

**ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՄԻԳՐԱՑԻԱՅԻ ԿԱՐԳԱՎՈՐՄԱՆ
ԳՈՐԾԸՆԹԱՑՆԵՐԸ ԵՎՐԱՍԻԱԿԱՆ ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ
ՄԻՈՒԹՅԱՆ ԱՆԴԱՄ ԵՐԿՐՆԵՐՈՒՄ**

Միսակ Ավագյան

Տնտեսագիտության թեկնածու
Եվրոպական համալսարան
ՀՀ, Երևան, Դավիթ Անհաղթի 10/1-10/4
Էլ. հասցե՝ misakav@rambler.ru

Հոդվածը ներկայացվել է 21.09.2018, գրախոսվել է 30.09.2018, ընդունվել է
տպագրության 30.04.2020

Ներածություն

Տարածաշրջանային տնտեսական ինտեգրման գործընթացների խորացմանը զուգահեռ՝ աշխատանքի միջազգային միգրացիայի կարգավորման համակարգի կատարելագործման անհրաժեշտությունը դառնում է առավել հրատապ: Ակնհայտ է, որ ինտեգրացիոն միավորումներում միգրացիոն քաղաքականության մշակումն ու բարեփոխումները, ինչպես նաև այդ համակարգի զարգացմանն ուղղված գործընթացները զուգակցվում են անդամ երկրների միգրացիայի ոլորտում գործող օրենսդրությունների համապատասխան փոփոխությունների իրականացմամբ՝ դրանք ներդաշնակեցնելով վերպետական կարգավորումների հետ: Եվրասիական տնտեսական միության (ԵԱՏՄ) անդամ պետությունների կողմից աշխատուժի միգրացիայի ոլորտում իրականացվող ազգային կարգավորման գործընթացների արդյունավետությունը գնահատելու համար կարևորվում է ԵԱՏՄ երկրներում երրորդ երկրներից օտարերկրյա աշխատողների ներգրավման, նրանց հետ աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման և ներքին աշխատաշուկաների առանձնահատկությունների համեմատական վերլուծությունը: Երրորդ երկրներից միգրացիոն հոսքերի կարգավորման տեսանկյունից առաջնային նշանակություն ունի նաև աշխատանքային միգրացիայի ոլորտում այդ երկրների նկատմամբ միասնական իմիգրացիոն քաղաքականության իրականացման անհրաժեշտության հիմնավորումը:

**Իմիգրացիոն քաղաքականության առանձնահատկությունները
ԵԱՏՄ անդամ երկրներում**

Հայաստանում օտարերկրյա քաղաքացիները, քաղաքացիություն չունեցող անձինք ունեն այնպիսի աշխատանքային իրավունակություն,

ինչպիսին Հայաստանի քաղաքացիները¹: Օտարերկրյա քաղաքացիների՝ Հայաստանում աշխատանքային գործունեություն իրականացնելու պայմաններն ամրագրված են «Օտարերկրացիների մասին» ՀՀ օրենքով: Այն սահմանում է դրույթներ օտարերկրացիների աշխատանքային գործունեության առանձնահատկությունների, աշխատանքի թույլտվություն ստանալու կարգի, անօրինական միգրացիայի դեմ պայքարի, աշխատանքի թույլտվությունը կանոնակարգող նորմերի իրականացման նկատմամբ պետական հսկողության և վերահսկողության վերաբերյալ: Դրանցից կարևորվում են հետևյալները.

- օտարերկրացին իրավունք ունի Հայաստանում իրականացնելու աշխատանքային գործունեություն՝ լիազորված մարմնի կողմից օտարերկրացի աշխատողի համար գործատուին տրամադրված աշխատանքի թույլտվության հիման վրա.

- օտարերկրացիների հետ կնքվում են աշխատանքային պայմանագրեր (ծառայությունների մատուցման պայմանագրեր)՝ աշխատանքի թույլտվության վավերականության ժամկետով.

- օտարերկրյա կապիտալի մասնակցությամբ առևտրային կազմակերպությունների հիմնադիրները, տնօրենները կամ լիազորված ներկայացուցիչները, ինչպես նաև ՀՀ կառավարության սահմանած՝ առանձին մասնագիտություններով բարձր որակավորում ունեցող օտարերկրացի մասնագետները, Հայաստանի ուսումնական հաստատություններում դասախոսություններ կարդալու նպատակով իրավիրված օտարերկրյա ուսումնական հաստատությունների դասախոսները Հայաստանում կարող են աշխատել առանց աշխատանքի թույլտվության²:

Չնայած դեռևս 2006 թ. ընդունված «Օտարերկրացիների մասին» ՀՀ օրենքով օտարերկրացիների կողմից աշխատանքային գործունեություն ծավալելու համար աշխատանքի թույլտվություն ունենալու նկատմամբ սահմանված պահանջի առկայության՝ այն, ըստ էության, չի կիրառվել համապատասխան ենթաօրենսդրական ակտերի բացակայության պատճառով: Եվ միայն ՀՀ կառավարության 12.05.2016 թ. որոշմամբ սահմանվել է օտարերկրացի աշխատողի համար գործատուին աշխատանքի թույլտվություն տրամադրելու և մերժելու կարգը, որի գործողության ժամկետը, սակայն, տևել է բավական կարճ, քանի որ ՀՀ կառավարության՝ 11.08.2016 թ. և 21.12.2017 թ. որոշումներով աշխատաշուկայի օբյեկտիվ իրավիճակից բխող՝ օտարերկրացիների աշխատանքի թույլտվության համակարգի լիարժեք և արդյունավետ գործարկման համար անհրաժեշտ իրավական հիմքերի ամբողջական ապահովման նպատակով կասեցվել է

¹ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք (հոդվ. 15, 1-ին կետ):

² «Օտարերկրացիների մասին» ՀՀ օրենք (հոդվ. 22, 23, 24 և 27):

նշված կարգի հետագա գործողությունը և սահմանվել, որ օտարերկրացիները մինչև 01.01.2019 թ. Հայաստանում կարող են աշխատել առանց աշխատանքի թույլտվության³:

Բելառուսում աշխատանքային գործունեության իրականացումը, համաձայն «Արտաքին աշխատանքային միգրացիայի մասին» օրենքի⁴, աշխատանքային իմիգրանտների կողմից թույլատրվում է, եթե թափուր աշխատատեղերի զբաղվածությունը չի կարող ապահովվել Բելառուսի քաղաքացիների և Բելառուսում մշտական բնակության իրավունք ունեցող օտարերկրացիների կողմից: Այդ երկրում տասից ավելի օտարերկրացիների աշխատանքի օգտագործման համար գործատուն պարտավոր է ստանալ օտարերկրյա աշխատուժի ներգրավման թույլտվություն: Առանց գործատուի կողմից հատուկ թույլտվության ստացման և աշխատանքային պայմանագրի կնքման՝ աշխատանքային իմիգրանտը չի կարող իրականացնել աշխատանքային գործունեություն: Աշխատանքի թույլտվություն չի պահանջվում միայն այն օտարերկրացիների հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքելիս, որոնք բարձր որակավորում ունեցող աշխատողներ կամ ղեկավարներ են այնպիսի առևտրային կազմակերպություններում, որոնց ստեղծման գործում ունեն մասնակցություն (գույքի սեփականատեր, հիմնադիր, մասնակից):

Օտարերկրյա աշխատուժի ներգրավման թույլտվության գործողության ժամկետը կարող է երկարաձգվել ընդամենը մեկ անգամ՝ գործատուի կողմից ներկայացվող հայտարարության հիման վրա: Վերջինիս գործողության ժամկետի ավարտից հետո գործատուն կրկին իրավունք ունի դիմելու համապատասխան մարմիններ՝ աշխատուժի ներգրավման նոր թույլտվություն ստանալու նպատակով: Օտարերկրյա աշխատողի և գործատուի միջև կնքվող աշխատանքային պայմանագրի ժամկետը չի կարող գերազանցել հատուկ թույլտվության գործողության ժամկետը:

Ղազախստանում աշխատանքային գործունեություն իրականացնելու նպատակով ժամանող իմիգրանտները բաժանվում են 4 խմբի⁵.

1. *օտարերկրյա աշխատանքային իմիգրանտներ*, որոնց երկիր մուտքի թույլտվությունը տրամադրվում է աշխատանքային պայմանագրի գոր-

³ «Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2016 թ. մայիսի 12-ի N 493-Ն և N 486-Ն որոշումների գործողությունը կասեցնելու մասին» ՀՀ կառավարության 11.08.2016 թ. N 827-Ն որոշում, «Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2016 թ. օգոստոսի 11-ի N 827-Ն որոշման մեջ փոփոխություն կատարելու մասին» ՀՀ կառավարության 21.12.2017 թ. N 1682-Ն որոշում:

⁴ Բելառուսի Հանրապետության «Արտաքին աշխատանքային միգրացիայի մասին» օրենք (գլուխ 4):

⁵ Ղազախստանի Հանրապետության «Բնակչության միգրացիայի մասին» օրենք (գլուխ 6):

ծողության ժամկետով: Գործատուի կողմից օտարերկրյա աշխատուժի ներգրավումն իրականացվում է թույլտվության հիման վրա՝ Ղազախստանի կառավարության հաստատած քվոտաների շրջանակներում: Այսպես, 2018 թ. աշխատանքային գործունեություն իրականացնելու նպատակով Ղազախստանի տարածք աշխատուժի ներգրավման քվոտան կազմում է աշխատուժի ընդհանուր քանակի 0.46%-ը, որի 47.1%-ը բաժին է ընկնում շինարարության ոլորտին (0.2167%)⁶, իսկ 2019 թ. համար այն նախատեսված է 0.54%-ի չափով, որի զգալի մասը՝ 39.7%-ը, կրկին բաժին է ընկնում շինարարության ոլորտին (0.2142%)⁷:

2. *բիզնես իմիգրանտներ*, որոնք ժամանում են ձեռնարկատիրական գործունեություն իրականացնելու նպատակով առանց համապատասխան թույլտվության⁸:

3. *սեզոնային օտարերկրյա աշխատանքային իմիգրանտներ*, որոնց ներգրավում է գործատուն սեզոնային այնպիսի աշխատանքներ կատարելու նպատակով, որոնք կլիմայական և այլ բնական պայմանների պատճառով իրականացվում են որոշակի ժամանակահատվածում, սակայն ոչ ավելի, քան մեկ տարվա ընթացքում:

4. *տնային աշխատանքային իմիգրանտներ*, որոնք աշխատանքներ են կատարում (ծառայություններ են մատուցում) տնային տնտեսություններում ֆիզիկական անձ հանդիսացող գործատուների մոտ՝ աշխատանքային իմիգրանտին տրվող թույլտվության հիման վրա: Ի դեպ, գործատուներին թույլատրվում է միաժամանակ կնքել աշխատանքային պայմանագրեր առավելագույնը հինգ տնային աշխատանքային իմիգրանտի հետ:

Ղրղրգստանում աշխատանքային միգրացիայի կարգավորման ժամանակ առաջնային նշանակություն է տրվում աշխատանքի ներքին շուկայի պաշտպանությանը: Ելնելով պետական հետաքրքրություններից և ներքին աշխատաշուկայի վիճակից՝ երկրի կառավարությունը տարեկան կտրվածքով մինչև յուրաքանչյուր տարվա սկիզբը չորս ամիս առաջ սահ-

⁶ Постановление Правительства Республики Казахстан «Об установлении квоты на привлечение иностранной рабочей силы для осуществления трудовой деятельности на территории Республики Казахстан на 2018 год» от 23 декабря 2017 года № 865.

⁷ Проект постановления Правительства Республики Казахстан «Об установлении квоты на привлечение иностранной рабочей силы для осуществления трудовой деятельности на территории Республики Казахстан на 2019 год».

⁸ Постановление Правительства Республики Казахстан «Правила установления квоты на привлечение иностранной рабочей силы в Республику Казахстан и ее распределения между регионами Республики Казахстан, определение лиц, для осуществления трудовой деятельности которых не требуются разрешения местных исполнительных органов на привлечение иностранной рабочей силы, и признании утратившими силу некоторых решений Правительства Республики Казахстан» от 15 декабря 2016 года № 802.

մանում է քվոտաներ աշխատանքային միգրացիայի համար⁹: Այսպես, 2018 թ. համար աշխատանքային գործունեություն իրականացնելու նպատակով Ղրղըզստան ժամանող օտարերկրյա քաղաքացիների կամ քաղաքացիություն չունեցող անձանց առավելագույն թվաքանակը սահմանող աշխատանքային միգրացիայի քվոտան կազմում է 16,490, որից արդյունաբերության, տրանսպորտի, հեռահաղորդակցության և շինարարության ոլորտների մասնաբաժինն է 45.7%, առևտրի, ծառայությունների, հանրային սննդի և այլ տնտեսական գործունեության ոլորտներինը՝ 21.0%, էներգետիկայի, երկրաբանահետազոտական, լեռնահանքային արդյունաբերության ոլորտներինը՝ 19.5%, առողջապահության, կրթության, գիտության, մշակույթի և արվեստի ոլորտներինը՝ 10.6%, գյուղատնտեսության և անտառային տնտեսության, վերամշակող արդյունաբերության ոլորտներինը՝ 2.8%, վարկավորման, բանկային և ապահովագրական ոլորտներինը՝ 0.4%¹⁰:

Համաձայն Ղրղըզական Հանրապետության «Արտաքին աշխատանքային միգրացիայի մասին» օրենքի¹¹ Ղրղըզստանում օտարերկրյա քաղաքացիները կարող են աշխատանքային գործունեություն իրականացնել հետևյալ պայմաններով.

- *բարձր որակավորում ունեցող օտարերկրյա մասնագետները* աշխատանքի թույլտվություն են ստանում աշխատանքային միգրացիայի քվոտայի շրջանակներից դուրս մինչև երեք տարի ժամկետով՝ գործատուի դիմումի հիման վրա.

- *օտարերկրյա մասնագետները* աշխատանքի թույլտվություն են ստանում աշխատանքային միգրացիայի քվոտայի շրջանակներում մինչև մեկ տարի ժամկետով՝ գործատուի դիմումի հիման վրա: Նրանց քանակը մեկ տնտեսավարող սուբյեկտի մոտ չպետք է գերազանցի աշխատողների ընդհանուր քանակի 20 տոկոսը: Սահմանված սահմանաչափից ավելի օտարերկրյա աշխատողների ներգրավման համար գործատուն վճարում է տուգանքներ.

- *օտարերկրյա անհատ ձեռնարկատերերը*, սեփական դիմումի համաձայն, աշխատանքի թույլտվություն են ստանում աշխատանքային միգ-

⁹ Ղրղըզական Հանրապետության «Արտաքին միգրացիայի մասին» օրենք (գլուխ 2):

¹⁰ Постановление Правительства Кыргызской Республики от 25 декабря 2013 года N 704 «Об определении квоты на трудовую миграцию, устанавливающую предельную численность иностранных граждан и лиц без гражданства, прибывающих в Кыргызскую Республику в целях осуществления трудовой деятельности, по отраслям экономики и регионам Кыргызской Республики на 2018 год».

¹¹ Ղրղըզական Հանրապետության «Արտաքին աշխատանքային միգրացիայի մասին» օրենք:

րացիայի քվոտայի շրջանակներում մինչև մեկ տարի ժամկետով՝ Ղրղըզստանի հարկային ծառայության մարմնի արտոնագրի հիման վրա:

Ռուսաստանում ևս օտարերկրյա աշխատուժի ներգրավման համար գործատուն և աշխատանքների (ծառայությունների) պատվիրատուն պարտավոր է ստանալ օտարերկրյա աշխատողի ներգրավման և օգտագործման թույլտվություն, իսկ օտարերկրյա քաղաքացին, իր հերթին, Ռուսաստանում աշխատանքային գործունեության իրականացման համար պարտավոր է ձեռք բերել աշխատանքի թույլտվություն կամ արտոնագիր: Աշխատանքային իմիգրանտն իրավունք ունի աշխատելու միայն աշխատանքի թույլտվության և արտոնագրի մեջ նշված տարածաշրջանի սահմաններում և մասնագիտությամբ (աշխատանքային գործունեության տեսակով)՝ գործատուի կամ աշխատանքների (ծառայությունների) պատվիրատուի հետ կնքելով աշխատանքային կամ աշխատանքների կատարման (ծառայությունների մատուցման) քաղաքացիաիրավական պայմանագիր:

Ռուսաստանում տնտեսավարող սուբյեկտների կողմից տնտեսության տարբեր ճյուղերում օտարերկրյա աշխատանքային միգրանտների ներգրավման թույլատրելի սահմանաչափերը սահմանվում են օտարերկրյա աշխատողների ներգրավման քվոտաների հիման վրա, որոնք, սակայն, չեն տարածվում բարձր որակավորում ունեցող մասնագետների և նրանց ընտանիքի անդամների վրա: Այսպես, Ռուսաստանում 2018 թ. համար օտարերկրյա աշխատողների ներգրավման քվոտան կազմում է 178,454 մարդ, որի հիմնական մասը՝ 32.3%-ը (57,718), բաժին է ընկնում լեռնային, հանքարդյունաբերության, շինարարական-մոնտաժային և վերանորոգման-շինարարական աշխատանքներում զբաղվածներին: 2017 թ. այդ քվոտան կազմել է 177,043 մարդ¹², իսկ 2019 թ. համար նախատեսված է սահմանել 144,583 մարդ¹³, որը 2018 թ. քվոտայից պակաս է 18.9%-ով:

Երրորդ երկրների նկատմամբ միասնական միգրացիոն քաղաքականության կիրառման հնարավորությունները

ԵԱՏՄ անդամ երկրներում միգրացիոն քաղաքականության ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ ԵԱՏՄ անդամ բոլոր երկրների աշխատանքային միգրացիայի և այդ երկրների քաղաքացիների՝ ԵԱՏՄ տարածքում աշխատանքային գործունեության ոլորտներում գործող ազգային

¹² Постановление Правительства РФ от 6 декабря 2017 г. № 1479 «Об определении потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, в том числе по приоритетным профессионально-квалификационным группам, и утверждении квот на 2018 год».

¹³ Правительство РФ установило квоты на временное проживание для иностранцев, <https://regnum.ru/news/polit/2521456.html> (18.01.2019):

օրենսդրությունները ամբողջությամբ համապատասխանեցված են «Եվրասիական տնտեսական միության մասին» պայմանագրի դրույթներին և նորմերին¹⁴: Այնուամենայնիվ, ներկայումս ԵԱՏՄ-ում աշխատանքային միգրացիայի կարգավորման շրջանակներում բացակայում է երրորդ երկրներից աշխատանքային իմիգրանտների ներգրավման միասնական մեխանիզմների կիրառումը, որը օտարերկրյա քաղաքացիների համար ստեղծում է խմբավորման անդամ երկրներում աշխատելու՝ երբեմն միմյանցից խիստ տարբերվող հնարավորություններ՝ անբարենպաստ պայմաններ ստեղծելով ԵԱՏՄ տարածքում երրորդ երկրներից ժամանող աշխատանքային իմիգրացիայի անհամաչափ բաշխվածության էլ ավելի խորացման համար: Այս առումով, ԵԱՏՄ անդամ երկրների աշխատանքի ներքին շուկաների հավասարակշռման նպատակով խիստ կարևորվում է երրորդ երկրներից աշխատանքային միգրանտների ներգրավմանն առնչվող օրենսդրության ներդաշնակեցումը, որը մեծ խթան կարող է դառնալ ԵԱՏՄ աշխատանքի միասնական շուկայի գործունեության արդյունավետության մակարդակի բարձրացման համար:

Մինչ օրս երրորդ երկրների աշխատուժի նկատմամբ միասնական քաղաքականության վերաբերյալ դրույթներ սահմանվել են միայն անօրինական աշխատանքային միգրացիայի հակազդեցության ոլորտում համագործակցության մասով՝ Մաքսային միության և Միասնական տնտեսական տարածքի անդամ պետությունների՝ Բելառուսի, Ղազախստանի և Ռուսաստանի կողմից 19.11.2010 թ. ընդունված և 02.01.2015 թ.-ից ուժի մեջ մտած՝ «Երրորդ պետություններից անօրինական աշխատանքային միգրացիայի հակազդեցության ոլորտում համագործակցության մասին» համաձայնագրի¹⁵ շրջանակներում: Սակայն այդ համաձայնագիրը չի մատնանշում այն հիմնական կարգավորումները, որոնք անհրաժեշտ են անօրինական աշխատանքային միգրացիայի դեմ պայքարն առավել արդյունավետ և համակարգված իրականացնելու համար: Համաձայնագրով նախատեսված չեն նաև այդ գործընթացի իրականացումն ապահովող պետական մարմիններն ու վերջիններիս գործառույթները: Հետևաբար, այդ կարգավորումները պետք է սահմանվեն ԵԱՏՄ երկրների կողմից երրորդ երկրների նկատմամբ աշխատանքային միգրացիայի քաղաքականության շրջանակներում՝ ելնելով վերջինիս նպատակներից ու խնդիրներից:

¹⁴ Трудовая миграция и социальное обеспечение трудящихся в Евразийском экономическом союзе 2017, 22, 25, 31, 34, 37.

¹⁵ Соглашение о сотрудничестве по противодействию нелегальной трудовой миграции из третьих государств, <http://www.eurasiancommission.org/ru/act/finpol/migration/tm/Pages/sogl2.aspx> (18.01.2019).

Եզրակացություններ

Այսպիսով, չնայած այն հանգամանքին, որ տարածաշրջանային տնտեսական ինտեգրման գործընթացները չեն ենթադրում երրորդ երկրների նկատմամբ աշխատանքային իմիգրացիայի միասնական քաղաքականության պարտադիր կիրառում, այնուամենայնիվ, կարծում ենք, որ ԵԱՏՄ-ում այդ քաղաքականության մշակումն ու իրականացումը, որն առավելապես բխում է միության աշխատանքի ընդհանուր շուկայի համաչափ զարգացման հրատապությունից, պայմանավորված է՝

- երրորդ երկրներից անօրինական աշխատանքային միգրացիայի դեմ պայքարի համընդհանուր մեխանիզմների, ինչպես նաև երրորդ երկրներից ժամանած անօրինական միգրանտների՝ հայրենիք վերադարձի գործընթացի կազմակերպման միասնական կանոնների ներդրման անհրաժեշտությամբ.

- աշխատանքային ազգային շուկաների համընդհանուր պաշտպանությամբ և անդամ երկրներում սոցիալական լարվածության կանխարգելմամբ՝ կապված երրորդ երկրներից ցածրորակ և էժան աշխատուժի ներգրավման հետևանքով ԵԱՏՄ-ում աշխատանքի վարձատրության մակարդակի կրճատման հետ, որն էլ, իր հերթին, կարող է հանգեցնել բնակչության կենսամակարդակի նվազմանը.

- երրորդ երկրներից բարձր որակավորում ունեցող աշխատուժի ներգրավման միասնական ստանդարտների սահմանման անհրաժեշտությամբ, որը կնպաստի ԵԱՏՄ անդամ երկրների աշխատանքային շուկաների որակական զարգացման հավասար պայմանների ապահովմանը՝ խթանելով ազգային տնտեսությունների միջազգային մրցունակության մակարդակի բարձրացմանը.

- ԵԱՏՄ անդամ բոլոր երկրներում երրորդ երկրներից ներգրավված աշխատանքային միգրանտներին տրամադրվող սոցիալական երաշխիքների և դրանց ապահովման գործընթացների համահարթեցմամբ, որը կարող է նվազեցնել ԵԱՏՄ անդամ երկրների միգրացիոն գրավչության մակարդակների միջև առկա տարբերությունները՝ բարենպաստ պայմաններ ստեղծելով խմբավորման շրջանակներում աշխատուժի ընդհանուր շուկայի համաչափ զարգացմանը:

Գրականություն

Բելառուսի Հանրապետության «Արտաքին աշխատանքային միգրացիայի մասին» օրենք (գլուխ 4):

«Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2016 թ. մայիսի 12-ի N 493-Ն և N 486-Ն որոշումների գործողությունը կասեցնելու մասին» ՀՀ կառավարության 11.08.2016 թ. N 827-Ն որոշում:

«Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2016 թ. օգոստոսի 11-ի N 827-Ն որոշման մեջ փոփոխություն կատարելու մասին» ՀՀ կառավարության 21.12.2017 թ. N 1682-Ն որոշում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք (հոդված 15, 1-ին կետ):

Ղազախստանի Հանրապետության «Բնակչության միգրացիայի մասին» օրենք (գլուխ 6):

Ղրղըզական Հանրապետության «Արտաքին միգրացիայի մասին» օրենք (գլուխ 2):

Ղրղըզական Հանրապետության «Արտաքին աշխատանքային միգրացիայի մասին» օրենք:

«Օտարերկրացիների մասին» ՀՀ օրենք (հոդվ. 22, 23, 24 և 27):

Постановление Правительства Кыргызской Республики от 25 декабря 2013 года N 704 «Об определении квоты на трудовую миграцию, устанавливающую предельную численность иностранных граждан и лиц без гражданства, прибывающих в Кыргызскую Республику в целях осуществления трудовой деятельности, по отраслям экономики и регионам Кыргызской Республики на 2018 год».

Постановление Правительства Республики Казахстан «Об установлении квоты на привлечение иностранной рабочей силы для осуществления трудовой деятельности на территории Республики Казахстан на 2018 год» от 23 декабря 2017 года № 865.

Постановление Правительства Республики Казахстан «Правила установления квоты на привлечение иностранной рабочей силы в Республику Казахстан и ее распределение между регионами Республики Казахстан, определение лиц, для осуществления трудовой деятельности которых не требуется разрешения местных исполнительных органов на привлечение иностранной рабочей силы, и признание утратившими силу некоторых решений Правительства Республики Казахстан» от 15 декабря 2016 года № 802.

Постановление Правительства РФ от 6 декабря 2017 г. № 1479 «Об определении потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, в том числе по приоритетным профессионально-квалификационным группам, и утверждении квот на 2018 год».

Проект постановления Правительства Республики Казахстан «Об установлении квоты на привлечение иностранной рабочей силы для осуществления трудовой деятельности на территории Республики Казахстан на 2019 год».

Трудовая миграция и социальное обеспечение трудящихся в Евразийском экономическом союзе 2016, Евразийская экономическая комиссия, сс. 22, 25, 31, 34, 37.

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՄԻԳՐԱՅԻԱՅԻ ԿԱՐԳԱՎՈՐՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑՆԵՐԸ ԵՎՐԱՍԻԱԿԱՆ ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅԱՆ ԱՆԴԱՄ ԵՐԿՐՆԵՐՈՒՄ

Միսակ Ավագյան

Միջազգային տնտեսական հարաբերությունների զարգացման արդի առանձնահատկություններից է աշխատուժի միջազգային միգրացիայի ծավալների ընդլայնումը, որն առավելապես պայմանավորված է գլոբալացման և տարածաշրջանային տնտեսական ինտեգրման գործընթացների խորացմամբ և աշխարհի երկրների միջև տնտեսական զարգացման տեմպերի անհամաչափ աճով: Քանի որ վերջին ժամանակաշրջանում աստիճանաբար ավելի են աճում հատկապես ինտեգրացիոն խմբավորումների շրջանակներում աշխատուժի միգրացիոն հոսքերը, ուստի գնալով է՛լ ավելի է մեծանում աշխատանքային միգրացիայի ոլորտում ինչպես այդ խմբավորումների կողմից վերագրվող, այնպես էլ խմբավորման անդամ երկրների կողմից ազգային կարգավորման մեխանիզմների կատարելագործման անհրաժեշտությունը:

Բանալի բառեր` աշխատանքային միգրացիա, օրենսդրության ներդաշնակեցում, անօրինական միգրացիա, աշխատանքի թույլտվություն, բարձր որակավորում ունեցող աշխատող, իմիգրանտ, աշխատանքի շուկա:

ПРОЦЕССЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ИММИГРАЦИИ В СТРАНАХ-ЧЛЕНАХ ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА

Мисак Авагян

Одной из особенностей развития международных экономических отношений является расширение объемов международной трудовой миграции, что в значительной степени обусловлено углублением процессов глобализации и региональной экономической интеграции, а также непропорциональным ростом темпов экономического развития между странами мира. Поскольку в последнее время постепенное увеличение потоков миграции рабочей силы особенно заметно в рамках интеграционных групп, все более возрастает необходимость совершенствования как наднациональных механизмов регулирования в области трудовой миграции этими группировками, так и национальных механизмов странами-членами группировки.

Ключевые слова – трудовая миграция, гармонизация законодательства, незаконная миграция, разрешение на работу, высококвалифицированный рабочий, иммигрант, рынок труда.

**PROCESSES OF SETTLEMENT OF LABOR IMMIGRATION IN
MEMBERS COUNTRIES OF THE EURASIAN ECONOMIC UNION**

Misak Avagyan

The expansion of the international labor migration's volume is one of the features of the international economic relations development, which is largely due to the deepening processes of globalization and regional economic integration, as well as a disproportionate economic growth among the countries of the world. Since in recent times labor migration flows, especially within integration groups, have gradually increased, there is an increasing need to improve both supranational regulatory mechanisms in the field of labor migration by these groupings and national mechanisms by member countries of the group.

Key words – labor migration, harmonization of legislation, illegal migration, work permit, highly skilled worker, immigrant, labor market.