

ՍՈՑԻՈԼՈԳԻԱ

ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՄԻԳՐԱՑԻԱՅԻ ԷԱԿԱՆ ՊԱՏՃԱՌՆԵՐԸ ԵՎ ՀԵՏԵՎԱՆՔՆԵՐԸ

ՇԱՀԻՆՅԱՆ ԱՆԴՐԱՆԻԿ

Շիրակի Մ. Նալբանդյանի անվան պետական համալսարանի հիմնադրամ

Էլ. հասցե՝ shahinyan_90@mail.ru

DOI: 10.24234/scientific.v1i46.142

ԱՄՓՈՓՈՒՄ

Հոդվածի հետազոտության օբյեկտ են հանդիսացել աշխատանքային միգրացիայի դիմող 16-30 տարեկան ՀՀ երիտասարդ քաղաքացիները: Հետազոտության հիմնական նպատակն է երիտասարդների աշխատանքային միգրացիայի պատճառների և դրանցով պայմանավորված ժողովրդագրական, սոցիալ-տնտեսական, կրթական հետևանքների, ինչպես նաև ՀՀ 2021-2023թթ. արտաքին միգրացիոն տեղաշարժերի վերաբերյալ օբյեկտիվ, անաչառ և հնարավորինս հավաստի փորձագիտական գնահատականների ստացումը: Հետազոտության հիմնական արդյունքները խոսում վկան են այն իրողության, որ ՀՀ-ում երիտասարդության միգրացիոն միտվածության հիմնական պատճառները պայմանավորված են ցածր վարձատրությամբ, աղքատության բարձր տեմպերով, շարունակ անհանգստացնող պատերազմական իրավիճակով և հանրակրթության ոլորտի դժգոհություններով: Որպես եզրակացություն, հարկ ենք համարում ընդգծել, որ վերոշարադրյալում մեծ դեր է ունենում նաև երիտասարդության զբաղվածության ոչ ճիշտ, որոշ դեպքերում՝ առհասարակ չկազմակերպումը: Որն էլ դառնում է շատ տղա և աղջիկ երիտասարդների աշխատանքային միգրացիայի դիմելու պատճառ:

Բանալի բառեր՝ աշխատանքային միգրացիա, միգրանտ երիտասարդ, ինդուկտիվ, դեդուկտիվ, երիտասարդների զարգացում, փորձագետ:

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Որակական հետազոտության իրականացման հիմնանպատակն է միգրացիոն հասկացությունների զարգացումը, սոցիալական երևույթների որակական ասպեկտների ըմբռնումը, առավելապես բնական՝ ոչ փորձարարական պայմաններում: Որակական հետազոտության տվյալների վերլուծության գործընթացը միտված էր նշանակությունների, միգրացիոն կենսափորձի և մոտեցումների վերհանմանը: Մասնավոր վերլուծության նպատակները տարբերվում էին՝ կախված մեր կողմից իրականացված հետազոտության նպատակներից: Վերլուծությունը միտված էր միգրացիոն ենթատեքստի հասկացմանը,

օրինակ՝ ինչպե՞ս են տնտեսական, քաղաքական, սոցիալական, մշակութային և կազմակերպական գործոններն ազդում երիտասարդների աշխատանքային միգրացիայի երևույթի վրա: Այն ուղղված էր մարդկանց պատկերացումներին, մոտեցումներին, փորձի բացահայտելուն և խնդիրների հասկացմանը:

Հոդվածի շրջանակում առաջադրված գիտական հիպոթեզներն են՝ 1.միգրացիայի դիմող անձանց պատճառները հիմնականում հոգեբանական են՝ պայմանավորված հետպատերազմական վախերով և բացասական սպասումներով, 2.երիտասարդների զբաղվածության հարցերը ՀՀ-ում ունեն կազմակերպչական բացթողումներ, որն էլ դառնում է երիտասարդների արտաքին աշխատանքային միգրացիայի դիմելու առանցքային պատճառներից մեկը, 3.երիտասարդությունը հիմնականում նախընտրում է մեկնել ԱՄՆ և եվրոպական երկրներ, քան ՌԴ՝ պայմանավորված վերջին շրջանում պատերազմական գործողություններով (Ասատրյան Ն., 2021; Պողոսյան Գ., 2023; Poghosyan G., 2014):

Որակական վերլուծությունն իրականացրել ենք՝ հիմնվելով մեթոդների միջոցով հավաքագրված տեղեկատվության սղագրման վրա: Այս իմաստով յուրաքանչյուր տվյալ վերաճել ենք տեքստի, այնուհետև՝ ենթարկել վերլուծության: Հարցազրույցների, նաև խմբային ու ֆոկլոր խմբային քննարկումներից ստացված ձայնագրությունները սղագրել ենք բառ առ բառ, այնուհետև սկսել վերլուծության գործընթացը: Ընդհանուր առմամբ, վերլուծական գործընթացը իրականացրել ենք դեդուկտիվ և ինդուկտիվ մեթոդներով:

ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Ելնելով օբյեկտիվ պատճառներից՝ տվյալ հիմնախնդրի սոցիոլոգիական քննության համար մեթոդական առումով ընտրվել է որակական հետազոտությունը, քանի որ

- ✓ հետազոտվող խնդիրը պահանջում է այդպիսի մոտեցում. որակական հետազոտություններն անց են կացվել առավելապես հարցվողների սոցիալական փորձի ու վարքային մոդելի կառուցման և ըմբռնման նպատակով,
- ✓ հետազոտությունը անցկացվել է բնական պայմաններում՝ կոնտեքստից չկտրված, հարցվողը տվել է բազմակողմանի, փորձից և մասնագիտությունից դուրս եկող պատասխաններ,
- ✓ հնարավորին չափ խնայել ենք ժամանակը և անհրաժեշտ միջոցները:

Հոդվածի շրջանակում իրականացված փորձագիտական հետազոտության ընտրանքը նպատակաուղղված է: Ընտրանքի ձևավորման նախնական փուլում հաշվի է առնվել ընտրանքի միավորների/տարրերի (հետազոտման վայրեր, դերակատարներ, իրադարձություններ, սոցիալական գործընթացներ, սոցիալական փորձառություն) խնդիրը: Ընտրվել է վեց փորձագետ՝ ըստ գործունեության ոլորտի (ակադեմիական, պետական, հասարակական): Ընտրանքի նման սկզբունքը պայմանավորված է նրանով, որ ի տարբերություն քանակական հետազոտությունների՝ որոնք իրենց մեջ բովանդակում են վիճակագրորեն նշանակալի համախմբությունների հետ աշխատանք, որակական հետազոտությունները ընդգրկում են սահմանափակ թվով դրույթներ, դրանք խորությամբ հետազոտելու նպատակով: Մեր կողմից առանձնացված ընտրանքը և իրականացված

հետազոտության նպատակը ևս վիճակագրական ընդհանրացումների կատարումը չէ, այլ ուսումնասիրվող երևույթի խոր և բազմակողմանի ըմբռնումն ու մեկնաբանումը: Բացի վերոշարադրյալը, որակական հետազոտությունների, մասնավորապես մեր կողմից ընտրված փորձագիտական հետազոտության դաշտային աշխատանքների իրականացումն ավելի ժամանակատար է, ինչը ևս կարևոր է ծավալների որոշման համար: Այդ իսկ պատճառով իրականացված որակական հետազոտության ընտրանքը նպատակաուղղված է, ոչ թե պատահական:

Մեր կողմից առանձնացված փոքր՝ նպատակաուղղված ընտրանքը որակական հետազոտության իրականացման փուլում հնարավորություն ընձեռեց ներթափանցել հետազոտվողների կենսաշխարհի և ստանալ գնահատելի տեղեկություն և մանրամասն մեկնաբանություններ: Ինչպես ցույց է տալիս սոցիոլոգիական փորձը, նպատակաուղղված ու փոքր ընտրանքների վրա հիմնված հետազոտությունները հաճախ ավելի արժեքավոր և նշանակալի տեղեկություններ են վեր հանում, քան լայն զանգվածներ ընդգրկող, բայց հիմնախնդրի վերաբերյալ ոչ այդքան խոր տեղեկություններ ընձեռող հետազոտությունները:

Տվյալ որակական հետազոտությունում կիրառել ենք հուսալիության մի քանի տեսակ՝

- նկարագրական հուսալիություն, որը վերաբերում է որակական հետազոտողի կողմից հավաքված և գրի առնված տեղեկատվության փաստացի ճշգրտությունը,
- մեկնաբանող հուսալիություն, որը վերաբերում է հետազոտողի կողմից հետազոտվողների տեսակետների, կենսափորձի և աշխարհընկալման ճիշտ մեկնաբանմանը և վերլուծությանը,
- տեսական հուսալիություն, որը չափում է հետազոտության արդյունքում մշակված տեսությունը և դաշտային տվյալների համապատասխանությունը,
- ներքին հուսալիություն, որը ցույց է տալիս, որ հետազոտությունը ներառում է պատճառահետևանքային կապեր,
- արտաքին հուսալիություն, որը նշանակում է, որ հետազոտության եզրահանգումները կարելի է ընդհանրացնել այլ վայրերի, ժամանակահատվածների և հանրությունների նկատմամբ:

Աղյուսակ 1.

Փորձագիտական հարցման մասնակիցների տվյալները		
Փորձագետի անվանումը /կողավորված/	Կառույցի անվանում	Պաշտոնի անվանում
N1	ՀՀ ԳԱԱ Հնագիտության և ազգագրության ինստիտուտ	Էթնոսոցիոլոգիայի բաժնի վարիչ
N2	ՀՀ ՆԳՆ ՄԲԾ	Աշխատանքային միգրացիայի և մոնիթորինգի բաժնի պետ
N3	ՀՀ ՎԿ	Շիրակի մարզային վարչության

		պետ
N4	«Առաքելություն Հայաստան» բարեգործական հասարակական կազմակերպություն ՀԿ	թիմի ղեկավար, սուպերվիզոր
N5	«ԿԱԶԱ» շվեյցարական մարդասիրական հիմնադրամ	թեժ գծի պատասխանատու
N6	«Հայկական Կարիտաս» բարեսիրական հասարակական կազմակերպություն	միգրացիոն փորձագետ, շահերի պաշտպան

ՔՆՆԱՐԿՈՒՄ

Ներքոնշյալում քննվում է «Երիտասարդների աշխատանքային միգրացիայի էական պատճառները և հետևանքները» թեմայով հետազոտության արդյունքները:

Հարց 1: Պատասխան - Միգրացիոն միտվածությունը սեռով, տարիքով ու ստրատիֆիկացիոն աստիճանակարգությունով պայմանավորված հարցի հետ կապված՝ փորձագետները շեշտել են, որ արտաքին միգրացիոն գործընթացներում ներգրավված են և՛ մասնագիտություն ունեցողները, և՛ բարձրագույն կրթություն չունեցողները (Մարգարյան Հ., Մարկոսյան Ռ., Խաչատրյան Ն., 2016): Ըստ նրանց տեսակետների՝ բարձրագույն և հետբուհական կրթություն ունեցողներից շատ քչերն են հետ վերադառնում, մոտավորապես 2 կամ 2,5 տոկոսն է վերադառնում ՀՀ: Այդ նույն բարձրագույն և հետբուհական կրթություն ունեցող միգրանտները կազմում են մոտավորապես 15 տոկոս: Սեռատարիքային կազմի հետ կապված սովորաբար երեք խումբ ենք առանձնացնում՝ երիտասարդ, միջին տարիքի և ավագ: Մեր երկրից մեկնողները հիմնականում միջին տարիքի են, որոնց մեջ գերակշռում է նաև երիտասարդությունը: Սեռով պայմանավորված՝ կարող ենք նշել, որ հիմնականում տղամարդիկ են մեկնում, մեկնողների մեջ կանայք կազմում են 10 տոկոս:

Փորձագետները նաև նշել էին, որ որպես աղբյուր պետք է ընդունել ՀՀ Վիճակագրական կոմիտեի և որակական հետազոտությունների տվյալները, որոնք հիմնականում համադրվում են: Ըստ թվաքանակի՝ նախկինում ՀՀ-ից տարեկան (երեք տարվա կտրվածքով) 30-40 հազար աշխատանքային միգրանտ ենք ունեցել: Երբ որ համեմատում ենք միգրացիոն ավանդույթներ ունեցող տարածաշրջանների հետ, մասնավորապես՝ Գեղարքունիքի, Շիրակի, Լոռու մի հատվածի: Իսկ այժմ դա ընդգրկում է ամբողջ Հայաստանը, քանի որ այժմ ՀՀ-ի բոլոր բնակավայրերից են արտագաղթում:

Հարց 2: Փորձագետների պնդմամբ, ուղիղ կապ կա «միգրացիա» և «զարգացում» հասկացությունների մեջ (Գալստյան Ք. & Մարգարյան Ա., 2013), քանի որ աշխատանքային միգրանտները հիմնականում ծեռք են բերում մասնագիտական նոր գիտելիքներ, նոր հմտություններ և, իհարկե, դրամական միջոցներ: Ինչ վերաբերվում է ԵՄ երկրներ մեկնող և ապաստանի դիմում ներկայացնողներին, ապա նրանց 80%-ը կորցնում է իր աշխատելու հմտությունը, քանի որ ԵՄ երկրներում ապաստան հայցողները աշխատելու իրավունք չունեն, և որքան երկար է տևում դիմումի քննությունը, այնքան այդ

մարդիկ վերածվում են հումանիտար օգնություն ստացողների և հետագայում դժվար վերաինտեգրվողների:

«Միգրացիա» և «գարգացում» հասկացությունների հետ կապված մեր մյուս փորձագետները նշում են, որ միգրանտների՝ մասնագիտացում չունեցող խումբը վերադառնալով կրկին առաջացնում է տնտեսական, սոցիալական մի շարք խնդիրներ, քանի որ շատերը նախքան մեկնելը վաճառում են բնակարանները, իսկ վերադառնալիս ունենում են կացարանի խնդիր: Այս դեպքում բնակարանների ձեռքբերման, վարձավճարի փոխհատուցման, տեղավորման, ադապտացման, աշխատանքային պլանի կազմման և հետևողական մոնիտորինգային աշխատանքի իրականացման անհրաժեշտություն է առաջանում: Իսկ բարձր որակավորում, մասնավորապես հետբուհական կրթություն ունեցողների պարագայում այլ է դրսևորումը, որովհետև վերադարձած մարդիկ իրենց հետ ներկրում են ավելի զարգացնող մշակույթ, իրականացնում են նաև ներդրումներ, որ և վերադարձի, հայրենիքում հիմնավորվելու նպատակներից մեկն է: Իսկ նմանատիպ նպատակները բարեբախտաբար հիմնականում իրագործվում են: Դրանք գլխավորապես բիզնես նպատակներ են: Այդ դեպքերից մեկի հետ առնչվել էր մեր փորձագետներից մեկը՝ բերելով մեկ օրինակ: Այն վերաբերում էր նոր տեսակի մեղվաբուծությանը և այդ ոլորտի զարգացմանը: Իրականացվել է Սյունիքի մարզում. գյուղատնտեսական բարձրագույն կրթությամբ անձը, ժամանակավոր աշխատանքային միգրացիայի մեջ գտնվելով արտերկրում, վերադարձել է և տեղում հաջողությամբ օգտագործել մեղվաբուծության զարգացման՝ իր հետ բերած նոր մոդելը և տեխնոլոգիաները: Վերադարձած միգրանտը նախկինում նմանատիպ հմտություններ չի ունեցել:

Փորձագետների կարծիքով, այն երկրները, որտեղ մեկնում են միգրանտները, այդ երկրներում օգտվում են միգրանտների մարդկային ռեսուրսներից, հնարավորություններից՝ որպես աշխատուժ: Այս առումով հարկավոր է հաշվի առնել ուղեղների արտահոսքի խնդիրը, այն երիտասարդներին, որոնք իրենց ներդրումներն են ունենում այդ երկրի զարգացման գործում: Բնականաբար հարց է ծագում, թե ի՞նչ են ստանում այն երկրները, որոնք միգրանտներ են ստանում, մասնավորապես արտահանող երկրների տնտեսության զարգացման պահով: Հիմնականում՝ ընդունած երկրում եղած ժամանակ ձեռք բերած հմտություններն են, որոնք վերադառնալուց ներդնում են երկրի տնտեսության զարգացման մեջ: Հայաստանի պարագայում մի փոքր այլ է, քանի որ Հայաստանից գնացողների մեծ մասը զբաղվում է ֆիզիկական աշխատանքով. արհեստավորներ են, գյուղատնտեսության ոլորտով զբաղվողներ: Միգրացիայի այս խնդիրը որակական զարգացման չի բերում, ավելի վատ, սոցիալական *վարընթաց մոբիլության* է տանում, քանի որ նրանց մեջ լինում են նաև բարձր որակավորում ունեցողներ, որոնք ևս ցածր որակավորում պահանջող աշխատանք են անում: Միգրացիա և զարգացում խնդիրը մեր պարագայում դեռ ամբողջական զարգացում չի ապահովում:

Հարց 3: Մեր փորձագետները նշեցին, որ ՀՀ պետական քաղաքականության ոլորտում ևս դրական տեղաշարժ է նկատվում, քանի որ մասնավոր ոլորտների հետ պետությունն առավել սերտ հաղորդակցություն է սկսել ցուցաբերել: Դրանք վերաբերում են

և՛ աջակցությունների տրամադրմանը, և՛ ծառայությունների մատուցմանը: Իրականացվող համագործակցությունները նախկինում երբևէ այս մասշտաբների չեն հասել: Դրանք միտվածություն ունեն ծառայությունների և աջակցությունների վերաճաճկույթի բացառման, ինչպես նաև պետական և հասարակական ոլորտներում աշխատատեղերի հետ կապված մասնագիտական կողմնորոշման, վերապատրաստումների և նոր մասնագիտությունների ձեռք բերման: Մասնագիտացման դասընթացները, որոնք ՀԿ-ներն են կազմակերպում պետական ոլորտում, փորձում ենք փոխարինել այլ մասնագիտացումների դասընթացներով, որ պրոդուկտիվ արդյունք է ունենում:

Համաձայն փորձագետների միասնական տեսակետի՝ արտաքին միգրացիայի վերաբերյալ դեռևս չկա հատուկ օրենսդրական դաշտ, այսինքն՝ չկա օրենք, որը կարող է կարգավորել այդ խնդիրը: Այս առումով ՀՀ-ն ունի պայմանագրեր որոշակի երկրների հետ միգրացիոն հարցերի կարգավորման համար (ընդունելու, այնուհետև վերադարձի հետ կապված): Հիմնականում ՌԴ-ի հետ է, որ պայմանագրեր կան, երբ գործատուն կարող է ընդունել, որոշակի հարցեր քննարկել, առցանց հարթակում էլ է հնարավոր գրանցվել գործատուի մոտ, այնուհետև որոշակի ընթացակարգեր անցնել, հետո նոր անցնել աշխատանքի: Բայց ընդհանուր առմամբ ՀՀ արտաքին և ներքին միգրացիոն քաղաքականության վերաբերյալ մշակված ամբողջական հայեցակարգ դեռևս չկա: Իսկ այսօր բոլոր ներքին գործընթացները մարզերից դեպի Երևան կամ մյուս կենտրոններ տեղի են ունենում հախտոն ձևով:

Հարց 4: «Միջազգային ինչպիսի՞ պայմանագրեր են կնքվել և կնքվում արտագնա աշխատանքների կազմակերպման, ինչպես նաև աշխատանքային միգրանտների շահերի պաշտպանության հարցերով» հարցին պատասխանել են, որ ամենամեծ թվով միգրանտներին առնչվող պայմանագիրը ԵԱՏՄ պայմանագիրն է, որը վերաբերում է բացառապես անդամ երկրների աշխատանքային միգրանտներին և նրանց ընտանիքի անդամներին: Չնայած որ ՌԴ միգրացիոն օրենսդրության խստացումները, որոնք վերաբերում են նաև ԵԱՏՄ անդամ երկրների քաղաքացիներին, ԵԱՏՄ պայմանագիրը որոշակիորեն խախտում են, բայց դա ռուսներին չի խանգարում: Հաջորդը 2018թ. փետրվարի 12-ին Հայաստանի և Բուլղարիայի միջև կնքված «Համաձայնագիր Հայաստանի Հանրապետության և Բուլղարիայի Հանրապետության միջև աշխատանքային միգրացիայի կանոնակարգման մասին» համաձայնագիրն է, որը, սակայն, առայժմ չի գործում: 2023թ. աշխատանքային միգրացիայի համաձայնագիր է ստորագրվել ԱՄԷ-ի հետ, որը դեռևս չի վավերացվել: Մեր փորձագետները որպես նշված հարցին պատասխան ասում են նաև, որ դաշտում կան պայմանագրեր, մասնավորապես Եվրոպա արտագաղթած ՀՀ այն քաղաքացիների հետ, որոնք այնտեղ ապրում և աշխատում են՝ ունենալով աշխատելու լեզալ իրավունք: Բացի դրանից, նաև տվյալ եվրոպական երկիրը Հայաստան վերադառնալու պարագայում որոշակի գումար է տրամադրում այստեղ ներդրում իրականացնելու համար, որը վերաբերում է ոչ միայն մեկ անձի, այլ նաև նրա ընտանիքի անդամներին: Այդպիսի հնարավորություն կա նաև ԱՊՀ երկրների պարագայում, եթե հարազատը սերտ ազգակցական կապ ունի:

Շահերի պաշտպանության հարցերով մի քանի երկրներ կան, այդ թվում և ՌԴ-ն. առողջապահական հարցերով որոշակի ապահովագրություն կարող են տրամադրել միգրանտներին, ինչպես նաև կարգավորել գրանցման և այլ հարցեր: Սակայն աշխատանքը աշխատանքային ստաժ համարվում է, թե ոչ, հայտնի չէ: Այն մի ժամանակ քննարկվում էր, սակայն փորձագետները հստակ տեղեկություն չեն հաղորդում:

Հարց 5: Ըստ Ձեզ՝ ինչքանով են կազմակերպված երիտասարդների զբաղվածության հարցերը, որոնք պատճառ են դառնում ՀՀ-ից երիտասարդների արտաքին աշխատանքային միգրացիայի դիմելուն:

Փորձագետները երիտասարդների զբաղվածության խնդիրը համարեցին ամենալուրջը, քանի որ ՀՀ-ում գործազուրկների ճնշող մեծամասնությունը երիտասարդներն են: Դպրոցը և բուհը ավարտելուց հետո հատկապես գյուղական բնակավայրերի երիտասարդների շրջանում ձևավորվում են աշխատանքային միգրացիայի մեկնելու մոտիվները, մասնավորապես նրանք ՀՀ-ում աշխատուժի իրացման այլ ոլորտներ չեն տեսնում: Այստեղ խնդիրն այլ է. մեր փորձագետներից մեկը անդրադարձավ դեպրիվացիայի տեսությանը, մասնավորապես նշեց, որ ռեֆերենտ խմբերի խնդիրներ կան, որտեղ մեկը տեսնում է, որ իրենց բնակավայրից որոշ մարդիկ բռնել են աշխատանքային միգրացիայի ուղին, այստեղ ինքը անմիջականորեն տեսնում է նրա օրինակով, որ դրսից որոշակի տրանսֆերտներ են ուղարկում, այդ ընտանիքի կենցաղային վիճակը որոշակիորեն սկսում է լավանալ, ավտոմեքենա են գնում, բնակարան են կառուցում, վերանորոգում և այս ռեֆերենտ խմբերի վարքագիծը սկսում է ազդել մնացածի վրա և նրանց մոտ ձևավորում են աշխատանքային միգրացիայի մեկնելու մոտիվացիա: Բացի այս ամենից՝ միգրացիան երիտասարդների մոտ ստատուսի կամ կարգավիճակի փոփոխության խնդիր է առաջացնում: Աշխատանքային միգրացիայի մեկնելը, հատկապես բանակից հետո, դարձել է անցումային ծեսի նման բան. հատկապես ծնողներից անկախ լինելը, առանձին ապրելը, այնուհետև գենդերային որոշակի խնդիրներ լուծելը: Երիտասարդը, որը տանը երբեք ճաշ չի պատրաստել կամ սենյակը չի մաքրել ու հարդարել, միգրացիայի վայրում ստիպված է այդ բոլորն անել, ասել է թե՛ որոշակի նոր դերեր է վերցնում իր վրա: Այսպիսով, տվյալ երիտասարդը դառնում է կերակրող ձեռք, աշխատանքային միգրացիայի մեկնելուց մեկ-երկու տարի հետո ընտանիքի սոցիալական վիճակը սկսում է բարելավվել: Համայնքն արդեն այդ անձին վերաբերվում է որպես հասուն և ընտանիք պահող մարդու: Համայնքի համար աշխատանքային միգրացիան ընկալվում է որպես հասունացման կարևոր պայմաններից մեկը: Տեղի է ունենում փորձի և գիտելիքների ձեռքբերում, ճաշակի փոփոխություն և այլն:

Հարց 6: Աշխատանքային միգրացիայի առաջացրած բացասական ազդեցությունների և ռիսկերի հետ կապված, փորձագետները նշեցին, որ այդ խնդիրները և ռիսկերը հիմնականում մասնագիտական աճին խոչընդոտող երևույթներն են, քանի որ արտագնա աշխատանքի մեկնած քաղաքացին առաջին հերթին հացի խնդիրը լուծելու մասին է մտածում և ավելի քիչ հնարավորություն է ունենում մասնագիտական աճի, անձի զարգացման տեսանկյուններից: Ինքնադրսևորվելու հնարավորությունները ավելի քիչ են

լինում: Մեզ հայտնի է, որ երիտասարդների մասնագիտական կրթություն ունենալու դեպքում այդ խնդիրը ևս առկա է: Շատ հաճախ երիտասարդը ընտրում է ոչ այնքան մասնագիտական աշխատանքի հնարավորությունը, քանի որ երկրորդ տարբերակը ավելի մեծ հնարավորություններ է ընձեռում: Արտերկրում և ՀՀ-ում այդ մոտեցումները նույնն են (Shahinyan A. & Mkrtchian V., 2023):

Որպես արտաքին աշխատանքային միգրացիայի բացասական ազդեցություն, փորձագետներից մեկը նշեց, որ արտաքին միգրացիան երբեմն բերում է ամուսնության տարիքի բարձրացմանը, որովհետև, ըստ իրենց իրականացրած հետազոտությունների, երիտասարդները, աշխատանքային միգրացիայի դիմելով, իրենց առջև նպատակներ են դնում. «Այս անգամ գնամ, կգամ բնակարանը կվերանորոգեմ, հետո նոր կամուսնանամ»: Այսպես շարունակ գնում են, ապա վերադառնում և այլ խնդիրներ են լուծում, ուստի և այս շարունակական գործընթացը հանգեցնում է ամուսնության տարիքի բարձրացմանը: Բացի սրանից, երիտասարդ ընտանիքների վրա բացասական է ազդում այն առումով, որ ընտանիքը ազգագրական և սոցիալական շղթայական փուլերից կազմված մի ամբողջականություն է, որը սկսվում է ծանոթությունից, այնուհետև՝ ամուսնություն, երեխաներ: Ըստ նույն փորձագետի հետազոտություններից մեկի՝ վերցրել են երկու խումբ ընտանիքներ՝ միգրանտներ և սոցիալական կայունության խնդիրներ չունեցող ընտանիքներ և այնպիսիք, որոնք ունեին միգրանտներ, որտեղ փորձ են արել հասկանալ ընտանիքների կայունության և ռիսկերի խնդիրը: Այդ հետազոտությունը ցույց է տվել, որ միգրանտների մոտ 10 տոկոսը ամուսնությունից մեկ-երկու ամիս հետո մեկնում է արտագնա աշխատանքային միգրացիայի, որը ամուսինների ադապտացիայի հետ կապված որոշակի խնդիրներ է առաջացնում: Դեպքեր են եղել, որ երեխան ծնվել է ու միգրանտ ծնողը այստեղ չի եղել: Բազմաթիվ նման խնդիրներ կան, որոնք իրենց ազդեցությունն են թողնում ընտանիքի վրա:

Այս ամենից բացի, գաղտնիք չէ, որ երիտասարդները սեռահասունության հետ կապված փորձը և հմտությունները ձեռք են բերում դրսում: Սա ևս որոշակի ռիսկեր է պարունակում այն առումով, որ ձեռք են բերում որոշակի հիվանդություններ, որոնք բավականին տարածված են: Այնուհետև, հիվանդությունների որոշ մասը նույնիսկ սկսում է տարածվել ընտանիքում և ողջ ՀՀ-ում:

Հարց 7: Երիտասարդության զարգացման գործընթացում ավելի շատ դրական թե՛ բացասական է ազդում աշխատանքային միգրացիան, մեր փորձագետները պայմանավորել են առաջին հերթին երիտասարդի անհատական առանձնահատկություններով: Հնարավոր է, որ փորձի փոխանակման տեսանկյունից բավականին դրական է, սակայն արտաքին միգրացիան կոնկրետ մեր երկրի տեսանկյունից ունի մի շարք բացասական հետևանքներ՝ անվտանգային, ժողովրդագրական և այլն: Իսկ արտերկրում որոշակի գիտելիքներ և փորձառություն ձեռք բերած երիտասարդները շատ դեպքերում հրաժարվում են այդ փորձով այստեղ կիսվել, վերադառնալ և այստեղ շարունակել իրենց մասնագիտական գործունեությունը: Մնացած

շատ մեծ և նկատելի հատվածը հազիվ է կարողանում տնտեսական և անձնային որոշակի կայունացման հասնել:

Այնուամենայնիվ, միգրացիան ունենում է որոշակի բարեբեր ազդեցություն ևս, որովհետև միգրանտները կարողանում են հաղթահարել մեկուսացվածությունը և դուրս են գալիս մեկ այլ անդրազգային տարածք, այնտեղ ձեռք են բերում որոշակի նոր փորձառություն, նոր արժեքներ, վարվելակերպի նոր ձևեր: Երբեմն այս դրական փոփոխությունները միգրանտը բերում է իր համայնք: Բազմաթիվ են օրինակները, մասնավորապես երիտասարդների հետ կապված, որ այնտեղ արտաքին տեսքին այնքան էլ ուշադրություն չեն դարձրել, բայց երբ վերադարձել են Հայաստան, միգրանտները նշել են, որ սափրվելը, օժանելիք օգտագործելը, ավելի պատշաճ տեսքով հանրությանը ներկայանալը դարձել է սովորություն:

Հարց 8: Փորձագետները երիտասարդների բարձր վարձատրությամբ աշխատանք գտնելու առումով նշել են, որ արտերկրից և Եվրոպայից վերադարձած երիտասարդները ունենում են լեզվի բարձր իմացություն, հիմնականում ծրագրավորման ոլորտում մի քանի փոքր դասընթացներ անցնելով հեշտությամբ մուտք են գործում այդ ոլորտ: Ի տարբերություն այն երիտասարդների, որոնք այստեղ հենքային լուրջ կրթություն են ստացել, սակայն լեզվի բարձր իմացությունը այնուամենայնիվ դառնում է առաջնահերթություն և մի քանի քայլ առաջ է բերում տվյալ անձանց: Եթե գնացած անձը հիմնականում հայաբնակ տարածաշրջանում է տեղակայվել և ոչ մասնագիտական որևէ բանով զբաղվել, տաքսի է վարել, մաքրման, կանաչապատման աշխատանքներում է ներգրավված եղել, լեզվի կատարելագործման չի հասել, վերադառնալուց հետո մրցունակության տեսանկյունից հավասար է, եթե ոչ ավելի ցածր տեղի բնակիչների հետ հարաբերակցությամբ:

Հարց 9: «Մասնագիտության ընտրությունն արդյոք կարո՞ղ է պատճառ հանդիսանալ երիտասարդների աշխատանքային միգրացիայի դիմելուն» հարցին ի պատասխան՝ փորձագետները նշել են, որ կան նման մասնագիտություններ, որոնք, ճիշտ է, որակի տեսանկյունից բարձր են, սակայն մեր երկրում ժամանակավրեպ են համարվում, ուստի թողնում հեռանում են: Հումանիտար բլոկի մասնագիտություններ են հիմնականում՝ հոգեբաններ, սոցիալական աշխատողներ, սոցիոլոգներ, իրավաբաններ (փաստաբաններ), այդ թվում նաև ծրագրավորողներ, որոնք այնտեղ առավել բարձր են վարձատրվում անգամ ժամավճարային հիմունքներով, քան այստեղ բարձր ծանրաբեռնվածությամբ ու ոչ ճկուն գրաֆիկով աշխատելու դեպքում: Կան դեպքեր, երբ ծրագրավորողը վերադառնում է, սակայն օնլայն հիմունքներով զուգահեռ աշխատում է արտերկրում, որի դիմաց մեծ գումարներ է վաստակում՝ ելնելով այնտեղի ազատ գրաֆիկի ստեղծած հնարավորություններից:

Տնտեսական միգրանտների մեջ շատ քիչ են նրանք, ովքեր բարձր որակավորում ունեցող մասնագետներ են: Ինչ վերաբերում է մասնագիտության ընտրության հարցին, դա ամենայն հավանականությամբ առավելապես առնչվում է տեղեկատվական տեխնոլոգիաներին, որովհետև վերջիններիս զարգացումը ՀՀ-ում բավականին լավ

հիմքերի վրա է դրված, և այստեղ աշխատավարձի խնդիրն է, որը հնարավորություն է ընձեռում, որ գնան և դրսում ավելի բարձր վարձատրվող աշխատանք գտնեն:

Հարց 10: Մերօրյա երիտասարդների համար ամենանախընտրելի երկիրը, ըստ մեր փորձագետների, ԱՄՆ-ն է, դրանից հետո եվրոպական երկրներն են և վերջում նոր, ի տարբերություն վերջին տարիների, Ռուսաստանի Դաշնությունը: Ավելի քիչ են ցանկություն հայտնում ներկա պահին ՌԴ գնալ հենց երիտասարդները:

Մերօրյա երիտասարդների նախընտրելի երկրների հետ կապված՝ փորձագետներից երկուսն էլ նշել են, որ իրենք այդ առումով հատուկ հետազոտություն չեն իրականացրել, ուստի չեն կարող ամբողջական պատասխան տալ, սակայն նշել են, որ մեր հիմնական միգրանտների 50 տոկոսը ուղևորվում է դեպի ՌԴ, ապա հաջորդում են եվրոպական երկրները և ԱՄՆ-ն: Քանի որ լեզվական, սահմանների հատման, միգրացիոն ռեժիմի առումներով ՌԴ-ն ավելի մատչելի է, ուստի մեր միգրանտների հիմնական մասը մեկնում է այնտեղ:

Հարց 11: Սոցիալականացման գործընթացի հիմնական բարդությունների մասին խոսելով՝ փորձագետները նշեցին, որ առաջնայինը տնտեսական խնդիրներն են: Հատկապես փախստականների կարգավիճակով գնացածները ճամբարների բնակչության հետ ունեցած խնդիրները, դժվարությունները շատ դեպքերում չլուծած հետ են վերադառնում: Դրանք շատ հաճախ կարող են լինել ամենաառաջնահերթ կենցաղային հարցերի ապահովման, բնակարանի վարձը տալու հետ կապված խնդիրներ, այլև այնտեղի աշխատաշուկայում մրցունակ չլինելու կամ այստեղից մի քանի աստիճան ցածր աշխատանք գտնելու հանգամանքով պայմանավորված, որը ֆրուստրացնում է մեկնած երիտասարդին, քանի որ երիտասարդը գնում է ավելի բարձր ակնկալիքներով, բայց սովորաբար ավելի ցածր աստիճանից է ստիպված լինում մեկնարկել իր գործունեությունը, քան մեկնարկում էր այստեղ՝ իր բնօրրանում:

Փորձագետներից մեկն էլ հարմարման գործընթացի առումով նշեց, որ 2021 թ. մի հետազոտություն են իրականացրել, որի թեման է եղել «Հետխորհրդային Հայաստանի բնակչության արտագաղթը միգրացիոն ցանցի համատեքստում», որտեղ հստակեցրել են, որ սոցիալական ցանցերը բավականին լավ սոցիալական կապիտալ են, ազդում են մասնավորապես աշխատանք գտնելու, բնակարան վարձակալելու հարցերում: Բայց ամեն դեպքում միգրանտները խնդիրներ ունենում են, հատկապես ադապտացիայի հետ կապված. դրանք մշակութային ադապտացիայի մասին են, որովհետև արժեքային համակարգի փոփոխման, լեզվական, կենցաղային և այլ խնդիրներ են առաջանում: Այսինքն, բազմաթիվ են միգրանտների մոտ առաջացած խնդիրները, որոնք փորձում են հաղթահարել: Այստեղ հարկավոր է հաշվի առնել այն, որ, օրինակ, մեր միգրանտների ադապտացիան Ռուսաստանի Դաշնությունում հատվածային բնույթ է կրում, քանի որ նրանք անդրազգային միգրանտներ են, այսինքն՝ նրանք միաժամանակ և՛ նախկին հասարակությունում են՝ ծագման երկրի հասարակությունում, և՛ միաժամանակ նոր՝ ընդունող հասարակությունում են: Եվ այս ադապտացիան հիմնականում հատվածական

բնույթ է կրում. կարող է լինել մշակութային, սոցիալական կամ հաղորդակցման՝ նոր հմտությունների:

Հարց 12: «Ի՞նչ կոմպետենցիաներ են հարկավոր երիտասարդին միգրացիայի դիմելու համար, և ի՞նչ կոմպետենցիաներով է երիտասարդը վերադառնում մեկնման երկրից, որոնք օգտագործում է ՀՀ-ում ու հարազատ մարզում» հարցին ի պատասխան՝ փորձագետներից մեկը նշեց, որ այդ դաշտը համեմատաբար կանոնակարգված է մեզ մոտ. երիտասարդները մեկնում են ուսումնական ծրագրերով կամ աշխատանքային պայմանագրերով միջպետական պայմանավորվածության շրջանակներում, այսինքն՝ ոչ թե անձի մակարդակով է տեղի ունենում, այլ կառավարության: Այս դեպքում համատարած վերադառնում են և վերադարձի դեպքում կարողանում են ավելի մրցունակ լինել աշխատաշուկայում և շատ ավելի հեշտորեն են կարողանում իրենց ռեալիզացնել: Ամենակարևոր ու դրական արդյունքը հենց այն է, որ գնալու ցանկություն այլևս չեն ունենում: Պատճառը ոչ թե այն է, որ այնտեղ նրանց լավ չեն վերաբերվել, այլ այն, որ վերադարձից հետո այստեղ առավել լայն հնարավորություններ են բացվում նրանց առաջ: Սա կոնկրետ կառավարման, պետական մակարդակով տեղի ունեցած դեպքերին է վերաբերում, երբ ուսման կամ աշխատանքային ծրագրերով են մեկնել: Նրանք հիմնականում արհեստավորական մասնագիտությունների տեր մարդիկ են, բայց որոշակի մասն էլ ընդհանրապես մասնագիտություն չունի, ուղղակի սևագործ աշխատանք կատարելու համար են գնում: Արհեստավորական ոլորտի հետ կապված որոշակի հմտություններ են նրանք ձեռք բերում, բայց երբ որ վերադառնում են, դրանց կիրառության շրջանակները շատ փոքր են՝ ընտանիք, համայնք: Լինում են նաև հաջողակներ, որոնք որոշակի գումարներ են զուգահեռաբար վաստակում՝ այստեղ իրենց մասնագիտության հետ կապված փոքր բիզնեսներ ստեղծելով կամ արհեստանոցներ բացելով, որոնք, ըստ հետազոտողների, շատ չեն, մի քանի դեպքեր են, որ և հեշտությամբ կարելի է թվարկել:

Հարց 13: «Աղջիկ թե՛ տղա երիտասարդներն են առավել շատ արտագաղթում» հարցադրմանը փորձագետները պատասխանել են, որ հիմնականում տղա արտագաղթողների թիվը շատ ավելի մեծ է, քան աղջիկներինը, որը մեր երկրում պայմանավորված է ոչ միայն սոցիալական կամ տնտեսական, այլև անվտանգային հարցերով, ծառայությունից խուսափելու հանգամանքով: Պետք է նշել, որ ծառայությունը վերջացրած քաղաքացիների առջև ևս ծառացել է նորից զորակոչվելու վտանգ: Աղջիկների պարագայում տարածվածությունը 30-ից բարձր տարիքային խմբում է: Բուհն ավարտած աղջիկները միտված են իրենց այստեղ ռեալիզացնելու, իսկ երեսունն անց կանայք միտված են տեղափոխվելու կա՛մ ընտանիքի վերամիավորման, կա՛մ խնամքի կազմակերպման ոլորտում ներգրավման համար: Դրանք երեխաների խնամքի կազմակերպումն են, տարեցների խնամքի կազմակերպման հարցերը, տնային տնտեսություններում աշխատելու հնարավորությունները: Լինում են դեպքեր, որ այստեղից նմանատիպ աշխատանքների գնում են նաև ավելի վաղ գնացած և կայացվածության որոշակի աստիճանի հասած ընտանիքներում աշխատելու:

ՀՀ-ից արտագաղթելու դեպքում, բացի աշխատատեղերի բացակայությունից, ցածր աշխատավարձից, կան նաև սպասելիքների, մասնավորապես ինքնառեալիզացիայի հետ կապված խնդիրներ, որոնք այստեղ տեղի չեն ունեցել, ուստի մտածում են, որ կարելի է դրսում լուծել: Բացի դրանից, տղաների զինվորական ծառայության խնդիրն է բարձրացվում, ուստի և մինչ այդ տարիքը մեկնում են: Աղջիկների պարագայում առհասարակ կրթական կամ ամուսնական միգրացիա է: Կրթական միգրացիան աղջիկների համար հարմար խողովակ է՝ հետագայում արտերկրում հաստատվելու: Այս ամենից զատ, առկա է նաև ընտանիքի վերամիավորման խնդիր, որի համար աղջիկները մեկնում են: Այսպիսով, աղջիկները կա՛մ մեկնում են որպես ընտանիքի անդամ, կա՛մ ուսում ստանալու նպատակով: Միգրացիոն հոսքերի մեջ աշխատելու մեկնող երիտասարդ աղջիկների թիվը թերևս չի գերազանցի 5-7 %-ը: Նրանք մեծ մասամբ մեկնում են հարազատների կամ բարեկամների մոտ աշխատելու:

Հարց 14: «Արդյո՞ք կապ ունի ՀՀ-ում տիրող պատերազմական իրավիճակը երիտասարդների աշխատանքային միգրացիայի դիմելու առումով» հարցի հետ կապված՝ մեր փորձագետները նշեցին, որ միանշանակ կապ ունի, և հենց դրանով է պայմանավորված նախկինում ՌԴ, սակայն այժմ ԱՄՆ և եվրոպական երկրներ մեկնելու հանգամանքը: Վերջերս մենք բախվել ենք նմանատիպ խնդիրների, երբ այստեղի ընտանիքները, զինվորական ծառայությունից խուսափելու համար, այնտեղ կարգավիճակ էին ձեռք բերել, նորից հետ են եկել ու այստեղ նոր կարգավիճակ ձեռք բերելու հարցեր են փորձում կարգավորել: Այդ տիպի ընտանիքներում ոչ միայն զինվորական տարիքի երիտասարդները նման միտում ունեն, այլև ողջ ընտանիքն է հակված միգրացիայի:

Փորձագետները այս հարցի առնչությամբ միանշանակորեն ընդգծեցին, որ ՀՀ-ում տիրող պատերազմական իրավիճակը երիտասարդների աշխատանքային միգրացիայի դիմելու առումով իհարկե կապ ունի: Փորձագետներից մեկը նշեց, որ բազմաթիվ են լինում դեպքերը, երբ հենց այդ պատճառով են դիմում միգրացիայի: Կա նաև հակառակ երևույթը, երբ վերադառնում են հատկապես իրենց սահմանամերձ բնակավայրը պաշտպանելու: Այդ առումով հայտնի է Մովսես բնակավայրի օրինակը: Պատերազմական իրավիճակը իրապես ազդում է, սակայն ունի երկու դրսևորում, երբ մի խումբը մնում է, չի մեկնում: Կան դեպքեր, որ մարդիկ ուղղակի պատերազմից խուսափելու համար փորձում են մեկնել արտերկիր՝ իրենց ընտանիքները ևս հանելով այդ իրավիճակից:

Հարց 15: «Արդյո՞ք երիտասարդները աշխատանքային միգրացիայի դիմում են քանակում ծառայելուց խուսափելու պատճառով, թե՞ միգրացիայի դիմում են ծառայությունից զորացրվելուց հետո» հարցին փորձագետների կողմից հնչել է հետևյալ պատասխանը. մինչև վերջին տարիները ՀՀ-ից մեկնող երիտասարդները մեկնում էին հիմնականում ծառայությունից հետո, վերջին ժամանակներում դա տեղի է ունենում շատ ավելի վաղ: Սակայն պետք է նշել, որ դա ոչ միշտ է հաջողվում, քանի որ 14 տարին լրացած լինելու պարագայում արտերկիր մեկնելու դեպքում պետությունը օրենսդրական խնդիրներ է ստեղծում: Այսպիսով, ցանկությունը մինչև զինվորական ծառայությունը ավելի մեծ է,

սակայն իրականում իրողությունը ծառայությունն ավարտած լինելու դեպքում ավելի իրատեսական ու մեծ է:

Հարց 16: ՀՀ-ից արտաքին աշխատանքային միգրացիայի դիմելու ռիսկերի հետ կապված՝ մեր փորձագետներից մեկը նշեց, որ մենք գիտենք՝ 21-րդ դարում ամենամեծ ռեսուրսը մարդկային ներուժն է, և արտագաղթելը պետական տեսանկյունից լուրջ անվտանգային ու դեմոգրաֆիական խնդիրներ է առաջացնում (Շահինյան Ա., 2022): Դա տեսնում է նաև հարևան թշնամի պետությունը, որը լուրջ խնդիրներ է առաջացնում: Իսկ տվյալները թաքցնել հնարավոր չէ, քանի որ աշխարհը տեսնում է մեր արտագաղթողների թիվը, որը հրապարակվում է:

Անձնային տեսանկյունից առաջնային ռիսկերը վերաբերում են աղջիկներին, մեծանում է թրաֆիքինգի վտանգը, մասնավորապես նրանց պարագայում, որոնք մեկնում են ամուսնական կարգավիճակ չունենալու դեպքում: Հիմնականում արաբական երկրներ տեղափոխված կանայք են, ապա նաև՝ Թուրքիա, Միացյալ Էմիրություններ, Եգիպտոս:

Նշվեց, որ ռիսկերը բազմաթիվ են, այն էլ լուրջ դեմոգրաֆիական խնդիրներ առաջացնող: Առաջինը այն է, որ մենք գտնվում ենք այս տարածաշրջանում, և մարդկային ռեսուրսները մեզ համար շատ կարևոր են, որովհետև այդ պոտենցիալը լուծելու է սահմանամերձ բնակավայրերի խնդիրը: Երկրորդը տնտեսական խնդիրն է, օրինակ՝ շատ համայնքներ զրկվում են երիտասարդ, աշխատունակ տարիքի բնակչությունից, ուստի և սոցիալական ծրագրերի իրականացումը դառնում է չափազանց բարդ: Երբ ուզում ես ինչ-որ գործ նախաձեռնել, տեսնում ես, որ այդ պոտենցիալը՝ երիտասարդությունը, որի շնորհիվ միայն հնարավոր է այդ ծրագիրը կյանքի կոչել, գտնվում է արտերկրում: Ճիշտ է, տրանսֆերտները որոշակիորեն նպաստում են, որ մեր երկրում աղքատության խնդիրը մեղմացվի, բայց նաև սոցիալական առումով այդ սեռատարիքային կազմի միջև որոշակի խզումներ է առաջացնում:

Հարց 17: «Որո՞նք են այն կառույցները, որ խորհուրդ եք տալիս դիմել միգրացիոն միտվածություն ունեցող քաղաքացիներին, որպեսզի տեղափոխությունը առավել անվտանգ կազմակերպվի» հարցին փորձագետները պատասխանել են այսպես. Հայաստանում հիմնական այդպիսի գործունեություն ծավալողը «Ամբոր Հայաստան» բարեգործական հիմնադրամն է, որը միջազգային ֆինանսավորում ունեցող հասարակական կառույց է: Այն թրաֆիքինգի ռիսկերի կանխարգելման ուղղությամբ բավականին լայնածավալ աշխատանքներ է իրականացնում ոչ միայն գնացող, այլև այնտեղից վերադառնալու ցանկություն ունեցող քաղաքացիների հետ, ովքեր այնտեղ արդեն իսկ ենթարկվել են թրաֆիքինգի:

Փորձագետները անվտանգ տեղափոխությունների կազմակերպման վերաբերյալ նշեցին նաև, որ հիմնականում Ներքին գործերի նախարարության ստորաբաժանում համարվող Միգրացիոն կոմիտեն է, որտեղ քաղաքացին կարող է ստանալ տեղեկատվություն՝ ինչպես մեկնել աշխատանքային միգրացիայի, որ երկրում միգրացիոն ինչ ռեժիմներ են գործում, սահմանը հատելու ժամանակ ինչ պետք է անել: Նաև նշվեց, որ

կան հասարակական կազմակերպություններ, որոնք նույնպես զբաղվում են այդ հարցերով և կարող են աջակցել նմանատիպ հարցերում:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

Վերլուծելով հոդվածի շրջանակում իրականացված հետազոտության արդյունքները, առաջարկում ենք բարձրացնել կրթական մակարդակը, քանի որ անձնային դաշտի ռիսկերով է պայմանավորված և՛ թրաֆիքինգի ենթարկվելը, և՛ պետական շահերը վնասելով արտագաղթելը, և՛ անձնային մակարդակում վնասներ կրելը: Դրանք հիմնականում ցածր կրթական մակարդակ ունենալու և իրազեկվածության ցածր մակարդակի հետ են կապված, քանի որ մենք դպրոցներում նման աշխատանք չենք իրականացնում, թե որ պարագայում և ինչպես է պետք արտագաղթի երևույթին մոտենալ, որպեսզի ռիսկեր չառաջանան: Մենք գիտենք, որ կոնկրետ թրաֆիքինգի հաճախ ենթարկվում են անչափահասները, որոնք, սոցիալական խնդիրներով պայմանավորված, անմտորեն ընդունում են և՛ իրենց անձին, և՛ պետությանը վնաս հասցնող առաջարկներ:

Առաջարկում ենք նաև, որ պետության կողմից նշանակվի լիազոր մարմին, որ զբաղվի աշխատանքային միգրանտներով, նրանց խնդիրներով, իրազեկմամբ, իրավունքների, շահերի պաշտպանությամբ և այլ հարցերով, որպեսզի աշխատանքային միգրացիան պետության կողմից կառավարելի և վերահսկելի լինի, ապա աշխատանքային միգրացիայի առումով պայմանագրեր կնքել ՌԴ-ից տարբեր այլ, ավելի զարգացած երկրների հետ և սեզոնային միգրացիայի գրեթե 100% կախվածությունը ՌԴ-ից նվազեցնել: Սա միայն կնպաստի ՀՀ-ից երկարաժամկետ և մշտական միգրացիայի կրճատմանը, միգրանտներն ավելի պաշտպանված կլինեն և ՀՀ մտնող դրամական հոսքերը կավելանան:

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

Ասատրյան Ն. (2021). *Հայաստան վերադարձած անձանց վերաինտեգրման ուղեցույց.*

Միգրացիայի միջազգային կազմակերպություն. ՄՄԿ Հայաստանի առաքելության, Երևան.

Մարգարյան Հ., Մարկոսյան Ռ., Խաչատրյան Ն. (2016). *Միգրացիայի ռիսկերը և մարդկային կապիտալի վերարտադրությունը. հարցադրումներ, հարցումներ, համադրումներ.* Երևան, ԵՊՀ հր.

Գալստյան Ք., Մարգարյան Ա. (Ed.). (2013). *Միգրացիայի տերմինների բառարան.* Միգրացիայի միջազգային կազմակերպություն, Ժնև: ՄՄԿ հր.

Շահինյան Ա. (2020). Աշխատանքային միգրացիան որպես երիտասարդների հասունացման և կրագավիճակի փոփոխության նախաձեռնություն. Գիտական Տեղեկագիր, Շիրակի Մ. Նալբանդյանի Անվան Պետական Համալսարան Հիմնադրամ, 2, 152–163.

Շահինյան Ա. (2021). Աշխատանքային միգրացիան ծագման և նպատակակետ երկրներում. դրական և բացասական կողմերը. Գիտական Տեղեկագիր, Խ.

Աբովյանի Անվան Հայկական Պետական Մանկավարժական Համալսարան, 2(40), 66–82.

- Շահինյան Ա.** (2022). Անօրինական միգրացիա. հետընդունման (ռեադմիսիայի) ձևերը ՀՀ-ում. Գիտական Տեղեկագիր, Արցախի Պետական Համալսարան, 2, 210–222.
- Շահինյան Ա.** (2022). Աշխատուժի միջազգային միգրացիա. ռեցիպիենտ և դոնոր երկրների համար դրական և բացասական կողմերը. Գիտական Տեղեկագիր, Վանաձորի Հ. Թումանյանի Անվան Պետական Համալսարան, 2, 353–365.
- Պողոսյան Գ.** (2023). *Ռուսաստանի հայկական սփյուռքի հայրենադարձության ներուժը*. ՀՀ ԳԱԱ «Գիտություն» հրատարակչություն, Երևան.
- Добренков В., Волков Ю.** (2006). *Социология молодежи*. Ростов-на-Дону. Феникс.
- Devillard A.** (2013). Labor Migration in Armenia: Existing Trends and Policy Options. *International Organization for Migration Mission in Armenia*, 9(8), 113–116.
- Poghosyan G.** (2014). *Armenian Migration*. Yerevan, Europrint.
- Shahinyan A., Mkrtchian V.** (2023). The study of labor migration causes of the ra within the framework of public opinion analysis. *Alternative Quarterly Academic Journal on Economy and Management*, 36–44.

REFERENCE LIST

- Asatryan N.** (2020). Rukovodstvo po reintegracii lic, vernuvshihsya v Armeniyu. Mezhdunarodnaya organizaciya po migracii (*Guidelines for the reintegration of persons returning to Armenia. International Organization for Migration*). Erevan: Pressa «Missii MOM v Armenii». 55 stranic.
- Marzpanyan G., Markosyan R., Hachatryan N.** (2016). Riski migracii i vosproizvodstva chelovecheskogo kapitala. voprosy, zaprosy, sravneniya. Erevan (*Risks of migration and the reproduction of human capital. questions, inquiries, comparisons*). Pressa EGU: 140.
- Glossarij terminov po migracii** (2013). (*Dictionary of migration terms*), Mezhdunarodnaya organizaciya po migracii, izd.: Rishar Peryusho, Dzhillian Redpat-Kross (pod red. armyanskoj versii: K. Galstyan, A. Margaryan, 2-e izdanie: ZHeneva: IOM Press, 30, 170).
- SHaginyan A.** (2020). Trudovaya migraciya kak iniciativa vzrosleniya i izmeneniya statusa molodezhi (*Labor migration as an initiative for growing up and changing the status of youth*), SHiraki M. Fond «Nalbandyanskij gosudarstvennyj universitet», «Nauchnyj vestnik», N2, Praktika B, Gumanitarnye i social'nye nauki, Metodika prepodavaniya, Gyumri, 152-163.
- SHaginyan A.** (2021). Trudovaya migraciya v stranah proiskhozhdeniya i naznacheniya. polozhitel'nye i otricatel'nye storony (*Labor migration in countries of origin and destination. positive and negative sides*), H. Armyanskij gosudarstvennyj pedagogicheskij universitet imeni Abovyana, «Nauchnyj vestnik», №2 (40), Gumanitarnye nauki, Erevan, 66-82.

- SHaginyan A.** (2022). Nelegal'naya migraciya. formy readmissii v RA (*Illegal migration. readmission forms to the RA,*), *Nauchnyj vestnik*, Arcahskogo gosudarstvennogo universiteta, Praktika 2, Obshchestvennye nauki, Stepanakert, 210-222.
- SHaginyan A.** (2022). Mezhdunarodnaya trudovaya migraciya: polozhitel'nye i otricatel'nye aspekty dlya stran-recipientov i stran-donorov .(*International labor migration: positive and negative aspects for recipient and donor countries*), Vanadzor G. Gosudarstvennyj universitet Tumanyana, «Nauchnyj vestnik», N2, Gumanitarnye i social'nye nauki, Vanadzor, 353-365.
- Pogosyan G.** (2023). Repatriacionnyj potencial armyanskoj diaspory Rossii (*Repatriation potential of the Armenian diaspora in Russia*), Izdatel'stvo NAN RA «Nauka», Erevan, 103.
- Dobrenkov V., Volkov YU.** (2006). Sociologiya molodezhi (*Sociology of youth.*), Uchebnoe posobie. Rostov-na-Donu. Feniks, 250.
- Devillard A.** (2013). Labor Migration in Armenia: Existing Trends and Policy Options, International Organization for Migration, International Organization for Migration Mission in Armenia. 9 (8), 113-116.
- Poghosyan G.** (2014). Armenian Migration, Yerevan, Europrint, 328.
- Shahinyan A., Mkrtchian V.** (2023). The study of labor migration causes of the ra within the framework of public opinion analysis, Alternative Quarterly Academic Journal on Economy and Management, 36-44.

ABSTRACT

MAIN CAUSES AND CONSEQUENCES OF LABOR MIGRATION OF YOUTH

SHAHINYAN A.

16-30 years old young citizens of the Republic of Armenia, who applies for the labor migration, are the object for the research of the article.

The main goal of the research is to study the causes of the labor migration of young people and its demographic, socio-economic, educational consequences, as well as to receive objective, unbiased and as reliable as possible expert assessments regarding external migration movements for the period of 2021-2023.

The main results of the research are the eloquent witness of the fact, that the main reasons for the migration trend of young people in the Republic of Armenia are due to the low levels of the salaries, high levels of poverty, the ongoing alarming military situations and with complaints from the public education sector.

As a conclusion, we consider, that it is necessary to emphasize in the revised the none correct, and in some cases, the absense of organizing youth employment. And this causes the apply of many young people (both men and women) for labor migration.

Key words: labor migration, migrant youth, inductive, deductive, youth development, expert.

РЕЗЮМЕ
ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ МОЛОДЕЖИ
ШАГИНЯН А.

Объектом исследования статьи стали молодые граждане РА в возрасте 16-30 лет, претендующие на трудовую миграцию. Основная цель исследования - изучение причин трудовой миграции молодежи и ее демографических, социально-экономических, образовательных последствий, а также на период 2021-2023 гг. получение объективных, объективных и максимально достоверных экспертных оценок относительно внешних миграционных перемещений.

Основные результаты исследования являются красноречивым свидетельством того, что основные причины миграционной тенденции молодежи в РА обусловлены низким уровнем миграции, высоким уровнем бедности, продолжающейся тревожной ситуации и уровнем удовлетворенности населения. сектор образования.

В заключение считаем необходимым подчеркнуть, что большую роль в ситуации играет неправильная, а в ряде случаев и неорганизация трудоустройства молодежи. Что становится причиной того, что многие юноши и девушки обращаются за трудовой миграцией.

Ключевые слова: трудовая миграция, мигрантская молодежь, индуктивный, дедуктивный, развитие молодежи, эксперт.