



ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական
հարցերի նախարարություն



IOM • OIM

**ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ
ՄԻԳՐԱՉԻԱՆ
ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ.
ԱՌԿԱ ՄԻՏՈՒՄՆԵՐԸ ԵՎ
ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ
ՏԱՐԲԵՐԱԿՆԵՐԸ**

Միգրացիայի միջազգային
կազմակերպություն



ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական
հարցերի նախարարություն

IOM Development Fund
*Developing Capacities in
Migration Management*



Միգրացիայի միջազգային
կազմակերպություն

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՄԻԳՐԱՑԻԱՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ. ԱՌԿԱ ՄԻՏՈՒՄՆԵՐԸ ԵՎ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿՆԵՐԸ

ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՄԻԳՐԱՑԻԱՅԻ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ
ԿԱՐԻՔՆԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ

Հայաստանում աշխատանքային միգրացիայի կառավարման կարիքների գնահատումն իրականացվել է **ՄԱԿ Զարգացման հիմնադրամի** կողմից ֆինանսավորվող «Տեխնիկական աջակցություն ՀՀ կառավարությանը՝ աշխատանքային միգրացիայի միջոցառումներ նախաձեռնելու համար» ծրագրի շրջանակում:

Ալեքսանդր Դեվիյար

Միգրացիայի միջազգային կազմակերպություն

Երևան
2012

Միգրացիայի միջազգային կազմակերպություն, Հայաստանի առաքելություն

ՄԱԿ-ի շենք, Պետրոս Ադամյան 14, 1-ին հարկ, Երևան 0010, Հայաստան
Հեռ.՝ (+374 10) 58 56 92, 58 37 86
Հեռապատճեն՝ (+374 10) 54 33 65
<http://www.iom.int/armenia>. <http://www.iom.am>

ՀՏԴ 331.556 (479.25)

ԳՄԴ 65.9 (2Հ)24

Ա 652

Ուսումնասիրությունը կատարվել է **ՄՄԿ-ի Ձարգացման հիմնադրամի** կողմից ֆինանսավորվող «Տեխնիկական աջակցություն ՀՀ կառավարությանը՝ աշխատանքային միգրացիայի միջոցառումներ նախաձեռնելու համար» ծրագրի շրջանակներում:

Հրատարակության պատրաստեց՝

ՄՄԿ-ի Հայաստանում ծրագրերի մշակման և իրականացման բաժինը

Ա 652 ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՄԻԳՐԱՑԻԱՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ. ԱՌԿԱՄԻՏՈՒՄՆԵՐԸ ԵՎ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՏԱՐԲԵՐՎԿԵՐԸ: ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՄԻԳՐԱՑԻԱՅԻ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱ ԿԱՐԻՔՆԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ/ Միգրացիայի միջազգային կազմակերպություն.- Եր.: Անտարես, 2012.- 156 էջ:

Թեև ՄՄԿ-ն ձգտել է ապահովել սույն զեկույցի բովանդակության ճշգրտությունն ու ամբողջականությունը, արտահայտված տեսակետները, բացահայտումները, մեկնաբանություններն ու եզրակացությունները հեղինակային են և պարտադիր չէ, որ արտացոլեն ՄՄԿ-ի և նրա անդամ պետությունների պաշտոնական դիրքորոշումը: ՄՄԿ-ն որևէ պատասխանատվություն չի կրում որևէ կորստի համար, որ կարող է ծագել սույն փաստաթղթի պարունակած տեղեկությունների վրա հիմնվելուց:

ՀՏԴ 331.556 (479.25)

ԳՄԴ 65.9 (2Հ)24

© **Հեղինակային իրավունք.** Հեղինակային բոլոր իրավունքները պաշտպանված են: Սույն հրատարակությունն ամբողջությամբ կամ մասնակիորեն չի կարող վերարտադրվել, պահպանվել վերականգնողական համակարգում կամ որևէ ձևով փոխանցվել որևէ կրիչով՝ էլեկտրոնային, մեխանիկական, պատճենահանման, ձայնագրման, կամ այլ կերպ՝ առանց հրատարակչից նախօրոք ձեռք բերված գրավոր թույլտվության:



Հրատարակիչ՝

Միգրացիայի միջազգային կազմակերպություն

ISBN 978-9939-51-432-1

Աշխատանքի միգրացիան Հայաստանում. առկա միտումները և քաղաքականության տարբերակները

Նախաբան	6
Հապավումների ցանկ	8
Ներածություն	9
I. Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանում՝ առկա միտումները և քաղաքականության տարբերակները	10
Ա. Աշխատաշուկայի միտումները և ազգային աշխատաշուկայի կարիքների հարցը. հուսալի տվյալների անհրաժեշտությունը	10
1. Աշխատանքային ներգաղթի հոսքերը և ծավալները	10
1.1. ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայություն	10
1.2. Վիզաներ և հրավերներ	12
1.3. Սահմանային էլեկտրոնային կառավարման տեղեկատվական համակարգ	13
1.4. Բնակչության ռեգիստրներ	13
2. Աշխատատեսակների պակասի գնահատում	15
Բ. Աշխատանքային միգրացիայի քաղաքականություն. Հայաստանում աշխատանքային ներգաղթի կարգավորման ուղղությամբ	17
1. Աշխատանքային միգրանտների մուտքը, բնակվելը և կացությունը	17
1.1. Առկա իրավիճակը. դե ֆակտո չմիջամտելու քաղաքականություն	17
1.2. Օտարերկրացիների մասին օրենքը համեմատական տեսանկյունից. ԵՄ անդամ պետությունների փորձի օրինակներ	20
1.2.1. Աշխատաշուկայի կարիքների գնահատում և քվոտաների համակարգ	20
1.2.2. Աշխատանքային միգրանտների ընդունումը, բնակվելը և կացությունը. ԵՄ համընդհանուր օրենսդրությունը և ԵՄ անդամ պետությունների փորձը	21
1.3. Հայաստանում աշխատանքային միգրանտներին ընդունելու, բնակության և կացության ռեժիմի մանրամասն առաջարկ	22
1.3.1. Աշխատանքի արտոնում	23
1.3.1.1. Աշխատանքի արտոնության տրամադրման պայմանները	24
1.3.1.2. Աշխատանքի արտոնության տրամադրման կարգը	26
1.3. Աշխատանքի արտոնության բովանդակությունը	26
1.3.1.4. Աշխատանքի արտոնության երկարաձգում	27
1.3.1.5. Աշխատանքի արտոնության մերժումը և որոշման բողոքարկումը	28
1.3.2. Կացության քարտ	29
1.3.2.1. Ժամանակավոր կացության քարտ	29
1.3.2.2. Սշտական կացության քարտ	30
2. Աշխատանքային միգրանտների աշխատանքի և տնտեսական ու սոցիալական այլ իրավունքները Հայաստանում	31
2.1. Պաշտպանություն աշխատանքում	31
2.3. Ընտանեկան վերամիավորում	32
II. Հայ աշխատողների արտագաղթը՝ առկա միտումները և քաղաքականության տարբերակները	35
Ա. Արտագաղթի միտումները և հայ աշխատանքային միգրանտների մարդու իրավունքները	35
1. Աշխատանքային արտագաղթի հոսքերի տիպաբանությունը	35
1.1. Աշխատանքային միգրացիայի տվյալների աղբյուրները	35

1.2. Աշխատանքի միգրացիայի չափերը և ուղղությունները	35
1.3. Աշխատանքային միգրանտների սոցիալ-ժողովրդագրական նկարագիրը	36
1.4. Դեպի նպատակակետ երկիր մեկնման և բնակության կազմակերպումը	37
2. Հայ աշխատողների իրավունքները նպատակակետ երկրներում, օրինակ՝ Ռուսաստանում	39
2.1. Ռուսաստանի աշխատանքային ներգաղթի մասին օրենսդրության դիտարկում	39
2.2. Ռուսաստանում աշխատանքային միգրանտների իրավունքների ոտնահարումների գնահատում	40
2.2.1. Հայաստանի տնային տնտեսությունների հետազոտություններում արտասահմանում բնակվելու վերաբերյալ գնահատումները	40
2.2.2. Միջնորդների դերը	41
2.2.3. Աշխատանքային պայմանագրերի բացակայությունը	42
2.2.4. Չվճարված աշխատավարձ, ուշացրած աշխատավարձ, պահումներ աշխատավարձից	43
2.2.5. Աշխատանք և կենսապայմաններ	44
Բ. Էմիգրացիոն քաղաքականությունը՝ հայ աշխատավորների արտագաղթի նկատմամբ համապարփակ մոտեցման անհրաժեշտությունը	45
1. Պաշտպանական աշխատանքներ	45
1.1. Հայ աշխատավորների հավաքագրման կառավարում. աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների կանոնակարգում	45
1.1.1. Կանոնակարգման անհրաժեշտությունը	45
1.1.2. Լիցենզավորման չափանիշներ	46
1.1.2.1. Աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների սահմանում	47
1.1.2.2. Լիցենզիա տրամադրելու պայմանները	48
1.1.2.3. Լիցենզիայի բովանդակությունը	51
1.1.2.4. Ջբաղվածության մասնավոր գործակալությունների կողմից մատուցվող ծառայությունները և վճարների հավաքագրումը	53
1.1.3. Ջբաղվածության մասնավոր գործակալությունների աշխատանքի մոնիտորինգը և պատժամիջոցների կիրառումը	57
1.1.4. Ջբաղվածության մասնավոր գործակալությունների և պետական ծառայությունների միջև համագործակցությունը	60
1.2. Տեղեկատվության տարածման ռազմավարությունները	60
1.3. Միգրանտների պաշտպանությանն ուղղված աշխատանքները նպատակակետ երկրներում. հյուպատոսական աջակցություն ու հարակից աշխատանքներ	62
1.3.1. Ընթացիկ աշխատանքներ	63
1.3.2. Արտասահմանում աշխատանքային միգրանտների շահերի պաշտպանության բարելավման ուղղությամբ կատարվող քայլերը	64
1.3.2.1. Հյուպատոսական օժանդակության ավանդական գործառնությունները	64
1.3.2.2. Հյուպատոսական օժանդակության առավել ժամանակակից մոտեցումները ...	65
2. Աշխատաշուկայի ռազմավարական ծրագրեր: Նպատակակետ երկրների դիվերսիֆիկացումը և արտագնա աշխատանքի գովազդումը	68
2.1. Ինչու խթանել արտագնա աշխատանքը	68
2.2. Տեղի աշխատանքային շուկայի գնահատումը	69
2.3. Թիրախային շուկայի տարբերակումը	70
2.4 Շուկայի վերլուծությունից հետո ձեռնարկվելիք քայլերը	74
3. Երկկողմ պայմանավորվածությունների ձեռք բերում	79
3.1. Երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածություններ	79

3.1.1. Ակնկալիքներ ծագման/ելքի երկրներից.....	79
3.1.2. Երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածությունների տեսակները	80
3.1.3. Բարդությունները բանակցությունների վարման, կնքման և իրականացման գործընթացներում.....	81
3.1.4. Համապարփակ երկկողմ համաձայնագրի բովանդակությունը	83
3.2. Սոցիալական ապահովության պայմանավորվածություններ.....	102
3.2.1. Աշխատանքային միգրանտները և սոցիալական ապահովությունը	102
3.2.2. Սոցիալական ապահովության պայմանավորվածություններ	104
3.2.3. Ծագման երկրների կողմից ընդունված միակողմանի միջոցառումներ.....	109
Եզրակացություն և առաջարկներ	110
Օգտագործված նյութեր և գրականություն.....	112
ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ	114
Հավելված 1. Օտարերկրացիների մասին օրենքը.....	115
Հավելված 2. Արտագնա աշխատանքների կարգավորման մասին օրենքի նախագիծը	140
Հավելված 3. Կարիքների գնահատման առաքելության օրակարգ	148
Հավելված 4. Պատասխաններ ՀՀ ՏԿՆ Միգրացիոն պետական ծառայության լրացուցիչ հարցերին.....	148

Նախաբան

Շարժունությունը ժամանակակից աշխարհի կարևորագույն առանձնահատկություններից է, և աշխատանքային միգրանտներն այժմ համաաշխարհային աշխատուժի ավելի ու ավելի կարևոր մասն են կազմում:

ՄՄԿ-ի կարծիքով, կազմակերպված և լավ կառավարվող աշխատանքային միգրացիան ահռելի ներուժ է ծագման կամ ելքի և նպատակակետ կամ մուտքի երկրների կառավարությունների, համայնքների, միգրանտների, գործատուների և շահագրգիռ այլ կողմերի համար: Թեև տեղում աշխատատեղերի ստեղծումը առաջին լավագույն տարբերակն է, ավելի ու ավելի մեծ թվով երկրներ համարում են, որ աշխատանքային միջազգային միգրացիան ազգային զարգացման և զբաղվածության ռազմավարությունների անբաժանելի մասն է, և օգտվում են համաաշխարհային զբաղվածության շուկայի հնարավորություններից ու օտարերկրյա փոխանակման ծրագրերից: Ծագման երկրներում աշխատանքային միգրացիան կարող է թեթևացնել գործազրկության ճնշումը և նպաստել զարգացմանը՝ դրամական փոխանցումների, գիտելիքների տարածման և բիզնեսի ու առևտրի ցանցի ստեղծման միջոցով: Նպատակակետ երկրներում, որտեղ աշխատուժի պակաս կա, կանոնավոր և լավ կառավարվող աշխատանքային միգրացիան կարող է լրացնել այդ պակասը, խթանել տեղաշարժը և ավելացնել մարդկային կապիտալը:

Աշխատանքային միգրանտներին պաշտպանելու և ծագման ու նպատակակետ երկրների, ինչպես նաև հենց միգրանտների համար աշխատանքային միգրացիայի օգուտները օպտիմալ դարձնելու համար անհրաժեշտ է ունենալ աշխատանքային միգրացիայի հստակ ձևակերպված քաղաքականություն, օրենսդրություն և արդյունավետ ռազմավարություն: Աշխատանքային միջազգային միգրացիան անդրազգային երևույթ է և, հետևաբար, հնարավոր չէ արդյունավետ կերպով կառավարել կամ դրանով զբաղվել միայն ազգային մակարդակում, դրանով պետք է նաև զբաղվել երկկողմ, տարածաշրջանային և միջազգային մակարդակներում:

Բացի աշխատանքային միգրացիայի գլոբալ բնույթից և աշխատանքային տեղաշարժի աճի միտումից, կան նաև գործոններ, որոնք ձևավորում են աշխատանքային միգրացիայի միտումները Հայաստանում: Հայերը հիմնականում գաղթում են տնտեսական պատճառներով: Արդեն իսկ տեղի ունեցող աշխատանքային միգրացիան պատշաճ կերպով չի կառավարվում, ինչի պատճառով էլ դրական ազդեցությունը, որ միգրացիան կարող է ունենալ, ակներև չէ:

Սույն գեկույցում ուսումնասիրվում է աշխատանքային միգրացիայի կառավարումը Հայաստանում (ինչպես աշխատանքային ներգաղթը, այնպես էլ արտագաղթը) և առաջարկվում են լուծումներ աշխատանքային միգրացիայի տարբեր հիմնահարցերի կարգավորման համար, որոնց թվում են աշխատանքային միգրանտների իրավունքների և շահերի պաշտպանությունը, աշխատաշուկայի միտումներն ու ռազմավարությունները, աշխատանքային միգրացիայի հեշտացմանն ուղղված միջոցառումները, միգրացիայի զարգացման ազդեցությունը և այլն: Ձեկույցը լուծումներ է առաջարկում Հայաստանի միգրացիոն կառավարման նոր ընդունված ազգային ռազմավարությունն իրականացնելու համար: Կարիքների գնահատումը նախաձեռնվել է ՀՀ կառավարության խնդրանքով և իրականացվել ՄՄԿ կողմից՝ միգրացիայի կառավարման հարցերում ներգրավված Հայաստանի մարմինների հետ սերտ համակարգմամբ: Ակնկալվում է, որ

դրան կհաջորդեն աշխատանքային միգրացիայի կառավարման մանրամասն քաղաքականությունը և կանոնակարգերը:

Ձեկույցը պատրաստվել է ՄՄԿ Ջարգացման հիմնադրամի ֆինանսավորմամբ, որը հատուկ աջակցություն է տրամադրում ՄՄԿ-ի անդամ զարգացող, ինչպես նաև անցումային տնտեսությամբ պետություններին, որպեսզի մշակեն և իրականացնեն կառավարություն-ՄՄԿ համատեղ ծրագրեր՝ միգրացիայի կառավարման կոնկրետ հարցերով զբաղվելու համար:



Արտեմ Ասատրյան

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարար



Իրենա Վոյաչկովա Սուլորանո

Միգրացիայի միջազգային կազմակերպության միգրացիայի կառավարման գծով տնօրեն

Հապավումների ցանկ

ԱՍՏ	Առաջադեմ սոցիալական տեխնոլոգիաներ
ՍԷԿՏ	Սահմանային էլեկտրոնային կառավարման տեղեկատվական համակարգ
ԱՊՅ	Անկախ պետությունների համագործակցություն
ԱԴ	Առողջապահության դեպարտամենտ, Անգլիա
ԵՄ	Եվրոպական միություն
ԱՄԿ	Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն
ՄՄԿ	Միգրացիայի միջազգային կազմակերպություն
ՓՅ	Փոխընթացման հուշագիր
ՀԿ	Հասարակական կազմակերպություն
ՄԲԱԱԾ	Մեծ Բրիտանիայի Առողջապահության ազգային ծառայություն
ԱԿԾ	ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայություն
ՏՀԶԿ	Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպություն
ԵԱՀԿ	Եվրոպայի անվտանգության և համագործակցության կազմակերպություն
ՖԱԱԿ	Ֆիլիպինների արտագնա աշխատանքների վարչություն
ՀՀ	Հայաստանի Հանրապետություն
ԳԱՍԾ	Գյուղատնտեսության աշխատողների սեզոնային ծրագիր, Կանադա
ԱՄԷ	Արաբական Միացյալ Էմիրություններ
ՄԲ	Մեծ Բրիտանիայի և Հյուսիսային Իռլանդիայի Միացյալ Թագավորություն
ԱՄՆ	Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներ

Ներածություն

Հայաստանից արտագաղթին, այդ թվում՝ աշխատանքային արտագաղթին անդրադարձել են բավականին մեծ թվով նյութերում:¹ Դրան հակառակ, շատ քիչ տվյալներ, զեկույցներ և հոդվածներ կան դեպի Հայաստան ներգաղթի, այդ թվում՝ աշխատանքային ներգաղթի մասին: Անշուշտ, Հայաստանը հիմնականում հանդիսանում է ծագման կամ ելքի երկիր: Ավելի կոնկրետ, հայ աշխատանքային միգրանտները հիմնականում տղամարդիկ են, որոնք աշխատում են Ռուսաստանում շինարարության ոլորտում: Սակայն Հայաստանը նաև ընդունում է աշխատանքային ներգաղթի հոսքեր, հիմնականում Իրանից: Թեև աշխատանքային ներգաղթը չի հանդիսանում հայ հասարակության ամենաարտահայտված հատկանիշը, սակայն աշխատանքային միգրացիայի ազգային քաղաքականությունը դիտարկելիս աշխատանքային ներգաղթը դառնում կենտրոնական հարց: Սա կարելի է բացատրել (բարդ իրավիճակը չափից դուրս պարզեցնելու ռիսկի դիմելով) երկու գործոններով. առաջին՝ աշխատանքային միգրացիայի կառավարումը հիմնականում աշխատանքային ներգաղթի կառավարում է, և երկրորդ՝ Հայաստանը ներկայումս միջոցներ չունի՝ իրականացնելու աշխատանքային ներգաղթի քաղաքականություն, որի պատճառը օրենսդրության բացակայությունն է:

Սույն զեկույցը ներգաղթի տվյալների, գրականության և համապատասխան շահագրգիռ կողմերի հետ հարցազրույցների հիման վրա կազմվել է ՀՀ պատկան մարմինների համար՝ արձագանքելով աշխատանքային միգրացիայի կառավարման հետ կապված մանրամասն կոնկրետ առաջարկություններ ստանալու նրանց ցանկությանը: Սույն զեկույցը մեկ ամբողջություն է կազմում ՄՄԿ-ի կողմից 2008թ. հրատարակված Ռոսի-Լոնգհիի, Լինդստրոմի և Գալստյանի «Հայաստանի Հանրապետությունում միգրացիայի կառավարման ուսումնասիրություն». Գնահատման առաքելության զեկույց» ավելի համապարփակ զեկույցի հետ: Սույն զեկույցը ձեռնարկվել է որպես Ռոսի-Լոնգհիի, Լինդստրոմի և Գալստյանի զեկույցի շարունակություն, որ վերաբերում է միգրացիայի կառավարման կոնկրետ ոլորտի՝ աշխատանքային միգրացիային: Այն բաժանված է երկու մասի. առաջինը նվիրված է աշխատանքային ներգաղթին, երկրորդը՝ աշխատանքային արտագաղթին: Առաջին մասի հիմնական դիտարկումն այն է, որ մինչև օրս աշխատանքային ներգաղթի հարցը Հայաստանում թերագնահատված է եղել: Այս առումով, զեկույցի հիմնական առաջարկությունն է՝ պետք է ունենալ աշխատանքային ներգաղթի մասին մանրամասն և փաստարկված ենթաօրենսդրական դաշտ, որը հիմնված կլինի, մասնավորապես, միջազգային և եվրոպական իրավունքի վրա: Ինչ վերաբերում է աշխատանքային արտագաղթի քաղաքականությանը, զեկույցի նպատակն է ապահովել մանրամասն առաջարկություններ համապարփակ քաղաքականության, այդ թվում՝ պաշտպանության գործողությունների, աշխատաշուկայի ռազմավարությունների և երկկողմ պայմանավորվածությունների ձեռք բերման համար:

1 Օրինակ՝ «Միգրացիայի զարգացում. Հայաստանի օրինակի ուսումնասիրություն», ՄՄԿ, 2009թ.: Մանքե Մ., «Հայաստանի Հանրապետությունում միգրացիայի վերաբերյալ տվյալների հավաքագրման, մշակման և փոխանակման կատարելագործում: Կարիքների գնահատում Հայաստանի Հանրապետությունում», ՄՄԿ, 2011թ.: Մինասյան Ա., Պողոսյան Ա., Գևորգյան Լ., Չոբանյան Հ., «2002-2008թթ. Հայաստան վերադարձող միգրանտների հետազոտություն», ԱՍՏ, ԵԱՀԿ, 2008թ.: Ռոսի-Լոնգհի Պ., Լինդստրոմ Տ. և Գալստյան Կ., «Հայաստանի Հանրապետությունում միգրացիայի կառավարման ուսումնասիրություն: Գնահատման առաքելության զեկույց», 2008թ.: «Միգրացիա և մարդկային զարգացում՝ հնարավորություններ և մարտահրավերներ. Հայաստան», ՄԱԶԾ, 2009թ.:

I. Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանում՝ առկա միտումները և քաղաքականության տարբերակները

Ա. Աշխատաշուկայի միտումները և ազգային աշխատաշուկայի կարիքների հարցը. հուսալի տվյալների անհրաժեշտությունը

1. Աշխատանքային ներգաղթի հոսքերը և ծավալները

Հայաստանում թեև աշխատանքային ներգաղթի հոսքերի և ծավալների վերաբերյալ տվյալներ կան, սակայն սահմանափակ են, կցկտուր և խոր վերլուծության չեն ենթարկվել: Ներգաղթի վերաբերյալ տվյալների տարբեր աղբյուրների շարքում ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայությունը կենտրոնական տեղ է զբաղեցնում: Դրանք ներառում են մարդահամարները, որոնք իրականացվում են տասը տարին մեկ, տնային տնտեսությունների հաճախակի իրականացվող հետազոտությունները և առանձին ուսումնասիրություններ, ինչպիսին են 2007թ.² իրապարակված «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանում» զեկույցը: Վիճակագրական այս աղբյուրների կողքին կան միգրացիայի վերաբերյալ տվյալների մի շարք վարչական աղբյուրներ, այդ թվում՝ տեղեկություններ վիզաների մասին և օտարերկրացիների ստացած հրավերները, սահմանային անցակետերում հավաքագրված տեղեկությունները, ինչպես նաև կացության թույլտվությունների ռեգիստրները:

1.1. ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայություն

Չնայած մարդահամարների միջոցով հավաքագրված տեղեկությունների մեծ բազմազանությանը՝ իրապարակված տեղեկությունների շատ քիչ մասն է վերաբերում Հայաստանում բնակվող օտարերկրացիներին: Օտարերկրացիների վերաբերյալ տեղեկությունները պարզապես առանձնացված են ըստ տարիքի, սեռի և բնակության վայրի:³ Չնայած սահմանափակ լինելուն՝ մարդահամարները տեղեկատվություն են տրամադրում Հայաստանում ներգաղթի միտումները գնահատելու համար: 2001թ. անցկացված մարդահամարը ցույց տվեց, որ միանշանակ գերակշռում են Հայաստանի քաղաքացիները: Մնացած օտարերկրյա բնակչությունը հիմնականում բաղկացած էր Ռուսաստանի քաղաքացիներից (7.625), Վրաստանի քաղաքացիներից (2.304), Ուկրաինայի քաղաքացիներից (604) և Իրանի քաղաքացիներից (595): Գրանցվել են նաև զգալի թվով քաղաքացիություն չունեցող անձինք (տե՛ս 1-ին աղյուսակը):

² Քալանթարյան Լ., Քյունջյան Ք. և Հովհաննիսյան Ռ., «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանում: Փորձարարական ընտրանքի հետազոտության արդյունքները», ԱՎԾ, ԱՄԿ, 2007թ.:

³ Թեև բնակության վայրը փոխելու հանգամանքը հաշվի է առնվում, այն ուղղակի տեղեկություններ չի պարունակում՝ կապված Հայաստանում օտարերկրացիների գտնվելու տևողության հետ. բնակության վայրի փոփոխության չափորոշիչները չեն տարբերակում քաղաքացիներին և օտարերկրացիներին:

Աղյուսակ 1. Մշտական բնակչության տարանջատումն ըստ քաղաքացիության երկրի

Քաղաքացիության երկիրը, նշտ. բնակչության տևողությունը, սեռը Country of Citizenship, Duration of Residence, Sex	Ընդամենը Total	Տարիքը AGE						
		0-9	10-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60 և ավելի 60 and older
ՀՀ RA	3 213 011	454 603	639 054	490 148	448 851	487 662	233 909	458 784
Հայաստան Armenia	3 185 455	451 919	634 849	486 105	444 443	483 136	231 712	453 291
Վրաստան Georgia	2 304	138	484	493	306	334	163	236
Իրան Iran	595	43	96	97	137	89	65	68
Ռուսաստան Russia	7 623	1 307	1 151	1 125	1 347	1 330	559	804
Ուկրաինա Ukraine	604	110	57	119	131	79	31	77
ԱՄՆ USA	343	87	25	39	61	55	29	47
Այլ Other	2136	401	268	418	364	308	135	242
Քաղաքացիություն չունեցողներ Without citizenship	3 951	598	2 124	1 752	2 062	2 331	1 215	3 869
Բնակավայրը չփոխած բնակչություն*	2 355 594	426 313	567 866	391 289	322 391	302 582	122 790	222 363

* Աղբյուրը՝ ԱՎԾ, Մարդահամար 2001թ.

Քանի որ այս տվյալները ստացվել են տասը տարի առաջ, հավանաբար դրանք հնացած են: 2011թ. հոկտեմբերին անցկացված վերջին մարդահամարի արդյունքներին, հետևաբար, մեծ հետաքրքրությամբ ենք սպասում: Սակայն կասկածելի է, որ 2011թ. մարդահամարը ավելի մանրամասն տեղեկություններ կտրամադրի Հայաստանում գտնվող օտարերկրացիների վերաբերյալ, քան նախորդը: Հետևաբար, 2011թ. մարդահամարի ժամանակ հավաքագրված տվյալների հիման վրա հատուկ ուսումնասիրությունը ողջունելի կլինի և կպարունակի այնպիսի տեղեկություններ, ինչպես օրինակ՝ օտարերկրացիների Հայաստանում մնալու տևողության, նրանց ընտանեկան վիճակի, տիրապետած լեզվի, կրթության մակարդակի, աշխատանքի տեսակի և գործազրկության, եկամտի, ինչպես նաև Հայաստանում օտարերկրացիների կենսապայմանների, այդ թվում բնակարանային պայմանների վերաբերյալ:⁴ Ուսումնասիրությունը կարևոր ներդրում կլինի Հայաստանում իրատեսական և համապարփակ միգրացիոն քաղաքականության ձևավորման գործում:

Կանոնավոր կերպով իրականացվում են տնային տնտեսությունների հետազոտություններ: Դրանց արդյունքները հրապարակվում են տարին մի քանի անգամ: ԱՎԾ-ն իրականացնում է նաև կոնկրետ նպատակների միտված հետազոտություններ, ինչպես օրինակ՝ «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանում» զեկույցը, որ հրապարակվել է 2007թ.:⁵ Հետազոտությունը, որ անդրադառնում է ՀՀ քաղաքացիների աշխատանքային միգրացիայի փորձին, քիչ տեղեկություններ է պարունակում Հայաստանում աշխատանքային ներգաղթի մասին: Այն պարզապես նշում է, որ երկրի

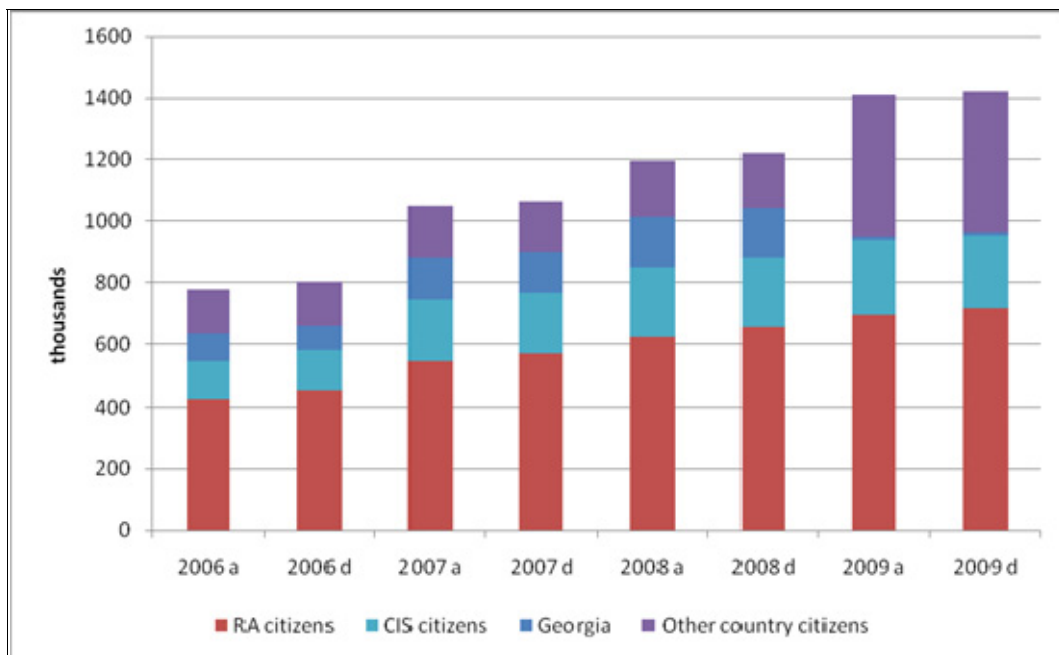
⁴ Բոլոր այս տվյալները ԱՎԾ-ում կլինեն 2011թ. մարդահամարից հետո:
⁵ Քալանթարյան Լ., Քյունջյան Ք. և Հովհաննիսյան Ռ., «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանում: Փորձարարական ընտրանքի հետազոտության արդյունքները», ԱՎԾ, ԱՄԿ, 2007թ.:

բնակչությունն ըստ գնահատման կազմված է 98.7% հայերից, 0.8% օտարերկրացիներից և 0.5% քաղաքացիություն չունեցող անձանցից:⁶ Բացի Հայաստանում օտարերկրացիների մնացորդային առկայությունը հաստատելուց, հետազոտությունը որևէ այլ տարր չի պարունակում, ինչն ուղղակիորեն կարելի կլիներ օգտագործել Հայաստանում ներգաղթի քաղաքականության մշակման ժամանակ:

1.2. Վիզաներ և հրավերներ

ՀՀ իշխանությունների կողմից տրամադրվող տարբեր կատեգորիայի վիզաների թվում միայն այցելության մուտքի վիզան է տրամադրում աշխատանքային ներգաղթին վերաբերող տվյալներ: Օտարերկրացիների մասին օրենքի 10-րդ հոդվածի 1-ին մասի «ա» կետի համաձայն՝ այցելության մուտքի վիզան, մասնավորապես, կիրառելի է հետևյալ իրավիճակներում՝ ընտանիքի վերամիավորում, ուսումնառություն և մասնագիտական գործունեություն: Բացառությամբ էլեկտրոնային վիզաների (էլ. վիզաներ), որոնք տրվում են 21 օրով և կիրառվում են միմիայն Երևանի միջազգային օդանավակայանով⁷ մուտք գործելու համար, տվյալների հավաքագրման համակարգը հնարավորություն չի տալիս տարանջատել տեղեկություններն ըստ երկրում մնալու տեսակի:⁸ Պետք է նաև հաշվի առնել, որ մեծ թվով օտարերկրացիներ գալիս են այնպիսի երկրներից (հիմնականում ԱՊՀ երկրներ), որոնք առանց վիզայի մուտքի արտոնություն ունեն (տե՛ս 1-ին պատկերը):

Պատկեր 1. Արձանագրված ժամանումներն (a) ու մեկնումները (d) ըստ քաղաքացիության, 2006-2009թթ.



Աղբյուրը՝ Մանքե Մ., «Հայաստանի Հանրապետությունում միգրացիայի վերաբերյալ տվյալների հավաքագրման, մշակման և փոխանակման կատարելագործում: Կարիքների գնահատում Հայաստանի Հանրապետությունում», 2011թ.

⁶ Նույն տեղում, էջ 12:

⁷ Ռոսի-Լոնգիի Պ., Լինդստրոմ Տ. և Գալստյան Կ., «Հայաստանի Հանրապետությունում միգրացիայի կառավարման ուսումնասիրություն: Գնահատման առաքելության զեկույց», 2008թ. էջ 39:

⁸ Մանքե Մ., «Հայաստանի Հանրապետությունում միգրացիայի վերաբերյալ տվյալների հավաքագրման, մշակման և փոխանակման կատարելագործում: Կարիքների գնահատում Հայաստանի Հանրապետությունում», 2011թ., էջ 33:

Բացի այդ, քանի որ ներկայումս որևէ ընթացակարգային կապ չկա վիզա տրամադրելու և Հայաստանում մասնագիտական գործունեության իրականացումը արտոնող բնակության թույլտվության տրամադրման միջև, ապա վիզաների հետ կապված տվյալներից չենք կարող ստանալ ուղղակի տեղեկություններ: Ընդհանուր առմամբ, վիզաների հետ կապված տվյալներից այժմ համապատասխան շատ քիչ տեղեկություններ կարելի է ստանալ:

1.3. Սահմանային էլեկտրոնային կառավարման տեղեկատվական համակարգ

Սահմանային էլեկտրոնային կառավարման տեղեկատվական համակարգը (ՍԷԿՏ) տեղեկություններ է հավաքագրում հանրապետություն մուտքի և ելքի, սակայն դեռևս ոչ Հայաստանում մնալու նպատակի և նախատեսվող տևողության վերաբերյալ: Աշխատանքային միգրացիայի կառավարման համատեքստում, հետևաբար, դրա նպատակը ամենասահմանափակն է այս պահին:⁹

1.4. Բնակչության ռեգիստրներ

Բնակչության ռեգիստրները և, ավելի կոնկրետ, ոստիկանության վարած ռեգիստրները պարունակում են տվյալներ, որոնք տարբերակված են ըստ թույլտվության տեսակների՝ աշխատանքի, կրթության, բարեկամներին այցելելու, մշտական, ժամանակավոր, հատուկ և ըստ թույլտվությունն ստացած անձի քաղաքացիության:

Ըստ Ոստիկանության ռեգիստրների՝ 01.01.2008թ. մինչև 31.05.2010թ. տրվել են 9.452 ժամանակավոր թույլտվություն, 494 մշտական թույլտվություն և 3.981 հատուկ անձնագիր: Ավելի կոնկրետ, ամենավերջին տվյալները (15.02.2012թ.) ցույց են տալիս, որ 01.06.2010թ. մինչև 31.12.2011թ. տրամադրվել է 6314 ժամանակավոր և մշտական թույլտվություն (տե՛ս 2-րդ աղյուսակը): Այդ թվում՝

- աշխատանքի հետ կապված 1.078 ժամանակավոր թույլտվություն.
- ընտանիքի հետ կապված 1.040 ժամանակավոր թույլտվություն.
- կրթության հետ կապված 3.444 ժամանակավոր թույլտվություն.
- աշխատանքի հետ կապված 92 մշտական թույլտվություն.
- ընտանիքի հետ կապված 660 մշտական թույլտվություն:

Ոստիկանության ռեգիստրները նաև ցույց են տալիս, որ թույլտվությունների ճնշող մեծամասնությունը տրամադրվել է Իրանի քաղաքացիներին, այդ թվում՝ աշխատանքի և ինքնազբաղվածության նպատակով: Կարելի է նաև նշել, որ թույլտվությունների մեծ մասը տրամադրվում է ուսումնառության նպատակով:

⁹ Տե՛ս Մանքե Մ., «Հայաստանի Հանրապետությունում միգրացիայի վերաբերյալ տվյալների հավաքագրման, մշակման և փոխանակման կատարելագործում: Կարիքների գնահատում Հայաստանի Հանրապետությունում», ԱՄԿ, 2011թ., էջ 35:

Աղյուսակ 2. 01.06.2010թ. մինչև 31.12.2011թ. տրամադրված թույլտվությունները

Ազգությունը/ ծագման վայրը	Ժամանակավոր թույլտվություն			Մշտական թույլտվություն		Ընդամենը
	Աշխատանք	Ընտանիք	Կրթություն	Աշխատանք	Ընտանիք	
Բուլղարիա	21	7	2	1	3	34
Չինաստան	25	1	13	2	0	41
Ֆրանսիա	45	23	10	4	6	88
Վրաստան	16	77	115	2	37	247
Գերմանիա	36	18	6	0	12	72
Հնդկաստան	54	17	556	3	7	637
Իրան	357	199	1700	53	89	2398
Իտալիա	53	3	1	1	2	60
Լիբանան	25	12	39	0	13	89
Ֆիլիպիններ	25	2	0	0	0	27
Ռուսաստան	42	349	505	2	237	1135
Սիրիա	44	34	145	3	47	273
Թուրքմեն- ստան	2	9	85	0	30	126
Ուկրաինա	11	46	17	3	25	102
ԱՄՆ	128	71	42	4	64	309
Աֆրիկա	15	3	1	0	1	20
Ամերիկայի մնացած մաս	38	7	5	5	14	69
Ասիայի մնացած մաս	39	35	84	0	13	171
Եվրոպայի մնացած մաս	96	91	84	9	51	331
Միջին Արևելքի մնացած մաս	4	33	32	0	8	77
Քաղաքա- ցիություն չունեցողներ	2	3	2	0	1	8
Ընդամենը	1078	1040	3444	92	660	6314
		5562		752		

Աղբյուր՝ ՀՀ ոստիկանություն, Թույլտվությունների ռեգիստրներ, 15.02.1012թ.

Թեև բնակության և կացության թույլտվությունների ռեգիստրները հանդիսանում են դեպի Հայաստան միգրացիոն հոսքերի մասին տեղեկությունների ամենակարևոր աղբյուրը, տվյալները սեղմ են և ապակողմնորոշող: Կարևոր է ընդգծել, որ ռեգիստրները չեն տարբերակում առաջին թույլտվության տրամադրումը գոյություն ունեցող թույլտվության երկարաձգումից: Սա նշանակում է, որ թույլտվությունների ռեգիստրը թույլ չի տալիս գնահատել աշխատանքային ներգաղթի մասնաբաժինը: Ավելին, ռեգիստրների տվյալները չեն ներառում համապատասխան անձանց մասնագիտության տեսակը, որևէ տեղեկություն չկա երկրում այդ անձանց գտնվելու տևողության վերաբերյալ:

Ռեգիստրներում մանրակրկիտ տեղեկությունների պակասը մեծամասամբ պայմանավորված է նրանով, որ չի գործում Օտարերկրացիների մասին ՀՀ օրենքով նախատեսված աշխատանքի թույլտվության/լիցենզիայի համակարգը:¹⁰ Ենթաօրենսդրական համապատասխան ակտերի ընդունումը և իրականացումը պետք է, հետևաբար, օգնի շատ ավելի լավ պատկերացնելու Հայաստանում աշխատանքային ներգաղթի միտումները:

¹⁰ Տե՛ս Բաժին I.Բ.1.1:

Կացության թույլտվությունների հետ կապված մեկ այլ հարց է ցուցանիշների հուսալիությունը. արդյոք ռեգիստրները ճշգրտորեն են արտացոլում աշխատանքային իրական միգրացիոն հոսքերը դեպի Հայաստան կամ արդյոք մենք կարող ենք ողջամտորեն ենթադրել, որ ոչ փոքր թվով միգրանտներ չկարգավորված իրավիճակում աշխատում են Հայաստանում և, հետևաբար, ներառված չեն ռեգիստրներում: Սովորաբար պնդում են, որ աշխատանքի թույլտվության/լիցենզիայի գործուն համակարգի բացակայության դեպքում, օտարերկրացիներին ոչինչ չի խոչընդոտում ստանալ բնակության թույլտվություն, որն արտոնում է զբաղվել մասնագիտական գործունեությամբ, հետևաբար՝ աշխատանքային միգրանտներին և նրանց գործատուներին չի հետաքրքրում, որ իրենք չկարգավորված իրավիճակում են: Այսպիսով, ընդհանուր առմամբ, համարվում է, որ անկանոն աշխատանքային միգրանտները Հայաստանում քիչ են:¹¹ Սակայն սա ընդամենը ենթադրություն է և կարելի է նաև վիճարկել, որ այն երկրում, որտեղ օտարերկրացիների մուտքը ազգային աշխատաշուկա պատշաճ կերպով կարգավորված չէ, «ստվերային» ոլորտները «բնական» կերպով են զարգանում: Օրինակ՝ Ռոսի-Լոնգիին, Լինդստրոմը և Գալստյանը նկատում են, որ «ԱՊՀ քաղաքացիները, ովքեր չեն հայտնում իրենց մասին երկրում երեք ամիս մնալուց հետո [...] ուրախությամբ պարզապես տուգանք են վճարում ելքի ժամանակ»:¹²

Անկախ թերություններից, ոստիկանության ռեգիստրները ցույց են տալիս, որ հակառակ տարածված պատկերացումներին՝ ներգաղթը դեպի Հայաստան, այդ թվում աշխատանքային ներգաղթը, հեռու է անկարևոր խնդիր լինելուց:

2. Աշխատատեսակների պակասի գնահատում

Հայաստանի աշխատաշուկայում օտարերկրացիներ թեև քիչ, սակայն, այնուամենայնիվ, կան: Չնայած մանրամասն տվյալների բացակայությանը՝ շատ հավանական է, որ աշխատանքային միգրանտներն ընդգրկված են մի շարք, այդ թվում՝ բարձրակարգ, ինչպես նաև միջին և ցածրակարգ հմտություններ պահանջող աշխատանքներում: Ինչպես արդեն նշվել է, առաջնահերթ է աշխատանքային միգրացիայի առկա հոսքերի և ծավալների, այդ թվում՝ աշխատանքային միգրանտների կողմից զբաղեցված աշխատատեսակների մասին ավելի որոշակի տեղեկությունների հավաքագրումը:

Աշխատանքային միգրացիոն քաղաքականության մշակման հետ կապված մեկ այլ առաջնահերթություն է աշխատանքի հնարավոր պակասի (ներկա և ապագա) գնահատումը Հայաստանի տնտեսությունում և այդ պակասին արձագանքելու համար քաղաքականության տարբերակների հատկորոշումը: Թեև վերջին տարիների ընթացքում իրականացվել են ազգային աշխատաշուկայի մի շարք վերլուծություններ,¹³ որքան տեղյակ ենք, աշխատանքի հնարավոր պակասը կարծես թե չի ուսումնասիրվել: Այս իրավիճակը կարելի է բացատրել այն փաստով, որ երկրում գործազրկության մակարդակը բարձր է և 2010թ. գնահատվում էր 27,5% (տե՛ս 3-րդ աղյուսակը):¹⁴

¹¹ Տե՛ս, օրինակ, Ռոսի-Լոնգիի Պ., Լինդստրոմ Տ. և Գալստյան Կ., «Հայաստանի Հանրապետությունում միգրացիայի կառավարման ուսումնասիրություն: Գնահատման առաքելության զեկույց», 2008թ. էջ 19:

¹² Նույն տեղում:

¹³ Տե՛ս, օրինակ, Եվրոպական ուսուցման հիմնադրամի «Սևծովյան աշխատաշուկայի ուսումնասիրություն», 2010թ., ԱՎԾ-ի «Գործազրկության փաստացի ցուցանիշները Հայաստանում. Տնային տնտեսությունների հետազոտության վերլուծություն», 2010թ., Ասիական զարգացման բանկի, ԱՎԾ-ի «Ոչ պաշտոնական ոլորտը և ոչ պաշտոնական զբաղվածությունը Հայաստանում», 2011թ.:

¹⁴ «Գործազրկության փաստացի ցուցանիշները Հայաստանում: Տնային տնտեսությունների հետազոտության վերլուծություն», ԱՎԾ, 2010թ., էջ 28 + գործազուրկների սահմանում:

Աղյուսակ 3. Աշխատող և գործազուրկ բնակչության բաշխումն ըստ մարզերի, %

	Աշխատող	Գործազուրկ
Հայաստան	49.7	27.5
Երևան	43.3	29.8
Արագածոտն	77.3	10.3
Արարատ	62.5	17.4
Արմավիր	50.2	29.8
Գեղարքունիք	52.3	22.5
Լոռի	46.5	36.9
Կոտայք	41.2	38.0
Շիրակ	43.0	37.6
Սյունիք	64.3	17.2
Վայոց ձոր	57.3	21.1
Տավուշ	68.4	11.0

Աղբյուրը՝ «Գործազրկության փաստացի ցուցանիշները Հայաստանում: Տնային տնտեսությունների հետազոտության վերլուծություն», ԱՎԾ, 2010թ.

Ոչ մի դեպքում գործազրկության զգալի մակարդակը չպետք է հասկացվի որպես աշխատանքի պակասի բացակայությունը Հայաստանի տնտեսության մեջ: Աշխատաշուկայի անհամապատասխանությունները ստեղծում են աշխատանքի պակաս, որը կարող է գոյակցել գործազրկության բարձր ցուցանիշների հետ: Սովորաբար հատկորոշվում են անհամապատասխանության երեք տեսակներ՝ որակական, շրջանային և նախապատվության անհամապատասխանություններ: Անհամապատասխանությունը որակական է (նաև հայտնի է որպես հմտությունների պակաս), երբ աշխատողների որակավորումը չի համապատասխանում թափուր աշխատատեղերի որակավորման պահանջներին: Շրջանային անհամապատասխանություն է, երբ գործազուրկ անձինք և հարմար աշխատանք առաջարկող ընկերությունները գտնվում են տարբեր շրջաններում և աշխատանքներն ու (կամ) աշխատողները տեղաշարժի ենթակա չեն: Վերջապես, նախապատվության անհամապատասխանությունը նկարագրում է այն աշխատանքները, որոնք գործազուրկները ցանկանում են կատարել, և գոյություն ունեցող առկա թափուր հաստիքները:

Թեև ներկայումս աշխատանքների պակասի մասին հուսալի տվյալներ չկան, մի շարք շահագրգիռ անձանց հետ հարցազրույցները ցույց են տալիս, որ այս կամ այն չափով Հայաստանում գոյություն ունի երեք տեսակի անհամապատասխանություն: Որակական անհամապատասխանությունը կարելի է, հատկապես, բացատրել այն փաստով, որ մի շարք բարձրաստիճան ղեկավար պաշտոններ հնարավոր չէ համալրել ազգային աշխատաշուկայի հնարավորություններով: Շրջանային անհամապատասխանության օրինակները վերաբերում են մի շարք մարզերի բժիշկներին: Նախապատվության անհամապատասխանությունները նաև հատկորոշվել են Առևտրաարդյունաբերական պալատի և ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարության կողմից: Բացի առաջին այս տպավորություններից, անհրաժեշտ է հավաքագրել մեծամասշտաբ և արժանահավատ տվյալներ Հայաստանում աշխատանքի պակասի մասին:

Աշխատանքի պակասը գնահատելու և կանխատեսելու տարբեր մեթոդների շարքում սովորական պրակտիկա են զբաղվածության հետազոտությունները, որոնք, այդուհանդերձ, ունեն իրենց սահմանափակումները, քանի որ գործատուների ակնկալիքները

հաճախ չափազանց հավակնոտ են, որոնք և սահմանափակում են հետազոտությունների կանխատեսման հնարավորությունները: Աշխատանքի որոշակի ոլորտներում կարող են իրականացվել հավելյալ ուսումնասիրություններ պետական մարմինների կողմից: Այս համատեքստում կարևոր է նկատի առնել այնպիսի զբաղմունքների պակասը, որոնք կարող են ավելի քիչ տեսանելի լինել, դրանցից են, օրինակ, խնամքի աշխատանքը, հյուրընկալությունը, հասարակական սնունդը և տնային աշխատանքը:

Հայաստանի տնտեսությունում աշխատանքի պակասի վերաբերյալ հետազոտությունների իրականացումը կարևորվում է աշխատանքային միգրացիայի քաղաքականության մշակման գործում: Պետք է, սակայն, հիշել, որ միգրացիան աշխատանքի պակասին արձագանքելու քաղաքականության միակ տարբերակը չէ: Հնարավոր արձագանքները, որոնք միգրացիա չեն ենթադրում, կարող են հիմնվել հատկապես կրթության և մասնագիտական ուսուցման, արտադրության գործընթացի կապիտալի կամ տեխնոլոգիական ինտենսիվության ավելացման, շրջանային անհամապատասխանությունները նվազեցնելու խթանների և այլնի վրա:

Բ. Աշխատանքային միգրացիայի քաղաքականություն. Հայաստանում աշխատանքային ներգաղթի կարգավորման ուղղությամբ

1. Աշխատանքային միգրանտների մուտքը, բնակվելը և կացությունը

1.1. Առկա իրավիճակը. դե ֆակտո չմիջամտելու քաղաքականություն

Ներկայումս 2006թ. Օտարերկրացիների մասին օրենքով սահմանված վարձու աշխատանք կատարելու նպատակով օտարերկրացիներին ընդունելու, երկրում նրանց մնալու և բնակվելու ռեժիմը չի գործում՝ ենթաօրենսդրական համապատասխան ակտերի բացակայության պատճառով:

Աշխատանքային միգրանտների մուտքը ազգային տարածք սկզբունքորեն ենթադրում է միայն այցելության մուտքի վիզայի ձեռք բերում (Օտարերկրացիների մասին օրենքի 6-1, 10-1 հոդվածներ), որը ուժի մեջ է առավելագույնը 120 օր (Օտարերկրացիների մասին օրենքի 9-րդ հոդվածի 1-ին մաս)¹⁵ կամ կացության թույլտվություն (Օտարերկրացիների մասին օրենքի 6-րդ հոդվածի 1-ին մաս): Բացառությամբ մի շարք երկրների, հիմնականում ԱՊՀ երկրների քաղաքացիները ազատված են մուտքի վիզայի պահանջից (Օտարերկրացիների մասին օրենքի 7-րդ հոդված):¹⁶

Վիզաները տրամադրվում են հյուպատոսական և դիվանագիտական գրասենյակների կողմից արտասահմանում, կամ սահմանային անցակետերում՝ ՀՀ ոստիկանության Անձնագրային և վիզաների վարչության ներկայացուցչության կողմից (Օտարերկրացիների մասին օրենքի 10-րդ հոդվածի 3-րդ մաս): Բացառության կարգով, մի շարք պետությունների քաղաքացիներից պահանջվում է դիմել վիզայի համար արտասահմանում և ներկայացնել Հայաստանում բնակվող անձի (քաղաքացի կամ օտարերկրացի), Հայաստանում գրանցված իրավաբանական անձի, Հայաստանի պետական մարմինների, Հայաստանում հավատարմագրված դեսպանատների և հյուպատոսությունների կամ

¹⁵ 9-րդ հոդվածի 1-ին մասը նախատեսում է վիզաների ժամկետի երկարաձգման հնարավորություն առավելագույնը մինչև 60 օր ժամկետով, «եթե սույն օրենքով կամ Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերով այլ բան նախատեսված չէ»:

¹⁶ Պետությունների ցանկն այժմ հետևյալն է՝ Ադրբեջան, Բելառուս, Վրաստան, Ղազախստան, Ղրղզստան, Մոլդովա, Մոնտենեգրո, Ռուսաստանի Դաշնություն, Տաջիկստան, Ուկրաինա և Ուզբեկստան:

միջազգային կազմակերպությունների կողմից տրված հրավեր (Օտարերկրացիների մասին օրենքի 9-րդ հոդվածի 4-րդ մաս, 11-րդ հոդվածի 1-ին մաս):¹⁷

Օտարերկրացիների բնակությունը վիզայի վավերականության ժամկետից հետո ենթակա է կացության կարգավիճակի տրամադրման: Օտարերկրացիների մասին օրենքը տարբերակում է բնակության կարգավիճակի և համապատասխան թույլտվությունների երեք տեսակ՝ կացության ժամանակավոր կարգավիճակ (նյութականացվում է ժամանակավոր կացության քարտով), կացության մշտական կարգավիճակ (նյութականացվում է մշտական կացության քարտով) և հատուկ կարգավիճակ (նյութականացվում է հատուկ անձնագրով): Կացության թույլտվությունները տրվում են ոստիկանության կողմից: Կացության թույլտվությունների համար հայտերը սովորաբար ներկայացվում են երկրում (Օտարերկրացիների մասին օրենքի 14-րդ, 17-րդ, 18-րդ հոդվածներ):¹⁸ Ժամանակավոր կացության քարտը տրամադրվում է մեկ տարին չգերազանցող ժամկետով, որը թարմացվում է հետևյալ նպատակներով՝ կրթություն, աշխատանք, անուսնություն և քաղաքացու կամ երկրում օրինական կերպով բնակվող օտարերկրացու հետ, ՀՀ քաղաքացու կամ Հայաստանում մշտական կացության կարգավիճակ ունեցող օտարերկրացու մերձավոր ազգականների (ծնող, եղբայր, քույր, ամուսին, տատ, պապ, թոռ) հետ ընտանիքի վերամիավորում և ձեռներեցություն (Օտարերկրացիների մասին օրենքի 15-րդ հոդված): Մշտական կացության քարտը տրամադրվում է հինգ տարի ժամկետով և ենթակա է թարմացման երկրում բնակվող ՀՀ քաղաքացու մերձավոր ազգականների համար (ծնող, եղբայր, քույր, ամուսին, տատ, պապ, թոռ)՝ ֆինանսական միջոցների առկայության պայմանով, երկրում երեք տարի կանոնավոր բնակվելու դեպքում, կամ օտարերկրյա գործարարների համար (Օտարերկրացիների մասին օրենքի 16-րդ հոդված): Հատուկ անձնագիր տրամադրվում է 10 տարի ժամկետով և ենթակա է թարմացման «հայկական ծագում» ունեցող օտարերկրացիների համար, ինչպես նաև այլ դեպքերում՝ իրավասու մարմինների հայեցողությամբ (Օտարերկրացիների մասին օրենքի 18-րդ հոդվածի 1-ին մաս):¹⁹

Սկզբունքորեն, Հայաստանում վարձու աշխատանքը ենթակա է աշխատանքային թույլտվության ստացման: Օտարերկրացիների մասին օրենքի 22-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքային թույլտվության տրամադրման որոշումը «հաշվի է առնում Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի շուկայի կարիքները և զարգացումները»: Գործատուն կարող է ներգրավել օտարերկրացու, եթե զբաղվածության հանրապետական ծառայության կողմից չի առաջադրվում իր պահանջներին համապատասխանող հայ աշխատող (Օտարերկրացիների մասին օրենքի 22-րդ հոդվածի 3-րդ մաս): Աշխատանքի թույլտվությունը տրվում է ոչ ավելի, քան մեկ տարի ժամկետով և կարող է երկարաձգվել միայն մեկ անգամ՝ առաջին անգամ տրամադրման նույն պայմաններով և կարգով (Օտարերկրացիների մասին օրենքի 24-րդ հոդվածի 2-րդ մաս): Աշխատողին թույլտվություն տրամադրելու համար գանձվում է վճար (Օտարերկրացիների մասին օրենքի 24-րդ հոդվածի 3-րդ մաս): Աշխատանքի թույլտվության մերժման դեպքում համապատասխան օտարերկրացին կարող է դիմել դատարան որոշմանը հաջորդող հինգ

¹⁷ Ցանկում այժմ ընդգրկված են 24 երկրներ՝ Աֆղանստան, Ալժիր, Բանգլադեշ, Կամերուն, Կոտ դիվուար, Եգիպտոս, Գանա, Իրաք, Լիբիա, Մավրիտանիա, Մորոկկո, Նեպալ, Նիգերիա, Պակիստան, Պաղեստին, Սաուդյան Արաբիա, Սիերա Լեոնե, Սոմալի, Շրի Լանկա, Սուդան, Սիրիա, Թունիս, Վիետնամ: Տե՛ս <http://www.mfa.am/en/visa>:

Տե՛ս <http://www.armeniaforeignministry.com/consular/visa.html>.

¹⁸ Բացառության կարգով՝ հատուկ անձնագիրը կարող է կիրառվել երկրում կամ արտասահմանում, ներկայացվել հյուպատոսական կամ դիվանագիտական գրասենյակներին (Օտարերկրացիների մասին օրենքի 18-րդ հոդված):

¹⁹ Ինչպես նախատեսված է 18-րդ հոդվածի 1-ին մասով՝ «Հատուկ կացության կարգավիճակ կարող է տրվել նաև Հայաստանի Հանրապետությունում տնտեսական գործունեություն ծավալող այլ օտարերկրացիների»:

օրվա ընթացքում (Օտարերկրացիների մասին օրենքի 26-րդ հոդված): Օտարերկրացիների մասին օրենքի 27-րդ հոդվածի 2-րդ մասը աշխատանքային միգրանտի համար նախատեսում է գործատուին փոխելու հնարավորություն՝ պայմանով, եթե «նոր գործատուն ստացել է լիազորված մարմնի համաձայնությունը»:

Մի շարք դեպքերում օտարերկրացիները կարող են աշխատել Հայաստանում առանց աշխատանքի թույլտվության: Սա մասնավորապես վերաբերում է նրանց, ովքեր ստացել են մշտական կամ հատուկ կացության կարգավիճակ, ինչպես նաև ՀՀ քաղաքացու կամ Հայաստանում օրինական կերպով բնակվող օտարերկրացու ամուսնուն և ՀՀ քաղաքացու կամ Հայաստանում մշտական կացության կարգավիճակ ունեցող օտարերկրացու մերձավոր ազգականներին (ծնող, եղբայր, քույր, ամուսին, տատ, պապ, թոռ) (Օտարերկրացիների մասին օրենքի 23-րդ հոդված):

Օտարերկրացիների աշխատանքային ռեժիմի գնահատման այս փուլում կարելի է կատարել մի քանի դիտարկում՝

- սկզբունքորեն, վարձու աշխատանքի կատարումը օտարերկրացու կողմից պահանջում է երկու թույլտվությունների առկայություն՝ աշխատանքի թույլտվություն և ժամանակավոր կացության քարտ.
- աշխատանքային թույլտվության տրամադրման ընթացակարգը ձեռնարկվում է գործատուի կողմից: Աշխատանքի թույլտվությունը հետո տրամադրվում է աշխատանքային միգրանտին, այլ ոչ թե գործատուին.
- Օտարերկրացիների մասին օրենքը նախատեսում է աշխատաշուկայի կարիքների գնահատման հաստատում.²⁰
- թեև Օտարերկրացիների մասին օրենքը աշխատանքի թույլտվության տրամադրման համար չի առանձնացնում որևէ հատուկ մարմին, օրենքը պահանջում է, որպեսզի ընթացակարգում ներգրավված լինի Ջրաղվածության ազգային ծառայությունը (աշխատաշուկայի կարիքների գնահատում).

Աշխատանքի թույլտվության տրամադրման կարգն ու պայմանները մանրամասնող ենթաօրենսդրական ակտերի բացակայության պատճառով Օտարերկրացիների մասին օրենքի 4-րդ գլխում նկարագրված ռեժիմը չի գործում: Աշխատաշուկայի կարիքների՝ օրենքով նախատեսված գնահատում չի իրականացվում և, գործնականում, ուստիկանությունը աշխատանքի նպատակով տրամադրում է ժամանակավոր կացության քարտեր, երբ գործատուն հովանավորում է հավանական աշխատանքային միգրանտին: Այլ կերպ ասած՝ օտարերկրացիների մուտքը ազգային աշխատաշուկա ո՛չ վերահսկվում է, ո՛չ էլ կարգավորվում: Ազգային աշխատաշուկան լիովին բաց է օտարերկրացիների համար, բացառությամբ այն աշխատատեղերի, որոնք նախատեսված են ՀՀ քաղաքացիների համար, դրանցից է, օրինակ, պետական վարչարարությունը: Աշխատանքի թույլտվության համակարգի մասին ենթաօրենսդրական ակտերի հնարավորինս շուտ ընդունումն ու իրականացումը գերակայություն է:²¹

²⁰ Տե՛ս Բաժին I.Բ.1.2.1:

²¹ 2008թ. շրջանառության մեջ են եղել աշխատանքի թույլտվությունների մասին ենթաօրենսդրական ակտերի մի քանի նախագծեր, որոնք սակայն հաջող ելք չեն ունեցել:

1.2. Օտարերկրացիների մասին օրենքը համեմատական տեսանկյունից. ԵՄ անդամ պետությունների փորձի օրինակներ

1.2.1. Աշխատաշուկայի կարիքների գնահատում և քվոտաների համակարգ

Անկախ պետության կողմից մշակված ներգաղթի քաղաքականության տեսակից՝ օտարերկրյա աշխատողների անհրաժեշտությունը սահմանվում է հիմնականում երկու տարբեր գործիքների միջոցով՝ աշխատաշուկայի կարիքների գնահատման և քվոտաների համակարգի: Աշխատաշուկայի կարիքների գնահատմամբ պարզ է դառնում՝ տեղացի աշխատողներ կան արդյոք, թե ոչ, պահանջելով գործատուներից կամ հայտարարել հաստիքը՝ ժամկետ սահմանելով, կամ էլ ցույց տալ, որ իրենք ակտիվ քայլեր են ձեռնարկել տեղացի աշխատողներ հավաքագրելու համար, կամ էլ երկուսն իրար հետ: ԵՄ անդամ պետությունների մեծ մասը կիրառում է աշխատաշուկայի կարիքների գնահատում: Թեև իրականացման առումով սա ավելի պարզ համակարգ է, քան քվոտաների համակարգը, սակայն աշխատաշուկայի կարիքների գնահատումը գերծ չէ թերություններից: Համակարգը սովորաբար քննադատության է ենթարկվում իր դանդաղընթացության համար, հատկապես, միջազգային աշխատաշուկայի բարձր որակավորում ունեցող աշխատողների աճող մրցակցության համատեքստում: Լրացուցիչ գործիքը, որը հայտնի է որպես զբաղմունքների պակասի ցանկ, կարող է լրացնել աշխատաշուկայի կարիքների գնահատմանը, որպեսզի նվազեցվի համակարգի դանդաղկոտությունը: Ջբաղմունքների պակասի ցանկը ստորակարգ է աշխատաշուկայի կարիքների գնահատումից մի շարք մասնագիտությունների մասով, որտեղ պակասը բացահայտվել է: Այլ կերպ ասած՝ աշխատաշուկայի կարիքների գնահատումը չի իրականացվում զբաղմունքների պակասի ցանկում ներգրավված այդ հատուկ զբաղմունքների մասով: Ջբաղմունքների պակասի ցանկերը կիրառվում են այնպիսի երկրներում, ինչպիսին են Ֆրանսիան, Նորվեգիան, Իսպանիան և Մեծ Բրիտանիան:

Քվոտաները կարող են սահմանվել որպես երկրում աշխատանքային միգրանտներ ընդունելու հաստատված թվային մեծություններ: Դրանք կարող են սահմանվել կամ որպես ընդունվելիք աշխատանքային միգրանտների փաստացի ֆիքսված թիվ, կամ որպես ընդհանուր աշխատուժի տոկոս: Քվոտաները հիմնականում մշակվում են տարեկան կտրվածքով և հաստատվում են ըստ գալիք տարիների համար աշխատուժի պահանջարկի կանխատեսումների: Քվոտաները սովորաբար սահմանվում են կառավարության կենտրոնական մակարդակով՝ համաձայնեցնելով շահագրգիռ տարբեր կողմերի հետ՝ գործատուներ, արհեստակցական միություններ, տարածքային իշխանություններ և այլն: Ընդհանուր առմամբ, քվոտաները տարբերվում են ըստ տարբեր շրջանների, ոլորտների ու զբաղվածության հատվածների և կարող են նաև սահմանել առանձին ընկերություններում օտարերկրյա աշխատողների առավելագույն թիվը: Քվոտաների առավելությունը օտարերկրյա աշխատուժ ընդունելու հստակ շրջանակի սահմանում է քաղաքական գործիչների, վարչակազմների, գործատուների և լայն հասարակության համար: Մյուս կողմից, քվոտաները քննադատության են ենթարկվել ճկունության բացակայության ու աշխատանքային փոփոխվող կարիքներին դժվարությամբ արձագանքելու համար: Բացի այդ, պետք է հավելել, որ քվոտաների համակարգի ստեղծումը ավելի բարդ խնդիր է, քան աշխատաշուկայի կարիքների գնահատման համակարգի ստեղծումը:

Հայաստանի համատեքստում, հաշվի առնելով աշխատանքային ներգաղթի հոսքերի սահմանափակ բնույթը, ավելի տրամաբանական է ընտրել օտարերկրյա աշխատողների կարիքը որոշելու առավել պարզ գործիքը, ինչպիսին աշխատաշուկայի կարիքների գնահատման համակարգն է: Սա է Օտարերկրացիների մասին օրենքի մոտեցումը:

1.2.2. Աշխատանքային միգրանտների ընդունումը, բնակվելը և կացությունը. ԵՄ համընդհանուր օրենսդրությունը և ԵՄ անդամ պետությունների փորձը

Ներկայումս այլ երկրի քաղաքացիների²² ընդունման, բնակվելու և կացության մասին ԵՄ օրենքը բավականին սահմանափակ է: Սակայն այս ոլորտում ընդունվել են երկու կարևոր հանձնարարականներ՝ 2003/109/EC հանձնարարականը այլ երկրի քաղաքացիների վերաբերյալ, որոնք երկարաժամկետ բնակիչներ են, և 2003/86/EC հանձնարարականը ընտանիքի վերամիավորման իրավունքի մասին:²³ Սույն բաժնում կքննարկվի առաջինը, իսկ երկրորդը կքննարկվի ստորև:

Երկարաժամկետ կացության կարգավիճակը, որ ճանաչվել է 2003/109/EC հանձնարարականով, տրվում է այլ երկրի քաղաքացիներին, որոնք օրինական և հինգ տարի շարունակ բնակվել են ԵՄ անդամ պետության տարածքում՝ կայուն և կանոնավոր միջոցների պայմաններում: Ըստ հանձնարարականի 8-րդ հոդվածի՝ տրամադրված կարգավիճակը մշտական է և հավաստվում է ԵՄ-ի երկարաժամկետ կացության թույլտվությամբ, որն ուժի մեջ է առնվազն հինգ տարի և մեխանիկորեն երկարաձգվում է ժամկետը լրանալուց հետո: Երկարաժամկետ բնակիչները քաղաքացիների հետ միասին օգտվում են հավասար վերաբերմունքից՝ կապված աշխատանքի և ինքնազբաղվածության մատչելիության, կրթության և մասնագիտական ուսուցման, մասնագիտական դիպլոմների, վկայականների և այլ որակավորումների ճանաչման, սոցիալական ապահովության, սոցիալական աջակցության և սոցիալական պաշտպանության, հարկային արտոնությունների, ապրանքների և ծառայությունների մատչելիության, միավորման և հարելու և անդամակցելու ազատության, ինչպես նաև ԵՄ տարածք ազատ մուտքի հետ:

Բացի երկարաժամկետ բնակիչների մասին հանձնարարականից և չնայած ԵՄ տարբեր անդամ պետությունների օրենսդրությունների միջև կարևոր տարբերություններին՝ ընդհանուր միտումները բավականին նշանակալի են աշխատանքային միգրանտներին ԵՄ-ում ընդունելու, նրանց բնակության և կացության առումով.

- ԵՄ անդամ պետությունները պահանջում են կամ կացության և աշխատելու մեկ թույլտվություն, կամ երկու առանձին թույլտվություններ՝ կացության և աշխատանքի թույլտվություն.

- ընդունելու համար հայտադիմումները սովորաբար կազմվում են համապատասխան երկրից դուրս՝ ի պատասխան աշխատանքի պաշտոնական առաջարկին.

- ընդունումը մեծամասամբ թույլատրվում է աշխատաշուկայի կարիքների գնահատումից հետո.

- աշխատանքային թույլտվությունները (կամ կացության թույլտվությունները, այդ թվում՝ աշխատանքի լիցենզիան) տրվում են աշխատողին, ոչ թե գործատուին.

- աշխատանքի սկզբնական թույլտվությունները/լիցենզիաները հաճախ կապված են լինում մասնագիտական կոնկրետ ոլորտի, երբեմն կոնկրետ շրջանի հետ.

- թույլտվությունները ժամանակավոր են (սովորաբար առավելագույնը մեկ կամ երկու տարով), սակայն կարող են երկարաձգվել: Երկարաձգման պայմաններն ու կարգը հիմնականում նույնն են, ինչ առաջին անգամ տրամադրելիս:

Օտարերկրացիների մասին օրենքով նախատեսված աշխատանքի թույլտվության համակարգը հիմնականում մոտ է ԵՄ-ում գործող աշխատանքային միգրացիայի

²² ԵՄ օրենքի համատեքստում այլ երկրի քաղաքացի հասկացությունը վերաբերում է ոչ ԵՄ անդամ պետության քաղաքացիներին:

²³ Բացի երկարաժամկետ բնակիչների և ընտանիքի վերամիավորման մասին հանձնարարականներից, ընդունվել են օրինական ներգաղթին առնչվող երեք հանձնարարականներ՝ 2004/114/EC հանձնարարականը այլ երկրի քաղաքացիներին սովորելու, աշակերտների փոխանակման, չվարձատրվող ուսուցման և կամավոր ծառայության նպատակով ընդունելու պայմանների մասին և 2009/50/EC հանձնարարականը բարձր որակավորում պահանջող զբաղվածության նպատակով այլ երկրի քաղաքացիների մուտքի և կացության պայմանները:

քաղաքականությանը: Մի շարք դեպքերում, սակայն, Օտարերկրացիների մասին օրենքը ոչ միայն շեղվում է ԵՄ համընդհանուր օրենսդրությունից և ԵՄ անդամ պետությունների ընդհանուր գործելաոճից, այլ նաև միջազգային իրավունքի մի շարք նորմերից, որը հատկապես արտահայտված է ԱՄԿ թիվ 143 կոնվենցիայով: Սա մանրամասն կքննարկվի հաջորդ բաժնում:

1.3. Հայաստանում աշխատանքային միգրանտներին ընդունելու, բնակության և կացության ռեժիմի մանրամասն առաջարկ

Սույն բաժինը ներառում է այնպիսի տարրերի մանրամասն առաջարկ, որոնք կարող են ներառվել Հայաստանում աշխատանքային միգրանտներին ընդունելու, բնակության և կացության մասին ենթաօրենսդրական ակտերում:

Առաջարկվող պայմաններն ու ընթացակարգերը հիմնականում համապատասխանում են Օտարերկրացիների մասին օրենքին: Սակայն մի շարք դեպքերում առաջարկվում է փոփոխություններ կատարել Օտարերկրացիների մասին օրենքում: Դա պայմանավորված է երեք գործոններով. նախ, միջազգային իրավունքի մասով, այդ թվում՝ Աշխատանքային միգրանտների (լրացուցիչ դրույթներ) մասին ԱՄԿ թիվ 143 (1975) կոնվենցիայով,²⁴ ստանձնած պարտավորությունները հարգելու անհրաժեշտությամբ, երկրորդ՝ ԵՄ չափանիշներին համապատասխանող օրենսդրություն մշակելու ՀՀ կառավարության ցանկությամբ, երրորդ՝ աշխատանքային ներգաղթի քաղաքականության մշակման գործում արդյունավետության և իրատեսականության անհրաժեշտությամբ:

Օտարերկրացիների մասին օրենքում առաջարկվում են հիմնականում հետևյալ փոփոխությունները՝

- խորհուրդ է տրվում ընդունել կացության մեկ ժամանակավոր քարտ, որը կներառի աշխատանքի թույլտվություն, այլ ոչ թե ունենալ երկու թույլտվությունների համակարգ՝ աշխատանքի թույլտվություն և կացության քարտ, ինչպես նախատեսված է Օտարերկրացիների մասին օրենքով: Հարկ է ընդգծել, որ աշխատանքի թույլտվության հետ կապված գոյություն ունեցող դրույթների մեծ մասը կիրառելի կլինի այս համատեքստում.

- խորհուրդ է տրվում ներկայումս Օտարերկրացիների մասին օրենքով նախատեսված աշխատաշուկայի համակարգում կատարել մի քանի փոքր փոփոխություններ.

- խորհուրդ է տրվում ժամանակավոր կացության քարտը կիրառել և տրամադրել երկրից դուրս: Այսինքն՝ աշխատանքի նպատակով տրված ժամանակավոր կացության քարտը կծառայի ոչ միայն որպես Հայաստանում բնակվելու և աշխատելու իրավունք, այլև որպես երկիր մուտք գործելու իրավունք (այդ դեպքում վիզայի կարիք չի լինի):

- խորհուրդ է տրվում աշխատանքի արտոնությունը (ներկայումս աշխատանքի թույլտվություն) երկարաձգելի դարձնել մեկից ավելի անգամ.

- խորհուրդ է տրվում մշտական կացության կարգավիճակը իրոք մշտական դարձնել, իսկ մշտական կացության քարտը տրամադրել հինգ տարի ժամկետով՝ երկարաձգման իրավունքով.

- խորհուրդ է տրվում մասնակի փոփոխություններ կատարել աշխատանքի արտոնությունների (այժմ՝ աշխատանքի թույլտվություն) հայտերը մերժելու մասին որոշումները բողոքարկելու ընթացակարգում:

Կարճ ասած՝ առաջարկվող ընթացակարգը ընդհանուր առմամբ հետևում է Օտարերկրացիների մասին օրենքի ոգուն, եթե ոչ տառին: Այն կազմված է երկու հստակ փուլերից: Առաջին՝ աշխատանքի արտոնության կիրառում և տրամադրում՝ գործատուի

²⁴ ԱՄԿ թիվ 143 կոնվենցիան Հայաստանի կողմից վավերացվել է 2006թ. հունվարի 27-ին: Կարելի է նշել, որ Հայաստանը նույն օրը նաև վավերացրել է Ձբաղվածության նպատակով միգրացիայի մասին ԱՄԿ թիվ 97 (1949) կոնվենցիան (խմբագրված):

խնդրանքով: Երկրորդ՝ աշխատողի խնդրանքով վարձու գործունեություն իրականացնելը արտոնող ժամանակավոր կացության քարտի կիրառում և տրամադրում:

1.3.1. Աշխատանքի արտոնում

Առաջարկվում է, որպեսզի Հայաստանում աշխատանքային միգրանտների ընդունումը հիմնականում կախված լինի աշխատանքի արտոնության տրամադրումից: Աշխատանքի արտոնություն պետք է տրամադրվի աշխատաշուկայի կարիքների գնահատման արդյունքում: Աշխատաշուկայի տեսող պետք է լինի օտարերկրյա աշխատողների ընդունումը կամ, այլ կերպ ասած, նրանց մուտքը դեպի ազգային աշխատաշուկա վերահսկելու և կանոնակարգելու հիմնական գործիքը: Այս մոտեցումը համապատասխանում է Օտարերկրացիների մասին օրենքով սահմանված համակարգին: Սակայն աշխատանքի արտոնության գաղափարը պետք է տարբերել աշխատանքի թույլտվության գաղափարից: Թեև երկուսի նպատակները նման են, աշխատանքի արտոնությունը չի ենթադրում առանձին փաստաթղթի տրամադրում աշխատանքային միգրանտին: Խորհուրդ է տրվում աշխատանքի արտոնությունը նյութականացնել ժամանակավոր կացության թույլտվությամբ, այդ թվում վարձու աշխատանքի իրավունքի մասով:

Սկզբունքորեն, յուրաքանչյուր օտարերկրացի, որ աշխատանք է փնտրում Հայաստանում, պետք է ձեռք բերի աշխատանքի արտոնություն: Հնարավոր են նաև բացառություններ: Այդ բացառություններն այժմ սահմանված են Օտարերկրացիների մասին օրենքի 23-րդ հոդվածով:²⁵ Թեև հիմնականում դրանք կարծես լավ հիմնավորված են, ընտանիքի վերամիավորման հետ կապված ընթացակարգերի բացառությունները երբեմն հստակ չեն:

²⁵ Օտարերկրացիների մասին օրենքի 23-րդ հոդված. «Առանց աշխատանքի թույլտվության Հայաստանի Հանրապետությունում կարող են աշխատել՝ ա) Հայաստանի Հանրապետության մշտական և հատուկ կացության կարգավիճակ ունեցողները, ինչպես նաև սույն օրենքի 15-րդ հոդվածի 1-ին մասի դ կետով նախատեսված հիմքերով Հայաստանի Հանրապետության ժամանակավոր կացության կարգավիճակ ունեցողները. բ) սույն օրենքի 15-րդ հոդվածի 1-ին մասի գ կետով նախատեսված հիմքերով Հայաստանի Հանրապետության ժամանակավոր կացության կարգավիճակ ունեցողները՝ կացության ժամկետը չգերազանցող ժամանակահատվածով. գ) Հայաստանի Հանրապետությունում հավատարմագրված դիվանագիտական ներկայացուցչությունների և հյուպատոսական հիմնարկների, միջազգային կազմակերպությունների և դրանց ներկայացուցչությունների աշխատակիցների ընտանիքի անդամները՝ փոխադարձության սկզբունքի հիման վրա. դ) մերձսահմանային շրջանների աշխատողները, ինչպես նաև կարճ ժամկետով ժամանող մշակութային և սպորտային մասնագիտություն ունեցող անձինք. ե) օտարերկրյա կապիտալի մասնակցությամբ առևտրային կազմակերպությունների հիմնադիրները, տնօրենները կամ լիազորված ներկայացուցիչները. զ) օտարերկրյա պետության առևտրային կազմակերպությունների աշխատակիցները՝ Հայաստանի Հանրապետությունում տեղակայված այդ կազմակերպությունների ներկայացուցչություններում աշխատելու նպատակով. է) օտարերկրյա առևտրային կազմակերպության կողմից իր մասնաճյուղ կամ ներկայացուցչություն առաքվող կամ օտարերկրյա առևտրային կազմակերպություններից գնված մեքենաները, սարքավորումները, հաստոցները տեղադրելու, վերանորոգելու և դրանք շահագործելու համար աշխատողներին որակավորելու նպատակով 6 ամսից ոչ ավել ժամկետով ժամանող օտարերկրյա մասնագետները. ը) Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերի հիման վրա ժամանող մասնագետները կամ այլ անձինք. թ) Հայաստանի Հանրապետության ուսումնական հաստատություններում դասախոսություններ կարդալու նպատակով հրավիրված օտարերկրյա ուսումնական հաստատությունների դասախոսները. ժ) լրատվական գործունեություն իրականացնող օտարերկրյա կազմակերպությունների հավատարմագրված ներկայացուցիչները. ժա) փախստականի կարգավիճակ ունեցող, Հայաստանի Հանրապետությունում քաղաքական ապաստան ստացած օտարերկրյա քաղաքացիներն ու քաղաքացիություն չունեցող անձինք՝ կացության ժամկետը չգերազանցող ժամանակահատվածով. ժբ) համապատասխան միջազգային պայմանագրերի հիման վրա արձակուրդների ժամանակ աշխատանքային փոխանակումների շրջանակներում աշխատանք կատարող ուսանողները»:

Բացի այդ, աշխատանքի արտոնության սկզբունքը չի հակասում զբաղմունքների ցանկի գոյությանը, հիմնականում պետական կառավարման ոլորտում, ինչը վերապահված է Հայաստանի քաղաքացիներին: Սա նշված է Օտարերկրացիների մասին օրենքի 25-րդ հոդվածի «բ» կետում:²⁶

1.3.1.1. Աշխատանքի արտոնության տրամադրման պայմանները

Առաջարկվում է, որպեսզի աշխատանքի արտոնության տրամադրումը կախված լինի երեք հիմնական պայմաններից՝

- աշխատաշուկայի կարիքների գնահատման կիրառում.
- գործատուի կողմից հարգանք Աշխատանքային օրենսգրքի և Օտարերկրացիների մասին օրենքի նկատմամբ.
- զբաղվածության և աշխատավարձի հետ կապված պայմաններ:

Աշխատաշուկայի կարիքների գնահատման կիրառում

Ըստ Օտարերկրացիների մասին օրենքի 22-րդ հոդվածի 3-րդ մասի՝ աշխատաշուկայի կարիքների գնահատման նպատակն է պաշտպանել ՀՀ քաղաքացիների զբաղվածությունը:²⁷ Այս պատկերացումը ակնհայտորեն չափազանց նեղ է և ինչ-որ կերպով անտեսում է ամենագլխավորը: Աշխատաշուկայի կարիքների գնահատումը պետք է պաշտպանի ոչ միայն ՀՀ քաղաքացիներին, այլև ամբողջությամբ վերցրած ազգային աշխատաշուկան, որը ներառում է ինչպես ՀՀ քաղաքացիներին, այնպես էլ երկրում օրինական կերպով բնակվող ու աշխատելու արտոնություն ունեցող օտարերկրացիներին: Հարկ է հիշեցնել, որ օտարերկրացիները կարող են օգտվել զբաղվածության ծառայություններից քաղաքացիների հետ հավասար հիմունքներով:²⁸ Ավելին, աշխատաշուկայի կարիքների գնահատումը, որ ներկայումս նախատեսված է Օտարերկրացիների մասին օրենքով, կարող է հանգեցնել անհեթեթ իրավիճակների, ինչպես օրինակ՝ աշխատանքային միգրանտների ներկրում այն դեպքում, երբ Հայաստանում արդեն իսկ բնակվող օտարերկրացիները կարող են համալրել դիտարկվող հաստիքները: Օտարերկրացիների մասին օրենքի 22-րդ հոդվածի 3-րդ մասը պետք է համապատասխան փոփոխության ենթարկվի, իսկ դրան առնչվող ենթաօրենսդրական ակտերը պետք է արտացոլեն այդ փոփոխությունները:

²⁶ Օտարերկրացիների մասին օրենքի 25-րդ հոդված. «Աշխատանքի թույլտվություն տրամադրելը մերժվում է, եթե՝ [...] բ) տվյալ աշխատանքը կատարելու համար Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով պահանջվում է Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիություն»

²⁷ Օտարերկրացիների մասին օրենքի 22-րդ հոդվածի 3-րդ մաս. «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի շուկայի կարիքների գնահատման նպատակով Հայաստանի Հանրապետության կառավարության որոշմամբ գործատուի համար սահմանվում է ժամկետ, որի ընթացքում նա պարտավոր է իր մոտ առկա թափուր աշխատատեղը համալրել Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիներից: Սահմանված ժամկետում զբաղվածության հանրապետական ծառայությունների կողմից իր պահանջներին համապատասխանող թեկնածուի առաջադրման բացակայության դեպքում գործատուն կարող է գտնել այդ պահանջներին համապատասխանող օտարերկրացու և դիմել լիազորված մարմին՝ կոնկրետ օտարերկրացի աշխատողի համար կոնկրետ ժամկետով աշխատանքի թույլտվության տրամադրման համար՝ ներկայացնելով Հայաստանի Հանրապետության կառավարության որոշմամբ սահմանված անհրաժեշտ փաստաթղթերը»:

²⁸ Տե՛ս ԱՄԿ թիվ 143 կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածը, ինչպես նախատեսված է ԱՄԿ թիվ 151 համապատասխան առաջարկությամբ:

Ներկայումս աշխատաշուկայի կարիքների գնահատումը, որ նախատեսված է Օտարերկրացիների մասին օրենքի 22-րդ հոդվածի 3-րդ մասով, հիմնականում կախված է ազգային աշխատաշուկայում համապատասխան թեկնածու գտնելու զբաղվածության ազգային ծառայությունների կարողություններից: Արդյունավետության նպատակով օգտակար կլիներ գործատուին վերապահել ավելի ակտիվ դեր: Խորհուրդ է տրվում, որպեսզի գործատուն հաստիքի մասին ծանուցում ներկայացնի ոչ միայն զբաղվածության ազգային ծառայություններին, այլ նաև աշխատանքի տեղավորման գոյություն ունեցող և համապատասխան գործակալություններին:

Խորհուրդ է տրվում, որպեսզի աշխատաշուկայի կարիքների գնահատումն իրականացնելիս իրավասու մարմինը հաշվի առնի գործատուի կողմից ազգային աշխատաշուկայի միջոցներով հաստիքը համալրելու ուղղությամբ ձեռնարկված ջանքերը: Բացի այդ, իրավասու մարմինը պետք է հաշվի առնի տվյալ աշխատանքի համար տվյալ շրջանի աշխատաշուկայի իրավիճակի վերաբերյալ առկա տվյալները:²⁹ Միայն այն դեպքում, երբ աշխատանքի առաջարկի ու պահանջարկի միջև անջրպետը մեծ է, իրավասու մարմինը կարող է մերժել աշխատանքի արտոնության տրամադրումը այս երկրորդ հիմքով:

Կոնկրետ հատկորոշված աշխատանքի պակասի դեպքում, պետք է հնարավոր լինի աշխատաշուկայի կարիքների գնահատման թեթևացում՝ հետևելով զբաղմունքների պակասի ցանկի մոդելին: Ներկայումս դա կվերաբերի միայն բարձրաստիճան ղեկավար պաշտոններին:³⁰

Գործատուի կողմից հարգանք օրենսդրության նկատմամբ

Աշխատանքային օրենսգրքի, ինչպես նաև Օտարերկրացիների մասին օրենքի խախտումները գործատուի կողմից պետք է հնարավոր հիմք հանդիսանան աշխատանքի արտոնությունը մերժելու համար: Նման դրույթ մասամբ պարունակում են Օտարերկրացիների մասին օրենքի 25-րդ հոդվածի «ա», «դ», «զ» կետերը:³¹

Աշխատանքի և աշխատավարձի պայմանները

Աշխատանքային միզրանտների աշխատանքի և աշխատավարձի պայմանները, ինչպես նախատեսված է նրանց աշխատանքային պայմանագրով, պետք է հավասար լինեն քաղաքացիներին վճարվող աշխատավարձին: Գործատուի կողմից այս սկզբունքի խախտումները պետք է հնարավոր հիմք հանդիսանան աշխատանքի արտոնությունը մերժելու կամ աշխատանքային պայմանագրի վերանայում պարտադրելու համար:

Խորհուրդ է տրվում, որպեսզի իրավասու մարմինը ստուգի աշխատանքի և աշխատավարձի պայմանների տարբեր ասպեկտները, այդ թվում՝ հատկապես, աշխատանքային պայմանագրի բնույթը, աշխատանքի տևողությունը (օրական և շաբաթական) և աշխատավարձի մակարդակը: Ավելի կոնկրետ՝ անհրաժեշտություն է առաջարկվող աշխատանքի և աշխատավարձի պայմանների համեմատությունը գործատուի մոտ

²⁹ Այսպիսի պայմանի իրականացման իրավական հիմքերը կարելի է գտնել Օտարերկրացիների մասին օրենքի 25-րդ հոդվածի «ա» կետում:

³⁰ Հայաստանում աշխատանքի պակասի ուսումնասիրությունների բացակայության պայմաններում, գնահատումը հիմնված է շահագրգիռ տարբեր մարմինների հետ հարցազրույցների վրա, այդ թվում՝ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության, ՀՀ տարածքային նախարարությանն առընթեր Պետական միզրացիոն ծառայության և ՀՀ առևտրաարդյունաբերական պալատի:

³¹ Օտարերկրացիների մասին օրենքի 25-րդ հոդված. «Աշխատանքի թույլտվություն տրամադրելը մերժվում է, եթե՝ ա) Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի շուկայի վիճակը վերջինիս լուրջ վերլուծության հիման վրա թույլ չի տալիս այդ աշխատանքը. [...] դ) գործատուն, որի մոտ պետք է աշխատի տվյալ օտարերկրացին, նախկինում խախտել է օտարերկրացիներին աշխատանքի ընդունելու պահանջները. [...] զ) գործատուն չունի լիցենզավորման ենթակա գործունեությամբ զբաղվելու լիցենզիա»:

արդեն իսկ առկա աշխատակիցների համար ապահովված պայմանների հետ՝ որևէ խտրականությունից խուսափելու նպատակով:

1.3.1.2. Աշխատանքի արտոնության տրամադրման կարգը

Աշխատանքի արտոնությունը պետք է տրամադրվի կամ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության Ձբաղվածության պետական ծառայության, կամ ՀՀ տարածքային կառավարման նախարարության Պետական միգրացիոն ծառայության կողմից: Ընթացակարգը պետք է սկսվի գործատուի կողմից՝ համաձայն Օտարերկրացիների մասին օրենքի 22-րդ հոդվածի 3-րդ մասի:

Խորհուրդ է տրվում, որպեսզի գործատուն թափուր հաստիքը համալրելու համար թեկնածուների փնտրի առաջին հերթին ազգային աշխատաշուկայում: Եթե գործատուն հաջողության չի հասնում, նա պետք է աշխատանքի արտոնության հայտ ներկայացնի (մարմինը պետք է որոշվի): Հայտը պետք է պարունակի հետևյալ տարրերն ու փաստաթղթերը.

- հավանական աշխատանքային միգրանտի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիր.
- պետական տուրք (ինչպես նախատեսված է Օտարերկրացիների մասին օրենքի 24-րդ հոդվածի 4-րդ մասով) վճարելու հանձնառություն.
- գործատուի ընկերության գրանցման փաստաթղթեր.
- ուղեկցող գրություն, որտեղ բացատրվում են ազգային աշխատաշուկայում թեկնածու հավաքագրելու դժվարությունները և հիմնավորվում է ընտրված աշխատանքային միգրանտի ընտրությունը.
- ազգային աշխատաշուկայի միջոցներով հաստիքը համալրելու ուղղությամբ իրականացված հետազոտությունները հաստատող տվյալներ և փաստաթղթեր.
- աշխատանքային միգրանտի կենսագրական տվյալները և դիպլոմները:

Եթե աշխատանքի արտոնումը հաստատվի, գործի պատճենը պետք է ուղարկվի ոստիկանության վարչություն և համապատասխան հյուպատոսական կամ դիվանագիտական գրասենյակ:

1.3. Աշխատանքի արտոնության բովանդակությունը

Ինչպես նախատեսված է Օտարերկրացիների մասին օրենքի 24-րդ հոդվածի 2-րդ մասով, աշխատանքի արտոնությունը վավերական է համարվում աշխատանքային պայմանագրի ողջ ընթացքում և, ամեն դեպքում, մեկ տարին չգերազանցող ժամկետով:

Աշխատանքի արտոնությունը կարող է սահմանափակել աշխատանքային միգրանտի աշխատանքը զբաղվածության որոշակի ոլորտում և (կամ) որոշակի շրջանում:³²

Աշխատանքի արտոնությունը չպետք է սահմանափակի աշխատանքային միգրանտի աշխատանքը մեկ գործատուի մոտ: Աշխատանքային միգրանտը պետք է, ընդհակառակը, իրավունք ունենա փոխել գործատուին աշխատանքի արտոնության գործողության ընթացքում: Այս հնարավորությունը նախատեսված է Օտարերկրացիների մասին օրենքի 27-րդ հոդվածի 2-րդ մասով:³³ Սակայն, այս դրույթը բավականին անհասկանալի է:

³² Նման սահմանափակումները չպետք է թույլատրելի լինեն աշխատանքի լիցենզիայի երկրորդ երկարաձգումից հետո:

³³ Օտարերկրացիների մասին օրենքի 27-րդ հոդվածի 2-րդ մաս. «Գործատուի գործունեության դադարեցման դեպքում օտարերկրացի աշխատողն իրավունք ունի աշխատանքի թույլտվության գործողության մնացած ժամկետով կնքելու նոր աշխատանքային պայմանագիր (ծառայությունների

Օրինակ՝ այն կարող է նշանակել, որ գործատուին փոխելու հնարավորությունը սահմանափակվում այն դեպքերով, երբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցվում է գործատուի կողմից: Եթե դա այդպես է, ապա 27-րդ հոդվածի 2-րդ մասի մոտեցումը շատ նեղ է: Գործատուին փոխելու հնարավորություն պետք է տրամադրվի անկախ նրանից, թե ով է պայմանագրային հարաբերությունները դադարեցնողը՝ գործատու՞ն, թե՞ աշխատողը: Բացի այդ, 27-րդ հոդվածի 2-րդ մասն ընդունում է գործատուին փոխելու հնարավորությունը: Սակայն այս դրույթը հստակ չէ: Խորհուրդ է տրվում կիրառել հետևյալ ընթացակարգը գործատուին փոխելու դեպքում: Աշխատանքի արտոնությամբ սահմանված աշխատանքի/շրջանային սահմանափակման դեպքում.

- եթե նոր հաստիքը համապատասխանում է սահմանափակմանը, հատուկ ընթացակարգ/պայմաններ չպետք է կիրառվեն.

- եթե նոր հաստիքը սահմանափակման շրջանակներից դուրս է, նոր գործատուն պետք է դիմի աշխատանքի նոր արտոնության համար՝ հետևելով վերը նշված ընթացակարգին, ինչը ներառում է աշխատաշուկայի կարիքների գնահատման իրականացում: Աշխատանքի նոր արտոնությունը վավերական է աշխատանքային պայմանագրի ընթացքում և, ամեն դեպքում, մեկ տարին չգերազանցող ժամկետով:

Եթե աշխատանքի արտոնությունը որևէ սահմանափակում չի պարունակում, ապա հատուկ ընթացակարգ/պայման չպետք է կիրառել:

1.3.1.4. Աշխատանքի արտոնության երկարաձգում

Աշխատանքի արտոնության երկարաձգման կարգն ու պայմանները ընդհանուր առմամբ պետք է լինեն նույնը, ինչ առաջին անգամ տրամադրելիս:

Առաջարկվում է, որպեսզի աշխատանքի արտոնության տրամադրման և դրա երկարաձգման միջև հիմնական տարբերությունը կախված լինի աշխատաշուկայի կարիքների գնահատումից: Եթե աշխատանքի նախնական արտոնությունը ենթակա է աշխատանքային/շրջանային սահմանափակումների՝

- եթե աշխատանքը համապատասխանում է սահմանափակումներին, աշխատաշուկայի կարիքների գնահատման կարիք չպետք է լինի, նույնիսկ գործատուին փոխելու դեպքում.

- եթե զբաղմունքը սահմանափակումների շրջանակներից դուրս է, ապա պետք է իրականացնել աշխատաշուկայի կարիքների գնահատում:

Նման դրույթի նպատակն է հավասարակշռություն հաստատել տնտեսական մտահոգությունների և աշխատանքային միգրանտների իրավունքների պաշտպանության անհրաժեշտության միջև և, հետևաբար, սահմանափակել նրանց վիճակի անհուսալիությունը: Բնականաբար, հետևելով այս տրամաբանությանը, երբ աշխատանքի իրավասությունը չի ներառում որևէ տեսակի սահմանափակում, երկարաձգման գործընթացի ժամանակ աշխատաշուկայի կարիքների գնահատման կարիք չկա:

Մինչև 2012թ. օրենքում փոփոխություն կատարելը, Օտարերկրացիների մասին օրենքը նախատեսում էր միայն աշխատանքի լիցենզիայի մեկանգամյա երկարաձգում: Այլ կերպ ասած՝ Հայաստանում օտարերկրացիների աշխատանքը պետք է սկզբունքորեն սահմանափակվեր երկու տարի ժամկետով: Ներկայիս փոփոխություններով և լրացումներով օրենքը չի սահմանափակում, թե քանի անգամ աշխատանքի թույլտվությունը կարող է երկարաձգվել: Սա խելամիտ որոշում է. նախ տնտեսական

մատուցման պայմանագիր) այլ գործատուի հետ՝ պայմանով, որ նշված ժամկետի ավարտին մնացել է առնվազն երեք ամիս, և նոր գործատուն ստացել է լիազորված մարմնի համաձայնությունը»:

առումով, քանի որ գործատուի շահերից չի բխում իր օտարերկրացի աշխատողին ստիպել լքելու երկիրը երկու տարի հետո. նրա վերապատրաստման ուղղությամբ բոլոր ներդրումները ի չիք կդառնան, բացի դրանից նաև քաղաքական առումով, քանի որ այս դրույթը համապատասխանում է ԵՄ օրենսդրությանը, և վերջապես մարդու իրավունքների առումով. քանի որ այն թույլատրում է օտարերկրացիներին ինտեգրվել հայկական հասարակությանը: Ինչևէ, պետք է շեշտել, որ ԱՄԿ թիվ 143 կոնվենցիայի 14-րդ հոդվածով աշխատանքային միգրանտների համար ազգային աշխատաշուկայի լիակատար մատչելիության ցանկացած սահմանափակում պետք է վերացվի ամենաուշը աշխատանքի արտոնության երկրորդ երկարաձգման ժամանակ: Սա կարևոր դրույթ է, որը պետք է արտացոլվի ենթաօրենսդրական համապատասխան ակտերում:

1.3.1.5. Աշխատանքի արտոնության մերժումը և որոշման բողոքարկումը

Աշխատանքի արտոնության հայտադիմումը, որ չի բավարարում դրա տրամադրման պայմաններին, մերժվում է: Սույն առաջարկը հիմնականում կներառի հետևյալ դեպքերը՝

- առկա հաստիքը ազգային աշխատաշուկայի միջոցներով համալրելու համար գործատուի կողմից ձեռնարկված բավարար ջանքերի բացակայությունը և (կամ) աշխատանքի առաջարկի ու պահանջարկի միջև զգալի ճեղքվածք ցույց տվող տվյալների առկայությունը.
- գործատուի կողմից Աշխատանքային օրենսգիրքը և (կամ) Օտարերկրացիների մասին օրենքը չհարգելը.
- գործատուի կողմից աշխատանքային միգրանտի աշխատանքը չհարգելը և աշխատավարձի պայմանները:

Ներկայումս Օտարերկրացիների մասին օրենքի 25-րդ հոդվածը թվարկում է վեց իրավիճակներ, որոնց դեպքում աշխատանքի թույլտվությունը պետք է մերժվի:³⁴ Հարկ է ընդգծել, որ նման պարտադիր ցանկի ներառումը օրենսդրության մեջ խնդիրներ է առաջացնում: Շատ հավանական է, որ մերժման մի շարք հնարավոր հիմքեր դուրս մնան ցանկից: Նկատենք, օրինակ, որ 25-րդ հոդվածը չի խոսում հիմնավորող փաստաթղթերի ոչ ամբողջական լինելու դեպքում դիմումը մերժելու կամ աշխատանքի արտոնությունը երկարաձգելու դիմումը մերժելու մասին, եթե աշխատանքային միգրանտը չունի ժամանակավոր կացության վավերական քարտ:

Կարելի է ներկայացնել երկու այլընտրանքային առաջարկություններ: Առաջին՝ 25-րդ հոդվածը կարող է փոփոխվել՝ մերժման հիմքերի ցանկը ընդլայնելու նպատակով: Ինչպես արդեն նշվել է, սա բարդ աշխատանք է: Երկրորդ՝ 25-րդ հոդվածը կարելի է հանել և փոխարինել վարչական շրջաբերականով՝ նշելով ցանկը և դրա ոչ ամբողջական լինելու բնույթը՝ ուղղորդելու համար աշխատանքի արտոնություններ տրամադրելու համար պատասխանատու մարմնի աշխատանքը:

³⁴ Օտարերկրացիների մասին օրենքի 25-րդ հոդված. «Աշխատանքի թույլտվություն տրամադրելը մերժվում է, եթե՝ ա) Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի շուկայի վիճակը վերջինիս լուրջ վերլուծության հիման վրա թույլ չի տալիս այդ աշխատանքը. բ) տվյալ աշխատանքը կատարելու համար Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով պահանջվում է Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիություն. գ) պահանջվող տեղեկատվությունը կամ փաստաթղթերը կեղծված են. դ) գործատուն, որի մոտ պետք է աշխատի տվյալ օտարերկրացին, նախկինում խախտել է օտարերկրացիներին աշխատանքի ընդունելու պահանջները. ե) գոյություն ունեն Հայաստանի Հանրապետության պետական անվտանգությանը սպառնացող պատճառներ. զ) գործատուն չունի լիցենզավորման ենթակա գործունեությամբ զբաղվելու լիցենզիա»:

Ինչ վերաբերում է աշխատանքի արտոնության (այժմ՝ աշխատանքի թույլտվություն) ստացման հայտադիմումի մերժումը բողոքարկելուն, Օտարերկրացիների մասին օրենքի 26-րդ հոդվածը նախատեսում է բողոքարկում համապատասխան օտարերկրացու կողմից որոշմանը հաջորդող հինգ օրվա ընթացքում: Այս դրույթը հանգեցնում է երկու դիտողությունների ու առաջարկությունների: Քանի որ ինչպես գործատուն, այնպես էլ օտարերկրացին հետաքրքրված են որոշմանը և, հաշվի առնելով այն փաստը, որ աշխատանքի արտոնության համար դիմողը գործատուն է, ապա ողջամիտ կլինի բողոքարկելու իրավունքը վերապահել ինչպես օտարերկրացուն, այնպես էլ գործատուին: Ընդ որում, հնգօրյա ժամկետը չափազանց կարճ է գործը համապատասխան դատարան ներկայացնելու համար: Առաջարկվում է այդ ժամկետը երկարացնել՝ հասցնելով առնվազն մինչև 15 օրվա:

1.3.2. Կացության քարտ

1.3.2.1. Ժամանակավոր կացության քարտ

Խորհուրդ է տրվում սկզբունքորեն աշխատանքային միգրանտներին տրամադրել ժամանակավոր կացության քարտ, որը կներառի վարձու աշխատանքի իրավունքը:

Ժամանակավոր կացության քարտը պետք է տրամադրվի ոստիկանության բաժնի կողմից՝ Օտարերկրացիների մասին օրենքի 17-րդ հոդվածի համաձայն:

Ժամանակավոր կացության քարտով «վարձու աշխատանքի» հայտադիմումը հնարավոր աշխատանքային միգրանտի կողմից պետք է ներկայացվի արտասահմանում՝ կամ իրավասու հյուպատոսական կամ դիվանագիտական մարմին, կամ էլ անմիջապես Ոստիկանության բաժին: Ներկայումս Օտարերկրացիների մասին օրենքը նախատեսում է, որ աշխատանքի նպատակով ժամանակավոր կացության քարտը պետք է կիրառվի Չայաստանի տարածքում: Նման ընթացակարգը հնարավորություն չի տալիս օտարերկրացիներին ազգային աշխատաշուկայում պատշաճ կերպով վերահսկելու և կանոնակարգելու:³⁵ Ավելին, այն չի համապատասխանում Եվրամիությունում կիրառվող ստանդարտին: Օտարերկրացիների մասին օրենքը պետք է համապատասխանաբար փոփոխվի, իսկ ենթաօրենսդրական ակտերը պետք է արտացոլեն այդ փոփոխությունները:

Միայն աշխատանքի արտոնությունը տրամադրելուց հետո է, որ հավանական աշխատանքային միգրանտը կարող է դիմել «վարձու աշխատանքի» ժամանակավոր կացության քարտի համար: Գործի թղթապանակը պետք է ներառի հետևյալ տարրերն ու փաստաթղթերը.

- լրացված կոնկրետ ձևաթուղթ.
- լուսանկարներ.
- անձնագրի պատճեն՝ Չայաստան մուտք գործելու պահից առնվազն մեկ տարի վավերականության ժամկետով.
- բժշկական տեղեկանք:

Ավելի կոնկրետ, այցելությունը բժշկի պետք է ներառի հետևյալը.

- ընդհանուր կլինիկական հետազոտություն.
- կրծքավանդակի ռենտգեն հետազոտություն.
- պատվաստումների ստուգում:

³⁵ Տե՛ս նաև Ռոսի-Լոնգհի Պ., Լինդստրոմ Տ. և Գալստյան Կ., «Չայաստանի Չանրապետությունում միգրացիայի կառավարման ուսումնասիրություն: Գնահատման առաքելության զեկույց», 2008թ., էջ 45-46:

Բժշկական հետազոտությանը պետք է որոշվի՝ մարդը կարո՞ղ է աշխատել տվյալ պաշտոնում, թե՞ ոչ: Բժշկական տեղեկանք պետք է տրվի, որից պարզ կդառնա՝ մարդը բավարարում է, թե ոչ, Հայաստանում մնալու բժշկական պայմաններին՝ Օտարերկրացիների մասին օրենքի 8-րդ հոդվածի 1-ին մասի «դ» կետի և համապատասխան ակտերի համաձայն:³⁶

Ժամանակավոր կացության քարտի դիմումի մերժման հիմքերը թվարկված են Օտարերկրացիների մասին օրենքի 8-րդ և 19-րդ հոդվածներում:

Օտարերկրացիների մասին օրենքի 15-րդ հոդվածի համաձայն՝ «վարձու աշխատանքի» ժամանակավոր կացության քարտը պետք է տրամադրվի նույն ժամանակահատվածի համար, ինչ աշխատանքի արտոնությունը, և ոչ մի դեպքում չպետք է գերազանցի մեկ տարին: Քարտը պետք է թույլատրի մուտքը, բնակությունը և աշխատանքը Հայաստանում՝ աշխատանքի արտոնության մեջ նշված պայմանների համաձայն:

Հարկ է ընդգծել, որ աշխատանքի կամավոր կամ ակամա կորուստը չպետք է հանգեցնի Հայաստանում մնալու իրավունքի վերացման: Այս դեպքում ժամանակավոր կացության քարտը պետք է ուժի մեջ մնա մինչև վավերականության ժամկետի ավարտը:

Ինչ վերաբերում է ժամանակավոր կացության քարտի երկարաձգմանը, ապա պայմաններն ու կարգը պետք է լինեն նույնը, ինչ առաջին անգամ տրամադրելիս:

1.3.2.2. Մշտական կացության քարտ

Օտարերկրացիների մասին օրենքի 23-րդ հոդվածը սահմանում է մի շարք իրավիճակներ, երբ վարձու աշխատանքի իրականացումը չի ենթադրում աշխատանքի թույլտվություն կամ, սույն առաջարկության համատեքստում, աշխատանքի արտոնություն ունենալու պարտավորություն: Սա հատկապես վերաբերում է այն օտարերկրացիներին, որոնց տրամադրվել է մշտական կացության կարգավիճակ:

Օտարերկրացիների մասին օրենքի 16-րդ կետի 1-ին մասի համաձայն՝ մշտական կացության կարգավիճակ տրամադրվում է հատկապես այն օտարերկրացիներին, ովքեր առնվազն երեք տարի օրինական կերպով բնակվել են Հայաստանի տարածքում: Այս ընդհանուր դրույթը համահունչ է երկարաժամկետ կացության մասին ԵՄ հանձնարարականին: Դրան հակառակ, 16-րդ հոդվածի 2-րդ մասը նշում է, որ մշտական կացության կարգավիճակը տրամադրվում է հինգ տարի ժամկետով, որի երկարաձգումը չի համապատասխանում ԵՄ հանձնարարականին, որ պահանջում է, որպեսզի կացության կարգավիճակը մշտական լինի: Կացության կարգավիճակի նյութականացումը, մասնավորապես՝ կացության քարտը, կարող է տրամադրվել է հինգ տարի ժամկետով: Սակայն պետք է ապահովել, որպեսզի դրա երկարաձգումը մեխանիկորեն կատարվի, ինչպես պահանջում է ԵՄ հանձնարարականի 8-րդ հոդվածը: Առաջարկվում է, որպեսզի Օտարերկրացիների մասին օրենքում կատարվեն համապատասխան փոփոխություններ և ենթաօրենսդրական ակտերը արտացոլեն այդ փոփոխությունները:

³⁶ Օտարերկրացիների մասին օրենքի 8-րդ հոդվածի 1-ին մաս. «1. Օտարերկրացուն մուտքի վիզայի տրամադրումը (ժամկետի երկարաձգումը) մերժվում է, տրամադրված մուտքի վիզան ուժը կորցրած է ճանաչվում կամ մուտքը Հայաստանի Հանրապետություն արգելվում է, եթե՝ [...] դ) նա տառապում է վարակիչ հիվանդությամբ, որը սպառնում է բնակչության առողջությանը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ նա մուտք է գործում Հայաստանի Հանրապետություն՝ նման հիվանդությունը բուժելու նպատակով: Այդ վարակիչ հիվանդությունների ցանկը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը»:

2. Աշխատանքային միգրանտների աշխատանքի և տնտեսական ու սոցիալական այլ իրավունքները Հայաստանում

2.1. Պաշտպանություն աշխատանքում

Միջազգային իրավունքում ընդունված սկզբունք է, որ բոլոր օտարերկրացի աշխատողները՝ անկախ իրենց իրավական կարգավիճակից, պետք է տվյալ երկրի քաղաքացիներից հավասար օգտվեն աշխատանքի արդար ու նպաստավոր պայմաններից:³⁷

Աշխատանքային նման իրավունքներից են, մասնավորապես, հավասարաժեք աշխատանքի համար հավասար վարձատրությունը, աշխատողների աշխատավարձից անօրինական պահումների արգելքը, պաշտպանությունը աշխատանքից ազատելուց (ազատումների հետ կապված խտրականություն չպետք է լինի քաղաքացիների և օտարերկրացիների միջև), մասնագիտական ուսուցման հավասար մատչելիությունը,³⁸ աշխատանքի տեղավորման գործակալությունների հավասար մատչելիությունը, արհեստակցական միությունների իրավունքների հավասար մատչելիությունը:³⁹

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը երաշխավորում է իր դրույթների հավասար ապահովումը ինչպես քաղաքացիների, այնպես էլ օտարերկրացիների համար: Աշխատանքային օրենսդրության նպատակադրումների շրջանակում Աշխատանքային օրենսգրքի 2-րդ հոդվածի 1-ին մասում սահմանվում են «ֆիզիկական անձանց՝ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների, օտարերկրյա քաղաքացիների, քաղաքացիություն չունեցող անձանց աշխատանքային իրավունքների և ազատությունների պետական երաշխիքներ»:⁴⁰ Քաղաքացիների և օտարերկրացիների նկատմամբ հավասար վերաբերմունքը պարզորոշ կերպով նշված է Աշխատանքային օրենսգրքի երկու հոդվածներում:

- 3-րդ հոդվածի 3-րդ մասը սահմանում է «աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարությունը՝ անկախ նրանց սեռից, ռասայից, ազգությունից, լեզվից, ծագումից, քաղաքացիությունից, սոցիալական դրությունից, դավանանքից, ամուսնական վիճակից և ընտանեկան դրությունից, տարիքից, համոզմունքներից կամ տեսակետներից, կուսակցություններին, արհեստակցական միություններին կամ հասարակական կազմակերպություններին անդամակցելուց, աշխատողի գործնական հատկանիշների հետ չկապված այլ հանգամանքներից»:⁴⁰

³⁷ Տե՛ս օրինակ՝ Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագրի (1966) 7-րդ հոդվածը. «Սույն դաշնագրին մասնակցող պետությունները ճանաչում են աշխատանքի արդար և նպաստավոր պայմանների յուրաքանչյուրի իրավունքը, մասնավորապես. a/ վարձատրությունը, այսինքն բոլոր աշխատավորների համար առնվազն ապահովվում է i/ արդար աշխատավարձ և հավասար արժեքի դիմաց հավասար վարձատրություն՝ առանց որևէ տարբերության, ընդամին՝ մասնավորապես կանանց համար պետք է երաշխավորվեն աշխատանքի այն պայմաններից ոչ վատ պայմաններ, որոնցից օգտվում են տղամարդիկ՝ հավասար աշխատանքի դիմաց հավասար վարձով. ii/ իրենց և իրենց ընտանիքների համար արժանավայել կենսապայմաններ՝ սույն դաշնագրի հոդվածներին համապատասխան, b/ աշխատանքի այնպիսի պայմաններ, որոնք համապատասխանում են անվտանգության և հիգիենայի պահանջներին, c/ բոլորի համար աշխատանքի մեջ համապատասխան առավել բարձր աստիճաններով առաջ գնալու հավասար հնարավորությունը՝ բացառապես աշխատանքային ստաժի և որակավորման հիմունքով, d/ հանգիստը, ժամանցն ու աշխատանքային ժամանակի խելամիտ սահմանափակումը և վճարվող պարբերական արձակուրդը, հավասարապես և վարձատրությունը՝ տոնական օրերի դիմաց»:

³⁸ Մասնագիտական ուսուցման մատչելիությունը կարևոր իրավունք է, որը սովորաբար անտեսվում է աշխատանքային միգրացիայի, հատկապես ժամանակավոր միգրացիայի համատեքստում:

³⁹ Արհեստակցական միությունների իրավունքները նույնպես սովորաբար անտեսվում են աշխատանքային միգրացիայի համատեքստում:

⁴⁰ Այս սկզբունքը վերահաստատված է Օտարերկրացիների մասին օրենքի 22-րդ հոդվածի 1-ին մասում:

- 15-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է. «1. Աշխատանքային իրավունքներ ունենալու և պարտականություններ կրելու ունակությունը (աշխատանքային իրավունակություն) հավասարապես ճանաչվում է Հայաստանի Հանրապետության բոլոր քաղաքացիների համար: Օտարերկրյա քաղաքացիները, քաղաքացիություն չունեցող անձինք Հայաստանի Հանրապետությունում ունեն այնպիսի աշխատանքային իրավունակություն, ինչպիսին Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիները, եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ»: Հարկավոր է ավելացնել, որ Աշխատանքային օրենսգիրքը չի պարունակում որևէ սահմանափակում և (կամ) տարբերակում օտարերկրյա աշխատողների կողմից աշխատանքային իրավունքներից օգտվելու հարցում:

Խիստ կարևոր է ապահովել, որպեսզի գործող օրենսդրությունը ճիշտ իրականացվի հանրապետության տարածքում: Այս համատեքստում պետք է ընդգծել Աշխատանքի պետական տեսչության դերի կարևորությունը. աշխատանքային միգրանտներ ունեցող ոլորտներում աշխատանքային տեսչության բացակայությունը սովորաբար կապվում է աշխատողների շահագործման և չարաշահումների դեպքերի ավելի բարձր հաճախականության հետ:

Ներկայումս Աշխատանքի պետական տեսչությունը Հայաստանում աշխատանքային միգրանտների հետ կապված կոնկրետ գործառույթներ չունի: Աշխատանքային տեսչության գործունեությունը աշխատանքային միգրանտների վրա տարածելու նպատակով առաջարկվում են գործնական ցուցումներ և կառավարման գործիքներ, մասնավորապես՝

- հենվել ազգային օրենսդրության վրա, որով նախատեսվում է բոլոր աշխատողների ստուգում.

- ձեռք բերել աշխատուժի և զբաղվածության մասին տեղեկություններ, որոնցից երևում է, թե որտեղ են միգրանտներն աշխատում, և համապատասխան տվյալներ համապատասխանության խնդիրների վերաբերյալ.

- ապահովել կարողություններ ու հմտություններ, որոնք անհրաժեշտ են աշխատանքի ստուգումներ կատարելու համար այն աշխատատեղերում և ոլորտներում, որտեղ սովորաբար աշխատում են աշխատանքային միգրանտներ.

- կազմակերպել մասնագիտական ուսուցում աշխատանքային տեսուչների համար՝ ապահովելով իրավունակություն աշխատանքային միգրանտների հետ կապված հարցերում:

Արհեստակցական միությունները, ինչպես նաև իրավապաշտպան ՀԿ-ները նույնպես դերակատարություն ունեն աշխատանքային միգրանտների շահերի պաշտպանությունը աշխատանքի ընթացքում ապահովելու գործում: Հարկ է նշել, որ ինչպես Աշխատանքի պետական տեսչությունը, արհմիությունները ևս ներկայումս այն կարծիքին են, որ Հայաստանում աշխատանքային միգրանտների հետ կապված իրավիճակը մտահոգության տեղիք է տալիս և լուծման կարիք ունի: Այս մոտեցումը կարող է բացատրվել աշխատանքային միգրանտների և նրանց զբաղեցրած հաստիքների վերաբերյալ մանրամասն և հուսալի տվյալների բացակայությամբ: Նման տվյալների հավաքագրումն ու վերլուծությունը, այսպիսով, առաջնահերթ է դառնում աշխատանքային գործունեության ընթացքում աշխատանքային միգրանտների պաշտպանության առումով:

2.3. Ընտանեկան վերամիավորում

Ընտանիքի վերամիավորման իրավունքի ճանաչումը շատ խիստ կարևոր է աշխատանքային միգրանտների և նրանց ընտանիքի անդամների համար: Ընտանիքի վերամիավորման իրավունքը բխում է ընտանեկան կյանքի իրավունքից, ինչը միջազգային իրավունքով ճանաչված է որպես մարդու հիմնարար իրավունք:

Եվրոպայում, ընտանիքի վերամիավորման իրավունքը ճանաչվել է Եվրոպայի խորհրդի⁴¹ կողմից, իսկ Եվրամիության համատեքստում՝ Ընտանիքի վերամիավորման իրավունքի մասին թիվ 2003/86/EC հանձնարարականով:

Հանձնարարական 2003/86/EC-ը վերաբերում է այլ երկրների քաղաքացիներին, որոնք ունեն մեկ տարի և ավելի երկար կացության թույլտվություն և «մշտական կացության ողջամիտ հեռանկար» (3-րդ հոդվածի 1-ին մաս): Միայն ամուսինը և փոքր երեխաները իրավունք ունեն միանալ հովանավորին, սակայն ԵՄ անդամ պետությունները կարող են ընտանիքի վերամիավորման իրավունքի մեջ ներառել ընտանիքի մյուս անդամներին նույնպես: Ընտանիքի վերամիավորման իրավունքի իրացման համար կարող են նախատեսվել մի շարք ընտրովի պայմաններ, ինչպիսին են օրինակ՝ համապատասխան բնակարան ունենալը, առողջության ապահովագրությունը, կայուն և կանոնավոր ֆինանսական ռեսուրսները և ինտեգրման պայմանները: ԵՄ անդամ պետությունները կարող են նաև նշանակել՝ հովանավորի կողմից մինչև երկու տարվա կացության սպասման ժամկետ՝ նախքան ընտանիքի վերամիավորման գործընթացի թույլատրումը: Հանձնարարականը ճանաչում է ընտանիքի անդամների, ինչպես որ հովանավորի, վարձու աշխատանքի և ինքնագբաղվածության իրավունքը:

Օտարերկրացիների մասին օրենքը սուկ թեթևակի է անդրադառնում ընտանիքի վերամիավորման հասկացությանը, երբ խոսվում է մուտքի վիզաների մասին (Օտարերկրացիների մասին օրենքի 10-րդ հոդվածի 1-ին մասի «ա» կետ): Այդուհանդերձ, այն պարունակում է մի շարք դրույթներ, որոնք կազմակերպում են ընտանիքի վերամիավորման մեխանիզմը Հայաստանում: Հայաստանում բնակվող օտարերկրացիների հետ ընտանիքի վերամիավորման վերաբերյալ Օտարերկրացիների մասին օրենքը նախատեսում է ժամանակավոր կացության քարտերի տրամադրում «Հայաստանի Հանրապետությունում օրինական կարգով բնակվող օտարերկրացու» ամուսնուն (Օտարերկրացիների մասին օրենքի 15-րդ հոդվածի 1-ին մասի «գ» կետ), ինչպես նաև մերձավոր ազգականին (ծնող, եղբայր, քույր, ամուսին, զավակ, տատ, պապ, թոռ) (Օտարերկրացիների մասին օրենքի 15-րդ հոդվածի 1-ին մասի «դ» կետ): Բացի այդ, 16-րդ հոդվածի 1-ին մասի «ա» կետը նշում է, որ մշտական կացության կարգավիճակ տրվում է օտարերկրացուն, ով ապացուցում է Հայաստանի Հանրապետությունում մերձավոր ազգականների (ծնող, ամուսին, եղբայր, քույր, զավակ, տատ, պապ, թոռ) առկայությունը: Այս երեք իրավիճակներում (Օտարերկրացիների մասին օրենքի 15-րդ հոդվածի 1-ին մասի «գ» կետ, «դ» կետ, 16-րդ հոդվածի 1-ին մասի «ա» կետ) ընտանիքի անդամներին թույլատրվում է զբաղվել մասնագիտական գործունեությամբ առանց աշխատանքի թույլտվություն ձեռք բերելու անհրաժեշտության (սույն գեկույցում ներառված առաջարկության մեջ՝ աշխատանքի արտոնություն):

Օտարերկրացիների մասին օրենքի դրույթները, որոնք վերաբերում են ընտանիքի վերամիավորմանը, գերծ չեն թերություններից: Դրանք հաճախ հստակ չեն, որոշ դեպքերում կարող են հակասել միմյանց, իսկ որոշ դեպքերում՝ չեն համապատասխանում ԵՄ ընդունված չափանիշներին: Առաջին հերթին, պետք է նկատել, որ, զարմանալիորեն, Օտարերկրացիների մասին օրենքը չի անդրադառնում օտարերկրացու ընտանիքի վերամիավորմանը երեխաների կամ ամուսնու հետ: Բացի երեխաների հետ ընտանիքի վերամիավորման և ընտանիքի ամբողջական կամ մասնակի վերամիավորման հարցերից, 15-րդ հոդվածի 1-ին մասի «գ» կետը կարող է հանգեցնել իրավիճակների, երբ ամուսնուն աշխատելու իրավունք է տրվում (Օտարերկրացիների մասին օրենքի 23-րդ հոդվածի «բ»

⁴¹ Եվրոպայի խորհրդի շրջանակում Սարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը կուտակել է բավականին ծանրակշիռ դատական փորձ, որը հիմնված է Սարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիայի 8-րդ հոդվածի վրա (անձնական և ընտանեկան կյանքը հարգելու իրավունք): Թեև դատարանն ընդունել է, որ 8-րդ հոդվածը պարտավորեցնում է երկրներին ընդունել ընտանիքի անդամին, երբ ընտանիքի անդամի տեղափոխումը ծագման երկիր չի կարող խելամտորեն ակնկալվել, գործնականում այս պահանջը շատ դժվար է բավարարել:

կետ), եթե հովանավորը մուտք չունի աշխատաշուկա, օրինակ՝ օտարերկրացի ուսանող լինելու դեպքում: 15-րդ հոդվածի 1-ին մասի «դ» կետը նաև ենթադրում է, որ ընտանիքի վերամիավորումը մերձավոր ազգականների հետ՝ ծնող, եղբայր, քույր, անուսին, տատ, պապ, թոռ, հնարավոր է միայն առնվազն երեք տարի սպասման ժամկետից հետո, քանի որ հովանավորից պահանջվում է մշտական կացության կարգավիճակ:⁴² Այս դրույթը համահունչ չէ ԵՄ չափանիշներին: 16-րդ հոդվածի 1-ին մասի «ա» կետը շատ անհասկանալի է: Այն կարծես թե հակասում է 15-րդ հոդվածի 1-ին մասի «գ» և «դ» կետերին: Անգամ եթե մտածենք, որ կարգավորում է ՀՀ քաղաքացիների հետ ընտանիքի վերամիավորման իրավիճակը, այլ ոչ թե «Հայաստանի Հանրապետությունում [...] բոլոր մերձավոր ազգականների» հետ, այն կհակասի 15-րդ հոդվածին:

Օտարերկրացիների մասին օրենքով նախատեսված մեխանիզմը պարզեցնելու, դրա հակասությունները լուծելու և ԵՄ չափանիշներին համապատասխանեցնելու համար՝ առաջարկվում է աշխատանքային միգրանտների ընտանիքի վերամիավորման հետևյալ մեխանիզմը՝

- ընտանիքի վերամիավորում ամուսնու և անչափահաս երեխաների հետ պետք է թույլատրվի առավելագույնը երկու տարի կանոնավոր կերպով մնալուց հետո և հովանավորին ու ընտանիքի անդամներին պահելու համար կայուն ու կանոնավոր բավարար միջոցների առկայության պայմանով.

- ընտանիքի վերամիավորումը մերձավոր ազգականների հետ՝ չափահաս երեխա, ծնող, եղբայր, քույր, տատ, պապ, թոռ, պետք է թույլատրվի, եթե հովանավորն ունի մշտական կացության քարտ.

- ընտանիքի անդամները պետք է ձեռք բերեն կացության նույն կարգավիճակը, ինչ հովանավորը, այդ թվում՝ հնարավորության դեպքում աշխատելու իրավունք:⁴³

⁴² Օտարերկրացիների մասին օրենքի 16-րդ հոդվածի 1-ին մասի «գ» կետը երեք տարի բնակվելուց հետո մշտական կացության կարգավիճակ ստանալու իրավունք չի տալիս, այլ միայն նախատեսում է այդ հնարավորությունը: Հետևաբար, ընտանիքի վերամիավորման սպասաշրջանը գործնականում կարող է ավելի երկար լինել:

⁴³ Այլ կերպ ասած՝ միայն աշխատելու թույլտվություն ունեցող օտարերկրացու ընտանիքի անդամներին պետք է թույլ տալ աշխատել:

II. Հայ աշխատողների արտագաղթը՝ առկա միտումները և քաղաքականության տարբերակները

Ա. Արտագաղթի միտումները և հայ աշխատանքային միգրանտների մարդու իրավունքները

1. Աշխատանքային արտագաղթի հոսքերի տիպաբանությունը

1.1. Աշխատանքային միգրացիայի տվյալների աղբյուրները

Հայերի աշխատանքային արտագաղթի հոսքերի և ծավալների վերաբերյալ առկա տվյալները հիմնականում ներառված են հանրապետությունում անցկացվող բնակչության մարդահամարում և տնային տնտեսությունների հետազոտություններում: Հայաստանի վարչական աղբյուրները, ինչպիսին են, օրինակ, դիվանագիտական և հյուպատոսական ռեզիստրները, համապատասխան տեղեկություններ չեն պարունակում աշխատանքային միգրացիայի դրսևորումների մասին: Նպատակակետ երկրների վարչական աղբյուրները, ամենայն հավանականությամբ, ավելի օգտակար են: Սակայն, քանի որ աշխատանքային միգրացիայի հոսքերի մեծ մասը Հայաստանից, այսպես թե այնպես, անկանոն են, վարչական ռեզիստրները չեն կարողանում արտացոլել իրականության ճշգրիտ պատկերը:

Հայաստանում իրականացվող մարդահամարները և տնային տնտեսությունների հետազոտությունները առավել օգտակար և ճշգրիտ պատկեր են տալիս աշխատանքային միգրացիայի դրսևորումների մասին: Որոշ դեպքերում, սակայն, տնային տնտեսությունների հետազոտություններում ներկայացված տեղեկություններին պետք է զգուշավորությամբ վերաբերվել:⁴⁴ Քանի որ սույն փաստաթուղթը պատրաստելու ժամանակ 2011թ. մարդահամարի արդյունքները դեռ չէին հրապարակվել, այս բաժնում հիմնականում կանդրադառնանք տնային տնտեսությունների հետևյալ հետազոտություններին և ուսումնասիրություններին՝ Մինասյան Ա. և Հանջիլովա Բ., «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից, 2002-2005թթ.», ԱՍՏ, ԵԱՀԿ, 2005թ., Մինասյան Ա., Պողոսյան Ա. և Հանջիլովա Բ., «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2005–2007թթ.», ԱՍՏ, ԵԱՀԿ, 2007թ., Մինասյան Ա., Պողոսյան Ա., Գևորգյան Լ., Չոբանյան Հ. «Հակադարձ միգրացիան դեպի Հայաստան 2002–2008թթ.», ՀՍՏ, ԵԱՀԿ, 2008թ., Քալանթարյան Լ., Քյունջյան Կ. և Հովհաննիսյան Ռ., «Հայաստանում աշխատանքային միգրացիայի մասին զեկույց. փորձարարական ընտրանքային հետազոտության արդյունքները», ԱՎԾ, ԱՄԿ, 2007թ., «ՀՀ-ում արտաքին և ներքին միգրացիայի վերաբերյալ փորձարարական ընտրանքային հետազոտության մասին զեկույց», ԱՎԾ, ՄԱԲՀ, 2008 թ., «Միգրացիան և զարգացումը. երկրի ուսումնասիրությունը Հայաստանում», ԱՄԿ, 2009թ.:

1.2. Աշխատանքի միգրացիայի չափերը և ուղղությունները

Հետևելով ԱՍՏ-ԵԱՀԿ տնային տնտեսությունների հետազոտության 2007թ. էքստրապոլացված տվյալներին՝ աշխատանքային միգրացիան 2006թ. գնահատվել է 60,000–81,000, իսկ աշխատանքային միգրանտների քանակը՝ 96,000–122,000 կամ ողջ հայ բնակչության 3,0–3,8%-ը:⁴⁵ Այս ցուցանիշներին պետք է ուշադիր մոտենալ: Թեև

⁴⁴ Դա հատկապես վերաբերում է միգրանտների քանակին, արտերկրում վաստակած գումարներին և կուտակած խնայողություններին:

⁴⁵ Մինասյան Ա., Պողոսյան Ա. և Հանջիլովա Բ., «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2005-2007թթ.», ԱՍՏ, ԵԱՀԿ, 2007թ., էջ 18-19:

աշխատանքային միգրացիայի հոսքերի վերջին գնահատումները արժանահավատ են, շատ հավանական է, որ աշխատանքային միգրացիայի ծավալը խիստ թերագնահատված է:⁴⁶

Բոլոր հետազոտություններն ու ուսումնասիրությունները համակարծիք են, որ Հայաստանի աշխատանքային միգրացիայի այսօրվա հոսքերը հիմնականում ունեն ժամանակավոր բնույթ: Գնահատված է, որ բոլոր միգրանտների 94%-ը ժամանակավոր աշխատանքային միգրանտներ են և միայն 3%-ն է, որ երկիրը լքում է արտասահմանում մշտապես հաստատվելու նպատակով, իսկ 2%-ը լքում է արտասահմանում սովորելու նպատակով:⁴⁷ Սա միգրացիոն դրսևորումների արմատական փոփոխություն է համեմատած 1990-ականների հետ, երբ մշտական արտագաղթը աչքի ընկնող առանձնահատկություն էր:⁴⁸

Ռուսաստանն անկասկած հայ աշխատանքային միգրանտների համար նպատակակետ հիմնական երկիրն է: 2007թ. ԱՄՏ-ԵԱՀԿ տնային տնտեսությունների հետազոտության համաձայն, Ռուսաստանում աշխատելու նպատակով մեկնող հայ միգրանտների տոկոսը 2002–2004թթ. 88%-ից ավելացել մինչև 93% 2005-2006թթ.:⁴⁹ Ավելի կոնկրետ, Մոսկվան առավել նախընտրելի ուղղություններից է, հայտնի այլ վայրերից են Սանկտ-Պետերբուրգը, Տյումենը, Չեյաբինսկը և Ռոստովը:⁵⁰ Չնայած բոլոր ուսումնասիրությունները համարում են, որ նպատակակետ մյուս երկրների մասնաբաժինը չնչին թիվ է կազմում, սակայն տնային տնտեսությունների հետազոտության մեթոդաբանությունը ճշգրիտ կերպով գնահատելու և դասակարգելու հնարավորություն չի տալիս: Հաճախ թվարկվող երկրներից են Ուկրաինան, ԱՄՆ-ն, ԱՊՀ այլ երկրներ և ԵՄ անդամ պետությունները:⁵¹

1.3. Աշխատանքային միգրանտների սոցիալ-ժողովրդագրական նկարագիրը

Տնային տնտեսությունների հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ աշխատանքային միգրանտների գերակշիռ մասը 21–50 տարեկան ամուսնացած տղամարդիկ են:⁵² ԱՄՏ-ԵԱՀԿ տնային տնտեսությունների 2007թ. հետազոտության

⁴⁶ Բավական է ասել, որ մոտ 800,000-1,000,000 քաղաքացիներ, որոնք մշտապես արտագաղթել են 1990-ականների սկզբին («Միգրացիան և զարգացումը. երկրի ուսումնասիրություն Հայաստանում», ԱՄԿ, 2009թ., էջ 6), որպեսզի կասկածի տակ դրվի ԱՄՏ-ԵԱՀԿ գնահատումների հավաստիությունը: Տնային տնտեսությունների մեթոդաբանությունը անկասկած ամբողջովին չի արտացոլում միգրացիոն ավելի վաղ հոսքերը, ինչպես նաև մշտական միգրացիոն հոսքերը:

⁴⁷ Մինասյան Ա., Պողոսյան Ա., Գևորգյան Լ., Չոբանյան Հ., «Հակադարձ միգրացիան դեպի Հայաստան 2002-2008թթ.», ՀՍՏ, ԵԱՀԿ, 2008թ., էջ 9:

⁴⁸ «Միգրացիան և զարգացումը. երկրի ուսումնասիրություն Հայաստանում», ԱՄԿ, 2009թ., էջ 6, էջ 79. Եգանյան Ռ., «Միգրացիայի միտումները, գլոբալիզացիան և մարդկային զարգացումը», - «Միգրացիան և մարդկային զարգացումը. Հնարավորություններ և մարտահրավերներ: Հայաստան», ՄԱԿ ԶԾ, 2009թ., էջ 36-37:

⁴⁹ Մինասյան Ա., Պողոսյան Ա. և Հանչիլովա Բ., «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2005-2007թթ.», ԱՄՏ, ԵԱՀԿ, 2007թ., էջ 25:

⁵⁰ «Միգրացիան և զարգացումը. երկրի ուսումնասիրություն Հայաստանում», ԱՄԿ, 2009թ., էջ 8:

⁵¹ Մինասյան Ա., Պողոսյան Ա. և Հանչիլովա Բ., «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2005-2007թթ.», ԱՄՏ, ԵԱՀԿ, 2007թ., էջ 25-26, Քալանթարյան Լ., Քյունջյան Ք. և Հովհաննիսյան Ռ., «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանում: Փորձարարական ընտրանքի հետազոտության արդյունքները», ԱԿԾ, ԱՄԿ, 2007թ., էջ 23, էջ 35, «ՀՀ-ում արտաքին և ներքին միգրացիայի վերաբերյալ փորձարարական ընտրանքային հետազոտության մասին զեկույց», ԱԿԾ, ՄԱԲՀ, 2008 թ., էջ 46, էջ 58:

⁵² Մինասյան Ա., Պողոսյան Ա. և Հանչիլովա Բ., «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2005-2007թթ.», ԱՄՏ, ԵԱՀԿ, 2007թ., էջ 21-22. Քալանթարյան Լ., Քյունջյան Ք. և Հովհաննիսյան Ռ., «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանում: Փորձարարական ընտրանքի հետազոտության արդյունքները», ԱԿԾ, ԱՄԿ, 2007թ., էջ 18, էջ 27. «ՀՀ-ում արտաքին և ներքին միգրացիայի վերաբերյալ փորձարարական ընտրանքային հետազոտության մասին զեկույց», ԱԿԾ, ՄԱԲՀ, 2008 թ., էջ 6:

համաձայն՝ կին աշխատանքային միգրանտների թիվը նույնիսկ նվազել է նախորդ տարիների ընթացքում՝ 2002–2004թթ. 14%-ից հասնելով 6.5%-ի 2005–2006թթ.:⁵³ Այս զարգացումը արտահայտվում է Հայաստանում կանանց զբաղվածության ավելացմամբ:⁵⁴ Ըստ այլ ցուցանիշների, եթե գնահատենք միգրանտների քանակական ծավալները, այլ ոչ թե հոսքերը, ապա աշխատանքային միգրանտների գեներային կազմը կլինի մոտավորապես 80% տղամարդ և 20% կին:⁵⁵ Ամեն դեպքում, Հայաստանում աշխատանքային միգրացիայում գերակշռում են տղամարդիկ, ինչը հակասում է աշխատանքային միգրացիայի հոսքերի ֆեմինիզացիայի համաշխարհային միտումներին:

Քաղաքային և գյուղական բնակչության աշխատանքի միգրացիոն հոսքերը շատ նման են, ինչը ցույց է տալիս գյուղական բնակչության ներգրավվածության ան աշխատանքային միգրացիայում, ինչպես նաև միգրացիայի նվազում երևանում:⁵⁶

Ինչ վերաբերում է աշխատանքային միգրանտների կրթությանը և մասնագիտական փորձին, տնային տնտեսությունների հետազոտությունները հակված են գնահատելու, որ աշխատանքային միգրանտների ավելի քան 70%-ն ունի միջնակարգ կամ միջնակարգ մասնագիտական և մոտ 20%-ը՝ բարձրագույն կրթություն:⁵⁷ Որակյալ աշխատողների շրջանում միգրացիայի ամենաբարձր ցուցանիշներն ունեն հետևյալ կրթությամբ և (կամ) որակավորմամբ անձինք՝ տրանսպորտ, ճարտարապետություն և շինարարություն, արվեստ և մշակույթ, մեքենաշինություն, էլեկտրատեխնիկա, էլեկտրոնային ճարտարագիտություն և գյուղատնտեսություն:⁵⁸ Կարելի է ընդգծել, որ առողջապահական և կրթական մասնագետների շրջանում միգրացիայի ցուցանիշները որակյալ աշխատողների ամենացածրների շարքում են:

Նաև նկատելի է, որ բարձրագույն կրթությամբ աշխատողների շրջանում միգրացիայի ցուցանիշները (7%) ավելի ցածր են, քան մասնագիտական և միջնակարգ կրթություն ունեցող աշխատողների շրջանում (11%):⁵⁹ Սա կարելի է բացատրել «ազգային աշխատաշուկայում [բարձրագույն կրթություն ունեցող անձանց] ավելի մեծ պահանջարկով:⁶⁰ Հաշվի առնելով գործազրկության բարձր ցուցանիշը մասնագիտական որակավորում ունեցող տարբեր խմբերում՝⁶¹ սա կարող է լինել միայն մասնակի բացատրություն: Կարելի է նաև վիճարկել այն միտքը, թե մեծ թվով որակյալ աշխատողների կողմից արտերկրում իրենց որակավորումից ցածր աշխատանք կատարելը կարող է տարհանոգել նրանց և խաթարել ձգող գործոնի ազդեցությունը:

1.4. Դեպի նպատակակետ երկիր մեկնման և բնակության կազմակերպումը

Մեծամասամբ, աշխատանքային միգրանտները նախքան երկրից փաստացի մեկնելը արտասահմանում աշխատանք են գտնում, իսկ միգրացիայի գործընթացը կազմակերպվում է նպատակակետ երկրում բնակվող ընկերների կամ բարեկամների

⁵³ Մինասյան Ա., Պողոսյան Ա. և Հանջիլովա Բ., «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2005–2007թթ.», ԱՍՏ, ԵԱՀԿ, 2007թ., էջ 21:

⁵⁴ Նույն տեղում:

⁵⁵ Քալանթարյան Լ., Քյունջյան Բ. և Հովհաննիսյան Ռ., «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանում: Փորձարարական ընտրանքի հետազոտության արդյունքները», ԱՎԾ, ԱՄԿ, 2007թ., էջ 27:

⁵⁶ Մինասյան Ա., Պողոսյան Ա. և Հանջիլովա Բ., «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2005–2007թթ.», ԱՍՏ, ԵԱՀԿ, 2007թ., էջ 19:

⁵⁷ Նույն տեղում, էջ 23. Քալանթարյան Լ., Քյունջյան Բ. և Հովհաննիսյան Ռ., «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանում: Փորձարարական ընտրանքի հետազոտության արդյունքները», ԱՎԾ, ԱՄԿ, 2007թ., էջ 28:

⁵⁸ «Միգրացիան և զարգացումը. երկրի ուսումնասիրություն Հայաստանում», ԱՄԿ, 2009թ., էջ 23–42:

⁵⁹ Նույն տեղում, էջ 8:

⁶⁰ Նույն տեղում:

⁶¹ Նույն տեղում, էջ 23–42:

օգնությամբ:⁶² ԱՍՏ-ԵԱՅԿ տնային տնտեսությունների 2007թ. հետազոտության համաձայն՝ հինգ աշխատանքային միգրանտներից մեկը օգտվում է մասնավոր միջնորդի ծառայությունից արտասահմանում կամ Հայաստանում:⁶³

Մեծամասամբ, աշխատանքային միգրանտներին վարձում են սեզոնային կամ նախատեսված այլ ժամկետով աշխատանքի համար շինարարության ոլորտում: Ըստ տարբեր հարցումների, շինարարության ոլորտը զբաղեցնում է արտերկրում կամ, ավելի ստույգ՝ Ռուսաստանում, աշխատանքի 57–77 տոկոսը:⁶⁴ Աշխատանքային միգրանտների ճնշող մեծամասնությունը արտասահմանում մնում է մեկ տարուց քիչ և միգրացիոն փորձի կրկնությունը, այլ կերպ ասած, շրջանաձև միգրացիան, Հայաստանի աշխատանքային միգրացիայի հոսքերում հաճախակի երևույթ է:⁶⁵

ԱՄԿ ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ զգալի թվով որակյալ աշխատողներ իրենց փորձառության ոլորտում չեն աշխատում, հետևաբար նպատակակետ երկրում ցածրակարգ աշխատանք են կատարում:⁶⁶ Այլ կերպ ասած՝ ամենավերջին աշխատանքային միգրանտները զբաղված են Ռուսաստանի աշխատաշուկայի շինարարության ոլորտում՝ անկախ իրենց ունեցած կրթությունից և (կամ) որակավորումից: Սա կհանգեցնի «ուղեղները կորցնելու» իրավիճակի, ինչը բացասական ազդեցություն կունենա աշխատանքային միգրանտների և նրանց ընտանիքի անդամների, ինչպես նաև Հայաստանի տնտեսության վրա:

Հիմնականում (այսինքն՝ դեպի Ռուսաստան միգրացիայի դեպքում) աշխատանքային միգրանտներն արտասահմանում աշխատելու ընթացքում աշխատանքային պայմանագիր չեն ունենում: Նրանք նաև նպատակակետ երկրում հիմնականում աշխատում և (կամ) բնակվում են անօրինական կերպով: ԱՍՏ-ԵԱՅԿ տնային տնտեսությունների 2007թ. հետազոտության համաձայն՝ «աշխատանքային միգրանտների ճնշող մեծամասնությունը [Ռուսաստանում] գրանցված է որպես զբոսաշրջիկ և չունի աշխատանքի թույլտվություն»:⁶⁷ Իրավիճակը լուրջ մտահոգությունների տեղիք է տալիս՝ կապված աշխատանքային միգրանտների իրավունքները նպատակակետ երկրում, հիմնականում Ռուսաստանում, հարգելու հետ:

Աշխատանքային միգրանտների աշխատավարձերի և կուտակած խնայողությունների վերաբերյալ տնային տնտեսությունների հետազոտությունների արդյունքների մեկնաբանությունը բավականին բարդ աշխատանք է: Թեև տնային տնտեսությունների ԱՍՏ-ԵԱՅԿ 2005թ. հետազոտությունը ցույց է տալիս, որ արտասահմանում միջին եկամուտը անհամեմատ ավելին է, քան Հայաստանում (չորս անգամ ավելի 2002-2005թթ. ժամանակահատվածում⁶⁸), այն նաև նշում է, որ հաշվի առնելով միգրացիոն զրկագների կարծ տևողությունը, միջին եկամտով «հնարավոր կլինի մարել միայն [միգրանտի] պարտքերը (եթե այդպիսիք կան) և ծածկել միգրացիայի հետ կապված ուղղակի ծախսերը, ինչպես օրինակ՝ ճամփորդական և ընդունող երկրում բնակվելու ծախսերը (որոնք նույնիսկ Ռուսաստանում ավելի բարձր են, քան

⁶² Մինասյան Ա., Պողոսյան Ա. և Հանչիլովա Բ., «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2005-2007թթ.», ԱՍՏ, ԵԱՅԿ, 2007թ., էջ 27. «ՀՀ-ում արտաքին և ներքին միգրացիայի վերաբերյալ փորձարարական ընտրանքային հետազոտության մասին զեկույց», ԱՎԾ, ՄԱԲՀ, 2008 թ., էջ 44.

⁶³ Մինասյան Ա., Պողոսյան Ա. և Հանչիլովա Բ., «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2005-2007թթ.», ԱՍՏ, ԵԱՅԿ, 2007թ., էջ 27:

⁶⁴ Նույն տեղում, էջ 29. «ՀՀ-ում արտաքին և ներքին միգրացիայի վերաբերյալ փորձարարական ընտրանքային հետազոտության մասին զեկույց», ԱՎԾ, ՄԱԲՀ, 2008 թ., էջ 41:

⁶⁵ Մինասյան Ա., Պողոսյան Ա. և Հանչիլովա Բ., «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2005-2007թթ.», ԱՍՏ, ԵԱՅԿ, 2007թ., էջ 19, էջ 28:

⁶⁶ «Միգրացիան և զարգացումը. երկրի ուսումնասիրությունը Հայաստանում», ԱՄԿ, 2009թ., էջ 23-42:

⁶⁷ Մինասյան Ա., Պողոսյան Ա. և Հանչիլովա Բ., «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2005-2007թթ.», ԱՍՏ, ԵԱՅԿ, 2007թ., էջ 54:

⁶⁸ Մինասյան Ա., Պողոսյան Ա. և Հանչիլովա Բ., «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2002-2005թթ.», ԱՍՏ, ԵԱՅԿ, 2005թ., էջ 43:

Հայաստանում)»:⁶⁹ Նմանապես, տնային տնտեսությունների 2008թ. ԱՎԾ հետազոտությունը արձանագրում է, որ օտարերկրյա պետություններից վերադարձող միգրանտների մոտ 60%-ը խնայողություններ չի ունեցել:⁷⁰ Առանց ամբողջությամբ կասկածի տակ դնելու այս արդյունքները՝ հետաքրքիր է իմանալ, թե արդյոք եկամուտներն ու խնայողությունները միտումնավոր չեն նվազեցվել դիտարկվող հետազոտություններում:

2. Հայ աշխատողների իրավունքները նպատակակետ երկրներում, օրինակ՝ Ռուսաստանում

Քանի որ հայ աշխատանքային միգրանտների ճնշող մեծամասնությունն աշխատում է Ռուսաստանի Դաշնությունում, այս բաժնում ուշադրություն կդարձենք աշխատանքային միգրանտների իրավունքների հետ կապված իրավիճակին նպատակակետ կոնկրետ երկրում, ավելի ստույգ՝ զբաղվածության առավել նախընտրելի ոլորտում՝ շինարարությունում:

Շատ քիչ ուսումնասիրություններ են կենտրոնանում միգրանտ հայ աշխատողների իրավիճակի վրա: Վերը նշված տնային տնտեսությունների հետազոտությունները, որոնք իրականացվել են ԱՎԾ-ի և ԱՍՏ-ԵԱՀԿ-ի կողմից, միայն որոշ չափով են անդրադառնում դրան:⁷¹ Սակայն, դրանք բավականաչափ հնացած են, որպեսզի արտացոլեն 2007թ. ընդունված օրենսդրական փոփոխությունների հնարավոր հետևանքները Ռուսաստանում աշխատանքային միգրանտների իրավիճակի վրա: Ավելին, միգրանտների իրավունքների համատեքստում, դրանց արդյունքներին պետք է զգուշավորությամբ վերաբերվել, քանի որ հարցված անձինք հակված են իրենց միգրացիոն փորձը ներկայացնել չափազանց դրական լույսի տակ՝ լռելով, քիչ թե շատ գիտակցաբար, մի շարք չարաշահումների մասին: «Human Rights Watch» կազմակերպության ուսումնասիրությունը, որ գնահատում է շինարարության ոլորտի աշխատանքային միգրանտների նկատմամբ հարգանքը Ռուսաստանում, որը հրապարակվել է 2009թ., ավելի է համապատասխանում իրականությանը:⁷² Թեև այն կոնկրետ չի արտացոլում հայ աշխատողների իրավիճակը, դիտարկումների հիմնավորվածությունը Հայաստանի համատեքստում հազիվ թե կասկածի տակ դրվի:

2.1. Ռուսաստանի աշխատանքային ներգաղթի մասին օրենսդրության դիտարկում

Նախքան մանրամասն կներկայացնենք աշխատանքային միգրանտների իրավունքների հետ կապված իրավիճակը Ռուսաստանում, օգտակար կլինի հակիրճ ներկայացնել աշխատանքային միգրացիայի մասին առկա օրենսդրությունը: 2007թ.

⁶⁹ «Միգրացիան և զարգացումը. երկրի ուսումնասիրությունը Հայաստանում», ԱՄԿ, 2009թ., էջ 12:

⁷⁰ «ՀՀ-ում արտաքին և ներքին միգրացիայի վերաբերյալ փորձարարական ընտրանքային հետազոտության մասին զեկույց», ԱՎԾ, ՄԱԲՀ, 2008 թ., էջ 42:

⁷¹ Մինասյան Ա., Պողոսյան Ա. և Հանչիլովա Բ., «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2002-2005թթ.», ԱՍՏ, ԵԱՀԿ, 2005թ., Մինասյան Ա., Պողոսյան Ա. և Հանչիլովա Բ., «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2005-2007թթ.», ԱՍՏ, ԵԱՀԿ, 2007թ., Մինասյան Ա., Պողոսյան Ա., Գևորգյան Լ., Չոբանյան Հ., «2002-2008թթ. Հայաստան վերադարձող միգրանտների հետազոտություն», ԱՍՏ, ԵԱՀԿ, 2008թ., Քալանթարյան Լ., Քյունջյան Ք. և Հովհաննիսյան Ռ., «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանում: Փորձարարական ընտրանքի հետազոտության արդյունքները», ԱՎԾ, ԱՄԿ, 2007թ., «ՀՀ-ում արտաքին և ներքին միգրացիայի վերաբերյալ փորձարարական ընտրանքային հետազոտության մասին զեկույց», ԱՎԾ, ՄԱԲՀ, 2008 թ.:

⁷² Human Rights Watch, «Դու ուրախ ես խաբել մեզ», Շինարարության աշխատանքային միգրանտների շահագործումը Ռուսաստանում, 2009թ.:

դրությամբ ներդրվել է նոր օրենսդրություն,⁷³ որը զգալիորեն պարզեցրել է Ռուսաստանի հետ առանց վիզայի ռեժիմից օգտվող ԱՊՀ երկրների (որոնց թվում է Հայաստանը) քաղաքացիների բնակվելու և աշխատելու հետ կապված ընթացակարգերը:

Առաջին հերթին, աշխատանքային միգրանտները պետք է գրանցվեն իրենց բնակության վայրի մարմիններում՝ երկիր ժամանելու պահից յոթ օրվա ընթացքում:⁷⁴ Աշխատանքային միգրանտները կարող են գրանցվել իրենց հյուրընկալողների, գործատուների կամ այլ անձանց, այդ թվում՝ աշխատանքի տեղավորման գործակալությունների միջոցով: Կացության գրանցում ձեռք բերելուց հետո՝ միգրանտները պետք է դիմեն աշխատանքի թույլտվության համար կամ անձամբ, կամ էլ գործատուի կամ միջնորդի միջոցով: Կախված քվոտաների համակարգի կիրառումից՝ աշխատանքի թույլտվությունը տրամադրվում է տասը օրվա ընթացքում: Աշխատանքային միգրանտները դրանից հետո պետք է ներկայացնեն բժշկական տեղեկանք և 90 օրվա ընթացքում գտնեն «օրինական աշխատանք», որպեսզի նրանց բնակվելն ու աշխատելը օրինական համարվի: Բացի այդ, գործատուն պետք է իրավասու մարմիններին տեղեկացնի տվյալ աշխատանքային միգրանտներին ընդունելու մասին: Նոր օրենսդրությունը նաև խստացնում է պատժամիջոցները այն գործատուների նկատմամբ, ովքեր կխախտեն ներգաղթի և զբաղվածության կարգերը:

Թեև 2007թ. ներգաղթի օրենսդրությունը հավանության է արժանացել միգրացիոն կառավարման հարցերում ներգրավված տարբեր շահագրգիռ անձանց կողմից,⁷⁵ քանի որ այն հատկապես հնարավորություն է տալիս աշխատանքային միգրանտներին փոխելու իրենց գործատուին (աշխատանքի թույլտվության մեջ նշված տարածքային սահմանափակումների շրջանակում), դրա մի շարք դրույթներ քննադատության են արժանացել՝ կասկածի տակ դնելով օրենքի արդյունավետությունը աշխատանքային միգրանտների իրավունքների հարգման առումով:

2.2. Ռուսաստանում աշխատանքային միգրանտների իրավունքների ոտնահարումների գնահատում

2.2.1. Հայաստանի տնային տնտեսությունների հետազոտություններում արտասահմանում բնակվելու վերաբերյալ գնահատումները

Հայ աշխատանքային միգրանտների իրավունքների հետ կապված իրավիճակը դիտարկելիս՝ օգտակար է անդրադարձնալ արտասահմանում իրենց գտնվելուն միգրանտների տված գնահատականներին, ինչը արված է ԱՎԾ-ի և ԵԱՀԿ-ի տնային տնտեսությունների հետազոտություններում: ԱՍՏ-ԵԱՀԿ 2007թ. հետազոտությունը ցույց է տալիս, որ հարցվածների ճնշող մեծամասնությունը (88,7%) գտնում է, որ «վերջին ուղևորությունը բավարարել է իրենց ակնկալիքներն ամբողջությամբ կամ գոնե մասամբ» (տե՛ս պատկերը):⁷⁶

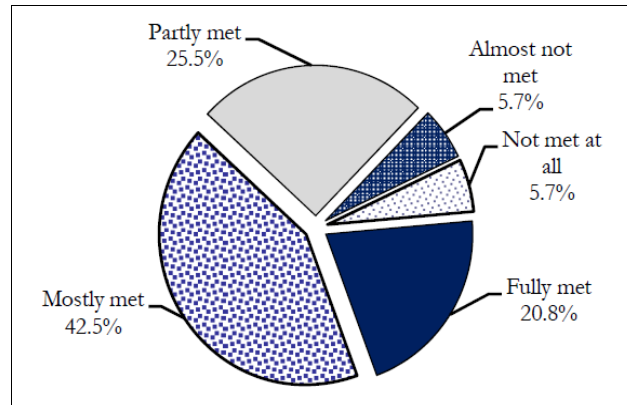
⁷³ Օտարերկրյա քաղաքացիների օրինական կարգավիճակի մասին օրենք No. 62, 2002թ., փոփոխվել է 2006թ. հուլիսին: Օտարերկրյա քաղաքացիների և քաղաքացիություն չունեցող անձանց Ռուսաստանի Դաշնությունում միգրացիոն գրանցման մասին օրենք No. 109, 2006թ.: Երկուսն էլ ուժի մեջ են մտել 2007թ. հունվարի 15-ին:

⁷⁴ 2011թ. գրանցման ժամկետը երեքից երկարացվել է մինչև յոթ օր:

⁷⁵ «Ներգաղթային նոր օրենսդրություն Ռուսաստանի Դաշնությունում. կիրարկման փորձը», ՄՄԿ, 2008թ., էջ 371:

⁷⁶ Մինասյան Ա., Պողոսյան Ա. և Հանչիլովա Բ., «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2005-2007թթ.», ԱՍՏ, ԵԱՀԿ, 2007թ., էջ 34:

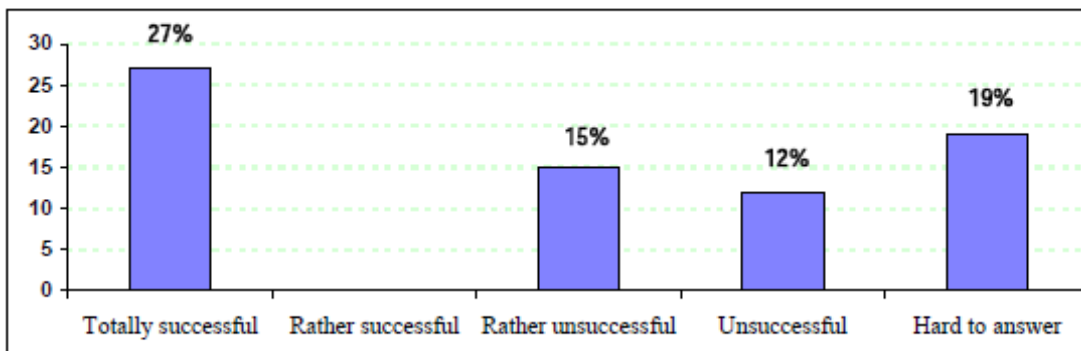
Պատկեր 2. Ակնկալիքները վերջին ուղևորությունից



Աղբյուրը՝ Մինասյան Ա., Պողոսյան Ա. և Հանչիլովա Բ., «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2005-2007թթ.», ԱՍՏ, ԵԱՀԿ, 2007թ. (լիովին բավարարվել են՝ 20.8%, հիմնականում բավարարվել են՝ 42.5%, մասամբ բավարարվել են՝ 25.5%, համարյա չեն բավարարվել՝ 5.7%, ընդհանրապես չեն բավարարվել՝ 5.7%):

Թեև 2008թ. ԱՎԾ հետազոտության արդյունքները պակաս ոգևորիչ են, վերադարձող հարցված միգրանտների մեծամասնությունը (54%), այնուամենայնիվ, արտասահմանում իրենց մնալը նկարագրել են որպես «լիովին» կամ «բավականին հաջող»:⁷⁷

Պատկեր 3. 18 և բարձր տարիքի վերադարձող միգրանտները՝ ըստ արտասահման կատարած իրենց ուղևորության հաջողության



Աղբյուրը՝ «ՀՀ-ում արտաքին և ներքին միգրացիայի վերաբերյալ փորձարարական ընտրանքային հետազոտության մասին զեկույց», ԱՎԾ, ՄԱԲՀ, 2008թ. (լիովին հաջող՝ 27%, բավականին հաջող, բավականին անհաջող՝ 15%, լիովին անհաջող՝ 12%, դժվարանում են պատասխանել՝ 19%)

«Human Rights Watch» կազմակերպության ուսումնասիրությունը, նաև հարցազրույցները Հայաստանի շահագրգիռ անձանց հետ, ներկայացնում է Ռուսաստանում աշխատանքի պակաս դրական պատկեր, ավելի կոնկրետ՝ շինարարության ոլորտում:

2.2.2. Միջնորդների դերը

Ներգաղթի մասին ռուսական նոր օրենսդրության դրույթներից առավել մեծ քննադատության արժանացած կետերից մեկը վերաբերում է կացության գրանցման

⁷⁷ «ՀՀ-ում արտաքին և ներքին միգրացիայի վերաբերյալ փորձարարական ընտրանքային հետազոտության մասին զեկույց», ԱՎԾ, ՄԱԲՀ, 2008թ., էջ 38: Հետաքրքիր է, որ հարցվածների զգալի մասը (19%) «դժվարացել է գնահատել, թե իրենց ուղևորությունը որքանով է հաջող եղել»:

համար նախատեսված եռօրյա ժամկետին: Ինչպես նշվել է «Human Rights Watch» կազմակերպության կողմից, վիզայի ազատ ռեժիմով Ռուսաստան մուտք գործող շատ աշխատանքային միգրանտներ ժամանելով Ռուսաստան՝ աշխատանք և բնակվելու վայր չեն ունենում, և նրանց մեծ մասի համար երեք օրը շատ կարճ ժամկետ է, որպեսզի գտնեն թե մեկը և թե մյուսը, եթե իհարկե նախքան ժամանելը նրանք արդեն կապեր չեն հաստատել: Չկարողանալով գրանցվել և վախենալով տույժերից կամ արտաքսումից Ռուսաստանի գրանցման օրենքը խախտելու համար՝ շատ միգրանտներ դիմում են միջնորդների օգնությանը, որոնցից շատերը տրամադրում են կացության կեղծ գրանցումներ և աշխատանքի թույլտվություններ և կարող են ավելի թանկ գումար պահանջել դրա համար: Գործատուները ևս հաճախ ավելի բարձր գումար են պահանջում՝ կացության գրանցումը կազմակերպելու համար:⁷⁸

Ինչպես արդեն նշվեց, հայ աշխատողների մեծ մասը Ռուսաստանում աշխատանք է գտնում միջնորդների միջոցով, որոնք կամ Հայաստանից են, կամ նպատակակետ երկրից: Բացի այդ, միջնորդները անպայման դեր են խաղում կացության գրանցման ընթացակարգում: Երկու դեպքում էլ միջնորդների միջամտությունը հաճախ ենթադրում կամ հանգեցնում է չարաշահումների: Օրինակ՝ միջնորդները կարող են գիտակցաբար կամ ոչ գիտակցաբար կազմակերպել նրանց աշխատանքը շահագործող գործատուների մոտ կամ աշխատանքային միգրանտներին տրամադրել կեղծ կամ ոչ ճիշտ փաստաթղթեր, ինչպես օրինակ՝ կացության կեղծ գրանցում և (կամ) աշխատանքի թույլտվություն:⁷⁹

Նման միջնորդներ կարող են լինել բրիգադավարները՝ շինարարական խմբերի առաջնորդները, որոնք աշխատողներ են հավաքագրում հաճախ իրենց սեփական քաղաքից կամ գյուղից, առանձին հավաքագրողներ, աշխատանքի տեղավորման գործակալությունները և որոշ դեպքերում նույնիսկ համայնքի անդամները:⁸⁰

2.2.3. Աշխատանքային պայմանագրերի բացակայությունը

Հիմնականում ընդունված է, որ մեծամասամբ Ռուսաստանում շինարար աշխատանքային միգրանտներին, այդ թվում՝ ՀՀ քաղաքացիներին աշխատանքային պայմանագիր չի տրամադրվում:

Ինչպես մասնավոր, այնպես էլ պետական գործատուները, այդ թվում՝ բրիգադավարները և այլ միջնորդներ, ովքեր հանդես են գալիս որպես գործատուներ, սովորաբար աշխատանքային միգրանտներին գրավոր պայմանագրեր (աշխատանքային պայմանագիր) չեն տալիս, ինչպես պահանջում է Ռուսաստանի օրենքը:⁸¹

Այս իրավիճակը այնպիսի ծանր հետևանքներ ունի, որ չեզոքացնում է օգուտները, որ աշխատանքային միգրանտը պետք է ունենար 2007թ. Ռուսաստանի օրենսդրությունից:

Ըստ ՄՄԿ-ի և «Human Rights Watch» կազմակերպության՝ միգրանտների մեծ մասը նախընտրել է գրանցվել Ռուսաստանի պետական մարմիններում և ձեռք բերել աշխա-

⁷⁸ Human Rights Watch, «Դու ուրա՞խ ես խաբել մեզ», Շինարարության աշխատանքային միգրանտների շահագործումը Ռուսաստանում, 2009թ., էջ 19: Տե՛ս նաև «Էմիգրացիոն նոր օրենսդրությունը Ռուսաստանի Դաշնությունում. կիրարկման փորձը», ՄՄԿ, 2008թ., էջ 372:

⁷⁹ Նույն տեղում, էջ 19-20. էջ 29-32:

⁸⁰ Նույն տեղում, էջ 29-32.

⁸¹ Նույն տեղում, էջ 51: Տե՛ս նաև Մինասյան Ա., Պողոսյան Ա. և Հանջիլովա Բ., «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2005-2007թթ.», ԱՍՏ, ԵԱՀԿ, 2007թ., էջ 29-30, «ՀՀ-ում արտաքին և ներքին միգրացիայի վերաբերյալ փորձարարական ընտրանքային հետազոտության մասին զեկույց», ԱԿԾ, ՄԱԲՀ, 2008 թ., էջ 56:

տանքային թույլտվություն:⁸² Սակայն աշխատանքային պայմանագրի բացակայության դեպքում համարվում է, որ աշխատանքային միգրանտները «օրինական չեն աշխատում» և, հետևաբար, «Ռուսաստանում մնալու նրա օրինական իրավունքը չի կարող օրինական կերպով երկարաձգվել և սպառվում է Ռուսաստան մուտք գործելուց 90 օր անց»:⁸³

Այդ իսկ պատճառով Ռուսաստանի տարածքում անօրինական բնակվող և աշխատող աշխատանքային միգրանտները հատկապես խոցելի են իրենց գործատուների, ոստիկանության և պետական այլ գերատեսչությունների, մարմինների և անձանց շահագործողական գործելաոճից: Նրանց և գործատուների հատկացումների բացակայության դեպքում աշխատանքային միգրանտները նվազագույնս են օգտվում սոցիալական պաշտպանության նպաստներից, եթե իհարկե օգտվում են: Իրենց հերթին, աշխատանքային պայմանագրի բացակայությունը և արտաքսման ռիսկը ետ են պահում աշխատանքային միգրանտներին չարաշահումները վերացնելու կամ գործատուի հետ վեճը լուծելու համար դատարան դիմելուց:

Նույնիսկ գրավոր աշխատանքային պայմանագիր ունենալու դեպքում աշխատանքային միգրանտները կարող են, այդուհանդերձ, ապօրինի աշխատել: Օրինակ, այդպիսի դեպք է, երբ գործատուն չի գրանցել աշխատանքային միգրանտներին համապատասխան մարմիններում, ինչը պարտադիր պահանջ է հավաքագրման ընթացակարգում:⁸⁴

Չնայած աշխատանքային պայմանագրեր չունենալու ծանր հետևանքներին՝ տնային տնտեսությունների 2007թ. ԱՍՏ-ԵԱՅԿ հետազոտությունը, ինչպես նաև Human Rights Watch-ի ուսումնասիրությունը, ցույց են տալիս, որ աշխատանքային միգրանտները հակված են այս իրավիճակը նորմալ համարելու և հիմնականում չեն դժգոհում դրանից:⁸⁵ Human Rights Watch-ը նշում է, որ «չատ քիչ միգրանտներ են տեղակ, որ օրենքը պահանջում է, որպեսզի գործատուն պայմանագիր տա և, ամեն դեպքում, պայմանագիր չեն ակնկալում կամ կարծում են, որ այն որևէ նպատակի չի ծառայում»:⁸⁶

2.2.4. Չվճարված աշխատավարձ, ուշացրած աշխատավարձ, պահումներ աշխատավարձից

Շատ դեպքերում աշխատանքային միգրանտներին աշխատավարձերը չեն վճարվում, ուշացվում են, հաճախ գործատուների կողմից կիրառվում են հարկադրման միջոցառումներ, ինչպես նաև աշխատավարձերից կատարվում են անօրինական պահումներ (օրինակ՝ սննդի կամ կացարանի համար):⁸⁷ Միգրանտներին լիովին և ժամանակին չվճարելը չի վիճարկվում և Human Rights Watch-ը դա համարում է որպես

⁸² «Էմիգրացիոն նոր օրենսդրությունը Ռուսաստանի Դաշնությունում. կիրարկման փորձը», ՄՄԿ, 2008, էջ 371, Human Rights Watch, «Դու ուրա՞խ ես խաբել մեզ», Շինարարության աշխատանքային միգրանտների շահագործումը Ռուսաստանում, 2009թ., էջ 52:

⁸³ Human Rights Watch, «Դու ուրա՞խ ես խաբել մեզ», Շինարարության աշխատանքային միգրանտների շահագործումը Ռուսաստանում, 2009թ., էջ 51: Պետք է ավելացնել, որ քանի որ գործատուները Ռուսաստանի օրենքով պարտավոր են իրենց աշխատողներին տրամադրել աշխատանքային պայմանագիր, կարելի է ստեղծել նախադեպային իրավունք՝ գործատուի սխալի պատճառով անօրինական վիճակում հայտնված աշխատանքային միգրանտների խնդրի կարգավորման համար:

⁸⁴ «Էմիգրացիոն նոր օրենսդրությունը Ռուսաստանի Դաշնությունում. կիրարկման փորձը», ՄՄԿ, 2008, էջ 377:

⁸⁵ Մինասյան Ա., Պողոսյան Ա. և Հանչիլովա Բ., «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2005-2007թթ.», ԱՍՏ, ԵԱՅԿ, 2007թ., էջ 48, Human Rights Watch, «Դու ուրա՞խ ես խաբել մեզ», Շինարարության աշխատանքային միգրանտների շահագործումը Ռուսաստանում, 2009թ., էջ 52-53:

⁸⁶ Human Rights Watch, «Դու ուրա՞խ ես խաբել մեզ», Շինարարության աշխատանքային միգրանտների շահագործումը Ռուսաստանում, 2009թ., էջ 52:

⁸⁷ Մինասյան Ա., Պողոսյան Ա. և Հանչիլովա Բ., «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2005-2007թթ.», ԱՍՏ, ԵԱՅԿ, 2007թ., էջ 49-50, էջ 54-55, Human Rights Watch «Դու ուրա՞խ ես խաբել մեզ», Շինարարության աշխատանքային միգրանտների շահագործումը Ռուսաստանում, 2009թ., էջ 54-60:

«մինչ այժմ աշխատանքային միգրանտների իրավունքների առավել տարածված ոտնահարում»:⁸⁸ Սակայն ըստ տնային տնտեսությունների 2008թ. ԱՎԾ հետազոտության՝ հարցված միգրանտների գրեթե 70%-ը հաստատել է, որ ամբողջությամբ ստացել է իր աշխատավարձը (տե՛ս աղյուսակ):⁸⁹ Այս արդյունքները խիստ անհավանական են և, ամենայն հավանականությամբ, վերադարձող հայ աշխատանքային միգրանտների կողմից իրենց միգրացիոն փորձը առավել բարեհաջող ներկայացնելու առկա ընդհանուր միտումի արտահայտություն են:

Աղյուսակ 4. Արտասահմանում վաստակած հասույթի չափը վերադարձած միգրանտների ներկայացմամբ

	Տնային տնտեսության անդամների թիվը	% ընդհանուրի նկատմամբ	
Ստացել է ամբողջությամբ	100	68.9	84.1%
Ստացել է հիմնական մասը	22	25.2	
Ստացել է հասույթի կեսը	10	6.9	9.0 %
Ստացել է շատ փոքր մասը	10	6.9	
Ոչինչ չի ստացել	3	2.1	
Ընդամենը	145	100	

Աղբյուր՝ «ՀՀ-ում արտաքին և ներքին միգրացիայի վերաբերյալ փորձարարական ընտրանքային հետազոտության մասին զեկույց», ԱՎԾ, ՄԱԲՀ, 2008 թ.

2.2.5. Աշխատանք և կենսապայմաններ

Թեև Ռուսաստանի աշխատանքային օրենսդրության համաձայն աշխատանքային սովորական ժամաքանակը չպետք է գերազանցի շաբաթական քառասուն ժամը (բացառությամբ որոշ դեպքերի, երբ արտաժամյա աշխատանքի դիմաց հավելավճար է տրվում) և շաբաթական պետք է տրվի մեկ ազատ օր, ինչպես նաև վճարովի արձակուրդ, շինարարության աշխատանքային միգրանտների համար երկար աշխատանքային օրը և սակավ կամ առանց ազատ օրերի ու վճարովի արձակուրդի աշխատանքը համարվում են սովորական: Հարկ է ընդգծել, որ քանի որ շինարարության աշխատողների վարձատրությունը կատարվում է իրականացված աշխատանքի համաձայն, աշխատանքային միգրանտները դեմ չեն աշխատել արտաժամ, այդ թվում՝ շաբաթ և կիրակի օրերին:⁹⁰

Ինչ վերաբերում է բնակարանային պայմաններին, շինարարության ոլորտի աշխատանքային միգրանտներին հիմնականում կացարան տրամադրվում է հենց տվյալ

⁸⁸ Human Rights Watch, «Դու ուրա՞խ ես խաբել մեզ», Շինարարության աշխատանքային միգրանտների շահագործումը Ռուսաստանում, 2009թ., էջ 54:

⁸⁹ «ՀՀ-ում արտաքին և ներքին միգրացիայի վերաբերյալ փորձարարական ընտրանքային հետազոտության մասին զեկույց», ԱՎԾ, ՄԱԲՀ, 2008 թ., էջ 40:

⁹⁰ Մինասյան Ա., Պողոսյան Ա. և Հանչիլովա Բ., «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2005-2007թթ.», ԱՍՏ, ԵԱՀԿ, 2007թ., էջ 48, Human Rights Watch, «Դու ուրա՞խ ես խաբել մեզ», Շինարարության աշխատանքային միգրանտների շահագործումը Ռուսաստանում, 2009թ., էջ 60-61:

տեղանքում կամ տրանսպորտային կոնտեյներներում, թրեյլերներում, կամ էլ կառուցվող շենքում:⁹¹ Թեև ըստ Human Rights Watch-ի՝ «այս կացարաններում հիմնականում չկան սանիտարական պատշաճ պայմաններ և, շատ դեպքերում, աշխատողները չեն կարող օգտվել տաք ջրից ու լողանալու միջոցներից»,⁹² 2007թ. ԱՄՏ-ԵԱՀԿ հետազոտությունը ցույց է տալիս, որ հայ աշխատանքային միգրանտների գերակշիռ մասը համարել է, որ իրենց բնակարանային պայմանները գոնե բավարար են եղել:⁹³ Այս գնահատականը կարող է թերևս բացատրվել այն հանգամանքով, որ միգրանտ հայ աշխատողները, որոնք հիմնականում սեզոնային աշխատողներ են և քիչ ժամանակ են անցկացնում արտասահմանում, ուշադրություն են դարձնում հիմնականում իրենց աշխատավարձին, այլ ոչ թե կենսապայմաններին:

Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ աշխատանքային միգրանտները վախենում են Ռուսաստանի ոստիկանությունից ոչ միայն նրանցից շատերի համար արտաքսման ռիսկի պատճառով (թերևս հիմնականում), այլ նաև վատ վերաբերմունքի և շորթման դեպքերի համար. «միգրանտները վախենում են ոստիկանների հետ հանդիպելուց, ոչ միայն այն պատճառով, որ դա լրացուցիչ ծախս է նշանակում, այլև նրանք կարծում են, որ կարող են արժանանալ վատ վերաբերմունքի, այդ թվում՝ ֆիզիկական բռնության»:⁹⁴

Բ. Էմիգրացիոն քաղաքականությունը՝ հայ աշխատավորների արտագաղթի նկատմամբ համապարփակ մոտեցման անհրաժեշտությունը

1. Պաշտպանական աշխատանքներ

1.1. Հայ աշխատավորների հավաքագրման կառավարում. աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների կանոնակարգում

1.1.1. Կանոնակարգման անհրաժեշտությունը

Աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունները հաճախ էական դեր են խաղում աշխատանքային միգրացիայի գործընթացում: Միջազգային աշխատաշուկայում գործատուներն են, մի կողմից, փնտրում որոշակի չափանիշների բավարարող օտարերկրացի աշխատողների, որպեսզի համալրեն իրենց թափուր աշխատատեղերը, մյուս կողմից՝ աշխատողներն իրենք են փնտրում աշխատանք արտասահմանում: Հաճախ, ինչպես գործատուները, այնպես էլ հավանական միգրանտները, տեղեկություններ չեն ունենում առաջինները՝ հարմար թեկնածուների վերաբերյալ, իսկ վերջինները՝ աշխատանքային առաջարկների մասին: Աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների խնդիրն է հարմարեցնել առկա կարիքներն առկա աշխատողների որոշակի հմտություններին: Բացի այս հիմնական գործառույթից, զբաղվածության մասնավոր գործակալությունները կարող են տրամադրել հավելյալ ծառայություններ, ինչպիսին են, օրինակ, թեկնածուներին ստուգելն ու ընտրելը, վիզաներ ձեռք բերելը, ճամփորդական փաստաթղթեր պատրաստելը, մեկնելուց առաջ սովորեցնելը և այլն:

⁹¹ Human Rights Watch, «Դու ուրա՞խ ես խաբել մեզ», Շինարարության աշխատանքային միգրանտների շահագործումը Ռուսաստանում, 2009թ., էջ 61:

⁹² Նույն տեղում, էջ 62:

⁹³ Մինասյան Ա., Պողոսյան Ա. և Հանջիլովա Բ., «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2005-2007թթ.», ԱՄՏ, ԵԱՀԿ, 2007թ., էջ 32:

⁹⁴ Նույն տեղում, էջ 50:

Աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունները պոտենցիալ գործիք են հանդիսանում աշխատանքային միգրացիայի կառավարման գործում: Աշխատանք փնտրելու նրանց կարողությունը գնահատելի է նոր շուկաների հետազոտման և զարգացման գործում՝ դրանով մեծացնելով աշխատանքային հնարավորությունները տեղի աշխատողների համար: Սակայն ավելի մեծ շահույթ ունենալու մղումը, ինչը հատուկ է նրանց գործունեությանը, հանգեցնում է սխալ և խարդախ գործելակերպի, ինչպիսին են, օրինակ, խոշոր գումարների դիմաց գոյություն չունեցող աշխատանք առաջարկելը, վտանգավոր և ռիսկային աշխատատեղերում տեղավորելը և նույնիսկ մարդկանց թրաֆիկինգում և (կամ) աշխատանքային շահագործման մեջ նրանց ներգրավվածությունը: Ուստի պարտադիր է, որպեսզի պետական մարմինները կանոնակարգեն աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների գործունեությունը:

Ներկայումս Հայաստանում գործում է մոտ 40-50 աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալություն: Սակայն տնային տնտեսությունների հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ թեև հայ միգրանտ աշխատավորները արտասահմանում աշխատանք են գտնում միջնորդների միջոցով, նրանք հազվադեպ են օգտվում աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների ծառայություններից:⁹⁵ Սրանով չենք ուզում ասել, որ աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունները պոտենցիալ կարևոր դեր չունեն խաղալու Հայաստանում: Ներկայիս իրավիճակը կարելի է ավելի շուտ բացատրել Հայաստանում աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների շատ վատ համբավով, որ հաստատվում է անփութության, չարաշահումների և նույնիսկ մարդկանց թրաֆիկինգի մեջ ներգրավվածության մասին հաղորդումներով:

Հայաստանի աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալություններն այժմ գործում են կոնկրետ կանոնակարգման որևէ տեսակից դուրս: Նրանց գործունեությունը չի կարգավորվում և վերահսկվում պետական մարմինների կողմից: Սակայն Հայաստանի կառավարությունն ընդունում է կարգավորման անհրաժեշտությունը: Սա երևում է Օտարերկրյա պետություններում աշխատանքի տեղավորման միջնորդ գործակալությունների աշխատանքի կարգավորման հայեցակարգում, Արտագնա աշխատանքների կարգավորման մասին օրինագծում, որը հիմնականում ուշադրություն է դարձնում կարգավորման խնդրին, ինչպես նաև վերջերս մշակված Հայաստանի Հանրապետությունում միգրացիայի պետական կարգավորման քաղաքականության հայեցակարգում (2010թ.): Քանի որ այս փաստաթղթերից ոչ մեկը չի պարունակում աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների կարգավորման մանրամասն մեխանիզմ, սույն բաժնում կբերվեն համապատասխան առաջարկություններ և ընտրված որոշ երկրների օրենսդրության օրինակներ:⁹⁶

1.1.2. Լիցենզավորման չափանիշներ

Գրանցումը և լիցենզավորումը աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների կարգավորման առավել տարածված մոտեցումներն են: Աշխատանքային միգրացիայի համատեքստում լիցենզավորումը հաճախ նախընտրելի է գրանցումից, քանի որ այն թույլ է տալիս պետական մարմիններին ուշադիր լինել և հետևել

⁹⁵ «ՀՀ-ում արտաքին և ներքին միգրացիայի վերաբերյալ փորձարարական ընտրանքային հետազոտության մասին զեկույց», ԱՎԾ, ՄԱԲՀ, 2008 թ., Մինասյան Ա., Պողոսյան Ա. և Հանչիլովա Բ., «Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանից 2005-2007թթ.», ԱՍՏ, ԵԱՀԿ, 2007թ.:

⁹⁶ Կարելի է ավելացնել, որ սույն զեկույցը չի անդրադառնում այն հարցին, թե արդյոք կարգավորվելու են զբաղվածության մասնավոր բոլոր գործակալությունները, թե միայն նրանք, որոնք ներգրավված են արտասահմանում աշխատանքի համար հավաքագրման գործում: Դա աշխատանքային միգրացիայի համատեքստում է, որը, բավական է միայն ասել, մի շարք առումներով տարբերվում է երկրի ներսում զբաղվածությունից:

աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալություններին: Այս մոտեցմանն է նաև հակված Հայաստանի կառավարությունը: Հաշվի առնելով երկրում աշխատանքային միգրացիայի համատեքստը՝ սա առողջ որոշում է:

1.1.2.1. Աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների սահմանում

Աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների մասին օրենսդրության առաջին կարևոր բաղադրիչը այդ տերմինի հստակ և աներկբա սահմանումն է: Ներկայումս Արտագնա աշխատանքների կարգավորման մասին օրինագիծը պարունակում է սահմանման շատ քիչ տարրեր:⁹⁷

Առաջարկվում է, որպեսզի աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների մասին օրենսդրության մեջ կիրառվի ԱՄԿ Մասնավոր զբաղվածության C-181 կոնվենցիայի սահմանումը, առնվազն որպես հղում (տե՛ս ներդիրը):

Ներդիր 1. ԱՄԿ Մասնավոր զբաղվածության C-181 կոնվենցիայի 1-ին հոդվածի 1-ին մաս

Սույն Կոնվենցիայում աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալություն տերմինը նշանակում է ցանկացած ֆիզիկական կամ իրավաբանական անձ, որն անկախ է պետական մարմիններից և տրամադրում է աշխատաշուկայի հետևյալ ծառայություններից մեկը կամ մի քանիսը՝

ա) աշխատանքի առաջարկները և դիմումները համապատասխանեցնելու ծառայություններ՝ առանց դրանից բխող աշխատանքային հարաբերություններում աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալության կողմ հանդիսանալու:

բ) աշխատանքի տեղավորման ծառայություններ՝ նպատակ ունենալով նրանց հասանելի դարձնել երրորդ կողմի համար, որը կարող է լինել ֆիզիկական կամ իրավաբանական անձ (այսուհետ որպես «օգտագործող ձեռնարկություն»), որն իր կողմից առաջադրանքներ է տալիս և վերահսկում է այդ առաջադրանքների իրականացումը:

գ) աշխատանք փնտրելու հետ կապված այլ ծառայություններ, որոնք սահմանվում են իրավասու մարմինների կողմից՝ առավել ներկայացուցչական գործատուների և աշխատողների կազմակերպությունների հետ խորհրդակցելուց հետո: դրանցից է տեղեկությունների տրամադրումը, որոնք սահմանված չեն կոնկրետ առաջարկները և աշխատանքի դիմումները իրար հետ համապատասխանեցնելու համար:

Կախված աշխատանքի տեղավորման բոլոր գործակալությունների համար համապարփակ օրենսդրություն ներդնելու կամ աշխատանքային միգրացիայի ոլորտում գործող գործակալությունների համար առանձին փաստաթուղթ ունենալու ընտրությունից՝ այս սահմանումը կարելի է համապատասխանաբար փոփոխել:

⁹⁷ Արտագնա աշխատանքների կարգավորման մասին օրենքի նախագծի 12-րդ հոդված.

- «1. Արտագնա աշխատանքների բնագավառում միջնորդ են հանդիսանում ՀՀ օրենսդրությամբ առևտրային համարվող կազմակերպությունները և անհատ ձեռնարկատերերը, եթե ՀՀ օրենքով սահմանված կարգով ստացել են նման գործունեությամբ զբաղվելու լիցենզիա: Օտարերկրյա պետությունում գրանցված առևտրային կազմակերպությունը կարող է հանդիսանալ միջնորդ, եթե նա ՀՀ-ում բացել է ներկայացուցչություն, որը ՀՀ օրենքով սահմանված կարգով ստացել է օտարերկրյա պետություններում աշխատանքի տեղավորման գործունեությամբ զբաղվելու լիցենզիա:
- Միջնորդներն իրականացնում են արտասահմանյան երկրների աշխատաշուկաների ուսումնասիրություն, համագործակցում են օտարերկրյա գործատուների կամ աշխատանքի տեղավորման հարցերով զբաղվող կազմակերպությունների հետ, միջնորդական ծառայություններ են մատուցում արտագնա աշխատանքի մեկնել ցանկացողներին՝ նրանց արտասահմանում աշխատանքի տեղավորելու նպատակով:
- Միջնորդները արտագնա աշխատանքներ կազմակերպելու նպատակով արտագնա աշխատանքի մեկնել ցանկացողների հետ կնքում են պայմանագրեր»:

1.1.2.2. Լիցենզիա տրամադրելու պայմանները

Լիցենզիա տրամադրելու պայմանները պետք է հաշվի առնեն 2001թ. Լիցենզավորման մասին օրենքի դրույթները:

Իրավաբանական անձ

Այս պայմանը սահմանված է Լիցենզավորման մասին օրենքի 7-րդ հոդվածով:⁹⁸

Գրանցման վճար

Լիցենզավորման գործընթացում գրանցման վճար կատարելը տարածված գործելաոճ է, որի նպատակն է ծածկել ընթացակարգի վարչական ծախսերը և կարող է նաև դիտարկվել որպես աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալության ֆինանսական հնարավորությունների ապացույց: Գրանցման վճարը շատ բարձր չպետք է լինի, որպեսզի չհիասթափեցնի գործակալություններին գործ սկսելուց, ետ չպահի գոյություն ունեցող գործակալություններին շարունակելու իրենց գործը կամ օրինական համակարգից մղի դեպի ապօրինի պրակտիկա: Նաև առաջարկվում է, որպեսզի գրանցման վճարի չափը կախված լինի գործակալության չափից (տես ԱՄՆ-ի Արիզոնայի օրինակը 2-րդ ներդիրում):

Ներդիր 2. Գրանցման վճարներ	
Կանադա (Բրիտանական Կոլումբիա), <i>Ջբաղվածության ստանդարտների կարգավորում</i> , 1995թ., 2005թ.	Աշխատանքի տեղավորման գործակալություն 100 դոլար [~ԱՄՆ\$84] Ֆերմայի աշխատանքի կապալառու 150 դոլար [~ԱՄՆ\$125]
Իռլանդիա, <i>Աշխատանքի տեղավորման գործակալության մասին օրենք</i> , 1971թ.	500 եվրո [~ԱՄՆ\$625]
Մալթա, <i>Աշխատանքի տեղավորման գործակալությունների կանոնակարգեր</i> , 1995թ.	150 մալթյան ֆունտ [~ԱՄՆ\$450]
Ֆիլիպիններ, <i>ՖԱԱՎ, Երկրի ներսում արտագնա աշխատողների հավաքագրումն ու զբաղվածությունը ղեկավարող կարգեր և կանոնակարգեր</i> , Մաս II. Կարգ II, բաժին 2 և 3, 2002թ.	Լրացման վճար 10.000 պետո [~ԱՄՆ\$178] Լիցենզիայի վճար 50.000 պետո [~ԱՄՆ\$890]
Սինգապուր, <i>Աշխատանքի տեղավորման գործակալությունների լիցենզավորման պայմանները</i> , 2001թ.	350 սինգապուրյան դոլար [~ԱՄՆ\$ 210]
ԱՄՆ (Արիզոնա), <i>Արիզոնայի խմբագրված կանոնակարգեր</i> , Վերնագիր 23. Աշխատանք, Գլուխ 3	100 ԱՄՆ դոլար (1-3 աշխատող) 200 ԱՄՆ դոլար (3-8 աշխատող) 300 ԱՄՆ դոլար (> 8 աշխատող)

Ֆինանսական կարողություններ

Ֆինանսական կարողությունը կարևոր չափանիշ է միջազգային գործառնությունների համար ֆինանսական միջոցներ տրամադրելու, ինչպես նաև շուկայում հնարավոր ծախսերի հետևանքները վերացնելու գործակալության կարողությունները գնահատելու

⁹⁸ Լիցենզավորման մասին օրենքի 7-րդ հոդված.

«Լիցենզավորման ենթակա գործունեության տեսակներով զբաղվելու իրավունք ունեն իրավաբանական և ֆիզիկական անձինք, ինչպես նաև անհատ ձեռնարկատերը: Լիցենզիա ստացած ֆիզիկական անձն իրավունք ունի զբաղվել այդ բնագավառում ձեռնարկատիրական գործունեությամբ միայն որպես անհատ ձեռնարկատեր»:

համար: Ֆինանսական կարողությունների ապացույց կարող է ծառայել կանխավճարը (տե՛ս 3-րդ ներդիրը) կամ նվազագույն մեկնարկային կապիտալը (4-րդ ներդիր): Կանխավճարը կարող է ավելի հարմար լինել, քանի որ այն կարող է ծառայել որպես երաշխիք՝ օրենքի հետ համապատասխանությունն ապահովելու համար, ինչպես նաև, հարկ եղած դեպքում, աշխատողներին հատուցումներ վճարելու համար:

Ներդիր 3. Կանխավճար	
Նիգերիա, <i>Աշխատանքի մասին օրենք, Գլուխ 198</i> , Գործատուի լիցենզիայի/հավաքագրողի լիցենզիայի/աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալության գրանցման դիմում, 1990թ.	Գ) Հայտատուն ներկայացնում է երաշխիք, կանխավճար պարտատոմսերի տեսքով հետևյալ կերպ՝ 1-10 հավաքագրվածներ – N100.000 (~ ԱՄՆ\$ 750) 11-50 հավաքագրվածներ – N500.000 (~ ԱՄՆ\$ 3750) 51-100 հավաքագրվածներ – N1.000.000 (~ ԱՄՆ\$ 7500) 101-250 հավաքագրվածներ – N2.000.000 (~ ԱՄՆ\$ 15.000) 251-500 հավաքագրվածներ – N5.000.000 (~ ԱՄՆ\$ 37.500) 501-1000 հավաքագրվածներ – N10.000.000 (~ ԱՄՆ\$ 75.000) 1000 և ավելի - N20.000.000 (~ԱՄՆ\$ 150.000)
Սինգապուր, <i>Աշխատանքի տեղավորման գործակալությունների լիցենզավորման պայմանները</i> , 2001թ.	S\$20,000 [~ԱՄՆ\$12,000]

Ներդիր 4. Մեկնարկային նվազագույն կապիտալ	
Մալայզիա, <i>Աշխատանքի տեղավորման մասնավոր գործակալությունների մասին օրենք</i> , 1981թ.	RM 25,000.00 [~ԱՄՆ\$6,650]
Ֆիլիպիններ, <i>ՖԱԱԿ, Երկրի ներսում արտագնա աշխատողների հավաքագրումն ու զբաղվածությունը ղեկավարող կարգեր և կանոնակարգեր</i> , 2002թ.	Մաս II, Կարգ 1, Բաժին 1. «Միայն հետևյալ որակավորումներն ունեցող անձանց կարող է թույլ տրվել զբաղվել Ֆիլիպինների աշխատողների հավաքագրման և աշխատանքի տեղավորման գործով [...] ք) առնվազն երկու մլն. պետոյի (P2,000,000.00) [~ԱՄՆ\$ 35750] կապիտալով անհատ ձեռներեցության կամ գործընկերության դեպքում [...]

Անձնական չափանիշ

Անձնական չափանիշը հիմնականում վերաբերում է այն ակնկալիքին, որ դիմումատուն իր գործը կիրականացնի օրինաբար: Դիմումատուն պետք է ապացույցներ ներկայացնի, որ ինքը դատված չի եղել և (կամ) նախկինում առևտրային արգելքներ չեն եղել (տե՛ս Ֆիլիպինների օրինակը 5-րդ ներդիրում):

Ներդիր 5. Անձնական չափանիշ	
Ֆիլիպիններ, <i>ՖԱԱԿ, Երկրի ներսում արտագնա աշխատողների հավաքագրումն ու զբաղվածությունը ղեկավարող կարգեր և կանոնակարգեր</i> , 2002թ.	Մաս II, Կարգ I, Բաժին 2. «Ֆիլիպինցի աշխատողների հավաքագրման և արտագնա աշխատանքի տեղավորման գործում չեն կարող ներգրավվել [...] դ) անձինք, գործընկերությունները կամ կորպորացիաները, որոնք քննադատելի անցյալ ունեն, որոնք ներառում, սակայն չեն սահմանափակվում հետևյալով՝ 1) Քննչական ազգային գրասենյակի կամ ՖԱԱԿ-ի Ապօրինի հավաքագրման դեմ պայքարի մասնաճյուղի կողմից վկայագրված քննադատելի անցյալ կամ տեղեկություններ ունեցողները, 2) նրանք, որոնց դեմ ապօրինի հավաքագրման կամ նմանատիպ այլ դեպքերի հավանական

պատճառ կամ մեղքի անհերքելի ապացույցներ կան, 3) նրանք, ովքեր դատապարտվել են բարոյական ստորացման միջոցով ապօրինի հավաքագրման կամ նմանատիպ այլ դեպքերի և (կամ) հանցագործությունների համար, և 4) այն գործակալությունները, որոնց լիցենզիաները նախկինում անվավեր են ճանաչվել կամ չեղյալ են հայտարարվել Վարչության կողմից՝ RA 8042, PD 442, ինչպես նաև դրանց իրականացումն ապահովող ընթացակարգերն ու կանոնակարգերը խախտելու համար:

Կառավարման կարողություններ

Այս պայմանը վերաբերում է դիտարկվող գործը դիմողի կողմից կազմակերպելու և կառավարելու կարողություններին: Կարող է պահանջել կրթություն (դիպլոմ, մասնագիտական ուսուցում) անձնակազմի կառավարման, աշխատանքի տեղավորման, խորհրդատվության ու այլ ոլորտներում և (կամ) համապատասխան մասնագիտական փորձ (տե՛ս Չեխիայի Հանրապետության օրինակը 6-րդ ներդիրում): Նման հնարավորություն բացվում է Լիցենզավորման մասին օրենքի 13-րդ հոդվածով:⁹⁹

Ներդիր 6. Կառավարման կարողություն

Չեխիայի Հանրապետություն,
Չբաղվածության մասին օրենք,
1991թ.

Մաս 2, Բաժին 5ա (4). «Երբ աշխատանքի տեղավորման միջնորդի ծառայությունների համար լիցենզիայի տրամադրումը դիտարկման ընթացքում է, համարվում է, որ անձը մասնագիտական որակավորում ունի, եթե նա ավարտել է բուհական դասընթացներ և ունի առնվազն երկու տարվա փորձ աշխատանքի տեղավորման միջնորդի ծառայությունների ոլորտում կամ այն ոլորտում, որտեղ տրամադրվելու են աշխատանքի տեղավորման միջնորդի ծառայություններ կամ, եթե նա ավարտել է միջնակարգ մակարդակի դասընթացներ և ունի առնվազն հինգ տարվա աշխատանքային փորձ աշխատանքի տեղավորման միջնորդի ծառայությունների ոլորտում կամ այն ոլորտում, որտեղ տրամադրվելու են աշխատանքի տեղավորման միջնորդի ծառայություններ [...]

⁹⁹ Լիցենզավորման մասին օրենքի 13-րդ հոդված. Մասնագիտական որակավորման պահանջները

1. Լիցենզավորման ենթակա գործունեության այն տեսակների համար, որոնց իրականացումը պահանջում է մասնագիտական գիտելիքներ, Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ, ինչպես նաև լիցենզավորման կարգերով կարող են սահմանվել մասնագիտական որակավորման պահանջներ:
2. Անձի մասնագիտական որակավորում ունենալու փաստը կարող է հաստատվել օրենսդրությամբ սահմանված կարգով տրված համապատասխան վկայականներով, դիպլոմներով, որակավորման դասերով կամ օրենսդրությամբ նախատեսված այլ փաստաթղթերով: Անձի կողմից ոչ պակաս, քան 3 տարի անընդմեջ որոշակի պաշտոններում կամ որոշակի բնագավառներում աշխատանքներ կատարելու մասին աշխատանքային ստաժը նույնպես համարվում է անձի՝ տվյալ մասնագիտական որակավորում ունենալու փաստը հաստատող փաստաթուղթ, եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ:
3. Օտարերկրյա պետությունների կողմից տրված մասնագիտական որակավորման փաստաթղթերը Հայաստանի Հանրապետությունում իրավական ուժ ունեն, եթե դա նախատեսված է օրենքով կամ Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերով:
4. Լիցենզիա տալու համար մասնագիտական որակավորման ստուգումներ կարող են անցկացվել միայն օրենքով նախատեսված դեպքերում՝ օրենքով կամ լիցենզավորման կարգերով նախատեսված կարգով ու պայմաններով:
5. Մասնագիտական որակավորում ստանալու, մասնագիտական որակավորման ստուգմանը (քննությանը) մասնակցելու կամ որոշակի պաշտոններ զբաղեցնելու կամ որոշակի գործունեությամբ զբաղվելու՝ ֆիզիկական անձի կամ անհատ ձեռնարկատիրոջ իրավունքը կարող է սահմանափակվել միայն օրենքով:

Մարկետինգի հնարավորությունները

Այս պայմանը, որ հատկապես կարևոր է աշխատանքային միգրացիայի համատեքստում, առնչվում է արտասահմանում աշխատանք գտնելու և ոչ միայն գործակալության, այլ նաև աշխատողի համար նպաստավոր պայմանագրերի շուրջ բանակցելու հարցում դիմողի իրավունակությանը: Մարկետինգի կարողությունները կարելի է ցույց տալ մասնագիտական որակավորման և փորձառության միջոցով, ինչպես նաև բիզնես գործընկերներից աշխատանքի կոնկրետ խնդրանքի առկայությամբ, օտարերկրյա քաղաքացիների հետ հավաքագրման համաձայնագրերով (տե՛ս Ֆիլիպինների օրինակը 7-րդ ներդիրում):

Ներդիր 7. Մարկետինգի կարողություններ

Ֆիլիպիններ, ՖԱԱԿ, Երկրի ներսում արտագնա աշխատողների հավաքագրումն ու զբաղվածությունը ղեկավարող կարգեր և կանոնակարգեր, 2002թ.

Մաս II, Կարգ II, Բաժին 1 դ. «Ապացույց մարկետինգային կարողությունների մասին՝ 1. պատշաճ կերպով տրամադրված հատուկ լիազորագիր և (կամ) պատշաճ կերպով կնքված հավաքագրման/ծառայությունների տրամադրման համաձայնագիր, 2. աշխատուժի հայտեր կամ վիզաների հավաստումներ նոր գործատուներից/տնօրեններից ոչ պակաս, քան հարյուր (100) աշխատողների համար, 3. հավաստում ՖԱԱԿ նախազբաղվածության ծառայությունների գրասենյակից՝ նոր շուկայի առկայության մասին»:

Հայկական համատեքստում, կառավարման ու մարկետինգի կարողությունների չափանիշները կարող են, անշուշտ, սահմանափակվել կրթական մակարդակի չափանիշով: Ինչևհից, վերը նշված պահանջները պետք է նախատեսվեն, երբ զբաղվածության մասնավոր գործակալությունների սեկտորը կզարգանա:

1.1.2.3. Լիցենզիայի բովանդակությունը

Լիցենզիայի վավերականությունը

Շատ երկրներ լիցենզիաներ են տրամադրում խիստ սահմանափակ ժամկետով, սովորաբար մեկ տարի՝ զբաղվածության մասնավոր գործակալությունների գործունեության վրա խիստ վերահսկողություն իրականացնելու նպատակով: Կարելի է առարկել, որ մեկ տարին շատ կարճ ժամանակահատված է, քանի որ ժամանակի սղությունը կարող է խանգարել գործակալություններին մշակելու համապատասխան գործարար ռազմավարություններ և հնարավոր է, որ բացասաբար անդրադառնա աշխատանքի տեղավորման վճարների վրա՝ այդ կարճ ժամանակահատվածում առավելագույն շահույթ ունենալու զբաղվածության գործակալությունների հավանական ցանկության պատճառով: Առաջարկվում է լիցենզիաների տրամադրման ժամկետը սահմանել երեք տարի:

Ներդիր 8. Լիցենզիայի վավերականությունը

Չեխիայի Հանրապետություն, Զբաղվածության ակտ, 1991թ.

Մաս 2, կետ 5a (1): «Զբաղվածության միջնորդ հանդես գալու լիցենզիան շնորհվում է (կամ չի շնորհվում) ֆիզիկական կամ իրավաբանական անձի դիմումի հիման վրա՝ երեք տարի վավերականության ժամկետով: Լիցենզիայի ժամկետը կարող է պարբերաբար երկարաձգվել»:

<p>Ճապոնիա, Աշխատանքի ապահովագրման օրենք, 2000թ.</p>	<p>Հոդված 32–6: «Հոդված 30-ի 1-ին կետով նախատեսված թույլտվության վավերականության ժամկետը 3 տարի է՝ սկսած տրամադրման օրվանից: 2. Անձը, որ ցանկանում է շարունակել վարձատրության դիմաց աշխատանքի տեղավորման ծառայություններ մատուցել նախորդ կետի [...] մեջ նշված թույլտվության վավերականության ժամկետի ավարտից հետո, պետք է երկարաձգի թույլտվության [...] ժամկետը: 5. Թույլտվության վավերականության ժամկետը 2-րդ պարբերության դրույթների համաձայն երկարաձգվելու դեպքում կսահմանվի 5 տարի [...]»:</p>
<p>Ֆիլիպիններ, ՖԱԱԿ, Արտերկրում աշխատողների հավաքագրումն ու աշխատանքի տեղավորումը կարգավորող օրենքներ ու կարգեր, Մաս II, օրենք II, հատված 2 և 3, 2002թ.</p>	<p>Մաս II, օրենք II, հատված 6: «Բացառությամբ ժամանակավոր լիցենզիաների՝ ցանկացած լիցենզիա պետք է տրամադրվի թողարկման օրվանից սկսած չորս (4) տարի վավերականության ժամկետով, եթե այն ավելի վաղ չեղյալ չի հայտարարվել, անվավեր չի ճանաչվել կամ չի դադարեցվել Ֆիլիպիններում գործող որևէ օրենքի, սույն իրավական ակտերի և այլ համապատասխան օրենքների չարաչափման պատճառով [...]»:</p>

Լիցենզիայի շրջանակը

Շատ երկրներ աշխարհագրական տարածքի կամ անհատների հետ կապված որոշակի սահմանափակումներ ունեն լիցենզիաների վավերականության հարցում: Օրինակ, լիցենզիան կարող է վավեր լինել երկրի միայն մի շրջանում/մարզում, կամ լիցենզիա ստացած անձանց կարող է արգելվել բացել մեկից ավելի գրասենյակ: Այդպիսի խիստ վերահսկողությունը խոչընդոտում է զբաղվածության մասնավոր գործակալությունների զարգացմանը: Դեռ ավելին, հարկ է նշել, որ խոշոր ընկերությունների ներգրավվածությունը մեքենայությունների մեջ շատ ավելի անհավանական է, քան փոքր ընկերություններինը: Առաջարկվում է զբաղվածության մասնավոր գործակալությունների մասով չսահմանել աշխարհագրական սահմանափակումներ և չարգելել նրանց բացելու մեկից ավելի գրասենյակներ: Չնայած դրան՝ զբաղվածության մասնավոր գործակալությունների գործունեությունը պատշաճ կերպով վերահսկելու համար նրանք պետք է լիցենզիա տրամադրող մարմնին պարտադիր տեղեկացնեն իրենց ընկերության ղեկավար կազմի (բաժնետերեր, գործընկերներ և այլն) և հասցեի ցանկացած փոփոխության, ինչպես նաև նոր մասնաճյուղերի բացման մասին (տե՛ս 9-րդ ներդիրի օրինակները):

<p>Ներդիր 9. Նախնական նվազագույն կապիտալ</p>	
<p>Հոնգ Կոնգ, Չբաղվածության գործակալության կարգեր, 1998թ.</p>	<p>Բաժին 9 (1): «Եթե լիցենզիա տրամադրող ընկերությունը ցանկանում է փոխել իր զբաղվածության գործակալության հասցեն, նա պետք է լիցենզիա ստացած անձին առնվազն 14 օր դրանից առաջ – (a) գրավոր տեղեկացնի փոփոխության բոլոր մանրամասները [...]»:</p>
<p>Մեծ Բրիտանիա, Ժամանակավոր բրիգադների ձևավորման կանոնների (լիցենզավորման պայմաններ) նախագիծ, 2005թ.</p>	<p>Հավելված: Մաս 1. (1) Լիցենզիա ունեցողը պարտավոր է ամեն դեպքում գործել համապատասխան և պատշաճ կերպով: (2) Լիցենզիա ունեցողը պարտավոր է լիցենզիա շնորհած մարմնին ծանուցել իր անվան կամ իրավաբանական հասցեում տեղ գտած ցանկացած փոփոխության մասին՝ փոփոխության օրվանից սկսած 30 օրվա ընթացքում: (3) Լիցենզիա ունեցողը պարտավոր է 10 օրվա ընթացքում լիցենզիա շնորհած մարմնին ծանուցել իր բիզնեսի տերերի կամ ղեկավար կազմում տեղի ունեցած ցանկացած փոփոխության մասին: (4) Լիցենզիա ունեցողը պետք է 10-օրյա ժամկետում լիցենզիա շնորհած մարմնին գրավոր տեղեկացնի լիցենզիա տրամադրելու համար ներկայացված իր</p>

դիմումի ձևում տեղ գտած ցանկացած այլ տվյալների փոփոխության մասին: (5) Լիցենզիա ունեցողը պետք է հնարավորինս արագ տեղեկացնի լիցենզիա շնորհած մարմնին, եթե կան կասկածներ, որ իր լիցենզիան օգտագործվում է անօրինական ձևով: (6) Լիցենզիա ունեցողը պարտավոր է իր լիցենզիայի մեջ տեղ գտած բոլոր տվյալները տրամադրել ցանկացած իրավապահ և հարկադիր կատարման մարմնի ու համապատասխանության հսկիչի պահանջով: (7) Լիցենզիա ունեցողը պարտավոր է իր լիցենզիայում տեղ գտած տվյալներն ամբողջությամբ հաղորդել իր կողմից աշխատանքի տեղավորված ցանկացած աշխատողի կամ աշխատանքը օգտագործողի:

1.1.2.4. Ջբաղվածության մասնավոր գործակալությունների կողմից մատուցվող ծառայությունները և վճարների հավաքագրումը

Աշխատանքային պայմանագրերը և աշխատանքային միգրանտներին տրամադրվող տեղեկատվությունը

Իրենց աշխատանքային պայմանագիրը կնքելիս՝ կարևոր է, որպեսզի աշխատանքային միգրանտները ստանան հստակ տեղեկատվություն նպատակակետ երկրում աշխատանքի պայմանների մասին: Ուստի զբաղվածության մասնավոր գործակալությունների կողմից տրամադրվող աշխատանքի պայմանագրերը պետք է առնվազն ներառեն հետևյալը.

- աշխատանքի նկարագրությունը, հասցեն և պայմանագրի ժամկետը.
- ամսական աշխատավարձը և արտաժամյա վճարի չափերը.
- աշխատանքային ժամերը, հանգստյան օրերն ու արձակուրդը.
- նպատակակետ երկիր/աշխատանքի վայր մեկնելու և վերադառնալու համար հատկացվող տրանսպորտի միջոցները.
- մասնագիտական վնասվածքների և հիվանդությունների փոխհատուցումը, անհետաձգելի բուժօգնությունը՝ ներառյալ ատամնաբուժական օգնությունը.
- պայմանագիրը դադարեցնելու օրինական հիմքերը.
- վեճերը լուծելու կարգը.
- անկանխիկ միջնորդավճարները և աշխատանքի հետ կապված արտոնությունները:¹⁰⁰

Սա նախատեսված է Արտագնա աշխատանքների կարգավորման մասին օրենքի նախագծի 16-2 հոդվածով:¹⁰¹ Առաջարկվում է նաև աշխատանքային պայմանագրի նմուշ մշակել (տե՛ս ներդիր 10-ում ներկայացված Ֆիլիպինների աշխատանքային պայմանագրի

¹⁰⁰ Մ. Ի. Աբելլա, Աշխատողների արտերկիր ուղարկելը: Քաղաքականությունների և ընթացակարգերի ձեռնարկ միջին և ցածր եկամտով երկրների համար, ԱՄԿ, 1997թ., էջ 68:

¹⁰¹ Արտագնա աշխատանքների կարգավորման մասին օրենքի նախագիծ, հոդված 16-2.

Արտագնա աշխատանք կատարելու մասին պայմանագիրը կարող է կնքվել՝

ա) անմիջականորեն արտագնա աշխատանքի մեկնել ցանկացողի և օտարերկրյա գործատուի միջև,

բ) արտագնա աշխատանքի մեկնել ցանկացողի և օտարերկրյա գործատուի լիազոր ներկայացուցչի միջև:

Արտագնա աշխատանք կատարելու մասին պայմանագրում պետք է նշվեն՝

ա) օտարերկրյա գործատուի անվանումը (անունը),

բ) գտնվելու վայրը (իրավաբանական հասցեն),

գ) առաջարկվող աշխատանքը, դրա բնույթն ու պայմանները (աշխատաժամեր և այլն),

դ) վարձատրության չափը,

ե) պայմանագրի գործողության ժամկետը,

զ) արտագնա աշխատանքի մեկնողի՝ համապատասխան պետություն և գործատուի աշխատավայր տեղափոխման և բնակության պայմանները,

է) արտագնա աշխատանքի մեկնողի սոցիալական ապահովության (ապահովագրության) հարցերը,

ը) Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերով կամ կողմերի կողմից նախատեսվող այլ էական պայմաններ:

նմուշը): Աշխատանքային պայմանագրի նմուշի ընդօրինակումը պարտադիր չէ, սակայն այն պետք է որպես ուղեցույց հանդես գա զբաղվածության մասնավոր գործակալությունների, գործատուների և աշխատողների համար:

Ներդիր 10.

Ֆիլիպինների արտագնա աշխատանքների վարչության (ՖԱՎ) աշխատանքային պայմանագրի նմուշ

Սույն աշխատանքային պայմանագիրը մշակվել և կնքվել է հետևյալ կողմերի միջև.

A. Գործատու՝

Հասցե և հեռախոսահամար՝

B. Ի դեմս՝

Գործակալության /ընկերության անվանումը՝

C. Աշխատող

Քաղաքացիական կարգավիճակը: Անձնագրի համարը՝

Հասցե՝

Ստորագրման վայրը և օրը՝

Կողմերը համաձայնության են գալիս հետևյալի մասին.

1. Զբաղվածության վայրը

2. Պայմանագրի տևողությունը _____ սկսած էլքի երկրից աշխատողի զբաղվածության վայր մեկնելու օրվանից:

3. Աշխատողի պաշտոնը

4. Հիմնական ամսական աշխատավարձը

5. Աշխատանքային ժամերը՝ շաբաթը 6 օր, առավելագույնը 8 ժամ

6. Արտաժամյա աշխատանքի վճարը

(ա) Աշխատանքը աշխատանքային ժամերին

(բ) Աշխատանքը նշանակված հանգստի օրերին և արձակուրդների ժամանակ

7. Վճարովի արձակուրդը

(ա) Արձակուրդ հանգստի համար

(բ) Արձակուրդ հիվանդության պատճառով

8. Անվճար տրանսպորտի տրամադրում դեպի աշխատավայր, անվճար տրանսպորտի տրամադրում ծագման երկիր վերադառնալու համար, երբ.

(ա) Պայմանագրի ժամկետը լրացել է

(բ) գործատուն առանց հիմնավոր պատճառի դադարեցրել է պայմանագիրը

(գ) աշխատողը ի վիճակի չէ շարունակել իր աշխատանքը՝ աշխատանքով պայմանավորված կամ աշխատանքի պատճառով վատթարացած վնասվածքների կամ հիվանդության պատճառով

9. Անվճար սնունդ կամ սննդի համար տրվող նպաստ _____ ԱՄՆ դոլարի չափով, անվճար բնակարանի հատկացում

10. Անվճար անհետաձգելի բուժօգնություն և ատամնաբուժական ծառայություններ և բուժիաստատություններ՝ ներառյալ դեղորայքը

11. Աշխատողի կյանքի անվճար ապահովագրումը՝ համաձայն ընդունող պետության և/կամ _____ պետության օրենքների: Այն տարածաշրջանների համար, որոնք հայտարարված են _____ պետության կողմից որպես պատերազմի ռիսկային գոտի, գործատուն աշխատողին անվճար տրամադրում է ոչ պակաս, քան _____ գումարի չափով ապահովագրական գումար:

12. Սույն պայմանագրի գործելու ժամկետում **աշխատողի մահվան դեպքում** գործատուն իր հաշվին նրա աճյունը և անձնական ունեցվածքը կտեղափոխի _____ երկիր: Եթե հնարավոր չէ աճյունը հայրենիք վերադարձնել, այն կտնօրինեն աշխատողի ամենամոտ հարազատի նախնական համաձայնությամբ, և/կամ աշխատատեղին ամենամոտ գտնվող _____ դեսպանատան/հյուպատոսության կողմից:
13. Գործատուն կարող է օժանդակել աշխատողին իր աշխատավարձի որոշ տոկոսը համապատասխան բանկային համակարգով կամ օրենքով թույլատրված այլ միջոցներով փոխանցելու համար:

Ի լրումն աշխատանքի պայմանագրի տրամադրման՝ զբաղվածության մասնավոր գործակալությունները կարող են աշխատանքային միգրանտներին տրամադրել տեղեկատվություն զբաղվածության երկրում կյանքի պայմանների, հյուպատոսության և դիվանագիտական առաքելությունների աշխատակիցների կողմից օժանդակության տրամադրման, սփյուռքի կազմակերպությունների, ինչպես նաև գործատուների հետ վիճելի հարցերը լուծելու գործող ընթացակարգերի մասին: Այդ պայմանը նախատեսվում է Արտագնա աշխատանքի կարգավորման մասին օրենքի նախագծի 14-1 հոդվածով:¹⁰² Սույն դրույթը այնուամենայնիվ պարզություն չի մտցնում այդ տեղեկատվությունը հաղորդելու ժամանակի մեջ: Տեղեկատվությունը պետք է տրամադրվի աշխատանքի ընդունելիս, նախքան աշխատանքային պայմանագրի կնքումը:

Նաև առաջարկվում է, որպեսզի զբաղվածության մասնավոր գործակալությունները իրենց գրասենյակում ցուցադրեն իրենց գործունեությունը կանոնակարգող օրենքները (տե՛ս 11-րդ ներդիրում ներկայացված Զիմբաբվեի օրինակը):

Ներդիր 11. Աշխատանքային պայմանագրերը և տեղեկատվության փոխանակումը

Ֆիլիպիններ, ՖԱԱԿ, Օտարերկրյա աշխատողների հավաքագրումը և զբաղվածությունը կարգավորող օրենքներ և կարգեր, Մաս II. Օրենք II, հատված 2 և 3, 2002թ.	Մաս V, Օրենք I, Բաժին 4: «Գործակալությունը և աշխատողը պետք է հրապարակեն աշխատողների հավաքագրման և աշխատանքի տեղավորման հետ կապված ողջ տեղեկատվությունը՝ համաձայն Վարչության կողմից սահմանված ուղեցույցների»:
Զիմբաբվե, Աշխատանքային հարաբերությունները (Զբաղվածության գործակալություններ), Կանոնակարգեր, 1985թ.	Բաժին 9: «Զբաղվածության գործակալության տնօրենը կամ ղեկավարը պետք է իր գրասենյակի տարածքում աչքի համար տեսանելի վայրում ցուցադրի սույն կանոնակարգերի պատճենները, որպեսզի գործակալության ծառայություններից օգտվել ցանկացող յուրաքանչյուր անձ կարողանա ուսումնասիրել դրանք»:

Զբաղվածության մասնավոր գործակալությունների այլ պարտավորությունները

Արտագնա աշխատանքի կանոնակարգման օրենքի նախագծի 14-րդ հոդվածի 3-րդ, 4-րդ կետերով մի շարք դեպքերում¹⁰³ զբաղվածության մասնավոր գործակալություններին է

¹⁰² Արտագնա աշխատանքների կարգավորման մասին օրենքի նախագիծ, հոդված 14-1. Միջնորդը պարտավոր է.
 ա) արտագնա աշխատանքի մեկնել ցանկացող անձանց անվճար տալ արտագնա աշխատանքների և օտարերկրյա գործատուների վերաբերյալ նախնական կողմնորոշման ուղղվածություն ունեցող տեղեկություններ և արտագնա աշխատանքի մեկնելու նպատակով օտարերկրյա գործատուի հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու կամ կնքմանն ուղղված այլ փաստաթղթեր կազմելու հետ կապված իրավական օգնություն, ինչպես նաև տրամադրել տեղեկություններ օտարերկրյա պետությունում Չայաստանի Հանրապետության դիվանագիտական ներկայացուցչության կամ հյուպատոսական հիմնարկի մասին:

¹⁰³ Արտագնա աշխատանքների կարգավորման մասին օրենքի նախագիծ, հոդված 14-1. Միջնորդը պարտավոր է.

վերապահվում աշխատողի փոխադրման ու հյուրանոցի հետ կապված խնդիրների լուծումը: Այս դրույթները առաջ են բերում երկու դիտողություն: Առաջին՝ հոդված 14-3-ից պարզ չէ, թե երբ պետք է զբաղվածության մասնավոր գործակալությունները աշխատանքային միգրանտներին ապահովեն տրանսպորտային միջոցներով: Երկրորդ՝ այս երկու դրույթները ավելորդ են թվում: Դրանցում ճկունության պակասը կարող է վնասել թե՛ զբաղվածության մասնավոր գործակալությունների գործունեությանը, թե՛ աշխատանքային միգրանտներին: Առաջարկվում է այս երկու դրույթները փոխարինել հետևյալ դրույթով, որ զբաղվածության մասնավոր գործակալությունը պարտավորվում է աշխատողին ապահովել տրանսպորտային միջոցներով և հյուրանոցով, այն դեպքում, երբ գործատուն չի մատուցում այդ ծառայությունները: Թեև աշխատողին տրանսպորտային միջոցներով և հյուրանոցով ապահովելը պետք է լինի զբաղվածության մասնավոր գործակալության կողմից մատուցվող ծառայությունների անհրաժեշտ բաղադրիչներից մեկը, նրանց մատուցած ծառայությունները չպետք է սահմանափակվեն դրանցով:

Արտագնա աշխատանքի կարգավորման մասին օրենքի նախագծի 14-5 հոդվածը պարտավորեցնում է զբաղվածության մասնավոր գործակալություններին իրավասու դիվանագիտական և հյուպատոսական պաշտոնյաներին հաղորդել աշխատանքային միգրանտների մասին իրենց ունեցած տեղեկատվությունը նպատակակետ երկիր նրանց ժամանումից հետո երեք օրվա ընթացքում: Սույն դրույթը հիմնավոր է թվում: Սակայն օրենսդրության մեջ պետք է նաև նշված լինի հաղորդվելիք տեղեկատվության տեսակը:

Կարևոր է, որ աշխատողների անձնական տվյալների հավաքագրումը, պահպանումը և հաղորդումը կատարվի համաձայն համապատասխան օրենսդրության:

Վճարների և ծառայության դիմաց գանձվող գումարների հավաքագրումը

Շատ երկրներում, ներառյալ ԵՄ 27 անդամ երկրները, մասնավոր զբաղվածության գործակալությունների կողմից վճարների գանձումն արգելված է: Մինչ աշխատանքի ընդունման անվճար ծառայություններ մատուցելու սկզբունքը ընդունելի է տեղի շուկայի համար, հաշվի առնելով հատկապես, որ շատ զբաղվածության մասնավոր գործակալություններ աշխատողներին ապահովում են ժամանակավոր աշխատանքով, այն իրատեսական չէ աշխատանքային միգրացիայի համատեքստում:

Սովորաբար աշխատանքային միգրանտները հսկայական գումարներ են վճարում, և դրանց կանոնակարգումը դժվար խնդիր է: Այս խնդիրը կարելի է մասամբ լուծված համարել հավաքագրվող գումարների առաստաղի սահմանմամբ, և այդ մասին բոլոր կողմերին ծանուցելով: Դա կարող է լինել, օրինակ, նախնական ամսական աշխատավարձի 15%-ը (տե՛ս ներդիր 12-ում ներկայացվող Մալայզիայի օրինակը): Ի դեպ, աշխատողին պետք է տեղեկացնել իրենից կատարվող բոլոր գանձումների մասին, ներառյալ փաստաթղթերի, վիզայի նախապատրաստման, բժշկական քննության, օդային ճանապարհորդության և այլ ծառայությունների դիմաց գանձվող գումարները:

արտագնա աշխատանքներ կազմակերպելու նպատակով կնքել սույն օրենքի 15 հոդվածով սահմանված պայմանագրեր.

- 3) իր կողմից արտագնա աշխատանքի մեկնողներին օտարերկրյա պետություններ փոխադրելու դեպքում այն իրականացնել միայն արտագնա աշխատողների և օտարերկրյա գործատուների կամ օտարերկրյա գործատուների կողմից լիազորված անձանց հետ կնքված պայմանագրերի հիման վրա.
- 4) անձամբ կամ իր լիազոր ներկայացուցչի միջոցով իրականացնել արտագնա աշխատանքի մեկնածների՝ օտարերկրյա պետությունում կացարանով ապահովումը, օտարերկրյա գործատուի մոտ աշխատանքի ընդունումը, եթե համապատասխան պայմանագրերով այդ պարտականություններն իրենց վրա չեն վերցրել օտարերկրյա գործատուն կամ արտագնա աշխատանքի մեկնածները:

Ներդիր 12. Վճարների հավաքագրումը

Մալայզիա, *Ջբաղվածության մասնավոր գործակալություններ, Ակտ թիվ 246, 1981թ.*

Մաս 14 (1). «Ջբաղվածության մասնավոր գործակալությունը չպետք է իր կողմից մատուցված ծառայությունների դիմաց Հավելվածում նշված գումարից բացի գանձի այլ գումար կամ նախատեսվածից ավելին, և յուրաքանչյուր ստացված վճարի դիմաց պետք է աշխատողին տրամադրի ստացական»: Հավելված (iv). Աշխատանքի տեղավորման վճարները: (i) Տեղում աշխատանքի տեղավորման համար գանձվող վճարները՝ նախնական ամսական աշխատավարձի 10%-ից ոչ ավելին: (ii) Արտերկրում աշխատանքի տեղավորման համար գանձվող վճարները՝ նախնական ամսական աշխատավարձի 15%-ից ոչ ավելին:

Արտագնա աշխատանքի կարգավորման մասին օրենքի նախագծի 15-րդ հոդվածը, որ կարգավորում է Ջբաղվածության մասնավոր գործակալությունների և աշխատանքային միգրանտների միջև պայմանագրային հարաբերությունները, տեղիք է տալիս երկու դիտողության:¹⁰⁴ Նախ՝ 4-րդ կետը, որի համաձայն վճարումը պետք է կատարվի աշխատանքային պայմանագիրը կնքելիս, չպետք է վերաբերի միայն մատուցվող ծառայությունների վճարին, այլ նաև աշխատանքի տեղավորման փաստացի վճարին: Երկրորդ՝ այդ հոդվածի 5-րդ կետը, համաձայն որի աշխատողները պետք է վճարեն Ջբաղվածության մասնավոր գործակալություններին, եթե նրանք գործատուի առաջարկած պայմաններին համաձայնվելուց հետո հրաժարվում են աշխատանքային պայմանագիր կնքելուց, պետք է հանել օրենքից: Գործատուի առաջարկած պայմաններին համաձայնվելը արտահայտվում է հենց պայմանագրի կնքումով: Նախքան պայմանագրի կնքումը արտահայտված ցանկացած տեսակի «համաձայնություն» չպետք է որևէ հետևանք ունենա աշխատողի վիճակի վրա:

1.1.3. Ջբաղվածության մասնավոր գործակալությունների աշխատանքի մոնիտորինգը և պատժամիջոցների կիրառումը

Վերահսկման գործառնությունները կարող են ներառել Ջբաղվածության մասնավոր գործակալությունների կողմից տրամադրված տեղեկատվության գրասենյակային աուդիտ, ինչպես նաև այցելություններ ստուգման վայր (տե՛ս 13-րդ ներդիրում

¹⁰⁴ Միջնորդը, Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով, արտագնա աշխատանքի մեկնել ցանկացողի հետ կնքում է միջնորդական ծառայությունների պայմանագիր: Նշված պայմանագրով կողմերը նախատեսում են այն ծառայությունների շրջանակը, որոնք միջնորդը պարտավորվում է կատարել արտագնա աշխատանքի մեկնել ցանկացողի համար, ինչպես նաև միջնորդական ծառայության դիմաց վճարման չափն ու կարգը: Պայմանագրում նշվում են նաև արտագնա աշխատանքի մեկնողի նախասիրությունները՝ կապված արտագնա աշխատանքի մեկնման երկրների, մասնագիտության կամ աշխատանքի բնույթի, աշխատանքի վարձատրության չափի, աշխատանքի տևողության և աշխատանքային գործունեություն իրականացնելու այլ էական պայմանների հետ: Միջնորդական ծառայության պայմանագրով միջնորդի մատուցած ծառայությունների դիմաց արտագնա աշխատանքի մեկնել ցանկացողի կողմից վճարներ կատարելը պետք է պայմանավորվի օտարերկրյա պետության որոշակի գործատուի հետ աշխատանքային պայմանագրի փաստացի կնքմամբ: Միջնորդական ծառայությունների դիմաց արտագնա աշխատանքի մեկնել ցանկացողը պարտավոր է լրիվ չափով վճարել, եթե նա միջնորդի կողմից մատնանշված որոշակի գործատուի առաջարկած աշխատանքի պայմանների վերաբերյալ համաձայնություն տալուց հետո ապագայում հրաժարվում է աշխատանքային պայմանագրի կնքումից: Միջնորդական ծառայության պայմանագրով միջնորդի պարտականությունների կատարման արդյունքը պետք է լինեն որոշակի օտարերկրյա գործատուի հայտնաբերումը և վերջինիս ու արտագնա աշխատանքի մեկնել ցանկացողի միջև աշխատանքային պայմանագրի կնքումը՝ ըստ արտագնա աշխատանք կատարելու մասին նրա կողմից նշված նախասիրության:

ներկայացված օրինակները): Երբ վերահսկիչ մարմինը զբաղվածության մասնավոր գործակալությանը կասկածում է մեքենայությունների մեջ, պետք է վերջինիցս լրացուցիչ տեղեկատվություն պահանջի: Այցելությունները պետք է կրեն պարբերական բնույթ և դրանց մասին չպետք է հայտարարվի: Այսօրինակ գործառնությունները տեղի պետական մարմիններից պահանջում են բավարար ֆինանսական և մարդկային ռեսուրսներ: Այնուհանդերձ ստուգման վայր այցելությունների մեխանիզմի կիրառումը պարտադիր է՝ գործակալության չարաշահումները կամ անբարեխիղճ աշխատանքը քննելու համար:

Ներդիր 13. Մոնիտորինգի գործառնությունները

Ֆիլիպիններ, ՖԱԱՎ, Մայրցամաքում օտարերկրյա աշխատողների հավաքագրումը և աշխատանքի տեղավորումը կարգավորող օրենքներ և կարգեր, Մաս II. Օրենք II, հատված 2 և 3, 2002թ.

Մաս II, օրենք III, բաժին 1. «Նախքան լիցենզիայի տրամադրումը Վարչությունը պետք է հետազոտի դիմորդի մասնաշենքն ու պայմանները, ներառյալ համապատասխան փաստաթղթերը: Զետազոտումը պետք է կատարվի նաև նոր մասնաշենքում, եթե գրասենյակը տեղափոխվել է: Զավելված Ա, Մաս II, 2.ա. «Պարբերաբար կատարվող տեսչական ստուգումներ - Սա ներառում է այն գործակալությունների և իրավաբանական անձանց գրասենյակների և փաստաթղթերի ստուգումները, որոնք դիմել են.

- Լիցենզիա ստանալու համար.
- Լիցենզիայի երկարաձգման համար.
- Ստուգումների, նախքան աշխատողների մեկնումը սեմինարների անցկացման համար նախատեսված շենքերի որակի չափանիշներին համապատասխանության գնահատման համար.
- Ուսուցման կենտրոն բացելու լիազորության ժամկետի երկարաձգման.
- Մասնաճյուղի բացման համար (գործակալություն և ուսուցման կենտրոններ).
- Գրասենյակը ընդլայնելու և/կամ որևէ հասցեում/շենքում լրացուցիչ սենյակ վարձակալելու համար.
- Հիմնական գրասենյակի կամ մասնաճյուղի, ստուդիայի, ուսուցման կենտրոնի, սեմինարների անցկացման վայրի իրավաբանական հասցեն փոխելու համար.
- Արտոնագրի ժամկետի երկարաձգումից հետո մեկ տարի գործունեություն ծավալելուց հետո:

3. Տեղում հետազոտություններ – Այսօրինակ ստուգումները անցկացվում են հետևյալ դեպքերում.

- Արտոնագրի կամ լիազորագրի կասեցում և/կամ չեղյալ հայտարարում.
- Գործակալության՝ լիցենզավորված գործակալությունների գրանցամատյանի ցանկից հանում.
- Հին հասցեում աշխատողների հնարավոր հավաքագրում.
- Ֆիզիկական անձի/գործակալության/իրավաբանական անձի կողմից աշխատողների անօրինական հավաքագրման վերաբերյալ փաստաթղթերով հիմնավորված հաշվետվությունների առկայություն.
- Գործակալության/իրավաբանական անձի կողմից ՖԱԱՎ օրենքների և կարգերի և այլ օրենքների խախտում կամ դրանց չենթարկվելը.
- Սենյակի/լրացուցիչ տարածքի վարձատվություն.
- Պաշտոնական գրասենյակից դուրս աշխատողների հավաքագրման գործառնությունների հայտնաբերում»:

Սինգապուր, Ջբաղվածության գործակալությունների մասին իրավական ակտ (Գլուխ 92), 1985թ.

Բաժին 20. «Աուդիտ իրականացնող անձը կամ նրա կողմից գրավոր կերպով լիազորված ցանկացած այլ պաշտոնյա կարող է, սույն ակտի համաձայն, ցանկացած ժամանակ և առանց նախնական ծանուցման մուտք գործել և հետախուզել ցանկացած զբաղվածության գործակալություն կամ ցանկացած տարածք, որը օգտագործվում է որպես զբաղվածության գործակալություն, և հետազոտել զբաղվածության գործակալության սեփականությունը հանդիսացող կամ նրա կողմից օգտագործվող բոլոր հաշվապահական գրքերը և այլ փաստաթղթերը, ինչպես նաև տեղափոխել դրանք հետագա քննության համար»:

Նաև պետք է վարել պետական գրանցամատյան, որտեղ թվարկված կլինեն զբաղվածության բոլոր լիցենզավորված մասնավոր գործակալությունները: Հասարակության համար պետք է միանգամայն մատչելի լինի այդ գրանցամատյանը:

Մասնավոր զբաղվածության գործակալությունների կողմից օրենսդրության ցանկացած չարաշահման դեպքում պետք է կիրառվեն պատժամիջոցներ: Պատժամիջոցները կարող են լինել ինչպես վարչական (լիցենզիայի գործողության կասեցում կամ հետ կանչում, ներդրված ավանդի բռնագանձում), այնպես էլ քրեական (տե՛ս 14-րդ և 15-րդ ներդիրները):

Ներդիր 14. Վարչական պատժամիջոցները

Ֆիլիպիններ, *ՖԱԱՎ, Մայրցամաքում օտարերկրյա աշխատողների հավաքագրումը և աշխատանքի տեղավորումը կանոնակարգող օրենքներ և կարգեր*, մաս II, օրենք II, բաժին 2 և 3, 2002թ.

Մաս VI, օրենք IV, բաժին 1. «Վարչական օրինախախտումները՝ կախված դրանց ծանրությունից, կարող են լինել լուրջ, պակաս լուրջ և թեթև: Վարչությունը աշխատանքի ընդունման հետ կապված ցանկացած չարաշահման դեպքում նշանակում է համապատասխան վարչական պատժամիջոցներ: Ա. Լուրջ օրինախախտումները և համապատասխան պատժամիջոցները: [...] (6) Ձբաղվածության գործակալությունը աշխատողից ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն գանձել կամ ընդունել է հավելվածում սահմանված թույլատրելի վճարից ավելի խոշոր գումար, կամ ստիպել է աշխատողին փաստացիորեն իր ստացած վարկից կամ կանխավճարից ավելի խոշոր գումար վճարել. 1-ին պատժամիջոց՝ Արտոնագրի չեղյալ հայտարարում և աշխատողին աշխատանքի տեղավորման համար վճարած գումարի փոխհատուցում [...]: Բ. Միջին լրջության օրինախախտումներ [...] 6. Ձբաղվածության գործակալությունը աշխատողից թաքցրել կամ նրան չի տրամադրել ճանապարհորդական կամ այլ համապատասխան փաստաթղթերը՝ գործող օրենքներով և կարգերով թույլատրված պատճառներից բացի այլ պատճառներով. 1-ին պատժամիջոց՝ Արտոնագրի գործողության կասեցում (2-6 ամսով), 2-րդ պատժամիջոց՝ Արտոնագրի կասեցում (6 ամիս մեկ օրից մինչև մեկ տարի ժամկետով), 3-րդ պատժամիջոց՝ Արտոնագրի չեղյալ հայտարարում [...]: Գ. Թեթև օրինախախտումներ [...]: 7. Ձբաղվածության գործակալությունը թերացել է Վարչության քարտուղարի կամ Վարչության կողմից պահանջված արտագնա աշխատանքի մասին հաշվետվությունները ժամանակին ներկայացնելու հարցում. 1-ին պատժամիջոց՝ նկատողություն, 2-րդ պատժամիջոց՝ լիցենզիայի գործողության կասեցում (1-3 ամսով), 3-րդ պատժամիջոց՝ արտոնագրի գործողության կասեցում (երեք ամիս մեկ օրից մինչև 6 ամիս), 4-րդ պատժամիջոց՝ արտոնագրի չեղյալ հայտարարում [...]:»

Ներդիր 15. Քրեական պատժամիջոցներ

Մալայզիա, *Ակտ 246, Ձբաղվածության մասնավոր գործակալությունների ակտ*, 1981թ.

Հատված 32 (1): «Ցանկացած անձ, որ կմեղադրվի 7-րդ հատվածը (լիցենզիա ստանալու անհրաժեշտությունը) խախտելու մեջ, մեղավոր ճանաչվելու դեպքում կպարտավորվի վճարել հինգ հազար ռինգիտը [1330 ԱՄՆ դոլար] չգերազանցող տույժ կամ կդատապարտվի մինչև երեք տարի ազատազրկման, կամ միևնույն ժամանակ կվճարի տույժը և կազատազրկվի: (2) Ցանկացած անձ, որ կմեղադրվի 15-րդ հատվածը [հասարակական շահը վնասող աշխատանքի տեղավորում] խախտելու մեջ, մեղավոր ճանաչվելու դեպքում կպարտավորվի վճարել տույժ չորս հազար ռինգիտը [1060 ԱՄՆ դոլար] չգերազանցող գումարի չափով, կամ կդատապարտվի մինչև երկու տարի ազատազրկման, կամ միևնույն ժամանակ կվճարի տույժը և կազատազրկվի: (3) Ցանկացած անձ, որ կմեղադրվի 18-րդ հատվածը [գովազդ] խախտելու մեջ, մեղավոր ճանաչվելու դեպքում կվճարի երեք հազար ռինգիտը [800 ԱՄՆ դոլար] չգերազանցող տույժ կամ կդատապարտվի մինչև մեկ տարի ազատազրկման, կամ միևնույն ժամանակ կվճարի տույժը և կազատազրկվի: (4) Ցանկացած անձ, որ կմեղադրվի սույն ակտը խախտելու մեջ, մեղավոր ճանաչվելու դեպքում, երբ սույն ակտով ոչ մի ուրիշ տուգանք նախատեսված չէ, կպարտավորվի վճարել երկու հազար ռինգիտը [530 ԱՄՆ դոլարը] չգերազանցող տույժ կամ կդատապարտվի մինչև վեց ամիս ազատազրկման, կամ միևնույն ժամանակ կվճարի տույժը և կազատազրկվի»:

Վերջապես, ցանկալի է խրախուսական միջոցներ կիրառել այն գործակալությունների նկատմամբ, որոնք համապատասխանում են լավ կառավարման չափանիշներին: Խրախուսական միջոցները կարող են ներառել երկկողմ աշխատանքային համաձայնագրերով նախատեսված քվոտաների տրամադրում կամ հրավեր մասնակցելու կառավարության՝ օտարերկրյա շուկայի զարգացման առաքելությանը:

1.1.4. Ջբաղվածության մասնավոր գործակալությունների և պետական ծառայությունների միջև համագործակցությունը

Ջբաղվածության մասնավոր գործակալությունների և պետական ծառայությունների գործառնությունները լրացնում են միմյանց: Աշխատանքային միգրանտները կարող են շահել նրանց համագործակցությունից: Ինչպես առաջարկվում է Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության թիվ 188 հանձնարարականում, պետք է քննարկել համագործակցության հետևյալ միջոցները.

- տեղեկատվության միավորում և ընդհանուր տերմինաբանության կիրառում՝ բարելավելու համար աշխատաշուկայի գործունեության թափանցիկությունը.
- թափուր աշխատատեղերի հայտարարությունների փոխանակում.
- համատեղ ծրագրերի, օրինակ՝ ուսուցողական ծրագրերի նախաձեռնում.
- աշխատանքի տեղավորման պետական ծառայությունների և զբաղվածության մասնավոր գործակալությունների միջև որոշակի գործունեություն ծավալելու հետ կապված համաձայնագրերի կնքում, օրինակ՝ երկարատև գործազուրկների ինտեգրման ծրագրեր.
- աշխատակազմերի ուսուցման կազմակերպում.
- խորհրդատվության կանոնավոր տրամադրում՝ նպատակ հետապնդելով բարելավել մասնագիտական փորձը:¹⁰⁵

Ջբաղվածության մասնավոր գործակալությունների և աշխատանքի տեղավորման պետական ծառայությունների համագործակցությունը կարելի է հեշտացնել նրանց միջև կանոնավոր հանդիպումներ կազմակերպելու միջոցով: Բնականաբար նախքան լիցենզավորման համակարգի կիրառումը այդօրինակ համագործակցություն դժվար է իրականացնել:

1.2. Տեղեկատվության տարածման ռազմավարությունները

Հայաստանի Հանրապետության միգրացիայի պետական կարգավորման քաղաքականության հայեցակարգով¹⁰⁶ միգրացիայի պետական կարգավորման աշխատանքների հիմնական ուղղությունների շարքում առանձնացվել են «արտագնա աշխատանքների՝ Հայաստանի Հանրապետության բնակչության մարդկային զարգացման վրա հնարավոր ազդեցությունների ընդլայնմանն ուղղված միջոցառումների մշակումը և իրականացումը» և «քաղաքացիների շրջանում օտարերկրյա պետություններում աշխատանքային գործունեության կարգի ու պայմանների մասին քարոզարշավների անցկացումը, այդ նպատակով թեժ-գիծ խորհրդատվական ծառայության մատուցումը, թերթիկների հրատարակումը, զանգվածային լրատվամիջոցների հետ կապերի աշխուժացումը, ոչ կառավարական կազմակերպությունների հետ համագործակցության ընդլայնումը»:

¹⁰⁵ ԱՄԿ, Ջբաղվածության մասնավոր գործակալությունների հանձնարարագիր թիվ R188, կետ 17, 1997թ.

¹⁰⁶ Հաստատված է ՀՀ կառավարության 2010թ. դեկտեմբերի 30-ի նիստի թիվ 51 արձանագրությամբ:

Հայաստանի Հանրապետության միգրացիայի պետական կարգավորման քաղաքականության հայեցակարգի իրականացման 2012-2016 թվականների գործողությունների ծրագիրը պարունակում է տեղեկատվության տարածմանը վերաբերող մի շարք կետեր:¹⁰⁷

- 5.2.6. Աշխատանքային միգրացիայի ոլորտում իրավասություններ ունեցող պետական կառավարման մարմինների ու միջնորդ կազմակերպությունների միջև տեղեկատվության փոխանակման մեխանիզմների մշակում:
- 5.2.7. Միջնորդ կազմակերպություններին համապատասխան երկրների սոցիոմշակութային ավանդույթների, աշխատաշուկաների իրավիճակի, ինչպես նաև զբաղվածության ոլորտը կարգավորող օրենսդրական դաշտի փոփոխությունների վերաբերյալ տեղեկությունների պարբերական տրամադրում:
- 5.6. Քաղաքացիների շրջանում օտարերկրյա պետություններում աշխատանքային գործունեության կարգի ու պայմանների մասին քարոզարշավների անցկացում, այդ նպատակով թեժ-գիծ խորհրդատվական ծառայության մատուցում, թերթոնների հրատարակում, զանգվածային լրատվամիջոցների հետ կապերի աշխուժացում, ոչ կառավարական կազմակերպությունների հետ համագործակցության ընդլայնում:
- 5.6.1. Օտարերկրյա պետություններում աշխատանքային գործունեության կարգի ու պայմանների մասին ՀՀ բնակչության տեղեկացվածության աստիճանի ու աղբյուրների ուսումնասիրություն:
- 5.6.2. 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:
- 5.6.3. 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 թերթոնների ու գրքույկների թողարկում և այլն):
- 5.6.4. Օտարերկրյա պետություններում աշխատանքային գործունեության կարգի ու պայմանների փոփոխությունների, միգրանտների իրավունքների ու շահերի պաշտպանության թեմաներով պարբերական սեմինարների կազմակերպում ՀԿ-ների համար:
- 5.6.5. ՀՀ քաղաքացիների համար օտարերկրյա պետություններում աշխատանքային գործունեության կարգի ու պայմանների մասին խորհրդատվական ծրագրերի իրականացման մրցույթի հայտարարում ՀԿ-ների համար:
- 5.6.6. Օտարերկրյա պետություններում աշխատանքային գործունեության կարգի ու պայմանների մասին ՀՀ քաղաքացիների իրազեկվածության բարձրացմանն ուղղված քարոզչական արշավի իրականացման մրցույթի կազմակերպում ՁԼՄ-ների համար:

Միգրանտներին տեղեկությունների տրամադրումը և խորհրդատվությունը, ինչպես նաև աշխատանքի տեղավորման (ներառյալ արտերկրում, հնարավորության դեպքում), ուսուցման և վերապատրաստման հնարավորությունների մասին տեղեկատվության տրամադրումը կատարվում է Միգրացիոն ռեսուրս կենտրոնի (ՄՌԿ) կողմից: ՄՌԿ-ն Հայաստանում հիմնադրվել է 2006թ.-ին և գործում է որպես ՄՄԿ-ի բաժանմունք: 2006–2008թթ. ՄՌԿ-ն խորհրդատվական ծառայություններ է մատուցել 3500 անձի (առերես) և 650 անձի հեռախոսային խորհրդատվություն է տրամադրել: ՄՌԿ-ն գործում էր Երևանում և Հայաստանի 3 մարզերում (Լոռիում, Շիրակում և Սյունիքում): 2010թ.-ին ՄՌԿ-ն փոխանցվեց ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության (ԱՄՂՆ)

¹⁰⁷ Ընդունվել է ՀՀ կառավարության 2011թ. նոյեմբերի 10-ի թիվ 1593-Ն որոշմամբ:

«Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալությանը (ԶՊԾԳ), կենտրոնակայանը գտնվում էր Երևանի Էրեբունի և Նուբարաշեն համայնքների զբաղվածության կենտրոնում: ԱՄՆ-ն ընդունել է այն մոտեցումը, որ երկրում հիմնադրվող բոլոր ՄՌԿ-ները պետք է հիմնված լինեն ՄՄԿ-ի ՄՌԿ մոդելի վրա: 2010-2011թթ. ԱՄԿ-ն ԶՊԾԳ-ի ներքո բացեց ՄՄԿ-ի մոդելով ստեղծված երկու նոր ՄՌԿ-ներ՝ Իջևանում՝ Տավուշի մարզ, և Աշտարակում՝ Արագածոտնի մարզ:

ՄՄԿ-ն ԶՊԾԳ-ի համար հրապարակեց 23 նպատակակետ երկրների ուղեցույց: Ուղեցույցում տեղ գտած երկրներն են՝ Ավստրալիան, Ավստրիան, Բելգիան, Չեխիայի Հանրապետությունը, Ֆինլանդիան, Ֆրանսիան, Վրաստանը, Հունգարիան, Իրանը, Իտալիան, Ղազախստանը, Նոր Զելանդիան, Լեհաստանը, Պորտուգալիան, Քատարը, Ռուսաստանի Դաշնությունը, Իսպանիան, Շվեդիան, Նիդերլանդները, Ուկրաինան, Միացյալ Թագավորությունը, Միացյալ Արաբական Էմիրությունները և Ամերիկայի Միացյալ Նահանգները: ԱՄԿ-ն մշակել է նաև նպատակակետ հանդիսացող այլ երկրների ուղեցույցներ (Հունաստան, Գերմանիա, Թուրքիա):

Միգրանտներին խորհրդատվություն տրամադրելու հետ մեկտեղ ՄՌԿ-ն նաև զբաղվում է հայրենիք վերադարձած միգրանտների վերաինտեգրմամբ: ՄՌԿ-ները համագործակցում են Միգրացիայի պետական ծառայության (ՄՊԾ), զբաղվածության մասնավոր գործակալությունների, հյուպատոսական մարմինների, միգրանտների իրավունքները պաշտպանող ոչ պետական կազմակերպությունների, ինչպես նաև սփյուռքի և միջազգային կազմակերպությունների հետ:

1.3. Միգրանտների պաշտպանությանն ուղղված աշխատանքները նպատակակետ երկրներում. հյուպատոսական աջակցություն և հարակից աշխատանքներ

Աշխատանքային միգրանտների պաշտպանությունը նպատակակետ երկրներում հիմնականում կազմակերպվում է հյուպատոսական աջակցության միջոցով: Հյուպատոսական աջակցությունը ներառում է հյուպատոսարանի (կամ դեսպանության) գործողությունները՝ միտված միգրացիայի նպատակակետ երկրում իր երկրի քաղաքացիների իրավունքների ու շահերի պաշտպանությանը: Այն հարկ է տարբերել միջազգային իրավունքով նախատեսվող պաշտպանության մեկ այլ ինստիտուտից՝ դիվանագիտական պաշտպանությունից, որը նախատեսում է պետության կողմից դիվանագիտական գործողությամբ կամ խաղաղ կարգավորման որևէ այլ ճանապարհով կոչ անել մեկ այլ պետության՝ ստանձնելու պատասխանատվություն այդ պետության կողմից թույլ տրված միջազգային խախտման արդյունքում մյուս պետության ֆիզիկական կամ իրավաբանական անձին հասցված վնասի համար՝ ակնկալելով այդ պատասխանատվության իրականացում¹⁰⁸: Հաշվի առնելով դրա լուրջ բնույթն ու խիստ պայմանները դիվանագիտական պաշտպանություն գործնականում չի կիրառվում: Հյուպատոսական պաշտպանությունը պաշտպանության ավելի դյուրին եղանակ է (ընթացակարգերի ու քաղաքական հետևանքների տեսանկյունից), որը նախատեսում է պաշտպանությանն ուղղված գործողությունների զգալի բազմազանություն: Այս բաժնում հիմնականում ուշադրության կենտրոնում կլինի այդ հարցը: Անդրադարձ կկատարվի նաև մասնավոր խմբերի կողմից, ինչպիսին են սփյուռքի/համայնքային կառույցները, իրականացվող պաշտպանության աշխատանքները հյուպատոսական ու դիվանագիտական կառույցների աշխատանքների հետ համադրելու անհրաժեշտությանը:

¹⁰⁸ Միջազգային իրավունքի հանձնաժողով, Դիվանագիտական պաշտպանության կանոնադրության նախագիծ, հոդված 1:

1.3.1. Ընթացիկ աշխատանքներ

Ներկայումս Հայաստանն ունի 73 դիվանագիտական ու հյուպատոսական գրասենյակ ամբողջ աշխարհում: Որոշ դեպքերում, մեկ երկրում գտնվող դիվանագիտական կամ հյուպատոսական կառույցը սպասարկում է մեկից ավելի երկրներ: Ռուսաստանում գործում են Հայաստանի երեք հյուպատոսական ծառայություն: Հաշվի առնելով սահմանափակ ֆինանսական ռեսուրսները՝ Արտաքին գործերի նախարարությունը դժվարին ընտրության առաջ է կանգնած՝ ամրապնդել հյուպատոսական ներկայությունը կամ ԵՄ անդամ երկրներում, կամ Ռուսաստանում:

Ինչ վերաբերում է Հայաստանի իշխանությունների կողմից փաստացի աջակցության աշխատանքներին, հատկապես աշխատանքային միգրանտների և նրանց ընտանիքի անդամների պաշտպանության հարցում, հյուպատոսական ու դիվանագիտական կառույցների դերակատարումը կարծես թե բավականին սահմանափակ է: Ռուսաստանում Հայաստանի հյուպատոսական գրասենյակները հաճախ բողոքներ են ստանում աշխատանքային միգրանտներից՝ կապված անձնագրերի առգրավման և գործատուների այլ չարաշահումների մասին, ինչպիսին է օրինակ՝ աշխատավարձ չվճարելը: Անձնագրերի առգրավման փաստերը աշխատանքային միգրանտների անունից ներկայացվում են իրավապահ կառույցներին: Աշխատանքի հետ կապված հարցերով դիվանագիտական ու հյուպատոսական գրասենյակները նույնպես հայցեր են ներկայացնում պետական կառավարման կառույցներին, սակայն հիմնականում խրախուսում են Հայաստանի քաղաքացիներին ինքնուրույն դատական հայցեր ներկայացնել:

Արտագնա աշխատանքի կարգավորման մասին օրենքի նախագծում աշխատանքային միգրացիայի համատեքստում դիվանագիտական ու հյուպատոսական գրասենյակների կողմից միգրանտների պաշտպանությանն ուղղված առանձին դրույթ կա:

«Օտարերկրյա պետություններում Հայաստանի Հանրապետության դիվանագիտական ներկայացուցչությունները և հյուպատոսական հիմնարկները աշխատող միգրանտներին տրամադրում են համապատասխան տեղեկատվություն և խորհրդատվություն, օգնում օտարերկրյա պետություններում նրանց ադապտացմանը և հայրենի մշակույթի հետ կապերի պահպանմանը, միջամտում և օժանդակում են օտարերկրյա գործատուի հետ տարաձայնությունների առաջացման կամ այլ տհաճ իրավիճակներում հայտնվելու դեպքերում»:

Մասնավոր կառույցները, այդ թվում սփյուռքի խմբերը և Արհեստակցական միությունների համադաշնությունը նույնպես ձեռնարկում են նպատակակետ երկրներում աշխատողների պաշտպանության ապահովմանն ուղղված քայլեր: Օրինակ՝ Արհեստակցական միությունների համադաշնությունը 2011թ. փետրվարին ԱՄԿ-ի Տարածաշրջանային միգրացիոն ծրագրի շրջանակում համաձայնագիր է ստորագրել իր ռուսաստանյան գործընկերոջ հետ՝ նպատակ ունենալով համագործակցել աշխատանքային միգրանտների պաշտպանության ուղղությամբ Ռուսաստանի Դաշնության Վոլգոգրադի երկրամասում: Նախատեսվում է նմանատիպ համագործակցություն ծավալել նաև այլ երկրամասերում:

Նպատակակետ երկրներում աշխատանքային միգրանտներին ուղղված հյուպատոսական աջակցության բարելավման առումով զգալի աշխատանքներ են կատարվում, հատկապես՝ Ռուսաստանում, որը Հայաստանի աշխատանքային միգրացիոն հոսքերի հիմնական նպատակակետն է հանդիսանում:

1.3.2. Արտասահմանում աշխատանքային միգրանտների շահերի պաշտպանության բարելավման ուղղությամբ կատարվող քայլերը

1.3.2.1. Հյուպատոսական օժանդակության ավանդական գործառնությունները

Հյուպատոսական իրավունքը սահմանվել է Հյուպատոսական հարաբերությունների մասին 1963թ. ապրիլի 24-ի Վիեննայի կոնվենցիայով:¹⁰⁹ Արտագնա աշխատանքի մեկնած անձանց կամ աշխատանքային միգրանտներին առնչվող հյուպատոսական հիմնական գործառնությունները մանրամասնված են կոնվենցիայի 5-րդ և 36-րդ հոդվածներում: Հոդված 5-ի աշխատանքային միգրանտների պաշտպանության վերաբերյալ հիմնական դրույթներն են.

(ա) Ընդունող երկրում պաշտպանել ուղարկող երկրի և իր ֆիզիկական, ինչպես նաև իրավաբանական անձ հանդիսացող քաղաքացիների շահերը՝ միջազգային օրենքով թույլատրելի շրջանակներում.

[...]

(ե) օգնել և օժանդակություն ցույց տալ ուղարկող երկրի ֆիզիկական և իրավաբանական անձ հանդիսացող քաղաքացիներին.

[...]

(զ) հանդես գալ որպես նոտար, քաղաքացիների գրանցման և այլ նմանօրինակ գործառնություններով, ինչպես նաև կատարել վարչական բնույթի այլ գործառնություններ՝ պայմանով, որ դրանք չհակասեն ընդունող երկրի օրենքներով և իրավական ակտերով ամրագրված դրույթներին.

(է) ընդունող երկրում մահվան դեպքում պաշտպանել ուղարկող երկրի ֆիզիկական և իրավաբանական անձ հանդիսացող քաղաքացիներին՝ ժառանգության փոխանցման հարցում, համաձայն ընդունող երկրի օրենքների և այլ իրավական ակտերի.

(ը) ընդունող երկրի օրենքներով և իրավաբանական ակտերով սահմանված կարգով պաշտպանել ուղարկող երկրի քաղաքացիներ հանդիսացող փոքրամասնությունների և ամբողջական իրավունակությունից զուրկ այլ անձանց շահերը, մասնավորապես՝ երբ այդ անձանց նկատմամբ անհրաժեշտ է սահմանել խնամակալություն կամ հոգաբարձություն.

(թ) ընդունող երկրում ընդունված կարգի և ընթացակարգերի համաձայն՝ տվյալ երկրի դատական ատյաններում և իշխանական այլ մարմիններում ներկայացնել ուղարկող երկրի քաղաքացիներին կամ համապատասխան բնութագիր տալ նրանց մասին՝ նպատակ հետապնդելով ընդունող երկրի օրենքների և իրավական ակտերի համաձայն նախնական միջոցներ ձեռք առնել այդ քաղաքացիների իրավունքների և շահերի պաշտպանության ուղղությամբ, երբ այլ պատճառի բացակայության պարագայում այդ քաղաքացիները անկարող են ժամանակին իրականացնել իրենց իրավունքների և շահերի պաշտպանությունը.

[...]

¹⁰⁹ Հայաստանը վավերացրել է Հյուպատոսական հարաբերությունների մասին Վիեննայի կոնվենցիան 1993թ. հունիսի 23-ին:

ժգ) կատարել ուղարկող երկրի կողմից հյուպատոսական հիմնարկներին վերապահված այլ գործառնություններ, որոնք արգելված չեն ընդունող երկրի օրենքներով և իրավական ակտերով, կամ որոնց նկատմամբ ընդունող երկիրը առարկություն չունի կամ որոնք նշված են ուղարկող և ընդունող երկրների միջև կնքված պայմանագրերում:

Մասնավորապես՝ ավանդական հյուպատոսական օժանդակությունը ներառում է այնպիսի գործառնություններ, ինչպիսին են՝ օգնությունը հիվանդներին, ալիմենտի վճարումը, դրամազուրկ միգրանտների վերադարձի ապահովումը և օժանդակությունը նրանց արտաքսման դեպքում:

Հյուպատոսական հարաբերությունների մասին Վիեննայի կոնվենցիայի 36-րդ հոդվածը ազատագրվման, ձերբակալման և պատժամիջոցների կիրառման համատեքստում սահմանում է միգրանտների հատուկ իրավունքներն ու պարտականությունները, ծագման/ելքի և նպատակակետ երկրները:¹¹⁰ Լինելով խիստ մասնավոր՝ այդ իրավունքներն ու պարտականությունները այնուամենայնիվ չափազանց էական են:

Ավանդական հյուպատոսական օժանդակությունը նպատակաուղղված չէ միայն աշխատանքային միգրանտների պաշտպանությանը, այն վերաբերում է արտասահմանում գտնվող ելքի երկրի բոլոր քաղաքացիներին: Այնուամենայնիվ, այս ծրագրի շրջանակներում իրականացվող ցանկացած գործողություն հավասարապես շահավետ է նաև աշխատանքային միգրանտների համար: Հարկ է նաև շեշտել, որ հյուպատոսական կապերի մասին օրենքը բավարար միջոցներ է ընձեռում վերջիններիս օժանդակության և պաշտպանության համար: Միայն միջազգային օրենքի այս ամուր հիմքի վրա կարող են զարգանալ արտագնա աշխատանքի մեկնած քաղաքացիների պաշտպանության առավել ժամանակակից մոտեցումները՝ ներառյալ աշխատանքի հարցերով կցորդների նշանակումը:

1.3.2.2. Հյուպատոսական օժանդակության առավել ժամանակակից մոտեցումները *Աշխատանքի հարցերով կցորդների նշանակումը*

Աշխատանքային հարցերով կցորդները աշխատանքի կամ միգրացիոն հարցերով զբաղվող նախարարության պաշտոնյաներ են, որոնք գործուղվում են արտաքին գործերի նախարարություն և ծառայում են դեսպանատներում կամ հյուպատոսություններում՝ զբաղվելով աշխատանքի հետ կապված խնդիրներով: Աշխատանքի հարցերով կցորդի

¹¹⁰ Նախ, հոդված 36-ով ճանաչվում է, որ աշխատանքային միգրանտներին կալանավորելիս կամ ձերբակալելիս նրանց պետք է ծանուցվի առ այն, որ նրանք հյուպատոսական պաշտպանություն ստանալու իրավունք ունեն: Աշխատանքային միգրանտները այլ պետության իրավական միջավայրին ու լեզվին լավ չտիրապետելով առավել խոցելի իրավիճակում են գտնվում: Այս համատեքստում էլ հյուպատոսական օժանդակությունը ստանում է առանձնակի կարևորություն: Երկրորդ՝ հյուպատոսական օժանդակության ճանաչումից բխում է, որ պետությունն իրավունք ունի այլ երկրում գտնվող իր քաղաքացուն օժանդակել, իսկ քաղաքացին իրավունք ունի դիմել իր երկրի հյուպատոսական հիմնարկներին օժանդակություն ստանալու համար: Երրորդ՝ հյուպատոսական հիմնարկներն ունեն դրանից բխող իրավունքներ ու պարտավորություններ. շուտափույթ տեղեկանալ իր երկրի քաղաքացիների կալանավորման մասին՝ վերջիններիս պահանջով. հաղորդակցվել ու շփվել կալանավորված քաղաքացու հետ, եթե վերջինս դա ցանկանում է. տեսակցել կալանավորվածի հետ. կալանավորվածին ապահովել փաստաբանով. տրամադրել այլ օժանդակություն՝ համաձայնեցնելով կալանավորվածի հետ:

դերը ներառում է աշխատանքային միգրանտների պաշտպանությունն ու օժանդակությունը, բայց չի սահմանափակվում դրանով: Այն ներառում է արտագնա աշխատողների պաշտպանությունը՝ իր դիվանագիտական/հյուպատոսական հիմնարկի իրավասության սահմաններում. մարկետինգային գործառնությունները և միգրանտների աշխատանքային հնարավորությունների բացահայտումը. զբաղվածության ռազմավարության մշակմանն օժանդակելը. և հյուրընկալ երկրի հետ զբաղվածության հարցերում լավ հարաբերությունների հաստատման խթանումը:

Մասնավորապես, աշխատանքային հարցերով կցորդը զբաղվում է օժանդակության և պաշտպանության հետևյալ գործառնություններով.

- Ջերծ պահել աշխատանքային միգրանտներին շահագործումից կամ խտրականության զոհ դառնալուց.
- Օժանդակել աշխատանքային միգրանտներին պարտքերի վճարման և արտոնություններից օգտվելու հարցում.
- Օժանդակել աշխատանքային միգրանտներին պայմանագրերի խախտումների դեպքերում.
- Օգնել աշխատանքային միգրանտներին, երբ նրանք հայտնվել են անմարդկային իրավիճակում, վատթար աշխատանքային միջավայրում կամ առողջության համար վտանգավոր և անապահով պայմաններում.
- Ներկայացնել աշխատանքային միգրանտների շահերը խոշոր գործատուների հետ բանակցությունների ժամանակ.
- Հյուպատոսության համաձայնությամբ՝ տրամադրել իրավական օժանդակություն կամ ներկայացնել աշխատողների շահերը դատարաններում, եթե խախտվել են նրանց անձնական կամ աշխատանքային իրավունքները, երբ նրանք պետք է դատական հայտարարությամբ հանդես գան, կամ նրանց ձերբակալել են իրենց դեմ ներկայացված հայցադիմումի հիման վրա.
- Լոբբինգ ծավալել որոշակի վարչական միջոցների կամ ներկայացված օրենսդրության շուրջ, որ կարող է ազդել աշխատանքային միգրանտների աշխատանքային պայմանների կամ քաղաքացիական կարգավիճակի վրա.
- Ապահովել առանց փաստաթղթի մնացած և մաքսանենգության կամ թրաֆիկինգի զոհ դարձած անձանց պաշտպանությունը և հեշտացնել նրանց վերադարձը հայրենիք.
- Երաշխավորել վիրավոր կամ հիվանդ աշխատանքային միգրանտներին բուժօգնության տրամադրումը և, ցանկության դեպքում, վերադարձը հայրենիք:

Գործնականում աշխատանքի հարցերով կցորդի գործառնությունները մեծապես կախված են աշխատելու մեկնման երկրում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության օրենքներից, ինչպես նաև աշխատանքային միգրացիայի հոսքի տեսակից: Եթե երկիրը ունի հստակ սահմանված աշխատանքային օրենսդրություն և դրա իրագործման արդյունավետ մեխանիզմներ, աշխատանքի հարցերով կցորդը հավանաբար կզբաղվի այնպիսի գործառնություններով, որոնք ուղղված չեն քաղաքացու պաշտպանությանը, ինչպիսին են, օրինակ, գովազդն ու մարկետինգը: Եվ հակառակը, այն երկրներում, որտեղ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը թույլ է, կգերակայեն օժանդակությունն ու պաշտպանությունը: Նման դեպքերում աշխատանքի

հարցերով կցորդը կկատարի այնպիսի առաջադրանքներ, որպիսիք սովորաբար կատարում են տեղական մարմինները, օրինակ՝ աշխատանքային պայմանների հետազոտումը և գործատու-աշխատող վեճերին միջամտելը:

Նմանապես, այն իրավիճակներում, երբ քաղաքացիների մեծ մասն ունի բարձր որակավորում պահանջող աշխատանք, աշխատանքի հարցերով կցորդի օժանդակող դերը կլինի պակաս կարևոր, քան այնտեղ, որտեղ աշխատանքային միգրանտներից շատերն ունեն որակավորում չպահանջող աշխատանք, մանավանդ եթե այդ աշխատանքները սովորաբար են: Աշխատանքի հարցերով կցորդի գործառույթները կարող են նաև կախված լինել նրանից, թե արդյոք աշխատանքային միգրացիան կազմակերպված բնույթ ունի (կատարվում է ինչ-որ ծրագրի շրջանակներում), թե որևէ անհատի նախաձեռնությունն է: Երկրորդ պարագայում աշխատանքի հարցերով կցորդի աշխատանքը կլինի ավելի բարդ, և բողոքներ առաջանալու դեպքում նա ընդհանուր առմամբ կծավալի ավելի շուտ գործած սխալն ուղղելու, քան այն կանխարգելելու գործունեություն:

Աշխատանքի հարցերով կցորդի աշխատանքը մեծ պահանջարկ ունի: Ընտրված անձինք պետք է լինեն շատ կենսունակ և ունենան հատուկ գիտելիքներ ու հմտություններ (տե՛ս 16-րդ ներդիրը)

Ներդիր16. Աշխատանքի հարցերով կցորդի գիտելիքներն ու հմտությունները

<ul style="list-style-type: none"> - Միջազգային իրավական գործիքների, պայմանագրերի կամ համաձայնագրերի իմացություն. - Գիտելիքներ հյուրընկալող երկրի մասին՝ աշխատանքի պահանջարկի առումով, և աշխատողի ծագման երկրի մասին՝ աշխատանքի առաջարկի առումով. - Երկու երկրների աշխատանքային ռազմավարությունների և օրենսդրությունների իմացություն. - Նպատակակետ երկրում աշխատանքային միգրանտներին հանդիպող՝ սեռի հետ կապված դժվարությունների մասին իրազեկվածություն: 	<ul style="list-style-type: none"> - Դիվանագիտական հմտություններ. - Խորհրդատվական, բանակցությունների վարման, հակասությունները հարթելու և վեճերը լուծելու հմտություններ. - Վերլուծական, կազմակերպչական և համակարգման հմտություններ. - Լեզվական հմտություններ (հյուրընկալող երկրի լեզվի իմացություն). - Հետազոտական հմտություններ, ներառյալ տվյալները վերլուծելու և տարրական վիճակագրական հմտություններ. - Գործնական հարաբերությունների հաստատման հմտություններ. - Հոգեբանական գնահատման հմտություններ:
---	--

Պատշաճ որակավորում ունենալուց զատ, աշխատանքի հարցերով կցորդին պետք է տրվեն միջոցներ իր առաջադրանքները կատարելու համար: Նրան պետք է աջակցի դիվանագիտական ներկայացուցչությունն ու համապատասխան գերատեսչությունը, և նա պետք է ստանա բավարար միջոցներ: Օրինակ՝ աշխատանքի հարցերով կցորդը առանց ճանապարհորդական ծախսերի չի կարող ստուգել աշխատողների աշխատանքի իրական պայմանները անմիջականորեն իրենց աշխատատեղերում:

Հաշվի առնելով Հայաստանի աշխատանքային միգրացիոն հոսքերի աշխարհագրությունը՝ առաջարկվել է աշխատանքի հարցերով գոնե մեկ կցորդ նշանակել Ռուսաստանում: Ընտրված աշխատանքային կցորդին պետք է օժանդակի 10 գործակալներից բաղկացած աշխատանքային խումբ, որը կարող է համագործակցել տվյալ երկրում գործող երեք տարբեր հյուպատոսական ծառայությունների հետ:

Այլ միջոցներ

Միգրացիայի նպատակակետ երկրներում աշխատանքային միգրանտների պաշտպանությունը բարելավելու լրացուցիչ միջոցներն են.

- Հյուպատոսական անձնակազմի համալրումը և հյուպատոսության աշխատակիցների վերապատրաստումը՝ նրանց աշխատանքային միգրանտների իրավունքներին վերաբերող կայուն գիտելիքներ տրամադրելու նպատակով.
- Փաստաբանական ցանցի ստեղծումը, որում ներգրավված մասնագետները աշխատանքային միգրանտներին կցուցաբերեն անվճար իրավաբանական օժանդակություն և կհամագործակցեն միգրանտների իրավունքներով զբաղվող տեղի ոչ-պետական կազմակերպությունների հետ.
- Սփյուռքի համայնքների հետ համագործակցությունն ու կապերի ստեղծումը, հետևելով, որ հյուպատոսության պաշտոնյաները կամ աշխատանքի հարցերով կցորդները պարբերաբար այցելեն այդ համայնքներ: Հաշվի առնելով հայկական սփյուռքի մեծաքանակ լինելը՝ նրա մասնակցությունը աշխատանքային միգրանտներին պաշտպանելու հարցում խոստովնալից է:

2. Աշխատաշուկայի ռազմավարական ծրագրեր: Նպատակակետ երկրների դիվերսիֆիկացումը և արտագնա աշխատանքի գովազդումը

2.1. Ինչու խթանել արտագնա աշխատանքը

Ներկայումս Հայաստանը չունի արտագնա աշխատանքի շուկային առնչվող ռազմավարական ծրագրեր: Երբ հնարավոր նպատակակետ հանդիսացող երկիրը դիմում է Հայաստանին կնքելու զբաղվածությանն առնչվող միջպետական համաձայնագիր, վերջինիս պաշտոնատար անձինք հիմնականում հետաքրքրվում են և սկսում են բանակցություններ վարել տվյալ երկրի հետ: Այդպիսի մի դեպք տեղի է ունեցել վերջերս Քատարի հետ կապված: Սակայն Հայաստանն ինքն ակտիվ միջոցներ չի ձեռնարկում զբաղվածությանն առնչվող միջպետական համաձայնագրեր կնքելու կամ ընդհանրապես իր քաղաքացիների համար աշխատանքային միգրացիայի նոր, օրինական ուղիներ բացահայտելու ուղղությամբ:

Կարելի է առարկել՝ ասելով, թե արտագնա աշխատանքը խթանելու ռազմավարական ծրագրերի մշակումը կարող է հայ աշխատողներին արտագաղթի դրդել: Դա չէ, իհարկե, խթանիչ ռազմավարությունների նպատակը: Անկասկած, առաջնահերթ և լավագույն լուծումը Հայաստանում աշխատատեղերի ստեղծումն է: Սակայն պետք է հաշվի նստել իրականության հետ: Հայաստանի քաղաքացիները այնուհանդերձ շարունակում են արտագաղթել աշխատանքային պատճառներով: Ուստի տեղական պաշտոնատար անձանց շահերից է բխում ռազմավարական ծրագրերի և քաղաքականության մշակումը աշխատանքային միգրացիայի առկա հոսքերը կազմակերպելու և կառավարելու համար:

Միգրացիայի համատեքստում աշխատանքի շուկային առնչվող քաղաքականության ընդհանուր նպատակն է աշխատանքային միգրացիայի համար ստեղծել օրինական ճանապարհներ, որպեսզի՝

- Գվազի գործազրկության մակարդակը.
- Խթանվի աշխատանքային միգրանտների իրավունքների և շահերի պաշտպանությունը, պատշաճ կերպով ապահովվի միգրացիան դեպի այն երկրներ, որտեղ միգրանտների շահերը կլինեն պաշտպանված և նրանք կկարողանան ակնկալել պատշաճ եկամուտ.
- Խթանվի նոր հմտությունների ձեռք բերումն ու փորձի փոխանակումը.
- Լինեն միգրանտների արտարժույթային փոխանցումներ և խնայողություններ:

Աշխատանքային միգրացիայի համար նոր ուղիներ ստեղծել նշանակում է համապատասխանեցնել աշխատաշուկայի պահանջարկն ու առաջարկը: Հնարավոր գործատուի տեսանկյունից (աշխատաշուկայի պահանջարկ) այդ համապատասխանեցումը նշանակում է, որ իր կողմից պահանջվող կրթական մակարդակը և փորձը համապատասխանում են աշխատողի ծագման երկրում աշխատողների մակարդակին: Ծագման երկրի տեսանկյունից համապատասխանեցումը նաև նշանակում է, որ արտագնա աշխատանքի պահանջարկը համընկնում է աշխատանքային ռազմավարության նպատակներին՝ կապված հասարակության շահերի և աշխատանքային միգրանտների իրավունքների ու շահերի պաշտպանության հետ: Ուստի պահանջարկը և առաջարկը համապատասխանեցնելու պայմաններ ստեղծելու համար անհրաժեշտ է լավ հասկանալ պահանջարկն ու առաջարկը: Սա շուկայի զարգացման գործընթացի առաջին փուլն է: Դրան հաջորդող փուլերը կարելի է ամփոփել հետևյալ կերպ. (տե՛ս ներդիրը):

Ներդիր 17. Շուկայի զարգացման գործընթացը

- Տեղի աշխատանքային շուկայի գնահատում (առաջարկի հնարավորություններ) և թիրախային շուկայի տարբերակում (պահանջարկ).
- Մուտք նպատակակետ հանդիսացող երկրի աշխատանքային շուկա (խթանման աշխատանքներ).
- Ծրագրերի իրագործում (երկկողմ համաձայնագրերի կնքում, աշխատանքային պայմանագրերի և աշխատանքի ընդունման համաձայնագրի ձևեր).
- Ծագման երկրի կողմից աշխատաշուկայում իր մասնաբաժնի ընդլայնում.
- Շուկայի մասնաբաժնի պահպանում:

2.2. Տեղի աշխատանքային շուկայի գնահատումը

Որոշելու համար, թե ինչ մասնագիտություններ է պետք գովազդել նպատակակետ երկրում, անհրաժեշտ է տարբերակել այն գործունեության ոլորտը, որտեղ կա աշխատանքի լայն առաջարկ, և այն ոլորտները, որտեղ առաջարկը խիստ սահմանափակ է: Հայաստանում աշխատաշուկայի ուսումնասիրությունները բավականին համապարփակ են այս խնդրի իրագործումը ստանձնելու համար:

Բնականաբար, աշխատաշուկայի ռազմավարական ծրագրերը չեն նախատեսում արտագնա աշխատանքի ուղարկել այն աշխատողներին, որոնց համար աշխատանքի առաջարկը քիչ է և որոնք աշխատում են պետության համար կարևոր նշանակություն ունեցող ոլորտներում: Շատ երկրներում առողջապահության և կրթության ոլորտները ամենախնդրահարույցն են այս առումով: Այնուամենայնիվ, Հայաստանում չկա

առողջապահության և կրթության ոլորտի մասնագետների զանգվածային արտահոսք: Հակառակը, այս երկու ոլորտները պատկանում են այն ոլորտների թվին, որոնցում արտագաղթի ցուցանիշները ամենացածրն են (համապատասխանաբար՝ 3.4% և 4.1%¹¹¹): Սակայն գործազրկության մակարդակը այս երկու խմբերում բարձր է: Առողջապահության ոլորտում այն կազմում է 32%, կրթության ոլորտում՝ 25%:¹¹² Ի դեպ՝ նոր ավարտածները աշխատանք գտնելու հետ կապված ավելի մեծ դժվարությունների են հանդիպում, քան նրանք, ովքեր ավարտել են 2002թ.-ից առաջ:¹¹³

Չնայած ազգային տնտեսության շատ ոլորտներում գործազրկության բարձր ցուցանիշին՝ աշխատուժի պակաս է արձանագրվել հատկապես շինարարության և տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտներում, ինչպես նաև բանկային և սպասարկման ոլորտների մի շարք մասնագիտությունների գծով՝ ներառյալ հաշվապահները, հաճախորդների սպասարկման ոլորտի մասնագետները և շուկայագետները:¹¹⁴ Վերոհիշյալ ոլորտներում արտագնա աշխատանքի խրախուսումը պետք է բացառվի:

2.3. Թիրախային շուկայի տարբերակումը

Աշխատանքային շուկայի ռազմավարությունների նպատակներից մեկն էլ նպատակակետ երկրների դիվերսիֆիկացիան է, այսինքն աշխատանքի միգրացիոն հոսքերի աշխարհագրական տեղաբաշխման կազմակերպումը: Սա չափազանց կարևոր է առնվազն երկու պատճառով: Առաջինը՝ աշխարհագրական տեղաբաշխումը կարող է նվազեցնել նպատակակետ երկրում արտագաղթին առնչվող քաղաքականության փոփոխության կամ տնտեսական իրավիճակի փոփոխության բացասական հետևանքները միգրանտների վրա: Երկրորդ՝ նոր նպատակակետ երկրներ որոնելը կարող է նշանակել, որ ավանդական նպատակակետ երկրներում միգրանտների իրավունքները չեն հարգվում: Հայաստանի պարագայում դա մասնավորապես վերաբերում է ամենասիրված նպատակակետ երկրին՝ Ռուսաստանին: Հարկ է ավելացնել, որ դեպի Ռուսաստան աշխատանքային միգրացիային բնորոշ է միգրանտի մտավոր պոտենցիալի զգալի կորուստը (երբ աշխատողը կատարում է իր որակավորումից ցածր աշխատանք): Սա հավելյալ փաստարկ է՝ հօգուտ նպատակակետ երկրների դիվերսիֆիկացիայի: Այնուամենայնիվ հարկ է հաշվի առնել, որ միգրացիան պատմական կապերի, ինչպես նաև նախկինում եղած քաղաքական կամ տնտեսական հարաբերությունների արդյունք է, ուստի զբաղվածության երկրների դիվերսիֆիկացիան հեշտ ձեռք բերվող նպատակ չէ:

Աշխատանքային միգրանտների հնարավոր պահանջարկի դեպքում հավաքագրվելիք տվյալները ներառում են.

- Ընդհանուր քաղաքական և տնտեսական միտումների գնահատումը՝ ներառյալ համախառն ներքին արդյունքը (ՀՆԱ), աճի ցուցանիշները, բնակչությունը և նրա դասակարգումը ըստ իր ժողովրդագրական պատկերի, գրագիտության մակարդակը և ուսումնական հաստատություն ավարտածների թիվը, զբաղվածության/գործազրկության ցուցանիշները, մեկ անձին բաժին ընկնող եկամտի չափը, արտահանման տվյալները:

¹¹¹ Միգրացիան և զարգացումը. Ուսումնասիրություն Հայաստանի վերաբերյալ, ԱՄԿ, 2009թ., էջ 26-27:

¹¹² Նույն տեղում, էջ 19:

¹¹³ Նույն տեղում, էջ 26-27:

¹¹⁴ Նույն տեղում, էջ 19:

- Սրանից հետո միայն պահանջարկի գնահատումը՝ ըստ հմտությունների, կարելի է դասակարգել տնտեսության յուրաքանչյուր ճյուղի համար առանձին-առանձին, ինչպես օրինակ՝ գյուղատնտեսություն, արդյունաբերություն, շինարարություն, առողջապահություն, սպասարկում (տնային աշխատողներ), կրթություն, նեղ մասնագետներ (գրասենյակային աշխատողներ, ղեկավարներ, հաշվապահներ) և այլն:

- Վերոհիշյալ ոլորտներից յուրաքանչյուրը ձևավորում է իրեն հատուկ արժեքավոր տվյալներ, որոնք որոշում են միտումները, ինչպիսին են, օրինակ, արտադրանքի ծավալը (անհրաժեշտության դեպքում), ընկերությունների կամ տնտեսությունների քանակը (որոնց պետք է մատուցվի տվյալ ծառայությունը), տվյալ ոլորտում աշխատանքային միգրանտների ներգրավվածության չափը:

Մասնավորապես՝ անհրաժեշտ է հավաքել հետևյալ տեղեկատվությունը.

- Օրինական աշխատանքային միգրացիայի հնարավորությունների առկայությունը.
- Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության աստիճանը, աշխատավարձերի չափը, սոցիալական նպաստները:

20 և 21-րդ ներդիրներում ներառված է Ասիայի, Պարսից ծոցի երկրների և ԵՄ անդամ երկրների (հատուկ ուշադրություն է դարձված Ֆրանսիային) աշխատանքային միգրացիոն քաղաքականությունների նախնական և խիստ ամփոփ նկարագրությունը:

Ներդիր 18. Աշխատանքային միգրացիայի քաղաքականությունը Ասիայում

Այստեղ հիմնական նպատակակետ երկրներն են ճապոնիան, Հարավային Կորեայի Հանրապետությունը, Մալայզիան, Սինգապուրը, Թաիլանդը, Հոնգկոնգը և Թայվանը (Չինաստան):

Միգրացիոն հոսքերը այս տարածաշրջանում հիմնականում բաղկացած են ցածրորակ կամ կիսահմուտ աշխատուժից: Աշխատանքային միգրացիայի ծրագրերը մեծամասամբ ժամանակավոր են՝ հիմնված երկու կամ երեք տարվա պայմանագրերի վրա: Դրանք չեն տալիս երկրում բնակություն հաստատելու պաշտոնական թույլտվություն: Որպես կանոն՝ աշխատանքային միգրանտները չունեն նպատակակետ երկրի աշխատաշուկա ազատորեն մուտք գործելու իրավունք: Երկրում ժամանակավոր բնակության թույլտվությունը կցվում է աշխատանքային պայմանագրին, ինչը նշանակում է, որ աշխատողը չի կարող փոխել գործատուին, և աշխատանքի կորստի դեպքում այդ թույլտվությունը անմիջապես չեղյալ կհամարվի: Դեռ ավելին, ընտանիքի վերամիավորումը նույնպես ընդհանուր առմամբ չի թույլատրվում:

Հմուտ աշխատողները սովորաբար աշխատում են ավելի լավ պայմաններում: Սինգապուրում, ճապոնիայում և Հարավային Կորեայում, օրինակ, նրանք կարող են ստանալ մշտական բնակության կարգավիճակ, ինչպես նաև տեղի աշխատանքային շուկա ազատ մուտք գործելու իրավունք:

Այս ամենը հաշվի առնելով՝ առաջարկվում է, որ Հայաստանի քաղաքացիների աշխատանքային միգրացիոն հոսքերը Ասիայի երկրներ սահմանափակվեն միայն հմուտ աշխատողներով:

Ներդիր 19. Աշխատանքի միգրացիայի քաղաքականությունը Մերձավոր Արևելքի երկրներում

Պարսից ծոցի համագործակցության խորհրդի անդամ երկրները՝ Բահրեյնը, Քուվեյթը, Օմանը, Քատարը, Սաուդյան Արաբիան և ԱՄԷ-ն, հանդիսանում են խոշոր նպատակակետ երկրներ, ընդ որում որոշ երկրներում աշխատանքային միգրանտները ավելի շատ են, քան տեղացիները:

Աշխատանքային միգրացիայի ծրագրերը խիստ ժամանակավոր են: Աշխատանքային պայմանագրերի և ժամանակավոր բնակության թույլտվությունների ստանդարտ ժամկետները տատանվում են 2-3 տարվա սահմաններում՝ դրանք վերակնքելու հնարավորությամբ: Աշխատանքային միգրանտները մշտական բնակության կարգավիճակ կամ քաղաքացիություն (հպատակություն) ստանալու հնարավորություն չունեն: Նրանք ամուր կառչած են մնում իրենց գործատուներից՝ երկրում գործող «Կաֆալա» (հովանավորչական) համակարգի պատճառով: Աշխատանքային միգրանտները չեն կարող փոխել գործատուներին՝ առանց վերջիններիս համաձայնության, իսկ աշխատանքային պայմանագրի դադարեցումը զրկում է միգրանտներին նաև երկրում բնակվելու իրավունքից: Գործատուների կողմից չարաշահման դեպքերը շատ են. անձնագրերի բռնագրավում, աշխատավարձերի չվճարում, աշխատողների նկատմամբ սեռական բռնությունների գործադրում: Իսկ պաշտպանական մեխանիզմները թույլ են:

Սակայն 2009-ին Պարսից ծոցի համագործակցության խորհրդի անդամ երկրներից երկուսը՝ Քուվեյթը և Բահրեյնը փոփոխություններ են մտցրել «Կաֆալա» համակարգում: Ներկայումս Քուվեյթում աշխատանքային միգրանտները աշխատանքային պայմանագրի ժամկետը լրանալիս իրավասու են առանց գործատուներին տեղեկացնելու փոխել վերջիններիս, եթե նրանք երեք տարի անընդմեջ աշխատել են միևնույն գործատուի մոտ: Բահրեյնը ավելի մեծ բարեփոխումներ է կատարել «Կաֆալա» համակարգում, որոնք աշխատանքային միգրանտներին իրավունք են տալիս փոխել գործատուին՝ այդ մասին նրան համապատասխան ծանուցում ներկայացնելուց հետո: Այդուհանդերձ՝ նոր օրենսդրությունը չի վերաբերում տնային աշխատողներին և դրա կիրառման արդյունավետությունը դեռ գնահատման կարիք ունի:

Այս դեպքում ևս Հայաստանից խորհուրդ է տրվում Մերձավոր Արևելք արտագնա աշխատանքի ուղարկել միայն հմուտ մասնագետների:

Ներդիր 20. ԵՄ անդամ երկրների աշխատանքային միգրացիայի քաղաքականությունը

Չնայած Եվրոպայի տարբեր երկրների օրենսդրությունների միջև առկա տարբերություններին՝ ընդհանուր միտումներն ու բնութագրերը բավարար են, որպեսզի հնարավոր լինի ներկայացնել ԵՄ անդամ երկրների աշխատանքային միգրացիայի քաղաքականության ընդհանուր պատկերը:

Սովորաբար տրամադրվում է ժամանակավոր մուտքի թույլտվություն, և ժամանակավոր կացության ու աշխատանքի թույլտվությունները վերանայելու և նպատակակետ երկրում հիմնական բնակություն հաստատելու հնարավորություն կա: Որքան երկար են միգրանտները մնում նպատակակետ երկրում, այնքան շատ են նրանց տրվող իրավունքները: Ավելի կոնկրետ՝ մուտքի իրավունքը սովորաբար տրվում է աշխատաշուկայի տեստավորումից հետո, քվոտայի համակարգի կիրառմամբ կամ երկուսի համատեղմամբ: Տվյալ երկրում առավելագույնը 5 տարի օրինական և անընդմեջ բնակությունից հետո կայուն և մշտական եկամուտ ունենալու դեպքում աշխատանքային միգրանտները ստանում են մշտական բնակություն հաստատելու և տվյալ երկրի քաղաքացիների հետ հավասար աշխատաշուկա մուտք գործելու իրավունք: Որոշակի պայմաններում աշխատանքային միգրանտները կարող են նաև վերամիավորվել իրենց ընտանիքների հետ՝ առավելագույնը երկու տարի քաղաքացի լինելուց հետո:

Այս համընդհանուր էմիգրացիոն ծրագրին կից՝ ԵՄ անդամ պետությունները ընդունել են նաև մասնավոր ծրագրեր: Այս ծրագրերից մի քանիսը նախատեսված են միայն բարձր որակավորում ունեցող աշխատողների համար և առաջարկում են շատ ավելի շահավետ պայմաններ, քան սովորական ծրագրերը: Մյուսները նախատեսված են ցածրորակ աշխատուժի համար: Դրանք սովորաբար ժամանակավոր են և նվազ ապահով: Այսպիսին են հիմնականում սեզոնային աշխատանքի ծրագրերը: ԵՄ անդամ երկրները նաև մի շարք ծագման երկրների հետ կնքել են երկկողմանի համաձայնագրեր, որոնցով կամ սահմանվում են հատուկ ծրագրեր (օրինակ՝

սեզոնային զբաղվածության դեպքում) կամ նախատեսվում են արտագաղթի ավելի ընդհանրական բարենպաստ պայմաններ տվյալ երկրների քաղաքացիների համար:

Ներդիր 21. Աշխատանքային միգրացիայի քաղաքականությունը Ֆրանսիայում

ԵՄ անդամ երկրների աշխատանքային միգրացիայի քաղաքականությունները կարելի է ավելի հստակ հասկանալ ազգային օրենսդրության մասնավոր օրինակի հիման վրա: Տվյալ դեպքում կներկայացվի Ֆրանսիան: Ֆրանսիայում աշխատանքային միգրանտները ընդունվում են գործատուի նախաձեռնությամբ: Դա հիմնականում պայմանավորված է աշխատանքի թույլտվության ստացումով, որը իր հերթին տրվում է հետևյալ չափորոշիչների հիման վրա. զբաղվածության վիճակը ըստ դիտարկվող մասնագիտության և աշխարհագրական գոտու (աշխատաշուկայի տեստավորման կիրառում). միգրանտների համար նպատակակետ երկրի քաղաքացիների հետ աշխատանքի և վարձատրման հավասար պայմանների ստեղծում, աշխատանքային միգրանտների համար պատշաճ բնակարանային պայմանների ապահովում:

Աշխատանքային միգրանտներին ընդունելու հիմնական չափորոշիչը և գործնականում հիմնական խոչընդոտը զբաղվածության վիճակն է: Այս առումով կարևոր է ընդգծել, որ Ֆրանսիայի օրենսդրությունը անտեսում է աշխատաշուկայի տեստավորման համակարգը այն մասնագիտությունների գծով և աշխարհագրական այն գոտիների համար, որտեղ կա աշխատուժի պակաս: Այդ մասնագիտությունները ընդգրկվել են այդ երկրի էկոնոմիկայի նախարարության 2008թ. հունվարի 18-ին ընդունված կարգադրության մեջ հրապարակված ցուցակում: Կարգադրությունը Ֆրանսիայի 22 կենտրոնական շրջանների համար սահմանում է մի շարք մասնագիտություններ, որոնց համար աշխատաշուկայի տեստավորում չի պահանջվում: Այդ առաջնահերթ մասնագիտությունների ցուցակը ներառում է միայն բարձր մակարդակի տեխնիկական և բարձրագույն կրթություն պահանջող մի քանի մասնագիտություններ:

Ահա ԻԼ-դը-Ֆրանս վարչական շրջանի համար սահմանված 29 մասնագիտությունների ցուցակը.

Չեռակա վաճառքի օպերատոր.

Կիսավարտ ապրանքների և արտադրանքի գծով առևտրային կցորդ.

Աուդիտոր.

Չամակարգչային մասնագետ.

Վաճառող.

Ջեռուցման և օդորակման սարքավորումների մեխանիկ.

Էլեկտրականության և էլեկտրոնիկայի բնագավառի նախագծող.

Մեխանիկական համակարգերի և մետաղական կոնստրուկցիաների շինարար-տեխնիկ.

Չասարակական շենքերի և գրասենյակների նախագծող.

Էլեկտրոնիկայի ոլորտի օժանդակ բանվոր.

Երկրաչափ.

Վերելակի մոնտյոր և շինարար-տեխնիկ.

Փայտամշակման և կահույքի արտադրության տեխնիկ:

Աշխատանքի թույլտվությունն ստանալուց հետո աշխատանքային միգրանտը դիմում է երկարաժամկետ բնակության թույլտվություն ստանալու համար: Դեպքերի մեծ մասում երկարաժամկետ բնակության թույլտվությունը փոխարինում է բնակության և աշխատանքի նախնական թույլտվությանը: Երկարաժամկետ բնակության թույլտվություն, որում նշված է «12

ամիս վավերականության ժամկետով վարձու հաստիքային աշխատանք», կտրամադրվի այն դեպքում, երբ աշխատանքային պայմանագիրը կնքվել է 12 ամիս և ավել ժամկետով: Այն կարող է ներառել տարածաշրջանի կամ մասնագիտության հետ կապված սահմանափակումները, բայց դրանով աշխատողը կախման մեջ չի լինում գործատուից: Նոր թույլտվությունը տրամադրվում է այն նույն պայմանների և ընթացակարգերի համաձայն, ինչ նախորդ թույլտվության դեպքում: Եթե նոր թույլտվության ստացման պահին աշխատողը իր կամքից անկախ զրկվել է աշխատանքից, նրան տրամադրվում է մեկ տարի ժամկետով ժամանակավոր բնակության թույլտվություն, որտեղ նշված է «վարձու հաստիքային աշխատող»: Եթե աշխատանքային միգրանտը առաջին երկարաձգված տարվա ավարտին դեռ չի գտել աշխատանք, թույլտվության հետագա երկարաձգումները կարող են մերժվել: Եթե աշխատանքային պայմանագիրը կնքվել է 12 ամսից պակաս վավերականության ժամկետով, երկարաժամկետ բնակության թույլտվությունը տրվում է աշխատանքային պայմանագրի տևողության ժամկետի համար: Այս դեպքում աշխատողը կարող է աշխատել միայն տվյալ գործատուի համար և նոր թույլտվություն ստանալն անհրաժեշտ է միայն այն դեպքում, եթե կա աշխատանքային նոր պայմանագիր կամ աշխատանքի ընդունելու խոստում:

Ֆրանսիայում 18 ամիս մնալուց հետո աշխատանքային միգրանտները կարող են իրենց ընտանիքի անդամներին՝ կնոջը/ամուսնուն և անչափահաս երեխաներին, կանչելու դիմում ներկայացնել՝ Եվրախորհրդի ընտանիքի հետ վերամիավորման իրավունքին վերաբերող 2003թ. սեպտեմբերի 22-ի 2003/86/EC հրահանգում նշված պայմաններով: Մշտական բնակության կարգավիճակ տրվում է Ֆրանսիայում առնվազն 5 տարի մշտապես բնակվելուց հետո՝ համաձայն Ֆրանսիայում երկար ժամանակ բնակվող երրորդ աշխարհի երկրների քաղաքացիների կարգավիճակի մասին Եվրախորհրդի 2003/109/EC հրահանգի: Միգրանտներին տրամադրվում է 10 տարի վավերականության ժամկետով թույլտվություն, ժամկետը ինքնաբերաբար երկարաձգելու իրավունքով, որն ապահովում է տեղի աշխատաշուկա մուտք գործելու անսահմանափակ իրավունք:

Աշխատանքի մեկնելու հնարավոր երկրներ ընտրելիս չպետք է թերագնահատել երկրների միջև մշակութային, էթնիկ և լեզվական նմանությունները: Նպատակակետ երկրները որպես կանոն նախապատվություն են տալիս այս կամ այն ազգության ներկայացուցիչներին՝ հաշվի առնելով իրենց մշակույթների նմանությունները կամ երկարամյա պատմական կապերը: Այդօրինակ կապերի բացակայության դեպքում կարող է համառ գովազդային գործունեություն ծավալելու կարիք զգացվել:

Ինչ վերաբերում է տվյալների հավաքագրման միջոցներին, պետք է ասել, որ նախնական տեղեկություններ (քաղաքական և տնտեսական իրավիճակ, արտագաղթին վերաբերող օրենքներ ու կանոններ, մասնագիտությունների սահմանումներ և բառացանկ, գործազրկության տվյալներ՝ ըստ մասնագիտությունների) հավաքելը հեշտ է: Ընտրված երկրներում գործող հետաքննական մարմինների, ինչպես նաև ուղարկող երկրի դիվանագիտական առաքելությունների գործունեությունը, ներառյալ աշխատանքի հարցերով կցորդի կողմից ներկայացվող հաշվետվությունները, կարող են տրամադրել ավելի մասնավոր տվյալներ և վերլուծություններ:

2.4. Շուկայի վերլուծությունից հետո ձեռնարկվելիք քայլերը

Տեղեկատվության փոխանակություն

Ազգային աշխատաշուկան ուսումնասիրելուց և միգրանտների համար արտասահմանյան թիրախային աշխատաշուկաներ ընտրելուց հետո շուկայի զարգացման ռազմավարության հաջորդ փուլը կլինի խթանման/գովազդի աշխատանքների

ծավալունը՝ նպատակ ունենալով գտնել ապահով զբաղվածության գործակալություններ, կնքել միջպետական աշխատանքային համաձայնագրեր և միգրանտի աշխատանքային պայմանագրեր:

Այնուամենայնիվ անհրաժեշտ է նշել, որ արդեն այս փուլում կարող են քայլեր ձեռնարկվել, որպեսզի աշխատանքային հայ միգրանտները օգտվեն արտագնա աշխատանքի առավել լայն հնարավորություններից: Թիրախային շուկայի տարբերակման փուլում հավաքված տեղեկատվությունը կարելի է տրամադրել զբաղվածության ազգային ծառայություններին, արտագաղթողներին տեղեկատվական աջակցության ցուցաբերման և միգրանտների այլ տեղեկատվական ծառայությունների, ինչպես նաև զբաղվածության այն մասնավոր գործակալություններին, որոնք համագործակցում են պետական մարմինների հետ: Օրինակ՝ աշխատանքային միգրանտների և զբաղվածության գործակալությունների համար արժեքավոր կլինի իմանալ, որ Ֆրանսիա աշխատանքային ներգաղթը թվարկված մի շարք տեխնիկական մասնագիտությունների գծով հեշտացված է (աշխատաշուկայի տեստավորման օրենքը մասնակիորեն վերացված է):

Խթանման/գովազդման աշխատանքներ

Խթանման/գովազդման աշխատանքները ծախսատար են, և պետք է դրանք ճիշտ կազմակերպել՝ սերտորեն համագործակցելով տարբեր պետական գործակալությունների, ինչպես նաև հյուպատոսական և դիվանագիտական այլ պաշտոնյաների ու մասնավոր հատվածի հետ: Զբաղվածության մասնավոր գործակալությունները արդյունավետ աշխատելու և պետական մարմինների հետ համագործակցելու դեպքում կարող են մեծ դերակատարություն ունենալ գովազդման աշխատանքներում: Ինչպես Թ. Աչակոսն է նշում.

[...] Միջազգային աշխատանքային միգրացիայի դինամիկ բնույթը թույլ է տալիս մասնավոր հատվածին ավելի գերակա դիրք գրավել պետության նկատմամբ՝ շուկայի մարկետինգի և աշխատողներին արտասահմանում աշխատանքի տեղավորելու առումով: Պատճառն այն է, որ մասնավոր հատվածը կարողանում է առավել արդյունավետ և արագ համախմբել իր միջոցները, քան պետական գործակալությունները, որոնք սովորաբար գործում են բյուրոկրատական քաշքշուկի և ձգձգվող բյուջետային գործընթացի պատճառով առաջացած ավելի սահմանափակ պայմաններում:¹¹⁵

Ինչպես ցույց է տրված Ֆիլիպինների արտագնա աշխատանքների վարչության (ՖԱԱՎ) օրինակով՝ խթանման/գովազդման գործառնությունները կարող են ներառել հետևյալը.¹¹⁶

- «անհատական վաճառք», այդ թվում մարկետինգային առաքելություններ, դաշտային այցեր և հանդիպումներ պոտենցիալ հաճախորդների հետ (տե՛ս Ներդիր 22).
- խթանում տպագիր նյութերի միջոցով (տե՛ս Ներդիր 23).
- կորպորատիվ գովազդ և ոլորտին ծառայությունների տրամադրման նախագծեր (տե՛ս Ներդիր 24):

Թեպետ Ֆիլիպինների ռազմավարության կիրառումը Հայաստանում հավանական չէ և ոչ էլ ցանկալի, սակայն ՖԱԱՎ-ի երկարամյա փորձը արտագնա աշխատանքների

¹¹⁵ Թ. Աչակոս, *Աշխատանքի հարցերով ադմինիստրատորների և կցորդների ուսումնական դասընթաց*, ՄՄԿ:

¹¹⁶ 22-24-րդ ներդիրների օրինակները վերցված են հետևյալ աշխատությունից. Թ. Աչակոս, *Աշխատանքի հարցերով ադմինիստրատորների և կցորդների ուսումնական դասընթաց*, ՄՄԿ:

գովազդման մասով անկասկած կոնկրետ տեղեկատվության արժեքավոր աղբյուր և մատնանշում է ժամանակակից միջազգային աշխատաշուկայի մրցակցային բնույթը:

Ներդիր 22. ՖԱԱՎ խթանման աշխատանքները՝ «անհատական վաճառք»

Մարկետինգային առաքելություններ

Ֆիլիպինների արտագնա աշխատանքների վարչությունը (ՖԱԱՎ) իրականացնում է երկու տիպի մարկետինգային առաքելություն՝ տեխնիկական ուսումնասիրության կամ փաստահավաք առաքելություններ և Բարձր մակարդակում բարի կամքի դրսևորման և խթանման առաքելություններ

Տեխնիկական ուսումնասիրության կամ փաստահավաք առաքելություններ

Այսպիսի առաքելության կազմում ընդգրկվում են պետական պաշտոնյաներ, այդ թվում՝ միջին օղակի կառավարիչներ և ՖԱԱՎ ավագ փորձագիտական աշխատողներ: Երբեմն դրանում ընդգրկվում են նաև այլ պետական մարմինների ներկայացուցիչներ: Սա փաստահավաք կամ փաստերի հիմնավորման ռազմավարություն է՝ ուղղված ֆիլիպինյան աշխատուժի հնարավորությունների գնահատմանը կամ նոր հեռանկարների ուսումնասիրմանը՝ հետազոտությունների իրականացման, ինչպես նաև այն տեղեկատվական հենքի լրացման միջոցով, որն առնչվում է աշխատավարձի գերակշռող չափերին, զարգացման պլաններին, այլ երկրների մրցակցային համեմատական տվյալներին, աշխատանքային և բիզնես օրենսդրությանը, աշխատանքի ընդունման պրակտիկային և դիտարկվող երկրին վերաբերող այլ համապատասխան տեղեկատվությանը:

Բարձր մակարդակում բարի կամքի դրսևորման և խթանման առաքելություններ

Այս տիպի առաքելության կազմում ընդգրկվում են կամ միայն բարձրաստիճան պետական պաշտոնյաներ (օրինակ՝ աշխատանքի նախարար, ՖԱԱՎ կառավարիչը կամ նախարարի տեղակալներ), կամ մասնավոր հատվածի ներկայացուցիչներ ևս: Թիմի կազմն ինքնին վաճառքի կարևոր ռազմավարություն է այն առումով, որ այն «բացում է դռներ» թիրախային շուկաներում, ձևավորում է բարյացակամ վերաբերմունք և խթանում է փոխըմբռնումն ու համագործակցությունը նպատակակետ երկրի հետ: Բացի այդ, հեշտությամբ են ձեռք բերվում նաև պայմանավորվածություններ օտարերկրյա կորպորացիաների բարձրաստիճան պաշտոնյաների հետ հանդիպումների համար և ավելի մեծ ուշադրություն է հատկացվում ֆիլիպինյան աշխատուժի որակական հատկանիշների և մրցունակության խթանմանը:

Մասնավոր հատվածի ներկայացուցիչների ընդգրկումը մեծացնում է առաքելության գործարարության զարգացման ասպեկտը և նպաստում է ապագա գործատուների/կապալառուների հետ կապերի հաստատմանը: Մասնավոր հատվածի ներկայացուցիչները, սովորաբար, առաջադրվում են ոլորտի գործարար միությունների կողմից և հաստատվում հովանավոր պետական հաստատության կողմից: Մասնավոր հատվածն ինքն է հոգում իր կողմից կատարված բոլոր ծախսերը, չնայած կառավարությունն աջակցում է արտոնյալ պայմաններով ավիատոմսերի և հյուրանոցների հարցում:

Այցելություններ տեղերում/այցեր հաճախորդներին

Արտերկիր ուղարկվող նշված առաքելություններից բացի ՖԱԱՎ-ը պարբերաբար իրականացնում է նաև մարկետինգ՝ համաձայնեցնելով այն աշխատանքի գծով կցորդների հետ: Այս կցորդները գործում են որպես տվյալ երկրում գլխամասային գրասենյակի կողմից մշակված խթանման և տեղեկատվական նյութեր տրամադրող «տեղեկատվական կենտրոններ» և «բաշխման կետեր»: Նշվածից բացի, նրանք նաև «դռներում» հանդիպումներ են ունենում հեռանկարային հաճախորդների հետ և գլխամասային գրասենյակին են ներկայացնում առաջարկներ և տվյալներ հեռանկարային գործընկերների վերաբերյալ: Նրանք շատ կարևոր դերակատարություն ունեն տեղեկատվության տրամադրման գործընթացում և որպես հետադարձ կապի ռեսուրսներ:

Ներդիր 23. ՖԱԱՎ խթանման աշխատանքները՝ խթանում տպագիր նյութերի միջոցով

Խթանման տպագիր նյութերը հանդիսանում են շատ կարևոր մարկետինգային գործիք ՖԱԱՎ կողմից իրականացվող աշխատանքներում: Այս նյութերը մշակվում են ՖԱԱՎ մարկետինգի գծով աշխատակիցների կողմից, քանի որ դրանց համար անհրաժեշտ է կատարել գործատուների առանձնահատկությունների և աշխատանքի ընդունման միտումների խոր վերլուծություն: Դրանք համառոտ կերպով և բազմակողմանիորեն ներկայացնում են, թե ինչ կարող է առաջարկել երկիրը կամ ՖԱԱՎ-ը՝ որպես ծառայություններ:

Տպագիր նյութերով քարոզարշավներն իրականացվում են լրատվամիջոցներում զետեղվող հայտարարությունների/գովազդի, լրացուցիչ տեղեկատվական նյութերի և ուղիղ փոստային առաքումների միջոցով:

Գովազդային հայտարարություններ

Շուկայի յուրացման գործընթացում հայտարարությունները հատկապես ինտենսիվ են օգտագործվում շուկա ներթափանցման և զարգացման փուլերում: Շուկա ներթափանցման փուլում դրանք ծառայում են որպես մեկնարկային հարթակ կամ ֆիլիպինյան աշխատուժի այնպիսի կերպարի ձևավորման միջոց, ըստ որի նրանք ավելի լավ այլընտրանք են կամ նախընտրելի են մյուսներից: Զարգացման փուլում այս գովազդային նյութերն ընդգծում են ֆիլիպինյան աշխատանքային միզրանտների համեմատական և մրցակցային առավելությունները:

ՖԱԱՎ-ը մշակում է այս նյութերի գաղափարը և օգտագործում է դրանք՝ կախված թիրախային լսարանից և գովազդային արշավի նպատակից: Դրանք կարող են լինել ինստիտուցիոնալ կամ վերնագրային, նաև մանրամասն տեքստային հայտարարություններ, գովազդային նկարագրական նյութեր, մամլո հաղորդագրություններ և հոդվածներ, որոնք, ռազմավարական նկատառումներից ելնելով, հրապարակվում կամ ընդգրկվում են տարբեր տեղական կամ միջազգային լրատվամիջոցներում: Այսպիսի նյութերի պարբերականությունը և հրապարակումը որոշվում է՝ հաշվի առնելով այնպիսի գործոններ, ինչպիսին են ընթերցողների առանձնահատկությունները, լրատվամիջոցի շրջանառությունը, հաղորդակցման համար օգտագործվող միջոցը, արժեքը և այլն:

Լրացուցիչ տեղեկատվական նյութեր

Սրանք հիմնականում վերաբերում են աշխատանքի ընդունման պարզ ուղեցույցներին, հմտությունների վերաբերյալ բրոշյուրներին, կորպորատիվ ամփոփ տեղեկագրերին, մարկետինգային փաթեթներին, տարեկան զեկույցներին, տեղեկատվական փաթեթներին և թերթիկներին: Դրանք մշակվում են ՖԱԱՎ-ի կողմից և օգտագործվում են որպես լրացուցիչ նյութեր մարկետինգային աշխատանքների ժամանակ: Դրանք ներկայացնում են օգտակար և սպառիչ տեղեկատվություն Ֆիլիպինների արտագնա աշխատանքների ծրագրի և դրա պայմանների մասին ու թարմացվում են անհրաժեշտության դեպքում: Այս նյութերի բաշխման ցանցում ընդգրկված են Ֆիլիպինների դեսպանատները, մարկետինգային առաքելությունները, աշխատանքի գծով կցորդները, առաջատար հյուրանոցների բիզնես կենտրոնները, իրականացվում են նաև ուղիղ փոստային առաքումներ:

Ուղիղ փոստային առաքումներ

Այս ռազմավարությունը որդեգրվել է նախապես որոշված որևէ խմբի հետ ամբողջ տարվա ընթացքում գովազդային նամակների և թերթիկների օգնությամբ աշխատելու նպատակով՝ ի աջակցություն պետության և մասնավոր հատվածի կողմից գործադրվող ջանքերին: Տարբեր ոլորտների ներկայացուցիչների փոստային հասցեների ցանկերը կազմվել են Ֆիլիպինների դեսպանատների և աշխատանքի գծով կցորդների աջակցությամբ, որոնք առաջարկում են թիրախային ոլորտները մանրամասն ուսումնասիրություններից հետո: Այս քարոզարշավը համարվում է խթանման ծախսային տեսակետից ամենաարդյունավետ միջոցը, քանի որ այս դեպքում ծախսերն առնչվում են միայն նամակների կազմմանը և փոստային առաքմանը:

Ներդիր 24. ՖԱԱՎ խթանման աշխատանքներ՝ կորպորատիվ գովազդ և ոլորտին ծառայությունների տրամադրման նախագծեր

ՖԱԱՎ-ն իրականացնում է վաճառք մի շարք ոչ ագրեսիվ մեխանիզմներով ամրապնդելու համար իր կորպորատիվ կերպարը և օտարերկրյա զբաղվածության ծրագիրն ընդհանրապես: Բացի այդ, իրագործում է նախագծեր, որոնք լրացնում են մասնավոր հատվածի կողմից շուկայի զարգացման ուղղությամբ գործադրվող ջանքերը:

ճանաչողական քարոզարշավ

ՖԱԱՎ-ն կազմակերպում է հանդիպումներ և նախաձեռնում է երկխոսություններ Մանիլայում գործող օտարերկրյա դեսպանատների կոնկրետ պաշտոնյաների հետ: Սա ՖԱԱՎ-ին հնարավորություն է ընձեռում քննարկել կոնկրետ տվյալ երկրում իր աշխատանքային միգրանտների հետ կապված կարևորագույն խնդիրները և պրոբլեմները, ինչպես նաև տրամադրել այս պաշտոնյաներին թարմ տեղեկատվություն վերջին զարգացումների և կառավարության/ՖԱԱՎ-ի կողմից որդեգրված քաղաքականությունների ու ծրագրերի վերաբերյալ: Վարչության աշխատակիցներն անմիջապես այցելում են նոր պաշտոնավարման անցած պաշտոնյաներին և ամփոփ կերպով ներկայացնում են ՖԱԱՎ-ը:

«Ողջունիր հաճախորդին» քարոզարշավ

Սա վաճառքի մեկ այլ՝ ոչ ագրեսիվ մոտեցում է, երբ օտարերկրյա կառավարություններ ներկայացնող և մասնավոր գործատու հաճախորդները հրավիրվում են հատուկ առիթներով կազմակերպվող միջոցառումներին, օրինակ՝ երկրի անկախության օրվա տոնակատարություններին: Սա հաճախորդների հետ կապ պահպանելու ևս մեկ միջոց է, ինչպես նաև «հիշեցում» այն մասին, որ անհրաժեշտ է շարունակել հովանավորել ֆիլիպինյան աշխատուժին:

Հաճախորդների ուղղորդման խորհրդատվական համակարգ

Շուկայի զարգացման գործընթացում շուկա մուտք գործելու փուլի հաջողությունը երևում է ֆիլիպինյան աշխատուժի նկատմամբ ապագա հաճախորդների կողմից դրսևորված հետաքրքրությունից կամ ՖԱԱՎ-ին նրանց կողմից ուղարկված աշխատանքի պատվերների և պայմանագրերի քանակից: Եթե հետաքրքրված գործատուն պետական մարմին է, որը ցանկանում է, որ իրեն անհրաժեշտ աշխատուժի տրամադրումն իրականացնի ՖԱԱՎ-ը, ապա այս հարցով զբաղվում է ՖԱԱՎ-ի Աշխատանքի տեղավորման պետական վարչությունը: Եթե հաճախորդը մասնավոր հատվածից է, ապա աշխատանքի պատվերի իրականացումը փոխանցվում է մասնավոր հատվածին Հաճախորդների ուղղորդման խորհրդատվական համակարգի միջոցով:

Հաճախորդների ուղղորդման խորհրդատվական համակարգը ղեկավարվում է ՖԱԱՎ-ի կողմից և օգտագործվում որպես աշխատանքի տեղավորման ոլորտում լավագույն արդյունքներն ունեցողների պարզևատրման միջոց: Լավագույն արդյունքներ գրանցողները նրանք են, որոնք ունեն լավ ձեռքբերումներ աշխատանքի բարձր ստանդարտների և իրենց բիզնես գործունեության ընթացքում ցուցաբերվող արհեստավարժության առումով: Հաճախորդների ուղղորդման խորհրդատվական համակարգում ընդգրկվելու առավելությանն առնչվող ուղեցույցները և մեխանիզմները փոխհամաձայնեցվում են ՖԱԱՎ-ի և մասնավոր հատվածի միջև:

Շուկայի վերաբերյալ տեղեկատվության տրամադրման ծառայություն

Վարվում է տվյալների փոքր տեղեկատվական համակարգ, որտեղ ընդգրկվում են հղումային նյութեր, միգրացիայի մասին տեղական և օտարերկրյա ուսումնասիրություններ, զեկույցներ և շուկայի վերաբերյալ այլ կարևոր տվյալներ ու տեղեկատվություն ՖԱԱՎ-ի այն օտարերկրյա և տեղական հաճախորդների համար, որոնք հետաքրքրված են դրանցով: Օրինակ՝ արտերկրում հայտարարված մրցութային գործընթացին մասնակցել ցանկացող աշխատանքի տեղավորման գործակալություններին կարող է անհրաժեշտ լինել տեղեկատվություն տվյալ երկրի գործարարության կամ հարկային օրենքների մասին մրցութային իրենց հնարավորությունները մեծացնելու համար: ՖԱԱՎ-ն աջակցում է այս հարցում և անհրաժեշտ տվյալները չունենալու դեպքում կարող է նույնիսկ փորձել գտնել աջակցություն այլ աղբյուրներից հաճախորդին օգնելու նպատակով:

3. Երկկողմ պայմանավորվածությունների ձեռք բերում

Մինչ այժմ Հայաստանի կողմից ձեռք բերված երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածությունները մեծ թիվ չեն կազմում: Ինչևէ, ներկայումս տարվում են բանակցություններ հետևյալի շուրջ՝

- Հայաստանի Հանրապետության և Բուլղարիայի Հանրապետության միջև աշխատանքային միգրացիայի կարգավորման մասին համաձայնագրի նախագիծ.
- Հայաստանի Հանրապետության Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության և Լիտվայի Սոցիալական ապահովության և աշխատանքի նախարարության միջև աշխատանքի և սոցիալական քաղաքականության ոլորտում համագործակցության մասին համաձայնագրի նախագիծ.
- Հայաստանի Հանրապետության և Բուլղարիայի Հանրապետության կառավարությունների միջև աշխատանքի և սոցիալական պաշտպանության ոլորտում համագործակցության մասին համաձայնագրի նախագիծ.
- Հայաստանի Հանրապետության Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության և Ղրղզստանի Հանրապետության Աշխատանքի և սոցիալական զարգացման նախարարության միջև սոցիալական և զբաղվածության ոլորտում համագործակցության մասին համաձայնագրի նախագիծ.
- ՀՀ կառավարության և Սիրիայի Արաբական Հանրապետության կառավարության միջև սոցիալական հարցերի և աշխատուժի տեղաշարժի ոլորտում համագործակցության մասին համաձայնագրի նախագիծ.
- Հայաստանի Հանրապետության կառավարության և Իրանի Իսլամական Հանրապետության կառավարության միջև աշխատանքի և սոցիալական հարցերի ոլորտում համագործակցության մասին համաձայնագրի նախագիծ.
- Հայաստանի Հանրապետության կառավարության և Քատարի Պետության կառավարության միջև Քատարի Պետությունում աշխատուժի զբաղվածության կարգավորման մասին համաձայնագրի նախագիծ.
- Հայաստանի Հանրապետության Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության և Հնդկաստանի Սոցիալական արդարության և լիազորման նախարարության միջև աշխատանքի և սոցիալական հարցերի ոլորտում համագործակցության մասին համաձայնագրի նախագիծ:

Ինչ վերաբերում է սոցիալական ապահովությանը, Հայաստանը ներկայումս անցում է կատարում սերունդների միջև համերաշխության սկզբունքով գործող համակարգից սոցիալական ապահովագրության համակարգի: Սա, հավանաբար, նշանակալի հետևանքներ կունենա Հայաստանի աշխատանքային միգրանտների մուտքի երկրների հետ հարաբերությունների առումով: Այս պարագայում նաև բարձրանում է սոցիալական ապահովության մասով երկկողմ համաձայնագրերի վերականգնման հարցը:

3.1. Երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածություններ

3.1.1. Ակնկալիքներ ծագման/ելքի երկրներից

Ծագման/ելքի երկրները հաճախ շատ բարձր ակնկալիքներ են ունենում երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածությունների կնքումից: Երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածությունները/համաձայնությունները կարող են երաշխավորել տվյալ երկրի բնակիչների մուտքը աշխատանքի միջազգային շուկա՝ այսպիսով նվազեցնելով գործազրկությունը այդ երկրի ներսում: Երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածությունները կանխում են քրեական գործողությունները և միգրանտների շահագործումը, ինչպես չկարգավորված միգրացիայի դեպքում է: Դրանք երաշխավորում

են աշխատանքային միգրանտների բարեկեցության և իրավունքների պաշտպանությունը: Բացի այդ, երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածությունները նաև ընկալվում են որպես ուղեղների արտահոսքի կրճատման, դրամական փոխանցումներին նպաստելու և հմտությունների ու տեխնոլոգիաների փոխանցումը բարելավելու միջոց, ինչպես նաև տվյալ երկու երկրների միջև վստահության ձևավորման հնարավորություն միգրացիայի կառավարումից բացի այլ ոլորտներում ևս համագործակցության զարգացման հեռանկարով:

Թեպետ այս հույսերը և նպատակները լավ հիմնավորված են, այնուհանդերձ, անհրաժեշտ է զուսպ վերաբերվել ելքի երկրների համար երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածություններից ակնկալվող օգուտներին: Իրականում, երկկողմ աշխատանքային համաձայնագրեր կնքելը բարդ է, դրանց բովանդակությունը կարող է հիասթափեցնող լինել ելքի երկրների տեսակետից, և դրանց իրականացումը հեշտ չէ: Օրինակ՝ ՏՀԶԿ-ի մոտավոր հաշվարկները ցույց են տալիս, որ երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածությունների առնվազն 25%-ը չի իրագործվում:

3.1.2. Երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածությունների տեսակները

Պարտադիր համաձայնագրեր և փոխընթերցման հուշագրեր

Երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածությունները կարող են արտացոլվել կամ իրավաբանորեն պարտավորեցնող համաձայնագրերի (պայմանագրերի), կամ իրավական բնույթ չկրող պայմանավորվածությունների, օրինակ՝ փոխընթերցման հուշագրերի (ՓՀ) ձևաչափով: ՓՀ կարող է կնքվել երկու կառավարությունների, օրինակ՝ Կանադայի և Մեքսիկայի կամ Կարիբյան պետությունների միջև սեզոնային գյուղատնտեսական աշխատողների ծրագրի առնչությամբ, կամ երկու պետությունների պետական մարմինների միջև, օրինակ՝ ՓՀ Գերմանիայի և Սլովենիայի ազգային զբաղվածության ծառայությունների միջև օտարերկրյա աշխատանքային միգրանտների ծրագրերի առնչությամբ:

Ե՛վ պարտադիր համաձայնագրերը, և՛ փոխընթերցման հուշագրերը, սովորաբար, հանդիսանում են շրջանակային համաձայնագրեր: Դրանց դրույթների և իրականացման մանրամասները կարող են նախանշվել գործառնությունների ուղեցույցներում, որոնք կցվում են համաձայնությանը որպես հավելվածներ, կամ որոնց առնչությամբ ձեռք է բերվում պայմանավորվածություն ոչ պաշտոնական համագործակցության, օրինակ՝ վարչական մարմինների միջև նամակների փոխանակման միջոցով, կամ որոնց վերաբերյալ որոշումներ են կայացվում տեղական մակարդակով:

Հիմնականում ելքի երկրները նախընտրում են պարտադիր համաձայնագրերը, քանի որ դրանք, կարծես, պարունակում են իրենց արդյունավետ իրականացման երաշխիքներ: Ինչևէ, ձեռք բերված պայմանավորվածության արդյունավետության երաշխիքը ոչ այնքան դրա իրավական ձևաչափն է, որքան բովանդակությունը, դրա իրագործման համար հատկացված միջոցները և, ամենակարևորը, կողմերի կամքը:

Այն հարցերը, որոնք կարգավորվում են երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածություններով

Երկկողմ պայմանավորվածությունների շրջանակը կարող է շատ տարբեր լինել տարբեր համաձայնագրերի դեպքում: Որոշ պայմանավորվածություններ բավականին ընդգրկում են և մանրամասն ներկայացնում են աշխատանքային միգրանտների հավաքագրման պայմանները, ուղևորության և բնակարանային հարցերը,

աշխատանքային պայմանները և վերադարձը: Մյուս պայմանավորվածություններն ավելի սեղմ են և, մեծամասամբ, հիմնվում են մուտքի երկրի օրենսդրության վրա: Այնուհանդերձ, երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածությունների հիմնական էլեմենտներն առնչվում են աշխատանքային միգրանտների հավաքագրմանը: Առավել տարածված պայմանավորվածությունները ներկայացված են ստորև՝

- սեզոնային աշխատողների պլաններ (այնպիսի ոլորտներում, ինչպիսին են գյուղատնտեսությունը, զբոսաշրջությունը և շինարարությունը),
- պայմանագրային աշխատողներ և նախագծերի վրա հիմնված համաձայնագրեր (աշխատողներ, ովքեր աշխատանքի են ընդունվում արտասահմանում գործող ընկերության կողմից կամ տեղական ընկերության կողմից արտասահմանում աշխատելու համար),
- ժամանակավոր օտարերկրյա աշխատողների մասով համաձայնագրեր (ներկայումս ավելի սպեցիֆիկ են և ոչ այնքան ընդգրկում, որքան նրանք, որ կնքվում էին երկրորդ համաշխարհային պատերազմից հետո),
- արձակուրդների ժամանակ աշխատանքի վերաբերյալ պայմանավորվածություններ (աշխատանքի հնարավորություն երիտասարդների համար արձակուրդների ընթացքում):

Մյուս երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածություններն ավելի ընդհանրական են՝ այն առումով, որ չեն վերաբերում աշխատանքի կոնկրետ տեսակների:

Նշված տիպի երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածություններից բացի, մյուս համաձայնագրերն ուղղված են կոնկրետ խնդիրների լուծմանը, ինչպիսին են սահմանի հատման հետ կապված հարցերը (օրինակ՝ մուտքի լիցենզիա ստանալը հեշտացնելու վերաբերյալ համաձայնությունը), փոխադարձ ճանաչման համաձայնագրերը (օրինակ՝ դիպլոմների ճանաչումը, որևէ մասնագիտությամբ զբաղվելու իրավունքը), սոցիալական ապահովության կամ կրկնակի հարկման մասին համաձայնագրերը: Այս համաձայնագրերը, ըստ էության, չեն համարվում երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածություններ, սակայն դրանք պարունակում են էլեմենտներ, որոնք առնչվում են աշխատուժի միգրացիայի կառավարմանը: Մեկ այլ օրինակ են աշխատանքային միգրանտների կրկնակի մուտքի մասին համաձայնագրերը, երբ առկա են ուղիներ աշխատուժի օրինական միգրացիայի համար:

3.1.3. Բարդությունները բանակցությունների վարման, կնքման և իրականացման գործընթացներում

Նպատակակետ/մուտքի երկրները մերժում են բանակցություններ սկսել

Հաճախ է լինում այնպես, որ ելքի երկրները, որոնք ցանկանում են ձեռք բերել երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածություններ, ստանում են մուտքի/նպատակակետ երկրների կողմից արժանանում են մերժման: Որքան էլ պարզունակ հնչի, կարելի է պնդել, որ մուտքի երկրները կնքում են երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածություններ հիմնականում երկու պատճառով՝ նորմալացնելու համար ելքի երկրի հետ արդեն իսկ առկա իրավիճակը և/կամ քաջալերելու և նպաստելու աշխատուժի հավաքագրմանը տեղական տնտեսության այն ոլորտներում, որոնցում առկա է պահանջարկի բարձր մակարդակ: Այն ելքի երկրները, որոնք դուրս են այս հետաքրքրությունների շրջանակից, դժվարություններ կունենան երկկողմ հարաբերությունների հաստատման հարցում:

Բացի այդ, որոշ երկրներ որդեգրում են այսպիսի երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածություններ ձեռք չբերելու սկզբունքային դիրքորոշում, ինչի բացատրություն կարող է ծառայել ներգաղթի հետ կապված հարցերում իրենց ինքնիշխանությունը

սահմանափակել չջանկանալը, նաև այն կարծիքը, թե երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածությունները խտրականություն են առաջացնում կոնկրետ երկրների քաղաքացիների նկատմամբ մյուսների համեմատ, կամ քաղաքական լարվածությունների առաջացման հավանականությունը, քանի որ նմանատիպ ակնկալիքներ կարող են ունենալ այլ երկրներ ևս:

Ավելին, որոշ երկրներ ուղղակի չեն տեսնում երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածությունների ձեռք բերման անհրաժեշտություն: Ինչպես նշում է Ս. Պ. Գոն՝

Ընդունող երկրների կողմից որևէ պաշտոնական համաձայնություն կնքելու դժկամության, եթե ոչ ուղղակի մերժման համար ներկայացվող բացատրություններից է այն, որ օտարերկրյա աշխատանքային միգրանտները ենթարկվում են նույն օրենքներին և կանոնակարգերին, որոնք գործում են տվյալ երկրի քաղաքացիների համար, այդ իսկ պատճառով նրանց հատուկ ուշադրություն հատկացնելու կարիք չկա: Ավելին, քանի որ աշխատանքի պայմանների շուրջ բանակցում են աշխատանքային միգրանտները և մասնավոր գործատուները կամ գործակալությունները, ապա չկա պետության միջամտության անհրաժեշտություն, դա մասնավոր հատվածի գործն է:¹¹⁷

Դժվարությունները բանակցությունների վարման և իրականացման գործընթացներում

Երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածությունների շուրջ բանակցությունների ժամանակ հիմնական բարդությունը կապված է այն բանի հետ, թե որքանով է մուտքի երկրի աշխատանքի շուկան բաց դառնում ելքի երկրի քաղաքացիների համար: Ինչպես նշում է Ս. Նոնենենմախերը, «ելքի երկրները, հաճախ, նպատակակետ/մուտքի երկրում առկա թափուր աշխատատեղերը համարում են ավելի շուտ իրավունք, քան ուղղակի հեռանկար, իսկ քվոտաներն էլ ընկալվում են ավելի շուտ որպես թիրախ, քան առավելագույն քանակ»:¹¹⁸ Իրականում հազվադեպ է լինում այնպես, որ երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածություններով սահմանվի աշխատանքային միգրանտների կոնկրետ քանակ, որն ընդունվելու է մուտքի երկրի կողմից: Համաձայնագիրը դրական է ելքի երկրների համար, երբ հստակ կերպով հատկորոշում է կոնկրետ տվյալ երկրի քաղաքացիներին ընդունելու արտոնյալ պայմաններ: Շատ դեպքերում, հատկապես երբ երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածությունները չեն վերաբերում կոնկրետ աշխատանքի, տվյալ երկրից աշխատանքային միգրանտների հավաքագրումը թողնվում է աշխատաշուկայի «բնական խաղին»: Տարածայնությունների այլ տարածված թեմաներից են սոցիալական և բժշկական ապահովագրությունը, ընտանիքների վերամիավորումը, անօրինական միգրանտների կրկնակի մուտքի պայմանները, որակավորումների ընդունումը և այլն:

Երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածության շուրջ բանակցությունների վարումը ժամանակատար գործընթաց է, որի համար անհրաժեշտ են բավարար ինստիտուցիոնալ կարողություններ: Ինստիտուցիոնալ կարողությունների պակասը, հաճախ, բարդությունների պատճառ է դառնում ելքի երկրների համար: Նույն կերպ ամուր ինստիտուցիոնալ կարողություններ են անհրաժեշտ երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածության արդյունավետ իրագործման համար: Երկկողմ պայմանավորվածությունների իրականացման գործընթացում հանդիպող դժվարություններից են

¹¹⁷ Ս. Պ. Գո, «Ասիական աշխատուժի միգրացիա՝ երկկողմ աշխատանքային և նմանատիպ այլ համաձայնագրերի դերը»: Փաստաթուղթը ներկայացվել է Հարավարևելյան Ասիայում անցկացվող աշխատուժի միգրացիայի վերաբերյալ տարածաշրջանային ոչ պաշտոնական հանդիպմանը՝ «Ինչ դեր ունեն խորհրդարանները», 21-23 սեպտեմբերի 2007թ., Մանիլա, Ֆիլիպիններ, էջ 2:

¹¹⁸ Ս. Նոնենենմախեր, «Համաշխարհային, տարածաշրջանային և երկկողմ համագործակցության լավագույն արդյունքների ապահովումը ՄՄԿ-ում».- *Համաշխարհային միգրացիա 2008. Աշխատուժի շարժումության կառավարումը զարգացող համաշխարհային տնտեսության պարագայում*, ՄՄԿ, 2008թ., էջ 382:

անհամապատասխանությունները աշխատանքային միգրանտների հավաքագրման ժամանակ, անհամապատասխանությունները ընդունման կրիտերիաների և ելքի երկրների աշխատուժի առանձնահատկությունների միջև, ինչպես նաև նպատակային/մուտքի երկրում վաստակելու հնարավորությունների և միգրացիայի հետ կապված ծախսերի (որոնք կարող են ընդգրկել ճանապարհորդության, բուժզննման, բնակարանի և այլ ծախսեր) միջև հավասարակշռության պակասը: Բացի այդ, երկկողմ պայմանավորվածության ձեռք բերման երկարատև գործընթացն ինքը կարող է հանդիսանալ դրա չիրականացման պատճառ: Ինչպես նշում է ՏՀԶԿ -ն՝

Որոշ դեպքերում երկրների միջև բանակցությունների գործընթացը կարող է տևել մի քանի տարի: Երկրի ներսում դրա հաստատման գործընթացը և իրականացման հենքի ձևավորումը կարող են էլ ավելի երկարաձգել գործընթացը: Որոշ համաձայնագրեր չեն իրականացվել դրանց ստորագրումից հետո, քանի որ ընդունող երկիրն այլևս չի ունեցել օտարազգի աշխատուժի կարիք:¹¹⁹

Այլ կերպ ասած՝ երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածությունների ձեռք բերման գործընթացում առկա են բազմաթիվ մարտահրավերներ: Անհրաժեշտ է, որ ելքի երկրները նախատեսեն այս մարտահրավերները, որպեսզի կարողանան ձեռք բերել հնարավորինս առավել համապարփակ և արդյունավետ պայմանավորվածություններ:

3.1.4. Համապարփակ երկկողմ համաձայնագրի բովանդակությունը

Մ. Աբելլայի կողմից հատկորոշվում են 24 հիմնական էլեմենտներ, որոնք անհրաժեշտ է ընդգրկել երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածություններում (Ներդիր 25)¹²⁰

1. Իրավագոր պետական մարմին	14. Աշխատանքի պայմաններ
2. Տեղեկատվության փոխանակում	15. Կոնֆլիկտների հարթման մեխանիզմ
3. Չկանոնակարգվող իրավիճակում գտնվող միգրանտներ	16. Արհեստակցական միությունների դերակատարություն և կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունքներ
4. Ծանուցում թափուր աշխատատեղերի մասին	17. Սոցիալական ապահովություն
5. Թեկնածուների ցանկի կազմում	18. Դրամական փոխանցումներ
6. Թեկնածուների նախնական ընտրություն	19. Կացարանի տրամադրում
7. Թեկնածուների վերջնական ընտրություն	20. Ընտանիքի վերամիավորում
8. Թեկնածուների նշանակում գործատուների կողմից (հնարավորություն գործատուի համար ուղղակիորեն ներկայացնելու այն անձի անունը, ով ընդունվելու է աշխատանքի)	21. Սոցիալական և կրոնական կազմակերպությունների գործունեություն
9. Բուժզննում	22. Համատեղ հանձնաժողովի ստեղծում (համաձայնագրի իրականացման մոնիտորինգի նպատակով)
10. Մուտքի փաստաթղթեր	23. Համաձայնագրի վավերականություն և թարմացում
11. Բնակվելու և աշխատելու թույլտվություններ	24. Կիրառվող արդարադատություն
12. Տեղափոխում	
13. Աշխատանքային պայմանագիր	

¹¹⁹ Միգրացիա աշխատանքի համար, Երկկողմ համաձայնագրերի խաչմերուկներում, ԵԱՀԿ, 2004թ., էջ 18:

¹²⁰ Մ. Ի. Աբելլա, *Աշխատողներ արտերկիր ուղարկելը. Կարգերի ու ընթացակարգերի ձեռնարկ, որ հետաքրքրություն է ներկայացնում ցածր ու միջին եկամուտներով երկրների համար*, ԱՄԿ, 1997թ.:

Այս 24 հիմնական էլեմենտի վրա են հիմնվում զարգացումները, որոնց վերաբերյալ կան ընտրված երկրների օրինակներ հետևյալ հարցերի առնչությամբ՝

- արտոնյալ ընդունելություն.
- աշխատանքային միգրանտների ընտրություն և հավաքագրում.
- աշխատանքի պայմաններ.
- ճամփորդական ծախսեր.
- ուսուցում և տեղեկատվության տրամադրում.
- ներգաղթի կարգավիճակ.
- սոցիալական և մշակութային իրավունքներ.
- վարչարարություն և իրականացում.

Արտոնյալ պայմաններով ընդունում

Ընդունման արտոնյալ պայմաններով երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածությունները, բնականաբար, նախընտրելի են ելքի երկրների համար, քանի որ դրանք հեշտացնում են մուտքի երկրների աշխատաշուկա իրենց քաղաքացիների մուտքը: Արտոնյալ պայմաններով ընդունելությունը, սովորաբար, ապահովվում է երեք տարբեր եղանակով՝ աշխատողների հատուկ/կոնկրետ կատեգորիաներ, արտոնյալ քվոտաներ կամ աշխատաշուկայի տեստերից ազատում և արտոնյալ պայմաններով աշխատանք:

Հատուկ կատեգորիաներ. Երկկողմ պայմանավորվածություններ կնքած երկրների քաղաքացիների դեպքում թույլ է տրվում աշխատանքի ընդունել կոնկրետ կատեգորիաների աշխատուժի (հատկապես առանց որակավորման կամ ցածր որակավորմամբ աշխատուժ), կամ ընդունել նրանց որոշ տիպի աշխատատեղերում, որոնք ընդգրկված չեն ներգաղթյալների ընդունման ընդհանուր համակարգում: Գերմանիայում, օրինակ, գյուղատնտեսության և այլ ոլորտներում սեզոնային աշխատանքի կարելի է ընդունվել միայն երկկողմ համաձայնագրերի շնորհիվ:

Արտոնյալ քվոտա. Երբ երկրները քվոտաների միջոցով կարգավորում են ներգաղթի ընդհանուր ծրագրերով ընդունվող օտարերկրյա աշխատանքային միգրանտների քանակը, կարող է հատուկ քվոտա սահմանվել այն երկրների համար, որոնց հետ կնքվել է երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածություն: Իտալիայում առկա է արտոնյալ քվոտա զբոսաշրջության և գյուղատնտեսության ոլորտներում Ալբանիայի և Թունիսի քաղաքացիներին աշխատանքի ընդունելու համար: Նույն կերպ աշխատաշուկայի տեստի սկզբունքներին հետևող երկրները կարող են ազատել այդ տեստերից այն երկրների քաղաքացիներին, որոնց հետ կնքվել են երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածություն (օրինակ՝ կառավարվող միգրացիայի մասին Ֆրանսիայի և Թունիսի արձանագրությունը, տե՛ս Ներդիր 26):

Արտոնյալ պայմաններով աշխատանքի ընդունում. Երբ երկկողմ համաձայնագրերում ընդգրկված կատեգորիաները չեն տարբերվում այն կատեգորիաներից, որոնք ընդգրկված են ներգաղթյալների մուտքի ընդհանուր դրույթներում, ապա այս համաձայնագրերի շրջանակներում ընդգրկվող աշխատուժը կարող է օգտվել արտոնյալ պայմաններով ընդունելությունից՝ կամ աշխատանքից՝ այլ օտարերկրյա աշխատանքային միգրանտների համեմատ: Իսպանիայում, օրինակ, նախապատվություն է տրվում երկկողմ համաձայնագրեր կնքած երկրների քաղաքացիներին:

Հարկ է շեշտել, որ, հիմնականում, երկկողմ պայմանավորվածությունները նպաստում են աշխատուժի ընդունմանը, սակայն չեն երաշխավորում դա: Ինչպես արդեն իսկ նշվել է, քվոտաներն, օրինակ, ելքի երկրների քաղաքացիների համար սահմանված ոչ թե համապատասխան, այլ առավելագույն քանակն են: Ավելին, շատ երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածություններ, եթե ոչ դրանց մեծամասնությունը, չեն ապահովում հստակ արտոնյալ մուտք: Այսինքն՝ մուտքի երկրի աշխատանքային

միգրանտների ընդունմանն առնչվող օրենսդրությունը հավասար է բոլոր օտարերկրացիների, այդ թվում՝ այն երկրի քաղաքացիների համար, որի հետ ընդունող երկիրն ունի երկկողմ պայմանավորվածություն: Այնուհանդերձ, քանի որ երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածությունների շրջանակներում մշակվում են աշխատուժի միգրացիան դյուրացնող մեխանիզմներ, դրանց առկայությունն արդեն իսկ ենթադրում է արտոնյալ հավաքագրում համապատասխան ելքի երկրի ներգաղթյալ աշխատուժի համար:

Երկկողմ պայմանավորվածությունները կարող են նաև ընդգրկել դրույթներ, որոնք կօգնեն տվյալ աշխատանքային միգրացիայի ծրագրում արդեն իսկ հաջող մասնակցություն ունեցած աշխատանքային միգրանտներին նորից մուտք գործելու երկրի աշխատաշուկա (Ֆիլիպինների և Կորեայի միջև ՓՀ-ի երկարացման մասին համաձայնագիր, 2009թ., Ներդիր 27): Շրջանաձև միգրացիայի այսպիսի խթանումը կարող է նպաստավոր լինել ոչ միայն աշխատանքային միգրանտների, այլև մուտքի երկրի համար, քանի որ այն կարող է նպաստել, որ ներգաղթյալները հեռանան իրենց աշխատանքային պայմանագրի ավարտից հետո՝ կանխելով նրանց օրենքով նախատեսվածից ավելի երկար կեցությունը:

Ներդիր 26. Ֆրանսիայի Հանրապետության և Թունիսի Հանրապետության միջև միգրացիայի կառավարման վերաբերյալ արձանագրություն (2008թ.)

Հոդված 2.3. Ըստ մասնագիտության աշխատանքի նպատակով միգրացիա [...]

2.3.3. 1988թ. մարտի 17-ին լրամշակված համաձայնության 3-րդ հոդվածով նախատեսված «վարձու հաստիքային աշխատանքի» կացության թույլտվություն է տրամադրվում Թունիսի քաղաքացիներին սույն արձանագրության Հավելված 1-ում ներկայացված ցանկում ընդգրկված մասնագիտություններից մեկով Ֆրանսիայի ողջ տարածքում աշխատելու համար, եթե ֆրանսիական իրավասու իշխանությունների կողմից ներկայացվում է աշխատանքային մուտքի լիցենզիա: Աշխատաշուկայում տիրող իրավիճակը հաշվի չի առնվում: Նշված ցանկը կարող է փոփոխվել երկու կողմերի միջև նամակների փոխանակմամբ:

Երկու կողմերը ստանձնում են հանձնառություն նպաստելու վերը նշված կացության թույլտվության տրամադրմանը տարեկան Թունիսի 3500 քաղաքացիների:

Ներդիր 27. Համաձայնագիր Կորեայի Հանրապետության Աշխատանքի նախարարության և Ֆիլիպինների Աշխատանքի և զբաղվածության վարչության միջև 2009թ. հոկտեմբերի 20-ին կնքված Կորեայի Հանրապետություն աշխատանքային միգրանտներ ուղարկելու և ընդունելու մասին փոխըմբռնման հուշագրի վավերականության երկարացման շուրջ

Հոդված 11

[...]
5. ՖԱԱՎ-ն [Ֆիլիպինների արտագնա աշխատանքների վարչություն] և Կորեայի ՄՈՉԾ-ն [Մարդկային ռեսուրսների զարգացման ծառայություն] սերտորեն կհամագործակցեն նպաստելու համար ֆիլիպինյան աշխատուժի կրկնակի մուտքին՝ համաձայն Արտագնա աշխատանքների մասին ակտի:

Աշխատանքային միգրանտների ընտրությունը և հավաքագրումը

Աշխատանքային միգրանտների ընտրության և հավաքագրման կազմակերպումը աշխատանքային երկկողմ պայմանավորվածությունների հիմնական բաղադրիչն է: Այս առումով, երկկողմ պայմանավորվածության շրջանակներում լուծման ենթակա առաջին հարցը վերաբերում է և՛ ելքի, և՛ նպատակակետ/մուտքի երկրներում իրավազոր մարմինների և մասնակիցների հատկորոշմանը: Որոշ դեպքերում հավաքագրման

գործընթացում ներգրավվում են ելքի երկրների զբաղվածության մասնավոր գործակալությունները (Ֆիլիպինների և Քատարի միջև համաձայնագրի հավելյալ արձանագրություն, 2008թ., Ներդիր 28): Ինչևէ, երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածությունների մեծ մասի դեպքում ընտրության և հավաքագրման պատասխանատվությունը հիմնականում ստանձնում և գործընթացը վերահսկում են պետական մարմինները (Ֆիլիպինների և Արաբական Էմիրությունների միջև կնքված ՓՀ, 2007 թ., Ներդիր 29, Ֆիլիպինների և Մեծ Բրիտանիայի միջև կնքված Հավաքագրման մասին համաձայնագիր, 2002թ., Ներդիր 30): Հնարավոր է նաև այլ մասնակիցների ներգրավվածությունը, ինչպիսին են արհեստակցական միությունները, գործատուների ասոցիացիաները, ՀԿ-ները:

Երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածությունները, սովորաբար, հատկորոշում են ընտրության և հավաքագրման գործընթացի ընթացակարգային հաջորդական քայլերը: Դրանցից են թափուր աշխատատեղերի մասին իրազեկումը (օրինակ՝ պոտենցիալ աշխատանքային միգրանտներին առանձին թափուր աշխատատեղերի կամ նույնական կամ նման աշխատատեղերի խմբերի մասին տեղեկացում, դիմորդներից պահանջվող հմտությունների և իրականացվելիք աշխատանքի բնույթի պարզաբանում, տարիքային սահմանափակումներ և այլն), թեկնածուների ցանկը (ինչպես պետք է ելքի երկրները կազմեն աշխատանք փնտրողների ցանկերը, պետք է արդյոք ցանկում ընդգրկել մանրամասներ նրանց մասնագիտության, աշխատանքային փորձի և այն մասին, թե ինչպիսի աշխատանք են փնտրում), նախնական ընտրությունը (արդյոք ելքի երկրի իրավազոր մարմինը պետք է պատասխանատու լինի թեկնածուների նախնական ընտրության համար, արդյոք թեկնածուները պետք է ոստիկանության տվյալներով չունենան իրավախախտումներ և այլն), վերջնական ընտրությունը (արդյոք պետք է մուտքի երկրի իրավազոր մարմինը կայացնի վերջնական որոշումը): Մինչ որոշ երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածություններ բավականին սեղմ են (Ֆիլիպինների և Արաբական Միացյալ Էմիրությունների միջև կնքված ՓՀ, 2007թ., Ներդիր 29), մյուսները մանրամասն կերպով կարգավորում են ընտրության և հավաքագրման գործընթացները (Ֆիլիպինների և Մեծ Բրիտանիայի միջև կնքված Հավաքագրման մասին համաձայնագիր, 2002 թ., Ներդիր 30):

Ներդիր 28. Ֆիլիպինների կառավարության և Քատարի Պետության կառավարության միջև Քատարի Պետությունում Ֆիլիպինյան աշխատուժի զբաղվածության մասին 1997թ. մարտի 10-ին կնքված համաձայնագրի հավելյալ արձանագրություն (2008թ.)

Հոդված 2

Կողմերն ընդունում են, որ Քատարի մասնավոր հատվածի համար Ֆիլիպինների աշխատուժի հավաքագրումը կիրականացվի Ֆիլիպինների Հանրապետության Աշխատանքի և զբաղվածության վարչության կողմից լիցենզավորված Ֆիլիպինների աշխատուժի հավաքագրման գործակալության միջոցով:

Ներդիր 29. Փոխըմբռնման հուշագիր Ֆիլիպինների Հանրապետության կառավարության և Արաբական Միացյալ Էմիրությունների կառավարության միջև աշխատուժի ոլորտում (2007թ.)

Հոդված 2

Ֆիլիպինների Հանրապետության Աշխատանքի և զբաղվածության վարչությունը և ԱՄԷ-ի (Արաբական Միացյալ Էմիրություններ) Աշխատանքի նախարարությունը պետք է իրականացնեն սույն Փոխըմբռնման հուշագրի դրույթները:

Հոդված 3

Ֆիլիպիններում աշխատուժի հավաքագրումը և աշխատանքային միգրանտների մուտքը ԱՄԷ պետք է կարգավորվեն համաձայն կողմերի համապատասխան օրենքների, կանոնների և ընթացակարգերի:

Հոդված 4

Սույն Փոխընթացման հուշագրի համաձայն՝ ԱՄԷ ուղարկված աշխատուժը պետք է աշխատի գործատուի համար, պետք է հավաքագրվի ընտրության միջոցով, ելնելով ԱՄԷ-ի կարիքներից, և պետք է ապահովվի պաշտպանությամբ երկու երկրներում գործող աշխատանքային ոլորտի օրենքների և կանոնակարգերի համաձայն:

Հոդված 5

Աշխատողների հայտերում պետք է նշվեն աշխատանքների համար պահանջվող բնութագրերը և որակավորումները և պահանջվող աշխատանքների տեսակները: Դրանք պետք է ընդգրկեն աշխատանքի պայմանները, հատկապես՝ աշխատավարձը, կացարանը, տեղափոխման հարցը և այլ առնչվող պայմաններ, որոնք պետք է հաստատվեն ԱՄԷ-ի Աշխատանքի նախարարության կողմից:

Ներդիր 30. Հավաքագրման մասին համաձայնագիր Ֆիլիպինների Հանրապետության կառավարության և Մեծ Բրիտանիայի և Հյուսիսային Իռլանդիայի Միացյալ Թագավորության կառավարության միջև (2002թ.)

Հոդված 3. Տեղեկատվության նախնական ներկայացում

1. Անգլիայի Առողջապահության դեպարտամենտը (ԱԴ) ապահովում է ԱԱԾ գործատուի կողմից այն պաշտոնների նախանշումը, որոնց համար պահանջվում է անցնել ստուգում ուստիկանությունում, երբ ընդունված թեկնածուները առանց վերահսկողության շփվելու են անչափահասների և մանկահասակ երեխաների հետ:
2. ԱԴ-ն ապահովում է աշխատանքային պայմանագրի օրինակելի նմուշի տրամադրումը ՖԱԱԿ-ին նախքան հավաքագրումը, որը պետք է օգտագործվի յուրաքանչյուր ԱԱԾ գործատուի կողմից, ով հավաքագրում է աշխատողներ սույն համաձայնագրի պայմաններով:

Հոդված 4. Հայտարարություն

1. ՖԱԱԿ-ն [Ֆիլիպինների արտագնա աշխատանքների վարչություն] հայտարարում է աշխատատեղերը, նշելով որտեղ են այդ պաշտոնները ԱԱԾ-ում և հստակեցնում է այն լեզվական հմտությունները, այդ թվում՝ կարդալու, գրելու, հասկանալու և խոսելու հմտությունները, որոնք պահանջվում են աշխատանքի պահանջները բավարարելու համար:
2. ՖԱԱԿ-ն օգտագործում է միայն ԱԱԾ լուգոն ԱԴ-ի համաձայնությամբ, որը չի մերժվում առանց պատճառի:
3. ԱԴ-ն կարող է ինքը տալ հայտարարությունը, երբ ՖԱԱԿ-ն չի կարողանում ապահովել բավարար թվով դիմորդներ հարցազրույցի համար: Այս հայտարարությունների շուրջ պետք է խորհրդակցել ՖԱԱԿ-ի հետ, որը նաև վերահսկում է դրանք: ՖԱԱԿ-ն տրամադրում է խորհրդատվություն ԱԴ-ին հայտարարությունների ներկայացման կանոնների վերաբերյալ:
4. ԱԴ-ն վճարում է ՖԱԱԿ-ի կողմից հայտարարությունների ներկայացման համար կատարված բոլոր ծախսերի համար ՖԱԱԿ կողմից հաստատված հաշիվ-ապրանքագիրը ստանալուց հետո 30 օրվա ընթացքում: Վճարումը կատարվում է չեկով, որը ենթակա է վճարման հաշիվ-ապրանքագիրը ներկայացնողին:

Հոդված 5. Աշխատողների ընտրությունը

Աշխատանքի արդյունավետության համար չափազանց կարևոր է, որ աշխատողների հավաքագրումը և ընտրությունը կատարվի անաչառ և հետևողականորեն:

Յոդված 6. Նախնական ընտրություն

1. ՖԱԱՎ-ն իրականացնում է բուժքույրերի նախնական ընտրություն ԱԱԾ գործատուի սպեցիֆիկացիայի հիման վրա:
2. ՖԱԱՎ-ն ապահովում է, որ բուժքույր մասնագիտությամբ աշխատատեղերի համար դիմած անձինք՝
 - ունենան բուժքույրական գործի բակալավրի աստիճան Ֆիլիպիններում,
 - դիմումը ներկայացնելու պահին ունենան վճարովի աշխատանք,
 - ունենան Ֆիլիպիններում տրված որպես բուժքույր աշխատելու վավերական լիցենզիա,
 - որոնց աշխատանքային պայմանագրի ավարտին մնացել է 6 ամսից քիչ ժամանակ:
3. Չի պահանջվում ավելի քան 6 ամիս տևողությամբ վերահսկվող պրակտիկա հիվանդանոցում նախքան ՄԹԿԽ-ի կողմից նրանց մասնագիտական գրանցումը:
4. ՖԱԱՎ-ն ապահովում է բոլոր թեկնածուների հաղորդակցման հնտությունների գնահատումը նախնական ընտրության ժամանակ, որպեսզի վերջնական ցուցակ անցած դիմորդների մոտ ապահովվի այն աշխատանքի համար պահանջվող հնտությունների առկայությունը, որի համար դիմում են:
5. ՖԱԱՎ-ն հարցազրույցի համար ընտրված բոլոր դիմորդներին տեղեկացնում է հարցազրույցի օրվա, ժամի մասին և ներկայացնում է գնահատման թիմի անդամներին:

Յոդված 7. Նախքան հարցազրույցների մեկնարկը

1. ԱԴ-ն ՖԱԱՎ-ին է տրամադրում էլեկտրոնային աղյուսակ, որտեղ պետք է լրացվեն այն բոլոր հայտատուների մանրամասն տվյալները, ովքեր նախկինում չեն դիմել Մեծ Բրիտանիայում մասնագիտական գրանցման համար:
2. ՖԱԱՎ-ն էլ. փոստով տեղեկացնում է ԱԴ-ին վերջնական ցուցակում ընդգրկված թեկնածուների հարցազրույցների օրերի և ժամերի մասին, ըստ նախապես կազմված աղյուսակի, դրանցից երկու շաբաթ առաջ:
3. ՖԱԱՎ-ն էլ. փոստով ԱԴ-ին է ուղարկում աղյուսակը, որտեղ ընդգրկված են այն բոլոր դիմորդների մանրամասն տվյալները, ովքեր նախկինում չեն դիմել Մեծ Բրիտանիայում մասնագիտական գրանցման համար հարցազրույցների մեկնարկից առնվազն 2 շաբաթ առաջ:
4. ՖԱԱՎ-ն ԱԱԾ գործատուին է տրամադրում բոլոր ընտրված դիմորդներից ստացված հայտերը և ապահովում է, որ դրանք պարունակեն հետևյալը՝
 - լրացված ԱԱԾ դիմումի ձև (հայտում գործատուի համար կա համապատասխան բաժին քրեական դատապարտումների մասով, Իրավախախտների վերականգնման /ռեաբիլիտացիայի ակտ, ստորագրված 1974) և Հավասար հնարավորությունների մոնիտորինգի ձևաթուղթ.
 - լրացված ԱԱԾ Աշխատանքի հիգիենայի ձևաթուղթ, կնքված ծրարում և հասցեագրված որպես կոնֆիդենցիալ տեղեկատվություն Աշխատանքի հիգիենայի վարչությանը, որն օգտագործվում է գործատու կազմակերպության կողմից.
 - երկու գրավոր երաշխավորագիր, որոնցից մեկը ներկայիս գործատուից՝ աշխատանքի նախկին վեց ամիսների առնչությամբ: Երաշխավորագրերը պետք է լինեն կոնկրետ երաշխավորող անձանց անունից և կազմված լինեն ԱԱԾ երաշխավորագրի ձևաթղթի հիման վրա:
5. ՖԱԱՎ-ն ապահովում է, որ հայտին կցվեն բոլոր փաստաթղթերի բնօրինակները կամ բնօրինակների հաստատված պատճենները:
6. ԱԴ-ն դիմորդների համար հարցազրույցից առաջ անցկացնում է սեմինար, որի ընթացքում նրանց տրամադրվում է տեղեկատվություն այն աշխատանքի մասին, որի համար դիմել են, ինչպես նաև բնակարանային պայմանների և այն միջավայրի մասին, որում աշխատելու են:

Յոդված 8. Հարցազրույցներ

1. ՖԱԱՎ-ն պլանավորում է օրական ոչ ավելի, քան 10 հարցազրույց հարցազրուցավարների յուրաքանչյուր խմբի համար:
2. ՖԱԱՎ-ն տրամադրում է համապատասխան հարմարություններ անհատական հարցազրույցներ անցկացնելու համար: Հարցազրուցավարների յուրաքանչյուր խմբին անհրաժեշտ է առանձին սենյակ, որտեղ նրանց ոչ ոք չի խանգարի:
2. ԱԴ-ն ապահովում է ԱԱԾ գործատուի կողմից վերջնական ցուցակում ընդգրկված հայտատուների հետ հարցազրույցների անցկացումը ՖԱԱՎ-ի կողմից տրամադրված տարածքում: ԱԴ-ն ապահովում է ԱԱԾ գործատուի կողմից անհատական հարցազրույցների անցկացումը և այն, որ

հարցազրուցավարների յուրաքանչյուր խումբ մշտապես բաղկացած լինի առնվազն երկու հոգուց: Հեռախոսային հարցազրույցներն ընդունելի չեն:

Հոդված 9. Հարցազրույցը հաջողությամբ անցած դիմորդների ընտրությունը

Հայտատուին աշխատանք առաջարկելու մասին որոշումը կայացվում է ԱԱԾ գործատուի կողմից, իսկ ԱԴ-ն ապահովում է, որ ԱԱԾ գործատուի կողմից հայտատուների ընտրությունը հիմնված լինի իրենց բնութագրի և ԱԴ-ի համար ընդունելի առողջապահական կլինիկայի կամ հիվանդանոցի կողմից իրականացված բուժզննման արդյունքի վրա:

Հոդված 10. Հարցազրույցում ծախողված թեկնածուներ

ՖԱԱԿ-ն պահում է այն անձանց փաստաթղթերը, ովքեր չեն անցնում հարցազրույցը:

Հոդված 11. Հաջողակ դիմորդներ

1. ԱԴ-ն ապահովում է, որ հաջող հարցազրույցից հետո ԱԱԾ գործատուներն ապահովեն աշխատանքի ընդունման առաջարկը, հաստատեն իրենց գոհացրած երկու երաշխավորագրերի ստացումը, մասնագիտական որակավորումների ստուգումը, այլ պայմաններ և պիտանելիությունը աշխատանքին՝ առողջական տեսանկյունից:
2. ԱԴ-ն ներկայացնում է ՖԱԱԿ-ին հաջողակ թեկնածուների անունները հարցազրույցների ավարտից հետո երկու շաբաթվա ընթացքում: ՖԱԱԿ-ն հարցազրույցները հաջողությամբ չանցած դիմորդների թեկնածությունը կարող է ներկայացնել այլ գործատուների:
3. ՖԱԱԿ-ն համագործակցում է Ֆիլիպինների կարգավորիչ հանձնաժողովի հետ հավաստիանալու համար, որ առկա է ՄԹԿԽ հայտի համար պահանջվող գրանցումը, համադրում է հայտերի համար պահանջվող բոլոր փաստաթղթերը Միացյալ Թագավորության Կենտրոնական խորհրդի (ՄԹԿԽ) հաստատմամբ և ուղարկում է դրանք ԱԴ-ին:
4. ԱԴ-ն ապահովում է, որ ԱԱԾ գործատուն հայտատուի անունից վճարի ՄԹԿԽ-ին ներկայացված նախնական հայտի հետ կապված բոլոր ծախսերի (70 ստերլինգ) համար:
5. ՖԱԱԿ-ն ապահովում է, որ Մեծ Բրիտանիա մեկնելուց երեք (3) ամիս առաջ հաջողությամբ հարցազրույց անցած դիմորդներն ԱԴ-ի կողմից ճանաչված լաբորատորիայում անցնեն ընդհանուր բուժզննում, այդ թվում՝ արյան հետազոտություն հեպատիտ B-ի (մակերեսային հակազեն և մակերեսային հակամարմիններ), կարմրախտի և ջրծաղիկի առնչությամբ, կրծքավանդակի ռենտգեն հետազոտություն և մաշկի հետազոտություն տուբերկուլոզի առնչությամբ: ՖԱԱԿ-ն ապահովում է, որ հաջողությամբ հարցազրույց անցած դիմորդները կրծքավանդակի ռենտգեն հետազոտության արդյունքներն իրենց հետ բերեն Մեծ Բրիտանիա:
6. ՖԱԱԿ-ն ապահովում է, որ հաջողությամբ հարցազրույց անցած դիմորդները ներկայացնեն փաստաթղթեր առ այն, որ անցել են ոստիկանության կողմից իրականացված ստուգում Մեծ Բրիտանիա մեկնելուց առաջ երեք (3) ամսվա ընթացքում, եթե այն աշխատանքը, որն առաջարկվել է նրանց, նախատեսում է չվերահսկվող շփում անչափահասների և մանկահասակ երեխաների հետ:
7. ՖԱԱԿ-ն ապահովում է, որ հաջողությամբ հարցազրույց անցած դիմորդները ունենան ՄԹԿԽ-ի Ռեգիստրի նամակ-որոշումը, ֆիլիպինյան վավերական անձնագիր և Մեծ Բրիտանիայում աշխատանքի թույլտվություն, ինչպես նաև մուտքի լիցենզիա, նախքան Մեծ Բրիտանիա մեկնելը:
8. Սույն համաձայնագրի երկու կողմերը ապահովում են, որ բուժքույրերն ընդունվեն միայն վերահսկվող աշխատանքի և ստանան մասնագիտական գրանցում, եթե դա պահանջվում է Միացյալ Թագավորության Կենտրոնական խորհրդի (ՄԹԿԽ) կողմից հայտը ներկայացնելիս:
9. ԱԴ-ն ապահովում է, որ ԱԱԾ գործատուների կողմից կիրառվեն իրենց առանձին աշխատանքային պայմանագրերը, որտեղ հաշվի են առնվում տեղական պայմանները: Ընդունելության փուլը հաջողությամբ անցած դիմորդները կընդունվեն աշխատանքի ըստ ԱԱԾ աշխատանքային առանձին պայմանագրի պայմանների, այդ թվում՝ կարգապահական ընթացակարգերի: Աշխատանքային պայմանագրում ընդգրկվում են ստանդարտ կետեր, որոնք մանրամասն ներկայացված են Հավելված 2-ում:
10. ԱԴ-ն ապահովում է, որ ԱԱԾ գործատուն ուղարկի ստորագրված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև աշխատանքի թույլտվության բնօրինակը, ընդունելության փուլը հաջողությամբ անցած դիմորդներին այն ստանալուց հետո:
11. ՖԱԱԿ-ն ապահովում է, որ դիմորդների կողմից ստորագրվի Գործառուների հանձնառության ձևաթուղթը (Հավելված 3), որով ԱԱԾ գործատուին իրավունք է վերապահվում՝

- հետ գանձել դիմորդից ՄԹԿԽ-ի հայտի արժեքը, եթե վերջինս չի ժամանում այն վայր, որտեղ պետք է անցներ աշխատանքի,
- հետ գանձել դիմորդից Միացյալ Թագավորությունում աշխատանքի անցնելու համար ձեռք բերված ավիատոմսի ողջ արժեքը, եթե վերջինս հրաժարվում է իր առաջին աշխատանքից՝ ՄԹ-ում այլ աշխատանքի անցնելու կապակցությամբ, առաջին աշխատանքը սկսելուց հետո 12 ամսվա ընթացքում:

12. ՖԱԱԿ-ն ընտրված դիմորդների համար անց է կացնում տեղեկատվական/կողմնորոշման սեմինար նախքան մեկնելը, որի համար մասնակիցներին տրվում է հավաստագիր: ԱԴ-ն կարող է ցանկանալ իր մասնակցությունն ունենալ այս սեմինարի բովանդակության և դրա անցկացման ժամանակի որոշման գործընթացում՝ ընդգրկելու համար դրանում տեղեկատվություն, որը թույլ կտա դիմորդներին կազմել ընդհանուր պատկերացում աշխատանքային պայմանագրի մասին, ինչպես նաև ստանալ տեղեկություններ Անգլիայի, ԱՄԾ-ի և Լոնդոնում ապրելու և աշխատելու վերաբերյալ:

Աշխատանքի պայմանները

Աշխատանքի պայմանների վերաբերյալ դրույթները մշակելիս ելքի երկրների համապատասխան մարմինները պետք է ծանոթանան մուտքի երկրի ներգաղթի և աշխատանքային օրենսդրության մանրամասներին: Արդյո՞ք աշխատողները պաշտպանված են այս օրենսդրությամբ: Արդյո՞ք օտարերկրյա աշխատողները օգտվում են նույն իրավունքներից, ինչ տվյալ երկրի քաղաքացիները: Կա՞ն արդյոք բնագավառներ, որոնք դուրս են աշխատանքային օրենսդրության շրջանակներից (օրինակ՝ տանը կատարվող աշխատանքը կամ գյուղատնտեսական աշխատանքը):

Աշխատանքի պաշտպանության երաշխավորված լինելու պարագայում, հնարավոր է, որ անհրաժեշտություն չլինի աշխատանքի պայմանների վերաբերյալ կոնկրետ դրույթներ ընդգրկել երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածություններում: Այդպես է ԵՄ անդամ երկրների միջև կնքվող երկկողմ համաձայնագրերի մեծ մասի դեպքում: Երբ համաձայնագրում ներառվում է որևէ կոնկրետ կետ, ապա դա կարող է կատարվել ուղղակի հիշեցնելու համար, որ օտարերկրյա աշխատողները ենթարկվում են այն օրենքներին և կանոնակարգերին, որոնք գործում են տվյալ երկրի քաղաքացիների համար (Ֆիլիպինների և Շվեյցարիայի միջև կնքված համաձայնագիր, 2002թ., Ներդիր 31): Եվ իրոք, ըստ միջազգային իրավունքի (ճանաչված է Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին Ազգերի լիգայի կանոնադրությամբ, հոդված 7), բոլոր օտարերկրյա աշխատողների համար պետք է ապահովվեն տվյալ երկրի քաղաքացիների հետ հավասար պայմաններ: Խոսքը, հատկապես, հետևյալ իրավունքների մասին է՝ հավասար վարձատրությունն նմանօրինակ աշխատանքի դիմաց, աշխատավարձերից անօրինական գանձումների արգելք, պաշտպանություն աշխատանքից ազատելուց, մասնագիտական ուսուցում ստանալու հնարավորություն, տվյալ երկրի քաղաքացիների իրավունքներին հավասար իրավունքներ՝ կապված աշխատանքային նախկին փորձի հետ (մասնավորապես՝ վարձատրություն և սոցիալական ապահովություն):

Մուտքի երկրում աշխատանքի պաշտպանության ոչ գոհացուցիչ մակարդակի դեպքում, աշխատանքային երկկողմ համաձայնագրերը պետք է լրացնեն օրենսդրության բացերը և որոշ դեպքերում շեղվեն տեղական օրենսդրությունից: Բնականաբար, այս դեպքում կարելի է հղում կատարել ելքի երկրի աշխատանքային օրենսդրությանը: Կոնկրետ դրույթներում կարելի է ընդգրկել այնպիսի հարցեր, ինչպիսին են աշխատավարձի նվազագույն չափը, աշխատանքային ժամերը, արտաժամյա աշխատանքը, շաբաթական հանգիստը, վճարովի արձակուրդը, պայմանագրի դադարեցումը, սոցիալական ապահովությունը և այլն: Սոցիալական ապահովությունը, հաճախ, կարգավորվում է համապատասխան երկրների միջև կնքվող հավելյալ համաձայնագրերով: Այսպիսի համաձայնագրի բացակայության դեպքում անհրաժեշտ է ընդգրկել կոնկրետ դրույթներ երկկողմ աշխատանքային պայմանավորվածություններում:

Աշխատանքի պայմանների մասին դրույթները կարող են ներկայացվել տիպային աշխատանքային պայմանագրի միջոցով (Համաձայնագիր Կանադայի և Մեքսիկայի միջև սեզոնային աշխատանքի վերաբերյալ, 2011թ., Ներդիր 32): Տիպային աշխատանքային պայմանագիրը պետք է նաև ընդգրկի դրույթներ ուղևորության և կացարանի վերաբերյալ: Ելքի երկրները և/կամ մուտքի երկրները կարող են վերահսկել գործատուների և գործառուների կողմից այսպիսի աշխատանքային պայմանագրի կիրառման գործընթացը: Որոշ երկրում պայմանավորվածություններ ենթակա են հաստատման ելքի և մուտքի երկրների մարմինների կողմից (ՓՅ Հորդանանի և Ֆիլիպինների միջև, 2010թ., Ներդիր 33):

Ներդիր 31. Համաձայնագիր Ֆիլիպինների Հանրապետության և Շվեյցարիայի դաշնային խորհրդի միջև Մասնագիտական և տեխնիկական դասընթացների մասնակիցների փոխանակման մասին (2002թ.)

Հոդված 7

1. Դասընթացի մասնակցի և գործատուի իրավունքներն ու պարտականությունները՝ կապված աշխատավարձերի, կացության, առողջության և դժբախտ պատահարներից ապահովագրության, հարկերի, աշխատանքային նպաստների և այլ հարցերի հետ, համահունչ են ընդունող երկրում գործող տեղական օրենքին:

Ներդիր 32. Համաձայնություն Կանադայում Մեքսիկայից ժամանած սեզոնային գյուղատնտեսական աշխատողների աշխատանքի վերաբերյալ (2011թ.)

Հոդված 1. Աշխատանքի շրջանակները և տևողությունը

Գործատուն համաձայնում է՝ աշխատանքի ընդունել Մեքսիկայի Միացյալ Նահանգների կողմից մեքսիկացի սեզոնային գյուղատնտեսական աշխատողների ծրագրի շրջանակներում նշանակված աշխատող(ներ)ին և ընդունել սույնով սահմանված պայմանները՝ որպես իր և նշված աշխատող(ներ)ի միջև աշխատանքային պայմանագրի մաս: Աշխատանքի ընդունման ենթակա աշխատողների քանակը նշվում է կից ներկայացված հրամանում:

Կողմերը համաձայնում են հետևյալի շուրջ՝

1. (ա) համաձայն սույն համաձայնագրի պայմանների՝ գործատուն համաձայնում է աշխատանքի ընդունել աշխատող(ներ)ին որպես _____, ընդ որում աշխատանքի տևողությունն առնվազն 240 ժամ է 6 շաբաթվա ընթացքում կամ դրանից ավելի քիչ, բայց և 8 ամսից ոչ ավելի: Ակնկալվում է, որ աշխատանքային ժամանակահատվածը կավարտվի _____ օրը _____, 2011թ.: (բ) Տեղափոխված աշխատողի դեպքում աշխատանքի ժամանակահատվածը պետք է բաղկացած լինի ընդհանուր առմամբ առնվազն 240 ժամից: (գ) Գործատուն չպետք է խախտի աշխատող(ներ)ի հետ կնքված աշխատանքային համաձայնագրի ժամկետը և ելքի երկիր նրանց վերադարձի ժամկետը՝ ոչ ուշ, քան դեկտեմբերի 15-ը, բացառությամբ արտակարգ հանգամանքների (օրինակ՝ առողջության հետ կապված արտակարգ իրավիճակներ):

2. Նորմալ աշխատանքային օրվա տևողությունը 8 ժամ է, սակայն գործատուն կարող է խնդրել աշխատողին և աշխատողը կարող է համաձայնել աշխատելու հավելյալ ժամեր, ելնելով իրավիճակի հրատապությունից և երբ աշխատանքի պայմաններում ներառված է վճարման միավոր: Նշված խնդրանքը պետք է համահունչ լինի տվյալ շրջանի սովորույթներին և ծրագրի ոգուն՝ ապահովելով մեքսիկացի աշխատողներին այն իրավունքներով, որոնցով ապահովված են կանադացի աշխատողները: Հրատապությամբ պայմանավորված երկար աշխատանքային մեկ օրը չպետք է գերազանցի 12 ժամը:

3. Անընդհատ աշխատած 6 օրվա դիմաց աշխատողն ունի մեկօրյա հանգստի իրավունք: Ինչևէ, եթե գյուղատնտեսական աշխատանքը հրատապ է և չի կարող հետաձգվել, գործատուն կարող է խնդրել աշխատողին հետաձգել այդ օրը մեկ այլ՝ երկուստեք ընդունելի օր:

4. Աշխատողի համար նախատեսվել փորձնական ժամանակահատված՝ տասնչորս փաստացի աշխատանքային օր աշխատանքի վայր ժամանելու օրվանից: Գործատուն չի վճարում աշխատողին նախատեսվածից քիչ, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ կան դրա համար բավարար հիմքեր կամ երբ աշխատողը մերժում է աշխատել փորձնական ժամանակահատվածում:

5. Աշխատողի տեղափոխման ժամանակ ուղարկող գործատունը ընդունող գործատուին է տրամադրում աշխատողի վաստակած գումարի ճշգրիտ հաշվարկը և կատարված մասհանումները տեղափոխման օրվա դրությամբ: Հաշվարկում պետք է հստակ նշված լինի, թե ինչ մասհանումներ դեռևս պետք է կատարվեն աշխատողի աշխատած գումարից, եթե այդպիսիք կան:

6. Գործատունը որևէ աշխատողի տեղափոխման համար դիմելու դեպքում նախատեսում է նրա համար յոթ փաստացի աշխատանքային օրվանից բաղկացած փորձաշրջան՝ աշխատավայր ժամանելու օրվանից հետո: Այս դեպքում, ութերորդ աշխատանքային օրը աշխատողը դառնում է «հաստիքագրված աշխատող» և նրա նկատմամբ գործում է X - 1.(i) կետը:

7. Գործատունը աշխատողին և, անհրաժեշտության դեպքում, պետական գործակալին տրամադրում է վարքի կանոնների, անվտանգության կանոնների, ինչպես նաև գույքի հետ խնամքով վերաբերվելու և դրա պահպանման կանոններին պատճենները, ընդ որում՝ կարող է պահանջվել աշխատողի կողմից դրանց պահպանումը:

Հոդված 2. Կացարան, ճաշի և հանգստի ընդմիջումներ

Գործատունը համաձայնում է՝

1. Տրամադրել հարմար կացարան աշխատողին անվճար: Այս կացարանը պետք է համապատասխանի առողջության և կենսապայմանների համար պատասխանատու համապատասխան մարմնի կողմից տարեկան հաստատվող պայմաններին այն շրջանում, որտեղ աշխատում է աշխատողը: Այդպիսի մարմնի բացակայության պարագայում կացարանի պայմանները պետք է հաստատվեն պետական գործակալի կողմից:

2. Տրամադրել ընդունելի և պատշաճ կերակուր աշխատողին և, այն դեպքերում, երբ աշխատողն ինքն է սնունդ պատրաստում իր համար, ապահովել նրան սննդի պատրաստման պարագաներով, գազով և այլ հարմարություններով անվճար, ինչպես նաև տրամադրել առնվազն 30 րոպե՝ ճաշի ընդմիջումների համար:

3. Ապահովել աշխատողին առնվազն 2 անգամ 10 րոպե տևողությամբ հանգստի հնարավորությամբ՝ մինչև կեսօր և կեսօրից հետո, վճարովի կամ անվճար՝ ըստ տվյալ շրջանի աշխատանքային օրենսդրության:

Հոդված 3. Աշխատավարձերի վճարում

Գործատունը համաձայնում է՝

1. Կանադայի Կադրերի և հմտությունների զարգացման վարչությանը (HRSDC) կամ վերջինիս կողմից նշանակված անձին տրամադրել այն ողջ տեղեկատվությունը և գրառումները, որոնք անհրաժեշտ են ապահովելու համար պայմանագրի պայմանների կատարումն առանց խախտումների:

2. Վճարել շաբաթական 4.00 ԱՄՆ դոլար դրամական պարզև առավելագույնը մինչև 128.00 ԱՄՆ դոլար նույն գործատուի մոտ 5 կամ ավելի տարիներ անընդմեջ աշխատած աշխատողներին և միայն այն դեպքում, երբ տվյալ շրջանում չեն կիրառվում արձակուրդային վճարներ: Նշված դրամական պարզև ենթակա է վճարման դրա իրավունքն ունեցող աշխատողներին պայմանագրի ավարտից հետո:

3. Աշխատողին իր աշխատավայրում վճարել շաբաթական աշխատավարձ Կանադայի օրինական արժույթով, ընդ որում՝ դրա չափը պետք է հավասար լինի նշված տարբերակներից ամենամեծին՝ i) աշխատողների նվազագույն աշխատավարձի չափը՝ սահմանված այն շրջանի օրենքով, որտեղ աշխատում է աշխատողը, ii) Կանադայի Կադրերի և հմտությունների զարգացման վարչության (HRSDC) կողմից ամեն տարի սահմանվող աշխատավարձի դրույքաչափը պետք է հանդիսանա որպես գերակա աշխատավարձի չափ գյուղատնտեսական ոլորտի այն աշխատանքի դիմաց, որը կատարում է աշխատողը այն շրջանում, որտեղ իրականացվելու է աշխատանքը կամ iii) գործատուի կողմից նույն տիպի գյուղատնտեսական աշխատանք կատարող կանադացի աշխատողներին վճարվող աշխատավարձի չափը:

4. Աշխատանքային շաբաթը կազմելու է միջինը առնվազն 40 ժամ և i) եթե հանգամանքները թույլ չեն տալիս իրականացնել վերոնշյալ 4-րդ կետը, աշխատած ժամանակահատվածի ընթացքում աշխատողը ստանում է միջին շաբաթական գումար 4-րդ կետով սահմանվածի նվազագույն ժամավճարի չափով և ii) եթե որևէ պատճառով փաստացիորեն հնարավոր չէ կատարել աշխատանքը, աշխատողը ստանում է կանխավճար իր անձնական ծախսերը հոգալու համար՝ ստորագրելով ստացական: Գործատունը իրավունք ունի հանել նշված կանխավճարը աշխատողի աշխատավարձից նախքան աշխատողի մեկնելը:

Պետական գործակալը և երկու կողմերը համաձայնում են հետևյալի շուրջ՝ գործատուն աշխատողին վերջինիս բացակայության կամ մահվան պատճառով գտնել չկարողանալու դեպքում վճարում է նրան վճարման ենթակա ողջ գումարը պետական գործակալին: Այս գումարն ի պահ է ընդունվում պետական գործակալի կողմից ի շահ աշխատողի: Պետական գործակալը ձեռնարկում է ցանկացած կամ բոլոր միջոցները աշխատողին գտնելու և գումարը նրան կամ, աշխատողի մահվան դեպքում, նրա օրինական ժառանգներին վճարելու համար:

Հոդված 4. Մասհանումներ աշխատավարձերից

Աշխատողը համաձայնում է, որ գործատուն՝

1. իր կողմից կանոնավոր կերպով վճարվող աշխատավարձերից կատարի պահումներ աշխատանքի հետ կապ չունեցող առողջական խնդրի համար ծախսված գումարի դիմաց, ընդ որում՝ այս պահումները կազմում են օրական 0.60 ԱՄՆ դոլար ապահովագրավճար մեկ աշխատողի համար Օնտարիոյում, Քվեբեկում և Սասկատչիվանում և օրական 1.28 ԱՄՆ դոլար մեկ աշխատողի համար բոլոր մյուս շրջաններում:
2. կարող է կատարել պահում աշխատողի աշխատավարձից, որի գումարը չպետք է գերազանցի օրական 6.50 ԱՄՆ դոլարը աշխատողին տրամադրված սննդի դիմաց:
3. կատարելու է պահումներ աշխատողին վճարվելիք աշխատավարձից միայն հետևյալ դեպքերում՝ i) երբ այդ մասհանումները պահանջվում են օրենքով, ii) ըստ սույն համաձայնագրի պահանջվող բոլոր մյուս պահումները:

Հոդված 5. Ապահովագրությունը աշխատանքային և ոչ աշխատանքային վնասվածքների ու հիվանդությունների դեպքում

Գործատուն համաձայնում է՝

1. Գործել ըստ բոլոր օրենքների, կանոնակարգերի և ենթաօրենսդրական ակտերի, չխախտել լիազոր մարմնի կողմից սահմանված պայմանները: Բացի այդ, եթե չկան օրենքներ աշխատանքի կատարման արդյունքում աշխատողների ստացած վնասվածքների կամ ձեռք բերած հիվանդության համար փոխհատուցման վերաբերյալ, ապա գործատուն ձեռք է բերում պետական գործակալի համար ընդունելի ապահովագրություն՝ աշխատողին այդպիսի փոխհատուցում տրամադրելու նպատակով:
 2. 48 ժամվա ընթացքում տեղեկացնել պետական գործակալին աշխատողի ստացած բոլոր վնասվածքների մասին, որոնց համար անհրաժեշտ է բուժզննում:
- Աշխատողը համաձայնում է՝
3. Գործատուն նախապես Մեքսիկայի կառավարության կողմից հատկորոշված ապահովագրական ընկերությանն է փոխանցում Կանադայում աշխատողի կացության ժամանակահատվածի համար հաշվարկված ապահովագրական ողջ գումարը: Այս գումարը գործատուն հետ է ստանում, իսկ աշխատողի աշխատավարձից կատարվում է համապատասխան պահումը՝ համաձայն կետ IV-1-ի: Այն դեպքում, երբ աշխատողը մեկնում է Կանադայից նախքան աշխատանքային պայմանագրի ավարտը, գործատուն իրավունք ունի ապահովագրական ընկերությունից հետ ստանալ ապահովագրավճարի չօգտագործված մասնաբաժինը:
 4. 48 ժամվա ընթացքում հայտնել գործատուին և պետական գործակալին ստացված բոլոր վնասվածքների մասին, որոնց համար անհրաժեշտ է բուժզննում:
 5. Ապահովագրությամբ ծածկվում է հետևյալը՝ i) աշխատավարձում չստացած վնասվածքների բժշկական ապահովագրության ծախսերը, այդ թվում՝ դժբախտ պատահարի, հիվանդության, հոսպիտալացման և մահվան նպաստները, ii) այլ ծախսեր, որոնք կարող են նախատեսվել Մեքսիկայի կառավարության և ապահովագրական ընկերության միջև կնքված համաձայնագրի շրջանակներում ի շահ աշխատողի:
 6. Եթե աշխատողը մահանում է աշխատանքի ժամանակահատվածում, գործատուն ծանուցում է պետական մարմնին և վերջինիս կողմից հրահանգներ ստանալուց հետո կամ i) ապահովում է պատշաճ թաղման արարողություն կամ ii) պետական գործակալին է տրամադրում որոշակի գումար այն ծախսերի մասով, որոնք պետք է կատարվեն գործատուի կողմից, համաձայն 6-րդ կետի (i) ենթակետի, որպեսզի այդ գումարով փակվեն աշխատողին Մեքսիկա հարազատներին վերադարձնելու համար Մեքսիկայի կառավարության կողմից կատարված ծախսերը:

Հոդված 6. Աշխատանքի մասին գրառումներ և հայտարարագիր եկամտի մասին

Գործատուն համաձայնում է՝

1. վարել և պետական գործակալին տրամադրել պատշաճ և ճշգրիտ գրառումներ աշխատողի կատարած աշխատանքի և վճարումների մասին.
2. աշխատողին տրամադրել ճշգրիտ հայտարարագիր վաստակած գումարի և դրանից կատարված մասհանումների վերաբերյալ յուրաքանչյուր վճարման ժամանակ:

Հոդված 7. Ուղևորության և ընդունելության շուրջ պայմանավորվածություններ

Գործատուն համաձայնում է՝

1. ճամփորդական գործակալին վճարել աշխատողի երկկողմ ավիատոմսի համար քաղաք Մեխիկոյից Կանադա առավել խնայողական եղանակով ուղևորվելու համար:
2. Ձեռք բերել պայմանավորվածություններ հետևյալի շուրջ՝ i) դիմավորել կամ իր գործակալին ուղարկել դիմավորելու աշխատողին Կանադա ժամանման վայրում և տեղափոխել նրան իր աշխատանքի վայր, և աշխատանքի ժամկետը լրանալուց հետո տեղափոխել աշխատողին այն վայրը Կանադայում, որտեղից վերջինս մեկնելու է, և ii) պետական գործակալին տեղեկացնել ու ստանալ նրա համաձայնությունը տեղափոխման վերը նշված (i) անհրաժեշտ պայմանավորվածությունների մասով:

Աշխատողը համաձայնում է՝

3. Վճարել գործատուին ավիատոմսի և աշխատանքի թույլտվության ստացման հետ կապված ծախսերի դիմաց հետևյալ կերպ՝ i) ուղևորության հետ կապված ծախսերը կպահվեն կանոնավոր կերպով վճարվող աշխատավարձից մասհանումների միջոցով՝ աշխատողի համախառն աշխատավարձի 10 տոկոսի չափով, լիարժեք աշխատանքի անցնելու առաջին օրվանից: Ուղևորության համար պահվող գումարը չպետք է գերազանցի 632.00 ԱՄՆ դոլարը՝ ii) 150 ԱՄՆ դոլար աշխատանքի թույլտվության ստացման համար: Այս գումարը կպահվի աշխատանքի առաջին վեց ամիսների ընթացքում շաբաթական հավասարաչափ մասհանումների միջոցով: Գործատուին ուղևորության և աշխատանքային թույլտվության համար վճարվող ընդհանուր գումարը չպետք է լինի 150.00 ԱՄՆ դոլարից պակաս կամ 782.00 ԱՄՆ դոլարից ավել: Եթե առկա է դաշնային/շրջանային համաձայնագիր օտարերկրյա աշխատողների ընտրության վերաբերյալ, որը նախատեսում է նաև դրան առնչվող ծախսերի փոխհատուցում, ապա գործատուն փոխհատուցվում է այս շրջանային վճարների դիմաց աշխատողի վերջնական արձակուրդային վճարից:

Պայմանագրի կողմերը համաձայնում են՝

4. որ աշխատողի տեղափոխման դեպքում երկրորդ գործատուն կարող է շարունակել կատարել մասհանումներ այն ծախսերից, որոնք առնչվում են ծրագրի հետ՝ սկսելով առաջին գործատուի կողմից պահված ընդհանուր գումարից և չգերազանցելով նախորդ պարբերություններում նախանշված գումարները:

Պայմանագրի կողմերը համաձայնում են՝

5. եթե աշխատողն ի վիճակի չէ ճամփորդել այն ժամանակ, երբ արդեն պետք է մեկնի, գործատուն համաձայնում է ընդունել նրան փոխարինող աշխատող, եթե այլ բան նախատեսված չէ գրավոր հայտի ձևաթղթում:

Ընդունող գործատուն համաձայնում է՝

6. տեղափոխվող աշխատողի դեպքում ճամփորդական գործակալին նախօրոք վճարել աշխատողի Կանադայից Մեքսիկա միակողմանի առավել խնայողական ավիատոմսի համար, ինչպես սահմանված է փոխըմբռնման հուշագրում:

Հոդված 8. Գործատուի պարտականությունները

Գործատուն համաձայնում է՝

1. որ աշխատողը չի տեղափոխվի աշխատանքի այլ վայր կամ այլ գործատուի մոտ, կամ չի տրամադրվի վերջինիս, առանց աշխատողի համաձայնության, ինչպես նաև Կանադայի Կադրերի և հմտությունների զարգացման վարչության և պետական գործակալի կողմից նախապես տրված գրավոր համաձայնության:

Գործատուն համաձայնում և ընդունում է՝

2. որ Սեզոնային գյուղատնտեսական աշխատողների ծրագրի շրջանակներում հաստատված աշխատողները իրենց աշխատանքային թույլտվությամբ կարող են կատարել միայն գյուղատնտեսական աշխատանք գործատուի համար, ում մոտ աշխատում են: Այն մարդը, որ դիտավորյալ դրդում կամ օգնում է օտարերկրյա աշխատողին առանց Կանադայի Կադրերի և

հմտությունների զարգացման վարչության թույլտվության աշխատել որևէ այլ մարդու փոխարեն կամ կատարել ոչ գյուղատնտեսական աշխատանք, վճարում է տույժ մինչև 50,000 ԱՄՆ դոլարի չափով կամ դատապարտվում է ազատազրկման երկու տարի ժամանակահատվածով կամ երկուսը միասին: Ներգաղթի և փախստականների պաշտպանության ակտ S 124(1)(C) և 125:

Գործատուն համաձայնում է՝

3. ապահովել աշխատողին անվճար պաշտպանիչ հագուստով քիմիական նյութերի և/կամ պեստիցիդների հետ աշխատելիս, ինչպես նաև պաշտոնական և ոչ պաշտոնական ուսուցմանը և վերահսկմանը՝ օրենքով պահանջվող դեպքերում:

Գործատուն համաձայնում է՝

4. ըստ այն շրջանում հաստատված ուղեցույցների, որտեղ աշխատանքի է անցնում աշխատողը, գործատուն ապահովում է, որ աշխատողը ստանա բժշկական ծառայություններ՝ համաձայն տվյալ շրջանում գործող կանոնակարգերի:

Գործատուն համաձայնում և ստանձնում է՝

5. պատասխանատվություն աշխատողին հիվանդանոց կամ կլինիկա տեղափոխելու այն դեպքերում, երբ նրան անհրաժեշտ է բուժօգնում: Հյուպատոսարանը կհամագործակցի գործատուի հետ՝ ապահովելու համար աշխատողին ժամանակին պատշաճ բուժօգնմանը:

Հոդված 9. Աշխատողի պարտականությունները

Աշխատողը համաձայնում է՝

1. աշխատել և ապրել աշխատանքի վայրում կամ որևէ այլ վայրում գործատուի պահանջով՝ պետական գործակալի հաստատմամբ.

2. աշխատանքի ժամանակահատվածում մշտապես աշխատել գործատուի ղեկավարման ներքո և ուղղորդմամբ և կատարել գյուղատնտեսական աշխատանքի հետ կապված պարտականություններ, որը նրան պատշաճ կերպով խնդրում են կատարել.

3. ենթարկվել և գործել ըստ գործատուի կողմից անվտանգության, կարգապահության, ինչպես նաև գույքին խնամքով վերաբերվելու առնչությամբ սահմանված կանոնների.

4. i) պահել գործատուի կամ նրա գործակալի կողմից իր համար կահավորված կացարանը այնպիսի մաքուր վիճակում, ինչ վիճակում որ ստացել է, և ii) հասկանում է, որ գործատուն կարող է պետական գործակալի հավանությամբ իր աշխատավարձից կատարել պահումներ գործատուի այն ծախսերի դիմաց, որ կատարվել են կացարանը պատշաճ կերպով մաքուր պահելու համար.

5. չաշխատել որևէ այլ մարդու փոխարեն առանց Կանադայի Կադրերի և հմտությունների զարգացման վարչության, պետական գործակալի և գործատուի համաձայնության, բացառությամբ գործատուի կողմից սույն պայմանագրի խախտման դեպքերի կամ այն դեպքերի, երբ ձեռք են բերվել աշխատանքային այլ պայմանավորվածություններ՝ կետ X- 4.

6. առանց ուշացման վերադառնալ Մեքսիկա՝ թույլատրված աշխատանքային ժամանակահատվածը լրանալուց հետո.

7. ներկայացնել հարկային հայտարարագիր: Այդ նպատակով պետական գործակալը տրամադրում է տեղեկատվություն այս պարտականության կատարման համապատասխան տարբերակների մասին:

Հոդված 10. Ժամկետից շուտ վերադարձը

1. Աշխատողի փորձաշրջանի ավարտից հետո գործատուն, խորհրդակցելով պետական գործակալի հետ, կարող է դադարեցնել աշխատողի աշխատանքը նրա կողմից խախտումների, աշխատելուց հրաժարվելու դեպքում կամ որևէ այլ բավարար հիմքով, ինչը պատճառ է հանդիսանում աշխատողին իր երկիր հետ ուղարկելու համար: Այս դեպքում վերադարձի ծախսերը վճարվում են հետևյալ կերպ. i) եթե գործատուն է աշխատանքի համար կանչել կոնկրետ այդ աշխատողին, ապա վերջինիս վերադարձի բոլոր ծախսերը կատարվում են գործատուի կողմից, ii) եթե աշխատողն ընտրվել է Մեքսիկայի կառավարության կողմից և արդեն իսկ լրացել է պայմանագրի ժամկետի 50%-ը կամ ավելի, աշխատողի վերադարձի հետ կապված բոլոր ծախսերի համար պատասխանատու է աշխատողը, iii) եթե աշխատողն ընտրվել է Մեքսիկայի կառավարության կողմից և լրացել է պայմանագրի ժամկետի 50%-ից պակաս հատվածը, ապա դեպի հյուսիս և դեպի հարավ ավիատոմսի արժեքը հոգում է աշխատողը: Եթե աշխատողը վճարունակ չէ, Մեքսիկայի կառավարությունը պետական գործակալի միջոցով փոխհատուցում է գործատուին չվճարված գումարի դիմաց, համաձայն VII կետի «Աշխատողը համաձայնում է» մասում նշված գումարները:

2. Աշխատողը վերադարձվում է հայրենիք, սեփական միջոցներով հոգալով վերադարձի բոլոր ծախսերը, եթե պետական գործակալի կարծիքով աշխատողի ծննդավայրում նրա անձնական և/կամ ընտանեկան պայմանները թույլ են տալիս դա:

3. Եթե աշխատողը պետք է վերադառնա առողջական խնդիրների պատճառով, ինչը հաստատվում է կանադացի որևէ բժշկի կողմից, ապա տրամապորտային չափավոր ծախսերի և ապրելու միջոցների համար վճարում է գործատուն: Գործատուն չի կարող շարունակել փոխհատուցել այն ծախսերի գումարները, որոնց համար ապահովագրական ընկերությունները աշխատողներին տրամադրել են չեկեր: Սեքսիկայի կառավարությունը, անհրաժեշտության դեպքում, վճարում է աշխատողի վերադարձի հետ կապված բոլոր ծախսերի համար՝ պայմանավորված վերջինիս ֆիզիկական կամ առողջական վիճակով, որն առկա է եղել մինչև աշխատողի մեկնումը Սեքսիկայից:

4. Եթե պետական գործակալը Կանադայի Կադրերի և հմտությունների զարգացման վարչության հետ խորհրդակցելուց հետո որոշում է, որ գործատուն չի կատարել սույն պայմանագրով սահմանված իր պարտավորությունները, ապա պայմանագիրը աշխատողի անունից չեղյալ է հայտարարվում պետական գործակալի կողմից, և եթե Կանադայի Կադրերի և հմտությունների զարգացման վարչությունը դրա փոխարեն չի կարողանում աշխատողի համար գտնել այլ գյուղատնտեսական աշխատանք Կանադայի այդ շրջանում, ապա գործատուն պարտավորվում է հոգալ աշխատողի քաղաք Սեփիկո վերադարձի հետ կապված բոլոր ծախսերը: Եթե կետ 1-ում նախանշված աշխատանքի ժամկետը դեռևս չի լրացել և աշխատանքը դադարեցվում է համաձայն կետ X-4-ի, ապա գործատուն վճարում է աշխատողին՝ ապահովելով, որ աշխատողին վճարվող ընդհանուր աշխատավարձը պակաս չլինի նրանից, ինչ կստանար աշխատողը, եթե լրացած լիներ աշխատանքի նվազագույն ժամանակահատվածը:

5. Եթե տեղափոխված աշխատողը չի համապատասխանում ընդունող գործատուի կողմից յոթնօրյա փորձաշրջանի ընթացքում հանձնարարվող պարտականությունների կատարմանը, գործատուն վերադարձնում է աշխատողին նախկին գործատուին և գործատուն պարտավոր է հոգալ աշխատողի հայրենիք վերադարձի ծախսերը:

Հոդված 11. Այլ հարցեր

1. Հրդեհի դեպքում գործատուի պարտավորությունը աշխատողի անձնական հագուստի մասով կազմում է նոր հագուստի արժեքի 1/3-ը՝ առավելագույնը 150.00 ԱՄՆ դոլար: Աշխատողի նոր հագուստի մնացած ծախսերի համար պատասխանատու է Սեքսիկայի կառավարությունը:

2. Աշխատողը համաձայնում է, որ Կանադայի դաշնային կառավարությունը և այն շրջանի իշխանությունները, որտեղ աշխատում է, կարող են տրամադրել իր անձնական տվյալները Կանադայի Կադրերի և հմտությունների զարգացման վարչությանը, Կանադայի քաղաքացիության և ներգաղթի պետական գործակալին, Օտարերկրյա գյուղատնտեսական ռեսուրսների կառավարման ծառայությանը, Քվեբեկի Արտաքին գյուղատնտեսական աշխատանքի համար հավաքագրման ընկերությունների հիմնադրամին և պետական գործակալի կողմից նշանակված ապահովագրական ընկերությանը Գյուղատնտեսական աշխատողների սեզոնային ծրագրի իրականացմանը նպաստելու համար:

Աշխատողը տալիս է իր համաձայնությունը հետևյալ տեղեկատվության տրամադրման համար, և ոչ միայն. i) Աշխատանքի ապահովագրության ակտում առկա տեղեկատվությունը (այդ թվում՝ աշխատողի սոցիալական ապահովագրության համարը), ii) առողջական, սոցիալական կամ դժբախտ պատահարների փոխհատուցմանն առնչվող տեղեկատվություն, որ առկա է այն շրջանի իշխանությունների մոտ, որտեղ կատարվում է աշխատանքը, այդ թվում՝ այբբենական և թվային նույնականացման միջոցը, որը կիրառվում է շրջանում, iii) բժշկական և առողջությանն առնչվող տեղեկատվություն և գրառումներ, որոնք կարող են տրամադրվել Կանադայի քաղաքացիության և ներգաղթի ծառայությանը, ինչպես նաև պետական գործակալի կողմից նշանակված ապահովագրական ընկերությանը:

3. Պայմանագիրը ստորագրա է Կանադայի և այն շրջանի օրենքներին, որտեղ աշխատում է աշխատողը: Սույն պայմանագրի ֆրանսերեն, անգլերեն և իսպաներեն տարբերակներն ունեն հավասար ուժ:

4. Սույն պայմանագիրը կարող է կազմվել ցանկացած թվով օրինակներով, այն լեզվով, որ ընտրել է համաձայնագիրն ստորագրող կողմը, և ունի նույն ուժը, ինչ փաստաթուղթը ստորագրած բոլոր կողմերի օրինակները: Բոլոր օրինակները մեկնաբանվում են համատեղ և հանդիսանում են նույն պայմանագիրը:

5. Կողմերը համաձայնում են, որ սույն պայմանագրի պայմաններից ոչ մեկը չի կարող փոխարինվել, չեղարկվել, լրամշակվել կամ այլ փոփոխության ենթարկվել առանց համապատասխան կանադական և մեքսիկական իշխանությունների, ինչպես նաև գործատուի և վերջինիս աշխատողի գրավոր թույլտվության:

6. Աշխատողի խնդրանքով պետական գործակալը համաձայնում է աջակցել աշխատողին և գործատուին երեխայի խնամքի համար տրվող նպաստի ձևաթուղթը լրացնելու հարցում:

Որպես ապացույց՝ կողմերը հաստատում են, որ կարդացել են կամ որ նրանց բացատրել են և իրենք համաձայն են սույն պայմանագրում սահմանված բոլոր պայմանների հետ:

Ամսաթիվ/աշխատողի ստորագրություն աշխատողի անուն/վկա/գործատուի անուն/հասցե/ կորպորատիվ անուն/հեռախոսահամար/աշխատողի աշխատավայր, եթե այն տարբեր է վերը նշվածից/ պետական գործակալի ստորագրություն/վկա

Ներդիր 33. Փոխըմբռնման հուշագիր Հորդանանի Հաշիմյան Թագավորության և Ֆիլիպինների Հանրապետության կառավարության միջև աշխատանքի ոլորտում համագործակցության վերաբերյալ (2010թ.)

Հոդված 4

Աշխատողների հավաքագրումը և տեղավորումը պետք է համապատասխանի աշխատանքային պայմանագրին, որը վավերական է միայն երկու կողմերի իրավասու մարմինների կողմից հաստատման դեպքում և որը պարտադիր է և՛ գործատուի, և՛ աշխատողների համար: Աշխատանքային պայմանագրում նշվում են աշխատավարձը, աշխատանքային պայմանները և աշխատողի ելքի երկրից տեղափոխման և պայմանագրի ավարտից հետո վերադարձի ծախսերը, ինչպես նաև հատուկ դրույթ աշխատողի ապահովագրության մասով՝ համաձայն ընդունող երկրում գործող օրենքների և կանոնակարգերի: Աշխատանքային բոլոր պայմանագրերը կազմվում են անգլերեն և արաբերեն լեզուներով:

Ծանփորդական ծախսեր

Երկկողմ աշխատանքային պայմանագրերը պետք է գործատուի համար սահմանեն պատասխանատվություն ելքի երկրից մուտքի երկրի աշխատանքի վայր և հետ տեղափոխման ծախսերի մասով: Աշխատանքային միգրանտների պաշտպանության տեսակետից կարևոր է ապահովել այն դեպքերի հստակ ձևակերպումը, որոնց պարագայում գործատուն կարող է չունենալ պարտավորություններ ճանփորդական ծախսերի մասով, և հասցնել այդպիսի դեպքերը նվազագույնի: Կարևոր է գործատուների համար սահմանել ճանփորդական ծախսերը հոգալու պարտավորություն աշխատանքային պայմանագիրը միակողմանիորեն չեղարկելու դեպքում, օրինակ՝ աշխատողի ոչ գոհացուցիչ աշխատանքի համար: Հակառակ պարագայում (ՓՅ Ֆիլիպինների և Կորեայի միջև, 2006թ., Ներդիր 34), գործատուն կունենա ճնշումներ գործադրելու միջոցներ, ինչը կարող է հանգեցնել չարաշահումների և աշխատողների շահագործման: Որոշ երկկողմ համաձայնագրեր սահմանում են, որ հետդարձի ծախսերը վճարվեն աշխատողի կողմից, երբ վերջինս հրաժարվում է իր աշխատանքից (Համաձայնագիր աշխատուժի մասին Ֆիլիպինների և Հորդանանի միջև, 1988թ., Ներդիր 35): Առավել ճիշտ լուծում է հետագայում նման դրույթների կրճատումը, որպեսզի գործատուի պարտավորությունը սահմանափակվի միայն այն իրավիճակներով, երբ աշխատողները հրաժարվում են աշխատանքից աշխատանքը սկսելուց հետո սահմանված ժամանակահատվածի ընթացքում (Ֆիլիպինների և Միացյալ Թագավորության միջև կնքված աշխատողների հավաքագրման համաձայնագիր, 2002, Ներդիր 36): Այս ժամանակահատվածը պետք է համապատասխանեցվի արտասահմանում աշխատանքի նախատեսվող ժամանակահատվածին:

Ներդիր 34. Փոխընթացման հուշագիր Ֆիլիպինների Աշխատանքի և զբաղվածության վարչության և Կորեայի Հանրապետության Աշխատանքի նախարարության միջև աշխատողներին Կորեայի Հանրապետություն, աշխատանքի թույլտվության համակարգի շրջանակներում, ուղարկելու և ընդունելու մասին (2006 թ.)

Հոդված 15

[...]

3. Եթե աշխատողը վերադառնում է Ֆիլիպիններ նախքան իր աշխատանքային պայմանագրի ավարտը բուժզննման արդյունքում ոչ պիտանի, աշխատավայրի համար անհամապատասխան համարվելու և այլ պատճառներով, ապա նա ինքն է հոգում իր ընդհանուր ծախսերը, այդ թվում՝ Կորեայի Հանրապետությունից մեկնելու ավիատոմսի արժեքը: Եթե նա չունի միջոցներ այդ ծախսերը հոգալու համար, Ֆիլիպինների կառավարությունը պետք է աջակցի և հոգա նրա Ֆիլիպիններ վերադառնալու ծախսերը:

Ներդիր 35. Աշխատուժի վերաբերյալ համաձայնագիր Ֆիլիպինների Հանրապետության կառավարության և Հորդանանի Հաշիմյան Թագավորության միջև (1988թ.)

Հոդված 5

Գործատուն հանձն է առնում աշխատողի ճամփորդական ծախսերը նրա հայրենիքից մինչև աշխատավայր և աշխատանքային պայմանագրի դադարեցումից հետո և գործատուի կողմից պայմանագիրը միակողմանի չեղյալ հայտարարվելու կամ փորձաշրջանի ընթացքում աշխատողի կողմից աշխատանքը անբավարար կատարվելու դեպքում՝ հայրենի երկիր վերադարձի ծախսերը: Վերադարձի ծախսերը գործատուն չի վճարում, եթե աշխատողը միակողմանիորեն դադարեցրել է աշխատանքը կամ դադարեցրել է պայմանագիրը նախքան գործողության ժամկետի ավարտը:

Ներդիր 36. Հավաքագրման համաձայնագիր Ֆիլիպինների Հանրապետության կառավարության և Մեծ Բրիտանիայի Միացյալ Թագավորության և Հյուսիսային Իռլանդիայի կառավարության միջև (2002թ.)

Հոդված 17. Աշխատողների հետդարձը

1. Մեծ Բրիտանիայի Առողջապահության դեպարտամենտը պետք է ապահովի, որպեսզի Մեծ Բրիտանիայի որևէ առողջապահական ազգային մարմին (այսուհետև Գործատու), որ գործում է սույն համաձայնագրի պայմանների շրջանակում, համաձայնի՝
 - պատասխանատու լինել գործը ստանձնելու համար հաղթող դիմողների ինքնաթիռի էկոնոմ կարգի մեկ տոմսի արժեքը Ֆիլիպիններում հարցազրույցի վայրից մինչև Անգլիայի աշխատավայր վճարելու համար.
 - եթե դիմողն անհիմն կերպով հրաժարվում է մեկնել, ապա նա կարող է կրել վարչական տույժեր, որոնք պետք է պատշաճ կերպով հաստատվեն և համապատասխանեն ՖԱԱՎ կանոնակարգերի 7-րդ կարգի 2-րդ բաժնին.
 - պատասխանատու լինել հաղթող դիմողների հետդարձի ծախսերի համար, եթե նա աշխատում է առողջապահական ազգային մարմնի գործատուների մոտ առնվազն 24 ամիս, կամ էլ տրամադրել համարժեք գումար:
2. Աշխատանքի ժամանակ մահվան դեպքում առողջապահական ազգային մարմնի գործատուն ֆինանսավորում է աշխատողի մարմինը Ֆիլիպիններ տեղափոխելու արժեքը:
3. ՖԱԱՎ-ն համաձայն է, որ առողջապահական ազգային մարմինը պետք է պատասխանատու լինի հետդարձի ծախսերը հոգալու համար, եթե առողջապահական ազգային մարմնի գործատուն վերահսկման համար հատկացված ժամկետի ավարտին գտնում է, որ աշխատողը չի համապատասխանում մասնագիտական գործունեության գրանցման համար պատասխանատու Մեծ Բրիտանիայի Կենտրոնական խորհրդին առաջարկելու համար:
4. ՖԱԱՎ-ն համաձայն է, որ առողջապահական ազգային մարմնի գործատուն չպետք է պատասխանատու լինի հետդարձի ծախսերի համար, եթե աշխատողը հրաժարվում է աշխատանքից աշխատանքը ստանձնելու պահից 24 ամսից շուտ:

5. «Յետդարձի ծախսեր» նշանակում է հաղթող դիմողների ինքնաթիռի էկոնոմ կարգի մեկ տոմս Անգլիայից մինչև Ֆիլիպիններում սկզբնական հարցազրույցի վայր:

Ուսուցում և տեղեկությունների փոխանակում

Աշխատանքային երկկողմ համաձայնագրերը կարող են ներառել դրույթներ՝ կապված ընտրված աշխատանքային միգրանտների ուսուցման հետ: Միգրանտների նման ուսուցումը կարող է ունենալ մասնագիտական բովանդակություն, այն կարող է նաև ներառել տեղեկություններ միգրանտների իրավունքների, նպատակակետ երկրում աշխատանքի և կենսապայմանների, մշակութային տարբերությունների և այլնի մասին: Որոշ դեպքերում կարող են կազմակերպել լեզվի ինտենսիվ դասընթացներ (տե՛ս Ֆիլիպինների և Նորվեգիայի միջև համաձայնագիրը, 2001թ., Ներդիր 37): Միգրանտների ուսուցումները կարող են կազմակերպվել ծագման երկրում (տե՛ս Ֆիլիպինների և Կորեայի միջև փոխըմբռնման հուշագրի գործողությունը ընդլայնելու մասին համաձայնագիրը, 2009թ., Ներդիր 38), և (կամ) նպատակակետ երկրում (տե՛ս Չավաքագրման մասին համաձայնագիրը Ֆիլիպինների և Մեծ Բրիտանիայի միջև, 2002թ., Ներդիր 39): Միգրանտների ուսուցումը կազմակերպելու/անցկացնելու համար երկկողմ համաձայնագրերը կարող են նաև նախատեսել ՅԿ-ների կամ միջազգային կազմակերպությունների մասնակցություն: Օրինակ՝ ԱՄԿ-ն ապահովում է լեզվի դասընթացներ և նախնական կողմնորոշման խորհրդատվություն Շրի Լանկայից և Մոլդովայից Իտալիա մեկնող խնամատարների համար:

Ներդիր 37. ՖԱԱՎ՝ Ֆիլիպինների արտագնա աշխատանքների վարչության և Aetat Նորվեգիայի աշխատանքի տնօրինության միջև կնքված համաձայնագիր Նորվեգիայի աշխատատեղերի համար առողջապահության ոլորտի մասնագետներ հավաքագրելու անդրազգային համագործակցության մասին (2001թ.)

Ընդհանուր համաձայնագիր

Լեզվի դասընթացներ

Աշխատանքի տնօրինությունը կազմակերպում և իրականացնում է նորվեգերենի ինտենսիվ դասընթացներ Ֆիլիպիններում: Աշխատանքի տնօրինությունը պատասխանատու է դասընթացների բովանդակության համար՝ համապատասխան գործընկերներին տրամադրելով ստանդարտ ծրագրեր: Դասընթացների իրականացման հետ կապված ծախսերը պետք է ընդունելի լինեն Նորվեգիայի աշխատանքի տնօրինության կողմից:

Հավելված Բ-ն նկարագրում և կարգավորում է նորվեգերենի ինտենսիվ դասընթացների հետ կապված համագործակցությունը:

[...]

Հավելված Ա. Տեղեկություններին և աշխատանքի տեղավորմանն առնչվող նկարագրություն և կանոնակարգեր

Տեղեկություններ աշխատանքի և կենսապայմանների մասին

Աշխատանքի տնօրինությունը պետք է կրի ողջ պատասխանատվությունը Նորվեգիայում ապրելու և աշխատելու պայմանների մասին անհրաժեշտ տեղեկությունները պատրաստելու և տրամադրելու համար այլ երկրների այն մասնագետներին, որոնք հետաքրքրված են առողջապահության ոլորտով:

Աշխատանքի տնօրինությունը պետք է ՖԱԱՎ-ին տրամադրի համապատասխան տեղեկություններ՝ հետաքրքրված թեկնածուներին բաժանելու համար:

Նորվեգիայում ապրելու և աշխատելու վերաբերյալ հակիրճ տեղեկություններ կարելի է գտնել նաև հետևյալ կայքում՝ <http://www.aetat.no/english/index.html>:

Ներդիր 38. Կորեայի Հանրապետությունն աշխատողներ ուղարկելու և ընդունելու մասին փոխըմբռնման հուշագրի գործողությունը ընդլայնելու մասին համաձայնագիր Ֆիլիպինների աշխատանքի և զբաղվածության վարչության ու Կորեայի Հանրապետության աշխատանքի նախարարության միջև, ստորագրվել է 2006թ. հոկտեմբերի 20-ին (2009թ.)

Հոդված 9. Նախնական կրթություն

1. ՖԱԱՎ-ն կիրականացնի նախնական կրթություն անմիջապես այն աշխատողների համար, որոնք աշխատանքային պայմանագրեր են ստորագրել, որպեսզի կարողանան ժամանակին մուտք գործել Կորեա:
2. ՖԱԱՎ-ն կորոշի կրթության բովանդակությունն ու տևողությունը՝ նախապես խորհրդակցելով Կորեայի աշխատանքի նախարարության հետ:
3. ՖԱԱՎ-ը կամ ինքը կիրականացնի նախնական կրթությունը, կամ կընտրի պետական մարմին, որին կվստահվի նախնական կրթությունը՝ նախապես խորհրդակցելով Կորեայի աշխատանքի նախարարության հետ:
4. Ֆիլիպինների օտարերկրյա աշխատանքի գրասենյակը (ՖՕԱԳ-Կորեա) կարող է իրականացնել կողմնորոշման աշխատանքներ կամ տրամադրել տեղեկատվական նյութեր կորեացի գործատուներին, որպեսզի օգնեն նրանց հասկանալու և գնահատելու ֆիլիպինյան մշակույթը և խթանելու կորեացիների ու ֆիլիպինցիների միջև բարեկամությունն ու համագործակցությունը:

Ներդիր 39. Հավաքագրման համաձայնագիր Ֆիլիպինների Հանրապետության կառավարության և Մեծ Բրիտանիայի և Հյուսիսային Իռլանդիայի Միացյալ Թագավորության կառավարության միջև (2002թ.)

Հոդված 14. Ժամանման մասին

1. Մեծ Բրիտանիայի առողջապահության վարչությունը կապահովի, որպեսզի Մեծ Բրիտանիայի առողջապահական ազգային մարմնի գործատուն հաղթող դիմողների համար աշխատանքը ստանձնելիս տրամադրի ներածական ուսուցում:

Ներգաղթի իրավիճակը

Աշխատանքային որոշ երկկողմ պայմանավորվածություններ հստակորեն նախատեսում են աշխատանքային միգրանտների մնալը նպատակակետ երկրում: Այսպիսին են, օրինակ, զբաղվածության սեզոնային ծրագրերի համար նախատեսված համաձայնագրերը (սովորաբար տարեկան վեցից ինն ամիս ժամկետով) կամ ստաժավորման ծրագրերը:

Եթե երկկողմ պայմանավորվածությունները չեն կազմակերպում աշխատանքային միգրացիայի այդպիսի հատուկ ծրագրեր, դրանք սովորաբար չեն ներառում դրույթներ նպատակակետ երկրում աշխատանքային միգրանտների կարգավիճակի վերաբերյալ: Հետևաբար, կիրառվում է ազգային օրենսդրությունը: Հարկ է նշել, որ մի շարք երկրներում, այդ թվում Միջին Արևելքի երկրների մեծ մասում, աշխատանքային միգրանտները չեն կարող փոխել գործատուներին՝ առանց նրանց թույլտվության, իսկ աշխատանքային պայմանագրի դադարեցմամբ ավարտվում է նրանց կացության իրավունքը:¹²¹ Այսպիսի դրույթները գործատուների կողմից աշխատանքային

¹²¹ Սակայն 2009թ. Պարսից ծոցի երկու երկրներ՝ Քուվեյթը և Բահրեյնը, փոխեցին *Kafala* (հովանավորչություն) համակարգը: Քուվեյթում միգրանտ աշխատողներն այժմ հնարավորություն ունեն աշխատանքային պայմանագրի ավարտին փոխել գործատուին՝ առանց նրա համաձայնության, եթե նույն գործատուի մոտ շարունակաբար աշխատել են երեք տարի: Բահրեյնը ավելի արմատականորեն բարեփոխեց *Kafala* համակարգը, ինչը միգրանտ աշխատողին ընդհանուր իրավունք է տալիս փոխել

միգրանտների շահագործման և չարաշահումների մեծ ռիսկ են ստեղծում: Նման նպատակակետ երկրների հետ երկկողմ պայմանավորվածություն կնքելու հարցը դիտարկելիս՝ ծագման երկրները պետք է փորձեն հասնել հատուկ դրույթի ներառման՝ կապված աշխատանքային միգրանտների կողմից գործատուներին փոխելու հնարավորության հետ:

Սոցիալական և մշակութային իրավունքներ

Աշխատանքային երկկողմ պայմանավորվածությունները պետք է գործատուներին պարտավորեցնեն, որպեսզի նրանք աշխատանքային միգրանտներին ապահովեն, եթե ոչ տրամադրեն, համապատասխան կացարանով (տե՛ս Ֆիլիպինների և Իրաքի միջև փոխըմբռնման հուշագիրը, 1982թ., Ներդիր 40):

Անհրաժեշտության դեպքում, երկկողմ պայմանավորվածությունները պետք է նաև դրույթներ ներառեն դրամական փոխանցումների կատարման մասին (տե՛ս Ֆիլիպինների և Արաբական Միացյալ Էմիրությունների միջև փոխըմբռնման հուշագիրը, 2007թ., Ներդիր 41), ինչպես նաև սեփական կրոնին հետևելու համար՝ արհեստակցական միությունների իրավունքների ու ազատության մասին (հակառակ օրինակի համար տե՛ս Ֆիլիպինների և Քատարի միջև համաձայնագրի լրացուցիչ արձանագրության հավելվածի աշխատանքային պայմանագրի օրինակելի ձևը, 2008թ., Ներդիր 42):

Ներդիր 40. Ֆիլիպինների և Իրաքի Հանրապետության միջև աշխատուժի կենտրոնացման վերաբերյալ համաձայնության մասին հուշագիր (1982թ.)

Հոդված 4

Աշխատուժի կենտրոնացման հետ կապված, այն կողմը, որը ցանկանում է վարձել աշխատողներին, պետք է մյուս կողմին ներկայացնի անհրաժեշտ աշխատուժի քանակը և տեսակը, նրանց աշխատանքի նկարագրերը և աշխատանքի պայմանները՝ նշելով հետևյալը՝ ա) պայմանագրի տևողությունը, բ) աշխատավարձը, նպաստները, գ) աշխատանքային և ապրելու պայմանները, դ) կացարանները, ե) սոցիալական և այլ նպաստները: Եթե գործատուն չի կարող տրամադրել կացարան, ապա նա պետք է աշխատողին ամսական վճարի գումարը՝ կառավարության կողմից սահմանված նվազագույն շեմից ոչ պակաս:

Ներդիր 41. Ֆիլիպինների Հանրապետության կառավարության և Արաբական Միացյալ Էմիրությունների կառավարության միջև փոխըմբռնման հուշագիր աշխատուժի ոլորտում (2007թ.)

Հոդված 8

Աշխատողներն իրավունք ունեն իրենց բոլոր խնայողությունները փոխանցել իրենց ծագման երկիր կամ այլ վայր՝ համաձայն Արաբական Միացյալ Էմիրությունների ֆինանսական կանոնակարգերի:

աշխատանքը՝ ծանուցման որոշակի պահանջներ բավարարելուց հետո: Սակայն նոր օրենսդրությունը չի տարածվում հայրենի աշխատողների վրա և դրա արդյունավետ իրականացումը դեռ պետք է գնահատվի:

Ներդիր 42. Ֆիլիպինների կառավարության և Քատարի Պետության կառավարության միջև համաձայնագրի լրացուցիչ արձանագրություն Քատարի Պետությունում Ֆիլիպինների աշխատուժի աշխատանքի վերաբերյալ, ստորագրվել է 10 մարտի 1997թ. (2008թ.)

Հավելված. Աշխատանքային պայմանագրի հավելված

Հոդված 9

[...]

գ. Երկրորդ կողմը [աշխատողը] պարտավորվում է չզբաղվել քաղաքական կամ կրոնական գործերով: Նա պարտավոր է պատշաճ կերպով հարգել տեղի սովորույթներն ու ավանդույթները:

Կառավարում և իրականացում

Աշխատանքային երկկողմ պայմանավորվածությունների կառավարման և իրականացման դրույթները չպետք է ձևավորեն չափազանց բյուրոկրատական համակարգ, ինչը միայն կխոչընդոտի համաձայնագրի արդյունավետ իրականացմանը: Աշխատանքային երկկողմ պայմանավորվածությունները պետք է նախատեսեն իրավասու մարմին յուրաքանչյուր երկրում (սովորաբար աշխատանքի նախարարություն կամ գրասենյակ), որը պատասխանատու կլինի համաձայնագրի իրականացման համար, ինչպես նաև նախանշեն նրանց համապատասխան առաջադրանքների և աշխատանքների համակարգման ընթացակարգը:

3.2. Սոցիալական ապահովության պայմանավորվածություններ

3.2.1. Աշխատանքային միգրանտները և սոցիալական ապահովությունը

ԱՄԿ-ի 2000թ. Աշխատանքի համաշխարհային զեկույցում սոցիալական ապահովությունը սահմանված է որպես`

պաշտպանություն, որը հրապարակային միջոցառումների միջոցով հասարակությունն իր անդամների համար ապահովում է: Այսինքն`

- փոխհատուցում չնախատեսված տարբեր իրավիճակների (հատկապես հիվանդություն, մայրություն, աշխատանքային վնասվածք, գործազրկություն, հաշմանդամություն, ծերություն և կերակրողի մահ) հետևանքով աշխատանքից ստացվող եկամտի բացակայության կամ էական նվազեցման դեպքում.

- բուժօգնություն.

- երեխա ունեցող ընտանիքների համար` նպաստներ:

Ավելի կոնկրետ, կարելի է առանձնացնել սոցիալական ապահովության ինը ճյուղեր` բուժօգնություն, հիվանդության նպաստ, մայրության նպաստ, հաշմանդամության նպաստ, ծերության նպաստ, կերակրողին կորցնելու նպաստ, աշխատանքային վնասվածքի նպաստ, գործազրկության և ընտանեկան նպաստ:

Սոցիալական ապահովության կազմակերպումը պետության կողմից կարող է լինել տարբեր մոդելներով: Մինչ օրս Հայաստանը հետևել է համերաշխության սկզբունքի վրա հիմնված համակարգին, որտեղ սոցիալական ապահովության ֆինանսավորումը կատարվում է պետական ընդհանուր եկամուտներից և տարածվում է ողջ մշտական

բնակչության վրա՝ կախված իրավունքի մի շարք պահանջներից, որոնք ներառում են բնակչության նվազագույն ժամկետ և զբաղվածություն երկրում: Հայաստանի համակարգում սոցիալական նպաստները հաստատուն չափի են՝ անկախ նախկին վաստակից: Հայաստանը ներկայումս անցում է կատարում համերաշխության սկզբունքի վրա հիմնված այս համակարգից դեպի սոցիալական ապահովագրության համակարգ, որը մեծապես հիմնված է աշխատողների և գործատուների հատկացումների վրա և ներկայումս սոցիալական ապահովության համակարգի ամենատարածված ձևն է ամբողջ աշխարհում: Սոցիալական ապահովության համակարգի նման փոփոխությունը ենթադրում է լուրջ հետևանքներ հայ աշխատանքային միգրանտների սոցիալական ապահովության պաշտպանության վրա: Որոշակի ռիսկ է Հայաստան վերադարձող միգրանտների համար սոցիալական նպաստների մատչելիության սահմանափակումը և նույնիսկ մերժումը:

Իրականում, միգրանտները հավանաբար սոցիալական ապահովության իրավունքի սահմանափակումների առաջ կկանգնեն նպատակակետ և (կամ) ծագման երկրի ազգային օրենսդրության երկու սկզբունքների պատճառով՝ տարածքայնության սկզբունք և ազգության սկզբունք: Տարածքայնության սկզբունքը ենթադրում է սոցիալական ապահովության օրենսդրության կիրարկման սահմանափակում դիտարկվող երկրի տարածքում: Միգրացիայի համատեքստում այն ենթադրում է սոցիալական ապահովության նպաստներն արտերկիր արտահանելու անհնարինություն և իրավունակության ընդհանուր ժամանակահատվածների¹²² պատճառով կարող է հանգեցնել արտասահմանում և (կամ) ծագման երկիր վերադառնալիս դրանց կորստի կամ սահմանափակման:

Գործնականում տարածքայնության սկզբունքը և իրավունակության ժամանակահատվածների համակցությունը հիմնական իրավական խոչընդոտներն են աշխատանքային միգրանտների համար սոցիալական ապահովության իրավունքների լիարժեք մատչելիության հարցում:¹²³ Շատ երկրներում նախատեսված չի նպաստներ վճարել արտասահմանում բնակվող աշխատանքային միգրանտներին. որոշ դեպքերում միայն քաղաքացիներն իրավունք ունեն արտահանել նպաստները (օրինակ՝ Յունաստան, Ղազախստան, Մալայզիա, Հարավային Աֆրիկա), իսկ այլ դեպքերում ընդհանրապես սահմանափակվում է նպաստների արտահանումը (օրինակ՝ Չինաստան, Միացյալ Արաբական Էմիրություններ): Մի շարք երկրների ազգային օրենսդրությունը նախատեսում է երկիրը լքող անձանց միանվագ գումարի տրամադրում, այլ ոչ թե կենսաթոշակ:

Ազգության սկզբունքը, որ ենթադրում է ազգային օրենսդրությամբ սոցիալական ապահովության հատուցումների մերժում օտարերկրյա աշխատողների համար, ավելի քիչ է տարածված: Շատ դեպքերում, ազգային անվտանգության համակարգերը հետևում են քաղաքացիների և օտարերկրացիների նկատմամբ վերաբերմունքի հավասարության սկզբունքին, իսկ օտարերկրացիներին հազվադեպ է ազգային համակարգերում ամբողջությամբ մերժվում սոցիալական ապահովությունը: Սակայն, մի շարք ազգային օրենսդրություններ նախատեսում են օտարերկրացի աշխատողների համար

¹²² Իրավունակության ժամկետը պատկանելության նվազագույն ժամկետն է, որի առկայության դեպքում նպաստի իրավունք է տրվում: Բացառությամբ աշխատանքային վնասվածքների նպաստների, սոցիալական ապահովության նպաստների մատչելիությունը պայմանավորված է իրավունակության նման ժամանակահատվածներով: Ինչպես նշել է Ու. Կուլկեն, իրավունակության նման ժամանակահատվածը սովորաբար համեմատաբար կարճ է լինում կարճաժամկետ նպաստների համար, այդ թվում՝ հիվանդության նպաստի, մայրության նպաստի կամ գործազրկության նպաստի համար, այն կարող է լինել մինչև 15 տարի և ավելի երկար ժամկետ, հաշմանդամության և կերակրողին կորցնելու կենսաթոշակների համար (Կուլկեն Ու., «Միգրանտ աշխատողների համար սոցիալական ապահովության բացը լրացնելու ԱՄԿ ռազմավարություն», Չեթայլ Վ. (ed.), «Գլոբալիզացիա, միգրացիա և մարդու իրավունքներ. միջազգային իրավունքի դիտարկում», հատոր II, 2007թ., էջ 444):

¹²³ Մեկ այլ մեծ խոչընդոտ կապված է ոչ ֆորմալ ուղրտում աշխատող մեծ թվով միգրանտ աշխատողների հետ: Սա այս բաժնի նպատակներից չէ և այստեղ չի քննարկվի:

սոցիալական առանձին նպաստների մերժում: Օրինակ՝ Հունգարիայում, Քուվեյթում, Մոլդովայում, Քատարում և Սաուդյան Արաբիայում օտարերկրացիներին մերժվում են ծերության, հաշմանդամության և կերակրողին կորցնողի ծրագրերը:¹²⁴

Կարևոր է ընդգծել, որ մեծամասամբ աշխատանքային միգրանտները կարող են լիարժեք օգտվել միայն սոցիալական ապահովության նպաստներից, եթե սոցիալական ապահովության պայմանավորվածություններ ձեռք բերվեն ծագման և նպատակակետ երկրների միջև:

3.2.2. Սոցիալական ապահովության պայմանավորվածություններ

Վերջին տասնամյակների ընթացքում Հայաստանը կնքել է սոցիալական ապահովության մի շարք պայմանագրեր ԱՊՀ անդամ պետությունների հետ: Սակայն, հաշվի առնելով սոցիալական ապահովության նոր համակարգ ընդունելու ներկայիս գործընթացը, հավանաբար այդ համաձայնագրերը արագ կերպով գործածությունից դուրս կգան: Ավելին, հայ աշխատանքային միգրանտների համար օգտակար կլինի երկկողմ նոր համաձայնագրերի կնքումը նպատակակետ նոր երկրների հետ, հատկապես երբ դիտարկվող ազգային օրենսդրությունները հակված են վերաբերմունքի զգալի տարբերություններ դնել քաղաքացիների և օտարերկրացիների միջև:

Սոցիալական ապահովության երկկողմ համաձայնագրերը հիմնականում կազմված են մոտավորապես հինգ հիմնական տարրերից՝ հավասար վերաբերմունք, կիրառելի օրենսդրության նախանշում, ձեռք բերված իրավունքների պահպանում և արտասահմանում նպաստների տրամադրում, ձեռք բերման ընթացքում իրավունքների պահպանում, փոխադարձություն:

Բուժման հավասարություն

Թեև սոցիալական ապահովության ազգային օրենսդրությունները հավասարապես տարածվում են թե քաղաքացիների և թե աշխատանքային միգրանտների վրա, պարտադիր չէ, որ այդպես լինի: Սոցիալական ապահովության երկկողմ համաձայնագրերի առաջնային նպատակը, հետևաբար, պետք է լինի սոցիալական ապահովության նորմերի հավասար տարածումը՝ անկախ անձի ազգությունից:

Կիրառելի օրենսդրության նախատեսումը

Որոշ դեպքերում աշխատանքային միգրանտներին պարտադրվում է վճարումներ կատարել ինչպես նպատակակետ, այնպես էլ ծագման երկրի սոցիալական ապահովության համակարգերին: Սոցիալական ապահովության համաձայնագրի ընդհանուր նպատակն է որոշել, թե դիտարկվող երկու իրավական համակարգերից որ մեկը պետք է տարածվի աշխատանքային միգրանտների վրա: Որպես ընդհանուր կանոն, անձի վրա պետք է տարածվի միայն զբաղվածության երկրի սոցիալական ապահովության օրենսդրությունը:

¹²⁴ Կուլկե Ու., «Միգրանտ աշխատողների համար սոցիալական ապահովության բացը լրացնելու ԱՄԿ ռազմավարություն», Չեթայլ Վ. (ed.), «Գլոբալիզացիա, միգրացիա և մարդու իրավունքներ. միջազգային իրավունքի դիտարկում», հատոր II, 2007թ., էջ 458:

Ձեռք բերված իրավունքների պահպանումը և նպաստների տրամադրումը արտասահմանում

Սոցիալական ապահովության երկկողմ պայմանագրերը երաշխավորում են ձեռք բերված նպաստի իրավունքները (և ձեռք բերելու ընթացքի մեջ գտնվող իրավունքներ) մի երկրում, նույնիսկ եթե դրանք ձեռք են բերվել մյուսում: Սոցիալական ապահովության նպաստների վճարումը, հետևաբար, պետք է մատչելի լինի աշխատանքային միգրանտների համար, նույնիսկ եթե նրանք այլևս չեն բնակվում դիտարկվող երկրում: Նկատենք, որ սոցիալական աջակցության նպաստները հիմնականում դուրս են մնում սոցիալական ապահովության համաձայնագրերից:

Ձեռք բերման ընթացքում իրավունքների պահպանումը

Սոցիալական ապահովության նպաստների մեծ մասի համար պահանջվում է իրավունք ձեռք բերելու ժամկետ: Սովորաբար աշխատանքային միգրանտները նպատակակետ երկրում բավականաչափ երկար ժամանակ հատկացումներ չեն կատարում, որպեսզի օգտվեն սոցիալական ապահովության իրավունքներից: Սոցիալական ապահովության համաձայնագրերը հեշտացնում են սոցիալական ապահովության իրավունքների մատչելիությունը՝ հաշվի առնելով նախքան նպատակակետ երկիր մեկնելը ծագման երկրում կատարված հատկացումները: Սոցիալական ապահովության համաձայնագրերով նախատեսվում է սոցիալական ապահովության իրավունքների հանրագումարային հաշվարկման երկու ընդհանուր մեթոդ՝ համամասնական հաշվարկում և ուղղակի հաշվարկում: Կարելի է օգտագործել նաև երրորդ եղանակը՝ ինտեգրումը:

Համամասնական հաշվարկումը առաջին հերթին ներառում է նպաստի տեսական չափի որոշում, որը վճարվելու է, եթե բոլոր երկրների սոցիալական ապահովության համակարգերի ընդհանրացված ժամկետները միասին վերցրած ավարտվել են առանձին վերցրած յուրաքանչյուր երկրի համակարգի շրջանակում: Տեսական նպաստը որոշելիս՝ յուրաքանչյուր երկրի սոցիալական ապահովության հաստատությունը կիրառում է նպաստի հաշվարկման իր օրենսդրությամբ նախատեսված կանոնները: Փաստացի նպաստի չափը, որ վճարվում է հաստատության կողմից, որոշվում է տեսական նպաստը բազմապատկելով գործակցով, որն իրենից ներկայացնում է այդ հաստատության կողմից ընդունված վճարումների ժամկետների մասնաբաժինը և միասին վերցրած բոլոր երկրներում վճարումների ընդհանրացված ժամկետները:¹²⁵

Ուղղակի հաշվարկման մեթոդով՝ յուրաքանչյուր երկրի հաստատությունը հաշվարկում է իր կողմից վճարվելիք նպաստը՝ օգտագործելով իր օրենսդրությամբ սահմանված կանոնները՝ առանց տեսական նպաստ որոշելու անհրաժեշտության: Քանի որ ուղղակի հաշվարկումը մեկ քայլից բաղկացած գործընթաց է, որն ավելի պարզ է կառավարել, քան համամասնական հաշվարկումը, շատ երկրների կողմից այն նախընտրելի տարբերակ է:¹²⁶

Ինտեգրման դեպքում՝ մի երկրի հաստատությունը վճարում է իր կանոնների համաձայն հաշվարկված լիարժեք նպաստ և հաշվի է առնում համաձայնագրի կողմ հանդիսացող մյուս բոլոր երկրների վճարումների ժամանակահատվածները: Մյուս երկրները բացարձակապես նպաստ չեն վճարում: Վճարող երկիրը սովորաբար լինում է այն երկիրը, որի համակարգը վերջինն է տարածվել աշխատողի վրա, կամ այն երկիրը,

¹²⁵ Տամագոն Ե., «ՀԱԱԺԱ միգրանտ աշխատողների սոցիալական պաշտպանվածության ամրապնդում՝ սոցիալական ապահովության համաձայնագրերի միջոցով», ԱՄԿ, 2008թ., էջ 17:

¹²⁶ Նույն տեղում, էջ 18:

որտեղ աշխատողի և (կամ) նրա ընտանիքի անդամները բնակվում են այն պահին, երբ տեղի է ունեցել չնախատեսված դեպքը, որից առաջացել է նպաստը:¹²⁷

Փոխադարձություն

Սոցիալական ապահովության համաձայնագրերը հիմնված են փոխադարձության սկզբունքի վրա. յուրաքանչյուր կողմ համաձայնում է կիրառել նույն մեխանիզմները՝ իրենց համապատասխան քաղաքացիների համար սոցիալական ապահովության նպաստների մատչելիությունը հեշտացնելու համար: Սա սովորաբար նշանակում է համաձայնագրի արդյունքում յուրաքանչյուր կողմի ստանձնած հնարավոր պարտավորությունների ողջամիտ աստիճանի համադրելիություն: Քանի որ Հայաստանը հիմնականում ծագման երկիր է, փոխադարձության սկզբունքը կարող է իրենից դժվարություն ներկայացնել՝ նպատակակետ երկրների հետ սոցիալական ապահովության համաձայնությունների քննարկումներում ներգրավվելիս: Սակայն հարկ է հիշեցնել, որ տնտեսական գործոնները միակը չեն, որ հաշվի են առնվում երկկողմ համաձայնագիր կնքելու ժամանակ: Պետությունների միջև պատմական և մշակութային կապերի քաղաքական նկատառումները և սերտ հարաբերություններ պահպանելու ցանկությունը նույնպես էական գործոններ են, որոնք հանգեցնում են երկկողմ համաձայնագրերի կնքման:

Ստորև բերված 43-րդ ներդիրը ներկայացնում է մի շարք ուղղորդող տարրեր, որոնք կարող են օգտակար լինել ՀՀ իշխանությունների համար՝ սոցիալական ապահովության երկկողմ համաձայնագրի բանակցությունների ժամանակ:

Ներդիր 43. Սոցիալական ապահովության համաձայնագրի բանակցություններ, կնքում և իրականացում¹²⁸

Նախնական քննարկումներ

Սոցիալական ապահովության համաձայնագիր կնքելու մեկնարկային կետը սովորաբար համապատասխան երկրների փորձագետների ոչ պաշտոնական հանդիպումն է, որպեսզի՝ ա) տեղեկություններ փոխանակեն սոցիալական ապահովության իրենց համապատասխան ծրագրերի մասին և բ) տեղեկացնեն միմյանց սոցիալական ապահովության համաձայնագրերի հիմքում ընկած սկզբունքների մասով իրենց երկրների նախապատվությունների վերաբերյալ (հավասար վերաբերմունք, նպաստների տեղափոխելիություն, կիրառելի օրենսդրության որոշում, ամբողջացում և վարչական օժանդակություն):

Փոխանակված տեղեկությունները հիմնականում կներառեն սոցիալական ապահովության ճյուղերը, որի համար յուրաքանչյուր երկիր ծրագրեր ունի, այդ ծրագրերի ընդգրկման շրջանակները (աշխատողների կատեգորիաները, որոնց վրա տարածվում է), յուրաքանչյուր ծրագրով նախատեսված նպաստները, նպաստների իրավունքի պահանջները և ցանկացած այլ

¹²⁷ Ինտեգրումը կարող է արդյունավետ լուծում լինել կարճաժամկետ նպաստների դեպքում (օրինակ՝ հիվանդության կանխիկ վճարումներ և մայրության նպաստներ): Սակայն երկարաժամկետ նպաստները (ինչպես օրինակ՝ ծերության կենսաթոշակներ, հաշմանդամության և կերակրողին կորցնելու նպաստներ, ինտեգրում) հիմնականում դիտարկվում են միայն այն երկրների կողմից, որտեղ նպաստների հաշվարկման բանաձևը և, հետևաբար, նպաստների հաշվարկվող չափը հավասարաթեք են, և որոնց միջև կա միգրանտ աշխատողների մոտավորապես հավասար հոսք: Եթե այս պայմաններից որևէ մեկը չի կիրառվում, ինտեգրումը ամենայն հավանականությամբ երկրների որոշ մասում կհանգեցնի շատ ավելի բարձր ծախսերի, քան մյուսներում: Այդ պատճառով ինտեգրումը հազվադեպ է օգտագործվում երկարաժամկետ նպաստների համար: Տե՛ս Տամագոն Ե., «ՀԱԱԺԱ միգրանտ աշխատողների սոցիալական պաշտպանվածության ամրապնդում՝ սոցիալական ապահովության համաձայնագրերի միջոցով», ԱՄԿ, 2008թ., էջ 18-19:

¹²⁸ Վերամշակված տարբերակ՝ Տամագոն Ե., «ՀԱԱԺԱ միգրանտ աշխատողների սոցիալական պաշտպանվածության ամրապնդում՝ սոցիալական ապահովության համաձայնագրերի միջոցով», ԱՄԿ, 2008թ.:

տեղեկություն, որը կօգնի այլ երկրների փորձագետներին հասկանալ երկրի սոցիալական ապահովության ծրագրերը:

Որքանով որ հնարավոր է, փորձագետները պետք է միմյանց տրամադրեն սոցիալական ապահովության իրենց համապատասխան օրենսդրության օրինակները և իրենց երկրների կողմից արդեն կնքված սոցիալական ապահովության համաձայնագրերի օրինակներ, եթե այդպիսիք կան:

Նախնական քննարկումների ընթացքում փորձագետները սովորաբար միմյանց տեղեկացնում են սոցիալական ապահովության համաձայնագրեր կնքելու, այդ թվում հաստատելու համար իրենց երկրի նախընտրած գործընթացի մասին: Նրանք կարող են նաև քննարկել համաձայնագիրը կնքելու գործընթացի առաջիկա քայլերը և համաձայնեցնել, թե որ երկիրը պետք է պատրաստի համաձայնագրի նախնական տարբերակը:

Սոցիալական ապահովության փորձագետների միջև նախնական քննարկումները երբեմն անցնում են «առանց սահմանափակումների»՝ այն առումով, որ նրանք չեն պարտավորեցնում կողմերից մեկին շարունակել համաձայնագրի պաշտոնական բանակցությունները կամ կետերն ու պայմանները, որոնք կարող են համաձայնագրում առաջարկվել տվյալ երկրի կողմից: Այս մոտեցումը կարող է հատկապես օգտակար լինել, երբ երկիրը վստահ չէ, որ ուզում է համաձայնագրի կողմ դառնալ, սակայն գոնե պատրաստ է քննարկել այդ հնարավորությունը:

Համաձայնագրի նախնական տարբերակի պատրաստում

Նախնական քննարկումներից հետո, երկրներից որևէ մեկը սովորաբար պատրաստում է համաձայնագրի նախնական տարբերակը, որը որպես ելակետ է հանդիսանալու բանակցությունների համար: Օգտակար կլինի, եթե նախնական քննարկումների ընթացքում համաձայնեցվի, թե որ երկիրն է ստանձնելու այս աշխատանքը:

Նախագիծը պետք է առավելագույնս արտացոլի համաձայնագրի սկզբունքների կիրառման հետ կապված նախապատվությունները, որոնք համապատասխան երկրների փորձագետները մատնանշել են նախնական քննարկումների ընթացքում: Եթե երկրները մատնանշել են տարբեր նախապատվություններ, նախագծում կարող են բերվել յուրաքանչյուր նախապատվությունը արտացոլող տարբերակներ:

Երբեմն որոշվում է, որ յուրաքանչյուր երկիր պետք է պատրաստի իր նախագիծը: Սա հատկապես արվում է այն դեպքում, երբ երկրները էապես տարբեր հայացքներ ունեն կամ եթե երկրներից մեկն ունի «ոչ ստանդարտ» դրույթներ, որոնք օգտագործվում են նրա համաձայնագրերում և որոնք արտացոլում են նրա սոցիալական ապահովության օրենսդրության կամ գործելաոճի առանձնահատկությունները:

Բանակցություններ

Համապատասխան երկրները բանակցությունների մեկ կամ մի քանի փուլ են անցնում՝ համաձայնելու համար իրենց միջև սոցիալական ապահովության համաձայնագրի բովանդակության շուրջ: Բանակցությունների ելակետում լինում է նախագիծը կամ նախագծերը: Բանակցությունները սովորաբար բաղկացած են նախագծի կամ նախագծերի կետ առ կետ քննարկումից՝ սկսած վերնագրից և նախաբանից մինչև ստորագրությունների բաժինը:

Մեկ քննարկման ժամանակ միշտ չէ, որ հնարավոր կլինի համաձայնության գալ համաձայնագրի յուրաքանչյուր կետի շարադրանքի շուրջ: Կլինեն որոշակի դրույթներ, որոնց վերաբերյալ կողմերը կունենան տարբեր տեսակետներ, որոնք հնարավոր չի լինի միանգամից համաձայնեցնել կամ որոնց վերաբերյալ երկրների փորձագետները կցանկանան խորհրդակցել իրենց կառավարության տարբեր նախարարությունների պաշտոնյաների հետ: Երբ բոլոր տեսակետները լիովին ներկայացվեն և բոլոր հարցերը, եթե կան, ստանան իրենց պատասխանները, այդ դրույթների հետագա քննարկումը պետք է թողնվի բանակցությունների հաջորդ փուլին կամ նամակագրության միջոցով կարգավորմանը:

Համաձայնագիր կնքելու բանակցությունների համար անհրաժեշտ փուլերի թիվը տարբեր է: Ամենից հաճախ պահանջվում է երկու փուլ, յուրաքանչյուրը՝ երեքից հինգ օր տևողությամբ: Որոշ համաձայնագրեր, այդուհանդերձ, կարող են կնքվել ընդամենը մեկ փուլից հետո, իսկ մյուսները կարող են պահանջել մի քանի փուլ:

Բանակցությունների ավարտին, երբ համաձայնագրի բովանդակությունը ամբողջությամբ համաձայնեցված է, յուրաքանչյուր երկրի պատվիրակության նախագահը սովորաբար նախաստորագրում է տեքստը: Սա ցույց է տալիս պատվիրակության նախագահի պաշտոնական համաձայնությունը տեքստին: Սակայն, եթե որոշակիորեն այլ բան նախատեսված չէ, նախաստորագրումը չի բացառում հետագա փոփոխությունները տեքստի հետագա վերանայման արդյունքում, եթե ներգրավված երկրները համաձայն են փոփոխությունների հետ:

Համաձայնեցված տեքստի վերանայում և համաձայնագրի ստորագրում

Չնայած, որ պատվիրակությունների նախագահները բարեխղճորեն նախաստորագրել են համաձայնագրի համաձայնեցված տեքստը, այդուամենայնիվ, այն սովորաբար վերանայվում է յուրաքանչյուր երկրի համապատասխան մարմինների կողմից: Այդ վերանայման արդյունքում կատարվող փոփոխությունները պետք է հնարավորինս քիչ լինեն և պետք է ներառեն միայն հարցեր, որոնք էական նշանակություն ունեն երկրի համար: Եթե փոփոխությունները ներառում են միջազգային համաձայնագրի օրինակ կամ իրավական խնդիրներ, որոնք սոցիալական ապահովության ոլորտից չեն (օրինակ՝ սահմանադրական հարցեր), դրանք պետք է կարգավորվեն արտագործնախարարությունների միջև դիվանագիտական ուղիներով ընթացող ուղղակի քննարկումների միջոցով: Սոցիալական ապահովության փորձագետներից չպետք է ակնկալել, որ նրանք կլուծեն իրենց իրավասության և պատասխանատվության շրջանակից դուրս գտնվող խնդիրներ:

Համաձայնագրի վերջնական բովանդակության հետ յուրաքանչյուր երկրի համապատասխան մարմինների համաձայնությունից հետո համաձայնագիրը պատրաստ է ստորագրման համար:

Վարչական համաձայնագրի կնքում

Սոցիալական ապահովության համաձայնագիրը իրավական դաշտ է ստեղծում ներգրավված երկրների կողմից սոցիալական ապահովության համակարգերի համակարգման համար: Համաձայնագիրը փոխում է սոցիալական ապահովության ազգային օրենսդրությունը և ստեղծում իրավունքներ ու պարտավորություններ, որոնք միայն ազգային օրենսդրության շրջանակում չեն (օրինակ՝ ընդհանրացման միջոցով կենսաթոշակի իրավունք, երբ իրավունքը չի կարող հաստատվել միայն ազգային օրենսդրությամբ): Սոցիալական ապահովության համաձայնագիրը նաև սահմանում է այն սկզբունքները, որ ապահովում են յուրաքանչյուր երկրի սոցիալական ապահովության մարմինների ու հաստատությունների կողմից տրամադրվելիք վարչական աջակցությունը մյուս երկրի կամ երկրների սոցիալական ապահովության մարմիններին ու հաստատություններին:

Օժանդակ գործիքը, որ հայտնի է որպես վարչական պայմանավորվածություն, առավել մանրամասնոր է նկարագրում, թե ինչպես է վարչական աջակցությունը տրամադրվելու: Այն սահմանում է աջակցությունը տրամադրելու եղանակները, ընթացակարգերը, որոնց համաձայն իրականացվելու է, և այլն:

Վարչական պայմանավորվածություն կնքելու թույլտվությունը տրվում է հենց պայմանագրի դրույթում: Սովորաբար համապատասխան երկրների սոցիալական ապահովության օրենսդրության կիրարկման համար պատասխանատու նախարարությունները, որոնք պայմանավորվածություններում հանդես են գալիս որպես «իրավասու մարմիններ», լիազորված են կնքելու վարչական պայմանավորվածությունը:

Վարչական պայմանավորվածությունները, ըստ էության, պայմանագրեր են սոցիալական ապահովության մարմինների և հաստատությունների միջև, որոնք սահմանում են ժամկետները և պայմանները, որոնց համաձայն մարմիններն ու հաստատությունները պետք է իրար հետ աշխատեն և օգնեն միմյանց, որպեսզի կիրարկեն համաձայնագիրն ու օրենսդրությունը, որի վրա տարածվում է համաձայնագիրը:

Վարչական պայմանավորվածությունը սովորաբար անվանապես նշում է յուրաքանչյուր ստորագրող պետության կոնկրետ մարմին կամ մարմիններ, որոնք հանդես են գալու որպես այդ երկրի «փոխգործակցող մարմին»՝ սոցիալական ապահովության համաձայնագրի կիրարկման համար:

Վարչական պայմանավորվածությունը կարևոր է համաձայնագրի կատարման և կառավարման համար: Հետևաբար, այն պետք է սովորաբար կնքվի և ստորագրվի նախքան համաձայնագրի ուժի մեջ մտնելը, որպեսզի այն կարողանա ուժի մեջ մտնել համաձայնագրի հետ նույն օրը:

Համաձայնագիր կնքելու համար անհրաժեշտ ժամանակը

Վերը նկարագրված ութ քայլից բաղկացած գործընթացն ավարտելու համար անհրաժեշտ ժամանակը կարող է զգալիորեն տարբերվել տարբեր համաձայնագրերի դեպքում: Հազվադեպ է, որ այն ավարտվում է մեկ ու կես տարուց շուտ: Հաճախ պահանջվում է զգալիորեն ավելի երկար ժամանակ:

Սոցիալական ապահովության համաձայնագրերի կնքման ոլորտում քիչ փորձ կամ ընդհանրապես փորձ չունեցող երկրից իր առաջին մի քանի համաձայնագրերի համար կպահանջվի ավելի շատ ժամանակ, քան զգալի փորձ ունեցող երկրից: Կարևոր է, որպեսզի համաձայնագրերի կնքումը նոր սկսող երկիրը զգուշավորությամբ մոտենա դրան, քանի որ իր

առաջին համաձայնագրերում սահմանված նախադեպերը կարող են որոշիչ լինել հետագա համաձայնագրերի համար, և կարող է դժվար լինել հետագա համաձայնագրերում դրանց շտկումը կամ նույնիսկ էական փոփոխությունների կատարումը:

3.2.3. Ծագման երկրների կողմից ընդունված միակողմանի միջոցառումներ

Չնայած սոցիալական ապահովության համաձայնագրերը ամենաարդյունավետ միջոցներն են աշխատանքային միգրանտների համար սոցիալական ապահովության լիարժեք շրջանակ ապահովելու հարցում՝ ծագման երկրները կարող են սրա հետ կապված ձեռնարկել նաև միակողմանի միջոցառումներ: Ամենատարածված տարբերակը միգրանտներին կանավոր շրջանակի առաջարկումն է, թույլ տալով նրանց հետադարձ կերպով վճարել արտասահմանում աշխատած ժամանակահատվածների համար: Այդպիսին է, օրինակ, Ֆիլիպինների սոցիալական ապահովության համակարգը (ՍԱՀ), որտեղ գործում են հետևյալ ծրագրերը՝ կանավոր սոցիալական ապահովագրության համակարգ, ֆիլիպինցի արտագնա աշխատողների համար բուժօգնության ծրագիր, արտագնա աշխատողների Philhealth ծրագիր և լրացուցիչ կենսաթոշակային հիմնադրամ ու խնայողական հաշիվ (հայտնի է որպես ՍԱՀ-ի հիմնադրամ): Այդուհանդերձ, պետք է ընդունել, որ գործնականում այդպիսի կանավոր ծրագրերում ներառվելու հավանականությունը հիմնականում շատ ցածր է:

Եզրակացություն և առաջարկներ

Հայաստանը արտագաղթի տեսանկյունից կարևոր երկիր է, որտեղից աշխատանքային միգրանտները հիմնականում գնում են Ռուսաստան շինարարության ոլորտում ժամանակավոր աշխատանքներ իրականացնելու նպատակով: Ռուսաստանում տեղի են ունենում Հայաստանից ժամանած աշխատողների աշխատանքային իրավունքների բազմաթիվ ոտնահարումներ ու խախտումներ:

Մինչ օրս Հայաստանի աշխատանքային արտագաղթի քաղաքականությունը հիմնականում անկատար է: Այնտեղ ակնհայտորեն չկա համընդգրկուն մոտեցում, որի շրջանակում կնախատեսվեին աշխատանքներ թե Հայաստանում, թե ընդունող երկրներում: Հայաստանում առաջնահերթ պետք է դառնա զբաղվածության/աշխատանքի տեղավորման գործակալությունների գործունեության կանոնակարգումը: Հայաստանից դուրս, հյուպատոսական ծառայություններն ու դիվանագիտական ներկայացուցչությունները պետք է սերտորեն գործակցեն Սփյուռքի կառույցների հետ՝ Հայաստանից մեկնած աշխատանքային միգրանտների համար պաշտպանության ավելի լայն շրջանակ ապահովելու համար: Գոնե Ռուսաստանում պետք է նշանակվի աշխատանքային հարցերով կցորդ: Թեպետ վերջին մի քանի տարիներին Հայաստանը ստորագրել է մի շարք երկկողմ աշխատանքային համաձայնագրեր և ընթացքի մեջ են նոր այդպիսի համաձայնագրերի ստորագրման աշխատանքները, սակայն իր երկկողմ հարաբերություններում այս հարցի շուրջ երկիրը նախաձեռնողականություն չի դրսևորում: Հայաստանի կառավարությունն առավել հակված է սպասելու ընդունող երկրների կողմից առաջարկների և չի մշակում ռազմավարություններ, որոնք ուղղված են իր երկրի քաղաքացիների համար օրինական միգրացիայի նոր ուղիների ապահովմանը և նրանց պաշտպանության ավելի լավ ապահովմանը:

Աշխատանքային ներգաղթի հոսքերը դեպի Հայաստան սահմանափակ են: Այնուհանդերձ, աշխատանքային ներգաղթի առավել նպատակային քաղաքականությունը երկրի շահերից է բխում: Ներկայումս աշխատանքային միգրանտների մուտքի, մնալու և կացության հետ կապված կազմակերպված աշխատանքներ չկան՝ ենթաօրենսդրական ակտերի բացակայության պատճառով: Օտարերկրացիների մասին 2006թ. օրենքը ապահովում է աշխատանքային ներգաղթի կարգավորման ամուր հիմքեր և ներկայումս անհրաժեշտ է ապահովել դրանից բխող ենթաօրենսդրական դաշտը:

Չնայած ելքի/ծազման երկրում աշխատանքային միգրացիայի կառավարման դժվարություններին, Հայաստանն այս առումով գտնվում է համեմատաբար նպաստավոր դիրքում, քանզի կարող է կարգերի մշակման համար հիմք ընդունել իրականացված ուսումնասիրություններն ու միգրացիային վերաբերող տվյալների բավականին լուրջ բազան:

Սույն զեկույցում ներկայացվում են ուղենիշներ Հայաստանում աշխատանքային միգրացիայի կառավարման խորացման վերաբերյալ: Սույն բաժնում ամփոփվում են այդ առաջարկները և նշվում զեկույցի այն բաժինները, որտեղ դրանք քննարկվել են առավել մանրամասնորեն:

Աշխատանքային ներգաղթը Հայաստանում

Անհրաժեշտ է ուսումնասիրություն կատարել՝ հիմնվելով 2011թ. մարդահամարի տվյալների վրա, որպեսզի ներկայացվեն ու վերլուծության ենթարկվեն Հայաստանում միգրանտների մնալու տևողության, ընտանեկան վիճակի, կրթության, աշխատանքի տեսակի և կենսապայմանների վերաբերյալ տվյալները (տե՛ս բաժին I.Ա.1):

Օտարերկրացիների մասին օրենքում անհրաժեշտ է կատարել փոփոխություններ՝ համապատասխանեցնելու համար միջազգային իրավունքի պահանջներին ու Հայաստանի տնտեսության կարիքներին (տե՛ս բաժին I.Բ.1):

Պետք է ընդունվեն Օտարերկրացիների մասին օրենքի իրականացման համար անհրաժեշտ ենթաօրենսդրական ակտերը, որպեսզի հնարավոր լինի գործարկել օտարերկրացիների մուտքի/կացության և աշխատելու պատշաճ համակարգ (տե՛ս բաժին I.Բ.1):

Քայլեր պետք է ձեռնարկել՝ ավելի լավ հասկանալու, թե Հայաստանում որտեղ կա աշխատուժի պակաս (տե՛ս բաժին I.Ա.2)

Աշխատանքային արտագաղթը Հայաստանում

Անհրաժեշտ է ընդունել զբաղվածության/աշխատանքի տեղավորման գործակալությունների գործունեության վերաբերյալ համապարփակ կանոնակարգեր (տե՛ս բաժին II. Բ.1.1):

Հյուպատոսական օժանդակության նոր աշխատանքներ պետք է մշակվեն և իրականացվեն, այդ թվում՝ աշխատանքային հարցերով կցորդի նշանակում Ռուսաստանում և առավել սերտ համագործակցություն հայկական սփյուռքի կազմակերպությունների հետ արտասահմանում աշխատող Հայաստանի քաղաքացիների պաշտպանության հարցում (տե՛ս բաժին II.Բ.1.3):

Պետք է որդեգրվի առավել նախաձեռնողական մոտեցում՝ աշխատանքային միգրացիայի նոր հնարավորություններ ընձեռելու և հայ աշխատանքային միգրանտներին ավելի լավ պաշտպանություն ապահովելու համար: Սա կներառի աշխատանքային շուկայի ռազմավարությունների մշակում (տե՛ս բաժին II.Բ.2) և երկկողմ համաձայնագրերի կնքում (տե՛ս բաժին II.Բ.3):

Օգտագործված գրականություն

- Abella, M., I., *Sending workers abroad: A manual on policies and procedures of special interest to middle and low income countries*, ILO, 1997
- Achacoso, T, *Labour Administrators° and Attachés° Training Course*, IOM
- Adam, C. and Devillard, A., *Laws for Legal Immigration in the 27 EU Members States*, IOM, 2009
Available at:
http://publications.iom.int/bookstore/index.php?main_page=product_info&products_id=512
- Asian Development Bank, NSS, *The Informal Sector and Informal Employment in Armenia*, 2011
Available online at: <http://www.adb.org/documents/books/informal-sector-armenia/informal-sector-armenia.pdf>
- Baruah, N. and Cholewinski, R., *Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination*, OSCE, IOM, ILO, 2007
- Böhning, W.R., 1996 *Employing Foreign Workers: A Manual on Policies and Procedures of Special Interest to Middle- and Low-Income Countries*, ILO, 1996
- Cholewinski, R., *Migrant Workers in International Human Rights Law: Their Protection in Countries of Employment*, Clarendon Press, Oxford, 1997
- Cholewinski, R., “The Human and Labor Rights of Migrants: Visions of Equality”, *Georgetown Immigration Law Journal*, Vol. 22:177, 2008, pp. 177-219
- European Training Foundation, *Black Sea Labour Market Reviews. Armenia Country Report*, 2010
Available online at: <http://www.enpi-info.eu/files/publications/NOTE83TMLS.pdf>
- Go, S. P., “Asian Labor Migration: the Role of Bilateral Labor and similar Agreements”, Paper presented at the Regional Informal Workshop on Labor Migration in Southeast Asia: What Role for Parliaments, 21-23 September 2007, Manila, Philippines
Available online at:
<http://pstalker.com/ilo/resources/Bilateral%20Agreements%20PHILIPPINES%20by%20Stella%20Go.pdf>
- Human Rights Watch, “*Are you Happy to Cheat us?*” *Exploitation of Migrant Construction Workers in Russia*, 2009
Available online at: http://www.hrw.org/sites/default/files/reports/russia0209_webwcover.pdf
- ILO, *Migration and Development. Armenia Country Study*, ILO, 2009.
Available online at:
http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/info/publ/migr_dev_study_en.pdf
- IOM, *New Immigration Legislation in the Russian Federation: Enforcement Practices*, 2008
Available online at:
http://publications.iom.int/bookstore/index.php?main_page=product_info&products_id=588
- Kalantaryan, L., Kyumjyan, K., and Hovhannisyanyan, R., *Report, Labour Migration in Armenia. The Results of a Pilot Sample Survey*, NSS, ILO, 2007.
- Kulke, U., “Filling the Gap of Social Security for Migrant Workers: ILO°s Strategy”, in Chetail, V. (ed.), *Globalization, migration, and human rights: international law under review, Volume II*, 2007, pp. 435-471.

Manke, M *Enhancing Migration Data Collection, Processing and Sharing in the Republic of Armenia. Needs Assessment in the Republic of Armenia*, IOM, 2011.

Minasyan, A and Hancilova, B., *Labor Migration from Armenia in 2002-2005*, AST, OSCE, 2005
Available online at: <http://www.ast.am/en/labour-migration-armenia-2002-2005>

Minasyan, A; Poghosyan, A and Hancilova, B., *Labor Migration from Armenia in 2005-2007*, AST, OSCE, 2007
Available online at: www.osce.org/yerevan/29221

Minasyan, A; Poghosyan, A; Gevorgyan, L; Chobanyan, H., *Return Migration to Armenia in 2002-2008*, AST, OSCE, 2008
Available online at: <http://www.ast.am/en/return-migration-armenia>

Nonnenmacher, S., "Achieving best Outcomes from Global, Regional and Bilateral Cooperation" in IOM, *World Migration 2008. Managing Labour Mobility in the Evolving Global Economy*, IOM, 2008, pp. 355-401.

NSS, *Report on Sample Survey on External and Internal Migration in RA*, NSS, UNFPA, 2008

NSS, *Actual Unemployment Rate in Armenia. Household Survey Analysis*, 2010
Available online at: employment.am/up/attach/attach_eng18.doc

OSCE, *Migration for Employment: Bilateral Agreements at a Crossroads*, 2004

Rossi-Longhi, P., Lindström, T., and Galstyan, K., *Review of Migration Management in the Republic of Armenia. Assessment Mission Report*, 2008

Tamagno, E., *Strengthening Social Protection for ASEAN Migrant Workers through Social Security Agreements*, ILO, 2008
Available online at:
<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/library/download/pub08-19.pdf>

UNDP, *Migration and Human Development: Opportunities and Challenges. Armenia*, UNDP, 2009
Available online at:
<http://hdr.undp.org/en/reports/national/europethecis/armenia/name,20275,en.html>

Yeganyan, R., "Migration Trends, Globalization, and Human Development" in UNDP, *Migration and Human Development: Opportunities and Challenges. Armenia*, UNDP, 2009
Available online at:
<http://hdr.undp.org/en/reports/national/europethecis/armenia/name,20275,en.html>

ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ

Հավելված 1. Օտարերկրացիների մասին օրենքը

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԸ ՕՏԱՐԵՐԿՐԱՑԻՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ

Ընդունված է 2006 թվականի դեկտեմբերի 25-ին

Գ Լ ՈՒ Խ 1

ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

Հոդված 1. Օրենքի կարգավորման առարկան

1. Սույն օրենքը կարգավորում է օտարերկրացիների՝ Հայաստանի Հանրապետություն մուտք գործելու, Հայաստանի Հանրապետության տարածքում գտնվելու և բնակվելու, Հայաստանի Հանրապետության տարածքով տարանցիկ երթևեկելու, Հայաստանի Հանրապետությունից ելքի, ինչպես նաև օտարերկրացիների հետ կապված այլ հարաբերություններ:

2. Սույն օրենքի գործողությունը Հայաստանի Հանրապետությունում օտարերկրյա պետությունների դիվանագիտական ներկայացուցչություններում, հյուպատոսական հիմնարկներում, ինչպես նաև միջազգային կազմակերպություններում կամ դրանց ներկայացուցչություններում աշխատելու նպատակով Հայաստանի Հանրապետություն ժամանող կամ Հայաստանի Հանրապետությունում գտնվող օտարերկրացիների և նրանց ընտանիքների անդամների վրա տարածվում է այնքանով, որքանով վերջիններիս հետ կապված հարաբերությունների առանձնահատկությունները սահմանված չեն Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերով:

3. Սույն օրենքը չի տարածվում Հայաստանի Հանրապետությունում փախստականի կարգավիճակ կամ քաղաքական ապաստան հայցող օտարերկրացուն ապաստան և համապատասխան կարգավիճակ տալու կամ այն մերժելու, կորցնելու հիմքերի հետ կապված հարաբերությունների վրա:

Հոդված 2. Օտարերկրացիները

Սույն օրենքով «օտարերկրացիներ» հասկացության մեջ ներառվում են Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացի չհամարվող այն անձինք, որոնք ունեն այլ պետության քաղաքացիություն (օտարերկրյա քաղաքացիներ) կամ չունեն որևէ պետության քաղաքացիություն (քաղաքացիություն չունեցող անձինք):

Հոդված 3. Օրենքում օգտագործվող հասկացությունները

Սույն օրենքում օգտագործվում են հետևյալ հասկացությունները.

անձնագիր կամ ճամփորդական փաստաթուղթ (այսուհետ՝ անձնագիր)՝ միջազգայնորեն ճանաչված՝ անձը հաստատող ճամփորդական փաստաթուղթ, որը տրված է օտարերկրյա պետության կամ միջազգային կազմակերպության կողմից և իրավունք է տալիս հատելու պետական սահմանը.

արտոնագիր կամ մուտքի վիզա (այսուհետ՝ մուտքի վիզա)՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության լիազորված պետական կառավարման մարմնի թույլտվություն, որն օտարերկրացուն իրավունք է տալիս մուտք գործելու Հայաստանի Հանրապետություն, տարանցիկ երթևեկելու Հայաստանի Հանրապետության տարածքով, գտնվելու

Հայաստանի Հանրապետությունում և դուրս գալու Հայաստանի Հանրապետությունից՝ դրանում նշված նպատակներով, պայմաններով և ժամկետներում.

Ժամանակավոր կացության կարգավիճակ՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության լիազորված պետական կառավարման մարմնի թույլտվություն, որն օտարերկրացուն իրավունք է տալիս բնակվելու Հայաստանի Հանրապետության տարածքում որոշակի ժամկետով.

մշտական կացության կարգավիճակ՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության լիազորված պետական կառավարման մարմնի թույլտվություն, որն օտարերկրացուն իրավունք է տալիս մշտապես բնակվելու Հայաստանի Հանրապետության տարածքում.

հատուկ կացության կարգավիճակ՝ Հայաստանի Հանրապետության Նախագահի թույլտվություն, որն օտարերկրացուն իրավունք է տալիս բնակվելու Հայաստանի Հանրապետության տարածքում՝ այդ կարգավիճակը հավաստող փաստաթղթի վավերականության ժամկետներում.

աշխատանքի թույլտվություն՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության լիազորված պետական կառավարման մարմնի թույլտվություն, որն օտարերկրացուն իրավունք է տալիս աշխատելու Հայաստանի Հանրապետությունում.

Ծագման պետություն՝ պետություն, որի քաղաքացին է համարվում անձը, կամ այն պետությունը, որում բնակվում է քաղաքացիություն չունեցող անձը կամ այն անձը, որի քաղաքացիությունը հնարավոր չէ հաստատել.

հրավեր կամ միջնորդագիր (այսուհետ՝ հրավեր)՝ փաստաթուղթ, որը հիմնավորում է օտարերկրացու մուտքը և գտնվելը Հայաստանի Հանրապետության տարածքում՝ դրանում նշված նպատակներով և ժամկետներով.

արտաքսում՝ օտարերկրացու հարկադիր հեռացումը Հայաստանի Հանրապետությունից նրա՝ Հայաստանի Հանրապետությունում գտնվելու կամ բնակվելու օրինական հիմքերի բացակայության դեպքում.

կոլեկտիվ արտաքսում՝ առնվազն երկու օտարերկրացիներից բաղկացած խմբի արտաքսումը՝ առանց խմբի յուրաքանչյուր անդամի անհատական տվյալները և առանձնահատուկ վիճակը հաշվի առնող օբյեկտիվ և ողջամիտ քննարկման հիման վրա ընդունված որոշման.

փոխադրող՝ ցամաքային և օդային տրանսպորտով միջազգային ուղևորափոխադրում իրականացնող կազմակերպություն.

ուղեկցող՝ մշակութային, մարզական, երիտասարդական միջոցառումներին մասնակցելու կամ խմբակային զբոսաշրջության նպատակով Հայաստանի Հանրապետություն ժամանող մինչև 18 տարեկան օտարերկրացիների խմբի ղեկավար.

ընդունող կազմակերպություն՝ Հայաստանի Հանրապետության պետական կառավարման կամ տեղական ինքնակառավարման մարմին, Հայաստանի Հանրապետությունում գրանցված իրավաբանական անձ, որը կազմակերպում է մինչև 18 տարեկան օտարերկրացիների մասնակցությամբ մշակութային, մարզական, երիտասարդական միջոցառումներ կամ զբոսաշրջային տուրեր:

Հոդված 4. Հայաստանի Հանրապետությունում օտարերկրացիների իրավական վիճակի մասին օրենսդրությունը

1. Հայաստանի Հանրապետությունում օտարերկրացիների կարգավիճակին առնչվող հարաբերությունները կարգավորվում են Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ, Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերով, սույն օրենքով, այլ իրավական ակտերով:

2. Եթե Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերով սահմանված են այլ նորմեր, քան նախատեսված են սույն օրենքով, ապա կիրառվում են միջազգային պայմանագրերի նորմերը:

Հոդված 5. Հայաստանի Հանրապետությունում օտարերկրացիների իրավական վիճակի սկզբունքները

1. Հայաստանի Հանրապետությունում օտարերկրացիներն ունեն Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիներին հավասար իրավունքներ, ազատություններ և պարտականություններ, եթե Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ, օրենքներով և միջազգային պայմանագրերով այլ բան նախատեսված չէ:

2. Հայաստանի Հանրապետությունում օտարերկրացիները պարտավոր են հարգել Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությունը և օրենքները, իրավական այլ ակտերը, ազգային սովորույթներն ու ավանդույթները:

3. Հայաստանի Հանրապետության տարածքում օտարերկրացիները կրում են Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիներին հավասար պատասխանատվություն, բացառությամբ Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերով նախատեսված դեպքերի:

Գ Լ ՈՒ Խ 2

ՕՏԱՐԵՐԿՐԱՑԻՆԵՐԻ՝ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆ ՄՈՒՏՔ ԳՈՐԾԵԼԸ, ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆԻՑ ԵԼՔԸ ԵՎ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՏԱՐԱԾՔՈՎ ՏԱՐԱՆՑԻԿ ԵՐԹԵՎԵԿԵԼԸ

Հոդված 6. Հայաստանի Հանրապետություն մուտք գործելը

1. Օտարերկրացիները մուտք են գործում Հայաստանի Հանրապետություն պետական սահմանի անցման կետերով՝ վավերական անձնագրի առկայության, մուտքի վիզայի կամ կացության կարգավիճակը հավաստող փաստաթղթի հիման վրա և սահմանային հսկողություն իրականացնող Հայաստանի Հանրապետության կառավարության լիազորած պետական կառավարման մարմնի թույլտվության դեպքում, եթե այլ կարգ նախատեսված չէ սույն օրենքով կամ Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերով:

2. Մինչև 18 տարեկան օտարերկրացիները կարող են մուտք գործել Հայաստանի Հանրապետություն իրենց ծնողների, ծնողներից որևէ մեկի, այլ օրինական ներկայացուցչի կամ ուղեկցողի հետ միասին կամ միայնակ, եթե նրանք զալիս են Հայաստանի Հանրապետություն իրենց ծնողների, ծնողներից որևէ մեկի, այլ օրինական ներկայացուցչի մոտ կամ ընդունող կազմակերպություն:

3. Առանց անձնագրի, դրան փոխարինող փաստաթղթի կամ անվավեր անձնագրով Հայաստանի Հանրապետության պետական սահմանի անցման կետ ժամանած կամ Հայաստանի Հանրապետության պետական սահմանի անցման կետում մուտքի վիզայի մերժում ստացած կամ սահմանային հսկողություն իրականացնող մարմնի կողմից մուտքի թույլտվություն չստացած օտարերկրացիների մուտքը չի թույլատրվում Հայաստանի Հանրապետության տարածք, և հնարավորության դեպքում նրանք անմիջապես վերադարձվում են իրենց ծագման պետություն կամ այն պետություն, որտեղից ժամանել են, նույն փոխադրողի տրանսպորտային միջոցով, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ նրանք Հայաստան են ժամանել փախստականի կարգավիճակ կամ քաղաքական ապաստանի իրավունք հայցելու նպատակով:

4. Սույն հոդվածի երրորդ մասում նշված օտարերկրացիների սեփական միջոցների բացակայության դեպքում նրանց վերադարձի ծախսերը միջազգային պայմանագրերով սահմանված կարգով կատարում են փոխադրողները, որոնք իրականացրել են այդ օտարերկրացիների փոխադրումը Հայաստանի Հանրապետություն, կամ Հայաստանի Հանրապետությունը՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով:

Հոդված 7. Առանց մուտքի վիզայի Հայաստանի Հանրապետություն ժամանելու իրավունք ունեցող օտարերկրացիների՝ Հայաստանի Հանրապետությունում գտնվելը

1. Այն պետությունների քաղաքացիները, որոնց համար սահմանված է Հայաստանի Հանրապետություն ժամանելու առանց մուտքի վիզայի ռեժիմ, Հայաստանի Հանրապետության տարածքում կարող են մնալ առավելագույնը 180 օր ժամկետով՝ մեկ տարվա ընթացքում, եթե Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերով այլ ժամկետ սահմանված չէ:

2. Սույն հոդվածի առաջին մասում նշված օտարերկրացիների անձնագրում հատուկ նշում է կատարվում նրանց՝ Հայաստանի Հանրապետություն ժամանման անսաթվի վերաբերյալ՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով:

(7-րդ հոդվածը փոփ. 08.12.11 ՀՕ-355-Ն)

Հոդված 8. Օտարերկրացուն Հայաստանի Հանրապետության մուտքի վիզա տրամադրելը (ժամկետի երկարաձգման) մերժելը, մուտքի վիզան ուժը կորցրած ճանաչելը կամ մուտք գործելն արգելելը

1. Օտարերկրացուն մուտքի վիզայի տրամադրումը (ժամկետի երկարաձգումը) մերժվում է, տրամադրված մուտքի վիզան ուժը կորցրած է ճանաչվում կամ մուտքը Հայաստանի Հանրապետություն արգելվում է, եթե՝

ա) նա արտաքսվել է Հայաստանի Հանրապետության տարածքից կամ զրկվել է կացության կարգավիճակից, և արտաքսման կամ կացության կարգավիճակից զրկելու մասին որոշման ուժի մեջ մտնելու պահից չի անցել երեք տարի.

բ) նա սույն օրենքը խախտելու համար ենթարկվել է վարչական պատասխանատվության և չի կատարել վարչական ակտով իր վրա դրված պարտականությունը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ վարչական պատասխանատվության ենթարկվելու պահից անցել է մեկ տարի.

գ) գոյություն ունեն հավաստի տվյալներ, որ նա իրականացնում է այնպիսի գործունեություն, մասնակցում, կազմակերպում կամ հանդիսանում է այնպիսի կազմակերպության անդամ, որի նպատակն է՝

- վնաս պատճառել Հայաստանի Հանրապետության պետական անվտանգությանը, տապալել սահմանադրական կարգը, թուլացնել պաշտպանունակությունը,
- իրականացնել ահաբեկչական գործունեություն,
- սահմանով ապօրինաբար (առանց համապատասխան թույլտվության) տեղափոխել զենք, ռազմամթերք, պայթուցիկ նյութեր, ռադիոակտիվ նյութեր, թմրանյութեր, հոգեմեդիկամենտներ նյութեր կամ
- իրականացնել մարդկանց առևտուր (թրաֆիկինգ) և (կամ) անօրինական սահմանահատումներ.

դ) նա տառապում է վարակիչ հիվանդությամբ, որը սպառնում է բնակչության առողջությանը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ նա մուտք է գործում Հայաստանի Հանրա-

պետություն՝ նման հիվանդությունը բուժելու նպատակով: Այդ վարակիչ հիվանդությունների ցանկը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը.

ե) նա մուտքի թույլտվություն հայցելիս ներկայացրել է իր մասին կեղծ տեղեկություններ կամ չի ներկայացրել անհրաժեշտ փաստաթղթեր, կամ գոյություն ունեն տվյալներ այն մասին, որ նրա մուտքը կամ գտնվելը Հայաստանի Հանրապետությունում ունի այլ նպատակ, քան հայտարարվածը, կամ

զ) գոյություն ունեն նրա կողմից Հայաստանի Հանրապետության պետական անվտանգությանը կամ հասարակական կարգին այլ լուրջ և հիմնավոր սպառնալիքներ:

2. Օտարերկրացուն մուտքի վիզայի տրամադրումը (ժամկետի երկարաձգումը) կարող է մերժվել, տրամադրված մուտքի վիզան ուժը կորցրած ճանաչվել կամ մուտքը Հայաստանի Հանրապետություն արգելվել, եթե նա դատապարտվել է Հայաստանի Հանրապետությունում Հայաստանի Հանրապետության քրեական օրենսգրքով նախատեսված ծանր կամ առանձնապես ծանր հանցագործություն կատարելու համար, և դատվածությունը սահմանված կարգով չի հանվել կամ մարվել:

Սույն մասի դրույթները չեն տարածվում Հայաստանի Հանրապետությունում մերձավոր ազգականներ (ամուսին, երեխա, հայր, մայր, հարազատ քույր, եղբայր, տատ, պապ) ունեցող անձանց վրա:

3. Օտարերկրացուն տրամադրված մուտքի վիզան ուժը կորցրած է ճանաչվում, եթե նա աշխատանքի է անցել Հայաստանի Հանրապետությունում առանց աշխատանքի թույլտվության:

4. Բացառության կարգով սույն հոդվածի առաջին մասի «ա» և «բ» կետերում նշված հիմքերի առկայության դեպքում օտարերկրացիների մուտքը կարող է թույլատրվել խիստ հիմնավորված դեպքերում:

5. Սույն հոդվածով մուտքի վիզայի տրամադրման (ժամկետի երկարաձգման) մերժման, մուտքի վիզան ուժը կորցրած ճանաչելու կամ մուտքի մերժման մասին օտարերկրացու անձնագրում կատարվում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած ձևի նշում:

6. Սույն հոդվածի 1-3-րդ մասերում նշված անձանց մասին տվյալները մտցվում են Հայաստանի Հանրապետության տարածքում անցանկալի համարվող օտարերկրացիների տվյալների բանկ:

Տվյալների բանկը վարում է Հայաստանի Հանրապետության ազգային անվտանգության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմինը, որն էլ անհրաժեշտ տեղեկություններ է մուտքագրում տվյալների բանկ: Տվյալների բանկում տեղեկություններ մուտքագրելու նպատակով ազգային անվտանգության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմնին տեղեկություններ են ներկայացնում Հայաստանի Հանրապետության Նախագահի աշխատակազմը, Հայաստանի Հանրապետության ազգային անվտանգության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմինը, ոստիկանության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմինը, արտաքին գործերի բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմինը:

Տվյալների բանկից օգտվելու իրավունք ունեն Հայաստանի Հանրապետության Նախագահի աշխատակազմը, Հայաստանի Հանրապետության ազգային անվտանգության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմինը, ոստիկանության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմինը, արտաքին գործերի բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմինը, սահմանային հսկողություն իրականացնող լիազոր մարմինը, ինչպես նաև օրենքով նախատեսված դեպքերում՝ Հայաստանի Հանրապետության դատարանները, Հայաստանի Հանրապետության քրեական հետապնդում իրականացնող մարմինները:

Տվյալների բանկում տեղեկություններ մտցնելու և դրանից օգտվելու կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

(8-րդ հոդվածը խմբ. 02.02.10 ՀՕ-4-Ն)

Հոդված 9. Հայաստանի Հանրապետության մուտքի վիզան

1. Հայաստանի Հանրապետության մուտքի վիզաները տրվում են Հայաստանի Հանրապետությունում մինչև 120 օր գտնվելու ժամկետով՝ առավելագույնը մինչև 60 օր ժամկետով երկարաձգելու հնարավորությամբ, եթե սույն օրենքով կամ Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերով այլ բան նախատեսված չէ:

2. Եթե սույն օրենքով կամ Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերով այլ բան նախատեսված չէ, ապա Հայաստանի Հանրապետության մուտքի վիզաները տրվում են մեկանգամյա մուտքի համար:

3. Հայաստանի Հանրապետության մուտքի վիզաները տրվում են անհատական, իսկ անհրաժեշտության դեպքում՝ նաև խմբակային:

4. Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը սահմանում է այն պետությունների ցանկը, որոնց քաղաքացիները մուտքի վիզա ստանալու համար կարող են դիմել միայն օտարերկրյա պետություններում Հայաստանի Հանրապետության դիվանագիտական ծառայության մարմիններ և հյուպատոսական հիմնարկներ և միայն սույն օրենքի 11-րդ հոդվածով նախատեսված հրավերի հիման վրա:

4.1. Սույն հոդվածի 4-րդ մասում նշված պետությունների ազգությամբ հայ քաղաքացիները Հայաստանի Հանրապետության սահմանային անցման կետերում կարող են ստանալ մուտքի վիզա առանց հրավերի: Ազգությամբ հայ հանդիսանալու հանգամանքը հիմնավորող փաստաթղթերի ցանկը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

5. Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը փոխադարձության սկզբունքի հիման վրա կամ անհրաժեշտության դեպքում նաև միակողմանիորեն որոշ պետությունների քաղաքացիների համար կարող է սահմանել առանց մուտքի վիզայի այցելությունների ռեժիմ կամ որոշակի կատեգորիայի անձանց կարող է ազատել մուտքի վիզա ձեռք բերելու պահանջից:

6. Հայաստանի Հանրապետության մուտքի վիզա ստանալու համար օտարերկրացիներից գանձվում է պետական տուրք՝ «Պետական տուրքի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով սահմանված կարգով և չափով:

7. Օրենքով որոշ պետությունների քաղաքացիներ կամ որոշակի կատեգորիայի անձինք կարող են ազատվել մուտքի վիզայի համար սահմանված պետական տուրքից կամ կարող են նվազեցվել կամ ավելացվել պետական տուրքերի դրույքաչափերը:

8. Հայաստանի Հանրապետության մուտքի վիզա ստանալու դիմումի քննարկման կարգը, դիմումի հետ ներկայացվող փաստաթղթերի ցանկը և խմբակային մուտքի վիզաների տրամադրման կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

(9-րդ հոդվածը լրաց. 08.12.11 ՀՕ-355-Ն)

Հոդված 10. Հայաստանի Հանրապետության մուտքի վիզայի տեսակները

1. Հայաստանի Հանրապետության մուտքի վիզայի տեսակներն են՝

ա) այցելության մուտքի վիզա՝ հարազատներին (ընկերներին) այցելելու կամ տեսակցելու, ընտանիքի վերամիավորման (սույն օրենքի 15-րդ հոդվածի առաջին

մասի «գ» կամ «դ» կետերով նախատեսված դեպքերում), զբոսաշրջության (հանգստի), բուժման, Հայաստանի Հանրապետության կրթական հաստատություններում ուսանելու, Հայաստանի Հանրապետությունում կազմակերպվող մշակութային, մարզական, գիտական և այլ միջոցառումներին, խորհրդաժողովներին մասնակցելու, Հայաստանի Հանրապետությունում տեխնիկական աջակցության, մարդասիրական, բարեգործական, ֆինանսական օգնության կարճատև ծրագրերի իրականացման, գործարար բանակցություններին մասնակցելու, աշխատանքային գործունեություն կատարելու, տնտեսական գործունեություն ծավալելու (առևտրային կազմակերպություն հիմնադրելու, օտարերկրյա պետության առևտրային կազմակերպության մասնաճյուղ կամ ներկայացուցչություն հիմնադրելու, Հայաստանի Հանրապետությունում ներդրում կատարելու, ապրանքների և ծառայությունների ներմուծում և արտահանում իրականացնելու) նպատակով այցելության համար, ինչպես նաև միջազգային օդային կամ ցամաքային ուղևորաբեռնափոխադրումներ իրականացնող տրանսպորտային միջոցների անձնակազմերի անդամների համար՝ մեկանգամյա մուտքի կամ մինչև մեկ տարի վավերականության ժամկետով բազմակի մուտքի համար.

բ) պաշտոնական մուտքի վիզա՝ պաշտոնական (ծառայողական) անձնագիր կրող անձանց համար՝

- Հայաստանի Հանրապետությունում հավատարմագրված դեսպանությունների և հյուպատոսական հիմնարկների, Հայաստանի Հանրապետությունում նստավայր ունեցող միջազգային կազմակերպություններում կամ նրանց ներկայացուցչությունների դիվանագիտական կարգավիճակ չունեցող աշխատակիցների և նրանց ընտանիքի անդամների համար՝ մինչև 3 տարի ժամկետով բազմակի մուտքի համար,

- Հայաստանի Հանրապետության պետական մարմինների կամ Հայաստանի Հանրապետությունում հավատարմագրված դեսպանությունների, հյուպատոսական հիմնարկների, միջազգային կազմակերպությունների կամ դրանց ներկայացուցչությունների հրավերով ծառայողական նպատակներով Հայաստանի Հանրապետություն ժամանող օտարերկրյա պետությունների կամ միջազգային կազմակերպությունների պաշտոնատար անձանց՝ մեկ մուտքի կամ մեկ տարի վավերականության ժամկետով բազմակի մուտքի համար,

- սովորական անձնագրերով պաշտոնական պատվիրակությունների անդամների համար՝ մեկ մուտքի կամ մեկ տարի վավերականության ժամկետով բազմակի մուտքի համար.

գ) դիվանագիտական մուտքի վիզա՝ դիվանագիտական անձնագիր կրող կամ դիվանագիտական կարգավիճակ ունեցող անձանց համար՝

- Հայաստանի Հանրապետությունում հավատարմագրված դեսպանությունների և հյուպատոսական հիմնարկների, Հայաստանի Հանրապետությունում նստավայր ունեցող միջազգային կազմակերպություններում կամ նրանց ներկայացուցչությունների աշխատակիցների և նրանց ընտանիքի անդամների համար՝ մինչև 3 տարի ժամկետով բազմակի մուտքի համար,

- պաշտոնական, պետական, աշխատանքային այցով կամ ծառայողական նպատակներով Հայաստանի Հանրապետություն ժամանող պատվիրակության անդամներին և նրանց ընտանիքի անդամներին, ինչպես նաև պաշտոնատար անձանց համար՝ մեկ մուտքի կամ մինչև 1 տարի վավերականության ժամկետով բազմակի մուտքի համար,

- ոչ ծառայողական նպատակներով Հայաստանի Հանրապետություն ժամանողների համար՝ մինչև 120 օր վավերականության ժամկետով մեկ մուտքի համար.

դ) տարանցիկ մուտքի վիզա՝ Հայաստանի Հանրապետության տարածքով օդային կամ ցամաքային տրանսպորտով երթևեկողների համար մեկ մուտքի կամ մեկ տարի վավերականության ժամկետով բազմակի մուտքի համար՝ մինչև 3 օր գտնվելու ժամկետով՝ առավելագույնը մինչև 4 օր երկարաձգելու հնարավորությամբ:

2. Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով մուտքի վիզաները կողավորվում են ըստ այցելության տեսակի:

3. Օտարերկրյա պետություններում Հայաստանի Հանրապետության մուտքի վիզա տալիս են օտարերկրյա պետություններում Հայաստանի Հանրապետության դիվանագիտական ներկայացուցչությունները կամ հյուպատոսական հիմնարկները, իսկ Հայաստանի Հանրապետության պետական սահմանի անցման կետերում կամ անհրաժեշտության դեպքում նաև Հայաստանի Հանրապետության տարածքում՝ Հայաստանի Հանրապետության ոստիկանության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմինը, ինչպես նաև արտաքին գործերի բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմինը:

4. Արտաքին գործերի բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմինը տրամադրում և երկարաձգում է սույն հոդվածի առաջին մասի «բ» և «գ» կետերում նշված մուտքի վիզաները, ինչպես նաև տրամադրում է էլեկտրոնային մուտքի վիզաներ, որոնց տրամադրման կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

Հայաստանի Հանրապետության ոստիկանության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմինը տալիս և երկարաձգում է սույն հոդվածի առաջին մասի «ա» և «դ» կետերում նշված մուտքի վիզաների տեսակները:

5. Օտարերկրյա պետություններում Հայաստանի Հանրապետության դիվանագիտական ներկայացուցչությունների կամ հյուպատոսական հիմնարկների կողմից տրվող մեկանգամյա մուտքի վիզայի վավերականության ժամկետը երկու ամսով գերազանցում է Հայաստանի Հանրապետությունում գտնվելու ժամկետը, իսկ Հայաստանի Հանրապետության սահմանային անցման կետում կամ անհրաժեշտության դեպքում նաև Հայաստանի Հանրապետության տարածքում տրվող մեկ մուտքի վիզայի ժամկետը համապատասխանում է Հայաստանի Հանրապետությունում գտնվելու ժամկետին: Դիվանագիտական ներկայացուցչություններում կամ հյուպատոսական հիմնարկներում տրվող մուտքի վիզայի վավերականության ժամկետը կարող է համապատասխանեցվել օտարերկրացու կողմից գրավոր հայտարարված Հայաստանի Հանրապետություն մուտքի ժամկետի հետ:

6. Օտարերկրացին կարող է դիմել Հայաստանի Հանրապետության դիվանագիտական ներկայացուցչություն կամ հյուպատոսական հիմնարկ Հայաստանի Հանրապետության մուտքի վիզա ստանալու խնդրանքով նախատեսվող այցից առավելագույնը 4 ամիս առաջ:

7. Վիզա տրամադրող մարմինները մուտքի վիզա ստացած անձանց տվյալները մտցնում են համապատասխան տվյալների բանկ, որը վարում է ոստիկանության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմինը: Մուտքի վիզա ստացած անձանց տվյալների բանկի վարման, տվյալների մուտքագրման և տրամադրման կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

Յոդված 11. Հրավերը

1. Օտարերկրացուն Հայաստանի Հանրապետություն այցելելու հրավեր կարող են տալ՝

ա) Հայաստանի Հանրապետությունում բնակվող Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացին.

բ) Հայաստանի Հանրապետությունում կացության կարգավիճակ ունեցող օտարերկրացին.

գ) Հայաստանի Հանրապետությունում գրանցված իրավաբանական անձինք.

դ) Հայաստանի Հանրապետության պետական մարմինները, տեղական ինքնակառավարման մարմինները, Հայաստանի Հանրապետությունում հավատարմագրված դեսպանությունները, հյուպատոսական հիմնարկները և միջազգային կազմակերպությունները կամ դրանց ներկայացուցչությունները:

2. Հրավերը պարունակում է հրավիրվողի և հրավիրողի տվյալները, հրավերի նպատակը, հրավիրվողի՝ Հայաստանի Հանրապետությունում մնալու ժամկետները:

Հրավերի տիպային ձևը հաստատում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

3. Հրավերը վավերական է Հայաստանի Հանրապետության կառավարության լիազորած պետական կառավարման մարմնի կողմից հաստատվելուց հետո, որի համար գանձվում է պետական տուրք՝ «Պետական տուրքի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով սահմանված կարգով և չափով:

4. Հրավերը Հայաստանի Հանրապետության կառավարության լիազորած պետական կառավարման մարմնի հաստատմանը ներկայացնելիս սույն հոդվածի առաջին մասի «ա» կետում նշված քաղաքացիները ներկայացնում են անձնագիր, «բ» կետում նշված անձինք՝ անձնագիր և կացության քարտ (Հայաստանի Հանրապետության հատուկ անձնագիր), իսկ սույն հոդվածի 1-ին մասի «գ» կետում նշված իրավաբանական անձինք՝ Հայաստանի Հանրապետության պետական ռեգիստրի տված գրանցման վկայականի պատճենը:

Սույն մասում նշված անձինք ներկայացնում են նաև տեղեկատվություն հրավիրվողի կողմից իր կեցության ծախսերը, այդ թվում՝ նրա հնարավոր բուժօգնության և Հայաստանի Հանրապետությունից մեկնելու ծախսերը հոգալու մասին, կամ պարտավորություն այդ ծախսերը իր կողմից հոգալու մասին՝ երկու դեպքում էլ ներկայացնելով պետական տուրքի վճարման անդորրագիր:

5. Իրավասու մարմնի կողմից հրավերի հաստատումը մերժվում է, եթե առկա են սույն օրենքի 8-րդ հոդվածի 1-ին մասում նշված հիմքերը, կամ հրավիրողը նախկինում խախտել է սույն հոդվածի 4-րդ մասում նշված իր պարտավորությունները:

6. Հայաստանի Հանրապետություն այցելելու հրավերները և մուտքի վիզաներ կարած գեղու միջնորդագրերը առավելագույնը 15-օրյա ժամկետում հաստատում է՝

ա) սույն հոդվածի 1-ին մասի «ա» և «բ» կետերում նշված դեպքերում՝ ոստիկանության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմինը.

բ) սույն հոդվածի 1-ին մասի «գ» և «դ» կետերում նշված դեպքերում՝ արտաքին գործերի բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմինը.

գ) Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատելու նպատակով հրավերի դեպքում՝ օտարերկրացիների աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմինը (այսուհետ՝ լիազորված մարմին):

Հրավերների հաստատման և հաշվառման կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

(11-րդ հոդվածը փոփ. 08.12.11 ՅՕ-355-Ն)

Հոդված 12. Հայաստանի Հանրապետությունից ելքը

1. Օտարերկրացիները Հայաստանի Հանրապետությունից կարող են դուրս գալ վավերական անձնագրի և մինչև դուրս գալու պահը Հայաստանի Հանրապետության տարածքում նրանց օրինական գտնվելը կամ բնակվելը հավաստող վավերական փաստաթղթի առկայության դեպքում, եթե այլ կարգ նախատեսված չէ օրենքով կամ միջազգային պայմանագրերով:

2. Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության օրենսգրքի 201-րդ հոդվածի 1-ին մասի հատկանիշներով վարչական պատասխանատվության ենթարկված օտարերկրացի առանց վավերական անձնագրի և մինչև Հայաստանի Հանրապետությունից դուրս գալու պահը Հայաստանի Հանրապետության տարածքում օրինական գտնվելը կամ բնակվելը հավաստող վավերական փաստաթղթի կարող է դուրս գալ Հայաստանի Հանրապետության տարածքից տուգանքի վճարման մասին անդորրագիրը (տուգանքի վճարումը հավաստող այլ փաստաթուղթը) սահմանային հսկողության մարմնին ներկայացնելու դեպքում:

3. Հայաստանի Հանրապետությունից օտարերկրացու ելքն արգելվում է, եթե օրենքով սահմանված կարգով`

ա) նրա նկատմամբ նշանակվել է այնպիսի պատիժ, որի կրումը հնարավոր է միայն Հայաստանի Հանրապետությունում մինչև պատիժը կրելու ժամկետի ավարտը կամ պատիժը կրելուց օրենքով սահմանված կարգով ազատվելը.

բ) հարուցված քրեական գործով նրա նկատմամբ կիրառվել է խափանման միջոց, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ քրեական հետապնդման մարմինը տվյալ անձին Հայաստանի Հանրապետությունից ելքի գրավոր թույլտվություն է տվել:

4. Սույն հոդվածի 3-րդ մասում նշված անձանց մասին տվյալները անհապաղ փոխանցվում են Հայաստանի Հանրապետության ազգային անվտանգության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմնին` Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով:

Այն դեպքում, երբ վերանում են հանգամանքները, որոնց ուժով արգելվել է օտարերկրացու ելքը Հայաստանի Հանրապետությունից, իրավասու մարմինը կամ պաշտոնատար անձը պարտավոր է անմիջապես տեղեկացնել Հայաստանի Հանրապետության ազգային անվտանգության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմնին:

(12-րդ հոդվածը խմբ. 08.12.11 ՀՕ-355-Ն)

Հոդված 13. Հայաստանի Հանրապետության տարածքով տարանցիկ երթևեկելը

1. Հայաստանի Հանրապետության տարածքով տարանցիկ երթևեկություն է համարվում որևէ պետությունից Հայաստանի Հանրապետության տարածքով օդային կամ ցամաքային տրանսպորտի միջոցներով դեպի երրորդ պետություն օտարերկրացիների երթևեկությունը:

2. Տարանցիկ երթևեկության դեպքում օտարերկրացիները ներկայացնում են դեպի երրորդ երկիր ուղետոմսեր կամ երրորդ երկրի մուտքի վիզա և կարող են մնալ Հայաստանի Հանրապետության տարածքում 72 ժամից ոչ ավել, բացառությամբ արտակարգ իրավիճակների դեպքերի: Հայաստանի Հանրապետության ցամաքային սահմանով երրորդ երկիր տարանցիկ երթևեկող օտարերկրացիները կարող են

տարանցիկ վիզա ստանալ նաև առանց դեպի երրորդ երկիր ուղետոմսեր կամ երրորդ երկրի մուտքի վիզա ներկայացնելու:

3. Եթե օտարերկրացին գտնվում է տարանցիկ գոտում և չի մտնելու Հայաստանի Հանրապետության տարածք, ապա նա կարող է գտնվել տարանցիկ գոտում 48 ժամից ոչ ավել, բացառությամբ արտակարգ իրավիճակների դեպքերի:

(13-րդ հոդվածը փոփ., լրաց 08.12.11 ՅՕ-355-Ն)

Գ Լ ՈՒ Խ 3

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ ՕՏԱՐԵՐԿՐԱԳԻՆԵՐԻ ԿԱՑՈՒԹՅԱՆ ԿԱՐԳԱՎԻՃԱԿՆԵՐԸ

Հոդված 14. Օտարերկրացիների կացության կարգավիճակները

1. Հայաստանի Հանրապետությունում օտարերկրացիների համար սահմանվում են կացության հետևյալ կարգավիճակները.

ա) ժամանակավոր.

բ) մշտական.

գ) հատուկ:

2. Հայաստանի Հանրապետության ժամանակավոր, մշտական և հատուկ կացության կարգավիճակները հաստատող փաստաթղթերն են համապատասխանաբար ժամանակավոր կացության քարտը, մշտական կացության քարտը և հատուկ անձնագիրը, որոնց ձևերը հաստատում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

3. Հայաստանի Հանրապետությունում օտարերկրացիներին կացության կարգավիճակ տալու համար գանձվում է պետական տուրք՝ «Պետական տուրքի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով սահմանված չափով:

Հոդված 15. Ժամանակավոր կացության կարգավիճակ տալու հիմքերը և ժամկետները

1. Ժամանակավոր կացության կարգավիճակը տրվում է յուրաքանչյուր օտարերկրացու, եթե նա հիմնավորում է, որ գոյություն ունեն Հայաստանի Հանրապետության տարածքում մեկ տարի և ավել ժամկետով իր բնակվելը հիմնավորող հանգամանքներ:

Այդպիսի հանգամանքներ կարող են լինել՝

ա) ուսումը, կամ

բ) սույն օրենքի 4-րդ գլխի համաձայն՝ աշխատանքի թույլտվության առկայությունը, կամ

գ) Հայաստանի Հանրապետությունում ժամանակավոր կացության կարգավիճակ ունեցող օտարերկրացու ամուսինը, ծնողը կամ զավակը լինելը, կամ

դ) Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացու կամ Հայաստանի Հանրապետությունում մշտական կամ հատուկ կացության կարգավիճակ ունեցող օտարերկրացու ամուսինը կամ մերձավոր ազգականը (ծնող, զավակ, եղբայր, քույր, տատ, պապ, թոռ) լինելը, կամ

ե) ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելը,

զ) ազգությամբ հայ լինելը:

2. Ժամանակավոր կացության կարգավիճակը տրվում է մինչև 1 տարի ժամկետով՝ յուրաքանչյուր անգամ 1 տարով երկարաձգելու հնարավորությամբ:

Ժամանակավոր կացության կարգավիճակը երկարաձգելու դիմումը պետք է ներկայացվի կարգավիճակի ժամկետը լրանալուց առնվազն 30 օր առաջ:

Ուսման նպատակով ժամանակավոր կացության կարգավիճակը երկարաձգելու դիմումը ներկայացնելու համար Հայաստանի Հանրապետության կառավարության կողմից կարող է սահմանվել ավելի կարճ ժամկետ:

3. Սույն հոդվածի 1-ին մասի գ և դ կետերով նախատեսված հիմքով ժամանակավոր կարգավիճակ ձեռք բերած օտարերկրացի անուսինը Հայաստանի Հանրապետությունում կացության կարգավիճակ ունեցող օտարերկրացու հետ ամուսնությունը լուծելու կամ անվավեր ճանաչելու դեպքում կարող է դիմել ժամանակավոր կացության կարգավիճակը երկարաձգելու դիմումով, եթե նա ամուսնության մեջ է գտնվել և Հայաստանի Հանրապետության տարածքում բնակվել է առնվազն մեկ տարի:

(15-րդ հոդվածը լրաց. 02.02.10 ՀՕ-4-Ն, խմբ., փոփ. 08.12.11 ՀՕ-355-Ն)

Հոդված 16. Մշտական կացության կարգավիճակ տալու հիմքերը և ժամկետները

1. Մշտական կացության կարգավիճակը տրվում է օտարերկրացուն, եթե նա՝

ա) ապացուցում է Հայաստանի Հանրապետությունում Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացի հանդիսացող կամ հատուկ կացության կարգավիճակ ունեցող անուսնու կամ ներծավոր ազգականների (ծնող, զավակ, եղբայր, քույր, տատ, պապ, թոռ) առկայությունը, Հայաստանի Հանրապետությունում ապահովված է բնակարանով ու գոյության միջոցներով և մինչև մշտական կացության կարգավիճակ ստանալու համար դիմում ներկայացնելն օրենքով սահմանված կարգով առնվազն երեք տարի բնակվել է Հայաստանի Հանրապետությունում, կամ

բ) ազգությամբ հայ է կամ Հայաստանի Հանրապետությունում իրականացնում է ձեռնարկատիրական գործունեություն:

2. Մշտական կացության կարգավիճակը տրվում է 5 տարի ժամկետով՝ յուրաքանչյուր անգամ նույն ժամկետով երկարաձգելու հնարավորությամբ: Մշտական կացության քարտը երկարաձգելու դիմումը պետք է ներկայացվի մշտական կացության քարտի վավերականության ժամկետը լրանալուց առնվազն 30 օր առաջ:

(16-րդ հոդվածը խմբ. 02.02.10 ՀՕ-4-Ն, 08.12.11 ՀՕ-355-Ն)

Հոդված 17. Ժամանակավոր և մշտական կացության կարգավիճակ ստանալու համար դիմումի ներկայացումը, քննարկումը և ժամանակավոր ու մշտական կացության կարգավիճակներ ունեցող օտարերկրացիների հաշվառումը

1. Ժամանակավոր կամ մշտական կացության կարգավիճակ ստանալու համար դիմումը ներկայացվում է Հայաստանի Հանրապետության ոստիկանության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմին:

2. Ժամանակավոր կամ մշտական կացության կարգավիճակ ստանալու դիմումի քննարկման կարգը, դիմումի հետ ներկայացվող փաստաթղթերի ցանկը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

3. Ժամանակավոր և մշտական կացության կարգավիճակ տալու կամ մերժելու մասին որոշում կայացնում է Հայաստանի Հանրապետության ոստիկանության բնագավառում

լիազորված պետական կառավարման մարմինը՝ դիմումը ներկայացնելու օրվանից 30-օրյա ժամկետում:

4. Ժամանակավոր կամ մշտական կացության կարգավիճակ ունեցող օտարերկրացիներին հաշվառում է Հայաստանի Հանրապետության ոստիկանության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմինը Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով:

5. Մշտական կացության կարգավիճակ ունեցող օտարերկրացին Հայաստանի Հանրապետությունից 6 ամսից ավել բացակայելու դեպքում այդ մասին գրավոր ծանուցում է Հայաստանի Հանրապետության ոստիկանության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմնին:

Ռոդված 18. Հատուկ կացության կարգավիճակ տալու հիմքերը և ժամկետները

1. Հատուկ կացության կարգավիճակ տրվում է ազգությամբ հայ օտարերկրացիներին: Հատուկ կացության կարգավիճակ կարող է տրվել նաև Հայաստանի Հանրապետությունում տնտեսական կամ մշակութային գործունեություն ծավալող այլ օտարերկրացիներին:

2. Հատուկ կացության կարգավիճակ տրվում է տասը տարի ժամկետով: Այն կարող է տրվել մեկից ավելի անգամ:

3. Հատուկ կացության կարգավիճակ ստանալու համար դիմումը Հայաստանի Հանրապետության տարածքում ներկայացվում է Հայաստանի Հանրապետության ոստիկանության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմին, իսկ օտարերկրյա պետությունում՝ Հայաստանի Հանրապետության դիվանագիտական ներկայացուցչություն կամ հյուպատոսական հիմնարկ:

4. Հատուկ կացության կարգավիճակ ստանալու համար դիմումի քննարկման կարգը, ժամկետները, դիմումի հետ ներկայացվող փաստաթղթերի ցանկը հաստատում է Հայաստանի Հանրապետության Նախագահը:

5. Հատուկ կացության կարգավիճակ տալու կամ մերժելու որոշում կայացնում է Հայաստանի Հանրապետության Նախագահը: Այդ որոշումը վերջնական է և ենթակա չէ բողոքարկման:

6. Հատուկ կացության կարգավիճակ ունեցող անձանց հաշվառումն իրականացնում է Հայաստանի Հանրապետության ոստիկանության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմինը՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով:

(18-րդ հոդվածը փոփ. 08.12.11 ՅՕ-355-Ն)

Ռոդված 19. Կացության կարգավիճակ տալը մերժելու հիմքերը

Օտարերկրացուն կացության կարգավիճակ տալը կարող է մերժվել, եթե՝

ա) նա արտաքսվել է Հայաստանի Հանրապետության տարածքից կամ նախկինում զրկվել է կացության կարգավիճակից, և արտաքսման կամ կացության կարգավիճակից զրկելու մասին որոշման ուժի մեջ մտնելու պահից չի անցել երեք տարի.

բ) նա դատապարտվել է Հայաստանի Հանրապետությունում՝ Հայաստանի Հանրապետության քրեական օրենսգրքով նախատեսված միջին ծանրության, ծանր կամ առանձնապես ծանր հանցագործություն կատարելու համար, և դատվածությունը սահմանված կարգով չի հանվել կամ մարվել.

գ) գոյություն ունեն հավաստի տվյալներ, որ նա իրականացնում է այնպիսի գործունեություն, մասնակցում, կազմակերպում կամ հանդիսանում է այնպիսի կազմակերպության անդամ, որի նպատակն է՝

- վնաս պատճառել Հայաստանի Հանրապետության պետական անվտանգությանը, տապալել սահմանադրական կարգը, թուլացնել պաշտպանունակությունը,
- իրականացնել ահաբեկչական գործունեություն,
- սահմանով ապօրինաբար (առանց համապատասխան թույլտվության) տեղափոխել զենք, ռազմամթերք, պայթուցիկ նյութեր, ռադիոակտիվ նյութեր, թմրանյութեր, հոգեմեդիկամենտներ նյութեր կամ
- իրականացնել մարդկանց առևտուր (թրաֆիկինգ) և (կամ) անօրինական սահմանափակումներ.

դ) նա տառապում է սույն օրենքի 8-րդ հոդվածի 1-ին մասի «դ» կետով նախատեսված հիվանդություններից որևէ մեկով.

ե) գոյություն ունեն նրա կողմից Հայաստանի Հանրապետության պետական անվտանգությանը կամ հասարակական կարգին լուրջ և հիմնավորված սպառնալիքներ.

զ) կացության կարգավիճակ հայցելիս նա ներկայացրել է իր մասին կեղծ տեղեկություններ կամ չի ներկայացրել անհրաժեշտ փաստաթղթեր, կամ գոյություն ունեն տվյալներ այն մասին, որ նրա գտնվելը Հայաստանի Հանրապետությունում ունի այլ նպատակ, քան հայտարարվածը.

է) նա սույն օրենքը խախտելու համար ենթարկվել է վարչական պատասխանատվության և չի կատարել վարչական ակտով իր վրա դրված պարտականությունը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ վարչական պատասխանատվության ենթարկվելու պահից անցել է մեկ տարի:

Սույն հոդվածի 1-ին մասի «բ» կետով նախատեսված դրույթները չեն տարածվում Հայաստանի Հանրապետությունում օրինական կարգով բնակվող ամուսին, ծնող կամ զավակ ունեցող անձանց վրա:

(19-րդ հոդվածը խմբ. 02.02.10 ՅՕ-4-Ն, լրաց. 08.12.11 ՅՕ-355-Ն)

Յոթերորդ 20. Կացության կարգավիճակ ստանալու դիմումի մերժման բողոքարկումը

1. Բացառությամբ հատուկ կացության կարգավիճակի, կացության կարգավիճակ ստանալու կամ երկարաձգելու համար ներկայացված դիմումի մերժումը օտարերկրացին կարող է բողոքարկել դատական կարգով:

2. Եթե մինչև դատարանի կողմից գործի քննությունը կամ դատարանի կողմից կայացված որոշման ուժի մեջ մտնելը սպառվում է օտարերկրացու մուտքի վիզայի կամ կացության կարգավիճակի վավերականության ժամկետը, ապա Հայաստանի Հանրապետության ոստիկանության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմինը նրան տալիս է Հայաստանի Հանրապետությունում ժամանակավոր մնալու թույլտվություն՝ մինչև դատարանի որոշման օրինական ուժի մեջ մտնելը:

3. Եթե կացության կարգավիճակ ստանալը կամ երկարաձգելը մերժելու մասին որոշումը դատարանը թողնում է ուժի մեջ, ապա օտարերկրացին պարտավոր է դատարանի որոշումն օրինական ուժի մեջ մտնելուց հետո՝ 10-օրյա ժամկետում, կամավոր հեռանալ Հայաստանի Հանրապետության տարածքից:

4. Կացության կարգավիճակ տալը մերժելու դեպքում օտարերկրացին մեկ տարի հետո կրկին կարող է դիմել կացության կարգավիճակ ստանալու համար, ինչի մասին նշում է կատարվում մերժման մասին որոշման մեջ:

Ուսման նպատակով ժամանակավոր կացության կարգավիճակ ստանալու համար Հայաստանի Հանրապետության կառավարության կողմից կարող է սահմանվել դիմելու ավելի կարճ ժամկետ:

(20-րդ հոդվածը լրաց. 02.02.10 ՀՕ-4-Ն)

Հոդված 21. Կացության կարգավիճակ տալու վերաբերյալ որոշումն ուժը կորցրած ճանաչելու, կացության կարգավիճակը երկարաձգելու վերաբերյալ դիմումը մերժելու հիմքերը, կացության կարգավիճակից զրկելու հետևանքները և կացության կարգավիճակից զրկելու բողոքարկումը

1. Օտարերկրացուն տրված կացության կարգավիճակն անվավեր է ճանաչվում, և օտարերկրացին զրկվում է կացության կարգավիճակից, եթե՝

ա) պարզվել է, որ կացության կարգավիճակ ստանալիս նա ներկայացրել է իր մասին կեղծ տեղեկություններ, կամ գոյություն ունեն տվյալներ այն մասին, որ նրա գտնվելը Հայաստանի Հանրապետությունում ունի այլ նպատակ, քան հայտարարվածը:

բ) լուծվել կամ անվավեր է ճանաչվել Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացու կամ Հայաստանի Հանրապետությունում կացության կարգավիճակ ունեցող օտարերկրացու հետ ամուսնությունը, որը հիմք է հանդիսացել օտարերկրացուն կացության կարգավիճակ տալու համար, բացառությամբ սույն օրենքի 15-րդ հոդվածի 3-րդ մասում նշված դեպքի:

գ) մշտական կացության կարգավիճակ ունենալու դեպքում առանց Հայաստանի Հանրապետության ոստիկանության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմնին իր մեկնելու մտադրության մասին ծանուցելու 6 ամսից ավելի բացակայել է Հայաստանի Հանրապետությունից կամ մշտապես մեկնել է Հայաստանի Հանրապետությունից:

դ) Հայաստանի Հանրապետությունում նրա գտնվելը սպառնում է Հայաստանի Հանրապետության պետական անվտանգությանը կամ հասարակական կարգին:

Սույն մասով նախատեսված հիմքերով մերժվում է օտարերկրացու կացության կարգավիճակը երկարաձգելու վերաբերյալ դիմումը:

2. Կացության կարգավիճակն անվավեր ճանաչելու, ինչպես նաև կացության կարգավիճակը երկարաձգելու վերաբերյալ դիմումը մերժելու մասին որոշման մեջ նշվում են նաև Հայաստանի Հանրապետության տարածքից օտարերկրացու կամավոր հեռանալու ժամկետները մինչև Հայաստանի Հանրապետության տարածքից հեռանալը նրա բնակվելու վայրը, ինչպես նաև առանց թույլտվության այդ բնակության վայրը թողնելու արգելքը:

3. Կացության կարգավիճակից զրկված օտարերկրացին, ինչպես նաև այն օտարերկրացին, որի կացության կարգավիճակը երկարաձգելու վերաբերյալ դիմումը մերժելու մասին որոշում է կայացվել, պարտավոր է կացության կարգավիճակից զրկելու կամ կացության կարգավիճակը երկարաձգելու վերաբերյալ դիմումը մերժելու մասին որոշման մեջ նշված ժամկետում հեռանալ Հայաստանի Հանրապետությունից, եթե կացության կարգավիճակից զրկելու կամ կացության կարգավիճակը երկարաձգելու վերաբերյալ դիմումը մերժելու մասին որոշումը ստանալուց հետո՝ հնգօրյա ժամկետում, որոշումը չի բողոքարկել դատական կարգով:

4. Կացության կարգավիճակից զրկված, ինչպես նաև այն օտարերկրացու վերաբերյալ տվյալները, որի նկատմամբ կացության կարգավիճակը երկարաձգելու վերաբերյալ դիմումը մերժելու որոշում է կայացվել, մտցվում են սույն օրենքի 8-րդ հոդվածի 6-րդ մասում նշված տվյալների բանկ:

(21-րդ հոդվածը խմբ. 08.12.11 ՀՕ-355-Ն)

Գ Լ ՈՒ Խ 4

ՕՏԱՐԵՐԿՐԱԳԻՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ

Հոդված 22. Օտարերկրացիների աշխատանքը Հայաստանի Հանրապետությունում

1. Օտարերկրացիներն իրավունք ունեն ազատորեն տնօրինելու իրենց աշխատանքային ունակությունները, ընտրելու մասնագիտության և գործունեության տեսակը, զբաղվելու Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ չարգելված տնտեսական գործունեությամբ՝ պահպանելով Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված սահմանափակումները: Երաշխավորվում է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարության սկզբունքը՝ անկախ նրանց սեռից, ռասայից, ազգությունից, լեզվից, քաղաքացիությունից և աշխատողի գործնական հատկանիշների հետ չկապված այլ հանգամանքներից:

2. Հայաստանի Հանրապետության գործատուներն իրավունք ունեն օտարերկրացի աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիր (ծառայությունների մատուցման պայմանագիր) կնքելու և նրա աշխատանքն օգտագործելու՝ լիազորված մարմնի կողմից օտարերկրացի աշխատողին տրված աշխատանքի թույլտվության հիման վրա: Օտարերկրացիների աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում Հայաստանի Հանրապետության լիազորված պետական կառավարման մարմինը օտարերկրացի աշխատողի համար աշխատանքի թույլտվություն տրամադրելիս հաշվի է առնում Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի շուկայի կարիքները և զարգացումները:

3. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի շուկայի կարիքների գնահատման նպատակով Հայաստանի Հանրապետության կառավարության որոշմամբ գործատուի համար սահմանվում է ժամկետ, որի ընթացքում նա պարտավոր է իր մոտ առկա թափուր աշխատատեղը համալրել Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիներից: Սահմանված ժամկետում զբաղվածության հանրապետական ծառայությունների կողմից իր պահանջներին համապատասխանող թեկնածուի առաջադրման բացակայության դեպքում գործատուն կարող է գտնել այդ պահանջներին համապատասխանող օտարերկրացու և դիմել լիազորված մարմին՝ կոնկրետ օտարերկրացի աշխատողի համար կոնկրետ ժամկետով աշխատանքի թույլտվության տրամադրման համար՝ ներկայացնելով Հայաստանի Հանրապետության կառավարության որոշմամբ սահմանված անհրաժեշտ փաստաթղթերը:

4. Օտարերկրացին իրավունք ունի Հայաստանի Հանրապետությունում իրականացնելու աշխատանքային գործունեություն՝ գործատուի կողմից իրեն տրված աշխատանքի թույլտվությունը փոխանցելու դեպքում:

Հոդված 23. Աշխատանքի թույլտվություն ստանալու բացառությունները

Առանց աշխատանքի թույլտվության Հայաստանի Հանրապետությունում կարող են աշխատել՝

ա) Հայաստանի Հանրապետության մշտական և հատուկ կացության կարգավիճակ ունեցողները, ինչպես նաև սույն օրենքի 15-րդ հոդվածի 1-ին մասի «դ» կետով նախատեսված հիմքերով Հայաստանի Հանրապետության ժամանակավոր կացության կարգավիճակ ունեցողները.

բ) սույն օրենքի 15-րդ հոդվածի 1-ին մասի «զ» կետով նախատեսված հիմքերով Հայաստանի Հանրապետության ժամանակավոր կացության կարգավիճակ ունեցողները՝ կացության ժամկետը չգերազանցող ժամանակահատվածով.

գ) Հայաստանի Հանրապետությունում հավատարմագրված դիվանագիտական ներկայացուցչությունների և հյուպատոսական հիմնարկների, միջազգային կազմակերպությունների և դրանց ներկայացուցչությունների աշխատակիցների ընտանիքի անդամները՝ փոխադարձության սկզբունքի հիման վրա.

դ) մերձսահմանային շրջանների աշխատողները, ինչպես նաև կարճ ժամկետով ժամանող մշակութային և սպորտային մասնագիտություն ունեցող անձինք.

ե) օտարերկրյա կապիտալի մասնակցությամբ առևտրային կազմակերպությունների հիմնադիրները, տնօրենները կամ լիազորված ներկայացուցիչները.

զ) օտարերկրյա պետության առևտրային կազմակերպությունների աշխատակիցները՝ Հայաստանի Հանրապետությունում տեղակայված այդ կազմակերպությունների ներկայացուցչություններում աշխատելու նպատակով.

է) օտարերկրյա առևտրային կազմակերպության կողմից իր մասնաճյուղ կամ ներկայացուցչություն առաքվող կամ օտարերկրյա առևտրային կազմակերպություններից գնված մեքենաները, սարքավորումները, հաստոցները տեղադրելու, վերանորոգելու և դրանք շահագործելու համար աշխատողներին որակավորելու նպատակով 6 ամսից ոչ ավել ժամկետով ժամանող օտարերկրյա մասնագետները.

ը) Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերի հիման վրա ժամանող մասնագետները կամ այլ անձինք.

թ) Հայաստանի Հանրապետության ուսումնական հաստատություններում դասախոսություններ կարդալու նպատակով հրավիրված օտարերկրյա ուսումնական հաստատությունների դասախոսները.

ժ) լրատվական գործունեություն իրականացնող օտարերկրյա կազմակերպությունների հավատարմագրված ներկայացուցիչները.

ժա) փախստականի կարգավիճակ ունեցող, Հայաստանի Հանրապետությունում քաղաքական ապաստան ստացած օտարերկրյա քաղաքացիներն ու քաղաքացիություն չունեցող անձինք՝ կացության ժամկետը չզերազանցող ժամանակահատվածով.

ժբ) համապատասխան միջազգային պայմանագրերի հիման վրա արձակուրդների ժամանակ աշխատանքային փոխանակումների շրջանակներում աշխատանք կատարող ուսանողները:

Յոթերորդ 24. Աշխատանքի թույլտվության տրամադրումը և մերժումը

1. Աշխատանքի թույլտվության տրամադրումը և մերժումն իրականացնում է լիազորված մարմինը՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով և ժամկետներում:

2. Օտարերկրացուն աշխատանքի թույլտվություն տրվում է սույն օրենքի 22-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն գործատուի դիմած կոնկրետ ժամկետով՝ պահպանելով նույն հոդվածի պահանջները: Օտարերկրյա քաղաքացուն կարող է տրամադրվել նոր աշխատանքի թույլտվություն՝ սույն օրենքով սահմանված կարգով:

3. Աշխատանքի թույլտվության մեջ նշվում են այն աշխատանքը, որը պետք է կատարի օտարերկրացին, և այն գործատուն, որի մոտ նա անցնում է աշխատանքի: Աշխատանքի թույլտվություն ստացած օտարերկրացուն ժամանակավոր կացության կարգավիճակ տրվում կամ դրա ժամկետը երկարաձգվում է աշխատանքի թույլտվության մեջ նշված ժամկետով:

4. Աշխատանքի թույլտվություն ստանալու, ինչպես նաև պահանջվող թույլտվությունների ժամկետների երկարաձգման համար գործատուից գանձվում է պետական տուրք՝ «Պետական տուրքի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով սահմանված կարգով և չափով:

(24-րդ հոդվածը խմբ. 02.02.10 ՀՕ-3-Ն)

Հոդված 25. Աշխատանքի թույլտվություն տրամադրելը մերժելու հիմքերը

Աշխատանքի թույլտվություն տրամադրելը մերժվում է, եթե՝

- ա) Հայաստանի Հանրապետության աշխատաշուկայի վիճակը վերջինիս վերլուծության հիման վրա թույլ չի տալիս այդ աշխատանքը.
- բ) տվյալ աշխատանքը կատարելու համար Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով պահանջվում է Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիություն.
- գ) պահանջվող տեղեկատվությունը կամ փաստաթղթերը կեղծված են.
- դ) գործատուն, որի մոտ պետք է աշխատի տվյալ օտարերկրացին, նախկինում խախտել է օտարերկրացիներին աշխատանքի ընդունելու պահանջները.
- ե) գոյություն ունեն Հայաստանի Հանրապետության պետական անվտանգությանը սպառնացող պատճառներ.
- զ) գործատուն չունի լիցենզավորման ենթակա գործունեությամբ զբաղվելու լիցենզիա:

(25-րդ հոդվածը խմբ. 02.02.10 ՀՕ-3-Ն)

Հոդված 26. Աշխատանքի թույլտվության մերժման բողոքարկումը

1. Աշխատանքի թույլտվության մերժման մասին օտարերկրացուն ծանուցվում է գրավոր:
2. Օտարերկրացին կարող է աշխատանքի թույլտվության մերժումը մերժման պահից հինգ օրվա ընթացքում բողոքարկել դատական կարգով:

Հոդված 27. Աշխատանքային պայմանագրի (ծառայությունների մատուցման պայմանագրի) կնքումը

1. Աշխատանքային պայմանագիրը (ծառայությունների մատուցման պայմանագիրը) կնքվում է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության պահանջներին համապատասխան՝ միայն աշխատանքի թույլտվության վավերականության ժամկետով: Աշխատանքային պայմանագրում (ծառայությունների մատուցման պայմանագրում) պետք է ներառվեն նաև օտարերկրացի աշխատողի և նրա ընտանիքի անդամների՝ Հայաստանի Հանրապետություն փոխադրման, սոցիալական ապահովության և ապահովագրության, դիմավորման, կացարանով ապահովման և բնակության վայրում հաշվառման և վերադարձի հետ կապված հարցերը:
2. Գործատուի գործունեության դադարեցման դեպքում օտարերկրացի աշխատողն իրավունք ունի աշխատանքի թույլտվության գործողության մնացած ժամկետով կնքելու նոր աշխատանքային պայմանագիր (ծառայությունների մատուցման պայմանագիր) այլ գործատուի հետ՝ պայմանով, որ նշված ժամկետի ավարտին մնացել է առնվազն երեք ամիս, և նոր գործատուն ստացել է օտարերկրացիների աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում լիազորված մարմնի համաձայնությունը:
3. Օտարերկրացու հետ աշխատանքային պայմանագիրը (ծառայությունների մատուցման պայմանագիրը) կնքելուց հետո՝ եռօրյա ժամկետում, գործատուն դրա

պատճենը ներկայացնում է օտարերկրացիների աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում Հայաստանի Հանրապետության լիազորված պետական կառավարման մարմին՝ գրանցման համար:

(27-րդ հոդվածը լրաց. 02.02.10 ՀՕ-3-Ն)

Հոդված 28. Աշխատանքի թույլտվությունը ուժը կորցրած ճանաչելը և գործողության դադարումը

1. Աշխատանքի թույլտվությունը ուժը կորցրած է ճանաչվում, եթե՝

ա) օտարերկրացին աշխատանքի թույլտվությունը ձեռք է բերել կեղծիքով.

բ) օտարերկրացին աշխատանքային պայմանագիր (ծառայությունների մատուցման պայմանագիր) չի կնքել աշխատանքի թույլտվություն ստանալուց հետո՝ մեկ ամսվա ընթացքում, կամ այլ աշխատանքի է անցել առանց թույլտվության:

Աշխատանքի թույլտվության գործողությունը դադարում է, եթե լրացել է աշխատանքային պայմանագրի (ծառայությունների մատուցման պայմանագրի) ժամկետը, կամ պայմանագիրը լուծվել է:

2. Աշխատանքի թույլտվությունն ուժը կորցրած է ճանաչում օտարերկրացիների աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում լիազորված մարմինը:

3. Աշխատանքի թույլտվությունը ուժը կորցրած ճանաչելու որոշման մասին լիազորված մարմինը 5-օրյա ժամկետում գրավոր ծանուցում է Հայաստանի Հանրապետության ոստիկանության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմնին, գործատուին և օտարերկրացուն:

(28-րդ հոդվածը լրաց. 02.02.10 ՀՕ-3-Ն)

Հոդված 29. Անօրինական միգրացիայի դեմ պայքարը

1. Եթե գործատուն Հայաստանի Հանրապետություն օրինական մուտք գործած օտարերկրացի աշխատողին չի ապահովում այն աշխատանքով, որի համար վերջինս ստացել է աշխատանքի թույլտվություն, ապա գործատուն հոգում է նրա, ինչպես նաև նրա ընտանիքի անդամների, որոնց թույլատրվել է ուղեկցել կամ միանալ նրան, վերադարձի ծախսերը, ծագման պետություն հասնելու՝ տեղափոխման և ապրուստի, ինչպես նաև անձնական ունեցվածքի փոխադրման ծախսերը:

2. Օտարերկրացի աշխատողներին ճշգրիտ տեղեկություններ տրամադրելու նպատակով օտարերկրացիների աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում Հայաստանի Հանրապետության լիազորված պետական կառավարման մարմինն իրականացնում է անվճար օգնություն և ծառայություն, ապակողմնորոշիչ տեղեկատվության դեմ պայքարին ուղղված խորհրդատվություն: Օտարերկրացիների աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում Հայաստանի Հանրապետության լիազորված պետական կառավարման մարմինը պարտավոր է օտարերկրացուն անվճար խորհրդատվություն տալ նախքան իր՝ Հայաստանի Հանրապետություն մուտք գործելը գործատուի և իր միջև կնքված աշխատանքային պայմանագրի դրույթների վերաբերյալ, ինչպես նաև ստուգել Հայաստանի Հանրապետություն մուտք գործելուց հետո դրանց փաստացի համապատասխանությունը:

Գ Լ ՈՒ Խ 5

ՕՏԱՐԵՐԿՐԱՑՈՒ ԿԱՍԱՎՈՐ ՀԵՌԱՆԱԼԸ ԵՎ ԱՐՏԱՔՍՈՒՄԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՏԱՐԱԾՔԻՑ

Հոդված 30. Օտարերկրացիների կամավոր հեռանալը Հայաստանի Հանրապետությունից

Օտարերկրացին պարտավոր է կամավոր հեռանալ Հայաստանի Հանրապետության տարածքից, եթե՝

- ա) լրացել է նրա մուտքի վիզայի կամ կացության կարգավիճակի վավերականության ժամկետը.
- բ) մուտքի վիզան ուժը կորցրած է ճանաչվել սույն օրենքի 8-րդ հոդվածի 1-ին, 2-րդ և 3-րդ մասերում նշված հիմքերով.
- գ) մերժվել է նրա՝ կացության կարգավիճակ ստանալու կամ ժամկետը երկարաձգելու համար դիմումը.
- դ) նա սույն օրենքի 21-րդ հոդվածում նշված հիմքերով զրկվել է կացության կարգավիճակից:

Հոդված 31. Օտարերկրացու արտաքսման վերաբերյալ գործի հարուցումը

Եթե սույն օրենքի 30-րդ հոդվածով նախատեսված դեպքերում օտարերկրացին կամավոր չի հեռացել Հայաստանի Հանրապետության տարածքից, ապա Հայաստանի Հանրապետության ոստիկանության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմինը արտաքսման վերաբերյալ գործ է հարուցում և ներկայացնում դատարան:

Հոդված 32. Օտարերկրյա քաղաքացիների արտաքսումն արգելող հանգամանքները

1. Արգելվում է օտարերկրացիներին արտաքսել այն պետություն, որտեղ խախտվում են մարդու իրավունքները, մասնավորապես, եթե նրան սպառնում է հետապնդում ռասայական, կրոնական պատկանելության, սոցիալական ծագման, քաղաքացիության կամ քաղաքական համոզմունքների պատճառով, կամ եթե տվյալ օտարերկրացիները կարող են ենթարկվել խոշտանգումների կամ դաժան, անմարդկային կամ արժանապատվությունը նվաստացնող վերաբերմունքի կամ պատժի կամ մահապատժի:

Հետապնդման սպառնալիքի կամ խոշտանգումների կամ դաժան, անմարդկային կամ արժանապատվությունը նվաստացնող վերաբերմունքի կամ մահապատժի իրական վտանգի գոյության մասին ապացույցները դատարան է ներկայացնում տվյալ օտարերկրացին:

2. Արգելվում է արտաքսել Հայաստանի Հանրապետությունում բնակվող օտարերկրացուն, եթե նա՝

- անչափահաս է, և նրա ծնողները օրինական հիմքերով բնակվում են Հայաստանի Հանրապետությունում, կամ
- իր խնամքի տակ ունի անչափահաս երեխա, կամ
- 80 տարեկանից բարձր տարիքի է:

3. Արգելվում է օտարերկրացիների կոլեկտիվ արտաքսումը:

Չողված 33. Օտարերկրացիների իրավունքները և պարտականությունները արտաքսման վերաբերյալ գործի քննության ընթացքում

Օտարերկրացին, որը ենթակա է արտաքսման Հայաստանի Հանրապետությունից, օգտվում է դատական պաշտպանության համար Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով նախատեսված բոլոր իրավունքներից:

Չողված 34. Օտարերկրացու արտաքսման մասին որոշումը

1. Արտաքսման վերաբերյալ գործի քննության արդյունքում դատարանը կայացնում է որոշում օտարերկրացու արտաքսման կամ արտաքսումը մերժելու մասին:

2. Արտաքսման մասին դատարանի որոշման մեջ նշվում են օտարերկրացու արտաքսման օրը, երթուղին, պետական սահմանի անցման կետը, արտաքսման ծախսերը հոգալու, մինչև Հայաստանի Հանրապետության տարածքից հեռանալը նրա բնակվելու վայրի, որոշակի պարբերականությամբ ոստիկանության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմնի համապատասխան ստորաբաժանում ներկայանալու պարտավորության, ինչպես նաև առանց թույլտվության բնակության վայրը թողնելու արգելքի մասին, սույն օրենքի 6-րդ գլխով նախատեսված դեպքերում ձերբակալված լինելու դեպքում մինչև արտաքսումը ձերբակալման մեջ պահելու կամ ազատ արձակելու մասին:

3. Արտաքսումը մերժելու մասին դատարանի որոշման մեջ նշվում է ժամանակավոր կացության կարգավիճակ տալու` ոստիկանության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմնի պարտականության մասին:

Չողված 35. Արտաքսման մասին որոշման բողոքարկումը

1. Արտաքսման մասին որոշումը օտարերկրացին կարող է բողոքարկել օրենքով սահմանված կարգով:

2. Արտաքսման մասին որոշման բողոքարկման դեպքում օտարերկրացու արտաքսումը Հայաստանի Հանրապետությունից կասեցվում է:

Չողված 36. Արտաքսման մասին որոշումն ի կատար ածելը

1. Արտաքսման մասին որոշման վերաբերյալ նշում է կատարվում օտարերկրացու անձնագրում:

2. Հայաստանի Հանրապետության ոստիկանության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմինն ի կատար է ածում օտարերկրացու արտաքսման մասին որոշումը:

3. Հայաստանի Հանրապետության ոստիկանության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմինն իրականացնում է արտաքսված օտարերկրացիների առանձին հաշվառում, որոնց մասին տվյալները մտցվում են սույն օրենքի 8-րդ հոդվածի 6-րդ մասում նշված տվյալների բանկ:

4. Արտաքսման մասին արտաքսվող օտարերկրացու ծագման պետության դիվանագիտական ներկայացուցչությունը կամ հյուպատոսական հիմնարկը կամ տվյալ պետության շահերը ներկայացնող այլ պետության դիվանագիտական ներկայացուցչությունը տեղեկացվում է եռօրյա ժամկետում:

5. Արտաքսման ծախսերը օտարերկրացու կողմից չհոգալու դեպքում կատարվում են Հայաստանի Հանրապետության պետական բյուջեից:

Գ Լ ՈՒ Խ 6

ՕՏԱՐԵՐԿՐԱԾԻՆԵՐԻ ՊԱՅՄԱՆՈՒՄԸ ԿԱՄ ՉԵՐԲԱԿԱԼՈՒՄԸ ՍՈՒՅՆ ՕՐԵՆՔԸ ԽԱԽՏԵԼՈՒ ԴԵՊՔՈՒՄ

Հոդված 37. Հայաստանի Հանրապետության պետական սահմանի անցման կետերում մուտքի թույլտվություն չունեցող օտարերկրացիների պահումը

1. Սույն օրենքի 6-րդ հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված՝ օտարերկրացուն ծագման պետություն կամ այն պետություն, որտեղից նա ժամանել է, վերադարձնելու անհնարինության դեպքում, առանց անձնագրի, անվավեր անձնագրով Հայաստանի Հանրապետության պետական սահմանի անցման կետ ժամանած կամ Հայաստանի Հանրապետության պետական սահմանի անցման կետում մուտքի վիզայի մերժում ստացած կամ սահմանային հսկողություն իրականացնող մարմնի կողմից մուտքի թույլտվություն չստացած օտարերկրացիները կարող են պահվել տարանցիկ գոտում կամ այլ տեղ՝ այդ նպատակով ստեղծված հատուկ կացարանում:

2. Եթե սույն հոդվածի 1-ին մասում նշված օտարերկրացիներն ընտանիքի անդամներ են, ապա նրանք պահվում են համատեղ:

3. Եթե սույն հոդվածի 1-ին մասում նշված անձն առանց ծնողի կամ օրինական ներկայացուցչի ուղեկցությամբ երթևեկող 18 տարին չլրացած անձ է, ապա նա չի կարող պահվել հատուկ կացարանում և անմիջապես պետք է ուղեկցվի ծնողի (ծնողների) կամ օրինական ներկայացուցչի մոտ:

4. Սահմանային հսկողություն իրականացնող լիազոր մարմինը հատուկ կացարանում օտարերկրացուն տեղավորելուց հետո՝ 24 ժամվա ընթացքում, դիմում է դատարան՝ օտարերկրացուն մինչև 90 օր պահելու թույլտվության վերաբերյալ որոշում ստանալու համար:

Դատարանի կողմից որոշում կայացնելու նպատակով օտարերկրացին դատարան է տեղափոխվում սահմանային հսկողություն իրականացնող լիազոր մարմնի ներկայացուցչի ուղեկցությամբ:

5. Եթե 90 օրվա ընթացքում անհնար է լինում օտարերկրացու վերադարձը ծագման պետություն, ապա օտարերկրացուն Հայաստանի Հանրապետության ոստիկանության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմնի կողմից տրվում է ժամանակավոր թույլտվություն մինչև օտարերկրացու հեռացումը Հայաստանի Հանրապետությունից, սակայն ոչ ավել, քան 1 տարի ժամկետով:

6. Սահմանային անցման կետերում և տարանցիկ գոտիներում հատուկ կացարանների գործունեության և օտարերկրացիներին պահելու կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

Հոդված 38. Արտաքսման նպատակով օտարերկրացու ձերբակալումը

1. Օտարերկրացին սույն օրենքով սահմանված կարգով կարող է ձերբակալվել և պահվել հատուկ կացարանում, եթե բավարար հիմքեր կան կասկածելու, որ նա կարող է թաքնվել մինչև դատարանում արտաքսման մասին գործի քննությունը կամ օրինական ուժի մեջ մտած արտաքսման որոշման կատարումը:

Օտարերկրացուն ձերբակալելուց և հատուկ կացարանում տեղավորելուց հետո՝ 48 ժամվա ընթացքում, Հայաստանի Հանրապետության ոստիկանության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմինը դիմում է դատարան՝ օտարերկրացուն մինչև 90 օր պահելու թույլտվության վերաբերյալ որոշում ստանալու համար:

2. Հայաստանի Հանրապետության ոստիկանության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմինը ձերբակալման մասին ոչ ուշ, քան 24 ժամվա ընթացքում տեղեկացնում է ձերբակալված օտարերկրացու ծագման պետության դիվանագիտական ներկայացուցչությանը կամ հյուպատոսական հիմնարկին կամ տվյալ պետության շահերը ներկայացնող այլ պետության դիվանագիտական ներկայացուցչությանը և (կամ) տվյալ օտարերկրացու՝ Հայաստանի Հանրապետությունում գտնվող մերձավոր ազգականներին:

3. Ձերբակալված օտարերկրացին հատուկ կացարանում կարող է պահվել մինչև արտաքսման մասին գործի քննության արդյունքում դատարանի կայացրած որոշումն օրինական ուժի մեջ մտնելը, բայց ոչ ավելի, քան 90 օր: Դատարանի որոշումն օրինական ուժի մեջ մտնելուց հետո օտարերկրացու նկատմամբ կիրառվում են սույն օրենքի 36-րդ հոդվածի դրույթները:

4. Հայաստանի Հանրապետության տարածքում հատուկ կացարանների գործունեության և ձերբակալված օտարերկրացիներին պահելու կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

Հոդված 39. Ձերբակալված կամ պահվող օտարերկրացու իրավունքները

Սույն օրենքի 37-րդ և 38-րդ հոդվածներով նախատեսված դեպքերում պահվող կամ ձերբակալված օտարերկրացին ունի հետևյալ իրավունքները.

- իրեն հասկանալի լեզվով կամ թարգմանչի միջոցով իմանալ իր ձերբակալման և պահման պատճառների մասին,
- բողոքարկել դատարանի՝ իր վերաբերյալ կայացրած ցանկացած որոշում,
- փաստաբանի կամ այլ իրավական ներկայացուցչի (ներառյալ՝ հասարակական կազմակերպությունների), ծագման պետության դիվանագիտական ներկայացուցչության կամ հյուպատոսական հիմնարկի պաշտոնյայի այցելության,
- դիմել դատարան իրեն ազատ արձակելու դիմումով,
- ստանալ անհրաժեշտ բժշկական օգնություն:

Գ Լ ՈՒ Խ 7

ՕՏԱՐԵՐԿՐԱՑՈՒ ՀԱՆՁՆՈՒՄԸ ԵՎ ԱԶԱՏԱԶՐԿՄԱՆ ՁԵՎՈՎ ՀԵՏԱԳԱ ՊԱՏԻԺԸ ԿՐԵԼՈՒ ՀԱՄԱՐ ՓՈԽԱՆՑՈՒՄԸ

Հոդված 40. Օտարերկրացիների հանձնումը և ազատազրկման ձևով հետագա պատիժը կրելու համար փոխանցումը

1. Օտարերկրացիների հանձնումն իրականացվում է Հայաստանի Հանրապետության քրեական դատավարության օրենսգրքով և Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերով սահմանված կարգով:

2. Այն օտարերկրացիները, որոնք ազատազրկման են դատապարտվել Հայաստանի Հանրապետությունում, կարող են Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերով սահմանված կարգով փոխանցվել իրենց ծագման պետություն՝ հետագա պատիժը կրելու նպատակով:

Հոդված 41. Օտարերկրացիների հանձնումը բացառող հանգամանքները

Օտարերկրացիների հանձնումն արգելվում է, եթե այն արարքի համար, որի կատարման համար օտարերկրացիները պատասխանատվության են կանչվում, նախատեսված է մահապատիժ, կամ լուրջ հիմքեր կան կասկածելու, որ կարող են ենթարկվել խոշտանգումների, դաժան, անմարդկային կամ նվաստացնող պատժի կամ վերաբերմունքի:

Գ Լ ՈՒ Խ 8

ՍՈՒՅՆ ՕՐԵՆՔՈՎ ԵՎ ՆԱԽԱՏԵՍՎԱԾ՝ ՕՏԱՐԵՐԿՐԱՑԻՆԵՐԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ԱՆՉԱՏԱԿԱՆ ՏՎՅԱԼՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

Հոդված 42. Օտարերկրացիների վերաբերյալ անհատական տվյալների պաշտպանությունը

Սույն օրենքի 8-րդ հոդվածի 6-րդ մասով նախատեսված անցանկալի համարվող օտարերկրացիների տվյալների բանկում, 9-րդ հոդվածի 4-րդ մասով նախատեսված մուտքի վիզա ստացած օտարերկրացիների տվյալների բանկում, 11-րդ հոդվածի 6-րդ մասի հրավերների հաշվառման ընթացքում, 17-րդ հոդվածի 4-րդ մասով նախատեսված ժամանակավոր և մշտական կացության կարգավիճակ ունեցող օտարերկրացիների հաշվառման ընթացքում, 18-րդ հոդվածի 6-րդ մասով նախատեսված հատուկ կացության կարգավիճակ ունեցող օտարերկրացիների հաշվառման ընթացքում, ինչպես նաև 36-րդ հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված արտաքսված օտարերկրացիների հաշվառման ընթացքում օտարերկրացիների, ինչպես նաև այլ անձանց անհատական տվյալները մշակելիս այդ անհատական տվյալներն օգտվում են «Անհատական տվյալների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով նախատեսված պաշտպանությունից:

Գ Լ ՈՒ Խ 9

ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆԸ ՍՈՒՅՆ ՕՐԵՆՔԸ ԽԱԽՏԵԼՈՒ ԴԵՊՔՈՒՄ

Հոդված 43. Պատասխանատվությունը սույն օրենքը խախտելու դեպքում

Սույն օրենքը խախտելու դեպքում օտարերկրացիները, հրավիրողները, ինչպես նաև գործատուները պատասխանատվություն են կրում օրենքով սահմանված կարգով:

Գ Լ ՈՒ Խ 10

ԵԶՐԱՓՈՎԿԻՉ ԵՎ ԱՆՑՈՒՄԱՅԻՆ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

Հոդված 44. Սույն օրենքի ուժի մեջ մտնելը

1. Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակմանը հաջորդող տասներորդ օրվանից:
2. Սույն օրենքի ուժի մեջ մտնելու պահից ուժը կորցրած ճանաչել «Հայաստանի Հանրապետությունում օտարերկրյա քաղաքացիների իրավական վիճակի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքը (17 հունիսի 1994 թվականի, ՀՕ-110):

Յոդված 45. Անցումային դրույթներ

1. Մինչև սույն օրենքի ուժի մեջ մտնելը «Հայաստանի Հանրապետությունում օտարերկրյա քաղաքացիների իրավական վիճակի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի հիման վրա տրված կացության կարգավիճակը գործում է մինչև դրա վավերականության ժամկետի ավարտը: Ժամկետի ավարտից հետո օտարերկրացիները կարող են սույն օրենքով նախատեսված կացության կարգավիճակ ստանալ սույն օրենքով սահմանված համապատասխան հիմքերի առկայության դեպքում:

2. Սույն օրենքի ուժի մեջ մտնելուց հետո՝ 90 օրվա ընթացքում, Հայաստանի Հանրապետությունից պարտավոր են հեռանալ կամ դիմել սույն օրենքով նախատեսված կարգով համապատասխան կացության կարգավիճակ ստանալու նպատակով այն պետությունների քաղաքացիները, որոնց հետ Հայաստանի Հանրապետությունն ունի առանց մուտքի վիզայի ռեժիմ, եթե Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերով այլ բան նախատեսված չէ:

3. Մինչև սույն օրենքի ուժի մեջ մտնելը Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատող սույն օրենքով նախատեսված աշխատանքի թույլտվություն չունեցող օտարերկրացիները սույն օրենքի ուժի մեջ մտնելուց հետո՝ 30 օրվա ընթացքում, պարտավոր են դիմել աշխատանքի թույլտվություն ձեռք բերելու համար:

Մինչև սույն օրենքի ուժի մեջ մտնելը, առանց սույն օրենքով նախատեսված աշխատանքի թույլտվության, օտարերկրացիների հետ աշխատանքային պայմանագիր (ծառայությունների մատուցման պայմանագիր) կնքած գործատուները սույն օրենքի ուժի մեջ մտնելուց հետո՝ 15-օրյա ժամկետում, այդ պայմանագրերը համապատասխանեցնում են սույն օրենքով սահմանված պահանջներին և գրանցման նպատակով դրանց պատճենները ներկայացնում օտարերկրացիների աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում լիազորված մարմին:

(45-րդ հոդվածը լրաց. 02.02.10 ՀՕ-3-Ն)

Հայաստանի Հանրապետության Նախագահ

Ռ. Քոչարյան

2007 թ. հունվարի 16

Երևան

ՀՕ-47-Ն

Հավելված 2. Արտագնա աշխատանքների կարգավորման մասին օրենքի նախագիծը

Նախագիծ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԸ

ԱՐՏԱԳՆԱ ԱՇՒՍԱՏԱՆՔՆԵՐԻ ԿԱՐԳԱՎՈՐՄԱՆ ՄԱՍԻՆ

ԳԼՈՒԽ 1

ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

Հոդված 1. Կարգավորման առարկան

1. Սույն օրենքը կարգավորում է արտագնա աշխատանքների հետ կապված հարաբերությունները:

2. Օրենքը սահմանում է արտագնա աշխատանքների կարգավորման հիմունքները, արտագնա աշխատանքների կարգավորման պետական քաղաքականության սկզբունքները, արտագնա աշխատանքի մեկնելու կարգն ու պայմանները, արտագնա աշխատանքների կարգավորման հետ կապված գործառույթներում պետական մարմինների և արտագնա աշխատանքների բնագավառում միջնորդական ծառայություններ մատուցելու իրավունք ունեցող միջնորդների (այսուհետ՝ միջնորդ) իրավասությունները:

Հոդված 2. Գործողության ոլորտը

1. Օրենքի գործողությունը տարածվում է արտագնա աշխատանքների կարգավորման հետ կապված հարաբերություններում իրավասություններ ունեցող պետական մարմինների, միջնորդների և սույն օրենքով սահմանված կարգով արտագնա աշխատանքների մեկնող Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների վրա:

2. Օրենքի գործողությունը չի տարածվում.

1) այն անձանց վրա, ովքեր Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությանը և միջազգային պայմանագրերին համապատասխան աշխատանքի են անցնում օտարերկրյա պետություններում, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության դիվանագիտական ներկայացուցչություններում, հյուպատոսական հիմնարկներում, առևտրական և այլ ներկայացուցչություններում, միջազգային կազմակերպություններում.

2) զբոսաշրջիկների, ինչպես նաև արտասահմանում մշտապես բնակվող ՀՀ քաղաքացիների վրա.

3) ինքնուրույն՝ առանց միջնորդի և սեփական նախաձեռնությամբ, արտագնա աշխատանքների մեկնող ՀՀ քաղաքացիների վրա:

Հոդված 3. Արտագնա աշխատանքների կարգավորման պետական քաղաքականության նպատակները և դրանց իրականացման սկզբունքները

Արտագնա աշխատանքների կարգավորման պետական քաղաքականության նպատակներն են՝

1) կարճ և միջնաժամկետ հեռանկարում ՀՀ քաղաքացիների աշխատանքային իրավունքի իրացման հնարավորությունների ընդլայնումը.

2) Հայաստանի Հանրապետությունից անօրինական միգրացիայի ծավալների կրճատումը.

3) արտագնա աշխատանքի մեկնողների իրավունքների և օրինական շահերի պաշտպանությունը:

Արտագնա աշխատանքների կարգավորման պետական քաղաքականության նպատակների իրականացման սկզբունքներն են՝

1) առանձին պետություններում տիրող իրավիճակով պայմանավորված՝ այդ պետություններ ժամանակավորապես արտագնա աշխատանքի մեկնման աննպատակահարմարության վերաբերյալ բնակչությանը տեղեկատվության տրամադրումը.

2) արտագնա աշխատանքների կարգավորման հետ կապված գործառույթներում խտրականության բացառումը՝ կապված արտագնա աշխատանքի մեկնողի ազգությունից, ռասայից, սեռից, լեզվից, դավանանքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, սոցիալական ծագումից, գույքային կամ այլ դրությունից և աշխատանքի կատարման հետ կապ չունեցող որևէ այլ հանգամանքից:

Հոդված 4. Հիմնական հասկացությունները

Սույն օրենքում օգտագործվում են հետևյալ հիմնական հասկացությունները.

1) արտագնա աշխատանք՝ օտարերկրյա պետությունում այդ պետության գործատուի մոտ արտագնա աշխատողի կողմից կատարվող աշխատանք.

2) օտարերկրյա գործատու՝ օտարերկրյա պետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով վարձու աշխատողներ ընդունելու իրավունք ունեցող իրավաբանական կամ ֆիզիկական անձ.

3) միջնորդական ծառայություն՝ միջնորդի կողմից արտագնա աշխատանքի մեկնողների համար օտարերկրյա գործատու հայտնաբերելու, օտարերկրյա պետություն մեկնելու համար նրա հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու, արտագնա աշխատանքի հետ կապված այլ հարցերով խորհրդատվություն, այդ թվում իրավաբանական, և անհրաժեշտ այլ ծառայություն մատուցելը.

4) արտագնա աշխատող՝ Հայաստանի Հանրապետության տարածքում մշտապես բնակվող Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացի, որն աշխատանքի է անցել օտարերկրյա գործատուի մոտ.

5) արտագնա աշխատանքների կազմակերպում՝ սույն օրենքով և այլ իրավական ակտերով նախատեսված պետական մարմինների և նրանց պաշտոնատար անձանց, ինչպես նաև միջնորդների կողմից իրականացվող կազմակերպական և իրավական միջոցառումների ամբողջություն, որը նպատակամղված է օտարերկրյա պետություններում աշխատելու համար Հայաստանի Հանրապետության տարածքում արտագնա աշխատանքի մեկնողների հավաքագրմանը և օտարերկրյա գործատուների հետ աշխատանքային պայմանագրով նրանց համապատասխան աշխատանքով ապահովմանը:

Հոդված 5. Արտագնա աշխատանքների կարգավորման մասին օրենսդրությունը

1. Արտագնա աշխատանքների հետ կապված հարաբերությունները կարգավորվում են Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ, ՀՀ միջազգային պայմանագրերով, Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով, բնակչության զբաղվածության մասին Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ, սույն օրենքով և այլ իրավական ակտերով:

2. Եթե Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերով սահմանվում են այլ նորմեր, քան սույն օրենքով, ապա կիրառվում են միջազգային պայմանագրերի նորմերը:

ԳԼՈՒԽ 2

ԱՐՏԱԳՆԱ ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐԻ ԿԱՐԳԱՎՈՐՄԱՆ ՆՊԱՏԱԿՈՎ ՊԵՏԱԿԱՆ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐԻ ԻՐԱՎԱՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Յոդված 6. Հայաստանի Հանրապետության կառավարության իրավասությունները

Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը՝

- 1) կնքում է միջկառավարական պայմանագրեր՝ արտագնա աշխատանքների կարգավորման, ինչպես նաև աշխատանքային միգրանտների շահերի պաշտպանության հարցերով.
- 2) սահմանում է արտագնա աշխատանքների կարգավորման բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմինը:

Յոդված 7. Արտագնա աշխատանքների կարգավորման բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմնի իրավասությունները

Հայաստանի Հանրապետության կառավարության լիազորած պետական կառավարման մարմինը՝

- 1) Հայաստանի Հանրապետության արտաքին գործերի ոլորտի պետական կառավարման լիազոր մարմնի միջոցով տեղեկություններ է ստանում օտարերկրյա պետություններում աշխատանքի շուկայի պահանջարկի և առաջարկի, օտարերկրացիներին այդ պետություններում աշխատանքի ընդունելու պայմանների վերաբերյալ, դրանց հիման վրա մշակում և իրականացնում է միջոցառումներ՝ արտագնա աշխատանքների կարգավորման բարելավման ուղղությամբ.

- 2) համապատասխան հետազոտությունների և ՀՀ քաղաքացիների դիմումների հիման վրա ուսումնասիրում և բացահայտում է արտագնա աշխատողների իրավունքների ոտնահարման դեպքերը՝ անհրաժեշտության դեպքում Հայաստանի Հանրապետության դիվանագիտական ներկայացուցչության կամ հյուպատոսական հիմնարկի միջոցով խնդրին միջամտելու կամ դատական գործընթաց սկսելու համար դիմելով Հայաստանի Հանրապետության արտաքին գործերի ոլորտի պետական կառավարման լիազոր մարմին.

- 3) հավաստի տեղեկատվության տարածման միջոցով հանրության շրջանում իրականացնում է անօրինական միգրացիայի կանխարգելմանն ուղղված քարոզարշավ, արտագնա աշխատանքի մեկնողների խնդրանքով խորհրդատվություն է տալիս օտարերկրյա գործատուի հետ նրանց կնքած աշխատանքային պայմանագրերի վերաբերյալ.

- 4) ինչպես սեփական նախաձեռնությամբ, այնպես էլ ի կատարումն միջկառավարական պայմանագրերի, և օրենքով սահմանված կարգով կնքում է միջգերատեսչական միջազգային պայմանագրեր օտարերկրյա պետությունների համապատասխան պետական կառավարման մարմինների հետ.

- 5) պատրաստում և մինչև հաջորդ տարվա փետրվարի 10-ը իր կողմից իրականացված գործունեության վերաբերյալ տարեկան հաշվետվություն է ներկայացնում ՀՀ կառավարություն.

- 6) իրականացնում է արտագնա աշխատանքների կարգավորման համակարգման, ինչպես նաև այդ ուղղությամբ իրականացվող գործառույթներին կազմակերպված բնույթ տալու հետ կապված՝ սույն օրենքից և այլ իրավական ակտերից բխող լիազորություններ.

- 7) մշակում է արտագնա աշխատանքների ոլորտի օրենսդրության կատարելագործմանն ուղղված առաջարկներ և սահմանված կարգով ներկայացնում ՀՀ կառավարություն:

Յոդված 8. Պետական, տարածքային կառավարման և տեղական ինքնակառավարման մարմինների պարտականությունները

Սույն օրենքին և ՀՀ կառավարության որոշումներին համապատասխան, Հայաստանի Հանրապետության պետական կառավարման և տարածքային կառավարման

մարմինները արտագնա աշխատանքների կարգավորման հարցերով իրենց իրավասությունների սահմաններում աջակցում են Հայաստանի Հանրապետության կառավարության լիազորած պետական կառավարման մարմնին:

Հոդված 9. Դիվանագիտական ներկայացուցչությունների և հյուպատոսական հիմնարկների լիազորությունները արտագնա աշխատանքների կարգավորման հետ կապված գործառույթներում

1. Օտարերկրյա պետություններում Հայաստանի Հանրապետության դիվանագիտական ներկայացուցչությունները և հյուպատոսական հիմնարկները միջոցառումներ են իրականացնում նստավայր պետություններում աշխատանքի շուկայի իրավիճակի ուսումնասիրման, դրա համար անհրաժեշտ տեղեկությունների ձեռք բերման, աշխատանքի շուկայի իրավիճակի հնարավոր փոփոխությունների և դրանց ակնկալվող ուղղությունների վերաբերյալ:

Իրենց մոտ առկա նյութերի և ուսումնասիրությունների արդյունքների հիման վրա դիվանագիտական ներկայացուցչությունները և հյուպատոսական հիմնարկները, Հայաստանի Հանրապետության արտաքին գործերի նախարարություն են ներկայացնում առաջարկություններ՝ նստավայր պետություններ առանձին մասնագիտությունների գծով Հայաստանից արտագնա աշխատանքի մեկնողների հավաքագրման նպատակահարմարության, նրանց այդ պետություններում տեղավորելու և աշխատանքի ընդունելու հնարավորությունների, նստավայր պետությունների աշխատանքային օրենսդրության, այդ պետություններ մուտքի և ելքի, ինչպես նաև արտագնա աշխատանքների կարգավորմանն առնչվող այլ հարցերի վերաբերյալ:

Ստացված նյութերը և առաջարկությունները Հայաստանի Հանրապետության արտաքին գործերի նախարարությունը պարբերաբար տրամադրում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարության լիազորած պետական կառավարման մարմնին:

2. Օտարերկրյա պետություններում Հայաստանի Հանրապետության դիվանագիտական ներկայացուցչությունները և հյուպատոսական հիմնարկները արտագնա աշխատողներին տրամադրում են համապատասխան տեղեկատվություն և խորհրդատվություն, օգնում օտարերկրյա պետություններում նրանց ադապտացմանը և հայրենի մշակույթի հետ կապերի պահպանմանը, միջամտում և օժանդակում են օտարերկրյա գործատուի հետ տարաձայնությունների առաջացման դեպքերում:

3. Օտարերկրյա պետություններում պատերազմ, համաճարակ, բնական կամ տեխնածին աղետներ կամ այլ արտակարգ իրավիճակ առաջանալու դեպքում Հայաստանի Հանրապետության դիվանագիտական ներկայացուցչությունները և հյուպատոսական հիմնարկները ձեռնարկում են Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ և միջազգային պայմանագրերով նախատեսված միջոցներ՝ այդ երկրներից արտագնա աշխատանքի մեկնածների ապահով դուրսբերման, նրանց Հայաստանի Հանրապետություն կամ ժամանակավորապես այլ երկիր տեղափոխելու ուղղությամբ:

ԳԼՈՒԽ 3

ԱՐՏԱԳՆԱ ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒՄԸ

Հոդված 10. Արտագնա աշխատանքի մեկնումը և արտագնա աշխատանքում չներգրավելու դեպքերը

1. Արտագնա աշխատանքի կարող են մեկնել ՀՀ օրենքով թույլատրելի տարիքը լրացած անձինք, որը համապատասխանում է նաև օտարերկրյա պետության օրենսդրության պահանջներին:

2. Արտագնա աշխատանքի չեն կարող մեկնել այն անձինք, որոնց արտագնա աշխատանքի մեկնելու ժամկետը համընկնում է այն ժամանակահատվածի հետ, որի ընթացքում այդ անձանց ելքը Հայաստանի Հանրապետությունից օրենքով կամ Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերով սահմանված կարգով արգելված է:

3. Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացու ներգրավումը արտագնա աշխատանքներում չի թույլատրվում, եթե դա հակասում է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրությանը՝ կապված առողջական վիճակի հետ:

Հոդված 11. Արտագնա աշխատանքի ժամանակի հաշվարկումը արտագնա աշխատողների աշխատանքային ստաժում

Արտագնա աշխատանքի ժամանակը, օրենքով սահմանված կարգով, հաշվարկվում է արտագնա աշխատանքի մեկնած Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացու ընդհանուր և մասնագիտական աշխատանքային ստաժի մեջ և հաշվի է առնվում Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությանը սահմանված կարգով կենսաթոշակներ, ինչպես նաև գործազրկության, ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստներ նշանակելիս, եթե տվյալ քաղաքացին արտագնա աշխատանքի ժամանակահատվածում ՀՀ կառավարության կողմից սահմանված կարգով կատարել է սոցիալական ապահովագրության գծով սահմանված վճարները:

Հոդված 12. Արտագնա աշխատանքների բնագավառում միջնորդները

1. Արտագնա աշխատանքների բնագավառում միջնորդ են հանդիսանում ՀՀ օրենքով առևտրային համարվող կազմակերպությունները և անհատ ձեռնարկատերերը, եթե ՀՀ օրենքով սահմանված կարգով ստացել են նման գործունեությանը զբաղվելու լիցենզիա: Օտարերկրյա պետությունում գրանցված առևտրային կազմակերպությունը կարող է հանդիսանալ միջնորդ, եթե նա ՀՀ օրենքով սահմանված կարգով ստացել է օտարերկրյա պետություններում աշխատանքի տեղավորման լիցենզիա:

2. Միջնորդներն իրականացնում են օտարերկրյա պետությունների աշխատաշուկաների ուսումնասիրություն, համագործակցում են օտարերկրյա գործատուի կամ աշխատանքի տեղավորման հարցերով զբաղվող կազմակերպությունների հետ, միջնորդական ծառայություններ են մատուցում արտագնա աշխատանքի մեկնել ցանկացողներին՝ նրանց արտասահմանում աշխատանքի տեղավորելու նպատակով:

3. Միջնորդները արտագնա աշխատանքներ կազմակերպելու նպատակով արտագնա աշխատանքի մեկնել ցանկացողների հետ կնքում են պայմանագրեր:

Հոդված 13. Արտագնա աշխատանքների բնագավառում միջնորդների լիցենզավորումը

1. Արտագնա աշխատանքների կազմակերպման գործունեություն իրականացնող միջնորդների լիցենզավորումը՝ լիցենզիա տալը, դրա գործողության ժամկետի երկարածությունը, վերաձևակերպումը, գործողության կասեցումը և դադարեցումը սահմանվում են «Լիցենզավորման մասին» ՀՀ օրենքով:

2. Լիցենզիայի տրման համար վճարվում է տարեկան պետական տուրք՝ «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված չափով և ժամկետներում:

Հոդված 14. Միջնորդի պարտականությունները

Միջնորդը պարտավոր է.

1) արտագնա աշխատանքի մեկնել ցանկացող անձանց անվճար տալ արտագնա աշխատանքների և օտարերկրյա գործատուների վերաբերյալ նախնական կողմնորոշման ուղղվածություն ունեցող տեղեկություններ և արտագնա աշխատանքի մեկնելու նպատակով օտարերկրյա գործատուի հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու կամ կնքմանն ուղղված այլ փաստաթղթեր կազմելու հետ կապված իրավական օգնություն, ինչպես նաև տրամադրել տվյալներ օտարերկրյա պետությունում տեղակայված ՀՀ դիվանագիտական ներկայացուցչության կամ հյուպատոսական մարմնի վերաբերյալ:

2) արտագնա աշխատանքներ կազմակերպելու նպատակով կնքել սույն օրենքի 15-րդ հոդվածով սահմանված պայմանագրեր:

3) իր կողմից արտագնա աշխատանքի մեկնողներին օտարերկրյա պետություններ փոխադրելու դեպքում այն իրականացնել միայն արտագնա աշխատողների և օտարերկրյա գործատուների կամ օտարերկրյա գործատուների կողմից լիազորված անձանց հետ կնքված պայմանագրերի հիման վրա:

4) անձամբ կամ իր լիազոր ներկայացուցչի միջոցով օրենքի 15-րդ հոդվածով սահմանված միջնորդական ծառայության պայմանագրով նախատեսված պայմաններին համապատասխան իրականացնել արտագնա աշխատանքի մեկնածների՝ օտարերկրյա պետությունում կացարանով ապահովումը, օտարերկրյա գործատուի մոտ աշխատանքի ընդունումը, եթե համապատասխան պայմանագրերով այդ պարտականություններն իրենց վրա չեն վերցրել օտարերկրյա գործատուն կամ արտագնա աշխատանքի մեկնածները:

5) օտարերկրյա պետություն ժամանելուց հետո եռօրյա ժամկետում այդ պետությունում Հայաստանի Հանրապետության դիվանագիտական ներկայացուցչություն կամ հյուպատոսական հիմնարկ ներկայացնել իր կողմից այդ պետություն փոխադրած արտագնա աշխատողների ցուցակը՝ նրանց վերաբերող տեղեկություններով:

6) կատարել սույն օրենքից և այլ օրենքներից բխող այլ պարտականություններ:

Հոդված 15. Արտագնա աշխատանքի մեկնել ցանկացողի և միջնորդի միջև կնքվող պայմանագիրը

Միջնորդը, Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով, արտագնա աշխատանքի մեկնել ցանկացողի հետ կնքում է միջնորդական ծառայությունների պայմանագիր:

Նշված պայմանագրով կողմերը նախատեսում են այն ծառայությունների շրջանակը, որոնք միջնորդը պարտավորվում է կատարել արտագնա աշխատանքի մեկնել ցանկացողի համար, ինչպես նաև միջնորդական ծառայության դիմաց վճարման չափն ու կարգը:

Պայմանագրում նշվում են նաև արտագնա աշխատանքի մեկնողի նախասիրությունները՝ կապված արտագնա աշխատանքի մեկնման երկրների, մասնագիտության կամ աշխատանքի բնույթի, աշխատանքի վարձատրության չափի, աշխատանքի տևողության և աշխատանքային գործունեություն իրականացնելու այլ էական պայմանների հետ:

Միջնորդի մատուցած ծառայությունների դիմաց արտագնա աշխատանքի մեկնել ցանկացողի կողմից վճարներ կատարելը պետք է պայմանավորվի օտարերկրյա պետության որոշակի գործատուի հետ աշխատանքային պայմանագրի փաստացի կնքմամբ:

Միջնորդական ծառայությունների դիմաց արտագնա աշխատանքի մեկնել ցանկացողը վճարում կատարում է լրիվ չափով, եթե նա միջնորդի կողմից մատնանշված գործատուի առաջարկած աշխատանքի պայմանների վերաբերյալ համաձայնություն տալուց հետո հետագայում հրաժարվում է աշխատանքային պայմանագրի կնքումից:

Միջնորդական ծառայության պայմանագրով միջնորդի պարտականությունների կատարման արդյունքը պետք է լինեն որոշակի օտարերկրյա գործատուի հայտնաբերումը և վերջինիս ու արտագնա աշխատանքի մեկնել ցանկացողի միջև

աշխատանքային պայմանագրի կնքումը՝ ըստ արտագնա աշխատանք կատարելու մասին նրա կողմից նշված նախասիրության:

Հոդված 16. Արտագնա աշխատանք կատարելու մասին պայմանագիրը

1. Սույն օրենքի 15-րդ հոդվածով սահմանված՝ միջնորդական ծառայության պայմանագրով նախատեսված պայմաններին համապատասխան, միջնորդի կողմից պահանջվող աշխատատեղի հայտնաբերման և առաջարկվող աշխատանքի պայմանների վերաբերյալ արտագնա աշխատանքի մեկնողի հետ համաձայնության ձեռք բերման դեպքում, արտագնա աշխատանքի մեկնողի և օտարերկրյա գործատուի միջև կնքվում է արտագնա աշխատանք կատարելու մասին պայմանագիր:

2. Արտագնա աշխատանք կատարելու մասին պայմանագրում պետք է նշվեն՝

- 1) օտարերկրյա գործատուի անվանումը (անունը),
- 2) գտնվելու վայրը (իրավաբանական հասցեն),
- 3) առաջարկվող աշխատանքը, դրա բնույթն ու պայմանները (աշխատաժամեր և այլն),
- 4) վարձատրության չափը և պայմանները,
- 5) պայմանագրի գործողության ժամկետը,
- 6) արտագնա աշխատանքի մեկնողի՝ համապատասխան պետություն և գործատուի աշխատավայր տեղափոխման և բնակության պայմանները,
- 7) արտագնա աշխատանքի մեկնողի սոցիալական ապահովության (ապահովագրության) հարցերը,
- 8) Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերով կամ կողմերի կողմից նախատեսվող պայմաններ:

Հոդված 17. Արտագնա աշխատանք կատարելու մասին պայմանագրի կնքումը

Արտագնա աշխատանք կատարելու մասին պայմանագիրը կարող է կնքվել՝

- 1) անմիջականորեն արտագնա աշխատանքի մեկնել ցանկացողի և օտարերկրյա գործատուի միջև,
- 2) արտագնա աշխատանքի մեկնել ցանկացողի և օտարերկրյա գործատուի լիազոր ներկայացուցչի միջև:

Հոդված 18. Միջնորդի և օտարերկրյա գործատուի միջև պայմանագրերը

1. Օտարերկրյա գործատուի և միջնորդի միջև կնքվող պայմանագրում պետք է սահմանվեն կողմերի պարտավորությունները Հայաստանի Հանրապետությունում արտագնա աշխատանքի մեկնողներ հավաքագրելու, ընտրելու, համապատասխան օտարերկրյա պետություն տեղափոխելու, դիմավորելու և գործատուի աշխատավայր փոխադրելու, բնակության վայրում գրանցելու, աշխատանքի թույլտվություն (թույլտվություններ) ձեռք բերելու, տվյալ գործատուի հետ սույն օրենքի հոդված 16-ի 2-րդ մասի պահանջներին համապատասխան աշխատանքային պայմանագիր կնքելու, ՀՀ-ում մասնագիտական քննություն անցկացնելու և բժշկական զննություն կազմակերպելու, աշխատանքային գործունեության ավարտից հետո աշխատողների ՀՀ վերադարձը կազմակերպելու և այլ պայմանների վերաբերյալ, որոնք էական կարող են համարվել արտագնա աշխատանքի մեկնողների համար:

2. Գործատուի և միջնորդի միջև կնքվող պայմանագրում պետք է նաև նախատեսվի, թե արտագնա աշխատանքի մեկնողի հետ ով է կնքելու աշխատանքային պայմանագիրը՝ գործատուն, թե միջնորդը:

Եթե գործատուի անունից արտագնա աշխատանքի մեկնողի հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու լիազորությունը տրվում է միջնորդին, ապա գործատուի և

միջնորդի միջև արտագնա աշխատանքի մեկնողներ հավաքագրելու պայմանագրում պետք է սահմանվեն նաև կնքվելիք աշխատանքային պայմանագրի էական պայմանները:

3. Կնքված աշխատանքային պայմանագրի մեկ օրինակը արտագնա աշխատողին միջնորդի կողմից տրվում է նախքան նրա՝ Հայաստանի Հանրապետությունից ելք կատարելը: Արտագնա աշխատանք կատարելու մասին պայմանագիրը պետք է շարադրված լինի հայերեն կամ արտագնա աշխատողին հասկանալի այլ լեզվով:

ԳԼՈՒԽ 4

ԵԶՐԱՓՈՒԿ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

Հոդված 19. Պատասխանատվությունը սույն օրենքի խախտման համար

Սույն օրենքի պահանջների խախտման համար մեղավոր անձինք պատասխանատվություն են կրում օրենքով սահմանված կարգով:

Հոդված 20. Օրենքի ուժի մեջ մտնելը

Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակման օրվան հաջորդող տասներորդ օրը:

Հավելված 3. Կարիքների գնահատման առաքելության օրակարգ

ՄՄԿ առաքելությունը Հայաստանում

Ծրագրերի մշակման և իրականացման բաժին

«Տեխնիկական օժանդակություն ՀՀ կառավարությանը աշխատանքային միգրացիայի կառավարման գործում» ծրագիր

Ֆինանսավորվել է ՄՄԿ-ի զարգացման հինադրամի կողմից

Աշխատանքային միգրացիայի կարիքների գնահատման առաքելության օրակարգ

2011թ. փետրվարի 21, երկուշաբթի – 2011թ. փետրվարի 25, ուրբաթ

Օր 1. 2011թ. փետրվարի 21, երկուշաբթի

13:30 – 14:30	ՄՄԿ Հայաստանի առաքելության աշխատակազմ Առաքելության գրասենյակի ղեկավար Իլոնա Տեր-Մինասյան Առաքելության Ծրագրերի մշակման և իրականացման բաժնի պետ Քրիստինա Գալստյան
14:30 – 15:45	Կենտրոնական բանկ Հրանտ Սուվարյան, Ֆինանսական վերահսկողության վարչության պետ Արթուր Ստեփանյան, Դրամավարկային քաղաքականության վարչության պետ Նարեկ Ղազարյան, Դրամավարկային քաղաքականության վարչություն Վահե Վարդանյան, Ֆինանսական համակարգի կայունության և զարգացման վարչության պետ Ռոլան Մնացականյան, Տնտեսության ուսումնասիրության վարչության պետ
16:00 – 17:00	ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության աշխատանքի պետական տեսչություն Արմեն Սմբատյան, վարչության պետի տեղակալ Գևորգ Գևորգյան, Աշխատանքի պայմանների վերահսկման բաժնի պետ
17:00 – 18:30	ՀՀ Տարածքային կառավարման նախարարության Միգրացիոն պետական ծառայություն Գագիկ Եզանյան, պետ Համբարձում Աբրահամյան, Միգրացիոն քաղաքականության և ծրագրերի բաժնի պետ

Օր 2. 2011թ. փետրվարի 22, երեքշաբթի

09:30 – 11:30	Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն Արայիկ Պետրոսյան, նախարարի տեղակալ Անահիտ Մարտիրոսյան, Միջազգային հարաբերությունների վարչության պետ
11:30 – 12:30	Էկոնոմիկայի նախարարություն Կարինե Հարությունյան, նախարարի տեղակալ Ռոբերտ Աբրահամյան, Նախնական և միջին մասնագիտական կրթության վարչության պետ

	Գայանե Հարությունյան, Ազգային ակադեմիական ճանաչման տեղեկատվական կենտրոնի գործադիր տնօրեն Անգելինա Յովհաննիսյան, Արտաքին կապերի և սփյուռքի վարչություն, առաջատար մասնագետ
14:00 – 15:00	Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն, Սոցիալական ապահովության պետական ծառայություն Արա Հարությունյան, պետի տեղակալ Հասմիկ Թորոսյան, ծառայության պետի օգնական
15:30 – 17:00	Ազգային վիճակագրական ծառայություն Գագիկ Գևորգյան, Վիճակագրության պետական խորհրդի անդամ (վերահսկում է ժողովրդագրության, սոցիոլոգիայի և հասարակական գործունեության ոլորտները) Կարինե Կույունջյան, Մարդահամարի և ժողովրդագրության բաժնի պետ Լուսինե Քալանթարյան, Աշխատանքի վիճակագրության բաժնի պետ
17:00 – 18:30	Առողջապահության նախարարություն Սերգեյ Խաչատրյան, նախարարի տեղակալ Իզաբելլա Աբգարյան, Իրավաբանական վարչության պետ Հասմիկ Սաֆարյան, Միջազգային հարաբերությունների վարչություն, առաջատար մասնագետ

Օր 3. 2011թ. փետրվարի 23, չորեքշաբթի

09:15– 10:30	ՀՀ Ոստիկանության Անձնագրային և վիզաների վարչություն Գնդապետ Նորայր Մուրադխանյան, ՀՀ Ոստիկանության Անձնագրային և վիզաների վարչության պետ
10:45– 12:30	Ոստիկանության ԿՀՊԳՎ Գնդապետ Ռուբեն Դովլաթյան, Անկանոն միգրացիայի գծով հանցագործությունների դեմ պայքարի և բարձր տեխնոլոգիաների կիրառման վարչության պետ Մայրո Արմեն Պետրոսյան, Անկանոն միգրացիայի դեմ պայքարի բաժնի պետ Մայրո Ռոբերտ Գրիգորյան, Անկանոն միգրացիայի դեմ պայքարի բաժնի պետի տեղակալ
13:45– 15:00	Հայաստանի ազգային մրցունակության հիմնադրամ Ջենմա Իսրայելյան, Ներդրողների և դոնորների հետ կապերի տնօրեն
15:00– 16:30	Էկոնոմիկայի նախարարություն Մեխակ Ապրեսյան, Զբոսաշրջության և տարածքային տնտեսության զարգացման վարչության պետ Արտակ Բաղդասարյան, Տնտեսական քաղաքականության և ռազմավարության մշակման վարչության պետ Կարեն Սարգսյան, ԵՄ գործերի բաժնի պետ, ԵՄ և միջազգային տնտեսական համագործակցության վարչություն
16:30– 17:30	Սփյուռքի նախարարություն Վարդան Մարաշյան, նախարարի տեղակալ Արման Եղիազարյան, Հայրենադարձության և հետազոտությունների վարչության պետ
17:30– 18:30	Հայաստանի առևտրական միությունների դաշինք Լևոն Խաչատրյան, Կրթահետազոտական կենտրոնի ղեկավար և գործադիր քարտուղար Էլեն Մանասերյան, Աշխատանքային միգրացիայի ծրագրի ղեկավար

Օր 4. 2011թ. Փետրվարի 24, հինգշաբթի

09:30 – 11:00	Արդարադատության նախարարություն Արամ Օրբեյան, նախարարի տեղակալ
11:10 – 13:00	Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության Ջբաղվածության պետական ծառայություն Սոնա Հարությունյան, ծառայության պետ Գարիկ Սահակյան, ծառայության պետի տեղակալ
14:15 – 15:45	Հայաստանի առևտրի և արդյունաբերության պալատ Արայիկ Վարդանյան, գործադիր տնօրեն Վլադիմիր Ամիրյան, Միջազգային գործառնությունների վարչության պետ
16:00 – 16:30	Հանդիպում Միգրացիայի պետական ծառայության հետ Համբարձում Աբրահամյան, Միգրացիոն քաղաքականության և ծրագրերի բաժնի պետ, Միգրացիայի պետական ծառայություն
16:30 – 18:00	Արտաքին գործերի նախարարություն Տիգրան Սեյրանյան, Հյուպատոսական վարչության պետ Վահրամ Կաթոյան, Միջազգային կազմակերպությունների վարչության պետ Վահրամ Ղևոնդյան, ԱՊՀ վարչության պետ Արեգ Հովհաննիսյան, Մերձավոր և Միջին Արևելքի վարչության պետ Միեր Մարգարյան, Եվրոպայի վարչություն, ԵՄ բաժնի պետ Արթուր Մադոյան, Հյուպատոսության վարչություն, Միգրացիայի բաժնի պետ

Օր 5. 2011թ. փետրվարի 25, ուրբաթ

09:30 – 10:30	Հանդիպում Ջբաղվածության պետական ծառայություն գործակալության հետ Գարիկ Սահակյան, Ջբաղվածության պետական ծառայություն գործակալության պետի տեղակալ
10:30 – 13:00	Հանդիպում դոնոր կազմակերպությունների համակարգման, միգրացիոն հոսքերի կառավարումը համակարգող խմբի անդամների հետ [ԱՄԿ, ԵԱՀԿ, ՄԱԶԾ, Գերմանիայի դեսպանատուն, ԳՏՀ հայաստանյան գրասենյակ, ՄԱԿ-ի Հայկական ասոցիացիա, «Կարիքավոր ժողովուրդ» կազմակերպություն, Եվրասիայի համագործակցության հիմնադրամի հետազոտական ռեսուրսների կովկասյան կենտրոններ, Մարդկային զարգացման միջազգային կենտրոն, Հայկական Կարմիր խաչի ընկերություն]
13:00 – 14:00	ճաշ
14:00 – 15:30	Հանդիպում ոստիկանության հետ Ռոբերտ Գրիգորյան, Անկանոն միգրացիայի դեմ պայքարի բաժնի պետի տեղակալ
15:30 – 17:00	Եզրափակիչ հանդիպում ՄԱԿ Հայաստանի առաքելության հետ Առաքելության գրասենյակի ղեկավար Իլոնա Տեր-Մինասյան Առաքելության Ծրագրերի մշակման և իրականացման բաժնի պետ Քրիստինա Գալստյան

Կարիքների գնահատման աշխատանքային խումբ

Խմբի ղեկավար՝

Ալեքսանդր Դեվիյար

ՄԱԿ-Հայաստան՝

ՄԱԿ-ի Հայաստանի առաքելության Ծրագրերի մշակման և իրականացման բաժնի պետ **Քրիստինա Գալստյան**

ՄԱԿ-ի Հայաստանի առաքելության գրասենյակի ղեկավար **Իլոնա Տեր-Մինասյան**

Հավելված 4. Պատասխաններ ՀՀ ՏԿՆ Միգրացիոն պետական ծառայության լրացուցիչ հարցերին

ՀՀ ՏԿՆ Միգրացիոն պետական ծառայությունից ստացված լրացուցիչ հարցեր (2012թ. հունիսի 10, թիվ 01/06/1570-12)

- բացի լիցենզավորումից, միջնորդ ծառայությունների նկատմամբ պետական մոնիթորինգի ինչ այլընտրանքային ձևեր կան միջազգային պրակտիկայում, դրանց ուժեղ և թույլ կողմերը և, իր կարծիքով, Հայաստանի համար լավագույն տարբերակը.
- թեպետ հետազոտության մեջ փորձագետն անդրադառնում է արտագնա աշխատանքային միգրացիայի ազդեցությանը՝ գործազրկության նվազում, դրամական փոխանցումներ և այլն, սակայն միաժամանակ օգտակար կլինե՞ր, եթե ներկայացվե՞ր տարբեր երկրների մարդկային զարգացման վրա աշխատանքային միգրացիայի ազդեցության մեծացման միջազգային փորձը, որը թույլ կտար մշակել Հայաստանում այդ ազդեցության մեծացմանն ուղղված միջոցառումների ծրագիր.
- ուսումնասիրության մեջ փորձագետը շատ թռուցիկ է անդրադառնում Հայաստանում օտարերկրացիներին աշխատանքի թույլտվության տրամադրման գծով պետական լիազոր մարմնի որոշակիացմանը: Ցանկալի կլինե՞ր, որ այդ հարցի առնչությամբ բերվե՞ր միջազգային, մասնավորապես՝ ԵՄ փորձը, հատկապես, եթե նկատի ունենանք, որ օտարերկրյա քաղաքացիներին աշխատանքի թույլտվության տրամադրման գծով պետական լիազոր մարմնի վերաբերյալ առաջարկների ներկայացման պահանջ է նախատեսված ՀՀ կառավարության կողմից 2011թ. նոյեմբերի 10-ին հաստատված «ՀՀ միգրացիայի պետական կարգավորման քաղաքականության հայեցակարգի իրականացման 2012–2016 թվականների գործողությունների ծրագրի» 6.1.3. կետով:

Միգրացիոն պետական ծառայության հարցերի պատասխանները (2012թ. հունիսի 10-ի թիվ 01/06/1570-12 գրություն)

1. Ջբաղվածության մասնավոր գործակալությունների կանոնակարգում և մոնիտորինգ

Պետությունների կողմից դիտարկվել են զբաղվածության մասնավոր գործակալությունների կանոնակարգման և մոնիտորինգի երկու հիմնական մոտեցումներ. առաջին՝ նրանց գործունեության խիստ արգելք, և երկրորդ՝ կանոնակարգման մոտեցում, որի շրջանակն ու աստիճանը կարող են տարբեր երկրներում խիստ տարբեր լինել: Ներկայումս պետությունների մեծ մասը հրաժարվել է արգելման մոտեցումից: Ինչ վերաբերում է կարգավորման մոտեցմանը, ապա հիմնական տարբերակումը պետք է դրվի գրանցման և արտոնագրման միջև: Գրանցումը ենթադրում է, որ զբաղվածության մասնավոր գործակալությունները պարզապես պետք է գրանցվեն համապատասխան պետական մարմնում, որպեսզի գործունեություն իրականացնեն, իսկ արտոնագրումը պահանջում է նախքան գործունեություն ծավալելը՝ նախնական թույլտվություն համապատասխան պետական մարմնի կողմից:

Ջեկույցը կենտրոնանում է արտոնագրման վրա, որն ընդհանուր առմամբ ավելի նախընտրելի համակարգ է աշխատանքային միգրացիայի առումով, քանի որ այն թույլ է տալիս ավելի լավ վերահսկողություն իրականացնել գործակալությունների նկատմամբ: Ջեկույցը նաև ներկայացնում է արտոնագրման չափավոր մոտեցում, որի նպատակը գործակալությունների արդյունավետ աշխատանքին և, վերջին հաշվով, աշխատողների պաշտպանությանը չխանգարելն է:

Սակայն պետք է նշել, որ գրանցումը նաև ենթադրում է վերահսկման միջոցներ, որոնք արտոնագրման համակարգում իրականացվելիք վերահսկողության աշխատանքների մաս են կազմում: Հետևաբար, Ջեկույցի այն բաժինները, որոնք վերաբերում են «զբաղվածության մասնավոր գործակալությունների կողմից մատուցվող ծառայություններին ու վճարների հավաքագրմանը» (բաժին 1.1.2.4) և «զբաղվածության մասնավոր գործակալությունների աշխատանքի մոնիտորինգին ու պատժամիջոցների կիրառմանը» (բաժին 1.1.3) փոփոխություններով հանդերձ տարածվում են գրանցման համակարգի վրա:

Արտոնագրման համակարգը, այդուհանդերձ, առավելություն ունի «կանխարգելման տեստի» իրականացման առումով՝ թույլ տալով միայն այն գործակալությունների աշխատանքը, որոնք միջոցներ ունեն արդյունավետ և օրինական կերպով գործելու համար: Բացի Ջեկույցում ներառված զարգացումներից, պետք է նշել, որ արտոնագրի տրամադրման մի քանի պայմաններ կարելի է մեղմացնել: Կառավարման կարողությունների և մարկետինգի կարողությունների չափանիշները (բաժին 1.1.2.2) կարելի է իջեցնել մինչև կրթության առկայության չափանիշները: Սակայն, երբ զբաղվածության մասնավոր գործակալությունների հատվածը ընդարձակվի, պետք է նախատեսվեն Ջեկույցում ներառված ամբողջական պահանջները:

2. Միգրացիա և զարգացում

Միգրացիայի և զարգացման միջև հարաբերությունների հարցը շատ բարդ և հակասական է, ինչը սույն Ջեկույցի շրջանակներից դուրս է: Այնուամենայնիվ, դրա մի

քանի տարրեր կարելի է ներկայացնել դրամական փոխանցումների և հնուտ միգրացիայի առումով:

Դրամական փոխանցումները կարող են իրենցից ներկայացնել ՀՆԱ-ի բավականին խոշոր տոկոսը: Դրանք եկամտի կարևոր աղբյուր են ցածր և միջին եկամուտ ունեցող շատ ընտանիքների համար: Դրանք հաճախ նպաստում են ընտանիքների կենսապայմանների բարելավմանը և ընտանիքի անդամների, հատկապես կանանց ու երեխաների խոցելիության նվազեցմանը: Դրամական փոխանցումները, հետևաբար, հանդիսանում են աղքատության կրճատման կայուն աղբյուր: Սակայն տնտեսական կախվածությունը փոխանցումներից կարող է նվազեցնել դրանք ստացող ընտանիքների կողմից եկամտի ձևավորման իրենց սեփական գործողությունների շարժառիթները: Ավելին, երբ դրամական փոխանցումները ծախսվում են մեծապես սպառման վրա, երբ ազգային տնտեսությունը սահմանափակ հնարավորություններ ունի արձագանքելու այս ներհոսքերից առաջացած ապրանքների մեծ պահանջարկին, այդ իրավիճակը խթանում է գնաճը:

Հնուտ աշխատողների միգրացիան պոտենցիալ դրական և բացասական հետևանքներ ունի, որը պարզեցված կերպով ներկայացված է ստորև բերված աղյուսակում:

Դրական հետևանքներ	Բացասական հետևանքներ
<ul style="list-style-type: none"> - Արտագաղթող աշխատողների համար այնպիսի հնարավորությունների առկայությունը, որոնք հայրենիքում մատչելի չեն - Դրամական փոխանցումների ներհոսք - Տեխնոլոգիական փոխանցումներ և ներդրումներ - Ինտեգրում համաշխարհային շուկաներին 	<ul style="list-style-type: none"> - Մարդկային կապիտալի, հատկապես արժեքավոր մասնագիտական փորձ ունեցողների զուտ նվազում - Կրթության մեջ նշանակալի ներդրումների կորուստ - Առողջապահական և կրթական հիմնական ծառայությունների որակի անկում - Հարկային եկամուտների անկում

Հարկ է նաև նշել է, որ հնուտ միգրանտների վերադարձը մեծապես կախված է ծագման երկրի տնտեսական և քաղաքական իրավիճակից:

Վերադարձի շարժառիթի օրինակ. Հարավային Աֆրիկայի առողջապահության մասնագետների խորհրդի (HPCSA) կողմից ներման շնորհում վերադարձող բժիշկ-մասնագետների համար

2007 թվականին Հարավային Աֆրիկայի բժշկական սփյուռքը ներառում էր ավելի քան 1500 բժիշկների, որոնք աշխատում էին Կանադայում, իսկ հազարավոր բժիշկներ էլ գաղթել էին Մեծ Բրիտանիա, Ավստրալիա, Նոր Զելանդիա և Միացյալ Նահանգներ:

Միևնույն ժամանակ, Հարավային Աֆրիկան կանգնած էր (և դեռևս կանգնած է) հանրային առողջապահության ծառայություններ մատուցողների կադրային ճգնաժամի առաջ:

Արտագաղթած բժիշկների Հարավային Աֆրիկա վերադառնալու բացասական խթաններին հակազդելու նպատակով՝ Հարավային Աֆրիկայի առողջապահության մասնագետների խորհուրդը (HPCSA) համաձայնեց չկիրառել տուգանքներ այն

բուժաշխատողների նկատմամբ, որոնք չէին կարողացել կատարել տարեկան գրանցման իրենց վճարները: Ներման շրջանը սկսվում էր 2007թ. փետրվարի 1-ից և ավարտվում 2007թ. ապրիլի 30-ին:

Այս ներման հնարավորություններից օգտվելու համար բժիշկները պետք է բավարարեին մի քանի պայմանների, այդ թվում՝ այն պահանջին, որ վերադառնալուց հետո վեց ամսվա ընթացքում նրանք պետք է կատարեին 100 ժամ տևողությամբ համայնքային ծառայություն հանրային հատվածի հաստատությունում:

Այս երեք ամիսների ընթացքում 59 բժիշկներ վերադարձան Հարավային Աֆրիկա:

3. Աշխատանքային արտոնագրերի տրամադրում

Այստեղ բերվում են աշխատանքային արտոնագրերի տրամադրման հետ կապված մի շարք լրացուցիչ մանրամասներ, որոնք հիմնված են եվրոպական պետությունների փորձի վրա: Հետևյալ տվյալները հիմնված են աշխատանքային շուկայի կարիքների գնահատման մոտեցման վրա, որոնց նախապատվություն է տրվել զեկույցում:

Տրամադրման պայմանները

Նախքան օտարերկրացուն աշխատանքի ընդունելը՝ հավանական գործատուն պետք է փորձի Հայաստանի աշխատանքային շուկայում արդեն գոյություն ունեցող հարմար թեկնածու գտնել: Նա պետք է աշխատանքի առաջարկ ներկայացնի Ջբաղվածության ազգային գործակալությանը և աշխատանքի տեղավորման այլ գործակալությունների (ինչպես օրինակ՝ զբաղվածության մասնավոր գործակալություններին և այլն): Աշխատաշուկայի կարիքների գնահատման ժամանակ իրավասու մարմինը պետք է հաշվի առնի հաստիքը ազգային աշխատուժով համալրելու ուղղությամբ գործատուի ջանքերը: Բացի այդ, իրավասու մարմինը պետք է հաշվի առնի համապատասխան տարածքում դիտարկվող մասնագիտության հետ կապված աշխատաշուկայի իրավիճակի վերաբերյալ առկա տվյալները: Միայն այն դեպքում, երբ զգալի ճեղքվածք կա աշխատանքային առաջարկի և պահանջարկի միջև, իրավասու մարմինը կարող է մերժել աշխատանքային արտոնագրի տրամադրումը՝ ելնելով երկրորդ հիմքից:

Բացի այդ, աշխատանքային արտոնագրի տրամադրման ժամանակ պետք է նաև հաշվի առնել աշխատողի աշխատավարձը: Աշխատավարձը պետք է առնվազն հավասար լինի երկրի նվազագույն աշխատավարձին: Խտրականությունից խուսափելու համար՝ իրավասու մարմինները պետք է նաև ապահովեն, որպեսզի օտարերկրացի աշխատողների աշխատանքն ու աշխատավարձի պայմանները (աշխատանքային պայմանագրի տեսակ, աշխատանքային ժամեր, վարձատրության մակարդակ և այլն) լինեն համարժեք այն պայմաններին, որոնք կկիրառվեն Հայաստանի աշխատաշուկայում արդեն իսկ գոյություն ունեցող աշխատողների նկատմամբ: Պետք է նաև համեմատություն անցկացնել այդ գործատուի մոտ արդեն աշխատող աշխատողների և օտարերկրացի աշխատողի աշխատանքային պայմանների ու աշխատավարձի միջև՝ խտրականությունից խուսափելու համար:

Տրամադրման կարգը

Կարգի նախածեռնությունը պետք է գա գործատուի կողմից, որը պետք է նախ փորձի գտնել համապատասխան թեկնածուի ազգային աշխատաշուկայում: Հարմար թեկնածու

չգտնելու դեպքում՝ գործատուն պետք է աշխատանքային պայմանագիր կնքի դիտարկվող օտարերկրացի աշխատողի հետ:

Այնուհետև գործատուն պետք է իրավասու մարմնին ներկայացնի աշխատանքային արտոնագրի հայտ: Գործը կարող է ներառել հետևյալ տարրերը՝

- օտարերկրացի աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիր.
- աշխատանքային արտոնագրման ընթացակարգի համար կիրառվող վճարները.
- ընկերության կարգավիճակը և համապատասխան այլ փաստաթղթեր (գրանցման փաստաթղթեր և այլն).
- գործատուի կողմից ուղեկցող նամակ, որում բացատրվում է ազգային աշխատաշուկայում թեկնածու վարձելու դժվարությունները և հիմնավորվում է ընտրված օտարերկրացի աշխատողի ընտրությունը.
- հաստիքը ազգային աշխատաշուկայի հնարավորություններով համալրելու ուղղությամբ ձեռնարկված ջանքերի հիմնավորումները.
- օտարերկրացի աշխատողի ինքնակենսագրականը և դիպլոմները:

Եթե իրավասու մարմինների կողմից գործատուի ներկայացրած գործի ուսումնասիրությունը հանգեցնում է դրական որոշման, գործի մի մասը պետք է փոխանցվի հյուպատոսական ծառայություններին, որպեսզի տրամադրվի վիզա և կազմակերպվի այցելություն բժշկին:

Աշխատանքային միգրացիան Հայաստանում. առկա միտումները և քաղաքականության տարբերակները

Ալեքսանդր Դեվիյար

Միգրացիայի միջազգային կազմակերպություն

Թարգմանիչ՝
Տեխն. խմբագիր՝
Սրբագրիչ՝
Կազմի ձևավորումը՝

Տիգրանուհի Բաղդասարյան
Արարատ Թովմասյան
Սամվել Խաչատրյան
Սոնա Թովմասյանի



Էջադրվել և տպագրվել է «Անտարես» հրատարակչատանը
Երևան 0009, Մաշտոցի 50ա/1
Հեռ.՝ +(374 10) 58 10 59, 56 15 26
Հեռ./ֆաքս՝ +(374 10) 58 76 69
antares@antares.am
www.antares.am

