

ՄԻԳՐԱՆՑ ԱՇԽԱՏՈՂԻ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԲՆՈՐՈՇՄԱՆ ՀԱՐՑԻ ՇՈՒՐՋ

Մանե ԿԱՐԱՊԵՏՅԱԼ

ԵՊՀ քաղաքացիական իրավունքի
ամբիոնի հայցորդ

Հայաստանի Հանրապետության ներպետական օրենսդրությունը չի օգտագործում «միգրանտ աշխատող» եզրույթը, սակայն այն լայնորեն կիրառվում է ՀՀ վավերացրած մի շարք միջազգային իրավական պայմանագրերում, որոնք ՀՀ Սահմանադրության 6-րդ հոդվածի ուժով ներպետական օրենսդրության բաղկացուցիչ մասն են:

Ընդ որում, ուշագրավ է այն հանգամանքը, որ Հայաստանի Հանրապետության մասնակցությամբ միջազգային պայմանագրերը չեն սահմանում օտարերկրացու համար իրավունքներ ու պարտականություններ և օգտագործում են միայն միգրանտ տերմինը, իսկ ներպետական օրենսդրության մոտեցումը ճիշտ հակառակն է. այն չի օգտագործում միգրանտ տերմինը, փոխարենը կարգավորում է օտարերկրացի աշխատողների հետ ծագող հարաբերությունները:

Այս տեսանկյունից անհրաժեշտություն է առաջանում հստակ տարբերակել օտարերկրացի աշխատողին միգրանտ աշխատողից, և եթե օտարերկրացի աշխատողի բնորոշման հարցում իրավաբան գիտնականների շրջանում տարակարծություններ չկան, ապա նույնը չի կարելի ասել միգրանտ աշխատողի մասին:

«Միգրանտ աշխատող» կատեգորիայի բնորոշումը այսօր միջազգային մասնավոր իրավունքի դոկտրինայի խնդրահարույց հարցերից մեկն է: Խնդիրը այն է, որ «միգրանտ աշխատող» եզրույթի մեկնաբանման հարցում իրավաբան գիտնականների կարծիքները այնքան տարբեր են, հաճախ՝ նաև հակասական, որ նույնիսկ դժվար է խմբավորել:

Դեռ ավելին, «միգրանտ աշխատող»

կատեգորիայի միատեսակ գիտական բնորոշում ձևավորելու համար հնարավոր չէ անգամ հույս դնել միջազգային պայմանագրերում առկա բնորոշումների վրա, քանի որ վերջիններս նույնպես տարբեր ձևով են բնութագրում միգրանտ աշխատողներին:

Թեև միջազգային պայմանագրերից գրեթե յուրաքանչյուրը սահմանում է, թե իր կարգավորման շրջանակներում ովքեր են համարվում միգրանտ աշխատողներ, այնուամենայնիվ, կարծում ենք, առավել նպատակահարմար կլիներ գոնե դոկտրինալ տեսանկյունից մշակել միասնական մոտեցում «միգրանտ աշխատող» կատեգորիայի նկատմամբ, որը հիմք կհանդիսանար թե՛ իրավական նորմերի մեկնաբանման և թե՛ իրավաստեղծ գործունեության իրականացման տեսանկյունից:

Միգրանտ աշխատողների իրավական կարգավիճակին վերաբերող միջազգային պայմանագրեր կնքվել են ՄԱԿ-ի, ԱՄԿ-ի և Եվրախորհրդի շրջանակներում:

1. Այսպես՝ **Ձբաղվածության համար միգրացիայի մասին** 1949թ. ընդունված ԱՄԿ 97-րդ կոնվենցիան միգրանտ աշխատող է դիտում այն անձին, ով ոչ իր հաշվին գաղթում է մի երկրից մեկ այլ երկիր զբաղվածության նպատակով (հոդված 11):

Կոնվենցիան աշխատանքային միգրանտ չի համարում սահմանային աշխատողներին, կարճ ժամկետով երկիր ժամանած դերասաններին և ազատ մասնագիտությունների տեր անձանց, ծովայիններին:

Միգրանտ աշխատողի բնորոշման այս մոտեցումը, մեր կարծիքով, ունիվերսալ սահմանման առումով թերի է, քանի որ այն ըստ էության միգրանտ աշխատողի կարգավիճակը կապում է միայն այլ անձանց միջոցներով գաղթելու հանգամանքի հետ, իսկ եթե անձը այլ երկրում աշխատելու նպատակով, սակայն իր միջոցների հաշվին, հեռանում է իր քաղաքացիության երկ-

ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔ

րից, նա միգրանտ չի համարվում:

Բացի այդ, այս կոնվենցիան կարևորում է աշխատելու նպատակով այլ երկիր ժամանած անձանց միգրանտ աշխատող համարելու նոտեցումը, որը, մեր կարծիքով, գուցե ընդունելի է տվյալ կոնվենցիայի կարգավորման շրջանակներում, սակայն որպես «միգրանտ աշխատողի» ընդհանուր բնորոշում կիրառելի չէ նախ այն պատճառով, որ այլ երկիր ժամանելու իրական նպատակը անձը կարող է թաքցնել, և բացի այդ՝ ո՛չ սոցիալական և ո՛չ էլ իրավական առումով արդարացի չի լինի տարբերակում դնել այլ երկրում մշտապես կամ ժամանակավորապես բնակվող աշխատող անձանց միջև միայն այն պատճառաբանվածությամբ, որ նրանցից մեկը ի սկզբանե հեռացել է իր ծննդավայրից աշխատելու նպատակով, իսկ մյուսը՝ ոչ, սակայն փաստացի նրանք երկուսն էլ նույն կարգավիճակում են հայտնվել:

2. Աշխատավոր միգրանտների մասին երկրորդ կոնվենցիան, որը Հայաստանի Հանրապետությունը վավերացրել է ԱՄԿ շրջանակներում, **1975թ. ստորագրված 143 կոնվենցիան է Միգրացիայի ոլորտում չարաչափումների և աշխատավոր միգրանտների հավասար հնարավորությունների և վերաբերմունքի մասին**: Այս կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածում աշխատանքային միգրանտները բնորոշվում են հետևյալ կերպ. «Աշխատանքային միգրանտ է համարվում այն անձը, որը ոչ իր հաշվին մեկ երկրից տեղափոխվում է մեկ այլ երկիր ցանկացած աշխատանք ստանալու նպատակով և ներառում է ցանկացած անձի, որը մուտք է գործել երկիր որպես աշխատանքային միգրանտ»:

Ենթացած կոնվենցիան նույնպես սահմանային աշխատողներին, կարճ ժամկետով երկիր ժամանած դերասաններին և ազատ մասնագիտությունների տեր անձանց, ծովայիններին աշխատանքային միգրանտ չի համարում՝ այս խումբը համալրելով նաև կրթության նպատակով ժամանած անձան-

ցով և գործատուի հրավերով որոշակի ժամանակահատվածով երկիր ժամանած կոնկրետ գործառույթ կատարողներին, որոնք գործառույթն ավարտելուն պես պարտավոր են դուրս գալ երկրից:

Ինչպես տեսնում ենք, այս կոնվենցիան միգրանտ աշխատողներին բնորոշում է իր նախորդի նման՝ նորից կիրառելով ժամանման նպատակը և «ոչ իր հաշվին ժամանելու» ինստիտուտը և անգամ գրեթե նույն սահմանափակումները: Ուստի այն նույնպես, մեր համոզմամբ, թերի է միգրանտ աշխատողի ունիվերսալ բնորոշում համարվելու համար:

3. Մինչև նույն ժամանակ, «միգրանտ աշխատողներին» բավականին նեղ բնորոշում է տրվում Եվրոպայի խորհրդի շրջանակներում: Մասնավորապես, **Եվրոպական սոցիալական խարտիան և Միգրանտ աշխատողների իրավական կարգավիճակի մասին Եվրոպական կոնվենցիան**¹ միգրանտ աշխատողին բնորոշում են որպես պայմանագրի մասնակից պետության քաղաքացի, որը միաժամանակ վճարովի աշխատանք է կատարում մեկ այլ պայմանագրի մասնակից կողմի համար: Երկու կոնվենցիաներն էլ բաց են ստորագրման միայն Եվրոպայի խորհրդի անդամ երկրների համար՝ այդպիսով պաշտպանելով միայն Եվրոպացի միգրանտ աշխատողներին:

Միգրանտ աշխատողների իրավական կարգավիճակի մասին Եվրոպական կոնվենցիան նույնպես անդրադառնում է միայն «Եվրոպական միգրանտի»-ն՝ բնորոշելով այն հետևյալ կերպ. «Սույն կոնվենցիայի իմաստով միգրանտ աշխատող է համարվում կողմի քաղաքացին, որը ստացել է մյուս կողմի տարածքում ապրելու և վճարովի աշխատանքով զբաղվելու թույլտվություն»: Ընդ որում, այս կոնվենցիայով միգրանտ չեն համարվում սահմանային աշխատանքներ կատարող անձինք, դերասանները և ազատ մասնագիտությունների տեր անձինք, սեզոնային աշխատանք կատարող անձինք, կրթություն ստացող անձինք և այլն:

4. ԱՊՀ շրջանակներում ընդունված **Աշ-**

խատանքային միգրացիայի և աշխատավոր միգրանտների սոցիալական պաշտպանության բնագավառում համագործակցության մասին համաձայնագրի² շրջանակներում «աշխատավոր միգրանտ» է համարվում մեկնման կողմի տարածքում մշտապես բնակվող անձը, որն օրինական հիմքով աշխատանքի տեղավորման կողմում զբաղվում է վճարովի գործունեությամբ: Այս բնորոշումը նույնպես բավականին լայն է և ներառում է նաև քաղաքացիական պայմանագրերի շրջանակում աշխատանքներ կատարող անձանց:

5. ԱՊՀ շրջանակներում ընդունվել է ևս մեկ միջազգային պայմանագիր, որը ՀՀ վավերացրել է միայն 2010 թ. ԱՊՀ աշխատավոր միգրանտների և նրանց ընտանիքի անդամների իրավական կարգավիճակի մասին, որի 1-ին հոդվածը աշխատանքային միգրանտ է համարում ԱՊՀ անդամ պետությունների քաղաքացիներին կամ մշտական բնակության իրավունք ունեցող անձանց, որոնք ԱՊՀ անդամ այլ պետության տարածքում կատարում են վճարովի աշխատանք:

Իհարկե, միջազգային պայմանագրերը որևէ եզրույթի մեկնաբանման համընդհանուր մոտեցում չեն առաջարկում, և յուրաքանչյուրը «միգրանտ աշխատող» եզրույթը մեկնաբանում է իր կարգավորման շրջանակներում, սակայն բոլոր դեպքերում նրանցից յուրաքանչյուրը յուրովի իր ազդեցությունն է թողնում այս ինստիտուտի տեսական հասկացության ձևավորման վրա:

Օրինակ, ինչպես տեսնում ենք, ներկայացված միջազգային իրավական նորմերը տարբեր ձևով են բնորոշում միգրանտ աշխատողին, որոշ դեպքերում՝ ավելի լայն կամ նեղ, միգրանտ աշխատողի բնորոշումը կապելով մի շարք արտաքին գործոնների հետ՝ անգամ այլ երկիր ժամանելու համար միջոցների ծախսման հետ, սակայն բոլոր այս նորմերի համար ընդհանուր է այն, որ միգրանտ աշխատող է համարվում այլ պետության տարածքում մշտապես կամ ժամանակավորապես վճարովի աշխատանք կատարող անձը: Միջազգային

իրավական նորմերի տեսանկյունից միգրանտ աշխատող չեն հանդիսանում սահմանային աշխատողները և ազատ մասնագիտությունների տեր անձինք, որոնք կարճ ժամանակով³ աշխատանք են կատարում այլ երկրի տարածքում: Հենց այս ելակետներն էլ, կարծում ենք, հիմք կարող է հանդիսանալ միգրանտ աշխատողի ընդհանուր բնորոշումը սահմանելու համար:

Միջազգային պայմանագրերում ուշադրության արժանի հաջորդ սկզբունքը քաղաքացիական պայմանագրով ծառայություն մատուցող անձին միգրանտ աշխատող համարելն է, որին, ինչպես ստորև կներկայացնենք, հարում են նաև շատ իրավաբան գիտնականներ:

Բավականին հետաքրքիր են աշխատանքային միգրանտին բնորոշել իրավաբան գիտնականները:

Գրականության մեջ աշխատանքային միգրանտին բնորոշելիս քննարկվում են հիմնականում հետևյալ չափանիշները՝

1. արդյո՞ք աշխատանքային միգրանտ են համարվում նաև միգրանտի ընտանիքի անդամները:

Այս մոտեցման հիմնական կողմնակիցն է ռուս իրավաբան Յու. Վ. Ժիլցովան, ով առաջարկում է աշխատանքային միգրանտ համարել այն անձին և նրա ընտանիքի անդամներին, որոնք վճարովի աշխատանք են կատարում իրենց մշտական բնակության վայր չհանդիսացող երկրում⁴:

Թերևս այս մոտեցման հետ համաձայնվել չենք կարող այն առումով, որ աշխատանքային միգրանտի ընտանիքի անդամները չեն կարող նույնպես համարվել աշխատանքային միգրանտ, եթե նրանք չեն կատարում վճարովի աշխատանք: Բացի այդ, բոլոր դեպքերում աշխատանքային միգրանտի բնորոշման համար կարևոր չափանիշ են ոչ թե մշտական բնակության վայրի երկրից դուրս վճարովի աշխատանք կատարելը, այլ քաղաքացիության երկրից դուրս աշխատանք կատարելը, քանի որ մշտական բնակությունը ժամանակավոր կատեգորիա է, և անձը ոչ միայն կարող է մշտապես չբնակվել որևէ երկրում, այլ նաև պարբերաբար փոխել իր մշտական բնա-

ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔ

կության վայրը: Այս տեսանկյունից մասամբ կիսում ենք Բ.Ա. Ասրիյանի այն նկատառում, որ միգրանտի ընտանիքի անդամները գաղթում են նրա հետ ոչ թե աշխատելու նպատակով, այլ ընտանիքը պահպանելու համար, ուստի նրանց կարգավիճակը չի կարող նույնամալ միգրանտ աշխատողի կարգավիճակի հետ⁶: Միևնույն ժամանակ կարծում ենք՝ միգրանտի և նրա ընտանիքի անդամների կարգավիճակը նույնանում է այն պահից, երբ նրանք նույնպես սկսում են կատարել վճարովի աշխատանք՝ աշխատանքային պայմանագրի կամ այլ համարժեք փաստաթղթի հիման վրա:

2. Արդյո՞ք աշխատանքային միգրանտ են համարում միայն ոչ իրենց հաշվին գաղթած անձինք:

Այս մոտեցումն ընդունելի է համարում Ի.Վ. Գրիգորևը, որն առաջարկում է աշխատանքային միգրացիայի և աշխատանքային միգրանտների բնորոշման հետևյալ չափանիշները՝ օրինականությունը, աշխատավոր միգրանտների կողմից վճարովի գործունեություն ծավալելը, այդ գործունեությունը որպես կանոն պայմանագրի հիման վրա կատարելը, ժամանակավոր բնույթը, կամավորությունը, գործատուի միջոցների հաշվին աշխատավայր ժամանելը:

Այս գործոնները ընդհանրացնելով՝ հեղինակը աշխատանքային միգրանտ է համարում այն անձին, որը օրինական հիմքով աշխատել, աշխատում կամ աշխատելու է այն պետության տարածքում, որի քաղաքացիությունը չունի, և որի ժամանումը վճարովի գործունեության կատարման երկիր կազմակերպվում է գործատուի միջոցների հաշվին⁶:

Արդեն նշել ենք, որ միգրանտ աշխատողի բնորոշման հարցում գործատուի միջոցների հաշվին ժամանելու փաստը կարևորելու մոտեցումը ընդունելի չենք համարում, թեև չենք կարող ժխտել, որ այն ունի իր տրամաբանությունը: Գործատուի

միջոցներով գաղթած անձանց միգրանտ աշխատող համարելու դեպքում մենք բնականաբար առնչվում ենք այնպիսի ինստիտուտի հետ, ինչպիսին է «որակյալ կամ մասնագիտական միգրացիան»: Նման պայմաններում անհարկի նեղացվում է միգրանտ աշխատողների շրջանակը, և որպես կանոն աշխատանքային միգրանտ է համարվում միայն բարձր որակավորում կամ որակյալ մասնագետ համարվող անձը, քանի որ բանվորական աշխատուժ վարձելու համար, եթե անգամ համապատասխան աշխատանքը տեղացիների համար հետաքրքրություն չի հարուցում, միևնույն է, գործատուն որպես կանոն չի դիմում այլ պետություններից աշխատող ընտրելու բարդ և ծախսատար քայլին. դրա համար քիչ չեն նաև տվյալ երկրում արդեն իսկ բնակություն հաստատած օտարերկրացիները:

3. Արդյո՞ք աշխատանքային միգրանտ են համարվում քաղաքացիաիրավական պայմանագրերով աշխատանք կատարող անձինք:

Այս մոտեցումն ընդունելի են համարում նաև գիտնականներ Ն. Գլադկովը և Յու. Գեֆտերը, որոնց կարծիքով, աշխատանքային միգրանտ պետք է համարել այն անձին, որը ոչ իր քաղաքացիության երկրում զբաղվում է վճարովի աշխատանքով՝ անկախ այն հանգամանքից, այդ աշխատանքը կատարում է աշխատանքային⁶, թե՞ քաղաքացիական պայմանագրի հիման վրա: Նրանք առաջարկում են աշխատանքային միգրանտին բնորոշել որպես մի անձի, որը օտարերկրյա պետության քաղաքացի կամ քաղաքացիություն չունեցող անձ է, որի մշտական բնակության վայրը օտարերկրյա պետությունում է, և որը գաղթում է այլ երկիր աշխատելու նպատակով՝ նախքան ժամանելը կնքելով աշխատանքներ կատարելու պայմանագիր՝ ներառյալ քաղաքացիաիրավական, կամ որը կատարում է վճարովի աշխատանք ընդունող երկրում⁷:

Նույն մոտեցմանն է հարում նաև Ա. Կորտալը, որը, ելնելով ՌԴ իրավական կարգավորումից, աշխատանքային միգրանտներին և օտարերկրացի աշխատողներին

նույնացնում է՝ առաջարկելով նրանց բնորոշման հետևյալ տարբերակը. «Օտարերկրացի աշխատողը օտարերկրյա քաղաքացին կամ քաղաքացիություն չունեցող անձն է, որը օրինական հիմքով զբաղվում է վճարովի գործունեությամբ աշխատանքային կամ քաղաքացիական պայմանագրի հիման վրա»⁸:

Քաղաքացիաիրավական պայմանագրի հիման վրա աշխատանք կատարող, ծառայություն մատուցող անձին, կարծում ենք, «միգրանտ աշխատող» համարել չի կարելի՝ հաշվի առնելով այն հսկայական տարբերությունները, որոնք առկա են աշխատանքային և քաղաքացիական հարաբերությունների միջև: Նման նոտեցման դեպքում անհրաժեշտություն կառաջանա աշխատանքային իրավունքին հատուկ կոմպլեքսային մեթոդը կիրառել քաղաքացիաիրավական համաբերություններում, ինչը աշխատանքներ կատարելու մասով կմիաձուլի աշխատանքային և քաղաքացիաիրավական պայմանագրերը, որն իր հերթին անընդունելի է, քանի որ քաղաքացիական իրավունքում կարևորվում է աշխատանքի արդյունքը, իսկ աշխատանքային պայմանագրում՝ աշխատանքի գործընթացը:

Միևնույն ժամանակ բավականին ընդհանրական է բնորոշում միգրանտ աշխատողին Տ. Յա. Խաբրիևան, որն առաջարկում է միգրանտի հետևյալ ունիվերսալ բնորոշումը. «Միգրանտ կարող է համարվել այն անձը, որը կատարում է պետական սահմանների հատմամբ տեղափոխություն՝ նպատակ ունենալով մշտապես կամ ժամանակավորապես փոխել իր մշտական բնակության վայրը և ինչի շնորհիվ ստանում է հատուկ իրավական կարգավիճակ»⁹:

Տ. Յա. Խաբրիևայի բնորոշումը, մեր կարծիքով, առավել ընդունելի է. միայն այս բնորոշման տեսանկյունից է կարծես միգրանտ աշխատող համարվում նաև այն անձը, ով վերադառնում է իր ծնված երկիր: Օրինակ, Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացին ժամանակավոր բնակության է մեկնում Ռուսաստանի Դաշնություն, այն-

տեղ ստանում է հատուկ կարգավիճակ և համարվում աշխատանքային միգրանտ, հետագայում նա վերադառնում է Հայաստանի Հանրապետություն մշտական բնակության: Ստացվում է, որ իր ծննդավայրում և քաղաքացիության երկրում նա այս բնորոշման տեսանկյունից նույնպես կհամարվի միգրանտ: Ուստի բոլոր դեպքերում, կարծում ենք, քաղաքացիության և ծագման հանգամանքն անհրաժեշտ է կարևորել միգրանտ աշխատողի բնորոշման հարցում:

Վերոգրյալը հաշվի առնելով, կարծում ենք՝ աշխատանքային միգրանտի բնորոշման համար կարևորվում են հետևյալ գործոնները՝

1. Անձը միգրանտ կարող է համարվել միայն այն դեպքում, եթե իր աշխատանքի կատարման երկիրը և քաղաքացիության երկիրը տարբեր են, օրինակ՝ ՌԴ քաղաքացին չի կարող ՌԴ-ում համարվել միգրանտ, եթե անգամ իր արողջ կյանքն անցկացրել է արտասահմանում և չի տիրապետում ռուսերենին:

2. Միգրանտ համարվելու համար անհրաժեշտ է, որ անձը փոխի իր միջավայրը՝ հատելով պետական սահման: Օրինակ, Հայաստանում ծնված և մեծացած ԱՄՆ 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:

Այս առումով միանգամայն կիսում ենք Լ. Ռիբակովսկու այն կարծիքը, որ միգրացիան ներառում է պետական սահմանների ընդգրկմամբ գրեթե բոլոր տեղաշարժները, այդ թվում՝ աշխատանքային կարճատև այցերը, տուրիստական ճանապարհորդությունները և սահմանային աշխատանքները¹⁰:

3. Միգրանտ աշխատող համարվելու համար անհրաժեշտ է, որ անձը կնքի աշխատանքային պայմանագիր, ընդ որում՝ էական չէ՝ նա իր ծագման երկրում է կնքել

ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔ

այդ պայմանագիրը, թե ընդունող երկիր ժամանելուց մի քանի ամիս անց: Ընդ որում՝ նույն տրամաբանությամբ էլ միգրանտ աշխատողի ընտանիքի անդամները կարող են համարվել աշխատանքային միգրանտ այն ժամանակ, երբ ընդունող երկրում կկնքեն աշխատանքային պայմանագիր: Կարծում ենք՝ ճիշտ չէ միգրանտ աշխատող համարել նաև այն օտարերկրացիներին, որոնք պոտենցիալ աշխատող են, օրինակ՝ ունեն աշխատանքի ընդունման հրավեր և այլն, քանի որ բոլոր դեպքերում հրավերը զուցե աշխատանքային հարաբերությունների ծագման նախադրյալ է, սակայն անձը աշխատողի կարգավիճակ ստանում է միայն աշխատանքային պայմանագրի կնքման կամ այլ փաստաթղթի ստորագրման պահից: Հակառակ տրամաբանության դեպքում հրավեր ստացած օտարերկրացին կհամարվի միգրանտ աշխատող դեռ մինչև աշխատողի կարգավիճակի ձեռք բերումը:

ճակ ձեռք բերելը:

Միևնույն ժամանակ, քաղաքացիաիրավական պայմանագրերի շրջանակում ծառայություն մատուցող անձանց մենք աշխատանքային միգրանտ չենք համարում, քանի որ քաղաքացիական և աշխատանքային իրավունքի տարանջատման պայմաններում, ինչպես վերը նշել ենք, իրատեսական չենք համարում նույն կարգավիճակի սահմանումը միգրանտ աշխատողի և միգրանտ ծառայություն մատուցողի համար:

Ընդհանրացնելով վերոշարադրյալը՝ կարծում ենք՝ միգրանտ աշխատողին կարելի է բնորոշել հետևյալ կերպ. **Միգրանտ աշխատող է համարվում աշխատելու կամ այլ նպատակով օտարերկրյա պետությունից աշխատանք կատարելու համար պետություն ժամանած և փաստացի աշխատանքային պայմանագրի (այլ համարժեք փաստաթղթի) հիման վրա աշխատանք կատարող օտարերկրյա քաղաքացին կամ քաղաքացիություն չունեցող անձը:**

Միգրանտ աշխատող չեն համարվում սահմանային աշխատողները:

- ¹ Կոնվենցիան 2009 թ. սեպտեմբերի 18-ի դրությամբ ստորագրել է 15 պետություն: Հայաստանը այս կոնվենցիան չի ստորագրել:
- ² Համաձայնագիրը Հայաստանի Հանրապետության համար ուժի մեջ է մտել 1996 թ. փետրվարի 26-ից:
- ³ Կարճ ժամանակով այլ երկրում աշխատող դերասաններին միգրանտ չհամարելու մոտեցումը, կարծում ենք, վիճելի է, քանի որ նրանք կարող է ի սկզբանե նպատակ ունենան կարճ ժամանակով աշխատել, որից հետո պայմանագրի ժամկետը պարբերաբար երկարացվի: Այս դեպքում կարծես հնարավոր չի լինում որոշել, թե որ պահից են նրանք վերածվում միգրանտ աշխատողի կամ, առհասարակ, ձեռք բերում են միգրանտ աշխատողի կարգավիճակ, թե՞ ոչ:
- ⁴ Տե՛ս Жильцова Ю.В. Правовое регулирование трудовых отношений работников-мигрантов. Автореферат дис. ... к.ю.н. Екатеринбург, 2002 էջ 14-16:
- ⁵ Տե՛ս Асриян Б.А. Социальные и трудовые

права мигрантов в Российской Федерации/. Дис. ... к.ю.н. 2004, էջ 37-48:

- ⁶ Տե՛ս И.В. Григорьев. Социальное обеспечение трудящихся-мигрантов: Автореферат диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Москва, 2006, էջ 6:
- ⁷ Տե՛ս Н. Гладков. Ю. Гефтер. Различия понятий иностранный работник и трудящийся-мигрант. Кадровик. Трудовое право кадровика. 2008 N 1:
- ⁸ Տե՛ս Коротаяев А.С. Правовое регулирование труда иностранных работников В Российской Федерации. Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Москва, 2008, էջ 26:
- ⁹ Տե՛ս նույն տեղում, էջ 80:
- ¹⁰ Տե՛ս Ионцев В.А., Проблемы утечки умов в России/методологические аспекты изучения// Вестник МГУ. М., 1996, С 45:

ВОКРУГ ВОПРОСА О ПРАВОВОЙ ХАРАКТЕРИСТИКЕ СОТРУДНИКА-МИГРАНТА

Мане КАРАПЕТЯН

*Соискатель кафедры
гражданского права ЕГУ*

В рамках статьи исследовался вопрос правовой характеристики сотрудника-мигранта как вопрос, имеющий важное теоретическое и практическое значение.

Автор представил взгляды и мнения относительно характеристики сотрудников-мигрантов, нашедшие отражение в международных правовых документах, выявив сходства и различия последних.

В статье показаны также существенные различия во взглядах и мнениях авторитетных ученых-юристов относительно правовой характеристики сотрудников-мигрантов.

Рассмотрены следующие факторы,

считающиеся существенными для правовой характеристики сотрудников-мигрантов:

- правомерно ли считать членов семьи сотрудника-мигранта трудовыми мигрантами;

- правомерно ли считать трудовыми мигрантами только лиц, иммигрировавших не за свой счет;

- правомерно ли считать трудовыми мигрантами лиц, устроившихся на работу по гражданско-правовому договору.

В результате исследования автором предлагается характеризовать трудовых мигрантов как иностранцев или не имеющих гражданства лиц, которые прибыли в трудоустроившую страну из зарубежной страны для трудоустройства или иной цели по фактическому трудовому договору (или иного эквивалентного документа).