

ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ

ԿԱՐԱՊԵՏՅԱՆ ՄԱՆԵ ԳՈՒՐԳԵՆԻ

ԱՇԽԱՏՈՂ ՄԻԳՐԱՆՏՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ
ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ

ԺԲ.00.03 – «Մասնավոր իրավունք –
քաղաքացիական, առևտրային, միջազգային մասնավոր,
ընտանեկան, աշխատանքային, սոցիալական ապահովության իրավունք»
մասնագիտությամբ իրավաբանական գիտությունների թեկնածուի գիտական
աստիճանի հայցման ատենախոսության

ՍԵՂՄԱԳԻՐ

ԵՐԵՎԱՆ – 2013

ЕРЕВАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАРАПЕТЯН МАНЕ ГУРГЕНОВНА

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ
В РЕСПУБЛИКЕ АРМЕНИЯ

АВТОРЕФЕРАТ

Диссертации на соискание ученой степени
кандидата юридических наук по специальности
12.00.03 – “Частное право-гражданское, предпринимательское,
международное частное, семейное, трудовое право,
право социального обеспечения”

ЕРЕВАН 2013

Ատենախոսության թեման հաստատվել է Երևանի պետական համալսարանում

Գիտական ղեկավար՝ իրավաբանական գիտությունների դոկտոր,
պրոֆեսոր Ա.Մ. Հայկյանց

Պաշտոնական ընդդիմախոսներ՝ իրավ. գիտ. դոկտոր,
պրոֆեսոր Գ.Հ. Ղարախանյան
իրավ. գիտ. թեկնածու,
դոցենտ Գ.Վ. Պետրոսյան

Առաջատար կազմակերպություն՝ Հայ-ռուսական (սլավոնական) համալսարան

Պաշտպանությունը կայանալու է 2013թ. մայիսի 17-ին ժամը 15⁰⁰-ին Երևանի պետական համալսարանում գործող ԲՈՀ-ի իրավաբանության 001 մասնագիտական խորհրդի նիստում (0025, Երևան, Ալեք Մանուկյան 1):

Ատենախոսությանը կարելի է ծանոթանալ Երևանի պետական համալսարանի գրադարանի գիտաշխատողների ընթերցասրահում:

Սեղմագիրն առաքվել է 2013 թ. ապրիլի 16-ին:

Մասնագիտական խորհրդի գիտ. քարտուղար,
իրավ. գիտ. թեկնածու, դոցենտ

Ա.Գ. Վաղարշյան

Тема диссертации утверждена в Ереванском государственном университете

Научный руководитель: доктор юридических наук
профессор А.М. Айкянц

Официальные оппоненты: доктор юридических наук,
профессор Г.А. Караханян

кандидат юридических наук,
доцент Г.В. Петросян

Ведущая организация: Российско-Армянский (Славянский) университет

Защита состоится 17-го мая 2013 г., в 15⁰⁰ часов на заседании специализированного совета ВАК-а 001 по юриспруденции при Ереванском государственном университете (0025, г. Ереван, ул. Алека Манукяна 1).

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале научных работников библиотеки ЕГУ.

Автореферат разослан 16-ого апреля 2013 г.

Ученый секретарь специализированного совета,
кандидат юридических наук, доцент

А.Г.Вагаршян

ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԲՆՈՒԹԱԳԻՐԸ

Թեմայի արդիականությունը. Ատենախոսության համար ընտրված թեմայի արդիականությունը պայմանավորված է թե՛ գիտական, և թե՛ պրակտիկ գործոններով: Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ տարեցտարի միգրանտների քանակը, համապատասխանաբար նաև միգրանտ աշխատողների քանակը Հայաստանի Հանրապետությունում ավելանում է:

Այսօր շատ կազմակերպություններում արդեն աշխատանքի են ներգրավվում օտարերկրացիներ, և աշխատանքային միգրացիան զուտ տեսական կատեգորիա լինելուց Հայաստանի Հանրապետությունում վերածվում է գործնականում կիրառվող ինստիտուտի: Այս մասին է վկայում նաև ՀՀ կառավարության 10.11.2011թ. թիվ 1593 որոշմամբ հաստատված Հայաստանի Հանրապետության միգրացիայի պետական կարգավորման քաղաքականության հայեցակարգի իրականացման 2012-2016թթ. գործողությունների ծրագիրը, որում սահմանված թիվ 6-րդ հիմնախնդիրը Հայաստանի Հանրապետությունում օտարերկրյա քաղաքացիների զբաղվածության պայմանների կանոնակարգումն է՝ հաշվի առնելով Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի շուկայի կարիքները և զարգացումները: Հենց այս ելակետն էլ նկատի ունենալով ստորև ներկայացվում ենք թեմայի արդիականությունն արտացոլող գործոնները:

1. Միգրանտների աշխատանքի կարգավորման հարաբերությունները գիտականորեն գրեթե ուսումնասիրված չեն:

Միջազգային աշխատանքային իրավունքի գիտությունը համեմատաբար նոր զարգացող ուղղություն է, և վերջինիս շատ ինստիտուտներ դեռևս գիտականորեն լուրջ ուսումնասիրված չեն: Այդպիսին է նաև վերջինիս մաս կազմող՝ միգրանտ աշխատողների աշխատանքի կարգավորման հարաբերությունների ոլորտը:

Աշխատանքային միգրացիայի խնդիրն այսօր միջազգային մասնավոր իրավունքի ամենաթերի կարգավորված ինստիտուտներից է, այն դեպքում, երբ աշխատանքային միգրացիայի ծավալները օրեցօր աճում են ինչպես Հայաստանի Հանրապետությունում, այնպես էլ ամբողջ աշխարհում՝ համապատասխանաբար բարձրացնելով վերջինիս ուսումնասիրության հրատապությունը և իրավական կարգավորման հնարավորինս ունիվերսալ լուծումների որոնումը:

Առանձին գիտնականներ, կարևորելով աշխատանքային միգրացիայի իրավական կարգավորման խնդիրը, նույնիսկ առաջարկում են ընդունել միգրացիոն օրենսգիրք¹: Մյուսների կարծիքով՝ այսօր միգրացիոն իրավունքը հա-

¹ St'u Трыканова С.А. Актуальные направления формирования новой модели политики РФ//Журнал Миграционное право. 2008. №4, էջ 20–22:

վակնում է վերածվելու իրավունքի առանձին ճյուղի:

Հեղինակի կարծիքով Հայաստանի Հանրապետությունում դեռ վաղ է միգրացիոն օրենսգիրք ընդունել, սակայն ակտուալ է աշխատանքային միգրացիայի գիտական ուսումնասիրությունը, այս ոլորտը կարգավորող իրավական նորմերի համակարգումը, իրավական կարգավորման թերությունների և բացերի ի հայտ բերումը, որոնք նաև հիմք կհանդիսանան իրավական կարգավորման կատարելագործման համար:

2. Գլոբալիզացիայի ժամանակաշրջանում աշխատանքային միգրացիան վերածվեց ամենալայն տարածում ունեցող երևույթներից մեկի, որի արդյունքում միջազգային հանրության՝ միջազգային կազմակերպությունների առաջնահերթ խնդիրներից մեկը դարձավ ոլորտի իրավական կարգավորումը:

Այս տեսանկյունից հանդիսանալով այնպիսի միջազգային կազմակերպությունների անդամ, ինչպիսիք են Եվրոխորհուրդը, Միավորված ազգերի կազմակերպությունը (այսուհետ՝ ՄԱԿ) և Աշխատանքի միջազգային կազմակերպությունը (այսուհետ՝ ԱՄԿ), Հայաստանի Հանրապետությունը միացավ միգրանտների աշխատանքը կարգավորող մի շարք միջազգային պայմանագրերի՝ դրանով իսկ պետական մակարդակով կարևորելով աշխատանքային միգրացիայի խնդիրը: Մասնավորապես՝ Զբաղվածության համար միգրացիայի մասին 1949թ. ընդունված ԱՄԿ թիվ 97 կոնվենցիան (այսուհետ՝ նաև ԱՄԿ թիվ 97 կոնվենցիա) Հայաստանի Հանրապետության համար ուժի մեջ է մտել միայն 2007թ-ին, կամ միայն 2010թ-ին է Հայաստանի Հանրապետությունը ստորագրել Անկախ պետությունների համագործակցության մասնակից պետությունների՝ Աշխատող միգրանտների և նրանց ընտանիքի անդամների իրավական կարգավիճակի մասին համաձայնագիրը և այլն:

Աշխատանքային միգրացիայի ինստիտուտը վերջին տարիներին կարևորվեց պետական մակարդակով, ինչը նույնպես արդիական է դարձնում թեմայի գիտական հետազոտությունը: Օրինակ՝ այս պահին հայրենական գիտության մեջ անգամ միասնական մոտեցում «միգրանտ աշխատող» եզրույթի վերաբերյալ ձևավորված չէ, չնայած այն հանգամանքին, որ վերջինս լայնորեն կիրառվում է Հայաստանի Հանրապետության կողմից վավերացված և վերջինիս օրենսդրության բաղկացուցիչ մաս կազմող միջազգային պայմանագրերում:

3. Միգրանտ աշխատողների կամ առհասարակ՝ օտարերկրացի աշխատողների աշխատանքի կազմակերպման հարաբերությունները կարգավորող հիմնական փաստաթուղթը «Օտարերկրացիների մասին» ՀՀ օրենքն է (այսուհետ՝ Օրենք), որն ընդունվել է 2006թ-ին, սակայն առ այսօր ընդունված չէ անգամ օտարերկրացիներին աշխատանքի թույլտվություն տալու մեխանիզմը կարգավորող ենթաօրենսդրական ակտը, ինչի արդյունքում գործնականում օտարերկրացիների աշխատանքի առանձնահատկությունները կարգավորող նորմերը չեն գործում, դեռ ավելին՝ համապատասխան պետական հսկողության բացակայությամբ պայմանավորված՝ չեն գործում անգամ այն նորմերը, ո-

րոնք ինքնուրույն են և չեն պահանջում կիրարկող ենթաօրենսդրական ակտ:

Վերջապես վկայակոչված օրենքն անթերի չէ, իսկ առանձին դեպքերում նաև պարունակում է իրավական հիմնավորում չունեցող դրույթներ, ինչպես օրինակ աշխատանքային և ծառայությունների մատուցման պայմանագրի նույնացումը, որոնց փոփոխման և հստակեցման խնդիրը նույնպես արդիական է:

Այս տեսանկյունից կարծում ենք նաև օրենսդրական բացի լրացման առումով տեղին է ընտրված թեմայի հետազոտությունը:

Աշխատանքի հրատապությունը պայմանավորված է վերջին տարիներին Հայաստանի Հանրապետությունում միգրանտ աշխատողների քանակի ավելացմամբ, որի արդյունքում աշխատանքային միգրացիայի պատշաճ կանոնակարգման խնդիրը ձեռք է բերում պետական կարևորություն:

Այդ մասին է վկայում նաև այն հանգամանքը, որ ՀՀ կառավարության 30.12.2010թ. արձանագրային որոշմամբ հաստատվել է Հայաստանի Հանրապետությունում բնակչության միգրացիայի պետական կարգավորման քաղաքականության հայեցակարգը, որի ուղղություններից է նաև Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքային միգրացիոն հոսքերի պետական կարգավորման համակարգի ստեղծումը, որը հնարավորություն կտա լիարժեք կարգավորել օտարերկրացիներին ՀՀ աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխան աշխատանքային թույլտվություն տալու, ինչպես նաև ՀՀ-ում նրանց աշխատելու հետ կապված խնդիրները, Հայաստանի Հանրապետությունում օտարերկրյա քաղաքացիների զբաղվածությունը կանոնակարգող օրենսդրական դաշտի ամբողջականացումը և այլն:

Պետական մակարդակով խնդիր է դրված ամբողջականացնել օտարերկրացիների զբաղվածությունը կանոնակարգող օրենսդրությունը, որին և ուղղված է սույն աշխատությունը:

Հետազոտության թեմայի մշակվածության աստիճանը. Ատենախոսության թեմայի վերաբերյալ մենագրական բնույթի ուսումնասիրություններ չեն կատարվել:

Հետազոտության թեմային առնչվող որոշ հարցերի վերաբերյալ ուսումնասիրություններ են կատարվել Բ.Ա. Ասրիյանի, Յու.Վ. Ժիլցովայի, Զ.Ի. Լևինի և այլոց կողմից, ինչպես նաև պաշտպանվել են թեկնածուական ատենախոսություններ՝ «Օտարերկրացի աշխատողների աշխատանքի իրավական կարգավորումը ՌԴ-ում», (Ա.Ս. Կորոտաև, 2008թ.), «Աշխատուժի միգրացիայի կարգավորման արտասահմանյան փորձը և դրա կիրառման հնարավորությունները Ռուսաստանում», (Ս. Ա. Կորոլյովա, 2005թ.), «ԱՊՀ պետություններում աշխատանքային և միգրացիոն հարաբերությունների միջազգային իրավական կարգավորումը», (Օ.Վ. Շումիլով, 2010թ.) և այլն:

Հետազոտության տեսական հիմքը. Ատենախոսության տեսական հենքը կազմել են բազմաթիվ գիտնականների աշխատություններ, ինչպիսիք են՝ Տ.Կ

Բարսեղյանը, Ա.Ս Հայկյանցը, Գ.Վ. Պետրոսյանը, Բ.Ա. Ասրիյանը, Ի.Վ. Գրիգորևը, Գ.Ի. Գլուշենկոն, Յու. Վ. Ժիլցովան, Ս. Ա. Կորոյովան, Ա.Ս. Կորոտան, Ա.Ս. Պրուդնիկովը, Տ.Ա.Պրուդնիկովան, Օ.Վ. Շումիլովը, Ս.Դ.Ստեպակովը, Ն.Գ. Պրիսեկինան, Ն.Ի. Մատուզովը, Ի.Վ. Պյուգինան, Մ.Օ. Բույանովան, Լ. Կոստինը, Զ.Ի. Լևինը, Գ. և Դ. Սվանիդզեները, Լ.Ա. Զիկանովան, Զ. Սայմոնը, Վ.Ա. և Ե.Վ. Վասիլյեները, Տ. Յա Խաբրիևան և այլոք:

Հետազոտության նորմատիվ հիմքը. Ուսումնասիրության նորմատիվ հիմքն են կազմում ՀՀ Սահմանադրությունը, օրենքները, ենթաօրենսդրական ակտերը, միջազգային ունիվերսալ պայմանագրերը, ինչպիսիք են 1996թ. ընդունված Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիան, Զբաղվածության համար միգրացիայի մասին 1949թ. ընդունված ԱՄԿ թիվ 97 կոնվենցիան, 1966թ. ընդունված «Քաղաքական և քաղաքացիական իրավունքների մասին» միջազգային դաշնագիրը, 1966թ. ընդունված «Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին» միջազգային դաշնագիրը և այլն, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կողմից կնքված երկկողմ պայմանագրերը, ինչպիսիք են Հայաստանի Հանրապետության կառավարության և Ռուսաստանի Դաշնության կառավարության միջև 1994թ. կնքված ՌԴ տարածքում աշխատող ՀՀ քաղաքացիների և ՀՀ տարածքում աշխատող ՌԴ քաղաքացիների աշխատանքային գործունեության և սոցիալական պաշտպանության մասին Համաձայնագիրը, Հայաստանի Հանրապետության և Ուկրաինայի կառավարության միջև 1995թ. կնքված իրենց պետությունների սահմաններից դուրս աշխատող ՀՀ և Ուկրաինայի քաղաքացիների աշխատանքային գործունեության և սոցիալական պաշտպանության մասին Համաձայնագիրը և այլն:

Հետազոտության մեթոդաբանական հիմքը. Ատենախոսությունը շարադրելիս կիրառվել են ինչպես ընդհանուր մեթոդները՝ դիալեկտիկական, տրամաբանական, քննադատական, վերլուծական, այնպես էլ հատուկ մեթոդները, ինչպիսիք են՝ պատմական, իրավահամեմատական, համակարգակառուցվածքային, դոկտրինալ մեկնաբանման և սոցիոլոգիայի մեթոդները:

Հետազոտության փորձառական (էմպիրիկ) հիմքը. Սույն հետազոտության փորձառական (էմպիրիկ) հիմքն են կազմել մի շարք պրակտիկ նյութեր՝ ՀՀ դատական պրակտիկայից:

Մասնավորապես հետազոտության շրջանակներում ներկայացվել են ատենախոսությամբ ներառված հարցերին վերաբերող ՀՀ ընդհանուր իրավասության դատարանների դատական ակտերը, ինչպես նաև պրակտիկ նյութեր արտասահմանյան երկրների պրակտիկայից:

Ատենախոսության օբյեկտը և առարկան. Հետազոտության օբյեկտ է հանդիսանում միգրանտ աշխատողների կողմից կատարվող աշխատանքը և վերջինիս առանձնահատկությունները՝ որպես միջազգային մասնավոր հարաբերությունների կամ միջազգային աշխատանքային իրավունքի օբյեկտ:

Հետազոտության առարկա են հանդիսանում միգրանտ աշխատողների աշխատանքի պաշտպանության վերաբերյալ ծագող հարաբերությունները կարգավորող իրավական նորմերը, դրանց կիրառման առանձնահատկությունները և այդ ընթացքում առաջացող թերությունները և բացերը:

Ատենախոսության նպատակը և խնդիրները. Ատենախոսության նպատակն է Հայաստանի Հանրապետությունում միգրանտ աշխատողների աշխատանքի կատարման առանձնահատկությունների համալիր ուսումնասիրությունը, իրավական կարգավորման բացերի վեր հանումը և դրանց լուծման հնարավոր ուղիներ որոնելը:

Այս նպատակին հասնելու համար առանձնացվել են հետևյալ խնդիրները`

- ուսումնասիրել «աշխատանքային միգրանտ» և «օտարերկրացի աշխատող» տերմինների կիրառման առանձնահատկությունները,
- վեր հանել միգրանտ աշխատողների աշխատանքի կազմակերպման վերաբերյալ միջազգային նորմերը և միգրանտ աշխատողի բնորոշման առանձնահատկությունները միջազգային փաստաթղթերում,
- ուսումնասիրել օտարերկրացիների աշխատանքի կազմակերպման վերաբերյալ ներպետական իրավական նորմերը և վերջիններիս կիրառման շրջանակը,
- ի հայտ բերել սահմանված, սակայն համապատասխան կիրարկող մեխանիզմների բացակայությամբ պայմանավորված չգործող իրավական նորմերը,
- առաջարկել գործող օրենսդրության կատարելագործման ուղղությամբ փոփոխություններ:

Պաշտպանության ներկայացվող դրույթները և գիտական նորույթը. Առաջին անգամ փորձ է արվում հետազոտել և իմաստավորել աշխատանքային միգրացիան որպես երևույթ և վերջինիս իրավական կարգավորումը Հայաստանի Հանրապետությունում` տալով համապատասխան հասկացությունների իրավական բնորոշումը և վեր հանելով իրավական կարգավորման անորոշությունները, բացերը` առաջարկելով վերջիններիս նոր` նախկինում կիրառություն չունեցող լուծումներ:

Կատարված հետազոտության հիման վրա ձևավորվել են մի շարք առաջարկություններ, որոնցից հիմնականները հանգում են հետևյալին.

1. Ուսումնասիրելով միգրանտ աշխատողների վերաբերյալ միջազգային իրավական նորմերի պահանջները, օտարերկրյա պետությունների փորձը և գիտական մոտեցումները` հեղինակը նկատել է, որ միգրանտ աշխատողների` որպես աշխատողների առանձին խմբի բնորոշման վերաբերյալ միասնական մոտեցում ձևավորված չէ: Ուստի, առաջարկվում է միգրանտ աշխատողի հետևյալ բնորոշումը` *միգրանտ աշխատող է համարվում օտարերկրյա պետությունից աշխատանքի կատարման պետություն ժամանած և փաստացի աշխատանքային պայմանագրի (այլ համարժեք փաստաթղթի) հիման վրա աշխա-*

տանք կատարող օտարերկրյա քաղաքացին կամ քաղաքացիություն չունեցող անձը: Աշխատանքային միգրանտ չեն համարվում այլ պետությունից Հայաստանի Հանրապետություն գործուղված օտարերկրացիները:

2. Նկատի ունենալով այն հանգամանքը, որ օտարերկրյա տարրով ծանրաբեռնված աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ կիրառելի իրավունքի վերաբերյալ ՀՀ օրենսդրի մոտեցումը հստակ չէ, առկա իրավական բացը լրացնելու նպատակով առաջարկվում է՝ *Հայաստանի Հանրապետությունում միգրանտ աշխատողների կողմից կատարվող աշխատանքի նկատմամբ կիրառել Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությունը՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ նաև Օրենսգիրք) 7-րդ հոդվածում համապատասխան իրավական նորմ սահմանելով:*

3. Օրենքը հստակ չի սահմանում, թե որ սուբյեկտին է տրամադրվում աշխատանքի թույլտվություն՝ աշխատողին, թե գործատուին: Առաջարկվում է *գուզակցել աշխատողի և գործատուի կողմից աշխատանքի թույլտվություն ստանալու մոդելները՝ հնարավորություն տալով և՛ աշխատողին դիմել աշխատանքի թույլտվություն ստանալու համար, և՛ գործատուին: Միգրանտին աշխատանքի թույլտվություն կարող է տրամադրվել նաև առանց աշխատանքի հրավերի առկայության՝ սահմանելով այն ոլորտները կամ մասնագիտությունները, որոնց շրջանակում վերջինս հնարավորություն կունենա աշխատել:*

Այս առաջարկը իրագործելու համար անհրաժեշտ է Օրենքի 22-րդ հոդվածը շարադրել նոր խմբագրությամբ՝ հնարավոր համարելով նաև միգրանտ աշխատողի կողմից լիազոր մարմին դիմելը աշխատանքի թույլտվություն ստանալու նպատակով:

Նման փոփոխություն կատարելիս անհրաժեշտություն է առաջանում ուժը կորցրած ճանաչել Օրենքի 24-րդ 25-րդ և 26-րդ հոդվածները, ինչպես նաև նոր խմբագրությամբ հաստատել Օրենքի 28-րդ հոդվածը:

4. Օրենքը նույնացնում է օտարերկրացու հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագիրը քաղաքացիաիրավական պայմանագրի տեսակ համարվող ծառայությունների վճարովի մատուցման պայմանագրի հետ: Այս տեսանկյունից առաջարկվում է՝ *չնույնացնել աշխատանքային և քաղաքացիաիրավական՝ ծառայությունների մատուցման պայմանագրերը՝ միգրանտ կամ օտարերկրացի աշխատող համարելով միայն աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա աշխատանք կատարող անձին:*

Այս առաջարկի իրագործման համար անհրաժեշտ է Օրենքի 27-րդ հոդվածի ամբողջ տեքստից հանել «ծառայությունների վճարովի մատուցման պայմանագրի» բառերը:

5. *Իրավական կարգավորման անորոշության արդյունքում միգրանտ աշխատողների նկատմամբ պետական մարմինների կողմից պատշաճ հսկողություն չի իրականացվում: Միգրանտ աշխատողների նկատմամբ պետական մակարդակով հսկողություն իրականացնելու ինստիտուտի կայացման տե-*

սանկյունից առաջարկվում է վարչական պատասխանատվություն սահմանել այն գործատուների համար, որոնք օտարերկրացու հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքելուց հետո եռօրյա ժամկետում դրա պատճենը չեն ներկայացնում օտարերկրացիների աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում ՀՀ լիազոր պետական կառավարման մարմնին՝ գրանցման համար՝ համապատասխան լրացում կատարելով վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքում:

Հեղինակի համոզմամբ առաջարկը կնպաստի միգրանտների հետ աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման ոլորտի զարգացմանը և զերծ կպահի գործատուներին վերջիններիս հետ օրենքին չհամապատասխանող աշխատանքային պայմանագրեր կնքելուց:

6. Միգրանտ կամ օտարերկրացի աշխատողների աշխատանքային ստաժի ճանաչման հարաբերություններում որևէ իրավական կարգավորում սահմանված չէ: Միգրանտների իրավունքների պաշտպանության, ինչպես նաև արտասահմանում Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների իրավունքների պաշտպանության նպատակով առաջարկվում է միջազգային մասնավոր իրավունքին հայտնի փոխադարձության սկզբունքը կիրառել հենց աշխատանքային ստաժի ճանաչման հարաբերություններում՝ այն է *ճանաչել միգրանտների՝ արտասահմանում աշխատած ժամանակահատվածը որպես աշխատանքային ստաժ՝ փոխադարձության պայմանով*: Այս առաջարկի իրագործման համար առաջարկվում է Օրենքի 27-րդ հոդվածը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր 4-րդ մասով՝ «Արտասահմանում օտարերկրացու ձեռք բերած աշխատանքային ստաժը, բացառությամբ ապահովագրական ստաժի ճանաչվում է փոխադարձության պայմանով»:

Հետազոտության արդյունքների փորձարկումը. Ատենախոսությունը պատրաստվել է ԵՊՀ իրավագիտության ֆակուլտետի քաղաքացիական իրավունքի ամբիոնում: Ատենախոսության հիմնական դրույթները, հետևությունները և առաջարկություններն արտացոլված են 2008-2012թ. հրապարակված հեղինակի 4 գիտական հոդվածներում:

Հետազոտության տեսական նշանակությունը. Հետազոտության տեսական նշանակությունը միգրանտ աշխատողների աշխատանքային իրավունքի իրագործման ինստիտուտի համալիր ուսումնասիրությունն է: Ատենախոսության մեջ ներկայացված մոտեցումները, եզրահանգումներն ու առաջարկությունները համալրում են միջազգային մասնավոր իրավունքի գիտության ներուժը:

Ատենախոսությունը, լինելով հայրենական գիտությունում միգրանտ աշխատողների աշխատանքային իրավունքի պաշտպանության վերաբերյալ առաջին համակողմանի, համալիր ուսումնասիրությունը, կարող է հիմք հանդիսանալ հետագա գիտական ուսումնասիրությունների համար, օգտագործվել միջազգային մասնավոր իրավունքի, ինչպես նաև աշխատանքային իրավուն-

քի ուսումնական դասընթացում:

Հետազոտության գործնական նշանակությունը. Հետազոտության գործնական նշանակությունն այն է, որ դրանում արված եզրահանգումները և առաջարկությունները կարող են օգտագործվել իրավաստեղծ գործունեության բնագավառում՝ «Օտարերկրացիների մասին» ՀՀ օրենքի և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի կատարելագործման համար, ինչպես նաև ուսումնական, մեթոդական և գիտական գրականության նախապատրաստման ժամանակ: Ատենախոսության նյութը կարող է հետաքրքրություն ներկայացնել նաև ասպիրանտների, իրավագիտության ֆակուլտետի ուսանողների, ինչպես նաև օրինաստեղծ և իրավակիրառ մարմինների պրակտիկ աշխատողների համար:

Հետազոտության կառուցվածքը. Ատենախոսությունը բաղկացած է ներածությունից, երեք գլուխներից, որոնք ներառում են ութ պարագրաֆներ, եզրակացությունից և օգտագործված նորմատիվ ակտերի ու գրականության ցանկից:

ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

Ներածությունում՝ հիմնավորվում է ընտրված թեմայի արդիականությունը, ներկայացվում են դրա մշակվածության աստիճանը, հետազոտության տեսական, մեթոդաբանական, նորմատիվ և փորձառական հիմքերը, ուսումնասիրության օբյեկտը և առարկան, հետազոտության նպատակն ու խնդիրները, սահմանվում է ատենախոսության գիտական նորույթը, ատենախոսության տեսական և կիրառական նշանակությունը և ձևակերպվում են պաշտպանության ներկայացվող հիմնական դրույթները: Ներածության մեջ շարադրված են նաև հետազոտության տեսական և գործնական նշանակությունը, դրա արդյունքների փորձարկումը:

Առաջին գլխում՝ «Միգրանտ աշխատողի ընդհանուր բնութագիրը» վերտառությամբ, քննարկվում են միգրանտ և օտարերկրացի աշխատողների նմանություններն ու տարբերությունները, միգրանտ աշխատողների ինստիտուտը, որպես սոցիալական և իրավական ինստիտուտ, աշխատող միգրանտների վերաբերյալ տարբեր երկրների մոտեցումները, ներկայացվում են աշխատանքային միգրացիային անդրադարձող միջազգային պայմանագրերը, ինչպես նաև տարբեր գիտնականների մոտեցումները միգրանտ աշխատողի բնորոշման վերաբերյալ:

Առաջին գլխի առաջին՝ «Միգրանտը, որպես սոցիալական և իրավական ինստիտուտ» վերտառությամբ պարագրաֆում՝ ատենախոսը ներկայացնում է «օտարների համայնքը», որպես սոցիալ-հասարակական երևույթ, անդրադառնում է «սփյուռք» բառի և երևույթի ձևավորման պատմական արմատներին, ինչպես նաև վերջինիս ժամանակակից դրսևորումներին: Հեղինակը ներկայացնում է վիճակագրական տվյալներ այն մասին, որ ժամանակակից աշ-

խարհում աշխարհի բնակչության երկու տոկոսը, թվով 140 միլիոն մարդ ապրում է ոչ այն երկրում, որտեղ ծնվել է: Ատենախոսը այս պարագրաֆում անդրադառնում է միգրանտներին, որպես երկփեղկված անձանց, որոնք օտար են թե՛ իրենց ծագման կամ քաղաքացիության երկրում և թե՛ իրենց բնակության երկրում: Այս առումով հեղինակը ներկայացնում է միգրանտների երեք սերունդներ, որոնցից յուրաքանչյուրին բաժին են ընկնում ընդունող պետությունում սոցիալական ադապտացման յուրովի դժվարություններ, ինչպես նաև անդրադառնում է ընդունող հասարակության վերաբերմունքին միգրանտների նկատմամբ, որով և հաճախ պայմանավորված է լինում միգրանտի կողմից աշխատանք կատարելու պետության ընտրությունը: Հեղինակը նաև ներկայացնում է աշխատանքային միգրանտին և աշխատանքային միգրացիան, որպես իրավական ինստիտուտ՝ նկատելով, որ այս առումով էական տարբերություններ միգրանտի և օտարերկրյա քաղաքացու միջև չկան:

Առաջին գլխի երկրորդ՝ «Աշխատանքային միգրացիան, որպես միգրացիայի հիմնական տեսակ, աշխատուժի միգրացիայի առանձնահատկությունները» վերտառությամբ պարագրաֆում, հեղինակը անդրադառնում է աշխատուժի միգրացիային որպես հասարակական երևույթի, վերջինիս ազդեցությանը ընդունող հասարակության սոցիալ-տնտեսական, առանձին դեպքերում նաև քաղաքական համակարգի վրա: Ամփոփելով ուսումնասիրությունների արդյունքները, հեղինակը ներկայացնում է աշխատանքային միգրացիայի հետևյալ առանձնահատկությունները՝

1. Միգրացիոն հոսքերը հանգեցնում են ընդունող երկրում գործազրկության աճի, աշխատավարձերի իջեցմանը և կյանքի պայմանների վատթարացման, քանի որ միգրանտները պատրաստ են աշխատել քիչ վարձատրությամբ:

2. Աշխատուժի միգրացիան թույլ է տալիս ընդունող պետությանը առանց ծախսերի կատարման օգտվել որակյալ, էժան և բարդություններ չառաջացնող աշխատուժից:

3. Աշխատող միգրանտները երկփեղկված են՝ նրանց մի մասը կատարում է այն աշխատանքը, որոնք քաղաքացիները չեն ցանկանում կատարել, իսկ մյուս մասը դիտարկվում է որպես «ուղեղների արտահոսք»՝ կատարելով բարձր որակավորում պահանջող աշխատանք:

4. Միգրանտների զբաղվածությունը, որպես կանոն, ոչ թե ունիվերսալ է, այլ լոկալ՝ յուրաքանչյուր երկրում նրանց զբաղվածությունը առավելապես կիրառվում է առանձին ոլորտերում: Միգրանտները կազմում են Բելգիայի լեռնագործների 50 տոկոսը, Շվեյցարիայում՝ շինարարական բանվորների 40 տոկոսը, Ֆրանսիայում միգրանտների 25 տոկոսն է զբաղված շինարարության մեջ:

5. Աշխատուժի միգրացիան ընդունող երկրում գործազրկության մակարդակի աճի և աշխատավարձերի իջեցմանը զուգահեռ ինչ-որ առումով բարձ-

րացնում է ընդհանուր բնակչության կենսամակարդակը:

6. Միգրանտների հետ աշխատանքային հարաբերությունների ձևակերպման գործընթացը տարբերվում է քաղաքացիների հետ աշխատանքային հարաբերությունների կանոնակարգումից, առանձին դեպքերում օտարերկրյա աշխատուժի օգտագործումը ձեռնտու է գործատուներին, քանի որ այս դեպքում նրանք խուսափում են մի շարք բարդություններից կապված աշխատանքի ընդունման և ազատման, աշխատանքային պայմանների ապահովման, աշխատանքային վեճերի լուծման և աշխատանքային այլ հարաբերությունների հետ:

7. Միգրանտները ավելի ջանասիրաբար են աշխատում, քան տեղի բնակչությունը՝ Եվրոպայում միգրանտ աշխատողների կայացման ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ ընդամենը 1960 ական թվականներին միգրանտները այստեղ զբաղեցնում էին քիչ վարձատրվող և անհարիր, անպատվաբեր աշխատանքներ, իսկ արդեն 2006թ. դրությամբ նրանք մեծ դեր են խաղում փոքր և միջին բիզնեսում՝ ստեղծելով ընտանեկան կազմակերպություններ, որոնք աշխատում են տեղական կազմակերպություններից 2 և անգամ 3 ժամ երկար:

8. Աշխատանքային միգրացիան իր ազդեցությունն է թողնում նաև միգրանտի քաղաքացիության երկրի տնտեսական իրավիճակի վրա: ՄԱԿ-ի տվյալների համաձայն միգրանտների կողմից իրենց ընտանիքներին ուղարկվող գումարները տարեկան կտրվածքով կազմում են 100 միլիարդ դոլար:

Առաջին գլխի երրորդ՝ «Միգրանտ աշխատողների հասկացությունը» վերտառությամբ պարագրաֆում՝ ատենախոսը ներկայացրել է միջազգային պայմանագրերի կողմից միգրանտ աշխատողներին տրված բնորոշումները, իրավաբան գիտնականների կողմից առաջարկվող միգրանտ աշխատողի բնորոշումները և տարբեր երկրների օրենսդրությամբ միգրանտ աշխատողին տրված բնորոշումները:

Ամփոփելով վերոգրյալը հեղինակը նկատել է, որ միգրանտ աշխատողները ամենատարբեր ձևով են բնորոշվում տարբեր պետությունների օրենսդրության, իրավաբան գիտնականների և անգամ միջազգային փաստաթղթերի տեսանկյունից: Հիմնականում այդ տարբերությունները հանգում են հետևյալին՝

- առաջարկվում է աշխատանքային միգրանտ համարել նաև միգրանտի ընտանիքի անդամներին.
- առաջարկվում է աշխատանքային միգրանտ համարել միայն ոչ իրենց հաշվին գաղթած անձանց.
- առաջարկվում է աշխատանքային միգրանտ համարել նաև քաղաքացիաիրավական պայմանագրերով աշխատանք կատարող անձանց:

Վերոգրյալը հաշվի առնելով՝ հեղինակը աշխատանքային միգրանտի բնորոշման համար կարևորում է հետևյալ գործոնները՝

- միգրանտ աշխատող անձը կարող է համարվել միայն այն դեպքում, եթե իր աշխատանքի կատարման երկիրը և իր ծագման կամ քաղաքացիության երկիրը տարբեր են՝ օրինակ՝ ՌԴ քաղաքացին չի կարող ՌԴ-ում համարվել միգրանտ, անգամ եթե ամբողջ կյանքն անցկացրել է արտասահմանում:

