

Հարկադիր աշխատանքը և աշխատանքային թրաֆիքինգը Հայաստանում

Փորձնական հետազոտություն

ԵՐԵՎԱՆ, 2015



Եվրոպայում անվտանգության և
համագործակցության կազմակերպություն
Երևանի գրասենյակ



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

Հարկադիր աշխատանքը և աշխատանքային թրաֆիքինգը Հայաստանում. փորձնական հետազոտություն

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 հրատարակման մեջ արտահայտված տեսակետները, մեկնաբանություններն ու եզրակացությունները հեղինակներին են և հնարավոր է, որ չհամընկնեն ԵԱՀԿ-ի և ԱՄՆ պետքարտուղարության տեսակետների հետ:

ISBN - 978-92-9235-117-5

Ներածական խոսք

ԵՆԱՀԿ 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

անձնակազմին, մասնավորապես Հեղինե Մանասյանին և Աննա Սարկիսյանին, ինչպես նաև փորձագետներ Ռուբեն Եզանյանին, Անայա Ռսկանյանին, Դավիթ Թումասյանին, Ավերիք Մեջլումյանին, Լուսինե Միմոնյանին և Նվարդ Մելքոնյանին հեղազոտությունն իրականացնելու համար: Գրասենյակն իր երախտագիտությունն է հայրնում նաև այն կառույցներին և անհատներին, որոնց հետ հարցազրույցների արդյունքում պատրաստվեց 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 մարդկանց թրաֆիքինգի տարածվածությունը պարզելու նպատակով փորձնական հարցման արդյունքներ..... 7

- Հիմնական արդյունքներ, եզրակացություններ, առաջարկություններ 9
- 1. Տվյալների հավաքագրման և վերլուծության մեթոդաբանությունը 12
- 2. Հարցվածների սոցիալ-ժողովրդագրական կազմը 18
- 3. Դիտարկման միավոր աշխատանքների ընդհանուր բնութագիրը 23
- 4. Դիտարկված աշխատանքների և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի պահանջների համապատասխանությունը 28
- 5. Դիտարկված աշխատանքներում հարկադիր աշխատանքի ցուցիչները 37
 - 5.1. Հարկադրաբար կամ խաբեությամբ (ոչ ազատ կամարտահայտմամբ) հա վաքագրման ցուցիչներ..... 37
 - 5.2. Ճնշման տակ աշխատանքի կամ կենսապայմանների ցուցիչներ 41
 - 5.3. Օրինական ձևով աշխատանքից հրաժարվելու անհնարինության ցուցիչներ 47
- 6. Ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերի նույնացումը 48
- 7. Ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերի սոցիալ-տնտեսական և ժողովրդագրական բնութագրիչները 54
 - 7.1. Ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերի տ/տ-ների բնութագիրը 54
 - 7.2. Ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերի ժողովրդագրական բնութագրերը..... 59

Հայաստանի Հանրապետությունում հարկադիր աշխատանքի և աշխատանքային թրաֆիքինգի փորձնական որակական հետազոտություն ..69

- 1. Որակական հետազոտության ընդհանուր նկարագիրը..... 71
- 2. Հարկադիր աշխատանքի և աշխատանքային թրաֆիքինգի բացահայտման նպատակով չափահասների հետ փորձնական որակական հետազոտության արդյունքները..... 73
- 3. Երեխաների հարկադիր աշխատանքի և թրաֆիքինգի բացահայտման նպատակով փորձնական որակական հետազոտության արդյունքները 80
- Ամփոփում և եզրակացություններ 89

Հայաստանի Հանրապետությունում երեխաների խնամքի և պաշտպանության ու հատուկ հանրակրթական ուսումնական հաստատություններում գտնվող երեխաների թրաֆիքինգի կամ շահագործման հնարավոր ռիսկերի հետազոտություն93

- Ներածություն 95
- Մեթոդաբանություն..... 96
- Հաստատության անձնակազմի և սաների իրազեկվածությունն ու ընկալումները 103
 - Հաստատության անձնակազմի վերապատրաստում և իրազեկվածություն 103
 - Երեխաների իրազեկվածությունը երեխայի թրաֆիքինգի կամ շահագործման մասին..... 106
- Երեխաների թրաֆիքինգի կամ շահագործման հիմնախնդիրները 110

Թրաֆիքինգի կամ շահագործման, մասնավորապես՝ հարկադիր աշխատանքի տեսանկյունից երեխաների խոցելիությունը պայմանավորող գործոնները.....	110
Երեխաների աշխատանքը հաստատության սահմաններից դուրս	116
Երեխաների աշխատանքը հաստատության սահմաններում.....	132
Հաստատությունում երեխաների արհեստագործական ուսուցումը	138
Վերահսկողության մեխանիզմներ	139
Հաստատության դերը ընտանիքի հետ աշխատանքում	139
Հաստատության ներքին վերահսկողության խնդիրը.....	146
Վերահսկողության արտաքին մեխանիզմները.....	148
Հաստատություն մուտքի և այնտեղից ելքի վերահսկողությունը	155
Բջջային և ինտերնետային կապի վերահսկողությունը	156
Այլ խնդիրներ.....	157
Երեխայի կերպարի օգտագործումը բարեգործական և այլ նպատակներով.....	157
Հաստատության ղեկավարների երկարատև պաշտոնավարման խնդիրը.....	159
Երեխաների նկատմամբ հնարավոր բռնությունը.....	159
Ամփոփում.....	159
Առաջարկություններ	169

Հարկադիր աշխատանքը և հարկադիր աշխատանքի նպատակով մարդկանց թրաֆիքինգը Հայաստանում. սահմանումներ և օրենսդրական դաշտ.....173

Ներածություն	175
Մեթոդաբանություն.....	175
1. Գործառնական սահմանումներ և հարկադիր աշխատանքի ցուցիչներ	177
1.1 Հարկադիր աշխատանքի ցուցիչներ չափահաս անձանց համար	186
1.2 Հարկադիր աշխատանքի նույնացումն անչափահաս կամ հոգեկան խանգարման հետևանքով իր արարքի բնույթն ու նշանակությունն ամբողջությամբ կամ մասամբ գիտակցելու կամ դա ղեկավարելու հնարավորությունից զրկված անձանց դեպքում.....	191
2. Հարկադիր աշխատանքին և հարկադիր աշխատանքի նպատակով մարդկանց թրաֆիքինգին վերաբերող օրենսդրության ակնարկ	198
3. Հայաստանի Հանրապետության դատական ղեկարտամենտի տրամադրած պաշտոնական տվյալներ	209
4. Հարկադիր աշխատանքի իրավական կարգավորումները.....	212
5. Երեխայի թրաֆիքինգից և շահագործումից զերծ մնալու իրավունքը և աշխատանքային իրավունքի առանձնահատկությունները	223
5.1 Երեխայի աշխատանքային իրավունքի առանձնահատկությունները ...	226
5.2 Երեխայի իրավունքների պաշտպանության համակարգ	232
6. Օտարերկրացիների աշխատանքային իրավունքի կարգավորումը Հայաստանի Հանրապետությունում	234
Առաջարկություններ	238

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ
ՀԱՐԿԱԴԻՐ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԵՎ ՄԱՐԴԿԱՆՑ
ԹՐԱՖԻՔԻՆԳԻ ՏԱՐԱԾՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆԸ
ՊԱՐՋԵԼՈՒ ՆՊԱՏԱԿՈՎ
ՓՈՐՁՆԱԿԱՆ ՀԱՐՑՄԱՆ
ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ

Հիմնական արդյունքներ, եզրակացություններ, առաջարկություններ

1. Փորձնական հետազոտությամբ սահմանափակ թվով (300) տնային տնտեսությունների դիտարկման արդյունքները ցույց են տալիս, որ Հայաստանի տնտեսության մասնավոր հատվածի վարձու աշխատողների շրջանում աշխատանքային իրավունքների խախտումները տարածված են (նման խախտումներ են արձանագրվել դիտարկված 470 աշխատանքներից 350-ում՝ կամ գրեթե 74,5%-ում):
2. Հետազոտությամբ արձանագրվել են աշխատանքային իրավունքների 735 խախտումներ, կամ նման խախտումներով մեկ աշխատանքի հաշվով խախտման 2.1 դեպք:
3. Աշխատանքային իրավունքի խախտումով աշխատանք ունեցած անդամով հարցված տ/տ-ների տեսակարար կշիռները կազմել են. Սյունիքում՝ 40%, Շիրակում՝ 77,5%, Երևանում՝ 81%, Կոտայքում՝ 82,5%, Արարատում՝ 87,5%, Լոռիում՝ 95%, (միջինում՝ 78%):
4. Հիմնականում խախտված են եղել աշխատանքի վարձատրության (արձանագրված խախտումների 46,5%-ը), և աշխատանքի ընդունման մասին անհատական ակտի կամ պայմանագրի կնքման և աշխատանքը թողնելու/աշխատանքային պայմանագրի լուծման/աշխատանքից ազատելու օրենսդրական պահանջները (արձանագրված խախտումների 42,5%-ը):
5. Տնտեսության մասնավոր հատվածի վարձու աշխատողների որոշակի մասի մոտ նկատվում են իրենց հայտանիշներով հարկադիր աշխատանքի ցուցիչներ հանդիսացող իրավիճակներ (փաստագրվել են 35 հարցվածների՝ կամ նրանց գրեթե 8%-ի հետ տեղի ունեցած 119 նման իրավիճակներ):
6. Դրանք հիմնականում ճնշման տակ աշխատանքի կամ կենսապայմանների ցուցիչներ են (64,7%-ը, հարկադրաբար կամ խաբեությամբ հավաքագրման ցուցիչների՝ 23,5%-ի և աշխատանքից ազատվելու անհնարության ցուցիչների՝ միայն 11,7%-ի դիմաց):
7. Հարկադիր աշխատանքի հիշյալ 119 իրավիճակների/ցուցիչների ավելի քան 30%-ը կազմող տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի ցուցիչներից (36 ցուցիչ) առավել հաճախ հանդիպել են աշխատանքից ազատումը/ազատման սպառնալիքը (18 դեպք) և աշխատավարձի ոչ լրիվ վճարումը/չվճարումը կամ դրա սպառնալիքը (8 դեպք):
8. Բռնի հավաքագրման և բռնի տեղափոխման դեպքեր չեն գրանցվել, որը թույլ է տալիս եզրակացնել, որ Հայաստանի աշխատաշուկայում

աշխատուժի առաջարկի՝ պահանջարկի նկատմամբ էական գերակշռման և աշխատանքի վարձատրման մակարդակի խիստ ցածր լինելու պայմաններում, նման ռիսկային ձևերով աշխատանքի հավաքագրման տնտեսական իմաստը բավական ցածր է:

9. Հարցված աշխատողներից 19-ի կամ 4.3%-ի հարկադիր աշխատանքի ցուցիչները բավարար են եղել նույնացնելու նրանց որպես ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհեր: Կարող ենք ասել, որ նույնիսկ նման փոքրածավալ դիտարկման արդյունքում բացահայտված այս փաստը կարող է գնահատվել որպես Հայաստանի տնտեսության մասնավոր հատվածում հարկադիր աշխատանքի երևույթի առկայության վկայություն:
10. Ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի բոլոր զոհերի մոտ դրական է եղել ճնշման տակ աշխատանքի չափորոշիչը ու միայն մեկի մոտ է, որ դրանից զատ դրական է եղել նաև գործատուին լքելու/աշխատանքից ազատվելու անհնարինության չափորոշիչը: Հարկադրաբար կամ խաբեությամբ հավաքագրման դեպք չի գրանցվել, ինչը որոշ հիմքեր է տալիս կարծելու, որ հարկադիր աշխատանքի երևույթը Հայաստանում առավելապես դրսևորվում է բուն աշխատանքային գործընթացում ճնշումներ/հարկադրանքներ գործադրելու ձևով:
11. Հարկադիր աշխատանքի չափորոշիչի 36 դրական դեպքերից 17-ը կապված է եղել աշխատաժամանակի հետ, ինչը հուշում է, որ աշխատաժամանակի կարգավորման քաղաքականության ուժեղացումը մեծապես կնպաստի հարկադիր աշխատանքի կանխարգելմանը:
12. Որպես ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերի տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի հիմնական ցուցիչներ արձանագրվել են աշխատանքից ազատելու սպառնալիքը և նախատեսված չափից պակաս աշխատավարձ վճարելու կամ աշխատավարձը չվճարելու սպառնալիքը:
13. Հետազոտության արդյունքներով, հարկադիր աշխատանքի երևույթն ավելի լայն տարածում ունի Շիրակի ու, հատկապես, Լոռու մարզերում: Այս երկու մարզերում ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհ ունեցած տ/տ-ների բաժինը հարցված բոլոր տ/տ-ների թվում կազմել է համապատասխանաբար 10% և 15% (6.3% միջինի դիմաց): Նման իրավիճակը, թերևս, պայմանավորված է տվյալ մարզերում բնակչության աղքատության համեմատաբար բարձր մակարդակով¹: Ամեն

¹ ՀՀ ԱՎԾ գնահատմամբ 2012թ. 32.4% հանրապետական միջինի պայմաններում, աղքատության մակարդակը Շիրակում եղել է 46%, Լոռիում՝ 38.7% http://www.armstat.am/file/article/poverty_2013a_2.pdf:

դեպքում, երևույթի տարածքային տարբերակվածության մասին վստահելի պատկերացում կարող է տալ միայն համապատասխան ներկայացուցչական հետազոտությունը:

14. Չնայած դիտարկումների փոքր ծավալին և հետազոտության փորձնական լինելուն, դրա արդյունքները հստակորեն մատնանշում են հարկադիր աշխատանքի տեսանկյունից առավել խոցելի տ/տ-ների և անհատների խմբերը: Այդպիսիք են բազմազավակ և նյութապես առավել անապահով տ/տ-ները: Անհատներից այս կամ այն չափով առավել խոցելի են եղել կանայք, ցածր կրթամակարդակ ունեցող անձինք, կարճաժամկետ աշխատանք ունեցողները, ցածր որակավորում պահանջող աշխատանքներում զբաղվածները, խմբային հավաքագրմամբ աշխատանքի անցածները, առանց աշխատանքային պայմանագրի աշխատողները:
15. Հետազոտությամբ կապ չի բացահայտվել հարկադիր աշխատանքի երևույթի և հարցվածների առողջական բնութագրերի, ինչպես նաև աշխատանքը գտնելու եղանակի միջև, հնարավոր չի եղել միանշանակ բացահայտել աշխատանքային շահագործման առումով զբաղվածության առավել ռիսկային ոլորտները:
16. Ըստ հետազոտության տվյալների, աշխատանքը բնակության վայրում որևէ կերպ չի նպաստում աշխատանքային իրավունքների խախտումներից ու հարկադիր աշխատանքի զոհ դառնալուց խուսափելուն: Եթե իր բնակավայրում է աշխատել աշխատանքային իրավունքների խախտումներից զերծ մնացածների 69,2%-ը, ապա նման խախտումներ ունեցածների՝ 74,2%-ը և ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերի՝ գրեթե 79%-ը: Ուստի, աշխատանքային ներքին միգրացիան Հայաստանի պայմաններում հարկադիր աշխատանքին նպաստող գործոն չէ:
17. Հարցվածներից 7-ը (ամբողջի 1,5%-ը) անչափահաս են եղել, նրանցից երկուսի մոտ եղել է աշխատանքային իրավունքի խախտում, իսկ վերջիններից միայն մեկը նույնացվել է որպես ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհ:
18. Սույն փորձնական հետազոտության արդյունքները հաստատում են դրա իրականացման համար մշակված մեթոդաբանության գործունակությունը: Որոշակի լրամշակումից (մասնավորապես՝ հարցաթերթի) հետո այն միանգամայն պիտանի է երևույթի ծավալուն, ներկայացուցչական հետազոտության համար, ինչի անհրաժեշտությունը, կարծում ենք, կասկածի տեղիք չի տալիս:

1. Տվյալների հավաքագրման և վերլուծության մեթոդաբանությունը

Հետազոտության տեսակը

Հայաստանի տնտեսության մասնավոր հատվածում հարկադիր աշխատանքի ու մարդկանց թրաֆիքինգի երևույթների տարածվածության առումով իրավիճակի նախնական՝ ծավալային և հարաբերական գնահատականների ստացմանը նպատակամղված տվյալ հետազոտությունը ծրագրվել և իրականացվել է որպես նպատակային ընտրանքային հարցաթերթային՝ անամնեստիկ, փորձնական քանակական դիտարկում:

12

Հետազոտության ծածկույթը

Դիտարկման տարածքային ընդգրկման առումով կարևորվել է, որ հնարավորինս լիարժեք ներկայացված լինեն Հայաստանի սոցիալ-տնտեսական և բնակլիմայական տեսակետից առավել հատկանշական վարչատարածքային միավորները: Ծրագրով, որպես այդպիսիք, առանձնացվել են ք.Երևանը, Արարատի, Կոտայքի, Լոռու, Շիրակի և Սյունիքի մարզերը:

Հետազոտության միավորները

Նպատակ ունենալով բացահայտել ու գնահատել տնտեսության մասնավոր հատվածում աշխատանքային իրավունքի խախտումները, հարկադիր աշխատանքի ենթադրյալ դեպքերի փաստագրման հիման վրա դրանց դրսևորումների ձևերը և հաճախականությունները, որպես **դիտարկման միավոր** ընդունվել է **դիտարկման հետահայաց ժամանակահատվածում՝ 2012-2014թթ., Հայաստանի Հանրապետության տարածքում ոչ պետական, մասնավոր կառույցի կամ երրորդ անձի/անձանց համար որոշակի աշխատանքը/ծառայությունը, անկախ վարձատրության առկայությունից կամ դրա չափից ու ձևերից՝ բացառությամբ անհատ ձեռնարկատիրական գործունեության կամ ընտանեկան-կենցաղային պարտականության դեպքերից:**

Նշենք, որ ոչ պակաս կարևոր են այնպիսի դիտարկման միավորները, որոնց դեպքում աշխատանքային իրավունքի խախտում կամ հարկադրանք չի եղել. հետազոտության նպատակի և խնդիրների լուծումը հնարավոր է միայն վերջիններիս հետ համեմատական վերլուծությամբ:

Դիտարկման միավոր աշխատանքի վերաբերյալ տեղեկատվության աղբյուր է համարվել այն կատարած/կատարող անձը կամ **հարցման միավորը:**

Նկատի ունենալով աշխատավայրերում հարցումների անցկացման աննպատակահարմարությունը², ինչպես նաև այն, որ աշխատավայրերում հարցումների դեպքում հետազոտությունից դուրս կմնային դիտարկման միավոր հանդիսացող աշխատանք ունեցած, սակայն դիտարկման պահին այդպիսին չունեցողները, **հարցման միավորները** բացահայտվել և հարցվել են իրենց տ/տ-ներում:

Հետազոտության հարցաթերթը

Հետազոտության հարցաթերթը մշակվել և դաշտային փորձարկում անցնելուց հետո լրամշակվել է ծրագրի փորձագետների կողմից:

Բուն հարցումն իրականացվել է տվյալ տ/տ-յան անդամների թվում դիտարկման միավոր հանդիսացող աշխատանք կատարող կամ նախկինում կատարած անդամների առկայությունը պարզելուց հետո:

Առաջին և երկրորդ բաժինների հարցերն ուղղված են դիտարկվող տ/տ-յան հիմնական բնութագրերին՝ նյութական բարեկեցության մակարդակ, անդամների թիվ, սեռատարիքային կազմ, դիտարկվող ժամանակահատվածում որոշակի աշխատանք կատարած անդամների ընդհանուր թիվ, նրանցից Հայաստանում աշխատածների ու դիտարկման միավոր հանդիսացող աշխատանք կատարածների թիվ:

Երրորդ բաժնի հարցերով արձանագրվում են տ/տ՝ դիտարկման միավոր հանդիսացող աշխատանք կատարող/կատարած բոլոր անդամների հիմնական ժողովրդագրական և սոցիալ-տնտեսական բնութագրերը՝ սեռ, տարիք, ազգություն, քաղաքացիություն, կրթամակարդակ, ամուսնական և սոցիալ-տնտեսական կարգավիճակ, առողջական վիճակ, դիտարկվող ժամանակահատվածում կատարած թիրախային աշխատանքների թիվ:

Չորրորդ բաժնի հարցերն ուղղված են.

- 1 դիտարկման միավոր աշխատանքի/աշխատանքների ընդհանուր բնութագրերի (տևողություն, ոլորտ, մասնագիտական որակավորում, աշխատատեղի գտնվելու վայր) արձանագրմանը,
- 2 աշխատանքի հավաքագրման գործընթացում խաբեությամբ կամ բռնի հավաքագրման տարրերի՝ կամավորության սկզբունքի բացակայության ցուցիչների և տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի ցուցիչների բացահայտմանը,

² Աշխատանքային պրոցեսի ընդհատման հետ կապված խնդիրներ, հարցվող աշխատողների կաշկանդվածություն ու դրանով պայմանավորված՝ ոչ բավականաչափ անկեղծություն և այլն:

- 3 աշխատանքային պայմանագրի կամ բանավոր պայմանավորվածության տեսակի ու դրանում տեղ գտած աշխատանքային իրավունքի խախտումների բացահայտմանը,
- 4 աշխատանքի վարձատրության, ծավալի, բնույթի, աշխատանքային ժամերի, գիշերային, տոն կամ հիշատակի օրերին աշխատանքների, հանգստյան օրերի աշխատանքների, աշխատանքային պայմանների մանրամասների արձանագրմանն ու դրանցից յուրաքանչյուրում տեղ գտած աշխատանքային իրավունքի խախտումների և աշխատանքի կամավորության սկզբունքի բացակայության ու տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի ցուցիչների ի հայտ բերմանը,
- 5 աշխատելու ընթացքում աշխատողի կացարանային, կենցաղային պայմանների գրանցմանը և դրանցում ճնշման տակ աշխատանքի, կամավորության սկզբունքի բացակայության ցուցիչների ու տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի ցուցիչների ի հայտ բերմանը,
- 6 օրինական ձևով աշխատանքից ազատվելու անհնարինության հարցում կամավորության սկզբունքի բացակայության ցուցիչների ու տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի ցուցիչների ի հայտ բերմանը,
- 7 կոնկրետ աշխատանքի հետ կապված, հարցվողի կամ նրա տ/տ այլ անդամի նկատմամբ տեղի ունեցած սպառնալիքների և/կամ բռնությունների դեպքերի բացահայտմանը:

Հետազոտության հարցաթերթերին կարող եք ծանոթանալ հետևյալ հղումով. <https://www.osce.org/hy/yerevan/200976>

Հետազոտության ընտրանքը և դրա ծավալը

Հետազոտական ծրագրով նախատեսվել են 300 տ/տ-ների հարցումներ, որից 100-ը ք.Երևանում և 40-ական՝ վերը նշված մարզերից յուրաքանչյուրում (20-ը՝ քաղաքային և 20-ը՝ գյուղական վայրերում):

Տնային տնտեսությունների ընտրանքն իրականացվել է երկու փուլով:

Առաջին փուլում ընտրվել են դիտարկման սկզբնական միավորները՝ Երևանի դեպքում վարչական շրջանները, իսկ մարզերի դեպքում՝ այն քաղաքային և գյուղական բնակավայրերը, որոնցում կատարվելու էին հարցումներ: Ընտրությունն իրականացվել է այն սկզբունքով, որ հնարավորինս մեծ լինի **դիտարկման միավոր հանդիսացող աշխատանքների** և այդպիսիք կատարող/կատարած անձանց ներառվելու հավանականությանը: Ընտրանքն ընդգրկել է բնակչության բարեկեցության համեմատաբար ցածր մակարդակ, քիչ թե շատ կայացած մասնավոր բիզնես ունեցող քաղաքային բնակավայրեր/համայնքները և այն

գյուղական համայնքները, որոնցում տարածված է գյուղատնտեսական վարձու աշխատանքը և/կամ մոտակա քաղաքային բնակավայրերում ճանակային աշխատանքային միգրացիան: Այսպիսով, ընտրանքը ներառել է ք. Երևանի 6 վարչական շրջան, 8 այլ քաղաքային վայր ու 10 գյուղ (տես՝ աղյուսակ 1.1):

Աղյուսակ 1.1. Դիտարկման շրջանակներում ընդգրկված վարչատարածքային միավորները, բնակավայրերը և համայնքները

Համայնքներ / վարչական շրջաններ	Վարչատարածքային միավորներ					
	ք. Երևան	Արարատի մարզ	Լոռու մարզ	Կոտայքի մարզ	Շիրակի մարզ	Սյունիքի մարզ
Քաղաքային/ համայնքային	Դավթաշեն	Արտաշատ	Վանաձոր	Չարենցավան	Գյումրի	Կապան
	Էրեբունի	Մասիս			Արթիկ	Քաջարան
	Շենգավիթ					
	Նոր Նորք					
	Քանաքեռ-Զեյթուն					
	Մալաթիա-Սեբաստիա					
Գյուղական		Տափերական	Գուգարք	Նոր Գեղի	Պեմզաշեն	Լեռնաձոր
		Նոր Ուղի	Բազում	Ակունք	Տուֆաշեն	Քաջարանց
Ընդամենը	6	4	3	3	4	4

Ընտրանքի երկրորդ փուլում՝ կիրառելով ընտրանքի մարշրուտային և ձևազնդի մեթոդները, կատարվել է հարցման միավոր հանդիսացող տ/տ-ների ընտրությունը:

Փորձնական հարցում/նախաթեստավորում

Հետազոտության հարցաթերթի և ընտրանքի իրականացման երկրորդ փուլի գործունակությունն ստուգվել է ընտրանքի 5 տոկոսի փորձնական հարցմամբ:

Ջրուցավարների և խմբավարների ուսուցում և հրահանգավորում

Դաշտային աշխատակազմի՝ խմբավարների և զրուցավարների ուսուցումը և հրահանգավորումն իրականացրել են ծրագրի փորձագետները:

Հարցման դաշտային աշխատանքներ/ տվյալների հավաքագրում: Դաշտային աշխատանքների արդյունքներ

Հետազոտության դաշտային աշխատանքներն իրականացրել է 5 խմբավարից և 17 զրուցավարից կազմված աշխատանքային խումբը՝ 2014թ. նոյեմբերի 23-ից մինչև դեկտեմբերի 3-ը:

Դաշտային աշխատանքների արդյունքներն ըստ դիտարկման վարչատարածքային միավորների ներկայացված են աղյուսակ 1.2-ում: Աղյուսակի տվյալները վկայում են հետևյալի մասին.

- ✓ դաշտային աշխատանքների ընթացքում բոլոր խոշոր վարչատարածքային միավորներում նախատեսված թվով տ/տ-ների հարցումները կատարվել են,
- ✓ անհատական հարցման են ենթարկվել հարցված տ/տ-ների անդամ 440 հարցման միավորներ (այսինքն՝ 1 տ/տ-յան հաշվով կատարվել է գրեթե 1,5 անհատական հարցում): Այդ հարցումների ընթացքում դիտարկվել են վերջիններիս կողմից 2012-2014թթ. ընթացքում իրականացրած 470 դիտարկման միավոր հանդիսացող աշխատանքներ,
- ✓ նախանշված 300 տ/տ-ների հարցումների ապահովման համար հարկ է եղել դիտարկել ավելի քան եռակի անգամ ավելի մեծ թվով՝ 997 տ/տ:

Աղյուսակ 1.2. Դաշտային աշխատանքների ամփոփ արդյունքները

	ԸՆԴՈՒՄԵՆԸ	Այդ թվում՝ ըստ վարչատարածքային միավորների					
		ԵՐԵՎԱՆ	ԱՐԱՂՈՍ	ԿՍՏՅՔ	ԼՈՒԻ	ՇԻՐԱԿ	ՍՅՈՒՆԻՔ
ԸՆԴԱՄԵՆԸ ԴԻՏԱՐԿՎԱԾ S/S	997	532	73	110	74	149	59
Այդ թվում							
ԶՀԱՐՑՎԱԾ S/S	697	432	33	70	34	109	19

- ✓ տ/տ-ում հարցման միավոր հանդիսացող անդամ չի եղել,
- ✓ տ/տ-ն անհասանելի է եղել,
- ✓ տ/տ-ը հրաժարվել է մասնակցել հարցմանը:

Հավաքագրված տվյալների մշակումը

Դաշտային աշխատանքների ընթացքում հավաքագրված տվյալները մուտքագրվելուց և մաքրվելուց հետո, մշակվել են վիճակագրական վերլուծությունների SPSS ծրագրային փաթեթի միջոցով:

2. Հարցվածների սոցիալ-ժողովրդագրական կազմը

Հարցված տ/տ-ների անդամներից (ընդամենը 1384 անձ), հարցման միավորի նախանշված չափանիշներին բավարարել են 457-ը, կամ գրեթե յուրաքանչյուր երրորդը (տես՝ Աղյուսակ 2.1): Ըստ բնակավայրի տիպի տվյալ համակցությունը բաշխվել է հետևյալ կերպ. Երևան՝ 38,7% (177 անձ կամ տ/տ անդամների 40,7%-ը), այլ քաղաքներ՝ 29,3% (134 անձ կամ տ/տ անդամների 29,2%-ը), գյուղեր՝ 31,9% (146 անձ կամ տ/տ անդամների 29,8%-ը):

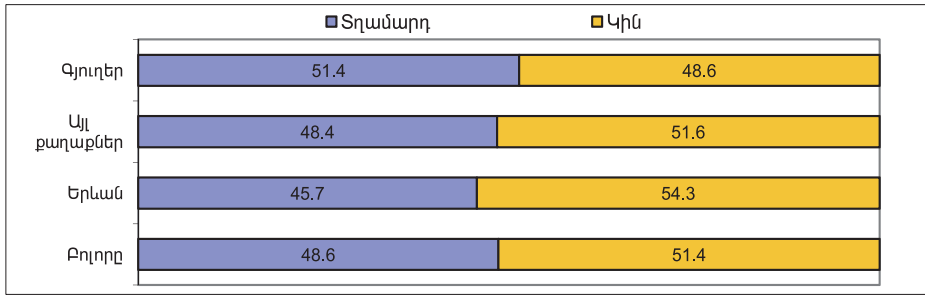
Աղյուսակ 2.1. Հարցման միավորների բաշխումն ըստ բնակավայրի տիպի և մեկ տ/տ հաշվով (մարդ)

Բնակավայրի տիպը	Ընդամենը	Միջինը մեկ տ/տ-ում
Երևան	177	1,8
Այլ քաղաքներ	134	1,3
Գյուղեր	146	1,5
Բոլորը	457	1,5

Այսպիսով, հարցված մեկ տ/տ-յան հաշվով հարցման միավորների միջին թիվը կազմել է. միջինում՝ 1,5, որից Երևանում՝ 1,8, այլ քաղաքներում՝ 1,3, գյուղերում՝ 1,5 անձ: Նշենք, որ այս միջին մեծությունները կարևոր են հետազայում հնարավոր ներկայացուցչական հետազոտության ընտրանքի ծավալների որոշման համար:

Հարցման միավորների՝ ըստ սեռի բաշխման տվյալները (տես՝ Գծապատկեր 2.1) վկայում են, որ թե՛ ընդհանուր առմամբ, և թե՛ բնակավայրերի առանձին տիպերում գերակշռել են տղամարդիկ (ընդհանուր առմամբ՝ 62,8%, գյուղեր՝ 76,7%, այլ քաղաքներ՝ 61,2%, Երևան՝ միայն 52,5%):

Գծապատկեր 2.1. Հարցման միավորների բաշխումն ըստ սեռի (% ամբողջի մեջ)



Հարցման միավորների տարիքային կազմում ճնշող մեծամասնությունը (10-ից ավելի քան 9-ը) աշխատանքային տարիքի է (տես՝ Աղյուսակ 2.2):

Հարցման միավորների տարիքային կազմում ուշագրավ են նաև հետևյալ երկու փաստերը. բնակավայրերի բոլոր տիպերում այդ կազմը գրեթե նույնական է և՛ ինչը հատկապես կարևոր է, դրանում մեծ չէ անչափահասների բաժինը (1,5%):

Հարցման միավորների բոլոր ներկայացուցիչները Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիներ են, ընդ որում ճնշող մեծամասնությամբ՝ հայազգի: Նրանց թվում եղել է միայն 3 հույն, որոնցից մեկը հրաժարվել է մասնակցել հարցմանը:

Աղյուսակ 2.2. Հարցման միավորների տարիքային կազմը

Տարի- քային խմբեր	Թիվը, մարդ				Կազմը (%)			
	Բոլորը	Որից			Բոլորը	Որից		
		Երևան	Այլ քա- ղաքներ	Գյուղեր		Երևան	Այլ քա- ղաքներ	Գյուղեր
10-14	2	-	-	2	0,4	-	-	1,4
15-17	5	1	3	1	1,1	0,6	2,2	0,7
18-24	74	31	20	23	16,2	17,5	14,9	15,8
25-34	114	40	35	39	24,9	22,6	26,1	26,7
35-44	90	36	25	29	19,7	20,3	18,7	19,9
45-62	149	60	42	47	32,6	33,9	31,3	32,2
63+	23	9	9	5	5,0	5,1	6,7	3,4
Բոլորը	457	177	134	146	100,0	100,0	100,0	100,0

*Հանրագումարի աննշան շեղումները 100-ից այստեղ և հետագայում կլորացման հետևանք են:

Աղյուսակ 2.3-ի տվյալները վկայում են, որ հարցման միավորների կրթամակարդակը բավական բարձր է. միջնակարգից ցածր կրթամակարդակ ունեցել է ընդամենը 5,5%-ը, առնվազն միջին մասնագիտական՝ 70,5%-ը, բարձրագույն կամ հետբուհական՝ 24,1%-ը: Այս փաստն, այդուհանդերձ, զգալիորեն տարբեր է եղել ըստ բնակավայրերի տիպի. այսպես, եթե Երևանի դեպքում այդ համամասնությունները կազմել են համապատասխանաբար՝ 1,2%, 62,1% և 36,7%, ապա այլ քաղաքներում՝ արդեն 5,9%, 73,5% և 18,7%, իսկ գյուղերում՝ 10,3%, 76% և 13,7%:

Հարցման միավորների համակցության 69,9%-ն ամուսնացած է, 23,8%-ը երբեք ամուսնացած չի եղել: Ամուսնալուծվածները և այրիները կազմել են համակցության համապատասխանաբար ընդամենը 3,3 և 2,9 տոկոսները (տես՝ Աղյուսակ 2.4): Նշենք, որ այս դեպքում ևս տարածքային տարբերություններ կան, սակայն դրանք պակաս ընդգծված են:

Աղյուսակ 2.3. Հարցման միավորների կառուցվածքն ըստ կրթամակարդակի և բնակավայրի տիպի

Կրթական խմբեր*	Թիվը, մարդ, որից				Կառուցվածքը, %, որից			
	Բոլորը	Երևան	Այլ բնակավայրեր	Գյուղեր	Բոլորը	Երևան	Այլ բնակավայրեր	Գյուղեր
Բարձրագույն և հետբուհական	110	65	25	20	24,1	36,7	18,7	13,7
Թերի բարձրագույն	25	11	9	5	5,5	6,2	6,7	3,4
Միջին մասնագիտական	111	42	42	27	24,3	23,7	31,3	18,5
Նախնական մասնագիտ.	17	7	2	8	3,7	4,0	1,5	5,5
Միջնակարգ	169	50	48	71	37,0	28,2	35,8	48,6
Թերի միջնակարգ	11	1	6	4	2,4	0,6	4,5	2,7
Ութնամյա/հիմնական	9	-	1	8	2,0	-	0,7	5,5
Զուտի տարրական	5	1	1	3	1,1	0,6	0,7	2,1
Բոլորը	457	177	134	146	100,0	100,0	100,0	100,0

*Կրթական խմբերի օգտագործված դասակարգումը թույլ է տալիս անհրաժեշտության դեպքում համակցել խորհրդային և գործող կրթահամակարգերը:

Աղյուսակ 2.4. Ամուսնական տարիքի հարցման միավորների կառուցվածքն ըստ ամուսնական կարգավիճակի³

Ամուսնական կարգավիճակ/ խմբեր	Մարդ, որից				Կառուցվածքը, %, որից			
	Բոլորը	Երևան	Այլ բնակավայրեր	Գյուղեր	Բոլորը	Երևան	Այլ բնակավայրեր	Գյուղեր
Երբեք ամուսնացած չի եղել	107	47	30	30	23,8	26,7	22,9	21,1
Ամուսնացած	314	115	89	110	69,9	65,3	67,9	77,5
Ամուսնալուծված	15	10	4	1	3,3	5,7	3,1	0,7
Այրի	13	4	8	1	2,9	2,3	6,1	0,7
Բոլորը	449	176	131	142	100,0	100,0	100,0	100,0

³ Ամուսնական տարիքի հարցման միավորներից մեկն (գյուղական վայրերի) այս հարցին չի պատասխանել:

Հարցման միավորների ավելի քան 83%-ը հարցման պահին ունեցել է վարձատրվող աշխատանք, իսկ 9%-ը՝ «գործազուրկ» է եղել (Երևան՝ 8%, այլ քաղաքներ՝ 11,7%, գյուղեր՝ 7,5%; տես՝ Աղյուսակ 2.5):

Աղյուսակ 2.5. Հարցման միավորների կառուցվածքն ըստ հարցման պահին ունեցած զբաղվածության կարգավիճակի⁴

Զբաղվածության կարգավիճակ/ խմբեր	Մարդ				Կառուցվածքը, %			
	Բոլորը	Որից			Բոլորը	Որից		
		Երևան	Այլ քաղաքներ	Գյուղեր		Երևան	Այլ քաղաքներ	Գյուղեր
Վարձու աշխատող գյուղատնտեսությունում	31	3	3	25	6,8	1,7	2,2	17,1
Վարձու աշխատող այլ ոլորտում	347	154	101	92	76,3	88,0	75,4	63,0
Ինքնազբաղված գ/տ-ում	6	-	1	5	1,3	-	0,7	3,4
Ինքնազբաղված ոչ գ/տ-ում	4	-	2	2	0,9	-	1,5	1,4
Գործատու	3	-	1	2	0,7	-	0,7	1,4
Թոշակառու	5	-	3	2	1,1	-	2,2	1,4
Ուսանող	6	2	2	2	1,3	1,1	1,5	1,4
Գործազուրկ	41	14	16	11	9,0	8,0	11,9	7,5
Տնային տնտեսուհի	8	2	2	4	1,8	1,1	1,5	2,7
Այլ	4	-	3	1	0,9	-	2,2	0,7
Բոլորը	455	175	134	146	100,0	100,0	100,0	100,0

Եզրափակելով նշենք, որ ինչպես ցույց են տալիս աղյուսակ 2.6-ի տվյալները, հարցման միավորների ոչ մեծ մասը՝ 28 անձ կամ 6,2%-ը, դիտարկվող ժամանակահատվածում՝ 2012-2014թթ., ունեցել է մեկից ավելի դիտարկման միավոր հանդիսացող աշխատանք (20-ը՝ երկուական, 5-ը՝ երեքական և 3-ը՝ չորսական):

⁴ Երևանում թիրախային հարցվողներից երկուսն այս հարցին չեն պատասխանել:

Աղյուսակ 2.6. Հարցման միավորների բաշխումն ըստ 2012-2014թթ. հրականացված թիրախային աշխատանքների թվի

Թիրախային աշխատանքների թիվը	Անձ				(%%)			
	Բոլորը	Որից			Բոլորը	Որից		
		Երևան	Այլ քաղաքներ	Գյուղեր		Երևան	Այլ քաղաքներ	Գյուղեր
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	429	171	122	136	93,9	96,6	91,0	93,2
2	20	5	8	7	4,4	2,8	6,0	4,8
3	5	1	4	-	1,1	0,6	3,0	0,0
4	3	-	-	3	0,7	-	-	2,1
Բոլորը	457	177	134	146	100,0	100,0	100,0	100,0

Սա նշանակում է, որ դիտարկվող ժամանակահատվածում հարցման միավորների համակցությունը ներկայացնող 457 անձինք ունեցել են 496 դիտարկման միավոր հանդիսացող աշխատանքներ:

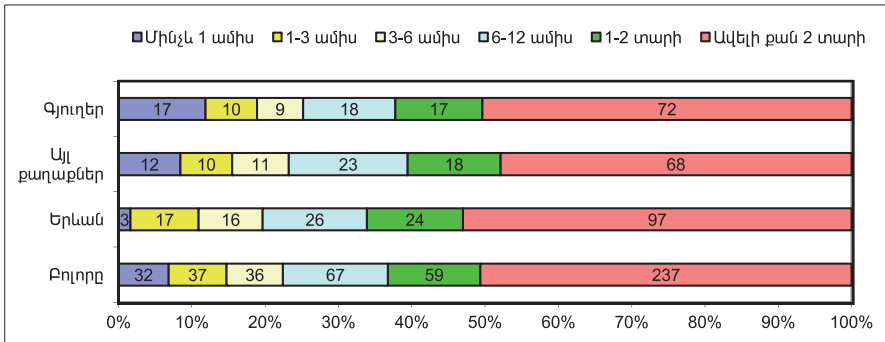
3. Դիտարկման միավոր աշխատանքների ընդհանուր բնութագիրը

Ինչպես նշվել է նախորդ բաժնում, հարցված տ/տ-ների անդամների մաս կազմող հարցման միավորների համակցության 457 ներկայացուցիչները դիտարկվող ժամանակահատվածում կատարել են 496 դիտարկման միավոր հանդիսացող աշխատանքներ: Տեսականորեն, հարցման ընթացքում պետք է առանձին-առանձին տեղեկություններ հավաքվեին դրանցից յուրաքանչյուրի մասին, սակայն հարցման միավորներից 17-ի (կամ 3,7%-ի)՝ հարցմանը մասնակցելուց հրաժարվելու պատճառով տեղեկություններ են հավաքվել այդ աշխատանքներից միայն 470-ի (95%) մասին:

Ինչպես ցույց են տալիս գծապատկեր 3.1-ի տվյալները, այդ աշխատանքների կեսից ավելին՝ 50,6%-ը, կրել է տևական բնույթ (2 և ավել տարի), 12,6%-ը, շարունակվել և/կամ շարունակվում են 1-2 տարի, և միայն

36,8%-ն է եղել սակավ տևական (մինչև մեկ տարի): Տևականության առումով առավել արտահայտված տարածքային տարբերությունն այն է, որ դիտարկման միավոր հանդիսացող կարճաժամկետ (մինչև 30 օր) աշխատանքներն այլ քաղաքներում ու հատկապես գյուղական վայրերում էապես ավելի մեծ բաժին են ունեցել, քան ք. Երևանում (համապատասխանաբար՝ 8,5%, 11,9% և 1,6%):

Գծապատկեր 3.1. Դիտարկման միավոր աշխատանքների կառուցվածքն ըստ տևողության⁵ (քանակային հարաբերակցություն և % ամբողջի մեջ)



Անցնելով դիտարկման միավոր աշխատանքների բաշխմանն ըստ տնտեսության ոլորտների, նշենք, որ այս դեպքում տարածքային տարբերություններն ավելի նկատելի են (տես՝ Աղյուսակ 3.1): Այսպես, Երևանում արդյունաբերության ոլորտի աշխատանքների բաժինը, կազմել է ընդամենը 23,1%, այլ քաղաքներում՝ 41,5%, գյուղերում՝ 38,6%: Ի դեպ, գյուղերում այդ ցուցանիշի բարձր մակարդակը պայմանավորված է Սյունիքի մարզի 2 գյուղում հարցման միավորների առավելապես հանքարդյունաբերությունում զբաղված լինելով: Նշենք, որ ընդհանուր առմամբ, արդյունաբերության ոլորտից են եղել դիտարկված թիրախային աշխատանքների 33,5%-ը:

Որակապես գրեթե նույնատիպ, սակայն քանակապես ավելի մեղմ են եղել շինարարության ոլորտի դիտարկման միավոր աշխատանքների բաժնի տարածքային տարբերությունները՝ Երևան՝ 12,6%, այլ քաղաքներ՝ 20,4% և գյուղեր՝ 16,6% (միջինը՝ 16,2%): Այս դեպքում կարևոր է այն գործոնը, որ Երևանի, մասամբ նաև այլ քաղաքների շինարարական աշխատատեղերի զգալի մասը համալրվում է մոտակա բնակավայրերի աշխատուժի միգրացիայի՝ գրեթե լիովին ճոճանակային բնույթի, հաշվին:

Նշանակալից են նաև այլ ոլորտների թիրախային աշխատանքների բաժնի տարածքային շեղումները:

⁵ Դեպքերից երկուսում տևողության մասին հարցը մնացել է անպատասխան:

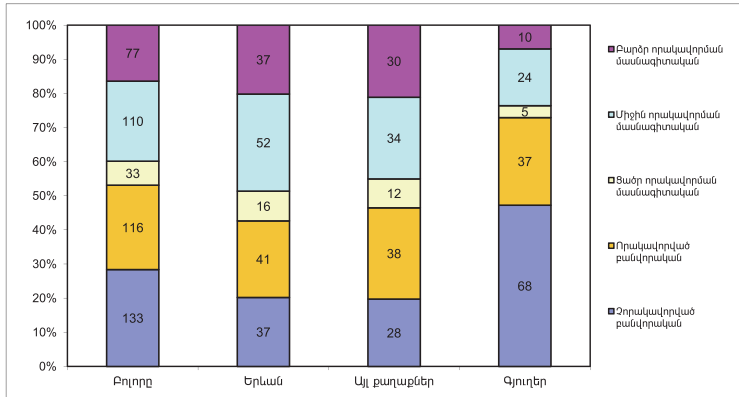
Աղյուսակ 3.1. Դիտարկված աշխատանքների բաշխումն ըստ ոլորտների⁶

Ոլորտներ	Աշխատանք				Կառուցվածք, %			
	Բոլորը	Որից			Ընդամենը	Որից		
		Երևան	Այլ քաղաքներ	Գյուղեր		Երևան	Այլ քաղաքներ	Գյուղեր
Հանքարդյունաբերություն	39	2	-	37	8,3	1,1	-	25,5
Սննդարդյունաբերություն	37	20	8	9	7,9	11,0	5,6	6,2
Այլ արդյունաբերություն	81	20	51	10	17,3	11,0	35,9	6,9
Գյուղատնտեսություն	40	1	2	37	8,5	0,5	1,4	25,5
Շինարարություն	76	23	29	24	16,2	12,6	20,4	16,6
Տրանսպորտ և կապ	32	19	10	3	6,8	10,4	7,0	2,1
Բարձր տեխնոլոգիաներ	7	4	3	-	1,5	2,2	2,1	-
Առևտուր	43	32	9	2	9,2	17,6	6,3	1,4
Հասարակական սնունդ	6	3	3	-	1,3	1,6	2,1	-
Հանգիստ և զվարճանք	4	2	1	1	0,9	1,1	0,7	0,7
Այլ սպասարկում	51	28	11	12	10,9	15,4	7,7	8,3
Գիտություն/կրթություն	6	4	1	1	1,3	2,2	0,7	0,7
Առողջապահություն	15	11	3	1	3,2	6,0	2,1	0,7
Մշակույթ և արվեստ	4	3	1	-	0,9	1,6	0,7	-
Այլ	28	10	10	8	6,0	5,5	7,0	5,5
Բոլորը	469	182	142	145	100,0	100,0	100,0	100,0

Դիտարկված աշխատանքների 53%-ը բանվորական, առավելապես չորակավորված (28,3%-ը), բնույթի է (տես՝ Գծապատկեր 3.2): Դրանց բաժինը հասկապես մեծ է եղել (47%) գյուղական վայրերում:

⁶ Դեպքերից մեկում ոլորտը չի նշվել:

Գծապատկեր 3.2. Դիտարկված աշխատանքների կառուցվածքն ըստ բնույթի (քանակական հարաբերակցություն և %)

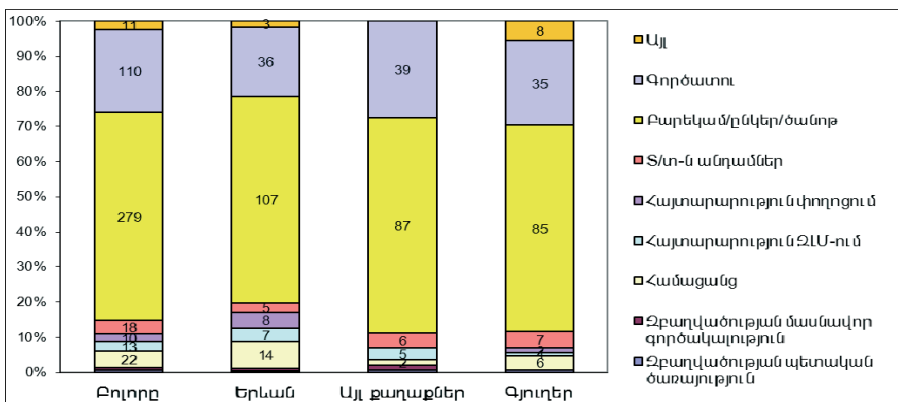


Մասնագիտական աշխատանքների 3 խմբից առավել մեծ է միջին որակավորման աշխատանքների բաժինը՝ 23,4% (Երևան՝ 28,4%, այլ քաղաքներ՝ 23,9%, գյուղեր՝ 16,6%):

Հարցվածների կրթամակարդակի և նրանց կատարած աշխատանքների՝ ըստ բնույթի բաշխումը շեղված է եղել. նրանց զգալի մասն իրականացրել է իր որակավորումից ցածր որակավորում պահանջող աշխատանք: Սա, թերևս, Հայաստանում աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի անհավասարակշռվածության ուղղակի հետևանքներից մեկն է:

Գծապատկեր 3.3-ի տվյալներից ակնհայտ է, որ դիտարկված աշխատանքները գտնվել են հիմնականում բարեկամների, ընկերների և ծանոթների օգնությամբ՝ գրեթե 60%-ի դեպքում և ուղղակիորեն գործատուին դիմելով կամ գործատուի առաջարկով՝ 23,4%:

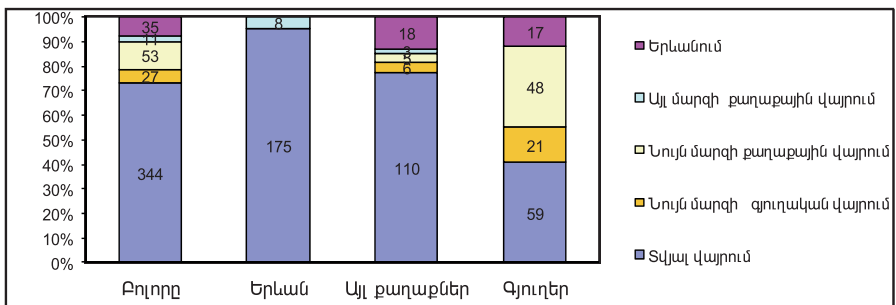
Գծապատկեր 3.3. Դիտարկված աշխատանքների կառուցվածքն ըստ դրանք գտնելու եղանակի (քանակական հարաբերակցություն և %)



Ուշագրավ է, որ աշխատանք գտնելու մնացած ուղիներից քիչ թե շատ նշանակալից է եղել համացանցը՝ մոտ 5%: Մինչդեռ, զբաղվածության պետական ու ոչ պետական մասնագիտացված կառույցների դերակատարումն աննշան է եղել: Նշենք նաև, որ աշխատանք գտնելու ուղիների առումով տարածքային տարբերությունները մեծ չեն:

Դիտարկված աշխատանքների մոտ 73%-ն իրականացվել է աշխատողի բնակավայրում, 11,3%-ը՝ նույն մարզի քաղաքային/այլ քաղաքային վայրում, ավելի քան 7%-ը՝ Երևանում և ընդամենը 2%-ից քիչ ավելին այլ մարզի քաղաքային վայրում (տես՝ Գծապատկեր 3.4): Այս տվյալներն էականորեն տարբեր են ըստ հարցվածների բնակավայրի տիպի: Այսպես, իր բնակավայրում է եղել գյուղական աշխատողների աշխատանքների 40,7%-ը, այլ քաղաքային վայրերի 77,5%-ի ու Երևանի գրեթե 96%-ի դիմաց: Գյուղաբնակների աշխատանքների 33,1%-ը եղել է նույն մարզի քաղաքային վայրում, 14,5%-ը՝ նույն մարզի այլ գյուղում և գրեթե 12%-ը՝ Երևանում: Ուշագրավ է, որ ընդհանուր առմամբ Երևանում է գտնվել դիտարկված աշխատանքների ընդհանուր թվի գրեթե 45%-ը:

Գծապատկեր 3.4. Դիտարկման միավոր աշխատանքների կառուցվածքն ըստ դրանց աշխարհագրական վայրի (քանակական հարաբերակցություն և %)



Դիտարկման միավոր աշխատանքների մոտ 85,3%-ն անհատական հավաքագրմամբ է եղել: Խմբային հավաքագրումն, ինչպես և սպասելի էր, առավել հաճախակի է եղել գյուղերում՝ գրեթե 28%, այլ քաղաքների 13,4%-ի և Երևանի ընդամենը 5,5%-ի դիմաց (տես՝ Աղյուսակ 3.2):

Աղյուսակ 3.2. Դիտարկված աշխատանքների բաշխումն ըստ հավաքագրման ձևի

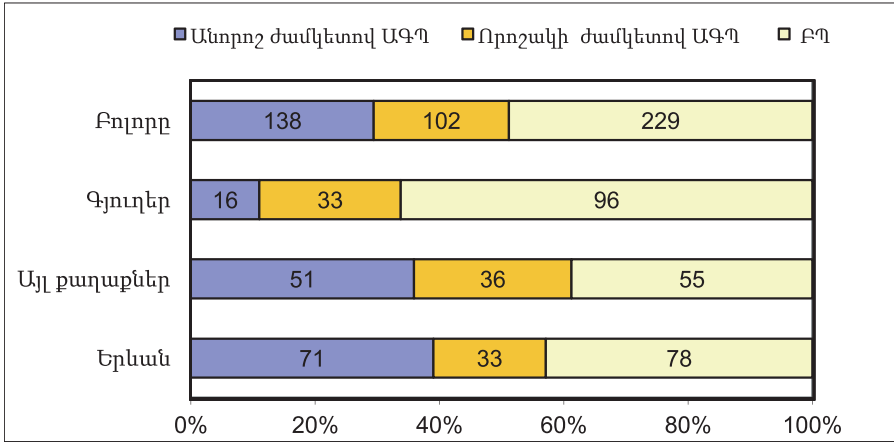
Հավաքագրման ձևը	Աշխատանք				Կառուցվածքը, (% ամբողջի մեջ)			
	Ընդամենը	Որից			Ընդամենը	Որից		
		Երևան	Այլ քաղաքներ	Գյուղ		Երևան	Այլ քաղաքներ	Գյուղ
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Անհատական	401	173	123	105	85,3	94,5	86,6	72,4
Խմբային	69	10	19	40	14,7	5,5	13,4	27,6
Ընդամենը	470	183	142	145	100,0	100,0	100,0	100,0

Հարցման արդյունքներից դատելով, մասնավոր ոլորտում աշխատանք ստանալու համար միջնորդավճար գանձելը տարածված բնույթ չի կրում: Հարցմամբ փաստագրվել է միայն 8 նման դեպք (ամբողջի ընդամենը 1,7%-ը): Դրանցից 6-ը եղել են Երևանում, մեկական՝ այլ քաղաքներում և գյուղերում: Դեպքերից 7-ում եղել են դրամական վճարներ, 1-ում՝ ծառայություն: Հավելենք, որ աշխատանքի տեղավորման համար միջնորդավճարների գանձման 7 դեպքերից 4-ում վճարի մեծությունը կազմել է ակնկալվող ամսական աշխատավարձի 50-100%-ը, 2 դեպքում՝ մինչև 50% (7-րդ դեպքի համար պատասխան չի եղել):

4. Դիտարկված աշխատանքների և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի պահանջների համապատասխանությունը

Անցնելով հետազոտության նպատակին և խնդիրներին վերաբերող առավել կարևոր ամփոփ արդյունքներին, անդրադառնանք դիտարկված աշխատանքների՝ ՀՀ ԱՕ-ի տեսակետից օրինականության շրջանակներում գտնվելու հարցին:

Գծապատկեր 4.1. Դիտարկված աշխատանքների կառուցվածքն ըստ ԱՊ-ի տիպի կամ ԲՊ-ի (քանակական հարաբերակցություն և %)

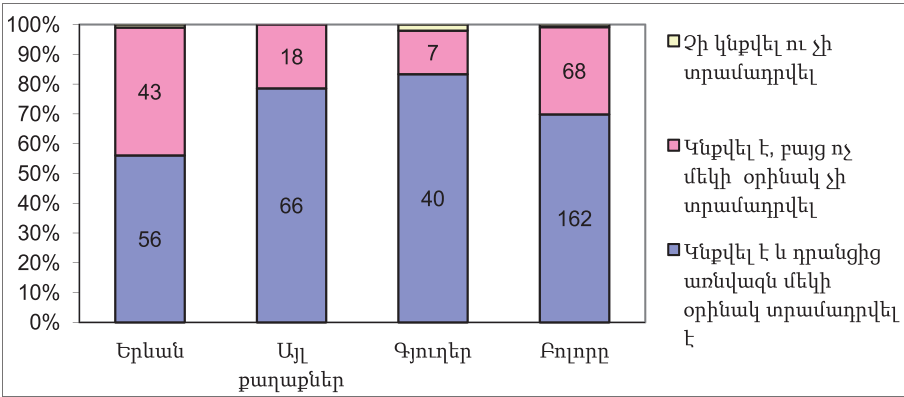


Գծապատկեր 4.1-ում բերված տվյալներից երևում է, որ դիտարկված աշխատանքների միայն կեսից քիչ ավելին (51,3%-ը կամ 241 աշխատանք) է իրականացվել և/կամ իրականացվում աշխատանքային պայմանագրով: Մնացած 229 աշխատանքները (48,7%) կատարվել և/կամ կատարվում են բանավոր պայմանավորվածության հիման վրա, այսինքն ՀՀ ԱՕ-ով սահմանված աշխատանքային պայմանագրի բացակայությամբ⁷:

ԲՊ-յամբ աշխատողների տեսակարար կշռի տարածքային տարբերությունները բավական նշանակալից են: Առավելագույն ցուցանիշը (գյուղեր՝ 66,2%) մոտ երկու անգամ գերազանցել է նվազագույն մեծությունը (այլ քաղաքներ՝ 38,7%):

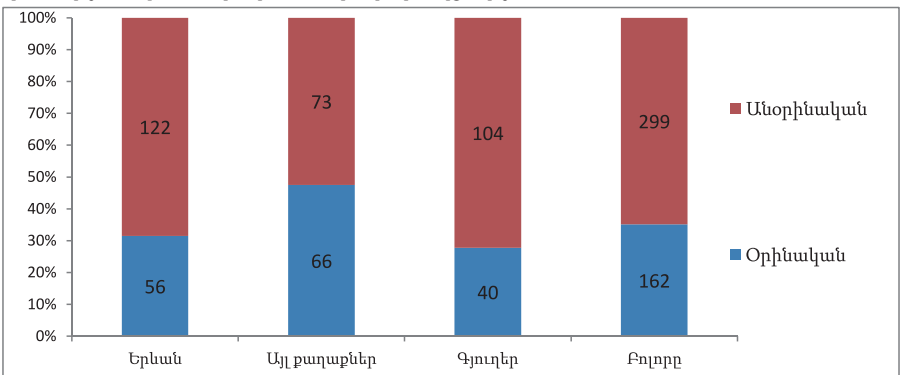
⁷ «Անօրինական է համարվում՝ առանց ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կնքված աշխատանքային պայմանագրի կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի կատարվող աշխատանքը», ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, Հոդված 102, մաս 1:

Գծապատկեր 4.2. ԱՊ-ով աշխատանքների բաշխումն ըստ պայմանագրի կնքված լինելու և դրա կամ աշխատանքի ընդունման հրամանի օրինակի տրամադրված լինելու հանգամանքի⁸ (քանակական հարաբերակցություն և %)



Նկատի ունենալով, որ ԱՊ-ով իրականացված 68 աշխատանքի դեպքում աշխատողին ոչ պայմանագրի, և ոչ էլ աշխատանքի ընդունման հրամանի օրինակներ չեն տրամադրվել, ևս 2 դեպքում նույնիսկ ԱՊ-ն ստորագրված չի եղել (տես՝ Գծապատկեր 4.2), ամենայն հավանականությամբ, անօրինական աշխատանքների թիվը նշված չափով ավելի մեծ է եղել (տես՝ Գծապատկեր 4.3):

Գծապատկեր 4.3. Դիտարկված աշխատանքների բաշխումն ըստ օրինականության (քանակական հարաբերակցություն և %)



⁸ Ներառված չեն դիտարկված աշխատանքերից 8-ը (Երևանում՝ 4, այլ քաղաքներում՝ 3, գյումրիում՝ 1), որոնց համար համապատասխան հարցը մնացել է անպատասխան:

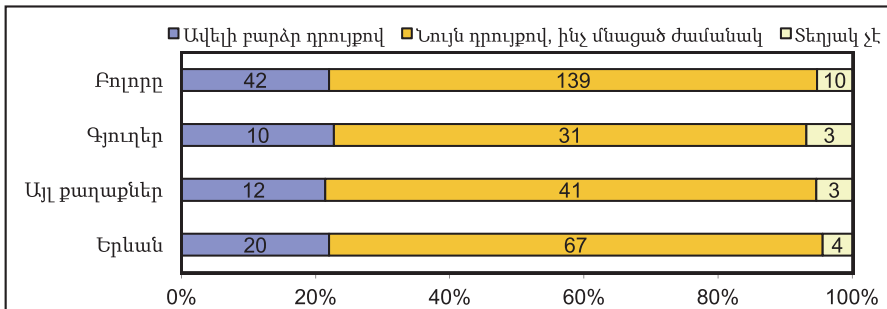
Այսպիսով, ինչպես երևում է գծապատկեր 4.3-ից, համապատասխան հարցերին պատասխան ունեցող 461 դիտարկված աշխատանքներից 299-ը, կամ մոտ 65%-ը, իրականացված լինելով կամ ԲՊ-յամբ, կամ առանց աշխատողին ԱՊ և/կամ աշխատանքի ընդունման հրամանի օրինակների տրամադրման, չեն կարող համարվել օրինական: Հետաքրքիր է, որ այս առումով վիճակը համեմատաբար բարվոք է այլ քաղաքներում՝ միայն 52,5%, Երևանի՝ 68,5%-ի և գյուղերի՝ 72,2%-ի դիմաց: Սակայն աշխատանքային իրավունքի խախտումները սրանով չեն սահմանափակվել: Դիտարկված աշխատանքների մի մասի դեպքում արձանագրվել են նաև ՀՀ ԱՕ-ով աշխատաժամանակին և աշխատանքի վարձատրությանը ներկայացվող պահանջների հետևյալ խախտումները:

Հարցվածների ինքնագնահատմամբ, դիտարկված վարձատրվող աշխատանքներից (ընդամենը 458 կամ ամբողջի 97,4%-ը) 29-ի կամ 6,3%-ի դեպքում, պարտադրվել են ԱՊ-ով/ ԲՊ-յամբ նախատեսվածից ավել ծավալի աշխատանքներ: Դրանցից միայն 15-ի դիմաց են եղել համարժեք հավելումներ, 2 դեպքում վարձատրությունը եղել է ոչ համարժեք, իսկ 12 դեպքում՝ հավելյալ աշխատանքներն ընդհանրապես չեն վարձատրվել:

Այնուհետև, ԱՊ-ով/ԲՊ-յամբ նախատեսվածից ավել աշխատանքային օրվա տևողությամբ 17 վարձատրվող աշխատանքներից (ամբողջի 3,7%-ը) 9-ի դեպքում հավելյալ աշխատաժամերը վարձատրվել են հիմնականի դրույքաչափով, իսկ մնացած 8-ի դեպքում ընդհանրապես չեն վարձատրվել:

Ուշագրավ է, որ, ՀՀ ԱՕ-ի խախտումների և աշխատանքային հնարավոր շահագործման հիմքերը դրվում են արդեն իսկ աշխատանքային համաձայության կայացման փուլում (տես՝ Գծապատկեր 4.4):

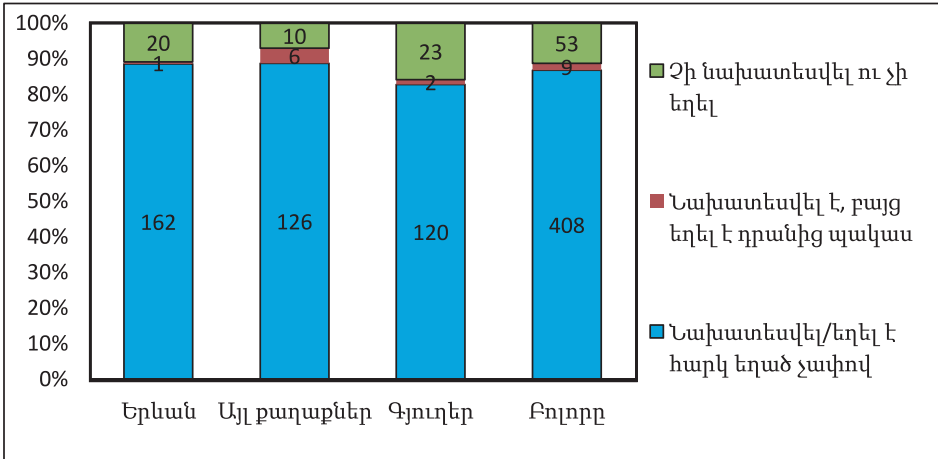
Գծապատկեր 4.4. ԱՊ-ով/ԲՊ-յամբ գիշերային ժամերին, տոն և հիշատակի օրերին զբաղվածություն նախատեսող աշխատանքների բաշխումն ըստ հավելյալ աշխատաժամանակի հատուցման նախատեսված կարգի (քանակական հարաբերակցություն և %)



Այսպես, ԱՊ-ով/ԲՊ-յամբ գիշերային ժամերին, տոն և հիշատակի օրերին զբաղվածություն նախատեսող աշխատանքների (191 աշխատանք, կամ ամբողջի 40,9%-ը) միայն 22%-ի (42 աշխատանք) համար է նախանշված եղել տվյալ աշխատանքների դիմաց ավելի բարձր դրույքաչափով վճարման ՀՀ ԱՕ-ի պահանջի բավարարումը⁹: Դրանց գրեթե 78%-ի դեպքում (149 աշխատանք) նման մոտեցումը բացակայել է:

Հետաքրքիր է, որ հավելյալ ժամանակի հատուցման առումով փաստացի վիճակը եղել է գրեթե նույնական պայմանավորվածին: Այսպես, գիշերային ժամերի, տոն և հիշատակի օրերի աշխատանքների ավելի բարձր դրույքաչափով վճարման օրենսդրական պահանջը պահպանվել է իրականում նման աշխատաժամանակ ունեցած և/կամ ունեցող 147 աշխատանքներից (ամբողջի 31,7%-ը) միայն 39-ի, կամ 26,5%-ի դեպքում: Դրանցից 108-ի, կամ 73,5%-ի դեպքում նման աշխատանքները վարձատրվել են կամ սովորական ժամանակի դրույքաչափով, կամ ընդհանրապես չեն վարձատրվել՝ 13 դեպք, կամ նման դեպքերի 9%-ը:

Գծապատկեր 4.5. Դիտարկված աշխատանքների բաշխումն ըստ հանգստյան օրեր նախատեսված լինելու (քանակական հարաբերակցություն և %)

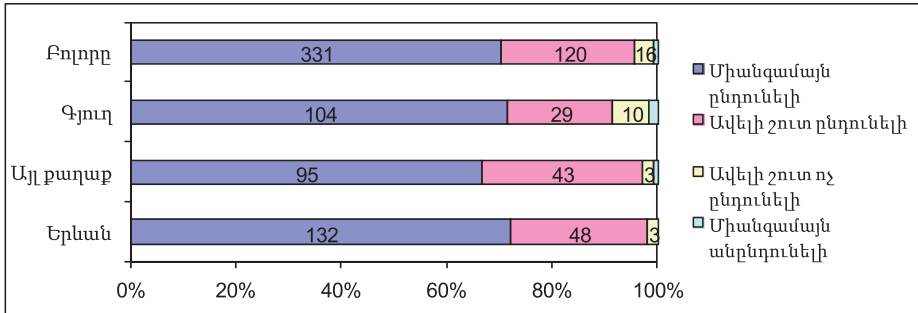


Ինչպես ցույց է տալիս գծապատկեր 4.5-ը, դիտարկված աշխատանքների գերակշիռ մասի՝ գրեթե 87%-ի, պարագայում ՀՀ ԱՕ-ի հողված 155-ի դրույթները՝ ամենաբարձր անընդմեջ հանգստի վերաբերյալ, պահպանվել են:

⁹ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, Հոդվածներ 184 և 185:

Միևնույն ժամանակ, դեպքերի ավելի քան 13%-ում (62 աշխատանք) այդ դրույթները խախտվել են: Ընդ որում, նշված 62 աշխատանքների գերակշիռ մասում (53 աշխատանք կամ 85,5%) հանգստյան օրերի սկզբանե նախատեսված չեն եղել: Հատկանշական է հարցմամբ բացահայտված այն փաստը, որ միայն մեկ դեպքում է, որ հավելյալ աշխատած հանգստյան օրերի համար վարձատրությունը եղել է ավելի բարձր դրույքով: Մնացած դեպքերում այն եղել է կամ հիմնական աշխատաժամանակի դրույքաչափով, կամ ընդհանրապես չի վարձատրվել:

Գծապատկեր 4.6. Դիտարկված աշխատանքների բաշխումն ըստ աշխատանքային պայմանների (քանակական հարաբերակցություն և %)

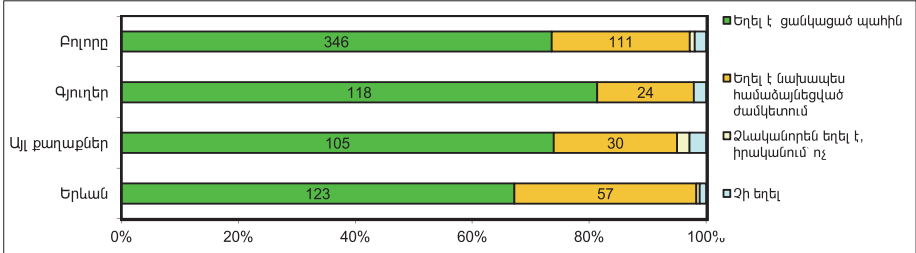


Հարցված աշխատողների սուբյեկտիվ գնահատականներից դատելով (տես՝ Գծապատկեր 4.6), ընդհանուր առմամբ, աշխատանքային պայմանների տեսանկյունից դիտարկված աշխատանքների վիճակը մինչ այժմ ներկայացվածների համեմատ եղել է պակաս խնդրահարույց:

Աշխատանքային պայմանները «միանգամայն» կամ «ավելի շուտ» ընդունելի են գնահատվել համապատասխանաբար 10-ից յոթ (331 աշխատանք) և 4-ից մեկ դեպքերում (120 աշխատանք), իսկ «ավելի շուտ» ու «միանգամայն» անընդունելի՝ համապատասխանաբար ընդամենը 16 (3,4%) և 3 (0,6%) դեպքերում: Հարկ է նշել, որ տվյալ առումով տարածքային տարբերություններ գործնականում չկան:

Օրինական ձևով աշխատանքից հրաժարվելու/ազատվելու անհնարինության դեպքերը սահմանափակ են եղել: Այսպես, դիտարկված 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 (տես՝ Գծապատկեր 4.7):

Գծապատկեր 4.7. Դիտարկված աշխատանքների բաշխումն ըստ օրինական ձևով աշխատանքից ազատվելու հնարավորության (քանակական հարաբերակցություն և %)

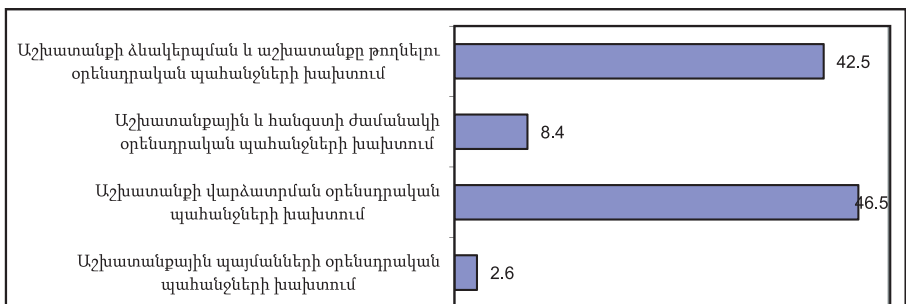


Սա, թերևս, կարող է պայմանավորված լինել այն հանգամանքով, որ գործատուները, առանձնահատուկ բարդություններ չունենալով կադրերի համալրման հարցում, մեծամասամբ չեն պնդում «համաձայնեցված ժամկետում» աշխատանքը թողնելու պայմանի կատարման վրա:

Այսպիսով, դիտարկված աշխատանքներում փաստագրվել են ընդհանուր առմամբ այնպիսի 734 իրավիճակներ, որոնցում ՀՀ ԱՕ պահանջներն առնվազն չեն պահպանվել: Դրանք առնչվել են այդ աշխատանքների 74,5%-ին կամ 350 աշխատանքների:

Տվյալները վկայում են, որ հիմնականում և գրեթե հավասար չափով խախտվել են Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կամ ժամկետներում աշխատավարձ վճարելու (ամբողջի 46,5%-ը), և աշխատանքի ընդունման ու աշխատանքից ազատման նորմերը (ամբողջի 42,5%-ը, տես՝ Գծապատկեր 4.8):

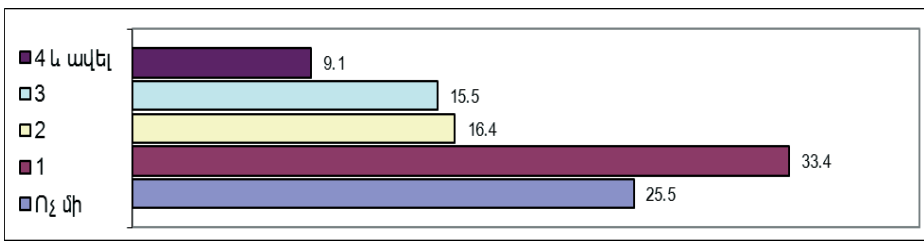
Գծապատկեր 4.8. Դիտարկված աշխատանքներում տեղ գտած խախտումների կառուցվածքն ըստ դրանց բնույթի (% ամբողջի մեջ)



Այս համատեքստում աշխատանքի և հանգստի ժամանակի օրենսդրական պահանջների, առավել ևս աշխատանքի պայմաններին ներկայացվող օրենսդրական պահանջների խախտումները (համապատասխանաբար ամբողջի 8,4%-ը և 2,6%-ը), կարող են գնահատվել որպես նվազ նշանակալից:

Տվյալներով արձանագրվել է, որ 157 դիտարկված աշխատանքներում կամ դրանց 33,4%-ում տեղի է ունեցել ՀՀ ԱՕ մեկական խախտում, 77-ի կամ 16,4%-ի դեպքում՝ 2-ական խախտում (տես՝ Գծապատկեր 4.9): Վերջապես, 3 և ավելի խախտումներով աշխատանքների թիվը՝ 116 աշխատանք կամ ամբողջի 24,6%-ը միայն աննշան չափով է պակաս եղել առանց խախտումների աշխատանքների թվից՝ 120 աշխատանք, կամ ամբողջի 25,5%-ը:

Գծապատկեր 4.9. Դիտարկված աշխատանքների բաշխումն ըստ դրանցում կատարված ՀՀ ԱՕ-ի պահանջների խախտումների քանակի (% ամբողջի մեջ)



Եզրափակելով, անդրադառնանք առանձին վարչատարածքային միավորներում հարցված տ/տ-ների բաշխմանն ըստ անդամների թվում ՀՀ ԱՕ խախտումներով աշխատանք ունեցող/ունեցած անդամների առկայության: Աղյուսակ 4.1-ի տվյալները վկայում են, որ, բացառությամբ Սյունիքի մարզի, որտեղ ՀՀ ԱՕ խախտումներով աշխատած/աշխատող անդամ ունեցել են հարցված տ/տ-ների միայն 40%-ը, դիտարկմամբ ընդգրկված մյուս մարզերում հարցված տ/տ-ների գերակշիռ մասում եղել են հարցման միավոր աշխատողներ, որոնց աշխատանքային իրավունքներն այս կամ այն չափով խախտվել են (Երևան՝ 81%, Արարատ՝ 87,5%, Կոտայք՝ 82,5%, Լոռի՝ 95%, Շիրակ՝ 77,5%, ընդհանուր առմամբ՝ 78%):

Աղյուսակ 4.1. Հարցված տ/տ-ների բաշխումն ըստ անդամների թվում ՀՀ ԱՕ խախտումներով աշխատանք ունեցող/ունեցած անդամների առկայության

Վարչատարածքային միավոր	Ամբողջը	Այդ թվում			
		Առանց ԱՕ խախտման աշխատանք ունեցած անդամներով տ/տ		ԱՕ խախտմամբ աշխատանք ունեցած անդամով տ/տ	
		Թիվը	% ամբողջում	Թիվը	% ամբողջում
Երևան	100	19	19,0	81	81,0
Արարատ, այդ թվում	40	5	12,5	35	87,5
Քաղաք	20	5	25,0	15	75,0
Գյուղ	20	-	-	20	100,0
Կոտայք, այդ թվում	40	7	17,5	33	82,5
Քաղաք	20	3	15,0	17	85,0
Գյուղ	20	4	20,0	16	80,0
Լոռի, այդ թվում	40	2	5,0	38	95,0
Քաղաք	20	1	5,0	19	95,0
Գյուղ	20	1	5,0	19	95,0
Շիրակ, այդ թվում	40	9	22,5	31	77,5
Քաղաք	20	5	25,0	15	75,0
Գյուղ	20	4	20,0	16	80,0
Սյունիք, այդ թվում	40	24	60,0	16	40,0
Քաղաք	20	11	55,0	9	45,0
Գյուղ	20	13	65,0	7	35,0
Ընդամենը	300	66	22,0	234	78,0
Որից					
Երևան	100	19	19,0	81	81,0
Այլ քաղաքներ	100	25	25,0	75	75,0
Գյուղեր	100	22	22,0	78	78,0

5. Դիտարկված աշխատանքներում հարկադիր աշխատանքի ցուցիչները

Աշխատանքային իրավունքի խախտումներով կատարված/կատարվող աշխատանքների համախմբում արձանագրվել են 35 աշխատողների (ամբողջի 7,6%-ը), նույն թվով աշխատանքների (ամբողջի 7,4%-ը) ընթացքում տեղ գտած 119 իրավիճակներ, որոնք պարունակում են հարկադիր աշխատանքի ցուցիչներ: Սկսելով դրանց ներկայացումը և քննարկումը՝ նախ անդրադառնանք աշխատանքի հավաքագրման փուլում արձանագրված իրավիճակներին:

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

Հետազոտության հարցաթերթում նախատեսված են եղել մի քանի հարցախմբեր՝ դիտարկման միավոր աշխատանքի մասին աշխատողի նախնական տեղեկացվածության աստիճանը պարզելու ու դրա հիման վրա հավաքագրման ընթացքում հարկադրանքի կամ խաբեության դեպքերը բացահայտելու համար: Նման առաջին հարցախումբը վերաբերել է աշխատանքի գտնվելու վայրի մասին նախնական տեղեկացվածությանը: Այդ հարցախմբի պատասխանների ամփոփ արդյունքները (տես՝ Աղյուսակ 5.1) հիմք են տալիս արձանագրելու ստորև ներկայացված դիտարկումները:

Աղյուսակ 5.1. Դիտարկված աշխատանքների բաշխումն ըստ գտնվելու վայրի մասին նախնական տեղեկացվածության

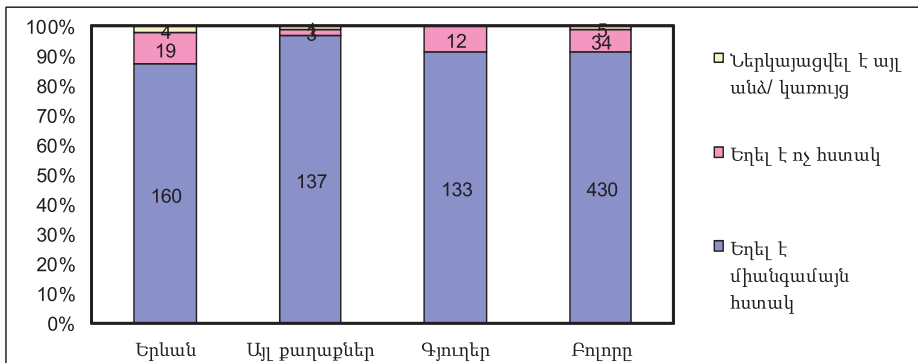
Տեղեկացվածության աստիճանը	Աշխատանք				(%% ընդամենի մեջ)			
	Բոլորը	Որից			Բոլորը	Որից		
		Երևան	Այլ քաղաքներ	Գյուղեր		Երևան	Այլ քաղաքներ	Գյուղեր
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Միանգամայն հստակ	458	173	141	144	97,4	94,5	99,3	99,3
Ոչ այնքան հստակ	5	4	-	1	1,1	2,2		0,7
Ներկայացվել է այլ վայր	7	6	1	-	1,5	3,3	0,7	-
Բոլորը	470	183	142	145	100	100	100	100

Առաջին, դիտարկված աշխատանքներից ընդամենը 12-ի (ամբողջի 2,6%-ը և ՀՀ ԱՕ-ի պահանջների խախտումներով կատարված/կատարվող աշխատանքների՝ 3,2%-ը) դեպքում է, որ գտնվելու վայրի մասին նախնական տեղեկացվածությունը եղել է ոչ լիարժեք:

Երկրորդ, ոչ լիարժեք տեղեկացված լինելու հանգամանքը և այն, որ հիշյալ 12 դեպքերից 7-ում աշխատանքի գտնվելու իրական վայրն ըստ էության թաքցվել է (ներկայացվել է այլ վայր), ամենայն հավանականությամբ դեռևս բավարար չեն եզրահանգելու, որ այդ դեպքերում տեղի է ունեցել խաբեությամբ հավաքագրում, քանզի դատելով հարցախմբի հաջորդ հարցի պատասխաններից, լիարժեք տեղեկատվության բացակայությունը հիմնականում չի ազդել աշխատանքն ընդունելու մասին որոշման վրա՝ անգամ հստակ տեղեկացվածության դեպքում աշխատանքի այդ առաջակները չէին մերժվի:

Երրորդ, դեպքերից միայն չորսում է, որ աշխատանքի իրական վայրի հստակ իմացությունը, լրացուցիչ մտորումների առիթ հանդիսանալով, ի վերջո չէր ազդի աշխատանքն ընդունելու որոշման վրա ու միայն մեկում է, որ այն կրեերեր աշխատանքի առաջարկի մերժմանը: Ուստի, միայն այս վերջին դեպքը կարող է մեկնաբանվել որպես խաբեությամբ հավաքագրում:

Գծապատկեր 5.1. Դիտարկված աշխատանքների բաշխումն ըստ գործատուի/աշխատանքի մասին նախնական տեղեկացվածության¹⁰ (քանակական հարաբերակցություն և %)



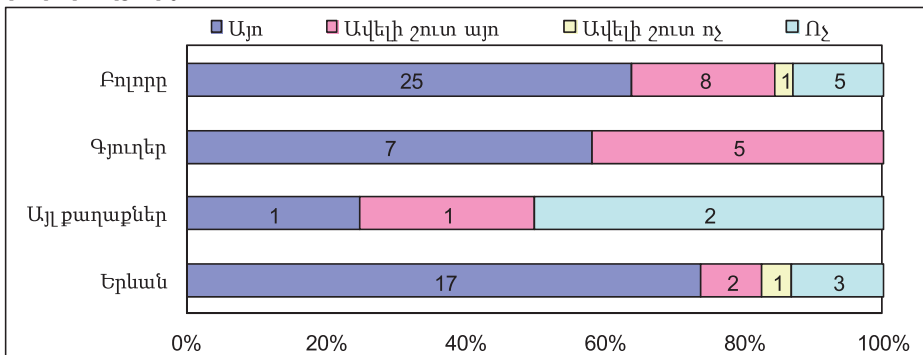
Գծապատկեր 5.1-ի տվյալները վկայում են, որ պոտենցիալ գործատուի ով/ինչ կառույց լինելու մասին հստակ տեղեկություններ չեն եղել միայն 39 աշխատանքի դեպքում (ամբողջի 8,3%-ը և ՀՀ ԱՕ-ի պահանջների

¹⁰ Դեպքերից մեկում պատասխան չի եղել:

խախտումներով կատարված/կատարվող աշխատանքների՝ 11,1%-ը): Դրանց մեծ մասի՝ 34 դեպքի պարագայում տեղեկությունը եղել է ոչ այնքան հստակ, ու միայն հինգի դեպքում ներկայացվել է միանգամայն այլ անձ/կառույց:

Հաջորդ՝ գծապատկեր 5.2-ի տվյալներից դատելով, հստակ տեղեկության բացակայությունն էապես ազդել է աշխատանքներից 6-ի առաջարկի ընդունման վրա՝ այս մասին հստակ տեղեկության առկայության դեպքում դրանցից մեկն «ավելի շուտ», իսկ մնացած 5-ն անվերապահորեն չէին ընդունվի: Հետևաբար, միայն այս վերջինների դեպքում կարելի է ենթադրություն անել հավաքագրման փուլում խաբեության մասին:

Գծապատկեր 5.2. Գործատուի մասին հստակ տեղեկացվածության բացակայությամբ աշխատանքների բաշխումն ըստ տեղեկացված լինելու դեպքում աշխատանքի առաջարկն ընդունել/ չընդունելու հանգամանքի (քանակական հարաբերակցություն և %)



Աշխատանքներից 35-ի դեպքում (ամբողջի 7,5%-ը), նախապես ներկայացված են եղել աշխատանքների իրականից ավելի փոքր ծավալներ (30-ի դեպքում մինչև 25%-ով, 5-ի դեպքում՝ 25-50%-ով, տես՝ Աղյուսակ 5.2):

Հետաքրքիր է, որ այս անգամ ևս լիարժեք տեղեկացվածության պարագայում աշխատանքի առաջարկը կմերժվեր աշխատանքներից միայն 6-ի դեպքում (որից 3-ն «ավելի շուտ» չէին ընդունվի, մյուս 3-ը՝ անվերապահորեն չէին ընդունվի): Որոշ վերապահումներով այս դեպքերը նույնպես կարող են ընկալվել որպես հավաքագրման փուլում «հաջողված» խաբեություններ:

Աղյուսակ 5.2. Աշխատանքների բաշխումն ըստ աշխատանքի իրական ծավալի՝ ԱՊ-ով/ԲՊ-ով նախատեսված մեծությանը համապատասխանելուն

Խմբեր	Աշխատանք, թիվը				% ամբողջի մեջ			
	Բոլորը	Որից			Բոլորը	Որից		
		Երևան	Այլ քաղաքներ	Գյուղեր		Երևան	Այլ քաղաքներ	Գյուղեր
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Համապատասխանել է	435	174	131	130	92,6	95,1	92,3	89,7
Եղել է մինչև 25%-ով ավել	30	7	9	14	6,4	3,8	6,3	9,7
Եղել է 25-50%-ով ավել	5	2	2	1	1,1	1,1	1,4	0,7
Բոլորը	470	183	142	145	100	100	100	100

Աշխատանքի վարձատրության նախատեսված չափի իրականից մեծ ներկայացված լինելն (10 դեպք, կամ ամբողջի 2,1%-ը) իր հերթին կանխորոշել է հավաքագրման փուլում տեղի ունեցած «հաջողված» խաբեության ևս 6 դեպք (հստակ տեղեկացվածության դեպքում տվյալ աշխատանքներից 3-ն «ավելի շուտ», իսկ 3-ը՝ անվերապահորեն կմերժվեին):

Աշխատանքի բնույթի վերաբերյալ նախնական համաձայնությունը չի պահպանվել աշխատանքներից ընդամենը 8-ի դեպքում (ամբողջի միայն 1,7%-ը): Դրանցից չորսի դեպքում կարելի է խոսել հավաքագրման փուլում «հաջողված» խաբեության մասին, քանի որ նաև բնույթով այլ աշխատանքներ կատարելու մասին նախապես տեղեկացված լինելու պարագայում համապատասխան աշխատանքներն «ավելի շուտ» (2 դեպքում), կամ անվերապահորեն (մյուս 2 դեպքում) չէին ընդունվի:

Աշխատանքային օրվա իրական տևողության մասին հստակ տեղեկություն տրամադրված չի եղել 18 դեպքում (ամբողջի 3,8%-ը), որոնցից միայն 5-ը կարելի է որակել որպես հավաքագրման փուլում «հաջողված» խաբեության դեպք. եթե աշխատանքային օրվա իրական տևողությունը հայտնի լիներ, ապա այդ աշխատանքներից երեքն «ավելի շուտ», իսկ երկուսն անվերապահորեն չէին ընդունվի:

Հարցման արդյունքները ցույց են տալիս, որ աշխատանքներից միայն 29-ի կամ դրանց 6,2%-ի դեպքում աշխատողն ազատ չի եղել ընդունելու (կամ ազատ կամարտահայտմամբ) չի ընդունել աշխատանքի առաջարկը և՛ ինչը հատկապես ուշագրավ է, դրանցից բոլորի համար

որպես ազատության սահմանափակման գործոն է եղել «այլընտրանքի բացակայությունը»՝ այսինքն աշխատաշուկայի և սոցիալական իրողությունների ճնշումը (տես՝ Աղյուսակ 5.3):

Աղյուսակ 5.3. Աշխատանքների բաշխումն ըստ դրանց առաջարկի ընդունման հարցում աշխատողի ազատության

Աշխատանքն ընդունվել է.	Աշխատանք, թիվը				Բաշխումը, % ամբողջի մեջ			
	Բոլորը	Որից			Բոլորը	Որից		
		Երևան	Այլ քաղաքներ	Գյուղեր		Երևան	Այլ քաղաքներ	Գյուղեր
Լիովին ազատ	441	166	137	138	93,8	90,7	96,5	95,2
Քանի որ չի եղել այլ առաջարկ	29	17	5	7	6,2	9,3	3,5	4,8
Բոլորը	470	183	142	145	100	100	100	100

Այսպիսով, հավաքագրման փուլին են առնչվում հարկադիր աշխատանքի՝ վերը նշված 119 ցուցիչներից **28-ը** կամ 23,5%-ը: Հատկանշական է, որ դրանք բոլորը կրել են խաբեությամբ հավաքագրման բնույթ և, որ բռնի հավաքագրման և բռնի տեղափոխման դեպքեր դիտարկված աշխատանքներում ընդհանրապես չեն արձանագրվել: Կարելի է ենթադրել, որ նման դեպքերի բացակայությունը, ի թիվս այլ հանգամանքների, պայմանավորված է նաև ՀՀ աշխատաշուկայում աշխատուժի առաջարկի՝ պահանջարկի նկատմամբ էական գերակշռման և աշխատանքի վարձատրման մակարդակի խիստ ցածր լինելու հանգամանքներով: Այս երկու իրողություններն, ամենայն հավանականությամբ, տնտեսապես անիմաստ են դարձնում ռիսկային ձևերով՝ բռնության կիրառմամբ, աշխատողների հավաքագրումը:

5.2. Ծնշման տակ աշխատանքի կամ կենսապայմանների ցուցիչներ

Դիտարկված աշխատանքների աշխատանքային և կենսապահովման պայմաններին վերաբերող հարցերի պատասխաններով բացահայտվել են ընդհանուր առմամբ **77** այնպիսի իրավիճակ, որոնք, ելնելով ցուցիչներից, կարող են քննարկվել հարկադիր աշխատանքի ենթատեքստում (տես՝ Աղյուսակ 5.4):

Աղյուսակ 5.4. Աշխատանքային և կենսապահովման պայմաններին վերաբերող հարցերով բացահայտված աշխատանքային հարկադրանքի դեպքերը

Տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի ցուցիչներ	Ընդամենը	Որից ըստ հարկադրման որոշակի միջոցի/սպառնալիքի					
		Աշխատանքից ազատում	Պայմանագրի/ համաձայնության խզում և ուղեգրված և մտացածին վնասների հատուցում	Տույժ/տուգանքներ	Պահումներ չեղում/զերուգանախառնված ոչ դրակալ աշխատանքի համար	Աշխատա վարձի թերվում/չվճարում	Այլ
Նախատեսվածից ցածր աշխատավարձի պարտադրում	6 / 6	-	-	-	1	5	-
Նախատեսվածից ավել ծավալի աշխատանք կատարելու հարկադրանք	5 / 5	3	-	1	-	-	1
Պայմանավորված աշխատանքի բնույթից այլ բնույթի աշխատանք կատարելու հարկադրանք	3 / 3	1	-	1	-	1	-
Արտաժամյա աշխատանք կատարելու հարկադրանք	6 / 6	4	1	-	-	1	-
Ոչ աշխատանքային և հանգստյան օրերին աշխատանք կատարելու հարկադրանք	9 / 9	6	2	-	-	-	1
Հանգստյան օրեր չունենալու/քիչ ունենալու հարկադրանք	2 / 2	1	-	-	-	1	-
Վնասակար աշխատանքային պայմաններում աշխատելու հարկադրանք	1 / 1	1	-	-	-	-	-
Աշխատողի ազատ տեղաշարժի/ հարողակցման սահմանափակում	3 / 3	2	-	-	-	-	1
Եփումների /կապերի սահմանափակում	7 / -	-	-	-	-	-	-
Ընդամենը	35 / 42	18	3	2	1	8	3

Հարկադրանքի փաստագրված դեպքերի 64,7%-ը կազմող 77 իրավիճակներից **12-ն** առնչվում են **աշխատանքի վարձատրությանը**: Դիտարկված աշխատանքներից յուրաքանչյուր տասից **6-ում** նախատեսված չափից պակաս աշխատավարձ վճարելը ոչ թե օբյեկտիվ հանգամանքների հետևանք է (օրինակ, աշխատանքի ծավալի ավելի փոքր լինել, գործատուի սնանկացում և այլն), այլ ըստ էության, կատարված աշխատանքի դիմաց, այս կամ այն պատճառաբանությամբ, մասնակի վճարելը կամ վճարում չկատարելը:

Կամավորության բացակայությունը վկայող իրավիճակները տեղ են գտել տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի ցուցիչներով արտահայտված հետևյալ **6** դեպքերում.

- ✓ պահումներ չեղած/գերազնահատված ոչ որակյալ աշխատանքի համար՝ **1 դեպք**,
- ✓ տարբեր պատճառաբանություններով (եկամուտների նվազ լինել, փորձաշրջան չանցնել և այլն) ու անգամ առանց որևէ պատճառաբանության աշխատավարձի մասնակի վարձատրություն կամ չվճարում՝ **5** դեպք:

Հարկադիր աշխատանքի **10** ցուցիչներ էլ տեղ են գտել **աշխատանքների իրական ծավալը պայմանավորվածից ավելի մեծ** եղած 35 աշխատանքներում: Այդ ցուցիչներից 5-ի դեպքում հավելյալ աշխատանքներ կատարելուց հրաժարվելու հնարավորություն չի եղել, այսինքն դրանք հանդիսացել են կամավորության բացակայության սկզբունքի ցուցիչներ: Մնացած **5** ցուցիչները դրսևորվել են հարկադրանքի/պարտադրանքի՝ այսինքն տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի, հետևյալ դեպքերում.

- ✓ աշխատանքից ապօրինի ազատելու սպառնալիք՝ **3** դեպք,
- ✓ տույժ/ տուգանքների կիրառում/կիրառման սպառնալիք՝ **1** դեպք:

Ինչ վերաբերում է «այլ» պատասխան ստացած **5-րդ** դեպքին, ապա համապատասխան աշխատողի խոսքերից դատելով՝ դրանում հստակ ձևակերպված և ներկայացված սպառնալիքներ չեն եղել, թեև գործատուն պնդել է աշխատանքի պայմանավորվածից ավելի ծավալն ավարտին հասցնելու վրա:

Աշխատողի կամքի դրսևորման (ազատ կամարտահայտման) հնարավորություն չի եղել նաև նախապես **պայմանավորվածից բացի բնույթով այլ աշխատանքներ** կատարելու 8 դեպքերից 3-ում: Որպես հարկադրանքի/ պարտադրանքի միջոցներ, այստեղ մեկական անգամ կիրառվել են տուգանքի կամ պատժի հետևյալ **3** սպառնալիքները.

- ✓ աշխատանքից ազատելու,

- ✓ տույժ/ տուգանքների համակարգի կիրառման,
- ✓ աշխատավարձը չվճարելու:

Այսպիսով, տվյալ առումով, արձանագրվել են հարկադիր աշխատանքի հնարավոր մաս կազմող 6 ցուցիչներ:

Պայմանավորվածից երկար տևողությամբ աշխատանքային օր ունեցած 18 աշխատանքներից 6-ում նույնպես արձանագրվել են կամավորության սկզբունքի բացակայության ցուցիչներ: Տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի ցուցիչներն այս դեպքում եղել են.

- ✓ աշխատանքից ազատելու սպառնալիք՝ 4 դեպք,
- ✓ պայմանագրի/համաձայնության խզման և վնասների հատուցման պահանջի սպառնալիք՝ 1 դեպք,
- ✓ աշխատավարձը չվճարելու/աշխատավարձից պահումներ անելու սպառնալիք՝ 1 դեպք:

Հարկադիր աշխատանք բնութագրող ցուցիչների ընդհանուր թիվն այստեղ կազմել է 12:

Գիշերային ժամերին, տոն և հիշատակի օրերին, նախատեսվածից ավել կամ չնախատեսված աշխատանքներով բեռնելու 147 դեպքերից միայն 22-ում, կամ 15,8%-ի ժամանակ է գրանցվել նման աշխատանքներ կատարելուց հրաժարվելու անհնարություն: Սակայն, դատելով հարկադրանքի միջոցների մասին հարցին «այլ» պատասխան տված աշխատողների ներկայացրած բացատրություններից, դրանցից 13-ի դեպքում հրաժարվելու անհնարինությունը կապված է եղել աշխատանքային տեխնոլոգիաների անընդհատության հետ: Հետևաբար, հարկադրանքի ներքո են իրականացվել այս աշխատանքներից միայն 9-ը, կամ ամբողջի 6,1%-ը: Վերջիններից 5-ում նշված հավելյալ աշխատանքներից այլ «ավելի շուտ», իսկ մնացած 4-ում «առհասարակ» հնարավոր չի եղել հրաժարվել: Այս դեպքերում, կիրառվել են տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի հետևյալ ցուցիչները.

- ✓ աշխատանքից ազատելու սպառնալիք՝ 6 դեպք,
- ✓ պայմանագրի/համաձայնության խզման և վնասների հատուցման պահանջի սպառնալիք՝ 2 դեպք,
- ✓ «այլ»՝ 1 դեպք:

Այսպիսով, տվյալ առումով արձանագրվել է հարկադիր աշխատանքի ցուցիչների առավել մեծ թիվ՝ ընդհանուր առմամբ 18:

Աշխատողը սեփական կամքի դրսևորման հնարավորությունից զրկված է եղել՝ ընդ որում լիովին, **առանց հազստյան օրերի կամ**

հավելյալ աշխատած հանգստյան օրերով 62 աշխատանքներից¹¹ 2-ի դեպքում:

Որպես հարկադրանքի միջոցներ կիրառվել են.

- ✓ աշխատանքից ազատելու սպառնալիքը,
- ✓ աշխատավարձը չվճարելու սպառնալիքը:

Հարկադիր աշխատանքին վերաբերող ցուցիչների ընդհանուր թիվն այստեղ եղել է 4-ը:

Ուշագրավ, սակայն դժվար բացատրելի է այն հանգամանքը, որ հարցված աշխատողների կողմից «ավելի շուտ» անընդունելի (16 դեպք) և «միանգամայն» անընդունելի (3 դեպք) աշխատանքային պայմաններ ունեցող 19 թիրախային աշխատանքներից 18-ի վատ պայմաններն ընդունվել են կամավոր ու միայն 1-ինը՝ ստիպողաբար/հարկադրանքով: Որպես հարկադրանքի միջոց այս դեպքում կիրառվել է աշխատանքից ազատելու սպառնալիքը, իսկ հարկադիր աշխատանքների ցուցիչները եղել են 2-ը:

Նշենք, որ աշխատանքային պայմանների այս կամ այն չափով անընդունելի համարված դեպքերից 5-ում որպես անընդունելի են գնահատվել աշխատանքի սանիտարահիգիենիկ պայմանները, 13 դեպքում՝ դրանց այսպես կոչված «դաժան» լինելը (շոգ, ցուրտ, աղմկոտ և այլն), 1 դեպքում՝ աշխատողի նկատմամբ «վատ վերաբերմունքը»:

Հարցման արդյունքում աշխատանքների հետ կապված **կենսապահովման պայմանների** առումով հարկադրանքի որևէ դեպք չի բացահայտվել: Դա, թերևս, պայմանավորված է նրանով, որ թեև աշխատանքներից 126-ի կամ ավելի քան 26,8%-ի դեպքում (տես՝ վերևում) աշխատատեղը գտնվել է աշխատողի բնակության վայրից դուրս, դրանցից միայն 5-ի դեպքում է, որ աշխատողը բնակվել է աշխատատեղի գտնվելու բնակավայրում: Այս փաստը, ինչպես նաև գործատուի կողմից կացարանի տրամադրման որևէ դեպքի բացակայությունը (վերը նշված 5 դեպքերից 2-ում իր բնակավայրից դուրս գտնվող տարածքում աշխատողը բնակվել է իր վարձած բնակարանում/տանը, մնացած 3 դեպքերում՝ բարեկամ/ծանոթների՝ առանց վարձի տրամադրված կացարանում), վկայում են.

- ✓ մի կողմից այն, որ ներկայումս Հայաստանում ներքին աշխատանքային միգրացիան գերազանցապես ճոճանակային՝ այսինքն օրացույցային նույն օրվա ընթացքում իրականացվող մեկնում-վերադարձ, բնույթ է կրում,
- ✓ մյուս կողմից այն, որ գործատուի կողմից ներքին աշխատանքային միգրանտների՝ աշխատավայրի գտնվելու բնակավայրում/տարածքում կացարանի տրամադրման գործելակերպ գործնականում չկա:

¹¹ Տես՝ Բաժին 4, գծապատկեր 4.5-ին հաջորդող պարբերությունը:

Դիտարկված աշխատանքներից 3-ի դեպքում էլ կամավորության սկզբունքի բացակայության ցուցիչներ են արձանագրվել կապված աշխատողի **տեղաշարժի** հետ: Դեպքերից մեկում տեղաշարժը սահմանափակվել է միայն աշխատավայրի գտնվելու բնակավայրի տարածքով, երկրորդում՝ դրանք կատարվել են միայն ուղեկցողի հետ, երրորդում՝ ընդհանրապես արգելվել են: Ազատ տեղաշարժի իրավունքի սահմանափակումներն առնչվել են տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի հետևյալ 2 ցուցիչներին.

- ✓ աշխատանքից ազատելու սպառնալիք՝ 2 դեպք,
- ✓ բոլոր տեղաշարժերի մասին նախապես տեղեկացնելու պարտադրանք՝ 1 դեպք:

Հարկադիր աշխատանքի ցուցիչների ընդհանուր թիվն այստեղ 6-ն է եղել:

Կամավորության սկզբունքը խախտված է եղել նաև այն 7 աշխատանքներում, որոնցում սահմանափակված են եղել կամ բացակայել են աշխատողի **ազատ շփման/հաղորդակցման հնարավորությունները** (տես՝ Աղյուսակ 5.4, վերջին տողը):

Նշենք, որ հարկադիր աշխատանքի ցուցիչների վերջին երկու խմբերի դեպքերը հարկ է գուշավոր մեկնաբանել, քանի որ այնքան էլ հասկանալի չէ, թե աշխատողներին կացարան չտրամադրած գործատուներն ինչպես են վերահսկել ոչ աշխատանքային ժամերին աշխատողների ազատ տեղաշարժն ու շփումը/հաղորդակցումը: Այս հարցին, թերևս, սպառիչ պատասխան կարող են տալ հետագա որակական դիտարկման արդյունքները:

Այսպիսով, վերադառնալով աղյուսակ 5.4-ի տվյալներին, կարելի է արձանագրել, որ աշխատանքների՝ դիտարկման շրջանակներում հայտնված համախմբում առավել մեծ թվով հարկադրանքի ցուցիչներ են ունեցել աշխատանքային և կենցաղային պայմաններից հետևյալները.

- ✓ աշխատաժամանակը (աշխատանքային օրվա տևողություն, գիշերային ժամերին, տոն և հիշատակի, ինչպես նաև հանգստյան օրերին աշխատանքներ): Արձանագրվել են հարկադիր աշխատանքի գումարային **34 ցուցիչներ**, ինչը կազմում է հարկադրանքի տակ աշխատանքի կամ կենսապայմանների ցուցիչների ընդհանուր թվի ավելի քան 44%-ը և հարցման արդյունքում բացահայտված հարկադիր աշխատանքի ցուցիչների ընդհանուր թվի՝ 28,6%-ը,
- ✓ աշխատանքի վարձատրությունը՝ **12 ցուցիչ**, կամ հարկադրանքի տակ աշխատանքի կամ կենսապայմանների ցուցիչների ընդհանուր

- թվի ավելի քան 15,6%-ը և հարցման արդյունքում բացահայտված հարկադիր աշխատանքի ցուցիչների ընդհանուր թվի՝ 10,1%-ը,
- ✓ աշխատանքի ծավալները՝ **10 ցուցիչ**, կամ հարկադրանքի տակ աշխատանքի կամ կենսապայմանների ցուցիչների ընդհանուր թվի ավելի քան 13%-ը և հարցման արդյունքում բացահայտված հարկադիր աշխատանքի ցուցիչների ընդհանուր թվի՝ 8,4%-ը:
- ✓ Ինչ վերաբերում է առանձին վերցրած տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի 35 ցուցիչներին, ապա դրանց թվում առավել դրսևորված են եղել երկուսը.
- ✓ աշխատանքից ազատումը/ազատման սպառնալիքը՝ կիրառվել է **18** դեպքում կամ նման դեպքերի ավելի քան կեսում,
- ✓ նախատեսված չափից պակաս աշխատավարձ վճարելը, չվճարելը կամ դրա սպառնալիքը կիրառվել է **8** դեպքում, կամ դեպքերից գրեթե յուրաքանչյուր չորրորդում:

5.3. Օրինական ձևով աշխատանքից հրաժարվելու անհնարնության ցուցիչներ

Օրինական ձևով աշխատանքից հրաժարվելու/ազատվելու աշխատողի ազատ կամքի իրականացման հնարավորությունն արգելափակելու, գործատուին լքելը թույլ չտալու համար կիրառված միջոցները (ներառյալ բռնության/ահաբեկության սպառնալիքները և իրականացրած քայլերը) փաստագրվել են հարցաթերթի եզրափակիչ 7 հարցերի միջոցով: Դրանց պատասխանների ամփոփումը վկայում է հետևյալը.

Օրինական ձևով աշխատանքից հրաժարվելու հնարավորություն չի եղել դիտարկված 470 աշխատանքներից ընդամենը **13**-ի, կամ 2,8%-ի դեպքում է (ընդ որում, դրանցից 4-ի դեպքում այդ հնարավորությունը ձևականորեն եղել է, սակայն անհնար է եղել դրա իրականացումը): Ակնհայտ է, որ այս 13 դեպքերում աշխատանքն օրինական ճանապարհով թողնելու արգելքն իրականացվել է տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի ինչ-ինչ միջոցներով, սակայն դրանցից բացահայտվել է միայն մեկը՝ աշխատողի **փաստաթղթերի առգրավումը**: Մնացած դեպքերում, ամենայն հավանականությամբ, ազդել են աշխատանքն ինքնակամ թողնելու դեպքում նյութական լուրջ կորուստներ ունենալու վտանգները:

Ավելացնենք, որ աշխատանքների հետ կապված անձամբ աշխատողի կամ նրա տ/տ այլ անդամների նկատմամբ սպառնալիքի կամ

սահաբեկության փորձ, ֆիզիկական կամ սեռական բռնության դեպք չի մատնանշվել:

Այսպիսով, հարցման արդյունքում փաստագրվել են օրինական ձևով աշխատանքից հրաժարվելու աշխատողի ազատ կամքի իրականացման անհնարության միայն **14 ցուցիչներ**, ինչը կազմում է հարկադրանքի բացահայտված դեպքերի ընդհանուր թվի 11,7%-ը: Դրանցից **13-ը** կամավորության սկզբունքի խախտման ցուցիչներ են, **1-ը՝** տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի:

6. Ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերի նույնացումը

Ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհ հանդիսացած աշխատողների նույնացման համար նախապես իրականացվել է դիտարկման միավոր հանդիսացող աշխատանքներում տեղ գտած, կամավորության բացակայության և դրան առնչվող տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի ցուցիչների դասակարգում՝ ըստ դրանցից յուրաքանչյուրի «ուժեղ» կամ «միջին» լինելու (տես՝ Աղյուսակ 6.1):

Աղյուսակ 6.1. Դիտարկված աշխատանքներում տեղ գտած հարկադիր աշխատանքի ցուցիչների դասակարգումն ըստ ուժգնության¹²

Կամավորության սկզբունքի բացակայության ցուցիչներ	Դեպք	Ուժեղ՝ 1, միջին՝ 2	Տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի ցուցիչներ	Դեպք	Ուժեղ՝ 1, միջին՝ 2
1. Խաբեություն աշխատանքի բնույթի հարցում	4	1			
2. Խաբեություն աշխատավայրի գտնվելու հարցում	1	2			
3. Խաբեություն գործատուի ով/ինչ կառույց լինելու հարցում	6	2			
4. Խաբեություն աշխատանքի ծավալի հարցում	6	2			

¹² Հարկադիր աշխատանքի ցուցիչները մանրամասն կներկայացվեն գործառնական սահմանումներում:

Կամավորության սկզբունքի բացակայության ցուցիչներ	Դ-եսլք	Ուժեղ՝ 1, փոքր՝ 2	Տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի ցուցիչներ	Դ-եսլք	Ուժեղ՝ 1, փոքր՝ 2
5. Խաբեություն աշխատավարձի չափի հարցում	6	2			
6. Խաբեություն աշխատանքային օրվա տևողության հարցում	5	2			
Ընդամենը խաբեությամբ հավաքագրման ցուցիչ /դեպք	28				
7. Նախատեսվածից ցածր աշխատավարձի պարտադրում	6	1	7.1 Ոչ որակյալ աշխատանքի համար պահումներ	1	2
			7.2 Աշխատավարձի մասի/ամբողջի չվճարում	5	1
8. Նախատեսվածից մեծ ծավալի աշխատանքի պարտադրում	5	1	8.1 Աշխատանքից ազատելու սպառնալիք	3	2
			8.2 Տույժ/տուգանքների կիրառման սպառնալիք	1	2
			8.3 Այլ սպառնալիք	1	2
9. Պայմանավորվածից բնույթով այլ աշխատանքի պարտադրում	3	1	9.1 Աշխատանքից ազատելու սպառնալիք	1	2
			9.2. Տույժ/տուգանքների կիրառման սպառնալիք	1	2
			9.3. Այլ սպառնալիք	1	2
10. Նախատեսվածից երկար աշխատանքային օրվա պարտադրում	6	1	10.1 Աշխատանքից ազատելու սպառնալիք	4	2
			10.2. Պայմանավորվածության խզման և վնասների հատուցման սպառնալիք	1	2
			10.3. Այլ սպառնալիք	1	2
11. Գիշերային/տոն/հիշատակի օրերին աշխատանքի պարտադրում	9	1	11.1 Աշխատանքից ազատելու սպառնալիք	6	2
			11.2. Պայմանավորվածության խզման և վնասների հատուցման սպառնալիք	2	2
			11.3. Այլ սպառնալիք	1	2

Կամավորության սկզբունքի բացակայության ցուցիչներ	Դեպք	Ուժեղ՝ 1, փոքր՝ 2	Տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի ցուցիչներ	Դեպք	Ուժեղ՝ 1, փոքր՝ 2
12. Նախատեսվածից պակաս հանգստյան օրերի պարտադրում	2	1	12.1 Աշխատանքից ազատելու սպառնալիք	1	2
			12.2 Այլ սպառնալիք	1	2
13. Աշխատանքի վատ պայմանների ընդունման պարտադրանք	1	1	13.1 Աշխատանքից ազատելու սպառնալիք	1	2
14. Ազատ տեղաշարժի և հաղորդակցման սահմանափակում	3	1	14.1 Աշխատանքից ազատելու սպառնալիք	2	2
			14.2. Այլ սպառնալիք	1	2
15. Շփումների /կապերի սահմանափակում	7	1			
Ընդամենը հարկադրանքի տակ աշխատանքի ցուցիչ/դեպք	42				
16. Օրինական ձևով աշխատանքից ազատվելու անհնարինություն (որոշում կայացնելիս ազատ չլինել)	13	1	16.1. Փաստաթղթերի առգրավում	1	1
Գործատուին լքելու անհնարինության ցուցիչ/դեպք	13			2	
Ընդամենը ցուցիչ/դեպք	83			36	

Օգտագործելով վերոնշյալ դասակարգման արդյունքներն ըստ նախապես մշակված մեթոդաբանության¹³, կամավորության սկզբունքի բացակայության ցուցիչներ և տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի ցուցիչներ ունեցած վերը ներկայացված 35 աշխատողների թվից առա-

¹³ Ըստ ԱՄԿ կողմից կողմից կիրառվող 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:

նձնացվել են նրանք, ովքեր կարող են դիտարկվել որպես ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհեր: Վերջիններիս թիվը 19-ն է կամ հարցված աշխատողների մոտ 4.3%-ը: Տվյալ անձանց համապատասխան աշխատանքներում փաստագրված հարկադրանքի ցուցիչների ընդհանուր թիվը կազմում է 101, կամ մեկ անձի հաշվով 5,3 ցուցիչ: Նշենք, որ ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհին ներկայացվող չափանիշներին չբավարարած հարկադրանքի ցուցիչներ ունեցած մնացած 16 աշխատանքներից/անձանցից 13-ն ունեցել են միայն մեկական ցուցիչ, մնացած երեքը՝ 2-ական՝ որոնք սակայն առնչվել են տարբեր չափորոշիչներին:

Անցնելով ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերի ներկայացմանը, նշենք, որ առանց բացառության 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**: Ինչ վերաբերում է **հարկադրաբար կամ խաբեությանը հավաքագրման չափորոշիչին**, ապա այն բոլորի մոտ էլ **բացասական** է եղել:

Ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերից 9-ն ունեցել են **ճնշման տակ աշխատանքի** միայն 1-ական **դրական չափորոշիչ**: Այդ դեպքերից 4-ում այն եղել է նախատեսվածից ցածր աշխատավարձի պարտադրանքը, մեկականում՝ պայմանավորվածից բնույթով այլ աշխատանքի պարտադրանքը, նախատեսվածից ավելի տևական աշխատանքային օրվա պարտադրանքը, գիշերային/տոն/հիշատակի օրերին աշխատանքի պարտադրանքը, աշխատանքի վատ պայմանների ընդունման պարտադրանքը և ազատ տեղաշարժի ու հաղորդակցման սահմանափակումը: Նշենք նաև, որ եթե այդ անձանցից 5-ի մոտ հարկադրանքի այլ ցուցիչներ ընդհանրապես չեն եղել, ապա 2-ի մոտ եղել են ևս 1-ականը, մեկի մոտ՝ ևս 2-ն ու վերջինի մոտ՝ 3-ը:

Ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերից 8-ն ունեցել են **ճնշման տակ աշխատանքի 2-ական դրական չափորոշիչ**: Այս խմբում չափորոշիչը 6 անգամ դրական է եղել գիշերային/տոն/հիշատակի օրերի աշխատանքի պարտադրման առումով, 3-ական անգամ՝ նախատեսվածից ավելի մեծ ծավալի աշխատանքի պարտադրման և նախատեսվածից ավելի տևական աշխատանքային օրվա պարտադրման առումներով, վերջապես 1-ական անգամ՝ նախատեսվածից ցածր աշխատավարձի պարտադրման, պայմանավորվածից բնույթով այլ աշխատանքի պարտադրման ու ազատ տեղաշարժի և հաղորդակցման սահմանափակման առումներով: Տվյալ անձանցից 3-ի մոտ հարկադրանքի այլ ցուցիչներ չեն

եղել, մեկի մոտ՝ եղել է 1, 2-ի մոտ՝ 3-ական, և վերջին 2-ի մոտ՝ 4-ական այլ ցուցիչ:

Ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի մեկ զոհի մոտ էլ **ճնշման տակ աշխատանքի չափորոշիչը** դրական է եղել արդեն չորս տեսանկյունից (նախատեսվածից մեծ ծավալի աշխատանքի պարտադրում, նախատեսվածից ավելի տևական աշխատանքային օրվա պարտադրում, գիշերային/տոն/հիշատակի օրերի աշխատանքի պարտադրում և նախատեսվածից պակաս հանգստյան օրերի պարտադրում): Սրանցից զատ նա ունեցել է նաև հարկադրանքի ևս մեկ ցուցիչ:

Բացառիկ են ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի վերջին զոհի ցուցանիշները: Նրա պարագայում **հարկադրանքի/ճնշման տակ աշխատանքի** հնարավոր 9 չափորոշիչներից 6-ը դրական են եղել (նախատեսվածից փոքր աշխատավարձի, նախատեսվածից մեծ ծավալի աշխատանքի, պայմանավորվածից բնույթով այլ աշխատանքի, նախատեսվածից ավելի տևական աշխատանքային օրվա, գիշերային/տոն/հիշատակի օրերի աշխատանքի, և նախատեսվածից պակաս հանգստյան օրերի պարտադրում): Դրանցից զատ, նրա մոտ եղել է **աշխատանքից ազատվելու կամ գործատուին լքելու անհնարինության** չափորոշիչի դրական լինելու վերը հիշատակված միակ դեպքը, փաստաթղթի առգրավված լինելու նույնպես եզակի դեպքի համատեղմամբ: Վերջապես, այս ամենից բացի, նա ունեցել է նաև հարկադրանքի 6 այլ ցուցիչներ:

Այսպիսով, ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերի 19 անձից բաղկացած համակցությունում արձանագրվել է չափորոշիչների դրական լինելու ընդհանուր առմամբ 36 դեպք, կամ մեկ անձի հաշվով զրեթե 2 դեպք (տես՝ Աղյուսակ 6.2): Հարկ է նշել, որ դրանց նշանակալի մասը՝ 17 դեպք, կամ ամբողջի 49%-ը կապված է աշխատաժամանակի հետ (նախատեսվածից տևական աշխատանքային օրվա պարտադրանք՝ 6 դեպք, գիշերային/տոն/հիշատակի օրերին չնախատեսված աշխատանքի պարտադրանք՝ 9 դեպք և նախատեսվածից պակաս հանգստյան օրերի պարտադրանք՝ 2 դեպք):

Աղյուսակ 6.2. Ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի գոհերի դրական չափորոշիչներում կանավորության բացակայության սկզբունքի և տուգանքի կամ պարժի սպառնալիքի ցուցիչների հաճախությունները

Տուգանքի կամ պարժի սպառնալիքի ցուցիչներ	Ընդամենը	Որից՝ ըստ հարկադրման որոշակի միջոցի/սպառնալիքի						
		Աշխատանքից ազատում	Աշխատա վարձի մի մասի/ամբողջի չվճարում	Համաձայնության խզում և մտացածին վնասների հատուցում	Տույժ/ տուգանքներ	Չեղած/չափա գանցված ոչ որակյալ աշխատանքի համար պահումներ	Փաստաթղթերի արժույթի վրում	Այլ
Ընդամենը ճնշման փակ աշխատանքի չափորոշիչի գծով	35 35	18	8	3	2	1	-	3
Նախատեսվածից ցածր աշխատավարձի պարտադրանք	6 6	-	5	-	-	1	-	-
Հավելյալ ծավալի աշխատանքի պարտադրանք	5 5	3	-	-	1	-	-	1
Պայմանավորվածից բնույթով այլ աշխատանքի հարկադրանք	3 3	1	1	-	1	-	-	-
Արտաժամյա աշխատանքի հարկադրանք	6 6	4	1	1	-	-	-	-
Գիշերային/տոն/հիշատակի օրերի աշխատանքի հարկադրանք	9 9	6	-	2	-	-	-	1
Հանգստյան օրեր չլինելու/քիչ լինելու հարկադրանք	2 2	1	1	-	-	-	-	-
Վատ աշխատանքային պայմանների հարկադրանք	1 1	1	-	-	-	-	-	-
Ազատ տեղաշարժի/ հաղորդակցման սահմանափակում	3 3	2	-	-	-	-	-	1

Կամավորության սկզբունքի բացակայության ցուցիչներ	Տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի ցուցիչներ	Որից՝ ըստ հարկադրման որոշակի միջոցի/ սպառնալիքի							
		Ընդամենը	Աշխատանքից ազատում	Աշխատա վարձի մի մասի/ամբողջի չվճարում	Համաձայնության խզում և մտացածին վնասների հատուցում	Տույժ/ տուգանքներ	Չերաձևյալի գանգված ոչ որակյալ աշխատանքի համար պահումներ	Փաստաթղթերի առգրավում	Այլ
<i>Ընդամենը գործարտին լքելու անհնարինության չափորոշի գծով</i>	1 1	1	-	-	-	-	-	1	-
Օրինական ձևով աշխատանքից ազատվելու անհնարինություն	1 1	1	-	-	-	-	-	1	-
Ընդամենը/ընդամենը	36 36	18	8	3	2	1	1	3	3

Բոլոր 36 դեպքերում **տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի հիմնական ցուցիչներ** են եղել աշխատանքից ազատելու սպառնալիքը՝ այն կիրառվել է ամեն 2-րդ դեպքում (18 դեպք), և աշխատավարձի մասի/ամբողջի վճարումից զրկելը/զրկելու սպառնալիքը՝ յուրաքանչյուր 5 դեպքից մեկը (8 դեպք):

7. Ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերի սոցիալ-տնտեսական և ժողովրդագրական բնութագրիչները

Նկատի ունենալով ուսումնասիրված համակցության՝ վիճակագրական առումով ոչ նշանակալից լինելը, հետագա շարադրանքում տեղ գտած գնահատականներին պետք է վերաբերել որոշակի վերապահումներով:

7.1. Ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերի տ/տ-ների բնութագիրը

Հարցման արդյունքում բացահայտված ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի 19 զոհերը հարցված տ/տ-ներից միայն 18-ի անդամներ են,

քանի որ նրանցից երկուսն Արարատի մարզի միևնույն քաղաքային համայնքի տ/տ-նից են:

Ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհ ունեցած տ/տ-ների տարածքային բաշխումը համամասնական չէ (տես՝ Աղյուսակ 7.1): Եթե Լոռու մարզում եղել են 6 նման տ/տ-ներ, ապա Արարատի մարզում՝ միայն մեկը, իսկ Սյունիքի մարզում՝ ոչ մեկը:

Աղյուսակ 7.1. Ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհ ունեցած տ/տ-ների բաշխումն ըստ վարչատարածքային միավորների

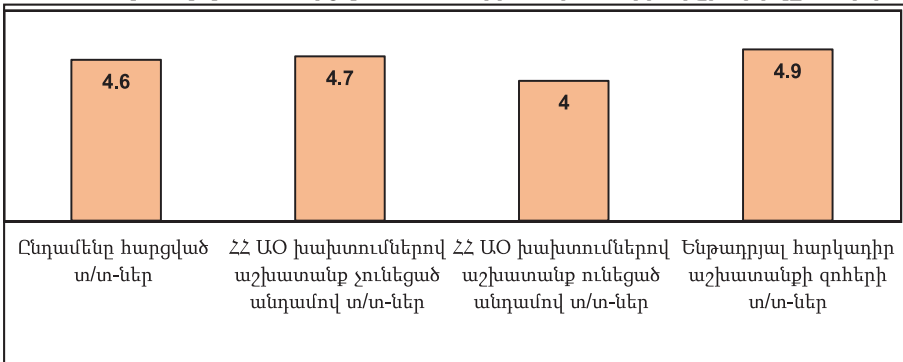
Վարչատարածքային միավոր	Ընդամենը կլամ տ/տ	Որից՝ ՀՀ ԱՕ խախտումով աշխատանք ունեցած անդամով	Այդ թվում՝ ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհ ունեցած անդամով		
			Տ/տ, թիվը	% պրոն 2-ի տվյալում	% պրոն 3-ի տվյալում
1	2	3	4	5	6
Երևան	100	81	5	5,0	6,2
Արարատ	40	35	1	2,5	2,9
Կոտայք	40	33	2	5,0	6,1
Լոռի	40	38	6	15,0	15,8
Շիրակ	40	31	4	10,0	12,9
Սյունիք	40	16	-	-	-
Ընդամենը	300	234	18	6,0	7,7
Որից					
Երևան	100	81	5	5,0	6,2
Այլ քաղաքներ	100	75	7	7,0	9,3
Գյուղեր	100	78	6	6,0	7,7

Բավականին հետաքրքիր են բոլոր դիտարկված տ/տ-ների, ՀՀ ԱՕ խախտումով աշխատանք ունեցած անդամով տ/տ-ների և ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհ ունեցած տ/տ-ների հարաբերակցության՝ աղյուսակի 5-րդ և 6-րդ սյուններում ներկայացված տվյալները: Եթե հետազոտությունը լիներ ոչ թե փորձնական, այլ ներկայացուցչական, ապա հնարավոր կլիներ պնդել, որ հարկադիր աշխատանքի երևույթն ավելի լայն տարածում ունի Շիրակի ու հատկապես Լոռու մարզերում: Դրանցում ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհ ունեցած տ/տ-ների բաժինը դիտարկված բոլոր տ/տ-ների և ՀՀ ԱՕ խախտումով աշխատանք ունեցած անդամով տ/տ-ների թվում, մյուս վարչատարածքային միավորների համեմատ եղել են զգալիորեն ավելի

բարձր (համապատասխանաբար 10% և 12,9% Շիրակում և 15% ու 15,8%՝ Լոռիում):

Անցնելով հարցված տ/տ-ների անդամների միջին թվին (տես՝ Գծապատկեր 7.1), նկատենք, որ ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի 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, իսկ միջին հանրապետական ցուցանիշից մոտ մեկ մարդով ավելի (նշենք, որ ըստ 2011թ. մարդահամարի տվյալների ՀՀ տ/տ-ների անդամների միջին թիվը կազմել է մոտ 4 մարդ):

Գծապատկեր 7.1. Հարցված տ/տ-ների անդամների միջին թիվը, մարդ

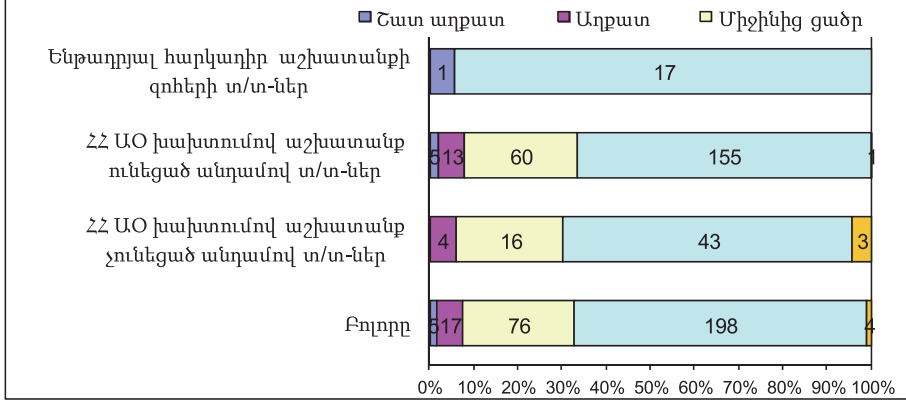


Սրան հարկ է հավելել, որ ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհ ունեցած տ/տ-ների բազմանդամությունը հիմնականում պայմանավորված է նրանց կազմում անչափահասների՝ մինչև 18 տարեկանների, համեմատաբար մեծաթիվ լինելով:

Այլ կերպ, քան դիտարկման սակավաթվությամբ պայմանավորված պատահականության արդյունք չի կարող բնորոշվել այն փաստը, որ ի տարբերություն տ/տ-ների մյուս խմբերի, ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհ ունեցած տ/տ-ների անդամների թվում գերակշռել են ոչ թե կանայք, այլ՝ տղամարդիկ (53,4%):

Զարմանալի է նաև, որ ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհ ունեցած տ/տ-ներից 17-ի ինքնագնահատմամբ, իրենց նյութական ապահովվածության մակարդակը «միջին» է (տես՝ Գծապատկեր 7.2):

Գծապատկեր 7.2. Հարցված տ/տ-ների բաշխումն ըստ նյութական ապահովվածության մակարդակի ինքնագնահատումների (քանակական հարաբերակցություն և %)



Ստացվում է, որ նրանց նյութական վիճակն ավելի լավ է, քան խախտումներով աշխատանք չունեցած անդամներով տ/տ-ներինը: Վերջիններիս 6%-ի գնահատմամբ իրենք «աղքատ են», ևս 4-ից գրեթե մեկի կարծիքով ունեն «միջինից ցածր» նյութական ապահովվածություն: Այն, որ տ/տ-ների սուբյեկտիվ գնահատականներից բխող վերը բերված «հետևությունը» համոզիչ չէ, հաստատում են աղյուսակ 7.2-ի տվյալները:

Աղյուսակ 7.2. Հարցված տ/տ-ների թվում առանձին կենսական կարիքները կիսով չափ և կեսից պակաս չափով բավարարող տ/տ-ների բաժինը, %

Կենսական կարիքները	Ընդամենը հարցված տ/տ-ներ	Առանց ՀՀ ԱՕ խախտումների աշխատանք ունեցած անդամով տ/տ-ներ	ՀՀ ԱՕ խախտումներով աշխատանք ունեցած անդամով տ/տ-ներ	Ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի գոհերի տ/տ-ներ
Մնունդ	33,7	27,3	35,5	38,9
Հազուստ	61,7	53	64,1	66,7
Կոմունալ ծախսեր	10,3	1,5	12,8	22,2
Ջեռուցում	36	22,7	39,7	38,9
Կրթություն	25,6	13,3	28,6	25
Առողջապահություն	67,6	49,2	73	76,5
Տնական օգտագործման իրեր	81,6	71,9	84,4	76,5
Ժամանց / հանգիստ	91,2	83,3	93,5	83,3

Աղյուսակի տվյալները հիմք են տալիս եզրակացնելու, որ հիմնական կենսական կարիքների բավարարման մակարդակով, ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհ ունեցած տ/տ-ները, փաստորեն, զիջում են ոչ միայն տ/տ-ներին, որոնց անդամների աշխատանքում խախտումներ չեն եղել, այլ նաև ընդհանուր առմամբ այն տ/տ-ներին, որոնց անդամների աշխատանքներում եղել են ՀՀ ԱՕ խախտումներ: Այս հանգամանքն էլ ավելի ցայտուն է դրսևորվում, երբ գնահատելով հագուստի կարիքը միայն կիսով կամ ավելի պակաս չափով բավարարող տ/տ-ներին որպես աղքատ, և նրանց թվից սննդի կարիքը նույն չափով բավարարողներին՝ որպես շատ աղքատ, կատարում ենք տ/տ-ների առանձին տիպերի փորձագիտական տարակարգում ըստ նյութական բարեկեցության մակարդակի: Այդպիսի տարակարգման արդյունքները (տես՝ Աղյուսակ 7.3) ցույց են տալիս, որ, եթե առանց խախտումների աշխատանքով անդամներով տ/տ-ների թվում միջինից ցածր կենսամակարդակ ունեցողների բաժինը կազմում է մոտ 53%, ապա ՀՀ ԱՕ խախտումներով աշխատած անդամ ունեցած տ/տ-ների մոտ՝ արդեն 64,1%, իսկ ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհ ունեցած տ/տ-ների մոտ՝ 66,7% (տես՝ Գծապատկեր 7.3)¹⁴: Հատկանշական է, որ «շատ աղքատների» մասնաբաժինն առանց խախտումների աշխատանքով անդամներով տ/տ-ների թվում կազմում է մոտ 27,3%, ՀՀ ԱՕ խախտումներով աշխատած անդամ ունեցած տ/տ-ների մոտ՝ արդեն 35,5%, իսկ ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհ ունեցած տ/տ-ների մոտ՝ գրեթե 39%:

Գծապատկեր 7.3. Հարցված տ/տ-ների բաշխումն ըստ նյութական բարեկեցության մակարդակի (% ամբողջի մեջ)

	■ Շատ աղքատ	■ Աղքատ	■ Միջին
Ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերի տ/տ-ներ	38,9	27,8	33,3
ՀՀ ԱՕ խախտումով աշխատանք ունեցած անդամով տ/տ-ներ	35,5	28,6	35,9
ՀՀ ԱՕ խախտումով աշխատանք չունեցած անդամով տ/տ-ներ	27,3	25,8	47,0
Բոլորը	33,7	28	38,3

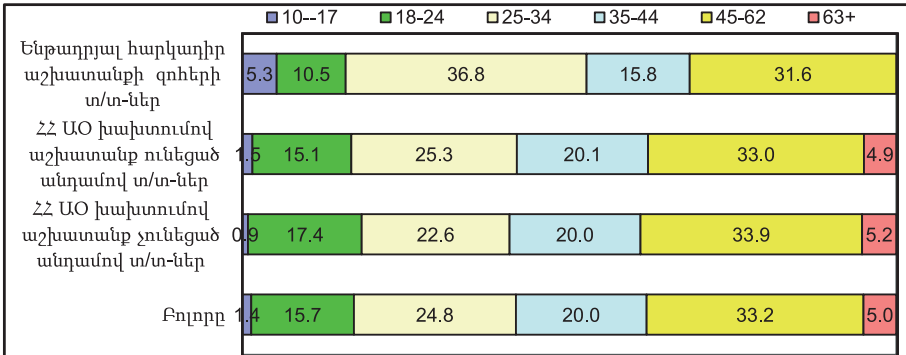
¹⁴ Նշենք, որ հարցված տ/տ-ների աղքատության ընդհանուր մակարդակի՝ 66.3%, նշանակալի գերակշռումը ՀՀ ԱՎԾ տնային տնտեսությունների կենսամակարդակի ամբողջացված հետազոտությամբ ստացված 2013թ. աղքատության մակարդակի գնահատականից՝ 32% (տես՝ <http://www.armstat.am/am/?nid=126&id=15005>), պայմանավորված է ոչ միայն հարցման շրջանակներում համեմատաբար ավելի անապահով տ/տ-ների ներգրավման միտվածությամբ, այլ նաև գնահատման մեթոդաբանությունների և ժամանակի տարբերություններով:

Այսպիսով, կարելի է արձանագրել, որ ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհ ունեցած տ/տ-ների նույնիսկ փոքր խմբաքանակի պայմաններում, բավական հստակորեն դրսևորվում են ինչպես առավել անապահով տ/տ-ների անդամների հարկադիր աշխատանքների առումով ավելի բարձր խոցելիության կանխավարկածը, այնպես էլ տ/տ-ների անապահովության՝ հարկադիր աշխատանքի լուրջ գործոն հանդիսանալու կանխավարկածը: Հավելենք, որ ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերի տ/տ-ների շուրջ 1/3-րդի միջին ապահովվածություն ունենալու փաստը որևէ կերպ չի հակասում այս եզրահանգմանը:

7.2. Ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերի ժողովրդագրական բնութագրերը

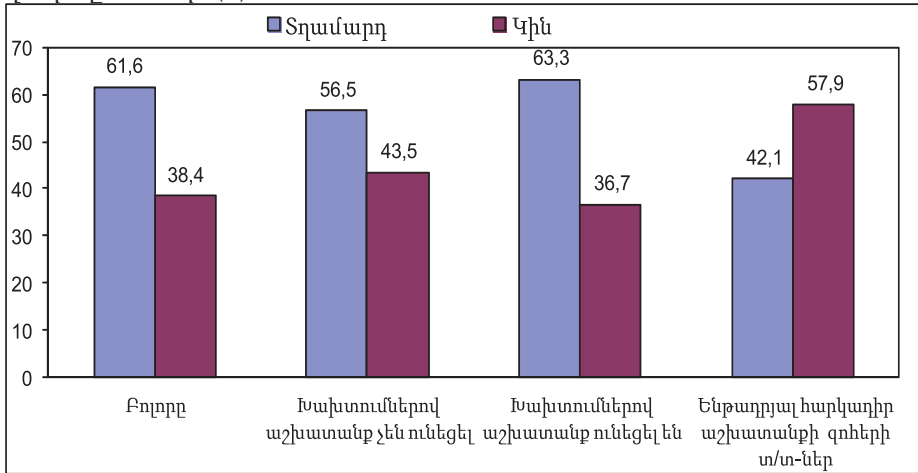
Անցնելով ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերի անհատական բնութագրերի ներկայացմանը և համեմատական վերլուծությանը, նախ դիտարկենք ժողովրդագրական կազմի ցուցանիշները: Գծապատկեր 7.4-ի տվյալներից դատելով, ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերի տարիքային կազմը որոշակիորեն տարբերվում է աշխատողների մյուս խմբերի տարիքային կազմից: Այդ տարբերություններից մատնանշենք առնվազն երկուսը: Դրանցից մեկը ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերի թվում կենսաթոշակային տարիքի (63 և ավելի տարեկան) անձանց բացակայությունն է, երկրորդը՝ 25-34 տարեկանների խմբի առավել նշանակալից լինելը (գրեթե 37%, մյուս խմբերի 22,6-25,3%-ների դիմաց):

Գծապատկեր 7.4. Հարցված աշխատողների առանձին խմբերի տարիքային կառուցվածքը (% ամբողջի մեջ)



Էլ ավելի նշանակալից են ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերի՝ ըստ սեռի բաշխման առանձնահատկությունները (տես՝ Գծապատկեր 7.5): Եթե մյուս խմբերում գերակշռում են տղամարդիկ (ամբողջի 56,5-63.6%), ապա նշված խմբում հակառակը՝ կանայք (գրեթե 58%):

Գծապատկեր 7.5. Հարցված աշխատողների առանձին խմբերի կառուցվածքն ըստ սեռի (%)

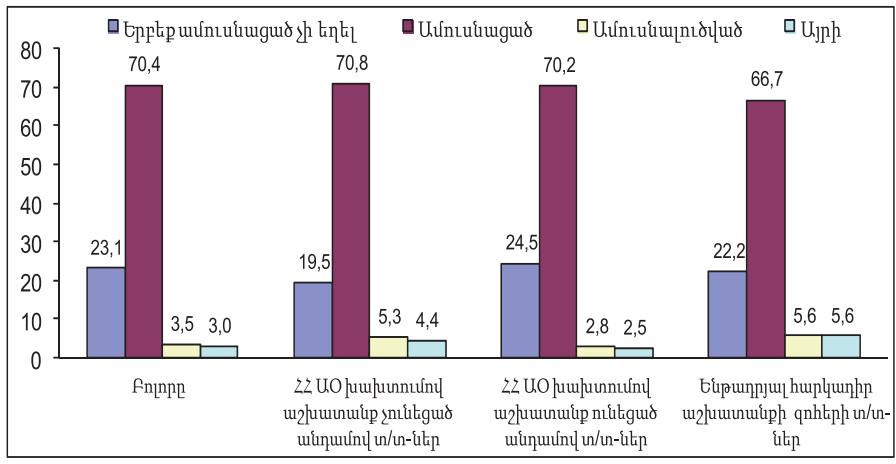


Հիշեցնելով, որ հարցման միավորների համակցությունը լիովին կազմված է ՀՀ քաղաքացիներից, նշենք, որ նրանցից ազգությամբ հույն երկու հարցվածները տեղ են գտել ՀՀ ԱՕ խախտումներ ունեցածների խմբում:

Ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերի ամուսնական կարգավիճակում ցայտուն արտահայտված առանձնահատկություններ չկան: Թեքնա կարելի է նշել միայն նրանց թվում ամուսնալուծվածների ու այրիների բաժինների՝ մյուսների համեմատ որոշ չափով ավելի բարձր լինելու հանգամանքը (տես՝ Գծապատկեր 7.6):

Անգամ նման սահմանափակ ծավալով դիտարկման արդյունքները հաստատում են, որ առավել բարձր կրթամակարդակն աշխատանքային խախտումներից, առավել ևս հարկադիր աշխատանքի զոհ դառնալուց խուսափելու կարևոր երաշխիք է: Այսպես, եթե ՀՀ ԱՕ խախտումներից զերծ մնացածների խմբում բարձրագույն ու հետբուհական կրթություն ունեցողների բաժինը կազմել է 40,9%, ապա աշխատանքային խախտումներ ունեցածների խմբում՝ արդեն 18,5%, իսկ ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքների զոհերի խմբում՝ միայն 15,8%:

Գծապատկեր 7.6. Հարցված աշխատողների առանձին խմբերի կառուցվածքն ըստ ամուսնական կարգավիճակի (%)



Ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերը մյուս խմբերից տարբերվում են նաև իրենց զբաղվածության առանձնահատկություններով (տես՝ Աղյուսակ 7.3):

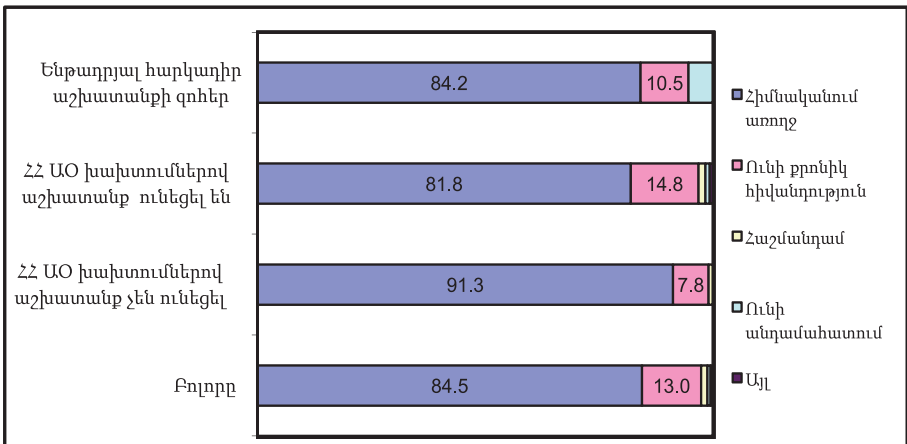
Աղյուսակ 7.3. Հարցված աշխատողների առանձին խմբերի կառուցվածքն ըստ հարցման պահին ունեցած զբաղվածության կարգավիճակի (% ամբողջի մեջ)

Զբաղվածության կարգավիճակը	Հարցված աշխատողների խմբերը			
	Ընդամենը	Առանց ՀՀ ԱՕ խախտումների աշխատանք ունեցել են	ՀՀ ԱՕ խախտումներով աշխատանք ունեցել են	Ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերը
Վարձու աշխատող գյուղատ/տ-ում	7,1	3,5	8,4	-
Վարձու աշխատող այլ ոլորտում	75,8	87,8	71,4	57,9
Ինքնազբաղված գ/տ-ում	1,4	-	1,9	-
Ինքնազբաղված ոչ գ/տ-ում	0,9	-	1,2	5,3
Գործատու	0,5	0,9	0,3	-
Թոշակատու	1,1	1,7	0,9	-
Ուսանող	1,1	-	1,6	10,5
Գործազուրկ	9,4	4,3	11,2	15,8
Տնային տնտեսուհի	1,8	0,9	2,2	5,3
Այլ խնամքի տակ	0,2	0,9	-	5,3
Այլ	0,7	-	0,9	-
Ընդամենը	100,0	100,0	100,0	100,0

Այսպես, դիտարկման պահին զբաղմունք է ունեցել նրանց միայն 63,2%-ը, գործազուրկ է եղել՝ գրեթե 16%-ը, այն դեպքում, երբ ՀՀ ԱՕ խախտումներով աշխատանք ունեցած հարցվածների ողջ խմբի և ՀՀ ԱՕ խախտումներից զերծ աշխատանքներով հարցվածների խմբի նույն մեծությունները կազմել են համապատասխանաբար 83,2 և 11,2% ու 92,2% և ընդամենը 4,3%: Սա, անկասկած, վկայում է **ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերի աշխատաշուկայում պակաս պահանջարկվածության ու դրանով պայմանավորված բարձր խոցելիության մասին:**

Ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերի առողջական ցուցանիշները (տես՝ Գծապատկեր 7.7), նրանց փոքրաթվության բերումով, հատկանշական համարվել չեն կարող¹⁵: Մյուս կողմից, տվյալները պարզորոշ ցուցադրում են, որ առանց աշխատանքային խախտումների աշխատողների խումբը միջին հաշվով ավելի առողջ է (այս կամ այն առողջական խնդիր ունեցողները կազմում են նրանց ընդամենը 9.7%-ը, խախտումներով աշխատանք ունեցածների 18.2%-ի դիմաց):

Գծապատկեր 7.7. Հարցված աշխատողների առանձին խմբերի կառուցվածքն ըստ հարցման պահին առողջական դրության (% ամբողջի մեջ)

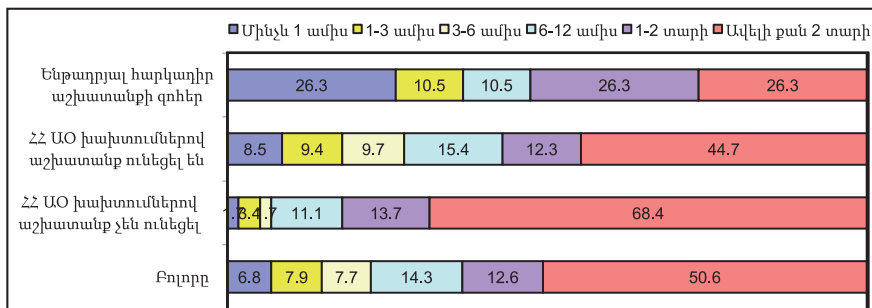


Կարևոր է նաև ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերի՝ հարկադրանքներով աշխատանքների բնութագրիչների համեմատական վերլուծությունը: Գծապատկեր 7.8-ում բերված տվյալները վկայում են, որ թե՛ հարկադիր աշխատանքի զոհ դառնալու, և թե՛ աշխատանքային խախտումների առնչվելու տեսակետից, առավել ռիսկային են կարճաժամկետ աշխատանքները:

¹⁵ Անդամահատում ունեցողների 5,3% կազմելը պայմանավորվել է միայն 1 անձով:

- ✓ եթե ՀՀ ԱՕ խախտումներից զերծ մնացածների խմբում մինչև մեկ ամիս տևողությամբ աշխատողներ գրեթե չեն եղել (ամբողջի ընդամենը 1,7%-ը), ապա ՀՀ ԱՕ խախտումներով աշխատանք ունեցածների մոտ այդպիսիք կազմել են արդեն 8,5%, ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերի մոտ՝ ավելի քան 26%,
- ✓ եթե ՀՀ ԱՕ խախտումներից զերծ մնացածների մոտ առավել տևական աշխատանքներ են ունեցել 68,4%-ը, ապա ՀՀ ԱՕ խախտումներով աշխատանք ունեցածների մոտ՝ միայն 44,7%-ը, իսկ ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերի մոտ՝ միայն 26,3%-ը:

Գծապատկեր 7.8. Հարցված աշխատողների առանձին խմբերի կառուցվածքն ըստ աշխատանքի տևողության (% ամբողջի մեջ)



Հարցված աշխատողների առանձին խմբերի կառուցվածքն ըստ **աշխատանքի ոլորտի** ներկայացված է աղյուսակ 7.4-ում: Քանի որ հետազոտությամբ բացահայտված ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերը սակավաթիվ են, դժվար է վստահաբար առանձնացնել աշխատանքային հարկադրանքների առավել ռիսկային ոլորտները: Այդուհանդերձ, կարելի է արձանագրել, որ բացահայտված դեպքերի կեսից ավելին (19-ից 10-ը), եղել են արտադրական ոլորտներում, ևս 3-ը՝ շինարարությունում, 2-ը՝ տրանսպորտ և կապ ոլորտում, մեկական դեպքեր էլ՝ հասարակական սնունդ, այլ սպասարկում, առողջապահություն և այլ ոլորտներում:

Նույն տվյալները հիմք են տալիս ենթադրելու, որ ՀՀ ԱՕ խախտումների առումով այս կամ այն չափով ավելի ռիսկային ոլորտներն են՝ շինարարությունը, գյուղատնտեսությունը և առևտուրը, այսինքն՝ այն ոլորտները, որոնցում աշխատանքային խախտումներ ունեցածների տեսակարար կշիռը նկատելիորեն ավելի մեծ է եղել, քան հարցված աշխատողների ընդհանուր թվում դրանցում զբաղվածների տեսակարար կշիռը:

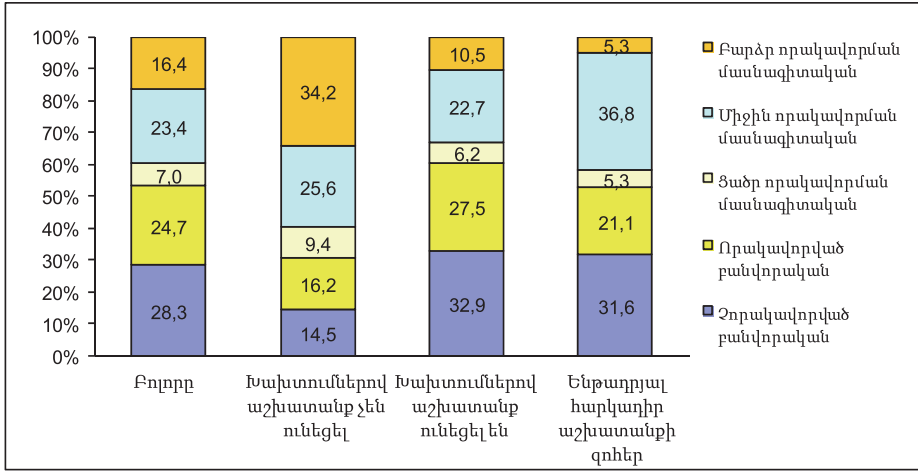
Աղյուսակ 7.4. Հարցված աշխատողների առանձին խմբերի կառուցվածքն ըստ աշխատանքի ոլորտի (% ամբողջի մեջ)

Աշխատանքի ոլորտներ	Հարցված աշխատողների խմբեր			
	Ընդամենը	Առանց ՀՀ ԱՕ խախտումների աշխատանք ունեցել են	ՀՀ ԱՕ խախտումներով աշխատանք ունեցել են	Ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհեր
Հանքարդյունաբերություն	8,3	14,7	6,2	5,3
Սննդարդյունաբերություն	7,9	8,6	7,6	5,3
Այլ արդյունաբերություն	17,3	28,4	13,6	42,1
Գյուղատնտեսություն	8,5	0,9	11,0	-
Շինարարություն	16,2	6,9	19,3	15,8
Տրանսպորտ և կապ	6,8	7,8	6,5	10,5
Բարձր տեխնոլոգիաներ	1,5	2,6	1,1	-
Առևտուր	9,2	4,3	10,8	-
Հասարակական սնունդ	1,3	-	1,7	5,3
Հանգիստ և զվարճանք	0,6	0,9	0,6	-
Տնային սպասարկում	0,2	-	0,3	-
Այլ սպասարկում	10,9	12,1	10,5	5,3
Գիտություն/կրթություն	1,3	2,6	0,8	-
Առողջապահություն	3,2	2,6	3,4	5,3
Մշակույթ և արվեստ	0,9	-	1,1	-
Անվտանգություն	0,4	-	0,6	-
Այլ	5,5	7,8	4,8	5,3
Ընդամենը	100,0	100,0	100,0	100,0

Ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերի սակավաթվությունը միանշանակ գնահատականների հնարավորություն չի ընձեռում նաև գծապատկեր 7.9-ի տվյալները մեկնաբանելիս: Այդուհանդերձ, որոշ ուշադրության են արժանի հետևյալ նկատառումները.

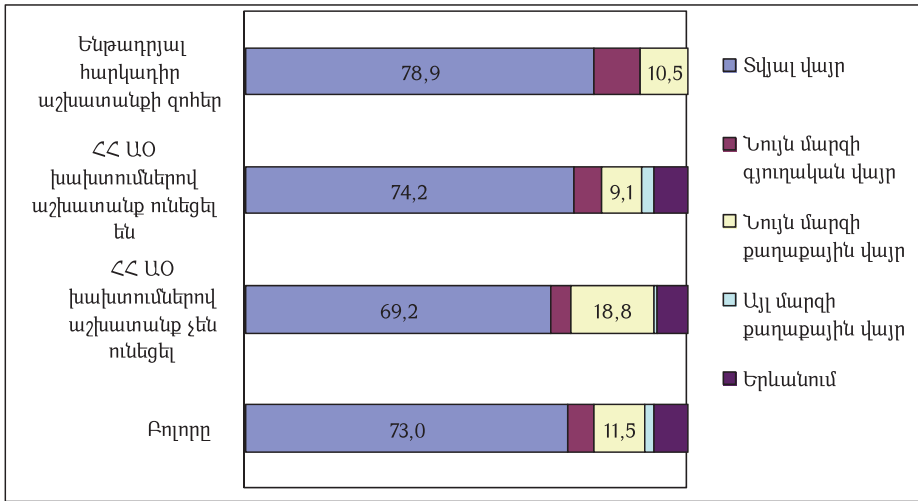
- ✓ բարձր որակավորման մասնագետների աշխատանքային իրավունքի խախտումների, առավել ևս հարկադիր աշխատանքի զոհ դառնալու ցածր հավանականությունը. այդպիսիք կազմել են խախտումներով աշխատանք ունեցածների միայն 10,5%-ը և ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերի ընդամենը 5,3%-ը, առանց խախտումների աշխատանք ունեցածների խմբի 34,2%-ի դիմաց,
- ✓ չորակավորված բանվորական աշխատանքների խախտումների և հարկադրանքների առումով բարձր ռիսկայնությունը, որը սակայն այս դեպքում, ի տարբերություն նախորդի, նույնքան ուղղաձիգ բնույթ չի կրում (խմբերի նույն հաջորդականությամբ 32,9%-ը, 31,6%-ը և միայն 14,5%-ը):

Գծապատկեր 7.9. Հարցված աշխատողների առանձին խմբերի կառուցվածքն ըստ աշխատանքի բնույթի (% ամբողջի մեջ)



Ուշագրավ ու անսպասելի են գծապատկեր 7.10-ի տվյալները: Դրանցից դատելով, աշխատանքը սեփական բնակավայրում որևէ կերպ չի նպաստում աշխատանքային իրավունքի խախտումներից ու հարկադիր աշխատանքի զոհ դառնալուց խուսափելուն. եթե իր բնակավայրում է աշխատել աշխատանքային իրավունքի խախտումներից զերծ մնացածների 69,2%-ը, ապա նման խախտումներ ունեցածների՝ 74,2%-ը և ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերի գրեթե 79%-ը:

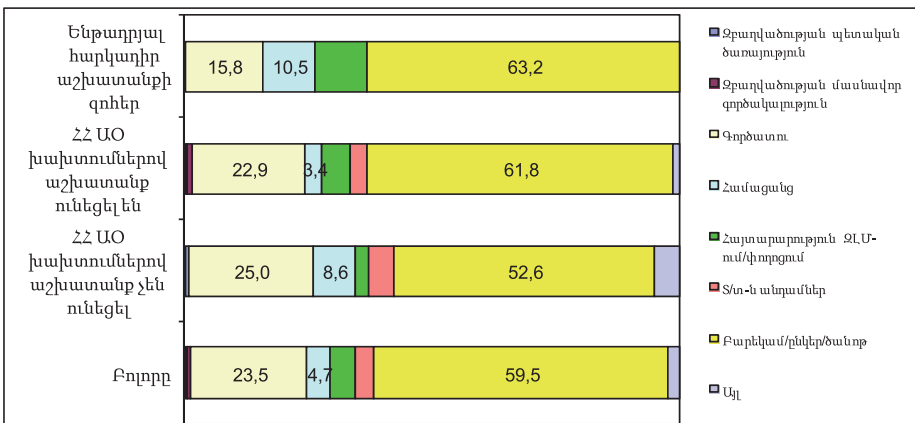
Գծապատկեր 7.10. Հարցված աշխատողների առանձին խմբերի կառուցվածքն ըստ աշխատավայրի (% ամբողջի մեջ)



Հարցված աշխատողների առանձին խմբերի կառուցվածքի վերլուծությունն ըստ աշխատանքը գտնելու եղանակի (տես՝ Գծապատկեր 7.11) թույլ է տալիս որոշ վերապահումներով արձանագրել հետևյալ փաստերը.

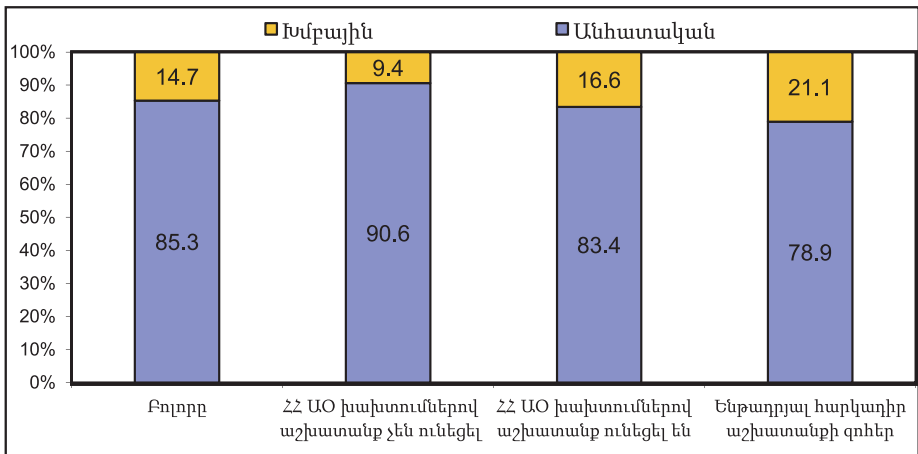
- ✓ զբաղվածության մասնագիտացված կառույցները, ընդ որում, թե՛ պետական և թե՛ մասնավոր, խմբերից որևէ մեկի աշխատանքի տեղավորմանը գործնականում մասնակցություն չեն ունեցել,
- ✓ բոլոր խմբերի դեպքում աշխատանք գտնելու, աշխատանքի տեղավորման հարցում հիմնական դերակատարում են ունեցել սոցիալական ցանցերը (բարեկամ, ընկեր, ծանոթներ և այլն): Ընդ որում, եթե տվյալ հարցում նրանք օժանդակել են աշխատանքային իրավունքի խախտում չունեցածների 52,6%-ին, ապա խախտումով աշխատանք ունեցածներից և ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերից համապատասխանաբար շուրջ 62%-ին և 63,2%-ին,
- ✓ գործատուի հետ անմիջական կապ հաստատելով աշխատանք են ստացել ՀՀ ԱՕ խախտումներ չունեցածների 25%-ը, այդպիսիք ունեցածների՝ 22,9%-ը և ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերի՝ միայն 15,8%-ը,
- ✓ աշխատանք գտնելու հարցում համացանցն այնպիսի դերակատարում է ունեցել, ինչ տեղեկատվության մնացած բոլոր աղբյուրները միասին: Դրա միջոցով աշխատանք գտած ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերի բաժինը (10,5%) գերազանցել է անգամ խախտումներից գերծ աշխատանք ունեցածների նույն մեծությանը (8,6%):

Գծապատկեր 7.11. Հարցված աշխատողների առանձին խմբերի կառուցվածքն ըստ աշխատանքը գտնելու կերպի (% ամբողջի մեջ)



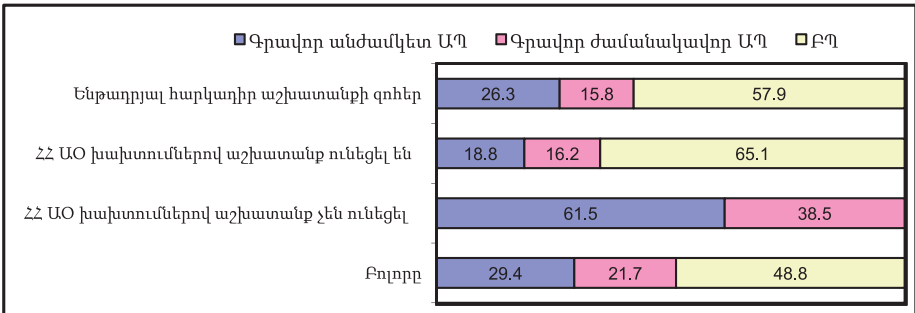
Ի տարբերություն նախորդների, գծապատկեր 7.12-ի տվյալները միանգամայն բավարար են եզրակացնելու, որ աշխատանքի հավաքագրման խմբային տարբերակը որոշակիորեն ավելի ռիսկային է թե՛ աշխատանքային խախտումների, և թե՛ առավել ևս, հարկադիր աշխատանքի վտանգների առումով: Պատահական չէ, որ եթե նման կերպ են աշխատանքի անցել առանց ՀՀ ԱՕ խախտումների աշխատած հարցվածների միայն 9,4%-ը, ապա խախտումներ ունեցած աշխատողների՝ արդեն 16,6%-ը և ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերի՝ նույնիսկ 21,1%-ը:

Գծապատկեր 7.12. Հարցված աշխատողների առանձին խմբերի կառուցվածքն ըստ աշխատանքի հավաքագրման ձևի (% ամբողջի մեջ)



Անցնելով հարցված աշխատողների առանձին խմբերի կառուցվածքին ըստ աշխատանքի պայմանավորվածության ձևի (տես՝ Գծապատկեր 7.13), կարելի է ենթադրել, որ գրավոր ԱՊ առկայությունը, զգալիորեն նվազեցնելով աշխատանքային իրավունքների խախտումների ու հարկադիր աշխատանքի ենթարկվելու ռիսկերը, միաժամանակ դրանցից լիովին խուսափելու լիարժեք երաշխիքներ չի տրամադրում: Թերևս, միայն այս կերպ կարող է մեկաբանվել այն փաստը, որ աշխատանքային խախտում ունեցածների 35%-ը և ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհերի 42,1%-ն ունեցել են աշխատանքային պայմանագիր:

Գծապատկեր 7.13. Հարցված աշխատողների առանձին խմբերի կառուցվածքն ըստ աշխատանքի պայմանավորվածության ձևի (% ամբողջի մեջ)



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ
ՀԱՐԿԱԴԻՐ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԵՎ
ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԹՐԱՖԻԲԻՆԳԻ
ՓՈՐՁՆԱԿԱՆ ՈՐԱԿԱԿԱՆ
ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

1. Որակական հետազոտության ընդհանուր նկարագիրը¹

Հայաստանում հարկադիր աշխատանքի և աշխատանքային թրաֆիքինգի հիմնախնդրի համապարփակ և բազմակողմանի ուսումնասիրության նպատակով քանակական հետազոտությունը համադրվել է սոցիոլոգիական որակական հետազոտության հետ՝ արդյունքներին զուգահեռ ստուգելով նաև վերջինիս մեթոդաբանության, տեխնիկաների և ընթացակարգերի գործունակությունը:

Մարդկանց թրաֆիքինգի և հարկադիր աշխատանքի դեպքերի բացահայտման և նկարագրման նպատակով որակական հետազոտությունը նախատեսված էր իրականացնել խորին հարցազրույցների միջոցով՝ հետևյալ խմբերի ներկայացուցիչների հետ.

- ա) փորձնական քանակական հետազոտության ընթացքում դուրս բերված ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի ցուցիչներին համապատասխանող հարցվածներ;
- բ) ՀՀ-ում աշխատող օտարերկրյա քաղաքացիներ, ովքեր հավանաբար ենթարկվում կամ երբևէ ենթարկվել են հարկադիր աշխատանքի կամ մարդկանց թրաֆիքինգի;
- գ) աշխատանքային գործունեության մեջ ընդգրկված երեխաներ²:

Ստորև համառոտ ներկայացված է ձեռնարկված նախապատրաստական և դաշտային աշխատանքների իրականացման ընթացքը:

1. «Հայաստանի Հանրապետությունում հարկադիր աշխատանքի և մարդկանց թրաֆիքինգի բացահայտման նպատակով փորձնական հարցում» քանակական հետազոտության դաշտային փուլում և արդյունքների վերլուծությամբ առանձնացվել են 19 հարցվածներ (հարցվածների 4.3%-ը), ովքեր նույնացվել էին որպես ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհեր: Նշված դեպքերն առավել մանրակրկիտ և բազմակողմանի ուսումնասիրելու նպատակով նրանց մի մասի հետ ձեռք էր բերվել առերես խորին հարցազրույց իրականացնելու պայմանավորվածություն: 2015թ.

¹ Հարցազրույցավարները ներկայացրել են հաշվետվություն՝ նշելով հարցվողներին գտնելու և հարցազրույցները վարելու ընթացակարգային բարդությունները, ինչպես նաև մերժումների պատճառները:

² Ընտրվել են այն երեխաները, ովքեր աշխատանք են կատարում առանձին գործատուի՝ անձի կամ կազմակերպության համար, նույնիսկ այն դեպքերում, երբ վարձու աշխատանք է կատարում երեխայի ծնողը, իսկ երեխան նրան օգնում է գործատուի պատվերն իրականացնել և հավելյալ գումար վաստակել:

հուլիսին հաջողվել է իրականացնել 5 խորին հարցազրույց՝ տարբեր բնակավայրերում (ք. Երևան, ք. Մասիս, ք. Արթիկ, ք. Վանաձոր և մեկ գյուղ) բնակվող կանանց հետ:

2. ՀՀ-ում հարկադիր աշխատանքի ցուցիչներին համապատասխանող գործունեությամբ զբաղվող օտարերկրյա քաղաքացիների բացահայտումը և նրանց հետ հարցազրույցների փորձերը ձախողվել են հետևյալ պատճառներով³ ա) որոշ դեպքերում⁴ աշխատող օտարերկրյա քաղաքացիների վերաբերյալ համապատասխան պաշտոնական տեղեկատվության բացակայություն, իսկ առկայության դեպքում էլ պատկան մարմինների⁵ կողմից անձնական տվյալների պաշտպանության պարտականության իրականացում⁶; բ) ապաստան տրամադրող ՀԿ-ների կողմից, գաղտնիության պայմաններից ելնելով, իրենց օտարերկրյա շահառուներին չբացահայտելու միտում; գ) գործատուների՝ օտարերկրացի աշխատողներ ունենալու փաստը թաքցնելու (եթե նրանք աշխատում են առանց համապատասխան թույլտվության կամ պայմանագրի) միտում, դ) ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքով զբաղվող օտարերկրացիների՝ հարցմանը մասնակցելու մերժումներ (ըստ մերժողների՝ աշխատանքը կորցնելու, գործատուների հետ խնդիրներ ունենալու մտավախության, հասարակական քննադատությունից, պարսավանքից խուսափելու, հոգեբանական ճնշվածության պատճառներով):

3. Երեխաների ընտրությունն իրականացվել է մարզերում երեխաների հարցերով զբաղվող պետական մարմինների ու հասարակական կազմակերպությունների ներկայացուցիչների հետ հանդիպումների և քննարկումների արդյունքում: Հարցմանը մասնակցել են թիրախային մարզերի 11 համայնքների ընտանիքների 22 երեխաներից 14-ը՝ 2 աղջիկ և 12 տղա: Հարցումներն անցկացվել են Լոռու, Արարատի, Գեղարքունիքի, Շիրակի մարզերում և Երևանում՝ ստանալով երեխաների ծնողների բանավոր համաձայնությունը թե՛ հարցման, թե՛ ձայնագրման համար:

³ Հարցազրույցավարի բացատրությունները ներկայացված են:

⁴ Երբ, օրինակ, օտարերկրացու այցը ՀՀ չի կարգավորվում մուտքի արտոնագրով և, հետևաբար, նրա որպես աշխատող հաշվառումը և տեղեկատվության հավաքագրումը տեղի չի ունենում:

⁵ ՀՀ ոստիկանության անձնագրային և վիզաների վարչություն, ՀՀ տարածքային կառավարման և արտակարգ իրավիճակների նախարարության Միգրացիոն պետական ծառայություն, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության Զբաղվածության պետական գործակալություն և այլն:

⁶ Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին ՀՀ օրենք, հոդված 3:

2. Հարկադիր աշխատանքի և աշխատանքային թրաֆիքինգի բացահայտման նպատակով չափահասների հետ փորձնական որակական հետազոտության արդյունքները

Քանակական հետազոտությամբ բացահայտված չափահասների հետ խորին հարցազրույցների ընթացքում շեշտադրվել են նրանց կատարած աշխատանքի պայմանները, մասնավորապես՝ դրա բնույթը, տևողությունը, վճարի չափն ու պարբերականությունը, ինչպես նաև հարկադրանքի առկայությունը: Իրենց աշխատանքային գործունեության վերաբերյալ հարցվածների տրամադրած տեղեկությունները (Աղյուսակ 1) ցույց են տալիս, որ բոլոր դեպքերում խոսքն ավելի շատ և ավելի շուտ վերաբերում է աշխատանքային օրենսդրության տարաբնույթ դրույթների խախտմանը, քան հարկադիր աշխատանքին, ինչը հաստատում է քանակական հետազոտությամբ ստացված արդյունքները:

Աղյուսակ 1. Հարկադրանքի տարրեր պարունակող աշխատանքներ իրականացնող հարցված չափահասների ժողովրդագրական և աշխատանքի ոլորտի ընդհանուր նկարագիրը

Սեռը	Տարիքը	Բնակավայրը	Կրթությունը	Աշխատանքի ոլորտը
Իգ 1	51	ք. Երևան	Բարձրագույն	Առևտուր
Իգ 2	56	Արարատի մարզ, քաղաք	Միջնակարգ	Արտադրություն
Իգ 3	33	Շիրակի մարզ, քաղաք	Միջնակարգ-մասնագիտական	Առևտուր
Իգ 4	55	Լոռու մարզ, քաղաք	Միջնակարգ	Արտադրություն
Իգ 5	33	Լոռու մարզ, գյուղ	Բարձրագույն	Արտադրություն

Հարցվածներից երկուսի աշխատանքային գործունեությունն առևտրի ոլորտում էր, իսկ երեքը բանվորական աշխատանք էին կատարում (երկուսը՝ կարի ֆաբրիկայում, մեկը՝ ծխախոտի արտադրությունում):

Կատարված աշխատանքի դիմաց հարցված կանանց ամսական վարձատրությունը կազմել է 60000-ից 100000 ՀՀ դրամ:⁷

Բոլոր հարցվածները մինչև աշխատանքի ընդունվելը տեղեկացված չեն եղել և ամբողջական պատկերացում չեն ունեցել աշխատանքային պարտականությունների վերաբերյալ, ինչպես նաև դրանց բարդությունների մասին:

Հիմնական բարդությունները, որոնց հետ բախվել են հարցվածները՝ ոչ նորմավորված աշխատանքային ժամերը, նոր ապրանքի կամ ծառայության դեպքում աշխատանքի ծավալների ավելացումը՝ առանց աշխատավարձի սահմանաչափի բարձրացման, ոչ նպաստավոր աշխատանքային պայմանները (աշխատավայրում օդի ջերմաստիճանի ցածր կամ բարձր լինելը, սանիտարահիգիենիկ պայմանների բացակայություն), աշխատանքը չհասցնելու դեպքում արտաժամյա աշխատանքը կամ աշխատանքը հանգստյան օրերի հաշվին և հանգստյան օրերին՝ առանց հավելավճարի: Չնայած վերոնշյալ բարդություններին՝ սոցիալ-տնտեսական ծանր պայմանները, աշխատանքը կորցնելու և նոր աշխատանք չգտնելու վախը, աշխատանք փնտրելու դժվարությունն այն հիմնական պատճառներն են, որոնցից ելնելով հարցվածները շարունակել են կատարել աշխատանքը:

Ուշագրավ է, որ, ըստ հարցվածների, եթե իրենք աշխատանքի ծավալի, բարդության, գործատուի կամ կազմակերպության վերաբերյալ նախնական տեղեկություններ ունենային, այնուամենայնիվ սոցիալ-տնտեսական պայմաններից ելնելով կամավոր կհամաձայնեին կատարել այդ աշխատանքները (հաստատվում են քանակական հետազոտության արդյունքները):

Այո, կընդունեի, փողի համար սրիսված աշխատում եմ: Հիմա դժվար է աշխատանք գտնելը:

(Իգ. սեռ, 33 տ., Լոռու մարզ, գյուղ, արվադրություն):

Նշենք նաև, որ հետազոտված բոլոր դեպքերում էլ խոսքն աշխատողներին խաբեությամբ կամ հարկադիր հավաքագրման երևույթի մասին չէ, քանի որ հարցվածներն իրենց ինչպես նախկին, այնպես էլ ներկա աշխատատեղի մասին տեղեկացել են բարեկամներից, մտերիմներից, ծանոթներից, ոլորտում աշխատող անձանցից, հեռուստատեսության հայտարարություններից: Այս եզրահանգումը ևս հաստատում է քանակական հետազոտության արդյունքները:

⁷ Համարժեք է 120-200 ԱՄՆ դոլարի:

Աշխատանքի մասին իմացել եմ հեռուստացույցով հայտարարությանը: Դիմել եմ ու ընդունվել եմ:
(Իգ. սեռ, 55տ., Լոռու մարզ, քաղաք, արտադրություն):

Անդրադառնալով **աշխատանքային պայմանագրի կամ բանավոր պայմանավորվածության առկայությանը**, նշենք, որ որակական հետազոտությամբ ընդգրկված բոլոր դեպքերում աշխատողի և գործատուի միջև կնքվել է աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող գրավոր պայմանագիր: Պայմանագիրը ստորագրել են երկուստեք, և հարցվող կանայք հնարավորություն են ունեցել նախապես ծանոթանալ պայմանագրի բովանդակությանը: Ստորագրված փաստաթղթի բնօրինակներից մեկը տրամադրվել է աշխատողին: Միայն մեկ դեպքում է, որ պայմանագրի բնօրինակ չի տրամադրվել, սակայն աշխատողն ինքն էլ չի պահանջել, չնայած գործատուն պարտավոր էր այն տրամադրել՝ անկախ աշխատողի պահանջից: Թեպետ, ըստ հարցվողի, պայմանագրի առկայության մասին վկայում է աշխատանքից ազատվելու իր դիմումը և հրամանը: Հարցվող 5 կանանցից և ոչ մեկն աշխատանքից հրաժարվելու կամ ազատվելու հետ կապված ոչ մի խոչընդոտի երբևէ չի բախվել:

Աշխատանքային ծառայությունը գրավոր պայմանագրի հիման վրա է եղել, սակայն ինչպես միշտ, ես իմ բոլոր պայմանագրերը չեմ նայում: Անգամ բնօրինակը չեմ վերցրել: Իրենք չեն տրվել, ես էլ չեմ պահանջել: Իմ մեղքն է: Բայց հասարակ հրաման եղել է, որովհետև դուրս գալուց ես դիմում եմ գրել: Իմ կողմից պայմանագիրը հասարակ չի արտադրվել, քանի որ ես այն չեմ տեսել:
(Իգ.սեռ, 51 տ., Երևան, առևտուր):

Բոլորիս հետ կնքել են աշխատանքային պայմանագիր, հրաման են տրվել, միանգամից աշխատանքային գրքույկ են ուզել:
(Իգ.սեռ, 55 տ., Լոռու մարզ, քաղաք, արտադրություն):

Անդրադառնալով **առանց վարձատրության աշխատանքին և թույլատրելի աշխատանքային ժամերի գերազանցմանը**, նշենք, որ հարցվածները գրեթե բոլոր դեպքերում աշխատանքի ծավալի կամ թույլատրելի աշխատանքային ժամերի գերազանցման վերաբերյալ նախապես տեղեկացված չեն եղել:

Ըստ հարցվածների՝ իրենց աշխատանքում հիմնական խնդիրն է եղել աշխատանքային ժամերի գերազանցումը: Խոսքն այն դեպքերի

մասին է, երբ աշխատանքային պարտականությունների շրջանակում գրանցվել է աշխատանքի ծավալի աճ՝ կապված պատվերների կամ հաճախորդների թվի մեծացման հետ: Արդյունքում անհրաժեշտություն է առաջացել աշխատել կա՛մ արտաժամյա 1-3 ժամ, կա՛մ շաբաթ օրերին:

Ըստ հարցվածների՝ գերազանցված ծավալով արտաժամյա աշխատանքը հարկադրաբար չի իրականացվել, այլ կամավոր էր, և արտաժամյա աշխատանքի միջոցով է միայն հնարավոր լինում այդ ծավալով աշխատանքը կատարել:

Չէ, մեզ մոտ արհալելով չկա: Այդ է ծավալը, պիտի հասցնենք: Այո, եղել են դեպքեր, որ աշխատանքի ծավալը մեծ է եղել պայմանավորվածից, բայց հիմա կարգավորվել է: Այդ տարածումները շատ քիչ են լինում՝ տարվա մեջ կարող է 2 անգամ լինի:

(Իգ. սեռ, 33 տ., Լոռու մարզ, գյուղ, արվադրություն):

Երբ պատվերը գալիս է ու ծավալով շատ է լինում, և մենք չենք հասցնում, շաբաթ օրն էլ ենք գալիս աշխատանքի: Եթե մենք հասցնենք օրվա մեր պլանը տանք, շաբաթ օրն էլ չենք գնա: Բայց ծավալուն աշխատանքը շուտ-շուտ չի լինում, հիմնականում ամսվա վերջին է լինում՝ մեկ-երկու անգամ: Հիմնականում վերջին շաբաթն է լինում:

(Իգ. սեռ, 55 տ., Լոռու մարզ, քաղաք, արվադրություն):

Հետազոտության արդյունքներից կարելի է եզրակացնել, որ պայմանավորվածից ավելի ծավալուն աշխատանքի իրականացման դիմաց գրեթե բոլոր հարցվածների դեպքերում հավելավճարներ ու պարգևատրումներ կա՛մ չեն կատարվել, կա՛մ հստակ և նախապես սահմանված և աշխատողի կողմից սպասված չեն եղել:

Ըստ հարցվածների՝ նրանց գրավոր պայմանագրերում հանգստյան, տոն և հիշատակի օրերին աշխատանքներ նախատեսված չեն եղել, սակայն անհրաժեշտության դեպքում աշխատանքն իրականացվել է, որի մասին նախապես աշխատողները տեղեկացվել են: Հանգստյան, տոն և հիշատակի օրերին իրականացված աշխատանքը գործատուի և աշխատողի փոխադարձ բանավոր համաձայնությամբ հիմնականում փոխարինվել է այլ ազատ օրերով: Հարցվածներից միայն մեկի դեպքում աշխատանքն իրականացվել էր առանց որևէ հանգստյան օրվա կամ հերթափոխի:

Օրենքով մենք շաբաթ-կիրակի, փոն օրերին փանն ենք լինում, չենք աշխատում: Բայց երբեմն փոն օրեր են եղել, որ ժողովուրդն ինքնակամ որոշել է աշխատել (պլանը հասցնելու համար), հետո ազատ լինենք և փնօրենք համաձայնվել է:

(Իգ. սեռ, 55 փ., Լոռու մարզ, քաղաք, արտադրություն):

Մենք բոլոր օրերին էլ աշխատել ենք՝ աշխատանքային, փոն, հիշափակի օրերին: Այսինքն դուրս էր գալիս ամսվա մեջ 30 օրն էլ աշխատում էիք առանց հանգաբանապու:

(Իգ. սեռ, 51 փ., Երևան, առևտուր):

Բոլոր հարցվածների աշխատանքը եղել է առանց գիշերային հերթափոխի, ուստի աշխատավայրում գիշերելու խնդիր չի առաջացել:

Հարցվածներից և ոչ մեկը չի բախվել գործատուի կողմից աշխատողի որևէ փաստաթղթի առգրավման հետ: Միայն մի դեպքում է, որ գործատուն աշխատողի ազատվելուց հետո չի վերադարձրել աշխատանքային գրքույկը՝ չնայած աշխատողի բազմաթիվ պահանջներին, սակայն աշխատողը պատկան մարմիններին դրա մասին չի տեղեկացրել:

Երբ ես որոշեցի դուրս գալ աշխատանքից, չնայած ինքը ցանկանում էր, որ իր բոլոր դեղատներում աշխատեի: Ասում էր, որ չի ուզում ինձ նման աշխատող կորցի: Սակայն ես ասացի՝ չէ, ես դուրս եմ գալիս և ընդհանրապես չեմ աշխատելու: Այդ դեպքում ասաց, որ իմ աշխատավարձի կեսը կփրս, կեսն էլ՝ ամսվա վերջում կփրս: Մինչև հիմա աշխատանքային գրքույկս, չի փվել, կես ամսվա աշխատավարձս էլ:

(Իգ. սեռ, 51 փ, Երևան, առևտուր)

Ինչ վերաբերում է **աշխատանքի պայմաններին**՝ աշխատատեղի սանիտարահիգիենիկ իրավիճակին, ջերմային ռեժիմին, աշխատանքային անվտանգությանը, առողջության համար վտանգ ներկայացնող պայմաններին, ապա գրեթե բոլոր հարցվածներն էլ արտահայտել են առնվազն մեկ դժգոհություն: Դժգոհությունները հիմնականում վերաբերել են աշխատասենյակի օդի ջերմաստիճանին, երբ ամսովա շոգ օրերին և ձմռանն էլեկտրաէներգիայի խնայողության նպատակով գործատուն արգելել է օգտվել օդորակիչներից կամ ջեռուցիչներից: Առողջության համար վտանգ ներկայացնող աշխատանքի դեպքում (միայն մեկ հարցվածի մոտ) բացակայել են անհրաժեշտ պայմանները՝

հակազագ, հատուկ համազգեստ, անհրաժեշտ օդափոխություն, նյութեր և այլն:

*Դե մենք էդ թույթունի օղը շնչում ենք, մանասանդ, որ այդ «կամե-
նայի» դուռը բացում ենք (իսկ այդպիսին 12 հար ունենք), հույրը միան-
գամից «խիտում է»: Հայրուկ համազգեստ, հակազագ էլ չկա: Էդ շոգից ու
հուրից մեր թևերին «դուրս է տալիս»: Դրա համար իրենք մեզ հայրուկ
դեղ են տալիս, քսում ենք մեր թևերին: Նաև բամբակից կարճաթև «մայ-
կա» են տալիս, հագնում ենք, բայց մենք «չուկի» ենք տանում, հագցնում
ենք մեր թևերին, որ ծածկվի ու պաշտպանվի:*

(Իգ. սեռ, 56 տ, Արարարի մարզ, քաղաք, արտադրություն):

Անդրադատնալով **հարկադրանքին/բռնությանը**, նշենք, որ գրեթե բոլոր հարցվածները նշում են, որ իրենց հանդեպ չի կիրառվել հարկադրանքի կամ բռնության որևէ դեպք, միայն մեկ հարցվողի դեպքում կիրառվել է տուգանք կամ տույժ, այն է՝ աշխատանքից հեռանալուց հետո, որպես պատիժ, չի վճարվել աշխատավարձի կեսը և չի վերադարձվել աշխատանքային գրքույկը:

*Երբ ամսվա վերջ գնացի աշխատավարձիս կեսը արանալու, ասեց՝
չեմ տալիս, որովհետև դու գնացել ես և ուրիշ դեղատարանն ես աշխատում:
Իրականում, աշխատանքից դուրս գալուց ես իրեն չհի ասել, որ ուրիշ տեղ
եմ գնում աշխատելու, որովհետև եթե ես ասեի տեղափոխվում եմ ուրիշ
տեղ, հնարավոր էր ամբողջ ամսվա գումարս ընդհանրապես չտար, քանի
որ ինձ հետ աշխատող մյուս աղջիկը, երբ դուրս եկավ նույն պարտավարձով,
վերջին ամսվա նրա աշխատավարձն ընդհանրապես չտվեց:*

(Իգ. սեռ, 51 տ., Երևան, առևտուր):

Նշենք նաև, որ հարցվածների նկատմամբ չի կիրառվել ֆիզիկա-կան և հոգեբանական բռնություն, չեն գրանցվել հարկադրանքի այլ ձևեր, ինչպես նաև ազատագրկման կամ տեղաշարժման վերահսկման դրսևորումներ:

Հատկանշական է, որ փորձնական քանակական հետազոտության ընթացքում որպես ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքով զբաղվողներ առանձնացվածներից բոլորի մոտ դրական է եղել **հարկադրանքի/ճնշման տակ աշխատանքի** չափորոշիչը՝ իր տարբեր ցուցիչներով:⁸ Որակական

⁸ «Հայաստանի Հանրապետությունում հարկադիր աշխատանքի և մարդկանց

հետազոտության ընթացքում հարցվածների մոտ դրանք, նախ և առաջ, արտահայտվել են նախատեսվածից ցածր աշխատավարձի, հավելյալ աշխատանքի կատարման, աշխատանքից ազատելու սպառնալիքի ցուցիչներում, ինչը նաև հանդիպել է քանակական հետազոտության ընթացքում: Սակայն անհրաժեշտ է նշել, որ ի տարբերություն քանակական հետազոտության արդյունքների, հարցված կանայք խորին հարցազրույցի ընթացքում մանրամասն նկարագրելով իրենց աշխատանքային գործունեությունը, իրենք իսկ նշում էին, որ աշխատանքային նման պայմաններին համաձայնում էին կամավոր, որպես հիմնավորում բերելով սոցիալ-տնտեսական վատ պայմաններն ու աշխատանք գտնելու դժվարությունը:⁹

Անդրադարձը հարցվածների **իրազեկվածությանը** ցույց է տվել, որ բոլորին էլ ծանոթ էր «մարդկանց թրաֆիքինգ» հասկացությունը, միայն մեկ հարցված է դժվարացել սահմանել այն: Հարցվածների կողմից այն ընկալվում է որպես խաբեության և հարկադիր աշխատանքի միջոցով մարդկանց շահագործում, աշխատողի կամքին հակառակ աշխատանքային պարտականություններից բացի այլ աշխատանքների իրականացում: «Հարկադիր աշխատանք» և «աշխատանքային շահագործում» հասկացությունները հարցվածների մոտ նույնացվում են «մարդկանց թրաֆիքինգ» հասկացության հետ:

*Իմ կարծիքով թրաֆիքինգը մարդկանց առքն ու վաճառքն է:
(Իգ. սեռ, 33տ. Շիրակի մարզ, քաղաք, առևտուր):*

Դա այն է, որ մարդկանց խաբում են, տանում են արտագնա աշխատանքի, շահագործում են տարբեր ձևերով՝ «ոնց քեֆները տալիս է», այնպես էլ աշխատացնում են:

(Իգ. սեռ, 33տ., Լոռու մարզ, գյուղ, արտադրություն):

Թրաֆիքինգը, հարկադիր աշխատանքն ու շահագործումը այն է, որ քո գործից անկախ ուրիշ գործ են քեզ պարտադրում:

(Իգ. սեռ, 56տ., Արարատի մարզ, քաղաք, արտադրություն):

թրաֆիքինգի բացահայտման նպատակով փորձնական հարցում», էջ 35–37:

⁹ Նշենք, որ, ըստ ՄԱԿ-ի կողմից կիրառվող մոտեցումների հիման վրա մշակված մեթոդաբանության՝ ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի գոհ են հանդիսանում այն անձինք, ում դեպքերում հարկադրաբար կամ խաբեությամբ հավաքագրման, հարկադրանքի/ճնշման տակ աշխատանք և կենսապայմանների և գործատուին լքելու անհնարինության չափորոշիչներից որևէ մեկի համար առկա է «կամավորության բացակայության» առնվազն մեկ ցուցիչ: Որակական հետազոտությամբ ընդգրկված բոլոր դեպքերում հարցվածներն աշխատանքային նման պայմաններին համաձայնել են կամավոր:

Աշխատանքային շահագործումից զերծ մնալու վերաբերյալ տեղեկատվությունը հարցվածները հիմնականում ստացել են աշխատանքային փորձով, գործընկերների հետ շփվելիս, փորձի փոխանակման միջոցով, ինտերնետից, հեռուստացույցից, թրաֆիքինգի վերաբերյալ ֆիլմերից, հաղորդումներից:

Հարցվածներից և ոչ մեկն իր իրավունքների պաշտպանության հարցով երբևէ չի դիմել որևէ կառույցի կամ անձի՝ հիմնավորելով աշխատանքը կորցնելու վախով և բողոքի արդյունքի կամ հետևանքների նկատմամբ թերահավատությամբ:

Ամփոփելով իրականացված խորին հարցազրույցների արդյունքները, նշենք, որ, հիմնվելով հարցվածների կողմից իրենց կատարած աշխատանքների բնութագրումից, աշխատանքային պայմանների, գործատուի կամ վերադասի հետ փոխհարաբերությունների, վարձատրության չափի նկարագրությունից, կարելի է եզրակացնել, որ քննարկված դեպքերը **չի կարելի բնորոշել որպես հարկադիր աշխատանք**, դրանք ավելի նպատակահարմար է դիտարկել որպես աշխատանքային իրավունքների և աշխատանքային օրենսդրության խախտումներ:

3. Երեխաների հարկադիր աշխատանքի և թրաֆիքինգի բացահայտման նպատակով փորձնական որակական հետազոտության արդյունքները

Երեխաների ընտրությունն իրականացվել է նպատակաուղղված ընտրանքի սկզբունքով՝ նախապես հաշվի առնելով երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերի հիմնական եզրույթները:¹⁰

¹⁰ «Երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերը» եզրույթն ընդգրկում է՝

ա) ստրկության բոլոր ձևերը կամ ստրկությանը համանման աշխատանքը, ինչպիսիք են երեխաների վաճառքը և առևտուրը, պարտքային ստրկացումը կամ ճորտային կախվածությունը, ինչպես նաև հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքը, այդ թվում՝ երեխաների պարտադիր կամ հարկադիր հավաքագրումը զինված ընդհարումներում օգտագործելու համար,

բ) երեխային օգտագործելը, հավաքագրելը կամ առաջարկելը մարմնավաճառությամբ զբաղվելու, պոռնոգրաֆիկ արտադրանքի արտադրության կամ պոռնոգրաֆիկ ներկայացումների համար,

Նշենք, որ նպատակաուղղված ընտրվել են այն երեխաները, ովքեր աշխատանք են կատարում առանձին գործատուի՝ անձի կամ կազմակերպության համար, նույնիսկ այն դեպքերում, երբ վարձու աշխատանք է կատարում երեխայի ծնողը, իսկ երեխան նրան օգնում է գործատուի պատվերն իրականացնել և հավելյալ գումար վաստակել:

Ընտրված երեխաների (Աղյուսակ 2) հարցման ընթացքում ևս շեշտադրվել են կատարվող աշխատանքի պայմանները, մասնավորապես, աշխատանքի հաճախականությունը, բնույթը, պայմանները, տևողությունը և հարկադրանքի առկայությունը:

Աղյուսակ 2. Հարցված երեխաների ժողովրդագրական և աշխատանքային գործունեության ընդհանուր նկարագիրը

Սեռը	Տարիքը	Բնակավայրը	Կրթությունը	Աշխատանքի ոլորտը, բնույթը
Ար 1	11	Լոռու մարզ, քաղաք	4-րդ դասարանից դուրս է եկել դպրոցից	Մուրացկանություն, բանվորություն խանութում
Ար 2	10	ք. Երևան	5-րդ դասարան	Առևտրի ոլորտ, ծաղկավաճառ
Ար 3	14	Արարատի մարզ, գյուղ	9-րդ դասարան	Գյուղատնտեսություն, բեռնակիր, բերք է կրում
Ար 4	14	Լոռու մարզ, գյուղ	9-րդ դասարան	Գյուղատնտեսություն, խոտի տուկեր է կապել
Ար 5	16	Գեղարքունիք մարզ, քաղաք	9-րդ դասարանից դուրս է եկել դպրոցից	Գյուղատնտեսություն, կարտոֆիլ, խոտ է հավաքել, բանվոր շինարարական աշխատանքներում
Ար 6	17	Գեղարքունիքի մարզ, գյուղ	դպրոցն ավարտել է	Գյուղատնտեսություն, մասնակցում է բերքահավաքի (կարտոֆիլ է հավաքում), հովիվ է

զ) երեխային օգտագործելը, հավաքագրելը կամ առաջարկելը հակահրավակյան գործունեությամբ զբաղվելու, մասնավորապես թմրանյութերի արտադրման և վաճառքի համար, ինչպես դրանք սահմանված են համապատասխան միջազգային պայմանագրերում,

դ) աշխատանքը, որն իր բնույթով կամ իր կատարման պայմաններով կարող է վնասել երեխաների առողջությանը, անվտանգությանը կամ բարոյականությանը:

Սեռը	Տարիքը	Բնակավայրը	Կրթությունը	Աշխատանքի ոլորտը, բնույթը
Ար 7	13	Շիրակի մարզ, գյուղ	8-րդ դասարան	Գյուղատնտեսություն, անասնապահություն, հովիվ է, աշխատում է անասնապահական ֆերմայում
Ար 8	12	Գեղարքունիքի մարզ, քաղաք	7-րդ դասարան	Առևտրի ոլորտ, բանվորություն, բեռնակիր խանութում
Ար 9	16	Գեղարքունիքի մարզ, գյուղ	8-րդ դասարանից դուրս է եկել դպրոցից	Շինարարություն, բեռնակիր
Ար 10	15	Շիրակի մարզ, քաղաք	9-րդ դասարանից դուրս է եկել դպրոցից	Առևտրի ոլորտ, գանձապահ բանջարեղենի խանութում
Ար 11	9	Շիրակի մարզ, գյուղ	5-րդ դասարան	Անասնապահություն, գյուղատնտեսություն, հովիվ է, աշխատում է անասնապահական ֆերմայում
Ար 12	15	Արարատի մարզ, գյուղ	սովորում է քոլեջում	Գյուղատնտեսություն, հող է մշակում, բերք է հավաքում և կրում
Իգ 1	18	Լոռու մարզ, քաղաք	12-րդ դասարանից դուրս է եկել դպրոցից	Սպասարկման ոլորտ, ակումբի պարուհի
Իգ 2	16	Լոռու մարզ, քաղաք	9-րդ դասարանից դուրս է եկել դպրոցից	Սպասարկման ոլորտ, ակումբի պարուհի

Հարցված երեխաներից 8-ը զբաղվել են գյուղատնտեսական աշխատանքներով, այդ թվում նաև անասնապահությամբ (2) (ամենացածր տարիքը՝ 9 տարեկան, բարձրը՝ 17 տարեկան), 3-ն աշխատում են առևտրի (10, 12 և 15 տարեկան), 2-ը՝ սպասարկման (16 և 18 տարեկան), 1-ը՝ շինարարության ոլորտներում (16 տարեկան): Նրանց մեծ մասը (9-ը), հատկապես քաղաքներում, ունեցել է 1-ից ավել աշխատանքով զբաղվելու փորձ: Ըստ հարցվածների մեծամասնության, նրանց վճարն օրավարձ է եղել, որը որոշ դեպքերում (2-ը) կազմել է 500-1000 ՀՀ դրամ, դեպքերի մեծամասնությունում (6-ը)՝ 3000-5000 ՀՀ դրամ, և մեկ դեպքում՝ 11000 ՀՀ դրամ:

Մեկ անչափահաս վարձատրվել է ամսական 40 000 ՀՀ դրամ, 2-ն աշխատանքի դիմաց ստացել են սննդամթերք կամ քաղցրավենիք¹¹:

Աշխատանքային ժամերը միայն 2-ի դեպքում է (գյուղատնտեսական ոլորտում զբաղվածների) 1-2 ժամով գերազանցել 8 ժամը: Մնացած դեպքերում երեխաներն ավելի քիչ ժամանակ են աշխատել՝ 2-5 ժամ:

Որոշ դեպքեր ուշագրավ են աշխատանքի սկզբի և ավարտի ժամերի տեսանկյունից, երբ, թեպետ, աշխատանքի տևողությունն ավելի քիչ է, սակայն աշխատանքային պայմանների տեսանկյունից բավականին խնդրահարույց. 3 հարցված անչափահասների աշխատանքը սկսվում էր վաղ առավոտյան 5.00-ից-7.00 (գյուղատնտեսական աշխատանքների՝ բերքահավաքի ժամանակ), իսկ 2 դեպքում էլ՝ այն սկսվում և ավարտվում էր գիշերային ուշ ժամերի՝ 21.00-ից – 3.00 (գիշերային ակումբներում աշխատողների դեպքում):

Նշենք, որ ՀՀ ԱՕ-ի 148-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ գիշերային աշխատանքի ներգրավել չի թույլատրվում մինչև 18 տարեկան անձանց, իսկ նույն հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ գիշերային ժամանակ է համարվում ժամը 22-ից մինչև 6-ը:

Բոլոր հարցվածներն իրենց աշխատանքի ընթացքում նույն աշխատավայրում հանդիպել են նմանատիպ աշխատանք կատարող իրենց հասակակիցների: Այս հանգամանքն առկա է եղել և՛ գյուղատնտեսական աշխատանքներ կատարողների դեպքում, և՛ քաղաքներում առևտրի, սպասարկման, ծառայությունների ոլորտներում ներգրավվածների մոտ:

Հարցված երեխաների կարծիքների ուսումնասիրությունը բացահայտել է աշխատելու դրդապատճառների և իրենց կատարած աշխատանքի ընկալման հետևյալ առանձնահատկությունները:

Անչափահասների աշխատելու հիմնական դրդապատճառներ են մատնանշվել ընտանիքի սոցիալ-տնտեսական ծանր պայմանները, աղքատության բարձր ցուցանիշով ընտանիքներից լինելը: Գրեթե բոլոր հարցված երեխաներն աշխատելու հիմնական դրդապատճառ են համարել ընտանիքի սոցիալական ապահովությանը նպաստելու կամ ընտանիքին օգնելու ձգտումը: Հարցվածները հաճախակի հիմնավորել են իրենց աշխատելը ընտանիքի, և հատկապես ծնողների, նկատմամբ պարտքի

¹¹ Բնեղեն հատուցմամբ աշխատող երկու երեխաներից մեկը 15 տարեկան է, աշխատում է ընկերոջ խանութում, որպես գանձապահ, վճար չի վերցնում, թեպետ առաջարկել են, տուն մթերք է տանում, աշխատում է 14 տարեկանից: Երկրորդը՝ գործատուների համար խոտ է հավաքում, փայտ կտրում, ջուր է կրում, աշխատում է 11 տարեկանից, պատահում է գումար են տալիս, պատահում է քաղցրավենիք, վերջին աշխատատեղում վճարել են քաղցրավենիքով խոտ հավաքելու դիմաց:

և պատասխանատվության զգացումով: Երեխաների մոտ ընդգծված դրսևորվել է ընտանեկան բյուջեում սեփական ներդրումն ունենալու պարտավորվածության երևույթը:

Աշխատում եմ, որ օգնեմ, քանի որ փող չիմի:

(Ար. սեռ, 9 ր., Շիրակի մարզ, գյուղ, անասնապահություն)

Չնայած ընտանիքին սատարելու պատճառաբանումն ընդհանուր է բոլոր հարցվող երեխաների դեպքում՝ այնուամենայնիվ, այստեղ ևս տարբերություններ կան՝ կախված երեխայի տարիքից. մինչև 16 տարեկան երեխաների մեծ մասն աշխատանքը կատարում է ծնողներին, ընտանիքին օգնելու և ընտանիքի սոցիալական հոգսը թեթևացնելու նպատակով՝ աշխատանքի դիմաց ստացած ամբողջ գումարը փոխանցելով ծնողներին: Նույնիսկ դեպքերից երկուսում երեխայի աշխատանքի դիմաց գործատուները վճարել են անմիջականորեն ծնողին: 16 տարեկանից բարձր երեխաներն, ընդ որում անկախ սեռից, բացի ընտանիքին օգնություն ցուցաբերելուց, մատնանշել են աշխատելու ևս մեկ կարևոր դրդապատճառ՝ ինքնահաստատումը և սեփական ծախսերն ինքնուրույն հոգալու ձգտումը:

Թեև ըստ ՀՀ ԱՕ-ի 17-րդ հոդվածի 2-րդ կետի, աշխատողի տարիքային ամենացածր շեմը 14 տարեկանն է, այն էլ օրինական է միայն այն դեպքում, եթե կա ծնողներից մեկի, որդեգրողի, խնամակալի կամ հոգաբարձուի գրավոր համաձայնությունը, գյուղերում, մասնավորապես հողագործության և անասնապահության ոլորտներում, հարցված անչափահաս տղաների մեծամասնությունը սկսել են աշխատել փոքր տարիքից՝ միջինում 7-8 տարեկանից:

6 տարեկանից աշխատում եմ: Մայրս կարպոշկա էր քանդում, ես հավաքում էի, լցնում մեշոկները: Գնում էինք փոցխ անելու:

(Ար. սեռ, 17 ր., Գեղարքունիքի մարզ, գյուղ, գյուղապետություն)

Որպես կանոն, ո՛չ երեխայի կողմից, ո՛չ էլ նրա ծնողների կողմից դա չի ընկալվում որպես երեխաների շահագործում կամ նրանց իրավունքների խախտում: Դա ավելի շուտ մեկնաբանվում է որպես գյուղական կյանքի, գյուղատնտեսական գործունեության առանձնահատկություն, երեխայի սոցիալականացման, գյուղական կյանքին ինտեգրվելու անբաժան մաս: Դարձյալ նշենք, որ խոսքը չի գնում միայն սեփական տնտեսությունում

ծնողներին օգնության մասին, այլ՝ վարձատրության դիմաց երրորդ անձի համար կատարվող աշխատանքների:

Հ - Բացի դաշտ գնալուց, ուրիշ ի՞նչ աշխատանք են արել:
 Պ - Եղբորս հետ ֆերմա եմ գնում: Կովերի տակն ենք մաքրում, խոտ ենք տալիս:
(Ար. սեռ, 13 տ., Շիրակի մարզ, գյուղ, անասնապահություն)

Գյուղական համայնքներում կարելի է նկատել ևս մեկ ընդհանրություն: Երեխայի բավականին ծանր ֆիզիկական աշխատանքը դիտարկվում է որպես ծնողին օգնություն, այլ ոչ թե որպես աշխատանք, և շատ դեպքերում ծնողն է առաջարկում երեխային օգնել իր աշխատանքում:

Գյուղատնտեսական աշխատանքներ կատարող երեխաների մեր դիտարկած դեպքերում ծնողն իր վրա ավելի շատ աշխատանքային պարտավորություններ էր վերցրել, քան կարող էր կատարել միայնակ: Այսինքն, նա, աշխատանք ստանձնելով, ի սկզբանե հաշվի էր առել երեխային ներգրավելու հնարավորությունը:

- Պապաս գնացել է աշխատելու, ես էլ գնացել եմ, որ օգնեմ:
(Ար. սեռ, 9 տ., Շիրակի մարզ, գյուղ, անասնապահություն)
 - Ես որպես պապայիս օգուր գնացել եմ:
(Ար. սեռ, 14 տ., Լոռու մարզ, գյուղ, գյուղատնտեսություն)

Ծնողի կողմից պատիժն աշխատանքի չկատարման կամ թերի կատարման համար հարցվածների կողմից չի ընկալվում որպես ճնշման գործադրում կամ բռնության կիրառում: Ի դեպ, հարցման արդյունքներից ելնելով նշենք, որ ծնողի կողմից պատժի դեպքերը եզակի են:

Հ - Իսկ որ լավ չես արել աշխատանքը դաշտում կամ ֆերմայում, քեզ պատժե՞լ են դրա համար:
 Պ - Հա: (ծիծաղում է)
 Հ - Ի՞նչ են արել:
 Պ - Ասել են՝ ինչի՞ լավ չես արել:
(Ար. սեռ, 13 տ., Շիրակի մարզ, գյուղ, անասնապահություն)

Ըստ հետազոտության արդյունքների՝ բոլոր հարցվածներն էլ ունեցել են աշխատանքը կամավոր թողնելու, գործատուին լքելու հնարավորություն:

Չնայած նրան, որ երեխաների կատարած աշխատանքները՝ կախված ընտյթից և պայմաններից, կարող են բացասաբար անդրադառնալ նրանց ֆիզիկական և հոգեկան առողջության վրա, այնուամենայնիվ այդ հանգամանքն առանձնապես չի կարևորվում ինչպե՛ս երեխայի, այնպե՛ս էլ ծնողների կողմից, քանի որ աշխատանքը վերջիններիս կողմից ընկալվում է որպես մի շարք սոցիալ-տնտեսական խնդիրների լուծման հնարավորություն:

Հարկ է նշել, որ ընտանեկան անբարենպաստ դրությունը (երկ- կամ միակողմանի ծնողազուրկ, բազմազավակ ընտանիք, ընտանիքի կողմից լքված լինելը) ոչ միշտ է, որ հանդիսացել է երեխային հարկադիր աշխատանքի ներգրավվելու գործոն: Հարցված երեխաների շրջանում կան անբարենպաստ ընտանեկան պայմաններում գտնվողներ, սակայն նրանց գերակշիռ մեծամասնությունը լիարժեք ընտանիքի անդամ է:

Ուսումնասիրվող խնդրի համատեքստում ուշագրավ է դպրոցի դերը: Հարցման մասնակից երեխաների մեծ մասը կատարվող աշխատանքները համատեղել է կրթության հետ, թեև մի շարք դեպքերում (5 հարցված) երեխայի կամ ծնողի որոշմամբ երեխան աշխատանքի էր անցել՝ ընդհատելով ուսումն ավագ դպրոցում, միայն մեկ դեպքում երեխան 4-րդ դասարանից դուրս էր մնացել պարտուսից:

Ըստ հետազոտության արդյունքների՝ դպրոցը և հատուկ հաստատությունները զգալի դեր են խաղում երեխաներին շահագործման բոլոր ձևերից պաշտպանելու հարցում: Կրթական հաստատությունը, խնամակալության և հոգաբարձության մարմինները հիմնականում լավատեղյակ էին երեխայի կողմից կատարվող աշխատանքին և ոչ հետևողականորեն, սակայն պարբերաբար, փորձեր են արել երեխային պարտուսին ընդգրկելու, կանխելու աշխատանքի պատճառով դպրոցից հաճախակի բացակայությունները:

Բացի այդ, այն երեխաները, ովքեր սովորում են դպրոցներում կամ հաճախում են խնամքի կենտրոններ՝ համատեղելով ուսումն աշխատանքի հետ, նկատելիորեն ավելի քիչ ժամանակ են հատկացրել աշխատանքին, քան այն երեխաները, ովքեր աշխատելու նպատակով ավարտել կամ իրենց կամ ծնողների որոշմամբ հեռացել են պարտադիր ուսուցումից:

Հ - Բա դպրոց չէիր գնում:

Պ - Գնում եմ:

Հ - Ինչպե՛ս էիր հասցնում գործի հետ:

Պ - Գնում էի դպրոց, գայիս էի , գրավորներս էի անում, նոր գնում գործի:

(Ար. սեռ, 10 տ., ք. Երևան, առկրոր)

Ուշագրավ է, որ դպրոցից հեռացած երեխաները հարցման ընթացքում նշել են, որ ճիշտ չեն վարվել՝ աշխատելու նպատակով դպրոցը թողնելով: Ոմանք ցանկություն են հայտնել ուսումը շարունակել, իսկ մեծամասնությունը երազանք ունի որևէ արհեստ սովորել և հետագայում մասնագիտական աշխատանքով զբաղվել:

Չնայած, որ գյուղական շրջաններում գյուղապետարաններում, որպես կանոն, տեղյակ են տարբեր ոլորտներում երեխաների աշխատանքային ներգրավվածության մասին, սակայն երևույթը չեն դիտարկում որպես խնդրահարույց: Դրա հնարավոր պատճառը, թերևս, գյուղապետերի՝ երեխաների աշխատանքային պայմանների, հարկադիր աշխատանքի և երեխաների իրավունքների պաշտպանության վերաբերյալ իրազեկման ցածր մակարդակն է, թեև, համայնքների ղեկավարները հանդիսանում են երեխաների իրավունքների պաշտպանության առաջին օղակի ներկայացուցիչներ:¹²

Ոսումնասիրված բոլոր դեպքերում թե՛ ծնողները, թե՛ երեխաներն իրազեկված չեն հարկադիր աշխատանքի պայմանների մասին, չեն տիրապետում երեխայի աշխատանքի իրավունքի հետ կապված հարաբերություններին և իրավական կարգավորումներին:

Հարցման ընթացքում անչափահաս աշխատակցի և գործատուի միջև պայմանագրի կնքման ոչ մի դեպք չի հանդիպել: Նշենք, որ պայմանագրի կնքումից խուսափումը միակողմանի չէ. որոշ դեպքերում երեխան և վերջինիս ընտանիքը նույնպես խուսափել են աշխատանքի պաշտոնական գրանցումից՝ անապահովության պատճառով տրվող ընտանեկան նպաստից չզրկվելու համար:

Բոլոր հարցվածներն աշխատանքից ստացած գումարը տնօրինում են անձամբ իրենք կամ իրենց ընտանիքները, քանի որ դա օգնում է լուծել սոցիալական խնդիրները: Սակայն հարցվածներից ոմանք գիտակցում էին, որ գործատուները շահագրգռված են անչափահասներին աշխատանքի վերցնելու, քանի որ դա ավելի շահավետ է:

*Հ - Ի՞նչ ես մտածում, քո կապարած գործից ո՞վ էր օգտվում:
 Պ - Մենք, ես գումարը վերցնում, բերում էի մեր տուն:
 Հ - Իսկ քո կարծիքով, ինչու՞ են երեխաների վերցնում աշխատանքի:
 Պ - Իմ կարծիքով, երեխաներին կարող են ավելի քիչ փող տալ, քան մեծերին:
 (Ար. սեռ, 16 տ., Գեղարքունիքի մարզ, գյուղ)*

¹² ՀՀ կառավարության 2011 թվականի փետրվարի 24-ի N164-Ն որոշման հավելված՝ Կանոնադրություն խնամակալության եվ հոգաբարձության մարմինների:

Գյուղական շրջաններում երեխաների աշխատանքն ընկալվում է որպես ավանդական և բնական երևույթ, և ակնառու չէ աշխատող երեխաների տարբերակումը և օտարումը հասակակիցներից ու շրջապատից: Մինչդեռ քաղաքներում աշխատող երեխաների՝ շրջապատից օտարման և հասակակիցների կողմից մերժման խնդիրն առավել արտահայտված է: Մեկուսացման խնդիրն ավելի սուր է դառնում այն դեպքերում, երբ երեխան կատարում է հասարակությունում հարգի չհամարվող աշխատանքներ (աշխատանք գիշերային ակումբներում, մուրացկանություն և այլն):

Ուզում եմ դպրոցը փոխել: Դասարանի հետք խնդիրներ ունեմ, չեմ կարողանում հաշտվել:

(Ար. սեռ, 11 տ., Լոռու մարզ, քաղաք, մուրացկանություն)

Առանձնակի ուշադրության է արժանի անչափահաս աղջիկների կողմից աշխատանքային գործունեությամբ զբաղվելու հարցը:

Գյուղաբնակ հարցվածները նշում էին, որ գյուղերում աղջիկներն, ինչպես և տղաները, հիմնականում սկսում են աշխատել փոքր տարիքից՝ միջինում 7-9 տարեկանից՝ օգնելով իրենց մայրերին հողագործության, բերքահավաքի, անասնապահական աշխատանքներում: Նրանց աշխատանքը երեխայի շահագործման տեսանկյունից չի դիտարկվում:

Հարցված քաղաքաբնակ անչափահաս աղջիկներն աշխատում են հիմնականում սպասարկման և ծառայությունների ոլորտում՝ մատուցողուհի, պարուհի և այլն, և դա թե՛ իրենց, և թե՛ ծնողների կողմից ընկալվում է որպես աշխատանք:

Սույն հետազոտությամբ հարցվել են քաղաքաբնակ 2 անչափահաս աղջիկներ (16 և 18¹³ տարեկան), որոնք հանրության կողմից ցածր վարկ ունեցող աշխատանք են կատարում (պարուհի են գիշերային ակումբում): Թեև նրանց աշխատանքը չի համապատասխանում հարկադիր աշխատանքի բոլոր ցուցիչներին (երեխաների անվտանգությունն ապահովված է¹⁴), և նրանք աշխատանքային պայմանները գնահատել են որպես նորմալ, այնուամենայնիվ, թե՛ աշխատանքային ժամերից (20:00-03:00), թե՛ աշխատանքի բնույթից կախված հաճախորդների հետ

¹³ Հարցված աղջիկն աշխատում է 15 տարեկանից, այս աշխատանքը կատարում է 16 տարեկանից: Մինչ այդ աշխատել է ավտոսպասարկման կետում և սրճարանում:

¹⁴ 2 աղջիկն էլ նշել են, որ ակումբում իրենց անվտանգությունն ապահովված էր, ակումբի անվտանգության աշխատակիցները նրանց պաշտպանում էին, սակայն, այնուամենայնիվ, երկուսն էլ հաճախորդների հետ կոնֆլիկտներ են ունեցել, նույնիսկ՝ քաշքշուկ:

հարաբերություններից ելնելով (քաշքշուկ, կոնֆլիկտներ) այս երեխաների գործունեությունը կարելի է բնորոշել որպես աշխատանք, որն իր բնույթով կամ կատարման պայմաններով կարող է վնասել երեխաների անվտանգությանը կամ բարոյականությանը, այսինքն դասվել երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերին, ինչն առաջացնում է այս աղջիկների իրավունքների պաշտպանության անհրաժեշտություն:

Ուշագրավ է, որ հարցված երեխաների մեծամասնությունը ծանոթ չի եղել «մարդկանց թրաֆիքինգ» և «հարկադիր աշխատանք» հասկացություններին, իսկ նրանք, ովքեր լսել էին, բավականին աղոտ էին պատկերացնում դրանց էությունը՝ դժվարանալով բացատրել կամ մեկնաբանել նշանակությունը:

Ամփոփում և եզրակացություններ

Ամփոփելով փորձնական որակական հետազոտությունից (խորին հարցազրույցներ մեծահասակների և անչափահասների հետ) ստացված տվյալները՝ կարելի է եզրակացնել, որ, եթե մեծահասակների դեպքում աշխատանքային հարաբերություններում արձանագրված գործողությունները ոչ թե հարկադիր աշխատանքի, այլ՝ ավելի շատ և ավելի շուտ աշխատանքային օրենսդրության տարաբնույթ դրույթների խախտման դրևորումներ են, ապա երեխաների պարագայում խոսքը գնում է երեխաների իրավունքների խախտման, երեխաների աշխատանքի վատթարագույն ձևերի, որոշ դեպքերում՝ հարկադիր աշխատանքի մասին, ինչը պատկան մարմինների միջամտություն և խնդրի լուծմանն ուղղված մոտեցումներ է պահանջում:

- 1 Փորձնական որակական հետազոտությամբ բոլոր հարցվածները՝ և՛ մեծահասակները, և՛ անչափահասները, որպես իրենց կողմից կատարվող աշխատանքներին ներգրավվելու հիմնական դրդապատճառ նշել են ընտանիքի սոցիալական ապահովության խնդիրը, ընտանիքին օգնելու ձգտումը:
- 2 Բոլոր հարցվածներն իրենց աշխատանքից ստացած միջոցները տնօրինել են անձամբ կամ ի օգուտ իրենց ընտանիքների:
- 3 Հետազոտությունում ընդգրկված բոլոր մեծահասակների դեպքերում աշխատողի և գործատուի միջև կնքվել է աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող գրավոր պայմանագիր: Պայմանագիրը ստորագրել են երկու կողմերն էլ, հնարավորություն է ընձենվել նախապես ծանոթանալու պայմանագրի բովանդակությանը,

ստորագրված բնօրինակներից մեկը տրամադրվել է աշխատողին: Մինչդեռ անչափահաս աշխատակցի և գործատուի միջև պայմանագրի կնքման ոչ մի դեպք չի հանդիպել: Պայմանագրի կնքումից խուսափում է նաև երեխան և վերջինիս ընտանիքը՝ ընտանեկան նպաստից չզրկվելու նպատակով:

- 4 Հետազոտությամբ հարցվածներից ոչ մեկը չի բախվել փաստաթղթերի (մասնավորապես՝ անձնագրի) առգրավման խնդրի հետ:
- 5 Հարցվածներից ոչ մեկի նկատմամբ չի կիրառվել ֆիզիկական և հոգեբանական բռնություն, չեն գրանցվել հարկադրանքի այլ ձևեր, ինչպես նաև ազատագրկման կամ տեղաշարժման վերահսկման դրսևորումներ:
- 6 Ըստ հետազոտության արդյունքների՝ աշխատանքը կամավոր թողնելու, գործատուին լքելու հնարավորություն ունեցել են բոլոր հարցվածները:
- 7 Հարցվածների հիմնական բարդությունները եղել են չնորմավորված աշխատանքային ժամերը, աշխատանքի ծավալների ավելացում՝ առանց աշխատավարձի սահմանաչափի բարձրացման, ոչ նպաստավոր աշխատանքային պայմանները (աշխատատեղի սանիտարահիգիենիկ իրավիճակը, ջերմային ռեժիմը), աշխատանքը չհասցնելու դեպքում արտաժամյա աշխատանքի իրականացումը կամ աշխատանքը հանգստյան օրերին, արտաժամյա աշխատանքի հավելավճարի բացակայությունը:
- 8 Չնայած նրան, որ կատարված աշխատանքները՝ կախված բնույթից և պայմաններից, կարող են բացասաբար անդրադառնալ հարցված և՛ մեծահասակների, և՛ անչափահասների ֆիզիկական և հոգեկան առողջության վրա, այդ հանգամանքն առանձնապես չի կարևորվել հարցվածների կողմից:
- 9 Ըստ հետազոտության արդյունքների՝ երեխաների դեպքում դպրոցը և հատուկ հաստատությունները զգալի դեր են խաղում շահագործումից և հարկադիր աշխատանքներ կատարելուց նրանց ետ պահելու հարցում: Համայնքի կրթական հաստատությունը, խնամակալության, հոգաբարձության մարմինները պարբերաբար փորձեր են կատարել երեխային պարտուսին ընդգրկելու, կանխելու աշխատանքի պատճառով դպրոցից հաճախակի բացակայությունները: Բացի այդ, ուսումնա աշխատանքի հետ համատեղող երեխաները նկատելիորեն ավելի քիչ ժամանակ են հատկացրել աշխատանքին, քան նրանք, ովքեր աշխատելու նպատակով ավարտել են կա՛մ իրենց, կա՛մ ծնողների որոշմամբ հեռացել են պարտադիր ուսուցումից:

- 10 Եթե հարցված մեծահասակների դեպքում աշխատանքային իրավունքների, ցանկացած շահագործումից զերծ մնալու վերաբերյալ տեղեկատվություն հարցվածները հիմնականում քաղել են աշխատանքային փորձից, գործընկերների հետ շփվելիս, փորձի փոխանակման միջոցով, ինտերնետից, հեռուստացույցից, մարդկանց թրաֆիքինգի վերաբերյալ ֆիլմերից, հաղորդումներից, ապա հարցված անչափահասների բոլոր դեպքերում թե՛ ծնողները, թե՛ երեխաները իրազեկված չէին հարկադիր աշխատանքի պայմանների մասին, չէին տիրապետում երեխայի աշխատանքի իրավունքի հետ կապված հարաբերություններին և իրավական կարգավորումներին:
- 11 Հարցվածներից և ոչ մեկն իր իրավունքների պաշտպանության հարցով երբևէ չի դիմել որևէ կառույցի կամ անձի, ինչը հիմնավորվել է աշխատանքը կորցնելու վախով և բողոքի արդյունքի կամ հետևանքների նկատմամբ թերահավատությամբ:
- 12 Եթե հարցված երեխաների մեծամասնությունը ծանոթ չէ և չի լսել «մարդկանց թրաֆիքինգ» և «հարկադիր աշխատանք» արտահայտությունները, իսկ նրանք, ովքեր լսել էին, բավականին աղոտ էին պատկերացնում դրանց էությունը՝ դժվարանալով բացատրել կամ մեկնաբանել նշանակությունը, ապա հարցված բոլոր մեծահասակները ծանոթ էին «մարդկանց թրաֆիքինգ» հասկացությանը, միայն մեկ հարցված էր դժվարացել այն սահմանել: Հարցվածների կողմից «մարդկանց թրաֆիքինգ» հասկացությունն ընկալվում է որպես խաբեության և հարկադիր աշխատանքի միջոցով մարդկանց շահագործում, աշխատանքային պարտականություններից դուրս այլ պարտականությունների իրականացում աշխատողի կամքին հակառակ: «Հարկադիր աշխատանք» և «աշխատանքային շահագործում» հասկացությունները հարցվածները նույնացնում են «մարդկանց թրաֆիքինգ» հասկացության հետ:
- 13 Որակական հետազոտության դաշտային փուլում դրա մեթոդաբանության, ընթացակարգի և հետազոտական գործիքների կիրառելիության ստուգումը ցույց տվեց, որ աշխատանքային շահագործման և մարդկանց թրաֆիքինգի երևույթի համապարփակ ուսումնասիրման համար խորին հարցազրույցի մեթոդն արդյունավետ է: Սակայն հարցման ուղեցույցի լրամշակումը թե՛ձևակերպումների, և թե՛ բովանդակային տեսանկյունից այն ավելի գործունակ ու արդյունավետ կդարձնի:
- 14 Ընտրանքն արդյունավետորեն ապահովելու, մերժումներից խուսափելու, հարցվողների համաձայնության ձեռքբերմանը կարող է նպաստել նրանց հատուկ այնպիսի փաստաթղթի (հնարավոր է պայ-

մանագրային բնույթի) մշակումը և ներկայացումը, որը կհավաստեր անանտոնության, հարցազրույցի ընթացքում հաղորդած տեղեկատվության զաղտնիության, տվյալների միայն ընդհանրական ձևով ներկայացման սկզբունքների պահպանումը:

- 15 Ընտրանքն ապահովելու տեսանկյունից հարցվողներին գտնելու հնարավորությունների ընդլայնմանը մեծապես կնպաստեր նշված խնդրով զբաղվող պետական կառույցների և հասարակական կազմակերպությունների հետ արդյունավետ համագործակցության հաստատումը:
- 16 Սոցիոլոգիական հետազոտության քանակական և որակական մեթոդների համալիր կիրառումը նման բարդ և նուրբ խնդրի ուսումնասիրման ընթացքում ապահովում է թե՛ ստացված տեղեկատվության վստահելիությունը՝ տարբեր մեթոդներով ստացված տեղեկությունների համադրման միջոցով, թե՛ առավել դիսկային և հարկադիր աշխատանքներին ներգրավելու առավել մեծ հավանականություն և ներուժ ունեցող խմբերի բացահայտումը և նրանց վերաբերյալ տեղեկությունների հավաքագրումը:

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ
ԵՐԵՎԱՆԵՐԻ ԽՆԱՄՔԻ ԵՎ
ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՈՒ ՀԱՏՈՒԿ
ՀԱՆՐԱԿՐԹԱԿԱՆ ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ
ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ ԳՏՆՎՈՂ
ԵՐԵՎԱՆԵՐԻ ԹՐԱՖԻՔԻՆԳԻ ԿԱՄ
ՇԱՀԱԳՈՐԾՄԱՆ ՀՆԱՐԱՎՈՐ
ՌԻՍԿԵՐԻ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

Ներածություն

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

Հետազոտության **խնդիրներն էին.**

1. Վերհանել հաստատություններում երեխաների թրաֆիքինգի կամ շահագործման հնարավոր դեպքերը:
2. Բացահայտել հաստատություններում երեխաների թրաֆիքինգի կամ շահագործման հիմնական ռիսկերը:
3. Պարզել այդ ռիսկերի առաջացմանը նպաստող գործոնները.
 - ✓ Ինստիտուցիոնալ բնույթի ռիսկեր (պայմանավորված հաստատության առանձնահատկություններով՝ ինստիտուցիոնալ մշակույթ, չգրված նորմեր, այլ),
 - ✓ Անձնակազմի իրազեկվածություն, կարողություններ, մոտիվացիա և այլն,
 - ✓ Երեխաների թրաֆիքինգի կամ շահագործման նկատմամբ խոցելիությունը պայմանավորող գործոններ,
 - ✓ Մշտադիտարկման և վերահսկողական մեխանիզմների բացեր,
 - ✓ Այլ՝ դեռևս չբացահայտված ռիսկեր:
4. Առաջարկել բացահայտված ռիսկերի կանխարգելման ուղիներ:

Այս հետազոտությունը լրացնում է հաստատություններում երեխաների թրաֆիքինգի կամ շահագործման, մասնավորապես՝ հարկադիր աշխատանքի, հիմնախնդիրների ուսումնասիրության բացը: Մինչ այս պահին իրականացված հետազոտություններն ընդհանուր անդրադարձ են կատարել Հայաստանում երեխաների թրաֆիքինգի կամ շահագործման խնդիրներին: Հաստատություններում առկա հիմնախնդիրների խորքային ուսումնասիրությունները բացակայում են:

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

Մեթոդաբանություն

Հայաստանի Հանրապետությունում գործող հաստատությունները նախապես բաժանվել են մի քանի ենթախմբերի (համաձայն ՀՀ Կառավարության տարբեր որոշումներով սահմանված տիպերի): Դրանցից, փորձագիտական գնահատականների հիման վրա, առանձնացվել են երեխաների թրաֆիքինգի կամ շահագործման տեսանկյունից առավել ռիսկային ենթախմբերը: Փորձագետների գնահատականների համար հիմք է հանդիսացել տվյալ տիպի հաստատությունների հետ մասնագիտական հաղորդակցության կամ ուսումնասիրության փորձը, որի միջոցով կամ հայտնաբերվել են երեխաների հարկադիր աշխատանքի առանձին դեպքեր, կամ փորձագետների մոտ համոզվածություն է ձևավորվել նման ռիսկերի առկայության մասին:

Ընտրանքի հաջորդ մակարդակում, կրկին փորձագիտական գնահատականների միջոցով, առանձնացվել են առավել ռիսկային համարված հաստատությունները: Հաստատությունների ընտրության լրացուցիչ չափանիշ է հանդիսացել տարածքային բազմազանության ապահովումը: Օրինակ, միևնույն տիպին պատկանող, փորձագետների կողմից հավասարապես ռիսկային գնահատված մի քանի հաստատություններից ընտրվել են և՛ մայրաքաղաքային, և՛ մարզային հաստատություններ:

Հետազոտությամբ ընդգրկված հաստատությունները

Հաստատության տեսակը և անվանումը	Ենթակայությունը
Երեխաների խնամք և պաշտպանություն իրականացնող հաստատություններ	
Մանկատուն	
«Գավառի մանկատուն» ՊՈԱԿ	ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն (այսուհետ՝ ԱՍՀՆ)
«Վանաձորի մանկատուն» ՊՈԱԿ	ԱՍՀՆ
Երեխաների սոցիալական հոգաժողովային հաստատություն	
Երևանի «Զատիկ» երեխաների աջակցության կենտրոն (նախկին Զատիկ մանկատուն)	ԱՍՀՆ
Երեխաների խնամքի և պաշտպանության գիշերօթիկ հաստատություններ	

Հաստատության տեսակը և անվանումը	Ենթակայությունը
Բյուրեղավանի երեխաների խնամքի և պաշտպանության գիշերօթիկ հաստատություն	ԱՍՀՆ
Գյումրու երեխաների խնամքի և պաշտպանության N 1 գիշերօթիկ հաստատություն	ԱՍՀՆ
Հատուկ հանրակրթական ուսումնական հաստատություններ	
Գյումրու մտավոր թերզարգացում ունեցող երեխաների N 3 հատուկ (օժանդակ) դպրոց	Շիրակի մարզպետարան
Երևանի երաժշտական N 13 հատուկ դպրոց	ՀՀ կրթության և գիտության նախարարություն (այսուհետ՝ ԿԳՆ)
Վանաձորի մտավոր թերզարգացում ունեցող երեխաների N 1 հատուկ (օժանդակ) դպրոց	Լոռու մարզպետարան
Երևանի մտավոր թերզարգացում ունեցող երեխաների N 11 հատուկ (օժանդակ) դպրոց	ԿԳՆ
Հակասոցիալական վարք ունեցող երեխաների հատուկ հանրակրթական ուսումնական հաստատություն	
Հանրապետական N1 հատուկ կրթահամալիր (Վարդաշեն)	ԿԳՆ

Հարցազրույցներ են իրականացվել նաև այս դասակարգման մեջ չներառված հասարակական կազմակերպությունների շահառուների հետ.

- 1 Հայ օգնության ֆոնդի «Երեխաների աջակցության կենտրոն» հիմնադրամ,
- 2 «Մեր տուն» հասարակական կազմակերպություն (ծառայություններ է մատուցում մանկատների նախկին շահառուներին):

Հետազոտության ընթացքում կիրառվել են տեղեկատվության հավաքման հետևյալ մեթոդները.

1. Փորձագիտական հարցազրույցներ երեխաների պաշտպանությամբ զբաղվող հասարակական կազմակերպությունների և համապատասխան պետական կառույցների ներկայացուցիչների հետ:

Փորձագետների հետ հարցազրույցի ընտրության համար կիրառվել է ձևակույտի մեթոդը: Նախապես, թեմային առնչվող զեկույցների, հետազոտությունների, այլ հրատարակությունների ու մամուլի հրապարակումների ուսումնասիրության արդյունքում ձևավորվել է փորձագետների նախնական ցանկը: Հարցազրույցներ են իրականացվել այդ ցանկը ներկայացնող այն փորձագետների հետ, ում անուններն առավել հաճախ են հանդիպել նշված հրատարակումներում: Հետազոտության ընթացքում

փորձագետների ցանկը համալրվել է յուրաքանչյուր հարցված փորձագետի կողմից տրված նոր անուններով:

Փորձագետների հարցման դադարեցման պայման է հանդիսացել տեղեկատվության կրկնությունը և նոր տեղեկատվության բացակայությունը:

2. Խորին հարցազրույցներ հաստատությունների անձնակազմի ներկայացուցիչների հետ:

Ընտրանքի մեջ ներառված բոլոր հաստատություններում հարցազրույցներ են իրականացվել հաստատության տնօրենի, իսկ անհնարինության դեպքում՝ տեղակալի/փոխտնօրենի հետ, կամ միաժամանակ և՛ հաստատության տնօրենի, և՛ փոխտնօրենի հետ:

Մանկավարժական անձնակազմից հարցվողների ընտրության գլխավոր չափանիշ է հանդիսացել տվյալ մասնագետի՝ անմիջական վերահսկողության/պատասխանատվության ներքո գտնվող երեխաների թիվը, ինչպես նաև՝ երեխաների և նրանց ընտանիքների հետ աշխատանքի ու շփման ինտենսիվությունը:

Ընտրության լրացուցիչ չափանիշ է եղել մասնագիտական բազմազանության ապահովումը: Օրինակ, եթե տվյալ հաստատությունից առաջին հարցազրույցն իրականացվել է հոգեբանի հետ, հաջորդ հարցազրույցների համար առավելապես ընտրվել են սոցիալական աշխատողներն ու դաստիարակները:

3. Խորին հարցազրույցներ 10-18 տարեկան, հաստատության շահառու հանդիսացող, կամ հաստատությունում տեղավորված, կամ ժամանակավորապես այնտեղ գտնվող² երեխաների հետ:

Հարցվողների ընտրության գլխավոր (սակայն՝ ոչ միակ) չափանիշը նրանց նախկին կամ ներկա ընդգրկվածությունն է ցանկացած աշխատանքային գործունեության մեջ, հաստատության սահմաններում կամ դրանցից դուրս:

Այս հետազոտության ուսումնասիրության շրջանակներում «աշխատանք» հասկացությունը հնարավորինս լայն է մեկնաբանվել, որպեսզի հետազոտական թիմի ուշադրությունից չվրիպեն հնարավոր դիսկերը: Նման լայն մեկնաբանությունը թույլ է տվել դիտարկել խնդիրների բավական ընդգրկուն շրջանակ:

Հարցվողների ընտրությունը կատարելիս նախապատվություն է տրվել հետևյալ խմբերին՝ ըստ առաջնահերթության.

² Տարածված պրակտիկա է, երբ 18 տարին լրանալուց հետո անձինք (սովորաբար՝ այլ բնակության վայր չունեցող) ժամանակավորապես մնում են խնամքի հաստատությունում: Վերջիններս նույնպես հանդես են եկել որպես հարցվողներ:

- 3.1 Գրավոր աշխատանքային պայմանագրի կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի հիման վրա գործատուի կամ երրորդ անձի օգտին որոշակի աշխատանք կատարած կամ ներկայումս կատարող երեխաները:
- 3.2 Բանավոր պայմանավորվածության հիման վրա գործատուի կամ երրորդ անձի օգտին որոշակի աշխատանք կատարած կամ ներկայումս կատարող երեխաները:
- 3.3 Երրորդ խմբում են ներառվել երեխաների մուրացկանությունը, մարմնավաճառությունը, հակաիրավական գործունեության այլ ձևերը՝ «Երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերի մասին» ԱՄԿ կոնվենցիային համապատասխան:
- 3.4 Գործունեության այնպիսի կայուն ձևերում (օրինակ՝ Ժամանց և լրացուցիչ ուսուցում ապահովող խմբակները, երեխաների հերթապահությունը հաստատության սահմաններում) ներգրավված երեխաները, ում գործունեությունը կարելի է պայմանականորեն դիտարկել որպես աշխատանք/ծառայություն: Օրինակ, եթե ուսումնատության ընթացքում երեխան նաև նյութական բարիքներ է արտադրել կամ կիրառական նշանակություն/օգուտ ունեցող ծառայություններ է մատուցել:
- 3.5 Գործունեության ոչ կայուն, հազվադեպ ձևերում (օրինակ՝ հաստատության տարածքում իրականացվող շաբաթօրյակ, բերքահավաք կամ շինարարություն, ցանկացած տեսակի աջակցություն հաստատության անձնակազմին՝ իրենց պարտականությունների իրականացման հարցում և այլն) ներգրավված երեխաները, ում գործունեությունը պայմանականորեն կարելի է համարել աշխատանք/ծառայություն:
 - ✓ Վերոնշյալ խմբերի երեխաների հայտնաբերման առաջնային աղբյուրներ են հանդիսացել հաստատության տնօրենի և անձնակազմի հետ հարցազրույցները: Նրանց հետ հարցազրույցների ավարտին հետազոտողները պարզել են նշված չափանիշներին համապատասխանող երեխաների առկայությունը կամ բացակայությունը:
 - ✓ Տեղեկատվության ձեռքբերման երկրորդ եղանակը երեխաների հետ կարճատև (10-15 րոպե տևողությամբ) խմբային հարցազրույցներն էին: Ծանոթանալով երեխաների հետ՝ հարցազրուցավարը ներկայացրել է հետազոտության նպատակը, ձևավորել է վստահություն մթնոլորտ և կարճատև հարց-պատասխանի միջոցով հայտնաբերել է այն երեխաներին, ովքեր համապատասխանում են վերը նկարագրված չափանիշներից որևէ մեկին:
 - ✓ Վերջապես, տեղեկատվության երրորդ աղբյուրն են հանդիսացել իրենք՝ հարցվող երեխաները (ձևակոչյտի մեթոդ): Նրանցից յուրա-

քանչյուրի հետ հարցազրույցի ավարտին հարցազրուցավարը տեղեկատվություն է հավաքել այլ, սույն հետազոտության շրջանակներում ռիսկային համարվող խմբին պատկանող երեխաների մասին: Օրինակ, եթե հարցվող երեխաներից մեկը պատմել է մուրացկանությամբ զբաղված կամ ներկայումս զբաղվող՝ տվյալ հաստատության որևէ երեխայի մասին, հարցազրուցավարը փորձել է հաջորդ հարցազրույցներում ներգրավել այդ երեխային: Այս գործընթացում գաղտնիությունն ապահովվել է այնպես, որպեսզի հնարավոր չլինի պարզել, թե որ երեխան ում անունն է տվել:

- ✓ Վերոնշյալ տարբեր աղբյուրներից ստացված տեղեկատվության հիման վրա ձևավորվել է հետազոտության թեմայի տեսանկյունից հետաքրքրություն ներկայացնող, հնարավոր հարցվողների ցանկը: Մեծ թվով երեխաների դեպքում հարցման նախապատվություն է տրվել տարիքով ավելի մեծ երեխային (ուս հայտնաձեռնված տեղեկություններն ավելի արժանահավատ են համարվում): Միաժամանակ, ապահովվել է հարցվողների տարիքային խմբերի բազմազանությունը: Ցանկում տարբեր սեռի պատկանող երեխաների առկայության դեպքում, հնարավորինս ապահովվել է և՛ տղաների, և՛ աղջիկների հետ հարցազրույցը:
- ✓ Եթե վերը նկարագրված եղանակներով հնարավոր չի եղել հայտնաբերել ռիսկի գոտում հայտնված երեխաներին, հետազոտողը կիրառել է **նուդորդված** ընտրանք՝ հարցազրույց իրականացնելով տվյալ հաստատության **պարիքով** ավելի մեծ երեխաների հետ և ձգտելով պահպանել **սեռերի** հավասար ներկայացվածությունը:

4. Խորին հարցազրույցներ և **ֆոկուս խումբ**՝ հաստատությունների նախկին շահառուների հետ:

Հարցման այս տեսակի կիրառումը պայմանավորված է հաստատություններին բնորոշ 2 հիմնական սահմանափակումներով:

- ✓ Տոտալ ինստիտուտներին բնորոշ հատկանիշները թույլ չեն տալիս ակնկալել հաստատության անդամների տրամադրած տեղեկատվության բարձր արժանահավատություն: Հաստատության անձնակազմի ուղղակի ճնշման բացակայության պարագայում էլ, մինևս այն է, գործում է ինքնավերահսկման մեխանիզմը: Մինչդեռ հաստատության նախկին շահառուները շատ ավելի ազատ են և կաշկանդված չեն իրենց տեսակետներն արտահայտելու հարցում:
- ✓ Հաստատությունների ներկա շահառուները երեխաներ են, ում տարիքային ու հոգեբանական առանձնահատկություններն անխուսափելի ազդեցություն են ունենում տեղեկատվության ընկալման ու

մեկնաբանության վրա: Սա նշանակում է, որ երեխայի կարծիքը հաշվի առնելու հետ մեկտեղ, հարկավոր է հաշվի առնել նաև նրանց զարգացվածության և հասունության մակարդակը: Մինչդեռ, հաստատության նախկին շահառուները չափահաս անձինք են, հետևաբար, նրանց տրամադրած տեղեկատվությունն արժանահավատության առավել բարձր մակարդակ ունի: Իհարկե, այս դեպքում էլ պետք է հաշվի առնել չափահաս հարցվողի կողմից իրականությունը դիտավորությամբ խեղաթյուրելու հնարավորությունը:

Երեխաների խնամք և պաշտպանություն իրականացնող հաստատությունների նախկին շահառուների հարցումը թույլ է տալիս մասամբ չեզոքացնել նշված գործոնների (ինստիտուցիոնալ ճնշման և տարիքային-հոգեբանական) ազդեցությունը: Ինչպես պարզվեց հետազայում՝ հետազոտության ընթացքում, մանկատան նախկին շահառուները համեմատաբար ավելի անկաշկանդ էին իրենց հաստատությանը վերաբերող խնդիրները բարձրաձայնելու հարցում:

Հաստատությունների նախկին շահառուները հայտնաբերվել են հետազոտության մյուս մեթոդների շրջանակներում ստացված տեղեկատվության շնորհիվ: Փորձագետներն ու հաստատությունների անձնակազմի ներկայացուցիչները հետազոտական թիմին աջակցել են այդ հարցում:

Հարցման նախապատվություն է տրվել այն նախկին շահառուներին, ովքեր հաստատությունը լքել են (կամ այլևս դրա ծառայություններից չեն օգտվում) 2012–2014թթ.: Այս ժամանակահատվածը սահմանվել է՝ տեղեկատվության թարմությունն ու արդիականությունն ապահովելու համար:

5. Դիտարկում հաստատությունում: Դիտարկումն իրականացվել է հաստատություն մուտք գործելու առաջին պահից մինչև հաստատությունը լքելը: Անձնակազմի թույլտվությամբ դիտարկվել է երեխաների զբաղվածությունը հաստատության տարբեր վայրերում՝ դասասենյակներ, ժամանցի և հանգստի սենյակներ, բակ, ճաշարան և այլն:

Դիտարկման են ենթարկվել հետազոտության իրականացման **պահին** երեխաների գործունեության այն ձևերը, որոնք կարող են (լիարժեք կամ մասնակի) համարվել աշխատանք կամ ծառայություն: Այդպիսիք կարող են լինել, օրինակ, հաստատության տարածքում կամ դրա մերձակայքում երեխաների մասնակցությունը շաբաթօրյակին (սանիտարական այլ միջոցառումներին), սենյակների մաքրություն, այգու խնամքին կամ բերքահավաքին, որևէ շինության վերանորոգմանը, հաստատության ճաշարանում իրականացվող հերթապահությունը, անձնակազմի կողմից

տրվող առաջադրանքների կատարումը և այլն: Դիտարկման է ենթարկվել նաև երեխաների գործունեությունը տարատեսակ խմբակներում:

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 աշխատող – 6 Հոգեբան – 6 Դատախարակ – 2 Սոցիալական մանկավարժ – 1 Իրավաբան – 1 Մեթոդիստ – 1
Դիտարկում հաստատությունում	Ընտրանքում ներառված բոլոր հաստատություններում
Խորին հարցազրույց հաստատության շահառու երեխաների հետ	Երեխաների ընդհանուր թիվը՝ 30 10 տարեկան – 2 երեխա 11 տարեկան – 2 երեխա 12 տարեկան – 4 երեխա 13 տարեկան – 2 երեխա 14 տարեկան – 6 երեխա 15 տարեկան – 3 երեխա 16 տարեկան – 2 երեխա 17 տարեկան – 7 երեխա Ինչպես նաև՝ 18 տարին լրացած, սակայն դեռ հաստատությունում բնակվող 2 անձինք
Խորին հարցազրույց հաստատության նախկին շահառուների հետ	5 հարցազրույց
Ֆոկուս խումբ հաստատության նախկին շահառուների հետ	Ֆոկուս խմբի մասնակիցների թիվը՝ 10 Բոլորը՝ իզական սեռի ներկայացուցիչներ

Հաստատության անձնակազմի և սաների իրազեկվածությունն ու ընկալումները

Հաստատության անձնակազմի վերապատրաստում և իրազեկվածություն

Ուսումնասիրված գրեթե բոլոր հաստատությունների ներկայացուցիչներն էլ նշել են երեխաների թրաֆիքինգի թեմայով տարատեսակ վերապատրաստումներին մասնակցության մասին: Մյուս կողմից, որոշակի բաց է նկատվում երեխաների հարկադիր աշխատանքի վերաբերյալ ուսուցման առումով: Հաստատությունների ներկայացուցիչների մի մասն առավել կարևոր է համարել հարկադիր աշխատանքի, քան թրաֆիքինգի մասին վերապատրաստումը:

103

Հարցազրույցի մասնակից. *Այդ գիտելիքները (երեխաների թրաֆիքինգի վերաբերյալ) ավելի կիրառելի են մանկապարտեզի պարագայում: Մեր հասարակության պարագայում այդքան էլ կիրառելի չէ: Հարկադիր աշխատանքի ցուցիչների մասին (օրենսդրորեն) դասընթացն ավելի կիրառելի կլինի, քան թրաֆիքինգի մասին:*

Հաստատությունների տնօրենների հետ հարցազրույցները վկայում են այն մասին, որ անձնակազմի համապատասխան գիտելիքները բավարար չափով խորը չեն, հաճախ ինտուիտիվ բնույթ ունեն: Թեմայի վերաբերյալ իրազեկվածությունը երբեմն կապվում է անձնակազմի անդամների՝ ծնող լինելու հանգամանքի և ծնողավարության հմտությունների հետ:

Մանկապարտեզի տնօրեն. *Երեխայի հարկադիր աշխատանքի ցուցիչներին ես ծանոթ չեմ: Մենք գիտենք այնքան, որքան նախապատեմք է աշխատանքային օրենսգրքով. ենթադրենք, թե որ տարիքի երեխան վրանգալիոր տեղերում չպետք է աշխատի: Այդ հարցերի մասին միշտ խոսում ենք, երեխաներին բացատրում ենք, բայց նորմատիվային հիմքեր չունենք:*

Հատուկ դպրոցի փոխտնօրեն. *Կենցաղային մակարդակում անձնակազմը լրիվ տեղյակ է, բայց ոչ տեսական, դրույթային:*

Հասարակության տնօրեն. *Կարող է այդքան մանրակրկիտ չիմաստան չափորոշիչներով, բայց մարդկային առումով բոլորս էլ ընդհանրապես*

ունենք, երեխաներ ունենք, ու բնականաբար կհասկանան, թե ինչն է հարկադիր աշխատանք, ինչը՝ ոչ: Կամ՝ կարելի՞ է երեխային այդ աշխատանքը վստահել, թե՛ ոչ, դա կարո՞ղ է իր կյանքին վնասել:

Հաստատությունների մի մասում վերոնշյալ թեմաների վերաբերյալ հավելյալ իրազեկման և ուսուցման կարիքն այդքան էլ բարձր չի գնահատվել հարցվողների կողմից: Հաստատության ներկայացուցիչները հակված են բացատրել կարիքի բացակայությունն իրենց հաստատության շրջանակներում տվյալ երևույթի բացակայությամբ: Անձնակազմի մոտ նկատվում է որոշակի մտավախություն և զգուշավորություն. շատերը կիսում են այն մոտեցումը, որ խոսել հիմնախնդրի մասին՝ նշանակում է ընդունել դրա գոյությունը:

Հատուկ դպրոցի տնօրեն. *Անձնակազմը չի անցել վերապատրաստումներ՝ թրաֆիքինգի և շահագործման վերաբերյալ: Չեմ կարծում, որ այդ թեմաների մասին գիտեն, բայց նաև վստահ եմ, որ երևույթն այսպեղ չկա:*

Գիշերօթիկ հաստատության փոխտնօրեն. *Այսպեղ ամեն ինչ այնքան լավ է կազմակերպված, որ երևի կարիքը չկա: ...Հիմիկվա երեխաներն ավելի ակտիվ են, իրազեկ, այն երեխաները չեն, որ շահագործվեն:*

Դաստիարակ, հատուկ դպրոց. *Մենք անցել ենք թրաֆիքինգի սեմինարներ, ու մենք ինքներս անցկացրել ենք դրանք երեխաների հետ: Բայց թրաֆիքինգի կամ հարկադիր աշխատանքի մասին նոր գիտելիքների կարիք չկա, ես պաշտպանված եմ, զգում եմ, որ իմ 16 երեխաները նույնպես պաշտպանված են, ու ես կպաշտպանեմ իրենց:*

Հանդիպել է կարծիք այն մասին, որ հաստատության անձնակազմը շահագրգռված չէ և, նույնիսկ, ի վիճակի չէ յուրացնել նոր գիտելիքներ:

Գիշերօթիկ հաստատության տնօրեն. *Խնդիրն այն է, որ 30-40 տարի սովորական տիպի հասարակություններում, գիշերօթիկում աշխատած մարդիկ չեն կարող փոխվել ու ցանկություն էլ չունեն: Անձնակազմը գիտելիք չունի, գիտեն իրենց իրավունքները, բայց ոչ՝ պարտականությունները: Ու իրենք ինչ կարող են սովորեցնել երեխաներին, ինչ գիտելիք փան:*

Հետաքրքիր են երեխայի թրաֆիքինգի կամ շահագործման, մասնավորապես՝ հարկադիր աշխատանքի վերաբերյալ մեկնաբանությունները՝ տրված տարբեր հաստատությունների անձնակազմերի տարբեր

մասնագետների կողմից: Դրանցում ընտրողաբար շեշտադրվում են նշված երևույթների որոշակի հաստատանքներ: Ընդ որում, նկատելի է մեկնաբանության հուզականությունը:

Մեթոդիստ, մանկատուն. Հարկադիր աշխատանք է, երբ մարդը 8 ժամից ավել է աշխատում, չի վարձատրվում կամ շարք չնչին է վարձատրվում: Նույնը վերաբերում է նաև երեխաներին. եթե երեխան ոչ իր փարիքային առանձնահատկություններից ելնելով՝ աշխատում է ու չի վարձատրվում:

Սոցիալական աշխատող, մանկատուն. Երեխաների թրաֆիքինգն ավելի շարք երևի շահագործումն է: Երեխաների հարկադիր աշխատանքը, խախտելով աշխատաժամերը, երեխայի իրավունքները, ոչ հստակ, առանց պայմանագրի աշխատանքն է:

Դաստիարակ, հատուկ դպրոց. Թրաֆիքինգը, երբ մարդիկ խաբվում են ու ընկնում այդ «սև» մարդկանց ձեռքը: Իսկ հարկադիր աշխատանքը. պահանջում են, որ դու անես, սրիպված պետք է անես:

Հոգեբան, հատուկ դպրոց. Հարկադիր աշխատանքը հարկադրված որևէ գործունեություն կատարելն է ուժի սպառնալիքի ազդեցության տակ: Կարող է նույնիսկ ծնողը երեխային հարկադրել աշխատել, ասել՝ գնա, աղբանոցից շքեր հավաքիր, վաճառիր ու ինձ գումար բեր, կամ նկարներ վաճառիր, կամ հարկադրի մուրացկանություն:

Հոգեբան, մանկատուն. Հարկադիր աշխատանքի մասին հարուկ դասընթաց չի եղել, բայց ես ինքս շարք լավ պատկերացնում եմ, թե դա ինչ է: Կունկրետ ցուցիչները չգիտեմ, բայց աշխատանքը չպիտի վնասի երեխայի առողջությանն ու համապարասխանի նրա փարիքին:

Ընտագոտության մասնակից փորձագետները ևս նշել են հաստատությունների անձնակազմի ոչ բավարար գիտելիքների մասին: Գիտելիքների պակասն էլ հանգեցնում է անգործության՝ այն իրավիճակներում, երբ հրատապ միջամտության կարիք կա:

Փորձագետ. Անձնակազմը բավարար գիտելիքներ չունի հարկադիր աշխատանքի ու թրաֆիքինգի վերաբերյալ: Որովհետև իրենք անգամ չգիտեն, թե երեխայի նկարամամբ բռնությունը որն է ու չգիտեն, թե այդ բռնության դեպքում ինչ պետք է ու կարող են անել:

Փորձագետ. Արդյունավետության առումով առաջին ցուցիչն իրագելվածությունն է: Մասնագետը պետք է իմանա, որ եթե դեպք կա,

կարողանա ճիշտ ճանաչել, րեղում պերք է կարողանա հասկանալ, որ դա թրաֆիքինգ է կամ հարկադիր աշխատանք: Առաջին քայլը դեպքը ճանաչելու և գնահատելու կարողությունն է: Հասարակությունների անձնակազմը դեռ չունի ճանաչման համար անհրաժեշտ գիտելիքներ, քանի որ վերապարասպորտներն ավելի շատ եղել են մասնագիտական առումով՝ սոցիալական աշխատանք՝ սոցիալական աշխատողի համար, հոգեբանություն՝ հոգեբանի համար, և այլն:

Երեխաների իրազեկվածությունը երեխայի թրաֆիքինգի կամ շահագործման մասին

Ըստ հարցազրույցների արդյունքների, երեխաները հաստատության սահմաններում իրենց իրավունքների ոտնահարումը գրեթե անհնարին էին համարում՝ փաստարկելով դա ոչ միայն հաստատությունում տիրող ազատ և վստահելի (ինչպես իրենք էին նշում՝ «ընտանեկան») մթնոլորտով, այլև իրենց իրավունքների լավ իմացությամբ և դրանք պաշտպանելու պատրաստակամությամբ:

Թեև երեխաները հիմնականում լսել էին մարդու, մասնավորապես՝ երեխայի թրաֆիքինգի կամ շահագործման մասին, սակայն (ինչպես և հաստատության անձնակազմը) կցկտուր տեղեկատվություն ունեին դրանց վերաբերյալ:

Գրեթե բոլոր հաստատությունների ներկայացուցիչները նշել են, որ երեխաների համար պարբերաբար վարում են քննարկումներ ու բացատրական զրույցներ նշված թեմաներով: Սակայն դրանք չունեն համակարգված ու կայուն բնույթ, սովորաբար իրականացվում են առանձին մասնագետների (հոգեբան, սոցիալական աշխատող) անհատական նախաձեռնությամբ:

Երեխաների գիտելիքների բովանդակությունը մեծապես պայմանավորված է հաստատության անձնակազմի իրազեկվածության մակարդակով և արժեքային կողմնորոշումներով: Այս առումով հատկանշական է հետազոտության մասնակիցներից մեկի հետևյալ տեսակետը.

Մանկատան տնօրեն. *Մենք երեխաներին սովորեցնում ենք մրաձել, որ եթե իրեն աշխատանք են առաջարկում, նա հասկանա, այդ աշխատանքի դիմաց նա յիարժեք է վարձաարվում, թե՛ իրեն շահագործում են:*

Հարցազրույցից կատարված վերոնշյալ մեջբերումը վկայում է այն մասին, որ անձնակազմն էլ երեխայի աշխատանքի և հարկադիր

աշխատանքի հասկացությունները հաճախ չափազանց նեղ է մեկնաբանում: Դրանք դիտվում են հիմնականում պատշաճ վարձատրության ապահովման տեսանկյունից, մինչդեռ երեխայի աշխատանքին առնչվող և բռնությունից զերծ մնալու այլ իրավունքները մնում են անտեսված կամ բավարար չափով չկարևորված:

Հարցված երեխաների մեկնաբանություններում նույնպես հաճախ է հանդիպում աշխատանքի պատշաճ վարձատրության խնդիրը: Երեխաների զգալի մասի համար հարկադիր աշխատանքը զուգորդվում է առանց վարձատրության աշխատելու հետ: Աշխատանքի բնույթին, երեխայի անվտանգության, առողջության պահպանման, զարգացման, կրթության և այլ պայմաններին առնչվող իրավունքներին երեխաները պակաս ուշադրություն են դարձնում:

Փորձագետ. *Ես միշտ կողմնակից եմ եղել ցանկացած իրազեկման գնալ հարույլ տիպի դպրոցներ, իրականացնել իրազեկման աշխատանքներ, դասընթացներ, խաղեր, ֆիլմերի ցուցադրում: Բայց դա պետք է անել ոչ միայն երեխաների, այլ՝ վարչակազմի հետ (նրանց հետ այլ ուղղվածության): Պետք է նրանց ցույց տալ պատասխանատվության խտրությունը, պատասխանատվության անխուսափելիությունը, որպեսզի նրանք գիտակցեն, թե մեր երկրում ինչ քաղաքականություն է տարվում այս հանցարեսակի առումով:*

Երեխաների իրազեկվածությունից պակաս կարևոր չէ այդ գիտելիքները գործադրելու հմտությունների և ռեսուրսների առկայությունը: Հաճախ հաստատությունում գտնվող երեխաների գիտելիքները գերազանցում են իրենց հասակակիցների իրազեկվածության մակարդակը, սակայն չկան այդ գիտելիքների իրացման անհրաժեշտ պայմաններ:

Փորձագետ. *Այլ հետազոտությունների արդյունքում պարզվեց, որ թեև ՀԿ-ների ու այլ կազմակերպությունների գործունեության շնորհիվ հասարակությունների սաների միջավայրում թրաֆիքինգի և շահագործման երևույթների մասին իրազեկվածությունն ավելի բարձր է, քան սովորական հանրակրթական դպրոցների աշակերտների շրջանում, սակայն ինքնապաշտպանական մեխանիզմների զարգացվածության մակարդակը 32%-ով ավելի ցածր է, ռիսկային իրավիճակներում նրանք ավելի խոցելի են:*

Փորձագետ. *Խնդիրը միայն գիտելիքը չէ, քանի որ երեխաները շատ հաճախ գիտեն իրենց իրավունքները, սակայն կա ռեսուրսի պակաս.*

Ճտողավարման հնրոթյունների պակաս, սահմանափակ մոտեցում՝ երեխաների նկարմամբ:

Գիտելիքից բացի, պետք է սպահովել նաև ռեսուրս՝ այդ գիտելիքն օգտագործելու համար:

Որոշ հաստատոթյուններում երեխաների կողմից «թրաֆիքինգ» հասկացոթյան մեկնաբանոթյունը բավական արհեստական բնոթյ ռներ: Ըստ երևոթյ թին, այդ երեխաներին կա՛մ նախասպես հրահանգավորել էին հարցերին որոշակի կերպով պատասխանելու համար, կա՛մ երեխաները մեխանիկորեն կրկնում էին ինչ-որ տեղից լսած տեղեկատվոթյունը:

Գիշերօթիկ հաստատոթյան սան, աղջիկ, հարցագրոթյցի իրականացման պահին՝ 12 տարեկան:

Հարցագրոթյցավար. *Իսկ եղե՞լ է, որ գործ անես, որպեսզի օգնես ընդամենիդ:*

Ոչ, ինչքան էլ ծանր լինի մեր դրոթյունը, մամաս չի թողնի, որ այս տարիքիս աշխատեմ, փոքր եմ: Որովհետև կարող է թրաֆիքինգի ենթարկվեմ, շարք բաներ կան, որ այս տարիքում չի կարելի:

Հարցագրոթյցավար. *Իսկ դու ոտղակի տրամաբանո՞ւմ ես, որ չի կարելի, թե՛ քեզ սսել են:*

Ոչ, այսպեղ դպրոցում մեզ հետք խոսացել են: Այս տարիքում դժվար է, կարող է մենք խարվենք, թրաֆիքինգի գոհ դառնանք: Դս մարդու շահագործում է, մարդուն կհարեն:

Հետագոտոթյան ընթացքում հաստատոթյունների ներկայացոցիչները բազմիցս նշել են, որ հասարակական կազմակերպոթյունները և այլ կաոոթյցները իրազեկում են միայն երեխաների իրավունքների, սակայն ոչ պարտականոթյունների վերաբերյալ:

Մանկատան տնօրեն. *Իրենք շարք լավ գիտեն իրենց իրավունքները, ես իրենց սսում եմ՝ դուք Ձեր իրավունքները շարք լավ գիտեք, բայց երբեմն մոռանում եք Ձեր պարտականոթյունների մասին: ...մենք այնքան շարք ենք խոսում իրենց իրավունքների մասին, ու նաև կողքից են խոսում, որ իրենց մոտ դս արդեն ոտրիշ մի բան է ստացվում, անհարկի մեծամտրոթյուն է սոսջանում:*

Հանկարծ դաստիարակը կամ մանկավարժն սսի, որ այս բանը սիսալ է, կարող են պարասխանել, թե դու ով ես, որ ինձ նկարողոթյուն ես անում: Այսինքն, այս ամեն ինչը պետք է չսփի մեջ լինի, երեխան պետք

է հմանա, որ բացի իրավունքներից նա ունի նաև պարտականություններ, որոնք պետք է կատարի, այնպես չիլնի, որ ինքը ոչ մի պարտավորվածություն չունի, այլ ունի միայն իրավունքներ:

Առավել ծայրահեղ դրսևորումներում այս երևույթը հանգեցնում է հաստատության անձնակազմի «ճնշվածությանը», ինչի մասին նշել են նաև փորձագետները: Ըստ վերջիններիս, իրավունքների վերաբերյալ գիտելիքները երեխաները երբեմն օգտագործում են՝ անձնակազմի վրա ճնշում գործադրելու, նրանց սպառնալու կամ մանիպուլացնելու նպատակով:

Հոգեբան, հատուկ դպրոց. *Ինձ թվում է, որ հիմա ավելի շարժնված կողմն աշխատողներն են, քանի որ երեխաները խոսում են իրենց իրավունքների մասին, բայց մոռացել են պարտականությունների մասին:*

Հոգեբան, խնամքի և պաշտպանության հաստատություն. *Իրենց մոտ այն մտրեցումն է ձևավորվում, որ ես ձեզ կարող եմ մայրների վրա խաղացնել, որ մեծահասակն իրենից կախված է: Մենց բան անեք, կասեմ, որ ինձ խփեցիք: Որպես մասնագետ՝ ես կարծում եմ, որ նման ծայրահեղ մտրեցումը վնասում է երեխային ու հեղափոխում ավելի է սրվելու:*

Փորձագետ. *Մեզ շարժաբանի են ասում, որ եթե դասարհարակը կամ դասարտուն անգամ ուղղակի բարկանում է երեխայի վրա, երեխաներն ասում են՝ կրողքենք մարդու իրավունքների պաշտպանին: Իհարկե, իրենց նշած դեպքերի մեծ մասում դա որևէ կապ չունի մարդու իրավունքների հետ, շարժաբանի դա էլ են որպես գործիք օգտագործում:*

Նույնը ես հանդիպել եմ նաև հանրակրթական դպրոցներում, երբ ինդրել են այնտեղ դասընթացներ անցկացնել երեխաների համար: Տնօրենն ու դասարտուն կողքս նարած ականջիս տակ հուշում են՝ միայն իրավունքների մասին մի՛ ասեք, ասեք նաև պարտականությունների մասին: Բայց թե՛ իրն է երեխայի պարտականությունը, չես հասկանում:

Երեխաների թրաֆիքինգի կամ շահագործման հիմնախնդիրները

Թրաֆիքինգի կամ շահագործման, մասնավորապես՝ հարկադիր աշխատանքի տեսանկյունից երեխաների խոցելիությունը պայմանավորող գործոնները

Հաստատությունների ներկայացուցիչներն ու փորձագետները նշել են մի շարք գործոններ, որոնք պայմանավորում են երեխաների թրաֆիքինգի կամ շահագործման տեսանկյունից հաստատության սաների խոցելիությունը: Դրանցից առաջինը՝ ինքնին հաստատության շահառու լինելու հանգամանքն է և դրան համապատասխան սոցիալական կարգավիճակը: Տարածված է այն ընկալումը, որ այս երեխաները բավարար պաշտպանված չեն: Խոցելիության է հանգեցնում հաստատության շահառու լինելու կարգավիճակը՝ անկախ այն կրող անձի այլ բնութագրիչներից:

Մանկատան տնօրեն. *Այն, որ իրենք մանկատանն են, արդեն իսկ իրենց դարձնում է խոցելի, հասարակության աչքում իրենք այլ են, իրենց կարելի է շահագործել: Բայց վերջին մտք հինգ տարիներին այդ մտայնությունը, ինձ թվում է, արդեն չկա: Երբ ուշադրություն սկսեց դարձվել մանկատանների ու հասարակությունների վրա, հասարակությունն էլ հասկացավ, որ մանկատան երեխաների հետ կատարված անելի կարելի է: Կախված է նաև հասարակության ղեկավարից: Կոնկրետ մեր օրինակով, դրսի երեխաները մեր երեխաների հետ, աղջիկների հետ շատ զգույշ են: Ամեն դեպքում, երեխայից էլ շատ բան է կախված:*

Առավել տարածված գործոնների շարքում մատնանշվել է նաև երեխայի ընտանիքն ու սոցիալական միջավայրը: Հատկապես կարևորվել են ծնողավարման հմտությունները, երեխայի լավագույն շահը գիտակցելու շահագրգռվածությունն ու կարողությունը, ծնողների կրթական մակարդակն ու երեխայի հետ հուզական կապվածությունը, ծնողների շեղվող վարքի առկայությունը:

Բավական տարածված են պատասխաններն ընտանիքի սոցիալ-տնտեսական կացության և դրա բացասական ազդեցության վերաբերյալ: Անձնակազմի ներկայացուցիչներն ու փորձագետները նշել են, որ

կյանքի դժվարին իրավիճակում հայտնված երեխաները ստիպված են լինում փոքր տարիքից աշխատել՝ ընտանիքի կարիքները հոգալու համար:

Տարածված պատասխանների շարքում է եղել նաև երեխայի՝ մտավոր զարգացման խնդիրներ ունենալու հանգամանքը: Այս գործոնը հատկապես ռիսկային է երեխաների՝ իրենց իրավունքների ոտնահարման փաստը գիտակցելու կարողության տեսանկյունից:

Փորձագետ. *Շատ ռիսկային են այն բոլոր հասարակությունները, որտեղ կան մերավոր զարգացման խնդիրներ ունեցող երեխաներ: Խնդիր է, քանի որ գնալով հասարակություն՝ չես կարող բացահայտել դեպքը, քանի որ այդ երեխաները շատ հաճախ չեն էլ գիտակցում իրենց հեղափոխարվածը:*

Հիշում եմ մի դեպք, երբ մեր գրասենյակը հարցում էր իրականացնում ու հարցաշարն ավարտելուց հետո երեխաներից մեկը՝ նայեց ու ասաց՝ գիտե՞ք, մենք բակը չենք ավրում ու Արմինեին էլ չեն ծեծում: Իրեն երևի հարույժ գոչացրել էին, որ այսինչ քաները չասեք, ու ինքն անհամբեր սպասում էր այդ հարցերին: Իսկ չարանալով այդ հարցը՝ իր նախաձեռնությամբ կարարեց «իր պարտականությունը»՝ չհայտնեց այդ դեպքերի մասին:

Փորձագետ. *Երեխաներին առաջին հերթին ամենախոցելին է դարձնում մերավոր հեղափոխությունը: Եթե այլ պարագաներում անձն ավելի գիտակից է ու հասկանում է, թե ինչ է իր հեղափոխարվումը և անհրաժեշտության դեպքում կարող է հայտնել այդ մասին թեկուզ իր ծնողներին, հարազատներին, ապա մերավոր խնդիրներ ունեցող երեխաների պարագայում խնդիրը մի քիչ բարդանում է: Իրենք չեն գիտակցում իրենց հեղափոխարվածը:*

Հաշվի առնելով ընտանիքների խոցելի վիճակը՝ 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:

Մեթոդիստ, մանկատուն. *Ես Ձեզ մենակ մի համեմատություն ասեմ. հիմա մեր հասարակությունն իր ջեռուցմամբ, սանհանգույցներով, սենյակներով, ճաշարանով շատ ավելի բարձր է, քան մեր քաղաքի ընտանիքների պայմանները, որտեղ չկան ջեռուցման անգամ էլեմենտար պայմաններ:*

Սոցիալական աշխատող, մանկատուն. *Մեր մանկապան երեխաները այսպեղ են գտնվում, արդեն իսկ պաշտպանված են, թեկուզ նրանով, որ այսպեղ կա մասնագիտական թիմ, ասպահով միջավայր:*

Փորձագետ. *Եթե ռիսկերը (երեխաների թրաֆիքինգի կամ շահագործման) գնահատվենք՝ հաստատություն, թե՛ ընտանիք, երևի ավելի շարք հակված եմ ընտանիքի մեջ տեսնել:*

Մյուս կողմից, հաստատության կողմից տրամադրվող խնամքը հանգեցնում է երեխաների ինքնուրույնության պակասի, կյանքի հմտությունների նվազ մակարդակի:

Սոցիալական աշխատող, մանկատուն. *Կարծում եմ, որ հաստատության պայմանները բավարար են ու անգամ ավել. գերինամքի է վերածվում:*

Դաստիարակ, հատուկ դպրոց. *Մենք իրենց այնքան գերինամք ենք տվել, որ եթե մայրը քերծվում է, գնում են բուժվել:*

Բավական հատկանշական է հաստատությունների սաների՝ իրենց կարգավիճակի ընկալումն ու մեկնաբանությունը: Ստորև բերված հատվածում և մի շարք այլ հարցազրույցներում հաճախ հանդիպում է այն միտքը, որ «իրենք բոլորը նման են, նույնն են, չեն տարբերվում միմյանցից»:

Հատուկ դպրոցի սան, տղա, հարցազրույցի իրականացման պահին՝ 14 տարեկան:

Հարցազրուցավար. *Տղաների մեջ լինում է, որ մեկը մյուսին մի բան ասի:*

Հարցվող. *Մեր խմբում տենց բան չկա, որովհետև մենք կոմպլեկտ³ ենք էլի. մեկը մեկից չի առանձնանում, հավասար ենք:*

Փորձագետները հակառակ տեսակետն են հնչեցրել՝ հաստատությունում գտնվող երեխաների պաշտպանվածության վերաբերյալ: Ռիսկի գործոն է համարվել հաստատության անձնակազմից և ղեկավարներից երեխաների կախվածության բարձր աստիճանը, ինչպես նաև՝

³ Մեջբերվող հատվածում հարցվողը կիրառում է «կոմպլեկտ» հասկացությունը՝ ցույց տալու համար հաստատության սաների նմանությունը, մեկը մյուսից չտարբերվելը: Կարծում ենք, այս բնորոշումներն անհանգստացնող են, քանի որ արտացոլում են հաստատությունում գտնվող երեխաների՝ անհատականության ընկալման ու դրսևորման բարդությունները:

հաստատության բնույթն ու երեխայի կյանքի բոլոր ասպեկտների մեկտեղումը մեկ վայրում: Հաստատության շրջանակներում երեխայի պաշտպանվածության դրական գործոնի հետ մեկտեղ, նշվել են որոշ ռիսկեր:

Փորձագետ. *Իրենք ամբողջությամբ իրենց կենցաղն անցկացնելով այդ հաստատության տարածքում՝ լիովին կախված են վարչակազմից: Դա նրանց առավել խոցելի է դարձնում, որովհետև նրանք սեփական կամքն արտահայտելու պարագայում գերակցում են, թե ինչ հերևանքներ դա կարող է ունենալ. և նյութական առումով են կախված, և ֆինանսական, աննդային, ամեն առումով: Եվ գիտեն, որ մի փոքր ոչ պարզաձև վերաբերմունք, քոյրը հնարավոր լծակները կօգտագործվեն այդ երեխայի դեմ: Դրա համար երեխաները մի քանի անգամ ավելի խոցելի են և որոշ բաներ շատ ավելի դժվար կարտահայտեն, կասեն: Դրանով է պայմանավորված նրանց՝ խոցելի լինելը:*

Ծնողներ չունեն շատ դեպքերում կամ միակողմանի ծնողագործ են, կամ ունեն հակասոցիալական վարքագիծ դրսևորող ծնողներ: Բայց գլոբալ խնդիրը նրանց ամբողջական կախվածությունն է այդ հաստատություններից ու վարչակազմից, և դրան զուգահեռ, չկա պարբերական արվարքին վերահսկողություն:

Փորձագետ. *Խնամքի հաստատության շահառու հանդիսանալու հանգամանքը մի կողմից կանխում է խնդիրները՝ ապահովելով մինիմալ բարեկեցիկ պայմաններ, սակայն մյուս կողմից՝ վերարտադրում է մի վիճակ, երբ երեխան դառնում է շատ խոցելի, քանի որ ինքը գտնվում է հաստատությունում, որը փակ է ու կարող է ամեն ինչ կոծկվել: Երեխան գտնվում է խնդիրների կյանքի պայմաններում ու կախված է հաստատության աշխատակիցներից: Իսկ հաստատության նախկին սանն ունի հասարակության մեջ սոցիալականացման/ինտեգրման լուրջ խնդիրներ:*

Փորձագետ. *Քանի որ սաների համար արվարքին աշխարհի հետը շփումը հիմնականում սահմանափակվում է հաստատության աշխատակիցների հետ շփումով կամ հաղորդակցվելով, երեխաների համար ճշմարտությունը գալիս է այդ մարդկանց քերանով. շատ հաճախ մերժում են, որ վերաբերմունքն իրենց նկատմամբ արդար է՝ պարիֆերեր, հացից գրկելը:*

Փորձագետ. *Չեմ կարծում, որ հաստատության շահառու լինելու հանգամանքը կանխում է ռիսկերը, որովհետև անգամ մանկապարտեզները կարող են լինել թրաֆիքինգի զոհ, նույնիսկ որդեգրման դեպքում, եթե դուրս են գալիս, չկա վերահսկողություն, ու երեխան կարող է թրաֆիքինգի զոհ դառնալ: Բնականաբար, այնպես չէ, որ երեխան իր*

կենսաբանական ընտանիքում միշտ պաշտպանված է: Կան շար դեպքեր, որ երեխային ավելի լավ է ուղարկել որևէ հաստատություն, թեև ուզ ժամանակավոր: Բայց թե որն է առավել, մի քիչ դժվարանում եմ ասել, քանի որ 2-ի հնարավորությունն էլ հավասար կա:

Հետաքրքիր տեսակետ է հնչել Երևանի և մարզերի հաստատությունների շահառուների իրազեկվածության համեմատության առումով: Ըստ դրա (այդ տեսակետի) Երևանի հաստատությունների երեխաները պակաս չափով են իրազեկված թրաֆիքինգի կամ շահագործման, մասնավորապես՝ հարկադիր աշխատանքի թեմաների, դրանց առնչությամբ իրենց իրավունքների շուրջ, քան մարզերի հաստատությունների երեխաները:

Սոցիալական աշխատող, հատուկ դպրոց. *Բայց կարծել, որ միայն աղքատությունը կրանի թրաֆիքինգի, ըստ իս, շար կարծրարիպային կլինի, որովհետև այսօր շարերը հենց այս շերտերի վրա են աշխատում, իրենց մոտ իրազեկումն ապահովվում է: Երբ ես աշխատում էի Վանաձորի և Երևանի երեխաների հետ, զգում էի, որ Երևանի երեխաներն ավելի քիչ են իրազեկված, որովհետև շեշտը միշտ դրվել է շրջանների վրա, որնորները սովորաբար միշտ շրջաններ են գնում, Երևանը բաց է մնում:*

Փորձագետները, խոցելի խմբերի շարքում, ի թիվս հաստատությունների սաների, առանձնացրել են գյուղական համայնքներում բնակվող երեխաներին, ովքեր ներգրավվում են ոչ միայն տնայնագործական, այլև՝ տարատեսակ ծանր աշխատանքներում: Ըստ փորձագետների, անասնապահության և հատկապես հողագործության մեջ ներգրավված երեխաների առողջությանը սպառնացող բազմաթիվ ռիսկեր կան: Աշխատողի (երեխայի) անվտանգության և առողջության, աշխատաժամանակի և հանգստի ռեժիմի, ինչպես նաև՝ երեխաների աշխատանքին վերաբերող այլ պահանջները, բնականաբար, չեն պահպանվում: Ընդ որում, փորձագետների կողմից գյուղաբնակ երեխաների սոցիալական խումբն առավել ռիսկային է համարվել, քան հաստատության շահառու երեխաները:

Փորձագետ. *Մենք այք ենք փակում այդ երևույթի վրա (գյուղաբնակ երեխաների աշխատանքի), բայց այնպե՛ղ, իմ պարկերացմամբ, մենք ունենում ենք երեխաների հարկադիր աշխատանքի էլեմենտներ: Խոցելի խմբերը դրանք են: Մենք պետք է ուշադրություն դարձնենք*

գյուղական համայնքներում աշխատանքի մեջ երեխաների ներգրավման իրավաչափությունը:

Փորձագետ. Շատ խնդրահարույց են գյուղական ընտանիքները, որոնք ապրում են տնտեսապես շատ ծանր պայմաններում և որտեղ երկարատև բացակայում է ծնողներից մեկը: Դա հիմնականում տարածված է գյուղական վայրերում, որտեղ կենցաղը կապված է ծանր աշխատանքների հետ՝ ձյուն մաքրելը, ծանր իրեր տեղափոխելը, երկարատև աշխատանքն այգիներում ու դաշտերում՝ տարվա բոլոր եղանակներին, և այլն: Գյուղական դպրոցներում ևս երեխաների աշխատանքային շահագործման ռիսկերն ավելի շատ են:

Այսպիսով, 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, առավել ենթակա են աշխատանքային շահագործման ռիսկի:

Կենտրոնի շահառու, տղա, հարցազրույցի իրականացման պահին՝ 10 տարեկան:

Վեց տարեկանից աշխատել եմ սարում, կով եմ պահել: Պասպաս սրբի հիվանդություն ուներ, չէր կարողանում մենակ աշխատել, ես էի աշխատում: Բայց մեկ-մեկ ինքն էլ էր գալիս:

Կովի հարևան ամիսը 3000 դրամ է, 10000 առնում էի: Փողն ինձ էին տալիս, ես էի հավաքում փողերը: 1000 դրամն իմն է լինում, դրամով ինչ ուզում եմ, ինձ առնում եմ: Մնացած փողը պապային էի տալիս:

Դա է եղել իմ մշտական գործը, ուրիշ տեղ չեմ աշխատել:

Ամեն օր էիր աշխատո՞ւմ: Այո:

Իսկ դպրոց չէիր գնում: *Քիչ էի հաճախում, ես 6 տարեկանից գնացել եմ աշխատելու, 2-րդ դասարանում գերազանցիկ եմ եղել, հետո 3-րդ դասարան որ եկա, էլ չէի կարող սովորել: Հիմա էլ չեմ գնացել դպրոց: Մայրենիից լավ եմ, բայց մաթեմատիկայից միայն գումարում-հանում գիտեմ:*

Վերը նկարագրված դեպքը երեխայի վատթարագույն աշխատանքի տարրեր է պարունակում, քանի որ երեխան աշխատանք է իրականացրել չնորմավորված պայմաններում, երրորդ անձի համար լինելով 6 տարեկան, զրկված լինելով իր կրթական իրավունքի իրականացումից:

Վերջապես, առանձին ռիսկի խումբ են կազմում մանկատան շրջանավարտները, ովքեր ինչպես բնակության վայր, այնպես էլ՝ աշխատանք գտնելու լուրջ խնդիրների են բախվում:

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, ասք են փակում հաստատության սահմաններում երեխաների իրավունքների ոտնահարման խնդիրների վրա:

Փորձագետ. *Եթե նրանց ընտանիքներն ապահով չեն, նրանք ժամանակի մեծ մասն անցկացնում են այդ հասարակություններում: Ու երբեմն փոխադարձ համաձայնության պահ է լինում (հասարակության և ծնողի միջև). թող ինքը մնա այսպեղ՝ այս, այս պայմաններում: Այսպեղ ռիսկի գործունը բարձր է. ինչ-որ փոխզիջման ու ներքին համաձայնության պահ է գալիս ծնողի ու հասարակության միջև, և այդ փոխհամաձայնության պայմաններից մեկն էլ կարող է լինել այդ հարկադիր աշխատանքը:*

Երեխաների աշխատանքը հաստատության սահմաններից դուրս

Դեպք 1. Մանկատներից մեկում անցկացված հարցազրույցների միջոցով պարզվեց, որ տղաներից 2-ն ավտովագման կետում ուսումնական փորձաշրջան⁴ են անցնում՝ որպես մեքենաներ լվացող: Տղաները 16 տարեկան են, չունեն աշխատանքային կամ այլ պայմանագիր, աշխատում են ժամը 9.00-ից մինչև 19.00-ն, ստանում են աշխատավարձ՝ կատարված աշխատանքի տոկոսների հաշվարկով:

Սաների մեկնաբանությամբ, աշխատանքի որոնումը նախաձեռնել են իրենք, իսկ հաստատության տնօրենը փորձել է վերահսկել, որ իրենց շահերը չոտնահարվեն: Տղաները նշում էին, որ այդ աշխատանքն իրենց համար ոչ միայն գումար վաստակելու, այլև հետագայում, հաստատությունից դուրս գալուց հետո, աշխատանք ունենալու հնարավորություն է:

Ավտովագման կետում անցկացվող փորձաշրջանի հետ կապված ռիսկերն արդիական էին այն առումով, որ աշխատանքի իրականացման

⁴ Սա երեխաների բնորոշումն է: Իրականում, 18 տարին չլրացած անձանց համար փորձաշրջան նշանակելն արգելված է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով:

պայմանները լրացուցիչ հետազոտման և բավարար վերահսկման կարիք ունեն:

Աշխատող տղաներից մեկը որոշ տեղեկություններ է ներկայացրել այս դեպքի առնչությամբ:

Մանկատան սան, տղա, հարցազրույցի իրականացման պահին՝ 17 տարեկան, նկարագրվող աշխատանքի կատարման պահին՝ 17 տարեկան (ըստ մանկատան անձնակազմի, ունի մտավոր խնդիրներ):

Սովորում եմ մոյկայում, արդեն մի ամիս գնում եմ, նոյեմբերի 21-ից (նկարի ունի 2014թ. նոյեմբերի 21-ից): Մինչ այդ սովորել եմ քոլեջում, բայց բացակայությունների պատճառով դուրս մնացի, փափնում էի դասերից:

Մոյկան էլ ես եմ զանգել, ճշտել ու գնացել: Հետո ասացի մանկատան փնտրենին:

Պայմանագիր չունեմ, փող չեմ փայիս սովորելու համար, ամեն մեքենա լվանալու գումարի կեսը փայիս են հինձ: Հինա ուղղակի սովորում եմ, որ հետո աշխատեմ:

Առավոտյան 8.30-9.00-ին գնում եմ, երեկոյան 19.00-20.00-ին գալիս եմ: Հանգստանում եմ, երբ մեքենաներ չկան: Եթե անընդհար մեքենաներ են գալիս, չեմ հանգստանում, բայց չեմ էլ հոգնում:

Ջուրը սառն է, բայց շուտով կտաքացնեն:

Նախկինում շինարարությունում աշխատել եմ, գարած եմ սարքել, մի 2-3 օր գնացել եմ, դաստիարակին եմ ասել: Մի 2-3 ժամով էի գնում, այդ ժամանակ 14-16 տարեկան էի:

Ինչպես տեսնում ենք, աշխատանքի այս հակիրճ նկարագրության մեջ անգամ երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերի և շահագործման տարրեր են նկատվում.

- ✓ Երեխան եղել է ներգրավված այնպիսի աշխատանքում, որն իր բնույթով վնասակար է նրա առողջությանը: Աշխատողի անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման (պատշաճ, անվտանգ և առողջության համար անվնաս) պայմաններն ապահովված չեն: Օրինակ, մեքենաների լվացման համար օգտագործվող ջուրը սառն է, ինչը կարող է վտանգ ներկայացնել առողջության համար:
- ✓ Աշխատաժամանակի, աշխատանքի վարձատրության և հանգստի ռեժիմը հստակ կարգավորված չէ: Աշխատանքը կարող է անընդմեջ շարունակվել այնքան ժամանակ, քանի դեռ հաճախորդներ

կան: Աշխատանքային ժամերը բավական երկար են՝ օրական 10-12 ժամ, մինչդեռ ՀՀ օրենսդրության համաձայն, տասնվեցից մինչև տասնութ տարեկանների համար սահմանվում է աշխատաժամանակի կրճատ տևողություն՝ շաբաթական 36 ժամ: Բացի այդ, մինչև տասնութ տարեկան աշխատողներին, որոնց աշխատաժամանակի տևողությունը գերազանցում է 4 ժամը, աշխատաժամանակի ընթացքում պետք է տրվի հանգստի համար լրացուցիչ ընդմիջում՝ նվազագույնը 30 րոպե:

- ✓ Չկա աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող պայմանագիր կամ աշխատանքի ընդունման մասին հրաման:

Վերոնշյալ դեպքի մասին պատմել են տվյալ հաստատության այլ շահառուներ ևս: Նրանցից մեկը նշել է, որ ավտոլվացման կետում աշխատող տղան ձեռքի վնասվածք է ստացել⁵: Ընդ որում, ըստ հարցվողի, մանկատան տնօրենն է այդ տղային տեղավորել աշխատանքի:

Դեպք 2. Մանկատան սան, տղա, հարցազրույցի իրականացման պահին՝ 12 տարեկան:

Եղել են մարդիկ (նկատի ունի երեխաներ), ովքեր մոյկայում են աշխատել: Օրինակ, Ս.-ն (16 տարեկան), մի երկու օր գնաց, հեղու տնօրենն ասաց, որ հարկայինն է գալու, կտեսնեն, որ անչափահաս է աշխատում: Տնօրենն է իրեն տեղավորել, քանի որ բացակայությունների համար դատարանից հանել են: Հեղու էլ ձեռքը ճղվել է, էլ չի գնացել: Փող ստացել է, բայց ինչքան, չգիտեմ: Ս.-ից բացի, Ի.-ն էլ է աշխատել: Մի 4-5 շաբաթ:

Մեկ այլ մանկատանն անցկացված հարցազրույցների արդյունքներով, եթե ամառային արձակուրդի ընթացքում երեխաներն աշխատելու ցանկություն են ունենում, հաստատության տնօրենն անպայման ճշտում է, թե որքանով են այդ աշխատանքի պայմանները և միջավայրն անվտանգ երեխայի համար, որից հետո միայն նրանք հնարավորություն են ունենում իրականացնել այդ աշխատանքը:

Դեպք 3. Տվյալ հաստատության շահառու երկու տղաները՝ 15 և 17 տարեկան, օրական 2-3 ժամ աշխատել են ավտոլվացման կետում և կահույքի գործարանում:

⁵ Հետազոտության ընթացքում հնարավոր չեղավ պարզել վնասվածքի՝ աշխատանքի ընթացքում ստանալու փաստը:

Երկու աղջիկ, ում 18 տարին արդեն լրացել էր, աշխատում էին հաստատության խոհանոցում: Ըստ տնօրենի, երկուսն էլ ունեին աշխատանքային պայմանագրեր:

Դեպք 4. Տասնութամյա մի աղջիկ աշխատում էր մոտակա գյուղի արճարանում՝ միաժամանակ փորձաշրջան անցնելով (կրկին առանց պայմանագրի):

Հաջորդ մեջբերումից պարզ է դառնում, որ անչափահաս աղջիկը հանրային սննդի օբյեկտում աշխատել է առանց պայմանագրի, հաճախ՝ լրացուցիչ աշխատաժամանակով (12 ժամ և ավելի): Ստացած աշխատավարձի զգալի մասը ստիպված է եղել տալ ծնողին, հակառակ պարագայում՝ ընտանիքի անդամներն այն վերցնում էին ստիպողաբար:

Դեպք 5. Խնամքի և պաշտպանության հաստատության շահառու, աղջիկ, հարցազրույցի իրականացման պահին՝ 15 տարեկան, նկարագրվող աշխատանքի կատարման պահին՝ 14-15 տարեկան:

Անցած տարի ամռանն աշխատել եմ արագ սննդի կետերից մեկում, սրահի պատասխանատուն էի: Այդ ժամանակ ես ամուսնացած եմ եղել, ինձ ամուսնացրել էին: Մեր աշխատանքի, որ ցրվեմ, մոռանամ ամեն ինչ, որովհետև բաժանել րվեցին: Այդ ամենից դուրս գալու համար ես որոշեցի աշխատել, ուզում էի աշխատել, փող հավաքել, որ ես ինձանով սովորեմ, որովհետև ո՛չ նորմալ կրթություն եմ ստացել, ո՛չ էլ թողել եմ, որ ինչ-որ տեղ սովորեմ:

Հարցազրուցավար. Իսկ պայմանագիր ունեի՞ր:

Ոչ, անձնագիր էին ուզում, տեսան, որ չունեմ: Ձգձգվում էր այդ հարցը (անձնագրի ստացման), աշխատանքից դուրս եկա, որովհետև, եթե ես դուրս չգայի, իրենք էին հանելու:

Հարցազրուցավար. Ինչքա՞ն ժամանակ աշխատեցիր:

Մի ամիս:

Իսկ աշխատավարձն ինչքան էր: *Սուրկան՝ առավոտից մինչև գիշեր, մինչև ժամը 12-ը/1-ը, 6.000 դրամ: Իսկ եթե օրը կիսվում էր, օրինակ, ժամը 5-ից՝ 12-ը՝ 3.000 դրամ: Ես աշխատում էի սուրկա վերցնել, որ գունե փողը երևար:*

Իսկ փողն ի՞նչ էիր անում: *Մամային էի տալիս, որովհետև չգրայի էլ մտնում էր պայուսակս՝ վերցնում: Ես էլ, որպեսզի թույլ չտամ, որ պայուսակս մտնեն ու մի հար էլ խառնեն, տալիս էի:*

Մանկատների նախկին շահառու աղջիկների հետ իրականացված ֆոկուս խմբի մասնակիցները պատմել են մանկատանն անցկացրած ժամանակահատվածում իրենց կողմից իրականացված տարբեր աշխատանքների մասին:

Դեպք 6. *Հարցվողներից մեկը⁶ նշել է, որ մանկատան տնօրենի փոքր աշխատել է գիշերային հերթափոխով: Թեև հարցվողն այն պրակտիկա էր համարում («Ավելի ճիշտ կլինի ասել, որ գնացել եմ պրակտիկայի, որ սովորեմ, որ հետագայում մանկատանից դուրս գամ, սպորտադիմիզոց ունենամ»), սակայն, ըստ իր նկարագրության, փաստացի աշխատանք է կատարել. «Երեկոյան ժամը 6-ից առավոտյան մինչև ժամը 10-ն էի աշխատում»: Սրանում էի օրական 2000 – 2500 դրամ»:*

Դեպք 7. Նույն մանկատան մեկ այլ նախկին շահառու նշել է, որ բերքահավաքի է մասնակցել՝ տնօրենի այգում: Հարցվողը չի մանրամասնել՝ արդյոք տնօրենի այգուց հավաքված բերքն օգտագործվել է մանկատան կարիքների համար, թե՛ ոչ:

Ֆոկուս խմբի մասնակիցները նշեցին նաև այն մտահոգիչ երևույթի մասին, որ մանկատան նախկին սաներին դժվարությամբ են ընդունում աշխատանքի:

- ✓ Անձնագրի մեջ, որ նշված է, որ մանկատանից է, աշխատանքի չեն ուզում ընդունել:

Երեխաների զգալի մասն աշխատել/աշխատում է ամառային արձակուրդի ընթացքում կամ շաբաթ-կիրակի օրերին, երբ տանն են գտնվում՝ ընտանիքի հսկողության ներքո: Այս միտումը տարածված է հիմնականում գիշերօթիկ հաստատությունների և հատուկ դպրոցների սաների շրջանում:

Հատուկ դպրոցի տնօրեն. *Այո, մի դեպք եղել է, որ հայրնաբերել ենք երեխայի աշխատանք, թույլ չենք տվել, որ այն շարունակվի: Հայրը շուկայում սայլակ էր քում, իրենք էլ մուրացկանությամբ էին զբաղվում: Բայց պարզվում է, որ այդքան էլ պետք չէ, որ հայրնաբերենք:⁸*

⁶ Աշխատանքն իրականացվել է մինչև հարցվողի 18 տարին լրանալը: Հնարավոր չեղավ պարզել աշխատանքի կատարման պահին հարցվողի տարիքը:

⁷ Գիշերային աշխատանքի (ժամը 22-ից մինչև 6-ի ընթացքում կատարված աշխատանքը) ներգրավել չի թույլատրվում մինչև տասնութե տարեկան անձանց:

⁸ Խոսքը հաստատության աշխատողների դեմ բռնության մեղադրանքներ ներկայացրած տղաների մասին է: Այդ պատճառով տնօրենը նշում է, որ միգրաց

Շաբաթ-կիրակի է, իր երեխան է, փարեղ է, ես իրավունք էլ չունեմ խառնվելու իրենց ընտանեկան գործերին: Փորձս ցույց է տվել, որ մի բան էլ մեղավորը կարող է ես դուրս գամ: Բայց ամեն դեպքում փորձում ենք մի բան անել:

Ունեցել ենք նույնիսկ դեպքեր, որ ուրիշի մուր են աշխատել, շշեր հավաքել, փարեղ, լվացել ու հանձնել:

Դեպք 8. Խնամքի և պաշտպանության գիշերօթիկ հաստատության շահառու, տղա, հարցազրույցի իրականացման պահին՝ 17 տարեկան, նկարագրվող աշխատանքի կատարման պահին՝ 16 տարեկան:

Արձակուրդների ժամանակ որպես բանվոր եմ աշխատել: Ծնողներս փեղյակ են եղել, իրենք են թույլ տվել, զնացել եմ:

Առավոտյան 8-ին գնում էի, մինչև ժամը 5-ը: Մթերքներ էինք մեքենաների մեջ տեղափոխում:

Հարցազրուցավար. Ամենաձանր պարկը, որ բարձել ես, ինչքա՞ն էր:

Քառասուն կիլոգրամ: Դնում էինք հապուկ սայլակի վրա, փանում դեպի մեքենա ու բարձրացնում մեքենայի մեջ:

Դեպք 9. Հատուկ դպրոցի շահառու, աղջիկ, հարցազրույցի իրականացման պահին՝ 13 տարեկան, նկարագրվող աշխատանքի կատարման պահին՝ 13 տարեկան կամ դրանից ցածր:

Դու երբևէ աշխատել ես: *Ամռանն եմ աշխատել, մամայիս աշխատանքի տեղը հաշվապահի օգնական⁹ եմ եղել: Չարքախում ցեխ էր՝ բուրդ էր, քեչա էր, փենց բաներ էին, առանձին տեղ էին հարկացրել կարի ցեխի համար:*

Ինչ էիր անում: *Որ ապրանքներ էին սփանում, ես հաշվում էի, ասում էի իրան, ինքը գրում էր:*

Դու տեղափոխում էիր ու հետո հաշվու՞մ: *Այո, բարձեր էին, անկողնային պարագաներ:*

Ինչքա՞ն փող էին քեզ տալիս: *Օրական 2000, այդ աշխատանքով իմ այս փարվա ամեն ինչն առա, որ մամայիս էլ նեղություն չփայի՝ վարձեր, կոմունալ վճարումներ:*

պետք չէր միջամտել:
⁹ Սա հարցվողի բնորոշումն է: Բնականաբար, պետք է վերապահումով մոտենալ երեխաների կողմից տրված այս և նմանատիպ այլ բնութագրումներին:

Իսկ ինչքան էիր անցկացնում այնտեղ: Եթե 10-ից էի գնում, մինչև ժամը 6-ը:

Բայց փողը մամային չէիր տալիս: Հազարը տալիս էի մամային, հազարը հավաքում էի:

Իսկ այդ մասին դպրոցում ասել ես: Ոչ:

Դեպք 10. Մանկատան սան, աղջիկ, հարցազրույցի իրականացման պահին՝ 18 տարեկան, նկարագրվող աշխատանքի կատարման պահին՝ 17 տարեկան:

Այս տարի ամռանը մի ամիս աշխատել եմ վարսավիրանոցում: Պայմանագիր չունեի, փորձաշրջանով ընդունվեցի, հետո դասերիս պատճառով դուրս եկա: Ամռանը տեսա հայրաբարություն, որ անհրաժեշտ է վարսահարդար, ու քանի որ դասեր չունեի, ընդունվեցի աշխատանքի: Ավելի երկար չաշխատեցի, որովհետև պետք է գնայի մորաքրոջս տուն: Ամեն օր գնում էի ժամը 11-ին մինչև 6-ը: Հաճախորդներից սրացած գումարը բաժանում էինք 50/50: Մանկատանը դրա մասին զիջեին, ես ասացի, որ քանի որ սովորում եմ վարսավիրություն, կուզենայի աշխատել: Իրենք ինձ հետը համաձայնեցին:

Դեպք 11. Հատուկ դպրոցի սան, տղա, հարցազրույցի իրականացման պահին՝ 14 տարեկան, նկարագրվող աշխատանքի կատարման պահին՝ 14 տարեկան կամ դրանից ցածր:

Դու երբևէ աշխատել ես: Այո, ամռանը դաշտերում, երբ տանն էի: Մեր մտրի դաշտերում եմ գնացել աշխատելու:

Ինչքան էին վճարում: Խառը, գործով, պայմանագիր չկար:

Քանի՞ ժամ էիր աշխատում: Չեմ հիշում, երևի ժամը 9-ից 6-ը:

Բայց արև էր, շոգ էր: Դե, ամռանը ո՞նց պետք է լինի:

Բայց քեզ լավ էիր զգում, որ աշխատում էիր: Շատ:

Ի՞նչ էիր անում այդ փողը: Տանում էի տուն, տալիս տատիկին:

Միայն այս ամառ ես աշխատել: Ոչ, էլի եմ աշխատել:

Կպատմեն մի քիչ, փողի համար էիր աշխատում: Ոչ, հաճույքի:

Այսինքն, եթե փող չտային, կաշխատեիր: Չէի աշխատի, բայց շատ հաճույքով էի աշխատում:

Իսկ հիմա ունենա աշխատանք: Ոչ, հիմա կիսանգարի սովորեցրու:

Անկախ երեխաների կատարած աշխատանքի բնույթից ու ծանրությունից, դրանց բնորոշ է Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով գրավոր չձևակերպելու (այսինքն՝ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի կամ գրավոր պայմանագրի բացակայության) փաստը:

Հաստատության ներկայացուցիչները նշել են, որ երեխաների աշխատանքի դեպքերը սովորաբար տեղ են գտել մինչև երեխայի՝ հաստատության շահառու դառնալը:

Հատուկ դպրոցի տնօրեն. *Հիմա չկա թրաֆիքինգի դեպք, բայց եղել է, որ հայրնաբերել ենք և ուղղորդել: Ոստիկանությունն էլ է շար ուշադիր: Մենք դեպք ունենք, որ երեխան մասնակցում է մոր դեմ հարուցված քրեական գործին, որը դեռ չի ավարտվել: Մեր հոգեբանն ամեն անգամ երեխայի հետ գնում է դատական նիստերին մարզ ու հետ գալիս, բայց մենակ չենք թողնում:*

Մանկատան տնօրեն. *Մինչև մանկապրուն գալը երեխաները շահագործված են եղել՝ մուրացկանություն, փարբեր փիպի մեդաղներ են հավաքել ու հանձնել, սոված են եղել, Կենց առանձին դեպքեր ունեցել ենք, ոչ մասսայական: Ոնեցել ենք մի 4-5 երեխա, ուլքեր մուրացիկ են եղել, բայց գնացել են ծնողների հետ: Հիմա իհարկե չեն անում, բայց երբ 18-ը լրանա, դուրս գան, աշխատանք չգրնեն, հնարավոր է, որ նորից վերադառնան:*

Երեխաները ևս պատմել են նախքան հաստատության շահառու դառնալն իրենց կողմից իրականացված տարատեսակ աշխատանքների մասին:

Հատուկ հանրակրթական դպրոցի սան, տղա, հարցազրույցի իրականացման պահին՝ 14 տարեկան, նկարագրվող աշխատանքի կատարման պահին՝ 12-13 տարեկան:

Դեպք 12.

Եզդիների մոտ կով էի պահում: Ես այդ ժամանակ դպրոցում էի սովորում, ամառային արձակուրդ էր, 12-13 տարեկան երեխա էի, ընկերներիս հետ անասուն էինք պահում:

Փողը մաման պետք է վերցնեք: Ում մոտ որ աշխատում էի, չէր փախի: Ոստիկանություն գնացինք, ոստիկանությունը բան արեց, ավելին չվրեց: Երեք ամիս աշխատել էի, 150000 էր հավաքվել: Որ չէր վրվել, ոստիկանները 2 անգամ ավելացրել էին, 300000 էր վրվել մամային:

Ես էի պայմանավորվել, որ կգնամ աշխատելու, բայց մամային էի ասել, որ ինքը գնա ու փողը վերցնի, որ իմ ձեռը փող ընկնի, ես միանգամից ծախսում եմ:

Առավորյան ժամը 7-8-ին գնում էի, երեկոյան ժամը 7-8-ին՝ գալիս: Եղել է, որ 9-ին եմ (երեկոյան) ավարտել աշխատանքս:

Իսկ ուրիշ աշխատանք արե՞լ ես ու քանի՞ ժամ ես աշխատել: Այո, մոյկայում: Ավանտում առավորյան 12-ին, 12:30 գնում էի ու երեկոյան գալիս, իրենք փողը նորմալ տալիս էին:

Օրական ինչքան էիր աշխատում: Կախված էր նրանից, թե քանի մեքենա կլվանանք: Մենք 2 հոգով էինք աշխատում: Տիրոջն էինք փող տալիս, եթե շար էինք մեքենա լվացած լինում, օրինակ՝ մի 20-30 հազարի, մի 3000 ինձ էր տալիս, մի 3000՝ մյուս տղային:

Իսկ երբ ես աշխատել այդ մոյկայում: Հինգերորդ դասարանում էի: 9 տարեկանում փող եմ հավաքել: Հիմա այստեղ եթե մեկն ինձ ասում է՝ փող հավաքող, միանգամից նեղվում եմ ու կարող է՝ կոխվ անել: Այդ ժամանակ դպրոցում 4 երեխաների հետ էի ընկերություն անում: Ասացին, որ փող հավաքելու լավ ու հեշտ ձև գիտեն, փենց սովորեցրեցին:

Եղբորս հետ էլ փուչիկ եմ ծախել: Ես ուղղակի պահում էի, եղբայրս էր ծախում: Հիմա փուչիկ կարող եմ ծախել, բայց մենակ տուն օրերին: Սովորական օրերին փենց շար չի ծախվում:

Այս ամառային արձակուրդներին մեր մոտի խանութներից մեկում քանվոր եմ աշխատելու, արդեն պայմանավորված է: Ես ու մաման ենք գնացել, պայմանավորվել:

Ի՞նչ ես անելու: Բեռներ՝ այլուր, բան, բերելու ենք ներս:

Վերը բերված դեպքում.

- ✓ Երեխան աշխատել է օրական մոտ 12 ժամ (որպես անասնապահ),
- ✓ Երեխայի վաստակած գումարը վճարվել է միայն ոստիկանների միջամտությունից հետո¹⁰,
- ✓ Ավտոլվացման կետում աշխատելու ժամանակ չի գործել աշխատավարձի վճարման հստակ կարգ և գործատուն վարձատրել է ըստ իր հայեցողության՝ մոտավոր հաշվարկի հիման վրա,
- ✓ Առաջիկա ամառային արձակուրդի ընթացքում երեխան պատրաստվում է աշխատել որպես բանվոր (ըստ իր խոսքերի՝ սուպերմարկետի հետ նման պայմանավորվածություն է ձեռք բերվել),

¹⁰ Ըստ երեխայի խոսքերի, ոստիկանները ճնշում են գործադրել փաստացի գործատուի վրա՝ աշխատավարձի կրկնապատիկը վճարելու համար:

- ✓ Աշխատանքներից որևէ մեկի կատարման վերաբերյալ ծնողի գրավոր համաձայնություն առկա չէ,
- ✓ Կարող եք նշել աշխատանքի վտանգավոր բնույթը՝ երեխայի առողջության, անվտանգության առումով, նաև կրթության համար:

Նկարագրված դեպքերի զգալի մասը վերաբերում է հիմնականում գյուղաբնակ երեխաների աշխատանքին:

Հատուկ դպրոցի տնօրեն. *Այսպես ասեմ, գյուղի երեխաներ են, եթե ցանքի սեզոնն է, պարզ է, որ իրենց ծնողին օգնում են: Այս պահին ունեմ բացակա երեխաներ, հետաքրքրվել եմ, փանն ունեն փոքր երեխաներ, աղջիկ երեխա է, փոքրին պահում է, որ ծնողը կարողանա դաշտում աշխատել:*

Հաստատության ներկայացուցիչների զգալի մասը՝ թե՛ ղեկավարները, թե՛ անձնակազմի այլ մասնագետները, օրինաչափ և նույնիսկ արդարացված են համարում երեխայի աշխատանքը (ընտանիքի կարիքների համար՝ կախված նյութական վիճակից):

Հատուկ դպրոցի տնօրեն. *Մենք մի տղա ունենք, 13-14 տարեկան, իր հայրը շուկայում բեռնակիր է: Ես հաճախակի տեսել եմ, որ Ս.-ն կիրակի օրը կամ ամառային արձակուրդներին հայրիկի հետ այդ գործն է անում:*

Առաջին անգամ զարմացա, բայց հետո մտածեցի, որ ավելի ճիշտ է, որ երեխան իր ծնողի կողքը լինի, քան աղբանոցում շիշ հավաքի կամ գողություն անի, պատերի վրակ ծխի, խմի:

Տեսեք, Ս.-ն երեկ եղել է հրապարակում, այնտեղ մեծ միջոցառում կար, մեր մանկավարժներից մեկը տեսել էր, մտպեցել էր, զանգեց ինձ, ես զանգեցի ոստիկանության անչափահասների տեսչություն ու ասացի, որ աշակերտս պետք է լինի դասապրոցեսին, բայց ինքն այս պահին հրապարակում է: Անչափահասների տեսուչը մտպեցել է Ս.-ին, իմացել են, որ ծնողն էլ է այնտեղ, ու ծնողը միանգամից բերեց դպրոց:

Հետազոտության մասնակիցների զգալի մասը երեխաների հարկադիր աշխատանքի հնարավոր խնդիրները դիտարկում է առավել լայն համատեքստում. Հայաստանում մարդու իրավունքների, մասնավորապես՝ սոցիալական և աշխատանքային իրավունքների ոտնահարման այլ հրատապ խնդիրների շարքում: Այս մոտեցումը, որքան էլ հիմնավորված է թվում, սակայն վտանգավոր է այն առումով, որ երեխաների հարկադիր

աշխատանքի հիմնախնդիրները (ընդհանուր իրավիճակի համատեքստում) դիտարկում է որպես օրինաչափ երևույթ:

Բացի այդ, հաստատության անձնակազմի շրջանում բավական տարածված է երեխայի՝ առանց պայմանագրի աշխատանքը նորմալ, օրինաչափ համարելու միտումը:

Սոցիալական աշխատող, մանկատուն. *Մի աղջիկ ունեինք՝ Մ.-ն: Ինքը դպրոցն ավարտելուց հետո ամռանը սկսեց աշխատել, սակայն այդ ժամանակ դեռ 17 տարեկան էր: Մենք հոգեբանի ու փնտրենի հետ այցելեցինք իր աշխատավայրը, նայեցինք, ստուգեցինք, խոսեցինք գործատուի հետ:*

Դա մտք գյուղում բենզալցակայան է, որին կից գործում է սրճարան: Այնտեղ Մ.-ն մատուցողուհի է աշխատում: Բայց պայմանագիր չի ունեցել:

Սա ոնց որ փորձնական էր, ու հիմա, երբ աղջիկն արդեն չափահաս է, երևի պայմանագիր էլ կլինի:

Ընտանիքի կողմից երեխայի հնարավոր շահագործման ռիսկն անհրաժեշտ ուշադրության չի արժանանում միայն այն կանխակալ մոտեցման պատճառով, որ եթե երեխան աշխատում է իր ընտանիքի համար, դա չի կարող հարկադիր աշխատանք կամ շահագործում համարվել:

Ընտանիքի համար կատարված աշխատանքի փաստը հաստատության անձնակազմի համար բավարար հիմք է՝ այդ աշխատանքի՝ երեխայի տարիքի նկատմամբ համապատասխանությունը, ինչպես նաև աշխատանքի բնույթն ու ծանրությունը, և հնարավոր վնասարակությունը անտեսելու համար:

Հատուկ դպրոցի տնօրեն. *Ծնողի կողմից երեխայի շահագործման դեպք չենք ունեցել: Այցելությունների ժամանակ մենք տեսել ենք, որ երեխան տանը ծնողի հետ հողագործությամբ է զբաղվում. բայց դա կատարում է ընտանիքի համար, չի կարելի համարել, որ շահագործում են:*

Այս առումով բավական հատկանշական է հարցազրույցներից մեկից կատարված հետևյալ մեջբերումը.

Խնամքի և պաշտպանության հաստատության փոխտնօրեն. *Չենք ունեցել դեպք, որ երեխան դրսում աշխատի: Չի եղել նման բան: Բայց եթե լինի, ես չեմ պարկերացնում. թե ինչ պետք է անենք:*

Բայց ունեցել ենք դեպքեր, նկատել ենք, որ ծնողների հետ գնացել են շշեր հավաքելու:

Այս մեջբերումը թույլ է տալիս միաժամանակ երկու կարևոր խնդիրներ վերհանել.

1. Մի կողմից՝ հարցվողը հակասում է ինքն իրեն՝ սկզբում նշելով, թե չունեն երեխայի՝ դրսում աշխատելու դեպքեր, մյուս կողմից՝ նշում է, որ երեխաները ծնողների հետ գնացել են շշեր հավաքելու: Այս հակասականությունն այլ հարցազրույցներում ևս հանդիպում է: Սա վկայությունն է նրա, որ երեխայի աշխատանքի տարբեր դրսևորումները դիտվում են կամ նորմալ, օրինաչափ, կամ՝ չեն համարվում աշխատանք (թեև փաստացի՝ հանդիսանում են այդպիսին):

2. Մյուսը՝ երեխայի աշխատանքի հայտնաբերված դեպքերի առնչությամբ անհրաժեշտ արձագանքի խնդիրն է: Այս խնդիրը բնորոշ է հաստատության ներկայացուցիչների զգալի մասին: Մասնագետները պարզապես տեղյակ չեն կյանքի դժվարին իրավիճակում հայտնված երեխայի ուղղորդման ընթացակարգի (իրենց գործառույթների) մասին: Այստեղ կարելի է առանձնացնել 3 հիմնական բաղադրիչ.

- ✓ կյանքի դժվարին իրավիճակում հայտնված երեխայի ուղղորդման ընթացակարգի բացակայությունը տեղեկացվածության և անհրաժեշտ կարողությունների պակաս (ինչպե՞ս արձագանքել, ո՞րն է իրենց պարտականությունը, որտե՞ղ է վերջանում իրենց հաստատության/մասնագետի պատասխանատվությունը և սկսվում այլ կառույցի/մասնագետի պատասխանատվությունը և այլն),
- ✓ էթիկական երկրնտրանքներ (ո՞րն է խնդիրն 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 երկրնտրանքների հատման տիրույթում է գտնվում պատասխանատվության ստանձնման հարցը, որը և՛ մասնագիտական պատրաստվածության, և՛ արժեքային խնդիր է: Տարբեր կառույցներ ու մասնագետներ երեխաների աշխատանքի խնդիրը չեն դիտարկում որպես իրենց անմիջական պարտականությունների դաշտում գտնվող հարց: Որպես հետևանք, այդ խնդիրներն այդպես էլ մնում են չկարգավորված:

Փորձագետ. *Հասարակությունների աշխատակիցների հետ պետք է աշխատել: Բոլորը լուծումը փնտրում են իրենցից դուրս ու պատասխանատվություն չեն վերցնում իրենց վրա:*

Հարցազրույցից կատարված հաջորդ մեջբերումը ևս հետաքրքիր է, քանի որ մի կողմից, հարցվողը նշում է երեխայի ծանր աշխատանքի փաստը, մյուս կողմից հավելում է, որ երեխաներն «... իրենք իրենց կամքով են գնացել գումար վասարակելու»: Այսպիսով, երեխաների աշխատանքի հիմնախնդիրը բավական նեղ մեկնաբանության է արժանանում. կարևորվում է այդ **ծանր** աշխատանքը կատարելու **կամավորության** հանգամանքը: Այս մոտեցումը հանդիպում է այլ հարցազրույցներում ևս, երբ հաստատության ներկայացուցիչները պատրաստ են ուշադրություն չդարձնել աշխատանքի բովանդակության վրա միայն այն պատճառով, որ դա երեխայի **կամքով է եղել, առանց հարկադրանքի՝ չգիտակցելով երեխայի կամարտահայտման՝ արատավորված կամ թերի լինելու հանգամանքը:**

Հատկանշական է, որ հարցվողը ենթադրում է, թե միգուցե «...կային դեպքեր, երբ այդ երեխաներին չէր կարելի անել այդ աշխատանքները»: Ինչպես նախորդ մեջբերման պարագայում, այստեղ էլ նույնպես ակնհայտ է հստակ մոտեցման և պատասխանատվության բացակայության խնդիրը: Ենթադրությունն այն մասին, որ «միգուցե չէր կարելի», արվում է հետադարձ հայացքով: Մինչդեռ բուն խնդրի առկայության ժամանակ որևէ գործնական արձագանք չի եղել:

Հոգեբան, մանկատուն. *Կան 14 տարեկանից բարձր տղաներ, ովքեր ուզում են աշխատել, հարկապես ամռանը: Իրենք խոսում են տնօրենի հետ, տնօրենը ճշտում է, թե ինչ աշխատանք է ու որտեղ: Հիմնականում ավտոլվացման կետերում են աշխատում որպես օգնական, այգու շինարարության ժամանակ կամ այլ տեղերում՝ նմանատիպ ֆիզիկական աշխատանք են կատարում:*

Թաքուն աշխատանքի դեպքեր չեն եղել, շինարարությունում էլ աշխատելու ժամանակ ազատ գրաֆիկով են աշխատել:

Կարծում եմ՝ քանի որ շինարարություն էր, ամեն դեպքում ծանր աշխատանք էր, բայց իրենք իրենց կամքով են գնացել՝ գումար վասարակելու նպատակով: Հարկադրանքով կամ ստիպողաբար աշխատելու դեպքեր չեն եղել: Ու երևի թե կային դեպքեր, երբ այդ երեխաներին չէր կարելի անել այդ աշխատանքները:

Հաջորդ մեջբերման մեջ մասնագետը թեև երեխայի փաստացի աշխատանք է նկարագրում («տատիկը ուղղորդել է, որ աշխատի որպես չոբան», «անասուններին սար է տարել»), սակայն դա աշխատանք չի համարում («Պարզեցինք, որ չի աշխատել»): Նույն երեխայի պարագայում բեռնակրությունը դիտարկվում է որպես աշխատանք (ինչը պարզելու համար էլ տունայց է իրականացվել), մինչդեռ անասուններին պահելը՝ ոչ:

Սոցիալական աշխատող, երեխաների խնամքի և պաշտպանության գիշերօթիկ հաստատություն. *Մի անգամ փորձեցինք ճշտել մի երեխայի պահով, որը երկուշաբթի օրերը դասի չէր գալիս: Պարզեցինք, որ չի աշխատել, ուղղակի փափուկը գյուղական վայրում ուղղորդել է, որ աշխատի որպես չոբան, որտեղ փափուկն է ապրել:*

Տունայց կատարեցինք, երեխան փանը չէր, փափուկն ասաց, որ անասուններին սար է փարել: Մեր տեղեկարկությամբ նա բեռնակիր էր աշխատում, բայց այդպես չէր:

Հայտնաբերված դեպքերում երեխաների հետագա ճակատագրի վերաբերյալ տեղեկատվությունը հիմնականում բացակայում է: Հաստատությունները սովորաբար նախաձեռնություն չեն ցուցաբերում երեխայի ու ընտանիքի հետ հետևողական աշխատանք կատարելու հարցում:

Երեխաների խնամքի և պաշտպանության գիշերօթիկ հաստատության փոխտնօրեն. *Մտր 2 փարի առաջ մի աղջիկ ունեինք, ծնողի հետ դրսում մուրացիկություն էր անում, հայրը թերթ էր վաճառում, երեխային էլ մուրացիկության էր դրդում: Ընտանիքի հետ աշխատանք կատարվեց: Անհաշտություն կար ընտանիքում, մայրը բաժանվեց, երեխային հանեցին դպրոցից, հետո գնացին քաղաքից թե ինչ, էլ չգիտեմ:*

Մի շարք խոցելի ընտանիք կար, մեր աշխատողները տեսել էին, որ կիրակի օրը եկեղեցու շրջակայքում հարսանիքների ժամանակ մուրացիկություն էին կատարում: Կանչեցինք, ծնողի հետ աշխատանք փարվեց, դրանից հետո էլ չենք տեսել այդ երեխաներին:

Երեխաների իրավունքների ոտնահարման բացահայտված դեպքերի առնչությամբ ոչ միշտ է իրավապահ մարմինների արձագանքը հետևողական բնույթ կրել: Նկարագրված դեպքերից մեկում քրեական հետապնդում չի իրականացվել (չնայած առերևույթ հանցագործությանը), խնդիրը լուծվել է երեխայի տեղափոխության եղանակով:

Փորձագետ. Մանկատանը եղել է նվաստացուցիչ վերաբերմունքի ու բռնության դեպք: Դեպքը քննարկվել է ուսրիկանության հետ, հասել մինչև ՀՀ ՏԿՆ: Հրահանգներ էին արվել միջամտելու, պարժելու հասարակության տնօրինությանն ու մասնակից աշխատակիցներին:

Սակայն հարցն այնքան ձգձգվեց ու բյուրոկրատական քաշքշուկ սկսվեց, որ գործը լուծում չստացավ: Երեխային տարան այլ դպրոց, որը տարածքային առումով շատ ավելի հեռու էր, իսկ հասարակության տնօրենին հայտարարվեց նկատողություն:

Երեխաների աշխատանքի հայտնաբերված դեպքերում հաստատության անձնակազմի արձագանքը հիմնականում երեխաներին սաստելու և բացատրական զրույց վարելու ձևաչափ ունի: Երբեմն պայման է դրվում ծնողների առջև, որ դասերը բաց թողնելու և աշխատելու պարագայում երեխան կարող է հեռացվել դպրոցից: Այս մոտեցումը, դրական ազդեցության հետ մեկտեղ, ռիսկեր է պարունակում, քանի որ դպրոցից հեռացված երեխան այլևս հաստատության ուշադրության և վերահսկողության դաշտից դուրս է գտնվելու:

Հատուկ դպրոցի տնօրեն. Ունեցել ենք մի քանի 10-12-րդ դասարանացի, ովքեր որոշ ժամանակ բացակայել են դասերից ու հետո խոստովանել, որ ընտանիքի սոցիալական վիճակից դրդված՝ աշխատել են: Բայց անգամ այդ սոցիալական վիճակը ես մի կողմ եմ դնում ու ասում, որ պետք է չաշխատեք:

Երբ երեխան 1-2 շաբաթ դասի չի գալիս, դա, բնականաբար, ինդիք է: Հետո դասղեկի, դաստիարակի միջոցով «բերման ենք ենթարկում¹¹», կամ ծնողն է գալիս, ասում, որ տունը պահող չկա, երեխան է աշխատում, կամ երեխան է գալիս, ասում, որ ստիպված եմ աշխատել:

Հիմնականում՝ բանվորություն են կատարում առանց որևէ պայմանագրի:

Ծնողների հետ խոսացել ենք ու անգամ պայման ենք դրել, որ եթե երեխան աշխատի, դպրոց չպետք է գա: Ես կարծում եմ, որ դա ճիշտ է՝ մտածելով նաև երեխայի ապագայի մասին. մի 2 փարի այդպես աշխատելով՝ երեխան կարող է զրկվել մասնագիտությունից: Հիմա աշխատող երեխա չունենք, վերջինը եղել է 11-րդ դասարանցի Ա. Ս.-ն, ում հունվարին բերել ենք, ու դրանով վերջացել է:

¹¹ Այս բնորոշումը կիրառվել է հատուկ դպրոցի տնօրենի կողմից՝ որպես իրենց իրականացրած միջոցառում և որևէ առնչություն չունի «ոստիկանություն բերման ենթարկելու» եզրի հետ:

Սույն հետազոտության ընթացքում բացահայտված երեխայի աշխատանքի որոշ տեսակներ հոգեբանական վտանգ են ներկայացնում նրանց համար:

Դաստիարակ, հատուկ դպրոց. *Կային եղբայրներ, ուլքեր ամեն երկուշաբթի դասի չէին գալիս: Երբ հարցնում էի, մայրն ասում էր, որ կոշիկները թաց են: Սկսեցի կասկածել, թե ինչ են անում, ուր են գնում, որ ամեն շաբաթ կոշիկները թաց են լինում: Երբ եկան մեզ մոտ, սկսեցի հարցնել, ու պարմեցին, որ կիրակի օրը գնում են եկեղեցի, այնպեղ արյուր են մտրթում փոքրով: Կոշիկներն արյունոտվում են, դրա համար էլ երկուշաբթի օրերին թաց են լինում:*

Հաստատության սաների աշխատելու ձգտումն անձնակազմի մասնագետները բացատրում են նախկին կենսավորձով, երբ երեխաներն ինքնուրույն կարողացել են գումար վաստակել: Ըստ մասնագետների, սա երեխաների մոտ աշխատելու կամ մուրացկանությամբ զբաղվելու ցանկություն է առաջացնում անգամ այն դեպքում, երբ դրա սուր կարիքն այլևս չկա: Այլ կերպ ասած, նկատվում է յուրացրած վարքաձևերի իներցիոն կրկնություն:

Հոգեբան, հատուկ հանրակրթական դպրոց. *Մեզ մոտ բոլորն ուզում են աշխատել, անգամ 10 տարեկան երեխան, որովհետև դրսում զգացել է փողի քաղցրությունը: Ասում է՝ «չեք ուզում, որ մուրացկանություն անեմ, թողեք՝ գնամ աշխատեմ»:*

Սոցիալական աշխատող, մանկատուն. *Ունեցել ենք մուրացկանությամբ զբաղվող երեխաներ, ուլքեր դուրս են գրվել: Այս պահին ևս ունենք երկու երեխա՝ Ա. Ա.-ն և Լ. Ռ.-ն: Օրինակ, Լ.-ն մուրացկանությամբ զբաղվել է իր քույրերի և եղբայրների հետ:*

Սկզբում, երբ Լ.-ն եկավ, փոքր գումարներ էր խնդրում աշխատողներից ու երեխաներից՝ 10-20 դրամ: Մեր հասարակությունում նման բան բացատրվում է, բոլորն իրեն մերժեցին: Մենք էլ հարցնում էինք՝ ինչ է քեզ պետք՝ գրիչ, տետր. դու ամեն ինչ ունես, մենք քեզ ամեն ինչով ասպահովում ենք: Իրենց հետ հիմնականում համեմատությունների կարգով ենք աշխատում՝ «րեն, ձեռքեր ունես, ոտքեր ունես, այսպեղ դու ամեն ինչ ունես»: Ու ինքն աստիճանաբար սովորեց չխնդրել: Չեմ կարծում, որ երբ դուրս գա, նորից կկրկնի դա:

Փորձագետները բացատրում են մանկական մուրացկանության երևույթը նաև հետևողական աշխատանքի թերություններով, տարբեր

կառույցների միջև թույլ համագործակցությամբ և ընտանիքի/երեխայի սոցիալական խնդիրների՝ հաղթահարված չլինելու գործոնով:

Փորձագետ. Ամենաշատը մտրացիկության դեպքերն են, որոնց ժամանակ երեխաներն ինչ-որ չափով ենթարկվում են հարկադիր աշխատանքի և թրաֆիքինգի: Մեր հանդիպած դեպքերում 2 ձևով է լինում.

- ✓ մի դեպքում ծնողը երեխային դրդում է մտրացիկության և նրան միայնակ փողոց է ուղարկում,
- ✓ մյուս դեպքում ծնողը երեխային ներգրավում է մտրացիկության՝ իր հետ, փողոցում նստած:

Ոստիկանությունն աշխատանքներ է փանտում, հաշվառում է, սոցիալական աշխատողներ, հոգեբաններ ներգրավվում են, նույնիսկ որոշ ժամանակ երեխաները գրնվում են ՀՕՑ-ում (Հայ օգնության ֆոնդ): Բայց շատ հաճախ հենց նույն երեխաները վերադառնում են փողոց, որովհետև իրենց հիմնական խնդիրը՝ սոցիալական հարցը (որը պարճատ է հանդիսանում փողոց դուրս գալու) չի լուծվում:

Պետական աջակցության ծրագրեր չկան, երեխայի ու ընտանիքի հետ աշխատանքը լիարժեք չէ: Սկզբնական փուլում փարվում է աշխատանք, ինչ-որ ժամանակով երեխան հայրնվում է փանը, բայց որոշ ժամանակ անց այդ աշխատանքն ընդհատվում է, մշտական վերահսկողություն չկա:

Դրա պարճատներից մեկը նաև ինստիտուցիոնալ և հոգաբարճության մարմինների թերի աշխատանքն է: Իրենք էլ հսկողություն չեն իրականացնում ամբողջ ծախսով, չեն հայրնաբերում կյանքի դժվարին իրավիճակում հայրնված բոլոր երեխաներին, թեն պարտավոր են:

Պարճատը նաև կազմակերպությունների միջև թույլ համագործակցությունն է, աշխատանքների ոչ ճիշտ կազմակերպումն ու կոորդինացումը:

Երեխաների աշխատանքը հաստատության սահմաններում

Ըստ փորճագետների, հաստատության տնօրինության կամ անճակազմի կողմից երեխաներին տարբեր աշխատանքների մեջ ներգրավելը հաճախ իրազեկվածության պակասի հետևանք է, և ոչ թե դիտավորյալ աշխատանքային շահագորճման արդյունք:

Փորճագետներից մեկը նշել է մի դեպք, երբ հաստատության տնօրենները ստիպել են երեխաներին աշխատել իրենց այգիներում՝ «... դա չհամարելով վատ բան, այլ ուղղակի օգնություն»:

Փորձագետ. Անձնակազմի հետ աշխատանքը ևս շար կարևոր է, որովհետև շար հաճախ այնտեղ կատարվածն արվում է ոչ դիտարկողությամբ (չիմանալու հետևանքով): Դրա համար իրենց իրազեկվածության բարձրացման խնդիր կա:

Փորձագետ. Առաջին հերթին մեր պետությունն ու հասարակությունը լիարժեք չի հասկանում, թե հարկադիր աշխատանք ասելով, ինչ նկատի ունենք, առավել ևս՝ դրա մասին իրազեկված չէ հասարակության աշխատակազմը: Եվ այդ աշխատակազմը, որն ամենօրյա իր կենցաղային հարցերում առնչվում է այդ երեխաների հետ, պարբերաբար նրանց ներգրավում է այդ աշխատանքի մեջ՝ երբեմն դիտարկողյալ է, երբեմն՝ չգիտակցելով: Հերևաբար խոցելիության ցուցանիշը բարձրանում է:

Փորձագետների կողմից ռիսկային է համարվել հաստատության սահմաններում երեխաների ներգրավումը կենցաղային ու սանիտարական աշխատանքների կատարմանը: Ընդ որում, երեխաների ներգրավումը երբեմն պայմանավորված է սպասարկող անձնակազմի պակասով:

Փորձագետ. Օրինակ, հասարակության փնտրենն ըստ հասարիքի ունի 6 հավաքարարի փետ, բայց պահում է 2-ին: Ակնհայտ է, որ 2 հավաքարարով նա չէր կարող այդ ամբողջ հասարակության մաքրությունն ապահովել: Պարզ է դառնում, որ նա լրացուցիչ ռեսուրս է օգտագործում, որը կարող են լինել երեխաները: Եթե ուսումնասիրենք միայն հասարիքացուցակը, որտեղ կան բացեր, բայց փետնենք, որ գործն արվում է, ուրեմն կան փոխլրացման մեխանիզմներ:

Հարկադիր աշխատանքի ռիսկի փարբեր կարող է պարունակել հասարակության փարածքի մաքրությունը: Փորձը ցույց է տալիս, որ հնարավոր շահագործման ռիսկ կա զուգարանների մաքրության ու հասարակության կենցաղի ապահովման աշխատանքների հետ կապված:

Հասարակության փրա դրված ներքին աշխատանքների վերահսկելիությունը ցածր է:

Չեմ կարծում, որ հասարակությունից դուրս աշխատանքի ներգրավվումը հնարավոր է, որովհետև դա ավելի բացահայտ կլիներ:

Անձնակազմի ներկայացուցիչները նույնպես նշել են, որ երեխաները ներգրավվում են կենցաղային բնույթի տարբեր աշխատանքների կատարմանը, անգամ՝ շինարարության մեջ:

Սոցիալական աշխատող, մանկատուն. Երեխաները նաև օգնում են կահույքը փոխափոխել, սեղանները, աթոռները, փան նման են վերաբերվում: Ու միշտ չէ, որ մենք ասում ենք, իրենք են իրենց վրա որոշ դերեր վերցրել: Օրինակ, եթե պահեաք սնունդ են բերում, փղաներն իրենց կամքով կզնան և կօզնեն:

Երբ զուգարանները վերանորոգվում էին, երեխաները շատ քիչ էին ներգրավված այդ գործերի մեջ, կային բանավորներ: Միայն մի երեխա էր, Ս.-ն, որ որոշ չափով ներգրավվել էր:

Հաստատության շահառու երեխաները նկարագրել են հաստատության ներսում իրենց մասնակցությունը որոշ աշխատանքների իրականացմանը: Ընդ որում, երեխաներից մեկը տվյալ աշխատանքը կատարելու ընթացքում վնասվածք է ստացել՝ աշխատանքի անվտանգության կանոնները չպահպանելու հետևանքով:

Դեպք 13. Մանկատան սան, տղա, հարցազրույցի իրականացման պահին՝ 17 տարեկան:

Դրսում չեմ աշխատել ու չեմ էլ ուզեցել աշխատել: Մեզ մոտ էլ (մանկարանը), երբ զուգարաններն էին սարքում, մեր փղաներից աշխատում էին, գաջ էին քանդում: Օրական մի երկու ժամ էին աշխատում:

Դեպք 14. Գիշերօթիկ հաստատության սան, տղա, հարցազրույցի իրականացման պահին՝ 10 տարեկան, նկարագրվող աշխատանքի կատարման պահին՝ 10 տարեկան կամ դրանից ցածր:

Իսկ այստեղ (հաստատության տարածքում) եղե՛լ է, որ շինարարություն անեն, ու դուք օգնեք: Ասում էին, որ բասեին պիպի սարքեն, մենք էլ քարերը վերցրեցինք, հավաքեցինք ու թափեցինք այս կողմ: Մի անգամ Ռ.-ն կանազի վրա էր քարծրացել, Լ.-ն քարը շարվելուց՝ կպավ գլխին, ու արյուն եկավ: Գնացին բուժքրոջ մոտ, կապեց, ու մի քանի շաբաթից լավացավ:

Քանի կիր կլինեն քարերը, շատ ծանր էին: Չգիտեմ, բայց շար ծանր չէին, ոնց որ այս աթոռը լինի:

Իսկ դա միայն մե՞ծ տղաներն էին անում: Իրենք էլ էին անում, մենք էլ:

Հաստատության ներսում երեխաների աշխատանքն անձնակազմը կարևորում է կյանքի հմտություններ ձեռք բերելու տեսանկյունից:

Մանկատան տնօրեն. Մեզ մոտ՝ մանկապանը երեխաները ծանր աշխատանքներ չեն անում: Մենք միասին, օրինակ, ձյուն ենք մաքրում, այս փոփի փարբեր աշխատանքներ ենք անում: Աղջիկները խոհանոցում հերթապահություն են անում, տղաները՝ նույնպես: Կան աշխատանքներ, որ իրենք պետք է ընդգրկվեն, որպեսզի իրենց մոտ զարգացնենք աշխատասիրությունը: Սա զուտ դաստիարակության առումով է պետք, ինչպես ընտանիքում:

Հոգեբան, մանկատուն. Եթե անգամ երեխային ինչ-որ աշխատանք է առաջարկվում (հիարկե, իր փարիքին համապատասխան), դա արվում է սովորեցնելու նպատակով: Օրինակ, ճաշարանում ինչ-որ աշխատանք անելը ես չեմ համարում շահագործում, որովհետև երեխան ինքը կարող է մոտենալ ու ասել՝ կարո՞ղ եմ այսօր ես այս աղցանը խառնեմ կամ կարտոֆիլ մաքրեմ: Սա մեծ փուն է, ու երեխան պետք է մասնակցի այս փան կյանքին, կամ արդուկ անի (թեև ունենք հասրուկ աշխատողներ):

Ճիշտ կլինի, եթե երեխան իր հագնելու շորերն ինքն արդուկի, որպեսզի սովորեն նաև այս հմտությունները: Ամեն դեպքում, փանտիկին են դառնալու: Մեզ մոտ միշտ այդ մասը շատ բաց է լինում, որովհետև իրենց փոխարեն ամեն ինչ արվում է:

Իրական ոիսկ է պարունակում երեխաների միջև պարտականությունների բաշխումը, երբ լիդերները կարող են ազդել մյուս երեխաների վրա՝ իրենց փոխարեն որևէ աշխատանք կատարելուն հարկադրելով:

Ընդ որում, անձնակազմի ներկայացուցիչները նշել են, որ **երեխաներն իրենք են կարգավորում պարտականությունների բաշխումն ու կատարումը:** Որքան էլ այս մոտեցումը դրական է՝ ինքնակազմակերպման կարողությունների զարգացման տեսանկյունից, երեխաների միջև կոնֆլիկտների առաջացման և խմբային ճնշման լուրջ ոիսկեր է պարունակում:

Սոցիալական աշխատող, մանկատուն. Ճաշարանում հերթապահություն է սահմանված. յուրաքանչյուր խմբից մի քանի երեխա, ամեն օր ասիստենտները դասավորում են, հետո հավաքում, դասացուցակով դա հստակ սահմանված է: Երեխաներն իրար միջև դա կարգավորում են, չեմ նկատել, որ միշտ նույն երեխաներն անեն, ես շատ ուշադիր հետևում եմ: Եթե հանկարծ երեխաներից որևէ մեկը ծուլանա ու չուզենա հերթապահել, երեխաներն իրենք են դա կարգավորում, մեր կողմից որևէ սպառնալիք չկա:

Հոգեբան, մանկատուն. Երեխաները բաժանված են իսրերի. այդ խումբը շարաթվա կտրվածքով հերթապահում է՝ 2-3 երեխա յուրաքանչյուր օր: Իրենք միայն ամաններն են հավաքում սեղանների վրայից, մաքրում սեղանն ու հարակը, հերթապահությունը փոխում է մուր կես ժամ:

Երբեմն նկատել էնք, որ իսրի առաջնորդն ասել է, թե ով հերթապահի ու այդ երեխան արել է: Բայց մենք ձգտում ենք, որ նման դեպքեր չլինեն, և բոլորը հերթապահեն:

Անձնակազմի ներկայացուցիչներն իրենք են պատմել լիդերների կողմից մյուս երեխաների նկատմամբ իրականացված ճշտումների մասին (որոնք, սակայն, ուղղակի առնչություն չունենին հարկադիր աշխատանքի հետ):

Սոցիալական աշխատող, գիշերօթիկ հաստատություն. Ննջարանում կար մի երեխա, որ լիդերություն էր փորձել անել: Ճաշարանում երեխաներից մեկին ասել էր՝ ես բուլկի շապ եմ սիրում, պետք է ամեն օր բռնն ինձ փաս: Երեկոյան ճաշարանում նկատում եմ, որ բուլկին չի ուտում, հարցնում եմ, թե ինչու՞ չես ուտում, պարասխանում է՝ չեմ սիրում: Կամ երեխա, որ քաղցրավենիք, կոնֆետր չսիրի: Երեխան հայրնւլեց իմ ուշադրության կենտրոնում, վախենում էր բարձրաձայնել, որ կոնֆետրը ձեռքից վերցնում են:

Երեխան պատմեց ու ասաց՝ հո իրեն չեն ասելու, ես իմ կոնֆետրն ամեն օր իրեն պետք է փամ, որ ինքը թույլ փա, որ ես ննջարանում հանգիստ պատկեմ: Լիդերության ինդիք է՝ որ դու ննջարանում հանգիստ քնես, այսպիսի բանակային սիստեմ:

Հաստատության սաներն առանձին դեպքեր են նկարագրել, երբ տարիքով ավագ 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:

Մանկատան սան, տղա, հարցազրույցի իրականացման պահին՝ 12 տարեկան:

Կան երեխաներ, ումից մյուսները վախենում են: Օրինակ, մեզ մուր եղել են մեծ փղաներ՝ Մ.-ն, Հ.-ն, ովքեր մանկապարտից արդեն դուրս են եկել: Եթե երեկոյան դաստիարակն ասում է, որ երեխաները պատկեն, իսկ իրենք ֆուրբոլ են նայում, չեն ուզում պատկել, մեծ փղաները գալիս են և պատկեցնում:

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:

Հոգեբան, հասուկ դպրոց. *Օրինակ, իմ ռեֆերենսության փակ գրնվող Ա.-ն ունի մերավոր խնդիրներ ու կանխ ամեն ինչ, որ իրեն շահագործեն: Բայց մենք, իմանալով դրա մասին, միշտ իր կողքին ենք, որ կանխենք դա: Նա իրեն զգում է չգնահատված, անարեամբ է ընդունված կողմից, ու մենք անում ենք ամեն ինչ, որ ինքն իրեն գնահատված զգա: Զգուշացրել ենք նաև դասարհարակներին, որ թույլ չտան ուրիշի փոխարեն ինչ-որ բան անի:*

Թեև հետազոտության ընթացքում չի արձանագրվել երեխաների կողմից մյուս երեխաների թրաֆիքինգի կամ շահագործման որևէ դեպք, սակայն նման ռիսկերի հավանականությունը բարձր է:

Լիդերները հանդես են գալիս որպես անձնակազմի «օգնականներ»՝ որոշ խնդիրների լուծման գործընթացում՝ մյուս երեխաների նկատմամբ հոգեբանական ներգործություն ունենալով: Այս տարբերվող կարգավիճակի շարունակական խրախուսումն անձնակազմի կողմից կարող է հանգեցնել «օգնական»-ի դիրքի չարաշահման:

Ի դեպ, հաստատություններից մեկում կատարված դիտարկման արդյունքներով, տարբեր տարիքային խմբերում կային երեխաներ, ում ներկայությամբ մյուս երեխաները որոշակի լարվածություն էին դրսևորում: Լիդերներն աջակցում էին մանկավարժական անձնակազմին՝ կազմակերպչական բնույթի խնդիրներում, կոնֆլիկտների կարգավորման հարցում:

Այս հաստատությունում հերթապահությունների իրականացման հարցում երեխաների դերերի հավասարաչափ բաշխում չկար. ճաշարանում հերթապահության կատարման համար ավելի շատ պատասխանատու էին աղջիկները: Սենյակների մաքրությունն իրականացնում էին սենյակի բնակիչները, թեև երբեմն տարիքով ավելի մեծ աղջիկներն օգնության համար դիմում էին փոքրերին:

Մյուս հաստատություններում լիդերների վարքում ագրեսիայի դրսևորումներ չեն դիտարկվել, նրանց նկատմամբ մյուս երեխաների վերաբերմունքում չի նկատվել վախ կամ լարվածություն, փոխհարաբերություններն

անկաշկանդ էին և ազատ: Լիդերները փորձում էին պահպանել կարգուկանոնը խմբերի ներսում, լուծել միջանձնային որոշ խնդիրներ: Հետագրտության ընթացքում լիդերների կողմից ակնհայտ աջակցություն անձնակազմի որևէ անդամին չի նկատվել:

Այնուամենայնիվ, պարտականությունների ակնհայտ անհավասար բաշխում է առկա տղաների և աղջիկների միջև: Անձնակազմի անդամներն այս հանգամանքն օրինաչափ են համարում՝ սեռով պայմանավորված դերերի՝ իրենց պատկերացումներից ելնելով:

Հատուկ դպրոցի սան, աղջիկ, հարցազրույցի իրականացման պահին՝ 14 տարեկան:

Տղաները հերթապահո՞ւմ են: *Հազարից մեկ, ու ես էլ կուզենայի տղա լինել, քանի որ իրենք ոչ են արթնանում, որովհետև իրենք ոչ մի գործ չեն անում, չեն լվացվում, տեղերը չեն հավաքում:*

Հաստատությունում երեխաների արհեստագործական ուսուցումը

Ըստ դիտարկման, երեխաների՝ հաստատության տարբեր խմբակներում զբաղվածությունն ուներ ուսուցողական և ժամանցային բնույթ: Միջավայրն ու պայմանները, համապատասխան վերահսկողության դեպքում, երեխայի առողջության և անվտանգության համար ռիսկեր չէին պարունակում: Այս կամ այն զբաղմունքն ընտրելու հարցում երեխաների նկատմամբ սպառնալիքի կամ բռնության որևէ դրսևորում չի նկատվել: Խմբակներում իրականացվող գործունեությունը համապատասխանում էր մասնակից երեխաների տարիքին և ֆիզիկական ու մտավոր զարգացման մակարդակին: Խմբակներում իրականացվող աշխատանքներին երեխաները մասնակցում էին ոգևորությամբ և հաճույքով: Երեխաները հատկապես կարևորում էին այն հանգամանքը, որ խմբակներում իրենց ձեռք բերած հմտությունները հնարավորություն կտան հետագայում մասնագիտություն ձեռք բերել կամ գումար վաստակել՝ հաստատությունը լքելուց հետո:

Խմբակներում երեխայի կողմից իրականացվող աշխատանքը 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 երեխաները շատ ազատ էին ինչպես խմբակի ընտրության, այնպես էլ այնտեղ անցկացվող ժամաքանակի առումով: Խմբակներում պարապմունքի համար նախատեսված ժամանակահատվածը

(սովորաբար՝ մինչև 3 ժամ) երեխան կարող էր անցկացնել իր հայեցողությանը և դադարեցնել պարապմունքը, երբ ցանկանար:

Գորգագործության, կարպետագործության և թաղիքագործության խմբակներում ստեղծագործության թեման և դրա համար հատկացվող ժամանակահատվածը ևս ենթակա էր ազատ տնօրինման: Այդ գործունեության արդյունքները ներկայացվում են տարվա ընթացքում մեկ-երկու անգամ կազմակերպվող ցուցահանդես-վաճառքներին, իսկ վաճառված գործերից ստացված հասույթը հատկացվում է նաև երեխաներին: Սա, երեխաների խոսքերով, լուրջ խթան է հանդիսանում աշխատանքներն ավարտին հասցնելու համար:

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 չի վաճառվել ակնկալվող արժեքով:

Հոգեբան, մանկատուն. *Ռիսկը կա, որովհետև երեխան կարող է ասել՝ ես աշխատել եմ այսքան, բայց ստացել այսքան՝ չհասկանալով, որ աշխատանքը կարող է գնահատված լինի, օրինակ, 5000 դրամ, բայց գնա ցուցահանդես-վաճառք ու գնահատվի 2500: Երեխային պետք է բացատրել, թե ինչու է ավելի էժան վաճառվել:*

Վերահսկողության մեխանիզմներ

Հաստատության դերը ընտանիքի հետ աշխատանքում

Ուսումնասիրված հաստատություններից մի քանիսը, թեև ինտենսիվ աշխատում են երեխաների ընտանիքների հետ, սակայն բավարար ուշադրություն չեն դարձնում երեխաների թրաֆիքինգի կամ շահագործման հիմնախնդիրներին: Խնամքի և պաշտպանության հաստատությունների մի մասում գերակայում է այն տեսակետը, որ դա այլ կառույցների պատասխանատվության դաշտում գտնվող հիմնահարց է:

Մանկատան տնօրեն. *Որոշ չափով ծնողներին բացատրվում է, թե ինչ է թրաֆիքինգը, բայց ոչ մանրակրկիտ: Կարծում եմ՝ պետք է ավելի շատ*

գրադվեն բնակության վայրի ինստանկայության և հոգաբարձության մարմինները, դա ավելի շար իրենց խնդիրն է, մեր հոգան առանց այն էլ շար է, երեխայի հետ աշխատանքը շար դժվար է:

Շատ դեպքերում երեխայի տարիքին ոչ համապատասխան աշխատանքի և աշխատանքային շահագործման ռիսկերը գալիս են հենց երեխայի ընտանիքից: Հաստատությունն է ստիպված լինում ստանձնել երեխային իր իսկ ընտանիքից «պաշտպանելու» դերը:

Ավելին, որոշ դեպքերում, ընտանիքը կարող է ըստ հաստատության ներկայացուցիչների, խոչընդոտել երեխայի ներդաշնակ զարգացմանն ու սոցիալականացմանը:

Մանկատան տնօրեն. *Եղել են դեպքեր, երբ ծնողներն ասել են, որ երեխային բերենք փուն: Հարցին, թե ինչի համար, պատասխանել են՝ խոտ կա հնձելու, բերք կա հավաքելու: Բայց մենք չենք թողնում՝ ասելով, որ երեխան ո՛չ բանվոր է, ո՛չ էլ՝ էժան աշխատուժ: Երեխաներն էլ են հրաժարվում գնալ, իրենք գիտեն, որ եթե այսպեղ են ապրում, ընտանիքն իրենց նկատմամբ իրավունք չունի:*

Սոցիալական աշխատող, գիշերօթիկ հաստատություն. *Ծնողի հետ պետք է աշխատել, ծնողին պետք է բացատրել, թե երեխան ինչ արժեք է, ինչպես կարելի է նրան վերաբերվել: Իրենք չեն գիտակցում, սեփականության զգացողությամբ կարող են վարվել այնպես, ինչպես իրենք են ցանկանում: Երբ ասում ես, որ այդպես չի թույլատրվելու, ասում է՝ իմ երեխան է: Երբ սկսում ես օրենք բացատրել, պատասխանատվության ձևերը բացատրել, որ անզավ ծնող լինելով՝ ինչպիսի պարիժների կարող ես ենթարկվել, այդ դեպքում որոշները զգաստանում են: Հասկանում են, որ եթե դրդում ես մտրացկանության, քեզ դրա համար պարիժ է հասնում, դա էլ է թրաքիզիչ, դա էլ է շահագործում, դա էլ է երեխաների իրավունքների ոտնահարում:*

Հատուկ դպրոցի տնօրեն. *Ես կառաջարկեմ, որ ՀԿ-ներն այդքան շար գնան ոչ թե հարուկ դպրոցներ, այլ սկսեն աշխատել ընտանիքների հետ: Բոլոր խնդիրների հիմքն ընտանիքից է գալիս: Երբեմն մեզ ընտանիքն է խանգարում:*

Հոգեբան, հատուկ դպրոց. *Մեզ համար միայն ծնողի խոսքը բավարար չէ, որովհետև շար հաճախ նաև ծնողն է ուղարկում աշխատելու: Եթե պետք է լինում, զանգում ենք նաև ուսուցիչության փարաձրային սրբաբաժանումներ, որ վերահսկեն, թե ինչ փեղ է, կյանքի համար վրանգավոր չէ, չի շահագործվում: Մենք վերահսկում ենք, քանի որ ծնողների*

համար անգամ հարմար է, երբ երեխան գումար է բերում, ունենք ցածր ինտելեկտով կամ ծնողավարման հմտություններ չունեցող ծնողներ, որոնց համար կարևոր է միայն իրենց ֆիզիկականը, ու երեխայի մասին չեն մտածում:

Վերոնշյալ մեջբերումները վկայում են այն մասին, որ ընտանիքների հետ համակարգված ու հետևողական աշխատանք չի տարվում, օրինակ, դրական ծնողավարման հմտությունները զարգացնելու և երեխային ընտանիք վերադարձնելու նպատակով: Հակառակը, նկատելի է անձնակազմի որոշ անդամների ընդգծված բացասական վերաբերմունքը երեխաների ընտանիքների նկատմամբ, նրանց հետ աշխատանքն անիմաստ համարելու միտումը:

Ըստ անձնակազմի ներկայացուցիչների, շատ երեխաներ ավելի սերտ հուզական կապվածություն և առնչություն ունեն հաստատության անձնակազմի, քան իրենց ընտանիքների հետ: Հաստատության ներկայացուցիչները նշում են նաև ընտանիքի բացասական ազդեցության դերը:

Գիշերօթիկ հաստատության փոխտնօրեն. *Երեխաների կապը դասարհարակների ու դայակների հետ ավելի շատ է, քան որոշ ծնողների հետ: Օրինակ, կար երեխա, ում մայրը հարբեցող էր, երբ մայրը գալիս էր, երեխան հանդիպումից խուսափում էր, չէր ուզում, որ մայրը գա ու ուրիշներն իրեն այդ վիճակում տեսնեն:*

Մեթոդիստ, մանկատուն. *Ես դեռ չեմ հիշում, որ ծնողը գա, ու այդ երեխայի մոտ դրական ինչ-որ փոփոխություն լինի, ավելի շատ բացասականն է, իմ կարծիքով:*

Այս առումով, հաստատության ներկայացուցիչները վերջին տարիներին իրականացվող հաստատությունների բեռնաթափման քաղաքականության մի շարք ռիսկեր են մատնանշել: Բնականաբար, ներկայացված կարծիքներին հարկավոր է որոշ վերապահումով ու զգուշավորությամբ վերաբերվել, քանի որ հաստատության աշխատակազմն անուղղակի շահագրգռվածություն ունի շահառու երեխաների առկայության հարցում: Հաստատությունների բեռնաթափման քաղաքականությունը կարող է նրանց կողմից ընկալվել (ըստ փորձագետների, հաճախ այդպես էլ ընկալվում է) որպես հաստատությունների փակման և աշխատանքը կորցնելու վտանգ:

Հատուկ դպրոցի տնօրեն. Հիմա մեզ մոտ ներառական կրթություն են իրականացնում. թող երեխան գնա ու սպրի փանր: Բայց իրենք ուսումնասիրում են այդ բոլոր ընդհանրությունները, պենք է, որ երեխան այդ ընդհանրում սպրի, պենք է, որ այդ ծնողն իրեն դաստիարակի:

Այս փարհներին այնքան բան է անցել իմ աչքի առաջ: Նույնիսկ ծնող է եղել, ում ես դարի եմ փոխել: Նա իր աղջիկ երեխային փանտում էր, հաճախորդներին բերում փուն, որ այդ երեխան փող աշխատի: Ես նույնիսկ շարաթ-կիրակի չէի թողնի, որ այդ երեխան այդ ծնողների հետ սպրի, ավելի լավ է, որ մանկապարտն սպրեր:

Ու այս բեռնաթափման ծրագրով ես փեսնում եմ մեծ ռիսկեր: Օրինակ, ծնողը երեխային գրանցել է հանրակրթական դպրոցում: Դրա շնորհիվ դպրոցը երեխաների մեծ թիվ է ցույց փայլա: Ծնողին փայլա են փրանսպորտի գումար, օգնություն, բայց երեխան փանն է մնում, չի գնում դասի: Երբ ստուգում է լինում, ծնողին դպրոցից գանգում են, որ երեխային բերի:

Կան երեխաներ, ում հնարավոր չէ փանել սովորական դպրոց, չի կարելի: Երեխաներ ունեմ, ովքեր հենց հանրակրթականից են եկել: Իրենց այնպեղ ձեռ են առնում, ծիծաղում են, իրենց հետ չեն աշխատում, մասնագետներ չկան: Ծար բարդ երեխաներ են, 1-5-րդ դասարանի աշակերտներից ամենաթեթևն ունի միջին մարավոր խնդիրներ: Մենք իրենց ինչ ենք սովորեցնում, որ գույներն իմանան, մարներն իմանան, աջ ու ձախը: Ո՞նց կարող է այս երեխան 5 րոպե նարել հանրակրթական դպրոցում:

Եթե մենք դառնանք ցերեկային ծառայություն մարուցող ու ինսամք չիրականացնեք, ամեն օր այդ ծնողները երեխաներին չեն բերի ու փանի: Ծնողներն աշխատում են, իսկ մեր երեխաներն ինքնուրույն չեն կարող գնայ-գայ:

Հատուկ դպրոցի տնօրեն. Ինձ թվում է, որ երեխայի՝ դպրոցում լինելն ավելի ճիշտ է, քան ընդհանրում: Այն դաստիարակությունը չի կարող արանայ: Մեր կոնսրինգենտի ընդամենը 5%-ն է, որ նորմալ, լուրջ, գրագետ ընդհանրների երեխաներ են, մյուսները՝ փողոցում կանգնող աղջիկներ, շուկայի բեռնակիրներ, մուրացկաններ:

Սոցիալական աշխատող, հատուկ դպրոց. Ունենք օրինակներ, երբ երեխան, որն այսպեղ շար լավ սովորում էր, լավ վարք ուներ, բեռնաթափման ծրագրով վերադարձել է փուն ու դարձել անճանաչելի. դասի չէր գնում, փողոցներում էր: Կանխարգելելու համար պետք է այդ ընդհանրների հետ շար աշխատենք և մենք, և համայնքը:

Փորձագետ. Մենք այսօր աղքատացող հասարակություն ունենք, ու անգամ մեր մեծագույն ցանկության դեպքում, եթե երեխային փուն ուղարկելուց հետո, արտաքին ռեսուրսներ չօգտագործենք, ընդհանրապես հասարակ խնդիր է ունենալու:

Ինքս, լինելով այլընտրանքի կողմնակից (հասարակություններից դուրս՝ երեխայակենտրոն, ընդհանրակենտրոն ծրագրեր), շատ մեծ վախ ունեմ: Երբեմն այնպիսի ընդհանրությունների հետ եմ շփվում, որ ամենատարրական խնդիրները չեն կարողանում լուծել, նաև՝ ծնողավարման հնարությունների մեծ պակաս կա:

Հաստատության անձնակազմը ոչ միայն երեխայի ընտանիքի, այլև սոցիալական միջավայրի բազմաթիվ ռիսկեր է նշել: Հասկապես գիշերօթիկ դպրոցների պարագայում, երբ երեխաները հանգստյան օրերն անցկացնում են ընտանիքի կամ ազգականների մոտ, այդ ռիսկերը հաստատության կողմից կառավարելի և վերահսկելի չեն:

Սոցիալական աշխատող, գիշերօթիկ հաստատություն. *Ունենք վրանգավոր միջավայրում ապրող երեխաներ, օրինակ, հանրակացարանում ապրող երեխաներ, որտեղ նորմալ երեխա չի կարող մեծանալ: Այդ հանրակացարանը միշտ մեր ուշադրության կենտրոնում է, այնպեղ ապրող ծնողները միշտ ավիոտի ազդեցության տակ են, ով ասես կարող է մրնել-դուրս գալ հանրակացարան, ծնողն անգիտակից վիճակում է, երեխան էլ շարաթ-կիրակի իր վերահսկողության ներքո է, երեխան էլ է գրնվում վրանգավոր անցումային տարիքում: Մենք կոլեգայիս հետ միշտ հեռվից դիտում ենք. այդ երեխան շների-կարունների հետ, առանց պատուհանի սենյակում, սանիտարահիգիենիկ պայմաններ բացարձակապես չկան, մի անկյունում կծկված նստած է, ծնողն էլ՝ խնած-քնած է: Այսպիսի դեպքեր մենք շատ անգամ ենք տեսել:*

Երեխայի՝ հաստատության շահառու լինելու կարգավիճակը ոչ միայն ընտանիքից, այլև՝ սոցիալական միջավայրից երեխայի պաշտպանվածությունն է ապահովում:

Հոգեբան, հատուկ դպրոց. *Իսկ այս հասարակությունից ով կվերցնի աշխարանքի երեխայի, որ չվախենա: Նման դեպք հնարավոր չէ, որովհետև տարածքում բոլորը մեր երեխաներին գիտեն ու իրենց աշխարանքի չեն ընդունում:*

Երեխայի վրա ընտանիքի և միջավայրի հնարավոր բացասական ազդեցությունը չեզոքացնելու նպատակով հաստատության անձնակազմի կողմից (անհատական նախաձեռնությամբ) երբեմն ամառային ճամբարներ են կազմակերպվում: Սա այլընտրանքային միջոց է՝ ամառային արձակուրդի ընթացքում երեխայի զբաղվածությունն ու վարքի վերահսկողությունն ապահովելու համար:

Հատուկ դպրոցի տնօրեն. *Ամառային ճամբարն էլ եմ ես դրա համար անում, դիմում կազմակերպություններին, պատգամավորներին, փող խնդրում, որ ճամբար կազմակերպեն: Կարող եմ գնալ հանգստանալու, բայց մնում եմ, երեխա եմ պահում: Երեխան, ով գնում է 3 ամսով փուն, հետ է ընկնում, իմ ամբողջ փարվա աշխատանքը ջուրն է ընկնում:*

Հոգեբան, հատուկ դպրոց. *Երեխաներն ամռանն էլ չեն աշխատում, ամռանը մենք ճամբար ենք գնում: Հնարավոր չէ, որ աշխատեն, մենք դողում ենք իրենց վրա:*

Հետազոտության արդյունքում չբացահայտվեց ընտանիքների հետ աշխատանքի միասնական մոտեցում: Թե՛ հաստատությունները՝ ինստիտուցիոնալ մակարդակում, թե՛ առանձին մասնագետները (սոցիալական աշխատող, հոգեբան և այլ) հաճախ իրավիճակային մոտեցում են ցուցաբերում: Չի կիրառվում ընտանիքի հետ աշխատանքի և նշված ռիսկերի կանխարգելման համակարգված մոտեցում: Ազդեցության հիմնական ձևը երեխաների ծնողների ու ազգականների հետ բարոյահոգեբանական զրույցներն են, երբեմն՝ ծնողներին «սաստելը»:

Երեխաների ընտանեկան իրավիճակի մոնիթորինգն ու տարատեսակ այցերը հիմնականում հաստատության մասնագետների անձնական նախաձեռնության արդյունք են: Ավելի հաճախ՝ պայմանավորված են երեխաների ճակատագրի նկատմամբ բարոյական պատասխանատվության զգացումով:

Դաստիարակ, հատուկ դպրոց. *Մենք երեխայի համար պատասխանատու ենք միայն մեր փարածքում: Իսկ եթե հանկարծ ծնողի կողմից լինի, մենք դա անպայման կբարձրաձայնենք, կգնանք ծնողի մոտ, նա մեզանից կվախենա ու արդեն փենց բաներ չի անի:*

Հոգեբան, հատուկ դպրոց. *Բոլոր երեխաների խնդիրների հիմքն ընտանիքից է, կոնֆլիկտային իրավիճակն ընտանիքի հետ ևս լուծում*

ենք մենք: Այնքան ենք ասել՝ եթե երեխային ուղարկես աշխատանքի, դու կդատվես, մենք կգնանք ուսրիկանություն, մեր ծնողներն անգամ աս ունեն, որովհետև գիրեն, որ անմիջապես կարձագանքենք:

Ընտանիքի հետ աշխատանքի բացակայությունը կամ ոչ բավարար ծավալը բացատրվում է իրազեկվածության ցածր մակարդակով և անհրաժեշտ ռեսուրսների պակասով:

Արդյունավետ աշխատանքի լուրջ խոչընդոտ է երեխայի ընտանիքի՝ այլ համայնքում բնակվելու հանգամանքը:

Սոցիալական աշխատող, մանկատուն. *Փորձում ենք նաև փնայցեր անել, թեև դրա համար հատուկ ֆինանսական միջոցներ չունենք: Աշխատանքային նկարագրով դա նախատեսված է, սակայն նշված չեն ֆինանսական աղբյուրները: Մեր երեխաները Հայաստանի փարբեր մարզերից են, ու եթե ես պետք է գնամ հեռավոր մի մարզ, ինչ գումար է նախատեսված դրա համար: Վերջին երկու փարվա ընթացքում մութ փաստ փնայց ենք կատարել:*

Դրա համար ծնողների հետ ավելի շար աշխատում ենք իրենց այցելությունների ժամանակ: Անկեղծ ասած, թրաֆիքինգի կամ շահագործման մասին ծնողների հետ չեմ խոսել, որովհետև հերթը դրան չի հասել:

Գիշերօթիկ հաստատության տնօրեն. *Մենք նոր ենք սկսում, այս կենտրոնում չի եղել աշխատանք ընտանիքի հետ: Հիմա ավելի շար հեռախոսով ենք շփվում ծնողների հետ, բայց բոլորի մոտ հասցրել ենք փնայցեր կատարել, դիտարկում անել: Ծնողների հետ այնքան աշխատանք կա անելու, բայց ո՞վ անի, ինչ ֆինանսներով: Մեր արածը շար քիչ է այդ կարգի ընտանիքների հետ աշխատելու համար:*

Այնուամենայնիվ, չկան երեխայի հարկադիր աշխատանքի հնարավոր դեպքերի բացահայտման հստակ ընթացակարգեր: Նշված խնդիրների մասին տեղեկատվության ստացումը սովորաբար իրավիճակային բնույթ ունի, հիմնականում՝ անձնական կապերի միջոցով:

Հատուկ դպրոցի տնօրեն. *Դե փոքր քաղաք է, իմանում ենք: Նույնիսկ եղել է, որ դասի չի եկել, զանգել, հարցրել ենք, ծնողներն ասել են, որ հիվանդ է, բայց գնացել ու պարզել ենք, թե որտեղ է:*

Որ գյուղն էլ գնամ, գյուղապետը կամ բարեկամ է, կամ ծանոթ, իրենք էլ են զանգում ասում, ես էլ եմ զանգում:

Գիշերօթիկ հաստատության փոխանորեն. *Գիտե՞ք ինչ, մարզերում, այսպիսի փոքր քաղաքներում, վերահսկելի է ամեն ինչ, ինչ-որ բան էլ լինի. բոլորս էլ քաղաքի բնակիչներ ենք, ամեն ինչ շար շար տեսանելի կդառնա, եթե նման բան լինի. ծնողը չի կարող պահել:*

Հաստատության ներքին վերահսկողության խնդիրը

Ուսումնասիրված հաստատություններում բացակայում են երեխայի թրաֆիքինգի կամ շահագործման, մասնավորապես՝ հարկադիր աշխատանքի, հնարավոր դեպքերի կանխարգելման կայուն մեխանիզմները: Տեղեկատվության ստացումն ունի իրավիճակային բնույթ և կրկին պայմանավորված է անձնակազմի ու երեխաների միջև անձնավորված, հուզականորեն հագեցած կապերի ամրությամբ:

Հաստատությունների ղեկավար կազմը բացառել է հնարավոր դեպքերի վերաբերյալ տեղեկատվության բացակայությունը: Կրկին, տրվում է այն մեկնաբանությունը, որ հաստատության սահմաններում «Ոչինչ չի կարող զարդնի մնայ ու թաքցվել: Վաղ թե ոչ ամեն ինչ խնցղվում է»: Դեպքերի կանխարգելումը դիտվում է ոչ թե որոշակի կանխատեսելի մեխանիզմների, այլ՝ առօրյա ողջամտության համատեքստում: Տեղեկատվության ամենօրյա, ոչ ֆորմալ փոխանակումը կանխարգելման բավարար մեխանիզմ է համարվում:

Մանկատան տնօրեն. *Եթե ինչ-որ հարց է լինում, երեխան կգա ու կասի: Երեխաները գիտեն, որ ժամը յոթից հետո կարող են գալ ինձ մոտ ու ամեն ինչ պատմել. իրենք ինձ մոտ շար են լինում, մենք անձնական գրույցներ շար ենք ունենում:*

Մանկատան տնօրեն. *Մեր աշխատանքը բավականին թափանցիկ է, համարել, եթե որևէ աշխատող թերանում է, դա անմիջապես այքի է ընկնում: Ես շրջում եմ, հերևում եմ, խոսում երեխաների հետ, իրենք ինձ պատմում են, ժողովներ ենք անում, երեխաները քննդատություն են անում, բացառիկ դեպքերում վեճեր են լինում, վեճերը վերլուծում ենք, ինչն էր պարճառը, օրենքն ինչ է թելադրում, ով էր մեղավոր: Երեխաներն ամեն ինչ պատմում են, այսօր չասեն, վաղն անպայման կասեն:*

Մեթոդիստ, մանկատուն. *Հայրնաբերման առումով. երեխան կարող է չասել, բայց իր մի մրերիմի, թեկուզ աշխատողի կասի, ու դա կկանխվի: Հարակ մեխանիզմ չկա, կարող է բացահայտվել միջանձնային հարաբերություններով:*

Սոցիալական աշխատող, մանկատուն. *Երեխաները շատ վստահում են հոգեբանին և դիմում ցանկացած խնդրով: Ու չեմ կարծում, որ ինչ-որ բան գաղտնի մնա. եթե հոգեբանին չասեն, ինձ կդիմեն կամ դաստիարակին: Ամեն երեխայի հետ աշխատում է երկու մանկավարժ, երկու գիշերապահ, հասարար որևէ մեկին կվստահի, կասի:*

Այն, որ վերահսկողության ներքին մեխանիզմները խիստ անձնակա-նացված են և գործում են բարոյական պարտավորության դաշտում, հաստատվել է նաև փորձագետների հետ հարցազրույցների միջոցով:

Փորձագետ. *Ռիսկերից խուսափելու ճանապարհը հասարակությունները բացելն է, թափանցիկ դարձնելը: Փակ/կիսափակ հասարակությունների աշխատակիցները շատ դեպքերում խոչընդոտում են վերահսկողությանը՝ համարելով դա իրենց տարածքը:*

Փակ համակարգերում նման մեխանիզմները հիմնված են աշխատողների բարոյախոսության վրա:

Երեխաների առկայությունը հասարակություններում աշխատանք ունենալու միջոց է, սակայն աշխատողների նպատակը պետք է լինի երեխաների բարեկեցությունը: Աշխատակիցները չեն գիտակցում հասարակության հիմնական նպատակն ու այն, որ դա միայն կանխարգելիչ, ժամանակավոր սպասարան է սաների համար:

Սովորական միջավայրում հարկադիր աշխատանքը նկատելու պարագայում ահազանգելու հավանականությունը շատ ավելի մեծ է: Դա բնական հասարակական վերահսկման մեխանիզմ է, իսկ հասարակություններում պաշտոնական վերահսկողական մեխանիզմների արդյունավետությունը զրոյական է:

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: Մասնավորապես՝ վերը քննարկված վերահսկողական մեխանիզմների բացը: Եթե հաստատությունն ընկալվում է որպես ընտանիք, իսկ հաստատության ղեկավարը՝ այդ ընտանիքի հայրը, 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:

Անձնակազմի որոշ ներկայացուցիչներ գտնում են, որ եթե իրենց վստահել են երեխաների խնամքն ու պաշտպանությունը, ապա այլ հարցերում ևս պետք է վստահեն և չանհանգստացնեն ստուգումներով:

Ավելին, արտաքին վերահսկողությունը կարող է դիտվել որպես անհարկի միջամտություն «ընտանիքի ներքին կյանքին»:

Խնամքի և պաշտպանության հաստատության տնօրեն. *Ես երջանիկ եմ, որ ունեմ տե՛ս լավ անձնակազմ, ու քացառվում է, որ մեկը թաքուն տե՛ս մի քան անի. դա կպայթի: Նաև իմ դուռը միշտ բաց է, երեխաները միշտ կարող են գալ ու ինձ հետ խոսել: Այս մեխանիզմը բավարար է:*

Խնամքի և պաշտպանության հաստատության փոխտնօրեն. *Աշխատանքի ընթացքում ես անընդհար շրջում եմ խմբերում, ու ինչ-որ մեկն անպայման կասի: Հիմա երեխաները չեն վախենում, բայց նման հարուկ մեխանիզմ չկա: Հարուկ վերահսկողության մեխանիզմի կարիք չկա:*

Մանկատան տնօրեն. *Անհրաժեշտ չեմ համարում չափից շատ արուգումները: Եթե այսրան տարի այսրան երեխա մեզ վարահել են, այսրան տարի աշխատում ենք, ուրեմն ուրիշ հարցերում ևս պետք է վարահեն: Ավելի լավ է, որ ՀԿ-ները գան ու ավելի շատ սեմինարներ անեն աշխատողների հետ՝ մանկավարժների հետ առանձին, սպասարկող անձնակազմի հետ առանձին: Սա ավելի ճիշտ է, քան անընդհար արուգումներ:*

Վերահսկողության արտաքին մեխանիզմները

Հաստատության շահառու երեխաների խոցելիությունը պայմանավորող գործոններից մեկը վերահսկողության անհրաժեշտ մեխանիզմների բացակայությունն է կամ դրանց անկատարությունը: Վերահսկողական հիմնական գործառույթները վերապահված են այն պետական գերատեսչություններին, որոնց կազմում գտնվում են երեխաների խնամքի և պաշտպանության և հատուկ հանրակրթական (պետական) հաստատությունները: Առաջանում է շահերի բախում. ներգերատեսչական վերահսկողությունը որոշ չափով ձևական բնույթ է ստանում:

Փորձագետ. Հասարակություններում թրաֆիքինգի՝ սեռական և աշխատանքային, ռիսկայնությունը բավականին մեծ է, որովհետև անվերահսկելի է, պարբերական վերահսկողություն չկա: Եթե համակարգը գերաբեռնական վերահսկողություն պետք է իրականացնի, դա արդյունավետ չէ: Եթե մի կառույց քո գերաբեռնության համակարգի մեջ է, ներգերաբեռնական վերահսկողությունը երբեք արդյունավետ չի լինի:

Միշտ ապավում է, որպեսզի մի ահազանգ լինի, որ իրավապահ մարմիններն իմանան դեպքի մասին: Իսկ ահազանգը քիչ հավանական է, որովհետև երեխաներն ամբողջությամբ կախվածության մեջ են այն անձանցից, ովքեր այդ բնությունը կամ թրաֆիքինգը կարող են իրականացնել:

Փորձագետ. Ըստ իս, պետական մակարդակով վերահսկողությունն արդյունավետ չէ, որովհետև իրենք բոլորը մի շղթայի մաս են կազմում: Պետական մակարդակում ենթակաների վաւր ցուցանիշը վաւր ցուցանիշ է լինում նաև այդ վերադաս մարմնի (որը միաժամանակ վերահսկողություն իրականացնողն է) համար: Դրա համար որևէ լուրջ բացահայտումներ կամ լուրջ խնդիրներ վեր հանել չի լինում: Իրենց հաշվեպլություններում որևէ խնդիր չկա, ամեն ինչ արդարակարգ է հասարակություններում, երեխաներն ապահով են:

Այդ պարճառով, ավելի կարևոր է հասարակության ու շահագրգիռ հանրության միջամրությունն այդ հարցում:

Արտաքին վերահսկողության ոչ արդյունավետության պատճառներից է ստուգայցի մասին տեղեկատվության ոչ ֆորմալ փոխանցումը: Սա հնարավորություն է տալիս հաստատությանը՝ հարկ եղաճ ձևով պատրաստվելու ստուգմանը:

Փորձագետ. Երբ օւբրոդամենի գրասենյակից կամ ՀԿ-ները գնում են մշտադիւրարկում կամ դիւրորդական առաքելություն իրականացնելու, աշխատակազմը նախապես տեղեկացված է լինում ու պատրաստ պատում է, թե ինչ հարցեր պետք է քան: Դա է նաև պարճառը, որ իրականությունը միշտ չէ, որ ի հայտ է գալիս:

Փորձագետ. Եթե նախարարությունը մեկ ամիս առաջ զանգում է ու ասում, որ ես գալիս եմ վերահսկողություն իրականացնելու, ապա մեկ ամիսն ու անգամ մեկ ժամը բավարար է, որպեսզի այն, ինչը դու չես ուզում ցույց քան, ցույց չքան: Պետական վերահսկողությունն, այո՛, շար կարևոր է, սակայն եթե դա արվում է պարզապես անելու համար և եթե պլանով դրված է, որ դու, օրինակ, քարեկան մեկ անգամ պետք է այցելես

այսինչ հասարակություն՝ վերահսկողություն իրականացնելու համար, ապա այդ վերահսկողությունը ձևական է լինում ու հետևապես՝ ոչ մի հետևանք և արդյունք չի ունենա:

Իրականացվող 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 կամ խնամքի որակի վերահսկողություն և այլն): Այս ստուգումներն էլ չեն անդրադառնում երեխաների հարկադիր աշխատանքի հնարավոր ռիսկերին:

Նպատակային (երեխաների թրաֆիքինգ և շահագործում, մասնավորապես՝ հարկադիր աշխատանք) ստուգումներն ու մոնիթորինգի համակարգը բացակայում է: Ուսումնասիրված բոլոր հաստատությունների ներկայացուցիչներն էլ նշել են, որ նման թեմատիկ ստուգումներ իրենց մոտ չեն իրականացվել:

Մյուս կողմից, հաստատությունների ղեկավար կազմը դժգոհություն է հայտնել ստուգումների քանակի ու այցելություն իրականացնող կառույցների բազմազանության վերաբերյալ:

Հաստատությունների ներկայացուցիչներն իրենց մտահոգությունն են հայտնել նաև այն հարցի շուրջ, թե որքանով ուսումնասիրության և ստուգման կիրառվող մեթոդները համապատասխանում են երեխաների տարիքային ու հոգեբանական առանձնահատկություններին: Տեղեկատվության ստացման ոչ համարժեք մեթոդներն, ըստ նրանց, հանգեցնում են ոչ արժանահավատ և չստուգված տեղեկատվության տարածմանը:

Հատուկ դպրոցի տնօրեն. *Իրենք (այցեր իրականացնող ՀԿ-ներն ու այլ կառույցները) սեմինարների ժամանակ հավաքում են երեխաներին, առանձին խոսում. ես դա չեմ ընդունում: Մտախոհ խնդիրներ ունեցող երեխա է. կարող է այդ պահին ասել «այո»՝ չհասկանալով, թե դա իրականությանը համապատասխանում է, թե՛ ոչ: Ու դա մի բունը կդառնա:*

Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակից *որ եկել էին, երեխաներին առանձին հավաքել էին, հարց փվեցին, թե միս ուրու՞մ եք: Մեկն ասաց՝ ոչ, աղմուկ-աղաղակ բարձրացավ: Ասացի՛ մի վայրկյան,*

այդ մի երեխայի կարծիքը դու ո՞նց հաշվի կառնես, հավաքեք մյուս երեխաներին, ավելի բարձր փարիքի երեխաներին հավաքեք: Ու հարցը փակվեց:

Այս երեխաների մոտ երևակայությունը շարք վառ է զարգացած, երբեմն անգամ չեն գիտակցում հարցը:

Մենք նաև մի այլ երեխա ունեինք, հիմա 9-րդ դասարանում է, բժշկական վերահսկողության փակ է գրնվում: Մեր աղջիկները որ հարցնում էին, ասում էր՝ ինձ հոգեբուժարան էին փարել, այնպեղ ինձ դեղեր էին փայլիս, հետո փարել են ոստիկանություն, ծեծել և այլն: Քանի որ մենք շարք սերտ աշխատում ենք անչափահասների փրկության հետ, անմիջապես իրենց զանգեցի, իրենք ասացին, որ նման դեպք չի եղել: Ջանգեցի նաև հոգեբուժարանի փնտրենին, ասաց, որ եթե անչափահաս է, անհնար է, որ առանց եզրակացության ու ծնողի համաձայնության որևէ դեղորայք փանք:

Երեխաների կարիքներին և հիմնախնդիրներին ոչ համարժեք մեթոդաբանության կիրառման հիմնահարցը մատնանշել են նաև փորձագետները:

Փորձագետ. Վերահսկողության մեխանիզմները ոչ միայն անբավարար են, այլև՝ ձևական: Սպորտումների ժամանակ դիպարկում են արտաքին պայմանները՝ փաստաթղթեր, պահեստ, դեղորայք, ու չեն խոսում երեխաների հետ: Սակայն, անգամ եթե խոսեն երեխաների հետ, շարք դժվար կլինի թրաֆիքինգի կամ շահագործման բացահայտումը, քանի որ չկա մասնագիտական պատրաստվածություն ու մեթոդաբանություն:

Վերահսկողության մեխանիզմներն աշխատեցնելու համար կարևոր է երեխաների իրազեկվածության ու կարողությունների մակարդակը, որն այս պահին բավարար չէ:

Փորձագետ. Ես կասեի՝ բացարձակ մեխանիզմ չկա, որովհետև հասարակության երեխան անգամ իր ինտիմը բարձրաձայնելու հնարավորություն չունի: Ինքն օժտված չէ այն միջոցներով, սկսած հեռախոսից, կամ անգամ եթե ունի՝ դրանք օգտագործելու հնարավորությունից, այնքան իրազեկ չէ, որ կարողանա իր իրավունքներն ինչ-որ ձևով պաշտպանել, այդ առումով չկա:

Փորձագետներից մեկը, կարևորելով երեխաների պաշտպանությանը զբաղվող հասարակական կազմակերպությունների դերը,

որպես հիմնախնդիր մատնանշել է երեխաների պաշտպանության ցանցի թուլացումը:

Փորձագետ. *Երեխաների պաշտպանության ցանցի մասին եթե խոսենք, ինքը ֆիկտիվ կա, բայց ոչինչ չի անում, որովհետև համագործակցությունը ցանցի անդամների միջև արդեն չկա: Ես իմ փորձից եմ ասում. մենք ունեցել ենք շատ դեպքեր, որ մեր իրավասություններից դուրս է եղել, ու մենք դիմել ենք ցանցին, բայց բացարձակ որևէ պատասխան չի եղել, բացի այն ՀԿ-ներից, որոնց հետ մշտապես համագործակցում ենք:*

Անցած տարի ցանցով 3 տարբեր դեպք ենք տարածել. ծանր դեպքեր են եղել, երեխաների սոցիալական նպաստի հարց է եղել, իրենք փողոցում էին մնացել, ծնողները կալանավայրում էին: Մենք փաստաթղթային հարցերը լուծում էինք, բայց հրապրապ լուծում էր պետք, քանի որ իրենք այդ ընթացքում փողոցում էին, շտապ օգնություն էր պետք, ու ցանցին դիմել ենք 3 անգամ, բայց բացարձակ արձագանք չենք ստացել: Ու մեզ էլի օգնեցին մեր մշտական գործընկերները:

Իմ կարծիքով, ցանցը բավականին թուլացել է: Գուցե տեսական առումով, հետազոտություններ անելով, ինքն ուժեղ է, մասնագետներ կան, փորձագետներ կան, բայց առկա ռեսուրսները չեն օգտագործվում: Գուցե իրենց աշխատանքը պետք է ավելի տեսանելի դարձնել, որ շահառուներն էլ դեպի իրենց գնան:

Վերջապես, 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:

Փորձագետ. *Մեծ խնդիր են մասնավոր հաստատությունները: Եթե պետական հաստատություններ Մարդու իրավունքների պաշտպանը գոնե իրավունք ունի մուտք գործել, ասա ոչ ոք չգրի. թե ինչ է կատարվում մասնավոր հաստատություններում: Օրինակ, Գյումրիի Թոշունյաց տուն այցելություն եղել է, բայց շատ հանգիստ կարող էին թույլ չտալ ներս մտնել:*

Այդ հաստատությունը պետական մարմին չէ, որ Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակը կարողանա մուտք գործել: Այդ լիազորությունն ունի միայն ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը, որը բացարձակ ոչինչ չի անում: Որևէ

մասնավոր հասարակության մոնիթորինգ իրենք չեն անում, չնայած լիազորություններ ունեն: Ոլորտի քաղաքականությունն իրենք են մշակում, իրենք են հսկողություն իրականացնում ակտերի պահանջների կատարման նկատմամբ, բայց մասնավորի դեպքում՝ փաստացի չեն հետևում:

Մանկատների **նախկին շահառուների** հետ իրականացված ֆոկլոր խմբի մասնակիցներն անդրադարձել են մանկատան սաներից տեղեկատվության ստացման բարդություններին՝ ներկայացնելով դրանց շուրջ իրենց մեկնաբանությունները: Պատճառների շարքում նշված են ինչպես հաստատության անձնակազմից երեխայի լիակատար կախվածությունը, այնպես էլ՝ տարատեսակ բարոյական գործոններ: Հետաքրքիր է, որ գրեթե բոլոր հարցվողներն էլ դրական հուզական կապվածություն ունեին իրենց նախկին հաստատության ու դրա անձնակազմի հետ: Պայմանավորված նաև այս հանգամանքով՝ վերջիններս չէին ցանկանում վերհիշել բացասական երևույթները, օրինակ, բռնության մասին (թեև ակնարկում էին դրանց առկայությունը):

- ✓ *Եթե որևէ դեպք լիներ շահագործման, երեխան կխախտնար որևէ մեկին ասել: Ինքը, օրինակ, 10 փարեկան է, ու կներածի, որ քանի որ շահագործողը մեծ է, նրան ավելի շար կհախարան: Համարձակությունը չէր բավարարի, որ գնար, ասեր:*
- ✓ *Ներսուս ինչ էլ լինի, դուք չեք իմանա: Մեզ համար էլ հաճելի չէ, որ դուք իմանաք: Դուք որ մանկարուն էլ գնաք, չեն ասի: Դուրս են գալիս, նոր են ասում: Ինչու՞ եք մերածում, որ պետք է ասեն: Այն ժամանակ կարող էր էդպիսի բան լինել, բարձրաձայնող չկար, մեր ժամանակ մենք ինչ իրավունք ունեինք, ու՛մ կարող էինք ասել: Իսկ հիմա արգելված է անգամ երեխային մատուցել կպնել:*
- ✓ *Ես ինքս չեմ ասի, որովհետև դա նախ իմ փնտրենին է վերաբերում: Ես երբեք իմ փնտրենի պարխիլը զրո չեմ դարձնի: Դուք ասում եք, որ կանխենք, հաջորդ երեխաների հետ էդպիսի բան չիլի: Բայց հաջորդ երեխաների հետ էնպիսի բան հասարար չի լինի, ինչ եղել է այդ թվերին, եղել է, հիմա չի լինի: Հիմա պետք է աշխատողների շահերը պաշտպանել:*
- ✓ *Այն ժամանակվա երեխաներին որ հարցնեք, իրենք շար ցավ ունեն, շար բան ունեն ասելու, բայց չեն ասի, մենք էլ կարևորները չենք ասում:*
- ✓ *Մի բան էլ կա. դուք այսօր կաք, վաղը՝ կզնաք: Իսկ այդ երեխաներն այդ մանկարանն ապրել են 18 փարի: Բանակից տղա է եկել, ապրելու*

տեղ չունի, էլի կզանգի իր տնօրենին, որ գնա, մանկապանն ապրի: Ու դուք հիմա ուզում եք, որ նա բռնությունների մասին պատմի:

- ✓ Ես այնտեղի (մանկապան) մասին ոչ մի վար բան չեմ սափ, ես սիրում եմ այդ կազմակերպությունը:

Մանկատների նախկին շահառուներից կազմված ֆոկլուս խմբի մասնակիցները նշել են, որ ներկայումս մանկատներում գտնվող երեխաների իրավունքները շատ ավելի լավ են պաշտպանված, քան իրենց իրավունքներն անցյալում: Հետաքրքիր է, որ հարցվողների զգալի մասն ապրումակցում էր մանկավարժական անձնակազմին: Տեսակետներ կային անգամ այն մասին, որ անձնակազմի անդամների իրավունքները պակաս չափով են պաշտպանված, քան երեխաներինը:

- ✓ 2001 թե 2002թ., երբ չափորոշիչները մրան (որտեղ կետ առ կետ գրված էր, թե աշխատողն ինչ պարտավորություններ ունի երեխայի նկարմամբ ու հարուկ կետ կար, որ չպիտի ենթարկի հոգեբանական, ֆիզիկական, սեռական բռնության), դրանից հետո մեր մանկապանը կրճարվեց, օրինակ, ծեծի միջոցով պարժի ենթարկելը կամ բռնության մնացած բաները: Իսկ հիմա երեխաներն այդ չափորոշիչներն անգիր գիրեն ու դարձրել են իրենց վահան:
- ✓ Դասարուն ասում է, թե ինչի չեա գնացել դասի, պարասիանում է՝ լավ եմ արել: Նենց որ՝ գնացեք, դասարունների իրավունքները պաշտպանեք:
- ✓ Դուք այսօրվա օրենքներին համաձայն եք: Այսօրվա մանկապան աշխատողները շար խեղճ են:
- ✓ Ինձ համար տրիաճ է, որ մի դասարու, ում ձեռի տակ ես մեծացել եմ, այդքան ամազ է թափել, հիմա գնում-տեննում եմ, որ թոել, պարուհան է մաքրում:
- ✓ Ես 18 տարի ապրել եմ մանկապանը, ու չեմ հիշում, որ աշխատողը պարուհան մաքրի (հարցվողը նկարի ունի, որ երեխաներն են մաքրել պարուհանները): Հիմա գնում եմ, տեննում եմ, որ աշխատողն է անում:
- ✓ Մեր սենյակում 7 աղջիկ էինք, կարո՞ղ է թողնելիք, որ դայակը մաքրի պարուհանը:
- ✓ Որ ասում եք շահագործում, ըստ ինձ, շար դեպքերում մանկապանն ավելի ապահով է, քան տունը: Երեխան ավելի շար ծնողի կողմից է շահագործվում:

Հաստատություն մուտքի և այնտեղից ելքի վերահսկողությունը

Ուսումնասիրված գրեթե բոլոր հաստատություններում բավարար վերահսկողություն է առկա հաստատություն մուտքի և այնտեղից ելքի նկատմամբ:

Երեխաների ելքի և մուտքի համար սովորաբար որոշակի ժամեր են սահմանված¹² և պարտադիր է հաստատության ներկայացուցիչների թույլտվությունը/հիմնությունը:

Դիտարկված մանկատներում օտար անձանց մուտքի նկատմամբ առկա էր վերահսկողություն՝ շենքի միջանցքներում տեղակայված տեսախցիկների միջոցով: Երեխաները հարաբերականորեն ազատ էին ելքի և մուտքի հարցում, սակայն պարտադիր պայման էր դուրս գալուց առաջ անձնակազմի անդամներից որևէ մեկին տեղեկացնելն այն մասին, թե ուր են գնում, ինչ նպատակով և երբ կվերադառնան:

Մանկատան տնօրեն. *Օդար մարդիկ իրավունք չունեն մուտք գործել մանկատան: Եթե ուզում են գալ, նախօրոք տեղեկացնում են, եթե ուզում ենք, ընդունում ենք: Երեխաների ելքը և մուտքը հիմնականում իրականացվում է դասարհարակի թույլտվությամբ՝ ընկերների հետ հանդիպման, դասապարտաբանման, պարապմունքի համար: Երեկոյան ժամը 6-ից հետո ոչ մի տեղ չեն գնում, և ամենաուշը ժամը 19:30 պերք է լինեն մանկատանը:*

Բավական հետաքրքիր է հաստատություններից մեկում սահմանված կարգը: Հատուկ հաստատությունից դուրս գալու համար երեխաները դպրոցի տնօրենի ստորագրությամբ թուղթ են ներկայացնում պահակին: Ստորագրությունը դրվում է գրառումների համար նախատեսված, փոքր չափի թղթի վրա, առանց կնիքի կամ այլ տարբերանշանների: Այնուամենայնիվ, այս հնարքը երեխաների մոտ պատասխանատու մոտեցում է ձևավորում «անցաթուղթ» ստանալու անհրաժեշտության նկատմամբ:

Բացասական էր այն հանգամանքը, որ նույն հաստատությունում նախատեսված ժամից ուշ վերադառնալու պարագայում երեխան, որպես պատիժ, մեկ շաբաթով զրկվում է հաստատությունը լքելու հնարավորությունից: Ըստ էության, սահմանափակվում է երեխայի ազատ տեղաշարժի իրավունքը:

¹² Յուրաքանչյուր հաստատություն ինքնուրույն է սահմանում այդ ժամերը: Տարբեր հաստատություններում գործում են երեխաների վերադարձի տարբեր վերջնաժամեր՝ 19:00, 20:00 և անգամ՝ 22:00:

Հասուկ դպրոցի տնօրեն. *Եթե վերադարձի ժամից ուշանում են, մենք միանգամից գանգում ենք իրենց ու ծնողին: Հեղո խոսում ենք իր հեղ, բացառում, ու մի շարաթ չենք թողնում դուրս գալ:*

Հաստատություններից մեկում (հասուկ օժանդակ դպրոց) ելքի և մուտքի նկատմամբ որևէ նկատելի վերահսկողություն չկար: Հաստատության տնօրենը դրա անհրաժեշտությունը չէր տեսնում՝ պայմանավորված իր անձնական հեղինակությամբ:

Հաստատության սահմաններից առանց հսկողության դուրս գալու սահմանափակումն իր բացասական ազդեցությունն ունի երեխաների վրա: Անգամ մոտակա խանութից գնումներ կատարելու համար հարկավոր է դաստիարակի ուղեկցումը: Անձնակազմի ներկայացուցիչները երեխաների մոտ վախի գագացում են նկատել և ինքնուրույն տեղաշարժից կամավոր հրաժարման միտում:

Հասուկ դպրոցի տնօրեն. *Մեր գիշերող երեխաներից առանց դաստիարակի կամ դայակի ոչ ոք դուրս չի գալիս, այդ սկզբունքը մեզ մոտ դրված է:*

Մեր դարպասները բաց են, բայց օտար մարդ այսպեղ չի մտնում, որովհետև բոլորը գիտեն, որ այսպեղ պատնեշ կա: Մենք հարևանությամբ ունենք դպրոց, բայց դպրոցի երեխաները մուտքի մոտ անգամ չեն կանգնում: Մեր երեխաներն էլ դարպասներից դուրս չեն ելնում, իրենց մոտ վախ կա, առանց ծնողի կամ մանկավարժի իրենք մենակ փողոց չեն գնում:

Իրենք դուրս չեն գնում, ու մեր մանկավարժներն այդ ուղղությամբ են աշխատում, որ երեխաներն ինքնուրույն դառնան: Մենք ծրագիր ունենք, որ այսպեղ երեխային նստեցնում ենք փաքսի, ինքը ինքնուրույն գնում է պարապմունքի, որից հետո վերադառնում է: Երկրորդ փուլն արդեն այն է, որ մեր մանկավարժները երեխային նստեցնում են երթուղային փաքսի, որպեսզի ինքը մենակ հասնի պարապմունքի վայր:

Բջջային և ինտերնետային կապի վերահսկողությունը

Կապի ժամանակակից միջոցներով երեխաների վրա ազդեցություն գործելու հնարավորություններն այսօր պակաս վտանգավոր չեն, քան անմիջական, ուղղակի շփումը: Դրանց միջոցով նույնպես հնարավոր է ներգործություն ունենալ երեխաների վրա, հարկադրել նրանց կատարելու որոշակի գործողություններ: Հայաստանում վերջին տարիներին գրանցվել են համացանցի միջոցով անչափահասի նկատմամբ անառակաբարո

գործողություններ կատարելու և համակարգչային համակարգի միջոցով մանկական պոռնոգրաֆիա ներկայացնելու դեպքեր (ՀՀ-ում չի գրանցվել որևէ դեպք, որ այդ հանցագործություններին իրականացվեն հաստատության երեխայի նկատմամբ): Հատկանշական է, որ այդ դեպքերի մի մասը հիմնականում կանխվել է ծնողների կողմից:

Ուսումնասիրված հաստատությունները չունեն երեխաների կողմից բջջային և ինտերնետային կապի միջոցների օգտագործման, նաև դրանց բովանդակության վերահսկողության ընթացակարգեր: Երեխաներն ու նրանց ծնողները սովորաբար չեն օգտվում հաստատության կողմից տրամադրվող ֆիքսված կապի միջոցներից: Բջջային հեռախոսներ ունեցող երեխաները կարող են ցանկացած պահի օգտվել դրանից (բացի դասերի և պարապմունքների ժամանակահատվածից): 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 երույթ չի համարվում:

Համացանցային բովանդակությունը մասնակիորեն վերահսկելի է միայն համակարգչային դասարաններում: Ընդ որում, այդ համակարգիչները ևս համարված չեն վտանգավոր բովանդակությամբ կայքերն արգելափակող ծրագրերով (ֆիլտրերով): Վերահսկողությունն իրավիճակային բնույթ է կրում, դաստիարակները կամ մանկավարժները հարցերի միջոցով են պարզում, թե երեխան ինչով է զբաղվում, որ կայքերն է մտնում կամ սոցիալական ցանցերում ում հետ է շփվում:

Այլ խնդիրներ

Հետազոտության ընթացքում բացահայտվել են մի շարք խնդիրներ, որոնք ուղղակի առնչություն չունեն երեխաների թրաֆիքինգի կամ շահագործման հնարավոր ռիսկերի հետ, սակայն, կարծում ենք, այս խնդիրների ներկայացումը կարևոր է՝ երեխաների այլ իրավունքների համատեքստում:

Երեխայի կերպարի օգտագործումը բարեգործական և այլ նպատակներով

Փորձագետների հետ քննարկվել է վերջին շրջանում արդիական դարձած այնպիսի խնդիր, ինչպիսին հաստատության սաների կերպարի

օգտագործումն է բարեգործական նպատակներով: Այստեղ մտահոգության առարկան ոչ միայն հավաքված գումարի ոչ թափանցիկ տնօրինումն է, այլև՝ երեխայի հոգեբանության վրա հնարավոր բացասական ազդեցությունը:

Փորձագետների զգալի մասը համակարծիք էր այն հարցում, որ դեռ վաղ է մտահոգվել այս խնդրով: Թեև առկա են ռիսկեր, սակայն դրանք ուղղակի կապ չունեն երեխայի թրաֆիքինգի կամ շահագործման հետ:

Փորձագետ. *Չեմ կարծում, թե մենք հասել ենք այն մակարդակին, որ սկսենք մերածել, թե այս տեսակի վարքագիծը թրաֆիքինգ է, թե՛ ոչ: Առաջին փափալորությունս է, որ թրաֆիքինգ չէ. երեխան որպես այդպիսին ոչ մի աշխատանքային գործունեություն չի իրականացնում: Մենք ավելի լուրջ խնդիրներ ունենք լուծելու, քան այդ եզակի դեպքերը: Դա կարելի է դիտարկել որպես խարդախություն, երբ երեխաներին օգտագործում են փարբեր մանկապոլիսացիաների համար, կարելի է դիտել քաղաքացիական իրավունքի դաշտում, բայց ոչ որպես երեխայի թրաֆիքինգ:*

Փորձագետ. *Սա այլ խնդիր է, ավելի շար անձի գաղտնիության իրավունքի խախտում է, սակայն հարկադիր աշխատանք չէ: Թեև որոշ իրավիճակներում կարող է նպաստել դրան, երբ երեխայի փվյալները դառնում են հրապարակային: Կարող է օգտագործվել երեխայի ընտանիքի խոցելի վիճակը, երբ երեխային դրդեն հարկադիր աշխատանքի՝ որոշակի գումարի դիմաց:*

Փորձագետ. *Ցանկացած իրավիճակում ես փորձում եմ հարցին մոտենալ այն տեսանկյունից, թե որն է երեխայի լավագույն շահը: Եթե այնպիսի կրիտիկական իրավիճակ է, որ որևէ կերպ հնարավոր չէ նրա կյանքը փրկել ու այդ, նրա նկարի տեղադրումն ինտերնետում կարող է բերել որոշակի գումար, որի արդյունքում այդ երեխայի կյանքը կփրկվի, ոչինչ, թող երեխայի նկարը դրվի: Սակայն այն դեպքերը, երբ գովազդային նպատակներ են հետապնդվում, դա արդարացված չէ, հակասում է միջազգային և ներպետական օրենսդրությանն ու էթիկային: Իսկ գումարների նպատակային օգտագործումը պետք է վերահսկվի, պարկան մարմինները պետք է հետամուտ լինեն, ընթացք քան նման դեպքերին և պարծեն չարաշահման դեպքերը:*

Փորձագետ. *Երևույթը կարելի է դիտարկել որպես օգնություն, սակայն պարտադիր է անձի համաձայնությունը: Եթե երեխային դա բացառել որպես օգնություն ու ուսուցողական օրինակ, որպեսզի ուրիշները չկրկնեն նույն սխալը, և երեխան համաձայնում է, այս երևույթը պետք է ընկալվի պոզիտիվ:*

Հաստատության ղեկավարների երկարատև պաշտոնավարման խնդիրը

Ուսումնասիրված հաստատություններից 5-ում տնօրենները զբաղեցնում են այդ պաշտոնը 15 և ավելի տարիներ: Այս հանգամանքը, դրական ազդեցության (հարուստ փորձ, մասնագիտացվածություն, հեղինակություն) հետ մեկտեղ, կարող է նաև որոշակի ռիսկեր ծնել: Երկարատև պաշտոնավարումը ինչպես կոռուպցիայի, այնպես էլ՝ սոցիալական հաշվետվողականության թուլացման ռիսկեր է ծնում:

Ուսումնասիրված հաստատությունների մեծ մասում տնօրենները չունեն մանկավարժական կրթություն: Սովորաբար այդ պաշտոնը զբաղեցնելու ժամանակահատվածում անցել են մի շարք վերապատրաստումներ:

Երեխաների նկատմամբ հնարավոր բռնությունը

Թեև հետազոտությունը երեխաների նկատմամբ բռնության դեպքերը բացահայտելու նպատակ չուներ, մանկատան սաներից մեկը նշել է իրենց նկատմամբ գործադրվող ֆիզիկական բռնության մասին: Սակայն այս պարագայում բռնությունը կիրառվում է որպես «դաստիարակության» և ոչ աշխատանքի հարկադրելու միջոց:

Ամփոփում

- Թեև ուսումնասիրված գրեթե բոլոր հաստատությունների 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: Հաստատությունների ներկայացուցիչների մի մասն առավել կարևորել է երեխաների շահագործման, մասնավորապես՝ հարկադիր աշխատանքի, քան թրաֆիքինգի մասին ուսուցումը:
- Ուսումնասիրված հաստատությունների մի մասում վերոնշյալ թեմաների վերաբերյալ հավելյալ իրազեկման և ուսուցման կարիքն այդքան էլ բարձր չի գնահատվել: Հաստատության ներկայացուցիչները հակված են բացատրել կարիքի բացակայությունն իրենց հաստատության 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 հաստատության 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 բովանդակությանը, անվտանգությանը և այլ էական պայմաններին երեխաները պակաս ուշադրություն են դարձնում:
- Թեև երեխաները հիմնականում լսել էին թրաֆիքինգի կամ շահագործման, մասնավորապես՝ հարկադիր աշխատանքի երևույթների մասին, սակայն (ինչպես և հաստատության անձնակազմը), կցկտոր 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 այդ գիտելիքները գործադրելու հմտությունների և մեխանիզմների առկայությունը: Ըստ փորձագետների, հաճախ հաստատությունում գտնվող երեխաների գիտելիքները գերազանցում են հաստատությունից դուրս գտնվող իրենց հասակակիցների իրազեկվածության մակարդակը, սակայն չկան այդ գիտելիքների իրացման անհրաժեշտ պայմաններ:
- Հաստատությունների ներկայացուցիչները նշել են, որ երեխաներն իրենց իրավունքների վերաբերյալ գիտելիքները երբեմն օգտագործում 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, աչք են փակում հաստատությունում երեխայի իրավունքների ոտնահարման դեպքերի վրա:
- Մանկատներից մեկում տղաներից երկուսն ավտոլվացման կետում ուսումնական փորձաշրջան են (իրենց խոսքերով) անցնում՝ միաժամանակ ծառայություններ մատուցելով (մեքենաների լվացում): Մանկատան այս սաները չունենին հանգստի և ընդմիջումների հստակ ժամանակացույց: Աշխատանքը կարող էր անընդմեջ շարունակվել այնքան ժամանակ, քանի դեռ հաճախորդներ կային: Աշխատանքային ժամերը բավական երկար էին՝ օրական մոտ 10-12 ժամ: Չկար աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող որևէ ներքին իրավական ակտ: Աշխատանքի տևողությունը և պայմանները վտանգ էին ներկայացնում աշխատող երեխաների առողջության և զարգացման համար:
- Մանկատների նախկին շահառուների հետ իրականացված ֆոկլոր խմբի մասնակիցները պատմել են մանկատանն անցկացրած ժամանակահատվածում իրենց կողմից իրականացված տարբեր աշխատանքների մասին: Հարցվողներից մեկը պատմել է այն մասին, որ գիշերային աշխատանք էր կատարել մանկատան տնօրենին պատկանող հացի փռում: Նույն մանկատան մեկ այլ նախկին շահառու նշել է, որ բերքահավաքի էր մասնակցել տնօրենի այգում: Երկու դեպքում էլ աշխատանքի կատարման պահին հարցվողների 18 տարին լրացած չի եղել:
- 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 անձնակազմի շրջանում բավական տարածված է երեխայի՝ առանց պայմանագրի աշխատանքը նորմալ, օրինաչափ համարելու միտումը: Հաստատության ներկայացուցիչների զգալի մասը՝ թե՛ տնօրինությունը, թե՛ մասնագետները, օրինաչափ և նույնիսկ արդարացված են համարում երեխայի աշխատանքը՝ պայմանավորված ընտանիքի ծանր նյութական դրությամբ:
- Երեխաների աշխատանքի՝ հետազոտության ընթացքում բացահայտված որոշ տեսակներ հոգեբանական վտանգ են ներկայացնում նրանց համար: Օրինակ, հատուկ դպրոցի շահառու երեխաներից երկուսը (եղբայրներ) կիրակի օրերին եկեղեցու բակում արվող էին մորթում:
- 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 և երեխայի տարիքի անհամապատասխանությունն անտեսելու համար: Օրինակ, ուսումնասիրված դեպքերից մեկում հաստատության ներկայացուցիչները երեխայի բեռնակրությունը դիտարկել են որպես աշխատանք (ինչը ստուգելու համար տունաց են իրականացրել), մինչդեռ տանը, իրենց ընտանիքին պատկանող անասուններին պահելը (որն ավելի կայուն բնույթ էր կրում) ոչ:
- 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 բովանդակության 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 կառույցի/ մասնագետի պատասխանատվությունը և այլն),
 - ✓ էթիկական երկընտրանքներ (ո՞րն է խնդրին արձագանքելու «ճիշտ» կամ «բարոյական» եղանակը, արդյո՞ք այդ միջամտությունը չի վնասի ընտանիքին, արդյո՞ք հաստատությունը կարող է այլընտրանք ապահովել, քանի որ երեխան կարիքից դրդված է աշխատում և այլն):
- Իրագեկվածության 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 ուշադրություն 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:

- 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:
- Փորձագետների կողմից ռիսկային է համարվել հաստատությունում երեխաների ներգրավումը կենցաղային ու սանիտարական աշխատանքների կատարման մեջ: Ընդ որում, երեխաների ներգրավումը երբեմն պայմանավորված է կադրային ռեսուրսի պակասով:
- Հաստատության շահառու երեխաները նկարագրել են հաստատությունում իրենց մասնակցությունը որոշ կենցաղային ու շինարարական աշխատանքների իրականացմանը: Ընդ որում, երեխաներից մեկը տվյալ աշխատանքը կատարելու ընթացքում վնասվածք է ստացել (անվտանգության նորմերը չպահպանելու հետևանքով):
- 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,

ասկայն 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 երեխաների 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

ասպեկտների 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: 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/հիմնացությունը: 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 համալրված 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՝ կասեցնելու 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 Կարևոր է երեխաների խնամքի և պաշտպանության ու հատուկ կրթական հաստատությունների՝ թրաֆիքինգի կամ շահագործման առաջնային նույնականացման կարողությունների հզորացումը:
- 12 Համայնքային մակարդակում կարող է պահանջված լինել ծնողների ակտիվ խմբերի ձևավորումը՝ որպես հաստատությունների նկատմամբ վերահսկողության լրացուցիչ ռեսուրս:
- 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 գործառույթների 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 վերաձվել 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 չոտնահարվեն 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 ահազանգ-դիմում ներկայացնելու հնարավորություն ընձեռել երեխաների պաշտպանությամբ զբաղվող կառույցներին (այդ դիմումների պարտադիր քննության և հանրային հաշվետվողականության պահանջով):

ՀԱՐԿԱԴԻՐ ԱՇԽԱՏԱՆՔԸ ԵՎ
ՀԱՐԿԱԴԻՐ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՆՊԱՏԱԿՈՎ
ՄԱՐԴԿԱՆՑ ԹՐԱՖԻՔԻՆԳԸ
ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ.
ՍԱՀՄԱՆՈՒՄՆԵՐ ԵՎ
ՕՐԵՆՍԴՐԱԿԱՆ ԴԱՇՏ

Ներածություն

Այս ուսումնասիրությունն իրականացվել է Եվրոպայում անվտանգության և համագործակցության կազմակերպության Երևանի գրասենյակի «Հարկադիր աշխատանքը և հարկադիր աշխատանքի նպատակով մարդկանց թրաֆիքինգը Հայաստանում» ծրագրի շրջանակներում: Ուսումնասիրության նպատակն է՝

- 1 ուսումնասիրել և վերլուծել Հայաստանի Հանրապետությունում հարկադիր աշխատանքի և հարկադիր աշխատանքի նպատակով մարդկանց թրաֆիքինգի ոլորտը կարգավորող օրենսդրությունը, և
- 2 աջակցել սոցիոլոգիական հետազոտության մեթոդաբանության մշակմանը՝ փորձնական ուսումնասիրության միջոցով պարզելու հարկադիր աշխատանքի և հարկադիր աշխատանքի նպատակով մարդկանց թրաֆիքինգի տարածվածությունը Հայաստանի Հանրապետությունում, ներառյալ՝ երեխաների թրաֆիքինգը և շահագործումը:

Մեթոդաբանություն

Հարկադիր աշխատանքի և հարկադիր աշխատանքի նպատակով մարդկանց թրաֆիքինգի ոլորտը կարգավորող օրենսդրության ուսումնասիրությունն իրականացվել է որակական մեթոդներով՝ փաստաթղթերի վերլուծության և փորձագիտական հարցազրույցների միջոցով: Փաստաթղթերի վերլուծության և սոցիոլոգիական հետազոտության մեթոդաբանության մշակման համար հիմք են հանդիսացել՝

- ✓ Հայաստանի Հանրապետության կողմից ստորագրված և վավերացված միջազգային և տարածաշրջանային փաստաթղթերը՝ այդ թվում Միացյալ ազգերի կազմակերպության (այսուհետ՝ ՄԱԿ), Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության, Եվրոպայի խորհրդի (այսուհետ՝ ԵԽ), հիմնարար կոնվենցիաները, արձանագրությունները, հանձնարարականները, եզրակացությունները և զեկույցները,
- ✓ Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի (այսուհետ՝ ՄԻԵԴ) նախադեպերը,
- ✓ միջազգային հասարակական կազմակերպությունների, ինչպիսիք են Էնտայ-Սլեյվերի (Anti-Slavery)-ն և Ամերիկյան իրավաբանների ընկերակցությունը (ABA), գնահատման գործիքները և իրատարակությունները,

- ✓ ՀՀ ազգային օրենսդրությունը,
- ✓ վիճակագրական պաշտոնական տվյալները և հաշվետվությունները:

Իրավական վերլուծության են ենթարկվել ՀՀ քրեական օրենսգիրքը¹, ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը², ՀՀ ընտանեկան օրենսգիրքը³, Աշխատանքի պետական տեսչության մասին ՀՀ օրենքը⁴, Օտարերկրացիների մասին ՀՀ օրենքը⁵, Երեխայի իրավունքների մասին ՀՀ օրենքը⁶ և մի շարք այլ իրավական ակտեր: Փաստաթղթերի վերլուծությունն իրականացվել է 2014 թվականին գործող օրենսդրության հիման վրա:

Սույն ուսումնասիրությունում զետեղված իրավական կարգավորումներին առնչվող եզրակացությունները և վերլուծությունը հիմնված են նաև 2014 թվականի մայիս-հունիս ամիսներին անցկացված հարցազրույցների վրա, որոնք անցկացվել են 15 փորձագետների հետ, այդ թվում՝ իրավաբաններ, դատավորներ, աշխատողների և գործատուների միության, ուտիկանության, տեղական և միջազգային կազմակերպությունների ներկայացուցիչներ, ովքեր ընտրվել են, հաշվի առնելով նրանց փորձառությունն ու կառույցի դերը տվյալ ոլորտում:

Սոցիոլոգիական հետազոտության մեթոդաբանության կազմմանն աջակցելու նպատակով՝ ուսումնասիրվել և տեղայնացվել են ԱՄԿ-ի մշակած գործիքները⁷, որոնք ներկայացված են *Գործառնական սահմանումներ և հարկալի աշխատանքի ցուցիչներ* բաժնում:

¹ Ընդունվել է 2003 թվականի ապրիլի 18-ին, վերջին անգամ փոփոխվել 2015 թվականի հունիսի 9-ին:

² Ընդունվել է 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ին և վերջին անգամ փոփոխվել 2015 թվականի հունիսի 22-ին:

³ Ընդունվել է 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ին և վերջին անգամ փոփոխվել 2015 թվականի մայիսի 7-ին:

⁴ Ընդունվել է 2005 թվականի մարտի 24-ին և ուժը կորցրել է 2015 թվականի հունվարի 9-ին:

⁵ Ընդունվել է 2006 թվականի դեկտեմբերի 25-ին և վերջին անգամ փոփոխվել 2015 թվականի հունիսի 22-ին:

⁶ Ընդունվել է 1996 թվականի մայիսի 29-ին և վերջին անգամ փոփոխվել 2015 թվականի մայիսի 23-ին:

⁷ “Hard to see, harder to count”, Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children, ILO, 2012.

1. Գործառնական սահմանումներ և հարկադիր աշխատանքի ցուցիչներ

Ստորև ներկայացված գործառնական սահմանումները և աշխատանքային պայմաններին ներկայացվող պահանջները հիմք են հանդիսացել սոցիոլոգիական հետազոտության մեթոդաբանության կազմման համար: Քանի որ հետազոտության մեթոդաբանությունը մշակվել է 2014 թվականի օգոստոս-սեպտեմբեր ամիսներին, ներքոնշյալ սահմանումների համար հիմք է հանդիսացել այդ պահին գործող ներպետական օրենսդրությունը: 2015 թվականի հունիսի 22-ին ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխության են ենթարկվել 50-ից ավելի հոդվածներ⁸, որոնք ուժի մեջ են մտնելու պաշտոնական հրապարակման օրվանից երեք ամիս հետո: Այդ փոփոխությունները և լրացումները սույն զեկույցում արտացոլված չեն, հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ սույն զեկույցի կազմման ժամանակ դրանք դեռևս ուժի մեջ չէին:

Սույն հետազոտությունում կիրառվող գործառնական սահմանումներն են՝

Աղյուսակ 1.1 Գործառնական սահմանումներ

<p>ամենամյա արձակուրդ/ ամենամյա նվազագույն արձակուրդ</p>	<p>Ամենամյա արձակուրդն աշխատանքային օրերով հաշվարկվող ժամանակահատված է, որը տրամադրվում է աշխատողին հանգստանալու և աշխատունակությունը վերականգնելու համար: Այդ ընթացքում պահպանվում է նրա աշխատատեղը և վճարվում է միջին աշխատավարձը:¹ Ամենամյա նվազագույն արձակուրդի տևողությունը հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում 20 աշխատանքային օր է, իսկ վեցօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում՝ 24 աշխատանքային օր:²</p>
<p>անօրինական աշխատանք</p>	<p>Առանց աշխատանքային պայմանագրի կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի կատարվող աշխատանքը:</p>
<p>աշխատանքային պայմանագիր</p>	<p>Համաձայնություն աշխատողի և գործատուի միջև, ըստ որի՝ աշխատողը պարտավորվում է գործատուի համար կատարել որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ աշխատանք՝ պահպանելով աշխատավայրում սահմանված աշխատանքային կարգապահությունը, իսկ գործատուն պարտավորվում է աշխատողին տրամադրել պայմանագրով որոշված աշխատանքը, վճարել նրա կատարած աշխատանքի համար պայմանավորված աշխատավարձը և ապահովել Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ պայմանագրով, կողմերի համաձայնությամբ նախատեսված աշխատանքային պայմաններ:³</p>

⁸ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին օրենքը, ՀՕ-96-Ն, ընդունվել է 2015 թվականի հունիսի 22-ին:

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:
աշխատանք տոնական և հիշատակի օրերին	Ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին արգելվում է աշխատողներին ներգրավել աշխատանքում, բացառությամբ այն աշխատանքների, որոնց դադարեցումն արտադրության տեխնիկական պատճառներով անհնար է, կամ որոնք անհրաժեշտ են բնակչության սպասարկման, ինչպես նաև անհետաձգելի նորոգման և բեռնման կամ բեռնաթափման աշխատանքների կատարման համար: Հղի կանայք, մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողները կարող են տոնական և հիշատակի օրերին աշխատանքի ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ: ⁴ Աշխատանքի ժամանակացույցով օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային օրերին կատարված աշխատանքը վարձատրվում է ժամային (օրական) դրույքաչափի կամ գործավարձի ստնվագն կրկնակի չափով, կամ աշխատողին մեկ ամսվա ընթացքում տրամադրվում է վճարովի այլ հանգստյան օր, կամ այդ օրը ավելացվում է ամենամյա արձակուրդին: ⁵
աշխատավարձ	Օրենքով, իրավական այլ ակտերով սահմանված կամ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքները կատարելու դիմաց աշխատողին վճարվող հատուցում: ⁶
աշխատավարձ չվճարել	Գործատուի կողմից օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կամ ժամկետներում աշխատավարձ չհաշվարկելը կամ չվճարելը կամ ոչ աշխատողի մեղքով առաջացած պարսպուրդի ժամանակ վճարում չկատարելը կամ օրենքով նախատեսված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափից պակաս աշխատավարձ սահմանելը կամ այդ մեծությունը գերազանցող չափով աշխատավարձը սխալ հաշվարկելը՝ առաջացնում է տուգանքի նշանակում խախտում թույլ տված անձի նկատմամբ՝ յուրաքանչյուր աշխատողի մասով չհաշվարկված կամ չվճարված աշխատավարձի մեկ քառորդի չափով: Նույն խախտումը, որը կատարվել է վարչական տույժի միջոցներ կիրառելուց հետո՝ կրկին անգամ, մեկ տարվա ընթացքում՝ առաջացնում է տուգանքի նշանակում խախտում թույլ տված անձի նկատմամբ՝ յուրաքանչյուր չհաշվարկված կամ չվճարված աշխատավարձի մեկ երկրորդի չափով: ⁷
առանց ծնողական խնամքի մնացած երեխա	18 տարին չլրացած այն երեխան, ում ծնողները (կամ միակ ծնողը) մահացել են, զրկվել 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>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, զրկվել 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 են:⁸</p>
<p>առավելագույն աշխատաժամանակ</p>	<p>Այն ժամանակահատվածն է, որի ընթացքում աշխատողը պարտավոր է կատարել աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքը, ինչպես նաև դրան հավասարեցված այլ ժամանակահատվածներ:⁹</p> <p>Աշխատաժամանակի նորմալ տևողությունը չի կարող անցնել շաբաթական 40 ժամից: Ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողությունը չի կարող անցնել 8 աշխատանքային ժամից, բացառությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով, օրենքով, այլ իրավական ակտերով և կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված դեպքերի: Աշխատաժամանակի առավելագույն տևողությունը, ներառյալ՝ արտաժամյա աշխատանքը, չի կարող անցնել օրական 12 ժամից (հանգստի և սնվելու համար՝ ընդմիջումը ներառյալ), իսկ շաբաթվա ընթացքում՝ 48 ժամից: Առանձին կատեգորիայի աշխատողների¹⁰ աշխատաժամանակի տևողությունը կարող է կազմել օրական 24 ժամ: Այդ աշխատողների աշխատաժամանակի միջին տևողությունը շաբաթվա ընթացքում չի կարող անցնել 48 ժամից, իսկ աշխատանքային օրերի միջև հանգստի ժամանակը չի կարող պակաս լինել 24 ժամից: Տարբեր գործատուների կամ նույն գործատուի մոտ երկու և ավելի աշխատանքային պայմանագրերով աշխատողի ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողությունը (ներառյալ՝ հանգստի և սնվելու համար ընդմիջումները) չի կարող անցնել օրական 12 ժամից:¹¹</p> <p>Աշխատաժամանակի կրճատ տևողություն սահմանվում է այն աշխատողների համար, որոնց աշխատավայրում վնասակար գործոնների սահմանային թույլատրելի մակարդակը տեխնիկական կամ այլ պատճառներով հնարավոր չէ իջեցնել աշխատողների առողջության և անվտանգության մասին իրավական ակտերով սահմանված՝ առողջության համար անվտանգ մակարդակի, աշխատաժամանակը սահմանվում է ոչ ավելի, քան շաբաթական 36 ժամ:¹²</p>
<p>առևանգում</p>	<p>Խաբեության, վստահությունը չարաշահելու, բռնության կամ բռնություն գործադրելու սպառնալիքի միջոցով մարդուն գաղտնի կամ բացահայտ առևանգելը:</p>
<p>արտաժամյա աշխատանք</p>	<p>Արտաժամյա աշխատանքն օրենսգրքով սահմանված աշխատաժամանակից ավելի տևողությամբ աշխատանքն է: 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:</p>

	<p>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 չէ¹³: Գործատուի պահանջով արտաժամյա աշխատանքը իրար հաջորդող երկու օրվա ընթացքում չպետք է գերազանցի 4 ժամը, իսկ տարվա ընթացքում՝ 180 ժամը¹⁴:</p> <p>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 % չափով¹⁵:</p>
գիշերային աշխատանք	<p>Գիշերային է համարվում ժամը 22:00-ից մինչև 06:00 ժամանակահատվածում կատարված աշխատանքը: Գիշերային աշխատանքի ներգրավվել չի թույլատրվում մինչև 18 տարեկան անձանց, ինչպես նաև այն աշխատողներին, ում գիշերային աշխատանքն արգելված է բժշկական եզրակացությամբ:</p> <p>Հղի կանայք և մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող աշխատողը կարող են գիշերային աշխատանքի ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ: Եթե հաստատվում է, որ գիշերային աշխատանքը վտանգել է կամ կարող է վտանգել աշխատողի առողջությունը, ապա գործատուն պարտավոր է աշխատողին փոխադրել միայն ցերեկային աշխատանքի¹⁶:</p>
երեխա	18 տարին չլրացած յուրաքանչյուր ոք, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ նա օրենքով սահմանված կարգով գործունակություն է ձեռք բերում կամ գործունակ է ճանաչվում ավելի վաղ ¹⁷
թաքցնել	Գործողություն, որն ուղղված է թրաֆիքինգի գոհին հանրությունից առանձնացված պահելուն: Այն կարող է արտահայտվել բնակելի տարածք, կացարան կամ այլ վայր հատկացնելով (օրինակ, գոհին պահեստային տարածքում պահելը):
իշխանությունն օգտագործել	Իրական կամ ձևական լիազորությունները դիմացինի կամքը կամ դիմադրությունը հաղթահարելու նպատակով օգտագործելը, ինչպես նաև «հեղինակություն» լինելու հանգամանքը շահարկելը:
խաբեություն	Դիտավորությամբ իրականությունը խեղաթյուրելը, որը կարող է իրականացվել և՛ գործողությամբ, և՛ անգործությամբ:
կյանքի կամ առողջության համար ոչ վտանգավոր բռնություն	Ծեծը, թեթև մարմնական վնասվածք պատճառելու կամ ծեծելու սպառնալիքը, սննդից կամ ջրից զրկելը, անմարդկային պայմաններում պահելը և այլն:

<p>հանգստի ժամանակի նվազագույն տևողություն</p>	<p>ՀՀ օրենսդրությամբ կամ պայմանագրով կանոնակարգված աշխատանքից ազատ ժամանակ, որն աշխատողն օգտագործում է իր հայեցողությամբ:¹⁸</p> <p>Աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) կեսի ավարտից հետո, սակայն ոչ ուշ, քան աշխատանքը սկսելուց 4 ժամ հետո, հանգստանալու և սնվելու համար աշխատողներին տրամադրվում է 2 ժամից ոչ ավելի և կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ ընդմիջում: Հանգստի և սնվելու համար ընդմիջումը չի ներառվում աշխատաժամանակում, և աշխատողն այն օգտագործում է սեփական հայեցողությամբ:</p> <p>Աշխատողն իրավունք ունի այդ ընդմիջման ժամանակահատվածում բացակայելու աշխատավայրից: Այն աշխատանքներում, որտեղ, արտադրության պայմաններից ելնելով, հանգստի և սնվելու համար ընդմիջում տրամադրելն անհնար է, աշխատողին աշխատանքի ընթացքում սնվելու հնարավորություն է տրամադրվում:¹⁹</p>
<p>հանգստյան օր</p>	<p>Ընդհանուր հանգստյան օրը կիրակին է, իսկ հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում՝ շաբաթը և կիրակին, բացառությամբ իրավական ակտերով նախատեսված այլ դեպքերի: Այն կազմակերպություններում, որոնցում աշխատանքների դադարեցումը հնարավոր չէ՝ կապված արտադրության տեխնիկական պայմանների կամ բնակչության մշտական անընդհատ սպասարկման անհրաժեշտության հետ, ինչպես նաև չընդհատվող ռեժիմով աշխատող այլ կազմակերպություններում հանգստյան օրերը հատկացվում են շաբաթվա այլ օրերին՝ աշխատանքի ժամանակացույցով յուրաքանչյուր խմբի աշխատողների համար սահմանված հերթականությամբ: Ամենշաբաթյա անընդմեջ հանգիստը չպետք է պակաս լինի 35 ժամից: Հանգստյան օրերին աշխատողներին արգելվում է ներգրավել աշխատանքներում, բացառությամբ այն աշխատանքների, որոնց դադարեցումն արտադրության տեխնիկական պատճառներով անհնար է, կամ որոնք անհրաժեշտ են բնակչության սպասարկման, ինչպես նաև անհետաձգելի նորոգման, բեռնման կամ բեռնաթափման աշխատանքների կատարման համար:²⁰</p> <p>Հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային օրերին կատարված աշխատանքը, եթե այն նախատեսված չէ աշխատանքի ժամանակացույցով, կողմերի համաձայնությամբ վարձատրվում է ժամային (օրական) դրույքաչափի կամ գործավարձի առնվազն կրկնակի չափով, կամ աշխատողին մեկ ամսվա ընթացքում տրամադրվում է վճարովի այլ հանգստյան օր, կամ այդ օրն ավելացվում է ամենամյա արձակուրդին:</p>
<p>հանձնել</p>	<p>Անձի փոխանցում ընդունողին կամ միջնորդին կամ այլ անձանց՝ նրան վաճառելուց կամ այլ եղանակով օտարելուց հետո (նվիրատվություն, պարտքի մարում, վնասի փոխհատուցում և այլն):</p>
<p>հավաքագրել</p>	<p>Անձի կողմից աշխատանք կատարելու կամ ծառայություն մատուցելու կամավոր համաձայնությունը ստանալուն ուղղված գործողություն կամ գործունեություն, որի նպատակն է անձի շահագործումը: Հավաքագրումը կարող է կատարվել օրինական կամ ապօրինի եղանակներով՝ ցանկացած սխեմաներով:</p>

	<p>Հավաքագրման առավել տարածված մեթոդներն են՝ որակավորում չպահանջող և աշխատողի կարծիքով պատշաճ վարձատրվող աշխատանքի առաջարկ (մատուցող, պարուհի, շինարար, դայակ և այլն), «ամուսնական գործակալությունների» միջոցով ապագան կերտելու հնարավորություն, այլ եղանակով անձին՝ ներգրավելու համար խաբելը, վստահությունը չարաշահելը, մոլորեցնելը և այլն:</p>
<p>հավելում</p>	<p>Հավելումը նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով, գործատուի իրավական ակտով սահմանված դեպքերում և չափերով հիմնական աշխատավարձի նկատմամբ հաշվարկվող լրացուցիչ վարձատրությունն է, որը վճարվում է ծանր, վնասակար կամ առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանք կատարելու և (կամ) արտաժամյա և (կամ) գիշերային աշխատանքների և (կամ) հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին կատարված աշխատանքների համար:²¹</p> <p>Ծանր, վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների, պաշտոնների և ցուցանիշների ցուցակով նախատեսված աշխատանքները կատարելու համար աշխատողին վճարվում է հավելում նրա տարիֆային աշխատավարձի ոչ պակաս, քան 30% չափով, իսկ առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների, պաշտոնների և ցուցանիշների ցուցակով նախատեսված աշխատանքները կատարելու համար՝ ոչ պակաս, քան 50% չափով:²²</p>
<p>հատուկ ընդմիջումներ</p>	<p>Պետք է տրամադրվեն, եթե աշխատանքը կատարվում է պլյուս 40 աստիճան ցելսիուսից բարձր կամ մինուս 10 աստիճան ցելսիուսից ցածր օդի ջերմաստիճանային պայմաններում, ինչպես նաև ծանր ֆիզիկական կամ մտավոր և հուզական գերլարված բնույթ կրող կամ առողջության համար բացասական ներգործություն ունեցող վտանգավոր այլ պայմաններում:²³ Աշխատանքային օրերի (հերթափոխերի) միջև ամենօրյա անընդմեջ հանգստի տևողությունը չի կարող պակաս լինել 11 ժամից:²⁴</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 կյութական կամ այլ օգուտ տալու կամ ստանալու կամ այդպիսիք խոստանալու միջոցով:</p>
<p>նվազագույն ամսական աշխատավարձ</p>	<p>2014 թվականի հուլիսի 1-ից, նվազագույն ամսական աշխատավարձը սահմանվել է 50000 ՀՀ դրամ, իսկ ժամային տարիֆային դրույքաչափը՝ 40-ժամյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում՝ 300 ՀՀ դրամ, 36-ժամյայի դեպքում՝ 334 ՀՀ դրամ, իսկ 24-ժամյայի դեպքում՝ 500 ՀՀ դրամ:²⁵</p>

	<p>Կողեկոտիվ պայմանագրով կամ անհատական աշխատանքային պայմանագրով կարող է սահմանվել օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձից ավելի բարձր նվազագույն աշխատավարձի չափ,²⁶ բայց աշխատողի ժամավճարի չափը կամ ամսական աշխատավարձը չի կարող պակաս լինել օրենքով սահմանված չափերից:²⁷ Հարկ է նշել, որ նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափի մեջ չեն ներառվում աշխատավարձից վճարվող հարկերը, հավելումները, հավելավճարները, պարգևատրումները և խրախուսման այլ վճարները:²⁸ Տնտեսության առանձին ճյուղերի, բնակավայրերի, աշխատողների որոշակի խմբերի համար օրենքով կարող է սահմանվել ամսական նվազագույն աշխատավարձի (ժամավճարի) այլ չափ:²⁹</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 վերցնելը:³⁰</p>
<p>պահումներ աշխատավարձից</p>	<p>Աշխատավարձից պահումները կարող են կատարվել միայն օրենքով սահմանված կարգով և դեպքերում՝</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) աշխատավարձի հաշվին աշխատողին տրված կանխավճարը, (2) հաշվարկային մեխանիկական սխալների հետևանքով կատարված ավել վճարումները, (3) գործուղման կամ աշխատանքի այլ վայր փոխադրվելու կամ առանձին գործողությունների կատարման համար աշխատողին տրված կանխավճարի չծախսված և ժամանակին չվերադարձված գումարը, և (4) աշխատողի մեղքով գործատուին պատճառված վնասի հատուցման գումարը:³¹ <p>Աշխատավարձը վճարելիս պահումների և գանձումների ընդհանուր չափը չի կարող գերազանցել աշխատողի մեկ ամսվա աշխատավարձի հիսուն տոկոսը:³²</p>
<p>ստանալ</p>	<p>Գործողություն, որը ենթադրում է փոխանցման, նվիրատվության, փոխանակության, փոխառության կամ այլ գործարքի արդյունքում թրաֆիքինգի զոհի ձեռք բերում: Ստանալը կարող է լինել հատուցելի կամ անհատույց, որոշակի ժամկետով կամ անժամկետ, որոշակի պայմաններով կամ առանց դրանց:</p>
<p>վերահսկող անձ</p>	<p>Անձ, ով որոշակի հարաբերությունների ուժով պարտավոր է վերահսկողություն իրականացնել մեկ այլ անձի նկատմամբ: Որպես այդպիսիք հանդես են գալիս դաստիարակը, ուսուցիչը, բժիշկը, պետը (հրամանատարը) և այլն:</p>
<p>վիճակի խոցելիություն</p>	<p>Որևէ իրավիճակի չարաշահում, երբ անձը բացի ենթարկվելուց չունի իրական կամ ընդունելի այլընտրանք:</p>

<p>վստահության չարաշահում</p>	<p>Վարքագիծ, երբ հանցավորը մոլորության մեջ է գցում անձին կամ նրա մերձավորներին (ծնողներ, ամուսին և այլն) իր իրական մտադրությունների կապակցությամբ, վստահություն է առաջացնում նրանց մեջ իր ապագա վարքագծի կապակցությամբ և զոհն «իր կամքով» համաձայնվում է համապատասխան աշխատանք կամ ծառայություն մատուցել կամ մեկնել հանցագործի հետ:</p>
<p>փոխադրել/ տեղափոխել</p>	<p>Գործողություն, որը ենթադրում է անձին մեկ վայրից այլ վայր տեղափոխելը երկրի ներսում կամ երկրից դուրս, և/կամ աջակցությունը սահմանն օրինական կամ անօրինական հատելու հարցում, ինչպես նաև տարանցիկ կամ նշանակետեր կրում կացության կազմակերպումը:</p>

1. ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 158:
2. Նույն տեղում, հոդված 159:
3. Նույն տեղում, հոդված 83:
4. Նույն տեղում, հոդված 156:
5. Նույն տեղում, հոդված 185:
6. Նույն տեղում, հոդված 178.1:
7. ՀՀ վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգիրք, հոդված 1698, ընդունվել է 1985թ. դեկտեմբերի 6-ին, վերջին անգամ փոփոխվել 2015 թվականի հունիսի 23-ին:
8. Առանց ծնողական խնամքի մասցած երեխաների սոցիալական պաշտպանության մասին ՀՀ օրենքը, հոդված 2, ընդունվել է 2002 թվականի սեպտեմբերի 24-ին, վերջին անգամ փոփոխվել 2013 թվականի դեկտեմբերի 12-ին:
9. ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 137:
10. Անընդմեջ հերթապահության ռեժիմով աշխատող առողջապահական կազմակերպություններ, հոգաբարձության (խնամակալության) կազմակերպություններ, մանկական դաստիարակչական կազմակերպություններ, էներգամատակարարման, գազամատակարարման, ջերմամատակարարման մասնագիտացված կազմակերպություններ, կապի և վթարների հետևանքների վերացման մասնագիտացված ծառայություններ և այլն:
11. ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 139:
12. Նույն տեղում, հոդված 140.1:
13. Նույն տեղում, հոդված 144(1-4):
14. Նույն տեղում, հոդված 146(1):
15. Նույն տեղում, հոդված 184:
16. Նույն տեղում, հոդված 148:
17. Երեխայի իրավունքների մասին ՀՀ օրենք, հոդված 1:
18. ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 150:
19. Նույն տեղում, հոդված 152:
20. Նույն տեղում, հոդված 155:
21. Նույն տեղում, հոդված 178.3:
22. Նույն տեղում, հոդված 183.2:
23. Նույն տեղում, հոդված 153:
24. Նույն տեղում, հոդված 154:
25. Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին ՀՀ օրենք, հոդված 1, 2:
26. ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 179.2:
27. Նույն տեղում, հոդված 179.3:
28. Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին ՀՀ օրենք, հոդված 4:
29. ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 179.1:
30. ՀՀ քրեական օրենսգիրք, հոդված 132, մաս 4:
31. ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 213:
32. Նույն տեղում, հոդված 214:

Սույն հետազոտության համար օգտագործվել են ԱՄԿ-ի մշակած ցուցիչները⁹, 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 չափորոշիչ՝

185

- 1 Հարկադրաբար կամ խաբեությանը (ոչ ազատ կամարտահայտմամբ) հավաքագրում,
 - 2 Ճնշման տակ աշխատանք և կենսապայմաններ,
 - 3 Օրինական ձևով աշխատանքից հրաժարվելու անհնարինությունը,
 - 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,
 - գ) պարտքային կախվածություն կամ պարտքի հետ մանիպուլյացիաներ և դրա հետ կապված սպառնալիքներ աշխատողի կամ նրա ընտանիքի անդամների նկատմամբ,
 - դ) պահումներ աշխատավարձից կամ այլ խոստացած 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՝

- (I) առաջին խումբը՝ կամավորության բացակայության սկզբունքը գնահատելու և

⁹ “Hard to see, harder to count”, Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children, International Labour Office (ILO), 2012.

Կամավորության բացակայության սկզբունքի ցուցիչներ	Տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի ցուցիչներ
	Իրավունքներից և արտոնություններից զրկելը
	Ակտիվների (կանխիկ գումարի կամ այլ) պահում
	Ընտանիքի անդամների նկատմամբ սպառնալիքներ
Միջին ցուցիչներ	Միջին ցուցիչներ
Խաբեությամբ հավաքագրում (աշխատանքային պայմանների, աշխատանքային պայմանագրի օրինականության և բովանդակության, իրավական փաստաթղթերի կամ միգրանտի իրավական կարգավիճակի, աշխատանքի վայրի կամ գործատուի, աշխատավարձի վերաբերյալ)	Հետագայում տվյալ աշխատողի հետ աշխատանքը չշարունակելու կամ ներկա աշխատանքից հեռացնելու սպառնալիք
Խաբեությամբ հավաքագրում՝ ամուսնության խոստումով	Համայնքային և հասարակական կյանքին մասնակցությանն արգելում
	Ֆինանսական տուգանքներ
	Ընտանիքին, համայնքին կամ հանրությանն աշխատողի կարգավիճակի վերաբերյալ տեղեկացնելու սպառնալիք (շանտաժ)

Աղյուսակ 1.3 Ճնշման տակ աշխատանք կատարելու կամ նվաստացնող (ստորացուցիչ) կենսապայմաններում ապրելու ցուցիչներ

Կամավորության բացակայության սկզբունքի ցուցիչներ	Տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի ցուցիչներ
Ուժեղ ցուցիչներ	Ուժեղ ցուցիչներ
Օրենսդրությամբ սահմանված աշխատաժամանակի նորմալ տևողությունը գերազանցող հարկադրված արտաժամյա աշխատանք	Իշխանություններին տեղեկացում, օրինակ՝ անօրինական ճանապարհով սահման հատելու մասին

Կամավորության բացակայության սկզբունքի ցուցիչներ	Տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի ցուցիչներ
Չկարգավորված աշխատաժամանակով, ըստ կանչի հարկադրված աշխատանք (գիշեր, ցերեկ)	Անձի նույնացման կամ ճամփորդական փաստաթղթերի առգրավում
Ազատ տեղաշարժի և հաղորդակցման սահմանափակում	Բջջային հեռախոսի կամ այլ հաղորդակցման միջոցների առգրավում
Նվաստացնող (ստորացուցիչ) կենսապայմաններ	Աշխատանքային պայմանների վատթարացում
	Մեկուսացում
	Այլ զրկանքներ (քնից, ջրից, սննդից և այլ անհրաժեշտ կենսական պայմաններից զրկում)
	Այլ աշխատողների առջև աշխատողի նկատմամբ բռնության գործադրում
	Իրավունքներից և արտոնությունների զրկում
	Մշտական վերահսկում
	Ակտիվների (կանխիկ գումարի կամ այլ) պահում
	Աշխատավարձից պահումներ
	Ընտանիքի անդամների նկատմամբ սպառնալիքներ
<i>Միջին ցուցիչներ</i>	<i>Միջին ցուցիչներ</i>
Հակահրավակյա գործողությունների մեջ հարկադրաբար ներգրավում	Աշխատանքից ազատում
Գործատուի սեփական տան կամ նրա ընտանիքի համար հարկադրված աշխատանք	Հետագայում աշխատանքը տվյալ աշխատողի հետ չչարունակելու սպառնալիք
Շրջանառության մեջ սահմանափակված նյութերի գործածմանը հարկադիր հակում	Համայնքային և հասարակական կյանքին մասնակցության արգելում

Կամավորության բացակայության սկզբունքի ցուցիչներ	Տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի ցուցիչներ
Դրդված կամ ուռճացված պարտք (հաշիվների կեղծմամբ, գնված ապրանքների/ ծառայությունների ուռճացված գների միջոցով, արտադրված ապրանքների/մատուցված ծառայությունների գների նվազեցմամբ, չափից ավել տոկոսադրույքով վարկի միջոցով և այլն)	Լրացուցիչ աշխատանքներ՝ աշխատանքային կարգապահությունը խախտելու համար
Գործատուից բազմակի կախվածություն (բարեկամների համար աշխատանք, տնային աշխատանք և այլն)	Ֆինանսական տուգանքներ
Գործատուից վաղորդք առաջացած կախյալ վիճակի առկայություն	Ընտանիքին, համայնքին կամ հանրությանը աշխատողի կարգավիճակի վերաբերյալ տեղեկացնելու սպառնալիք (շանտաժ)

Աղյուսակ 1.4 Աշխատանքից ազատվելու (գործատուին լքելու) անհնարինության ցուցիչներ

Կամավորության բացակայության սկզբունքի ցուցիչներ	Տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի ցուցիչներ
<i>Ուժեղ ցուցիչներ</i>	<i>Ուժեղ ցուցիչներ</i>
Օրինական ձևով աշխատանքից ազատվելու(հրաժարվելու) անհնարինություն	Իշխանություններին տեղեկացում, օրինակ՝ անօրինական ճանապարհով սահման հատելու մասին Անձի նույնացման կամ ճամփորդական փաստաթղթերի առգրավում
Անորոշ ժամանակով հարկադրված աշխատանք՝ նախապես վճարված աշխատավարձի (աշխատավարձի կանխավճարի) կամ չմարված պարտքի դիմաց	Ավելի վատ աշխատանքային պայմանների կիրառում
	Աշխատավայրում կամ բնակարանում անազատ վիճակում պահում
	Սեռական բռնություն
	Ֆիզիկական բռնություն
	Այլ պատժատեսակներ (քնից, ջրից, սննդից և այլ կենսական անհրաժեշտ պայմաններից զրկում)

Կամավորության բացակայության սկզբունքի ցուցիչներ	Տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի ցուցիչներ
	Իրավունքներից և արտոնություններից զրկում
	Մշտական վերահսկողություն
	Աշխատողների առջև այլ աշխատողների նկատմամբ բռնություն գործադրում
	Ակտիվների (կանխիկ գումարի կամ այլ) պահում
	Աշխատավարձից պահումներ
	Ընտանիքի անդամների նկատմամբ սպառնալիքներ
<i>Միջին ցուցիչներ</i>	<i>Միջին ցուցիչներ</i>
Գործատուի կողմից վճարված վերապատրաստումից կամ այլ արտոնություններ/օգուտներ ստանալուց հետո աշխատանքային պայմանագրի լուծարման ազատության սահմանափակում ¹	Աշխատանքից հեռացում (ազատում)
Հասանելիք աշխատավարձի ակնկալիքով պայմանավորվածից ավելի երկար մնալու հարկադրում ²	Տվյալ աշխատողին հետագայում աշխատանքի չընդունում
	Համայնքային և հասարակական կյանքին մասնակցելու արգելք
	Աշխատանքային կարգապահությունը խախտելու համար լրացուցիչ աշխատանքների կատարման պարտավորեցում
	Ֆինանսական տուգանքներ
	Ընտանիքին, համայնքին կամ հանրությանն աշխատողի կարգավիճակի վերաբերյալ տեղեկացնելու սպառնալիք (շանտաժ)

¹ Ցուցիչների տեղայնացման արդյունքում այս ցուցիչը փոխվել է ուժեղից միջին ցուցիչ:

² Ցուցիչների տեղայնացման արդյունքում այս ցուցիչը փոխվել է ուժեղից միջին ցուցիչ:

Հարկադիր աշխատանքի նույնացումը չափահաս անձանց դեպքում իրականացվում է, հաշվի առնելով հետևյալը՝ ամեն մի չափորոշիչի համար, եթե առկա է *կամայվորության բացակայության* առնվազն մեկ ցուցիչ և դրան առնչվող *տրուանքի կամ պարժի սպառնալիքի* մեկ ցուցիչ և այդ ցուցիչներից առնվազն մեկը ուժեղ է, ապա չափորոշիչը դրական է: Ցանկացած չափահաս աշխատող, ում պարագայում չափորոշիչներից որևէ մեկը՝ «*հարկադրաբար կամ խաբեությամբ (ոչ ազատ կամարտահայրմամբ) հավաքագրման*» կամ «*ճնշման տակ աշխատանքը կամ կենսասպանանները*» կամ «*աշխատանքից ազատվելու (գործարտին լքելու) անհնարինությունը*» դրական է, կարող է դիտվել որպես ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի զոհ:

1.2 Հարկադիր աշխատանքի նույնացումն անչափահաս կամ հոգեկան խանգարման հետևանքով իր արարքի բնույթն ու նշանակությունն ամբողջությամբ կամ մասամբ գիտակցելու կամ դա դեկավարելու հնարավորությունից զրկված անձանց դեպքում

Անչափահասի (երեխայի) հարկադիր աշխատանքն ուսումնասիրելիս պետք է հաշվի առնել «Երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերի արգելման մասին» ԱՄԿ թիվ 182 կոնվենցիան, որը պահանջում է անհապաղ և արդյունավետ միջոցներ ձեռնարկել երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերը վերացնելու և 18 տարեկանից ցածր անձանց հարկադիր աշխատանքներում չներգրավելու համար: Այդ կոնվենցիայի 3-րդ հոդվածի համաձայն՝ «երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերը» եզրույթն ընդգրկում է՝

- ա) ստրկության բոլոր ձևերը կամ ստրկությանը համանման աշխատանքը, ինչպիսիք են երեխաների վաճառքը և առևտուրը, պարտքային ստրկացումը կամ ճորտային կախվածությունը, ինչպես նաև հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքը, այդ թվում՝ երեխաների պարտադիր կամ հարկադիր հավաքագրումը զինված ընդհարումներում օգտագործելու համար,
- բ) երեխային օգտագործելը, հավաքագրելը կամ առաջարկելը մարմնավաճառությամբ զբաղվելու, պոռնոգրաֆիկ արտադրանքի արտադրության կամ պոռնոգրաֆիկ ներկայացումների համար,
- գ) երեխային օգտագործելը, հավաքագրելը կամ առաջարկելը հակիրավական գործունեությամբ զբաղվելու, մասնավորապես թմրանյութերի արտադրման և վաճառքի համար, ինչպես դրանք

սահմանված են համապատասխան միջազգային պայմանագրերում,

դ) աշխատանքը, որն իր բնույթով կամ իր կատարման պայմաններով կարող է վնասել երեխաների առողջությանը, անվտանգությանը կամ բարոյականությանը:

Վերը թվարկված կետերից սույն հետազոտության շրջանակներում հետաքրքրություն ներկայացնելու են՝

«ա» կետը – մասնավորաբար՝ պարտքային ստրկացման, ճորտային կախվածության, ինչպես նաև հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի առումով,

«գ» կետը – մասնավորաբար՝ հանցագործությունների կատարման մեջ երեխային օգտագործելու, հավաքագրելու կամ դրա առաջարկի առումով, և

«դ» կետը – մասնավորաբար՝ մուրացկանության մեջ ներգրավելը շահագործելով:

Իսկ «բ» կետը սույն հետազոտության առումով դիտարկվել է որպես սեռական շահագործման այլ ձև՝ ելնելով ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված շահագործման ձևերից:

Սույն հետազոտության շրջանակներում, **անչափահասի (երեխայի), ինչպես նաև հոգեկան խանգարման հետևանքով իր արարքի բնույթն ու նշանակությունը ամբողջությամբ կամ մասամբ գիտակցելու կամ դա ղեկավարելու հնարավորությունից զրկված անձի հարկադիր աշխատանքի գործառնական սահմանում**¹⁰ հետևյալն է՝ աշխատանք կամ ծառայություն, որը երեխան կամ հոգեկան խանգարման հետևանքով իր արարքի բնույթն ու նշանակությունը ամբողջությամբ կամ մասամբ գիտակցելու կամ դա ղեկավարելու հնարավորությունից զրկված անձը, կատարում է երրորդ անձի (ծնողներից/խնամակալներից բացի) կողմից երեխայի կամ նրա ծնողների/խնամակալների նկատմամբ կիրառվող հարկադրանքի ներքո, կամ աշխատանք, որը կատարում է երեխան կամ հոգեկան խանգարման հետևանքով իր արարքի բնույթն ու նշանակությունն ամբողջությամբ կամ մասամբ գիտակցելու կամ դա ղեկավարելու հնարավորությունից զրկված անձը՝ նրա ծնողներից/խնամակալներից մեկի կամ ծնողների/խնամակալների հարկադիր աշխատանքի մեջ ներգրավված/ենթարկված լինելու պատճառով:

Հարկադրանքը կարող է տեղի ունենալ երեխային աշխատանքի հավաքագրման ընթացքում (հարկադրել երեխային կամ նրա ծնողներին՝

¹⁰ Փոփոխված է:

ընդունել աշխատանքը) կամ աշխատանքի ընթացքում (հարկադրել երեխային կատարել նախապես չհամաձայնեցված աշխատանք) կամ չթույլատրել երեխային ազատվել աշխատանքից: Ինչպես չափահաս անձի դեպքում, այնպես էլ երեխայի դեպքում հարկադիր աշխատանքի գործառնական սահմանումը կարելի է բաժանել չորս հիմնական չափորոշիչների: Սակայն, պետք է հաշվի առնել, որ երեխան ավելի խոցելի է և երեխայի պարագայում անգամ թեթև ֆիզիկական հարկադրանքը կամ թեթև սպառնալիքը բավարար է նրան վախեցնելու և ենթարկելու համար:

Աղյուսակ 1.5 Հարկադրաբար և խաբեությամբ (ոչ ազատ կամաարտահայտմամբ) հավաքագրման ցուցիչներ

Կամավորության բացակայության սկզբունքի ցուցիչներ	Տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի ցուցիչներ
<i>Ավանդույթ, ի ծնե</i>	Ընտանիքը կկորցնի իր օգուտ/չափույթ (հողատարածք, տուն և այլն)
Երեխան ծնվել է պարտք ունեցող ընտանիքում և հարկադրված է աշխատել իր ծնողի/ծնողների գործատուի համար	Ընտանիքի այլ անդամները կկորցնեն իրենց աշխատանք
<i>Պարտքից կախվածություն</i>	Երեխային հետագայում աշխատանքի չընդունում
Հավաքագրում՝ որպես ծնողներին կամ բարեկամներին տրամադրված վարկի գրավ	Ընտանիքի անդամներին սպագա աշխատանքից բացառում
Հավաքագրում՝ որպես գործատուի հետ համաձայնության մի մաս՝ ծնողներին կամ բարեկամներին աշխատանքի ընդունելու	Բռնություն երեխայի նկատմամբ
Հավաքագրում՝ ծնողներին վճարված կանխիկ գումարի կամ վարկի դիմաց	Բռնություն ընտանիքի անդամների նկատմամբ
Առանց ծնողի համաձայնության նախորդ գործատուն ուղարկել է երեխային աշխատելու մեկ այլ անձի մոտ	Ընտանիքի անդամներին վարկ ստանալու (տրամադրելու) բացառում
<i>Հարկադիր հավաքագրում</i>	Մեկուսացում
Երեխայի առևանգում, հավաքագրում բռնի ուժով	Երեխայի կամ ընտանիքի անդամների նկատմամբ սպառնալիքներ
<i>Խաբեությամբ հավաքագրում</i>	

Կամավորության բացակայության սկզբունքի ցուցիչներ	Տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի ցուցիչներ
Մոլորեցում կրթություն ստանալու, կենսապայմանների, ծնողներին այցելելու կամ նրանց կողմից երեխային այցելելու հաճախականության, աշխատանքի բնույթի, աշխատանքի վայրի, գործատուի, աշխատավարձի, աշխատանքի ծավալի և սոցիալական ապահովության շրջանակների վերաբերյալ	

Աղյուսակ 1.6 Ճնշման տակ աշխատանքի կամ կենսապայմանների ցուցիչներ

Կամավորության բացակայության սկզբունքի ցուցիչներ	Տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի ցուցիչներ
<i>Հարկադիր աշխատանք</i>	
Օրենսդրությամբ սահմանված աշխատաժամանակի նորմալ տևողությունը գերազանցող հարկադրված արտաժամյա աշխատանք	Ֆիզիկական բռնություն
Ոչ կակոնավոր աշխատաժամանակով, ըստ կանչի հարկադրաբար աշխատանք (գիշեր, ցերեկ)	Հոգեբանական բռնություն
Գործատուի սեփական տան կամ նրա ընտանիքի համար հարկադրաբար աշխատանք	Սեռական բռնություն
Հիվանդ կամ վնասված վիճակում հարկադրաբար աշխատանք	Զրկանքներ (քնից, ջրից, սննդից և այլ անհրաժեշտ պայմաններից զրկում)
Երեխայի առողջությանը, անվտանգությանը վնասող աշխատանքներ կատարում ¹²	Տուգանքներ
Հարկադրաբար թմրամիջոցներ, արկոհոլ և այլ արգելված նյութերի ընդունում	Աշխատավարձի պահումներ
Հակահրավակական գործողությունների մեջ հարկադրաբար ներգրավում	Աշխատանքից ազատելու(հեռացնելու) սպառնալիք
<i>Ազատությունների սահմանափակում</i>	Իշխանություններին հայտնելու (տեղեկացնելու) սպառնալիք

¹¹ Փոփոխված է:

Կամավորության բացակայության սկզբունքի ցուցիչներ	Տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի ցուցիչներ
Աշխատավայրից դուրս ազատ տեղաշարժի սահմանափակում	Ընտանիքի անդամների նկատմամբ սպառնալիքներ
Կացարանը լքելու անհնարինություն	Այլ երեխաների նկատմամբ կիրառված պատիժներ (բռնություն) երեխայի ներկայությամբ
Այլ երեխաների կամ մեծահասակների հետ հաղորդակցվելու սահմանափակում	Սենյակում փակի տակ պահում
Ծնողների, ընտանիքի, ընկերների հետ հաղորդակցվելու սահմանափակում	Մշտական հսկողություն
Կախվածություն	Մեկուսացում
Երեխայի անձնական կյանքին վերաբերող հարցերի շուրջ (ամուսնության, կրթության, առողջության, հավատքի) գործատուի կողմից որոշում կայացում	Ծնողների և ընտանիքի անդամների հետ հաղորդակցվելու արգելք
Աշխատավարձի փոխարեն գործատուի կողմից տրամադրվող սնունդ, հագուստ և կացարան/տուն	Նույնացման փաստաթղթերի առգրավում
Նվաստացնող կենսապայմաններ	Աշխատավարձից պահումներ

Աղյուսակ 1.7 Գործատուին լքելու անհնարինության ցուցիչներ

Կամավորության բացակայության սկզբունքի ցուցիչներ	Տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի ցուցիչներ
Գործատուին լքելու/աշխատանքից ազատվելու ազատության սահմանափակում կամ անհնարինություն	Մեկուսացում
	Բանտարկություն
	Մշտական վերահսկողություն
	Ընտանիքի միակ եկամուտը/ գույքը (հողատարածքը, տունը և այլն) կորցնելու սպառնալիք
	Ընտանիքի այլ անդամների աշխատանքը կորցնելու սպառնալիք
	Ապագա աշխատանքից զրկում

Կամավորության բացակայության սկզբունքի ցուցիչներ	Տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի ցուցիչներ
	Ընտանիքի անդամներին ապագա աշխատանքից զրկում
	Սպառնալիք կամ բռնություն երեխայի նկատմամբ
	Սպառնալիք կամ բռնություն ընտանիքի անդամների նկատմամբ
	Ընտանիքի անդամներին վարկ ստանալու(տրամադրելու) զրկում
	Զրկանքներ (քնից/չրից/աննդից և այլ անհրաժեշտ պայմաններից զրկում)
	Աշխատավարձից պահումներ
	Կրթության, մասնագիտական վերապատրաստման չիրականացված խոստումներ
	Իշխանություններին տեղեկացում, օրինակ՝ անօրինական ճանապարհով սահման հատելու մասին
	Նույնացման փաստաթղթերի առգրավում
	Այլ երեխաների նկատմամբ կիրառված պատժներ (բռնություն) երեխայի ներկայությամբ
	Աշխատանքային պայմանների հետագա վաթարացման սպառնալիք

Հարկադիր աշխատանքի նույնացումն անչափահաս անձանց կամ հոգեկան խանգարման հետևանքով իր արարքի բնույթն ու նշանակությունն ամբողջությամբ կամ մասամբ գիտակցելու կամ դա ղեկավարելու հնարավորությունից զրկված անձի դեպքում իրականացվում է՝ հաշվի առնելով հետևյալ հանգամանքները.

Ամեն մի չափորոշիչի համար, եթե առկա է *կամավորության բացակայության* առնվազն մեկ ցուցիչ և դրան առնչվող *տուգանքի կամ պատժի սպառնալիքի* մեկ ցուցիչ, ապա չափորոշիչը դրական է: Ցանկացած աշխատող երեխա կամ հոգեկան խանգարման հետևանքով իր արարքի բնույթն ու նշանակությունը ամբողջությամբ կամ մասամբ գիտակցելու կամ դա ղեկավարելու հնարավորությունից զրկված անձ, ում

պարագայում չափորոշիչներից որևէ մեկը՝ «հարկադրաբար և խաբեությունը (ոչ ազատ կամարտահայրմամբ) հավաքագրումը» կամ «ճնշման տակ աշխատանքը կամկենսապայմանները» կամ «գործարուին լքելու/աշխատանքից ազատվելու անհնարինությունը» դրական է, կարող է դիտվել որպես ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի գոհ: Բացի այդ, ցանկացած աշխատող երեխա, ով աշխատում է իր ծնողի կամ խնամակալի հետ կամ իր ծնողի կամ խնամակալի համար, ովքեր անձամբ ներգրավված են հարկադիր աշխատանքի մեջ, կարող է համարվել ենթադրյալ հարկադիր աշխատանքի գոհ:

Սույն հետազոտության շրջանակներում նպատակահարմար է հատակ տարանջատել հարկադիր աշխատանքն աշխատանքային թրաֆիքինգից, ինչն իրագործելի է հետևյալ տրամաբանությամբ. աշխատանքային շահագործումն ու հարկադիր աշխատանքը նույնական հասկացություններ են, իսկ աշխատանքային թրաֆիքինգը հանդիսանում է աշխատանքային շահագործման նպատակով մարդուն հավաքագրելը, տեղափոխելը, փոխանցելը, թաքցնելը կամ ստանալը՝ կյանքի կամ աողջության 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 նյութական կամ այլ օգուտ տալու կամ ստանալու կամ այդպիսիք խոտանալու միջոցով: Երեխաների կամ հոգեկան խանգարման հետևանքով իր արարքի բնույթն ու նշանակությունն ամբողջությամբ կամ մասամբ գիտակցելու կամ դա ղեկավարելու հնարավորությունից զրկված անձանց դեպքում թվարկված եղանակները/ միջոցները պարտադիր չեն:

Ընդհանուր առմամբ, կարելի է նշել, որ աշխատանքային թրաֆիքինգը նախորդում է հարկադիր աշխատանքին, կամ որ աշխատանքային թրաֆիքինգի իրականացումը հանդիսանում է նախապատրաստում հարկադիր աշխատանքին: Հետազոտության ընթացքում առավել հավանական է արդեն իսկ իրականացված հարկադիր աշխատանքի դեպքերի բացահայտումը, բայց չեն բացառվում նաև աշխատանքային թրաֆիքինգի դեպքերի բացահայտում, երբ դեռ իրականացվել է աշխատանքային շահագործման նպատակով մարդուն հավաքագրելու, տեղափոխելու կամ այլ գործողությունների կատարումը:

Թրաֆիքինգի նույնացումն անչափահաս անձանց կամ հոգեկան խանգարման հետևանքով իր արարքի բնույթն ու նշանակությունը ամբողջությամբ կամ մասամբ գիտակցելու կամ դա ղեկավարելու

հնարավորությունից զրկված անձի դեպքում իրականացվում է, հաշվի առնելով հետևյալ հանգամանքները

Ամեն մի չափորոշիչի համար, եթե առկա է կանալորության քաղաքացիության՝ պարտքից կախվածության կամ հարկադիր հավաքագրման կամ խաբեությամբ հավաքագրման կամ ազատությունների սահմանափակման կամ գործատուին լքելու ազատության սահմանափակման կամ անհնարինության առնվազն մեկ ցուցիչ, ապա չափորոշիչը դրական է: Ցանկացած երեխա կամ հոգեկան խանգարման հետևանքով իր արարքի բնույթն ու նշանակությունը ամբողջությամբ կամ մասամբ գիտակցելու կամ դա ղեկավարելու հնարավորությունից զրկված անձ, ում պարագայում չափորոշիչներից որևէ մեկը՝ «հարկադրաբար և խաբեությամբ (ոչ ազարկանաարտահայտում) հավաքագրումը» կամ «ճշմանն փակ աշխատանքը կամ կենսապայմանները» կամ «գործատուին լքելու/աշխատանքից ազատվելու անհնարինությունը» դրական է, կարող է դիտվել որպես ենթադրյալ թրաֆիքինգի գոհ:

2. Հարկադիր աշխատանքին և հարկադիր աշխատանքի նպատակով մարդկանց թրաֆիքինգին վերաբերող օրենսդրության ակնարկ

Օրենսդրություն, ազգային ծրագրեր և թրաֆիքինգի դեմ պայքարի գործադրությունների համակարգումը

Հայաստանի Հանրապետությունը ստորագրել և վավերացրել է մարդկանց թրաֆիքինգի ոլորտին առնչվող ՄԱԿ-ի և ԵՄ-ի հիմնարար կոնվենցիաները:¹² Կոնվենցիաները վավերացնող անդամ պետությունները

¹² ՄԱԿ-ի Անդրազգային կազմակերպված հանցավորության դեմ պայքարի մասին 2000թ.-ի 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.-ի 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.-ի նոյեմբերի 15-ի թիվ 2 արձանագրությունը (վավերացվել է 2003թ. հուլիսի 1-ին), ԵՄ Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին

պարտավորություն են ստանձնում հստակ միջոցներ ձեռնարկել՝ մարդկանց թրաֆիքինգը քրեականացնելու, հանցագործությունները բացահայտելու, մեղավորներին հետապնդելու, զոհերին պաշտպանելու և աջակցելու, ինչպես նաև մարդկանց թրաֆիքինգը կանխարգելելու ուղղությամբ:

Սկսած 2002թ.-ից Հայաստանը հստակ քայլեր է ձեռնարկել մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ պայքարի ոլորտում՝ փոփոխություններ է կատարել ՀՀ քրեական օրենսգրքում՝ համահունչ դառննելով ներպետական օրենսդրությունն 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 օրենքը¹³, մշակել և հաստատել է մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ պայքարի ազգային ծրագրեր, ստեղծել է ՀՀ մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) հարցերով ազգային խորհուրդ և դրան կից աշխատանքային խումբ:

2002 թվականին ՀՀ վարչապետի որոշմամբ, ՀՀ արտաքին գործերի նախարարության համակարգմամբ ստեղծվեց մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ պայքարի հարցերով միջգերատեսչական հանձնաժողով, որի առջև դրվեց խնդիր՝ ուսումնասիրել մարդկանց անօրինական փոխադրումների, տեղափոխման, առուվաճառքի հետ կապված իրավիճակը և առաջարկություններ ներկայացնել ՀՀ կառավարություն՝ երևույթի դեմ պայքարի միջոցների մասին: Առաջարկությունները ներկայացվեցին եռամյա (2004-2006թթ.) Ազգային ծրագրի տեսքով, որի ավարտից հետո մշակվեց և իրականացվեց երկրորդ (2007-2009թթ), իսկ հետո՝ երրորդ 2010-2012թթ. Ազգային ծրագիրը: Ներկայումս ընթացքի մեջ է չորրորդ 2013-2015թթ. Ազգային ծրագիրը: Նախորդ երեք ծրագրերի շրջանակում իրականացվել են բազմաթիվ միջոցառումներ՝ ուղղված օրենսդրական բարեփոխումներին և երևույթի կանխարգելմանը, կազմակերպվել է զոհերի աջակցության գործընթացը, ստեղծվել է այդ գործընթացի իրականացման իրավական հիմքը: Չորրորդ Ազգային ծրագիրը նախորդ երեք

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): Թվարկված ոչ բոլոր կոնվենցիաներն են վերլուծության ենթարկվել սույն ուսումնասիրության շրջանակներում:

¹³ Ընդունվել է 2014 թվականի դեկտեմբերի 17-ին և ուժի մեջ է մտել 2015 թվականի հունիսի 30-ին: Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ սովյալ օրենքն ուժի մեջ է մտել մեթոդաբանությունը մշակելուց հետո, սույն ուսումնասիրությունում վերջինս չի վերլուծվում:

ծրագրերի տրամաբանական շարունակությունն է և ուղղված է թրաֆիքինգի դեմ պայքարն առավել արդյունավետ դարձնելուն ու պայքարի միջոցառումների անընդհատությունն ու շարունակելիությունն ապահովելուն:

Մարդկանց թրաֆիքինգի սահմանումը նախատեսված է ինչպես վերը նշված օրենքում, այնպես էլ ՀՀ քրեական օրենսգրքում: ՀՀ քրեական օրենսգրքում 132-րդ հոդվածը նախատեսվել է 2003թ.-ին՝ «Մարդկանց առևտուրը» վերնագրով: Այն վերախմբագրվել է նոր տարբերակով, լրամշակվել և փոփոխությունների է ենթարկվել 5 անգամ՝ 2004, 2006, 2009 և 2011 թվականներին՝ առավել հստակ և ամբողջական սահմաններով մարդկանց թրաֆիքինգի հանցակազմը:

Մարդու թրաֆիքինգ է համարվում 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 նյութական կամ այլ օգուտ տալու կամ ստանալու կամ այդպիսիք խոստանալու միջոցով: Մարդկանց թրաֆիքինգի սահմանումը բաղկացած է երեք տարրերից՝ գործողությունից, միջոցներից և նպատակից, որոնք կարելի է ներկայացնել հետևյալ կերպ՝

Աղյուսակ 2.1¹⁴ Մարդկանց թրաֆիքինգի տարրերը

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

Թրաֆիքինգը պատժվում է ազատազրկմամբ՝ 5-8 տարի ժամկետով¹⁵, եթե առկա են ծանրացնող հանգամանքներ՝ 7-12 տարի ժամկետով¹⁶, իսկ եթե առանձնապես ծանրացնող հանգամանքներ՝ 10-14 տա-

¹⁴ Տե՛ս Գործառնական սահմանումներ:

¹⁵ ՀՀ քրեական օրենսգրքի, հոդված 132, մաս 1:

¹⁶ Նույն տեղում, հոդված 132, մաս 2:

րի ժամկետով:¹⁷ Տուժած անձն ազատվում է իր կատարած ոչ մեծ կամ միջին ծանրության այն հանցագործությունների համար քրեական պատասխանատվությունից, որոնցում ներգրավված է եղել իր նկատմամբ իրականացված թրաֆիքինգի կամ շահագործման ընթացքում և այդ արարքները կատարել է հարկադրանքի ներքո:¹⁸

ՀՀ քրեական օրենսգրքին ավելի խիստ պատիժ է նախատեսում երեխայի կամ հոգեկան խանգարման հետևանքով իր արարքի նշանակությունը գիտակցելու կամ դա ղեկավարելու հնարավորությունից զրկված անձի թրաֆիքինգի կամ շահագործման համար, որը պատժվում է ազատազրկմամբ՝ 7-10 տարի ժամկետով:¹⁹ Եթե արարքը կատարվել է ծանրացնող հանգամանքներում՝ 10-12 տարի ժամկետով,²⁰ իսկ առանձնապես ծանրացնող հանգամանքներում՝ 12-15 տարի ժամկետով:²¹

Հանցագործություն է համարվում նաև շահագործման վիճակում գտնվող անձի ծառայությունից օգտվելը, եթե այդ անձի շահագործման վիճակի մեջ լինելն ակնհայտ է ծառայությունից օգտվողի համար, և եթե հանցագործություն կատարած անձի արարքում բացակայում են թրաֆիքինգի հողվածով նախատեսված հանցագործության հատկանիշները:²²

Երեխայի թրաֆիքինգի դեպքում, պարտադիր չէ վերը նշված միջոցների²³ կիրառումը, որպեսզի արարքը որակվի որպես թրաֆիքինգ: Գործողությունների առկայությունն արդեն իսկ բավարար է արարքը երեխայի թրաֆիքինգ որակելու համար: Այն դեպքերում, երբ տարիքն անհնար է ճշտել, բայց կան ողջամիտ կասկածներ, որ անձը երեխա է, ապա թրաֆիքինգի ենթարկված անձին վերաբերում են որպես երեխայի:

Հարկ է նշել, որ ՀՀ քրեական օրենսգրքը սահմանում է միայն շահագործման ձևերը, բայց չի սահմանում շահագործում հասկացությունը կամ շահագործման թվարկած ձևերի եզրույթները: ՀՀ քրեական օրենսգրքով հարկադիր աշխատանքը դիտվում է միայն որպես շահագործման ձև, մինչդեռ հնարավոր է այնպիսի իրավիճակ, երբ վերջինս դիտվի որպես առանձին երևույթ: Օրինակ՝ եվրոպական երկրների օրենսդրության

¹⁷ Նույն տեղում, հոդված 132, մաս 3:

¹⁸ Նույն տեղում, հոդված 132, մաս 5:

¹⁹ Նույն տեղում, հոդված 132.2, մաս 1:

²⁰ Նույն տեղում, հոդված 132.2, մաս 2:

²¹ Նույն տեղում, հոդված 132.2, մաս 3:

²² Նույն տեղում, հոդված 132.3, մաս 1:

²³ Տե՛ս Գործառնական սահմանումներ:

ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ մի շարք երկրներում օրենսդրությամբ տարանաջատված և հստակ սահմանված են շահագործման ձևերը: Այդ երկրների թվին են պատկանում Ավստրիան²⁴, Կիպրոսը²⁵, Բելգիան²⁶, Ֆրանսիան²⁷, Գերմանիան²⁸, Մալթան²⁹, Իսպանիան³⁰, Շվեդիան³¹ և Նիդեռլանդները³²:

Աղյուսակ 2.2 Թրաֆիքինգի կամ շահագործման հասկացությունն ըստ եվրոպական երկրների օրենսդրության

Երկիր	Օրենսդրություն/Դատարանի որոշում
Գերմանիա	<p><i>Մարդու թրաֆիքինգը հարկադիր աշխատանքի նպատակով, հոդված 233</i></p> <p>Ով օգտագործում է այլ անձի խոցելիության և դժվարին իրավիճակը՝ օտար երկրում գտնվելու հետևանքով, ենթարկում է նրան ստրկության, տաժանակիր կամ պարտքից դրդված աշատանքի, կամ պարտադրում է աշխատել իր կամ երրորդ անձի համար այնպիսի պայմաններում, որոնք հստակ տարբերվում են այլ աշխատողների աշխատանքային պայմաններից, ովքեր կատարում են նույն կամ նմանատիպ աշխատանք, պետք է պատժվի վեց ամսից տասը տարի ազատազրկմամբ: Ով ենթարկում է քսանմեկ տարին չըրացած անձին ստրկության, տաժանակիր կամ պարտքից դրդված աշխատանքի կամ պարտադրում է աշխատել այնպիսի պայմաններում, ինչպիսին են վերը նշվածները (1-ին կետում), պետք է կրի նույն պատիժը:</p>
Ֆրանսիա	<p><i>Աշխատանքի շահագործում, հոդված 225-13</i></p> <p>Չվճարվող ծառայությունից կամ այնպիսի ծառայությունից օգտվելը, որի վարձատրությունը անհամեմատ փոքր է այդ աշխատանքի ծավալի հետ և կատարվել է մի անձի կողմից, ում խոցելիությունը և կախվածությունն ակնհայտ են կամ հայտնի են այդ ծառայությունից օգտվողի համար, պատժվում է հինգ տարի ազատազրկմամբ և €150,000 տուգանքով:</p>

²⁴ European NGOs Observatory on Trafficking, Exploitation and Slavery, National legislation, <http://www.e-notes-observatory.org/legislation/austria/>:

²⁵ Նույն տեղում, <http://www.e-notes-observatory.org/legislation/cyprus/>:

²⁶ Նույն տեղում, <http://www.e-notes-observatory.org/legislation/belgium/>:

²⁷ Նույն տեղում, <http://www.e-notes-observatory.org/legislation/france/>:

²⁸ Նույն տեղում, <http://www.e-notes-observatory.org/legislation/germany/>:

²⁹ Նույն տեղում, <http://www.e-notes-observatory.org/legislation/malta/>:

³⁰ Նույն տեղում, <http://www.e-notes-observatory.org/legislation/spain/>:

³¹ Նույն տեղում, <http://www.e-notes-observatory.org/legislation/sweden/>:

³² Նույն տեղում, <http://www.e-notes-observatory.org/legislation/netherlands/>:

Երկիր	Օրենսդրություն/Դատարանի որոշում
Բելգիա	<p><i>Քրեական օրենսգրքի 5-րդ գլուխ, հոդված 433</i> Անձին հավաքագրելը, տեղափոխելը, փոխանցելը, պարտակելը կամ ստանալը, կամ մեկ այլ անձի հսկողության տակ փոխանցելը կամ հանձնելը հետևյալ նպատակներով՝ (1) սեռական շահագործման և երեխայի պոռնոգրաֆիայի, (2) հարկադիր մուրացկանության, (3) հարկադրելով անձին աշխատել կամ թույլ տալով, որ անձն աշխատի այնպիսի պայմաններում, որոնք հակասում են մարդկային արժանապատվությանը, (4) օրգանների կամ հյուսավածքների վերցնելը, (5) հարկադրաբար անօրինական գործողությունների մեջ ներգրավելը համարվում է մարդկանց թրաֆիքինգ:</p>
Իսպանիա	<p><i>Քրեական օրենսգիրք, հոդված 311 քրեականացնում է հետևյալը.</i> (1) այն գործատուն, ով խաբեությամբ կամ խոցելի իրավիճակի չարաշահմամբ, աշխատողի վրա դնում է աշխատանքային այնպիսի պայմաններ, որոնք նսեմացնում կամ խախտում են օրենքով, կոնվենցիաներով, կամ պայմանագրով ամրագրված իրավունքները, պետք է պատժվի վեց ամսից երեք տարի ազատազրկմամբ:</p>
Մալթա	<p><i>Հոդված 288(A)1 Շահագործումը սահմանված է հետևյալ կերպ, «պարտադրելով անձին արտադրել ապրանքներ կամ մատուցել ծառայություններ այնպիսի պայմաններում և հանգամանքներում, որոնք խախտում են օրենքով սահմանված աշխատանքային նորմերը, աշխատավարձը, առողջության և անվտանգության կանոնները:»</i></p>
Նիդեռլանդներ	<p><i>(Վճռաբեկ դատարանի որոշում, 2009թ. հոկտեմբերի 27, LJN: B17099, Hoge Raad, 08/03895, գործը վերաբերում է ռեսուրսանու աշխատող չինացուն)</i> Նիդեռլանդների վճռաբեկ դատարանը շահագործման սահմանումը ձևակերպել է հետևյալ կերպ, «Այն հարցը, թե արդյոք տվյալ վիճակը պետք է դիտվի որպես «շահագործում», թե՛ ոչ, կախված է տվյալ գործի հանգամանքներից: Էական նշանակություն ունի տվյալ աշխատանքի բնույթը և դրա տևողությունը, աշխատողի նկատմամբ կիրառվող սահմանափակումները և գործատուի տնտեսական շահույթը: Այս և այլ գործոնները համադրելու/համեմատելու նպատակով հղում պետք է կատարվի հոլանդական հասարակության կողմից ընդունելի (ներպետական օրենսդրությամբ սահմանված) ներկայիս չափորոշիչներին:</p>

Հետազոտության շրջանակներում անցկացված հարցազրույցների մասնակիցների մի մասը այն կարծիքին է, որ անհրաժեշտ է ՀՀ քրեական օրենսգրքի 132 հոդվածը տարրալուծել մի քանի հոդվածի և տեղայնացնել Պալերմոյի արձանագրությունից վերցված ընդհանուր դրույթը, օրենսդրական ձևակերպումները տալ շահագործման տեսակներին համապատասխան, տարանջատել ըստ վտանգավորության՝ սահմանելով

տարբեր պատիժներ, քանի որ պատժի ժամկետների վերին և ստորին սահմանները բավականին մեծ են: Նշվեց նաև, որ հարկավոր է տարանջատել հարկադիր աշխատանքը, որպես այդպիսին, քանի որ հարկադիր աշխատանքը կարող է իրականացվել առանց թրաֆիքինգի տարրերից մեկի առկայության:

Մարդու թրաֆիքինգի և շահագործման ներկայիս սահմանումը չի նշում զոհի համաձայնությունը, ինչպես այն նշված է Պալերմոյի արձանագրությունում: Սակայն, զոհի համաձայնության հետ կապված իրավական ձևակերպման բացակայությունը, ըստ հարցազրույցների մասնակիցների, իրավակիրառ պրակտիկայում որևէ խնդիր չի առաջացնում, քանի որ արարքի որակումն իրականացվում է ոչ թե զոհի դիտավորությունը հաշվի առնելով, այլ միայն հանցագործի դիտավորությունից ելնելով:

Հարկ է նշել, որ ՀՀ ներպետական օրենսդրությամբ հստակ տարանջատված է մարդկանց թրաֆիքինգը՝ անօրինական միգրացիայի կազմակերպումից³³:

Թրաֆիքինգի զոհերի նույնացումը

Ներկայումս Հայաստանում թրաֆիքինգի զոհերի նույնացումն իրականացվում է հիմնականում ՀՀ ոստիկանության, հասարակական կազմակերպությունների, դատարանների, ինչպես նաև պետական լիազոր մարմինների կողմից: Իսկ «Մարդկանց թրաֆիքինգի և շահագործման ենթարկված անձանց նույնացման և աջակցության մասին» օրենքն ուժի մեջ մտնելուց հետո, համաձայն օրենքի 11-րդ հոդվածի՝ Հայաստանում մարդուն որպես զոհ կամ հատուկ կատեգորիայի զոհ ճանաչելու իրավասությամբ օժտված մարմինն է հանդիսանալու Մարդկանց թրաֆիքինգի և շահագործման զոհերի նույնացման հանձնաժողովը, որը, առաջնորդվելով համապատասխան չափորոշիչներով, կկայացնի որոշում անձին զոհ կամ հատուկ կատեգորիայի զոհ ճանաչելու մասին: Հանձնաժողովը բաղկացած է լինելու ինչպես պետական մարմինների, այնպես էլ հասարակական կազմակերպությունների ներկայացուցիչներից:

Թեև հարցազրույցների մասնակիցները նշեցին, որ թրաֆիքինգի զոհերի նույնացման համար ՀԿ-ները հիմնականում օգտագործում են միջազգայնորեն ընդունված ցուցիչները, օրինակ՝ ԱՄԿ-ի կամ ՄՄԿ-ի, իսկ ոստիկանությունը՝ զոհերի նույնացումն իրականացնում է փաստերի հիման վրա, այնուամենայնիվ, նրանք ընդգծեցին, որ նույնացման գործընթացն ավելի արդյունավետ դարձնելու համար անհրաժեշտ է սահմանել

³³ ՀՀ քրեական օրենսգիրք, հոդված 329.1:

հարկադիր աշխատանքի եզրույթը և տեղայնացնել միջազգային ցուցիչները: Առաջատար երկրների փորձի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ նույնացման ընթացակարգերը, ուղղորդումը, զոհի կարիքների գնահատումը, ցուցիչների սահմանումը, տարանջատված են ըստ շահագործման ձևերի և զոհի տարիքի հաշվի առնելով երեխայի տարիքային և անհատական առանձնահատկությունները:³⁴

Թրաֆիքինգի զոհերի վերաբերյալ պետական վիճակագրությունը վարում է ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը, իսկ մարդկանց թրաֆիքինգ իրականացրած և դրա համար դատապարտված անձանց վերաբերյալ՝ ՀՀ ոստիակնությունը, ՀՀ քննչական կոմիտեն, ՀՀ դատախազությունը և ՀՀ դատական դեպարտամենտը: Սակայն հարցազրույցների մասնակիցների կողմից նշվեց, որ անհրաժեշտ է մշակել և կատարելագործել վիճակագրական համակարգը, քանի որ ներկայիս վիճակագրությունը չի արտացոլում ամբողջական պատկերը: Վերջինս թույլ կտա ավելի նպատակատուղղված (թիրախավորված) քաղաքականություն և ծրագրեր մշակել: Համաձայն 2012թ. դեկտեմբերի 27-ի թիվ 1694-Ն ՀՀ կառավարության որոշման³⁵ աշխատող երեխաների մասին տեղեկատվության և վիճակագրական տվյալների հավաքագրումը կյանքի դժվարին իրավիճակում հայտնված երեխաների պաշտպանության ոլորտի հիմնախնդիրներից մեկն է, որն դեռևս լուծված չէ:

Աջակցությունը թրաֆիքինգի զոհերին

Թրաֆիքինգի զոհն ունի հատուկ սոցիալական կարգավիճակ (կյանքի դժվարին իրավիճակում հայտնված) և օրենսդրությամբ սահմանված կարգով աջակցություն և պաշտպանություն ստանալու իրավունք: Թրաֆիքինգի զոհի աջակցությունն ու պաշտպանությունը կարգավորվում է մի շարք օրենքներով, այդ թվում «Մարդկանց թրաֆիքինգի և շահագործման ենթարկված անձանց նույնացման և աջակցության մասին»,

³⁴ Մարդկանց թրաֆիքինգի ուղղորդման և գնահատման ձևեր, Մեծ Բրիտանիայի վիզաների և միգրացիայի վարչություն, <https://www.gov.uk/government/publications/human-trafficking-victims-referral-and-assessment-forms>, թարմացվել է 2014թ.:

³⁵ Հայաստանի Հանրապետությունում երեխայի իրավունքների պաշտպանության 2013-2016 թթ. ռազմավարական ծրագիրը և երեխայի իրավունքների պաշտպանության 2013-2016 թթ. ռազմավարական ծրագրի միջոցառումների ժամանակացույցը հաստատելու եվ հայաստանի հանրապետության կառավարության 2003 թ. դեկտեմբերի 18-ի թիվ 1745-Ն որոշումն ուժը կորցրած ճանաչելու մասին:

«Սոցիալական աջակցության մասին»³⁶, «Զբաղվածության մասին»³⁷ ՀՀ օրենքներով և այլ իրավական ակտերով: Ինչպես նախանույնացման փուլում, այնպես էլ նույնացումից հետո անձը պետք է ստանա համապատասխան աջակցություն և օգնություն:³⁸

Չնայած օրենսդրական կարգավորումներին՝ գործնականում հարցազրույցների մասնակիցները մի շարք խնդիրներ բարձրացրեցին՝ կապված զոհերի աջակցության և պաշտպանության հետ:

Զոհերին աջակցություն, այդ թվում ապաստարան տրամադրող ՀԿ-ների ներկայացուցիչներից մեկը նշեց, որ իրենք ֆինանսական աջակցությունը հիմնականում ստանում են միջազգային կառույցներից, պետությունը վճարում է կացարանների գումարը և աշխատողների աշխատավարձի մի մասը, և կազմակերպում է զոհերի անվճար բուժօգնությունը:

Սույն հետազոտության շրջանակներում խնդիրներ են գրանցվել ապաստարանների (այդ թվում մասնավոր) գործունեության կանոնակարգման, դրանց նկատմամբ վերահսկողության իրականացման (նվազագույն չափանիշների ներդրման, մեծահասակների և երեխաների կացարանների տարանջատման) և լիցենզավորման հետ կապված:

Թեև քրեական դատավարությանը մասնակցող անձանց պաշտպանությունը սահմանված է ՀՀ քրեական դատավարության օրենսգրքով

³⁶ Սոցիալական աջակցության մասին օրենքն ընդունվել է 2014 թվականի դեկտեմբերի 17-ին, վերջին անգամ փոփոխվել 2015 թվականի մայիսի 18-ին:

³⁷ Զբաղվածության մասին ՀՀ օրենքն ընդունվել է 11.12.2013, վերջին անգամ փոփոխվել՝ 22.06.2015:

³⁸ Աջակցությունը կարող է ներառել՝

- 1) կացարանի տրամադրում.
- 2) բնակարային օգնություն.
- 3) անհրաժեշտ փաստաթղթերի տրամադրում կամ վերականգնում.
- 4) բժշկական օգնություն և սպասարկում.
- 5) հոգեբանական օգնություն.
- 6) խորհրդատվական օգնություն.
- 7) իրավաբանական օգնություն.
- 8) խնամքի տրամադրում, այդ թվում՝ համապատասխան հաստատությունում.
- 9) թարգմանչական ծառայությունների մատուցում.
- 10) հիմնական կրթության ապահովում.
- 11) միջնակարգ կրթության կամ նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) կրթության հասանելիության ապահովում.
- 12) աշխատանքի ապահովում.
- 13) անվտանգ վերադարձի կազմակերպում.
- 14) միանվագ դրամական փոխհատուցում:

(հոդվածներ 98-99.1), սակայն պաշտպանության միջոցների իրականացման կարգն ու պայմանները սահմանված չեն, ինչից ելնելով կիրառվում են մասնակի՝ այն էլ ոստիկանության ծառայողների ներգրավմամբ:

Նշվեց, որ փոխհատուցման մեխանիզմն իրականում չի գործում և ճկուն չէ: Հարցազրույցների մասնակիցները վեր հանեցին բարոյական վնասի նյութական փոխհատուցման հարցը, մասնավորապես, քննադատեցին ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին օրենքի նախագծով սահմանված փոխհատուցման չափը:³⁹ Հարցազրույցի մասնակիցներից մեկը նշեց, որ անմարդկային վերաբերմունքից (խոշտանգումից) զերծ մնալու իրավունքը խախտելու համար երբեմն նախատեսվում է ավելի քիչ փոխհատուցում, քան վիրավորանքի և զրպարտության համար վնասի չափը:

Մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ պայքարն առավել արդյունավետ իրականացնելու համար անհրաժեշտ է «զոհակենտրոն» քաղաքականության իրականացումը, որն առնվազն պետք է բաղկացած լինի հետևյալ գործադրություններից՝ (1) զոհերի հայտնաբերումն ու նույնացումը, (2) զոհերի համար հոգեբանական, իրավական, սոցիալական, բժշկական և այլ օգնության տրամադրումը, (3) զոհերի ադապտացիան ու վերականգնումը, սոցիալական միջավայրում վերաինտեգրումը:

Համագործակցություն

Մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ պայքարի ոլորտում պետական մարմինների և քաղաքացիական հասարակության, ինչպես նաև Հայաստանում գործող միջազգային կառույցների միջև համագործակցության մակարդակը բավականին բարձր է, հատկապես արդյունավետ է ընթանում համագործակցությունը մարդկանց թրաֆիքինգի զոհերին հայտնաբերող և աջակցություն տրամադրող ՀԿ-ների և ոստիկանության միջև: Ըստ հարցազրույցների մասնակիցների, մարդկանց թրաֆիքինգի դեմ պայքարի ոլորտում միջազգային համագործակցության պատշաճ մակարդակ է ապահովված նաև այլ երկրների հետ, սակայն որոշ բարդություններ են ծագում Ռուսաստանի Դաշնության և Միացյալ Արաբական Էմիրությունների հետ, մասնավորապես տեղական ՀԿ-ների և ոստիկանության համար, իսկ Թուրքիայի հետ համագործակցությունն առհասարակ բացակայում է: Թեև հարցազրույցների մասնակիցների մեծ մասը դրական գնահատեցին համագործակցության մակարդակը, այնուամենայնիվ, նշեցին, որ հարկավոր է ավելի սերտ համագործակցություն հաստատել ոստիկանության ծառայողների, դատախազների, դատավորների, քննիչների

³⁹ <http://www.parliament.am/drafts.php?sel=showdraft&DraftID=33496>

և փաստաբանների միջև՝ հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի ոլորտում, հաշվի առնելով այս ոլորտի օրենսդրական բացերը և նախադեպերի բացակայությունը: Հարցազրույցների մասնակիցները նշեցին նաև այն, որ հարկավոր է ավելի սերտ համագործակցություն հաստատել պետական մարմինների և գործատուների ու արհեստակցական միությունների միջև, ինչպես նաև խորհրդակցել վերջիններին հետ՝ քաղաքականություն մշակելիս:⁴⁰

Իրազեկում և վերապատրաստում

Հարցազրույցների մասնակիցները դրական գնահատեցին թրաֆիքինգի հարցերի շուրջ հասարակության իրազեկվածության մակարդակը: Նրանք նշեցին, որ բավականաչափ աշխատանքներ են տարվել այդ ուղղությամբ թե՛ պետական մարմինների, թե՛ ՀԿ-ների կողմից: Հարցազրույցի այն մասնակիցները, ովքեր անցնում են շարունակական վերապատրաստում այս ոլորտում (դատավորներ, դատախազներ, քննիչներ, ոստիկաններ և փաստաբաններ), նշեցին, որ ավելի խորը վերապատրաստման կարիք կա, հատկապես՝ հարկադիր աշխատանքի նպատակով թրաֆիքինգի, թրաֆիքինգի կազմակերպիչների (շահագործողների) հայտնաբերման և բացահայտման, ինչպես նաև ապացուցման հետ կապված հարցերի շուրջ: Հարցազրույցների մասնակիցները նկատեցին, որ որոշ դատավորներ միշտ չէ, որ բավականաչափ հաշվի են առնում թրաֆիքինգի զոհերի, հատկապես՝ սեռական շահագործման զոհերի խոցելիությունը և այստեղ նույնպես վերապատրաստման կարիք կա: Նշվեց նաև, որ ԶԼՄ-ների ներկայացուցիչները միշտ չէ, որ հետևում են լրագրողական էթիկայի կանոններին: Օրինակ, մասնակիցներից մեկը նշեց մեկ-երկու դեպք, երբ էլեկտրոնային լրատվամիջոցները տպագրել են զոհի անձնական կյանքին վերաբերող, հրապարակմանը ոչ ենթակա տեղեկատվություն:⁴¹ Մասնակիցներն ընդգծեցին, որ անհրաժեշտ է մշակել ԶԼՄ-ների հետ համագործակցության կանոններ:

⁴⁰ ԱՄԿ-ի կողմից 2014թ. հունիսի 13-ին ընդունված Հարկադիր աշխատանքի մասին կոնվենցիային կից թիվ N 29 արձանագրություն:

⁴¹ Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին ՀՀ օրենքը (ընդունվել է 2015 թվականի մայիսի 18-ին) և Մարդկանց թրաֆիքինգի և շահագործման ենթարկված անձանց նույնացման և աջակցության մասին ՀՀ օրենքը:

3. Հայաստանի Հանրապետության դատական ղեկարտամենտի տրամադրած պաշտոնական տվյալներ⁴²

Համաձայն ՀՀ դատական ղեկարտամենտի տրամադրած տվյալների⁴³ 2012-2014 թթ. ՀՀ քրեական օրենսգրքի 132, 132.2 և 132.3 հոդվածների հատկանիշներով ՀՀ դատարաններում քննված և ավարտված քրեական գործերի ընդհանուր թիվը կազմել է 14-ը:⁴⁴

Աղյուսակ 3.1 Գրեական գործերն ըստ ՀՀ քրեական օրենսգրքի հոդվածների

ՀՀ քրեական օրենսգրքի հոդվածները	Քննված գործերի քանակը
Մարդու թրաֆիքինգը կամ շահագործումը (հոդված 132)	9
Երեխայի կամ հոգեկան խանգարման հետևանքով իր արարքի բնույթն ու նշանակությունը գիտակցելու կամ դա ղեկավարելու հնարավորությունից զրկված անձի թրաֆիքինգը կամ շահագործումը (հոդված 132.2)	5
Շահագործման վիճակում գտնվող անձի ծառայությունից օգտվելը (հոդված 132.3)	0

Վերը նշված քրեական գործերով որպես տուժող ներգրավված է եղել 36 անձ, իսկ դատապարտվել է 16 անձ: Ընդ որում, դատապարտյալներից 14-ը նախկինում դատված չեն եղել, իսկ 2-ը ունեցել են դատվածություն:

Աղյուսակ 3.2 Տուժողների և դատապարտյալների թիվը

Անձի կարգավիճակը	Թիվը
Տուժող	36
Դատապարտյալ	16

⁴² Քանի որ զոհերի նույնացման վերջին օղակը դատարաններն են, այս բաժնում ներկայացված են ՀՀ դատարանների կողմից 2012-2014թթ. քննված և ավարտված քրեական գործերի վերաբերյալ վիճակագրությունը:

⁴³ Ստորև ներկայացված պաշտոնական տվյալները տրամադրել է ՀՀ դատական ղեկարտամենտը 2015թ.-ի փետրվարի 6-ին՝ ուսումնասիրելով և ամփոփելով քրեական գործերով կայացված դատական ակտերը:

⁴⁴ Գրեական գործերի համարներն են՝ թիվ ՇԴ/0099/01/12, թիվ ԵԱԴԴ/0122/01/12, թիվ ԵԴԴ/0092/01/12, թիվ ԵԴԴ/0051/01/12, թիվ ԵԱԲԴ/0068/01/12, թիվ ԵԿԴ/0107/01/12, թիվ ԵԿԴ/0170/01/13, թիվ ԵԿԴ/0091/01/14, թիվ ԿԴԴ/0082/01/13, թիվ ԵԿԴ/0072/01/14, թիվ ԵՇԴ/0052/01/12, թիվ ԵՇԴ/0026/01/12, թիվ ԼԴ/0050/01/13, թիվ ԵԿԴ/0164/01/13, թիվ ԵԿԴ/0148/01/13 և թիվ ԵԴԴ/0075/01/14: Տեղեկատվությունը տրամադրելու պահին երեք քրեական գործ գտնվում էր դատարանների վարույթում:

2012թ.-ից մինչև 2014 թվականն ընկած ժամանակահատվածում ՀՀ քրեական օրենսգրքի 132 և 132.2 հոդվածների հատկանիշներով քննված քրեական գործերով թե՛ տուժողների, թե՛ դատապարտյալների հիմնական մասը կազմում են իգանական սեռի ներկայացուցիչներ:

Աղյուսակ 3.3 Տուժողների և դատապարտյալների թիվն ըստ սեռի՝

Տուժողների սեռը	Տուժողների թիվը
Իգական սեռի	29
Արական սեռի	7
Դատապարտյալների սեռը	Դատապարտյալների թիվը
Իգական սեռի	9
Արական սեռի	7

Վերը նշված քրեական գործերով որպես տուժող ներգրավված անձանց տարիքը կազմել է 21-ից մինչև 62 տարեկան (անչափահասների վիճակագրությունը բերվում է ստորև):

Աղյուսակ 3.4 Դատապարտյալների սեռը և թիվն ըստ տարիքի՝

Դատապարտյալների սեռը	Դատապարտյալների տարիքը
Իգական սեռի	21- 62
Արական սեռի	22- 59

Հանցագործության կատարման ժամանակ իգական սեռի 29 տուժողներից 7 եղել են անչափահաս:⁴⁵

Աղյուսակ 3.5 Իգական սեռի անչափահաս տուժողների թիվն ըստ տարիքի՝

Իգական սեռի տուժողների տարիքը	Տուժողների թիվը
14 տարեկան	1
15 տարեկան	3
16 տարեկան	1
17 տարեկան	2

⁴⁵ Մյուս տուժողների տարիքի վերաբերյալ տեղեկատվություն առկա չէ:

Տուժողների և դատապարտյալների թիվն ըստ քաղաքացիության և ազգության

Ըստ ՀՀ դատական դեպարտամենտի՝ տուժողների քաղաքացիության և ազգության վերաբերյալ դատական ակտերում տեղեկատվություն առկա չէ, իսկ դատապարտյալները եղել են ՀՀ քաղաքացիներ, որոնցից 15-ը եղել են ազգությամբ հայ, իսկ 1-ը՝ ասորի:

Տուժողների և դատապարտյալների կրթությունը և զբաղմունքը

Ըստ ՀՀ դատական դեպարտամենտի՝ տուժողների կրթության վերաբերյալ տեղեկատվություն առկա չէ: Ինչ վերաբերում է դատապարտյալներին, ապա 14-ն ունեցել են միջնակարգ, իսկ 2-ը՝ ութամյա կրթություն: Ինչ վերաբերում է տուժողների զբաղմունքին, ապա հայտնի է միայն այն, որ տուժողներից 2-ն աշխատել են որպես մատուցող. նաև հայտնի է, որ 1-ը զբաղվել է մուրացկանությամբ և ևս 1-ը՝ մարմնավաճառությամբ: Իսկ դատապարտյալներից 14-ը հանցագործության կատարման ժամանակ չեն աշխատել, մեկը եղել է մենեջեր, իսկ 1-ն՝ ուսումնական հաստատությունում լաբորանտ:

Տուժողների և դատապարտյալների միջև կապը

Տուժողներից 4-ն ամբաստանյալների (դատապարտյալների) հետ գտնվել են փաստացի ամուսնական հարաբերությունների մեջ, իսկ մյուսների մասին տեղեկատվություն առկա չէ:

Հավաքագրման միջոցները և շահագործման ձևերը

Համաձայն տրամադրված տեղեկատվության, տուժողների հավաքագրումը և (կամ) շահագործումը կատարվել է խաբեության և (կամ) նրանց խոցելի վիճակն օգտագործելու միջոցով, ինչպես նաև այլ միջոցներով:

Դեպքերից 8-ում տուժողները ենթարկվել են սեռական շահագործման, 4-ում՝ և՛ սեռական շահագործման, և՛ հարկադիր աշխատանքի, 1-ում՝ հարկադիր աշխատանքի (մուրացկանության), և 1-ում՝ տուժողներն օգտագործվել են որպես օրգանների փոխպատվաստման դոնոր:

Աղյուսակ 3.6 Դեպքերի քանակն ըստ շահագործման ձևի՝

Շահագործման ձևը	Դեպքերի քանակը
Սեռական շահագործում	12
Հարկադիր աշխատանք	4
Մուրացկանություն	1
Օրգանների փոխպատվաստման համար դոնոր	1

Աղյուսակ 3.7 Դեպքերի քանակն ըստ շահագործման երկրների՝

Շահագործման երկիրը	Դեպքերի քանակը
Հայաստանի Հանրապետություն	6
Արաբական Միացյալ Էմիրություններ	4
Շրի Լանկա	1
Թուրքիա	1
Ռուսաստանի Դաշնություն	1
Հայաստանի Հանրապետություն/Թուրքիա	1

Ըստ տրամադրած տեղեկատվության՝ 1 քրեական գործով 3 տուժողներ ներկայացրել են քաղաքացիական հայցեր, որոնք բավարարվել են, իսկ մյուս դեպքերում քրեական գործերով քաղաքացիական հայց չի ներկայացվել:

Աղյուսակ 3.8 Տուժողների թիվը և փոխհատուցման չափը՝

Տուժողների թիվը (1 քրեական գործ)	Փոխհատուցման չափը
1 տուժող	145.548 ՀՀ դրամ
1 տուժող	2.034.750 ՀՀ դրամ
1 տուժող	1.362.095 ՀՀ դրամ

4. Հարկադիր աշխատանքի իրավական կարգավորումները

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 սեփական հայեցողությամբ տնօրինելու ազատությունները:⁴⁶ Հարկադիր աշխատանքը և աշխատողի նկատմամբ բռնության կիրառումն արգելվում է ՀՀ սահմանադրությամբ,⁴⁷ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով⁴⁸ և այլ իրավական

⁴⁶ ՀՀ Սահմանադրություն, հոդված 32 և ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 3(1):

⁴⁷ ՀՀ Սահմանադրություն, հոդված 32:

⁴⁸ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 3(2):

ակտերով՝ անկախ անձի սահմանադրաիրավական կարագավիճակից և նրան բնութագրող այլ հատկանիշներից: Համաձայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի՝ աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքներից են՝ աշխատանքի ազատությունը⁴⁹ և ցանկացած ձևի հարկադիր աշխատանքի և աշխատողների նկատմամբ բռնությունների արգելումը: Դա նշանակում է, որ աշխատանքը պետք է լինի միայն կամային, և աշխատողներն ազատ են աշխատանքի ընտրության մեջ: Հարկադիր աշխատանքի արգելումն աշխատանքի ազատության սկզբունքի անբաժանելի մասն է:

ԱՄԿ-ի Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի մասին թիվ 29 կոնվենցիան միակ հիմնական միջազգային փաստաթուղթն է, որը սահմանում է հարկադիր աշխատանք եզրույթը՝ «ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն, որի համար անձը կամավոր չի հայտնել իր կամավոր համաձայնությունը և որը կատարվում է գործատուի կամ երրորդ անձի կողմից կիրառվող պատժի սպառնալիքի տակ»:⁵⁰ Սահմանման հիմնական բաղադրիչներն են՝ (1) ցանկացած աշխատանք և ծառայություն, անկախ զբաղվածության տեսակից՝ օրինական կամ անօրինական, (2) ցանկացած անձ՝ չափահասներ և երեխաներ՝ անկախ ազգությունից, ռասայից և քաղաքացիությունից, (3) պատժի սպառնալիք՝ տուգանքի կամ իրավունքներից զրկելու միջոցով, սպառնալիքները կարող են լինել տարբեր տեսակի՝ սկսած ֆիզիկական բռնությունից մինչև հոգեբանական սպառնալիքը, և (4) կամավոր համաձայնություն՝ աշխատանքի անցնելիս աշխատողի համաձայնությունը, իսկ անհրաժեշտության դեպքում՝ օրենքով սահմանված կարգով, տվյալ աշխատանքից ազատվելու հնարավորությունը:⁵¹

Հաշվի առնելով հարկադիր աշխատանքի տարածվածությունը և աճն ամբողջ աշխարհում՝ ԱՄԿ-ն 2014թ-ի հունիսի 11-ին ընդունեց հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի նոր իրավական գործիք՝ Հարկադիր աշխատանքի մասին կոնվենցիային կից թիվ P029 արձանագրությունը⁵² և Հարկադիր աշխատանքի դեմ արդյունավետ պայքարելու լրացուցիչ

⁴⁹ ՀՀ Սահմանադրության 32-րդ հոդվածի և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի միջև առկա է կիրառվող եզրույթների որոշակի անհամապատասխանություն:

⁵⁰ Հարկադիր աշխատանքի կամ պարտադիր աշխատանքի մասին կոնվենցիա, հոդված 2.1:

⁵¹ «Պայքար հարկադիր աշխատանքի դեմ», Ձեռնարկ գործատուների համար, ԱՄԿ:

⁵² http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3174672:NO, Հարկադիր աշխատանքի կոնվենցիային կից թիվ P029 արձանագրություն, Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն:

միջոցառումների վերաբերյալ թիվ R203 հանձնարարականը:⁵³ Թիվ P029 արձանագրությունը Հայաստանը դեռևս չի վավերացրել:

Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիայի (այսուհետ՝ ՄԻԵԿ) 4-րդ հոդվածի 2-րդ կետն արգելում է հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքը: Ստրկության կամ հարկադիր աշխատանքի արգելքը բացարձակ, որևէ սահմանափակման չենթարկվող իրավունք է: ՄԻԵԿ-ի 4-րդ հոդվածը չորս պարտավորություններ է սահմանում անդամ պետության համար՝ (1) համապատասխան իրավական և վարչական մեխանիզմների ներդրում, (2) հետաքննելու ընթացակարգային պարտավորություն, (3) կանխարգելիչ միջոցների ձեռնարկում և (4) հարկադիր աշխատանքի և ստրկությանդեմ պայքար: ՄԻԵԿ-ը մեկնաբանում է «հարկադիր աշխատանք» եզրույթը, ելնելով ԱՄԿ թիվ 29 կոնվենցիայից:⁵⁴

Վավերացնելով վերոնշյալ կոնվենցիաները՝ Հայաստանի Հանրապետությունը պարտավորվել է արգելել հարկադիր աշխատանքը և քրեականացնել այն, ինչպես նաև արդյունավետ միջոցներ կիրառել դրա վերացման համար:⁵⁵ ՀՀ Սահմանադրության 6-րդ հոդվածն ամրագրում է, որ Հայաստանի Հանրապետության կողմից վավերացված միջազգային պայմանագրերը հանրապետության իրավական համակարգի բաղկացուցիչ մասն են: Իսկ ՀՀ դատական օրենսգրքով⁵⁶ նախատեսվում է, որ որոշակի փաստական հանգամանքներ ունեցող գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի կամ ՄԻԵԿ-ի դատական ակտի հիմնավորումները (այդ թվում՝ օրենքի մեկնաբանությունները) պարտադիր են դատարանի համար նույնանման փաստական հանգամանքներով գործի քննության ժամանակ, բացառությամբ այն դեպքի, երբ վերջինս ծանրակշիռ փաստարկների մատնանշմամբ հիմնավորում է, որ դրանք կիրառելի չեն տվյալ փաստական հանգամանքների նկատմամբ:⁵⁷

⁵³ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3174688:NO, Թիվ R203 հանձնարարականը հարկադիր աշխատանքի դեմ արդյունավետ պայքարելու լրացուցիչ միջոցառումների վերաբերյալ, Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն:

⁵⁴ Վան դեռ Մյուսլենն ընդդեմ Բելգիայի, #32, 1983թ. նոյեմբերի 23, N8919/80, ՄԻԵԿ:

⁵⁵ Հարկադիր աշխատանքի կամ պարտադիր աշխատանքի մասին կոնվենցիա, հոդված 25; Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքը վերացնելու մասին կոնվենցիա, հոդված 2.1:

⁵⁶ Ընդունվել է 2007 թ. փետրվարի 21-ին, վերջին անգամ փոփոխվել է 2015 թ. մայիսի 7-ին:

⁵⁷ ՀՀ դատական օրենսգիրք, հոդված 15.4:

Թեև Հայաստանում հարկադիր աշխատանքն արգելված է և հարկադիր աշխատանքի նպատակով մարդու թրաֆիքինգը քրեականացված է,⁵⁸ այնուամենայնիվ, հարկադիր աշխատանքի եզրույթը ներպետական օրենսդրությամբ սահմանված չէ:

Ըստ հարգացրույցների մասնակիցների, «հարկադիր աշխատանք» եզրույթի կամ դրա բնույթի կամ ձևերի սահմանման բացակայությունը խոչընդոտներ է առաջացնում իրավակիրառ պրակտիկայում և անհնարին է դարձնում Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի մասին ԱՄԿ թիվ 29 կոնվենցիայով ամրագրված դրույթների գործողության ապահովումը և միատեսակ կիրառումը: Հարցազրույցների մասնակիցները նշեցին, որ սոցիալական համագործակցության⁵⁹ շրջանակներում հանդես են եկել առաջարկությամբ⁶⁰ հարկադիր աշխատանքի սահմանման վերաբերյալ, սակայն ըստ նրանց՝ ՀՀ կառավարությունը նշել է, որ «վավերացրել է կոնվենցիան (Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի մասին⁶¹) և կոնվենցիայի սահմանումը բավարար է պրակտիկայում այն կիրառելու համար»:⁶²

⁵⁸ ՀՀ քրեական օրենսգիրք, հոդված 132 և 1322:

⁵⁹ Սոցիալական գործընկերության համակարգը ներառում է 4 մակարդակ: Հանրապետական մակարդակը սահմանում է ՀՀ-ում աշխատանքի բնագավառի հարաբերությունների կարգավորման հիմունքները: Այդ գործընկերության կողմերն են ՀՀ կառավարությունը, արհեստակցական կազմակերպությունների հանրապետական միությունը, գործատուների հանրապետական միությունը: ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 41(1):

⁶⁰ Գործատուների միությունը կարող է առաջարկություն ներկայացնել ՀՀ Կառավարությանը և ՀՀ ԱԺ պատգամավորներին՝ գործատուների իրավունքների պաշտպանությանն ուղղված իրավական նորմատիվ ակտեր ընդունելու, այդ ակտերում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու վերաբերյալ, (ՀՀ Օրենքը գործատուների միությունների մասին, հոդված 15(4), ընդունվել է 2007թ. փետրվարի 27-ին): Արհեստակցական միությունը կարող է առաջարկություն ներկայացնել ՀՀ կառավարություն և ՀՀ ԱԺ պատգամավորներին՝ արհեստակցական միության մասնակիցների (անդամների) աշխատանքային և սոցիալական իրավունքների պաշտպանությանն ուղղված իրավական նորմատիվ ակտեր ընդունելու, այդ ակտերում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու վերաբերյալ (ընդունվել է 2000թ. դեկտեմբերի 5-ին, վերջին անգամ փոփոխվել է 2011թ. ապրիլի 14-ին):

⁶¹ Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի մասին կոնվենցիայի նպատակների համար «հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանք» եզրույթը նշանակում է՝ որևէ պատժի սպառնալիքի տակ որևէ անձից պահանջվող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն, որի համար այդ անձը կամավոր չի հայտնել իր համաձայնությունը, հոդված 2.1:

⁶² ՀՀ Սահմանադրության համաձայն, միջազգային պայմանագրերը Հայաստանի Հանրապետության իրավական համակարգի բաղկացուցիչ մասն են հանդիսանում, հոդված 6:

Սակայն, հարցազրույցների մասնակիցներն այն կարծիքին են, որ գործնականում՝ հարկադիր աշխատանքի դեմ առավել արդյունավետ պայքարելու նպատակով անհրաժեշտ է համապատասխան եզրույթը սահմանել ներպետական օրենսդրությամբ, տալ դրա ձևերն ու բնույթը, և տեղայնացնել ԱՄԿ-ի կողմից մշակված հարկադիր աշխատանքի ցուցիչները: Օրինակ, ՀԿ-ի ներկայացուցիչներից մեկը մտահոգություն հայտնեց առ այն, որ հարկադիր աշխատանքի եզրույթի և դրա ցուցիչների բացակայության պատճառով, երբեմն, խնդիրներ են առաջանում հարկադիր աշխատանքի զոհերի նույնացման և դեպքերի գնահատման գործընթացում, ինչի հետևանքով շահագործող կողմին հաջողվում է խուսափել պատժից:

Օրենսդրության հստակեցման հարցը բարձրացվել է նաև ազգային մակարդակով դեռևս 2010թ.-ին՝ ՀՀ ազգային անվտանգության ռազմավարության դրույթներից բխող՝ աշխատանքի և սոցիալական պաշտպանության ոլորտի զարգացման ծրագրով,⁶³ որով նախատեսվում էր սոցիալական պաշտպանության ոլորտի, այդ թվում օրենսդրության կատարելագործումը միջազգային չափանիշներին⁶⁴ համապատասխանեցումը: Այս հարցը դեռևս որևէ ընթացք չի ստացել:

Ըստ հարցազրույցների մասնակիցների, հարկադիր աշխատանքի եզրույթի իրավական սահմանման և հարկադիր աշխատանքի ցուցիչների բացակայության պատճառով առողջապահության պետական տեսչությունը (նախկինում՝ աշխատանքի պետական տեսչություն) հարկադիր աշխատանքի հետ կապված որևէ ստուգումներ ու ուսումնասիրություններ չի իրականացրել: Փորձագետներն ընդգծեցին, որ անհրաժեշտ է օրենքով սահմանված եզրույթի և ցուցիչների հիման վրա համապատասխան ստուգաթերթեր մշակել՝ տեսուչների կողմից ստուգումներ իրականացնելու նպատակով:

Հարցազրույցի մասնակիցները բարձրացրեցին նաև այն խնդիրը, որ անհրաժեշտ է տարանջատել հարկադիր աշխատանքի նպատակով մարդու թրաֆիկին գր հարկադիր աշխատանքից, քանի որ հնարավոր են այնպիսի դեպքեր, երբ վերջինս կապակցված չլինի մարդու թրաֆիկին գի հետ:

Բացի հարկադիր աշխատանքից, ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքն արգելում է նաև անօրինական աշխատանքը, և որպես այդպիսին համարում է առանց աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված

⁶³ ՀՀ կառավարության 2010թ.-ի ապրիլի 15-ի թիվ N 452-Ն որոշում:

⁶⁴ Նույն տեղում, կետ 79.3:

աշխատանքային պայմանագրի կատարվող աշխատանքները:⁶⁵ Ըստ ՀՀ ԱՕ-ի, աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կնքված գրավոր աշխատանքային պայմանագրով կամ կողմերի համաձայնությամբ՝ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով⁶⁶: Առանց աշխատանքային պայմանագրի աշխատող պահելն առաջացնում է տուգանքի նշանակում խախտում թույլ տված անձի նկատմամբ՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հիմնապատկի չափով՝ խախտման յուրաքանչյուր դեպքի համար, իսկ նույն խախտումը, որը կատարվել է վարչական տույժի միջոցներ կիրառելուց հետո՝ ևս մեկ անգամ մեկ տարվա ընթացքում առաջացնում է տուգանքի նշանակում խախտում թույլ տված անձի նկատմամբ՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հարյուրապատկի չափով՝ խախտման յուրաքանչյուր դեպքի համար:⁶⁷

Հարկ է նշել, որ հարկադիր աշխատանքը անօրինական է, սակայն ոչ բոլոր անօրինակ աշխատանքները կարելի է նույնացնել հարկադիր աշխատանքի հետ: Ի թիվս այլ իրավական խնդիրների, նշվեց նաև հարկադիր աշխատանքի և ապօրինի աշխատանքի տարանջատման և կամավոր աշխատանքի եզրույթի սահմանման անհրաժեշտությունը:

Ըստ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի, կամավոր աշխատանք կամ օգնություն ցուցաբերելու նպատակով կատարված աշխատանքը չի համարվում անօրինական:⁶⁸ Այսուհանդերձ, որևէ այլ իրավական նորմ չի նշում կամավոր աշխատանքի եզրույթը կամ այդպիսի աշխատանքների կատարման կարգն ու պայմանները: Հարկադիր աշխատանքի համատեքստում կամավորությունը որոշելու համար անհրաժեշտ է հաշվի առնել այնպիսի գործոններ, ինչպիսիք են՝ սպառնալիքը, խաբեությունը, օրինակ՝ նախապես պայմանավորված աշխատանքից (դրա բնույթից և պայմաններից) տարբերվող այլ աշխատանքը, աշխատավարձից պահումները (սննդի, ճանապարհածախսի կամ կացարանի համար) կամ աշխատավարձ չվճարելը, փաստաթղթերի առգրավումը և այլն: Նշված գործոնների առկայության դեպքում, «աշխատանքի համաձայնությունը/կամավորությունը» հաշվի չի առնվում: Աշխատանքի ընտրության ազատությունն անբաժանելի իրավունք է, անձը պետք է ազատ լինի աշխատանքն

⁶⁵ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 102 (1):

⁶⁶ Նույն տեղում, հոդված 14.1:

⁶⁷ Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգիրք, ընդունվել է 1985 թվականի դեկտեմբերի 6-ին, վերջին անգամ փոփոխվել է 2015 թվականի հունիսի 26-ին, հոդված 1695:

⁶⁸ Նույն տեղում, հոդված 102(2):

ընտրելու կամ հրաժարվելու հարցում՝ առանց իր համար բացասական հետևանքների: Այսպիսով, կամավորության հարցը բաղկացած է երկու մասից՝ արդյոք աշխատանքի համաձայնությունը եղել է իրականում կամովի՝ այսինքն, աշխատողը իսկապե՛ս ազատորեն է համաձայնել աշխատանք կատարելուն և արդյոք աշխատողն ազա՛տ է (կաշկանդված չէ) ետ վերցնելու իր համաձայնությունը:⁶⁹

ԱՄԿ-ն բազմից նշել է, որ հարկադիր աշխատանքի դեմ պայքարի արդյունավետ միջոցներից են հանդիսանում աշխատանքի պետական տեսչությունը, արհեստակցական միությունները և գործատուների միությունները: Հայաստանը վավերացրել է ԱՄԿ-ի Արդյունաբերությունում և առևտրում աշխատանքի տեսչության մասին թիվ 81 կոնվենցիան կամ Աշխատանքի պետական տեսչության մասին կոնվենցիան:⁷⁰ Համաձայն վերջինիս, անդամ պետությունները պարտավորվում են արդյունաբերական և առևտրի ձեռնարկություններում ստեղծել աշխատանքի տեսչության համակարգ, որը կոչված է ապահովելու աշխատանքի ընթացքում աշխատողների աշխատանքային պայմաններին և պաշտպանությանը վերաբերող իրավանորմների կիրառումը, ինչպիսիք են աշխատանքային օրվա տևողության, աշխատավարձի, անվտանգության, առողջապահության և բարեկեցության դրույթները, երեխաների և երիտասարդների աշխատանքին առնչվող դրույթները և գործող իրավական դրույթներով հատուկ չկարգավորված թերությունների և չարաշահումների մասին իրավասու մարմնին տեղեկացնելը:⁷¹ ԱՄԿ-ն կարևորում է աշխատանքի պետական տեսչության դերը հարկադիր աշխատանքի դեմ արդյունավետ պայքարում:⁷² Ինչն ապացուցել է նաև Բարզիլիայի աշխատանքի տեսչության փորձը:⁷³

Հարցազրույցի մասնակիցները նշեցին, որ ԱՄԿ-ի աջակցությամբ Հայաստանի գործատուների հանրապետական միությունը և Հայաստանի արհեստակցական միությունների կազմակերպությունը⁷⁴ իրազեկման

⁶⁹ The Cost of Coercion, para 25, ILO 2009; Q&Aon Business and Forced Labour, ILO 2012:

⁷⁰ Վավերացվել է 2004թ. դեկտեմբերի 17-ին:

⁷¹ Աշխատանքի տեսչության մասին կոնվենցիա, հոդվածներ 1-3:

⁷² Հարկադիր աշխատանքի կոնվենցիային կից թիվ P029 արձանագրություն, հոդված 2:

⁷³ The Good Practices of Labour Inspection in Brazil: The Eradication of Labour Analogous to Slavery, International Labour Organization 2010, տե՛ս http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_155946.pdf

⁷⁴ Իրենց իրավունքների ու շահերի պաշտպանության և ներկայացման նպատակով գործատուները և աշխատողները կարող են օրենքով սահմանված կարգով իրենց

աշխատանքներ են տարել գործատուների և արհմիությունների ներկայացուցիչների հետ, տարածել բրոշյուրներ և անցկացրել իրազեկման սեմինարներ մարզերում և մոտ 20-30 ձեռնարկություններ ստորագրել են Վարքագծի կանոնագիրքը: Մասնակիցների կողմից նշվեց, որ հարկադիր աշխատանքի վերաբերյալ տպագիր նյութերի, մեթոդական ձեռնարկների և նախադեպերի ձևավորման կարիք կա:

Հայաստանում, սակայն, ըստ հարցազրույցների մասնակիցների, մտահոգության տեղիք են տալիս 2013թ-ին աշխատանքի պետական տեսչության ոլորտում իրականացված բարեփոխումները: Համաձայն ՀՀ կառավարության 25.07.2013թ. N857-Ն որոշման⁷⁵, ՀՀ առողջապահության նախարարության պետական հիգիենիկ և հակահամաճարակային և ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչությունները⁷⁶ միաձուլման ձևով վերակազմակերպվել են **ՀՀ առողջապահության նախարարության աշխատակազմի առողջապահական պետական տեսչության**: Հարցազրույցների մասնակիցները քննադատեցին այն, որ ՀՀ կառավարության որոշումը փոխարինել է այդ պահին գործող ՀՀ օրենքն աշխատանքի պետական տեսչության մասին, որը ընդունվել է 2005 թ. մարտի 24-ին, Հայաստանի Հանրապետության կողմից վավերացված Արդյունաբերությունում և առևտրում աշխատանքի տեսչության մասին ԱՄԿ կոնվենցիայի հիման վրա: ՀՀ իրավական համակարգում, ըստ իրավական ակտերի աստիճանակարգության, օրենքից ցածր իրավաբանական ուժ ունեցող իրավական ակտերը, այդ թվում՝ ՀՀ Կառավարության որոշումները, պետք է համապատասխանեն օրենքներին և ընդունվեն վերջիններիս հիման վրա և դրանց կիրարկումն ապահովելու նպատակով, և չեն կարող հետապնդել այլ նպատակ, քան օրենքի կենսագործումը, մինչդեռ այս դեպքում տեղի է ունեցել ճիշտ հակառակը: Բացի այդ, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը հստակ սահմանում է, որ աշխատանքի պետական տեսչության գործառույթները, իրավունքներն ու պարտականությունները սահմանվում են օրենքով:⁷⁷ Սակայն, 2014թ. դեկտեմբերի 17-ին ընդունված

կամքով ազատորեն միավորվել՝ ստեղծելով արհեստակցական ու գործատուների միություններ: ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 21:

⁷⁵ <https://www.e-gov.am/gov-decrees/item/23215/>

⁷⁶ Գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի և կոլեկտիվ պայմանագրերի նորմատիվ դրույթների կատարման նկատմամբ պետական հսկողությունն ու վերահսկողությունն իրականացնում է աշխատանքի պետական տեսչությունը: ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 34:

⁷⁷ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 34:

ՀՕ-256-Ն օրենքով «Աշխատանքի պետական տեսչության մասին» ՀՀ օրենքն ուժը կորցրած է ճանաչվել:

Վերոնշյալ օրենքը (ՀՕ-256-Ն) նույնպես հակասում է «Իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքին, քանի որ համաձայն վերջինիս՝ «Օրենքները պետք է համապատասխանեն Սահմանադրությանը և չպետք է հակասեն Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանի որոշումներին»:⁷⁸ 2004թ. սեպտեմբերի 28-ին ՀՀ Սահմանադրական դատարանը որոշում է ընդունել՝ 1947թ. հուլիսի 11-ին Ժնևում ստորագրված՝ Արդյունաբերությունում և առևտրում աշխատանքի տեսչության մասին կոնվենցիայում ամրագրված պարտավորությունների՝ Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ գործով (ՄԴՌ-520), համաձայն որի՝ «*Կոնվենցիայով Պայմանավորվող կողմերը պարտավորվում են արդյունաբերական և առևտրի ձեռնարկություններում սրբեղծել աշխատանքի տեսչության համակարգ, որը կոչված է ապահովելու աշխատանքի ընթացքում աշխատողների աշխատանքային պայմաններին և պաշտպանությանը վերաբերող իրավանորմերի կիրառումը*»:⁷⁹ ՀՀ Սահմանադրական դատարանի որոշման մեջ հստակ նշվում է աշխատանքի տեսչության համակարգի ներդրման մասին, որը պետք է իրականացնի ոչ միայն աշխատանքային գործունեության ընթացքում աշխատողների առողջությանը կամ անվտանգությանը սպառնացող թերությունները վերացնելու նպատակով գործառույթներ, այլ նաև ապահովի աշխատողների աշխատանքային պայմաններին և պաշտպանությանը, օրինակ՝ աշխատանքային պայմանագրին, աշխատանքային օրվա տևողությանը, աշխատավարձին, երեխայի աշխատանքային իրավունքներին վերաբերող իրավանորմերի կիրառումը: Հայաստանի Հանրապետությունում, ՀՀ կառավարության քաղաքականությունն աշխատանքի և սոցիալական հարցերի բնագավառներում մշակում և իրականացնում է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը, որն էլ իր համակարգի մեջ մտնող պետական մարմինների և կազմակերպությունների նկատմամբ վերադաս մարմին է: Բացի այդ, հարցազրույցների մասնակիցների նկատեցին, որ այս ոլորտում կա նաև համապատասխան մասնագետների պակաս:

Մասնակիցները նշեցին, որ 2013թ.-ի հոկտեմբեր ամսից (մինչև 2014թ. մայիսը) աշխատանքի պետական տեսչությունը ստուգումներ չի իրականացրել՝ պայմանավորված վերոհիշյալ կառուցվածքային փոփոխություններով, իսկ հարկադիր աշխատանքի հետ կապված որևէ ստուգումներ ու

⁷⁸ Իրավական ակտերի մասին ՀՀ օրենքը, հոդված 9:

⁷⁹ ՄԴՌ-520, կետ 2:

ուսումնասիրություններ չեն իրականացվել անգամ գործունեության ժամանակ՝ եզրույթի իրավական սահմանման բացակայության պատճառով: Փորձագետներն ընդգծեցին, որ անիրաժեշտ է օրենքով սահմանված եզրույթի և ցուցիչների հիման վրա համապատասխան ստուգաթերթեր մշակել՝ տեսուչների կողմից ստուգումներ իրականացնելու նպատակով:

Մեկ այլ հարց, որը խոչընդոտում է պատշաճ ստուգումներ անցկացնելուն, այն է, որ աշխատողի համար աշխատանքի ժամանակ պատշաճ, անվտանգ և առողջության համար անվնաս պայմանների ստուգումներ հնարավոր չէ իրականացնել, քանի որ չկան նորմատիվներ⁸⁰ և այս խնդիրը բազմիցս է բարձրացվել համապատասխան կառույցների կողմից:⁸¹

Հայաստանը վավերացրել է նաև ԱՄԿ-ի Նվազագույն աշխատավարձի մասին թիվ 131 կոնվենցիան և Աշխատավարձի պաշտպանության մասին թիվ 95 կոնվենցիան: ՀՀ Սահմանադրությունը երաշխավորում է յուրաքանչյուր աշխատողի արդարացի և օրենքով սահմանված նվազագույնից ոչ ցածր աշխատավարձի իրավունքը⁸²: Տղամարդկանց և կանանց միևնույն կամ համարժեք աշխատանքի դիմաց վճարվում է նույն չափով աշխատավարձ: Աշխատավարձը կախված է աշխատողի որակավորումից, աշխատանքի պայմաններից, որակից, քանակից, բարդությունից:⁸³ Հայաստանում նվազագույն աշխատավարձը սահմանվում է «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքով:⁸⁴ 2015 թվականի հունվարի 1-ից, նվազագույն ամսական աշխատավարձը սահմանվել է 55000 ՀՀ դրամ, իսկ ժամային տարիֆային դրույքաչափը՝ 40-ժամյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում՝ 330 ՀՀ դրամ, 36-ժամյայի դեպքում՝ 367 ՀՀ դրամ, իսկ 24-ժամյայի դեպքում՝ 550 ՀՀ դրամ:⁸⁵ Հարցազրույցների մասնակիցները նշել են, որ ներպետական օրենսդրությամբ աշխատավարձի ինդեքսավորման սահմանումը և նվազագույն աշխատավարձի ձևավորման մեխանիզմները նախատեսված չեն:

Հարցազրույցների մասնակիցները խնդիրներ են բարձրացրել արհեստակցական միությունների⁸⁶ գործունեության հետ կապված: Փորձա-

⁸⁰ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 243:

⁸¹ Այս մասին տես նաև հոդվածում և տեսանյութում՝ <http://www.armnewstv.am/news/14530>, Արմնյուզ լրատվական հեռուստալիք, թարմացվել է 23 օգոստոսի 2013թ-ին:

⁸² ՀՀ սահմանադրություն, հոդված 32:

⁸³ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 178.2:

⁸⁴ Ընդունվել է 2003 թվականի դեկտեմբերի 17-ին, վերջին անգամ փոփոխվել 2014 թվականի դեկտեմբերի 1-ին:

⁸⁵ Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին ՀՀ օրենք, հոդված 1, 2:

⁸⁶ Գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային

գետներից մեկը նշեց , որ «2005թ. ուժի մեջ մտած ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը որոշ չափով սահմանափակել է արհմիությունների նախկին դերն ու նշանակությունը աշխատող-գործատու հարաբերություններում, ինչն էլ էականորեն ազդել է արհմիությունների հեղինակության, հետևաբար նաև անդամության թվի վրա: Ներկայումս, արհմիությունների «հսկողական» ֆունկցիան կրում է ձևական բնույթ, քանի որ չունեն որևէ իրավական լծակ՝ ազդելու գործատուի որոշումների վրա, անգամ խորհրդակցական ձայնի իրավունքով: Գործատուն իր նախաձեռնությամբ աշխատողին աշխատանքից ազատելիս կամ աշխատողին կարգապահական փոփոխություններից ազատ է իր որոշումների մեջ և կաշկանդված չէ արհմիության կարծիքով, քանի որ նման օրենսդրական պահանջ գոյություն չունի»: Ի թիվս այլ խնդիրների, նշվել է նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 119-րդ հոդվածի հետ կապված խնդիր, մասնավորապես այն, որ տվյալ հոդվածի 2-րդ մասը հակասում է ԱՄԿ թիվ 135-րդ կոնվենցիային⁸⁷ և զրկում է աշխատողի ներկայացուցչին արդյունավետ պաշտպանության մեխանիզմից օգտվելու հնարավորությունից, ինչպես նաև հոդվածի 3-րդ մասի ձևակերպումը⁸⁸ խախտում է դատական համակարգի անկախության ՄԱԿ-ի հիմնարար սկզբունքներին և Դատավորների վարքագծի բանալորյան սկզբունքներին:

Հարցազրույցների մասնակիցները բարձրացրեցին հանրապետական մակարդակում սոցիալական գործընկերության իրավահավասարության սկզբունքների, աշխատանքային և սոցիալական իրավունքների

իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի և կոլեկտիվ պայմանագրերի կատարման նկատմամբ ոչ պետական վերահսկողությունն իրականացնում են աշխատողների ներկայացուցիչները, իսկ աշխատողների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի և կոլեկտիվ պայմանագրերի կատարման նկատմամբ ոչ պետական վերահսկողությունը՝ գործատուները (գործատուների ներկայացուցիչները): ՀՀ Աշխատանքային նօրենսգրք, հոդված 35:

⁸⁷ Ձեռնարկությունում աշխատավորների ներկայացուցիչներն օգտվում են արդյունավետ պաշտպանությունից ընդդեմ իրենց վնաս պատճառող ցանկացած գործողության, ներառյալ՝ աշխատանքից հեռացումը՝ որպես աշխատավորների ներկայացուցիչ կամ միության անդամ կամ միության գործունեությանը մասնակից, իրենց ունեցած կարգավիճակի կամ գործունեության հիմքով, եթե նրանք գործում են գոյություն ունեցող օրենսդրությանը կամ կոլեկտիվ պայմանագրերին կամ այլ համատեղ համաձայնեցված պայմաններին համապատասխան:

⁸⁸ «Աշխատողին ազատելու համաձայնություն չտալու մասին որոշումը գործատուն կարող է բողոքարկել դատական կարգով: Դատարանը կարող է անվավեր ճանաչել այդ որոշումը, եթե դրանով ոտնահարվում են գործատուի շահերը»:

պաշտպանությանն ուղղված իրավական նորմատիվ ակտեր ընդունելու, այդ ակտերում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու վերաբերյալ ՀՀ կառավարությանը և ՀՀ Ազգային ժողովի պատգամավորներին առաջարկություններ ներկայացնելու հետ կապված խնդիրներ, ինչպես նաև աշխատողների մոտ իրավագիտակցության ցածր մակարդակի, արհմիությունների անդամակցման ցածր ցուցանիշի, երկրի սոցիալ-տնտեսական ծանր իրավիճակը, գործազրկության բարձր մակարդակը, գրավոր աշխատանքային պայմանագրերի կնքման և արտաժամյա աշխատանքի ու աշխատավարձի, ստվերային տնտեսության հետ կապված խնդիրներ: Հարցազրույցների ժամանակ նշվեց նաև, որ անհրաժեշտ է կանոնակարգել զբաղվածության գործակալությունների աշխատանքը, քանի որ վերջիններիս նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնելը բարդ է, նրանք գրանցվում են որպես ՍՊԸ-ներ:

5. Երեխայի թրաֆիքինգից և շահագործումից զերծ մնալու իրավունքը և աշխատանքային իրավունքի առանձնահատկությունները

1992թ. Հայաստանը միացել է ՄԱԿ-ի Երեխայի իրավունքների մասին կոնվենցիային, իսկ 2005թ. ստորագրել է ՄԱԿ-ի Երեխայի իրավունքների մասին կոնվենցիայի Կամբոտի արձանագրությունը՝ Մանկավաճառության, երեխաների մարմնավաճառության և մանկական պողոտաբաժնի մասին արձանագրությունը: Երեխայի իրավունքների մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի մանկավաճառության, երեխաների մարմնավաճառության և մանկական պողոտաբաժնի մասին կամբոտի արձանագրության 2-րդ հոդվածի համաձայն, երեխաների մարմնավաճառություն նշանակում է՝ երեխայի օգտագործումը սեռական բնույթի գործունեության մեջ՝ վարձատրության կամ ցանկացած այլ տեսակի հատուցման դիմաց: Երեխայի սեռական շահագործման համար միջոցների⁸⁹ կիրառումը պարտադիր չէ: Կամբոտի արձանագրությամբ Հայաստանի Հանրապետությունը պարտավորվում է, մասնավորապես. (1) քրեականացնել մանկավաճառությունը, մարմնավաճառության նպատակով երեխա առաջարկելը, ստանալը, փոխանցելը կամ տրամադրելը, մանկական պողոտաբաժնի նյութեր արտադրելը, բաշխելը, տարածելը, ներմուծելը, արտահանելը, առաջարկելը, վաճառելը կամ պահելը,

⁸⁹ Տե՛ս Գործառնական սահմանումներ:

(2) երեխայի որդեգրման հետ կապված ձեռնարկել բոլոր իրավական և վարչական միջոցները, (3) անձին քաղաքացիության հիմքով չհանձնելու պարագայում ձեռնարկել պատշաճ միջոցներ քրեական հետապնդում հարուցելու նպատակով գործը ՀՀ իրավասու մարմիններին փոխանցելու համար, (4) նշված արարքների, դրանց կատարման փորձի և հանցակցության համար սահմանել համարժեք պատժամիջոցներ, (5) ձեռնարկել միջոցներ նշված հանցագործությունների կատարման նպատակով օգտագործված գույքի, այդ հանցագործությունների կատարման արդյունքում ստացված եկամուտների առգրավման և բռնագրավման համար, (6) ձեռնարկել հանցագործությունների կանխարգելմանն ուղղված միջոցառումներ, (7) ձեռնարկել այնպիսի միջոցներ, որոնք անհրաժեշտ են նշված հանցագործությունների զոհ դարձած երեխաներին օգնություն տրամադրելու համար:⁹⁰

Ինչպես արդեն նշվել է, ՀՀ քրեական օրենսգրքն ավելի խիստ պատիժ է նախատեսում երեխայի թրաֆիքինգի կամ շահագործման համար: «Երեխայի իրավունքների մասին» ՀՀ օրենքի 9-րդ հոդվածն ամրագրում է երեխայի՝ բռնությունից զերծ մնալու իրավունքը, այդ թվում՝ ծնողների կամ այլ օրինական ներկայացուցիչների կողմից: Երեխայի իրավունքների և օրինական շահերի ոտնահարման դեպքում խախտողը պատասխանատվություն է կրում ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով: Պետությունը և նրա համապատասխան մարմիններն իրականացնում են երեխայի պաշտպանությունը ցանկացած բռնությունից, շահագործումից, հանցավոր գործունեության մեջ ներգրավելուց, այդ թվում՝ թմրանյութերի օգտագործումից, դրանց արտադրության կամ առևտրի մեջ ներգրավումից, մուրացկանությունից, անատակությունից, մոլի խաղերից և նրա իրավունքների և օրինական շահերի այլ ոտնահարումից:

ՀՀ ընտանեկան օրենսգրքում նույնպես ամրագրվում է երեխայի՝ իր ծնողների (օրինական ներկայացուցիչների) չարաշահումներից պաշտպանվելու իրավունքը⁹¹: Սակայն, հարցազրույցների մասնակիցների կողմից նշվեց այն հանգամանքը, որ Հայաստանում երեխաները ենթարկվում են շահագործման (հիմնականում՝ մուրացկանության և սեռական

⁹⁰ ՀՀ Սահմանադրական դատարանի որոշումը 2000թ. մայիսի 25-ին Նյու Յորքում ընդունված՝ Երեխայի իրավունքների մասին կոնվենցիայի՝ Մանկավաճառության, երեխաների մարմնավաճառության և մանկական պոռնոգրաֆիայի մասին կամընտիր արձանագրությունում ամրագրված պարտավորությունների՝ ՀՀ Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ գործով:

⁹¹ ՀՀ ընտանեկան օրենսգրք, հոդված 43(2):

շահագործման) մեծամասամբ իրենց (սոցիալապես անապահով) ընտանիքների անդամների կողմից: Հարկ է նշել, որ 2014թ. դեկտեմբերի 4-ին թիվ 51 արձանագրային որոշմամբ ՀՀ կառավարությունն ընդունել է Երեւանի հանդեպ բռնության երևույթի դեմ պայքարի հայեցակարգ, որով սահմանում է երեխայի հանդեպ բռնության կանխարգելմանը, վերացմանը և վերականգնմանն ուղղված պետական քաղաքականության հիմնական ուղղությունները և սկզբունքները:

Համաձայն հայեցակարգում ներկայացված տեղեկատվության, սոցիալապես անապահով ընտանիքներում առավել հաճախ գյուղական բնակավայրերում, տարածված է երեխաների աշխատանքային շահագործումը, որը բացասական ազդեցություն ունի նրանց ֆիզիկական, մտավոր և հոգեկան զարգացման վրա: Հաճախ անտեսվում են երեխաների ֆիզիկական և հոգևոր կարիքները, որոնք կարող են դառնալ բռնությանը նպաստող հանգամանքներ:⁹² Հայեցակարգը վեր է հանում նաև երեխայի թրաֆիքինգի և աշխատանքային շահագործման հետ կապված խնդիրներ. «Վերջին տարիների դիտարկումները ցույց տվեցին, որ առկա սոցիալ-տնտեսական պայմաններում աճել է անչափահասների խոցելիությունը տարբեր վտանգների, հատկապես շահագործման (թրաֆիքինգի) ենթարկվելու վտանգի նկատմամբ: Իսկ 2009 թվականից պարբերաբար հավաքագրվող տեղեկատվությունը շահագործման ենթարկված անձանց մասին փաստեց, որ անչափահասները ոչ միայն խոցելի են, այլև հաճախ դառնում են շահագործման զոհ՝ ինչպես երկրի ներսում, այնպես էլ երկրից դուրս: 2009-2013 թվականներին թրաֆիքինգի է ենթարկվել 14-ից մինչև 18 տարեկան 16 անչափահաս, այդ թվում 5-ը՝ տղա: Հատկանշական է, որ 16 անչափահասներից միայն երկուսն են հաճախել միջնակարգ դպրոց, իսկ մյուսները՝ հատուկ դպրոցի սաներ էին կամ ունեին թերի միջնակարգ կրթություն, բոլորը՝ աղքատ ընտանիքներից: Տղաները ներգրավվել են մուրացկանության մեջ, ընդ որում տղաներից մեկը նաև մանկապղծության զոհ է դարձել: Աղջիկները հիմնականում ենթարկվել էին սեռական շահագործման: Մինևույն ժամանակ հաշվի առնելով հանցատեսակի թաքնված լինելը, հարկ է նշել, որ վերոհիշյալ թիվը վերջնական չէ: Բացի այդ, եթե անցած տարիների ընթացքում ուշադրության կենտրոնում էին հիմնականում սեռական շահագործման դեպքերը, ապա վերջին երկու տարիներին հաճախ խոսվում է հանրապետությունում երեխայի աշխատանքային

⁹² Տե՛ս https://www.e-gov.am/u_files/file/decrees/arc_voroshum/2104/12/51-2_1ardz.pdf

շահագործման դեպքերի, երեխային աշխատանքի վատթարագույն ձևերի մասին»:⁹³

5.1 Երեխայի աշխատանքային իրավունքի առանձնահատկությունները

Ինչպես արդեն նշվել է, «Երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերի արգելման և վերացնելու անհապաղ միջոցառումների մասին» թիվ 182 կոնվենցիան⁹⁴ պահանջում է անհապաղ և արդյունավետ միջոցներ ձեռնարկել երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերը վերացնելու և նրանց հարկադիր աշխատանքներում չներգրավելու համար: Իսկ ԱՄԿ-ի «Նվազագույն տարիքի մասին» թիվ 138 կոնվենցիան⁹⁵ սահմանել է աշխատանքի ընդունվելու նվազագույն տարիք, և այդ տարիքից ցածր ոչ մի դեռահասի թույլ չտալ աշխատանքի ընդունվել որևէ մասնագիտությամբ: Համաձայն վերջինիս, մասնակից պետությունների կողմից սահմանվող աշխատանքի ընդունման նվազագույն տարիքը չի կարող ցածր լինել դպրոցական պարտադիր ուսումն ավարտելու տարիքից և բոլոր դեպքերում չպետք է ցածր լինի 15-ից: Իր բնույթով կամ իրագործման հանգամանքների բերումով դեռահասի առողջությանը, անվտանգությանը կամ բարոյականությանը հնարավոր վնաս հասցնող աշխատանքի ընդունելու տարիքը չպետք է ցածր լինի 18-ից: Մասնակից պետությունների ներպետական օրենսդրությունը կարող է թույլատրել 13-ից 15 տարեկանների աշխատանքը միայն նրանց առողջության կամ զարգացման համար վտանգ չներկայացնող և դպրոց հաճախելուն չհանգարող թեթև աշխատանքների դեպքում:⁹⁶

ՀՀ-ում հիմնական ընդհանուր կրթությունը պարտադիր է, բացառությամբ օրենքով նախատեսված դեպքերի:⁹⁷ Երեխայի իրավունքների մասին ՀՀ օրենքի 11-րդ հոդվածը սահմանում է, որ յուրաքանչյուր երեխա ունի կրթություն ստանալու և ուսումնական հաստատություն ընտրելու իրավունք: Կրթության մասին ՀՀ օրենքի համաձայն՝ «Պետությունն ստեղծում

⁹³ Նույն տեղում, կետ 13:

⁹⁴ ՀՀ-ում ուժի մեջ է մտել 2006թ.-ի հունվարի 2-ից:

⁹⁵ Վավերացվել է Հայաստանի Հանրապետության կողմից 03.10.2005, ուժի մեջ է մտել 27.01.2006:

⁹⁶ «Նվազագույն տարիքի մասին» թիվ 138 կոնվենցիա, հոդված 2,3,6,7: Տե՛ս նաև ՍԴՈ 1973 թ. հունիսի 6-ին Ժնևում ստորագրված՝ Նվազագույն տարիքի մասին կոնվենցիայում (կից հայտարարությամբ) ամրագրված պարտավորությունների՝ Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ գործով:

⁹⁷ ՀՀ Սահմանադրություն, հոդված 39:

է հատուկ հաստատություններ (այդ թվում՝ երկարօրյա և գիշերօթիկ)՝ կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող երեխաների կրթությունը կազմակերպելու նպատակով: Կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող երեխաների կրթությունը ծնողների ընտրությամբ կարող է իրականացվել ինչպես ընդհանուր հանրակրթական, այնպես էլ հատուկ հաստատություններում՝ հատուկ ծրագրերով: Վարքի շեղում ունեցող անչափահասների ուսուցումը և վերադաստիարակումն իրականացնում են հանրակրթական դպրոցները՝ հաշվի առնելով սովորողների հոգեբանական առանձնահատկությունները»:⁹⁸ Օրենքն արգելում է սովորողներին ներգրավել աշխատանքի՝ առանց վերջիններիս և (կամ) նրանց ծնողների (որդեգրողների կամ հոգաբարձուի) համաձայնության:⁹⁹ Միջնակարգ կրթությունն իրականացվում է եռաստիճան միջնակարգ հանրակրթական դպրոցում՝ 12 տարի ընդհանուր տևողությամբ՝ հետևյալ հաջորդական աստիճաններով. 1) տարրական դպրոց (1-4-րդ դասարաններ), 2) միջին դպրոց (5-9-րդ դասարաններ), 3) ավագ դպրոց (10-12-րդ դասարաններ): Միջնակարգ հանրակրթական դպրոցի առաջին երկու աստիճանները կազմում են հիմնական դպրոցը: Հիմնական ընդհանուր կրթությունը պարտադիր է:¹⁰⁰ Ընդհանուր կրթությունը սկսվում է վեց տարեկանից, որը լրանում է մինչև տվյալ ուսումնական տարվա դեկտեմբերի վերջը¹⁰¹: Հիմնական ընդհանուր կրթության պարտադիր լինելու պահանջը պահպանվում է մինչև սովորողի 16 տարին լրանալը, եթե այն չի բավարարվել ավելի վաղ: Տասնվեց տարին լրանալուց հետո սովորողը ծնողների (որդեգրողների կամ հոգաբարձուի) համաձայնությամբ կարող է թողնել դպրոցը:¹⁰² Պարտադիր միջնակարգ կամ նախնական (արհեստագործական) մասնագիտական կամ միջին մասնագիտական կրթության պահանջը չի տարածվում Հայաստանի Հանրապետության կառավարության որոշմամբ սահմանված կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող երեխաների որոշակի խմբերի վրա:¹⁰³

ՀՀ Սահմանադրությունն արգելում է մինչև 16 տարեկան երեխաներին մշտական աշխատանքի ընդունելը:¹⁰⁴ Աշխատանքային

⁹⁸ Կրթության մասին ՀՀ օրենքն (ընդունվել է 1999 թ. ապրիլի 14-ին, վերջին անգամ փոփոխվել է 2015 թվականի հունիսի 22-ին), հոդված 19:

⁹⁹ Նույն տեղում, հոդված 49:

¹⁰⁰ Նույն տեղում, հոդված 18.2:

¹⁰¹ Նույն տեղում, հոդված 15.3:

¹⁰² Նույն տեղում, հոդված 18.7: 7-րդ մասի առաջին պարբերությունը 08.04.15 ՀՕ-20-Ն օրենքի խմբագրությամբ ուժի մեջ կմտնի 01.06.2017 թ.:

¹⁰³ Նույն տեղում, հոդված 18.7:

¹⁰⁴ ՀՀ Սահմանադրություն, հոդված 32:

իրավունակությունը և իր գործողություններով աշխատանքային իրավունքներ ձեռք բերելու և իրականացնելու, իր համար աշխատանքային պարտականություններ ստեղծելու ու դրանք կատարելու քաղաքացու ունակությունը (աշխատանքային գործունակություն) լրիվ ծավալով ծագում է 16 տարեկան դառնալու պահից, բացառությամբ օրենսդրությամբ նախատեսված դեպքերի:¹⁰⁵ Երեխայի ժամանակավոր աշխատանքի ընդունման կարգը և պայմանները սահմանվում են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով, Երեխայի իրավունքների մասին ՀՀ օրենքով և այլ իրավական ակտերով: Յուրաքանչյուր երեխա ունի իր տարիքային հնարավորությունների, զարգացման առանձնահատկություններին և ունակություններին համապատասխան մասնագիտություն ստանալու, օրենքով չարգելված աշխատանքային գործունեություն ծավալելու իրավունք:¹⁰⁶

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 իվիճակի է հասկանալ իր գործողությունների նշանակությունը և ղեկավարել դրանք:¹⁰⁷ Երեխաներին հարկադիր աշխատանքի ներգրավելու իրավունք չունեն նաև նրանց ծնողները, որդեգրողները, խնամակալներն ու հոգաբարձուները:¹⁰⁸ Ծնողական իրավունքները չեն կարող իրականացվել երեխաների շահերին հակառակ: Ծնողական իրավունքներն իրականացնելիս ծնողներն իրավունք չունեն վնաս պատճառելու երեխաների ֆիզիկական և հոգեկան առողջությանը, նրանց բարոյական զարգացմանը: Երեխաների դաստիարակության եղանակները պետք է բացառեն նրանց նկատմամբ քամահրական, դաժան, կուպիտ, մարդկային արժանապատվությունը նսեմացնող վերաբերմունքը, վիրավորանքը կամ շահագործումը: Ծնողական իրավունքներն ի վնաս երեխաների իրավունքների և շահերի իրականացնող ծնողները պատասխանատվություն են կրում օրենքով սահմանված կարգով:¹⁰⁹

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը որպես աշխատանքային տարիք սահմանում է անձի 16 տարին լրանալը: Ծնողներից մեկի կամ որդեգրողի

¹⁰⁵ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 15.2

¹⁰⁶ Երեխայի իրավունքների մասին ՀՀ օրենքը, հոդված 19

¹⁰⁷ ՀՀ Սահմանադրության մեկնաբանություններ /ընդհանուր խմբագրությամբ՝ Գ. Հարությունյանի, Ա. Վաղարշյանի.- Եր., 2010., հոդված 32, էջ 399:

¹⁰⁸ Նույն տեղում, հոդված 32, էջ 400:

¹⁰⁹ ՀՀ Ընտանեկան օրենսգիրք, հոդված 53.1, ընդունվել է 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ին, վերջին անգամ փոփոխվել է 2013 թվականի ապրիլի 30-ին:

կամ հոգաբարձուի գրավոր համաձայնությամբ աշխատանքային պայմանագրով կարող են աշխատել 14 մինչև 16 տարեկան անձինք:¹¹⁰ Երեխան ունի աշխատանքի արտոնյալ պայմանների իրավունք: Երեխայի աշխատանքի ընդունման առանձնահատկությունները, արտոնությունները և պայմանները սահմանվում են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով¹¹¹:

14 մինչև 16 տարեկան անձինք կարող են ընդգրկվել միայն նրանց առողջությանը, անվտանգությանը, կրթությանը և բարոյականությանը չվնասող ժամանակավոր աշխատանքներում՝ Աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված կարգով: Տասնչորսից 16 տարեկան անձանց հետ կնքվում է ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիր¹¹²: Աշխատանքային պայմանագիր կնքելու համար գործատուն պարտավոր է պահանջել ծնողներից մեկի, որդեգրողի կամ հոգաբարձուի գրավոր համաձայնությունը, եթե աշխատանքի է ընդունվում 14-ից 16 տարեկան անչափահաս քաղաքացին,¹¹³ եթե դա չի խանգարում նրանց ուսուցման գործընթացին:¹¹⁴ Տասնութ տարին չլրացած անձի համար փորձաշրջան չի կարող նախատեսվել:¹¹⁵ Աշխատանքային պայմանագիրը լուծարվում է, եթե աշխատողը մինչև 16 տարեկան է, և ծնողներից մեկը, որդեգրողը կամ հոգաբարձուն, նրա առողջության նկատմամբ հսկողություն իրականացնող բժիշկը կամ աշխատանքի պետական տեսուչը պահանջում են աշխատանքային պայմանագրի լուծարում:¹¹⁶ Տասնչորսից 18 տարեկան անձինք չեն կարող աշխատանքի ընդգրկվել հանգստյան, ոչ աշխատանքային տոնական և հիշատակի օրերին, բացառությամբ մարզական և մշակութային միջոցառումներին մասնակցելու դեպքերի: Տանը կամ կազմակերպությունում հերթապահության ներգրավել չի թույլատրվում մինչև 18 տարեկան աշխատողներին:¹¹⁷ Աշխատաժամանակի կրճատ տևողություն է սահմանվում՝ 14-ից 16 տարեկան աշխատողների համար՝ շաբաթական 24 ժամ և 16-ից 18 տարեկանների համար՝ շաբաթական 36 ժամ:¹¹⁸ Ամենօրյա անընդմեջ հանգստի տևողությունը 14-ից 16 տարեկան աշխատողների համար չի կարող պակաս լինել 14 ժամից, իսկ 16-ից 18 տարեկան աշխատողների համար՝ ոչ պակաս 12 ժամից, և պետք

¹¹⁰ Աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 17(2-4):

¹¹¹ Երեխայի իրավունքների մասին ՀՀ օրենքը, հոդված 19:

¹¹² Աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 17(2-4):

¹¹³ Նույն տեղում, հոդված 89.1(5):

¹¹⁴ Երեխայի իրավունքների մասին ՀՀ օրենքը, հոդված 19:

¹¹⁵ Նույն տեղում, հոդված 91 (3):

¹¹⁶ Նույն տեղում, հոդված 109.1(8):

¹¹⁷ Նույն տեղում, հոդված 149.4:

¹¹⁸ Նույն տեղում, հոդված 140.1:

է ներառի ժամը 22:00-ից մինչև 06:00-ն:¹¹⁹ Մինչև 18 տարեկան աշխատողներին, որոնց աշխատաժամանակի տևողությունը գերազանցում է 4 ժամը, աշխատաժամանակի ընթացքում պետք է տրվի հանգստի համար լրացուցիչ ընդմիջում՝ նվազագույնը 30 րոպե:¹²⁰ Մինչև 18 տարեկան աշխատողներին շաբաթվա ընթացքում տրվում է ոչ պակաս, քան երկու հանգստյան օր:¹²¹ Գիշերային աշխատանքի ներգրավել չի թույլատրվում մինչև 18 տարեկան անձանց, ինչպես նաև այն աշխատողներին, որոնց գիշերային աշխատանքն արգելված է բժշկական եզրակացությամբ:¹²² Մինչև 18 տարեկան աշխատողին արգելվում է միայնակ ուղարկել գործողման:¹²³ Անընդմեջ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալուց հետո ամենամյա արձակուրդի ժամանակի ընտրության իրավունք ունեն մինչև տասնութե տարեկան աշխատողները:¹²⁴ Լիակատար նյութական պատասխանատվության մասին պայմանագիր չի կարող կնքվել մինչև 18 տարեկան աշխատողների հետ:¹²⁵ Մինչև 18 տարեկան աշխատողները պարտավոր են անցնել բժշկական զննություն աշխատանքի ընդունման ժամանակ, իսկ մինչև 18 տարեկան դառնալը՝ սահմանված պարբերականությամբ: Մինչև 18 տարեկան աշխատողների պարբերական բժշկական զննությունը կատարվում է գործատուի հաշվին:¹²⁶ Մինչև 18 տարեկան անձանց արգելվում է ընդգրկել աշխատանքի ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքներում, ինչպես նաև օրենքով սահմանված այլ դեպքերում:¹²⁷ Արգելվում է երեխային ներգրավել ավոհոլային խմիչքների, թմրամիջոցների և հոգեմետ նյութերի, ծխախոտի, էրոտիկա և սարսափ բովանդակող գրականության և տեսաերիզների արտադրության, օգտագործման կամ իրացման մեջ, ինչպես նաև այնպիսի աշխատանքներում, որոնք

¹¹⁹ Նույն տեղում, հոդված 154.2:

¹²⁰ Երեխայի իրավունքների մասին ՀՀ օրենքը, 153.2:

¹²¹ Նույն տեղում, հոդված 155.7:

¹²² Նույն տեղում, հեղված 148.3:

¹²³ Նույն տեղում, հոդված 209.3:

¹²⁴ Նույն տեղում, հոդված 164.4:

¹²⁵ Նույն տեղում, հոդված 240.2:

¹²⁶ Նույն տեղում, հոդված 249.1:

¹²⁷ Նույն տեղում, հոդված 257, Տես՝ ՀՀ Կառավարության որոշում 29 դեկտեմբերի 2005 թվականի N 2308-Ն Մինչև 18 տարեկան անձանց, հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց համար ծանր և վնասակար համարվող աշխատանքների ցանկը հաստատելու մասին:

կարող են վնասել նրա առողջությանը, ֆիզիկական և մտավոր զարգացմանը, խոչընդոտել կրթություն ստանալուն:¹²⁸

Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքի 158-րդ հոդվածի համաձայն՝ 18 տարին չլրացած անձանց ծխախոտի, ալկոհոլային խմիչքների, թմրամիջոցների եւ հոգեմետ նյութերի, սարսափ կամ պրոնոգրաֆիա բովանդակող գրականության և տեսաերիզների վաճառքի մեջ ներգրավելը՝ առաջացնում է տուգանքի նշանակում առևտրի իրականացման վայրի կազմակերպչի նկատմամբ՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հարյուրապատիկի չափով:

Պետությունը և նրա համապատասխան մարմինները հաշմանդամ, մտավոր կամ ֆիզիկական արատ ունեցող երեխային երաշխավորում են իր հնարավորություններին համապատասխանող աշխատանքի տեղավորվելու հնարավորություն:¹²⁹

ՀՀ Կառավարությունը սահմանում է առանց ծնողական խնամքի մնացած երեխաների խնամքի և դաստիարակության համար անհրաժեշտ պետական սոցիալական նվազագույն չափորոշիչները, որոնք ընդգրկում են 16 տարին լրացած առանց ծնողական խնամքի մնացած երեխաների համար մասնագիտական կողմնորոշում, գործունեության բնագավառի ընտրություն, ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով աշխատանքի տեղավորում, աշխատանքի պաշտպանություն:¹³⁰

Զբաղվածության պետական ծառայությունն իրեն դիմած 16 տարին լրացած, առանց ծնողական խնամքի մնացած երեխաների համար իրականացնում է մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքներ և, հաշվի առնելով նրանց աշխատանքային ունակություններն ու առողջական վիճակը, աջակցում է նրանց աշխատանքի տեղավորմանը: Բնակչության սոցիալական պաշտպանության հաստատություններում, անկախ կազմակերպական-իրավական ձևից, առանց ծնողական խնամքի մնացած երեխաների համար կարող են ստեղծվել մասնագիտացված աշխատատեղեր: Կազմակերպության լուծարման դեպքում գործատուները պարտավոր են կազմակերպել առանց ծնողական խնամքի մնացած երեխաների մասնագիտական ուսուցումը և այլ գործատուների մոտ նրանց աշխատանքի տեղավորումը:¹³¹

¹²⁸ Երեխայի իրավունքների մասին ՀՀ օրենքը, հոդված 19:

¹²⁹ Երեխայի իրավունքների մասին ՀՀ օրենքը, 26:

¹³⁰ Առանց ծնողական խնամքի մնացած երեխաների սոցիալական պաշտպանության մասին ՀՀ օրենքը, հոդված 6, (օրենքն ընդունվել է 2002 թվականի սեպտեմբերի 24-ին, վերջին անգամ փոփոխվել 2013 թվականի դեկտեմբերի 12-ին):

¹³¹ Նույն տեղում, հոդված 10:

Հարցազրույցների մասնակիցների կարծիքով, մտահոգության տեղիք է տալիս երեխաների աշխատանքի վերահսկողության մեխանիզմների, ուսումնասիրությունների և վիճակագրության բացակայությունը: Ըստ ստացված տեղեկությունների՝ աշխատանքի պետական տեսչությունը ստուգումներ և ուսումնասիրություններ չի իրականացրել այս ոլորտում, թեև հարցազրույցների անցկացման պահին գործող օրենսդրությամբ¹³² նրանց վրա դրված էր այդ գործառույթը: Ոլորտի մասնագետները նշեցին, որ թեև 0-14 տարեկան երեխաների աշխատանքն արգելված է, այնուամենայնիվ, օրենսդրական կարգավորման կարիք կա երեխաների գործունեության որոշակի ոլորտներում, ինչպիսիք են՝ կինոյի, սպորտի, երաժշտության և գովազդի ոլորտները: Նշվեց նաև, որ Հայաստանում երեխաները ենթարկվում են շահագործման (հիմնականում՝ մուրացկանության և սեռական շահագործման) նաև իրենց սոցիալապես անապահով են և բավականին խոցելի ընտանիքների անդամների կողմից: Մասնակիցները նշեցին, որ ամենախոցելի խմբին են պատկանում առանց ծնողական խնամքի մնացածը երեխաները, և որ Հայաստանում կարելի է հանդիպել մինչև 14 տարեկան երեխաների, ովքեր աշխատանքներ են կատարում գյուղատնտեսական ոլորտներում՝ իրենց տնային տնտեսությունում իրենց ծնողներին օգնելու նպատակով, սակայն դա չի դիտվում որպես հարկադիր աշխատանք: Նշեցին նաև, որ աշխատանքի ընդունվելիս երեխաներին հիմնականում չեն ձևակերպում:

5.2 Երեխայի իրավունքների պաշտպանության համակարգ

ՀՀ-ում գործում է երեխայի իրավունքների պաշտպանության եռաստիճան համակարգ, որի առաջին օղակը վարչական շրջաններին կից խնամակալության և հոգաբարձության մարմիններն են, երկրորդը՝ մարզպետարանների կանանց, երեխաների և ընտանիքի պաշտպանության բաժիններն ու Երևանի քաղաքապետարանի երեխաների պաշտպանության բաժինը, երրորդ՝ ամենավերին օղակը՝ Երեխաների պաշտպանության ազգային հանձնաժողով: Բացի թվարկված մարմիններից, ՀՀ օրենսդրությամբ նախատեսված են նաև լիազորված այլ մարմիններ և հիմնարկություններ, որոնք իրենց գործունեության մեջ առաջնորդվում են երեխաների իրավունքների և շահերի պաշտպանության սկզբունքներով: Մասնավորապես երեխաների պաշտպանության լիազորությամբ օժտված են ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը,

¹³² Աշխատանքի պետական տեսչության մասին ՀՀ օրենքը, հոդված 14 (10):

ՀՀ ոստիկանությունը, ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանը և այլ մարմիններ:

Հարցազրույցների ընթացքում նշվեցին խնամակալության և հոգաբարձության մարմինների գործունեությանն առնչվող մի քանի խնդիրներ, մասնավորապես այն, որ այդ մարմնի հանձնաժողովները կազմված են կամավոր հիմունքներով, քիչ թվով աշխատող անձանցից, ում համար այդ աշխատանքը հիմնական բնույթ չի կրում, և նրանք մասնագիտացած չեն, մինչդեռ նրանց վրա դրված են երեխայի իրավունքների և շահերի պաշտպանության հետ կապված մի շարք մասնագիտական պարտականություններ: Համաձայն ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության և երկրում մարդու իրավունքների ու հիմնարար ազատությունների խախտման մասին 2013թ-ի զեկույցի՝ խնամակալության և հոգաբարձության մարմինները, օրենքով սահմանված կարգով, կրում են պարտականություն և պատասխանատվություն, այնուամենայնիվ, վերջիններիս աշխատանքը բավարար միջոցների, մոտիվացիայի և փորձառության բացակայության պայմաններում արդյունավետ չէ:

Հայաստանի Հանրապետությունում երեխայի իրավունքների պաշտպանության 2013-2016 թվականների ռազմավարական ծրագիրը (Հավելված N1 ՀՀ Կառավարության 2012 թվականի դեկտեմբերի 27-ի N1694-Ն որոշման) որպես աշխատող երեխաների խնդիր է նշված աշխատող երեխաների մասին տեղեկատվության, վիճակագրական տվյալների հավաքագրումը, աշխատող երեխաների իրավունքների իրազեկվածության բացակայությունը և երեխաների աշխատանքի վերահսկման մեխանիզմների բացակայությունը:

Հատկանշական է, որ ներկայումս թրաֆիքինգի զոհերի նույնացման հարցերով զբաղվող/ներգրավված թե՛ ՀԿ-ները և թե՛ պետական մարմինները չեն տարանջատում մեծահասակների և երեխաների նույնացման գործընթացը (հարցաթերթերը և ցուցիչները), մինչդեռ հաշվի առնելով երեխայի տարիքային և անհատական առանձնահատկությունները, երեխային պետք է անհատական և երեխայակենտրոն մոտեցում ցուցաբերվի և նրա նույնացումը պետք է իրականացվի բազմամասնագիտական (բժշկահոգեբանամանկավարժական) գնահատման խնբի կողմից:

Հայաստանի Հանրապետությունում երեխայի բռնություններից/իրավունքների ոտնահարումներից պաշտպանության ուղղորդման ընթացակարգեր, բացառությամբ երեխայի թրաֆիքինգի և շահագործման, չկան, սակայն երեխայի թրաֆիքինգի կամ շահագործման զոհ դարձած երեխայի հայտնաբերման, երեխայի վիճակի գնահատման, երեխային հատուկ ծառայություն/ներ տեղափոխման (որը կաջակցի նրա պաշտպանության

իրականացմանը և վերականգնմանը), հաշվառման, ինչպես նաև դեպքի վերահսկման ընթացակարգեր հստակ սահմանված չեն: Սույն ծրագրի շրջանակներում իրականացված հետազոտությունը նույնպես բարձրացնում է երեխայի բռնությունից/իրավունքների ոտնահարումից պաշտպանության ուղղորդման ընթացակարգերի և համակարգման խնդիրները: Թեև նախկինում գործող Մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) ենթարկված անձանց ազգային ուղղորդման կարգը տարածվում էր նաև երեխայի վրա, այդուհանդերձ այն պատշաճ կերպով հաշվի չէր առնում երեխայի պաշտպանության հասուկ միջոցները և առանձնահատկությունները:

Որպես հիմնախնդիր նշվում է, որ դեռևս ամբողջությամբ չեն լուծվել թափառաշրջիկ, մուրացիկ և բռնության ենթարկված երեխաներին հայտնաբերելու և ապաստան տրամադրելու, ինչպես նաև հակասոցիալական վարքագիծ դրսևորող պատանիների ու աղջիկների հայտնաբերման, հաշվառման, նրանց հետ կանխարգելիչ և դաստիարակչական աշխատանքների կատարման խնդիրները:¹³³

6. Օտարերկրացիների աշխատանքային իրավունքի կարգավորումը Հայաստանի Հանրապետությունում¹³⁴

Հայաստանի Հանրապետությունում օտարերկրացիների¹³⁵ աշխատանքային իրավունքները կարգավորվում են Օտարերկրացիների մասին ՀՀ օրենքով,¹³⁶ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով¹³⁷ և այլ իրավական ակտերով: Օտարերկրացիները Հայաստանի Հանրապետությունում ունեն այնպիսի աշխատանքային իրավունակություն, ինչպիսին ՀՀ

¹³³ 2014թ. նոյեմբերի 13-ի ՀՀ կառավարության որոշում N1273-Ն:

¹³⁴ Սույն բաժնում քննարկվում են միայն աշխատանքային իրավունքների հետ կապված հարցերը, օտարերկրացիների մուտքը Հայաստան կամ ելքը Հայաստանից, կացության կարգավիճակի տրամադրումը, միգրացիայի հետ կապված այլ հարցեր չեն քննարկվում:

¹³⁵ Օտարերկրացիներ հասկացությունը վերաբերում է ՀՀ քաղաքացի չհամարվող այն անձանց, ովքեր ունեն այլ պետության քաղաքացիություն (օտարերկրյա քաղաքացիներ) կամ չունեն որևէ պետության քաղաքացիություն (քաղաքացիություն չունեցող անձինք):

¹³⁶ Օտարերկրացիների մասին ՀՀ օրենքն ընդունվել է 25.12.2006թ., վերջին անգամ փոփոխվել է 22.06.2015թ.:

¹³⁷ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 2:

քաղաքացիները, եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ:¹³⁸ 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 Հայաստանի տարածքում:¹³⁹

Հայաստանի Հանրապետությունում գործատուն իրավունք ունի օտարերկրացի աշխատողի հետ որոշակի ժամկետով աշխատանքային կամ ծառայությունների մատուցման պայմանագիր կնքելու լիազորված մարմնի կողմից օտարերկրացուն տրված աշխատանքի թույլտվության¹⁴⁰ հիման վրա կամ կացության իրավունքի վավերականության ժամկետով:¹⁴¹ Օտարերկրացիների մասին օրենքը, սակայն, նախատեսում է մի շարք դեպքեր, երբ առանց աշխատանքի թույլտվության կարող են աշխատել հատուկ, մշտական կամ ժամանակավոր կացության կարգավիճակ ունեցող օտարերկրացիները:¹⁴²

Օտարերկրացի աշխատողի համար աշխատանքի թույլտվություն տրամադրելիս հաշվի են առնում մի շարք պահանջներ: Առաջին հերթին գործատուն պարտավորվում է սահմանված ժամկետներում իր մոտ առկա թափուր աշխատատեղը համալրել ՀՀ քաղաքացիներով, միայն համապատասխանող թեկնածուի առաջադրման բացակայության դեպքում նա կարող է գտնել այդ պահանջներին համապատասխանող օտարերկրացու և դիմել լիազորված մարմին՝ կոնկրետ օտարերկրացի աշխատողի համար կոնկրետ ժամկետով աշխատանքի թույլտվության տրամադրման համար: Օտարերկրացին իրավունք ունի Հայաստանում իրականացնելու աշխատանքային գործունեություն՝ գործատուի կողմից իրեն տրված աշխատանքի թույլտվությունը փոխանցելու դեպքում:¹⁴³ Գործատուների կողմից առանց համապատասխան կացության կարգավիճակի կամ աշխատանքի թույլտվության օտարերկրացիներին աշխատանքի ընդու-

¹³⁸ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 15.1, Օտարերկրացիների մասին ՀՀ օրենք, հոդված 22.1:

¹³⁹ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 7.5:

¹⁴⁰ ՀՀ կառավարության լիազորված պետական կառավարման մարմնի թույլտվություն, որն օտարերկրացուն իրավունք է տալիս աշխատելու Հայաստանի Հանրապետությունում, տես՝ Օտարերկրացիների մասին ՀՀ օրենք, հոդված 3:

¹⁴¹ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 95.3, Օտարերկրացիների մասին ՀՀ օրենք, հոդված 22.2:

¹⁴² Օտարերկրացիների մասին ՀՀ օրենք, հոդված 23:

¹⁴³ Օտարերկրացիների մասին ՀՀ օրենք, հոդված 22:

ները զանցանք է և առաջացնում է տուգանքին շանակում՝ նվազագույն աշխատավարձի 100-ապատիկից մինչև 150-ապատիկի չափով:¹⁴⁴ Իսկ այն դեպքում, երբ օտարերկրացին աշխատանքի է անցնում առանց աշխատանքի թույլտվության, ապա նրան տրամադրված մուտքի վիզան ուժը կորցրած է ճանաչվում:¹⁴⁵

Աշխատանքի թույլտվության տրամադրումը և մերժումն իրականացնում է լիազորված մարմինը՝ ՀՀ կառավարության սահմանած կարգով և ժամկետներում,¹⁴⁶ սակայն նման կարգ դեռևս նախատեսված չէ: Աշխատանքի թույլտվության տրամադրման մերժման հիմքերը սահմանված են Օտարերկրացիների մասին օրենքով:¹⁴⁷ Որոշ մասնագետներին նորահարույց են համարում օրենքով նախատեսված 5-օրյա բողոքարկման ժամկետը:

Բացի այդ, աշխատանքի թույլտվությունը ուժը կորցրած է ճանաչվում, եթե օտարերկրացին այն ձեռք է բերել կեղծիքով կամ պայմանագիր չի կնքել աշխատանքի թույլտվություն ստանալուց հետո՝ մեկ ամսվա ընթացքում, կամ այլ աշխատանքի է անցել առանց թույլտվության: Թույլտվության գործողությունը դադարում է, եթե լրացել է աշխատանքային պայմանագրի (ծառայությունների մատուցման պայմանագրի) ժամկետը, կամ պայմանագիրը լուծարվել է:¹⁴⁸

Օտարերկրացի աշխատողներին ճշգրիտ տեղեկություններ տրամադրելու նպատակով իրականացվում է անվճար օգնություն և ծառայություն, ապակողմնորոշիչ տեղեկատվության դեմ պայքարին ուղղված խորհրդատվություն: 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:¹⁴⁹

Աշխատանքի թույլտվությունը կանոնակարգող նորմերի իրականացման նկատմամբ պետական հսկողություն և վերահսկողություն իրականացնում է ՀՀ կառավարության լիազորված պետական մարմինը, իսկ դրա արդյունքում հայտնաբերված՝ գործատուների կողմից առանց

¹⁴⁴ Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգիրք, հոդված 201:

¹⁴⁵ Օտարերկրացիների մասին ՀՀ օրենք, հոդված 8.3:

¹⁴⁶ Օտարերկրացիների մասին ՀՀ օրենք, հոդված 24:

¹⁴⁷ Նույն տեղում, հոդված 25:

¹⁴⁸ Նույն տեղում, հոդված 28:

¹⁴⁹ Նույն տեղում, հոդված 29:

աշխատանքի թույլտվության օտարերկրացիներին աշխատանքի ընդունելու դեպքերի վերաբերյալ, ինչպես նաև ցանկացած այնպիսի կասկածի դեպքում, որ օտարերկրացին հնարավոր է ենթարկված լինի մարդկանց թրաֆիքինգի կամ շահագործման մասին տեղեկատվությունը ներկայացվում է ՀՀ ոստիկանության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմին:¹⁵⁰

Օտարերկրացիների մասին օրենքն արգելում է օտարերկրացիներին արտաքսել այն պետություն, որտեղ խախտվում են մարդու իրավունքները կամ եթե տվյալ օտարերկրացիները կարող են ենթարկվել խոշտանգումների կամ դաժան, անմարդկային կամ արժանապատվությունը նվաստացնող վերաբերմունքի կամ պատժի կամ մահապատժի:¹⁵¹

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:

Թեև օրենքը կարգավորում է օտարերկրացիների աշխատանքի թույլտվության հետ կապված հարցերը, այնուամենայնիվ, գործնականում՝ ըստ հարցազրույցների մասնակիցների, այս հարցը փաստացի կարգավորված չէ: Հայաստանում օտարերկրացիների աշխատանքի թույլտվության, այդ թվում դրա տրամադրման և մերժման հարցերն իրականացնում է օտարերկրացիների աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմինը՝ ՀՀ կառավարության սահմանած կարգով և ժամկետներում: Սակայն, ՀՀ Կառավարության համապատասխան որոշումը, որը կապահովի օրենքի դրույթների իրականացումը, դեռևս չի ընդունվել, ինչն էլ անհնարին է դարձնում իրավական ակտում նախատեսված նորմի պահանջի կատարումը:¹⁵²

Բացի այդ, գործող օրենքը չի տարանջատում աշխատանքային և ծառայությունների մատուցման պայմանագրերը, մինչդեռ աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են աշխատանքային օրենսգրքով, իսկ քաղաքացիաիրավական հարաբերությունները կարգավորվում են քաղաքացիական օրենսգրքով և տարբերվում են միմյանցից կողմերի իրավահարաբերությունների շրջանակով:

¹⁵⁰ Նույն տեղում, հոդված 29.1:

¹⁵¹ Օտարերկրացիների մասին ՀՀ օրենք, հոդված 32.1:

¹⁵² Իրավական ակտերի մասին ՀՀ օրենք, հոդված 68(4):

Առաջարկություններ

238

Հարկադիր աշխատանքը և աշխատանքային թրաֆիքին գըը Հայաստանում

- 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՝ մշակելով նվազագույն չափորոշիչներ (առանձին երեխաների և չափահասների 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 ՋԼՄ-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 հոգաբարձության մարմինների և հանձնաժողովների, մարզպետարանների՝ Ընտանիքի, կանանց և երեխաների հարցերով զբաղվող բաժինների աշխատակիցների, ուսումնական հաստատությունների, ինտեգրված սոցիալական ծառայության աշխատողների (ղեպք վարողների) համար:
- 14 Վերանայել մարդկանց թրաֆիքինգի զոհերի փոխհատուցման մեխանիզմները, մշակել գործուն և ճկուն փոխհատուցման մեխանիզմների համակարգ՝ հստակեցնելով փոխհատուցման պայմաններն ու կարգը:
- 15 Խթանել 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:

Հարկադիր աշխատանքը և աշխատանքային թրաֆիքինգը Հայաստանում

Փորձնական հետազոտություն



«Անտարես» հրատարակչատուն
ՀՀ, Երևան-0009, Մաշտոցի պ. 50ա/1
Հեռ.՝ (+374 10) 58 10 59
Հեռ./ֆաքս՝ (+374 10) 58 76 69
antares@antares.am
www.antares.am