



ՀՆԴԿԱՍՏԱՆԻՑ ԺԱՄԱՆԱՃ ԿԻՆ ՄԻԳՐԱՆՏՆԵՐԻ ՍՈՑԻՈԼՈԳԻԱԿԱՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Հետազոտությունն իրականացվել է Հայաստանում կանանց հիմնադրամի կողմից՝ Նորվեգիայի Հելսինկյան կոմիտեի ֆինանսական աջակցությամբ: Դրանում արտահայտված տեսակետները պատկանում են հեղինակին և պարտադիր չէ, որ համընկնեն Նորվեգիայի Հելսինկյան կոմիտեի տեսակետներին:

Հետազոտող՝ Արևիկ Համբարձումյան

Բովանդակություն

Անգլերեն ամփոփագիր/Summary in English 4

Ամփոփագիր 6

Հիմնախնդրի նկարագրություն 8

Հետազոտական խնդիրներ 8

Հետազոտության մեթոդներ 9

Հնդկաստանից ժամանած քաղաքացիների վերաբերյալ վիճակագրական տվյալներ 10

Անդրադարձ Հնդկաստանից եկած քաղաքացիների վերաբերյալ հետազոտություններին և մամուլի հրապարակումներին 11

Թեմային առնչվող մամուլի հրապարակումներ, հոդվածներ, հետաքննական աշխատանքներ 13

Միգրացիայի և ինտեգրացիայի գենդերային ասպեկտը 15

Միգրացիան կարգավորող իրավական կարգավորումներում կին միգրանտներին վերաբերող կետեր 17

Հնդկաստանից ժամանած կին միգրանտների հետ ֆոկուս-խմբային քննարկումների բացահայտումներ 21

Հիմնական բացահայտումներ 25

Առաջարկներ 27

Օգտագործված գրականության և փաստաթղթերի ցանկ 29

Հավելված . Ֆոկուս-խմբային քննարկման ուղեցույց 31

Summary

In recent years, Armenia has become an attractive destination for migrants arriving from India, with entry rising from 22,197 in 2021 to 57,100 in 2023. While previously the primary motivation was education, in recent years Indian citizens have also been coming to Armenia for employment purposes. Despite this significant inflow, research on migrants' experiences remains limited, and there are no studies conducted from a distinct gender perspective, particularly focusing on the experiences and vulnerabilities of female migrants arriving from India. This gap is especially urgent, as female migrants experience double vulnerability—both due to their status as migrants and due to gender-based discrimination.

The research was conducted using a qualitative methodology, employing document analysis and three focus group discussions with female migrants from India. During these discussions, language barriers were addressed through the use of an interpreter, allowing for an in-depth exploration of participants' experiences, needs, and instances of discrimination.

The findings indicate that the experiences of female migrants in Armenia vary significantly depending on their migration purpose and financial capacity. Students chose Armenia as an affordable and safe country offering accessible education, whereas labor migrants often arrive as family members of male migrants and view Armenia as a transitional country on the way to Europe. Women who migrated with their entire families and possess initial capital to establish a business report feeling very safe in Armenia, easily forming social connections both within the Indian community and with Armenian society. They note that Armenians are "very kind and not materialistic," and this financially secure group reports fewer experiences of discrimination.

However, the experiences of labor migrants and students differ markedly. Labor migrants often engage in low-paid, full-time work from early morning until late evening, sometimes without days off. This heavy workload, combined with low income, leads to psychological distress and serious integration difficulties. They often lack Armenian friends or close acquaintances, largely due to language barriers and a lack of mutual interest. There is also a certain level of tension between students and labor migrants. Moreover, female students report that following the increase in the number of labor migrants, Armenian society has become more discriminatory toward them, prompting students to distance themselves from labor migrants. There have also been cases of harassment by male labor migrants toward female students.

Discrimination, often expressed on racial or ethnic grounds, is characteristic of Armenia as a mono-ethnic country that still lacks effective experience in hosting people of other nationalities. Such manifestations of discrimination occur most frequently in public transportation and taxis. Discriminatory behavior is particularly observed from children and elderly individuals, who may shout or verbally abuse migrants in the street or in

public places. A more serious concern is sexual harassment by taxi drivers, including attempts to touch passengers or change the destination indicated by female passengers. In such cases, victims often experience shock and are unable to speak out due to feelings of shame or discomfort. Explicit instances of hate speech were also reported during changes to the visa regime for Indian citizens, voiced by individuals present at the airport.

Although the Constitution of the Republic of Armenia prohibits discrimination and the country's migration policy aligns with Sustainable Development Goal (SDG) 8.8, which protects the labor rights of female migrants, Armenia has not yet ratified the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination. This gap may contribute to instances of racial discrimination and systemic exploitation. Media publications reveal mechanisms of fraud, exploitation, and debt bondage, whereby migrants are promised high salaries but instead face low wages and situations bearing signs of trafficking, such as passport confiscation. Although labor legislation prohibits forced labor, existing mechanisms for the protection of labor rights are not specifically tailored to migrants.

In conclusion, for the majority of female migrants arriving from India, Armenia serves only as a transitional stage, with their future envisioned either in returning to their homeland or relocating to a more developed country. Migration experiences, shaped by financial capacity, reveal deep inequalities, while low levels of integration and the presence of xenophobia and sexual harassment underscore the urgent need for gender-sensitive protection measures and comprehensive integration programs.

Based on the research findings, a set of recommendations was developed and addressed to the Ministry of Labor and Social Affairs, Non Governmental Organizations and International Organizations. In particular, in order to facilitate the integration of female migrants, it was proposed to introduce the institution of social workers, and, especially for students, a mentorship system. Additionally, the provision of free Armenian language courses was recommended, as well as the organization of vocational training in secondary-level professional fields such as manicure or hairdressing, since a portion of female migrants lack professional skills and, upon arriving in Armenia, find themselves in a vulnerable situation. To the Government of Armenia developed a recommendation, to sign **ICERD the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination**.

Ամփոփագիր

Հայաստանը վերջին տարիներին դարձել է գրավիչ նպատակակետ Հնդկաստանից ժամանող միգրանտների համար, ընդ որում՝ մուտքի ցուցանիշները կտրուկ աճել են՝ 2021 թվականի 22,197-ից հասնելով 57,100-ի 2023 թվականին: Եթե նախկինում հիմնական հետաքրքրությունը կրթական էր, ապա վերջին տարիներին Հնդկաստանի քաղաքացիները Հայաստան են գալիս նաև աշխատանքի համար: Չնայած այս զգալի հոսքին՝ միգրանտների փորձառության վերաբերյալ հետազոտությունները սակավ են, իսկ առանձին գենդերային ասպեկտով իրականացված հետազոտություն, մասնավորապես՝ Հնդկաստան եկած կին միգրանտների փորձառության և խոցելիությունների վերաբերյալ, չկան: Այս բացը հատկապես հրատապ է, քանի որ կին միգրանտները կրում են **կրկնակի խոցելիություն**՝ թե՛ միգրանտ լինելու հանգամանքով, թե՛ գենդերով պայմանավորված խտրականության տեսանկյունից: Հետազոտությունն իրականացվել է որակական մեթոդաբանությամբ՝ կիրառելով փաստաթղթերի վերլուծություն և անցկացնելով **երեք ֆոկուս-խմբային քննարկում** Հնդկաստանից ժամանած կին միգրանտների հետ, որոնց ընթացքում թարգմանչի միջոցով հաղթահարվել է լեզվական խոչընդոտը՝ ուսումնասիրելու նրանց փորձառությունը, կարիքները և խտրականության դեպքերը:

Հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ կին միգրանտների փորձառությունը Հայաստանում **էականորեն տարբերվում է**՝ կախված նրանց միգրացիոն նպատակից և ֆինանսական կարողությունից: Ուսանողները Հայաստանը ընտրել են որպես մատչելի կրթություն տվող և ապահով երկիր, մինչդեռ աշխատանքային միգրանտները հաճախ Հայաստան են գալիս որպես տղամարդ միգրանտի ընտանիքի անդամ և այն դիտարկում որպես **միջանկյալ երկիր** դեպի եվրոպա տեղափոխվելու համար: Այն կանայք, ովքեր տեղափոխվել են ամբողջ ընտանիքով և ունեն նախնական կապիտալ բիզնես հիմնադրելու համար, իրենց Հայաստանում շատ ապահով են զգում, հեշտությամբ սոցիալական կապեր են ստեղծում թե՛ հնդկական համայնքում, թե՛ հայ հասարակության հետ, և նշում են, որ հայերը «շատ բարի են և մատերիալիստ չեն»: Այս ապահովված խումբը նաև քիչ է հանդիպել խտրականության դեպքերի: Սակայն, աշխատանքային միգրանտների և ուսանողների փորձառությունը տարբերվում է: Աշխատանքային միգրանտները հաճախ անցնում են ցածր վարձատրվող, լիաժամ աշխատանքի՝ վաղ առավոտից մինչև ուշ երեկո, երբեմն առանց ազատ օրերի: Այս ծանրաբեռնվածությունը՝ զուգորդված ցածր եկամուտների հետ, հանգեցնում է հոգեբանական ճնշվածության և լուրջ ինտեգրման դժվարությունների. նրանք **չունեն հայ ընկերներ** կամ մտերիմներ, ինչը պայմանավորված է լեզվական խոչընդոտով և երկկողմանի հետաքրքրության պակասով: Կա որոշակի լարվածություն ուսանողների և աշխատանքային միգրանտների միջև: Ավելին՝ ուսանողուհիները նշում են, որ աշխատանքային միգրանտների թվի աճից հետո հայ հասարակությունը իրենց նկատմամբ ավելի խտրական է դարձել, ինչի հետևանքով նրանք դիստանցավորվում են աշխատանքային միգրանտներից: Ոտնձգության որոշ դեպքեր աշխատանքային տղամարդ միգրանտների կողմից ուսանողուհիների նկատմամբ նույնպես եղել են:

Խտրականությունը, որը հաճախ դրսևորվում է ռասայական կամ էթնիկ հիմքով, բնորոշ է Հայաստանին, որը մոնոէթնիկ երկիր է և դեռևս չունի այլ ազգերի հյուընկալելու արդյունավետ փորձառություն: Այս խտրականության դրսևորումները առավել հաճախ տեղի են ունենում **հանրային տրանսպորտում և տաքսիներում**: Խտրականությունն նկատվում է հատկապես **երեխաների և տարեց մարդկանց** կողմից, ովքեր կարող են բռնվել կամ վիրավորանքներ հնչեցնել փողոցում կամ հասարակական վայրերում: Ավելի լուրջ խնդիր են **սեռական ոտնձգությունները** տաքսու վարորդների կողմից (օրինակ՝ ձեռք տալու կամ ուղևորուհու նշած լոքեյշնը փոխելու փորձեր), որոնց դեպքում զոհը հայտնվում է շոկի մեջ և չի կարողանում բարձրաձայնել ամոթի կամ կաշկանդվածության պատճառով: Նշվել են նաև ատելության խոսքի դրսևորումների ակնհայտ դեպքեր Հնդկաստանի համար վիզայի ռեժիմի փոփոխության ժամանակ օդանավակայանում գտնվող մարդկանց (ոչ աշխատակիցների) կողմից:

Չնայած Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությունը արգելում է խտրականությունը, իսկ միգրացիոն քաղաքականությունը համապատասխանում է Կայուն զարգացման նպատակների (ԿՀՆ) 8.8 կետին, որը պաշտպանում է կին միգրանտների աշխատանքային իրավունքները, Հայաստանը դեռևս **չի վավերացրել Ռասայական խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին միջազգային կոնվենցիան**: Այս բացը կարող է նպաստել ռասայական խտրականության և համակարգային շահագործման դեպքերին: Մամուլի հրապարակումները բացահայտում են խաբեության, շահագործման և պարտքային ստրկության մեխանիզմներ, որտեղ միգրանտներին խոստանում են բարձր աշխատավարձեր, սակայն նրանք բախվում են ցածր վարձատրության և թրաֆիքինգի նշաններով գործերի (օրինակ՝ անձնագրերի պահում): Թեև աշխատանքային օրենսգիրքը արգելում է հարկադիր աշխատանքը, աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմները հատուկ ուղղված չեն միգրանտներին:

Ամփոփելով՝ Հնդկաստանից ժամանած կին միգրանտների մեծամասնության համար Հայաստանը հանդիսանում է միայն միջանկյալ օղակ՝ ապագան տեսնելով կամ հայրենիք վերադառնալու, կամ ավելի զարգացած երկիր տեղափոխվելու մեջ: Միգրացիոն փորձառությունը, որը կախված է ֆինանսական կարողություններից, դրսևորում է խորը անհավասարություն, իսկ ինտեգրման ցածր մակարդակը և քսենոֆոբիայի ու սեռական ոտնձգությունների առկայությունը ցույց են տալիս գենդերազգայուն պաշտպանության և համապարփակ ինտեգրման ծրագրերի հրատապ անհրաժեշտությունը:

Հիմնախնդրի նկարագրություն

Վերջին տարիներին Հայաստանը դարձել է գրավիչ նպատակակետ Հնդկաստանից ժամանող աշխատանքային և ուսումնական միգրանտների համար: Հետաքրքրական է, որ եթե նախկինում Հնդկաստանի քաղաքացիների հիմնական հետաքրքրությունը Հայաստանի հանդեպ կրթական էր, մասնավորապես՝ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում կրթություն ստանալու տեսակետից, ապա վերջին տարիներին Հնդկաստանի քաղաքացիները Հայաստան են գալիս նաև աշխատանքի համար: Հնդկաստանից եկած միգրանտների փորձառության, կյանքի, հիմնախնդիրների, խոցելիությունների վերաբերյալ հետազոտությունները սակավ են և դժվար հասանելի: 2025-ին Միգրացիայի միջազգային կազմակերպության պատվիրակությամբ (IOM) իրականացվել է հետազոտություն (1) ՀՀ-ում միգրանտների աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ: Սակայն միգրանտների վերաբերյալ իրականացված որակական հետազոտություններ՝ նրանց փորձառության, կարիքների, խոցելիությունների, կյանքի պատմությունների տեսանկյունից, հասանելի չեն:

Գենդերային ասպեկտով նայելիս՝ կին միգրանտները կրկնակի խոցելի են թե՛ միգրանտ լինելու հանգամանքով, թե՛ սեռով պայմանավորված խտրականության տեսանկյունից: Առանձին գենդերային ասպեկտով իրականացված հետազոտություն, մասնավորապես՝ Հնդկաստանից եկած կին միգրանտների փորձառության, հիմնախնդիրների, խոցելիությունների վերաբերյալ ևս հասանելի չէ: Ուստի, հաշվի առնելով թեմայի հրատապությունը և քիչ ուսումնասիրված լինելը, այս հետազոտությունը փորձ է բացահայտելու և նկարագրելու ՀՀ-ում Հնդկաստանից ժամանած կին միգրանտների փորձառությունը, խոցելիությունները, խտրականության ենթարկվելու դեպքերը:

Հետազոտության նպատակ

Այս հետազոտությունը նպատակ ունի ուսումնասիրելու Հնդկաստանից եկած կին միգրանտների փորձառությունը նրանց խոցելիությունների և խտրականության համատեքստում:

Հետազոտական խնդիրներ

- Բացահայտել՝ որոնք են Հնդկաստանից եկած կին միգրանտների, միգրացիայի դիմելու պատճառները

- Բացահայտել՝ որոնք են Հնդկաստանից եկած կին միգրանտների՝ Հայաստան գալու դրդապատճառները
 - նպատակները
 - սպասումները
 - ակնկալիքները
- Բացահայտել Հայաստանում բնակվելու փորձառության վերաբերյալ ընդհանուր տպավորությունները և զգացողությունները
 - կին միգրանտների խոցելիությունները
 - կին միգրանտների կարիքները
- Բացահայտել Հայաստանում ինտեգրվելու պոտենցյալը.
 - կին միգրանտների՝ Հայաստանում մնալու ցանկությունը և հեռանկարը
 - հնդիկ միգրանտների՝ համայնքից դուրս կապեր ստեղծելու և հաստատելու ցանկությունը և հնարավորությունները
 - հայ հասարակության վերաբերմունքը և ներառելու պատրաստակամությունը՝ կին միգրանտների տեսանկյունից
 - խտրական վերաբերմունքի դրսևորումների առկայությունը հայ հասարակության տարբեր շերտերի մոտ

Հետազոտության մեթոդներ

Հետազոտությունն իրականացվել է որակական մեթոդաբանությամբ: Կիրառվել են փաստաթղթերի վերլուծության և ֆոկլու-խմբային քննարկումների մեթոդները:

Փաստաթղթերի վերլուծություն. Փաստաթղթերի վերլուծության շրջանակներում ուսումնասիրվել են՝

- Միգրացիայի և ինտեգրացիայի վերաբերյալ մասնագիտական գրականություն՝ հետազոտության գործիքները պատրաստելու նպատակով
- Թեմատիկ այլ հետազոտությունների բացահայտում և ուսումնասիրություն
- Ոլորտի իրավական կարգավորումների ուսումնասիրություն

Ֆոկլու-խմբային քննարկումներ. Իրականացվել է 3 ֆոկլու-խմբային քննարկում Հնդկաստանից ժամանած կին միգրանտների հետ՝ նրանց փորձառության, կյանքի, խոցելիությունների, կարիքների վերաբերյալ որակական տեղեկատվություն ստանալու նպատակով:

Յուրաքանչյուր ֆոկլու-խմբային քննարկմանը մասնակցել է 6-8 մասնակից՝ խմբային դինամիկան պահպանելու և հագեցած տեղեկատվություն ստանալու նպատակով:

Լեզվական խոչընդոտը հաղթահարելու նպատակով ֆոկլու-խմբային քննարկումներն իրականացվել են թարգմանչի օգնությամբ:

Հնդկաստանից ժամանած քաղաքացիների վերաբերյալ վիճակագրական տվյալներ

Հնդկաստանից ժամանած քաղաքացիների վերաբերյալ տեղեկատվություն կարելի է գտնել ՀՀ վիճակագրության կոմիտեի ամենամյա տարեգրքերում: Կայքում այս պահին հասանելի է 2024 թվականի տարեգիրքը, որտեղ ներկայացված են 2021, 2022 և 2023 թվականների ցուցանիշները: 2024 և 2025 թվականի տվյալները դեռևս ամփոփված չեն:

2021-ին Հնդկաստանի քաղաքացիների մուտքը Հայաստան կազմել է 22197 մարդ, իսկ ելքը՝ 20145 մարդ, 2022-ին Հնդկաստանի քաղաքացիների մուտքը կազմել է 22979 մարդ, իսկ ելքը՝ 21968 մարդ: 2023-ին մուտքը կազմել է՝ 57100 մարդ, իսկ ելքը՝ 40492 մարդ: 2021-ին Հնդկաստանից Հայաստանում կացության կարգավիճակ ստացած Հնդկաստանի քաղաքացիների թիվը կազմել է՝ 2182 մարդ, 2022-ին՝ 2212, իսկ 2023-ին՝ 2035 (2): Չկան նաև տվյալներ միգրանտների սեռային բաշխման վերաբերյալ:

Գծապատկեր 1. ՀՀ-ում կացության կարգավիճակ ստացած օտարերկրացիների բաշխումն՝ ըստ քաղաքացիության երկրի և կացության կարգավիճակի տեսակի (գծապատկերը վերցված է armstat.am կայքից, քաղաքացիության երկրի ամբողջական ցանկը ներկայացված է կայքում)

Քաղաքացիության երկիրը	Ընդամենը Total Всего			Այդ թվում՝ ըստ կացության կարգավիճակի տեսակի Of which: by type of residency status В том числе: по типу статуса вида на жительство									Country of Citizenship Страна гражданства
				Ժամանակավոր temporary временный			մշտական permanent постоянный			հատուկ special специальный			
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
Նդամենը	8 699	16 659	8 761	5 848	12 878	5 073	2 473	3 279	3 274	378	502	414	Total Всего
Ռուսաստանի Դաշնություն	1 487	8 660	3 350	239	6 665	1 093	1 220	1 897	2 137	28	98	120	Russian Federation Российская Федерация
Հնդկաստան	2 182	2 212	2 035	2 152	2 182	1 994	30	30	41	-	-	-	India Индия
Իրան	1 496	1 674	766	1 233	1 353	543	197	254	193	66	67	30	Iran Иран
Սիրիա	342	386	282	102	128	80	104	101	72	136	157	130	Syria Сирия
Իրաք	276	108	68	260	84	64	7	10	4	9	14	-	Iraq Ирак
Միացյալ Նահանգներ	229	228	152	85	94	47	93	87	64	51	47	41	United States Соединенные Штаты
Ուկրաինա	299	390	244	147	201	75	148	184	161	4	5	8	Ukraine Украина
Լիբանան	367	306	144	167	157	72	177	138	65	23	11	7	Lebanon Ливан

2. Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք, Բնակչություն, էջ 60, 2024
<https://armstat.am/file/doc/99552283.pdf>

Գծապատկեր 2. Հայաստանի Հանրապետության սահմանային գրանցումների բաշխումն՝ ըստ ներկայացված փաստաթղթերի տրման երկրի (գծապատկերը վերցված է armstat.am կայքից, քաղաքացիության երկրի ամբողջական ցանկը ներկայացված է կայքում)

Քաղաքացիության երկիրը	Ընդամենը Total Bcero			Այդ թվում՝ ըստ կացության կարգավիճակի տեսակի Of which: by type of residency status В том числе: по типу статуса вида на жительство									Country of Citizenship Страна гражданства
				Ժամանակավոր temporary временный			մշտական permanent постоянный			հատուկ special специальный			
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
Ընդամենը	8 699	16 659	8 761	5 848	12 878	5 073	2 473	3 279	3 274	378	502	414	Total Bcero
Ռուսաստանի Դաշնություն	1 487	8 660	3 350	239	6 665	1 093	1 220	1 897	2 137	28	98	120	Russian Federation Российская Федерация
Հնդկաստան	2 182	2 212	2 035	2 152	2 182	1 994	30	30	41	-	-	-	India Индия
Իրան	1 496	1 674	766	1 233	1 353	543	197	254	193	66	67	30	Iran Иран
Սիրիա	342	386	282	102	128	80	104	101	72	136	157	130	Syria Сирия
Իրաք	276	108	68	260	84	64	7	10	4	9	14	-	Iraq Ирак
Միացյալ Նահանգներ	229	228	152	85	94	47	93	87	64	51	47	41	United States Соединенные Штаты
Ուկրաինա	299	390	244	147	201	75	148	184	161	4	5	8	Ukraine Украина
Լիբանան	367	306	144	167	157	72	177	138	65	23	11	7	Lebanon Ливан

Ա նդրադարձ Հ նդկաստանից եկած քաղաքացիների վերաբերյալ հետազոտություն ն ներին և մամուլի հրապարակում ներին

Հ նդկաստանից Հայաստան եկած միգրանտների թեմայով իրականացված համապարփակ հետազոտական աշխատանքները շատ չեն, այդ պատճառով ուսումնասիրվել են ոչ միայն հետազոտական զեկույցները, այլ նաև թեմատիկ լրագրողական համապարփակ աշխատանքները և էքսպերտային կարծիքները, ինչպես նաև առկա գիտական հրապարակումները: Սակայն այս հրապարակումներում բացակայում է գենդերային ասպեկտը:

Լ. Ղանթարչյանը, իր «Հայաստանյան աշխատաշուկայի խնդիրները միգրացիոն հոսքերի համատեքստում» հոդվածում (3) անդրադարձել է Հ նդկաստանից Հայաստան աշխատանքային միգրացիայի առանձնահատկությունների ուսումնասիրմանը: Հոդվածի հիմնական բացահայտումներից է այն, որ հ նդիկ միգրանտների հոսքի հետ մեկտեղ աշխատաշուկայում ցածր որակավորում ունեցող աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի անհավասարակշռությունը մեղմացել է: Գործատուները նաև ընդգծում են հ նդիկ միգրանտների աշխատանքի նկատմամբ պատասխանատու վերաբերմունքը, որոշ վատ սովորությունների բացակայությունը, ինչպիսիք են ծխելը, ալկոհոլի օգտագործումը և այլն, նվազագույն կենսապայմաններում ապրելը: Եթե

նախկինում լեզվական խոչընդոտներ կային, այսօր այս խնդիրը նույնպես հաղթահարվում է: Այս ամենը դրական ազդեցություն ունի Հայաստանի տնտեսության վրա, բայց հոգվածի հեղինակը անդրադառնում է նաև որոշ «բացասական» հետևանքների: Օրինակ, հնդիկ միգրանտների հոսքը դանդաղեցնում է աշխատավարձերի աճի տեմպը Հայաստանի աշխատաշուկայում, մյուս կողմից՝ կա բնակչության ժողովրդագրական իրավիճակի փոփոխության ռիսկ: Հայաստանի և Հնդկաստանի բնակչության միջև ակնհայտ անհամապատասխանությունը կարող է ստեղծել «վտանգ»՝ Հայաստանի փոքր տնտեսության և փոքր բնակչության կլանման: Որպես բացասական հետևանք կամ հնարավոր ռիսկ հեղինակը նշել է նաև հնդիկ միգրանտների ներգրավվածությունը սոցիալական միջավայրում հանցավոր գործունեության մեջ, որը պահանջում է լուրջ վերահսկողություն պետական մակարդակով: Տարածված փորձառություն է նաև՝ խոստանում են մշտական աշխատանք՝ լավ աշխատավարձով, մեկ ամսվա անվճար կացարան, միակողմանի տոմս, ապագայում բնակության թույլտվություն, բայց հետագայում նրանք ենթարկվում են թրաֆիքինգի:

2022-ին հրապարակված հոդվածում Ա. Վարտիկյանը և Մ. Դեմիրճյանը (4) ընդգծում են Հայաստանում հնդիկ միգրանտների կյանքի սոցիալական ասպեկտները: Հոդվածում նշված է, որ հնդիկ միգրանտները խոցելի են Հայաստանում լեզվական խոչընդոտի պատճառով: Շատերը միայն հինդիով են խոսում կամ հնդկական անգլերեն, ինչը դժվարացնում է նրանց ընդգրկումը տեղի հարաբերություններում և հասարակության տարբեր ոլորտներում: Լավագույն դեպքում նրանք սահմանափակված են սեփական էթնիկ համայնքում: Հոդվածում նշվում է նաև, որ Հայաստանը մոնոէթնիկ երկիր է, և չունի այլ ազգերի հյուրընկալելու և նրանց հետ համատեղ ապրելու արդյունավետ փորձառություն, ինչի հետևանքով տեղացիները քսենոֆոբիա են դրսևորում նորեկների նկատմամբ, որը դրսևորվում է նախապաշարմունքներով, խտրական գաղափարախոսություններով, տեսակետներով, կարծրատիպերով և վերաբերմունքով, որոնք բնորոշ են ընդունող հասարակություններին:

Թեմային առնչվող մամուլի հրապարակումներ, հոդվածներ, հետաքննական աշխատանքներ

«Երազ, որը տիրում է կյանքիդ. հնդիկ աշխատողները Հայաստանում» Epress.am-ի հոդվածը (5), հրապարակված 2024թ. հոկտեմբերի 21-ին, ներկայացնում է Երևանի Ավան վարչական շրջանում բնակվող հնդիկ միգրանտների ձգտումները և շարժառիթները: Հոդվածը չունի գենդերային ասպեկտ և չի անդրադառնում կին միգրանտներին, այնուամենայնիվ, մեր հետազոտության համար պարունակում է որոշ կարևոր կետեր: Հոդվածի հերոսների համար Հայաստանը հիմնական նպատակ է, այլ անցումային երկիր Եվրոպա տանող ճանապարհին: Միգրանտները խորապես հավատում են, որ «մյուս կողմում կյանքը միշտ ավելի լավ է»: Որոշ ժամանակ Հայաստանում ապրելուց հետո ուզում են տեղափոխվել Կիպրոս, Իտալիա, հատկապես՝ Կանադա, որը դիտվում է որպես «հնարավորությունների գագաթնակետ»:

Հայաստանում ապրելը վիզաների կուտակման ռազմավարության մեջ է մտնում. տուրիստական գործակալությունները միգրանտներին ասում են, որ Եվրոպա հասնելու համար պետք է առնվազն երեք երկրում աշխատած լինել: Հայաստան գալն օգնում է հավաքել վիզաներ և մոտենալ «Եվրոպական երազին»:

Գործակալներ և ծախսեր. Հնդկաստանում տուրիստական գործակալությունները մեծ պահանջարկ ունեն, դրանք հաճախ ղեկավարում են հենց միգրանտների «եղբայրները», ովքեր աշխատում են միջնորդավճարով: Հայաստան տեղափոխման փաթեթը համեմատաբար մատչելի է՝ մոտ 2000 դոլար՝ ի տարբերություն, օրինակ, Իտալիա մուտք գործելու 11,000 դոլարի կամ Կանադայի քաղաքացու հետ ֆիկտիվ ամուսնության համար վճարվող 16,000 դոլարի: Սակայն վճարումը հաճախ չի երաշխավորում խոստացված վիզան:

Կան նաև որոշ այլ գործոններ, որոնք դրդում են Հնդկաստանի քաղաքացիներին գալ Հայաստան, օրինակ՝ Հնդկաստանում աշխատանքի բացակայությունը, անհնար աշխատանքային պայմանները (օրինակ՝ Պինջարում կես տարի ջերմաստիճանը 45°C է), ինչպես նաև շենգենյան վիզա ստանալու համար անհրաժեշտ «ուժեղ պրոֆիլի» կառուցում՝ լավ վարկային պատմություն, աշխատանքային փորձ:

Հայաստանում հիմնականում աշխատում են շաբաթը 6 օր, օրական 8 ժամ, ստանում մոտ 150,000 դրամ (մոտ \$350): Աշխատում են շինարարությունում, կահույքի գործարաններում, հյուրի արտադրությունում: Թեպետ հաճախ չեն ցանկանում խոսել ծանր պայմանների մասին, սոցիալական ցանցերում ցուցադրում են «լավ կյանքի» պատկեր՝ շքեղ մեքենաներ, մոտոցիկլներ:

Լարվածություն կա աշխատող միգրանտների և Երևանի Բժշկական համալսարանի հնդիկ ուսանողների միջև, որոնց պայմաններն անհամեմատելիորեն բարեկեցիկ են, և որոնք աշխատում են քիչ կապ ունենալ աշխատավորների հետ:

«Հնդիկների միգրացիան դեպի Հայաստան. մարտահրավեր, թե՛ հնարավորություն» հոդվածը (6)⁶ հրապարակված 2024թ. փետրվարի 18-ին, կենտրոնանում է ներգաղթի աճի հասարակական հետևանքների վրա՝ ընդգծելով ռասայական խտրականության խնդիրը: Հոդվածում նշվում է, որ հնդիկների նկատմամբ խտրականություն է նկատվում հասարակական տրանսպորտում, սուպերմարկետներում, բանկերում, հիվանդանոցներում և աշխատավայրերում: Ներկայացվում են նաև ռասիզմի օրինակներ. հայ տիկտոքերի կողմից հնդիկ առաքիչի նկատմամբ բռնի վիրավորական վերաբերմունքը լայն աջակցություն էր գտել տեղական օգտատերերի շրջանում: Նույնպես նշվել է հնդիկ շրջանավարտի փորձը, որին չեն ընդունել մեծ ընկերություններում՝ անկախ նրա հմտություններից:

Hetq-ի «Հնդիկ միգրանտները. հայկական երազ» (7) 2024թ. փետրվարի 22-ին հրապարակված հետաքննությունը բացահայտում է խաբեության, շահագործման և պարտքային ստրկության մեխանիզմները՝ ներառյալ կոնկրետ գործակալների գործունեությունը: Գործակալները հնդիկներին «երազներ» են վաճառում, խոստանում բարձր աշխատավարձեր՝ օրինակ \$1,000: Միգրանտները վճարում են 1–1.5 մլն դրամ, սակայն աշխատանքի հասնելուն պես բացահայտվում են լրացուցիչ վճարներ՝ սնունդ, տրանսպորտի կամ սկուտերի վարձ: Արդյունքում քիչ գումար են խնայում և չեն կարողանում վերադառնալ հայրենիք՝ պարտքի պատճառով:

Հետաքննությունն անդրադառնում է նաև Cherry Hotel-ում շահագործման մասին: Գործարքը ղեկավարել են Ռայհան Սաին Էլաբուդինը (հնդիկ ուսանող) և Աննա Փեթակչյանը: Հնդիկները աշխատել և ապրել են Cherry Hotel-ում՝ առանց պայմանագրի և օրինական հիմքի: Իսկ փաստաբան Արա Ղազարյանը հաստատում է, որ առկա են թրաֆիքինգի նշաններ՝ անձնագրերի պահում, կանխիկ վճարումներ, աշխատանքի պայմանագրերի բացակայություն, վերահսկողության մեխանիզմներ: Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը 2023-ին ուսումնասիրել է 14 հնարավոր դեպք, սակայն ոչ մեկը պաշտոնապես չի ճանաչվել որպես թրաֆիքինգ:

2025-ի ամռանը ևս երկու աղմկահարույց դեպք եղավ՝ կապված հնդիկների անօրինական ներգաղթի և Հայաստանում աշխատող հնդիկների աշխատանքային իրավունքների ոտնահարման հետ:

6. Indian Immigration to Armenia: A Challenge or Opportunity?, February 18, 2024
<https://thehighlander.aa.am/2024/02/18/indian-immigration-to-armenia-a-challenge-or-opportunity/>
7. Indian Migrants: the Armenian Dream, February 22, 2024
<https://hetq.am/en/article/164493>

Մասնավորապես, առաջին դեպքը վերաբերում է Լիանա Հարությունյանին, ում մեղադրանք է առաջադրվել՝ օժանդակելով ՀՀ «Անանիա Շիրակացի» միջազգային հարաբերությունների համալսարանի ռեկտոր Վաղարշակ Մադոյանին և պրոռեկտոր Դավիթ Մադոյանին՝ խմբի կազմում միմյանց գործողությունները փոխլրացնելով Հնդկաստանի 16 քաղաքացիների անօրինական միգրացիան կազմակերպելու համար (8):

Մեկ այլ աղմկահարույց դեպք տեղի ունեցավ օգոստոս ամսին, երբ Իջևանի կարի ֆաբրիկայի հնդիկ աշխատակիցները ցույց արեցին (9): Աշխատողները պնդում էին, որ աշխատավարձը չի վճարվում, իսկ տնօրենի խոսքով՝ ցույցը կազմակերպել են գործարանում աշխատող 15 սադրիչներ: Աշխատակիցներին հանդիպելու էր եկել Հնդկաստանի դեսպանը:

Մամուլում լուսաբանված այս բոլոր դեպքերը փաստում են, որ կան խնդրահարույց կետեր միգրացիայի բոլոր փուլերում՝ Հայաստան գալու մեխանիզմներից մինչ տեղում նրանց աշխատանքային իրավունքների վիճակը:

Միգրացիայի և ինտեգրացիայի գեներային ասպեկտը

Գեներըը նշանակալի գործոն է միգրացիոն փորձառության յուրաքանչյուր փուլի ձևավորման գործում՝ սկսած միգրացիայի որոշումից, սահմանների միջով անցնելուց մինչև նպատակակետ երկրում աշխատելը կամ հաստատվելը: Վերջին տասնամյակներում միգրացիայի դեմոգրաֆիական ցուցանիշներում նկատելի տեղաշարժ է գրանցվել, որի հետևանքով կանանց թվի աճ է գրանցվել սեփական պատճառներով ինքնուրույն միգրացիայի հարցում, այդ թվում՝ աշխատանքի նպատակով, տարբեր ոլորտներում և ուղիներով: Բացի կին միգրանտների թվի աճից՝ կարևոր փաստ է նաև այն, որ կանայք ավելի ու ավելի շատ են տեղափոխվում որպես անկախ կամ միայնակ միգրանտներ, այլ ոչ թե որպես տղամարդ միգրանտների կին, մայր կամ դուստր (10):

Չնայած տերմինը վիճելի է համարվում, խոսվում է միգրացիայի «ֆեմինիզացիայի» մասին՝ նկատի ունենալով, որ 1960-1990-ական թվականներից սկսած՝ կին միգրանտների թիվը գնալով աճել է և կազմել ընդհանուր միգրանտների թվի գրեթե կեսը: Ներկայումս կին միգրանտների թիվը կազմում է ընդհանուր միգրանտների թվի 49%-ը: Այնուամենայնիվ, միգրացիայի գեներային ասպեկտի ուսումնասիրությունը, գեներազգայուն տվյալների հավաքագրումը, ինչպես նաև գեներազգայուն միգրացիոն

8. <https://iravaban.net/525551.html>

9. <https://m.mamul.am/am/news/334058>

10. Ruysen I., Salomone S. Female migration: A way out of discrimination?, Journal of Development Economics, 130:224-241, 2017

https://www.researchgate.net/publication/320548422_Female_migration_A_way_out_of_discrimination

քաղաքականությունների մշակումը երկար ժամանակ եղել են ուշադրությունից դուրս: Կա տեսակետ, որ միգրացիայի կառավարումը պատմականորեն եղել է «գենդերային առումով կույր», անտեսելով այն ճանապարհները, որոնցով գենդերը ձևակերպում է միգրացիոն փորձառությունը: Իսկ ընդունող/նպատակակետ երկրները գենդերին ուշադրություն են դարձրել կին միգրանտներին խնամքի աշխատանքներում ներգրավելու տեսանկյունից՝ հասցեագրելու համար այդ ոլորտի աշխատուժի բացերը: Այնուամենայնիվ, վերջին 30 տարիների ընթացքում բազմաթիվ երկրներ սկսել են հետաքրքրվել գենդերի դերով միգրացիոն գործընթացներում և գենդերային հավասարությունը ինտեգրել են պաշտոնական քաղաքականության մեջ:

Գենդերը ազդում է միգրացիայի բոլոր փուլերի վրա՝ միգրացիայի դրդապատճառների, միգրացիոն ուղիների և երթուղիների, ինչպես նաև միգրանտների համար հասանելի պոտենցիալ հնարավորությունների և ռեսուրսների: Գենդերին վերագրվող դերերը, սպասումները, հարաբերությունները և իշխանության դինամիկան զգալիորեն ազդում են միգրացիայի բոլոր ասպեկտների վրա: Օրինակ՝ միգրանտ կանայք, որոնք ունեն ցածր որակավորում ունեցող հմտություններ, ավելի հավանական է, որ կենտրոնանան այնպիսի մասնագիտությունների վրա, որոնք պակաս կարգավորվող են, ոչ ֆորմալ /անօրինական/ և ավանդաբար կապված են որոշակի գենդերային դերերի հետ:

Կանանց միգրացիայի դրդապատճառները բացատրող ոչ տնտեսական գործոնների շարքում գենդերային խտրականությունը վերջերս սկսել է դիտարկվել որպես կարևոր գործոն: Չնայած գենդերային անհավասարությունը նվազեցնելու համաշխարհային ջանքերին՝ ընդհանուր առմամբ՝ կանայք շարունակում են հետ մնալ հիմնական ազատությունների և հնարավորությունների առումով, ինչն իր հերթին կարող է ազդել նրանց միգրացիոն վարքագծի վրա: Սակայն գենդերային անհավասարությունը կարող է երկու տարբեր հետևանքների բերել: Մի կողմից՝ կանանց տրված դերի սահմանափակումները կարող են հանդես գալ որպես խթանող գործոն, որը խրախուսում է նրանց լքել իրենց հայրենիքը: Մյուս կողմից՝ կարող են հենց այդ սահմանափակումներն էլ խանգարել նրանց հեռանալ (11): Գենդերը ավելի ու ավելի է վերլուծվում իշխանության հարաբերություններում իր դերի, ինչպես նաև միգրացիոն գործընթացների ընթացքում ինստիտուտների, սոցիալական նորմերի, քաղաքականության և ինքնությունների ուսումնասիրության տեսանկյունից: Սա նոր մեկնաբանություններ է տվել միգրանտների փորձի բազմաթիվ ասպեկտների՝ միգրացիայի սոցիալական կազմակերպման, գլոբալացման, ասիմիլյացիայի և սոցիալական ինտեգրման, միգրացիոն

11. Ruysen I., Salomone S. Female migration: A way out of discrimination?, Journal of Development Economics, 130:224-241, 2017

https://www.researchgate.net/publication/320548422_Female_migration_A_way_out_of_discrimination

քաղաքականության հասկացման առումով: Նաև առաջին պլան է մղվել ազգային կառավարությունների և միջազգային ցանցերի կողմից գենդերային հավասարության քաղաքականության մեջ հիմնական դերակատարումը խթանելու անհրաժեշտությունը ծագման, տարանցիկ և նպատակակետ երկրներում (12):

Միգրացիան կարգավորող իրավական կարգավորումներում կին միգրանտների և վերաբերող կետեր

Միգրանտների նկատմամբ խտրականությունը հաճախ իրականացվում է ռասայական կամ էթնիկ հիմքով: Ռասայական խտրականությունը կանխելու համար Միավորված Ազգերի Կազմակերպությունը ընդունել է **Ռասայական խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին միջազգային կոնվենցիան** (13): Կոնվենցիան վավերացնելով՝ պետությունները քայլեր են ձեռնարկում իրենց տարածքում ռասայական խտրականությունը վերացնելու համար: Եթե երկիրը չի վավերացրել այն, դա կարող է ցույց տալ միջազգային մակարդակով ռասայական խտրականության դեմ պայքարին նվիրվածության բացակայությունը: Ցավոք, Հայաստանը դեռևս չի վավերացրել կոնվենցիան:

Հայաստանի համար հարաբերականորեն նոր երևույթ է տարբեր երկրների քաղաքացիների ներգաղթը և որքան ավելի բազմազան է դառնում այն, այնքան ավելի շատ ենք տեսնում ռասայական հիմքով խտրականությունը: Այն, որ Հայաստանի համար միգրանտների ներհոսքը հարաբերականորեն նոր երևույթ է, կարող է լինել այս կարևոր համաձայնագրին դեռևս միացած չլինելու պատճառը: Վերջին տարիներին ոչ միայն դեպի Հայաստան ներգաղթն է աճել, այլ համընդհանուր շարժունությունն է ավելացել ամբողջ աշխարհում: Շարժունության այդ աճը առաջացնում է մարտահրավերներ, ինչը հանգեցնում է միգրացիայի վերաբերյալ թարմացվող և համապարփակ իրավական կարգավորումների, քաղաքականությունների և ռազմավարությունների մշակման կարիքի, ինչը թույլ կտա միգրացիան դարձնել ապահով և կարգավորվող:

Այս համատեքստում, միգրացիան ներառվել է **2030 թվականի Կայուն Զարգացման Նպատակներում:**

Մասնավորապես, Հռչակագրի ներածության 29-րդ կետում նշված է (14)՝

«Մենք ճանաչում ենք միգրանտների դրական ներդրումը ներառական աճի և կայուն զարգացման գործում: Մենք նաև գիտակցում ենք, որ միջազգային միգրացիան բազմաչափ իրականություն է, որը մեծ նշանակություն ունի ծագման, տարանցիկ և նպատակակետ երկրների զարգացման համար, որը պահանջում է համահունչ և համապարփակ արձագանքներ: Մենք կհամագործակցենք միջազգային մակարդակով՝ ապահովելու անվտանգ, կարգավորված և կանոնավոր միգրացիա՝ ներառյալ մարդու իրավունքների լիակատար հարգանքը և միգրանտների, փախստականների և տեղահանված անձանց նկատմամբ մարդկային վերաբերմունքը՝ անկախ միգրացիոն կարգավիճակից: Նման համագործակցությունը պետք է նաև ամրապնդի փախստականների դիմադրողականությունը ընդունող համայնքներում, մասնավորապես՝ զարգացող երկրներում: Մենք ընդգծում ենք միգրանտների՝ իրենց քաղաքացիության երկիր վերադառնալու իրավունքը և հիշեցնում, որ պետությունները պետք է ապահովեն, որ իրենց վերադարձող քաղաքացիները պատշաճ կերպով ընդունվեն»:

Հայաստանում միգրացիայի պետական կարգավորման հայեցակարգը (15) պարունակում է գենդերային զգայուն դրույթներ: 3-րդ բաժնում նշվում է, որ Հայաստանում միգրացիոն քաղաքականությունը համապատասխանում է Միավորված Ազգերի Կազմակերպության Կայուն զարգացման նպատակների (ԿՀՆ), մասնավորապես՝ ԿՀՆ 8.8 Նպատակին, որի էությունն է «պաշտպանել աշխատանքային իրավունքները և խթանել անվտանգ աշխատանքային միջավայր բոլոր աշխատողների, այդ թվում՝ միգրանտ աշխատողների, մասնավորապես՝ կին միգրանտների և անկայուն աշխատանք ունեցողների համար»: Շրջանակը նաև ներառում է սահմանապահների մշակութային և գենդերային զգայուն կարողությունների զարգացմանը վերաբերող նպատակ: Ազգային միգրացիայի կառավարման շրջանակը և դրա գործողությունների ծրագիրը (2021) իր 9 նպատակներից մեկում ներառում են միգրանտների իրավունքների և շահերի պաշտպանությունը: Շրջանակի 7-րդ բաժնի 4-րդ նպատակը նշում է, որ կառավարությունը նպատակ ունի կանխելու երկրում միգրանտների իրավունքների խախտման բոլոր ձևերը: Մեկ այլ նպատակ է խթանել ճգնաժամերի գոհերին տարբեր աջակցության ծառայությունների մատուցումը, այդ թվում՝ մարդասիրական, առողջապահական, սոցիալական, տեղեկատվական և հոգեբանական աջակցություն: Բացի այդ, Շրջանակի համաձայն՝ միգրանտների իրավունքների պաշտպանությունը **Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակի** առաջնահերթություններից է, որը իրականացվում է նրանց իրավունքների պաշտպանության և խթանման միջոցով, այդ թվում՝ անվճար իրավաբանական օգնություն տրամադրելու, բողոքներ և դիմումներ ստանալու, համապատասխան պետական պաշտոնյաներին (սահմանապահներին) վերապատրաստում անցկացնելու և իրազեկման միջոցառումների միջոցով:

15. ՀՀ Կառավարություն, Որոշում, Հայաստանի Հանրապետության միգրացիայի պետական կառավարման հայեցակարգը և գործողությունների ծրագիրը հաստատելու մասին՝ <https://www.arlis.am/hy/acts/152909>

Հայաստանը ունի նաև միջոցներ միգրանտների նկատմամբ ատելության հողի վրա հանցագործությունների, բռնության, քսենոֆոբիայի և խտրականության դեմ պայքարելու համար: Սահմանադրությունն (16) արգելում է խտրականությունը՝ հիմնված սեռի, ռասայի, մաշկի գույնի, էթնիկ պատկանելության կամ սոցիալական ծագման, գենետիկական բնութագրերի, լեզվի, կրոնի, քաղաքական կամ այլ հայացքների, ազգային փոքրամասնությանը պատկանելու, բարեկեցության, հաշմանդամության, տարիքի և այլ անհատական կամ սոցիալական բնութագրերի վրա (հոդված 29):

Աշխատանքային շահագործման դեմ պայքարի կառավարության միջոցառումները վերաբերում են բոլոր աշխատողներին, բայց հատուկ ուղղված չեն միգրանտներին: Հայաստանի Աշխատանքային օրենսգիրքը (2004թ., փոփոխված 2023թ.) արգելում է աշխատողների նկատմամբ հարկադիր աշխատանքի և բռնության բոլոր ձևերը, բայց այս առումով որևէ հատուկ հղում չի անում միգրանտներին կամ ազգությանը: 2003 թվականի Քրեական օրենսգիրքը (17) (հոդված 132), որը «հարկադիր աշխատանքը» սահմանում է որպես շահագործման ձև, մարդկանց թրաֆիքինգի և շահագործման համար նախատեսում է 5-ից 14 տարի ազատազրկում: Անհետ կորած միգրանտներին հայտնաբերելու և նույնականացնելու ազգային համակարգի ստեղծումը՝ համաձայն «Անվտանգ, կարգավորված և կանոնավոր միգրացիայի համար» գլոբալ համաձայնագրի 8-րդ նպատակի՝ «մահացած կամ անհետ կորած անձանց նույնականացնելու և տուժած ընտանիքների հետ հաղորդակցությունը հեշտացնելու» համար, հետագա զարգացման ներուժ ունեցող ոլորտ է:

Հայաստանում միգրացիոն ընդհանուր քաղաքականության և ռազմավարական ծրագրի մշակման և համակարգման համար պատասխանատու է Ներքին գործերի նախարարությունը (ՆԳՆ): «Կառավարության կառուցվածքի և գործունեության մասին» օրենքի (18) (2018, փոփոխված 2022թ.) համաձայն՝ նախարարությունը մշակում և իրականացնում է միգրացիայի կառավարման ոլորտում կառավարության քաղաքականությունը: ՀՀ տարածքային կառավարման և ենթակառուցվածքների նախարարության միգրացիոն ծառայության հիման վրա ոստիկանության անձնագրային և վիզաների վարչության հետ միասին ՆԳՆ-ում ստեղծվել է Միգրացիայի և քաղաքացիության ծառայությունը (ՄԾԾ): ՄԾԾ-ի կանոնադրությունն ընդունվել է 2023 թվականի մարտին: ՄԾԾ-ի նպատակներն են միգրացիոն գործընթացների պետական կարգավորումը, ապաստանի համակարգի գործունեության կազմակերպումը և իրականացումը, Հայաստանում ապաստան ստացած անձանց և փախստականների, ինչպես նաև երկարաժամկետ ներգաղթյալների

16. Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրություն (փոփոխություններով)

<https://www.arlis.am/hy/acts/75780>

17. ՀՀ քրեական օրենսգիրք, ընդունված է 2021 թվականի մայիսի 5-ին

<https://www.arlis.am/hy/acts/153080>

18. ՀՀ օրենքը Կառավարության կառուցվածքի և գործունեության մասին, ընդունված է 2018 թվականի մարտի 23-ին: <https://www.arlis.am/hy/acts/143868>

ինտեգրումը հասարակությանը, ռեադմիսիայի գործընթացի բարելավումը, ՀՀ վերադարձած քաղաքացիների վերաինտեգրումը, ինչպես նաև երկրի անձնագրային համակարգի կազմակերպումն ու իրականացումը: ՄԶԾ-ի կանոնադրության ուժի մեջ մտնելուց ի վեր ՄԶԾ-ում գործել է անձնագրային և վիզաների վարչությունը:

Հայաստանի Ազգային միգրացիայի պետական կարգավորման հայեցակարգի 4-րդ բաժնում նշվում է, որ կառավարությունը նպատակ ունի երկրում միգրացիայի կառավարման հարցում ունենալու կառավարության ամբողջական մոտեցում: Այնուամենայնիվ, ազգային մակարդակով անվտանգ, կարգավորված և կանոնավոր միգրացիայի համար գլոբալ համաձայնագրի իրականացման վիճակի վերաբերյալ Հայաստանի ազգային կամավոր վերանայման զեկույցի համաձայն (2020)¹⁹ միգրացիայի հետ կապված հարցերի համակարգումը շարունակում է մնալ մարտահրավեր քաղաքականության մշակման և իրականացման առումով:

«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» (19) ՀՀ օրենքը (2013թ., փոփոխված 2020թ.) արգելում է հավասար աշխատանքի համար անհավասար վարձատրությունը, աշխատավարձի բարձրացումը/նվազեցումը և աշխատանքային պայմանների վատթարացումը՝ սեռի պատճառով (հոդված 6): 2019-2023 թվականների գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավարությունը և դրա գործողությունների ծրագիրը (2019թ.) սահմանում են «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» օրենքի իրականացման հինգ առաջնահերթություններ, որոնք են՝ տղամարդկանց և կանանց հավասար մասնակցությունը կառավարության որոշումների կայացմանը, կանանց համար տնտեսական հնարավորությունների ավելի լայն շրջանակ, կրթության և գիտության ոլորտներում մասնագիտական զարգացման հավասար հասանելիություն և հնարավորություններ, առողջապահության ոլորտում հավասար հնարավորություններ և սեռային խտրականության կանխարգելում:

Սակայն այն չի վերաբերում միգրանտներին:

Մարդու իրավունքների պաշտպանության ազգային ռազմավարությունը և դրա 2020-2022 թվականների գործողությունների ծրագիրը (20) (2019թ., փոփոխված 2021թ.) նպատակ ունեն ապահովելու մարդու իրավունքների պաշտպանությունն ու խթանումը՝ օրենսդրական բարեփոխումների և իրազեկության բարձրացման միջոցառումների միջոցով: Բացի այդ, մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ պայքարի

19. ՀՀ օրենքը Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին, Ընդունված է 2013 թվականի մայիսի 20-ին <https://www.arlis.am/hy/acts/83841>

20. ՀՀ Կառավարության որոշում Մարդու իրավունքների պաշտպանության ազգային ռազմավարությունը և դրանից բխող 2020-2022 թվականների և 2023-2025 թվականների գործողությունների ծրագրերը հաստատելու մասին, 26 դեկտեմբերի 2019 թվականի N 1978-L <https://www.arlis.am/hy/acts/191790>

միջգերատեսչական աշխատանքային խմբի կողմից մշակված 2023-2025 թվականների համար մարդկանց թրաֆիքինգի և շահագործման դեմ պայքարի ազգային ծրագիրը և դրա իրականացման ժամանակացույցը (2023թ.) վերաբերում են մարդկանց թրաֆիքինգի և շահագործման դեմ պայքարի ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների ամրապնդման, մարդկանց թրաֆիքինգի և շահագործման վերաբերյալ հանրային իրազեկման արշավների, թրաֆիքինգի և շահագործման հետ կապված հարցերում պետական պաշտոնյաների և կազմակերպչական ղեկավարության վերապատրաստման, ինչպես նաև մարդկանց թրաֆիքինգի և շահագործման կանխարգելման գործում զանգվածային լրատվամիջոցների դերի բարելավման անհրաժեշտությանը:

Հնդկաստանից ժամանած կին միգրանտների հետ ֆոկլու-խմբային քննարկումների բացահայտումներ

Հնդիկ կանանց հետ իրականացված ֆոկլու-խմբային քննարկումների արդյունքում վեր են հանվել մի շարք հետաքրքիր բացահայտումներ նրանց միգրացիոն պատմության և Հայաստանում նրանց փորձառության մասին:

Հայաստան գալու դրդապատճառները: Հայաստանը որպես նպատակակետ երկիր ընտրելու համար հնդիկ կանանց դրդապատճառները տարբերվում են՝ կախված միգրացիայի նպատակից և նրանց զբաղվածության տեսակից: Ուսանողները Հայաստանը ընտրել են, քանի որ վերջինս ունի դրական համբավ՝ որպես համեմատաբար մատչելի և որակյալ բարձրագույն կրթություն տվող և ապահով երկիր: Այս համբավը տարածվել է նախկինում Հայաստանում կրթություն ստացած և Հնդկաստանում աշխատող բժիշկների միջոցով:

Աշխատանքային միգրանտների դեպքում պատկերը մի փոքր այլ է: Նախ, հնդիկ կանայք Հայաստան գալիս են հիմնականում որպես տղամարդ միգրանտի ընտանիքի անդամ, մինչդեռ ուսանողուհիները կարող են գալ մենակ: Աշխատանքային միգրանտները Հայաստան են գալիս հաճախ որպես միջանկյալ երկիր, որտեղ որոշ ժամանակ անց աշխատելուց հետո կարելի է գնալ ավելի զարգացած եվրոպական երկիր:

Ինչպես են իրենց զգում Հայաստանում: Կախված միգրացիայի նպատակից/ ուսման, աշխատանքի/՝ բավականին տարբերվում է կին միգրանտների ինքնազգացողությունը Հայաստանում: Օրինակ՝ աշխատանքային միգրանտները և ուսանողները չեն կարողանում ընկերներ և մտերիմ ծանոթություններ ստեղծել Հայաստանում, չունեն ամուր սոցիալական կապեր: Չկա նրանց ինտեգրմանը նպաստող որևէ նախաձեռնություն, նրանց դիմավորող մենթոր, որ նրանց՝ Հայաստանում գտնվելու ժամանակահատվածում կուղղորդի, կներառի տեղի միջավայրին: Կապերի ստեղծման և ինտեգրմանը լուրջ խոչընդոտ է նաև լեզվական բարիերը: Նույնիսկ 3-6 տարի Հայաստանում ապրող ուսանողները չեն խոսում հայերենով, մեծ դժվարությամբ են հասկանում հայերենը: Իրենք էլ նկատել են, որ հայ

հասարակությունը ավելի քիչ խտրական է այն հնդիկների նկատմամբ, ովքեր խոսում են հայերեն: Քննարկումների թարգմանչուհու խոսքով, ով 40 տարի ապրում է Հայաստանում, իրեն արագ ինտեգրվել օգնել է հայերենի իմացությունը: Նա 4 ամսում սովորել է հայերեն:

Այն կանայք, ովքեր տեղափոխվել են ամբողջ ընտանիքով և նախնական կապիտալ ունենալով Հայաստանում բիզնես հիմնադրել /հիմնականում բիզնեսը հիմնադրում է ամուսինը/, Հայաստանում իրենց շատ լավ են զգում: Ֆինանսական ապահովվածությունը և մեծ ընտանիքով Հայաստանում լինելը նրանց ապահովության զգացողություն է տալիս: Ընտանիքները տեղափոխվում են ամբողջությամբ՝ ներառյալ երեխաներ, տատիկ, պապիկ: Բիզնես ունեցող և ֆինանսապես ապահովված հնդիկ ընտանիքները շփվում են միմյանց հետ և դրական վերաբերմունք են ստանում հայ հասարակության կողմից: Նրանք կարողանում են ստեղծել սոցիալական կապեր թե՛ այլ ապահովված հնդիկ ընտանիքների հետ, թե՛ հայ հասարակության շրջանում: Այս խումբը ամենից քիչն է հանդիպել խտրականության դեպքերի: Հետաքրքիր հանգամանք է նաև այն, որ այս ընտանիքները ավելի շատ են ճամփորդել, ապրել ԱՄՆ-ում, Միացյալ Թագավորությունում, Միացյալ Արաբական Էմիրություններում, և համեմատելով իրենց կյանքը այդ երկրներում և Հայաստանում՝ նշում են, որ այստեղ իրենց ավելի լավ են զգում: Հայաստանի հասարակությունը նրանք համարում են ավելի ընդունող և քիչ խտրական:

«Հայերը շատ բարի են և մարերիալիստ չեն: Անգլիայում հենց այնպես քեզ հետ չեն խոսի, չեն հարցնի քո որպիսությունը, եթե որևէ բիզնես նպատակ չունեն քեզ հետ»:

«Երեխաներս իրենց շատ լավ են զգում Հայաստանում: Դպրոցում շատ լավ են սովորում, ունեն հայ դասընկերներ և որևէ խտրականության չեն ենթարկվել դպրոցում: Ընդհակառակը, որ տեսնում են հնդիկը ինչ լավ է սովորում, օրինակ, հայոց պարմություն, ավելի շատ են ոգևորվում....»

Այս խումբը նաև նշում է, որ եթե իմանում են՝ հնդիկ է, ավելի լավ են սկսում վերաբերել, քանի որ հնդիկները տաղանդավոր և խելացի մարդկանց համբավ ունեն:

Մինչդեռ որպես աշխատանքային միգրանտ եկած հնդիկների կանայք իրենց բավականին ճնշված են զգում: Հաճախ ֆինանսական դժվարություններից ելնելով նրանք, ինչպես և ամուսինը, նույնպես անցնում են որևէ ցածր վարձատրվող աշխատանքի: Աշխատանքը հիմնականում ամբողջ դրույքով է, սկսվում է վաղ առավոտից և տևում մինչև ուշ երեկո: Քննարկման մասնակիցներից մեկի խոսքով՝ 9 ամիս աշխատում է սուպերմարկետներից մեկի վաճառքի բաժնում և չի ունեցել որևէ ազատ օր (day off): Նման աշխատանքային ծանրաբեռնվածության պայմաններում այս կանայք չեն հասցնում սոցիալական կապեր հաստատել և ինտեգրվել նոր միջավայրին, իրենց հոգեբանորեն ընկճված են զգում և երազում վերադարձի մասին: Նրանց խոսքով՝ Հայաստանը թանկ երկիր է, իսկ իրենց վարձատրությունը՝ ցածր: Մեծ ջանքեր և ժամանակ է պահանջվում կյանքի բազային մակարդակը ապահովելու համար /սնունդ, կացարան/:

Ուսանողների և աշխատանքային միգրանտների միջև կա որոշակի

լարվածություն: Ուսանողուհիների խոսքով՝ աշխատանքային միգրանտների թվի մեծացումից հետո հայ հասարակությունը իրենց հանդեպ ավելի խտրական է դարձել: Ինչ-որ առումով նրանք իրենց դիստանցավորում են աշխատանքային միգրանտներից՝ լրացուցիչ չթիրախավորվելու համար: Նաև նշում են, որ տղա աշխատանքային միգրանտները որոշակի ոտնձգություններ կարող են իրենց հանդեպ անել, փողոցում տեսնելիս սկսել երգել, ռեպլիկներ անել և այլն:

Ուսանողների առօրյան Հայաստանում ծանրաբեռնված և զբաղված է, ինչպես իրենք են անվանում՝ վազվզոց, վազք հիվանդանոցից հիվանդանոց, այնուհետ՝ տան գործեր, և մի փոքր էլ ժամանակ է մնում երբեմն զբոսնելու և սուրճ խմելու համար: Այնուամենայնիվ, այսպիսի կյանքը հետաքրքիր է նրանց համար: Ուսանողներն առանձնացնում են երրորդ և վեցերորդ տարին որպես բարդ տարիներ՝ ուսումնառության տեսանկյունից:

Խտրականության դրսևորումները: Ուսանողները նշում են, որ կա խտրականություն: Ամենից շատ ոտնձգությունները և խտրականությունը տեղի են ունենում հանրային տրանսպորտում և տաքսիներում: Խտրականությունը տեղի է ունենում հանրային տրանսպորտում և տաքսիներից օգտվելիս, համալսարանում՝ հատկապես ուսանողների կողմից, փողոցում՝ հատկապես երեխաների և տարեց մարդկանց կողմից:

«Մի անգամ քայլում էինք փողոցով, և երեխաների մի խումբ մեզ տեսավ, սկսեց բարձր ծիծաղել և ծաղրել: Նրանք չգիտեին, որ մենք որոշ չափով հասկանում ենք հայերեն...»

«Տարեց մարդիկ կարող են բղավել և վիրավորել մեզ սուպերմարկետում, երբ փորձում ենք ապրանքի վրա անգլերեն մակնշում գտնել: Բղավեցին, քանի որ կասսայի հերթում էինք. իրենց թվաց, որ իրենց ժամանակն ենք խլում...»

«Տարեց կանայք կարող են նաև ավտոբուսի մեջ բղավել, քանի որ իրենց կարծիքով մենք չենք կարողանում օգտվել, հերթ ենք ստեղծում... Նաև, եթե նստելու տեղ է լինում, տեղը հային են առաջարկում, այլ ոչ մեզ...»

Ոտնձգության դեպքեր չեն եղել, օրինակ, սրճարանում:

Հանրային տրանսպորտում և տաքսիներում տեղի ունեցող ոտնձգություններին աղջիկները չեն կարողանում արձագանքել, որովհետև հայտնվում են շոկի մեջ: Չեն կարողանում դիմել որևէ մարդու պաշտպանության համար, քանի որ ամաչում են կիսվել այդ տեղեկատվությամբ: Չեն բարձրաձայնում ավտոբուսում նույնպես, քանի որ ամաչում և կաշկանդվում են:

«Տաքսու վարորդները հարցնում են՝ դուք ունե՞ք բոյֆրենդ, փորձում են ձեռք տալ մեզ, ասում են՝ դուք այնքան սիրուն եք... Նույնիսկ եղել է, որ տաքսիստերը գրոհի մեջ մտնեմ: Եղել է նաև, որ տաքսու վարորդը փոխել է լոքեյշնը, բայց հագիվ փրկվել է ընկերուհիս...»

Համալսարանում ուսանողներին զգուշացվում է, որ ոտնձգության դեպքերում անպայման կարող են դիմել իրենց, սակայն ուսանողները դեռևս չեն բարձրաձայնել խտրականության և ոտնձգության այդ դեպքերի մասին:

Հայաստանում մնալու հեռանկարը: Ֆոկուս-խմբային քննարկումներին մասնակցած աշխատանքային միգրանտներից և ուսանողներից որևէ մեկը չնշեց, որ իր ապագան տեսնում է Հայաստանում: Կարծես թե բոլորի համար էլ Հայաստանը միջանկյալ օղակ է կամ Հնդկաստան հետ վերադառնալու տարբերակով, կամ մեկ այլ՝ ավելի զարգացած երկիր գնալու տարբերակով: Հետաքրքրական է, որ թե՛ ուսանողները, թե՛ աշխատանքային միգրանտները նշեցին՝ Հայաստանում իրենք չունեն հայ ընկերներ: Հարցին, թե ինչու նույնիսկ տեղական ժամանակ Հայաստանում բնակվելուց հետո հայ ընկերներ և մտերիմներ չունեն, առաջինը նշվել է լեզվական խոչընդոտը, այնուհետ՝ երկկողմանի հետաքրքրության պակասը: Թե՛ իրենք հետաքրքրված չեն իրենց համայնքից դուրս նոր ծանոթություններ հաստատելով, թե՛ հայ հասարակությունն էլ իր հերթին հակված չէ մտերմության: Օրինակ՝ քննարկմանը մասնակցած ուսանողներից միայն մեկը նշեց, որ հայ ընկերուհի ունի, ում հետ ծանոթացել է եկեղեցում:

Իրավիճակը տարբերվում է գործարար ընտանիքների դեպքում: Նրանք Հայաստան են եկել որոշակի կապիտալով, ստեղծել հաջողակ բիզնես և գործի բերումով մտերմություն են անում տեղացի բիզնեսմենների ընտանիքների հետ: Քննարկումների թարգմանչուհին, ով երկար տարիներ Հայաստանում բնակվող հնդկուհի է, նշում է, որ մեծ խտրականության և ատելության խոսքի է հանդիպել, երբ Սերժ Սարգսյանը հայտարարել է Հնդկաստանից Հայաստան առանց վիզայի ռեժիմի հաստատման մասին (երբ վիզան պետք է տրվեր օդանավակայանում՝ ժամանման ժամանակ): Թարգմանչուհին օդանավակայանում ականատես է եղել մեծ թվով հնդիկների ժամանման և տեսել է, թե ինչպես են այդ պահին օդանավակայանում գտնվող հայերը վիրավորանքներ և ատելության խոսք հնչեցրել ժամանող հնդիկների նկատմամբ:

Մեջբերում. «Ինչ ասես ասում էին, էլ այժմ քոտորներ, հոտորներ, մենք ինչի՞ պետք ա սրանց սպասարկենք... Ես ահավոր վաղ զգացի և փոշմանեցի, որ այդ պահին էդպեղ եմ... Ինչ բառ ասես լսել եմ... բա դա ձև ա՞... իսկ հիմա Հնդկաստանն է կանգնել պաշտպան /դաշնակից/... Ես մենակ մի բան ասեցի, որ չէ՞ որ դուք էլ գնում եք փարբեր երկրներ, հայեր...»:

Հիմնական բացահայտումներ

Հետազոտությունը, որն իրականացվել է որակական մեթոդաբանությամբ՝ երեք ֆոկլու-խմբային քննարկումների միջոցով, բացահայտել է Հայաստանում Հնդկաստանից ժամանած կին միգրանտների փորձառության պատկերը:

ՄԻԳՐԱՑԻՈՆ ԴԻԴԱԴՊԱՏՃԱՌՆԵՐԻ ՏԱՐԲԵՐՈՒՄ ԵՎ ԿՐԿՆԱԿԻ ԽՈՑԵԼԻՈՒԹՅՈՒՆ

Միգրացիոն դիդապատճառները և հետևաբար՝ կանանց փորձառությունը, էապես տարբերվում են՝ կախված նրանց սոցիալական և ֆինանսական կարգավիճակից:

- Ուսանողները Հայաստանը ընտրել են՝ հիմնվելով նրա դրական համբավի վրա՝ որպես համեմատաբար մատչելի, որակյալ բարձրագույն կրթություն սովոր և ապահով երկիր: Այս համբավը ստեղծվել է նախկինում Հայաստանում կրթություն ստացած բժիշկների միջոցով: Այնուամենայնիվ, ստեղծել նոր սոցիալական կապեր տեղացիների հետ և ինտեգրվել հասարակությանը նրանք չեն կարողանում և հաճախ ենթարկվում են խտրականության:
- Աշխատանքային միգրանտ կանայք Հայաստան են գալիս հիմնականում որպես տղամարդ միգրանտի ընտանիքի անդամ, և Հայաստանը հաճախ դիտվում է որպես միջանկյալ երկիր՝ դեպի ավելի զարգացած եվրոպական երկիր տեղափոխվելու համար: Այս խումբը ենթակա է կրկնակի խոցելիության, քանի որ կատարում է որակավորում չպահանջող և ցածր վարձատրվող աշխատանք՝ երկար աշխատանքային ժամերով, չի կարողանում նոր կապեր ստեղծել և ինտեգրվել՝ հաճախ ենթարկվելով խտրականության:
- Այն կանայք, ովքեր տեղափոխվել են ամբողջ ընտանիքով և ունեն նախնական կապիտալ բիզնես հիմնադրելու համար, իրենց շատ լավ և ապահով են զգում: Նրանք կարողանում են ստեղծել սոցիալական կապեր և քիչ են հանդիպել խտրականության դեպքերի: Նրանք Հայաստանի հասարակությունը համարում են «ավելի ընդունող և քիչ խտրական»՝ նշելով, որ հայերը «շատ բարի են և մատերիալիստ չեն»:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԾԱՆՐՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԻՆՏԵԳՐԱՄԱՆ ԽՈՉԸՆԴՈՏՆԵՐ

Աշխատանքային միգրանտների խումբը բախվում է լուրջ խնդիրների, որոնք խոչընդոտում են նրանց ինտեգրմանը և ստեղծում են հոգեբանական ճնշվածության զգացում:

- Աշխատանքային միգրանտները հաճախ անցնում են ցածր վարձատրվող, երկարաժամյա աշխատանքի: Նրանք նշում են, որ Հայաստանը թանկ երկիր է, իսկ իրենց վարձատրությունը ցածր է, ինչի պատճառով մեծ ջանքեր են պահանջվում կյանքի բազային մակարդակը ապահովելու համար:
- Սոցիալական մեկուսացում. ուսանողները և աշխատանքային միգրանտները չունեն ամուր սոցիալական կապեր կամ հայ ընկերներ: Դրան նպաստող հիմնական գործոններն են լեզվական բարիերը և երկկողմանի հետաքրքրության պակասը: Նույնիսկ 3-6 տարի Հայաստանում ապրող ուսանողները մեծ դժվարությամբ են հասկանում հայերենը: Կա կարծիք, որ հայ հասարակությունը ավելի քիչ խտրական է այն հնդիկների նկատմամբ, ովքեր խոսում են հայերեն:

- Միջհամայնքային լարվածությունն. Ուսանողուհիները նշում են, որ աշխատանքային միգրանտների թվի աճից հետո հայ հասարակությունը իրենց հանդեպ ավելի խտրական է դարձել, ինչի պատճառով նրանք ձգտում են դիստանցավորվել աշխատանքային միգրանտներից՝ լրացուցիչ չթիրախավորվելու համար:

ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՏԵՂԱՅԻՆ ԴՐՍԵՎՈՐՈՒՄՆԵՐԸ

Հայաստանը, լինելով մոնոէթնիկ երկիր, դրսևորում է քսենոֆոբիա նորեկների նկատմամբ: Խտրականությունը հիմնականում իրականացվում է ռասայական կամ էթնիկ հիմքով:

- Հանրային տրանսպորտ և տաքսիներ. ամենաշատ ոտնձգությունները և խտրականությունը տեղի են ունենում հանրային տրանսպորտում և տաքսիներում: Խտրականությունն նկատվում է հատկապես երեխաների և տարեց մարդկանց կողմից փողոցում կամ հասարակական վայրերում:
- Սեռական ոտնձգություններ. տաքսու վարորդները կարող են հարցեր տալ բոյֆրենդների մասին կամ փոխել լոքեյշնը: Նմանատիպ դեպքեր լինում են նաև հանրային տրանսպորտի ավտոբուսների մեջ ուղևորների կողմից: Աղջիկները հաճախ չեն կարողանում արձագանքել կամ բարձրաձայնել այդ դեպքերը, քանի որ հայտնվում են շոկի մեջ կամ ամաչում ու կաշկանդվում են:
- Ատելության խոսք. մեծ ատելության խոսքի և վիրավորանքների ականատես են եղել, երբ փոխվել էր Հնդկաստանի համար վիզայի ռեժիմը, և հայերը հնդիկներին անվանում էին «քոսոտներ, հոտոտներ»:

ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԴԱՇՏԻ ԲԱՑԵՐԸ ԵՎ ՇԱՀԱԳՈՐԾՈՒՄԸ

Չնայած Հայաստանի Սահմանադրությունը արգելում է խտրականությունը, և միգրացիոն քաղաքականությունը համապատասխանում է ԿՀՆ 8.8-ին (պաշտպանել կին միգրանտների աշխատանքային իրավունքները), առկա են լուրջ իրավական և գործնական բացեր:

- Միջազգային կոնվենցիայի բացակայություն. Հայաստանը դեռևս չի վավերացրել Ռասայական խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին միջազգային կոնվենցիան: Այս բացը կարող է ցույց տալ ռասայական խտրականության դեմ պայքարին նվիրվածության բացակայությունը միջազգային մակարդակում:
- Թրաֆիքինգի նշաններ. Գործակալները հնդիկներին խոստանում են բարձր աշխատավարձեր (օրինակ՝ \$1,000) և մշտական աշխատանք, սակայն Հայաստանում նրանք հայտնվում են շահագործման և պարտքային ստրկության մեջ: Առկա են թրաֆիքինգի նշաններ՝ անձնագրերի պահում, կանխիկ վճարումներ և աշխատանքային պայմանագրերի բացակայություն: Չնայած 2023 թվականին ուսումնասիրվել է 14 հնարավոր դեպք, ոչ մեկը պաշտոնապես չի ճանաչվել որպես թրաֆիքինգ:

Հնդկաստանից ժամանած կին միգրանտների մեծամասնության համար, անկախ նրանց նպատակից (բացի ֆինանսապես ապահովված գործարարներից), Հայաստանը մնում է միջանկյալ օղակ, և նրանցից ոչ ոք իր ապագան չի տեսնում Հայաստանում: Միգրանտները ձգտում են կամ վերադառնալ Հնդկաստան, կամ տեղափոխվել «եվրոպական երազանքի» երկրներ, ինչպիսիք են Կիպրոսը, Իտալիան, կամ էլ՝ Կանադա: Ինտեգրման ցածր մակարդակը, լեզվական խոչընդոտը և հաճախակի կրկնվող ռասայական ու գենդերային հիմքով խտրականության դեպքերը՝ հատկապես հանրային ոլորտում, մատնանշում են, որ Հայաստանի իշխանությունները պետք է ուժեղացնեն ոչ միայն իրավական պաշտպանության մեխանիզմները՝ հատկապես քսենոֆոբիայի և շահագործման դեմ, այլև մշակեն գենդերազգայուն ինտեգրման ծրագրեր:

Առաջարկներ

Հիմնվելով հետազոտության հիմնական բացահայտումների վրա, ձևակերպվել են հետևյալ առաջարկները.

Ում է ուղղված	Առաջարկը	Հիմնավորումը
ԱՍՀՆ, ՀԿ-ներ, միջազգային կազմակերպություններ	Աշխատանք սոցիալական աշխատողների հետ	Միգրանտներից շատերը չգիտեն իրենց իրավունքները, ծանոթ չեն տարբեր կառույցների հետ առնչվելու մեխանիզմներին: Սոցիալական աշխատողը կօգնի նրանց առաջին շրջանում ծանոթանալ և իմանալ այդ մեխանիզմները:

ԱՍՀՆ, ՀԿ-ներ, միջազգային կազմակերպություններ	• Մենթորների առկայություն	Հատկապես ուսանողները, որ վաղ երիտասարդ տարիքում են գալիս Հայաստան, ադապտացիայի առաջին շրջանում շատ դժվարություններ են ունենում: Մենթորը կնպաստի նրանց ադապտացիոն դժվարությունները մեղմելուն:
ԱՍՀՆ, ՀԿ-ներ, միջազգային կազմակերպություններ	• Անվճար հայոց լեզվի դասեր	Լեզվի իմացությունը նպաստում է արագ ինտեգրմանը, նվազեցնում միգրանտի խոցելիությունը:
ԱՍՀՆ, ՀԿ-ներ, միջազգային կազմակերպություններ	• Մասնագիտության ուսուցման հնարավորություն- ներ / մատնահարդարում, վարսահարդարում և այլն/	Հաճախ կին միգրանտները որևէ որակավորում չունեն և դժվարանում են աշխատանք գտնել: Մասնագիտություն սովորելը հնարավորություն կտա աշխատելու:

Օգտագործված գրականության և փաստաթղթերի ցանկ

1. Աշխատանքային օրենսգիրքը (2004թ., փոփոխված 2023թ.). Հայաստանի Աշխատանքային օրենսգիրքը.
2. Գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավարությունը (2019թ.). 2019-2023 թվականների գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավարությունը.
3. Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք (2024). Բնակչություն, էջ 60.
Հղում՝ <https://armstat.am/file/doc/99552283.pdf>.
4. ՀՀ Կառավարության որոշում. Հայաստանի Հանրապետության միգրացիայի պետական կառավարման հայեցակարգը և գործողությունների ծրագիրը հաստատելու մասին.
Հղում՝ <https://www.arlis.am/hy/acts/152909>.
5. ՀՀ Կառավարության որոշում. Մարդու իրավունքների պաշտպանության ազգային ռազմավարությունը եվ դրանից բխող 2020-2022 թվականների եվ 2023-2025 թվականների գործողությունների ծրագրերը հաստատելու մասին.
Հղում՝ <https://www.arlis.am/hy/acts/191790>.
6. ՀՀ Օրենքը Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին (2013թ., փոփոխված 2020թ.).
Հղում՝ <https://www.arlis.am/hy/acts/83841>.
7. ՀՀ Օրենքը Կառավարության կառուցվածքի և գործունեության մասին (2018, փոփոխված 2022թ.).
Հղում՝ <https://www.arlis.am/hy/acts/143868>.
8. ՀՀ Սահմանադրություն (փոփոխություններով).
Հղում՝ <https://www.arlis.am/hy/acts/75780>.
9. ՀՀ Քրեական օրենսգիրք (Ընդունված է 2021 թվականի մայիսի 5-ին).
Հղում՝ <https://www.arlis.am/hy/acts/153080>.
10. Ղանթարչյան, Լ. (Ghantarchyan L.). The problems of Armenian Labor Market in the Context of Migration flows. Journal of Electrical Systems, 20-10s (2024): 8149-8155.
Հղում՝ <https://journal.esrgroups.org/jes/article/view/7052/4860>.
11. ԿԶՆ (Sustainable Development Goals). Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development.
Հղում՝ <https://sdgs.un.org/2030agenda>.
12. Մարդկանց թրաֆիքինգի և շահագործման դեմ պայքարի ազգային ծրագիրը (2023–2025).

13. Միջազգային կոնվենցիա ռասայական խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին (21 դեկտեմբերի 1965 թ.).
Հղում՝ <https://www.arlis.am/hy/acts/75843>.

14. Mussi F.. Migration flows and the protection of women's rights. Actualidad Jurídica Iberoamericana No 19, 2023.
Հղում՝ https://revista-aji.com/wp-content/uploads/2024/01/AJI19_bis_Art07.pdf.

15. Ruysen I., Salomone S.. Female migration: A way out of discrimination? Journal of Development Economics, 130:224-241, 2017.
Հղում՝
https://www.researchgate.net/publication/320548422_Female_migration_A_way_out_of_discrimination.

16. Vartikyan A., Դեմիրճյան Մ. (Demirchyan M.). Migratory Consequences of the Covid 19 Pandemic in Armenia. Journal of Sociology, Bulletin of Yerevan University, Vol. 134 No.1 (35), 2022.
Հղում՝ https://journals.ysu.am/index.php/bulletin-ysu-sociology/article/view/vol13_no1_2022_pp066-082.

Մամուլի և հետաքննական հրապարակումներ

18. Epress.am. *Dream That Takes Over Your Life: Indian Laborers In Armenia* (Հրապարակված՝ 21 հոկտեմբերի, 2024 թ.).
Հղում՝ <https://epress.am/en/2024/10/21/indian-labor-migrants-in-armenia.html>.

19. Hetq. *Indian Migrants: the Armenian Dream* (Հրապարակված՝ 22 փետրվարի, 2024 թ.).
Հղում՝ <https://hetq.am/en/article/164493>.

20. IOM (International Organization of Migration), Prisma Research and Analysis. *Research on Labour Rights Among the Migrants*, 2024-2025.
Հղում՝ <https://prisma.am/portfolio/research-on-labour-rights-among-the-migrants/>.

21. mamul.am. [Հոդված Իջևանի «Իջ Գրանդ Տեքստիլ» գործարանի հնդիկ աշխատակիցների ցույցի մասին].
Հղում՝ <https://m.mamul.am/am/news/334058>.

22. The Highlander. *Indian Immigration to Armenia: A Challenge or Opportunity?* (Հրապարակված՝ 18 փետրվարի, 2024 թ.).
Հղում՝ <https://thehighlander.aqa.am/2024/02/18/indian-immigration-to-armenia-a-challenge-or-opportunity/>.

Հավելված . Ֆոկուս-խմբային քննարկման ուղեցույց

Թեմա: Հնդկաստանից եկած կին միգրանտների միգրացիոն փորձառությունները և ինտեգրման մարտահրավերները Հայաստանում

ՄՈԴԵՐԱՏՈՐ:

- Ներկայանում է և ներկայացնում գնահատումն ու հետազոտությունը պատվիրակող կազմակերպությունը
- Ներկայացնում է հետազոտության նպատակը
- Տեղեկացնում է ձայնագրող սարքի մասին, հավաստիացնում, որ տեղեկատվությունը պահպանվելու է կոնֆիդենցիալ, անանուն և օգտագործվելու է միայն վերլուծական նպատակներով
- Նշում է ֆոկուս-խմբային քննարկման մասնակիցների կարծիքի և անկեղծության կարևորությունը
- Ներկայացնում է ֆոկուս-խմբային քննարկման կանոնները
 - Չընդհատել մոդերատորին և քննարկման մասնակիցներին
 - Տեսախցիկը միացրած պահել
 - Չհանրայնացնել քննարկման ընթացքում հնչած տեղեկատվությունը
 - Չկան ճիշտ կամ սխալ պատասխաններ
 - Որևէ մեկի հայտնած կարծիքը քննադատության ենթակա չէ

1. Միգրացիայի դրդապատճառները և ակնկալիքները

1.1 Միգրացիայի պատճառները

- Ինչո՞ւ որոշեցիք թողնել Հնդկաստանը:
- Ի՞նչ գործոններ ազդեցին ձեր որոշման վրա: (Աշխատանք, կրթություն, ընտանեկան պատճառներ, այլ)

1.2 Հայաստան գալու դրդապատճառները

- Ինչո՞ւ ընտրեցիք հենց Հայաստանը:
- Ի՞նչ սպասումներ ու ակնկալիքներ ունեիք գալուց առաջ:
- Ի՞նչ նպատակներով եք եկել Հայաստան: (Կարճաժամկետ, երկարաժամկետ)

2. Հայաստանյան փորձառություններ

2.1 Ընդհանուր տպավորություններ

- Ինչպե՞ս եք գնահատում ձեր առօրյա կյանքը Հայաստանում:
- Ինչպիսի՞ զգացողություններ եք ունենում այստեղ բնակվելիս:

2.2 Խոցելիություններ

- Ի՞նչ դժվարությունների եք բախվել:
- Ի՞նչ իրավիճակներում եք ձեզ անպաշտպան կամ խոցելի զգացել:

2.3 Կարիքներ

- Ի՞նչն է ձեզ ամենաշատը պակասում Հայաստանում:
- Ի՞նչ աջակցության կարիք ունեք՝ ձեզ ապահով և ինտեգրված զգալու համար:

3. Ինտեգրման փորձառություններ և ապագայի պատկերացումներ

3.1 Հայաստանում մնալու ցանկություն

- Ցանկանում եք երկարաժամկետ մնալ Հայաստանում: Ինչո՞ւ:
- Եթե չէ, ապա ի՞նչ պատճառներով:

3.2 Կապեր Հայաստանից դուրս և ներս

- Հնդիկ միգրանտների համայնքից բացի կապեր հաստատել եք հայերի կամ այլ ազգի մարդկանց հետ: Ինչպիսի՞ն են այդ կապերը:
- Հեշտ է արդյո՞ք նոր կապեր ստեղծել Հայաստանում: Ինչո՞ւ:

3.3 Հայ հասարակության վերաբերմունքը

- Ինչպիսի՞ն է, ըստ ձեզ, հայ հասարակության վերաբերմունքը Հնդկաստանից եկած կանանց նկատմամբ:
- Ի՞նչ դրական կամ բացասական փորձառություններ ունեք:

3.4 Խտրականություն

- Հանդիպել եք խտրականության կամ վիրավորական վերաբերմունքի:
 - Ըստ Ձեզ՝ Հնդկաստանից եկած կին միգրանտների հանդեպ խտրականությունը տարածված երևույթ է Հայաստանում:
- Եթե այո, ի՞նչ իրավիճակներում և ի՞նչ խմբերի կողմից:
- Եթե եղել են խտրականության դեպք/դեպքեր, ինչպե՞ս եք արձագանքել Ձեր հանդեպ խտրականության դեպքերին:
- Դիմել եք արդյոք որևէ անձի կամ կառույցի:
 - Եթե այո, ո՞ւմ կամ ի՞նչ կառույցին եք դիմել:
 - Տեղյակ եք արդյոք, թե որ կառույցներին կարող եք դիմել խտրականության ենթարկվելու դեպքում:
 - Եթե դիմել եք, ինչպիսի՞ն է եղել անձի կամ կառույցի արձագանքը Ձեր դիմումին:
 - Ի՞նչ ընթացք և լուծում է ստացել հարցը:
- Եթե որևէ անձի կամ կառույցի չեք դիմել խտրականության ենթարկվելու դեպքում, ի՞նչ է չդիմելու պատճառը:

4. Ավարտ

- Ունե՞ք մի բան, որ կցանկանայիք ավելացնել կամ կարևորում եք, բայց չենք քննարկել:
- Շնորհակալություն մասնակցության համար: