

ՄԻԳՐԱՑԻԱՅԻ ՍՈՑԻՈԼՈԳԻԱ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՄԻԳՐԱՑԻԱՆ ԾԱԳՄԱՆ ԵՎ ՆՊԱՏԱԿԱԿԵՏ ԵՐԿՐՆԵՐՈՒՄ. ԴՐԱԿԱՆ
ԵՎ ԲԱՅԱՍՍԱԿԱՆ ԿՈՂՄԵՐԸ

ՇԱՀԻՆՅԱՆ Ա. Տ.

Շիրակի Մ. Նալբանդյանի անվան պետական համալսարան

ք. Գյումրի, Պարույր Սևակ 4

e-mail: _shahinyan_90@mail.ru

Ժամանակակից աշխատանքային միգրացիան իր սոցիալ-տնտեսական, ժողովրդագրական, մշակութային հետևանքներով ՀՀ առջև ծառացած կարևորագույն հիմնախնդիրներից է: Սույն հոդվածում դիտարկվում են՝ աշխատանքային միգրացիան ծագման և նպատակակետ երկրում, և դրանցով պայմանավորված դրական ու բացասական կողմերը: Հատուկ ուշադրության են արժանացել ՀՀ որդեգրած համակառավարման, համագործակցության և փաստահեռության սկզբունքները (երկու և ավելի երկրներում տնտեսական, մշակութային, հանրային կամ քաղաքական ներգրավվածության հարցերը): Ուսումնասիրելով աշխատանքային միգրացիայի *դրական* և *բացասական* կողմերը, արեցինք *ընդհանրական եզրակացություն*. Ծագման երկրում՝ մարդկային կապիտալի «երիտասարդացումն» անխուսափելիորեն վերաճում է երկրի տնտեսական անվտանգության հիմնախնդրի: Այդ երևույթը ինչպես *ծագման* և *նպատակակետ* բոլոր երկրներում, այնպես էլ Հայաստանում իր արտացոլումն է գտել մի շարք առումներով: Սույն հոդվածի շրջանակներում արված հետազոտության արդյունքները փաստեցին, որ *ծագման* և *նպատակակետ* երկրներում մեծանում է միգրացիոն քաղաքականության նոր ուղղությունների ձևավորման անհրաժեշտություն.՝ մասնավորապես ներհոսքի կառավարում, օտարերկրացիների ինտեգրում, օտարերկրացիների աշխատանքային գործունեության կանոնակարգման կատարելագործում:

Հիմնաբառեր. Միգրացիոն քաղաքականություն, աշխատանքային միգրացիա, դրական և բացասական կողմեր, ծագման երկիր, նպատակակետ երկիր, հմուտ աշխատուժ:

Ընդունված սահմանումների համաձայն՝ միգրացիան բնակչության տեղաշարժն է մեկ տարածաշրջանից դեպի մեկ այլ տարածաշրջան կեցության վայրի մշտական կամ ժամանակավոր փոփոխությամբ, որն իրականացվում է **աշխատանքային, մշակութային, ուսումնառության կամ այլ գործունեություն ծավալելու, ինչպես նաև՝ կյանքի որակի բարձրացման ակնկալիքների իրականացման նպատակով:** Այդով պայմանավորված **շարժունությունը** դարձել է ժամանակակից աշխարհի կարևորագույն առանձնահատկություններից, և աշխատանքային միգրանտներն այժմ համաշխարհային աշխատուժի ավելի ու ավելի կարևոր մասն են կազմում:

Սույն **հոդվածի նպատակն է** հետազոտել և վերլուծել միգրացիան ծագման և նպատակակետ երկրներում, ցույց տալ դրանց առանձնահատկությունները ժամանակակից աշխատուժի տեղաշարժի (ներքին և արտաքին) ապահովման համատեքստում: ՄՄԿ-ի կարծիքով (**Միգրացիայի միջազգային կազմակերպություն**), կազմակերպված և լավ կառավարվող **աշխատանքային միգրացիան** ահռելի ներուժ է **ծագման** կամ **ելքի** և **նպատակակետ** կամ **մուտքի երկրների** կառավարությունների, համայնքների, միգրանտների, գործատուների և շահագրգիռ այլ կողմերի համար: Թեև տեղում աշխատատեղերի ստեղծումը առաջին լավագույն տարբերակն է, ավելի ու ավելի մեծ թվով երկրներ համարում են, որ աշխատանքային միջազգային միգրացիան ազգային զարգացման և զբաղվածության ռազմավարությունների անբաժանելի մասն է, և օգտվում են համաշխարհային զբաղվածության շուկայի հնարավորություններից ու օտարերկրյա փոխանակման ծրագրերից: **Ծագման երկրներում** աշխատանքային միգրացիան կարող է թեթևացնել գործազրկության ճնշումը և նպաստել զարգացմանը՝ դրամական փոխանցումների, գիտելիքների տարածման և բիզնեսի ու առևտրի ցանցի ստեղծման միջոցով: **Նպատակակետ երկրներում**, որտեղ աշխատուժի պակաս կա, կանոնավոր և լավ կառավարվող աշխատանքային միգրացիան կարող է լրացնել այդ պակասը, խթանել տեղաշարժը և ավելացնել մարդկային կապիտալը[1]:

Աշխատանքային միգրացիան լուրջ ազդեցություն ունի երկրի տնտեսական զարգացման գործում, հատկապես մեծ է ազդեցությունը երկրի համախառն ներքին արդյունքի վրա: Աշխատանքային միգրացիան **բացասական** ազդեցություն է ունենում երկրի ներքին աշխատաշուկայի վրա՝ ստեղծելով աշխատաշուկայում առաջարկի և պահանջարկի անհամապատասխանություն: ՀՀ-ում աշխատանքային միգրացիան կանոնակարգելը երկրի կարևորագույն խնդիրներից է[3]:

Բնակչության զբաղվածության պետական քաղաքականության հիմնական սկզբունքներից է

աշխատուժի ազատ տեղաշարժի (*ներքին և արտաքին*) ապահովման համար պայմանների ստեղծումը: Միգրացիայի կառավարման ոլորտում Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունն առաջնորդվում է համակառավարման, համագործակցության և փաստահենության սկզբունքներով: *Ազգային անվտանգությունն ու հանրային համերաշխությունը, միգրանտների բոլոր խմբերի իրավունքներն ու արժանապատվությունը, մշակութային բազմազանությունն ու տեղական մշակույթների հարստացումը, ինչպես նաև շարժունակությունն ու միջազգային մասնակցությունը* (երկու և ավելի երկրներում տնտեսական, մշակութային, հանրային կամ քաղաքական ներգրավվածությունը) հռչակվում են որպես միգրացիայի կառավարման արժեքներ: Կառավարության վարած միգրացիոն քաղաքականության հիմնական նպատակը անձանց ազատ և անվտանգ տեղաշարժի ապահովումն է՝ հավասարակշռելով այն երկրի ազգային անվտանգության ապահովման հետ[2]:

Ինչպես ողջ աշխարհում, այնպես էլ Հայաստանի Հանրապետությունում տարեցտարի ակտիվանում են *միգրացիոն հոսքերը*՝ լինեն դրանք *ներգաղթի* թե *արտագաղթի, կամավոր* թե *հարկադիր, օտարերկրացիների* թե *հայրենակիցների*: 1990-ականների սկզբին Հայաստանը տարբեր գնահատականներով ունեցավ շուրջ 1.00.00 բնակչի արտահոսք մի կողմից և շուրջ 360,000 Ադրբեջանից Հայաստան բռնագաղթածների ներհոսք՝ մյուս կողմից: 1990-ականներից մինչ 2018 թ. (բացառությամբ մի կարճ շրջանի) ՀՀ քաղաքացիների արտահոսքը պահպանվել է: 2020 թվականին, ինչպես և նախորդ երկու տարիներին, արձանագրվել է սահմանահատումների՝ ելքերի և մուտքերի դրական մնացորդ՝ շուրջ 12 հազարի չափով: Ընդ որում՝ եթե նախորդ տարիներին ՀՀ քաղաքացիների դեպքում վերոնշյալ ցուցանիշը բացասական էր, իսկ օտարերկրացիներինը դրական, ապա 2020 թվականին պատկերը տրամագծորեն փոխվել էր՝ ՀՀ քաղաքացիների դեպքում մնացորդը + 42,786 էր, իսկ օտարերկրացիների դեպքում -30.693, ինչը բացատրվում է *COVID-19-ով* պայմանավորված սահմանափակումներով: 2017-2018 թթ. Հայաստանի տնային տնտեսությունների 8.9%-ն ունեցել է արտաքին և ներքին միգրացիոն գործընթացներում ներգրավված անդամներ, որոնք կազմել են տնային տնտեսության անդամների 10.9%-ը: Հայաստանից սկիզբ առնող միգրացիոն հոսքերում տասնամյակներ շարունակ գերակայել է սեզոնային աշխատանքային միգրացիան: Յուրաքանչյուր տարի Հայաստանում աճում է նաև օտարերկրացիների թիվը: 2019 թվականին կացության տարբեր կարգավիճակներ են ստացել 7986 օտարերկրացիներ, ինչը շուրջ 40%-ով ավելին է, քան 2015 թվականի նույն տվյալը: 2003 թվականից ի վեր Հայաստանն ընդունում է նաև օտար երկրներից հարկադիր տեղափոխված հայրենակիցների: Այսպես՝ 2003 թվականին Իրաքի Հանրապետությունում վարվող պատերազմական գործողությունների պատճառով Հայաստան է տեղափոխվել և փախստականի կարգավիճակ է ստացած շուրջ 1000 անձ՝ մեծամասամբ հայկական ծագմամբ: 2012 թվականին Սիրիայի Արաբական Հանրապետությունում սկիզբ առած

զինված բախումների հետևանքով Հայաստան է տեղափոխվել շուրջ 20,000 հարկադիր միգրանտ՝ հայկական ծագմամբ: 2014 թվականին Ուկրաինայի հարավում զինված բախումների պատճառով Հայաստանում ապաստան է հայցել շուրջ 200 անձ՝ մեծամասամբ հայկական ծագմամբ: 2020 թվականի սեպտեմբերին Ադրբեյջանի Հանրապետության կողմից Արցախի Հանրապետության նկատմամբ սանձազերծված **պատերազմի արդյունքում** ավելի քան 100.000 հարկադիր տեղահանված մեր հայրենակիցներ ժամանակավորապես տեղափոխվեցին Հայաստանի Հանրապետություն: 2000 թվականից ի վեր դեպի Հայաստան **միգրացիոն հոսքերում** մեծանում է նաև Հայաստանից մեկնած ՀՀ քաղաքացիների վերադարձի միտումը: 2012-2019 թթ. ընթացքում ԵՄ երկրներից և Ռուսաստանի Դաշնությունից ստացվել են 3380 **հետընդունման** (ռեադմիսիոն) հայցեր՝ 6581 անձանց մասին, որոնցից 5361 անձանց քաղաքացիությունը հաստատվել է: Միգրացիոն այս ծավալուն և բազմատեսակ հոսքերի առկայության պայմաններում միգրացիայի կառավարման քաղաքականության ընդունումն անհրաժեշտություն է[10, 11]:

Վերջին տարիներին Հայաստանում մեծանում է օտարերկրացիների ներհոսքը՝ առաջ քաշելով միգրացիոն քաղաքականության նոր ուղղությունների ձևավորման անհրաժեշտություն. մասնավորապես՝ **ներհոսքի կառավարում, օտարերկրացիների ինտեգրում, օտարերկրացիների կացության և աշխատանքային գործունեության կանոնակարգման կատարելագործում**[10]: 2019 թ. Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը հռչակեց Հայաստանի Հանրապետության ժողովրդագրական ռիսկերի կրճատման գերակա նպատակը՝ միգրացիոն քաղաքականության օրակարգ բերելով նաև միգրացիայի ժողովրդագրական ազդեցությունների կառավարումը: Իսկ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2019-2023 թթ. ծրագիրը շեշտադրում է նաև միգրացիայի կառավարումն ի նպաստ Հայաստանի Հանրապետության զարգացմանն ուղղելու կարևորությունը: 2020 թվականի սեպտեմբերի 27-ին Արցախի Հանրապետության նկատմամբ սանձազերծված պատերազմը և նոր տեսակի կորոնավիրուսը (**COVID-19**) առաջացրին հարկադիր տեղահանվածների նոր խմբեր և միջազգային տեղաշարժի սահմանափակումներ, որոնք միգրացիոն քաղաքականության նոր մարտահրավերներ են: Հայաստանում միգրացիայի պետական կառավարման նոր օրակարգերի ձևավորման վրա ազդում են ոչ միայն միգրացիոն գործընթացներում տեղի ունեցող զարգացումները, այլ նաև միջազգային համագործակցությունը և միջազգային հարթակներում Հայաստանի ստանձնած պարտավորությունները: Մասնավորապես՝ սույն հոդվածի շրջանակներում արված վերլուծություններից պարզ է դառնում, որ վերջին հայեցակարգը նպաստելու է Հայաստանի Հանրապետության և Եվրոպական միության միջև վիզաների տրամադրումը դյուրացնելուն, Հայաստանի Հանրապետության և Եվրոպական միության միջև առանց թույլտվության բնակվող անձանց հետընդունման (ռեադմիսիայի) մասին համաձայնագրերին, Միավորված ազգերի կազմակերպության կայուն զարգացման

նպատակներին, Միավորված ազգերի կազմակերպության միգրացիայի հարցերով գլոբալ դաշնագրի և փախստականների հարցերով գլոբալ դաշնագրին, 1951 թ. փախստականների մասին ժնևյան կոնվենցիային և 1967 թ. փախստականների կարգավիճակի մասին արձանագրության շրջանակներում Հայաստանի ստանձնած միջազգային պարտավորությունների կատարմանը: 2015 թ. ՄԱԿ-ի գլխավոր վեհաժողովի 70-րդ նստաշրջանի ընթացքում Հայաստանի Հանրապետությունը, միանալով 70/1 բանաձևին և ընդունելով ՄԱԿ-ի կայուն զարգացման նպատակները (ԿԶՆ), պարտավորվեց դրանք իրականացնել մինչև **2030 թվականը**: ՄԱԿ-ի կայուն զարգացման նպատակներում միգրացիայի վերաբերյալ հիմնական շեշտադրումն արվում է 10.7-րդ թիրախում, սակայն միգրացիոն հիմնախնդիրներն անուղղակիորեն արժարժվում են գրեթե բոլոր **17 նպատակներում** և 169 թիրախներից շատերում: ԿԶՆ միգրացիային առնչվող հիմնական թիրախներն են՝

- ❖ դյուրացնել մարդկանց կարգապահ, անվտանգ, կանոնավոր և պատասխանատու միգրացիան և շարժունությունը, այդ թվում՝ պլանավորված և լավ կառավարվող միգրացիոն քաղաքականությունների իրականացման միջոցով (ԿԶՆ 10.7).
- ❖ պաշտպանել աշխատանքային իրավունքները և խթանել անվտանգ և ապահով աշխատանքային միջավայր բոլոր աշխատավորների, այդ թվում՝ միգրանտ աշխատավորների, մասնավորապես՝ կին միգրանտների և անկայուն զբաղվածություն ունեցողների համար (ԿԶՆ 8.8).
- ❖ մինչև 2030 թ. միգրանտների դրամական փոխանցումների ծախսերը իջեցնել 3 տոկոսից ցածր և վերացնել 5 տոկոսից բարձր ծախսերով դրամական փոխանցումների միջանցքները (ԿԶՆ 10.գ).
- ❖ խորացնել գլոբալ գործընկերությունը հանուն կայուն զարգացման՝ մոբիլիզացնելով և փոխանակելով գիտելիքներ, փորձագիտություն, տեխնոլոգիաներ և ֆինանսական միջոցներ՝ սատարելու կայուն զարգացման նպատակների իրագործմանը (ԿԶՆ 17.16), ամրապնդել համագործակցությունը սփյուռքի հետ՝ ներգրավելով սփյուռքի մտավոր ներուժը գիտելիքահենք տնտեսության զարգացման մեջ.
- ❖ ապահովել հուսալի և հավաստի վիճակագրական տվյալների առկայությունը, այդ թվում՝ ըստ միգրացիոն կարգավիճակի (ԿԶՆ 17.18), բռնության բոլոր ձևերի և այլն:

2015 թվականից Եվրասիական տնտեսական միության մասին պայմանագրին անդամակցելով՝ Հայաստանի Հանրապետությունը հանձնառություն ստանձնեց մաս կազմելու անդամ պետությունների տարածքում աշխատանքի միասնական շուկային և ապահովելու աշխատուժի ազատ տեղաշարժը: Իսկ 2017 թվականին Եվրոպական միության հետ կնքելով **Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագիրը**՝ Հայաստանի Հանրապետությունն իր միգրացիոն քաղաքականության կարևոր մաս դարձրեց միջազգային այդ պարտավորությունից բխող հիմնահարցերի կարգավորումը.

մասնավորապես՝ սահմանների պաշտպանության և անձանց նույնականացման համակարգերի հզորացումը, **անկանոն միգրացիայի** և **թրաֆիքինգի** դեմ պայքարի ընդլայնումը, **վիզային քաղաքականության բարեփոխումը** և այլն: 2021 թվականի մարտի 1-ից ամբողջությամբ ուժի մեջ մտնող այս փաստաթղթով ՀՀ կառավարությունը պարտավորվել է կատարելագործել միջազգային պաշտպանությանը վերաբերող իր ազգային օրենսդրությունը, ուշադրության կենտրոնում պահել ընդունված անձանց իրավունքների պաշտպանության և նրանց ինտեգրման խնդիրները, հզորացնել երկրի կարողությունները **միգրացիայի կառավարման, փաստաթղթերի անվտանգության, միգրացիայի տեղեկատվական համակարգերի ոլորտներում** և այլն[12]:

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

Ուսումնասիրությունը դիտարկում է հինգ փոխկապակցված խնդիր.

- ✚ դրական և բացասական կողմեր, ծագման և նպատակակետ երկրներում
- ✚ աշխատանքային միգրացիա և վերադարձ,
- ✚ հմուտ աշխատուժի արտահոսք,
- ✚ Հայաստանի կրթական համակարգի արձագանքը տեղական և գլոբալ աշխատանքային շուկաների ազդակներին և
- ✚ միգրացիայի զարգացման պոտենցիալի օգտագործմանն ուղղված հայաստանյան քաղաքականությունը և լավագույն միջազգային փորձը:

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

վիճակագրական տվյալները:

Տարեկան մոտ 60,000 աշխատանքային միգրանտ աշխատանք է փնտրում Ռուսաստանում, հիմնականում՝ շինարարության ոլորտում: Որպես կանոն, այդ միգրանտները տարեկան առնվազն մեկ անգամ վերադառնում են Հայաստան՝ այցելելու իրենց ընտանիքներին: Նրանք չեն ցանկանում ընտանիքներով տեղափոխվել Ռուսաստան և մշտական բնակություն հաստատել այնտեղ: Միաժամանակ, նրանք չեն ցանկանում մշտապես վերադառնալ Հայաստան, քանի որ Հայաստանում չեն կարող գտնել նորմալ աշխատանք, որից բավարար եկամուտ կստանան՝ ապահովելու ընտանիքների ապրուստը: Եթե, սակայն, կարողանան նման աշխատանք գտնել, նրանք պատրաստ են մշտապես վերադառնալ Հայաստան[13,14,15]:

Ինչ վերաբերում է վերադարձողներին, ապա 2010 թվականից սկսած՝ ավելի քան 55,000 միգրանտ է վերադարձել Հայաստան և որոշել արտերկիր չմեկնել՝ առնվազն 2015 թվականի ընթացքում: Մշտապես վերադարձողների մեջ ամենամեծ թիվը կազմում են ժամանակավոր աշխատանքային միգրանտները, ովքեր որոշել են դադարեցնել իրենց մասնակցությունն աշխատանքային միգրացիայի գործընթացին: Ավելի սակավաթիվ են այն վերադարձողները, ովքեր մշտական միգրացիայի նպատակով մեկնել են 1990- ականներին, սակայն, 2010 թվականից սկսած, վերադարձել են Հայաստան[13]:

Ուսումնասիրությանը պարզվեց, որ ներպետական աշխատաշուկայում վերադարձողների մրցունակությունը, ինչպես նաև նրանց միջին ամսական աշխատավարձը ընդհանուր առմամբ բարձրացել են սովորական աշխատողների համեմատ: Չնայած որ վերադարձողները հմտությունների և տեխնոլոգիաների փոխանցման իմաստով դրական ազդեցություն են թողնում իրենց աշխատանքի ընդունող ընկերությունների վրա, այնուհանդերձ, նրանց օգուտը **ծագման երկրին** ներդրումների, աշխատատեղերի ստեղծման և բիզնեսի զարգացման առումներով, ըստ երևույթին, սահմանափակ է: Դա պետք է զգոնացնի քաղաքականություն մշակողներին, որպեսզի վերջիններս դիտարկեն վերադարձող միգրանտների ներուժը երկրի տնտեսական զարգացման գործում առավել արդյունավետորեն օգտագործելու ուղիները[13]:

Որոշ առումներով՝ **աշխատանքային արտագաղթի** լուսաբանումը կարող է ավելի խրթին լինել, քան **ներգաղթի** լուսաբանումը, քանի որ ավելի դժվար է պատմել ինչ-որ բանի մասին, որ բացակայում է (կամ բացակայելու է), քան այն բաների մասին, որոնք այժմ աչքիդ առջն են: Այս մարտահրավերն արտացոլված է տվյալներում՝ բազմաթիվ երկրներ վիճակագրություն չեն հավաքում մեկնող անձանց մասին և, իրականում, արտագաղթի վերաբերյալ ավելի հուսալի տվյալներ հաճախ հավաքագրվում են բնակության երկրներում՝ ներգաղթի տվյալների միջոցով[16]:

Աշխատանքային արտագաղթի որոշ **բացասական հետևանքներ**, աշխատանքի նպատակով արտագաղթը կարող է լուրջ հետևանքներ ունենալ հասարակությունների համար: Այն

կարող է նպաստել բնակչության քչանալուն, ինչը նվազեցնում է ապրանքների և ծառայությունների պահանջարկը և վնաս հասցնում տեղական տնտեսություններին և բիզնեսներին, հասարակությունից տանել առավել արտադրողական անդամներին, ինչը կրճատում է հարկային եկամուտները և հանրային ծառայություններում ու ենթակառուցվածքներում ներդրում կատարելու հնարավորությունները, կարող է նաև հանգեցնել ընտանիքների բաժանմանը՝ հնարավոր բացասական զգացական և սոցիալական հետևանքներով: Միգրանտները գուցե չունեն ճանապարհորդելու այնքան էլ **դրական փորձ, արտաքսվել** կամ վտարվել են **նշանակետային երկրից**, երբ, օրինակ, կորցրել են աշխատանքը, **անօրինական են աշխատել** կամ եղել են **անկանոն միգրանտ**: Վերադարձից հետո նրանք կարող են հայտնվել տնտեսական և/կամ սոցիալական դժվարին վիճակում:

Աշխատանքային արտագաղթի որոշ **դրական հետևանքներ**, արտագաղթը կարող է ստեղծել աշխատանքի համար **արժեքավոր հնարավորություններ** և **եկամուտ** գոյացնել թե՛ միգրանտի, թե՛ փոխանցումների տեսքով՝ ուղարկող համայնքի համար: Այն կարող է խթանել մասնագիտական աճը, նոր հմտությունների և գիտելիքի ձեռքբերումը: Փոխանցումների միջոցով կարելի է վճարել կրթության, բուժսպասարկման և սպառողական ապրանքների համար, որոնք նախկինում անմատչելի էին: Տնային տնտեսության անդամի աշխատելն այլ երկրում և հնարավոր ավելի բարձր աշխատավարձով կարող է օգնել տնային տնտեսությանը՝ ցրել ռիսկերը և մեծացնել շուկից հետո հարմարվելու շանսերը: Այն կարող է նաև օգնել տնային տնտեսություններին՝ ստեղծել կամ ընդլայնել բիզնեսները վարկային կամ փոխառության շուկաների բացակայության պայմաններում: **Շրջանակային** և **սեզոնային** միգրացիան կարող են տալ արտասահմանում աշխատելու օգուտները և միաժամանակ կանխել սոցիալական ամենամեծ թերությունները: Միգրանտները կատարում են նաև **«սոցիալական փոխանցումներ»**՝ նոր արժեքների, գաղափարների և գործելակերպի տեսքով, ինչը կարող է բարելավել հասարակությունը կամ բիզնեսները[17,18]:

Հարցվածների 36%-ը նշել է, որ լրջորեն մտածում է ապրելու և աշխատելու նպատակով արտերկիր տեղափոխվելու մասին. այս խումբը **պոտենցիալ միգրանտներն** են: Ավելի ցածր կրթական մակարդակ ունեցող տղամարդիկ առավել շատ են մտածում միգրացիայի մասին, քան ավելի բարձր կրթական մակարդակ ունեցողները: Կանանց շրջանում հակառակ միտումն է նկատվում. ավելի բարձր կրթական մակարդակ ունեցողները ավելի շատ են հետաքրքրված արտագաղթով (ըստ մեր կողմից իրականացված հարցումների):

Հարցվածների շարքում միգրացիայով հետաքրքրված տղամարդիկ ավելի շատ են, քան կանայք: Ինչպես երևում է հարցման արդյունքներից, 18-ից 30 տարեկան տղամարդիկ ավելի հակված են արտագաղթելու, քան այլ տարիքային խմբերի տղամարդիկ:

Ավելին, քաղաքային (Գյումրի քաղաքի) և գյուղական բնակավայրերի տղամարդիկ

նույնպես ավելի հակված են արտագաղթելու, քան մայրաքաղաքի տղամարդ հարցվածները: Կին հարցվածների շրջանում հակառակ միտումն է նկատվում. գյուղական բնակավայրերի կանայք ավելի քիչ հավանական է, որ կարտագաղթեն:

Եթե ուշադրություն դարձնենք *պոտենցիալ միգրանտների* և *ոչ միգրանտների* խմբերի վրա, ապա կտեսնենք, որ արտագաղթելու մասին մտածողների խմբում չամուսնացածների թիվն ավելի շատ է, քան արտագաղթով չհետաքրքրվածների խմբում: Սակայն երկու խմբերում էլ հարցվածների մեծամասնությունն ամուսնացած է :

Նույն կերպ, *երեխա ունեցողները* փոքր-ինչ ավելի քիչ են մտածում արտագաղթելու մասին, քան չունեցողները, համապատասխանաբար՝ 39 և 34%:

Պոտենցիալ միգրանտների համեմատ (67%) *«ոչ միգրանտների»* փոքր-ինչ ավելի բարձր տոկոսն (72%) է կարծում, որ հայրենիքում կրթության ավելի բարձր մակարդակ ձեռք բերելը նպաստում է արտերկրում ավելի լավ աշխատանք գտնելուն:

Թե՛ *պոտենցիալ միգրանտները*, թե՛ *«ոչ միգրանտները»* օտար լեզուների հավասար իմացություն ունեն, միակ տարբերությունը ռուսերենի իմացությունն է. ռուսերեն լավ կամ գերազանց գիտի պոտենցիալ միգրանտների 53, իսկ ոչ միգրանտների 48%-ը:

Հարցված բնակչության միայն 33%-ն էր առնվազն մեկ ժամ աշխատել հարցմանը նախորդող յոթ օրերի ընթացքում: Բացի այդ, նրանց միայն 64.8%-ն էր աշխատել սոցիալական ապահովությամբ: Հարցմանը նախորդող շաբաթվա ընթացքում տղամարդկանց առավել մեծ տոկոսն էր աշխատել, քան կանանց, համապատասխանաբար՝ հարցված տղամարդկանց 40%-ը և կանանց 26%-ը:

Միննույն ժամանակ, վարձատրվող աշխատանք փնտրողների մեջ տղամարդկանց տոկոսն ավելի շատ է, քան կանանցը, համապատասխանաբար՝ 73% և 54%:

18-ից 24 տարեկան հարցվածների շրջանում հարցմանը նախորդող շաբաթվա ընթացքում չաշխատածների տոկոսը շատ բարձր է (80%), իսկ 36-ից 40 տարիքային խմբում աշխատածների տոկոսը ամենաբարձրն է:

Գյուղական բնակավայրերի հարցվածներն ունեն գործազրկության ամենաբարձր մակարդակը, ընդ որում միայն 20%-ն է նշել, որ աշխատել է նախորդ 7 օրերի ընթացքում: Չնայած գյուղական և քաղաքային այլ բնակավայրերի համեմատ մայրաքաղաքում զբաղվածության մակարդակն ավելի բարձր է, այնուամենայնիվ այն ցածր է և կազմում է 45%:

Տարբեր կրթական մակարդակներ ունեցողների շրջանում զբաղվածության մակարդակը զգալիորեն տարբեր է. որքան բարձր է կրթական մակարդակը, այնքան հավանական է, որ անձը զբաղված է:

Թե՛ տղամարդ, թե՛ կին հարցվածները որպես չաշխատելու հիմնական պատճառ նշել են աշխատանք գտնելու անկարողությունը: Սակայն ավելի շատ կին հարցվածներ են նշել, որ իրենք չեն ուզում կամ կարիք չունեն աշխատելու:

Ջրադվածների շրջանում, զբաղվածության հիմնական տեսակը աշխատավարձով աշխատանքն է (70%), դրան հաջորդում է ինքնազբաղվածությունը (12%) և պատահական աշխատանքը (14%): Եթե առանձին-առանձին դիտարկենք **տղամարդկանց և կանանց զբաղվածությունը**, ապա կնկատենք, որ միջնակարգ և բարձրագույն կրթությամբ կանայք գրեթե երկու անգամ ավելի շատ են ներգրավված մասնագիտական աշխատանքներում, քան տղամարդիկ: Միևնույն ժամանակ, կրթական ավելի բարձր մակարդակ ունեցող տղամարդիկ ավելի քան երկու անգամ ավելի շատ են ներգրավված մասնագիտական հմտություններ չպահանջող աշխատանքներում, քան կրթական բարձր մակարդակ ունեցող կանայք:

Միևնույն ժամանակ, **աշխատողների և նախկինում աշխատանք ունեցածների** 58%-ը նշել է, որ իրենց աշխատանքը համապատասխանում է իրենց կրթական մակարդակին, իսկ 21%-ը նշել է, որ կատարում է իր կրթական մակարդակից ավելի ցածր կրթական մակարդակ պահանջող աշխատանք: Կանանցից զգալիորեն առավել թվով տղամարդ հարցվածներ են ասել, որ իրենց աշխատանքը ավելի ցածր կրթական մակարդակ է պահանջում, քան իրենցն է:

Հայաստանում ամսական միջին անվանական աշխատավարձը շուրջ 223 եվրո է (ԱՎԾ, 2011) 22 : Ըստ հարցումների՝ աշխատողների մեծամասնությունը ամսական ստանում է 72-ից 290 եվրո, ընդ որում՝ ավելի քան 65%-ը ամսական ստանում է 72-ից 177 եվրո, իսկ 26%-ը՝ 178-ից 290 եվրո: Ընդհանուր առմամբ կանայք ավելի քիչ են վաստակում, քան տղամարդիկ, բացի աշխատանք ունեցողների 1%-ից, ովքեր ասել են, որ ամսական վաստակում են ավելի քան 858 եվրո. այս խմբի 80%-ը կանայք են:

Ամենացածր օղակում զբաղվածությունը չի ազդում արտագաղթելու ցանկության վրա: Արտագաղթելու ցանկությունն է հայտնում աշխատանք ունեցողների 34%-ը, իսկ չունեցողների՝ 37%-ը: Ավելի մանրագնին քննության առնելու դեպքում սկսում են ի հայտ գալ տարբերություններ և հստակ միտումներ: Վարձու աշխատողների միայն 34%-ն է մտածում արտերկիր տեղափոխվելու մասին, որն էականորեն ավելի քիչ է քան 43%-ը՝ ինքնազբաղվածների դեպքում և 53%-ը՝ պատահական աշխատանք անողների դեպքում:

Արտագաղթելու ցանկությունը էապես չի փոփոխվում կախված աշխատանքի տարբեր մակարդակներից: Սակայն հարկ է նշել, որ մասնագիտական հմտություններ ունեցող աշխատողները ավելի են հակված արտերկիր տեղափոխվելու մասին մտածելու (40%), քան միջին մակարդակի մենեջերներն (31%) ու մասնագետները (35%):

Աշխատանքային վայրի տեսակը կարծես թե նույնպես ազդեցություն ունի արտագաղթելու հակվածության վրա. նրանք, ովքեր աշխատում են տնային ծառայությունների, շինարարության, տրանսպորտի և վերանորոգման, SS և մանր առևտրի ոլորտներում, ավելի շատ են հետաքրքրված միգրացիայով:

Միգրացիայի մասին մտածողների և չմտածողների աշխատավարձերը չեն տարբերվում:

Սակայն նրանք, ովքեր մտածում են միգրացիայի մասին, այնքան էլ լավատես չեն Հայաստանում իրենց կարիերայի հեռանկարների վերաբերյալ. միգրացիայի մասին մտածողների 36%-ն ասում է, որ Հայաստանում իրենց կարիերայի հեռանկարը վատ է, այն դեպքում, երբ միգրացիայի մասին չմտածողների 24%-ն է այդ կարծիքին:

Հարցմանը մասնակցած բնակչության մեկ երրորդը ներկայումս լրջորեն մտածում է բնակվելու և աշխատելու նպատակով արտերկիր տեղափոխվելու մասին: Հետազոտության և սոցիոլոգիական հարցումների ընթացքում մանրամասնորեն անդրադարձել ենք *պոտենցիալ միգրանտների* և *ոչ միգրանտների* ժողովրդագրական բնութագրերին: Այժմ տեսնենք, թե պոտենցիալ միգրանտներն ինչպես են բացատրում միգրացիայի նկատմամբ իրենց *հետաքրքրությունը*:

Միգրացիայի հակվածության ցուցիչը ցույց է տալիս միգրացիայի հավանականությունը: Այն բաղկացած է յոթ գործոններից՝ տրված միավորներից: *Այդ գործոններն են. առաջիկա վեց ամսվա ընթացքում արտագաղթելու հավանականությունը, երկու տարվա ընթացքում արտագաղթելու հավանականությունը, արտագաղթելու համար անհրաժեշտ դրամական միջոցների առկայությունը, ամենահավանական նպատակային երկրի լեզվի իմացությունը, ամենահավանական նպատակային երկրի մասին տեղեկացվածությունը, միգրացիայի համար անհրաժեշտ վեց փաստաթղթերից առնվազն չորսի առկայությունը և մնացած փաստաթղթերը ձեռք բերելու դյուրինությունը*: Ըստ այս ցուցիչի 23՝ պոտենցիալ միգրանտների միայն 3%-ն է պատկանում շատ հավանական միգրանտների խմբին, և ևս 33%՝ բավականին հավանական միգրանտների խմբին: Միգրացիայի հավանականությունը հատկապես բարձր է 31- 35 տարեկան տղամարդ պոտենցիալ միգրանտների շրջանում:

Հակառակ միգրացիայի մասին լրջորեն մտածելու վերաբերյալ եզրահանգումների, որտեղ տեսանք, որ ցածր կրթական մակարդակ ունեցող տղամարդիկ ամենաշատն են հետաքրքրված միգրացիայով (համեմատել ենք մեր կողմից իրականացված նախորդ երկու հետազոտությունների հետ), իրականում միգրացիայի հակվածությունը բարձր կրթական մակարդակ ունեցողների շրջանում ավելի բարձր է ցածր (կամ միջին) կրթական մակարդակ ունեցողների համեմատ: Այս անհամապատասխանությունը ցույց է տալիս, որ մի բան է արտագաղթելու ցանկությունը և միանգամայն այլ բան է արտագաղթելու կարողությունը: Բարձր կրթական մակարդակ ունեցողներն ավելի շատ են տիրապետում անհրաժեշտ փաստաթղթերի: Սակայն սա նաև նշանակում է, որ *ուղեղների արտահոսքը* շարունակում է մնալ Հայաստանի սեփական զարգացման կարևոր հիմնախնդիր: Սա հատկապես ընդգծվում է նաև այն հանգամանքով, որ բարձր կրթական մակարդակ ունեցող կանայք ավելի հակված են արտագաղթելու:

Աշխատանքային միգրանտներին առնչվող առանցքային հարց է՝ *արդյոք խնդրո առարկա հանդիսացող կոնկրետ խմբերը մրցակցո՞ւմ են գոյություն ունեցող աշխատուժի հետ, թե՞ փոխլրացնում են այն*: Մրցակցություն ի հայտ է գալիս այն դեպքում, երբ միգրանտ

աշխատողն ունի նույն աշխատանքը՝ ինչ աշխատուժի տեղական անդամը, և թափուր աշխատատեղերն ավելի քիչ են, քան դիմող աշխատողները: Փոխլրացում տեղի է ունենում այն դեպքում, երբ միգրանտներն ապահովում են հմտություն, որը համարժեք մակարդակով չկա տեղական աշխատաշուկայում և բիզնեսներին հնարավորություն են տալիս աշխատել ավելի արդյունավետ: Այս խնդիրները ավելի մանրամասն ներկայացնում ենք ենք ստորև:

Աշխատանքային ներգաղթի որոշ բացասական հետևանքներ. Երբ միգրանտներն ուղղակի մրցակցում են տեղական աշխատողների հետ՝ գործատուները հնարավորություն ունեն առաջարկել ավելի ցածր աշխատավարձեր՝ նվազեցնելով բնիկ աշխատողների եկամուտները կամ փոխարինելով նրանց ավելի ցածր վճարվող **միգրանտ աշխատողներով**: Սակայն, մեր կողմից իրականացված հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ այս ազդեցությունները, սովորաբար, կենտրոնացվում են եկամտի բաշխման ստորին հատվածում (ամենացածր եկամուտ ունեցող խմբում), իսկ ազդեցությունները բնիկ աշխատողների վրա, հաճախ, ժամանակավոր են: Ներգաղթողները կարող են նաև աշխատել ստվերում կամ վատ կարգավորվող ոլորտներում, որտեղ կարող են ենթարկվել մշտական շահագործման կամ ավելի մեծ վտանգների, որոնք կարող են քայքայել նրանց հոգեկան և ֆիզիկական առողջությունը, ինչը վերադարձից հետո կարող է լրացուցիչ դժվարացնել միգրանտ աշխատողների վերաինտեգրումը[13]:

Աշխատանքային ներգաղթի որոշ դրական հետևանքներ. Երբ միգրանտները փոխլրացնում են աշխատաշուկան՝ նրանք կարող են նպաստել բիզնեսների աճին և մեծացնել շահույթը, զբաղվածությունը և հարկային եկամուտները: [18]:

Ապացույցները վկայում են նաև, որ այն դեպքերում, երբ վճարային սանդղակի ստորին հատվածում գտնվող տեղաբնակներին փոխարինում են ավելի ցածր վճարվող **միգրանտ աշխատողներով**, նրանցից շատերն անցնում են ավելի բարձր վճարվող և/կամ ավելի անվտանգ աշխատանքների, որոնք հաճախ պահանջում են լեզվական հմտությունների ավելի լավ իմացություն կամ մասնագիտական կամ մշակութային ավելի մեծ գիտելիքներ:

«Ուսումնական ներգաղթը» հազվադեպ է հակասական: Օտարերկրյա ուսանողները վճարում են դասընթացների մասնակցելու համար և, այն փաստից ելնելով, որ նրանք, ակնկալվածի համաձայն, ստանում են բարձրագույն կրթություն, ընկալվում են որպես բարձր որակավորում ունեցող և օգտաբեր տեղական տնտեսության համար: Օրինակ, 2016/17 թվականներին Վրաստանում ուսանել են մոտ 700033 օտարերկրյա ուսանողներ, որոնք գումարներ են ծախսել կրթության, կեցության, սննդի, շոփինգի և կատարել այլ կենսական ծախսեր, որոնցից շահել է տեղական տնտեսությունը: Համեմատության համար՝ հաշվարկների համաձայն 2015/16 թվականներին միջազգային կրթությունը 20 միլիարդ բրիտական ֆունտ է (ավելի քան 25 միլիարդ ԱՄՆ դոլար) գոյացրել ՄԹ տնտեսության համար: Ուսանողները կարող են նաև մնայուն կապեր ստեղծել իրենց հյուրընկալող երկրի հետ, որոնք երկարատև տեսանկյունից կարող են ձևավորել **«փափուկ**

ուժ»՝ նպաստելով երկկողմ առևտրային և այլ արժեքավոր միջազգային հարաբերություններին:

Անձնական զարգացման օգուտները, հետևաբար, միշտ չէ, որ ենթադրում են օգուտներ պետության համար: Ի տարբերություն այս հնարավոր **բացասական հետևանքների**, որոնք առաջանում են ուսանողների միգրացիայից և բարձր որակավորում ունեցող աճանց երկարատև միգրացիայից՝ պետությունները, ի պատասխան միգրացիայի, կարող են փաստացի ունենալ **ուղեղների ներհոսք**՝ մարդկային կապիտալի ավելացում երկրի ներսում: Գոյություն ունեն որոշակի ապացույցներ, որ կյանքի ավելի ուշ փուլում գաղթելու ակնկալիք ունեցող երիտասարդները կարող են բարձրագույն կրթություն կամ հավաստագրեր ստանալ, որոնք կարող են նպաստել իրենց հաջողությանը կոնկրետ **նշանակետ երկրում**: Գաղթելու ձգտում ունեցող ոչ բոլոր անձինք են արտագաղթում, ինչը կարող է ավելացնել երկրում որակավորված կամ կրթություն ստացած անձանց թիվը:

Այլ բացասական խնդիրներ կարող են առնչվել ինտեգրման և համերաշխության հարցերին, կամ ուսանողների ծագման երկրների հետ կապված քննարկումներին, կամ կրոնական կամ էթնիկ փոքրամասնությունների նրանց անդամակցությանը: Այլ երկրում կրթություն ստացող ուսանողները կարող են հարել մշակույթի կամ ավանդույթների, որոնք հակասում են իրենց բնակության երկրների նորմերին: Մյուս կողմից, նրանք կարող են նաև առանց դիտավորության կլանել բնակության երկրի արժեքները և նորմերը, որոնք հակասում են իրենց ծագման երկրի արժեքներին և նորմերին, ինչը առաջացնում է մտահոգություններ, որ ուսանողները կարող են օտարվել իրենց բնիկ մշակույթից: Այսպիսով, Հայաստանում, որպես **ծագման երկիր**, ամբողջական մարդկային կապիտալի և ընդհանրապես երկրի բնակչության թվաքանակի նվազումը պայմանավորված չէ միայն բնական վերաբնակչության տեմպերի անկմամբ. այս հարցում չափազանց լուրջ դերակատարում է ձեռք բերել արտագաղթելու հակումներ ծնող բարոյահոգեբանական մթնոլորտը:

Անառարկելի է, որ **ծագման երկրում**՝ մարդկային կապիտալի «երիտասարդացումն» անխուսափելիորեն վերաճում է երկրի տնտեսական անվտանգության հիմնախնդրի: Այդ երևույթը ինչպես **ծագման** և **նպատակակետ** բոլոր երկրներում, այնպես էլ Հայաստանում իր արտացոլումն է գտել մի շարք առումներով:

Սույն հետազոտության շրջանակում կատարված տեսական և գործնական ուղղվածության վերլուծություններից բխում է մի **ընդհանրական եզրահանգում**. միգրացիոն ավանդույթներ ունեցող երկրներում, ինչպիսին Հայաստանի Հանրապետությունն է, վաղուց հասունացել է ժամանակը մշակելու գիտական չափանիշների և կոնկրետ ցուցիչների մեթոդաբանորեն հիմնավորված կուռ համակարգ, որը կարտացոլի մարդկային կապիտալի վերաբնակչության և միգրացիայի ռիսկերի իրական փոխկապվածությունը: Իհարկե, դա հետագա ուսումնասիրությունների առարկա է:

✓ Հետազոտության արդյունքների հիման վրա արված **առաջարկություններն են՝**

- ✓ միգրացիոն քաղաքականությունը պետք է նպատակաուղղված լինի միգրացիայի համար առավել բարենպաստ միջավայր ստեղծելուն, որտեղ միգրացիան շահավետ է թե՛ ուղարկող և թե՛ ընդունող երկրների համար, որտեղ միգրանտների իրավունքները պաշտպանվում են, իսկ նրանց հմտություններն օգտագործվում են թե՛ ընդունող երկրում և թե՛ վերադարձից հետո՝ հայրենի երկրում, ընդ որում դրանք կատարելագործվում են միգրացիոն գործունեության ժամանակ: Ավելի կոնկրետ առաջարկությունները հետևյալներն են.
- ✚ Հայաստանի կառավարությունը պետք է մասնակցի ԵՄ և այլ երկրների հետ շրջափուլային միգրացիայի սխեմաներին՝ մարդկանց հտություններն ու կրթությունը համապատասխանեցնելով առկա աշխատատեղերին: Այս գործողությունները պետք է ներառեն Հայաստանի և ընդունող երկրների միջև 14 համաձայնագրերը՝ ընդունող երկրներում իրավական կարգավիճակ ձեռք բերելու ընթացակարգերն ավելի դյուրին և ավելի թափանցիկ դարձնելու նպատակով:
- ✚ Անհրաժեշտ է վերանայել բարձրագույն և միջին մասնագիտական կրթության ուսումնական պլանները՝ կրթությունը աշխատաշուկայի փոփոխվող պահանջներին համապատասխանեցնելու համար:
- ✚ Թե՛ **ծագման** և թե՛ **նպատակակետ** երկրներում պետք է նախատեսել կոնկրետ ծրագրեր, որոնք ուղղված կլինեն միգրանտների հմտությունների զարգացմանն ու դրանց օգտագործմանը:
- ✚ Կառավարությունը պետք է վերադարձած միգրանտների համար տնտեսական խթաններ ստեղծի՝ Հայաստանում աշխատելու համար: Մասնավորապես խիստ կարևորվում են ներդրումային հնարավորությունները, որպեսզի դրամական փոխանցումները և միգրանտների խնայողությունները ներդրվեն Հայաստանում: Համապատասխան ծրագրեր պետք է իրականացնել մասնագետ միգրանտների վերադարձն ու Հայաստանում աշխատանքը խրախուսելու համար:
- ✚ 2021թ.-ից սկսած. գործողությունների պետական պլանի իրականացումը միգրացիայի պետական կարգավորման նպատակով պետք է լինի թափանցիկ և մասնակցային:

СОЦИОЛОГИЯ МИГРАЦИИ

ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ В СТРАНАХ ПРОИСХОЖДЕНИЯ И В ЦЕЛЕВЫХ СТРАНАХ.

ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ И НЕГАТИВНЫЕ СТОРОНЫ

ШАГИНЯН А. Т.

Современная трудовая миграция является одной из важнейших проблем, стоящих перед Республикой Арменией, в силу своих социально-экономических, демографических и

культурных последствий. В этой статье рассматривается трудовая миграция в странах происхождения и в целевых странах и обусловленные с этим ее положительные и отрицательные стороны. Особое внимание было уделено принципам соуправления, сотрудничества и фактооснованным принципам, принятым в Республике Армения (вопросы экономического, культурного, общественного или политического вовлеченности более чем в двух странах).

Исследуя положительные и отрицательные стороны трудовой миграции, пришли к общему выводу: в стране происхождения «омоложение» человеческого капитала неизбежно превращается в проблему экономической безопасности страны. Как во всех странах происхождения и в целевых странах, так и в Армении это явление нашло своё отражение во многих отношениях.

Результаты исследования, сделанные в рамках данной статьи, утверждали, что в **странах источников и целевых странах** увеличивается необходимость формирования новых направлений, в частности управление притоком, интеграция иностранцев, совершенствование урегулирования трудовой деятельности иностранцев.

Ключевые слова: миграционная политика, трудовая миграция, положительный и отрицательный стороны, страна происхождения, страна назначения, квалифицированная рабочая сила:

SOCIOLOGY OF MIGRATION

LABOR MIGRATION IN COUNTRIES OF ORIGIN AND TARGET COUNTRIES . POSITIVE AND NEGATIVE PARTIES

SHAGINYAN A. T.

Modern labor migration is one of the most important problems facing the Republic of Armenia due to its socio-economic, demographic and cultural consequences. This article examines labor migration in countries of origin and in target countries and the resulting positive and negative sides of it. Special attention was paid to the principles of co-management, cooperation and fact-based ones adopted in the Republic of Armenia (issues of economic, cultural, social or political involvement in more than two countries).

Investigating the positive and negative aspects of labor migration, we came to a general conclusion: in the country of origin, the “rejuvenation” of human capital inevitably turns into a problem of the country's economic security. As in all countries of origin and target countries, so in Armenia this phenomenon is reflected in many ways.

The results of the research made within the framework of this article argued that *in the source and*

target countries there is an increasing need to form new directions, in particular, the management of inflows, the integration of foreigners, and the improvement of the regulation of the labor activity of foreigners.

Keywords: migration policy, labor migration, pros and cons, Country of origin, destination country, skilled workforce :

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

1. Ալեքսանդր Դեվիյար, Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանում. առկա միտումները և քաղաքականության տարբերակները, // Միգրացիայի միջազգային կազմակերպություն, Երևան, 2012:
2. Աստվածատուրով Ս., Մարգարյանյան Հ., Արտագաղթի, մարդկային կապիտալի վերարտադրության և գենդերային ռիսկերի փոխկապվածությունը ՀՀ-ում, Բանբեր Երևանի համալսարանի, Սոցիոլոգիա, տնտեսագիտություն, N 2 (143), 2014:
3. Ավետիսյան Կ., Արզումանյան Ա., Մարդը սոցիալ-տնտեսագիտական ժամանակակից գրականության մեջ, Հայաստան. Ֆինանսներ և էկոնոմիկա, Երևան, N 8-9, 2005:
4. ԵՄ-ում ընդունված չափանիշներին համապատասխանելիության տեսանկյունից Հայաստանի միգրացիոն օրենսդրության և պրակտիկայի վերլուծություն, Երևան, 2013, 338 էջ:
5. Եվրոպական միության և Հայաստանի միջև շարժունակության շուրջ գործընկերության վերաբերյալ համատեղ հայտարարություն, հասանելի է հետևյալ հասցեով՝ <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/11/st14/st14963-ad01.en11.pdf> (էջայցը՝ 2021 թվականի սեպտեմբերի 19-ին)
6. Թադևոսյան Զ., Կապիտալի և աշխատուժի միջազգային միգրացիա, Երևան, 2005, 267 էջ:
7. Կանոտ Ի. Զուտ բանականության քննադատություն, թարգմ. Խմբ.՝ Արզումանյան Յ.: Երևան, “Գիտություն” հրատ.: 2010: 951 էջ:
8. Համբարձումյան Ա., ՀՀ-ում մարդկային կապիտալի իրացման ասպեկտները, «ՀՀ-ում աշխատանքային օրենսդրությունը որպես գենդերային հավասարությանը նպաստող արդյունավետ մեխանիզմ», Համաժողովի նյութեր, Երևան, 2009:
9. Հայաստանի Հանրապետությունում միգրացիայի կառավարման ոլորտի ուսումնասիրություն. Գնահատման առաքելության զեկույց, // ՄՄԿ Հայաստանյան առաքելություն, Երևան, մարտ, 2008:
10. Հայաստան 2020. Զարգացման և անվտանգության ռազմավարություն, Երևան, Տիգրան Մեծ, 2003, էջ 229-234:
11. Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2016 թ. հունվար-մայիսին, ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայություն, 2016:
12. Հայաստանի Հանրապետությունում կյանքի որակի հետազոտություն, զեկույց, հեղինակ՝ սոց. գ. թ. Ս. Մանուկյան, // «Այ Փի Էս Սի» Քաղաքական և սոցիոլոգիական

խորհրդատվությունների ինստիտուտ, 30 մարտի, 2013:

13. Հայաստանյան աշխատուժի ներուժի ուսումնասիրություն, //ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության «Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալություն, Միգրացիայի միջազգային կազմակերպություն, Եվրոպական միություն, Երևան, 2013:

14. Մարգարյան Հ., Մարկոսյան Ռ., Խաչատրյան Ն., Միգրացիայի ռիսկերը և մարդկային կապիտալի վերարտադրությունը. հարցադրումներ, հարցումներ, համադրումներ, Երևան, ԵՊՀ հրատ., 2016, 140 էջ:

15. Նալչաջյան Ա. Անձ, խմբային սոցիալականացում և հոգեբանական աղապտացիա: Երևան, Հայկական ՍՍՀ ԳԱ հրատ.: 1985: 265 էջ:

16. Ерицян Г., Все учтены! Пособие по вовлечению и участию молодых людей в странах Восточного партнерства / Армянская прогрессивная молодежь. Ер.: Зарт Принт. 2018. 120с.

17. Добренков В.И, Волков Ю.Г. Социология молодежи. Учебное пособие. Ростов-на-Дону. Феникс, 2006. 250 с.

18. Devillard A. Labor Migration in Armenia: Existing Trends and Policy Options, International Organization for Migration, International Organization for Migration Mission in Armenia. 2013. Volume 9: N 8. P. 113-116.

Տպագրության է երաշխավորել Փ.գ.թ. Ղ. . Ավետիսյանը
12.11.2021թ.