

# ՀԱՅ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՄԻԳՐԱՆՏՆԵՐԻ ՆԱԽԱՄԵԿՆՈՒՄԱՅԻՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՅԻ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ

Մերգեյ Բրեստովիցկի

Միգրանտների նախամեկնումային կողմնորոշման հարցում  
առկա բացերի հայտնաբերմանը և կարիքների  
գնահատմանն ուղղված երկրի հատուկ ուսումնասիրություն



Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և  
սոցիալական հարցերի նախարարություն  
Զբաղվածության պետական գործակալություն



Միգրացիայի միջազգային  
կազմակերպություն



# Հայ աշխատանքային միգրանտների նախամեկնումային կողմնորոշման գործընթացի կառավարում

Միգրանտների նախամեկնումային կողմնորոշման հարցում  
առկա բացերի հայտնաբերմանը և կարիքների գնահատմանը  
ուղղված երկրի հատուկ ուսումնասիրություն

Սերգեյ Բրեստովիցկի

Երևան, 2016 թ.

Միգրացիայի միջազգային կազմակերպություն (ՄՄԿ)

Մեթոդաբանական ձեռնարկը մշակվել է Ռումինիայի կառավարության կողմից ֆինանսավորվող «Աշխատանքային միգրացիայի կառավարման ոլորտում Հայաստանի կարողությունների ամրապնդում հանուն առավել բարձր ժողովրդավարության և լավ կառավարման» ծրագրի շրջանակներում:

ՄՄԿ-ն փորձել է ապահովել սույն հետազոտության բովանդակության ճշգրտությունն ու ամբողջականությունը. այնուամենայնիվ, դրանում ներկայացված տեսակետները, տեղեկությունները, մեկնաբանությունները և եզրակացությունները պատկանում են հեղինակին և պարտադիր չէ, որ արտացոլեն ՄՄԿ և դրա անդամ պետությունների պաշտոնական դիրքորոշումը: ՄՄԿ-ն պատասխանատվություն չի կրում որևէ կորստի կամ վնասի համար, որը կարող է առաջանալ սույն փաստաթղթում պարունակվող տեղեկությունները հիմք ընդունելու կամ դրանք օգտագործելու հետևանքով:

Հրատարակիչ՝ **Միգրացիայի միջազգային կազմակերպություն**

**ՄՄԿ Հայաստանի առաքելություն**

Հայաստանի Հանրապետություն,  
Երևան 0010, ՄԱԿ-ի գրասենյակ,  
Պետրոս Ադամյան 14, 1-ին հարկ  
Հեռախոս՝ (+374 10) 58 56 92  
Ֆաքս՝ (+374 10) 54 33 65  
[www.iom.int](http://www.iom.int)

© Բոլոր իրավունքները պաշտպանված են: Սույն հրատարակման ոչ մի մաս չի կարող վերարտադրվել, պահվել տեղեկատվական որոնողական համակարգում, կամ փոխանցվել որևէ ձևով կամ միջոցով՝ էլեկտրոնային, մեխանիկական, լուսապատճենահանման, գրառման կամ այլ կերպ՝ առանց հրատարակչի նախնական գրավոր համաձայնության:

## Բովանդակություն

1. Ներածություն .....	5
2. Նախամեկնումային կողմնորոշումը՝ որպես պաշտպանության միջոց .....	7
3. Իրավիճակը Հայաստանում. նախամեկնումային կողմնորոշման անհրաժեշտության պատճառները և առկա կարիքները .....	9
3.1. Հայաստանը՝ որպես ուղարկող երկիր .....	9
3.2. Հայաստանում աշխատանքային միգրացիայի սոցիալ-ժողովրդագրական պատկերը .....	11
3.3. Քաղաքականություն և առկա ենթակառուցվածք .....	13
3.4. Հայաստանը՝ որպես ԵԱՀԿ միգրացիոն համակարգի մաս .....	17
3.5. Հայ աշխատանքային միգրանտների առջև ծառացած և մեծ կենսական նշանակություն ունեցող խնդիրներ .....	20
3.6. Երկիր կրկին մուտք գործելու արգելք .....	22
3.7. Միրիայի Արաբական Հանրապետությունից տեղահանված անձիք .....	23
4. Նախամեկնումային կողմնորոշում. բովանդակություն և հաղորդման մեթոդներ.....	25
4.1. Հաղորդվող տեղեկությունների հիմնական տեսակներ .....	25
4.2. Հաղորդման մեթոդներ .....	33
4.3. Նախամեկնումային խորհրդատվության համար անհրաժեշտ հմտություններ ու որակավորումներ.....	39

5. Հայաստանում մշակման և կիրառման համար առաջարկվող միջոցառումներ .....	43
5.1. Հաղորդակցման նորարար տեխնոլոգիաների զարգացում .....	43
5.2. Էթիկական հավաքագրման կազմակերպված ձևաչափեր .....	45
6. Իրավաբանական տեղեկատվություն Ռուսաստանի Դաշնությունում աշխատանք փնտրողների համար (կարճ մոդուլ) .....	50

## 1. Ներածություն

Սույն զեկույցը պատրաստվել է Հայաստանում Միգրացիայի միջազգային կազմակերպության (ՄՄԿ) ներկայացուցչության կողմից իրականացվող և Ռուսիայի կառավարության կողմից ֆինանսավորվող «Աշխատանքային միգրացիայի կառավարման ոլորտում Հայաստանի կարողությունների ամրապնդում հանուն առավել բարձր ժողովրդավարության և լավ կառավարման» ծրագրի շրջանակներում: Ծրագրի նպատակը աշխատանքային միգրացիան ավելի լավ կառավարելու՝ ՀՀ կառավարության կարողությունների զարգացումն է՝ հայ միգրանտ աշխատողների համար նախամեկնումային կողմնորոշման կենտրոնի ստեղծման և նախամեկնումային կողմնորոշման գործընթացի օպտիմալացման միջոցով:

Սույն ուսումնասիրության առարկա ժամանակաշրջանը համընկել է Հայաստանի միգրացիոն ռազմավարության նշանակալի զարգացումների, ինչպես նաև տարածաշրջանային միգրացիոն միտումների հետ: Հայաստանը միացավ Եվրասիական տնտեսական միությանը (ԵԱՏՄ), Հայաստանից մեկնող աշխատուժի հիմնական նպատակակետ երկրի՝ Ռուսաստանի Դաշնության առջև ծառացան ժամանակակից պատմության մեջ ամենածանր<sup>1</sup> տնտեսական մարտահրավերները, Սիրիայի ճգնաժամին հաջորդեց տեղահանված անձանց ներհոսքը հակամարտության գոտուց, և վերջապես, որպես Հայաստանի միգրացիոն համակարգի նոր կառուցվածք, իշխանությունների կողմից ուսումնասիրվում է հավաքագրման կազմակերպված ձևաչափը: Այս կարևոր իրադարձությունները ողջամիտ հիմք ստեղծեցին նախամեկնումային կողմնորոշումը լայն ուսումնասիրության առարկա դարձնելու և միգրացիոն ներկայիս իրավիճակի համատեքստում այն որպես ազգային միգրացիոն համակարգի անբաժանելի մաս դիտարկելու համար:

### *Ուսումնասիրության նպատակները*

1. Իրականացնել քիրախային խմբի վերլուծություն ու սահմանել այն հնարավոր միգրանտների հատկանիշները, որոնք նպատակակետ երկրում պաշտպանված լինելու և միգրացիայի վերաբերյալ իրազեկված որոշում կայացնելու համար մեկնումից առաջ ունեն համապատասխան տեղեկատվության կարիք:
2. Սահմանել այն տեղեկությունները, որոնք հնարավոր միգրանտներին մեկնումից առաջ կօգնեն միգրացիայի վերաբերյալ որոշումներ կայացնել (օրինակ՝ իրավաբանական տեղեկատվություն կամ տեղեկություններ աշխատանքի տեղավորման, մասնագիտական ուսուցման, հմտությունների ձևավորման, լեզվական դասընթացների

<sup>1</sup> Ռուսաստանը կանգնած է ժամանակակից պատմության մեջ իր առջև ծառացած ամենածանր տնտեսական մարտահրավերների առջև - Մեդվեդև. *Russia Today*, ապրիլի 21, 2015թ.  
[www.rt.com/business/251613-russia-challenges-economy-stabilized](http://www.rt.com/business/251613-russia-challenges-economy-stabilized)

կամ ֆինանսական հարցերում տարրական գիտելիքի ստացման վերաբերյալ, ինչպես նաև որոշակի փաստեր մեկ այլ երկրում աշխատանքի և բնակության պայմանների վերաբերյալ):

3. Գտնել նման տեղեկատվություն հաղորդելու և համապատասխան միգրանտներին այն հասցնելու առավել արդյունավետ միջոցներն ու ուղիները:
4. Սահմանել այն լրացուցիչ ծառայությունները, որոնք պետք է մատուցվեն աշխատանքային միգրանտներին (օրինակ՝ օգնություն աշխատանքի տեղավորման հարցում և ուսուցում նպատակակետ երկրում կամ հայրենիքում):

### ***Մեթոդաբանություն***

Ձեկույցը պատրաստվել է այս թեմայի վերաբերյալ առկա հրապարակումների, ինչպես նաև ԵԱՏՄ-ի տարածաշրջանում միգրացիայի ոլորտում տեխնիկական համագործակցության ներկայիս քայլերի վերաբերյալ առկա տեղեկատվության հիման վրա: Այդուհանդերձ, առավել կարևոր և արժեքավոր տվյալներն ստացվել են 2015 թվականի հոկտեմբերին Հայաստան կատարած այցի ընթացքում Հայաստանում ՄՄԿ ներկայացուցչության, Հայաստանի իրավասու մարմինների և այլ շահառուների հետ հարցազրույցների շրջանակներում:



## 2. Նախամեկնումային կողմնորոշումը՝ որպես պաշտպանության միջոց

Միջազգային միգրացիոն գործընթացի շրջանակներում սեփական քաղաքացիների պաշտպանությունը ծագման ցանկացած երկրի առջև ծառացած հիմնախնդիրներից է: Թեև ուղարկող երկրների դիրքը սովորաբար այնքան էլ ուժեղ չէ, հատկապես, հաշվի առնելով, որ հնարավոր խախտումները տեղի են ունենում օտար երկրների տարածքում, սակայն, այնուամենայնիվ, ըստ հարկի օգտագործվելու դեպքում նրանց տրամադրության տակ կա մի շատ արդյունավետ գործիք: Խոսքը պոտենցիալ և մեկնման պատրաստ միգրանտներին հաղորդվող տեղեկությունների մասին է: Կարևոր նշանակություն ունեցող ու թարմ տեղեկությունների արդյունավետ տարածումը կարող է միգրանտներին օգնել իրազեկված որոշումներ կայացնելու և բազմաթիվ խնդիրներից խուսափելու հարցում: Եվ հակառակը՝ միգրանտների կողմից ընտրված նպատակակետ երկրներում առկա իրողությունների վերաբերյալ անհիմն ակնկալիքները կամ անբավարար տեղեկությունները վտանգում և քայքայում են կանոնավոր միգրացիան:

Տեղեկատվության անհրաժեշտությունը հիմնարար նշանակություն ունի միգրացիային առնչվող ցանկացած որոշում կայացնելիս: Հաճախ միգրանտները տեղյակ չեն իրենց միգրացիոն ծրագրերի գործնական, իրավական, սոցիալական ու տնտեսական պայմանների և հետևանքների մասին: Այս իրողությունը հատկապես կարևոր է այն միգրանտ աշխատողների համար, որոնք շահագործման նպատակով մարդկանց հավաքագրման և աշխատանքի ընդունման վարվելակարգերի առումով գտնվում են առավել խոցելի դիրքում: Ջրադվածության երկրում միգրանտ աշխատողների և ծագման երկրների կողմից առավել հաճախ մեջբերվող խնդիրներից են պայմանագրերի փոխարինումը և խախտումները, համաձայնեցված աշխատավարձերի բացակայությունը, պակաս չափով կամ ուշացմամբ վճարելը, վերադարձի տոմս գնելու պարտավորությունը չկատարելը, ինչպես նաև իգական սեռի աշխատողների նկատմամբ գործատուների ոտնձգությունները: Այլ խնդիրներից են՝ վատ աշխատանքային պայմանները, սոցիալական պաշտպանության փաստացի բացակայությունը, միավորումներ կազմելու ազատության և աշխատողների իրավունքների մերժումը, խտրականությունն ու այլատյացությունը, ինչպես նաև սոցիալական մեկուսացումը:<sup>2</sup> Մեկնումից առաջ կողմնորոշումը կարող է նպաստել պաշտպանության ապահովմանը՝ միգրանտներին նախապատրաստելով հավաքագրման, ուղևորության և աշխատանքի ընդունման տարբեր փուլերում:

Տեղեկատվական աջակցությունը կարող է բարձրացնել իրազեկվածությունը երկիր մուտք գործելու հետ կապված իրավաբանական ընթացակարգերի վերաբերյալ, հաղորդել կենսական նշանակություն ունեցող հմտություններ, ինչպես նաև տրամադրել հուսալի աղբյուրներ, որոնք կօգնեն երկիր ժամանելուն պես աշխատանք գտնել: Բացի այդ, մեկնումից առաջ թարմ տեղեկությունները կարող են դյուրացնել նպատակակետ երկրում աջակցության և պաշտպանության առկա կառույցների ընկալումը: Միգրացիոն գործընթացի բոլոր փուլերում՝ միգրացիայի

2 ՄՔՄՄԿ, Աշխատանքային և շրջանաձև միգրացիայի կառավարման Պրահյան գործընթացի ձեռնարկ, (Վիեննա 2014): Հասանելի է՝ [www.pragueprocess.eu/en/documents/category/3-programme-key-documents?download=73:prague-process-handbook-on-managing-labour-and-circular-migration-en](http://www.pragueprocess.eu/en/documents/category/3-programme-key-documents?download=73:prague-process-handbook-on-managing-labour-and-circular-migration-en)

մասին որոշում կայացնելու պահից և դրանից հետո, մեկնումից առաջ կողմնորոշման կարևորագույն բաղադրիչներից է միգրացիոն գործընթացի շրջանակներում պոտենցիալ միգրանտների իրավունքների և պարտավորությունների վերաբերյալ իրազեկվածության ապահովումը: Միգրանտների համար կենսական կարևորություն ունի միգրացիայի ապահով, պաշտպանված և օրինական ձևերի պլանավորումը:

Հետևաբար, նախամեկնումային կողմնորոշման մեխանիզմներն, ընդհանուր առմամբ, պետք է ուղղված լինեն պոտենցիալ միգրանտների իրավագործմանը՝ վերջիններիս հնարավորություն ընձեռելով կայացնելու իրազեկված որոշումներ և կողմնորոշվելու այն առնչությամբ, թե արդյո՞ք իրենք պետք է բռնեն միգրացիայի ուղին, ո՞ր պետք է ուղևորվեն և ինչ հանգամանքներում: Այսօրինակ իրավագործում ապահովելու համար միգրանտներին պետք է տրամադրել հետևյալ բնույթի տեղեկություններ.

- այն անհրաժեշտ պահանջները, պայմաններն ու քայլերը, որոնք նրանք պետք է կատարեն միգրացիայի իրենց ծրագիրն առավել հաջողված դարձնելու և անկանոն միգրացիայի հետ կապված ռիսկերից խուսափելու համար, այդ թվում՝ տեղեկատու նյութեր.
- միգրացիայի հետ կապված օրենսդրական նորմեր, երկիր մուտք գործելու, այնտեղ բնակվելու և աշխատելու համար սահմանված ընթացակարգեր ու պահանջներ.
- զբաղվածության համար նախատեսված ռեսուրսներ:<sup>3</sup>

3 J.Pillinger, *Running an Effective Migrant Resource Centre: A Handbook for Practitioners*, (Բոնիպեշտ, ՄՄԿ, 2015). Հասանելի է՝ [https://publications.iom.int/system/files/pdf/running\\_effective\\_migrant\\_resource\\_centre.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/running_effective_migrant_resource_centre.pdf)

### 3. Իրավիճակը Հայաստանում. նախամեկնումային կողմնորոշման անհրաժեշտության պատճառները և առկա կարիքները

#### 3.1. Հայաստանը՝ որպես ուղարկող երկիր

Հայաստանի միգրացիոն իրավիճակի վերաբերյալ առկա ուսումնասիրություններն ու հետազոտությունները հաստատում են մարդկանց շարժունակության հիմնարար սկզբունքները: Դիտվում են տնտեսական միգրացիայի միտումներ, այն է՝ ցածր կենսամակարդակ և սակավաթիվ աշխատատեղեր ունեցող վայրերից միգրացիա է տեղի ունենում դեպի ավելի լավ կենսապայմաններ ու ավելի լայն հնարավորություններ առաջարկող վայրեր: Միգրացիայի մասին որոշում կայացնելիս նպատակակետ երկրի ընտրությունը պայմանավորված է այնպիսի գործոններով, ինչպիսիք են գտնվելու վայրի մոտ լինելը, միգրացիոն կանոնակարգի ազատականությունը, ինտեգրման հնարավորությունները, այդ թվում՝ լեզուն և ավանդական պատմական կապերը: Ինքնըստիներքյան հասկանալի այս բոլոր հատկանիշները կարելի է տեսնել Հայաստանի արտագնա աշխատանքային միգրացիայի պարագայում, հատկապես երբ որպես հիմնական նպատակակետ երկիր ընտրվում է Ռուսաստանի Դաշնությունը:

Եթե պատկերը խիստ ընդհանրացնենք, ապա կարելի է ասել, որ Հայաստանը ծագման երկիր է, որը աշխատուժ է մատակարարում եվրասիական միգրացիոն համակարգի<sup>4</sup> շրջանակներում, ընդ որում՝ հիմնական նպատակակետ երկիրը Ռուսաստանի Դաշնությունն է: Հայաստանից արտագնա աշխատանքի հոսքերը կազմում են արտագաղթի ընդհանուր թվի 70-75%-ը, իսկ երբեմն հասնում 94%-ի:<sup>5</sup> Միգրացիայի գոյացմանը նպաստող հիմնական գործոնը գործազրկությունն է, որը 2014 թվականի գնահատականներով կազմել է շուրջ 17,2% (իսկ երիտասարդության շրջանում՝ 24%), ինչպես նաև բնակչության ավելի քան 30%-ի վրա անդրադարձող աղքատությունը:<sup>6</sup>

4 «Միգրացիոն համակարգն ընկալվում է որպես համեմատաբար լայնամասշտաբ և կայուն միգրացիոն հոսքերով կապված երկրների ցանց: Նման հոսքերն առաջանում են պատմական, մշակութային, ժողովրդագրական և քաղաքական գործոնների արդյունքում և հանգեցնում են կառուցվածքային ձևափոխումների՝ ընդունող և ծագման երկրներում: Այս ձևափոխումներն, իրենց հերթին, վերարտադրում են միգրացիոն հոսքերի ուղղությունը և դրանք դարձնում կայուն: «Եվրասիական միգրացիոն համակարգ» եզրույթն առաջարկվել և հիմնավորվել է Ի. Վ. Իվախնյուկի կողմից: Սերգեյ Ռյազանցև

5 Հ. Չոբանյան, Հայաստանի Հանրապետության արտագաղթը և սփյուռքը, (Ֆլորենցիա, CARIM-East, 2012թ.), Հասանելի է՝ [www.carim-east.eu/media/exno/Explanatory%20Notes\\_2012-30.pdf](http://www.carim-east.eu/media/exno/Explanatory%20Notes_2012-30.pdf)

6 Եվրոպական Հանձնաժողով, Եվրոպական հարևանության քաղաքականության իրականացումը Հայաստանում: Առաջընթաց 2014 թվականին և առաջարկվող գործողություններ (Բրյուսել, 2015թ.) Հասանելի է՝ [https://eeas.europa.eu/enp/pdf/2015/armenia-enp-report-2015\\_en.pdf](https://eeas.europa.eu/enp/pdf/2015/armenia-enp-report-2015_en.pdf)

Վերը քվարկված հիմնարար գործոնների հետ մեկտեղ, ռուս-հայկական հարաբերությունների քաղաքական հայեցակետն, անշուշտ, անդրադառնում է աշխատանքային միգրացիայի օրինաչափությունների վրա: Ասվածը, նախ և առաջ, վերաբերում է Եվրասիական տնտեսական միությանը Հայաստանի անդամակցման արդյունքում ի հայտ եկած հնարավորություններին: Նման ենթադրությունը բավականին կարևոր է սույն ուսումնասիրության համար, որն անդրադառնում է մախամեկնումային կողմնորոշման հարցերին:

Ռուսաստանից զատ, հաճախ նշվող նպատակակետ երկրներից են նաև Ուկրաինան, Ամերիկայի Միացյալ Նահանգները, Անկախ պետությունների համագործակցության (ԱՊՀ) այլ երկրները և Եվրամիության անդամ պետությունները:<sup>7</sup> Որոշ հետազոտողներ ներկայացնում են նպատակակետ երկրների առավել մանրամասն բաշխում:<sup>8</sup>

Աղյուսակ 1. Հայ աշխատանքային միգրանտ բնակչության տոկոսը և տեղայնացումը

Նպատակակետ երկիրը	Հայ աշխատանքային միգրանտ բնակչության տոկոսը (%)
Ռուսաստանի Դաշնություն	90,6
Լեռնային Ղարաբաղ	1,3
Ֆրանսիա	1,2
Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներ	0,8
Իսպանիա	0,8
Ուկրաինա	0,6
Գերմանիա	0,6
Լեհաստան	0,4
Իրանի Իսլամական Հանրապետություն	0,4
Թուրքիա	0,4
Վրաստան	0,3
Բելգիա	0,2
Բրազիլիա	0,1

Հայաստանից արտագնա աշխատանքային միգրացիան հիմնականում ժամանակավոր բնույթ ունի, այսինքն՝ միգրանտ աշխատողների՝ արտասահմանում մնալու ժամանակահատվածը չի գերազանցում մեկ տարին: Այս ձևաչափը (միգրացիոն գործընթացների կրկվող, շրջանաձև ձևաչափ) վերաբերում է միգրանտների ողջ թվի 94 %-ին, մինչդեռ նրանց միայն 3%-ն է երկրից մեկնում

7 Ա. Դեվիյար, Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանում. առկա միտումները և քաղաքականության տարբերակները: Հայաստանում աշխատանքային միգրացիայի կառավարման կարիքների գնահատում (Երևան, ՄՄԿ, 2012 թ.): Հասանելի է՝ [https://publications.iom.int/system/files/pdf/labour\\_migration\\_in\\_armenia\\_arm.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/labour_migration_in_armenia_arm.pdf)

8 Պ. Գոիշ, Հայաստանում միգրացիայի վերաբերյալ տնային տնտեսությունների հետազոտության մասին զեկույց (Երևան, ՄՄԿ, 2014 թ.): Հասանելի է՝ [https://publications.iom.int/system/files/pdf/household\\_survey\\_arm.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/household_survey_arm.pdf)

արտասահմանում մշտական բնակություն հաստատելու մտադրությամբ, իսկ 2%-ը մեկնում է արտասահմանում ուսանելու նպատակով:<sup>9</sup> Միգրանտ աշխատողներին հիմնականում վարձում են շինարարության ոլորտում սեզոնային և այլ հստակ տևողությամբ աշխատանքներ իրականացնելու համար:<sup>10</sup>

Ամբողջ բնակչության կտրվածքով՝ արտագնա միգրացիոն հոսքի թվերը բավականին բարձր են, ինչը թույլ է տալիս խոսել այս խնդրի ակնհայտ արդիականության մասին: Ավելին, այս երևույթի դինամիկան էլ ավելի մեծ ուշադրության է արժանի: Ըստ գնահատականների՝ 2006 թվականին Հայաստանի բնակչության շրջանում աշխատանքային միգրացիայի ծավալը կազմում էր 60 հազարից 81 հազար մարդ: 2014 թվականին ՄՄԿ-ի կողմից իրականացված տնային տնտեսությունների հետազոտության գնահատականներով այդ թիվը կազմում էր շուրջ 224 հազար մարդ:

3.2. Հայաստանում աշխատանքային միգրացիայի սոցիալ-ժողովրդագրական պատկերը

Թիրախային լսարանի ընկալումը, ինչպես նաև դրան արդյունավետ հասնելու միջոցների իմացությունն առանցքային նշանակություն ունի ցանկացած տեղեկատվական գործունեության համար: Հարկ է նաև ապահովել, որ միգրանտներին մատուցվող տեղեկատվությունը լինի պատշաճ մակարդակի, իսկ բոլոր նյութերը ներկայացվեն առավել արդյունավետ եղանակով: Ելնելով ասվածից՝ անհրաժեշտ է իրականացնել լսարանի վերլուծություն: Հայաստանի աշխատանքային միգրանտների սոցիալ-ժողովրդագրական հատկանիշների վերլուծությունը կօգնի հասկանալ, թե որ տեղեկություններն են առավել օգտակար, և որոնք են դրանց հաղորդման առավել արդյունավետ մեթոդները:

Աղյուսակ 2. Միգրանտ աշխատողների սոցիալ-ժողովրդագրական պատկեր<sup>11</sup>

Հատկանիշ	Թիվ	Մեկնաբանություններ
Տարիք	20-ից 50 տարեկան	Սա առավել ակտիվ տարիքային խումբն է ինչպես շարժունակության, այնպես էլ աշխատանքային ներուժի առումով:
Սեռ	Արական սեռի միգրանտներ: Ըստ փորձագետների գնահատականների՝ իգական սեռի միգրանտները կազմում են ընդհանուր թվի առավելագույնը 18%-ը, իսկ նվազագույնը՝ 6%-ը:	Բոլորը համամիտ են, որ Հայաստանում աշխատանքային միգրացիայի ոլորտում գերակայող դիրք ունեն տղամարդիկ, ինչը հակասում է աշխատանքային միգրացիայի հոսքերում կանանց տեսակարար կշռի աճի համաշխարհային միտումներին:

9 Տե՛ս Ա. Դեվիլյար 2012 թ.:  
10 Տե՛ս Պ. Գոնիշ 2014 թ.:  
11 Նույն տեղում: Տե՛ս Պ. Գոնիշ 2014թ.: Գ.Պողոսյան, *Armenian Migration*, (Երևան, Europrint, 2014 թ.): Թ. Գալկինա, *Contemporary Migration and Traditional Diasporas in Russia: The Case of the Armenians in Moscow*, (Migracijske I etnicketeme 22:1-2 (p181-193), Մոսկվա, 2006թ.):

Հատկանիշ	Թիվ	Մեկնաբանություններ
Կրթություն	Ընդհանուր առմամբ, կրթության մակարդակը միջին է: Աշխատանքային միգրանտների մեծ մասը (մինչև 70%-ը) ունեն միջնակարգ կրթություն:	Թեև հայ արտագաղթյալների շուրջ 20 տոկոսն ունի բարձրագույն կրթություն, հետևաբար տեղեկատվությունը պետք է հասցեագրված լինի պակաս կրթված լսարանին, քանի որ ցածր կարգի հմտություններ և ընդհանուր միջնակարգ կրթություն ունեցող միգրանտների թիվը կազմում է արտագաղթյալների ընդհանուր թվի 49,8 տոկոսը: Հետևաբար, նյութերը պետք է պատրաստվեն պարզ և հասկանալի լեզվով, որպեսզի հասանելի լինեն լսարանի մեծ մասի համար:
Հմտություններ	Ցածր կարգի հմտություններ ունեցող (49,8%) և միջին կարգի հմտություններ ունեցող (23,9 %) աշխատողների թիվը գերակայում է:	Համապատասխան հմտություններ ունեցող աշխատողների զգալի մասը չի աշխատում իր մասնագիտական ոլորտում, ուստի թերգրադված է: <sup>12</sup>
Զբաղմունք	Շինարարության ոլորտում զբաղված միգրանտները, հիմնականում՝ Ռուսաստանի Դաշնությունում, կազմում են արտասահմանում աշխատողների 57-ից 77 տոկոսը:	Ռուսաստանի աշխատաշուկայի շինարարական հատվածից բացի, միգրացիայի բարձր մակարդակ է դիտվում նաև տրանսպորտի, էլեկտրատեխնիկայի, գյուղատնտեսության, առողջապահության և կրթության ոլորտներում: Միգրանտների մեծ մասը (50%-ը) աշխատում է մասնավոր ընկերություններում կամ զբաղվում է անհատական աշխատանքային գործունեությամբ (22%): Միայն 19%-ն է աշխատում հանրային հատվածում:

12 Որոշ հետազոտողներ այս հարցի առնչությամբ ներկայացնում են այլընտրանքային տվյալներ: Ըստ Պոլոտսյանի (2014թ.) այն հարցին, թե արդյո՞ք իրենց կրթության և հմտությունների մակարդակը համապատասխանում է իրենց զբաղմունքին, Մոսկվայից և այլ վայրերից վերադարձածների մեծ մասը (61,6% և 63,4%) տվել է դրական պատասխան: Այդուհանդերձ, միգրանտներին մատուցվող տեղեկատվության առումով պետք է հիշատակվի և հաշվի առնվի վատթարագույն սցենարը:

### 3.3. Քաղաքականություն և առկա ենթակառուցվածք

Վերջին ժամանակահատվածում Հայաստանում ընդունված միգրացիոն քաղաքականությունը կոչված է եղել կանխելու արտագաղթը: Այս երևույթը բավականին հասկանալի է, եթե հաշվի առնենք, որ «Հայաստանի համար 20-րդ դարի վերջին տասնամյակի հիմնական պատմական միտումը եղել է բնակչության թվի նվազումը»:<sup>13</sup> Ավելին, Հայաստանի պաշտոնական միգրացիոն քաղաքականության տեսանկյունից «կրթական, գիտական և մշակութային ներուժի արտահոսքը սպառնալիք է երկրի ազգային անվտանգության համար»:<sup>14</sup> Միաժամանակ, իրականությունը թելադրում է ավելի ճկուն մոտեցում միգրացիայի կառավարման հարցում:



«....եթե մարդիկ պետք է մեկնեն և այլ տարբերակ չունեն, անպայման պետք է երաշխիք ստանան, թե որտեղ ինչ աշխատանք և ինչ պայմաններով է առաջարկվում»:<sup>15</sup>

*Ռուբեն Եզանյան,  
Ժողովրդագիր*

Արտագնա աշխատանքային միգրացիան խնդիր է Հայաստանի համար՝ ինչպես այդ երևույթի ծավալների, այնպես էլ Հայաստանում կյանքի բոլոր ասպեկտների վրա դրա ազդեցության առումով: Այդուհանդերձ, այս ազդեցությունն ունի նաև ոչ պակաս դրական արդյունքներ: Առաջին՝ ինչպես ցանկացած ուղարկող երկրի պարագայում, այս երևույթն ի հայտ է գալիս զբաղվածության պակասի հետևանքով և թեթևացնում ճնշումը տեղի աշխատաշուկայի, ինչպես նաև այն մարդկանց վրա, որոնք միգրացիայի չեն դիմում՝ այդպիսով նպաստելով տեղի աշխատաշուկայի հավասարակշռմանը: Երկրորդ՝ այս գործընթացի վերջնական շահառուները Հայաստանի միգրանտ աշխատողները չեն: Նրանց տնային տնտեսությունների կենսապայմանների բարելավումն աշխատանքային միգրացիայի առավել ակնհայտ դրական արդյունքն է: Այլ երկրներում վաստակած գումարներն ուղարկվում են հայրենիքում մնացած ընտանիքներին և օգտագործվում են միգրանտների տնային տնտեսությունների կողմից սպառողական ապրանքներ և սեփականություն ձեռք բերելու, ինչպես նաև մարդկային կապիտալում ու ձեռնարկություններում ներդրումներ կատարելու համար:

Միգրացիայի դրական արդյունքները կարող են զգալիորեն աճել պետության կողմից դրանց աջակցման և զարգացման դեպքում: Սոցիալական և տնտեսական հնարավորությունների ընդլայնումը, ինչպես նաև միգրանտների իրավունքների պաշտպանությունը սովորաբար ընդգրկված են ծագման երկրների օրակարգում: Ասվածը համընկնում է Հայաստանի միգրացիոն քաղաքականության սկզբունքների հետ, որոնք բնութագրվում են որպես «միջազգային աշխատաշուկային Հայաստանի Հանրապետության քաղաքակիրթ ինտեգրման»<sup>16</sup> ուղղված քայլեր և «արտագնա աշխատանքի մեկնող Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների իրավունքների և շահերի պաշտպանություն»:<sup>17</sup> Հայաստանի Հանրապետության 2014-2025 թթ. հեռանկարային զարգացման ռազմավարական ծրագիրն ավելի լայն

13 Տե՛ս Գ. Պողոսյան, 2014 թ.:

14 Հայաստանի Հանրապետության միգրացիայի պետական կարգավորման քաղաքականության հայեցակարգ (ընդունվել է 2010 թ.):

15 Միգրացիոն մտահոգություններ. չնայած Ռուսաստանում տնտեսական բացասական կանխատեսումներին, հայ միգրանտներից շատերը դեռևս չունեն այլընտրանք. Armenia Now. Փետրվարի 3, 2015թ. [https://armenianow.com/society/60293/armenia\\_migration\\_problems\\_demography](https://armenianow.com/society/60293/armenia_migration_problems_demography)

16 Հայաստանի Հանրապետության միգրացիայի պետական կարգավորման քաղաքականության հայեցակարգ (ընդունվել է 2010 թվականին):

17 Նույն տեղում:

համատեքստում լրացնում է այս սկզբունքները՝ առաջնահերթությունը տալով զբաղվածության աճին, մարդկային կապիտալի զարգացմանը, սոցիալական պաշտպանության համակարգի բարելավմանը և պետական վարչարարության ու կառավարման համակարգի կառուցակարգային արդիականացմանը:<sup>18</sup>

Այս առաջնահերթությունները և կոնկրետ քայլերն ամփոփ ներկայացված են միգրացիայի կարգավորման ոլորտում Հայաստանի Հանրապետության քաղաքականությունը սահմանող ռազմավարական փաստաթղթերում:<sup>19</sup> Դրանցից մի քանիսը հատկապես կենտրոնացած են տեղեկատվության տարածման վրա.

- քաղաքացիների շրջանում օտարերկրյա պետություններում աշխատանքային գործունեության կարգի ու պայմանների մասին քարոզարշավների անցկացում, այդ նպատակով «Թեժ գիծ» խորհրդատվական ծառայության մատուցում, թերթոցների հրատարակում, զանգվածային լրատվամիջոցների հետ կապերի աշխուժացում, ոչ կառավարական կազմակերպությունների հետ համագործակցության ընդլայնում.
- աշխատանքային միգրացիայի ոլորտում իրավասություններ ունեցող պետական կառավարման մարմինների ու միջնորդ կազմակերպությունների միջև տեղեկատվության փոխանակման մեխանիզմների մշակում.
- միջնորդ կազմակերպություններին համապատասխան երկրների սոցիալ-մշակութային ավանդույթների, աշխատաշուկաների իրավիճակի, ինչպես նաև զբաղվածության ոլորտը կարգավորող օրենսդրական դաշտի փոփոխությունների վերաբերյալ տեղեկությունների պարբերական տրամադրում.
- օտարերկրյա պետություններում աշխատանքային գործունեության կարգի ու պայմանների մասին ՀՀ բնակչության տեղեկացվածության աստիճանի ու աղբյուրների ուսումնասիրություն.
- օտարերկրյա պետություններում աշխատանքային գործունեության կարգի ու պայմանների մասին բնակչությանը արդյունավետ տեղեկացնելու հետ կապված հարցերի քննարկում (կլոր սեղան) աշխատանքային միգրանտների շահերի պաշտպանությամբ զբաղվող ՀԿ-ների, ՁԼՄ-ների, զբաղվածության մարզային և տարածքային կենտրոնների, աշխատուժի արտահանման միջնորդ կազմակերպությունների ներկայացուցիչների հետ.
- արտասահմանյան երկրների աշխատաշուկաների, ինչպես նաև օտարերկրյա պետություններում աշխատանքային միգրանտների իրավունքների ու շահերի պաշտպանության վերաբերյալ ՀՀ բնակչության իրազեկման աշխատանքների իրականացում (հեռուստառադիոհաղորդումների շարքեր, թերթերում հոդվածաշարեր, հեռախոսային «Թեժ գծի» ծառայության հիմնում, ինտերնետային կայք-էջերի բացում, տեղեկատվական թերթոցների ու գրքույկների քողարկում և այլն).
- օտարերկրյա պետություններում աշխատանքային գործունեության կարգի ու պայմանների փոփոխությունների, միգրանտների իրավունքների ու շահերի պաշտպանության թեմաներով պարբերական սեմինարների կազմակերպում ՀԿ-ների համար.

18 Հայաստանի Հանրապետության 2014-2025 թթ. հեռանկարային զարգացման ռազմավարական ծրագիր, ՀՀ կառավարության 2014 թվականի մարտի 27-ի N 442-Ն որոշման հավելված

19 Հայաստանի Հանրապետության միգրացիայի պետական կարգավորման քաղաքականության հայեցակարգ և Հայաստանի Հանրապետության միգրացիայի պետական կարգավորման քաղաքականության հայեցակարգի իրականացման 2012-2016 թվականների գործողությունների ծրագիր:



- ՀՀ քաղաքացիների համար օտարերկրյա պետություններում աշխատանքային գործունեության կարգի ու պայմանների մասին խորհրդատվական ծրագրերի իրականացման մրցույթի հայտարարում ՀԿ-ների համար.
- օտարերկրյա պետություններում աշխատանքային գործունեության կարգի ու պայմանների մասին ՀՀ քաղաքացիների իրազեկման բարձրացմանն ուղղված քարոզչական արշավի իրականացման մրցույթի կազմակերպում ՁԼՄ-ների համար:

Ենթադրվում է, որ տեղեկատվության տարածման և խորհրդատվության վերոնշյալ ռազմավարությունները, ինչպես նաև զբաղվածության հնարավորությունների մասին տեղեկությունները, որոնք այժմ մշակվում են ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից, կտրամադրեն Միգրացիոն ռեսուրս կենտրոնները (ՄՌԿ): Այս մարմինների պատմությունը Հայաստանում մեկնարկեց 2006 թվականին՝ ՄՄԿ-ի կազմում որպես ստորաբաժանում գործող Միգրացիոն ռեսուրս կենտրոնի (ՄՌԿ) ստեղծմամբ: ՄՌԿ-ները գործում էին Երևանում և Հայաստանի 6 մարզերում: 2010 թվականին ՄՌԿ-ն փոխանցվեց ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության Զբաղվածության պետական գործակալությանը: ՄՌԿ-ների զարգացումը Հայաստանում շարունակվեց սոցիալական ծառայությունների ինտեգրմանն ուղղված բարեփոխումների շրջանակներում:

Ընդհանուր առմամբ, ՄՌԿ-ները կոչված են բնակչությանը մատուցել միգրացիայի հետ կապված տեղեկատվություն՝ նրանց համար ՄՄԿ-ի կողմից մշակված մոդելի համաձայն: Նախատեսվում էր, որ պոտենցիալ և վերադարձած միգրանտները տեղեկատվություն ստանան ընդունող երկրում ճամփորդական և մուտքի արտոնագրերի հետ կապված ընթացակարգերի, օրենսդրական նորմերի ու զբաղվածության հնարավորությունների վերաբերյալ, ինչպես նաև մասնակցեն արտերկրում աշխատանքի և կեցության վերաբերյալ նախապատրաստական դասընթացներին:<sup>20</sup>

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունն այժմ ակտիվ աշխատում է Զբաղվածության պետական գործակալության 51 բաժանմունքները և այլ ծառայությունները ինտեգրված սոցիալական ծառայությունների ռեսուրս կենտրոնների՝ ԻՍԾՌԿ-ների փոխակերպելու ուղղությամբ:<sup>21</sup> ԻՍԾՌԿ-ներն ունենալու են նաև աշխատանքային միգրացիայի կառավարման գործառնություններ: 2014 թվականին ընդունված «Աշխատանքի մասին» նոր օրենքի համաձայն՝ նախարարությունը տեխնիկական տվյալներ է մշակել է «Գործ» տեղեկատվական համակարգի համար: Դրանում ներկայացված է լինելու թափուր աշխատատեղերի, աշխատանք փնտրողների, պայմանագիր ունեցող միգրանտների և վերադարձած միգրանտների ցանկ: Այս համակարգը պետք է նաև հարթակ դառնա աշխատանքի տոնավաճառի համար: Բոլոր ԻՍԾՌԿ-ներում այս համակարգը ներդրված է լինելու: Նախամեկնումային կողմնորոշմանը վերաբերող տեղեկատվությունը պետք է վերբեռնվի այս համակարգ և պարբերաբար թարմացվի: Համաշխարհային բանկը վարկ կտրամադրի այս աշխատանքների ֆինանսավորման համար, և այն նախատեսված էր ավարտին հասցնել 2016 թ.:

Բայց և այնպես, ներկա պահին չկա չափանիշային աշխատանքային ընթացակարգերի և ԻՍԾՌԿ-ների կազմում միգրացիոն ստորաբաժանումների տնօրինման ամբողջական ընկալում: Հետևյալ կարիքներն այս փուլում առավել հրատապների թվում են:

20 ՄՄԿ, Հայաստան վերադարձած անձանց վերաինտեգրման ուղղորդման ուղեցույց, (Երևան, 2013 թ.): [http://publications.iom.int/system/files/reintegration\\_referral\\_guide\\_arm.pdf](http://publications.iom.int/system/files/reintegration_referral_guide_arm.pdf)

21 <http://esocial.am/en/inner-social-center-officeru>

- Հարկավոր է տեղեկատվական համակարգի համար մշակել չափանիշային տեղեկատվական մոդելներ:
- Հարկավոր է մշակել օտարերկրյա գործատուների հետ աշխատելու գործելակարգի ձեռնարկ (ռիսկերի գնահատում, նպատակակետ երկրում միգրանտների հեռանկարների վերլուծություն): ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության մեջ պետք է ընդգրկվեն օտարերկրյա գործատուների նկատմամբ կիրառվելիք չափանիշները:
- Հարկավոր է գործընկերներից տեղեկություններ հավաքել նպատակակետ երկրի, այն է՝ նպատակակետ երկրի զբաղվածության ծառայությունների և գործատուների վերաբերյալ: Ավելի հեշտ է աշխատել այն երկրների հետ, որոնց հետ Հայաստանն ունի երկկողմ համաձայնագրեր կամ հաստատել է այլ տեսակի համագործակցություն, հատկապես՝ ԵԱՏՄ-ի շրջանակներում:
- Ինտեգրված ռեսուրս կենտրոնների աշխատակազմը պետք է ստանա համապատասխան պատրաստություն, որպեսզի կարողանա՝
  - ԻՄԾՌ-Կ տվյալների շտեմարան մուտքագրել և թարմացնել անհատական խորհրդակցության շրջանակներում ստացված համապատասխան տվյալները.
  - անհատական խորհրդակցություններ անցկացնել առանձին միգրանտների հետ՝ նրանց նպատակակետ երկրի, կարիքների, աշխատանքի ոլորտի համաձայն.
  - աշխատանք փնտրողների տվյալները համակարգում մուտքագրելուց հետո հետևել նրանց հետագա ճակատագրին:

### 3.4. Հայաստանը՝ որպես ԵԱՏՄ միգրացիոն համակարգի մաս

Հայ միգրանտների մեծամասնությունը որպես նպատակակետ երկիր ընտրում է Ռուսաստանի Դաշնությունը: Ենթադրվում է, որ միգրացիայի ոլորտում այս ավանդական պատկերը կանխատեսելի ապագայում պահպանվելու է: Երկու պետություններն ունեն սերտ փոխադարձ կապեր տնտեսական և սոցիալական ոլորտներում, պատմական կապեր, մեծաքանակ սփյուռք, նպաստավոր միջավայր (լեզու, կրոն, մախկինում ընդհանուր տարածք): Եվ վերջապես, Հայաստանում աշխատանքային միգրացիայի իրավիճակը զարգանում է վերջին ավելի քան 20 տարվա ընթացքում ձևավորվող եվրասիական միգրացիոն համակարգի ներքո: Այս ժամանակահատվածում պարզ դարձավ, որ ավանդական միգրացիոն ուղիները, որոնք ձևավորվել էին Խորհրդային Միության փլուզումից հետո, դեռևս գրավիչ են:



2015 թվականի հունվարի 2-ին Հայաստանը միացավ Եվրասիական տնտեսական միությանը<sup>22</sup> և այս համաձայնագրի այլ մասնակիցների, այն է՝ Ռուսաստանի Դաշնության, Ղազախստանի, Բելառուսի, հետագայում նաև Ղրղզստանի հետ ձևավորեց ընդհանուր աշխատանքային:

Համաձայն որոշ փորձագետների գնահատականի՝ հետագա զարգացման, մասնավորապես միգրացիոն քաղաքականության տեսանկյունից<sup>23</sup> նշված քայլը խելամիտ էր, եթե հաշվի առնենք Հայաստանի արտագնա աշխատանքային միգրացիայում դիտվող գերակա միտումները:

Ըստ այս վերլուծությունների՝ Հայաստանի անդամակցումը ԵԱՏՄ-ին «հնարավորությունների պատուհան»<sup>24</sup> է բացում, հատկապես այն իրավիճակում, երբ Թուրքիան և Ադրբեյջանը Հայաստանը ենթարկել են տնտեսական շրջափակման, ինչը բացասաբար է անդրադառնում տնտեսական հարաբերությունների միջազգայնացման և մարդկային ռեսուրսների շարժունակության վրա:

Որոշ գնահատականներով՝ անդամակցումը ԵԱՏՄ-ին կապահովի մասնավոր դրամական փոխանցումների աճ՝ դրանց տարեկան ծավալը հասցնելով մինչև 40 միլիոն<sup>25</sup> ԱՄՆ դոլարի:

Այնուամենայնիվ, այս թիվը վտանգված է Ռուսաստանի տնտեսության տեմպերի վերջերս արձանագրված դանդաղեցման համատեքստում:

22 Հայաստանի Հանրապետության՝ «Եվրասիական տնտեսական միության մասին» 2014 թվականի մայիսի 29-ի պայմանագրին միանալու մասին պայմանագիր, [https://docs.eaeunion.org/docs/en-us/0007297/itia\\_11102014](https://docs.eaeunion.org/docs/en-us/0007297/itia_11102014)

23 Ա. Թավադյան, Հայաստանի ինտեգրումը Մաքսային միությունում և Միասնական տնտեսական տարածքում նպաստավոր է հանրապետության բոլոր հնարավոր տնտեսական զարգացման ռազմավարությունների համար», Հայաստան և Մաքսային միություն՝ տնտեսական ինտեգրման հետևանքները, (Սանկտ Պետերբուրգ, ԵԶԲ ինտեգրման ուսումնասիրությունների կենտրոն, 2013 թ.): Հասանելի է՝ [www.noravank.am/upload/pdf/doklad\\_20\\_en\\_preview.pdf](http://www.noravank.am/upload/pdf/doklad_20_en_preview.pdf)

24 Ս. Ռյազանցև և ուրիշներ, *The Specificity of the Differential Regulation of Economic Integration in the Context of Contemporary Labor Migration*, (Mediterranean Journal of Social Sciences 6:3, 2015թ.)

25 Նույն տեղում:

«Այս տարվա սկզբից մեր երկրների տնտեսություններն սկսեցին լայնածավալ փոխգործակցություն նոր իրողություններում և պայմաններում....

Աշխատանքը պետք է ուղղված լինի առևտրային և ներդրումային հոսքերի ավելացմանը, գործարար կապերի ամրապնդմանը, ԵԱՏՄ ինստիտուտների ուժեղացմանը և վերջնարդյունքում՝ մեր տնտեսությունների ինտեգրման ավելի բարձր մակարդակի հասնելուն»:

**Հայաստանի Հանրապետության նախագահ**  
**Սերժ Սարգսյան**<sup>26</sup>

ԵԱՏՄ պայմանագիրը միգրացիոն գործընթացի կառավարումը տեղափոխում է որակապես նոր մակարդակ: Պայմանագիրը նախատեսում է ապրանքների, մարդկանց, ծառայությունների և կապիտալի ազատ տեղաշարժի հնարավորություն:<sup>27</sup> Հայաստանի միգրանտ աշխատողների համար առավել կարևոր դրույթն այն է, որ նրանք պարտավոր չեն որևէ թույլտվություն ստանալ միության տարածքում աշխատելու համար: Իշխանություններն իրավասու չեն անդամ պետություններից ժամանած աշխատողների նկատմամբ կիրառել պրոտեկցիոնիստական սահմանափակումներ, իսկ գործատուներին թույլատրվում է նրանց աշխատանքի ընդունել առանց հատուկ թույլտվության: Աշխատողները կարող են մնալ ընդունող երկրում այնքան ժամանակ, որքան գործում է նրանց աշխատանքային պայմանագրերի վավերականության ժամկետը: Առանց պայմանագրի նրանց կեցության տևողությունը սահմանափակվում է 90 օրով:<sup>28</sup>

Պայմանագրով նախատեսված արտոնություններից է նաև ԵԱՏՄ տարածքում միգրանտ աշխատողների սոցիալական ապահովագրության մասին դրույթը, որը նախատեսում է նույն պայմաններն ու ընթացակարգերը, ինչ զբաղվածության պետության քաղաքացիների ապահովագրման պարագայում: Ըստ պայմանագրի՝ անդամ երկրներից ժամանած միգրանտ աշխատողները և նրանց ընտանիքի անդամներն իրավունք ունեն օգտվելու անվճար շտապ բժշկական օգնությունից (արտակարգ իրավիճակում կամ հրատապ պայմաններում) նույն պայմաններով և կարգով, ինչ տվյալ երկրի քաղաքացիները:

Պայմանագրի կարևոր նվաճումներից է այն իրավունքի ամրագրումը, ըստ որի միգրանտների հետ ապրող երեխաները կարող են հաճախել նախադպրոցական հաստատություններ և կրթություն ստանալ նպատակակետ պետության օրենքների համաձայն:

Պայմանագիրը կարգավորում է կրթության վերաբերյալ փաստաթղթերի ուղղակի և առանց լրացուցիչ ընթացակարգերի ճանաչման հետ կապված հարցերը, ինչպես նաև սահմանում է բարձրագույն կրթության և գիտական աստիճանների ճանաչման կարգը:

26 Ս. Սիդորսկի (խմբ.) ԵԱՏՄ արդյունաբերական քաղաքականություն. ստեղծումից մինչև առաջին արդյունքները (Մոսկվա, ԵԱՏՄ, 2015թ.):  
Հասանելի՝ [http://eec.eaunion.org/ru/Documents/Industrial\\_eng.pdf](http://eec.eaunion.org/ru/Documents/Industrial_eng.pdf)

27 Պայմանագրի 4-րդ հոդված

28 Պայմանագիր Եվրասիական տնտեսական միության մասին, բաժին XXVi «Աշխատանքային միգրացիա», 97-րդ հոդվածի 9-րդ մաս:



«Աշխատուժի ազատ տեղաշարժը ցանկացած տնտեսական միության գործունեության հիմնարար սկզբունքներից է: Այնուամենայնիվ, ընդհանուր տնտեսական տարածքի և Եվրասիական տնտեսական միության երկրների միջև աշխատուժի միգրացիայի նպատակով գրանցման հետ կապված խոչընդոտների վերացումը և կարգավորիչ թույլտվությունների պարզեցումը չի կարող արդյունավետ լինել, եթե չապահովվեն սոցիալական երաշխիքները»:

*Ստեպան Տիտով,  
Համաշխարհային բանկի ավագ տնտեսագետ և  
MIRPAL ծրագրի ղեկավար*<sup>29</sup>

Այդուհանդերձ, փոխազդեցությունը ԵԱՏՄ-ի շրջանակներում դեռևս բարդ է, և տեսությունը միշտ չէ, որ համընկնում է իրականության հետ: Հիմնական խնդիրն այն է, որ թե՛ Ռուսաստանի Դաշնությունում, թե՛ Ղազախստանում ցածր կարգի հմտություններ ունեցող միգրանտների աշխատաշուկայի երկար ժամանակ գործել է ստվերային ոլորտում: Օրինակ, ԵԱՏՄ պայմանագիրը պահանջում է, որ ընդունող երկրում 90 օրից ավելի երկար ժամկետով մնալու համար միգրանտներն իրենց գործատուի հետ պայմանագիր ստորագրեն: Սակայն ցածր որակավորում և հմտություններ ունեցող միգրանտների համար պայմանագրերի կնքումը Ռուսաստանի Դաշնությունում կամ Ղազախստանում չի եղել աշխատանքային հարաբերությունների ձևակերպման ավանդական եղանակ: Շատ գործատուներ ավանդաբար դժկամություն են դրսևորել պայմանագիր կնքելու և դրանով իսկ աշխատանքային հարաբերություններ ձևակերպելու հարցում, քանի որ դա նրանց պարտավորեցնում էր հարկեր վճարել և կատարել սոցվճարներ: Նման ստվերային գործելակերպն առավել հատկանշական է Ղազախստանի համար, որտեղ ցածր կարգի հմտություններ ունեցող աշխատողների համար հատկացված քվոտան երկար ժամանակ եղել է աշխատաշուկայի կարիքներից շատ ցածր:<sup>30</sup>

ԵԱՏՄ երկրներում և մասնավորապես Ռուսաստանի Դաշնությունում աշխատանք փնտրող հայ միգրանտների առջև ծառացած այլ դժվարություններից է ԵԱՏՄ անդամ պետությունների ներկայիս տնտեսական աճի դանդաղելը և Ռուսաստանի ազգային արժույթի անկայունությունը:

29 Labor Migrants' Pension Mobility as a Symbol of Efficient Functioning of the Emerging Eurasian Economic Union. *World Bank*, 21 July 2014. [www.worldbank.org/en/news/press-release/2014/07/21/labor-migrants-pension-mobility-as-a-symbol-of-efficient-functioning-of-the-emerging-eurasian-economic-union](http://www.worldbank.org/en/news/press-release/2014/07/21/labor-migrants-pension-mobility-as-a-symbol-of-efficient-functioning-of-the-emerging-eurasian-economic-union)

30 C.Schenk, *Labor Migration in the Eurasian Union: Will Freedom of Movement Trump Domestic Controls?* (PONARS Eurasia, Washington, D.C., 2015). [www.ponarseurasia.org/memo/labor-migration-eurasian-union-will-freedom-movement-trump](http://www.ponarseurasia.org/memo/labor-migration-eurasian-union-will-freedom-movement-trump)

### 3.5. Հայ աշխատանքային միգրանտների առջև ծառացած և կենսական մեծ նշանակություն ունեցող խնդիրներ

Նպատակակետ երկրներում միգրանտների առջև ծառացող խնդիրները կախված են ներգաղթի բնույթից, նրանց կարգավիճակից (կանոնավոր կամ անկանոն կեցություն, որակավորում ունենալու կամ չունենալու հանգամանք, սեռ, էթնիկ ծագում, ազգություն և այլն), ինչպես նաև նպատակակետ երկրի հանգամանքներից ու քաղաքականություններից (ընդհանուր տնտեսական և քաղաքական իրավիճակ, ընդհանուր բնույթի քաղաքացիական օրենքներ ու միգրացիան կարգավորող կոնկրետ օրենսդրական նորմեր, կոռուպցիա, միգրանտների նկատմամբ տարածված տարբեր պատկերացումներ և այլն): Միաժամանակ, գոյություն ունեն մամուտիպ խնդիրներ, որոնց բախվում են բոլոր միգրանտները՝ սոսկ օտարերկրացու կարգավիճակի պատճառով:



«Մեզնից միայն քչերն ունենին վավերական անձնագիր կամ մուտքի արտոնագիր: Երբ ոստիկանությունը բռնում էր մեզ, մեզ բանտ էին նետում և արտաքսում: Առանց փաստաթղթերի մենք չէինք կարող օրինական աշխատել և մնալ մի տեղում երկար ժամանակ: Շարունակ շարժման մեջ էինք:

Յուրաքանչյուր քաղաքում գնում էինք փոստային բաժանմունք՝ հուսալով այնտեղ նամակներ գտնել մեր ընկերներից և ազգականներից: Ճանապարհներից ուշադիր գնում էինք յուրաքանչյուր պատ՝ փորձելով այնտեղ նշարել մեզնից առաջ անցածների ուղեբժները՝ հասցեներ, զգուշացումներ, խորհուրդներ: Պատերը դարձել էին մեր թերթերն ու տեղեկատվական վահանակները»:

*Էրիխ Մարիա Ռեմարկ,  
«Ստվերները դրախտում», նախաբան*

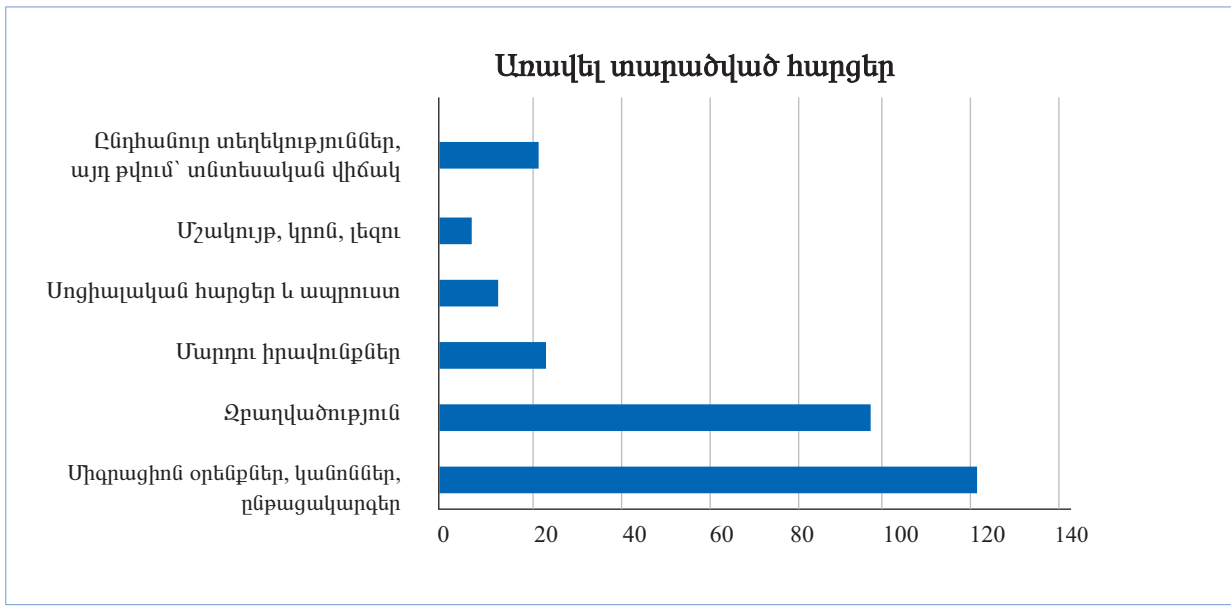
Նման խնդիրներից են կեցության օրինականացումը և աշխատանքի փնտրտուքը, լեզուն<sup>31</sup> ու մեկուսացումը. ահա թե ինչու նրանք «շարունակ շարժման մեջ» են: Այժմ Հայաստանից ներգաղթածներին կարելի է դիտարկել որպես բացառություն այս կանոնից, ինչը պայմանավորված է օրինական ներգաղթային կարգավիճակ ձեռք բերելու հարցում նրանց ունեցած համեմատական արտոնություններով, ինչպես նաև հիմնական նպատակակետ երկրի լեզվի՝ ռուսերենի ընդհանուր առմամբ բավարար իմացությամբ:<sup>32</sup> Այդուհանդերձ, պահպանվում են բազմաթիվ դժվարություններ, ինչպիսիք են բժշկական խնամքի, կեցության երկրում իրենց իրավունքների ու պարտականությունների վերաբերյալ տեղեկատվություն ստանալու հետ կապված խնդիրները, տեղի իրավասու մարմինների խտրական վերաբերմունքը, իրենց ձեռնարկությունների աճի հետ կապված խնդիրները, ինչպես նաև կացարան գտնելու հարցում ունեցած բարդությունները:<sup>33</sup>

31 «Ես մի քանի ամիս առաջ էի Լիսաբոնից ժամանել բեռնատար նավով և գիտեի անգլերեն սոսկ մի քանի բառ: Թվում էր՝ խուլ ու համր ընկել էի մեկ այլ մոլորակից»: Է. Մ. Ռեմարկ:

32 Սույն նյութի հեղինակն ունի աշխատանքային միգրանտներին ռուսաց լեզվից քննելու կես տարվա անձնական փորձ: Ի տարբերություն մուտքի արտոնագրի պահանջից ազատված այլ երկրներից ժամանող միգրանտների ներկայացուցիչների՝ հայ միգրանտներն այս առումով խնդիրներ չունեն:

33 Տե՛ս Գ. Պողոսյան, 2014 թ.:

ՄՄԿ-ի և Ջբաղվածության պետական գործակալության կողմից 2015-ի տարեվերջին վերադարձած միգրանտների շրջանակում իրականացված վերջին ուսումնասիրության մեջ հատուկ արժարժվում են արտերկրում (հիմնականում ՌԴ-ում) գտնվող հայերի շրջանում մեծ հետաքրքրություն առաջացնող հետևյալ հարցերը.



Համապատասխան տեղեկությունների բացակայությունն առաջ է բերում երկու խոշոր և տարածված խնդիր: Առաջինը կեղծ ակնկալիքներն են: Բոլոր միգրանտները նոր միջավայրում հարմարվելու առումով բախվում են հոգեբանական դժվարությունների: Նրանք սովորաբար հուզականորեն են արձագանքում կամ մույնիսկ շոկ ապրում, երբ ի վիճակի չեն հասկանալ կամ կանխատեսել տեղի ունեցող իրադարձությունները: Շուրջ առաջանում է կենսապայմանների ու ակնկալիքների հետ կապված անորոշությունից, ինչն էլ բերում է ապագա իրավիճակը վերահսկելու և կանխատեսելու առումով դժվարությունների: Այս տեսանկյունից, մեկնումից առաջ իրազեկումը կարող է ծառայել որպես ակնկալիքները կարգավորելու միջոց:<sup>34</sup>

Երկրորդ խնդիրը գիտելիքի պակասն է, ինչը կարող է հանգեցնել այնպիսի իրավիճակի, երբ միգրանտները դառնում են խարդախության կամ խաբեության զոհ՝ մույնիսկ չիմանալով այդ մասին: Նման պարագայում, մեկնումից առաջ ստացված իրազեկումը կարող է կանխավ զգուշացնել նրանց միգրացիայի ռիսկերի մասին՝ օգնելով գերծ մնալ աշխատանքային շահագործման և թրաֆիքինգի ռեպրեսիան:

Հատկանշական է, որ խնդիրների առաջացման դեպքում միգրանտները դիմում են իրենց ծանոթ տեղացի քաղաքացիներին (դեպքերի ընդհուպ մինչև 90 տոկոսի պարագայում),<sup>35</sup> այլ ոչ թե տեղի իրավասու մարմիններին, տվյալ երկրում ՀՀ դեսպանությանը, մարդու իրավունքների հարցերով զբաղվող կազմակերպություններին կամ էլ մույնիսկ այդ վայրում գտնվող որևէ հայկական եկեղեցի:<sup>36</sup> Սովորաբար «միգրանտների խոր կասկածամտությունը պետական մարմինների նկատմամբ» նրանց թույլ չի տալիս դիմել պաշտոնատար անձանց կամ հանրային կազմակերպությունների, կամ էլ նրանք մույնիսկ չգիտեն դժվարին կացության դեպքում իրենց օգնելու պատրաստ որևէ հաստատության գոյության մասին:

34 «Կարգավորել ակնկալիքները» նշանակում է «փորձել կանխել հիասթափությունը՝ նախապես պարզելով, թե ինչպիսի իրատեսական նվաճումներ կամ արդյունքներ կարող է ունենալ որևէ ծրագիր, մախամեկնություն, վարքագիծ և այլն», [www.oxforddictionaries.com/definition/english/manage-expectations](http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/manage-expectations):

35 ՄՄԿ, Հայաստանյան աշխատուժի ներուժի ուսումնասիրություն, (Երևան, 2011 թ): Հասանելի է՝ [https://publications.iom.int/system/files/pdf/labour\\_market\\_potential\\_armenian.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/labour_market_potential_armenian.pdf)

36 Տե՛ս Գ. Պողոսյան, 2014 թ.:



### 3.6. Երկիր կրկին մուտք գործելու արգելք

Ռուսաստանի Դաշնության պարագայում հնարավոր այլ վտանգներից են սև ցուցակները, որոնցով որոշ միգրանտների մուտքը երկիր սահմանափակվում է երեքից հինգ տարով: Որպես անկանոն միգրացիան վերահսկելու և սահմանափակելու միջոց՝ Ռուսաստանի իշխանությունները խստացնում են օրենքի կիրառումը՝ ընդլայնելով երկիր կրկին մուտք գործելու արգելքի հիմքերի շրջանակն այն օտարերկրացիների համար, որոնք մի քանի անգամ խախտել են Ռուսաստանի Դաշնության օրենքներն ու վարչական կանոնակարգը: Վերջին տարիներին վարչական խախտումների արդյունքում սև ցուցակում հայտնված միգրանտների թիվն աճել է: Իրավիճակը վատթարանում է երկիր կրկին մուտք գործելու արգելքի անկանխատեսելիությամբ: Քանի որ գոյություն չունի (մաև ներկա պահի դրությամբ) Ռուսաստանի Դաշնություն կրկին մուտք գործելու իրավունքից զրկված «իրավախախտներին» իրազեկելու որևէ ավտոմատացված մեխանիզմ, ուստի միգրանտներից շատերը պարզապես չգիտեն, որ իրենց արգելված է երկիր կրկին մուտք գործել: Նրանցից շատերը նշված արգելքի մասին իմանում են Ռուսաստանի Դաշնության օդանավակայանների սահմանային անցակետերում մուտքի մերժում ստանալու պահին՝ արդեն կատարած լինելով թանկարժեք ուղևորությունը: ԵԱՏՄ պայմանագիրը չի անդրադառնում այն հարցին, թե ինչպես վարվել սև ցուցակում հայտնված միգրանտների պարագայում:

Այսպիսով, հարկավոր է մի շարք միջոցներ ձեռնարկել սև ցուցակներում ընդգրկվելու բացասական հետևանքներն ազգային մակարդակով նվազեցնելու համար: Այդ միջոցներից են՝

- ➔ օպերատիվ բնույթի միջոցառումները, ինչպես, օրինակ, Ռուսաստանի Դաշնության օրենքների և կանոնակարգերի մասին տեղեկացնելը՝ կանխելու երկիր կրկին մուտք գործելու արգելքները, վաղ ահազանգման մեխանիզմների կատարելագործումը, որպեսզի երկիր կրկին մուտք գործելու արգելք ունեցող միգրանտ աշխատողներն իրենց կարգավիճակի մասին տեղեկացվեն նախքան Ռուսաստանի Դաշնություն մեկնելը,
- ➔ քաղաքականության մակարդակով իրականացվող միջոցառումները, օրինակ՝ երկու պետությունների իրավասու մարմինների միջև համագործակցության խթանումը:

Հետագայում հնարավոր ուղիներից է հայաստանյան աշխատուժի համար նոր շուկաների զարգացումը, օրինակ՝ Ղազախստանում: Միգրացիայի ավելի ընդարձակ աշխարհագրությունը խուսանավելու ավելի մեծ հնարավորություններ է ընձեռում: Այն դեպքերում, երբ աշխատուժը չի համապատասխանում ընդունող պետության պահանջարկին, հնարավոր է այն ուղղորդել մեկ այլ պետություն: Ռուսաստանի Դաշնություն մուտք գործելու իրավունքից զրկված այն միգրանտները, որոնք դեռևս ունեն համապատասխան հմտություններ և միգրացիոն մտադրություններ, որպես նպատակակետ երկիր կարող են ընտրել Ղազախստանը:



### 3.7. Սիրիայի Արաբական Հանրապատությունից տեղահանված անձինք<sup>37</sup>

ՀՀ արտաքին գործերի մախարարության տրամադրված տեղեկություններով՝ 2016 թվականին Հայաստանը շարունակել է կատարել Փախստականների մասին 1951 թվականի կոնվենցիայի ներքո ստանձնած իր պարտավորությունները և ապաստան է շնորհել բոլոր նրանց, ովքեր բավարարել են Կոնվենցիայի 1-ին հոդվածի և «Փախստականների և ապաստանի մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածի դրույթներով սահմանված պահանջները:

2015 թվականի դեկտեմբերին ընդունված «Փախստականների և ապաստանի մասին» ՀՀ օրենքում կատարված լրամշակումները թույլ տվեցին փախստականների և ապաստան հայցող անձանց իրավունքները համապատասխանեցնել եվրոպական չափանիշներին: Այդ օրենսդրական փոփոխությունների շուրջ տարվող աշխատանքների ընթացքում Հայաստանը սերտորեն համագործակցել է ՄԱԿ ՓԳՀ-ի հետ:

Որպես ընդունող և նպատակակետ երկիր Հայաստանը փախստականներին տալիս է սեփական քաղաքացիների հետ հավասար հիմունքներով քաղաքացիական, քաղաքական, տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքներից օգտվելու հնարավորություն: Հայաստանը փախստականներին ընձեռում է նաև հպատակագրված քաղաքացիներ դառնալու հնարավորություն: ՄԱԿ ՓԳՀ-ն Հայաստանի կողմից ձեռնարկվող հպատակագրման գործընթացը բնութագրել է որպես «փախստականների կամավոր հպատակագրման առավել հաջողված գործընթացներից մեկը...»:

Սիրիայի Արաբական Հանրապատությունում շարունակվող պատերազմը՝ որը ժամանակակից պատմության ամենածանր հումանիտար ճգնաժամներից մեկն է, արհավիրք է դարձել երկրի բնակիչների համար՝ ստիպելով միլիոնավոր սիրիացիների լքել հայրենիքը և ենթարկվել տևական տեղահանման:

Բազում առիթներով և տարբեր ձևաչափերով Հայաստանն իր մտահոգությունն է հայտնել Սիրիայի Արաբական Հանրապատությունում էթնիկական և կրոնական փոքրամասնությունների, այդ թվում՝ հայկական համայնքի պաշտպանության առնչությամբ, որտեղ մարդիկ հայտնվել են խիստ խոցելի դրության մեջ և դարձել հարձակումների առաջին թիրախ:

Սիրիայի Արաբական Հանրապատությունում ընթացող հակամարտության պատճառով տեղահանված մոտ 20 000 մարդ պաշտպանություն է հայցել Հայաստանում: Տեղահանման այս ալիքը մեկ այլ մարտահրավեր է Հայաստանի համար, որն արդեն ընդունել և ինտեգրել է հարյուր հազարավոր փախստականներ Ադրբեյջանից, իսկ ոչ վաղ անցյալում՝ տեղահանված հազարավոր փախստականներ Իրաքից:

ՀՀ կառավարությունն իր աշխատանքում հիմնվում է անձին վերադարձնելու անթույլատրելիություն սկզբունքի վրա, և չնայած երկրին բաժին ընկած տնտեսական և սոցիալական դժվարություններին՝ փախստականների ժամանման առաջին օրերից ընդունել է փախստականներին հասարակության մեջ ինտեգրելու քաղաքականություն: Մասնավորապես, ՀՀ կառավարությունը առաջարկում է ընտրության երեք տարբերակ. (1) քաղաքացիության պարզեցված ձեռքբերում, որը հնարավոր դարձավ քաղաքացիության մասին օրենքում փոփոխություններ կատարելուց հետո, ըստ որի՝ ծագումով հայ սիրիացիներին թույլատրվում է անձնագիր ստանալ հյուպատոսարաններից և դեսպանություններից, (2) ապաստանի շնորհման արագացված ընթացակարգեր, (3) կարճաժամկետ, միջմաժամկետ և երկարաժամկետ կեցության թույլտվության արտոնյալ շնորհում:

Չնայած գործադրվող բոլոր ջանքերին՝ դեռևս կան առաջնային ուշադրություն պահանջող խնդիրներ, որոնցից են կացարանի, զբաղվածության, առողջապահական և կրթական ծառայությունների ապահովման հարցերը:

«Սիրիայից տեղահանված անձանց վերաբերյալ»<sup>38</sup> անցկացված ուսումնասիրության շրջանակներում այս գործոնները հաստատվել են, և ի հայտ է բերվել մեկ այլ միտում:

37 Այս բաժինը հիմնված է ՄԱԿ ՓԳՀ-ի 2015 թվականի ուսումնասիրության արդյունքում ստացված տվյալների վրա:

38 Սիրիայից տեղահանված անձանց վերաբերյալ ուսումնասիրություն/ՄԱԿ ՓԳՀ, ՄՄԿ, 2015թ. [http://un.am/up/library/Study\\_migration\\_syrians-2015.pdf](http://un.am/up/library/Study_migration_syrians-2015.pdf)

Նշված միտումը վկայում է այն մասին, որ Սիրիայի Արաբական Հանրապետությունից տեղահանված անձինք Հայաստան ժամանելուց հետո աշխատանքային միգրացիայի նպատակով տեղափոխվում են այլ երկրներ՝ գումար վաստակելու և ավելի մեծ ֆինանսական կայունություն ու անկախություն ձեռք բերելու նկատառումով: Նման իրավիճակում Հայաստանում մախամեկնումային կողմնորոշման ծառայությունների մատուցումը կարող է դիտարկվել որպես միջոց՝ հաղթահարելու կամ կանխելու այն մարտահրավերները, որոնց կարող է բխվել միգրանտների այս խումբը միգրացիայի հաջորդ փուլի ընթացքում, մասնավորապես՝ շահագործում, քրաֆիքինգ, իրավունքների ոտնահարում և ընտանիքների բաժանում:

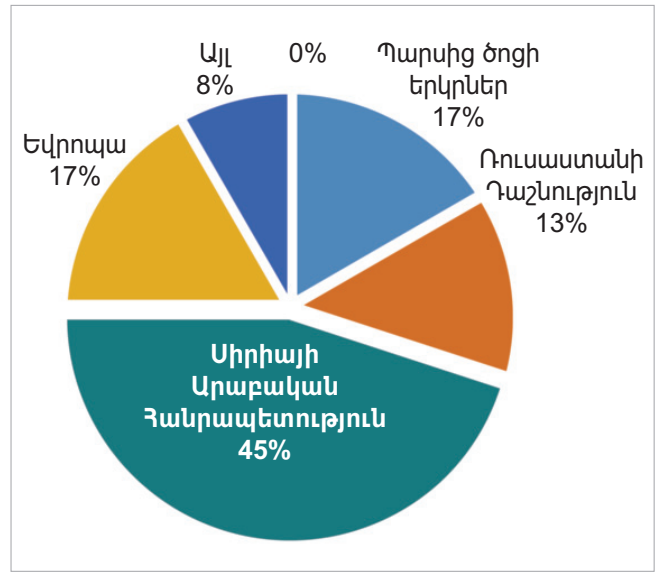
Ըստ էության, Սիրիայի Արաբական Հանրապետությունից տեղահանված՝ կրկին միգրացիայի ուղին բռնելու մտադրություն ունեցող անձանց սոցիալ-ժողովրդագրական հատկանիշները ընդհանուր առմամբ նման են տեղաբնիկ հայաստանցիների հատկանիշներին: Նրանց կարելի է դիտարկել որպես բնակչության երիտասարդ խումբ, այն է՝ 25-ից 45 տարեկանները կազմում են 68,3%, իսկ 18-ից 25 տարեկանները՝ 3,4%: Նշված խումբն ամբողջովին բաղկացած է արական սեռի ներկայացուցիչներից, որոնց մեծ մասն ամուսնացած են: Դեպքերի մեծամասնությունում նրանք մտադիր են մեկնել միայնակ (91,7%): Վերադարձած աշխատանքային միգրանտների միայն 8,3%-ն է մեկնել ընտանիքի հետ միասին:

Մեկ այլ նպատակակետ երկրների ընտրությունը հեշտ բացատրելի է, մասնավորապես, երբ խոսքը վերաբերում է Պարսից ծոցի երկրներին: Այս ընտրությունը հիմնականում պայմանավորված է արաբերենի և այս երկրներում տիրող գործարար միջավայրի իմացությամբ: Դեպի Պարսից ծոցի երկրներ աշխատանքային միգրացիան կարող է հաջողված լինել, եթե միգրանտն ունի բարձր որակավորում և մեծ փորձ, ինչպես նաև լավ ազգականներ կամ ընկերներ, ովքեր կարող են ուղղորդել նրան:

Սիրիայի Արաբական Հանրապետությունից տեղահանված անձանց աշխատանքային միգրացիան դեպի Ռուսաստանի Դաշնություն սեզոնային բնույթ է կրում: ՄԱԿ ՓԳՀ-ի ուսումնասիրության շրջանակներում հարցվածների շուրջ 13%-ն արդեն աշխատել է Ռուսաստանի Դաշնությունում կամ ԱՊՀ երկրներում և մտադիր է կրկնել այդ փորձը: Նրանցից ոմանք Հայաստանում սովորել են խորհրդային տարիներին, մյուսներն էլ մի քանի անգամ այցելել են Հայաստան և ունեն ազգականներ կամ ընկերներ, որոնք կարող են աջակցել նրանց գտնել աշխատանք: Կապեր ունենալով տեղացիների հետ՝ նրանք կարողանում են միանալ ցածր որակավորում պահանջող սեզոնային աշխատանքների համար Ռուսաստանի Դաշնություն կամ ԱՊՀ երկրներ մեկնող խմբերին: Նրանք սովորաբար չեն տիրապետում ռուսերենին (կամ գիտեն սոսկ մի քանի բառ), տեղյակ չեն այս երկրում գործող կանոններից և կանոնակարգերից, ուստի ամբողջությամբ կախված են իրենց խմբի առաջնորդից ու անդամներից, այն է՝ ազգականներից, գործընկերներից և ընկերներից: Աշխատանքային միգրացիայի հաջորդ սեզոնից առաջ այդպիսի անձինք կցանկանային մասնակցել լեզվի դասընթացների:

Եվ վերջապես, հարցվածների 15%-ը կնախընտրեն ուղևորվել եվրոպական երկրներ: Եվրոպական երկրներից հիշատակվել են Շվեդիան (հարցվածների 90%-ի կողմից) և Գերմանիան (հարցվածների 10%-ի կողմից):

Ընդհանուր առմամբ, այն դժվարությունները, որոնց կարող են բխվել Սիրիայի Արաբական Հանրապետությունից տեղահանված աշխատանքային միգրանտներն արտերկրում աշխատելիս, համընկնում են այն մարտահրավերների հետ, որոնք հատկանշական են հայաստանցի աշխատանքային միգրանտների ավելի լայն խմբի պարագայում, այն է՝ վարչական դժվարություններ (ժամանակավոր գրանցում, միգրացիոն կանոնակարգ), աշխատանքի որոնում (պայմանագրերի կնքում, վճարման հետ կապված հարցեր), ինչպես նաև բարդություններ առօրյա կյանքում (տան վարձակալություն, առողջապահություն, կրթություն):



## 4. Նախամեկնումային կողմնորոշում. բովանդակություն և հաղորդման մեթոդներ

### 4.1 Հաղորդվող տեղեկությունների հիմնական տեսակները

Միգրանտ աշխատողների համար մեկնումից առաջ ծագման երկրներում ձեռնարկվող միջոցառումները սովորաբար ուղղված են երկու հիմնական նպատակների: Նպատակներից առաջինը վերաբերում է տեղեկատվությանը, այն է՝

- ➔ միգրանտներին ներկայացնել հրահանգներ միգրացիոն ընթացակարգերի վերաբերյալ, տարրական տեղեկություններ նպատակակետ երկրի, օրինակ՝ դրա կլիմայի, աշխարհագրական դիրքի, պատմության, ընդունող հասարակության սոցիալական, էթնիկ և կրոնական կազմի, քաղաքական համակարգի մասին,
- ➔ տեղեկություններ առօրյա կյանքի վերաբերյալ: Օրինակ՝ ինչպես բնակարան գտնել, ինչպես օգտվել հասարակական տրանսպորտից և բանկային համակարգից, ինչպես ուղարկել դրամական փոխանցումներ և այլն:
- ➔ Հաշվի են առնված նաև աշխատաշուկային և աշխատանքի ընդունման կարգին վերաբերող տեղեկություններ:

Երկրորդ տարբերակը ենթադրում է ավելի նախաձեռնողական մոտեցում և աշխատաշուկայի կարիքների ու հմտությունների համապատասխանեցմանն ուղղված միջոցառումներ (աշխատանքի տեղավորման միջոցառումներ): Այս մոտեցումը

#### Օժանդակ հմտություններ

Համարվում է, որ օժանդակ հմտությունները խիստ կարևոր են միգրանտների համար՝ նպատակակետ երկրում նոր կյանքին պատրաստվելու առումով, քանի որ դրանք վճռորոշ դեր են խաղում ինտեգրման հարցում՝ անկախ միգրանտների կարգից:

Նման հմտություններից են՝ վերլուծական կարողությունները, միջանձնային և հաղորդակցման հմտությունները, ցանցեր ստեղծելու և օգտվելու աշխատելու, խնդիրներ լուծելու, ժամանակը տնօրինելու, հաղորդակցվելու, սովորելու և հարմարվելու կարողությունները, ինչպես նաև իրավիճակին հարմարվելու և սեփական աշխատանքը կազմակերպելու հմտությունները:

Օժանդակ հմտությունները միգրանտներին օգնում են արդյունավետորեն արձագանքել այն իրավիճակներին, որոնցում նրանք կարող են հայտնվել նպատակակետ երկրում: Ակնկալիքների պատշաճ տնօրինումը կարող է պաշտպանել երկիր ժամանելուն պես վրա հասնող անհնազատությունից և ընկճախտից ու հանգեցնել կարևոր ծառայությունների ավելի մեծ հասանելիությանն ու արագ և արդյունավետ օգտագործմանը:

*A. Chindea, Headstart to Integration:  
A Global Review of Pre-departure Support Measures  
for Migrants (Բուդապեշտ, ՄՄԿ, 2015 թ):*

ենթադրում է նաև միգրանտների մասնագիտական և օժանդակ հմտությունների զարգացում, ինչպես նաև նրանց հմտությունների ու որակավորման ճանաչում: Այդուհանդերձ, այս երկրորդ մոդելի համար պահանջվում է երկար ժամանակ, ռեսուրսներ և ջանքեր՝ ազգային (միջգերատեսչական համագործակցություն) ու միջազգային (համագործակցության պայմանագրեր նպատակակետ և ծագման երկրների միջև) մակարդակով: Չարգացումներն այս ուղղությամբ պետք է մեկնարկ առնեն իրավական հիմքերի ուսումնասիրությամբ, ինչպես նաև երկարաժամկետ պլանների ու ծրագրերի մշակմամբ: Հարմար աշխատատեղերի հայթայթման միջոցառումներ իրականացնելիս հարկավոր է դիտարկել հատուկ կարիքներին առավել հարմարեցված և անհատական մոտեցումներ:

Այդուհանդերձ, Հայաստանի կառավարությունն, ընդհանուր առմամբ, պետք է հաշվի առնի երեք հիմնական խնդիր. (1) առկա տեղեկատվության աճ, պարբերական հետազոտություններ և վերլուծական աշխատանք՝ ուղղված օտարերկրյա աշխատանքային շուկաների, ինչպես նաև աշխատուժի մասով ազգային կարողությունների ուսումնասիրմանը, (2) օտարերկրյա գործատուների և միգրանտների համար տեղեկատվության հասանելիության ապահովում ու դրա բարելավմանն ուղղված ճկուն և կոնկրետ միջոցառումների մշակում, (3) միգրանտների ու գործատուների իրավունքների պահպանման և պաշտպանության ապահովում:

#### ▪ Շուկայի գնահատում

Աշխատուժի առաջարկի և աշխատատեղերի համապատասխանեցման գործում առաջին խնդիրն է որոշել, թե արդյո՞ք գոյություն ունի միգրանտ աշխատողների իրական կարիք, և որտեղ կա նրանց պահանջարկը: Այս առումով առանցքային նշանակություն ունեն տվյալներն ու հետազոտությունները:

Ռազմավարական պլանավորման տեսանկյունից անհրաժեշտ է վերահսկել հիմնական աշխատաշուկաների երկարաժամկետ հեռանկարները: Օրինակ՝ եվրոպական վերջին կանխատեսումների համաձայն՝ մոտակա 20 տարվա ընթացքում Եվրամիության աշխատանքային տարիքի բնակչության թիվը նվազելու է շուրջ 21,7 միլիոնով (6,5%):<sup>39</sup> Կանադայում մասնագիտական նախագծման համակարգի գնահատականներով՝ մոտակա տասը տարվա ընթացքում այդ երկրում բացվելու է 6,5 միլիոն աշխատատեղ:<sup>40</sup> Իր հերթին, գլխավոր նպատակակետ երկրում՝ Ռուսաստանի Դաշնությունում, պահանջարկի՝ ներկայիս ճգնաժամով պայմանավորված նվազումը հիմնական միգրացիոն հոսքերի դիվերսիֆիկացման մասին մտածելու տեղիք է տալիս:

Հնարավոր աշխատաշուկաների գնահատումը բնավ չի կարող սահմանափակվել միայն հնարավոր նպատակակետ ուղղությունների սահմանմամբ: Գլոբալացած աշխարհում զարգացած երկրները մրցում են աշխատուժի համար, սակայն դրա աղբյուրներն էլ, իրենց հերթին, պետք է ջանքեր գործադրեն մրցունակ աշխատողներ մատակարարելու համար: Այս համատեքստում հարկ է հավաքել և վերլուծել առավել մեծ պահանջարկ ունեցող միգրանտների նկարագիրը: Օրինակ՝ Մասնագիտական ուսուցման զարգացման եվրոպական կենտրոնը<sup>41</sup> (Cedefop), որը պարբերաբար մշտադիտարկում է Եվրոպայում հմտությունների ներկա և ապագա կարիքները, փաստում է ցածր որակավորում ունեցող աշխատողների գերառաջարկի և միջին մակարդակի որակավորում ունեցող աշխատողների անհրաժեշտության մասին: Կանադայում աշխատեղերի երկու երրորդի պարագայում սովորաբար պահանջվում է միջնակարգից բարձր կրթություն:<sup>42</sup> Հետևաբար, միգրանտների հմտությունների զարգացումը, ինչպես նաև հնարավոր միգրանտների համար ուսումնական և կրթական ծրագրերի ապահովումն էապես կմեծացնի նրանց համապատասխանությունը վերոնշյալ աշխատաշուկաներին:

#### ▪ Աշխատուժի առաջարկի և թափուր աշխատատեղերի համապատասխանեցում

Առկա աշխատուժի հմտությունների և աշխատատեղերի որակական համապատասխանեցումը խթանելու համար անհրաժեշտ է դրանց վերաբերյալ ունենալ

39 ՏՀԶԿ-ԵՄ, *Տնտեսական միգրացիայի և աշխատաշուկայի կարիքների համապատասխանեցում*, (Փարիզ, 2014 թ.): Հասանելի է՝ [www.eesc.europa.eu/resources/docs/oecd-2014---matching-economic-migration-with-labour-market-needs.pdf](http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/oecd-2014---matching-economic-migration-with-labour-market-needs.pdf)

40 «Կանադայում մասնագիտական նախագծման համակարգ (ԿՄՆՀ) - 2015–2024 կանխատեսումներ»: *Կանադայի կառավարություն*, մարտի 23, 2016 թ. <http://open.canada.ca/data/en/dataset/e80851b8-de68-43bd-a85c-c72e1b3a3890>

41 [www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)

42 ՏՀԶԿ-ԵՄ, 2014թ.: Նույն տեղում:

հավաստի ու հուսալի տեղեկություններ, ինչպես նաև դրանցից յուրաժամ օգտվելու հնարավորություն: Այս նպատակով պետք է մշակվեն միգրանտներին վերաբերող տվյալների շտեմարաններ:

Աշխատանք փնտրողների տվյալների էլեկտրոնային շտեմարանները կարող են աշխատուժի պահանջարկն ու առաջարկը համապատասխանեցնելու հնարավորություն տալ՝ դյուրացնելով հավաստի տեղեկատվության փոխանակումն աշխատաշուկայի առանցքային դերակատարների միջև: Տվյալների շտեմարանները երկու կողմերի բաժանորդներին պետք է առաջարկեն մասնագիտական, համընդհանուր և համալիր ինտերֆեյս, որը կոչված կլինի խթանելու աշխատանք փնտրողների անձնական տվյալների արագ ու հետևողական փոխանցումը դերակատարների միջև: Տվյալների շտեմարանները կարող են հասցեագրված լինել ինչպես աշխատանքային միգրանտներին, այնպես էլ արտասահմանից նրանց հավաքագրել ցանկացող գործատուներին:

Տվյալների շտեմարանները պետք է հասանելի լինեն նպատակակետ երկրների գործատուներին և հավաքագրման գործակալություններին՝ ուղղակի կապ հաստատելով միգրանտների ու գործատուների միջև: Թափուր աշխատատեղերի համար պետք է մախատեսվեն կոնկրետ պահանջներ, որոնք պետք է թարմացվեն ու տրամադրվեն հնարավոր թեկնածուներին: Տվյալների շտեմարանները պետք է մախատեսեն անհատական էջերի ստեղծման, այդ թվում՝ անձնական և կոնտակտային տվյալների, որակավորման ու մասնագիտական փորձի վերբեռնման հնարավորություն: Եթե կադրային ռեսուրսները թույլ տան, ապա աջակցություն կարող է մատուցվել արտասահմանում փաստացի աշխատանքի տեղավորման, կոնկրետ աշխատանքի առաջարկների ընդունման, ինչպես նաև աշխատանքային պայմանագրերի ստուգման հարցում: Ավելին, թեկնածուների լեզվական և ընդհանուր բնույթի հմտությունների ու գիտելիքի ստուգման առցանց գործիքների ստեղծումը լավ գործելակերպ է համարվում:

Զբաղվածության մասնավոր գործակալությունները (ԶՄԳ-ներ) կարող են մասնակցել այս գործընթացին՝ դառնալով տվյալների պետական շտեմարանների բաժանորդներ և դրանցում ստեղծելով իրենց հատվածները կամ տրամադրելով սեփական ցանցային ռեսուրսները: Մասնավորապես, աշխատատեղերի եվրոպական EURES կայքը<sup>43</sup> հնարավոր միգրանտներին տրամադրում է աշխատանքի, դասընթացների և կրթաթոշակների որոնման գործիքներ, իսկ գործատուներին՝ աշխատակիցներ փնտրելու հարմարություններ:

Ռուսաստանի Դաշնությունում միգրանտներին և գործատուներին տարբեր ծառայություններ մատուցող ամենահին ընկերություններից մեկը՝ «OVS» ՍՊԸ-ն,<sup>44</sup> ներկայումս մեկնարկում է իր էլեկտրոնային հարթակը:<sup>45</sup>

#### ▪ Հետագա ընթացքի հսկողություն և համագործակցություն

Աշխատուժի առաջարկի և աշխատատեղերի համապատասխանեցման գործում պետության հիմնական դերակատարումը ոչ միայն նպատակակետ երկրներում թափուր աշխատատեղերի ցուցակների ներկայացումն է հնարավոր միգրանտներին, այլև նրանց իրավունքների պաշտպանությունը՝ ապահովելով հուսալի ու բարեխիղճ գործատուներից ստացված արժանապատիվ և պատշաճ վարձատրվող աշխատանքի առաջարկներ:

Նպատակակետ երկրների պետական գերատեսչությունները, մախ և առաջ, ունեն օտարերկրյա հավաքագրող կազմակերպության գործունեությունը վերահսկելու դերակատարում, իսկ իրագործման փուլում ներգրավված են մասնավոր հատվածի, երբեմն էլ՝ քաղաքացիական հասարակության կազմակերպություններ: Հետևաբար, այս սեգմենտներից երկուսն էլ պետք է հաշվի առնվեն և ստանան համապատասխան արձագանք:

43 <https://ec.europa.eu/eures/public/homepage>

44 <http://ostltd.ru/full-jobs-migrant>

45 <http://ostltd.ru/>

Համագործակցությունը պետական գերատեսչությունների հետ հաճախ կարող է ձևակերպվել երկկողմ պայմանագրերի տեսքով: Հաճախ այս պայմանագրերն անդրադառնում են ավելի լայն թեմաների, օրինակ՝ նպատակակետ և ծագման երկրների միջև տնտեսական համագործակցության խթանումը: Նման պայմանագրերի հատուկ ձևերը շեշտը դնում են աշխատանքային միգրացիայի վրա, և դրանցով պաշտոնապես ձևակերպվում է յուրաքանչյուր կողմի՝ համաձայնեցված սկզբունքներով ու ընթացակարգերով միգրացիան կազմակերպելու պարտավորությունը: Ավելին, երկկողմ պայմանագրերում կարող են մեջբերվել միգրանտ աշխատողների իրավունքների պաշտպանությունը, աշխատողների վարձատրությունը, սոցիալական ապահովության իրավունքները և այլ հարցեր:

Այս ոլորտում պակաս պաշտոնական բնույթ կրող փաստաթղթերը հայտնի են որպես փոխըմբռնման հուշագրեր (ՓՀ) կամ էլ ոչ ֆորմալ գործնական պայմանավորվածություններ, օրինակ՝ ծագման և նպատակակետ երկրների զբաղվածության ազգային գործակալությունների միջև: Նշված գործիքները հաճախ չունեն պարտադիր իրավաբանական ուժ, սակայն դրանց արդյունավետությունն ավելի շատ պայմանավորված է գործնականում դրանց իրագործման և կենսագործման եղանակով, քան իրավաբանորեն պարտադիր ուժ ունենալու հանգամանքով:<sup>46</sup> Որոշ դեպքերում, միջազգային չափանիշների պահպանումը երաշխավորելու նպատակով եռակողմ պայմանագրերը կարող են կնքվել ՄՄԿ-ի կամ այլ միջազգային գործակալության մասնակցությամբ: Նման մոտեցումը ՄՄԿ-ի կողմից փորձարկվել է Կենտրոնական Ասիայում՝ ապացուցելով իր արդյունավետությունը:

Միաժամանակ, գործառնական մակարդակում ծագման երկրները կարող են ձգտել ուղղակի պայմանագրեր կնքել ընդունող երկրների գործատուների հետ, որպեսզի հնարավորություն ունենան կոնկրետ թափուր աշխատատեղեր առաջարկել հնարավոր թեկնածուներին:

Բացի այդ, նպատակակետ երկրի զբաղվածության մասնավոր գործակալությունները կարող են ընդգրկվել աշխատուժի առաջարկի և աշխատատեղերի համապատասխանեցման միջոցառումների նախագծման գործընթացում, քանի որ մյուս գործակալությունները հաճախ ունեն գործատուների հետ կապ հաստատելու առաջնային հնարավորություն: Այնուամենայնիվ, մասնավոր գործակալությունների ծառայություններից օգտվելիս շատ կարևոր է ստուգել դրանց հուսալիությունը: Մասնավորապես, հարկ է ստուգել մյուս ծառայությունների հավատարմագրային փաստաթղթերը՝ համոզվելով, որ դրանք գործում են հավաքագրման էթիկայի սահմաններում: Նույնիսկ հուսալի հավաքագրող գործակալությունների կամ գործատուների պարագայում վերահսկման մեխանիզմները պետք է դիտարկվեն ուղարկող կողմի տեսանկյունից: Եթե նպատակակետ երկրում ի հայտ է գալիս որևէ խնդիր (օրինակ՝ աշխատավարձի հետ կապված վեճ), ապա համապատասխան աշխատողը պետք է հնարավորություն ունենա տվյալ հարցը բարձրացնել ուղարկող գործակալությունում, որն էլ այնուհետև պետք է այդ հարցը պարզի ուղղակիորեն գործատուի հետ: Աշխատանքի պայմանները պետք է վերահսկվեն առնվազն այնքան ժամանակ, մինչև աշխատողը կստանա իրեն հասանելիք առաջին աշխատավարձը:

46 St'iu A. Chindea, 2015թ.:



Աղյուսակ 3. Նախամեկնումային կողմնորոշման շրջանակներում ներկայացվող տեղեկատվության տեսակներ

Տեսակ	Ոլորտ	Նպատակներ	Աղբյուրներ
Ընդհանուր տեղեկություններ նպատակակետերի վերաբերյալ	<ul style="list-style-type: none"><li>- Երկիր՝ դրա պատմությունը, ազգաբնակչությունը և աշխարհագրությունը</li><li>- Տվյալ երկրում աշխատելու առավելություններն ու բարդությունները միգրանտ աշխատողների համար</li><li>- Քաղաքական կառուցվածք</li><li>- Լեզու</li><li>- Մշակութային սովորույթներն ու ապրուստը տվյալ երկրում, հաղորդակցումը անձանց հետ, մարդկանց ողջունելու եղանակները, հանրային վայրերում ընդունված հագուստի ձևը, հարգանքը կրոնական և էթնիկ սովորույթների նկատմամբ և այլն</li></ul>	Միգրանտներին հնարավորություն է տալիս կայացնել իրազեկված որոշումներ՝ կապված դեպի համապատասխան նպատակակետ երկիր մախատեսվող միգրացիայի հետ:	<p>Համապատասխան տեղեկությունները սովորաբար կարելի է ստանալ մորեկների համար մախատեսված ձեռնարկներից:</p> <p>Տե՛ս, օրինակ՝ <a href="http://testcons.ru/">http://testcons.ru/</a></p>
Օրինական միգրացիա և տեղեկություններ ուղևորության մասին	<ul style="list-style-type: none"><li>- Օրինական միգրացիայի ընթացակարգեր (մուտքը երկիր, կացության տևողություն)</li><li>- Պահանջվող փաստաթղթեր</li><li>- Անհրաժեշտության դեպքում տեղեկատվություն մուտքի արտոնագրերի վերաբերյալ</li><li>- Անկանոն միգրացիայի ռիսկեր, մարդկանց թրաֆիքինգ և ապօրինի հավաքագրում, ինչպես նաև դրանց կանխարգելման առկա մեխանիզմներ</li></ul>	Միգրանտներին թույլ է տալիս ճանապարհորդությանը պատրաստված լինել:	<p>Համապատասխան պետական գերատեսչություններից, այն է՝ ներգաղթային ծառայություններից, սահմանապահ գորքերից, մաքսային ծառայությունից, արտաքին գործերի մախարարու-թյունից ստացված պաշտոնական տեղեկատվություն:</p> <p>Տե՛ս, օրինակ՝ <a href="http://www.fms.gov.ru">www.fms.gov.ru</a> կամ <a href="http://xn—b1ab2a0a.xn—b1aew.xn—p1ai/">http://xn—b1ab2a0a.xn—b1aew.xn—p1ai/</a></p>

Տեսակ	Ոլորտ	Նպատակներ	Աղբյուրներ
Ապրուստ	<ul style="list-style-type: none"><li>- Բանկային և ֆինանսական հարցեր, այդ թվում՝ բանկային հաշվի բացման համար սահմանված պահանջները</li><li>- Տան կամ բնակարանի վարձակալում և դրա հետ կապված ծախսեր</li><li>- Տրանսպորտային կապուղիներ, փոխադրավարձ և հասարակական տրանսպորտից օգտվելու կարգ</li><li>- Կենսաապահովման առարկաների, այդ թվում՝ սննդամթերքի և հագուստի հետ կապված ծախսեր, ինչպես նաև խորհրդատվություն բյուջեի տնօրինման վերաբերյալ</li><li>- Կապի միջոցներ և համացանցային ծառայություններ</li></ul>	Օգնում է միգրանտներին ինտեգրվել բնակության նոր վայրում:	Պաշտոնական տեղեկությունները ներկայացվում են ծառայություններ մատուցողների, գերադասելի է՝ պետական մարմինների կողմից:  Տե՛ս, օրինակ՝ <a href="http://www.sberbank.ru/ru/person">www.sberbank.ru/ru/person</a> <a href="http://rzd.ru/">http://rzd.ru/</a> <a href="http://www.mts.ru">www.mts.ru</a>
Մոցիալական ծառայություններ	<ul style="list-style-type: none"><li>- Դպրոցական և բուհական կրթության հասանելիությունը երեխաների համար, այդ թվում՝ ուսման վարձի համար սահմանված պահանջներ</li><li>- Խնամքի և ծառայությունների հասանելիություն մախադպրոցական տարիքի երեխաների համար</li><li>- Առողջապահության հասանելիություն Օգնում է միգրանտներին ինտեգրվել բնակության նոր վայրում:</li></ul>	Հասարակական կազմակերպություններ, միգրանտների միավորումներ, սփյուռքի համայնքներ, արհմիություններ:  Տե՛ս, օրինակ՝ <a href="http://www.profimmr.com">www.profimmr.com</a>	Պաշտոնական տեղեկությունները ներկայացվում են ծառայություններ մատուցողների, գերադասելի է՝ պետական մարմինների կողմից:  Տե՛ս, օրինակ՝ <a href="http://www.sberbank.ru/ru/person">www.sberbank.ru/ru/person</a> <a href="http://rzd.ru/">http://rzd.ru/</a> <a href="http://www.mts.ru">www.mts.ru</a>

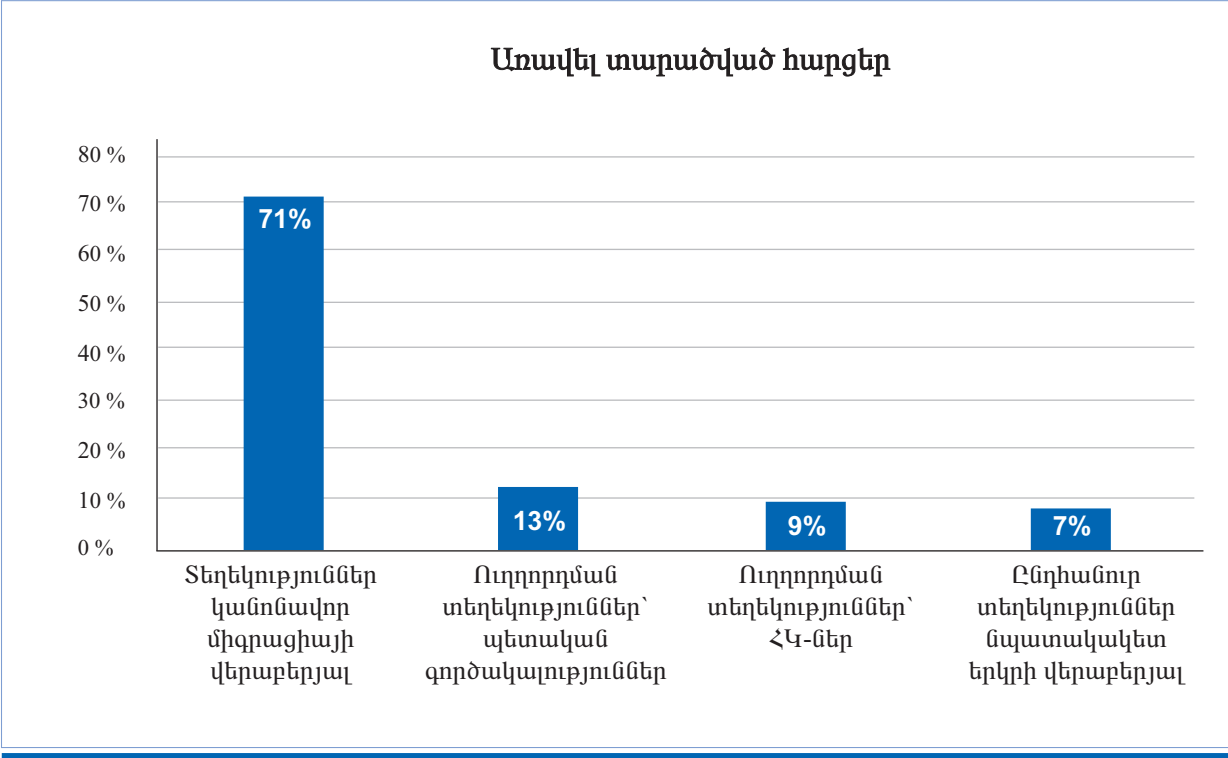


Տեսակ	Ոլորտ	Նպատակներ	Աղբյուրներ
Պաշտպանության մեխանիզմներ	<ul style="list-style-type: none"><li>- Միգրանտների իրավունքների և պաշտպանության մեխանիզմներ, այդ թվում՝ իրավական պաշտպանության միջոցներ</li><li>- Իրավապահ մարմինների հասանելիություն</li><li>- Սոցիալական պաշտպանության ծառայությունների հասանելիություն</li><li>- Պետական և ոչ պետական ծառայությունների (ազգային հյուպատոսարաններ և դեսպանատներ, հասարակական կազմակերպություններ, միգրանտների միավորումներ, սփյուռքի համայնքներ, արհմիություններ և միգրանտների իրազեկման հաստատություններ) հասանելիություն ռիսկային դիրքում գտնվող միգրանտների համար կամ նրանց համար, ովքեր ենթարկվել են շահագործման</li><li>- Հոգեբանական աջակցության<sup>47</sup> ծառայություններ, ինչպիսիք են՝ թեժ գծերը և իրավական պաշտպանության միջոցներն այն միգրանտների համար, ովքեր դարձել են խտրականության, ռասիզմի, ատելությանը պայմանավորված հանցագործությունների և զենդերային պատկանելիությանը պայմանավորված բռնության զոհ</li></ul>	<p>Ծառայություններ է մատուցում ռիսկային դիրքում հայտնված կամ շահագործման ենթարկված միգրանտներին՝ նրանց պաշտպանվածությունը խթանելու նպատակով:</p> <p>Ապահովում է տեղեկատվություն և իրազեկվածություն մարդկանց թրաֆիքինգի ու շահագործման վտանգների, իսկ ծայրահեղ դեպքերում՝ նաև հարկադիր աշխատանքի և սեռական շահագործման նպատակով իրականացվող թրաֆիքինգի վերաբերյալ:</p>	<p>Իրավապահ մարմիններ, միջազգային կազմակերպություններ, հասարակական կազմակերպություններ, միգրանտների համայնքներ:</p> <p>Օրինակ՝ <a href="http://moscow.iom.int/russian/ractivities_countertrafficking_information.html">http://moscow.iom.int/russian/ractivities_countertrafficking_informa tion.html</a> <a href="https://mvd.ru/contacts/sites">https://mvd.ru/contacts/sites</a></p>

Տեսակ	Ոլորտ	Նպատակներ	Աղբյուրներ
Զբաղվածություն <sup>48</sup>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ապահով հավաքագրում, աշխատանքային պայմանագրերի կնքման իրավաբանական հայեցակետեր</li><li>- Աշխատանքի և զբաղվածության պայմաններ</li><li>- Աշխատանքի տեղավորման հնարավորություններ և թափուր տեղեր արտերկրում</li><li>- Զբաղվածության և աշխատանքային իրավունքի ու պարտավորությունների (արժանապատիվ աշխատանքին, սոցիալական պաշտպանությանը, շահագործումից պաշտպանությանն առնչվող ազգային և միջազգային օրենսդրական նորմեր ու չափանիշներ) իմացություն,</li><li>- Տեղեկություններ աշխատանքային պայմանագրերի այդ թվում՝ կարևոր նշանակություն ունեցող գործոնների վերաբերյալ (օրինակ՝ աշխատանքի վայր, պաշտոն և անվանում, աշխատավարձ, աշխատանքային ժամեր, վարձատրություն արտաժամյա աշխատանքի դիմաց, փորձաշրջան, բժշկական ու սոցիալական արտոնություններ և հարկում)</li><li>- Պայմանագրային իրավունքներ</li><li>- Տեղեկություններ աշխատանքի հետ կապված վեճերի կարգավորման վերաբերյալ, օրինակ՝ եթե գործատուն չի կատարում իր պայմանագրային պարտավորությունները, չի վճարում աշխատողին հասանելիք աշխատավարձը կամ շահագործում է նրան:</li></ul>	<p>Միգրանտներին հնարավորություն է տալիս գտնել այնպիսի աշխատատեղ, որը կերաշխավորի արժանապատիվ աշխատանք, վարձատրություն և պայմաններ, ինչպես նաև մասնագիտական հմտությունների զարգացում և աճ:</p> <p>Աշխատանքային պայմանագիր կնքելիս տրամադրվում են տեղեկություններ նպատակակետերի պայմանների վերաբերյալ:</p> <p>Ապահովում է կոնկրետ թափուր տեղեր:</p>	<p>Աշխատանքի որոնման կայքեր, հավաքագրման հարցերով զբաղվող ընկերություններ, հատուկ կարիքներին հարմարեցված իրավաբանական ռեսուրսներ:</p> <p>Տե՛ս, օրինակ՝ <a href="http://www.superjob.ru">www.superjob.ru</a> <a href="http://www.ostltd.ru">www.ostltd.ru</a></p>

Նախամեկնումային իրազեկումը, կողմնորոշումը և խորհրդատվությունը պետք է համապատասխանեցվեն միգրանտների անհատական կարիքներին՝ ըստ նրանց առանձին մասնագիտական փորձի, ծագման երկրի և այն երկրի, որտեղ նրանք մտադիր են տեղափոխվել, ըստ այն հատվածների, որոնցում նրանք պատրաստվում են աշխատել, ինչպես նաև ըստ այլ գործոնների, որոնք կապված են ընտանեկան հանգամանքների, առողջության և բարեկեցության հետ: Բացի այդ, պետք է ուղղորդեն ընկճվածության և նոր երկիր ժամանելու հետ կապված մշակութային շոկի հաղթահարման հարցում:

ՄՄԿ-ի և Ջբաղվածության պետական գործակալության կողմից վերջերս իրականացված հարցման արդյունքները վկայում են, որ միգրացիայի փորձ ունեցող հայ միգրանտների մեծամասնությունը գիտակցում է օրինական միգրացիայի կարգի մասին տեղեկատվության կարևորությունը: Հետաքրքրության առարկա են նաև այն պետական ու ոչ պետական հաստատությունների կոնտակտային տվյալները, որոնք կարող են սատարել և օգնել նպատակակետ երկրում գտնվող միգրանտներին:



4.2. Հաղորդման մեթոդներ

Գոյություն ունեն տեղեկությունները հաղորդելու մի շարք տարբեր եղանակներ: Հարկ է անդրադառնալ ծառայությունների մատուցման լավագույն եղանակներին, որոնք կրավարարեն միգրանտների տարբեր խմբերի կարիքները: Նման ծառայություններից են՝

- ➡ անհատական և առանձին խորհրդակցություններ.
- ➡ անհատական հեռախոսային տեղեկատու ծառայություններ և քեժ գծեր.

47 Նշվածն առանձնապես կարևոր է, քանի որ նոր երկիր ժամանելուն պես բազում միգրանտներ կարող են բախվել սոցիալական մեկուսացման, ընտանիքից և հասարակական կապերից հեռավորությամբ պայմանավորված ընկճվածության խնդիրներին, ինչպես նաև ինտեգրման հետ կապված դժվարությունների:

48 Առաջարկվում է ստանալ մասնագիտական խորհրդատվություն:

- համացանցային և առցանց տեղեկատու ծառայություններ.
- ծառայությունների հասցեական մատուցում թիրախային վայրերում, օրինակ՝ բուհերում, դպրոցներում կամ համայնքային կենտրոններում.
- շարժական ծառայությունները մատուցվում են տարբեր վայրերում, օրինակ՝ գյուղական և հեռավոր շրջաններում.
- ուղղորդում դեպի այլ ծառայություններ և մասնագիտացված գործակալություններ:

Պետք է լինեն միգրանտներին հասանելի անվճար հեռախոսային թեժ գծեր: Նման թեժ գծերը կարող են բացվել նաև նպատակակետ երկրներում՝ այնտեղ ժամանող միգրանտ աշխատողներին աջակցելու նպատակով: Թեժ գծերը ոչ միայն պետք է ծառայեն միգրացիայի գործընթացի հետ կապված տարբեր հարցերի վերաբերյալ հանրային իրազեկվածության բարձրացմանը, այլև մատուցեն անհատական խորհրդատվություն՝ ի պատասխան կոնկրետ հարցումներին:

Յուրաքանչյուր նպատակակետ երկրի մասով խորհուրդ է տրվում մշակել առանձին տեղեկատվական փաթեթներ՝ ընդգրկելով դրանցում հղումներ ներգաղթային հարցերով զբաղվող համապատասխան պետական մարմիններին: Տեղեկատվության փոխանակումը հենց միգրանտների միջև նույնպես կարող է նպաստել միգրացիոն ծրագրերի մշակմանը, ինչի համար կարող են օգտագործվել սոցիալական ցանցերի ռեսուրսները:

Մեկնումից առաջ կողմնորոշման դասընթացների շրջանակներում շեշտը կարող է դրվել տարրական լեզվական հմտությունների, ֆինանսական միջոցների տնօրինման, բժշկական խորհրդատվությունների կամ մարդու իրավունքների վերաբերյալ իրազեկվածության, սոցիալ-տնտեսական, քաղաքական և մշակութային առանձնահատկությունների, ինչպես նաև նպատակակետ երկրում ընդունված հիմնական կանոնների ու սովորույթների վրա: Ավելի լավ կլինի, եթե հնարավոր աշխատանքային միգրանտների հասցեական մասնագիտական պատրաստմամբ զբաղվեն արհեստավարժ խորհրդատուներ, իսկ առցանց ռեսուրսների միջոցով ներկայացվեն հասարակ տեղեկություններ և տրամադրվեն թափուր աշխատատեղերի ցանկեր:

**Կարևոր է, որ մնան տեղեկատվությունը ներկայացվի պարզ և մատչելի եղանակով՝ հնարավոր միգրանտի համար հասկանալի լեզվով: Այս իրողությունը թույլ կտա մարդկանց մասնակցել այնպիսի միգրացիոն գործընթացների, որոնք արդյունքում կտան դրական և հարուստ փորձ: Քանի որ բազմաթիվ միգրանտ աշխատողներն ծագումով գյուղական վայրերից են, ուստի կարևոր է ապահովել, որ նրանք նույնպես հնարավորություն ունենան շահել մախամեկնումային տեղեկատվության և աջակցության գործընթացից:**

Մեկնումից առաջ խորհրդատվություններով կարող են զբաղվել տարբեր հաստատություններ: Արտասահմանում աշխատանքի տեղավորման վերաբերյալ տեղեկությունները կարող են տրամադրել միգրանտների ռեսուրս կենտրոնները, զբաղվածության կենտրոնները և հասարակական կազմակերպությունները: Հայաստանում բազմագործառության ռեսուրս կենտրոնների (ԲԳՌ-Կ-ներ) զարգացող համակարգն ունի այս գործընթացն առաջնորդելու լավ հեռանկարներ:

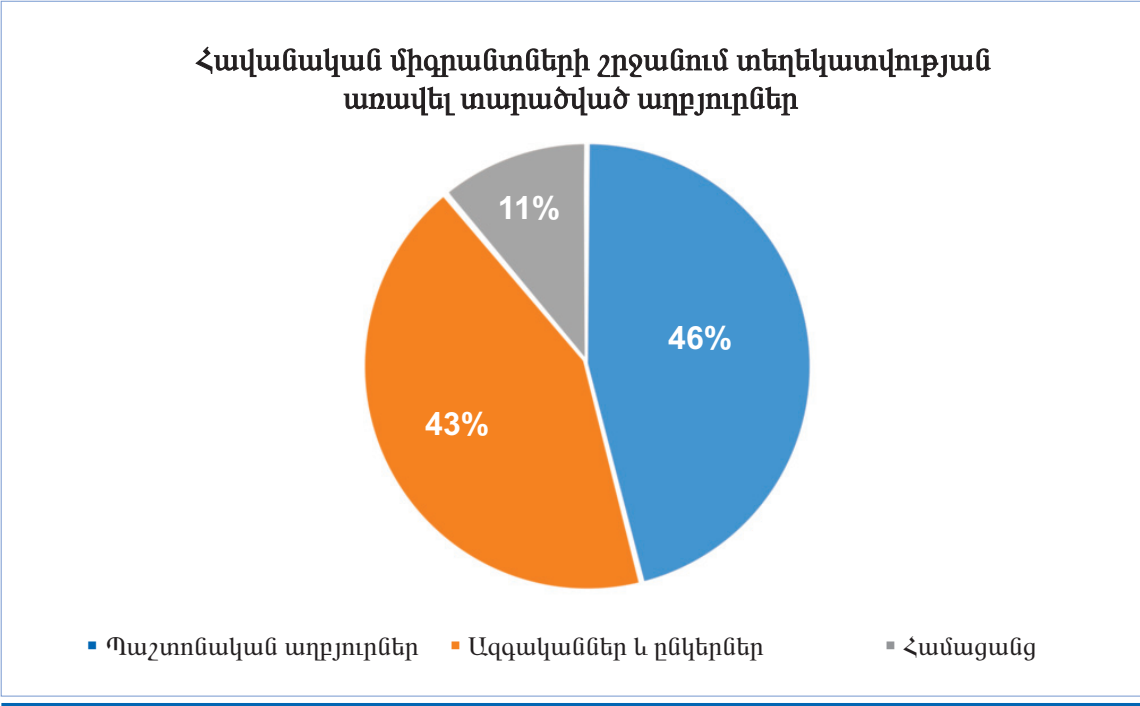
Այդուհանդերձ, ԲԳՌ-Կ կողմից տեղեկատվության տարածումը հեշտ չէ իրականացնել: Հայաստանից միգրացիայի թեմային նվիրված բոլոր հետազոտությունները վկայում են այն մասին, որ դեպքերի մեծամասնությունում միգրացիոն գործընթացը կազմակերպվում է նպատակակետ երկրում գտնվող ընկերների կամ ազգականների օգնությամբ,<sup>49</sup> ընդ որում՝ հայ միգրանտների մինչև 80 տոկոսն ունի մնան ցանց:<sup>50</sup> Ուստի, սփյուռքը զբաղվածության մասին տեղեկատվության

49 Տե՛ս Ա. Դեվիյար Երևան, 2012 թ.:

50 Ա.Ալեքսանյան, Հայերի աշխատանքային միգրացիան Ռուսաստան. խնդիրներ և հեռանկարներ, (Mir Rossii. Sotsiologiya. Etnologia 2:24, 2015թ.): Հասանելի է <http://cyberleninka.ru/article/n/labor-migration-of-armenians-into-russia-problems-and-prospects>

հիմնական ճանաչված աղբյուրն է,<sup>51</sup> ինչպես նաև պաշտպանություն ապահովող ինստիտուտը: Ինչպես երևում է ՄԱԿ ՓԳՀ/ՄՄԿ-ի ուսումնասիրությունից, այս եզրակացությունները վերաբերում են նաև Սիրիայի Արաբական Հանրապետությունից տեղահանված անձանց:<sup>52</sup>

Միաժամանակ, ՄՄԿ-ի և Ջրադվաժության պետական գործակալության կողմից վերջերս անցկացված հարցումը, որի նպատակն էր գնահատել, թե որքանով են հարցվողները հետաքրքրված իրենց միգրացիոն ծրագիրը պլանավորելու և կառավարելու համար անհրաժեշտ տեղեկություններ գտնելու տարբեր հնարավորություններով, ի հայտ բերեց հետաքրքիր արդյունքներ: Հարցվածները հետաքրքրված են պաշտոնական տեղեկատվությամբ: Այս փաստը որոշակի լավատեսության տեղիք է տալիս ԲԳՌ-Կ հիմքի վրա նախամեկնումային կողմնորոշման համակարգի զարգացման համար:



Նախամեկնումային կողմնորոշման մեխանիզմների հաջողությամբ կարող է նպաստել դրանց ինտեգրումն ազգային համակարգում: Ապահով միգրացիային և զբաղվածությանը վերաբերող հարցերի շուրջ իրազեկումը պետք է դառնա շարունակական գործընթաց և իրագործվի ավելի լայն ծավալով՝ ընդգրկելով շահառուների ավելի մեծ շրջանակ ու ներառելով մասնավոր և պետական հատվածներ՝ պետության առաջատար դերակատարմամբ: Վերոնշյալ թվերը վկայում են այն մասին, որ պաշտոնական տեղեկատվության նկատմամբ վստահության զգալի բաժինը լավ հիմքեր է ստեղծում նման մեխանիզմի համար:

51 Տե՛ս Պ. Գոլիշ, Երևան, 2014 թ.:  
52 Համաձայն ՄԱԿ ՓԳՀ/ՄՄԿ 2015թ. անցկացրած Սիրիայից տեղահանված անձանց վերաբերյալ ուսումնասիրության, տե՛ս այս զեկույցի 3.7 բաժինը:

Աղյուսակ 4. Տեղեկատվության հաղորդման մեթոդներ

Ակտիվ տեղեկատու ծառայություններ և խորհրդատվություն		
<p>Նման տեղեկատվությունը մատուցվում է անձամբ՝ բանավոր կամ գրավոր, կամ էլ համացանցով, ինչպես նաև հայտարարությունների փակցման և հաճախորդների ուղղորդման միջոցով: Տեղեկատվության ակտիվ մատուցման ժամանակ շեշտը դրվում է որևէ հստակ հարցի կամ դեպքի առնչությամբ տեղեկություններ փնտրող անհատին աջակցելու վրա: Այս գործընթացի համար պահանջվում է համապատասխան կերպով ձևակերպված մոտեցում, որը թույլ կտա ի հայտ բերել, ուսումնասիրել և ախտորոշել կոնկրետ խնդիրներ կամ հարցեր, որից հետո հաճախորդին ներկայացվում են մի քանի տարբերակներ:</p>		
Տեսակ	Նպատակ	Օրինակներ
<b>Խորհրդատվություն</b>		
Անհատական խորհրդատվություն	Անհատական խորհրդատվություն՝ որպես մեկնումից առաջ կողմնորոշման առավել արդյունավետ միջոց, որը կարող են ստանալ միգրացիոն ռեսուրս կենտրոններ և բազմագործառնության ռեսուրս կենտրոններ անձամբ դիմած միգրանտները: Նման դեպքում հնարավոր միգրանտները կարող են նաև ստանալ իրենց կարիքներին առավել համապատասխանեցված աջակցություն և անհատական խորհրդատվության հնարավորություն: Այդուհանդերձ, հաղորդման նման մեթոդաբանությունն ավելի հաճախ օգտագործվում է ուղևորությանը պատրաստ միգրանտների պարագայում:	ՄՄԿ-ն ունի ՄՌԿ-ների գործարկման և միգրանտներին մատուցվող խորհրդատվության մեծ փորձ: <a href="http://www.iom.tj/index.php/activities/migration-management/103-migrant-resource-centres">www.iom.tj/index.php/activities/migration-management/103-migrant-resource-centres</a>
Մեկնումից առաջ կողմնորոշման սեմինարներ	Մեկնումից առաջ կողմնորոշման սեմինարները սովորաբար անցկացվում են պետական կամ միջազգային ծրագրերի շրջանակներում՝ պետական մարմինների կամ հատուկ նշանակված հասարակական կազմակերպությունների կողմից: Նման սեմինարները կարող են կազմակերպվել միգրանտների համար կարճ (միջինում կես օր տևողությամբ) դասընթացների ձևաչափով, որոնք նրանց կզինեն միգրացիոն իրողությունների, միգրանտների ընդունված կանոնակարգի, նպատակակետերի, նկարագրի, զբաղվածության հնարավորությունների, առողջության և անվտանգության, տարրական ֆինանսական գիտելիքի, ինչպես նաև ուղևորության կարգի վերաբերյալ ընդհանուր տեղեկություններով:	Նման մոտեցումը լայն տարածում է ստացել և մեծ հաջողություն է ունեցել հարավասիական այնպիսի պետություններում, ինչպիսիք են՝ Ֆիլիպինները, Շրի Լանկան և Բանգլադեշը:  <a href="http://www.poea.gov.ph">www.poea.gov.ph</a>

Հասցեական դասախոսություններ համապատասխան վայրերում	Այս մոտեցման համար օգտագործվում են այլ կազմակերպությունների տարածքներ՝ դժվար հասանելի խմբերին ծառայություններ մատուցելու նկատառումով:	Հեռախոսային թեժ գծեր: Այս տեսակի կապի միջոցով միգրանտներին, այդ թվում՝ խոցելի դիրքում գտնվող և օգնության ու տեղեկատվության կարիք ունեցող, և մարդկանց թրաֆիքինգի զոհերին մատուցվում են գաղտնի և անանուն ծառայություններ: <a href="http://moscow.iom.int/russian/ractivities_countertrafficking_hotline.html">http://moscow.iom.int/russian/ractivities_countertrafficking_hotline.html</a>
<b>Համացանցային ուղիներ</b>		
Հատուկ կայքէջեր	Հնարավոր միգրանտների, ինչպես նաև նպատակակետ երկրում արդեն գտնվող անձանց կողմից հաճախ օգտագործվում են համացանցային ռեսուրսներ: Դրանք կարող են ընդհանուր կամ հատուկ տեղեկատվություն մատուցել և դեկավարվում են պետական գերատեսչությունների ու ոչ պետական կազմակերպությունների կողմից: Թեմատիկ կայքէջերը և հետաքրքրություն ներկայացնող տեղեկությունները հեշտությամբ կարելի է գտնել առցանց՝ տարածված որոնման համակարգերի համապատասխան թեմատիկ պիտակների միջոցով:	Պետական կայքեր՝ <a href="http://www.fms.gov.ru">www.fms.gov.ru</a> , <a href="http://www.smsmta.am">www.smsmta.am</a> , <a href="http://russia.mfa.am/ru/">http://russia.mfa.am/ru/</a>  Ոչ պետական կայքեր՝ <a href="http://moscow.iom.int/russian/">http://moscow.iom.int/russian/</a> , <a href="http://www.ialm.ru">www.ialm.ru</a>
Հաղորդակցման առցանց միջոցներ, օրինակ՝ Skype	Այս կամ մնանատիպ ծրագրերի մասնագիտացումը տեսա- և ձայնային զանգերի ծառայությունների մատուցումն է: Օգտատերերը կարող են փոխանակել տեքստեր, ֆայլեր և պատկերներ, ինչպես նաև կազմակերպել բազմակողմ զանգեր: Ծրագիրը կարող է արդյունավետ կերպով օգտագործվել բազմագործառնության ռեսուրս կենտրոնների կողմից՝ հնարավոր միգրանտների և նպատակակետ երկրներում գործատուների միջև կապը տարածության վրա կազմակերպելու համար:	ՄՄԿ-ի կողմից գործարկվող Կենտրոնական Ասիայի տարածաշրջանային ծրագիրն <sup>53</sup> ունի ծագման երկրների (Դրդաստան և Տաջիկստան) ուղարկող գործակալությունների և նպատակակետ երկրների (Ղազախստան և Ռուսաստանի Դաշնություն) գործընկերների միջև ուղիղ կապեր ստեղծելու և պահպանելու հաջողված փորձ: Ի թիվս այլ միջոցառումների՝ նրանք արդյունավետորեն զբաղվել են առօրյա ընթացակարգերով, այդ թվում՝ Skype ծրագրի միջոցով տարածության վրա միգրանտների հմտությունների ստուգմամբ:
Սոցիալական ցանցեր	Սոցիալական ցանցերը տեղեկատվություն մատուցման հզոր գործիք են, քանի որ դրանք մեծ ժողովրդականություն են վայելում միգրանտների և հատկապես՝ երիտասարդ միգրանտների շրջանում: Բացի այդ, դրանք թույլ են տալիս միգրանտներին տեղեկություններ փոխանցել և փոխանակել իրենց անձնական փորձը: Առաջարկվում է սոցիալական ցանցերը և միգրանտների	<a href="https://web.facebook.com/portal4migrants/">https://web.facebook.com/portal4migrants/</a>

	շրջանում ժողովրդականություն վայելող նյութերն ակտիվ օգտագործել ինչպես պաշտոնական տեղեկատվության, այնպես էլ անհատական կարիքներին հարմարեցված խորհրդատվության տարածման համար:	
Շարժական ծրագրեր	Սա հաղորդակցման առավել խոստումնալից մեթոդներից է, որի վերաբերյալ մանրամասն տեղեկությունները ներառված են 5-րդ բաժնում:	<a href="https://web.facebook.com/portal4migrants/">https://web.facebook.com/portal4migrants/</a> <a href="https://play.google.com/store/apps/details?id=com.lexmobile.migrant">https://play.google.com/store/apps/details?id=com.lexmobile.migrant</a> , <a href="http://tutjdut.ru/">http://tutjdut.ru/</a>
<b>Պասիվ տեղեկատու ծառայություններ և խորհրդատվություն</b> Խոսքը վերաբերում է այն տեղեկատվությանը, որը չի ենթադրում որևէ ուղղակի շփում և ներառում է ընդհանուր բնույթի տեղեկություններ, որոնք ներկայացվում են բրոշյուրների ու այլ տպագիր նյութերի տեսքով:		
Տեղեկատու վահանակներ	Հանրային տեղեկատու վահանակները, որոնցում ներկայացվում են մախմակաև տեղեկություններ ծառայությունների ցանկի վերաբերյալ, աշխատանքային ժամերը և այլ տեղեկություններ, ինչպես նաև առանձին թեմաներ, օրինակ՝ առկա թափուր տեղերի վերաբերյալ, օգտակար է տեղադրել միգրացիոն ռեսուրս կենտրոնների տարածքում:	
Տպագիր տեղեկատվություն	Տեղեկատվության տարածման ամենից հաճախ օգտագործվող միջոցների դեպքում շեշտը դրվում է տպագիր և առցանց նյութերի, օրինակ՝ բրոշյուրների և ուղեցույցների վրա: Այնուամենայնիվ, տպագիր բրոշյուրները, գրքույկները և այլ նյութերը կորցնում են իրենց արդիականությունը, հատկապես ժամանակակից հաղորդակցման ու տեղեկացման ցանցային միջոցների առկայության պայմաններում: Դրանց պատրաստումը, արդյունավետության համեմատ, բավականին թանկ է:	



### 4.3. Նախամեկնումային խորհրդատվության համար անհրաժեշտ հմտություններ ու որակավորումներ

Նախամեկնումային կողմնորոշման անցկացումը պահանջում է համապատասխան որակավորում ունեցող անձնակազմ, որը վերապատրաստված կլինի խորհրդատվական հնարքների օգտագործման հարցում և կունենա նշանակալի, անհատական կարիքներին հարմարեցված և թարմ տեղեկություններ հաճախորդներին առաջարկվող միգրացիոն ծրագրի վերաբերյալ:

Նշվածը սոցիալական բնույթի տեղեկատվություն մատուցող ցանկացած հաստատության սովորական օրակարգն է, և այս մոտեցումը ներկայումս բարձր է գնահատվում աշխատանքային միգրացիայի կառավարման հարցերով զբաղվող՝ Հայաստանի իրավասու մարմինների կողմից: Ըստ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության դիրքորոշման՝ բնակչության համար բազմագործառության ռեսուրս կենտրոնների միգրացիոն բաղադրիչի մշակման գործընթացի շրջանակներում պետք է վերապատրաստվեն նախարարության գլխավոր գրասենյակի և բազմագործառության ռեսուրս կենտրոնների 350 աշխատակիցները: Յոթ ՄՌԿ-ների ներկայիս աշխատակազմը պետք է վերապատրաստվի ոչ միայն ծառայությունների մատուցման ոլորտում, այլև մնացած ԲԳՌԿ-ներում աշխատող իրենց գործընկերներին իրենց հերթին վերապատրաստելու համար:<sup>54</sup> Միգրացիոն պետական ծառայության ղեկավարն առաջարկում է նույնիսկ ավելի նախաձեռնողական մոտեցում որդեգրել և հավատարմագրել անձնակազմի համապատասխան անդամներին՝ խորհրդատվական գործառույթները նշելով նրանց աշխատանքի նկարագրում (քաղծառայողի անձնագրում):<sup>55</sup>

Միգրացիայի վերաբերյալ խորհրդատվության հարցերով զբաղվող անձնակազմի մասնագիտական վերապատրաստումը պետք է ընդգրկի միգրանտների օրինական և աշխատանքային իրավունքները, օրինական միգրացիայի կարգը, մուտքի արտոնագրերի պահանջները, հավաքագրման էթիկական վարվելակերպն և հավաքագրող գործակալությունների պարտականությունները, միգրացիայի միջազգային չափանիշներն ու իրավահեն մոտեցումները, ինչպես նաև տեղեկություններ ծագման երկրում և նպատակակետ երկրներում առկա օժանդակ ծառայությունների վերաբերյալ: Աշխատակազմը պետք է կարողանա հուսալի խորհրդատվություն մատուցել կամ իմանա, թե որտեղ գտնել համապատասխան տեղեկությունները: Կարևոր է ապահովել, որ անձնակազմն ունենա թարմ գիտելիքներ այս թեմային առնչվող տեղական, ազգային և միջազգային իրավական նորմերի, քաղաքականությունների ու ընթացակարգերի, ինչպես նաև միգրանտներին և հնարավոր միգրանտներին մատուցվող պետական ու ոչ պետական ծառայությունների վերաբերյալ: Նպատակակետ երկրի իրավական և ինտեգրման հարցերի շուրջ թարմ տեղեկություններին ծանոթանալու համար հարկավոր է ունենալ համացանցի օգնությամբ տեղեկություններ օգտագործելու, թարմացնելու ու որոնելու հմտություններ: Արդյունքում, կարևոր է լինելու համակարգչային տարրական գիտելիքի դասավանդումն ընդգրկել ուսումնական օրակարգում: Աշխատակազմը պետք է համապատասխան վերապատրաստում անցնի և իմանա, թե ինչպես հաղորդել նմանատիպ տեղեկություններ: Ճշգրիտ և հասանելի տեղեկատվության համար պահանջվում են խորհրդատվական և տեղեկատվական հմտություններ:<sup>56</sup>

54 Հարցազրույց ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության պաշտոնատար անձանց հետ:

55 Հարցազրույց ՄՊԾ պետի հետ:

56 *Steu J. Pillinger*, 2015թ.:

### Անհատականացված խորհրդատվական և օժանդակ ծառայությունների մատուցման չափանիշներ

Ստորև բերված հրահանգները ներկայացնում են այն չափանիշները, որոնք պետք է պահպանվեն հաճախորդներին տեղեկատվություն և աջակցություն մատուցելիս՝ անկախ այն հանգամանքից՝ արդյո՞ք հաճախորդն ունի համապատասխան փաստաթղթեր, թե ոչ:

- ▶ Լսել հաճախորդներին և պարզել նրանց կարիքները հարգալից, դատողություններից զերծ և ապրումակցային եղանակով:
- ▶ Պահպանել մասնագիտական սահմանները և խուսափել հաճախորդի գործում ավելորդ անձնական ներգրավվածությունից:
- ▶ Ախտորոշել խնդիրն անկողմնակալ և անաչառ եղանակով:
- ▶ Տալ ճշգրիտ և թարմ տեղեկություններ ու չթաքցնել այնպիսի տեղեկություններ, որոնք կարող են կարևոր նշանակություն ունենալ հաճախորդի գործի համար:
- ▶ Խորհրդատվություն մատուցել առկա բոլոր տեղեկությունների վերաբերյալ և հարկ եղած դեպքերում քայլեր ձեռնարկել հաճախորդների անունից:
- ▶ Ապահովել պարզ չափորոշիչներ այն դեպքերում, երբ անհնար է հաճախորդներին ծառայություն մատուցել, օրինակ, ռեսուրսների պակասի պատճառով:
- ▶ ՄՌ-Կ-ների անձնակազմը պետք է բոլոր հանգամանքներում ձգտի գտնել այլընտրանքային ծառայություն մատուցողներ, որպեսզի բավարարի հաճախորդի կարիքները, իսկ հնարավորության դեպքում՝ ուղղորդի նրանց համապատասխան գործակալություններ:
- ▶ Խուսափել մատուցվելիք ծառայությունների վերաբերյալ կեղծ ակնկալիքներ առաջացնելուց. տեղեկատվության և աջակցության հարցում կարևոր է որդեգրել իրատեսական մոտեցում:
- ▶ Համոզվել, որ հաճախորդները գիտեն, թե ինչ ակնկալել ՄՌ-Կ-ներից, ինչպես նաև գիտեն, թե ինչ է ակնկալվում հենց իրենցից:
- ▶ Հիշել, որ հաճախորդի կողմից տրամադրվող բոլոր տեղեկությունները գաղտնի են և առանց նրա համաձայնության չպետք է հաղորդվեն երրորդ անձանց:
- ▶ Հաճախորդին զերծ պահել որևէ վնասից, օրինակ, երբ ՄՌ-Կ-ն տեղեկություն է ստանում թրաֆիքինգի, շահագործման կամ բռնության դեպքերի մասին: ՄՌ-Կ-ների աշխատակազմը պետք է ապահովի, որ պետական մարմիններին տեղեկությունների հաղորդման գործընթացը տնօրինվի առանց դրանք հայտնաձև հաճախորդին վնաս չպատճառի դրանք հայտնաձև հաճախորդին:

Միգրացիայի հարցերին նվիրված վերապատրաստում անցնող աշխատակազմի համար ուսումնական ծրագրի մշակումը կենսական կարևորություն ունի մախամեկնումային կողմնորոշման արդյունավետ մեխանիզմ կայացման առումով:

**Հիմնվելով միջազգային փորձի վրա՝** հարկ է մշակել մանրամասն ծրագրեր, որոնք հաշվի կառնեն բոլոր, այդ թվում՝ նյութատեխնիկական<sup>57</sup> հայեցակետերը: Այս համատեքստում օգտակար կլինեն միջազգային կազմակերպությունների և, առաջին

հերթին, ՄՄԿ-ի ներգրավումը: 1950-ական թվականներից ՄՄԿ-ն դասընթացներ է իրականացրել միգրանտների համար և ավելի քան 60 տարվա ընթացքում մշակել է անհատական առանձնահատկություններին հարմարեցված մոտեցում, որը հաշվի է առնում ինչպես միգրանտի, այնպես էլ ընդունող երկրի կարիքները:<sup>58</sup> Արդյունավետ դասընթացների անցկացման համար պահանջվում է նաև այնպիսի մասնագետների մասնակցությունը, որոնք կունենան ուսուցման և դասընթացների վարման ամուր ձևավորված հմտություններ, ինչպես նաև փորձ ու գիտելիքներ տվյալ ոլորտում:

Որպես կարողությունների ձևավորման կարևորագույն գործիքներ՝ ուսումնական միջոցառումները սովորաբար ներառում են չորս հիմնական տարր. (1) ուսումնական կարիքների գնահատում, (2) դասընթացի մախսագծում, (3) դասընթացի կազմակերպում և (4) դասընթացի գնահատում:<sup>59</sup>

Քայլ	Նկարագիր
1. Ուսումնական կարիքների գնահատում	<p>Ուսումնական կարիքների գնահատմամբ որոշվում է տվյալ դասընթացի շրջանակներում լուծվելիք խնդիրը, և պարզաբանվում են քիրախային լսարանի հետ կապված որոշ առանցքային հարցեր, յուրացման ենթակա հմտությունները կամ գիտելիքները, ինչպես նաև դրանց ձեռքբերման եղանակները: Խոսքը վերաբերում է վերլուծական մի գործընթացի, որը թույլ կտա պարզ սահմանել պակասող գիտելիքները կամ հմտությունները՝ շեշտադրելով աշխատանքային արդյունքների բարելավման համար անհրաժեշտ փոփոխությունները: Գնահատման ողջ ընթացքում գերակա հարցն այն է, թե «որոնք են այն նոր գիտելիքները, որոնք կբարձրացնեն քիրախային լսարանի աշխատանքային արդյունքների ներկայիս մակարդակը՝ հասցնելով այն կազմակերպչական կարիքները բավարարող մի նոր մակարդակի»: Բացի այդ, ուսումնական կարիքների գնահատումները բազային տվյալներ են ապահովում՝ գնահատելու, թե արդյոք հաջողվել է դասընթացը:</p>
2. Դասընթացի մախսագծում	<p>Ուսումնական միջոցառման մախսագծումը մեկնարկում է ուսումնական նպատակների սահմանմամբ, ուսումնական պայմանների, հնարքների և միջոցների ընտրությամբ և ամենակարևորը՝ դասընթացի բովանդակության մշակմամբ:</p> <p>Այս ուղղությամբ առաջին քայլը մի շարք ուսումնական նպատակների մշակումն է, սակայն դա պարտադիր պետք է արվի մասնակցային մոտեցման կիրառմամբ, որպեսզի պլանավորման, իրագործման և լուսաբանման գծով պարտականությունները կիսվեն ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի մախսարարության հետ: Նման մոտեցումը կօգնի ըստ հարկի սահմանել նպատակները՝ հաշվի առնելով համապատասխան կարիքներն ու առկա ռեսուրսները և միաժամանակ երաշխավորելով պատասխանատվությունների նշանակումը: Ընդհանուր առմամբ, ուսումնական նպատակները սահմանելիս հարկ է շեշտադրել գիտելիքների և հմտությունների զարգացումը՝ օգտագործելով SMART չափանիշները (անգլերենից թարգմանաբար՝ հատուկ, չափազերի, իրագործելի, իրատեսական և ժամկետային):</p> <p>Առավել պատշաճ ուսումնական պայմանները կախված են ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի մախսարարության առկա հարմարություններից ու ռեսուրսներից և կարող են ընդգրկել՝</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• դասընթացներ և աշխատաժողովներ,</li><li>• տարածության վրա ուսումնական դասընթացներ,</li><li>• վեբինարներ և սեմինարներ:</li></ul> <p>Ուսուցողական հնարքները պետք է հիմնված լինեն մեծահասակների կրթության (անդրագոգիայի<sup>60</sup>) սկզբունքների վրա:</p> <p>Դիշտ կլինի մշակել այնպիսի բովանդակությամբ նյութեր, որոնք կհամապատասխանեն թեմային ու կհաղորդվեն մի շարք տարբեր հնարքներով՝</p>

58 [www.iom.int/migrant-training](http://www.iom.int/migrant-training)

59 Ուսումնական ցիկլի ստորև ներկայացված նկարագիրը հիմնված է Ուսուցման վերաբերյալ ՄԳՀԳ-ի ուղեցույցի վրա, 2015 թ.:

60 Ունի Հին հունական ծագում, որը նշանակում է «մեծահասակներին դասավանդման մեթոդ և պրակտիկա»:

	<p>հետաքրքրություն առաջացնելու և ուսուցումը խթանելու նպատակով: Հաջորդիվ ներկայացված են որոշ թեմաներ, որոնք առնչվում են աշխատակազմի նախնական և ընթացիկ ուսուցման հարցերին:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Տեղեկատվության աղբյուրներ, համացանցի օգտագործում տեղեկությունների թարմացման և արդիականացման համար</li> <li>• Միգրացիոն իրավունք, տեղեկություններ և եզրույթներ</li> <li>• Հիմնական նպատակակետ երկրներում միգրացիայի և զբաղվածության միտումներ</li> <li>• Տեղեկատվության աղբյուրների հայթայթում և իրազեկում անհատական ու խմբային պայմաններում</li> <li>• Մարդկանց թրաֆիքինգ և խոցելի դիրքում գտնվող միգրանտների պաշտպանություն</li> <li>• Աշխատանքի ընդունվելու համար անհրաժեշտ հմտություններ (ռեզյումեներ, աշխատանքի ընդունման հարցազրույցներ և այլն) ու աջակցություն նպատակակետ երկրում աշխատանք գտնելու հարցում</li> </ul>
<p><b>3. Դասընթացի կազմակերպում</b></p>	<p>Դասընթացների կազմակերպման առավել հարմար մեթոդը վարողի միջնորդությամբ անցկացվող դասախոսություններն են, երբ ներկայացումը ծառայում է որպես լսարանի հետ բարձր փոխազդեցության հիմք: Ներկայացումները պետք է պատրաստվեն Power Point համակարգչային ծրագրի օգնությամբ: Այս գործիքը տրամադրում է ելույթի շարադրման կառուցվածք, որի միջոցով խտացված ու ամփոփ ներկայացվում են քննարկվելիք հիմնական կետերը: Գոյություն ունեն մեկ մի շարք տարրեր, որոնք պետք է ընդգրկվեն ուսումնական օրակարգում: Այս տարրերից են՝ բացման խոսքը, ներածությունը, ակնկալիքների սահմանումը, կաշկանդվածության հաղթահարման ներածական վարժությունները, խաղի կանոնները, ինչպես նաև հրաժեշտը և (կամ) ամփոփումը:</p>
<p><b>4. Դասընթացի գնահատում</b></p>	<p>Առանց դասընթացի արդյունքի գնահատման կամ ընկալման անհնար է որոշել՝ արդյո՞ք ուսումնական ծրագրում ներդրումը հաջողված եղել, թե ոչ: Բացի այդ, գնահատումն ապահովում է կարևոր արձագանք, որը կարող է նպաստել ուսումնական միջոցառումների հետագա կատարելագործմանը: Մովորաբար, գնահատումների մեծ մասի պարագայում ուսուցման արդյունավետության վերլուծության համար օգտագործվում է Քրեքպատրիկի<sup>61</sup> (Kirkpatrick) չորս մակարդակի մոդելը: <sup>62</sup></p> <p><i>1-ին մակարդակ. մասնակիցների արձագանք՝</i> որոշել, թե որքանով են ուսումնական միջոցառման մասնակիցներն, ընդհանուր առմամբ, բավարարված դասընթացով: Այսօրինակ արձագանքի նպատակն է համոզվել, որ ծրագիրը մատուցվել է տրամաբանական, հասարակ և հասկանալի եղանակով ու համապատասխանում է մասնակիցների կարիքներին և կարողություններին:</p> <p><i>2-րդ մակարդակ. մասնակիցների ուսումնառություն՝</i> որո՞նք են դասընթացների մասնակիցների կողմից ընկալված և յուրացված սկզբունքները, փաստերն ու հնարքները: Գնահատման այս մակարդակը կոչված է պարզելու, թե որքան են սովորել մասնակիցներն ուսումնական միջոցառմանը մասնակցելու արդյունքում:</p> <p><i>3-րդ մակարդակ. գիտելիքի փոխանցում՝</i> ինչպե՞ս է աշխատավայրում կիրառվել ուսումնական միջոցառումից ստացված գիտելիքը:</p> <p><i>4-րդ մակարդակ. ազդեցություն աշխատանքի կազմակերպման վրա՝</i> ինչպե՞ս է ուսումնառությունն անդրադարձել մասնակցի աշխատանքային միջավայրի վրա:</p>

61 Դոնալդ Զրեքպատրիկը (15 մարտի 1924 թ. - 9 մայիսի 2014 թ.) պատվավոր պրոֆեսոր է ԱՄՆ-ի Վիսկոնսինի համալսարանում, ինչպես նաև Ուսուցման և զարգացման ամերիկյան ընկերության նախկին նախագահն է:

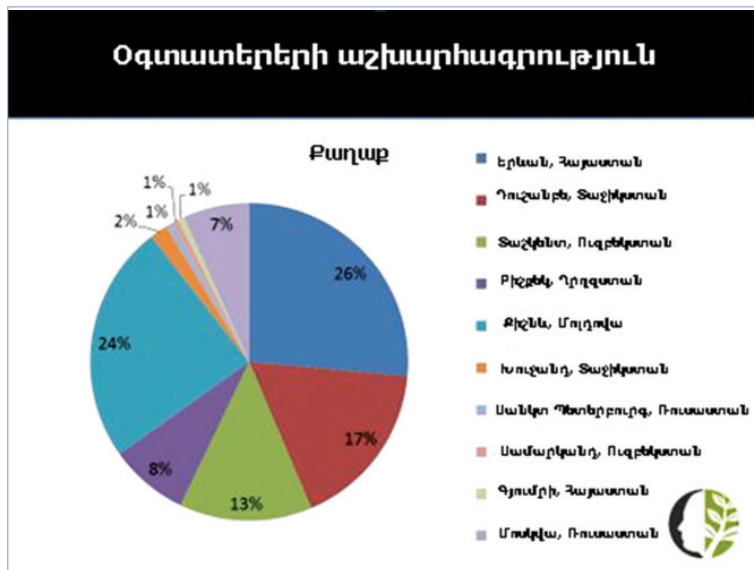
62 Kirkpatrick, D. L. (2006), *Գնահատման ուսումնական ծրագրեր*, (California, Berrett-Koehler Publishers 2016թ.)

## 5. Հայաստանում մշակման և կիրառման համար առաջարկվող միջոցառումներ

### 5.1. Հաղորդակցման նորարար տեխնոլոգիաների զարգացում

Համապատասխան տեղեկատվական գործիքների և ուղիների նախագծման ընթացքում հարկ է հաշվի առնել այն հանգամանքը, որ միգրանտների քիրախային խմբի մեծ մասն ունի հմտությունների ցածր մակարդակ: Կարևոր է, որ մասն տեղեկատվությունը ներկայացվի պարզ և մատչելի եղանակով՝ հնարավոր միգրանտի համար հասկանալի լեզվով:

Իրավաբանական եզրույթներով և բարդ ձևակերպումներով հագեցած նյութը չի նպաստում վստահության ու ընկալման ձևավորմանը:



21-րդ դարում ի հայտ են գալիս հաղորդակցման միջոցների նոր իրողություններ: Հնարավոր է, որ ցածր մակարդակի հմտություններ ունեցող միգրանտները դժվարությամբ հասկանալի նյութի ձևակերպումները, սակայն նրանք հեշտությամբ օգտվում են ժամանակակից հաղորդակցման տեխնոլոգիաներից, ինչպիսիք են համացանցային տեղեկատվական ռեսուրսները, համացանցային սոցիալական ցանցերը, տեսագրուցարանները<sup>63</sup> և բջջային շարժական ծրագրերը: Ասվածը հատկապես վերաբերում է Հայաստանին: ՄՄԿ-ի Մոսկվայի ներկայացուցչության կողմից գործարկվող Միգրանտների տեղեկատու էջը Facebook սոցիալական

ցանցում ցույց է տալիս, որ օգտատերերի մեծ մասը հայ միգրանտներ են:<sup>64</sup>

Հասանելի կայքը կարող է դառնալ պարզ և դյուրըմբռնելի տեղեկատվության մատուցման, ինչպես նաև փաստաթղթերի ներբեռնման ու առցանց աջակցության արդյունավետ գործիք:

Նման ռեսուրս նախագծելիս կարևոր է ընդունել հասանելիության և օգտագործելիության հետևյալ սկզբունքները՝ հեշտ օգտագործվող ինտերֆեյս ու մատչելիություն տեղեկատվությունից օգտվող անձանց լայն շրջանակի համար:

63 2014 թվականին Հյուսիսային Կովկասում ՄՄԿ-ի վերահստեղծման ծրագրի գնահատման շրջանակներում պարզ դարձավ, որ Skype ծրագիրը հաղորդակցման առավել մեծ ժողովրդականություն վայելող միջոցներից է, որը կապ է ապահովում Արևմտյան Եվրոպայում (Ավստրիա, Գերմանիա) գտնվող ընտանիքների և Չեչնիայի հեռավոր շրջաններում գտնվող ընտանիքների միջև:

64 Development Solutions ՄՊԸ-ի գեկույցը սոցիալական ցանցերում ՄՄԿ-ի տեղեկատվական արշավի վերաբերյալ, 2015 թ.:

Նման մոտեցումն արդյունավետ է եղել որոշ ուղարկող երկրներում: Օրինակ՝ Տաջիկստանում<sup>65</sup> ԵՄ-ի կողմից ֆինանսավորվող «Միգրանտ աշխատողներ և նրանց ընտանիքի անդամներ. իրավագործաժողովար հաստատություններ՝ պաշտպանված իրավունքներ» ծրագիրը, որն իրականացվում է *DanChurchAid* (DCA) կազմակերպության կողմից, խթանում է տեղեկատվական և հաղորդակցման այնպիսի տեխնոլոգիաների մշակումն ու մեկնարկը, որոնք արդյունավետ կլինեն տեղեկատվության տարածման և խորհրդատվության համար ինչպես հնարավոր, այնպես էլ վերադարձած միգրանտների ու նրանց ընտանիքի անդամների շրջանում: Այս նախաձեռնությունը հիմնված է համացանցային հարթակի վրա,<sup>66</sup> որն ընդգրկում է երեք հիմնական բաղադրիչ, այն է՝ միգրանտ աշխատողների համար համապատասխան տեղեկություններ նպատակակետ երկրի վերաբերյալ, տեղեկություններ առկա ծառայությունների վերաբերյալ և իրավաբանական աջակցության վերաբերյալ հարցումների պատուհան միգրանտ աշխատողների համար: Կարելի է օգտագործել չորս տարբերակ՝ հեռախոսազանգ, կարճ հաղորդագրություն, էլեկտրոնային հաղորդագրություն և հարցում կայքում: Համացանցային հարթակը նախագծված է որպես տվյալների հավաքագրման կենտրոնացված համակարգ, որն ընդգրկում է միգրանտների իրավունքների պաշտպանության ուղղությամբ աշխատող բոլոր պատասխանատուներից ու շահառուներից ստացված տեղեկություններ և պատասխաններ: Միգրանտ աշխատողների հաղորդակցման այս նոր միջոցը նրանց թույլ է տալիս ծառայություններ մատուցողներից ստանալ յուրաքանչյուր որակյալ տեղեկություններ և իրավաբանական աջակցություն:

Էլ ավելի հետաքրքիր և նորարար նախաձեռնություն է շարժական ծրագրերի ներդրումը: Մեր օրերում միգրանտների շրջանում լայն տարածում է ստացել հեռախոսների գործածումը:

Հաճախ «խելացի» բջջային հեռախոսը (սմարթֆոնը) նրանց հասանելի միակ հաղորդակցման միջոցն է, հատկապես՝ նպատակակետ երկիր ժամանելուց հետո: Ասվածը վերաբերում է նաև հայ միգրանտներին, որոնց մեծ մասը որպես հաղորդակցման միջոց օգտագործում է հեռախոսը (ընդհանուր թվի 57%-ը):<sup>67</sup> Այս իրողությունն էլ ավելի մեծ կարևորություն ունի, եթե հաշվի առնենք հայ միգրանտների համեմատաբար երիտասարդ տարիքը: Հաղորդակցման ուղիների ընտրությունը պայմանավորված է լսարանի տարիքով: Ռուսաստանի Դաշնության 12-ից 24 տարեկան բնակչության 76%-ը նախընտրում է շարժական ինտերնետ:<sup>68</sup>

Դուշանբեում այս բաղադրիչն առաջնորդող Մարդու իրավունքների կենտրոնը մշակել է *Android* հարթակի վրա հիմնված բջջային շարժական ծրագրեր, որոնք նախատեսված են Ռուսաստանի Դաշնություն ուղևորվող միգրանտների օգտագործման համար (MigRu):<sup>69</sup> Այս ռեսուրսը կարող է մատուցել առավել արդիական տեղեկատվություն, այն է՝ մուտքի և միգրացիայի կանոնակարգ, տեղեկություններ աշխատանքի թույլտվության (պատենտի) ստացման համար պահանջվող լեզվական քննությունների վերաբերյալ, ինչպես նաև այս թեմային վերաբերող հղումներ և միգրացիայի հետ կապված նորություններ: Տվյալ ծրագրի այլ օգտակար առանձնահատկություններից է սև ցուցակը ստուգելու հնարավորությունը, ինչը Ռուսաստանի դաշնային միգրացիոն ծառայության կայքէջ վերահասցեավորման միջոցով թույլ կտա համոզվել, թե արդյո՞ք համապատասխան միգրանտն ունի Ռուսաստանի Դաշնության սահմանը հատելու իրավունք:



65 Տաջիկստանի Հանրապետությունը Հայաստանի հետ որոշ նմանություններ ունի միգրացիոն իրավիճակի և պետական միգրացիոն քաղաքականության մշակման առումով:

66 [www.muhojir.info](http://www.muhojir.info)

67 Տե՛ս Ա. Դեմիրյար, 2012թ.

68 «Ռուսաստանի աշխատաշուկայի ուսումնասիրություն»: IRMAA Group, հուլիսի 29, 2015թ.: <http://russia-promo.com/russian-mobile-market-research>

69 <https://play.google.com/store/apps/details?id=tj.masud.app.masud>



Նման տեխնոլոգիաներն աստիճանաբար ավելի մեծ ժողովրդականություն են վայելում և կարող են առաջարկվել տարբեր մշակողների կողմից անվճար<sup>70</sup> կամ, ավելի մեծ հնարավորություններով ու գործառնություններով, համեմատաբար համեստ գներով:<sup>71</sup>

Գոյություն ունեն տարբեր կատեգորիաների միգրանտների կարիքների համար նախատեսված շարժական համացանցային ծառայությունների օգտագործման այլ օրինակներ: Ֆիննական *Funzi* SS ընկերությունը, արձագանքելով հակամարտության գոտիներից միգրանտների ներհոսքին, սկսել է գործարկել ապաստան հայցողների համար նախատեսված առցանց ուղեցույց «խելացի» հեռախոսների համար:<sup>72</sup>



## 5.2. Էթիկական հավաքագրման կազմակերպված ձևաչափեր

2015 թվականի հոկտեմբերին ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության Աշխատանքի և զբաղվածության վարչության պետը նշեց, որ ԲԳՌ-Կ-ները պետք է ծառայեն որպես միգրանտ աշխատողների կազմակերպված հավաքագրման հարթակ: Նման հավակնոտ ծրագրերը պահանջում են մեծ ջանքեր և ռեսուրսներ, սակայն իրականացվելու դեպքում կարող են զգալի օգուտ բերել միգրացիայի կառավարման ընդհանուր ազգային համակարգին: Ավելին, մեկնումից առաջ կողմնորոշման մեխանիզմն առավել արդյունավետ է գործում, երբ այն որպես բաղադրիչ ինտեգրվում է ավելի լայն միգրացիոն մոդելում:

Ընդհանուր առմամբ, կազմակերպված հավաքագրման ձևաչափը նշանակում է այնպիսի գործելակերպ, երբ միգրանտները հավաքագրվում են ծագման երկրում՝ նպատակակետ երկրում գտնվող կոնկրետ գործատուի հատուկ պահանջարկով: Այս համակարգը մաս ենթադրում է ներդնել որոշակի նորմեր, որոնք կերաշխավորեն երկու հիմնական մասնակից կողմերի, այն է՝ գործատուի և միգրանտ աշխատողի իրավունքները: Այս նորմերը հիմնված են միջազգային աշխատանքային չափանիշների վրա և հիմնականում արտացոլված են ԱՄԿ-ի փաստաթղթերում ու իրավական ընթացակարգերում, որոնք արդեն գործում են ինչպես ծագման, այնպես էլ նպատակակետ երկրում:

Կազմակերպված հավաքագրման հիմնական մեթոդաբանական գաղափարներից է միգրացիոն ուղիների շրջանաձև բնույթին նպաստելը: Ի սկզբանե ենթադրվում է, որ միգրանտները հայրենիք են վերադառնում իրենց աշխատանքային առաջադրանքի ավարտից (պայմանագրի ժամկետի ավարտից) հետո: Այս սկզբունքը կոչված է երաշխավորելու նպատակակետ երկրների անվտանգությունը և օգնելու, որ ծագման երկիրը խուսափի այնպիսի խնդիրներից, ինչպիսիք են ուղեղների արտահոսքն ու ժողովրդագրական կորուստները:

Անդրադառնալով ԵԱՏՄ միգրացիոն ոլորտի իրողությունների արդեն շարադրված խնդիրներին՝ այս մեխանիզմը նպատակ ունի բարելավել ապօրինի կամ «ստվերային» զբաղվածության շուրջ ձևավորված իրավիճակը և ներգրավել պետական շահառուներին, որոնք պատասխանատու են միգրանտների պաշտպանության միջազգային չափանիշների կիրառման գործընթացի օրինականության վերահսկման համար: Նման համադրությունը կարելի է բնութագրել որպես դինամիկ

70 Օրինակ՝ <https://play.google.com/store/apps/details?id=com.lexmobile.migrant>

71 Օրինակ՝ <http://daily.afisha.ru/archive/news/gorod-v-moskve-poyavilos-mobilnoe-prilozhenie-dlya-migrantov/>

72 [https://twitter.com/funzi?ref\\_src=twsrc%5Etfw](https://twitter.com/funzi?ref_src=twsrc%5Etfw)

աշխատանքային գործընթաց, որը գտնվում է պետության վերահսկողության ներքո:

Այսօրինակ համակարգի պատշաճ աշխատանքի համար անհրաժեշտ է ապահովել բազմաթիվ ազգային և միջազգային շահառուների համակարգված ջանքերը՝ պետական պարտադիր վերահսկողությամբ: Այլ կերպ ասած, կազմակերպված հավաքագրումն աշխատանքային միգրացիայի առաջատար համակարգն է, որը բնութագրվում է արժանապատիվ աշխատանքի, արդյունավետ ենթակառուցվածքի և նախաձեռնողական մոտեցման առկայությամբ:

Տեսականորեն՝ կազմակերպված հավաքագրման մեխանիզմի ներդրումը բավարարում է այս գործընթացում ներգրավված հիմնական մասնակիցների շահերը: Այս մեխանիզմը ձևակերպվել Համալիր հավաքագրման միջազգային համակարգի (ՀՀՄՀ)<sup>73</sup> էթիկական հավաքագրման մոտեցման մեջ.<sup>74</sup>

- աշխատանքային միգրանտները կունենան բարեխիղճ աշխատանքային առաջարկ ստանալու, ինչպես նաև շահագործումից, աշխատանքային թրաֆիքինգից և անարդար աշխատանքային գործելակերպից զերծ մնալու երաշխիքներ:
- գործատուները կօգտվեն աշխատատեղերի և առաջարկի ավելի լավ համապատասխանեցումից, իրենց ապրանքանիշի պաշտպանությունից, ինչպես նաև հրապարակավ կցուցադրեն, որ իրենց ձեռնարկատիրական գործունեության մեջ հարում են արդար հավաքագրման սկզբունքներին:
- հավաքագրման ոլորտը կշահի հարկադիր աշխատանքի և աշխատանքային թրաֆիքինգի դեպքերի պակասից, ինչպես նաև էթիկական գործելակերպ որդեգրած գործատուների միջև արդար մրցակցությունից:
- նպատակակետ երկրների իշխանությունները կշահեն իրենց իրավագործության ոլորտ մուտք գործող՝ թրաֆիքինգի և շահագործման ենթարկված անձանց թվի պակասից, մինչդեռ ուղարկող երկրների կառավարություններն ավելի մեծ երաշխիքներ կունենան, որ արտերկրում աշխատող իրենց քաղաքացիների իրավունքները կպաշտպանվեն:

Ուստի, այս մոտեցումը կարող է արդյունավետ լուծում դառնալ այնպիսի ապահով և արժանապատիվ միգրացիա ապահովելու համար, որը կծառայի միգրանտների, գործատուների ու պետությունների շահերին:

Կենտրոնական Ասիայի տարածաշրջանային ծրագրի ներքո ՄՄԿ-ն վերջերս գործնականում փորձարկեց վերոնշյալ նկատառումները, հետևաբար՝ այս նախաձեռնությունից ստացված դրական փորձը կարող է հաշվի առնվել Հայաստանում մասնատիպ համակարգ մշակելիս:

Կազմակերպված հավաքագրման գաղափարը ենթադրում է, որ ինտեգրման գործընթացում միգրանտներին խախտումներից և դժվարություններից պաշտպանելու հիմնական ու կարևորագույն միջոցառումները պետք է իրականացվեն մեկնմանը նախորդող փուլում:

Հաջողված միգրացիոն ծրագրի հիմքերի մեծ մասը կարող է դրվել ծագման երկրներում՝ նախքան միգրանտների մեկնումը:<sup>75</sup> Մեկնումից առաջ անցկացվող միջոցառումների երկու հիմնական բաղադրիչներն են՝ առաջին՝ այնպիսի տեղեկատվության մատուցումը, որը թույլ կտա կայացնել իրազեկված որոշումներ և

<sup>73</sup> <http://iris.iom.int/>

<sup>74</sup> ՀՀՄՀ, Համալիր հավաքագրման միջազգային համակարգ (ԺՆՆ, ՄՄԿ, 2014թ.) [www.ohchr.org/Documents/Issues/SRMigrants/ConsultationRecruitment/IRISBrochureMarch5th2014.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/SRMigrants/ConsultationRecruitment/IRISBrochureMarch5th2014.pdf)

<sup>75</sup> *Shu A. Chindea*, 2015թ.



կօզմի ինտեգրվել նպատակակետ երկրում, երկրորդ՝ պատշաճ իրավական պայմանավորվածություններ, որոնք լավագույն դեպքում պետք է ներառեն աշխատանքային պայմանագիր: Նման աջակցությունը կարող է մատուցվել մի շարք տարբեր մեթոդներով տարբեր մարմինների, այն է՝ պետական գերատեսչությունների, հասարակական կազմակերպությունների, միջազգային կազմակերպությունների կամ մասնավոր գործակալությունների կողմից: Այդուհանդերձ, կազմակերպված հավաքագրման դեպքում, հատկապես՝ ԵԱՏՄ միգրացիոն գործընթացների պայմաններում, միգրացիոն գործընթացի պետական վերահսկողությունը կերաշխավորի միգրանտների իրավունքների պաշտպանության առավել պատշաճ ուղիներ:

Այս համատեքստում ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունն օժտված է տվյալ գործընթացն առաջնորդելու լավագույն հնարավորություններով:

Թեև այս ողջ ձևաչափում առանցքային դերակատար է ծագման երկրի ուղարկող գործակալությունը, սակայն այս մեխանիզմի անկյունաքարը պահանջարկի կողմն է, այսինքն՝ գործատուն: Գոյություն ունի գործատուներին վերաբերող երկու հիմնական կետ, այն է՝ գործատուն երաշխավորում է ողջ գործընթացի կայացումը, քանի որ հենց գործատուն է օտարերկրյա աշխատուժի համար պահանջարկ գոյացնողը և տվյալ երկրում միգրանտ աշխատողների գտնվելու ու աշխատելու ընթացքում վերջիններիս աշխատանքային և կենցաղային պայմաններն ապահովողը: Առաջին կետը վերաբերում է հենց գործատուների շահերին, երկրորդը՝ միգրանտներին և ծրագրի պարտադիր պահանջներին:

Կազմակերպված հավաքագրման հիմնական ձևաչափը ենթադրում է շրջանաձև միգրացիոն հոսքեր, որոնք պլանավորվում և կազմակերպվում են հետևյալ գործոնների հիման վրա. (1) աշխատուժի հստակ պահանջարկ նպատակակետ երկրում որոշակի գործատուի համար, (2) միգրանտ աշխատողների հստակ մասնագիտական հմտություններ, (3) նշված երկու բաղադրիչներին համապատասխանող արհեստավարժ կառավարում և ենթակառուցվածք: ՄՄԿ-ի ծրագրի իրագործումը հանգեցրել է ծագման երկրներում՝ ուղարկող գործակալությունների և նպատակակետ երկրներում՝ նրանց գործընկերների, այն է՝ գործատուների միջև ուղղակի կապերի հաստատմանը:

ՄՄԿ-ի կողմից առաջարկվող և իրականացվող կազմակերպված հավաքագրման ձևաչափի որոշ տարրեր բոլորովին նոր և առաջադիմական են:

#### ▪ Մշտադիտարկման համակարգ

Միգրանտ աշխատողների իրավունքների խախտումը մնում է նրանց սպառնացող վտանգներից մեկը, նույնիսկ երբ նրանք պաշտպանված են օրինական պայմանագրերով և գործատուների բոլոր երաշխիքներով: Նպատակակետ երկրների հսկիչ մարմինները շեշտը դնում են անօրինական պայմաններում երրորդ երկրների քաղաքացիներին աշխատանքի ընդունելու համար գործատուների նկատմամբ կիրառվող պատժամիջոցների վրա: Հետևաբար, խիստ կարևոր է աշխատավայրի, բնակարանային պայմանների, աշխատավարձերի և այլ իրողությունների մշտադիտարկումը ծագման երկրի ուղարկող գործակալության կողմից:

#### ▪ Աջակցություն ժամանումից հետո

Միգրացիան ռիսկային գործ է: Տեղաշարժվող մարդիկ կարող են բնակչության խոցելի խումբ դառնալ սոսկ օտար երկրում գտնվելու բերումով: Նրանք, ովքեր աշխատանքի են ընդունում արտերկրից ժամանած աշխատողների, բախվում են այլ տեսակի ռիսկերի, այն է՝ նույնիսկ ընտրության ընթացակարգերից հետո հավանականություն կա, որ երրորդ երկրից ժամանած աշխատողները չեն բավարարի որակավորման կամ սոցիալ-հոգեբանական սահմանված պահանջները: ՄՄԿ-ն

ողջամիտ ռեսուրսներ է հատկացրել ծրագրի իրագործման ընթացքում անկանխատեսելի խնդիրների և արտակարգ իրավիճակների մեղմացման համար: Եթե խնդիր է ծագում նպատակակետ երկրում (օրինակ՝ վեճ կապված աշխատավարձի հետ), ապա համապատասխան աշխատողը կարող է տվյալ հարցը բարձրացնել ուղարկող գործակալությունում, որն էլ այնուհետև պետք է այդ հարցը պարզի ուղղակիորեն գործատուի հետ: Այն դեպքերում, երբ միգրանտի հմտությունները կամ առողջական վիճակը չեն բավարարում գործատուի պահանջներին, միգրանտը կարող է հայրենիք վերադարձվել, իսկ նրա փոխարեն կարող են ընտրվել այլ աշխատողներ:

- Ներկայացված ձևաչափի աշխարհագրական հսկայական ծածկույթը և միգրացիոն ուղիների բազմազանեցումը

Կենտրոնական Ասիայում ՄՄԿ-ի ծրագրին մասնակից ուղարկող գործակալությունների գերակա նպատակներից էր Ռուսաստանից կախվածությունը նվազեցնելն ու նրանց միգրանտ աշխատողների համար այլընտրանքային ուղղություններ գտնելը: Ասվածը հատկապես վերաբերում է վարչական իրավախախտումների պատճառով Ռուսաստանի Դաշնություն մուտք գործելու իրավունքից զրկված բազմաթիվ միգրանտներին: Ղազախստանը, որը ՄՄԿ-ի կողմից առաջարկվել է որպես հնարավոր նպատակակետ երկիր, նման դեպքում դարձավ հարմար այլընտրանք:



## ՄՄԿ-ի Կենտրոնական Ասիայի տարածաշրջանային ծրագրի կողմից սահմանված չափանիշներ

### Ծագման երկրում



1. Միգրանտների որակավորումը, հմտությունները և լեզվի իմացությունը գնահատվում են նրանց մեկնումից առաջ:
2. Միգրանտներն անցնում են բժշկական հետազոտություն, որի նպատակն է ստուգել, թե արդյոք նրանք կարող են աշխատել արտերկրում և ստանալ ամբողջական բժշկական ապահովագրություն: Երբեմն, ընդունող երկիր, օրինակ՝ Ռուսաստանի Դաշնություն ժամանելուն պես միգրանտ աշխատողները պետք է անցնեն պարտադիր բժշկական հետազոտություն: Աշխատողներից չպետք է գումար գանձվի պարտադիր զննման համար:
3. Միգրանտները պետք է ծանոթանան աշխատանքային և բնակարանային պայմաններին մեկնումից առաջ, իսկ գործատուները մեկնումից առաջ պետք է գնահատեն և ստուգեն միգրանտների հմտությունները:
4. Աշխատանքային պայմանագիրն ստորագրվում է մեկնումից առաջ:
5. Ուղարկող գործակալություններին չի թույլատրվում աշխատանք փնտրողներից վարձ գանձել: Հավաքագրման վճար կարելի է գանձել գործատուներից, սակայն չի կարելի դրանք փոխհատուցել աշխատողների հաշվին:

### Նպատակակետ երկրում


1. Աշխատանքի ընդունվելիս միգրանտների համար ապահովվում են պատշաճ բնակարանային պայմաններ: Լավ, մշակութային առումով պատշաճ և ակնկալիքներին համապատասխանող կենսապայմանների ապահովումը բարձր որակավորում ունեցող աշխատակիցներ գրավելու և պահելու գործընթացի կարևոր մաս է: Հանրակացարաններում բնակվող բոլոր աշխատողները՝ միգրանտ, թե տեղացի, պետք է արժանանան հավասար վերաբերմունքի:
2. Միգրանտների աշխատավարձն առնվազն նույնքան բարձր է, որքան տեղի աշխատաշուկայում նույն տեսակի աշխատանքի դիմաց վճարվող աշխատավարձը:
3. Գործատուն կատարում է պարտադիր սոցվճարներ:
4. Ուղարկող գործակալությունների կողմից պարբերաբար անցկացվում են մշտադիտարկման միջոցառումներ ու ստուգատեսներ:

6. Իրավաբանական տեղեկատվություն  
Ռուսաստանի Դաշնությունում աշխատանք  
փնտրողների համար (կարճ մոդուլ)

Աղյուսակ 5. Տեղեկություններ օրինական միգրացիայի  
վերաբերյալ (Ռուսաստանի Դաշնություն)

Տեղեկատվական փաթեթ Ռուսաստանի Դաշնությունում աշխատանք փնտրող ՀՀ քաղաքացիների համար			
Փուլ	Գործընթաց	Փաստաթղթեր	Նշումներ
Ժամանում	<p>Ռուսաստանի Դաշնություն ժամանելուն պես՝ օդանավակայանում կամ պետական սահմանի այլ անցակետում անձնագրերի հսկողության անցակետում, օտարերկրյա քաղաքացիները պետք է ներկայացնեն իրենց անձնագիրը, լրացված միգրացիոն քարտի ձևաթուղթը, ինչպես նաև անձը հաստատող և ճամփորդական այլ փաստաթղթեր:</p> <p>Անձնագրի և միգրացիոն քարտի բռնագանձումն արգելվում է:</p> <p>Օտարերկրացին կամ քաղաքացիություն չունեցող անձը պետք է միգրացիոն քարտի ձևն ստանա և լրացնի ժամանելուն պես: Քարտը վերադարձվում է անձնագրային հսկողության անցակետում՝ երկիրը լքելու պահին:</p> <p>Միգրացիոն քարտերի ձևաթղթերը սովորաբար կարելի է ստանալ օդանավում: Դրանք կարելի է գտնել նաև ժամանման սրահներում հատուկ սեղաններին՝ անձնագրային հսկողության սահմանագծից առաջ:</p> <p>Միգրացիոն քարտի մուտքի (քարտ «Ա») և ելքի (քարտ «Բ») բաժինները լրացվում են անձամբ փաստաթղթերի պահառուի կողմից՝ ինքնահոսով կամ գնդիկավոր գրիչով (սև, կապույտ կամ մանուշակագույն թանաքով): Համոզվեք, որ միգրացիոն քարտի երկու մասերն էլ լրացված են:</p> <p>Եթե օտարերկրացի քաղաքացին չի տիրապետում ռուսերենին, ապա անձնական տվյալները կարող են գրվել անգլերենով՝ անձնագրում կամ անձը</p>	<p>Անձնագիր</p>  <p>Միգրացիոն քարտ</p> 	<p>Միգրացիոն քարտը, որտեղ որպես այցելության նպատակ նշված է «աշխատանք», պետք է կնքվի Ռուսաստանի Դաշնություն մուտք գործելու պահին:</p>

	<p>հաստատող այլ փաստաթղթում բերված գրությամբ: Միգրացիոն քարտի սյունակները պետք է լրացվեն ընթերցման տպատառերով:</p> <p>Համապատասխան վանդակում դրեք «X»՝ սեռը և այցելության նպատակը նշելու համար:</p>		
Գրանցում	<p>Ռուսաստանի Դաշնություն ժամանելու պահից 30 օրվա ընթացքում Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացին պետք է գրանցվի:</p> <p>Գրանցման բոլոր ընթացակարգերն իրականացնում է ընդունող կողմը, այնպես որ՝ արտասահմանյան քաղաքացին կարիք չունի դիմելու մեկ այլ կազմակերպություն և կարող է խնայել իր ժամանակը:</p> <p>Ընդունող կողմը կարող է ներկայացված լինել ի դեմս Ռուսաստանի Դաշնության քաղաքացիների ու Ռուսաստանի Դաշնությունում մշտապես բնակվող (կեցության թույլտվություն ունեցող) օտարերկրյա քաղաքացիների և/կամ քաղաքացիություն չունեցող անձանց, ինչպես նաև այն իրավաբանական անձանց, դրանց մասնաճյուղերի կամ ներկայացուցչական գրասենյակների, որտեղ տվյալ օտարերկրյա քաղաքացին փաստացի բնակվում (գտնվում) կամ աշխատում է:</p> <p>Եթե օտարերկրյա քաղաքացին իջևանում է հյուրանոցում, ապա հյուրանոցի վարչական բաժինն ընդունող կողմ է, որը պատասխանատու է Դաշնային միգրացիոն ծառայության տարածքային մարմնին օտարերկրյա քաղաքացու ժամանման մասին ծանուցելու, ինչպես նաև գրանցման հետ կապված բոլոր անհրաժեշտ ընթացակարգերով զբաղվելու համար:</p> <p>Ընդունող կողմը ծանուցման կտրոնը հանձնում է համապատասխան օտարերկրացուն: Նշված կտրոնը համապատասխան նշումով ծառայում է որպես ապացույց առ այն, որ տվյալ օտարերկրյա քաղաքացին գրանցվել է ներգաղթային մարմիններում:</p>		<p><a href="http://www.fmsarmenia.ru/index.php?cat_id=321">www.fmsarmenia.ru/index.php?cat_id=321</a></p> <p>Միգրանտների գրանցման կանոնների չկատարումը կարող է բերել վարչական տույժերի՝ 2000-ից մինչև 5000 ՌԴ ռուբլու չափով, իսկ որոշ դեպքերում կարող է հանգեցնել տվյալ անձի արտաքսմանը:</p> <p>Ռուսաստանի Դաշնության տարածքից: Վարչական արտաքսումից հետո օտարերկրյա քաղաքացին կարող է մինչև հինգ (5) տարի ժամկետով գրկվել Ռուսաստանի Դաշնություն այցելելու իրավունքից:</p>
Կեցություն	<p>Ռուսաստանի Դաշնության տարածքում ՀՀ քաղաքացու կացության սկզբնական տեղությունը չպետք է գերազանցի իննսուն օր ժամկետը (միգրացիոն քարտի վավերականության ժամկետը): Աշխատանքային պայմանագրի կնքումից հետո՝ ժամանակավոր կացության ժամկետը կարող է երկարացվել պայմանագրի</p>		

	վավերականության ժամկետով, սակայն առավելագույնը մեկ տարով: Կացության ժամանակավոր թույլտվության երկարացման մասին որոշումը կայացվում է ՌԴ Ներքին գործերի նախարարության միգրացիայի հարցերով գլխավոր վարչության տարածքային գործակալության կողմից:		
Զբաղվածություն	<p>ՀՀ քաղաքացիների աշխատանքի ընդունման ընթացակարգերը նույնն են, ինչ ՌԴ քաղաքացիների պարագայում: Ցանկացած տեսակի զբաղվածության (լրիվ դրույքով, կես դրույքով, ժամանակավոր կամ մշտական) պարագայում աշխատանքային պայմանագիրը (տրոտոլովյ դոգովոր) միշտ կնքվում է գրավոր՝ երկու կողմերի ստորագրած երկու բնագիր օրինակով՝ մեկական օրինակ յուրաքանչյուր կողմի համար: Բացառիկ դեպքերում, երբ աշխատակիցն աշխատանքի է ընդունվում առանց գրավոր պայմանագրի, այն պետք է պատրաստվի և կնքվի աշխատանքի ընդունվելու պահից երեք օրվա ընթացքում:</p> <p>ՌԴ դատարանի կողմից ընդունվելու համար բոլոր պայմանագրերը պետք է կազմված լինեն ռուսերեն և սովորաբար պետք է ներառեն հետևյալը.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ գործատուի և աշխատողի անունն ու կոնտակտային տվյալները,</li> <li>♦ պաշտոնի մանրամասներ,</li> <li>♦ մեկնարկային ամսաթիվ,</li> <li>♦ փորձաշրջան,</li> <li>♦ աշխատավարձ և վճարման մեթոդ,</li> <li>♦ աշխատանքային ժամեր,</li> <li>♦ արձակուրդային նպաստ,</li> <li>♦ սոցիալական ապահովագրություն և (կամ) բուժառաջությունների պայմաններ,</li> <li>♦ աշխատանքի պայմաններ,</li> <li>♦ երկու կողմերի իրավունքներ ու պարտականություններ:</li> </ul>		<p>Որևէ անդամ պետության աշխատողները մեկ այլ անդամ պետությունում կրթական, իրավաբանական, բժշկական և դեղագործական գործունեություն իրականացնելու համար պետք է ենթարկվեն զբաղվածության պետության օրենսդրությամբ սահմանված՝ կրթական վկայականների ճանաչման ընթացակարգին, ինչպես որ նախատեսված է զբաղվածության պետության օրենքներով:</p>

