительный институциональный подход, позволяющий оценить возможности адаптации и интеграции армянского человеческого капитала в экономики региона. Актуальность исследования обусловлена необходимостью выработки долгосрочной внешнеэкономической политики Армении, способной не только содействовать развитию профессионального образования и повышению занятости, но и обеспечить устойчивую интеграцию страны в глобальные цепочки

создания стоимости за счет экспорта интеллектуального и профессионального потенциала. В этом контексте сотрудничество с ССАГПЗ может стать важным инструментом в решении вызовов, связанных с социальной миграцией, одновременно способствуя укреплению позиций Армении на международной арене.

Литературный обзор. Рынки труда стран Совета сотрудничества арабских государств Персидского залива (ССАГПЗ) характеризуются структурной сегментацией и устойчивой зависимостью от иностранной рабочей силы. Исследователи отмечают, что национальные кадры в основном сосредоточены в государственном секторе, в то время как частный сектор базируется на мигрантских ресурсах. Исследователи Х. Шайях и З. Сун подчеркивают, что иностранные рабочие занимают ключевые позиции как в низкоквалифицированных, так и в высококвалифицированных сферах, а программы национализации имеют ограниченную эффективность¹. Исследование рынка труда Омана показывает доминирование государственного сектора и низкую вовлеченность местных кадров в частный сектор, несмотря на проводимые реформы². Схожие проблемы фиксирует и экономист М. Эль'Саяд, анализируя рынок труда ОАЭ. Отмечается дисбаланс между высоким уровнем занятости мигрантов и ограниченными возможностями для национальной рабочей силы³. Более широкую макроэкономическую перспективу дают исследователи Эспиноза, Фаяд и Прасад. По их мнению, «рентная» модель экономики препятствует диверсификации и усиливает зависимость от экспорта углеводородов, что напрямую отражается на структуре рынка труда⁴. С точки зрения демографии и миграции, важны исследования Фаргуеса и др., посвященные Саудовской Аравии и ОАЭ. Авторы показывают, что частный сектор в этих странах почти полностью обеспечивается иностранными рабочими, а структура занятости формируется под влиянием миграционных потоков⁵. Исследование, осуществленное Статистическим центром ССАГПЗ подтверждают, что иностранцы доминируют в частном секторе, тогда как государственный сектор преимущественно

¹ Shayah, H, Sun, Z, "Employment in the GCC Countries – Current Issues and Future Trends", *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, vol. 196, p. 412–415, 2019, URL: https://www.researchgate.net/publication/330964874_Employment_in_the_Gulf_Cooperation_Council_GCC_Countries_-_Current_Issues_and_Future_Trends

² Tabti, B. and Troug, H. (2025). *Labor Market Dynamics in Oman*. IMF Staff Discussion Note, SIP/2025/034, p. 12–15. URL: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sip/2025/SIP034.pdf>

³ Elsayed, M. (2024). "The United Arab Emirates' labour market: An overview". *LSE Middle East Centre Papers*, 89, p. 33–38. URL: <http://eprints.lse.ac.uk/124359/1/MEC-series-89.pdf>

⁴ Espinoza, R. A., Fayad, G., & Prasad, A. (2013). *The Macroeconomics of the Arab States of the Gulf*. Oxford University Press, p. 65–89. URL:

<https://www.elibrary.imf.org/display/book/9780199683796/ch003.xml>

⁵ F. De-Bel-Air, "Demography, Migration and the Labour Market in Saudi Arabia", *GLMM - EN* - No. 5/2018, URL: https://gulfmigration.grc.net/media/pubs/exno/GLMM_EN_2018_05.pdf

ориентирован на национальные кадры⁶. Майкл Герб отмечает, что диверсификация экономики тесно связана с рынком труда: зависимость от модели «государства-рантье» сохраняет социальные и институциональные барьеры для трансформации⁷. Аналогично, Васем Мина обращает внимание на структурные вызовы: рост численности населения усиливает конкуренцию за ограниченные рабочие места в госсекторе, что увеличивает роль миграционной политики⁸. Исследование по части продуктивности рабочей силы в странах Залива⁹ показывает, что мигранты чаще занимают низшие позиции, что влияет на общую производительность труда. Работа Сах и Дел Бел Эйр рассматривает последние реформы в сфере миграции и занятости. Авторы подчеркивают, что несмотря на новые подходы, зависимость от иностранной рабочей силы сохраняется и продолжает формировать социально-экономическую структуру региона¹⁰.

Таким образом, литература демонстрирует устойчивость ключевых черт рынка труда ССАГПЗ: доминирование мигрантов в частном секторе, сохранение роли госсектора как основного работодателя для граждан и ограниченную результативность национализационных стратегий. Несмотря на проводимые реформы, диверсификация и снижение зависимости от иностранной рабочей силы происходят медленно, что формирует главные вызовы для социально-экономического будущего региона.

Методология. В исследовании используется сравнительно-аналитический метод, позволяющий сопоставить ключевые характеристики и выявить общие закономерности развития рынков труда в различных странах, а также определить их отличительные особенности. Данный подход дополняется элементами контент-анализа, что обеспечивает возможность систематизированного изучения и интерпретации стратегических документов, нормативно-правовых актов и программных инициатив, регулирующих сферу занятости. Наряду с этим применяется статистическая обработка данных, которая предполагает работу с официальными показателями занятости, уровнем квалификации рабочей силы, распределением по секторам экономики и динамикой миграционных потоков.

⁶ GCC Statistical Centre Report, “Labour statistics in the GCC countries, Q2 2024”, 2025, URL: <https://gccstat.org/images/gccstat/docman/publications/labourQ2-2024.pdf>

⁷ Herb, Michael. Labor markets and economic diversification in the Gulf Rentiers. Georgia State University. URL: <https://pomeps.org/labor-markets-and-economic-diversification-in-the-gulf-rentiers>

⁸ Mina, Wasseem. What is the Nature of the Employment Challenge in the GCC Countries? Gulf Research Centre. URL: <https://www.grc.net/publications/working-papers>

⁹ A.A.Erumban and A. Al-Mejren, “Expatriate jobs and productivity: Evidence from two GCC economies”, Structural Change and Economic Dynamics, volume 71, 2024, URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0954349X24001012>

¹⁰ Nasra M. Shah, Françoise De Bel-Air. (2021). Recent Labour and Migration Reforms and Policies in the Gulf: Impact on Economies and Societies. URL: <https://gulfresearchmeeting.net/documents/63c91093baf26GRM2023GLMMWorkshop.pdf>

Основное внимание в исследовании сосредоточено на выявлении структурных особенностей и тенденций трансформации рынков труда как в странах Совета сотрудничества арабских государств Персидского залива (ССАГПЗ), так и в Армении. В этом контексте анализируется влияние миграционных процессов, выражающееся в высокой зависимости экономик стран Персидского залива от привлечения иностранной рабочей силы, а также оценивается воздействие государственных реформ, направленных на совершенствование системы регулирования занятости, диверсификацию экономики и обеспечение устойчивости национальных рынков труда.

Анализ результатов. Анализ количественной и качественной динамики рабочей силы в странах Совета сотрудничества арабских государств Персидского залива (ССАГПЗ) в период с 1990 по 2024 гг. демонстрирует устойчивый рост трудового потенциала региона. Согласно агрегированным данным, совокупная численность рабочей силы в странах ССАГПЗ увеличилась с 5,88 млн человек в 1990 году до 32,99 млн человек¹¹ в 2024 году (см. **Error! Reference source not found.**), что эквивалентно росту почти в 5,6 раза. Данный тренд отражает как ускоренное развитие экономики региона, так и устойчивый приток иностранной рабочей силы, обслуживающей потребности расширяющихся рынков строительства, инфраструктуры и услуг.

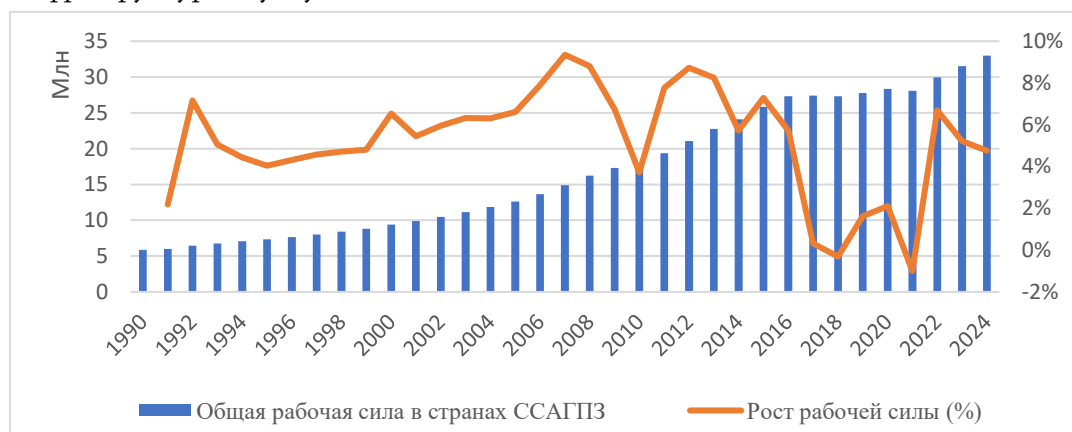


График 1. Абсолютное значение рабочей силы в ССАГПЗ и его рост (%), 1990–2024, Источник: Составлено автором на базе данных World Bank, URL: <https://data.worldbank.org/>

Пик роста наблюдался в период 2005–2008 гг., когда среднегодовой прирост составлял свыше 8%. Этот этап совпал с активным строительством и реализацией крупных инфраструктурных проектов, в том числе в рамках подготовки к международным мероприятиям и стратегическим программам экономической модернизации. В 2010–2015 гг. наблюдается вторая волна роста, обусловленная

¹¹ База данных Всемирного Банка, URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.IN>

запуском национальных программ диверсификации экономики, таких как Saudi Vision 2030, UAE Vision 2021, Qatar National Vision 2030. В этот период ежегодный прирост численности рабочей силы составлял в среднем 6–8%. В 2020 году впервые за три десятилетия зафиксировано снижение (–1%)¹² в связи с пандемией COVID-19, приостановкой международной мобильности и снижением инвестиционной активности. Однако уже к 2021 году темпы роста восстановились, составив 6,7%, а в 2022–2024 гг. сохранялись на уровне 4,8–5,2%¹³ в год, что свидетельствует о продолжении структурного расширения рынка труда региона. По состоянию на 2024 год, общая численность рабочей силы в странах ССАГПЗ достигла 31,8 млн человек, что составляет 54,2%¹⁴ от совокупного населения региона.

Государственная политика региона, включая меры Общего рынка ССАГПЗ и Комплексной стратегии развития, направлена на локализацию рабочей силы, увеличение доли граждан в высокотехнологичных и индустриальных секторах, преодоление структурных дисбалансов и сокращение зависимости от иностранной занятости. Рынок труда сохраняет высокую внешнюю зависимость и устойчивый спрос на квалифицированные кадры, что создает возможности для привлечения специалистов из стран вроде Армении, заинтересованных в институционализированной внешней трудовой мобильности. По состоянию на 2024 год, страны Совета сотрудничества арабских государств Персидского залива (ССАГПЗ) продолжают демонстрировать одну из самых высоких в мире долей мигрантов в структуре населения. Согласно последним оценкам, наибольшая концентрация трудовых мигрантов зафиксирована в Катаре (81,7 %), Объединенных Арабских Эмиратах (74,9 %) и Кувейте (66,8 %). В Саудовской Аравии мигранты составляют 38,7 % населения, в Бахрейне – 52,8 %, а в Омане – 43,2 %. В среднем по региону доля мигрантов достигает 59,68 %¹⁵, что подтверждает устойчивую зависимость экономик стран Персидского залива от иностранной рабочей силы и указывает на специфику демографической структуры региона. Эта особенность формирует как социально-экономические вызовы, так и институциональные особенности трудового рынка, делая регион одним из ключевых примеров трудовой миграции в глобальном масштабе. Экономика стран ССАГПЗ характеризуется высокой диверсификацией и технологической трансформацией, что повышает значимость высококвалифицированной рабочей силы. По данным ВЭФ (2017), около 21%¹⁶ занятых в регионе относятся к группам 1–3 ISCO: руководители, профессионалы и

¹² Там же

¹³ Там же

¹⁴ База данных Всемирного Банка, URL: <https://data.worldbank.org/>

¹⁵ Расчитано афтором на базе данных Всемирного Банка и Департамента ООН по экономическим и социальным вопросам

¹⁶ World Economic Forum, “Future of jobs and skills in the Middle East and North Africa”, URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_EGW_FOJ_MENA.pdf

специалисты среднего звена, включая управленцев, инженеров, IT-специалистов, ученых и медиков. Быстрое развитие автоматизации и цифровизации создает риски потери занятости: к 2030 году до 41% рабочих задач в регионе могут быть автоматизированы, включая 43–45% функций в ОАЭ и Саудовской Аравии¹⁷. В этих условиях возрастает спрос на компетенции в цифровой грамотности, кибербезопасности, ИИ, управлении и лидерстве. Программы переподготовки и повышения квалификации становятся ключевыми для поддержания конкурентоспособности региона в условиях перехода к цифровой экономике.

Саудовская Аравия. По состоянию на первый квартал 2025 года в экономике Саудовской Аравии было занято 12,8 млн человек, из которых 2,92 млн приходилось на граждан Королевства, а 9,88 млн – на неграждан¹⁸. Такая структура рынка труда демонстрирует устойчивое доминирование иностранной рабочей силы, особенно в капиталоемких и трудоемких отраслях: строительство, обрабатывающая промышленность, административные и вспомогательные услуги. Граждане КСА распределены более равномерно и сконцентрированы в государственных службах, образовании, здравоохранении и финансово-страховой деятельности. Основная доля занятых среди неграждан в Саудовской Аравии (52,19% по состоянию на первый квартал 2025 года) сосредоточена в неквалифицированной категории¹⁹. Это отражает структурное преимущество граждан страны в высококвалифицированных сегментах рынка труда и подтверждает существующую сегментацию занятости по признаку гражданства. Граждане Саудовской Аравии сосредоточены в высококвалифицированных категориях (профессионалы, руководители, специалисты по канцелярскому обслуживанию), тогда как неграждане доминируют в неквалифицированных и физически интенсивных профессиях. Несмотря на текущую сегментацию рынка труда, реализация программы «Vision 2030» создает растущий спрос на высококвалифицированную рабочую силу в IT, инженерии, науке, возобновляемой энергетике и финтехе. Это требует привлечения иностранных специалистов с уникальными компетенциями через гибкие миграционные режимы, упрощение найма и интеграцию в национальные проекты передачи знаний.

Оман. Частный сектор Омана в 2023 году на 86% зависел от экспатриантской рабочей силы²⁰. Распределение иностранцев по секторам показывает концентрацию низкоквалифицированного труда: 17% – в строительстве, 13% – в сельском хозяйстве, 12% – в производстве, 12% – в торговле. Доля

¹⁷ Там же

¹⁸ Главное управление статистики Саудовской Аравии, URL: <https://www.stats.gov.sa/en/statistics-tabs?tab=436312&category=124074>

¹⁹ Главное управление статистики Саудовской Аравии, URL: <https://www.stats.gov.sa/en/statistics-tabs?tab=436312&category=124074>

²⁰ Bilal Tabti and Haytem Troug, “Labor Market Dynamics in Oman”, International Monetary Fund, 2025, SIP/2025/034

высококвалифицированных работников в «других услугах» (включая профессиональные и технические) составляет 21%, финансы и банковское дело – 4%, туризм – 3%²¹. Политика оманнизации, направленная на замещение иностранных работников оманцами через квоты и ограничения на найм инженеров, менеджеров и аналитиков, снижает общую численность иностранных специалистов, однако стратегические цели Oman Vision 2040²² по диверсификации экономики создают нишевые возможности для высококвалифицированных экспертов в IT, финансах и технических услугах.

Объединенные Арабские Эмираты. По данным 2019 года, 34,2% неграждан имеют высшее образование (бакалавриат – 26,1%, магистратура – 6,5%, докторантура – 0,5%)²³, что обеспечивает их доминирование в высококвалифицированных ролях по ISCO (группы 1–3), где они занимают 15-18% позиций в 2024 году. Эти специалисты сконцентрированы в здравоохранении (3,0% рабочей силы неграждан), образовании (2,9%), информационных технологиях и коммуникациях (2,7%), финансах и страховании (3,0%), а также профессиональных, научных и технических видах деятельности (4,0%). Среднеобразованные неграждане (23,1%) заняты в технических ролях, таких как строительство (16,5%) и транспорт (5,7%), низкообразованные (25,1%) – в оптовой и розничной торговле (15,8%) и гостиничном бизнесе (4,7%)²⁴. В ОАЭ также реализуется государственная программа эмиратизации рабочей силы²⁵, направленная на привлечение к трудовой деятельности именно граждан страны, в первую очередь в частном секторе. Эта инициатива, известная как политика эмиративизации направлена на повышение конкурентоспособности граждан ОАЭ через развитие профессиональных и «мягких» навыков и обеспечение их занятости. С 2023 года частные компании с численностью сотрудников от 50 и более человек обязаны обеспечивать не менее 2% занятости высококвалифицированных специалистов за счет граждан ОАЭ. С 2024 года аналогичные требования распространяются на предприятия с численностью персонала от 20 до 49 человек – не менее одного гражданина, при этом к 2025 году квота увеличивается до двух²⁶. Механизм финансовых санкций стимулирует выполнение

²¹ Там же

²² Oman Vision 2040, URL: <https://www.oman2040.om/assets/books/oman2040-en/index.html#p=33>

²³ Статистическая служба ОАЭ, URL: <https://uaestat.fcsc.gov.ae/?lc=en&pg=0&snb=25&tm=labour%20force>

²⁴ Статистическая служба ОАЭ, URL: <https://uaestat.fcsc.gov.ae/?lc=en&pg=0&snb=25&tm=labour%20force>

²⁵ Правительство ОАЭ, URL: <https://u.ae/en/information-and-services/jobs/training-and-development/emiratisation>

²⁶ Mona Elsayed, “The United Arab Emirates’ labour market. An overview”, LSE Middle East Centre, 2024, URL: <http://eprints.lse.ac.uk/124359/1/MEC-series-89.pdf>

нормативов, способствуя трансформации рынка труда, снижению зависимости от иностранной рабочей силы и росту занятости граждан.

Катар. В 2023 году численность населения трудоспособного возраста в Катаре достигла 2,5 млн человек, что на 2% превышает показатель 2022 года. Из этого числа около 229 тыс. составили граждане страны, тогда как почти 2,3 млн приходились на иностранцев (92%)²⁷. Тем самым, каждый занятый гражданин Катара обеспечивает содержание двух членов катарского общества (в глобальном контексте этот уровень выглядит выше среднего – в среднем в мире на каждых десять работников приходится содержание четырех человек). Среди иностранных работников (неграждан Катара) высококвалифицированные – 26% (524 119 человек), квалифицированные – 18% (363 130 человек), с ограниченной квалификацией – 41,3% (834 654 человека)²⁸. Анализ структуры рабочей силы Катара за 2023 год показывает, что среди граждан преобладают позиции, требующие высокой квалификации и связанных с управленческими и административными функциями. Наиболее значительную долю занимают специалисты (35,3%), клерки (32,55%) и менеджеры (10,45%). Это указывает на концентрацию национальных кадров в сферах, обеспечивающих более высокий доход и возможности карьерного роста. В то же время у неграждан наибольшая доля приходится на профессии с низкой или средней квалификацией: низкоквалифицированные работники составляют 19,7%, ремесленники – 16,05%, операторы станков – 8,3%. Доля специалистов среди них ниже (20,65%), а менеджеров – всего 1,95%²⁹, что свидетельствует о том, что руководящие должности в основном сосредоточены в руках граждан. Таким образом, структура занятости демонстрирует четкое распределение ролей: неграждане преимущественно задействованы в вспомогательных, сервисных и производственных работах, тогда как граждане занимают большую часть высококвалифицированных и управленческих позиций.

Среди граждан Катара распределение по видам деятельности более равномерное: женщины преобладают в высококвалифицированных сферах (45,7% – специалисты), а мужчины и женщины примерно одинаково представлены в административной сфере (около 32%)³⁰. У неграждан наблюдается более полярная структура: мужчины заняты в низкоквалифицированных и технических профессиях, женщины – в низкоквалифицированных сервисных и вспомогательных видах деятельности. Гендерно-национальная структура рынка труда отражает доминирование граждан в профессиональных и административных

²⁷ Официальная статистика Правительства Катара, URL: https://www.data.gov.qa/pages/datastory/?stage_theme=true

²⁸ Там же

²⁹ Официальная статистика Правительства Катара, URL: https://www.data.gov.qa/pages/datastory/?stage_theme=true

³⁰ Официальная статистика Правительства Катара, URL: https://www.data.gov.qa/pages/datastory/?stage_theme=true

сферах и концентрацию иностранных работников в менее квалифицированных позициях. Высококвалифицированные неграждане выступают одним из ключевых драйверов модернизации и инновационного развития экономик стран Совета сотрудничества арабских государств Персидского залива (ССАГПЗ). Их вклад проявляется как в передаче знаний и практического опыта, так и в ускорении внедрения передовых технологий, что особенно важно в условиях перехода к постнефтяной модели роста. Несмотря на существующие механизмы национализации занятости и установленные квоты на рабочие места для граждан, сохраняется устойчивый и во многом растущий спрос на иностранных специалистов высокого уровня. Такая тенденция объясняется, с одной стороны, преобладанием низкоквалифицированной рабочей силы в структуре занятости, а с другой – активным курсом стран региона на диверсификацию экономики, развитие высокотехнологичных отраслей и реализацию масштабных инфраструктурных и промышленных проектов. Эффективная политика в данной сфере требует комплексного подхода, включающего гибкие и адаптивные миграционные режимы, стимулирование программ по передаче знаний и навыков местным кадрам, а также целевые инвестиции в системы образования и профессиональной подготовки. Важно, чтобы иностранные специалисты не только восполняли дефицит кадров, но и способствовали формированию национального человеческого капитала. Следует отметить, что исключение Кувейта и Бахрейна из этого процесса во многом связано с ограниченными масштабами их экономик и более сдержанным участием в международных мегапроектах по сравнению с Саудовской Аравией, ОАЭ или Катаром. Тем не менее, для большинства стран ССАГПЗ сохранение доступа к глобальному рынку талантов при одновременной интеграции привлеченных специалистов в систему национальных приоритетов рассматривается как одно из важнейших условий укрепления технологической конкурентоспособности, повышения производительности и обеспечения долгосрочного устойчивого экономического роста.

Армения обладает потенциалом экспорта человеческого капитала в страны ССАГПЗ благодаря высокому уровню образования, профессиональной подготовки и культурной адаптивности рабочей силы. Рост спроса на квалифицированных специалистов в регионе, обусловленный диверсификацией экономик и цифровизацией, открывает возможности для армянских кадров в ИТ, здравоохранении, финансах, инженерии, образовании и науке. Избыточный кадровый ресурс страны сосредоточен в ИТ, образовании, инженерии, строительстве, энергетике и финансовых услугах. Конкурентоспособность специалистов усиливают знание иностранных языков и опыт международных проектов. Для реализации потенциала необходимы образовательные и языковые программы, механизмы сертификации и профессиональной адаптации, а также стратегическое партнерство с государственными и образовательными структурами стран Залива, что обеспечит устойчивые каналы миграции и укрепит

экономическое сотрудничество. В правовом поле Республики Армения на данный момент закреплены лишь отдельные двусторонние документы, регулирующие порядок трудовой деятельности граждан Армении в отдельных странах Совета сотрудничества арабских государств Персидского залива (ССАГПЗ). В частности, действуют:

1. Меморандум о взаимопонимании между Правительством Республики Армения и Правительством Объединенных Арабских Эмиратов «О регулировании трудовой деятельности граждан Республики Армения в Объединенных Арабских Эмиратах»³¹.

2. Соглашение между Правительством Республики Армения и Правительством Государства Катар «О регулировании трудовой деятельности граждан Республики Армения на территории Государства Катар»³².

Отсутствие правовых соглашений с большинством стран ССАГПЗ ограничивает защиту прав трудовых мигрантов из Армении и снижает потенциал экспорта рабочей силы, тогда как двусторонние акты обеспечивают прозрачные условия найма, социальные гарантии и доверие принимающих государств, создавая возможности для диверсификации миграции.

В условиях трансформации рынка труда и роста спроса на квалифицированные кадры в странах ССАГПЗ особое значение приобретает государственная политика Армении в сфере занятости. Утвержденная в 2024 году Стратегия развития занятости 2025–2031³³ годов направлена на повышение конкурентоспособности рабочей силы, снижение безработицы и адаптацию профессиональных навыков к требованиям современного рынка. Приоритетами являются развитие человеческого капитала, поддержка молодежи и женщин, формирование высокопроизводительных рабочих мест и внедрение гибких форм занятости. Стратегия создает институциональную основу для экспорта трудовых ресурсов, предусматривая программы переподготовки, стажировок, повышения языковой компетенции и межкультурной адаптации специалистов в сферах ИТ, инженерии, финансов и здравоохранения. Она также ориентирована на развитие молодежных центров занятости и поддержку предпринимательства, что расширяет трудовую мобильность и формирует экспортно ориентированные кадры. Эффективная стратегия требует координации государства, образовательных структур и работодателей с учетом спроса в странах ССАГПЗ. Региональное сотрудничество открывает потенциал для экспорта армянских специалистов в условиях цифровизации, диверсификации и «зеленой» трансформации экономик

³¹ МИД Республики Армения, Двусторонние отношения с ОАЭ, URL: <https://www.mfa.am/ru/bilateral-relations/ae>

³² МИД Республики Армения, Двусторонние отношения с Катаром, URL: <https://www.mfa.am/ru/bilateral-relations/qa>

³³ Программа Правительства РА “Стратегический план занятости на 2025–2031 годы”, URL: https://www.e-gov.am/u_files/file/decrees/kar/GVAB-CCC9-B9BB-9A7C/2083.1.pdf

ССАГПЗ. Армянские кадры, как правило, сохраняют связь с родиной, что способствует их возвращению и укреплению национального потенциала. Географическая близость облегчает профессиональные и культурные контакты, ускоряя адаптацию рабочей силы. Основные барьеры для развития сотрудничества в сфере трудовых ресурсов:

- Культуральные различия – традиционные ценности и социальные нормы вне крупных мегаполисов затрудняют интеграцию иностранных специалистов.
- Информационные и транзакционные издержки – недостаток информации о рынке труда, сложности с сертификацией и участием в тендерах.
- Отсутствие правовой базы и двусторонних соглашений – затрудняет формализацию трудовых отношений и системное развитие миграции высококвалифицированной рабочей силы.

Выводы и рекомендации. Анализ показывает, что армянский человеческий капитал отличается высоким уровнем образования, профессиональной подготовки и адаптивности, что делает его востребованным в странах ССАГПЗ, особенно в высококвалифицированных секторах (ИТ, инженерия, медицина, возобновляемая энергетика). Экономическая диверсификация региона формирует устойчивый спрос на такие кадры, открывая возможности для экспорта рабочей силы и параллельного развития образовательной и трудовой инфраструктуры в Армении.

Экспорт человеческого капитала из Армении в государства Совета сотрудничества арабских государств Персидского залива (ССАГПЗ) представляется стратегически значимым направлением внешнеэкономической деятельности, открывающим перспективы не только для повышения уровня занятости внутри страны, но и для углубления международного сотрудничества.

Во-первых, армянские специалисты традиционно отличаются высоким уровнем образования и профессиональной подготовки, что формирует их конкурентные преимущества на международном рынке труда и позволяет успешно включаться в высокотехнологичные и инновационные сектора экономики.

Во-вторых, армянская рабочая сила демонстрирует способность к быстрой и эффективной адаптации в многонациональной и мультикультурной среде, что имеет особое значение в условиях социальной и этнокультурной специфики стран ССАГПЗ, где значительную часть трудовых ресурсов составляют иностранные специалисты.

В-третьих, на рынках труда региона фиксируется устойчивый и возрастающий спрос на квалифицированные кадры, вызванный реализацией масштабных программ экономической диверсификации, развитием инфраструктурных, технологических и промышленных проектов, а также ориентацией на формирование постнефтяной модели роста.

В этих условиях Армения, располагая соответствующим кадровым потенциалом, способна занять устойчивую нишу в обеспечении стран Персидского залива квалифицированными специалистами. Для эффективной реализации

данного потенциала необходим комплекс институциональных мер, включающий целевую подготовку и переподготовку кадров, развитие образовательных программ в соответствии с требованиями зарубежных рынков, а также системный мониторинг тенденций занятости в странах ССАГПЗ. Такой подход позволит не только расширить масштабы трудовой миграции, но и укрепить позиции Армении на международном рынке рабочей силы, обеспечив формирование устойчивых и взаимовыгодных связей. В их основе может лежать не только экспорт человеческого капитала в традиционном понимании, но и трансфер знаний, обмен профессиональными компетенциями и интеграция армянских специалистов в ключевые отрасли экономики региона, что будет способствовать повышению престижа и экономической значимости страны в долгосрочной перспективе.

Для реализации потенциала необходимы институциональные меры, целевая подготовка специалистов и мониторинг рынка труда. Экспорт человеческого капитала усиливает «мягкую силу» Армении, способствует трансферу знаний и укреплению международных связей. В этом контексте надо рассматривать возможности как развития двухсторонних отношений с отдельными странами ССАГПЗ, так и механизмы создания программ на уровне всего Союза. При этом важно понимать и оценивать возможности создания сезонности экспорта услуг труда и так называемой «циркулярной миграции», при которой основные экономические интересы резидентов Армении будут оставаться в РА. При таких условиях, возможно достичь результатов как снижения уровня безработицы, так и развития механизмов создания добавленной стоимости в производственных цепочках, находящихся в Армении и в странах ССАГПЗ

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. A.A. Erumban and A. Al-Mejren, “Expatriate jobs and productivity: Evidence from two GCC economies”, *Structural Change and Economic Dynamics*, vol. 71, 2024, URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0954349X24001012>
2. Elsayed, M. (2024). The United Arab Emirates' labour market: An overview. LSE Middle East Centre Papers, 89, 33–38. URL: <http://eprints.lse.ac.uk/124359/1/MEC-series-89.pdf>
3. Espinoza, Raphael A., Ghada Fayad, Ananthakrishnan Prasad. (2013). *The Macroeconomics of the Arab States of the Gulf*. Oxford University Press, pp. 65–89. URL: <https://www.elibrary.imf.org/display/book/9780199683796/ch003.xml>
4. Fargues P., et al. (EUI/GLMM). Demography, Migration and the Labour Market in Saudi Arabia. URL: <https://cadmus.eui.eu/server/api/core/bitstreams/ae5e1cf8-6592-581c-ac40-04bdf32906cb/content>
5. Fargues P., et al. (EUI/GLMM). Demography, Migration and the Labour Market in the UAE. URL: <https://cadmus.eui.eu/server/api/core/bitstreams/a8eb909f-87f9-5920-b2f5-cbc647a87c41/content>

6. GCC Statistical Centre Report, “Labour statistics in the GCC countries, Q2 2024”, 2025, URL: <https://gccstat.org/images/gccstat/docman/publications/labourQ2-2024.pdf>
7. H. Shayah, Z. Sun, “Employment in the GCC Countries – Current Issues and Future Trends”, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, vol. 196, p. 412–415, 2019, URL: https://www.researchgate.net/publication/330964874_Employment_in_the_Gulf_Cooperation_Council_GCC_Countries_-_Current_Issues_and_Future_Trends
8. Herb, Michael. Labor markets and economic diversification in the Gulf Rentiers. Georgia State University. URL: <https://pomeps.org/labor-markets-and-economic-diversification-in-the-gulf-rentiers>
9. Mina, Wasseem. What is the Nature of the Employment Challenge in the GCC Countries? Gulf Research Centre. URL: <https://www.grc.net/publications/working-papers>
10. Nasra M. Shah, Françoise De Bel-Air. (2021). Recent Labour and Migration Reforms and Policies in the Gulf: Impact on Economies and Societies. URL: <https://gulfresearchmeeting.net/documents/63c91093baf26GRM2023GLMMWorkshope.pdf>
11. Oman Vision 2040. URL: <https://www.oman2040.om/assets/books/oman2040-en/index.html#p=33>
12. Программа Правительства РА. (2025). Стратегический план занятости на 2025–2031 годы. URL: https://www.e-gov.am/u_files/file/decrees/kar/GVAB-CCC9-B9BB-9A7C/2083.1.pdf
13. Randeree, K. “Workforce Nationalization in the Gulf Cooperation Council States”, CIRS, Georgetown University, 2012, URL: <https://www.files.ethz.ch/isn/141001/KasimRandereeCIRSOccasionalPaper9.pdf>
14. S. El-Saharty, I. Kheyfets, C. H. Herbst and M. Ihsan Ajwad, *Fostering Human Capital in the Gulf Cooperation Council Countries*. World Bank Group, 2020, URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/236551592799477607/pdf/Fostering-Human-Capital-in-the-Gulf-Cooperation-Council-Countries.pdf>
15. Tabti, B., & Troug, H. (2025). Labor Market Dynamics in Oman. *International Monetary Fund Staff Discussion Note*, SIP/2025/034, 12–15. URL: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sip/2025/SIP034.pdf>
16. Zaidan E, “Women’s labor and business participation in the GCC: a comparative analysis of Qatar, Bahrain, and the UAE”, *Cogent Social Sciences*, volume 11, 2025, URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311886.2025.2499900>
17. World Bank, *Gulf Economic Update / labor & human capital policy notes Structural Reforms and Shifting Social Norms to Increase Women's Labor Force Participation*, fall 2023, URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099145011172340921/pdf/IDU0cb6824e50d4ed046900abd2055b4af395b3c.pdf>

18. World Economic Forum, “3 ways GCC economies are tackling the global talent shortage”, 2025. URL: <https://www.weforum.org/stories/2025/02/3-ways-gcc-economies-tackling-the-global-talent-shortage/#:~:text=GCC%20countries%20are%2C%20therefore%2C%20promoting,create%20ecosystems%20that%20cultivate%20talent.>
19. World Economic Forum, “Future of jobs and skills in the Middle East and North Africa”, 2017 URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_EGW_FOJ_MENA.pdf
20. Հայաստանի Հանրապետության աշխատաշուկայի վերլուծություն և զբաղվածության պետական կարգավորման ծրագրային լուծումներ. (2021). «Տնտեսագետ» հրատ.; «Ամբերդ» հետազոտական կենտրոն. URL: <https://arar.sci.am/dlibra/publication/297919/edition/273380/content>

ԱՐՏԱՔԻՆ ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ԿԱՊԵՐԻ ԴԵՐԸ ՆՈՐ ԱՇԽԱՏԱՏԵՂԵՐԻ ՁԵՎԱՎՈՐՄԱՆ ԵՎ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ԿԱՊԻՏԱԼԻ ԱՐՏԱՀԱՆՄԱՆ ԳՈՐԾՈՒՄ. ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԵՎ ԾՈՑԻ ՀԱՄԱԳՈՐԾԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ԽՈՐՀՐԴԻ ԵՐԿՐՆԵՐԻ ՀԱՄԱԳՈՐԾԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ՆԵՐՈՒԺԸ

ՎԻԼԵՆ ՄՆԱՑԱԿԱՆՅԱՆ

Համառոտագիր

Համաշխարհային աշխատաշուկայի արագ վերափոխման պայմաններում հատկապես ուշագրավ է Պարսից ծոցի արաբական պետությունների համագործակցության խորհրդի երկրների փորձը, որոնք վերջին տասնամյակների ընթացքում ակտիվորեն հետապնդել են տնտեսական դիվերսիֆիկացման ռազմավարություններ: Ապրանքային կախվածությունից դեպի նորարարական, բարձր տեխնոլոգիական և ծառայությունների վրա կողմնորոշված տնտեսությունների զարգացում անցումը ուղեկցվում է բարձր որակավորում ունեցող աշխատուժի պահանջարկի կայուն աճով: Այնպիսի ոլորտներ, ինչպիսիք են տեղեկատվական տեխնոլոգիաները, վերականգնվող էներգիան, ֆինանսական տեխնոլոգիաները, առողջապահությունը, կրթությունը և մասնագիտական ծառայությունները, սկսում են առաջատար դիրքեր զբաղեցնել: Համեմատաբար փոքր ներքին աշխատաշուկաներ ունեցող երկրների համար, ինչպիսին է Հայաստանը, այս գործընթացները նոր հնարավորություններ են բացում մարդկային կապիտալի արտահանման համար: Կարևոր է, որ արտաքին տնտեսական հարաբերությունների ավանդական ընկալումը, որը հիմնականում կենտրոնացած է առևտրի և ներդրումային հոսքերի վրա, պահանջում է վերանայում՝ հաշվի առնելով աշխատուժի շարժունակության աճող կարևորությունը: Որակավորված մասնագետների արտահանման միջոցով աշխատանքի միջազգային բաժանմանը մասնակցությունը կարող է դառնալ Հայաստանի երկարաժամկետ տնտեսական զարգացման ռազմավարության էական տարր:

Ուսումնասիրության նպատակն է բացահայտել այն ոլորտներն ու մեխանիզմները, որոնք թույլ կտան խորացնել Հայաստանի արտաքին տնտեսական համագործակցությունը Ծոցի արվարձանների համագործակցության անդամ երկրների հետ զբաղվածության և աշխատանքային միգրացիայի ոլորտներում: Հիմնական խնդիրներն են՝ Պարսից ծոցի արաբական պետությունների աշխատաշուկաների կառուցվածքի վերլուծությունը, աշխատուժի շարժունակության ինստիտուցիոնալ և իրավական խոչընդոտների ուսումնասիրությունը, ինչպես նաև հայ մասնագետների ներգրավման համար ամենախոստումնալից ոլորտների բացահայտումը: Ուսումնասիրության մեթոդաբանական շրջանակը հիմնված է պաշտոնական վիճակագրության, Ծոցի արվարձանների համագործակցության անդամ երկրների ազգային տնտեսական զարգացման ռազմավարությունների և համեմատական ինստիտուցիոնալ մոտեցման համապարփակ վերլուծության վրա: Արդյունքները ենթադրում են, որ կառավարության արդյունավետ համակարգման, մասնագիտացված մասնագիտական ուսուցման ծրագրերի ստեղծման և միջկառավարական համաձայնագրերի կնքման դեպքում, Ծոցի պետությունների հետ համագործակցությունը կարող է դառնալ Հայաստանի արտաքին տնտեսական քաղաքականության կարևոր ոլորտ: Սա ոչ միայն նպաստում է զբաղվածության աճին և մարդկային կապիտալի զարգացմանը, այլև ինտեգրում է երկիրը համաշխարհային գիտելիքների և ծառայությունների արժեքային շղթաներում:

Բանալի բառեր. Պարսից ծոցի արաբական պետությունների համագործակցության խորհուրդ, մարդկային կապիտալ, աշխատաշուկա, Հայաստան, արտաքին տնտեսական քաղաքականություն, աշխատուժի շարժունակություն, զբաղվածություն:

РОЛЬ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ В ФОРМИРОВАНИИ НОВЫХ ЗАНЯТОСТЕЙ И ЭКСПОРТЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: ПОТЕНЦИАЛ СОТРУДНИЧЕСТВА АРМЕНИИ СО СТРАНАМИ СОВЕТА СОТРУДНИЧЕСТВА АРАБСКИХ ГОСУДАРСТВ ПЕРСИДСКОГО ЗАЛИВА (ССАГПЗ)

ВИЛЕН МНАЦАКАНЯН

Аннотация

В условиях стремительных трансформаций глобального рынка труда особое внимание привлекает опыт стран Совета сотрудничества арабских государств Персидского залива (ССАГПЗ), которые на протяжении последних десятилетий активно реализуют стратегии экономической диверсификации. Переход от сырьевой зависимости к формированию инновационных, высокотехнологичных и сервисно-ориентированных экономик сопровождается устойчивым ростом спроса на высококвалифицированную рабочую силу. Ведущие позиции начинают

занимать такие направления, как информационные технологии, возобновляемая энергетика, финтех, медицина, образование и сфера профессиональных услуг. Для стран с относительно небольшим внутренним рынком труда, таких как Армения, данные процессы открывают новые возможности в области экспорта человеческого капитала. Важно отметить, что традиционное понимание внешнеэкономических связей, сосредоточенное преимущественно на товарообороте и инвестиционных потоках, требует переосмысления с учетом растущего значения мобильности трудовых ресурсов. Участие в международном разделении труда через экспорт квалифицированных специалистов может стать значимым элементом долгосрочной стратегии экономического развития Армении. Цель исследования заключается в выявлении направлений и механизмов углубления внешнеэкономического сотрудничества Армении со странами ССАГПЗ в сфере занятости и миграции трудовых ресурсов. Среди основных задач – анализ структуры рынков труда государств Персидского залива, изучение институциональных и правовых барьеров для трудовой мобильности, а также определение наиболее перспективных секторов для привлечения армянских специалистов. Методологическая база работы опирается на комплексный анализ официальной статистики, национальных стратегий экономического развития стран ССАГПЗ и сравнительный институциональный подход. Полученные результаты позволяют сделать вывод, что при условии эффективной государственной координации, создания специализированных программ профессиональной подготовки и заключения межправительственных соглашений сотрудничество с государствами Персидского залива способно стать важным направлением внешнеэкономической политики Армении. Оно не только способствует росту занятости и развитию человеческого капитала, но и интегрирует страну в глобальные цепочки создания знаний и услуг.

Ключевые слова: Совет сотрудничества арабских государств Персидского залива (ССАГПЗ), человеческий капитал, рынок труда, Армения, внешнеэкономическая политика, трудовая мобильность, занятость.

THE ROLE OF FOREIGN ECONOMIC RELATIONS IN THE CREATION OF NEW EMPLOYMENT AND THE EXPORT OF HUMAN CAPITAL: THE POTENTIAL FOR COOPERATION BETWEEN ARMENIA AND THE MEMBER STATES OF THE GULF COOPERATION COUNCIL (GCC)

VILEN MNATSAKANYAN

Abstract

In the context of rapid transformations in the global labor market, particular attention is drawn to the experience of the member states of the Gulf Cooperation Council (GCC), which over recent decades have actively pursued strategies of economic

diversification. The transition from resource dependence toward the development of innovative, high-technology, and service-oriented economies has been accompanied by a sustained increase in demand for highly skilled labor. Leading positions are increasingly occupied by sectors such as information technology, renewable energy, fintech, healthcare, education, and professional services.

For countries with relatively small domestic labor markets, such as Armenia, these processes create new opportunities for the export of human capital. It is important to note that the traditional understanding of foreign economic relations, which has primarily focused on trade in goods and investment flows, requires reconsideration in light of the growing importance of labor mobility. Participation in the international division of labor through the export of skilled professionals may become a significant component of Armenia's long-term economic development strategy.

The purpose of this study is to identify directions and mechanisms for deepening Armenia's foreign economic cooperation with GCC countries in the fields of employment and labor migration. The main objectives include analyzing the structure of labor markets in the Gulf states, examining institutional and legal barriers to labor mobility, and identifying the most promising sectors for attracting Armenian specialists. The methodological framework of the study is based on a comprehensive analysis of official statistics, national economic development strategies of GCC countries, and a comparative institutional approach.

The findings suggest that, subject to effective state coordination, the development of specialized professional training programs, and the conclusion of intergovernmental cooperation agreements, collaboration with the Gulf states can become an important dimension of Armenia's foreign economic policy. Such cooperation not only contributes to employment growth and human capital development but also integrates the country into global knowledge and service value chains.

Keywords: Gulf Cooperation Council (GCC), human capital, labor market, Armenia, foreign economic policy, labor mobility, employment