- Միգրանտ աշխատող համարվելու համար անհրաժեշտ է, որպեսզի անձը փոխի իր միջավայրը՝ հատելով պետական սահմանը: Օրինակ, Հայաստանում ծնված և մեծացած ՌԴ քաղաքացին, որը երբևիցե չի եղել իր քաղաքացիության երկրում, չի կարող ներառվել «միգրանտ» կատեգորիայի մեջ, քանի որ չի հատել պետական սահմանը և չի փոխել իր սոցիալական միջավայրը: Նա ընդամենը կներառվի օտարերկրացի աշխատող խմբում:

- Միգրանտ աշխատող համարվելու համար անհրաժեշտ է, որպեսզի անձը կնքի աշխատանքային պայմանագիր: Նույն տրամաբանությամբ էլ միգրանտ աշխատողի ընտանիքի անդամները կարող են համարվել աշխատանքային միգրանտ այն ժամանակ, երբ Հայաստանի Հանրապետությունում կկնքեն աշխատանքային պայմանագիր: Ուստի հեղինակի համոզմամբ անձը կարող է «միգրանտ աշխատող» կատեգորիայի մեջ ներառվել միայն պետական սահմանների հատմամբ տեղափոխություն կատարելու և ընդունող երկրում աշխատանքի ներգրավվելու դեպքում: Ատենախոսն առանձնացնում է նաև այն, որ գործուղված աշխատողները միգրանտ չեն, քանի որ նրանք ոչ թե ընդունող երկրում կամ ընդունող երկիր ժամանելուց հետո են ներգրավվում աշխատանքային հարաբերությունների մեջ, այլ շարունակում են իրենց պետությունում ծագած աշխատանքային հարաբերությունների կատարումը ընդունող երկրում: Ուսումնասիրության արդյունքում հեղինակն առաջարկում է միգրանտ աշխատող համարել օտարերկրյա պետությունից աշխատանքի կատարման պետություն ժամանած և փաստացի աշխատանքային պայմանագրի (այլ համարժեք փաստաթղթի) հիման վրա աշխատանք կատարող օտարերկրյա քաղաքացուն կամ քաղաքացիություն չունեցող անձին: Աշխատանքային միգրանտ չեն համարվում այլ պետությունից Հայաստանի Հանրապետություն գործուղված օտարերկրացիները:

Երկրորդ գլխում՝ «Միգրանտ աշխատողների մասնակցությամբ աշխատանքային հարաբերությունների իրավական կարգավորումը Հայաստանի Հանրապետությունում» վերտառությամբ հեղինակը ներկայացրել է միգրանտ աշխատողների աշխատանքային իրավական կարգավիճակի առանձնահատկությունները, անդրադարձել է միգրանտ աշխատողների աշխատանքի նկատմամբ կիրառվող իրավունքին, միգրանտ աշխատողներին աշխատանքի ընդունելու կարգին, վերջիններիս հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագրի պայմաններին, միգրանտ աշխատողների հետ կնքվող պայմանագրի տեսակին և վերջիններիս աշխատանքի կազմակերպմանը վերաբերող այլ հարցերին:

Երկրորդ գլխի առաջին՝ «Միգրանտ աշխատողի աշխատանքային իրավա-

կան կարգավիճակի առանձնահատկությունները» վերտառությամբ պարագրաֆում հեղինակը ներկայացրել է այն իրավական նորմերի համակցությունը, որոնք կիրառելի են միգրանտներին աշխատանքի ընդունելու հարաբերություններում: Այս առումով ատենախոսը վերլուծել է միգրանտների աշխատանքի կազմակերպման հարաբերություններում կիրառելի իրավունքի ինստիտուտը, նկատելով, որ գործող օրենսդրությունը մի շարք իրավահարաբերություններում լուծում չի առաջարկում: Մասնավորապես՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է, որ աշխատանքային օրենսդրությունը տարածվում է Հայաստանի Հանրապետության տարածքում ծագած աշխատանքային հարաբերությունների վրա, անկախ նրանից, թե որտեղ է կատարվում աշխատանքը՝ Հայաստանի Հանրապետությունում, թե գործատուի հանձնարարությամբ՝ այլ պետությունում: Ուստի՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդիրը միգրանտների մասնակցությամբ աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ կիրառելի է համարել գործարքի կնքման վայրի օրենքը, որը հեղինակի համոզմամբ գործնականում կիրառվում է միայն այն դեպքում, երբ աշխատանքի կատարման և գործարքի կնքման վայրը նույնն է:

Օրինակ, եթե աշխատանքային հարաբերությունը ծագել է Հայաստանի Հանրապետությունում, ապա վերջինիս նկատմամբ կիրառելի է ՀՀ օրենսդրությունը: Եթե աշխատանքը փաստացի կատարվում է Հայաստանի Հանրապետությունում, սակայն աշխատանքային պայմանագիր կնքվել է արտասահմանում, ստացվում է, որ աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ կարող է տարածվել նաև օտարերկրյա պետության օրենքը, կամ եթե աշխատանքային պայմանագիր կնքվել է Հայաստանի Հանրապետությունում, սակայն աշխատանքը կատարվելու է օտարերկրյա պետությունում ստացվում է, որ միգրանտը պետք է հնարավորություն ունենա պարտավորեցնել օտարերկրյա գործատուին իր հետ հարաբերություններում կիրառել ՀՀ օրենսդրությունը: Երկու դեպքում էլ, ողջամիտ չէ աշխատանքային հարաբերություններում կիրառել գործարքի կնքման վայրի օրենքը: Ուստի, վկայակոչված նորմը հստակ չի կարգավորում, թե որ երկրի օրենսդրությունը պետք է կիրառվի օտարերկրացիների կողմից Հայաստանի Հանրապետությունում կատարվող աշխատանքի նկատմամբ, այն դեպքում, երբ աշխատանքային պայմանագիրը կնքվել է արտասահմանում: Հեղինակն անդրադարձել է նաև այս հարաբերությունների նկատմամբ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1-ին հոդվածի 4-րդ մասի ուժով ՀՀ քաղաքացիական օրենսդրության համապատասխան նորմերի կիրառման հնարավորությանը, համարելով, որ այն խնդրի լուծման լավագույն տարբերակը չէ:

Ատենախոսը ներկայացրել է նաև միջազգային աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ սովորաբար կիրառվող կոլիզիոն կապերը՝ աշխատանքի կատարման վայրի օրենքը կամ կամքի ինքնավարության սկզբունքը՝

համարելով, որ կամքի ինքնավարության սկզբունքի կիրառումը աշխատանքային հարաբերություններում արդյունավետ չի լինի և կհանգեցնի միայն գործատուի կամքի իրագործմանը: Ուստի, հեղինակն առաջարկել է Հայաստանի Հանրապետությունում միգրանտ աշխատողների կողմից կատարվող աշխատանքի նկատմամբ կիրառել Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությունը:

Երկրորդ գլխի երկրորդ՝ «Միգրանտ աշխատողների աշխատանքի ընդունման հարաբերությունների կարգավորման առանձնահատկությունները» վերտառությամբ պարագրաֆում հեղինակն անդրադարձել է այն փաստին, որ առկա իրավական կարգավորման պայմաններում աշխատանքի ընդունման հարաբերություններում միգրանտ աշխատողների նկատմամբ պետական հսկողություն չի իրականացվում, քանի որ բացակայում է համապատասխան մեխանիզմը: Ուստի, հեղինակի կարծիքով ճիշտ կլինի պետական մակարդակով իրականացնել հսկողություն միգրանտ աշխատողների աշխատանքի ընդունման հարաբերությունների նկատմամբ՝ հաշվառելով Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատող բոլոր միգրանտներին: Այս մոտեցումը իրագործելու նպատակով առաջարկվում է վարչական պատասխանատվություն սահմանել այն գործատուների համար, որոնք օտարերկրացու հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքելուց հետո եռօրյա ժամկետում դրա պատճենը չեն ներկայացնում օտարերկրացիների աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում ՀՀ լիազոր պետական կառավարման մարմնին գրանցման համար:

Հեղինակը այս պարագրաֆի շրջանակներում անդրադառնում է նաև աշխատանքի թույլտվության ինստիտուտին և վերջինիս հիմնական նշանակությանը՝ կարևորելով հետևյալ առանձնահատկությունները՝

- այն հնարավորություն է տալիս հաշվառել միգրանտ աշխատողներին և վերահսկողություն իրականացնել նրանց անօրինական աշխատանքի նկատմամբ:

- Աշխատանքի թույլտվությունը հնարավորություն է տալիս պաշտպանել ներքին աշխատաշուկան և քաղաքացիների առաջնահերթությունը զբաղեցնել թափուր աշխատատեղերը:

- Աշխատանքի թույլտվությունը հնարավորություն է տալիս ապահովել աշխատանքային միգրացիայի մասնագիտական ուղղվածությունը:

Հեղինակն անդրադառնում է աշխատանքի թույլտվություն ստացող սուբյեկտին՝ ներկայացնելով տարբեր երկրների փորձը: Ներկայացնելով ՀՀ իրավական կարգավորմանը՝ հեղինակը նկատել է, որ Օրենքը հստակ իրավական կարգավորում չի սահմանում այն մասին, թե որ սուբյեկտին է տրամադրվում աշխատանքի թույլտվություն՝ աշխատողին, թե գործատուին: Մասնավորապես՝ Օրենքի 22-րդ հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է, որ 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: Նույն հոդվածի 4-րդ մասը սահմանում է, որ օտարերկրացին իրավունք ունի Հայաստանի Հանրապետությունում իրականացնել աշխատանքային գործունեություն՝ գործատուի կողմից հրեն տրամադրված աշխատանքի թույլտվության հիման վրա:

Օրենքի 24-րդ հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է՝ Օտարերկրացուն աշխատանքի թույլտվություն տրվում է սույն օրենքի 22-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն գործատուի դիմած կոնկրետ ժամկետով՝ պահպանելով նույն հոդվածի պահանջները:

Առկա իրավական բացը լրացնելու և այս ոլորտի բնականոն զարգացումն ապահովելու տեսանկյունից հեղինակն առաջարկում է **գուզակցել աշխատողի և գործատուի կողմից աշխատանքի թույլտվություն ստանալու մոդելները՝ հնարավորություն տալով և՛ աշխատողին դիմել աշխատանքի թույլտվություն ստանալու համար, և՛ գործատուին**: Միգրանտին աշխատանքի թույլտվություն կարող է տրամադրվել նաև առանց աշխատանքի հրավերի առկայության՝ սահմանելով այն ոլորտները կամ մասնագիտությունները, որոնց շրջանակում վերջինս հնարավորություն կունենա աշխատել:

Հեղինակը ներկայացնում է նաև համապատասխան օրենսդրական փոփոխություններ կատարելու վերաբերյալ առաջարկներ:

Այս պարագրաֆի շրջանակներում ատենախոսը ներկայացնում է նաև այն պայմանները, որոնց միգրանտը պետք է բավարարի աշխատանքի թույլտվություն ստանալու համար, ինչպես նաև այն օտարերկրացիներին, որոնք կարող են Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքի ներգրավվել առանց աշխատանքի թույլտվության:

Երկրորդ գլխի երրորդ՝ «Միգրանտ աշխատողների հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագրի առանձնահատկությունները» վերտառությամբ պարագրաֆում հեղինակը նախ անդրադառնում է աշխատանքային և քաղաքացիաիրավական պայմանագրերի նմանություններին և տարբերություններին, նկատի ունենալով այն հանգամանքը, որ Օրենքի 27-րդ հոդվածի թե՛ վերնագրում և թե՛ ամբողջ տեքստում սահմանված է «աշխատանքային պայմանագրի (ծառայությունների մատուցման պայմանագրի)» եզրույթը: Նման ձևակերպումից ակնհայտ է, որ օրենսդիրը աշխատանքային և քաղաքացիական պայմանագրերը դիտել է որպես մեկը մյուսին փոխարինող:

Այս տեսանկյունից ատենախոսը ներկայացնում է աշխատանքային իրավունքի ձևավորման և քաղաքացիական իրավունքից առանձնանալու գործընթացը, աշխատանքային և քաղաքացիաիրավական հարաբերությունների միջև առկա էական տարբերությունները, որոնք արտացոլվել են նաև Օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասում, որը սահմանում է՝ եթե դատական կարգով հաստատված է, որ գործատուի և աշխատողի միջև կնքված քաղա-

քացիաիրավական բնույթի պայմանագրով փաստացի կարգավորվում են աշխատանքային հարաբերություններ, ապա նման հարաբերությունների նկատմամբ կիրառվում են աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի դրույթները: Հետազոտության արդյունքում հեղինակը գալիս է այն եզրահանգման, որ միայն աշխատողի քաղաքացիության հանգամանքով պայմանավորված իրավաչափ չէ աշխատանքային և քաղաքացիական պայմանագրերը նույնացնելը: **Վերոգրյալը հաշվի առնելով ատենախոսն առաջարկում է չնույնացնել աշխատանքային և քաղաքացիաիրավական՝ ծառայությունների մատուցման պայմանագրերը՝ միգրանտ կամ օտարերկրացի աշխատող համարելով միայն աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա աշխատանք կատարող անձին: Այս առաջարկի իրագործման համար ատենախոսն անհրաժեշտ է համարում Օրենքի 27-րդ հոդվածի ամբողջ տեքստից հանել «ծառայությունների վճարովի մատուցման պայմանագրի» բառերը:**

Այս պարագրաֆի շրջանակներում հեղինակն անդրադառնում է նաև միգրանտ աշխատողի հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագրի ձևին և բովանդակությանը՝ սահմանելով, որ միգրանտի հետ կարող է կնքվել միայն գրավոր աշխատանքային պայմանագիր, որը պետք է ներառի հետևյալ էական պայմանները՝ պաշտոնը, աշխատանքային գործառույթը, աշխատավարձի չափը, աշխատանքի կատարման վայրը, մասնագիտական աշխատանք կատարելու դեպքում՝ որակավորմանը ներկայացվող պահանջները:

Բացի թվարկված պայմաններից արտասահմանից գործատուի հրավերով ժամանած միգրանտների դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը պետք է պարունակի նաև հետևյալ էական պայմանները՝ աշխատանքի պայմանները սահմանող դրույթներ և մասնավորապես միգրանտին առաջարկվող փոխհատուցումները աշխատանքային պայմանագիրը վաղաժամկետ լուծվելու դեպքում, աշխատաժամանակի տևողությունը, աշխատողի բնակարանային ապահովվածության և բժշկական ապահովագրության մասին պայմաններ, տրանսպորտային ծախսերի փակման մասին պայմաններ:

Հեղինակը ներկայացնում է նաև աշխատանքային պայմանագրերում սովորաբար ներառվող այն պայմանները, որոնք միգրանտների դեպքում ունեն որոշակի առանձնահատկություններ, այդպիսիք են փորձաշրջանի մասին պայմանը և պայմանագրի գործողության ժամկետը:

Երրորդ գլխում՝ «Միգրանտ աշխատողների աշխատանքին առնչվող հարակից հարաբերությունների կարգավորումը Հայաստանի Հանրապետությունում» վերտառությամբ, հեղինակը ներկայացրել է միգրանտ աշխատողների կրթության մասին փաստաթղթերի ճանաչման ինստիտուտը, որով ուղղակիորեն պայմանավորված է միգրանտի կողմից մասնագիտական աշխատանք կատարելու հնարավորությունը, ինչպես նաև արտասահմանում կատարած աշխատանքի ժամանակահատվածը, որպես աշխատանքային ստաժ ճանա-

չելու ինստիտուտը, որի իրավական կարգավորման պայմաններում մասնագիտական աշխատանքային ստաժ պահանջող աշխատանքների կատարման հարաբերություններում միգրանտ աշխատողների հնարավորությունները խիստ սահմանափակված են:

Երրորդ գլխի առաջին՝ «Միգրանտ աշխատողների կրթության մասին փաստաթղթերի և որակավորման ճանաչման առանձնահատկությունները» վերտառությամբ պարագրաֆում հեղինակը ներկայացրել է արտասահմանում ստացած կրթության մասին փաստաթղթերի ճանաչման իրավական կարգավորումը: Ամփոփելով տարբեր երկրների փորձը՝ հեղինակն անդրադարձել է մասնագիտական կրթության մասին վկայականների ճանաչման երկու տարածված մոդելներին՝ նույնականացման հաստատմանը և ճանաչմանը:

Նույնականացման հաստատման դեպքում շեշտադրումն արվում է ըստ բոլոր չափանիշների՝ առարկաների նույնություն, դասավանդման տևողության նույնականացում և այլն, սակայն այս մոտեցումը այժմ համարվում է հնացած, քանի որ նույնականացման դեպքում դժվարություններ առաջանում են անգամ նույն բուհի կողմից տրված երկու դիպլոմների նույնության հաստատման մեջ, եթե օրինակ ուսանողներից մեկը գերազանց է սովորել, մյուսը բավարար:

Ճանաչման դեպքում խնդիրը ավելի հեշտ է, իրավասու մարմինը ընդամենը որոշում է, թե որքանով է արտասահմանում ստացած կրթության մասին վկայականը հնարավոր կիրառել տվյալ երկրում:

Այս պարագրաֆի շրջանակներում հեղինակը ներկայացրել է տարբեր պետությունների մոտեցումները, որոնց հիմքում առանձին դեպքերում կարևորվում է ճանաչվող մասնագիտության տեսակը կամ ճանաչվող կրթության մասին փաստաթուղթը տրամադրած պետության գործոնը:

Ներկայացնելով Հայաստանի Հանրապետությունում կրթության մասին փաստաթղթերի ճանաչման իրավական կարգավորումը՝ հեղինակն անդրադարձել է Եվրոպական տարածաշրջանում բարձրագույն կրթության մասին որակավորումների ճանաչման մասին 1997թ. ընդունված Լիսաբոնի համաձայնագրին (այսուհետ՝ Լիսաբոնի համաձայնագիր), որին անդամակցել է նաև Հայաստանի Հանրապետությունը: Այս համաձայնագրի 4-րդ բաժնի 1-ին հոդվածը սահմանում է անդամ պետությունների պարտականությունը ճանաչել մյուս կողմի տարածքում տրված և ընդհանուր կրթական չափորոշիչներին համապատասխանող բարձրագույն որակավորման մասին վկայականները, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ ապացուցված են էական տարբերությունները կրթության մասին վկայական տված պետության և ճանաչող պետության կրթական համակարգերի միջև:

Բացի Լիսաբոնի համաձայնագրից ատենախոսը ներկայացրել է նաև խնդրի շուրջ Հայաստանի Հանրապետության կողմից կնքված երկկողմ միջազգային պայմանագրերը. դրանք են՝

- 2001թ. Երևան քաղաքում ՀՀ կառավարությունը և ՌԴ կառավարությունը ստորագրել են համաձայնագիր կրթության մասին փաստաթղթերի և գիտական կոչումների փոխադարձ ճանաչման մասին: Ընդ որում, այս համաձայնագրին կողմերը տվել են հետադարձ ուժ՝ սահմանելով, որ այն տարածվում է նաև մինչև վերջինիս ուժի մեջ մտնելը կողմերի տարածքում տրված պետական նմուշի կրթության մասին փաստաթղթերի և գիտական կոչումների նկատմամբ:

- 2001 թվականի մարտի 1-ին Կիևում Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը և Ուկրաինայի նախարարների կաբինետը ստորագրել են կրթության և գիտական կոչումների վերաբերյալ փաստաթղթերի փոխադարձ ճանաչման և համարժեքության մասին համաձայնագիրը:

- 2001 թվականի դեկտեմբերի 27-ին Թեհրան քաղաքում Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը և Իրանի Իսլամական Հանրապետության կառավարությունը ստորագրել են բարձրագույն կրթության և գիտական աստիճանների վերաբերյալ փաստաթղթերի փոխադարձաբար ճանաչման մասին համաձայնագիրը:

- 1993թ. ՀՀ կառավարության և Թուրքմենստանի Հանրապետության կառավարության միջև կնքվել է բարձրագույն կրթության բնագավառում համագործակցության մասին համաձայնագիր, որի 2-րդ հոդվածը սահմանում է, որ կողմերը, նկատի ունենալով համագործակցության հետագա զարգացումը, կուսումնասիրեն համալսարանների և այլ բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների վկայագրերի և գիտական աստիճանների փոխադարձաբար ճանաչման հարցերը՝ դրանց համարժեքության մասին համաձայնություն ձեռք բերելու նպատակով:

Այս երկկողմ համաձայնագրերի կողքին Հայաստանի Հանրապետությունը կնքել է նաև ԱՊՀ համագործակցության շրջանակներում Աշխատանքային միգրացիայի և աշխատավոր միգրանտների սոցիալական պաշտպանության բնագավառում համագործակցության մասին համաձայնագիր, որի 4-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է, որ կողմերից յուրաքանչյուրը առանց օրինականացման ճանաչում է վկայագրերը, կրթության մասին հավաստագրերը, կոչման, կարգի, որակավորման շնորհման մասին համապատասխան փաստաթղթերը, աշխատանքային գործունեության իրականացման համար այլ անհրաժեշտ փաստաթղթերը և դրանց թարգմանությունը աշխատանքի տեղավորման կողմի պետական լեզվով կամ ռուսերենով՝ հաստատված մեկնման կողմի տարածքում սահմանված կարգով:

Նման պայմաններում հեղինակն արձանագրել է, որ ԱՊՀ ցանկացած երկրից ժամանող միգրանտի կրթության մասին վկայականը Հայաստանի Հանրապետությունում ենթակա է ճանաչման:

ԱՊՀ պետության չհանդիսացող պետությունների տարածքում տրամադրված կրթության մասին վկայականները Հայաստանի Հանրապետությունում

կարող են ճանաչվել Լիսաբոնի համաձայնագրով սահմանված կարգով:

Երրորդ գլխի երկրորդ՝ «Միգրանտ աշխատողների աշխատանքային ստաժի հաշվարկման առանձնահատկությունները» վերտառությամբ պարագրաֆում, հեղինակը անդրադառնում է միգրանտների աշխատանքային ստաժի ճանաչման հարաբերություններին՝ ներկայացնելով աշխատանքային ստաժի ինստիտուտը, վերջինիս տեսակները, որոնցից հատկապես ընդհանուր և մասնագիտական աշխատանքային ստաժի ճանաչման խնդիրն է կարևորվում:

Հեղինակը, անդրադառնալով աշխատանքային ստաժի ճանաչման վերաբերյալ միջազգային փաստաթղթերին, նշում է, որ ՀՀ մասնակցությամբ միջազգային պայմանագրերից միայն ԱՊՀ պետությունների շրջանակում կնքված միջազգային պայմանագրերն են անդրադառնում աշխատանքային ստաժի ճանաչման հարաբերություններին: ՌԻստի, միայն միջազգային պայմանագրերի իրավական կարգավորումը չի կարող գործնականում լուծել աշխատանքային ստաժի ճանաչման կամ չճանաչման հարցը: Ավելին՝ հեղինակի համոզմամբ միջազգային մասնավոր իրավունքին հայտնի փոխադարձության սկզբունքի կիրառումը առավել նպատակահարմար կլինի հենց աշխատանքային ստաժի ճանաչման հարաբերություններում: Միևնույն ժամանակ փոխադարձության ինստիտուտն ունի երկակի բնույթ. այն ուղղված է համապատասխան իրավունքների տրամադրմանը միայն այն պետությունների քաղաքացիներին, որոնք այդ նույն իրավունքները տրամադրում են տվյալ պետության քաղաքացիներին: Գաղտնիք չէ, որ այսօր Հայաստանի Հանրապետության շատ քաղաքացիներ մեկնում են արտագնա աշխատանքների՝ շատ հաճախ կատարելով իրենց որակավորումից ցածր որակավորում պահանջող կամ առհասարակ որևէ որակավորում չպահանջող աշխատանք՝ հիմնականում նաև այն պատճառով, որ արտասահմանյան շատ երկրներում Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատած ժամանակահատվածը չի ճանաչվում որպես աշխատանքային ստաժ: Միգրանտ աշխատողների և արտասահմանում աշխատող Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների իրավունքների պաշտպանության տեսանկյունից հեղինակն անհրաժեշտ է համարում ճանաչել միգրանտների՝ արտասահմանում աշխատած ժամանակահատվածը, որպես աշխատանքային ստաժ՝ փոխադարձության պայմանով:

Եզրակացությունում՝ անփոփոխում են կատարված հետազոտության արդյունքները և առանձնացվում են որոշակի նկատառումներ, որոնք հեղինակի կարծիքով կարող են հաշվի առնվել օրենսդրության կատարելագործման աշխատանքներում: Մասնավորապես՝

1. Միգրանտ աշխատողն և օտարերկրացի աշխատող կատեգորիաները չեն նույնանում և հարաբերակցվում են միմյանց նկատմամբ որպես ընդհանուրը և մասը: Բոլոր միգրանտ աշխատողները օտարերկրացի աշխատողներ են, սակայն ոչ բոլոր օտարերկրացի աշխատողներն են միգրանտ: Միգրանտ

աշխատողը օտարերկրացուց տարբերվում է նրանով, որ կատարում է պետական սահմանների հատմամբ տեղափոխություն, որի արդյունքում հաստատվում և աշխատանք է կատարում օտար պետությունում: Միգրանտ աշխատողին առաջարկվում է բնորոշել որպես օտարերկրյա պետությունից աշխատանքի կատարման պետություն ժամանած և փաստացի աշխատանքային պայմանագրի (այլ համարժեք փաստաթղթի) հիման վրա աշխատանք կատարող օտարերկրյա քաղաքացուն կամ քաղաքացիություն չունեցող անձին: Աշխատանքային միգրանտ չեն համարվում այլ պետությունից Հայաստանի Հանրապետություն գործուղված օտարերկրացիները:

2. Միգրանտ կամ օտարերկրացիների աշխատանքի կատարման հարաբերությունների նկատմամբ կիրառելի իրավունքի վերաբերյալ անհրաժեշտ է հստակ օրենսդրական մոտեցում սահմանել՝ գործնականում ծագող խնդիրներից և անալոգիայի ինստիտուտի կիրառման դժվարություններից խուսափելու նպատակով: Առաջարկվում է միգրանտների կողմից կատարվող աշխատանքի նկատմամբ սահմանել աշխատանքի կատարման վայրի իրավունքի կիրառման ինստիտուտը, որը պայմանավորված է օրենսդրական փոփոխություններով:

3. Աշխատանքի թույլտվություն տրամադրելու ինստիտուտի կատարելագործման և կիրառման արդյունավետությունն ապահովելու նպատակով անհրաժեշտ է և՛ աշխատողին, և՛ գործատուին աշխատանքի թույլտվություն ստանալու հնարավորություն ընձեռելը: Այս առաջարկությունը նույնպես իրագործելի կլինի մի շարք օրենսդրական փոփոխությունների կատարման դեպքում:

4. Քաղաքացիական և աշխատանքային պայմանագրերը երկու տարբեր իրավունքի ճյուղերի կողմից են կարգավորվում և չեն հանդիսանում այլընտրանք մեկը մյուսի նկատմամբ: Ուստի արդարացված չէ դրանք միաձուլելը միայն աշխատողի քաղաքացիության հանգամանքով պայմանավորված: Անհրաժեշտ է չնույնացնել աշխատանքային և քաղաքացիաիրավական պայմանագրերը նաև այն դեպքում, երբ աշխատանք կատարող անձը միգրանտ կամ օտարերկրացի է:

5. Միգրանտ աշխատողների նկատմամբ պետական վերահսկողություն սահմանելու և իրագործման մեխանիզմ նախատեսելու նպատակով անհրաժեշտ է վարչական պատասխանատվություն սահմանել այն գործատուների համար, որոնք օտարերկրացու հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքելուց հետո եռօրյա ժամկետում դրա պատճենը չեն ներկայացնում օտարերկրացիների աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում ՀՀ լիազոր պետական կառավարման մարմնին գրանցման համար:

6. Միգրանտ աշխատողների և արտասահմանում աշխատող Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների իրավունքների պաշտպանության տեսանկյունից անհրաժեշտ է ճանաչել միգրանտների՝ արտասահմանում աշ-

խատած ժամանակահատվածը, որպես աշխատանքային ստաժ՝ փոխադարձության պայմանով:

Ատենախոսության հիմնական դրույթներն արտացոլվել են հեղինակի կողմից հրատարակված հետևյալ գիտական հոդվածներում.

1. Աշխատանքային միգրացիայի՝ որպես միգրացիայի հիմնական տեսակի առանձնահատկությունները // Պետություն և իրավունք, Երևան 2010 N 4 (50), էջ 69-75:

2. Միգրանտ աշխատողների իրավական բնորոշման հարցի շուրջ // Պետություն և իրավունք, Երևան 2011 N 3 (53), էջ 29-35:

3. Միգրանտ աշխատողի հետ աշխատանքային հարաբերությունների ծագման հիմքը // Պետություն և իրավունք, Երևան 2012 N 1-2 (55-56), էջ 46-51:

4. Միգրանտ աշխատողների հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագրի առանձնահատկությունները // Պետություն և իրավունք, Երևան 2012 N 3 (57), էջ 72-78:

КАРАПЕТЯН МАНЕ ГУРГЕНОВНА

**ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ТРУДОВЫХ
МИГРАНТОВ В РЕСПУБЛИКЕ АРМЕНИЯ**

РЕЗЮМЕ

Кандидатская диссертация рассматривает вопросы организации правового регулирования трудовых прав трудовых мигрантов.

Актуальность темы диссертационной работы обусловлена целым рядом факторов, основным из которых является увеличение из года в год числа трудовых мигрантов в Республике Армения и неопределенность правового регулирования в этой сфере, вследствие чего не действует значительная часть немногочисленных правовых норм, касающихся организации труда трудовых мигрантов.

Причиной этого является отсутствие соответствующих механизмов реализации этих норм. Кроме того, в последние годы Республика Армения начала заключать международные соглашения, относящиеся к трудовой миграции, решая регулирование этой сферы на государственном уровне.

Постановлением правительства РА за номером 1593 за 10.11.2011 г. была утверждена программа действий на период 2012-2016 гг. по реализации концепции государственного регулирования миграции в Республике Армения, в которой пункт 6 обозначает регулирование условий занятости иностранных граждан в Республике Армения – с учетом требований и развития рынка труда в республике.

В рамках диссертационной работы были исследованы сходства и различия между трудовыми мигрантами и иностранными работниками, были представлены международные соглашения, касающиеся организации труда мигрантов, был учтен опыт зарубежных стран, проявлены научные подходы и привлечены статистические данные.

В рамках диссертационной работы автор исследовал и рассмотрел такие дискутируемые вопросы, как основные задачи права, применяемого в отношении выполняемой трудовыми мигрантами работы, институт предоставления мигрантам разрешения на работу, особенности заключаемого с иностранными работниками трудового договора, подход законодательного органа в отождествлении трудовых и гражданско-правовых соглашений, а также другие вопросы, касающиеся признания трудового стажа мигрантов и организации их труда.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в том, что

впервые делается попытка исследовать и осмыслить трудовую миграцию как общественное явление, изучить правовое регулирование трудовой миграции в Республике Армения, дать правовое определение соответствующих понятий и вскрыть неопределенности, пробелы правового регулирования, предлагая принципиально новые, до сих пор не применявшиеся решения этих проблем.

В рамках диссертации предлагается, в частности,

- ✓ дать четкое определение понятию “трудовой мигрант”,
- ✓ применять в организации труда трудовых мигрантов законодательство местна выполнения работы,
- ✓ предоставлять право на получение работы как работодателю, так и работнику, разрешения на работу мигранту может быть предоставлено так же без наличия приглашения на работу, определяя те области или профессии, в рамках которых последний будет иметь возможность работать.
- ✓ сформировать институт осуществления контроля в отношении трудовых мигрантов на государственном уровне, установив административную ответственность для тех работодателей, которые не представляют заключаемый с иностранным работником трудовой договор в полномочную организацию для регистрации,
- ✓ не отождествлять трудовой договор с гражданскими соглашениями, считая трудовым мигрантом, или иностранным работником, только лиц работающих на основе трудового договора
- ✓ признавать трудовой стаж мигрантов на условиях взаимности.

Автор исследования предлагает также механизм реализации выдвигаемых предложений. В частности, по убеждению автора, для реализации выдвигаемых предложении, нужно сделать некоторые дополнения и поправки в трудовом кодексе РА, а так же в законе РА “Об иностранцах”, которые направлены не только на устранение противоречий, существующих в правовых актах, но и на решения ряда нерегулированных правоотношении. В рамках диссертации автор представляет так же свои версии законодательных изменений. Диссертационная работа имеет также важное теоретическое и прикладное значение, поскольку она представляет собой попытку комплексного исследования института реализации трудового права трудящихся мигрантов.

Представленные в диссертационной работе подходы, выводы и предложения расширяют и дополняют потенциал международного частного права.

Выводы и предложения, сделанные в рамках диссертационного исследования, могут быть использованы в правотворческой и правоприменительной практике, а также в обучающих целях.

KARAPETYAN MANE GURGEN

THE PROTECTION OF LABOR RIGHTS OF MIGRANT WORKERS IN THE REPUBLIC OF ARMENIA

RESUME

The dissertation is related to the legal regulation of organizing migrant workers.

The relevance of the dissertation is related to the number of factors, the main of which is the increasing number of migrant workers in the Republic of Armenia from year to year and the legal and regulatory uncertainty in the field, which leads to the situation that even the vast majority of the defined few legal acts are not in use due to the lack of appropriate mechanisms for implementation.

In addition, especially in recent years Armenia has begun to bind international agreements highlighting the importance of field regulation on the state level.

The Government of the Republic by its Decree # 1593 approved “2012-2016 Action Plan for the Implementation of the Policy Concept for State Regulation of Migration in the Republic of Armenia” only on November 10, 2011, in which the 6th issue concerns to the regulation of conditions of employment for foreign citizens in the Republic of Armenia taking into account the needs and development trends of the RA labor market.

In the framework of the dissertation the similarities and differences of migrant and foreign workers have been studied, the international labor migration agreements related to the work coordination of migrant workers have been presented, the experience of foreign countries, scientific approaches and statistical data have been examined.

In the framework of the dissertation the author has discussed controversial issues, such as the labour rights of migrant workers, the institute providing work permits to migrants, the peculiarities of migrant labor contracts, labor and civil contracts signed with foreigners and the legislator's approach to conform them, recognition of length of service of migrant workers and other issues.

The scientific innovation of the dissertation is that for the first time an attempt has been made to explore the labor migration as a phenomenon and its legal regulation in the Republic of Armenia giving the definition of the relevant legal concepts and revealing the uncertainties and gaps while offering new, previously non-used solutions.

In particular, in the framework of the dissertation the author offers to

- ✓ determine the definition of a migrant worker,
- ✓ to implement the law of the work place in the labor relations,
- ✓ reserve the right to obtain work permit both the worker and the employer, work permit will be granted to the worker without holding an invitation to work defining thereof the areas and professions on the scope of which the latter would have an opportunity to work.

- ✓ put in work the control institute over the migrants on the state level defining administrative responsibility for those employers, who do not present labor contracts signed with foreigners to the corresponding authorities for registration,

- ✓ not to conform labor and civil contracts considering as a migrant or foreign worker only those people who are working on the basis of employment contracts,

- ✓ recognize the length of service of migrant workers on reciprocity basis.

The author also presents the mechanism for implementing the cited recommendations.

Particularly, per author's assumption, for the implementation of the presented proposals it is necessary to make certain additions and amendments both in the RA Labor Code and the RA Law "On Foreigners" which shall address not only elimination of contradictions in the legal acts but also regulations of a number of not regulated legal relations.

Within the scope of the dissertation, the author presents her versions of legislative changes as well.

The dissertation also has an important theoretical and practical significance, since it is a comprehensive study of the implementation of the labor rights of migrant workers.

The approaches, research findings and recommendations presented in the thesis, are in line with private international law practice.

Recommendations offered in the dissertation can be used in law-making and law enforcement practices, as well as for educational purpose.