

Հարկադիր աշխատանքը և աշխատանքային թրաֆիքինգը Հայաստանում

Փորձնական հետազոտություն

ԵՐԵՎԱՆ, 2015



Եվրոպայում անվտանգության և
համագործակցության կազմակերպություն
Երևանյան գրասենյակ



ԱՄՆ պետքարտուղարության
Թմրամիջոցների դեմ պայքարի
և իրավապահ համագործակցության
(ԹՊԻՀ) բյուրո

Հարկադիր աշխատանքը և աշխատանքային թրաֆիքինգը Հայաստանում. փորձնական հետազոտություն (համառոտ զեկույց)

Զեկույցը պատրաստվել և հրատարակվել է Եվրոպայում անվտանգության և համագործակցության կազմակերպության Երևանի գրասենյակի աջակցությամբ և ԱՄՆ պետքարտուղարության մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ պայքարի ու պետությունների մշտադիտարկման գրասենյակի (J/TIP) և ԱՄՆ պետքարտուղարության Թմրամիջոցների դեմ պայքարի և իրավապահ համագործակցության (ԹՊԻՀ) բյուրոյի ֆինանսավորմամբ: Սույն հրապարակման մեջ արտահայտված տեսակետները, մեկնաբանություններն ու եզրակացությունները հեղինակներին են և հնարավոր է, որ չհամընկնեն ԵԱՀԿ-ի և ԱՄՆ պետքարտուղարության տեսակետների հետ:

ISBN - 978-92-9235-119-9

Ներածական խոսք

ԵԱՀԿ Երևանի գրասենյակն արդեն ավելի քան մեկ տասնամյակ է, ինչ մեծ կարևորություն է տալիս իր ծրագրերում մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ պայքարին ուղղված գործողություններին: Գրասենյակի աջակցությամբ կատարվել են փորձագիտական տարբեր ուսումնասիրություններ, մշակվել են առաջարկություններ՝ ուղղված մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ պայքարի ոլորտում ազգային քաղաքականության, օրենսդրության, գրհերի նույնացման ու աջակցության մեխանիզմների մշակմանն ու բարելավմանը:

Մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ պայքար իրականացնող պետական և ոչ-կառավարական կառույցները Հայաստանում հաջող և համագործակցված աշխատանք են իրականացնում: Այս ոլորտում մեծ աջակցություն է ցուցաբերում նաև միջազգային և դոնոր հանրությունը:

Մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ պայքարի հարցերով միջգերաբնույթական խորհրդի առաջարկությամբ և ԱՄՆ Պետքարտուղարության մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ պայքարի և պետությունների մշտադիտարկման գրասենյակի (J/TIP) ֆինանսավորմամբ Երևանի ԵԱՀԿ գրասենյակն իրականացրել է Հայաստանի Հանրապետությունում հարկադիր աշխատանքի և մարդկանց թրաֆիքինգի տարածվածության բացահայտման նպատակով փորձնական ուսումնասիրություն, որի արդյունքները ներկայացնում ենք ընթերցողին: Սույն ուսումնասիրության առարկան թե՛ մեծահասակների, թե՛ երեխաների աշխատանքային թրաֆիքինգն ու հարկադիր աշխատանքն է Հայաստանի տարածքում: Ուսումնասիրությունը փորձնական էր և իրականացվել է մայրաքաղաք Երևանում ու Հայաստանի մի քանի մարզերում (Սյունիք, Շիրակ, Կոտայք, Արարատ, Լոռի):

Ուսումնասիրության և վերլուծության է ենթարկվել նաև ոլորտին առնչվող ազգային օրենսդրությունը և մշակվել են առաջարկություններ:

Հուսով ենք, որ վերլուծական խմբին հաջողվել է կազմել ընդգրկուն, արժեքավոր զեկույց, որը կնպաստի աշխատանքային թրաֆիքինգի վերաբերյալ հետագա բաց քննարկումներին, այդ երևույթի մշտադիտարկմանը և կանխմանը: Միաժամանակ, ուրախ կլինենք լսել զեկույցում ներկայացված արդյունքների վերաբերյալ յուրաքանչյուր ընթերցողի մտայնությունները, նկատառումները և առաջարկները:

ԵԱՀԿ Երևանի գրասենյակն իր շնորհակալությունն է հայտնում Հեղափոխական ռեսուրսների կովկասյան կենտրոն-Հայաստանի անձնա-

կազմին, մասնավորապես Հեղինե Մանասյանին և Աննա Սարկիսյանին, ինչպես նաև փորձագետներ Ռուբեն Եզանյանին, Ամալյա Ռսկանյանին, Դավիթ Թումասյանին, Ավետիք Մեջրումյանին, Լուսինե Սիմոնյանին և Նվարդ Մելքոնյանին հետազոտությունն իրականացնելու համար: Գրասենյակն իր երախտագիտությունն է հայրնում նաև այն կառույցներին և անհատներին, որոնց հետ հարցազրույցների արդյունքում պատրասարվեց այս զեկույցը:

Հապավումների ցանկ

ԱՄԿ	Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն
ԱՊ	աշխատանքային պայմանագիր
ԲՊ	(աշխատանքային) բանավոր պայմանավորվածություն
ԵՀԱ	ենթադրյալ հարկադիր աշխատանք
ՀԱ	հարկադիր աշխատանք
ՀՀ	Հայաստանի Հանրապետություն
ՀՀ ԱՕ	ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք
ՀՀ ԱՎԾ	ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայություն
ԿՍԲՑ	կամավորության սկզբունքի բացակայության ցուցիչ
ՏՊՍՑ	տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի ցուցիչ
տ/տ	տնային տնտեսություն

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

Հայաստանի Հանրապետությունում հարկադիր աշխատանքի և աշխատանքային թրաֆիքինգի տարածվածությունը պարզելու նպատակով փորձնական հարցման հաշվետվության համառոտագիր 6

1. Տվյալների հավաքագրման և վերլուծության մեթոդաբանությունը..... 7
2. Հարցվածների սոցիալ-ժողովրդագրական կազմը..... 8
3. Հարցվածների դիտարկման միավոր աշխատանքների բնութագրերը 9
4. Դիտարկված աշխատանքների և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի պահանջների համապատասխանությունը 10
5. Դիտարկված աշխատանքներում հարկադիր աշխատանքի ցուցիչները 11
6. Ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքների գոհերի նույնացումը..... 14
7. Ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքների գոհերի բնութագրիչները..... 15
- Եզրահանգում 18

Հայաստանի Հանրապետությունում Երեխաների խնամքի եվ պաշտպանության ու հատուկ հանրակրթական ուսումնական հաստատություններում գտնվող երեխաների թրաֆիքինգի կամ շահագործման հնարավոր ռիսկերի վերաբերյալ Հետազոտության համառոտագիր 19

- Հետազոտության նպատակն ու մեթոդաբանությունը..... 21
- Եզրահանգումներ..... 23
- Առաջարկություններ 33

Հարկադիր աշխատանքը և հարկադիր աշխատանքի նպատակով մարդկանց թրաֆիքինգը Հայաստանում. սահմանումների և օրենսդրական դաշտի համառոտագիր 37

- Հարկադիր աշխատանքի և մարդկանց թրաֆիքինգի գործառնական սահմանները..... 39
- Օրենսդրություն 42
- Երեխաների աշխատանքը 44
- Օտարերկրացիների աշխատանքային իրավունքը 46
- Հայաստանի Հանրապետությունում..... 46
- Առաջարկություններ 47

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ
ՀԱՐԿԱԴԻՐ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԵՎ
ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԹՐԱՑԻՔԻՆԳԻ
ՏԱՐԱԾՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆԸ ՊԱՐՋԵԼՈՒ
ՆՊԱՏԱԿՈՎ ՓՈՐՁՆԱԿԱՆ ՀԱՐՑՄԱՆ
ՀԱՇՎԵՏՎՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՌՈՏԱԳԻՐ

1. Տվյալների հավաքագրման և վերլուծության մեթոդաբանությունը

Հետազոտության տեսակը. Հայաստանի տնտեսության մասնավոր հատվածում հարկադիր աշխատանքի (ՀԱ) ու մարդկանց թրաֆիքինգի երևույթների տարածվածության նախնական՝ ծավալային և հարաբերական գնահատականների ստացման նպատակով այս հետազոտությունը ծրագրվել և իրականացվել է որպես ընտրանքային՝ անամնեստիկ, փորձնական քանակական դիտարկում:

Հետազոտության ծածկույթը. հետազոտությունն իրականացվել է Երևան քաղաքի և Արարատ, Կոտայք, Լոռի, Շիրակ և Սյունիք մարզերի 300 տնային տնտեսություններում (տ/տ):

Հետազոտության միավորը. որպես **դիտարկման միավոր** ընդունվել է 2012-2014թթ. տասից բարձր տարիքի անձանց կողմից ՀՀ տարածքում մասնավոր կառույցի կամ երրորդ անձի/անձանց համար կատարած որոշակի աշխատանքը/ծառայությունը, անկախ վարձատրության առկայությունից կամ դրա չափից ու ձևերից՝ բացառությամբ անհատ ձեռնարկատիրական գործունեության կամ ընտանեկան-կենցաղային պարտականության դեպքերի: Դիտարկման միավոր աշխատանքի վերաբերյալ տեղեկատվության աղբյուր է հանդիսացել այն կատարած/կատարող անձը՝ **հարցման միավորը:**

Հետազոտության հարցաթերթը մշակվել և դաշտային փորձարկում անցնելուց հետո լրամշակվել է ծրագրի փորձագետների կողմից: Այն ներառում է տ/տ նույնացման բնութագրերը և 4 բաժին: Առաջին և երկրորդ բաժինների հարցերն ուղղված են եղել դիտարկվող տ/տ-յան հիմնական բնութագրերին: Երրորդ բաժնի հարցերով արձանագրվել են դիտարկման միավոր հանդիսացող աշխատանք կատարող/կատարած բոլոր անդամների ժողովրդագրական և սոցիալ-տնտեսական բնութագրերը: Չորրորդ, ամենաձավալուն բաժնի հարցերն ուղղված են եղել բացահայտելու. ա) դիտարկման միավոր աշխատանքների ընդհանուր բնութագրերը (տևողություն, ոլորտ, մասնագիտական որակավորում, աշխատատեղի գտնվելու վայր), բ) աշխատանքի հավաքագրման գործընթացում խաբեությամբ կամ բռնի հավաքագրման տարրերը (կամավորության սկզբունքի բացակայության և տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի ցուցիչներ), գ) աշխատանքային պայմանագրի (ԱՊ) կամ բանավոր պայմանավորվածության (ԲՊ) տեսակը ու աշխատանքային իրավունքի խախտումները, դ) աշխատանքի վարձատրության, ծավալի, բնույթի, աշխատանքային ժամերի, գիշերային, տոն կամ հիշատակի օրերին աշխատանքների,

հանգստյան օրերի աշխատանքների, աշխատանքային պայմանների մանրամասները, ե) աշխատելու ընթացքում աշխատողի կացարանային, կենցաղային պայմանները և դրանցում ճնշման տակ աշխատանքի, կամավորության սկզբունքի բացակայության ցուցիչներն ու տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի ցուցիչները, գ) օրինական ձևով աշխատանքից ազատվելու անհնարինության հարցում կամավորության սկզբունքի բացակայության ցուցիչները և տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի ցուցիչները, է) կոնկրետ աշխատանքի հետ կապված, հարցվողի կամ նրա տ/տ այլ անդամի նկատմամբ տեղի ունեցած սպառնալիքների և/կամ բռնությունների դեպքերը:

Հետազոտության ընտրանքը և ծավալը. ծրագրով նախատեսված 300 տ/տ-ների հարցումներից 100-ն իրականացվել է ք. Երևանում և 40-ականը՝ վերը նշված մարզերից յուրաքանչյուրում (20-ը՝ քաղաքային և 20-ը՝ գյուղական համայնքներում):

Դաշտային աշխատանքներն իրականացրել է հատուկ ուսուցում և հրահանգավորում անցած աշխատանքային հանձնախումբը՝ 2014թ. նոյեմբերի 23-ից մինչև դեկտեմբերի 3-ը: Նպատակային հարցումների ծավալն ապահովվել է 997 տ/տ-ներ կատարած այցերով: Անարդյունավետ այցերը երեք հիմնական պատճառ են ունեցել. տ/տ-ում հարցման միավոր չլինելը՝ 43.8%, տ/տ անհասանելիությունը՝ 31.4%, և տ/տ հրաժարումը՝ 23.1%: Երեքհարյուր տ/տ-ներում անհատապես հարցված 440 հարցման միավորներից հավաքագրվել են տեղեկություններ 2012-2014թթ. վերջիններիս կատարած 470 աշխատանքի մասին:

Հավաքագրված տվյալները մուտքագրվելուց և մաքրվելուց հետո մշակվել են վիճակագրական վերլուծությունների SPSS ծրագրային փաթեթի միջոցով:

2. Հարցվածների սոցիալ-ժողովրդագրական կազմը

Հարցման միավորի չափանիշներին բավարարել են հարցված տ/տ-ների 1384 անդամներից 457-ը, կամ գրեթե 1/3-րդը:

Հարցման միավորների թվում գերակշռել են տղամարդիկ (միջինում՝ 62,8%-ը, գյուղերում՝ 76,7%-ը, այլ քաղաքներում՝ 61,2%-ը, Երևանում՝ միայն 52,5%-ը): Հարցվածների 90%-ն աշխատանքային տարիքի է եղել:

Հարցվածներից 7-ը կամ 1.5%-ը եղել է անչափահաս (10-17 տարեկան)՝

Հարցման միավորների կրթամակարդակը, լինելով բավական բարձր (միջնակարգից ցածր՝ ընդամենը 5,5%, առնվազն միջին մասնագիտական՝ 70,5%, բարձրագույն կամ հետբուհական՝ 24,1%), զգալիորեն տարբերվել է ըստ բնակավայրերի տիպի: Այսպես, բարձրագույն կամ հետբուհական կրթություն է ունեցել Երևանում հարցվածների 36,7%-ը, մինչդեռ այլ քաղաքներում և գյուղերում համապատասխանաբար՝ 18,7% և 13,7%-ը:

Հարցման միավորների ավելի քան 83%-ը հարցման պահին ունեցել է վարձատրվող աշխատանք, իսկ 9%-ը՝ «գործազուրկ» է եղել:

3. Հարցվածների դիտարկման միավոր աշխատանքների բնութագրերը

Դիտարկման միավոր աշխատանքների (470) մոտ կեսը (50,6%) եղել է տևական (2 և ավել տարի), 12,6%-ը՝ 1-2 տարով, 36,8%-ը՝ մինչև մեկ տարով: Առավել կարճաժամկետ՝ մինչև 30 օրով աշխատանքներն այլ քաղաքներում ու հատկապես գյուղերում էսպես ավելի մեծ բաժին են ունեցել, քան Երևանում (8,5%, 11,9% և 1,6%, համապատասխանաբար): Ավելի ցցուն են եղել աշխատանքների բաշխման տարածքային տարբերություններն ըստ տնտեսության ոլորտների: Այսպես, Երևանում արդյունաբերության ոլորտի աշխատանքների բաժինը կազմել է մոտ 23%, իսկ այլ քաղաքներում՝ 41,5%, գյուղերում՝ 38,6%:

Աշխատանքների 53%-ը բանվորական է եղել: Որևէ որակավորում չպահանջող աշխատանքների բաժինը գյուղերում կազմել է 47% (միջինում՝ 28,3%-ի դիմաց):

Հարցվածների զգալի մասն իրականացրել է իր որակավորումից ցածր որակավորում պահանջող աշխատանք: Սա, թերևս, Հայաստանում աշխատանքի շուկայում առաջարկի և պահանջարկի անհավասարակշռվածության հետևանք է:

Հարցվածների մեծ մասը (60%-ը) իրենց աշխատանքները գտել են բարեկամի, ընկերոջ և ծանոթի օգնությամբ, իսկ 23,4%-ը՝ ուղղակիորեն գործատուին դիմելով կամ նրա առաջարկով: Համացանցի միջոցով են գտնվել աշխատանքների մոտ 5%-ը:

¹ Առաջ անցնելով նշենք, որ նրանցից երկուսի մոտ եղել են աշխատանքային իրավունքի խախտումներ, իսկ վերջիններից մեկն էլ նույնացվել էլ որպես ԵՀԱ-ի գոհ:

Աշխատանքների մոտ 73%-ը կատարվել է աշխատողի բնակավայրում, 11,3%-ը՝ նույն մարզի քաղաքում/այլ քաղաքում, ավելի քան 7%-ը՝ Երևանում և միայն մոտ 2%-ը՝ այլ մարզի քաղաքում: Ըստ բնակավայրի տիպի այս տվյալներն էականորեն տարբեր են. գյուղական վայրերում ապրող հարցվածների բնակավայրում է եղել աշխատանքների 40,7%-ը, այլ քաղաքների դեպքում՝ 77,5%-ը, իսկ Երևանի դեպքում՝ մոտ 96%-ը:

Դիտարկման միավոր աշխատանքների մոտ 85%-ը եղել է անհատական հավաքագրմամբ: Խմբային հավաքագրումն առավել հաճախակի է եղել գյուղերում՝ գրեթե 28%, այլ քաղաքների 13,4%-ի և Երևանի՝ ընդամենը 5,5%-ի դիմաց:

4. Դիտարկված աշխատանքների և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի պահանջների համապատասխանությունը

Դիտարկված 470 աշխատանքում փաստագրվել է 734 իրավիճակ, որոնցում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի (ԱՕ) պահանջները չեն պահպանվել: Դրանք առնչվել են 350 աշխատանքների կամ դրանց 74,5%-ին:

Աշխատանքների մոտ 65%-ն իրականացվել է ԲՊ-յամբ կամ առանց աշխատողին ԱՊ և/կամ աշխատանքի ընդունման հրամանի օրինակի տրամադրման: Այս առումով վիճակը որոշ չափով բարվոր է այլ քաղաքներում՝ 52,5%, Երևանի՝ 68,5%-ի և գյուղերի՝ 72,2%-ի դիմաց:

Աշխատանքներից 29-ի կամ 6,3%-ի դեպքում, պարտադրվել են ԱՊ-ով/ԲՊ-յամբ նախատեսվածից ավել ծավալի աշխատանքներ, որոնցից միայն 15-ի դիմաց են եղել համարժեք հավելավճարներ:

Նախատեսվածից ավելի աշխատանքային օրվա տևողություն է ունեցել 17 վարձատրվող աշխատանք (ամբողջի 3,7%-ը), որոնցից 9-ի դեպքում հավելյալ աշխատաժամերը վարձատրվել են հիմնականի դրույքաչափով, իսկ մնացած 8-ի դեպքում ընդհանրապես չեն վարձատրվել:

Գիշերային ժամերի, տոն և հիշատակի օրերի աշխատանքների ավելի բարձր դրույքաչափով վճարման օրենսդրական պահանջը² չի պահպանվել նման աշխատաժամանակով 147 աշխատանքներից 108-ի կամ 73,5%-ի դեպքում:

ՀՀ ԱՕ-ի հոդված 155-ի դրույթները՝ ամենշաբաթյա անընդմեջ հանգստի վերաբերյալ, չեն պահպանվել դեպքերի ավելի քան 13%-ում

² ՀՀ աշխատանքային օրենսգրք, հոդվածներ 184 և 185:

(62 աշխատանք), և միայն մեկ դեպքում է, որ աշխատած հանգստյան օրերի համար վարձատրությունը եղել է ավելի բարձր դրույքով:

Օրինական ձևով աշխատանքից հրաժարվելու անհնարինության դեպքերը փոքրաթիվ են: Աշխատանքներից միայն 13-ի կամ 2,8%-ի դեպքում է, որ աշխատողն իրական հնարավորություն չի ունեցել օրենքով սահմանված կարգով և ժամկետներում իրացնելու իր այդ իրավունքը:

Աշխատանքներից 157-ում (33,4%) տեղի է ունեցել ՀՀ ԱՕ մեկական, 77-ում (16,4%) երկուական խախտում: Երեք և ավելի խախտումներով աշխատանքների թիվը կազմել է 116 (24,6%), իսկ առանց խախտումների աշխատանքներին՝ 120 (25,5%):

Ընդհանուր առմամբ, ՀՀ ԱՕ խախտումներով աշխատած/աշխատող անդամ է ունեցել հարցված տ/տ-ների 78%-ը:

5. Դիտարկված աշխատանքներում հարկադիր աշխատանքի ցուցիչները

ՀՀ ԱՕ խախտումներով աշխատանքներում արձանագրվել են 35 աշխատողների (ամբողջի 7,6%-ը) 35 աշխատանքների (ամբողջի 7,4%-ը) ընթացքում տեղ գտած հարկադիր աշխատանքի (ՀԱ) 119 ցուցիչներ³: Սկսելով դրանց ներկայացումը՝ անդրադառնանք նախ աշխատանքի հավաքագրման փուլում արձանագրված իրավիճակներին, ապա՝ ճնշման տակ աշխատանքի կամ կենսապայմանների ցուցիչներին և օրինական ձևով աշխատանքից հրաժարվելու անհնարինության ցուցիչներին:

5.1. Հարկադրաբար կամ խաբեությամբ (ոչ ազատ կամարտահայտմամբ) հավաքագրման ցուցիչներ

Հետազոտությամբ բացահայտվել են աշխատանքի հավաքագրման փուլում հարկադրաբար կամ խաբեությամբ հավաքագրման հետևյալ 28 ցուցիչը.

- ✓ խաբեություն աշխատանքի գտնվելու իրական վայրի հարցում՝ 1 ցուցիչ,

³ Սրանք աշխատանքային օրենսդրության խախտման այն դեպքերն են, որ կատարվել են աշխատողի կամքին հակառակ (կամավորության բացակայության սկզբունքի ցուցիչներ), ինչպես նաև դրանց պարտադրման համար կիրառված հարկադրանքի միջոցներն են (տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի ցուցիչներ):

- ✓ խաբեություն պոտենցիալ գործատուի ու/իկն կառույց լինելու հարցում՝ 6 ցուցիչ,
- ✓ խաբեություն աշխատանքի իրական ծավալների հարցում՝ 6 ցուցիչ,
- ✓ խաբեություն աշխատանքի վարձատրության մեծության հարցում՝ 6 ցուցիչ,
- ✓ խաբեություն աշխատանքի իրական բնույթի հարցում՝ 4 ցուցիչ,
- ✓ խաբեություն աշխատանքային օրվա իրական տևողության հարցում՝ 5 ցուցիչ:

Աշխատանքներից ևս 29-ում (6,2%) աշխատողն ազատ չի եղել ընդունելու կամ ազատ կամարտահայտմամբ չի ընդունել աշխատանքի առաջարկը: Սակայն, այս դեպքերը չի կարելի որակել որպես ՀԱ-ի ցուցիչներ, քանի որ ազատության սահմանափակման գործոնը եղել է աշխատանքի «այլընտրանքի բացակայությունը»:

Այսպիսով, հավաքագրման փուլին են առնչվում ՀԱ-ի՝ վերոնշյալ 119 ցուցիչներից միայն 28-ը, կամ 23,5%-ը: Դրանք բոլորը կրել են խաբեությամբ հավաքագրման բնույթ, մինչդեռ բռնի հավաքագրման և տեղափոխման դեպքեր չեն արձանագրվել:

5.2. Ճնշման տակ աշխատանքի կամ կենսապայմանների ցուցիչներ

Հետազոտությամբ բացահայտվել են Ճնշման տակ աշխատանքի կամ կենսապայմանների 77 ցուցիչներ (հարկադրանքի փաստագրված դեպքերի 64,7%-ը): Դրանցից 42-ը եղել են կամավորության բացակայության սկզբունքի ցուցիչներ (ԿՍԲՑ), մնացած 35-ը՝ տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի ցուցիչներ (ՏՊՍՑ): Նշված 77 ցուցիչները բաշխվել են հետևյալ կերպ.

Աղյուսակ. Ճնշման տակ աշխատանքի կամ կենսապայմանների ցուցիչների բաշխումը⁴

Հարկադրանքի/պարտադրանքի նպատակը	Ընդամենը ցուցիչ	Որից	
		ԿՍԲ-ներ	ՏՊՍ-ներ
Նախատեսվածից ցածր աշխատավարձի վճարում	12	6	6
Հավելյալ ծավալի աշխատանքի կատարում	10	5	5
Բնույթով այլ աշխատանքի կատարում	6	3	3
Արտաժամյա աշխատանքի կատարում	12	6	6
Տոն և հիշատակի օրերին աշխատանքի կատարում	18	9	9
Հանգստյան օրերին աշխատանքի կատարում	4	2	2
Աշխատանք վնասակար պայմաններում	2	1	1
Ազատ տեղաշարժի/ հաղորդակցման արգելքներ	6	3	3
Շփումների /կապերի արգելքներ	7	7	-
Ընդամենը	77	42	35

Աշխատանքների հետ կապված կենսապահովման պայմանների առումով հարկադրանքներ չեն արձանագրվել, քանի որ գործատուի կողմից կացարանի տրամադրման դեպքեր չեն եղել:

5.3. Օրինական ձևով աշխատանքից հրաժարվելու անհնարինության ցուցիչներ

Հարցմամբ փաստագրվել են օրինական ձևով աշխատանքի կատարումից կամովի հրաժարվելու անհնարության 14 ցուցիչներ, ինչը

⁴ Նշենք, որ ՀԱ-ի ցուցիչների՝ աղյուսակում բերված վերջին երկու խմբերի դեպքերը հարկ է զգուշավոր մեկնաբանել, քանի որ այնքան էլ հասկանալի չէ, թե աշխատողներին կացարան չտրամադրած գործատուներն ինչպես են վերահսկել ոչ աշխատանքային ժամերին նրանց ազատ տեղաշարժն ու շփումը/հաղորդակցումը:

կազմում է հարկադրանքի բացահայտված 119 դեպքերի 11,7%-ը: Դրանցից 13-ը ԿՍԲՑ-ներ են, 1-ը՝ ՏՊՍՑ:

Օրինական ձևով աշխատանքից հրաժարվելու հնարավորություն չի եղել դիտարկված աշխատանքներից ընդամենը 13-ի դեպքում: Աշխատանքն օրինական ճանապարհով թողնելու արգելքն իրականացվել է տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի ինչ-ինչ միջոցներով, սակայն դրանցից բացահայտվել է միայն 1-ը՝ աշխատողի փաստաթղթերի առգրավումը: Մնացած դեպքերում, ամենայն հավանականությամբ, կիրառվել են աշխատանքն ինքնակամ թողնելու դեպքում նյութական լուրջ կորուստներ ունենալու սպառնալիքներ:

Աշխատանքների հետ կապված անձամբ աշխատողի կամ նրա տ/տ այլ անդամների նկատմամբ սպառնալիքի կամ սհաբեկության փորձ, ֆիզիկական կամ սեռական բռնության դեպք չի մատնանշվել:

6. Ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքների զոհերի նույնացումը

Ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքների (ԵՀԱ) զոհերի նույնացման համար նախապես կատարվել է դիտարկման միավոր աշխատանքներում տեղ գտած, ԿՍԲՑ-ների և դրանց առնչվող ՏՊՍՑ-ների դասակարգում՝ ըստ «ուժեղ» կամ «միջին» լինելու:

Օգտագործելով այդ դասակարգման արդյունքներն ըստ նախապես մշակված մեթոդաբանության⁵ ԿՍԲՑ-ներ և ՏՊՍՑ-ներ ունեցած վերը ներկայացված 35 աշխատողների թվից առանձնացվել են նրանք, ովքեր կարող են դիտարկվել որպես ԵՀԱ-ի զոհեր: Վերջիններս 19-ն են կամ հարցված աշխատողների մոտ 4.3%-ը: Նրանց համապատասխան աշխատանքներում փաստագրված հարկադրանքի ցուցիչների ընդհանուր թիվը կազմում է 101, կամ մեկ անձի հաշվով 5,3 ցուցիչ:

⁵ Ըստ ԱՄԿ մոտեցումների հիման վրա մշակված այդ մեթոդաբանության, եթե հարկադրաբար կամ խաբեությամբ հավաքագրման, հարկադրանքի/ճնշման տակ աշխատանք և կենսապայմանների և գործատուին լքելու անհնարինություն չափորոշիչներից որևէ մեկի համար «...առկա է կամավորության բացակայության» առնվազն մեկ ցուցիչ և դրան առնչվող *տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի* մեկ ցուցիչ և այդ ցուցիչներից առնվազն մեկն ուժեղ է, ապա չափորոշիչը դրական է: Ցանկացած չափահաս աշխատող, ում պարագայում այդ չափորոշիչներից որևէ մեկը առկա է/դրական է/, կարող է դիտվել որպես **ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհ**:

ԵՀԱ-ի զոհերից բոլորի մոտ դրական է եղել **ճնշման տակ աշխատանքի չափորոշիչը**, և միայն մեկի մոտ է, որ դրանից զատ դրական է եղել նաև **գործատուին լքելու անհնարինության չափորոշիչը**: Հարկադրաբար կամ խաբեությամբ հավաքագրման չափորոշիչը նրանց բոլորի մոտ էլ **բացասական** է եղել:

ԵՀԱ-ի զոհերից 9-ը ունեցել են **ճնշման տակ աշխատանքի միայն 1-ական դրական չափորոշիչ**, 8-ը՝ **2-ական**: Նրանցից մեկի մոտ էլ **ճնշման տակ աշխատանքի չափորոշիչը** դրական է եղել արդեն չորս տեսանկյունից: ԵՀԱ-ի մեկ զոհի պարագայում դրական են եղել **հարկադրանքի/ճնշման տակ աշխատանքի** հնարավոր 9 չափորոշիչներից 6-ը:

7. Ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքների զոհերի բնութագրիչները

7.1. ԵՀԱ-ի զոհերի տնային տնտեսությունների առանձնահատկությունները

ԵՀԱ-ի զոհ ունեցած տ/տ-ներն ավելի բազմանդամ են եղել. դրանց անդամների միջին թիվը կազմել է 4,9 մարդ կամ հարցված տ/տ-ների ողջ համակցության նույն ցուցանիշից 0,3 մարդով ավելի (ըստ 2011թ. մարդահամարի տվյալների ՀՀ տ/տ-ների անդամների միջին թիվը կազմել է մոտ 4 մարդ): ԵՀԱ-ի զոհ ունեցած տ/տ-ների բազմանդամությունը հիմնականում պայմանավորված է եղել դրանց կազմում անչափահասների համեմատաբար մեծ թվով:

Եթե առանց խախտումների աշխատանք ունեցող անդամներով տ/տ-ների թվում միջինից ցածր կենսամակարդակ ունեցողների բաժինը կազմել է մոտ 53%, ապա ՀՀ ԱՕ խախտումներով աշխատած անդամ ունեցած տ/տ-ների արդեն մոտ 64,1%, իսկ ԵՀԱ-ի զոհ ունեցած տ/տ-ների մոտ՝ 66,7%: Հատկանշական է, որ «շատ աղքատ» տ/տ-ների բաժինն առանց խախտումների աշխատանք ունեցող անդամներով տ/տ-ների թվում կազմում է գրեթե 27%, ՀՀ ԱՕ խախտումներով աշխատած անդամ ունեցած տ/տ-ների մոտ՝ արդեն 35,5%, իսկ ԵՀԱ-ի զոհ ունեցած տ/տ-ների՝ մոտ 39%:

Այսպիսով, ԵՀԱ-ի զոհ ունեցած տ/տ-ների նույնիսկ փոքր թվի պայմաններում հստակորեն դրսևորվել են թե՛ առավել անապահով տ/տ-ների

անդամների ՀԱ-ի առումով ավելի բարձր խոցելիության, և թե՛ տ/տ-յան անապահովության՝ ՀԱ-ի լուրջ գործոն լինելու կանխավարկածները:

7.2. Ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերի ժողովրդագրական բնութագրերը

ԵՀԱ-ի զոհերի տարիքային կազմին բնորոշ է երկու առանձնահատկություն՝ կենսաթոշակային տարիքի (63 և ավելի տարեկան) անձանց բացակայությունը և 25-34 տարեկանների խմբի նշանակալի բաժինը (մոտ 37%, մյուս խմբերի 22,6-25,3%-ի դիմաց):

Էլ ավելի ցայտուն է նրանց՝ ըստ սեռի բաշխման առանձնահատկությունը. նրանց մոտ գերակշռում են կանայք (58%, մյուս խմբերի 36,4-46,5%-ի դիմաց):

Դիտարկմամբ հաստատվել է, որ բարձր կրթամակարդակը կարևոր երաշխիք է ՀՀ ԱՕ խախտումներից, առավել ևս ՀԱ-ից խուսափելու համար: Բարձրագույն ու հետբուհական կրթություն են ունեցել ՀՀ ԱՕ խախտումներից զերծ եղածների՝ 40,9%-ը, ՀՀ ԱՕ խախտումներ ունեցածների՝ 18,5%, և ԵՀԱ-ի զոհերի՝ 15,8%-ը:

ԵՀԱ-ի զոհերը մյուս խմբերից տարբերվում են նաև զբաղվածության առանձնահատկություններով: Այսպես, դիտարկման պահին աշխատանք է ունեցել նրանց 63,2%-ը, գործազուրկ է եղել՝ գրեթե 16%-ը, մինչդեռ ՀՀ ԱՕ խախտումներով աշխատանք ունեցողների խմբում այդ թվերը կազմել են 83,2 և 11,2%, իսկ ՀՀ ԱՕ խախտումներից զերծ աշխատանք ունեցողների խմբում՝ 92,2% և 4,3%: Սա վկայում է **աշխատաշուկայում ԵՀԱ-ի զոհերի բարձր խոցելիության մասին:**

ԵՀԱ-ի զոհերի աշխատանքների բնութագրիչների վերլուծությունը ցույց է տվել, որ թե՛ ՀԱ-ի զոհ դառնալու, և թե՛ ՀՀ ԱՕ խախտումների տեսակետից, առավել ռիսկային են կարճաժամկետ աշխատանքները: Մինչև մեկ ամիս տևողությամբ աշխատանք ունեցողների բաժինը ՀՀ ԱՕ խախտումներից զերծ մնացածների խմբում կազմել է ընդամենը 1,7%, ՀՀ ԱՕ խախտումներով աշխատանք ունեցածների մոտ՝ 8,5%, իսկ ԵՀԱ-ի զոհերի մոտ՝ ավելի քան 26%: Տևական աշխատանքներ ունեցողների բաժինն ըստ համապատասխան խմբերի կազմել է 68,4%, 44,7%, և 26,3%:

ԵՀԱ-ի զոհերի սակավաթիվ լինելը թույլ չի տալիս վստահաբար առանձնացնել ՀԱ-ի առումով առավել ռիսկային ոլորտները: Սակայն, որոշ հիմքեր կան ենթադրելու, որ ՀՀ ԱՕ խախտումներն ավելի հաճախ են շինարարության, գյուղատնտեսության և առևտրի ոլորտներում. ՀՀ ԱՕ

խախտումներ ունեցածների բաժինն այդ ոլորտներում նկատելիորեն գերազանցել է դրանցում զբաղվածների տեսակարար կշիռը:

Հետազոտության տվյալներով արձանագրվել է, որ ՀՀ ԱՕ խախտումների, առավել ևս ՀԱ-ի գոհ դառնալու հավանականությունը ցածր է բարձր որակավորման մասնագետների խմբում. նրանք կազմել են խախտումներով աշխատանք ունեցածների միայն 10,5%-ը և ԵՀԱ-ի գոհների 5,3%-ը (առանց խախտումների աշխատանք ունեցածների խմբում նրանց բաժինը 34,2% է եղել): Չորակավորված բանվորական աշխատանքներն, ընդհակառակը, խախտումների և ՀԱ-ի առումով բարձր ռիսկային են (32,9%, 31,6% և 14,5%, համապատասխանաբար):

Ուշագրավ է, որ աշխատանքն իր բնակավայրում չի նպաստել ՀՀ ԱՕ խախտումներից ու ԵՀԱ-ի գոհ դառնալուց խուսափելուն: Եթե իր բնակավայրում է աշխատել ՀՀ ԱՕ խախտումներից զերծ մնացածների 69%-ը, ապա նման խախտումներ ունեցածների՝ 74%-ը և ԵՀԱ գոհների գրեթե 79%-ը:

Հստակ կապ չի բացահայտվել աշխատանք գտնելու եղանակի և ՀԱ-ի միջև: Բոլոր խմբերում էլ աշխատանքի տեղավորման գործում առավել ծանրակշիռ է եղել սոցիալական ցանցերի (բարեկամ, ընկեր, ծանոթ և այլն) դերը: Նրանք օժանդակել են ՀՀ ԱՕ խախտում չունեցածների 52,6%-ին, խախտումով աշխատանք ունեցածների 62%-ին և ԵՀԱ-ի գոհների 63,2%-ին: Գործատուի հետ կապ հաստատելով են աշխատանք ստացել նրանց հաջորդաբար 25%, 23%-ը և 16%-ը:

Հետազոտության տվյալները հիմք են տալիս կարծելու, որ աշխատանքի հավաքագրման խմբային տարբերակն ավելի ռիսկային է: Նման կերպ են աշխատանքի անցել առանց ՀՀ ԱՕ խախտումների աշխատանքների 9,4%-ը, խախտումներ ունեցած աշխատողների՝ 16,6%-ը և ԵՀԱ-ի գոհների՝ 21,1%-ը:

Նշենք, որ ԱՊ առկայությունը թեև նվազեցնում է ՀՀ ԱՕ խախտումների ու ՀԱ-ի ենթարկվելու ռիսկերը, այնուամենայնիվ դրանցից խուսափելու լիարժեք երաշխիք չէ. ՀՀ ԱՕ խախտում ունեցածների 35%-ը և ԵՀԱ-ի գոհների 42%-ը ունեցել են աշխատանքային պայմանագրեր:

Եզրահանգում

Հետազոտության արդյունքները հիմք են հանդիսանում կատարելու հետևյալ երեք առավել կարևոր եզրակացությունը.

Առաջին, Հայաստանի տնտեսության մասնավոր հատվածում մարդկանց թրաֆիքինգի երևույթ չկա, կամ եթե անգամ կա, ապա դրա ծավալներն այնքան փոքր են, որ սահմանափակ թվով դիտարկումներով չեն բացահայտվել:

Երկրորդ, չնայած երկրի տնտեսության մասնավոր հատվածում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի խախտումների տարածվածությանը, դրանց միայն փոքր մասն է կրում հարկադիր աշխատանքի ցուցչի բնույթ և հատում այն սահմանագիծը, երբ աշխատողը կարող է որակվել որպես ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի գոհ: Դա պայմանավորված է ՀՀ աշխատաշուկայի անհավասարակշռությամբ և բնավ չի նշանակում, որ երևույթն անհագստացնող չէ, ու պաշտոնական կառույցների կողմից համարժեք արձագանք չի պահանջվում:

Երրորդ, հաստատվել է կատարված փորձնական հետազոտության թե՛ մեթոդաբանության գործունակությունը, և թե՛ գործիքների պիտանիությունը հարկադիր աշխատանքի և մարդկանց թրաֆիքինգի երևույթի ծավալուն, ներկայացուցչական հետազոտության համար:

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ
ԵՐԵՎԱՆԵՐԻ ԽՆԱՄՔԻ ԵՎ
ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՈՒ ՀԱՏՈՒԿ
ՀԱՆՐԱԿՐԹԱԿԱՆ ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ
ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ
ԳՏՆՎՈՂ ԵՐԵՎԱՆԵՐԻ ԹՐԱՖԻՔԻՆԳԻ
ԿԱՄ ՇԱՀԱԳՈՐԾՄԱՆ
ՀՆԱՐԱՎՈՐ ՈՒՍԿԵՐԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ
ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՌՈՏԱԳԻՐ

Հետազոտության նպատակն ու մեթոդաբանությունը

Այս որակական հետազոտության **նպատակն էր** բացահայտել Հայաստանի Հանրապետությունում (ՀՀ) երեխաների խնամքի և պաշտպանության, ինչպես նաև հատուկ հանրակրթական ուսումնական հաստատություններում¹ գտնվող երեխաների թրաֆիքինգի կամ շահագործման հնարավոր դեպքերն ու ռիսկերը:

ՀՀ-ում գործող հաստատությունները² նախապես բաժանվել են մի քանի ենթախմբի (համաձայն ՀՀ Կառավարության տարբեր որոշումներով սահմանված տիպերի): Դրանցից, փորձագիտական գնահատականների հիման վրա, առանձնացվել են երեխաների թրաֆիքինգի կամ շահագործման տեսանկյունից առավել ռիսկային ենթախմբերը: Ընտրանքի հաջորդ մակարդակում, կրկին փորձագիտական գնահատականների միջոցով, առանձնացվել են առավել ռիսկային համարված հաստատությունները:

Հետազոտությունն ընդգրկել է հետևյալ հաստատություններն ու կազմակերպությունները.

- 1 «Գավառի մանկատուն» ՊՈԱԿ,
- 2 «Վանաձորի մանկատուն» ՊՈԱԿ,
- 3 Երևանի «Զատիկ» երեխաների աջակցության կենտրոն (նախկին Զատիկ մանկատուն)³,

¹ Այսուհետ՝ հաստատություն, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ անհրաժեշտ է հատուկ նշել հաստատության տեսակը:

² ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության համակարգում գործում է երեխաների շուրջօրյա խնամքի 6 մանկատուն, որից 3-ը՝ ընդհանուր տիպի, 3-ը՝ մասնագիտացված: Գործում են նաև երեխաների խնամք և պաշտպանություն իրականացնող գիշերօթիկ 7 հաստատություն և սոցիալական հոգաձության 3 կենտրոն: 2014թ. ընթացքում մանկատուներում խնամվել է շուրջ 720 երեխա, երեխաների խնամքի և պաշտպանության գիշերօթիկ հաստատություններում՝ շուրջ 750 երեխա և սոցիալական աջակցության կենտրոնում իրականացվել է 100 երեխայի ցերեկային խնամք և դաստիարակություն: ՀՀ կրթության և գիտության նախարարության համակարգում գործում է 23 պետական հատուկ հանրակրթական հաստատություն՝ նախատեսված կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող, ինչպես նաև հակասոցիալական վարք դրսևորած երեխաների համար:

³ «Երևանի «Զատիկ» երեխաների աջակցության կենտրոն» ՊՈԱԿ-ն իրականացնում է կյանքի դժվարին իրավիճակում հայտնված երեխաների շուրջօրյա ժամանակավոր խնամքի և ցերեկային խնամքի ծառայություններ: 2014թ. ընթացքում ցերեկային խնամք է տրամադրվել 90 երեխայի և առավելագույնը 6 ամիս ժամկետով շուրջօրյա խնամք՝ 17 երեխայի:

- 4 Բյուրեղավանի երեխաների խնամքի և պաշտպանության գիշերօթիկ հաստատություն,
- 5 Գյումրու երեխաների խնամքի և պաշտպանության N 1 գիշերօթիկ հաստատություն,
- 6 Գյումրու մտավոր թերզարգացում ունեցող երեխաների N 3 հասուկ (օժանդակ) դպրոց,
- 7 Երևանի երաժշտական N 13 հասուկ դպրոց,
- 8 Վանաձորի մտավոր թերզարգացում ունեցող երեխաների N 1 հասուկ (օժանդակ) դպրոց,
- 9 Երևանի մտավոր թերզարգացում ունեցող երեխաների N 11 հասուկ (օժանդակ) դպրոց,
- 10 Հանրապետական N1 հասուկ կրթահամալիր (Վարդաշեն),
- 11 Հայ օգնության ֆոնդի «Երեխաների աջակցության կենտրոն» հիմնադրամ⁴,
- 12 «Մեր տուն» հասարակական կազմակերպություն (ծառայություններ է մատուցում մանկատների նախկին շահառուներին):

Վերոնշյալ յուրաքանչյուր մեթոդի շրջանակներում ընտրանքի ծավալը կազմել է.

Մեթոդը	Ընտրանքի ծավալը
Փորձագիտական հարցազրույց	6 հարցազրույց
Խորին հարցազրույց հաստատության ղեկավար կազմի ներկայացուցիչների հետ	8 հարցազրույց հաստատությունների տնօրենների և 3 հարցազրույց՝ փոխտնօրենների հետ
Խորին հարցազրույց հաստատության անձնակազմի ներկայացուցիչների հետ	Սոցիալական աշխարհող – 6 Հոգեբան – 6 Դաստիարակ – 2 Սոցիալական մանկավարժ – 1 Իրավաբան – 1 Մեթոդիկ – 1

⁴ Հայաստանի Հանրապետությունում գործում են նաև երեխայի խնամք և պաշտպանություն իրականացնող ոչ պետական հաստատություններ, այդ թվում՝ «ՍՕՍ Մանկական գյուղեր» հայկական բարեգործական հիմնադրամը, «Թռչունյանց տուն» մանկատունը, ՀՕՖ-ի «Երեխաների աջակցության կենտրոն» հիմնադրամը և այլն:

Դիտարկում հաստատույթունում	<i>Շնարանքում ներառված բոլոր հասարարույթուններում</i>
Խորին հարցազրույց հաստատույթան շահառու երեխաների հետ	<i>Երեխաների ընդհանուր թիվը՝ 30</i> <i>✓ 10 րարեկան – 2 երեխա</i> <i>✓ 11 րարեկան – 2 երեխա</i> <i>✓ 12 րարեկան – 4 երեխա</i> <i>✓ 13 րարեկան – 2 երեխա</i> <i>✓ 14 րարեկան – 6 երեխա</i> <i>✓ 15 րարեկան – 3 երեխա</i> <i>✓ 16 րարեկան – 2 երեխա</i> <i>✓ 17 րարեկան – 7 երեխա</i> <i>Ինչպես նաև՝ 18 րարին լրացած, սակայն դեռ հասարարույթունում բնակվող 2 անձ</i>
Խորին հարցազրույց հաստատույթան նախկին շահառուների հետ	<i>5 հարցազրույց</i>
Ֆոկուս խումբ հաստատույթան նախկին շահառուների հետ	<i>Ֆոկուս խմբի մասնակիցների թիվը՝ 10, բոլորը՝ իզական սեռի</i>

Եզրահանգումներ

- Թեև ուսումնասիրված գրեթե բոլոր հաստատույթունների ներկայացուցիչներն էլ մասնակցել են երեխաների թրաֆիքինգի թեմայով տարատեսակ վերապատրաստումների, սակայն բաց է նկատվում երեխաների հարկադիր աշխատանքի վերաբերյալ գիտելիքների առումով: Անձնակազմի համապատասխան գիտելիքները բավարար չափով խորը չեն, հաճախ ինտուիտիվ բնույթ ունեն: Հաստատույթունների ներկայացուցիչների մի մասն առավել կարևորել է երեխաների շահագործման, մասնավորապես՝ հարկադիր աշխատանքի, քան մարդկանց թրաֆիքինգի մասին ուսուցումը:
- Ուսումնասիրված հաստատույթունների մի մասում վերոնշյալ թեմաների վերաբերյալ հավելյալ իրազեկման և ուսուցման կարիքն այդքան էլ բարձր չի գնահատվել: Հաստատույթան ներկայացուցիչները հակված են բացատրել կարիքի բացակայությունն իրենց հաստատույթան շրջանակներում տվյալ երևույթի բացակայությամբ: Անձնակազմի մոտ նկատվում է որոշակի մտավախություն և զգուշավորություն. շատերը կիսում են այն մոտեցումը, որ խոսել հիմնախնդրի մասին նշանակում է ընդունել իրենց հաստատույթան սահմաններում դրա գոյությունը:

- Գրեթե բոլոր հաստատությունների ներկայացուցիչները նշել են, որ նշված թեմաներով երեխաների համար պարբերաբար սեմինարներ են կազմակերպում ու բացատրական զրույցներ են վարում: Սակայն դրանք չունեն համակարգված ու կայուն բնույթ, սովորաբար իրականացվում են առանձին մասնագետների (հոգեբան, սոցիալական աշխատող) անհատական նախաձեռնությամբ: Բացի այդ, հաստատության անձնակազմի կողմից երեխայի հարկադիր աշխատանքի խնդիրները հաճախ նեղ մեկնաբանության են արժանանում: Դրանք դիտվում են հիմնականում պատշաճ վարձատրության ապահովման տեսանկյունից, մինչդեռ երեխայի այլ իրավունքները մնում են անտեսված կամ բավարար չափով չեն կարևորվում:
- Հարցված երեխաների մեկնաբանություններում նույնպես հաճախ է հանդիպում երեխայի աշխատանքի պատշաճ վարձատրության հիմնախնդիրը: Երեխաների զգալի մասի համար հարկադիր աշխատանքը նույնացվում է առանց վարձատրության աշխատելու հետ: Աշխատանքի բնույթին, անվտանգությանը և այլ էական պայմաններին երեխաները պակաս ուշադրություն են դարձնում:
- Թեև երեխաները հիմնականում լսել էին մարդկանց թրաֆիքինգի կամ շահագործման, մասնավորապես՝ հարկադիր աշխատանքի երևույթների մասին, սակայն (ինչպես և հաստատության անձնակազմը), կցկտուր տեղեկատվություն ունեին դրանց մասին: Որոշ դեպքերում երեխաների կողմից «երեխայի թրաֆիքինգ» հասկացության կիրառությունը բավական արհեստական բնույթ ուներ: Ըստ երևույթին, այդ երեխաներին կա՛մ նախապես հրահանգավորել էին հարցերին որոշակի կերպով պատասխանելու համար, կա՛մ երեխաները մեխանիկորեն կրկնում էին ինչ-որ տեղից լսած տեղեկատվությունը:
- Երեխաների իրազեկվածությունից պակաս կարևոր չէ առկա գիտելիքներն օգտագործելու հմտությունների և մեխանիզմների առկայությունը: Ըստ փորձագետների, հաստատությունում գտնվող երեխաները հաճախ ավելի տեղեկացված են մարդկանց թրաֆիքինգի, հարկադիր աշխատանքի թեմաների և, ընդհանրապես, իրենց իրավունքների վերաբերյալ, քան հաստատությունից դուրս գտնվող իրենց հասակակիցները: Սակայն, նրանք ունեն այդ գիտելիքներն օգտագործելու ավելի սահմանափակ հնարավորություններ: Օրինակ, հաստատությունում գտնվող երեխան, իր իրավունքների ոտնահարման վերաբերյալ բարձրաձայնելու բավարար և ապահով միջոցներ չունի:
- Հաստատությունների ներկայացուցիչները նշել են, որ երեխաներն իրենց իրավունքների վերաբերյալ գիտելիքները երբեմն օգտագոր-

ծում են՝ անձնակազմի վրա ճնշում գործադրելու, նրանց սպառնալու և մանիպուլացնելու նպատակով:

- Փորձագետները, խոցելի խմբերի շարքում, ի թիվս հաստատությունների սաների, առանձնացրել են գյուղական համայնքներում բնակվող երեխաներին. անասնապահության և հատկապես հողագործության մեջ ներգրավված երեխաների առողջությանը և զարգացմանը սպառնացող բազմաթիվ ռիսկեր կան: Յուրահատուկ ռիսկի խումբ են կազմում այն գյուղաբնակ երեխաները, ովքեր միաժամանակ որևէ հաստատության շահառու են: Նման երեխաները, ամառային արձակուրդների ընթացքում կամ հանգստյան օրերին, գտնվելով ընտանիքի հսկողության ներքո, առավելապես ենթակա են հարկադիր աշխատանքի ռիսկին:
- Փորձագետներից մեկը նշել է այնպիսի բացասական երևույթի մասին, ինչպիսին է ընտանիքի և հաստատության միջև կայացվող ոչ ֆորմալ, «լուռ» համաձայնությունը: Սոցիալապես անապահով ընտանիքները, չկարողանալով հոգալ երեխաների առաջնահերթ կարիքները, այք են փակում հաստատությունում երեխայի իրավունքների ոտնահարման դեպքերի վրա:
- Երբևէ աշխատանքային գործունեություն իրականացրած երեխաների զգալի մասն աշխատել է/աշխատում է ամառային արձակուրդի ընթացքում կամ շաբաթ-կիրակի օրերին, երբ տանն է գտնվում՝ ընտանիքի հսկողության ներքո: Երեխաների աշխատանքի դեպքերը սովորաբար տեղ են գտել մինչև երեխայի հաստատության շահառու դառնալը: Նկարագրված դեպքերի զգալի մասը վերաբերում է հիմնականում գյուղաբնակ երեխաների աշխատանքին:
- Հաստատությունների շահառու երեխաների նախկին կամ ներկա աշխատանքային գործունեության բոլոր դեպքերում բացակայել են աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող գրավոր պայմանագրերը կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտերը: Հաստատության ներկայացուցիչների զգալի մասը՝ թե՛ տնօրինությունը, թե՛ մասնագետները, օրինաչափ և նույնիսկ արդարացված են համարում երեխայի աշխատանքը՝ պայմանավորված ընտանիքի ծանր նյութական դրությամբ:
- Ընտանիքի կողմից երեխայի հնարավոր շահագործման ռիսկն անձնակազմի կողմից երբեմն անհրաժեշտ ուշադրության չի արժանանում միայն այն կանխակալ մոտեցման պատճառով, որ եթե երեխան աշխատում է իր ընտանիքի համար, ապա դա չի կարող շահագործում համարվել: Ընտանիքի համար կատարված աշխատանքի փաստը հաստատության անձնակազմի համար երբեմն բավարար

հիմք է՝ այդ աշխատանքի բնույթը և երեխայի տարիքին անհամապատասխանությունն անտեսելու համար:

- Երեխայի աշխատանքի հիմնահարցը հաճախ բավական նեղ մեկնաբանության է արժանանում. կարևորվում է միայն տվյալ ծանր աշխատանքը կատարելու կամավորության հանգամանքը: Հաճախ հաստատության ներկայացուցիչները պատրաստ են ուշադրություն չդարձնել աշխատանքի բնույթի վրա միայն այն պատճառով, որ դա երեխայի կամքով է եղել՝ առանց հարկադրանքի:
- Երեխայի աշխատանքի տարբեր դրսևորումներն անձնակազմի կողմից դիտվում են կա՛մ նորմալ, օրինաչափ, կա՛մ չեն համարվում աշխատանք (թեև փաստացի հանդիսանում են այդպիսին): Սա միաժամանակ և՛ իրազեկվածության պակասի, և՛ արժեքային խնդիր է (ինչն է ընդունելի և նորմալ, ինչը՝ ոչ): Մասնագետների զգալի մասը պարզապես տեղյակ չէ, թե հայտնաբերված դեպքերի առնչությամբ ինչպիսի գործողություններ պետք է կատարի: Այս խնդրի առնչությամբ կարելի է առանձնացնել պատճառների երեք հիմնական խումբ.
 - ✓ կյանքի դժվարին իրավիճակում հայտնված երեխայի հայտնաբերման, ուղղորդման, բռնությունից պաշտպանության կարգի բացակայությունը և այլ իրավական կարգավորումների ոչ հստակ լինելը (հարկ է նշել, որ թրաֆիքինգի ենթարկված անձանց ուղղորդման կարգ գոյություն ունի),
 - ✓ տեղեկացվածության և անհրաժեշտ կարողությունների պակաս (ինչպե՛ս արձագանքել, ո՞րն է իրենց ուղղակի պարտականությունը, որտե՞ղ է վերջանում իրենց հաստատության/մասնագետի պատասխանատվությունը և սկսվում այլ կատուցի/ մասնագետի պատասխանատվությունը և այլն),
 - ✓ էթիկական երկընտրանքներ (ո՞րն է խնդրին արձագանքելու «ճիշտ» կամ «բարոյական» եղանակը, արդյոք այդ միջամտությունը չի՞ վնասի ընտանիքին, արդյոք հաստատությունը կարո՞ղ է այլընտրանք ապահովել, քանի որ երեխան կարիքից դրդված է աշխատում և այլն):
- Իրազեկվածության ու կարողությունների պակասի և էթիկական երկընտրանքների հատման տիրույթում է գտնվում պատասխանատվության ստանձնման հարցը, որը և՛ մասնագիտական պատրաստվածության, և՛ արժեքային խնդիր է: Ուսումնասիրված հաստատություններից մի քանիսը, թեև ինտենսիվ կերպով աշխատում են երեխաների ընտանիքների հետ, սակայն բավարար ուշադրության չեն արժանացնում երեխաների թրաֆիքինգի կամ շահագործման հիմնահարցերին:

Հաստատությունների զգալի մասում գերակայում է այն տեսակետը, որ դա այլ կառույցների պատասխանատվության դաշտում գտնվող խնդիր է: Որպես հետևանք, այդ խնդիրներն այդպես էլ մնում են «օդում կախված»:

- Հաստատության կողմից երեխաների աշխատանքային շահագործման հայտնաբերված դեպքերում երեխաների հետագա ճակատագրի վերաբերյալ տեղեկատվությունը հիմնականում բացակայում է: Հաստատությունները սովորաբար նախաձեռնություն չեն ցուցաբերում երեխայի ու ընտանիքի հետ հետևողական աշխատանք կատարելու հարցում: Իսկ հայտնաբերված դեպքերի առնչությամբ ոչ միշտ է իրավապահ մարմինների արձագանքը հետևողական բնույթ կրել:
- Երեխաների աշխատանքի հայտնաբերված դեպքերում հաստատության անձնակազմի արձագանքն իրականացվում է հիմնականում երեխաներին սաստելու և բացատրական զրույց վարելու ձևով: Երբեմն պայման է դրվում ծնողների առջև, որ դասերը բաց թողնելու և աշխատելու պարագայում՝ երեխան կարող է հեռացվել հատուկ դպրոցից: Այս մոտեցումը, դրական ազդեցության հետ մեկտեղ, ռիսկեր է պարունակում, քանի որ դպրոցից հեռացված երեխան այլևս հաստատության ուշադրությունից և վերահսկողությունից դուրս է գտնվելու:
- Հաստատության շահառու երեխաները նկարագրել են հաստատությունում իրենց մասնակցությունը որոշ կենցաղային ու շինարարական աշխատանքների իրականացմանը: Ըստ փորձագետների, հաստատության ղեկավարության կամ անձնակազմի կողմից երեխաներին տարբեր աշխատանքների մեջ ներգրավելը հաճախ իրազեկվածության պակասի հետևանք է, և ոչ թե դիտավորյալ աշխատանքային շահագործման արդյունք: Հաստատության շրջանակներում երեխաների աշխատանքն անձնակազմը կարևորում է կյանքի հմտություններ ձեռքբերելու տեսանկյունից: Մտահոգիչ է այն հանգամանքը, որ երեխաների ներգրավումը տարբեր աշխատանքներում երբեմն պայմանավորված է հաստատության կադրային ռեսուրսի պակասով:
- Անձնակազմի ներկայացուցիչները նշել են, որ երեխաներն իրենք են կարգավորում պարտականությունների մի մասի բաշխումն ու կատարումը: Հաստատության սաներն առանձին դեպքեր են նկարագրել, երբ տարիքով ավագ և/կամ հեղինակություն ունեցող երեխաներն օգնել են անձնակազմին՝ նրանց պարտականությունների կատարման հարցում: Անձնակազմի անդամներն իրենց պարտականությունների մի մասը «պատվիրակում են» երեխաներին՝ դրանք առավել արագ,

օպտիմալ իրականացնելու նպատակով: Լիդերները հանդես են գալիս որպես անձնակազմի «օգնականներ»՝ որոշ խնդիրների լուծման գործընթացում: Որքան էլ այս մոտեցումը զարգացնում է երեխաների ինքնակազմակերպման կարողությունները, այդուհանդերձ երեխաների միջև կոնֆլիկտների առաջացման և խմբային ճնշման ռիսկեր է պարունակում: Որոշ երեխաների արտոնյալ կարգավիճակի շարունակական խրախուսումն անձնակազմի կողմից, կարող է հանգեցնել դրա օգտագործման՝ այլ նպատակներով ևս:

- Թեև հետազոտության ընթացքում չի արձանագրվել լիդեր հանդիսացող երեխաների կողմից մյուս երեխաների թրաֆիքինգի կամ շահագործման, մասնավորապես՝ հարկադիր աշխատանքի որևէ դեպք, սակայն նման ռիսկերի հավանականությունը բավական բարձր է: Անձնակազմի ներկայացուցիչներն իրենք են պատմել լիդերների կողմից մյուս երեխաների նկատմամբ գործադրված ճնշումների մասին (որոնք ուղղակի առնչություն չունեին հարկադիր աշխատանքի հետ):
- Մյուսների փոխարեն ինչ-որ աշխատանք կատարելու, նրանց կողմից շահագործվելու ռիսկը պայմանավորված է նաև երեխայի հոգեբանական առանձնահատկություններով: Կան երեխաներ, ովքեր պատրաստ են կամովին ստանձնելու որևէ հանձնարարության կատարումը: Սովորաբար, այս երեխաները չունեն իրենց շահերը պաշտպանելու բավարար հմտություններ, նաև զարգացած չէ սեփական շահի գիտակցումը:
- Պարտականությունների ակնհայտ անհավասար բաշխում է առկա տղաների և աղջիկների միջև (հատկապես ճաշարանում հերթապահություն իրականացնելիս): Անձնակազմի անդամներն այս հանգամանքը օրինաչափ են համարում՝ սեռով պայմանավորված դերերի իրենց պատկերացումներից ելնելով:
- Խմբակներում երեխայի կողմից իրականացվող աշխատանքը պոտենցիալ ռիսկեր էր պարունակում այն տեսանկյունից, որ այն, տեսականորեն, կարող է շահագործվել՝ լրացուցիչ շահույթ ստանալու նպատակով: Սակայն բոլոր հաստատություններում էլ այդ ռիսկերը նվազագույն մակարդակի էին հասցված, քանի որ երեխաներն ազատ էին ինչպես խմբակի ընտրության, այնպես էլ՝ այնտեղ անցկացվող ժամաքանակի առումով: Հաստատության ներկայացուցիչները նշել են միայն որոշակի հոգեբանական ռիսկերի մասին՝ կապված երեխայի՝ իր աշխատանքի արդյունքը և արժեքը գնահատելու հետ: Երեխայի մոտ կարող է ձևավորվել իր աշխատանքի շահագործման

և/կամ անհամաչափ վարձատրության ընկալում՝ կապված այն բանի հետ, որ իր ստեղծագործությունը ցուցահանդես-վաճառքում կամ բարեգործական աճուրդի ընթացքում չի վաճառվել երեխայի կողմից ակնկալվող գնով:

- Հետազոտության արդյունքում չբացահայտվեց ընտանիքների հետ աշխատանքի միասնական մոտեցում: Երեխաների ընտանեկան իրավիճակի մոնիթորինգն ու տարատեսակ այցերը հիմնականում հաստատության մասնագետների անձնական նախաձեռնության արդյունք են և ավելի հաճախ պայմանավորված են երեխաների ճակատագրի նկատմամբ բարոյական պատասխանատվության զգացումով: Ընտանիքի հետ աշխատանքի բացակայությունը կամ ոչ բավարար ծավալը բացատրվում է նաև անհրաժեշտ ռեսուրսների պակասով: Արդյունավետ աշխատանքի լուրջ խոչընդոտ է երեխայի ընտանիքի՝ այլ համայնքում բնակության հանգամանքը:
- Ուսումնասիրված հաստատություններում բացակայում են երեխայի թրաֆիքինգի կամ շահագործման հնարավոր դեպքերի կանխարգելման ներքին մեխանիզմները: Տեղեկատվության ստացումն ունի իրավիճակային բնույթ և պայմանավորված է անձնակազմի ու երեխաների միջև անձնավորված, հուզականորեն հագեցած կապերի ամրությամբ: Դեպքերի կանխարգելումը դիտվում է ոչ թե որոշակի կանխատեսելի մեխանիզմների, այլ՝ առօրյա ողջամտության համատեքստում: Տեղեկատվության ամենօրյա, ոչ ֆորմալ փոխանակումը կանխարգելման բավարար մեխանիզմ է համարվում:
- Շատ դեպքերում երեխայի տարիքին ոչ համապատասխան աշխատանքի և աշխատանքային շահագործման ռիսկերը գալիս են հենց ընտանիքից: Հաստատությունն է ստիպված լինում ստանձնել երեխային իր իսկ ընտանիքից «պաշտպանելու» դերը: Այս առումով, հաստատության ներկայացուցիչները վերջին տարիներին իրականացվող հաստատությունների բեռնաթափման քաղաքականության մի շարք ռիսկեր են մատնանշել: Ըստ նրանց, ընտանիքներ վերադարձող և առանց պատշաճ հսկողության մնացած երեխաները կարող են ենթարկվել աշխատանքային և սեռական շահագործման, եթե չլինի համապատասխան վերահսկողություն:
- Անձնակազմի անդամները հնչեցրել են կարծիքներ այն մասին, որ հաստատությունում երեխաները շատ ավելի պաշտպանված են: Նկատի է առնվում ինչպես սոցիալական պաշտպանությունը, այնպես էլ՝ ֆիզիկական և հոգեբանական անվտանգությունը: Մյուս կողմից, հաստատության կողմից տրամադրվող խնամքը հանգեցնում է երե-

խաների ինքնուրույնության պակասի, կյանքի հմտությունների նվազ մակարդակի:

- Հաստատության անձնակազմը ոչ միայն երեխայի ընտանիքի, այլև՝ սոցիալական միջավայրի բազմաթիվ ռիսկեր է նշել: Հատկապես հատուկ և գիշերօթիկ դպրոցների պարագայում, երբ երեխաները հանգստյան օրերն անցկացնում են ընտանիքի կամ ազգականների մոտ, այդ ռիսկերը հաստատության կողմից կառավարելի և վերահսկելի չեն: Երեխայի՝ հաստատության շահառու լինելու կարգավիճակն ապահովում է ոչ միայն ընտանիքից, այլև սոցիալական միջավայրից երեխայի պաշտպանվածությունը:
- Փորձագետները հակառակ տեսակետն են հնչեցրել՝ հաստատությունում գտնվող երեխաների պաշտպանվածության վերաբերյալ: Ռիսկի գործոն է համարվել հաստատության անձնակազմից և ղեկավարությունից երեխաների կախվածության բարձր աստիճանը, ինչպես նաև հաստատության փակ բնույթն ու երեխայի կյանքի բոլոր ապեկոտների մեկտեղումը մեկ վայրում: Այս գործոնները կաշկանդում են երեխաների շահագրգռվածությունն ու կարողությունները՝ բարձրաձայնելու իրենց հուզող խնդիրների մասին: Ընդ որում, այս փաստը հաստատվել է նաև մանկատների նախկին շահառուների հետ իրականացված ֆոկուս խմբի մասնակիցների կողմից:
- Անձնակազմի շատ ներկայացուցիչներ հաստատությունը դիտում են որպես ընտանիքի մոդել և, դրան համապատասխան, վերարտադրում են ընտանեկան վարքի նմուշները: Դրական կողմերի հետ մեկտեղ, այս մոտեցումն էական վտանգներ է առաջ բերում, որոնցից է, մասնավորապես, վերը քննարկված վերահսկողական մեխանիզմների բացը: Եթե հաստատությունն ընկալվում է որպես ընտանիք, իսկ հաստատության ղեկավարը՝ այդ ընտանիքի հայր, կորչում է նաև ներքին վերահսկողության անհրաժեշտությունը: Նման միջավայրում ինստիտուցիոնալ մեխանիզմներն այլևս պահանջված չեն և մերժվում են, հարաբերությունները կարգավորվում են ոչ ֆորմալ նորմերի միջոցով: Համարվում է, որ բարոյական նորմերը բավարար են՝ առկա խնդիրները կանխարգելելու համար: Հաստատության սաները պաշտպանված են ոչ թե կանխատեսելի կառուցակարգերով, այլ աշխատակիցների բարոյական կերպարի և բարի կամքի շնորհիվ: Ավելին, արտաքին վերահսկողությունը դիտվում է որպես անհարկի միջամտություն «ընտանիքի ներքին կյանքին»:
- Հաստատության շահառու երեխաների խոցելիությունը պայմանավորող գործոններից մեկն արտաքին վերահսկողության անհրաժեշտ

մեխանիզմների բացակայությունն է կամ դրանց անկատարությունը: Վերահսկողական հիմնական գործառույթները վերապահված են այն պետական գերատեսչություններին, որոնց կազմում են գտնվում երեխաների խնամքի և պաշտպանության հաստատությունները: Առաջանում է շահերի բախում. ներգերատեսչական վերահսկողությունը որոշ չափով ձևական բնույթ է ստանում:

- Արտաքին վերահսկողության արդյունավետությունը տուժում է ստուգայցի մասին տեղեկատվության ոչ ֆորմալ փոխանցման պատճառով: Սա հնարավորություն է տալիս հաստատությանը՝ հարկ եղած ձևով պատրաստվելու ստուգմանը:
- Տարատեսակ ստուգումները ոչ միշտ են բացահայտում առկա խնդիրները, քանի որ բացակայում է ուսումնասիրության անհրաժեշտ ուղղվածությունն ու հատուկ մեթոդաբանությունը: Ստուգումների մի մասը շատ ընդհանրական բնույթ ունի, անդրադառնում է խնդիրների լայն շրջանակի, ինչի պատճառով հնարավոր ռիսկերի խորքային ուսումնասիրություն չի իրականացվում: Ստուգումների մյուս մասն էլ չափազանց նեղ ուղղվածություն ունի (հաստատության ֆինանսական հոսքերի վերահսկողություն, երեխաների կրթության որակի վերահսկողություն, խնամքի որակի վերահսկողություն և այլն): Այս ստուգումներն էլ չեն անդրադառնում երեխաների հարկադիր աշխատանքի հնարավոր ռիսկերին:
- Հաստատությունների ներկայացուցիչներն իրենց մտահոգությունն են հայտնել նաև այն հարցի շուրջ, թե որքանով են ուսումնասիրության կամ ստուգման կիրառվող մեթոդները համապատասխանում երեխաների տարիքային ու հոգեբանական առանձնահատկություններին: Տեղեկատվության ստացման ոչ համարժեք մեթոդներն, ըստ նրանց, հանգեցնում են ոչ արժանահավատ և չստուգված տեղեկատվության տարածմանը:
- Նպատակային (երեխաների թրաֆիքինգ և հարկադիր աշխատանք) ստուգումներն ու մոնիթորինգի համակարգը բացակայում է: Ուսումնասիրված բոլոր հաստատությունների ներկայացուցիչներն էլ նշել են, որ նման թեմատիկ ստուգումներ իրենց մոտ չեն իրականացվել:
- Փորձագետներից մեկը, կարևորելով երեխաների պաշտպանությամբ զբաղվող հասարակական կազմակերպությունների դերը, որպես հիմնախնդիր մատնանշել է երեխաների պաշտպանության ցանցի թուլացումը:
- Վերահսկելիության տեսանկյունից փորձագետներն առավել ռիսկային են համարել մասնավոր հաստատությունները: Սովորաբար,

տարատեսակ դիտորդական առաքելությունները նման հաստատություններ մուտք չունեն (կամ դժվարությամբ են մուտքի թույլտվություն ստանում), իսկ հասարակական կազմակերպությունների այցերն ավելի քիչ են, քան պետական հաստատություններում:

- Ուսումնասիրված գրեթե բոլոր հաստատություններում բավարար վերահսկողություն է առկա հաստատություն մուտքի և այնտեղից ելքի նկատմամբ: Երեխաների ելումուտի համար սովորաբար որոշակի ժամեր են սահմանված և պարտադիր է հաստատության ներկայացուցիչների թույլտվությունը/հիմնադրությունը: Դիտարկված մանկատներում օտար անձանց ելումուտի նկատմամբ առկա էր վերահսկողություն՝ շենքի միջանցքներում տեղակայված տեսախցիկների միջոցով:
- Հաստատության սահմաններից առանց հսկողության դուրս գալու սահմանափակումն իր բացասական ազդեցությունն ունի երեխաների վրա: Անձնակազմի ներկայացուցիչները երեխաների մոտ վախի զգացում են նկատել և ինքնուրույն տեղաշարժից կամավոր հրաժարման միտում:
- Ուսումնասիրված հաստատությունները չունեն երեխաների կողմից բջջային և ինտերնետային կապի միջոցների օգտագործման, նաև դրանց բովանդակության վերահսկողության ռազմավարություն և մեխանիզմներ: Երեխաներն ու նրանց ծնողները սովորաբար չեն օգտվում հաստատության կողմից տրամադրվող կապի միջոցներից: Բջջային հեռախոսներ ունեցող երեխաները կարող են ցանկացած պահի օգտվել դրանից (բացառությամբ դասերի և պարապմունքների ժամանակ): Քանի որ նոր սերնդի բոլոր հեռախոսներն էլ ունեն ինտերնետային կապի հնարավորություն, հեռախոս ունեցող յուրաքանչյուր երեխա անվերահսկելի մուտք ունի համացանց: Հարկ է նշել, որ բջջային հեռախոս ունենալն ու համացանց մուտք գործելն ինքնին բացասական երևույթ չի համարվում:
- Համացանցային բովանդակությունը մասնակիորեն վերահսկելի է միայն համակարգչային դասարաններում: Ընդ որում, այդ համակարգիչները ևս համարված չեն վտանգավոր բովանդակությամբ կայքերը արգելափակող ծրագրերով: Վերահսկողությունն իրավիճակային բնույթ է կրում, դաստիարակները կամ մանկավարժները հարցերի միջոցով են պարզում, թե երեխան ինչով է զբաղվում, որ կայքերից է օգտվում կամ սոցիալական ցանցերում ում հետ է շփվում:

Առաջարկություններ

- 1 Հաստատություններում անձնակազմի և երեխաների ուսուցումը երեխաների թրաֆիքինգի կամ շահագործման մասին պետք է հիմնված լինի կարիքների գնահատման վրա: Ինչպես ցույց տվեց հետազոտությունը, անձնակազմի ներկայացուցիչներն առավելապես կարևորում են երեխաների հարկադիր աշխատանքի թեմայով ուսուցման կազմակերպումը:
- 2 Հարկավոր է հստակ ամրագրել երեխաների թրաֆիքինգի կամ շահագործման խնդիրների կանխարգելման, հայտնաբերման, ուղղորդման, վերականգնման և աջակցության հարցում հաստատությունների (որպես ինստիտուտի) և անձնակազմի առանձին մասնագետների պատասխանատվության ու գործառույթների շրջանակը:
- 3 Անձնակազմի համար էական աջակցություն կարող է լինել երեխաների թրաֆիքինգի կամ շահագործման դեպքերի բացահայտման, ինչպես նաև հայտնաբերված դեպքերի հետ աշխատանքի և ուղղորդման ուղեցույց-ձեռնարկը:
- 4 Անհրաժեշտ է մշակել չափորոշիչներ, որոնցով կկարգավորվի երեխաների ներգրավումը հաստատությունում որոշակի աշխատանքների կատարմանը, ինչպես նաև՝ կսահմանվեն երեխաների կողմից այդ աշխատանքների կատարման պայմաններն ու սահմանափակումները: Հաստատությունում երեխաներին հանձնարարվող աշխատանքը պետք է համապատասխանի նրանց տարիքային առանձնահատկություններին և պետք է միտված լինի կյանքի հմտությունների ձևավորմանն ու անձի ներդաշնակ զարգացմանը:
- 5 Հաստատության սահմաններում հարկավոր է ապահովել երեխաների միջև պարտականությունների արդար և թափանցիկ բաշխումը, զգուշավոր լինել հեղինակություն ունեցող կամ տարիքով ավագ (լիդեր համարվող) երեխաներին մյուս երեխաների նկատմամբ վերահսկողության և այլ լիազորություններ տալու հարցում:
- 6 Երեխաների իրազեկվածությունից պակաս կարևոր չէ գիտելիքները գործադրելու հմտությունների և ռեսուրսների առկայությունը: Հաճախ հաստատությունում գտնվող երեխաների գիտելիքները գերազանցում են իրենց հասակակիցների իրազեկվածության մակարդակը, սակայն չկան այդ գիտելիքների իրացման անհրաժեշտ պայմաններ: Ուստի, անհրաժեշտ է իրենց հուզող խնդիրների և իրավունքների ոտնահարման հարցով ահազանգելու իրական հնարավորություն տալ հաստատություններում գտնվող երեխաներին: Ահազանգելու

այդ եղանակները պետք է ապահովված լինեն գաղտնիության պահպանման և վստահության բավարար երաշխիքներով:

- 7 Հարկավոր է լրացնել պետական գերատեսչությունների կողմից վերոնշյալ հաստատություններում թեմատիկ (երեխաների թրաֆիքինգ և շահագործում) ստուգումների և ուսումնասիրությունների պակասը:
- 8 Ինչպես պարզվեց հետազոտության արդյունքում, պահանջված է երեխաների կարիքներն ու տարիքային, սոցիալական, հոգեբանական առանձնահատկությունները հաշվի առնող մեթոդաբանության կիրառությունը: Օրինակ, մտավոր զարգացման խնդիրներ ունեցող երեխաների պարագայում թրաֆիքինգի կամ շահագործման հնարավոր հիմնախնդիրները բացահայտելու համար կարևոր է բազմամասնագիտական խմբի աշխատանքը:
- 9 Անհրաժեշտ է հզորացնել համայնքներում գործող խնամակալության և հոգաբարձության մարմինների՝ երեխաների թրաֆիքինգի կամ շահագործման առաջնային նույնացման կարողությունները: Հարկավոր է տարբեր միջոցներով (խորհրդատվական, գործունեության մոնիթորինգի, հասարակական վերահսկողության և այլ) փոփոխել այս մարմինների պասիվ գործելակերպը:
- 10 Բացի խնամակալության և հոգաբարձության մարմիններից, հետազոտության մասնակիցները կարևորել են համայնքային ծառայությունների ակտիվացումն ու ներգրավումը վերոնշյալ խնդիրների վերհանման ու հաղթահարման գործընթացում: Համայնքային ծառայությունները (հատկապես՝ ինտեգրված սոցիալական ծառայությունները) կարող են լինել երեխաների թրաֆիքինգի կամ շահագործման հայտնաբերման առաջնային օղակները:
- 11 Համայնքային մակարդակում կարող է պահանջված լինել ծնողների ակտիվ խմբերի ձևավորումը՝ որպես հաստատությունների նկատմամբ վերահսկողության լրացուցիչ ռեսուրս:
- 12 Կարևոր է երեխաների խնամքի և պաշտպանության ու հատուկ կրթական հաստատությունների՝ թրաֆիքինգի կամ շահագործման առաջնային նույնականացման կարողությունների հզորացումը:
- 13 Անհրաժեշտ է ուժեղացնել հաստատություններում գործող սոցիալական աշխատողների դերը՝ երեխաների թրաֆիքինգի կամ շահագործման դեպքերի առաջնային նույնականացման գործընթացում: Այս նպատակով, ցանկալի է իրականացնել սոցիալական աշխատողների պաշտոնի անձնագրերի վերանայում և նոր գործառույթների նախատեսում: Կարևոր է այդ գործառույթների արդյունավետ կատարումն ապահովող մասնագիտական ուղեցույցի մշակումը: Բացի

այդ, սոցիալական աշխատողներն ու հաստատությունների այլ մասնագետները պետք է ապահովված լինեն իրենց գործառնությունների լիարժեք իրականացման համար անհրաժեշտ բոլոր ռեսուրսներով (տրանսպորտային, ֆինանսական, իրավական և այլ)։

- 14 Հարկավոր է զարգացնել հաստատությունների գործունեության նկատմամբ ոչ գերատեսչական (նախարարության կազմից դուրս գտնվող մարմնի կողմից իրականացվող) վերահսկողության կամ հսկողական մեխանիզմները։ Այդպիսի մեխանիզմ կարող է լինել, օրինակ, դատախազության ընդհանուր հսկողությունը։
- 15 Արտաքին վերահսկողության մեխանիզմների շարքում կարևոր է Մարդու իրավունքների պաշտպանի դիտորդական առաքելության ակտիվացումը։ Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակի և հասարակական կազմակերպությունների համագործակցությամբ իրականացվող պարբերական վերահսկողությունն աստիճանաբար կարող է վերածվել մոնիթորինգի կայուն ու կանխատեսելի մեխանիզմի։
- 16 Հարկավոր է առանձնահատուկ ուշադրություն դարձնել մասնավոր հաստատություններին՝ մշակելով դրանց պարբերական ստուգման և վերահսկողության կայուն մեխանիզմ։
- 17 Ցանկալի է հաստատություններում ներդնել և կիրառել համացանցային վտանգավոր բովանդակության արգելափակման ծրագրեր։ Ցանկալի է բարձրացնել անձնակազմի իրազեկվածությունը՝ համացանցի միջոցով երեխաների վրա հոգեբանական ներգործության և ազդեցության եղանակների մասին։
- 18 Հարկավոր է վերանայել հաստատության անձնակազմի կողմից կիրառվող ճնշող մարտավարությունները (երբ ճնշում է գործադրվում ընտանիքի վրա՝ երեխայի աշխատանքը կանխելու նպատակով)՝ նախապատվություն տալով աջակցող մարտավարություններին։ Ցանկալի է ընտրել ոչ թե երեխաների աշխատանքի կանխարգելման (ինչը գործնականում հնարավոր չէ), այլ՝ առավելագույն վերահսկման ուղին։ Մասնավորապես, հարկավոր է աջակցել երեխաներին՝ իրենց տարիքին համապատասխան և անվտանգ աշխատանք գտնելու հարցում, հետևել, որպեսզի աշխատանքային գործունեության ընթացքում չտոնահարվեն երեխայի իրավունքներն ու շահերը։
- 19 Հաստատությունների անձնակազմի որոշ անդամներ կարևորել են տեսաձայնագրող սարքերի տեղադրումը հաստատություններում։ Ըստ նրանց, սա ոչ միայն կբարձրացնի անձնակազմի ու երեխաների վարքի նկատմամբ վերահսկողության մակարդակը, այլև կապահովի

հաստատության գործունեության անհրաժեշտ թափանցիկությունն արտաքին դիտորդների համար:

- 20 Երեխաների թրաֆիքինգի կամ շահագործման, մասնավորապես՝ հարկադիր աշխատանքի, դեմ պայքարում դրական ազդեցություն կարող է ունենալ ՀՀ առողջապահության նախարարության աշխատակազմի առողջապահական պետական տեսուչների մասնագիտացումը՝ ըստ որոշակի խոցելի խմբերի (օրինակ՝ փողոցում աշխատանք կատարող երեխաներ, գյուղատնտեսական աշխատանքներում ընդգրկված երեխաներ և այլն):
- 21 Ցանկալի է աշխատող երեխաների աշխատանքային իրավունքների ոտնահարման առնչությամբ ՀՀ առողջապահության նախարարության աշխատակազմի առողջապահական պետական տեսչությանն սահազանգ-դիմում ներկայացնելու հնարավորություն ընձեռել երեխաների պաշտպանությամբ զբաղվող կառույցներին (այդ դիմումների պարտադիր քննության և հանրային հաշվետվողականության պահանջով):

ՀԱՐԿԱԴԻՐ ԱՇԽԱՏԱՆՔԸ ԵՎ ՀԱՐԿԱԴԻՐ
ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՆՊԱՏԱԿՈՎ ՄԱՐԴԿԱՆՑ
ԹՐԱՑԻՔԻՆԳԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ.
ՍԱՀՄԱՆՈՒՄՆԵՐԻ ԵՎ ՕՐԵՆՍԴՐԱԿԱՆ
ԴԱՇՏԻ ՀԱՄԱՌՈՏԱԳԻՐ

Հարկադիր աշխատանքի և մարդկանց թրաֆիքինգի գործառնական սահմանումները

Հարկադիր աշխատանք և հարկադիր աշխատանքի նպատակով մարդկանց թրաֆիքինգն ուսումնասիրելու համար կարևորվում է այն գործառնական սահմանումների¹ հստակեցումը, որոնք կիրառվել են սույն հետազոտությունում: Դրանց համառոտ ցանկը հետևյալն է՝

Անօրինական աշխատանք	Առանց աշխատանքային պայմանագրի կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի կատարվող աշխատանքը:
Աշխատանք	Մարդու ֆիզիկական կամ մտավոր գործունեություն, որն ուղղված է ապրանքների արտադրությանը կամ ծառայությունների մատուցմանը: Սույն հետազոտության շրջանակներում ուսումնասիրվում է ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն, որը կատարվել կամ մատուցվել է երրորդ անձի օգտին՝ անկախ վարձատրության առկայությունից կամ դրա չափից և ձևերից:
Աշխատավարձ	Օրենքով, իրավական այլ ակտերով սահմանված կամ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքները կատարելու դիմաց աշխատողին վճարվող հատուցում: ¹
Արտաժամյա աշխատանք	Արտաժամյա աշխատանքն օրենսգրքով սահմանված աշխատաժամանակից ավելի տևողությամբ աշխատանք: Արտաժամյա աշխատանքներին չեն ներգրավվում՝ մինչև 18 տարեկան աշխատողները, առողջության համար վնասակար և (կամ) վտանգավոր գործոնների ազդեցության պայմաններում աշխատողները, ՀՀ օրենսդրությամբ և կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված այլ պայմաններում աշխատողները: Հղի կանայք և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողը կարող են արտաժամյա աշխատանքի ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ: Հաշմանդամները կարող են ներգրավվել արտաժամյա աշխատանքի, եթե բժշկական եզրակացությամբ դա նրանց արգելված չէ: ² Գործատուի պահանջով արտաժամյա աշխատանքը իրար հաջորդող երկու օրվա ընթացքում չպետք է գերազանցի 4 ժամը, իսկ տարվա ընթացքում՝ 180 ժամը: ³
Արտաժամյա աշխատանք	Արտաժամյա աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար, ժամային դրույքաչափից բացի, վճարվում է հավելում՝ ժամային դրույքաչափի 50%-ից ոչ պակաս չափով, իսկ գիշերային աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար՝ ոչ պակաս, քան ժամային դրույքաչափի 30%-ի չափով: ⁴

¹ Քանի որ հետազոտության մեթոդաբանությունը մշակվել է 2014թ. օգոստոս-սեպտեմբեր ամիսներին, ապա ներքոնշյալ սահմանումների համար հիմք է հանդիսացել այդ պահին գործող ներպետական օրենսդրությամբ:

<p>Առանց ծնողական խնամքի մնացած երեխա</p>	<p>18 տարին չլրացած այն երեխան, ում ծնողները (կամ միակ ծնողը) մահացել են, գրկվել են ծնողական իրավունքներից, ճանաչվել են անգործունակ, խուսափում են երեխաների դաստիարակությունից կամ նրանց իրավունքների և շահերի պաշտպանությունից, ինչպես նաև օրենքով սահմանված կարգով ճանաչվել են մահացած, անհայտ բացակայող կամ անհայտ են:</p> <p>Առանց ծնողական խնամքի մնացած երեխաների թվին պատկանող անձինք են համարվում 18-23 տարեկան այն անձինք, որոնց ծնողները (կամ միակ ծնողը) մինչև նրանց 18 տարին լրանալը մահացել են, գրկվել են ծնողական իրավունքներից, ճանաչվել են անգործունակ, խուսափել են երեխաների դաստիարակությունից կամ նրանց իրավունքների և շահերի պաշտպանությունից, ինչպես նաև օրենքով սահմանված կարգով ճանաչվել են մահացած, անհայտ բացակայող կամ անհայտ են⁵:</p>
<p>Երեխա</p>	<p>18 տարին չլրացած յուրաքանչյուր ոք, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ նա օրենքով սահմանված կարգով գործունակություն է ձեռք բերում կամ գործունակ է ճանաչվում ավելի վաղ⁶:</p>
<p>Մարդու թրաֆիքինգ</p>	<p>Շահագործման նպատակով մարդուն հավաքագրելը, տեղափոխելը, փոխանցելը, թաքցնելը կամ ստանալը՝ կյանքի կամ առողջության համար ոչ վտանգավոր բռնություն գործադրելով կամ դա գործադրելու սպառնալիքով կամ հարկադրանքի այլ ձևերով, առևանգման, խաբեության կամ վստահությունը չարաշահելու, իշխանությունը կամ վիճակի խոցելիությունը օգտագործելու կամ նրան վերահսկող անձի հետ համաձայնություն ձեռք բերելու նպատակով կյուրական կամ այլ օգուտ տալու կամ ստանալու կամ այդպիսիք խուսափելու միջոցով:</p>
<p>Շահագործում</p>	<p>Այլ անձի՝ պոռնկության շահագործումը կամ սեքսուալ շահագործման այլ ձևերը, հարկադիր աշխատանքը կամ ծառայությունները, ստրկության կամ ստրկությանը նմանվող վիճակի մեջ դնելը, առքը կամ վաճառքը, օրգանները կամ հյուսվածքները վերցնելը⁷:</p>

¹ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 178.1:

² Նույն տեղում, հոդված 144(1-4):

³ Նույն տեղում, հոդված 146(1):

⁴ Նույն տեղում, հոդված 184:

⁵ Առանց ծնողական խնամքի մնացած երեխաների սոցիալական պաշտպանության մասին ՀՀ օրենք, հոդված 2, ընդունվել է 2002 թվականի սեպտեմբերի 24-ին, վերջին անգամ փոփոխվել 2013 թվականի դեկտեմբերի 12-ին:

⁶ Երեխայի իրավունքների մասին ՀՀ օրենք, հոդված 1:

⁷ ՀՀ քրեական օրենսգիրք, հոդված 132, մաս 4:

Գործառնական սահմանումներում նշված մարդկանց թրաֆիքինգի սահմանումը բաղկացած է երեք տարրից՝ **գործողություն, միջոցներ և նպատակ**, որոնք կարելի է ներկայացնել հետևյալ կերպ՝

Գործողություն	Հավաքագրել, տեղափոխել, փոխանցել, պարտակել կամ ստանալ
Միջոցներ	Ուժի սպառնալիք կամ դրա հարկադրանքի այլ միջոցների կիրառում, առևանգում, խարդախություն, խաբեություն, իշխանության կամ վիճակի խոցելիության չարաշահում, կամ ուրիշ անձի կողմից վերահսկվող անձի համաձայնությունը ստանալու համար վճարների կամ շահերի ձևով կաշառել
Նպատակ	Շահագործում

Հարկադիր աշխատանքը հանդիսանում է շահագործման ձևերից մեկը, որն ուսումնասիրելու համար օգտագործվել են ԱՄԿ-ի կողմից մշակված ցուցիչները³, որոնք լրամշակվել և տեղայնացվել են ներպետական օրենսդրությանը համահունչ:

Սույն հետազոտության շրջանակներում, չափահաս անձանց համար **հարկադիր աշխատանքի գործառնական սահմանումն** է՝ ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն, որի համար անձը կամավոր չի հայտնել իր համաձայնությունը (*կամավորության բացակայության սկզբունքը*) և որը կատարվում է գործատուի կամ երրորդ անձի կողմից կիրառվող պատժի սպառնալիքի տակ (*հարկադրանքի սկզբունքը*):

Հարկադիր աշխատանքի գործառնական սահմանումը կարելի է բաժանել չորս հիմնական չափորոշիչների՝

- 1 Հարկադրաբար կամ խաբեությամբ (ոչ ազատ կամարտահայտմամբ) հավաքագրում,
- 2 Ճնշման տակ աշխատանք և կենսապայմաններ,
- 3 Օրինական ձևով աշխատանքից հրաժարվելու անհնարինություն,
- 4 Տուգանքի կամ պատժի սպառնալիք (հարկադրանքի միջոցներ):

«Հարկադրանքի» չափորոշիչն իր հերթին բաժանվում է վեց ենթախմբի՝

- ա) սպառնալիք կամ բռնություն (ֆիզիկական, սեռական, հոգեբանական),
- բ) աշխատողի ազատ տեղաշարժի սահմանափակում՝ մեկուսացման, բանտարկության կամ հսկողության պատճառով,

³ “Hard to see, harder to count”, Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children, International Labour Office (ILO), 2012.

- զ) պարտքային կախվածություն կամ պարտքի հետ մանիպուլյացիաներ և դրա հետ կապված սպառնալիքներ աշխատողի կամ նրա ընտանիքի անդամների նկատմամբ,
- դ) պահումներ աշխատավարձից կամ այլ խստացած օգուտներից՝ աշխատողին նախատեսված ժամանակից ավելի երկար պահելու նպատակով,
- ե) անձնագրի, ճամփորդական կամ այլ փաստաթղթերի առգրավում,
- զ) խոցելիության չարաշահում, ինչը կարող է ներառել օրինակ անձի՝ երկրում անօրինական կարգավիճակով գտնվելու մասին իշխանություններին հայտնելու սպառնալիքը:

Ելնելով ԱՄԿ թիվ 29 Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի մասին կոնվենցիայից՝ ձևավորել է ցուցիչների երկու խումբ՝

(1) առաջին խումբը՝ կամավորության բացակայության սկզբունքը գնահատելու և

(2) երկրորդ խումբը՝ տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքը գնահատելու նպատակով:

Ամեն մի ցուցիչ կարող է գնահատվել «1», եթե առկա է համապատասխան չափանիշը, և «0»՝ եթե այն առկա չէ:

Կամավորության բացակայության ցուցիչները խմբավորված են երեք չափորոշիչ՝

(1) հարկադրաբար կամ խաբեությամբ (ոչ ազատ կամարտահայտմամբ) հավաքագրում,

(2) ճնշման տակ աշխատանք և կենսապայմաններ և

(3) գործատուին լքելու անհնարինություն:

Իսկ հարկադրանքը կարող է կիրառվել թվարկված բոլոր երեք չափորոշիչների դեպքում: Այսպիսով, «կամավորության բացակայության» և «հարկադրանքի» համակցությունը կարող է օգտագործվել որպեսզի տվյալ իրավիճակը որակվի որպես *ենթադրյալ* հարկադիր աշխատանք: Հարկադիր աշխատանքի ցուցիչները, սույն հետազոտության շրջանակներում, բաժանվում են երկու մակարդակների՝ ուժեղ և միջին:

Օրենսդրություն

Հայաստանի Հանրապետությունը ստորագրել և վավերացրել է մարդկանց թրաֆիկինգի ոլորտին առնչվող ՄԱԿ-ի և ԵՆ-ի հիմնարար կոնվենցիաները⁴, փոփոխություններ է կատարել ՀՀ քրեական օրենսգրքում՝

⁴ ՄԱԿ-ի Անդրազգային կազմակերպված հանցավորության դեմ պայքարի մասին

ներպետական օրենսդրությունը համահունչ դարձնելով ընդունված միջազգային չափանիշներին, հաստատել է Մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) ենթարկված անձանց ազգային ուղղորդման կարգը, ընդունել է Մարդկանց թրաֆիքինգի և շահագործման ենթարկված անձանց նույնացման և աջակցության մասին ՀՀ օրենքը⁵, մշակել և հաստատել է մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ պայքարի ազգային ծրագրեր, ստեղծել է ՀՀ մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) հարցերով ազգային խորհուրդ և դրան կից աշխատանքային խումբ:

Մարդկանց թրաֆիքինգը կամ շահագործումը պատժվում է ազատազրկմամբ՝ 5-14 տարի ժամկետով, իսկ երեխայի կամ հոգեկան խանգարման հետևանքով իր արարքի նշանակությունը գիտակցելու կամ դա դեկավարելու հնարավորությունից զրկված անձի թրաֆիքինգը կամ շահագործումը՝ 7-15 տարի ժամկետով: Ընդ որում, երեխայի թրաֆիքինգի դեպքում, պարտադիր չէ վերը նշված միջոցների կիրառումը, որպեսզի արարքը որակվի որպես թրաֆիքինգ:

Հարկ է նշել, որ ՀՀ քրեական օրենսգիրքը սահմանում է միայն շահագործման ձևերը, բայց չի սահմանում շահագործում հասկացությունը կամ թվարկած շահագործման ձևերի եզրույթները: ՀՀ քրեական օրենսգրքով հարկադիր աշխատանքը դիտվում է միայն որպես շահագործման տեսակ, մինչդեռ հնարավոր է այնպիսի իրավիճակ, երբ վերջինս դիտվում է որպես առանձին երևույթ:

Յուրաքանչյուր անձ ունի աշխատանքի ընտրության ազատություն, ինչն իր մեջ ներառում է որոշակի աշխատանք կատարելուն ազատորեն համաձայնելու կամ չհամաձայնելու, մասնագիտության և գործունեության տեսակ ընտրելու և իր աշխատանքային ունակությունները

2000թ. նոյեմբերի 15-ի կոնվենցիան (վավերացվել է 2003թ. հուլիսի 1-ին), ՄԱԿ-ի Անդրազգային կազմակերպված հանցավորության դեմ պայքարի մասին կոնվենցիայի՝ Մարդկանց, հատկապես կանանց և երեխաների առևտրի կանխարգելման ու խափանման և դրա համար պատժի մասին 2000թ. նոյեմբերի 15-ի թիվ 1 արձանագրությունը, այսուհետ՝ Պալերմոյի արձանագրություն (վավերացվել է 2003թ. հուլիսի 1-ին), ՄԱԿ-ի Անդրազգային կազմակերպված հանցավորության դեմ պայքարի մասին կոնվենցիայի՝ Ցամաքով, ծովով և օդով միգրանտների անօրինական ներմուծման դեմ 2000թ. նոյեմբերի 15-ի թիվ 2 արձանագրությունը (վավերացվել է 2003թ. հուլիսի 1-ին), ԵՄ Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին 1950թ.-ի նոյեմբերի 4-ի կոնվենցիան (վավերացվել է 2001թ. հունվարի 25-ին), ԵՄ Մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) դեմ պայքարի մասին կոնվենցիան (վավերացվել է 2005թ. մայիսի 16-ին):

⁵ Մարդկանց թրաֆիքինգի և շահագործման ենթարկված անձանց նույնացման և աջակցության մասին ՀՀ օրենքն ընդունվել է 2014 թվականի դեկտեմբերի 17-ին և ուժի մեջ է մտել 2015 թվականի հունիսի 30-ին:

սեփական հայեցողությամբ տնօրինելու ազատությունները⁶: Հարկադիր աշխատանքը և աշխատողի նկատմամբ բռնության կիրառումն արգելվում է ՀՀ սահմանադրությամբ⁷, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով⁸ և այլ իրավական ակտերով: Թեև Հայաստանում հարկադիր աշխատանքն արգելված է և հարկադիր աշխատանքի նպատակով մարդու թրաֆիկին գը քրեականացված է⁹, այնուամենայնիվ, հարկադիր աշխատանքի եզրույթը ներպետական օրենսդրությամբ սահմանված չէ:

Օրենսդրորեն յուրաքանչյուր մարդու՝ աշխատելու իրավունքը պաշտպանված է, սակայն գործնականում առկա են տարաբնույթ խնդիրներ:

Երեխաների աշխատանքը

1992թ. Հայաստանը միացել է ՄԱԿ-ի Երեխայի իրավունքների մասին կոնվենցիային, իսկ 2005թ. ստորագրել է ՄԱԿ-ի Երեխայի իրավունքների մասին կոնվենցիայի Կամընտիր արձանագրությունը՝ Մանկավաճառության, երեխաների մարմնավաճառության և մանկական պոռնոգրաֆիայի մասին արձանագրությունը: Երեխայի իրավունքների մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի մանկավաճառության, երեխաների մարմնավաճառության և մանկական պոռնոգրաֆիայի մասին կամընտիր արձանագրության 2-րդ հոդվածի համաձայն՝ երեխաների մարմնավաճառություն նշանակում է՝ երեխայի օգտագործումը սեռական բնույթի գործունեության մեջ՝ վարձատրության կամ ցանկացած այլ տեսակի հատուցման դիմաց:

«Երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերի արգելման և վերացնելու անհապաղ միջոցառումների մասին» թիվ 182 կոնվենցիան¹⁰ պահանջում է անհապաղ և արդյունավետ միջոցներ ձեռնարկել երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերը վերացնելու և նրանց հարկադիր աշխատանքներում չներգրավելու համար:

ՀՀ Սահմանադրությունն արգելում է մինչև 16 տարեկան երեխաներին մշտական աշխատանքի ընդունելը:¹¹ Աշխատանքային իրավունակությունը և իր գործողություններով աշխատանքային իրավունքներ ձեռք

⁶ ՀՀ Սահմանադրություն, հոդված 32 և ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 3(1):

⁷ ՀՀ Սահմանադրություն, հոդված 32:

⁸ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 3(2):

⁹ ՀՀ քրեական օրենսգիրք, հոդված 132 և 132.2:

¹⁰ ՀՀ-ում ուժի մեջ է մտել 2006թ.-ի հունվարի 2-ից:

¹¹ ՀՀ Սահմանադրություն, հոդված 32:

բերելու և իրականացնելու, իր համար աշխատանքային պարտականություններ ստեղծելու ու դրանք կատարելու քաղաքացու ունակությունը (աշխատանքային գործունակություն) լրիվ ծավալով ծագում է 16 տարեկան դառնալու պահից, բացառությամբ սույն օրենսգրքով և այլ օրենքներով նախատեսված դեպքերի:¹²

Մինչև 14 տարեկան երեխայի աշխատանքի կիրառումն արգելվում է՝ անկախ աշխատանքի բնույթից և այլ հանգամանքներից: Տարիքային այդ սահմանը կանխորոշում է անձի զարգացման ինչպես ֆիզիկական, այնպես էլ մտավոր ունակությունների որոշակի մակարդակը, որի շնորհիվ նա ի վիճակի է հասկանալ իր գործողությունների նշանակությունը և ղեկավարել դրանք, այդ իմաստով՝ եթե աշխատանքի է ներգրավվում 14 տարին չըրացած անձ, ապա, անկախ այդ անձի ֆիզիկական կարողություններից, առկա է հարկադիր աշխատանքի կիրառում՝ դրանից բխող իրավական հետևանքներով¹³: Երեխաներին հարկադիր աշխատանքի ներգրավելու իրավունք չունեն նաև նրանց ծնողները, որդեգրողները, խնամակալներն ու հոգաբարձուները:¹⁴

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը որպես աշխատանքային տարիք սահմանում է անձի 16 տարին լրանալը: Ծնողներից մեկի կամ որդեգրողի կամ հոգաբարձուի գրավոր համաձայնությամբ աշխատանքային պայմանագրով կարող են աշխատել 14-ից մինչև 16 տարեկան անձինք:¹⁵ Երեխան ունի աշխատանքի արտոնյալ պայմանների իրավունք: Երեխայի աշխատանքի ընդունման առանձնահատկությունները, արտոնությունները և պայմանները սահմանվում են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով:¹⁶

14-ից մինչև 16 տարեկան անձինք կարող են ընդգրկվել միայն նրանց առողջությանը, անվտանգությանը, կրթությանը և բարոյականությանը չվնասող ժամանակավոր աշխատանքներում՝ Աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված կարգով: Այդ տարիքի անձանց հետ կնքվում է ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիր:¹⁷

¹² ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 15.2:

¹³ ՀՀ Սահմանադրության մեկնաբանություններ/ ընդհանուր խմբագրությամբ՝ Գ. Հարությունյանի, Ա. Վաղարշյանի.- Եր., 2010, հոդված 32, էջ 399:

¹⁴ Նույն տեղում, հոդված 32, էջ 400:

¹⁵ Աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 17(2-4):

¹⁶ Երեխայի իրավունքների մասին ՀՀ օրենքը, հոդված 19:

¹⁷ Աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 17(2-4):

Օտարերկրացիների աշխատանքային իրավունքը Հայաստանի Հանրապետությունում

Հայաստանում օտարերկրացիների¹⁸ աշխատանքային իրավունքները կարգավորվում են Օտարերկրացիների մասին ՀՀ օրենքով¹⁹, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով²⁰ և այլ իրավական ակտերով: Օտարերկրացիները Հայաստանում ունեն այնպիսի աշխատանքային իրավունակություն, ինչպիսին ՀՀ քաղաքացիները, եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ²¹: Սակայն, հարկ է նշել, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունը և այլ իրավական ակտերը չեն տարածվում օտարերկրյա գործատուների և Հայաստանում մշտապես չբնակվող աշխատողների միջև ծագած աշխատանքային հարաբերությունների վրա, անկախ այն հանգամանքից, որ աշխատողները գործատուի հանձնարարությամբ աշխատանք են կատարում Հայաստանում:²²

Հայաստանում գործատուն իրավունք ունի օտարերկրացի աշխատողի հետ որոշակի ժամկետով աշխատանքային կամ ծառայությունների մատուցման պայմանագիր կնքել լիազորված մարմնի կողմից օտարերկրացուն տրված աշխատանքի թույլտվության²³ հիման վրա կամ կացության իրավունքի վավերականության ժամկետով:²⁴ Սակայն, Օտարերկրացիների մասին օրենքը նախատեսում է մի շարք դեպքեր, երբ առանց աշխատանքի թույլտվության կարող են աշխատել հատուկ, մշտական կամ ժամանակավոր կացության կարգավիճակ ունեցող օտարերկրացիներ²⁵:

¹⁸ Օտարերկրացիներ հասկացությունը վերաբերում է ՀՀ քաղաքացի չհամարվող այն անձանց, ովքեր ունեն այլ պետության քաղաքացիություն (օտարերկրյա քաղաքացիներ) կամ չունեն որևէ պետության քաղաքացիություն (քաղաքացիություն չունեցող անձինք):

¹⁹ Օտարերկրացիների մասին ՀՀ օրենքն ընդունվել է 25.12.2006թ., վերջին անգամ փոփոխվել է 22.06.2015թ.:

²⁰ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրք, հոդված 2:

²¹ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրք, հոդված 15.1, Օտարերկրացիների մասին ՀՀ օրենք, հոդված 22.1:

²² ՀՀ աշխատանքային օրենսգրք, հոդված 7.5:

²³ ՀՀ կառավարության լիազորված պետական կառավարման մարմնի թույլտվություն, որն օտարերկրացուն իրավունք է տալիս աշխատելու Հայաստանի Հանրապետությունում, տես՝ Օտարերկրացիների մասին ՀՀ օրենք, հոդված 3:

²⁴ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրք, հոդված 95.3, Օտարերկրացիների մասին ՀՀ օրենք, հոդված 22.2:

²⁵ Օտարերկրացիների մասին ՀՀ օրենք, հոդված 23:

Օտարերկրացիների աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում ՀՀ լիազորված պետական կառավարման մարմինը պարտավոր է օտարերկրացուն անվճար խորհրդատվություն տալ նախքան իր՝ Հայաստան մուտք գործելը գործատուի և իր միջև կնքված աշխատանքային պայմանագրի դրույթների վերաբերյալ, ինչպես նաև ստուգել Հայաստանի Հանրապետություն մուտք գործելուց հետո դրանց փաստացի համապատասխանությունը:²⁶

Մինչև 18 տարեկան օտարերկրացիները կարող են մուտք գործել Հայաստանի Հանրապետություն իրենց ծնողների, ծնողներից որևէ մեկի, այլ օրինական ներկայացուցչի կամ ուղեկցողի հետ կամ միայնակ, եթե նրանք գալիս են Հայաստանի Հանրապետություն իրենց ծնողների, ծնողներից որևէ մեկի, այլ օրինական ներկայացուցչի մոտ կամ ընդունող կազմակերպություն:

Առաջարկություններ

- 1 Օրենսդրորեն ձևակերպել մարդկանց շահագործման տեսակները, տարանջատել դրանք ըստ վտանգավորության՝ սահմանելով տարբեր պատիժներ, քանի որ պատժի ժամկետի վերին և ստորին շեմը բավականին մեծ է, ինչպես նաև անհատականացնել նշանակվող պատիժները կոնկրետ քրեական գործի հանգամանքներից ելնելով՝ կիրառելիության արդյունավետությունը բարձրացնելու նպատակով:
- 2 Սահմանել հարկադիր աշխատանք եզրույթը և մշակել կամ տեղայնացնել հարկադիր աշխատանքի ցուցիչները:
- 3 Քրեականացնել հարկադիր աշխատանքը՝ անգամ այն դեպքում, երբ դա կապված չէ մարդկանց թրաֆիքինգի հետ, և իրականացվել է առանց մարդկանց թրաֆիքինգի միջոցների կիրառման:
- 4 Մշակել մարդկանց թրաֆիքինգի զոհերի նույնացման, ուղղորդման, կարիքների գնահատման կարգեր և ցուցիչներ՝ տարանջատված ըստ շահագործման տեսակների և տարիքի՝ չափահասների և երեխաների համար:
- 5 Հստակեցնել կամավոր աշխատանք եզրույթը:
- 6 Միասնականացնել մարդկանց թրաֆիքինգի զոհերի վերաբերյալ վիճակագրությունը:
- 7 Կանոնակարգել մարդկանց թրաֆիքինգի զոհերին ապաստան տրամադրող (պետական կամ մասնավոր) կառույցների գործունեությունը՝

²⁶ Նույն տեղում, հոդված 29:

մշակելով նվազագույն չափորոշիչներ (առանձին երեխաների և չափահասաների համար), որին պետք է համապատասխանեն ապաստարանը և տրամադրվող ծառայությունները (օգնությունը) և ներդնել մոնիթորինգի (մշտադիտարկման) մեխանիզմ:

- 8 Մշակել և սահմանել զոհերի պաշտպանության միջոցների իրականացման կարգն ու պայմանները՝ մատնանշելով երեխաների նկատմամբ կիրառվող պաշտպանական միջոցների առանձնահատկությունները:
- 9 Կազմակերպել վերապատրաստման դասընթացներ մարդկանց թրաֆիքինգի կազմակերպիչների (շահագործողների) հայտնաբերման և բացահայտման, ինչպես նաև ապացուցման հետ կապված հարցերի շուրջ:
- 10 Կազմակերպել վերապատրաստման դասընթացներ ԶԼՄ-ների ներկայացուցիչների համար՝ մարդկանց թրաֆիքինգի թեմայով լուսաբանման և լրագրողական էթիկայի կանոնների վերաբերյալ:
- 11 Առողջապահության տեսուչների համար մշակել ընթացակարգեր և ստուգաթերթեր՝ հարկադիր աշխատանքի հայտնաբերման համար և ապահովել ստուգումների իրականացումը:
- 12 Առողջապահության տեսուչների համար մշակել ընթացակարգեր և ստուգաթերթեր՝ երեխայի վատթարագույն աշխատանքի ձևերի հայտնաբերման համար:
- 13 Իրականացնել երեխայի վատթարագույն աշխատանքի ձևերի վերաբերյալ իրազեկմանն ուղղված աշխատանքներ՝ ռիսկային խմբի երեխաների ծնողների (խնամակալների), խնամք և պաշտպանություն իրականացնող հաստատությունների աշխատակազմի, երեխայի պաշտպանությամբ զբաղվող մարմինների՝ խնամակալության և հազաբարձության մարմինների և հանձնաժողովների, մարզպետարանների՝ Ընտանիքի, կանանց և երեխաների հարցերով զբաղվող բաժինների աշխատակիցների, ուսումնական հաստատությունների, ինտեգրված սոցիալական ծառայության աշխատողների (դեպք վարողների) համար:
- 14 Վերանայել մարդկանց թրաֆիքինգի զոհերի փոխհատուցման մեխանիզմները, մշակել գործուն և ճկուն փոխհատուցման մեխանիզմների համակարգ՝ հստակեցնելով փոխհատուցման պայմաններն ու կարգը:
- 15 Իրթանել արհեստակցական միությունների ինստիտուտի զարգացումը:
- 16 Ընդունել ՀՀ կառավարության որոշում, որը կապահովի Օտարերկրացիների մասին օրենքի դրույթների կիրարկումը՝ օտարերկրացիներին աշխատանքի ընդունելու և նրանց աշխատանքային իրավունքները պաշտպանելու նպատակով: