

«Քաղաքացիները, քաղաքացիական իրավունքների մարդու  
իրավունքների խորհրդատվական կենտրոնի»

Ինչպես գտնել հանապարհը –  
Խտրականությունից  
պաշտպանելու չեխական փորձը  
առանց խտրականությունից  
դեմ  
օրենքի

Ձեռնարկ նույնանուն հախճաթի համար, որն իրականացվել է 2018 թ.

**TRANSITION**

Transition Promotion Program

Մրագրի քննարկումը և Քեյսիայի Հանրապետության արտաքին գործերի  
նախարարությանը Քեյսիայի փոխակերպման համագործակցության ծրագրի

## TRANSITION

ընթացակետերում :

..

Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, z.s.

U Kanálky 1559/5

120 Praha 2

Česká republika

E-mail: [poradna@poradna-prava.cz](mailto:poradna@poradna-prava.cz)

Web: [www.poradna-prava.cz](http://www.poradna-prava.cz)

Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, z.s.

Autoři: Miroslav Dvořák, František Valeš, Ladislav Zamboj

2018

## Նախաբան

Չեխոսլովակիայի ֆեդերացիայի փլուզումից հետո, 1992 թ. վերջում, մի քանի տարի շարունակ նախկին ֆեդերացիայի հազարավոր քաղաքացիներ գտնվում էին անհեթեթ իրավիճակում: Չեխիայի Հանրապետության քաղաքացիության ձեռքբերման և կորստի մասին օրենքը, որը ընդունվել է 1992 թ. Դեկտեմբերի 29-ին, սահմանել է թե ֆեդերացիայի լուծարման օրից սկսած, ովքեր կարող են դառնալ Չեխիայի հանրապետության քաղաքացի և ինչպես կարելի է ձեռք բերել քաղաքացիություն: Օրենքը կարգավորում էր Չեխիայի հանրապետության քաղաքացիության ստացման, այսպես կոչված տարբերակները նախկին Չեխոսլովակիայի քաղաքացիների համար: Այնուամենայնիվ, ընտրության պայմաններն այնքան խիստ էին, որ շատ մարդիկ, հատկապես, գնչուները <sup>1</sup>, չկարողացան օրինականացնել Չեխիայի հանրապետությունում իրենց մնալը, քաղաքացիություն ձեռք բերել, չնայած որ մեծ մասամբ նրանք Չեխիայում ծնված մարդիկ էին, այստեղ էին անցկացրել իրենց կյանքը և Սլովակիայի հետ կապեր չունեին: Չեխոսլովակիայի այս նախկին քաղաքացիները փաստացի դարձան անօթևան, նրանք զրկված էին Չեխիայի հանրապետությունում օրինական աշխատանք ստանալու հնարավորությունից, աշխատանքի տեղավորման գործակալություններում չէին կարող գրանցվել որպես աշխատանք փնտրողներ, չէին կարող ֆինանսական օգնություն ստանալ սոցիալական ապահովության համակարգի շրջանակներում, նրանց հասանաելի էր միայն շտապ բուժօգնությունը, միևնույն ժամանակ ապրում էին մշտական անհանգստության մեջ, քանի որ ցանկացած ժամանակ կարող էին երկրից արտաքսվել կամ արտաքսվել Սլովակիայի Հանրապետությունից:

Եվ հենց այդ ժամանակ, այսինքն՝ 1990-ականներին, առաջին գնչուն գալիս է մեր խորհրդատվական կենտրոն՝ քաղաքացիության խնդիրը ևս մեկով ավելացնելով: Նրանք պնդում են, որ երկրորդ կարգի մարդիկ են: Նրանք ունեն փորձառություններ, որոնք գնչուների այս սերունդները չէին կիրառել տարիներ շարունակ: Նրանք մեզ ասում են, որ նրանց ռեստորանում չեն սպասարկում, խանութները խստագույնս հսկվում են խանութատերերի կողմից, իսկ երբ ուզում են բնակարան վարձակալել, նրանց ուղիղ ասում են, որ բնակարանի վարձավճարը մատչելի չէ գնչուների համար: Որոշ ժամանակ անց, որոշ քաղծառայողներ, որոնք աշխատել էին ազգությամբ գնչու չէիս հաճախորդների հետ սկսեցին զանգահարել մեզ խնդրանքով՝

---

<sup>1</sup> 1993 թ. Ապրիլի 7-ին «Roma» Համայնքի իրավիճակի վերաբերյալ Կոնավաթոնիայի իրավիճակի մասին գեկուլյցումն անցվում է, որ Չեխիայում բնակվող ռոմներին առնվազն նեկերոնրը չի կարող գրանցվել մշտական բնակություն համարել, հետևաբար, չունեն օրինական թափառյալներ Բաղաժայտի ու Նուստանալու համար Չեխիայի Հանրապետությունը:

տրամադրելու անվճար իրավաբանական օգնություն իրենց աղքատ հաճախորդներին: Օրինակ, ես հիշում եմ զբաղվածության տարածքային կենտրոնի աշխատակցի հետ մի տխուր զրույց, երբ նա աշխատանք փնտրող գնչուին տեղեկացրել էր կորպորատիվ խոհանոցում կարճաժամկետ թափուր աշխատանքի մասին և նա վերադարձել էր լացելով ու ցույց տվել աշխատանքի ընդունման դիմումը, որտեղ նրա պոտենցիալ գործատուն խստորեն գրել էր «մերժված է իր էթնիկ ծագման պատճառով» ... ԵՎ այսպես հանկարծակի ու չպլանավորված, մենք մտանք ռասայական և էթնիկ պատկանելությունից էլնելով անհավասար վերաբերմունքին առնչվող խորհրդատվական թեմայի մեջ: Խտրականության դեմ խորհրդատվական ծրագիրը ոչ թե կազմակերպության ղեկավարության ռազմավարական մտածողության արդյունք էր, այլ նրա հաճախորդների բնական ուղեկցող ծառայություն:

Պետք է նշել, որ մենք ի սկզբանե հանդիպեցինք մի շարք խոչընդոտների: Թերևս հատկանշական է այն, որ խտրականության միջադեպերը մեզ հայտնի են դարձել որպես դատական հայցեր, երբ մի կողմը պնդում էր, որ խտրականություն է դրսևորվել, իսկ մյուսը հերքում էր որ դրսևորել է որևէ խտրական վարք: Բացի երկու կողմերի հակասական հայտարարություններից, այլ անկողմնակալ ապացույցներ չեն եղել: Երկրորդ օբյեկտիվ խոչընդոտը կայանում էր նրանում, որ օրենքում բացակայում էր խտրականության սահմանումը, և խտրականություն բառի սխալ ընկալումները, ինչը դժվարացնում էր դատարաններում ոչ տիպային և սահմանային դեպքերի գնահատումը: Երրորդ օբյեկտիվ խոչընդոտը տուժածի համար դեմոտիվացնող տարրերն էին, օրինակ, դատավարության դժվարությունները և դրա ծախսերը, հատկապես այն առումով, որ հայցվոր կողմը, սովորաբար, պատկանում է անապահով, հաճախ աղքատ խմբի: Չորրորդ՝ օբյեկտիվ խոչընդոտը, ապացուցման բեռի փոխանցման բացակայությունն էր դատավարական օրենսդրությունում՝ խտրական վեճերի լուծման դեպքում: Ապացուցման բեռի փոխանցումը վերոնշյալ օրենսդրությունում Չեխիայում առկա է 2003 թվականից:

Վերոնշյալից պարզ էր, որ առանց ռազմավարական դատավարական ծրագրերի, երբ առկա չէ խտրականության գոհերի շահերի պաշտպանությամբ զբաղվող մարմին, որը նաև կապահովագրի նրանց դատավարության ժամանակ պարտվելու դեպքում սպասվելիք կորուստների ռիսկերից, միայն որոշ գոհեր որոշեցին պաշտպանել իրենց իրավունքները: Այս մարմինը Խորհրդատվական է դարձել 2001 թվականից, հետագայում նրան են միացել չեխական հասարակական կազմակերպություններ ևս:

Թեև չեխական դատարանները բավականին արագ դադարեցին պահանջել մեղադրվողից, որ նա ապացուցի իր գործողությունների խտրական մտադրությամբ առաջնորդված լինելը, այնուամենայնիվ հայցվորների դատավարական կարգավիճակը մնում էր դժվար: Ապացուցել,

որ տուժողը ենթարկվել է ավելի քիչ բարենպաստ վերաբերմունքի, կարող է լինել շատ դժվար: Ի լրումն նրա, որ պետք էր ապացուցել, որ դիմումատուն ենթարկվել է որևէ վերաբերմունքի, օրինակ, չի սպասարկվել, աշխատանք չի ստացել և այլն, նա նաև պետք է ապացուցեր, որ իր նկատմամբ վերաբերմունքը եղել է տարբեր այլոց նկատմամբ եղած վերաբերմունքից, այսինքն, առնվազն պետք է համեմատականներ ներկայացներ: Երբեմն վերաբերմունքի տարբերությունը կարող է լինել ակնհայտ, օրինակ, եթե գնչուական համայնքի անդամը չէ սպասարկվում մի ռեստորանում, որը լի է հյուրերով, խնդիրն առաջանում է այն ժամանակ, երբ ամբաստանյալը պնդում է, որ մյուս հյուրերի նման նա ևս նախապես գրանցված է եղել, այսինքն դիմորդը և մյուս հյուրերը գտնվում են համադրելի վիճակում: Մյուս կողմից, կարող են լինել դեպքեր, երբ հայցվորը այսպես ասած «կողքից կրակում է», օրինակ աշխատավարձի խտրականության դեպքում, երբ աշխատակիցը սովորաբար չգիտի իր գործընկերների աշխատավարձի չափը, բայց խոսում է խտրականության մասին, կամ աշխատանքի ընդունման հարցազրույցի ժամանակ չգիտի, թե ում ինչ հարց են տվել և ինչ կարողությունների համար են ընտրել և կարող է միայն ենթադրություններ անել: Թեստավորման մեթոդը (կիրառվում է ԱՄՆ-ում քաղաքացիական իրավունքների պաշտպանության համատեքստում 1950-ական թվականներից), որը 2001 թվականից ի վեր ամերիկյան միջավայրից փոխառվել է Չեխիայի Հանրապետության կողմից, օգնեց մեզ հաղթահարել այս բարդ ընթացակարգային ապացույցները: Թեստի հաստատման արդյունքում չեխական դատարանները զարմանալիորեն նվազագույն խնդիրներ ունեցան, չնայած այն բանին, որ ամբաստանյալները հաճախ էին դիմում սաղրանքներից պաշտպանվելուն: Այնուամենայնիվ, սկզբում դատարանները եզրակացրեցին, որ յուրաքանչյուրն իրավունք ունի ստուգելու, թե արդյոք կարող է իրացնել իր իրավունքները առանց այլ աջակցության, և եթե անհիմն միջամտություն էր տեղի ունենում, ապա նրա պնդումները նույնն էին, ինչ եթե նրա հանդեպ խտրական վերաբերմունք եղած լիներ: Թեստավորման մեթոդը կապված էր նաև որոշ ապացույցների ընդունելիության հարցի հետ, հավանաբար, թաքնված աուդիո ձայնագրության կիրառման հետ, որը կարգավորելու էր անհավասար խտրական վերաբերմունքը, որն էլ, ի վերջո, պաշտպանվելու էր դատարանի կողմից:

Չնայած 2016թ.-ին Չեխիայի Հանրապետությունը գտնվում է այլ երկրների կողմից խտրականությունից պաշտպանելու գոյություն ունեցող օրենսդրական չափանիշների ոլորտում, քան 2001 թվականին, երբ մեր Խորհրդատվական գրասենյակը սկսեց ներկայացնել խտրականության առաջին գոհերին, սակայն խտրականության դեմ պայքարի դատավարության մասնակի ձեռքբերումները հիմք չեն տալիս ասել, որ ամեն ինչ հրաշալի է: Ռազմավարական դատավարության և թեստավորումների բացակայության պարագայում խտրականության դեմ

պայքարում դրական ելքով դատական գործերի թիվը չէր աճի: Այս հրատարակության նպատակն է կիսվել ձեզ հետ մեր, արդեն իսկ ստանդարտացված ընթացակարգերով, որոնք օգնել են ձևավորել խտրականության դեմ պայքարի չեխական օրենսդրությունը, որը նախկինում գոյություն չուներ և թերևս, որ ավելի կարևոր է, սովորել մեր սխալների վրա, որոնք մենք արել ենք խտրական վեճերի լուծման ռազմավարական դատավարությունների ժամանակ

**Ի ՆՁ ՊԵՍ ԳՏ ԵՆԸ ՃԱՆԱՊԱՐՀԸ – ՆԱԽԱԳԾԻ ՁԵՌՆԱՐԿԸ**

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

1. ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԴԵՄ ՕՐԵՆՔԸ.....	11
1.1 Խտրականություններ.....	11
1.2. ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԴԵՄ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԱԿՏԵՐ (Խտրականություններն արգելող ԵՄ օրենսդրություններ).....	11
1.3. Երբ տարբերվող վերաբերմունքը խտրականություն չէ.....	15
1.4 Խտրականության պատճառները.....	18
1.5. Եվրոպական օրենսդրության խտրականության ԴԵՄ օրենքներում սպացույցներին վերաբերող հարցեր.....	26
2. Իրավիճակի թեստավորում.....	29
2.1 Ինչպես անել իրավիճակային քննություն.....	30
2.2 Իրավիճակային թեստավորման նախապատրաստում եվ համակարգում.....	31
2.3 Թեստավորման և թեստավորման հոգեբանական ասպեկտների ընտրությունը.....	32
2.4 Բազմակի խտրականության ռիսկ.....	38
2.5 Թեստավորողների հրահանգները.....	38
2.6 Պատասխանող կողմի ընտրություն.....	39
Աշխատանքի հասանելիության ստուգում.....	40
Բնակարանային հասանելիության ստուգում.....	41
2.7 Թեստերի արդյունքների հավաքագրում.....	41
2.8 Իրավիճակային թեստավորումը կարող է իրականացվել տարբեր ձևերով.....	42
2.9 Իրավիճակային թեստավորման արդյունքների ստուգում.....	44
2.10 Տարբեր երկրներում իրավիճակային թեստավորումների կիրառումը.....	44
Իրավիճակային թեստավորման օրինակներ.....	45
2.11 Չեխիայի Հանրապետության իրավիճակային թեստավորման փորձը.....	45
2.11.1 2013թ. ՈԻստի մարզում «Քաղաքացիության, քաղաքացիական իրավունքների և մարդու իրավունքների խորհրդատվական կենտրոնի» կողմից կատարված թեստավորումների օրինակները`.....	51
2.11.2 Թեստավորողների գործնական փորձը.....	55

<b>3. ՌԱԶՄԱՎԱՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱԿԱՆ ՕՐԵՆՄԴՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ՈՐՊԵՍ ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԻՑ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԻՋՈՑ.....</b>	<b>58</b>
<b>3.1 ՀԱՄԱՐԱԿԱԿԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԴԵՐԸ (ՀԿ).....</b>	<b>60</b>
<b>3.2 ԻՆՉՊԵՍ ԿԱՏԱՐԵԼ ՌԱԶՄԱՎԱՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱԿԱՐՈՒԹՅՈՒՆ.....</b>	<b>62</b>
Հաճախորդների ընտրություն.....	65
ապացույցների ստուգում (ապացույցի ընդհանուր բեռ, ապացույցների հատուկ գործիքներ, վիճակագրություն, հետազոտություններ, օտարերկրյա իրավական համակարգեր, թեստավորում) .....	69
Հայցվորի կողմից «հետաքրքրության կորուստ» («խանդավառության կորուստ», «զոհացում») .....	70
Պրակտիկայի իրականացում (քարոզարշավներ, հանրային քննարկումներ, մեկնաբանման ուղեցույցներ, առաջարկների ուղեցույց), իրականացման մոնիտորինգ՝ կապված ռազմավարական դատավարության հետ .....	73
Հղումներ.....	78



## ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Ձեր ուշադրությանը ներկայացվող ձեռնարկը պատրաստվել է «Ինչպես գտնել ճանապարհը» նախագծի շրջանակներում, որն իրականացվում է չեխիական «Քաղաքացիության, քաղաքացիական իրավունքի և մարդու իրավունքների խորհրդատվական կենտրոն» ՀԿ-ի (այսուհետ Խորհրդատվական կենտրոն) կողմից, հայկական «Նոր սերունդ» ՀԿ-ի հետ համագործակցությամբ: Ծրագրի նպատակն է իրավապաշտպաններին ծանոթացնել խտրականության դեմ պայքարի փորձառություն ունեցող հայաստանյան ոչ կառավարական կազմակերպությունների հետ, որոնք Չեխիայի հանրապետությունում դրականորեն դրսևորվել են իրենց երկարամյա փորձով և հզորացրել են այլ կազմակերպությունների կարողությունները Հայաստանում հավասար վերաբերմունքի իրավունքը օրինական միջոցներով պաշտպանելու համար՝ իրավիճակային թեսթավորման մեթոդի և խտրականության գործերով ռազմավարական դատավարությունների հիման վրա: Ծրագիրը հիմնվում է բունիական, սերբական և վրացական կազմակերպությունների հետ ունեցած նախկին համագործակցության հիման վրա, որտեղ իրավիճակային թեսթավորման մեթոդը շատ օգտակար էր և հանգեցրեց խտրականության հետաքրքիր գործերի բացմանը: Օրինակ, Սերբիայում խոշորագույն բանկերից մեկի խտրական վարքագիծը հանգեցրել էր նրան, որ հրաժարվել էին ընթացիկ հաշիվ բացել գնչու կնոջ համար: Իրավիճակային թեսթերի նախապատրաստման և իրականացման համար համագործակցությունը ի ցույց է դրել նաև սերտ համագործակցության անհրաժեշտությունը, այսպես կոչված, հավասարության հարցերով զբաղվող մարմինների հետ, որոնք պարբերաբար մասնակցում են ծրագրերին, կարևոր կապեր հաստատում ՀԿ-ների հետ և կարող են ոգեշնչվել չեխական մոդելից՝ Մարդու իրավունքների պաշտպանի և ընտրված ոչ կառավարական կազմակերպությունների երկարաժամկետ համագործակցության առումով՝ տարբեր փոքրամասնությունների նկատմամբ խտրականության վերահսկողության իրականացման համար:

Այս ձեռնարկը նպատակ ունի նկարագրել իրավիճակային թեսթավորման հիմնական դրույթները և դրա կիրառման օրինակները ոչ միայն Չեխիայում, այլև այլ երկրներում: Ի լրումն իրավիճակային թեսթավորման քննարկվում էր, որ ապագայում ռազմավարական դատավարության ընթացքում խտրականության գոհերը կարող են ճանապարհ «հարթել» իրենց իրավունքների դատական պաշտպանության համար, որը կոնկրետ ռազմավարական դատավարությունների օրինակներով նկարագրված է Խորհրդատվական կենտրոնի կողմից, երբ ընտանիքներից երեխաներին առանձնացնում են ինստիտուցիոնալ խնամքի համար: Իրավիճակային թեսթավորումն առաջին հերթին ծառայում է խտրականության

բացահայտմանը, խտրական վերաբերմունքի ապացույցների տրամադրմանը, որոնք կարող են օգտագործվել դատարանի կողմից, վարչական դատավարության ժամանակ: Ռազմավարական դատավարության նպատակն է դատական գործընթացների միջոցով բարելավել իրավական միջավայրը, կիրառել օրենքը և խնդիրը հասանելի դարձնել հանրությանը:

Սույն ուղեցույցի հեղինակները նկարագրում են իրենց փորձը՝ իրավիճակային թեստերի և ռազմավարական դատավարությունների կիրառման միջոցով, որպես Չեխիայում խտրականությունից պաշտպանելու միջոց: Խտրականությունից պաշտպանվելու հատուկ իրավական միջոցները չեխական իրավակիրառ պրակտիկայում հայտնի են 2009 թվականից, երբ ուժի մեջ մտավ «Հավասար վերաբերմունքի և իրավական միջոցներով խտրականությունից պաշտպանելու մասին» No.198/2009 օրենքը: Այդ պահից սկսած չեխական իրավական համակարգը գիտի դատական պաշտպանության հատուկ դատավարական միջոցներ, մասնավորապես՝ խտրականության դեմ ուղղված հայցերի դեպքում, ավելի վաղ շրջաններում խտրականությունից պաշտպանությունը Խորհրդատվական կենտրոնի կողմից հիմնականում իրականացվում էր անձի պաշտպանության համար: Այս ձեռնարկի հրատարակման ժամանակ դեռևս չի կարելի ասել, որ այսպես կոչված խտրականության դեմ իրավակիրառ համակարգը կայացել է Չեխիայում: Համապատասխանաբար խտրականության գոհեր եզրույթը լայնորեն կիրառվում է, չնայած այն այնքան էլ ընդունված չէ չեխական իրավական հանրության կողմից: 2015 թ. Մարդու իրավունքների պաշտպանը հրապարակել է եզրակացություններ<sup>2</sup>՝ խտրականության գոհերի համար արդարադատության հասնելիության և դրան հասնելու խոչընդոտների վերաբերյալ հետազոտության մասին: Սույն հետազոտության համաձայն, Չեխիայում 2010-2014թթ. ընթացքում (Չեխիայի Արդարադատության նախարարության կողմից մշակված դատական օրակարգի վիճակագրության համաձայն) եղել է խտրականության 38 դատական հայց, որոնցից 5-ը 2010թ.-ին, 2-ը 2011 թ.-ին, 4-ը 2012 թ.-ին, 10-ը 2013-ին և 17-ը 2014թ.-ին: Մարդու իրավունքների պաշտպանի հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ վերոնշյալ վիճակագրական տվյալները ամբողջական չեն (չեն ներառված բոլոր խտրականության դեմ վեճերը), 2015թ. Մարդու իրավունքների պաշտպանը բոլոր դատարաններից խնդրեց 2010-2014թթ. խտրականության վերաբերյալ դատական որոշումները, ըստ հետազոտության 56 վճիռ արձակվել է առաջին ատյանի դատարանների կողմից, 18-ը

<sup>2</sup> Office of the Ombudsman (2015), Discrimination in the Czech Republic: Victim of Discrimination and its Barriers to Access to Justice. A final report from the Public Defender's research, available at [http://spolecne.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/projekt\\_ESF/Konference\\_diskriminace/diskriminace\\_CE\\_upravena.pdf](http://spolecne.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/projekt_ESF/Konference_diskriminace/diskriminace_CE_upravena.pdf)

վերաքննիչ դատարանների, 14 որոշում վարչական դատարանների կողմից (խտրականության հարցերով վարչական դատարանների որոշումների դատական վերանայումների դեպքում): Խտրական վերաբերմունքի պատճառները եղել են , մասնավորապես, տարիքը, սեռը, էթնիկ պատկանելությունը և հաշմանդամությունը: Խտրականության դեպքերից 6 գործով դատարանները վճիռը թողել են անփոփոխ, միայն մեկ դեպքում է հայցը բավարարվել, երբ վնասը ոչ նյութական էր (երբ հայցվորը բարոյական վնաս էր կրել): Այնուամենայնիվ, օմբուդսմենը նաև գտել է, որ հետազոտության արդյունքները թերի են, որոշ դատարաններ չեն արձագանքել իր խնդրանքին:

Մենք վստահ ենք, որ այս հրատարակությունը կօգնի իրավապաշտպաններին Հայաստանում հավասար վերաբերմունքի իրավունքի կատարելագործմանն ուղղված իրենց դժվարին գործում: **Մենք կցանկանայինք շնորհակալություն հայտնել Չեխիայի Հանրապետության արտաքին գործերի նախարարությանը, որը բարյացակամորեն աջակցել է ծրագրին 2018 թ. Անցումային առաջխաղացման ծրագրի շրջանակներում՝ այս ձեռնարկի հրապարակման և ծրագրի իրականացման համար:**

# 1. ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԴԵՄ ՕՐԵՆՔԸ

## 1.1 ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Խտրականությունը կարող է սահմանվել որպես գործողություն, որը վնասում է առանձին անձի կամ խմբի (համեմատած այն անձանց հետ, ովքեր համեմատելի իրավիճակներում նման ոչ նպաստավոր վերաբերմունքի չեն արժանանում)՝ **օրենքով արգելված պատճառներով և օրենքով կանխատեսելի իրավիճակներով պայմանավորված**: Խտրականությունը հասկանալու համար անհրաժեշտ է գիտակցել, որ առանց համեմատության, հնարավոր չէ խոսել խտրականության մասին: Ուստի խտրական վերաբերմունքի խտրականություն ենթադրող պատճառը ի ցույց դնելու համար շատ կարևոր է համեմատել պոտենցիալ գոհի նկատմամբ ենթադրյալ ոչ նպաստավոր վերաբերմունքը այլ վերաբերմունքի հետ, քանի որ միայն երկու (կամ ավելի) տարբեր վերաբերմունքների համեմատությամբ կարելի է ցուցանել խտրականությունը<sup>3</sup>: Շատ դեպքերում անհրաժեշտ է գտնել այսպես կոչված համեմատվող անձին (երաշխիք անձ) գնահատելու համար դեպքը խտրականություն է թե ոչ:

Միջազգային իրավունքի և Եվրոպական համայնքների իրավունքի ոլորտում գոյություն ունեն խտրականությունն արգելող մի շարք իրավական ակտեր, որոնք արգելում են խտրականությունը, որպեսզի խուսափեն չհիմնավորված կերպով մարդկանց տարանջատելուց՝ ելնելով նրանց առանձնահատկություններից (ռասայական, սեռի, տարիքի, հավատքի, հաշմանդամության, սեռական կողմնորոշման և այլն): Խտրականության գոհերին այնուհետև տրվում են իրավական պաշտպանության միջոցներ և հնարավորություն հասնելու խտրական վերաբերմունքի վերացմանը կամ ֆինանսական փոխհատուցման:

## 1.2. ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԴԵՄ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԱԿՏԵՐ (ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆ ԱՐԳԵԼՈՂ ԵՄ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅՈՒՆԸ)

Միութենական օրենսդրությունը ներառում է ԵՄ բոլոր հիմնական օրենքները<sup>4</sup>, ԵՄ երկրորդական օրենքը<sup>5</sup>, ԵՄ դատական իշխանությունների իրավասությունը, երրորդ երկրների

---

<sup>3</sup> Բացառությունները ներառում են, օրինակ, հղիությունները, որոնք պաշտպանվում են որպես սեռական խտրականություն, առանց համադրող փնտրելու անհրաժեշտության: Ավելին, Գլուխ 1.4. Խտրական պատճառները:

<sup>4</sup> Հիմնական օրենքը ստեղծվում է անդամ պետությունների կողմից եւ, ըստ էության, հիմնվում է միջազգային պայմանագրերով, որոնք չեն ենթարկվում Եվրոպական դատարան: Դրանք ներառում են,

հետ ԵՄ-ի միջազգային պայմանագրերը, անդամ պետությունների միջև միջազգային համաձայնագրերը (ԵՄ գործողությունների վերաբերյալ) և ԵՄ հաստատությունների կողմից ընդունված հայտարարագրերը և որոշումները:

Խտրականությունը բացառող տարբեր դրույթներ հայտնվում են Միության մի շարք օրենքների մեջ: Ուստի դրանցից ամենակարևորը համառոտ կներկայացվի ստորև:

ԵՄ-ի առաջնային իրավունքի ոլորտում առաջին հերթին պետք է նշել 1997 թ. հոկտեմբերի 2-ի Ամստերդամի պայմանագիրը: 141-րդ հոդվածը պարտավորեցնում է անդամ պետություններին միևնույն աշխատանքի համար հավասար աշխատավարձ վճարել տղամարդկանց և կանանց, սակայն մասնավորապես 13-րդ հոդվածը պարտավորեցնում է ԵՄ կառույցներին խտրականության դեմ պայքարի միասնական միջոցներ ձեռնարկել՝ ելնելով մարդկանց սեռական, ռասայական կամ էթնիկ ծագման հիմքով, համոզմունքի կամ կարծիքի, հաշմանդամություն, տարիքի կամ սեռական կողմնորոշուման տարբերությունից<sup>6</sup>:

Այս հոդվածների հիման վրա հաջորդ տարիներին ընդունվել են մի շարք դիրեկտիվներ<sup>7</sup>, որոնք զգալիորեն բարձրացրել են խտրականությունից պաշտպանելու աստիճանը <sup>8</sup> .

---

օրինակ, ԵՄ-ի մասին պայմանագիրը (1992 թ.), Ամստերդամի պայմանագիրը (1997 թ.), Nice (2000) պայմանագիրը եւ այլն:

<sup>5</sup> Միջնակարգ գործողությունները բոլոր ակտերն են, որոնք ընդունվել են ԵՄ հաստատությունների կողմից՝ Հանձնաժողով, Խորհրդ, Եվրոպական պառլամենտ եւ Եվրոպական կենտրոնական բանկ:

<sup>6</sup> Այս վեց խտրական պատճառները կազմում են խտրականության դեմ պայքարի խթանման հիմքը: Վերոհիշյալ վեցից մեկի (կամ ավելի) հիմքերի վրա խտրականված մարդիկ օգտվում են ԵՀ օրենքի բարձր մակարդակի պաշտպանությունից:

<sup>7</sup> Դիրեկտիվը ԵՄ երկրորդական օրենքի հատուկ գործողություններից է: Դիրեկտիվը սովորաբար ապահովում է ԵՄ անդամ պետություններին որոշակի սկզբունքներ, որոնք պետք է ներառվեն իրենց համապատասխան իրավական համակարգերում: Դիրեկտիվն այսպիսով սահմանում է միայն այն արդյունքը, որին պետք է հասնել, իսկ նշված նպատակին հասնելու ձևերը և մեթոդները մնում են անհատական պետությունների հայեցողության վրա: Այնուամենայնիվ, եթե անդամ պետությունը տվյալ ժամանակահատվածում չի ներդրում իր ազգային իրավական համակարգը, նա դառնում է անմիջական արդյունավետ դրույթներ, որոնք կիրառելի են առանձին քաղաքացիների համար, ովքեր կարող են ապավինել դրանց մեջ պարունակվող իրավունքներին:

<sup>8</sup> Շրջանակային դիրեկտիվ (Խորհրդի 2000 թվականի նոյեմբերի 27-ի 2000/78 / ԵՀ հրահանգ)

մասնավորապես, ընդլայնել է պաշտպանության աշխարհագրությունը<sup>9</sup>, որտեղ նախատեսված է խտրականությունից<sup>10</sup> պաշտպանություն, ստեղծվել է հավասար վերաբերմունքի մարմին<sup>11</sup>:

Վերոնշյալ դիրեկտիվները կարելի է համարել մինչ օրս ընդունված դիրեկտիվներից ամենակարևորները.

**Հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը անկախ անձի ռասայական կամ էթնիկ ծագումից (2000 թվականի հունիսի 29-ի 2000/43 / ԵՀ դիրեկտիվ, այսպես կոչված, ռասայական դիրեկտիվ)**

- **Աշխատանքի և զբաղվածության հավասար վերաբերմունքի և ընդհանուր շրջանակներ սահմանող դիրեկտիվ (Խորհրդի 2000 թվականի նոյեմբերի 27-ի 2000/78 / ԵՀ դիրեկտիվ, այսպես կոչված Շրջանակային դիրեկտիվ);;**
- **Դիրեկտիվի մեջ ուղղումներ կատարելու դիրեկտիվը 76/207 / ԵՏՀ, Տղամարդկանց և կանանց համար աշխատանքի, մասնագիտական վերապատրաստման և առաջխաղացման ու աշխատանքային հավասար պայմանների սկզբունքի վերաբերյալ դիրեկտիվը (դիրեկտիվի 2002/73 / ԵՀ, Եվրոպական պառլամենտի և Խորհրդի 2002 թ. սեպտեմբերի 23-ի դիրեկտիվ):**
- **Ապրանքների և ծառայությունների մատչելիության և մատակարարման գործում տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը սահմանող դիրեկտիվ (Խորհրդի դիրեկտիվ 2004/113 / ԵՀ դեկտեմբերի 13-2004;**
- **Աշխատանքի և զբաղվածության հարցերում տղամարդկանց և կանանց հավասար հնարավորությունների և նրանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը իրականացնելու դիրեկտիվ (Ընդունվել է Եվրոպական պառլամենտի և Խորհրդի կողմից 2006 թվականի հուլիսի 5-ին, 2006/54 / ԵՀ դիրեկտիվ):)**

Վերոնշյալ դիրեկտիվներում ներկայացված են խտրականության դեմ որոշ օրենսդրական հասկացություններ: Նախ, սահմանվել են խտրականության 5 տեսակներ.

---

<sup>9</sup> Ռասայական Դիրեկտիվ (Խորհրդի 2000 թվականի հունիսի 29-ի 2000/43 / ԵՀ դիրեկտիվ)

<sup>10</sup> Ռասայական Դիրեկտիվ (Խորհրդի 2000 թվականի հունիսի 29-ի 2000/43 / ԵՀ դիրեկտիվ, ավելի շատ հավասար վերաբերմունքի մարմինների մասին Գլուխ 4:

<sup>11</sup> ԵՀ դիրեկտիվի 9-րդ հոդվածը եւ 2000/78 / ԵՀ դիրեկտիվի 11-րդ հոդվածը

1. **Ուղղակի խտրականություն** - այնպիսի գործողություն է, երբ միևնույն համեմատելի իրավիճակում մեկ անձի նկատմամբ վերաբերմունքն ավելի նպաստավոր է, քան մյուսի նկատմամբ: Այսպիսով, խտրականության ենթարկվող անձը պետք է գործի, կամ չգործի որոշակի խտրական պատճառներով<sup>12</sup>:

Համաձայն եվրոպական օրենսդրության խտրականության հիմքերն ընդգրկում են՝ սեռային, ռասայական կամ էթնիկ ծագման, հավատքի կամ այլակարծության, հաշմանդամության, տարիքի կամ սեռական կողմնորոշման երևույթներ (մենք դրանք կքննարկենք 1.4 գլխում): Ուղղակի խտրականությունը խտրական վարքի ամենատարածված տեսակն է, որտեղ համեմատության հարցը խնդրահարույց չէ:

2. **Անուղղակի խտրականություն** - այնպիսի գործողություն, որի դեպքում որոշակի սեռի, ռասայի կամ էթնիկական ծագման, հավատի, հաշմանդամության, տարիքի կամ սեռական կողմնորոշման անձը ի տարբերություն այլոց գտնվում է ոչ նպաստավոր իրավիճակում անարդար վարքագծի, որոշակի չափանիշների պատճառով: Իհարկե, պայմանով, որ տվյալ դրույթը, չափանիշը կամ պրակտիկան օրինական և համաչափ է: Անուղղակի խտրականության դեպքում ոչ մի խտրական մտադրություն չի երևում, բայցի այսպես կոչված դիֆերենցիալ (խտրական, տարբերվող ) ազդեցությունից: Անուղղակի խտրականության օրինակ կարող է լինել, աշխատանքի ընդունվելիս ընտրության կամայական չափորոշիչները (այսինքն, պայմանները, որոնք չեն հիմնավորվում աշխատանքի բնույթով), ինչպիսիք են կանանց, հաշմանդամներին բացառելը կամ մեկ այլ էթնիկ խմբի պատկանելը:

Ցուցանիշային վիճակագրությունը հաճախ օգտագործվում է անուղղակի խտրականությունը ցույց տալու համար, որտեղ վիճակագրությունը ցույց է տալիս, որ առանձին, խտրական, օրինականորեն պաշտպանված խմբերում առկա են «չեզոք» դրույթների այլ ազդեցություններ:

3. **Ոտնձգություն** – անցանկալի վարքագիծ է, որը տեղի է ունենում խտրական պատճառով և որի նպատակը կամ հետևանքը հանդիսանում է անձի արժանապատվության

---

<sup>12</sup> ԵՄ օրենսդրության առումով դրանք հատկապես վերաբերում են հետևյալ խտրական հիմքերին՝ սեռից, ռասայական կամ էթնիկ ծագումից, համոզմունքներից կամ այլ կարծիքից, հաշմանդամությունից, տարիքից կամ սեռական կողմնորոշումից: Այնուամենայնիվ, մի շարք միջազգային կոնվենցիաներ հաշվի են առնում նաև այլ պատճառներ՝ լեզու, ազգություն, սոցիալական ծագում, գենդեր, ունեցվածք և այլն:

խաթարումը, վախի, թշնամության, ամոթի, նվաստացման կամ վիրավորանքի մթնոլորտի ստեղծումը<sup>13</sup>: Ուշադրություն դարձրեք, որ ոտնձգության պարագայում այլևս բանակցություններ չեն լինում (օրենքով սահմանված իրավական գործողություն), բայց վարքագծի (սոցիալական հոգեբանության կողմից ուսումնասիրվող բարդ դաշտ) և դրա համադրման անհրաժեշտություն ևս չի պահանջվում:

4. **Մեռական ոտնձգություն** - սեռական բնույթի անցանկալի վարք, որի նպատակը կամ հետևանքը հանդիսանում է անձի արժանապատվության խաթարումը, հատկապես այն դեպքում, երբ ստեղծում է վախի, թշնամության, ամոթի, նվաստացման կամ վիրավորանքի մթնոլորտ: *Նման վարքագիծը կարելի է արտահայտել «խուսրով, առանց խուսրի կամ ֆիզիկապես»*<sup>14</sup>
5. **Ուղղորդող խտրականություն** – այն անձի պահվածքն է, որն ուղղորդում է մեկ այլ անձի խտրական վերաբերմունք ցուցաբերելու երրորդ անձի նկատմամբ: Նման վարքագիծը ինքնին համարվում է խտրականություն:<sup>15</sup>

### **1.3. ԵՐԲ ՏԱՐԲԵՐՎՈՂ ՎԵՐԱԲԵՐՄՈՒՆՔԸ ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ԶԷ**

Այն ոլորտները, որտեղ խտրականությունն արգելվում է, տարբերվող վերաբերմունք հնարավոր է միայն այն դեպքում, երբ դիրեկտիվը թույլ է տալիս բացառություններ, այսինքն, **տարբերվող վերաբերմունքի ընդունելի ձևեր, որոնք չեն համարվում խտրականություն:** ԵՄ դիրեկտիվների շրջանակներում պաշտպանվող խտրականության հիմքերի հետ կապված՝ ԵՄ անդամ պետությունները այլևս չեն կարող համապատասխան դիրեկտիվների մեջ նշված բացառությունների կատալոգը ընդարձակել:

Առավել նշանակալի բացառությունները ներառում են .

#### **1. Օրինական նպատակին համապատասխան և անհրաժեշտ միջոցառումներ**

Որոշ դեպքերում խտրական չափորոշիչները կարող են առաջին իսկ հայացքից հիմնավորված լինել, եթե վերաբերմունքի տարբերությունը օրինական նպատակ է

<sup>13</sup> 2002/73 / ԵՀ դիրեկտիվի 2 (2) հոդվածը

<sup>14</sup> 2002/73 / ԵՀ դիրեկտիվի 2 (2) հոդվածը

<sup>15</sup> 2000/43 / ԵՀ դիրեկտիվի 2 (4) հոդվածը



հետապնդում (օրինակ, հղի կանանց պաշտպանությունը) և այդ նպատակին հասնելու համար ընտրված միջոցները անհրաժեշտ և համաչափ են:

Այսպիսով միջոցները, միջոցառումները և պրակտիկան (նպատակի օրինականությունը, դրանց համաչափությունը և անհրաժեշտությունը) չեն կարող խտրական համարել: Այս հայեցակարգը վերաբերվում է տարբերվող վերաբերմունքի՝ ենթադրյալ ուղղակի կամ անուղղակի խտրականության դեպքերին: Որոշ խտրականության դեմ դիրեկտիվաներ այս սկզբունքով են սահմանում անուղղակի խտրականությունը, օրինակ՝ ռասայական (2000/43 / EC) դիրեկտիվը և 2 (2) (բ) հոդվածը վերաբերվում են անուղղակի խտրականությանը, «որտեղ հստակ չեզոք վիճակը, չափանիշը կամ պրակտիկան տալիս են անբարենպաստ վերաբերմունքի աճ որոշակի ռասայական կամ էթնիկ ծագման անձանց նկատմամբ այլ անձանց հետ համեմատած՝ **եթե միայն այդ դրույթը, չափանիշը կամ պրակտիկան օբյեկտիվորեն արդարացված չեն օրինական նպատակներով, և եթե այդ նպատակին հասնելու միջոցները համաչափ են և անհրաժեշտ**»:

Հատուկ բացառություններ, որոնք պարունակում են խտրականության դեմ ուղղված դիրեկտիվները:

#### **ա) Հիմնական մասնագիտական պահանջը**

Զբաղվածության դաշտում գործող խտրականության դեմ դիրեկտիվները բացահայտորեն թույլ են տալիս տարբերակված վերաբերմունք (պաշտպանության հիմքի հետ կապված բնութագրերի հիման վրա), «եթե մասնագիտական գործունեության բնույթից ելնելով կամ դրա իրականացման պայմաններից երևում է, որ այդ հատկանիշները հանդիսանում են **էական և որոշիչ մասնագիտական պահանջ**<sup>16</sup>, եթե նրա նպատակը օրինական է, իսկ պահանջը ողջամիտ»: Նույնիսկ այս պարագայում, անհրաժեշտ է, որ այդ նպատակին հասնելու քայլերը լինեն օրինական և համաչափ:<sup>17</sup>

#### **բ) Գրոնական կազմակերպությունները**

---

<sup>16</sup> Կոնվենցիայի թիվ 2000/78 / EC դիրեկտիվի 4 (1) հոդվածի համեմատությամբ, 2006/54 / ԵՀ դիրեկտիվի 14 (2) հոդվածը

<sup>17</sup> Մասնագիտական էական պահանջները վրա հիմնված, ավելի մոտավորապես մասնագիտությանը՝ ներառելով բացառությունները, Եվրոպական դատարանի որոշում, Հանձնաժողովն ընդդեմ Գերմանիայի (Գործ 248/83, 21.5.1985 թ.)

Շրջանակային դիրեկտիվը (2000/78 / ԵՀ) հստակեցնում է բացառությունները, որոնք հիմնականում ընդգրկում են մասնագիտական պահանջներ՝ կապված «եկեղեցիների և այլ հասարակական կամ մասնավոր կազմակերպությունների հետ, որոնց վարքագիծը հիմնված է կրոնի կամ հավատի վրա»: Այդ կազմակերպությունները կարող են որոշակի պայմաններ ստեղծել նրանց համար, ովքեր աշխատում են իրենց համար և կարող են պահանջել, որ նրանք «գործեն բարեխղճորեն և կազմակերպության<sup>18</sup> էթիկային համահունչ»:

**գ) Տարիքով պայմանավորված (տարիքային բացառություններով) տարբերությունների հիմնավորվածությունը**

Շրջանակային դիրեկտիվը (2000/78 / ԵՀ) նախատեսում է նաև հատուկ բացառություններ, որոնք թույլ են տալիս տարիքի հիմքով տարբերակված վերաբերմունք ցուցաբերել, քանի որ նրանք հետապնդում են «զբաղվածության քաղաքականության, աշխատանքային շուկայի խնդիրների» հետ կապված օրինական նպատակներ և անհրաժեշտություն է առաջանում կիրառելու համապատասխան միջոցներ<sup>19</sup> : Երկրորդ գլուխը թույլ է տալիս տարիքով պայմանավորված խտրականությունը սոցիալական ապահովության համակարգերին հասանելիություն ունենալու համար: Բացի այդ, այդ միջոցառումները պարտադիր չէ, որ համապատասխանեն համաչափության չափորոշչին:<sup>20</sup>

**2. Դրական գործողություն**

Բացի այդ, խտրականության դեմ դիրեկտիվների համաձայն<sup>21</sup>, հատուկ շեղումներ, նաև հատուկ (դրական) միջոցներ կան, որոնք պաշտպանական գործի հետ կապված նախկին բացթողումների վերացմանը կամ ապագայում նմանատիպ բացթողումները կանխելուն

---

<sup>18</sup> 2000/78 / ԵՀ Շրջանակային դիրեկտիվի 4-րդ հոդվածը, 2- րդ հատված

<sup>19</sup> 2000/78 / ԵՀ Շրջանակային դիրեկտիվի 6-րդ հոդվածը

<sup>20</sup> *Եվրոպական Միության Հիմնարար իրավունքների եվրոպական գործակալությունը, Եվրոպայի խորհուրդը: Ձեռնարկը եվրոպական խտրականության մասին օրենքի վերաբերյալ: 2010 թ. Էջ 51*

<sup>21</sup> 2000/78 / ԵՀ Շրջանակային դիրեկտիվի 6-րդ հոդվածը

են ուղղված: Այս միջոցառումները պետք է լինեն համաչափ, այլ ոչ թե չարդարացված անբարենպաստ այլոց համար:<sup>22</sup>

### 3. Համապատասխան դրույթ՝ հաշմանդամների համար

*Որպես փոխհատուցում հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար եղած խոչընդոտների՝ Զբաղվածության ոլորտում խտրականության դեմ պայքարի Շրջանակային դիրեկտիվի 5-րդ հոդվածը (2000/78 / ԵՀ) պահանջում է, որ գործատուները «ձեռնարկեն համապատասխան միջոցներ՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց հնարավորություն ընձեռելով աշխատելու, մասնագիտական կրթություն ստանալու, եթե այդ միջոցները գործատուների համար անհամաչափ բեռ չեն առաջացնում »:*

#### 1.4 ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՊԱՏՃԱՌՆԵՐԸ

Խտրականության ինչպիսի դրսևորումները պետք է արգելվեն օրենքով, որպես անընդունելի և անօրինական, և որ խմբերը, խտրական պատճառները պետք է պաշտպանվեն օրենքով: Այս հարցերը միանշանակ պատասխան չունեն, քանի որ դրանք տարբերվում են ոչ միայն տարածության, այլև ժամանակի մեջ: Այն դեպքում երբ ռասայի և սեռի հիմքով խտրականությունը դիտարկվում է, որպես արգելված հիմք տարբերակման համար, այլ պատճառներ, ինչպիսիք են կրոնը կամ սեռական կողմնորոշումը, ավելի շատ կրթեր և բանավեճեր են առաջացնում կյանքի այն ոլորտներում, որտեղ փոքրամասնություններին պետք է տրվեն հավասարության երաշխիքներ: Հաշմանդամությունը ճանաչվել է նաև որպես օրինական խտրական պատճառ, սակայն 1990-ական թվականներին հաշմանդամների պաշտպանությունը սահմանափակվել է միայն սոցիալական ապահովության համակարգերի միջոցով աջակցության տրամադրմամբ:

Նշված պաշտպանվող խմբերին պատկանելիությունը կարող են որոշել միայն օրենսդիրները և դատարանները, կամ կարելի է այդ իրավունքը երկուսին էլ տալ: Այն դեպքերում, երբ իշխանությունը հանձնվում է միայն դատարաններին, արգելված պատճառների որոշումը

---

<sup>22</sup> Bojarski, L., Chopin, I., Cohen, B., Uyen, D., Farkas, L., Iordache, R. Awareness-raising seminars in the area of non-discrimination and equality targeted at civil society organisations: Training manual on discrimination. Human European Consultancy (HEC) in partnership with Migration Policy Group (MPG), 2012, էջ . 32

բացատրվում է քաղաքական գործընթացից, և դատավորները միայն որոշում են, թե ինչ տարբերություններն են արգելված: Օրինակ, Ամերիկայի Միացյալ Նահանգների Գերագույն դատարանը և Ամերիկայի Միացյալ Նահանգների Սահմանադրության տասնչորսերորդ հավելվածը նշում են, որ ոչ մի պետություն «իրավունք չունի որևէ մեկին թույլ չտալու իր իրավասության շրջանակներում իրացնելու իր օրինական իրավունքները»: Ընդհակառակը, համապատասխան օրենսդրության մեջ խտրական պատճառների ամբողջական ցուցակը դատարաններին իրենց հայեցողությամբ վճիռ կայացնելու ոչ մի շանս չի թողնում: Նման մոտեցման օրինակ է Եվրոպական միության օրենսդրությունը, խտրականության դեմ ուղղված դիրեկտիվները արգելում են ռասայական և էթնիկ ծագման, սեռի, հաշմանդամության, տարիքի, սեռական կողմնորոշման, կրոնի և հավատի հիման վրա խտրականությունը: Եվրոպական Միության Հիմնարար Իրավունքների Խարտիան խտրականությունից պաշտպանում է ավելի շատ կատեգորիաների՝ սեռի, ռասայի, մաշկի գույնի, էթնիկական կամ սոցիալական պատկանելության, գենետիկական հատկությունների, լեզվի, կրոնի կամ հավատքի, քաղաքական կամ այլ կարծիքի, ազգային փոքրամասնության անդամակցության, ունեցվածքի, ծննդյան, առողջության, հաշմանդամության, տարիքի և սեռական կողմնորոշման հիմքերով, բայց այս ցուցակը սպառիչ է:

**ԵՄ գործակցության պայմանագրի 13-րդ** հոդվածը թույլ է տալիս Եվրոպական խորհրդին համապատասխան միջոցներ ձեռնարկել *սեռի, ռասայի կամ էթնիկ ծագման, կրոնի կամ հավատի, հաշմանդամության, տարիքի կամ սեռական կողմնորոշման* հիման վրա խտրականության դեմ պայքարելու համար: Եվրամիությունը մինչ օրս ընդունել է մի շարք դիրեկտիվներ, որոնք ստիպում են անդամ պետություններին ստեղծելու արդյունավետ օրենսդրություն: Այնուամենայնիվ, դիրեկտիվներով նախատեսված պաշտպանության ծավալը տատանվում է, առավելագույն պաշտպանությունը տրվում է ռասային, այնուհետև սեռին, շատ ավելի քիչ մնացած խտրական պատճառների համար, որտեղ պաշտպանությունը սահմանափակվում է զբաղվածության ոլորտով:

Երկու մոտեցումների միավորում է հանդիսանում **Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների եվրոպական կոնվենցիան**, որն արգելում է խտրականությունը *սեռի, ռասայի, գույնի, լեզվի, կրոնի, քաղաքական կամ այլ կարծիքի, էթնիկական կամ սոցիալական ծագման, ազգային փոքրամասնության անդամության, գույքի, կամ այլ կարգավիճակի համար*: Թեև Կոնվենցիան պարունակում է արգելված խտրական հիմքերի ցանկ, այն նաև հնարավորություն է տալիս Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանին ընդարձակելու իր պաշտպանության դաշտը, իր իրավասության շրջանակներում որոշումներ կայացնել «այլ

կարգավիճակների» միջոցով, և Եվրոպական դատարանը հաճախ այդպես էլ անում է և ապահովում է խտրականությունից պաշտպանություն, օրինակ՝ հաշմանդամության կամ սեռական կողմնորոշման պատճառով:

Վերոնշյալ խտրականության դեմ դրույթներից ակնհայտ է, որ որոշումը, թե անձանց որ խմբերը պետք է պաշտպանվեն անօրինական խտրականությունից, լիովին կայացվում է օրենսդիր իշխանության կողմից: Պարտադիր խտրականության պատճառները նաև արտացոլում են այդ օրենքների ստեղծման ժամանակահատվածը, այդպիսով բացառելով տարիքով, հաշմանդամությամբ և սեռական կողմնորոշմամբ պայմանավորված դեպքերը, որոնք հետագայում են ավելացվել որպես պաշտպանության խմբեր և այժմ ընդգծվում են Եվրամիության օրենսդրությամբ: Օրենսդիրները որևէ կերպ ստիպված կլինեն բախվելու այս հիմնարար թերությանը: Օրինակ, սեռական կողմնորոշման հիման վրա խտրականությունը, հանդիսանում է առավել դժվար միջամտություն, քանի որ գործ ունենք մարդու արժանապատվության հետ, քանզի դա միջամտություն է նրա խիստ անձնական կյանքին, ինչը յուրաքանչյուր անհատի երջանկության հիմքն է:

Սեռական փոքրամասնությունների կարգավիճակն անցել է եվրո-ամերիկյան քաղաքակրթության դիմակայությունն անցած տասնամյակի ընթացքում՝ ունենալով հետաքրքիր վերափոխում հոմոսեքսուալ հանցագործություններից մինչև հետերոսեքսուալ համայնքի հետ հավասարակշռումը այնպիսի երկրներում, ինչպիսիք են Իսպանիան, Նիդեռլանդները, Շվեդիան: Չեխիան մնում է գեյ, լեսբի և բիսեքսուալ իրավունքների միջև: Հոմոսեքսուալ կապի ապաքրեականացումը տեղի է ունեցել 1961 թ., 1990 թ. Թավշյա հեղափոխությունից հետո, ինչպես հետերոսեքսուալ, այնպես էլ հոմոսեքսուալ կապի համար սահմանվեց 15 տարեկանը, մինչ այդ միասեռական կապ թույլատրվում էր 18 տարեկանից: Չեխական խտրականության մասին օրենքը պաշտպանություն է սահմանել սեռական կողմնորոշման հիմքով խտրականության դեմ՝ ամբողջովին նույն մակարդակով, ինչպես աշխատանքի, կրթության, ծառայությունների մատչելիության, բնակարանային ապահովման, առողջապահության և այլ ոլորտներում այլ պատճառներով խտրականության դեմ: Գրանցված գործընկերության օրենքի ընդունումը զգալիորեն նպաստել է չեխական հասարակության կողմից գեյ, լեսբուհի և բիսեքսուալ մարդկանց ընդունմանը, սակայն Չեխիայի ընտանեկան իրավունքի ոլորտում դեռևս լիարժեք հավասարեցում չի եղել: Չեխիայի օրենսդրությունը մինչ օրս չի թույլատրում ճանաչել գրանցված գործընկերոջ երեխային, նույնիսկ բացառում է գրանցված գործընկերոջ կենսաբանական երեխայի որդեգրման հնարավորությունը: 2016թ. հունիսին օրենքի վերոնշյալ արգելքը չեղյալ է հայտարարվել Չեխիայի Սահմանադրական

դատարանի<sup>23</sup> կողմից, սակայն այս հրատարակության նախապատրաստման ժամանակ Չեխիայի խորհրդարանը դեռևս չէր հաստատել այդ իրավական նորմը:

Ինչպես նշվում է ներածության մեջ, հաշմանդամությունը որպես արգելման պատճառ աստիճանաբար ներթափանցում է խտրականության դեմ օրենսդրություն և ԵՄ մակարդակով այն սահմանափակված է զբաղվածության ոլորտով, այդ պաշտպանությունը տարածելու փորձերը դեռևս քաղաքականապես անանցանելի են:

Հաշմանդամությունը վաղուց թաքցվել է սոցիալական ապահովության համատեքստում, իսկ հաշմանդամություն ունեցող մարդիկ ընկալվում են որպես սոցիալական նպաստներ և սոցիալական ծառայություններ ստացողներ: Հաշմանդամությունը դիտարկվում է բժշկական կամ այսպես կոչված բարեգործական մոդելի տեսանկյունից, որտեղ հաշմանդամություն ունեցող մարդիկ հարմարվում են շրջապատող միջավայրին, իսկ այնտեղ այդ պայմանները չկան, հաշմանդամները չեն կարող հոգալ իրենց մասին կամ բարեգործներ գտնել: Այս մոդելը վերջին տարիներին փոխակերպվել է սոցիալական մոդելի, որը հիմնված է այն բանի վրա, որ հաշմանդամություն ունեցող մարդիկ ունեն խնդիրներ, որոնք ծագում են այնպիսի միջավայրից, որն անբարենպաստ է նրանց համար և հարմարեցված չի նրանց կարիքներին, այլ ոչ թե հաշմանդամությանը: Հաշմանդամությունը ավելի շատ ընկալվում է որպես սոցիալական կառուցվածք:

ԵՄ արդարադատության դատարանը (նախկինում արդարադատության Եվրոպական դատարանը) նույնպես կարևոր դեր է խաղում հավասար վերաբերմունքի խթանման գործում, որի որոշումը արտացոլվում է նաև ԵՄ օրենսդրության մեջ: ԵՀ Դիրեկտիվի ընդունման ժամանակ՝ զբաղվածության և զբաղմունքի հարցերում տղամարդկանց և կանանց հավասար հնարավորությունների և հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի իրականացման վերաբերյալ, **զենդերային ինքնությունը** հիշատակված չի եղել: Դա պայմանավորված էր այն հանգամանքով, որ զենդերային ինքնությունը ԵՄ պայմանագրերում խտրական պատճառների ցանկում չի եղել: Այսպիսով, խտրականությունից պաշտպանության ցանկում զենդերային հիմքով խտրականությունից պաշտպանության ներառումը պաշտպանական դաշտի մեջ հնարավոր

<sup>23</sup> Ձեխիայի Հանրապետության սահմանադրական դատարանի 14.6.2016, քիվ Pl. ÚS 7/15, որ ու ռ ու մ <http://www.usoud.cz/aktualne/pouha-skutecnost-ze-osoba-zije-v-registrovanem-partnerstvi-nemuze-byt-prekazkou-osvoje/>.

դարձավ Եվրոպական դատարանի որոշմամբ, որտեղ Դատարանը մեկնաբանեց, որ գենդերային պաշտպանությունը ներառում է նաև գենդերային վերաբաշխում, ինչը բխում է այդ դիրեկտիվի 3-րդ հոդվածի նախաբանից: Այնուամենայնիվ, գենդերային վերաբաշխման հաշվին խտրականության դեմ պաշտպանության հայեցակարգը զգալիորեն նվազեցնում է պաշտպանությունը, գենդերային ինքնության հիմքի վրա պաշտպանության հայեցակարգը շատ ավելի համապատասխան է: Առաջին անգամ գենդերային ինքնությունը բացահայտորեն նշված է երրորդ երկրի քաղաքացիների կամ քաղաքացիություն չունեցող անձանց կողմից, 2011 թվականի վերջում հավանության արժանացած, նվազագույն ստանդարտների վերաբերյալ դիրեկտիվում:

Որոշման ավելի երկար ճանապարհ է անցել **հղիությունը** որպես խտրականության պատճառ ճանաչելը, դատարանները սկզբում թույլատրեցին տղամարդկանց հետ համեմատության բացակայությունը և մերժեցին հղիության հիմքով խտրականությունից պաշտպանվելու հայցերը: Այս մոտեցումը, սակայն, անընդունելի էր, ուստի դատարանները սկսեցին համեմատության հնարավորություններ փնտրել հիվանդների հետ, համեմատելու համար գործատուների վերաբերմունքը, ինչպիսին այն կլինի, հղիությանը համադրելի հիվանդություն ունեցողի նկատմամբ: Այնուամենայնիվ, այս հասկացությունը աստիճանաբար հաղթահարվեց, իսկ 1990 թ.-ին, Արդարադատության Եվրոպական դատարանը, Դեկերն ընդդեմ Ուումնական կենտրոն հիմնադրամի գործով (VJV-Centrum) Plus (1990) կայացրած ECR I-3941 որոշմամբ, հղիության հիմքով խտրականությունը համարեց գենդերային հիմքով խտրականություն, առանց ոչ նպաստավոր վերաբերմունքի ապացուցման համար համեմատության անհրաժեշտության: Հղիության հիման վրա խտրականության դեպքում համադրողի գոյության պայմանը այդպիսով մերժվել է և հղիության հիմքով խտրականությունը ավտոմատ կերպով համարվում է գենդերային հիմքով խտրականություն:

**Գենդերային խտրականությունը համարվում է խտրականություն՝ հետևյալ հիմքերի առկայության պարագայում.**

- պատկանելությունը մեկ կամ մյուս սեռին
- պատկանելությունը ցանկացած սեռի (ինտերսեքսուալ) կամ պատկանելությունը երկու սեռի (հերմաֆրոտիսիզմ)
- գենդերային ինքնությունը

- հղիությունը կամ ծննդաբերությունը

- հայրություն – պաշտպանության տեսակ Չեխիայում: Նպատակն է պաշտպանել հայրերին, ովքեր դեմ են հասարակության մեծամասնության ակնկալիքին, և պատրաստ են հոգ տանել երեխայի, բայց ոչ նրա մոր մասին

Շատ առանձնահատուկ կատեգորիա է տարիքը, քանի որ յուրաքանչյուր մարդու տարիքը փոխվում է ժամանակի հետ, այն պարագայում, երբ մարդու սեռը, ռասայականությունը կամ սեռական կողմնորոշումը մարդուն տրվում են մեկ անգամ և ընդմիջտ, յուրաքանչյուր անձի տարիքը անընդհատ փոխվում է: Այն ժամանակ, երբ ռասայական խտրականությունը բացառվում է, տարիքով պայմանավորված խտրականությունը հաճախ լիովին արդարացված է և ոչ հազվադեպ: Տարիքի հիմքով արդարացված է խտրականությունը, երբ այն օրինական նպատակով է իրականացվում, մասնավորապես բխում է զբաղվածության քաղաքականությունից, աշխատաշուկայի և մասնագիտական ուսուցման օրինական նպատակներից: Օրինակ՝ կենսաթոշակային տարիքի սահմանումը (հատկապես կանանց և տղամարդկանց համար տարբեր տարիքային սահմանափակումները), որոշակի գործառույթների և որոշակի մասնագիտությունների համար առավելագույն և նվազագույն տարիքի սահմանումները, նվազագույն տարիքը, որպես պայման, որոշակի ապրանքների և ծառայությունների հասանելիության համար կամ, ինչպես դա կարող է լինել, քրեական պատասխանատվության տարիքի սահմանումը կամ երեխայի սահմանումը, որպես 18 տարեկանից ցածր անձ (երեխայի իրավունքների մասին կոնվենցիայի իմաստով):

Եվրոպական օրենքի առումով հատկապես կարևոր է **աշխատանքի կամ զբաղմունքի մատչելիության առավելագույն տարիքի սահմանումը**, քանի որ այդ չափանիշի օրինականությանը բազմիցս անդրադարձ է եղել ԵՄ Արդարադատության դատարանի կողմից:<sup>24</sup>

Առավելագույն տարիքի պահանջը համարվում է ոչ պատշաճ, երբ զբաղվածության կամ զբաղմունքի շարունակման համար պահանջվող ուսուցումը անհամեմատ երկար է

<sup>24</sup> Ստացված է `Dvořák, Otáhalová, Valeš, Anti-Discrimination Vademecum (ոչ միայն տարիքային խտրականության պատճենով) Չեխիայի Առևտրաև գրասենյակի աշխատակիցների և առևտրային համար, Քաղաքացիության / Քաղաքացիական և Մարդու իրավունքների խորհրդատվական կենտրոն



գործազուրկ կամ աշխատանք փնտրող անձի թոշակի տարիքի հասնելու ժամկետից: Այս բացառությունը վերաբերում է այն իրավիճակներին, երբ աշխատողը չի կարողանա պարտադիր կրթություն ստանալ օբյեկտիվորեն՝ մինչև կենսաթոշակային տարիքի հասնելը:

Զբաղվածության ոլորտում տարիքի հիմքով խտրականության արգելման բացառությունների համար հիմք է հանդիսանում նաև եվրոպական օրենքը, մասնավորապես, 2000/78 / ԵՀ դիրեկտիվի 6 (1) հոդվածը, որով նախատեսվում է, որ տարիքով պայմանավորված տարբերվող վերաբերմունքը չի հանդիսանում խտրականություն, եթե ազգային օրենսդրությունը օբյեկտիվորեն և ողջամտորեն հիմնավորված է օրինական նպատակներով, մասնավորապես զբաղվածության քաղաքականության, աշխատաշուկայի և մասնագիտական վերապատրաստման օրինական նպատակներով, և այդ նպատակներին հասնելու միջոցները անհրաժեշտ և համաչափ են»: Այսպիսով, վերաբերմունքի տարբերության թույլատրելիության սահմանները հետևյալն են՝ 1) համապատասխան ազգային օրենսդրությունը, 2) սոցիալական քաղաքականության օրինական նպատակը, 3) ընտրված միջոցների համարժեքությունն ու անհրաժեշտությունը:

Դեպքերը, որոնց ուսումնասիրման ժամանակ Եվրոպական դատարանի (Արդարադատության դատարանի) կողմից կիրառվել են նշված դրույթները, վերբերվել են, օրինակ, որոշակի տարիքի հասնելու դեպքում աշխատանքի ընդունման պայմաններին, միայն տարիքով պայմանավորված աշխատանքային գործունեության դադարեցման հնարավորությանը, որոշակի տարիքի հասնելուց հետո ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագրերի կնքման հնարավորության դեպքերին:

Ահա տարիքով պայմանավորված խտրականության հետ կապված որոշ հիմնական որոշումների ամփոփագիր:

Մանգոլդի<sup>25</sup> գործով Դատարանը վերանայել է օրենքի այն դրույթը, որի համաձայն, հնարավոր է 52 տարեկանից բարձր աշխատողի հետ կնքել ժամանակավոր պայմանագրեր առանց դրանում աշխատանքի բնույթի նկարագրության: Դատարանը եզրակացրեց, որ նման օրենսդրական դրույթը անընդունելի է: Այնուամենայնիվ, նա եզրակացրեց, որ այս բացառությունը կարող է հետապնդել օրինական նպատակ տարեց աշխատողներին աշխատաշուկայում ինտեգրելու և աշխատաշուկա վերադարձնելու համար, բայց միևնույն

<sup>25</sup> Դատավեճի եվրոպական արդարադատության դատարան 22.11.2005, Mangold, C-144/04

Ժամանակ այն ավելորդ և ոչ անհրաժեշտ միջոց է, քանի որ այն ազդում է 52 տարեկանից բարձր բոլոր աշխատողների վրա, ուստի կնքվել է աշխատանքային պայմանագիր անորոշ ժամկետով և առանց աշխատանքային պայմանների հստակեցման (օրինակ՝ մինչև 52 տարեկան նրանք գործազուրկ եղել են, թե ոչ և, եթե եղել են, ապա որքան ժամանակով) և աշխատաշուկայի կոնկրետ իրավիճակի ուսումնասիրման: Նման միջոցառման հետևանք է հանդիսանում այն իրավիճակը, երբ «աշխատողների այս կարևոր խումբը, որը տարբերվում է միայն տարիքով, ենթարկվում է այնպիսի ռիսկի, որ մասնագիտական կարիերայի զգալի հատված զրկված է լինելու կայուն աշխատանքի հնարավորությունից, ինչը նշանակալի տարր է աշխատողի պաշտպանության համար»:

Սեդա Կուչուկևացու <sup>26</sup> գործով դատարանը բխավեց գերմանական օրենքի այնպիսի դրույթների, որոնց համաձայն ծառայության դադարեցման ժամկետը որոշվում է տվյալ գործատուի հետ աշխատողի ունեցած աշխատանքային պայմանագրի ժամանակահատվածով, իսկ աշխատողի մինչև 25 տարեկանն ունեցած աշխատանքային ստաժը չի հաշվվում: Այս դեպքում, աշխատակիցը աշխատել էր իր գործատուի հետ մոտ 10 տարի, օրենքով սահմանված տարիքից ավելի ցածր տարիքի պատճառով գործատուն չէր գրանցել նրան: Ծառայության դադարեցման ժամանակ նա հաշվառված էր միայն 3 տարվա համար՝ սկսած 25 տարեկանից, երբ թույլատրվում էր գրանցել որպես աշխատող: Դատարանը այս գործում նշել է, որ ազգային օրենսդրությունը չի համապատասխանում եվրոպական օրենքներին: Այն եզրակացնում է, որ համապատասխան պահանջը կարող է հետևել օրինական նպատակին (մասնավորապես, մարդկային ռեսուրսների ավելի ճկուն կառավարումը և գործատուի տնտեսական շահի հետ կապված վերաբերմունքը): մյուս կողմից, նման գործելակերպը ակնհայտորեն անհամաչափ է, եթե այն ազդում է բոլոր աշխատողների վրա, ովքեր սկսում են աշխատել ցածր տարիքում:

Պալասիոս դե Վիլլայում <sup>27</sup>, Եվրոպական արդարադատության խորհուրդը քննարկել է կենսաթոշակային տարիքի հասնելու պատճառով աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելու հնարավորության մասին հոդվածի ընդունելիության հարցը (այս դեպքում՝ 65 տարեկանը): Դատարանը եզրակացրել է, որ ազգային օրենսդրության նման դրույթը ընդունելի է եվրոպական օրենքի տեսանկյունից, քանի որ այն հետապնդում է օրինական նպատակ, դա

<sup>26</sup> Դատավճիռը ԵԱԴ- ի (Եվրոպական դատարան) 19.1.2010, Seda Küçükdeveci, C-555/07

<sup>27</sup> Եզրակացությունը, ԵԱԴ- ի 16.10.2007, Palacios de la Villa, C-411/05

աշխատաշուկայի կարգավորման ազգային միջոց է՝ ուղղված զբաղվածության մակարդակի բարձրացմանը, իսկ ընտրված մոտեցումը համաչափ է, եթե աշխատանքի դադարեցման հետևանքով եկամտի կորուստը փոխհատուցվում է տարիքային կենսաթոշակի եկամտային աճով:

Կոլին Վոլֆի դեպքում<sup>28</sup> Դատարանը գտավ, որ 30 տարին առավելագույն տարիքն է հրշեջ ծառայությունում աշխատանքի ընդունման համար և եզրակացրեց, որ եվրոպական օրենքը չի խոչընդոտում ազգային օրենսդրության այնպիսի պահանջներին, որոնք օրինական են և համաչափ, հաշվի առնելով, հրշեջներից պահանջվող ֆիզիկական պատրաստակամության պահանջները՝ դրված երկրորդական տեխնիկական խմբի անդամների վրա: Դատարանը գտավ, որ հրշեջների գործունակության ապահովման համար անհրաժեշտ է հաշվի առնել առավելագույն տարիքային սահմանը, որպես էական և որոշակի մասնագիտական պահանջ, քանի որ ֆիզիկական ունակությունները և համապատասխանությունը ուղղակի կապված են տարիքի հետ և նվազման բնական միտում ունեն, իսկ հրշեջների դեպքում, դա բարձր ֆիզիկական պատրաստվածություն պահանջող մասնագիտություններից մեկն է:

Գործնականում, անհրաժեշտ է հաշվի առնել նաև **բազմակի խտրականության** փաստը, երբ խտրականությունը տեղի է ունենում մի քանի պատճառով, օրինակ, գնչու կնոջ նկատմամբ խտրականություն է դրսևորվել, քանի որ նա կին է և, քանի որ նա գնչու է: Նման խտրականությունը չի կարող ներկայացվել պարզապես երկու տեսակի խտրականությունների միավորում: Թեև ոչ օրենսդրությունը, ոչ էլ ԵՄ-ի դիրեկտիվները ուղղակիորեն հաշվի չեն առնում խտրականության այդպիսի ձևերը, սակայն գործնականում նրանք հաճախ են հանդիպում: Ուղեցույցները չեն ընդունում խտրականության պատճառների հակասությունները, օրինակ, երբ գենդերային հավասարությունը կարող է հակասել կրոնական կամ էթնիկ հավասարությանը:

## **1.5. ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅԱՆ ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԴԵՄ ՕՐԵՆՔՆԵՐՈՒՄ ԱՊԱՑՈՒՅՑՆԵՐԻՆ ՎԵՐԱԲԵՐՎՈՂ ՀԱՐՑԵՐ**

### **Ա.պացուցման բեռի տեղափոխում**

<sup>28</sup> ԵԱԴ- ի 12.1.2010 թ. Որոշում, Կոլին Վոլֆ, C-229/08

«Անդամ պետությունները պետք է ձեռնարկեն անհրաժեշտ միջոցներ՝ իրենց իրավական համակարգերին համապատասխան, ապահովելու համար, որ անձը, որը մեղավոր է ճանաչվել հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը չկատարելու մեջ, է դատարանին կամ այլ իրավասու մարմնին ներկայացնի ուղղակի կամ անուղղակի խտրականության ապացույց, պատասխանող կողմը պետք է ապացուցի, որ չի խախտել հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը» (Ռասայական դիրեկտիվ հոդված 8 (1)),

Այսպիսով ապացուցման բեռի տեղափոխումը տեղի է ունենում միայն այն դեպքում, երբ հայցվորը (անձը, ով ենթարկվել է խտրականության) ապացուցում է, որ եղել է վերաբերմունքի տարբերություն: Սա խտրականության ապացուցման կանխավարկած է և մեղադրյալը (խտրականության մեջ մեղադրվող անձը) պետք է հերքի այն: Այս ինստիտուտը իր որոշումների կայացման պրակտիկայում ՄԻԵԴ-ը<sup>29</sup> ևս օգտագործում է:

Այս ինստիտուտի հիմնավորումն ու նշանակությունը ամենից առաջ կայանում է ամբաստանյալի արտոնյալ դիրքի կարգավորման մեջ, քանի որ, սովորաբար, նրա տրամադրության տակ են գտնվում ապացույցների և տեղեկատվության մեծ մասը (օրինակ, աշխատանքի ընդունման մեջ ենթադրվող խտրականության դեպքում միայն գործատուն ունի հստակ տեղեկատվություն այլ դիմորդների որակավորման և համապատասխանության վերաբերյալ): Նույն կերպ, ՄԻԵԴ-ը բազմիցս հայտարարել է, որ «որոշակի դեպքերում, երբ նման իրադարձությունները ամբողջությամբ կամ հիմնականում հայտնի են միայն իշխանություններին, ապացուցման բեռը, ըստ Դատարանի, ընկած է այդ մարմինների վրա, որոնք պետք է բավարար և համոզիչ բացատրություն տան»:<sup>30</sup>

### **Վիճակագրական տվյալների օգտագործումը**

---

<sup>29</sup> ՄԻԵԴ-ի գործով օրենքի համաձայն, հետևյալ եզրակացությունները ընդունվում են՝ աջակցում է բոլոր ապացույցների ազատ գնահատմանը, ներառյալ փաստերը և կողմերի պնդումները [...] [ապացույցներ] կարող են նաև ընկալվել բավականաչափ լուրջ, ճշգրիտ և փոխադարձ հետևողական անուղղակի ապացույցների կամ նման անհիմն ենթադրությունների: Բացի այդ, ապացույցի բեռը տարածելու համար անհրաժեշտ համոզմունքների աստիճանը և, այս համատեքստում, սերտորեն կապված փաստերի առանձնահատկությունը, ենթադրյալ պահանջների և ՄԻԵԴ-ի օրինական պաշտպանության հետ տվյալ հարցի վերաբերյալ: (Նաչովան և ուրիշներ ընդդեմ Բուլղարիայի)

<sup>30</sup> Դ.Ն. և ուրիշներ, Չեխիայի դեմ (թիվ 57325/00), 2007 թ. Նոյեմբերի 13-ին:

Եվրոպական միության Արդարադատության դատարանը և ՄԻԵԴ-ը բազմիցս նշել են վիճակագրական տվյալների օգտագործման կարևորությունը, մասնավորապես, անուղղակի խտրականության ապացուցման համար:

Վիճակագրության ներկայացումը ցույց է տալիս, որ չեզոք գործողությունը զգալիորեն տարբեր ազդեցություն է ունենում խտրական հիմունքներով տարբերվող անձանց վրա, որը սովորաբար հանգեցնում է ապացուցման բեռի տեղափոխմանը դեպի ամբաստանյալը: Հատուկ տոկոսային շեմը, որի համար տարբերակված ազդեցությունը դառնում է էական, որպեսզի խուսափեն ապացույցի բեռը տեղափոխելուց ԵՄԱԴ կամ էլ ՄԻԵԴ, դա սովորաբար անվանում են «շատ ավելին», «շատ ավելի ցածր տոկոս» և այլն<sup>31</sup> . Այս հայեցակարգը ձևակերպվել է ՄԻԵԴ-ի կողմից Հոգենդեյկան ընդդեմ Հոլանդիայի գործի ժամանակ<sup>32</sup>:

*«Դատարանը գտնում է, որ երբ հայցվորը կարող է անառարկելի պաշտոնական վիճակագրական տվյալների հիման վրա ցույց տալ, հստակ ապացույցների առկայությունը այն քանի, որ իրվիճակը, որը չնայած ձևակերպված է որպես չեզոք, իրականում ազդում է կանանց շատ ավելի մեծ տոկոսի վրա, քան տղամարդկանց, պատասխանող կառավարությունը պետք է ապացուցի, որ դա պայմանավորված է օբյեկտիվ գործոններով, որոնք կապված չեն գենդերային խտրականության հետ »:*

Դ. Ն.-ի և մյուսների հայցն ընդդեմ Չեխիայի Հանրապետության վերաբերվում էր գնչու երեխաների նկատմամբ խտրականությանը, էթնիկ պատկանելության հիմքով կրթությունից զրկելուն: ՄԻԵԴ-ը նույնիսկ ընդունել է ոչ պաշտոնական վիճակագրական տվյալները, որոնք տարածվել էին հարցաթերթիկների միջոցով<sup>33</sup>: Չնայած, որ պետությունը ձեռնպահ է մնացել այդ ապացույցների հրապարակումից, քանի որ այն չի հավաքում տվյալներ աշակերտների էթնիկ ծագման վերաբերյալ, և չի վիճարկել հարցաթերթի հավաստիությունը, ՄԻԵԴ-ը ընդունել է այդ ապացույցները:

---

<sup>31</sup> *European Union Agency for Fundamental Rights, Council of Europe. Handbook on European non-discrimination law. 2010. էջ 129*

<sup>32</sup> ՄԻԵԴ Հոուզենգիկ / Նիդերլանդներ (թիվ 58641/00) 2005 թ. Հունվարի 6-ը

<sup>33</sup> Դ.Ն. և ուրիշներ, 13.11.2007 թ. Չեխիայի դեմ (թիվ 57325/00)

## 2. ԻՐԱՎԻ ՃԱԿ ԱՅԻՆ ԹԵՍԹԱՎՈՐ ՈՒՄ

Խտրականության դեմ օրենքները, ընդհանրապես պարտադրում են հավասար վերաբերմունք, արգելում են ցանկացած հիմնավորումամբ խտրականություն և սահմանում են խտրականության դրսևորման և խտրականության դեմ իրավական պաշտպանության միջոցներ: Այնուամենայնիվ, որոշ երկրների փորձը հաճախ ցույց է տալիս, որ օրենսդրությունն ինքնին չի կարող բավարար լինել հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի հաստատման համար:

Բարելավման հիմնական նախադրյալ կարող է հանդիսանալ անհավասար վերաբերմունքի գոհերի գործունեությունը և այդ նպատակով կիրառվող իրավական միջոցների օգտագործումը: Խտրականության ենթարկված անձինք դեռևս նախընտրում են «նահանջել», օրինակ, հրաժարվում են աշխատանքից, իրենց պաշտպանելու և խտրականության ենթարկված խմբի համար փոխհատուցում պահանջելու փոխարեն: Այս իրավիճակը ցանկալի չէ, քանի որ այն խախտում է խտրականության ենթարկված անձանց իրավունքները և բորբոքում անարդարության զգացում: Բացի այդ, այն վստահություն է ներշնչում խտրական վերաբերմունք դրսևորողներին՝ գործատուներին, ծառայություններ մատուցողներին, տանտերերին և այլն, որ այդպիսի վարքագիծը թույլատրելի է, որ չեն լինի հետևանքներ, և որ կարելի է ապագայում ևս նման կերպ վարվել առանց մեծ ռիսկի:

Առօրյա կյանքում հավասար վերաբերմունքի խթանման նպատակով ԱՄՆ-ում սկսեց օգտագործվել հատուկ մեթոդ՝ **իրավիճակային թեսթավորում**: Իրավիճակային թեսթավորումն իրենից ներկայացնում է խտրականության բացահայտման և ապացուցման հատուկ մեթոդ: Իրավիճակային թեսթավորման ժամանակ մի իրավիճակ է սցենարվում, որտեղ անհավասար վիճակում գտնվող մի խումբ, օրինակ, կին, գնչու, օտարերկրյա քաղաքացի, հաշմանդամ, տարեց մարդ, զեյ կամ լեսբուհի և այլն և այլն խտրական վերաբերմունքի են ենթարկվում, առանց խտրականության մեջ գտնվող անձի իմացության<sup>34</sup>:

Իրավիճակային թեսթավորումը ներկայումս օգտագործվում է երկու տարբեր նպատակներով.

- Առանձին դեպքերում խտրական վերաբերմունքի ապացուցման համար, օրինակ, կոնկրետ գործատուի, ծառայություն մատուցողի կամ տանտիրոջ հետ, ում հայտնի է, որ

---

<sup>34</sup> Աղբյուրը՝ Ռորիվ Իսաբել, Եվրոպայում իրավիճակի ստուգում. Առասպելներ և իրականություն, Եվրոպական հակախտրական իրավունքի վերանայում, ապրիլ, 2006 թ., Թիվ 3 համար: էջ 33

ինքը խտրականություն է դրսևորում: Այս դեպքում իրավիճակային թեսթավորումն օգտագործվում է օրինական ապացույցների ձեռք բերմաման համար, որոնք կարող են կրառվել խտրական վերաբերմունք դրսևորած անձի դեմ հնարավոր դատական հայցի ժամանակ:

- Որոշ բնագավառներում խտրականության առաջացման շրջանակը սահմանելու համար՝ զբաղվածություն, ծառայություններ և այլն: Այս դեպքում կատարվում են մի շարք իրավիճակային թեստեր՝ որոշելու խտրականության ազդեցությունը և շրջանակը, առանց խտրականության ենթարկված անձանց դեմ դատական ընթացակարգեր նախաձեռնելու մտադրության:

## 2.1 ԻՆՉՊԵՍ ԱՆԵԼ ԻՐԱՎԻՃԱԿԱՅԻՆ ԹԵՍԹԱՎՈՐՈՒՄ

Իրավիճակային թեսթավորումն իրենից ներկայացնում է որոշակի իրավիճակ ստեղծելու մեթոդ: **Սակայն, այս մեթոդի կիրառման ընթացքում, չպետք է թույլատրվի օրենքի խախտում կամ տրվի օրենքի խախտման հրահանգ:**

Իրավիճակային թեսթավորումը կարող է կիրառվել բազմաթիվ ոլորտներում, որտեղ սովորաբար տեղի է ունենում խտրականություն, և երբ անհրաժեշտ է ստուգել այս կամ այն բացասական դրսևորումը, ինչպես օրինակ՝

- Աշխատանքի ընդունման մերժումը
- Ծառայությունների մատուցման՝ ակումբ, դիսկոտեկ, ռեստորան մուտք գործելուն ազելք հանդիսանը, ռեստորանում ծառայություն մատուցելու մերժումը, հյուրանոցային համարի կամ հանրակացարանի տրամադրման մերժումը և այլն
- Բնակարանային հասանելիությունը՝ վարձակալությամբ բնակարանի տրամադրման մերժումը

Իրավիճակային թեսթավորումը կարող է օգտագործվել ավելի լայն հիմքերով խտրականության դրսևորումների վեր հանման համար՝ ռասայական և էթնիկական ծագում, գենդեր, սեռական կողմնորոշում, հաշմանդամություն, տարիք, կրոն և այլն: Իրավիճակի թեսթավորում իրականացնող անձը (թեստավորող) պետք է փորձի ստեղծել իրավիճակի բնական ձևեր, որտեղ փորձարկվող անձը համոզված է, որ թեստավորողը հանդիսանում է տվյալ փոքրամասնության խմբի անդամ: Խտրականության որոշ դրսևորումների ժամանակ, օրինակ, սեռական կողմնորոշման կամ կրոնի դեպքում, երբ առաջին հայացքից ակնհայտ չէ, որ թեսթավորողը տվյալ խմբերի անդամ է, թեսթավորումը կարող է շատ դժվար լինել:

Իրավիճակի թեսթավորման ընթացքում պետք է հաշվի առնել հետևյալ գործոնները.

- Իրավական ակտերին համապատասխան գործելու պարտականությունը,
- Իրավիճակային թեսթավորման սահմանափակումները - թեսթավորողի մոտեցումը՝ կախված նրա բնավորությունից, որը պարտադիր չէ, որ կապված լինի խտրականության պատճառների հետ,
- Պարտավորություն՝ Իրավիճակի թեսթավորումն անցկացնել այնպես, որ չվնասվի պատասխանողը,
- Թեսթավորողին աջակցելու պարտականություն, քանի որ կրկնակի խտրականությունը կարող է լինել շատ սթրեսային
- Որևէ խնդրի ծագման դեպքում թեսթավորողին իրավաբանական խորհրդատվություն տրամադրելու պարտավորություն,
- Կամավորների ծախսերը փոխհատուցելու պարտավորություն (թեսթավորողների ճանապարհի հետ կապված ծախսեր, տոմսեր և այլն):

Իրավիճակի ողջ թեսթավորումը պետք է համաձայնեցված լինի թեսթավորման պատասխանատուի (համակարգողի) հետ. պատասխանատուն պետք է համակարգի հետևյալ գործողությունները .

- Իրավիճակային թեսթավորման նախապատրաստում և համակարգում,
- Թեսթավորողների ընտրություն
- Թեսթավորողներին ցուցումներ
- Թեսթավորման ժամանակ ենթադրյալ աշխատանքի ընդունման դեպքում ինքնակենսագրականի գրում
- Պատասխանող կողմի ընտրություն
- Թեստի արդյունքների հավաքագրում
- Թեսթի արդյունքների ստուգում

## 2.2 ԻՐԱՎԻՃԱԿԱՅԻՆ ԹԵՍՏԱՎՈՐՄԱՆ ՆԱԽԱՊԱՏՐԱՍՏՈՒՄ ԵՎ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ

Համակարգողը որոշում է, թե որ ոլորտներում և ինչ արդյունքների համար է լինելու թեսթավորումը և սահմանում է թեստավորման նպատակը՝ արդյոք դա լինելու է խտրականություն դրսևորող անձի խտրական վարքի բացահայտման (օրինակ՝ բավարար



ապացույցներ հավաքելը) թե խտրականության դեպքերի վերհանման նպատակով: Վերջինիս դեպքում փորձարկվում են մի շարք պատահական ընտրված թեսթավորողներ: Համակարգողը որոշում է կայացնում անցկացվող թեստերի քանակի մասին: Վերջապես, համակարգողն ընտրում է թեսթավորման մեթոդը կամ մեթոդները և մոտավոր գնահատում է, թե որքան թեսթավորողներ կպահանջվեն աշխատանքը ավարտին հասցնելու համար:

### **2.3 ԹԵՍՏԱՎՈՐՄԱՆ ԵՎ ԹԵՍՏԱՎՈՐՄԱՆ ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ ԱՍՊԵԿՏՆԵՐԻ ԸՆՏՐՈՒԹՅՈՒՆԸ**

Որպեսզի հաջողված լինի իրավիճակային թեսթավորումը, բացի նախապատրաստական աշխատանքների մանրակրկիտ կազմակերպումից, շատ կարևոր է նաև թեսթավորողների ընտրությունը:

**Թեսթավորման ենթակա անձանց ընտրության իրավական սահմանափակումները**

Հաշվի առնելով Չեխիայի Հանրապետությունում իրավիճակային թեսթավորումների հեղինակների փորձը, ցանկալի է ուշադրություն դարձնել թեսթավորման տվյալների հավաքման իրավական սահմանափակումներին (տես գլուխ 2.7 թեստավորման սուբյեկտների տվյալները): Տվյալների հավաքագրումը կանոնակարգվում է անձնական տվյալների պաշտպանության մասին օրենքով, մասնավորապես Տվյալների պաշտպանության դիրեկտիվով<sup>35</sup>, որի համաձայն, տվյալների հավաքագրման և պահպանության երաշխիքը տվյալների օբյեկտի համաձայնությունն է (Դիրեկտիվ 8 (2) (ա) հոդված): Համաձայնության սկզբունքն իրականացվում է տվյալները հավաքագրող և պահող անձից տարբերվող անձի իրավունքներն ու ազատությունները պաշտպանելու նպատակով (հոդված 13 (1) (g)) հրահանգը):

Անհատական տվյալների իրավական պաշտպանության արդյունավետ իրականացման համար խորհուրդ է տրվում հեղինակների կողմից, որ որոշակի իրավիճակում խտրականության գոհ դարձած անձինք պետք է ընտրվեն որպես թեսթավորողներ, հետևաբար պետք է բավարարեն հետևյալ չափանիշներին.

<sup>35</sup> 1995 թ. Հոկտեմբերի 24-ի Եվրոպական պառլամենտի և Խորհրդի 95/46 / ԵՀ դիրեկտիվը անհատների պաշտպանության վերաբերյալ, անհատական տվյալների մշակման և նման տվյալների ազատ օգտագործման վերաբերյալ

(1) նրանք իսկապես և լրջորեն շահագրգռված են առաջարկով, որի միջոցով թեսթավորող մարմինը կարող է խտրական վարք դրսևորել (օրինակ, աշխատանքի առաջարկ, առաջարկվող ծառայություն և այլն)

2) տարբերվող վերաբերմունքը նրանց նկատմամբ նշանակում է իրական վնաս (օրինակ, խտրական պատճառներով ծառայությունից հրաժարվելը, ըստ էության, կախված է նրանց շահերից),

3) շահագրգռված են կիրառելու խտրականությունից պաշտպանվելու օրինական միջոցներ, իսկ իրավիճակային թեսթավորումը հանդիսանում է անհրաժեշտ միջոց ապացուցելու, որ նրանց նկատմամբ դրսևորվել է տարբերվող վերաբերմունք: Նման անձանց դեպքում տվյալների հավաքագրումը կատարվում է առանց նրանց համաձայնության, քանի որ այդ տվյալները պետք է պաշտպանեն անձամբ նրանց իրավունքները և ազատությունները:

Այն դեպքում, երբ նրանք ընտրվում են որպես թեսթավորող, որոնց վրա անմիջականորեն չի ազդում խտրական վերաբերմունքը (ինչպես նախորդ պարբերությունում), խստորեն խորհուրդ է տրվում, որ թեսթավորողը փորձարկվողի վերաբերյալ տվյալների հավաքագրման ժամանակ պահպանի Տվյալների պաշտպանության վերաբերյալ դիրեկտիվից բխող Տվյալների ազգային պաշտպանության կանոնները:

Թեստավորման հաջողությունը ապահովելու համար անհրաժեշտ է, որ թեստավորողները կատարեն որոշակի պայմաններ, որոնք համապատասխանում են թեսթավորվող իրավիճակին, ինչպես նաև ունենան որոշ բնույթի հատկություններ:

Թեսթավորումը կարելի է համարել դժվար ոչ միայն կազմակերպչական տեսակետից, այլև բոլոր շահագրգիռ կողմերի համար անձնական պահանջների տեսանկյունից: Այս գլուխը վերաբերում է թեստավորման հոգեբանական ասպեկտներին, հատկապես կապված բոլոր մասնակիցների համար առավել հարմարավետ պայմանների ապահովման հետ՝ հնարավորինս քիչ սթրեսով իրականացնելու իրենց աշխատանքը: Առաջին հերթին նշվել է Խորհրդատվական կենտրոնի իրավիճակային թեսթավորման պրակտիկ փորձը:

Իրավիճակային թեսթավորման մեթոդի այս դժվարությունն ընդհանրապես չի վերաբերում է համեմատաբար բարձր ուսկի, հետևաբար անձը պետք է նաև բավարարի իր անձի, բնույթի և կատարման հետ կապված որոշակի պահանջներին, ինչպիսիք են՝

- հուսալիություն

- Ֆիզիկական տոկունություն - թեստավորողը պետք է ֆիզիկապես պատրաստված լինի, քանի որ կարող է բազմիցս ենթարկվել անբարենպաստ վերաբերմունքի:
- Երկարաժամկետ համագործակցության պատրաստակամություն, քանի որ դատական գործընթացը կարող է տարիներ տևել
- Զգացմունքները վերահսկելու ունակություն, թեստավորողը հաճախ կարող է դառնալ բանավոր հարձակումների զոհ, նման իրավիճակները պետք է լուծել շատ զգույշ
- օբյեկտիվ դիտարկումների ունակություն
- Անկանխատեսելի իրավիճակների հետ վարվելու ունակություն<sup>36</sup>

Փորձարկման յուրաքանչյուր փուլն ունի իր կոնկրետ հոգեբանական ասպեկտները և պահանջները: Հետեւաբար մենք դրանք բաժանում ենք չորս հիմնական փուլերի՝ պատրաստում, փորձարկում, փորձարկումից անմիջապես հետո, փորձարկումից ավելի երկար ժամանակ:

### **Թեստավորման նախապատրաստման փուլը և նրա հոգեբանական ասպեկտները**

Վերը շարադրված են որոշ պահանջներ, որոնք վերաբերվում են թեստավորողների անհատականությանը, բնավորությանը և վարքին, բայց չպետք է մոռանալ, որ իրական աշխարհում չկա իդեալական թեստավորող: Մեր խնդիրն է, «ավելացնել» այդ անհատականությունը, որը բացակայում է: Բնականաբար, սա հնարավոր է միայն մասամբ, շնորհիվ մոտիվացիայի, ուսուցման և իրավիճակային թեստավորման ժամանակ սթրեսների հաղթահարման հմտությունների ձեռք բերման միջոցով:

Մոտիվացիան թեստավորման մասնակիցների նախապատրաստական *m o t i v a t i o n* մասն է կազմում: Մեր փորձը ցույց է տալիս, որ թեստավորողը լավ մոտիվացված է այս մեթոդը կիրառելու համար, երբ նա զայրացած է հասարակության մեջ տեղի ունեցած անհավասար վերաբերմունքի կրկնությամբ կամ չարաշահմամբ, և նա ընկալում է իր մասնակցությունը որպես արժանապատվության համար արդար «պայքար» և պայքարում է խտրականության դեմ: Ընդհանուր առմամբ որոշ թեստավորողների համար այն փաստը, որ նրանք կարող են անուղղակիորեն օգնել մարդկանց մեծ խմբի (կանանց, գնչուների, տարեցների և այլն), ինչպես նաև հասարակության մեջ խտրականության հանդեպ վերաբերմունքի փոփոխմանը նպաստել, թեստավորման մեջ ներգրավվելու կարևոր գործոն է հանդիսանում: Բացի այդ, թերևս

---

<sup>36</sup> Ադրբուրը, Iványi Klára, Muhi Erika - Իրավիճակի ազգային և միջազգային պրակտիկա, NEKI (Հունգարիա), <http://www.neki.hu/kiadvanyok/test/contest.htm>

ներողությունը կամ խտրականության ֆինանսական փոխհատուցումը կարող են հագեցնել թեսթավորողի մոտիվացիային:

Մոտիվացիան պետք է «կերակրվի» բազմաթիվ կողմերից և հեռու է իդեալական լինելուց, եթե թեստավորողը աշխատում է առանց համոզմունքի և «ներքին փիլիսոփայության», միայն փողի համար: Այն ռիսկը, որ նա չի ստանա գումար, համեմատաբար բարձր է, ինչը կարող է հանգեցնել հիասթափության. «Պարզև», որը չի կարող ձեռք բերել խտրականության դեմ իր օրինական և համարձակ «պայքարում»:

Թեսթավորման նախապատրաստման ժամանակ անհրաժեշտ է նաև քննարկել թեսթավորողի և նրա ընտանիքի անձնական կյանքին հնարավոր սոցիալ-հոգեբանական միջամտությունները: Չնայած թեստավորման նախապատրաստական աշխատանքները պետք է հնարավորինս գաղտնի լինեն, խորհուրդ ենք տալիս, որ թեստավորողը տեղեկացնի իր մտերիմներին (օրինակ, զուգրնակերներ կամ ծնողներ, որոնց հետ նա ապրում է), որ նա, որպես թեստի մի մաս, կփնտրի աշխատանք, բնակարան կամ ծառայություններ: Պատճառը պարզ է. Ընտանեկան փոխհարաբերությունները և փոխադարձ վստահությունը կարող են խանգարել, օրինակ, եթե կինն իմանա, որ ամուսինը փնտրում է նոր բնակարան կամ աշխատանք, առանց իր իմացության: Ուստի անհրաժեշտ է խնդրել հարազատներին չխոսել թեստավորման նախապատրաստման և իրականացման մասին:

Ինչ վերաբերում է վախի հոգեբանական զգացողությանը, անհուսալիությանը և թեսթավորման հետ կապված անհանգստությանը, նման վիճակի հաղթահարման լավագույն միջոցն այն է, որ «փորձերի» ժամանակ ուսուցանվում է, փորձարկվում է նմանատիպ իրավիճակ: Բնականաբար, դա արվում է միայն այն դեպքում, երբ ակնհայտ է, որ թեսթավորողը վախեցած է: Ուսուցումը կարող է իրականացվել այնպես, որ թեսթավորողը և պատասխանողը համակարգողի ներկայությամբ վարեն զրույց, որի ընթացքում թեսթավորողը ընդունում է աշխատանքի կամ պահանջում է ծառայություն: Ուսուցման այսպիսի մեթոդը աջակցում և ամրացնում է թեսթավորողների հաղորդակցման ունակությունը, իմպրովիզացիայի ունակությունը և «դերային խաղը» շարունակելու ունակությունը: Բացի այդ, ուսուցումը կարող է ներառել «սպասվող հարցեր», հիմնավորումներ և ակնկալվող պատասխաններ:

Ուսուցանման նման գործընթացի ժամանակ միշտ կարևոր է ցույց տալ, թե ինչպես պետք է խուսափել «ծայրահեղ» իրավիճակներից (այսինքն, եթե հայտնի է, որ զրույցը ձայնագրվում է, սխալ է ընթանում կամ թեսթավորողի կողմից զրույցը շարունակելու անհնարինություն է առաջացել՝ Ի՞նչ ասել): Օրինակ, եթե հայտնի է դառնում, որ զրույցը ձայնագրվում է,

Թեսթավորողը պետք է կարողանա փաստարկել, որ նման գրույցները ձայնագրելը օրինական է: Այլ դեպքերում, նա կարող է միջոտ ընդհատել գրույցը, բացատրելով, որ որոշում կայացնելուց առաջ նա պետք է մտածի կամ պետք է խորհրդակցի և այլն: Այսպիսի գիտելիքներն ու հմտությունները զգալիորեն նվազեցնում են թեստավորման իրականացման ընթացքում թեստավորողի լարվածությունը և նրա պահվածքը ավելի ինքնաբուխ են դարձնում:

Չեխիայի օմբուցմենի կարծիքով թեսթավորողի պատրաստման կարևոր պայման է հանդիսանում հնարավորինս ինքնաբուխ լինելը: Նա Բոնոյից<sup>28</sup> մասնագետ թեսթավորողներ էր ներգրավել `ստուգելու Չեխիայի բանկային հաստատությունների կողմից տարեցների հանդեպ վերաբերմունքը: <sup>37</sup>

Նախապատրաստական փուլում երբեմն բախվում ենք իրավիճակների, երբ պոտենցիալ թեստավորողը հրաժարվում է մասնակցել, քանի որ նա չի ցանկանում ստել, կամ կարծում է, որ այդ մեթոդը բարոյական չի կամ հակասում իր կրոնին, գիտակցությանը և այլն: Չնայած մենք համարում ենք այդպիսի վարքը կեղծ «էթիկա», ապացույցների հավաքման և է դատական գործընթացի մեջ (խտրականության դեմ պայքարում` թեսթավորված ապացույցները օրինական են և ընդունվում են դատարանների կողմից) պետք չէ, նման մարդկանց ներառել որպես թեսթավորողներ, նրանց կարելի է ընդգրկել միայն իրենց կարծիքը փոխելուց հետո: Պատճառն այն է, որ նման ներքին կոնֆլիկտն ուժեղացնում է նյարդայնացածությունը և կանխում ինքնաբուխ վարքը:

### **Թեսթավորման փուլ**

Այս փուլում թեսթավորողը պետք է աջակցություն ստանա համակարգողի կողմից: Աջակցությունն առաջին հերթին պետք է հիմնված լինի այն փաստի վրա, որ «մենք մոտերքում ենք», օրինակ, անկյունից 100 մ հեռավորության վրա և այլն: Թեսթավորողի համար հոգեբանական աջակցություն կարող է լինել այն փաստը, որ համակարգողը միջոտ հասանելի է հեռախոսով կամ տեքստային հաղորդագրության միջոցով:

### **Թեսթավորումից անմիջապես հետո փուլը**

Ի համեմատություն հոգեբանական աջակցության և թեստավորողների այլ աջակցությունների, այս փուլը շատ կարևոր է: Թեսթավորողը պետք է հնարավորություն ունենա շփվելու

---

<sup>37</sup> [http://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/DISKRIMINACE/Vyzkum/Vyzkum\\_financni-sluzby-pro-seniory\\_grafika.pdf](http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyzkum/Vyzkum_financni-sluzby-pro-seniory_grafika.pdf)

համակարգողի հետ անձամբ կամ պատասխանատու այլ անձանց միջոցով: Նման հանդիպումը թեսթավորողի համար մեծ հոգեբանական նշանակություն ունի, քանի որ.

- Հնարավորություն ունի թեսթավորման մասին խոսելիս ձերբազատվել լարվածությունից և էմոցիաներից:
- Թիմից ստանում է դրական արձագանքներ (աջակցությունը միշտ պետք է տրամադրվի անկախ այն բանից, թե արդյոք թեսթը ապացուցել է խտրականության առկայությունը, թե ոչ),
- Միշտ թիմից ստանում է էմոցիոնալ աջակցություն, եթե նա դժգոհում է թեսթավորման ժամանակ անարդար վերաբերմունքից (սա միշտ պետք է քննարկվի թեսթավորողի հետ, նույնիսկ եթե նա չի բողոքում),
- Թիմը կարող է որոշել, արդյոք անհրաժեշտ է որակավորված օգնություն (դա ավելի քիչ հավանական է): Օրինակ, կարող է լինել այնպիսի իրավիճակ, երբ թեսթավորողը սկսում է մեղադրել ինքն իրեն, որոշակիորեն արձագանքելով «ինչ որ բան կա, որ աստում են մեզ, այնպես որ ես վատ մարդ եմ» և այլն:
- Թեսթավորման այս փուլում անհրաժեշտ է մանրամասն նշումներ կատարել, այդ թվում բոլոր այն գործոնները, որոնք նշված չեն (ներառյալ զգացմունքային և այլ մանրամասներ):

### **Թեսթավորումից ավելի երկար ժամանակաշրջան**

Թեստավորման մասնակիցները կարող են հրավիրվել դատարան վկայություն տալու թեսթի ավարտից ամիսներ կամ տարիներ անց: Որոշ թեսթավորողների պետք է օժանդակել, որպեսզի նրանք հաղթահարեն վախը և անհանգստությունը դատական գործընթացներին մասնակցելու ժամանակ: Նրանց անհրաժեշտ է տեղեկացնել, թե ինչպես իրենց պահեն դատարանում, ինչպես դուրս գան տհաճ հարցերի տակից, արձագանքեն պատասխանողի հնարավոր ռեակցիաներին և այլն: Այս փուլում թեսթավորողի համար հսկայական աջակցություն կլինի թիմի մնացած անդամների ներկայությունը, ինչպես նաև «փորձը» և «սպասվող հարցերը»: Կարելի է օգտագործել նախորդ թեսթավորումների ժամանակ արված նշումների մանրամասները: Փաստաբանը կարևոր դեր է խաղում թեսթավորման աջակցության և կայունության ապահովման գործում: Փաստաբանը հանդիսանում է թեսթավորման թիմի առանցքային անդամը, ոչ միայն իրավական, այլև ռազմավարական, և մասամբ նաև հոգեբանական աջակցության տեսանկյունից:

## 2.4 ԲԱԶՄԱԿԻ ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՌԻՍԿ

Խտրական վերաբերմունքի պրակտիկայում խտրականության հիմքերը հաճախ համընկնում են (այսպես կոչված, բազմակի խտրականություն) և այն տեղի է ունենում, երբ անձը մեկից ավելի հիմքերով է խտրականության ենթարկվում, օրինակ, հաշմանդամություն ունեցող գնչու կինը կարող է խտրականության զոհ դառնալ, որպես ծագումով գնչու կին, որպես կին և որպես հաշմանդամ: Թեսթավորողներին, հատկապես թեսթավորողների զույգերին ընտրելիս, անհրաժեշտ է այնպես անել, որ խտրականության հիմքերը չհամընկնեն: Եթե, օրինակ, թեսթավորվում է ռասայական խտրականությունը, թեսթավորողների միջև միակ տարբերությունը, այսինքն փոքրամասնության ներկայացուցչի և մեծամասնության ներկայացուցչի, պետք է լինի միայն ռասայական: Թեսթավորողները պետք է լինեն միևնույն սեռի, տարիքի, սեռական կողմնորոշման, կրոնի, առանց հաշմանդամության և այլն: Եթե թեսթավորվում է գենդերային խտրականությունը, ապա թեստավորողների միջև միակ տարբերությունը պետք է լինի սեռը: Եթե տարիքային խտրականությունը՝ տարիքը և այլն: Այս գործոնները պետք է արժանանան հատուկ ուշադրության, քանի որ անփութությունը կարող է վտանգի ենթարկել, նույնիսկ ոչնչացնել իրավիճակային թեսթավորման արդյունքները:

## 2.5 ԹԵՍՏԱՎՈՐՈՂՆԵՐԻ ՀՐԱՀԱՆՔՆԵՐԸ

Թեսթավորման մեկնարկից առաջ իրավիճակային թեսթավորման համակարգողը պետք է թեսթավորողներին մանրամասն հրահանգավորի թեսթավորման մեթոդի մասին: Հրահանգները պետք է պարունակեն տեղեկատվություն թեստավորման ձևի վերաբերյալ, ինչպես նաև կոնկրետ ուղեցույցներ անհատական թեսթերի կիրառման վերաբերյալ, բացատրելով, թե ինչպես կարելի է գործնականում թեսթավորել և ինչպես պատրաստվել թեսթավորմանը:

Համակարգողը մասնավորապես տեղեկացնում է թեսթավորողներին հետևյալի մասին.

- Թեստերի վերաբերյալ հիմնական տեղեկատվությունը՝ ինչ ոլորտ է թեսթավորվելու, ինչ նպատակով է իրականացվելու, ով է թեսթավորվելու, և ինչ մեթոդներ են կիրառվելու,
- Տևողությունը - թեսթավորման համար որքան ժամանակ կծախսվի: Եթե դատական հայցի պատճառով գործընթացը երկարաձգվի, անհրաժեշտ կլինի երկարաժամկետ համագործակցություն (մի քանի տարի),
- Պահանջվում է, որպեսզի թեսթավորողը հնարավոր դատարական ընթացակարգի

պարագայում հասանելի լինի որպես վկա,

- Իրավիճակային թեստավորման ռիսկերը (թեստավորողները կարող են ենթարկվել խտրականության, կարող են պիտակավորվել որպես «սադրիչ», կարող են վիճել պատասխանողների հետ և այլն),
- Հոգեկան աջակցություն և իրավաբանական խորհրդատվություն, կամ ցանկացած խնդրի դեպքում ներկայության ապահովում,
- Կենտրոնանալ՝ ինչ կոնկրետ փաստեր պետք է դիտարկի թեստավորողը՝ հետևելով պատասխանողի վարքագծին,
- Թեստավորման ընթացքում չեզոք մնալու պարտականություն և ոչ մի հրահրում,
- Թեստավորման վերաբերյալ հաշվետվություն գրելու պարտականությունը,
- Թեստավորողի արտաքին տեսքի մասին - անհրաժեշտ է ունենալ իրավիճակին համապատասխան սանրվածք, հագուստ և այլն:<sup>38</sup>

## 2.6 ՊԱՏԱՍԽԱՆՈՂ ԿՈՂՄԻ ԸՆՏՐՈՒԹՅՈՒՆ

Պատասխանողի ընտրությունը կատարվում է թեստավորման համակարգողի կողմից, թեստավորողներն այս գործում դեր չեն խաղում: Ընտրությունը կախված է նրանից, թե արդյոք թեստը կատարվում է մեկից ավելի պատասխանողի, թե մեկ կոնկրետ պատասխանողի նկատմամբ, ում կողմից, ենթադրվում է, որ կատարվում է խտրականություն:

Եթե ստուգվող դեպքը մեկ անհատական պատասխանողի խտրական վարքագծի դրսևորում է, որի պարագայում ենթադրվում է իրականացվել է խտրականություն, օրինակ՝ գործատուները, ռեստորանները, դիսկոտեկները, բարերը, տանտերը, թեստավորողները գնում են այդպիսի պատասխանողի մոտ:

Եթե խտրականության դրսևորումը և նրա ընդգրկվածությունը ստուգվում է որոշակի ոլորտում, օրինակ՝ զբաղվածության, ծառայությունների, բնակարանի վարձակալության, անհրաժեշտ է թեստավորել ավելի շատ պատասխանողների՝ վիճակագրական եզրակացությունների հասնելու համար: Թեսթերի քանակը կախված է փորձարկման մեթոդից: Եթե պատասխանողի հետ անմիջական շփման մեջ գտնվելու մեթոդն է ընտրված, հեռախոսով կամ անձամբ շփվելու՝ թեստավորողները միշտ էլ ենթարկվում են պատասխանողի որևէ

---

<sup>38</sup> Աղբյուրը, Iványi Klára, Muhi Erika - Իրավիճակի մագալիկ և միջազգային պրակտիկա, NEKI (Հունգարիա), <http://www.neki.hu/kiadvanyok/test/contest.htm>



արձագանքի: Անկախ նրանից, թե պատասխանող կողմի արձագանքը ինչպիսին է, հնարավոր է ավելի փոքր թվով թեստեր անել (թեև Վաշինգտոնի իրավաբանների հանձնաժողովը, օրինակ, տաքսու վարորդների խտրական վարքագիծը որոշել է 292 թեստի միջոցով<sup>39</sup>): Կարելի է ասել, որ 30 փոքրամասնությունների վրա հայտնաբերելու համար հնարավոր բացասական ազդեցությունը, այդ ազդեցությունը թեստերի քանակի հետ ավելանում է: Համակարգողը որոշում է, թե որ կոնկրետ պատասխանողներն են փորձարկվելու, որից հետո թեստավորողները ուղարկվում են անհատական թեստավորումներ կատարելու: Համակարգողը պետք է հանձնարարի թեստավորողին, երբ պատասխանողին դիտի, երբ զանգահարի, երբ ռեզյումե ուղարկի, աշխատանքի համար հարցազրույցի գնա կամ պատասխանողի հետ կապ հաստատի այլ ձևով:

Թեստավորման ժամանակ անհրաժեշտ է հետևել որոշակի քայլերի: Առաջինը պատասխանողին դիմում է թեստավորողը, որը հանդիսանում է փոքրամասնության ներկայացուցիչ (օրինակ, գնչու, համասեռամուլ կամ լեսբուհի, հաշմանդամ և այլն) և որոշակի ընդմիջումից հետո (մոտավորապես մի քանի րոպե կամ մինչև 30 րոպե) պատասխանողին դիմում է մյուս թեստավորողը, որը մեծամասնության ներկայացուցիչ է: Այս ընթացակարգը պետք է պահպանվի, քանի որ միայն այն ժամանակ կարելի է եզրակացություն անել, թե արդյոք ճշմարիտ են պատասխանող կողմի հայտարարությունները: Խտրականություն իրականացրած պատասխանողները սովորաբար թաքցնում են իրենց խտրական վերաբերմունքը հայտարարելով, որ, օրինակ՝ այդ տեղն արդեն զբաղված է, ակումբի մուտքը միայն հրավիրատուսով է կամ ռեստորանում սեղանը պատվիրված էր: Մեծամասնական խմբի ներկայացուցիչ թեստավորողը (ով հայտնվում է միայն փոքրամասնության խմբի ներկայացուցիչից հետո) ստուգում է, թե արդյոք պատասխանող կողմի հայտարարությունը ճիշտ էր, թե դա միայն արդարացում էր:

### ***ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՀԱՄԱՆԵԼԻՈՒԹՅԱՆ ՍՏՈՒԳՈՒՄ***

Թեստավորողը գրառում է, թե ինչպես են նրան վերաբերվել, ինչ են ասել, ինչ են խոստացել կամ առաջարկել: Գործատուի հետ անմիջական զրույցի դեպքում նա նշում է, թե որքան է սպասել, արդյոք նա բարևել է իրեն, արդյոք գործատուն սեղմել է իր ձեռքը, ինչ հարցեր են ուղղել իրեն և այլն: Թեստավորողները կարող են իրենց ռեզյումեն ուղարկել սովորական կամ

<sup>39</sup> Ավելի ինչ, Վաշինգտոնի իրավաբանական կոմիտեի ֆունարկման մասին 10. զլ խուս

Էլեկտրոնային փոստով: Եթե ռեզյումեն ուղարկվում է համակարգողի կողմից, ապա պետք է օգտագործել տարբեր էլեկտրոնային փոստի հասցեներ, որպեսզի հայտնի չդառնա, որ ուղարկողը նույն մարդն է: Թեստավորման այս մեթոդի մեջ, ռեզյումեներն ուղարկելու հերթականությունն այնքան էլ կարևոր չէ, բայց միշտ անհրաժեշտ է հարգել գործատուի կողմից սահմանված ժամկետը: Խորհուրդ է տրվում, բոլոր ռեզյումեներն ուղարկել նույն օրը:

### ***ԲՆԱԿԱՐԱՆԱՅԻՆ ՀԱՄԱՆԵԼԻՈՒԹՅԱՆ ՄՏՈՒԳՈՒՄ***

Բնակարանի հասանելիության թեստավորումը ժամանակատար է և պահանջում է բարձր մակարդակի համակարգում: Բացի այդ, կարող է խնդիր լինել, երբ փոքրամասնության ներկայացուցիչը նայում է բնակարանը, նախքան մեծամասնական խմբի ներկայացուցչի այն տեսնելը: Անշարժ գույքի գործակալությունների կամ բնակարանի սեփականատերերի հետ միասին միշտ չէ, որ հնարավոր է կազմակերպել բնակարանի դիտումն այս հաջորդականությամբ: Բացի այդ, պետք է հաշվի առնել երկրների առանձնահատկությունները բնակարանների սեփականատերերի և անշարժ գույքի գործակալությունների միջև հարաբերությունների և պարտականությունների տեսանկյունից, քանի որ հաճախ բնակարան փնտրողը երբևէ կապ չի հաստատում սեփականատիրոջ հետ, իսկ անշարժ գույքի գործակալությունը միշտ կարող է պատճառաբանել, որ սեփականատիրոջ կողմից իրեն հանձնարարված է բնակարանը վարձով չտալ գնչուի կամ այլ փոքրամասնության խմբի անդամի:

## **2.7 ԹԵՍՏԵՐԻ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ ՀԱՎԱՔԱԳՐՈՒՄ**

Համակարգողը նախապես պատրաստում է հարցաթերթիկ, ներառյալ հարցումներ, որոնք նույնն են լինելու բոլոր թեստավորողների համար: Թեստավորողները հնարավորինս կարճ ժամկետում պետք է լրացնեն հարցաթերթերը, թեստավորման ընթացքում իրենց փորձառությունների մասին արձանագրելու համար: Այսպիսով, համակարգողը երաշխավորում է, որ թեստավորողները պատասխանում են նույն հարցերին և որ արդյունքները կարելի է համեմատել:

Հարցաթերթը պետք է առաջին հերթին պարունակի հետևյալը.

- Տեղեկատվություն թեստավորողի մասին (անունը, կոնտակտը, ազգությունը, տարիքը, ռասան և այլն)
- Պատասխանողի անունը
- Հայտարարված աշխատանքը (վարձով բնակարանը և այլն)
- Թեստավորման օրը և ժամը (բոլոր հեռախոսագանգերը, աշխատանքային հարցազրույցները և այլն)
- Թեստավորման մանրամասն նկարագրությունը (ինչ պատասխանեց պատասխանողը, ինչպես վարվեց և այլն)
- Թեստի արդյունքը (առաջարկվել է աշխատանք (կամ բնակարան), ինչն էր մերժման պատճառաբանությունը):

Իրավիճակային թեստերի հավաքած արդյունքները ենթակա են պաշտպանության Տվյալների պաշտպանության մասին թիվ 95/46 / EC դիրեկտիվով, համակարգողը պետք է ապահովի, որ տվյալների հավաքագրման պրակտիկան համապատասխանի ազգային օրենսդրությամբ սահմանված պայմաններին: Անձնական տվյալների պաշտպանությունը, մասնավորապես, վերաբերում է թեստավորման սուբյեկտին և նրա անունից հանդես եկող կոնկրետ անհատների վերաբերյալ տվյալներին (անունը, ձայնը և այլի մանրամասներ աշխատանքի և գործունեության հետ կապված):

## 2.8 ԻՐԱՎԻՃԱԿԻ ՍՏՈՒԳՈՒՄԸ ԿԱՐՈՂ Է ԻՐԱԿԱՆԱՑՎԵԼ ՏԱՐԲԵՐ ՁԵՎԵՐՈՎ:

ա) **Հեռախոսային փորձարկումներ** - հեռախոսագանգը շատ ժամանակ չի պահանջում, սակայն այն հարմար է միայն խտրականության որոշ հիմքերի թեստավորման համար, որտեղ պատասխանողը կարող է անմիջապես ճանաչել որոշակի խմբի ներկայացուցչի, օրինակ, սեռը, արտասահմանցի լինելը, ով խոսում է օտարերկրացու առողջությամբ: Խտրականության մնացած հիմքերով անհրաժեշտ է տեղեկատվությունը հասցնել պատասխանողին ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն, չնայած այն կարող է ազդել թեստավորման արդյունքների վրա: Հեռախոսագանգերը կարող են օգտագործվել, օրինակ, աշխատանքի կամ բնակարանի հասանելիության խտրականության թեստավորման համար: Դա միշտ էլ կախված է ազգային

օրենսդրությունից, օրինակ, եթե հեռախոսագանգերը թույլատրվում է գրանցել, և դրանք օգտագործվել որպես ապացույց:

բ) **Ռեգյումենտների ուղարկման** վրա հիմնված թեսթավորումը- թեսթավորողները կոնտակտի մեջ չեն մտնում պատասխանողի հետ, այլ ուղարկում են ռեգյումենտները: Այս մեթոդը կարող է օգտագործվել աշխատանքի ընդունման դեպքում խտրականության թեսթավորման ժամանակ: Սա հարմար մեթոդ է թեսթավորման նախնական փուլերում, մինչև գործատուն որոշում կկայացնի թեկնածուներին աշխատանքի կամ հարցազրույցի կանչելու վերաբերյալ:

գ) Անհատական թեսթավորում- թեսթավորողները անմիջական շփման մեջ են մտնում պատասխանողների հետ: Սա ժամանակատար մեթոդ է, քանի որ թեսթավորողը պետք է գնահանդիպման վայր: Աշխատանքի, ծառայությունների և բնակարանային հասանելիության խտրականությունը կարող է թեսթավորվել այս մեթոդով: Սա հատկապես կարևոր է խտրականության հիմքերի առումով, երբ անհրաժեշտ է, որ թեսթավորողի արտաքին տվյալները ակնհայտորեն ցույց տան, որ նա պատկանում է որոշակի խմբի, ինչպիսիք են սեռը, տարիքը, ռասայականությունը կամ էթնիկ ծագումը: Որոշ դեպքերում այս մեթոդը կարող է օգտագործվել նաև հաշմանդամության դեպքում (եթե հաշմանդամությունը տեսանելի է) կամ կրոնով (եթե թեսթավորողը կրում է կրոնական խորհրդանիշներ):

դ) **Ռեգյումենտների վրա հիմնված + անձի թեստեր** - Ժամանակի և տեխնիկական պահանջների առումով սա փորձարկման ամենադժվար մեթոդն է, որը միավորում է երկու մեթոդ: Անհրաժեշտ է նախ ռեգյումենտ ուղարկել, ապա հարցազրույցի համար հանդիպել գործատուի հետ: Այս մեթոդը պահանջում է ոչ միայն հանդիպման վայր տեղափոխման անհրաժեշտություն, այլև նախապատրաստական աշխատանքներ, որոնք պետք է կատարվեն հարցազրույցից առաջ: Հետևաբար, այն պահանջում է բարձր մակարդակի համագործակցություն թեսթավորման բոլոր մասնակիցների շրջանում, մասնավորապես թեսթավորողների: Այս մեթոդը հարմար է խտրականության ցանկացած հիմնավորմամբ զբաղվածության թեսթավորման համար:

Թեսթավորման տարբեր մեթոդներով ձեռք բերված արդյունքները չպետք է միավորել. եթե դա, այնուամենայնիվ, տեղի է ունենում, պետք է հստակ նշել, որ տարբեր մեթոդներ են օգտագործվել: Վերոհիշյալ մեթոդներից յուրաքանչյուրն ունի իր առավելություններն ու թերությունները: Դրա համար պետք է հաշվի առնել հետևյալ գործոնները, նախքան փորձարկման մեթոդի ընտրությունը.

- Որ ոլորտներն են թեսթավորվում

- Խտրականության որ հիմքը պետք է թեսթավորվի

- Ինչ նպատակով է իրականացվում թեսթավորումը (բացահայտել որոշակի տարածքում խտրականության շրջանակը կամ կոնկրետ պատասխանողի դեմ ապացույցներ հավաքել)

- Քանի թեսթավորողներ են հասանելի

## 2.9 ԻՐԱՎԻՃԱԿԱՅԻՆ ԹԵՍԹԱՎՈՐՄԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ ՍՏՈՒՎՈՒՄ

Եթե իրավիճակային թեսթավորումը կատարվում է դատական հայցի համար, ապա անհրաժեշտ է պահել ամբողջ գործունեության գրավոր գրանցումները, քանի որ գործընթացը կարող է երկար տարիներ տևել, և թեսթավորողների համար դժվար կլինի հիշել բոլոր մանրամասները:

Համակարգողը պետք է գնահատի իրավիճակային թեսթի արդյունքները և որոշի դրանց հետագա կիրառությունը: Թեսթավորման արդյունքների կիրառումը, առաջին հերթին, կախված է այն նպատակից, ինչի համար կատարվել է: Հաջորդ քայլը կարող է լինել, օրինակ, արդյունքների հրապարակումը կամ դատական հայցն ընդդեմ խտրականության պատասխանատուի:

## 2.10 ՏԱՐԲԵՐ ԵՐԿՐՆԵՐՈՒՄ ԻՐԱՎԻՃԱԿԱՅԻՆ ԹԵՍԹԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐԻ ԿԻՐԱՌՈՒՄԸ

Իրավիճակային թեսթավորումն սկսեց կիրառվել Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներում 19-րդ դարի 50- 60-ական թվականներին: Այս մեթոդը նպատակ ուներ օգնել քաղաքացիական իրավունքների համար պայքարին և աֆրիկյան ամերիկացիների բաժանման դեմ պայքարին: Քանի որ թեսթավորման ընթացքում տեղի ունեցող իրավունքի խախտումը դարձել էր դատական փորձաքննության պատճառ, տրամաբանական է, որ դատական պրակտիկան հաշվի է առել այս մեթոդի կիրառումը:

Մասնավորապես կարևոր էր Ամերիկայի Միացյալ Նահանգների Գերագույն դատարանի պրակտիկան: Այս դատարան դատական հայց էր ներկայացվել երկու հակառակորդների միջև վեճի, և հայցվորն այն մարդն էր, ով կատարել էր թեսթը (թեստավորողը):<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> օրինակ, Evers v. Dwyer (358 ՍՄՆ 202, 1958) կամ Դևիսն ընդդեմ Մանսարսների (597 F.Supp 334, 1984)

1988 թ.-ին Վաշինգտոնի իրավաբանների հանձնաժողովը տաքսու վարորդների խտրական վարքագծի լայն թեսավորում է անցկացրել: Երկու ամիսների ընթացքում կատարվել է ռասայական խտրականության վրա հիմնված 292 փորձ: Թեսավորվել է նաև հաճախորդներին սև թաղամասեր փոխադրելու պատվերների մերժումները: Արդյունքները ցույց են տվել, որ տաքսի չեն կարողացել կանգնեցնել սև թեսավորողների 20% -ը, սպիտակ թեսավորողների միայն 3% -ը: Թեսավորումը ցույց է տվել, որ թեսավորները, որոնք պահանջում էին իրենց տանել հիմնականում սև բնակչությանը բնակեցված թաղամասեր, ավելի շատ էին մերժում ստանում, քան նրանք, ովքեր ցանկանում էին հիմնականում սպիտակ բնակչությանը բնակեցված թաղամասեր գնալ: Այս արդյունքների հիման վրա դատական գործեր են հարուցվել երեք տաքսի ընկերությունների դեմ, իսկ հայցերն ավարտվել են իրավիճակի կարգավորմամբ:<sup>41</sup>

Եվրոպայում իրավիճակային թեսավորումն օգտագործվել է քսաներորդ դարի 70-ական թվականներին Նիդերլանդներում սև ամերիկացիների կողմից: Մեթոդը հետագայում օգտագործվել է Մեծ Բրիտանիայի Ռասայական հավասարության կոմիտեի կողմից: 90-ականներին այն օգտագործվել է Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կողմից ռասայական և էթնիկ ծագման խտրականության համեմատական հետազոտության ժամանակ: 1996 թ. Բելգիայում իրականացվել է համապարփակ իրավիճակային թեսավորում, աշխատանքի խտրականության հասանելիության վերաբերյալ:

Ներկայումս Եվրամիության որոշ երկրներում իրավիճակային թեսավորման մեթոդը կիրառվում է խտրական գործելակերպի բացահայտման համար: Մեթոդն օգտագործվում է ոչ կառավարական կազմակերպությունների, լրագրողների և տարբեր այլ կազմակերպությունների կողմից, որոնք նպաստում են հավասարությանը: Իրավիճակային թեսավորման նկատմամբ վերաբերմունքը տարբեր երկրներում տարբեր է: Բելգիայում կիրառվել է միայն օրենքով թույլատրված իրավիճակային թեսավորումը:

## **2.11 ՉԵՆԻՍՅԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎԻՃԱԿԱՅԻՆ ԹԵՍԱՎՈՐՄԱՆ ՓՈՐՉԸ**

---

<sup>41</sup> Աղբյուրը , Iványi Klára, Muhi Erika - Իրավիճակի մագալիկները և միջազգային պրակտիկա, NEKI (Հունգարիա), <http://www.neki.hu/kiadvanyok/test/contest.htm>

Չեխիան այն երկրների շարքում է, որոնք խտրականությունը ապացուցելու համար իրավիճակային թեստավորումն սկսել են օգտագործել վերջին տասնամյակների ընթացքում: Մեթոդն օգտագործվում է ոչ կառավարական կազմակերպությունների և ՋԼՄ-ների կողմից, սովորաբար աշխատանքի և ծառայությունների մատչելիության հարցում խտրականության հայտնաբերման և ապացուցման նպատակով, օրինակ՝ դիսկոտեկ կամ բար մուտք գործելու, ռեստորանում ծառայություններ մատուցելուց հրաժարվելու և այլնի համար: Խորհրդատվական կենտրոնը Չեխիայում նախկինում անց է կացրել մի շարք իրավիճակային թեստավորումներ՝ իրականացնելով գնչուների նկատմամբ աշխատանքի և ծառայությունների մատչելիության խտրական վարքի թեստավորում: Այս թեստերի նպատակն էր բավականաչափ ապացույցներ ձեռք բերել որոշակի պատասխանողների նկատմամբ, որոնք, ենթադրվում էր, խտրական վարք էին դրսևորել: Թեստավորման ավարտից հետո դատական հայց է ներկայացվել նման պահվածքից մարդկանց պաշտպանելու համար: Հայցերն զգալի ազդեցություն ունեցան խտրականությունից պաշտպանության գործընթացի վրա:

Չեխիայի դատարանները ընդունում են իրավիճակային թեստավորման մեթոդը որպես «խտրականության դեմ պայքարի միջոցներ», սակայն ամբաստանյալները սովորաբար պնդում են, որ դա սադրանք է: Դատարանները չեն ընդունել այդպիսի փաստարկները և հայտարարել են, որ «բոլորը պետք է հնարավորություն ունենան իրացնելու իրենց իրավունքներն առանց խոչընդոտների, և եթե կա անօրինական ազդեցություն այդպիսի հնարավորությունների վրա, յուրաքանչյուր ոք իրավունք ունի հավասար պահանջների <sup>42</sup> »: Թեստերի ընթացքում թեստավորողները ապահովված են եղել թաքնված աուդիո ձայնագրիչներով՝ դատարաններում իրենց հայտարարությունները հիմնավորելու համար: Չեխիայում XX դարի դարի 90-ական թվականներին անորոշություն է եղել, թույլատրել ձայնագրություններ կատարել և դրանք օգտագործել դատարաններում թե ոչ: Դատավարության ընթացքում անձնական տվյալների օգտագործումը կարող է լինել խնդրահարույց, հիմնականում անձնական տվյալների գաղտնիության պահպանման տեսանկյունից: Սովորաբար, եթե մարդը, ում արձանագրել են, չգիտի դրա մասին, նա կարող է թույլ չտալ տալ դա կիրառել դատական գործընթացում: Առավել ևս, եթե ձայնագրությունը նրան ներկայացնում է բացասական լույսի ներքո:

20-րդ դարի 90-ականների վերջում Խորհրդատվական կենտրոնն ստացավ առաջին ազդանշանները, որ երկրի որոշ մասերում գնչուներին վերաբերվում են, որպես երկրորդ

---

<sup>42</sup> Strupek David - Դատական խտրականություն, Վեճերի այլընտրանքային լուծում, սեմինար, Հանրային կառավարման և իրավագիտության խթանում խտրականության դեմ պայքարում, Kroměříž, 12-13: Հունիսին

տեսակի քաղաքացիների: Այդ ժամանակ կարևորվեց դատական վարույթի ժամանակ մասնավոր ձայնագրությունների ընդունելիության հարցը: Գնչու հաճախորդները ներկայացրեցին այն խնդիրները, որին իրենց սերունդն առնչվել է: Նրանք ասում էին, որ ռեստորաններն իրենց չեն սպասարկում, որ նրանք անտեսվել են խանութներում, թույլ չեն տվել դիսկոտեկ կամ հասարակական լողավազաններ մուտք գործել և բացահայտ մերժել են բնակարան վարձելիս, բացատրելով, որ գնչուներին չեն տալիս: Այդ ժամանակաշրջանում, Չեխիայում ապրող գնչուները պիտակավորված էին որպես սոցիալապես ոչ հարմարվող և հաճախ զրկված էին զբաղվածության, բնակարանային և տարբեր ծառայությունների հասանելիությունից: Այդ ժամանակ Չեխիայում խտրականության դեմ պայքարի օրենք չկար: Հիմնական օրենքի կիրառման մեջ խտրականության սահմանումն անբավարար էր, որը ծայրահեղական և անհասկանալի դեպքերի վերաբերյալ դատարանի որոշումների հետ կապված դժվարություններ էր առաջացնում: Գլխավոր խոչընդոտը, որը դեռ գոյություն ունի, այն է, որ խտրականության միջադեպերի մասին տեղեկացվել են որպես հայտարարություն ընդդեմ համեմատական վերաբերմունքի, այսինքն՝ մի կողմը պնդում է, որ խտրականության գոհ է, իսկ մյուսը կտրականապես մերժում է այն, իսկ չեզոք ապացույցներ գոյություն չունեն: Իրավիճակային թեստավորման մեթոդը (Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներում օգտագործված քսաներորդ դարի 50-ական թվականներից) օգնել է հաղթահարել այս բարդ ընթացակարգային խնդիրը: Խորհրդատվական կենտրոնն սկսեց կիրառել այս մեթոդը Չեխիայում 2001 թվականից:

Այն գործը, որով չեխական դատարանը որոշում է կայացրել, խտրականության դատավարության ընթացքում մասնավոր ձայնագրությունների ընդունման վերաբերյալ, 2001 թ.-ին տեղի ունեցած միջադեպին է վերաբերվում: Այդ ժամանակ Խորհրդատվական կենտրոն էին դիմել չորս գնչու Չեխիայի արևելյան մարզերից, որոնք պատմել էին, որ իրենց քաղաքի ռեստորաններից մեկը հրաժարվում է սպասարկել գնչուներին: Պայմանավորվածություն է ձեռք բերվել, որ ռեստորան այցը կկատարվի անհավասար վերաբերմունքի ստուգման համար: Թեսթը ներառում էր չորս գնչուի և Խորհրդատվական կենտրոնի երեք աշխատակիցների, բոլորն էլ աուդիո ձայնագրիչներով: Առաջինը ռեստորան են մտնում գնչուները և անմիջապես մատուցողը նրանց տեղեկացնում է, որ նրանց չեն կարող սպասարկել, քանի որ ռեստորանի սեփականատերը արգելում է ծառայություններ մատուցել «Գողացողներին»: Չորս գնչուներից մեկը մատուցողին խնդրում է կանչել պատասխանատուին կամ սեփականատիրոջը, որից հետո բոլոր չորս գնչուները նստում են սեղանի մոտ: Նրանց է մոտենում մի մարդ, որը պնդում է, որ ինքն է ռեստորանի պատասխանատուն և կրկնում, որ նրանց չեն սպասարկելու: Նա արդարացնում է իր վարքը այն փաստով, որ նախկինում նա խնդիրներ է ունեցել գնչուի հետ: Գնչուների այս խումբը նշում է, որ նրանք երբեք որևէ խնդիր



չեն առաջացրել և խնդրել են սպասարկել իրենց, քանի որ նրանք պատրաստ են պատշաճ կերպով գումարը վճարել: Պատասխանատուն շարունակում է հրաժարվել սպասարկելուց: Վիճաբանությունից մոտավորապես 10 րոպե անց խումբը հեռանում է ռեստորանից: Վիճաբանության ընթացքում Խորհրդատվական կենտրոնի, գնչու փոքրամասնության անդամ չհանդիսացող, աշխատակիցները մտնում են ռեստորան և տեղավորվում հարակից սեղանի շուրջ: Մատուցողն արագ մոտենում է և սկսում սպասարկել նրանց: Կենտրոնի աշխատակիցները լսում են չորս գնչուի և ռեստորանի պատասխանատուի միջև զրույցի մի մասը, որպեսզի կարողանային հետագա դատական գործընթացում վկայություն տալ: Մի կողմ թողնենք այն փաստը, որ այդ ժամանակ հնարավոր չէր որևէ հայց ներկայացնել էթնիկական ծագման հիմքով ծառայություն մատուցելու խտրականության վերաբերյալ (ինչպես այժմ), հնարավոր էր միայն անձի պաշտպանության հիմքով: Այս գործի առանցքային կետերից մեկը այն էր, թե արդյոք դատարանը կճանաչի գաղտնի ձայնագրությունը, որպես գնչուների դեմ խտրական վերաբերմունքի վկայություն: Ամբաստանյալը պնդեց, որ դա ֆիզիկական անձի (ռեստորանի պատասխանատուի) պաշտպանության իրավունքի խախտում է, եթե դատարանը աուդիո ձայնագրությունը ընդունի որպես ապացույց: Ցանկացած ապօրինի ձեռք բերված ապացույց պետք է բացառվի եւ չօգտագործվի վարույթում:

Խորհրդատվական կենտրոնի փաստարկը բաղկացած էր երեք կետից.

- 1) Ռեստորանում խտրականության միջադեպի ձայնագրությունը չի առնչվում անձի պաշտպանությանը: Սահմանադրությունը երաշխավորում է անձնական կյանքի գաղտնիության պաշտպանությունը, ոտնձգությունից, և ֆիզիկական անձը իրավունք ունի ակնկալել, որ իր անձնական կյանքի մանրամասները կպահպանվեն գաղտնի և չեն ներկայացվի այլ անձանց, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ նրանց ներկայությամբ կամ նրանց նկատմամբ է կատարվել խտրական գործողությունը: Այդ դեպքում գաղտնիության պահպանման ենթակա դրույթը չի կարող գործել:
- 2) Մատուցողը և ռեստորանի պատասխանատուն հանդես են եկել որպես բիզնեսի ներկայացուցիչ, որը մատուցում է ծառայություններ հանրությանը հասանելի վայրում: Դրանց քննարկման առարկան ոչ մի կերպ կապված չէ նրանց անձնական կյանքի գաղտնիության հետ: Ծառայություն մատուցողների վարքագիծը պետք է համապատասխանի իրավական կանոնակարգերով սահմանված պայմաններին և ենթակա լինի հասարակական վերահսկողությանը (առևտրի իրավունքի, սպառողների պաշտպանության մասին օրենք) և, հետևաբար, անձնական տվյալների գաղտնիության պաշտպանության դրույթը նրանց չի վերաբերվում:

3) Հակառակ մեկնաբանությունը կարող է բերել անհեթեթ եզրակացության, երբ որևէ տեսանյութ կամ աուդիո ձայնագրություն չի կարող օգտագործվել առանց այն անձի համաձայնության, ում վարքագիծը արձանագրվել է բանկերում, օդանավակայաններում, առևտրի կենտրոններում: Վերջապես, որևէ խանութում գնորդի պահվածքը, որն ընդամենը ծառայություններ մատուցողի հետ համաձայնություն է, ոչ պակաս անձնական և մասնավոր բնույթ է կրում, քան հանրային ռեստորանի վարքագիծը:

Խտրականության դեմ դատավարության ընթացքում գաղտնի ձայնագրությունների օգտագործման ընդունելիությունը, ի վերջո, դառնում է չեխական դատարանների տարբեր մակարդակների միջև գործերի փոխանցման առարկա: Վերջնական որոշում կայացվեց Պրահայի Բարձրագույն դատարանի 1/62/2003թ. վճիռով, որտեղ նշված է, որ «... ձայնագրությունները որպես ապացույց օգտագործելը չի հակասում քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքին և հարկ է հաշվի առնել, որ ձայնագրությունն արվել է հանրային տարածքում բիզնեսի իրականացման ժամանակ և որևէ կերպ կապված չէ ներգրավված անձանց անձնական կյանքի գաղտնիության հետ»:

2003 թ. կայացված որոշումը հնարավորություն ընձեռնեց նախկինում դժվար ապացուցելի խտրականության որոշ դեպքերի դատական գործընթացներին հաջող ելքի համար: Միննույն ժամանակ, ավելացել է իրավական անվտանգությունն այն իմաստով, որ անհրաժեշտ էր տարբերակել անձնական բնույթի վարքագիծը ոչ անձնականից և այն տարբերակել մասնավոր իրավահարաբերություններից: Այն վարքագիծը, որը չի կրում անձնական բնույթ, ապված է մասնագիտության հետ (օրինակ՝ հարցազրույցի ժամանակ ղեկավարի գրառումը, որտեղ նա հրաժարվում է աշխատանքի ընդունել թեկնածուին ռասայական խտրականության հիման վրա): Անհատական բնույթի հետ կապ չունեցող վարքը պետք է լայնորեն մեկնաբանվի՝ նկատի ունենալով, որ դա առաջացնում է իրավական համակարգի հիմնական արժեքների կոպիտ խախտում (օրինակ, ուսանողի կողմից արված գրառումը, որ պրոֆեսորը ծաղրում է կին ուսանողուհուն, չի կարող համարվել անձնական բնույթի ինֆորմացիա): Մյուս կողմից՝ առանց իրավական հիմնավորման անձնական բնույթի ձայնագրությունները պաշտպանված են քաղաքացիական իրավունքով, և դատավարության ընթացքում դրանց կիրառումը որպես ապացույց, առնվազն վիճելի է: Այդպիսի օրինակ կարող է լինել ռեստորանի մենեջերի և նրա ընկերոջ միջև մասնավոր զրույցի գաղտնի ձայնագրությունը, որից պարզ է դառնում, որ մենեջերն իր ընկերոջ նկատմամբ ունի սեռական մտադրություններ: Նման անձնական զրույցը չի կարող օգտագործվել սեռական խտրականության հիմքով դատավարության համար:

Գաղտնի ձայնագրված ապացույցների ընդունելիության մասին իրավական կարծիքը

հետագայում հաստատվել է չեխական իրավաբանական միջավայրում՝ 2014 թ. Չեխիայի Սահմանադրական դատարանի որոշմամբ<sup>43</sup>, որը, մասնավորապես, թույլ էր տալիս գաղտնի ձայնագրությունը պայմանով, որ այն ձեռք է բերել իրավահարաբերություններում թույլ կողմ հանդիսացողի կողմից, նրա իրավունքները կամ շահերը պաշտպանելու նպատակով, երբ մյուս կողմի վարքագիծը այլ կերպ հնարավոր չի հիմնավորել, քանի որ աշխատողի և գործատուի միջև փակ հանդիպում է եղել, որից ոչ մի գրավոր արձանագրություն, ոչ մի վկա չկա: Մենք համարում ենք Սահմանադրական դատարանի իրավական կարծիքը և դրա իրավական փաստարկները, որոնք վերաբերում են նաև այլ պետություններում գաղտնի ձայնագրությունների օգտագործմանը, ապացույցի միջոց:

**Իրավական ծանուցումներ, Չեխիայի Հանրապետության սահմանադրական դատարանի որոշում No.2: ՄՏ 1774/14:**

«Համապատասխան վարույթում որպես ապացույց ներկայացված մասնավոր անձի կողմից մեկ այլ անձին առանց տեղյակ պահելու ձայնագրության կիրառելիության կամ ոչ կիրառելիության վերաբերյալ որոշման ընդունման հիմնական չափորոշիչ է հանդիսանում իրավունքի և շահերի գնահատումը, որոնք գտնվում են անձնական տիրույթում և երբ պետությունը դառնում է արբիտր (որպես կանոն դատարանի միջոցով) որոշելով թե տվյալ շահերից որոնք կհաղթեն կոնկրետ կոնֆլիկտի մեջ:

Ի լրումն այն հանգամանքների, երբ նման ձայնագրությունը կատարվել է, դատավարության ընթացքում պաշտպանված կամ ճանաչված օրինական շահերի պաշտպանության համար և ձայնագրողը հնարավորություն ունի օգտագործելու ձայնագրության տեղեկատվությունը, նման տեղեկատվությունը չպետք է ձեռքբերվի մեկ այլ անձի անձնական տվյալների գաղտնիության խախտման գնով:

Մովորական հանգամանքներում անձնական խոսակցությունների կամայական ձայնագրությունը, առանց դրա մասնակիցներին տեղյակ պահելու անձնական կյանքի կոպիտ միջամտություն է:

Նման ընթացակարգը, անմեղսունակության հատկանիշներով, գործերի գերակշիռ մեծամասնությունում, բարոյականության և օրինականության տեսանկյունից լիովին անընդունելի են, հատկապես, եթե այն առաջնորդվում է ձայնագրված անձին վնասելու

<sup>43</sup> Չեխիայի Հանրապետության սահմանադրական դատարանի որոշումները, 9.12.2014 թ., Sp.zn. II. ՄՏ 1774/14, հասանելի է [http://www.usoud.cz/fileadmin/user\\_upload/Tiskova\\_mluvci/Publikovane\\_nalezky/II.\\_US\\_1774\\_14\\_an.pdf](http://www.usoud.cz/fileadmin/user_upload/Tiskova_mluvci/Publikovane_nalezky/II._US_1774_14_an.pdf) հասցեով:

մտադրությամբ:

Մահմանադրական դատարանը խստորեն դեմ է փոխադարձ էլեկտրոնային հսկողությանը, մասնավոր և մասնագիտական հանդիպումների թաքնված ձայնագրություններին, որոնք սովորաբար ոչ միայն օրինական չեն, այլև բարոյական չեն՝ տարածելով կասկածի, վախի, անորոշության և անվստահության մթնոլորտ:

Այնուամենայնիվ, բոլորովին այլ կերպ պետք է դիտարկել այն դեպքերը, երբ աուդիո հարցազրույցի գաղտնի ձեռքբերումը հանցագործի դեմ հանցագործության գոհի պաշտպանության մաս է կազմում, կամ երբ քաղաքացիական իրավունքի կամ աշխատանքային վեճի ժամանակ առավել թույլ կողմը այն ձեռք է բերում իրավական օգնություն ստանալու նպատակով:

Միջամտությունը մարդու անձնական կյանքին, լիովին հիմնավորված է առավել թույլ կողմի պաշտպանությունը օրինական կազմակերպելու դեպքում, երբ առկա է սպառնալիք լուրջ վնասներ ստանալու (ներառյալ, օրինակ՝ աշխատանքի կորուստը):

Այս եղանակով եզակի կամ առանցքային ապացույցների ձեռքբերումը հավասարազոր է ծայրահեղ հանգամանքների կամ ինքնօգնության գործողության»:

*2.11.1 2013թ. ՈՒՍՏԻ ՄԱՐԶՈՒՄ ԽՈՐՀՐԴԱՏՎԱԿԱՆ ԿԵՆՏՐՈՆԻ ԿՈՂՄԻՑ ԿԱՏԱՐՎԱԾ ԹԵՍԹԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐԻ ՕՐԻՆԱԿՆԵՐԸ՝*

10 տարի առաջ Խորհրդատվական կենտրոնը Չեխիայում առաջին անգամ կիրառեց իրավիճակային թեստավորման մեթոդը և մինչ օրս նման թեստեր է անցկացնում ամբողջ երկրում՝ իր մասնաճյուղերի միջոցով: Ներկայումս այն հանդիսանում է մեկուսացված վայրերի հաճախորդներին տրամադրվող սոցիալական ծառայություններին օժանդակող գործողություն: Այս գործունեության նպատակն է բացահայտել առանձին դեպքեր, որոնք կարող են օգտագործվել խտրականությունից պաշտպանվելու հետ կապված դատական վարույթներում, ինչպես նաև հավաքել տեղեկատվություն, որը կարող է ապացուցել ընդհանուր խտրական պրակտիկան թիրախ խմբերի նկատմամբ (մասնավորապես գնչուների նկատմամբ, այսինքն, խտրականություն էթնիկ ծագման հիմքով):

Երկար տարիներ է, մեր ուշադրության կենտրոնում է գտնվում գնչուների բնակարանի հասանելիությունը անշարժ գույքի շուկայում: Այս ոլորտի ընտրության պատճառը տուն կամ բնակարան վարձելու համար տանտերերի և անշարժ գույքի գործակալությունների կողմից մեր հաճախորդների մերժվելու մեծ փորձառությունն է: Բնակարանի հարցը հատկապես կարևոր է

Ուստյան նադ-Լաբեմի մարզում (չնայած ոչ միայն այնտեղ), քանի որ դա ոչ միայն բնակարան ստանալու անհնարինության խնդիր է, այլև սոցիալական ինտեգրացիայի բացառում, ինչը նշանակում է, որ նրանք չեն կարող դուրս գալ գետտոյից և ինտեգրվել ստանդարտ քաղաքային և սոցիալական պայմաններին: Սոցիալապես մեկուսացված բնակավայրերը բնութագրվում են կյանքի այնպիսի ձևով, որտեղ գերակշռում են ցածր կենսապայմանները (լինի դա վարձակալած բնակարան թե հանրակացարան) պայմանավորված սոցիալ-տնտեսական իրավիճակներով՝ գործազրկություն, պարտքեր, հանցագործություններ (թմրամիջոցներ, մարմնավաճառություն, գողություն):

2013թ.-ին մենք անցկացրեցինք մի շարք հեռախոսային թեստավորումներ, որից մենք եզրակացրեցինք, որ անշարժ գույքի գործակալությունները նույնականացնում են շահագրգիռ անձանց էթնիկ ծագումը, նույնիսկ առանց նրանց տեսնելու՝ ելնելով նրանց անուններից (օրինակ, «տիպիկ» գնչուական ազգանուններ, ինչպիսիք են Բալոզը, Ֆերենց Հորվաթը և Դեմետրը) ուղղակի պատասխանում են, որ բնակարանը նախատեսված չէ գնչուի համար:

Թեստավորման ժամանակ մենք հաշվի ենք առնում երկու փաստական հանգամանք:

1) Թեստավորողն այն մարդն է, ով ցանկանում է բնակարան վարձել և օգտվում է մեր ծառայություններից բնակարան գտնելու համար: Նրա նպատակն է, իրոք, վարձակալության պայմանագիր կնքել և, հնարավոր է նաև, որ թեստավորողը լինի Խորհրդատվական կենտրոնի սոցիալական աշխատողը, ով փնտրում է բնակարան մեր հաճախորդի համար (սոցիալական ծառայությունների շահառուի):

2) Թեստավորողը հետաքրքրված չէ բնակարանի վարձակալությամբ, սակայն թեստավորման նպատակն է ստուգել անշարժ գույքի գործակալության հնարավոր խտրականության դրսևորումը, առանց վարձակալության պայմանագիր կնքելու իրական շահագրգռվածության:

Ամեն դեպքում, բոլոր հեռախոսագանգերը ձայնագրվել են, վկաների ներկայությամբ, որոնք լսել են խոսակցությունը բարձրախոսի միջոցով:

Այս դեպքով համեմատական թեստավորման անհրաժեշտություն չառաջացավ (հրավիրված թեկնածուն, բնութագրվել էր խտրականության հիմքերով, այսինքն էթնիկ ծագմամբ), խոսակցության ժամանակ խտրական վերաբերմունքն ակնհայտ էր և կարիք չկար նրան ստուգելու, քանի որ անշարժ գույքի գործակալը ուղիղ հայտարարեց, որ բնակարանները

նախատեսված չեն գնչուների համար, ակնհայտորեն հաստատելով ուղղակի խտրականության դրսևորումը բնակարանային հասանելիությանը:

Բնակարանի հասանելիության ուղղակի խտրական վերաբերմունքը հաստատվել է դեպքերի մոտավորապես 80 տոկոսով: 2013 թվականին Ուստին Նադ- Լաբեմի մարզում հայտնաբերվել է մի դեպք, որը շատ հարմար էր ռազմավարական դատավարության հարմար (մեզ պատահել էր խտրականության մոտիվացված գոհ, որը պատրաստ էր անցնելու դատավարական ընթացակարգերի ռիսկի միջով): Այս դեպքում մենք աջակցեցինք խտրականության գոհին՝ ներգրավեցինք փաստաբան: 2013 թ. սեպտեմբերին քրեական գործ հարուցվեց անշարժ գույքի գործակալության դեմ (որպես իրավաբանական անձ, որի հետ խտրականության գոհը պայմանավորվել է վարձակալության մասին, չնայած բնակարանի սեփականատերը ենթադրաբար խտրական վերաբերմունք է ցուցաբերել, սակայն նրա անձը հայտնի չէր գոհի համար): Սա խտրականությանը վերաբերվող դատական գործ է, որը դեռևս հանգուցալուծված չէ, քանի որ ներկայումս այն քննարկվում է Պրահայի Գերագույն դատարանում, թե արդյոք նման դեպքերում պատասխանատու է մարզային դատարանը (եթե խոսքը գնում է խտրականությունից պաշտպանության մասին), թե շրջանային դատարանը (եթե դա անձի պաշտպանության խնդիր է, այսինքն՝ մարդու արժանապատվությանը վերաբերվող խնդիր): Դիմումի պատճառները հիմնված են այն փաստի վրա, որ տվյալ անձը արձագանքել է բնակարանների վարձույթի ինտերնետ գովազդին և նրանից հարցրել են իր էթնիկ ծագման մասին, անվան պատճառով: Այն բանից հետո, երբ նա հաստատել է իր գնչու լինելը, անշարժ գույքի գործակալության աշխատակիցը հայտնել է, որ վարձակալությունը հնարավոր չէ, քանի որ բնակարանի սեփականատերը համաձայն չէ գնչուի հետ վարձակալության պայմանագիր ստորագրել: Դա ուղղակի խտրականության դեպք էր, այսինքն, անհավասար վերաբերմունք էթնիկ ծագման հիմքով, ինչը հանգեցրել է գոհի արժանապատվության ոտնահարմանը: Սա հատված է 2013 թ. սեպտեմբերին իրավաբան Դավիթ Շտեպեկի կողմից պատրաստված հայցից: «Մարդուն ասում են, որ նա պատկանում է այնպիսի անձանց կատեգորիայի, որոնք արժանի չեն օգտվելու իրենց ապրանքներից կամ ծառայություններից»: Նման հայտարարությունը միշտ էլ նվաստացուցիչ է և նվաստացուցիչ է, անկախ այն հանգամանքից, թե արդյոք անձը իրականում փնտրում էր բնակարան, թե պարզապես փորձում էր ստուգել իր հնարավորությունը, իրացնելու իր իրավունքը համաձայն սեփականության մասին օրենքի: Վնասի լրջությունը մեծացնում է սոցիալական համատեքստը, չհաշված բարոյական հետևանքները: Անշարժ գույքի շուկայում գնչուների նկատմամբ հսկայական խտրականությունը, ամենամեծ խոչընդոտն է հասարակության մեջ գնչու փոքրամասնության ինտեգրվելու համար, ինչը հանգեցնում է նրանց գետտոյացմանը կամ թանկարժեք կոլեկտիվ

բնակարանների տրամադրմանը, որը խորացնում է նրանց մեկուսացումը, ինչպես նաև հանգեցնում է երկրորդային ազդեցությունների, ինչպիսիք են բյուջեի վրա եղած հետևանքները կամ էլ գնչու ընտանիքների պարտքը ոչ բանկային վարկատուներին և այլն: «Դատաքննության նպատակն էր հասնել խտրականության գոհի բարոյական բավարարմանը, ինչպես բանավոր ներողությունների, այնպես էլ ֆինանսական փոխհատուցման միջոցով:

Որպես օրինակ, մենք ներկայացնում ենք վերը նշված հեռախոսագանգի կրճատված արձանագրությունն, առանց նշելու անուններ կամ վայրեր.

Անշարժ գույքի գործակալության աշխատող(Ա1), Հաճախորդ (Հ)

Ա1: Ինչով կարող եմ օգնել ձեզ:

Հ: Բարև ձեզ, իմ անունը B է, և ես կցանկանայի իմանալ, արդյոք XY փողոցի բնակարանն ազատ է

Ա1: մեկ վայրկյան, ես Ձեզ լավ չեմ լսում

Հ: լավ

Ա1: Կրկնեք, ինդրեմ

Հ: Ինձ հետաքրքրում է XYփողոցում գտնվող երկու սենյականոց բնակարանը և ես ցանկանում եմ իմանալ ` արդյոք այն դեռևս առկա է:

Ա1: Մեկ րոպե, ես հիմա կփոխանցեմ գործընկերոջս, ով ավելի լավ գիտի այդ մասին:

Հ: Այո, շնորհակալություն

Անշարժ գույքի գործակալության աշխատակից (Ա2):

Ա2: Բարև Ձեզ

Հ: Բարև Ձեզ, իմ անունը B է և ինձ հետաքրքրում է XY փողոցում գտնվող երկու սենյականոց բնակարանը

Ա2: Որ բնակարանն ի նկատի ունեք:

Հ: 70 քառակուսի մետր տարածք ունեցողներից մեկը XY- ի փողոցում

Ա2: Դուք նկատի ունեք վարձակալության համա՞ր:

Հ: Այո, այո

Ա2: Ահ, այո, այո: Այն դեռ ազատ է, այո, այո

Հ: Հնարավոր է այն տեսնել

Ա2: Իհարկե, Դուք որտեղից եք:

Հ: X- ից

Ա2: Դուք X- ից եք, բնականաբար: Ես Ձեր անունը չիմացա, տիկին:

Հ: B

Ա2: B

Հ: Այո

Ա2: այո, ես ամբողջովին ... Կարո՞ղ եմ հարցնել, Դուք գնչու՞ եք: Բանը նրանում է, որ բնակարանի սեփականատերը պահանջել է, որ իր բնակարանը ոչ մի գնչուի չտանք, քանի որ նա վատ փորձ ունի գնչուների հետ:

Հ: Այո՛, ե՛ս գնչու եմ: Դա խնդի՞ր է:

Ա2: Ցտեսություն, ես ներողություն եմ խնդրում, քանի որ սեփականատերը հստակ ասել է, որ ...

Հ: Դե, սեփականատերը ինձ չգիտի, բայց արդեն դատում է ինձ

Ա2: Ես Ձեզ լավ չեմ լսում, այո, հիմա կարող եք խոսել

Հ: Տարօրինակ է, որ սեփականատերը ինձ դեռ չգիտի, բայց արդեն դատում է

Ա2: Ես չեմ դատում Ձեզ

Հ: Դու՞ք եք, տերը

Ա2: Սեփականատերը պետք է ունենար ինչ-որ պատճառ, նա միջադեպ էր ունեցել նրանց հետ: Ահա թե ինչու նա, ցավոք, այդպիսի պահանջ է դրել:

Հ: Ես հարգում եմ դա, Դուք սեփականատերը չեք, բայց դա պարզապես անարդար է

Ա2: Այո, անարդար է

Հ: Անարդար է այն մարդկանց համար, ովքեր չեն կարող վարձել բնակարան միայն այն պատճառով, որ նրանք գնչու են

Ա2: Իրոք, ես ոչինչ չեմ կարող անել: Սեփականատերը վատ փորձառություն է ունեցել, և նա հստակ ասել է: Ես միայն փոխանցում եմ նրա ասածը

Հ: Լավ, հասկանում եմ, կարևոր չէ

Ա2: Ես ցավում եմ: Լավ օր եմ մաղթում.

Հ: ցտեսություն

### 2.11.2 ԹԵՍԹԱՎՈՐՈՂՆԵՐԻ ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ՓՈՐՁԸ



Ինչպես է իրավիճակային թեսթավորումը տեղի ունենում հնարավոր գոհի կողմից, որը միաժամանակ փորձառու թեսթավորող է: Դրուհումիր Ռադել Հորվաթը, որը երկար ժամանակ եղել է Խարհրդատվական կենտրոնի աշխատակից, գնչու ակտիվիստ է և Չեխիայում էթնիկ ծագման ոլորտում առաջին թեսթավորողներից մեկը.

*Չեխիայում անհավասար վերաբերմունքը մշտապես գոյություն ունի: Իմ տեսանկյունից, որպես ազգությամբ գնչու Չեխիայի քաղաքացի, ես ունեմ անհավասար վերաբերմունքի անձնական փորձառություն և շատ անգամներ եմ բախվել գնչուների նկատմամբ խտրական վերաբերմունքի զբաղվածության, բնակարանի, ծառայությունների մատչելիության և այլնի հետ կապված: Իրավիճակային թեսթավորմանը մասնակցելու որոշում կայացնելիս էական է եղել այն փաստը, որ ես ունակ եմ արդյունավետ պաշտպանել ինքս ինձ, ունեմ որոշ իրավական գիտելիքներ, և Խորհրդատվական կենտրոնի իմ գործընկերները կարող են արագ և արդյունավետ արձագանքել: Ընդհակառակը, գնչուների բացարձակ մեծամասնությունը, որոնց հետ ես խոսել եմ և որոնք խտրականության գոհեր են, չունեն գիտելիքներ և պատրաստվածություն, թե ինչպես վարվել այն դեպքերում, երբ նրանք ենթարկվում են խտրականության: Ինչպես պաշտպանել իրենց և որտեղ փնտրել օգնություն: Նրանք հաճախ դրսևորում են իմպուլսիվ վարք, որն էլ առաջացնում է լրացուցիչ խնդիրներ:*

*Երբ ես թեսթավորում եմ անում միայնակ կամ գործընկերներիս հետ, խնդիր չկա: Ես կենտրոնանում եմ պրոֆեսիոնալ աշխատանք կատարելու վրա, և տվյալները, որ ես հավաքում եմ համապարփակ են և որակյալ: Ես համոզված եմ, որ հետագա քայլերի առանցքային կետը հանդիսանում է գործընթացների նախաձեռնումը և զգուշացնում է, որ այս երկրում խտրականությունն իրական է: Հետևաբար, ես ուշադրություն չեմ դարձնում անձնական զգացմունքների վրա: Այժմ շատ ավելի հեշտ է, քան այն ժամանակ, երբ ես սկսեցի անցկացնել թեսթեր: Ես տեղյակ եմ, որ խտրականության ենթարկված անձը միշտ չէ, որ պատրաստ է մասնակցել թեսթավորումներին և բոլոր մյուս գործընթացներին: Ահա թե ինչու խտրականությունը հեշտ չէ ապացուցել, բայց դա այն ժամանակն էր: Ես կարող եմ ասել, որ ես արդեն պրոֆեսիոնալ թեսթավորող եմ, որը չի հիշում, որ նա խտրականության գոհ է, այլ միայն կենտրոնանում է այդ խնդրի վրա: Ես միշտ ասում եմ, որ կարևոր է ունենալ որակյալ և արդյունավետ տեխնիկա, ներառյալ աուդիո կամ վիդեո ձայնագրիչներ: Դա իրականում լրտեսական գործունեություն է, որը մենք գիտենք մարտաֆիլմերից: Դա միշտ չէ այդպես: Մինչև վերջերս ես այն նույն զգացողություններն ունեի, ինչ մեր հաճախորդները երբ հանդիպում են անհավասար վերաբերմունքի: Թեսթավորման հետ իմ առաջին փորձը շատ ցավալի էր և երբ*

որոշակիացվեց խտրականությունը, ես դարձա գոհ: Քանի որ ես գիտեմ, թե ինչ է տեղի ունենում գոհերի հետ, ես կարծում եմ բարոյական է և պարտավորեցնող պայքարել նման երեւոյթների դեմ, օգտագործելով իրավիճակային թեսթավորման մեթոդ, որը հիմնարար նշանակություն ունի անհավասար վերաբերմունքի վերացման համար:

Խոսելով անձի ներքին զգացողությունների մասին, ես կվերադառնամ իմ առաջին փորձին, որպես թեսթավորող: Ես կցանկանայի հատկապես նշել ամոթի մասին: Ամոթը երբեք չի դադարում նեղել Ձեզ, նույնիսկ երբ Դուք փորձառու թեսթավորող եք: Եթե մարդը ամաչում է որ գնչու է ծնվել, երբ օրինակ, հրաժարվում են ռեստորանում նրան սպասարկել և բարձրաձայն այլ մարդկանց ներկայությամբ հայտնում այդ մասին, դժվար է խուսափել որոշ զգացմունքներից: Թեսթավորողի առաջին փորձությունն ամոթն է: Ես ամաչում էի այն բանի համար, որ ես կամ և միևնույն ժամանակ զայրանում նման զգացողություններ ունենալու համար: Բացի այդ ես ունեի ներքևում գտնվողի զգացողություն: Երբ մենք առաջին անգամ փորձարկեցինք խտրականությունն իմ հանդեպ, ես դարձյալ հասկացա, թե ինչպես է ազգային փոքրամասնությանը պատկանելը նվազեցնում կյանքի որակը և սահմանափակում կյանքի բովանդակությունը: Նման փորձից հետո երկար ժամանակ ես ճնշված էի իմանալով, որ ես, համեմատաբար լավ սոցիալական դիրք ունեցող մարդս, կարող եմ դառնալ խտրականության գոհ, միայն իմ մաշկի գույնի պատճառով: Այնուամենայնիվ, ավարտված թեսթավորման արդյունքները երբեք չեն կորչում, քանի որ դրանք օգտագործվում են գործընկեր իրավաբանների կողմից և ուղարկվում են համապատասխան հասցեներ `գործը լուծելու համար: Սա հենց այն է, ինչ օգնում է ինձ շարունակել ռոմանտիկ թեսթավորողի դերը և նվազեցնել դեպրեսիայի զգացումը: Ինձ համար մեծագույն հարմարավետություն է այն , որ Խորհրդատվական կենտրոնը մեծ ուշադրություն է դարձնում թեսթավորման վրա և այն շատ պատասխանատու կերպով է իրականացնում: Բացի այդ, երբ մենք ստանում եք հաստատում, որ հայցադիմում է ներկայացվել, որի հիման վրա խտրական վերաբերմունքը ապացուցված է, ես գոհ եմ լինում: Այնուհետև ես ունենում եմ բավարար ուժ և մտավոր հավասարակշռություն հետագա թեսթավորման և անհավասար վերաբերմունքի վերաբերյալ ապացույցներ հավաքելու համար »:

### 3. ՌԱԶՄԱՎԱՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱԿԱՆ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ՈՐՊԵՍ ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԻՑ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԻՋՈՑ

Ռազմավարական դատավարությունը կարևորագույն մեթոդ է, որն օգտագործվում է հիմնականում ոչ կառավարական կազմակերպությունների կողմից՝ մարդու իրավունքների պաշտպանությունն ուժեղացնելու նպատակով: Չնայած ռազմավարական դատավարության մեթոդը հիմնված է անգլո-ամերիկյան իրավական համակարգի վրա, մայրցամաքային իրավական համակարգում դրա օգտագործման մեծ հնարավորություններ կան: Ստրատեգիական դատավարության նպատակն է որպես «հանրային շահի» դեպքերի խթանման մեթոդ, սոցիալպես մարզինալացված խմբերի իրավական և փաստացի դիրքերն ամրապնդել՝ օպտիմալացման միջոցով, այսինքն, բարելավել հետևյալը.

- Իրավական (կարգավորիչ) միջավայրը, ներառյալ՝ օրենսդրական փոփոխությունները
- Օրենքի կիրառումը գործադիր և դատական համակարգի գործառույթներում, ինչպես նաև մասնավոր հատվածում (դատական պրակտիկայի հստակեցում, դատական իշխանությունների պրակտիկայում փոփոխություններ և այլն)
- Խնդրի ընկալումը լայն հասարակության մեջ (սոցիալական կամ մասնագիտական երկխոսության հրավիրում՝ վերլուծություն, «դաշնակիցների ձեռքբերում» հասարակության մեջ և այլն)

Իրավական պաշտպանության նպատակով հասարակության իրազեկում, դատաքննության արդյունքների հրապարակման, ԶԼՄ-ների լուսաբանման կամ տեղեկատվության տարածման ցանկացած այլ միջոցներով: Ստրատեգիական դատավարության հիմնական նպատակը իրավականորեն պարտավորեցնող դատավճռի ձեռքբերումն է (նախընտրելի է բարձրագույն դատական ատյանի կողմից, քանի որ դա կհանգեցնի տարածաքային դատարանների պրակտիկայի ներդաշնակեցմանը), ինչպես նաև գործնականում վճիռների / դատարանի որոշումների հետագա կատարումը: Ելնելով դատավարության (նախադեպային, սոցիալական<sup>7</sup>, մշակութային խոչընդոտների) բնույթից, պետք է հաշվի առնել ռիսկի ավելի բարձր մակարդակը, սակայն պետք է նաև հասկանալ, որ նույնիսկ անհաջող դատավարության դեպքում ռազմավարական նպատակին կարելի է հասնել նույնիսկ ավելի երկար ժամանակահատվածում, օրինակ՝ զգուշացնելով բացասական օրենսդրության կամ պրակտիկայի գոյության մասին և բարձրացնել հանրության իրազեկվածությունը, որն

ապագայում հնարավոր հաջողության հիմք կստեղծի սոցիալական, մշակութային խոչընդոտների և նախապաշարմունքների հաղթահարման համար:

Ռազմավարական դատավարության մեթոդը հատկապես պատկերավոր է ներկայացված Վալլովան և Վալլան ընդդեմ Չեխիայի Հանրապետության (Եվրոպական դատարանի վճիռ 26.10.2006 թ., դիմում թիվ 23848/04) և Հավելյան ընդդեմ Չեխիայի Հանրապետության (Եվրոպական դատարանի վճիռը 2007 թ. հունիսի 21, դիմում՝ թիվ 23499/96) գործերում, որոնցում մասնակցում էր Խարհրդատվական կենտրոնը, մասնավորապես, դոկտոր Դեյվիդ Ստորգելը (այսուհետ՝ Վալլա և Հավելյա):

Երկու դեպքերն էլ վերաբերում էին Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների եվրոպական կոնվենցիայի 8-րդ հոդվածի խախտմանը, այսինքն, ընտանեկան կյանքի նկատմամբ հարգանքին: Թեև դրանց բնորոշ չեն խտրականության խնդիրները, դրանք լավ օրինակ են գործնականում ռազմավարական դատավարության իրականացման ընդհանուր կանոնների համար (խտրական կողմնորոշումը երկու դեպքում էլ բարձր հավանականություն ունեւ, թեև խտրականությունը անմիջականորեն չի վերաբերում գործընթացին, որոշակի սոցիալական խմբի նկատմամբ ինստիտուցիոնալ խտրականությունը հավանական էր երկու դեպքում էլ):

Երկու գործերում էլ խախտվել էր «Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների եվրոպական կոնվենցիայի» 8-րդ հոդվածը, ինչը հաստատվել է Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի դատավճիռներով: Չեխիայի իշխանությունների նախաձեռնությամբ երեխաների սոցիալական և իրավական պաշտպանության համար դատարանը որոշել էր ծնողների բնակարանային անբավարար պայմանների պատճառով անչափահաս երեխաներին պարտադիր ինստիտուցիոնալ կրթության վերցնել: Վալլովայի և Վալլայի դեպքում ծնողի իրավունքը խախտվել էր նաև երեխայի որդեգրման դեպքում ծնողի դիրքորոշումը (հաստատումը կամ մերժումը) ներկայացնելու իրավունքը:

Վալլովայի և Վալլայի գործը եղել է մի ընտանիքի մասին՝ հինգ փոքրահասակ երեխաներով (1 - ից 15 տարեկան) և անբարենպաստ բնակարանային պայմաններով: Ընտանիքը վաճառում է տունը և ապրում է տարբեր վայրերում, հիմնականում հարազատների մոտ, և վերջապես մի ընկերոջ տանը, որի հետ աշխատել է հայրը: Պայմանները բավարար չէին բնակության համար: Երեխաների պաշտպանության համար իշխանությունների նախաձեռնությամբ դատարանը 2000 թ. որոշեց

Ժամանակավոր միջոցներ: Երեխաները առանձնացվել էին ծնողներից և ժամանակավորապես տեղավորվել մանկատանը: 2001 թ. Երեխաները մշտապես վերցվել էին ծնողներից և ինստիտուցիոնալ կրթության մասին որոշում էր կայացվել, քանի որ ծնողները չէին կարողացել ապահովել բնակության հարմարավետ պայմաններ և հիգիենայի միջոցներ: 2002 թ.-ին դատարանը որոշել էր, որ ծնողներից որևէ մեկի համաձայնությունը չի պահանջվում երկու փոքր երեխաների որդեգրման համար, քանի որ նրանք վեց ամսից ավել չէին այցելել նրանց:

Հավելյալ և այլք գործով մայրը թողել էր երեք անչափահաս երեխաներին հոր խնամքին: Ընտանիքը ապօրինի կերպով օգտագործում էր քաղաքային բնակարանը: Ֆինանսական վատ վիճակի պատճառով Հավելյան վարձավճարի մեծ պարտք էր կուտակել: Պարտքը այնքան էր մեծացել (օրական 0.25% տույժ), որ նա չի կարողացել վճարել: Հետևաբար, վարձակալության պայմանագիրը չեղյալ է հայտարարվել և որոշում է կայացվել բնակարանից վտարել, սակայն այդ որոշումը ի կատար չի ածվել, քանի որ Չեխիայի օրենքների համաձայն, պետք է առջարկվեր այլընտրանքային տարբերակ: Սա նշանակում է, որ ընտանիքն ունեցել է մշտական բնակության վայր, բայց այն օգտագործել է ապօրինի, իսկ կոմունալ ծառայությունների համար հաճախ չի վճարել: 2004 թ. Սոցիալական ծառայությունների հայցի հիման վրա դատարանը որոշում է կայացնում երեխաներին ինստիտուցիոնալ կրթության տալու մասին (սկզբում ժամանակավոր, հետագայում մշտապես), հիմնականում այն հանգամանքի պատճառով, որ պարոն Հավելյան վարձակալությամբ է ապրում, չի կարողանում վճարել պարտքը, և որ ընտանիքը վտարվելու վտանգի տակ է:

Խտրականության դեմ պայքարի բնագավառում ռազմավարական դատավարությունը սովորաբար կիրառվում է եվրոպական հակախտրական սկզբունքների արդյունավետ իրականացման համար, ինչպես նաև խտրականության դեմ սկզբունքի կիրառումը ազգային օրենսդրության մեջ՝ մարդու իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիայի և գործնականում հակախտրական վերաբերմունքի ընդլայնման առումով՝ ինչպես պետական, այնպես էլ մասնավոր հատվածում:

### 3.1 ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԴԵՐՈՂ (ՀԿ)

ՀԿ-ները կարևոր դերակատարում ունեն ռազմավարական դատավարության գործընթացում (սակայն միայն ՀԿ-ները չեն, որ հասարակական մեծ հետաքրքրություն առաջացնող գործընթաց են նախաձեռնում, այդպիսի դատավարությունն ունի «համակարգված ծածկույթ»): Նրանց դիքորոշման միջազգային իրավական հիմքը եվրոպական համատեքստում ներկայացված է Եվրոպական խորհրդի ռասայական դիրեկտիվի 7-րդ հոդվածի 2-րդ կետում, նշելով, որ կազմակերպությունները «կարող են մասնակցել դատական կամ վարչական գործերի վարույթին գոհերի անունից կամ նրանց աջակցության համար՝ տուժողի թույլտվությամբ»: Այսպիսով, ՀԿ-ները որոշ չափով արտոնյալ դիրք գրավեցին խտրականության դեմ պայքարում, ելնելով իրենց ձեռք բերած գիտելիքների խտրականությանն առնչվող ավելի լայն համատեքստում և ավելի մեծ հանգամանքների մասին և հակախտրական պայքարի բնագավառում ազգային կամ տարածաշրջանային պրակտիկայի մասին, այդ թվում, պետության և բնակչության նման խմբերին առնչվող կառավարման մարմինների հարաբերությունների: Նշված Դիրեկտիվը վերաբերում է այն կազմակերպություններին, որոնք «ունեն ... օրինական շահագրգռվածություն սույն Դիրեկտիվի հետ ներդաշնակեցման ապահովման մեջ», ինչը նշանակում է էական գործնական ազդեցություն: ՀԿ պետք է ստեղծել, օրինակ, խտրականությունից կամ ռասիզմից կոնկրետ գործողություններով պաշտպանություն իրականացնելու համար: Խորհուրդ է տրվում, որ այս «առարկան» (խտրականությունից կամ ռասիզմից պաշտպանություն) լինի ՀԿ-ի նպատակը (կամ նպատակներից մեկը) և որպես այդպիսին նկարագրված լինի իր կանոնադրության մեջ:

Վալլայի և Հավելկայի դեպքերի ժամանակ Խորհրդատվական կենտրոնը միշտ եղել է գոհերի կողքին: Կարելի է ենթադրել, որ առանց ՀԿ-ի մասնակցության և առանց տուժածների օգնության, հնարավոր չէր լինի հաջողության հասնել Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանում, որի որոշումը Չեխիայում պետական կառույցների և դատարանների ինստիտուցիոնալացման պրակտիկայի փոփոխության հիմնակետն էր:

Խորհրդատվական կենտրոնը բացահայտել է ծնողների նյութական պայմանների պատճառով ինստիտուցիոնալացման ոլորտում ընտանեկան կյանքի իրավունքի խախտման խնդիրը՝ հիմք ընդունելով ոլորտում երկարաժամկետ սոցիալական աշխատանքը: Խորհրդատվական կենտրոնի աջակցությամբ դատավարությունը նախաձեռնելու պայմանը ոչ միայն սուբյեկտի գիտելիքն էր, այլև բարձր որակավորում ունեցող իրավաբանների ներգրավման ունակությունը, ամբողջ գործընթացի միջոցով

տուժողին հետևելու ունակությունը, դատական ծախսերի ֆինանսական ռիսկը, և, վերջապես, կարողություն իրականացնել Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի եզրակացությունները, ոչ միայն գոհի, այլ նաև հանրային քաղաքականության և համակարգի փոփոխությունների ոլորտում:

### **3.2 ԻՆՉՊԵՍ ԿԱՏԱՐԵԼ ՌԱԶՄԱՎԱՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆ**

#### **ՌԱԶՄԱՎԱՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ «ՌԱԶՄԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆ»**

Արդյունավետ ռազմավարական դատավարության նախադրյալը, որպես ՀԿ-ների և այլ կազմակերպությունների կողմից օգտագործվող մեթոդ, այն է, սահմանել դրա կիրառման հստակ կանոններ, ներառյալ կազմակերպության մարդկային և նյութական հիմքի ստեղծումը, խնդրահարույց ոլորտների վերլուծությունը, կոնկրետ գործի ընտրության կանոնները և գործի կառավարումը, ինչպես նաև ռազմավարական դատավարության ընթացքում աջակցության գործողությունների սահմանումը և իրականացումը:

#### **ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ՀԻՄՔ**

Ռազմավարական դատավարության հիմքը պարունակում է գործողության համար անձնական և նյութական պայմանների սահմանում: Կազմակերպությունը պետք է տեղյակ լինի, որ ռազմավարական դատավարությունը մի գործընթաց է, որը կարող է երկար ժամանակ պահանջել և կարող է պահանջել աշխատակիցների և գործընկերների բարձր որակավորում: Պահանջվող պայմանները հետևյալն են.

- Համագործակցություն որակյալ խորհրդատուների և փաստաբանների հետ, ներառյալ նրանց ծառայությունների վճարման կարողությունը (աշխատավարձերը կամ ծառայությունների դիմաց փոխհատուցման այլ ձևեր կամ բաշխված ծառայությունները):
- Առանձին հաճախորդների համար ռիսկերը ծածկելու կարողությունը, եթե գործը կապված է հաճախորդի համար դատական վարույթի ծախսերի ռիսկի հետ: Ռազմավարական դատավարությունը չպետք է լինի գործընթաց, որի վերջում հաճախորդը վնաս կկրի: Հաճախորդը պետք է տեղեկացված լինի դատավարության ընթացքի եւ ձախողման ռիսկի մասին: Կազմակերպությունը պետք է փորձի կանխել բացասական հետևանքները հաճախորդի համար դատապրոցեսի պարտության ժամանակ, ստեղծի հիմնադրամ հայցի մերժման դեպքում ծախսերի ծածկման համար,

ձեռք բերի հաճախորդի համաձայնությունը հնարավոր ձախողման ռիսկի վերաբերյալ և այլն:

- Հնարավորություն «հաճախորդի հետ լինել» մինչև գործընթացի ավարտը: Կազմակերպությունը պետք է սահմանի ապահովագրական կանոններ հաճախորդի հետ միասին գործն ավարտելու անհնարինության դեպքում (օրինակ՝ ՀԿ-ի փակման, գործունեության առաջնային փոփոխությունների պատճառով): Քանի որ կազմակերպությունը ռազմավարական դատավարությունների ռազմավարական գործընկերներն է հանդիսանում, խորհուրդ է տրվում, օրինակ, Գործընկեր հասարակական կազմակերպություններին փոխանցել, որոնք կարող են դատավարության ընթացքում գործերը վարել:
- Աջակցության տրամադրում, որպեսզի ռազմավարական դատավարությունն ազդի ամբողջ հասարակության վրա, ցանկալի է, որպեսզի կազմակերպությունն աջակցություն ստանա « մտադրություններով գործընկերներից», հատկապես այլ ՀԿ-ներից, իրավաբանական և ակադեմիական շրջանակների ներկայացուցիչներից, լրատվամիջոցներից և այլն, որոնք կաջակցեն դատավարությանը:
- Կարևոր է նշել, որ կազմակերպության պրոֆեսիոնալիզմը էական չէ, պարտադիր չէ, որ այն ունենա տասնյակ մասնագետներ: Երբ Խորհրդատվական կենտրոնն սկսեց աշխատել Վալլայի և Հավելկայի ընտանիքների հետ, նա մի փոքր կազմակերպություն էր, որը տասից քիչ աշխատակից և համախոհ ուներ:

Հաջողության գրավականը դաշտի լավ իմացությունն էր (աղքատ բնակչության կենսամակարդակի հարցում բանիմաց մասնագիտացված սոցիալական աշխատողների ներգրավումը), ինչը հանգեցրեց «տիպիկ» հաճախորդին «բնորոշ» խնդիրներով (համակարգային փոփոխությունների անհրաժեշտության մասին գիտելիքների) , «անհայտ դաշտ» մտնելու պատրաստակամությանը (առաջին հերթին կարողանալ ընդունել մասնագիտական հանրության դիմադրությունը), ձախողման դեպքում առաջացող ֆինանսական ռիսկը ծածկելու համար միջոցներ հավաքելու ունակությունը (չնայած գործընթացը չի պահանջում ծախսերի ծածկույթ, սակայն այդ հնարավորությունը զգալի նշանակություն ունեցավ հակախտրական վարքագծում), իրավաբանական նոու-հաու (ինչպես գործող իրավաբանների ներգրավում, այնպես էլ համագործակցություն հեղինակավոր իրավաբանների հետ, որոնք մասնագիտացել էին մարդու իրավունքների Եվրոպական դատարանի գործերով) և համագործակցությունը հասարակական քաղաքական կազմակերպությունների (կառավարության մակարդակով, այդ



թվում՝ նախարարությունների և քաղաքական պաշտոնյաների), ինչպես նաև  
լրատվամիջոցների հետ:

ՌԱԶՄԱՎԱՐԱԿԱՆ ՈԼՈՐՏՆԵՐԻ ԵՎ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԻ ԸՆՏՐՈՒԹՅՈՒՆ (ՀԱՄԱՅՆՔՆԵՐԻ  
ԿԱՐԻՔՆԵՐԸ)

Կազմակերպությունը պետք է վստահ լինի ոլորտների և նպատակների մեջ, որոնց նա  
ցանկանում է հասնել ռազմավարական դատավարության միջոցով: Դատավարության  
նպատակը պետք է բխի սոցիալական շահերից, այսինքն համայնքային կարիքներից: Այս  
մեթոդի կիրառման նախապայմանը իրավիճակի գերազանց իմացությունն է: Այսինքն գործել  
համայնքի տարածքում: Եթե այն կենտրոնանա այն ոլորտների վրա, որոնք գերակա չեն,  
առաջնահերթությունների մեջ չկան կամ եթե դա «սեփական նպատակների համար  
ռազմավարական դատավարություն» լինի, ապա դա դեմ կլինի մեթոդի ոգուն: Հետևաբար,  
կազմակերպությունը պետք է հենվի իր բազմակողմանի և երկարամյա փորձի և ոլորտների ու  
նպատակների ձևակերպման վրա: Ռազմավարական դատավարությունը պետք է հիմնված լինի  
կազմակերպությունների կողմից համայնքի հետ իրենց աշխատանքներում կիրառվող այլ  
մեթոդների վրա (սոցիալական և իրավաբանական խորհրդատվություն, դաշտային աշխատանք,  
հետազոտություններ և այլն):

Կազմակերպությունը պետք է նախապես որոշի ռազմավարական նպատակները, սակայն  
իմանա, որ այդպիսի որոշումը վերջնական չէ, քանի որ հաճախորդների հետ աշխատանքի  
ընթացքում առաջանում են չնախատեսված խնդիրներ:

Կոնկրետ դեպքերի ընտրության ժամանակ(ոչ միայն Վալլայի և Հավելկայի), Խորհրդատվական  
կենտրոնը հիմնվում է խնդրահարույց ոլորտի վերաբերյալ ունեցած իր գիտելիքների վրա:  
Վերոնշյալ երկու դեպքերի հետ կապված հսկակայան աշխատանք է տարվել հիմնականում  
Պրահայի շրջակայքում, ինչի արդյունքում ծանոթանցել են բոլոր հաճախորդների ընդհանուր  
խնդիրների հետ: Բացի այդ, Խորհրդատվական կենտրոնը ներկայումս աշխատում է Չեխիայի  
մի քանի շրջաններում իր տեղական գրասենյակների միջոցով, որոնցով ի վիճակի է  
արձագանքել կոնկրետ տարածաշրջանային հիմնախնդիրներին, մինևույն ժամանակ  
համեմատել նման խնդիրները և բացահայտել այն էական հարցերը, որոնք պետք է լուծվեն  
պետական մակարդակով: Ռազմավարական խնդիրները բացահայտելու համար  
Խորհրդատվական կենտրոնն օգտագործում է իր աշխատակիցների մասնակցությունը  
խորհրդատվական և կենտրոնական մակարդակում աշխատանքային խմբերին: Նման  
մարմիններում մասնակցությունը կարևոր է նաև այն պատճառով, որ այն հնարավորություն է

տալիս օբյեկտիվ խոչընդոտների գնահատման և ստուգման համար, ինչպես նաև պետական քաղաքականության համակարգային փոփոխությունների հնարավորությունը կամ դատական գործընթացը նախաձեռնելու անհրաժեշտությունը:

*ՀԱՃԱԽՈՐԴՆԵՐԻ ԸՆՏՐՈՒԹՅՈՒՆ*

Հատուկ ռազմավարական գործի համար պետք է ընտրել հաճախորդի, որի վիճակը հատկանշական է ռազմավարական ոլորտի համար (խտրականությանը բնորոշ չափանիշներով, անհավասար վերաբերմունքի առկայությամբ և այլն) և անձնական հանգամանքները հատուկ նշանակություն ունեն հաճախորդի համար (օրինակ, խտրական վերաբերմունքն ունի կոնկրետ և զգալի ազդեցություն հաճախորդի վրա): Այն պետք է լինի «իդեալական» հայցվոր (հաճախորդ, որը հասարակության համար ակնհայտ հակասական անձ է, քրեական անցյալը և այլն), սակայն այդ չափորոշիչը պետք է դիտարկվի որպես պահուստային և հաճախորդը պետք է գիտակցի դատավարության ռիսկերը (այսինքն, հաճախորդը պետք է համաձայնվի դատավարության ռազմավարական նպատակին և պատրաստ լինի ձախողման ռիսկին):

Ինչպես արդեն նշվեց, Խորհրդատվական կենտրոնը շատ լավ տիրապետում էր երկու ընտանիքների իրավիճակին մինչև Վալլայի և Հավելլայի դատավարությունների սկսվելը: Խորհրդատվական կենտրոնի սոցիալական աշխատողների և տուժածների (ընտանիքների) միջև հաճախակի և մանրամասն քննարկումների արդյունքում կենտրոնը լիովին տեղյակ էր իրավիճակին: Այսպիսով, դատական գործընթացի սկզբից ի վեր հայտնի էր, որ երկու ընտանիքներում ծնողների և երեխաների միջև խիստ հուզական կապ գոյություն ունի (ինչը հաստատվել էր նաև դատարանի կողմից), որ երեխաները ցանկանում են մեծանալ իրենց ընտանիքներում , և խնդիրները կապված են միայն նյութական վատ վիճակի հետ: Դատարանին հավաստիացրեցին նաև, որ ծնողները լուրջ և ազնիվ հետաքրքրություն են ցուցաբերել իրենց երեխաների վերադարձի հարցում և պատրաստակամություն են հայտնել այդ նպատակով երկարատև իրավական ընթացակարգ անցնելու: Խորհրդատվական կենտրոնը տեղյակ էր, որ «ոչ մի դեպք սև ու սպիտակ չէ, և որ միշտ կա մեկ կամ մյուս կողմին մեղադրելու հնարավորությունը» »(տե՛ս Եվրոպական նախադեպային իրավունք Դավիթ Ստրուպեկը, Սանկտիկ քաղաքից ընդդեմ Չեխիայի Հանրապետության, Ներդրումներ,

սոցիալական բնակարաններում՝ կանխարգելելով սոցիալական հատուկ վայրերի ստեղծումը, իրավունքների հանրային պաշտպանություն, 2008, էջ 55), այսինքն, կարող են հայտնվել խնդրահարույց տարրեր (օրինակ, մի դեպքում, ակոհոլի օգտագործումը, չնայած այն դատական կարգով վիճարկվել է, սոցիալական աշխատողները կրկնակի ստուգեցին այս փաստը և որոշեցին, որ դա չի ազդում ծնողների եւ երեխաների միջև ընտանեկան հարաբերությունների կայունության վրա): Բացի այդ, հաճախորդները կարող են տարբեր պատճառներով դադարեցնել համագործակցությունը դատական գործընթաց ժամանակ:

ՀԱՃԱԽՈՐԴԻ ԿԱՐԻՔՆԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ (ԶՈՀԱՑՈՒՄ), ՁԱԽՈՂՄԱՆ ՌԻՍԿԻ ԼՈՒՍԱԲԱՆՈՒՄ (ԴԱՏԱԿԱՆ ԾԱԽՍԵՐ)

Ռազմավարական դատավարության նպատակը համակարգային փոփոխությունների հասնելն է, այսինքն, համապարփակ ազդեցություն հասարակության կամ համայնքի վրա: Այնուամենայնիվ, առանձին հաճախորդների հետաքրքրությունները և կարիքները երբեք չպետք է մոռացվեն այս գործընթացում: Հաճախորդը չպետք է լինի միայն «Բարձր նպատակների» հասնելու միջոց: Ուստի խորհուրդ է տրվում, որ կազմակերպությունը լուծումներ առաջարկի հաճախորդներին սոցիալական և իրավական աջակցության համար, ամբողջ գործընթացում (օրինակ, այլընտրանքային աշխատանքի, եկամտի, բնակարանային ապահովման և այլն) առավել ևս օժանդակի հաճախորդին կրկնակի զոհացումից<sup>44</sup> խուսափելու համար, որը կարող է տեղի ունենալ դատավարության արդյունքում: Ինչպես արդեն նշվել է, կազմակերպությունը պետք է հնարավորություն ստեղծի դատավարության ձախողման դեպքում հաճախորդի անձնական վիճակը ռազմավարական դատավարության ելքի հետևանքով ունենալիք բացասական ազդեցության նվազեցման համար, առաջին հերթին՝ դատական ծախսերի վճարման ռիսկը նվազեցնելու համար:

Վալլայի և Հավելկայի դեպքերը լավ օրինակ են գործընթացի ողջ ընթացքում հաճախորդի հետ համակարգված օգնության և համագործակցության կարևորության տեսանկյունից: 2000 և 2004 թվականներին երեխաներին վերցրեցել էին իրենց ընտանիքներից, բայց միայն 2006 և 2007

<sup>44</sup> Կրկնակի զոհացումը զոհերի կրկնակի ենթարկվելն է խտրականության՝ լրացուցիչ զգացմունքային և փաստացի ծանր բեռի գիտակցմամբ՝ խտրականությունից պաշտպանվելու պատճառով, սովորաբար, ընթացակարգի ընթացքում անցյալում տեղի ունեցած վնասվածքների անընդհատ կրճատման հետևանքով (տուժողի ընկալում, «Պատմություն»); Ծայրահեղ դեպքերում, նաև նշանակում է, որ տուժողն իրեն կամ իրեն իր գործողությունների համար մեղավոր է զգում:

թվականներին, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը որոշեց, որ Կոնվենցիան խախտվել է: Երեխաների և ծնողների ամենօրյա շփման ընդհատումը տևեց մի քանի տարի: Այս ամբողջ ընթացքում Խորհրդատվական կենտրոնն աշխատել է ընտանիքների և շահառու հաճախորդների հետ, որ երեխաները և ծնողները որևէ կերպ կապի մեջ մնան, որ նրանք հույս ունենան և ընտանեկան նորմալ հարաբերությունները վերականգնվեն: Խորհրդատվական կենտրոնը համագործակցել է ծնողների հետ սոցիալական աշխատողների միջոցով և նպաստել ընտանիքների սոցիալական պայմանների բարելավմանը:

Բացի այդ, Խորհրդատվական կենտրոնը միշտ ձգտել է իր վրա վերցնել դատական ընթացակարգի ծախսերը ամբողջությամբ կամ մասնակի (ձախողման դեպքում) և ստեղծել ռեզերվ (կազմակերպությունների հիմնադրամներ)՝ նախատեսված հնարավոր ծախսերի համար:

Պետք է նշել, որ նման ֆինանսների ապահովումը հեշտ չի: Դժվար է գտնել դոնոր, որը պատրաստ է ռիսկի դիմել ֆինանսավորելով անկանխատեսելի դատական ծախսերը: Ուստի խորհուրդ է տրվում օգտագործել անկախ (ոչ կառավարական կամ ոչ ինստիտուցիոնալ) դոնորներ, որոնց ծրագրերը թույլ են տալիս նման «անկանխատեսելի վճարումներ» (օրինակ՝ Բաց հասարակության ինստիտուտ): Խորհրդատվական կենտրոնի փորձը ցույց է տալիս, որ յուրաքանչյուր առանձին դեպքում անհրաժեշտ է պատվիրատուի հետ համաձայնության գալ դատական ընթացակարգային ծախսերի վտանգի հետ կապված: Նման համաձայնությունն անհրաժեշտ է ՀԿ-ի և պատվիրատուի իրավունքների պաշտպանության համար:

Հավանաբար, ավելի վատ ռազմավարական դատավարություն չի կարող լինի, քան ՀԿ-ի և հաճախորդի միջև փոխհատուցման վեճը:

«ԴԱՏԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ՌԱԶՄԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ» ԱՌԱՎԵԼՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ և ՌԻՍԿԵՐՆԵՐԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ, ՄԻԱԺԱՄԱՆԱԿՅԱ ԴԱՏԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆ

Կազմակերպությունը նախապես պետք է որոշի կոնկրետ իրավական գործողություններ, որոնք հասնելու են կոնկրետ արդյունքների: Նա պետք է տեղյակ լինի գործի առավելությունների և ռիսկերների մասին և կարողանա արագ ընտրել տվյալ գործի համար առավել հարմար ընթացակարգը: Բնականաբար, որոշակի ընթացակարգի ընտրությունը մշտապես կատարվում է փաստաբանի և հաճախորդի միջև սերտ համագործակցության արդյունքում, հաճախորդը պետք է տեղեկացված լինի ռիսկերի եւ առավելությունների մասին: Ամեն դեպքում պետք է հաշվի առնել հետևյալ գործողությունները.

- Վարչական ընթացակարգ (դրա ազդեցությունը կարող է թվալ ավելի քիչ

հավանական, բայց որոշ դեպքերում դա կարող է լինել անհրաժեշտ նախապայման դատական ընթացակարգում, որոշ դեպքերում հնարավոր է փոփոխություններ կատարել կենտրոնական վարչական մարմնի մոտեցման մեջ. վարչական կամ կարգապահական գործընթացի արդյունքում կարելի է նշանակալից աջակցություն կամ ապացույց ներկայացնել ատավարությանը):

- Քաղաքացիական ընթացակարգը պահանջում է, որ որոշակի ընթացակարգեր լրացվեն (օրինակ, անձի պաշտպանության համար բողոք, վնասների փոխհատուցում, առկա կարգավիճակի պաշտպանություն, իրավական որոշումների կասեցում և այլն):
- Քրեական դատավարություն
- *Sui generis* (ինքնատիպ) կարգը, օրինակ, օմբուդսմենի նախաձեռնությունը հետաքննություն սկսելու, պետական կամ վարչական մարմինների վնասը հատուցելու համար՝ ոչ պատշաճ կատարված վարչական ընթացակարգի պատճառով:

Հարկավոր է հաշվի առնել ամբաստանյալի դիրքորոշումը, այսինքն՝ ամբաստանյալի (ֆիզիկական անձի, իրավաբանական անձի, գործատուի և այլնի) դերում որոշակի մարմնի ընտրություն կատարելը՝ մեղադրյալի պատասխանատվությունը ապացուցելու կարողության տեսանկյունից:

Պետք չէ մոռանալ, որ գործի ռազմավարական նշանակությունը պարտադիր չէ, որ կապված լինի հաճախորդի հետ, ով հայցվորի դերում է: Ռազմավարական նպատակները, կախված հանգամանքներից, կարող են հասնելի լինել հայցվորի դերում հաճախորդի իրավական ներկայացուցչության միջոցով:

Կարևոր է նշել, որ մի շարք տարբեր իրավական ընթացակարգեր կարող են օգտագործվել միաժամանակ: Այս կարգի առավելությունները հետևյալն են.

- ընթացակարգի արդյունքը կարող է արագացվել
- Մեկ ընթացակարգում ունեցած հաջողությունը կարող է օգտագործվել որպես ապացույց մեկ այլ տեսակի ընթացակարգում
- Անհատական ընթացակարգերը կարող են ազդել տարբեր թիրախային խմբերի կամ պետական մարմինների վրա, որոնց համար այլ կարգի արդյունքը «հետաքրքիր չէ»:

Վալլայի և Հավելկայի դեպքերում դատավարության ռազմավարությունն ուղղակի տրվեց: Դատական ընթացակարգում հնարավոր էր օգտագործել միայն ստանդարտ պահպանման միջոցները, այսինքն՝ առաջին ատյանի դատարանում հաճախորդի ներկայացուցումը՝ բողոքարկումը՝ սահմանադրական բողոք - եվրոպական բողոք: Անչափահասների պահելու դեպքում իրավասու մարմինը (որի գործողությունը կարող է պահանջվել նաև դատական

կարգով կամ հետաձգվել ) երեխաների համար սոցիալական պաշտպանության մարմինն է: Քանի որ երկու դեպքերում երեխաներին ծնողներից հեռացնելու գործընթացը նախաձեռնվել է պետական մարմնի կողմից և քանի որ այն ցույց է տվել, որ այս մարմնի մոտեցումը հակասում է երեխաների շահերին (թեև այն հաստատել է Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը), նույն մարմնի հետ համեմատական ընթացակարգ նախաձեռնելու իմաստ չկար: Հստակ խտրականության դեպքերի ժամանակ, գործի կոնկրետ հանգամանքների հիման վրա, Խորհրդատվական կենտրոնը հաճախ հանդես է գալիս վարչական կամ այլ պետական մարմինների (առևտրային տեսչություն, դպրոցական տեսչություն և այլն) գործունեության ներգրավման նախաձեռնությամբ (օրինակ՝ վարչական ընթացակարգ նախաձեռնելու առաջարկություն): Խորհրդատվական կենտրոնի խտրական վերաբերմունքի դեմ գործերում (հիմնականում ապրանքների եւ ծառայությունների մատչելիության ոլորտում), քրեական հետապնդման մարմինների ներգրավումը շատ հաջող է եղել (օրինակ, զանգահարել ոստիկանության պարեկապահակային ծառայություն): Այս դեպքում ոստիկանությունը պետք է կազմի արձանագրության այն վայրում, որտեղ տեղի է ունեցել խտրականությունը և որը հետագայում կարող է կիրառվել դատարանում, որպես դեպքի ապացույց, որը տեղի է ունեցել խտրականության վայրում:

*ԱՊԱՑՈՒՅՑՆԵՐԻ ՍՏՈՒԳՈՒՄ (ԱՊԱՑՈՒՅՑԻ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԲԵՌ, ԱՊԱՑՈՒՅՑՆԵՐԻ ՀԱՏՈՒԿ ԳՈՐԾԻՔՆԵՐ, ՎԻՃԱԿԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆ, ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ, ՕՏԱՐԵՐԿՐՅԱ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԵՐ, ԹԵՍՏԱՎՈՐՈՒՄ)*

Խտրականության դեմ պայքարում հատուկ ապացույցների գործիքները կամ ընդհանրապես ռազմավարական դատավարությունը ներկայացված են այս ձեռնարկի այլ գլուխներում: Այս պահին մենք կցանկանայինք շեշտել հետևյալը. Ռազմավարական դատավարության նպատակին հասնելու համար հատուկ ուշադրություն պետք է դարձնել կոնկրետ դեպքերում ապացույցների ապահովմանը: Պետք է միշտ հիշել, որ ռազմավարական դատավարության էությունը նորարարական վեճերի եւ լուծումների նախաձեռնումն է, որը սահմանում է հայցվորի(այսինքն, հաճախորդի) լավագույն դատավարականը դիրքը:

Ռազմավարական դատավարության նշանակալի ազդեցությունը այն է, որ դատարանները և այլ մարմիններ պետք է պատրաստ լինեն ընդունելու նորարարական ապացույցներ, որոնք մինչ օրս հայտնի չեն եղել (օրինակ,

ձայնագրված աշխատանքային հարցազրույցը, թիրախային խմբի դիրքորոշման սոցիալական հետազոտումը, վիճակագրական տվյալները և այլն, իրավիճակի փորձարկման արդյունքները):

Ուստի խորհուրդ է տրվում կիրառել ոչ միայն ընդհանուր առմամբ պարտադիր դատարանի որոշումները որպես հայցվորի համար նախատեսված փաստաթղթեր (սովորաբար Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի որոշումներ), այլ նաև համապատասխան միջազգային դատարանների դատական պրակտիկան (օրինակ, Եվրոպական միության Արդարադատության դատարան) կամ հարևան երկրների բարձրագույն դատարանների (կամ այն երկրների, որոնք օգտագործում են նույն իրավական համակարգը):

Վալլայի և Հավելկայի դեպքերում, ապացույցը հիմնականում օգտագործվել է ծնողների և երեխաների միջև իրական հարաբերությունների վերաբերյալ ստանդարտ ապացույցների տրամադրումը, ներառյալ նյութական պակասի անթույլատրելիությունը՝ համապատասխան ընտանեկան միջավայրի գնահատման համար: Այս հարցերում նորարարական ապացույցներ ներկայացված չեն եղել:

«Նորարարական» ապացույցների մասին, ինչպիսիք են թեստավորումն ու աուդիո ձայնագրությունը, մենք խոսում ենք այլ հրապարակումներում:

Օրինակ, Խորհրդատվական կենտրոնն այժմ ստուգում է (կամ այս փաստարկը սկսվել է հաստատվել վարչական վարույթի ընթացքում, դատավարության փուլում կոնկրետ գործ է արվել ՊՐՈՂ, ՕՍԲ, ԼԳԲՏ անձանց և նրաց փաստաբանի կողմից), թե Չեխական դատարանները որքանով են պատրաստ օգտագործել միջազգային կոնվենցիաների մեկնաբանությունները (Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիա, ՄԱԿ-ի Երեխայի իրավունքների մասին կոնվենցիա): Միացյալ Նահանգների իշխանությունների որոշումները երեխայի որդեգրման վերաբերյալ համասեռամուլ զույի կողմից, որպես ապացույց ընդունվել է Սլովակիայի Գերագույն դատարանի կողմից, սա վկայում է, որ կոնվենցիաների պարտավորությունները գերակայում են այսպես կոչված հասարակական կարգի ազգային իրավական կարգավորման վրա, գերակայում են միևնույն սեռի զույգի կողմից երեխաների որդեգրման օրինական արգելքից:

*ՀԱՅՑՎՈՐԻ ԿՈՂՄԻՑ «ՀԵՏԱՔՐՔՐՈՒԹՅԱՆ ԿՈՐՈՒՄՏ» («ԽԱՆԴԱԿԱՌՈՒԹՅԱՆ ԿՈՐՈՒՄՏ», «ԶՈՀԱՅՈՒՄ»)*

Ինչպես արդեն նշվեց, ռազմավարական դատավարության հաջողության հիմնական նախապայմանն այն բանի գիտակցումն է, որ ռազմավարական գործը «երկար ճանապարհ» է և պատրաստակամություն է՝ գնալ հաճախորդի հետ միասին: Կազմակերպությունը, հետևաբար, պետք է նախապատրաստվի ցանկացած անկանխատեսելի իրավիճակի, որի դեպքում ստիպված կլինի հեռանալ գործից և հաճախորդից (սովորաբար ապահովում է, որ այլ կազմակերպություն գործը վերցնի): Բացի այդ, կազմակերպությունը պետք է նախապես հաշվի առնի, որ գործը «անհետաքրքիր» է դառնում հաճախորդի համար, և հաճախորդը կարող է որոշել հրաժարվել: Այսպիսի հանգամանքից կարելի է ենթադրել, որ կազմակերպությունը, մեկ ռազմավարական գործի նախաձեռնելու հետ միասին, չի թողնում ռազմավարական տարածքը, այլ փորձում է նախաձեռնել ևս մեկ նմանատիպ դատավարություն, քանի որ դա կարող է կանխել, որ ռազմավարական դատավարությունը «մեռնի» մինչև որևէ արդյունքի հասնելը: Պետք է ընդգծել, որ նման իրավիճակի լուծումը չպետք է փնտրվի առանց հաճախորդի համաձայնության (անկախ ռազմավարական նպատակներից, կազմակերպությունը երբեք չպետք է լինի այն վիճակում, որը վնասում է հաճախորդի շահերին):

Կազմակերպությունը պետք է պատրաստ լինի մասնակի ձախողման հնարավորությանը և չպետք է հուսախաբվի որոշակի դատական աստիճաններում առանձին դեպքերի մերժման պատճառով: Հաջող դատական գործընթացի նախապայմանն այն է, որ դատավճիռը ճիշտ և արդար է և կարող է կիրառվել ոչ միայն ազգային մակարդակով (բարձրագույն դատարան, սահմանադրական դատարան), այլ նաև միջազգային մակարդակով (Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարան)՝ եթե անհրաժեշտ է:

Արդեն ասվել է, որ Խորհրդատվական կենտրոնն աշխատել է վնաս կրած ընտանիքների հետ, այդ երկու գործերի հետ կապված ողջ ընթացքում, փորձել է համագործակցել նրանց հետ: Պետք է ասել, որ Վալլայի դեպքում կենտրոնը հաջողության հասավ Չեխիայի Սահմանադրական դատարանում (կանխարգելելու առանց ծնողական համաձայնության երեխայի որդեգրումը, տես ստորև), սակայն ծնողները չցանկացան համագործակցել կենտրոնի հետ և եվրոպական բողոքը ներկայացվեց առանց կենտրոնի անմիջական մասնակցության՝ հաճախորդների անհամաձայնության պատճառով, (նրանց շարունակվեց մատուցվել սոցիալական ծառայություն), սակայն հաճախորդների շահերը շարունակեց ներկայացնել փաստաբան Ստոուպեկը:

Յուրաքանչյուր խտրական վերաբերմունքի դեպքերում, երբ կենտրոնն օգնում էր



հաճախորդներին, անշուշտ, մի կողմից, դիմում է Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանին, իսկ մյուս կողմից՝ հաճախորդներին հետևողականորեն տեղեկացնում էր վարույթի ընթացքի մասին, ինչպես նաև դատավարության այդ փուլում գործի հաջողության շանսերի, վարույթների ձգձգման մասին («նորարարական» դեպքերի մասին՝ գործի մի քանի տարվա ենթադրյալ ձգձգման դեպքերում): Գործի վարման ընթացքում հաճախորդի շահագրգռվածությունը պահպանելու նպատակով, Կենտրոնն անհրաժեշտ է համարում հաճախորդի համար հստակ և հասկանալի կարգով մեկնաբանել, որ ցանկալի արդյունք ունենալու համար գործը (վեճի հաղթանակը) կարող է երկարել, ասենք տևել մինչև հինգ տարի և, հետևաբար, իրատեսական չէ ակնկալել դրական արդյունք (օրինակ, ֆինանսական բավարարվածության վճարում) գործընթացի ժամանակ: Հաճախորդը պետք է տեղյակ լինի նման ընթացքի մասին (կամ հասկացնում է, որ իրեն չի հետաքրքրում այդքան անորոշ հաջողությունը), դա կարևոր հանգամանք է գործն սկսելու համար:

ԱԶԱԿՑՈՂ ՄԵԹՈԴՆԵՐ (ԿՐԹՈՒԹՅՈՒՆ, ԱՌԱՋԽԱՂԱՑՈՒՄ, ՀՐԱՊԱՐԱԿՈՒՄՆԵՐ, ՔԱՐՈԶԱՐՇԱՎՆԵՐ, ԼՈՒԲԻՆԳ)

Եթե ռազմավարական դատավարության նպատակը համակարգային փոփոխությունների հասնելն է (ներառյալ հասարակության վերաբերմունքի փոփոխությունը), դատավարությունը երբեք չպետք է վերջանա կոնկրետ գործի նախաձեռնմամբ: Ռազմավարական դատավարության գործընթացի միջոցով ձեռք բերված համակարգի փոփոխությունը պետք է ունենա հասարակության լայն աջակցությունը (հակառակ դեպքում կասկածելի կլինեն, եթե դա սոցիալական կարևոր համակարգային փոփոխության չբերեր կամ որևէ կոնկրետ խմբի շահերից չբխեր, որը չունի համայնքի աջակցությունը): Ռազմավարական դատավարության նախաձեռնելու հետ մեկտեղ անհրաժեշտ է նաև կոնկրետ գործնական աջակցություն տրամադրել՝ գործի վերաբերյալ իրազեկության բարձրացման և ավելի լայն հասարակական քննարկում սկսելու համար: Դատական ընթացակարգը կարող է տևել մի քանի տարի, կազմակերպությունը չպետք է «հանգստանա դափնիների վրա», պարզապես այն պատճառով, որ գործընթացը սկսվել է, այլ պետք է փորձի դատավարության առարկան պահել սոցիալական մակարդակի վրա: Պետք չէ մոռանալ, որ նման աջակցության գործողությունների արդյունքները կարող են հանդիսանալ վերջնական արդյունքի համար համապատասխան չափանիշ: Ուստի խորհուրդ է տրվում, որ կազմակերպությունը հասարակությանը տեղեկացնի առարկայի վիճակի մասին, հիմնականում՝ հետևյալ գործողությունների միջոցով.

- հրապարակել սեփական օրինական կարծիքը և վերաբերմունք արտահայտել, որ պետք է փոխվի պրակտիկան,
- արդյունավետ համագործակցություն ՁԼՄ-ների հետ, որոնք կներկայացնեն դատավարության ընթացքը և կազմակերպության գործունեության առջև ծառայած խնդիրները,
- Փնտրել այլ կարևոր գործեր և զգուշացնել գործընթացի թերությունների մասին
- Տվյալ ոլորտի հետազոտումը կամ նման հետազոտություններին մասնակցելը
- համագործակցություն ակադեմիական շրջանակների հետ, ուսանողների գիտելիքների և փորձի կիրառում (պրակտիկա, կամավորություն, խորհրդատվություն և այլն),
- հաճախորդների հետ աշխատանքին առնչվող սեփական գործունեության վիճակագրական հաշվետվություն և հրապարակում,
- Հանրային քննարկումների և սեմինարների կազմակերպում և անցկացում,
- Թիրախային համայնքի իրավունքների կանխարգելման և իրավունքների պաշտպանության իրավական միջոցների ուսուցում,
- Հնարավորության դեպքում (ֆինանսապես), նախաձեռնել հանրային քարոզարշավ:

Յուրաքանչյուր ռազմավարական գործով, որով կենտրոնն զբաղվում էր, լրացուցիչ տարր էր հանդիսանում գործընթացի վերաբերյալ լայն և մասնագիտական հանրությանը տեղեկացնելը: Կենտրոնը հենց սկզբից իրազեկել է մասնագիտական հանրությանը պետական հաստատությունների խորհրդատվական մարմիններում կամ աշխատանքային խմբերում իր մասնակցության միջոցով:

Ներկայացնելով գործը, միշտ պետք է ընտրել այնպիսի միջոցներ, որոնք հասանելի են քարոզարշավի մասնակիցներին: Որոշ դեպքերում մեծ ազդեցություն կարող է ունենալ լրատվամիջոցների արշավները կամ այլ լայնածավալ քարոզարշավները, սակայն այլ դեպքերում, մասնագիտական հանրությանն ուղղված նեղ քարոզարշավը կարող է ավելի արդյունավետ լինել, քանի որ այն կարող է ազդել այն մարդկանց վրա, որոնք կարող են քաղաքականություն փոփոխել: Շատ ռազմավարական դեպքերում, թեման այնքան առանձնահատուկ է, որ դժվար է ճիշտ ուղերձը փոխանցել լայն հանրությանը հանրային կամ լրատվամիջոցների արշավների միջոցով:

Մարկետինգի և հասարակայնության հետ կապերի մասնագետների հետ սերտ համագործակցությունը միշտ խորհուրդ է տրվում, ինչպես խնդրի ներկայացման ժամանակ, այնպես էլ գործընթացի ավարտից հետո:

*ՊՐԱԿՏԻԿԱՅԻ ԻՐԱԿԱՆԱՑՈՒՄ (ՔԱՐՈՉԱՐՇԱՎՆԵՐ, ՀԱՆՐԱՅԻՆ ՔՆՆԱՐԿՈՒՄՆԵՐ, ՄԵԿՆԱԲԱՆՄԱՆ ՈՒՂԵՑՈՒՅՑՆԵՐ, ԱՌԱՋԱՐԿՆԵՐԻ ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ), ԻՐԱԿԱՆԱՑՄԱՆ ՄՈՆԻՏՈՐԻՆԳ, ԿԱՊԱՍԾ ՌԱԶՄԱՎԱՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ՀԵՏ*

Պետք է ընդգծել, որ ռազմավարական դատավարության հաջողությունն այն չէ, երբ կազմակերպությունը կոնկրետ գործով հաջողության է հասնում: Ցավոք, նման ռազմավարական դատավարությունը չի դադարում այդ հաջողության հետ: Հստակ և իրատեսական համակարգային փոփոխությունների հասնելու համար անհրաժեշտ են լրացուցիչ միջոցառումներ: Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի վճիռի օրինակով, Դ.Հ-ն ընդդեմ Չեխիայի հանրապետության<sup>45</sup> 2007 թ, հնարավոր է ցույց տալ, որ անգամ երբ հաստատվել էր, որ գնչու երեխաների նկատմամբ խտրականություն էր դրսևորվել կրթության հասանելիության հարցում և, չնայած դատավճիռը, պարտավորեցնում է Չեխիայի իշխանություններին միջոցներ ձեռնարկել նման խտրականության կանխարգելման համար, ոչ մի համակարգված փոփոխություն փաստացի տեղի չունեցավ: Ուստի, կազմակերպությունը պետք է պատրաստ լինի շարունակել նպաստել հաջողված դատավարության կիրառմանը գործնականում: Այս համատեքստում պետք է ջանքեր գործադրել, որ յուրաքանչյուր հաջող դատական գործին տրվի համապատասխան ուշադրություն՝ մասնագիտական և լայն հասարակության կողմից: Դատավարության արդյունքները պետք է հրապարակվեն, բայց, միևնույն ժամանակ, գործնականում կիրառելու պահանջները պետք է շարունակվեն:

Խորհրդատվական կենտրոնը մինչ օրս առաջնորդվում է նրանով, որ Վալլայի և Հավելկայի գործերով ՄԻԵԴ-ի դատավճիռը հանդիսանում է «միայն» մեկնարկային կետ գործնական փոփոխությունների համար և անհրաժեշտ է մշտապես մեջբերել և կրկնել այս վճիռը: ՄԻԵԴ-ն արձանագրել է, որ Կոնվենցիան խախտվել է, այս կոնկրետ դեպքերում, պետությունը կոնկրետ միջամտել է այդ կոնկրետ ընտանիքների հարաբերություններին: Ցավոք, ոչ մի հեռանկար չկա որ ՄԻԵԴ-ի վճիռը հետագայում նմանատիպ խախտումների պարագայում կհանգեցնի նմանատիպ եզրակացության պետական մարմինների կողմից:

Այդ պատճառով Խորհրդատվական կենտրոնը ՄԻԵԴ վճիռի սկզբից ի վեր վարում է քարոզարշավ՝ փոխելու ինստիտուցիոնալ կրթության պրակտիկան: Այս կոնկրետ դեպքում, կենտրոնը չի ընտրել լրատվամիջոցների քարոզարշավի ձևը, քանի որ այն համապատասխան չթվաց: Մյուս կողմից, Կենտրոնն օգտագործում է իրավական որոշումները և փաստարկները իր շփումների ժամանակ կառավարման մարմինների հետ՝ պետական և տեղական մակարդակով (նախարարություններ, սոցիալական պաշտպանության մարմիններ, ինստիտուցիոնալ կրթության ներկայացուցիչներ, քաղաքական գործիչներ), ինչպես նաև այն

<sup>45</sup> Ավելի ինչ, Դ.Հ.-ի դատավճիռը և այլն: Չեխիան, գլուխ X-ում

հաճախորդների հետ, ովքեր մտադրվել են պաշտպանել իրենց ապօրինի վերաբերմունքից, ՋԼՄ-ների միջոցով՝ առանձին դեպքերի հետ կապված, և անուղղակի դատարաններում՝ ցանկանաձ նմանատիպ գործերի դեպքում Կենտրոնի փաստաբանների կողմից: Բոլոր նման դեպքերում Կենտրոնի աշխատակիցներն օգտագործում են ՄԻԵԴ եզրակացությունները որպես փաստարկներ:

Յուրաքանչյուր ռազմավարական դատավարության մեջ պետք է հաշվի առնել, որ ՄԻԵԴ-ի (և բարձրագույն ատյանի դատարանների) դրական որոշումը անվտանգություն է բերում զոհին՝ հաճախորդին, և « հեռավոր» անվտանգություն՝ հանրությանը: Հեռավոր, քանի որ բարձրագույն ատյանի դատարանը չի ապահովում, որ առաջին և երկրորդ ատյանի դատարանները որոշեն նույնը հետագա դատավարություններում (եթե դա այդպես լիներ, իրավական միջոցների հայեցակարգը, սահմանադրական և միջազգային դատարանները ոչ մի իմաստ չէին ունենա, նման բան հնարավոր է միայն Ուտոպիայում քանի որ դա մարդկային սխալ է ...):

### **3.3 ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ՝ ՌԱԶՄԱՎԱՐԱԿԱՆ ԴԱՏԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՎԵԼՆԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ՈՒ ԹԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ**

Ինչպես արդեն նշվեց, ռազմավարական դատավարությունը հանդիսանում է ՀԿ-ների ակտիվ գործունեության ոլորտներում համակարգային փոփոխությունների հասնելու կարևորագույն մեթոդ: Չնայած, որ այն տվյալ համակարգային նպատակներին հասնելու «ամենահարմար» ձևն է, պետք է հաշվի առնել այն փաստը, որ դա անհերքելի առավելություններ, միևնույն ժամանակ անհերքելի թերություններ ունեցող մեթոդ է, որոնք կարող ենք ամփոփել հետևյալ կերպ.

#### **Առավելությունները՝**

- Հաճախորդի անհատական դեպքը կարող է ունենալ զգալի իրավական և սոցիալական հետևանքներ,
- Այն օգտագործում է դատական իշխանությունը, նպաստելու ընդհանուր նպատակին, որը կարող է մեծապես ազդել գործադիր և օրենսդիր պրակտիկայում փոփոխությունների վրա (որոշ համակարգերում, դա կարող է լինել օրինականության հաստատում),
- Այս մեթոդը նախադեպ է ստեղծում, որ նույնիսկ նախադեպերի վրա չհիմնված համակարգերում (դատական պրակտիկա) կարող է ունենալ մեծ համոզիչության բարձր աստիճան

- Բարձրացնում է հասարակության հետաքրքրվածությունը տվյալ հարցի վերաբերյալ, հատկապես ՁԼՄ-ների հաղորդումների միջոցով,
- Կարող է հանգեցնել կոնկրետ քաղաքական գործողությունների (օրինակ, միջազգային կառույցների և դատարանների կողմից քաղաքական ճնշման կամ նման դեպքերում պետության կողմից վնասների հատուցման տեսանկյունից),
- Ստուգում և բացատրում է գործող օրենքների բովանդակությունը և ամրապնդում պետության պատասխանատվությունը:

### **Թերությունները`**

- Դատավարության արդյունքը չի կարող լինել վստահելի
- Դատավարության առարկան չպետք է միշտ ունենա հասարակական աջակցությունը: Որոշակի հաջողված դեպքեր կարող են նույնիսկ խորացնել հասարակության դժգոհությունը,
- Գործընթացը կարող է ավարտվել հաճախորդի կողմից հետաքրքրության կորստի պատճառով,
- Մասնավոր գործի հաջողությունը պարտադիր չէ, որ հանգեցնի լայն և մասնագիտական հանրության կողմից որոշումների ընդունմանը և չի կարող բերել որոշումների կայացման քաղաքական կամ վարչական պրակտիկայում,
- Ռազմավարական դատավարությունը չի կարող դրականորեն ընդունվել տվյալ ոլորտում, օրինակ, դա կարող է համարվել «չափազանց իրավական» լուծում,
- Ռազմավարական դատավարությունը կարող է հանգեցնել լուծման երկարաժամկետ հեռանկարում: Այս մեթոդը կարող է նաև չափազանց թանկ լինել. որոշ դեպքերում առավել հարմար մեթոդ կարող է լինել քաղաքական կամ սոցիալական երկխոսությունը:

Ի վերջո, կարևոր կլինի ասել, թե Վալլայի և Հավելկայի գործերը ինչպիսի ընթացք ունեցան դատարաններում: Ինչպես արդեն նշվեց, պետական դատարանները երեխաների անվտանգության և կրթության հարցում առաջնահերթ են համարել նյութական վիճակը, քան զգացմունքային հարաբերությունները և ընտանեկան միջավայրը: Եվ միայն Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանն էր, որը բնութագրեց դա որպես ընտանեկան կյանքի իրավունքի խախտում: Վալլայի դեպքում ծնողները փորձում էին կայունացնել իրենց կենսապայմանները` սոցիալական աշխատողների օգնությամբ: Նրանք մինչև 2006 թվականը չկարողացան իրենց երեխաներին վերադարձնել: Երկու երեխաներ տեղավորվեցին խնամատար ընտանիքներում: Թեև առաջին ատյանի և վերաքննիչ դատարանները տվյալ դեպքերում

զբաղվում էին երկու ընտանիքների պայմաններով, նրանք հայտարարում էին, որ ընտանիքները փորձում են բարելավել իրենց պայմանները, սակայն դեռևս չունեն մշտական բնակության վայր և, հետևաբար, չեն կարող իրենց երեխաներին վերադարձնել: Այս գործը բերվել է Սահմանադրական դատարան 2004 թ. Եվ այն ուժը կորցրած է ճանաչել ավելի ստորին դատարանների որոշումները, համաձայն որոնց, ծնողների համաձայնությունը չի պահանջվում անչափահաս երեխաների որդեգրման համար բնակարանային անբարենպաստ պայմանների պատճառով, սակայն մերժվել են սահմանադրական բողոքները: Այն ժամանակ, երբ Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը որոշում էր կայացրել, երեխաները դեռևս իրենց ընտանիքից դուրս էին: 2006 թ. հոկտեմբերին Եվրոպական դատարանը վճռել էր, որ Կոնվենցիայի 8-րդ հոդվածը խախտվել է և ընտանիքի նյութական դժվարությունները կարող են լուծվել այլ համապատասխան միջոցների կիրառմամբ: Ընտանիքի լիակատար բաժանման համար իրավական հիմք չի եղել: ՄԻԵԴ-ը որոշել է, որ ընտանիքի ուժով բաժանումը ներկայացված է ընտանիքի վրա ունեցած վնասի հետ անհամեմատելի միջամտությամբ, և դա այն միջոցն էր, որն անընդունելի էր ժողովրդավարական հասարակությունում:

Խորհրդատվական կենտրոնը, ինչպես նաև հաճախորդները, բազմաթիվ խնդիրներ են ունեցել, որոնք արդեն նշվել են այս տեքստում: Չնայած ռազմավարական դատավարության մեթոդի բոլոր թերություններին, պետք է նշել, որ միայն մի քանի տարի անց («սովորական» ժամանակահատված մասնագիտական հանրության կողմից ընդունվելու համար), դատական ատյաններն սկսեցին դիտարկել Վալլայի և Հավելկայի դեպքերը, որպես բացառիկ դատական և երեխաների սոցիալական պաշտպանության հաստատությունների պրակտիկա:

Հավելկայի դեպքում առաջին և երկրորդ ատյանի դատարանները պնդում էին, որպեսզի երեխաները մնան ինստիտուցիոնալացված: Սահմանադրական բողոքը մերժվել է որպես անընդունելի, քանի որ Չեխիայի Սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ մարդու իրավունքների խախտումներ չեն եղել: ՄԻԵԴ-ի վճիռից հետո միայն հաստատվեց Կոնվենցիայի 8-րդ հոդվածի խախտումը: Նշվեց, որ պետությունը պատասխանատու է ընտանիքին օգնություն ցուցաբերելու համապատասխան բնակարաններ գտնելու հարցում: Քանի որ դա չի կարողացել անել, պատճառ չկար, որ ընտանիքի նյութական վիճակից ելնելով, այս դեպքում՝ բնակարանային պայմաններից, խզել ծնողների և երեխաների միջև դաստիարակչական և զգացմունքային

Վոխահարաբերությունները:

Եզրակացությունը կարող է արտահայտվել մեկ բառով՝ արժանի:

## ՀՂՈՒՄՆԵՐ.

*Alemu, F.* Testing to prove racial discrimination: methodology and application in Hungary, <http://www.errc.org/cikk.php?cikk=1016>

*Amadiou J.-F.* Employment discrimination The situation Today and Future Research required-Paper presented at Columbia University (NY) May 2005,

*Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whleanová, M.* Antidiskriminační zákon, Komentář, 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2010.

*Bojarski, L., Chopin, I., Cohen, B., Uyen, D., Farkas, L., Iordache, R.* Awareness-raising seminars in the area of non-discrimination and equality targeted at civil society organisations: Training manual on in discrimination. Human European Consultancy (HEC) in partnership with Migration Policy Group (MPG), 2012.

*European Union Agency for Fundamental Rights, Council of Europe.* Handbook on European non-discrimination law. 2010

*Interights,* Non-Discrimination in International Law: A Handbook for Practitionaires. London: Interights, 2012.

*Iványi K., Muhi E.* The national and international practice of situation, NEKI (Hungary), <http://www.neki.hu/kiadvanyok/test/contest.htm>

*Pratt S.* Discrimination against persons with disabilities Testing guidance for practitioners, The Urban Institute Washington, DC, 2005,

[http://www.urban.org/UploadedPDF/900833\\_discrimination.pdf#search='Pratt%20Sara%20%E2%80%93%20Discrimination%20against%20persons%20with'](http://www.urban.org/UploadedPDF/900833_discrimination.pdf#search='Pratt%20Sara%20%E2%80%93%20Discrimination%20against%20persons%20with')

*Rorive I.* – Situation tests in Europe: myths and realities, European Antidiscrimination Law Review, April 2006, Issue No. 3

Slamming the door on justice: Testing Uncovers Housing Discrimination in Louisville, Kentucky, A report on housing discrimination testing conducted by the Fairness Campaign, January 1999, <http://www.fairness.org/discrimination/discrimination.htm>

*Weichselbaumer D.* Sexual orientation discrimination in hiring,

[http://www.coba.usf.edu/departments/economics/faculty/desimone/teach/wendy\\_le.pdf#search='Weichselbaumer%20Doris%20Sexual%20orientation%20discrimination%20in%20hiring'](http://www.coba.usf.edu/departments/economics/faculty/desimone/teach/wendy_le.pdf#search='Weichselbaumer%20Doris%20Sexual%20orientation%20discrimination%20in%20hiring')

U.S. Department of Housing and Urban Development, Office of Policy Development and Research - Discrimination against persons with disabilities Testing guidance for practitioners

[http://www.huduser.org/publications/pdf/DDS\\_Testing\\_Guidance.pdf](http://www.huduser.org/publications/pdf/DDS_Testing_Guidance.pdf)

K přípustnosti soukromého audiozáznamu jako důkazu v občanskoprávním řízení. K posouzení významu rasové diskriminace z hlediska rasové diskriminace z hlediska náhrady nemajetkové újmy v penězích. – Z judikatury, Bulletin Advokacie, 11-12, 2003

Strupek David, Judikatura Evropského soudu pro lidská práva – kauza Havelka versus Česká republika, in Sborník příspěvků, Konference Sociální bydlení: Předcházení tvorby sociálně vyloučených lokalit, Kancelář veřejného ochránce práv, 2008

Finding of Constitutional Court of Czech Republic 28.1.2004, č.j. I. ÚS 669/02

Resolution of Constitutional Court of Czech Republic 16.11.2005, č.j. II.ÚS 522/05

Judgment of ECHR in case Wallová and Walla vs. Czech republic 26.10.2006, appeal No.

23848/04

Judgment of ECHR in case of Havelka et al vs. Czech Republic 21.6.2007, appeal No.

23499/06



