# ՀԱՅԱՍՏԱՆՅԱՆ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՆԵՐԻ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ՀԱՐՄԱՐՈՒՄԸ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅՈՒՄ

# THE SOCIAL ADAPTATION OF ARMENIAN YOUNG PEOPLE IN THE LABOR MARKET

# СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ АРМЯНСКОЙ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Մարիա Զասլավսկայա[1,*], Աննա Մանասյան[1], Մարինա Գալստյան[1]
Maria Zaslavskaya[1], Anna Manasyan[1], Marina Galstyan[1]
Мария Заславская[1], Анна Манасян[1], Марина Галстян[1]

[1] Երևանի պետական համալսարան, Հայաստան
Yerevan State University, Armenia
Ереванский государственный университет, Армения

[2] Ճարտարապետության և շինարարության Հայաստանի ազգային համալսարան, Կրթության որակի ապահովման և զարգացման կենտրոն, Հայաստան
National University of Architecture and Construction of Armenia, Armenia
Национальный университет строительства и архитектуры Армении, Армения

[3] Կրթական հետազոտությունների և խորհրդատվությունների կենտրոն, Հայաստան
Center for Educational Research and Consulting, Armenia
Центр образовательных исследований и консультаций, Армения

* Գրագրություն վարող հեղինակ՝ marina.galstyan@ysu.am
Author for correspondence: marina.galstyan@ysu.am
Автор, ведущий корреспонденцию: marina.galstyan@ysu.am

Հեղինակների ներդրումը. ԱՄ, ՄԳ – գաղափար, նախնական տեքստ; ՄԶ – խմբագրում
Author contrubutios: AM, MG– conceptualization, writing original draft; MZ – editing
Вклад авторов: АМ, МГ– концептуализация, написание текста; МЗ – редактирование

Ներկայացվել է՝ 06.05.2025; գրախոսվել է՝ 06.08.2025; ընդունվել է՝ 12.08.2025
Received: 06.05.2025; Revised: 06.08.2025; Accepted: 12.08.2025
Представлено: 06.05.2025; рецензировано: 06.08.2025; принято: 12.08.2025

© Հեղինակ, 2025: Տարածվում է Creative Commons Attribution 4.0 Licence-ի պայմաններով
© The Author, 2025. Distributed under the terms of Creative Commons Attribution 4.0 Licence
© Автор, 2025. Распространяется на условиях Creative Commons Attribution 4.0 Licence

DOI: 10.53548/0320-8117-2025.2-148

Ամփոփում – Հոդվածը ներկայացնում է հայաստանյան երիտասարդների սոցիալական հարմարումը աշխատաշուկայում և դրա հետ կապված հիմնական գործոնները: Այն հիմնված է խառը մեթոդներով անցկացված սոցիոլոգիական հետազոտության արդյունքների վրա, որոնց օգնությամբ վերհանվել են ՀՀ աշխատաշուկայում երիտասարդների ներգրավման հիմնական սոցիալական պրակտիկաները: Աշխատաշուկան ուսումնասիրող հիմնական սոցիոլոգիական տեսություններն են՝ մարդկային կապիտալի տեսությունը,

երկակի աշխատաշուկայի տեսությունը, սոցիալական կապերի տեսությունը և այլն: Ըստ հետազոտության արդյունքների՝ կարող ենք եզրակացնել, որ աշխատաշուկայի կայունության կարևոր գործոն է մասնագիտական ընտրությունը, որը փոփոխում է աշխատաշուկայում հարմարման ամբողջ տրամաբանությունը. աշխատաշուկայում երիտասարդների ներգրավումը և հարմարումը անմիջականորեն կապված են մասնագիտության ընտրության հետ, քանի որ հարմարման կոնֆորմիստական տեսակը բնորոշ է միայն այն երիտասարդներին, որոնք կամավոր ընտրել են իրենց դուր եկած մասնագիտությունը և աշխատում են այդ մասնագիտությամբ: Որակական հետազոտության արդյունքների վերլուծության և քանակական խորքային կոմբինացված վերլուծության հիման վրա առանձնացվել են աշխատաշուկայում ներգրավվածության և հարմարման 4 հիմնական տիպային խմբեր: Երիտասարդների հիմնական մասին բնորոշ է հարկադրված և պասիվ հարմարումը, որի հիմնական պատճառներն են՝ մասնագիտության ընտրությունը, հասարակական կարծիքի ազդեցությունը, աշխատաշուկայում, ինչպես նաև կրթական համակարգում առկա խնդիրները և բնակավայրը: Երիտասարդները, որոնք ներգրավված չեն աշխատաշուկայում, մեծ մասամբ ունեն այնտեղ չներգրավվելու կամ երկրից դուրս գալու ապագա պլաններ, որոնց պատճառներն են 44-օրյա պատերազմը, ռուս-ուկրաինական պատերազմի հետևանքով միգրացիոն ներհոսքը և այլն:

*Abstract* – This article presents the participation of Armenian youth in the labor market and the main factors related to it in the context of the social adaptation process. The article is based on the results of a mixed methods sociological research, on the basis of which the main social practices of the involvement of young people in the RA labor market were highlighted. The main sociological theories studying the labor market are presented in the article: human capital theory, dual labor market theory, social relations theory, etc. Research results showed that professional choice is an important factor in the stability of the labor market and it changes the entire logic of adaptation to the labor market. The involvement and adaptation of young people in the labor market is directly related to the choice of profession, because the conformist type of adaptation is characteristic only of young people who voluntarily chose the profession they like. The majority of young people are characterised by forced and passive adaptation. Most young people who are not engaged in the labour market have future plans either to remain uninvolved in employment or to leave the country.

*Аннотация* – В статье представлены анализ участие армянской молодежи в рынке труда и основные факторы, связанные с этим в контексте процесса социальной адаптации. Основными социологическими теориями, изучающими рынок труда, являются теория человеческого капитала, теория двойного рынка труда, теория социального капитала и др. Проведенный анализ приводит к заключению, что выбор профессии является важным фактором стабильности рынка труда и меняет всю логику регулирования рынка труда. Вовлеченность молодежи в рынок труда и ее адаптация напрямую связаны с удовлетворенностью выбором профессии, поскольку конформистский тип адаптации характерен лишь для молодежи, добровольно избравшей понравившуюся профессию и работающей по своей профессии. На базе анализа результатов качественного исследования и углубленного комбинированного количественного анализа нами проведен также типологический анализ молодежи и выделены типологические группы молодежи РА на основании тех адаптационных практик, которые применяют молодые люди, вовлеченные в рынок труда. Большинство молодых людей характеризуются вынужденной и

пассивной адаптацией. Основные причины этого – выбор профессии, влияние общественного мнения, проблемы на рынке труда, недостатки в системе образования и особенности места проживания. Молодежь, не вовлечённая в рынок труда, в большинстве случаев планирует либо не участвовать в нём в будущем, либо уехать из страны. Основными причинами таких намерений являются 44-дневная война, миграционный приток, вызванный войной между Россией и Украиной, и другие сопутствующие факторы.

Հիմնաբառեր – աշխատաշուկա, երիտասարդություն, հարմարում, սոցիոլոգիա, պրակտիկա:
Keywords – labor market, youth, adaptation, sociology, practice.
Ключевые слова – рынок труда, молодежь, адаптация, социология, практика.

**Ներածություն**

Երիտասարդական ուսումնասիրությունները մշտապես անդրադարձել են երիտասարդների զբաղվածության, գործազրկության հարցերին, թեմատիկ այս ուղղությունը հատկապես արդիական հետազոտական հարց է տնտեսական ճգնաժամերի ժամանակ: 2020 թ. համավարակից հետո ինչպես համայն աշխարհում, այնպես էլ Հայաստանում երիտասարդների զբաղվածության շուրջ առկա խոսույթն ակտիվացավ: Երիտասարդների՝ աշխատաշուկայում ներգրավվածության և հարմարման մակարդակը էական նշանակություն ունի ամբողջ երկրի սոցիալ-տնտեսական զարգացման գործում, քանի որ նրանք, լինելով սոցիալ-ժողովրդագրական առանձնահատուկ խումբ, կարևոր տեղ են զբաղեցնում հասարակության ինչպես ներկա, այնպես էլ ապագա կյանքում: Երիտասարդների ներգրավվածության ուսումնասիրությունները սոցիալական հարմարման տեսանկյունից առավել կարևոր են դառնում հասարակություններում փոփոխությունների համատեքստում, քանի որ հասարակական կյանքի տատանումների և փոփոխությունների անկայունության պայմաններում անհատն իր նպատակների և դրանց հասնելու առկա միջոցների անհամապատասխանության պայմաններում դրսևորում է սոցիալական հարմարման շեղվող մոդելներ (Мертон 2006): Հայաստանում COVID-19 համավարակից հետո և հետպատերազմյան իրավիճակում փոփոխություններ են կրել գրեթե այն բոլոր ոլորտները, որոնց հետ անմիջականորեն կապված է երիտասարդությունը: Մասնավորապես՝ աշխատաշուկան կրել է և մինչև օրս կրում է էական փոփոխություններ. եթե 2020 թվականին, պայմանավորված համավարակով և պատերազմով, ՀՀ տնտեսական ակտիվության ցուցանիշն անցած տարիների համեմատ էականորեն նվազել է՝ կազմելով 92,5% (ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, Տնտեսական ակտիվության ցուցանիշ), ապա այն մեծ աճ է գրանցել 2022-ին՝ կապված ռուս-ուկրաինական պատերազմի հետևանքով Ռուսաստանի քաղաքացիների և ռուսական կապիտալի ներհոսքի հետ (ՀՀ սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2022 թ. հունվար-սեպտեմբերին)՝ կազմելով 114,2%, իսկ 2023 թ. և 2024 թ. կրկին նկատվում է նվազման միտում՝ 109,8 և 108,1 (ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, Տնտեսական ակտիվության ցուցանիշ): Բացասական փոփոխությունները նկատելի են նաև աշխա-

տաշուկայում երիտասարդների ներգրավվածության ցուցանիշներում (ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, Աշխատանքի շուկան Հայաստանում 2024):

Հետազոտության նպատակն է պարզել հայաստանյան երիտասարդների մասնակցությունը աշխատաշուկայում և դրա հետ կապված հիմնական գործոնները սոցիալական հարմարման գործընթացի համատեքստում: Հոդվածը հիմնված է խառը մեթոդներով իրականացված սոցիոլոգիական հետազոտության արդյունքների վրա, որոնց հիմամբ վերհանվել են երիտասարդների՝ ՀՀ աշխատաշուկայում ներգրավման հիմնական պրակտիկաները սոցիալական հարմարման բարդ գործընթացի տեսանկյունից, որը թույլ է տալիս եզրակացություններ անելու նրանց հարմարման դինամիկ պատկերի և ապագա պլանների վերաբերյալ:

**Տեսական ակնարկ**

Աշխատաշուկայի տնտեսագիտական և սոցիոլոգիական սահմանումներն էականորեն տարբերվում են. եթե տնտեսագիտության համար ցանկացած շուկա երկու կողմերի՝ գնորդի և վաճառողի միջև փոխանակում է, ապա աշխատաշուկայի սոցիոլոգիական սահմանումը շեշտադրում է աշխատաշուկայի տարբեր շերտերը և կողմերը (Fevre 1991, 24): Աշխատաշուկային առնչվող սոցիոլոգիական տեսությունները և հայեցակարգերը ավելի խոր պատկերացումներ են տալիս աշխատանքի դինամիկայի, աշխատանքային հարաբերությունների և ավելի լայն հասարակական կառուցվածքների վերաբերյալ:

*Աշխատանքի մարքսիստական տեսություն*: Աշխատանքի վերաբերյալ Կ. Մարքսի տեսակետը կարևոր ներդրում է սոցիոլոգիայում: Ըստ մարքսիստական տեսության՝ աշխատաշուկան շահագործման վայր է, որտեղ բուրժուազիան (արտադրական միջոցների սեփականատերերը) շահագործում է պրոլետարիատին (բանվորներին)՝ իրենց աշխատանքից հավելյալ արժեք ստանալով: Մարքսիստները վերլուծում են աշխատաշուկան դասակարգային պայքարի և կապիտալիստական համակարգերի հարատևման համատեքստում: Այս տեսության ներկայացուցիչները (Հ. Բրավերման, Ս. Մարգլին, Ս. Արոնովիչ, Ա. Գորզ, Կ. Ստոն) պնդում են, որ աշխատանքային գործընթացի հիմնական որոշիչներից մեկը սոցիալական դասակարգերի հակամարտությունն է (Braverman 1974, 8–14):

*Մարդկային կապիտալի տեսություն*: Մարդկային կապիտալի տեսությունը կրթությունն ու վերապատրաստումը դիտարկում է որպես ներդրումներ անհատի հմտությունների և գիտելիքների մեջ (Becker 1992, 85–92): Աշխատաշուկայում ակնկալվում է, որ ավելի բարձր մարդկային կապիտալ ունեցող անհատները կունենան ավելի բարձր աշխատավարձ և ավելի լավ աշխատանքի հնարավորություն: Սոցիոլոգներն ուսումնասիրում են, թե ինչպես է մարդկային կապիտալի տեսությունը հատվում կրթության և վերապատրաստման հասանելիության սոցիալական անհավասարությունների հետ:

*Երկակի աշխատանքի շուկայի տեսություն:* Սոցիոլոգ Ու.Ջ. Ուիլսոնի և մյուսների առաջարկած՝ երկակի աշխատաշուկայի տեսությունը աշխատաշուկայում ենթադրում է երկու հստակ հատվածի առկայություն՝ առաջնային հատ-

ված (բարձր վարձատրվող, կայուն աշխատատեղեր՝ առաջխաղացման հնարավորություններով) և երկրորդային հատված (ցածր վարձատրվող, անապահով, սահմանափակ հեռանկարներով աշխատատեղեր) (Wilson, William Julius 1987): Սոցիոլոգներն ուսումնասիրում են, թե ինչպես է այս հատվածավորումը պայմանավորում սոցիալական անհավասարությունը հասարակության մեջ:

*Սեգմենտացված աշխատաշուկայի տեսություն*: Հենվելով երկակի աշխատաշուկայի տեսության վրա՝ սեգմենտավորված աշխատաշուկայի տեսությունը ենթադրում է, որ աշխատաշուկան բաժանվում է հատվածների՝ հիմնվելով այնպիսի գործոնների վրա, ինչպիսիք են ռասայական, սեռային և էթնիկ պատկանելությունները: Տարբեր սոցիալական խմբեր կարող են ունենալ տարբեր փորձառություններ աշխատաշուկայում՝ հանդիպելով աշխատանքի անվտանգության և տնտեսական հնարավորությունների տարբեր մակարդակների (Dickens, Lang 1992):

*Ինստիտուցիոնալ տեսություն*: Ինստիտուցիոնալ տեսությունն ուսումնասիրում է, թե ինչպես են սոցիալական ինստիտուտները, ինչպիսիք են կրթական համակարգերը, իրավական շրջանակները և աշխատաշուկայի կարգավորումները, ձևավորում անհատների և կազմակերպությունների վարքագիծը աշխատաշուկայում: Սոցիոլոգներն ուսումնասիրում են, թե ինչպես են ինստիտուցիոնալ գործոնները նպաստում անհավասարության ձևերին և զբաղվածության արդյունքներին (Sobel 1982):

*Սոցիալական ցանցերի տեսություն*: Սոցիալական ցանցերի տեսությունն ընդգծում է սոցիալական կապերի դերը աշխատաշուկայում: Սոցիոլոգները ուսումնասիրում են, թե ինչպես են անձնական ցանցերը, սոցիալական կապիտալը և սոցիալական կապերը ազդում աշխատանքի հասանելիության, աշխատանքի կատարման և կարիերայի առաջխաղացման վրա (Mouw 2003, 868–98): Այս հեռանկարն ընդգծում է տնտեսական գործունեության սոցիալական ներկառուցվածությունը:

*Հետֆորդիզմ և ճկուն աշխատաշուկա*: Հետֆորդիզմը ներկայացնում է ավանդական, զանգվածային արտադրության մեթոդներից (ֆորդիզմ) անցում դեպի արտադրության ավելի ճկուն, ապակենտրոնացված ձևեր: Սոցիոլոգներն ուսումնասիրում են հետֆորդիզմի հետևանքները աշխատանքի կազմակերպման, աշխատանքային կառուցվածքների և աշխատանքային հարաբերությունների բնույթի վրա՝ ներառյալ ժամանակավոր և կես դրույքով աշխատանքի աճը (Steven 2002):

*Համաշխարհային ապրանքային շղթաներ*: Համաշխարհային ապրանքային շղթայի տեսությունն ուսումնասիրում է, թե ինչպես են ապրանքներն ու ծառայությունները արտադրվում գլոբալ ցանցերի միջոցով: Սոցիոլոգները վերլուծում են աշխատանքի միջազգային բաժանումը, արտապատվիրակումը (outsourcing) և մատակարարման համաշխարհային շղթաների ազդեցությունը տարբեր տարածաշրջաններում զբաղվածության ձևերի և աշխատանքային պայմանների վրա (Szymczak, Wolszczak-Derlacz 2022, 69–96):

Հոդվածի համար մեթոդաբանական հիմք են ինստիտուցիոնալ տեսությունը և հարմարման սոցիոլոգիան, որտեղ սոցիալ-տնտեսական հարմարումը դիտարկվում է որպես տնտեսական հարաբերություններում սոցիալական նորմերի, արժեքների, սոցիալական դերերի ընդունման գործընթաց, իսկ աշխատաշուկան՝ սոցիալական հարաբերությունների համակարգ, որը կապված է աշխատանքը վարձելու և առաջարկելու հետ, ինչպես նաև տնտեսական տարածք է՝ զբաղվածության ոլորտ, որտեղ փոխազդում են կոնկրետ ապրանքի՝ աշխատուժի գնորդներն ու վաճառողները (Дубовик 2017):

**Մեթոդներ և նյութեր**

Հոդվածի համար հիմք են դարձել ՀՀ 18-35 տարեկան երիտասարդների շրջանում կատարված քանակական և որակական հետազոտության արդյունքները, ինչպես նաև փաստաթղթային վերլուծությունը.

- Երկրորդային վերլուծություն համար օգտագործվել է «Երիտասարդների սոցիալական հարմարման խնդիրները հետպատերազմյան և հետ – COVID-19 Հայաստանում. իրողություններ և հեռանկարներ» ՀՀ ԿԳՄՄՆ ԳԿ 21T-5D287 դրամաշնորհի տվյալների բազան, որը ներկայացնում է 2022 թ. մայիսից սեպտեմբեր ժամանակահատվածում 18–35 տարեկան 625 երիտասարդների շրջանում քանակական հարցման տվյալները: Իրականացվել է ներկայացուցչական ընտրանք (0,05-ից ոչ բարձր ընտրանքի սահմանային սխալով 0,95 նշանակալիության աստիճանի համար) river-sample տեխնիկայի օգնությամբ, որտեղ գլխավոր համախմբություն է հանդիսանում ՀՀ 18–35 տարիքային խմբի առկա հայաստանաբնակ երիտասարդ բնակչությունը: Հարցման մասնակից երիտասարդների բաշխումը հետևյալն է՝
- Տարիք՝ 33,4%՝ 18–22 տարիքային խումբ, 30,6%՝ 23–29 տարիքային խումբ, 36%՝ 30–35 տարիքային խումբ,
- Սեռ՝ 53,1% արական, իսկ 46,9% իգական սեռի ներկայացուցիչներ,
- Բնակավայր՝ 29,3%, քաղաքաբնակ, 34,7%՝ գյուղաբնակ, 36% երևանաբնակ,
- Կրթություն՝ 40,8%՝ միջնակարգ կրթություն, 16,8% նախնական և միջին մասնագիտական կրթություն, 41,8% բարձրագույն և 0,6% հետբուհական կրթություն,
- Ամուսնական կարգավիճակ՝ 56,2%՝ ամուսնացած չէ, 40,3%՝ ամուսնացած:
- Խորին հարցազրույցներ անցկացվել են 18–35 տարեկան 24 երիտասարդների շրջանում 2022 թ. մայիսից 2023 թ. հոկտեմբեր ժամանակահատվածում: Հետազոտության համար կիրառվել է տիպային ընտրանք՝ կոմբինացված (սեռ, կրթություն, զբաղվածություն) և անկախ (բնակավայր, տարիք, ամուսնական կարգավիճակ) չափանիշներով:

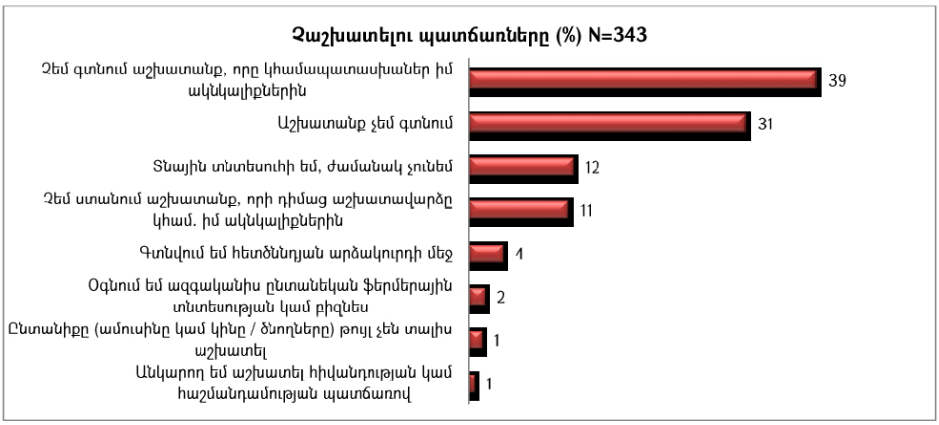
Հետազոտական թիմը պահպանել է երիտասարդների մասնակցությամբ ուսումնասիրությունների չափորոշիչները և էթիկական սկզբունքները՝ հիմք ընդունելով երիտասարդական ուսումնասիրություններում համապատասխան ուղենիշները և ուղեցույցները:

**Արդյունքների վերլուծություն**

Աշխարհի երիտասարդները բախվում են բազմաթիվ մարտահրավերների հետ, որոնց թվում հատկապես կարող ենք առանձնացնել գործազրկությունը ու անկայուն զբաղվածությունը (Woodgate et al. 2025):

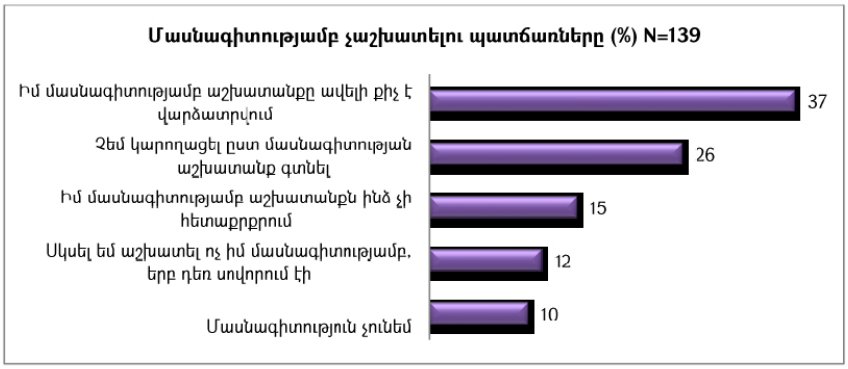
Ըստ տվյալների բազայի երկրորդային վերլուծության արդյունքների՝ Հայաստանում հարցված երիտասարդների միայն 44%-ն է զբաղված: Աշխատաշուկայում ներգրավված երիտասարդների մեծամասնությունը՝ 93%-ը, վարձու աշխատող է, և միայն 4%-ն է զբաղված սեփական բիզնեսով, իսկ 3%-ը ինքնազբաղված (այն անձն է, որը ինքնուրույն կամ մեկ կամ մի քանի գործընկերների հետ զբաղված է եկամտաբեր գործունեությամբ՝ առանց աշխատողների ներգրավման, իսկ ներգրավելու դեպքում այն չի կարող կրել մշտական բնույթ (Հայաստանի Հանրապետության վիճակագրական կոմիտե: Հրապարակումներ: Աշխատանքի շուկան Հայաստանում 2024, Աշխատանքային գործունեություն): Երիտասարդների մեծ մասը ներգրավված է սպասարկման (21%) և առևտրի ոլորտներում (18%): Երիտասարդների 30%-ը, որ ներգրավված չէ աշխատաշուկայում (56%), որպես չաշխատելու պատճառ նշել է, որ չի կարողանում գտնել աշխատանք, 39%-ը՝ չի կարողանում գտնել այնպիսի աշխատանք, որը կհամապատասխանի իր ակնկալիքներին, 11%-ը՝ չի կարողանում գտնել աշխատանք, որի դիմաց աշխատավարձը կհամապատասխանի իր ակնկալիքներին, 12%-ը՝ չի աշխատում, քանի որ տնային տնտեսուհի է, և այլն (տե՛ս գծ. 1):

Գծապատկեր 1. Երիտասարդների չաշխատելու պատճառները




Աշխատող երիտասարդների միայն 42,9%-ն է աշխատում իր մասնագիտությամբ: Հարցված երիտասարդների մեծ մասը որպես մասնագիտությամբ չաշխատելու պատճառ նշել է այն, որ իր մասնագիտությամբ աշխատանքը քիչ է վարձատրվում (37%), 26%-ը չի կարողացել աշխատանք գտնել իր մասնագիտությամբ, մոտ 15%-ին չի հետաքրքրում իր ունեցած մասնագիտությամբ աշխատանքը (տե՛ս գծ. 2):

Գծապատկեր 2. Երիտասարդների մասնագիտությամբ չաշխատելու պատճառները




Երիտասարդների՝ աշխատաշուկայում ներգրավվածությունը պայմանավորված է նաև սոցիալ-ժողովրդագրական գործոններով: Աշխատաշուկայում հիմնականում ներգրավված են արական սեռի, բարձրագույն կրթություն ունեցող, մայրաքաղաքում բնակվող, 23-ից բարձր տարիքի երիտասարդները:

Ըստ որակական հետազոտության արդյունքների վերլուծության և քանակական խորքային կոմբինացված վերլուծության՝ դուրս են բերվել աշխատաշուկայում ներգրավվածության և հարմարման 4 հիմնական տիպային խմբեր՝

1. Առաջին խումբն այն երիտասարդներն են, որոնք նոր են մուտք գործում աշխատաշուկա և նրանց մեջ առաջանում են նոր միջավայրը ընդունելու և հարմարվելու խնդիրներ: Նրանք, նոր մուտք գործելով աշխատաշուկա, բախվում են մի շարք խնդիրների՝ ցածր աշխատավարձ, քիչ վարձատրություն շատ աշխատանքի դիմաց և այլն: Ըստ այս խնդիրների՝ տարբերակվում են երիտասարդների հարմարման պրակտիկաները: Այստեղ կարելի է առանձնացնել 3 հիմնական խմբեր, որոնց տրվել են պայմանական անվանումներ.

- *«Սկսնակ ակտիվիստներ»* – Այն երիտասարդներն են, որոնք ունեն աշխատաշուկայում նպատակներ, սակայն, բախվելով խնդիրների, չեն հարմարվում դրանց և հաճախ փոփոխում են իրենց աշխատավայրը, նաև պատրաստ են օրենքներ խախտել՝ ցանկալի պայմանների հասնելու համար: Այս երիտասարդներին բնորոշ է ակտիվ, կամավոր հարմարումը աշխատաշուկային՝ ինովացիոն տեսակով: Այդ խումբը կազմված է հիմնականում արական սեռի երիտասարդներից, որոնք մուտք են գործել աշխատաշուկա մեկ տարվա սահմաններում:

*«Օրենքներ միանշանակ խախտում ենք, հարկային օրենքներ, հարկեր թաքցնել հարկերից խուսափել: Առանց դրա հնարավոր չէ»:*

Արական, 22 տ., ոչ բարձրագույն, աշխատող

- *«Հիասթափվածներ»* – Այն երիտասարդներն են, որոնք, մուտք գործելով աշխատաշուկա և բախվելով խնդիրների, դուրս են գալիս աշխատանքից և այլևս չեն ցանկանում աշխատել: Հիմնականում իգական սեռի, գյուղաբնակ, չաշխատող երիտասարդներն են:

*«Ով լսում է, որ ավարտել եմ Ասպվածաբանության ֆակուլտետը, մտածում է, որ կրթություն չունեմ: Կարևոր մասնագետները դուրս են մնում ասպարեզից, չեն գնահատում ազգային, մշակութային հարուստ գիտելիքները: Ունենք հիվանդ հասարակություն»:*

Իգական, 24 տ., բարձրագույն, չաշխատող

- *«Ռիտուալիստներ»* – Այն երիտասարդներն են, որոնք այս խնդիրներին բախվելիս հարկադրաբար հարմարվում են այն պայմաններին, որոնք իրենց տրվում են, և չեն մտածում իրենց նպատակների մասին: Այս երիտասարդներին բնորոշ է հարկադրված, պասիվ հարմարումը՝ ռիտուալիզմի եղանակով: Հիմնականում իգական սեռի աշխատող երիտասարդներն են:

*«Կար կարծիք, որ՝ ով չի ցանկանում բարձրագույն սովորել՝ իր նպատակը ամուսնությունն է, ճնշման ներքո ես մի կողմ դրեցի իմ նպատակները և ընդունվեցի համալսարան: Սովորել եմ գերազանց և աշխատում եմ իմ մասնագիտությամբ, քանի որ ունեմ գումարի կարիք, սակայն չեմ սիրում այն: Չեմ ցանկանում նպատակներ ունենալ, որ չապրեմ հիասթափություն, քանի որ ծնողներս են որոշում իմ կյանքում ինչ պետք է լինի և ինչը՝ ոչ»:*

Իգական, 22 տ., բարձրագույն, աշխատող

2. Երկրորդ խմբում այն երիտասարդներն են, որոնց աշխատաշուկայում ներգրավվածության և հարմարման վրա էական ազդեցություններ են ունեցել Հայաստանում վերջին տարիների իրադարձությունները, այն է՝ համավարակը, 44-օրյա պատերազմը և ռուս-ուկրաինական պատերազմի հետևանքով միգրացիոն խմբերի ներհոսքը Հայաստան: Ըստ այդմ՝ Հայաստանում առաջացել են փոփոխություններ, որոնց ընդունելու և հարմարվելու խնդիրներ են առաջացել երիտասարդների շրջանում:

- *«Անկարողներ»* – Գյուղաբնակ այն երիտասարդներն են, որոնց աշխատանքային գործունեության վրա մեծ ազդեցություն է ունեցել Ռուսաստանից ներհոսքի հետևանքով վարձավճարների թանկացումը: Տվյալ երիտասարդներին բնորոշ է հարմարման նահանջող տեսակը: Այս խմբի ներկայացուցիչները հիմնականում չեն կարողանում կազմել ապագա պլաններ՝ կապված անկարողության զգացողության հետ. այստեղ առկա է կործանարար հարմարման եղանակը, ըստ որի՝ անհատը «հարմարման փակուղում» է: Հիմնականում կազմված է իգական սեռի ներկայացուցիչներից, որոնք հարկադրաբար, պասիվ հարմարվում են անգործությանը, չունեն մտավոր անկախություն:

- *«Ապագա միգրանտներ»* – Աշխատաշուկայում ներգրավված արական սեռի ներկայացուցիչների մեծամասնության մոտ՝ և՛ սկսնակ, և՛ երկարատև աշխատող, փոխվել են ապագա պլանները՝ կապված աշխատաշուկայի հետ: Վերջիններիս նպատակն է դարձել երկրից հեռանալը և աշխատանքային գործունեությունը արտերկրում ծավալելը: Պատճառները երկակի են: Առաջին խումբը, մուտք գործելով աշխատաշուկա և բախվելով խնդիրների, կորցնում է ցանկությունը աշխատելու Հայաստանում: Երկրորդ խմբի ներկայացուցիչների համար 44-օրյա պատերազմից հետո Հայաստանը դարձել է ոչ անվտանգ երկիր: Այս երիտասարդներին բնորոշ է ներկայումս հարկադրված հարմարումը աշխատաշուկային՝ գումար հավաքելու նպատակով, և հարմարման նահանջող տեսակը:

*«Շատ-շատ է փոխվել իմ առօրյան ու զբաղվածությունը: Փոխվելա նաև հայրենիքի հանդեպ ընկալումները: Ես ինձ էլ Հայաստանում չեմ պատկերացնում, որի վրա շատ մեծ ազդեցությունա ունեցել պատերազմը: Էն ամենի միջով, որ մենք անցանք, ես հաստատ չեմ ցանկանա, որ իմ երեխան տեսնի այն ինչ ես եմ տեսել: Ու երկրորդն էլ, ոնց աշխատես մի երկրում, որտեղ ուղղակի չգիտես վաղը կապրես, թե չէ: Եկեք էսպես մտածենք, այսօրվա դրությամբ փառք Աստծո պատերազմ չի, դու չգիտես վաղը կլինի, թե չէ: Ես չեմ ուզում իմ կյանքը շարունակեմ մի երկրում, որը որ ապագա չունի, կարողա ունի, բայց հստակ չի: Փոխվել են նույնպես աշխատանքային պլաններս, քանի որ ես եթե ուզեմ ինչ-որ գործ սկսել, ապա՝ միայն արտերկրում»:*

Արական, 30 տ., ոչ բարձրագույն, աշխատող

3. Վերլուծությամբ առանձնացվել են նաև երիտասարդների այն խմբերը, որոնց մեջ դրսևորվում են կայուն հարմարման եղանակներ: Առանձնացվել են հետևյալ երկու հիմնական խմբերը.

- *«Կոնֆորմիստներ»* – Այս երիտասարդների՝ աշխատաշուկայում ներգրավման և հարմարման ամենակարևոր պայմանը մասնագիտության ընտրության կամավորությունն է: Պարզ դարձավ, որ միայն կոնֆորմիստական հարմարման տեսակը բնորոշ է այն երիտասարդներին, որոնք կամավոր ընտրել են այն մասնագիտությունը, որը դուր է գալիս իրենց և աշխատում են իրենց մասնագիտությամբ: Նրանց բնորոշ է ակտիվ և կամավոր հարմարումը աշխատաշուկային: Կազմված է բարձրագույն ավարտած և իրենց մասնագիտությամբ աշխատող ներկայացուցիչներից:

*«Ընտրել եմ այս մասնագիտությունը, որովհետև շատ սիրում էի և գիտեի, որ կարող եմ լավ վարձատրություն ունենալ: Հիմա աշխատում եմ իմ մասնագիտությամբ, շատ սիրում եմ իմ աշխատանքը, ցանկանում եմ ավելի զարգացնել գիտելիքներս ոլորտում, վայրը կարող եմ փոխել զարգանալու նպատակով»:*

Արական, 24 տ., բարձրագույն, աշխատող

- *«Տնային տնտեսություն վարողներ»* – Իգական սեռի ներկայացուցիչները, որոնք, անկախ կրթությունից և բնակավայրից, հարմարված են իրենց կարգավիճակին և չունեն աշխատելու ցանկություն: Վերջիններիս բնորոշ է կամավոր հարմարումը անգործությանը:

*«Ես եթե զբաղվեմ աշխատանքով, պուժելու է իմ երեխան, իր ուսումը, դրա համար պետք է սպասեմ, որ մեծանան երեխաները: Ես չունեմ գումարի կարիք, ապահովված եմ, որևէ բան չկա, որ ես ցանկանամ և չկարողանամ ձեռք բերել»:*

Իգական, 30 տ., բարձրագույն, չաշխատող

4. Ամենակատարներ – Այն երիտասարդներն են, որոնք, կարիքից դրդված, պատրաստ են կամայական աշխատանքի, ինչպես նաև պատրաստ են ամեն գնով գումար վաստակելու, ձեռք բերելու ֆինանսական անկախություն:

**Եզրակացություններ**

Սոցիոլոգիական հետազոտությունից պարզ է դառնում, որ երիտասարդների միայն 15.3%-ն է հայաստանյան աշխատաշուկայում կոնֆորմիստական հարմարման եղանակով հարմարված. նրանց մեծ մասը դրսևորում է շեղվող հարմարման եղանակներ՝ հիմնականում բնորոշ է հարկադրված և պասիվ հարմարումը, որի հիմնական պատճառներն են մասնագիտության ընտրությունը, հասարակական կարծիքի ազդեցությունը, աշխատաշուկայում առկա խնդիրները, կրթական համակարգում առկա խնդիրները և բնակավայրը: Երիտասարդները, որոնք ներգրավված չեն աշխատաշուկայում, մեծ մասամբ ունեն աշխատաշուկայում չներգրավվելու կամ երկրից դուրս գալու ապագա պլաններ, որոնց պատճառներն են 44-օրյա պատերազմը, ռուս-ուկրաինական պատերազմի հետևանքով միգրացիոն ներհոսքը և այլն: Վերլուծությամբ պարզ դարձավ նաև այն, որ աշխատաշուկայի կայունության կարևոր գործոն է մասնագիտական ընտրությունը. այն փոփոխում է աշխատաշուկայում հարմարման ամբողջ հայեցակարգը: Երիտասարդների ներգրավումը և հարմարումը աշխատաշուկայում անմիջականորեն կապված են մասնագիտության ընտրության հետ, քանի որ հարմարման կոնֆորմիստական տեսակը բնորոշ է միայն այն երիտասարդներին, որոնք կամավոր ընտրել են այն մասնագիտությունը, որը դուր է գալիս իրենց և աշխատում են իրենց մասնագիտությամբ:

Հետազոտությունը նոր գիտելիք է ավելացնում երիտասարդների սոցիալական հարմարման վերաբերյալ տեսական քննարկումներում՝ ցույց տալով, որ Հայաստանում շեղվող հարմարման ձևերն ունեն գերակշիռ բնույթ, ինչն առավելապես պայմանավորված է մասնագիտության ոչ ինքնուրույն ընտրությամբ և աշխատաշուկայի կառուցվածքային խնդիրներով: Հոդվածը հիմնավորում է մասնագիտության ընտրության կենտրոնականությունը՝ որպես աշխատաշուկայում հարմարման հիմնական որոշիչ, ինչպես նաև ընդգծում է պատերազմական և միգրացիոն գործոնների ազդեցությունը երիտասարդների ապագա կենսական ռազմավարությունների ձևավորման վրա:

**Շնորհակալական**

Այս հոդվածը գրելու ընթացքում տրամադրած կարևոր տեղեկությունների համար շնորհակալություն ենք հայտնում հայաստանյան երիտասարդներին, որոնք մասնակցել են հետազոտությանը և պատմել իրենց փորձառությունների մասին: Հետազոտությունն իրականացվել է «Երիտասարդների սոցիալական հարմարման խնդիրները հետպատերազմյան և հետ – COVID-19 Հայաստանում. իրողություններ և հեռանկարներ» գիտական թեմայով դրամաշնորհային ծրագրի շրջանակում:

## Գրականություն/References/Литература

1. Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2022 թ. հունվար-սեպտեմբերին, Հայաստանի Հանրապետության Էկոնոմիկայի նախարարություն, https://mineconomy.am/media/21456/JAN-SEP%2022%20FITCH%20report%20%28ARM%29-FINAL.pdf (ներբեռնման օրը՝ 13.03.2024):
   The Socioeconomic Situation of the Republic of Armenia in January-September 2022, Ministry of Economy of the Republic of Armenia, https://mineconomy.am/media/21456/JAN-SEP%2022%20FITCH%20report%20%28ARM%29-FINAL.pdf (Accessed on: 13. 03. 2024) (in Armenian).
2. Հայաստանի Հանրապետության վիճակագրական կոմիտե: Հրապարակումներ: Աշխատանքի շուկան Հայաստանում 2024, Աշխատանքային գործունեություն:
   Statistical Committee of the Republic of Armenia. Publications, Labor Market in Armenia 2024 (in Armenian).
3. Հայաստանի Հանրապետության վիճակագրական կոմիտե: Հրապարակումներ: Աշխատանքի շուկան Հայաստանում 2022: Երիտասարդներ-Youth, 2019–2020, https://www.armstat.am/file/article/lab_market_2022_9.pdf (ներբեռնման օրը՝ 18.03.2024):
   Statistical Committee of the Republic of Armenia. Publications: Labor Market in Armenia 2022: Youth, 2019–2020, https://www.armstat.am/file/article/lab_market_2022_9.pdf (Accessed on: 18 . 03. 2024) (in Armenian).
4. Հայաստանի Հանրապետության վիճակագրական կոմիտե: Վիճակագրություն, Վիճակագրական ցուցանիշներ, Ժամանակագրական շարքեր, Տնտեսական ակտիվության ցուցանիշը, %, https://www.armstat.am/am/?nid=12&id=01510 (ներբեռնման օրը՝ 12.03.2025):
   Statistical Committee of the Republic of Armenia. Statistics, Statistical Indicators, Time Series, Economic Activity Index, %, https://www.armstat.am/am/?nid=12&id=01510 (Accessed on: 12.03.2025) (in Armenian).
5. Дубовик А.К. 2017, Рынок труда: учебно-методическое пособие для студентов специальности, Белорусский национальный технический университет, Минск, «БНТУ».
   Dubovik A.K. 2017, Labor Market: Educational and Methodological Guide for Students of the Specialty, Belarusian National Technical University, Minsk, BNTU (in Russian).
6. Каравай А.В. 2019, Основные модели социально-экономической адаптации в разных стратах российского общества, Terra Economicus, Москва, 128–145, https://www.fnisc.ru/publ.html?id=7332&type=publ (дата обращения: 18.12.2024).
   Karavai A.V. 2019, Basic Models of Socio-Economic Adaptation in Different Strata of Russian Society, Terra Economicus, Moscow, 128–145, https://www.fnisc.ru/publ.html?id=7332&type=publ (Accessed on: 18.12.2023) (in Russian).

7. Мертон Р. 2006, Социальная теория и социальная структура, Москва, «Хранитель». Merton R. 2006, Social Theory and Social Structure, Moscow, Khranitel (in Russian).
8. Becker G.S. 1992, Human Capital and the Economy, Proceedings of the American Philosophical Society, N 136/1, 85–92.
9. Braverman H. 1974, Labor and Monopoly Capital, New York, Monthly Review Press, 8–14.
10. Dickens W.T. and Lang K. 1992, Labor Market Segmentation Theory: Reconsidering the Evidence, NBER Working Paper N 4087, 82.
11. Fevre R. 1991, The Sociology of Labour Markets, University College of Swansea.
12. Galstyan M. 2023, The Participation in Non-Formal Education Activities and Adaptation in Labour Market of Armenian Youth, Education in the 21st Century, N 5/1, 25–33.
13. Galstyan M. 2024, Conceptualizing and Measuring Economic and Social Aspects of Youth Independence in Armenia, Bulletin of Yerevan University, vol. 15, N 1, 28–42.
14. González-Heras A. 2025, The Role of Social Capital in Precarious Youth Employment Transitions: Evidence from Spain, Journal of Youth Studies, Advance Online Publication.
15. International Labour Organization (2024, August 12), Global Employment Trends for Youth 2024. ILO.
16. Karanikolas P. 2025, Enablers and Barriers to Youth Employment: The Social-Capital Dimension, N 5/2, 73.
17. Letnar M., Širok K. 2025, The Role of Social Capital in Employability Models: A Systematic Review and Suggestions for Future Research. Sustainability, N 17/5, 1782.
18. Mouw T. 2003, Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter? American Sociological Review, vol. 68/6, 868–898.
19. Sobel I. 1982, Human Capital and Institutional Theories of the Labor Market: Rivals or Complements? Journal of Economic Issues, vol. XVI, N 1, 255–272.
20. Steven P., Vallas 2002, Rethinking Post. Fordism: The Meaning of Workplace Flexibility, Sociological Theory, American Sociological Association, 68–101.
21. Szymczak S., Wolszczak-Derlacz J. 2022, Global Value Chains and Labour Markets - Simultaneous Analysis of Wages and Employment, Economic Systems Research, vol. 34/1, 69–96.
22. Whyte M. et al. 2024, Supporting Young People Through the COVID-19 Pandemic: Youth-Led Recommendations on Service Delivery, BMC Health Services Research.
23. Wilson W. J. 1987, The Truly Disadvantaged: The Inner City, The Underclass, and Public Policy, Chicago, University of Chicago.
24. Woodgate R.L., Isaak C.A., Witt J. et al. 2025, The Employment Preferences of Young People in Canada: A Discrete Choice Experiment, BMC Public Health 25, 715.