



«ՄԱՐԴՈՒ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ԱՄՐԱՊՆԴՈՒՄԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ» ԾՐԱԳԻՐ

ՁԵԿՈՒՅՑ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ
ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ
ԱՌՆՉՈՒԹՅԱՄԲ ԿԱՐԻՔՆԵՐԻ
ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԿԵՐԱԲԵՐՅԱԼ



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



COUNCIL OF EUROPE
CONSEIL DE L'EUROPE

«ՄԱՐԴՈՒ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ԱՄՐԱՊՆԴՈՒՄԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ»

ԾՐԱԳԻՐ

ԶԵԿՈՒՅՑ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ԱՌՆՉՈՒԹՅԱՄԲ ԿԱՐԻՔՆԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

Կազմել է
դր Մոնիկա Սմուշ-Կուլեշան

Եվրոպայի խորհրդի միջազգային խորհրդատու, Լոնդոնի համալսարանի (Լեհաստան) դասախոս, իրավագիտության թեկնածու, Լոնդոնի շրջանային դատարանի դատավոր, Լեհաստանի դատական և հանրային դատախազության ազգային դպրոցի դասախոս: Հեղինակը երախտապարտ է ծրագրի ազգային խորհրդատու պրն Սերգեյ Ղազինյանին աջակցության համար: Հեղինակը նաև իր երախտագիտությունն է հայտնում տկն Էմմա Մկրտչյանին և տկն Լիլիթ Սիրեկանյանին՝ 2024 թվականի հուլիս և օգոստոս ամիսներին Հայաստանում մի շարք հանդիպումների կազմակերպման և 2024 թվականի հոկտեմբերի 3-ին սույն ուսումնասիրության նախագծի հիման վրա Ծրագրի մեկնարկային միջոցառման կազմակերպման համար:

Աջակցությամբ
Սերգեյ Ղազինյանի

Եվրոպայի խորհրդի ազգային խորհրդատու, մարդու իրավունքների ոլորտում հետազոտությունների հեղինակ և Երևանի պետական համալսարանի դասախոս, Հայաստանի ամերիկյան համալսարանի դասախոս: Ի պատասխան վերը նշված գնահատանքի խոսքերին, ազգային խորհրդատուն ցանկանում է շնորհակալություն հայտնել միջազգային խորհրդատուին կառուցողական համագործակցության համար:

18 հոկտեմբերի 2024թ.

ԵՎՐՈՊԱՅԻ ԽՈՐՀՐԴ

Սույն աշխատության մեջ արտահայտված
կարծիքները հեղինակ(ներ)ի
պատասխանատվությունն են և կարող
են չարտացոլել Եվրոպայի խորհրդի
պաշտոնական քաղաքականությունը:

Այս հրապարակումը մշակվել է Եվրոպայի
խորհրդի՝ «Մարդու սոցիալական
իրավունքների ամրապնդումը
Հայաստանում ծրագրի շրջանակներում:

Սույն փաստաթղթի ամբողջական կամ մի
մասի վերարտադրման կամ թարգմանության
հետ կապված բոլոր հարցումները պետք
է ուղղվեն Հաղորդակցության հարցերով
տնօրինությանը (F-67075 Ստրասբուրգ
Սեդեքս կամ publishing@coe.int):

Սույն փաստաթղթի հետ կապված
ցանկացած այլ նամակագրություն պետք
է ուղարկվեն Եվրոպական սոցիալական
խարտիայի վարչություն, DGI, Եվրոպայի
խորհուրդ, F-67075 Ստրասբուրգ:
Սեդեքս կամ social.charter@coe.int.

Այս հրապարակումը չի խմբագրվել SPDP
խմբագրական բաժնի կողմից՝ տպագրական
և քերականական սխալները շտկելու համար:

© Եվրոպայի խորհուրդ, Փետրվար 2025

Տպագրվել է Եվրոպայի խորհրդում

Կազմը և էջադրումը՝
BRANDBOOK LLC

Լուսանկարները՝
Shutterstock

www.coe.int

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ	4
ՀԱՄԱՌՈՏ ԱԿՆԱՐԿ	4
ԿԱՐԻՔՆԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԵՎ ՍՈՒՅՆ ԶԵԿՈՒՅՑԻ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ	5
ՀԱՅԱՍՏԱՆԸ ԵՎ ԵՎՐՈՊԱՅԻ ԽՈՐՀՈՒՐԴԸ	6
ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՄՏԱՀՈԳԻՉ ՈԼՈՐՏՆԵՐԸ	10
ՀՈՂՎԱԾ 1. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔԸ	10
ՀՈՂՎԱԾ 1§1. ԼԻԱԿԱՍԱՐ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ	10
ՀՈՂՎԱԾ 1§2. ԱԶԱՏՈՐԵՆ ԸՆՏՐՎԱԾ ԱՇԽԱՏԱՆՔ, ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԲԱՑԱՌՈՒՄ, ՀԱՐԿԱԴԻՐ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԱՐԳԵԼՈՒՄ, ԱՅԼ ՀԱՅԵՑԱԿԵՏԵՐ	14
ՀՈՂՎԱԾ 2. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԱՐԴԱՐԱՑԻ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔԸ	18
ՀՈՂՎԱԾ 2§1. ՈՂՋԱՄԻՏ ԱՇԽԱՏԱԺԱՄԱՆԱԿ	19
ՀՈՂՎԱԾ 2§6. ՏԵՂԵԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ	20
ՀՈՂՎԱԾ 3. ԱՆՎՏԱՆԳ ԵՎ ԱՌՈՂՋՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՐ ԱՆՎՆԱՍ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔԸ	21
ՀՈՂՎԱԾ 3§1. ՊԵՏԱԿԱՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ	22
ՀՈՂՎԱԾ 3§2,3,4. ԱՆՎՏԱՆԳՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԱՌՈՂՋՈՒԹՅԱՆ ՊԱՀՊԱՆՄԱՆ ԿԱՆՈՆԱԿԱՐԳԵՐ, ՎԵՐԱՀՍԿՈՂՈՒԹՅԱՆ ՄԻՋՈՑՆԵՐ, ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԱՌՈՂՋՈՒԹՅԱՆ ՊԱՀՊԱՆՄԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	24
ՀՈՂՎԱԾ 4. ԱՐԴԱՐԱՑԻ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԸ	29
ՀՈՂՎԱԾ 4§3. ՀԱՎԱՍԱՐ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՀԱՄԱՐ ՀԱՎԱՍԱՐ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ	29
ՀՈՂՎԱԾ 7. ԵՐԵՒԱՆՆԵՐԻ ԵՎ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԸ	32
ՀՈՂՎԱԾ 7§§1,2,3. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԸՆԴՈՒՄՄԱՆ ԱՐԳԵԼՔԸ	33
ՀՈՂՎԱԾ 7§§4,5,6,7,8,9,10. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐ	36
ՀՈՂՎԱԾ 9. ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ՈՒՂՈՐԴՄԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԸ	41
ՀՈՂՎԱԾ 10. ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ՈՒՍՈՒՑՄԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԸ	43
ՀՈՂՎԱԾ 10§§1,3,4. ՆԵՐԱՌՈՒՄ ԵՎ ՄԱՏՉԵԼԻՈՒԹՅՈՒՆ՝ ՀԻՄՆՎԱԾ ԱՆՀԱՏԱԿԱՆ ԸՆԴՈՒՄՆԱԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՎՐԱ: ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ՈՒՍՈՒՑՈՒՄ ԵՎ ՉԱՓԱՀԱՍ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՈՒՄ: ԵՐԿԱՐԱՏԵՎ ԳՈՐԾԱԶՈՒԿՆԵՐ	44
ՀՈՂՎԱԾ 15. ՀԱՇՄԱՆԴԱՄՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ԱՆԿԱԽՈՒԹՅԱՆ, ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԻՆՏԵԳՐՄԱՆ ԵՎ ՀԱՄԱՅՆՔԻ ԿՅԱՆՔՈՒՄ ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԸ	50
ՀՈՂՎԱԾ 15§1. ՈՒՂՈՐԴՈՒՄ, ԿՐԹՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ՈՒՍՈՒՑՈՒՄ	51
ՀՈՂՎԱԾ 15§2. ՀԱՇՄԱՆԴԱՄՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՏԵՂԱՎՈՐԵԼԸ	53
ՀՈՂՎԱԾ 15§3. ՀԱՇՄԱՆԴԱՄՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ԻՆՏԵԳՐՈՒՄԸ ԵՎ ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՄԱՅՆՔԻ ԿՅԱՆՔՈՒՄ	55
ՀՈՂՎԱԾ 20. ԱՌԱՆՑ ՍԵՌԻ ՀԻՄՔՈՎ ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ՝ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԵՎ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ՀԱՐՑԵՐՈՒՄ ՀԱՎԱՍԱՐ ՀՆԱՐԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԵՎ ՀԱՎԱՍԱՐ ՎԵՐԱԲԵՐՄՈՒՆՔԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔԸ	58
ՀՈՂՎԱԾ 26. ԱՇԽԱՏԱՆՔՈՒՄ ԱՐԺԱՆԱՊԱՏՎՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԸ	61
ՀՈՂՎԱԾ 26§1. ՍԵՌԱԿԱՆ ՈՏՆԱԳՈՒԹՅՈՒՆ	62
ՀՈՂՎԱԾ 26§2. ԲԱՐՈՅԱԿԱՆ ՈՏՆԱԳՈՒԹՅՈՒՆ	66
ՀՈՂՎԱԾ 31. ԲՆԱԿԱՐԱՆԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔԸ	66
ՀՈՂՎԱԾ 31§§1,2,3. ՊԱՏՇԱՆԸ ԲՆԱԿԱՐԱՆ: ԱՆՕԹԵՎԱՆՈՒԹՅԱՆ ԿՐՃԱՏՈՒՄ: ՄԱՏՉԵԼԻ ԲՆԱԿԱՐԱՆ:	67
ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ՝ ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ԱԶԳԱՅԻՆ ԿԱՌՈՑԱԿԱՐԳԸ	70
ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	73
ՀԱՇՎԵՏՎՈՒԹՅԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑՆԵՐԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՈՐՈՇՈՒՄՆԵՐ ԿԱՅԱՑՆՈՂՆԵՐԻ ԻՐԱԶԵԿՈՒԹՅԱՆ ԲԱՐԵԼԱՎՈՒՄ ԵՎ ՀԵՏԱԳԱ ՀԱՆՁՆԱԴՈՒԹՅԱՆ ԽՐԱԽՈՒՄՈՒՄ	73
ՆԵՐՊԵՏԱԿԱՆ ՕՐԵՆՄԱՐՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆԵՑՈՒՄ ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ԵՎ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻՆ, ՀԱՄԱՊԱՐՓԱԿ, ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՄՈՏԵՑՄԱՆ ՈՐԴԵԳՐՈՒՄ	74
ԱԶԳԱՅԻՆ ԻՇԽԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԻՐԱՎԱԶՈՐՈՒՄ՝ ՆԵՐՊԱՇՆԱԿԵՑՆԵԼՈՒ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՆ ՈՒ ԳՈՐԾԵԼԱԿԵՐՊԵՐԸ ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ԵՎ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ ՀԵՏ, ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՏՇԱՆ ԴԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԻՐԱԿԱՆԱՑՄԱՆ ԱՊԱՀՈՎՈՒՄ	76
ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ԵՎ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻՆ ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏ ԻՐԱԿԱՆԱՑՄԱՆ ԵՎ ՄՈՆԻԹՈՐԻՆԳԻ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԱՄՐԱՊՆԴՈՒՄ	78
ՓԱԽՍՏԱԿԱՆՆԵՐԻ ԵՎ ԽՈՑԵԼԻ ՀԱՄԱՅՆՔՆԵՐԻ ԻՐԱԶԵԿՈՒԹՅԱՆ ԲԱՐՁՐԱՑՈՒՄ՝ ԻՐԵՆՑ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ԵՎ ԱՐՏՈՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ՝ ՇԵՇՏԸ ԴՆԵԼՈՎ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՎՐԱ	80

Հայաստանի Հանրապետության անկախացումից ի վեր երկրի տնտեսությունը ենթարկվել է համապարփակ վերափոխման: Կայուն աճը, հավակնոտ բարեփոխումները, կապիտալի և տրանսֆերտների ներհոսքը ձևավորել են շուկայամետ միջավայր: Սակայն, 2020 թվականի՝ COVID-19 համաճարակով և Ադրբեջանի հետ հակամարտությամբ պայմանավորված կրկնակի ցնցումները, ինչպես նաև 2023 թվականին Ղարաբաղի տարածաշրջանից դեպի Հայաստան ավելի քան 100 000 փախստականների ներհոսքը, էապես անդրադարձան երկրի տնտեսական իրավիճակի վրա:

Վերջին տարիներին շարունակվում են սահմանադրական բարեփոխումների շուրջ քննարկումները: Այդ ընթացքում իշխանությունները հետամուտ եղան դատական համակարգի, ոստիկանության, հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների և կրթության ոլորտներում իրականացվող բարեփոխումներին: Չնայած Նշված մարտահրավերներին, Հայաստանի տնտեսությունը շարունակել է ցուցաբերել ճկունություն, ինչը կարելի է վերագրել խելամիտ մակրոտնտեսական քաղաքականությանը, մասնավորապես՝ գնաճի ակտիվ թիրախավորմանը, հարկաբյուջետային բարձր պատասխանատվությանը և ֆինանսական հատվածի արդյունավետ վերահսկմանը¹:

Մարդու իրավունքների ոլորտում շարունակական մտահոգության պատճառ էին իրավապահ մարմինների կողմից կալանավորների նկատմամբ վատ վերաբերմունքը, ընտանեկան բռնությունը, հաշմանդամություն ունեցող անձանց նկատմամբ խտրականությունը, ինչպես նաև սեռական կողմնորոշման և գենդերային ինքնության հիմքով բռնությունն ու խտրականությունը:

2023 թվականին Ղարաբաղի տարածաշրջանից փախուստի դիմած ավելի քան 100 000 էթնիկ հայերի ներհոսքը Հայաստանին կանգնեցրեց մեծ մարտահրավերի առաջ: ՄԱԿ ՓԳՀ-ի և Հայաստանի կառավարության տվյալների համաձայն՝ 2023 թվականի սեպտեմբերի 19-ին և 20-ին Ադրբեջանի կողմից ծավալված ռազմական գործողությունների հետևանքով ընդամենը մի քանի օրվա ընթացքում Հայաստան է ժամանել 101 848 փախստական²: Համեմատելով փախստականների թիվը Հայաստանի ընդհանուր բնակչության հետ՝ ակնհայտ է դառնում, թե որքան լուրջ էր մարտահրավերը իշխանությունների, բնակչության, քաղաքացիական հասարակության և միջազգային գործընկերների համար³:

1 Հայաստանում Համաշխարհային բանկի տվյալներ: Հասանելի են հետևյալ հղումով՝ <https://www.worldbank.org/en/country/armenia/overview#:~:text=Operating%20in%20a%20turbulent%20and%20uncertain%20geo-political%20context%2C,limited%20diversity%20in%20its%20export%20base%20and%20destinations>:

2 ՏՀԿ Փախստականների կարիքներին արձագանքման ծրագիրը, էջ 4: Թարմացված տեղեկատվությունը տե՛ս հետևյալ հղումով՝ <https://data.unhcr.org/en/country/arm> (վերջին մուտքը 2024 թվականի հուլիսի 14-ին):

3 Նշվածը ներառում է 2020 թվականի հակամարտության հետևանքով Հայաստանում փախստականի կարգավիճակում գտնվող մոտ 31 000 անձանց, ինչպես նաև այլ երկրներից այն փախստականներին, ապաստան հայցողներին և քաղաքացիություն չունեցող անձանց, որոնք բնակվում են Հայաստանում: ՏՀԿ Փախստականների կարիքներին արձագանքման ծրագիրը, էջ 5, ծանոթագրություն 1:

2023 թվականին Հայաստանի կառավարությունը փախստականների ճնշող մեծամասնությանը տրամադրել է անձնագրեր, որոնցում, չնայած, նշված է եղել տարածքային հատուկ ծածկագիր (070): Ըստ Հայաստանի կառավարության, այդ անձնագրերը տրամադրվել են՝ թույլ տալու Ղարաբաղից ժամանած հայերին մեկնել այլ երկրներ, սակայն դրանք Հայաստանի քաղաքացիություն չեն շնորհում դրանց իրավատերերին⁴: Դա նշանակում է, որ Հայաստանում բնակվող ղարաբաղահայերը չեն կարող օգտվել քաղաքացիությունից բխող իրավունքներից, այդ թվում՝ հողի սեփականության իրավունքից (ինչը կարևոր է՝ հաշվի առնելով, որ Ղարաբաղի հայ բնակչությունը հիմնականում գյուղաբնակ է) և պետական մարմիններում աշխատելու հնարավորությունից⁵: Նրանք նաև չեն կարող մասնակցել քաղաքական կյանքին⁶:

Ի սկզբանե քննարկումներ են իրականացվել փախստականների այս խմբին Հայաստանի քաղաքացիություն ստանալու համար դիմելու հնարավորություն տալու մասին: 2023 թվականի հոկտեմբերի 25-ին «Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիության մասին» օրենքում կատարվել են մի շարք փոփոխություններ՝ պարզեցնելու քաղաքացիություն ստանալու հետ կապված պահանջներն այն երեխաների համար, որոնց ծնողները ՀՀ քաղաքացիներ են, ինչպես նաև այն չափահասների համար, որոնց երեխաները ՀՀ քաղաքացիներ են⁷: 2024 թվականի մայիսի դրությամբ Հայաստանի քաղաքացիություն ստանալու համար դիմել է 2 075 մարդ, որոնցից 1 437-ին քաղաքացիություն է շնորհվել⁸: Փախստականների առջև ծառացած խնդիրները հասցեագրելու համար ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունն ստեղծել է էլեկտրոնային հարթակներ՝ գնահատելու նրանց առավել հրատապ կարիքները և աջակցություն ցուցաբերելու զբաղվածության և սոցիալական աջակցություն ստանալու հարցում⁹:

ԿԱՐԻՔՆԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԵՎ ՍՈՒՅՆ ՁԵԿՈՒՅՑԻ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ

Վերոնշյալ համատեքստում՝ սույն կարիքների գնահատումը նպատակ ունի բացահայտելու սոցիալական աշխատանքային իրավունքների հիմնական ոլորտները, մասնավորապես՝ խոցելի խմբերի աշխատանքային իրավունքները, որոնք պահանջում են ներդաշնակեցում Հայաստանի ազգային քաղաքականության, օրենսդրության ու գործելակերպերի և եվրոպական սոցիալական խարտիայի, Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի նախադեպային իրավունքի և այլ համապատասխան միջազգային չափանիշների միջև՝ խոցելի խմբերի աշխատանքային իրավունքները պաշտպանելու և խթանելու նպատակով, ինչը կնպաստի Հայաստանի տնտեսության հզորացմանը և կապահովի դրա անցումը դեպի ավելի կայուն կարգավիճակի: Այդ գերակա ոլորտները պետք է նաև լինեն Եվրոպայի խորհրդի և Հայաստանի միջև հետագա համագործակցության առանցքում:

4 Տե՛ս Հայաստանի կառավարության դիրքորոշումը Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանում Չիրագովը և այլք ընդդեմ Հայաստանի [Chiragov and Others v. Armenia] գործով, գանգատ թիվ 13216/05, 2015 թվականի հունիսի 16-ի վճիռ (ըստ էության), § 83:

5 Տե՛ս ՀՀ Սահմանադրություն, 60-րդ հոդվածի 6-րդ մաս և 49-րդ հոդված:

6 Տե՛ս ՀՀ Սահմանադրություն, հոդվածներ 46 և 48:

7 Մարդու իրավունքների հանձնակատար, Ղարաբաղի տարածաշրջանի շուրջ Հայաստանի և Ադրբեջանի միջև հակամարտության տուժողների՝ մարդու իրավունքների վերաբերյալ դիտարկումներ: Ստրասբուրգ, 12 հունվարի 2024թ., CommHR(2024)1: Հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://rm.coe.int/observations-on-the-human-rights-situation-of-people-affected-by-the-c/1680ae228c> (վերջին մուտքը 2024 թվականի հուլիսի 14-ին):

8 <https://armenpress.am/en/article/1138258>

9 <https://www.mlsa.am/>

Սույն գնահատման մեջ արտացոլված են կամերալ (գրասենյակային) ուսումնասիրության արդյունքները, որոնք բխում են Հայաստանի քաղաքականության, իրավական դաշտի և երկրի ներկա իրավիճակի ու սոցիալական իրավունքների ոլորտում Հայաստանի առջև ծառացած հիմնական մարտահրավերների վերաբերյալ կարևոր փաստաթղթերի հետազոտությունից, որոնք ներկայացված են ստորև՝ ծանոթագրություններում: Ուսումնասիրությունն իրականացվել է եվրոպական և միջազգային չափանիշների, մասնավորապես՝ եվրոպական սոցիալական խարտիայի, Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի (ՍԻԵԿ) Նախադեպային իրավունքի և փաստահավաք աշխատանքի, ինչպես նաև Ծրագրի մեկնարկային միջոցառման ընթացքում հավաքված տեղեկությունների լույսի ներքո:

Ձեկույցի Նախնական տարբերակը պատրաստվել է կամերալ ուսումնասիրությունների և 2024 թվականի հուլիս և օգոստոս ամիսներին եվրոպայի խորհրդի երևանյան գրասենյակի կողմից կազմակերպված մի շարք հանդիպումների հիման վրա: Նախագիծը քննարկվել է 2024 թվականի հոկտեմբերի 3-ին կազմակերպված՝ Կարիք-ների գնահատման զեկույցին նվիրված աշխատաժողովում:

Նախապատրաստական հանդիպումներին և Ծրագրի մեկնարկային միջոցառմանը ներգրավված շահառուների թվում էին՝ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը, ՀՀ արդարադատության նախարարությունը, ՀՀ կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարությունը, Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը, Արդարադատության ակադեմիան, Փաստաբանների պալատը, Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակը, միջազգային կազմակերպություններ՝ ԱՄԿ և ՄԱԿ ՓԳՀ Հայաստան, իրավապաշտպան ՀԿ-ներ՝ «Վորլդ Վիժն» [World Vision], «Փիփլինսի» [People in Need], Մարդու իրավունքների հետազոտությունների կենտրոն, «Հայկական Կարիտաս», «Առաքելություն Հայաստան», ինչպես նաև սոցիալական գործընկերներ՝ «Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիա» արհեստակցական կազմակերպությունների հանրապետական միությունը, Հայաստանի գործատուների հանրապետական միությունը: Հեղինակը երախտապարտ է այդ խորհրդակցությունների բոլոր մասնակիցներին, որոնց ներդրումը մեծապես նպաստել է սույն զեկույցի բովանդակության հարստացմանը:

ՀԱՅԱՍՏԱՆԸ ԵՎ ԵՎՐՈՊԱՅԻ ԽՈՐՀՈՒՐԴԸ

2001 թվականի հունվարի 25-ին Եվրոպայի խորհրդին անդամակցելուց հետո Հայաստանը 2002 թվականի ապրիլի 26-ին վավերացրել է Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիան, իսկ 2004 թվականի հունվարի 21-ին՝ վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիան (այսուհետ՝ Եվրոպական սոցիալական խարտիա կամ ԵՍԽ): Հայաստանն ընդունել է վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիայի 98 կետերից 67-ը: Այն չի ստորագրել և չի վավերացրել կոլեկտիվ բողոքների համակարգ նախատեսող լրացուցիչ արձանագրությունը¹⁰:

¹⁰ Տես ավելին հետևյալ հղումով՝ <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/armenia>:

Ընդունված դրույթների աղյուսակ

1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	3.1
3.2	3.3	3.4	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	5	6.1	6.2	6.3
6.4	7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	7.8	7.9	7.10	8.1
8.2	8.3	8.4	8.5	9	10.1	10.2	10.3	10.4	10.5	11.1	11.2
11.3	12.1	12.2	12.3	12.4	13.1	13.2	13.3	13.4	14.1	14.2	15.1
15.2	15.3	16	17.1	17.2	18.1	18.2	18.3	18.4	19.1	19.2	19.3
19.4	19.5	19.6	19.7	19.8	19.9	19.10	19.11	19.12	20	21	22
23	24	25	26.1	26.2	27.1	27.2	27.3	28	29	30	31.1
31.2	31.3	Grey = Accepted provisions									

Մոխրագույնով նշված են ընդունված դրույթները

2006-2023 թվականներին Հայաստանը ներկայացրել է 17 զեկույց վերանայված խարտիայի կիրառման վերաբերյալ:

Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի (այսուհետ՝ Կոմիտե կամ ՍԻԵԿ) կողմից ընդունված՝ անհամապատասխանության վերաբերյալ եզրակացություններում ընդգծվում են մի քանի ոլորտներ, որտեղ պահանջվում է սոցիալական իրավունքների բարելավում՝ մարդու իրավունքների սոցիալական իրավունքի տեսանկյունից: Այս եզրակացություններում կոչ է արվում իրականացնել Հայաստանի օրենսդրության և համապատասխան ոլորտներում գործելակերպերի արագացված բարեփոխումներ, ինչպես նաև ապահովել Հայաստանի կողմից Եվրոպական սոցիալական խարտիայում և դրա մեխանիզմներում ավելի խորը ներգրավվածություն:

2023 թվականի փետրվարի 7-ին ներկայացված 17-րդ զեկույցն անդրադառնում է 4-րդ թեմատիկ խմբին («Երեխաներ, ընտանիքներ և միգրանտներ») առնչվող ընդունված դրույթներին՝ (հոդվածներ 7, 8, 16, 17, 19, 27 և 31): Այս դրույթների վերաբերյալ եզրակացությունները հրապարակվել են 2024 թվականի մարտին: Հայաստանին վերաբերող՝ 2023 թվականի եզրակացություններն անդրադառնում են 32 իրավիճակի և դասակարգվում են ըստ հետևյալի.

– համապատասխանության 10 եզրակացություն. հոդվածներ 8Տ3, 8Տ4, 8Տ5, 19Տ1, 19Տ2, 19Տ3, 19Տ5, 19Տ7, 19Տ9, 19Տ12,

– անհամապատասխանության 22 եզրակացություն. հոդվածներ 7Տ1, 7Տ2, 7Տ3, 7Տ4, 7Տ5, 7Տ6, 7Տ7, 7Տ8, 7Տ9, 7Տ10, 8Տ1, 8Տ2, 17Տ1, 17Տ2, 19Տ4, 19Տ6, 19Տ8, 19Տ10, 19Տ11, 27Տ1, 27Տ2, 27Տ3:

2022 թվականի փետրվարի 17-ին ներկայացված 16-րդ զեկույցն անդրադառնում է 3-րդ թեմատիկ խմբին («Աշխատանքային իրավունքներ») առնչվող ընդունված դրույթներին (հոդվածներ 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 և 29): Այս դրույթների վերաբերյալ եզրակացությունները հրապարակվել են 2023 թվականի մարտին: Հայաստանին վերաբերող՝ 2022 թվականի եզրակացություններն անդրադառնում են 17 իրավիճակի և դասակարգվում են ըստ հետևյալի.

– համապատասխանության 6 եզրակացություն. հոդվածներ 2Տ2, 2Տ3, 2Տ4, 2Տ5, 4Տ2, 22,

– անհամապատասխանության 9 եզրակացություն. հոդվածներ 2Տ1, 2Տ6, 4Տ3, 4Տ4, 5, 6Տ1, 6Տ2, 6Տ4, 28,

– եզրակացությունների 2 հետաձգում. 4Տ5, 6Տ3 հոդվածներին առնչվող 2 իրավիճակների համար Կոմիտեն պահանջել է լրացուցիչ տեղեկություններ՝ իրավիճակը

գնահատելու համար:

2021 թվականի հունվարի 26-ին ներկայացված 15-րդ զեկույցն անդրադառնում է 2-րդ թեմատիկ խմբին («Առողջապահություն, սոցիալական ապահովություն և սոցիալական պաշտպանություն») առնչվող ընդունված դրույթներին (հոդվածներ 3, 11, 12, 13, 14, 23 և 30): Այս դրույթների վերաբերյալ եզրակացությունները հրապարակվել են 2022 թվականի մարտին: Հայաստանին վերաբերող՝ 2022 թվականի եզրակացություններն անդրադառնում են 6 իրավիճակի և դասակարգվում են ըստ հետևյալի.

- անհամապատասխանության 5 եզրակացություն. հոդվածներ 3§1, 12§1, 12§3, 13§1 և 14§2,

- եզրակացությունների 1 հետաձգում. 13§2 հոդվածին առնչվող 2 իրավիճակի համար Կոմիտեն պահանջել է լրացուցիչ տեղեկություններ՝ իրավիճակը գնահատելու համար:

2020 թվականի փետրվարի 20-ին ներկայացված 14-րդ զեկույցն անդրադառնում է 1-ին թեմատիկ խմբին («Զբաղվածություն, ուսուցում և հավասար հնարավորություններ») առնչվող ընդունված դրույթներին (հոդվածներ 1, 9, 10, 15, 18, 20, 24 և 25): Այս դրույթների վերաբերյալ եզրակացությունները հրապարակվել են 2021 թվականի մարտին: Հայաստանին վերաբերող՝ 2022 թվականի եզրակացություններն անդրադառնում են 8 իրավիճակի և դասակարգվում են ըստ հետևյալի.

- անհամապատասխանության 6 եզրակացություն. հոդվածներ 1§1, 1§2, 1§3, 15§3, 18§2 և 20,

- եզրակացությունների 2 հետաձգում. 15§2 և 24-րդ հոդվածներին առնչվող 2 իրավիճակների համար Կոմիտեն պահանջել է լրացուցիչ տեղեկություններ՝ իրավիճակը գնահատելու համար:

Ամփոփելով վերը նշվածը՝ Կոմիտեն՝ Հայաստանին վերաբերող եզրակացություններն անդրադառնում են ընդհանուր առմամբ 67 իրավիճակի և դասակարգվում են ըստ հետևյալի.

- համապատասխանության 20 եզրակացություն,
- անհամապատասխանության 42 եզրակացություն,
- եզրակացությունների 5 հետաձգում:

2006-2023 թվականներին Կոմիտեն երկու անգամ անդրադարձել է Հայաստանի իրավիճակին՝ վերանայված խարտիայի չընդունված դրույթների առնչությամբ: Գնահատումները տրամադրելու նպատակով 2009 և 2015 թվականներին կազմակերպվել են հանդիպումներ: Կոմիտեն 2016 և 2019 թվականներին ընդունել է Հայաստանի վերաբերյալ զեկույցներ՝ չընդունված դրույթների առնչությամբ: Կոմիտեն եզրակացրել է, որ Հայաստանի կողմից խարտիայի մի քանի լրացուցիչ դրույթների, այդ թվում՝ 9-րդ, 10§1, 10§3, 10§4, 13§3, 14§1 և 15§1 հոդվածների ընդունման համար էական իրավական կամ գործնական խոչընդոտներ չկան: Գնահատման հաջորդ շրջանը կկայանա 2024 թվականին, ինչից հետո Կոմիտեն կհրապարակի չընդունված դրույթների վերաբերյալ իր երրորդ զեկույցը՝ Հայաստանում իրավիճակը վերլուծելուց հետո:

Մինչ օրս Հայաստանն օգտվել է Եվրոպայի խորհրդի համագործակցության ծրագրերից չորս անընդմեջ Գործողությունների ծրագրերի շրջանակներում: **2023-2026 թվականների գործողությունների ընթացիկ ծրագիրն¹¹ ընդունվել է Նախարարների կոմիտեի կողմից 2022 թվականի նոյեմբերի 3-ին և Երևանում պաշտոնապես մեկնարկել է 2023 թվականի փետրվարի 16-ին:** Այս ծրագիրը ձևավորում է համագործակցության համապարփակ շրջանակ՝ աջակցելու հիմնական ներպետական բարեփոխումներին՝ նպատակ ունենալով Հայաստանի օրենսդրական և իրավական դաշտը, ինստիտուտները և գործելակերպերը համապատասխանեցնելու մարդու իրավունքների, օրենքի գերակայության և ժողովրդավարության ոլորտներում եվրոպական և միջազգային չափանիշներին: Համագործակցության առաջնահերթ ուղղություններից է Հայաստանում սոցիալական իրավունքների ամրապնդումը: «Մարդու սոցիալական իրավունքների ամրապնդում Հայաստանում» ծրագիրը մեկնարկել է ի աջակցություն Հայաստանի իշխանություններին սոցիալական իրավունքների ամրապնդման հարցում՝ Եվրոպական սոցիալական խարտիային և Եվրոպայի խորհրդի մյուս վերաբերելի չափանիշներին համապատասխան:

11 <https://rm.coe.int/action-plan-armenia-2023-2026-hye/1680aa1616>

Սույն զեկույցն ուրվագծում է Հայաստանում Եվրոպական սոցիալական խարտիայի և սոցիալական իրավունքների վերաբերյալ Եվրոպայի խորհրդի այլ չափանիշների իրականացման հետ կապված այն առանցքային խնդիրները, որոնք բացահայտվել են կամերալ ուսումնասիրությունների միջոցով և վերհանվել փաստահավաք աշխատանքի ընթացքում: Հստակություն ապահովելու համար այդ խնդիրները դասակարգված են Եվրոպական սոցիալական խարտիայում սահմանված իրավունքների հերթականությանը համապատասխան:

Սույն զեկույցը միտված է անդրադառնալու Եվրոպական սոցիալական խարտիայով նախատեսված իրավունքների ողջ շրջանակին: Փոխարենը դրանում ընդգծվում են այն ոլորտները, որտեղ բարեփոխումներն անխուսափելի կամ առավել հրատապ են՝ ներկայացնելով կիրառելի չափանիշներն ու այն մարտահրավերները, որոնց բախվում է Հայաստանը նշված յուրաքանչյուր ոլորտում:

ՀՈԴՎԱԾ 1. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔԸ

Աշխատանքի իրավունքի արդյունավետ իրացումն ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են՝

1. որպես իրենց հիմնական նպատակներից և պարտականություններից մեկն ընդունել զբաղվածության հնարավորինս բարձր և կայուն մակարդակի նվաճումն ու պահպանումը՝ նպատակ ունենալով հասնել լիակատար զբաղվածության,
2. արդյունավետորեն պաշտպանել աշխատողի՝ իր ապրուստն ազատորեն ընտրված աշխատանքով վաստակելու իրավունքը,
3. ստեղծել կամ պահպանել աշխատանքի տեղավորման անվճար ծառայություններ բոլոր աշխատողների համար,
4. տրամադրել կամ ապահովել պատշաճ մասնագիտական ուղղորդում, ուսուցում և վերականգնում:

Հավելված, հոդված 1, կետ 2

Այս դրույթը չպետք է մեկնաբանվի որպես որևէ միության՝ պաշտպանվածության վերաբերյալ դրույթը կամ գործելակերպն արգելող կամ թույլատրող դրույթ:

ՀՈԴՎԱԾ 1§1. ԼԻԱԿԱՏԱՐ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Ընդունելով խարտիայի 1-ին հոդվածի 1-ին կետը՝ Կողմ պետությունները պարտավորվում են հետամուտ լինել լիակատար զբաղվածության քաղաքականությանը: Դրանով Կողմ պետություններից պահանջվում է որդեգրել

և իրականացնել տնտեսական քաղաքականություն՝ ուղղված աշխատատեղերի ստեղծմանը և պահպանմանը, ինչպես նաև ձեռնարկել համապատասխան միջոցներ՝ օգնելու գործազուրկներին աշխատանք գտնել և (կամ) անհրաժեշտ որակավորում ստանալ: 1-ին հոդվածի 1-ին կետը սահմանում է ոչ թե արդյունքի, այլ գործողության պարտավորություն¹². այնուամենայնիվ, լիակատար զբաղվածության նպատակին հասնելու համար Կողմ պետությունների ջանքերը պետք է լինեն համարժեք՝ հաշվի առնելով երկրի տնտեսական իրավիճակը և գործազրկության մակարդակը¹³: Եթե պետությունն ինչ-որ պահի հրաժարվի լիակատար զբաղվածության նպատակից՝ հոգուտ տնտեսական համակարգի, որը պահպանում է գործազուրկ անհատների մշտական ռեզերվ, ապա դա կհամարվի Եվրոպական սոցիալական խարտիայի խախտում¹⁴:

Խարտիայի 1-ին հոդված 1-ին կետին համապատասխանությունը գնահատելիս ուսումնասիրվում է ցուցիչների լայն շրջանակ, որոնք վերաբերում են երկրի տնտեսական իրավիճակին (օրինակ՝ ՀՆԱ-ի աճ, գնաճ, աշխատատեղերի աճ), զբաղվածությանը (օրինակ՝ զբաղվածության մակարդակ, կես դրույքով և լրիվ դրույքով աշխատանքների հարաբերակցություն), ինչպես նաև գործազրկության կառուցվածքին և մակարդակին՝ հատուկ ուշադրություն դարձնելով խոցելի խմբերին, ինչպիսիք են երիտասարդները, երկարաժամկետ գործազուրկները, փոքրամասնությունները և հաշմանդամություն ունեցող անձինք¹⁵:

Ինչ վերաբերում է գլոբալ չափանիշներին, ապա 1964 թվականին Զբաղվածության քաղաքականության թիվ 122 կոնվենցիայի ընդունումից հետո լիակատար, արդյունավետ և ազատորեն ընտրված զբաղվածությունը եղել է ԱՄԿ-ի հիմնական մտահոգությունը: ԱՄԿ-ի անդամ պետությունների մեծ մասի համար լիակատար զբաղվածությունը եղել է սոցիալական պայմանագրերի անկյունաքարը և արդյունավետ տնտեսական քաղաքականության գրավականը: Համեմատաբար վերջերս այն դարձել է գլոբալ նպատակ՝ 2030 թվականի Կայուն զարգացման օրակարգի ներքո: Ինչպես նշված է ԱՄԿ հարյուրամյակի հռչակագրում, որն ընդունվել է Աշխատանքի միջազգային համաժողովի կողմից 2019 թվականի հունիսին՝ բոլորի համար լիակատար զբաղվածության և արժանապատիվ աշխատանքի վերաբերյալ նորացված հանձնառությունը նույնքան կարևոր է աշխատանքի արդար, ներառական և ապահով միջավայրի ձևավորման համար:

2020 թվականի իր եզրակացություններում ՍԻԵԿ-ը Հայաստանում իրավիճակը գնահատել է որպես Խարտիայի 1-ին հոդվածի 1-ին կետին չհամապատասխանող¹⁶: Կոմիտեն նշել է, որ «զբաղվածության իրականացվող քաղաքականությունն արդյունավետ չի եղել գործազրկության դեմ պայքարելու և նոր աշխատատեղեր ստեղծելուն նպաստելու համար»: Կոմիտեն ընդգծել է, որ վիճակագրական տվյալները վկայում են մի քանի ոլորտներում զգալի հետընթացի մասին. զբաղվածության ծրագրերին հատկացված ֆինանսավորումը 2015-2018 թվականներին նվազել է ավելի քան 70%-ով, այս ծրագրերից օգտվող անհատների թիվը 2015 թվականի

12 ՍԻԵԿ, Եզրակացություններ I (1969), 1Տ1 հոդվածի վերաբերյալ մեկնաբանություն:

13 ՍԻԵԿ, Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի Նախադեպային իրավունքի ամփոփագիր, 2018 թվականի դեկտեմբեր, էջ 56, դրանում թվարկված աղբյուրներով, հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80> (վերջին մուտքը 2021 թվականի սեպտեմբերի 1-ին):

14 ՍԻԵԿ, Եզրակացություններ I (1969), 1Տ1 հոդվածի վերաբերյալ մեկնաբանություն:

15 ՍԻԵԿ, Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի Նախադեպային իրավունքի ամփոփագիր, 2018 թվականի դեկտեմբեր, էջ 56, դրանում թվարկված աղբյուրներով, հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80> (վերջին մուտքը 2021 թվականի սեպտեմբերի 1-ին):

16 Թեմատիկ խումբ 1. «Զբաղվածություն, ուսուցում և հավասար հնարավորություններ»:

10 934 մասնակիցների համեմատ 2018 թվականին կրճատվել է մինչև 2 672, իսկ ակտիվացման ցուցանիշը 2015 թվականի 0,14%-ից 2018 թվականին իջել է 0,04%-ի:

Կոմիտեն նաև նշել է, որ ակտիվացման ցուցանիշը չափազանց ցածր է և շարունակում է նվազել՝ գործազրկության բարձր ֆոնին: Գործազրկության մակարդակի աճը և զբաղվածության մակարդակի նվազումը ցույց տվեցին, որ աշխատաշուկայի քաղաքականությունն անբավարար է գործազրկության դեմ պայքարելու և աշխատատեղերի ստեղծմանը նպաստելու համար:

Վերջին հաշվետու ժամանակաշրջանից ի վեր բարձր գործազրկությունն ու ցածր աշխատավարձերը շարունակում են մնալ Հայաստանում ամենահրատապ խնդիրները: Եվրասիական տնտեսական հանձնաժողովի (ԵՏՀ) զեկույցի համաձայն¹⁷ 2024 թվականի առաջին եռամսյակում Հայաստանը Եվրասիական տնտեսական միության (ԵԱՏՄ) անդամ պետությունների շարքում գրանցել է գործազրկության ամենաբարձր մակարդակը: Հայաստանում գործազրկության մակարդակը կազմել է 15,5%, Բելառուսում՝ 3,3%, Ղազախստանում՝ 4,7%, Ղրղզստանում՝ 4,9%: ԵԱՏՄ-ում գործազրկության մակարդակը կազմել է աշխատուժի 3,2%-ը:

Statista-ի տվյալներով՝ Հայաստանում գործազրկության մակարդակը նախորդ տարվա համեմատ նվազել է 0,2 տոկոսային կետով (-2,33%): Արդյունքում՝ Հայաստանում գործազրկության մակարդակը հասել է 2023 թվականի ամենացածր մակարդակին՝ 8,38%¹⁸:

Ըստ ԱՄԿ մոդելավորված գնահատումների և կանխատեսումների տվյալների բազայի (ILOSTAT)¹⁹ 2024 թվականի առաջին եռամսյակում գործազրկության մակարդակը կազմել է ընդհանուր 8,6% (նույնը, ինչ 2023 թվականին): 15-24 տարեկան երիտասարդների գործազրկության մակարդակը կազմել է 19,1% (2023 թվականի 19%-ի համեմատ), մինչդեռ 25 և ավելի բարձր տարիքի անհատների դեպքում այն կազմել է 7,6% (նույնը, ինչ 2023 թվականին): Գործազրկության մակարդակը 2024 թվականին տղամարդկանց շրջանում ավելի բարձր է եղել, քան կանանց շրջանում՝ 11,2%՝ 15-ից բարձր տարիքի տղամարդկանց դեպքում (համեմատած 6,2%-ի՝ նույն տարիքի կանանց դեպքում), 21,3%՝ 15-24 տարեկան տղամարդկանց դեպքում (համեմատած 16,5%-ի՝ նույն տարիքի կանանց դեպքում), և 10,1%՝ 25-ից բարձր տարեկան տղամարդկանց դեպքում (համեմատած 5,3%-ի՝ նույն տարիքի կանանց դեպքում):

Հայաստանի 2023 թվականի վիճակագրական տարեգրքի համաձայն՝ գործազրկության մակարդակը 2022 թվականին կազմել է ընդհանուր 13,5%, տղամարդկանց դեպքում՝ 13,2%, իսկ կանանց դեպքում՝ 13,8%²⁰: Երկիրը բախվում է աշխատաշուկայի երեք հիմնական մարտահրավերների՝ ա) աշխատանքային ռեսուրսների թերօգտագործում, բ) եկամուտների անհավասարություն և գ) հմտությունների անհամապատասխանություն²¹: Երեք խնդիրներն էլ բացասաբար

են ազդում աղքատության մակարդակի վրա: Հատկանշական է, որ զգալի

17 <https://www.panorama.am/en/news/2024/07/13/Armenia-unemployment-rate/3028511>

18 <https://www.statista.com/statistics/440639/unemployment-rate-in-armenia/#:~:text=The%20unemployment%20rate%20in%20Armenia%20decreased%20by%200.2,its%20lowest%20number%20in%202023%20with%208.38%20percent>

19 Աղբյուր՝ տնային տնտեսությունների աշխատուժի հետազոտություն՝ <https://ilostat.ilo.org/data/>:

20 <https://www.armstat.am/file/doc/99541258.pdf>

21 Տե՛ս ավելին հարցի վերաբերյալ՝ «Անհամապատասխանություն Հայաստանի աշխատաշուկայում. հետևանքներ զբաղվածության և աշխատավարձի համար» Բիզնես հետազոտությունների և զարգացման կենտրոնի հետազոտություն, Երևան 2021: Հասանելի է հետևյալ հղումով՝ https://cbe.aua.am/files/2021/11/Baghdasaryan_Alaverdyan_Mismatch-in-the-Armenian-Labor-Market-21.05.pdf:

անհամապատասխանություն կա բարձր կրթությամբ աշխատողների պահանջարկի և առաջարկի միջև:

Հիմնական մարտահրավերներից մեկը, ինչպես վկայում են վիճակագրական տվյալները (տարբերակված), և որոնք ընդգծվել են փաստահավաք աշխատանքների շրջանակներում անցկացվող քննարկումների ժամանակ, **ոչ ֆորմալ աշխատանքն է**²²:

Ըստ ILOSTAT-ի²³, աշխատուժի մասնակցության մակարդակը 2022 թվականին կազմել է ընդհանուր 67,2%՝ 72,2% տղամարդկանց և 62,9% կանանց շրջանում: Հայաստանում ոչ ֆորմալ զբաղվածության տեսակարար կշիռն ընդհանուր զբաղվածության մեջ 2022 թվականին կազմել է ընդհանուր 49,8%, գյուղատնտեսությունում՝ 77,2%, ոչ գյուղատնտեսական բնագավառում՝ 20,6%: Տղամարդկանց շրջանում ցուցանիշը կազմել է ընդհանուր 46,2%, գյուղատնտեսությունում՝ 77,6%, ոչ գյուղատնտեսական բնագավառում՝ 27%: Կանանց շրջանում ցուցանիշը կազմել է ընդհանուր 53,2%, գյուղատնտեսությունում՝ 77,0%, ոչ գյուղատնտեսական բնագավառում՝ 10,4%²⁴:

Հայաստանի 2023 թվականի վիճակագրական տարեգրքի համաձայն՝ աշխատուժի մասնակցության մակարդակը 2022 թվականին կազմել է ընդհանուր 58,8%, 71,2% տղամարդկանց և 48,2% կանանց շրջանում²⁵: Հայաստանում ոչ ֆորմալ զբաղվածության տեսակարար կշիռն ընդհանուր զբաղվածության մեջ 2022 թվականին կազմել է 39,9%, գյուղատնտեսությունում՝ 29,5%, ոչ գյուղատնտեսական բնագավառում՝ 9,4%: Տղամարդկանց շրջանում այդ ցուցանիշը կազմել է ընդհանուր 23,9%, իսկ կանանց շրջանում՝ 14,9%: Սակայն, ՀԿ-ների և ԲՀԿ-ների անցկացրած հարցումներն ու գնահատումները ցույց են տալիս, որ ոչ ֆորմալ աշխատուժի իրական մակարդակը գործնականում զգալիորեն ավելի բարձր է, քան պաշտոնապես հաղորդվում է: Հատկանշական է, որ ոչ ֆորմալ աշխատանքի հարցը Հայաստանի նորմատիվ իրավական ակտերում չի կարգավորվում:

ՀՀ կառավարության 2021-2026 թվականների ծրագրով նախատեսվում է, որ աշխատանքի և սոցիալական պաշտպանության պետական քաղաքականությունը կիրականացվի այս ոլորտներում առկա մարտահրավերները կարգավորող ռազմավարական փաստաթղթի հիման վրա: Սակայն, Հայաստանը չունի և երբեք չի ունեցել աշխատանքի և սոցիալական պաշտպանության համապարփակ ռազմավարություն՝ չնայած նախկինում դրա մշակմանն ուղղված բազմաթիվ ջանքերին: Հայաստանի զբաղվածության վերջին ռազմավարությունը²⁶ վերաբերում էր 2013-2018 թվականներին: Դրանից հետո նոր ռազմավարություն չի ընդունվել: Թեև 2019-2023 թվականների զբաղվածության ռազմավարության նախագծի շուրջ քննարկումներ էին ընթանում, այն այդպես էլ վերջնական տեսքի չեկավ և չընդունվեց՝

22 Համաձայն ԱՄԿ-ի 2015 թվականի առաջարկությունների (թիվ 204), ոչ ֆորմալ տնտեսությունը՝ ա) ներառում է աշխատողների և տնտեսավարող սուբյեկտների կողմից իրականացվող ամբողջ տնտեսական գործունեությունը, որն օրենսդրորեն կամ գործնականում կարգավորված չէ կամ անբավարար է կարգավորված պաշտոնական կառուցակարգերով, և բ) բացառում է համապատասխան միջազգային պայմանագրերով սահմանված ապօրինի գործունեությունը, մասնավորապես՝ օրենքով արգելված ծառայությունների մատուցում կամ ապրանքների արտադրություն, վաճառք, տիրապետում կամ օգտագործում ներառող գործունեությունը՝ ներառյալ թմրամիջոցների ապօրինի արտադրությունն ու շրջանառությունը, հրազենի ապօրինի արտադրությունն ու շրջանառությունը, մարդկանց թրաֆիքինգը և փողերի լվացումը:

23 Աղբյուր՝ տնային տնտեսությունների աշխատուժի հետազոտություն՝ <https://ilostat ilo org/data/country-profiles/> (վերջին մուտքը 2024 թվականի հուլիսի 18-ին):

24 https://rshiny ilo org/dataexplorer29/?lang=en&id=SDG_0831_SEX_ECO_RT_A

25 <https://www armstat am/file/doc/99541258.pdf>

26 ՀՀ կառավարության 2012 թվականի նոյեմբերի 8-ի թիվ 45 արձանագրային որոշմամբ հաստատված՝ Հայաստանի Հանրապետության զբաղվածության 2013-2018 թվականների ռազմավարություն:

Հայաստանը թողնելով առանց զբաղվածության գործող ռազմավարության: 2021 թվականին ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը ՅՈՒՆԻՍԵՖ-ի աջակցությամբ սկսեց մանրակրկիտ վերանայման և նախագծման գործընթաց՝ նպատակ ունենալով շահագրգիռ կողմերի լայն շրջանակի ներգրավվում խորհրդատվությանը և նախագծմանը²⁷: Թեև ռազմավարության մշակման գործընթացը պաշտոնապես մեկնարկել է 2021 թվականի նոյեմբերին, և պատրաստվել է նախագիծ, Աշխատանքի և զբաղվածության քաղաքականության ազգային ռազմավարությունը դեռևս չի ընդունվել: Ինչպես հաստատվեց փաստահավաք աշխատանքի ընթացքում, 2024-2030 թվականների զբաղվածության ռազմավարությունը ներկայումս քննարկման փուլում է և այն նախատեսվում է ընդունել մինչև 2024 թվականի ավարտը:

Վերոնշյալ եզրահանգումները հաստատում են եվրոպական և միջազգային չափանիշներին, մասնավորապես՝ ԵՄԽ-ի 1§1 հոդվածում նշված չափանիշներին համապատասխանելու հարցում Հայաստանի ջանքերին աջակցելու **անհրաժեշտությունը**:

ՀՈԴՎԱԾ 1§2. ԱԶԱՏՈՐԵՆ ԸՆՏՐՎԱԾ ԱՇԽԱՏԱՆՔ, ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԲԱՑԱՌՈՒՄ, ՀԱՐԿԱԴԻՐ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԱՐԳԵԼՈՒՄ, ԱՅԼ ՀԱՅԵՑԱԿԵՏԵՐ

Խարտիայի 1-ին հոդվածի 2-րդ կետով արգելվում են աշխատանքում խտրականության բոլոր ձևերը, այդ թվում՝ սեռի, ռասայի, էթնիկ ծագման, կրոնի, հաշմանդամության, տարիքի, սեռական կողմնորոշման և քաղաքական հայացքների, ինչպես նաև համոզմունքի հիմնավորմամբ հրաժարվելու կամ չառարկելու հիմքով: Օրենսդրությամբ պետք է արգելվի ինչպես ուղղակի, այնպես էլ անուղղակի խտրականությունը, և պետք է իշխանությունները լիազորված լինեն չեղարկել, կասեցնել, փոփոխել կամ անվավեր ճանաչել հավասար վերաբերմունքի սկզբունքին հակասող ցանկացած դրույթ՝ ներառյալ կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրերում, զբաղվածության պայմանագրերում կամ ընկերությունների կանոնակարգերում²⁸ ներառվածները: Ներպետական իրավունքով պետք է նաև նախատեսվեն պատշաճ և արդյունավետ իրավական պաշտպանության միջոցներ ենթադրյալ խտրականության դեպքերում: Նախ, պետք է լինի խտրականության գործերով դատարան դիմելու իրավունք. երկրորդ, պետք է պաշտպանության միջոցներ լինեն՝ գործատուների կողմից այն աշխատողներին աշխատանքից ազատելը կամ նրանց նկատմամբ այլ հաշվեհարդարը կանխելու համար, որոնք ներկայացրել են բողոքներ կամ հայցեր²⁹. երրորդ, ներպետական իրավունքով պետք է սահմանվի խտրականության գործերով ապացուցման բեռի բաշխումը հոգուտ հայցվորի³⁰. և չորրորդ, խտրականության տուժողների համար հասանելի իրավական պաշտպանության միջոցները պետք է լինեն համարժեք, համաչափ և տարիամոգիչ³¹:

27 Տես ավելին հետևյալ հղումով՝ <https://www.unicef.org/armenia/en/stories/armenia-set-comprehensive-labor-and-social-protection-strategy-2022>:

28 ՍԻԵԿ, Եզրակացություններ XVI-1 (2002), Իսլանդիա:

29 ՍԻԵԿ, Եզրակացություններ XVI-1 (2002), Իսլանդիա. Syndicat de Défense des fonctionnaires-ն ընդդեմ Ֆրանսիայի, բողոք թիվ 73/2011, ըստ էության որոշում, 2012 թվականի սեպտեմբերի 13, §59:

30 ՍԻԵԿ, Եզրակացություններ 2002թ. Ֆրանսիա, Syndicat de Défense des fonctionnaires-ն ընդդեմ Ֆրանսիայի, բողոք թիվ 73/2011, ըստ էության որոշում, 2012 թվականի սեպտեմբերի 13, §59:

31 ՍԻԵԿ, Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի նախադեպային իրավունքի ամփոփագիր, դեկտեմբեր 2018, էջ 59, դրանում թվարկված աղբյուրներով, հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80> (վերջին մուտքը 2021 թվականի սեպտեմբերի 1-ին):

Հաշվի առնելով գլոբալ չափանիշները՝ բազմաթիվ միջազգային պայմանագրեր անդրադառնում են աշխատանքում խտրականությանը: Աշխատանքում հիմնարար սկզբունքների և իրավունքների մասին ԱՄԿ-ի 1998 թվականի հռչակագիրը բոլոր անդամ պետություններին կոչ է անում ամրապնդել և իրացնել իրենց տարածքներում աշխատանքային խտրական գործելակերպերից զերծ լինելու իրավունքը: Դրանով «խտրականության (զբաղվածության և զբաղմունքի) մասին» 1958 թվականի (թիվ 111) և «Հավասար վարձատրության մասին» 1951 թվականի (թիվ 100) կոնվենցիաները սահմանվում են որպես հիմնարար փաստաթղթեր³²:

2020 թվականի իր եզրակացություններում ՍԻԵԿ-ը Հայաստանում իրավիճակը գնահատել է որպես Խարտիայի 1-ին հոդվածի 2-րդ կետին չհամապատասխանող՝ հետևյալ հիմքերով. անուղղակի խտրականությունն օրենքով սահմանված չէր, ոչ էլ արգելված էր, խտրականությունն աշխատանքի ընդունման ժամանակ արգելված չէր, չկար իրավական պաշտպանություն սեռական կողմնորոշման հիմքով աշխատանքային խտրականությունից, խտրականության գործերով փոխհատուցման վերին սահմանը կարող էր խոչընդոտել ամբողջական փոխհատուցումը և գործել որպես ոչ բավարար զսպող միջոց, անհասկանալի էր, թե արդյոք օրենսդրությունը նախատեսում էր խտրականության գործերով ապացուցման բեռի բաշխում՝ հոգուտ հայցվորի, քաղաքացիական ծառայության բոլոր պաշտոնները վերապահված էին ՀՀ քաղաքացիներին, իսկ այլընտրանքային քաղաքացիական ծառայության տնօրինությունն ազատորեն ընտրված զբաղմունքով ապրուստը վաստակելու իրավունքի չափից դուրս սահմանափակում էր:

Հայաստանն ընդունել է Խարտիայի 15§2 և 20-րդ հոդվածները: Հետևաբար Կոմիտեն իրավիճակը չի գնահատել հաշմանդամության և գենդերային հիմքով խտրականության արգելման տեսանկյունից, քանի որ այդ հարցերը կարգավորվում են վերը նշված դրույթներով:

Վերջին հաշվետու ժամանակաշրջանի ավարտից ի վեր աշխատանքում խտրականությունից պաշտպանվելու իրավական շրջանակն ամրապնդվել է Աշխատանքային օրենսգրքում (այսուհետ՝ ԱՕ) կատարված փոփոխություններով, որոնք ընդունվել են 2023 թվականի մայիսի 3-ին և ուժի մեջ են մտել 2023 թվականի հուլիսի 31-ին³³: ԱՕ-ի 3-րդ հոդվածը սահմանում է աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքները՝ ներառյալ աշխատանքային հարաբերություններում կողմերի իրավահավասարությունը՝ անկախ այնպիսի գործոններից, ինչպիսիք են սեռը, ռասան, մաշկի գույնը, ազգությունը, լեզուն, ծագումը, քաղաքացիությունը, սոցիալական դրությունը, կրոնը, ամուսնական վիճակը և ընտանեկան դրությունը, տարիքը, համոզմունքները կամ տեսակետները, անդամակցությունը կուսակցություններին, արհեստակցական միություններին կամ հասարակական կազմակերպություններին, և ցանկացած այլ հանգամանքից, որը կապված չէ աշխատողի գործնական հատկանիշների հետ:

Համաձայն ԱՕ-ի 2023 թվականի մայիսի 3-ին փոփոխված 3.1 հոդվածի 1-ին մասի՝ աշխատանքային օրենսդրությամբ խտրականությունն արգելվում է: Աշխատանքային օրենսգրքի 3.1 հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ «խտրականություն

32 Կարդացեք ավելին՝ C. Thomas, C. Weber, ILO International Labour Standards Department, Information paper on protection against sexual orientation, gender identity and expression and sexual characteristics (SOGIE) discrimination, ILO, 2019, հասանելի է հետևյալ հղումով՝ https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_700554.pdf (վերջին մուտքը 2024 թվականի հուլիսի 24-ին):

33 arlis.am/DocumentView.aspx?docid=178448

է համարվում սեռի, ռասայի, մաշկի գույնի, էթնիկ կամ սոցիալական ծագման, գենետիկական հատկանիշների, լեզվի, կրոնի, աշխարհայացքի, քաղաքական կամ այլ հայացքների, ազգային փոքրամասնության պատկանելության, գույքային վիճակի, ծնունդի, հաշմանդամության, տարիքի կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքների պատճառով ցանկացած ուղղակի կամ անուղղակի տարբերակում, բացառում կամ սահմանափակում, որի նպատակը կամ արդյունքը հանդիսանում է կոլեկտիվ և (կամ) անհատական աշխատանքային հարաբերությունների ծագման և (կամ) փոփոխման և (կամ) դադարման դեպքերում նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի դրսևորումը կամ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված ցանկացած իրավունքի ճանաչման և (կամ) իրականացման արգելքը կամ ժխտումը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ այդպիսի տարբերակումը, բացառումը կամ սահմանափակումն օբյեկտիվորեն արդարացված են հետապնդվող իրավաչափ նպատակով, և այդ նպատակին հասնելու համար կիրառվող միջոցները համաչափ են ու անհրաժեշտ»։ 3.1 հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ «Աշխատանքի ընդունման հայտարարություններում (մրցույթներում) և աշխատանքային հարաբերությունների իրացման ընթացքում արգելվում է, գործնական հատկանիշներից և մասնագիտական պատրաստվածությունից ու որակավորումից բացի, խտրականության հիմք հանդիսացող որևէ այլ պայման սահմանելը, բացառությամբ սույն օրենսգրքով և Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով սահմանված դեպքերի կամ եթե դա բխում է աշխատանքին ներհատուկ պահանջներից»։

Հաշվի առնելով նշված դրույթները՝ պետք է նշել, որ թեև քննարկված փոփոխություններն ամրապնդել են աշխատանքում խտրականությունից պաշտպանությունը, այնուամենայնիվ, բարելավման զգալի տեղ կա, և ԵՄԽ-ի չափանիշների հետ բոլոր անհամապատասխանությունները չեն լուծվել։ *De lege lata*, թեև անուղղակի խտրականությունն արգելված է, սակայն այդ հասկացության իրավական սահմանում չկա, ինչը կարող է շփոթության պատճառ դառնալ ինչպես սոցիալական գործընկերների, այնպես էլ դատարանների համար։ Հարկ է գոհունակությամբ նշել, որ աշխատանքի ընդունման ժամանակ խտրականությունն արգելված է. այնուամենայնիվ, օրենսդրությունը դեռևս չի նախատեսում խտրականության գործերով ապացուցման բեռի տեղափոխում, ինչը չի համապատասխանում ԵՄԽ-ի չափանիշներին։ Ավելին, պաշտպանվող հատկանիշների շարքում դեռևս հստակորեն ներառված չէ սեռական կողմնորոշումը, թեև եվրոպական և միջազգային չափանիշներից անխուսափելիորեն հետևում է, որ սեռական կողմնորոշումն ընդգրկված է «անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներ» հասկացության շրջանակում։ Այնուամենայնիվ, հաշվի առնելով ՍԻԵԿ-ի նախադեպային իրավունքը, ԱՄԿ-ի թիվ 111 կոնվենցիայի վերաբերյալ Կոնվենցիաների և առաջարկությունների կիրառման հարցերով փորձագետների կոմիտեի (CEACR) մեկնաբանությունները և Հայաստանում տիրող իրավիճակը՝ խորհուրդ է տրվում սեռական կողմնորոշումը հստակորեն ներառել պաշտպանված հատկանիշների ցանկում՝ խուսափելու հնարավոր որևէ երկիմաստությունից և բարձրացնելու ԼԳԲՏԻ անձանց պաշտպանությունն աշխատավայրում։

Աշխատանքային օրենսգրքից բացի, խտրականությունից պաշտպանությունը երաշխավորված է նաև «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» օրենքով³⁴։ Այդ օրենքի 6-րդ

34 Ընդունվել է 2013 թվականի մայիսի 20-ին։

հողվածի 2-րդ մասի 2-րդ կետի համաձայն՝ կանանց և տղամարդկանց վարձատրության և աշխատանքի պայմանները որոշելիս արգելվում է սեռի հիմքով ցանկացած խտրականություն:

Փոխհատուցման չափը սահմանվում է ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքով: 17-րդ հողվածի համաձայն՝ «Անձը, ում իրավունքը խախտվել է, կարող է պահանջել իրեն պատճառված վնասների լրիվ հատուցում, եթե վնասների հատուցման ավելի պակաս չափն ախտատեսված է օրենքով կամ պայմանագրով» (մաս 1): «Վնասներ են իրավունքը խախտված անձի ծախսերը, որ նա կատարել է կամ պետք է կատարի խախտված իրավունքը վերականգնելու համար, նրա գույքի կորուստը կամ վնասվածքը (իրական վնաս), չստացված եկամուտները, որոնք այդ անձը կստանար քաղաքացիական շրջանառության սովորական պայմաններում, եթե նրա իրավունքը չխախտվեր (բաց թողնված օգուտ), ինչպես նաև ոչ նյութական վնասը» (մաս 2): «Ոչ նյութական վնասը ենթակա է հատուցման միայն օրենքով նախատեսված դեպքերում» (մաս 4):

Թեև աշխատանքում խտրականությունից պաշտպանող դրույթները փոփոխվել են, խտրականության գործերով տրվող փոխհատուցման գումարի սահմանաչափը

կարող է խոչընդոտել վնասների ամբողջական փոխհատուցումը և չծառայել որպես արդյունավետ զսպող միջոց: Քաղաքացիական օրենսգրքի 17-րդ հողվածի և Աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հողվածի համաձայն՝ աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը նախատեսում է փոխհատուցում աշխատանքից ազատման ողջ ընթացքում կրած նյութական վնասի համար՝ միջին աշխատավարձի չափով: Աշխատանքում չվերականգնվելու դեպքում տրվում է փոխհատուցում միջին աշխատավարձից ոչ պակաս և միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկից ոչ ավելի:

Ավելին, օրենքում քաղաքացիական ծառայության բոլոր պաշտոնները ՀՀ քաղաքացիներին վերապահելու առնչությամբ փոփոխություններ չեն կատարվել: ՀՀ Սահմանադրության 49-րդ հողվածը սահմանում է. «Յուրաքանչյուր քաղաքացի ունի ընդհանուր հիմունքներով հանրային ծառայության անցնելու իրավունք: Մանրամասները սահմանվում են օրենքով»: Համաձայն «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 13-րդ հողվածի 1-ին մասի՝ «Հանրային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունք ունեն հանրային ծառայության տվյալ պաշտոնի անձնագրով (աշխատատեղի նկարագրով) ներկայացվող պահանջները բավարարող և պետական ծառայության առանձին տեսակները, ինչպես նաև համայնքային ծառայությունը կարգավորող Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով նախատեսված պահանջները բավարարող Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիները, իսկ համայնքային ծառայության դեպքում՝ նաև Հայաստանի Հանրապետությունում փախստականի կարգավիճակ ունեցողները՝ անկախ ազգությունից, ռասայից, սեռից, դավանանքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, սոցիալական ծագումից, գույքային կամ այլ դրությունից»:

Մարդու իրավունքների պաշտպանության ազգային ռազմավարությունից բխող 2023-2025 թվականների գործողությունների ծրագրով նախատեսվում է ընդունել «Իրավահավասարության ապահովման և խտրականությունից պաշտպանության մասին» օրենքը: ՀՀ արդարադատության նախարարությունը, որպես իրավասու մարմին, Մարդու իրավունքների պաշտպանի հետ համագործակցությամբ նախաձեռնել

է օրենսդրական բարեփոխումներ և մշակել այդ օրենքի նախագիծը, որը, ի թիվս այլնի, նախատեսում է իրավահավասարության մարմնի դերի վերապահում Մարդու իրավունքների պաշտպանին՝ խորհրդի ձևով խորհրդակցական մարմնի աջակցությամբ: Այս պահի դրությամբ օրենքի նախագիծը քննարկման փուլում է: Վերոնշյալ եզրահանգումները հաստատում են եվրոպական և միջազգային չափանիշներին, մասնավորապես՝ ԵՍԽ-ի 1 §2 հոդվածում նշված չափանիշներին համապատասխանելու հարցում Հայաստանի ջանքերին աջակցելու անհրաժեշտությունը:

ՅՈՒՐԱԾ 2. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԱՐԴԱՐԱՑԻ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔԸ

Աշխատանքի արդարացի պայմանների իրավունքի արդյունավետ իրացումն ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են՝

1. սահմանել օրական և շաբաթական ողջամիտ աշխատաժամանակ՝ աշխատանքային շաբաթն աստիճանաբար կրճատելով այնքանով, որքանով հնարավոր է՝ արտադրողականության աճով և այլ համապատասխան գործոններով պայմանավորված,
2. սահմանել վճարովի ոչ աշխատանքային օրեր,
3. սահմանել տարեկան նվազագույնը չորսշաբաթյա վճարովի արձակուրդ,
4. վերացնել բնույթով վտանգավոր կամ առողջության համար վնասակար աշխատանքների հետ կապված ռիսկերը, իսկ այն դեպքում, երբ դեռևս հնարավոր չէ վերացնել կամ բավարար չափով նվազեցնել այդ ռիսկերը, նման աշխատանքներում ներգրավված աշխատողների համար սահմանել կրճատ աշխատանքային ժամեր կամ լրացուցիչ վճարովի արձակուրդներ,
5. ապահովել շաբաթական հանգստի ժամանակահատված, որը հնարավորինս համընկնում է տվյալ երկրում կամ տարածաշրջանում ավանդույթով կամ սովորույթով որպես հանգստի օր ճանաչված օրվա հետ,
6. ապահովել, որ աշխատողները հնարավորինս շուտ և ցանկացած դեպքում՝ ոչ ուշ, քան աշխատանքի անցնելուց երկու ամիս հետո գրավոր տեղեկացվեն պայմանագրի կամ աշխատանքային հարաբերության էական հայեցակետերի վերաբերյալ,
7. ապահովել, որ գիշերային աշխատանք կատարող աշխատողներն օգտվեն այնպիսի միջոցներից, որոնցով հաշվի է առնվում այդ աշխատանքի հատուկ բնույթը:

Հավելված, հոդված 2, կետ 6

Կողմերը կարող են սահմանել, որ սույն դրույթը չի կիրառվում՝

ա. այն աշխատողների նկատմամբ, որոնք կնքել են պայմանագիր կամ ներգրավվել են աշխատանքային հարաբերության մեջ մեկ ամիսը չգերազանցող ընդհանուր ժամկետով և (կամ) ութ ժամը չգերազանցող աշխատանքային շաբաթով,

բ. այն դեպքերում, երբ պայմանագիրը կամ աշխատանքային հարաբերությունը ժամանակավոր և (կամ) հատուկ բնույթ են կրում՝ պայմանով, որ այդ դեպքերում դրա չկիրառումը հիմնավորված է օբյեկտիվ նկատառումներով:

ՅՈՒՆԱԾ 2Տ1. ՈՂՋԱՄԻՏ ԱՇԽԱՏԱԺԱՄԱՆԱԿ

Խարտիայի 2-րդ հոդվածի 1-ին կետն աշխատողների համար երաշխավորում է օրական և շաբաթական աշխատաժամանակի՝ ներառյալ արտաժամյա աշխատանքի ողջամիտ սահմանափակումների իրավունքը՝ պաշտպանելու նրանց անվտանգությունն ու առողջությունը: Այդ նպատակով օրենքով, կանոնակարգերով, կոլեկտիվ պայմանագրերով կամ այլ պարտադիր մեխանիզմներով պետք է սահմանվի ողջամիտ աշխատաժամանակ, այդ թվում՝ արտաժամյա աշխատանքի համար: Գործնականում այս սահմանափակումներին համապատասխանությունն ապահովելու համար համապատասխան մարմինը պետք է վերահսկի դրանց պահպանումը: Թեև Խարտիան հստակորեն չի սահմանում «ողջամիտ աշխատաժամանակը», իրավիճակները գնահատվում են յուրաքանչյուր դեպքի հիման վրա: Հատկապես կարևոր է արտաժամյա աշխատանքի կարգավորումը: Արտաժամյա աշխատանքի վերաբերյալ որոշումները չեն կարող թողնվել բացառապես գործատուի կամ աշխատողի հայեցողությանը: Փոխարենը, արտաժամյա աշխատանքի պատճառները և դրա տևողությունը պետք է կարգավորվեն հատուկ կանոններով կամ կանոնակարգերով:

Հաշվի առնելով գլոբալ չափանիշները՝ աշխատաժամանակի հարցը եղել է ԱՄԿ-ի ուշադրության կենտրոնում դրա հիմնադրման օրվանից, երբ այն ընդունեց աշխատանքային բազմաթիվ միջազգային չափանիշներից առաջինը՝ «Աշխատաժամերի մասին (արդյունաբերության ոլորտ)» 1991 թվականի (թիվ 1) կոնվենցիան: Կոնվենցիան աշխատանքային շաբաթվա համար սահմանում է 48 ժամ սահմանաչափ և ներառում է դրույթներ հանգստի և արտաժամյա աշխատանքի վերաբերյալ: Երկրորդ առանցքային փատաթուղթն ԱՄԿ-ի՝ «Աշխատաժամերի մասին (առևտուր և գրասենյակներ)» 1930 թվականի (թիվ 30) կոնվենցիան է, որն ընդլայնեց թիվ 1 կոնվենցիայի դրույթները՝ ներառելով լրացուցիչ ոլորտներ, այդ թվում՝ գրասենյակային աշխատանքը և առևտուրը:

2022 թվականի իր եզրակացություններում ՍԻԵԿ-ը Հայաստանում իրավիճակը գնահատել է որպես Խարտիայի 2Տ1 հոդվածին չհամապատասխանող՝ վկայակոչելով որ որոշ կատեգորիայի աշխատողների ամենօրյա աշխատաժամանակը կարող է երկարացվել մինչև 24 ժամ:

2022 թվականից ի վեր գնահատված ոլորտում օրենսդրական շրջանակն ամբողջովին չի համապատասխանեցվել ԵՄԽ-ի 2-րդ հոդվածի 1-ին կետի չափանիշներին: Թեև 2023 թվականի մայիսի 3-ի ՀՕ-160-Ն օրենքով փոփոխություններ են կատարվել, որոնցով վերանայվել է որոշ կատեգորիայի աշխատողների (օրինակ՝

անվտանգության աշխատողների) աշխատաժամանակը, օրենսդրական շրջանակի համապատասխանությունը մնում է անբավարար: Ներկայումս աշխատաժամանակի տևողությունը կարգավորվում է Աշխատանքային օրենսգրքի 139-րդ հոդվածով, որը փոփոխվել է 2023 թվականի մայիսի 3-ի ՀՕ-160-Ն օրենքով: Այդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերի համաձայն՝ աշխատաժամանակի նորմալ տևողությունը չի կարող անցնել շաբաթական 40 ժամից (մաս 1), իսկ ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողությունը չի կարող անցնել ութ աշխատանքային ժամից, բացառությամբ աշխատանքային օրենսգրքով, օրենքով և այլ նորմատիվ իրավական ակտերով նախատեսված դեպքերի (մաս 2): Սակայն, ԱՕ-ի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ առանձին կատեգորիայի աշխատողների (անընդմեջ հերթապահության ռեժիմով աշխատող առողջապահական կազմակերպություններ, հոգաբարձության (խնամակալության) կազմակերպություններ, մանկական դաստիարակչական կազմակերպություններ, էներգամատակարարման, գազամատակարարման, ջերմամատակարարման մասնագիտացված կազմակերպություններ, կապի և վթարների հետևանքների վերացման մասնագիտացված ծառայություններ և այլն) աշխատաժամանակի տևողությունը կարող է կազմել օրական 24 ժամ: Այդ աշխատողների աշխատաժամանակի միջին տևողությունը շաբաթվա ընթացքում չի կարող անցնել 48 ժամից, իսկ աշխատանքային օրերի միջև հանգստի ժամանակը չի կարող պակաս լինել 24 ժամից: Նման աշխատանքների ցանկը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը (մաս 4):

Վերոնշյալ եզրահանգումները հաստատում են ներպետական օրենսդրական շրջանակը ԵՍԽ-ի 2Տ1 հոդվածով սահմանված չափանիշներին համապատասխանեցնելու հարցում Հայաստանին աջակցելու անհրաժեշտությունը:

ՀՈԴՎԱԾ 2Տ6. ՏԵՂԵԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԱԾԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

Խարտիայի 2-րդ հոդվածի 6-րդ կետը երաշխավորում է աշխատողների՝ աշխատանքի անցնելու ժամանակ գրավոր տեղեկություններ ստանալու իրավունքը: Այդ տեղեկությունները կարող են ներառվել աշխատանքային պայմանագրում կամ տրամադրվել աշխատանքի ընդունման պահին աշխատողին տրված այլ պարտադիր փաստաթղթի միջոցով, ինչպիսիք են՝ գործատուների և աշխատողների իրավունքների ու պարտականությունների մասին տեղեկանքը, կոլեկտիվ պայմանագրերը կամ ընկերության կանոնակարգերը, պաշտոնական նշանակման հրամանները, աշխատավարձի մասին տեղեկանքները, կոլեկտիվ պայմանագրերը, աշխատանքի նկարագրությունները և այլն³⁵:

Այս տեղեկատվությունը պետք է ներառի աշխատանքային հարաբերությունների կամ պայմանագրի առնվազն էական տարրերը, այն է՝ կողմերի նույնականացման տվյալները, աշխատանքի վայրը, պայմանագրի կամ աշխատանքային հարաբերությունների մեկնարկի ամսաթիվը, ժամանակավոր պայմանագրի կամ աշխատանքային հարաբերությունների դեպքում՝ դրա ակնկալվող տևողությունը, վճարովի արձակուրդի չափը, պայմանագրի կամ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման դեպքում ծանուցման

³⁵ Եզրակացություններ 2014թ., Մոլդովայի Հանրապետություն, Եզրակացություններ 2018թ., Ուկրաինա:

Ժամկետները, վարձատրությունը, աշխատողի սովորական աշխատանքային օրվա կամ շաբաթվա տևողությունը և, անհրաժեշտության դեպքում, հղում կուղեկոսվի պայմանագրերին,

որոնցով կարգավորվում են աշխատողի աշխատանքային պայմանները³⁶:

Հաշվի առնելով միջազգային չափանիշները՝ ԱՄԿ-ի կոնվենցիաները չեն սահմանում այն հարցերը, որոնք պետք է ներառվեն աշխատանքային պայմանագրերում: Այնուամենայնիվ, 2006 թվականի Ծովային աշխատանքների ոլորտում կոնվենցիայի Ա2.1 չափանիշն ուղեցույց է տրամադրում ծովագնացների աշխատանքային համաձայնագրերում ներառվող նվազագույն դրույթների վերաբերյալ, իսկ 2013 թվականի ՏՆային աշխատողների (թիվ 189) կոնվենցիայի 7-րդ հոդվածն առաջարկում է նմանատիպ ուղեցույց տնային աշխատողների վերաբերյալ:

2022 թվականի իր եզրակացություններում ՍԻԵԿ-ը Հայաստանում իրավիճակը գնահատել է որպես Խարտիայի 2Տ6 հոդվածին չհամապատասխանող այն հիմնավորմամբ, որ պայմանագրի կամ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման դեպքում ծանուցման ժամկետները նշված չեն աշխատանքային պայմանագրում կամ որևէ այլ համապատասխան փաստաթղթում:

2022 թվականից ի վեր, գնահատված ոլորտում օրենսդրական շրջանակը չի համապատասխանեցվել ԵՄԽ-ի 2Տ6 հոդվածի չափանիշներին, թեև 2023 թվականի մայիսի 3-ի ՀՕ-160-Ն օրենքով որոշակի փոփոխություններ են կատարվել: Այնուամենայնիվ, Աշխատանքային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածը, որը կարգավորում է այս հարցը, պայմանագրի կամ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման դեպքում ծանուցման ժամկետը չի սահմանում որպես աշխատանքային պայմանագրի բովանդակության պարտադիր մաս:

Վերոնշյալ եզրահանգումները հաստատում են օրենսդրական չափանիշները կատարելագործելու և ԵՄԽ-ի 2Տ6 հոդվածի պահանջներին դրանք ավելի համապատասխանեցնելու հարցում Հայաստանին աջակցելու կարևորությունը:

ՀՈԴՎԱԾ 3. ԱՆՎՏԱՆԳ ԵՎ ԱՌՈՂՋՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՐ ԱՆՎՆԱՍ ԱՃԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔԸ

Անվտանգ և առողջության համար անվնաս աշխատանքային պայմանների իրավունքի արդյունավետ իրացումն ապահովելու նպատակով Կողմերը, խորհրդակցելով գործատուների և աշխատողների կազմակերպությունների հետ, պարտավորվում են՝

1. ձևակերպել, իրականացնել և պարբերաբար վերանայել աշխատանքային անվտանգության, աշխատանքային առողջության և աշխատանքային միջավայրի վերաբերյալ ազգային հետևողական քաղաքականություն: Այդ քաղաքականության առաջնային նպատակը պետք է լինի աշխատանքային անվտանգության ու առողջության բարելավումը և աշխատանքի հետևանքով առաջացող, դրա հետ կապված կամ դրա ընթացքում տեղի ունեցող պատահարների ու առողջությանը պատճառված վնասի կանխումը՝ մասնավորապես նվազագույնին հասցնելով աշխատանքային միջավայրին հատուկ վտանգների պատճառները,

³⁶ Եզրակացություններ 2003թ., Բուլղարիա:

2. սահմանել անվտանգության և առողջության պահպանման կանոնակարգեր,
3. ապահովել այդ կանոնակարգերի կատարումը՝ վերահսկողության միջոցներով,
4. խթանել աշխատանքային առողջության պահպանման ծառայությունների աստիճանական զարգացումը բոլոր աշխատողների համար՝ հիմնականում կանխարգելիչ և խորհրդատվական գործառնություններով:

Հավելված, հոդված 3, կետ 4

Ընկալվում է, որ սույն դրույթի նպատակներով այս ծառայությունների գործառնությունները, կազմակերպումը և գործունեության պայմանները պետք է սահմանվեն ազգային օրենքներով կամ կանոնակարգերով, կոլեկտիվ պայմանագրերով կամ ազգային պայմաններին համապատասխան այլ միջոցներով:

ՅՈՒՆԱԾ 3§1. ՊԵՏԱԿԱՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Համաձայն 3-րդ հոդվածի 1-ին կետի՝ անվտանգ և առողջության համար անվնաս աշխատանքային պայմանների իրավունքը ենթադրում է սոցիալական գործընկերների հետ խորհրդակցությամբ մշակված՝ աշխատանքային առողջության և անվտանգության համապարփակ քաղաքականության իրականացում և կանոնավոր վերանայում: Այս քաղաքականության հիմնական նպատակը պետք է լինի կանխման մշակույթի խթանումն ու պահպանումը, այլ ոչ թե պատահարների ու ռիսկերի նկատմամբ զուտ վերականգնող կամ փոխհատուցող մոտեցումը: Դա պահանջում է իշխանությունների, գործատուների և աշխատողների ներգրավվածություն ինչպես ընկերության (օրինակ՝ աշխատավայրին հատուկ ռիսկերի գնահատման և կանխարգելիչ միջոցների ընդունման գործում), այնպես էլ պետական իշխանության մակարդակով (օրինակ՝ հանրային կանխարգելման համակարգերի մշակման, տեղեկատվական արշավների անցկացման, իրազեկման բարձրացման գործում, և աշխատանքի տեսչությանը հնարավորություն տալով կիսվել տեսչական աշխատանքի և քննությունների արդյունքում ռիսկերի և կանխարգելման մասին ձեռք բերված գիտելիքներով): Նման քաղաքականությունը պետք է պարբերաբար գնահատվի և վերանայվի փոփոխվող ռիսկերի լույսի ներքո, ընդ որում պետական մարմիններն առանցքային դերակատարում ունեն որակյալ կադրերի վերապատրաստման, տեղեկատվության տրամադրման, որակի ապահովման և հետազոտությունների իրականացման գործում: Բացի այդ, քաղաքականությունը պետք է մշակվի և իրականացվի գործատուների և աշխատողների կազմակերպությունների հետ խորհրդակցելով՝ ազգային, ոլորտային և ընկերությունների մակարդակներում: Խորհրդակցության մեխանիզմները և ընթացակարգերը կարող են լինել մշտական կամ ժամանակավոր, սակայն դրանք պետք է արդյունավետ լինեն աշխատանքային առողջության և անվտանգության վերաբերյալ սոցիալական երկխոսության խթանման համար³⁷:

³⁷ ՍԻԵԿ, Երկրորդ զեկույց Եվրոպական սոցիալական խարտիայի չընդունված դրույթների վերաբերյալ, Վրաստան, 2015 թվական, էջ 13, հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016804966d6> (վերջին մուտքը 2021 թվականի օգոստոսի 28-ին): ՍԻԵԿ, Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի Նախադեպային իրավունքի ամփոփագիր, դեկտեմբեր 2018, էջ 120, դրանում թվարկված աղբյուրներով, հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-en/1680939f80> (վերջին մուտքը 2021 թվականի սեպտեմբերի 1-ին):

2021 թվականի իր եզրակացություններում ՍԻԵԿ-ը Հայաստանում իրավիճակը գնահատել է որպես Խարտիայի 3§1 հոդվածին չհամապատասխանող այն հիմնավորմամբ, որ չկար աշխատանքի անվտանգության և առողջության վերաբերյալ հստակ սահմանված քաղաքականություն, և պետական մարմինները ներգրավված չէին աշխատանքի անվտանգության և առողջության, որակյալ մասնագետների վերապատրաստման, վերապատրաստման ծրագրերի մշակման կամ գործընթացների հավաստագրման հետ կապված հետազոտություններում:

Ներկայումս, թեև Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2021-2026թթ. ծրագիրը պահանջում է փաստերի վրա հիմնված քաղաքականություն և ռազմավարական պլանավորում բոլոր ոլորտներում, Հայաստանում բացակայում է աշխատանքային անվտանգության և առողջության (ԱԱԱ) պաշտոնական քաղաքականություն, մանրամասն ազգային ԱԱԱ ծրագիր և ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության և սոցիալական գործընկերների մասնակցությամբ եռակողմ ազգային մարմին կամ աշխատանքային խումբը, որը բացառապես զբաղվում է ԱԱԱ-ի հարցերով³⁸:

Կախված կոնկրետ ոլորտից, ԱԱԱ-ի կարգավորող շրջանակը կամ հիմնված է հնացած խորհրդային կանոնակարգերի վրա կամ ընդհանրապես գոյություն չունի: Առողջության և անվտանգության խնդիրների մասին հանրային իրազեկության մակարդակը ցածր է, իսկ վտանգների և ռիսկերի իրական չափի մասին գիտելիքները սահմանափակ են և ապակենտրոնացված: Չկա համակարգային մոտեցում ԱԱԱ-ի հիմնախնդիրների նկատմամբ, նաև բռնությունն ու ոտնձգությունը որպես ԱԱԱ-ի խնդիր չեն դիտարկվում: Գործատուների կողմից ԱԱԱ-ի և աշխատողների՝ անվտանգության կանոնների մասով վերապատրաստման նկատմամբ անբավարար ուշադրությունը և ձևական բնույթը հանգեցնում են վնասվածքների, մահացության և մասնագիտական հիվանդությունների բարձր մակարդակի³⁹:

Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի (ԱԱՏՄ) անձնակազմի վերապատրաստումն իրականացվում է «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի համաձայն: Օրենքը սահմանում է, որ քաղաքացիական ծառայողների վերապատրաստումն ու խրախուսումը (օրինակ՝ հավելավճարները) ուղղակիորեն կապված են նրանց կատարողականի տարեկան գնահատման հետ, որն իրականացվում է նրանց անմիջական ղեկավարների կողմից:

Եթե ԱԱՏՄ-ի աշխատողների կատարողականի գնահատման վարկանիշը գերազանցում է 90-ը (100-ից), ապա լրացուցիչ վերապատրաստում չի իրականացվում, և աշխատողը խրախուսման իրավունք է ստանում:

Որպես կանոն կատարողականի գնահատումները, խրախուսում ապահովելու համար, լինում են 90-ից բարձր, հիմնականում պետական հաստատություններում ցածր աշխատավարձերի պատճառով: Արդյունքում, պաշտոնական վերապատրաստում գործնականում չի իրականացվում՝ չնայած ժամանակ առ ժամանակ միջազգային

38 Տես ավելին՝ ՄԱԿ «Հայաստան. Աշխատանքային անվտանգության և առողջության պրոֆիլի դիտարկում և թարմացում»: Հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://armenia.un.org/en/274678-national-osh-profile> (վերջին մուտքը 2024 թվականի օգոստոսի 13-ին):

39 «Աշխատանքային առողջություն և անվտանգություն», Հանքարդյունաբերության օրենսդրության բարեփոխումների նախաձեռնություն, աշխատանքային փաստաթուղթ 6, Միջազգային լավագույն գործելակերպի վերաբերյալ շարք, Պատասխանատու հանքարդյունաբերության կենտրոն, Հայաստանի ամերիկյան համալսարան (2017), հասանելի է հետևյալ հղումով՝ https://crm.aua.am/files/2019/05/WP6_Occupational_Health_and_Safety_Eng.pdf:

կազմակերպությունների կամ այլ գործընկերների կողմից առաջարկվող ժամանակավոր վերապատրաստման հնարավորություններին:

Նույնիսկ այն դեպքում, երբ կարողությունների զարգացման անհրաժեշտությունը բացահայտվում է, Վարչապետի աշխատակազմին առընթեր քաղաքացիական

ծառայության գրասենյակը չի տրամադրում մասնագիտական վերապատրաստում՝ փոխարենը կենտրոնանալով ընդհանուր հմտությունների վրա: Սակայն, եթե որոշ քաղծառայողների մոտ առկա են վերապատրաստման հատուկ կարիքներ, ապա ԱԱՏՄ-ը պետք է ապահովի նրանց կարողությունների զարգացումը:

Այս խնդիրն արդիական է նաև պետական այլ հիմնարկների համար, որտեղ աշխատողները քաղաքացիական ծառայության պաշտոններ են զբաղեցնում:

Վերոնշյալ եզրահանգումները հաստատում են իրավիճակը ԵՄԽ-ի 3§1 հոդվածով սահմանված չափանիշներին համապատասխանեցնելու հարցում Հայաստանին աջակցելու անհրաժեշտությունը:

ՀՈԴՎԱԾ 3§2,3,4. ԱՆՎՏԱՆԳՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԱՌՈՂՋՈՒԹՅԱՆ ՊԱՅՊԱՆՄԱՆ ԿԱՆՈՆԱԿԱՐԳԵՐ, ՎԵՐԱՀՍԿՈՂՈՒԹՅԱՆ ՄԻՋՈՑՆԵՐ, ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԱՌՈՂՋՈՒԹՅԱՆ ՊԱՅՊԱՆՄԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Համաձայն 3-րդ հոդվածի 2-րդ կետի՝ անվտանգ և առողջ աշխատանքային պայմանների իրավունքը պահանջում է անվտանգության ապահովմանն ու առողջության պահպանմանն ուղղված կանոնակարգերի ընդունում, որոնք ներառում են գիտական հանրության կողմից ճանաչված և միջազգային կանոնակարգերով ու չափանիշներով սահմանված մասնագիտական ռիսկերի կանխարգելիչ և պաշտպանական միջոցներ: Նման կանոնակարգերը պետք է ներառեն շրջանակային օրենսդրություն, որը սահմանում է գործատուների պատասխանատվությունը և աշխատողների իրավունքներն ու պարտականությունները, ինչպես նաև ռիսկերին հատուկ կանոնակարգեր, որոնք վերաբերում են աշխատատեղերի և սարքավորումների ստեղծմանը, փոփոխմանը և պահպանմանը, վտանգավոր միջոցների ու նյութերի վերահսկմանը և բարձր ռիսկի ոլորտներում դրանց ազդեցությունից աշխատողների պաշտպանությանը⁴⁰:

Խարտիայի 3-րդ հոդվածի 3-րդ կետով պահանջվում է այդ կանոնակարգերի գործնական իրականացման գնահատում: Դա ներառում է աշխատանքային դժբախտ պատահարների հաճախականության և միտումների ուսումնասիրություն՝ հաշվի առնելով ինչպես աշխատանքային պատահարների ընդհանուր թիվը, այնպես էլ աշխատուժի մասով դեպքերի մակարդակը: Նույնը վերաբերում է մահվան ելքով վնասվածքներին: Աշխատանքային դժբախտ պատահարների և հիվանդությունների վերաբերյալ տվյալների հավաքագրումն ու հաղորդումը պետք է լինի ճշգրիտ և համապատասխանեցված վիճակագրական սահմանված մեթոդներին:

40 ՍԻԵԿ, Երկրորդ զեկույց Եվրոպական սոցիալական խարտիայի չընդունված դրույթների վերաբերյալ, Վրաստան, 2015թ., էջ 13, հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016804966d6> (վերջին մուտքը 2021 թվականի օգոստոսի 28-ին): ՍԻԵԿ, Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի Նախադեպային իրավունքի ամփոփագիր, դեկտեմբեր 2018, էջ 120, դրանում թվարկված աղբյուրներով, հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80> (վերջին մուտքը 2021 թվականի սեպտեմբերի 1-ին):

Տվյալների մշտական գրանցումը կարող է վեր հանել մասնագիտական վնասվածքների հաղորդման հարցում համակարգային ծախսողումները կամ այդպիսի վնասվածքների միտումնավոր քողարկումը:

Քանի որ «Ա» հոդվածը թույլ է տալիս Կողմ պետություններին ընտրել ազգային պայմաններին համապատասխան աշխատանքային տեսչական համակարգ, տեսչական ծառայությունները կարող են բաշխվել մասնագիտացված իրավասություն ունեցող տարբեր մարմինների միջև՝ պայմանով, որ աշխատանքային տեսչության արդյունավետությունը չի խարխլվի չափից ավելի մասնատվածության, անբավարար ռեսուրսների կամ անբավարար համագործակցության պատճառով: Հատկացված ռեսուրսները պետք է բավարար լինեն նվազագույն թվով կանոնավոր ստուգումներ իրականացնելու համար՝ ապահովելով, որ աշխատողների առավելագույն հնարավոր թիվն օգտվի օրենսդրությամբ նախատեսված պաշտպանությունից և դժբախտ պատահարների ռիսկը նվազագույնի հասցվի: Տեսուչները պետք է լիազորված լինեն ստուգելու բոլոր աշխատատեղերը տնտեսական բոլոր ոլորտներում, ինչպես մասնավոր, այնպես էլ պետական՝ ներառյալ բնակելի տարածքները:

Համաձայն 3-րդ հոդվածի 4-րդ կետի՝ անվտանգ և առողջ աշխատանքային պայմանների իրավունքը ենթադրում է բոլոր աշխատողների համար մասնագիտական առողջության պահպանման ծառայությունների առաջանցիկ զարգացման խթանում, որոնք հիմնականում ունեն կանխարգելիչ և խորհրդատվական բնույթ: Այդ ծառայությունների գործառույթները, կազմակերպումը և գործունեության պայմանները թողնված են յուրաքանչյուր Կողմ պետության հայեցողությանը: Նման ծառայությունները կարող են համատեղ շահագործվել մի քանի ընկերությունների կողմից. այնուամենայնիվ, այն դեպքում, երբ դրանք հիմնադրված չեն բոլոր ձեռնարկություններում, պետական մարմինները պետք է ռազմավարություն մշակեն այդ նպատակով: Բոլոր դեպքերում, այս ծառայությունները պետք է արդյունավետ լինեն՝ հաշվի առնելով մասնագիտական առողջապահական մասնագետների թիվն ընդհանուր աշխատուժի հարաբերակցությամբ, ձեռնարկությունների մասնաբաժինը, որոնք առաջարկում կամ կիսում են մասնագիտական առողջապահական ծառայությունները, և այդ ծառայություններում ընդգրկված աշխատողների համամասնության միտումը: Միջոցներ պետք է ձեռնարկվեն սահմանված նպատակներին ողջամիտ ժամկետում, չափելի առաջընթացով և հասանելի ռեսուրսների սահմաններում առավելագույն չափով հասնելու համար:

Հաշվի առնելով գլոբալ ստանդարտները՝ անվտանգության և առողջության պահպանման հիմնական իրավական փաստաթղթերը հետևյալն են. ԱՄԿ-ի Աշխատանքային անվտանգության և առողջության խթանման շրջանակային կոնվենցիա, 2006 թվական (թիվ 187), ԱՄԿ-ի «Աշխատանքային անվտանգության և առողջության մասին» կոնվենցիա, 1981 թվական (թիվ 155) և դրա 2002 թվականի արձանագրությունը, ԱՄԿ-ի «Աշխատանքային առողջապահական ծառայությունների մասին» կոնվենցիա, 1985 թվական (թիվ 161) և ԱՄԿ-ի «Բռնության և ոտնձգությունների մասին» կոնվենցիա, 2019 թվական (թիվ 190):

Հայաստանը դեռևս չի վավերացրել վերոնշյալ կոնվենցիաները, սակայն նախաձեռնել է ԱՄԿ-ի թիվ 190 կոնվենցիայի վավերացման գործընթացը: Մինչև ժամանակ, եւ-Հայաստան Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագրի (ՀԸԳՀ) 90-րդ հոդվածի և VII հավելվածի 15-րդ գլխի համաձայն՝

Հայաստանը պարտավորվել է ներդաշնակեցնել իր օրենսդրությունը ԵՄ հրահանգներին, այդ թվում՝ աշխատանքային անվտանգության և առողջության վերաբերյալ 27 հրահանգներին:

ԵՄԽ-ի չընդունված դրույթների վերաբերյալ իր 2016 թվականի զեկույցում ՍԻԵԿ-ը ԵՄԽ-ի 3§§2, 3 և 4 հոդվածների դրույթների ընդունման հետ կապված որևէ խնդիր չի արձանագրել:

2016 թվականից ի վեր աշխատանքային անվտանգության և առողջության վերաբերյալ կանոնակարգերը փոփոխվել են: Սակայն, ԱԱԱ-ի համապարփակ բարեփոխում մինչ այժմ չի իրականացվել, և կարգավորող շրջանակը դեռևս լիովին չի համապատասխանում եվրոպական և միջազգային չափանիշներին: Ներկայումս Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 82-րդ հոդվածը երաշխավորում է, որ յուրաքանչյուր աշխատող, օրենքին համապատասխան, ունի առողջ, անվտանգ և արժանապատիվ աշխատանքային պայմանների իրավունք: Օրենսդրական մակարդակում աշխատողների անվտանգությունն ու առողջությունը կարգավորվում են Աշխատանքային օրենսգրքի 23-րդ գլխով:

Աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետի համաձայն՝ աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներից է յուրաքանչյուր աշխատողի համար աշխատանքի արդարացի պայմանների իրավունքի ապահովումը (ներառյալ՝ անվտանգության ապահովման և հիգիենայի պահանջները բավարարող պայմանները, հանգստի իրավունքը): Աշխատողների աշխատանքային անվտանգության ապահովումը և առողջության պահպանությունն աշխատանքային գործունեության ընթացքում աշխատողների կյանքի և առողջության պաշտպանության համակարգն է, որը ներառում է իրավական, սոցիալ-տնտեսական, կազմակերպական-տեխնիկական, սանիտարահիգիենիկ, բուժկանխարգելիչ, վերականգնողական և այլ միջոցառումներ (Աշխատանքային օրենսգրք, հոդված 242): Աշխատողների անվտանգությունն ու առողջությունն ապահովելու համար աշխատավայրում պետք է ստեղծվեն պատշաճ, անվտանգ և առողջության համար անվնաս պայմաններ: Ենթաօրենսդրական ակտերով սահմանվում են աշխատողների համար վնասակար գործոնների առավելագույն թույլատրելի մակարդակները:

Այնուամենայնիվ, պետք է նշել, որ Հայաստանում բացակայում է աշխատանքային առողջության և անվտանգության վերաբերյալ համապարփակ իրավական շրջանակ, որը կընդգրկի բոլոր աշխատողներին և ոլորտները, կսահմանի ԱԱԱ-ի ընդհանուր սկզբունքները, պետական և հանրային մարմինների դերերն ու գործառույթները, գործատուների հիմնական պարտավորությունները և աշխատողների ու նրանց ներկայացուցիչների իրավունքներն ու պարտականությունները: Կարգավորման այս բացը դժվարացնում է աշխատանքային առողջության և անվտանգության պատշաճ համակարգի ստեղծումն ու աշխատանքային առողջության և անվտանգության կանխարգելիչ գործելակերպերի վրա կենտրոնացած ազգային մշակույթի զարգացումը: Ավելին, գործող կանոնակարգերով հաշվի չեն առնվում գենդերային կողմը և արական ու իգական սեռի աշխատողների տարբեր կարիքները՝ կապված աշխատանքային առողջության և անվտանգության ռիսկերի ու լուծումների հետ՝ ներառյալ հղի և կրծքով կերակրող կանանց առնչվող խնդիրները⁴¹:

41 Նշվել է նաև Միավորված ազգերի կազմակերպության՝ Հայաստանի կողմից ԱԱԱ ազգային պրոֆիլի վերանայման և թարմացման մեջ: Հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://armenia.un.org/en/274678-national-osh-profile> (վերջին մուտքը 2024 թվականի օգոստոսի 13-ին):

Բացի այդ, Հայաստանում բացակայում է աշխատանքային դժբախտ պատահարների վերաբերյալ համակարգված և կանոնավոր վիճակագրությունը, ինչը նշանակում է, որ իրական թվերը պաշտոնապես տեսանելի չեն: Դա ընդգծում է այն մարտահրավերները, որոնց բախվում է երկիրը՝ աշխատանքային դժբախտ պատահարների և հարակից միջադեպերի վերաբերյալ համապարփակ տվյալների հետևողական հավաքագրման և գեկուցման հարցում: Վերջերս, այնուամենայնիվ, ըստ ՀԼՄ-ների դիտարկումների և հաղորդումների, աշխատանքային միգրանտների հոսքով պայմանավորված՝ աշխատանքային դժբախտ պատահարների թիվն ավելացել է: ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը և սոցիալական գործընկերները բազմաթիվ հանդիպումներում և պաշտոնական հայտարարություններում վերահաստատել են հանձնառությունը՝ ապահովելու անվտանգ և առողջ աշխատանքային միջավայր ամբողջ երկրում, այդ թվում՝ աշխատանքային անվտանգության և առողջության վերաբերյալ ազգային օրենսդրության բարեփոխման միջոցով⁴²:

Մինևոյն ժամանակ Հայաստանի իշխանությունները քայլեր են ձեռնարկում կոնկրետ ոլորտներում իրավիճակը բարելավելու ուղղությամբ: Այդ քայլերից են Մարդու իրավունքների պաշտպանության ազգային ռազմավարության (2020-2022թթ.) 73-րդ գործողության իրականացումը, հանքարդյունաբերության և բաց հանքերի շահագործման ընթացքում աշխատողների առողջության և անվտանգության նկատմամբ մոնիթորինգի հետևողական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կողմից 2019 և 2020 թվականներին ռիսկի վրա հիմնված ստուգումների մեթոդաբանության և վերջինիս կողմից իրականացվող՝ ռիսկայնությունը որոշող չափանիշների և ստուգաթերթի ընդունումը: Ընդ որում, ստուգումներ իրականացնելու հստակ գործիքները որեւէ իրավական ակտով սահմանված չեն, ինչը ստուգումների արդյունավետության կարևորագույն չափանիշներից է: Թեև ստուգաթերթը հղումներ է պարունակում փաստաթղթային և տեսողական ստուգման մեթոդներին, տեսչական մարմինը չի նախատեսում այլ գործիքների օգտագործման հնարավորություն (օրինակ՝ աշխատողների հետ անհատական զրույցներ)⁴³:

Այնուամենայնիվ, ինչպես ցույց են տալիս վիճակագրական տվյալները և ընդգծվել է փաստահավաք աշխատանքների շրջանակներում անցկացված քննարկումների ժամանակ, տեսչական մարմնի կադրային ռեսուրսները բավականին սահմանափակ են և բաժանված են ըստ վարչատարածքային միավորների⁴⁴:

Համաձայն «2023 թվականի ընթացքում Հայաստանի Հանրապետության մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության, մարդու իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության վիճակի մասին» Մարդու իրավունքների

42 ԱՄԿ-ի DWT/CO-Moscow գրասենյակի կողմից 2024 թվականի օգոստոս-հոկտեմբեր ամիսներին «ԱԱԱ ազգային պրոֆիլի գնահատում և թարմացում՝ Հայաստան» ծրագրի շրջանակներում կատարված հետազոտության արդյունքներ, հասանելի է հետևյալ հղումով՝ https://armenia.un.org/sites/default/files/2024-07/Terms%20of%20Reference_National_Consultant_OSH_Profile.pdf:

43 ԱՄՆ ՄԶԳ՝ Ամերիկայի Ժողովրդի անունից, Թրանսփարենսի ինթերնեշնլ. Հակակոռուպցիոն կենտրոն, ՀԱՀ Պատասխանատու հանքարդյունաբերության կենտրոն, «Հանքարդյունաբերության քաղաքականության երկխոսության քննարկման փաստաթուղթ. աշխատանքային պայմանները և աշխատանքի անվտանգությունը Հայաստանի հանքարդյունաբերության ոլորտում», հասանելի է հետևյալ հղումով՝ https://crm.aula.am/files/2021/05/Disussion_Paper_Working_conditions_and_occupational_safety_EN.pdf:

44 Այս հարցը բարձրացվել է նաև հետևյալ հրապարակման մեջ. ԱՄՆ ՄԶԳ՝ Ամերիկայի Ժողովրդի անունից, Թրանսփարենսի ինթերնեշնլ. Հակակոռուպցիոն կենտրոն, ՀԱՀ Պատասխանատու հանքարդյունաբերության կենտրոն, «Հանքարդյունաբերության քաղաքականության երկխոսության քննարկման փաստաթուղթ. աշխատանքային պայմանները և աշխատանքի անվտանգությունը Հայաստանի հանքարդյունաբերության ոլորտում», հասանելի է հետևյալ հղումով՝ https://crm.aula.am/files/2021/05/Disussion_Paper_Working_conditions_and_occupational_safety_EN.pdf:

պաշտպանի գործունեության տարեկան հաղորդման⁴⁵ քաղաքացիական հասարակության կազմակերպության կողմից Հայաստանում բնակչության աշխատանքային իրավունքների պաշտպանվածության ընդհանուր վիճակը պարզելու նպատակով հրապարակված հետազոտությունը ցույց է տվել, որ աշխատանքային պայմաններում առկա է առողջության համար վտանգավոր կամ վնասակար գործոնների ազդեցություն (թույլատրելից բարձր աղմուկ, փոշի, վիբրացիա, ճառագայթում և այլն), այդ թվում՝ շատ բարձր: Ամենաշատ վտանգավորության աստիճանը նշվել է պաշտպանության ոլորտի աշխատողների կողմից, այնուհետև՝ շինարարության, վերամշակող արտադրության, առողջապահության:

2023 թվականի ընթացքում ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին է ներկայացվել աշխատավայրերում տեղի ունեցած թվով 20 մահվան ելքով դժբախտ դեպքերի վերաբերյալ տեղեկատվություն, իսկ աշխատանքով պայմանավորված հիվանդությունների առաջացման դեպքեր չեն արձանագրվել:

Ըստ Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի, շինհրապարակներում առավել հաճախ արձանագրվում են հետևյալ խախտումները. անհատական պաշտպանության միջոցներ չկրելը, ինչպիսիք են՝ պաշտպանիչ հագուստը, սաղավարտը, աշխատանքին համապատասխան կոշիկը, գլխարկը, ակնոցը, վտանգ ներկայացնող տեղամասերում կուլեկտիվ պաշտպանության միջոցների բացակայությունը, ինչպիսիք են պաշտպանական ցանկապատը, բազրիքը և նշահարումը, սանիտարակենցաղային շինությունների բացակայությունը, այդ թվում՝ ցնցուղարան, հանգստի սենյակ և հանդերձարան, ինչպես նաև այն, որ վնասակար և վտանգավոր գործոնների պայմաններում աշխատողները չեն անցնում նախնական (աշխատանքի ընդունվելիս) և պարբերական բժշկական զննություն:

Շինհրապարակներում խախտվում են աշխատանքի անվտանգության կանոնները՝ հաճախ դառնալով դժբախտ պատահարի պատճառ: Այդ դեպքերով պարզվում է, որ գործատու-աշխատող հարաբերությունները ձևակերպված չեն աշխատանքային պայմանագրով: Սա հաճախ հանդիպող պրակտիկա է, ինչը դժբախտ պատահարի դեպքում դժվարացնում է փոխհատուցում ստանալու գործընթացը:

Ինչպես նշում են ՀԿ-ները, «... Հայաստանում առկա է առողջ, անվտանգ և արժանապատիվ աշխատանքային պայմանների իրավունքի սահմանադրական երաշխիք, սակայն թերի են տվյալ իրավունքի ապահովման օրենսդրական հիմքերը, բացակայում են տվյալ իրավունքի իրացման հանդեպ պետության վերահսկողության, աշխատողի խախտված իրավունքների վերականգման մեխանիզմները:»⁴⁶:

Վերոնշյալ եզրահանգումները հաստատում են օրենսդրական շրջանակը եվրոպական և միջազգային չափանիշներին ու գործելակերպերին համապատասխանեցնելու և դրա արդյունավետ իրականացման հարցում Հայաստանի ջանքերին աջակցելու անհրաժեշտությունը՝ դրանով նպաստելով Հայաստանի կողմից

45 Հասանելի է հետևյալ հղումով՝ https://ombuds.am/en_us/site/ViewNews/2899 :

46 ՄԱԿ-ի տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների կոմիտեին ներկայացվող այլընտրանքային զեկույց «Անվտանգ և առողջ աշխատանքային պայմանների իրավունքի իրացումը Հայաստանում՝ շեշտադրելով Սյունիքի մարզը», պատրաստվել է Եվրասիական համագործակցություն հիմնադրամի, «Մարդու իրավունքների հետազոտությունների կենտրոն» ՀԿ-ի և «Գորիսի մամուլի ակումբ» ՀԿ-ի կողմից, հասանելի է հետևյալ հղումով՝ https://epfarmeria.am/sites/default/files/Document/Realization_of_the_right_to_safe_and_healthy_working_conditions_in_Armenia_Syunik_eng.pdf:

ԵՍԽ-ի 3-րդ, հոդվածի 2-րդ, 3-րդ և 4-րդ կետերի ընդունմանը: Նշված դրույթների ընդունումը կնպաստի երկրի հետագա զարգացմանը:

ՀՈԴՎԱԾ 4. ԱՐԴԱՐԱՑԻ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԸ

Արդարացի վարձատրության իրավունքի արդյունավետ իրացումն ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են՝

1. ճանաչել աշխատողների այնպիսի վարձատրության իրավունքը, որը նրանց և նրանց ընտանիքների համար կապահովի պատշաճ կենսամակարդակ,
2. ճանաչել աշխատողների վարձատրության դրույթաչափի ավելացման իրավունքն արտաժամյա աշխատանքի համար՝ բացառությամբ առանձնահատուկ դեպքերի,
3. ճանաչել հավասար արժեք ունեցող աշխատանքի համար կին և տղամարդ աշխատողների հավասար վարձատրության իրավունքը,
4. ճանաչել բոլոր աշխատողների՝ աշխատանքային հարաբերությունների դադարման դեպքում ողջամիտ ժամկետում ծանուցվելու իրավունքը,
5. թույլատրել աշխատավարձերից կրճատումներ միայն ազգային օրենքներով կամ կանոնակարգերով սահմանված կամ կոլեկտիվ պայմանագրերով կամ արբիտրաժային վճիռներով ամրագրված պայմաններով և չափով:

Այս իրավունքների իրացումն ապահովվում է ազատորեն կնքված կոլեկտիվ պայմանագրերով կամ աշխատավարձ սահմանող օրենսդրական մեխանիզմով կամ ազգային պայմաններին համապատասխանող այլ միջոցներով:

Հավելված, հոդված 4, կետ 4

Սույն դրույթը չպետք է ընկալվի որպես որևէ լուրջ իրավախախտման համար աշխատանքից անմիջապես ազատելն արգելող դրույթ:

Հավելված, հոդված 4, կետ 5

Ընկալվում է, որ Կողմը կարող է ստանձնել սույն կետով պահանջվող պարտավորությունը, եթե աշխատողների ճնշող մեծամասնության դեպքում աշխատավարձերից կրճատումներն օրենքով կամ կոլեկտիվ պայմանագրերով կամ արբիտրաժային վճիռներով չեն թույլատրվում՝ բացառությամբ այն անձանց, որոնց դրանք չեն վերաբերում:

ՀՈԴՎԱԾ 4§3. ՀԱՎԱՍԱՐ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՀԱՄԱՐ ՀԱՎԱՍԱՐ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ

Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 3-րդ կետը երաշխավորում է հավասար աշխատանքի դիմաց հավասար վարձատրության իրավունքը՝ առանց սեռի հիմքով խտրականության:

Հավասարության սկզբունքը պետք է ներառի վարձատրության բոլոր տարրերը՝ ներառյալ դրույքաչափը կամ աշխատավարձը, ինչպես նաև ուղղակի կամ անուղղակի վճարվող՝ դրամային կամ բնեղենով տրվող մյուս վարձատրությունները, որոնք գործատուն տրամադրում է աշխատողին նրա աշխատանքի դիմաց: Այս սկզբունքը հավասարապես կիրառվում է ինչպես լրիվ աշխատաժամանակով, այնպես էլ ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատողների նկատմամբ:

Որպեսզի պարզվի, թե արդյոք կատարված աշխատանքը հավասար է կամ հավասար արժեքի է, պետք է հաշվի առնվեն այնպիսի գործոններ, ինչպիսիք են առաջադրանքների բնույթը, պահանջվող հմտությունները, ինչպես նաև անհրաժեշտ կրթական և վերապատրաստման որակավորումները: Հետևաբար պետությունները պետք է ձգտեն այդ հասկացությունը հստակեցնել ներպետական իրավունքում, ըստ անհրաժեշտության՝ օրենսդրության կամ նախադեպային իրավունքի միջոցով: Այս առումով խրախուսվում է աշխատանքի դասակարգման և գնահատման համակարգերի ներդրումը, իսկ այդպիսի համակարգերի առկայության դեպքում դրանք պետք է հիմնված լինեն գենդերային առումով չեզոք չափորոշիչների վրա և չհանգեցնեն անուղղակի խտրականության⁴⁷:

Վարձատրության թափանցիկությունը չափազանց կարևոր է հավասար աշխատանքի կամ հավասար արժեք ունեցող աշխատանքի համար հավասար վարձատրության սկզբունքի արդյունավետ իրականացման համար: Այն նպաստում է գենդերային հիմքով կողմնակալության և խտրականության բացահայտմանը, ինչպես նաև նպաստում է աշխատողների, գործատուների, նրանց կազմակերպությունների և համապատասխան մարմինների ուղղիչ գործողություններին: Պետությունները պետք է ազգային պայմաններին և ավանդույթներին համապատասխան ընդունեն միջոցներ՝ վարձատրության պատշաճ թափանցիկությունը գործնականում ապահովելու համար: Այդ միջոցները կարող են ներառել թափանցիկության միջոցով տղամարդկանց և կանանց միջև հավասար վարձատրության սկզբունքի ամրապնդման վերաբերյալ եվրոպական հանձնաժողովի 2014 թվականի մարտի 7-ի առաջարկության մեջ նշված միջոցները, ինչպես օրինակ՝ աշխատավարձերի վերաբերյալ պարբերաբար զեկուցելու և ըստ գենդերի տարբերակված տվյալներ տրամադրելու՝ գործատուների պարտավորությունն է:

Հավասար վարձատրության ապահովման և խթանման համար կարևոր է վարձատրությունների վերաբերյալ բարձրորակ վիճակագրությունը՝ ներկայացված ըստ գենդերի, ինչպես նաև վարձատրության մասով խտրականության դեպքերի թվի և տեսակների վերաբերյալ տվյալների հավաքագրումը: Նման տվյալների հավաքագրումը բարձրացնում է վարձատրության թափանցիկության ընդհանուր մակարդակը և օգնում բացահայտել անհավասար վարձատրության դեպքերը՝ այդպիսով վեր հանելով վարձատրության՝ գենդերային հիմքով տարբերությունները: Վարձատրության՝ գենդերային հիմքով տարբերությունը կանանց և տղամարդկանց միջև վարձատրության մշտական անհավասարության ամենաճանաչված ցուցիչներից մեկն է այն աշխատանքներում, որոնք հավասար են կամ հավասար արժեք ունեն:

Հաշվի առնելով միջազգային չափանիշները՝ 1951 թվականի «Հավասար

47 Տե՛ս, այս առումով, թիվ 124-ից 138 կոլեկտիվ բողոքները, եվրոպայի համալսարանական կանայք (UWE) ընդդեմ Բելգիայի, Բուլղարիայի, Խորվաթիայի, Կիպրոսի, Չեխիայի Հանրապետության, Ֆինլանդիայի, Ֆրանսիայի, Հունաստանի, Իռլանդիայի, Իտալիայի, Նիդեռլանդների, Նորվեգիայի, Պորտուգալիայի, Սլովենիայի և Շվեդիայի, 2019 թվականի դեկտեմբերի 5-6:

վարձատրության մասին» կոնվենցիան (թիվ 100) պետք է համարվի որպես առավել վերաբերելի փաստաթուղթ:

2022 թվականի իր եզրակացություններում ՍԻԵԿ-ը Հայաստանում իրավիճակը գնահատել է որպես խարտիայի 4§3 հոդվածին չհամապատասխանող՝ հետևյալ հիմքերով. չկարհավասարաշխատանքի կամ հավասարարժեք ունեցող աշխատանքի համար կանանց և տղամարդկանց հավասար վարձատրության՝ օրենքով սահմանված հստակ երաշխիք, առկա էր վարձատրության մասով խտրականության գործերով փոխհատուցման չափի վերին սահման, ինչը կարող էր խոչընդոտել կրած վնասի համարժեք փոխհատուցումը և բավարար զսպող ազդեցություն չունենալ, ինչպես նաև ներպետական իրավունքով չէր նախատեսվում վարձատրության՝ գենդերային հիմքով խտրականության գործերով ապացուցման բեռի տեղափոխում:

2022 թվականից ի վեր իրավիճակը չի բարելավվել: Աշխատանքային օրենսգրքի 178-րդ հոդվածի 2-րդ մասի ձևակերպումը մնացել է անփոփոխ, և ինչպես այս դրույթը, այնպես էլ «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» օրենքի 6-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 2-րդ կետը դեռևս նախատեսում են հավասար վարձատրություն միևնույն կամ համարժեք աշխատանքի համար: Սակայն, ինչպես Կոմիտեն ընդգծել է իր 2020 և 2022 թվականների եզրակացություններում, տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրությունը «հավասար աշխատանքի» և «համարժեք աշխատանքի» համար նույնը չէ, ինչ հավասար վարձատրությունը հավասար արժեք ունեցող աշխատանքի համար: ԱՕ-ի 178-րդ հոդվածի 2-րդ մասի ձևակերպումն ավելի նեղ է, քան խարտիայով ամրագրված սկզբունքը, ինչը պետք է դիտարկել որպես անհամապատասխանություն: Կոնվենցիաների և առաջարկությունների կիրառման հարցերով ԱՄԿ-ի փորձագետների կոմիտեն նույնպես բարձրացրել է այդ հարցը «Հավասար վարձատրության մասին» թիվ 100 կոնվենցիայի (1951) վերաբերյալ 2017 թվականին (Աշխատանքի միջազգային համաժողովի 106-րդ նստաշրջան) հրապարակված իր դիտարկումներում:

Ավելին, ինչպես արդեն քննարկվել է 1§2 հոդվածի շրջանակներում, դեռևս գոյություն ունի վարձատրության մասով խտրականության գործերով փոխհատուցման չափի վերին սահման, ինչը կարող է խոչընդոտել կրած վնասի ամբողջական փոխհատուցումը և բավարար զսպող ազդեցությունը:

Ներպետական իրավունքով ի սկզբանե չէր նախատեսվում ապացուցման բեռի տեղափոխում վարձատրության՝ գենդերային հիմքով խտրականության գործերով: Սակայն, 2020 թվականի դրությամբ նման գործերով ապացուցման բեռի հարցը կարգավորվում էր Քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով: 210-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ դատարանները քննում և լուծում են անհատական աշխատանքային վեճերը՝ կապված աշխատանքային պայմանագրի փոփոխման, լուծման և աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու հետ: Այդպիսի գործերով, 213-րդ հոդվածի համաձայն, փաստերի ապացուցման բեռը կրում է պատասխանողը: Ինչպես նշված է Հայաստանի կառավարության կողմից ներկայացված՝ Եվրոպական սոցիալական խարտիայի իրականացման վերաբերյալ 16-րդ ազգային զեկույցում, օրենսդիրը սահմանել է վեճերի որոշակի տեսակներ, որոնք ավելի էական ազդեցություն ունեն աշխատողի իրավունքների վրա և, ապացուցողական տեսանկյունից, հետևում են ապացուցման բեռի մասով տրամաբանական մոտեցման: Աշխատանքային գործունեության հետ կապված մյուս վեճերը պետք է քննվեն

քաղաքացիական գործերը կարգավորող ընդհանուր ընթացակարգերի համաձայն: Ջեռտևաբար, երբ աշխատողի (կամ նախկին աշխատողի) և գործատուի միջև ծագում է վեճ՝ կապված վարձատրության՝ գեներացիային հիմքով խտրականության հետ, այն ենթակա է քննության որպես աշխատանքային վեճ և քննվում է Քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի դրույթներին համապատասխան (Աշխատանքային օրենսգրքի 263-րդ հոդված և 264-րդ հոդվածի 1-ին մաս) իրականացվող դատական ընթացակարգով:

2024 թվականի Գեներացիային անհավասարության գլոբալ ցուցիչը⁴⁸ ցույց է տալիս, որ թեև ոչ մի երկիր չի հասել լիարժեք գեներացիային հավասարության, 2024 թվականի հրատարակության մեջ ընդգրկված տնտեսությունների 97%-ը վերացրել է իր գեներացիային անհավասարության ավելի քան 60%-ը՝ 2006 թվականի 85%-ի համեմատ: Հայաստանը հավասար վարձատրության առումով 146 երկրներից 64-րդն է⁴⁹:

Վերոնշյալ եզրահանգումները հաստատում են ԵՍԽ-ի 4§3 հոդվածում սահմանված չափանիշներին համապատասխանելու հարցում Հայաստանին աջակցելու անհրաժեշտությունը:

ՅՈՒՆԵՍԿՕ 7. ԵՐԵՄԱՆԵՐԻ ԵՎ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԸ

Երեխաների և երիտասարդների պաշտպանվածության իրավունքի արդյունավետ իրացումն ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են՝

1. սահմանել, որ աշխատանքի ընդունման համար նվազագույն տարիքը 15 տարեկանն է՝ բացառությամբ այն երեխաների, որոնք կատարում են օրենքով սահմանված թեթև աշխատանք՝ չվնասելով նրանց առողջությունը, բարոյականությունը կամ չխոչընդոտելով նրանց կրթությունը,
2. սահմանել, որ աշխատանքի ընդունման համար նվազագույն տարիքը 18 տարեկանն է օրենքով սահմանված այն աշխատանքների առնչությամբ, որոնք համարվում են վտանգավոր կամ առողջության համար վնասակար,
3. սահմանել, որ դեռևս պարտադիր կրթության ենթակա անձինք չեն կարող ընդգրկվել այնպիսի աշխատանքում, որը նրանց կզրկի իրենց կրթությունից լիարժեք օգտվելու հնարավորությունից,
4. սահմանել, որ մինչև 18 տարեկան անձանց աշխատաժամանակը սահմանափակվում է՝ ելնելով նրանց զարգացման կարիքներից և, մասնավորապես, նրանց մասնագիտական ուսուցման անհրաժեշտությունից,
5. ճանաչել երիտասարդ աշխատողների և աշկերտների՝ արդարացի աշխատավարձի կամ այլ համապատասխան նպաստների իրավունքը,

48 Հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/digest/>:

49 Հասանելի է հետևյալ հղումով՝ https://widgets.weforum.org/GGGR/edition-24-ranking/pdf/2024/gggr-index_2024_005_ARM.pdf:

6. սահմանել, որ սովորական աշխատաժամանակի ընթացքում գործատուի համաձայնությամբ մասնագիտական ուսուցման համար երիտասարդ անձանց ծախսած ժամանակը համարվում է աշխատանքային օրվա բաղկացուցիչ մաս,
7. սահմանել, որ մինչև 18 տարեկան աշխատող անձինք տարեկան նվազագույնը չորսշաբաթյա վճարովի արձակուրդի իրավունք ունեն,
8. սահմանել, որ մինչև 18 տարեկան անձինք չեն կարող ներգրավվել գիշերային աշխատանքի՝ բացառությամբ ազգային օրենքներով կամ կանոնակարգերով սահմանված որոշակի աշխատանքների,
9. սահմանել, որ ազգային օրենքներով կամ կանոնակարգերով նախատեսված աշխատանք կատարող մինչև 18 տարեկան անձինք ենթակա են պարբերական բժշկական զննության,
10. ապահովել հատուկ պաշտպանություն ֆիզիկական և բարոյական այն վտանգներից, որոնց ենթարկվում են երեխաները և երիտասարդները, և մասնավորապես՝ նրանց աշխատանքի հետևանքով ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն առաջացող վտանգներից:

Հավելված, հոդված 7, կետ 2

Սույն դրույթը չի խոչընդոտում, որ Կողմերն իրենց օրենսդրության մեջ ամրագրեն, որ սահմանված նվազագույն տարիքի չհասած երիտասարդները կարող են աշխատել այնքանով, որքանով դա խիստ անհրաժեշտ է նրանց մասնագիտական ուսուցման համար, երբ այդ աշխատանքը կատարվում է իրավասու մարմնի կողմից սահմանված պայմաններին համապատասխան, և միջոցներ են ձեռնարկվում այդ երիտասարդների առողջությունն ու անվտանգությունը պաշտպանելու համար:

ՀՈԴՎԱԾ 7§§1,2,3. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ ԱՐԳԵԼՔԸ

Խարտիայի 7-րդ հոդվածի 1-ին կետով արգելվում է մինչև 15 տարեկան երեխաներին աշխատանքի ընդունել: Այս արգելքը վերաբերում է բոլոր տնտեսական ոլորտներին՝ ներառյալ գյուղատնտեսությունը, և աշխատանքի բոլոր վայրերին՝ ներառյալ ընտանեկան ձեռնարկություններն ու տնային տնտեսությունները: Այն նաև տարածվում է տնտեսական գործունեության բոլոր ձևերի վրա՝ անկախ աշխատողի կարգավիճակից (վարձու աշխատող, ինքնազբաղված, չվճարվող ընտանեկան օգնական կամ այլ): Համաձայն 7-րդ հոդվածի 1-ին կետի՝ ներպետական իրավունքով պետք է աշխատանքի ընդունվելու նվազագույն տարիք սահմանվի 15 տարեկանը⁵⁰: Ավելին, օրենսդրությունը պետք է արդյունավետորեն կիրառվի և գործնականում խստորեն վերահսկվի: Աշխատանքի տեսչության դերն այս առումով վճռորոշ է⁵¹:

Խարտիայի 7-րդ հոդվածի 1-ին կետը բացառություն է նախատեսում թեթև աշխատանքի համար, այն է՝ աշխատանք, որը որևէ վտանգ չի ներկայացնում

⁵⁰ Եզրակացություններ I (1969), 7§1 հոդվածի վերաբերյալ մեկնաբանություն:

⁵¹ Իրավաբանների միջազգային հանձնաժողովն ընդդեմ Պորտուգալիայի, բողոք թիվ 1/1998, 1999 թվականի սեպտեմբերի 9-ի ըստ էության որոշում, §32:

երեխաների առողջության, բարոյականության, զարգացման կամ կրթության համար: Օրենսդրությամբ թույլատրված «թեթև աշխատանք» սահմանումը պետք է լինի բավականաչափ հստակ և ճշգրիտ: Աշխատանքն այլևս «թեթև» չի համարվում, եթե այն կատարվում է չափից ավելի երկար տևողությամբ: Հետևաբար պետություններից պահանջվում է սահմանել այն պայմանները, որոնցով կարող է իրականացվել թեթև աշխատանք, ինչպես նաև նման աշխատանքի առավելագույն թույլատրելի տևողությունը: Մինչև 15 տարեկան երեխաները կարող են կատարել թեթև աշխատանք դպրոցական օրերին առավելագույնը երկու ժամ, իսկ կիսամյակի ընթացքում՝ շաբաթական մինչև 12 ժամ՝ դպրոց հաճախելու համար սահմանված ժամերից դուրս: Դպրոցական արձակուրդների ընթացքում աշխատաժամանակի առավելագույն տևողությունը չպետք է գերազանցի օրական 6 ժամը և շաբաթական 30 ժամը⁵²:

Խարտիայի **7-րդ հոդվածի 2-րդ կետով** արգելվում է մինչև 18 տարեկան երեխաներին վտանգավոր կամ առողջության համար վնասակար աշխատանքում ներգրավել: 7-րդ հոդվածի 2-րդ կետը կիրառելիս՝ ներպետական իրավունքով պետք է որպես վտանգավոր կամ առողջության համար վնասակար համարվող աշխատանքի ընդունման նվազագույն տարիք սահմանվի 18 տարեկանը: Աշխատանքի վտանգավոր լինելը որոշելու համար պետք է լինի համապատասխան օրենսդրական շրջանակ, որով կսահմանվեն նման աշխատանքների ցանկը կամ այդ աշխատանքի ընթացքում առաջացող հնարավոր ռիսկերի (ֆիզիկական, քիմիական, կենսաբանական) տեսակները⁵³:

Այնուամենայնիվ, եթե նման աշխատանքը խիստ անհրաժեշտ է համարվում նրանց մասնագիտական ուսուցման համար, ապա երեխաներին կարող է թույլատրվել այն կատարել նաև մինչև 18 տարեկանը, բայց միայն իրավասու մարմնի կողմից սահմանված պայմաններով: Երեխաները պետք է համապատասխան վերապատրաստում անցնեն վտանգավոր առաջադրանքներ կատարելու համար: Աշխատանքի տեսչությունը պետք է վերահսկի այդ գործընթացը⁵⁴:

Խարտիայի **7-րդ հոդվածի 3-րդ կետով արգելվում է** պարտադիր կրթության ընթացքում աշխատանքում ընդգրկելը՝ դպրոցականներին թույլատրելով զբաղվել միայն թեթև աշխատանքով: «Թեթև աշխատանք» սահմանումը նույնական է 7-րդ հոդվածի 1-ին կետի սահմանման հետ⁵⁵: Դպրոցական շրջանի ընթացքում երեխաների աշխատաժամանակը պետք է սահմանափակվի, որպեսզի դա չխանգարի նրանց դպրոց հաճախելուն, ուշադիր լինելուն կամ տնային աշխատանքներին⁵⁶: Երեխաներին դպրոցական ժամերից առաջ աշխատելու թույլտվությունը, սկզբունքորեն, հակասում է 7-րդ հոդվածի 3-րդ կետին: 15 տարեկան երեխաներին, որոնց համար դեռևս գործում է պարտադիր կրթության պահանջը, առավոտյան ժամը 6-ից՝ օրական մինչև 2 ժամ, շաբաթական 5 օր թերթեր առաքել թույլատրելը չի համապատասխանում Խարտիային⁵⁷:

52 Եզրակացություններ 2015թ., 7Տ1 և 7Տ3 հոդվածների վերաբերյալ մեկնաբանություն. Եզրակացություններ 2011թ., Պորուգալիա. Եզրակացություններ 2019թ., Հայաստան:

53 Եզրակացություններ 2006թ., Ֆրանսիա:

54 Եզրակացություններ 2006թ., Ֆրանսիա. Եզրակացություններ 2006թ., Նորվեգիա:

55 Եզրակացություններ 2015թ., 7Տ1 և 7Տ3 հոդվածների վերաբերյալ մեկնաբանություն, Եզրակացություններ I (1969), 7Տ1 հոդվածի վերաբերյալ մեկնաբանություն, Եզրակացություններ 2015թ., 7Տ1 և 7Տ3 հոդվածների վերաբերյալ մեկնաբանություն:

56 Եզրակացություններ 2006թ., Ալբանիա, Եզրակացություններ 2019թ., Սերբիա:

57 Եզրակացություններ 2011թ., 2019թ., Իտալիա, Եզրակացություններ XVII-2 (2005), Նիդեռլանդներ:

Պետք է լինեն համապատասխան երաշխիքներ, որոնք հնարավորություն կտան պետական մարմիններին (օրինակ՝ աշխատանքի տեսչությանը, սոցիալական ծառայություններին և կրթական մարմիններին) պաշտպանել երեխաներին այնպիսի աշխատանքից, որը նրանց գրկում է իրենց կրթությունից լիարժեք օգտվելու հնարավորությունից⁵⁸:

Հաշվի առնելով համընդհանուր չափանիշները՝ երեխաների աշխատանքի վերաբերյալ ԱՄԿ-ի երկու հիմնական կոնվենցիաներն են «Նվազագույն տարիքի մասին» թիվ 138 կոնվենցիան և «Երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերի մասին» թիվ 182 կոնվենցիան, որոնք երկուսն էլ համարվում են «հիմնարար» կոնվենցիաներ:

2023 թվականի իր եզրակացություններում ՍԻԵԿ-ը Հայաստանում իրավիճակը գնահատել է որպես Խարտիայի 7-րդ հոդվածի 1-ին, 2-րդ և 3-րդ կետերին չհամապատասխանող՝ հետևյալ հիմքերով. 7-14 տարեկան երեխաների ամենօրյա աշխատաժամանակը չափազանց երկար է, ուստի չի կարող «թեթև աշխատանք» համարվել, երեխաների աշխատանքի արգելումը գործնականում երաշխավորված չէ (§1), մինչև 18 տարեկան երեխաներին վտանգավոր կամ առողջության համար վնասակար աշխատանքում ընդգրկելու արգելքի հետ կապված խախտումների հայտնաբերման մոնիթորինգային աշխատանքների արդյունքների մասին տեղեկություններ չեն տրամադրվել (§2), պարտադիր կրթության տարիքի երեխաների համար թույլատրված աշխատանքի տևողությունը չափազանց երկար է և, հետևաբար, կարող է նրանց գրկել իրենց կրթությունից լիարժեք օգտվելու հնարավորությունից, իսկ պարտադիր կրթության տարիքի երեխաներին աշխատանքի ընդունման արգելքն արդյունավետորեն չի կիրառվում (§3):

2023 թվականից ի վեր իրավիճակը չի բարելավվել: Աշխատանքային օրենսգիրքը որպես աշխատանքի ընդունվելու նվազագույն տարիք սահմանում է 16 տարեկանը (հոդված 15), իսկ որպես վտանգավոր աշխատանքի համար նվազագույն տարիք՝ 18 տարեկանը (հոդված 17.1): Սակայն, այդ պահանջների գործնական իրականացումը մնում է անբավարար: Կառավարությունը կանոնավոր կերպով չի հավաքում կամ պահպանում պաշտոնական տվյալներ երեխաների աշխատանքի վերաբերյալ: Վերջին հետազոտությունը կատարվել է 2015 թվականին⁵⁹:

Այս առումով գլխավոր խնդիրը ոչ ֆորմալ տնտեսությունն է. զեկույցների համաձայն՝ զգալի թվով երեխաներ՝ հիմնականում 14-18 տարեկան տղաները, թողնում են դպրոցը՝ աշխատելու ոչ ֆորմալ ոլորտներում, ինչպիսիք են գյուղատնտեսությունը և շինարարությունը: Գյուղատնտեսությունն ընդհանուր առմամբ գերիշխող ոլորտն է, որին բաժին է ընկնում երեխաների աշխատանքի մոտ 94%-ը⁶⁰:

Ներկայումս Աշխատանքային օրենսգրքի դրույթները կիրառվում են միայն ֆորմալ տնտեսությունում աշխատող երեխաների նկատմամբ: Հաշվի առնելով ոչ ֆորմալ

58 Եզրակացություններ V (1977), 7§3 հոդվածի վերաբերյալ մեկնաբանություն, Եզրակացություններ 2006թ., Պորտուգալիա:

59 Երեխայի աշխատանքի ազգային հետազոտություն, Հայաստան, 2015 թվական, հասանելի է հետևյալ հղումով՝ [https://armstat.am/file/article/national_child_labour_survey_in_armenia_report_\(english\).pdf](https://armstat.am/file/article/national_child_labour_survey_in_armenia_report_(english).pdf):

60 Երեխայի աշխատանքի և հարկադիր աշխատանքի վերաբերյալ զեկույցներ, Աշխատանքի միջազգային բյուրո, հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor/armenia>.

տնտեսությունում աշխատող երեխաների զգալի թիվը՝ շատ կարևոր է ձեռնարկել համապատասխան միջոցներ, որոնք կապահովեն օրինական աշխատանքում չներգրավված այս երեխաների համար նույն երաշխիքներն ու պաշտպանությունը: Այս խնդիրը լուծելու համար Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի լիազորությունները պետք է ընդլայնվեն՝ ներառելով ոչ ֆորմալ տնտեսության նկատմամբ վերահսկողությունը՝ հնարավորություն տալով հայտնաբերել և կանխել երեխաների աշխատանքը տնտեսության ոչ ֆորմալ հատվածներում⁶¹:

Գյուղատնտեսական աշխատանքի միջոցով իրենց ընտանիքին օժանդակող երեխաների հարցը Կառավարության կողմից պատշաճ կերպով չի ուսումնասիրվել, և երեխաների՝ դպրոցից բացակայելու հաճախականության և տևողության վերաբերյալ վիճակագրություն չկա:

Թեև երեխաներին պարտադիր կրթությունից բացառելու խնդրի կարգավորման համար ընդունվել են համապատասխան ենթաօրենսդրական ակտեր, միայն այս իրավական ակտերի առկայությունը խնդիրն ամբողջությամբ չի լուծում: Հիմնական բացն այս կանոնակարգերի անբավարար կիրարկումն է: Բացի այդ, մարտահրավերները պահպանվում են նաև ազգային փոքրամասնությունների կրթության իրավունքի ապահովման առումով: Այդ խմբերից շատ անհատներ բախվում են կրթության իրավունքի լիարժեք իրացման խոչընդոտների՝ այնպիսի գործոնների պատճառով, ինչպիսիք են թերի միջնակարգ կրթությունը և վաղ ամուսնությունները:

ՅՈՒՆԵՍԿՕ 7§§4,5,6,7,8,9,10. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐ

Համաձայն 7-րդ հոդվածի 4-րդ կետի՝ ներպետական իրավունքով պետք է սահմանվեն մինչև 18 տարեկան այն անձանց աշխատաժամանակի սահմանափակումներ, որոնք այլևս ենթակա չեն պարտադիր կրթության: Այս սահմանափակումները կարող են սահմանվել օրենսդրության, կանոնակարգերի, պայմանագրերի կամ հաստատված գործելակերպերի միջոցով⁶²: Մինչև 16 տարեկան անձանց համար օրական ութ ժամ կամ շաբաթական քառասուն ժամ սահմանաչափը 7-րդ հոդվածի 4-րդ կետի պահանջներին չի համապատասխանում: Սակայն, 16 տարեկանից բարձր անձանց համար նման սահմանափակումները համարվում են 7-րդ հոդվածի 4-րդ կետի պահանջներին համապատասխանող⁶³:

Համաձայն 7-րդ հոդվածի 5-րդ կետի՝ ներպետական իրավունքով պետք է երաշխավորվի երիտասարդ աշխատողների և աշկերտների՝ արդարացի աշխատավարձի կամ այլ համապատասխան նպաստների իրավունքը: Աշխատավարձի «արդարացի» կամ «համապատասխան» բնույթը գնահատվում է՝ համեմատելով երիտասարդ աշխատողների վարձատրությունը չափահասներին (18 տարեկան և բարձր) վճարվող մեկնարկային կամ նվազագույն աշխատավարձի հետ⁶⁴: Թեև երիտասարդ աշխատողների աշխատավարձը կարող է ցածր լինել անչափահաս աշխատողների մեկնարկային աշխատավարձից, ցանկացած նման տարբերություն պետք է լինի ողջամիտ, ոչ չափազանց մեծ և սահմանափակվի որոշակի

61 https://www.rightsresearch.net/_files/ugd/f1a9eb_eb84b89b1ab84f4890a0d3ffd6899613.pdf?index=true

62 Եզրակացություններ 2006թ., Ալբանիա:

63 Եզրակացություններ XI-1 (1991), Նիդեռլանդներ, Եզրակացություններ 2002թ., Իտալիա:

64 Եզրակացություններ XI-1 (1991), Միացյալ Գաղավորություն:

ժամանակահատվածով⁶⁵: Տասնհինգ կամ տասնվեց տարեկանների համար ընդունելի է չափահասների մեկնարկային աշխատավարձից մինչև 30% ցածր վարձատրությունը, իսկ տասնվեց կամ տասնութ տարեկանների համար տարբերությունը չի կարող գերազանցել 20%-ը⁶⁶: Այնուամենայնիվ, չափահասների բազային աշխատավարձը, հարտիայի 4-րդ հոդվածի 1-ին կետին համապատասխանելու համար, բոլոր դեպքերում պետք է լինի բավարար: Եթե բազային աշխատավարձը չափազանց ցածր է, ապա նույնիսկ երիտասարդ աշխատողի՝ այս տոկոսային տարբերությունը պահպանող աշխատավարձը չի կարող համարվել արդարացի⁶⁷:

Աշկերտները կարող են ավելի ցածր աշխատավարձ ստանալ, քանի որ պետք է հաշվի առնվի աշխատավայրում ստացած ուսուցման արժեքը: Այնուամենայնիվ, աշկերտության համակարգը չպետք է շեղվի նախատեսված նպատակից կամ չարաշահվի՝ երիտասարդ աշխատողներին ցածր վարձատրելու նպատակով⁶⁸:

Համաձայն 7-րդ հոդվածի 6-րդ կետի՝ նորմալ աշխատանքային ժամերի ընթացքում մասնագիտական ուսուցման վրա երիտասարդների կողմից ծախսվող ժամանակը պետք է համարվի աշխատանքային օրվա մաս: Նման ուսուցումը, սկզբունքորեն, պետք է իրականացվի գործատուի համաձայնությամբ, թեև պարտադիր չէ, որ լինի գործատուի հաշվին, և պետք է համապատասխանի երիտասարդի աշխատանքին: Ուստի ուսուցման ժամանակահատվածը պետք է վարձատրվի որպես սովորական աշխատանքային ժամ (գործատուի կողմից կամ հանրային միջոցներով՝ ըստ կիրառելիության), և երիտասարդ աշխատողներից չպետք է պահանջվի լրացնել ուսուցման վրա ծախսված ժամանակը, քանի որ դա էականորեն կավելացնի նրանց ընդհանուր աշխատաժամանակը⁶⁹:

Համաձայն 7-րդ հոդվածի 7-րդ կետի՝ մինչև 18 տարեկան երիտասարդները պետք է ունենան առնվազն չորս շաբաթ տարեկան վճարովի արձակուրդի իրավունք, որից չեն կարող հրաժարվել կամ փոխանակել ֆինանսական փոխհատուցման հետ⁷⁰:

Համաձայն 7-րդ հոդվածի 8-րդ կետի՝ ներպետական օրենսդրությամբ պետք է արգելվի մինչև 18 տարեկան անձանց ներգրավումը գիշերային աշխատանքում: Բացառություններ կարող են թույլատրվել միայն որոշ աշխատանքների համար և խիստ սահմանափակ հանգամանքներում՝ պայմանով, որ դրանք հստակորեն սահմանված են ներպետական իրավունքով, անհրաժեշտ են համարվում տնտեսական ոլորտի պատշաճ գործունեության համար և ներառում են նվազագույն թվով երիտասարդ աշխատողների⁷¹:

Համաձայն 7-րդ հոդվածի 9-րդ կետի՝ ներպետական օրենսդրությամբ պետք է նախատեսվի պարտադիր պարբերական բժշկական զննություն՝ մինչև 18 տարեկան անձանց համար, որոնք կատարում են ներպետական օրենքներով

65 Եզրակացություններ 2019թ., Ադրբեջան, Եզրակացություններ II (1971), 7§5 հոդվածի վերաբերյալ մեկնաբանություն:

66 Եզրակացություններ 2006թ., Ալբանիա:

67 Եզրակացություններ IX-1 (1987), Միացյալ Թագավորություն:

68 Եզրակացություններ II (1971), 7§5 հոդվածի վերաբերյալ մեկնաբանություն:

69 Եզրակացություններ XV-2 (2001), Նիդեռլանդներ, Եզրակացություններ V (1977), 7§6 հոդվածի վերաբերյալ մեկնաբանություն:

70 Եզրակացություններ 2019թ., Ալբանիա, Եզրակացություններ 2019թ., Ադրբեջան:

71 Եզրակացություններ XVII-2 (2005), Մալթա:

կամ կանոնակարգերով սահմանված որոշակի աշխատանքներ: Այդ բժշկական գննությունը պետք է հարմարեցվի երիտասարդ աշխատողների հատուկ հանգամանքներին և անդրադառնա այն ռիսկերին, որոնց նրանք ենթարկվում են⁷²:

Խարտիայի 7-րդ հոդվածի 10-րդ կետով երաշխավորվում է երեխաների՝ ֆիզիկական և բարոյական վտանգներից պաշտպանվածության իրավունքը՝ ինչպես աշխատանքային միջավայրում, այնպես էլ դրանից դուրս: Դա, մասնավորապես, ներառում է երեխաների պաշտպանությունը շահագործումից և տեղեկատվական տեխնոլոգիաների չարաշահումից: Կողմ պետություններից պահանջվում է արգելել երեխաների ցանկացած ձևով շահագործումը՝ ներառյալ սեռական շահագործումը, կենցաղային կամ աշխատանքային շահագործումը (օրինակ՝ հարկադիր աշխատանքի համար թրաֆիքինգը), մուրացկանությունը, օրգանների առևտուրը: Պետությունները պետք է նաև միջոցներ ձեռնարկեն շահագործումը կանխելու և փողոցում հայտնված երեխաներին աջակցելու համար: Բոլոր նման դեպքերում Կողմ պետությունները պարտավոր են ապահովել համապարփակ օրենսդրության առկայությունը, որն ուղղված է շահագործման կանխարգելմանը և երեխաներին ու երիտասարդներին պաշտպանելուն, ինչպես նաև ապահովել գործնականում այդ օրենսդրության արդյունավետությունը⁷³:

2023 թվականի իր եզրակացություններում ՍԻԵԿ-ը Հայաստանում իրավիճակը գնահատել է որպես Խարտիայի 7-րդ հոդվածի 4-րդ, 5-րդ, 6-րդ, 7-րդ, 8-րդ, 9-րդ և 10-րդ կետերին չհամապատասխանող՝ հետևյալ հիմքերով. աշխատանքի տեսչությունները, որոնք վերահսկում են երիտասարդների կողմից կատարվող աշխատանքը կարգավորող կանոնակարգերի պահպանումը, սահմանափակ են, աշխատանքի տեսուչները չունեն չհայտարարված ստուգումներ անցկացնելու իրավասություն, պարտադիր կրթության տարիքից բարձր տարիքի երիտասարդ աշխատողների աշխատաժամանակը և թույլատրելի աշխատաժամերը չափազանց երկար են (§4), երիտասարդների արդարացի վարձատրության իրավունքի գործնական կիրառման վերաբերյալ տեղեկություններ չեն տրամադրվել (§5), երիտասարդ աշխատողների կողմից մասնագիտական ուսուցման վրա ծախսված ժամանակի ընդգրկումը նորմալ աշխատաժամանակում գործնականում արդյունավետորեն չի վերահսկվում (§6), հայտնաբերված խախտումների թվի և բնույթի, ինչպես նաև մինչև 18 տարեկան երիտասարդ աշխատողների ամենամյա վճարովի արձակուրդների վերաբերյալ կանոնակարգերի խախտման համար սահմանված պատժամիջոցների մասին որևէ տեղեկություն չի տրամադրվել (§7), հայտնաբերված խախտումների թվի և բնույթի, ինչպես նաև մինչև 18 տարեկան երիտասարդ աշխատողների գիշերային աշխատանքն արգելող կանոնակարգերի խախտման համար սահմանված պատժամիջոցների մասին որևէ տեղեկություն չի տրամադրվել (§8), հայտնաբերված խախտումների թվի և բնույթի, ինչպես նաև մինչև 18 տարեկան երիտասարդ աշխատողների պարբերական բժշկական գննության վերաբերյալ կանոնակարգերի խախտման համար գործատուների նկատմամբ կիրառվող պատժամիջոցների մասին որևէ տեղեկություն չի տրամադրվել (§9), երեխաներին տեղեկատվական տեխնոլոգիաների չարաշահումից պաշտպանելու համար ձեռնարկված միջոցները համարժեք չեն, իսկ երեխաներին տնտեսական շահագործումից պաշտպանելու

⁷² Եզրակացություններ 2006թ., Ալբանիա:

⁷³ Իրավաբանների միջազգային հանձնաժողովը (ICJ) և Փախստականների և վտարանդիների եվրոպական խորհուրդը (ECRE) ընդդեմ Հունաստանի, բողոք թիվ 173/2018, 2021 թվականի հունվարի 26-ի ըստ էության որոշում, §176-185:

համար ձեռնարկված միջոցները բավարար չեն (§10):

Չհայտարարված ստուգումներ իրականացնելու լիարժեք իրավասության բացակայության պատճառով Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը շարունակում է բախվել մարտահրավերների, որոնք կապված են երեխաների աշխատանքը կարգավորող օրենսդրության խախտումները պատշաճ կերպով բացահայտելու հետ: Այս խնդիրը փոխկապված է չհայտարարված ստուգումների անցկացման առնչությամբ ավելի լուրջ մտահոգությունների հետ՝ ներառյալ աշխատանքային ժամերից դուրս անցկացվող ստուգումները: Կառավարության 2020 թվականի ապրիլի 30-ի թիվ 718-Ն որոշմամբ սահմանված՝ աշխատանքային իրավունքների խախտումների վերաբերյալ ստուգաթերթի համաձայն, որը կիրառելի է բոլոր ոլորտներում՝ աշխատանքային օրենսդրությանը համապատասխանությունն ապահովելու նպատակով, Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը հայտնաբերում է երեխաների աշխատանքի հետ կապված խախտումներ այնպիսի ոլորտներում, ինչպիսիք են շինարարությունը, փոքր և միջին առևտուրը և գազի ծառայությունները: Այդ խախտումները վերաբերում են 17-18 տարեկան երեխաներին⁷⁴:

2023 թվականից ի վեր, երեխաների աշխատաժամանակի երկար տևողության հարցը, ինչպես նշում է ՍԻԵԿ-ը, հիմնականում մնացել է անփոփոխ: Մասնավորապես, 2023 թվականի մայիսի 3-ին ՀՕ-160-Ն օրենքով իրականացված համապարփակ օրենսդրական բարեփոխման շրջանակներում փոփոխվել է Աշխատանքային օրենսգրքի 140-րդ հոդվածը, որը կարգավորում է որոշակի տարիքի անձանց աշխատաժամանակի տևողությունը: Այնուամենայնիվ, պետք է ողջունել, որ փոփոխությունից հետո տվյալ հոդվածով նախատեսվում է, որ սահմանված աշխատանքային ժամերը չպետք է համընկնեն պարտադիր կրթության համար սահմանված ժամերի հետ: Մյուս փոփոխությունն այն է, որ տարիքային խմբերի դասակարգումը ենթարկվել է փոքր ճշգրտումների: Մասնավորապես, 3-րդ խմբում այժմ ընդգրկված են 12-15 տարեկան, իսկ 4-րդ խմբում՝ 15-16 տարեկան երեխաները: Մինևույն ժամանակ, բոլոր խմբերի համար առավելագույն թույլատրելի աշխատաժամանակը մնացել է նույնը, և փոփոխությունները չեն ազդել մինչև 18 տարեկան այն երիտասարդ աշխատողների աշխատաժամանակի վրա, որոնք այլևս ենթակա չեն պարտադիր կրթության:

Վերոնշյալ բարեփոխմամբ Աշխատանքային օրենսգրքում նոր դրույթ է ավելացվել: Մասնավորապես, 17.1 հոդվածով սահմանվում են մինչև 18 տարեկան անձանց մասնակցությամբ աշխատանքային հարաբերությունների առանձնահատկությունները: Դրանով նախատեսվում է, որ այդ անձինք չեն կարող ընդգրկվել աշխատանքի հանգստյան, ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին, բացառությամբ մարզական և մշակութային միջոցառումներին մասնակցելու, ինչպես նաև մասնագիտական կրթության և ուսուցման ծրագրով աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության շրջանակում աշխատանքային պայմանագրով սահմանված որոշակի աշխատանք կատարելու դեպքերի: Ավելին, մինչև 18 տարեկան անձինք կարող են ընդգրկվել միայն այնպիսի աշխատանքում, որը, ի թիվս այլնի, չի խոչընդոտում նրանց պարտադիր կրթությունը:

⁷⁴ Երեխայի աշխատանքի և հարկադիր աշխատանքի վերաբերյալ զեկույցներ, Աշխատանքի միջազգային բյուրո: Հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor/armenia>:

Երիտասարդների արդարացի վարձատրության իրավունքի կիրառումը գործնականում մնում է անբավարար: Փաստահավաք աշխատանքների շրջանակներում քննարկումների ընթացքում այս հարցի վերաբերյալ տեղեկություններ չեն տրամադրվել: Աշխատանքային օրենսգրքում 2019 թվականի դեկտեմբերի 4-ի 30-265-Ն օրենքով կատարված փոփոխություններով աշխատանքային տեսուչներին իրավունք է վերապահվել վերահսկել աշխատանքային օրենսդրության և կոլեկտիվ պայմանագրերի պահպանումը և օրենքով նախատեսված դեպքերում կիրառել հարկադրանքի միջոցներ: Ավելին, 2021 թվականի հուլիսի 1-ից գործող՝ Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքի փոփոխված 230-րդ բաժնով Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը լիազորվել է զբաղվել աշխատանքային օրենսդրության մասով վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ գործերով: Այնուամենայնիվ, չնայած այս օրենսդրական դրույթներին, երիտասարդների համար արդարացի վարձատրության իրավունքի գործնական կիրառումն անարդյունավետ է: Դա կարող է պայմանավորված լինել այդ խնդրի համակարգված մոնիթորինգի և լուծման գործում Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի սահմանափակ ներգրավվածությամբ:

Թեև Նոր Բրեական օրենսգրքով և Բրեական դատավարության օրենսգրքով ամրապնդվել է Հայաստանի՝ երեխայի պաշտպանության իրավական շրջանակը՝ հստակորեն քրեականացնելով երեխայի թրաֆիքինգը (հոդված 189) և առևտրային նպատակներով երեխայի սեռական շահագործումը (հոդված 239), 2023 թվականից ի վեր գործնական իրավիճակը չի բարելավվել: Ի լրումն Եվրոպայի խորհրդի՝ Մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ պայքարի հարցերով փորձագետների խմբի եզրակացությունների, որոնք վկայակոչվել են ՍԻԵԿ-ի կողմից Հայաստանի վերաբերյալ 2023 թվականի իր եզրակացություններում, ուշադրություն պետք է դարձնել նաև ԱՄՆ Պետդեպարտամենտի կողմից հրապարակված՝ Մարդկանց թրաֆիքինգի մասին 2023 թվականի զեկույցին: Դրանում, մասնավորապես, նշվում է, որ երկրում երեխաներն աշխատում են գյուղատնտեսության, շինարարության և սպասարկման ոլորտներում, ինչը նրանց խոցելի է դարձնում աշխատանքային թրաֆիքինգի նկատմամբ: Չնայած Հայաստանի իշխանությունների ջանքերին, երեխաների խնամքի պետական հաստատություններում ապրող երեխաները շարունակում են մնալ աշխատանքային շահագործման բարձր ռիսկի տակ⁷⁵:

Ավելացել է նաև մուրացկանությամբ զբաղվող երեխաների թիվը, թեև իրավապահ մարմինները մուրացկանության քողի ներքո կազմակերպված հանցավորության ապացույցներ չեն հայտնաբերել: Սեզոնային աշխատանքով զբաղվող և հեռավոր վայրերում գյուղացիական տնտեսություններում ապրող ընտանիքների երեխաները հաճախ դուրս են մնում ֆորմալ կրթությունից և հատկապես խոցելի են երեխայի աշխատանքի ամենավատ ձևերի նկատմամբ՝ ներառյալ հարկադիր աշխատանքը գյուղատնտեսությունում: Իշխանությունները նաև նշել են, որ ավելի ցածր կրթություն ունեցող և սոցիալապես անապահով աղջիկներն առևտրային սեռական շահագործման նպատակով թրաֆիքինգի ենթարկվելու առավել մեծ ռիսկի տակ են: Նույն կերպ, ծանր պայմաններում ապրող երեխաները կամ մանկատներից դուրս մնացած երեխաներն ավելի հաճախ են ստիպված զբաղվել մուրացկանությամբ, գյուղատնտեսական և ծառայությունների

75 Մարդկանց թրաֆիքինգի մասին 2023 թվականի զեկույց, որը պատրաստվել է ԱՄՆ Պետդեպարտամենտի կողմից: Հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://am.usembassy.gov/2023-tip-report/>:

ոլորտում հարկադիր աշխատանքով⁷⁶:

ՅՈՒՆԿԵՍԻ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ՈՒՂՈՐՈՂՄԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԸ

Մասնագիտական ուղղորդման իրավունքի արդյունավետ իրացումն ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են ապահովել կամ ըստ անհրաժեշտության խթանել այնպիսի ծառայության առկայությունը, որը կաջակցի բոլոր անձանց, այդ թվում՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց, մասնագիտական ընտրության և առաջընթացի հետ կապված խնդիրների լուծման հարցում՝ պատշաճորեն հաշվի առնելով անհատի առանձնահատկությունները և դրանց կապը մասնագիտական հնարավորության հետ. այս աջակցությունը պետք է ցուցաբերվի անվճար ինչպես երիտասարդներին՝ ներառյալ դպրոցականները, այնպես էլ մեծահասակներին:

Եվրոպական սոցիալական խարտիայի 9-րդ հոդվածով պահանջվում է ծառայությունների ստեղծում և գործարկում՝ աջակցելու համար բոլոր անձանց՝ լուծել աշխատանքի ընտրության և հնարավորության հետ կապված իրենց խնդիրները՝ պատշաճորեն հաշվի առնելով տվյալ անհատի առանձնահատկությունները: Նման մասնագիտական ուղղորդումը պետք է տրամադրվի ինչպես դպրոցական համակարգի շրջանակներում, այնպես էլ աշխատաշուկայում՝ հատկապես ուշադրություն դարձնելով դպրոցը թողած երեխաներին և աշխատանք փնտրողներին: Ծառայությունները պետք է մատուցվեն անվճար, որակյալ և համապատասխան անձնակազմով համալրված մասնագետների կողմից և հասանելի լինեն հնարավորինս շատ մարդկանց: Ավելին, մասնագիտական ուղղորդման հետ կապված հավասար վերաբերմունք պետք է ցուցաբերվի նաև մյուս Կողմ պետությունների քաղաքացիներին, որոնք օրինական կերպով բնակվում կամ աշխատում են այդ երկրի տարածքում: Դա ենթադրում է, որ ոչ մի նվազագույն կացության պահանջ չպետք է կիրառվի մինչև ուսուցումն սկսելն այդտեղ բնակվող ուսանողների կամ վերապատրաստվողների նկատմամբ՝ բացառությամբ այն դեպքերի, երբ անհատները երկրի տարածք են մուտք գործել բացառապես այդ դասընթացներին մասնակցելու նպատակով⁷⁷:

Հաշվի առնելով գլոբալ չափանիշները՝ ԱՄԿ-ի *Մարդկային ռեսուրսների զարգացման կոնվենցիան*, 1975 թվական (թիվ 142), և *Մարդկային ռեսուրսների զարգացման վերաբերյալ առաջարկությունը*, 2004 թվական (թիվ 195), ընդգծում են, որ կարիերայի ուղղորդումը պետք է իրականացվի ինտեգրված և անհատական մոտեցման միջոցով՝ ընդգրկելով բոլոր տարիքի և մասնագիտական մակարդակի անձանց⁷⁸:

76 Երեխայի աշխատանքի և հարկադիր աշխատանքի վերաբերյալ զեկույցներ, Աշխատանքի միջազգային բյուրո: Հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor/armenia>:

77 ՍԻԵԿ, Երկրորդ զեկույց Եվրոպական սոցիալական խարտիայի չընդունված դրույթների վերաբերյալ, Վրաստան, 2015 թվական, էջ 6, հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016804966d6> (վերջին մուտքը 2021 թվականի օգոստոսի 28-ին): ՍԻԵԿ, Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի Նախադեպային իրավունքի ամփոփագիր, 2018 թվականի դեկտեմբեր, էջ 120, դրանում թվարկված աղբյուրներով, հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80> (վերջին մուտքը 2021 թվականի սեպտեմբերի 1-ին):

78 ԱՄԿ. Վարույթների արձանագրություն, ԱՄՅ, 59-րդ նստաշրջան, Ժնև, 1974 թվական, էջ 26/492 (պարբ. 10):

Եվրոպական սոցիալական խարտիայի չընդունված դրույթների վերաբերյալ իր 2016 թվականի զեկույցում ՍԻԵԿ-ն արձանագրել է, որ չկան Հայաստանի կողմից խարտիայի 9-րդ հոդվածն ընդունելու էական խոչընդոտներ: Հետևաբար, Կոմիտեն առաջարկել է Հայաստանին դիտարկել այդ դրույթը հնարավորինս արագ ընդունելու հնարավորությունը, որպեսզի ամրապնդվի խարտիայի առաջնային դերը սոցիալական իրավունքների երաշխավորման և խթանման գործում⁷⁹:

2016 թվականից ի վեր Հայաստանում մասնագիտական ուղղորդման կարգավորող դաշտը չի վատթարացել, և մասնագիտական ուղղորդման իրավունքն օրենքով երաշխավորված է: Իրավական տեսանկյունից, սակայն, «մասնագիտական կողմնորոշում» և «կարիերայի ուղղորդում» եզրույթները դեռևս հստակ սահմանում չունեն՝ չնայած «Մասնագիտական կրթության և ուսուցման մասին» նոր օրենքի ընդունմանը: Միևնույն ժամանակ, գործնականում իրականացվում են բազմաթիվ վերապատրաստման և կողմնորոշման ծրագրեր

80․

Համաձայն «Զբաղվածության մասին» օրենքի՝ աշխատանք փնտրող անձինք իրավունք ունեն, ի թիվս այլ իրավունքների, իրավասու մարմնից ստանալու աշխատանքային օրենսդրության և զբաղվածության պետական ծրագրերի վերաբերյալ խորհրդատվություն: Օրենքը նաև նախատեսում է աշխատանք փնտրողների կարիքների գնահատում իրականացնելու պարտավորություն՝ որոշակի աշխատանք կատարելու նրանց կարողությունը գնահատելու համար: Այս ընթացակարգը կարգավորվում է ՀՀ կառավարության որոշմամբ, որը սահմանում է գնահատման որոշակի ցուցանիշներ: Գնահատման արդյունքում լրացվում է հարցաթերթիկ, և տրամադրվում է մասնագիտական կողմնորոշման մասով խորհրդատվություն: Կառավարության որոշմամբ նախատեսված են նաև հետագա քայլեր, օրինակ՝ աշխատանք փնտրողի կարիքների վերաբերյալ եզրակացության պատրաստումը: Նշված պարտականություններն իրականացնում է Միասնական սոցիալական ծառայությունը:

Հանրակրթական հաստատություններում մասնագիտական կողմնորոշման ծառայությունները մատուցվում են համաձայն Հանրակրթության չափորոշչի, որը հաստատվել է Կառավարության 2021 թվականի փետրվարի 4-ի թիվ 136-Ն որոշմամբ⁸¹: Ուսումնական պլանի օրինակը տրամադրվում է Մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի զարգացման (ՄԿԿԶ) կենտրոնի կողմից, որը հիմք է դպրոցների համար՝ մշակելու իրենց հարմարեցված ծրագրերը: Մասնագիտական կողմնորոշումը և կարիերայի ուղղորդումն իրականացվում է մասնագիտական կրթության և ուսուցման (ՄԿՈՒ) հաստատություններում և բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում՝ կարիերայի կենտրոնների միջոցով: ՄԿՈՒ կարիերայի կենտրոնները գործում են Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարության ներքո (ԿԳՄՍՆ), բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում կարիերայի կենտրոնները ստեղծվում և կառավարվում են համապատասխան հաստատության կողմից՝ համաձայն իրենց ներքին հատուկ կանոնակարգերի:

79 ՍԻԵԿ, Զեկույց Եվրոպական սոցիալական խարտիայի չընդունված դրույթների վերաբերյալ, Հայաստան, 2016 թվական, էջ 3-6, հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168066b9a0>:

80 Տվյալների շտեմարանը հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/tp-assessment-reports/armenia-2023>:

81 Հանրակրթության պետական չափորոշիչ, հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=149788&fbclid=IwAR1PVG3M1RTZkfy3Z1NpM57daEStEZ0wJ9y3lAqB6jRWbw2VlOckl6A zg>.

Ինչպես նշված է «Կարիերայի ուղղորդման վերաբերյալ ազգային զեկույց. Հայաստան, 2021 թվական»⁸² վերտառությամբ փաստաթղթում, 27 հավաստագրված բարձրագույն ուսումնական հաստատություններից 20-ն իրականացնում են կարիերայի ուղղորդման աշխատանքներ և աջակցում շրջանավարտներին աշխատանք գտնելու հարցում: Յուրաքանչյուր հաստատությունում կա կարիերայի ուղղորդման մասնագետի առնվազն մեկ հաստիք: Կարիերայի ուղղորդման ծառայությունների մատուցումը հիմնված է յուրաքանչյուր հաստատության կանոնակարգերի վրա: 17 հաստատություններում առկա են կարիերայի ուղղորդման գործունեությամբ զբաղվող շրջանավարտների տվյալների շտեմարաններ: Բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում կարիերայի կենտրոնների կառավարման և գնահատման մեխանիզմների միասնական մոտեցման բացակայությունը դժվարացնում է կարիերայի ուղղորդման գործունեության արդյունավետության գնահատումը և կարիերայի կենտրոնների ուժեղ ու թույլ կողմերի բացահայտումը:

Բացի վերը նշվածից, Հայաստանում գործում են կարիերայի մի շարք մասնավոր կենտրոններ (օրինակ՝ CareerCentre.am, Staff.am, Worknet.am, Job.am): Այս կենտրոնների նկատմամբ լիցենզավորման պահանջների և պետական վերահսկողության բացակայությունը հանգեցնում է տարբեր գործելակերպերի կիրառման և արդյունավետության տարբեր մակարդակների:

Վերևում ներկայացված եզրահանգումները հաստատում են Հայաստանի կողմից ԵՄԽ-ի 9-րդ հոդվածի ընդունումը խթանելու անհրաժեշտությունը: Այս դրույթի ընդունումն անկասկած կնպաստի երկրի շարունակական զարգացմանը:

ՀՈԴՎԱԾ 10. ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ՈՒՍՈՒՑՄԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԸ

Մասնագիտական ուսուցման իրավունքի արդյունավետ իրացումն ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են՝

1. ապահովել կամ ըստ անհրաժեշտության խթանել բոլոր անձանց, այդ թվում՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց տեխնիկական և մասնագիտական ուսուցումը՝ խորհրդակցելով գործատուների և աշխատողների կազմակերպությունների հետ, և հնարավորություններ ընձեռել բարձրագույն տեխնիկական և համալսարանական կրթության մատչելիության համար՝ հիմնվելով բացառապես անհատական ընդունակությունների վրա,
2. ապահովել կամ խթանել աշկերտության համակարգը և այլ համապատասխան միջոցառումներ՝ իրենց տարբեր աշխատանքներում երիտասարդ տղաների և աղջիկների ուսուցման համար,
3. ըստ անհրաժեշտության ապահովել կամ խթանել՝
 - ա. պատշաճ և հեշտությամբ հասանելի ուսուցման հնարավորություններ չափափաս աշխատողների համար,

⁸² Հասանելի է հետևյալ հղումով՝ https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/genericdocument/wcms_835225.pdf:

բ. տեխնոլոգիական զարգացման կամ աշխատանքում նոր ուղղությունների առաջացման արդյունքում անհրաժեշտ՝ չափահաս աշխատողների վերապատրաստման համար հատուկ հնարավորություններ,

4. ապահովել կամ ըստ անհրաժեշտության խթանել հատուկ միջոցների առկայությունը երկարաժամկետ գործազուրկների վերապատրաստման և վերաինտեգրման համար,

5. խրախուսել համապատասխան միջոցներով նախատեսված այնպիսի հնարավորությունների լիարժեք օգտագործումը, ինչպիսիք են՝

ա. բոլոր վճարների կամ գանձումների կրճատումը կամ վերացումը,

բ. համապատասխան դեպքերում ֆինանսական աջակցության տրամադրումը,

գ. գործատուի պահանջով աշխատողի կողմից աշխատանքի ընթացքում լրացուցիչ ուսուցման համար ծախսված ժամանակը նորմալ աշխատաժամանակում ներառելը,

դ. խորհրդակցելով գործատուների և աշխատողների կազմակերպությունների հետ՝ պատշաճ վերահսկողության միջոցով երիտասարդ աշխատողների համար աշկերտության և ուսուցման այլ միջոցառումների արդյունավետությունը և, ընդհանուր առմամբ, երիտասարդ աշխատողների պատշաճ պաշտպանվածությունը երաշխավորելը:

ՅՈՒՆԵՍԿՕ-Ի ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ՈՒՍՈՒՑՈՒՄ ԵՎ ԶԱՓԱՅԱՍ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՈՒՄ: ԵՐԿԱՐԱՏԵՎ ԳՈՐԾԱԶՈՒՐԿՆԵՐ

Խարտիայի 10-րդ հոդվածի 1-ին կետը պարտավորեցնում է պետություններին ապահովել և խթանել տեխնիկական և մասնագիտական ուսուցման մատչելիությունը բոլոր անձանց՝ ներառյալ հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար՝ խորհրդակցելով գործատուների և աշխատողների կազմակերպությունների հետ, և տրամադրել բարձրագույն տեխնիկական և համալսարանական կրթության հնարավորություններ՝ բացառապես անձի ընդունակությունների հիման վրա: Կողմ պետությունները պետք է կամուրջներ կառուցեն միջին մասնագիտական կրթության և բարձրագույն կրթության միջև, ինչպես համալսարանական, այնպես էլ ոչ համալսարանական, և ներդնեն նախկինում ձեռք բերված գիտելիքների և փորձի ճանաչման մեխանիզմներ՝ ընդհանուր, տեխնիկական և համալսարանական բարձրագույն կրթության որակավորում ստանալու կամ դրան մատչելիություն ունենալու համար: Տեխնիկական կամ համալսարանական բարձրագույն կրթության մատչելիությունը հեշտացնելու համար պետք է տրամադրվեն հնարավորություններ՝ հիմնվելով բացառապես անհատական ընդունակությունների վրա: Դրան կարելի է հասնել՝ խուսափելով կրթավճարներից կամ կրթական այլ ծախսերից, որոնք ֆինանսական խոչընդոտներ են ստեղծում որոշ թեկնածուների համար ⁸³:

83 Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի նախադեպային իրավունքի ամփոփագիր, 2022 թվականի դեկտեմբեր, էջ 107-108, դրանում թվարկված աղբյուրներով, հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://rm.coe.int/digest-Ubt4-prems-106522-web-en/1680a95dbd> (վերջին մուտքը 2024 թվականի հուլիսի 15-ին):

Խարտիայի 10-րդ հոդվածի 1-ին կետին համապատասխանության հիմնական ցուցիչներն են՝ կրթության և ուսուցման համակարգի առկայությունը, այդ համակարգի ընդհանուր թողունակությունը (մասնավորապես՝ ուսուցման տեղերի և թեկնածուների հարաբերակցությունը), կրթության և ուսուցման վրա կատարված ընդհանուր ծախսերը՝ որպես ՀՆԱ-ի տոկոս, մասնագիտական ուսուցման դասընթացներին ընդգրկված երիտասարդների և բարձրագույն կրթություն ստացած ուսանողների ավարտական մակարդակը, բարձրագույն կրթության որակավորում ունեցող անձանց զբաղվածության մակարդակը և առաջին որակավորված աշխատանքն ստանալու համար այդ անձանց սպասելու ժամանակը⁸⁴:

ԵՄԽ-ի 10-րդ հոդվածի 3-րդ կետը վերաբերում է մասնագիտական ուսուցման արդյունավետ մատչելիության ապահովման միջոցներին: Դրանով պահանջվում է, որ պետություններն ապահովեն կամ խթանեն՝ ա) չափահաս աշխատողների համար պատշաճ և հեշտությամբ հասանելի ուսուցման հնարավորություններ, բ) չափահաս աշխատողների վերապատրաստման համար հատուկ հնարավորություններ, որն անհրաժեշտ է դարձել տեխնոլոգիական զարգացման կամ զբաղվածության նոր միտումների արդյունքում: Այս դրույթը վերաբերում է ինչպես աշխատողներին, այնպես էլ գործազուրկներին՝ ներառյալ երիտասարդ գործազուրկները և ինքնազբաղվածները: Ինչ վերաբերում է աշխատանք ունեցող անձանց, ապա Կողմ պետությունները պարտավոր են ապահովել չափահաս աշխատողների ուսուցման և վերապատրաստման հնարավորություններ, որպեսզի պայքարեն տեխնոլոգիական և (կամ) տնտեսական զարգացման հետևանքով գործազուրկ դառնալու ռիսկի տակ գտնվող դեռևս ակտիվ աշխատողների մասնագիտական որակազրկման դեմ: Ինչ վերաբերում է գործազուրկներին, ապա մասնագիտական ուսուցման հասանելիությունը որոշվում է ակտիվացման տեմպերի հիման վրա, այսինքն՝ ակտիվացման միջոցառումներում ընդգրկված նախկինում գործազուրկ մասնակիցների տարեկան միջին թվի և գրանցված գործազուրկների և նման միջոցառումների մասնակիցների թվի հարաբերակցությամբ: Բացի այդ, պետք է հաշվի առնել ուսուցման համար անձին տրվող արձակուրդի մասին օրենսդրության առկայությունը, դրա բնութագրերը և մասնագիտական ուսուցման ծախսերի բեռի բաշխումը պետական մարմինների, գործազրկության ապահովագրման համակարգերի, ձեռնարկությունների և տնային տնտեսությունների միջև⁸⁵:

Խարտիայի 10-րդ հոդվածի 4-րդ կետը պարտավորեցնում է պետություններին ըստ անհրաժեշտության ապահովել կամ խթանել երկարաժամկետ գործազուրկների վերապատրաստման և վերաինտեգրման համար հատուկ միջոցառումների իրականացումը: Այս դրույթի համաձայն՝ Կողմ պետությունները պետք է ակտիվորեն պայքարեն երկարաժամկետ գործազրկության դեմ՝ նպատակային վերապատրաստման և վերաինտեգրման ծրագրերի միջոցով: Երկարաժամկետ գործազուրկ է համարվում այն անձը, ով գործազուրկ է 12 ամիս կամ ավելի⁸⁶:

Այս դրույթին համապատասխանության հիմնական ցուցիչներն են աշխատաշուկայում առկա ուսուցման և վերապատրաստման ծրագրերի տեսակները, նման դասընթացներին մասնակցողների թիվը, երիտասարդ երկարաժամկետ գործազուրկների նկատմամբ հատուկ ուշադրությունը և երկարաժամկետ

84 Ամփոփագիր ..., էջ 108:

85 Ամփոփագիր..., էջ 109:

86 Եզրակացություններ 2003թ., Իտալիա:

գործազրկության նվազեցմանն ուղղված միջոցառումների ազդեցությունը⁸⁷։ Տվյալ երկրի քաղաքացիություն չունեցող անձանց համար պետք է երաշխավորվի երկարատև գործազուրկների համար նախատեսված ուսուցման և վերապատրաստման ծրագրերի հավասար մատչելիություն⁸⁸։

Հաշվի առնելով միջազգային չափանիշները, մասնավորապես՝ ԱՄԿ-ի Մարդկային ռեսուրսների զարգացման կոնվենցիան, 1975 թվական (թիվ 142), և Մարդկային ռեսուրսների զարգացման վերաբերյալ առաջարկությունը, 1975 թվական (թիվ 150)՝ մասնագիտական ուսուցումը պետք է ընկալվի «նոր տեսանկյունից, մասնավորապես՝ որպես շարունակական կրթության գործընթաց անձի ողջ աշխատանքային կյանքի ընթացքում» և պետք է մատչելի լինի բոլոր տարիքի և մասնագիտական մակարդակի անհատների համար⁸⁹։

Խարտիայի չընդունված դրույթների վերաբերյալ 2016 թվականի իր զեկույցում ՍԻԵԿ-ը կարծիք է հայտնել, որ մասնագիտական կրթության մատչելիության հետագա բարելավման և աշխատաշուկայում մասնագիտական ինտեգրման համար ընդհանուր միջնակարգ և բարձրագույն կրթության որակավորումների հետագա կարևորման նպատակով, Հայաստանը կարող է դիտարկել Խարտիայի 10-րդ հոդվածի 1-ին, 3-րդ և 4-րդ կետերն ընդունելու հնարավորությունը։

2016 թվականից ի վեր մասնագիտական ուսուցման օրենսդրական շրջանակը Հայաստանում զգալիորեն բարելավվել է։ Հետազոտության մշակման պահին այդ ոլորտը հիմնականում կարգավորվում էր 2024 թվականին ընդունված «Մասնագիտական կրթության և ուսուցման մասին» օրենքով։ Թեև օրենքը տարբեր խմբերի խոցելիության վերացմանն ուղղված կոնկրետ միջոցների համար իրավական հիմք չի նախատեսում, փաստափառաբան աշխատանքների շրջանակներում քննարկումների ժամանակ Նշվել է, որ ՄԿՈՒ համակարգում խոցելի խմբերի ընդգրկման ընթացակարգերը սահմանելու նպատակով ներկայումս մշակվում են եկթաօրենսդրական ակտեր։

Հավելենք, որ «Զբաղվածության մասին» օրենքով գործազուրկները և աշխատանքը կորցնելու ռիսկի տակ գտնվողներն իրավունք ունեն ընդգրկվելու մասնագիտական ուսուցում ներառող՝ զբաղվածության պետական ծրագրերում՝ աշխատանք փնտրողների համար Կառավարության կողմից սահմանված չափով ամսական կրթաթոշակով։ Նույն դրույթը վերաբերում է որպես աշխատանք փնտրող գրանցված՝ ազատագրկման ձևով պատիժ կրող անձանց, որոնց պատժի կրման մնացած ժամկետը մինչև վեց ամիս է։

Գործնականում մասնագիտական ուսուցման արդյունավետությունը Հայաստանում պետք է գնահատվի որպես համեմատաբար ցածր՝ չնայած երկիրը բախվում է մարդկային կապիտալի հետ կապված զգալի մարտահրավերների, ինչպիսիք են՝ աշխատաշուկայի անգործության բարձր մակարդակը (39,1% 2020 թվականին և 45,2% 2022 թվականին⁹⁰) հատկապես երիտասարդների և կանանց շրջանում, գործազրկության բարձր մակարդակը (17,8% 2020 թվականին և 8,59%

87 Եզրակացություններ 2020թ., Կիպրոս։ Ամփոփագիր ..., էջ 110։

88 Եզրակացություններ 2020թ., Ուկրաինա։

89 ԱՄԿ. Վարույթների արձանագրություն, ԱՄՅ, 59-րդ նստաշրջան, Ժնև, 1974 թվական, էջ 26/492 (պարբ. 10)։

90 https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2023-03/Country%20Fiche_Armenia_2022_EN_web.pdf

2023 թվականին⁹¹), ծավալուն ոչ ֆորմալ հատվածը (մոտ 37,2% 2022 թվականին)⁹² և նկատելի տարածքային և ժողովրդագրական անհավասարությունները: Ավելին, երկիրը համեմատաբար սահմանափակ ռեսուրսներ է հատկացնում կրթության (ՀՆԱ-ի 2,8%՝ 2020 թվականին և 2,5%՝ 2022 թվականին)⁹³ և զբաղվածության (պետական ծախսերի 0,1%՝ 2020 և 2023 թվականներին) ծրագրերին⁹⁴:

Նախնական մասնագիտական կրթությունը և ուսուցումը (ՆՄԿՈՒ) հիմնականում իրականացվում են դպրոցական բազայի հիման վրա, և բոլոր հանրային ՄԿՈՒ հաստատություններն ունեն պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների (ՊՈԱԿ) կարգավիճակ՝ գործելով համապատասխան օրենքի համաձայն: Շարունակական մասնագիտական կրթությունը և ուսուցումը (ՇՄԿՈՒ) հիմնականում կազմակերպվում է խոցելի համարվող՝ բնակչության թիրախային խմբերի առնչությամբ աշխատաշուկայի քաղաքականության համար պատասխանատու՝ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության (ԱՍՀՆ) միասնական սոցիալական ծառայությունների կողմից իրականացվող զբաղվածության քաղաքականության շրջանակներում: ՇՄԿՈՒ որոշ ծրագրեր իրականացվում են ՄԿՈՒ հաստատությունների կողմից, որոնք ֆինանսավորվում են մասնակիցների կողմից՝ առևտրային հիմունքներով, կամ դոնոր կազմակերպությունների կողմից: ԿԳՄՍ նախարարությունը ՄԿՈՒ զարգացման ազգային կենտրոնի աջակցությամբ ղեկավարում և համակարգում է հանրային ՄԿՈՒ համակարգը: Ներկայումս պետական ինստիտուցիոնալ հավատարմագրումը պարտադիր է ՄԿՈՒ բոլոր հաստատությունների համար, մինչդեռ ծրագրային հավատարմագրումը կամավոր գործընթաց է⁹⁵:

Զբաղվածության պետական գործակալությունն իր կենտրոնական և տարածքային կենտրոնների միջոցով պատասխանատու է երիտասարդների, աշխատանք փնտրողների և գործազուրկների մասնագիտական ուսուցման համար: Ինչպես արդեն նշվել է (հոդված 9), Գործակալության գործունեությունը չի տարածվում երկրի ամբողջ տարածքի վրա, քանի որ որոշ շրջաններում դրա ծառայությունները մատչելի չեն, ինչն ուղղակիորեն ազդում է բնակիչների մասնագիտական ուսուցման իրավունքի վրա: Նույն կերպ, մասնագիտական ուսումնական հաստատությունները երկրով մեկ համատարած չեն: Հայաստանում գործում է 100 մասնագիտական ուսուցման հաստատություն, որոնց մեծ մասը գտնվում է քաղաքներում, և միայն մի քանիսն ունեն մարզային մասնաճյուղեր: Դրանց թվում է 27 ՄԿՈՒ հաստատություն (13-ը՝ Երևանում, 5-ը՝ Շիրակում, 2-ը՝ Լոռիում, 1-ը՝ Սյունիքում, 1-ը՝ Արմավիրում, 3-ը՝ Կոտայքում և 2-ը՝ Արագածոտնում) և 73 բուհ և քոլեջ (24-ը՝ Երևանում, 7-ը՝ Շիրակում, 7-ը՝ Գեղարքունիքում, 8-ը՝ Լոռիում, 7-ը՝ Սյունիքում, 6-ը՝ Տավուշում, 3-ը՝ Արմավիրում, 5-ը՝ Կոտայքում, 4-ը՝ Արարատում, 1-ը՝ Վայոց Ձորում և 1-ը՝ Արագածոտնում):

91 <https://www.statista.com/statistics/440639/unemployment-rate-in-armenia/#:~:text=In%202023%2C%20the%20unemployment%20rate,in%20Armenia%20with%208.59%20percent>

92 https://armstat.am/file/article/lab_market_2023_4.3..pdf

93 <https://data.worldbank.org/indicator/SE.XPD.TOTL.GD.ZS?locations=AM>

94 <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/246625197/Armenia+Chapter+III.pdf/f9fdc077-838b-25e4-f750-b0bcadde1524?t=1705332375257>

95 Եվրոպական կրթական հիմնադրամ, Թուրինի գործընթաց. Հայաստանում շարունակական ուսուցման քաղաքականության դիտարկում՝ 2024թ., էջ 5, հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/trp-assessment-reports/armenia-2023>:

Թեև Հայաստանում ՄԿՈՒ համակարգի վերաբերյալ տարբեր հետազոտություններ են իրականացվել⁹⁶, բացահայտելով դրա հիմնական խնդիրները և ներկայացնելով բարելավման վերաբերյալ առաջարկություններ, լուրջ խնդիրները դեռևս պահպանվում են: ՄԿՈՒ ծրագրերը չեն բավարարում աշխատաշուկայի պահանջները, իսկ համակարգում մասնագիտական հմտությունների մակարդակը ցածր է: Փաստահավաք աշխատանքների շրջանակներում քննարկումների ընթացքում խորը մտահոգություն է արտահայտվել կրթական ուսումնական ծրագրերի և շուկայի պահանջների միջև առկա բացի վերաբերյալ՝ միևնույն ժամանակ ընդգծելով անհրաժեշտ որակավորումների ձևավորման վրա կենտրոնանալու հարցում կրթական հաստատություններին աջակցելու կարևորությունը: Ընդգծվել է նաև, որ բուհերի ուսանողների և այլ ուսումնական ծրագրերի մասնակիցների, աշակերտների և վերապատրաստվողների թիվը չի համապատասխանեցվում աշխատաշուկայի պահանջարկին: Կանխատեսված կարիքների վրա հիմնված մոտեցումն արդյունավետորեն չի կիրառվում, քանի որ ուսուցման ծրագրերը մշակվում են՝ հիմնվելով աշխատաշուկայի ընթացիկ պահանջների վրա՝ 3-ից 5 տարվա հեռանկարով կանխատեսված կարիքների փոխարեն:

Այդուհանդերձ, հարկ է նշել, որ այս բացը հաղթահարելու համար երկիրը ձգտում է բարձրացնել մասնագիտական կրթության և ուսուցման գրավչությունը՝ միաժամանակ հզորացնելով հմուտ աշխատուժի զարգացման համար պատասխանատու հաստատությունները: Որոշ հիմնական մարտահրավերներ հասցեագրելու համար ներդրվել է միկրոորակավորման ծրագիրը, որը նախատեսված է աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխանեցնելու համար: Փորձնական փուլից հետո ակնկալվում է, որ ծրագիրը կիրականացվի ՄԿՈՒ բոլոր հաստատություններում և հիմնված կլինի գործատուների հետ շարունակական համագործակցության վրա՝ վերահսկելու դրա արդյունավետությունը և հարմարեցումը աշխատաշուկայի պահանջներին: Ծրագիրն ուղղված է հատկապես խոցելի իրավիճակում հայտնված անձանց, այդ թվում՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց շահերին:

Փաստահավաք աշխատանքների ընթացքում Եվրոպայի խորհրդի աջակցության խնդրանք է ներկայացվել ՄԿՈՒ համակարգի և հաստատությունների ներառականության (կամ դրա բացակայության) հետ կապված ընթացիկ մարտահրավերների և կարիքների գնահատման համար:

Կարևոր է նշել, որ հանրության շրջանում ՄԿՈՒ ծրագրերի մասին իրազեկությունն ու ընկալումը մնում է ցածր, և մասնագիտական ուսուցումը լայնորեն չի դիտվում որպես ավանդական ակադեմիական կրթությանը հավասար կամ ավելի գրավիչ այլընտրանք: Մասնավորապես, Հայաստանում մասնագիտական ուսուցումը հիմնականում վայելում է ցածր հեղինակություն, և կենսունակ տարբերակ չի համարվում եկամուտ ստեղծելու կամ կարիերայում առաջխաղացում ունենալու համար: Համաձայն 2019 թվականի Համաշխարհային մրցունակության զեկույցի՝ Հայաստանը շատ ցածր արդյունք է արձանագրել «մասնագիտական ուսուցման որակի» ոլորտում՝ գնահատվելով 3,9 միավոր՝ 4,10-ից բարձր համաշխարհային միջինի համեմատ⁹⁷: Կրթության, գիտության,

96 Տե՛ս, օրինակ՝ Հայաստանում ապագային ուղղվածություն ունեցող մասնագիտական որակավորումների զարգացման պայմանների բարելավում, մշակված՝ ՀՈԿԿ-Հայաստանի կողմից, 2014 թվականի դեկտեմբեր, հասանելի է հետևյալ հղումով՝ https://www.crrc.am/wp-content/uploads/2019/03/CRRC_GIZ_Report_Final-1-1.pdf. Եվրոպական կրթական հիմնադրամի 2020 թվականի գնահատում, հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://www.etf.europa.eu/en/news-and-events/news/continuing-vocational-training-priority-armenia> :

97 Հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://prosperitydata360.worldbank.org/en/indicator/WEF+GCI+EOSQ436>:

մշակույթի և սպորտի նախարարության տվյալների համաձայն՝ 2022-2023 ուսումնական տարվա ընթացքում ՄԿՈՒ ծրագրերի շրջանավարտների թիվը միջին մասնագիտական կրթության համար կազմել է 8 337, իսկ նախնական մասնագիտական կրթության համար՝ 1 645: Հատկանշական է, որ միջին մասնագիտական կրթության միայն 2 096 (25%) շրջանավարտ և նախնական մասնագիտական կրթության 550 (33%) շրջանավարտ է

աշխատանքի տեղավորվել իր ուսումնառության ոլորտին առնչվող մասնագիտությամբ:

Ներկայումս Հայաստանում ՄԿՈՒ համակարգը չի առաջարկում որևէ ծրագիր, որը հատուկ հարմարեցված է երկարաժամկետ գործազուրկների, հաշմանդամություն ունեցող անձանց կամ հոգեկան առողջության խնդիրներ ունեցողների համար: Թեև խոցելի իրավիճակներում գտնվող անձինք կարող են դիմել ընդհանուր ծրագրերին, զգալի խնդիրներ դեռևս մնում են չլուծված՝ հատկապես հոգեկան առողջության խնդիրներ ունեցող անձանց դեպքում:

Համաձայն «Թուրինի գործընթաց. Հայաստանում շարունակական ուսուցման քաղաքականության դիտարկում՝ 2024թ.» վերտառությամբ զեկույցի՝ ՄԿՈՒ գրավչությունը՝ ինչպես նախնական և միջին մասնագիտական կրթության և ուսուցման (ՆՄԿՈՒ), այնպես էլ շարունակական մասնագիտական կրթության և ուսուցման առնչությամբ (ՇՄԿՈՒ), տուժում է մի քանի խնդիրների պատճառով, ինչպիսիք են՝ սահմանափակ ուղղահայաց և հորիզոնական թափանցելիությունը, ՆՄԿՈՒ/ՇՄԿՈՒ շրջանավարտների աշխատանքի տեղավորման կամ կարիերայի զարգացման այլ ուղիների մասին տվյալների բացակայությունը, հմտությունների և պահանջարկի միջև զգալի անհամապատասխանությունը, անձնակազմի՝ օտար լեզուների վատ իմացությունը և միջազգայնացման հարցում հմտությունների պակասը: Երիտասարդների և հատկապես միջնակարգ դպրոցների շրջանավարտների համար ՄԿՈՒ-ն այնքան գրավիչ չէ, որքան բարձրագույն կրթությունը, և ՄԿՈՒ հաստատություններ ընդունված՝ հիմնական դպրոցների շրջանավարտների բարձր տեսակարար կշիռը պայմանավորված է 2017 թվականին 12-ամյա պարտադիր միջնակարգ հանրակրթության ներդրմամբ, ինչը նրանց նաև թույլ է տալիս ստանալ միջնակարգ կրթության վկայական: ՆՄԿՈՒ-ի և ՇՄԿՈՒ-ի միջև ուսման շարունակականությունը գրեթե բացակայում է⁹⁸:

Մարտահրավերները, մասնավորապես հմտությունների և պահանջարկի միջև անհամապատասխանությունը, ինչպես նաև ՄԿՈՒ-ի համապատասխանության և որակի հետ կապված խնդիրները լուծելու համար ներդրվել է **աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության մոդելը** (ԱՀՈՒ)⁹⁹: GIZ-ի կողմից իրականացվող՝ «Մասնավոր հատվածի զարգացում և մասնագիտական կրթություն և ուսուցում Հարավային Կովկասում» ծրագրի (PSD TVET) շրջանակներում, մասնավոր հատվածի ընկերությունների կարիքները բավարարելու նպատակով, չորս ՄԿՈՒ քոլեջներում իրականացվել է փորձնական 12 կարճաժամկետ դուալ ՄԿՈՒ դասընթաց (երեքը՝ 2022 թվականին): Այդ կարճաժամկետ դասընթացները (չորսից հինգ ամիս տևողությամբ) հիմնականում կենտրոնանում են նոր մասնագիտությունների ներդրման վրա, որոնք

98 «Թուրինի գործընթաց. Հայաստանում շարունակական ուսուցման քաղաքականության դիտարկում՝ 2024թ.», հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2024-05/Policies%20for%20lifelong%20learning%20-%20Armenia%20EN.pdf>:

99 «Թուրինի գործընթաց. Հայաստանում շարունակական ուսուցման քաղաքականության դիտարկում՝ 2024թ.», հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2024-05/Policies%20for%20lifelong%20learning%20-%20Armenia%20EN.pdf>:

արագ լուծումներ են ապահովում բացը լրացնելու և մասնավոր բիզնեսի կողմից պահանջվող հատուկ հմտությունների պահանջարկը հասցեագրելու համար¹⁰⁰:

«Կրթություն 2030»-ի իրականացման գործողությունների ծրագրում ներառվել է աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության (դուալ կրթություն) զարգացմանն ուղղված համապարփակ իրավական շրջանակի և մեխանիզմների մշակումը՝ մասնագիտական կրթության և ուսուցման տարբեր մակարդակներում աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության ներդրմամբ, կարևորելով ոչ միայն ենթակառուցվածքների արդիականացումը ԱՅՈՒ-ի հետագա զարգացման շրջանակներում, այլ նաև գործատուների ենթակառուցվածքները կրթական գործընթացում օգտագործելու հնարավորությունը: Քաղաքականության այս առաջնահերթություններին համապատասխան՝ ակնկալվում է, որ մինչև 2030 թվականը ԱՅՈՒ մոդելով դասավանդվող մասնագիտությունների մասնաբաժինը և ԱՅՈՒ ծրագրեր առաջարկող ՄԿՈՒ հաստատությունների մասնաբաժինը կաճեն համապատասխանաբար մինչև 22% և 23,8%: Սա զգալի աճ է 2022 թվականին փորձական դուալ ծրագրերով իրականացված մասնագիտությունների՝ 8,4%-ի համեմատ¹⁰¹:

Վերը ներկայացված եզրահանգումները հաստատում են Հայաստանի կողմից ԵՍԽ-ի 10-րդ հոդվածի 1-ին, 3-րդ և 4-րդ կետերի ընդունումը խթանելու անհրաժեշտությունը: Այդ դրույթների ընդունումը միանշանակ կնպաստի երկրի հետագա զարգացմանը՝ բարձրացնելով մասնագիտական ուսուցման համակարգերի արդյունավետությունը:

ՀՈԴՎԱԾ 15. ՀԱՇՄԱՆԴԱՄՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ԱՆԿԱԽՈՒԹՅԱՆ, ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԻՆՏԵԳՐՄԱՆ ԵՎ ՀԱՄԱՅՆՔԻ ԿՅԱՆՔՈՒՄ ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԸ

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար՝ անկախ տարիքից, նրանց հաշմանդամության բնույթից և առաջացման պատճառից, անկախության, սոցիալական ինտեգրման և համայնքի կյանքում մասնակցության իրավունքի արդյունավետ իրացումն ապահովելու նպատակով, Կողմերը պարտավորվում են, մասնավորապես՝

1. ձեռնարկել անհրաժեշտ միջոցները՝ հնարավորության սահմաններում ընդհանուր ծրագրերի շրջանակում, իսկ հնարավոր չլինելու դեպքում՝ պետական կամ մասնավոր մասնագիտացված մարմինների միջոցով հաշմանդամություն ունեցող անձանց տրամադրելու ուղղորդում, կրթություն և մասնագիտական ուսուցում,
2. խթանել նրանց աշխատանքի մատչելիությունը բոլոր միջոցներով, որոնք ուղղված կլինեն խրախուսելու գործատուներին աշխատանքի ընդունել հաշմանդամություն ունեցող անձանց և ապահովել նրանց զբաղվածությունն աշխատանքային սովորական միջավայրում, և աշխատանքային պայմանները հարմարեցնել հաշմանդամություն ունեցող անձանց կարիքներին կամ, եթե դա հնարավոր

100 «Դուալ կրթություն՝ երաշխավորված աշխատանք. Արդյունքներ և պատմություններ»: Շնորհանդես GIZ-ի կողմից «Մասնավոր հատվածի զարգացում և մասնագիտական կրթություն և ուսուցում Հարավային Կովկասում» ծրագրի շրջանակներում (PSD TVET):

101 Նույն տեղում:

չէ հաշմանդամության պատճառով պայմանավորված, ապա մշակել կամ ստեղծել հաշմանդամության մակարդակին համապատասխան պաշտպանված աշխատանքային պայմաններ: Որոշ դեպքերում կարող է պահանջվել նման միջոցառումների համար դիմել աշխատանքի տեղավորման կամ աջակցության մասնագիտացված ծառայությունների,

3. խթանել նրանց լիարժեք սոցիալական ինտեգրումը և համայնքի կյանքում մասնակցությունը՝ մասնավորապես այնպիսի միջոցներով, որոնք ներառում են հաղորդակցության և շարժունակության հետ կապված արգելքները հաղթահարելուն և տրանսպորտը, բնակատեղին, մշակության գործունեությունն ու ազատ ժամանցը մատչելի դարձնելուն նպատակաուղղված տեխնիկական աջակցություն:

Հոդված 15-ը մարմնավորում և խթանում է վերջին երկու տասնամյակների ընթացքում հաշմանդամության բնագավառում քաղաքականության զարգացումը՝ սոցիալական նպաստներից և տարանջատումից դեպի ընդգրկում, մասնակցություն և իրավագործում: Այս առումով Կոմիտեն ընդգծում է խտրականության արգելքի վերաբերյալ Նորմի կարևորությունը հաշմանդամության համատեքստում՝ այն ճանաչելով որպես վերանայված խարտիայի 15-րդ հոդվածի 1-ին, 2-րդ և 3-րդ կետերի կարևոր բաղադրիչ:

ՀՈԴՎԱԾ 15§1. ՈՒՂՂՈՐԴՈՒՄ, ԿՐԹՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ՈՒՍՈՒՑՈՒՄ

ԵՍԽ-ի 15-րդ հոդվածի 1-ին կետով նախատեսվում է ձեռնարկել անհրաժեշտ միջոցներ՝ հնարավորության սահմաններում ընդհանուր ծրագրերի շրջանակում կամ, եթե դա հնարավոր չէ, ապա պետական կամ մասնավոր մասնագիտացված մարմինների միջոցով հաշմանդամություն ունեցող անձանց ուղղորդմամբ, կրթությամբ և մասնագիտական ուսուցմամբ ապահովելու համար: Ինչ վերաբերում է հաշմանդամություն ունեցող երեխաների և դեռահասների կրթությանը, ապա առաջնահերթությունը պետք է տրվի հանրակրթական դպրոցներին, որտեղ անհրաժեշտ է դպրոցական կարիերայի համար մարդկային աջակցության տրամադրումը¹⁰²:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի և նրանց հավասար հնարավորությունների ամրապնդմանը միտված՝ ԱՄԿ-ի փաստաթղթերից են Հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնագիտական վերականգնման վերաբերյալ թիվ 99 (1955) առաջարկությունը, Մասնագիտական վերականգնման և զբաղվածության (հաշմանդամություն ունեցող անձինք) մասին թիվ 159 (1983) կոնվենցիան՝ կից թիվ 168 առաջարկությամբ, և թիվ 195 (2005) առաջարկությունը Մարդկային ռեսուրսների զարգացման վերաբերյալ՝ Կրթություն, վերապատրաստում և շարունակական ուսուցում¹⁰³: Այս առումով առավել համապարփակ փաստաթուղթը Միավորված ազգերի կազմակերպության

102 ՍԻԵԿ, Երկրորդ գեկույց Եվրոպական սոցիալական խարտիայի չընդունված դրույթների վերաբերյալ, Վրաստան, 2015թ., էջ 9, հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016804966d6> (վերջին մուտքը 2021 թվականի օգոստոսի 29-ին):

103 Տես ավելին՝ ԱՄԿ, Հաշմանդամություն ունեցող անձանց ներառումը մասնագիտական ուսուցման մեջ. գործնական ուղեցույց, ԱՄԿ հրատարակչություն 2013թ.: Հասանելի է հետևյալ հղումով՝ https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_230732.pdf:

«Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» կոնվենցիան է, որը Հայաստանը վավերացրել է 2010 թվականին:

Խարտիայի չընդունված դրույթների վերաբերյալ 2016 թվականի իր զեկույցում ՍԻԵԿ-ը եզրակացրել է, որ Հայաստանի կողմից Խարտիայի 15-րդ հոդվածի 1-ին կետն ընդունելու համար էական խոչընդոտներ չկան:

2016 թվականից ի վեր Հայաստանի հանրակրթության ոլորտում շարունակում է գործել ներառական կրթության համակարգը: Սակայն, ներկայումս ՄԿՈՒ համակարգի ներառականության համար իրավական շրջանակ չկա: Ինչպես նշվել է փաստահավաք աշխատանքների շրջանակներում քննարկումների ժամանակ, առաջիկա ենթաօրենսդրական ակտերով նախատեսվում է սահմանել ՄԿՈՒ համակարգում ներառականության ընթացակարգեր:

Յուրաքանչյուրի կրթության իրավունքն ամրագրված է Սահմանադրության 38-րդ հոդվածով, որը նախատեսում է պետական ուսումնական հաստատություններում անվճար միջնակարգ կրթության ապահովումը: Հատուկ կարիքներով երեխաներն ունեն հանրակրթական համակարգում կրթության իրավունք: Ինչ վերաբերում է ներառական կրթության համար անհրաժեշտ պայմաններին, ապա «Հանրակրթության մասին» օրենքը սահմանում է, որ կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող երեխաների ընդունելությունը ուսումնական հաստատություն կատարվում է ընդհանուր հիմունքներով (հոդված 16 (4)): «Կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող երեխաներ» եզրույթը վերաբերում է խոսքի և լեզվի, հաղորդակցման, լսողության, տեսողության, ինտելեկտուալ (մտավոր), հուզական, վարքային, շարժունակության և այլ խնդիրներով պայմանավորված սովորելու դժվարություններ ունեցող անձանց, ինչպես նաև բացառիկ կարողություններ ունեցողներին, որոնց համար պահանջվում են առանձնահատուկ կրթական պայմաններ հանրակրթական ծրագրերից օգտվելու համար՝ ներառյալ ողջամիտ հարմարեցումները:

Սակայն, Հայաստանի օրենսդրությունը բացահայտորեն չի արգելում կրթության ոլորտում հաշմանդամության հիմքով խտրականությունը: Ավելին, ներառական կրթության ոլորտում դեռևս կան բազմաթիվ մարտահրավերներ: Դրանց թվում են որակավորված անձնակազմի պակասը, դպրոցների ցածր պատրաստվածությունը՝ ընդունելու զգայական հաշմանդամություն ունեցող աշակերտներին, և շարունակական ապավինումը հատուկ դպրոցներին, որտեղ կրթության որակը հաճախ ավելի բարձր է ընկալվում:

Ըստ «Հայաստան՝ 2023թ. Մարդու իրավունքների մասին» զեկույցի¹⁰⁴ «հաշմանդամություն ունեցող անձինք այլոց հետ հավասար հիմունքներով չեն կարող օգտվել կրթությունից, առողջապահական ծառայություններից, հասարակական շենքերից կամ տրանսպորտից, հատկապես մայրաքաղաքից դուրս: Կառավարության տեղեկատվությունը և կոմունիկացիաները հաշմանդամության խնդիրների վերաբերյալ հասանելի ձևաչափերով չեն տրամադրվել: Հաշմանդամություն ունեցող անձանց նկատմամբ խտրականությունը համատարած էր:

104 Երկրի զեկույցները 2023 թվականի համար՝ մարդու իրավունքների գործելակերպերի վերաբերյալ, Միացյալ Նահանգների Պետդեպարտամենտ, Ժողովրդավարության, մարդու իրավունքների և աշխատանքի բյուրո, էջ 56-58, հասանելի է հետևյալ հղումով՝ https://www.state.gov/wp-content/uploads/2024/02/528267_ARMENIA-2023-HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf (վերջին մուտքը 2024 թվականի օգոստոսի 13-ին):

Թեև օրենքը և կառավարության հատուկ որոշումը պահանջում էին, որ նոր շենքերը և վերանորոգման ենթարկված շենքերը՝ ներառյալ դպրոցները, հասանելի լինեն հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար, իրականում նման օրինակները շատ քիչ էին: Հաշմանդամության հետ կապված լուրջ խնդիրներ ունեցող անձանց համար հիվանդանոցները, ծերանոցները և այլ նման հաստատությունները չէին համապատասխանում չափանիշներին: Չկային համապատասխան մեխանիզմներ՝ արդյունավետորեն վերահսկելու մատչելիության չափանիշների ներդրումը, չնայած հաշմանդամություն ունեցող անձանց շահերը ներկայացնող կազմակերպությունների կողմից դրանց ստեղծման քարոզչությանը:

(...) Հունիսին Կառավարությունը հաստատել է «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց սոցիալական ներառման խթանմանն ուղղված 2023-2027 թվականների համալիր ծրագիրը»՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին օրենքի կիրարկման համար: Համաձայն Ներառական իրավական բարեփոխումների կոալիցիայի՝ ծրագիրն էականորեն ավելի նեղ է եղել և հանրային քննարկված նախագծի համեմատ կրճատվել է: Կոալիցիան նաև հայտարարել է, որ իշխանությունները բավարար ռեսուրսներ չեն հատկացրել ծրագրի իրականացմանն աջակցելու համար (...):

Թեև «Հանրակրթության մասին» օրենքով նախատեսվում էր մինչև 2025 թվականը հաշմանդամություն ունեցող երեխաների անցում ընդհանուր կրթությունից ներառական կրթության, իշխանությունները շարունակել են հետևել գործելակերպերի, որոնք հատվածական և խտրական էին և չեն հանգեցրել կրթական համակարգի և սոցիալական նորմերի լայնածավալ և կայուն փոփոխության: Շատ ՀԿ-ներ հայտնել են, որ հիմնական դպրոցները ֆիզիկապես հասանելի չեն հաշմանդամություն ունեցող երեխաների համար, չունեն մատչելի ուսումնական նյութեր և սահմանափակ ջանքեր են գործադրում հաշմանդամություն ունեցող երեխաների համար ողջամիտ հարմարություններ ապահովելու ուղղությամբ: Հաղորդումներ են ստացվել, որ հատուկ կարիքներով երեխաները բախվել են ուսուցիչների և իրենց դասընկերների ծնողների կողմից խտրականության: Լսողության և տեսողության խանգարումներ ունեցող երեխաները կրթություն էին ստանում առանձին հաստատություններում, իսկ հանրակրթական դպրոցներում բացակայում էին Բրայլի դասագրքերը, մյուս անհրաժեշտ տեխնիկական սարքավորումները և համապատասխան մասնագետները: Հետբուհական և մասնագիտական կրթությունը հաշմանդամություն ունեցող ուսանողների համար մատչելի չէր»¹⁰⁵:

Վերոնշյալ եզրահանգումները հաստատում են Հայաստանի կողմից ԵՍԽ-ի 15-րդ հոդվածի 1-ին կետի ընդունումը խթանելու անհրաժեշտությունը: Այս դրույթի ընդունումն անկասկած կնպաստի երկրի հետագա զարգացմանը:

ՀՈԴՎԱԾ 15§2. ՀԱՇՄԱՆԴԱՄՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՏԵՂԱՎՈՐԵԼԸ

ԵՍԽ-ի 15-րդ հոդվածի 2-րդ կետով Կողմ պետություններից պահանջվում է նպաստել աշխատանքի բաց շուկայում աշխատանքի հավասար և արդյունավետ մատչելիություն հաշմանդամություն ունեցող անձանց՝ ներառյալ ֆիզիկական

¹⁰⁵ Նույն տեղում:

և (կամ) մտավոր հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար¹⁰⁶: Այս դրույթի համաձայն՝ խտրականությունն արգելող օրենսդրությունը պետք է ապահովի աշխատանքային պայմանների համապատասխանեցում (ողջամիտ հարմարեցում) և սահմանի իրավական պաշտպանության արդյունավետ միջոց այն անհատների համար, որոնք անօրինական ձևով խտրականության են ենթարկվել: Բացի այդ, գործատուի վրա պետք է դրվի քայլեր ձեռնարկելու պարտավորություն՝ ողջամիտ հարմարեցման պահանջներին համապատասխան, ապահովելու զբաղվածության արդյունավետ մատչելիություն և պահպանելու հաշմանդամություն ունեցող աշխատողների աշխատատեղը, հատկապես նրանց դեպքում, ովքեր հաշմանդամություն են ձեռք բերել աշխատանքի ընթացքում՝ արդյունաբերական վթարի կամ մասնագիտական հիվանդության հետևանքով¹⁰⁷:

2021 թվականի իր եզրակացություններում ՍԻԵԿ-ը հետաձգել է խարտիայի 15-րդ հոդվածի 2-րդ կետի շրջանակներում իր գնահատումը՝ մինչև պահանջվող տեղեկությունների ստացումը: Կոմիտեն լրացուցիչ տեղեկություններ է հայցել պայմանների համապատասխանեցման իրավունքի, ներառյալ՝ աշխատանքային պայմանների ողջամիտ հարմարեցման սկզբունքի արդյունավետ իրականացումն ապահովելու համար ձեռնարկված միջոցների վերաբերյալ: Դա ներառում է ապացույցներ, որոնք ցույց են տալիս, որ հաշմանդամություն ունեցող անձինք օգտվում են աշխատավայրում ողջամիտ հարմարեցման հնարավորությունից, ինչպես նաև տեղեկատվություն ողջամիտ հարմարեցման դրույթների արդյունավետ իրականացման նկատմամբ մոնիթորինգի համար սահմանված մեխանիզմի մասին:

Ներկայումս ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքն արգելում է խտրականությունը աշխատանքում, այդ թվում՝ հաշմանդամության հիմքով: «Զբաղվածության մասին» օրենքը, որն ուժի մեջ է մտել 2014 թվականին, նախատեսում է, որ հաշմանդամություն ունեցող անձինք, որոնք գործազուրկ են, համարվում են այդպիսին և ունեն նույն իրավունքները, ինչ մյուս գործազուրկները՝ ներառյալ որոշակի հատուկ իրավունքներ: Վերոնշյալ օրենքի 21-րդ հոդվածը սահմանում է, որ հաշմանդամություն ունեցող անձինք ունեն Կառավարության սահմանած կարգով աշխատատեղի հարմարեցման իրավունք: Ավելին, հարմարեցման իրավունքը ներառում է նույն օրենքով սահմանված քվոտայի ապահովման շրջանակներում աշխատանքի տեղավորման իրավունքը:

2021 թվականի մայիսի 5-ին Հայաստանի խորհրդարանն ընդունել է «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» օրենքը: Հրաժարվելով հաշմանդամության նեղ, բժշկական սահմանումից՝ 2021 թվականի օրենքը հաշմանդամությունը սահմանում է որպես միջավայրային և սոցիալական արգելքների և անձի առողջական վիճակի փոխազդեցության արդյունք, ինչը խոչընդոտում է նրա իրավունքների լիարժեք իրացումը: Օրենքը երաշխավորում է մատչելիությունը, անկախ ապրելակերպը, արդարադատության մատչելիությունը և ողջամիտ հարմարեցումը՝ ապահովելով, որ հաշմանդամություն ունեցող անձինք կարողանան լիարժեք օգտվել իրենց իրավունքներից՝ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով: Ավելին, օրենքն արգելում է հաշմանդամության վրա հիմնված խտրականությունը, և ողջամիտ հարմարեցում չտրամադրելը, լավագույն եվրոպական և միջազգային չափանիշներին համապատասխան, համարում է խտրականության ձև: Սակայն, ինչպես հաստատվել

106 Եզրակացություններ XX-1 (2012), Չեխիայի Հանրապետություն, Եզրակացություններ I (1969), 15§2 հոդվածի վերաբերյալ մեկնաբանություն:

107 Եզրակացություններ XIX-1 (2008), Չեխիայի Հանրապետություն, Եզրակացություններ 2007թ., 15§2 հոդվածի վերաբերյալ մեկնաբանություն:

է փաստահավաք աշխատանքների ընթացքում, օրենքի իրականացումը շարունակում է բարդ խնդիր լինել: Կարևոր է նաև նշել, որ օրենքը չի սահմանում մատչելիությունը վերահսկելու համար հատուկ նախատեսված մոնիթորինգի մեխանիզմ:

2021 թվականի փետրվար-մարտ ամիսներին հաշմանդամություն ունեցող անձանց ՈՒՆԻՍՈՆ [UNISON] ՀԿ-ն հարցում է անցկացրել «Հաշմանդամության հիմքով խտրականությունը Հայաստանում» թեմայով: Հարցմանը մասնակցել է տարբեր տեսակի հաշմանդամություն ունեցող 120 մարդ: Հարցման արդյունքները ցույց են տալիս, որ Հայաստանում հաշմանդամություն ունեցող անձանց (ՀՈԱ) նկատմամբ խտրականությունը ոչ միայն սոցիալական, այլև ինստիտուցիոնալ դրսևորումներ ունի¹⁰⁸: ՀՈԱ-ների համար առանց խոչընդոտների միջավայր ստեղծելուն ուղղված ջանքերը համակարգային կամ համատարած չեն: Բարեփոխումները և ձեռնարկված միջոցառումներն անբավարար են՝ հատկապես հաշվի առնելով պատերազմի ընթացքում հաշմանդամություն ձեռք բերած մարդկանց մեծ թիվը:

2021 թվականից ի վեր հաշմանդամություն ունեցող անձանց վիճակն աշխատաշուկայում աննշան բարելավվել է, թեև լուրջ մարտահրավերները շարունակում են պահպանվել: Ինչպես պարզվել է փաստահավաք աշխատանքների ընթացքում, ամենահրատապ խնդիրը ենթակառուցվածքների մատչելիության բացակայությունն է, ինչը խիստ սահմանափակում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց շարժունակությունը և, հետևաբար, զբաղվածության հնարավորությունները: Ավելին, իշխանությունների և հաշմանդամություն ունեցող անձանց ներկայացուցիչների միջև երկխոսությունը բավականաչափ կառուցողական չէ: Անհրաժեշտ է աջակցություն այս հարցում ՀԿ-ների շահերի պաշտպանության համար:

Վերոնշյալ եզրահանգումները հաստատում են ներպետական օրենսդրական շրջանակը և դրա արդյունավետ իրականացումը եվրոպական չափանիշներին և գործելակերպերին համապատասխանեցնելու հարցում Հայաստանի ջանքերին աջակցելու անհրաժեշտությունը, ինչպես պահանջվում է 15-րդ հոդվածի 2-րդ կետով:

ՀՈԴՎԱԾ 15§3. ՀԱՇՄԱՆԴԱՄՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ԻՆՏԵԳՐՈՒՄԸ ԵՎ ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՄԱՅՆՔԻ ԿՅԱՆՔՈՒՄ

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց սոցիալական ինտեգրման իրավունքը, որը նախատեսված է 15-րդ հոդվածի 3-րդ կետով, պահանջում է վերացնել հաղորդակցության և շարժունակության հետ կապված խոչընդոտները՝ ապահովելու համար տրանսպորտի (ցամաքային, երկաթուղային, ծովային և օդային), բնակարանային (հասարակական, սոցիալական և մասնավոր) և մշակութային ու ժամանցային գործունեության (ներառյալ՝ սոցիալական և սպորտային գործունեությունը) մատչելիությունը: Նման միջոցները՝ ներառյալ տեխնիկական աջակցությունը, չպետք է իրականացվեն առանձին-առանձին, այլ պետք է համակարգվեն՝ հստակ օրենսդրական հիմքերով միմյանց լրացնելու համար:

¹⁰⁸pp Ձեկույցը հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://www.coe.int/en/web/inclusion-and-antidiscrimination/-/discrimination-against-people-with-disabilities-in-armenia-survey-results>:

Այդ նպատակով, 15-րդ հոդվածի 3-րդ կետը պահանջում է խտրականությունն արգելող համապարփակ օրենսդրության առկայություն, որն ընդգրկում է ինչպես պետական, այնպես էլ մասնավոր հատվածներն այնպիսի ոլորտներում, ինչպիսիք են բնակարանային, տրանսպորտային, հեռահաղորդակցության, մշակութային և ազատ ժամանցի ոլորտները, ինչպես նաև իրավական պաշտպանության արդյունավետ միջոցների տրամադրում անօրինական վերաբերմունքի արժանացած անձանց համար: Այդ օրենսդրությունը կարող է ներառել խտրականությունն արգելող ընդհանուր օրենսդրություն, հատուկ օրենսդրություն կամ այդ երկուսի համակցությունը¹⁰⁹, հաշմանդամության համատեքստին համահունչ քաղաքականության ընդունում և հաշմանդամություն ունեցող անձանց սոցիալական ինտեգրմանը և լիարժեք մասնակցությանը հասնելու դրական գործողություններ ներառող միջոցներ: Նման միջոցները պետք է ունենան հստակ իրավական հիմք և լինեն համակարգված¹¹⁰:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց լիարժեք սոցիալական ինտեգրմանը և համայնքի կյանքում մասնակցությանը բովանդակալից ազդեցություն տալու համար պետք է ստեղծվեն հետևյալ կառուցակարգերը. i) մեխանիզմներ՝ գնահատելու հաշմանդամություն ունեցող անձանց՝ հաղորդակցության և շարժունակության մասով արգելքները և բացահայտելու այդ արգելքները հաղթահարելու համար անհրաժեշտ աջակցության միջոցները, ii) տեխնիկական աջակցության առկայություն՝ անվճար կամ դրանց արժեքին համապատասխան փոխհատուցման պայմանով, և հաշվի առնելով շահառուի միջոցները: Նման աջակցությունը կարող է իրականացվել, օրինակ, պրոթեզների, քայլակների, անվասայլակների, ուղեկցող շների և տնային խնամքի համապատասխան ծառայությունների տրամադրման միջոցով. խնամքի ծառայությունները, ինչպես օրինակ անձնական աջակցությունն է կամ հարակից օժանդակությունը, պետք է հասանելի լինեն անվճար հիմունքներով կամ ենթակա լինեն դրանց արժեքին համապատասխան փոխհատուցման՝ հաշվի առնելով շահառուի միջոցները¹¹¹:

Խարտիայի 15-րդ հոդվածի 3-րդ կետով պահանջվում է նաև, որ հաշմանդամություն ունեցող անձինք ծայրի իրավունք ունենան սոցիալական ինտեգրման և լիարժեք մասնակցության նպատակներին հասնելուն ուղղված՝ հաշմանդամության համակարգված քաղաքականության մշակման, իրականացման և վերանայման գործում:

2020 թվականի իր եզրակացություններում ՍԻԵԿ-ը Հայաստանում իրավիճակը գնահատել է որպես Խարտիայի 15-րդ հոդվածի 3-րդ կետին չհամապատասխանող այն հիմնավորմամբ, որ հաշվետու ժամանակահատվածում բնակարանային, տրանսպորտի, հեռահաղորդակցության, մշակութային և ժամանցային գործունեության ոլորտներում հաշմանդամության հիմքով խտրականությունն արգելող օրենսդրություն չի եղել. չի հաստատվել, որ հաշմանդամություն ունեցող անձինք ունեն բնակարանի արդյունավետ մատչելիություն. չի հաստատվել, որ հաշմանդամություն ունեցող անձինք ունեն տրանսպորտի արդյունավետ մատչելիություն:

109 Եզրակացություններ 2005թ., Նորվեգիա, Եզրակացություններ 2012թ., Էստոնիա:

110 Եզրակացություններ 2007թ., Սլովենիա:

111 Եզրակացություններ 2008թ., 15§3 հոդվածի վերաբերյալ մեկնաբանություն:

Վերջերս ՀՀ կառավարությունն ընդունել է հաշմանդամություն ունեցող անձանց սոցիալական ներառման ծրագիր, որը նախատեսում է ստեղծել ութ փոքր խմբակային տներ, անկախ կենսակենտրոն և ընդլայնել հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար տնային ծառայությունների տրամադրումը: 2023 թվականի փետրվարին իշխանությունները շրջանառության մեջ են դրել թվային համակարգ՝ գնահատելու անձի «ֆունկցիոնալությունը»՝ հաշմանդամության կարգավիճակը որոշող ալգորիթմի միջոցով: 2023 թվականի օգոստոսին հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության հարցերով տեղական մի խումբ հայց է ներկայացրել պետության դեմ՝ նման որոշումների համար օգտագործվող ալգորիթմը չբացահայտելու համար: Նրանք պնդել են, որ ալգորիթմն արտացոլում է հաշմանդամության բժշկական մոդելը, որը հիմնականում կենտրոնանում է անհատի առողջական վիճակի վրա, այլ ոչ թե համակարգային խոչընդոտների, նվաստացնող վերաբերմունքի և սոցիալական բացառման գործողությունների վրա, որոնք թույլ չեն տալիս հաշմանդամություն ունեցող անձանց մյուսների հետ հավասար հիմունքներով օգտվել մարդու իրավունքներից¹¹²: Գործն այս պահին քննության փուլում է:

2021 թվականից ի վեր, հաշմանդամություն ունեցող անձանց հարցերով կազմակերպություններին տրվել է օրինական իրավունք՝ ներկայացնելու իրենց շահառուներին դատարանում (*actio popularis*):

Քննարկելով մարտահրավերները՝ ՄԱԿ-ի Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների կոմիտեն իր եզրափակիչ դիտարկումներում (CRPD/C/ARM/CO/1 2017) մտահոգություն է հայտնել հաշմանդամություն ունեցող անձանց ներկայացուցչական կազմակերպությունների հետ անբավարար և ընտրովի խորհրդակցությունների վերաբերյալ: Դա վերաբերում է նաև հաշմանդամության հետ կապված օրենսդրության, քաղաքականության, ռազմավարության և գործողությունների ծրագրերի մշակման ժամանակ անհրաժեշտ աջակցության և ողջամիտ հարմարեցման բացակայությունը: Փաստահավաք աշխատանքների ժամանակ արձանագրվել է, որ այդ խնդիրը դեռևս լուծված չէ:

Վերոնշյալ եզրահանգումները հաստատում են ներպետական օրենսդրական շրջանակը և դրա արդյունավետ իրականացումը 15-րդ հոդվածի 3-րդ կետի համաձայն եվրոպական չափանիշներին և գործելակերպերին համապատասխանեցնելու հարցում Հայաստանի ջանքերին աջակցելու անհրաժեշտությունը:

¹¹² Տես ավելին հետևյալ հղումով՝ <https://dra.am/hy/news/legal-challenge-filed-over-disability-assessment-formula>:

ՀՈԴՎԱԾ 20. ԱՌԱՆՑ ՍԵՌԻ ՀԻՄՔՈՎ ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ՝ ԱԾԽԱՏԱՆՔԻ ԵՎ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ՀԱՐՑԵՐՈՒՄ ՀԱՎԱՍԱՐ ՀՆԱՐԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԵՎ ՀԱՎԱՍԱՐ ՎԵՐԱԲԵՐՄՈՒՆՔԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔԸ

Առանց սեռի հիմքով խտրականության՝ աշխատանքի և մասնագիտական հարցերում հավասար հնարավորությունների և հավասար վերաբերմունքի իրավունքի արդյունավետ իրացումն ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են ճանաչել այդ իրավունքը և համապատասխան միջոցներ ձեռնարկել՝ ապահովելու կամ խթանելու դրա կիրառումը հետևյալ ոլորտներում.

ա. աշխատանքի մատչելիություն, աշխատանքից ազատումից պաշտպանվածություն և մասնագիտական վերաինտեգրում,

բ. մասնագիտական ուղղորդում, ուսուցում, վերապատրաստում և վերականգնում,

գ. զբաղվածության և աշխատանքային պայմաններ՝ ներառյալ վարձատրությունը,

դ. կարիերայի զարգացում՝ ներառյալ առաջխաղացումը:

Հավելված, հոդված 20

1. Ընկալվում է, որ սոցիալական ապահովության հարցերը, ինչպես նաև գործազրկության նպաստին, ծերության նպաստին և կերակրողին կորցնելու դեպքում նպաստին վերաբերող այլ դրույթներ կարող են չընդգրկվել սույն հոդվածի գործողության շրջանակում:
2. Կանանց պաշտպանությանը, մասնավորապես՝ հղիությանը, ծննդաբերությանը և հետծննդաբերական շրջանին վերաբերող դրույթները չեն համարվում խտրական, ինչպես նշված է սույն հոդվածում:
3. Սույն հոդվածը չի խոչընդոտում *de facto* (փաստացի) անհավասարությունների վերացմանն ուղղված հատուկ միջոցների ընդունումը:
4. Մասնագիտական գործունեության տեսակները, որոնք իրենց բնույթի կամ իրականացման համատեքստի պատճառով կարող են վստահվել միայն որևէ կոնկրետ սեռի անձանց, կարող են չընդգրկվել սույն հոդվածի կամ դրա որոշ դրույթների գործողության շրջանակում: Սույն դրույթը չպետք է մեկնաբանվի այնպես, որ Կողմերից պահանջվի օրենքներում կամ կանոնակարգերում ամրագրել այն մասնագիտությունների ցանկը, որոնք իրենց բնույթի կամ իրականացման համատեքստի պատճառով կարող են վերապահվել որևէ կոնկրետ սեռի անձանց:

ԵՍԽ-ի 20-րդ հոդվածը երաշխավորում է տղամարդկանց և կանանց հավասարության իրավունքն աշխատանքային գործունեության բոլոր փուլերում՝ աշխատանքի մատչելիություն, վարձատրություն և աշխատանքային այլ պայմաններ, մասնագիտական ուսուցում, ուղղորդում և առաջխաղացում, ինչպես նաև արգելում է սեռի հիմքով աշխատանքից ազատելը և այլ ձևերով վնաս հասցնելը: 20-րդ հոդվածը Խարտիայի 1§2 հոդվածի առնչությամբ *lex specialis* (հատուկ օրենք) է, որով արգելվում են աշխատանքում խտրականության բոլոր ձևերը¹¹³: Կանանց և տղամարդկանց միջև

¹¹³ Եզրակացություններ 2002թ., 20-րդ հոդվածի վերաբերյալ մեկնաբանություն:

հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը դիտվում է որպես սեռի հիմքով և ուղղակի, և անուղղակի խտրականության բացառում¹¹⁴:

Ներպետական իրավունքով պետք է սահմանվեն ենթադրյալ խտրականության գործերով իրավական պաշտպանության պատշաճ և արդյունավետ միջոցներ: Աշխատողները, ովքեր պնդում են, որ ենթարկվել են խտրականության, պետք է իրավունք ունենան իրենց գործը դատարան ներկայացնելու: Խտրականության զոհ դարձած անձանց համար պետք է երաշխավորվի դատարանների արդյունավետ մատչելիությունը, իսկ դատավարությունը պետք է լինի հասանելի և ժամանակին: Յուրաքանչյուր ոք, ով ենթարկվում է սեռի հիման վրա խտրականության, պետք է ունենա համարժեք փոխհատուցման իրավունք, որը բավարար է կրած վնասը հատուցելու և որպես կանխարգելիչ միջոց ծառայելու համար: Փոխհատուցման որևէ սահմանափակում, որը թույլ չի տալիս, որ փոխհատուցման չափը համարժեք լինի կրած վնասին կամ լինի բավարար չափով տարհամոզիչ, հակասում է հարստիային: Պետք է տեղափոխվի նաև ապացուցման բեռը:

Որպես խտրականության դրսևորում արգելվում է նաև վրեժխնդրությունից ելնելով աշխատանքից ազատումը: Այն դեպքում, երբ աշխատողն աշխատանքից ազատվում է հավասար վարձատրության պահանջ ներկայացնելու պատճառով, նա իրավունք ունի բողոք ներկայացնելու իրեն առանց հիմնավոր պատճառի աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ: Նման դեպքերում գործատուն պարտավոր է աշխատողին վերականգնել նույն կամ համանման պաշտոնում: Եթե վերականգնումը հնարավոր չէ, ապա գործատուն պետք է տրամադրի փոխհատուցում, որը բավարար է ինչպես նյութական, այնպես էլ ոչ նյութական վնասը ծածկելու և գործատուին հետագայում նման գործողություններից զերծ պահելու համար¹¹⁵:

2020 թվականի իր եզրակացություններում ՍԻԵԿ-ը Հայաստանում իրավիճակը գնահատել է որպես հարստիայի 20-րդ հոդվածի «գ» կետին չհամապատասխանող այն հիմնավորմամբ, որ գոյություն չունեն հավասար աշխատանքի կամ հավասար արժեք ունեցող աշխատանքի համար կանանց և տղամարդկանց հավասար վարձատրության՝ օրենքով սահմանված հստակ երաշխիք, գենդերային խտրականության դեպքերում փոխհատուցման վերին սահմանը կարող էր կանխել վնասի ամբողջական փոխհատուցումը կամ բավարար չափով տարհամոզիչ չլինել. նաև չէր հաստատվել, որ վարձատրության՝ գենդերային հիմքով խտրականության գործերում օրենսդրությունը նախատեսում է ապացուցման բեռի տեղափոխում, և գենդերային հիմքով աշխատավարձերի տարբերությունը նվազեցնելու հարցում չափելի առաջընթաց ունենալու հետ կապված պարտավորությունը չէր կատարվել:

Հավասար աշխատանքի կամ հավասար արժեք ունեցող աշխատանքի համար հավասար վարձատրության հետ կապված հարցերը քննարկվել են ԵՍԽ-ի 4Տ3 հոդվածի շրջանակներում: Խտրականության գործերով ապացուցման բեռի հարցը նույնպես քննարկվել է վերևում՝ նույն ԵՍԽ-ի 4Տ3 հոդվածի շրջանակներում:

2020 թվականից ի վեր գենդերային հավասարությունը Հայաստանում խնդրահարույց է: Չնայած վերջին տարիներին օրենսդրական և ինստիտուցիոնալ

114 Եզրակացություններ XIII-5, Շվեդիա, Լրացուցիչ արձանագրության 1-ին հոդված:

115 ՏԵՍ, այս առումով, թիվ 124-ից 138 կոլեկտիվ բողոքները, Եվրոպայի համալսարանական կանայք (UWE) ընդդեմ Բեզիայի, Բուլղարիայի, Խորվաթիայի, Կիպրոսի, Չեխիայի Հանրապետության, Ֆինլանդիայի, Ֆրանսիայի, Հունաստանի, Իռլանդիայի, Իտալիայի, Նիդերլանդների, Նորվեգիայի, Պորտուգալիայի, Սլովենիայի և Շվեդիայի, 2019 թվականի դեկտեմբերի 5-6:

մեխանիզմների ամրապնդմանն ուղղված մի շարք քայլերի (համապատասխան դրույթները քննարկվել են 1§2 և 4§3 հոդվածների շրջանակներում), կյանքի տարբեր ոլորտներում խտրականությունից կանանց պաշտպանությունը, այդ թվում՝ աշխատանքի և աշխատանքային իրավունքների հետ կապված, շարունակում է անբավարար մնալ:

«2023 թվականի ընթացքում Հայաստանի Հանրապետության մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության, մարդու իրավունքների և

ազատությունների պաշտպանության վիճակի մասին» Մարդու իրավունքների պաշտպանի տարեկան հաղորդման համար կատարված հետազոտությունը ցույց է տալիս, որ կանանց նկատմամբ խտրականությունը պահպանվում է ինչպես ուղղահայաց (առաջխաղացման անհավասար հնարավորություններ կամ ավելի բարձր պաշտոնների հասանելիություն), այնպես էլ հորիզոնական (խտրականություն՝ ըստ մասնագիտությունների և ոլորտների) չափայնությամբ: Կարիերայի տարբեր փուլերում կանայք մշտապես բախվում են լրացուցիչ խոչընդոտների՝ թե՛ աշխատանքի ընդունման, և թե՛ ծննդաբերությունից հետո աշխատատեղը պահպանելու կամ կարիերայի առաջխաղացում ունենալու ժամանակ, ինչը մարդկային կապիտալի ոչ օպտիմալ օգտագործման դրսևորում է, որը նաև հանգեցնում է տնտեսական անհաջողությունների՝ ազդելով ոչ միայն կանանց և նրանց ընտանիքների, այլև ամբողջ հասարակության վրա:

2023 թվականի ընթացքում չեն իրականացվել տղամարդկանց և կանանց զբաղվածության տարբերության նվազեցմանն ուղղված առանձին ծրագրեր, ինչպես նաև չեն իրականացվել երեխաներ ունեցող կանանց զբաղվածության ապահովման ծրագրեր: Այդուհանդերձ, այդպիսի միջոցառում հաստատվել է Կառավարության 2023 թվականի դեկտեմբերի 21-ի թիվ 2297-Լ որոշմամբ՝ «Վերարտադրողականության օժանդակ տեխնոլոգիաների կիրառմամբ բժշկական օգնություն ստացած՝ անհայտ բացակայող կամ մահացած ճանաչված զինծառայողների ծնողներին մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի կազմակերպման համար պետական աջակցության տրամադրման միջոցառումը հաստատելու մասին»: Այն նախատեսում է երեխայի խնամքի իրականացում դայակի կամ վճարովի նախադպրոցական հաստատության միջոցով: Մասնավորապես, մինչև 3 տարեկան երեխա ունեցող շահառուների համար երեխաների խնամքի կազմակերպման համար ծրագիրը նախատեսում է աջակցության պայմանագիր գոհված զինծառայողի ծնողի և ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության սոցիալական միասնական ծառայության տարածքային կենտրոնի միջև: Պայմանագիրը ստորագրելուց հետո շահառուն պետք է նաև պայմանագիր կնքի երեխայի խնամքի համար պատասխանատու խնամակալի հետ՝ դայակի կամ վճարովի նախադպրոցական հաստատության: Պայմանագրի համաձայն՝ շահառուին ամսական կտրամադրվի ծառայությունների պայմանագրով նախատեսված ամսական աշխատավարձին համարժեք վճարում՝ 104 000 ՀՀ դրամ սահմանաչափով, երեխայի խնամքի ծախսերը հոգալու համար՝ օրական նվազագույնը 6 ժամվա ընթացքում՝ դայակի կամ նախադպրոցական հաստատության միջոցով: Պետական ֆինանսավորումը նախատեսվում է տրամադրել մինչև երեխայի 3 տարին լրանալը¹¹⁶:

¹¹⁶ Մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության տարեկան հաղորդում «2023 թվականի ընթացքում Հայաստանի Հանրապետության մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության, մարդու իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության վիճակի մասին»:

Առավել հրատապ մարտահրավերներին արձագանքելու համար 2023 թվականի մայիսի 3-ին ընդունված՝ «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՕ-160-Ն օրենքով ամրապնդվել են երեխաներ ունեցող աշխատողների իրավունքները: Բացի այդ, 2023 թվականին իրականացվել են մի շարք ծրագրեր, որոնք ուղղված էին զբաղվածության խթանմանը՝ հատուկ ուշադրություն դարձնելով աշխատաշուկայում գենդերային հավասարակշռության ապահովմանը:

Չնայած այս փոփոխություններին և ծրագրերին, փաստահավաք աշխատանքների ընթացքում արձանագրվել է, որ նույն մարտահրավերները պահպանվում են. կանանց համար զբաղվածության սահմանափակ հնարավորություններ, երեխաների խնամքի անբավարար պայմաններ, ինչպես նաև աշխատավարձերի՝ գենդերային հիմքով տարբերություն:

Վերը ներկայացված եզրահանգումները հաստատում են Հայաստանի քաղաքականությունը ԵՄԽ-ի 20-րդ հոդվածի պահանջներին համապատասխանեցնելու հարցում շարունակական աջակցության անհրաժեշտությունը:

ՀՈԴՎԱԾ 26. ԱՇԽԱՏԱՆՔՈՒՄ ԱՐԺԱՆԱԴԱՏՎՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԸ

Աշխատանքում բոլոր աշխատողների արժանապատվության իրավունքի արդյունավետ իրացումն ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են, խորհրդակցելով գործատուների և աշխատողների կազմակերպությունների հետ՝

1. նպաստել աշխատավայրում կամ աշխատանքի առնչությամբ սեռական ոտնձգության մասին իրազեկությանը, տեղեկացվածությանը և դրա կանխմանը, ինչպես նաև ձեռնարկել բոլոր համապատասխան միջոցներն աշխատողներին նման վարքից պաշտպանելու նպատակով,
2. նպաստել աշխատավայրում կամ աշխատանքի առնչությամբ առանձին աշխատողների դեմ ուղղված՝ կրկնվող ու պարսավելի կամ ակնհայտորեն բացասական և վիրավորական գործողությունների մասին իրազեկությանը, տեղեկացվածությանը և դրանց կանխմանը, ինչպես նաև ձեռնարկել բոլոր համապատասխան միջոցներն աշխատողներին նման վարքից պաշտպանելու նպատակով:

Հավելված, հոդված 26

Ընկալվում է, որ սույն հոդվածով չի պահանջվում օրենսդրության ընդունում Կողմերի կողմից:

Ընկալվում է, որ սեռական ոտնձգությունը 2-րդ կետով չի կարգավորվում:

Խարտիայի 26-րդ հոդվածի 1-ին կետով Կողմ պետություններից պահանջվում է ձեռնարկել համապատասխան կանխարգելիչ միջոցներ՝ ներառյալ տեղեկատվության տարածումը, իրազեկության բարձրացումը և կանխարգելման արշավները աշխատավայրում կամ աշխատանքի առնչությամբ՝ սեռական ոտնձգության դեմ պայքարելու նպատակով: Աշխատողների համար պետք է ապահովվի սեռական ոտնձգությունից արդյունավետ պաշտպանություն, որն առաջին հերթին պահանջում է ապացուցման բեռի տեղափոխում՝ հնարավորություն տալով դատարանին վճիռ կայացնել հոգուտ տուժողի՝ հիմնվելով բավարար *prima facie* (առերևույթ) ապացույցների և դատավորի կամ դատավորների անձնական համոզմունքի վրա: Սեռական ոտնձգությունից տուժողների համար պետք է լինեն նաև արդյունավետ դատական պաշտպանության միջոցներ՝ ինչպես նյութական, այնպես էլ ոչ նյութական վնասի հատուցում ստանալու համար: Պաշտպանության այս միջոցներով պետք է մասնավորապես նախատեսվի բավարար գումարի չափով պատշաճ փոխհատուցում՝ տուժողի նյութական և ոչ նյութական վնասներն ամբողջությամբ հատուցելու և գործատուի համար որպես զսպող միջոց ծառայելու համար:

Հաշվի առնելով գլոբալ չափանիշները՝ սեռական ոտնձգությունը, որը համարվում է սեռի հիմքով խտրականության և մարդու իրավունքների ոտնահարման լուրջ դրսևորում, դիտարկվում է ԱՄԿ-ի խտրականության (զբաղվածության և զբաղմունքի) մասին 1958 թվականի կոնվենցիայի (թիվ 111) շրջանակներում: Թեև թիվ 190 կոնվենցիան հատուկ չի սահմանում սեռական ոտնձգությունը, այն ընդգրկված է գենդերային հիմքով բռնության և ոտնձգության ավելի լայն սահմանման ներքո (հոդված 1(1)(բ)): ԱՄԿ-ի թիվ 111 կոնվենցիան Հայաստանի Հանրապետության համար ուժի մեջ է մտել 1995 թվականի հուլիսի 29-ին: Մինևույն ժամանակ, Հայաստանի Հանրապետությունը նախաձեռնել է ԱՄԿ-ի «Բռնության և ոտնձգության մասին» թիվ 190 կոնվենցիայի վավերացման գործընթացը:

Խարտիայի չընդունված դրույթների վերաբերյալ 2016 թվականի իր զեկույցում ՍԻԵԿ-ը ԵՍԽ-ի 26-րդ հոդվածի 1-ին կետի ընդունման հետ կապված որևէ խնդիր չի արձանագրել:

Վերջին տարիներին Հայաստանը զգալի ջանքեր է գործադրել աշխատավայրում բռնության և ոտնձգության դեմ պայքարում: Այդ ջանքերը ներառում են համապատասխան օրենսդրության փոփոխությունը և իրավասու պետական հաստատությունների իրավասությունների ու կարողությունների ընդլայնումը: Մասնավորապես, 2023 թվականի մայիսին ԱՕ-ում կատարվել են զգալի փոփոխություններ և լրացումներ: Այս փոփոխությունները նախաձեռնել է Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը՝ համաձայն Կառավարության 2021-2026թթ. ծրագրի, որը նախատեսում է աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման մեխանիզմների պարզեցում և բարելավում՝ դրանք համապատասխանեցնելով նաև Հայաստանի կողմից ստանձնած միջազգային պարտավորություններին, նախատեսելով աշխատանքային վեճերի լուծման ճկուն մեխանիզմներ, ինչպես նաև աշխատանքային օրենսդրության պահանջների կատարման նկատմամբ ոչ պետական վերահսկողության գործիքակազմի ընդլայնում և բոլոր մակարդակներում սոցիալական գործընկերության զարգացում և խորացում¹¹⁷:

¹¹⁷ ՀՀ կառավարության 2021 թվականի նոյեմբերի 18-ի թիվ 1902-Ն որոշմամբ հաստատված Հայաստանի

Նախաձեռնությունը հիմնվել է նաև Մարդու իրավունքների պաշտպանության ազգային ռազմավարության գործողությունների ծրագրի¹¹⁸, ինչպես նաև «Աշխատիր, Հայաստան» ռազմավարության վրա¹¹⁹: Թեև այդ նախաձեռնության հիմնական նպատակն ուղղակիորեն կապված չէր բռնության և սեռական ոտնձգության հետ, մի քանի փոփոխություններ վերաբերել են այդ խնդիրների լուծմանը¹²⁰:

Ի թիվս այլ դրույթների, օրենսդրական նախաձեռնությամբ սահմանվում են «բռնություն» և «սեռական ոտնձգություն» հասկացությունները՝ հստակորեն արգելելով դրանք աշխատանքի համատեքստում: Մասնավորապես, «բռնությունը» սահմանվում է հետևյալ կերպ. *Բռնությունն աշխատավայրում կամ աշխատանքային պարտականությունների կատարման այլ վայրում (ներառյալ՝ գործուղումները) աշխատողի կամ երրորդ անձի դեմ ուղղված բռնի կամ բռնության սպառնալիք պարունակող միանգամյա կամ կրկնվող արարք է, որը հանգեցնում է կամ կարող է հանգեցնել ֆիզիկական, հոգեկան, սեռական կամ տնտեսական վնասի կամ անձի համար թշնամական կամ նվաստացուցիչ միջավայրի ձևավորման:*

Սեռական ոտնձգությունը սահմանում է հետևյալ կերպ. *Սեռական ոտնձգությունն աշխատավայրում կամ աշխատանքային պարտականությունների կատարման այլ վայրում (ներառյալ՝ գործուղումները) սեռական բնույթի անցանկալի արարք է, որն ունի ֆիզիկական կամ խոսքային կամ ոչ խոսքային դրսևորում (ներառյալ՝ սեռական բնույթի առաջարկները, հպումները), և որն ուղղակի կամ անուղղակի ազդում է անձի՝ աշխատանքի վերաբերյալ որոշումների կայացման վրա կամ ստեղծում է արժանապատվությունը նվաստացնող կամ սոցիալական մեկուսացման դրդող աշխատանքային միջավայր¹²¹:*

Հատկանշական է, որ Նույնիսկ մինչև այդ բարեփոխումն ԱՕ-ն, ի թիվս աշխատանքային օրենսդրության այլ հիմնական սկզբունքների, նախատեսում էր պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանքի ցանկացած ձևի (բնույթի) արգելք, ինչպես նաև աշխատողների նկատմամբ բռնության արգելում: Վերջին փոփոխությունն ընդլայնել է այս ցանկը՝ ներառելով սեռական ոտնձգությունը¹²²: Բացի այդ, Քրեական օրենսգիրքը սահմանում է բռնությունը և քրեական պատասխանատվություն է սահմանում սեքսուալ բնույթի բռնի գործողությունների, մարդկանց թրաֆիքինգի (ներառյալ աշխատանքային շահագործման և հարկադիր աշխատանքի) և ֆիզիկական բռնության համար¹²³:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն՝ աշխատավայրում բռնության

Հանրապետության կառավարության 2021-2026 թվականների ծրագիրը, հավելված N 1, նպատակ 2, հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=158031>:

118 ՀՀ կառավարության 2019 թվականի դեկտեմբերի 26-ի թիվ 1978-Ն որոշմամբ հաստատված Մարդու իրավունքների պաշտպանության ազգային ռազմավարության գործողությունների ծրագիր, հավելված N 2, կետ 70, հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=159241>:

119 «Աշխատիր, Հայաստան» ռազմավարություն՝ հաստատված ՀՀ կառավարության 2019 թվականի դեկտեմբերի 5-ի թիվ 1753-Ն որոշմամբ, հավելված N 2, նպատակ 4, խնդիր 1, գործողություն 1.2, հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=137157>:

120 «Աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենք, հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=178448>: Օրենքի դրույթների մեծ մասը, այդ թվում՝ աշխատավայրում բռնության և սեռական ոտնձգության արգելումը նախատեսող դրույթները, որոնք քննարկվում են ստորև, ուժի մեջ են մտել հրապարակումից երկու ամիս հետո՝ 2023 թվականի հուլիսի 30-ին: Մնացած դրույթներն ուժի մեջ կմտնեն հրապարակումից վեց ամիս հետո՝ 2023 թվականի նոյեմբերի 30-ին:

121 ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, 3.3 հոդված, հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=180722>:

122 Նույն տեղում, 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետ:

123 ՀՀ քրեական օրենսգիրք, 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետ, 188-րդ և 198-րդ հոդվածներ, հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=178683>:

կամ սեռական ոտնձգության ենթարկված աշխատողին, նրա պահանջով, տրվում է ամենամյա արձակուրդ՝ անկախ աշխատանքի կատարման ժամանակահատվածից¹²⁴։ Ավելին, կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոններով, ի թիվս այլնի, պետք է կարգավորվեն աշխատանքում (աշխատավայրում) բռնության և սեռական ոտնձգության արգելման հետ կապված հարցերը¹²⁵։ Սակայն, այս առումով գործատուների և պետական մարմինների միջև համագործակցությունն անբավարար է։ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կամ Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի ուղղորդումն ու խորհրդատվությունները կարող են կարևոր դեր խաղալ։

Բացի այդ, ներպետական օրենսդրության համաձայն՝ աշխատողն օրենսգրքով սահմանված՝ 16 տարեկանի հասած գործունակ քաղաքացին է, որն աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա գործատուի օգտին կատարում է որոշակի աշխատանք՝ ըստ որոշակի մասնագիտության, որակավորման կամ պաշտոնի¹²⁶։ Հետևաբար այս

սահմանումը հստակորեն չի ընդգրկում ԱՄԿ-ի կողմից սահմանված «աշխատողի» ավելի լայն հասկացությունը, որը ներառում է աշխատանքային պայմանագիր չունեցող անձանց (օրինակ՝ աշակերտներին, կամավորներին, սեռական ոլորտի աշխատողներին կամ ինքնազբաղված անձանց)։ Արդյունքում այդ անձինք չեն օգտվում 3.3 հոդվածով նախատեսված պաշտպանությունից։ Բացի այդ, օրենսդրությունը չի սահմանում «երրորդ անձ» հասկացությունը։ Ելնելով համատեքստից՝ կարելի է եզրակացնել, որ այդ եզրույթը վերաբերում է աշխատանքում ներգրավված ցանկացած անհատի։ Թերևս, ավելի արդյունավետ իրականացման համար ցանկալի կլինի ներկայացնել «երրորդ անձի» կատեգորիային պատկանող խմբերի օրինակներ։

Ի թիվս այլ գործառնությունների, ԱՍՀՆ-ն պատասխանատու է նաև բնածին վտանգների, սեռական բռնության և մարդկանց թրաֆիքինգի, ընտանեկան բռնության զոհ դարձած (և այլ) անձանց սոցիալական աջակցության տրամադրման համար¹²⁷։ ԱՍՀՆ-ի կառուցվածքում ընդգրկված է Ամփոփ վերլուծությունների, մոնիթորինգի և գնահատման վարչությունը։ Սակայն, վարչության կանոնադրության համաձայն՝ դրա գործառնությունները սահմանափակվում են սոցիալական ապահովության հետ կապված հարցերով և չեն տարածվում աշխատանքում բռնության և սեռական ոտնձգությունների նկատմամբ մոնիթորինգի վրա¹²⁸։

Վերջին տարիներին ուժեղացվել է ոլորտի տեսչական մարմինը, այն է՝ Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը, և համապատասխան օրենսդրությունը։ Մասնավորապես, 2019 թվականին ընդունված օրենսդրական փոփոխություններով ընդլայնվել են Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի լիազորությունները՝ ներառելով պետական վերահսկողությունն աշխատանքային օրենսդրության, ինչպես նաև աշխատանքային օրենսդրության

124 ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, 164-րդ հոդվածի 9-րդ մաս, հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=180722>։

125 Նույն տեղում, 218-րդ հոդվածի 2-րդ մաս։

126 ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, 15-րդ հոդվածի 2-րդ մաս և 17-րդ հոդվածի 1-ին մաս, հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=180722>։

127 Նույն տեղում, պարբերություն 11(1)(դ) և (է), 11(14)։

128 ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի 2020 թվականի փետրվարի 5-ի N 22-Ա հրամանով հաստատված՝ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության ամփոփ վերլուծությունների, մոնիթորինգի և գնահատման վարչության կանոնադրություն, հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://www.mlsa.am/wp-content/uploads/2017/05/%D5%B4%D5%B8%D5%B6%D5%AB%D5%A9%D5%B8%D6%80%D5%AB%D5%B6%D5%A3.pdf>։

նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ ակտերի և կոլեկտիվ ու աշխատանքային պայմանագրերի նկատմամբ՝ կիրառելով օրենքով սահմանված պատժամիջոցները: Ավելին, 2021 թվականի հուլիսից Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը իրավասու է քննել աշխատանքային իրավունքի ոլորտում վարչական իրավախախտումները և կիրառել պատժամիջոցներ¹²⁹: Փոփոխվել է նաև Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կանոնադրությունը՝ այն տեսչության ընդլայնված լիազորություններին ու պարտականություններին¹³⁰ համապատասխանեցնելու համար:

Սակայն վերոնշյալ դրույթի գործնական կիրառումն առերևույթ անարդյունավետ է, և նման դեպքեր մինչ այժմ չեն արձանագրվել: Ուստի, պետք է նշել, որ Հայաստանում, այդ թվում՝ Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի շրջանակներում, չկա արդյունավետ կիրարկման կամ մոնիթորինգի մեխանիզմ: Միևնույն ժամանակ, երբ աշխատավայրում (ինչպես և ցանկացած այլ վայրում) բռնության կամ ոտնձգության դեպքը համարվում է քրեական օրենսգրքով նախատեսված հանցագործություն, կարող է գործարկվել ընդհանուր կիրարկման մեխանիզմ, այդ թվում՝ ոստիկանություն բողոք ներկայացնելու միջոցով:

Ինչ վերաբերում է դատական պաշտպանության միջոցներին, ապա հարկ է նշել, որ ներպետական օրենսդրության համաձայն աշխատանքային վեճերը քննվում են դատարանների կողմից՝ Քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքին համապատասխան կամ հաշտարարության միջոցով՝ «Հաշտարարության մասին» օրենքի համաձայն¹³¹: Միևնույն ժամանակ, աշխատանքային գործերով դատական վարույթների տևողությունը գերազանցում է ողջամիտ ժամկետը՝ նվազեցնելով դրանց արդյունավետությունը եւ հուսահատեցնելով անհատներին՝ դիմելու հարցում: Գոյություն չունի նաև վեճերի այլընտրանքային լուծման համակարգ: Դատարանների ծանրաբեռնվածության պայմաններում աշխատանքային վեճերը լուծող արտադատական մարմին գոյություն չունի: Ավելին, օրենսդրությունը չի նախատեսում իրավական, սոցիալական, բժշկական կամ վարչական աջակցության միջոցներ բողոքարկողների և բռնության ու ոտնձգության տուժողների համար, ինչպես նաև չի առաջարկում պաշտպանություն բողոքարկողների, տուժողների և ազդարարների համար, բացառությամբ այն երաշխիքների, որոնք նախատեսված են ՀՀ քրեական դատավարության օրենսգրքով:

Վերոնշյալ եզրահանգումները ցույց են տալիս այս ոլորտում Հայաստանում գրանցված զգալի առաջընթացը: Սակայն, դրանք նաև ընդգծում են հետագա աջակցության անհրաժեշտությունը՝ երկրի գործելակերպերը ԵՍԽ-ի 26§1 հոդվածի չափանիշներին համապատասխանեցնելու համար:

129 ՀՀ վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգիրք, 42.1 հոդված և 230-րդ հոդված, հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=179295>:

130 ՀՀ վարչապետի 2018 թվականի հունիսի 11-ի N 755-Լ որոշմամբ հաստատված՝ Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կանոնադրություն, հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://www.hlib.am/chapter/>:

131 ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 264, հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=180722>:

ՀՈԴՎԱԾ 26§2. ԲԱՐՈՅԱԿԱՆ ՈՏՆԾԳՈՒԹՅՈՒՆ

Խարտիայի 26-րդ հոդվածի 2-րդ կետը սահմանում է մարդու արժանապատվությունը ոտնձգություններից պաշտպանելու իրավունքը, որոնք աշխատավայրում առաջացնում են թշնամական միջավայր՝ ելնելով անձի որևէ կոնկրետ հատկանիշից: Կողմ պետություններից պահանջվում է ձեռնարկել բոլոր անհրաժեշտ կանխարգելիչ և փոխհատուցման միջոցները՝ պաշտպանելու աշխատողներին աշխատավայրում կամ աշխատանքի առնչությամբ իրենց ուղղված դատապարտելի կամ ակնհայտ բացասական և վիրավորական գործողություններից, որոնք նվաստացուցիչ պահվածքի դրսևորում են:

Հաշվի առնելով միջազգային չափանիշները՝ սեռական ոտնձգության կանխարգելման գործիքակազմն ընդգրկում է ԱՄԿ-ի Բռնության և ոտնձգությունների մասին կոնվենցիան, 2019 թվական (թիվ 190), ինչպես նաև թիվ 206 առաջարկությունը, որոնք ընդհանուր շրջանակ ապահովող առաջին միջազգային աշխատանքային չափանիշներն են աշխատանքի բնագավառում բռնության և ոտնձգությունների, այդ թվում՝ գենդերային բռնության և ոտնձգության կանխարգելման, փոխհատուցման և վերացման համար:

Խարտիայի չընդունված դրույթների վերաբերյալ 2016 թվականի իր զեկույցում ՍԻԵԿ-ը ԵՍԽ-ի 26-րդ հոդվածի 2-րդ կետի ընդունման հետ կապված որևէ խնդիր չի արձանագրել:

Վերջին տարիների ընթացքում Հայաստանը զգալի առաջընթաց է գրանցել և կատարելագործել է աշխատավայրում բռնության և սեռական ոտնձգություններին առնչվող կանոնակարգերը, ինչպես քննարկվել է վերևում: Այնուամենայնիվ, բարոյական ոտնձգության դեմ պայքարի ոլորտում շոշափելի զարգացումներ տեղի չեն ունեցել: Թեև ներպետական օրենսդրությունը սահմանումներ է պարունակում գենդերային հիմքով բռնության և «սեռական ոտնձգության» որոշ ձևերի համար և նախատեսում է դրանց արգելքը, բարոյական ոտնձգությունը մնում է գորշ տարածք, որը չունի հստակ սահմանում և համապարփակ ընդգրկված չէ Հայաստանի օրենսդրության մեջ:

Վերոնշյալ եզրահանգումները ցույց են տալիս այս ոլորտում Հայաստանի գրանցած զգալի առաջընթացը: Սակայն, դրանք նաև ընդգծում են հետագա աջակցության անհրաժեշտությունը՝ երկրի գործելակերպերը ԵՍԽ-ի 26§2 հոդվածի չափանիշներին համապատասխանեցնելու համար:

ՀՈԴՎԱԾ 31. ԲՆԱԿԱՐԱՆԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔԸ

Բնակարանի իրավունքի արդյունավետ իրացումն ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են միջոցներ ձեռնարկել՝

1. խթանելու պատշաճ չափանիշների համապատասխանող բնակարանի մատչելիությունը,

2. կանխելու և կրճատելու անօթևանությունը՝ նպատակ ունենալով հասնելու դրա աստիճանական վերացմանը,
3. բնակարանի գները մատչելի դարձնելու համապատասխան ռեսուրսներ չունեցողների համար:

ՅՈՒՆԱԾ 31§§1,2,3. ՊԱՏՇԱՆ ԲՆԱԿԱՐԱՆ: ԱՆՕԹԵՎԱՆՈՒԹՅԱՆ ԿՐՃԱՏՈՒՄ: ՄԱՏՉԵԼԻ ԲՆԱԿԱՐԱՆ:

Համաձայն 31-րդ հոդվածի՝ Կողմ պետությունները պետք է ընդունեն անհրաժեշտ իրավական, ֆինանսական և գործառական միջոցներ՝ խարտիայով սահմանված նպատակներին հասնելու ուղղությամբ կայուն առաջընթաց ապահովելու համար, պահպանեն կարիքների, ռեսուրսների և արդյունքների վերաբերյալ բովանդակալից վիճակագրություն, ձեռնարկեն ընդունված ռազմավարությունների ազդեցության կանոնավոր վերանայումներ, սահմանեն ժամանակացույց և խուսափեն յուրաքանչյուր փուլի նպատակներին հասնելու վերջնաժամկետի՝ անորոշ ժամկետով հետաձգումից, և հատուկ ուշադրություն դարձնեն յուրաքանչյուր կատեգորիայի շահագրգիռ անձանց, մասնավորապես՝ առավել խոցելի խմբերի վրա ընդունված քաղաքականությունների ազդեցությանը¹³²: Այս դրույթը չպետք է մեկնաբանվի որպես Կողմ պետությունների համար «արդյունքների» պարտավորություն սահմանող դրույթ, այն ավելի շուտ վերաբերում է «միջոցների» պարտավորությանը (մասնավորապես՝ համապատասխան միջոցներ ձեռնարկելուն)¹³³:

Փախստականները 31-րդ հոդվածի՝ անձանց մասով կարգավորման շրջանակում են, և նրանց պետք է վերաբերվել հնարավորինս բարենպաստ, և ամեն դեպքում՝ ոչ պակաս բարենպաստ, քան նմանատիպ հանգամանքներում գտնվող օտարերկրացիների նկատմամբ¹³⁴: Իշխանությունները պետք է նաև առանձնահատուկ ուշադրություն դարձնեն իրենց բնակարանային քաղաքականության ազդեցությանը մեկուսացման և աղքատության մեջ հայտնված անհատների և ընտանիքների վրա¹³⁵:

Միջազգային չափանիշների լույսի ներքո՝ 31-րդ հոդվածը պետք է մեկնաբանվի այն համապատասխան միջազգային փաստաթղթերի համատեքստում, որոնք ոգեշնչել են դրա հեղինակներին կամ որոնց հետ համակցությամբ այն պետք է կիրառվի. այն է՝ Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիան և Միավորված ազգերի կազմակերպության տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների դաշնագիրը:

¹³² Միջազգային շարժում ATD Fourth World-ն ընդդեմ Ֆրանսիայի, բողոք թիվ 33/2006, 2007 թվականի դեկտեմբերի 5-ի ըստ էության որոշում, §58-62:

¹³³ Միջազգային շարժում ATD Fourth World-ն ընդդեմ Ֆրանսիայի, բողոք թիվ 33/2006, 2007 թվականի դեկտեմբերի 5-ի ըստ էության որոշում, §58, Անօթևանների հետ աշխատող ազգային կազմակերպությունների եվրոպական ֆեդերացիան (FEANTSA) ընդդեմ Ֆրանսիայի, բողոք թիվ 39/2006, 2007 թվականի դեկտեմբերի 5-ի ըստ էության որոշում, §52:

¹³⁴ Եզրակացություններ 2015թ., փախստականների իրավունքների վերաբերյալ մեկնաբանություն:

¹³⁵ Միջազգային շարժում ATD Fourth World-ն ընդդեմ Ֆրանսիայի, բողոք թիվ 33/2006, 2007 թվականի դեկտեմբերի 5-ի ըստ էության որոշում, §67, որում վկայակոչվում է Առաջին եվրոպա միջազգային ասոցիացիան ընդդեմ Ֆրանսիայի, բողոք թիվ 13/2002, 2003 թվականի նոյեմբերի 4-ի ըստ էության որոշում, §53. Հռոմի և ճամփորդների եվրոպական ֆորումը (ERTF) ընդդեմ Ֆրանսիայի, 2012 թվականի հունվարի 24-ի ըստ էության որոշում, §96:

Խարտիայի չընդունված դրույթների վերաբերյալ 2016 թվականի իր զեկույցում ՍԻԵԿ-ը ԵՄԽ-ի 31-րդ հոդվածի 1-ին, 2-րդ և 3-րդ կետերի ընդունման հետ կապված որևէ խնդիր չի արձանագրել:

Հարկ է նշել, որ սույն զեկույցի նախագծման պահին Հայաստանի քաղաքացիությունը ստանալուն նպաստելու և Ղարաբաղի տարածաշրջանից փախստականների կարիքները հոգալու նպատակով ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը ներկայացրել է բնակարանաշինության ծրագիր: Այդ ծրագրի շրջանակներում փախստականների ընտանիքի յուրաքանչյուր անդամ կարող է ստանալ ֆինանսական աջակցություն 2 000 000-ից 5 000 000 դրամի սահմաններում՝ կախված իրենց նախընտրած բնակության վայրից: ՀՀ կառավարությունը հաստատել է Ղարաբաղի շրջանից փախստականներին բնակարաններով ապահովելու պետական աջակցության ծրագրի իրականացման ընթացակարգը: Այն սահմանում է ծրագրից օգտվելու չափորոշիչներին համապատասխանող՝ 2020 թվականի սեպտեմբերի 27-ից հետո տեղահանված փախստականներին վկայականների տրամադրման, հիփոթեքային ամսական վճարումները (ներառյալ մայր գումարը և տոկոսները) փոխհատուցելու համար միջոցների հատկացման և օգտագործման գործընթացները, ինչպես նաև այն հիմքերը և պայմանները, որոնց դեպքում աջակցությունը կարող է դադարեցվել:

Ծրագրի ներքո աջակցությունն իրականացվում է հետևյալ եղանակներից որևէ մեկով կամ մի քանիսով՝ բնակարան ձեռք բերելու (կառուցվող շենքում բնակարան ձեռք բերելու իրավունքի տրամադրում) կամ անհատական բնակելի տան վկայականի տրամադրում, անհատական բնակելի տան կառուցման վկայականի տրամադրում և աջակցություն առկա հիփոթեքային վարկերի մարմանը¹³⁶:

Ընտանիքի մեկ անդամի վկայականի արժեքը հետևյալն է՝ 5 մլն դրամ՝ 242 քաղաքային և գյուղական բնակավայրերից որևէ մեկում տուն (բնակարան) ձեռք բերելու կամ կառուցելու համար, 4 մլն դրամ՝ 148 քաղաքային և գյուղական բնակավայրերից որևէ մեկում տուն (բնակարան) ձեռք բերելու կամ կառուցելու համար, 3 մլն դրամ մնացած բոլոր բնակավայրերի համար, բացառությամբ Երևանի 1-ին և 2-րդ գոտիների, և 2 մլն դրամ՝ արդեն իսկ հիփոթեք ունեցող անհատների համար՝ բացառությամբ Երևանի 1-ին և 2-րդ գոտիներում գտնվող գույքի:

Արդյունքում, Կառավարության հաշվարկներով, բնակարանների մատչելիություն կապահովվի շուրջ 25 000 ընտանիքի համար: Հունիսի 15-ից շահառուներն արդեն կարող են առցանց դիմումներ ներկայացնել¹³⁷: Բնակարանի ձեռքբերման վկայականը հասցեատերերին կուղարկվի նաև QR կոդ պարունակող էլեկտրոնային փոստով: Այդ կոդը հնարավորություն կտա շահառուներին դիմել իրենց նախընտրած բանկին, որը ծրագրի շրջանակներում համագործակցում է պետության հետ և սկսել գործընթացը: Հայաստանի քաղաքացիությունը ստացած՝ Ղարաբաղի շրջանից փախստականները դիմելուց առաջ պետք է ընտրեն տուն կամ բնակարան, որը համապատասխանում է ծրագրի աջակցության գումարին և պայմաններին:

Ծրագիրն իրականացվելու է 3 փուլով: Առաջին փուլում առաջնահերթություն կտրվի

¹³⁶ Լրացուցիչ մանրամասների համար տե՛ս՝ <https://hetq.am/hy/article/166592>:

¹³⁷ Մուտք գործեք հարթակ հետևյալ հղումով՝ <https://dimum.socservice.am/frontend/web/index.php?r=site%2Flogin>:

երեք և ավելի անչափահաս երեխա ունեցող ընտանիքներին, ինչպես նաև բնակարանի կառուցման դեպքում երկու անչափահաս երեխա ունեցող ընտանիքներին, զոհվածների կամ խոցելի վիճակում գտնվող ընտանիքներին, առկա հիփոթեք ունեցող ընտանիքներին, ինչպես նաև ցանկացած այլ կազմի ընտանիքներին, որոնք կհամարվեն վարկունակ և իրավասու բանկի կողմից առնվազն 50% լրացուցիչ վարկային աջակցության համար: Այս փուլում շահառուների դիմումների ընդունման գործընթացը կսկսվի ծրագրի իրականացման կարգի հաստատումից հետո: Երկրորդ փուլում կընդգրկվեն երկու անչափահաս երեխա ունեցող ընտանիքները, իսկ բնակարանի կառուցման դեպքում՝ մեկ անչափահաս երեխա ունեցող ընտանիքները: Ծրագրի երկրորդ փուլը պետք է սկսվի ոչ ուշ, քան 2026 թվականի հունվարի 1-ին: Երրորդ փուլում կընդգրկվեն ցանկացած կազմի ընտանիքներ: Ծրագրի երրորդ փուլը պետք է սկսվի ոչ ուշ, քան 2027 թվականի հունվարի 1-ին:

Վերոնշյալ եզրահանգումները հաստատում են Հայաստանի ջանքերին աջակցելու անհրաժեշտությունը՝ իր օրենսդրական շրջանակը և իրականացման գործընթացները լավագույն եվրոպական չափանիշներին և գործելակերպերին համապատասխանեցնելու հարցում, և այդպիսով օժանդակելու Հայաստանի կողմից ԵՄԽ-ի 31-րդ հոդվածի 1-ին, 2-րդ և 3-րդ կետերի ընդունմանը: Դրանց ընդունումն էապես կնպաստի երկրի հետագա զարգացմանը:

Յայաստանում տարիների ընթացքում բացահայտվել են աշխատողների իրավունքների իրացման հետ կապված տարբեր մարտահրավերներ: Այս իրավունքների մոնիթորինգի և իրականացման առաջնային մեխանիզմները, բացի դատական վարույթ հարուցելուց, ներառում են Մարդու իրավունքների պաշտպանի գործողությունները, Աշխատանքի տեսչության մեխանիզմները և հաշտարարության ընթացակարգերը:

Աշխատանքի տեսչության մեխանիզմների առումով ուշագրավ է, որ համաձայն Վարչապետի 2018 թվականի հունիսի 11-ի թիվ 755-Լ որոշման, Առողջապահության նախարարության առողջապահական տեսչական մարմինը վերակազմավորվել է Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի (ԱԱՏՄ), և հաստատվել է դրա կանոնադրությունը: Համաձայն Կանոնադրության՝ ԱԱՏՄ-ի հիմնական նպատակն է ապահովել աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային օրենսդրության դրույթներ պարունակող այլ կարգավորող իրավական ակտերի, ինչպես նաև կոլեկտիվ պայմանագրերի և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջներին համապատասխանությունը: ԱԱՏՄ-ի նպատակներից մեկն է վերահսկել ռիսկերի կառավարումը աշխատանքային իրավունքի ոլորտում, ներառյալ աշխատողների առողջության և անվտանգության պաշտպանությունը և Հայաստանի Հանրապետության համապատասխան օրենքներին և կանոնակարգերին համապատասխանության ապահովումը՝ անվտանգության ապահովման, առողջության պահպանման և աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման ոլորտներում կանխարգելիչ միջոցառումների իրականացմանը զուգահեռ¹³⁸:

2019 և 2020 թվականներին ընդունվել են տեսչական մարմնի կողմից ռիսկերի վրա հիմնված ստուգումների որոշման մեթոդաբանությունը և չափորոշիչները¹³⁹՝ ռիսկերի վրա հիմնված ստուգումների ստուգաթերթի հետ միասին¹⁴⁰: Թեև ստուգաթերթը հղումներ է պարունակում նաև փաստաթղթային, նաև տեսողական ստուգման մեթոդներին, այն չի պահանջում լրացուցիչ գործիքների օգտագործում, ինչպիսին է ստուգման ելթարկվող կազմակերպության անձնակազմի հետ հարցազրույցը, անկախ նրանից՝ առանձին, թե վկաների ներկայությամբ¹⁴¹:

2020 թվականի ապրիլի 29-ին ընդունվել է ՀՕ-237-Ն օրենքը՝ լրացնելով Հայաստանի Հանրապետության վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգիրքը 230.1 հոդվածով: Այս դրույթով տեսչական մարմինը իրավասու էր քննել, *inter alia*, աշխատանքային օրենսդրության նորմերի խախտման և վարչական իրավախախտումների գործերը և կիրառել վարչական տույժեր:

138 ՍԻԵԿ, Եզրակացություններ 2022թթ., Հայաստան, էջ 4:

139 Կառավարության թիվ 1124-Ն որոշում, հայերեն հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=151770>:

140 Կառավարության թիվ 718-Ն որոշում, հայերեն հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=145652>:

141 Աշխատանքային պայմանները և աշխատանքի անվտանգությունը Հայաստանի հանքարդյունաբերության ոլորտում, քննարկման փաստաթուղթ, համագործակցության վրա հիմնված հետազոտություն Հայաստանի ամերիկյան համալսարանի պատասխանատու հանքարդյունաբերության կենտրոնի հետ, 2021թթ., հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://www.rightsresearch.net/researchand-publications>:

Այնուհետև «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ-265-Ն օրենքով փոփոխություններ են կատարվել Աշխատանքային օրենսգրքում, որոնք ուժի մեջ են մտնում 2021 թվականի հուլիսի 1-ին: Այս փոփոխություններով Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինն իրավունք է վերապահվել վերահսկելու և ապահովելու աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային դրույթներ պարունակող այլ կարգավորող իրավական ակտերի, ինչպես նաև կոլեկտիվ և անհատական աշխատանքային պայմանագրերի պայմանների համապատասխանությունը՝ իրավախախտումների համար պատժամիջոցներ կիրառելու իրավասությամբ:

Փաստահավաք աշխատանքների ընթացքում պարզվել է, որ աշխատանքային իրավունքների ստուգումներն իրականացվում են Կառավարության կողմից մշակված ցանկի հիման վրա, և յուրաքանչյուր տարվա ընթացքում ոչ բոլոր դրույթներն են մոնիթորինգի ենթարկվում: Սովորաբար ստուգման համար ընտրվում է միայն մոտ տասը հոդված՝ կենտրոնական չգրանցված աշխատողների, խտրականության, աշխատանքից անօրինական ազատման և հղիության հետ կապված խնդիրների մոնիթորինգի վրա: Տեղում ստուգումների ընթացակարգը բարդ է և պահանջում է ստուգման մասին գործատուին տեղեկացնել երեք օր առաջ: ԱԱՏՄ-ն իրավասու չէ անցկացնել տեղերում չհայտարարված ստուգումներ: Բացի այդ, Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը բախվում է մի շարք լուրջ խնդիրների, այդ թվում՝ աշխատանքային իրավունքների վերահսկման անբավարար փորձի, թվայնացման ցածր մակարդակի (նույնիսկ արխիվը թվայնացված չէ), շատ գործատուների և աշխատողների շրջանում աշխատանքային իրավունքների և պարտավորությունների վերաբերյալ սահմանափակ իրազեկության, ԱԱՏՄ-ի իրավասությունների մասին իրազեկության ցածր մակարդակ, մասնավորապես՝ ցածր որակավորում ունեցող և երիտասարդ աշխատողների շրջանում, և աշխատանքային իրավունքների խախտումների մասին անանուն զեկուցելու հնարավորության բացակայություն: Վերջին խնդիրը բազմիցս ընդգծվել է Մարդու իրավունքների պաշտպանի կողմից մարդու իրավունքների վերաբերյալ իր տարեկան հաղորդումներում: Անանուն բողոքներ ներկայացնելու հնարավորության բացակայության վերաբերյալ Մարդու իրավունքների պաշտպանի հարցումներին ի պատասխան՝ Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը հայտնել է, որ դիմումների ներկայացումն իրականացվում է «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքի 31-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն, ըստ որի՝ վարչական մարմին դիմումը ներկայացվում է գրավոր և, ի թիվս այլնի, պետք է պարունակի նաև դիմողի անունը, ազգանունը, իրավաբանական անձի դեպքում՝ նրա լրիվ անվանումը, դիմողի հասցեն (իրավաբանական անձի գտնվելու վայրը) և այլն¹⁴²:

Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի ստեղծմանը զուգահեռ՝ ՀՀ կառավարության 2021-2026 թվականների օրակարգի կատարումն ապահովող ռազմավարությունների ցանկում նախատեսված է **աշխատանքային վեճերի լուծման արտադատական մեխանիզմի ներդրումը**:

¹⁴² Մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության տարեկան հաղորդում՝ «2023 թվականի ընթացքում մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության, մարդու իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության վիճակի մասին», էջ 63:

Ինչպես հաստատվել է փաստահավաք աշխատանքների ընթացքում, այս մեխանիզմը ներկայումս մշակման փուլում է, և ողջունելի է աջակցությունը՝ այն համապատասխանեցնելու լավագույն եվրոպական և միջազգային չափանիշներին:

Համաձայն «2023 թվականի ընթացքում Հայաստանի Հանրապետության մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության, մարդու իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության վիճակի մասին» Մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության տարեկան հաղորդման քննարկելով «աշխատանքային վեճերի լուծման արտադատական մեխանիզմի ներդրման առաջընթացը՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունն ընդգծել է որ, «աշխատանքային վեճերի լուծման արտադատական համակարգի ներդրմանն ուղղված օրենքներին հավանություն տալու մասին ՀՀ կառավարության որոշում ընդունելու» միջոցառման համար որպես վերջնաժամկետ սահմանված է 2025 թվականի դեկտեմբերի 2-րդ կեսը:

Մինչ այդ արդեն իսկ կազմվել է աշխատանքային վեճերի լուծման արտադատական համակարգի ներդրման մոդելի և ֆինանսական գնահատականի վերաբերյալ վերլուծությունը: Վերլուծությամբ ներկայացվել է այդ համակարգի ներդրման համար նախընտրելի մոդելի վերաբերյալ առաջարկություն և մոդելի ներդրման համար պահանջվող ֆինանսական միջոցների գնահատականը:¹⁴³

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպությունը, PILRAT ծրագրի միջոցով, անցկացրել է երկու գնահատում աշխատանքային վեճերի այլընտրանքային լուծման (ՎԱԼ) մեխանիզմների վերաբերյալ և զեկույցներ է ներկայացրել ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությանը՝ Հայաստանի համար ազգային ՎԱԼ մեխանիզմ մշակելու համար: Երկու գնահատումներն էլ հիմք են ծառայել ԱՍՀՆ-ի համար՝ մշակելու հարմարեցված մոդել և այն ներկայացնելու Կառավարության քննարկմանը: Վերջնական որոշումը սպասվում է 2025 թվականին:

143 The Human Rights Defender of the Republic of Armenia, Annual Report on the Activities of the Human Rights Defender, the State of Protection of Human Rights and Freedoms in 2023, p.59.

Սույն փաստաթղթում թվարկված՝ մտահոգություն առաջացնող ոլորտները պահանջում են Հայաստանի իշխանությունների անհապաղ ուշադրությունը: Այս բոլոր ոլորտներում չափազանց կարևոր է Եվրոպայի խորհրդի հետ համագործակցությունը՝ ապահովելու Եվրոպական սոցիալական խարտիայով և Եվրոպայի խորհրդի մյուս վերաբերելի չափանիշներով երաշխավորված սոցիալական իրավունքների լիարժեք իրականացումը: Առաջնահերթությունների բնույթը տարբերվում է. որոշ ոլորտներում շեշտը դրվում է գործող օրենսդրության իրականացման բարելավման վրա, իսկ մյուսներում անհրաժեշտ են օրենսդրական բարեփոխումներ, կարողությունների զարգացում և (կամ) իրազեկության բարձրացում: Հետևաբար ստորև ներկայացված առաջարկությունները դասակարգված են ըստ կոնկրետ ոլորտների, որոնց դրանք վերաբերում են:

ՀԱՇՎԵՏՎՈՒԹՅԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑՆԵՐԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՈՐՈՇՈՒՄՆԵՐ ԿԱՅԱՑՆՈՂՆԵՐԻ ԻՐԱԶԵԿՈՒԹՅԱՆ ԲԱՐԵԼԱՎՈՒՄ ԵՎ ՀԵՏԱԳԱ ՀԱՆՁՆԱՌՈՒԹՅԱՆ ԽՐԱԽՈՒՍՈՒՄ

1. Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի կողմից իրականացված գնահատումների և այն բարեփոխումների (ինչպես օրենսդրական, այնպես էլ քաղաքականության) համատեքստում, որոնք Հայաստանի իշխանություններն իրականացնում են սոցիալական իրավունքների, հատկապես աշխատանքային և զբաղվածության իրավունքների պաշտպանությունն ամրապնդելու նպատակով, խրախուսվում է **Հայաստանի կողմից Եվրոպական սոցիալական խարտիայի լրացուցիչ դրույթների ընդունումը**: Դա կծառայի որպես սոցիալական իրավունքների պաշտպանությունն ուժեղացնելու գործիք, մասնավորապես՝ 9-րդ, 10§1, 10§3, 10§4, 11§1, 11§2, 11§3 և 15§1 հոդվածների ընդունումը:
2. Հաշվի առնելով իշխանությունների կողմից ձեռնարկված օրենսդրական և քաղաքականության բարեփոխումները սոցիալական իրավունքների, մասնավորապես՝ աշխատանքային և զբաղվածության իրավունքների պաշտպանությունն ամրապնդելու համար՝ խրախուսվում է, որ **Հայաստանը նախաձեռնի կոլեկտիվ բողոքների մեխանիզմի՝ որպես լավ կառավարման գործիքի ընդունմանը նվիրված քննարկումներ՝** սոցիալական իրավունքների պաշտպանությունը բարելավելու, առկա խնդիրների մասին ավելի խորը պատկերացում կազմելու, սոցիալական երկխոսությունը խթանելու և քաղաքացիական հասարակության ինստիտուտները հզորացնելու համար:
3. Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի կողմից իրականացված գնահատումների համատեքստում խրախուսվում է **Հայաստանի կողմից հետագա ջանքերի գործադրումը՝ բարելավելու վերանայված խարտիայի**

դրույթների վերաբերյալ զեկուցման որակը: Դա Կոմիտեին հնարավորություն կտա ամբողջությամբ գնահատելու իրավիճակը և տրամադրելու համապարփակ եզրակացություններ, որոնք կօգնեն քաղաքականություն մշակողներին օրենսդրական և քաղաքականության բարեփոխումներն իրականացնել ավելի ամուր հիմքերով:

ՆԵՐՊԵՏԱԿԱՆ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆԵՑՈՒՄ ԵՎ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՀԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻՆ, ՀԱՄԱՊԱՐՓԱԿ, ԳԵՆԴԵՐԱԶԳԱՅՈՒՆ ՄՈՏԵՑՄԱՆ ՈՐԴԵԳՐՈՒՄ

1. Աշխատանքային օրենսգրքում հետագա փոփոխություններ կատարելու համար անհրաժեշտ են օրենսդրական բարեփոխումներ՝ այն եվրոպական և միջազգային չափանիշներին համապատասխանեցնելու համար, ինչպես նախատեսված է եվրոպական սոցիալական խարտիայում, հետևյալ ոլորտներում.

ա) տրամադրել **անուղղակի խտրականության իրավական սահմանում** վերացնելու դրա մեկնաբանման հնարավոր անհամապատասխանություններն ինչպես սոցիալական գործընկերների, այնպես էլ դատարանների կողմից.

բ) ներդնել իրավական հիմքեր խտրականության գործերով ապացուցման բեռը տեղափոխելու համար, մասնավորապես՝ նախատեսելով խտրականության դեպքերը 210-րդ հոդվածի 1-ին մասում.

գ) վերացնել խտրականության գործերով փոխհատուցման վերին սահմանը, քանի որ այն կարող է կանխել կրած վնասի ամբողջական փոխհատուցումը և չծառայել որպես համարժեք կանխարգելիչ միջոց, մասնավորապես՝ փոփոխելով 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասը.

դ) ներդնել հավասար աշխատանքի կամ հավասար արժեք ունեցող աշխատանքի համար հավասար վարձատրության սկզբունքը, մասնավորապես՝ փոփոխելով 178-րդ հոդվածի 2-րդ մասը՝ փոխարինելու հավասար կամ համարժեք աշխատանքի համար հավասար վարձատրության կանոնը հավասար աշխատանքի կամ հավասար արժեք ունեցող աշխատանքի համար հավասար վարձատրության կանոնով՝ հաշվի առնելով, որ «համարժեք աշխատանք» հասկացության շրջանակն ավելի նեղ է, քան «հավասար արժեք ունեցող աշխատանքի» շրջանակը.

ե) 3.1 հոդվածի 2-րդ և 3-րդ մասերում **խտրականության արգելված հիմքերի շարքում ուղղակիորեն ներառել սեռական կողմնորոշումը.**

զ) **նախատեսել** պայմանագիրը դադարեցնելու կամ աշխատանքային հարաբերություններն ավարտելու դեպքում ծանուցման ժամկետներին ներառումը՝ որպես աշխատանքային պայմանագրի պարտադիր բովանդակության մաս, մասնավորապես՝ փոփոխելով 84-րդ հոդվածը.

է) սահմանափակել աշխատողների որոշակի կատեգորիաների (օրինակ՝ առողջապահության, հոգաբարձության/խնամակալության, կրթության, էներգամատակարարման, գազամատակարարման, ջերմամատակարարման,

արտակարգ իրավիճակների ծառայությունների և այլն) աշխատաժամանակը ողջամիտ սահմանաչափերով՝ ՀՀ կառավարության կողմից սահմանվող առանձնահատկություններով, մասնավորապես՝ 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասի փոփոխությամբ՝ արգելելու օրական 24 ժամ աշխատաժամանակը.

ը) սահմանել ողջամիտ սահմանափակումներ այն երիտասարդ աշխատողների աշխատաժամանակի համար, որոնք այլևս ենթակա չեն պարտադիր կրթության, մասնավորապես՝ փոփոխելով 140-րդ հոդվածը:

2. Աշխատանքային հարաբերություններից դուրս խտրականությունից պաշտպանություն սահմանելու համար անհրաժեշտ են օրենսդրական բարեփոխումներ: Ուստի ցանկալի է վերսկսել «Իրավահավասարության ապահովման և խտրականությունից պաշտպանության մասին» օրենքի նախագծի ընդունմանն ուղղված ջանքերը:
3. Օրենսդրական բարեփոխումներ են անհրաժեշտ 2024 թվականին ընդունված «Մասնագիտական կրթության և ուսուցման մասին» օրենքը եվրոպական սոցիալական խարտիայի համաձայն եվրոպական և միջազգային չափանիշներին համապատասխանեցնելու համար: Բարեփոխումը պետք է իրավական հիմք ստեղծի տարբեր խմբերի խոցելիությունը հասցեագրող դրական միջոցառումների համար:
4. Անհրաժեշտ են օրենսդրական բարեփոխումներ «Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 13-րդ հոդվածի 1-ին մասը փոփոխելու և քաղաքացիական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնելը Հայաստանի քաղաքացիությամբ չպայմանավորելու համար:
5. Անհրաժեշտ է համակարգային և համապարփակ օրենսդրական բարեփոխում աշխատանքային անվտանգության և առողջության կանոնակարգող շրջանակը եվրոպական և միջազգային չափանիշներին համապատասխանեցնելու համար: Հետևաբար առաջարկվում է սոցիալական գործընկերների հետ խորհրդակցությամբ նախաձեռնել օրենքի նախագծի մշակում, որը կանդրադառնա տարբեր պաշտոնների և աշխատանքային պայմանների, այդ թվում՝ տնային պայմաններում և առցանց ռեժիմով աշխատողներին՝ միաժամանակ ապահովելով գենդերային հավասարության և հավասարության մասով մյուս նկատառումները:
6. Անհրաժեշտ են օրենսդրական բարեփոխումներ «Տեսչական մարմինների մասին» օրենքում փոփոխություններ կատարելու և Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի վերահսկիչ իրավասություններն ամրապնդելու համար՝

ա) լիազորելով նրան չհայտարարված ստուգումներ անցկացնել,

բ) ընդլայնելով վերահսկողության շրջանակը՝ ներառելով ոչ ֆորմալ տնտեսությունը, մասնավորապես՝ ոչ ֆորմալ հատվածներում երեխաների աշխատանքը հայտնաբերելու և կանխելու համար,

գ) պարզեցնելով աշխատանքային առողջության և անվտանգության մոնիթորինգի և աշխատողների իրավունքների վերահսկման ընթացակարգերը, և

դ) հնարավորություն տալով աշխատանքի տեսուչներին կիրառել մոնիթորինգի և տեղեկատվության հավաքման տարբեր մեթոդներ, ինչպիսիք են՝ աշխատողների հետ հարցազրույցները, հարցաթերթերը և քննարկումները:

7. Անհրաժեշտ են նաև օրենսդրական բարեփոխումներ՝ Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինն անանուն բողոքներ ներկայացնելու հնարավորությունը կարգավորելու և նման բողոքների հիման վրա վարույթ հարուցելու հնարավորություն տալու համար՝ որպես բացառություն «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» օրենքի 31-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված պահանջից:

ԱԶԳԱՅԻՆ ԻԾԽԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԻՐԱՎԱԶՈՐՈՒՄ՝ ՆԵՐԴԱՇՆԱԿԵՑՆԵԼՈՒ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՆ ՈՒ ԳՈՐԾԵԼԱԿԵՐՊԵՐԸ ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ԵՎ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ ԴԵՏ, ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՏՇԱՃ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԻՐԱԿԱՆԱՑՄԱՆ ԱՊԱՅՈՎՈՒՄ

1. Առաջարկվում է մշակել բնակարանաշինության համապարփակ ռազմավարություն՝ հիմնվելով եվրոպական լավագույն փորձի վրա:
2. Առաջարկվում է որդեգրել մասնագիտական կրթության և ուսուցման համակարգերի բարելավման ռազմավարություն՝ ամրապնդելով ներառականությունը և հավասար հնարավորությունները՝ միաժամանակ երիտասարդներին և մեծահասակներին տրամադրելով գիտելիքներ, հմտություններ և կարողություններ, որոնք անհրաժեշտ են դինամիկ աշխատաշուկային և հասարակության փոփոխություններին հարմարվելու համար:
3. Առաջարկվում է բարձրացնել մասնագիտական կրթության և ուսուցման հաստատությունների մատչելիությունը, ներառյալ՝ առցանց դասընթացները, ինչպես երիտասարդների, այնպես էլ մեծահասակների համար՝ հատուկ ուշադրություն դարձնելով հաշմանդամություն, հոգեկան առողջության խնդիրներ և այլ հատուկ կարիքներ ունեցող անձանց վրա, հատկապես՝ գյուղական և հեռավոր շրջաններում: Դրան հասնելու համար նպատակահարմար է ընդլայնել գործող հաստատությունների աշխարհագրական հասանելիությունը, օրինակ՝ ստեղծելով տարածքային մասնաճյուղեր: Միաժամանակ, ջանքեր պետք է գործադրվեն՝ նման հաստատություններ չունեցող շրջաններում բնակվող անհատներին հեռավոր հաստատություններին մատչելիություն ունենալու հարցում աջակցություն տրամադրելու համար՝ ներառյալ ֆինանսավորումը, փոխադրումը, կացարան ու ինտերնետ կապը: ՄԿՈՒ ծրագրերը պետք է հասանելի լինեն նաև թվային ուսուցման հարթակների միջոցով՝ հազեցած գործիքներով, սարքերով և ինտերնետային կապով, հատկապես խոցելի իրավիճակներում գտնվող անձանց և գյուղական կամ հեռավոր վայրերում գտնվող անձանց համար:
4. Առաջարկվում է մասնագիտական ուսուցման ծրագրերը

համապատասխանեցնել աշխատաշուկայի պահանջներին: Դրան հասնելու համար մասնագիտական կրթության և ուսուցման կրթակարգերը, ուսումնական ծրագրերը և որակավորումները պետք է պարբերաբար թարմացվեն, և ՄԿՈՒ-ի միջոցով ձեռք բերված մասնագիտական հմտությունների մակարդակը բարձրացվի:

5. Առաջարկվում է **համատեղ քաղաքական ջանքեր գործադրել՝ մասնագիտական կրթության ոլորտում գերազանցությունը խթանելու, գրավչությունը բարձրացնելու**, դրա հետ կապված բացասական կարծրատիպերի դեմ պայքարելու, դրա ընձեռած հնարավորությունների մասին տեղեկություններ տրամադրելու և մասնագիտական գերազանցության օրինակները լուսաբանելու համար:
6. Առաջարկվում է **իրականացնել ՄԿՈՒ հաստատությունների կարիքների և փաստերի համապարփակ գնահատում՝ ներառականության տեսանկյունից՝** որոշելու դրանց գործնական ներառականությունը, բացահայտելու հիմնական մարտահրավերները և առաջարկելու հաշմանդամություն և հոգեկան առողջության խնդիրներ ունեցող անձանց կարիքներին համապատասխան ճշգրտումներ՝ դրանով իսկ մեծացնելով նրանց հետաքրքրվածությունը մասնագիտական կրթության նկատմամբ:
7. Առաջարկվում է **ներառականությունն ինտեգրել կրթության բոլոր մակարդակներում՝ ներառյալ մասնագիտական կրթությունը և ուսուցումը**, Եվրոպայի խորհրդի չափանիշներին համապատասխան, ապահովելով, որ **կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող բոլոր ուսանողները ստանան ողջամիտ հարմարեցում** և անհրաժեշտ անհատական աջակցություն:
8. Առաջարկվում է կատարել **աշխատաշուկայի համապարփակ հետազոտություն՝** մասնագիտական կրթության և ուսուցման ծրագրերն աշխատաշուկայի կարիքներին հարմարեցնելու համար՝ դրանով իսկ լուծելով աշխատուժի պահանջարկի և առաջարկի անհամապատասխանությունը: Դրան հասնելու համար պետք է արդյունավետորեն կիրառվի կանխատեսումների վրա հիմնված մոտեցում, աշխատաշուկայի վերաբերյալ տվյալները պետք է հավաքվեն և պարբերաբար վերլուծվեն, որակավորումների մշակումն արագացվի, մշակվեն և կիրառվեն ապագա որակավորման կարիքների վերաբերյալ տեղեկատվության հավաքագրման և վերլուծության մեթոդներ, և մասնավոր հատվածը պետք է ներգրավվի մասնագիտական կրթական ծրագրերի նախագծմանն ու իրականացմանը:
9. Առաջարկվում է **ավելի զարգացնել և ամրապնդել աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցումը որպես ՄԿՈՒ համակարգի հենասյուն, գերադասելիորեն աշկերտության միջոցով՝ ավելի լավ ապահովելու ուսանողների իրավունքները** և լուծելու համակարգի ներսում առկա մարտահրավերները: Անհրաժեշտ է հաշվի առնել հաշմանդամություն, հոգեկան առողջության հետ կապված խնդիրներ ունեցող անձանց և այլ խոցելի խմբերի կարիքները, և ներդնել հատուկ կամ արտոնյալ ծրագրեր նրանց համար:
10. **Համընդհանուր դիզայնի սկզբունքների վրա հիմնված զբաղվածության**

նոր ծրագրերի և դրական գործողությունների միջոցառումների ներդրումն անհրաժեշտ է հաշմանդամություն կամ հոգեկան առողջության խնդիրներ ունեցող անձանց զբաղվածության մակարդակը բարձրացնելու համար ինչպես պետական, այնպես էլ մասնավոր հատվածներում:

11. **Ոչ ֆորմալ զբաղվածության հարցի** լուծումը կարևոր է սոցիալական իրավունքների արդյունավետ իրականացման և խոցելի իրավիճակներում հայտնված կանանց և անձանց տնտեսական հզորացման համար: Այս առումով էական նշանակություն ունի ոչ ֆորմալ զբաղվածության դեմ պայքարի համապարփակ ռազմավարությունը, որը պետք է մշակվի քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների ներգրավմամբ:
12. **Առաջարկվում է մշակել և պարբերաբար վերանայել** աշխատանքային անվտանգության և առողջության քաղաքականության համապարփակ շրջանակ:
13. **Առաջարկվում է մշակել** սոցիալական իրավունքների բարեփոխումների ազդեցության գնահատման համապարփակ շրջանակ, ինչը չափազանց կարևոր է առաջընթացին հետևելու համար: Համապատասխան չափորոշիչների և ցուցանիշների բացահայտումը քաղաքականություն մշակողներին և շահագրգիռ կողմերին հնարավորություն կտա գնահատելու իրականացվող քաղաքականության արդյունավետությունը:
14. **Առաջարկվում է** աշխատանքային անվտանգության և առողջության ազգային շրջանակում **հաշվի առնել** գենդերային և հավասարության մասով մյուս նկատառումները, որպեսզի այն ներառի բոլոր աշխատողների բազմազան կարիքներն ու արձագանքի դրանց՝ հասցեագրելով աշխատավայրում առկա հատուկ մասնագիտական վտանգներն ու մարտահրավերները:
15. **Առաջարկվում է ընդլայնել կանանց զբաղվածության հնարավորությունները՝** օգտագործելով նրանց կրթական, տնտեսական և սոցիալական ներուժն աշխատաշուկայի համապատասխան ոլորտներում: Այս առումով նպատակահարմար է **մշակել այնպիսի ծրագրեր, որոնք կապահովեն երեխաներ ունեցող կանանց աշխատանքի հնարավորությունները և կոյուրացնեն** նրանց վերաինտեգրումը աշխատուժում՝ մայրության արձակուրդից հետո:

ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ԵՎ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻՆ ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏ ԻՐԱԿԱՆԱՑՄԱՆ ԵՎ ՄՈՆԻԹՈՐԻՆԳԻ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԱՄՐԱՊՆԴՈՄ

1. **Աշխատանքային իրավունքների պահպանումն** արդյունավետորեն վերահսկելու նպատակով **Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կարողությունների ընդլայնման** համար առաջարկվում են հետևյալ միջոցառումները.

ա) իրականացնել Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի ինստիտուցիոնալ գնահատում՝ հաշվի առնելով առկա մարտահրավերները թե՛ ԱԱՏՄ-ի ներսում, թե՛ աշխատաշուկայում, ինչպես նաև ԱԱՏՄ-ի իրավասություններն ընդլայնող փոփոխված կարգավորող նորմերի իրականացումը, որին կհաջորդի գնահատման հիման վրա նպատակային առաջարկությունների մշակումը:

բ) ապահովել, որ աշխատանքային տեսուչների թիվը բավարար լինի նրանց առաջադրանքներն արդյունավետորեն կատարելու համար:

գ) ներդնել խախտումների հայտնաբերման դեպքերի նկատմամբ խիստ ընթացակարգեր, այդ թվում՝ հետազայում համապատասխանության մոնիթորինգի միջոցառումներ ձեռնարկություններում, որտեղ տեղի են ունեցել խախտումները:

դ) ապահովել բարձր մակարդակի վերապատրաստում աշխատանքային տեսուչների համար՝ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության և մոնիթորինգի եվրոպական և միջազգային չափանիշների վերաբերյալ՝ ներառյալ աշխատաժողովներ, սեմինարներ (թե՛ առկա, և թե՛ առցանց ձևաչափով), ինչպես նաև ուսումնական այցեր:

ե) զարգացնել աշխատանքի տեսուչների կարողությունները՝ բացահայտելու սեռական և բարոյական ոտնձգության, ինչպես նաև երեխաների աշխատանքի դեպքերը:

զ) թվայնացնել ԱԱՏՄ-ի գործունեությունը և տվյալների հավաքագրման գործընթացները՝ ներառյալ վերջինիս արխիվների թվայնացումը, ինչը, ի թիվս այլնի, ԱԱՏՄ-ին հնարավորություն կտա տվյալները հավաքել և վերլուծել ըստ տարիքի, գենդերի և այլ համապատասխան կատեգորիաների:

2. **Սոցիալական իրավունքների ոլորտում դատավորների, դատախազների և իրավաբանների իրավասությունների հետագա բարձրացման նպատակով** առաջարկվում է հարստացնել իրավաբանների վերապատրաստման ծրագրերը՝ համագործակցելով Հայաստանի արդարադատության ակադեմիայի և Փաստաբանների պալատի հետ: Այս վերապատրաստման ծրագրերը պետք է ներառեն աշխատաժողովներ և սեմինարներ, որոնք կենտրոնացած են հետևյալի վրա:

ա) **Եվրոպական սոցիալական խարտիայի դրույթների, Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի նախադեպային իրավունքի և տնտեսական ու սոցիալական իրավունքների կիրառման** ապահովման տարբեր եղանակների մասին իրազեկման և ըմբռնման մակարդակի բարձրացում: Այս նպատակին հասնելու համար պետք է կազմակերպվեն (առցանց) վերապատրաստման դասընթացներ, ի թիվս այլնի, Եվրոպայի խորհրդի HELP հարթակի միջոցով, մասնավորապես՝ Աշխատանքային իրավունքների նորացված դասընթացը՝ Եվրոպական սոցիալական

խարտիայի և աշխատանքային շահագործման նպատակով մարդկանց թրաֆիքինգի վերաբերյալ նոր մոդուլներով: Կարող են կազմակերպվել նաև 2021 թվականի փետրվարին հրատարակված՝ Մոնիկա Սմուշ-Կուլեշայի, Անահիտ Մանասյանի և Ալլա Ֆեդորովայի «Դատավորների վերապատրաստման ծրագիր. Եվրոպական սոցիալական խարտիա և Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի նախադեպային իրավունք»¹⁴⁴ դասագրքի հիման վրա սեմինարներ:

բ) Աշխատանքային օրենսգրքի և աշխատանքային օրենսդրության այլ ակտերի՝ Եվրոպական և միջազգային չափանիշներին համապատասխան մեկնաբանման խրախուսում՝ հատուկ շեշտադրելով Եվրոպական սոցիալական խարտիայի պաշտպանության չափանիշները: Այս նպատակին հասնելու համար պետք է կազմակերպվեն աշխատաժողովներ, օրինակ՝ 2021 թվականի փետրվարին հրատարակված՝ Մոնիկա Սմուշ-Կուլեշայի, Անահիտ Մանասյանի և Ալլա Ֆեդորովայի «Դատավորների վերապատրաստման ծրագիր. Եվրոպական սոցիալական խարտիա և Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի նախադեպային իրավունք» դասագրքի հիման վրա:

գ) տղամարդկանց և կանանց համար հավասար վարձատրության սկզբունքի արդյունավետ կիրառման ապահովում, որն ամրագրված է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի համապատասխան դրույթներում, և Եվրոպական կոմիտեի նախադեպային իրավունքի հիման վրա՝ Եվրոպական սոցիալական խարտիայի չափանիշների լույսի ներքո դրա մեկնաբանում:

ՓԱԽՍՏԱԿԱՆՆԵՐԻ ԵՎ ԽՈՑԵԼԻ ՀԱՄԱՅՆՔՆԵՐԻ ԻՐԱՋԵԿՈՒԹՅԱՆ ԲԱՐՁՐԱՑՈՒՄ՝ ԻՐԵՆՑ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ԵՎ ԱՐՏՈՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ՝ ԾԵՇՏԸ ԴՆԵԼՈՎ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՎՐԱ

1. Անհրաժեշտ են փախստականների իրավունքների և արտոնությունների վերաբերյալ իրազեկության բարձրացման միջոցառումներ՝ կենտրոնանալով նրանց սոցիալական իրավունքների վրա՝ բարելավելու համար այդ անձանց կենսապայմանները, բարձրացնելու աշխատունակությունը և ուժեղացնելու նրանց իրավունքների պաշտպանությունը: Նման միջոցառումները պետք է իրականացվեն զանգվածային լրատվամիջոցների և հասանելի այլ հարթակների միջոցով՝ համագործակցելով քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների հետ, և նախատեսեն տեղեկատվական նյութերի պատրաստում և տարածում, ինչպիսիք են՝ թռուցիկները, գրքույկները, հրահանգները և տեսանյութերը: Գործողությունները պետք է ուղղված լինեն ինչպես գործատուներին, այնպես էլ հենց փախստականներին:

2. Առաջարկվում է անցկացնել իրազեկման միջոցառումներ՝ հաշմանդամություն և հոգեկան առողջության խնդիրներ ունեցող անձանց զբաղվածության հնարավորություններն ընդլայնելու համար: Այդ աշխատանքները պետք է իրականացվեն զանգվածային լրատվամիջոցների և հասանելի այլ հարթակների միջոցով՝ համագործակցելով քաղաքացիական հասարակության

¹⁴⁴ Եվրոպայի խորհուրդ, դատավորների վերապատրաստման ծրագիր, հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://rm.coe.int/15-judges-training-eng-soft/1680a39c11>:

կազմակերպությունների հետ, և նախատեսեն տեղեկատվական նյութերի պատրաստում և տարածում, ինչպիսիք են՝ թռուցիկները, գրքույկները, հրահանգները և տեսանյութերը: Գործողությունները պետք է ուղղված լինեն ինչպես գործատուներին, այնպես էլ հաշմանդամություն և հոգեկան առողջության խնդիրներ ունեցող անձանց:

3. Առաջարկվում է կազմակերպել ընդհանուր բնակչության իրազեկման բարձրացում հաշմանդամություն և հոգեկան առողջության խնդիրներ ունեցող անձանց կարիքների մասին, ինչպես նաև իրականացնել սոցիալական ծրագրեր, որոնք ուղղված են նրանց կենսապայմանների բարելավմանը և հասարակական կյանքում ներգրավմանը:

4. Առաջարկվում է բարձրացնել ընդհանուր բնակչության, հատկապես երիտասարդների իրազեկությունն իրենց սոցիալական իրավունքների մասին՝ որպես իրավունքների իրազեկման մշակույթի խթանման կարևոր քայլ: Սոցիալական իրավունքների բնագավառը դպրոցական ծրագրերում ներառելը բոլոր մակարդակներում և բոլոր տեսակի կրթական հաստատություններում կարող է իրավագործել ապագա սերունդներին՝ դառնալու սոցիալական արդարության և հավասարության ջատագովներ:

5. Առաջարկվում է ապահովել աշխատողների իրավունքների, այդ թվում՝ աշխատանքային միգրանտների և ապաստան հայցողների իրավունքների, ինչպես նաև նրանց պաշտպանության մեխանիզմների վերաբերյալ տեղեկատվության համակարգված տարածումը՝ բարձրացնելու հանրային իրազեկության մակարդակը և ապահովելու այդ իրավունքների արդյունավետ պաշտպանությունը: Այս ոլորտում գործունեությունը պետք է իրականացվի զանգվածային լրատվության միջոցների և հասանելի այլ հարթակների միջոցով՝ համագործակցելով արհմիությունների և գործատուների կազմակերպությունների հետ: Գործողությունները պետք է ներառեն տեղեկատվական նյութերի պատրաստում և բաշխում, ինչպիսիք են՝ թռուցիկները, գրքույկները, ձեռնարկներն ու տեսանյութերը, ինչպես նաև դասընթացների կազմակերպում (առցանց և առկա ձևաչափով): Այս գործողությունները պետք է ուղղված լինեն ինչպես աշխատողներին, այնպես էլ գործատուներին:

6. Առաջարկվում է իրականացնել համապարփակ արշավներ և գործողություններ՝ բարձրացնելու աշխատողների իրազեկությունն աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ոլորտում Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի մանդատի մասին և վստահություն ձևավորելու այդ խմբի ներսում՝ ԱԱՏՄ-ի արդյունավետության և աշխատողների իրավունքները պաշտպանելու կարողության նկատմամբ: Այդ նպատակին հասնելու համար, ի թիվս այլնի, առաջարկվում է ստեղծել օգտատերերի համար հարմար ինտերնետային էջ, որը մանրամասն տեղեկատվություն կպարունակի իրավական շրջանակի և ԱԱՏՄ-ի պրակտիկ գործունեության վերաբերյալ: Բացի այդ, պետք է դիտարկել աշխատանքային տեսուչների կողմից ամենահաճախակի ընդունվող որոշումներն ամփոփող ուղեցույցի մշակումը: Նման ռեսուրսը կօգնի ձեռներեցներին հասկանալ իրական կյանքի օրինակները և փորձ քաղել դրանցից՝ հնարավորություն տալով նրանց կատարել անհրաժեշտ ճշգրտումներ և ապահովել համապատասխանությունը:

7. Առաջարկվում է բարձրացնել աշխատողների ներկայացուցիչների, մասնավորապես՝ արհմիությունների իրազեկությունը եվրոպական սոցիալական խարտիայի և Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի նախադեպային

իրավունքի վերաբերյալ: Այդ փաստաթղթերը կարող են ծառայել որպես արժեքավոր գործիք՝ պաշտպանելու աշխատողների իրավունքները, ամրապնդելու արհմիությունների իրավասությունները և նպաստելու Հայաստանի Հանրապետության կողմից խարտիայի ավելի շատ դրույթների, մասնավորապես՝ 9-րդ, 10§1, 10§3, 10§4 և 15§1 հոդվածների ընդունմանը:

8. Առաջարկվում է բարձրացնել **ՅԿ-ների, մարդու իրավունքների ազգային հաստատությունների և իրավահավասարության ազգային մարմինների իրազեկությունը** եվրոպական սոցիալական խարտիայի և Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի նախադեպային իրավունքի վերաբերյալ՝ որպես գործիքների, որոնք պետք է կիրառվեն աշխատողների իրավունքների հուսալի պաշտպանության համար:

Եվրոպական սոցիալական խարտիան, որն ընդունվել է 1961թ.-ին և վերանայվել 1996թ.-ին, Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիայի երկնմանակն է տնտեսական և սոցիալական իրավունքների ոլորտում: Այն երաշխավորում է մարդու իրավունքների լայն շրջանակ՝ կապված աշխատանքի, բնակարանի ապահովման, առողջապահության, կրթության, սոցիալական պաշտպանվածության և բարեկեցության հետ:

Համաեվրոպական մակարդակում որևէ այլ իրավական գործիք չի տրամադրում սոցիալական իրավունքների այնպիսի ընդգրկում և լիարժեք պաշտպանություն, ինչպես նախատեսված է Խարտիայով:

Ուստի Խարտիան դիտարկվում է որպես Եվրոպայի սոցիալական սահմանադրություն և Էական բաղադրիչ է մայրցամաքի մարդու իրավունքների կառուցման գործում:

www.coe.int

Եվրոպայի խորհուրդը առաջատար իրավապաշտպան կազմակերպությունն է մայրցամաքում: Կազմակերպությանն անդամակցում է 46 պետություն, այդ թվում՝ Եվրոպական միության անդամ բոլոր պետությունները: Եվրոպայի խորհրդի բոլոր անդամ պետությունները միացել են Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիային, որը մարդու իրավունքների, ժողովրդավարության և իրավունքի գերակայության պաշտպանությանը միտված միջազգային պայմանագիր է: Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը վերահսկում է Կոնվենցիայի իրագործումն անդամ պետություններում:



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne

