

Հայաստանը միգրացիոն օրենսդրությունում առաջարկում է նշանակալի փոփոխություններ. Գործատուների համար հիմնական ռիսկերն ու հետևանքները

Հայաստանի Հանրապետության Ներքին Գործերի Նախարարությունը նախաձեռնել է Հայաստանի միգրացիոն համակարգում մի շարք կարևոր բարեփոխումներ: 2024 թվականի օգոստոսի 27-ից մինչև սեպտեմբերի 11-ը մշակվել և շրջանառության մեջ է դրվել «Օտարերկրացիների մասին» օրենքում հիմնարար փոփոխություններ առաջարկող նախագիծ: Նախագիծը ներառվել է Ազգային ժողովի 2025 թ. դեկտեմբերի 2-ի հերթական նիստի օրակարգում, իսկ դեկտեմբերի 5-ին Նախագիծը ընդունվել է ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից՝ առաջին ընթերցմամբ: Առաջարկվող փոփոխությունների նպատակն է արդիականացնել և թվայնացնել կացության թույլտվության ընթացակարգը, պարզեցնել օտարերկրացիների հաշվառման/գրանցման գործընթացը, հստակեցնել կացության կատեգորիաները և լուծել այն գործնական խնդիրները, որոնք առաջացել են իրավապահ պրակտիկայում:

Այնուամենայնիվ, իր ներկայիս խմբագրությամբ Նախագիծը ընդգրկում է այնպիսի էական փոփոխություններ, որոնք կստեղծեն նոր պարտավորություններ և ընթացիկ մարտահրավերներ օտարերկրյա աշխատուժ օգտագործող բիզնեսների համար: Հետևաբար, խիստ կարևոր է, որ ընկերությունները ըմբռնեն այս բարեփոխումների ուղղվածությունը և սկսեն գնահատել դրանց հնարավոր ազդեցությունը: Նախագծով նախատեսվում է, որ օրենքը ուժի մեջ կմտնի 2026 թվականի օգոստոսի 1-ից:

Ստորև ներկայացնում ենք այն հիմնական փոփոխությունները, որոնց պետք է ուշադրություն դարձնեն բիզնեսները և օտարերկրյա քաղաքացիները:

I. Քվոտաների համակարգի ներդրում

Նախագիծը ներդնում է **քվոտաների համակարգ**, որի համաձայն Հայաստանի Հանրապետության Կառավարությունը յուրաքանչյուր տարի սահմանելու է կացության թույլտվությունների կանխորոշված առավելագույն քանակը: Այս քվոտաները սահմանվելու են տարվա կտրվածքով և տարբերվելու են **ըստ թույլտվության տեսակի, քանակի և տրամադրման հիմքերի**: Հետևաբար՝ իրավասու մարմինը կացության թույլտվություն տրամադրելու կամ մերժելու որոշում կընդունի **ոչ միայն դիմորդի համապատասխանության, այլև տվյալ կատեգորիայի տարեկան քվոտայի արդեն լրացած լինելու հիմքով**: Քվոտայի սպառման դեպքում դիմումը կմերժվի:

Ըստ ներկայացված հիմնավորման՝ այս համակարգի նպատակը միգրացիոն հոսքերը ավելի կառավարելի դարձնելն է և «աշխատաշուկան պաշտպանելը»: Սակայն Նախագիծը չի պարզաբանում ինչ կերպ կգործի քվոտաների հաշվարկման մեթոդաբանությունը և ինչ չափանիշների հիման վրա Կառավարությունը կսահմանի դրանք տարբեր կացության կատեգորիաների համար: **Այս որոշակիության բացը լուրջ գործնական մտահոգություններ է առաջացնում**:

Քվոտային համակարգը հիմնականում կիրառվելու է Հայաստանի Հանրապետություն աշխատանքի նպատակով մուտք գործող օտարերկրացիների նկատմամբ: Սա կարող է ստեղծել «առաջինը դիմում է՝ առաջինը ստանում է» (first-come, first-served) իրավիճակ, երբ օտարերկրյա աշխատակիցների համար ներկայացված կացության թույլտվության հայտերը, այդ թվում՝ նոր հայտերը և երկարաձգումները, կարող են մերժվել միայն այն պատճառով, որ տվյալ տարվա սահմանաչափը լրացել է այլ գործատուների հայտերի արդյունքում: Այլ կերպ ասած՝ նույնիսկ լիովին օրենսդրությանը համապատասխան հայտերը կարող են մերժվել գործատուի վերահսկողությունից դուրս գտնվող հանգամանքներով պայմանավորված:

Նախագիծը դեռևս մի շարք կարևոր հարցերի վերաբերյալ պարզ պատասխաններ չի տալիս. Ի՞նչ է պատահելու այն օտարերկրյա աշխատակիցների հետ, ովքեր արդեն իսկ անցել են աշխատանքի և նրանց թույլտվություն չի կարող ոչ կրկին տրվել, և ոչ էլ նորացվել, Ի՞նչպես պետք է վարվել արդեն առկա աշխատանքային պայմանագրերի հետ, ինչպե՞ս պետք է կարգավորվեն գործող աշխատանքային պայմանագրերը, և ինչպե՞ս պետք է գործատուն որոշումներ կայացնի, եթե քվոտային սահմանափակումները ստիպեն նրան մի քանի օտարերկրյա աշխատակիցների պայմանագրերը լուծել: Քվոտային համակարգի ներդրումը, հետևաբար, ստեղծում է զգալի անորոշություն և ռիսկ բիզնեսների համար, հատկապես այն ընկերությունների համար, որոնց գործունեությունը հենվում է օտարերկրյա աշխատուժի վրա:

I. Օտարերկրյա մասնակցությամբ ընկերությունների համար աշխատելու թույլտվությունից ազատման արտոնության վերացում

Հաջորդ նշանակալի փոփոխությունը վերաբերում է **աշխատանքի թույլտվության բացառության լիակատար վերացմանը**, որը մինչ այժմ հասանելի է օտարերկրյա մասնակցությամբ ընկերությունների տնօրեններին և հիմնադիրներին (բաժնետերերի/մասնակիցների): Գործող օրենսդրությամբ, եթե ընկերության ավելի քան հիսուն տոկոսը (50) պատկանում է օտարերկրյա անձի, ապա այդ ընկերության տնօրեններն ու հիմնադիրները ազատված են աշխատանքի թույլտվություն ստանալու պահանջից: Գործնականում սա նշանակում է, որ տվյալ անձինք պետք է ստանան միայն կացության կարգավիճակ, եթե նախատեսում են մնալ Հայաստանի Հանրապետությունում այն ժամկետից ավելի, որը թույլատրվում է վիզայով կամ վիզայից ազատ մուտքի միջոցով (տևողությունը կարող է տարբերվել՝ կախված քաղաքացիությունից, սակայն սովորաբար սահմանափակվում է տարեկան հարյուր ութսուն օրով): **Նշված արտոնությունը վերացվում է ամբողջությամբ:**

Ինչպես կներկայացվի ստորև, «աշխատանքի թույլտվություն» հասկացությունը փոխարինվելու է նոր հասկացությամբ, որը օտարերկրյա անձին հնարավորություն կտա «գտնվել Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքային գործունեություն իրականացնելու նպատակով»: Հեշտ ընկալելիության համար այս փաստաթղթում շարունակում ենք այն անվանել «աշխատանքի թույլտվություն»: Նախքան նոր իրավակարգավորման

մեխանիզմներին անդրադառնալը, անհրաժեշտ է առանձնացնել երկու անմիջական հետևանք՝

1. Օտարերկրյա մասնակցությամբ ընկերությունների տնօրեններն ու հիմնադիրները (եթե նրանք նաև աշխատում են ընկերությունում) այժմ պարտավորվում են ստանալ աշխատանքի թույլտվություն:

2. Աշխատանքի թույլտվության գործողության ժամկետը անմիջականորեն կախված է լինելու տվյալ անձի վավեր կացության/աշխատանքի թույլտվություն ունենալուց, այսինքն՝ տնօրեններն ու հիմնադիրները պարտավոր են ունենալ և՛ աշխատանքի թույլտվություն, և՛ կացության թույլտվություն՝ որքան ժամանակ զբաղեցնում են իրենց պաշտոնը, նույնիսկ եթե ֆիզիկապես չեն բնակվում Հայաստանի Հանրապետությունում:

Այս փոփոխությունը ստեղծում է **Էական գործառնական դժվարություններ բիզնեսի համար, այդ թվում՝**

1. Օտարերկրյա ներդրողների համար ընկերության ստեղծման գործընթացի բարդացում

Օտարերկրյա ներդրողները նոր ընկերություն ստեղծելիս հաճախ նախընտրում են նշանակել օտարերկրյա տնօրենի: Նոր կարգավորումներով՝ օտարերկրյա տնօրենը նախ պետք է ձեռք բերի աշխատանքի թույլտվություն, որպեսզի հնարավոր լինի իրավակա-նորեն ամրագրել նրա պաշտոնը, քա-նի որ առանց այդ թույլտվության հնա-րավոր չէ կնքել աշխատանքային պայմանագիր: Սա կարող է Էականորեն ուշացնել ընկերության հիմնադրումը:

2. Տնօրեններն ու հիմնադիրները (եթե աշխատում են ընկերությու-

նում) պարտավոր կլինեն երկար ժա-մանակ գտնվել Հայաստանում՝ կա-ցության թույլտվություն ստանալու կամ երկարաձգելու համար, ինչի ընթացքը սովորաբար տևում է առնվազն մեկ ամիս, իսկ որոշ դեպքերում՝ ավելի եր-կար:

3. Զվտայի համակարգից բխող հա-վելյալ ռիսկեր

Ինչպես նշվեց վերևում, տարեկան սահ-մանված ջվտայի սպառման դեպքում ընկերությունները հնարավոր է՝ չկա-րողանան ձեռք բերել կամ երկարաձ-գել տնօրենների կամ հիմնադիրների աշխատանքային թույլտվությունները՝ նույնիսկ այն դեպքում, երբ ընկե-րությունն արդեն գործում է:

4. Նոր ծանուցման պարտա-վորություններ

Տնօրեններն ու հիմնադիրները պար-տավոր կլինեն պետական մարմիննե-րին տեղեկացնել, եթե նախատեսում են Հայաստանի Հանրապետությունից բա-ցակայել 183 օրից ավելի՝ ինչը լրացուցիչ համապատասխանության (compliance) բեռ է ստեղծում:

Ընդհանուր առմամբ, այս երկար տա-րիների ընթացքում գործող արտո-նության վերացումը հիմնովին փոխում է օտարերկրյա մասնակցությամբ ըն-կերությունների կառավարման, աշխա-տուժի ներգրավման և համապատաս-խանության (compliance) պլանավորումը Հայաստանում:

II. Բիզնես գործունեությա-նը առնչվող կացության կարգա-վիճակի ստացման հիմքերի փո-փոխություններ

Գործող օրենսդրությամբ՝ այն օտա-րերկրյա քաղաքացիները, ովքեր իրա-

կանացնում են բիզնես գործունեություն Հայաստանում (օրինակ՝ հայկական ընկերության բաժնետեր/մասնակից հանդիսացող անձինք կամ ֆիզիկական անձ-ձեռնարկատերերը), կարող են այս հիմքով ստանալ **Ժամանակավոր կացության թույլտվություն (1 տարով)** կամ **մշտական կացության թույլտվություն (5 տարով)**: Նախագիծը զգալիորեն խստացնում է այս երկու կարգավիճակի համար անհրաժեշտ հիմքերը:

Նոր պայմաններ ժամանակավոր կացության թույլտվություն ստանալու համար (1 տարի)

Նախագծով նախատեսվում է, որ ձեռնարկատիրական գործունեության իրականացումը կարող է հանդիսանալ ժամանակավոր կացության հիմք միայն այն դեպքում, եթե օտարերկրյա քաղաքացին համապատասխանում է հետևյալ պայմաններից մեկին.

- **Բաժնետեր/մասնակից կամ արժեթղթերի սեփականատեր լինելու դեպքում՝**

Օտարերկրյա քաղաքացին պետք է լինի առևտրային կազմակերպության բաժնետեր/մասնակից կամ արժեթղթերի սեփականատեր և ի լրումն՝ պետք է ներդրած լինի **առնվազն 2,000,000 դրամ** ընկերության կանոնադրական կապիտալում, կամ ձեռք բերած լինի բաժնետոմսեր կամ արժեթղթեր՝ առնվազն 2,000,000 դրամ արժեքով:

- **Անհատ ձեռնարկատեր (ԱՁ)**

Օտարերկրյա քաղաքացու կողմից պետք է ապահովված լինի հետևյալ պայմաններից որևէ մեկը՝

– անհատ ձեռնարկատիրոջ բանկային հաշվին պետք է առկա լինի առնվազն **1,000,000 ՀՀ դրամ** (կամ համարժեք արտարժույթ), կամ

– դիմում ներկայացնելուն նախորդող 60 օրվա ընթացքում ձեռնարկատիրական գործունեությունից ունեցել է առնվազն 1,000,000 ՀՀ դրամի (կամ համարժեք գումար) շրջանառություն:

Կացության թույլտվության անվավեր ճանաչելու հիմքերը

Նախագիծը նաև սահմանում է այն դեպքերը, երբ ձեռնարկատիրական գործունեության հիմքով տրամադրված կացության թույլտվությունը կարող է ճանաչվել անվավեր: Թույլտվությունը կարող է ճանաչվել անվավեր, եթե

- Ընկերության կանոնադրական կապիտալում ներդրված գումարը հանվում է կամ նվազում է **1,000,000 ՀՀ դրամից,**
- Բաժնետոմսերի կամ արժեթղթերի արժեքը նվազում է **1,000,000 ՀՀ դրամից,**
- Թույլտվություն ստանալուց հետո **180 օրվա** ընթացքում Պետական եկամուտների կոմիտեի տվյալների բազայում **չկա հարկային տեղեկատվություն,** որը կհաստատի ձեռնարկատիրական գործունեության իրականացումը (այսինքն՝ հարկ չի հաշվարկվել կամ ներկայացվել):

Բացառություններ, երբ թույլտվությունը մնում է վավեր

Կացության կարգավիճակը չի ճանաչվի անվավեր, եթե օտարերկրյա քաղաքացին՝

- ա) Ընկերությունից կապիտալը դուրս բերելու պահին հավասարաժեք ներդրում է կատարել Հայաստանում գործող մեկ այլ առևտրային կազմակերպությունում, կամ
- բ) Ընկերությունից կապիտալը դուրս բե-

րելուց հետո **մեկ ամսվա ընթացքում** այն վերաներդրում է Հայաստանի Հանրապետության մեկ այլ առևտրային կազմակերպության կանոնադրական կապիտալում:

Մշտական կացության թույլտվության պահանջները

Փոփոխություն է կատարվել նաև ձեռնարկատիրական գործունեության հիմքով մշտական կացության թույլտվություն տրամադրելու հիմքերում: Նախագիծը պահանջում է իրականացնել ձեռնարկատիրական գործունեություն Հայաստանում **և վերջին հինգ տարում առնվազն երեք տարի ունենալ ժամանակավոր կացության թույլտվություն՝ նախքան մշտական կացության համար դիմելը: Գործող կարգավորումներում վերջին պահանջը գոյություն չունի:**

Նշենք, որ մշտական կացության թույլտվության համար ավելացվել են երկու նոր հիմքեր՝ ներդրումներ կատարելը Հայաստանի Հանրապետությունում, և Հայաստանի Հանրապետությանը բացառիկ ծառայություններ մատուցած լինելը:

III. Ներդրումը՝ որպես մշտական կացության հիմք

Ինչպես նշվեց, Նախագիծը որպես մշտական կացության թույլտվություն ստանալու նոր հիմք է նախատեսում Հայաստանում ներդրումների կատարումը: Միաժամանակ, Նախագիծը սահմանում է, որ մշտական կացության թույլտվության տրամադրման ընթացակարգը և դրա գործողության անհրաժեշտ պայմանները սահմանվելու են Հայաստանի Հանրապետության կառավարության կողմից, այսինքն՝ հետագայում համապատասխան են-

թաօրենսդրական նորմատիվ ակտեր են ընդունվելու կառավարության կողմից:

Նշվում է նաև, որ Նախագիծը չի սահմանում ներդրման հստակ չափը, այլ այդ հարցը թողնում է Կառավարության որոշմամբ կարգավորելու համար: Նախագիծը սահմանվում է, որ ներդրման հիմքով տրված մշտական կացության թույլտվությունը կարող է չեղարկվել, եթե թույլտվություն ստանալուց հետո տվյալ անձը այլևս չի համապատասխանում Կառավարության կողմից սահմանված պայմաններին:

IV. Աշխատանքի թույլտվություն/կացության թույլտվություն ստանալու քայլերը

Նախագիծը նախատեսվող կարգավորումներով, Հայաստանում աշխատելու համար օտարերկրյա քաղաքացու կողմից պետք է կատարվեն հետևյալ քայլերը.

1. Աշխատանքի թույլտվության ձեռքբերում

Նախ՝ Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքային գործունեություն իրականացնելու համար օտարերկրյա քաղաքացուն անհրաժեշտ է ստանալ **աշխատանքի թույլտվություն՝ բացառությամբ ԵԱՏՄ անդամ երկրների քաղաքացիների, որոնք ազատված են այս պահանջից՝ միջազգային պայմանագրերի հիմքով:**

Աշխատանքի թույլտվությունը տրամադրվում է **Էլեկտրոնային հարթակի** միջոցով և հանդիսանում է լիազորմարմնի կողմից տրվող Էլեկտրոնային հաստատում, այսինքն՝ նման թույլտվության դիմումը կարող է ներկայացվել առանց Հայաստանի Հանրապետությունում ֆիզիկապես գտնվելու:

Նշվում է, որ աշխատանքի թույլտվությունը հնարավորություն է տալիս օտարերկրյա քաղաքացուն աշխատել Հայաստանի Հանրապետությունում իր Հայաստանում օրինական գտնվելու ընթացքում հիմնվելով ժամանակավոր կամ մշտական կացության կարգավիճակի, կամ այլ օրինական կարգավիճակի վրա, որը նախատեսված է օրենքներով, «Փախստականների և ապաստանի մասին» օրենքով կամ միջազգային պայմանագրերով:

2. Աշխատանքային վիզայի ստացում

Այնուհետև աշխատանքի թույլտվության հիման վրա օտարերկրյա քաղաքացուն անհրաժեշտ է ստանալ **աշխատանքային վիզա**՝ Հայաստանի Հանրապետություն մուտք գործելու և աշխատանքի հիմքով կացության կարգավիճակ ստանալու համար, եթե նա արդեն իսկ չի գտնվում Հայաստանում: Այն երկրների քաղաքացիները, որոնց հետ Հայաստանը կիրառում է մուտքի ազատ վիզայի ռեժիմ (այդ թվում ԵԱՀԿ անդամ երկրների քաղաքացիները), այս պահանջից ազատված են:

Եթե օտարերկրյա քաղաքացին արդեն իսկ գտնվում է Հայաստանում, ապա կարող է անմիջապես դիմել աշխատանքի հիմքով կացության կարգավիճակ ստանալու համար:

3. Ժամանակավոր կացության կարգավիճակ ստանալը

Այնուհետև, աշխատանքային վիզայի կամ աշխատանքի թույլտվության հիման վրա օտարերկրյա քաղաքացին կարող է դիմել ժամանակավոր կացության կարգավիճակ (1 տարի) ստանալու համար:

Բացի այդ, օտարերկրյա քաղաքացու հետ աշխատանքային (կամ ծառայությունների մատուցման) պայ-

մանագիրը պետք է կնքված լինի, իսկ կամավոր պայմանագրի լուծման դեպքում պետք է նորից կնքվի **Ժամանակավոր կացության կարգավիճակ ստանալու պահից 15 աշխատանքային օրվա ընթացքում**:

Այս պահանջը չկատարելը հանգեցնում է **կացության թույլտվություն տալը մերժելուն**:

V. Աշխատանքային մուտքի վիզայի ներդրում

Ինչպես նշվել է վերևում, Օրենքի նախագծով նախատեսվում է աշխատանքային մուտքի վիզայի համակարգի ներդրում:

Աշխատանքային վիզան տրվում է հետևյալ նպատակներով՝

- Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքային գործունեություն ծավալելու նպատակով Հայաստանի Հանրապետության տարածքում կարճաժամկետ (առավելագույնը՝ 120 օր) աշխատանքային գործունեություն իրականացնելու, կամ
- Հայաստանի Հանրապետության տարածքում աշխատանքի թույլտվության հիման վրա ժամանակավոր կացության կարգավիճակ ստանալու դիմումի ներկայացում, կամ
- աշխատանքի թույլտվության հիման վրա տրամադրված ժամանակավոր կացության կարգավիճակը հավաստող փաստաթղթի ձեռքբերում:

Աշխատանքային վիզան օտարերկրյա քաղաքացուն հնարավորություն է տալիս գտնվել Հայաստանում տարվա ընթացքում մինչև 120 օր:

Իհարկե, այս պահանջը չի տարածվում այն երկրների քաղաքացիների

վրա, որոնց հետ Հայաստանի Հանրապետությունը ունի առանց վիզային մուտքի ռեժիմ:

Աշխատանքային մուտքի վիզայի ներդրումը հիմնավորված է նրանով, որ այն կվերացնի գործող կարգավորումների այն անհամապատասխանությունը, երբ օտարերկրացիները, Հայաստան այցելելով զբոսաշրջության վիզայով և որպես այցի նպատակ նշելով զբոսաշրջությունը, մերժում են ստանում աշխատանքի հիմքով կացության կարգավիճակ ստանալու դիմումներին՝ չնայած օրենսդրությամբ նման արգելք չկա: Աշխատանքային մուտքի վիզայի ներդրումից հետո այս խնդիրը կլուծվի:

Աշխատանքային մուտքի վիզայի մերժման հիմքերը

Նախագիծը նախատեսում է նաև աշխատանքային մուտքի վիզա տրամադրելը մերժելու հիմքեր, որոնք հանդիսանում են նաև աշխատանքային պայմանագիր կնքելը մերժելու և աշխատանքի հիմքով ժամանակավոր կացության կարգավիճակ տրամադրելը մերժելու հիմքերին: Մասնավորապես՝

- ա) Տվյալ աշխատանքը կատարելու համար Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով պահանջվում է Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիություն,
- բ) Ներկայացված տեղեկությունները կամ փաստաթղթերը սխալ են կամ կեղծված,
- գ) Գործատուն, որի մոտ պետք է աշխատի տվյալ օտարերկրացին, նախկինում խախտել է օտարերկրացիներին աշխատանքի ընդունելու պահանջները:

Բացի այդ, Օրենքի նախագիծը որպես ժամանակավոր կացության կարգավիճակ տրամադրելը մերժելու հիմք՝

սահմանում է այն իրավիճակը, երբ օտարերկրացին Հայաստան է ժամանել այցելության, պաշտոնական, դիվանագիտական կամ տարանցիկ վիզայով և աշխատանքի հիմքով դիմում է ժամանակավոր կացության կարգավիճակ ստանալու համար՝ առանց իր մուտքի վիզան նախապես փոխակերպելու աշխատանքային մուտքի վիզայի:

VI. Ընտանիքի անդամներին վերաբերող փոփոխությունները

Ըստ Օրենքի նախագծի՝ ԵԱՏՄ անդամ պետության քաղաքացի հանդիսացող օտարերկրացին, որը կարող է աշխատել Հայաստանում առանց աշխատանքի թույլտվության, աշխատանքի կամ ծառայությունների մատուցման պայմանագիր կնքելուց անմիջապես հետո **պետք է դիմի լիազոր մարմնին՝ Հայաստանի Հանրապետությունում իր և իր ընտանիքի անդամների օրինական բնակությունը հաստատող տեղեկանք ստանալու համար:**

Սա տարբերվում է գործող կարգավորումից, ըստ որի՝ նման պահանջը դրվում է ԵԱՏՄ քաղաքացու նկատմամբ միայն այն դեպքում, երբ վերջինս նախատեսում է մնալ Հայաստանում ավելի քան 180 օր:

VII. Կացության կարգավիճակների տեսակների և հիմքերի փոփոխությունները

Օրենքի նախագծով առաջարկվող փոփոխությունների արդյունքում Հայաստանում գործող կացության կարգավիճակների տեսակները կկրճատվեն՝ սահմանվելով երկու տեսակ՝ ժամանակավոր և մշտական:

Նշանակալի փոփոխություն է այն, որ հատուկ կացության կարգավիճակ

Կը լիովին վերացվում է: Սա պայմանավորված է նրանով, որ հատուկ կացության կարգավիճակ տրամադրելու հիմքերը՝ ազգային պատկանելությունն ու ծեռնարկատիրական գործունեությունը, ամբողջությամբ համընկնում են մշտական կացության կարգավիճակ տրամադրելու հիմքերի հետ:

Ժամանակավոր կացության կարգավիճակ տրամադրելու հիմքերի փոփոխությունները

Փոփոխություններով որոշակիորեն վերանայվել են ժամանակավոր կացության կարգավիճակ տրամադրելու հիմքերը, մասնավորապես՝

1. «ուսման» հիմքի հասկացությունը ընդլայնվել է,
2. Գործող օրենքով ժամանակավոր կացության կարգավիճակ տրամադրելու հիմքը՝ «աշխատանքի թույլտվություն» ունենալը և աշխատանքի թույլտվություն ստանալու բացառությունների ցանկին համապատասխանելու վերաբերյալ եզրակացությունը, փոխարինվել է հետևյալով՝ «**աշխատանքային մուտքի վիզա ունենալը, աշխատանքի նպատակով Հայաստանի Հանրապետությունում գտնվելու/բնակվելու թույլտվություն ունենալը, կամ Օրենքի 23-րդ հոդվածի 1-ին մասի 10-րդ և 13-րդ կետերով նախատեսված հատուկ իրավունքները (զոհի կարգավիճակ կամ հատուկ կատեգորիայի զոհի կարգավիճակ ունեցող անձինք և նրանց օրինական ներկայացուցիչները, ինչպես նաև ուսանողները, ովքեր Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանք են կատարում արձակուրդի ընթացքում՝ համապատասխան միջազգային պայմանագրերի հիման վրա)**»:
3. Գործող օրենքում նախատեսված այն հիմքը, որով ժամանակավոր կա-

ցության կարգավիճակ կարող էին ստանալ ժամանակավոր կացության կարգավիճակ ունեցող և համապատասխան միջազգային պայմանագրերով աշխատանքի թույլտվությունից ազատված օտարերկրացիների ամուսինը, ծնողը կամ երեխան, ամբողջությամբ հանվել է: **Փոխարենը, Օրենքի նախագծով ժամանակավոր կացության կարգավիճակ ստանալու հիմք է սահմանվում ՀՀ քաղաքացու կամ ՀՀ-ում կացության կամ փախստականի կարգավիճակ ունեցող օտարերկրացու ընտանիքի անդամ լինելը՝ ամուսին, ծնող կամ երեխա:**

Մշտական կացության կարգավիճակ տրամադրելու հիմքերի փոփոխությունները

Նախագիծը նախատեսում է նաև մշտական կացության թույլտվության հիմքերի փոփոխություններ: Ձեռնարկատիրական գործունեության հիմքի փոփոխությունը ներկայացվել է վերևում (տե՛ս բաժին 3):

Վերոգրյալից գատ՝

1. Եթե գործող կարգավորումներով մշտական կացության թույլտվություն կարող է տրվել այն դեպքում, երբ դիմողը ունի ամուսին կամ մերձավոր ազգական, ով հանդիսանում է ՀՀ քաղաքացի կամ ունի հատուկ կացության կարգավիճակ, ապահովված է բնակությամբ և ապրուստի միջոցներով և մինչև դիմելու օրը առնվազն երեք տարի օրինական բնակվել է ՀՀ-ում, **ապա Նախագծով այս հիմքը վերանայվել է՝ պահանջելով Հայաստանի Հանրապետությունում Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացի հանդիսացող ընտանիքի անդամի (ամուսին, ծնող, զավակ) առկայությունը, Հայաստանի Հանրապետությունում բնակարանով ու**

գոյության միջոցներով ապահովված լինելը և մինչև մշտական կացության կարգավիճակ ստանալու համար դիմում ներկայացնելը վերջին հինգ տարվա ընթացքում առնվազն 3 տարի ժամկետով Հայաստանի Հանրապետությունում ժամանակավոր կացության կարգավիճակ ունեցած լինելը:

2. Մշտական կացության թույլտվության համար ավելացվել են երկու նոր հիմքեր՝ Հայաստանում իրականացված ներդրումները և Հայաստանին մատուցված բացառիկ ծառայությունները:

3. Բացառիկ ծառայությունների մատուցման հիմքի մասով նախատեսվում է փոփոխություն նաև հողային օրենսդրության մեջ, ըստ որի բացառիկ ծառայությունների հիմքով մշտական կացության կարգավիճակ ստացած անձինք կընդգրկվեն հողային հարաբերությունների սուբյեկտների շարքում փոխարինելով գործող «հատուկ կացության կարգավիճակ»-ին:

4. Ազգային պատկանելությամբ հայ լինելը որպես մշտական կացության հիմք՝ պահպանում է իր ուժը:

Կացության կարգավիճակը ուժը կորցրած ճանաչելու հիմքերը

Նախագիծը սահմանում է նաև կացության կարգավիճակը ուժը կորցրած ճանաչելու հիմքերը, որոնք են՝

- 1) վերացել են օտարերկրացուն կացության կարգավիճակ տալու հիմքերը.
- 2) օտարերկրացին կացության կարգավիճակն ուժը կորցրած ճանաչելու վերաբերյալ դիմում է ներկայացրել.
- 3) ձեռք է բերել Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիություն.
- 4) ձեռք է բերել փախստականի կարգավիճակ.
- 5) մինչև ժամանակավոր կա-

ցության կարգավիճակի ժամկետի ավարտը օտարերկրացու հետ լուծվել է աշխատանքային (ծառայությունների մատուցման) պայմանագիրը, եւ աշխատանքային պայմանագրերի կնքման թվային համակարգի միջոցով 15 աշխատանքային օրվա ընթացքում չի կնքվել նոր պայմանագիր.

6) մինչև ժամանակավոր կացության կարգավիճակի ժամկետի ավարտը օտարերկրացու հետ լուծվել է օրենքով սահմանված կարգով կնքված կամավոր աշխատանքի մասին պայմանագիրը, եւ 15 աշխատանքային օրվա ընթացքում օտարերկրացու հետ նոր կամավոր աշխատանքի մասին պայմանագիր չի կնքվել.

7) օրենքով նախատեսված այլ դեպքերում:

VIII. Միասնական Էլեկտրոնային հարթակի ներդրում

Օրենքի նախագծով նախատեսվում է միասնական Էլեկտրոնային հարթակի ներդրում, որի միջոցով լիազոր մարմինը կիրականացնի՝ օտարերկրացիներին կացության կարգավիճակների բոլոր տեսակների և հիմքերի տրամադրման, կացության կարգավիճակը անվավեր կամ ուժը կորցրած ճանաչման, կացության կարգավիճակը հավաստող փաստաթղթերի փոխանակման, ՀՀ-ում աշխատանքի նպատակով գտնվելու/ բնակության թույլտվությունների տրամադրման ընթացակարգերը:

Այլ կերպ ասած, եթե գործող օրենսդրությամբ Էլեկտրոնային հարթակով հնարավոր է դիմել միայն աշխատանքի հիմքով ժամանակավոր կացության կարգավիճակ ստանալու համար, իսկ մյուս բոլոր դեպքերում անհրաժեշտ է ֆիզիկական այց լիազոր մարմին, ապա Նախագծով նախատեսվում է միասնական

Էլեկտրոնային հարթակ, որը կծառայի բոլոր տեսակների և բոլոր հիմքերի կացության կարգավիճակների ստացման համար:

Գործընթացներում ներգրավված բոլոր պետական կառավարման մարմինները կունենան հարթակին հասանելիություն, և լիազորությունների շրջանակում կկարողանան օգտագործել հարթակի տվյալների բազան:

Ժամանակավոր կամ մշտական կացության կարգավիճակ ունեցող օտարերկրացիների հաշվառումը նույնպես կիրականացվի այս հարթակի միջոցով:

IX. Պետական տուրքի վերաբերյալ փոփոխությունները

«Պետական տուրքի մասին» օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագիծը վերանայում է ժամանակավոր և մշտական կացության կարգավիճակ տրամադրելու, ինչպես նաև այդ կարգավիճակը հավաստող փաստաթղթերի վերականգնման կամ փոխարինման պետական տուրքի դրույքաչափերը: Միաժամանակ վերանայվել են պետական տուրքից ազատման դեպքերը, և ՀՀ ՆԳՆ Միգրացիայի և քաղաքացիության ծառայության կողմից մատուցվող որոշ ծառայությունների համար նախատեսվել է պետական տուրք:

Նախագծով պետական տուրքի վերաբերյալ ամենաեական փոփոխությունն այն է, որ կացության կարգավիճակ տալը մերժելու դեպքում պետական տուրքը չի վերադարձվում, քանի որ այն գանձվում է կարգավիճակի տրամադրման դիմումի քննարկման վարույթի, այլ ոչ թե կացության կարգավիճակ տրա-

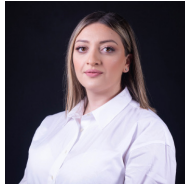
մադրելու համար:

Անհրաժեշտ է նշել, որ սույն տեղեկանքում ներառված չեն Նախագծով առաջարկվող բոլոր փոփոխությունները՝ դրանց ծավալուն լինելու պատճառով, ուստի քննարկման առարկա են դարձել միայն առավել նշանակալի փոփոխությունները:

Հեղինակների մասին

Լիլիթ Կարապետյան

Գործընկեր, փաստաբան



Լիլիթ Կարապետյանը ընկերությունում ղեկավարում է Հաստատանում բիզնես հիմնելու և մրցակցության, ինչպես նաև բնապահպանական օրենսդրության համապատասխանության ուղղությունները:

Ունի փաստաբանի արտոնագիր 2018 թվականից: Կոնցենն Դիալոգի թիմին է միացել 2017 թվականին:

Նախկինում աշխատել է Ֆինանսական համակարգի հաշտարարի գրասենյակում:

Լիլիթ Կարապետյանը մագիստրոսի (LLM) աստիճան է ստացել Անգլիայի Էքսետեր համալսարանում միջազգային առևտրային իրավունք մասնագիտացմամբ: Նա դասավանդում է Հայաստանում ֆրանսիական համալսարանում, հանդիսանում է ICC հայաստանյան ազգային կոմիտեի Արբիտրաժի և վեճերի այլընտրանքային լուծման հանձնաժողովի նախագահ:

Շուշանիկ Ստեփանյան

Ավագ իրավաբան, փաստաբան



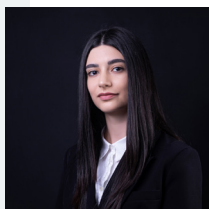
Շուշանիկ Ստեփանյանը ղեկավարում է աշխատանքային իրավունքի պրակտիկան: Ունի փաստաբանի արտոնագիր 2020 թվականից: Նա տրամադրում է խորհրդատվություն, ինչպես նաև իրականացնում է աշխատանքային վեճերով թե՛ գործատուների, թե՛ աշխատողների շահերից ներկայացուցչություն:

Իրականացնում է դատական ներկայացուցչություն քաղաքացիական նաև այլ գործերով: Կոնցենն Դիալոգի թիմին միացել է 2019 թվականին:

Նախկինում ավելի քան 5 տարի, աշխատել է ՀՀ վերաքննիչ քաղաքացիական դատարանում որպես դատավորի օգնական:

Կիմա Ղավոյան

Իրավաբան



Կիմա Ղավոյանը, որպես նորավարտ իրավաբան, մասնագիտանում է վախճական, քաղաքացիական և հանրային իրավունքի ոլորտներում: Կոնցենն Դիալոգի թիմին է միացել 2023 թվականին:

Հարցերի դեպքում կապ հաստատեք մեզ հետ՝
lilit.karapetyan@dialog.am, | +374 55 500580,
shushan.stepanyan@dialog.am | +374 98 147379
kima.davoyan@dialog.am | +374 98642014

Կոնցենն Դիալոգի մասին

Կոնցենն Դիալոգ փաստաբանական-գրասենյակը 1998 թվականից սկսած վստահելի գործընկեր է բիզնեսների և անհատների համար իրավաբանության բոլոր ոլորտներում խորհրդատվությունից մինչև դատական պաշտպանություն: Ընկերությունը ճանաչված է կորպորատիվ իրավունքի, աշխատանքային իրավունքի, մրցակցության իրավունքի, հարկային իրավունքի, պայմանագրային իրավունքի, լիցենզիաների ու թույլտվությունների, ընտանեկան իրավունքի (ներառյալ երեխաների անդրսահմանային առևանգման /child abduction/) ոլորտների պրակտիկայով: Մասնավորապես, մենք մեծ փորձ ունենք SS, հեռահաղորդակցության և մեդիայի, հաճախորդների խնդրանքների, էներգետիկայի, կոմունալ ծառայությունների, բանկային և ֆինանսական, առողջապահության, անջարժ գույքի և ոչ առևտրային գործունեության ոլորտներում: Կոնցենն Դիալոգի դատավարական փորձառությունը ՀՀ-ում առաջատարներից է, հասկապես բարդ քաղաքացիական, վախճական և արբիտրաժային գործերով: Փաստաբանական գրասենյակի անդամակցությունը TagLaw և Nextlaw ցանցերին և համագործակցությունն առանձին երկրներում գործով տեղական իրավաբանական կազմակերպությունների հետ թույլ է տալիս բարձրորակ ծառայություններ մատուցել հաճախորդներին փաստացիորեն ամբողջ աշխարհում: