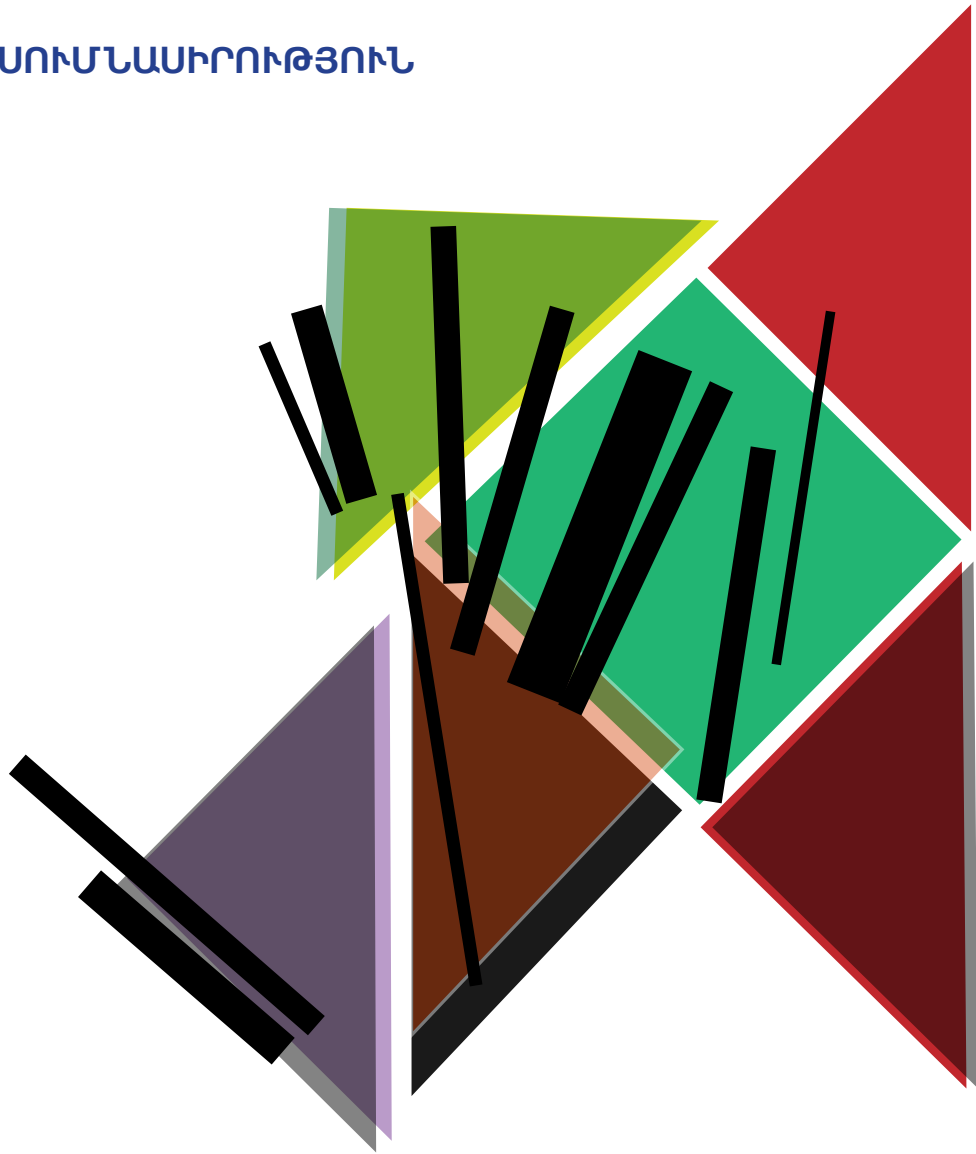




**ՎԵՐԱՆԱՅՎԱԾ
ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՍՈՑԻԱԼԿԱՆ ԽԱՐՏԻԱՅԻ
ԿԻՐԱՐԿՈՒՄԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ
ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՕՐԵՆՍԴԻՐՈՒԹՅԱՆ ՄԵՋ**

ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆ





Protection of Rights
Without Borders NGO



Հետազոտությունը կատարվել է Եվրասիա համագործակցություն հիմնադրամի կողմից «ԵՄ-ն հանուն աշխատանքային իրավունքների. Հայաստանում քաղաքացիական ձայնի և դերի հզորացում՝ հանուն աշխատանքային իրավունքների և սոցիալական պաշտպանության» ծրագրի շրջանակներում, որն իրականացվում է ՕքսեՖեն հիմնադրամի, «Սոցիոսկոպ» ՀԿ-ի, «Ասպարեզ» լրագրողների ակումբ ՀԿ-ի, «Հայ առաջադեմ երիտասարդություն» ՀԿ-ի, «Բազմակողմանի տեղեկատվության ինստիտուտ. Հայաստան» ՀԿ-ի կողմից՝ «Իրավունքների պաշտպանություն առանց սահմանների» ՀԿ-ի և Եվրասիա համագործակցություն հիմնադրամի հետ համատեղ: Ծրագիրը ֆինանսավորվում է Եվրոպական միության կողմից:

Հետազոտության բովանդակությունը և արտահայտված տեսակետները պատկանում են միմիայն Եվրասիա համագործակցություն հիմնադրամին և կարող են չհամընկնել Եվրոպական միության, ինչպես նաև ՕքսեՖեն հիմնադրամի, «Սոցիոսկոպ» ՀԿ-ի, «Ասպարեզ» լրագրողների ակումբ ՀԿ-ի, «Հայ առաջադեմ երիտասարդություն» ՀԿ-ի, «Բազմակողմանի տեղեկատվության ինստիտուտ. Հայաստան» ՀԿ-ի և «Իրավունքների պաշտպանություն առանց սահմանների» ՀԿ-ի տեսակետների հետ:

Սույն ուսումնասիրությունն իրականացրել է աշխատանքային իրավունքի փորձագետ Էլեն Մանասերյանը, նպատակ ունենալով մեկտեղել Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի եզրակացությունները Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիայի՝ ՀՀ կողմից վավերացված դրույթներին: Ուսումնասիրությունը կարող է օգտակար լինել քաղաքականություն մշակողներին, քաղաքացիական հասարակության անդամներին, սոցիալական և աշխատանքային իրավունքներով զբաղվող փորձագետներին:

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

Նախաբան	5
Ներածություն	6
Գլուխ I	
Թեմատիկ խումբ 1. Զբաղվածություն, ուսուցում և հավասար հնարավորություններ. Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի 2020 թվականի եզրակացություններ	9
Գլուխ II	
Թեմատիկ խումբ 2. Առողջություն, սոցիալական ապահովություն և սոցիալական պաշտպանություն. Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի 2021 թվականի եզրակացություններ	24
Գլուխ III	
Թեմատիկ խումբ 3. Աշխատանքային իրավունքներ. Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի 2018 թ. Եզրակացություններ	31
Գլուխ IV	
Թեմատիկ խումբ 4. Երեխաներ, ընտանիքներ և միգրանտներ. Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի 2019 թվականի Եզրակացություններ	39
ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	52
ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ	54

ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ

- ԱՄԿ** Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն
- ԵԱՀԿ** Եվրոպայում անվտանգության և համագործակցության կազմակերպություն
- ԶՊԳ** Զբաղվածության պետական գործակալություն
- ՀՀ** Հայաստանի Հանրապետություն
- ՄԱԿ** Միավորված ազգերի կազմակերպություն
- ՄԻԵԿ** Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիա

Նախարան

Ուսումնասիրությունն իրականացվել է 2022 թ. մայիս-օգոստոս ամիսների ընթացքում:

Ուսումնասիրության մեջ ներկայացվում են աշխատանքի մեթոդաբանությունը, հիմնական բացահայտումները և որակական ամփոփումը: Ուսումնասիրության նպատակն է վերլուծել Հայաստանի Հանրապետության կողմից Վերանայված սոցիալական խարտիայի (այսուհետ՝ նաև Խարտիա) կատարումը՝ հաշվի առնելով Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի (այսուհետ՝ Կոմիտե) եզրակացությունները, ինչպես նաև ուսումնասիրության հիման վրա համապատասխան նորմատիվ իրավական ակտերում փոփոխություններ և(կամ) լրացումներ կատարելու, առանձին ոլորտներում քաղաքականությունների ընդունման վերաբերյալ առաջարկություններ ներկայացնել:

Աշխատանքը կատարելիս խնդիր է դրվել ուսումնասիրել Կոմիտեի վերջին եզրակացությունները, վերլուծել ՀՀ օրենսդրության և իրավակիրառ պրակտիկայում առկա անհամապատասխանությունները Եվրոպական սոցիալական խարտիային ըստ հետևյալ թեմատիկ խմբերի.

- ⇒ Թեմատիկ խումբ 1. «Զբաղվածություն, ուսուցում և հավասար հնարավորություններ».
- ⇒ Թեմատիկ խումբ 2. «Առողջություն, սոցիալական ապահովություն և սոցիալական պաշտպանություն».
- ⇒ Թեմատիկ խումբ 3. «Աշխատանքային իրավունքներ».
- ⇒ Թեմատիկ խումբ 4. «Երեխաներ, ընտանիքներ, միգրանտներ»¹:

Ուսումնասիրությունն իրականացվել է որակական ուսումնասիրության մեթոդով: Ուսումնասիրվել և վերլուծվել են Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիան, ՀՀ Սահմանադրությունը, ՀՀ նորմատիվ իրավական ակտերը, Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի 2018-2021 թթ. Եզրակացությունները ՀՀ ստանձնած պարտավորությունների կատարման վերաբերյալ, ՀՀ կողմից Խարտիայի կիրարկումն ապահովելու վերաբերյալ ՀՀ զեկույցները, ներկայացվել են ՀՀ օրենսդրական ակտերում առկա անհամապատասխանությունները և բացերը, մշակվել են առաջարկություններ:

¹ Rights, S., system, R. and detailed, R.(2022). Reporting system of the European Social Charter. Social Rights. Retrieved 10 July 2022, from <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/reporting-system>.

Ներածություն

Եվրոպական սոցիալական խարտիան ընդունվել է 1961 թ. և ուժի մեջ է մտել 1965 թ.: Տարիների ընթացքում վերանայվել է Խարտիայի բովանդակությունը: 1996 թ. ընդունվել է **վերանայված** Եվրոպական սոցիալական խարտիան, որն էլ ուժի մեջ է մտել 1999-ից:

Ինչպես Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիան (այսուհետ՝ ՄԻԵԿ), այնպես էլ Եվրոպական սոցիալական խարտիան Եվրոպայի խորհրդի պայմանագրեր են: Ի տարբերություն ՄԻԵԿ-ի, որն ամրագրում է մարդու քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքները, Խարտիայով երաշխավորվում են մարդու սոցիալական և տնտեսական իրավունքները: Խարտիան ընդգրկում է մարդու իրավունքների ապահովման լայն շրջանակ, օրինակ՝ աշխատանք, բնակարան, առողջություն, կրթություն, սոցիալական պաշտպանություն և բարեկեցություն:

Եվրոպական սոցիալական խարտիայի հատուկ ուշադրության ներքո են խոցելի անձանց՝ տարեցների, երեխաների, հաշմանդամություն ունեցող անձանց և միգրանտների իրավունքների պաշտպանությունը: Համաեվրոպական մակարդակում Խարտիան միակ իրավական փաստաթուղթն է, որի դրույթներն ամբողջականորեն ապահովում են մարդու սոցիալական իրավունքների պաշտպանությունը և դրանց իրականացման երաշխիքները²:

Խարտիայի մասնակից պետություններում Խարտիայի դրույթների գործնականում կիրարկման, ինչպես նաև այդ պետությունների օրենքների համապատասխանության վերաբերյալ կատարվում է մշտադիտարկում:

Մշտադիտարկումը Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեն իրականացնում է երկու ընթացակարգով՝ Խարտիայի անդամ պետության կողմից զեկույցների ներկայացման և կոլեկտիվ բողոքների միջոցով: Անհրաժեշտ է նշել, որ հաշվետվությունների ընթացակարգը կարգավորվում է Խարտիայի՝ 1961 թ. 21-29-րդ հոդվածներով³:

Խարտիայի մասնակից ցանկացած պետություն սահմանված ժամկետներում Կոմիտեին է ներկայացնում Խարտիայի դրույթների կիրարկման և իրավիճակի վերաբերյալ զեկույցներ: Չվավերացված դրույթների վերաբերյալ ևս պետությունները 5 տարին մեկ անգամ ներկայացնում են զեկույցներ: Կոմիտեն, որի անդամներն ընտրվում են Եվրոպայի խորհրդի Նախարարների կոմիտեի կողմից (այսուհետ՝ Նախարարների կոմիտե), իր հերթին, ուսումնասիրում, քննարկում է այդ պետությունների զեկույցները և կայացնում որոշում Խարտիային համապատասխանության կամ անհամապատասխանության մասին: Հաշվետվողականության համակարգի շրջանակներում ընդունված որոշումներն անվանում են եզրակացություններ: Դրանք հրապարակվում են և հասանելի են բոլորին⁴:

Պետությունները պետք է անհրաժեշտ քայլեր ձեռնարկեն իրենց օրենսդրությունը

² Social Rights (2022). The European Social Charter. Social Rights. [online] Retrieved 5 July 2022, from <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/home>.

³ Rights, S., system, R. and Europe, C. (2022). Reporting system of the European Social Charter. Social Rights. [online] Retrieved 5 July 2022, from <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/national-reports>

⁴ Rights, S., system, R. and Europe, C. (2022). Reporting system of the European Social Charter. Social Rights. [online] Retrieved 5 July 2022, from <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/national-reports>

Խարտիայի դրույթներին համապատասխանեցնելու համար, հակառակ դեպքում Նախարարների կոմիտեն այդ պետություններին ներկայացնում է առաջարկություններ՝ նորմատիվ իրավական ակտերում համապատասխան լրացումներ կամ փոփոխություններ կատարելու վերաբերյալ՝ ապահովելու Խարտիայի դրույթներին համապատասխանությունը⁵:

Խարտիայի անդամ պետությունների կողմից զեկույցներ կազմելուն մասնակցում են աշխատողների և գործատուների ներկայացուցիչները:

Խարտիայի՝ 1995 թ. ընդունված Լրացուցիչ արձանագրությամբ ներդրվել է կոլեկտիվ բողոքների ընթացակարգը: Այս ընթացակարգն իրականացվում է սոցիալական գործընկերների՝ արհեստակցական կազմակերպությունների և գործատուների, հասարակական կազմակերպությունների ներկայացրած կոլեկտիվ բողոքների հիման վրա: Կոլեկտիվ բողոքների ընթացակարգի հիման վրա սոցիալական գործընկերների և հասարակական կազմակերպություններին իրավունք է վերապահվում դիմել անմիջապես Կոմիտե: Սա նպաստում է սոցիալական գործընկերների և հասարակական կազմակերպությունների դերի բարձրացմանը՝ Խարտիայի դրույթների արագ և արդյունավետ կիրարկման համար⁶: **Հայաստանի Հանրապետությունը կոլեկտիվ բողոքների ընթացակարգը չի ընդունել:**

Խարտիայի հոդվածները ներկայացված են թեմատիկ խմբավորմամբ.

1. Թեմատիկ խումբ 1. «Զբաղվածություն, ուսուցում և հավասար հնարավորություններ».
2. Թեմատիկ խումբ 2. «Առողջություն, սոցիալական ապահովություն և սոցիալական պաշտպանություն».
3. Թեմատիկ խումբ 3. «Աշխատանքային իրավունքներ».
4. Թեմատիկ խումբ 4. «Երեխաներ, ընտանիքներ, միգրանտներ»⁷:

Հայաստանի Հանրապետությունը Վերանայված սոցիալական խարտիան ստորագրել է 2001 թ. հոկտեմբերի 18-ին և վավերացրել 2004 թ. հունվարի 21-ին: Հայաստանի կողմից ընդունվել է Խարտիայի 98 կետից 67-ը, որոնք ինկորպորացված են Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությունում⁸:

2006-2022 թթ. ընթացքում Հայաստանի Հանրապետությունը Եվրոպական վերանայված սոցիալական խարտիայի կիրարկման վերաբերյալ ներկայացրել է 16 ազգային զեկույց:

Հայաստանի Հանրապետության վերջին ազգային զեկույցը ներկայացվել է 2022 թ. փետրվարի 17-ին: Այն վերաբերում է «Աշխատանքային իրավունքներ» թեմատիկ

5 Rights, S., system, R. and Europe, C. (2022). Reporting system of the European Social Charter. Social Rights. [online] Retrieved 5 July 2022, from <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/national-reports>

6 Rights, S., complaints, C. and Europe, C. (2022). Collective complaints. Social Rights. [online] Retrieved 10 July 2022, from <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/collective-complaints-procedure>.

7 Rights, S., system, R. and detailed, R., 2022. Reporting system of the European Social Charter. Social Rights. <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/reporting-system>.

8 Rights, S., profiles, C. and Europe, C.(2022). Armenia. Social Rights. <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/armenia>

խմբին, մասնավորապես, հավասար վարձատրության, կազմակերպվելու, կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքման իրավունքներին և այլն: Այս թեմատիկ խմբի վերաբերյալ Կոմիտեի եզրակացությունը կհրապարակվի 2023 թ. մարտին⁹:

Կոմիտեն պետությունների կողմից Խարտիայի հոդվածները վավերացնելուց հետո 5 տարին մեկ անգամ իրականացնում է ուսումնասիրություններ պետությունների կողմից չընդունված դրույթների իրավիճակի վերաբերյալ: 2016 և 2019 թթ. Կոմիտեն Հայաստանի Հանրապետության կողմից չընդունված դրույթների վերաբերյալ ընդունել է եզրակացություններ, որոնց արդյունքում Կոմիտեն գտնում է, որ Հայաստանի Հանրապետությունը կարող է ընդունել լրացուցիչ դրույթներ, ներառյալ 9-րդ հոդվածը (Մասնագիտական ուղղվածության իրավունքը), 10-րդ հոդվածի 1-ին, 3-րդ և 4-րդ կետերը (Մասնագիտական ուսման իրավունքը), 13-րդ հոդվածի 3-րդ կետը (Բժշկական և սոցիալական օգնության իրավունքը), 14-րդ հոդվածի 1-ին կետը (Սոցիալական ապահովության ծառայություններից օգտվելու իրավունքը) և 15-րդ հոդվածի 1-ին կետը (Հաշմանդամների անկախության, սոցիալական ինտեգրացման և համայնքի կյանքում մասնակցության իրավունքը), քանի որ օրենսդրական և գործնական խոչընդոտներ առկա չեն¹⁰:

⁹ Department of the European Social, Charter Directorate General Human rights and the Rule of Law. (2022). Armenia and the European Social Charter <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168064436b>

¹⁰ Department of the European Social, Charter Directorate General Human rights and the Rule of Law. (2022). Armenia and the European Social Charter [online, pdf], p.1. Retrieved 5 July 2022, from <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168064436b>

Թեմատիկ խումբ 1. Զբաղվածություն, ուսուցում և հավասար հնարավորություններ.

Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի 2020 թվականի եզրակացություններ¹¹

Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի 2020 թ. եզրակացությունները կազմվել են Հայաստանի Հանրապետության ներկայացրած 14-րդ զեկույցի հիման վրա: Այդ զեկույցի ներկայացման վերջնաժամկետը 2019 թ. դեկտեմբերի 31-ն էր, սակայն այն ներկայացվել է 2020 թ. փետրվարի 20-ին:

Կոմիտեն Հայաստանին խնդրել է պատասխանել տարբեր դրույթներով առաջադրված կոնկրետ նպատակային հարցերի: Հետևաբար Կոմիտեն եզրակացությունների ձևավորման ժամանակ հիմնվել է այս հարցերի վրա, ինչպես նաև գնահատել է իր 2016 թ. Եզրակացություններում անհամապատասխանության կամ հետաձգման բոլոր բացահայտումների պատասխանները:

Կոմիտեն նաև հիշեցնում է, որ որոշակի դրույթներով նպատակային հարցեր չեն տրվել:

Եթե 2016 թ. Եզրակացություններով Կոմիտեն համարել է, որ ՀՀ-ում իրավիճակը համապատասխանում է Խարտիայով սահմանված կոնկրետ դրույթներին, ապա 2020 թ. իրավիճակի քննություն չի եղել:

ՀՀ ներկայացրած զեկույցը վերաբերել է «Զբաղվածություն, ուսուցում և հավասար հնարավորություններ» 1-ին թեմատիկ խմբի հետևյալ դրույթներին.

1. աշխատանքի իրավունքը (հոդված 1).
2. մասնագիտական ուղղվածության իրավունքը (հոդված 9).
3. մասնագիտական ուսման իրավունքը (հոդված 10).
4. հաշմանդամների անկախության, սոցիալական ինտեգրման և համայնքի կյանքում մասնակցության իրավունքը (հոդված 15).
5. մյուս Կողմերի տարածքներում վճարովի աշխատանքով զբաղվելու իրավունքը (հոդված 18).
6. առանց սեռական խտրականության՝ աշխատանքի և մասնագիտական հարցերում հավասար հնարավորությունների և հավասար վերաբերմունքի իրավունքը (հոդված 20).

¹¹ European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights. (2021). Conclusions 2020 Armenia, <https://rm.coe.int/rapport-arm-en/1680a1c0ad>

7. աշխատանքից ազատելու դեպքերում պաշտպանվածության իրավունքը (հոդված 24).
8. իրենց գործատուի անվճարունակության դեպքում իրենց հայցերի պաշտպանվածության՝ աշխատողների իրավունքը (հոդված 25):

Բացառությամբ 9-րդ, 10-րդ հոդվածների, 15-րդ հոդվածի 1-ին կետի և 25-րդ հոդվածի, Հայաստանն ընդունել է վերոնշյալ մնացած դրույթները:

Հաշվետու ժամանակաշրջանը եղել է 2015 թ. հունվարի 1-ից մինչև 2018 թ. դեկտեմբերի 31-ը:

Հայաստանին վերաբերող եզրակացությունները 8 հոդվածների շուրջ են, որոնցից յուրաքանչյուրին անդրադարձ կլինի ստորև:

Հոդված 1. Աշխատանքի իրավունքը

Կետ 1. Լրիվ զբաղվածության քաղաքականություն¹²

2016 թ. Կոմիտեն եզրակացրել է, որ Հայաստանում իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիայի 1-ին հոդվածի 1-ին կետին, այն հիմքով, որ չի հաստատվել, որ զբաղվածության քաղաքականության ջանքերը համարժեք են եղել գործազրկության դեմ պայքարի և աշխատատեղերի ստեղծմանը նպաստելու ջանքերին: Կոմիտեն նշել է, որ չնայած տնտեսական աճին (7,5 տոկոս 2017 թ., և 5,2 տոկոս՝ 2018 թ.)՝ զբաղվածության մակարդակը նվազել է, իսկ գործազրկության մակարդակը, որն արդեն բարձր էր, աճել է:

Կոմիտեն, մասնավորապես, ընդգծել է կանանց զբաղվածության ցածր մակարդակը և երիտասարդների ու երկարաժամկետ գործազուրկների գործազրկության շատ բարձր մակարդակը:

Կոմիտեն պահանջել է, որ հաջորդ զեկույցում տեղեկատվություն տրամադրվի աշխատաշուկայի միջոցառումների մասին, որոնք հատուկ իրականացվել են երիտասարդներին աջակցելու համար: Կառավարության տրամադրած վիճակագրությունը ցույց է տալիս, որ զբաղվածության ծրագրերում կանանց տոկոսը 2015-ի 51.7 %-ից 2018-ին աճել է մինչև 84%: Բացի դրանից՝ գյուղական տնային տնտեսությունների աջակցության ծրագիրը (2014-2016 թթ.) ունեցել է ամենաշատ շահառուները՝ 2014 թ.՝ 3679, 2015 թ.՝ 6285, 2016 թ.՝ 7680 շահառու (2014, 2015 և 2016 թթ. բոլոր ծրագրերի շահառուների 50.6 %-ը, 57.5 %-ը և 58.8 %-ը):

Կոմիտեն նաև նշել է, որ այս վիճակագրությունը զգալի նվազում է ցույց տալիս. ավելին՝ գործազրկության մակարդակի աճը և զբաղվածության մակարդակի նվազումը վկայում են, որ աշխատաշուկայի քաղաքականության ջանքերը համարժեք չեն եղել գործազրկության դեմ պայքարի և աշխատատեղերի խթանման հարցում:

Ի վերջո, Կոմիտեն հիշեցրել է, որ աշխատաշուկայի միջոցառումները պետք է լինեն նպատակային, արդյունավետ և ենթարկվեն կանոնավոր մոնիտորինգի, և պահանջել է, որ հաջորդ զեկույցում տեղեկատվություն տրամադրվի այն մասին, թե զբաղվածության

¹² European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights. (2021). Conclusions 2020 Armenia, p. 3-4. <https://rm.coe.int/rapport-arm-en/1680alc0ad>

քաղաքականությունը մշտադիտարկվում է արդյոք, և ինչպես է գնահատվում դրանց արդյունավետությունը:

Կոմիտեի եզրակացությունն է, որ իրավիճակը Հայաստանում չի համապատասխանում Խարտիայի 1-ին հոդվածի 1-ին կետին այն հիմքով, որ զբաղվածության քաղաքականության ջանքերը համարժեք չեն եղել գործազրկության դեմ պայքարելու և աշխատատեղերի ստեղծմանը նպաստելու ջանքերին:

Կետ 2. Ազատորեն կատարվող աշխատանք (առանց խտրականության, հարկադիր աշխատանքի արգելման, այլ ասպեկտներ) ¹³

1. Զբաղվածության մեջ խտրականության արգելում

2016 թ. իր Եզրակացության մեջ կոմիտեն նշել է, որ Հայաստանում իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիայի 1-ին հոդվածի 2-րդ կետին այն հիմքով, որ.

1. անուղղակի խտրականությունը չի սահմանվել և չի արգելվել օրենսդրությամբ.
2. աշխատանքի ընդունման հետ կապված խտրականությունն արգելված չէ.
3. սեռական կողմնորոշման հիմքով աշխատանքի ընդունվելիս խտրականությունից պաշտպանություն չկա.
4. խտրականության գործերով նշանակված փոխհատուցման չափի վերին սահմանը կարող է բացառել կրած վնասն ամբողջությամբ փոխհատուցելու երաշխիքը.
5. չի հաստատվել, որ օրենսդրությունը նախատեսում է խտրականության դեպքերում ապացուցման բեռի տեղափոխում:

Ինչ վերաբերում է խտրականությունն ընդհանրապես արգելող օրենսդրությանը, ապա զեկույցում նշվել է, որ «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում լրացում կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծն Ազգային ժողովի կողմից ընդունվել է 2019 թ.՝ նախատեսելով աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության սահմանումը՝ հստակ նշելով, որ աշխատանքային օրենսդրությամբ խտրականությունն արգելված է:

Կոմիտեն ի գիտություն է ընդունել ընթացող օրենսդրական աշխատանքի վերաբերյալ ծավալուն տեղեկատվությունը, որը պետք է վերացնի օրենսդրական դաշտում արձանագրված թերությունները:

Այնուամենայնիվ, հետագայում արձանագրվում է, որ փոփոխությունները հակախտրականության ռազմավարության հետ մնում են որպես նախագիծ:

Իրավիճակը չի փոխվել նաև անուղղակի խտրականության սահմանման և արգելքի, ապացուցման բեռի տեղափոխման կամ խտրականության գործերով փոխհատուցման

¹³ European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights. (2021). Conclusions 2020 Armenia. [online, pdf] p. 5-11. Retrieved 5 July 2022, from <https://rm.coe.int/rapport-arm-en/1680alc0ad>

չափի վերին սահմանի առումով, ուստի Կոմիտեն վերահաստատել է իր նախորդ եզրակացությունը:

Ինչ վերաբերում է սեռական կողմնորոշման հիմքով խտրականության արգելմանը, ապա կոմիտեն նշել է, որ դա արգելված չէ օրենքով:

Այսպիսով՝ Կոմիտեն եզրակացրել է, որ իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիայի 1-ին հոդվածի 2-րդ կետին այն հիմքով, որ սեռական կողմնորոշման հիմքով աշխատանքի ընդունվելիս խտրականությունից պաշտպանություն գոյություն չունի:

Հաշմանդամության, ռասայի, էթնիկ ծագման, տարիքի, քաղաքական համոզմունքների կամ կրոնի հիման վրա խտրականության դեմ պայքարին ուղղված օրենսդրական և գործնական միջոցների մասին տեղեկատվություն չստանալու պատճառով Կոմիտեն կասկածի տակ է դրել ՀՀ-ում իրավիճակի համապատասխանությունը Խարտիայի համապատասխան դրույթներին:

Կոմիտեն հիշեցնում է, որ խտրականության հաստատման դեպքում պետք է ապահովվեն իրավական պաշտպանության պատշաճ և արդյունավետ միջոցներ:

«Իրավական պաշտպանության արդյունավետ միջոցներ» հասկացությունը ներառում է խտրականության հաստատման դեպքերում առկա դատական կամ վարչական ընթացակարգերը, ապացուցման բեռի համապատասխան բաշխումը, որը չպետք է ամբողջությամբ դրվի դիմողի վրա, ինչպես նաև հավասար վերաբերմունքի խրախուսման համար հատուկ անկախ մարմնի ստեղծումը: Ավելի վաղ Կոմիտեն հանգել էր այն եզրակացության, որ իրավիճակը չի համապատասխանել իրավական պաշտպանության արդյունավետ միջոցների առկայության վերաբերյալ Խարտիայի պահանջներին, հաշվի առնելով, որ խտրականության դեպքերում փոխհատուցման գումարի վերին սահմանը կարող է խոչընդոտել վսասի փոխհատուցմանը և բավականաչափ զսպող լինել: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի հոդված 265-ի 2-րդ մասի համաձայն՝ «Տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում դատարանը կարող է աշխատողին չվերականգնել իր նախկին աշխատանքում՝ պարտավորեցնելով գործատուին հարկադիր պարապորդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարել հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, **և աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով**»: Բացի դրանից՝ Կոմիտեն եզրակացրել է, որ օրենսդրությունը դեռևս չի նախատեսում խտրականության դեպքերում ապացուցման բեռի փոփոխություն¹⁴:

ՀՀ ներկայացրած Զեկույցում ասվում է, որ մշակվում են օրենսդրական փոփոխություններ նշված թերությունների վերացման նպատակով: Մասնավորապես, ընթացքի մեջ է «Իրավահավասարության մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծը, որը թույլ է տալիս խտրականության դեպքերի համար հատուկ ընթացակարգ սահմանել (սույն ուսումնասիրության իրականացման ընթացքում նշված օրենքի նախագիծը չէր ընդունվել):

¹⁴ European Committee of Social Rights. Conclusions 2016-Armenia (2016). HUDOC-ESC. Retrieved 5 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2016/def/ARM/1/2/EN>.

ՄԱԿ-ի Ռասայական խտրականության վերացման կոմիտեն իր եզրակացությունում նշել է, որ Հայաստանի 2017 թ. պարբերական զեկույցի վերաբերյալ դիտարկումները շարունակում են մտահոգիչ լինել ռասայական խտրականության գրանցված, հետաքննված և դատարաններ բերված դեպքերի սակավությամբ: Այն հիշեցնում է խտրականության զոհերի համար մատչելի և արդյունավետ բողոքարկման մեխանիզմների, ընթացակարգերի և պաշտպանության միջոցների ստեղծման կարևորությունը: Այս առումով օրենսդրական աշխատանքի արդյունքներին սպասելիս Կոմիտեն հաստատում է հաշվետու ժամանակաշրջանում այդ դրույթների վերաբերյալ իր բացասական եզրակացությունը:

Կոմիտեն պահանջել է տեղեկատվություն, թե ինչ պատժամիջոցներ կարող են կիրառվել գործատուների նկատմամբ աշխատանքում խտրականության դեպքում, մասնավորապես, թե ինչպես են ուսումնասիրվում աշխատավայրում խտրականությունն արգելող իրավական դրույթների խախտումները, արդյոք առկա են համապատասխան տույժեր, և եթե այո, ապա դրանք արդյունավետ կերպով կիրառվում են աշխատանքի տեսուչների կողմից:

Նախորդ եզրակացության մեջ Կոմիտեն հայտնել էր իր դիրքորոշումը ազգության հատկանիշով խտրականության արգելման վերաբերյալ և հիշեցրել, որ օտարերկրացիներին կարող են արգելվել միայն այն աշխատատեղերը, որոնք ի սկզբանե կապված են հանրային շահերի կամ ազգային անվտանգության պաշտպանության հետ և ներառում են պետական իշխանության իրականացումը¹⁵: Հետևաբար, նման համապարփակ արգելքը համատեղելի չէ Խարտիայի 1-ին հոդվածի 2-րդ կետի պահանջների հետ:

2. Հարկադիր աշխատանքը և աշխատանքային շահագործումը

Կոմիտեն հիշեցնում է, որ հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքն իր բոլոր ձևերով պետք է արգելվի: Այն վերաբերում է «Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի մասին» 1930 թ. հունիսի 29-ի ԱՄԿ թիվ 29 կոնվենցիայի (2-րդ հոդվածի 1-ին մաս) հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի սահմանմանը և Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի կողմից Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածի մեկնաբանությանը¹⁶:

Անդրադառնալով Դատարանի՝ Սիլիադինն ընդդեմ Ֆրանսիայի վճռին, Կոմիտեն համարում է, որ մասնակից պետությունները պետք է ընդունեն իրավական դրույթներ կենցաղային միջավայրում հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարելու և տնային աշխատողներին պաշտպանելու համար, ինչպես նաև միջոցներ ձեռնարկեն դրանք իրականացնելու համար:

Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը սահմանել է, որ պետությունները դրական պարտավորություններ ունեն ՄԻԵԿ 4-րդ հոդվածով՝ ընդունելու քրեական իրավունքի դրույթներ, որոնք պատժում են 4-րդ հոդվածում նշված պրակտիկան (ստրկություն,

¹⁵ European Committee of Social Rights. Conclusions 2012-Albania (2012). HUDOC-ESC. Retrieved 5 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/ALB/1/2/EN>.

¹⁶ European Court of Human Rights. Case of Van der Musselle v. Belgium, 23 November 1983, § 32, Series A no. 70. [online]. Retrieved 5 July 2022, from <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57591>; European Court of Human Rights. (2005). Case of Siliadin v. France, no. 73316/01, §§ 115-116. [online]. Retrieved 5 July 2022, from <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-69891>; European Court of Human Rights. (2005). Reports of Judgments and Decisions 2005-VII. Case of Siliadin v. France. [online, pdf]. Retrieved 5 July 2022 from https://echr.coe.int/Documents/Reports_Recueil_2005-VII.pdf; European Court of Human Rights Grand Chamber. (2020). Case of S.M. v. Croatia [no. 60561/14, §§ 281-285, 25 June 2020. [online]. Retrieved 5 July 2022, from <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-203503>

հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանք) և կիրառելու դրանք գործնականում¹⁷: Ավելին՝ ՄԻԵԿ-ի 4-րդ հոդվածով նախատեսված դրական պարտավորությունները պետք է մեկնաբանվեն Մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ պայքարի մասին Եվրոպայի խորհրդի կոնվենցիայի լույսի ներքո (վավերացված Եվրոպայի խորհրդի գրեթե բոլոր անդամ պետությունների կողմից)¹⁸: Աշխատանքային շահագործումն այս համատեքստում շահագործման ձևերից մեկն է, որը ծածկված է մարդկանց թրաֆիքինգի սահմանմամբ, և սա ընդգծում է հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի և մարդկանց թրաֆիքինգի միջև ներքին հարաբերությունը:

Կոմիտեն հենվում է Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի նախադեպային իրավունքի և վերը նշված միջազգային իրավական փաստաթղթերի վրա Խարտիայի 1-ին հոդվածի 2-րդ կետի մեկնաբանման ժամանակ, որը մասնակից պետություններին պարտավորեցնում է արդյունավետորեն պաշտպանել աշխատողների իրավունքը՝ աշխատողների՝ իրենց մասնագիտությամբ ազատ վաստակելու իրավունքը:

Հետևաբար այն համարում է, որ Խարտիայի մասնակից պետությունները պարտավոր են կատարել իրենց դրական պարտավորությունները՝ ստեղծելու իրավական և կարգավորող դաշտ, որը հնարավորություն կտա կանխել հարկադիր աշխատանքը և աշխատանքի շահագործման այլ ձևերը, ապահովել տուժողների պաշտպանությունը և հետաքննել վիճելի մեղադրանքները, ինչպես նաև անձին աշխատանքային ծանր շահագործման իրավիճակում պահելը որակել քրեական հանցագործություն: Հետևաբար Կոմիտեն, Խարտիայի 1-ին հոդվածի 2-րդ կետի համաձայն, ուսումնասիրում է, թե մասնակից պետությունները կատարել են արդյոք իրենց դրական պարտավորությունները:

1. քրեականացնել և արդյունավետ հետաքննել հարկադիր աշխատանքի և աշխատանքային դաժան շահագործման այլ ձևերի դեպքերը, հետապնդել դատական կարգով և պատասխանատվության ենթարկել դրանց համար.
2. կանխարգելել հարկադիր աշխատանքի և աշխատանքային շահագործման այլ ձևերը.
3. պաշտպանել հարկադիր աշխատանքի և աշխատանքային շահագործման այլ ձևերի տուժողներին և տրամադրել իրավական պաշտպանության մատչելի միջոցներ, ներառյալ փոխհատուցումը:

Ընթացիկ շրջափուլում Կոմիտեն գնահատում է նաև հարկադիր աշխատանքի և շահագործման դեմ պայքարի միջոցները երկու կոնկրետ ոլորտներում՝ կենցաղային աշխատանք և «գիզ տնտեսություն» կամ «պլատֆորմային տնտեսություն»:

Կոմիտեն նշում է, որ ազգային իշխանությունները միայն մասամբ են անդրադարձել խոցելիության, հարկադիր աշխատանքի և ժամանակակից ստրկության շահագործման դրույթի հատուկ, նպատակային հարցերին (հարցերը ներառված են 2019 թ. մայիսի 27-ի նամակի հավելվածում, որում Կոմիտեն պահանջել է զեկույց Խարտիայի իրականացումը «Զբաղվածություն, ուսուցում և հավասար հնարավորություններ» թեմատիկ խմբի դրույթների առնչությամբ): Այն վերաբերում է նաև Խարտիայի 7-րդ հոդվածի 10-րդ կետի

¹⁷ HUDOC - European Court of Human Rights. (2005). Case of Siliadin v. France (§89,112). [online]. Retrieved 5 July 2022, from <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-69891>

¹⁸ HUDOC - European Court of Human Rights. (2017). Case of Chowdury and Others v. Greece (§104, 30). Retrieved 4 July 2022, from <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-172701>

վերաբերյալ 2019 թ. Եզրակացությանը, որում Կոմիտեն համարել է, որ Հայաստանը համարժեք միջոցներ չի ձեռնարկել երեխաներին շահագործման այլ ձևերից պաշտպանելու համար, ինչպիսին է, օրինակ, աշխատանքային շահագործման նպատակով թրաֆիքինգը:

Քրեականացում և արդյունավետ հետապնդում

Կոմիտեն արձանագրել է, որ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետն արգելում է հարկադիր աշխատանքը և աշխատողների նկատմամբ ցանկացած ձևի կամ բնույթի բռնությունը: Քրեական օրենսգրքի 132-րդ հոդվածի 1-ին մասը քրեականացնում է մարդկանց առևտուրը¹⁹: Թեև Կոմիտեն եզրակացրել է, որ ՀՀ-ում օրենսդրության մակարդակում իրավիճակը համահունչ է Խարտիայի դրույթներին, սակայն միևնույն ժամանակ հիշեցրել է, որ մասնակից պետությունները ոչ միայն պետք է քրեական օրենսդրության դրույթներ ընդունեն՝ պայքարելու հարկադիր աշխատանքի և աշխատանքային ծանր շահագործման այլ ձևերի դեմ, այլ նաև միջոցներ ձեռնարկեն դրանք կիրառելու համար: Իշխանությունները պետք է գործեն իրենց նախաձեռնությամբ, երբ հարցը հայտնվի նրանց ուշադրության կենտրոնում: Հետաքննության պարտավորությունը կախված չէ տուժողի կամ մերձավոր ազգականի պաշտոնական բողոքից, այլ պարտադիր է իրավապահ և դատական իշխանությունների համար: Հետևաբար Կոմիտեն խնդրել է, որ հաջորդ զեկույցում տեղեկատվություն (ներառյալ վիճակագրություն, նախադեպային իրավունքի օրինակներ) տրամադրվի վերոհիշյալ քրեական իրավունքի դրույթների՝ գործնականում կիրառման մասին, մասնավորապես՝ հարկադիր աշխատանքի կամ ծառայությունների ձևով շահագործման, ստրկության և ստրկության նման իրավիճակների վերաբերյալ:

Կանխարգելում

Կոմիտեն նշում է, որ Մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ պայքարի փորձագետների խումբը (GRETA) կոչ է արել Հայաստանի իշխանություններին՝ ակտիվացնել ջանքերը աշխատանքային շահագործման նպատակով թրաֆիքինգի կանխարգելման ուղղությամբ, մասնավորապես՝ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին տրամադրելով աշխատատեղերի մոնիտորինգի և ստուգման հստակ իրավասություններ, ներառյալ չհայտարարված այցերը տնտեսական բոլոր ոլորտներ և աշխատանքային շահագործման նպատակով թրաֆիքինգի դեպքերը կանխելու և հայտնաբերելու պատասխանատվությունը²⁰: Կոմիտեն պահանջում է, որ հաջորդ զեկույցում պարզաբանվի, թե բարեփոխված Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինն ունի՞ հատուկ մանդատ՝ բացահայտելու աշխատանքային օրենսդրության խախտումները չափահասների շրջանում՝ հարկադիր աշխատանքի կամ շահագործման պայմանները կանխելու նպատակով: Եթե այո, ապա տեղեկատվություն տրամադրել այս մարմնի կողմից իրականացվող կոնկրետ գործողությունների մասին (այսինքն՝ դրանք ներառում են արդյոք կանոնավոր չհայտարարված ստուգումներ և ընդգրկում են ոչ ֆորմալ աշխատատեղեր), ներառյալ ստուգումների արդյունքում հաջորդ հաշվետու ժամանակահատվածում հայտնաբերված աշխատանքային շահագործման գոհերի թիվը:

Կոմիտեն արձանագրել է, որ 2019 թ. դեկտեմբերին (հաշվետու ժամանակաշրջանից դուրս) վարչապետի գրասենյակ է ներկայացվել Մարդու իրավունքների պաշտպանության

¹⁹ ՀՀ քրեական օրենսգրքի 188-րդ հոդված: (2021թ.)

²⁰ Տե՛ս նաև ԵԱՀԿ մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ պայքարի հարցերով համակարգող և հատուկ ներկայացուցչի Զեկույցը, որը պատրաստվել է 2016, 2017 թթ. հոկտեմբերի 10-13-ը Հայաստան կատարած պաշտոնական այցից հետո, պարբ. 27-ը և անաչարկությունները, www.osce.org/secretariat/328036:

2020-2022 թթ. ազգային ռազմավարության գործողությունների ծրագիրը: Նշված ծրագիրը նախատեսում է Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կողմից ստուգումների մեթոդաբանությունը որոշող չափորոշիչների՝ ռիսկերի և նման ստուգումների համար ներառված ստուգաթերթի հիման վրա ներմուծում օրենսդրության մեջ: Կոմիտեն խնդրում է հաջորդ գեկույցում տեղեկացնել այս միջոցառումների, ինչպես նաև 2019-2021 թթ.՝ մարդկանց թրաֆիքինգի և շահագործման դեմ պայքարի ազգային ծրագրի իրականացման²¹ և հարկադիր աշխատանքի կանխարգելմանն ուղղված ձեռքբերումների վերաբերյալ, այդ թվում՝ արտերկրում գտնվող Հայաստանի քաղաքացիների աշխատանքային շահագործման:

Ոչ մի տեղեկություն չի տրամադրվել այն մասին, թե Հայաստանի օրենսդրությունը ներառում է միջոցներ, որոնք ուղղված են նրան, որ ընկերությանը ստիպեն հայտնել իրենց մատակարարման շղթաներում հարկադիր աշխատանքի և աշխատողների շահագործման դեպքերի հետաքննության համար ձեռնարկված գործողությունների մասին, և պահանջում է բոլոր նախազգուշական միջոցների ձեռնարկում պետական գնումների գործընթացներում, որպեսզի երաշխավորեն, որ միջոցները դիտավորյալ չեն օգտագործվում ժամանակակից ստրկության տարբեր ձևերի աջակցման համար: Համապատասխանաբար, Կոմիտեն կրկնում է իր խնդրանքը այս կետի վերաբերյալ:

Ձոհերի պաշտպանություն և պաշտպանության միջոցների հասանելիություն, ներառյալ՝ փոխհատուցում

Կոմիտեն նշել է, որ այս համատեքստում պաշտպանության միջոցները պետք է ներառեն զոհերի նույնականացումը որակավորված անձանց կողմից և օգնություն տուժածներին ֆիզիկական, հոգեբանական և սոցիալական վերականգնման գործում:

Կոմիտեն նաև խնդրել է ՀՀ-ին հաստատել, որ գործող օրենսդրական դաշտը հարկադիր աշխատանքի և աշխատանքային շահագործման զոհերին, այդ թվում՝ անօրինական միգրանտներին, ապահովում է արդյունավետ պաշտպանության միջոցներով (քրեական, քաղաքացիական կամ աշխատանքային դատարանների կամ այլ մեխանիզմների առջև), որոնք նախատեսում են փոխհատուցում պատճառված բոլոր վնասների համար, ներառյալ կորցրած աշխատավարձերը և չվճարված սոցիալական ապահովության վճարները: Կոմիտեն, մասնավորապես, խնդրում է տրամադրել փոխհատուցում ստացած զոհերի թվի վիճակագրությունը և տրված գումարների օրինակներ:

Տնային աշխատանք

Կոմիտեն նշել է, որ տնային ծառայողի աշխատանքը կարող է հանգեցնել հարկադիր աշխատանքի և շահագործման: Այս աշխատանքը հաճախ կապված է դաժան, արժանապատվությունը նվաստացնող և անմարդկային կյանքի և աշխատանքի պայմանների հետ²²: Անդամ պետությունները պետք է իրավական դրույթներ սահմանեն տնային պայմաններում հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի և տնային սպասավորների պաշտպանության համար, ինչպես նաև միջոցներ ձեռնարկեն դրանց իրականացման համար: Կոմիտեն վկայակոչում է իր 2016 թ. Եզրակացությունները, որում նշել է, որ տնային աշխատանքը կարգավորվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով, որի 3-րդ հոդվածի

²¹ Տե՛ս Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի 2019 թ. եզրակացությունները Խարտիայի 19-րդ հոդվածի վերաբերյալ:
²² European Committee of Social rights, HUDOC-ESC, Hudoc.esc.coe.int. Conclusions.Armenia (2012) <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/ARM/1/2/EN>; HUDOC - European Court of Human Rights. (2005). Case of Siliadin v. France (§89,112). <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-69891>.

1-ին մասի 2-րդ կետն արգելում է հարկադիր աշխատանքը և աշխատողների նկատմամբ բռնությունը:

Կոմիտեն, հաշվի առնելով ՀՀ ընթացիկ զեկույցը, նշել է, որ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը իրավասություն ունի ստուգումներ անցկացնել, որպեսզի վերահսկի պետության կողմից գրանցված տնտեսվարող սուբյեկտների հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող վարձու աշխատողների նկատմամբ, աշխատանքի անվտանգության կանոնների պահպանման նկատմամբ վերահսկողությունը, այնուամենայնիվ, Կոմիտեն խնդրել է հաջորդ զեկույցում հստակեցնել, թե այդ մանդատը տարածվում է արդյոք մասնավոր տնային տնտեսության վրա, և եթե ոչ՝ ներկայացնել տեղեկատվություն այն մասին, թե ինչպես են այդ աշխատողները պաշտպանված աշխատանքային շահագործումից և չարաշահումներից: Բացի դրանից՝ կոմիտեն ի գիտություն է ընդունում զեկույցում պարունակվող տեղեկատվությունը, որը վերաբերում է աշխատանքային օրենսգրքին համապատասխան աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու օտարերկրյա քաղաքացու հնարավորությանը:

«Գիգ տնտեսության» կամ «պլատֆորմային տնտեսության» աշխատողներ

Կոմիտեն նշել է, որ ՀՀ ներկայացրած զեկույցը չի պատասխանում իր խնդրանքին՝ տեղեկատվություն տրամադրել այն միջոցների մասին, որոնք ձեռնարկվել են աշխատողներին շահագործումից պաշտպանելու համար «գիգ տնտեսությունում» կամ «պլատֆորմային տնտեսությունում»: Հետևաբար Կոմիտեն կրկնել է իր խնդրանքը՝ հաջորդ զեկույցում տեղեկատվություն տրամադրել այն մասին, թե «պլատֆորմային տնտեսության» կամ «գիգ տնտեսության» աշխատողները սովորաբար համարվում են աշխատող կամ ինքնագրադված աշխատողներ, և թե իրավասու աշխատանքային տեսչական ծառայությունների իրավասությունները ներառում են շահագործման և անարդար աշխատանքային պայմանների կանխումը տվյալ ոլորտում (և եթե այո, ապա քանի ստուգում է իրականացվել), և այս ոլորտում աշխատողներին հասանելի են պաշտպանության միջոցները, մասնավորապես, երբ վիճարկում են իրենց կարգավիճակը և (կամ) անարդար գործելակերպը:

3. Բանտարկյալների աշխատանք և մասնագիտության ազատ ընտրությամբ ապրուստ վաստակելու իրավունքի այլ պայմաններ

Կոմիտեն ի գիտություն է ընդունում բանտարկյալների աշխատանքի վերաբերյալ զեկույցում ներկայացված տեղեկատվությունը և մասնագիտության ազատ ընտրությամբ ապրուստը վաստակելու իրավունքի այլ պայմանները (զինված ուժերում ծառայության նվազագույն ժամկետները, աշխատանքի գաղտնիությունը):

2016 թ. իր Եզրակացության մեջ Կոմիտեն համարել է, որ այլընտրանքային քաղաքացիական ծառայության տևողությունը (36 ամիս) այլընտրանքային զինվորական ծառայության տևողության համեմատ (30 ամիս) մնացել է չափազանց երկար, և եզրակացրել է, որ իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիայի 1-ին հոդվածի 2-րդ կետի պահանջներին²³:

Կոմիտեն 2016 թ. Եզրակացության վերաբերյալ Սոցիալական պաշտպանության եվրոպական օրենսդրության և Եվրոպական սոցիալական Խարտիայի Կառավարման

²³ Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի 2012 թ. Եզրակացություններում նշված է, որ այլընտրանքային քաղաքացիական ծառայության տևողությունը 42 ամիս է:

կոմիտեի զեկույցից (GC (2017)25) նշել է, որ «Այլընտրանքային ծառայության մասին» օրենքի նոր նախագիծը հաստատման կներկայացվի մինչև 2017 թ. վերջը, և որ Հայաստանի ներկայացուցիչը նշել է, որ համապատասխան տեղեկատվությունը այլընտրանքային ծառայության նոր կանոնակարգերի վերաբերյալ կներառվի հաջորդ զեկույցում, սակայն Կոմիտեն ընթացիկ զեկույցում չի գտնում այս խնդրին առնչվող որևէ տեղեկություն, ուստի հասկանում է, որ այդ առումով որևէ բան չի փոխվել, և կրկնում է իր նախկին եզրակացությունը, որ իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիային:

Կետ 3. Աշխատանքի տեղավորման անվճար ծառայություններ²⁴

2016 թ. իր Եզրակացության մեջ Կոմիտեն համարել է, որ Հայաստանում իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիայի 1-ին հոդվածի 3-րդ կետին այն հիմքով, որ չի հաստատվել, որ աշխատանքի տեղավորման անվճար ծառայությունները արդյունավետ են գործում: Զբաղվածության ծառայության արդյունավետության գնահատման համար Կոմիտեն տեղեկատվություն է խնդրել քանակական ցուցանիշների մասին և հիշեցրել, որ զբաղվածության գործակիցը (այսինքն՝ զբաղվածության ծառայությունների կատարած տեղաբաշխումների քանակը՝ որպես հայտարարված թափուր աշխատատեղերի տեսակ) Խարտիայի վերոնշյալ դրույթի պահպանման հիմնական քանակական ցուցանիշներից մեկն է: Այդ պատճառով Կոմիտեն խնդրում է, որ հաջորդ զեկույցում նշվի, թե որն է այն թափուր աշխատատեղերի ընդհանուր թիվը, որոնց մասին հայտարարվել է մեկ տարվա կամ մեկ ամսվա ընթացքում (ինչպես մեկ անգամ, այնպես էլ կրկնվող, եթե դա անհրաժեշտ է), և այդ թափուր աշխատատեղերի ընդհանուր թիվը, որը լրացվել է Զբաղվածության պետական ծառայության կողմից:

Կոմիտեն նաև հղում է արել 1-ին հոդվածի 1-ին կետի մասով իր եզրակացությանը, որում ասվում է, որ չափազանց ցածր մակարդակի ակտիվացման, գործազրկության մակարդակի բարձրացման և զբաղվածության մակարդակի նվազեցման պատճառով աշխատաշուկայի քաղաքական ջանքերը բավարար չեն եղել գործազրկության դեմ պայքարում և չեն նպաստել աշխատատեղերի ստեղծմանը: Այս համատեքստում, ինչպես նաև զբաղվածության ծրագրերի ֆինանսավորման կրճատման պատճառով և ԶՊԳ տրամադրած՝ թափուր աշխատատեղերի մասին լրացուցիչ տեղեկությունների ակնկալիքով Կոմիտեն արձանագրել է, որ չի հաստատվել, որ զբաղվածության անվճար ծառայություններն արդյունավետ են աշխատում:

Հոդված 15. Հաշմանդամների անկախության, սոցիալական մասնակցության իրավունքը²⁵

Կետ 2. Հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածություն

2012 թ. Եզրակացության մեջ Կոմիտեն արձանագրել է, որ իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիայի 15-րդ հոդվածի 2-րդ կետին այն հիմքով, որ չի հաստատվել, որ հաշմանդամություն ունեցող անձանց երաշխավորվում է խտրականությունից արդյունավետ պաշտպանություն զբաղվածության ոլորտում:

ՀՀ ներկայացրած Ազգային զեկույցում նշվել է, որ 2014 թ. ուժի մեջ մտած «Զբաղվածության մասին» օրենքը նախատեսում է, որ աշխատանք չունեցող հաշմանդամություն

²⁴ European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights (2021), Conclusions 2020-Armenia. p.11-13, <https://rm.coe.int/rapport-arm-en/1680a1c0ad>.

²⁵ European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights. (2021). Conclusions 2020 ARMENIA. p. 15-17, <https://rm.coe.int/rapport-arm-en/1680a1c0ad>.

ունեցող անձինք համարվում են գործազուրկ և ունեն նույն իրավունքները, ինչ մյուս գործազուրկները՝ որոշակի կոնկրետ իրավունքների հետ մեկտեղ:

Զեկույցում հիշատակվում է նաև 2019 թ. «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» օրենքի նախագիծը, որն արգելում է հաշմանդամության հիմքով խտրականությունը և հավասար հնարավորություններ է ապահովում կյանքի բոլոր ոլորտներում: Այս նախագիծը պարունակում է դրույթներ մատչելիության, խտրականության արգելման, անկախ կյանքի իրավունքի իրականացման և հասարակության մեջ ինտեգրվելու, ինչպես նաև խելամիտ հարմարեցման մասին: Կոմիտեն խնդրում է լրացուցիչ տեղեկատվություն տրամադրել օրենքի նախագծի ընդունման և իրականացման վերաբերյալ:

Ինչ վերաբերում է հաշմանդամության սահմանմանը, ապա Կոմիտեն, հիմնվելով Եվրոպայի խորհրդի Մարդու իրավունքների հանձնակատարի զեկույցի վրա, նշում է, որ 2018 թ. Հայաստան կատարած այցի արդյունքներով ուսումնասիրությունները ցույց են տվել, որ Հայաստանում հաշմանդամության հասկացությունը մեկնաբանվում է սահմանափակ, քանի որ այն չի ընդգրկում, օրինակ, հաշմանդամության թեթև և չափավոր ձևերը²⁶: Կոմիտեն խնդրել է ներկայացնել նորացված տեղեկատվություն հաշմանդամության սահմանման և այդ իրավիճակում ցանկացած փոփոխության մասին:

Հոդված 20. Առանց սեռական խտրականության՝ աշխատանքի և մասնագիտական հարցերում հավասար հնարավորությունների և հավասար վերաբերմունքի իրավունքը²⁷

Կոմիտեն նշում է, որ 2019 թ. զեկույցը պատասխանում է 20-րդ հոդվածի վերաբերյալ նպատակային հարցերին, որոնք վերաբերում են, մասնավորապես, հավասար վարձատրությանը: Հետևաբար Կոմիտեն անդրադարձել է հատկապես այս ոլորտին:

Հավասար աշխատանքի կամ հավասար արժեք ունեցող աշխատանքի համար հավասար վարձատրության իրավունքը երաշխավորելու պարտավորությունները

«Համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրման մասին» ԱՄԿ թիվ 100 կոնվենցիայի (1951 թ.) վերաբերյալ 2017 թ. Կոնվենցիաների և հանձնարարականների կիրառման վերաբերյալ ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեի հրապարակած դիտարկումներում նշվում է, որ համաձայն ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 2014 թ. փոփոխության՝ 178-րդ հոդվածի 3-րդ մասը սահմանում է, որ «աշխատավարձը ներառում է հիմնական աշխատավարձը և գործատուի կողմից աշխատողին կատարված աշխատանքի դիմաց վճարվող բոլոր լրացուցիչ վճարները»: Կոմիտեն հաստատել է, որ վարձատրության հայեցակարգը պետք է ներառի վարձատրության բոլոր տարրերը, այսինքն՝ հիմնական աշխատավարձը և բոլոր այլ վճարները, որոնք ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն վճարվում են գործատուի կողմից աշխատողին՝ վերջինիս կատարած աշխատանքի դիմաց, կանխիկ կամ այլ եղանակով, ուստի պահանջվել է, որ հաջորդ զեկույցը պարունակի տեղեկատվություն վերոնշյալի վերաբերյալ:

Կոմիտեն արձանագրել է, որ համաձայն Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 3-րդ կետի և 20-րդ

²⁶ MIJATOVIĆ, D. (2019). Report of the commissioner for human rights of the Council of Europe (original ed., p. 13), <https://rm.coe.int/report-on-the-visit-to-armenia-from-16-to-20-september-2018-by-dunja-m/168091f9d5>.

²⁷ European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights. (2021). Conclusions 2020 ARMENIA, p. 28-32, <https://rm.coe.int/rapport-arm-en/1680a1c0ad>.

հողվածի (և 1988 թ. լրացուցիչ արձանագրության 1-ին հոդվածի (գ) 1-ին կետի), կանանց և տղամարդկանց հավասարաժեռ աշխատանքի համար հավասար վարձատրության իրավունքը պետք է ուղղակիորեն նախատեսվի օրենսդրության մեջ: Հավասար վարձատրության սկզբունքը կիրառվում է ինչպես հավասար աշխատանքի, այնպես էլ հավասար կամ համադրելի արժեքի աշխատանքի նկատմամբ²⁸:

Կոմիտեն արձանագրել է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը նախատեսում է հավասար վարձատրություն տղամարդկանց և կանանց համար «հավասար աշխատանքի» և «համարժեք աշխատանքի» համար, բայց ոչ «հավասար կամ համադրելի աշխատանքի համար»: Նշենք, որ այս ձևակերպումն ավելի նեղ է, քան Խարտիայով ամրագրված սկզբունքը: Այս կապակցությամբ նշվում է, որ ԱՄԿ Կոնվենցիաների և հանձնարարականների կիրարկման հարցերով փորձագետների կոմիտեն (CEACR) «Համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրման մասին» թիվ 100 կոնվենցիայի վերաբերյալ (1951 թ.) 2017 թ. Աշխատանքի միջազգային կոնֆերանսի 106-րդ նստաշրջանի ժամանակ հրապարակված իր դիտողություններում նշել է, որ «Հավասար աշխատանքի կամ նմանատիպ աշխատանքի համար» հավասար վարձատրությունն ավելի սահմանափակ էր, քան տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրության սկզբունքը, որն ամրագրված է Կոնվենցիայում:

Հաշվի առնելով վերը նշվածը՝ Կոմիտեն հանգել է եզրակացության, որ հավասար վարձատրության իրավունքը ճանաչելու պարտավորությունը չի պահպանվել, և, հետևաբար, Կոմիտեն կրկնում է իր արձանագրած անհամապատասխանությունն այն հիմքով, որ չկա կանանց և տղամարդկանց հավասար վարձատրության՝ օրենքով սահմանված հստակ երաշխիք հավասար աշխատանքի կամ հավասար արժեք ունեցող աշխատանքի համար:

Կոմիտեն ընդգծել է, որ ներպետական օրենսդրությունը պետք է նախատեսի համապատասխան և արդյունավետ պաշտպանության միջոցներ ենթադրյալ խտրական վարձատրության դեպքում:

Աշխատողները, որոնք պնդում են, որ իրենք ենթարկվել են խտրականության, պետք է հնարավորություն ունենան դիմելու դատարան:

Վարույթը պետք է լինի մատչելի և ժամանակին: Յուրաքանչյուր ոք, ով ենթարկվում է վարձատրության խտրականության սեռի հիման վրա, պետք է ունենա համարժեք փոխհատուցման իրավունք, այսինքն՝ փոխհատուցում, որը բավարար է տուժողի կրած վնասը փոխհատուցելու համար: Փոխհատուցման ցանկացած դեպք, որը կարող է բացառել, որ վնասները համարժեք լինեն կրած վնասին և բավարար չափով համոզիչ չլինեն, հակասում է Խարտիային: Ապացուցման բեռը պետք է տեղափոխվի. ապացուցման բեռի փոփոխության էությունն այն է, որ եթե անձը կարծում է, որ ինքը ենթարկվել է սեռի հիման վրա խտրականության և դա հաստատում է փաստերով, որոնք հիմնավոր են դարձնում խտրականության փաստը, ապա պատասխանող կողմի վրա է դրված ապացուցման բեռը, որ չի խախտվել խտրականության սկզբունքը: 2018 թ. Եզրակացություններում Կոմիտեն նաև նշել է, որ իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիային այն հիմքով,

²⁸ European Committee of Social Rights. (2020). Decision on the merits: University Women of Europe (UWE) v. France: Complaint No. 130/2016, §163 (2019), <https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-130-2016-dmerits-en>

որ գենդերային խտրականության գործերով փոխհատուցման չափի վերին սահմանը կարող է բացառել վնասի փոխհատուցումը կրած կորստի բավականաչափ համոզիչ չլինելու պատճառով: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի հոդված 265-ի 2-րդ մասի համաձայն՝ «Տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում դատարանը կարող է աշխատողին չվերականգնել իր նախկին աշխատանքում՝ պարտավորեցնելով գործատուին հարկադիր պարապորդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարել հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, **և աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով**»: Այս հարցի վերաբերյալ գեկույցում նոր տեղեկություններ չկան, ուստի Կոմիտեն նշում է, որ իրավիճակը, որը, ինչպես նախկինում արձանագրվել էր, որ չի համապատասխանում Խարտիային, չի փոխվել և վերահաստատում է այս առումով անհամապատասխանությունը:

Վճարման թափանցիկություն և աշխատանքի համեմատություններ

Կոմիտեն հիշեցրել է, որ վարձատրության թափանցիկությունը կարևոր է հավասար արժեք ունեցող աշխատանքի դեպքում հավասար վարձատրության սկզբունքի արդյունավետ կիրառման համար: Թափանցիկությունը նպաստում է գենդերային կողմնակալության և խտրականության բացահայտմանը և աշխատողների ու գործատուների և նրանց կազմակերպությունների, ինչպես նաև համապատասխան մարմինների կողմից ուղղիչ գործողությունների ձեռնարկմանը: Պետությունները պետք է միջոցներ ձեռնարկեն ազգային պայմաններին և ավանդույթներին համապատասխան, գործնականում ապահովելու համապատասխան վարձատրության թափանցիկությունը, ներառյալ այնպիսի միջոցներ կիրառեն, ինչպիսիք նշված են Եվրոպական հանձնաժողովի 2014 թ. մարտի 7-ի հանձնարարականում՝ թափանցիկության միջոցով տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրության սկզբունքի ամրապնդման վերաբերյալ, հատկապես գործատուների պարտավորությունը՝ պետական համապատասխան մարմիններին կանոնավոր կերպով գեկույցել աշխատավարձերի մասին և ներկայացնել բաշխված տվյալներ ըստ սեռի: Նման միջոցառումները Կոմիտեն համարում է Խարտիային համապատասխանության ցուցիչ, միաժամանակ հիշեցնում է, որ պարզելու համար՝ կատարված աշխատանքը հավասարարժեք է, թե՛ ոչ, պետք է հաշվի առնվեն այնպիսի գործոններ, ինչպիսիք են առաջադրանքների բնույթը, հմտությունները, նաև՝ կրթական և վերապատրաստման պահանջները: Հետևաբար պետությունները պետք է ձգտեն պարզաբանել այս հասկացությունը ներպետական օրենսդրությամբ, ըստ անհրաժեշտության՝ նաև նախադեպային իրավունքի միջոցով: Այս առումով՝ աշխատատեղերի դասակարգման և գնահատման համակարգերը պետք է խրախուսվեն, եթե դրանք կիրառվում են գենդերային չեզոք չափանիշների վրա և չեն հանգեցնում անուղղակի խտրականության:

Հավասար վարձատրության իրավունքը խրախուսելու պարտավորությունները

Կոմիտեն արձանագրել է, որ իրավիճակը ՀՀ-ում չի համապատասխանում Խարտիայի 20-րդ հոդվածի «գ» կետին, քանի որ.

1. չկան կանանց և տղամարդկանց հավասար աշխատանքի կամ հավասար արժեք ունեցող աշխատանքի համար հավասար վարձատրության օրենսդրական հստակ երաշխիքներ.

2. փոխհատուցման չափի վերին սահմանը, որը կարող է լինել գենդերային խտրականության դեպքերում, կարող է խոչընդոտել կրած վնասների հատուցմանը և բավարար չափով զսպող լինել:
3. չի հաստատվել, որ օրենսդրությունը գենդերային վարձատրության խտրականության գործերում ապացուցման բեռի փոփոխություն է նախատեսում:
4. գենդերային աշխատավարձերի տարբերությունը նվազեցնելու հարցում չափելի առաջընթաց գրանցելու պարտավորությունը չի կատարվել:

Հոդված 24. Աշխատանքից ազատելու դեպքերում պաշտպանվածության իրավունքը²⁹

Խարտիայի 24-րդ հոդվածը սպառնիչ կերպով սահմանում է գործատուի կողմից աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելու հիմքերը: Վավեր են համարվում երկու տեսակի հիմքեր. մի կողմից՝ կապված աշխատողի կարողությունների կամ վարքագծի հետ, մյուս կողմից՝ հիմնված ձեռնարկության գործառնական պահանջների վրա (տնտեսական պատճառներ):

Կոմիտեն իր դիտողություններում հիշեցրել է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետի համաձայն՝ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատողին աշխատանքից ազատելը այն հիմքով, որ վերջինս հասել է կենսաթոշակային տարիքի (այն տարիքը, երբ ֆիզիկական անձը ստանում է կենսաթոշակի իրավունք), հակասում է Խարտիային, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ դադարեցումը պատշաճ կերպով հիմնավորված է Խարտիայի 24-րդ հոդվածով սահմանված հիմնավոր հիմքերից մեկին հղումով:

Կոմիտեն, ի թիվս այլ պետությունների, Հայաստանի Հանրապետությանը հասցեագրել է կոնկրետ նպատակային հարցեր, որոնք վերաբերում են այն ռազմավարություններին և միջոցներին, որոնք գոյություն ունեն կամ ներդրվում են աշխատողների աշխատանքից ազատումից պաշտպանվելու համար, ինչպիսիք են «կեղծ ինքնազբաղված աշխատողները» «գիզ տնտեսությունում» կամ «պլատֆորմային տնտեսությունում»:

Արգելված ազատումներ

Կոմիտեն նպատակային հարց է ուղղել ՀՀ կառավարությանը՝ կապված հիվանդության կամ վնասվածքի պատճառով աշխատանքից ժամանակավոր բացակայելու հետևանքով աշխատանքային պայմանագիրը չլուծելու երաշխիքների վերաբերյալ:

Կոմիտեն ընդգծել է, որ Խարտիայի 24-րդ հոդվածի համաձայն՝ հիվանդության կամ վնասվածքի պատճառով աշխատանքից ժամանակավոր բացակայելու հիմքով աշխատանքից ազատելը պետք է արգելվի: Նման դեպքերում աշխատանքից ազատվելուց պաշտպանվելու համար կարող է սահմանվել ժամկետ: Բացակայությունը կարող է պաշտոնանկության հիմնավոր պատճառ լինել, եթե դա խստորեն խաթարում է ձեռնարկության անխափան աշխատանքը, և բացակայող աշխատողին պետք է

²⁹ European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights. (2021). Conclusions 2020 ARMENIA, p. 33-35, <https://rm.coe.int/rapport-arm-en/1680alc0ad>

մշտական փոխարինող լինի: Կոմիտեն հարցրել է, թե երկարաժամկետ կամ մշտական անաշխատունակության հիմքով աշխատանքի դադարեցման դեպքում ինչ կանոններ են կիրառվում, օրինակ՝ երկարաժամկետ հաշմանդամության հաստատման կարգը և նման դեպքերում վճարվող փոխհատուցման չափը:

Միջոցներ և պարժամիջոց

Խտրականության գործերով փոխհատուցում նշանակելիս այն դեպքերում, երբ դատարանի վճռով աշխատողը չի վերականգնվում նախկին աշխատանքին տնտեսական, տեխնոլոգիական կամ կազմակերպչական պատճառներով կամ ապագա աշխատանքի վերականգնման անհնարինության դեպքում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն, գործատուն պարտավոր է հարկադիր պարապորդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, մինչև դատարանի վճռի օրինական ուժի մեջ մտնելը, վճարել փոխհատուցում միջին աշխատավարձի չափով, և աշխատողին աշխատանքի չվերականգնելու դեպքում վճարել փոխհատուցում միջին աշխատավարձից ոչ պակաս, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով:

Կոմիտեն հիշեցրել է, որ ըստ Խարտիայի՝ առանց հիմնավոր պատճառի աշխատանքից ազատված աշխատողներին պետք է տրվի համապատասխան փոխհատուցում կամ այլ համապատասխան արտոնություններ: Համարվում է, որ փոխհատուցման համակարգերը համապատասխանում են Խարտիային, երբ դրանք նախատեսում են.

1. աշխատանքից ազատման օրվանից մինչև բողոքարկման մարմնի որոշման միջև առաջացած ֆինանսական վնասների փոխհատուցում.
2. աշխատողի և (կամ) աշխատանքի վերականգնման հնարավորություն.
3. բավականաչափ բարձր մակարդակի փոխհատուցում՝ գործատուին տարհանողելու և տուժողի կրած վնասը հատուցելու համար³⁰:

Կոմիտեն այնուհետև հիշեցրել է, որ աշխատանքից անօրինական ազատման համար փոխհատուցումը պետք է համաչափ լինի տուժողի կրած վնասին և բավականաչափ հիմնավորված՝ գործատուների համար (8-րդ հոդվածի 2-րդ կետ և 27-րդ հոդվածի 3-րդ կետ, Եզրակացություններ, 2011 թ.):

Եթե կա նյութական վնասի հատուցման նման սահմանափակում, ապա տուժողը պետք է կարողանա ոչ նյութական վնասի փոխհատուցում պահանջել այլ օրինական ճանապարհներով, իսկ նյութական և ոչ նյութական վնասի հատուցման համար իրավասու դատարանները պետք է որոշում կայացնեն ողջամիտ ժամկետում:

ՀՀ օրենսդրությունը նախատեսում է փոխհատուցման վերին շեմ՝ միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով:

³⁰ European Committee of Social Rights. (Adoption: 2016, publication: 2017). Decision on admissibility and the merits Finnish Society of Social Rights v. Finland Complaint No. 106/2014. <https://rm.coe.int/16806ee1dc>, European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. Conclusions 2016 Bulgaria, <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2016/def/BGR/24/EN>.

Թեմատիկ խումբ 2.Առողջություն, սոցիալական ապահովություն և սոցիալական պաշտպանություն.

Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի 2021 թվականի եզրակացություններ

Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի 2020 թ. եզրակացությունները կազմվել են Հայաստանի Հանրապետության ներկայացրած 15-րդ զեկույցի հիման վրա: Այդ զեկույցի ներկայացման վերջնաժամկետը 2020 թ. դեկտեմբերի 31-ն էր, իսկ այն ներկայացվել է 2021 թ. հունվարի 26-ին:

Կոմիտեն Հայաստանին խնդրել է պատասխանել տարբեր դրույթներով առաջադրված մի քանի նպատակային հարցերի, ինչպես նաև գնահատել է 2017 թ. իր Եզրակացություններում անհամապատասխանության կամ հետաձգման բոլոր բացահայտումների պատասխանները:

ՀՀ ներկայացրած զեկույցը վերաբերել է «Առողջություն, սոցիալական ապահովություն և սոցիալական պաշտպանություն» 2-րդ թեմատիկ խմբի հետևյալ դրույթներին.

1. անվտանգ և առողջության համար անվնաս աշխատանքային պայմանների իրավունքը (հոդված 3).
2. առողջության պաշտպանվածության իրավունքը (հոդված 11).
3. սոցիալական ապահովության իրավունքը (հոդված 12).
4. բժշկական և սոցիալական օգնության իրավունքը (հոդված 13).
5. սոցիալական ապահովության ծառայություններից օգտվելու իրավունքը (հոդված 14).
6. տարեց մարդկանց սոցիալական պաշտպանվածության իրավունքը (հոդված 23).
7. աղքատությունից և սոցիալական անարդարությունից պաշտպանվածության իրավունքը (հոդված 30):

Հայաստանն ընդունել է վերոնշյալ խմբի բոլոր դրույթները՝ բացառությամբ 3-րդ հոդվածի 2-րդ, 3-րդ, 4-րդ կետերի, 11-րդ հոդվածի, 12-րդ հոդվածի 2-րդ, 4-րդ կետերի, 13-րդ հոդվածի 3-րդ, 4-րդ կետերի, 14-րդ հոդվածի 1-ին կետի, 23-րդ և 30-րդ հոդվածների:

Հաշվետու ժամանակաշրջանը եղել է 2016 թ. հունվարի 1-ից մինչև 2019 թ. դեկտեմբերի 31-ը:

Հոդված 3. Անվտանգ և առողջության համար անվնաս աշխատանքային պայմանների իրավունքը³¹

Կետ 1. Անվտանգության և առողջության կանոններ

Կոմիտեի 2017 թ. Եզրակացության մեջ նշվել է, որ Հայաստանում իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիայի 3-րդ հոդվածի 1-ին կետին, քանի որ Հայաստանում սահմանված չէ աշխատանքի անվտանգության և առողջության վերաբերյալ քաղաքականություն:

Նշվել է նաև, որ հաշվետու ժամանակաշրջանում Հայաստանում կատարվել են դրական փոփոխություններ: Աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ կատարելու արդյունքում Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնին տրվել է աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ պետական վերահսկողություն իրականացնելու իրավունք՝ կիրառելով պատասխանատվության միջոցներ:

Կոմիտեի եզրակացության մեջ ասվել է, որ այս փոփոխությունը հաշվետու ժամանակահատվածում չի կատարվել, ինչպես նաև Հայաստանն իր զեկույցում համապատասխան տեղեկատվություն չի տրամադրել օրենսդրական մոտեցումների վերաբերյալ՝ կապված առողջության և անվտանգության համար առաջացող հատուկ կամ համեմատաբար նոր ռիսկերի հետ, որոնց աշխատողները ենթարկվում են անընդհատ զարգացող աշխատանքային միջավայրում, մասնավորապես, աշխատանքային միջավայրում աշխատանքի սթրեսի և հոգեհուզական ռիսկերի հետ:

Այս ամենից ելնելով՝ Կոմիտեն Հայաստանի Հանրապետությանը խնդրել է համապարփակ տեղեկատվություն տրամադրել առողջության և անվտանգության նոր հատուկ ռիսկերի հետ կապված աշխատանքի անվտանգության և առողջության ազգային քաղաքականության բովանդակության և իրականացման վերաբերյալ:

Կոմիտեն անդրադարձել է նաև աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման ռիսկերի կանխարգելմանը և իր եզրակացությունում նշել է, որ համաձայն 2020 թ. հոկտեմբերի 5-ին կնքված Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրի՝ տարեկան կտրվածքով Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի հետ պետք է քննարկել աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության վերաբերյալ օրենսդրության կիրարկումը և անհրաժեշտության դեպքում համապատասխան առաջարկությունների մշակումը:

Կոմիտեն անդրադարձել է նաև աշխատանքի անվտանգության և առողջության բարելավմանը: 2020 թ. հոկտեմբերի 5-ի Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրով Հայաստանի Հանրապետության գործատուների միությունը և Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիան պարտավորվել են աջակցել աշխատանքի պաշտպանության քաղաքականության և կազմակերպություններում համապատասխան ընթացակարգերի մշակմանը և ապահովել դրանց ներդրումը՝ այդ նպատակով օգտագործելով իրենց փորձագետների փորձը և այս ոլորտում հրատարակված գրականությունը: Կոմիտեն այդ տեղեկատվությունն ընդունել է ի գիտություն:

³¹ European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights. (2022). Conclusions 2021 Armenia, p. 4-8. <https://rm.coe.int/conclusions-2021-armenia-en/1680a5d9e6>

2017 թ. Եզրակացություններում նշվել էր, որ զեկույցը տեղեկատվություն չի տրամադրում աշխատողների առողջության ապահովման և անվտանգության պահպանման, ուսումնական ծրագրերի սահմանման կամ գործընթացների սերտիֆիկացման վերաբերյալ հետազոտություններին պետական մարմինների մասնակցության մասին և Հայաստանին խնդրել է հաջորդ զեկույցում ներկայացնել այդ տեղեկատվությունը: Կոմիտեի Եզրակացություններում հստակ սահմանվել է, որ, եթե Հայաստանը հաջորդ զեկույցում չտրամադրի այդ տեղեկատվությունը, ապա ոչինչ չի կարող հաստատել, որ Հայաստանում իրավիճակը համապատասխանում է Խարտիայի 3-րդ հոդվածի 1-ին կետին: Քանի որ վերջին զեկույցը ևս չի պարունակում հիշյալ տեղեկատվությունը, Կոմիտեն համարում է, որ աշխատանքի անվտանգության և առողջության բարելավման առումով Հայաստանում իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիային:

Վերջին հարցը, որին Կոմիտեն անդրադարձել է իր Եզրակացություններում, վերաբերում է աշխատողների և գործատուների կազմակերպությունների (արհմիությունների և գործատուների միությունների) հետ խորհրդակցություններին: Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրի առկայության դեպքում նախատեսվում է դինամիկ խորհրդատվություն աշխատողների և գործատուների միջև, որը պետք է հնարավորություն տա բացահայտել նոր կամ առաջացող իրավիճակներ, որոնք սպառնալիք են անվտանգ և առողջ աշխատանքային պայմանների համար: Այդ կապակցությամբ Կոմիտեն խնդրել է առաջիկա զեկույցում ներառել տեղեկատվություն այն մասին, թե ինչպես են անցկացվում աշխատողների և նրանց ներկայացուցիչների (արհմիությունների) խորհրդակցությունները, և ինչպես է դա հանգեցրել աշխատանքի անվտանգության և առողջության պայմանների բարելավմանը:

Կոմիտեն իր եզրակացությունում նշել է, որ Հայաստանում իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիայի 3-րդ հոդվածի 1-ին կետին.

1. չկա աշխատանքի անվտանգության և առողջության վերաբերյալ հստակ սահմանված քաղաքականություն.
2. պետական մարմինները ներգրավված չեն աշխատանքի անվտանգության և առողջության վերաբերյալ հետազոտությունների, որակյալ մասնագետների վերապատրաստման, վերապատրաստման ծրագրերի սահմանման կամ հավաստագրման գործընթացներին:

Հոդված 12. Սոցիալական ապահովության իրավունքը

Կետ 1. Սոցիալական ապահովության համակարգի առկայություն³²

Խարտիայի 12-րդ հոդվածի 1-ին կետը երաշխավորում է աշխատողների, ներառյալ՝ ինքնազբաղվածների, և նրանց խնամքի տակ գտնվող անձանց սոցիալական ապահովության իրավունքը: Խարտիայի կողմ պետությունները պետք է այս իրավունքն ապահովեն օրենքով սահմանված և գործնականում գործող սոցիալական ապահովության համակարգի առկայության միջոցով:

Կոմիտեն իր 2021 թ. Եզրակացություններում նշել է, որ սոցիալական ապահովության

³² European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights. (2022). Conclusions 2021 ARMENIA, p. 9-11. <https://rm.coe.int/conclusions-2021-armenia-en/1680a5d9e6>

համակարգը գոյություն ունի Խարտիայի 12-րդ հոդվածի 1-ին կետի իմաստով, երբ այն համապատասխանում է հետևյալ չափանիշներին.

1. թաքնված ռիսկերի քանակը. սոցիալական ապահովության համակարգը պետք է ծածկի ավանդական ռիսկերը և, հետևաբար, տրամադրի հետևյալ արտոնությունները՝ բժշկական օգնություն, հիվանդության նպաստ, գործազրկության նպաստ, ծերության նպաստ, մասնագիտական հիվանդության կամ աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքի համար նպաստ, ընտանեկան նպաստ և մայրության նպաստ.
2. անձնական շրջանակ. սոցիալական ապահովության համակարգը պետք է ծածկի բնակչության զգալի տոկոսը առողջության ապահովագրության և ընտանեկան նպաստի համար: Առողջապահական ծածկույթը պետք է գերազանցի աշխատանքային հարաբերությունները: Համակարգը պետք է ընդգրկի ակտիվ բնակչության զգալի տոկոսը՝ եկամտին փոխարինող նպաստների մասով, ինչպիսիք են հիվանդության, մայրության և գործազրկության նպաստները, կենսաթոշակները և աշխատանքային դժբախտ պատահարների կամ մասնագիտական հիվանդությունների նպաստները:
3. Ֆինանսավորում. սոցիալական ապահովության համակարգը պետք է ֆինանսավորվի կոլեկտիվ, այսինքն՝ գործատուների և աշխատողների վճարումների և (կամ) պետական բյուջեի ֆինանսական միջոցների հիման վրա: Այն դեպքում, երբ համակարգը ֆինանսավորվում է հարկերի միջոցով, սոցիալական պաշտպանության ծածկույթը պետք է հիմնվի խտրականության բացառման սկզբունքի վրա: Այդ սկզբունքը պետք է ապահովի սոցիալական պաշտպանության կարիք ունեցողների սոցիալական պաշտպանության իրավունքի ձեռքբերման հնարավորությունը (միջոցների ստուգում և այլն):

Կոմիտեն իր Եզրակացություններում անդրադարձել է առողջապահությանը, որի վերաբերյալ 2017 թ. Եզրակացություններում նշել է, որ Հայաստանում առաջնային առողջապահությունը բոլոր բնակիչներին տրամադրվել է անվճար, իսկ երկրորդային և երրորդային բժշկական օգնության անձնական ծածկույթի վերաբերյալ տեղեկատվության բացակայության պատճառով Կոմիտեն համարել է, որ հաստատված չէ, որ սոցիալական ապահովության համակարգը ծածկում է բնակչության զգալի տոկոսը՝ առողջության ապահովագրության համար, ինչպես պահանջում է Խարտիան:

Կոմիտեն այս առնչությամբ Հայաստանի ներկայացրած զեկույցը հաշվի առնելով՝ նշում է, որ երկրորդային և երրորդային բժշկական օգնության անվճար կամ զեղչված գներով համակարգ չի ստեղծվել: Առաջնային բժշկական օգնությունը տրամադրվում է ամբուլատոր-պոլիկլինիկական հաստատություններում և անվճար է ամբողջ բնակչության համար, մինչդեռ մասնագիտացված ստացիոնար բուժօգնությունն անվճար է միայն առանձին խմբերի համար:

Կոմիտեն նշել է, որ Խարտիայի 12-րդ հոդվածի համաձայն՝ սոցիալական ապահովության համակարգը առողջության ապահովագրության հարցում պետք է ընդգրկի բնակչության զգալի տոկոսը: Կոմիտեն նաև վկայակոչում է Խարտիայի 13-րդ հոդվածի 1-ին կետով պայմանավորված իր եզրակացությունը, որում նշում է, որ շատ ընտանիքներ բժշկական օգնության հասանելիություն չունեն: Կոմիտեն համարում է, որ չի հաստատվել, որ երկրորդային և երրորդային բժշկական օգնության անձնական ծածկույթը համարժեք է:

Ինչ վերաբերում է մասնագիտական հիվանդության կամ աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքի համար նպաստի իրավունքին՝ Կոմիտեն 2017 թ. Եզրակացության մեջ խնդրել է հաջորդ գեկույցում համապատասխան տեղեկություններ տրամադրել մասնագիտական հիվանդությունների և դժբախտ դեպքերի ռիսկի համար ապահովագրված անձանց կատեգորիաների վերաբերյալ:

Իսկ ընտանեկան նպաստի վերաբերյալ Կոմիտեն հիշեցնում է, որ 2013 թ. իր Եզրակացության մեջ Հայաստանի գեկույցում նշված ընտանեկան նպաստը իրականում սոցիալական աջակցության նպաստ է: Կոմիտեն այս կապակցությամբ հիշեցնում է, որ Խարտիայի 12-րդ հոդվածի 1-ին կետով նախատեսված ընտանեկան նպաստները պետք է ընդգրկեն բնակչության զգալի տոկոսը և տրամադրվեն կամ համընդհանուր, կամ հնարավորությունների սահմաններում: Քանի որ գեկույցը որևէ տեղեկություն չի տրամադրում այս նպաստի մասին, Կոմիտեն համարում է, որ գոյություն ունեցող համակարգը չի կարող յուրացվել որպես ընտանեկան նպաստի ճյուղ՝ Խարտիայի 12-րդ հոդվածի 1-ին կետի իմաստով:

Գործազրկության նպաստ

Կոմիտեն արձանագրել է, որ սոցիալական ապահովության համակարգը չի ծածկում գործազրկության ռիսկը:

Կոմիտեն համարում է, որ գործազրկության և սոցիալական ապահովության ընտանեկան նպաստի ճյուղերի բացակայության պայմաններում և հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ չի հաստատվել, որ առողջապահության անձնական ծածկույթը համարժեք է, սոցիալական ապահովության իրավունքը երաշխավորված չէ բոլոր աշխատողների և նրանց խնամակալության տակ գտնվող անձանց համար: Այս առումով Հայաստանի իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիային: Կոմիտեն հիշեցրել է, որ, համաձայն 12-րդ հոդվածի 1-ին կետի՝ եկամտի փոխարինման նպաստները պետք է լինեն այնպիսին, որ դրանք ողջամտորեն համաչափ լինեն նախորդ եկամուտներին և չպետք է աղքատության շեմից ցածր լինեն, որոնք համարժեք են եկամտի մեղիանի 50 %-ին՝ հաշվի առնելով Եվրոստատի՝ աղքատության ռիսկի խմբի համար սահմանված շեմը:

Եվրոստատի ցուցիչի բացակայության դեպքում Կոմիտեն վկայակոչել է մեկ անձի հաշվով տնային տնտեսությունների միջին ամսական եկամուտը, որը կազմել է ամսական 61 076 դրամ (97,39 եվրո), որի 50 %-ը կազմում է 30 538 դրամ (մոտ 57 եվրո)՝ համարելով այն աղքատության շեմ:

Հայաստանի ներկայացրած գեկույցի համաձայն՝ «կենսաթոշակի նվազագույն չափ» տերմինը սահմանվել է 2019 թ.: Սահմանվել է, որ աշխատանքային կենսաթոշակի և նպաստի չափը (ծերության նպաստ, հաշմանդամության նպաստ, կերակրողին կորցնելու դեպքում նպաստ) չի կարող պակաս լինել ՀՀ կառավարության սահմանած նվազագույն կենսաթոշակի չափից:

Բոլոր բնակիչները, անկախ կուտակային կենսաթոշակի իրավունքից, կենսաթոշակի իրավունք ունեն 63 տարեկանից սկսած, եթե նրանց ստաժը կազմում է առնվազն 10 տարի, կամ ունեն սոցիալական կենսաթոշակի (ծերության նպաստ) իրավունք: 65 տարեկանը՝ անհրաժեշտ ստաժի բացակայության դեպքում, նշված գեկույցի համաձայն, կենսաթոշակի, ինչպես նաև սոցիալական կենսաթոշակի (ծերության նպաստ, հաշմանդամության նպաստ, կերակրողին կորցնելու դեպքում նպաստ) նվազագույն չափը 2020 թ. հունվարի

1-ից սահմանվել է 26 500 ՀՀ դրամ: Հաշմանդամության աշխատանքային կենսաթոշակի նվազագույն չափը առաջին խմբի համար կազմում է 33 700 ՀՀ դրամ, երկրորդ խմբի համար՝ 30 100 ՀՀ դրամ, 3-րդ խմբի համար՝ 26 500 ՀՀ դրամ:

Կոմիտեն նշում է, որ սոցիալական և հաշմանդամության կենսաթոշակների նվազագույն չափերը տրվում են 2020 թ. հունվարից, այսինքն՝ հաշվետու ժամանակաշրջանը չեն ընդգրկում: Ըստ այդմ՝ Կոմիտեն խնդրել է հաջորդ զեկույցում ավելի ճշգրիտ տեղեկատվություն տրամադրել սոցիալական կենսաթոշակի, հաշմանդամության կենսաթոշակի, ինչպես նաև հիվանդության նպաստի և մեկ անձի հաշվով տնային տնտեսության միջին ամսական եկամտի մասին:

Կոմիտեն եզրակացնում է, որ իրավիճակը Հայաստանում չի համապատասխանում Խարտիայի 12-րդ հոդվածի 1-ին կետին այն հիմքով, որ սոցիալական ապահովության իրավունքը երաշխավորված չէ բոլոր աշխատողների և նրանց խնամքի տակ գտնվող անձանց համար:

Կետ 3. Սոցիալական ապահովության համակարգի զարգացում³³

Կոմիտեն եզրակացրել է, որ Հայաստանում իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիայի 12-րդ հոդվածի 3-րդ կետին այն հիմքով, որ չի հաստատվել, որ քայլեր են ձեռնարկվել սոցիալական ապահովության համակարգն ավելի բարձր մակարդակի բարձրացնելու համար:

Հոդված 13. Բժշկական և սոցիալական օգնության իրավունքը

Կետ 1. Յուրաքանչյուր կարիքավոր անձին՝ համարժեք օգնություն³⁴

Կոմիտեն եզրակացրել է, որ իրավիճակը Հայաստանում չի համապատասխանում Խարտիայի 13-րդ հոդվածի 1-ին կետին, քանի որ ռեսուրսներ չունեցող մեկ անձին տրվող սոցիալական աջակցության մակարդակը համարժեք չէ:

Կոմիտեն նաև արձանագրել է, որ Հայաստանում առողջապահության ոլորտում մատուցվող ծառայությունների գները շատ բարձր են, և որ շատ ընտանիքներ չեն կարող օգտվել անհրաժեշտ բուժօգնությունից:

Նախկին նկատառումների լույսի ներքո Կոմիտեն եզրակացրել է, որ անվճար բժշկական օգնության հասանելիությունը բավարար չափով երաշխավորված չէ, և, հետևաբար, իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիային:

Նպաստներ

1. Հիմնական նպաստներ

Համաձայն Եվրոպայի խորհրդի սոցիալական պաշտպանության փոխադարձ տեղեկատվական համակարգի և ՀՀ ներկայացրած զեկույցի՝ նպաստի բազային

³³ European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights. (2022). Conclusions 2021 ARMENIA, p. 12-14, from <https://rm.coe.int/conclusions-2021-armenia-en/1680a5d9e6>

³⁴ European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights. (2022). Conclusions 2021 ARMENIA, p. 15-17, Available at: <https://rm.coe.int/conclusions-2021-armenia-en/1680a5d9e6>

չափը 2016 թ. -ից վեր կազմել է 18 000 ՀՀ դրամ (մոտ 40 եվրո): Ինչ վերաբերում է տարեցներին, ապա Կոմիտեն նշում է, որ սոցիալական կենսաթոշակի չափը սահմանվել է 26 500 ՀՀ դրամ (մոտ 49 եվրո):

2. Լրացուցիչ նպաստներ

Վերոնշյալ աղբյուրին հղում անելով՝ Կոմիտեն արձանագրել է, որ բնակարանի կամ ջեռուցման համար ՀՀ-ում նպաստ չկա: Կոմիտեն ի գիտություն է ընդունել արտակարգ իրավիճակների դեպքում ընտանիքներին, ինչպես նաև մինչև 18 տարեկան ընտանիքի յուրաքանչյուր անդամի համար վճարվող հավելավճարները:

Հոդված 14. Սոցիալական ապահովության ծառայություններից օգտվելու իրավունքը³⁵

Կետ 2. Հասարակության մասնակցությունը սոցիալական ծառայությունների ստեղծմանը և պահպանմանը

Խարտիայի 14-րդ հոդվածի 2-րդ կետը Մասնակից պետություններից պահանջում է աջակցություն տրամադրել կամավոր միություններին, որոնք ձգտում են ստեղծել սոցիալական ապահովության ծառայություններ: Վերոնշյալ հոդվածի 2-րդ կետում նշված «անհատները և կամավոր կամ այլ կազմակերպությունները» ներառում են կամավոր հատվածը (հասարակական կազմակերպություններ և այլ միավորումներ), մասնավոր անձանց և մասնավոր ընկերությունները:

Թեև ՀՀ ներկայացրած զեկույցում նշվել է, որ օրենսդրական դաշտում համապատասխան փոփոխություններ իրականացնելիս ոչ կառավարական կազմակերպությունների միջոցով հավաքվում են շահառուների կարծիքներն ու առաջարկությունները, այնուամենայնիվ, Կոմիտեն եզրակացրել է, որ իրավիճակը Հայաստանում չի համապատասխանում Խարտիայի 14-րդ հոդվածի 2-րդ կետին, քանի որ հաստատված չէ, որ սոցիալական ծառայությունների ստեղծման և պահպանման գործում հասարակության մասնակցությունը արդյունավետորեն երաշխավորված է օրենքով և գործնականում:

³⁵ European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights. (2022). Conclusions 2021 Armenia, p. 19-20, <https://rm.coe.int/conclusions-2021-armenia-en/1680a5d9e6>

Թեմատիկ խումբ 3. Աշխատանքային իրավունքներ.

Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի 2018 թ. եզրակացություններ³⁶

12-րդ գեկույցի ներկայացման վերջնաժամկետը 2017 թ. հոկտեմբերի 31-ն էր, իսկ Հայաստանը այն ներկայացրել է 2018 թ. փետրվարի 28-ին: Հաշվետու ժամանակաշրջանը եղել է 2013 թ. հունվարի 1-ից մինչև 2016 թ. դեկտեմբերի 31-ը: ՀՀ ներկայացրած գեկույցը վերաբերում է «Աշխատանքային իրավունքներ» թեմատիկ խմբի հետևյալ դրույթներին.

1. աշխատանքի արդար պայմանների իրավունքը (հոդված 2).
2. արդարացի վարձատրման իրավունքը (հոդված 4).
3. կազմակերպելու իրավունքը (հոդված 5).
4. կոլեկտիվ գործարքների կնքման իրավունքը (հոդված 6).
5. տեղեկատվության և խորհրդատվության իրավունքը (հոդված 21).
6. աշխատանքային պայմանների և աշխատանքային միջավայրի սահմանմանը և բարելավմանը մասնակցելու իրավունքը (հոդված 22).
7. աշխատանքում արժանապատվության իրավունքը (հոդված 26).
8. ձեռնարկությունում և նրանց տրամադրվելիք մեխանիզմներում աշխատողների ներկայացուցիչների պաշտպանվածության իրավունքը (հոդված 28).
9. աշխատանքից կոլեկտիվ ազատման ընթացակարգերում տեղեկատվության և խորհրդատվության իրավունքը (հոդված 29):

Կոմիտեն նշել է, որ պահանջվող տեղեկատվության բացակայությունը Հայաստանի կողմից Խարտիայիով ստանձնած հաշվետվության պարտավորության խախտում է:

Հոդված 2. Աշխատանքի արդար պայմանների իրավունքը

Կետ 4. Վտանգավոր կամ առողջության համար վնասակար մասնագիտությունների հետ կապված ռիսկերի վերացում³⁷

Վտանգավոր կամ առողջության համար վնասակար մասնագիտությունների հետ կապված ռիսկերի վերացման վերաբերյալ Կոմիտեն վկայակոչել է իր 2017 թ. եզրակացությունն առ այն, որ Խարտիայի 3-րդ հոդվածի 1-ին կետի համաձայն՝ Մասնակից պետությունները

³⁶ European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights. (2018). Conclusions 2018 Armenia. p. 3, <https://rm.coe.int/cr-2018-arm-eng/1680a60251>

³⁷ European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights. (2018). Conclusions 2018 Armenia, p. 7, <https://rm.coe.int/cr-2018-arm-eng/1680a60251>

պարտավոր են ձևակերպել, իրականացնել և պարբերաբար վերանայել աշխատանքային անվտանգությանը, աշխատանքային առողջությանը և աշխատանքային միջավայրին վերաբերող ազգային քաղաքականությունը:

Կոմիտեն եզրակացրել է, որ իրավիճակը Հայաստանում չի համապատասխանում Խարտիայի 3-րդ հոդվածի 1-ին կետին, այն հիմքով, որ չկա աշխատանքի առողջության և անվտանգության վերաբերյալ հստակ սահմանված քաղաքականություն:

Մինչև ժամանակ Կոմիտեն նշել է, որ Հայաստանում իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիայի 2-րդ հոդվածի 4-րդ կետին, քանի որ, ի լրումն վերը նշված խնդիրների, ՀՀ-ում գոյություն չունի էապես վտանգավոր և առողջության համար վնասակար աշխատանքի հետ կապված ռիսկերի կանխարգելման քաղաքականություն:

Հոդված 4. Արդարացի վարձատրման իրավունքը

Կետ 2. Արտաժամյա աշխատանքի վարձատրության բարձրացում³⁸

2014 թ. Եզրակացություններում Կոմիտեն եզրակացրել է, որ իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիային, քանի որ օրենսդրությունը չի երաշխավորում արտաժամյա աշխատանքի վարձատրության փոխարեն արձակուրդի ավելացում:

Կետ 3. Կանանց և տղամարդկանց խտրականության բացառումը վարձատրության հարցում³⁹

2014 թ. Եզրակացություններում Կոմիտեն արձանագրել էր, որ ըստ ՀՀ ներկայացրած Զեկույցի՝ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 178-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ կանայք և տղամարդիկ միևնույն կամ համարժեք աշխատանքի համար պետք է ստանան հավասար վարձատրություն: Միաժամանակ, Կոմիտեն խնդրել էր ՀՀ-ին՝ հաջորդ զեկույցում մանրամասն տեղեկություններ ներկայացնել հավասար վարձատրության սկզբունքի պահպանման երաշխիքների, ապացուցման բեռի և պատժամիջոցների, ինչպես նաև հավասար վարձատրության վերաբերյալ դատական վեճերի և ներպետական նախադեպային իրավունքի մասին:

Խարտիայի 20-րդ հոդվածի վերաբերյալ 2016 թ. Եզրակացության մեջ Կոմիտեն եզրակացրել է, որ իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիային այն հիմքով, որ փոխհատուցման չափի վերին սահմանը, որը կարող է հատկացվել սեռի հիմքով խտրականության դեպքերում, կարող է խոչընդոտել կրած վնասների փոխհատուցմանը և բավականաչափ զսպող լինել:

Խարտիայի 1-ին հոդվածի 2-րդ կետի վերաբերյալ 2016 թ. Եզրակացության մեջ Կոմիտեն համարել է, որ իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիային, քանի որ չի հաստատվել, որ օրենսդրությունը նախատեսում է խտրականության գործերով ապացուցման բեռի փոփոխություն: Կոմիտեն նաև արձանագրել է, որ ՀՀ ներկայացուցչի կողմից Սոցիալական ապահովության եվրոպական օրենսգրքի և Եվրոպական սոցիալական Խարտիայի կառավարական կոմիտեի նիստում հայտարարվել է, որ ՀՀ-ում նախատեսվում է մշակել և

³⁸ European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights. (2018). Conclusions 2018 Armenia, p. 11. <https://rm.coe.int/cr-2018-arm-eng/1680a60251>

³⁹ European Social Charter (REVISED) European Committee of Social Rights (2018). Conclusions 2018 Armenia, p.12-14, <https://rm.coe.int/cr-2018-arm-eng/1680a60251>

ընդունել խտրականությունն արգելող նոր օրենսդրություն՝ միջազգային չափանիշներին համապատասխան:

Խտրականության գործերով փոխհատուցման դեպքերի շրջանակում, հիմք ընդունելով ՀՀ ներկայացրած Զեկույցը, Կոմիտեն նշել է, որ, եթե դատարանը աշխատակցին չի վերականգնում իր նախկին աշխատանքին տնտեսական, տեխնոլոգիական կամ կազմակերպչական պատճառներով, և անհնար է գործատուի և աշխատողի միջև ապագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնումը, համաձայն Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի՝ գործատուն պարտավոր է աշխատողին փոխհատուցում վճարել հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար միջին աշխատավարձի չափով՝ մինչև դատարանի վճռի օրինական ուժի մեջ մտնելը, և փոխհատուցում վճարել աշխատանքի չվերադարձնելու համար՝ միջին աշխատավարձից ոչ պակաս, բայց ոչ ավելին, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկը:

Կոմիտեն արձանագրել է, որ 2016 թ. ի վեր ՀՀ-ում իրավիճակի փոփոխություն չի եղել⁴⁰, ուստի Կոմիտեն վերահաստատել է Խարտիայի հետ անհամապատասխանության վերաբերյալ իր եզրակացությունը: Վարձատրության նկատմամբ խտրականության վեճերի համար փոխհատուցման վերին շեմի սահմանումը կարող է խոչընդոտել կրած վնասի փոխհատուցմանը և բավականաչափ զսպող լինել:

Ինչ վերաբերում է ապացուցման բեռին, ապա Կոմիտեն, ի գիտություն ընդունելով «Իրավահավասարության ապահովման մասին» օրենքի նախագիծը, այնուամենայնիվ, հիշեցնում է, որ ըստ Խարտիայի՝ խտրականության գործերով ապացուցման բեռը պետք է տեղափոխվի հոգուտ հայցվորի:

Ապացուցման բեռի փոփոխության իմաստն այն է, որ երբ անձը կարծում է, որ ինքը ենթարկվել է սեռի հիման վրա խտրականության և հաստատում է փաստեր, որոնք հիմնավոր են դարձնում խտրականության ենթարկվելու փաստը, ապա պատասխանողի վրա է դրվում հակառակն ապացուցելու պարտավորությունը:

Խարտիայի 20-րդ հոդվածի վերաբերյալ 2016 թ. Եզրակացության մեջ Կոմիտեն նշել է, որ ՀՀ-ում կանայք շարունակում են բախվել ավելի բարձր գործազրկության, քան տղամարդիկ, և շարունակում են կենտրոնացած մնալ ավելի ցածր վարձատրվող ոլորտներում և ցածր պաշտոններում: Կոմիտեն նշել է, որ չնայած իշխանությունների՝ զբաղվածության մեջ գենդերային հավասարություն ապահովելու ջանքերին և միջոցառումներին, աշխատավարձերի տարբերությունը մնում է ակնհայտ բարձր՝ շուրջ 35%, ուստի եզրակացրել է, որ իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիային: Կոմիտեն արձանագրել է, որ Ազգային վիճակագրական ծառայությունը վարում է վիճակագրություն՝ բաժանված ըստ սեռի՝ որպես կանանց և տղամարդկանց հավասարության և հավասար հնարավորությունների սկզբունքը ամրապնդելու միջոց: Այնուամենայնիվ, Կոմիտեն նշում է, որ գենդերային վարձատրության տարբերությունը շարունակում է մնալ կայուն բարձր, ինչը ցույց է տալիս, որ հավասար վարձատրության իրավունքի կիրառումը արդյունավետ չէ:

⁴⁰ European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. Conclusions 2016 Armenia, <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2016/def/ARM/20/EN>
European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. Conclusions 2016 Armenia, <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2016/def/ARM/1/2/EN>

Կոմիտեն եզրակացրել է, որ իրավիճակը Հայաստանում չի համապատասխանում Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 3-րդ կետին այն պատճառաբանությամբ, որ.

1. գենդերային խտրականության գործերով փոխհատուցման չափի վերին շեմի սահմանումը կարող է խոչընդոտել կրած վնասի փոխհատուցումը և բավարար չափով զսպող լինել.
2. հավասար վարձատրության իրավունքի կիրարկումն արդյունավետ չէ, ինչի մասին վկայում է գենդերի հիմքով աշխատավարձերի մշտական բարձր տարբերությունը:

Կետ 4. Աշխատանքի դադարեցման ողջամիտ ծանուցում⁴¹

2014 թ. Եզրակացության մեջ Կոմիտեն նշել էր, որ իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 4-րդ կետին, հաշվի առնելով, որ շատ դեպքերում աշխատանքից ազատման ժամանակ ծանուցման ժամկետ և/կամ արձակման վճար չի կիրառվում:

Աշխատանքային օրենսգրքի 123-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագիրը կարող է լուծվել առանց ծանուցման հետևյալ դեպքերում.

1. աշխատողը պարբերաբար, առանց հիմնավոր պատճառի, չի կատարում աշխատանքային պայմանագրով իրեն վերապահված պարտավորությունները ⁴².
2. գործատուն կորցրել է վստահությունը աշխատողի հանդեպ⁴³.
3. հայտնաբերվել է, որ աշխատողը աշխատավայրում ավտոհոլային խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեմետ նյութերի ազդեցության տակ է⁴⁴.
4. աշխատողը ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում առանց հիմնավոր պատճառի չի գալիս աշխատանքի⁴⁵.
5. աշխատողը մերժում կամ խուսափում է պարտադիր բժշկական զննումից⁴⁶:

Աշխատանքից ազատման նշված հիմքերը կարգապահական բնույթի են, և, հետևաբար, Աշխատանքային օրենսգրքը նման հիմքերով աշխատանքից ազատվելու կիրառելի ծանուցման ժամկետներ չի սահմանում:

Կոմիտեն եզրակացրել է, որ իրավիճակը Հայաստանում չի համապատասխանում Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 4-րդ կետին, քանի որ կարգապահական փոքր իրավախախտումների պատճառով աշխատանքից ազատվելու որոշ դեպքերում ծանուցման ժամկետ չի նախատեսվում:

⁴¹ European Social Charter European Committee of Social Rights. (2018). Conclusions 2018 ARMENIA, p. 15-16. Available at:<https://rm.coe.int/cr-2018-arm-eng/1680a60251>

⁴² ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետ:

⁴³ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետ:

⁴⁴ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 8-րդ կետ:

⁴⁵ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետ:

⁴⁶ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 10-րդ կետ:

Կետ 5. Աշխատավարձից նվազեցման սահմանափակումներ

Հիմք ընդունելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 190-րդ հոդվածի 3-րդ մասը՝ Կոմիտեն եզրակացրել է, որ Հայաստանում իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 5-րդ կետին, քանի որ նշված իրավակարգավորման համաձայն՝ «Աշխատողի մեղքով խոտան արտադրանքի դեպքում աշխատանքը չի վարձատրվում»: Իսկ նման դեպքում աշխատավարձից պահումները կարող են նվազագույն աշխատավարձ ստացող աշխատողներին և նրանց խնամքի տակ գտնվող անձանց զրկել ապրուստի միջոցից⁴⁷:

Հոդված 5. Կազմակերպելու իրավունքը⁴⁸

Արհմիությունների և գործատուների կազմակերպությունների ձևավորում

Կոմիտեն նշել է, որ իրավիճակը ՀՀ-ում չի համապատասխանում Խարտիայի պահանջներին՝ պատճառաբանելով, որ արհմիությունների և գործատուների կազմակերպությունների ստեղծման համար համապատասխան օրենքներով սահմանված անդամության նվազագույն պահանջները չափազանց բարձր են⁴⁹:

Կոմիտեն եզրակացրել էր, որ իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիային՝ պատճառաբանելով, որ կան աշխատողների կատեգորիաներ, որոնք չեն կարող իրենց ընտրությամբ ստեղծել արհմիություններ կամ անդամակցել դրանց: Այդպիսիք են ինքնազբաղված աշխատողները, ազատ մասնագիտություններով աշխատողները և ոչ ֆորմալ հատվածի աշխատողները:

Ոստիկանության աշխատողների վերաբերյալ Կոմիտեն 2010 թ., 2014 թ. Եզրակացություններով համարել էր, որ ոստիկանության ծառայողների վիճակը Հայաստանում չի համապատասխանում Խարտիայի 5-րդ հոդվածին՝ պատճառաբանելով, որ նրանց արգելվում է անդամակցել արհմիություններին: Հաշվի առնելով, որ այս առումով իրավիճակը չի փոխվել, Կոմիտեն կրկնում է անհամապատասխանության վերաբերյալ իր եզրակացությունը:

Կոմիտեն անդրադարձել է նաև զինված ուժերի անդամների կազմակերպվելուն և եզրակացրել է, որ Հայաստանում իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիայի 5-րդ հոդվածին այն պատճառաբանությամբ, որ.

1. արհմիությունների և գործատուների կազմակերպությունների ստեղծման համար սահմանված անդամության նվազագույն պահանջները չափազանց բարձր են.
2. աշխատողների որոշակի կատեգորիաներ չեն կարող իրենց ընտրությամբ ստեղծել արհմիություններ կամ միանալ դրանց. այդպիսիք են դատախազության աշխատակիցները, անվտանգության ծառայության աշխատակիցները, ոստիկանության բոլոր անդամները (ներառյալ քաղաքացիական անձինք), ինքնազբաղված աշխատողները, ազատ մասնագիտություններով և ոչ ֆորմալ հատվածի աշխատողները:

⁴⁷ European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights. (2018). Conclusions 2018 Armenia, p. 17-18. <https://rm.coe.int/cr-2018-arm-eng/1680a60251>

⁴⁸ European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights. (2018). Conclusions 2018 Armenia, p. 19-20. <https://rm.coe.int/cr-2018-arm-eng/1680a60251>

⁴⁹ European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc. esc. coe. int. Conclusions 2014 Armenia. <https://hudoc.esc.coe.int/en/g?i=2014/def/ARM/5/EN>.

Հողված 6. Կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու իրավունքը

Կետ 3. Հաշտեցում և արբիտրաժ⁵⁰

Կոմիտեն եզրակացրել է, որ իրավիճակը Հայաստանում չի համապատասխանում Խարտիայի 6-րդ հոդվածի 2-րդ կետին, հաշվի առնելով, որ ՀՀ ներկայացրած Զեկույցի վերլուծությամբ չի հաստատվել, որ կոլեկտիվ բանակցությունների խթանումը բավարար է:

ՀՀ ներկայացրած Զեկույցի համաձայն՝ 2017 թ. հունվարի 1-ի դրությամբ կնքվել է 665 կոլեկտիվ պայմանագիր, որից 4-ը՝ ճյուղային, 60-ը՝ տարածքային, 601-ը՝ ձեռնարկության մակարդակով: Կոմիտեն կրկին հարց է ուղղել, թե որքան է կազմում կոլեկտիվ պայմանագրով աշխատողների տոկոսը:

Կետ 4. Կոլեկտիվ գործողություն⁵¹

Կոմիտեն ավելի վաղ նշել էր, որ Աշխատանքային օրենսգրքի 74-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ գործադուլ հայտարարելու համար անհրաժեշտ է կազմակերպության (ձեռնարկության) աշխատակիցների երկու երրորդի գաղտնի քվեարկությունը, որը չի կարող պակաս լինել կազմակերպության աշխատողների ընդհանուր թվի կեսից: Կոմիտեն համարել է, որ իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիային՝ պատճառաբանելով, որ գործադուլ իրավիճակում համար պահանջվող մեծամասնությունը չափազանց մեծ է⁵²:

Գործադուլի իրավունքի հարուկ սահմանափակումներ և ընթացակարգային պահանջներ

Կոմիտեն 2016 թ. Եզրակացություններում համարում էր, որ իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիային՝ պատճառաբանելով, որ էներգամատակարարման ծառայություններում գործադուլներն արգելված են: Կոմիտեն նշում է, որ այս իրավիճակում որևէ փոփոխություն տեղի չի ունեցել, ուստի վերահաստատում է եզրակացությամբ նշված՝ ՀՀ-ում իրավիճակի անհամապատասխանությունը Խարտիային:

Աշխատանքային օրենսգրքի 77-րդ հոդվածը սահմանում է այն ոլորտները, որոնցում գործադուլի իրավունքը կարող է սահմանափակվել: Կոմիտեն համարում է, որ դրանք չափազանց ընդարձակ են, և չի ապացուցվել, որ սահմանափակումները բավարարում են Խարտիայի է հոդվածով սահմանված պայմանները:

Կոմիտեն արձանագրել է նաև, որ գործադուլներն արգելված են, ի թիվս այլոց, ոստիկանության և անվտանգության ծառայությունների անդամների համար: Ինչ վերաբերում է ոստիկաններին, գործադուլի իրավունքի բացարձակ արգելքը կարող է դիտարկվել Խարտիայի 6-րդ հոդվածի 4-րդ կետի համաձայն միայն այն դեպքում, եթե կան դա հիմնավորող հիմնավոր պատճառներ: Մյուս կողմից՝ նման գործադուլի սահմանափակումները կարող են համապատասխանել Խարտիային այնքանով, որքանով, ԱՄԿ-ի վերահսկիչ մարմինների կարծիքով, գործադուլի իրավունքը բացարձակ չէ: Այն կարող

⁵⁰ European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights. (2018). Conclusions 2018 Armenia. p. 23. Retrieved 5 July 2022 from <https://rm.coe.int/cr-2018-arm-eng/1680a60251>

⁵¹ European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights (2018). Conclusions 2018 Armenia. p. 24-25 <https://rm.coe.int/cr-2018-arm-eng/1680a60251>

⁵² European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. Conclusions 2014 Armenia. <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/ARM/6/4/EN>

է ենթարկվել ընթացակարգային պահանջների՝ պայմանով, որ դրանք չեն լինի այնքան ծանրաբեռնող, որ սահմանափակեն գործադուլի իրավունքի իրացումը գործնականում: Գործադուլի իրավունքը կարող է նաև բացառիկ հանգամանքներում սահմանափակվել կամ նույնիսկ արգելվել: Այնուամենայնիվ, այդ սահմանափակումները պետք է հստակ և նեղ սահմանվեն՝ բացի զինված ուժերից և ոստիկանությունից, որոնք կարող են բացառվել ԱՄԿ թիվ 87 կոնվենցիայի տիրույթից ընդհանրապես⁵³:

Այսպիսով՝ Կոմիտեն եզրակացրել է, որ իրավիճակը Հայաստանում չի համապատասխանում Խարտիայի 6-րդ հոդվածի 4-րդ կետին այն պատճառաբանությամբ, որ.

- գործադուլ իրավիքելու համար պահանջվող աշխատողների թվաքանակը չափազանց մեծ է.
- էներգամատակարարման ծառայություններում գործադուլներն արգելված են.
- ոստիկանության բոլոր անդամներին արգելվում է գործադուլ անել.
- որոշ ոլորտներում գործադուլի իրավունքի սահմանափակումները չափազանց լայն են և դուրս են Խարտիայով է հոդվածով թույլատրված սահմաններից:

Հոդված 28. Ձեռնարկությունում և նրանց տրամադրվող մեխանիզմներում աշխատողների ներկայացուցիչների պաշտպանվածության իրավունքը⁵⁴

Աշխատողների ներկայացուցիչների տեսակները

Կոմիտեն արդեն իսկ արձանագրել էր (Եզրակացություններ, 2007 թ.), որ աշխատանքային հարաբերություններում աշխատողների ներկայացվածությունը հիմնականում ապահովվում է արհմիությունների կողմից: Այն ձեռնարկություններում, որտեղ արհմիություն չկա, աշխատակազմի ժողովը պետք է ընտրի ներկայացուցիչներ, որոնք կներկայացնեն աշխատողների շահերը գործատուի հետ կոլեկտիվ բանակցություններում:

Պաշտպանություն տրամադրվում է աշխատողների ներկայացուցիչներին աշխատանքից ազատվելիս: ՀՀ ներկայացրած զեկույցում տեղեկացվել է, որ աշխատողների ներկայացուցչին աշխատանքից հեռացնելու համար անհրաժեշտ է աշխատողների ներկայացուցչական մարմնի համաձայնությունը:

Այնուամենայնիվ, անհրաժեշտություն է առաջացել առավել սպառիչ տեղեկատվության, որպեսզի Կոմիտեն համոզվի, որ աշխատողների ներկայացուցիչները պատշաճ կերպով պաշտպանված են, ինչպես պահանջվում է Խարտիայի 28-րդ հոդվածով:

Կոմիտեն նախկինում նկատել էր (Եզրակացություններ, 2010 թ. և 2014 թ.), որ աշխատողների ներկայացուցիչների պաշտպանությունը աշխատանքից ազատվելիս սահմանափակվել է իրենց գործառույթների կատարման ժամկետով, մինչև նրանց մանդատի ավարտը, և եզրակացրել է, որ դա՝ որպես այդպիսին, չի համապատասխանում Խարտիայի 28-րդ հոդվածին:

⁵³ International Labour Organization. Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, points 570-603 (Fifth (revised) edition, 2006).

⁵⁴ European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights Conclusions 2018 ARMENIA. (2018). [online] p. 28-29. Available at: <https://rm.coe.int/cr-2018-arm-eng/1680a60251> [Accessed 5 Jul. 2022].

Բացի վերը շարադրվածից՝ Կոմիտեն ուսումնասիրել է նաև օրենսդրական դաշտը, որն արգելում է խտրականությունը աշխատավայրում, ներառյալ արհմիություններին պատկանելու հիմքով: ՀՀ օրենսդրությունը պատիժ է սահմանում աշխատողների ներկայացուցիչների գործողություններին խոչընդոտելու համար⁵⁵: Այնուհանդերձ, Կոմիտեն բազմիցս խնդրել է ավելի մանրամասն ներկայացնել իրավիճակը, սակայն քանի որ անհրաժեշտ տեղեկատվություն չի եղել, եզրակացրել է, որ իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիային: Դա պատճառաբանել է հիմնավոր ապացույցների բացակայությամբ, որ աշխատողների ներկայացուցիչներին տրվել է համապատասխան երաշխիք, որ աշխատանքից ազատվելուց հետո հետապնդումների կամ խտրական վերաբերմունքի չեն ենթարկվի⁵⁶:

2018 թ. գեկույցը ևս չի տվել իրավիճակի համապարփակ պատկերը:

Կոմիտեն եզրակացրել է, որ Հայաստանում իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիայի 28-րդ հոդվածին այն պատճառաբանությամբ, որ.

1. աշխատողների ներկայացուցիչներին տրված պաշտպանությունը ողջամիտ ժամկետով չի երկարաձգվում նրանց լիազորությունների ավարտից հետո.
2. չի հաստատվել, որ.
 - ա) աշխատողների ներկայացուցիչները արդյունավետորեն պաշտպանված են այլ վնասաբեր գործողություններից, բացառությամբ աշխատանքից ազատվելուց.
 - բ) աշխատողների ներկայացուցիչներին տրամադրվող միջոցները համարժեք չեն:

⁵⁵ ՀՀ քրեական օրենսգրքի 229-րդ հոդված (2021);

European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. Conclusions 2007, 2010, 2014, 2016 Armenia. Retrieved 8 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2007/def/ARM/28//EN>, <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2010/def/ARM/28//EN>, <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/ARM/28/EN>, <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2016/def/ARM/28/EN>

⁵⁶ European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. Conclusions 2010,2014,2016 Armenia. Retrieved 8 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2010/def/ARM/28//EN>, <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/ARM/28/EN>, <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2016/def/ARM/28/EN>

Թեմատիկ խումբ 4. Երեխաներ, ընտանիքներ և միգրանտներ

Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի 2019 թվականի Եզրակացություններ

4-րդ թեմատիկ խմբի վերաբերյալ 13-րդ զեկույցը Եվրոպայի խորհուրդ ներկայացնելու վերջնաժամկետը 2018 թվականի հոկտեմբերի 31-ն էր, իսկ Հայաստանն այն ներկայացրել է 2019 թ. մարտի 27-ին:

ՀՀ ներկայացրած Զեկույցը վերաբերել է «Երեխաներ, ընտանիքներ և միգրանտներ» թեմատիկ խմբին վերաբերող հետևյալ հոդվածների դրույթներին.

1. երեխաների և երիտասարդների պաշտպանվածության իրավունքը (հոդված 7).
2. աշխատող կանանց մայրության պաշտպանվածության իրավունքը (հոդված 8).
3. ընտանիքի սոցիալական, իրավական և տնտեսական պաշտպանվածության իրավունքը (հոդված 16).
4. երեխաների և երիտասարդների սոցիալական, իրավական և տնտեսական պաշտպանվածության իրավունքը (հոդված 17).
5. միգրանտ աշխատողների և նրանց ընտանիքների պաշտպանվածության և օգնություն ստանալու իրավունքը (հոդված 19).
6. ընտանեկան պարտավորություններով աշխատողների հավասար հնարավորությունների և հավասար վերաբերմունքի իրավունքը (հոդված 27).
7. բնակարանի իրավունքը (հոդված 31):

Հայաստանն ընդունել է վերը նշված խմբի բոլոր դրույթները, բացառությամբ 16-րդ և 31-րդ հոդվածների:

Հաշվետու ժամանակաշրջանը եղել է 2014 թ. հունվարի 1-ից մինչև 2017 թ. դեկտեմբերի 31-ը:

Հոդված 7. Երեխաների և երիտասարդների պաշտպանվածության իրավունքը

Կետ 1. 15 տարեկանից ցածր անձանց աշխատանքի ընդունման արգելքը⁵⁷

Կոմիտեն 2015 թ. իր Եզրակացության մեջ նշել է, որ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 140-րդ հոդվածի 1-ին մասով 14 տարեկան երեխաներին թույլատրվում է աշխատել շաբաթական մինչև 24 ժամ, և համարել է, որ իրավիճակը չի համապատասխանում

⁵⁷ European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights. (2020). Conclusions 2019 Armenia [online] p. 3-5. Retrieved 7 July 2022, from <https://rm.coe.int/rapport-arm-en/16809cfb96>

7-րդ հոդվածի 1-ին կետին, քանի որ 15-ից ցածր տարիքի երեխաների ամենօրյա և շաբաթական աշխատաժամանակը չափազանց մեծ է և, հետևաբար, չի կարող որակվել որպես թեթև աշխատանք: Կոմիտեն նշում է, որ մինչև 15 տարեկան երեխաները և պարտադիր դպրոցական ուսուցման ենթակա երեխաները կարող են կատարել միայն «հեշտ» աշխատանք: «Հեշտ» համարվող աշխատանքը դադարում է այդպիսին լինելուց, եթե այն չափազանց երկար է կատարվում: Այդ պատճառով պետությունները պարտավոր են պայմաններ սահմանել «թեթև աշխատանքի» կատարման համար, մասնավորապես, առավելագույն թույլատրելի տևողությունը:

Կոմիտեն համարում է, որ եթե երեխաները, որոնք դեռևս ենթակա են պարտադիր դպրոցական ուսուցման, թեթև աշխատանք են կատարել ուսումնական օրվա ընթացքում երկու ժամվա ընթացքում և շաբաթական 12 ժամ, դպրոց հաճախելու համար սահմանված ժամերից դուրս կիսամյակի ընթացքում, ապա դա համապատասխանում է Խարտիայի 7-րդ հոդվածի 3-րդ կետի պահանջներին⁵⁸:

Կոմիտեն կրկին եզրակացրել է, որ Հայաստանում իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիային, քանի որ պահպանվում է 12-14 տարեկան երեխաների համար թեթև աշխատանքի ամենօրյա տևողությունը և 14-16 տարեկան երեխաների շաբաթական աշխատանքի տևողությունը:

Կոմիտեն ավելի վաղ՝ 2015 թ. Եզրակացություններում նշել էր, որ Աշխատանքային օրենսգրքի 17-րդ հոդվածի 2-րդ կետը թույլատրում է 14-16 տարեկան երեխաներին ներգրավել միայն ժամանակավոր աշխատանքներում՝ ծնողի կամ խնամակալի համաձայնությամբ՝ չվտանգելով առողջությունը, անվտանգությունը, կրթությունը կամ բարոյականությունը: Կոմիտեն համարել է, որ իրավիճակը Հայաստանում չի համապատասխանում Խարտիայի 7-րդ հոդվածի 1-ին կետին, քանի որ թեթև աշխատանքի սահմանումը բավականաչափ ճշգրիտ չէ՝ չկա 14-16 տարեկան անձանց համար թույլատրված աշխատանքի տեսակների նկարագրություն, որը կարող է համարվել թեթև:

Իր 2015 թ. Եզրակացության մեջ Կոմիտեն նշել է, որ Աշխատանքային օրենսգրքը և դրա դրույթները, որոնք վերաբերում են աշխատանքի ընդունվելու կամ աշխատանքի ընդունման նվազագույն տարիքին, չեն տարածվում պաշտոնական աշխատանքային հարաբերությունների շրջանակից դուրս կատարված աշխատանքի վրա, ինչպիսին է ինքնագրադավածությունը կամ չվարձատրվող աշխատանք: Այս հիմքով՝ Կոմիտեն խնդրել է հաջորդ գեկույցում տեղեկատվություն տրամադրել ձեռնարկված միջոցների մասին, որպեսզի երաշխավորվի, որ երեխաները, որոնք ֆորմալ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ չեն (օրինակ՝ չվճարվող աշխատանք կատարող երեխաները, աշխատում են ոչ ֆորմալ հատվածում կամ աշխատում են ինքնագրադաված հիմունքներով), օգտվում են տրամադրված պաշտպանությունից, որը սահմանված է Խարտիայի 7-րդ հոդվածի 1-ին կետով՝ աշխատանքի ընդունման համար որպես նվազագույն տարիք ապահովել 15 տարեկանը, բացառությամբ այն երեխաների, որոնք զբաղվում են ընդունված թեթև աշխատանքով՝ առանց վնասելու նրանց առողջությունը, բարոյական կերպարը կամ կրթությունը: Կոմիտեն նաև խնդրել է հաջորդ գեկույցում նշել, թե ինչ միջոցներ են ձեռնարկել իշխանությունները՝ բացահայտելու 15-ից ցածր տարիքի երեխաների աշխատելու դեպքերը, որոնք աշխատում են իրենց հաշվին կամ ոչ ֆորմալ

⁵⁸ European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. Conclusions 2011 Portugal. [online]. Retrieved 8 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2011/def/PRT/7/3/EN>

տնտեսությունում՝ աշխատանքային պայմանագրի շրջանակներից դուրս: Կոմիտեն նաև հարցում է արել, թե պետական մարմինները վերահսկում են արդյոք 15-ից ցածր տարիքի երեխաների՝ տանը կատարվող աշխատանքը: Կոմիտեն հիշեցնում է, որ մինչև 15 տարեկան երեխաների զբաղվածության արգելքը վերաբերում է տնտեսական բոլոր ոլորտներին՝ ներառյալ գյուղատնտեսությունը, և աշխատանքի բոլոր վայրերին՝ ներառյալ ընտանեկան ձեռնարկություններում և մասնավոր տնային տնտեսություններում աշխատանքը⁵⁹: Այն նաև հիշեցնում է, որ արգելքը տարածվում է տնտեսական գործունեության բոլոր ձևերի վրա՝ անկախ աշխատողի կարգավիճակից (աշխատող, ինքնազբաղված, չվճարվող ընտանեկան օգնական կամ այլ):

Կոմիտեն նշում է, որ 5-17 տարեկան մեծ թվով երեխաներ աշխատում են Հայաստանում, մասնավորապես՝ աշխատանքային պաշտոնական հարաբերությունների շրջանակից դուրս և, հետևաբար, առանց ներպետական օրենսդրությամբ նախատեսված պաշտպանության: Այսպիսով, Կոմիտեն եզրակացրել է, որ իրավիճակը Հայաստանում չի համապատասխանում Խարտիայի 7-րդ հոդվածի 1-ին կետին այն հիմքով, որ 15 տարեկանից ցածր երեխաների աշխատանքի արգելումը գործնականում երաշխավորված չէ:

Կետ 3. Պարտադիր կրթության ենթակա երեխաների աշխատանքի տեղավորման արգելքը⁶⁰

Իր 2015 Եզրակացության մեջ Կոմիտեն նշել է, որ իրավիճակը Հայաստանում չի համապատասխանում Խարտիայի 7-րդ հոդվածի 3-րդ կետին, քանի որ թեթև աշխատանքի սահմանումը բավականաչափ ճշգրիտ չէ, և չկա աշխատանքի տեսակների նկարագրություն, որոնք կարելի է դիտարկել թեթև, ինչպես նաև թեթև չհամարվող աշխատանքի տեսակները:

Կոմիտեն հղում է անում 7-րդ հոդվածի 1-ին կետով իր Եզրակացությանը, որում նշել է, որ օրենսդրությունը սահմանում է ծանր և վսասակար արտադրությունների, աշխատանքների, զբաղմունքների և պաշտոնների ցուցակները բոլոր աշխատողների համար⁶¹ և մինչև 18 տարեկան անձանց, հղիների և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց համար ծանր և վսասակար զբաղմունքների ցանկը⁶² և խնդրել է հաջորդ գեկույցում նշել, թե որոնք են համապատասխան որոշումներում թվարկված աշխատանքների տեսակները, երբ արգելվում է 18 տարեկանից ցածր անձանց աշխատանքի ընդունելը:

Կոմիտեն 2015 թ. Եզրակացություններում հիշեցրել է, որ իրավիճակը գործնականում պետք է պարբերաբար մշտադիտարկվի, և հաջորդ գեկույցում խնդրել է տեղեկատվություն տրամադրել հայտնաբերված խախտումների քանակի և բնույթի, ինչպես նաև ձեռնարկված միջոցների/պատժամիջոցների վերաբերյալ, գործատուներին՝ պարտադիր կրթության ենթակա երեխաների աշխատանքի տեղավորման արգելման կանոնները խախտելու համար:

Կոմիտեն արձանագրել է, որ տեսչական մարմինը հայտնաբերել է 18-ից ցածր տարիքի երիտասարդների աշխատանքի տեղավորման օրենսդրության խախտման շատ քիչ դեպքեր, և նրա գործունեության վերաբերյալ տրամադրված տեղեկատվությունը ամբողջ հաշվետու ժամանակաշրջանը չի ընդգրկում:

⁵⁹ European Committee of Social Rights. Conclusions I (1969), Statement of Interpretation on Article 7§2.

⁶⁰ European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights. (2020). Conclusions 2019 ARMENIA. [online, pdf] p. 7-8. Retrieved 7 July 2022, from <https://rm.coe.int/rapport-arm-en/16809cfb96>

⁶¹ ՀՀ կառավարության 2010 թվականի դեկտեմբերի 1-ի N 1698-Ն որոշում, Հավելված 2:

⁶² ՀՀ կառավարության 2005 թվականի 29 դեկտեմբերի N 2308-Ն որոշում:

Այսպիսով՝ Կոմիտեն եզրակացրել է, որ Հայաստանում իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիայի 7-րդ հոդվածի 3-րդ կետին այն պատճառաբանությամբ, որ.

1. պարտադիր կրթության ենթակա երեխաներին թույլատրված աշխատանքի տևողությունը չափազանց մեծ է, և այդ պատճառով աշխատանքը չի կարող որակվել որպես թեթև.
2. պարտադիր կրթության ենթակա երեխաների աշխատանքի արգելքի մասին օրենսդրությունը արդյունավետորեն չի կիրառվում:

Կետ 5. Արդար վարձատրություն⁶³

Երիտասարդ աշխատողներ

Երիտասարդ աշխատողների արդարացի վարձատրության իրավունքն ապահովելու նպատակով Կոմիտեն հիշեցնում է, որ երիտասարդ աշխատողի աշխատավարձը կարող է ավելի փոքր լինել, քան չափահասի մեկնարկային աշխատավարձը, սակայն ցանկացած տարբերություն պետք է լինի ողջամիտ, և այդ բացը պետք է արագ լրացվի: 15-16 տարեկանների համար ընդունելի է չափահասների մեկնարկային աշխատավարձից 30 %-ով ցածր աշխատավարձ: 16-18 տարեկանների դեպքում տարբերությունը չի կարող գերազանցել 20 %-ը: Մեծահասակների հաշվառման աշխատավարձը բոլոր դեպքերում պետք է բավարար լինի Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 1-ին կետին համապատասխանելու համար, թեև ՀՀ-ն չի վավերացրել այն:

Աշակերտներ

2015 թ. Եզրակացություններում Կոմիտեն կրկնել է իր խնդրանքը, որ հաջորդ զեկույցում տրամադրվի տեղեկատվություն և օրինակներ աշակերտներին աշակերտության սկզբում և վերջում վճարվող նպաստների մակարդակների վերաբերյալ:

Կոմիտեն նշում է, որ նրանց վարձատրության չափը չի կարող ցածր լինել տվյալ խմբի համար օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափից:

Կոմիտեն եզրակացրել է, որ Հայաստանում ստեղծված իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիայի 7-րդ հոդվածի 5-րդ կետին՝ պատճառաբանելով, որ այս տարիքային խմբի աշխատողների աշխատավարձերն արդար չեն:

Կետ 10. Հատուկ պաշտպանություն ֆիզիկական և բարոյական վտանգներից⁶⁴

Պաշտպանություն սեռական շահագործումից

Կոմիտեն հիշեցնում է, որ Խարտիայի 7-րդ հոդվածի 10-րդ կետը երաշխավորում է երեխաների իրավունքը՝ պաշտպանված լինելու ֆիզիկական և բարոյական վտանգներից աշխատանքային միջավայրում և դրսում: Սա, մասնավորապես, ներառում է երեխաների պաշտպանությունը շահագործումից և տեղեկատվական տեխնոլոգիաների չարաշահումից:

⁶³ European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights. (2020). Conclusions 2019 Armenia. [online, pdf] p. 10. Retrieved 7 July 2022, from <https://rm.coe.int/rapport-arm-en/16809cfb96>

⁶⁴ European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights. (2020). Conclusions 2019 Armenia. [online, pdf] p. 15-17. Retrieved 7 July 2022, from <https://rm.coe.int/rapport-arm-en/16809cfb96>

Տեղեկատվական տեխնոլոգիաների օգտագործման միջոցով երեխաների սեռական շահագործման դեմ պայքարի նպատակով մասնակից պետությունները պետք է ձեռնարկեն օրենսդրական և գործնական միջոցառումներ, ինչպիսիք են ինտերնետային ծառայությունների մատակարարների պատասխանատվության ապահովումը իրենց կողմից տեղադրվող նյութերի վերահսկման համար, ցանցում գործունեության մոնիթորինգի լավագույն համակարգի (հաղորդագրության անվտանգություն, ազդարարման կոճակներ և այլն) մշակման և օգտագործման խրախուսումը և ամսագրի վարման ընթացակարգերը (ֆիլտրացման և գնահատման համակարգեր և այլն):

Ինտերնետ ծառայություններ մատուցողները պարտավոր են հեռացնել կամ կանխել անօրինական նյութերի հասանելիությունը, որոնց մասին նրանք տեղյակ են, և ինտերնետի անվտանգության թեժ գծեր պետք է ստեղծվեն, որոնց միջոցով հնարավոր կլինի հաղորդել արգելված նյութերը:

Տրամադրված տեղեկատվության լույսի ներքո Կոմիտեն համարում է, որ չի հաստատվել, որ համապատասխան միջոցներ են ձեռնարկվում երեխաներին տեղեկատվական տեխնոլոգիաների չարաշահումից պաշտպանելու համար:

Պաշտպանություն շահագործման այլ ձևերից

Կոմիտեն հիշեցրել է, որ մասնակից պետությունները պետք է արգելեն երեխաների կենցաղային/աշխատանքային ոլորտում շահագործումը, ներառյալ աշխատանքային շահագործման նպատակով թրաֆիքինգը և մուրացկանությունը:

Հայաստանում երեխայի պոռնոգրաֆիայի, մարմնավաճառության և երեխաների վաճառքի հարցերով ՄԱԿ-ի հատուկ զեկուցողի Զեկույցը ներկայացվել է 2016 թ. փետրվարի 1-ին՝ ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների խորհրդի 31-րդ նիստում: Այս համատեքստում ՄԱԿ-ի հատուկ զեկուցողի վերոնշյալ զեկույցից նշվել է, որ մանկական աշխատանքի մասով պաշտոնական տվյալներ չկան այն երևույթների ծավալի մասին, որոնք խոչընդոտում են կառավարության՝ արդյունավետ քաղաքականություն որդեգրելու և իրականացնելու կարողությունը: Փախստական երեխաները նույնպես զոհ են դառնում երեխաների աշխատանքի տարբեր ձևերի, ինչպիսիք են տնային կամ գյուղատնտեսական աշխատանքները: Հայաստանում երեխաները նույնպես գտնվում են հարկադիր մուրացկանության վտանգի տակ:

Մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ պայքարի փորձագետների խմբի (GRETA) զեկույցի համաձայն՝ 2016 թ. Հայաստանում շահագործումը հազվադեպ է, ավելի լուրջ խնդիր է երեխաների շահագործումը մանկական աշխատանքի վատթարագույն ձևերի և հարկադիր աշխատանքի միջոցով: GRETA-ն հղում է անում ԵԱՀԿ՝ 2015 թ. ավարտած փորձնական ուսումնասիրությանը, որի համաձայն՝ երեխաների շահագործումը երեխաների աշխատանքի վատթարագույն ձևերի և որոշ դեպքերում հարկադիր աշխատանքի միջոցով լուրջ խնդիր է, որն ազդում է հիմնականում գյուղական բնակավայրերի երեխաների վրա, որտեղ երեխաների աշխատանքը համարվում է սովորական երևույթ: Պիլոտային հետազոտության մեջ արձանագրված՝ երեխաների աշխատանքի դեպքերը վերաբերում են 9-17 տարեկան երեխաներին, ովքեր զբաղվում են այնպիսի գործունեությամբ, ինչպիսին է հովվությունը, բերքահավաքը, առևտուրը և շինարարական աշխատանքները:

Կոմիտեն վկայակոչում է ՄԱԿ-ի Երեխայի իրավունքների կոմիտեի թիվ 21 ընդհանուր մեկնաբանությունը, որը հեղինակավոր ուղեցույց է տրամադրում պետություններին

փողոցում հայտնված երեխաների վերաբերյալ համապարփակ, երկարաժամկետ ազգային ռազմավարություններ մշակելու համար՝ օգտագործելով երեխայի իրավունքների ամբողջական մոտեցումը և անդրադառնալով երկուսին էլ. կանխարգելում և արձագանքում երեխայի իրավունքների մասին կոնվենցիային, որը վավերացրել է Հայաստանը:

Առկա տեղեկատվության լույսի ներքո Կոմիտեն համարում է, որ չի հաստատվել, որ երեխաներին տնտեսական շահագործումից պաշտպանելու համար ձեռնարկված միջոցները համարժեք են:

Կոմիտեն եզրակացնում է, որ Հայաստանում իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիայի 7-րդ հոդվածի 10-րդ կետին այն պատճառաբանությամբ, որ.

1. չի հաստատվել, որ համապատասխան միջոցներ են ձեռնարկվում երեխաներին տեղեկատվական տեխնոլոգիաների չարաշահումից պաշտպանելու համար.
2. չի հաստատվել, որ համապատասխան միջոցներ են ձեռնարկվում երեխաներին պաշտպանելու շահագործման այլ ձևերից, ինչպիսին է թրաֆիքինգը՝ աշխատանքային շահագործման նպատակով:

Հոդված 17. Երեխաների և երիտասարդների սոցիալական, իրավական և տնտեսական պաշտպանվածության իրավունքը

Կետ 1 . Աջակցություն, կրթություն և թրեյնինգ

Պաշտպանություն վար վերաբերմունքից և չարաշահումից⁶⁵

Իր 2015 թ. Եզրակացություններում Կոմիտեն նշել էր, որ հաշվետու ժամանակահատվածում իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիային, քանի որ ընտանիքում մարմնական պատիժը առերևույթ արգելված չէ տանը:

ՀՀ օրենսդրությունում չկա ոչ մի հիմք մարմնական պատիժներ կիրառելու համար, սակայն չկա նաև դրա հստակ արգելքը: Տեսականորեն, երեխաների դաստիարակության ժամանակ ֆիզիկական կամ հոգեբանական բռնության, դաժանության և նվաստացման արգելքը կա: Ընտանեկան օրենսգրքի 53-րդ հոդվածի համաձայն՝ արգելվում է ծնողների կողմից մարմնական պատիժը, սակայն նման մեկնաբանման ներուժը խաթարվում է գրեթե համընդհանուր հասարակական ճանաչմամբ և երեխաների դաստիարակության ժամանակ մարմնական պատիժների օգտագործմամբ⁶⁶:

Կոմիտեն կառավարությունից լրացուցիչ մեկնաբանություններ է հայցել, և մինչև այժմ ժամանակ, համարել է, որ այս առումով իրավիճակը դեռևս չի համապատասխանում Խարտիայի դրույթներին:

Մանկական աղքատություն

Խարտիայի անդամ պետությունում մանկական աղքատության տարածվածությունը, անկախ այն հանգամանքից՝ դա սահմանվում է թե չափվում է դրամական կամ բազմաչափ

⁶⁵ European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights. (2020). Conclusions 2019 Armenia. [online, pdf] p. 24-27. Retrieved 7 July 2022, from <https://rm.coe.int/rapport-arm-en/16809cfb96>

⁶⁶ ՀՀ ընտանեկան օրենսգրքի 53-րդ հոդված (2004 թ.):

ձևով, երեխաների և երիտասարդների սոցիալական, իրավական և տնտեսական պաշտպանության իրավունքն ապահովելու պետական ջանքերի արդյունավետության կարևոր ցուցանիշ է: Պետությունների պարտավորությունը՝ ձեռնարկելու բոլոր համապատասխան և անհրաժեշտ միջոցները՝ ապահովելու, որ երեխաները և երիտասարդները ունենան իրենց անհրաժեշտ օգնությունը, սերտորեն կապված է երեխաների աղքատության վերացմանն ուղղված միջոցառումների հետ: Ուստի Կոմիտեն նշել է, որ հաշվի կառնի մանկական աղքատության մակարդակը Խարտիայի 17-րդ հոդվածի պայմաններով պետության պարտավորությունները դիտարկելիս:

Կոմիտեն եզրակացնում է, որ Հայաստանում ստեղծված իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիայի 17-րդ հոդվածի 1-ին կետին այն պատճառաբանությամբ, որ երեխաների ֆիզիկական պատժի ոչ բոլոր ձևերն են արգելված բոլոր միջավայրերում:

Կետ 2. Անվճար տարրական և միջնակարգ կրթություն՝ կանոնավոր հաճախում դպրոց⁶⁷

Հակաբուլինգային միջոցառումներ

Կոմիտեն, կարևորելով հակաբուլինգային միջոցառումները, մի շարք հարցեր է բարձրացրել դպրոցներում ձեռնարկվող հակաբուլինգային միջոցառումների վերաբերյալ, որոնք իրականացվում են Հայաստանում:

Երեխայի ձայնը կրթության մեջ

Կրթության շրջանակներում երեխայի լսված լինելու իրավունքի ապահովումը կարևոր է 17-րդ հոդվածի 2-րդ կետի տեսանկյունից կրթության իրավունքի իրացման համար: Սա պահանջում է, որ պետությունները երեխայի մասնակցությունն ապահովեն կրթության հետ կապված որոշումների կայացման և գործունեության լայն շրջանակում, ներառյալ՝ երեխաների հատուկ ուսումնական միջավայրի համատեքստը: Կոմիտեն հարցնում է, թե ինչ միջոցներ են ձեռնարկվել պետության կողմից այս հարցում երեխաների մասնակցությունը հեշտացնելու համար:

Դպրոց չհաճախելիության և բացակայության ցուցանիշներ

Կոմիտեն եզրակացրել է, որ իրավիճակը Հայաստանում չի համապատասխանում Խարտիայի 17-րդ հոդվածի 2-րդ կետին այն հիմքով, որ միջնակարգ կրթության զուտ ընդգրկվածության մակարդակը չափազանց ցածր է:

2016/2017 թթ. Ջեկույցի համաձայն՝ նախնական կրթության (1-9-րդ դասարաններ) երեխաների ընդգրկվածության համախառն հարաբերակցությունը կազմել է 90,7%: Միջնակարգ դպրոցում (9-12-րդ դասարաններ) այս ցուցանիշը կազմել է 65,1 տոկոս: Ավագ դասարաններում դպրոցների ընդհանուր ընդգրկվածության մակարդակը ցածր է, քանի որ համապատասխան տարիքի բնակչության 14,5 տոկոսը հիմնական դպրոցն ավարտելուց հետո անցնում է նախնական մասնագիտական (առևտրային) և միջին մասնագիտական կրթություն:

⁶⁷ European Social Charter(revised) European Committee of Social Rights.(2020). Conclusions 2019 Armenia. [online, pdf] p. 28-30. Retrieved 7 July 2022, from <https://rm.coe.int/rapport-arm-en/16809cfb96>

Ընդհանուր առմամբ, միջնակարգ կրթության ցիկլում ընդգրկվածության համախառն հարաբերակցությունը կազմել է 86.0%: Տարրական (կամ հիմնական) դպրոցում դպրոցականների զուտ ընդգրկվածության հարաբերակցությունը կազմել է 89,6%:

ՅՈՒՆԵՍԿՕ-ի տվյալներով 2017 թ. տարրական/կամ հիմնական կրթության զուտ ընդգրկվածության մակարդակը երկու սեռերի համար կազմել է 91,95%, միջնակարգ կրթության համապատասխան ցուցանիշը կազմել է 89,56%:

Կոմիտեն համարում է, որ միջնակարգ կրթության համար ընդգրկվածության մակարդակը դեռևս ցածր է, և խնդրում է լրացուցիչ տեղեկատվություն տրամադրել այս առնչությամբ: Զեկույցը նշում է, որ 2014-2015 թթ. պարտադիր կրթությունից դուրս մնացած երեխաներին հայտնաբերելու նպատակով ՄԱԿ-ի մանկական հիմնադրամը (ՅՈՒՆԻՍԵՖ) և ՀՀ կրթության և գիտության նախարարությունն իրականացրել են Լոռիում պարտադիր կրթությունից դուրս մնացած երեխաների նույնականացման ծրագիր:

Դրա հիման վրա 2017 թ. մշակվել է պարտադիր կրթությունից դուրս մնացած երեխաներին հայտնաբերելու և ուղղորդելու կարգի նախագիծ: Պետությունը սկսել է տվյալներ հավաքել պարտադիր կրթություն ստացած և անավարտ թողած երեխաների վերաբերյալ: Ներդրվել է համակարգ, որը հետևում է երեխայի կրթական առաջընթացին ամբողջ ուսումնական գործընթացի ընթացքում:

Հոդված 19. Միգրանտ աշխատողների և նրանց ընտանիքների պաշտպանվածության և օգնություն ստանալու իրավունքը

Կետ 1. Միգրացիայի վերաբերյալ օգնություն և տեղեկատվություն⁶⁸

Միգրացիոն միությունները

Վերջին մի քանի տասնամյակի ընթացքում Հայաստանը ստիպված է եղել մշտապես գործ ունենալ մեծ թվով ներգաղթյալների հետ, որոնք հիմնականում կազմված են էթնիկ հայերից՝ Լեռնային Ղարաբաղի հակամարտության, Իրաքում և Սիրիայում տիրող իրավիճակի հետևանքով:

Միջոցառումներ արտագաղթի և ներգաղթի հետ կապված սպակոդմնորոշիչ քարոզչության դեմ

Կոմիտեն հիշեցնում է, որ կառավարության ձեռնարկած միջոցները պետք է կանխեն թյուրիմացության մեջ գցող տեղեկատվության տրամադրումը և միջոցներ ձեռնարկեն երկիր մուտք գործել փորձող միգրանտների դեմ ուղղված կեղծ տեղեկատվության դեմ⁶⁹:

Կոմիտեն համարում է, որ արդյունավետ լինելու համար թյուրիմացության մեջ գցող քարոզչության դեմ գործողությունները պետք է ներառեն իրավական և գործնական միջոցներ՝ ուղղված ռասիզմի և այլատյացության, ինչպես նաև կանանց թրաֆիքինգի դեմ պայքարին: Նման միջոցները, որոնք պետք է ուղղված լինեն ամբողջ բնակչությանը, անհրաժեշտ են, ի թիվս այլոց, հակազդելու կարծրատիպային ենթադրությունների

⁶⁸ European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights. (2020). Conclusions 2019 ARMENIA. [online, pdf] p. 31-34. Retrieved 7 July 2022, from <https://rm.coe.int/rapport-arm-en/16809cfb96>

⁶⁹ European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. (1998). Conclusions XIV-1 Greece. [online]. Retrieved 8 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XIV-1/def/GRC/19/1/EN>

տարածմանը, որ միգրանտները հակված են հանցագործության, բռնության, թմրամիջոցների չարաշահման կամ հիվանդության⁷⁰:

Վերջապես, Կոմիտեն հիշեցնում է, որ պետությունները պետք է նաև միջոցներ ձեռնարկեն իրավապահ մարմինների պաշտոնյաների իրազեկվածությունը բարձրացնելու համար, ինչպես օրինակ՝ միգրանտների հետ առաջին կապի մեջ գտնվող պաշտոնյաների ուսուցումը:

ՀՀ ներկայացրած Զեկույցը հաշվի առնելով՝ Կոմիտեն նշում է, որ թեև օրենսդրությամբ ամրագրված է խտրականության արգելքը, սակայն խտրականությունից իրավական պաշտպանության հատակ մեխանիզմներ չկան:

Կոմիտեն հիշեցնում է, որ պետությունները պարտավոր են միջոցներ կամ ծրագրեր ձեռնարկել՝ կանխելու կեղծ տեղեկությունների տարածումը մեկնող քաղաքացիներին, ինչպես նաև կանխելու երկիր մուտք գործել ցանկացող օտարերկրացիներին տրվող սխալ տեղեկատվությունը: Իշխանությունները պետք է գործողություններ ձեռնարկեն այս ոլորտում որպես անօրինական ներգաղթի և մարդկանց թրաֆիքինգի կանխարգելման միջոց⁷¹:

Կետ 2. Մեկնում, ճանապարհորդություն և ընդունելություն⁷²

Աշխատանքային միգրանտներին առաջարկվում է անհասպտղ օգնություն

Այս դրույթը պարտավորեցնում է պետություններին ընդունել հատուկ միջոցներ՝ ի շահ աշխատանքային միգրանտների⁷³:

Ընդունելություն նշանակում է աշխատանքային միգրանտների ժամանմանը անմիջապես հաջորդող շարաթների ժամանակահատվածը, որի ընթացքում աշխատող միգրանտները և նրանց ընտանիքները առավել հաճախ հայտնվում են առանձնահատուկ դժվար իրավիճակներում⁷⁴: Այն պետք է ներառի օգնություն ոչ միայն կապված աշխատավայրում տեղակայման և ինտեգրման հետ, այլ նաև այնպիսի խնդիրները հաղթահարելու հարցում, ինչպիսիք են կարճաժամկետ կացարանը, հիվանդությունը, փողի պակասը և համապատասխան առողջապահական միջոցառումները⁷⁵: Խարտիան պետություններից պահանջում է բացահայտ օգնություն ցուցաբերել հիմնական կարիքների հարցերում կամ ցույց տալ, որ իշխանությունները պատրաստ են անհրաժեշտության դեպքում համարժեք աջակցություն տրամադրել միգրանտներին⁷⁶:

⁷⁰ European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. (2000). Conclusions XV-1 Austria. [online]. Retrieved 8 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XV-1/def/AUT/19/1/EN>

⁷¹ European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. Conclusions 2006 Slovenia. [online]. Retrieved 8 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2006/def/SVN/19/1/EN>

⁷² European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights (2020). Conclusions 2019 ARMENIA. [online] p. 35-36. Retrieved 7 July 2022, from <https://rm.coe.int/rapport-arm-en/16809cfb96>

⁷³ European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. (1973). Conclusions III Cyprus. [online]. Retrieved 8 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=III/def/CYP/19/2/EN>

⁷⁴ Conclusions IV, (1975) Statement of Interpretation on Article 19§2

⁷⁵ European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. (1975). Conclusions IV Germany. [online]. Retrieved 8 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=IV/def/DEU/19/2/EN>

⁷⁶ European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. (2015). Conclusions XX-4 Poland. [online]. Retrieved 8 July 2022, <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XX-4/def/POL/19/2/EN>

Կետ 4. Աշխատանքի/գրադվածության, կազմակերպման և բնակեցման իրավունքի հետ կապված հավասարություն⁷⁷

Վարձատրություն և աշխատանքի և աշխատանքային այլ պայմաններ

Կոմիտեն հիշեցնում է, որ պետությունները պարտավոր են վերացնել բոլոր օրենսդրական և փաստացի խտրականությունները՝ կապված վարձատրության և աշխատանքի և աշխատանքային այլ պայմանների հետ, ներառյալ ծառայողական ուսուցումը, առաջխաղացումը, ինչպես նաև մասնագիտական ուսուցումը (Եզրակացություններ VII (1981), Միացյալ Թագավորություն):

2015 թ. Եզրակացություններում Կոմիտեն նշել է Միգրացիայի և ինտեգրման քաղաքականության ինդեքսի (MIPEX)՝ Հայաստանին վերաբերող գեկույցը՝ մեջբերելով (հրատարակված 2010 թ.), որ պարտադիր չէ, որ ժամանակավոր աշխատանքային միգրանտներին երաշխավորված լինի լիարժեք աշխատանքի շուկա կամ գրադվածության պետական ծառայություններ, և խնդրել է համապարփակ տեղեկատվություն՝ աշխատանքային միգրանտների վերահաշվարկի և աշխատանքային այլ պայմանների մասին: Վերոհիշյալ Զեկույցում նշվում է, որ «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքով պետությունը քաղաքացիներին և օտարերկրացիներին ապահովում է աշխատանքի հավասար իրավունք: Այն չի անդրադառնում աշխատանքային պայմանների հավասարության և խտրականության արգելքի խնդրին:

Հղում անելով MIPEX-ին (Հայաստանի վերաբերյալ 2013 թ. գեկույցին)՝ Կոմիտեն նշել է, որ ժամանակավոր աշխատող միգրանտների՝ աշխատանքային շուկա լիարժեք մուտք գործելու կամ գրադվածության պետական ծառայություններից օգտվելու հավասար հնարավորությունը երաշխավորված չէ, քանի որ իշխանությունները գործողություններն իրականացնելիս զգալի ազատություն են պահպանում:

Օտարերկրացիներին հասանելի չէ նաև ընդհանուր աջակցությունը, մասնավորապես, բոլոր օտարերկրացիները երաշխավորված չեն մասնագիտական անվճար ուսուցման հնարավորությամբ: Ի տարբերություն ՀՀ քաղաքացիների՝ օտարերկրացիները կրկնակի թանկ են վճարում իրենց օտարերկրյա որակավորումները ճանաչելու համար:

Կացություն

Կոմիտեն նշում է, որ պետությունները պետք է վերացնեն բոլոր օրենսդրական և փաստացի խտրականությունները՝ կապված պետական և մասնավոր բնակարանների հասանելիության հետ⁷⁸: Այն նաև հիշեցնում է, որ չպետք է լինեն օրենքով սահմանված (դե յուրե) կամ դե ֆակտո սահմանափակումներ բնակարան գնելու համար⁷⁹, սուբսիդավորվող բնակարանային կամ բնակարանային օժանդակության հասանելիությունը, ինչպիսիք են վարկերը կամ այլ նպաստները⁸⁰:

⁷⁷ European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights. (2020). Conclusions 2019 Armenia. [online] p. 38-40. Retrieved 7 July 2022, from <https://rm.coe.int/rapport-arm-en/16809cfb96>

⁷⁸ European Committee of Social Rights. (2009). Decision on the merits: European Roma Rights Centre (ERRC) v. France: Complaint No. 51/2008, §§111-113. [online]. Retrieved 7 July 2022, <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-51-2008-dmerits-en>

⁷⁹ European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. (1975). Conclusions IV Norway. [online]. Retrieved 8 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=IV/def/NOR/19/4/EN>

⁸⁰ European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. (1973). Conclusions III Italy. [online]. Retrieved 8 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=III/def/ITA/19/4/EN>

Հաշվի առնելով, որ ՀՀ ներկայացրած Ձեկույցը որևէ տեղեկություն չի տրամադրում սուբսիդավորվող բնակարանների կամ բնակարանային օգնության հասանելիության մասին, ինչպիսիք են վարկերը կամ այլ նպաստները, ինչպես նաև աշխատանքային միգրանտների համար բնակարանների ընդհանուր հասանելիության մասին, Կոմիտեն գտել է, որ չի ապացուցվել, որ այս հարցում իրավիճակը համապատասխանում է Խարտիային:

Մոնիտորինգ և դատական վերանայում

Կոմիտեն հիշեցնում է, որ կառավարության համար բավարար չէ ցույց տալ, որ խտրականություն չկա օրենքով, այլ նաև պարտավոր է ցույց տալ, որ համապատասխան գործնական քայլեր է ձեռնարկել՝ վերացնելու Խարտիայի 19-րդ հոդվածի 4-րդ կետով ապահովված իրավունքների հետ կապված բոլոր օրենսդրական և փաստացի խտրականությունները⁸¹:

Մասնավորապես, Կոմիտեն համարում է՝ որպեսզի վերահսկեն և ապահովեն, որ պրակտիկայում խտրականություն տեղի չունենա, Մասնակից պետությունները պետք է ունենան արդյունավետ մոնիտորինգի բավարար ընթացակարգեր կամ մարմիններ՝ տեղեկատվություն հավաքելու համար, օրինակ՝ վարձատրության մասին տարանջատված տվյալներ կամ աշխատանքային տրիբունալներում գործերի վերաբերյալ տեղեկատվություն (ինչպես Գերմանիայում)⁸²:

Կոմիտեն այնուհետև հիշեցնում է, որ 19-րդ հոդվածի 4-րդ կետի (գ) ենթակետի համաձայն՝ հավասար վերաբերմունքը կարող է արդյունավետ լինել միայն այն դեպքում, եթե առկա է համապատասխան վարչական որոշման դեմ անկախ մարմնի բողոքարկելու իրավունք⁸³: Այն գտնում է, որ նման վերանայման առկայությունը կարևոր է 19-րդ հոդվածի 4-րդ կետով ընդգրկված բոլոր խնդիրների համար:

Կոմիտեն նշում է MIPEX-ի վերը մեջբերված զեկույցից, որ Հայաստանը չունի հատուկ օրենք և իրավահավասարության մասնագիտացված գործակալություն՝ իր բնակիչներին խտրականությունից պաշտպանելու համար:

Եղած իրավական դրույթները բխում են միայն Սահմանադրությունից և մի քանի ազգային օրենքներում անհասկանալի հավասարության դրույթներից: Առանց համապարփակ օրենքի, ռասայական, էթնիկական, կրոնական, ազգության և խտրականության այլ ձևեր հասկացությունները ո՛չ լավ սահմանված են, ոչ էլ հատուկ արգելված են կյանքի բոլոր ոլորտներում, ինչպիսիք են մասնագիտական ուսուցումը, սոցիալական պաշտպանությունը և առավելությունները, առողջությունը և բնակարանային ապահովումը: Հարկադիր կատարման առկա մեխանիզմներն այնքան էլ արդյունավետ չեն այս արգելքների իրականացման համար:

Քաղաքացիական, քրեական և վարչական դատարանները տեխնիկապես բաց են խտրականության բոլոր տեսակների համար, սակայն, ամենայն հավանականությամբ,

⁸¹ European Committee of Social Rights. (1973). Conclusions III, Statement of Interpretation

⁸² European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. (2015). Conclusions XX -4 Germany., [online]. Retrieved 8 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XX-4/def/DEU/19/4/EN>

⁸³ European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. (2000). Conclusions XX-1 Finland. [online]. Retrieved 8 July 2022, <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XV-1/def/FIN/19/4/EN>

դրանք անարդյունավետ կլինեն առանց խտրականության դեմ հատուկ մեխանիզմների, ներառյալ ապացուցման բեռի փոփոխությունը, գոհականացումից պաշտպանությունը և դատավարության դերը:

Կոմիտեն եզրակացրել է, որ իրավիճակը Հայաստանում չի համապատասխանում Խարտիայի 19-րդ հոդվածի 4-րդ կետին այն հիմքով, որ չի հաստատվել, որ պետությունը.

1. ձեռնարկել է համապատասխան գործնական քայլեր՝ օրենսդրական և փաստացի խտրականությունը վերացնելու համար.
2. գործարկել է մոնիտորինգի արդյունավետ ընթացակարգեր կամ մարմիններ.
3. ապահովում է Խարտիայի 19-րդ հոդվածի 4-րդ կետով ապահովված՝ իրավունքների վերաբերյալ անկախ մարմնին բողոքարկելու արդյունավետ իրավունք:

Կետ 10. Հավասար վերաբերմունք ինքնազբաղվածների հանդեպ⁸⁴

Զեկույցում ներկայացված տեղեկատվության հիման վրա Կոմիտեն նշում է, որ Խարտիայի 19-րդ հոդվածով երաշխավորված իրավունքների առումով միգրանտ աշխատողների և ինքնազբաղված միգրանտների միջև օրենսդրական խտրականություն չի պահպանվում:

Զեկույցում ներկայացված տեղեկատվության հիման վրա Կոմիտեն նշել է, որ Խարտիայի 19-րդ հոդվածով երաշխավորված իրավունքների առնչությամբ՝ օրենսդրությունում չկա աշխատող միգրանտների և ինքնազբաղված միգրանտների խտրականությանը վերաբերող դրույթ:

Եթե Խարտիայի 19-րդ հոդվածի ցանկացած կետի վերաբերյալ Կոմիտեն եզրակացրել է Խարտիայի հետ անհամապատասխանություն, ապա 19-րդ հոդվածի 10-րդ կետով Հայաստանում իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիային, քանի որ անհամապատասխանության հիմքերը տարածվում են նաև ինքնազբաղված աշխատող միգրանտների վրա:

Սա տեղի է ունենում, երբ իրավական ակտով սահմանված չէ խտրականությունը կամ վերաբերմունքի տարբերությունը:

Կոմիտեն համարել է, որ Հայաստանում իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիայի 19-րդ հոդվածի 2-րդ, 4-րդ և 6-րդ կետերին: Համապատասխանաբար, նույն պատճառներով, ինչպես նշված է վերը հիշատակված կետերի վերաբերյալ եզրակացություններում, Կոմիտեն եզրակացնում է, որ իրավիճակը Հայաստանում չի համապատասխանում Խարտիայի 19-րդ հոդվածի 10-րդ կետին:

Կոմիտեն եզրակացնում է, որ իրավիճակը Հայաստանում չի համապատասխանում Խարտիայի 19-րդ հոդվածի 10-րդ կետին, քանի որ 19-րդ հոդվածի 2-րդ, 4-րդ և 6-րդ կետերով նախատեսված անհամապատասխանության հիմքերը վերաբերում են նաև ինքնազբաղված միգրանտներին⁸⁵:

⁸⁴ European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights.(2020). Conclusions 2019 Armenia. [online, pdf] p. 46. Retrieved 7 July 2022, from <https://rm.coe.int/rapport-arm-en/16809cfb96>

⁸⁵ Տե՛ս Եվրոպական սոցիալական խարտիայի (վերանայված)19-րդ հոդվածի մյուս կետերի՝ վերը նշված անհամապատասխանությունները:

Կետ 11. Ընդունող պետության լեզվի ուսուցում⁸⁶

Կոմիտեն հիշեցրել է, որ ընդունող պետության ազգային լեզվի ուսուցումը հիմնական միջոցն է, որով միգրանտները և նրանց ընտանիքները կարող են ինտեգրվել աշխատանքի և, ընդհանուր առմամբ, հասարակության մեջ: Պետությունները պետք է խթանեն և դյուրացնեն ազգային լեզվի ուսուցումը դպրոցական տարիքի երեխաներին, ինչպես նաև հենց միգրանտներին և նրանց ընտանիքների անդամներին, որոնք այլևս դպրոցական տարիքի չեն⁸⁷:

19-րդ հոդվածի 11-րդ կետը պահանջում է, որ պետությունները խրախուսեն ազգային լեզվի ուսուցումը աշխատավայրում, կամավոր ոլորտում կամ հանրային հաստատություններում, ինչպիսիք են համալսարանները: Ըստ այդմ՝ զգալի վճարների պահանջը չի համապատասխանում Խարտիային: Պետություններից պահանջվում է ազգային լեզվի դասընթացներ տրամադրել անվճար, հակառակ դեպքում շատ միգրանտների համար նման դասերը հասանելի չեն լինի⁸⁸:

Իր 2015 թ. Եզրակացություններում Կոմիտեն նշել էր, որ չկան ծրագրեր կամ միջոցառումներ, որոնք հնարավորություն կտան աշխատանքային միգրանտներին և նրանց ընտանիքներին հայերեն սովորել: Այսպիսով՝ Կոմիտեն եզրակացրել է, որ իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիային:

⁸⁶ European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights. (2020). Conclusions 2019 Armenia. [online, pdf] p. 48. Retrieved 7 July 2022, from <https://rm.coe.int/rapport-arm-en/16809cfb96>

⁸⁷ European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. Conclusions 2002 France. [online]. Retrieved 8 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2002/def/FRA/19/11/EN>

⁸⁸ European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. Conclusions 2011 Norway. [online]. Retrieved 8 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2011/def/NOR/19/11/EN>

1. Ընդունել Խարտիայի 1995 թ. Լրացուցիչ արձանագրությունը, որով սահմանվում է կոլեկտիվ բողոքների ընթացակարգը, ըստ որի՝ քաղաքացիական հասարակության անդամները իրավունք ձեռք կրերեն անմիջականորեն և ինքնուրույն դիմելու Կոմիտե:
2. Զբաղվածության ծրագրերն իրականացնելիս մշակել մեխանիզմներ առավել երկարաժամկետ կայունություն ապահովելու նպատակով, ինչպես նաև խթանել ծրագրերի շրջանակներում լրացուցիչ աշխատատեղերի ստեղծումը:
3. Չնայած գրառվածության ծրագրերի վերաբերյալ իրազեկման աշխատանքների իրականացմանը՝ այնուամենայնիվ, անհրաժեշտ է առանձնակի ուշադրություն դարձնել գյուղական բնակչության իրազեկման աշխատանքների և իրազեկման աղբյուրների կատարելագործմանը և ընդլայնմանը՝ հաշվի առնելով գյուղական բնակչության առանձնահատկությունները:
4. Մշակել և ընդունել խտրականության դեպքերի համար հատուկ ընթացակարգ սահմանող նորմատիվ իրավական ակտ, որով խտրականության հաստատման դեպքում կապահովվեն իրավական պաշտպանության պատշաճ և արդյունավետ միջոցներ:
5. Ընդունել «Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՀ օրենք, որում կսահմանվեն խտրականության գործերով ապացուցման բեռի փոփոխման վերաբերյալ դրույթներ:
6. Մշակել խտրականության գործերով փոխհատուցման հատուկ կարգավորումներ:
7. Օրենսդրորեն սահմանել «գիզ տնտեսություն» կամ «պլաստֆորմային տնտեսություն» հասկացությունը և կանոնակարգել դրանից ծագող իրավահարաբերությունները:
8. Օրենսդրորեն սահմանել «հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանք» եզրույթը:
9. Վերանայել և արդիականացնել աշխատանքի անվտանգության և առողջության վերաբերյալ առկա նորմատիվ իրավական ակտերը, ինչպես նաև մշակել արտադրության յուրաքանչյուր ոլորտի համար հատուկ տեխնիկական նորմեր և կանոններ:
10. Ներդնել բժշկական պարտադիր ապահովագրության համակարգ:
11. Վերականգնել գործազրկության նպաստը՝ սահմանելով շահառուների ընտրության հստակ մեխանիզմներ և մշտադիտարկման ու հսկողության գործիքներ:
12. Ուժը կորցրած ճանաչել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետը: Սահմանել, որ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող աշխատողի հետ անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը պետք է լուծել բացառապես հաշվի առնելով աշխատողի մասնագիտական և ֆիզիկական կարողությունները և ունակությունները:
13. Մշակել և ընդունել ««Արհեստակցական միությունների մասին» օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» և «Գործատուների

միությունների մասին» օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքներ, որոնց համաձայն կնվազեցվեն ճյուղային և տարածքային մակարդակներում արհմիությունների և գործատուների կազմակերպությունների ստեղծման համար անհրաժեշտ պահանջները:

14. Մշակել և ընդունել «Արհեստակցական միությունների մասին օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենք, որով դատախազության, ազգային անվտանգության ծառայության, ոստիկանության աշխատողներին, ինքնազբաղված աշխատողներին, ազատ մասնագիտություններով աշխատող անձանց, ոչ ֆորմալ հատվածի աշխատողներին ևս հնարավորություն կընձեռնվի ստեղծելու արհեստակցական միություններ և (կամ) միանալու այդպիսի միությունների:
15. Պարզեցնել և նվազեցնել գործադուլ հայտարարելու համար անհրաժեշտ պահանջները:
16. Ընդլայնել ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի լիազորությունները՝ ընդգրկելով նաև երեխաների, տնաշխատների, գիգ տնտեսությունում աշխատողների աշխատանքային իրավունքների նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնելու լիազորությունը:
17. Մշակել և ընդունել նորմատիվ իրավական ակտ՝ ինքնազբաղված և ոչ ֆորմալ տնտեսությունում աշխատող երեխաների աշխատանքային իրավունքները պաշտպանելու նպատակով:
18. Զարգացնել սոցիալական աշխատողի, խնամակալության և հոգաբարձության ինստիտուտը, ընդունել հստակ քաղաքականություն:
19. Կրճատել երեխաների համար ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված աշխատաժամանակը:

Սեղմագիր

Ուսումնասիրության նպատակն է գնահատել Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի իրականացումը՝ հատկապես ՀՀ օրենսդրությունում, հաշվի առնելով Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի եզրակացությունները: Անդրադարձ է կատարվում թեմատիկ բոլոր 4 խմբերին՝ «Զբաղվածություն, ուսուցում և հավասար հնարավորություններ», «Առողջապահություն/առողջություն, սոցիալական ապահովություն և սոցիալական պաշտպանություն», «Աշխատանքային իրավունքներ», «Երեխաներ, ընտանիքներ, միգրանտներ»: Գործազրկության մակարդակի աճը և զբաղվածության մակարդակի նվազումը վկայում են, որ աշխատաշուկայի քաղաքականության ջանքերը համարժեք չեն եղել գործազրկության դեմ պայքարի և աշխատատեղերի խթանման հարցում: Կանանց և տղամարդկանց հավասար վարձատրության հստակ երաշխիք չկա հավասար աշխատանքի կամ հավասար արժեք ունեցող աշխատանքի համար: Խտրականության դեպքերում վնասի փոխհատուցման չափի վերին սահմանը կարող է բացառել կրած վնասն ամբողջությամբ փոխհատուցելու երաշխիքը: Աշխատանքի անվտանգության և առողջության վերաբերյալ հստակ սահմանված քաղաքականություն առկա չէ: Ներկայացվում են նաև առաջարկություններ:

Ուսումնասիրությունը կարող է հետաքրքրել հանրային որոշում կայացնողներին, քաղաքացիական հասարակության ներկայացուցիչներին, աշխատանքային իրավունքի մասնագետներին և այլ անձանց:

Abstract

The aim of this research is to assess the implementation of the Revised European Social Charter within the context of Armenian legislation, taking into consideration the conclusions of the European Committee of Social Rights. A thorough reference is given to each of four groups of rights; “Employment, training, and equal Opportunities”, “Health, social safety, and social protection”, “Labor Rights”, “Children, families, and migrants”. The increase of unemployment rates has evidenced that labor market policy efforts have not been adequate in combating unemployment and encouraging creation of jobs. Besides, there is no guarantee of equality in salary allocation between men and women for equal labor or labor of equal value. In cases of discrimination, the maximum limit of the amount of damages provided by law may exclude the guarantee of full compensation of the damages suffered. There is no clearly formulated policy regarding labor safety and health. Based on these findings, recommendations are presented.

This research is useful for public decision makers, civil society representatives, experts on labor rights and others.

Էլեկտրոնային գրքեր

1. Department of the European Social, Charter Directorate General Human rights and the Rule of Law. (2022). Armenia and the European Social Charter. Retrieved 5 July 2022, from <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/isplayDCTMContent?documentId=090000168064436b>
2. European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights. (2021). Conclusions 2020 Armenia. Retrieved 5 July 2022 from <https://rm.coe.int/rapport-arm-en/1680a1c0ad>
3. European Court of Human Rights. [2005]. Reports of Judgments and Decisions 2005-VII. Case of Siliadin v. France. Retrieved 5 July 2022 from https://echr.coe.int/Documents/Reports_Recueil_2005-VII.pdf
4. MIJATOVIĆ, D. (2019). Report of the commissioner for human rights of the council of Europe. (original ed., p. 13). Retrieved 6 July 2022, from <https://rm.coe.int/report-on-the-visit-to-armenia-from-16-to-20-september-2018-by-dunja-m/168091f9d5>
5. European Committee of Social Rights. (Adoption: 2016, publication: 2017). Decision on admissibility and the merits Finnish Society of Social Rights v. Finland Complaint No. 106/2014. Retrieved 9 July 2022, from <https://rm.coe.int/16806ee1dc>
6. European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights. (2022). Conclusions 2021 Armenia. Retrieved 5 July 2022, from <https://rm.coe.int/conclusions-2021-armenia-en/1680a5d9e6>
7. European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights. (2018). Conclusions 2018 Armenia. Retrieved 5 July 2022, from <https://rm.coe.int/cr-2018-arm-eng/1680a60251>
8. European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights. (2020). Conclusions 2019 Armenia. Retrieved 7 July 2022, from <https://rm.coe.int/rapport-arm-en/16809cfb96>

Էլեկտրոնային հղումներ

9. Rights, S., system, R. and detailed, R. (2022). Reporting system of the European Social Charter. Social Rights. [online]. Retrieved 10 July 2022, from <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/reporting-system>
10. Social Rights (2022). The European Social Charter. Social Rights. Retrieved 5 July 2022, from <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/home>
11. Rights, S., system, R. and Europe, C. (2022). Reporting system of the European Social Charter. Social Rights. [online] Retrieved 5 July 2022, from <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/national-reports>
12. Rights, S., complaints, C. and Europe, C. (2022). Collective complaints. Social Rights. Retrieved 10 July 2022, from <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/collective-complaints-procedure>

13. Rights, S., profiles, C. and Europe, C. (2022). Armenia. Social Rights. Retrieved 5 July 2022, from <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/armenia>. European Committee of Social Rights. Conclusions 2016-Armenia. HUDOC-ESC. Retrieved 5 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2016/def/ARM/1/2/EN>
14. European Committee of Social Rights. Conclusions 2012-Albania HUDOC-ESC. Retrieved 5 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/ALB/1/2/EN>
15. European Court of Human Rights. Case of Van der Musselle v. Belgium, 23 November 1983, § 32, Series A no. 70. Retrieved 5 July 2022, from <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57591>
16. European Court of Human Rights. [2005]. Case of Siliadin v. France, no. 73316/01, §§ 115-116. Retrieved 5 July 2022, from <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-69891>
17. European Court of Human Rights Grand Chamber. [2020]. Case of S.M. v. Croatia [no. 60561/14, §§ 281-285, 25 June 2020. Retrieved 5 July 2022, from <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-203503>
18. HUDOC - European Court of Human Rights. (2017). Case of Chowdury and Others v. Greece (§104, 30). Retrieved 4 July 2022, from <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-172701>
19. European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. Conclusions. Armenia (2012). Retrieved 6 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/ARM/1/2/EN>
20. European Committee of Social Rights. (2020). Decision on the merits: University Women of Europe (UWE) v. France: Complaint No. 130/2016, §163 (2019). Retrieved 5 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-130-2016-dmerits-en>
21. European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. Conclusions 2007, 2010, 2014, 2016 Armenia. Retrieved 8 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2007/def/ARM/28/EN>
22. European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. Conclusions 2010 Armenia. Retrieved 8 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2010/def/ARM/28/EN>
23. European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. Conclusions 2014 Armenia. Retrieved 8 July 2022, <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/ARM/28/EN>
24. European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. Conclusions 2016 Armenia. Retrieved 8 July 2022, <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2016/def/ARM/28/EN>
25. European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. Conclusions 2016 Bulgaria. Retrieved 6 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2016/def/BGR/24/EN>
26. European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. Conclusions 2016 Armenia. Retrieved 6 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2016/def/ARM/20/EN>

27. European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. Conclusions 2016 Armenia. Retrieved 6 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2016/def/ARM/1/2/EN>
28. European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. Conclusions 2014 Armenia. Retrieved 7 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/ARM/5/EN>
29. European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. Conclusions 2014 Armenia. Retrieved 7 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/ARM/6/4/EN>
30. European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. Conclusions 2011 Portugal. Retrieved 8 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2011/def/PRT/7/3/EN>
31. European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. (1998). Conclusions XIV-1 Greece. Retrieved 8 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XIV-1/def/GRC/19/1/EN>
32. European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. (2000). Conclusions XV-1 Austria. Retrieved 8 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XV-1/def/AUT/19/1/EN>
33. European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. Conclusions 2006 Slovenia. Retrieved 8 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2006/def/SVN/19/1/EN>
34. European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. (1973). Conclusions III Cyprus. Retrieved 8 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=III/def/CYP/19/2/EN>
35. European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. (1975). Conclusions IV Germany. Retrieved 8 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=IV/def/DEU/19/2/EN>
36. European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. (2015). Conclusions XX-4 Poland. Retrieved 8 July 2022, <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XX-4/def/POL/19/2/EN>
37. European Committee of Social Rights. (2009). Decision on the merits: European Roma Rights Centre (ERRC) v. France: Complaint No. 51/2008, §§111-113. Retrieved 7 July 2022, <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-51-2008-dmerits-en>
38. European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. (1975). Conclusions IV Norway. Retrieved 8 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=IV/def/NOR/19/4/EN>
39. European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. (1973). Conclusions III Italy. Retrieved 8 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=III/def/ITA/19/4/EN>
40. European Committee of Social Rights. (1973). Conclusions III, Statement of Interpretation
41. European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. (2015). Conclusions XX -4 Germany., Retrieved 8 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XX-4/def/DEU/19/4/EN>

42. European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. (2000). Conclusions XX-1 Finland Retrieved 8 July 2022, <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XV-1/def/FIN/19/4/EN>
43. European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. Conclusions 2002 France. Retrieved 8 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2002/def/FRA/19/11/EN>
44. European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. Conclusions 2011 Norway. Retrieved 8 July 2022, from <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2011/def/NOR/19/11/EN>

Կոնվենցիաներ և նորմատիվ իրավական ակտեր

45. Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիա (1950 թ.)
46. «Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի մասին» ԱՄԿ թիվ 29 կոնվենցիա (1930 թ.)
47. Համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրման մասին» ԱՄԿ թիվ 100 կոնվենցիա (1951 թ.)
48. ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք (2004 թ.)
49. ՀՀ ընտանեկան օրենսգիրք (2004 թ.)
50. ՀՀ քրեական օրենսգիրք (2021 թ.)
51. «Այլընտրանքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենք (2013 թ.)
52. «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենք (2000 թ.)
53. «Գործատուների միությունների մասին» ՀՀ օրենք (2007 թ.)
54. «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենք (2013 թ.)
55. ՀՀ կառավարության 2010 թ. դեկտեմբերի 1-ի N 1698-Ն որոշման 2-րդ հավելված
56. ՀՀ կառավարության 2005 թ. 29 դեկտեմբերի N 2308-Ն որոշում

Այլ գրականություն

57. ԵԱՀԿ մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ պայքարի հարցերով համակարգող և հատուկ ներկայացուցչի Զեկույցը, որը պատրաստվել է 2016, 2017 թթ. հոկտեմբերի 10-13-ը Հայաստան կատարած պաշտոնական այցից հետո, պարբ. 27-ը և առաջարկությունները:
58. International Labour Organization. Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, points 570-603 (Fifth (revised) edition, 2006)
59. European Committee of Social Rights. HUDOC-ESC. Hudoc.esc.coe.int. Conclusions 2007, 2010, 2014, 2016
60. European Committee of Social Rights. Conclusions I (1969), Statement of Interpretation on Article 7§2
61. Conclusions IV, (1975) Statement of Interpretation on Article 19§2