

Չեռնարկ գինված ուժերի անճնակազմի մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների մասին



Ձեռնարկ
զինված ուժերի անձնակազմի
մարդու իրավունքների
և հիմնարար ազատությունների
մասին

Մույն ձեռնարկը տպագրվել է ԵԱՀԿ ժողովրդավարական հաստատությունների և մարդու իրավունքների գրասենյակի կողմից 2008 թվականին որպես ձեռնարկ զինված ուժերի անձնակազմի մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների մասին: Հայերեն թարգմանությունը պատրաստվել և տպագրվել է ԵԱՀԿ երևանյան գրասենյակի կողմից:

ISBN 978-92-9235-865-5

Երախտիքի խոսք

Մույն ձեռնարկը գրել են պրոֆեսոր Յան Լին (Դարհեմի համալսարանի մարդու իրավունքների կենտրոն, Միացյալ Թագավորություն) և դոկտոր Հանս Բորնը (Ձինված ուժերի ժողովրդավարական վերահսկողության ժնկի կենտրոն, ՋՈՒԺՎ, Շվեյցարիա) և Սեսիլիա Լազարինի (ՋՈՒԺՎ) և պրն Յան Քլեմենթսի (Դարհեմի համալսարան) օժանդակությամբ:

ԺՀՄԻԳ-ը և ՋՈՒԺՎ-ն երախտագիտություն են հայտնում Գերմանիայի և Ռուսիայի կառավարություններին համապատասխանաբար՝ «Համազգեստով քաղաքացին. մարդու իրավունքների պահպանումը զինված ուժերում» և «Ձինվորական միություններն ու ընկերակցությունները» թեմաներով կլոր սեղան-քննարկումները հյուրընկալելու համար: ԺՀՄԻԳ-ը և ՋՈՒԺՎ-ն նաև շնորհակալություն են հայտնում սույն ձեռնարկի նախնական տարբերակը գնահատելու նպատակով կազմավորված փորձագիտական-վերլուծական խմբի անդամներին. գնդապետ Բրիտ Բրեսթրուփ՝ Նորվեգիայի պաշտպանության ազգային քուլեջի փոխտնօրեն, գիտ. թեկն. Նատալյա Դանիլովա՝ Բրիտանիայի համալսարանի քաղաքագիտության ֆակուլտետի կառավարման ոլորտի հետազոտական կենտրոնի գիտաշխատող, տկն Էլիսոն Գիլ՝ «Հյուսիսային Վոյթս վոտչ» կազմակերպության Մոսկվայի գրասենյակի տնօրեն, պրն Էմանուել Ջակոբ՝ Ձինվորական միությունների եվրոպական կազմակերպության (ԵՎԸՈՄԻԼ) նախագահ, պրոֆեսոր Մայքլ Նուն՝ Ամերիկայի կաթոլիկ համալսարանի իրավունքի պրոֆեսոր (Վաշինգտոն, Կոլումբիայի շրջան) և ԱՄՆ ռազմաօդային ուժերի նախկին գլխավոր դատախազ, տկն Փոուլին Մերինեն Քուին՝ Իռլանդիայի պաշտպանության ուժերի օմբուդսման, կապիտան Կատյա Ռեդեր՝ Ձինված ուժերի Գերմանիայի դաշնային ընկերակցության իրավահավասարության հարցերով խորհրդական, պրոֆեսոր Պիտեր Ռոու՝ Միացյալ Թագավորության Լանկաստերի համալսարանի իրավաբանական ֆակուլտետի իրավունքի դասախոս, պրոֆեսոր Ռութ Ջայֆերթ՝ Ռեգենսբուրգի կիրառական գիտությունների համալսարանի (Գերմանիա) սոցիոլոգիայի դասախոս, պրն Իրակլի Մեսիաշվիլի՝ Արդարադատության և ազատության ընկերակցության տնօրեն և Վրաստանի օմբուդսմանի զինվորական հարցերով նախկին տեղակալ: Բացի այդ, շնորհակալություն են հայտնում պրն Վիլլեմ Ֆ. վան Էկելենին՝ Նիդեռլանդների պաշտպանության նախկին նախարարին, պրն Ջոս Վիրթսին՝ Նիդեռլանդների վետերանների ինստիտուտի հետազոտությունների բաժանմունքի պետին, ինչպես նաև պրն Դեյվիդ Նոուստորսին, Մեգան Բեսթիկին և պաշտոնաթող գեներալ-մայոր Գի դը Հայնեն դը Բրիեին (բոլորը՝ ՋՈՒԺՎ-ից)՝ սույն ձեռնարկի նախնական տարբերակի վերաբերյալ արված օգտակար դիտողությունների համար:

ԺՀՄԻԳ-ը և ՋՈՒԺՎ-ն երախտապարտ են Գերմանիայի, Նիդեռլանդների և Ավստրիայի կառավարություններին սույն ձեռնարկի մշակմանը ֆինանսական աջակցություն ցույց տալու համար:

Բովանդակություն

Հապավումներ և կրճատումներ.....	6
Նախաբան	8
ԲԱԺԻՆ ԱՌԱՋԻՆ	11
Գլուխ 1. Ինչպես օգտվել սույն ձեռնարկից.....	12
Գլուխ 2. Մարդու իրավունքները զինված ուժերում. կիրառման շրջանակները և քննարկվող հարցերը.....	15
Գլուխ 3. Զինված ուժերի անձնակազմի մարդու իրավունքների կարևորությունը	21
ԲԱԺԻՆ ԵՐԿՐՈՐԴ	25
Գլուխ 4. ԵԱՀԿ պարտավորությունները.....	26
Գլուխ 5. Մարդու իրավունքների միջազգային իրավունքը.....	33
Գլուխ 6. Հիմնական սահմանադրական կարգավորումները.....	49
Գլուխ 7. Ներպետական օրենսդրությունը.....	57
ԲԱԺԻՆ ԵՐԲՈՐԴ.....	69
Գլուխ 8. Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքները.....	70
Գլուխ 9. Զինվորական միություններ և ընկերակցություններ	84
Գլուխ 10. Կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զորակոչից և զինվորական ծառայությունից հրաժարվելը.....	97
Գլուխ 11. Կրոնը զինված ուժերում	118

ԲԱԺԻՆ ՉՈՐՐՈՐԴ	133
Գլուխ 12. Էթնիկ և լեզվական փոքրամասնությունները զինված ուժերում	134
Գլուխ 13. Կանայք զինված ուժերում.....	153
Գլուխ 14. Գեյերն ու լեսբուհիները զինված ուժերում.....	177
ԲԱԺԻՆ ՀԻՆԳԵՐՈՐԴ.....	195
Գլուխ 15. Զինված ուժերին առնչվող երեխաները.....	196
Գլուխ 16. Զինված ուժերի անձնակազմի նկատմամբ վատ վերաբերմունքի կանխումը	221
Գլուխ 17. Աշխատանքային պայմանները.....	238
Գլուխ 18. Վետերաններ.....	260
ԲԱԺԻՆ ՎԵՑԵՐՈՐԴ.....	281
Գլուխ 19. Կրթությունը մարդու իրավունքների ոլորտում.....	282
Գլուխ 20. Հրամանատարների պարտականությունները և անձնական պատասխանատվությունը.....	289
Գլուխ 21. Կարգապահություն և զինվորական արդարադատություն .	303
Գլուխ 22. Օմբուդսմաններ	321
Հավելված 1. ԵԱՀԿ առանձին պարտավորություններ.....	351
Օգտագործված գրականություն.....	343
Ինտերնետային պաշարների ընտրանի	346
ԺՀՄԻԳ-ի մասին.....	347

Հապավումներ և կրճատումներ

ՔՕՊ - Քաղաքացիական օդային պարեկություն (Միացյալ Նահանգներ)

ԵԻԿ – Երեխայի իրավունքների մասին կոնվենցիա

ԿՆԽՎԿ – Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիա

ՁՈԻԺՎ - Ձինված ուժերի ժողովրդավարական վերահսկողության Ժնևի կենտրոն

ՊՂ – Պաշտպանության դեպարտամենտ (Միացյալ Նահանգներ)

ԵՀ – Եվրոպական համայնք

ՄԻԵԿ – Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիա

ԵՏՀ – Եվրոպական տնտեսական համայնք

ԵՄԽ – Եվրոպական սոցիալական խարտիա

ԵՄ – Եվրոպական Միություն

ԵՎՐՈՄԻԼ – Ձինվորական միությունների եվրոպական կազմակերպություն

ՀՂԲ – Հետաքննությունների դաշնային բյուրո (Միացյալ Նահանգներ)

ՔՔԻՄԴ – Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիր

ՌԽՎՄԿ – Ռասայական խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին միջազգային կոնվենցիա

ՏՄՄԻՄԴ - Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիր

ՁՈԻԳՏ - Ձինված ուժերի գլխավոր տեսուչ, (Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht, Նիդեռլանդներ)

ԱՄԿ – Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն

ՄՄԿ – Միգրացիայի միջազգային կազմակերպություն

ՔԶԸԿ – Քինգսթոնի զինվորական ընտանեկան ռեսուրս կենտրոն (Կանադա)

ՆԱՏՕ – Հյուսիս-ատլանտյան պայմանագրի կազմակերպություն

ՀԿ – Հասարակական կամ ոչ կառավարական կազմակերպություն

ԺՀՄԻԳ - ԵԱՀԿ ժողովրդավարական հաստատությունների և մարդու իրավունքների գրասենյակ

ԵԱՀԿ – Եվրոպայի անվտանգության և համագործակցության կազմակերպություն

ՀՏՄԽ – Հետտրավմատիկ սթրեսային խանգարում

ՄԻՀՀ - Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիր

ՄԱԿ – Միավորված ազգերի կազմակերպություն

ՄԱԶՏ – Միավորված ազգերի կազմակերպության զարգացման ծրագիր

ՎՀ - Միացյալ Նահանգների վետերանների հարցերի դեպարտամենտ

ATRA - Ջինձառայողների պատրաստության և հավաքագրման վարչություն (Միացյալ Թագավորություն)

BVerfGE - Bundesverfassungsgericht (Գերմանիայի դաշնային սահմանադրական դատարան)

CSFM - Conseil Supérieur de la Fonction Militaire (Ջինված ուժերի հարցերի բարձրագույն խորհուրդ, Ֆրանսիա)

DACOWITS – ԱՄՆ պաշտպանության նախարարությանն առընթեր զինձառայողների հարցերի խորհրդատվական կոմիտե

HPAT – Միացյալ Թագավորության զինված ուժերի նույնասեռականների նկատմամբ քաղաքականության գնահատման խումբ (Միացյալ Թագավորություն)

LUVA – Luchtmacht Vrouwenafdeling (Նիդեռլանդների ռազմաօդային ուժերի կանանց կամավոր ուժեր)

MARVA - Marine Vrouwenafdeling (Նիդեռլանդների ռազմածովային թագավորական զորքերի կանանց կամավոր ուժեր)

MILVA - Militaire Vrouwenafdeling (Նիդեռլանդների ցամաքային զորքերի կանանց կամավոր ուժեր)

ONAC – Վետերանների հարցերի ազգային բյուրո (Ֆրանսիա)

PRISMA – Զորացրված զինձառայողների վերաբնակեցման և վերապատրաստման նախագիծ (Մերքիա և Մոնտենեգրո)

SAMO – Շվեդիայի զինված ուժերի սպաների միություն

SPARS – Առափնյա պաշտպանության կանանց օժանդակ ստորաբաժանում (ԱՄՆ)

UNICEF – ՄԱԿ-ի Մանկական հիմնադրամ

WAC – Ցամաքային զորքերի կանանց օժանդակ ստորաբաժանում (ԱՄՆ)

WAVES – Ռազմածովային զորքերի կանանց օժանդակ ստորաբաժանում (ԱՄՆ)

Նախաբան

Զինված ուժերը ժողովրդավարական պետության և հասարակության բաղկացուցիչ մասն են: Զինված ուժերը, իրականացնելով իրենց գործառնությունները պաշտպանության և ազգային անվտանգության ապահովման բնագավառում, հանգուցային դեր ունեն անվտանգության այնպիսի միջավայր ստեղծելու գործում, որը հնարավորություն է տալիս մեզ օգտվելու այն անօտարելի իրավունքներից և ազատություններից, որոնցով բոլորս օժտված ենք մարդ էակ լինելու շնորհիվ: Որպես պետական ապարատի ներկայացուցիչներ՝ զինծառայողները պարտավոր են իրենց պարտականություններն իրականացնելու ընթացքում հարգել մարդու իրավունքները և պահպանել միջազգային մարդասիրական իրավունքի նորմերը: Բայց զինծառայողները թե՛ գորամասերում և թե՛ մարտական պայմաններում իրենց առջև դրված խնդիրներն իրականացնելիս միայն այն դեպքում կպահպանեն նշված իրավունքները, եթե ապահովված լինեն սեփական իրավունքները սեփական հաստատության ներսում:

Շատ պետություններ ստիպված էին բարեփոխել իրենց զինվորական կառույցները՝ անվտանգության սրընթաց փոփոխվող միջավայրին համապատասխանեցնելու համար: Հետզհետե ԵԱՀԿ անդամ հանդիսացող ավելի ու ավելի շատ երկրներ են վերափոխում իրենց զինված ուժերը՝ զինակոչի վրա հիմնված համակարգից անցնելով կամավոր պրոֆեսիոնալ զինված ուժերի համակարգի: Փոխվում են նաև զինված ուժերի դերը և խնդիրները, և շատ երկրներ ներգրավված են միջազգային խաղաղապահ ու մարդասիրական առաքելություններում: Բացի այդ, աստիճանաբար ավելի ու ավելի է տարածում գտնում այն ըմբռնումը, որ մասնակից պետությունները պետք է զինված ուժերի ժողովրդավարական վերահսկողություն իրականացնեն և վերանայեն իրենց զինվորական կառույցներն այն նկատառումով, որ դրանք համապատասխանեն մարդու իրավունքների ոլորտում ստանձնած միջազգային պարտավորություններին:

Այս փոփոխություններն արտացոլում են այն փաստի ընդունումը, որ «համազգեստով քաղաքացիները»՝ զինված ուժերի անձնակազմը՝ և՛ պրոֆեսիոնալ, և՛ գորակոչված ժամկետային զինծառայողները, օժտված են մարդու այն նույն իրավունքներով և հիմնարար ազատություններով, ինչ մնացած բոլոր քաղաքացիները: Իսկապես, ԵԱՀԿ մասնակից բոլոր պետությունների համար պարտադիր մարդու իրավունքների միջազգային բոլոր պայմանագրերի անկյունաքարն այն սկզբունքն է, որ բոլոր մարդիկ, անկախ նրանց մասնագիտական կարգավիճակից և հասարակության մեջ զբաղեցրած դիրքից, ունեն իրենց անօտարելի իրավունքներն ու ազատությունները:

ԺՀՄԻԳ-ԶՈԻԺՎ-ի՝ *զինված ուժերի անձնակազմի մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների մասին* այս ձեռնարկը պատրաստելու համատեղ ծրագրի մտահղացման աղբյուրը «Անվտանգության ռազմաքաղաքական ասպեկտների ԵԱՀԿ վարքականոններն» են: Այս փաստաթուղթը, որ ընդունվել է 1994 թ. 56 մասնակից պետությունների կողմից, պահանջում է պետություններից «իրենց օրենքներում և համապատասխան այլ փաստաթղթերում արտացոլել զինված ուժերի անձնակազմի իրավունքներն ու պարտականությունները» և «ապահովել, որ ռազմական, ռազմականացված և անվտանգության ուժերի անձնակազմը կարողանա օգտվել մարդու իրավունքներից և հիմնարար ազատություններից և իրացնել դրանք»: Փաստաթղթի համաձայն՝ մասնակից պետություններից պահանջվում է նաև «ապահովել վարչաիրավական բոլոր ընթացակարգերի ընդունումը՝ իրենց բոլոր ուժերի անձնակազմերի իրավունքները պաշտպանելու նպատակով»:

Որպես տարածաշրջանային անվտանգության ապահովման ամենամեծ կազմակերպություն՝ ԵԱՀԿ-ն իր ուրույն տեղն է զբաղեցնում զինված ուժերի անդամների մարդու իրավունքների խնդրին հետամուտ լինելու գործում: Անվտանգության առնչությամբ մեր համակողմանի մոտեցման շրջանակներում մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանությունն ու խթանումը տարածաշրջանային կայունության և անվտանգության անհրաժեշտ նախապայմաններից են:

ԶՈՒԺՎ-ն ստուգված փորձառություն ունի անվտանգության բնագավառի ժողովրդավարական կառավարման խթանման ոլորտում հետազոտությունների, վերլուծությունների, խորհրդատվության և օպերատիվ օժանդակության տրամադրման գործում: ԶՈՒԺՎ-ն ակտիվ կերպով խորհրդատվություն, վերապատրաստում և օժանդակություն է ապահովում ամբողջ աշխարհի կառավարությունների և խորհրդարանների, ինչպես նաև Միավորված ազգերի կազմակերպության, ԵԱՀԿ-ի, Եվրոպական Միության, Եվրոպայի խորհրդի, ՆԱՏՕ-ի և Արևմտյան Աֆրիկայի պետությունների տնտեսական համագործակցության համար:

Տվյալ ձեռնարկում ներկայացվում է զինծառայողների մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանությանն ու դրանց կիրառման ապահովմանն ուղղված օրենսդրության, քաղաքականության և առանձին մեխանիզմների տեսությունը: Ընդունելով, որ ոչ մի կոնկրետ մոդել չի կարող կիրառելի լինել յուրաքանչյուր կոնկրետ երկրի նկատմամբ, սույն ձեռնարկը ներկայացնում է ԵԱՀԿ ամբողջ տարածաշրջանից վերցված այնպիսի օրինակներ, որոնք պսակվել են հաջողությամբ: Այն նաև առաջարկություններ է պարունակում մասնակից պետությունների համար այն միջոցառումների վերաբերյալ, որոնք պետք է իրականացվեն՝ մշակվելիք քաղաքականությունն ու դրա իրականացման պրակտիկան մարդու իրավունքների միջազգային չափորոշիչներին և ԵԱՀԿ մարդկային չափանիշի պարտավորություններին համապատասխանեցնելու համար:

Սույն ձեռնարկը հասցեագրված է այն անհատներին, ովքեր դեր ունեն զինված ուժերի անձնակազմի մարդու իրավունքների խթանման, պաշտպանության և իրացման գործում, ինչպիսիք են խորհրդարանականները, կառավարության պաշտոնյաները, քաղաքականություն մշակողները, զինվորական անձնակազմը, դատավորները, մասնագիտական զինվորական միավորումների և հասարակական կազմակերպությունների ներկայացուցիչները: Հուսով ենք, որ այս հրատարակությունը խթան կլինի շահագրգիռ բոլոր կողմերի համար՝ ձեռնարկելու անհրաժեշտ բոլոր միջոցներն այն նկատառումով, որ ծառայողները կարողանան օգտվել իրենց՝ իբրև քաղաքացիների բոլոր իրավունքներից:

Դեսպան Քրիսչեն Շթրոհալ

Դեսպան Թեոդոր Հ. Վինբլեր

ԺՀՄԻԳ-ի տնօրեն, Վարչավա

ԶՈՒԺՎ-ի տնօրեն, Ժնև

ԲԱԺԻՆ ԱՌԱՋԻՆ

Գլուխ 1

Ինչպես օգտվել սույն ձեռնարկից

Այս ձեռնարկը բաղկացած է վեց բաժնից, որոնցից յուրաքանչյուրն իր հերթին բաղկացած է մի քանի գլխից: Ձեռնարկը կարող է օգտագործվել տարբեր նպատակներով՝ պայմանավորված այն հանգամանքով, թե ընթերցողն ինչ է ակնկալում քաղել դրանից: Բնականաբար, ամբողջ ձեռնարկի ընթերցումը ապահովում է զինված ուժերի անձնակազմի մարդու իրավունքների (այդ թվում դրանց իրացման) առավել լիարժեք ըմբռնումը: Ընթերցողները, սակայն, կարող են կենտրոնանալ միայն այն բաժինների վրա, որոնք առանձնակի հետաքրքրություն են ներկայացնում իրենց համար: Այն ընթերցողները, ովքեր հետաքրքրված են այս ոլորտում քաղաքականության մշակման պրակտիկայով և համապատասխան հանձնարարականներով, կարող են կենտրոնանալ լավագույն փորձի վերաբերյալ ներդիրների և յուրաքանչյուր գլխում զետեղված հանձնարարականների վրա:

Ձեռնարկին ծանոթանալու ընթացքում ընթերցողները կգտնեն ներդիրներ, որոնցում ամփոփված փաստերը և թվերը պարզաբանում կամ նկարագրում են հիմնական տեքստում լուսաբանված բարդ խնդիրները՝ ներկայացնելով քաղաքականության միջոցների, օրենքների և ընթացակարգերի որոշակի օրինակներ՝ վերցված ԵԱՀԿ մասնակից պետություններից, նաև համապատասխան տեղեկություններ միջազգային կազմակերպություններից, ինչպես, օրինակ՝ հենց նույն ԵԱՀԿ-ից, Եվրոպայի խորհրդից, Միավորված ազգերի կազմակերպությունից և Եվրոպական Միությունից: Բացի այդ, գլուխների մեծ մասն ունի «Լավագույն փորձի օրինակներ և հանձնարարականներ» կետը, որում կարելի է տեղեկություններ ստանալ այն մասին, թե որոնք են զորանոցներում մարդու իրավունքների նկատմամբ հարգանքը խթանելու միջոցները:

I-ին բաժնում տրվում է ձեռնարկի շրջանակների նկարագրությունը և պարզաբանվում զինծառայողների մարդու իրավունքների կարևորությունը: Տվյալ բաժնում արծարծվում են հետևյալ հիմնական հարցերը.

- Ի՞նչն է զինված ուժերում մարդու իրավունքների նկատմամբ հարգանքի կարևորությունը:
- Ի՞նչ է նշանակում «համազգեստով քաղաքացի» հասկացությունը, և ինչպե՞ս այն կարող է նպաստել մարդու իրավունքների ամրապնդմանը զինվորական կառույցներում:
- Ինչպե՞ս են հավաքվել և ուսումնասիրվել այս հարցի վերաբերյալ տեղեկությունները նախքան սույն ձեռնարկում օգտագործվելը:

II-րդ բաժինն արտացոլում է զինված ուժերում մարդու իրավունքները կարգավորող դաշտը, նորմերը և չափորոշիչները: Ներկայացվում են զինված ուժերի անդամների կողմից մարդու իրավունքների իրացման ներպետական և միջազգային իրավական միջոցները: Այս բաժնում լուսաբանվում են հետևյալ հիմնական հարցերը.

- Որո՞նք են ԵԱՀԿ համապատասխան պարտավորությունները: Ի՞նչ կարևորություն ունեն «Անվտանգության ռազմաքաղաքական ասպեկտների ԵԱՀԿ վարքականոնները»:
- Որտե՞ղ կարող ենք գտնել զինված ուժերում մարդու իրավունքների միջազգային նորմերն ու չափորոշիչները: Որո՞նք են մարդու իրավունքների միջազգային կարևոր պայմանագրերը: Ինչպիսի՞ երաշխիքներ կան միջազգային մակարդակով:
- Ինչու՞ է անհրաժեշտ կիրառել զինված ուժերում մարդու իրավունքներին վերաբերող ազգային օրենսդրությունը: Զինված ուժերի ո՞ր մարդու

իրավունքներն են ամրագրված սահմանադրորեն: Ինչպիսի՞ հարցեր պետք է ընդգրկված լինեն ազգային օրենսդրությամբ կարգավորվող ոլորտում:

- Որո՞նք են այն թույլատրելի հիմքերը, որոնց առկայությամբ կարելի է սահմանափակել զինծառայողների մարդու իրավունքների իրացումը: Մարդու ո՞ր իրավունքներն են, որ սահմանափակման ենթակա չեն:
- Ինչպե՞ս կարող են խորհրդարանները նպաստել գորամասերում մարդու իրավունքների նկատմամբ հարգանքի ապահովմանը:

III-րդ բաժինը նվիրված է զինված ուժերի անձնակազմի քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքներին: Քաղաքական իրավունքները, մասնավորապես, առնչվում են այն իրավունքներին, որոնք մարդկանց հնարավորություն են տալիս մասնակցելու հանրային գործերին: Տվյալ բաժնում ուսումնասիրված հիմնական հարցերն են.

- Որո՞նք են այն կարևոր միջազգային պայմանագրերը և աղբյուրները, որոնք հռչակում և երաշխավորում են քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների լիարժեք իրացումը:
- Որո՞նք են զինծառայողների քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների իրացման սահմանափակման իրավաչափ հիմքերը:
- Ինչպե՞ս են ԵԱՀԿ մասնակից տարբեր պետություններ համատեղում զինված ուժերի չեզոքությունը և ծառայող անձնակազմի կողմից իրենց քաղաքական իրավունքների իրացումը (օրինակ՝ քաղաքական կուսակցություններին միանալու իրավունքը, խոսքի ազատությունը և քաղաքական պաշտոնի առաջադրվելու իրավունքը):
- Ինչպիսի՞ մոտեցումներ են որդեգրված ԵԱՀԿ մասնակից տարբեր պետությունների կողմից միավորվելու ազատության և զինվորական միություններին և ընկերակցություններին միանալու իրավունքի առնչությամբ:
- Ինչպե՞ս են կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով գորակոչից և զինծառայությունից հրաժարվելու իրավունքը և այլընտրանքային ծառայություն անցնելու իրավունքը ամրագրված միջազգային պայմանագրերում և փաստաթղթերում, ինչպես նաև սահմանադրություններում և ներպետական օրենսդրության մեջ: Ինչպե՞ս են գործնականում երաշխավորվում այդ իրավունքները:
- Ինչպե՞ս կարելի է դավանանքի ազատության իրավունքը (ներառյալ կրոնական կանոններով նախատեսված գլխարկների և հագուստի իրավունքը, ինչպես նաև կրոնական ծեսերին մասնակցելու իրավունքը) ներառել զինվորական միջավայրում: Որո՞նք են միջազգային համապատասխան փաստաթղթերը և ԵԱՀԿ տարածաշրջանում առկա առաջավոր փորձի օրինակները:

IV-րդ բաժինը վերաբերում է զինված ուժերում իրավահավասարության, անխտրական վերաբերմունքի և հավասար հնարավորությունների խնդիրներին: Ընդունելով հանդերձ, որ հավասար հիմունքներով մարդու իրավունքներից օգտվելը չի նշանակում, որ ամեն դեպքում պետք է ցուցաբերվի նույնանման մոտեցում, այս բաժնում ուսումնասիրվում են զինված ուժերում ինչպես *իրավաբանական (de jure)*, այնպես էլ *փաստացի (de facto)* հավասարության հարցերը: Մասնավորապես շոշափվում են էթնիկ և ազգային փոքրամասնությունների, գենդերի և սեռական կողմնորոշման խնդիրները: Այս բաժնի հիմնական հարցերն են.

- Միջազգային ո՞ր պայմանագրերն ու փաստաթղթերն են երաշխավորում հավասար հնարավորությունները զինված ուժերում: Ի՞նչը կարող է ճանաչվել որպես լավագույն փորձ՝ զինված ուժերում իրավահավասարության սկզբունքը արդյունավետորեն իրագործելու համար:
- Ինչպե՞ս կարող են ոչ միայն զինծառայողները, այլև զինված ուժերը՝ որպես ինստիտուտ, իրականացնել «բազմազանության կառավարման» սկզբունքը հավասարության ապահովման խնդիրը լուծելիս:

- Ինչպե՞ս կարելի է խտրական վերաբերմունքը արմատախիլ անել գորանոցներից: Ինչպե՞ս կարելի է կանխել հետապնդումները:
- Ինչպիսի մոտեցումներ են որդեգրում ԵԱՀԿ տարածաշրջանի տարբեր երկրներ զինված ուժերում հավասար հնարավորությունների ապահովման ուղղությամբ:

V-րդ բաժնում քննարկվում են զինվորական կյանքի հատուկ հարցերը, այդ թվում՝ զինված ուժերի անձնակազմի անչափահաս անդամների հավաքագրումն ու ընտրությունը, ինչպես նաև աշխատանքային և կենսական պայմանների չափորոշիչները: Այս բաժնում ուսումնասիրվող հիմնական հարցերն են.

- Ինչպիսի նյութաիրավական և դատավարական երաշխիքներ գոյություն ունեն ԵԱՀԿ մասնակից պետություններում՝ զինված ուժերի անչափահաս անդամների մարդու իրավունքներն ապահովելու համար: Ո՞րն է պատշաճ քաղաքականությունը ռազմական դպրոցների և հանրակրթական միջնակարգ դպրոցների ռազմական ուսուցման ծրագրերի ոլորտում:
- Վետերանների արտոնությունների առնչությամբ ի՞նչ փաթեթներ են նախատեսված և ի՞նչ քաղաքականություն է մշակված ԵԱՀԿ մասնակից տարբեր պետություններում:
- Որո՞նք են զինված ուժերի անդամների, հատկապես՝ պարտադիր զինվորական ծառայություն անցնող զինծառայողների նկատմամբ ծառայակիցների ճնշումների և վատ վերաբերմունքի պատճառները: Ինչպե՞ս կարելի է կանխել և համարժեք գնահատել ինստիտուցիոնալ ոչ կանոնադրական հարաբերությունները (ՈԿՀ) և վատ վերաբերմունքը:
- Ի՞նչ մոտեցումներ կան ԵԱՀԿ տարածաշրջանում աշխատանքային ժամերի և աշխատանքային պայմանների առնչությամբ:

Վերջապես, **VI-րդ բաժինը** նվիրված է մի այնպիսի կարևոր ոլորտի, ինչպիսին է մարդու իրավունքների խթանումը և կիրառումը գորանոցներում: Այն ներառում է մարդու իրավունքների ուսուցումը, առանձին զինվորականների դրսևորած վարքագծի համար հրամանատարների կողմից նրանց պատասխանատվության ենթարկելու պարտականությունը, ինչպես նաև զինվորական արդարադատության և օմբուդսմանի ինստիտուտները: Այս բաժնում ուսումնասիրվող հիմնական հարցերն են.

- Ինչպե՞ս կարող է մարդու իրավունքների ուսուցումը բարձրացնել իրազեկության մակարդակը և նպաստել զինված ուժերում այնպիսի մշակույթի ձևավորմանը, որի հիմքում ընկած է հարգանքը մարդու իրավունքների նկատմամբ:
- Ինչու՞ և ինչպե՞ս կարող են գորանոցներում հրամանատարները լինել մարդու իրավունքների դեմ ոտնձգություններից պաշտպանության առաջին գծում: Ինչու՞ և ինչպե՞ս կարող են զինված ուժերի առանձին անդամներ պատասխանատվության կանչվել իրենց վարքագծի համար, և ինչպե՞ս դա կարող է խթանել հարգանքը մարդու իրավունքների նկատմամբ:
- Որո՞նք են զինվորական արդարադատության արդար և անկախ համակարգի վերաբերյալ պատշաճ մոտեցումները ԵԱՀԿ տարածաշրջանում:
- Որո՞նք են օմբուդսմանի ինստիտուտի ներդրման շուրջ այն տարբեր մոտեցումները, որ գոյություն ունեն ԵԱՀԿ տարածաշրջանում:

Գլուխ 2

Մարդու իրավունքները զինված ուժերում. Կիրառման շրջանակները և քննարկվող հարցերը

Նպատակները

Ձինված ուժերի անձնակազմի մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների մասին սույն ձեռնարկի ուշադրության կենտրոնում զինծառայողների իրավունքներն ու հիմնարար ազատություններն են¹: Ձեռնարկի նպատակը նոր չափանիշներ ամրագրելը չէ: Փոխարենը փորձ է արվում նպաստ բերել գոյություն ունեցող չափորոշիչների արդյունավետ կիրառմանը՝ ներկայացնելով ԵԱՀԿ տարածաշրջանում ընդունված մի շարք մոդելներ կամ լավագույն փորձի օրինակներ, որոնք ցույց են տալիս, թե ինչպես մարդու իրավունքները և հիմնարար ազատությունները կարող են հաջողությամբ ներդրվել զինվորական կառույցներում: Միաժամանակ հաշվի են առնված զինված ուժերում գոյություն ունեցող անհրաժեշտ սահմանափակումները՝ ըմբռնելով զինվորական կյանքի և ազգային անվտանգության պահանջները: Ընդունելով հանդերձ, որ գոյություն չունի որևէ մեկ կիրառելի մոդել, և եզակի համատեքստում առկա առանձնահատկությունները միշտ էլ ազդեցություն են ունենալու տվյալ երկրի որդեգրած դիրքորոշման վրա, սույն ձեռնարկը ուղեցույց է տրամադրում ԵԱՀԿ մասնակից պետություններին՝ առաջադրելով այն մոդելները, որոնց արդյունավետությունն ապացուցվել է տարբեր երկրներում:

Մտեցումը. համազգեստով քաղաքացիներ

Սույն ձեռնարկի ելակետը «Անվտանգության ռազմաքաղաքական ասպեկտների ԵԱՀԿ վարքականոսներն» են (տե՛ս գլուխ 4, «ԵԱՀԿ պարտավորությունները»): Վարքականոսները մի քանի անգամ անդրադառնում են զինված ուժերի անձնակազմի իրավունքներին, այդ անդրադարձներից առավել կարևորը 32-րդ կետն է.

«Յուրաքանչյուր մասնակից պետություն ապահովելու է, որ ռազմական, ռազմականացված և անվտանգության ուժերի անձնակազմը կարողանա օգտվել ԵԱՀԿ փաստաթղթերով և միջազգային իրավունքում ամրագրված մարդու իրավունքներից և հիմնարար ազատություններից և իրացնել դրանք սահմանադրական և օրենսդրական նորմերին և ծառայության պահանջներին համապատասխան»:

Տվյալ կետն ընդգծում է այն գաղափարը, որ զինված ուժերի անդամներն իրավունք ունեն օգտվելու իրենց իրավունքներից և հիմնարար ազատություններից, որոնք ենթակա են զինվորական ծառայության՝ համապատասխան երկրի օրենքներով կամ սահմանադրությամբ նախատեսված սահմանափակումներին և պարտականություն-

¹ Սույն ձեռնարկում «զինվոր», «զինված ուժերի անձնակազմ» և «զինծառայողներ» հասկացություններն օգտագործվում են միմյանց փոխարեն, որպես հոմանիշներ: Սա նպատակ չունի տարբերակում մտցնել զինված ուժերի անձնակազմի տարբեր կոչումներ ունեցող կամ տարբեր աշխատանք կատարող անձանց միջև, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ նշվում է այլ բան: Բացի այդ, հարմարության նկատառումներից ելնելով, «զինծառայող» հասկացությունը հավասարապես վերաբերում է և՛ տղամարդկանց, և՛ կանանց, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ նշվում է այլ բան:

ներին: Վարքականոնների մյուս դրույթներն առնչվում են զինված ուժերի անձնակազմի մարդու իրավունքներին և մասնավորապես՝ մարդու իրավունքներին զինված ուժերի քաղաքական չեզոքության համատեքստում (կետ 23), հավաքագրմանը և զորակոչին (կետ 27), իրավունքներին և պարտականություններին, ինչպես նաև՝ դրանցից արվող բացառություններին կամ զինվորական ծառայության այլընտրանքային եղանակներին (կետ 28), պետությունների՝ համապատասխան իրավական և վարչարարական ընթացակարգեր նախատեսելու պարտականությանը՝ իրենց բոլոր ուժերի անձնակազմերի իրավունքները պաշտպանելու նպատակով (կետ 33)²:

Վարքականոններում որդեգրված մոտեցումը կարելի ամփոփ բնութագրել որպես «համազգեստով քաղաքացու» մոտեցում, որի համաձայն՝ զինծառայողները պահպանում են իրենց իրավունքներն ու հիմնարար ազատությունները, սակայն ենթակա են զինվորական ծառայության սահմանափակումների և պարտականությունների ներգործությանը: Չնայած ԵԱՀԿ մասնակից պետությունները համաձայն են, որ զինված ուժերի անձնակազմն իրավունք ունի օգտվելու մարդու համընդհանուր իրավունքներից, «համազգեստով քաղաքացու» գաղափարի ըմբռնումը տարբեր երկրներում տարբեր է՝ կախված տվյալ երկրի պատմության առանձնահատկություններից, զինվորական մշակույթից, թերևս՝ բռնապետությունից դեպի ժողովրդավարական վարչակարգ վերջերս կատարված անցումից, ինչպես նաև՝ պատերազմի և հակամարտության ունեցած փորձից³: Այդ իսկ պատճառներով զինված ուժերի անձնակազմի մարդու իրավունքների պաշտպանության եզակի մոդել գոյություն չունի: Ուստի սույն ձեռնարկի շեշտադրումն այն է, որ առաջ քաշվեն մասնակից պետություններում մարդու իրավունքների արդյունավետ ներդրման տարբեր մոդելներն ու լավագույն փորձի օրինակները:

Շրջանակը

Մարդու իրավունքներ

Սույն ձեռնարկում մարդու իրավունքները դասակարգված են չորս խմբի՝ (1) քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքներ, (2) զինված ուժերում հավասար հնարավորություններին և անխտրական վերաբերմունքին առնչվող իրավունքներ, (3) զինվորական կյանքին առնչվող իրավունքներ և (4) դատավարական իրավունքներ, որոնք վերաբերում են զորանոցներում մարդու իրավունքների իրականացմանն ու ապահովմանը: Չնայած այս իրավունքների հետագա լուսաբանումը տրված է 5-րդ գլխում, դրանք քննարկվում են յուրաքանչյուր գլխում խնդրո առարկա հարցերի, համապատասխան իրավունքների, իրականացվող քաղաքականության ու հատուկ հանձնարարականների առնչությամբ՝ մարդու իրավունքների պահպանումն ապահովելու եղանակների տեսանկյունից: Յուրաքանչյուր գլուխ պարունակում է նաև մի քանի ներդիրներ, որոնք նկարագրում են մասնակից պետություններում կիրառվող օրենքները, քաղաքականությունն ու պրակտիկան:

2 «Անվտանգության ռազմաքաղաքական ասպեկտների ԵԱՀԿ վարքականոններին» կարելի է ծանոթանալ http://www.osce.org/documents/sg/1994/12/702_en.pdf ինտերնետային հասցեով: Վարքականոնների առավել մանրամասն մեկնաբանությունների համար տե՛ս Վիկտոր-Իվ Ղեբալիի և Ալեքսանդր Լամբերտի «Անվտանգության ռազմաքաղաքական ասպեկտների ԵԱՀԿ վարքականոնները. անատոմիա և կենսագործում» (Victor-Yves Ghébalı and Alexander Lambert, *The OSCE Code of Conduct on Politico-Military Aspects of Security: Anatomy and Implementation* (Leiden/Boston: Brill Academic Publishers, 2005)):

3 Պիտեր Ռոու, Ջեկույց՝ ներկայացված «Համազգեստով քաղաքացին. մարդու իրավունքների իրականացումը զինված ուժերում» (Peter Rowe, «Citizen in Uniform: Implementing Human Rights in the Armed Forces») խորհրդածրոյի ընթացքում, որը համատեղ կազմակերպել են ՋՈՒԺՎ-ն, ԺՃՄԻԳ-ը և Գերմանիայի պաշտպանության նախարարությունը, Բեռլին, 7-8 սեպտեմբերի, 2006 թ.:

Սույն ձեռնարկում հատուկ ուշադրության կենտրոնում են զինված ուժերի անձնակազմի ներքին խնդիրները: Այն չի ընդգրկում արտաքին կողմերը, ինչպիսին ընկալվում է մարդու իրավունքների պահպանումը զինված ուժերի անձնակազմի կողմից իրենց գործողությունների իրականացման ընթացքում: Համապատասխանաբար, զինված ուժերի անձնակազմի վարքագծի ազդեցությունը քաղաքացիական անձանց վրա դուրս է այս ձեռնարկի շրջանակներից:

Զինված ուժեր

Չնայած ԵԱՀԿ վարքականոնների համապատասխան դրույթներում (այսինքն՝ 32-րդ կետում) վկայակոչվում են «ռազմական, ռազմականացված և անվտանգության ուժերը», այս ձեռնարկը կենտրոնանում է զինված ուժերի անձնակազմի վրա: Դրա պատճառն այն է, որ «ռազմական, ռազմականացված և անվտանգության ուժեր» հասկացությունը շատ հեշտ կարելի է մեկնաբանել որպես պետական անվտանգության բնագավառի բոլոր բաղադրիչներն ընդգրկող, այդ թվում՝ զինվորականությունը, ոստիկանությունը, սահմանապահներին, ռազմականացված ստորաբաժանումները, անվտանգության մասնավոր և զինվորական ծառայությունները, ներքին անվտանգության ծառայությունները, ինչպես նաև օտարերկրյա և ռազմական հետախուզական ծառայությունները: Քանի որ այս ծառայությունները տարբեր առաքելություններ, գործունեության տարբեր ընթացակարգեր և տարբեր իրավական կարգեր ունեն, սույն գրքում պատշաճ համարվեց սահմանափակվել միայն զինված ուժերի դիտարկումով:

Չնայած անհատները, ընդգրկվելով զինված ուժերում, իրենց մարդու իրավունքներից չեն զրկվում, պետությունները նրանց կողմից մարդու իրավունքների իրացումը կարող են սահմանափակել՝ ելնելով զինվորական կյանքի հատուկ պայմաններից բխող պահանջներից: Զինվորական կյանքի այն առանձնահատկությունները, որոնցով հիմնավորվում են գորանոցներում մարդու իրավունքների իրացման սահմանափակումները, հաճախ առնչվում են զինված ուժերում կարգուկանոնը պահպանելուն, զինված ուժերի քաղաքական չեզոքությունը հաստատելուն, մարտունակությունը սպառնալից էլուն, գաղտնի տեղեկատվությունը պահպանելուն, հրամաններին ենթարկվելուն և զինվորական կազմակերպության աստիճանակարգային կառուցվածքը պահպանելուն: Այն, թե ինչպես և ինչքանով են (եթե առհասարակ որևէ կերպ) այդ առանձնահատկությունները մարդու իրավունքներից օգտվելու սահմանափակումների հիմք ծառայում, սույն ձեռնարկի ամբողջ շարադրանքի ընթացքում քննարկվող հիմնական հարցերից մեկն է:

Զինված ուժերի անձնակազմ

Զինված ուժերի անձնակազմը միատարր խումբ չէ, քանի որ նրա մեջ ընդգրկված են մի շարք ենթախմբեր, ինչպես, օրինակ՝ ժամկետային զինծառայողները, կամավորները, զինված ուժերի տարբեր տեսակների ծառայողները (նավատորմ, օդուժ, ռազմական ոստիկանություն և հատուկ ստորաբաժանումներ), ինչպես նաև տարբեր կոչումներ ունեցող զինծառայողները՝ շարքայինից մինչև գեներալ: Այս ձեռնարկը ելնում է այն տեսակետից, որ մարդու իրավունքները մարդ էակի անօտարելի մասն են, և զինված ուժերի անձնակազմի որոշակի խմբին պատկանելու փաստը չի կարող բացասաբար ազդել մարդու իրավունքներից օգտվելու վրա:

Մասնավորապես, «համազգեստով քաղաքացիների» գաղափարը չի կարող սահմանափակվել միայն գորակոչված զինվորականների շրջանակով: Եթե գորակոչված անձը զենք է վերցնում պարտադիր զինվորական ծառայության շրջանակներում, ապա պրոֆեսիոնալ զինվորը համաձայն է ծառայել զինված ուժերում կամավորության հիմունքներով: Զինված ուժերին կամավոր կերպով միանալու բուն փաստն ինքնին չի նշանակում, որ անձը հրաժարվում է իր մարդու իրավունքներից, ինչը Մարդու

իրավունքների եվրոպական դատարանը հաստատել է 1999 թ.⁴: Երբեմն, սակայն, անհրաժեշտ են լինում հատուկ երաշխիքներ զինված ուժերի ներսում գոյություն ունեցող տարբեր խմբերի, օրինակ՝ 18 տարին չըրացած զինվորականների իրավունքների պաշտպանությունն ապահովելու համար: Մյուս կողմից՝ զինված ուժերի ներսում վերադաս սպաներն այնպիսի ազդեցիկ դիրք ունեն, որ ենթակաների նկատմամբ նրանց խոսքի ազատության իրավունքը պետք է սահմանափակվի, օրինակ՝ վերադասի կրոնական բնույթի ուշադրությունից (օրինակ՝ հոգեորսությունից) ենթականերին պաշտպանելու համար⁵:

Խաղաղ պայմաններ. իրավունքների ապահովումը գորանոցներում

Այս ձեռնարկը վերաբերում է բացառապես խաղաղության պայմանների իրավիճակներին: Այսպիսով, արտասահմանում, օրինակ՝ խաղաղապահ գործողություններում, ինչպես նաև սեփական պետության ներսում ճգնաժամի կամ արտակարգ իրավիճակների ընթացքում ներգրավված զինված ուժերը տվյալ ձեռնարկի շրջանակներից դուրս են:

Մեթոդաբանությունը

Տարբեր երկրներում զինծառայողների մարդու իրավունքների ուսումնասիրության ընթացքում ծառանում են որոշ լուրջ մարտահրավերներ: Նախ՝ սա այն բնագավառներից չէ, որոնք ենթարկվել են խոր վերլուծության, շատ քիչ են այն հրապարակումները, որոնց քննության առարկան գորանոցներում զինված ուժերի անձնակազմի մարդու իրավունքներն են: Չնայած այս խնդրի առնչությամբ իրավական համակարգերի և տարբեր հարցերի առթիվ կատարված մի քանի գերազանց ուսումնասիրություններին՝ ակնհայտորեն զգացվում է համադրելի տվյալների համակողմանի և ազգային պրակտիկայի բազմակողմանի ուսումնասիրության պակասը⁶: Մեկ այլ մարտահրավեր է այն անջրպետը, որ գոյություն ունի իրավական դրույթների և իրականության միջև: Երկրի սահմանադրությամբ և օրենքներով ամրագրված նորմերն ու չափանիշները միշտ չէ, որ պահպանվում են պրակտիկայում: Այդ իսկ պատճառներից ելնելով՝ ձեռնարկի

⁴ Peter Rowe, *The Impact of Human Rights Law on Armed Forces* [Պիտեր Ռոու «Մարդու իրավունքների մասին օրենսդրության ազդեցությունը զինված ուժերի վրա»](Cambridge: Cambridge University Press, 2006)), էջ 9-23: «*Լյուսթիգ-Փրինն ու Բեքեթն ընդդեմ Միացյալ Թագավորության*» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1999 թ. սեպտեմբերի 27-ի վճիռը, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի զեկույցներ, հտ. 29, 2000 թ., էջ 548 (Lustig-Prean and Beckett v. United Kingdom, European Court of Human Rights, 27 September 1999, European Human Rights Reports, Vol. 29, 2000, p. 548):

⁵ «*Լարիսիսը և այլք ընդդեմ Հունաստանի*» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1998 թ. փետրվարի 24-ի վճիռը, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի զեկույցներ, հտ. 27, 1999 թ., էջ 329 (*Larissis and others v. Greece*, European Court of Human Rights, 24 February 1998, European Human Rights Reports, Vol. 27, 1999, p. 329): Ian Leigh, “Human Rights and Fundamental Freedoms of Armed Forces Personnel: The European Court of Human Rights”, DCAF Working Paper No. 165, 2005, p. 4 [Յան Լի «Ձինված ուժերի անձնակազմի մարդու իրավունքները և հիմնարար ազատությունները. Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարան», ԶՈՒԺՎ աշխատանքային զեկույց, թիվ 165, 2005, էջ 4]:

⁶ Տե՛ս, օրինակ՝ Ռոու, նշված աշխ., ծնթ. 4, Georg Nolte (ed.), *European Military Law Systems* [Չորջ Նոլտե (խմբ.) «Ձինվորական իրավունքի եվրոպական համակարգեր»] (Berlin: De Gruyter Recht, 2003), M. Sassoli and A. McChesney, *Conscripts’ rights and military justice training manual*, Chisinau: Centre for Recruits’ and Servicemen’s Rights Protection of the Republic of Moldova, 2002) [Մ. Սասոլի և Ա. Մակչեսնի «Ձինակոչիկների իրավունքների և զինվորական արդարադատության ուսումնական ուղեցույց» (Քիշնև, Մոլդովայի Հանրապետության զինակոչիկների զինծառայողների իրավունքների պաշտպանության կենտրոն, 2002), Ղեբալի և Լամբերտ, նշված աշխ., ծնթ. 2:

հեղինակները որդեգրել են հետազոտության մի ռազմավարություն, որը բաղկացած է մի քանի քայլերից:

1. ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշարը

Հարցաշարը մշակվել է զինծառայողների մարդու իրավունքները քննության առնելու նպատակով՝ հաշվի առնելով խնդրո առարկայի, հատկապես երկրի քաղաքականության և պրակտիկայի առնչությամբ համադրելի տվյալների բացակայությունը⁷: Ներդիր 1.1-ը լրացուցիչ մանրամասներ է տրամադրում հարցաշարի վերաբերյալ, որի շնորհիվ հարուստ տեղեկություններ ստացվեցին մասնակից պետությունների օրենքների, ընթացակարգերի և պրակտիկայի վերաբերյալ: Դրանց հղում է արվում սույն ձեռնարկի ամբողջ շարադրանքի ընթացքում տեքստի և նկարագրական ներդիրների մեջ:

Ներդիր 1.1-ից երևում է, որ կանոնավոր զինված ուժեր ունեն ԵԱՀԿ մասնակից ոչ բոլոր պետությունները: Այն դեպքում, երբ կանոնավոր զինված ուժեր ունեցող երկրները հարցաշարի պատասխաններ չեն տրամադրել, այնուամենայնիվ զինված ուժերում մարդու իրավունքների քաղաքականության և պրակտիկայի որոշ տարրերի վերաբերյալ երբեմն հնարավոր է եղել պատկերացում կազմել հանրության համար մատչելի այլ աղբյուրներից, ՀԿ-ներից, մամուլից և զիտական հաստատություններից:

Ներդիր 2.1

ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշարը ԵԱՀԿ մասնակից պետությունների զինված ուժերի անձնակազմի մարդու իրավունքների վերաբերյալ

Զինված ուժերի անձնակազմի մարդու իրավունքների ծրագրի շրջանակներում իրականացվել է «Անվտանգության ռազմաքաղաքական ասպեկտների ԵԱՀԿ վարքականոնների» վերաբերյալ 2004 թ. ընթացքում տեղեկատվության փոխանակման նախապատրաստական ուսումնասիրությունը: Մատչելի տեղեկությունների որակի և բնույթի մեծ տարբերության պատճառով անհրաժեշտ էր մշակել մի մանրամասն հարցաշար, որի նպատակը լինել տվյալներ ստանալ ԵԱՀԿ տարածաշրջանում զինված ուժերի մարդու իրավունքների ոլորտում գործող օրենքների, իրականացվող քաղաքականության և գոյություն ունեցող պրակտիկայի մասին: 85 հարց ընդգրկող հարցաշարի անգլերեն և ռուսերեն տարբերակները 2005 թ. բաժանվել են ԵԱՀԿ մասնակից պետությունների մշտական ներկայացուցչություններին: Հարցաշարին կարելի է ծանոթանալ ինտերնետային կայքում՝ www.dcaf.ch հասցեով:

1. Շավալուն պատասխաններ են ստացվել հետևյալ երկրներից.

Ավստրիա, Ադրբեջան, Բելառուս, Բելգիա, Բոսնիա և Հերցեգովինա, Բուլղարիա, Կանադա, Խորվաթիա, Չեխիայի Հանրապետություն, Դանիա, Էստոնիա, Ֆինլանդիա, Ֆրանսիա, Վրաստան, Գերմանիա, Իռլանդիա, Լատվիա, Լիտվա, Լյուքսեմբուրգ, Մալթա, Նորվեգիա, Լեհաստան, Պորտուգալիա, Ռուսաստանի Դաշնություն, Սերբիա և Մոնտենեգրո⁸, Սլովակիա, Սլովենիա, Իսպանիա, Շվեդիա, Շվեյցարիա, Տաջիկստան, Թուրքիա, Ուկրաինա, Միացյալ Թագավորություն և Միացյալ Նահանգներ:

2. Note verbale (բանավոր նոտա - ծանոթ թ. թարգմ.) ստացվել է հետևյալ երկրներից.

Լիխտենշտեյն (կանոնավոր զինված ուժեր չունի), Տաջիկստան և Վատիկան (կանոնավոր զինված ուժեր չունի):

⁷ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշարին կարելի է ծանոթանալ http://www.dcaf.ch/odih/_index.cfm ինտերնետային հասցեով:

⁸ Հարցումն անցկացվել է նախքան 2006 թ. Սերբիայի և Մոնտենեգրոյի առանձնացումը:

3. Հետևյալ պետությունները չեն պատասխանել հարցաշարին.

Ալբանիա, Անդորա (կանոնավոր զինված ուժեր չունի), Հայաստան, Կիպրոս, Հունաստան, Հունգարիա, Իսլանդիա (կանոնավոր զինված ուժեր չունի), Իտալիա, Ղազախստան, Ղրղզստան, Մակեդոնիայի նախկին Հարավսլավիայի Հանրապետություն, Մոլդովա, Մոնակո (արարողակարգային գործառույթ իրականացնող պալատական կայագոր ունի), Նիդեռլանդներ, Ռումինիա, Սան Մարինո (կանոնավոր զինված ուժեր չունի), Թուրքմենստան և Ուզբեկստան:

2. ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի կլոր սեղանները

Քաղաքականության և պրակտիկայի մասին տեղեկատվություն ձեռք բերելու նպատակով ԺՀՄԻԳ-ը և ԶՈՒԺՎ-ն առանձնացված խնդիրների վերաբերյալ անցկացրել են երկու կլոր սեղան-քննարկում, որոնք կազմակերպվել են ԵԱՀԿ մասնակից պետությունների կառավարությունների հետ համատեղ: Դրանցից առաջինը՝ «Համագգեստով քաղաքացին. մարդու իրավունքների կիրառումը զինված ուժերում» թեմայով քննարկումը կազմակերպվել է 2006 թ. սեպտեմբերին Գերմանիայի պաշտպանության նախարարության հետ համատեղ, իսկ երկրորդը՝ «Զինվորական միություններն ու ընկերակցությունները» կլոր սեղան-քննարկումը կազմակերպվել է 2006 թ. հոկտեմբերին Ռումինիայի պաշտպանության նախարարության և Զինվորական միությունների եվրոպական կազմակերպության (ԵՎԸՈՄԻԼ) հետ համատեղ: Այդ կլոր սեղանները խթանել են սույն ձեռնարկի մշակման աշխատանքները և նպաստել համապատասխան հարցերի շուրջ ԵԱՀԿ մասնակից պետությունների ներկայացուցիչների իրազեկ քննարկումներին⁹:

3. ՀԿ-ների և ԵԱՀԿ տեղական ներկայացուցչությունների ներդրումը

Ծրագրի իրականացման ընթացքում ձեռնարկի հեղինակները օգտվել են ՀԿ-ների և ԵԱՀԿ տեղական ներկայացուցչությունների արժեքավոր փորձից և տեսակետներից, որոնք առանձնահատուկ պատկերացում են տվել զինծառայողների մարդու իրավունքների ոլորտի վիճակի վերաբերյալ: Շատերի թվում մեծապես օգտագործվել են այնպիսի ոչ կառավարական կազմակերպությունների հաղորդած տեղեկություններ ու փաստաթղթեր, ինչպիսիք են ԵՎԸՈՄԻԼ-ը, «Հյուսիս Կոստա Վոստ» կազմակերպության Մոսկվայի գրասենյակը, Գերմանիայի *Բունդեսվերբանդ* կազմակերպությունը (*Bundeswehrverband, Զինված ուժերի դաշնային ընկերակցություն*), Շոտլանդիայի վետերանների միությունը, ինչպես նաև Սանկտ Պետերբուրգի «Զինվորի մայր» հասարակական կազմակերպությունը¹⁰:

4. Փորձագիտական ամփոփումը

Ձեռնարկի նախագծի տարբերակները խորությամբ ուսումնասիրվել և քննարկվել են ԵԱՀԿ ամբողջ տարածաշրջանի զինված ուժերի անձնակազմի մարդու իրավունքների ոլորտի փորձագետների կողմից այն նկատառումով, որ ապահովվի ներկայացված գաղափարների և արված եզրակացությունների հիմնավորվածությունը: 2006 թ. դեկտեմբերին ԺՀՄԻԳ-ը Վարշավայում կազմակերպեց փորձագիտական ամփոփման աշխատանքային սեմինար, որին ներկա էին տարբեր բնագավառների փորձագետներ: Այս ամենի շնորհիվ արվեցին բազմաթիվ փոփոխություններ, և արդյունքում ձեռնարկը կատարելագործվեց: Մշակման ընթացքում խորհրդատվություն տրամադրած փորձագետների անունները նշված են ձեռնարկի վերջում:

⁹ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի զինված ուժերի անձնակազմի մարդու իրավունքներին նվիրված կլոր-սեղան քննարկումների մասին առավել ընդգրկուն տեղեկություններ կարելի է ստանալ ծրագրի ինտերնետային կայքից՝ http://www.dcaf.ch/odihr/_events.cfm հասցեով:

¹⁰ Տե՛ս, օրինակ՝ <http://www.euromil.org> կամ <http://soldiersmothers.ru>:

Գլուխ 3

Զինված ուժերի անձնակազմի մարդու իրավունքների կարևորությունը

Ինչպես նշվեց նախորդ գլխում, «Անվտանգության ռազմաքաղաքական ասպեկտների ԵԱՀԿ վարքականոնների» 32-րդ կետը մասնակից պետություններին պարտավորեցնում է ապահովել, որ ռազմական, ռազմականացված և անվտանգության ուժերի անձնակազմը կարողանա օգտվել իր մարդու իրավունքներից ու հիմնարար ազատություններից և իրացնի դրանք՝ սահմանադրական և ընթացիկ օրենսդրության դրույթներին և ծառայության պահանջներին համապատասխան: Որպես ուղեցույց ծառայող արժեքավոր աղբյուրներից է Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին 1950 թ. եվրոպական կոնվենցիան: Ինչպես և ԵԱՀԿ վարքականոնները, կոնվենցիան՝ մեկնաբանված Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի կողմից, զինված ուժերի ներկայացուցիչներին դիտում է որպես համազգեստ կրող քաղաքացիների, այսինքն՝ ծառայություն իրականացնող զինծառայողները պահպանում են քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքները, չնայած դրանք լրացված են զինվորական համատեքստին համապատասխան:

«Համազգեստով քաղաքացի» հայեցակարգը ենթադրում է, որ զինված ուժերի անձնակազմը թե՛ պրոֆեսիոնալ և թե՛ գորակոչված, օժտված է այն նույն իրավունքներով և պաշտպանության երաշխիքներով, ինչ և բոլոր անձինք, և դրանք ենթակա են զինվորական կյանքով պայմանավորված որոշակի սահմանափակումների: Իրապես, մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պահպանումը բոլորի, այդ թվում նաև զինված ուժերի անձնակազմի համար ԵԱՀԿ անվտանգության համակողմանի հայեցակարգի բաղադրիչն է, որը խաղաղության պահպանումը կապում է մարդու իրավունքներն ու հիմնարար ազատությունները հարգելու հետ¹¹:

Այնուամենայնիվ, որոշ պետություններում զինծառայողներին և հատկապես զորակոչված զինվորներին հասցվում են վիրավորանքներ, նրանց նկատմամբ դրսևորվում են դաժանություն, ճնշումներ, բռնություն, վատ վերաբերմունք, կատարվում են խոշտանգումներ և այլ ապօրինի գործողություններ: Նման երևույթները կարող են հանգեցնել ծանր պատահարների, հաշմանդամության, մահվան կամ ինքնասպանության: Դժբախտաբար, այս երևույթները՝ որպես ավելի լայն զինվորական մշակույթի մի մաս, որը բնութագրվում է կատարողների անպատժելիությամբ և մարդ էակների արժանապատվության նկատմամբ հարգանքի բացակայությամբ, ինստիտուցիոնալ բնույթ ունեն:

Որոշ պետություններում զինված ուժերի ներկայացուցիչների համար մարդու իրավունքներից օգտվելն անհամաչափորեն սահմանափակված է սահմանադրությամբ և

¹¹ «Անվտանգության ռազմաքաղաքական ասպեկտների ԵԱՀԿ վարքականոններ», սկզբունք 2. «Մասնակից պետությունները հաստատում են իրենց անվտանգության համակողմանի հայեցակարգի շարունակվող արդիականությունը. առաջին անգամ ամրագրվել է Եզրափակիչ ակտում, որով փոխադարձ կապ է հաստատվում մարդու իրավունքների ու հիմնարար ազատությունների նկատմամբ հարգանքի և խաղաղության պահպանման միջև: Այն տնտեսական և բնապահպանական համագործակցությունը կապում է միջպետական խաղաղ հարաբերությունների հետ»: Մեջբերումն ըստ Վարքականոնների VII-րդ գլխի, որն առավել մանրամասն քննարկվում է 4-րդ գլխում:

օրենքներով: Օրինակ՝ բազմաթիվ երկրներում զինված ուժերի անձնակազմին արգելված է լիարժեք իրացնել խոսքի ազատության և հավաքների ազատության իրավունքները: Հետևաբար զինծառայողների համար արգելքներ են դրվում իրենց անունից հանդես գալու ժամանակ, ինչպես նաև մարդու իրավունքների խախտումների մասին բարձրաձայնելիս: Քանի որ այս իրավիճակը կարող է սրվել զինվորական հաստատությունների փակ բնույթի պատճառով, կառավարությունների համար գորանոցներում մարդու իրավունքների պաշտպանության ապահովումը կարևոր խնդիր է:

Մարդու իրավունքները, ըստ սահմանման, անբաժանելի են մարդ էակից և նրա վկայությունն են: Անշուշտ, մարդու որոշ իրավունքների իրացումն ընդհանրապես չի կարող սահմանափակվել¹²: Սակայն մարդու մյուս իրավունքների իրականացումը կարող է հարմարեցվել որոշակի հատուկ պայմաններին և իրավիճակներին կամ սահմանափակվել դրանցով: Մարդու իրավունքների չափորոշիչները զինված ուժերի կարիքներին համապատասխանեցնելու ընթացքում կարող է հաշվի առնվել մի քանի գործոն. զինվորական կարգապահության բնույթը, գորքերի աստիճանակարգված կառուցվածքը, հրամաններին ենթարկվելու անհրաժեշտությունը և բարոյականության պաշտպանությունը: Ի տարբերություն քաղաքացիների որևէ այլ խմբի, զինված ուժերի ներկայացուցիչները կարող են, իրենց պարտականությունների կատարման շրջանակներում, կոչված լինել սպանելու այլ մարդկանց կամ զոհելու սեփական կյանքը: Ձինվորական ապրելակերպը կարող է կապված լինել դաժան կամ ծայրահեղ պայմաններում ծառայության հետ: Անգամ բնականոն իրավիճակներում կարող է համեմատաբար փոքր լինել այն անջրպետը, որի մի կողմում մասնավոր կյանքն է, իսկ մյուսում՝ ծառայողական պարտականությունները, օրինակ՝ երբ անձնակազմը ապրում է զորանոցներում: Ձինված ուժերի կյանքին բնորոշ այս որոշակի գործոնները հաստատում են զինված ուժերի անձնակազմի մարդու իրավունքների նկատմամբ սահմանափակումներ նախատեսելու կարիքը:

Ներդիր 3.1

Ձինված ուժերում մարդու իրավունքների ապահովման կարևորությունը

1. Քաղաքացի հանդիսանալու շնորհիվ զինծառայողները պետք է օգտվեն այն նույն մարդու իրավունքներից և հիմնարար ազատություններից, ինչ և մյուս քաղաքացիները:
2. Ձինծառայողների մարդու իրավունքների նկատմամբ հարգանքը նպաստում է զինված ուժերին՝ որպես հասարակության մեջ սերտորեն ինտեգրված համակարգի:
3. Չորանոցներում մարդու իրավունքների նկատմամբ հարգանքը կանխում է կառավարության կողմից զինված ուժերի ոչ իրավաչափ օգտագործումը և դրանք քաղաքացիական բնակչության դեմ հանելը:
4. Չորանոցներում մարդու իրավունքների նկատմամբ հարգանքը զինծառայողներին պաշտպանում է կառավարության կամ բանակի հրամանատարների կողմից ոչ իրավաչափ օգտագործվելուց և ճնշումների ենթարկվելուց:

¹² Մրանք այն մարդու իրավունքներն են, որոնցից որևէ վերապահում չի կարող արվել, այդ թվում՝ կյանքի իրավունքը, խոշտանգումների արգելքը, պայմանագրային պարտավորությունը չկատարելու հիմքով ազատագրկման արգելքը, մեղավոր ճանաչելու արգելքը այնպիսի արարքի համար, որը, կատարման պահին ներպետական և միջազգային իրավունքի համաձայն, հանցագործություն չի համարվել, և անձի իրավասուբյեկտության ճանաչման իրավունքը: Տե՛ս նաև սույն ձեռնարկի 5-րդ և 16-րդ գլուխները:

5. Խաղաղապահ ժամանակակից գործողությունները պահանջում են, որ զինված ուժերի անձնակազմը մարդու իրավունքներն ընդգրկի իր առօրեական գործառնությունների մեջ: Ջինժառայողներն ավելի լավ պատրաստված կլինեն նման առաքելություններին, եթե իրենք էլ գործեն մի միջավայրում, որտեղ պահպանվում և պաշտպանվում են այդ իրավունքները, և նրանցից պահանջվում է յուրացնել այն արժեքները, որոնք ընկած են իրենց առաքելությունների հիմքում:

Այն եղանակների տարբերությունը, որոնք ընտրում են պետություններն իրենց զինժառայողների մարդու իրավունքները սահմանափակելիս, պայմանավորված է լինում հենց վերը նշված գործոններով: Այս տարբերությունների հիմքում ընկած է հասարակության մեջ զինված ուժերի ունեցած դերակատարման և կարգավիճակի ավելի լայն ընկալումը: Պատասխանելով այն հարցին, թե «ինչքան տարբեր կարող են լինել զինված ուժերը», որոշ մարդիկ այն տեսակետն են հայտնում, որ զինված ուժերը մի յուրահատուկ ինստիտուտ է, որն ամբողջովին տարբերվում է քաղաքացիական ինստիտուտներից: Այս յուրահատկությունը պարտադիր է բոլոր երկրների համար բոլոր ժամանակներում, քանի որ միայն դրանով է ապահովվում զինված ուժերի մարտունակությունը: Այս տեսակետի համաձայն՝ զինժառայողը սովորական քաղաքացիական ծառայող չէ, այլ մի անձ, որն արձագանքում է իրեն ուղղված կոչին, անձ, որի համար նվիրական են իր պարտքը, երկիրը և պատիվը: Հակառակ այս տեսակետին՝ մյուս մեկնաբանները հայտնում են այն կարծիքը, որ զինված ուժերի առանձնակիությունը միայն հարաբերական կարևորություն ունի, քանի որ զինված ուժերը XX դարի ընթացքում քաղաքական, իրավական, մշակութային, տեխնոլոգիական և հասարակության կողմից տնտեսական ճնշումների շնորհիվ ենթարկվել են «քաղաքացիականացման» միտումներին¹³: Հետևաբար զինվորականի մասնագիտությունն այսօր հասարակության մեջ տեղի ունեցած ավելի լայն վերափոխումների արգասիքն է: Այս վերափոխումների ազդեցության արտահայտությունն է ինստիտուտ/մասնագիտություն մոդելը: Վերջինիս հիմքում ընկած թեզն այն է, որ զինվորականի մասնագիտությունը ինստիտուցիոնալ ձևաչափից գնում է դեպի հասարակության մեջ առկա այլ մասնագիտություններից մեկի ձևաչափը: Հետզհետե զինվորականի մասնագիտությունը պարզապես դառնում է «մի գործ», որով զբաղվելու հակումը պայմանավորված է ֆինանսական շահի, ապահով աշխատանք ունենալու և գրավիչ աշխատանքային պայմանների նկատառումներով, ի տարբերություն այն յուրահատուկ ինստիտուտի, որը հիմնված է երկրի, պարտքի և պատվի գաղափարների վրա¹⁴: Ինստիտուցիոնալ մոդելի համաձայն՝ զինժառայողների մարդու իրավունքները ենթակա են զգալի սահմանափակման, քանի որ զինվորականի մասնագիտությունը չի կարող համեմատվել հասարակության մեջ գոյություն ունեցող որևէ այլ մասնագիտության հետ: Մասնագիտության մոդելի համաձայն, սակայն, զինժառայողները, զինվորական և հասարակության մեջ առկա մյուս մասնագիտությունների միջև գոյություն ունեցող ընդհանրությունների շնորհիվ, որպես կանոն, ունեն այն նույն իրավունքները, ինչ և այլ մասնագիտությունների տեր մյուս քաղաքացիները:

¹³ Մեջբերումն ըստ՝ Cf. Bernard Boene, “How Unique Should the Military Be? A Review of Representative Literature and Outline of a Synthetic Formulation”, *European Journal of Sociology*, Vol. 31, No. 1, 1990 [Բեռնարդ Բենե, «Որքանով յուրահատուկ պետք է լինեն զինված ուժերը: Օրինակելի գրականության տեսություն և սինթետիկ ձևակերպման սխեման», Սոցիոլոգիայի էվոլյուցիոնալ ամսագիր, հտ. 31, թիվ 1, 1990]:

¹⁴ Charles Moskos, “From Institution to Occupation: Trends in Military Organization”, *Armed Forces & Society*, Vol. 4, No. 1, Fall 1977 [Չարլզ Մոսկոս, «Ինստիտուտից մինչև մասնագիտություն. Ջինված ուժերի կազմակերպման միտումները», Ջինված ուժերը և հասարակությունը, հտ. 4, թիվ 1, աշուն, 1977], Charles Moskos, John Allen Williams, and David Segal (eds.), *The Post-modern Military: Armed Forces after the Cold War* [Չարլզ Մոսկոս, Ջոն Ալեն Վիլյամս և Դեյվիդ Սիգալ (խմբ.), «Ջինված ուժերը հետմոդերնիզմի ժամանակներում. զինված ուժերը «Մառը պատերազմից» հետո»] (Oxford: Oxford University Press, 2000):

Պարտադիր է, սակայն, որ նման սահմանափակումները համապատասխանեն որոշակի չափանիշների: Դրանք պետք է ռացիոնալ ձևով համադրելի լինեն զինվորական կարիքներին, ոչ թե սուկ կամայական պրակտիկայի կամ ավանդույթի հետևանք լինեն: Դրանք պետք է հստակ սահմանված լինեն օրենքով, և նախընտրելի է՝ այնպիսի օրենսդրությամբ, որը ենթարկվել է շահագրգիռ ժողովրդավարական քննարկման և անցել օրինական գործընթացով: Այդ սահմանափակումները պետք է համաչափ լինեն, այսինքն՝ նրբանկատորեն հարմարեցված լինեն զինված ուժերի շահերին, որոնց հակակշիռը, մյուս կողմից, կլինի մարդու իրավունքների լիարժեք իրացումը: Զինված ուժերի անձնակազմի իրավունքների որևէ սահմանափակում, որը կիրառվում է խտրական՝ ռասայական կամ էթնիկ պատկանելության, կրոնի, սեռական պատկանելության կամ կողմնորոշման հիմքով, պետք է ենթարկվի մանրագնին ուսումնասիրության՝ հաշվի առնելով նման սահմանափակման կասկածելի բնույթը և հստակ հիմնավորման անհրաժեշտությունը: Զինված ուժերի անձնակազմի իրավունքները սահմանափակելու անհրաժեշտության ապացուցման պարտականությունը անվերապահորեն ընկած է հենց զինված ուժերի վրա:

Մարդու իրավունքները զուտ թղթին տրված հնչեղ նկրտումներ չեն. դրանք պետք է նաև լիարժեք իրականացվեն զինված ուժերի առօրյա կյանքում: Անօրինական երևույթների (օրինակ՝ զինակոչիկների նկատմամբ ոտնձգությունների) հետևանքով կատարվող մարդու իրավունքների ոտնահարումները զինված ուժերում առավել տարածված խախտումներից են: Չնայած հաճախ գոյություն ունեն նման երևույթներն արգելող օրենքներ ու կանոնադրություններ, ամենից դժվարը հենց դրանց գործնական կիրառումն է:

ԵԱՀԿ մասնակից շատ պետություններում զինված ուժերի անձնակազմի իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմները մնում են ոչ համարժեք: Անգամ այն պետություններում, որտեղ բարեփոխվել են համապատասխան օրենսդրությունն ու կանոնադրությունները, դրանք հաճախ գործնական մակարդակում չեն պահպանվում:

Հետևաբար, մարդու իրավունքների արդյունավետ կիրառման հարցը վճռորոշ նշանակություն ունի: Սույն ձեռնարկն ընդգծում է ոչ միայն ազգային և միջազգային դատարանների դերը, այլև մարդու իրավունքների ոտնահարման մասին գանգատների քննության և խախտումները պատժելի դարձնելու եղանակները, ներառյալ՝ զինվորական օմբուդսմանների և միջազգային դիտորդ մարմինների գործունեությունը: Պաշտպանության առաջին գծում, սակայն, պետք է լինեն հենց զինված ուժերը: Մասնավորապես, ենթակաների մարդու իրավունքների պաշտպանությունը վերադաս սպաների հիմնական բնորոշ պարտականություններից է: Մարդու իրավունքների ուսուցումը վճռական նշանակություն ունի զինվորական կյանքում իրազեկության մակարդակի բարձրացման և այնպիսի մշակույթ ձևավորելու գործում, որի պայմաններում մարդու իրավունքները ներթափանցում են իբրև ժողովրդավարական արժեքներին հավատարմության վկայություն: Մյուս հասնելուց հետո զինված ուժերը հանդիսանում են ոչ միայն զուտ պետության տարածքային ամբողջականության պաշտպաններ, այլև պաշտպանում են ժողովրդավարական երաշխիքները և մարմնավորում դրանք:

ԲԱԺԻՆ ԵՐԿՐՈՐԴ

Գլուխ 4

ԵԱՀԿ պարտավորությունները

ԵԱՀԿ-ն ժողովրդավարությունը, մարդու իրավունքները և իրավունքի գերակայությունը՝ այսպես կոչված «մարդկային չափանիշը» խթանող նորմերը և գործողությունները, համարում է անվտանգության էական տարրերից մեկը, որն ուղղակիորեն կապված է ԵԱՀԿ գործունեության երկու այլ ոլորտների՝ ռազմաքաղաքական և տնտեսական/բնապահպանական չափանիշների հետ: Մարդկային չափանիշ հասկացությունը նույնպես մատնանշում է, որ ԵԱՀԿ-ն այս բնագավառում գործող նորմերը ընդգրկում է ավելի լայն շրջանակում, քան մարդու իրավունքների ավանդական ոլորտն է: Այս գլխում քննարկվում են մարդու իրավունքների տիրույթում ԵԱՀԿ մարդկային չափանիշով գործող պարտավորությունների բնույթն ու շրջանակը, ինչպես նաև քննարկվում են բազմակողմանի «Անվտանգության ռազմաքաղաքական ասպեկտների ԵԱՀԿ վարքականոնների» առնչությամբ մարդու իրավունքների հարցերը:

1. ԵԱՀԿ-ի՝ մարդու իրավունքներին առնչվող պարտավորությունների բնույթը և կարգավիճակը

Մարդու իրավունքների ոլորտի պարտավորությունները ԵԱՀԿ անվտանգության համակողմանի քաղաքականության բաղկացուցիչ մասն են այդ կազմակերպության ստեղծման պահից ի վեր: Հելսինկյան եզրափակիչ ակտում մասնակից պետությունները համաձայնության են եկել, որ իրենց փոխհարաբերությունների հիմքում ընկած սկզբունքներից մեկը լինի՝

«խթանել և խրախուսել քաղաքացիական, քաղաքական, տնտեսական, սոցիալական, մշակութային և այլ իրավունքների ու ազատությունների արդյունավետ իրականացումը, որոնցից յուրաքանչյուրը բխում է մարդ անհատին հատուկ արժանապատվությունից և էական է նրա ազատ ու լիարժեք զարգացման համար»¹⁵:

Մարդու իրավունքներին վերաբերող այս պարտավորությունը վերահաստատվել է մի քանի անգամ (օրինակ՝ Մադրիդում 1983 թ., Վիեննայում 1989 թ. և Մոսկվայում 1991 թ.):

ԵԱՀԿ մասնակից պետությունների կողմից ստանձնած պարտավորությունները մարդու իրավունքների առնչությամբ պարտադիր քաղաքական ուժ ունեն այդ պետությունների համար, ինչպես նաև այն նոր պետությունների համար, որոնք ընդունում են ԵԱՀԿ կանոնները կազմակերպության մասնակից պետություն դառնալիս: Ստորև ամփոփ ներկայացված են այն հիմնական ոլորտները, որոնց տիրույթում մասնակից պետությունները ստանձնել են այդպիսի պարտավորություններ, իսկ որոշակի ուղղություններով ստանձնած հիմնական պարտավորությունները առավել մանրամասն քննարկվում են III-IV-րդ բաժինների համապատասխան գլուխներում:

¹⁵ Հելսինկի, 1975 թ., Եվրոպական անվտանգությանը վերաբերող հարցեր. 1 (ա) Մասնակցող պետությունների միջև փոխհարաբերություններն ուղղորդող սկզբունքների մասին հռչակագիր. սկզբունք VII:

Պարտավորությունների պարտադիր քաղաքական ուժ ունենալը նշանակում է, որ ի տարբերություն մարդու իրավունքների պայմանագրերի՝ դրանք ուժի մեջ են մտնում անմիջապես (քանի որ չեն պահանջում սահմանադրական վավերացում) և իրենց ամբողջ ծավալով (այսինքն՝ առանց վերապահումների): Իրավաբանորեն, սակայն, դրանք գուրկ են դատարանում կատարման համար պարտադիր լինելու բնույթից: Այնուամենայնիվ, ԵԱՀԿ պարտավորությունները պարզապես կամքի առկայության կամ բարի ցանկությունների հռչակագրեր չեն, այլ նշված չափորոշիչներին համապատասխանելու քաղաքական խոստումներ: Բացի այդ, եթե այդ պարտավորություններն արտահայտում են տվյալ պետության մեջ ընդունված պրակտիկան և համապատասխանում են դրանց իրավաչափությանն առնչվող համոզմունքին (*opinio iuris*), ապա դրանք կարող են վկայել դրանց սովորութային իրավունքի աղբյուրի կարգավիճակի մասին:

1990 թ. Կոպենհագենի խորհրդակցության ժամանակ մասնակից պետությունները հռչակեցին իրենց պարտավորությունը՝ ապահովելու մարդու իրավունքների խախտումների և զանգատների դեպքում իրավունքի վերականգնման արդյունավետ միջոցներ: Այդ միջոցները զինծառայողին հնարավորություն են տալիս գործնականում օգտվելու մարդու իրավունքներին առնչվող նորմերի պահպանման ուղղությամբ պետությունների ստանձնած պարտավորություններից: Իրավունքի վերականգնման միջոցն արդյունավետ է, եթե հնարավորություն է տալիս անկախ արդյունավետ քննություն իրականացնելու մարդու իրավունքների ենթադրյալ խախտումների վերաբերյալ և անկողմնակալ որոշում կայացնելու խախտման փաստի առթիվ, ինչպես նաև այն դեպքում, եթե միջոցներ է ապահովում ենթադրյալ տուժողին բավարար հատուցում տրամադրելու համար: Ներդիր 4.1-ում ներկայացված են 1990 թ. Կոպենհագենի փաստաթղթով նախատեսված մարդու իրավունքների խախտումների կապակցությամբ իրավունքի վերականգնման արդյունավետ միջոցների հիմնական բնութագրիչ գծերը:

Եթե ներպետական մակարդակում իրավունքի պաշտպանության միջոցները բացակայում են կամ արդյունավետ չեն, ապա կարելի է դիմել միջազգային մակարդակով անհատական զանգատ ներկայացնելու մեխանիզմներին: ԵԱՀԿ մարդու իրավունքների պարտավորություններն ինքնին անհատական դիմումների մեխանիզմներ չեն նախատեսում, սակայն այդպիսիք ամրագրված են ՄԱԿ-ի և մարդու իրավունքների այն բազմաթիվ տարածաշրջանային պայմանագրերում, որոնց կողմ են հանդիսանում ԵԱՀԿ մասնակից պետությունները: Դրանք քննարկվում են 5-րդ գլխում:

ԵԱՀԿ մասնակից պետությունները համաձայնության են եկել, որ մարդու իրավունքների յուրաքանչյուր սահմանափակում պետք է նախատեսված լինի օրենքով և համահունչ լինի ստանձնած մյուս միջազգային պարտավորություններին (Կոպենհագեն, 1990 թ.): Մարդու իրավունքների յուրաքանչյուր սահմանափակում պետք է բացառիկ բնույթ ունենա և կիրառվի օրենքի նպատակին խիստ համաչափ: Այս առումով այդ պարտավորությունների կառուցվածքը նման է մարդու իրավունքների միջազգային պայմանագրերի կառուցվածքին:

2. ԵԱՀԿ մշտադիտարկման և իրականացման մեխանիզմները

ԵԱՀԿ մասնակից պետությունները մշտապես հաստատել են՝ քանի որ մարդու իրավունքներն ընկած են միջազգային իրավակարգի հիմքում, մարդու իրավունքների պահպանումը առանձին պետությունների ներքին խնդիր չէ: Ընդհակառակը՝ պետություններն իրենց քաղաքացիների և միմյանց առջև պատասխանատու են ստանձնած պարտավորությունների կատարման համար: 1991 թ. Մոսկվայի խորհրդակցության ընթացքում մասնակից պետությունները վճռականորեն և

անվերապահորեն վերահաստատել են, որ ԵԱՀԿ մարդկային չափանիշի տիրություն գտնվող հարցերը «բոլոր մասնակից պետությունների անմիջական և իրավաչափ մտահոգության առարկան են»:

Պարտավորությունների կատարման հարցերի կապակցությամբ գումարվող պարբերական խորհրդակցություններից բացի, ԵԱՀԿ-ն նաև ստեղծել է այսպես կոչված «մարդկային չափանիշի մեխանիզմներ»՝ Վիեննայի մեխանիզմը¹⁶ և Մոսկվայի մեխանիզմը¹⁷։ ընդ որում, վերջինս Վիեննայի մեխանիզմի լրացված տարբերակն է։ Դրանք միասին սահմանում են մարդկային չափանիշի տիրություն ստանձնած պարտավորությունների կատարման վերահսկողության ընթացակարգեր, որոնք գործի են դրվում ԵԱՀԿ մասնակից պետությունների կողմից ներկայացված առանձին (*ad hoc*) գանգատների հիման վրա։ Վիեննայի մեխանիզմը մասնակից պետությանը հնարավորություն է տալիս ընթացակարգերի համակարգի գործադրման միջոցով բարձրացնելու ԵԱՀԿ մասնակից այլ պետության կողմից մարդկային չափման առնչությամբ ստանձնած պարտավորությունների կատարման հարցեր։ Մոսկվայի մեխանիզմը սրա հիման վրա նախատեսում է անկախ փորձագետների՝ առանձին դեպքերով հատուկ առաքելությունների ստեղծման լրացուցիչ հնարավորություն, որոնց նպատակն է աջակցել մարդկային չափանիշի տիրություն որոշակի խնդրի լուծմանը։ Սա ներառում է մարդու իրավունքների ոլորտում ստանձնած պարտավորությունների ենթադրյալ խախտումների հետաքննության իրավունքը, բացառիկ դեպքերում անգամ առանց մեղադրվող պետության համաձայնության։

Գործնականում, մարդկային չափանիշի մեխանիզմները հազվադեպ կիրառություն ունեն, ինչը մասամբ պայմանավորված է ԵԱՀԿ-ի մշտապես գործող կազմակերպություն դառնալու հանգամանքով, իսկ մասամբ էլ՝ այն քաղաքական նկատառումներով, որոնք անհրաժեշտ է հաշվի առնել նման *ad hoc* մեխանիզմների կիրառմանը դիմելիս¹⁸։ ԵԱՀԿ մակարդակով գործում են տարբեր մարմիններ, որոնց նպատակն է մարդկային չափանիշի տիրություն ստանձնած պարտավորությունների կատարման վերահսկողության իրականացումը, այդ թվում՝ ԵԱՀԿ ժողովրդավարական հաստատությունների և մարդու իրավունքների գրասենյակը և Զանգվածային լրատվամիջոցների ազատության հարցերով ԵԱՀԿ ներկայացուցիչը։ Մասնակից պետությունները, սակայն, ստանձնած պարտականությունների կատարման ուղղությամբ առաջնային պատասխանատվություն ունեն, ինչպես նաև մասնակցում են իրենց գործընկեր մասնակից պետությունների կողմից ստանձնած պարտավորությունների կատարման կոլեգիալ գնահատման գործընթացին։

3. ԵԱՀԿ համապատասխան պարտավորությունները

Մասնակից պետությունները համաձայնել են ստանձնել մարդու առանձին իրավունքներին առնչվող պարտադիր բնույթի որոշակի պարտավորություններ։ Դրանք ամփոփ ներկայացված են Ներդիր 4.1-ում և ավելի մանրամասն կլուսաբանվեն հաջորդ գլուխներում։ Քանի որ այս պարտավորությունները վերաբերում են բոլորին, կիրառելի են ինչպես զինված ուժերի անձնակազմի, այնպես էլ այլոց նկատմամբ։

¹⁶ Ինչպես որ ստեղծվել է Վիեննայում 1989 թ., տե՛ս Վիեննայի հանդիպման եզրափակիչ փաստաթուղթը (Հելսինկիի խորհրդակցության կատարմանն ուղղված երրորդ հանդիպումը)։

¹⁷ 1991 թ. Մոսկվայի փաստաթուղթը, կետ 1-16՝ լրացված 1993 թ. Հռոմի փաստաթղթով (գլուխ IV, կետ 5)։

¹⁸ Մոսկվայի մեխանիզմի պահանջների համաձայն՝ ԺՀՄԻԳ-ը շարունակում է վարել փորձագետների ցուցակը։

Ներդիր 4.1

ԵԱՀԿ պարտավորություններն ու մարդու իրավունքները¹⁹

ԻՐԱՎՈՒՆՔԸ	ԵԱՀԿ ՊԱՐՏԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆԸ	ԱՅՆ ՏԵՂԵԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ
Կյանքի իրավունք	«Այն մասնակից պետություններում, որտեղ մահապատիժը չի վերացվել, մահվան դատավճիռ կարող է արձակվել միայն ամենածանր հանցագործությունների համար՝ հանցագործության կատարման պահին գործող օրենսդրության համաձայն և չխախտելով ստանձնած միջազգային պարտավորությունները» (Վիեննա, 1989 թ.):	Գլուխ 16
Խոշտանգման, անմարդկային և նվաստացնող պատժի կամ վերաբերմունքի արգելում	«Մասնակից պետությունները խստորեն դատապարտում են ամեն տեսակի խոշտանգումները՝ որպես մարդու իրավունքների և մարդկային արժանապատվության կոպտագույն խախտումներից մեկը: Նրանք պարտավորվում են պայքարել դրանք արմատախիլ անելու ուղղությամբ» (Բուդապեշտ, 1994 թ.):	Գլուխ 16
Միավորվելու ազատություն	«[Մասնակից պետությունները] հաստատում են, որ յուրաքանչյուր անհատ, առանց որևէ խտրականության, ունի ... միավորվելու և խաղաղ հավաքների ազատության իրավունք» (Փարիզ, 1990 թ.):	Գլուխներ 8 և 9
Արտահայտվելու ազատություն	«Մասնակից պետությունները պարտավորվում են ապահովել, ... որ յուրաքանչյուր ոք ունենա արտահայտվելու ազատության, ներառյալ՝ հաղորդակցության իրավունք: Այս իրավունքը ներառում է կարծիք ունենալու, տեղեկատվություն և գաղափարներ ստանալու և տարածելու ազատությունը՝ առանց պետական մարմինների միջամտության և անկախ սահմաններից» (Կոպենհագեն, 1990 թ.):	Գլուխ 8
Մտքի, խղճի, համոզմունքի և կրոնի ազատություն	«Մասնակից պետությունները ... համաձայնում են ձեռնարկել բոլոր անհրաժեշտ միջոցները՝ ապահովելու համար անհատի կողմից, սեփական խղճի մտքը, իր կրոնի կամ հավատքի թե՛ միանձնյա, թե՛ այլոց հետ համատեղ դավանելու և ծիսակատարության ազատությունը» (Մադրիդ, 1983 թ.):	Գլուխ 11
Ազգային, մշակութային և լեզվական ինքնության իրավունք	«Մասնակից պետությունները պարտավորվում են իրենց տարածքում պաշտպանել ազգային փոքրամասնությունների էթնիկ, մշակութային, լեզվական և կրոնական ինքնությունը և միջոցներ ստեղծել դրանց խթանման համար» (Վիեննա, 1989 թ.):	Գլուխ 12
Մեռերի հավասարություն	«[Մասնակից պետությունները պարտավորվում են] վերացնել կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերը և վերջ դնել կանանց և երեխաների նկատմամբ բռնություններին, ինչպես նաև սեռական շահագործման և մարդկանց թրաֆիքինգի բոլոր ձևերին» (Ստամբուլ, 1999 թ.):	Գլուխ 13

¹⁹ ԵԱՀԿ Մարդկային չափանիշի պարտավորությունները (Վարշավա, ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ, 2005), 2-րդ հրատ., հտ. 1, Թեմատիկ խմբավորում: ԵԱՀԿ պարտավորությունների ավելի լայն ընտրանի կարելի է գտնել Հավելված 1-ում:

Մարդու իրավունքների կրթությունը	«Մարդու իրավունքների բնագավառում կրթությունը հիմնարար նշանակություն ունի և, հետևաբար, կարևոր է, որ [մասնակից պետությունների] քաղաքացիները մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների կրթություն ստանան» (Մոսկվա, 1991 թ.):	Գլուխ 19
Կամայական ձերբակալումից և դատական քննությունից անձեռնմխելիության իրավունք	«Ոչ ոք չի զրկվի իր ազատությունից այլ կերպ, քան օրենքով սահմանված հիմքերով և կարգով» (Մոսկվա, 1991 թ.):	Գլուխ 21
Արդարացի դատաքննության իրավունք	«Մասնակից պետությունները պարտավորվում են ... արդյունավետ կիրառել ... անկախ և անկողմնակալ դատարանի առջև ողջամիտ ժամկետում արդարացի և հրապարակային դատաքննության իրավունքը» (Վիեննա, 1989 թ.):	Գլուխ 21
Իրավունքի վերականգնման արդյունավետ միջոցների իրավունք	«[Մասնակից պետությունները պարտավորվում են] ապահովել իրավունքի պաշտպանության միջոցների, ինչպես նաև դրանց վերաբերյալ ամբողջական տեղեկատվության մատչելիությունը այն անձանց համար, ովքեր պնդում են, որ խախտվել են իրենց մարդու իրավունքները և հիմնարար ազատությունները» (Վիեննա, 1989 թ.): «Մասնակից պետությունները պարտավորվում են քննարկել մարդու իրավունքների պաշտպանության մասին տարածաշրջանային կամ համընդհանուր կոնվենցիային, ինչպիսիք են Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիան կամ Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրին կից կամրնտի արձանագրությունը, որոնցով ընթացակարգեր են նախատեսված միջազգային մարմիններին անհատական դիմումներ ներկայացնելու համար» (Կոպենհագեն, 1990 թ.):	Գլուխներ 5 և 7

Մարդու իրավունքների ոլորտում ստանձնած այս ընդհանուր պարտավորություններից բացի, գոյություն ունեն երեք առանձին ոլորտներ, որոնց շրջանակներում մասնակից պետությունները պարտավորություններ են ստանձնել զինված ուժերի անձնակազմի վերաբերյալ: Նախ՝ մասնակից պետությունները պարտավորվել են ուսումնասիրել այլընտրանքային ծառայության ներդրման խնդիրը (Կոպենհագեն, 1990 թ. և Բուդապեշտ, 1994 թ., կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զորակոչից և զինծառայությունից հրաժարվելը քննարկվում է ստորև՝ 10-րդ գլխում): Երկրորդ՝ պետությունները պարտավորություն են ստանձնել զորակոչվող անձանց նվազագույն տարիքի վերաբերյալ: Կոպենհագենի 1990 թ. խորհրդակցության ընթացքում այն պետությունները, որոնք դեռևս չէին միացել ՄԱԿ-ի Երեխայի իրավունքների մասին կոնվենցիային, համաձայնել են անել այդ: Պետությունները պարտավորվել են նաև ստուգման ենթարկել զինվորական ծառայության, ռազմականացված ստորաբաժանումներում և անվտանգության ուժերում հավաքագրման և զորակոչի իրենց մեթոդները՝ մարդու իրավունքների ոլորտում իրենց ստանձնած պարտավորություններին դրանց համապատասխանության տեսանկյունից (Բուդապեշտ, 1994 թ.): Երրորդ՝ պետությունները զինծառայողների իրավական պաշտպանության ապահովման պարտավորություն են ստանձնել: Դրանք իրենց առավել ընդգրկուն արտահայտությունն են գտել «Անվտանգության ռազմաքաղաքական ասպեկտների ԵԱՀԿ վարքականոններում» (Բուդապեշտ, 1994 թ.):

4. «Անվտանգության ռազմաքաղաքական ասպեկտների ԵԱՀԿ վարքականոններ» հիմնական դրույթները

«Անվտանգության ռազմաքաղաքական ասպեկտների ԵԱՀԿ վարքականոններն» ընդունվել են 1994 թ. դեկտեմբերի 3-ին Բուդապեշտում անցկացված Անվտանգության բնագավառում ԵԱՀԿ ներկայացուցիչների համաժողովում²⁰: Որպես քաղաքական պարտադիր ուժ ունեցող փաստաթուղթ՝ այն ուժի մեջ է մտել 1995 թ. հունվարի 1-ից: Վարքականոններն առաջին բազմակողմանի փաստաթուղթն էին, որը կարգավորում էր զինված ուժերում առկա հարաբերություններն ինչպես ներպետական, այնպես էլ միջազգային մակարդակով: Դրա հիմքում ընկած գաղափարն այն է, որ զինված ուժերի նկատմամբ ժողովրդավարական վերահսկողությունը «կայունության և անվտանգության անբաժանելի մասն է և ժողովրդավարության կարևոր արտահայտություններից մեկը» (կետ 20): Այն որդեգրում է առաջադեմ մոտեցում, որով միահյուսվում են անվտանգության մարդկային և զինվորական չափանիշները: Բացի այդ, կանոնները տարածվում են ռազմական և պաշտպանական քաղաքականության վրա թե՛ խաղաղ պայմաններում, թե՛ պատերազմի ժամանակ. սա մասնակից պետությունների կառավարությունների կողմից կարևոր զիջում է մի բնագավառում, որն ավանդաբար համարվում էր նրանց մենաշնորհը:

Վարքականոնները մարմնավորում են չորս հիմնական սկզբունք. սահմանադրական քաղաքացիական իշխանության գերակայությունը զինվորական իշխանությունների նկատմամբ (կետ 21-26), զինված ուժերի ենթարկվելը միջազգային մարդասիրական իրավունքին (կետ 29-31 և 34-35), զինձառայողների մարդու իրավունքների պահպանումը (կետ 23, 27-28 և 32-33) և պետության ներսում ուժի կիրառման սահմանափակումը, ընդհուպ մինչև այն մակարդակը, որը համապատասխանում է դրա իրավական նպատակին, և միջամտության սահմանափակումը մարդու իրավունքների խաղաղ ու օրինական իրականացմանը (կետ 36-37):

Այսպիսով, ինչպես տեսնում ենք, վարքականոններում երկկողմանի մոտեցում է որդեգրվում մարդու իրավունքների նկատմամբ: Առաջին՝ մասնակից պետությունները պետք է ապահովեն, որ իրենց զինված ուժերը պահպանեն քաղաքացիական անձանց մարդու իրավունքները և հետևեն միջազգային մարդասիրական իրավունքի նորմերին: Օրինակ՝ պետք է հոգ տանեն, որ կանխվի քաղաքացիական անձանց վնաս պատճառելը, իսկ ուժի գործադրումը պետք է լինի համաչափ: Զինձառայողներն անհատապես պետք է պատասխանատվության ենթարկվեն միջազգային իրավունքի խախտումների համար: Նմանապես, զինձառայողների մարդու իրավունքները նույնպես պետք է պաշտպանվեն պետությունների կողմից: Սա նշանակում է, որ պետք է ընդունված լինի համապատասխան ներպետական օրենսդրություն, որով արդյունավետ ընթացակարգեր կնախատեսվեն նրանց իրավունքների երաշխավորման համար, լինի դա դատարանների թե՛ այլ անկախ մարմինների, մասնավորապես՝ զինվորական օմբուդսմանների միջոցով:

Վարքականոնների՝ մարդու իրավունքներին վերաբերող դրույթները ամփոփված են Ներդիր 4.2-ում: Ինչպես կարելի է տեսնել քաղաքական չեզոքությանը վերաբերող 23-րդ կետից և 32-րդ կետից, որը նախատեսում է, որ զինձառայողները պետք է օգտվեն ԵԱՀԿ փաստաթղթերում և միջազգային իրավունքում ամրագրված ընդհանուր մարդու իրավունքներից և հիմնարար ազատություններից՝ «սահմանադրական և օրենսդրական նորմերին ու ծառայության պահանջներին համապատասխան», վարքականոններում որդեգրվում է «համազգեստով քաղաքացի» մոտեցումը: Ինչպես նշել է մեկնաբաններից մեկը, «Վարքականոնները հստակ ամրագրում են, որ զինված ուժերի անձնակազմի

²⁰ Ամբողջ տեքստը տե՛ս http://www.osce.org/documents/fsc/1994/12/4270_en.pdf: Մեկնաբանությունների համար տե՛ս Ղերալի և Լամբերտ, նշված աշխ., ծնթ.2:

իրավունքները չեն ավարտվում գորանոցների շեմից ներս»²¹:

ԵԱՀԿ մասնակից պետությունները համաձայնել են ամեն տարի տեղեկատվություն փոխանակել Վարքականոնների կատարման մասին ամեն տարվա մինչև ապրիլի 15-ը հարցաշարը լրացնելու միջոցով²²:

Ներդիր 4.2

Վարքականոնները. հիմնական դրույթները մարդու իրավունքների վերաբերյալ²³

Զինված ուժերի անձնակազմի իրավունքները

Հավաքագրման և գորակոչի պրակտիկան պետք է համապատասխանի մարդու իրավունքների ոլորտում ստանձնած պարտավորություններին (կետ 27):

Զինված ուժերի անձնակազմի մարդու իրավունքները պետք է արտացոլվեն ներպետական օրենսդրության մեջ (կետ 28):

Մասնակից պետությունները պարտավորվում են ապահովել զինված ուժերի անձնակազմի՝ իր իրավունքներից օգտվելը և իրացնելը, ներառյալ՝ նրա իրավունքների պաշտպանության համապատասխան իրավական և վարչարարական ընթացակարգերը (կետ 32-33):

Զինված ուժերի պարտականությունները իրավունքների պահպանման ուղղությամբ

Զինված ուժերը պետք է լինեն քաղաքականապես չեզոք (կետ 23):

Պետություններից պահանջվում է իրենց տարածքում ներկայացնել միջազգային մարդասիրական իրավունքի՝ զինված հակամարտություններին առնչվող փաստաթղթերը և ապահովել զինված ուժերի անձնակազմի ուսուցումը դրանց ծանոթացնելու ուղղությամբ (կետ 29 և 30):

Զինված ուժերի անձնակազմը կարող է անձնական պատասխանատվություն կրել միջազգային մարդասիրական իրավունքի նորմերը խախտելու համար (կետ 31):

Զինված ուժերը, ինչպես խաղաղ պայմաններում, այնպես էլ պատերազմի ժամանակ. պետք է ղեկավարվեն, լրացվեն, վարժվեն և հագեցվեն միջազգային իրավունքի դրույթներին համապատասխան (կետ 34):

Ներքին անվտանգության խնդիրները լուծելիս ուժի կիրառումը պետք է համապատասխանի հարկադրական գործողությունների առկա պահանջին: Զինված ուժերը պետք է ձգտեն խուսափել քաղաքացիական անձանց առողջությանը կամ գույքին վնաս պատճառելուց (կետ 36):

Զինված ուժերը չեն կարող օգտագործվել քաղաքացիների մարդու և քաղաքացու իրավունքների խաղաղ և օրինական իրականացումը սահմանափակելու և նրանց ազգային, կրոնական, մշակութային, լեզվական կամ էթնիկ ինքնությունից զրկելու նպատակով (կետ 37):

²¹ Victor-Yves Ghébal, "Revisiting the OSCE Code of Conduct on Politico-Military Aspects of Security (1994)", in Heiner Hänggi and Theodor H. Winkler, *Challenges of Security Sector Governance*, [Վիկտոր-Իվ Դեբալի, «Վերընթերցելով Անվտանգության ռազմաքաղաքական ասպեկտների ԵԱՀԿ վարքականոնները» (1994), Հայեր Հանգիի և Թեորդոր Վինքլերի «Անվտանգության հատվածի կառավարման մարտահրավերները» գրքում], Berlin: DCAF and LIT Verlag, 2003):

²² Անվտանգության բնագավառում ԵԱՀԿ ներկայացուցիչների համաժողովի 1998 թ. հուլիսի 8-ի թիվ FSC.DEC/4/98 որոշում:

²³ Անվտանգության ռազմաքաղաքական ասպեկտների ԵԱՀԿ վարքականոններ, բաժին VII և VIII:

Գլուխ 5

Մարդու իրավունքների միջազգային իրավունքը

Մարդու իրավունքների միջազգային իրավունքը սկիզբ է առել 1948 թ. Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրից և բազմաթիվ միջազգային ու տարածաշրջանային պայմանագրերի հանրագումարն է: Գործնական մակարդակում այն համալրված է բազմաթիվ հռչակագրերով և այլ փաստաթղթերով, ինչպիսիք են ԵԱՀԿ մարդկային չափանիշին առնչվող պարտավորությունները: Մարդու իրավունքների մասին պայմանագրերը (հատկապես Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիրը, Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիրը և Մարդու իրավունքների ու հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիան) սույն ձեռնարկում քննարկվող իրավունքների առաջնային հիմքն են (տե՛ս ներդիր 5.1-ը հիմնական դրույթների վերաբերյալ):

Սույն գլխում քննարկվում են հիմնական պայմանագրերը, և ներկայացվում է դրանց հավանական կիրառելիությունը զինված ուժերի ներկայացուցիչների նկատմամբ: Լուսաբանվում է զինձառայողների՝ որպես համազգեստով քաղաքացիների նկատմամբ վերաբերմունքը մարդու իրավունքների իրավունքի տեսանկյունից: Այնուհետև սույն գլխում քննարկվում են այս պայմանագրերի և ներպետական օրենսդրության փոխհարաբերությունները, ինչին հաջորդում է այն պայմանների քննարկումը, որոնց առկայությամբ այդ իրավունքները կարող են սահմանափակվել միջազգային իրավունքի համաձայն: Վերջապես, սույն գլխում քննարկվում է մարդու իրավունքների խախտումների կանխման երաշխիքների խնդիրը:

1. Հիմնական պայմանագրերը

Մարդու իրավունքների ժամանակակից միջազգային իրավունքը հիմնված է ՄԱԿ-ի կանոնադրության (հատկապես դրա նախաբանի և 1-ին հոդվածի 3-րդ մասի, 55-րդ և 56-րդ հոդվածների) վրա, ի լրումն՝ Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրի, Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրի և Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրի վրա: Բացի այդ, գոյություն ունեն ռասայական պատկանելության հատկանիշով և կանանց նկատմամբ խտրականության դեմ ՄԱԿ-ի կոնվենցիաները, Երեխայի իրավունքների մասին կոնվենցիան, Խոշտանգումների և այլ դաժան, անմարդկային կամ նվաստացնող վերաբերմունքի ու պատժի դեմ կոնվենցիան²⁴, ինչպես նաև փախստականների և քաղաքացիության խնդիրներին նվիրված կոնվենցիաները (տե՛ս ստորև, Ներդիր 5.1, որում ամփոփված են հիմնական դրույթները):

Նշվածներից բացի, զինված հակամարտությունների ժամանակ մարդու իրավունքների իրավունքը լրացվում է միջազգային մարդասիրական իրավունքով²⁵: Այս ոլորտում

²⁴ Տե՛ս նաև Խոշտանգումների և անմարդկային կամ արժանապատվությունը նվաստացնող վերաբերմունքի կամ պատժի կանխարգելման մասին եվրոպական կոնվենցիան:

²⁵ Տե՛ս *D. Fleck (ed.), The Handbook of Humanitarian Law in Armed Conflicts* [Դ.Ֆլեք (խմբ.), «Զինված հակամարտություններում մարդասիրական իրավունքի ձեռնարկ»] (Oxford: Oxford University Press, 1995), I. Detter, *The Law of War* [Ի.Դետտեր, «Պատերազմի իրավունք»] (Cambridge: Cambridge University Press, 2000), 2nd edition.

հիմնական պայմանագրերն են 1949 թ. Ժնևի կոնվենցիաները՝ 1977 թ. ընդունված կից արձանագրություններով: Մարդու իրավունքների պաշտպանությունն ապահովվում է նաև մի շարք այլ պայմանագրերով, որոնք առնչվում են ոչ թե պետությունների, այլ անհատների անձնական քրեական պատասխանատվությանը: Դրանց թվում են ահաբեկչության դեմ 13 հիմնական կոնվենցիաները, ցեղասպանության և ստրկության դեմ պայմանագրերը և Միջազգային քրեական դատարանի Հռոմի կանոնադրությունը: Այս աղբյուրների մի շարք դրույթներ կարող են կիրառելի դառնալ զինված ուժերի անձնակազմի նկատմամբ: Սույն ձեռնարկը, սակայն, հիմնականում նվիրված է զինծառայողների մարդու իրավունքներին, ոչ թե նրանց պարտականություններին քաղաքացիական անձանց կամ կոմբատանտների մարդու իրավունքները պաշտպանելու ոլորտում: Հետևաբար, միջազգային մարդասիրական իրավունքը կամ միջազգային քրեական իրավունքով անձնական պատասխանատվության հարցերը այստեղ քննարկվում են միայն այնքանով, որքանով վերաբերում են հրամանատարների պատասխանատվության հարցերին (տե՛ս 20-րդ գլուխը՝ «Հրամանատարների պարտականությունները և անձնական պատասխանատվությունը»):

ՄԱԿ-ի շրջանակներում ստանձնած պայմանագրային պարտավորություններն այնուհետև լրացվում են մարդու իրավունքների տարածաշրջանային համակարգերով: Գործնականում ԵԱՀԿ պետությունների համար հիմնականում այդպիսի կիրառելի համակարգ է Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին 1950 թ. կոնվենցիան (Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիան), որը վավերացվել է 47 պետությունների կողմից²⁶: Եվրոպական կոնվենցիան կիրառելի է ԵԱՀԿ բոլոր պետությունների համար, բացառությամբ հետևյալ ինը երկրների՝ Բելառուս, Կանադա, Վատիկան, Ղազախստան, Ղրղզստան, Տաջիկստան, Թուրքմենստան, Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներ և Ուզբեկստան: Կոնվենցիայի 1-ին հոդվածը պայմանավորվող պետություններին պարտավորեցնում է «իրենց իրավագործության տակ գտնվող *յուրաքանչյուրի* [ընդգծումը մերն է] համար» ապահովել կոնվենցիայով սահմանված իրավունքներն ու ազատությունները: Հետևաբար, այն կիրառելի է ինչպես քաղաքացիական անձանց, այնպես էլ զինծառայողների դեպքում:

2. Մարդու իրավունքների կարևորությունը զինված ուժերի անձնակազմի համար

Զինծառայողներին որպես համազգեստով քաղաքացիների վերաբերվելու սկզբունքը մի շարք ազգային իրավական համակարգերում վաղուց է ընդունված: Այս սկզբունքը պահանջում է, որ զինծառայողները զինվորական ծառայության պահանջներով պայմանավորված շրջանակներում կարողանան օգտվել այլ քաղաքացիների ունեցած ընդհանուր քաղաքացիական և սահմանադրական իրավունքներից: Ինչպես ներկայացվում է ստորև՝ 8-րդ գլխում, զինծառայողներին որպես համազգեստով քաղաքացիների վերաբերվելը ակնհայտորեն բխում է զինված ուժերը հասարակության հետ ինտեգրելու նպատակից, ի տարբերություն այն այլընտրանքային մոտեցման, որի համաձայն՝ զինված ուժերը մեկուսացվում են քաղաքական և հասարակական կյանքից: Օրինակ՝ ԱՄՆ դատարանների կողմից հայտարարվել է. «Համազգեստ կրող մեր քաղաքացիները չեն կարող զրկվել իրենց հիմնարար իրավունքներից սուսկ այն

²⁶ Առանձին պետությունների կողմից վավերացումների մասին տե՛ս <http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Basic+Texts/Basic+Texts/Dates+of+ratification+of+the+European+Convention+on+Human+Rights+and+Additional+Protocols>:

պատճառով, որ այլևս չեն կրում իրենց քաղաքացիական հագուստը»²⁷: Միջազգային մակարդակով նույն մոտեցումը որդեգրվել է մարդու իրավունքների մի կարևոր մարմնի՝ Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի կողմից, որի մասին խոսվում է հետագա շարադրանքում:

Ներդիր 5.1

Մարդու իրավունքների պայմանագրերով ստանձնած հիմնական պարտավորությունները և դրանց գործողության ոլորտը

Իրավունք	Իրավունքի աղբյուր	Կիրառելիության օրինակներ
Կյանքի իրավունք	<p>հոդված 2 ՄԻԵԿ հոդված 6 ԶՔԻՄԴ հոդված 6 ԵԻԿ հոդված 3 ՄԻՀՀ (կյանք, ազատություն և անձի անձեռնմխելիություն)</p>	<p>ՈԿՀ-ի ծայրագեղ դրսևորումներ, գորամասի տարածքում կամ ծառայության ընթացքում անհայտ հանգամանքներում զինծառայողի մահվան դեպքերի քննություն:</p>
Ազատության իրավունք	<p>հոդված 5 ՄԻԵԿ (նշում է այն հանգամանքները, որոնց պարագայում տվյալ իրավունքի շրջանակները կարող են սահմանափակվել օրենքով սահմանված դեպքերում) հոդված 9 ԶՔԻՄԴ հոդված 5 ՌԽՎՄԿ հոդված 10 ԶՔԻՄԴ հոդված 1 ՄԻՀՀ (ազատություն և հավասարություն) հոդված 3 ՄԻՀՀ (կյանք, ազատություն և անձի անձեռնմխելիություն)</p>	<p>Կալանքը՝ զինվորական արդարադատության համակարգերում գործող օրենսդրության համաձայն:</p>

²⁷ Chappell v. Wallace, United States Supreme Court, 13 June 1983, United States Reports, Vol. 462, 1983, pp. 296, 304 (quoting Earl Warren, “The Bill of Rights and the Military”, New York University Law Review, Vol. 37, 1962, pp. 181, 188) [«Չապպելն ընդդեմ Վելասի», Միացյալ Նահանգների Գերագույն դատարան, 13 հունիսի 1983 թ., ԱՄՆ Գերագույն դատարանի որոշումներ, հտ. 462, 1983 թ., էջ 296, 304 (մեջբերումն ըստ Էրլ Ուորրենի «Իրավունքների հռչակագիրը և զինված ուժերը», Նյու Յորքի համալսարանի իրավունքի տեսություն, հտ. 37, 1962 թ., էջ 181, 188)]:

<p>Հավասարության իրավունք</p>	<p>հոդված 14 ՄԻԵԿ հոդված 3 ՔՔԻՄԴ (չի նշում այն հատկանիշները, որոնց հիման վրա կարող է դրսևորվել խտրականությունը) հոդված 14 ՔՔԻՄԴ (հավասարությունն դատարանների և տրիբունալների առջև) հոդված 2 ԿՆԽՎԿ հոդված 15 ԿՆԽՎԿ հոդված 2 ՌԽՎՄԿ հոդված 3 ՏՍՄԻՄԴ հոդված 2 ԵԻԿ հոդված 1 ՄԻՀՀ (ազատություն և հավասարություն) հոդված 2 ՄԻՀՀ հոդված 6 ՄԻՀՀ (իրավասուբյեկտության ճանաչման իրավունք) հոդված 7 ՄԻՀՀ ՄԱԿ-ի Կանոնադրության նախաբան</p>	<p>Կին, կրոնական կամ էթնիկ խմբերի ներկայացուցիչ, գեյ կամ լեսբուհի զինծառայողների նկատմամբ տարբերակված վերաբերմունքը (օրինակ՝ ազատելը, երբ հայտնի է դառնում հղիության կամ սեռական կողմնորոշման մասին, սեռական ոտնձգությունը, կանանց ռազմական գործողությունների գոտում օգտագործելու սահմանափակումները):</p>
<p>Արդարացի դատաքննության, լուսմների և իրավունքի վերականգնման միջոցի իրավունք</p>	<p>հոդված 6 ՄԻԵԿ (ողջամիտ ժամկետում արդարացի և հրապարակային լուսմների իրավունք) հոդված 7 ՄԻԵԿ (հետադարձ ուժի արգելքը) հոդված 13 ՄԻԵԿ (իրավունքի վերականգնման արդյունավետ միջոցը) հոդված 14 ՔՔԻՄԴ (հավասարությունն դատարանների և տրիբունալների առջև, ամրագրում է նվազագույն երաշխիքները) հոդված 15 ՔՔԻՄԴ (հետադարձ ուժի արգելքը) հոդված 5 ՌԽՎՄԿ հոդված 6 ՌԽՎՄԿ հոդված 12 ԵԻԿ հոդված 6 ՄԻՀՀ (իրավասուբյեկտության ճանաչման իրավունքը) հոդված 8 ՄԻՀՀ (իրավունքի վերականգնման արդյունավետ միջոցը) հոդված 10 ՄԻՀՀ (անկախ և անկողմնակալ դատարանում հրապարակային և արդարացի քննության իրավունք) հոդված 11.1 ՄԻՀՀ (անմեղության կանխավարկած)</p>	<p>Զինվորական տրիբունալների և զինվորական արդարադատության համակարգեր:</p>

Մտքի, խղճի, կրոնի կամ համոզմունքի ազատություն	հոդված 9 ՄԻԵԿ հոդված 10 ՄԻԵԿ հոդված 18 ՔՔԻՄԴ հոդված 5 ՌԽՎՄԿ հոդված 12 ԵԻԿ (տարածվում է այն անձանց վրա, ովքեր կարող են սեփական կարծիք ունենալ) հոդված 13 ԵԻԿ հոդված 14 ԵԻԿ հոդված 18 ՄԻՀՀ հոդված 19 ՄԻՀՀ հոդված 5 ՌԽՎՄԿ	Կրոնական կամ այլ համոզմունքների պատճառով գորակոչից կամ զինծառայությունից հրաժարվելու իրավունքը: Կրոնը դավանելու նկատմամբ կիրառվող սահմանափակումները (օր՝ կրոնական հանդերձանքը, որը հակասում է զինվորական համազգեստի պահանջներին, սննդի կրոնական պահանջները, կրոնական արարողությունների, պաշտամունքի հնարավորությունները, կրոնական համայնքի անդամակիցների հետ շփվելու հնարավորությունը, ծառայակիցների հոգեորսությունը):
Դաժան, անմարդկային կամ նվաստացնող վերաբերմունքի չենթարկվելու իրավունք	հոդված 8 ՄԻԵԿ հոդված 17 ՔՔԻՄԴ (առանց համաձայնության բժշկական կամ գիտական փորձերի ենթարկելու արգելքը) հոդված 12 ՄԻՀՀ	Նորակոչիկների ճնշումները և ձեռնադրման ծիսակատարությունները:
Կարծիքի և արտահայտվելու ազատության իրավունք	հոդված 19 ՔՔԻՄԴ հոդված 19 ՄԻՀՀ հոդված 10 ՄԻԵԿ հոդված 13 ԵԻԿ	Զինծառայողների հրապարակային հայտարարությունների նկատմամբ կիրառվող սահմանափակումները:
Խաղաղ հավաքների կամ բողոքի իրավունք	հոդված 11 ՄԻԵԿ հոդված 21 ՔՔԻՄԴ հոդված 5 ՌԽՎՄԿ հոդված 8 ՏՍՄԻՄԴ հոդված 20 ՄԻՀՀ	Զինծառայողների մասնակցությունը արհմիություններում կամ քաղաքացիական հասարակության խմբերում:

Արդի պայմաններում զինված ուժերի անձնակազմի մարդու իրավունքներն էլ ավելի կարևորություն են ձեռք բերում երկու առումով: Առաջինը ռազմական գործողությունների փոփոխական բնույթն է: Զինված ուժերն այժմ ավելի շատ օգտագործվում են խաղաղապահ, քան ավանդական ռազմական գործողություններում: Խաղաղապահ առաքելություններին մասնակցող զինծառայողները հաճախ կոչված են աջակցելու հակամարտությամբ ջլատված հասարակությունների քաղաքական ինստիտուտներին՝ իրենց վստահված շրջաններում մարդու իրավունքների նկատմամբ հարգանքի մշակույթը վերահաստատելու համար: Այդ խնդիրն իրագործելու ճանապարհին նրանց հնարավորություններն ավելի մեծ կլինեն, եթե սեփական զինված ուժերի համակարգում քաջատեղյակ լինեն այդ մշակույթին և հետևեն դրան իրենց առօրյայում: Բացի այդ, այն դեպքերում, երբ զինված ուժերը օգտագործվում են ոչ թե սովորական ռազմական գործողություններում, այլ իրականացնում են ավելի շատ ոստիկանական գործառնություններ, նրանց իրավունքների՝ հանուն զինվորական կարգապահության սահմանափակման օգտին հնչող փաստարկները շատ ավելի քիչ համոզիչ են դառնում:

Երկրորդն այն է, որ այսպիսի կամ այլ գործողությունների ընթացքում բազմազգ ուժերի օգտագործումը ուշադրություն է հրավիրում տարբեր երկրներում զինձառայողների ունեցած աշխատանքային տարբեր պայմանների և իրավունքների վրա: Նման տարբերակումն արդարացնող բավարար հիմքերի բացակայության պայմաններում այդ տարբերություններն անխուսափելիորեն կազդեն այն ստորաբաժանումների բարոյա-հոգեբանական մթնոլորտի և մարտունակության վրա, որոնց զինձառայողներն օգտվում են նվազ իրավունքներից:

2006 թ. ապրիլին Եվրոպայի խորհրդի Խորհրդարանական վեհաժողովը հաստատել է պետությունների կողմից զինձառայողների մարդու իրավունքների ապահովման կարևորությունը:

[Մի] ժամանակահատվածում, երբ բազմաթիվ մասնակից պետությունների զինված ուժերը մասնակցում են ռազմական գործողությունների միևնույն թատերաբեմում, վեհաժողովը վճռականորեն հանդես է գալիս այն տեսակետի օգտին, որ բանակների գործողությունների հիմքում ընկած լինեն ընդհանուր սկզբունքներ, որոնք կանոնակարգում են այն պայմանները, որոնցում այդ բանակները կատարում են իրենց պարտքը: Ձինված ուժերի անձնակազմից մարդասիրական իրավունքի նորմերի և մարդու իրավունքների պահպանում չի կարելի ակնկալել, եթե մարդու իրավունքները երաշխավորված չեն հենց զինված ուժերի շարքերում: Հետևաբար, էական է, որ զինված ուժերի ներսում Եվրոպայի խորհրդի կողմից սահմանված ուղեցույցները մարդու իրավունքների պաշտպանության վերաբերյալ զուգակցվեն մասնակից պետությունների այնպիսի քաղաքականության իրականացմամբ, որն ուղղված լինի զիվորականների շրջանում մարդու իրավունքների վերաբերյալ իրազեկության մակարդակի բարձրացմանը²⁸:

Վերը նշված «համազգեստով քաղաքացու» սկզբունքը կարելի է ուսումնասիրել նաև ՄԻԵԿ-ով ամրագրված մի քանի առավել կարևոր քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների առնչությամբ, ինչպիսիք են արտահայտվելու ազատությունը, անձնական և ընտանեկան կյանքի, բնակարանի և նամակագրության անձեռնմխելիության իրավունքը, մտքի, համոզմունքի և խղճի ազատությունը և միավորվելու ազատությունը: Կոնվենցիայի համակարգում սրանք ոչ բացարձակ իրավունքներ են, այսինքն՝ այնպիսի իրավունքներ, որոնք պետությունների կողմից կարող են սահմանափակվել որոշակի պայմաններ բավարարելու դեպքում: Սահմանափակումները պետք է լինեն «օրենքին համապատասխան» կամ «օրենքով նախատեսված» և «անհրաժեշտ լինեն ժողովրդավարական հասարակությունում»՝ վերջինիս մեկ կամ մի քանի որոշակի շահերի պաշտպանությունը իրականացնելու համար: Ձինված ուժերի համար առավել նշանակալի սահմանափակումները նախատեսվում են «ազգային անվտանգության շահերից ելնելով», չնայած երբեմն որպես հասարակական շահ կարող են վկայակոչվել «անկարգությունների կանխումը» և «այլոց իրավունքների և ազատությունների» պաշտպանությունը:

«Համազգեստով քաղաքացու» սկզբունքի կարևորությունը չի սահմանափակվում բացառապես այն զինված ուժերով, որոնց կազմում առկա զինակոչիկների թիվը մեծ է: Նշված սկզբունքը բովանդակում է նաև առավել կարևոր այն ընդհանուր բնույթի հիմնարար գաղափարը, որի համաձայն՝ ժողովրդավարական հասարակությունում զինված ուժերը իրավունքի գերակայության տիրույթում են: Նպաստելով

²⁸ Եվրոպայի խորհուրդ, Խորհրդարանական վեհաժողովի թիվ 1742 (2006) հանձնարարական, տե՛ս <http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/AdoptedText/ta06/EREC1742.htm> :

զինծառայողների՝ իրենց հնարավորինս որպես քաղաքացի դիտելուն, խթանվում է նաև հարգանքը ժողովրդավարական ինստիտուտների նկատմամբ:

Ներդիր 5.2

Համազգեստով քաղաքացին. Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի մոտեցումը

Ընդհանուր մոտեցման մասին պատկերացում կարելի է կազմել «Էնգելն ընդդեմ Նիդեռլանդների» գործով կայացված վճռից (1976 թ.)²⁹:

«54. ... Կոնվենցիան կիրառելի է ոչ միայն քաղաքացիական անձանց, այլև զինծառայողների նկատմամբ: Այն իր 1-ին և 14-րդ հոդվածներում ամրագրում է, որ պայմանավորվող պետությունների «իրավագործության ներքո գտնվող յուրաքանչյուր ոք» պետք է «առանց խտրականության» օգուվի կոնվենցիայի I-ին բաժնում սահմանված իրավունքներից...

Այնուամենայնիվ, կոնվենցիայի նորմերը սույն գործով մեկնաբանելիս և կիրառելիս դատարանը պետք է հաշվի առնի զինվորական կյանքի առանձնահատկությունները և առանձին զինծառայողների համար դրա ունեցած ազդեցությունը»:

3. Մարդու իրավունքների միջազգային իրավունքի և ազգային օրենսդրության հարաբերակցությունը

Այն սկզբնական դժվարությունները, որոնց կարող են հանդիպել զինծառայողներն իրենց իրավունքներն իրականացնելիս, երբեմն պայմանավորված են ներպետական իրավական համակարգում այդ իրավունքներին տրված ցածր կարգավիճակով:

Շատ երկրներում ընդունված սահմանադրական նորմերի համաձայն՝ տվյալ պետության՝ միջազգային պայմանագրերով ստանձնած պարտավորությունները (ինչպես, օրինակ՝ վերը քննարկված մարդու իրավունքների վերաբերյալ դրույթները) մեքենայորեն դառնում են ներպետական օրենսդրության բաղկացուցիչ մաս, որը երբեմն գերակայություն ունի այլ իրավական ակտերի նկատմամբ:

Այլ պետություններում (այսպես կոչված «դուալիստական» համակարգերում), սակայն, գործադիր իշխանության կողմից կնքված պայմանագրերը մեքենայորեն չեն դառնում իրավական համակարգի մասը և, հետևաբար, չեն հանգեցնում իրավունքների և պարտականությունների փոփոխության: Չնայած պետությունը կաշկանդված է միջազգային իրավունքով, երկրի ներսում իրավունքների և պարտականությունների յուրաքանչյուր պահանջվող փոփոխություն կարող է կատարվել բացառապես հատուկ ազգային օրենսդրության ընդունման միջոցով³⁰: Որոշ երկրներում ընդունված օրենսդրության համաձայն՝ մարդու իրավունքների ոլորտում ստանձնած միջազգային պարտավորություններին տրվել է ներպետական հատուկ իրավական կարգավիճակ, օրինակ՝ ազգային դատարանների վրա պարտականություն է դրվում, անհրաժեշտության դեպքում, օրենսդրությունը մեկնաբանել ստանձնած պարտավորությունների լույսի ներքո, սակայն առանց այդ պարտավորություններին ակնհայտ հակասող օրենսդրությունն անտեսելու:

²⁹ Engel v. Netherlands, European Court of Human Rights, 8 August 1976, European Human Rights Reports, Vol. 1, 1979, p. 647 [«Էնգելն ընդդեմ Նիդեռլանդների» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1976 թ. օգոստոսի 8-ի վճիռը, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի զեկույցներ, հտ. 1, 1979 թ., էջ 647]:

³⁰ Տե՛ս օրինակ՝ «Պառլամենտ Բելժ» գործով Անգլիայի վերաքննիչ դատարանի 1880 թ. որոշումը, Կտակների գործերի բաժանմունքի որոշումներ, հտ. 5, 1880 թ., էջ 179 (“Parlement Belge” case, English Court of Appeals, 1880, Probate Division Reports, Vol. 5, 1880, p. 179):

Շատ պետություններում, անկախ միջազգային պայմանագրերի գերակայության հանգամանքից, ազգային սահմանադրական նորմերը համընկնում են մարդու իրավունքների ոլորտում ստանձնած այդ պարտավորությունների բովանդակության հետ:

Չնայած այս տարբերություններին, հարաբերականորեն ընդհանուր պրակտիկա է համարվում խորհրդարանական և սահմանադրական վերահսկողության մարմինների կողմից օրենսդրական նախագծերի քննությունը մարդու իրավունքների ոլորտում առկա չափորոշիչների տեսանկյունից:

Անգամ հատուկ սահմանադրական դրույթների կամ այլ օրենսդրական նորմերի բացակայության պայմաններում ազգային դատարանները հաճախ են վկայակոչում մարդու իրավունքների ոլորտում առկա միջազգային չափորոշիչները, մասնավորապես՝

- (ա) որպես սահմանադրական հիմունքներ,
- (բ) որպես ընդհանուր իրավունքի նորմը վեր հանելու կարևոր գործոն,
- (գ) որպես միջազգային սովորույթային իրավունքը հռչակող դրույթ, որն ինքնին երկրի իրավական համակարգի բաղկացուցիչ մասն է,
- (դ) որպես պետական քաղաքականության հավաստում և
- (ե) որպես էական աղբյուր այս կամ այն օրենքը մեկնաբանելիս»³¹:

Ներդիր 5.3

Բոսնիայի և Հերցեգովինայի սահմանադրությունը³²

Հոդված II. Մարդու իրավունքները և հիմնարար ազատությունները

Մաս 1. Մարդու իրավունքները

Բոսնիան և Հերցեգովինան և երկու կազմավորումները երաշխավորում են միջազգայնորեն ճանաչված մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների բարձրագույն մակարդակը: Այդ նպատակով ստեղծվում է Բոսնիայի և Հերցեգովինայի Մարդու իրավունքների հանձնաժողովը: ...

Մաս 2. Միջազգային չափորոշիչները

Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիայում և դրան կից արձանագրություններում ամրագրված իրավունքներն ու ազատությունները Բոսնիայում և Հերցեգովինայում կիրառվում են անմիջականորեն: Դրանք գերակայություն ունեն մյուս բոլոր իրավական ակտերի նկատմամբ:

Մաս 3. Իրավունքների շրջանակը

Բոսնիայի և Հերցեգովինայի տարածքում յուրաքանչյուր ոք օգտվում է սույն հոդվածի 2-րդ մասում վկայակոչված մարդու իրավունքներից և հիմնարար ազատություններից:

Մաս 4. Խտրականության արգելքը

... Իրավունքների և ազատությունների իրականացումը երաշխավորվում է Բոսնիայում և Հերցեգովինայում գտնվող բոլոր անձանց համար առանց որևէ խտրականության՝ անկախ սեռից, մաշկի գույնից, լեզվից, կրոնից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, ազգային պատկանելությունից կամ սոցիալական ծագումից, ազգային փոքրամասնությանը պատկանելուց, գույքային դրությունից, ծննդից կամ այլ կարգավիճակից ...

³¹ *A New Zealand Guide to International Law and its Sources, Report 34* (Wellington: New Zealand Law Commission, 1996), p. 23 [Նոր Զելանդիայի ուղեցույցը Միջազգային իրավունքի և դրա աղբյուրների վերաբերյալ, Ջեկույց, հտ. 34 (Վելլինգտոն, Նոր Զելանդիայի Իրավունքի հանձնաժողով, 1996թ.), էջ 23] հետևյալ հասցեով՝ http://www.lawcom.govt.nz/UploadFiles/Publications/Publication_38_101_R34.pdf:

³² Բոսնիայի և Հերցեգովինայի 1995 թ. սահմանադրությունը (ոչ պաշտոնական թարգմանություն):

Մաս 6. Իրականացումը

Բոսնիան և Հերցեգովինան և կազմավորումների կողմից օգտագործվող կամ դրանց տարածքում գործող բոլոր դատարանները, գերատեսչությունները, պետական մարմիններն ու մեխանիզմները կիրառում և պահպանում են մարդու իրավունքները և հիմնարար ազատությունները ...

Մաս 8. Համագործակցությունը

Բոսնիայի և Հերցեգովինայի իրավասու բոլոր պետական մարմինները համագործակցում են Բոսնիայի և Հերցեգովինայի առնչությամբ ստեղծված մարդու իրավունքների ապահովման մշտադիտարկման բոլոր մեխանիզմների հետ և ապահովում իրենց մատչելիությունը այդ մեխանիզմների համար...

4. Սահմանափակումների և վերապահումների տեսակները

Զինձառայողների իրավունքների համատեքստում առանձնակի նշանակություն ունեն մարդու իրավունքների սահմանափակումների բնույթն ու աստիճանը: Զինձառայողների համար մեծ է արտակարգ իրավիճակների ընթացքում կենտրոնական դեր ստանձնելու հավանականությունը, որոնց պայմաններում մարդու իրավունքների (այդ թվում և իրենց իսկ իրավունքների) գործողությունը կարող է կասեցվել: Միաժամանակ, որոշ հանգամանքներ, որոնց պայմաններում գործում են զինված ուժերը, կարող են զինձառայողների իրավունքների ընդունելի սահմանափակման հիմք դառնալ անգամ ավելի հանդարտ ժամանակներում: Այնուամենայնիվ, ակնհայտ է այն վտանգը, որ իրավունքների սահմանափակման անհրաժեշտության մասին որոշումները կարող են ընդունվել շատ հեշտությամբ, որի հետևանքով կխախտվեն հիմնարար ժողովրդավարական արժեքները: Լուծման ենթակա հիմնական խնդիրներն այն են, թե որ իրավունքները կարող են սահմանափակվել, ինչ հանգամանքներում, դատավարական ինչպիսի երաշխիքների առկայությամբ և ինչ չափով:

Միջազգային իրավունքի նորմերով ամրագրվող մարդու իրավունքները կարելի է դասակարգել երեք խմբի

- իրավունքներ, որոնցից վերապահումներ անելն արգելվում է (անվերապահելի կամ բացարձակ իրավունքներ),
- իրավունքներ, որոնցից կարելի է վերապահումներ անել արտակարգ իրավիճակների ժամանակ (մասամբ սահմանափակման կամ վերապահման ենթակա իրավունքներ) և
- իրավունքներ, որոնք *կարող են* սահմանափակվել օրենքով հանրային որոշ հստակեցված շահերի համաձայն (սահմանափակվող իրավունքներ):

Վերապահման ենթակա և սահմանափակվող իրավունքները երբեմն կարող են համընկնել: Դրանք, սակայն, տարբեր հասկացություններ են, որոնց գործնական կիրառությունը միանգամայն տարբեր է: Միայն այն դեպքում, երբ սահմանափակվող իրավունքների սահմանափակումը բավարար չէ արտակարգ որևէ իրավիճակի պայմաններում, պետությունը կարող է քննարկել խնդրո առարկա իրավունքներից վերապահումներ անելու հարցը, որի պարագայում դրա անհրաժեշտությունը հավավոյեալ է առաջանում: Վերապահումներ կատարելու համար պահանջվում է որոշակի ընթացակարգերի պահպանում:

Զինձառայողների իրավունքների սահմանափակման դեպքում մեծ մասամբ գործ ունենք սահմանափակվող իրավունքների, ոչ թե այդ իրավունքներից արված վերապահման հետ:

Որոշ պետություններ մարդու իրավունքների միջազգային պայմանագրերը կնքում են

վերապահումներով (ինչը նշանակում է, որ իրենց համար խնդրո առարկա իրավունքը իրավական պարտադիր ուժ չունի): Ջինված ուժերի անձնակազմին առնչվող կարևոր օրինակներից մեկն այն է, որ ԵԱՀԿ մասնակից մի քանի պետություններ վերապահումներ են արել ՄԻԵԿ-ի 6-րդ հոդվածից (անկախ և անկողմնակալ դատարանի կողմից արդարացի դատաքննության իրավունքից)՝ կապված իրենց զինվորական արդարադատության մարմինների համակարգի հետ: Այդ պետություններն են՝ Չեխիայի Հանրապետությունը, Ֆրանսիան, Լիտվան, Մոլդովան, Պորտուգալիան, Ռուսաստանի Դաշնությունը, Սլովակիան, Իսպանիան, Թուրքիան և Ուկրաինան: Ֆրանսիայի, Իռլանդիայի և Միացյալ Թագավորության կողմից նմանատիպ վերապահումներ են արվել նաև ՔՔԻՄԴ-ից՝ կապված իրենց զինված ուժերում կարգապահական պատասխանատվության կարգավորման հետ³³:

Անվերապահելի իրավունքներ

ՔՔԻՄԴ-ի 4-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ որոշ իրավունքներ չեն կարող սահմանափակվել անգամ արտակարգ իրավիճակներում: Դրանք թվարկված են ստորև ներդիր 5.4-ում:

Ներդիր 5.4

Մարդու անվերապահելի իրավունքները³⁴

- ՔՔԻՄԴ-ի 4-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ չի թույլատրվում շեղում անել հետևյալ իրավունքներից.
- կյանքի իրավունք (հոդված 6),
 - խոշտանգումների կամ դաժան, անմարդկային կամ նվաստացնող վերաբերմունքի կամ պատժի չենթարկվելու իրավունք (հոդված 7),
 - ստրկության կամ ստրկությանը նմանվող վիճակում չպահվելու իրավունք (հոդված 8),
 - պայմանագրային պարտավորությունը չկատարելու հիմքով ազատագրվման չենթարկվելու իրավունք (հոդված 11),
 - քրեական պատժի հետադարձ ներգործությանը չենթարկվելու իրավունք (հոդված 15),
 - իրավասուբյեկտության ճանաչման իրավունք (հոդված 16),
 - մտքի, խղճի և կրոնի կամ համոզմունքի ազատության իրավունք (հոդված 18):

Վերապահումների նման սահմանափակումներ կարելի է գտնել նաև Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիայի 15-րդ հոդվածի 2-րդ մասում: Արգելվում է վերապահումներ անել հետևյալ իրավունքներից. կյանքի իրավունք (հոդված 2)՝ բացառությամբ պատերազմի ընթացքում իրավաչափ գործողություններով պատճառվող մահվան դեպքերի, խոշտանգումների կամ անմարդկային կամ նվաստացնող վերաբերմունքի կամ պատժի չենթարկվելու իրավունք (հոդված 3), ստրկության կամ ստրկությանը նմանվող վիճակում չպահվելու իրավունք (հոդված 4, մաս 1) և պատժի հետադարձ ներգործությանը չենթարկվելու իրավունք, այսինքն՝ այնպիսի արարքների համար, որոնք կատարման պահին հանցագործություն չեն համարվել (հոդված 7):

Վերապահման ենթակա իրավունքներ և արտակարգ իրավիճակներ

Արտակարգ իրավիճակներում մարդու իրավունքների խախտման վտանգը մեծանում է³⁵:

³³ Ռոու, նշված աշխ., ծնթ. 4, էջ 78:

³⁴ Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիր (ուժի մեջ է մտել 1976 թ.):

Այդ իսկ պատճառով միջազգային պայմանագրերով ինչպես սահմանափակվում է վերապահման ենթակա իրավունքների շրջանակը, այնպես էլ պետություններին ներկայացվում են այդ իրավունքների սահմանափակման համար անհրաժեշտ դատավարական պահանջներ:

ՔՔԻՄԴ-ի 4-րդ հոդվածում ամրագրված է.

1. Արտակարգ դրության ժամանակ, որի դեպքում վտանգված է ժողովրդի կյանքը և որը հայտարարված է պաշտոնապես, սույն դաշնագրի մասնակից պետությունները կարող են միջոցներ ձեռնարկել ի շեղումն սույն դաշնագրով ստանձնած իրենց պարտավորությունների միայն այնքանով, որքանով դա պահանջում է իրավիճակի լրջությունը, պայմանով, որ այդ միջոցներն անհամատեղելի չեն միջազգային իրավունքի համաձայն իրենց մյուս պարտավորությունների հետ և չեն հանդիսանում խտրականություն բացառապես ռասայի, մաշկի գույնի, սեռի, լեզվի, կրոնի կամ սոցիալական ծագման հիմքով:
2. Այս դրույթը չի կարող հիմք ընդունվել 6, 7, 8 (1-ին և 2-րդ կետեր), 11, 15, 16 և 18-րդ հոդվածներից որևէ շեղում կատարելու համար:
3. Սույն դաշնագրի մասնակից ցանկացած պետություն, որն օգտվում է շեղվելու իրավունքից, Միավորված ազգերի կազմակերպության Գլխավոր քարտուղարության միջնորդությամբ սույն դաշնագրի մասնակից մյուս պետություններին անհապաղ տեղեկացնում է այն դրույթների մասին, որոնցից ինքը շեղվել է, և այդպիսի որոշում կայացնելու դրդապատճառների մասին: Նույն միջնորդի միջոցով հետագայում հաղորդում է նաև այդ շեղումը դադարեցնելու ամսաթվի մասին»:

Արտակարգ իրավիճակների վերաբերյալ դատավարական բնույթի ավելի մանրամասն կարգավորումներ են սահմանվել ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների կոմիտեի կողմից³⁶, ինչպես նաև միջազգային ճանաչում ունեցող փորձագետ իրավաբանների խորհրդակցությունների արդյունքում³⁷:

5. Երաշխիքները մարդու իրավունքների խախտումների դեմ

Մարդու իրավունքների միջազգային պայմանագրերով նախատեսվում են իրավունքների պաշտպանության և խախտված իրավունքների վերականգնման բազմաթիվ միջոցներ³⁸:

³⁵ Արտակարգ իրավիճակներում կիրառվող սկզբունքների մասին տե՛ս http://www.dcaf.ch/_docs/backgrounder_02_states_emergency.pdf :

³⁶ Մարդու իրավունքների կոմիտե, թիվ 29 Ընդհանուր մեկնաբանություն. արտակարգ իրավիճակներ (հոդված 4) (Human Rights Committee, “General Comment 29: States of Emergency (Article 4)”, UN Doc. CCPR/C/21/Rev.1/Add.11 (2001), <[http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/898586b1dc7b4043c1256a450044f331/71eba4be3974b4f7c1256ae200517361/\\$FILE/G0144470.pdf](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/898586b1dc7b4043c1256a450044f331/71eba4be3974b4f7c1256ae200517361/$FILE/G0144470.pdf)>:

³⁷ Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրի դրույթներից սահմանափակումներ ու վերապահումներ անելու սիրակուզյան սկզբունքները <http://wwwserver.law.wits.ac.za/humanrts/instree/siracusaprinciples.html> Տե՛ս նաև՝ Siracusa Principles on the Limitation and Derogation of Provisions in the International Covenant on Civil and Political Rights; also see the Paris Minimum Standards of Human Rights Norms in a State of Emergency, International Law Association, 1984, reprinted in American Journal of International Law, Vol. 79, 1985, p. 1072 [Արտակարգ իրավիճակներում մարդու իրավունքների նորմերի փարիզյան նվազագույն չափորոշիչները, Միջազգային իրավունքի ասոցիացիա, 1984 թ., վերատպագրվել է Միջազգային իրավունքի ամերիկյան ամսագրում, հտ. 79, 1985 թ., էջ 1072]:

³⁸ Տե՛ս D. Shelton, Remedies in International Human Rights Law [Ղ. Շելտոն, «Իրավունքի վերականգնման միջոցները մարդու իրավունքների միջազգային իրավունքում»] (Oxford: Oxford University Press, 2005), 2nd edition.

Դրանց թվում են.

- Մասնակից պետությունների համար սահմանված զեկույցի պահանջները (այն պետությունների համար, որոնք մասնակից են ՔՔԻՄԴ-ին, ՏՍՄԻՄԴ-ին, Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիային, Ռասայական խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին միջազգային կոնվենցիային և Երեխայի իրավունքների մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիային):
- Փորձագետների միջազգային մշտադիտարկող կոմիտեները (այն պետությունների համար, որոնք մասնակից են ՔՔԻՄԴ-ին, ՏՍՄԻՄԴ-ին, Ռասայական խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին միջազգային կոնվենցիային, Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիային և Երեխայի իրավունքների մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիային):
- *Այլ պետության կողմից արված հայտարարությունները* (այն պետությունների համար, որոնք մասնակից են ՔՔԻՄԴ-ին և Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիային):
- *Միջազգային դատարանին անհատական դիմում ներկայացնելու իրավունքն* այն անձի կողմից, ով պնդում է իր իրավունքների խախտման մասին (Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին Եվրոպական կոնվենցիան և ՔՔԻՄԴ-ին ու ԿՆԽՎԿ-ին կից կամընտիր արձանագրությունները):

Հարկ է նշել, սակայն, որ նախքան միջազգային դատարանին դիմելը իր իրավունքների խախտման մասին պնդող անձը սովորաբար պետք է սպառած լինի իրավունքի վերականգնման ներպետական մատչելի միջոցները³⁹: Այս սկզբունքով ընդգծվում է երկու հանգամանք. ազգային ինստիտուտների կարևորությունը իրավունքի վերականգնումը ապահովելու գործում, ինչպես նաև այն, որ միջազգային դատարանները և այլ ինստիտուտները մարդու իրավունքների խախտումների դեմ տրամադրվող պաշտպանության երկրորդ գծում են: Իրավունքի վերականգնման ներպետական միջոցների սպառման կանոնը ընդգծում է նաև զինձառայողների մարդու իրավունքների պաշտպանության ներպետական սահմանադրական և օրենսդրական երաշխիքների կարևորությունը, ինչը քննարկվում է սույն ձեռնարկի 6-րդ և 7-րդ գլուխներում:

Վերը նշված միջազգային մեխանիզմներից մի քանիսը մանրամասն լուսաբանվում են ստորև՝ համապատասխան գլուխներում, մասնավորապես՝ կապված կին զինձառայողների և էթնիկ ու լեզվական փոքրամասնություններին պատկանող զինձառայողների իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմների հետ: Այնուամենայնիվ, սույն գլուխը մենք եզրափակում ենք ՄԱԿ-ի երկու կարևոր պայմանագրերի՝ Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին և Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրերի, ինչպես նաև ԵԱՀԿ մասնակից պետություններին վերաբերող մարդու իրավունքների հիմնական տարածաշրջանային պայմանագրի՝ 1950 թ. Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին Եվրոպական կոնվենցիայի տեսությամբ:

Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիրը

Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրի (ՔՔԻՄԴ) 2-րդ հոդվածը մասնակից պետություններին պարտավորեցնում է հարգել իրենց տարածքի սահմաններում և իրենց իրավագործության ներքո գտնվող բոլոր անձանց՝ դաշնագրով ճանաչված իրավունքները և ապահովել դրանք առանց որևէ խտրականության: Պետությունները նաև պարտավորվել են անհրաժեշտ քայլեր

³⁹ Օրինակ՝ Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիայի 35-րդ հոդվածի 1-ին կետը:

ձեռնարկել այնպիսի օրենքներ ընդունելու կամ այլ մեխանիզմներ ստեղծելու համար, որոնք կարող են անհրաժեշտ լինել այդ իրավունքների իրականացման համար: Պետությունները պարտավորվել են նաև յուրաքանչյուր անձի համար, ում դաշնագրով երաշխավորված իրավունքները կամ ազատությունները խախտվում են, ապահովել իրավունքի վերականգնման արդյունավետ միջոցներ, եթե անգամ տվյալ խախտումը կատարվում է պաշտոնյա անձանց կողմից: Պետությունները նաև պետք է ապահովեն, որ իրավունքի վերականգնման այդպիսի միջոցի համար դիմող յուրաքանչյուր անձի համար իրավունքի վերականգնման այդպիսի միջոցի վերաբերյալ որոշում կայացվի իրավասու դատական, վարչական կամ օրենսդրական իշխանության մարմնի կամ պետության իրավական համակարգով նախատեսված իրավասու այլ մարմնի կողմից, և պարտավորվեն զարգացնել իրավունքի դատական կարգով վերականգնման հնարավորությունները: Վերջապես, նրանք պարտավորվել են ի կատար ածել իրավասու մարմինների կողմից սահմանված իրավունքի վերականգնման միջոցները:

ԶԶԻՄԴ-ի շրջանակներում ստեղծված Մարդու իրավունքների կոմիտեն վերահսկողություն է իրականացնում մասնակից պետությունների՝ դաշնագրով ստանձնած պարտավորությունների կատարման նկատմամբ (հոդված 28, կետ 1): Կոմիտեն կամ վերահսկող մարմինը բաղկացած է 18 փորձագետից, ովքեր «օժտված են բարոյական բարձր հատկանիշներով և մարդու իրավունքների բնագավառում ճանաչված իրազեկություն ունեն» և ընտրվում են մասնակից պետությունների կողմից (հոդված 29-39): Պետությունները պարտավոր են զեկույցներ ներկայացնել Գլխավոր քարտուղարին՝ կոմիտեում քննության առնվելու համար, որոնք վերաբերում են դաշնագրի նպատակների իրագործման ուղղությամբ պետության կողմից ձեռնարկված միջոցներին: Պետությունները պարտավոր են զեկույցները ներկայացնել համապատասխան պետության համար դաշնագիրն ուժի մեջ մտնելուց հետո մեկ տարվա ընթացքում, իսկ այնուհետև՝ կոմիտեի կողմից նման պահանջ ներկայացվելու դեպքում (հոդված 40): Բացի այդ, մասնակից պետություններից մեկը կարող է հաղորդմամբ դիմել կոմիտեին, եթե կարծում է, որ մյուս մասնակից պետությունը չի կենսագործում դաշնագրի դրույթները (հոդված 41)⁴⁰:

⁴⁰ Հաղորդումները կոմիտեի կողմից կարող են ընդունվել և քվեարկվել միայն այն դեպքում, եթե դրանք ներկայացվել են այն մասնակից պետության կողմից, որը հայտարարություն է արել, որ ճանաչում է այդ կոմիտեի իրավասությունը (հոդված 41, կետ 1): 41-րդ և 42-րդ հոդվածներով սահմանվում է համապատասխան ընթացակարգը: Համառոտ այդ փուլերը հետևյալն են.

1. Հաղորդում անող պետությունից ստացող պետությանը գրավոր հաղորդում ներկայացնելը: Այդ հաղորդումն ստանալուց հետո երեք ամսվա ընթացքում հաղորդումն ստացած պետությունը այդպիսի հաղորդում հղած պետությանը ներկայացնում է իր պատասխանը (հոդված 41, կետ 1):
2. Եթե ստացող պետության կողմից նախնական հաղորդումն ստանալուց հետո վեց ամսվա ընթացքում հարցը չի լուծվում ի բավարարություն երկու շահագրգիռ մասնակից պետությունների, այդ պետություններից յուրաքանչյուրն իրավունք ունի հարցը հանձնել կոմիտեին (հոդված 41, կետ 1,բ):
3. Կոմիտեն իրեն հանձնված հարցը քննության է առնում, երբ հավաստիանում է, որ շահագրգիռ պետություններից ստացել է գործին վերաբերող ամբողջ տեղեկատվությունը (հոդված 41, կետ 1, գ):
4. Կոմիտեն զեկույցը ներկայացնում է ծանուցում ստանալու օրվանից հետո տասներկու ամսվա ընթացքում (հոդված 41, կետ 1, ը):
5. Զեկույցը բովանդակում է առնչվող բոլոր փաստերը և խնդրո առարկա հարցի լուծումը (հոդված 41, կետ 1, ը, ii):

Եթե այս գործընթացի արդյունքում հարցը չի լուծվում ի բավարարումն շահագրգիռ մասնակից պետությունների, կոմիտեն կարող է շահագրգիռ մասնակից պետությունների նախնական համաձայնությամբ նշանակել հինգ անձից բաղկացած ad hoc համաձայնեցման հանձնաժողով: Այս հանձնաժողովն այնուհետև ներկայացնում է իր զեկույցը՝ կիրառելով մի գործընթաց, որը շատ նման է վերը նկարագրվածին:

ՔՔԻՄԴ-ին կից թիվ 1 կամրնտիր արձանագրության համաձայն՝ կարելի է նաև անհատական դիմումներ ներկայացնել Մարդու իրավունքների կոմիտե: Եթե կոմիտեն որոշում է, որ մասնակից որևէ պետություն խախտել է դաշնագիրը, ապա իր եզրակացությունը փոխանցում է համապատասխան պետությանը և հրապարակում այն: Կոմիտեն հաճախ մատնանշում է համապատասխան պետությանը կողմից ապահովման ենթակա իրավունքի վերականգնման միջոցը կամ կատարման ենթակա գործողությունը, թե՛ դիմողի իրավունքի վերականգնման արդյունավետ միջոցը տվյալ դեպքում, թե՛ ավելի լայն առումով⁴¹:

Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիրը

Դաշնագրի 16-րդ հոդվածի համաձայն՝ կատարումը երաշխավորվում է նախնառաջ պետության կողմից դաշնագրի նպատակների և խնդիրների իրագործման ուղղությամբ ձեռնարկված միջոցների մասին հաղորդումներ ներկայացնելով: Այդ հաղորդումները ուղարկվում են Գլխավոր քարտուղարին, որն այնուհետև դրանք փոխանցում է Տնտեսական և սոցիալական խորհրդին (հոդված 16, կետ 2):

Հաղորդումները պետք է բովանդակեն այնպիսի տեղեկություններ, ինչպիսիք են «այն գործոններն ու դժվարությունները, որոնք ազդում են սույն Դաշնագրով ստանձնած պարտավորությունների կատարման աստիճանի վրա» (հոդված 17, կետ 2): Տնտեսական և սոցիալական խորհուրդը կարող է Գլխավոր ասամբլեային ներկայացնել զեկույցներ մասնակից բոլոր պետություններին վերաբերող ընդհանուր բնույթի հանձնարարականներով ուղղված դաշնագրի նպատակների և խնդիրների իրագործմանը (հոդված 21): 1985 թ. խորհուրդը ստեղծել է մի փորձագիտական մարմին՝ Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների կոմիտեն, որի նպատակն է խորհրդին օժանդակելը պետությունների կողմից դաշնագրով ստանձնած պարտավորություններին հետևելու և կատարման աստիճանի մշտադիտարկում իրականացնելիս: Պետությունները կոմիտեին զեկույցներ են ներկայացնում հինգ տարին մեկ⁴²:

Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիան

Կոնվենցիայի հիման վրա ստեղծվել է Ստրասբուրգի դատարանը (Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարան), որին կարող են դիմել անհատներ, ընկերություններ և հասարակական կազմակերպություններ, եթե պնդում են, որ կատարվել է կոնվենցիայով երաշխավորված իրենց իրավունքների խախտում: Դատարանը կարող է հատկացնել այն, ինչ կոնվենցիան անվանում է «արդարացի փոխհատուցում», ինչը սովորաբար արտահայտվում է կոնվենցիայի խախտման հետևանքով պատճառված վնասների դիմաց դրամական փոխհատուցում տալով⁴³ այն անձանց, որոնց իրավունքները խախտվել են: Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի որոշումները պետությունների կողմից կատարվելու հսկողությունն

⁴¹ Շելտոն, նշվ. աշխ., ծնթ. 12, էջ 183-187:

⁴² Մարդու իրավունքների գերագույն հանձնակատարի գրասենյակ, Տեղեկատվական բյուլետեն թիվ 16 (1-ին խմբ.), Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների կոմիտե, <<http://www.unhcr.ch/html/menu6/2/fs16.htm>> (Office of the High Commissioner for Human Rights, “Fact Sheet No.16 (Rev.1), The Committee on Economic, Social and Cultural Rights):

⁴³ Որոշ գործերով, չնայած հազվադեպ, դատարանը կարող է, բացի դրամական փոխհատուցում տրամադրելուց, նշանակել նաև իրավիճակը շտկող հատուկ միջոցառումներ: Տե՛ս, օրինակ՝ «Բրոնիովսկին ընդդեմ Լեհաստանի» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2004 թ. հունիսի 22-ի վճիռը, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի զեկույցներ, հտ. 40, էջ 21 (*Broniowski v. Poland*, European Court of Human Rights, 22 June 2004, European Human Rights Reports, Vol. 40, p. 21):

ապահովում է Նախարարների կոմիտեն: Բացի այդ, ըստ կոնվենցիայով նախատեսված տարբեր իրավունքների՝ պետությունների վրա պարտավորություններ են դրվում մարդու իրավունքների խախտումները վերացնելու ուղղությամբ:

Կոնվենցիայի 13-րդ հոդվածը սահմանում է, որ կոնվենցիայի մասնակից պետությունները պայմանավորվել են իրավունքի վերականգնման արդյունավետ ներպետական միջոցներ տրամադրել այն անձանց համար, ովքեր պնդում են կոնվենցիայով երաշխավորված իրենց իրավունքների խախտման մասին: Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը նաև կոնվենցիայով նախատեսված առանձին իրավունքներ մեկնաբանել է որպես պետությունների համար պոզիտիվ պարտավորություններ առաջացնող, այսինքն՝ պետությունը պարտավոր է ոչ միայն ձեռնպահ մնալ իր առանձին մարմինների միջոցով որոշակի գործողություններ կատարելուց, այլև քայլեր ձեռնարկել առանձին անհատների կողմից կատարվելիք այդպիսի գործողություններից յուրաքանչյուրին պաշտպանելու ուղղությամբ: Այսպես, եթե կյանքի իրավունքի (հոդված 2) խախտման մասին պնդում կա, ապա պետությունները պարտավոր են մահվան հանգամանքների արդյունավետ և անկախ քննության միջոցներ ապահովել⁴⁴: Սա հատկապես կարևոր է այն դեպքերում, երբ հաղորդումներ են արվում զինված ուժերում վատ վերաբերմունքի կամ ճնշումների մասին: Բացի այդ, խոշտանգումների կամ անմարդկային կամ նվաստացնող վերաբերմունքի կամ պատժի չենթարկվելու իրավունքը (հոդված 3) պետությունների վրա պարտավորություն է դնում կանխել նման արարքները և դատական ընթացակարգի շրջանակներում պատժել մեղավորներին:

Հիմնարար իրավունքները եվրոպական իրավունքում

Վերջապես, անհրաժեշտ է նշել Եվրոպական Միության իրավունքով հիմնարար իրավունքների պաշտպանության մասին: Այս հարցը կարող է մեծ նշանակություն ունենալ՝ կապված այն հանգամանքի հետ, որ ԵԱՀԿ մասնակից 27 պետություն հանդիսանում է Եվրոպական Միության անդամ: Եվրոպական Միության մասին պայմանագրի 6-րդ հոդվածով հռչակվում է մարդու իրավունքների կարևորությունը ինչպես անդամ պետությունների, այնպես էլ եվրոպական ինստիտուտների համար:

Եվրոպական Միության մասին պայմանագրի 6-րդ հոդված

1. Միությունը ստեղծված է ազատության, ժողովրդավարության, մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների հարգման և իրավունքի գերակայության վրա, այն սկզբունքների, որոնք համընդհանուր են մասնակից պետությունների համար:
2. Միությունը հարգում է հիմնարար իրավունքները, ինչպես որ դրանք երաշխավորված են 1950 թ. նոյեմբերի 4-ին Հռոմում ստորագրված Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիայով, և ինչպես որ դրանք բխում են մասնակից պետությունների համար համընդհանուր սահմանադրական ավանդույթներից՝ որպես Համայնքի իրավունքի ընդհանուր սկզբունքներից:

⁴⁴ «Մակքենն ընդդեմ ՄԹ» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1995 թ. սեպտեմբերի 27-ի վճիռ, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի զեկույցներ, հտ. 21, 1996 թ., էջ 97, «Քայան ընդդեմ Թուրքիայի» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1998 թ. փետրվարի 19-ի վճիռ, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի զեկույցներ, հտ. 28, 1998 թ., էջ 1, «Հյու Ջորդանն ընդդեմ ՄԹ-ի» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2001 թ. մայիսի 4-ի վճիռ, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի զեկույցներ, հտ. 37, 2001 թ., էջ 52 (McCann v. UK, European Court of Human Rights, 27 September 1995, European Human Rights Reports, Vol. 21, 1996, p. 97; Kaya v. Turkey, European Court of Human Rights, 19 February 1998, European Human Rights Reports, Vol. 28, 1998, p. 1; Hugh Jordan v. UK, European Court of Human Rights, 4 May 2001, European Human Rights Reports, Vol. 37, 2001, p. 52):

Եվրոպական խորհրդարանի համաձայնությամբ՝ Եվրոպական Միությունը կարող է որոշում կայացնել որևէ անդամ պետության ներսում մարդու իրավունքների կրկնվող և ծանր խախտումների վերաբերյալ քննություն անցկացնելու մասին և կիրառել պատժամիջոցներ՝ տվյալ պետության իրավունքները կասեցնելով⁴⁵: Բացի այդ, 2000 թ. Նիցցայում ընդունվել է Հիմնարար իրավունքների մասին Եվրոպական Միության խարտիան⁴⁶: Եվրոպական իրավունքը մարդու իրավունքների պաշտպանության ավելի հասցեական և խիստ ապահովումն իրականացնում է պայմանագրի դրույթների, կանոնակարգերի և դիրեկտիվների միջոցով, որոնք առնչվում են այնպիսի հարցերի, ինչպիսին է, օրինակ՝ հավասարության խնդիրը (տե՛ս գլուխ 12-14): Ավելին, դատական պրակտիկան պահանջում է, որ Միության քաղաքացիների հիմնարար իրավունքների արդյունավետ իրականացումն ապահովվի ոչ միայն զուտ Եվրոպական մակարդակով (օրինակ՝ Արդարադատության եվրոպական դատարանի միջոցով), այլև յուրաքանչյուր անդամ պետության ազգային իրավական համակարգում:

Եվրոպական Միության ներսում զինձառայողների նկատմամբ այս սկզբունքների կիրառումը, սակայն, հակված է ավելի խնդրահարույց լինելու այն փաստարկների պատճառով, որոնք հարցականի տակ են դնում եվրոպական ինստիտուտների իրավասությունը ազգային զինված ուժերի առնչությամբ օրենքներ ընդունելու ոլորտում: Ինչպես պայմանագրերը, այնպես էլ որոշակի դիրեկտիվները պարունակում են մի շարք բացառություններ, որոնք հաստատում են ազգային ինքնիշխանությունը պաշտպանության հարցերի բնագավառում: Այնուամենայնիվ, այն դեպքերում, երբ բացառությունները կիրառելի չեն, եվրոպական իրավունքը կարող է հաջողությամբ օգտագործվել զինված ուժերի անձնակազմի իրավունքները պաշտպանելու համար (տե՛ս օրինակ՝ *Կրեույլի* գործը, որը քննարկվում է 13-րդ գլխում՝ ներդիր 13.4-ում):

⁴⁵ Եվրոպական Միության մասին պայմանագիր, հոդված 7:

⁴⁶ Հիմնարար իրավունքների մասին Եվրոպական Միության խարտիան, Եվրոպական համայնքների պաշտոնական տեղեկագիր, 18 դեկտեմբերի, 2000 թ.
<http://ec.europa.eu/external_relations/human_rights/doc/charter_364_01en.pdf> (Charter of Fundamental Rights of the European Union, Official Journal of the European Communities, 18 December 2000, 2000/C 364/0):

Գլուխ 6

Հիմնական սահմանադրական կարգավորումները

Սույն գլուխը նվիրված է զինձառայողների նկատմամբ վերաբերմունքի և նրանց իրավունքների սահմանադրական կարգավորմանը: Սկզբում լուսաբանվում է այս ոլորտում սահմանադրական դրույթների կարևորությունը, հատկապես՝ ժողովրդավարական բարեփոխումներին տանող ուղիների շրջանակներում: Այնուհետև քննարկվում են այն եղանակները, որոնցով սահմանադրություններն անդրադառնում են զինված ուժերի դերին, մասնավորապես՝ նրանց առաքելությունն ամրագրելու և պատերազմի ժամանակ կամ խաղաղապահ գործողությունների իրականացման ընթացքում զինված ուժերի օգտագործման մասին որոշումների սահմանադրական հիմքին: Վերջապես, սույն գլխում քննարկվում են զինձառայողների սահմանադրական իրավունքները և դրանց ազդեցությունը զինվորական արդարադատության համակարգի վրա:

1. Քննարկվող հարցերը

Զինված ուժերի վերաբերյալ սահմանադրական հստակ հիմքի առկայությունը կարևոր է մի քանի տեսանկյունից: Գրեթե բոլոր երկրներում գրված սահմանադրությամբ ամրագրվում է պետական ինստիտուտների օրինականության հիմքը, իսկ զինված ուժերը հանդիսանում են հանգուցային պետական ինստիտուտ, որի պաշտպանության տակ են գտնվում քաղաքացիները, տարածքային ամբողջականությունը, կառավարման համակարգը և պետության հիմնական գործառույթները⁴⁷: Այս կենսական խնդիրները պետք է հստակ ճանաչվեն և ամրագրվեն որպես սահմանադրական կարգի մի մաս, որպեսզի զինված ուժերը չհայտնվեն օրենքից դուրս: Այդպես զինված ուժերը ձեռք են բերում իրենց օրինականությունը և ժողովրդավարական ինստիտուտների աջակցությունը: Չնայած պետության անվտանգությունը կարող է, վերջին հաշվով, կախված լինել ուժի հնարավոր կիրառումից, այդպիսի ուժը կարող է գործադրվել սահմանադրական կարգը պահպանելու, ոչ թե խախտելու նպատակով:

Հիմնականում սահմանադրական կարգավորման են ենթարկվում հետևյալ հարցերը.

- *Օրենսդրական դաշտի կառուցվածքը.* օրենսդրական մեխանիզմները, իշխանության ոչ օրենսդրական աղբյուրները կարգավորող սկզբունքները (օրինակ՝ միապետի մենաշնորհի համարվող լիազորությունները), արտակարգ դրության վերաբերյալ օրենսդրության ընդունման ընթացակարգերը, մարդու իրավունքներից վերապահումներ անելուն նվիրված սահմանադրական դրույթները, անվտանգության բնագավառում համագործակցությանն ուղղված միջազգային պայմանագրերի կնքման գործընթացները:
- *Պատասխանատվության բաշխման մեխանիզմները.* պետական պաշտպանության, անվտանգության և հետախուզության բնագավառներում լիազորությունների բաշխումը պետական իշխանության տարբեր ճյուղերի միջև, պաշտպանության կամ անվտանգության բնագավառների պաշտոնատար անձանց համար խորհրդարանական կամ նախարարական պաշտոններ

⁴⁷ Բուլղարիայի սահմանադրության 9-րդ հոդված (Զինված ուժերը): «Զինված ուժերը երաշխավորում են երկրի ինքնիշխանությունը, անվտանգությունը և անկախությունը և պաշտպանում են նրա տարածքային ամբողջականությունը»:

զբաղեցնելու արգելքը, օրենսդիր մարմնի լիազորությունները, դատարանների սահմանադրական լիազորությունները (օրինակ՝ սահմանադրական վերահսկողությունը):

- *Անկախ վերահսկողությունը*. պաշտոնատար անձանց համար պաշտոնավարման սահմանված ժամկետի երաշխիքները, դատական իշխանության անկախության սահմանադրական երաշխիքները, զինվորական դատարանների կարգավիճակը:
- *Անձի իրավունքները*. որպես համազգեստով քաղաքացիներ՝ զինծառայողները օգտվում են սահմանադրական իրավունքներից և ազատություններից: Բացի այդ, սահմանադրական մի շարք դրույթներ մանրամասն անդրադառնում են կրոնական կամ այլ համոզմունքների պատճառով զինծառայությունից հրաժարվելու իրավունքին (տե՛ս ստորև՝ ներդիր 6.2):

Հատկապես անցումային շրջանում գտնվող երկրների համար նոր սահմանադրության ընդունումը կարևոր ջրբաժան է զինված ուժերը քաղաքացիական վերահսկողության տակ առնելու և նրանց ապագա քաղաքական չեզոքությունը ապահովելու համար: Այդ երկրների սահմանադրությունները, որպես կանոն, նախատեսում են երաշխիքներ՝ ուղղված զինված ուժերի դերը սահմանելուն և սահմանափակելուն:

Բուն զինված ուժերի համար սահմանադրությունը հստակ հիմքեր է նախատեսում ձգնաժամների ընթացքում նրանց գործողությունների վերաբերյալ: Այսպես, սահմանադրությունը կարող է ամրագրել այն նախապայմանները, որոնց առկայությամբ զինված ուժերը կարող են ներգրավվել զինված հակամարտության մեջ, ինչպես նաև՝ արտակարգ դրության ժամանակ նրանց վրա դրված պարտականությունները: Հիմնական օրենքը կարող է նաև ապահովել զինված ուժերի պաշտպանությունը հակասահմանադրական հրամաններից, օրինակ՝ քաղաքական բողոքով հանդես եկող անձանց դեմ ուղղված, քաղաքացիական բնույթի իրավապահպան գործողություններում մասնակցության կամ ժողովրդավարական ինստիտուտների կողմից զբաղեցրած շենքերը գրավելու մասին հրահանգներից:

Այնուհետև, ժամանակակից հասարակություններում զինված ուժերի դերակատարման նշանակալի հատվածն է նրանց մասնակցությունը միջազգային համագործակցությանը ինչպես անվտանգության ռազմավարական դաշինքների, այնպես էլ խաղաղապահ առաքելությունների շրջանակներում: Որպես կանոն, սահմանադրությունն ընդգծում է միջազգային պայմանագրերի կարևորությունն ու նշանակությունը և ամրագրում ներպետական մակարդակով դրանց վավերացման ընթացակարգերը: Մա կարևորագույն նշանակություն ունի փոխօգնության ոլորտում ստանձվող պարտականությունների տեսանկյունից (օրինակ՝ բխելով ՆԱՏՕ-ի մասին պայմանագրի 5-րդ հոդվածից):

Վերջապես, սահմանադրությունները սովորաբար ամրագրում են քաղաքացիների իրավունքներն ու պարտականությունները: Այդպիսով սահմանադրորեն սահմանափակվում են զինված ուժերի լիազորությունները քաղաքացիական անձանց նկատմամբ: Բացի այդ, անհատապես զինծառայողները դիմում են սահմանադրությանը՝ սեփական կարգավիճակի երաշխիքներ ստանալու համար:

Չնայած շատ սահմանադրություններ չեն անդրադառնում հատկապես զինծառայողների մարդու իրավունքների խնդրին, դրանք նախատեսում են զինված ուժերի գործունեության օրենսդրական հիմքերը թե՛ երկրի ներսում և թե՛ արտասահմանում: Չինված ուժերին վերաբերող կարգավորումներ նախատեսելիս սահմանադրական նորմերը սովորաբար շոշափում են երկու հարց՝ զինված ուժերի դերի և նրանց նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնող լիազոր մարմինների սահմանումը:

Հին ժողովրդավարության որոշ երկրներում (օրինակ՝ Ֆրանսիայում կամ Միացյալ Թագավորությունում) նախընտրել են մանրամասն չանդրադառնալ զինված ուժերի դերին: Փոխարենը՝ այդ պետությունները հենվում են պետական մարմինների իրավասության շրջանակները տարանջատելու ընդհանուր սկզբունքների վրա, որոնք և ամրագրված են սահմանադրորեն (օրինակ՝ Ֆրանսիայի դեպքում զինվորական հարցերի վերաբերյալ նախագահական մենաշնորհային լիազորությունները 1958 թ. սահմանադրության համաձայն): Այնուամենայնիվ, սա այն մոդելը չէ, որը որդեգրելու կոչ կարելի է անել, հատկապես՝ կտրուկ փոփոխություններ վերապրած երկրներին: Անգամ հին ժողովրդավարության որոշ երկրներ օգտակար են համարել ավելի հստակ երաշխիքներ սահմանել: Մասնավորապես՝ Նիդեռլանդների սահմանադրությունը (հոդված 100) պահանջում է տեղեկացնել խորհրդարանին, որ զինված ուժերը օգտագործվում են «միջազգային իրավունքի գերակայությունը պահպանելու և խթանելու նպատակով», իսկ Դանիայի սահմանադրության 19-րդ հոդվածը պահանջում է խորհրդարանին տեղյակ պահել ռազմական գործողությունների մասին:

Հաշվի առնելով, որ կառավարությունների վարքագիծը կարգավորվում է ոչ միայն սահմանադրորեն, այլև՝ օրենքներով, սովորույթներով և հաստատված պրակտիկայով, սույն գլխի մնացած մասը նվիրված է զինված ուժերի դերին և նրանց նկատմամբ վերահսկողությանը:

2. Զինված ուժերի դերը

Այն, թե ինչպես կարող է ամրագրվել զինված ուժերին վերապահված դերը, կախված է սահմանադրական իրավակարգավորման ընդհանուր հատկանիշներից: Դրանցից մեկն այն է, թե ինչ մանրամասնությամբ է ընթացիկ օրենսդրությունը (ի տարբերություն սահմանադրականի) կարգավորում պետական մարմիններին առնչվող հարցերը: Մյուս հատկանիշը միջազգային պայմանագրերին տրվող կարգավիճակն է, օրինակ՝ միջազգային պայմանագրով ստանձնած պարտավորությունները սահմանադրության բաղկացուցիչ մասն են, թե ոչ:

Շատ սահմանադրություններ պարզապես ընդհանուր ձևակերպումներով ամրագրում են զինված ուժերի առաքելությունը անվտանգության ապահովման, տարածքային ամբողջականության և սահմանադրական կարգի պաշտպանության ուղղությամբ: Որոշ դեպքերում սահմանադրությամբ կարող են նախատեսվել զինված ուժերի նկատմամբ առաջադրվող որոշակի խնդիրները: Գերմանիայի սահմանադրությունն, օրինակ, (ստորև՝ ներդիր 6.1), առանձնակի մանրամասնությամբ է անդրադառնում զինված ուժերի խնդիրներին և լիազորություններին, մի հատկանիշ, որի արմատները Գերմանիայի պատմության մեջ են: Մեծ մասամբ, սակայն, այս խնդիրները լուծվում են ավելի մանրամասն իրավակարգավորում պարունակող օրենսդրությամբ (որոնք քննարկվում են 7-րդ գլխում՝ «Ներպետական օրենսդրությունը»): Առավել հազվադեպ, ինչպես, օրինակ՝ Միացյալ Թագավորության և Ֆրանսիայի դեպքում, զինված ուժերի խնդիրները սահմանվում են կառավարության ակտերի միջոցով⁴⁸: Զինված ուժերի խնդիրների իրավակարգավորման մակարդակից է կախված այն, թե ինչ հեշտությամբ կարող է փոփոխվել նրանց վերապահված դերը, և այն, թե արդյոք զինված ուժերի օգտագործման առանձին դեպքերը կարող են սահմանադրական վիճարկման առարկա դառնալ, թե ոչ: Սահմանադրական բարեփոխումները կարող են լինել դժվար իրագործելի և կարող են համապետական վեճերի առիթ դառնալ այն հարցի շուրջ, թե ինչ տեղ է զբաղեցնում տվյալ պետությունը միջազգային համայնքում:

⁴⁸ Նոլտե, նշվ աշխ., ծնթ. 6, էջ 34-39:

Ներդիր 6.1

Գերմանիայի սահմանադրությունը⁴⁹

Գերմանական զինված ուժերի խնդիրներն ու լիազորությունները ամրագրված են Գերմանիայի Դաշնային Հանրապետության սահմանադրությամբ (հիմնական օրենքով), այն է՝ զինված ուժերի միջոցով երկրի և դաշնակիցների տարածքի պաշտպանությունը հարձակումից (հոդված 87a, հիմնական օրենք): Այն պահից ի վեր, երբ *Բունդեստագի* կողմից հայտարարվում է պաշտպանական դրություն (հոդված 115, հիմնական օրենք) կամ լարվածություն (հոդված 80a, հիմնական օրենք), զինված ուժերի ներպետական խնդիրներն ընդլայնվում են (հոդված 87a (3), հիմնական օրենք). նրանք ձեռք են բերում լրացուցիչ լիազորություններ՝ քաղաքացիական անձանց գույքը ոչ-կոմբատանտ սադրիչների հարձակումներից պաշտպանելու և իրենց բուն պաշտպանական խնդիրների իրագործման անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ տրանսպորտի վերահսկողություն իրականացնելու ուղղությամբ:

Հիմնական օրենքում 1968 թ. կատարված փոփոխության համաձայն՝ «ներքին արտակարգ դրության» առկայության դեպքում զինված ուժերը, դաշնային կառավարության որոշմամբ, կարող են նաև օգտագործվել ոստիկանությանը և դաշնային սահմանապահ ծառայությանը աջակցելու համար՝ քաղաքացիական անձանց գույքը պաշտպանելու և ռազմական գործողություններ կատարելու, զինված ու կազմակերպված խռովարարների դեմ պայքարելու նպատակով (հոդված 87 a 4 և հոդված 91, հիմնական օրենք):

Վերջապես, դաշնային սահմանադրական դատարանի 1994 թ. կայացրած որոշման համաձայն (BVerfGE 90, էջ 286)՝ զինված ուժերը կարող են մասնակցել միջազգային խաղաղապահ գործողություններին, այնքանով, որքանով վերջիններս իրականացվում են հավաքական անվտանգության համակարգի (ՄԱԿ-ի, ՆԱՏՕ-ի) շրջանակներում և դրանց կանոններին համապատասխան (հոդված 24.2, հիմնական օրենք): Հիմնական օրենքը դաշնային կառավարությանը պարտավորեցնում է նման որևէ մասնակցության համար նախապես ստանալ *Բունդեստագի* համաձայնությունը:

Գերմանիայի երկրամասերից յուրաքանչյուրի խնդրանքով (հոդված 35.2, հիմնական օրենք), զինված ուժերը, բնական աղետի կամ առանձնապես ծանր պատահարի դեպքում, կարող են մասնակցել նաև երկրի ներսում իրականացվող փրկարարական գործողություններին:

Սահմանադրորեն, ինչպես, օրինակ՝ Հունգարիայի սահմանադրության դեպքում, կարող են վկայակոչվել երկրի ստանձնած միջազգային պարտավորությունները: Զինված ուժերի չեզոքության սկզբունքը կարող է ամրագրվել ուղղակի ձևով, ինչպես, օրինակ՝ Ավստրիայի սահմանադրության դեպքում է: Որոշ սահմանադրություններ (օրինակ՝ Դանիայի և Իռլանդիայի սահմանադրությունները, տե՛ս ստորև) չեն սահմանում այն հատուկ խնդիրների ցանկը, որոնք կարող են իրականացվել զինված ուժերի կողմից, փոխարենը՝ որդեգրում են նեգատիվ սահմանափակման մեթոդը, որը պահանջում է խորհրդարանի համաձայնությունը ցանկացած օտար պետության դեմ ռազմական ուժ կիրառելու համար: Սահմանադրությամբ կարող է նախատեսվել ազդեցիկ արգելքը: Միջազգային խաղաղապահ գործողություններին հղում է արվում Նիդեռլանդների սահմանադրությամբ:

⁴⁹ «Անվտանգության ռազմաքաղաքական ասպեկտների ԵԱՀԿ վարքականոնների» վերաբերյալ 2004 թ. տեղեկատվության փոխանակման ծրագրի շրջանակներում Գերմանիայի կողմից տրված պատասխանը: «Անվտանգության ռազմաքաղաքական ասպեկտների ԵԱՀԿ վարքականոնների» մեկնաբանությունների համար տե՛ս գլուխ 4, կետ 3:

Ներդիր 6.2

Սահմանադրական դրույթների օրինակներ

Բսպանիա. հոդված 8.1 (Զինված ուժերը)

(1) Զինված ուժերը՝ բաղկացած ցամաքային զորքերից, նավատորմից և օդուժից, կոչված են երաշխավորելու Բսպանիայի ինքնիշխանությունն ու անկախությունը, նրա տարածքային ամբողջականությունն ու սահմանադրական կարգը:

Ռումինիա. հոդված 117 (Զինված ուժերը, ոստիկանությունը)

(1) Զինված ուժերը ենթարկվում են բացառապես ժողովրդի կամքին՝ երաշխավորելու պետության ինքնիշխանությունը, անկախությունը և միասնականությունը, նրա տարածքային ամբողջականությունը և սահմանադրական ժողովրդավարությունը:

Հունգարիա. հոդված 40A (Պարտականությունը)

(1) Զինված ուժերի (հունգարական բանակի, սահմանապահ զորքերի) հիմնական պարտականությունն է երկրի ռազմական պաշտպանությունը և մասնակցությունը միջազգային պայմանագրերի համաձայն իրականացվող հավաքական պաշտպանության խնդիրների լուծմանը:

Ավստրիա. հոդված 9a (Պաշտպանությունը, զինվորական ծառայությունը)

(1) Ավստրիան ստանձնում է երկրի համապարփակ պաշտպանության պատասխանատվությունը: Նրա խնդիրն է դաշնության տարածքի արտաքին անկախության, անձեռնմխելիության և միասնականության ապահովումը, հատկապես՝ չեզոքության պահպանման և պաշտպանության ուղղությամբ: Այդ նույն նպատակով պետք է ապահովվի սահմանադրական ինստիտուտների և նրանց գործունեության պաշտպանությունն ու պահպանությունը, ինչպես նաև՝ քաղաքացիների ժողովրդավարական ազատությունների պաշտպանությունը արտաքին զինված հարձակումից:

Դանիա. հոդված 19.2

(2) Բացառությամբ այն դեպքերի, երբ դա անհրաժեշտ է Դանիայի Թագավորության կամ զինված ուժերի վրա կատարված հարձակման դեմ պաշտպանության նպատակներից ելնելով, թագավորը չի կարող առանց խորհրդարանի համաձայնության օգտագործել զինված ուժերը որևէ օտար պետության դեմ: Որևէ միջոց, որ սույն կետում նշված դեպքերում կարող է կիրառվել թագավորի կողմից, անհապաղ պետք է ներկայացվի խորհրդարանին: Խորհրդարանի նստաշրջանների միջև ընկած ժամանակահատվածում խորհրդարանի նիստը գումարվում է անհապաղ:

Իռլանդիայի Հանրապետություն. հոդված 28.3

(3.1) Պատերազմը կարող է հայտարարվել, և պետությունը կարող է մասնակցել որևէ պատերազմի միայն Ներկայացուցիչների պալատի համաձայնությամբ:

(3.2) Փաստացի ներխուժման դեպքում, սակայն, կառավարությունը կարող է ձեռնարկել ցանկացած այնպիսի միջոց, որն անհրաժեշտ կհամարի պետության պաշտպանության համար, իսկ նստաշրջանների միջև ընկած ժամանակահատվածում Ներկայացուցիչների պալատի նիստը պետք է գումարվի որևէ իրատեսական ժամկետում:

Չհարձակման մասին դրույթների օրինակներ

Ադրբեյջանի սահմանադրությունը (1995 թ.)

Հոդված 9 (Զինված ուժերը)

(2) Ադրբեյջանի Հանրապետությունը մերժում է պատերազմը՝ որպես այլ պետությունների անկախության նկատմամբ ոտնձգելու և միջազգային հակամարտությունները լուծելու միջոց:

Իտալիայի սահմանադրությունը

Հոդված 11 (Պատերազմը մերժելը)

Իտալիան մերժում է պատերազմը՝ որպես ազգերի ազատության նկատմամբ ոտնձգության և միջազգային վեճերը լուծելու միջոց: Փոխադարձության երաշխիքների ապահովման պարագայում համաձայնվում է ինքնիշխանության այնպիսի սահմանափակումների, որոնք անհրաժեշտ են ազգերի միջև խաղաղության և արդարության իրավական համակարգի ապահովման համար: Իտալիան խթանում է խրախուսում է այն միջազգային կազմակերպություններին, որոնք ձգտում են այդ նպատակների իրագործմանը:

Գերմանիայի սահմանադրությունը

Հոդված 26 (Հարձակողական բնույթի պատերազմի պատրաստվելու արգելքը)

(1) Այն գործողությունները, որոնք կարող են հանգեցնել ազգերի միջև խաղաղ հարաբերությունների խախտման, հատկապես՝ պատերազմ կամ հարձակում նախապատրաստելուն, կամ հետապնդում են այդպիսի նպատակներ, հակասահմանադրական են: Դրանք պետք է ճանաչվեն որպես հանցագործություն:

Հոդված 87a (Զինված ուժերի ստեղծումը և լիազորությունները)

(1) Դաշինքի կողմից պաշտպանության նպատակներով ստեղծվում են զինված ուժեր: Նրանց թվաքանակը և կազմակերպական ընդհանուր կառուցվածքը պետք է արտահայտվեն բյուջեում:

3. Սահմանադրությունները և զինված ուժերի մարդու իրավունքները

Զինձառայողների մարդու իրավունքներին առնչվող սահմանադրական նորմերը, որպես կանոն, ամրագրվում են երկու պատճառով: Առաջին՝ պարտադիր զինվորական ծառայություն ունեցող երկրներում սահմանադրությունը կարող է նախատեսել դրույթներ կրոնական կամ այլ համոզմունքների պատճառով զինձառայությունից հրաժարվելու իրավունքի մասին: Մի շարք այդպիսի նորմեր ամփոփված են ներդիր 6.3-ում, իսկ կրոնական կամ այլ համոզմունքների պատճառով զորակոչից հրաժարվելու իրավունքի խնդիրը լրիվ ծավալով ավելի մանրամասն լուսաբանվում է 10-րդ գլխում:

Ներդիր 6.3

Կրոնական կամ այլ համոզմունքների պատճառով զինձառայությունից հրաժարվելու իրավունքի վերաբերյալ սահմանադրական դրույթների օրինակներ

Էստոնիա	Այն անձինք, ովքեր կրոնական կամ բարոյական պատճառներով հրաժարվում են պաշտպանության ուժերում զինվորական ծառայություն անցնելուց, օրենքով սահմանված ընթացակարգերին համապատասխան, պետք է պարտավորեցվեն կատարելու այլընտրանքային ծառայություն:	հոդված 124.2
Գերմանիա	Այն անձը, ով դավանանքի հիմքով հրաժարվում է զենքի կրման հետ կապված զինվորական ծառայություն անցնելուց, պարտավոր է անցնել դրան փոխարինող ծառայություն: Նման փոխարինող ծառայության տևողության ժամկետը չի կարող գերազանցել զինվորական ծառայության տևողության ժամկետը: Մանրամասները կարգավորվում են օրենքով, որով չի կարող խախտվել դավանանքի ազատությունը, և պետք է նախատեսվի այնպիսի փոխարինող ծառայություն անցնելու հնարավորություն, որը ոչ մի կերպ կապված չէ զինված ուժերի կամ Դաշնային սահմանապահ ծառայության ստորաբաժանումների հետ:	հոդված 12a.2
Պորտուգալիա	Դավանանքի շարժառիթներով զինձառայությունից հրաժարվող այն անձինք, ովքեր, օրենքի համաձայն, պարտավոր են անցնել զինվորական ծառայություն, անցնում են քաղաքացիական ծառայություն, որն իր տևողությամբ ու դժվարությունների աստիճանով համարժեք է զենքի կրման հետ կապված զինվորական ծառայությանը:	հոդված 276.4
Սլովենիա	Այն քաղաքացիները, ովքեր իրենց կրոնական, փիլիսոփայական կամ մարդասիրական համոզմունքների պատճառով չեն ցանկանում կատարել զինվորական պարտականություններ, պետք է հնարավորություն ստանան որևէ այլ եղանակով մասնակցելու ազգային պաշտպանությանը:	հոդված 123.2

Իսպանիա	Օրենքով սահմանվում են իսպանացիների զինվորական պարտականությունները, և պատշաճ, բոլոր երաշխիքների ապահովմամբ կանոնակարգվում է կրոնական կամ այլ համոզմունքների պատճառով զինծառայությունից հրաժարվելու իրավունքը, ինչպես նաև՝ պարտադիր զինվորական ծառայությունից ազատվելու մյուս հիմքերը: Համապատասխան դեպքերում զինվորական ծառայության փոխարեն կարող է նախատեսվել քաղաքացիական բնույթի ծառայություն:	հոդված 30.2
----------------	--	----------------

Երկրորդ՝ տվյալ պետության պատմական փորձից ելնելով՝ կարող է անհրաժեշտ համարվել զինված ուժերի չեզոքության ամրապնդումը սահմանադրական բարձրագույն նորմատիվ մակարդակով: Այս դեպքում զինծառայողների մարդու իրավունքները որոշ չափով սահմանափակվում են սահմանադրաիրավական նպատակին հասնելու համար: Զինծառայողների քաղաքական իրավունքների նկատմամբ նախատեսվող սահմանափակումները ավելի ծավալուն քննարկվում են 8-րդ գլխում:

Այս երկու մտահոգություններին անդրադառնալուց բացի, զինված ուժերի մարդու իրավունքների հետ կապված այլ հարցերի կարգավորումը գրված սահմանադրություններին բնորոշ չէ: Առկա է այն միտումը, որ զինծառայողները համարվում են համազգեստով քաղաքացիներ, որոնք քաղաքացիական և քաղաքական նույն հիմնական իրավունքներն ունեն, ինչ բնակչության մյուս մասը, անհրաժեշտության դեպքում իրավական սահմանափակումների ենթարկվելով իրենց ունեցած դերի պատճառով:

Ներդիր 6.4

Սահմանադրություններն ու զինված ուժերի մարդու իրավունքները. առանձին օրինակներ

<p>Լեհաստանի սահմանադրությունը հոդված 26.2</p> <p>(2) Զինված ուժերը պետք է չեզոքություն պահպանեն քաղաքական հարցերում և լինեն քաղաքացիական և ժողովրդավարական հսկողության ներքո:</p> <p>Ավելի ընդհանուր բնույթ ունի Իտալիայի սահմանադրության 52-րդ հոդվածը</p> <p>(1) Հայրենիքի պաշտպանությունը յուրաքանչյուր քաղաքացու սրբազան պարտքն է:</p> <p>(2) Զինվորական ծառայությունը պարտադիր է օրենքով սահմանված շրջանակներում և կարգով: Զինվորական պարտականությունների կատարումը չի կարող վնասել քաղաքացու աշխատանքային հարաբերություններում ունեցած կարգավիճակը, ինչպես նաև նրա քաղաքացիական իրավունքների իրականացումը:</p> <p>(3) Զինված ուժերին վերաբերող դրույթները պետք է համահունչ լինեն հանրապետության ժողովրդավարական ոգուն:</p>

4. Սահմանադրական դրույթները և զինվորական դատարանները

Գոյություն ունի երեք մոդել: Որոշ երկրներում, որտեղ զինվորական դատարանների համակարգ է գործում, սահմանադրությունը պարզապես լռում է և չի անդրադառնում դրանց, օրինակ՝ Մլովակիայում, Հունգարիայում, Լիտվայում և Ռումինիայում: Մյուս երկրներում սահմանադրական դրույթները պարզապես ճանաչում են զինվորական իրավունքի գոյությունը (փաստորեն, դրան առավելություն տալով սահմանադրական դրույթների նկատմամբ): Լյուքսեմբուրգը (1868 թ. սահմանադրության 94-րդ հոդված) և Լատվիան (սահմանադրության 86-րդ հոդված) այդ պետությունների շարքում են: Պետությունների երրորդ խմբում սահմանադրական նորմերը կոչված են քիչ թե շատ կարգավորելու զինվորական իրավունքի կիրառումը և զինվորական դատարանների

իրավասությունը (օրինակ՝ Իռլանդիայի 1937 թ. սահմանադրության 38.4 հոդվածը): Այս երկրներում սահմանադրական կարգավորումները տարբերվում են նրանով, թե ինչ մանրամասնությամբ է սահմանվում այս տրիբունալներին ընդդատյա հանցագործությունների և անձանց շրջանակը:

Զինվորական արդարադատության և զինված ուժերի անձնակազմի մարդու իրավունքների խնդիրը՝ լրիվ ծավալով, ավելի մանրամասն լուսաբանվում է ստորև՝ 21-րդ գլխում:

Գլուխ 7

Ներպետական օրենսդրությունը

Սույն գլուխը նվիրված է ներպետական իրավունքում զինված ուժերի անձնակազմի մարդու իրավունքների ամրագրմանը՝ թե՛ քաղաքացիական և թե՛ քաղաքական, ինչպիսիք են, օրինակ՝ ընտրության և քաղաքական կյանքին մասնակցելու իրավունքը, մասնավոր կյանքի անձեռնմխելիության իրավունքը, արտահայտվելու ազատությունն ու այլ իրավունքները, նաև սոցիալական և տնտեսական իրավունքների, ինչպիսիք են սոցիալական ապահովության, կրթության և օթևանի իրավունքները:

Մրա ընդգրկումն ավելի նեղ է, քան առհասարակ ռազմական իրավունքը, որը մեծ մասամբ գործ ունի զինծառայողների վրա *պարտականություններ* դնելու հետ՝ ընդգծելու նրանց գործողության միջավայրի խիստ կարգապահական բնույթը, օրինակ՝ այնպիսի խնդիրների հետ կապված, ինչպիսիք են դասալքությունը, զորամասն առանց թույլտվության լքելը, ենթակայությունը խախտելը, խռովարարությունը, թշնամուն օժանդակելը կամ հերթապահության ժամանակ քնելը: Ընդհանուր առմամբ այս ձեռնարկում մտահոգված չենք այդ իրավախախտումներով, թեև զինվորական արդարադատության համակարգի մարդու իրավունքների բաղադրիչը քննարկվում է 21-րդ գլխում:

Այնուամենայնիվ, զինված ուժերի անձնակազմի *իրավունքները* նույնպես պետք է արտացոլվեն օրենքում: Օրենսդրական անմիջական ամրագրման առավելություններից մեկը, ընդհանուր սահմանադրական կամ բոլոր քաղաքացիներին վերաբերող իրավական ակտերով կարգավորելու համեմատ, այն է, որ այս դեպքում խնդրո առարկա իրավունքների իրավական կարգավորումը կարող է ձեռք բերել զինվորական միջավայրին համապատասխանող որոշակիություն:

Սույն գլուխը նախ և առաջ նվիրված է պաշտպանության հարցերը կարգավորող օրենսդրության կարևորությանը, դրա շրջանակներին, օրենսդրության և խորհրդարանի առջև պատասխանատվության ապահովման ավելի լայն մեթոդների կապին: Այս հարցերը քննարկվում են այն պատճառով, որ մարդու իրավունքների պաշտպանությունը զինծառայողների առնչությամբ իրականացվում է ժողովրդավարական հասարակության մեջ զինված ուժերի ունեցած տեղի ավելի լայն համատեքստում: Վերջապես, սույն գլխում քննարկվում են օրենսդրության և զինծառայողների մարդու իրավունքների խնդիրները:

1. Զինված ուժերին վերաբերող հարցերի օրենսդրական կարգավորման անհրաժեշտությունը

Իրավունքի գերակայությունը ժողովրդավարության հիմնարար և անօտարելի տարրերից է: Ազգային անվտանգությունն անգամ ծայրահեղ իրավիճակներում չպետք է որպես առիթ ծառայի ժողովրդավարական պետությունը բնութագրող իրավունքի գերակայության սկզբունքից բխող պարտավորություններից հրաժարվելու համար: Զինված ուժերի հետ կապված օրենսդրական կարգավորման և խորհրդարանական պատասխանատվության ամրագրման անհրաժեշտությունը, ինչպես ցույց է տրվում ներդիր 7.1-ում, ճանաչվել է մի շարք միջազգային կազմակերպությունների կողմից:

Ներդիր 7.1

Կազմակերպությունը	Նորմը/չափորոշիչը	Աղբյուրը
ՄԱԶԾ	Ժողովրդավարական վերահսկողությունը զինված ուժերի, ոստիկանության և անվտանգության այլ ուժերի նկատմամբ (զեկույցում թվարկվում են անվտանգության ոլորտում ժողովրդավարական կառավարման սկզբունքները):	Մարդկային զարգացման վերաբերյալ զեկույց (2002)
ԵԱՀԿ	«Ժողովրդավարական վերահսկողությունը զինված ուժերի, ռազմականացված և ներքին անվտանգության ուժերի, ինչպես նաև հետախուզական ծառայությունների և ոստիկանության նկատմամբ» (կոնկրետացվում է մի շարք այլ դրույթներով):	«Անվտանգության ռազմաքաղաքական ասպեկտների ԵԱՀԿ վարքականոնները» (1994)
Եվրոպայի խորհուրդ (Խորհրդարանական վեհաժողով)	Կառավարության կողմից ձեռնարկված միջոցները պետք է լինեն օրինական և հիմնավորված: Հետևաբար, անհրաժեշտ է ապահովել որոշակի եղանակով ժողովրդավարական վերահսկողություն, որը հիմնականում պետք է իրականացնի խորհրդարանը: Դատական իշխանությունն, իր հերթին, շատ կարևոր դեր ունի, քանի որ կարող է պատժել բացառիկ միջոցները չարաշահելու յուրաքանչյուր դեպք, որոնց կիրառումը կարող է կապված լինել մարդու իրավունքների խախտման վտանգի հետ: Միջազգային կազմակերպությունների դերը նույնպես մեծանում է՝ կապված մշակվող քաղաքականությունների ուղղորդման և կանոնների ներդաշնակեցման հետ:	Հանձնարարական 1713 (2005)
ԵՄ (Եվրոպական խորհրդարան)	Հստակեցնել համալրման Կոպենհագենի չափանիշները՝ ավելացնելով հետևյալ ձևակերպումը. «Ոստիկանության, զինված ուժերի և գաղտնի ծառայությունների իրավական պատասխանատվությունը...»:	Օրակարգ, 2000 թ., § 9
Բարձր մակարդակով միջամերիկյան հանդիպում	«Զինված ուժերի և անվտանգության ուժերի սահմանադրական ենթակայությունը մեր պետությունների օրենքով սահմանված կարգով կազմավորված մարմիններին ընկած է մեր ժողովրդավարության հիմքում»:	Քվեբեկի գործողությունների ծրագիր (2001 թ.)

Օրենսդրությունը ժողովրդավարական կամքի իրավական մարմնավորումն է: Պետությունների մեծ մասում օրենքների ընդունումը (կառավարության գործունեության վերահսկողության հետ միասին) խորհրդարանի հիմնական գործառնություններից է: Հետևաբար, իրավունքի գերակայությամբ օժտված ժողովրդավարական երկրներում զինված ուժերի գոյությունը և լիազորությունները բխում են օրենսդրությունից, ոչ թե սովորությանից կամ ընդհանուր իրավունքի լիազորություններից, ինչպիսին է ընդհանուր իրավունքի բացառության դոկտրինը: Օրենսդրությունն օրենսդիրներին հնարավորություն է տալիս իրականացնելու այս ոլորտի շրջահայաց ուսումնասիրություն և

սկզբունքների մշակում, ոչ թե թույլ է տալիս դրանց ինքնուրույն զարգացումը կամ այդ սկզբունքները պատմական այլ դարաշրջաններից վերցնելը: Բացի այդ, ազգային անվտանգության նկատառումներից ելնելով, մարդու իրավունքների չափորոշիչներից իրավական բացառություններ անելու համար անհրաժեշտ է, որ զինված ուժերը իրենց լիազորություններն օրենսդրորեն ստանան:

Պաշտպանության բնագավառի հարցերն օրենսդրորեն կարգավորելու իրավասությունը հաճախ նախատեսվում է գրավոր սահմանադրությամբ: Այս առումով օրենսդիր աշխատանքը խորհրդարանների համար սահմանադրական պարտականություն է: Խորհրդարանի ներգրավվածությունը լեգիտիմություն և ժողովրդավարական անմիջական վերահսկողություն է ապահովում: Այն կարող է նպաստել, որ զինված ուժերը ծառայեն պետությանը՝ որպես ամբողջության, և պաշտպանեն սահմանադրությունը, ոչ թե նեղ քաղաքական կամ խմբային շահերը: Պատշաճ վերահսկողությունն ապահովում է կայուն, չեզոք քաղաքական մոտեցումը պաշտպանության բնագավառի նկատմամբ, ինչը բխում է պետության և հենց զինված ուժերի շահերից: Խորհրդարանականների ներգրավվածությունը կարող է նպաստել նաև, որ պաշտպանության ոլորտին հատկացված հանրային դրամական միջոցների օգտագործումը պատշաճ լիազորված և վերահսկելի լինի:

Զինված ուժերի ստեղծման, դրանց առաքելության և լիազորությունների խորհրդարանական հաստատումը իրավունքի գերակայության ապահովման անհրաժեշտ, սակայն ոչ բավարար պայման է: Իրավական հիմքը մեծացնում է զինված ուժերի ինչպես բուն գոյության, այնպես էլ լիազորությունների (հաճախ՝ բացառիկ լիազորությունների) լեգիտիմությունը: Ինչպես մյուս ոլորտներում, օրենսդրի հիմնական խնդիրներից մեկն էլ, գործադիրին լիազորություններ պատվիրակելուց բացի, հայեցողական լիազորությունների իրավական ձևակերպումն ու սահմանափակումն է:

2. Օրենսդրությունը և խորհրդարանական պատասխանատվությունը

Ներդիր 7.2

Փաստաթղթեր կամ միջոցներ, որոնք խորհրդարանը կարող է օգտագործել զինված ուժերի մասին օրենսդրություն ընդունելիս

1. Հիմնական լիազորություններ

- ա. հանդես գալ օրենսդրական նախաձեռնությամբ,
- բ. օրենքների փոփոխություն կամ նոր օրենքների ընդունում,
- գ. գործադիր իշխանության ներկայացուցիչներին հարցեր ուղղել,
- դ. գործադիր իշխանության ներկայացուցիչներին կանչել խորհրդարանի նիստերին մեկնաբանություն տալու համար,
- ե. զինված ուժերի զինված անձնակազմին և քաղաքացիական ծառայողներին կանչել խորհրդարանի նիստերին մեկնաբանություն տալու համար,
- զ. քաղաքացիական փորձագետներին կանչել խորհրդարանի նիստերին մեկնաբանություն տալու համար,
- է. խորհրդարանից փաստաթղթեր ստանալ,
- ը. խորհրդարանական հետաքննություն իրականացնել,
- թ. նիստեր անցկացնել:

Ինչպես երևում է ներդիր 7.2-ից, օրենսդիր աշխատանքը այն բազմաթիվ գործառնություններից մեկն է, որոնք սովորաբար կատարում են խորհրդարանները: Բացի այդ, զինված ուժերի նկատմամբ վերահսկողության համատեքստում խորհրդարանները

կարող են գործադիրին կանչել հաշվետվություն և առնչվող մեկնաբանություններ տալու համար, իրականացնել բյուջետային վերահսկողություն, հաստատել զինվորական առաքելությունները, հետագոտել պաշտպանության համակարգում պետական գնումների կատարումը, հաստատել պաշտպանական քաղաքականությունն ու զինված ուժերի քանակը: Այս դերերը կարող են լրացնել օրենսդիր աշխատանքը, իսկ դրանցից մի քանիսը (օրինակ՝ զինվորական առաքելությունների հաստատումը և պետական գնումները) կարող են հատուկ օրենսդրական կարգավորման առարկա լինել: Խորհրդարանների կողմից օրենսդիր աշխատանքի ոլորտում իրականացվող ընդհանուր լիազորություններից մի քանիսը ներկայացված են հաջորդ ներդիրում, որը վերաբերում է Լեհաստանին:

Ներդիր 7.3

Խորհրդարանի ավելի լայն դերը. Լեհաստան⁵⁰

Խորհրդարանը, այսինքն՝ Սեյմը և Սենատը, հանդիսանալով բարձրագույն օրենսդիր մարմին, օրենսդիր աշխատանքի ընթացքում և պետության գործունեության հիմնական ուղղություններն ու քաղաքականության հիմնական սկզբունքներն ընտրելիս զբաղվում է պաշտպանական նշանակության, այդ թվում՝ զինված ուժերին վերաբերող հարցերով: Այս խնդիրները առաջնային են դառնում նաև պետական բյուջեն կազմելիս ֆինանսական պլանավորման և նորմատիվ ակտերի նախապատրաստման ընթացքում: Բացի այդ, խորհրդարանն ընդունում է պաշտպանության հարցերին վերաբերող օրենքներ՝ այդպիսով անմիջական ազդեցություն ունենալով պաշտպանության նախարարի և պաշտպանության նախարարության վրա, ընդունում է երկրի ռազմական բյուջեն և իրականացնում դրա կատարման վերահսկողությունը՝ դրանով իսկ ապահովելով ռազմական բյուջեի ձևավորման և դրա կատարման վերահսկողության թափանցիկությունը: Ազդում է ազգային պաշտպանության նախարարի՝ քաղաքացիական անձ հանդիսացող և ժողովրդավարական ճանապարհով ընտրված կառավարության մաս կազմող պաշտոնյայի նշանակման վրա, որը խորհրդարանին հաշվետու է պաշտպանության բնագավառի հետ կապված իր պարտականությունների կատարման հարցերում:

Ինչպես խորհրդարանը, այնպես էլ խորհրդարանական հանձնաժողովները իրականացնում են նաև հատուկ վերահսկողական գործառույթներ, ընդ որում պետության պաշտպանության բնագավառում Սեյմի լիազոր մարմինն է հանդիսանում ազգային պաշտպանության հարցերի հանձնաժողովը:

Նշված վերահսկողական գործառույթները Սեյմի ազգային պաշտպանության հարցերի հանձնաժողովի, Սեյմի հատուկ ծառայությունների հարցերի հանձնաժողովի, Սենատի ազգային պաշտպանության հարցերի հանձնաժողովի, ինչպես նաև Սեյմի առանձին պատգամավորների և սենատորների իրավասության ոլորտում են՝ նրանց կողմից խորհրդարանական ընթացակարգերի շրջանակներում կառավարության ներկայացուցիչներին հարցումներ անելու ցանկացած դեպքում: Սեյմի ազգային պաշտպանության հարցերի հանձնաժողովի իրավասության և պատասխանատվության ոլորտում են պաշտպանության բնագավառի համապետական նշանակության հարցերը, հատկապես՝ կապված զինված ուժերում առկա խնդիրների շրջանակի հետ: Բացի այդ, նշված հանձնաժողովը վերահսկողություն է իրականացնում երկրի տարածքային և քաղաքացիական պաշտպանության համակարգի և դրա գործունեության նկատմամբ, ինչպես նաև՝ պետական մարմինների, կոոպերատիվ և սոցիալական կազմակերպությունների, անհատ քաղաքացիների և ռազմարդյունաբերության ձեռնարկությունների նկատմամբ՝ պետության պաշտպանական կարողությունների ամրապնդման ոլորտում վերջիններիս համապատասխան պարտականությունները կատարելու ընթացքում:

⁵⁰ «Անվտանգության ռազմաքաղաքական ասպեկտների ԵԱՀԿ վարքականոնների» վերաբերյալ տեղեկատվության փոխանակման ծրագրի շրջանակներում Լեհաստանի կողմից տրված պատասխանը, 2004 թ.:

Խորհրդարանի կողմից ընդունվում են քաղաքական և տնտեսական բնույթի որոշումներ՝ ուղղված ներքին անվտանգության ապահովմանը և պետության ներքին անվտանգության համակարգի ներդրմանը: Խորհրդարանը որոշումներ է կայացնում պետության ներքին անվտանգության սկզբունքների, այս ոլորտում պետական մարմինների ունեցած լիազորությունների, ինչպես նաև ներքին անվտանգության նպատակներով կառավարության կողմից իրականացվող ծախսերի ծավալի վերաբերյալ: Խորհրդարանը, իր հանձնաժողովների հետ համատեղ, իրականացնում է ներքին անվտանգության ուժերի աշխատանքի վերահսկողությունը:

Պետք է նշել, որ անհատ օրենսդիրները կատարում են նաև պատճառված վնասների հատուցման ապահովման լրացուցիչ գործառույթ՝ քաղաքացիների գանգատներին պաշտոնապես ընթացք տալու միջոցով: Մի շարք պետություններում այս գործառույթը օրենսդրորեն ամրագրված է այն նկատառումով, որ յուրաքանչյուր խորհրդարանական հանդիսանա տվյալ աշխարհագրական տարածքի կամ ընտրատարածքի ընտրողների ներկայացուցիչը: Պետական մարմինների, ներառյալ զինված ուժերի կողմից կառավարման ընթացքում չարաշահումներ թույլ տալու ընդհանուր մտահոգությունից ելնելով՝ մի շարք երկրներում առաջ է եկել անկախ մարմինների, ինչպես, օրինակ՝ օմբուդսմանների գրասենյակների ստեղծման գաղափարը, որոնք քննության են առնում որոշակի գործերը և զեկուցում խորհրդարանին: Զինձառայողների մարդու իրավունքների պաշտպանության գործում մի շարք այդպիսի մարմինների, հատկապես՝ զինվորական օմբուդսմանների կարևորությունը քննարկվում է ստորև՝ 22-րդ գլխում:

3. Պաշտպանության հարցերը կարգավորող օրենսդրության շրջանակները

Պաշտպանության բնագավառին և զինված ուժերին վերաբերող օրենսդրությամբ ընդհանրապես կարող է հարցերի լայն շրջանակ կարգավորվել, օրինակ՝ զինված ուժերի դերը, ենթակայության շրջան, քաղաքական չեզոքությունը, զինձառայողների կարգավիճակը, կրոնական կամ այլ համոզմունքների պատճառով զինձառայությունից հրաժարվելու իրավունքը, արտակարգ իրավիճակները, զինվորական կարգապահությունն ու իրավախախտումները, զինվորական արդարադատության համակարգերը, իրավունքի վերականգնման և գանգատների ներկայացման ու քննարկման մեխանիզմները, պատասխանատվությունը ապօրինի հրամանների և մարդու իրավունքների խախտումների համար, գանգատ ներկայացնելու, իրավունքը վերականգնելու և բողոքարկելու, աշխատավարձի և կենսաթոշակի իրավունքը, ինչպես նաև զինձառայողի ընտանիքի անդամների ապահովագրական իրավունքները դժբախտ պատահարի հետևանքով նրա մահվան կամ նրան մարմնական վնասվածք պատճառվելու դեպքում:

Ներդիր 7.4

Պաշտպանության հարցերը կարգավորող օրենսդրության շրջանակները. Միացյալ Նահանգներ⁵¹

Պաշտպանության դեպարտամենտին վերաբերող շատ օրենքներ ներկայացված են ԱՄՆ Օրենքների ժողովածուի 10-րդ բաժնում, որը նախատեսում է պաշտպանության դեպարտամենտի գործառույթները, լիազորությունները և ամրագրում հիմնական պաշտոնատար անձանց շրջանակը: Այս բաժնում սահմանվում են նաև Շտաբների հրամանատարների միավորված կոմիտեի կազմը, մարտական և պահեստագորային միավորումները և դրանց փոխհարաբերությունները: 10-րդ

⁵¹ «Անվտանգության ռազմաքաղաքական ասպեկտների ԵԱՀԿ վարքականոնների» վերաբերյալ տեղեկատվության փոխանակման ծրագրի շրջանակներում ԱՄՆ-ի կողմից տրված պատասխանը:

բաժնի առանձին դրույթներ զինված ուժերին լիազորում են օժանդակություն ցուցաբերել քաղաքացիական իրավապահ մարմիններին (գլուխ 18), մարդասիրական և այլ օգնություն ցույց տալ օտարերկրյա պետություններին (գլուխ 20), կարգավորում են պաշտպանության դեպարտամենտի հետախուզական խնդիրները (գլուխ 21) և նախատեսում զինվորական արդարադատության միասնական օրենսգիրքը (գլուխ 47): 10-րդ բաժնում ամրագրված նորմերը վերաբերում են նաև զինճառայողների վերապատրաստմանը, դրամական բավարարմանը և պարենավորմանը, ինչպես նաև ֆինանսական հաշվետվություններին:

Օրենքով սահմանվում են այնպիսի պաշտոններ, ինչպիսիք են պաշտպանության նախարարի և բանակի, նավատորմի և օդուժի հարցերով գլխավոր խորհրդականը, ինչպես նաև բանակի, նավատորմի և օդուժի զինվորական արդարադատության վարչությունների պետերը, որոնք ապահովում են պատշաճ իրավական խորհրդատվություն, ծրագրերի և գործողությունների ստուգում և վերահսկողություն:

Զինված ուժերի վերաբերյալ օրենքներ ընդունելիս խորհրդարանները կարող են ապահովել, որ իրավունքի գերակայության սկզբունքը կիրառվի ոչ միայն մակերեսային առումով՝ զինված ուժերի գործունեության օրենսդրական հիմքը ամրագրելու միջոցով, այլև ավելի խորը իմաստով. խորհրդարանականները կարող են ապահովել, որ զինված ուժերը կարգավորող օրենսդրությունը լինի հստակ, համակողմանի, հակասություններից զերծ և մարդու իրավունքների չափորոշիչներին համահունչ:

Զինվորական բնագավառին վերաբերող շատ օրենքներ, սակայն, վերաբերում են զինված ուժերի անձնակազմի համար հատուկ իրավաբանական *պարտականություններ* նախատեսելուն, այն հաշվով, որ ընդգծվի զինվորական այն խիստ կարգապահության միջավայրը, որում գործում են զինված ուժերը, օրինակ՝ կապված դասալրության, զորամասն առանց թույլտվության լքելու, ենթակայությունը խախտելու, խռովարարության, թշնամուն օժանդակելու կամ հերթապահության ժամանակ քնելու հետ: Զինվորական արդարադատության այն բաղադրիչները, որոնք վերաբերում են ընդհանուր բնույթի հանցագործությունների և կարգապահական զանցանքների վերաբերյալ այնպիսի գործերին, որոնցում բացակայում է մարդու իրավունքների ենթատեքստը, սույն ձեռնարկի նպատակներից դուրս են: Զինվորական արդարադատության համակարգի այլ տարրերը, սակայն, որոնք առնչվում են արդարացի դատաքննության իրավունքին կամ այն դեպքերին, երբ զինճառայողի նկատմամբ, զինվորական իրավունքի համաձայն, կարգապահական վարույթ է հարուցվում մարդու իրավունքներից որևէ մեկը, օրինակ՝ խոսքի ազատության իրավունքը իրացնելու համար, մարդու իրավունքների հետ կապված մտահոգության անբաժան մասն են (զինվորական արդարադատության համապատասխանությունը արդարացի դատաքննության չափորոշիչներին քննարկվում է 21-րդ գլխում):

4. Օրենսդրությունը և զինճառայողների մարդու իրավունքները

Օրենսդրությունը կարող է պոզիտիվ կերպով ամրագրել զինճառայողների քաղաքացիական, քաղաքական և սոցիալական իրավունքները: Որպես զինճառայողների մարդու իրավունքների խնդիրներին վերաբերող օրենսդրական ընդգրկուն փորձի օրինակ՝ կարելի է դիտարկել Ռուսաստանի Դաշնության օրենքը «Զինճառայողների կարգավիճակի մասին»⁵² (տե՛ս ներդիր 7.5):

⁵² Զինճառայողների մարդու իրավունքների պաշտպանության ազգային համակարգի իրավական հիմքն են Ռուսաստանի Դաշնության սահմանադրությունը, «Պաշտպանության մասին» օրենքը, «Զինապարտության, զինվորական ծառայության և բանակի մասին օրենքը», «Զինճառայողների կարգավիճակի մասին» օրենքը, «Զինվորական ծառայություն անցած անձանց, ներքին գործերի

Ներդիր 7.5

Զինձառայողների իրավունքների օրենսդրական կարգավորումը. Ռուսաստանի Դաշնություն⁵³

Զինձառայողների կարգավիճակը – 1998 թ. մայիսի 27-ի Հ-76 դաշնային օրենքը «Զինձառայողների կարգավիճակի մասին»

Զինձառայողների ազատության, պատվի և արժանապատվության պաշտպանությունը – **հոդված 5**

Տեղաշարժվելու ազատության և բնակության վայրն ընտրելու իրավունքը – **հոդված 6**

Խոսքի ազատությունը, ժողովներին, հանրահավաքներին, ցույցերին, երթերին և պիկետներին մասնակցելու իրավունքը – **հոդված 7**

Խղճի և կրոնի ազատությունը – **հոդված 8**

Պետական գործերի և հասարակական միավորումների կառավարմանը մասնակցելու իրավունքը – **հոդված 9**

Աշխատանքի իրավունքը – **հոդված 10**

Ծառայողական ժամանակը և հանգստի իրավունքը – **հոդված 11**

Դրամական բավարարումը – **հոդված 12**

Հավելավճարները – **հոդված 13**

Հագուստի տրամադրումը – **հոդված 14**

Օթևանի իրավունքը – **հոդված 15**

Առողջության պահպանման և բուժօգնության իրավունքը – **հոդված 16**

Կրթության իրավունքը և մշակույթի բնագավառի իրավունքները – **հոդված 19**

Տրանսպորտից օգտվելը – **հոդված 20**

Անօրինական հրամանների գանգատարկման իրավունքը – **հոդված 21**

Դատական վարույթների շրջանակներում առկա իրավունքները – **հոդված 22**

Սոցիալական ապահովության իրավունքները – **հոդված 24**

Արտակարգ դրության պայմաններում զինվորական պարտականություններ կատարելու համար հավելյալ արտոնությունները – **հոդված 25**

Հիմնական պարտականությունները – **հոդված 26**

Պաշտոնեական և հատուկ պարտականությունները – **հոդված 27**

Օրենքները հատկապես կարևոր են այն դեպքերում, երբ զինձառայողների մարդու իրավունքները պետք է սահմանափակվեն՝ ելնելով ազգային անվտանգության նկատառումներից: Քանի որ մարդու իրավունքները կարևոր են պետական կյանքի ցանկացած մասնակցի, այդ թվում նաև՝ զինձառայողների համար, կարևոր է, որ զինված ուժերի անձնակազմի մարդու իրավունքները ապահովագրված լինեն այնպիսի երաշխիքներով, որոնք հնարավորություն կտան խուսափելու չարաշահումներից կամ որևէ այլ բնույթի անհիմն սահմանափակումներից:

ԵԱՀԿ մասնակից պետությունները «Անվտանգության ռազմաքաղաքական ասպեկտների ԵԱՀԿ վարքականոններում»⁵⁴ պարտավորվել են «իրենց օրենքներում և այլ առնչվող

մարմիններում և քրեակատարողական համակարգի հիմնարկներում և մարմիններում ծառայած անձանց և նրանց ընտանիքների թոշակային ապահովման մասին» օրենքը և մի շարք այլ իրավական ակտեր:

⁵³ «Զինձառայողների կարգավիճակի մասին» 1998 թ. մայիսի 27-ի թիվ 76 դաշնային օրենքը (փոփոխություններով): Ոչ պաշտոնական թարգմանությանը կարելի է ծանոթանալ Զինված ուժերի ժողովրդավարական վերահսկողության Ժնևի կենտրոնի ինտերնետային կայքում՝ <http://www.dcaf.ch/_docs/eng-book/24_StatusMilPersons.pdf>:

⁵⁴ «Անվտանգության ռազմաքաղաքական ասպեկտների ԵԱՀԿ վարքականոններ», 3 դեկտեմբերի, 1994 թ.:

փաստաթղթերում արտացոլել զինված ուժերի անձնակազմի մարդու իրավունքները և պարտականությունները» (կետ 28-րդ) և «ապահովել, որ ռազմական, ռազմականացված և անվտանգության ուժերի անձնակազմը կարողանա օգտվել ԵԱՀԿ փաստաթղթերով և միջազգային իրավունքում ամրագրված մարդու իրավունքներից և հիմնարար ազատություններից և իրացնել դրանք՝ սահմանադրական և օրենսդրական նորմերին և ծառայության պահանջներին համապատասխան» (կետ 32-րդ):

Զինծառայողների իրավունքների սահմանափակումներ նախատեսելու անհրաժեշտության դեպքում դրանք պետք է հստակ սահմանված լինեն իրավունքի աղբյուրներով և համապատասխանեն պայմանագրի դրույթներին: ԵԱՀԿ մասնակից պետությունների մեծ մասի համար Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիան ամրագրում է զինծառայողների իրավունքների իրավական սահմանափակման նվազագույն չափորոշիչները, մասնավորապես՝ նրանց մասնավոր կյանքի անձեռնմխելիության իրավունքի, մտքի և համոզմունքի ազատության, արտահայտվելու ազատության և միավորվելու ազատության իրավունքների (համապատասխանաբար՝ 8-11-րդ հոդվածներ) սահմանափակումները: Նմանապես, ՄԻԵԿ-ի 6-րդ հոդվածով երաշխավորված արդարացի դատաքննության իրավունքի պահանջները բավարարելու համար զինվորական արդարադատությունը պետք է իրականացվի *«օրենքի հիման վրա ստեղծված [ընդգծումը մերն է] անկախ և անկողմնակալ դատարանի կողմից»*:

Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիան ամրագրում է, որ ժողովրդավարական հասարակությունում մասնավոր կյանքի անձեռնմխելիության իրավունքը (հոդված 8), մտքի, խղճի, կրոնի կամ համոզմունքի ազատությունը (հոդված 9), արտահայտվելու ազատությունը (հոդված 10) և միավորման ու հավաքների ազատությունը (հոդված 11) կարող են սահմանափակվել այն դեպքում, երբ դա անհրաժեշտ է՝ ելնելով ժողովրդավարական հասարակության շահերից, եթե այդ սահմանափակումները կիրառվում են «օրենքին համապատասխան» և հետապնդում են որոշակի շահեր: Յուրաքանչյուր դեպքում կիրառվող թույլատրելի սահմանափակումները տարբեր են, ինչպես երևում է ստորև ներկայացվող ներդիրից:

Ներդիր 7.6

Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիայի 8-11-րդ հոդվածների համաձայն կիրառվող սահմանափակումները⁵⁵

Սահմանափակում նախատեսելու համար թույլատրելի հիմքերը	Կոնվենցիայով սահմանված իրավունքը			
	Անձնական կյանքը հարգելու իրավունք (հոդված 8)	Մտքի, խղճի, կրոնի կամ համոզմունքի ազատություն (հոդված 9)	Արտահայտվելու ազատություն (հոդված 10)	Հավաքների և միավորման ազատություն (հոդված 11)
Ազգային անվտանգություն	V	X	V	V
Հասարակական անվտանգություն	V	V	V	V
Տնտեսական բարեկեցություն	V	X	V	X
Անկարգությունների և հանցագործությունների կանխում	V	V	V	V
Առողջության կամ բարոյականության պաշտպանություն	V	V	V	V
Այլ անձանց իրավունքների և ազատությունների պաշտպանություն	V	V	V	V
Տարածքային ամբողջականության պաշտպանություն	X	X	V	X
Խորհրդապահական պայմաններով ստացված տեղեկատվության բացահայտման կանխում	X	X	V	X
Այլ անձանց հեղինակության պաշտպանություն	X	X	V	X
Արդարադատության հեղինակության և անկողմնակալության պահպանում	X	X	V	X

⁵⁵ Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիա, 1950 թ.:

Բացի այդ, 11-րդ հոդվածով նախատեսում է, որ «սույն հոդվածը չի խոչընդոտում օրինական սահմանափակումների նախատեսումը զինված ուժերի, ոստիկանության և պետական վարչակազմի մեջ մտնող անձանց կողմից այդ իրավունքների իրականացման նկատմամբ» (տե՛ս գլուխ 9, «Զինվորական միություններ և ընկերակցություններ»):

Սահմանափակումները խտրական չպետք է լինեն: Կոնվենցիայի 14-րդ հոդվածն արգելում է կոնվենցիայով նախատեսված իրավունքներից օգտվելու որևէ խտրականություն՝ ելնելով «սեռից, ռասայական պատկանելությունից, մաշկի գույնից, լեզվից, դավանանքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, ազգային պատկանելությունից կամ սոցիալական ծագումից, ազգային որևէ փոքրամասնությանը պատկանելուց, գույքային դրությունից կամ այլ կարգավիճակից»:

Բացի այդ, կարևոր են Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի կողմից սահմանված միջազգային սկզբունքները: Դատարանը շրջահայաց մոտեցում է ցուցաբերում այն հարցի առնչությամբ, թե պետություններն ինչպես և որ դեպքերում կարող են կիրառել մարդու իրավունքների նախատեսված սահմանափակումները՝ ազգային անվտանգության նկատառումներից ելնելով: Դրանցից կարող են օգտվել նաև ԵԱՀԿ մասնակից այն պետությունները, որոնք ՄԻԵԿ-ի անդամ չեն: Դատարանը մատնանշել է այն որոշակի չափանիշները, որոնց պետք է համապատասխանի օրենսդրությունը, և դրանք՝ որպես «օրենքի որակի» թեստ, ներկայացված են ներդիր 7.7-ում: Այդ չափանիշների թվում է օրենքների կանխատեսելիության պահանջը, այն, որ օրենքով պետք է սահմանափակվեն այն անձանց հայեցողության շրջանակները, որոնց օրենքով վերապահվում է որևէ լիազորություն, ինչպես նաև այն, որ պետք է նախատեսված լինեն երաշխիքներ այդ լիազորությունների չարաշահման դեմ:

Ներդիր 7.7

Եվրոպական կոնվենցիայի «Օրենքի որակի» թեստը⁵⁶

Կոնվենցիան նախատեսում է, որ սահմանափակումները պետք է կիրառվեն «օրենքին համապատասխան»: Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանն իր նախադեպային իրավունքում, մասնավորապես, հաստատել է.

• Օրենքներն ընդգրկում են ընդհանուր իրավունքի նորմերը, ինչպես նաև օրենքներն ու ենթաօրենսդրական ակտերը: Այս գործով դատարանը հայտարարել է, որ տվյալ նորմը որպես «օրենք» ճանաչվելու համար այն պետք է լինի համարժեքորեն մատչելի և ձևակերպված լինի բավարար ճշգրտությամբ՝ հնարավորություն տալով քաղաքացիներին կարգավորելու իրենց վարքը⁵⁷:

• Այն օրենքը, որը «որոշակի դեպքերում թույլ է տալիս անսահմանափակ հայեցողության իրացում, զուրկ է կանխատեսելիության կարևորագույն հատկանիշներից և այդպիսով օրենք չի համարվում սույն նպատակների համար: Հայեցողության շրջանակը պետք է ամրագրված լինի ողջամիտ որոշակիությամբ»⁵⁸, և պետք է լինեն երաշխիքներ օրենքով ընձեռված հայեցողությունը

⁵⁶ Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի ինտերնետային կայքը՝ <<http://www.echr.coe.int>>: Ian Cameron, National Security and the European Convention on Human Rights [Յան Քեմերոն, «Ազգային անվտանգությունն ու Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիան»] (Dordrecht/Uppsala: Kluwer Law International, 2000):

⁵⁷ «Սանդի թայսն» թերթն ընդդեմ Միացյալ Թագավորության» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1979 թ. ապրիլի 26-ի վճիռ, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի զեկույցներ, հտ. 2, 1979 թ., էջ 45, պարբ. 47 (Sunday Times v. United Kingdom, European Court of Human Rights, 26 April 1979, European Human Rights Reports, Vol. 2, 1979, p. 45, para. 47):

⁵⁸ «Միլվերը և այլք ընդդեմ Միացյալ Թագավորության» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1983 թ. մարտի 25-ի վճիռ, Մարդու իրավունքների եվրոպական

չարաշահելու դեմ⁵⁹:

• Եթե այդ երաշխիքները ամրագրված չեն օրենքի տեքստում, ապա օրենքը կարող է նախատեսել առնվազն միջամտության պայմաններն ու ընթացակարգերը⁶⁰:

դատարանի զեկույցներ, հտ. 5, 1983 թ., էջ 347, պարբ. 85 (Silver and Others v. United Kingdom, European Court of Human Rights, 25 March 1983, European Human Rights Reports, Vol. 5, 1983, p. 347, para. 85):

⁵⁹ Նույն տեղում, պարբ. 88-89:

⁶⁰ «*Կլասսն ընդդեմ Գերմանիայի Դաշնային Հանրապետության*» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1977 թ. մարտի 9-ի վճիռ, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի զեկույցներ, հտ. 2, 1979 թ., էջ 214, պարբ. 63, «*Կրուսլինն ընդդեմ Ֆրանսիայի*» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1990 թ. ապրիլի 24-ի վճիռ, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի զեկույցներ, հտ. 12, 1990 թ., էջ 547, պարբ. 35, «*Հյուվինն ընդդեմ Ֆրանսիայի*» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1990 թ. ապրիլի 24-ի վճիռ, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի զեկույցներ, հտ.12, 1990 թ., էջ 528, պարբ. 34 (Klass v. Federal Republic of Germany, European Court of Human Rights, 9 March 1977, European Human Rights Reports, Vol. 2, 1979, p. 214, para. 63; Kruslin v. France, European Court of Human Rights, 24 April 1990, European Human Rights Reports, Vol. 12, 1990, p. 547, para. 35; Huvig v. France, European Court of Human Rights, 24 April 1990, European Human Rights Reports, 1990, Vol. 12, p. 528, para. 34):

ԲԱԺԻՆ ԵՐՐՈՐԴ

Գլուխ 8

Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքները

Սկզբունքորեն զինձառայողները՝ իբրև համազգեստով քաղաքացիներ, ունեն այն նույն հիմնարար իրավունքները, որոնցից օգտվում է յուրաքանչյուր քաղաքացի: Շատ երկրների զինված ուժեր, սակայն, համարում են, որ քաղաքական գործունեությունը բացասաբար է ազդում կարգապահության վրա և անհամատեղելի է զինվորականի մասնագիտության հետ: Այդ իսկ պատճառով զինձառայողների քաղաքական չեզոքությունը վիճահարույց հարց է զինվորական բոլոր համակարգերի համար: Չնայած զինված ուժերի քաղաքական չեզոքությանը վերաբերող նորմերը գրեթե ամենուր նույնն են, զինված ուժերից դուրս քաղաքական գործունեությամբ զբաղվելուց զերծ մնալու պարտականության շրջանակները զգալիորեն տարբեր են: Այսպես թե այնպես, հաճախ սահմանափակումներ են նախատեսվում զինձառայողների խոսքի ազատության նկատմամբ մասամբ այն պատճառով, որ անհրաժեշտ է նրանց ընկալել իբրև քաղաքական առումով չեզոք անձանց, մասամբ էլ՝ այլակարծությունն ու ենթակայության խախտումները կանխելու նպատակով:

Սույն գլխում քննարկվում են քաղաքական իրավունքների սահմանափակումները հիմնավորող փաստարկները: Այնուհետև անդարդարձ է արվում քաղաքական չեզոքության նկատառումով նախատեսվող իրավունքների սահմանափակումներին, որոնք ազդում են քվեարկելու իրավունքի, ընտրովի պաշտոններում առաջադրվելու իրավունքի, քաղաքական ցույցերին մասնակցելու իրավունքի, ինչպես նաև արտահայտվելու ազատության վրա: Օրինակներ են բերվում ԵԱՀԿ մասնակից տարբեր պետություններում քաղաքական չեզոքության և խոսքի ազատության հարցերի առնչությամբ որդեգրված մոտեցումներից, որոնք տարբեր են՝ սկսած առավել նվազ սահմանափակող մոտեցումներից մինչև չեզոքության առավել խիստ պահանջներ առաջ քաշող և համապատասխանաբար իրավունքների ավելի խիստ սահմանափակումներ նախատեսող համակարգերը:

1. Քննարկվող հարցերը

Զինձառայողների քաղաքական գործունեության առավել հաճախ հանդիպող սահմանափակումները հետևյալն են.

- քաղաքական կուսակցություններին մասնակցելու արգելքը,
- ընտրովի քաղաքական պաշտոնում առաջադրվելու արգելքը,
- հրապարակային ցույցերին համազգեստով մասնակցելու արգելքը,
- արտահայտվելու ազատության սահմանափակումները:

Գոյություն ունեն այս կարգի սահմանափակումների մի քանի հիմնավորումներ: Նախ՝ զինված ուժերը, որպես տարածքային ամբողջականության և սահմանադրական կարգի պաշտպան, պետք է ընկալվեն որպես անկախ և քաղաքական տարաձայնություններից վեր կանգնած ինստիտուտ: Չեզոքությունն օգնում է ապահովելու, որ միայն ընտրողները որոշեն, թե ով պետք է ղեկավարի երկիրը: Անցումային շրջանն ապրող շատ ժողովրդավարական երկրներում զինված ուժերը վարկաբեկված են եղել նախկինում իշխող քաղաքական ուժի կողմից իրականացվող ճնշումներին մասնակցելու պատճառով, և չեզոքության պահանջներն այն միջոցն են, որով հրաժեշտ է տրվում անցյալին:

Երկրորդ՝ այս սահմանափակումները նպատակաուղղված են զինված ուժերի ներքում քաղաքական բնույթի տարաձայնությունները կանխելուն, որոնք կարող են բացասաբար անդրադառնալ նրանց արդյունավետության և մարտական ոգու վրա, հատկապես՝ երկրի քաղաքական ղեկավարության կամ ընտրված ղեկավարների կողմից զինված ուժերին առաջադրվող խնդիրների նկատմամբ քննադատական վերաբերմունքի դեպքում:

Երրորդ՝ զինված ուժերի նկատմամբ քաղաքացիական վերահսկողության և հաշվետվողականության սկզբունքները պահանջում են քաղաքական և զինվորական ոլորտների տարանջատում: Եթե զինձառայողները կարևոր դերակատարներ լինեն քաղաքական դաշտում, ապա դա կխաթարի ժողովրդավարական պատասխանատվության համակարգը և շահերի բախում կառաջացնի: Հետևաբար, սահմանափակումները կարող են անհրաժեշտ լինել քաղաքականության մեջ զինձառայողների ակտիվ ներգրավումը կանխելու համար:

Չնայած ժողովրդավարական հասարակություններում անհատի քաղաքական հայացքները համարվում են նրա անձնական խնդիրը, սակավ դեպքերում կարող է անհրաժեշտություն առաջանալ կանխելու ծայրահեղական քաղաքական հայացքներ ունեցող անձանց կամ միավորումների (օրինակ՝ հակասահմանադրական վարքագծի կոչերով հանդես եկող անձանց) մուտքը զինված ուժեր: Սա անհրաժեշտ է այն պատճառով, որ նման քաղաքական միավորները, ի տարբերություն այլ քաղաքական կուսակցությունների, դիտվում են որպես սահմանադրական կարգի նկատմամբ հավատարմություն չունեցող: Ծայրահեղական հայացքներ ունեցող անձանց մուտքը հանրային ծառայություն կանխելը որպես հիմնավոր հիմք է ճանաչվել, մասնավորապես, Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիայով երաշխավորված քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքները սահմանափակելու համար⁶¹:

Սակայն կան երկրներ (օրինակ՝ Գերմանիան), որոնք պաշտպանում են այն տեսակետը, որ զինձառայողների համար ժողովրդավարական պրակտիկայի յուրացման լավագույն ձևը ակտիվ քաղաքացիական դիրքորոշումն է: Ուստի քաղաքական գործունեության առնչությամբ նվազագույն սահմանափակումներ են նախատեսում: Պարզ է, որ

⁶¹ «Մառը պատերազմի» ժամանակ դատարանը համեմատաբար քիչ քննադատաբար էր վերաբերվում կոմունիստներին պետական հիմնարկներում աշխատանքի ընդունելու հետ կապված սահմանափակումներին: Տե՛ս *«Գլասենափին ընդդեմ Գերմանիայի Դաշնային Հանրապետության»* գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1986 թ. օգոստոսի 28-ի վճիռը (Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի զեկույցներ, հտ. 9, 1987 թ., էջ 25 (Glaser v. Federal Republic of Germany, European Court of Human Rights, 28 August 1986, European Human Rights Reports, Vol. 9, 1987, p. 25) և *«Կոսյեկն ընդդեմ Գերմանիայի Դաշնային Հանրապետության»* գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1986 թ. օգոստոսի 28-ի վճիռը (Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի զեկույցներ, հտ. 9, 1987 թ., էջ 328 (Kosiek v. Federal Republic of Germany, European Court of Human Rights, 28 August 1986, European Human Rights Reports, Vol. 9, 1987, p. 328), որոնցում դատարանը որոշել է, որ 10-րդ հոդվածի խախտում տեղի չէր ունեցել, քանի որ համարել է, որ այդ գործերի հիմնական հարցը քաղաքացիական ծառայության ընդունվելու հնարավորությունն էր, որը կոնվենցիայով չի երաշխավորվում (ինչպես մեկնաբանվեց այն ժամանակ): Հակառակ դրան, *«Ֆոգթն ընդդեմ Գերմանիայի»* գործում (վճիռը կայացվել է 1995 թ. սեպտեմբերի 26-ին, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի զեկույցներ, հտ.21, 1995 թ., էջ 205 (Vogt v. Germany, European Court of Human Rights, 26 September 1995, European Human Rights Reports, Vol. 21, 1995, p. 205) դասատուն, որն աշխատանքից հեռացվել էր կոմունիստական կուսակցության քարոզչություն անելու համար, հաջողությամբ օգտվեց 10-րդ հոդվածի պաշտպանությունից: Զինձառայողների նկատմամբ կիրառվող սահմանափակումները, սակայն, պետությունների համար ավելի հեշտ կլինի հիմնավորել մատնանշելով ՄԻԵԿ-ի 10-րդ և 11-րդ հոդվածներով նախատեսված ազգային անվտանգության պաշտպանությունը:

զինծառայողների քաղաքական գործունեության սահմանափակումների դեպքում դրանք պետք է լինեն ոչ ավելին, քան համարժեք սահմանադրական կարգը պաշտպանելու կամ զինվորական կարգապահությունը ապահովելու նպատակներին ծառայող: Դրանք պետք է իրավական առումով հիմնավորված լինեն, այսինքն՝ օրենքով նախատեսված լինեն այնպիսի եղանակով, որն ապահովում է դրանց թափանցիկությունը, կանխատեսելիությունը և վիճարկելիությունը: Օրինակ՝ համապետական քաղաքական գործընթացներին ակտիվ մասնակցելու սահմանափակումները կարող են հիմնավորված լինել զինված ուժերը և քաղաքականությունը տարանջատելու անհրաժեշտությամբ, սակայն սահմանափակման խնդիրն ավելի է դժվարանում տեղական քաղաքական գործընթացների առնչությամբ, հատկապես՝ զինվորական հարցերում տեղական իշխանությունների կողմից վերահսկողության կամ ներգրավվածության բացակայության դեպքում: Չեզոքության տեսանկյունից այդ պահանջը կարող է բավարարվել քաղաքական կուսակցություններում *հրապարակային նույնականացումը* սահմանափակող օրենսդրական նորմեր նախատեսելու միջոցով (օրինակ՝ կուսակցական ժողովներին զինվորական հազուստ կրելը արգելելով), ոչ թե բուն մասնակցությունն արգելելու միջոցով: Սահմանափակումները կարող են թուլացվել զինված ուժերից դուրս գալուց հետո, և պահեստագորայինների պարագայում սահմանափակումների հիմնավորվածությունն ավելի է նվազում այն անձանց հետ համեմատ, ովքեր ծառայում են կանոնավոր զինված ուժերում:

2. Մարդու իրավունքներին վերաբերող միջազգային պարտավորությունները

Խնդրո առարկա հիմնական իրավունքներն են արտահայտվելու ազատությունը (օրինակ՝ քաղաքական հայացքներ արտահայտելու և տարածելու ազատությունը) և միավորման ազատությունը (օրինակ՝ քաղաքական կուսակցության միանալու): Բացի այդ, մարդու իրավունքների պայմանագրերով նախատեսված են նաև քվեարկելու և ընտրովի պաշտոնում առաջադրվելու իրավունքները:

ԵԱՀԿ-ն շարունակաբար հաստատել է քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների և դրանց լիարժեք իրացման կարևորությունը⁶²: 1990 թ. Փարիզյան խորհրդակցության ընթացքում ԵԱՀԿ-ն հաստատել է միավորվելու և խաղաղ հավաքների ազատության իրավունքը և, ինչպես նույն տարվա ընթացքում տեղի ունեցած Կոպենհագենի խորհրդակցության ժամանակ, ընդգծել քաղաքական կուսակցություններ հիմնելու իրավունքի կարևորությունը: Կոպենհագենի խորհրդակցության ընթացքում ԵԱՀԿ-ն նաև հռչակել է. «Յուրաքանչյուր ոք արտահայտվելու, այդ թվում նաև հաղորդակցվելու ազատության իրավունք և ... սեփական կարծիք ունենալու, տեղեկություններ և գաղափարներ ստանալու և տարածելու ազատության իրավունք ունի՝ առանց պետական մարմինների միջամտության և անկախ սահմաններից»⁶³: Մարդու իրավունքների վերաբերյալ մյուս պարտավորությունները հստակ արձանագրում են, որ արտահայտվելու ազատությունը ներառում է կարծիքներ և տեղեկություններ տարածելու և հրապարակելու իրավունքները⁶⁴:

⁶² Հելսինկի, 1975 թ., (Եվրոպական անվտանգությանը վերաբերող հարցեր. 1 (ա) Մասնակցող պետությունների միջև փոխհարաբերություններն ուղղորդող սկզբունքների մասին հռչակագիր. սկզբունք VII), Մարդիդ, 1983 թ. (Եվրոպական անվտանգությանը վերաբերող հարցեր. սկզբունքներ), Վիեննա, 1989 թ. (Եվրոպական անվտանգությանը վերաբերող հարցեր. սկզբունքներ):

⁶³ Կոպենհագեն, 1990 թ., պարբ. 9.1:

⁶⁴ Նույն տեղում, պարբ. 10.1:

Ներդիր 8.1

Արտահայտվելու և միավորման ազատությունները

<p>Հոդված 19, ՄԻՀՀ</p>	<p>Յուրաքանչյուր ոք ունի կարծիքի և դրանք արտահայտելու ազատություն. այս իրավունքը ներառում է կարծիքներն առանց միջամտության ունենալու, անկախ պետական սահմաններից տեղեկատվություն ու գաղափարներ փնտրելու, լրատվության ցանկացած միջոցով ստանալու և տարածելու ազատությունը:</p>
<p>Հոդված 19, ՔՔԻՄԴ</p>	<p>1. Յուրաքանչյուր ոք իրավունք ունի առանց միջամտության սեփական կարծիք ունենալ:</p> <p>2. Յուրաքանչյուր ոք ունի ազատ արտահայտվելու իրավունք. այդ իրավունքն ընդգրկում է, անկախ պետական սահմաններից, ցանկացած տեսակի տեղեկատվություն ու գաղափարներ փնտրելու, ստանալու և տարածելու ազատությունը, լինեն դրանք բանավոր, գրավոր թե՛ տպագիր, լինի արվեստի, թե իր ընտրած ցանկացած այլ միջոցով:</p> <p>3. Սույն հոդվածի 2-րդ կետում նախատեսված իրավունքների իրականացումը հանգեցնում է հատուկ պարտավորությունների և պատասխանատվության: Ուստի այն ենթակա է որոշ սահմանափակումների, որոնք, սակայն, պետք է սահմանվեն օրենքով և լինեն անհրաժեշտ.</p> <p>(ա) այլ անձանց իրավունքները կամ հեղինակությունը հարգելու համար,</p> <p>(բ) պետական անվտանգության կամ հասարակական կարգի, կամ բնակչության առողջության, կամ բարոյականության պահպանության համար:</p>
<p>Հոդված 21, ՔՔԻՄԴ</p>	<p>Ճանաչվում է խաղաղ հավաքների իրավունքը: Այդ իրավունքի իրականացումը ենթակա չէ ոչ մի սահմանափակման, բացի այն սահմանափակումներից, որոնք կիրառվում են օրենքին համապատասխան և որոնք անհրաժեշտ են ժողովրդավարական հասարակության մեջ՝ ի շահ պետական կամ հանրային անվտանգության, հասարակական կարգի, բնակչության առողջության կամ բարոյականության պահպանության, կամ այլոց իրավունքների ու ազատությունների պաշտպանության:</p>
<p>Հոդված 10, ՄԻԵԿ</p>	<p>1. Յուրաքանչյուր ոք ունի ազատորեն արտահայտվելու իրավունք: Այս իրավունքը ներառում է սեփական կարծիք ունենալու, տեղեկություններ և գաղափարներ ստանալու և տարածելու ազատությունը՝ առանց պետական մարմինների միջամտության...</p> <p>2. Այս ազատությունների իրականացումը, քանի որ այն կապված է պարտականությունների ու պատասխանատվության հետ, կարող է պայմանավորվել այնպիսի ձևականություններով, պայմաններով, սահմանափակումներով կամ պատժամիջոցներով, որոնք նախատեսված են օրենքով և անհրաժեշտ են ժողովրդավարական հասարակությունում՝ ի շահ պետական անվտանգության, տարածքային ամբողջականության կամ հասարակական անվտանգության, անկարգությունները կամ հանցագործությունները կանխելու, առողջությունը կամ բարոյականությունը, ինչպես և այլ անձանց հեղինակությունը կամ իրավունքները պաշտպանելու, խորհրդապահական պայմաններով ստացված տեղեկատվության բացահայտումը կանխելու կամ արդարադատության հեղինակությունն ու անաչառությունը պահպանելու նպատակով:</p>
<p>Հոդված 20, ՄԻՀՀ</p>	<p>1. Յուրաքանչյուր ոք ունի խաղաղ հավաքների ու միավորումներ կազմելու իրավունք:</p> <p>2. Ոչ ոքի չի կարելի հարկադրել անդամակցելու որևէ միավորման:</p>
<p>Հոդված 11, ՄԻԵԿ</p>	<p>Յուրաքանչյուր ոք ունի խաղաղ հավաքների ազատության և այլոց հետ միավորվելու ազատության իրավունք՝ ներառյալ իր շահերի պաշտպանության համար արհմիություններ ստեղծելու և դրանց անդամակցելու իրավունքը:</p>

Արտահայտվելու ազատության սահմանափակումները. ՄԻԵԿ-ի մտեցումը

Զինվորական համատեքստում, արտահայտվելու ազատությունը կարող է խնդրահարույց լինել մի քանի պատճառներով: Դրանք տարբերակվում են՝ սկսած ծառայության մասին գանգատներ պարունակող նամակներից մինչև զորանոցային թերթիկների տպագրությունը, զինվորական հրամանների առթիվ այլակարծությունը հրապարակավ բարձրաձայնելուց մինչև մամուլում քննադատությամբ հանդես գալը: Զինվորական կարգապահությունը որոշ սահմանափակումներ է ենթադրում արտահայտվելու ազատության տեսանկյունից, և զարմանալի չէ, որ չնայած քաղաքացիական անձանց պարագայում այդ գործունեությունը կարող է կարգավորված չլինել, զինծառայողների համար կարող են նախատեսվել սահմանափակումներ: Նույն կերպ և ազգային անվտանգության նկատառումներով հստակ կհիմնավորվեն ռազմական գաղտնիք պարունակող տեղեկությունները բացահայտելու ազատության կիրառվելիք սահմանափակումները:

Այս շահերը մարդու իրավունքների իրավունքի տեսանկյունից դիտվում են որպես սահմանափակումների լեգիտիմ հիմքեր: *Էնգելի գործով* Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը հայտարարել է.

«Արտահայտվելու ազատությունը, ինչպես որ այն երաշխավորված է 10-րդ հոդվածով, զինծառայողների նկատմամբ կիրառելի է ճիշտ այնպես, ինչպես պայմանավորվող պետությունների իրավագործության ներքո գտնվող մյուս քաղաքացիների նկատմամբ: Այնուամենայնիվ, բանակի պատշաճ գործունեությունը դժվար է պատկերացնել առանց իրավական այնպիսի նորմերի, որոնք մշակվում են զինծառայողների կողմից զինվորական կարգապահությունը, մասնավորապես՝ գրավոր հայտարարությունների միջոցով, խախտելը կանխելու համար⁶⁵»:

Համապատասխանաբար, հետագա գործերով դատարանը 10-րդ հոդվածի խախտում չի արձանագրել այն դեպքում, երբ երկու զինակոչիկ դատապարտվել են մեկական տարվա ազատազրկման այն բանի համար, որ տարածել են Գերմանիայից հեռանալու կոչեր՝ ուղղված ֆրանսիական բանակի զորամասերին⁶⁶. կամ այն դեպքում, երբ գերմանացի զինծառայողներն աշխատանքից ազատվել են այն պատճառով, որ հեռուստատեսությամբ քննադատել են կառավարության քաղաքականությունը⁶⁷:

Ընդհանուր առմամբ, Եվրոպական դատարանը զինծառայողների իրավունքների սահմանափակումներին առնչվող գործերով հակված է հայեցողության լայն շրջանակ տրամադրելուն: Մասամբ դա տեղի է ունենում ազգային անվտանգության նկատառումների վերաբերյալ ըմբռնողական վերաբերմունքի պատճառով: Այնուամենայնիվ, եթե պետությունը չի կարողանում ապացուցել, որ սահմանափակումը ունեցել է իրավական հիմք, ապա չի կարող կիրառել այդ սահմանափակումները: Կոնվենցիայի համակարգում օգտագործվող համաչափության թեստը պահանջում է, որ իրավունքի սահմանափակման բնույթը և աստիճանը արդարացված լինեն իրավաչափ նպատակով: Այս խնդրին մենք անդրադառնում ենք ստորև:

⁶⁵ «*Էնգելն ընդդեմ Նիդերլանդների*», նշվ. աղբյուրը, ծնթ. 29, պարբ. 100:

⁶⁶ «*Լը Կուդ Գրանմեսոնն ու Ֆրիցն ընդդեմ Ֆրանսիայի*» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովի 1987 թ. հուլիսի 6-ի որոշում, Ռոշումներ և զեկույցներ, հտ. 53, 1987 թ., էջ 150 (Le Cour Grandmaison and Fritz v. France, European Commission of Human Rights, 6 July 1987, Decisions and Reports, Vol. 53, 1987, p. 150):

⁶⁷ «*Բ.Մ-ն ընդդեմ Գերմանիայի*» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովի 1995 թ. նոյեմբերի 29-ի որոշում, Ռոշումներ և զեկույցներ, հտ. 84, 1995 թ., էջ 58 (E.S. v. Germany, European Commission of Human Rights, 29 November 1995, Decisions and Reports, Vol. 84, 1995, p. 58):

Քաղաքական չեզոքություն

Ինչպես նշվեց վերը, քննարկվող իրավունքների նկատմամբ կիրառվող սահմանափակումները կարող են արդարացվել զինված ուժերի քաղաքական չեզոքությունը ապահովելու նպատակով: Մա այն նպատակն է, որը ճանաչված է մարդու իրավունքների միջազգային իրավունքում և պրակտիկայում: «Անվտանգության ռազմաքաղաքական ասպեկտների ԵԱՀԿ վարքականոնների» 23-րդ կետը սահմանում է, որ «յուրաքանչյուր զինճառայողի համար քաղաքացիական իրավունքներն ապահովելիս յուրաքանչյուր պետություն ապահովում է իր զինված ուժերի քաղաքական չեզոքությունը»: Նաև պարզ է, որ Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիան, ինչպես դա երևում է ստորև ներկայացվող ներդիրից, թույլ է տալիս զինճառայողների իրավունքների այդ նպատակին հասնելուն ուղղված սահմանափակումները:

Ներդիր 8.2

Քաղաքական չեզոքություն. ՄԻԵԿ-ը և Հունգարիան⁶⁸

Հունգարիայում կիրառված սահմանափակումներին վերաբերող գործով, որոնցով արգելվում էր զինված ուժերի, ոստիկանության և անվտանգության ծառայությունների ներկայացուցիչների կողմից որևէ քաղաքական կուսակցությանն անդամակցելը կամ քաղաքական որևէ գործունեությամբ զբաղվելը, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը որոշել է, որ ՄԻԵԿ-ի 10-րդ կամ 11-րդ հոդվածի խախտում չի եղել, քանի որ այդ սահմանափակումները հետապնդում են իրավաչափ նպատակներ, մասնավորապես՝ ազգային անվտանգության և հասարակական անվտանգության պահպանությունը և անկարգությունների կանխումը: Նշված սահմանափակումները նպատակաուղղված են եղել ոստիկանության ապաքաղաքականացմանը, հետևաբար նաև՝ բազմակարծիք ժողովրդավարության ամրապնդմանն ու պահպանմանը: Հաշվի առնելով հասարակության մեջ ոստիկանության ունեցած կարևոր դերը՝ դատարանը համարել է, որ այդ սահմանափակումները համատեղելի են ժողովրդավարական սկզբունքների հետ: Դատարանը հայտարարել է.

41. ... Ոստիկանության ծառայողներն օժտված են հարկադրանքի միջոցներ կիրառելու իրավասությամբ՝ նպատակ ունենալով կարգավորել քաղաքացիների վարքը՝ որոշ երկրներում իրավունք ունենալով զենք կրելու իրենց պարտականությունների կատարման ընթացքում: Վերջին հաշվով, ոստիկանական ուժերը ծառայում են պետությանը: Հասարակության անդամները, հետևաբար, իրավունք ունեն ակնկալելու, որ ոստիկանության հետ շփվելիս առնչվում են քաղաքականապես չեզոք ծառայողների հետ, ովքեր հեռու են քաղաքական պայքարից:

Նման սկզբունքները կիրառելի կլինեն նաև զինճառայողների նկատմամբ: Մակայն նրանց դեպքում հավանաբար ավելի դժվար է արդարացնել տեղական քաղաքական կյանքին մասնակցելու իրավունքի սահմանափակումները, քանի որ շահերի բախումից խուսափելու անհրաժեշտությամբ պայմանավորված է չեզոքության սկզբունքը գլխավորապես կիրառվում է համապետական մակարդակով:

Քվեարկելու և ընտրովի պաշտոնում առաջադրվելու իրավունքը

Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրի 25-րդ հոդվածը նախատեսում է.

⁶⁸ «Ռեկվենյին ընդդեմ Հունգարիայի» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1999 թ. մայիսի 20-ի վճիռ, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի զեկույցներ, հտ. 30, 2000 թ., էջ 519 (Rekvenyi v. Hungary, European Court of Human Rights, 20 May 1999, European Human Rights Reports, Vol. 30, 2000, p. 519):

Յուրաքանչյուր քաղաքացի, առանց 2-րդ հոդվածում հիշատակվող որևէ խտրականության և անհիմն սահմանափակումների, իրավունք և հնարավորություն ունի.

- (ա) մասնակցելու պետական գործերը վարելուն՝ ինչպես անմիջականորեն, այնպես էլ ազատորեն ընտրված ներկայացուցիչների միջոցով,
- (բ) ընտրելու և ընտրվելու իրական պարբերական ընտրություններում, որոնք անցկացվում են համընդհանուր և հավասար ընտրական իրավունքի հիման վրա, գաղտնի քվեարկությամբ և երաշխավորում են ընտրողների կամքի ազատ արտահայտումը,
- (գ) իր երկրում հավասարության ընդհանուր պայմաններով մտնելու պետական ծառայության⁶⁹:

ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների կոմիտեն նշել է, որ եթե ողջամիտ հիմքեր կան համարելու, որ որոշակի ընտրովի պաշտոններ անհամատեղելի են այլ հատուկ պաշտոնների վարման հետ (օրինակ՝ դատական համակարգում, բարձրաստիճան գինվորական պաշտոններում և պետական ծառայության մեջ), ապա շահերի բախումից խուսափելու նպատակով ձեռնարկվող միջոցները չպետք է անհիմն կերպով սահմանափակեն (բ) կետով պաշտպանված իրավունքները⁷⁰: Գործերից մեկում կոմիտեն պաշտպանել է ոստիկանության գործող սպայի կողմից տեղական խորհրդում ընտրովի պաշտոն զբաղեցնելու վրա Նիդեռլանդներում սահմանված արգելքը: Կոմիտեն համարել է, որ 25-րդ հոդվածի խախտում թույլ չի տրվել, քանի որ նշված սահմանափակումներն ուղղված են եղել շահերի բախումից խուսափելուն⁷¹: Նման սկզբունքներ կիրառելի են նաև զինված ուժերում նախատեսվող սահմանափակումների նկատմամբ:

Ցույցերին մասնակցելու իրավունքը

Խաղաղ հավաքների իրավունքը երաշխավորված է ԹԲԻՄԴ-ի 21-րդ և Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածներով: Ակնհայտ է, որ ընդհանուր առմամբ ցույցի մասնակցելու համար պատժի ենթարկելը (այդ թվում՝ կարգապահական տույժ կիրառելը) կդիտվի որպես 11-րդ հոդվածի խախտում, և օրինական ցանկացած սահմանափակում պետք է բավարարի համաչափության չափանիշը⁷²: Այնուամենայնիվ, ՄԻԵԿ-ի 11-րդ հոդվածի 2-րդ մասը նախատեսում է.

«Մույն հոդվածը չի խոչընդոտում օրինական սահմանափակումներ նախատեսել զինված ուժերի, ոստիկանության և պետական վարչակազմի մեջ մտնող անձանց կողմից այդ իրավունքների իրականացման նկատմամբ»:

⁶⁹ Բացի այդ, ՄԻԵԿ-ի թիվ 1 արձանագրության 3-րդ հոդվածն ամրագրում է. «Բարձր պայմանավորվող կողմերը պարտավորվում են անցկացնել ազատ ընտրություններ՝ ողջամիտ պարբերականությամբ, գաղտնի քվեարկությամբ, այնպիսի պայմաններում, որոնք կապահովեն ժողովրդի կամքի ազատ արտահայտումն օրենսդիր իշխանություն ընտրելիս»:

⁷⁰ ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների կոմիտե, թիվ 25 (57) Ընդհանուր մեկնաբանություն, UN Doc. CCPR/C/21/Rev.1/Add.7 (1996), para. 25.

⁷¹ «Դեբրեչենին ընդդեմ Նիդեռլանդների», ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների կոմիտե, 3 ապրիլի, 1995 թ., Ծանուցում թիվ 500/92 (Debrezény v. The Netherlands, UN Human Rights Committee, 3 April 1995, Communication No. 500/92, UN Doc. CCPR/C/53/D/500/1992):

⁷² «Էզլինն ընդդեմ Ֆրանսիայի» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1991 թ. ապրիլի 26-ի վճիռ, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի զեկույցներ, հտ. 14, 1992 թ., էջ 362 (Ezelin v. France, European Court of Human Rights, 26 April 1991, European Human Rights Reports, Vol. 14, 1992, p. 362):

ՔՔԻՄԴ-ի 21-րդ հոդվածը (տե՛ս ներդիր 8.3) համարժեք ձևակերպում չի բովանդակում: Հետևաբար, կարելի է պնդել, որ ՄԻԵԿ-ի նպատակների համար պետությանը կարող է թույլատրվել զինձառայողների կողմից ցույցերին մասնակցելու նկատմամբ կիրառել այնպիսի սահմանափակումներ, որոնք ավելի խիստ են, քան թույլատրված է ՔՔԻՄԴ-ով կամ համաչափության թեստի համաձայն: Սակայն սա այնքան էլ հավանական հեռանկար չէ, քանի որ այդպիսի սահմանափակումները, այնուամենայնիվ, կխախտեն ՔՔԻՄԴ-ը (որը նշում է «Ժողովրդավարական հասարակությունում անհրաժեշտ» սահմանափակումների հիմնավոր պատճառների մասին): Ավելին, զինձառայողների նկատմամբ նախատեսվող սահմանափակումները, ամեն դեպքում, կապված են պետական անվտանգության, հասարակական կարգի և անվտանգության հետ:

3. Տարբեր մոտեցումներ

Ներդիր 8.3

Զինձառայողների քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների ճանաչումը⁷³

	Քաղաքական կուսակցությանը միանալու իրավունք	Ընտրություններում առաջադրվելու իրավունք	Միավորվելու ազատության իրավունք	Արտահայտվելու ազատության իրավունք
Ճանաչված է օրենսդրորեն	Ավստրիա, Բելգիա, Կանադա, Դանիա, Գերմանիա, Լյուքսեմբուրգ, Նորվեգիա, Պորտուգալիա, Շվեդիա, Շվեյցարիա Միացյալ Թագավորություն, Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներ	Ավստրիա, Ադրբեջան, Բելառուս, Բելգիա, Չեխիայի Հանրապետություն, Դանիա, Էստոնիա, Ֆինլանդիա, Ֆրանսիա, Վրաստան, Գերմանիա, Լատվիա, Լյուքսեմբուրգ, Նորվեգիա, Լեհաստան, Ռուսաստանի Դաշնություն, Սլովենիա, Շվեդիա, Շվեյցարիա, Ուկրաինա	Ավստրիա, Բելգիա, Կանադա, Խորվաթիա, Չեխիայի Հանրապետություն, Դանիա, Էստոնիա, Ֆինլանդիա, Ֆրանսիա, Վրաստան, Գերմանիա, Իռլանդիա, Լիտվա, Լյուքսեմբուրգ, Նորվեգիա, Լեհաստան, Պորտուգալիա, Ռուսաստանի Դաշնություն, Մերբիա և Մոնտենեգրո, Սլովենիա, Շվեդիա, Շվեյցարիա, Ուկրաինա, Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներ	Ավստրիա, Ադրբեջան, Բելառուս, Բելգիա, Կանադա, Խորվաթիա, Չեխիայի Հանրապետություն, Դանիա, Էստոնիա, Ֆինլանդիա, Ֆրանսիա, Վրաստան, Գերմանիա, Իռլանդիա, Լատվիա, Լիտվա, Լյուքսեմբուրգ, Լեհաստան, Պորտուգալիա, Ռուսաստանի Դաշնություն, Մերբիա և Մոնտենեգրո, Սլովակիա, Սլովենիա, Շվեդիա, Ուկրաինա, Միացյալ Թագավորություն, Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներ

⁷³ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ ծրագրի հարցաշար, հարց 54. ԵՎՐՈՄԻԼ-ի հետ հաղորդակցությունը:

	Քաղաքական կուսակցությանը միանալու իրավունք	Ընտրություններում առաջադրվելու իրավունք	Միավորման ազատության իրավունք	Արտահայտվելու ազատության իրավունք
Ճանաչված չէ կամ արգելված է	Ադրբեջան, Բելառուս, Բոսնիա և Հերցեգովինա, Խորվաթիա, Չեխիայի Հանրապետություն, Էստոնիա, Ֆինլանդիա, Ֆրանսիա, Վրաստան, Իռլանդիա, Լատվիա, Լիտվա, Լեհաստան, Ռուսաստանի Դաշնություն, Սերբիա և Մոնտենեգրո, Սլովակիա, Սլովենիա, Իսպանիա, Ուկրաինա	Բոսնիա և Հերցեգովինա, Կանադա, Խորվաթիա, Իռլանդիա, Լիտվա, Պորտուգալիա, Սերբիա և Մոնտենեգրո, Սլովակիա, Իսպանիա, Միացյալ Թագավորություն, Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներ	Ադրբեջան, Բելառուս, Բոսնիա և Հերցեգովինա, Լատվիա, Սլովակիա, Իսպանիա, Միացյալ Թագավորություն	Իսպանիա

Միավորման ազատության իրավունքը ճանաչված է Իսպանիայի սահմանադրությամբ, բայց ոչ՝ զինված ուժերին վերաբերող օրենքով:
 Արտահայտվելու ազատության իրավունքը ճանաչված է Իսպանիայի սահմանադրությամբ, բայց ոչ՝ զինված ուժերին վերաբերող օրենքով:

«Անվտանգության ռազմաքաղաքական ասպեկտների ԵԱՀԿ վարքականոսների» 23-րդ կետը սահմանում է, որ «յուրաքանչյուր զինձառայողի համար քաղաքացիական իրավունքներն ապահովելիս յուրաքանչյուր պետություն ապահովում է իր զինված ուժերի քաղաքական չեզոքությունը»: Ընդհանուր առմամբ, զինված ուժերի քաղաքական չեզոքության հասարակական նշանակության և առանձին զինձառայողների քաղաքական իրավունքների հարաբերակցությունը կարելի է հաստատել մի քանի ձևով: Ինչպես երևում է ներդիր 8.3-ից, ԵԱՀԿ մի շարք պետություններում գոյություն ունեն զինձառայողների՝ քաղաքական կուսակցությանն անդամակցելու կամ քաղաքական պաշտոնում առաջադրվելու իրավունքի սահմանափակումներ: Ջորջ Նոլտեն և Հելկի Կրիգերը նշում են, որ եվրոպական պետություններում ընդունված մոտեցումները՝ կապված քաղաքական գործընթացներում զինձառայողների թույլատրելի մասնակցության հետ, կարելի է դասակարգել երեք խմբի: Դրանք են՝

1. քաղաքական չեզոքության խիստ սահմանափակման քաղաքականություն,
2. քաղաքական չեզոքության չափավոր սահմանափակման քաղաքականություն,
3. քաղաքական չեզոքության նվազագույն սահմանափակման քաղաքականություն⁷⁴:

Խիստ սահմանափակման քաղաքականությունը երաշխավորում է հանրային քննարկումներում զինված ուժերի անտեսանելիությունը: Այս մոտեցման նպատակն է չեզոքություն ապահովելը, փաստացի զինված ուժերը որևէ տեսակի ակտիվ քաղաքական մասնակցությունից լիովին մեկուսացնելու և տարանջատելու միջոցով: Սրա հիմքում (ինչպես Իսպանիայում) կարող է լինել քաղաքական կյանքին զինված ուժերի միջամտության փորձի կրկնությունից խուսափելու նկատառումը:

⁷⁴ G. Nolte and H. Krieger, “Comparison of European Military Law Systems” [Ջ. Նոլտե և Հ. Կրիգեր, «Զինվորական իրավունքի եվրոպական համակարգերի համեմատություն»]՝ Նոլտեի նշվ. աշխ. մեջ, ծնթ. 6, էջ 77 և հաջորդիվ:

Այս մտեցման օրինակ են Լեհաստանում նախատեսված սահմանափակումները: Լեհաստանը զինված ուժերից պահանջում է լիովին հեռու մնալ քաղաքական դաշտից: Սահմանադրության 26.2 հոդվածը ամրագրում է, որ «զինված ուժերը պետք է չեզոքություն պահպանեն քաղաքական հարցերում և ենթակա լինեն քաղաքացիական և ժողովրդավարական վերահսկողության»: 2002 թ. Լեհաստանի սահմանադրական դատարանը որոշել է, որ զինծառայողների քաղաքական գործունեության համար նախատեսված խիստ սահմանափակումները չեն հակասում սահմանադրությանը⁷⁵: Դատարանը որոշել է, որ վիճարկված օրենսդրական դրույթները՝ քաղաքական կուսակցություններին անդամակցելու արգելք նախատեսող, համապատասխանում են սահմանադրական այնպիսի սկզբունքներին, ինչպիսիք են քաղաքական կուսակցությունների հիմնադրման և գործունեության ազատությունը, համաչափությունը, իրավահավասարությունը, միավորման ազատությունը և պետական ծառայության մատչելիությունը, ինչպես նաև Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրի 22-րդ հոդվածին և Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիայի 11-րդ և 17-րդ հոդվածներին: Դատարանը հայտարարել է.

«Քաղաքական հարցերում զինված ուժերի չեզոքությունը (Սահմանադրության 26.2 հոդված) երկու բաղադրիչ ունի: Նախ՝ դա նշանակում է, որ զինված ուժերը չեն կարող ինքնուրույն միավոր հանդիսանալ պետության քաղաքական կառուցվածքի ներսում՝ հնարավորություն ունենալով ազդելու պետության սահմանադրական մարմինների կողմից կայացվող որոշումների վրա: Քաղաքական այս չեզոքությունը, մասնավորապես, ապահովվում է քաղաքացիական վերահսկողության միջոցով՝ զինված ուժերը ենթարկելով հանրապետության սահմանադրական մարմիններին: Ջինված ուժերի չեզոքության երկրորդ բաղադրիչն այն է, որ նրանք պետք է դուրս լինեն քաղաքական կուսակցությունների անմիջական ազդեցության ոլորտից⁷⁶:

Քաղաքական չեզոքության *չափավոր սահմանափակման քաղաքականությունը*, մյուս կողմից, նպատակ ունի սահմանափակելու հանրային կյանքում զինված ուժերի մասնակցության *չափը*: Նպատակը զինծառայողների կամ զինծառայողներին հավասարեցված անձանց այս կամ այն քաղաքական ուժին համակրելու ընկալումից խուսափելն է: Օրինակ՝ Իտալիայում, Բելգիայում և Միացյալ Թագավորությունում գոյություն ունեն *համազգեստ կրելիս* քաղաքական գործունեություն իրականացնելու սահմանափակումներ⁷⁷: Սահմանափակումներ կարող են նախատեսվել՝ կապված (ինչպես Միացյալ Թագավորությունում) զինծառայողների քաղաքական կուսակցություններում պաշտոններ զբաղեցնելու, ոչ թե բուն անդամակցության հետ:

Կարող է նախատեսվել, նախքան քաղաքական գործունեությամբ զբաղվելը, համապատասխան թույլտվություն հայցելու կամ այդ գործունեության մասին նախապես տեղյակ պահելու պարտականություն: Խորվաթիայում, օրինակ, ընտրովի պաշտոնում առաջադրվելու իրավունքը, քաղաքական կուսակցությանը միանալու իրավունքը և զինվորական հարցերի առնչությամբ խոսքի ազատության իրավունքը պահանջում են

⁷⁵ «Քաղաքացիների իրավունքների հանձնակատարն ընդդեմ պետության» գործով Լեհաստանի սահմանադրական դատարանի 2002 թ. ապրիլի 10-ի որոշում, գործ թիվ K 26/00 (*Commissioner of Citizens Rights v. The State*, Polish Constitutional Tribunal, 10 April 2002, Case No. K 26/00):

⁷⁶ Ոչ պաշտոնական թարգմանություն, Լեհաստանի սահմանադրական դատարանի ինտերնետային կայքից՝ <<http://www.trybunal.gov.pl/eng/index.htm>>:

⁷⁷ Նոլտե և Կրիգեր, նշվ. աշխ., ծնթ. 74, էջ 79-80:

նախարարական մակարդակով նախապես ստացված թույլտվություն⁷⁸: Լյուքսեմբուրգում զինձառայողներին թույլատրվում է առաջադրվել ընտրովի պաշտոնում, սակայն *ընտրվելու դեպքում* զինձառայողը պետք է թողնի ծառայությունը:

Քաղաքական չեզոքության *նվազագույն սահմանափակման քաղաքականության նպատակը* քաղաքական կյանքում զինձառայողների մասնակցության խրախուսումն է սահմանափակումների նեղացման միջոցով, պայմանով, սակայն, որ քաղաքական իրավունքների իրականացումը չի վնասում զինվորական պարտքը կատարելուն: Այս մոտեցումը գործում է Նիդեռլանդներում, որտեղ անգամ որոշ հանգամանքներում թույլատրվում է, որ զինվորական օբյեկտներում ցույցեր անցկացվեն, և համազգեստ կրող զինձառայողները մասնակցեն հանրահավաքներին: Նվազագույն սահմանափակումների, ինչպես և առավելագույն սահմանափակող միջոցների նպատակը ժողովրդավարական արժեքները պաշտպանելն է, թեպետև տարբեր եղանակներով: «Համազգեստով քաղաքացու» գերմանական մոտեցումն, օրինակ, նպատակ ունի աջակցել զինված ուժերում ժողովրդավարության ամրապնդմանը քաղաքական կյանքին առանձին զինձառայողների մասնակցությունը թույլատրելու միջոցով:

Այս բոլոր մոտեցումներն էլ կարելի է ինչ-որ կերպ մեկնաբանել ժողովրդավարական պրակտիկան երաշխավորելու և առանձին զինձառայողների իրավունքների հետ այն հավասարակշռելու տեսանկյունից: Եվ չնայած այն հանգամանքին, որ այս մոտեցումներից և ոչ մեկը չի կարող առաջարկվել որպես համընդհանուր մոդել, հիմնական հետևությունը, որին, մեր կարծիքով, կարելի է հանգել, այն է, որ յուրաքանչյուր դեպքում անհրաժեշտ է զգալ, թե որտեղ է քաղաքական գործունեությունը պահանջում չեզոքություն, և որտեղ են սահմանափակումները չափից ավելի: Ավելի հեշտ է հիմնավորել զինձառայողների իրավիճակից թելադրվող այն սահմանափակումները, որոնք հաշվի են առնում քաղաքական պաշտոնների և քաղաքական կյանքում ներգրավվածության տարբեր մակարդակները, ինչպես նաև զինվորական ծառայության պահանջները՝ բխելով դրա կրման վայրից և բնույթից: Այդ առումով նվազագույն սահմանափակման քաղաքականությունն ավելի նախընտրելի պետք է լինի, չնայած տվյալ պետության յուրահատուկ պատմությունը կամ ներկայիս իրավիճակը կարող է, բացառիկ դեպքերում, արդարացնել չեզոքության ապահովման ավելի խիստ մոտեցումները: Նույնպես բացառիկ դեպքերում թույլատրելի են այն սահմանափակումները, որոնք բխում են այս կամ այն զինձառայողի քաղաքական հայացքներից: Սակայն քաղաքական այնպիսի կուսակցության պարագայում, որը քարոզում է ժողովրդավարական ինստիտուտների տապալում, նման սահմանափակումները կարող են հիմնավորված լինել:

Որպես օրինակ այն իրողության, թե ինչպես է քաղաքական գործունեության վերաբերյալ ուղեցույցներով փորձ արվում հասնելու այդ նպատակներին, ստորև՝ ներդիր 8.4-ում ներկայացնում ենք ԱՄՆ պաշտպանության դեպարտամենտի հրահանգները:

⁷⁸ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի ծրագրի հարցաշար, հարց 54(b), 2006 թ.:

Ներդիր 8.4

Քաղաքական ներգրավվածություն. Միացյալ Նահանգների մանրամասն ուղեցույց⁷⁹

Պաշտպանության դեպարտամենտի քաղաքականությունը զինված ուժերի անձնակազմին (այսուհետ՝ «անձնակազմ») խրախուսելն է՝ կատարելու քաղաքացիությունից բխող նրանց պարտականությունները: Իսկական զինվորական ծառայության մեջ գտնվող զինծառայողներին արգելվում է որոշ քաղաքական գործունեությամբ զբաղվելը:

4.1. Ընդհանուր դրույթներ

4.1.1. Իսկական զինվորական ծառայության զինծառայողը կարող է՝

4.1.1.1. գրանցվել, քվեարկել և արտահայտել իր կարծիքը քաղաքական պաշտոնների թեկնածուների և քաղաքական հարցերի շուրջ, սակայն ոչ զինված ուժերի ներկայացուցչի կարգավիճակով,

4.1.1.2. դրամական օժանդակություն տրամադրել որևէ քաղաքական կազմակերպության,

4.1.1.3. մասնակցել կուսակցական և ոչ կուսակցական ժողովներին, երթերին և համագումարներին, սակայն ոչ թե մասնակցի, այլ դիտորդի կարգավիճակով և ոչ զինվորական համազգեստով:

4.1.2. Իսկական զինվորական ծառայություն կատարող անձնակազմը չի կարող՝

4.1.2.1. իր պաշտոնական կարգավիճակը կամ ազդեցությունը օգտագործել ընտրություններին միջամտելու նպատակով, ազդել ընտրության ընթացքի կամ արդյունքների վրա, քարոզել այս կամ այն թեկնածուի կամ ծրագրի օգտին, այլ անձանցից պահանջել կամ նրանց քարոզել օժանդակություն տրամադրել քաղաքական արշավի օգտին,

4.1.2.2. լինել քաղաքացիական պաշտոնի հավակնող թեկնածու, զբաղեցնել այդպիսի պաշտոն կամ կատարել վերջինիս համար բնորոշ գործառույթներ, բացառությամբ ստորև 4.2-րդ և 4.3-րդ կետերում նախատեսված դեպքերի,

4.1.2.3. մասնակցել կուսակցական քաղաքական կառավարմանը, քարոզարշավներին կամ համագումարներին (դիտորդի, ոչ թե մասնակցի կարգավիճակով և ոչ զինվորական համազգեստով),

4.1.2.4. Օժանդակություն տրամադրել այլ զինծառայողների կամ դաշնային կառավարության աշխատակիցների քարոզարշավներին:

Արտահայտվելու ազատություն

ԵԱՀԿ մասնակից գրեթե բոլոր պետություններն ընդունում են զինծառայողների արտահայտվելու ազատության իրավունքը: Սակայն ավելի կարևոր հարց են կիրառվող սահմանափակումների եղանակն ու աստիճանը: Ստորև ներկայացնում ենք մի քանի օրինակներ:

Ռուսաստանի «Զինծառայողների կարգավիճակի մասին» օրենքի 7-րդ հոդվածի համաձայն՝ խոսքի ազատության իրավունքն իրականացնելիս զինծառայողները չեն կարող բացահայտել պետական կամ ռազմական գաղտնիք պարունակող տեղեկություններ կամ քննադատել հրամանատարի արձակած հրամանը: Լիտվայում արտահայտվելու ազատության իրավունքը բացառում է այն հրապարակային հայտարարությունները, որոնք քննադատում են ժողովրդավարական ճանապարհով պետական պաշտոններում (խորհրդարանում, կառավարությունում կամ նախագահի

⁷⁹ Պաշտպանության դեպարտամենտի թիվ 1344.10 դիրեկտիվը «Իսկական զինվորական ծառայության մեջ գտնվող զինծառայողների քաղաքական գործունեության մասին»:

պաշտոնում) ընտրված անձանց կամ պարունակում են պետական ինստիտուտներին ուղղված որոշակի խնդրանքներ: Բոլոր ազատությունները սահմանափակվում են այնքանով, որքանով անհրաժեշտ է զինվորական պարտականությունները կատարելու և զինվորական կարգուկանոնը պահպանելու համար, և այնքանով, որքանով դա համատեղելի է ծառայության հետ: Ինչպես Ռուսաստանի, այնպես էլ Լիտվայի օրինակները առնչվում են արտահայտվող խոսքի առարկային: Շվեյցարիայում, սակայն, սահմանափակումները կիրառվում են արտահայտվելու եղանակի առնչությամբ. զինված ուժերի ներկայացուցիչներին արգելված է համազգեստ կրելիս հանդես գալ քաղաքական հայտարարություններով:

Ինչ վերաբերում է քաղաքական գործունեության սահմանափակումներին, ապա կարևոր է, որ անգամ այն սահմանափակումների դեպքում, որոնք հետապնդում են ռազմական բնույթի լեգիտիմ շահեր, ինչպիսիք են ազգային անվտանգությունը կամ զինվորական կարգապահությունը, այդ սահմանափակումները նույնպես պետք է համաչափ լինեն՝ ելնելով որոշակի հանգամանքներից, և յուրաքանչյուր հնարավորության դեպքում պետք է կիրառվեն խոսքի ազատությունը նվազ սահմանափակող միջոցներ:

Այս սկզբունքները կիրառելիս Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը զինծառայողներին վերաբերող խոսքի ազատությանն առնչվող երկու գործով ցուցաբերել է ավելի թերահավատ մոտեցում: Դրանցից մեկում դատարանը համարել է, որ զինծառայողների կողմից հրատարակվող ամսագիրը կարգապահության համար վտանգ չի ներկայացրել, և չնայած երբեմն բովանդակել է քննադատություն, տեղեկություններ է հրապարակել գանգատների և բողոքների ընթացակարգերի մասին և հրամաններին չենթարկվելու կոչեր չի արել⁸⁰: Երկրորդ գործում Դատարանը որոշել է, որ 10-րդ հոդվածը խախտվել է այն պարագայում, երբ կրտսեր սպաներից մեկը մի երկար նամակով գանգատվել է իր վերադասին (և այդ նամակը այլ կերպ չէր հրապարակվելու) և դատապարտվել է ազատազրկման երեք ամիս ժամկետով զինված ուժերին վիրավորանք հասցնելու համար⁸¹: Համապատասխանաբար, դատարանն արձանագրել է, որ իրականացված քրեական հետապնդումն «անհրաժեշտ չի եղել ժողովրդավարական հասարակության մեջ», ինչպես դա պահանջվում է 10-րդ հոդվածի 2-րդ կետով:

Ինչպես երևում է այս գործերից, դատարանը որոշ դեպքերում կատարում է իրավունքների սահմանափակումն արդարացնող հիմքերի սեփական գնահատումը: Հստակ է, որ անգամ զինծառայողների արտահայտվելու ազատության իրավունքի այն սահմանափակումները, որոնք հետապնդում են իրավաչափ նպատակ, որպես ընդունելի դիտվելու համար պետք է ակնհայտորեն համաչափ լինեն այդ նպատակին:

4. Լավագույն փորձի օրինակներ և հանձնարարականներ

- ✓ Պետք է վերացվեն զինծառայողների ընտրական իրավունքների դեռևս պահպանվող բոլոր սահմանափակումները:

⁸⁰ «Ավստրիայի զինծառայողների ժողովրդավարական ասոցիացիան և Գյուբին ընդդեմ Ավստրիայի» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1994 թ. դեկտեմբերի 18-ի վճիռ, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի զեկույցներ, հտ. 20, 1995 թ., էջ 56 (Vereinigung Demokratischer Soldaten Österreichs and Gubi v. Austria, European Court of Human Rights, 18 December 1994, European Human Rights Reports, Vol. 20, 1995, p. 56):

⁸¹ «Գրիգորիադեսն ընդդեմ Հունաստանի» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1997 թ. նոյեմբերի 25-ի վճիռ, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի զեկույցներ, հտ. 27, 1997 թ., էջ 464 (Grigoriades v. Greece, European Court of Human Rights, 25 November 1997, European Human Rights Reports, Vol. 27, 1997, p. 464):

- ✓ Ձինված ուժերի անձնակազմին և աշխատակիցներին պետք է թույլատրվի միանալ քաղաքական կուսակցություններին:
- ✓ Ձինձառայողների՝ քաղաքական կուսակցություններում պաշտոններ զբաղեցնելու, քաղաքական քարոզչության կամ ընտրովի պաշտոններում առաջադրվելու սահմանափակումները պետք է նախատեսված լինեն օրենսդրությամբ, լինեն խիստ համաչափ և կիրառվեն անխտրական եղանակով:
- ✓ Ձինված ուժերի կողմից խաղաղ բողոքի կամ արտահայտվելու ազատության իրավունքների յուրաքանչյուր սահմանափակում պետք է նախատեսված լինի օրենսդրությամբ, լինի խիստ համաչափ և կիրառվի անխտրական եղանակով:

Գլուխ 9

Զինվորական միություններ և ընկերակցություններ

Որոշ երկրներում վաղուց գործում են նորմեր, որոնք նախատեսում են զինծառայողների անդամակցությունը նրանց շահերը ներկայացնող միություններին: Ուրիշ երկրներում էլ այդ իրավունքներն ամրագրվել են բոլորովին վերջերս: Մի շարք երկրներում, սակայն, զինծառայողների միավորումը համարվել է հակասող զինված ուժերի յուրահատուկ բնույթին և ազգային անվտանգության ու հասարակական կարգի պահպանության դերին: Բացի այդ, պետք է տարբերակել միավորման եղանակները, օրինակ՝ մասնագիտական միավորումները, արհմիությունները և ոչ ֆորմալ բնույթի այլ խորհրդատվական կազմակերպությունները: Մտորև քննարկվում են յուրաքանչյուրի առավելություններն ու թերությունները:

Թվում է, թե «արհմիություն» հասկացության միջազգայնորեն ընդունված բնորոշում գոյություն չունի: Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության «Միավորման ազատության և կազմակերպման իրավունքի պաշտպանության մասին» 1948 թ. կոնվենցիան դրա փոխարեն օգտագործում է «աշխատակիցների կազմակերպություններ» հասկացությունը, այսինքն՝ «աշխատակիցների ցանկացած կազմակերպություն..., որի նպատակն է աշխատակիցների շահերի ապահովումը և պաշտպանությունը»: Զինվորական միությունների կամ ընկերակցությունների առնչությամբ ծավալվող քննարկման առանցքային հարցը ոչ թե զինծառայողների շահերը ներկայացնող մարմինների անվանումն է, այլ այն, թե ինչպես պահպանել զինծառայողների միավորման և հավաքների ազատության իրավունքները՝ միաժամանակ բավարարելով զինված ուժերի այն կարիքները և իրավաչափ մտահոգությունները, որոնք բխում են զինված ուժերի յուրահատուկ գործառույթներից:

1. Քննարկվող հարցերը

Այլոց հետ միավորվելու ազատությունն այն հիմնարար իրավունքներից է, որոնք անվերապահորեն ճանաչված են մարդու իրավունքների հիմնական պայմանագրերով, և ընդգրկում է նաև մասնագիտական կազմակերպություններին և արհմիություններին միանալու ազատությունը: Հավաքական գործողությունները կարող են ներառել զինծառայողների խմբային շահերն արտահայտող ցույցեր անցկացնելը կամ հրապարակային հայտարարություններով հանդես գալը, հարցեր, որոնք լուսաբանված են 8-րդ գլխում: 16-րդ գլուխը նվիրված է աշխատանքային պայմանների առանձին հարցերին: Սույն գլխի հիմնական առարկան, սակայն, այն հարցերի շարքն է, որոնք վերաբերում են զինծառայողների ընկերակցություններին և միություններին:

Կուլեկտիվ մարմինները կարող են կարևոր դեր ունենալ իրենց անդամների շահերը ներկայացնելու, ներառյալ նրանց մարդու իրավունքները պաշտպանելու գործում: Զինվորական միավորումները կամ միությունները կարող են նպաստել առանձին զինծառայողների բարեկեցությանը՝ նրանց գանգատներին նրանց անունից հետամուտ լինելու միջոցով, ներկայացնել նրանց շահերը տարբեր մակարդակներում՝ սկսած ստորաբաժանման մակարդակից և ավելի վեր, տրամադրել խորհրդատվություն կամ բանակցել զինված ուժերում ծառայության պայմանների վերաբերյալ: Նրանք՝ որպես միջնորդներ պաշտպանության նախարարության և զինծառայողների միջև, կարող են նաև կարևոր դեր ունենալ, այնպիսի հարցերի քննարկման ընթացքում, ինչպիսին է

զինված ուժերի վերակազմավորումը:

Տարբեր պետությունում այս միավորումները, որտեղ գործում են, տարբեր են իրենց բնույթով⁸²: Որոշ հիմնական տարբերություններ բխում են այդ միավորումների ինքնուրույնության աստիճանից, մասնագիտական կամ արհեստակցական արտաքին ֆեդերացիաների հետ ունեցած կապերից կամ գործադուլ անելու օրենքով սահմանվող իրավունքի առկայությունից: Այնպիսի երկրներում, ինչպիսիք են Շվեդիան և Գերմանիան, գոյություն ունեն անկախ զինվորական միավորումներ, որոնք գործում են անդամավճարների հաշվին և խորհրդականների սեփական անձնակազմ ունեն: Մյուս երկրներում, օրինակ՝ Բուլղարիայում, ֆինանսավորումը գալիս է պաշտպանության նախարարությունից: Զինվորական միավորումների համար առավել բնորոշ է իրենց համարելը պորֆեսիոնալ զինծառայողների ներկայացուցչական մարմին, ոչ թե զինվորական միություն, չնայած մասամբ էլ դա բխում է այս կամ այն պետության իրավական մշակույթի առանձնահատկություններից: Մասնագիտական միավորումների համար արհեստակցական միությունների արտաքին կոնֆեդերացիաների հետ կապերը բնորոշ չեն, չնայած դրանք գոյություն ունեն, օրինակ, Շվեդիայում և Նիդեռլանդներում: Մյուս երկրներում զինվորական միավորումները խմբված են մասնագիտական միավորումների կամ հանրային ծառայողների միավորումների հովանու տակ: Բացի այդ, զինվորական շատ միավորումներ և միություններ հանդիսանում են զինծառայողների շահերի պաշտպանությանը հետամուտ միջազգային միավորումների անդամ: Ներկա դրությամբ խոշորագույնը Զինվորական միությունների եվրոպական կազմակերպությունն է (ԵՎԸՄԻԼ), որը միավորում է ավելի քան 20 երկիր ներկայացնող 30-ից ավելի միություն (այդ թվում և մասնագիտական միավորումներ և արհմիություններ), սակայն մի շարք միջազգային կազմակերպություններ էլ գործում են տարածաշրջանային մակարդակով: ԵԱՀԿ մասնակից պետությունների մեծ մասում զինծառայողների գործադուլի իրավունքն արգելված է:

Որոշ երկրներում ընդունված են հանրային ծառայողների, այդ թվում զինծառայողների միավորվելու ազատության իրավունքի սահմանափակումներ: Այլ աշխատակիցների համեմատ նման տարբերակված մոտեցման հիմքում կարող է ընկած լինել հանրային կենսական ծառայությունների անխափան տրամադրման հասարակական շահը: Կարելի է առարկել, որ զինծառայողները աշխատակիցներ չեն այդ բառի բուն իմաստով, քանի որ ծառայության անցնելիս նրանք ընդգրկվում են զինվորական կարգապահությամբ թելադրված սահմանափակումների մի համապարփակ համակարգի մեջ, որն ավելի լայն է, քան առհասարակ գործատուի կողմից աշխատակցի նկատմամբ իրականացվող վերահսկողության համակարգը: Այնուամենայնիվ պետք է նշել, որ դատական որոշ մարմիններ զինվորական ծառայություն իրականացնողներին համարել են «աշխատակիցներ»⁸³:

Զինծառայողների անդամակցությունը արհմիություններին կամ այլ ներկայացուցչական մարմիններին հարուցում է երկու առանձին խնդիր: Առաջինը զինվորական կարգապահության և համազգեստի պատվի հարցն է: Զինծառայողների անունից

⁸² Ամբողջ հետազոտությունը տե՛ս V.S. Nesterov և A.D. Pruefert, *Military Unionism: The Establishment of Professional Organisations/Trade Unions of Servicemen և their Present Position* [Վ. Ս. Նեստերով և Ա. Դ. Պրյուֆեր, «Արհմիութենական շարժումը զինված ուժերում. զինծառայողների մասնագիտական կազմակերպությունների (արհմիությունների) ստեղծումը և դրանց ներկայիս վիճակը»] (Moscow: Ves Mir, 2006):

⁸³ 1999 թ. Հարավային Աֆրիկայի սահմանադրական դատարանը որոշեց, որ Հարավային Աֆրիկայի զինված ուժերի չորս զինծառայողների վրա տարածվում է Հարավային Աֆրիկայի սահմանադրության 23-րդ հոդվածի 2-րդ կետի դրույթը, որ «աշխատողները» ունեն արհմիություններին անդամակցելու, դրանց գործունեությանը մասնակցելու և գործադուլի իրավունք:

հավաքական գանգատներ ներկայացնելն ավանդաբար համարվել է ենթակայության խախտմանը համարժեք երևույթ, նույնիսկ խռովարարություն: Պնդում են, որ զինվորական կարգապահության բնույթը բացառում է հրամանները հարցականի տակ դնելը: Բացի այդ, գործադուլը կարող է խափանել կարևոր գործողությունների իրականացումը և սպառնալ ազգային անվտանգությանը: Ավելի վիճահարույց է, սակայն, այն հարցը, թե արդյոք սա բացառում է նաև առհասարակ աշխատանքային պայմանների վերաբերյալ որևէ քննարկում: Միաժամանակ զինծառայողների միավորումը թույլատրող տարբեր երկրներում անցկացված հետազոտության արդյունքները թերահավատություն են ներշնչում նաև հիմնական փաստարկի առնչությամբ (տե՛ս Ֆրանսիայի Սենատի, ինչպես նաև Միացյալ Թագավորությունում Ջինված ուժերի տեսակների հրամանատարա-շտաբային քոլեջի հանձնարարությամբ պատրաստված ուսումնասիրությունները)⁸⁴:

Երկրորդ խնդիրը վերաբերում է երդմանը հավատարիմ լինելու և դրսի ազդեցությունների հարցերին: Արհմիություններին անդամակցելը համարվում է ոչ ցանկալի, քանի որ արհմիության անդամները կարող են հավաքական գործողությունների դիմել արհմիության պաշտոնյաների ցուցումներով (օրինակ՝ գործադուլային ակցիա անցկացնելու մասին), և արհմիությունը կարող է դիտվել որպես իշխանության հակառակորդ, որը խափանում է զինված ուժերի ենթակայության ուղղահայաց շղթան: Այս առարկությունն ավելի է բարձրաձայնվում, երբ խոսքը քաղաքացիական արհմիության մասին է:

Այս խնդիրները ինչ-որ չափով լուծելու համար ներկայացուցչական մարմինները դրանց գոյությունը թույլատրած երկրներում սովորաբար գործում են երկու սահմանափակումով: Առաջին սահմանափակումը կարող է լինել այն, որ ներկայացուցչական մարմինի կարող են անդամակցել միայն զինծառայողները (այսպիսով հանելով դրսից ազդեցության հարցը), և այդ մարմինը չի կարող կապված լինել այլ արհմիությունների հետ: Երկրորդ սահմանափակումը կարող են լինել իրավաբանական այնպիսի արգելքները, որոնք կանխում են գործադուլների և գործադուլային այլ ակցիաների անցկացումը, որոնք կարող են խափանել գործողությունների իրականացումը կամ սպառնալ ազգային անվտանգությանը:

Այն միջավայրի փոփոխությունը, որտեղ ներկայումս գործում են զինված ուժերը, երկու հիմնական պատճառով խթանում է միավորման ազատության վրա դրված սահմանափակումների վերանայման գործընթացը: Առաջինն այն է, որ զինծառայողների առջև դրված խնդիրների ներկայիս բնույթը և այն պայմանները, որոնցում գործում են զինված ուժերը, հաճախ տարբերվում են ավանդականներից: Այժմ ավելի հավանական է, որ զինծառայողները մասնակցեն ոչ թե սովորական հակամարտություններին, այլ լինեն բազմազգ զինվորական միավորումների կազմում, որոնք իրականացնում են խաղաղապահ առաքելություն: Այս առաքելությունների բնույթն ինքնաբերաբար հանգեցնում է նրան, որ տարբեր պետություններ ներկայացնող և կողք կողքի աշխատող

⁸⁴ Տե՛ս նաև G. Caforio, “Unionization of the Military: Representation of the Interests of Military Personnel”, in G. Caforio (ed.), Handbook of the Sociology of the Military [Գ.Կաֆորիո, «Զինված ուժերի արհմիութենականացումը. զինծառայողների շահերի ներկայացումը» Գ.Կաֆորիոյի (խմբ.) «Զինված ուժերի սոցիոլոգիայի ձեռնարկ» աշխ. մեջ] (New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, 2003)), որում ներկայացվում է (եղևելով Ավստրիայի փորձից), որ մարտունակության վրա բացասական ազդեցություն չկա: Տե՛ս նաև ՄԹ զինված ուժերի տեսակների հրամանատարա-շտաբային քոլեջի հանձնարարությամբ պատրաստված և չիրապարակված հետևյալ ուսումնասիրությունը՝ H. Akiwumi, “Would an Armed Forces Federation Undermine the Chain of Command?” [Հ. Ակիվումի, «Արդյոք զինված ուժերի դաշնությունը կխաթարի՞ ենթակայության աստիճանակարգը»]:

զինծառայողները համեմատում են միմյանց ծառայության պայմանները: Այն պետության զինծառայողները, որտեղ միավորման ազատությունը սահմանափակված է, կարող են բավականին ողջամտորեն հարցականի տակ դնել այդ սահմանափակումների օպերատիվ անհրաժեշտությունը, երբ աշխատում են կողք կողքի այն երկրի զինծառայողների հետ, որտեղ որդեգրված է նվազ խիստ մոտեցում: Ծառայության պայմանների առջույամբ ոչ բարենպաստ համեմատությունները կարող են հանգեցնել անհամաձայնության և մարտական ոգու անկման (և, հետևաբար, մարտունակության կորստի):

Մոտեցումների վերանայման երկրորդ պատճառը զինված ուժերի հետզհետե աճող մասնագիտականացումն է, ինչը նշանակում է, որ զինված ուժերը պետք է արդյունավետորեն մրցակցեն աշխատանքի շուկայում բարձր մակարդակի մասնագետներին ներգրավելու համար: Ծառայության յուրաքանչյուր պայման, որը զինված ուժերը՝ որպես կարիերայի վայր, դարձնում է պակաս գրավիչ, մանրագին դիտարկվելու է հավանական նորակոչիների կողմից: Հետևաբար նպատակահարմար է, որ հենց զինված ուժերը վերագնահատեն, թե արդյոք պահպանվում է միավորման ազատության նախատեսված սահմանափակումների խիստ անհրաժեշտությունը:

Մարդու իրավունքներին առնչվող միջազգային պարտավորությունները

Այլոց հետ միավորվելու ազատությունն այն հիմնարար իրավունքներից է, որը հստակ ամրագրված է Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրում և մարդու իրավունքների վերաբերյալ հիմնական պայմանագրերում, որոնց թվում են Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին և Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրերը, ինչպես նաև Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիան և Եվրոպական սոցիալական խարտիան (տե՛ս ներդիր 9.1-ը համապատասխան տեքստերի համար), և սա տարածվում է արհմիություններին միանալու ազատության վրա:

Ներդիր 9.1

Միավորման ազատությունը մարդու իրավունքների իրավունքում⁸⁵

հոդված 20 ՄԻԶՀ	1. Յուրաքանչյուր ոք ունի խաղաղ հավաքների ու միավորումներ կազմելու իրավունք: 2. Ոչ ոք չի կարելի հարկադրել անդամակցելու որևէ միավորման:
հոդված 21 ԲԲԻՄԴ	Ճանաչվում է խաղաղ հավաքների իրավունքը: Այդ իրավունքի իրականացումը ենթակա չէ ոչ մի սահմանափակման, բացի այն սահմանափակումներից, որոնք կիրառվում են օրենքին համապատասխան և որոնք անհրաժեշտ են ժողովրդավարական հասարակության մեջ՝ ի շահ պետական կամ հանրային անվտանգության, հասարակական կարգի, բնակչության առողջության կամ բարոյականության պահպանության, կամ այլոց իրավունքների ու ազատությունների պաշտպանության:
հոդված 11 ՄԻԵԿ	Յուրաքանչյուր ոք ունի խաղաղ հավաքների ազատության և այլոց հետ միավորվելու ազատության իրավունք՝ ներառյալ իր շահերի պաշտպանության համար արհմիություններ ստեղծելու և դրանց անդամակցելու իրավունքը:
հոդված 8 ՏՄՄԻՄԴ	1. Մույն Դաշնագրի մասնակից պետությունները պարտավորվում են ապահովել՝ (ա) յուրաքանչյուրի՝ իր տնտեսական և սոցիալական շահերի ներկայացման ու պաշտպանության նպատակով արհեստակցական միություններ ստեղծելու և իր ընտրությամբ արհեստակցական միության անդամակցելու իրավունքը՝

⁸⁵ Ներդիր. 9.1-ում առկա բոլոր ընդգծումները հեղինակներին են:

	<p>համապատասխան կազմակերպության կանոնների պահպանման միակ պայմանով: Նշված իրավունքի իրականացումը ենթակա չէ որևէ սահմանափակման, բացի այն սահմանափակումներից, որոնք նախատեսվում են օրենքով, և որոնք անհրաժեշտ են ժողովրդավարական հասարակությունում՝ ի շահ պետական անվտանգության կամ հասարակական կարգի, կամ այլոց իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության,</p> <p>(բ) արհեստակցական միությունների՝ ազգային դաշնություններ կամ համադաշնություններ կազմելու իրավունքը և վերջիններիս՝ միջազգային արհեստակցական կազմակերպություններ ստեղծելու կամ դրանց միանալու իրավունքը,</p> <p>(գ) արհեստակցական միությունների ազատորեն գործելու իրավունքը՝ առանց որևէ սահմանափակման, բացի այն սահմանափակումներից, որոնք նախատեսվում են օրենքով, և որոնք անհրաժեշտ են ժողովրդավարական հասարակությունում՝ ի շահ պետական անվտանգության կամ հասարակական կարգի, կամ այլոց իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության,</p> <p>(դ) գործադուլի իրավունքը՝ այն տվյալ երկրի օրենքներին համապատասխան իրականացնելու պայմանով:</p> <p>2. Սույն հոդվածը չի խոչընդոտում այս իրավունքներն իրականացնելու օրինական սահմանափակումների նախատեսում այն անձանց համար, ովքեր մտնում են պետության զինված ուժերի, ոստիկանության կամ վարչակազմի մեջ:</p> <p>3. Սույն հոդվածում ոչինչ իրավունք չի տալիս Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության՝ Միավորումներ կազմելու ազատության և կազմակերպվելու իրավունքի պաշտպանության վերաբերյալ 1948 թ. կոնվենցիայի մասնակից պետություններին՝ ընդունելու նշված կոնվենցիայով նախատեսվող երաշխիքներին ի վնաս օրենսդրական ակտեր կամ օրենքը կիրառելու ի վնաս այդ երաշխիքների:</p>
<p>հոդված 5 ԵՄԽ</p>	<p>Իրենց տնտեսական և սոցիալական շահերի պաշտպանության համար տեղական, ազգային կամ միջազգային կազմակերպություններ ստեղծելու և այդ կազմակերպություններին միանալու՝ աշխատողների և գործատուների ազատությունը երաշխավորելու կամ ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են, որ ազգային օրենսդրությունը չի խոչընդոտելու և չի կիրառվելու այնպես, որ խոչընդոտի այս ազատությանը: Սույն հոդվածում նախատեսված երաշխիքների՝ ոստիկանության նկատմամբ կիրառման չափը պետք է սահմանվի ազգային օրենքներով և կանոնակարգերով: Չինված ուժերի անդամների նկատմամբ այս երաշխիքների կիրառումը կարգավորող սկզբունքը և չափը, որով դրանք կկիրառվեն այս կատեգորիայի անձանց նկատմամբ, պետք է հավասարապես սահմանված լինեն ազգային օրենքներում կամ կանոնակարգերում:</p>
<p>հոդված 6 ԵՄԽ</p>	<p>Կոլեկտիվ գործարքների կնքման իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են՝</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. նպաստել աշխատողների և գործատուների միջև համատեղ խորհրդակցությունների անցկացմանը, 2. անհրաժեշտության դեպքում խթանել մեխանիզմներ գործատուների կամ գործատուների կազմակերպությունների և աշխատողների կազմակերպությունների միջև կամավոր բանակցությունների համար՝ կոլեկտիվ համաձայնագրերի միջոցով աշխատանքի ժամկետները և պայմանները կարգավորելու նպատակով, 3. խթանել աշխատանքային վեճերի կարգավորման համար հաշտարար և կամավոր արբիտրաժի համապատասխան մեխանիզմի ստեղծումն ու օգտագործումը, և ճանաչում են՝ 4. շահերի բախման դեպքում աշխատողների և գործատուների համատեղ գործողությունների անցկացման իրավունքը՝ ներառյալ գործադուլների իրավունքը՝ այն պարտավորություններին ենթարկվելու պայմանով, որոնք կարող են ծագել նախօրոք կնքված կոլեկտիվ համաձայնագրերից:

Ի լրումն այս իրավունքների՝ ԵՄ Հիմնարար իրավունքների մասին խարտիան սահմանում է, որ յուրաքանչյուր ոք ունի բոլոր մակարդակներով, մասնավորապես՝ քաղաքական, արհմիութենական և քաղաքացիական հարցերով այլոց հետ միավորվելու իրավունք: Մրանից բխում է յուրաքանչյուրի՝ արհմիություններ ստեղծելու և դրանց միանալու իրավունքը՝ իր շահերը պաշտպանելու համար: Խարտիան հատկանշական է նրանով, որ սահմանափակումներ չի նախատեսում զինձառայողների առնչությամբ: Այնուամենայնիվ, այն իրավունքի անմիջական կիրառման աղբյուր չի հանդիսանում:

1983 թ. Մադրիդի խորհրդակցությունից ի վեր ԵԱՀԿ-ն ճանաչել է աշխատակիցների «արհմիություններ ստեղծելու և դրանց միանալու իրավունքը»՝ համապատասխան պետության օրենսդրության շրջանակներում⁸⁶: Կոպենհագենի 1990 թ. խորհրդակցության ժամանակ ԵԱՀԿ-ն ավելացրել է անձանց՝ քաղաքական կուսակցություններ և քաղաքական կազմակերպություններ ձևավորելու իրավունքը⁸⁷ և դրանից բխող խաղաղ հավաքների և ցույցերի իրավունքը⁸⁸: Այս իրավունքների յուրաքանչյուր սահմանափակում պետք է նախատեսված լինի օրենքով⁸⁹: Կոպենհագենի խորհրդակցությամբ նաև ճանաչվեց արհմիությունների՝ իրենց անդամակցելու վերաբերյալ որոշումներ կայացնելու իրավունքը⁹⁰: Այս իրավունքների հետ մեկտեղ գոյություն ունեն ավելի ընդհանուր դրույթներ, որոնք վերաբերում են արտահայտվելու ազատությանը, այլոց նկատմամբ հարգանքին և փոքրամասնությունների մշակութային ինքնությանը⁹¹: ԵԱՀԿ փաստաթղթերից ոչ մեկում առանձին դրույթ չկա զինված ուժերում արհմիությունների հետ կապված պարտավորությունների վերաբերյալ:

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպությունը արհմիությունների իրավունքները ճանաչել է մի քանի միջազգային կոնվենցիաներով, որոնց թվում են Միավորումներ կազմելու ազատության և կազմակերպվելու իրավունքի պաշտպանության մասին 1948 թ. կոնվենցիան, Հավաքական բանակցություններ կազմակերպելու և վարելու իրավունքի սկզբունքների կիրառման մասին 1949 թ. կոնվենցիան և Հավաքական բանակցության մասին 1981 թ. կոնվենցիան: Այս փաստաթղթերով սահմանվում են աշխատակիցների համար կարևոր իրավունքներ, այդ թվում՝ առանց նախնական թույլտվության կազմակերպություններ հիմնադրելու և նախընտրած կազմակերպությանը միանալու իրավունքը՝ բացառապես համապատասխան կազմակերպությունների ներքին կանոնները բավարարելու պայմանով (1948 թ. կոնվենցիա, հոդված 2), արհմիությունների՝ պետական մարմինների միջամտությունից զերծ ինքնուրույնության իրավունքը (1948 թ. կոնվենցիա, հոդված 3), և արհմիությունների դաշնություններ հիմնելու և դրանց միանալու իրավունքը (1948 թ. կոնվենցիա, հոդված 5): 1981 թ. կոնվենցիան պետություններին կոչ է անում ապահովել և խթանել գործատուների կամ գործատուների կազմակերպությունների և աշխատակիցների միջև կամավոր բանակցությունների անցկացումը՝ կոլեկտիվ պայմանագրերի միջոցով աշխատանքային պայմանները և զբաղվածության պահանջները կարգավորելու համար:

Չնայած այն հանգամանքին, որ այս կոնվենցիաներով ամրագրված դրույթները կիրառելի են բոլոր որոլրտների բոլոր աշխատակիցների նկատմամբ⁹², դրանք, այնուամենայնիվ,

⁸⁶ Մադրիդ, 1983 թ. (Եվրոպական անվտանգությանը վերաբերող հարցեր. սկզբունքներ):
⁸⁷ Կոպենհագեն, 1990 թ., պարբ. 7.6:
⁸⁸ Ճանաչվել է նաև 1990 թ. Փարիզի խորհրդակցության ընթացքում («Ժողովրդավարության, խաղաղության և միասնության նոր դարաշրջան», A New Era of Democracy, Peace և Unity).
⁸⁹ Կոպենհագեն, 1990 թ., պարբ. 9.2:
⁹⁰ Նույն տեղում, պարբ. 9.3:
⁹¹ Նույն տեղում, պարբ. 9 և հաջորդիվ:
⁹² Օրինակ՝ Կոլեկտիվ բանակցության մասին 1981 թ. կոնվենցիայի 1-ին հոդվածի համաձայն՝ «Սույն կոնվենցիան կիրառվում է տնտեսական գործունեության բոլոր ոլորտների դեպքում»:

պարունակում են կարևոր վերապահումներ: 1948 թ. կոնվենցիայի 9-րդ հոդվածը սահմանում է.

«Մույն կոնվենցիայում ամրագրված երաշխիքների կիրառելիության աստիճանը զինված ուժերում և ոստիկանությունում կարգավորվում է ազգային օրենքներով և կանոնադրություններով»:

Նման ձևակերպումներ կան նաև այլ կոնվենցիաներում (1949 թ. կոնվենցիայի 5-րդ հոդվածը և 1981 թ. կոնվենցիայի 1-ին հոդվածի 2-րդ մասը): Այս սահմանափակումների իրավաչափության վերաբերյալ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության Միավորման ազատության հարցերով կոմիտեին ուղղված գանգատների կապակցությամբ կոմիտեն համարել է, որ բացառություններին առնչվող դրույթները ենթակա են սահմանափակ մեկնաբանման (և չպետք է կիրառվեն, օրինակ, զինված ուժերի կարիքների համար գործող արդյունաբերական ձեռնարկություններում կամ երկրի զինված ուժերի բանակում աշխատող քաղաքացիական անձանց նկատմամբ⁹³): Կոմիտեն հայտարարել է, որ կասկածների առկայության դեպքում աշխատակիցները պետք է դիտվեն քաղաքացիական անձինք⁹⁴:

Հավասարապես սահմանափակող մոտեցում է ենթադրվում Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածի 2-րդ մասի տեքստից, որն ամրագրում է.

«Մույն հոդվածը չի խոչընդոտում օրինական սահմանափակումներ նախատեսել զինված ուժերի, ոստիկանության և պետական վարչակազմի մեջ մտնող անձանց կողմից այդ իրավունքների իրականացման նկատմամբ»:

Նման սահմանափակումներ կան նաև Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրի 22-րդ հոդվածում:

ՄԻԵԿ-ով նախատեսված սահմանափակումը կիրառվել է Մարդու իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովի կողմից, որն անընդունելի է ճանաչել Միացյալ Թագավորության հետախուզական մարմնի աշխատակիցների կողմից 11-րդ հոդվածով ներկայացված գանգատը, որում դիմողները բողոքում էին իրենց ծառայության պայմաններում կատարված այն փոփոխությունից, որի հետևանքով իրենք զրկվել են արհմիությանն անդամակցելու իրավունքից⁹⁵: Նույն կերպ Հունգարիային վերաբերող վերջերս քննված գործերից մեկով («Ռեկվենյին ընդդեմ Հունգարիայի», *Rekvenyi v. Hungary*⁹⁶), դատարանը 11-րդ հոդվածի խախտում չի համարել այն, որ զինծառայողներին, ոստիկանության և անվտանգության ծառայությունների աշխատակիցներին արգելվել է անդամակցել որևէ քաղաքական կուսակցության կամ մասնակցել հրապարակային բողոքի որևէ միջոցառման:

⁹³ ԱՄԿ Միավորման ազատության հարցերի կոմիտեի թիվ 238 զեկույց, գործ թիվ 1279, պարբ. 140.a, և թիվ 284 Ջեկույց, գործ թիվ 1588 և 1595, պարբ. 737.a (ILO Freedom of Association Committee, 238th Report, Case No. 1279, para. 140.a, and 284th Report, Case Nos. 1588 and 1595, para. 737.a):

⁹⁴ ԱՄԿ Միավորման ազատության հարցերի կոմիտեի թիվ 295 զեկույց, գործ թիվ 1771, պարբ. 499:

⁹⁵ «Քաղաքացիական ծառայողների միությունների խորհուրդն ընդդեմ Միացյալ Թագավորության» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովի 1987 թ. հունվարի 20-ի որոշում, Որոշումներ և զեկույցներ, հտ. 50, 1987 թ., էջ 228 (Council of Civil Service Unions and Others v. United Kingdom, European Commission of Human Rights, 20 January 1987, Decisions and Reports, Vol. 50, 1987, p. 228):

⁹⁶ «Ռեկվենյին ընդդեմ Հունգարիայի», նշվ. աղբյուրը, ծնթ. 68, էջ 519:

Այս պրակտիկայից հստակ բխում է, որ «օրինական սահմանափակում» հասկացությունը, ըստ 11-րդ հոդվածի 2-րդ մասի, չի նշանակում, որ այս իրավունքները սահմանափակող յուրաքանչյուր ներպետական օրենսդրություն ինքնին համատեղելի կլինի կոնվենցիայի պահանջների հետ: Կոնվենցիայի մարմինների կողմից գործադրվում է որակի թեստը. իրավաբանական սահմանափակումը պետք է լինի կանխատեսելի և զերծ կամայականություններից⁹⁷:

Որոշ մեկնաբաններ առաջ են քաշում այն հարցը, թե արդյոք 11-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված սահմանափակման կիրառումը կարող է առհասարակ հանգեցնել միավորման ազատության արգելքի: *Ռեկվենյիի գործով* դատարանը նախընտրեց բաց թողնել քննարկվող խնդրի հետ կապված այն հարցը, թե արդյոք 11-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, կիրառվելով ոստիկանության, պետական վարչակազմի և զինծառայողների դեպքում, ենթակա է համաչափության թեստին, թե՞ ոչ⁹⁸: Այս խնդիրը պետք է համարել չլուծված: Իհարկե, կարելի է պնդել, որ պետական շահը կարելի է համարժեքորեն պաշտպանել գործադրու իրականացնելու առնչությամբ սահմանափակումներ նախատեսելով, ոչ թե ինքնին արհմիությանն անդամակցելը արգելելու միջոցով:

Համաչափ արձագանքման օգտին խոսող այս եզրակացությունը բխում է նաև ներպետական դատական մարմիններում քննարկվող սահմանափակումների վիճարկման արդյունքներից, մասնավորապես՝ Լեհաստանի և Իսպանիայի սահմանադրական դատարանների որոշումներից: Լեհաստանում սահմանադրական դատարանը 2000 թ. որոշել է, որ զինված ուժերում արհմիություններին անդամակցելու արգելքը սահմանադրական է, եթե գոյություն ունեն միավորման ազատությունն իրացնելու այլընտրանքային եղանակներ⁹⁹: Իսպանիայի սահմանադրական դատարանն էլ 2000 թ. որոշել է, որ զինծառայողներն իրենց սոցիալական և տնտեսական շահերը ներկայացնող մարմիններում մասնակցության իրավունք ունեն, եթե վերջիններս չեն մտադրվում իրականացնել գործադրուլային ակցիաներ¹⁰⁰:

Տարբեր մոտեցումներ

Միավորման ազատությունը ճանաչելու առնչությամբ ԵԱՀԿ մասնակից տարբեր պետությունների որդեգրած մոտեցումները տարբեր են՝ սկսած համապատասխան մարմինների գոյությունն ընդհանրապես արգելելուց մինչև դրանց (ոչ անկախ միավորումների) պետական ֆինանսավորումը, իսկ մի շարք երկրներում, որտեղ զինվորական միավորումների կամ միությունների գործունեությունը թույլատրված է, դրանց անդամներին, որոշ բացառություններով, արգելվում է մասնակցել գործադրուլներին:

Առաջինը պատերնալիստական մոտեցումն է, որը հիմնական շեշտը դնում է *ենթակայության ուղղահայացի* վրա: Ավանդաբար զինվորական հրամանատարն իր խնդիրն է համարում զինված ուժերում ծառայող անձանց կարիքների բավարարումը (օրինակ՝ սննդի, կացարանի, առողջության պահպանման): Ուստի սահմանափակվում է առանձին զինծառայողների միավորման իրավունքը, ինչպես նաև՝ արգելվում են

⁹⁷ Նույն տեղում, պարբ. 59:

⁹⁸ Նույն տեղում, պարբ. 61: *Քաղաքացիական ծառայողների միությունների* գործով իր մինչ այդ ընդունելիության մասին կայացրած որոշման մեջ հանձնաժողովը, այնուամենայնիվ, որոշել է, որ կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածի 2-րդ կետի երկրորդ նախադասությունում օգտագործվող «օրինական սահմանափակումներ» հասկացությունը կարող է ներառել կամայականության արգելքը, չնայած այս հարցով հստակ չի արտահայտվել:

⁹⁹ Լեհաստանի սահմանադրական դատարանի 2000 թ. մարտի 7-ի թիվ K 26/28 որոշումը:

¹⁰⁰ Նոլտե, նշվ. աշխ., ծնթ. 6, էջ 84:

զինվորական միավորումներն ու գործադրության ակցիաները: Այս մտտեցման համաձայն՝ զինծառայողների բարեկեցությունը մարտունակության նախապայմաններից է: Առանձին զինծառայողների գանգատները փոխանցվում են ենթակայության ուղղահայացով: Հավաքական գանգատների որևէ մեխանիզմ նախատեսված չէ: Միավորման ազատության սահմանափակումները կարող են հավասարակշռվել (ինչպես Կանադայում) զինծառայողների՝ անկախ զինվորական օմբուդսմանին կամ մարդու իրավունքների արտաքին մարմիններին գանգատ ներկայացնելու անշեղորեն պահպանվող իրավունքներով (տե՛ս գլուխ 22, «Օմբուդսմաններ»): Այնուամենայնիվ, այլ երկրներում, մասնավորապես Գերմանիայում նման համակարգերի գոյության պայմաններում կան նաև զինվորական միավորումներ:

Ենթակայության ուղղահայացի մտտեցումը, սակայն, ունի այն թերությունը, որ ընդհանուր առմամբ զինված ուժերի առանձնահատուկ շահերը միախառնվում են անհատ զինծառայողների շահերին: Մինչդեռ այս տեսակետների տարանջատումը և առանձնացված ներկայացումը կարող է նպաստել որոշումների կայացման գործընթացի առավել հստակությանն ու կառուցվածքայնությանը: Բացի այդ, զինծառայողների շահերի անմիջական ներկայացուցչության բացակայությունը կարող է հանգեցնել դրանց *միջնորդավորված* ներկայացուցչության, օրինակ՝ վետերանների, որոշակի ծառայություններից թոշակի անցած զինծառայողների կամ իսկական զինվորական ծառայության մեջ գտնվող ընտանիքների անդամների խմբերի միջոցով: Որոշ երկրներում այս խմբերը, փաստորեն, հանդիսանում են իսկական զինվորական ծառայություն անցնող զինծառայողների շահերի ներկայացման ոչ պաշտոնական ձևեր և ծառայություն անցնող զինծառայողների լայն (չհայտարարագրված) անդամակցություն ունեն: Որպես այլընտրանք՝ արգելված միավորումների դերը կարող են ստանձնել զինծառայողների թույլատրված մշակութային խմբերը: Նման փոխարինող կամ միջնորդավորված ներկայացուցչությունը որոշ չափով կարող է լրացնել անմիջական ներկայացուցչության բացը, սակայն դա երկրորդ լավագույն տարբերակն է:

Երկրորդ մտտեցումը *ոչ ինքնուրույն միավորումների* գործունեության թույլատրումն է: Այս դեպքում պետության կողմից ապահովվում են զինծառայողների շահերի ներկայացման իրավական մեխանիզմները, օրինակ՝ աշխատավարձի կամ ծառայության պայմանների, թոշակների կամ այլ հարցերի վերաբերյալ բանակցելիս: Այս միավորումների պաշտոնական կարգավիճակը կարող է ամրապնդվել իրավական այնպիսի պահանջով, որ նշված մեխանիզմների գործարկումն անհրաժեշտ է ցանկացած փոփոխություն կատարելուց առաջ:

Այս մեխանիզմի զարգացած օրինակներից կարելի է համարել Ֆրանսիայի համակարգը, որտեղ 2005 թ. մարտի 24-ին ընդունված Զինված ուժերի ընդհանուր կանոնադրության համաձայն՝ զինծառայողների անդամակցությունը մասնագիտական միավորումներին արգելվում է, սակայն Զինված ուժերի հարցերով բարձրագույն խորհուրդը (Conseil Supérieur de la Fonction Militaire, կամ *CSFM-ն*) թույլ է տալիս նրանց մասնակցությունը ծառայության պայմաններին վերաբերող հարցերի քննարկմանը¹⁰¹: Ստեղծվելով 1990 թ. *CSFM-ն* խորհրդատվություն է մատուցում ծառայության պայմանների վերաբերյալ և հանդիսանում է մի մարմին, որի հետ խորհրդակցելը պարտադիր է այդ պայմաններին առնչվող ցանկացած օրենսդրական կամ կանոնակարգային փոփոխություն առաջարկվելու դեպքում: Խորհրդի անդամներն ընտրվում են զինված ուժերի խորհուրդների կողմից: *CSFM-ի* քննարկման առարկա կարող են դառնալ տարբեր խնդիրներ, օրինակ՝ ծառայողական առաջխաղացումը, քաղաքացիական կյանքին անցնելը, զինված ուժերի բավարարումը, թոշակային համակարգի բարեփոխումը, կացարանով ապահովելը, միջազգային գործողություններին մասնակցելու պայմանները: Հարցը կարող է *CSFM-ի*

¹⁰¹ Տե՛ս <<http://www.defense.gouv.fr/csfm>>:

օրակարգ մտցվել նրա անդամների մեծամասնության կողմից: Ձինված ուժերի ավելի ցածր մակարդակում, ըստ իրավասության ոլորտի, ստեղծված է յոթ խորհուրդ՝ ցամաքային զորքերի, նավատորմի, օդուժի, ռազմական ոստիկանության, ռազմա-բժշկական ծառայության, մատակարարման ծառայության և էներգետիկ ծառայության: Այս խորհուրդների անդամներն ընտրվում են պատահական ընտրության սկզբունքով, զինված ուժերի համապատասխան տեսակի այն զինծառայողների թվից, որոնք առաջադրում են իրենց թեկնածությունը: Խորհուրդներն ունեն երկու գործառույթ՝ զինված ուժերում ծառայության պայմաններին կամ աշխատանքի կազմակերպմանն առնչվող բոլոր հարցերի քննարկումը և զինված ուժերի տվյալ տեսակի զինծառայողների կարծիքների ներկայացումը այն հարցերով, որոնք ներկայացվել են *CSFM-ի* քննարկմանը: Նման համակարգ է գործում նաև Իտալիայում¹⁰²:

Ինչպես երևում է անվանումից, ոչ ինքնուրույն միավորումների թերությունը կարող է լինել այն, որ նրանք կրնակվեն որպես զինծառայողների իրավունքները ներկայացնող ավելի քիչ վստահություն կամ լեգիտիմություն վայելող կազմակերպություններ, քանի որ դրանք ոչ թե հիմնադրվում են իրենց անդամների, այլ վերևից՝ կառավարության կողմից: Չնայած սրանով ավելի է հեշտանում զինված ուժերի համար դրանցից խորհրդատվություն ստանալը, այնուամենայնիվ, իրենց շահերը ներկայացնող անդամների կողմից այդ միավորումների նկատմամբ ժողովրդավարական վերահսկողության բացակայությունը խաթարում է զինծառայողների անունից դրանց հանդես գալու իրավասությունը:

Երրորդ մոտեցման էությունն այն է, որ պետք է գոյություն ունենան լիազորված, սակայն ինքնուրույն *զինվորական միավորումներ*: Այս կարգի որոշ միավորումներ առանձին երկրներում գոյություն ունեն շատ վաղուց, ինչպես, օրինակ՝ Նիդեռլանդներում, Բելգիայում և Շվեդիայում (այդպիսի առաջին միավորումը ստեղծվել է Նիդեռլանդներում XIX դարավերջին), մինչդեռ այլ երկրներում՝ Լեհաստանում, Հունգարիայում, Բուլղարիայում և Ռումինիայում, դրանք ստեղծվել են վերջին շրջանում ընթացիկ օրենսդրական կամ սահմանադրական բարեփոխումների արդյունքում: Այս երրորդ մոտեցումը որդեգրած երկրներում զինծառայողներին իրավաբանորեն արգելված չէ զինվորական միավորումներին անդամակցելը:

Ներդիր 9.2

Ձինվորական միավորումներն առանձին երկրներում

Շվեդիայի զինված ուժերի սպաների միություն (SAMO)

- Հիմնադրվել է 1995 թ. նախկինում եղած երկու միությունների՝ Շվեդիայի սպաների միության (Svenska Officersförbundet) և Սպաների ազգային միության (Officerarnas Riksförbund) միավորման արդյունքում:
- Ունի մոտ 9,500 սպա՝ բոլոր կոչումների՝ կրտսեր լեյտենանտից մինչև գեներալ /ադմիրալ:
- *SAMO-ն* հանդիսանում է Շվեդիայի մասնագիտական միությունների համադաշնության անդամ:
- Գործունեությունն իրականացնում է Պետական ծառայողների բանակցություններ վարելու հարցերի խորհրդի միջոցով, մի կազմակերպության, որը բանակցում է պետական հիմնարկների, տարածքային խորհուրդների կամ տեղական մարմինների ծառայողների անունից:
- *SAMO-ի* կողմից զինված ուժերի հրամանատարության հետ կնքվել են մի շարք պայմանագրեր աշխատանքային ժամերի, գործուղումների և բնակության պայմանների, պահեստագործի սպաների զբաղվածության, զինված ուժերի անձնակազմի այլ ներկայացուցիչների զբաղվածության և միջազգային առաքելություններում ծառայության հարցերի շուրջ:

¹⁰² Տե՛ս «Ձինծառայողների իրավունքների և շահերի պաշտպանության մասին» 1980 թ. հունվարին ընդունված օրենքը, տե՛ս նաև Նեստերով և Ֆրյուֆեր, նշվ. աշխ., ծնթ. 82, էջ 119-121:

● Չնայած գործադուլ հայտարարելն օրենքով արգելված չէ, *SAMO-ն*, գործողության սահմանափակ ժամկետ ունեցող կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելով, համաձայնել է, որ գործադուլային ակցիաների չի դիմելու:

Լեհաստան

Պաշտպանության նախարարության 1994 թ. ընդունած որոշումներով թույլատրվում է անցկացնել բոլոր մակարդակների սպաների հավաքներ, ինչպես նաև ընտրել հանձնակատարներ՝ զինծառայողների շահերը ներկայացնելու լիազորությամբ (1994 թ. օգոստոսի 22-ի ՀՀ-81 և 82 որոշումներ):

2000 թ. սահմանադրական դատարանը որոշել է, որ զինված ուժերում արհիմություններին անդամակցելու արգելքը սահմանադրական է, *պայմանով*, որ գոյություն ունեն միավորման ազատության իրացման այլընտրանքային եղանակներ (2000 թ. մարտի 7-ի որոշում):

Պրոֆեսիոնալ զինծառայողների զինվորական ծառայության մասին օրենքի (11 սեպտեմբերի, 2003 թ.) 3.4-րդ բաժնի 10-րդ հոդվածի համաձայն՝ պրոֆեսիոնալ զինծառայողներին թույլատրվում է կազմավորել իրենց ներկայացուցչական մարմիններն այն պայմաններով, որոնք հաստատվում են պաշտպանության նախարարության կողմից ընդունվող կանոնադրությամբ, ինչպես նաև հիմնադրվում է խորհրդակցական խորհուրդ (Պրոֆեսիոնալ զինծառայողների գործերի ավագ սպաների խորհուրդ):

Հունգարիա

Մահմանադրության մեջ 1989 թ. կատարված այն փոփոխությունից հետո, որով զինծառայողների համար սահմանվեց միավորման ազատության իրավունքը, 1991 թ. ստեղծվեց Ջինծառայողների շահերի պաշտպանության միությունը, որի կազմում 56 անհատ անդամ և 7 տեղական կազմակերպություն կար:

Ջինծառայողների արհեստակցական միությունը հիմնադրվել է 1995 թ.՝ բաղկացած միայն անհատ անդամներից: Ներկայումս այն ավելի քան 10000 անդամ ունի:

Օրենքով արգելվում է զինծառայողների գործադուլը, սակայն թույլատրվում է ցույցերին մասնակցելը: Գոյություն ունի Շահերի համաձայնեցման հավաքը (Ջինծառայողների շահերի համաձայնեցման հավաք), որը գործում է զինված ուժերի ներսում, պաշտպանության նախարարության մակարդակով:

Այս զարգացումները հաստատվել են պաշտպանության ուժերի վերաբերյալ 1996 թ. և 2003 թ. ընդունված օրենսդրությամբ:

Բուլղարիա¹⁰³

Ռեկոմենդացիան անվան Բուլղարիայի սպաների լիզան գործում է որպես իսկական զինվորական ծառայության մեջ գտնվող զինծառայողների, պահեստագործի զինծառայողների և նրանց ընտանիքների մասնագիտական անկախ կազմակերպություն: Ստեղծվել է 1991 թ., ներկայումս այն 10000 անդամ ունի, որոնք ներկայացնում են պաշտպանության և ներքին գործերի նախարարությունները:

Միավորման հիմնական նպատակներն են անդամների մասնագիտական և սոցիալական շահերի պաշտպանությունը և զինված ուժերի մասնագիտացումը: Լիզան հատկապես ակտիվ է գտնվել զինված ուժերի քաղաքացիականացմանն ուղղված օրենսդրության ընդունման լոբբինգի իրականացնելիս և ակտիվորեն նպաստել է Բուլղարիայի անդամությանը ՆԱՏՕ-ին և ԵՄ-ին:

¹⁰³ Ռեկոմենդացիան անվան Բուլղարիայի սպաների լիզայի չիրապարակված զեկույցը՝ ներկայացված 2006 թ. հոկտեմբերին ԺՀՄԻԳ-ԵՎԸՈՄԻԼ-ի Բուխարեստում կազմակերպած «Ջինվորական միությունները» թեմայով կլոր սեղան-քննարկման ժամանակ:

Կամակերպությունն իր գործունեությունն իրականացնելիս համագործակցում է պաշտպանության նախարարության հետ, և գոյություն ունի նրանց համագործակցության համաձայնագիր՝ ստորագրված 2002 թ.:

Այս տիպի զինվորական միավորումներն օժտված են ինքնուրույնությամբ և հաշվետու են իրենց անդամների առջև, հետևաբար կարող են լիազորված կերպով հանդես գալ նրանց անունից: Դրանք համապատասխան երկրի պաշտպանության նախարարության կողմից ճանաչված են որպես բանակցող գործընկերներ, և դրանց մի մասում (օրինակ՝ Գերմանիայում) անդամության իրավունք ունեցող զինծառայողների ընդգրկման մակարդակը շատ բարձր է: Գործնականում նրանք կարող են գործել արհմիութենական շարժման հիմնական հոսանքներից լիովին առանձին, օրինակ՝ արհմիությունների դաշնություններին անդամակցելուց հրաժարվելու միջոցով:

Չնայած միավորման ազատությանը՝ զինծառայողներին օրենքով կարող է արգելվել մասնակցել գործադուլային ակցիաների որոշ ձևերին, հատկապես գործադուլներին: Պետք է նշել, սակայն, որ անգամ այն դեպքերում, երբ զինվորական միավորումն օրենքով չի կարող գործադուլային ակցիա իրականացնել կամ հրաժարվում է այն իրականացնելուց, դա չի խոչընդոտում, որ այդ միավորման շահերից ելնելով՝ մեկ այլ միություն իրականացնի անհանգստացող գործադուլային ակցիա:

Վերջապես, և ավելի հազվադեպ, մի քանի երկրներում (օրինակ՝ Նիդերլանդներում) զինծառայողների արհմիությունը դաշնության միջոցով կարող է կապված լինել այլ արհմիությունների հետ: Չնայած այս բնույթի միավորումներում, անկասկած, կարող է դրսի ազդեցություններին ենթարկվելու և մարտնչող գործադուլային տրամադրությունների առաջացման վտանգ լինել, պետք է նշել, որ Նիդերլանդների փորձում ինքնասահմանափակում կա. օրինակ՝ այնտեղ երբեք գործադուլ չի անցկացվել:

2. Հանձնարարականներ և լավագույն փորձի օրինակներ

2006 թ. ապրիլին Եվրոպայի խորհրդի Խորհրդարանական վեհաժողովն իր 1572 (2002) հանձնարարականում նշել է, որ Նախարարների կոմիտեն պետք է կոչ անի անդամ պետություններին թույլ տալ զինծառայողների և զինված ուժերի աշխատակիցների ինքնակազմակերպումը ներկայացուցչական միավորումների միջոցով (իրավունք վերապահելով վերջիններիս բանակցություններ վարել աշխատավարձի և աշխատանքի պայմանների վերաբերյալ), վերացնել նրանց միավորման ազատության սահմանափակումները, թույլ տալ նրանց անդամակցությունը գրանցված քաղաքական կուսակցություններին և ամրագրել համապատասխան իրավունքների մասին դրույթները զինվորական կանոնադրություններում:

Վեհաժողովի 1572 (2002) հանձնարարականի համաձայն՝ պրոֆեսիոնալ զինծառայողների առնչությամբ միավորման ազատությունն ընդգրկում է հետևյալ իրավունքները. միավորվելու իրավունքը, այդ թվում՝ աշխատավարձի և աշխատանքի պայմանների վերաբերյալ բանակցություններ վարելու իրավունքը, և գրանցված քաղաքական կուսակցություններին անդամակցելու իրավունքը: Ենթադրվում է, որ այնպիսի պայմաններում, երբ զինված ուժերը ներգրավված չեն մարտական գործողություններում, զինծառայողները պետք է լիովին օգտվեն այնպիսի հատուկ միավորումներ ստեղծելու իրավունքից, որոնք նպատակաուղղված են ժողովրդավարական ինստիտուտների շրջանակներում նրանց իրավունքների պաշտպանությանը, ինչպես նաև՝ այդպիսի միավորումներին մասնակցելու և իրենց առօրյա պարտականությունները կատարելով հանդերձ՝ դրանցում ակտիվորեն մասնակցելու:

իրավունքից¹⁰⁴: Վեհաժողովն իր մոտեցումը հաստատել է 1742 (2006) հանձնարարականում, որով մեկ անգամ ևս անդամ պետություններին կոչ է արել թույլ տալ զինձառայողներին միանալ մասնագիտական ներկայացուցչական միավորումներին կամ *արհմիություններին*, որոնք օժտված կլինեն բանակցելու լիազորությամբ, և հիմնել խորհրդատվական մարմիններ՝ զինված ուժերի անձնակազմի բոլոր խմբերի ներկայացուցիչների ներգրավմամբ:

Հանձնարարականներ

- ✓ Պետությունները պետք է բոլոր զինձառայողներին թույլ տան անդամակցել կա՛մ մասնագիտական միավորմանը, կա՛մ իրենց շահերը ներկայացնող արհմիությունը:
- ✓ Այս միավորումները պետք է իրավունք ունենան խորհրդակցական մարմնի կարգավիճակով մասնակցելու զինձառայողների ծառայության պայմաններին վերաբերող քննարկումներին:
- ✓ Պետք է արգելվեն զինձառայողների նկատմամբ կարգապահական տույժերի կիրառումը կամ դրանց կիրառման սպառնալիքը նման մասնագիտական միավորումներին կամ արհմիություններին անդամակցելու համար:
- ✓ Միավորման ազատության որևէ սահմանափակում (օրինակ՝ կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի հետ կապված) պետք է նախատեսված լինի օրենքով, համաչափ լինի պետության՝ մարդու իրավունքների պայմանագրերով ճանաչված իրավաչափ նպատակներին և զերծ լինի խտրականությունից:

¹⁰⁴ Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիայի անդամ 47 պետություններից միայն Բսպանիան է պաշտոնապես վերապահում արել 11-րդ հոդվածից:

Գլուխ 10

Կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով գորակոչից և զինվորական ծառայությունից հրաժարվելը

Սույն գլխում ներկայացվում են օրենքների, մշակված քաղաքականության և առաջավոր փորձի օրինակներ, որոնք տարբեր երկրներում կոչված են կարգավորելու գորակոչի և կրոնական ու այլ համոզմունքների պատճառով զինծառայությունից հրաժարվելու իրավունքի հարցերը: Սա այն խնդիրներից է, որի լուծման համար պետությունները որդեգրել են տարբեր մոտեցումներ. եթե դրանց մի մասում այս իրավունքը սահմանվել է լիարժեք առանց որևէ պատժամիջոցների, ապա պետությունների մյուս խմբում այդ պատճառներով հրաժարվողների նկատմամբ վերաբերմունքը դեռևս շատ խիստ է, և փոքր թվով երկրներում էլ այս իրավունքն ընդհանրապես ճանաչված չէ:

Կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինծառայությունից հրաժարվելու իրավունքի խնդիրն առաջանում է հիմնականում (սակայն՝ ոչ բացառապես) այն երկրներում, որոնք պարտադիր զինվորական ծառայություն ունեն: Սույն գլխում նախ տրվում է համոզմունքների պատճառով ծառայությունից հրաժարվելու հետ կապված հիմնական հարցերի նկարագրությունը, այնուհետև ներկայացվում է այս իրավունքի ավելի ու ավելի լայն ամրագրումը միջազգային մարմինների, հատկապես ՄԱԿ-ի և Եվրոպայի խորհրդի կողմից և համապատասխան սահմանադրական դրույթներում: Մնացած կետերում ուսումնասիրվում է, թե ինչպես է այդ իրավունքը ճանաչվում տարբեր երկրներում, լուսաբանվում են այլընտրանքային ծառայության և ընտրողաբար հրաժարման իրավունքի հարցերը:

1. Քննարկվող հարցերը

Շատ մարդիկ իրենց կրոնական, փիլիսոփայական կամ բարոյական համոզմունքների պատճառով մերժում են ուժի կիրառումը կամ դիտավորյալ ուրիշի կյանքը խլելը՝ անկախ այն հանգամանքից՝ կարվի դա անձամբ իրենց կողմից թե պետության կողմից իրենց անունից: Պատմականորեն այս համոզմունքները կապված են այնպիսի խմբերի հետ, ինչպիսիք են «քվաքերները» («ընկերների հասարակություն») կամ «Էհովայի վկաները», սակայն երբեք չի կարելի ասել, որ դրանք բնորոշ են բացառապես այս երկուսին: Ժողովրդավարության պայմաններում պացիֆիստական կամ բռնություն չկիրառելու համոզմունքներ ունեցող մարդիկ ազատ են՝ ունանալու այդպիսի համոզմունքներ և տարածելու դրանք, ինչպես նաև՝ պնդելու, որ պետական քաղաքականությունը նույնպես պետք է հետևի այդ համոզմունքներին, օրինակ՝ խաղաղ դիվանագիտություն, ոչ թե զինված միջամտություն կիրառելով: Բացի այդ, այս ազատությունը ճանաչվել է մարդու իրավունքների մասին միջազգային պայմանագրերում մտքի, համոզմունքի և խղճի ազատության պաշտպանության մասին դրույթներով (վերջիններս ավելի մանրամասն քննարկվում են 11-րդ գլխում՝ «Կրոնը զինված ուժերում»):

Համոզմունքների պատճառով ծառայությունից հրաժարվելու խնդիրն ավելի նեղ անձնական բնույթ ունի. այն ընդգրկում է անձի՝ իր համոզմունքների համաձայն գործելու ազատությունը, որն արտահայտվում է զինված ուժերին միանալուց կամ ռազմական գործողությանը մասնակցելուց հրաժարվելու միջոցով: Բնական է, որ այն երկրներում,

որտեղ զինված ուժերը կազմված են բացառապես կամավորներից, համոզմունքների պատճառով հրաժարվող անձը կարող է խուսափել իր խղճի դեմ գնալուց պարզապես հավաքագրումից հրաժարվելու միջոցով: Հետևաբար, կարևոր պետք է համարել Եվրոպայում հստակ արտահայտվող այն միտումը, որը տանում է դեպի պրոֆեսիոնալ զինված ուժեր ունենալը. պետությունները կա՛մ հրաժարվում են պարտադիր զինվորական ծառայությունից, կա՛մ ձգտում են կրճատել դրա ժամկետը: 2005 թ. Եվրոպայի հարցերի քվաքերների խորհուրդը նշել է, որ 10 եվրոպական երկիր նախորդ տասնամյակի ընթացքում կասեցրել է պարտադիր զինվորական ծառայության համակարգի գործողությունը, սակայն այդ պահին դա ուժի մեջ է եղել եվրոպական 29 երկրում¹⁰⁵: Պարտադիր զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու շարժումը նշանակում է՝ ավելի քիչ հավանական է, որ այն անձինք, ովքեր համոզմունքների պատճառով հրաժարվում են ծառայությունից, ակամա կհայտնվեն այնպիսի իրավիճակում, երբ ստիպված կլինեն ընտրություն կատարել իրենց խղճի և զինվորական պարտքի միջև:

Համոզմունքների պատճառով հրաժարվելու խնդիրը, սակայն, առկա է ոչ միայն պարտադիր զինվորական ծառայության համակարգ ունեցող երկրներում, քանի որ համոզմունքների պատճառով ծառայությունից հրաժարվելը կարող է տեղի ունենալ կամավորին հավաքագրելուց հետո ամեն պահի, եթե մանավանդ փոխվեն զինծառայողի կրոնական համոզմունքները: Բացի այդ, այն անձը, ով ընդհանուր առմամբ չի հրաժարվում բռնություն կիրառելու կամ ուրիշի կյանքը խլելու հեռանկարից, կարող է, այնուամենայնիվ, իր համոզմունքների պատճառով հրաժարվել այս կամ այն ռազմական արշավից՝ համարելով, որ այն անբարոյական է կամ հակասում է միջազգային իրավունքին: Սա երբեմն բնութագրվում է որպես «համոզմունքների պատճառով ընտրողաբար հրաժարում» և քննարկվում է սույն գլխի հետագա շարադրանքում:

Այս բոլոր իրավիճակներից բխող մտահոգությունները ընդհանուր են բոլորի համար. մի կողմից ապահովել արդյունավետ պաշտպանություն, որպեսզի անձը հարկադրված չլինի գնալու իր ամենամոտեմտական համոզմունքների դեմ, իսկ մյուս կողմից բավարարել պետական կարիքը, որպեսզի պետական մարմինները համոզվեն, որ համոզմունքների պատճառով հրաժարումն իրական է, ոչ թե իրավական պատասխանատվությունից խուսափելու նպատակ է հետապնդում: Համոզմունքների իսկության գնահատման խնդիրը հասնու է ոչ միայն համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելուն, ոչ էլ անլուծելի է: Այն ծագում է մի շարք այլ իրավիճակներում, երբ օրենքով նախատեսվում է սեփական կրոնական համոզմունքների համաձայն գործելու իրավունքը¹⁰⁶: Պետությունը կարող է ընդունել համոզմունքների պատճառով հրաժարվելու հայտարարությունը՝ պարզապես հավատալով դրան (հատկապես այն դեպքերում, երբ կեղծ հայտարարություն անելու շահը չնչին է կամ ընդհանրապես բացակայում է), կամ, ինչպես վարվում են շատ երկրներ, նախատեսել մի պաշտոնական ընթացակարգ, որի նպատակն է որոշակի բնագավառի փորձագետներից կազմված հանձնաժողովի միջոցով ստուգել տվյալ անձի կողմից առաջ քաշված համոզմունքների անկեղծությունը:

Այն դեպքերում, երբ պետությունները ընդունում են կրոնական կամ այլ համոզմունքների պատճառով զորակոչից հրաժարվելու իրավունքը, սովորաբար նախատեսում են այլընտրանքային կամ փոխարինող ծառայություն, որը իրականացնելու ընթացքում

¹⁰⁵ *The Right to Conscientious Objection in Europe: A Review of the Current Situation* [«Կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով ծառայությունից հրաժարվելու իրավունքը Եվրոպայում»] (Brussels: Quaker Council for European Affairs [Եվրոպական հարցերի քվաքերների խորհուրդ], 2005), p. 4.

¹⁰⁶ R. Ahdar and I. Leigh, *Religious Freedom in the Liberal State* [Ռ.Ահդար և Ի. Լի, «Կրոնական ազատությունը ազատական պետությունում», գլուխ 6] (Oxford: Oxford University Press, 2005), ch. 6.

զինակոչիկները ոչ զինվորական բնույթի աշխատանքներ են կատարում պետական այլ, օրինակ առողջապահության, սոցիալական ապահովության կամ կրթության ոլորտի մարմինների համար: Այնուամենայնիվ, կարող են խնդիրներ առաջանալ՝ կապված այն հարցի հետ, թե արդյոք այլընտրանքային ծառայությունը կարող է համադրելի լինել զինվորական ծառայության հետ: Անկասկած, եթե այն ընկալվում է որպես ավելի քիչ դժվարությունների հետ կապված, ապա դա կարող է համոզմունքների պատճառով զինծառայությունից հրաժարվելու մասին կեղծ հայտարարություններ անելու խթան դառնալ: Մյուս կողմից՝ եթե այլընտրանքային ծառայությունը կապված է ավելի մեծ դժվարությունների հետ, ապա այն կարող է ընկալվել որպես հրաժարվողներին պատժելու կամ վախեցնելու եղանակ: Բացի այդ, զինվորական և այլընտրանքային ծառայության միջև խիստ համեմատություններ անցկացնելը կարող է դժվարանալ այն պատճառով, որ քաղաքացիական ծառայությունում կարող են բացակայել զինվորական ծառայության որոշակի համադրելի հատկանիշներ, օրինակ՝ գորանոցում ապրելու, զորավարություններին մասնակցելու կամ անգամ ռազմի դաշտում կռվելու պահանջները:

Մի շարք հարցեր կան՝ կապված նաև համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու գործնական ճանաչման հետ: Ինչպես մանրամասնում է ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների գերագույն հանձնակատարի գրասենյակի վերջերս հրապարակած զեկույցը, այդ հարցերի թվին են պատկանում.

«կրոնական կամ այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից ազատելու հիմքերը, ինչպես նաև այդ ազատման ընթացակարգը, այլընտրանքային ծառայության նախատեսումը, դրա տևողությունը և պայմանները, ինչպես նաև այն անձանց իրավունքները, ովքեր հրաժարվում են այլընտրանքային ծառայությունից, արդյոք այլընտրանքային ծառայությունը տալիս է այն նույն իրավունքները և սոցիալական արտոնությունները, ինչ զինվորական ծառայությունը, այլընտրանքային ծառայության տևողությունն ու պայմանները և այն, թե արդյոք կարելի է կրկնակի պատժի ենթարկել զինվորական ծառայությունն անցնելուց խուսափած անձանց..., որոշումների կայացման անկախ ընթացակարգի բացակայություն[ը], այլընտրանքային ծառայության անհամաչափորեն երկար տևողությունը և այն պետությունները, որոնք կրոնական կամ այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու իրավունքն ամրագրում են խտրական եղանակով, օրինակ՝ ազատվելու հնարավորություն են նախատեսում միայն կրոնական և ոչ այլ խմբերի համար»¹⁰⁷:

¹⁰⁷ «Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքները, ներառյալ՝ կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու հարցը. Կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու լավագույն փորձի վերաբերյալ Մարդու իրավունքների հարցերով գերագույն հանձնակատարի վերլուծական զեկույցը», ՄԱԿ-ի Տնտեսական և սոցիալական հարցերի խորհուրդ, E/CN.4/2006/51, Մարդու իրավունքների հանձնաժողով, 62-րդ նստաշրջան, 27 փետրվարի, 2006 թ., տե՛ս <<http://www.ohchr.org/english/bodies/chr/sessions/62/listdocs.htm>> («Հարց 11» խորագրի տակ) («Civil and Political Rights, Including the Question of Conscientious Objection to Military Service: Analytical report of the Office of the High Commissioner for Human Rights on best practices in relation to conscientious objection to military service», United Nations Economic and Social Council, E/CN.4/2006/51, Commission for Human Rights, 62nd session, 27 February 2006, available at <<http://www.ohchr.org/english/bodies/chr/sessions/62/listdocs.htm>> (under “Item 11”)):

2. Մարդու իրավունքներին առնչվող միջազգային պարտավորությունները

Համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու իրավունքը մարդու այն իրավունքներից է, որոնք ճանաչվել են վերջին 50 տարվա ընթացքում, մեծ մասամբ՝ մտքի, համոզմունքի և կրոնի ազատության պաշտպանության մասին պայմանագրային պարտավորությունների մեկնաբանման միջոցով: ՔՔԻՄԴ-ի հետ կապված, ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների կոմիտեն թիվ 22 Ընդհանուր մեկնաբանության մեջ նշել է.

«Դաշնագիրը ուղղակիորեն չի նախատեսում համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու իրավունքը, սակայն կոմիտեն կարծում է, որ այդ իրավունքը բխում է 18-րդ հոդվածից, քանի որ մահացու ուժ կիրառելու հետ կապված պարտականությունները կարող են լուրջ հակասության մեջ լինել խղճի ազատության և կրոնը կամ համոզմունքը դավանելու իրավունքի հետ»:

Չնայած ՄԻԵԿ-ի և ՔՔԻՄԴ-ի դրույթները չեն ամրագրում այս իրավունքը, ավելի ուշ ընդունված Հիմնարար իրավունքների մասին Եվրոպական Միության խարտիան¹⁰⁸ 10-րդ հոդվածի 2-րդ մասում նշում է՝

«Կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու իրավունքը նախատեսվում է այդ իրավունքի իրականացումը կարգավորող ներպետական օրենքների համաձայն»:

2006 թ. Եվրոպայի խորհրդի Խորհրդարանական վեհաժողովը հաստատել է կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու իրավունքի՝ որպես «Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրով և Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիայով նախատեսված մտքի, խղճի կամ կրոնի ազատության իրավունքի էական տարրերից մեկի կարևորությունը»: Խորհրդարանական վեհաժողովը Նախարարների խորհրդին խնդրել է քննարկել իր այն առաջարկը, որով կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու իրավունքը նախատեսվում է ամրագրել Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիայում, դրա 4-րդ հոդվածի 3-րդ մասի (բ) կետը և 9-րդ հոդվածը լրացնող արձանագրություն ընդունելու միջոցով:

Ներդիր 10.1

Կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով գորակոչից և զինվորական ծառայությունից հրաժարվելը. ՄԱԿ-ի հիմնական միջոցառումները¹⁰⁹

1984	ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների առաջնդման և պաշտպանության ենթահանձնաժողովի երկու հատուկ զեկուցողների զեկույցը, որով առաջարկվում է, որ պետություններն
------	--

¹⁰⁸ Հիմնարար իրավունքների մասին Եվրոպական Միության խարտիա, նշվ. աղբյուրը, ծնթ. 46:

¹⁰⁹ «Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքները...», նշվ. աղբյուրը., ծնթ. 107:

¹¹⁰ Հետևյալ դեպքերում՝

«(ա) այն անձանց իրավունքը, ովքեր իրենց կրոնական, էթիկական, բարոյական, մարդասիրական կամ նմանատիպ այլ խորը համոզմունքների պատճառով հրաժարվում են զինված ծառայություն անցնելուց, և առնվազն ներառելով այն անձանց հրաժարվելու իրավունքը, որոնց խիղճը թույլ չի տալիս որևէ պայմաններում անցնել զենք կրելու հետ կապված զինվորական ծառայություն, և

(բ) այն զինված ուժերում ծառայելուց հրաժարվելու իրավունքը, որոնք, հրաժարվողի համոզմամբ,

	օրենսդրորեն ճանաչեն այս իրավունքը ¹¹⁰ :
1987	Մարդու իրավունքների հանձնաժողովի կողմից ընդունված 1987/46 բանաձևը, որով պետություններին կոչ է արվում ընդունել, որ կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելը պետք է համարվի մտքի, խղճի և կրոնի ազատության իրավունքի իրականացման իրավաչափ դրսևորում:
1989	Հանձնաժողովի 1989/59 բանաձևը, որով պետություններին կոչ է արվում ընդունել այնպիսի օրենսդրություն, որով կամրագրվի զինվորական ծառայությունից ազատելը իրականում ունեցած կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու հիմքով:
1993	1993/84 բանաձևը, որով պարտադիր զինվորական ծառայության համակարգ ունեցող պետություններին առաջարկվում է այլընտրանքային ծառայություն նախատեսել կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվող անձանց համար, և ընդգծվում է, որ «այլընտրանքային ծառայության այդ եղանակները պետք է կրեն ոչ ռազմական կամ քաղաքացիական բնույթ, բխեն հասարակական շահերից և չպարունակեն պատժի տարրեր»:
1998	1998/77 բանաձևում հանձնաժողովը պետություններին կոչ է արել ստեղծել անկախ և անկողմնակալ իրավասու մարմիններ, որոնք լիազորված կլինեն որոշելու զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու պատճառ դարձած կրոնական և այլ համոզմունքների իսկությունը՝ միաժամանակ հաշվի առնելով խտրական վերաբերմունքից խուսափելու պահանջը:

Ներդիր 10.2

Մարդու իրավունքների հանձնաժողովի 1998/77 բանաձևը¹¹¹

{Հանձնաժողովը}...

2. Ողջունում է այն փաստը, որ կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելը որոշ պետություններում որպես հիմք է ընդունվում՝ առանց որևէ քննության:

3. Կոչ է անում այն պետություններին, որոնք չունեն յուրաքանչյուր դեպքում կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու պատճառ դարձած համոզմունքների իսկությունը որոշող անկախ և անկողմնակալ իրավասու մարմիններ, ստեղծել այդպիսի համակարգ՝ հաշվի առնելով հրաժարման հիմքում ընկած որոշակի համոզմունքների բովանդակության հիման վրա հրաժարվողների նկատմամբ խտրական վերաբերմունքից խուսափելու պահանջը:

4. Հիշեցնում է պարտադիր զինվորական ծառայության համակարգ ունեցող պետություններին... իր այն հանձնարարականը, որում պետություններին առաջարկվել է կրոնական և այլ

հավանական է, որ կօգտագործվեն ապարտեիդ կամ ցեղասպանություն համարվող գործողություններում կամ օտարերկրյա տարածքի բռնագավթմանը, [կամ] ... որոնք, հրաժարվողի կարծիքով, կատարում են կամ հավանական է, որ կկատարեն մարդու իրավունքների ծանր խախտումներ ... [կամ] կարող են օգտագործել զանգվածային ոչնչացման կամ այլ այնպիսի զենք, որն արգելված է միջազգային իրավունքով կամ պատճառում է ծանր տառապանքներ» (A. Eide and C.L.C. Mubanga-Chipoya, Conscientious Objection to Military Service, Study for the 36th Session of United Nations Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights [Մ. Էյդի և Ս. Լ. Ս. Մուբանգա-Չիփոյա, «Համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելը», ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների խթանման և պաշտպանության ենթահանձնաժողովի 36-րդ նստաշրջանի համար պատրաստված ուսումնասիրություն] (New York: United Nations, 1983), ch. III, sect. B, para. 153):

¹¹¹ Ընդունված է Մարդու իրավունքների հանձնաժողովի 58-րդ նիստում, 22 ապրիլի 1998 թ.:

համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվող անձանց համար նախատեսել այլընտրանքային ծառայության այնպիսի եղանակներ, որոնք համատեղելի կլինեն հրաժարման հիմքում ընկած համոզմունքների հետ, կկրեն ոչ ռազմական կամ քաղաքացիական բնույթ, կբխեն հասարակական շահերից և չեն պարունակի պատժի տարրեր: ...

6. Կրկնում է, որ պետություններն իրենց օրենսդրական և իրավակիրառ պրակտիկայում չպետք է խտրականություն թույլ տան կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվող անձանց նկատմամբ՝ կապված ծառայության ժամկետի և պայմանների կամ որևէ տնտեսական, սոցիալական, մշակութային, քաղաքացիական կամ քաղաքական իրավունքի իրականացման հետ:

Կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու իրավունքի ավելի լայն ճանաչման միտումը նկատվում է Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի և Մարդու իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովի մտտեցումների մեջ: Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիան ուղղակիորեն հանում է զինվորական ծառայությունը 4-րդ հոդվածում նշված հարկադիր աշխատանքի ձևերի ցանկից¹¹² և կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու բուն իրավունքի մասին դրույթ չի պարունակում: 1966 թ. Գերմանիային առնչվող մի գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը որոշեց, որ կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվող անձինք չեն օգտվում զինվորական ծառայությունից ազատվելու իրավունքից, սակայն յուրաքանչյուր պետություն կարող է որոշում կայացնել նման իրավունք նախատեսելու վերաբերյալ¹¹³: Կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվող անձանցից կարող է պահանջվել զինվորական ծառայության փոխարեն կրել քաղաքացիական բնույթի ծառայություն, և նրանք այդ փոխարինող քաղաքացիական ծառայությունից ազատվելու իրավունք չունեն:

Չետագա որոշումներում, սակայն, այս մտտեցումը հստակեցվել է մի քանի կարևոր առումներով: Դատարանը համարել է, որ չնայած 9-րդ հոդվածը (մտքի, խղճի և կրոնի ազատության պաշտպանությունը) չի նախատեսում կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու իրավունքը՝ որպես այդպիսին, այնուամենայնիվ, այն գտնվում է նշված իրավունքի գործողության ոլորտում: Մա նշանակում է, որ եթե պետությունները ընդունում են կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու իրավունքը, ապա դա պետք է անեն ոչ խտրական եղանակով: Կոնվենցիայի 14-րդ հոդվածը արգելում է կոնվենցիայով նախատեսված իրավունքների իրականացման առումով որևէ խտրականություն՝ ելնելով

¹¹² ՄԻԵԿ-ի 4-րդ հոդված.

«2. Ոչ ոք չպետք է պարտադրվի կատարելու պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանք:

3. Սույն հոդվածի նպատակների համար «պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանք» հասկացությունը չի ներառում՝

բ) զինվորական բնույթի ցանկացած ծառայություն, իսկ այն երկրներում, որտեղ օրինական է ճանաչվում զինվորական ծառայությունից հրաժարվելը համոզմունքներից ելնելով՝ պարտադիր զինվորական ծառայության փոխարեն նշանակված ծառայությունը,

դ) սովորական քաղաքացիական պարտականությունների մաս կազմող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն»:

¹¹³ «Գրանդրաթն ընդդեմ Գերմանիայի Դաշնային Հանրապետության» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովի 1965 թ. ապրիլի 23-ի որոշում, Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիայի տարեգիրք, հտ. 10, 1967 թ., էջ 626 (Grandrath v. Federal Republic of Germany, European Commission of Human Rights, 23 April 1965, Yearbook of the European Convention on Human Rights, Vol. 10, 1967, p. 626):

սեռից, ռասայական պատկանելությունից, մաշկի գույնից, լեզվից, դավանանքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, ազգային պատկանելությունից կամ սոցիալական ծագումից, ազգային որևէ փոքրամասնությանը պատկանելուց, գույքային դրությունից կամ այլ կարգավիճակից: Այլընտրանքային ծառայության համար զինվորական ծառայության համեմատ ավելի երկար ժամկետ նախատեսելը, օբյեկտիվորեն հիմնավորվելու դեպքում, կարող է, այդպիսով, խախտել 14-րդ հոդվածը¹¹⁴: Բացի այդ, գործերից մեկում կրոնական համոզմունքների պատճառով համազգեստ կրելուց հրաժարված զինակոչիկին կրկին պատժելը համարվել է կոնվենցիայի 3-րդ հոդվածով արգելված նվաստացնող վերաբերմունքի դաժանության շեմն անցնող հանգամանք¹¹⁵:

Եվրոպայի խորհրդի մարմինների կողմից ընդունվել են կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու իրավունքը ճանաչող բազմաթիվ փաստաթղթեր¹¹⁶: Խորհրդարանական վեհաժողովը խնդրո առարկայի վերաբերյալ 1967-2006 թ թ. ընթացքում ընդունել է մի շարք բանաձևեր¹¹⁷, և մի կարևոր հանձնարարական էլ 1987 թ. ընդունել է Եվրոպայի խորհրդի Նախարարների կոմիտեն: Այդ հանձնարարականում կոմիտեն հաստատել է կրոնական և այլ համոզմունքների հիմքով զինվորական ծառայությունից հրաժարվողների՝ զինվորական ծառայությունից ազատվելու իրավունքը և հանդես եկել այլընտրանքային ծառայություն նախատեսելու օգտին: Կոմիտեն անդամ երկրներին առաջարկել է իրենց օրենսդրությունն ու իրավակիրառ պրակտիկան համապատասխանեցնել կրոնական և այլ համոզմունքների հիմքով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու իրավունքին¹¹⁸: Հանձնարարականում պետություններին առաջարկվում է ընդունել այս իրավունքի իրականացումն ապահովող որոշ նվազագույն ելակետային սկզբունքներ¹¹⁹: Նախարարների կոմիտեն նաև կոչ է արել «անխափան ջանքեր» գործադրել այդ

¹¹⁴ «Առթիվն ընդդեմ Ֆինլանդիայի» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովի 1991 թ. դեկտեմբերի 6-ի որոշում, Որոշումներ և զեկույցներ, հտ. 72, 1991 թ., էջ 245, «Յուլինն ընդդեմ Ֆինլանդիայի» գործով Մարդու իրավունքների Եվրոպական հանձնաժողովի 1991 թ. դեկտեմբերի 6-ի որոշում (չհրատարակված): «Ռանինենն ընդդեմ Ֆինլանդիայի» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովի 1996 թ. մարտի 7-ի որոշում, Որոշումներ և զեկույցներ, հտ. 8, 1997 թ., էջ 2821-2822, պարբ. 55 (Autio v. Finland, European Commission of Human Rights, 6 December 1991, Decisions and Reports, Vol. 72, 1991, p. 245; Julin v. Finland, European Commission of Human Rights, 6 December 1991 (unpublished); Raninen v. Finland, European Commission of Human Rights, 7 March 1996, Reports of Judgments and Decisions, Vol. 8, 1997, pp. 2821-2822, para. 55):

¹¹⁵ «Ուլկենն ընդդեմ Թուրքիայի» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2006 թ. հունվարի 24-ի վճիռը, չհրատարակված (Ülke v. Turkey, European Court of Human Rights, 24 January 2006 (unpublished)):

¹¹⁶ Այս կետում բերվող տեղեկատվությունը վերցված է Մարդու իրավունքների հարցերով զերագույն հանձնակատարի գրասենյակից. “Civil and Political Rights, Including the Question of Conscientious Objection to Military Service”, UN Doc. E/CN.4/2004/55, 26 February 2004 [«Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքները, ներառյալ կրոնական և այլ համոզմունքների հիմքով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու հարցը, 26 փետրվարի, 2004 թ.]:

¹¹⁷ 1967 թ., Եվրոպայի խորհրդի Խորհրդարանական վեհաժողովը ընդունեց համոզմունքների պատճառով զինծառայությունից հրաժարվելու իրավունքի պաշտպանության վերաբերյալ իր առաջին բանաձևերը (թիվ 337 և 478): Դրանց 1977 թ. հաջորդեց թիվ 816 հանձնարարականը, որով հաստատվեց համոզմունքների պատճառով զինծառայությունից հրաժարվելու իրավունքը: Տե՛ս նաև Եվրոպայի խորհրդի Խորհրդարանական վեհաժողովի 2001 թ. մայիսի 23-ի թիվ 1518 հանձնարարականը. «Կրոնական և այլ համոզմունքների հիմքով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու իրավունքը Եվրոպայի խորհրդի անդամ պետություններում»:

¹¹⁸ Եվրոպայի խորհրդի Նախարարների կոմիտե, «Նախարարների կոմիտեի անդամ պետություններին ուղղված 1987 թ. ապրիլի 9-ի թիվ R (87) 8 հանձնարարականը կրոնական և այլ համոզմունքների հիմքով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու վերաբերյալ:

¹¹⁹ Նույն տեղում, կետ 10:

հանձնարարականի կատարման ուղղությամբ¹²⁰:

Ներդիր 10.3

Եվրոպայի խորհրդի Նախարարների կոմիտե, 1987 թ.

- Դիմողների համար անհրաժեշտ է ապահովել պատշաճ ընթացակարգի համապատասխան երաշխիքներ, ներառյալ՝ նախօրոք իրենց իրավունքների մասին տեղեկացվելու իրավունքը:
- Դիմումները կարող են ներկայացվել զինվորական ծառայության ընթացքում կամ նախնական ծառայությունն անցնելուց հետո՝ զինվորական պատրաստության ընթացքում:
- Այլընտրանքային ծառայությունը չպետք է պարունակի պատժի տարրեր:
- Այլընտրանքային ծառայության տևողությունը պետք է (ողջամիտ սահմանափակումներով) համադրելի լինի զինվորական ծառայության տևողության հետ¹²¹:

ԵՄ շրջանակներում Եվրոպական խորհրդարանը 1983 թ. ընդունած բանաձևում նշել է, որ «կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու ազատության պաշտպանությունը ենթադրում է զենք կրելու հետ կապված ծառայությունից հրաժարվելու և համոզմունքների պատճառով ծառայությունից դուրս գալու իրավունքը» (կետ 2), և ընդգծել, որ «ոչ մի դատարան կամ հանձնաժողով չի կարող ներթափանցել որևէ անհատի խիղճը, և, հետևաբար, անհատական շարժառիթների ներկայացումը դեպքերի գերակշիռ մասով ինքնին պետք է բավարար լինի կրոնական և այլ համոզմունքների հիմքով զինվորական ծառայությունից հրաժարված անձի կարգավիճակ ձեռք բերելու համար» (կետ 3)¹²²:

ԵԱՀԿ-ն, հետևելով ՄԱԿ-ին, ընդգծել է, որ մասնակից պետությունները պետք է նկատի ունենան ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների հանձնաժողովի բանաձևն այն մասին, որ յուրաքանչյուր ոք կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու իրավունք ունի¹²³: Կոպենհագենի խորհրդակցությամբ նույնպես որոշվել է, որ այն մասնակից պետությունները, որտեղ գործում է պարտադիր զինվորական ծառայության համակարգը, պետք է քննարկեն կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվող անձանց համար այլընտրանքային ծառայության տարբեր եղանակներ նախատեսելու հնարավորությունը¹²⁴: ԵԱՀԿ վարքականոններում (տե՛ս գլուխ 4, «ԵԱՀԿ պարտավորությունները») այս պարտավորություններն արտացոլվում են 27-րդ և 28-րդ կետերում.

¹²⁰ Նախարարների կոմիտեի պատասխանի վերաբերյալ որոշումը՝ ընդունված Նախարարների տեղակալների 785-րդ հանդիպման ժամանակ (26-27 փետրվարի, 2002թ.), Doc. 9379, 1 մարտի, 2002 թ.:

¹²¹ Հանձնարարական թիվ R (87) 8, նշվ. աղբյուրը, ծնթ. 118, հոդված B8:

¹²² Եվրոպական խորհրդարան, «Կրոնական և այլ համոզմունքների հիմքով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու մասին բանաձևը», Եվրոպական համայնքների պաշտոնական տեղեկագիր, C 068, 14 մարտի, 1983 թ., էջ 14, տե՛ս նաև Եվրոպական խորհրդարան, «Կրոնական և այլ համոզմունքների հիմքով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու և քաղաքացիական այլընտրանքային ծառայության վերաբերյալ բանաձևը», Եվրոպական համայնքների պաշտոնական տեղեկագիր, C 291, 20 նոյեմբերի, 1989 թ., էջ 122 (European Parliament, “Resolution on conscientious objection”, Official Journal of the European Communities, C 068, 14 March 1983, p. 14; also see European Parliament, “Resolution on conscientious objection and alternative civilian service”, Official Journal of the European Communities, C 291, 20 November 1989, p. 122):

¹²³ Կոպենհագեն, 1990 թ., պարբ. 18.1:

¹²⁴ Նույն տեղում, պարբ. 18.4: Սա վերահաստատվել է Բուդապեշտի 1994 թ. խորհրդակցության ժամանակ (Որոշումներ IV. Անվտանգության ռազմաքաղաքական ասպեկտների ԵԱՀԿ վարքականոնները):

«27. Յուրաքանչյուր մասնակից պետություն պարտավորվում է ապահովել, որ ռազմական, ռազմականացված և անվտանգության ուժերում ծառայելու համար հավաքագրման և գորակոչի պրակտիկան համապատասխանի մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների ոլորտում ստանձնած պարտավորություններին:

28. Մասնակից պետություններն իրենց օրենքներում և այլ առնչվող փաստաթղթերում պարտավորվում են արտացոլել զինված ուժերի անձնակազմի մարդու իրավունքները և պարտականությունները: Նրանք պարտավորվում են ուսումնասիրել զինվորական ծառայությունից արվող բացառությունների կամ զինվորական ծառայության այլընտրանքային եղանակների խնդիրը»:

Ճանաչումը սահմանադրություններում և ընթացիկ օրենսդրությունում

Ինչպես նշվեց 6-րդ գլխում, ԵԱՀԿ մասնակից մի շարք պետություններ կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու իրավունքը ճանաչում են սահմանադրորեն: Այնուամենայնիվ կարևոր է, որ իրականացնող ընթացակարգեր նախատեսված լինեն նաև ընթացիկ օրենսդրությամբ, քանի որ ինչպես նշել է ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների գերագույն հանձնակատարի գրասենյակը,

«կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու իրավունքի կամ այլընտրանքային ծառայության իրավական ամրագրումը, առանց իրականացնող դրույթներ նախատեսելու, կարող է հանգեցնել իրավական անորոշության և խոչընդոտել այդ իրավունքների իրացումը՝ այն դարձնելով ավելի դժվար, սակայն ոչ միշտ անհնարին»¹²⁵:

Ներդիր 10.4

Կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու իրավունքի մասին սահմանադրական դրույթները

Խորվաթիա	Կրոնական և այլ համոզմունքների հիմքով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու իրավունքը տրվում է այն անձանց, ովքեր, կրոնական կամ բարոյական պատճառներից ելնելով, չեն ցանկանում մասնակցել ծառայությանը զինված ուժերում: Այդ անձինք պարտավորեցվում են կատարել օրենքով սահմանված այլ պարտականություններ:	հոդված 47.2
Էստոնիա	Այն անձինք, ովքեր, կրոնական կամ բարոյական նկատառումներից ելնելով, հրաժարվում են ծառայությունից պաշտպանության ուժերում, պարտավոր են անցնել այլընտրանքային ծառայություն՝ օրենքով սահմանված կարգով:	հոդված 124.2
Ֆինլանդիա	Համոզմունքների հիման վրա երկրի զինված պաշտպանությանը մասնակցելուց ազատվելու իրավունքի վերաբերյալ դրույթները սահմանվում են օրենքով:	հոդված 127.2

¹²⁵ «Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքները...», նշվ. աղբյուրը, ծնթ. 107, պարբ. 22:

Գերմանիա	Այն անձը, ով իր ունեցած համոզմունքների պատճառով հրաժարվում է զենք կրելու հետ կապված զինվորական ծառայությունից, կարող է պարտավորեցվել անցնելու փոխարինող ծառայություն: Փոխարինող ծառայության տևողությունը չի կարող գերազանցել զինվորական ծառայության ժամկետը: Մանրամասն կարգավորումը նախատեսվում է օրենքով, որով չի կարող խախտվել համոզմունքների հիմքով որոշում կայացնելու ազատությունը, ինչպես նաև այդ օրենքով պետք է նախատեսվի այնպիսի փոխարինող ծառայության հնարավորությունը, որը կապված չէ զինված ուժերի ստորաբաժանումների և դաշնային սահմանապահ ծառայության հետ:	հոդված 12.a.2
Նիդեռլանդներ	Ծանրակշիռ համոզմունքների հիման վրա զինվորական ծառայությունից ազատելը կարգավորվում է խորհրդարանի կողմից ընդունված օրենքով:	հոդված 99
Նորվեգիա	Պետության յուրաքանչյուր քաղաքացի, որպես ընդհանուր կանոն, պարտավոր է որոշակի ժամանակով ծառայել պետության պաշտպանությանը՝ անկախ ծննդից և գույքային դրությունից: Այս սկզբունքի կիրառումը, ինչպես նաև դրանից արվող բացառությունները սահմանվում են օրենքով:	հոդված 109.2
Լեհաստան	Յուրաքանչյուր քաղաքացի, ով իր կրոնական համոզմունքների կամ բարոյական սկզբունքների պատճառով չի կարող զինվորական ծառայություն անցնել, կարող է պարտավորեցվել անցնելու փոխարինող ծառայություն՝ օրենքով սահմանված սկզբունքներին համապատասխան:	հոդված 85.3
Պորտուգալիա	Զինվորական ծառայություն անցնելու ենթակա այն անձինք, ովքեր կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով հրաժարվում են զինվորական ծառայությունից, անցնում են քաղաքացիական ծառայություն, որն իր դժվարություններով և տևողությամբ համարժեք է զինված զինվորական ծառայությանը:	հոդված 276.4
Ռուսաստանի Դաշնություն	Ռուսաստանի Դաշնության այն քաղաքացին, ում համոզմունքները և հավատը հակասության մեջ են զինվորական ծառայության հետ, ինչպես նաև դաշնային օրենքով սահմանված այլ դեպքերում, իրավունք ունի զինվորական ծառայության փոխարեն անցնելու այլընտրանքային քաղաքացիական ծառայություն:	հոդված 59.3
Սլովակիա	Ոչ ոքի չի կարելի հարկադրել անցնելու զինվորական ծառայություն, եթե դա հակասում է նրա խղճին կամ կրոնական համոզմունքներին: Մանրամասները կարգավորվում են օրենքով:	հոդված 25.2
Սլովենիա	Այն քաղաքացիները, ովքեր, իրենց կրոնական, փիլիսոփայական կամ մարդասիրական համոզմունքներից ելնելով, չեն ցանկանում զինվորական պարտականություններ կատարել, պետք է հնարավորություն ունենան մասնակցելու պետական պաշտպանությանը որևէ այլ եղանակով:	հոդված 123.2
Իսպանիա	Օրենքով սահմանվում են իսպանացիների զինվորական պարտականությունները, ինչպես նաև բոլոր պատշաճ երաշխիքների պահպանմամբ ամրագրվում են պարտադիր զինվորական ծառայությունից կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով հրաժարվելու, ինչպես նաև այլ հիմքերով ազատվելու դեպքերը: Օրենքով, համապատասխան դեպքերում, զինվորական ծառայության փոխարեն կարող է սահմանվել նաև այլընտրանքային քաղաքացիական ծառայություն:	հոդված 30.2

3. Մոտեցումները

Այս կետում քննարկվում են ԵԱՀԿ մասնակից տարբեր պետությունների կողմից որդեգրված մոտեցումները, ինչպես նաև՝ այն համապատասխան միջազգային պարտավորությունները, որոնք վերաբերում են կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու հիմքերին, այլընտրանքային ծառայության մատչելիությանը, կանոնավոր զինված ուժերի մասնագիտական անձնակազմի վիճակին, ընտրողաբար հրաժարման իրավունքի հարցին, ինչպես նաև լուսաբանվում են կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարման պատճառների իսկության ստուգման ընթացակարգային խնդիրները:

Կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու հիմքերը

Որոշ կրոնական խմբեր (օրինակ՝ Եհովայի վկաները կամ քվաքերները) կրոնական հիմքովներով հրաժարվում են զինվորական ծառայությունից: Սակայն զինծառայությունից հրաժարվելը չի սահմանափակվում միայն կրոնական հիմքերով: ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների հանձնաժողովի 1998/77 բանաձևում նշվում է, որ «խղճի նկատառումներից ելնելով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու հիմքում ընկած են խղճի սկզբունքներն ու հիմնավորումները, այդ թվում՝ խորը համոզմունքները, որոնք բխում են կրոնական, բարոյական, մարդասիրական և նման այլ շարժառիթներից»: Հանձնարարականում նաև պետություններին կոչ է արվում «խուսափել որոշակի համոզմունքների բովանդակության հիման վրա հրաժարվողների նկատմամբ խտրական վերաբերմունք դրսևորելուց»:

2001 թ. Մարդու իրավունքների հանձնաժողովին ուղղված իր զեկույցում ՄԱԿ-ի կրոնի ազատության հարցերով հատուկ զեկույցողը նշել է.

«Նախ և առաջ խնդիրն այն խտրական կամ անհանդուրժող քաղաքականությունը, օրենսդրության կամ պետության իրավակիրառ պրակտիկան, անգամ պետական ինստիտուտների այն անտարբերությունն է, որը դրսևորվում է փոքրամասնությունների նկատմամբ, լինեն դրանք «համաշխարհային կրոններին» պատկանող խմբեր թե կրոնական կամ դավանաբանական ուսմունքների վրա հիմնված այլ համայնքներ: Այդ փոքրամասնությունները հիմնականում տուժում են... կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու իրավունքի մերժվելուց, այլընտրանքային քաղաքացիական ծառայության վերաբերյալ դրույթների բացակայությունից, ինչպես նաև քաղաքացիական ծառայության պատժիչ բնույթից՝ պայմանավորված դրա տևողությամբ. հանգամանքներ, որոնք հատկապես ազդում են Եհովայի վկաների և կրոնական ու հավատ-ուսմունքների վրա հիմնված այլ համայնքների վրա...»¹²⁶:

¹²⁶ “Civil and Political Rights, Including Religious Intolerance, Report submitted by Mr. Abdelfattah Amor, Special Rapporteur, in accordance with Commission on Human Rights resolution 2000/33”, UN Economic and Social Council, Commission on Human Rights, Fifty-seventh session, 13 February 2001, E/CN.4/2001/63, para. 182 [«Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքները, ներառյալ՝ կրոնական անհանդուրժողականության մասին հարցը, Հատուկ զեկույցող պրն Աբդելֆատահ Ամորի կողմից Մարդու իրավունքների հանձնաժողովի թիվ 2000/33 բանաձևի հիման վրա ներկայացված զեկույցը, ՄԱԿ-ի Տնտեսական և սոցիալական հարցերի խորհուրդ, Մարդու իրավունքների հանձնաժողով, 57-րդ նստաշրջան, 13 փետրվարի, 2001 թ., E/CN.4/2001/63, պարբ. 182]:

Ներդիր 10.5

Կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու հիմքերի ճանաչումը

Հիմքերը	Կրոնական համոզմունքներ	Բարոյա-փիլիսոփայական համոզմունքներ	Զգացմունքային վերաբերմունք	Այլ
Երկրները	Ավստրիա, Բելառուս, Կանադա, Խորվաթիա, Չեխիայի Հանրապետություն, Էստոնիա, Վրաստան, Գերմանիա, Լատվիա, Լիտվա, Նորվեգիա, Լեհաստան, Պորտուգալիա, Ռուսաստանի Դաշնություն, Սերբիա և Մոնտենեգրո, Շվեդիա, Շվեյցարիա, Ուկրաինա, Միացյալ Նահանգներ	Ավստրիա, Բելգիա, Կանադա, Խորվաթիա, Չեխիայի Հանրապետություն, Վրաստան, Գերմանիա, Լատվիա, Լիտվա, Նորվեգիա, Լեհաստան, Պորտուգալիա, Սերբիա և Մոնտենեգրո, Շվեդիա, Շվեյցարիա, Միացյալ Նահանգներ	Ավստրիա, Դանիա, Վրաստան, Գերմանիա, Նորվեգիա, Պորտուգալիա, Ռուսաստանի Դաշնություն, Սերբիա և Մոնտենեգրո Շվեդիա	Կանադա, Էստոնիա, Գերմանիա, Ռուսաստանի Դաշնություն, Միացյալ Նահանգներ

Ծանոթագրություն: Հարցին չպատասխանած մասնակից պետությունները՝ Բոսնիա և Հերցեգովինա, Սլովենիա, Միացյալ Թագավորություն:
 Քանի որ Բելգիայում 1992 թ. պարտադիր զինվորական ծառայության համակարգի գործողությունը կասեցվել է, համապատասխան դրույթների գործողությունը կասեցվել է պարտադիր զինվորական ծառայության մասին իրավական նորմերի հետ միաժամանակ:

Ինչպես տեսնում ենք, եվրոպական շատ երկրներ ճանաչում են զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու իրավունքի թե՛ կրոնական, թե՛ ոչ կրոնական հիմքերը: Միացյալ Նահանգներում կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու իրավունքի ծավալները դատական մեկնաբանության միջոցով ընդլայնվել են՝ սկզբնական շրջանի միայն կրոնական համոզմունքների ընդունումից մինչև բարոյական և փիլիսոփայական համոզմունքները որպես հրաժարվելու հիմք ճանաչելը (տե՛ս ստորև, ներդիր 10.6):

Ներդիր 10.6

ԱՄՆ Գերագույն դատարանը և կրոնական ու այլ համոզմունքների հիմքով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու իրավունքը

- «Միացյալ Նահանգներն ընդդեմ Միզերի» գործով ԱՄՆ գերագույն դատարանի 1965 թ. մարտի 8-ի որոշում, *ԱՄՆ գերագույն դատարանի որոշումներ*, հտ. 380, 1965 թ., էջ 163, 166 (*United States v. Seeger, United States Reports, Vol. 380, 1965, pp. 163, 166*). (կրոնական համոզմունքների հիմքով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու իրավունքի մասին օրենքի տարածումը նաև այն անձանց նկատմամբ, ովքեր ունեն այնպիսի աշխարհիկ հայացքներ, որոնք «անկեղծ ու նշանակալից են և նրանց կյանքում [զբաղեցնում են] այն տեղը, որը համադրելի է այն տեղի հետ, որը [հավատացյալ մարդկանց համար] ունի ավանդական հավատը Աստծո նկատմամբ»):
- «Ուելշն ընդդեմ Միացյալ Նահանգներին» գործով ԱՄՆ գերագույն դատարանի 1970 թ. հունիսի 15-ի որոշում, *ԱՄՆ գերագույն դատարանի որոշումներ*, հտ. 398, 1970 թ., էջ 333, *ձայների հարաբերական մեծամասնությամբ կայացված որոշում* (*Welsh v. United States, United States Reports, Vol. 398, 1970, p. 333 (plurality opinion)*) (խղճի շարժառիթներով զինվորական

ծառայությունից հրաժարվող անձի կարգավիճակը տարածվում է այն անձանց վրա, ում խիղճը, նրանց ունեցած խորը բարոյաէթիկական կամ կրոնական համոզմունքների ազդեցության տակ, «այլևս նրանց հանգիստ չի տա, եթե նրանք թույլ տան, որ իրենց օգտագործեն որպես պատերազմի գործիք»):

Այլընտրանքային ծառայություն (փոխարինող ծառայություն)

Ինչպես տեսնում ենք վերը նշվածից, այլընտրանքային ծառայության իրավունքի օգտին հանդես են գալիս միջազգային մի շարք մարմիններ, այդ թվում՝ ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների հանձնաժողովը և Եվրոպայի խորհրդի Խորհրդարանական վեհաժողովը: Ներդիր 10.7-ում ներկայացվում են ԵԱՀԿ մասնակից առանձին պետություններում գործող այն հիմնարկները, որտեղ հնարավոր է այլընտրանքային ծառայություն անցնել:

Ներդիր 10.7

Այն կազմակերպությունների կամ հիմնարկների օրինակները, որտեղ կարելի է անցնել այլընտրանքային ծառայություն¹²⁷

Երկիրը	Հիմնարկը
Ավստրիա	Հիվանդանոցներ, փրկարար ծառայություններ, սոցիալական օգնության և հաշմանդամներին օգնություն տրամադրող հիմնարկներ, մեծահասակներին ցույց տրվող օգնության համակարգ, բանտերում թմրամոլների հետ կապված ծառայություններ մատուցող հիմնարկներ, փախստականների և ապաստան հայցողների հարցերով զբաղվող ծառայություններ, արտակարգ իրավիճակներում փրկարար աշխատանքների և քաղաքացիական պաշտպանության համակարգի շրջանակներում, հուշակոթողների (հատկապես՝ նացիզմի զոհերին նվիրված) սպասարկում իրականացնող կազմակերպություններ, հասարակական անվտանգության և ճանապարհային երթևեկության անվտանգության ապահովման հիմնարկներ, շրջակա միջավայրի պաշտպանության բնագավառում և երիտասարդական շարժումների ոլորտում աշխատանք իրականացնող կազմակերպություններ:
Խորվաթիա	Դպրոցներ, համալսարաններ, հիվանդանոցներ, երեխայի խնամք և այլն, շահույթ չհետապնդող որևէ հաստատություն:
Էստոնիա	Պետության կողմից սահմանված այն կառուցվածքային ստորաբաժանումները, որոնք ներքին գործերի կամ սոցիալական ապահովության հարցերի նախարարության ենթակայության տակ են և ներառում են մասնակցությունը փրկարար գործողությունների իրականացման, սոցիալական խնամքի տրամադրման կամ արտակարգ իրավիճակների հետևանքների վերացման աշխատանքներին («Պաշտպանության ուժերի ծառայության մասին» օրենքը):
Ֆինլանդիա	Անզեն ծառայությունը գորամասերում կամ այլընտրանքային քաղաքացիական ոչ ռազմական ծառայության ստորաբաժանումներում, նախ՝ Քաղաքացիական ծառայության ազգային կենտրոնում, ապա նաև՝ քաղաքացիական պաշտոններում:
Գերմանիա	Սոցիալական կամ բարեգործական հիմնարկներ (օրինակ՝ հիվանդանոցներ, ծերանոցներ, Գերմանական Կարմիր խաչ և նման այլ հիմնարկներ և գործակալություններ):
Լատվիա	Պետական և տեղական իշխանության ենթակայության տակ գտնվող հիմնարկներ, պետական կամ տեղական ընկերություններ կամ պետական կազմակերպություններ, որոնք ներգրավված են հրշեջ ծառայության ոլորտում, որոնողական և փրկարար աշխատանքներում, սոցիալական խնամքի, բժշկական

¹²⁷ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարց 43:

	օգնության, հանրային կոմունալ ծառայությունների և հասարակական տրանսպորտի, պետական կամ տեղական գույքի կամ հողի բարեկարգման և մաքսային վերահսկողության ոլորտում (հիմնարկների ցանկը հաստատում է կառավարությունը՝ պաշտպանության նախարարի առաջարկությամբ):
Ռուսաստանի Դաշնություն	«Այլընտրանքային քաղաքացիական ծառայության մասին» դաշնային օրենքի 4-րդ հոդված. (ա) դաշնային գործադիր մարմինների ենթակայության տակ գտնվող կազմակերպություններում, (բ) Ռուսաստանի Դաշնության սուբյեկտների գործադիր մարմինների ենթակայության տակ գտնվող կազմակերպություններում: Ռուսաստանի Դաշնության զինված ուժերի, այլ զորքերի, զինվորական միավորումների և մարմինների կազմում գտնվող կազմակերպություններում՝ որպես քաղաքացիական անձնակազմի անդամ:
Շվեյցարիա	Առողջապահության, սոցիալական ապահովության, մշակութային արժեքների պահպանության, շրջակա միջավայրի պահպանության, անտառտնտեսության, գյուղատնտեսության, համագործակցության և մարդասիրական օգնության խթանման, աղետների և արտակարգ իրավիճակների ժամանակ օգնություն ցույց տվող հիմնարկներ և կազմակերպություններ:
Ուկրաինա	Ձեռնարկություններ, հիմնարկներ կամ կազմակերպություններ, որոնք պետական սեփականություն են, և որոնց գործունեությունն ուղղված է բնակչության սոցիալական պաշտպանության ապահովմանը, առողջության և շրջակա միջավայրի պահպանությանը:

Որպես կանոն, այլընտրանքային ծառայության տնօրնության ժամկետն ավելի երկար է, քան զինվորական ծառայության ժամկետը՝ աշխատանքային պայմանների և ժամերի տարբերությունը արտացոլելու համար: Եվրոպայում ընդունված է մոտավորապես 1:1.5 հարաբերակցությունը, չնայած քիչ թվով երկրներում (օրինակ՝ Գերմանիայում), դրանց տնօրնությունը նույնն է, իսկ որոշ պետություններում էլ այլընտրանքային ծառայությունը գրեթե երկու անգամ ավելի է տևում, քան զինվորական ծառայությունը: Եվրոպայի խորհրդի Սոցիալական իրավունքների հանձնաժողովը համարել է, որ այլընտրանքային ծառայության տնօրնության նման տարբերությունն իր բնույթով «չափազանց մեծ է», «աշխատողի կողմից ազատորեն ընտրված մասնագիտությամբ զբաղվելու միջոցով իր ապրուստը վաստակելու իրավունքի» անհամաչափ սահմանափակում է» և հակասում է Եվրոպական սոցիալական խարտիայի 1-ին հոդվածի 2-րդ մասի պահանջներին¹²⁸:

Այն դեպքերում, երբ զինվորական և այլընտրանքային ծառայության միջև տարբերությունը կամայական բնույթ ունի կամ պարզապես ուղղված է նրան, որ անձանց հետ պահի այլընտրանքային ծառայության համար դիմելուց, հնարավոր է, որ նման պրակտիկան խտրական ճանաչվի սահմանադրության¹²⁹ կամ մարդու իրավունքների

¹²⁸ «Եվրոպական հարցերի քվաքերների խորհուրդն ընդդեմ Հունաստանի» գործով Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի որոշումը, 27 ապրիլի, 2001 թ., Մարդու իրավունքների միջազգային դատարանների որոշումներ, հտ. 8, 2001 թ., էջ 1158 (Quaker Council for European Affairs v. Greece, European Committee of Social Rights, 27 April 2001, International Human Rights Reports, Vol. 8, 2001, p. 1158):

¹²⁹ Տե՛ս Իտալիայի սահմանադրական դատարանի որոշումը (թիվ 470, 31 հուլիսի, 1985թ.), որով հաստատվեց, որ 20 ամիս տնօրնությամբ այլընտրանքային ծառայություն անցնելու պահանջը, զինվորական ծառայության միայն 12 ամիս տնօրնության համեմատ, իրավահավասարության սահմանադրական պահանջի խախտում է: Տե՛ս José de Sousa e Brito, “Conscientious Objection”, in T. Lindholm, W. Cole Durham, and B. Tahzib-Lie, Facilitating Freedom of Religion or Belief: A Deskbook [Խոսե դի Սուզա ի Բրիտո, «Կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելը», Թ. Լինդհոլմի, Վ. Քոլ Դուրհամի և Բ. Թահզիբ-Լիի «Կրոնի կամ համոզմունքի ազատության խթանումը. ուղեցույց» գրքում](Leiden: Martinus Nijhoff Publishers/Brill Academic, 2004):

իրավունքի տեսանկյունից: ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների կոմիտեն թիվ 22 Ընդհանուր մեկնաբանության մեջ նշել է. «Պետք է բացառվի համոզմունքների պատճառով զինծառայությունից հրաժարվող անձանց նկատմամբ խտրական վերաբերմունքը՝ այն հիմքով, որ այդ անձինք հրաժարվել են զինվորական ծառայությունից»¹³⁰: Կոմիտեն առաջարկել է, որ մասնակից պետությունները կրոնական կամ այլ համոզմունքների պատճառով զինծառայությունից հրաժարվելու իրավունքը ճանաչեն առանց խտրականության¹³¹. «Խղճի շարժառիթներով հրաժարվող անձինք կարող են այլընտրանքային ծառայության ընտրություն կատարել, որն իր տևողությամբ խտրական չի լինի զինվորական ծառայության համեմատ, ինչպես պահանջվում է դաշնագրի 18-րդ և 26-րդ հոդվածներով»¹³²: ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների կոմիտեն նաև նշել է, որ յուրաքանչյուր տարբերություն պետք է հիմնված լինի «ողջամիտ և օբյեկտիվ չափանիշների վրա, ինչպիսիք են խնդրո առարկա ծառայության բնույթը կամ այդ ծառայությունն իրականացնելու համար անհրաժեշտ վերապատրաստում անցնելը»¹³³:

Կարող են լինել այլընտրանքային ծառայություն անցնելու այլ խոչընդոտներ ևս: Որոշ երկրներում, օրինակ, այլընտրանքային ծառայությունը վերահսկվում է զինվորական անձնակազմի կողմից: Այսպիսով, այն անձինք, ովքեր այլընտրանքային ծառայությունն ընտրել են պացիֆիստական համոզմունքներից ելնելով, կարող են դժվարություններ ունենալ զինվորական կյանքից ընդհանրապես հեռու մնալու հնարավորության առումով: Ավելին, ծառայության տևողության վերը նշված տարբերություններից բացի, այլընտրանքային ծառայությունը նախընտրած անձանց համար կարող է մերժվել այն համարժեք տնտեսական կամ սոցիալական իրավունքների ապահովումը, որոնցից օգտվում են զինվորական ծառայություն անցնող անձինք: Սա նույնպես այլընտրանքային ծառայություն անցնելու իրավունքի իրացման խոչընդոտներից է:

¹³⁰ ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների հարցերով գերագույն հանձնակատարի գրասենյակ, թիվ 22 Ընդհանուր մեկնաբանություն «Մոթի, խղճի և կրոնի ազատության իրավունքը», 30 հուլիսի, 1993 թ., հոդված 18, CCPR/C/21/Rev.1/Add.4:

¹³¹ «Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքները, ներառյալ կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու հարցը. ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների հարցերով գերագույն հանձնակատարի գրասենյակի զեկույց», Հ-E/CN.4/2004/55, ՄԱԿ-ի մարդու իրավունքների հանձնաժողովի 16-րդ նստաշրջան, 26 փետրվարի, 2004 թ., պարբ. 14 (“Civil and Political Rights, Including the Question of Conscientious Objection to Military Service: Report of the Office of the High Commissioner for Human Rights”, E/CN.4/2004/55, UN Commission on Human Rights, Sixtieth session, 16 February 2004, para. 14):

¹³² Նույն տեղում, պարբ. 11:

¹³³ «Ֆուանն ընդդեմ Ֆրանսիայի» գործով Մարդու իրավունքների կոմիտեի 1999 թ. նոյեմբերի 9-ի թիվ 666/1995 ծանուցումը, Մարդու իրավունքների միջազգային դատարանների որոշումներ, հտ. 7, 2000 թ., էջ 354: Տե՛ս նաև «Մեյն ընդդեմ Ֆրանսիայի» գործով Մարդու իրավունքների կոմիտեի 2000 թ. հուլիսի 31-ի թիվ 689/1996 ծանուցումը, Մարդու իրավունքների միջազգային դատարանների որոշումներ, հտ. 7, 2000 թ., էջ 947, «Վենյեն ընդդեմ Ֆրանսիայի» գործով Մարդու իրավունքների կոմիտեի 2000 թ. հուլիսի 10-ի թիվ 690 ծանուցումը և «Նիկոլան ընդդեմ Ֆրանսիայի» գործով Մարդու իրավունքների կոմիտեի 2000 թ. հուլիսի 10-ի թիվ 691/1996 ծանուցումը, երկուսն էլ՝ Մարդու իրավունքների միջազգային դատարանների որոշումներ, թիվ 8, 2001 թ., էջ 26 (Foin v. France, Human Rights Committee, 9 November 1999, Communication No. 666/1995, International Human Rights Reports, Vol. 7, 2000, p. 354. Also see Maille v. France, Human Rights Committee, 31 July 2000, Communication No. 689/1996, International Human Rights Reports, Vol. 7, 2000, p. 947; Venier v. France, Human Rights Committee, 10 July 2000, Communication No. 690, and Nicolas v. France, Human Rights Committee, 10 July 2000, Communication No. 691/1996, both in International Human Rights Reports, Vol. 8, 2001, p. 26): Ի տարբերություն այդ որոշումների՝ տե՛ս «Յարվինենն ընդդեմ Ֆինլանդիայի» գործով նախկինում կայացված որոշումը, Մարդու իրավունքների կոմիտե, ծանուցում թիվ 295/1988, 23 մարտի, 1989 թ., Մարդու իրավունքների տարեկան զեկույց, 1990 թ., Հավելված IX.L., էջ 367 Järvinen v. Finland, Human Rights Committee, 23 March 1989, Communication No. 295/1988, Human Rights Committee Annual Report 1990, Annex IX.L., p. 367):

Ներդիր 10.8

Այլընտրանքային ծառայության իրավունքը ճանաչող առանձին մասնակից պետություններում նախատեսված ընթացակարգերը

Մասնակից պետությունը	Այլընտրանքային ծառայություն անցնելու համար դիմելու կարգը
Ավստրիա	Ավստրիայի սահմանադրության համաձայն՝ քաղաքացիական ծառայությունը ոչ թե այլընտրանքային, այլ զինվորական ծառայությանը փոխարինող ծառայություն է: Այնուամենայնիվ, եթե որևէ անձ չի ցանկանում զինվորական ծառայություն անցնել, նա պարզապես պետք է դիմում ներկայացնի այն մասին, որ դրա փոխարեն ցանկանում է անցնել այլընտրանքային ծառայություն: Այս դիմումի հիման վրա ներքին գործերի նախարարությունը այդ անձին ծանուցում է ուղարկում այն մասին, որ որոշվել է, որ այդ անձը պետք է իրականացնի քաղաքացիական ծառայություն:
Խորվաթիա	Եթե օրենքի հիման վրա ստեղծված հանձնաժողովին ներկայացված դիմումը բավարարում է օրենքով սահմանված պահանջները, ապա դիմողը կարող է այլընտրանքային ծառայություն անցնել սահմանված հիմնարկներից մեկում (համապատասխան հիմնարկների ցանկը հաստատվում է վարչական ակտով):
Էստոնիա	Պաշտպանության ուժերին դիմում ներկայացնող անձը պետք է նշի՝ ցանկանում է, որ պարտադիր զինվորական ծառայությունն իր համար փոխարինվի այլընտրանքային ծառայությամբ: Այնուհետև պաշտպանության ուժերի մարմինը վկայություններ է հավաքում դիմողից, նրա ընկերներից և բարեկամներից: Հարցումներ են արվում դիմողի աշխատանքի կամ ուսման վայրում, ինչպես նաև նրա կողմից նշված կրոնական կազմակերպությունում: Պաշտպանության ուժերը կարող են հրավիրել դիմողին կամ լրացուցիչ փաստաթղթեր պահանջել կամ էլ առանց այդ երկու գործողություններից որևէ մեկը կատարելու՝ որոշում կայացնել խնդրանքը բավարարելու կամ մերժելու մասին:
Ֆինլանդիա	Այլընտրանքային եղանակները ընդգրկում են ոչ զինվորական ծառայությունը և զենքի կրման հետ չկապված զինվորական ծառայությունը: Քաղաքացիական ոչ զինվորական ծառայության համար լիազորված մարմին է հանդիսանում աշխատանքի նախարարությունը, իսկ զենքի կրման հետ չկապված զինվորական ծառայության համար՝ պաշտպանության նախարարությունը: Քաղաքացիական ոչ զինվորական ծառայության դեպքում դիմումները ներկայացվում են համապատասխան զինվորական մարմնի անունով, որն այնուհետև դրանք փոխանցում է աշխատանքի նախարարությանը: Աշխատանքի նախարարությունն այնուհետև դիմողներին հրահանգ է տալիս քաղաքացիական ոչ զինվորական ծառայության անցնելու մասին:
Վրաստան	«Այլընտրանքային ոչ զինվորական ծառայության մասին» օրենքով նախատեսված ընթացակարգը:
Գերմանիա	Զորակոչի ենթակա անձինք պետք է դիմում ներկայացնեն զինվորական ծառայության հավաքագրման և զորակոչի հարցերով վարչությանը՝ իրենց որպես կրոնական կամ այլ համոզմունքների պատճառով զինծառայությունից հրաժարվող անձ ճանաչելու մասին: Պետք է ներկայացվեն ձեռագիր ինքնակենսագրությունը և դիմումը ներկայացնելու շարժառիթները: Դիմումը մերժվելու դեպքում զորակոչի ենթակա անձինք Քաղաքացիական ծառայության դաշնային վարչության որոշումը կարող են բողոքարկել վարչական դատարանում:
Լատվիա	Զորակոչի ծանուցագիր ստացած թեկնածուն պարտավոր է դիմում ներկայացնել Զինվորական ծառայության հավաքագրման կենտրոնի տնօրենին:
Լիտվա	Դիմումը դիմողի կողմից պետք է ներկայացվի հանձնաժողովին, որը կազմված է հասարակական կազմակերպությունների, կրոնական կազմակերպությունների և

	ուսումնական հաստատությունների ներկայացուցիչներից:
Ռուսաստանի Դաշնություն	Այլընտրանքային քաղաքացիական ծառայության անցնելու համար դիմումի ներկայացման կարգը սահմանվում է «Այլընտրանքային քաղաքացիական ծառայության մասին» դաշնային օրենքի 11-րդ հոդվածով: Դրա համաձայն՝ քաղաքացիները գորակոչային զինվորական ծառայությունը քաղաքացիական ծառայությամբ փոխարինելու մասին դիմումը իրավունք ունեն ներկայացնելու իրենց զինվորական հաշվառման վայրի զինկոմիսարիատ՝ հետևյալ պայմաններով. մինչև ապրիլի 1-ը՝ այն անձանց համար, ովքեր ենթակա են գորակոչի այդ տարվա հոկտեմբեր-դեկտեմբեր ամիսների ընթացքում, և մինչև հոկտեմբերի 1-ը՝ այն անձանց համար, ովքեր ենթակա են գորակոչի հաջորդ տարվա ապրիլ-հունիս ամիսների ընթացքում:
Սերբիա և Մոնտենեգրո	Խնդրանքները ներկայացվում են զիված ուժերի համապատասխան տարածքային մարմնին:
Շվեդիա	Այլընտրանքային ծառայության համար կիրառվում են այն նույն ընթացակարգերը, որոնք գործում են պարտադիր զինվորական ծառայության համար:
Շվեյցարիա	Դիմողները պետք է անցնեն իրենց համոզմունքների իսկության ստուգում, որը կատարվում է հատուկ հանձնաժողովի կողմից:
Ուկրաինա	Դիմումը՝ կից կրոնական համոզմունքների առկայությունը հավաստող փաստաթղթերով, ենթակա է ներկայացման հատուկ հանձնաժողովին:

Իսկական զինվորական ծառայություն անցնող զինծառայողների հրաժարվելը զինծառայությունից կրոնական կամ այլ համոզմունքների հիմքով

Թեև ԵԱՀԿ մասնակից պետությունների մեծ մասն ընդունում է, որ համոզմունքների պատճառով զինծառայությունից հրաժարվելու իրավունքը տարածվում է զինակոչիկների վրա, քիչ թվով երկրներ են, որ այդ իրավունքը ճանաչում են նաև պրոֆեսիոնալ զինվորականների դեպքում: Հետևյալ պետությունները՝ Բելառուս, Գերմանիա, Նորվեգիա, Լեհաստան, Ռուսաստանի Դաշնություն, Սլովակիա, Իսպանիա, Շվեյցարիա և Միացյալ Նահանգներ, ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշարին տված պատասխաններում նշել են, որ իրենց օրենսդրությունը կրոնական կամ այլ համոզմունքների հիմքով զինծառայությունից հրաժարվելու իրավունքը նախատեսում է պրոֆեսիոնալ զինծառայողների համար¹³⁴:

Այնուամենայնիվ, ինչպես նշել է ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների գերագույն հանձնակատարը.

«Համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու իրավունքը զինված ուժերում կամավորության հիմունքներով ծառայող անձանց վրա տարածելը բխում է այն տեսակետից, որ անհատի հոգու խորքում համոզմունքները կարող են ենթարկվել փոփոխության, և զինված ուժերում կամավոր ծառայող անձանց մեջ ժամանակի ընթացքում կարող են ձևավորվել զենք կրելը մերժող համոզմունքներ»¹³⁵:

2006 թ. ապրիլին Եվրոպայի խորհրդի Խորհրդարանական վեհաժողովն անդամ պետություններին կոչ է արել

«իրենց օրենսդրության մեջ ամրագրել ցանկացած ժամանակ, մասնավորապես՝ զինվորական ծառայությունն անցնելուց առաջ, դրա ընթացքում և դրանից հետո,

¹³⁴ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարց 37:

¹³⁵ «Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքները...», նշվ. աղբյուրը, ծնթ. 107, պարբ. 26:

որպես կրոնական կամ այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվող անձ գրանցվելու իրավունքը, ինչպես նաև կադրային զինվորականների՝ կրոնական կամ այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվող անձի կարգավիճակ ստանալու իրավունքը»¹³⁶:

Կրոնական կամ այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից ընտրողաբար հրաժարումը

Մեկ այլ խնդիր է կրոնական կամ այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից ընտրողաբար հրաժարումը, այսինքն՝ համոզմունքների հիման վրա ոչ թե ընդհանրապես զինվորական ծառայությունից, այլ որոշակի ռազմական արշավներին մասնակցելուց հրաժարվելը: Հրաժարման այս տեսակը երկար պատմություն ունի (օրինակները տարբեր են սկսած 1846 թ. ԱՄՆ-ի և Մեքսիկայի միջև ընթացող պատերազմի ժամանակ Հենրի Դեյվիդ Տոռոյի հարկեր չվճարելուց¹³⁷ մինչև այն զինծառայողները, որոնք հրաժարվում էին կովից Պարսից ծոցի երկրորդ պատերազմի ընթացքում¹³⁸), և հաճախ կապված է «արդարացի պատերազմի» տեսության հետ: Պրոֆեսիոնալ զինծառայողների և պահեստագործի զինծառայողների համար այս հարցը առանձնակի կարևորություն ունի:

Կրոնական կամ այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից ընտրողաբար հրաժարումը խնդրահարույց է երկու պատճառով: Առաջին՝ քանի որ հրաժարվողը պատրաստ է կռվել այլ հակամարտությունների ընթացքում, նրա կողմից ներկայացվող համապատասխան պնդման անկեղծությունը կարող է դրվել հարցականի տակ: Երկրորդ՝ այդ մղումը կարող է թվալ ոչ թե խղճի թելադրանքի, այլ քաղաքական հաշվարկի հետևանք: Չնայած ընտրողաբար հրաժարում կատարող զինծառայողին տեսականորեն կարելի է օգտագործել որոշակի այլ պարտականություններ կատարելու համար՝ հաշվի առնելով արդյունավետության այլ նկատառումները ևս, գործնականում նման հայտարարության հետևանքը, ինչպես և իսկական զինվորական ծառայության անցած զինվորի դեպքում, զինված ուժերից հեռացվելը և զինվորական կարիերայի ավարտը կլինի:

Ընտրողաբար հրաժարումը նախատեսված է քիչ թվով երկրներում: ԱՄՆ գերագույն դատարանը որոշել է, որ կրոնի ազատության իրավունքի համաձայն՝ գոյություն չունի սահմանադրական որևէ այլ պահանջ, բացի ընդհանրապես այդ իրավունքը նախատեսելուց¹³⁹: Մյուս կողմից՝ Գերմանիայի դաշնային վարչական դատարանը 2005 թ. որոշում է կայացրել, որ բանակային ինժեներ-ծրագրավորողը, որը, խղճի նկատառումներից ելնելով, հրաժարվել է համակարգչային ծրագրի մշակման վրա աշխատելուց, քանի որ Իրաքում ծավալված պատերազմը համարում էր անարդարացի և

¹³⁶ Եվրոպայի խորհրդի Խորհրդարանական վեհաժողովի թիվ 1742 (2006) հանձնարարականը «Զինծառայողների մարդու իրավունքների վերաբերյալ»՝ ընդունված վեհաժողովում 2006 թ. ապրիլի 11-ին (11-րդ նիստ):

¹³⁷ H.D. Thoreau, *On Civil Disobedience* [Հ.Դ.Տորեո, «Քաղաքացիական անհնազանդության մասին»] (Chicago: Charles H. Kerr, 1989):

¹³⁸ «Բանտարկություն Իրաքում ծառայելուց հրաժարված ռազմաօդային ուժերի բժշկի համար», ԲիԲիՍի-ի 2006 թ. ապրիլի 13-ի նորությունների թողարկումը (“Jail for Iraq refusal RAF doctor”, BBC News, 13 April 2006) <<http://news.bbc.co.uk/1/hi/uk/4905672.stm>>:

¹³⁹ «Ճիլետոն ընդդեմ Միացյալ Նահանգների», Միացյալ Նահանգների գերագույն դատարան, 8 մարտի, 1971 թ., ԱՄՆ գերագույն դատարանի որոշումներ, 8 մարտի, 1971 թ., հտ. 401, 1974 թ., էջ 437 (Gillette v. United States, Supreme Court of the United States, 8 March 1971, United States Reports, Vol. 401, 1974, p. 437):

անօրինական, խղճի ազատության պաշտպանության տակ է¹⁴⁰:

Ներդիր 10.9

Կրոնական կամ այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից ընտրողաբար հրաժարումը¹⁴¹

Այն երկրները, որոնք ճանաչել են կրոնական կամ այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից ընտրողաբար հրաժարումը	Այն երկրները, որոնք չեն ճանաչել կրոնական կամ այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից ընտրողաբար հրաժարումը
Ավստրիա, Բելառուս, Բելգիա, Կանադա, Դանիա, Վրաստան, Գերմանիա, Նորվեգիա, Լեհաստան, Պորտուգալիա, Ռուսաստանի Դաշնություն, Սերբիա և Մոնտենեգրո, Շվեդիա, Շվեյցարիա	Խորվաթիա, Չեխիայի Հանրապետություն, Ֆինլանդիա, Իռլանդիա, Լիտվա, ԱՄՆ

Կրոնական կամ այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու պահանջների լուծման ընթացակարգերը

Գործնականում տարբերակների շրջանակը բավականին լայն է՝ սկսած այն երկրներից, որտեղ լուծումը տրվում է գլխավորապես քաղաքացիական կազմ ունեցող խորհուրդների կողմից, մինչև զինվորական մարմինների խորհուրդներ ունեցող երկրները, մինչդեռ որոշ պետություններում գործում է միջանկյալ տարբերակը: Քաղաքացիական խորհուրդ ունեցող երկրներից է Խորվաթիան, որտեղ Քաղաքացիական ծառայության հանձնաժողովի կազմում ընդգրկված են պաշտպանության նախարարության, արդարադատության, կառավարման և տեղական ինքնակառավարման նախարարության, ինչպես նաև առողջապահության և սոցիալական ապահովության նախարարության ներկայացուցիչները: Հունաստանում ստեղծված համակարգը միջանկյալ տարբերակի օրինակ է այն առումով, որ քաղաքացիական և զինվորական խառը կազմ ունեցող մարմինը համապատասխան առաջարկությամբ դիմում է պաշտպանության նախարարին (եթե նախարարը մերժում է դիմումը, ապա մերժումը զինծառայողի կողմից կարող է բողոքարկվել դատարանում): Միացյալ Նահանգներում, մյուս կողմից, զինվորական քննիչը համապատասխան զեկուցագիր է ներկայացնում զինվորական ղեկավարությանը՝ ապահովելով դիմողի համար սահմանված ընթացակարգային երաշխիքները, ինչպես, օրինակ՝ իրավական ներկայացուցչության և առարկություններով հանդես գալու իրավունքը¹⁴²:

¹⁴⁰ Գերմանիայի դաշնային վարչական դատարան, *Wehrdienstsenat* (Զինվորական ծառայության բաժանմունք), 21 հունիսի, 2005 թ., որոշում թիվ 12, թ. 2004, գործ թիվ WD 12.04 (տե՛ս, German Federal Administrative Court, Wehrdienstsenat (Military Service Division), 21 June 2005, Decision No. 12 of 2004, Case No. WD 12.04 (see M. Bohlander, “Superior Orders, Unjust War and the Soldier’s Conscience” *Inter Alia*, Vol. 4, 2005, pp. 17-19, [Մ. Բոհլենդեր, «Վերադասների հրամանները, անարդար պատերազմն ու զինվորի խիղճը», *Ի թիվս այլոց*, թիվ 4, 2005 թ., էջ 17-19]):

¹⁴¹ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարց 35: Պատասխան չտրամադրած մասնակից պետություններն են՝ Բոսնիա և Հերցեգովինա, Էստոնիա, Լատվիա, Սլովենիա, Ուկրաինա, Միացյալ Թագավորություն:

¹⁴² «Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքները...», նշվ. աղբյուրը, ծնթ. 107, պարբ. 38-41:

Ներդիր 10.10

Կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու դիմումների կապակցությամբ որոշում կայացնող մարմինները¹⁴³

Մարմինը	Զինված ուժեր	Դատարաններ	Հանձնաժողով
Երկրները	Չեխիայի Հանրապետություն, Դանիա, Նորվեգիա, Ռուսաստանի Դաշնություն, Սերբիա և Մոնտենեգրո, Միացյալ Նահանգներ	Բելառուս, Ֆինլանդիա, Գերմանիա, Ռուսաստանի Դաշնություն	Բելառուս, Բելգիա, Խորվաթիա, Չեխիայի Հանրապետություն, Վրաստան, Լատվիա, Լիտվա, Նորվեգիա, Լեհաստան, Ռուսաստանի Դաշնություն, Շվեյցարիա, Ուկրաինա, Միացյալ Նահանգներ

ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների հանձնաժողովի 1998/77 բանաձևը կոչ է անում այն պետություններին, որոնք չեն ընդունում համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու հիմքերի իսկությունը՝ առանց դրանց նախապես ստուգում իրականացնելու, ստեղծել անկախ և անկողմնակալ իրավասու մարմիններ, որոնք լիազորված լինեն որոշելու յուրաքանչյուր որոշակի դեպքում համոզմունքների իսկության հարցը: Նույն կերպ և Եվրոպայի խորհրդի 1518/2001 հանձնարարականում նշվում է. «Դիմումների քննությունը պետք է ապահովի արդարացի ընթացակարգի բոլոր անհրաժեշտ երաշխիքները: Դիմողը պետք է ունենա առաջին ատյանի կողմից կայացված որոշումը բողոքարկելու իրավունք: Վերանայող ատյանը պետք է անկախ լինի զինվորական վարչակազմից և կազմված լինի այնպիսի եղանակով, որը երաշխավորում է դրա անկախությունը»¹⁴⁴:

4. Լավագույն փորձի օրինակներ և հանձնարարականներ¹⁴⁵

- ✓ Զինվորական ծառայության հետ առնչություն ունեցող բոլոր անձանց համար պետք է ապահովվի կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու իրավունքի և այդ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվող անձի կարգավիճակ ձեռք բերելու ընթացակարգի վերաբերյալ տեղեկություններ ստանալու հնարավորությունը:
- ✓ Կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու իրավունքը պետք է ապահովվի թե՛ զինակոչիկների, թե՛ պրոֆեսիոնալ զինծառայողների համար՝ ինչպես նախքան զինվորական ծառայության անցնելը, այնպես էլ դրա ընթացքում՝ համաձայն միջազգային մարմինների կողմից ընդունված հանձնարարականների:
- ✓ Այն դեպքերում, երբ պետությունը չի ընդունում համոզմունքների պատճառով հրաժարվելու հայտարարությանը հավատ ընծայելը, պետք է նախատեսվի ստուգող հանձնաժողովի ստեղծում, որն օժտված լինի անկախությամբ (կամ

¹⁴³ ԺՆՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարց 34(a): Պատասխան չտրամադրած մասնակից պետություններն են զինված ուժերի ներգրավվածության վերաբերյալ հարցին՝ Բոսնիա և Հերցեգովինա, Կանադա, Ֆինլանդիա, Լիտվա, Սլովենիա, Միացյալ Թագավորություն, դատարանների/հանձնաժողովների ներգրավվածության հարցին՝ Ավստրիա, Բոսնիա և Հերցեգովինա, Կանադա, Դանիա, Էստոնիա, Սլովենիա, Շվեդիա, Միացյալ Թագավորություն:

¹⁴⁴ «Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքները...», նշվ. աղբյուրը, ծնթ. 107, պարբ. 37:

¹⁴⁵ Մի շարք այդպիսի օրինակներ և հանձնարարականներ վերցվել են «Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքները...» ուսումնասիրությունից, նշվ. աղբյուրը, ծնթ. 107:

անկախ չլինելու դեպքում՝ համարժեք ընթացակարգային երաշխիքների նախատեսմամբ):

- ✓ Կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվող անձինք չպետք է կրկին պատժվեն զինվորական ծառայությունը կրելուց խուսափելու համար:
- ✓ Կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվող անձանց նկատմամբ պետք է բացառվի խտրականությունը՝ կապված ծառայության ժամկետի և պայմանների կամ որևէ տնտեսական, սոցիալական, մշակութային, քաղաքացիական կամ քաղաքական իրավունքի հետ:
- ✓ Այլընտրանքային ծառայությունը պետք է համատեղելի լինի հրաժարման հիմքում ընկած համոզմունքների հետ, կրի ոչ ռազմական կամ քաղաքացիական բնույթ, բխի հասարակական շահերից և չպարունակի պատժի տարրեր:
- ✓ Այլընտրանքային ծառայությունը պետք է կատարվի բացառապես քաղաքացիական մարմնի վերահսկողության ներքո՝ առանց զինվորական մարմնի որևէ միջամտության:
- ✓ Այլընտրանքային ծառայություն անցնող անձինք պետք է օգտվեն այն նույն տնտեսական և սոցիալական իրավունքներից, որոնցից օգտվում են զինվորական ծառայություն անցնող անձինք:
- ✓ Այլընտրանքային ծառայության տևողությունը չպետք է զինվորական ծառայության ժամկետից մեկուկես անգամից ավելի լինի:

Գլուխ 11

Կրոնը զինված ուժերում

Սույն գլխում քննարկվում են գործնական հարցեր՝ կապված ԵԱՀԿ մասնակից պետությունների կողմից զինված ուժերում կրոնի կամ դավանանքի ազատությունը ճանաչելու հետ: Այստեղ ուսումնասիրվում են զինված ուժերում ընդհանրապես կրոնական ազատության ճանաչման և մասնավորապես՝ ծիսակատարությունների ազատության հետ կապված մարտահրավերները: Ներկայացվում են մարդու իրավունքների ոլորտում առկա այն պարտավորությունները, որոնք առնչվում են կրոնական ազատության և կրոնի հիմքով խտրականության արգելքին:

Կրոնական ծիսակատարությունների որոշ հանգամանքներ կարող են պահանջել, որ զինված ուժերը, որպես գործատու, ապահովեն այնպիսի պայմաններ, ինչպիսիք են աղոթքի համար տեղ և ժամանակ նախատեսելը, տարբեր կրոնների հոգևոր առաջնորդների կամ սպասավորների հետ շփվելու հնարավորությունը, տարբեր կրոնների ավանդույթների պահպանմամբ հուղարկավորության ծեսեր կատարելը, կրոնական տոնի օրերին հանգստյան օրեր տրամադրելը, համազգեստը կրելու և սնունդի տարբեր պայմաններ նախատեսելը, պահքին հետևելուն նպաստող պայմաններ ստեղծելը: Որոշ երկրներում կրոնական ծիսակատարությունների պայմանների ապահովումը նախատեսված է օրենքով: Զինված ուժերը, որոնք ձգտում են արտացոլել իրենց կողմից պաշտպանվող հասարակության կառուցվածքի բազմազանությունը, պետք է ձգտեն հնարավորինս ձեռքբերել այն արգելքներից, որոնք խոչընդոտում են տարբեր կրոնների հետևորդների իրենց միանալը: Հետևաբար, կարևոր է, որ այն դեպքերում, երբ դա բացասաբար չի անդրադառնա գործերի մարտունակության վրա, ապահովվեն զինծառայողների կողմից ծիսակատարություններ անելու պայմանները: Եվ որ ավելի կարևոր է, ծիսակատարությունների համար պայմանների ստեղծումը նշանակում է, որ գործատուները հնարավորություն են ստանում ներգրավելու և իրենց շարքերում պահելու լավագույն աշխատողներին՝ անկախ նրանց դավանած կրոնից և ունեցած համոզմունքներից: Սույն գլխում քննարկվում են մի քանի եղանակներ, որոնք պետությունների կողմից կիրառվում են զինված ուժերում տարբեր կրոնների ծիսակատարությունների ազատությունը իրականացնելու համար, ինչպես նաև ներկայացվում են այդ առնչությամբ լավագույն փորձի օրինակներ:

1. Քննարկվող հարցերը

Մարդու իրավունքների իրավունքը ընդունում է, որ կրոնի ազատությունը բաղկացած է ինչպես ներքին, այնպես էլ արտաքին չափման բաղադրիչներից: Ներքին կրոնական ազատությունը վերաբերում է հավատքի ազատությանը, նրան, ինչը Մարդու իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովն անվանել է «ներքին հարթություն» (*forum internum*)¹⁴⁶: Այս մակարդակում շատ հազվադեպ են առաջանում իրավունքի իրացման գործնական խնդիրներ, քանի որ այն վերաբերում է մարդու ներաշխարհին: Արտաքին չափումը, սակայն, ավելի խնդրահարույց է. այն վերաբերում է կրոնական դավանանքի կամ համոզմունքների հիման վրա որոշակի գործողություններ կատարելու կամ որոշակի

¹⁴⁶ «Կ-ն ընդդեմ Միացյալ Թագավորության» գործով Մարդու իրավունքների Եվրոպական հանձնաժողովի 1983 թ. դեկտեմբերի 15-ի որոշում, Որոշումներ և զեկույցներ, հտ. 37, 1983 թ., էջ 142, 147 (C v. United Kingdom, European Commission of Human Rights, 15 December 1983, Decisions and Reports, Vol. 37, 1983, pp. 142, 147):

վարքագծից ձեռնպահ մնալու իրավունքին: Համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու խնդիրը (անկախ կրոնական կամ որևէ այլ համոզմունքներով պայմանավորված լինելու հանգամանքից) քննարկվում է 10-րդ գլխում: Մինչդեռ սույն գլուխը վերաբերում է կրոնական շարժառիթներով պայմանավորված վարքագծի այլ կողմերին:

Ներդիր 11.1

Կրոնի ազատություն. Կանադայի գերագույն դատարանի մտեցումը¹⁴⁷

Կրոնի ազատություն հասկացության էությունը անձի ընտրությամբ համապատասխան կրոնական համոզմունքներ դավանելու իրավունքն է, սեփական կրոնական համոզմունքների մասին բացահայտորեն հայտարարելը՝ առանց խոչընդոտներից և պատժամիջոցներից վախենալու, ինչպես նաև սեփական համոզմունքները դավանելու իրավունքը՝ ծիսակատարությունների և կրոնական գործունեության կամ այդ համոզմունքները քարոզելու և տարածելու միջոցով: Սակայն այս հասկացությունը նշանակում է ավելին: Ազատությունը, նախ և առաջ, կարող է բնորոշվել որպես հարկադրանքի կամ սահմանափակման բացակայություն: Եթե անձը պետության կողմից կամ այլ անձանց կամքով հարկադրվում է այնպիսի գործողություններ կատարելու կամ անգործություն դրսևորելու, որպիսիք նա չէր կատարի կամ դրսևորի այդ հարկադրանքի բացակայության պայմաններում սեփական ընտրությունը կատարելիս, ապա այդ անձը չի գործում սեփական խզի մտք, և չի կարելի ասել, որ նա իրոք ազատ է»:

Արտաքին չափումը կարելի է դասակարգել ըստ կրոնական ազատության պոզիտիվ և նեգատիվ տարրերի: Կրոնական պոզիտիվ ազատությունը սեփական կրոնական հավատալիքները կամ համոզմունքները ակտիվորեն դավանելու ազատությունն է: Սեփական կրոնը *դավանելու* իրավունքը կարող է ընդգրկել պաշտամունքի ծիսակատարություններին մասնակցելը, սուրբ տեքստերի ընթերցումը, աղոթելը, սեփական կրոնական համոզմունքների մասին այլ անձանց պատմելը, հագուստին և սննդին վերաբերող պահանջներին հետևելը կամ տոնական օրերը նշելը: Որպես սոցիալական ազատություն, սակայն, այս պոզիտիվ ազատությունն անհրաժեշտաբար ենթարկվում է որոշակի սահմանափակումների, որոնք ուղղված են հասարակական կարգը և այլ քաղաքացիների իրավունքները պահպանելուն:

Նեգատիվ կրոնական ազատությունը կրոնական (կրոնը ժխտող) համոզմունքների հիմքով գործադրվող հարկադրանքից կամ դրսևորվող խտրականությունից *զերծ* լինելն է: Օրինակ՝ ՄՄԿ-ի Կրոնի կամ համոզմունքի հիման վրա անհանդուրժողականության կամ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին 1981 թ. հոչակագրի 1-ին հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ «ոչ ոք չպետք է ենթարկվի հարկադրանքի, որը նսեմացնում է իր ընտրությամբ որևէ կրոն կամ համոզմունքներ ունենալու ազատությունը»¹⁴⁸: Հարկադրանքից զերծ լինելու ազատությունը ենթադրում է, որ մարդիկ իրենց կրոնական համոզմունքների պատճառով չեն ենթարկվում պատժամիջոցների կամ անբարենպաստ որևէ այլ վերաբերմունքի: ՔՔԻՄԴ-ն ամրագրում է «սեփական ընտրությամբ կրոն կամ համոզմունք ունենալու կամ ընդունելու ազատությունը» (հոդված 18, կետ 1) և այդ ընտրությունը կատարելիս՝ հարկադրանքից ազատ լինելու ազատությունը (հոդված 18, կետ 2): Առանձին ամրագրված են նաև կրոնական փոքրամասնությունների

¹⁴⁷ «Ռ-ն ընդդեմ «Բիգ Էմ Դրագ Մարթ» ՄՊԸ-ի» գործով Կանադայի գերագույն դատարանի 1985 թ. ապրիլի 24-ի որոշում, Դոմինիոնի իրավունքի գեկույցներ, շարք 4, հտ. 18, 1985 թ., էջ 321, 353-354, հրապարակված դատավոր Դիքսոնի կողմից (R v. Big M Drug Mart Ltd., Supreme Court of Canada, 24 April 1985, Dominion Law Reports, 4th Series, Vol. 18, 1985, pp. 321, 353-354):

¹⁴⁸ ՄՄԿ-ի Գլխավոր ասամբլեայի թիվ 36/55 բանաձևը, 36 UN GAOR, Հավելված (թիվ 51), 171, 25 նոյեմբերի, 1981 թ.:

իրավունքները¹⁴⁹:

Եթե պետությունները որոշ կրոնական խմբերի արգելեին զինված ուժերին միանալը կամ սահմանափակեին նրանց առաջխաղացման հնարավորությունները, ակնհայտորեն դա կարող էր կրոնական խտրականություն լինել: Այնուամենայնիվ, այնպիսի պահանջ ներկայացնելը, որ զինված ուժերի շարքերը համալրող անձինք պետք է պետության ղեկավարի կամ սահմանադրության առջև տան այնպիսի երդում, որի տեքստը, օրինակ, պարունակում է կրոնական տարրեր, ապա դա նույնպես կարող է հանգեցնել կրոնի հարցերի հետ կապված հարկադրանքի: Դա կարող է բացառել ոչ հավատացյալների կամ կրոնական պատճառներով երդում տալուց հրաժարվող անձանց զինված ուժերի շարքերում ներգրավելը:

Կրոնի արտաքին ազատության որոշ տարրեր կարող են հակասության մեջ լինել զինվորական կարգապահության պահանջների հետ: Մովորաբար դա վերաբերում է կրոնական ազատության պոզիտիվ կողմերին: Մակայն որոշակի իրավիճակներում դա կարող է շոշափել կրոնական ազատության նեգատիվ կողմերը նույնպես, օրինակ՝ եթե զինձառայողների պաշտոնական պարտականությունները ներառում են կրոնական ծեսին զինձառայողի մասնակցությունը¹⁵⁰: Իսպանիայի սահմանադրական դատարանը որոշել է, որ այս կարգի հրամաններով խախտվում է կրոնական ազատությունը¹⁵¹: Դանիայում կրոնական ազատության սահմանադրական երաշխիքները նույնպես մեկնաբանվում են որպես դա արգելող¹⁵²:

Կրոնական ազատության պոզիտիվ կողմերը կարող են առանձին պարտականություններ դնել զինված ուժերի՝ իբրև գործատուի վրա, օրինակ՝ հավատացյալների համար աղոթատների կամ պաշտամունքի վայրեր նախատեսելը և ժամանակ տրամադրելը, տարբեր կրոնների հոգևոր առաջնորդների կամ սպասավորների հետ շփվելու հնարավորությունը, տարբեր կրոնների ավանդույթների պահպանմամբ հուղարկավորության ծեսեր կատարելը, կրոնական տոնի օրերին հանգստյան օրեր տրամադրելը, համազգեստը կրելու և սնունդի տարբեր պայմաններ նախատեսելը, պահքին հետևելուն նպաստող պայմաններ ստեղծելը: Այս դեպքերում հիմնականում խնդրո առարկա է դառնում համաչափության հարցը, այսինքն՝ ենթադրելով, որ գոյություն ունի տվյալ ընդունված պրակտիկայի իրական զինվորական շահը, արդյոք դրան կվնասի կրոնական ծիսակատարությունների պայմանների ապահովումը, և եթե այո, ապա՝ ի՞նչ չափով:

Այս խնդիրը ցայտուն բացահայտվում է ստորև բերվող օրինակում, որը վերցվել է Միացյալ Նահանգների գերագույն դատարանի պրակտիկայից և վերաբերում է ռազմասօդային ուժերի մի բժշկի գործին, որը հանդիսանում էր օրթոդոքս հրեա և ռաբբիի աստիճան ուներ:

¹⁴⁹ Տե՛ս հոդված 2:

¹⁵⁰ Նոլտե (խմբ.), նշվ. աշխ., ծնթ. 6, էջ 88-89, Միացյալ Թագավորությունում և Իտալիայում գործող կարգապահական պահանջների մեջբերումը:

¹⁵¹ Իսպանիայի սահմանադրական դատարանի 1996 թ. նոյեմբերի 11-ի թիվ 177/1996 վճիռ, Պաշտոնական ակտերի տեղեկագիր, թիվ 303, 17 դեկտեմբերի, 1996 թ. (Boletín Oficial del Estado, No. 303, 17 December 1996), կարելի է բեռնել նաև Իսպանիայի սահմանադրական դատարանի ինտերնետային կայքից <http://www.boe.es/g/es/bases_datos/tc.php> (անհրաժեշտ է մուտքագրել վճռի համարը “referencia-número” խորագրի տակ և սեղմել “Buscar” հղման վրա) <http://www.boe.es/g/es/bases_datos/tc.php>:

¹⁵² Նոլտե, նշվ. աշխ., ծնթ. 6, էջ 250, Դանիայի սահմանադրության 67-70-րդ հոդվածների մեջբերումը:

Ներդիր 11.2

Կրոնական գլխաշորին և զինվորական համազգեստին ներկայացվող պահանջները՝ ըստ ԱՄՆ գերագույն դատարանի¹⁵³

Ռաբբիի աստիճան ունեցող մի օրթոդոքս հրեա, որը ծառայում էր Մարչ քաղաքի ռազմաօդային ուժերում, հրաման էր ստացել ծառայության ընթացքում զինվորական համազգեստ կրելիս յարմուկա չդնել: Այս հրամանը տրվել էր ռազմա-օդային ուժերի կանոնադրության համաձայն, որով նախատեսվում էր, որ համազգեստի գլխարկը կարելի է դնել սենյակից դուրս, սակայն ներսում «[գլխարկ] [կարող են] դնել միայն անվտանգության ծառայության զինված ոստիկաններն իրենց աշխատանքային պարտականությունների կատարման ընթացքում»: Դիմողը պնդում էր, որ սրանով խախտվել է ԱՄՆ սահմանադրության առաջին փոփոխությամբ երաշխավորված կրոնի ազատությունն ազատորեն իրացնելու իր իրավունքը:

Միացյալ Նահանգների գերագույն դատարանը, հինգ կողմ, չորս դեմ ձայների հարաբերակցությամբ, որոշել է, որ առաջին փոփոխության խախտում տեղի չի ունեցել, քանի որ նշված կանոնադրության նպատակը եղել է իրավաչափ զինվորական շահը¹⁵⁴: Գերագույն դատարանի նախագահ Ռենքվիսթի խոսքերով, իրենք կոչ են արել, որ «անձնական նախընտրությունները և ինքնությունը ենթարկվեն ամբողջ խմբի առաքելության շահերին», ինչպես նաև կոչ են արել «աստիճանակարգված միասնության այն զգացմունքը տածել, որը պետք է ձեռք բերվի, բացի զինվորական կոչումների տարբերությունից, անհատական բոլոր արտաքին տարբերությունները վերացնելու ձգտման միջոցով»: Կենսական կարևորություն ունի, ըստ դատարանի, «դաստիարակել կարգապահության և միասնության անհրաժեշտ սովորությունները»՝ նաև ծանր վիճակներին նախորդող խաղաղ պայմաններում:

Այն զինված ուժերը, որոնք քայլեր չեն ձեռնարկում կրոնական ծիսակատարությունների համար անհրաժեշտ պայմաններ ստեղծելու ուղղությամբ, խստորեն կանխում են կրոնական փոքրամասնությունների ներկայացուցիչների կողմից իսկական զինվորական ծառայության անցնելը, այնպես որ նրանք բաց են թողնում իրենց քաղաքացիական պարտքը կատարելու հնարավորությունը, ինչը հանգեցնում է նրան, որ բավարար չափով չի օգտագործվում անձնակազմի և նրանց հմտությունների առկա պաշարը: Նման քայլեր չձեռնարկելը կարող է նաև թուլացնել որոշակի կրոնական խմբերի հավատարմությունը այն հասարակության նկատմամբ, որը ներկայացված է զինված ուժերի կողմից: Եթե անգամ խնդրո առարկա պահանջները «արտաքինապես չեզոք են» (այսինքն՝ որևէ կերպ կապված չեն կրոնի հետ), այնուամենայնիվ, կարող են կրոնական անուղղակի խտրականության դրսևորում լինել:

Բացի այդ, եթե կրոնական ազատությունը դիտարկենք պոզիտիվ իրավունք լինելու տեսանկյունից, ապա կարելի է ասել, որ այն ընդգրկում է զինծառայողներին պաշտպանելու պարտականությունը կրոնական հողի վրա տեղի ունեցող խտրականությունից, ճնշումներից կամ հալածանքներից:

Կրոնական ազատության ճանաչումը՝ դրա բոլոր տարրերով, առաջ է քաշում որոշ դժվարություններ, որոնք չկան քաղաքացիական կամ քաղաքական իրավունքների պարագայում: Նախ՝ խոսքը վերաբերում է համոզմունքների հիման վրա ներկայացվող կրոնական ազատության վերաբերյալ պահանջների անկեղծությանը:

¹⁵³ «Գոլդմանն ընդդեմ Վեյնբերգերի», Միացյալ Նահանգների գերագույն դատարան, 25 մարտի, 1985թ., ԱՄՆ գերագույն դատարանի որոշումներ, թիվ 475, 1985 թ., էջ 503 (Goldman v. Weinberger, Supreme Court of the United States, 25 March 1985, United States Reports, Vol. 475, 1985, p. 503):

¹⁵⁴ Հատուկ կարծիք հայտնած դատավորները պնդում էին, որ ռազմաօդային ուժերի կողմից բավարար ապացույցներ չէին ներկայացվել այն կապակցությամբ, թե ինչպես համազգեստի վերաբերյալ պահանջներից բացառություններ անելը կարող էր վնասել զինված ուժերի առջև դրված խնդիրների իրականացումը:

Անկասկած, դավանանքի ազատության ճանաչումը և ծիսակատարությունների համար պայմաններ ստեղծելը չի կարող կիրառվել միայն հիմնական կրոնների նկատմամբ, մասնավորապես՝ քրիստոնեությանը, իսլամին, հուդայականությանը, սիկհայականությանը և բուդդայականությանը (որոնց հավատալիքներն ու կրոնական պրակտիկան սովորաբար լավ հայտնի են), քանի որ այդ դեպքում խտրականություն կդրսևորվի կրոնական փոքրամասնությունների կամ նոր կրոնների նկատմամբ: Մարդու իրավունքների պայմանագրերի համաձայն՝ դրանք նույնպես հավասարապես ենթակա են հարգանքի: Դրանց պարագայում, սակայն, ավելի քիչ հավանական է, որ զինված ուժերը լավատեղյակ լինեն խնդրո առարկա այս կամ այն համոզմունքին:

Երկրորդ՝ որոշ երկրներում, օրինակ՝ Ֆրանսիայում և Թուրքիայում, գոյություն ունեն պետության աշխարհիկ բնույթը երաշխավորող սահմանադրական նորմեր, իսկ այլ պետություններում, օրինակ՝ Միացյալ Նահանգներում, հռչակված է պետության և եկեղեցու տարանջատված լինելը: Կարող է մտահոգություն լինել, որ այս դեպքերում պետության կողմից կրոնը դավանելու համար պայմաններ ստեղծելը կարող է հակասահմանադրական համարվել:

Եվ երրորդ՝ գործնական դժվարություններ են առաջ գալիս այն առումով, որ դժվար է հավասար պայմաններ ստեղծել որոշակի հարցերի շուրջ միմյանցից տարբերվող կամ նույնիսկ միմյանց հակասող կրոնական դավանանքների համար: Կրոնական տոները նշելու խնդիրը սրա ամենացայտուն օրինակն է. եթե զինված ուժերը թույլ տալին, որ նշվեն բոլոր կրոնների բոլոր տոները, ապա սա վնասակար կլիներ գործերի մարտունակության համար:

2. Մարդու իրավունքներին առնչվող միջազգային պարտավորությունները

Ներդիր 11.3

Մարդու իրավունքներին առնչվող հիմնական համաձայնագրերը, որոնք ամրագրում են կրոնի ազատությունը

<p>հոդված 18 ՄԻՀՀ</p>	<p>Յուրաքանչյուր ոք ունի մտքի, խղճի ու կրոնի ազատության իրավունք. այս իրավունքը ներառում է իր կրոնը կամ համոզմունքը փոխելու ազատություն և միանձյա կամ այլոց հետ համատեղ և հրապարակավ կամ մասնավոր կարգով իր կրոնը կամ համոզմունքը քարոզելու, արարողությունների, պաշտամունքի և ծեսերի միջոցով արտահայտելու ազատություն:</p>
<p>հոդված 18 ՔՔԻՄԴ</p>	<p>1. Յուրաքանչյուր ոք մտքի, խղճի և կրոնի ազատության իրավունք: Այդ իրավունքն ընդգրկում է իր ընտրությամբ կրոն կամ համոզմունք ունենալու կամ ընդունելու ազատությունը և միանձնյա կամ այլոց հետ համատեղ և հրապարակավ, կամ մասնավոր կարգով, իր կրոնը կամ համոզմունքը պաշտանմունքի, արարողությունների, ծեսերի և քարոզչության միջոցով արտահայտելու ազատությունը:</p>

<p>հողված 9 ՄԻԵԿ</p>	<p>1. Յուրաքանչյուր ոք ունի մտքի, խղճի և կրոնի ազատության իրավունք. այս իրավունքը ներառում է իր կրոնը կամ համոզմունքը փոխելու ազատությունը և դրանք ինչպես միանձնյա, այնպես էլ այլոց հետ համատեղ և հրապարակավ կամ մասնավոր կարգով, քարոզչության, արարողությունների, պաշտամունքի և ծեսերի միջոցով արտահայտելու ազատություն:</p> <p>2. Մեփական կրոնը կամ համոզմունքները դավանելու ազատությունը ենթակա է միայն այնպիսի սահմանափակումների, որոնք սահմանված են օրենքով և անհրաժեշտ են ժողովրդավարական հասարակությունում՝ ի պաշտպանություն հասարակական անվտանգության, հասարակական կարգի, առողջության կամ բարոյականության կամ այլ անձանց իրավունքների և ազատությունների:</p>
--------------------------	--

ՄԱԿ-ի Կրոնի կամ համոզմունքի հիման վրա անհանդուրժողականության կամ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին 1981 թ. հոչակագրի 6-րդ հոդվածը¹⁵⁵ նախատեսում է կրոնի ազատության հետ կապված տարբեր խնդիրների գուցե ամենամանրամասն (թեպետև ոչ սպառիչ) ցանկը: Որոշ քաղվածքներ զինձառայողների մասով, ներկայացված են ներդիր 11.4-ում:

Հելսինկյան խորհրդակցության Եզրափակիչ ակտից ի վեր (1975 թ.) ԵԱՀԿ պարտավորություններն այս բնագավառում էլ ավելի մեծ որոշակիացում ստացան¹⁵⁶: Վիեննայի խորհրդակցության 1989 թ. Եզրափակիչ ակտում տեղ գտած պարտավորություններն առավել, քան երբևիցե, որոշակի և համակողմանի բնույթ ունեն¹⁵⁷ ներառելով հարցերի մի այնպիսի լայն շրջանակ, ինչպիսիք են կրոնական հողի վրա խտրականությունը¹⁵⁸, պաշտպանության տակ առնելը ոչ միայն հավատացյալներին, այլև ոչ հավատացյալներին¹⁵⁹, հավաքական ժամերգությունների իրավունքը երաշխավորելը¹⁶⁰ և երեխաների կրոնական ու բարոյական դաստիարակության թույլտվությունը¹⁶¹: Կոպենհագենի խորհրդակցությունը (1990 թ.) մասնակից պետություններին պարտավորեցրեց ճանաչել անձի՝ սեփական կրոնը փոխելու իրավունքը¹⁶²: Ավելի ուշ այս պարտավորությունները հաստատվեցին Մասաթրիխտի խորհրդակցության ժամանակ (2003 թ.)¹⁶³:

ՄԻԵԿ-ի 9-րդ հոդվածն¹⁶⁴ ընդգրկում է «մտքի, խղճի և կրոնի ազատությունը [ընդգծումը մերն է], ինչպես նաև պաշտպանում է «իր կրոնն ու *համոզմունքները* դավանելու [ընդգծումը մերն է]» իրավունքը: Այնուամենայնիվ, մտքի և խղճի դավանելու իրավունքի առնչությամբ, ի տարբերություն կրոնի և համոզմունքների, 9-րդ հոդվածի 2-րդ կետում ոչինչ չի նշվում:

¹⁵⁵ Նշվ. աղբյուրը, ծնթ. 148:

¹⁵⁶ Հելսինկի, 1975 թ., Եվրոպական անվտանգությանը վերաբերող հարցեր. 1 (ա) Մասնակցող պետությունների միջև փոխհարաբերություններն ուղղորդող սկզբունքների մասին հռչակագիր. սկզբունք VII. «Մասնակից պետությունները պետք է հարգեն բոլորի մարդու իրավունքներն ու հիմնարար ազատությունները, այդ թվում՝ մտքի, խղճի, կրոնի կամ համոզմունքի ազատությունը»:

¹⁵⁷ Վիեննա, 1989 թ. (Եվրոպական անվտանգությանը վերաբերող հարցեր. սկզբունքներ):

¹⁵⁸ Նույն տեղում, պարբ. 16.1:

¹⁵⁹ Նույն տեղում, պարբ. 16.2:

¹⁶⁰ Նույն տեղում, պարբ. 16.4:

¹⁶¹ Նույն տեղում, պարբ. 16.6:

¹⁶² Կոպենհագեն, 1990 թ., պարբ. 9.4:

¹⁶³ Մասաթրիխտ, 2003 թ. (Որոշումներ. թիվ 4/03 որոշումը «Հանդուրժողականության և ոչ խտրական վերաբերմունքի մասին»):

¹⁶⁴ Հոդված 9-ի վերաբերյալ տե՛ս C. Evans, Freedom of Religion under the European Convention on Human Rights [Կ.Էվանս, «Կրոնի ազատությունը Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիայի համաձայն»] (Oxford: Oxford University Press, 2001):

Ներդիր 11.4

Կրոնի ազատություն. ՄԱԿ-ի հռչակագիրը (քաղվածքներ)¹⁶⁵

Մտքի, խղճի, կրոնի կամ համոզմունքի ազատությունն ընդգրկում է, ի թիվս այլոց, հետևյալ ազատությունները.

(ա) կրոնի կամ համոզմունքների հետ կապված ծեսեր կատարելը կամ հավաքվելը և այդ նպատակներով տեղեր ստեղծելը և պահելը, ...

(դ) այս ոլորտում համապատասխան հրապարակումներ գրելը, թողարկելը և տարածելը,

(ե) կրոնը կամ համոզմունքը քարոզելը այդ նպատակների համար հարմար տեղերում, ...

(ը) հանգստի օրերը պահպանելը, տոնական օրերը նշելը և արարողություններին մասնակցելը տվյալ անձի կրոնի կամ համոզմունքի պահանջներին համաձայն,

(թ) կրոնի և համոզմունքի հարցերի հետ կապված այլ անհատների և համայնքների հետ հաղորդակցվելը ներպետական և միջազգային մակարդակով:

9-րդ հոդվածի դրույթների երաշխիքները տարածվում են ոչ միայն հիմնական կամ ավանդական կրոնների վրա: Դատարանի կողմից ընդունվել են նաև ավելի փոքրաքանակ կամ ավելի նոր կրոնների, օրինակ՝ դրուիդների¹⁶⁶, սայենթոլոգների¹⁶⁷ և Աստվածային լույսի կենտրոնի (Divine Light Zentrum)¹⁶⁸ հետնորդների կողմից ներկայացված գանգատներ: Հենց այդ պատճառով էլ Միացյալ Թագավորության նավատորմի հրամանատարությունը 2004 թ. որոշում կայացրեց, ըստ որի՝ սաստանիստի համար ռազմանավի վրա տեղ հատկացվեց՝ նրա կրոնական ծիսակատարություններն անցկացնելու համար¹⁶⁹:

Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը նշել է.

«Ինչպես ամրագրված է 9-րդ հոդվածում, մտքի, խղճի և կրոնի ազատությունը՝ կոնվենցիայի իմաստով, «ժողովրդավարական հասարակության» հիմքերից է: Այն, իր կրոնական կտրվածքով, կենսական տարրերից է, որոնք ձևավորում են հավատացյալների ինքնությունը և նրանց պատկերացումները կյանքի վերաբերյալ, սակայն, մյուս կողմից, այն նաև արժեք է աթեիստների, ագնոստիկների, սկեպտիկների և չեզոք անձանց համար: Բազմակարծությունը, որը դարավոր պայքարի արժեքավոր արդյունքը համարվող ժողովրդավարական հասարակության անբաժան մասն է, կախված է դրանից»¹⁷⁰:

¹⁶⁵ Կրոնի կամ համոզմունքի հիման վրա անհանդուրժողականության կամ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի 1981թ. հռչակագիր:

¹⁶⁶ «Չապպելն ընդդեմ ՄԹ-ի» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովի 1987 թ. հուլիսի 14-ի որոշում, Որոշումներ և զեկույցներ, հս. 53, 1987 թ., էջ 241 (Chappell v. UK, European Commission of Human Rights, 14 July 1987, Decisions and Reports, Vol. 53, 1987, p. 241):

¹⁶⁷ «X-ը և Սայենթոլոգների եկեղեցին ընդդեմ Շվեդիայի» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովի 1979 թ. մայիսի 5-ի որոշում, Որոշումներ և զեկույցներ, հս.16, 1978 թ., էջ 68 (X and Church of Scientology v. Sweden, European Commission of Human Rights, 5 May 1979, Decisions and Reports, Vol. 16, 1978, p. 68):

¹⁶⁸ «Օմկարանանդան և Աստվածային լույսի կենտրոնն ընդդեմ Շվեյցարիայի» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովի 1981 թ. մարտի 19-ի որոշում, Որոշումներ և զեկույցներ, հս. 25, 1981 թ., էջ 105 (Omkananda and the Divine Light Zentrum v. Switzerland, European Commission of Human Rights, 19 March 1981, Decisions and Reports, Vol. 25, 1981, p. 105):

¹⁶⁹ «Նավատորմն ընդունում է երբևիցե առաջին սաստանայականին», ԲիԲիՍի-ի 2004 թ. հոկտեմբերի 24-ի նորությունների թողարկումը («Navy approves first ever Satanist», BBC News, 24 October 2004) <<http://news.bbc.co.uk/1/hi/uk/3948329.stm>>:

¹⁷⁰ «Գոկինսկիսն ընդդեմ Հունաստանի» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի

Կրոնական խտրականություն

Կրոնական հողի վրա մարդու իրավունքների իրացման նկատմամբ խտրականությունը, ինչպես ներկայացվում է ստորև, արգելված է մարդու իրավունքների հիմնական համաձայնագրերով: Եվրոպական կոնվենցիայի 14-րդ հոդվածով նախատեսվում է կոնվենցիայով երաշխավորված իրավունքներն իրացնելիս անձի՝ տարբեր հիմքերով խտրականության չենթարկվելու իրավունքը, այսինքն՝ անկախ «սեռից, ռասայից, մաշկի գույնից, լեզվից, կրոնից, քաղաքական կամ այլ համոզմունքից, ազգային կամ սոցիալական ծագումից, ազգային փոքրամասնությանը պատկանելուց, գույքային դրությունից, ծննդից կամ այլ դրությունից»:

14-րդ հոդվածը կարող է կիրառվել այն դեպքերում, երբ անձը պնդում է, որ պետության կողմից խտրականության է ենթարկվել իր կրոնի պատճառով, հատկապես այն դեպքերում, երբ արտաքուստ չեզոք օրենքներով նախատեսված չէ ծիսակատարությունների համար պայմաններ ապահովելը: 14-րդ հոդվածը լրացվել է թիվ 12 արձանագրությամբ, որը բովանդակում է արգելված հիմքերով, այդ թվում նաև՝ կրոնական հողի վրա խտրականության դեմ ուղղված ինքնուրույն կիրառություն ունեցող դրույթներ, որոնք վերաբերում են պետական բոլոր մարմիններին, ներառյալ զինված ուժերը¹⁷¹:

Կրոնական հողի վրա խտրականության վերաբերյալ ավելի ընդհանուր բնույթի նորմներ են նախատեսված ԲԲԻՄԴ-ում¹⁷²: Դրանք լրացվել են ՄԱԿ-ի Կրոնի կամ համոզմունքի հիման վրա անհանդուրժողականության կամ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին 1981 թ. հռչակագրով¹⁷³, որի 2-րդ հոդվածի 1-ին կետը նախատեսում է, որ «ոչ ոք չպետք է խտրականության ենթարկվի որևէ պետության, հիմնարկի, մարդկանց խմբի կամ որևէ այլ անձի կողմից իր կրոնի կամ այլ համոզմունքի պատճառով»: Հռչակագրի 4-րդ հոդվածի համաձայն՝ պետությունները պետք է «արդյունավետ միջոցներ ձեռնարկեն»՝ կրոնական խտրականությունից պաշտպանելու համար նախատեսված երաշխիքներն ի կատար ածելու և խտրական օրենսդրական ակտերը վերացնելու նպատակով:

Եվրոպական Միության շրջանակներում գործում է Խորհրդի 2000 թ. նոյեմբերի 27-ի 2000/78/EC դիրեկտիվը, որով ամրագրվում է զբաղվածության և աշխատանքի ոլորտում հավասար վերաբերմունքի ընդհանուր շրջանակային կարգավորումը, և որն անդամ պետություններից պահանջում է իրավական պաշտպանության միջոցներ նախատեսել զբաղվածության և վերապատրաստման ոլորտում կրոնական հողի վրա խտրականության դրսևորումների դեմ (ուղղակի կամ անուղղակի կամ հալածանքների ձևով): Խտրականության արգելքը չի նշանակում, սակայն, որ կրոնի հատկանիշով յուրաքանչյուր տարբերակում անթույլատրելի է: Դիրեկտիվն ընդունում է, որ շատ քիչ դեպքերում տարբերակված վերաբերմունքը կարող է արդարացված լինել այն հանգամանքով, որ կրոնին վերաբերող որևէ առանձին հատկանիշ տվյալ պաշտոնի

1993 թ. մայիսի 25-ի որոշում, Որոշումներ և զեկույցներ, հտ. 17, 1993 թ., էջ 397, պարբ. 31 (Kokkinakis v. Greece, European Court of Human Rights, 25 May 1993, European Human Rights Reports, Vol. 17, 1993, p. 397, para. 31):

¹⁷¹ Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիային կից թիվ 12 արձանագրության 1-ին հոդվածը՝ «Խտրականության ընդհանուր արգելքը», նախատեսում է. «1. Օրենքով սահմանված ցանկացած իրավունքի կիրառումը պետք է երաշխավորվի առանց խտրականության որևէ դրսևորման, օրինակ՝ սեռի, ռասայի, մաշկի գույնի, լեզվի, կրոնի, քաղաքական կամ այլ կարծիքի, ազգային կամ սոցիալական ծագման, ազգային փոքրամասնության պատկանելության, սեփականության, ծննդի կամ այլ կարգավիճակի հիման վրա: 2. Ոչ ոք չի կարող պետական իշխանության կողմից ենթարկվել խտրականության որևէ դրսևորման, ինչպես, օրինակ՝ կետ 1-ում նշված հիմքերով»:

¹⁷² Հոդված 26:

¹⁷³ Սակայն, այն պարտադիր միջազգային պայմանագրի կարգավիճակ չունի:

նկատմամբ սահմանված իրական և վճռորոշ պահանջ է, երբ հետապնդվող նպատակը իրավաչափ է, իսկ ներկայացվող պահանջը համարժեք¹⁷⁴: Առավել հավանական է, որ զինված ուժերում սա կիրառվի կրոնական համայնքի ներկայացուցիչների կողմից զբաղեցրած պաշտոնների, ասենք՝ քահանաների (կապելանների) նկատմամբ: Այս դեպքերում այն պահանջը, որ նշանակվողը պետք է համապատասխան կրոնը դավանող անձ լինի, կարող է, մնացած բոլոր պահանջները բավարարելու դեպքում, իրավաբանորեն հիմնավորված լինել:

Ներդիր 11.5

Նիդեռլանդներ. դատարանները և կրոնական տոները/սնվելու ռեժիմը

Ինչպես վկայում են Նիդեռլանդներում տեղի ունեցած զարգացումները, դատական իշխանությունը կարող է կարևոր դեր խաղալ զինված ուժերի վրա ներգործելու առումով, որպեսզի նրանք հարգեն կրոնական ազատությունը¹⁷⁵:

Օրինակներից մեկը կենտրոնական վերաքննիչ դատարանի 1990 թ. կայացրած որոշումն է, ըստ որի՝ սահմանադրության 6-րդ հոդվածի պահանջն այն է, որ պայմաններ ստեղծվեն Ռամադան տոնի պահքի համար՝ աշխատանքային ժամերի կանոնակարգման և ծառայողական պարտականություններից պարբերաբար ազատելու առումով¹⁷⁶:

Երկրորդ որոշման մեջ, որը կենտրոնական վերաքննիչ դատարանը կայացրել է 1991 թ., արձանագրվել է, որ ռազմա-օդային ուժերի կապրալի նկատմամբ դրսևորվել է խտրական վերաբերմունք, որը արտահայտվել է այնպես, որ չեն փոխհատուցվել նրա այն լրացուցիչ ծախսերը, որոնք նա կատարել է կրոնական հատուկ սննդակարգի պահանջները բավարարելու նպատակով պատրաստված կոշերային սննդի համար¹⁷⁷:

Կրոնական ազատության սահմանափակումները

Կրոնի ազատությունը *սահմանափակվող իրավունք է* (տե՛ս գլուխ 5, «Մարդու իրավունքների միջազգային իրավունքը»): Օրինակ՝ պետությունը կարող է սահմանափակել անձի՝ ՄԻԵԿ-ի 9-րդ հոդվածով նախատեսված կրոնական համոզմունքը դավանելու իրավունքը, եթե սահմանափակումները նախատեսված են օրենքով և «անհրաժեշտ են ժողովրդավարական հասարակությունում՝ ի պաշտպանություն հասարակական անվտանգության, հասարակական կարգի, առողջության կամ բարոյականության կամ այլ անձանց իրավունքների և ազատությունների»: Հատկանշական է, որ հնարավոր սահմանափակումների հիմքերի ցանկում ընդգրկված չէ ազգային անվտանգությունը (ի տարբերություն, օրինակ, 8-րդ, 10-րդ և 11-րդ հոդվածների, տե՛ս ներդիր 11.6): Գործնականում, սակայն, ինչպես բխում է Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի որդեգրած մոտեցումից, զինված ուժերը իրավաչափորեն կարող են

¹⁷⁴ Խորհրդի 2000 թ. նոյեմբերի 27-ի թիվ -2000/78/EC դիրեկտիվը, որով ամրագրվում է զբաղվածության և աշխատանքի ոլորտում հավասար վերաբերմունքի ընդհանուր շրջանակային կարգավորումը, Եվրոպական համայնքների պաշտոնական տեղեկագիր, L 303, 2 դեկտեմբերի, 2000 թ. էջ 16, հոդված 4, կետ 1 (Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, Official Journal of the European Communities, L 303, 2 December 2000, p. 16, Art. 4, para. 1):

¹⁷⁵ L. Besselink, "Military Law in the Netherlands" [Լ. Բեսելինկ, «Ձինվորական իրավունքը Նիդեռլանդներում»], Նոլտեի խմբ. վերը նշված աշխ., *ձնթ.* 6, էջ 594-595:

¹⁷⁶ Կենտրոնական վերաքննիչ դատարան, 25 հոկտեմբերի 1990 թ., Պետական ծառայությունում զբաղվածության մասին օրենսդրության տեղեկագիր, էջ 245 (Central Appeals Tribunal (Centrale Raad van Beroep), 25 October 1990, *Tijdschrift voor Ambtenarenrecht*, p. 245):

¹⁷⁷ Կենտրոնական վերաքննիչ դատարան, 14 մարտի, 1991 թ., Պետական ծառայությունում զբաղվածության մասին օրենսդրության տեղեկագիր, էջ 105 (Central Appeals Tribunal (Centrale Raad van Beroep), 14 March 1991, *Tijdschrift voor Ambtenarenrecht*, p. 105):

սահմանափակել այս իրավունքը զինվորական կարգապահությունն արտացոլող այնպիսի միջոցառումներով, որոնց նպատակն է հասարակական կարգի կամ այլ անձանց իրավունքների և ազատությունների պաշտպանությունը: Յուրաքանչյուր այդպիսի սահմանափակում պետք է լինի «նախատեսված օրենքով» և «անհրաժեշտ ժողովրդավարական հասարակությունում» (տե՛ս գլուխ 5, «Մարդու իրավունքների միջազգային իրավունքը»):

Մասամբ (չնայած սա ակնհայտորեն վերաբերում է իսկական զինվորական ծառայություն անցնող անձանց, ոչ թե զինակոչիկներին) սահմանափակումները կարող են բխել նրանից, ինչը դատարանը դիտում է որպես անձի կողմից զինվորական կյանքին զինվորագրվելու միջոցով սեփական կրոնը դավանելու իրավունքից *կամովին հրաժարում*: «*Կալաջն ընդդեմ Թուրքիայի*» (*Kalaç v. Turkey*) գործով¹⁷⁸ Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը որոշել է, որ Թուրքիայի ռազմա-օդային ուժերից արդարադատության ավագ խորհրդականին ազատելը մտքի, խղճի, կրոնի կամ համոզմունքի ազատությունը պաշտպանող 9-րդ հոդվածի խախտում չէ: Դատարանը որոշել է, որ նա հեռացվել է «հակաօրինական արմատական հայացքներ» ունենալու համար: Թուրքիայի կառավարությունը պնդել է, որ դիմողը դրսևորել է անհավատարմություն Թուրքիայի պետության աշխարհիկ սկզբունքների նկատմամբ: Դատարանը եզրակացրել է, որ դիմողը կամովին ընդունել է իր համոզմունքները դավանելու սահմանափակումները զինվորական կարգապահության համակարգում ընդգրկվելու միջոցով: Այս սահմանափակումների շրջանակներում նրան թույլատրվել է աղոթել օրական հինգ անգամ, Ռամադանի ժամանակ ծով պահել և հաճախել ուրբաթօրյա աղոթքներին: Հեռացումը ճանաչվել է որպես նրա վարքի և վերաբերմունքի, ոչ թե իր կրոնը դավանելու եղանակի հետևանք: Դատարանի խոսքերով, «իր կրոնի ազատությունն իրացնելիս անձը կարող է ստիպված հաշվի առնել այն հատուկ իրավիճակը, որում գտնվում է»¹⁷⁹: Այս գործում իր իրավունքի սահմանափակումներն անձն ինքն է ընտրել¹⁸⁰:

Կրոնը զինծառայողների խոցելի վիճակը նույնպես կարող է արդարացնել զինված ուժերում կրոնական ազատության սահմանափակումները: Հունաստանի վերաբերյալ գործերից մեկում Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը որոշել է, որ զինծառայող հիսունականների դատապարտումն այլ (իրենց ենթակա) օդաչուներին դավանափոխ անելու համար չի հակասել 9-րդ հոդվածին¹⁸¹: Հունական իշխանությունների համար թույլատրելի էր այս միջոցով պաշտպանել ենթակա զինծառայողներին նրանց նկատմամբ վերադասների կողմից կրոնական անցանկալի ուշադրության դրսևորումներից, և կարևոր է եղել այն, որ այդ միջոցները չեն եղել ոչ համաչափ, քանի որ դրանք «առանձնապես խիստ չեն եղել և ունեցել են ավելի շատ կանխարգելիչ, քան պատժիչ բնույթ»¹⁸²:

¹⁷⁸ «*Կալաջն ընդդեմ Թուրքիայի*» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1997 թ. հուլիսի 1-ի վճիռ, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի զեկույցներ, հտ. 27, 1999 թ., էջ 552 (*Kalaç v. Turkey*, European Court of Human Rights, 1 July 1997, European Human Rights Reports, Vol. 27, 1999, p. 552):

¹⁷⁹ Նույն տեղում, պարբ. 27:

¹⁸⁰ Նույն տեղում, պարբ. 28:

¹⁸¹ «*Լարիսիսը և այլք ընդդեմ Հունաստանի*» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1998 թ. փետրվարի 24-ի վճիռ, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի զեկույցներ, հտ. 27, 1999 թ., էջ 329 (*Larissis and others v. Greece*, European Court of Human Rights, 24 February 1998, European Human Rights Reports, Vol. 27, 1999, p. 329):

¹⁸² Սակայն քաղաքացիական անձանց կողմից հոգեբուժությունն արժանացել է այլ վերաբերմունքի: Այս դեպքում պետական մարմինները չէին կարող միջամտել, քանի որ իշխանությունը չարաշահելու հավանական պահը բացակայում էր: Նույն տեղում, պարբ. 58-61:

3. Տարբեր մոտեցումներ

Այս կամ այն պետության կողմից իր զինծառայողների կրոնական դավանանքի նկատմամբ որդեգրված մոտեցումը չի կարող որոշ չափով կախված չլինել այն վերաբերմունքից, որ ունի տվյալ պետությունն ընդհանրապես կրոնի նկատմամբ: Ինչպես նշվեց վերը, աշխարհիկ կարգը սահմանադրորեն ամրագրող պետությունները կարող են ավելի նեղացնել կրոնական համոզմունքներ դավանելու թույլատրելի սահմանները: Ֆրանսիայի զինված ուժերում, օրինակ, հոգեորությունն արգելված է չեզոքության նկատառումներից ելնելով¹⁸³: Թուրքիայում զինծառայողների կրոնական ազատությունը սահմանափակված է հանրապետության աշխարհիկ բնույթով. զինծառայողները իրավունք չունեն դավանելու իրենց համոզմունքները ծառայական պարտականությունները կատարելիս կամ այնպիսի եղանակով, որի պարագայում սեփական համոզմունքները պարտադրվում են այլ անձանց¹⁸⁴:

Համեմատաբար քիչ թվով երկրներ են ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշարին տված իրենց պատասխաններում նշել այնպիսի օրենքներ, որոնցով զինված ուժերում կրոնի ազատության ճանաչվող ծավալը գերազանցում է ընդհանուր սահմանադրական պահանջները: Այդ երկրներից են Սլովակիան և Ռուսաստանի Դաշնությունը¹⁸⁵:

Ներդիր 11.6

Զինված ուժերում կրոնի ազատության իրավական ճանաչման առանձին օրինակներ¹⁸⁶

Սլովակիա	Սլովակիայի Հանրապետության Օրենքների ժողովածուի թիվ 346/2005 օրենքի 118-րդ հոդվածի 1.ֆ կետի համաձայն՝ պրոֆեսիոնալ զինվորականը համարժեք հոգևոր առաջնորդության և կրոնական ծեսերին մասնակցելու իրավունք ունի, եթե դա չի հակասում զինված ուժերի կարիքներին և պետական ծառայության կատարմանը:
Ռուսաստանի Դաշնություն	Ռուսաստանի Դաշնություն «Զինծառայողների կարգավիճակի մասին» դաշնային օրենքի 8-րդ հոդվածի համաձայն՝ զինծառայողներն իրենց ծառայական պարտականություններից ազատ ժամանակ հրապարակային ծիսակատարություններին և կրոնական արարողություններին մասնակցելու իրավունք ունեն և իրավունք չունեն կրոնի հետ կապված հիմքերով հրաժարվելու իրենց զինվորական ծառայությունից: Պետությունը պատասխանատու չէ որոշակի զինծառայողների կրոնական համոզմունքներով պայմանավորված պահանջումները բավարարելու համար: Չի թույլատրվում կրոնական միավորումների գործունեությունը զինվորական ստորաբաժանումներում: Կրոնական արարողությունները զորամասի տարածքում կարող են անցկացվել զինծառայողների խնդրանքով, հրամանատար սպայի թույլտվությամբ և զինծառայողների հաշվին:

Մի շարք երկրներ կրոնը դավանելու հետ կապված գործողությունների և ծիսակատարությունների սահմանափակումների վերաբերյալ հարցերին պատասխանել են, որ սահմանափակումները կիրառվում են միայն այն դեպքում, երբ այդ գործողություններն ու ծիսակատարությունները վնասում են զինվորական պարտականությունների կատարումը¹⁸⁷: Մասնավորապես, այդպես են պատասխանել Ադրբեջանը, Բելգիան, Չեխիայի Հանրապետությունը, Դանիան, Էստոնիան, Վրաստանը, Լիտվան և Շվեյցարիան:

¹⁸³ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար:
¹⁸⁴ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար:
¹⁸⁵ Տե՛ս նաև Չեխիայի Հանրապետության պաշտպանության նախարարի թիվ 19/1998 հրամանը:
¹⁸⁶ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարց 71.б:
¹⁸⁷ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարց 71:

Զինձառայողի՝ իր կրոնակցի հետ հաղորդակցվելու իրավունքը կրոնի ազատության կարևոր տարրերից է: ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշարին տրված պատասխանները ցույց են տալիս, որ պետությունների միջև այս հարցի առնչությամբ հստակ ջրբաժան կա: Տասնչորս պետություն թույլատրում է հաղորդակցությունը միայն քրիստոնյա քահանայի հետ, վեցը՝ նաև այլ կրոնների ներկայացուցիչների հետ, մասնավորապես՝ Բելգիան (քրիստոնեություն, հուդայականություն և այլն), Կանադան (իսլամ, քրիստոնեություն և այլն), Ֆրանսիան (իսլամ, քրիստոնեություն, հուդայականություն), Չեխիայի Հանրապետությունը (քրիստոնեություն և հուդայականություն), Իսպանիան (իսլամ, քրիստոնեություն, հուդայականություն), Ռուսաստանի Դաշնությունը (իսլամ, քրիստոնեություն, հուդայականություն և բուդդայականություն) և Միացյալ Նահանգները (իսլամ, քրիստոնեություն, բուդդայականություն, հուդայականություն և այլն): Նիդեռլանդներում կան նաև մարդասիրական դաստիարակության խորհրդատուներ: Չնայած կրոնական փոքրամասնության ներկայացուցիչների՝ կրոնակիցների հետ հաղորդակցվելու պահանջմունքն ակնհայտորեն պայմանավորվում է համապատասխան զինձառայողների քանակով, այնուամենայնիվ, եզրակացությունն այն է, որ սա ավելի նախընտրելի տարբերակ է: Զինված ուժերի ներսում առկա և սեփական կրոնական համայնքի պաշտոնական ներկայացուցիչ չունեցող կրոնական խմբերի պահանջմունքները մասնակիորեն կարող են բավարարվել զինձառայողների շրջանում կրոնական միավորումներ ստեղծելու միջոցով (օրինակ՝ Գերմանիայում վերջերս ձևավորվել է հուդայական զինվորականների ընկերակցություն): Բազմազգ ուժերում կրոնական ճկուն ներկայացվածությունը կարող է նպաստել կրոնական փոքրամասնությունների ներկայացվածության խնդրի լուծմանը: Կրոնական համայնքների ներկայացուցիչների գործունեությունը թույլ տալու դեպքում նրանց խնդիրը կլինի ծիսակատարություններ կատարելը, զինձառայողներին տեղեկատվություն հաղորդելը կրոնական հարցերի վերաբերյալ, խորհրդատվություն մատուցելը և հոգևոր աջակցության ծառայությունները: Այլ ընթացակարգերի բացակայության կամ թերի լինելու պարագայում կրոնական համայնքների ներկայացուցիչները կարող են ոչ պաշտոնապես զբաղվել զինձառայողների գանգատներով կամ նրանց սոցիալական բավարարման հարցերով: Գրեթե բոլոր երկրներում նրանք խորհրդատվություն և աջակցություն են տրամադրում զինված ուժերի հրամանատարներին զինձառայողների կրոնական, բարոյական և հոգևոր վիճակին առնչվող ծրագրերի, քաղաքականության և ուսմունքի վերաբերյալ: Այս ոլորտում առկա փորձը տարբեր երկրներում (և անգամ երկրի ներսում գործերի տարբեր տեսակներում) տարբեր է՝ կապված այն հարցի հետ, թե արդյոք կրոնական համայնքների ներկայացուցիչներին, օրինակ՝ կապելաններին, պե՞տք է տրվի զինվորական կոչում, թե՞ ոչ:

ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշարին պատասխաններ ուղարկած երկրների ճնշող մեծամասնությունը որոշ չափով հաշվի է առնում տվյալ կրոնը դավանելու հետ կապված պահանջմունքները (սննդի, հագուստի, կրոնական տոների, կրոնական հավատքի/պատկանելության արտաքին նշաններին վերաբերող պահանջները)¹⁸⁸: Համեմատաբար քիչ դեպքերում է, սակայն, որ պետությունները նկարագրում են այն ակտիվ գործողությունները, որոնք ձեռնարկում են զինձառայողների՝ իրենց կրոնը դավանելու համար պայմաններ ստեղծելու ուղղությամբ: Ներկայացվել են առանձին օրինակներ՝ զորամասում ծիսակատարության կամ աղոթքի համար տեղ նախատեսելը (Ադրբեջան և Ֆրանսիա), զորամասերում կապելաններ կամ հոգևոր առաջնորդներ նշանակելը (Բելգիա, Իռլանդիա և Իսպանիա) և հարմարություններ, որոնք կրոնական կազմակերպություններին հնարավորություն են տալիս այդ պայմանները ստեղծել ինքնուրույն (Մլովակիա), սննդի հետ կապված կրոնական պահանջների համար անհրաժեշտ սննդի առկայությունը (Ֆրանսիա և Նորվեգիա), կրոնական տոները նշելու հնարավորությունը (Բելգիա, Դանիա և Ֆրանսիա) և կրոնապատկանելության արտաքին

¹⁸⁸ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարց 71.с:

նշաններ կրելու հետ կապված հատուկ ավանդույթների պահպանումը հաշվի առնելը (օրինակ՝ սիկհերի չալմա կրելը, Նորվեգիա):

Ներդիր 11.7

Կրոնական հանդերձանքը զինված ուժերում. Միացյալ Թագավորության մոտեցումը¹⁸⁹

«Բոլոր զինծառայողները պետք է հագնեն հաստատված նմուշի համազգեստ և պահպանեն զինված ուժերի հանդերձանքի վերաբերյալ սահմանված կանոններն ու հրահանգները: Այնուամենայնիվ, զինված ուժերը ընդունում են որոշակի կրոնական համոզմունքներին համապատասխան հանդերձանքի հատուկ պահանջների պահպանման անհրաժեշտությունը: Հնարավոր է, որ մարտունակության, առողջության և անվտանգության նկատառումներից ելնելով՝ զինծառայողները ստիպված լինեն ճկունություն դրսևորել որոշակի հանգամանքներում»:

Սիկհերին թույլատրվում է կրել 5 «K»՝ «կառա» (երկաթե ապարանջան), «կեշ» (չկտրած մազեր), «կանգա» (փոքր սանր), «կաչչա» (հատուկ ձևվածքի մինչև ծնկները հասնող ներքնազգեստ) և «կիրպան» (փոքր թուր): Տղամարդ սիկհերը կարող են չալմա դնել:

Սակայն գոյություն ունեն որոշ սահմանափակումներ՝ կապված չալմա դնելու հետ, հատկապես՝ օպերատիվ իրավիճակի պայմաններում (օրինակ՝ զրահավոր փոխադրիչ մեքենաներում պետք է դնել սաղավարտ, հրշեջների դեպքում՝ զրահասաղավարտ և շնչառական սարք (սաղավարտի հետ լրիվ հանդերձանքով), իսկ որոշ ինքնաթիռների անձնակազմի դեպքում՝ թռիչքային սաղավարտներ):

• Մահմեդական և սիկհ տղամարդիկ

Մահմեդական և սիկհ տղամարդկանց թույլատրվում է կարճ, խնամքով հարդարված մորուք պահել: Սակայն, մասնագիտական կամ օպերատիվ նկատառումներից ելնելով, վտանգի ակնհայտ առկայության դեպքում, կրոնական համոզմունքների պատճառով մորուք պահելու թույլտվություն ունեցող անձինք պետք է պատրաստ լինեն, որ գուցե ստիպված լինեն կարճացնել կամ կտրել իրենց մորուքը, այնքան, որքան անհրաժեշտ կլինի հակազգազը կամ շնչառական սարքը պատշաճ կրելու համար:

• Մահմեդական կանայք

Մահմեդական կանանց թույլ է տրվում շրջազգեստի փոխարեն հագնել համազգեստային անդրավարտիք, ինչպես նաև հիջաբ, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ օպերատիվ կամ առողջական ու անվտանգության նկատառումներից ելնելով՝ անհրաժեշտ է հագնել այլ հանդերձանք:

• Հուդայական տղամարդիկ

Հուդայական կրոնի տղամարդ հետևորդը կարող է դնել հասարակ կամ ձևավոր «յարմուկա», երբ հանում է այլ տեսակի գլխարկը:

Պաշտպանության նախարարությունները նաև կարող են պոզիտիվ գործողություններ իրականացնել զինված ուժերում տարբեր կրոնական սովորույթների ըմբռնումը ապահովելու և կրոնական խտրականության դեպքերից խուսափելու համար: Կանադայում¹⁹⁰, Դանիայում և Միացյալ Թագավորությունում արժեքավոր ուղեցույցներ

¹⁸⁹ *Guide on Religion and Belief in the MOD and Armed Forces*, UK Ministry of Defence, 2006 [Պաշտպանության նախարարությունում և զինված ուժերում կրոնի և համոզմունքների մասին ուղեցույց, Միացյալ Թագավորություն, 2006 թ.]:

¹⁹⁰ Կանադայի զինված ուժերի վարչական հրաման թիվ 16-1, «Կրոնական ծեսերի կատարման պայմանները» (Canadian Forces Administrative Order 16-1, “Religious Accommodation”):

են հրապարակվել այն զինծառայողների, հատկապես վերադաս սպաների համար, ովքեր առնչվում են կրոնական պահանջմունքներով պայմանավորված խնդրանքներին¹⁹¹: Այս ուղեցույցները կարող են հատկապես օգտակար լինել գործնական աջակցություն ցույց տալու տեսանկյունից՝ գնահատելու համար զինծառայողների այն հայտարարությունների անկեղծությունը, որոնք վերաբերում են կրոնական փոքրամասնությունների յուրահատուկ ինքնությունն ընդունելու անհրաժեշտությանը:

Ներդիր 11.8

Ուղեցույց կրոնական ազատության իրականացման պայմանների ստեղծման վերաբերյալ (Դանիա)¹⁹²

Դանիայի պաշտպանության ուժերի հրամանատարությունը հրատարակել է մի քանի ուղեցույց այն մասին, թե ինչպես արձագանքել կրոնական համոզմունքներով պայմանավորված գործնական խնդրանքներին և պահանջներին, որոնք ներառում են հետևյալ ոլորտները:

- **Տոնական օրերը**

Դանիայում տոնական օրերը սահմանված են ավետարանական լյութերական եկեղեցու կողմից: Այնուամենայնիվ, այն աշխատակիցները, ովքեր աշխատում են այդ օրերին, փոխհատուցում են ստանում աշխատած ժամերի դիմաց և կարող են իրենց ընտրությամբ իրենց հաշվին ուրիշ հանգստյան օրեր վերցնել, որոնք տոնական են համարվում կրոնական այլ համայնքների օրացույցի համաձայն, պայմանով, որ դրանով չեն խախտվի ծառայողական պարտականությունների կատարման պահանջները: Ամեն տարի պաշտպանության ուժերի հրամանատարությունը հրապարակում է տվյալ տարվա իսլամական և հուդայական տոների օրերը:

- **Մնունդը**

Դանիայի պաշտպանության ուժերի հրամանատարության ենթակայության տակ գտնվող մշտական գործող բոլոր օբյեկտների ճաշարաններում մատուցվում է բազմազան սնունդ, որով հատուկ պահանջներ ունեցող աշխատակիցներին հնարավորություն է տրվում պատվիրելու այնպիսի սնունդ, որն առավելագույնս բավարարում է նրանց պահանջները: Բացի այդ, Դանիայի պաշտպանության ուժերի հրամանատարությունը թողարկում է դաշտային հատուկ մթերաբաժիններ, որոնք չեն պարունակում խոզի միս. հաշվի են առնվում մահմեդականների և հուդայականների պահանջմունքները, որոնք այն համարում են ոչ մաքուր սնունդ:

¹⁹¹ Աշխատանքային հարաբերությունների ոլորտում խտրական վերաբերմունքն արգելող կանոնակարգերի 2005 թ. ընդունումից հետո պաշտպանության նախարարությունը թողարկել է ուղեցույցներ: Դրանցում, բացի կանոնակարգերի պարզաբանումից, գանգատների ներկայացման, քննության և լուծման վերաբերյալ խորհրդատվությունից ու հիմնական 10 կրոնների մասին ընդհանուր բնույթի տեղեկատվությունից, ուղեցույցներ են տրամադրվում հետևյալ հարցերի վերաբերյալ. աղոթքի համար ազատ ժամանակ և աղոթատեղիներ նախատեսելը, կրոնական տոնախմբությունների/տոների համար արձակուրդ տրամադրելը, մերձավոր հարազատների մահվան դեպքում արձակուրդ տրամադրելը, հագուստի և սննդի հատուկ պայմանները, պահքի մեջ լինելը, անձնակազմի հոգևոր պահանջմունքները բավարարելը, համոզմունքների պատճառով զինծառայությունից հրաժարվելը, ծառայության ընթացքում մահվան դեպքերը, շտապ հուղարկավորության պահանջները, ինչպես նաև կրոնի և համոզմունքների վերաբերյալ տեղեկություններ հավաքելը, տե՛ս <http://www.army.mod.uk/linked_files/ag/soldierwelfare/sol_support/Guide_on_Religion.pdf>:

¹⁹² “Forvaltning af religiøst begrundete praktiske ønsker og behov” անվանումը կրող փաստաթղթի («Կրոնական համոզմունքներով պայմանավորված ցանկությունների և պահանջմունքների բավարարումը») ոչ պաշտոնական անգլերեն թարգմանությունը, Դանիայի պաշտպանության ուժերի հրամանատարություն, 2004 թ.:

• Աղոթքը

Դանիայի պաշտպանության ուժերի հրամանատարությունը բավարարում է աղոթքի կատարմանն առնչվող խնդրանքները (ներառյալ՝ աղոթք անելու համար տեղ և ժամանակ հատկացնելու մասին խնդրանքները), այնքանով, որքանով դա համատեղելի է ծառայության պահանջների հետ: Բացի այդ, առկա պայմաններում, հնարավորության դեպքում, սենյակը կարող է ծառայել որպես աղոթատեղի:

• Հիվանդություն, մահ, հուղարկավորություն

Իրենց հիվանդության կամ մահվան կապակցությամբ հատուկ կրոնական պահանջմունքեր ունեցող աշխատակիցները կարող են հայտնել դրանք, իսկ Դանիայի պաշտպանության ուժերի հրամանատարությունը ձգտում է բավարարել նման ցանկություններն ու պահանջմունքները: Տարածվել է նաև ուղեցույցի այն հավելվածը, որում գործնական ցուցումներ են տրվում տարբեր կրոնների ծիսակատարություններին ներկայացվող պահանջների մասին:

4. Լավագույն փորձի օրինակներ և հանձնարարականներ

- ✓ Ձինված ուժերում ծառայությունը պետք է բաց լինի բոլորի համար՝ անկախ կրոնից. յուրաքանչյուր խոչընդոտ, ինչպես, օրինակ՝ կրոնական երդումները, պետք է կիրառվի նվազ խստությամբ՝ առնվազն հնարավորություն տալով երդումը փոխարինելու հավաստմամբ:
- ✓ Պետությունները պետք տեղեկություններ հավաքեն զինված ուժերի կրոնական կազմի վերաբերյալ՝ որևէ թաքնված կամ անուղղակի խտրականություն ի հայտ բերելու և դրա դեմ պայքարի համար անհրաժեշտ ապացուցողական հիմք ունենալու նպատակով:
- ✓ Ձինված ուժերը, հնարավորության դեպքում, պետք է պայմաններ ստեղծեն զինծառայողների՝ իրենց կրոնը դավանելու համար, ներառյալ՝ ծիսակատարությունները, աղոթքը, իրենց կրոնի կամ հարանվանության (կոնֆեսիայի) ներկայացուցիչների հետ շփվելու հնարավորությունը, սուրբ օրերը և պահքերը պահելը, հագուստի և սննդի հետ կապված պահանջները կատարելը: Եթե այս պահանջմունքների բավարարման համար պայմանների ստեղծումն անհնար է, ապա ելնելով մարտունակության նկատառումներից (կամ մասնագիտական իրական պահանջներից), յուրաքանչյուր սահմանափակում պետք է հիմնվի հստակ օրենքի վրա և համաչափ լինի: Ձինված ուժերը պետք է կրեն ապացուցման պարտականությունը՝ ցույց տալու համար, որ դավանանքի տվյալ եղանակը թույլ տալու դեպքում համապատասխան վնաս կհասցվեր:
- ✓ Պաշտպանության նախարարությունները պետք է տարածեն ուղեցույցներ՝ կապված տարբեր կրոնական ծիսակատարությունների հետ, ինչպես նաև այն մասին, թե ինչպես կարելի է զինված ուժերի պրակտիկայում դրանց համար պայմաններ ստեղծել:
- ✓ Պետությունները պետք է ապահովեն, որ զինված ուժերում առկա աշխատանքային միջավայրը զերծ լինի կրոնական հողի վրա թույլ տրվող հալածանքներից և տուժող դառնալու վտանգի մեջ դնելուց:

ԲԱԺԻՆ ՉՈՐՐՈՐԴ

Գլուխ 12

Էթնիկ և լեզվական փոքրամասնությունները զինված ուժերում

Այս գլուխը նվիրված է զինված ուժերում էթնիկ և լեզվական փոքրամասնությունների (այսինքն՝ տվյալ պետության բնակչության շրջանում այդպիսիք հանդիսացողների) վիճակին: Ուսումնասիրվում են նաև զինված ուժերում տվյալ պետության քաղաքացի չհանդիսացող անձանց վիճակին վերաբերող հարցերը:

Եթե պետության զինված ուժերում ներկայացված են հասարակության բոլոր տարրերը, այդ թվում՝ էթնիկ և այլ փոքրամասնությունները, ապա այդպիսի զինված ուժերը կարող են դառնալ ազգային միասնության և համախմբվածության աղբյուր: Մրանից բխում է, որ հնարավորինս պետք է ձեռքբերվել զինված ուժերում էթնիկ փոքրամասնությունների հավաքագրումն ու ծառայությունը խափանող բոլոր ավելորդ արգելքներից: Սա ոչ միայն արդարության և անխտրական վերաբերմունքի, այլև *մարտունակության* խնդիր է: զինված ուժերն ավելի արդյունավետ կգործեն ազգային շահերից ելնելով, եթե այդ ուժերը մեծ ներկայացուցչություն ունենան և դրանցում չգերակայեն հատուկ էլիտաների ներկայացուցիչները:

Ուստի սույն գլուխը նվիրված է այդ խմբերի ինտեգրման հարցերին, այն նկատառումով, որ զինված ուժերի հավաքագրման, ընտրության և վերապատրաստման ընթացքում ձևավորվեն առաջավոր պրակտիկա, ընթացակարգեր, ինչպես նաև՝ օրենսդրություն:

1. Քննարկվող հարցերը

Գոյություն ունի երկու ընդհանուր մոտեցում, որոնք որդեգրելով պետությունները ձգտում են արձագանքել բազմաէթնիկ բնակչություն ունենալու մարտահրավերին: Առաջինը կարելի է անվանել *ուժացման* մոտեցում, երբ գերակշռող նպատակն է վերացնել կամ նվազագույնի հասցնել էթնիկ խմբերի տեսանելի տարբերությունները՝ դրանք ենթարկելով ընդհանուր ազգային ինքնությանը: Հաջողության դեպքում նման քաղաքականությունը կարող է նվազեցնել հակամարտությունն ու մրցակցությունը խմբերի միջև, սակայն այս մոտեցման հետևանքով թուլանում են էթնիկ խմբերի ներկայացուցիչների կապերն իրենց ընդհանուր պատմության և արժեքների հետ, ինչը կարող է հանգեցնել սերունդների բախման: Ուժացման մոտեցման հիմնական գործիքներն են կրթությունը և պետական պրակտիկան. պաշտոնական լեզուն, օրինակ, կարող է ճանաչվել որպես դպրոցներում օգտագործման ենթակա միակ լեզու:

Այլընտրանքային մոտեցում է *բազմալեզվային* քաղաքականությունը: Այս մոտեցումը ընդունում, խթանում և անգամ ողջունում է էթնիկ տարբերությունները: Մակայն սա այն վտանգն ունի, որ այս տարբերությունները կարող են պահպանվել որպես անջատողականության և հակամարտության նշանակալի աղբյուր, եթե մանավանդ թույլատրվում է էթնիկ խմբերի գոյությունը գուգահեռ ապրող համայնքներում, որոնք շատ քիչ շփում ունեն միմյանց հետ:

Այն մոտեցումը, որ զինված ուժերը որդեգրում են էթնիկ տարբերությունների առնչությամբ, անխուսափելիորեն արտացոլում է ուժացման և բազմալեզվային մոտեցումների երկճյուղավորումը:

Որոշ երկրների զինված ուժեր հաջողություններ են արձանագրել ռասայական միաձուլման հարցում: Մյուս երկրներում բազմալակությային քաղաքականությունը հանգեցրել է նրան, որ զինված ուժերը բաղկացած են գրեթե զուտ էթնիկ ենթախմբերի ներկայացուցիչներով համալրված ստորաբաժանումներից: Ամեն դեպքում առաջ են գալիս հավասարության խթանման և խտրականության կանխարգելման տարբեր մարտահրավերներ:

Բազմաէթնիկ պետության ներսում զինված ուժերը պետք է համարժեք արտացոլեն հասարակության կազմը՝ միաժամանակ որպես տեսլական ունենալով հասարակության ներկայացուցիչների ինքնության տարբերություններից վերանալը, այնպես, որ իրենց առջև դրված խնդիրներն իրականացնելիս նրանք համախմբված և արդյունավետ գործեն: Զինված ուժերը կարող են դրական լիցք հաղորդել ինտեգրմանը, և զինված ուժերում ինտեգրման փորձի հաջողված օրինակները ազգային միասնության տեսանկյունից խորհրդանշող հանդիսանալու շնորհիվ կարող են ավելի մեծ ներգործություն ունենալ առհասարակ հասարակության վրա և նպաստել ներգաղթածների նկատմամբ ավելի հանդուրժողական վերաբերմունք ձևավորելուն:

Բոլոր երկրների զինված ուժերը ձգտում են զինձառայողներին ներշնչել նպատակի միասնականության զգացմունքը: Փոքրամասնությունների իրավունքները, սակայն, կարող են վտանգվել, եթե զինված ուժերը ձգտեն միայն *ուժացնել* փոքրամասնություններին, ոչ թե ապահովեն էթնիկ փոքրամասնությունների արժեքային և մշակութային արժեքների լիակատար պաշտպանվածությունը զինված ուժերում:

Նախկինում պետություններն ավանդաբար ձգտում էին զինված ուժերում հավաքագրվող անձանց հավաստարմությունն ապահովել ազգային պատկանելության սկզբունքի ազդեցությունը սահմանափակելու միջոցով: Նման սահմանափակումներն, իհարկե, տարածվում են ոչ միայն էթնիկ փոքրամասնությունների վրա, և հավանական է, որ էլ ավելի ցավալի ներգործություն ունենան տվյալ հասարակության մեջ նոր հիմնված գաղթօջախների ներկայացուցիչների վրա: Լեզվական փոքրամասնությունների պարագայում զինված ուժերում մայրենի լեզուն գործածելու խնդիր կա. պաշտոնական հաղորդակցությունը տեղի է ունենում տվյալ պետության բոլոր պաշտոնական լեզուներով կամ բնակչության մեծամասնության լեզվով, թե՛ լեզվական փոքրամասնության ներկայացուցիչները ծառայողական պարտականությունները կատարելու ընթացքում իրավունք են ստանում գործածելու իրենց ազգային լեզուն:

Միավորված զինված ուժերի ներսում էթնիկ փոխգործակցության վերահաստատման խնդիրը առավել մեծ կարևորություն է ձեռք բերում այն պետությունների համար, որտեղ ոչ վաղ անցյալում տեղի են ունեցել ազգամիջյան հակամարտություններ: Սա էլ ավելի մեծ մարտահրավերներ է առաջացնում, քանի որ պահանջում է նախկին թշնամիների (վերա)ինտեգրում: Անգամ, երբ անհրաժեշտ է լինում պահպանել առանձնացված ստորաբաժանումների համակարգը, պետք է միջոցներ ձեռնարկել տարբեր համայնքների զինվորական հրամանատարների միջև երկխոսությունը ժամանակին հաստատելու և հրամանատարության համագալին համակարգը վերականգնելու ուղղությամբ: Հետևողական փոխադարձ ժամանակաշրջաններում զինված ուժերին կարող են առաջադրվել այնպիսի հատուկ խնդիրներ, որոնք մշակվել են հաշտեցումը խթանելու նպատակով, մասնավորապես՝ այնպիսի հատուկ ծրագրեր, որոնցով խրախուսվում է զինված ուժերում թերի ներկայացված էթնիկ խմբերի ներկայացուցիչների հավաքագրումը, ինչպես նաև՝ այնպիսի որոշումներ, որոնք հիմնված են բազմաէթնիկ մոտեցումների վրա և վերաբերում են անձնակազմի թվաքանակի նվազեցմանը, զորացրմանը, զինաթափմանը և քաղաքացիական կյանքում ինտեգրվելուն: Միջազգային խաղաղապահ ուժերի ներկայությունը նույնպես կարող է նպաստավոր լինել տարբեր խմբերի միջև համագործակցության հնարավորությունը ցույց տալու տեսանկյունից: Բացի այդ,

միջազգային գորամիավորումների խաղաղապահ առաքելության արդյունավետությունը կարող է մեծանալ, եթե նպատակադրված ձևավորվեն տարբեր էթնիկ խմբերի ներկայացուցիչներով:

Ներդիր 12.1

Բոսնիա և Հերցեգովինայի օրինակը¹⁹³

Բոսնիա և Հերցեգովինան ուրույն օրինակ է, թե ինչպես կարող են որևէ երկրի պաշտպանական կառույցները հաջողությամբ հաղթահարել ողբերգական հակամարտության հետևանքները:

Չնայած հակամարտությունն ավարտվեց 1995 թ. կնքված Խաղաղության մասին Դեյթոնի համաձայնագրով, միայն 2006 թ. էր, որ Բոսնիա և Հերցեգովինան կարողացավ ստեղծել բացառապես պետական ենթակայության տակ գտնվող պաշտպանական գերատեսչություն, որը փոխարինելու եկավ ենթապետական (պետության տարբեր սուբյեկտների ենթակայության տակ գտնվող) պաշտպանական կառույցներին, որոնք հակամարտությունն ավարտվելուց ի վեր գտնվում էին անփոփոխ վիճակում: Այս բարեփոխման ձեռքբերումներից եղավ նաև ՆԱՏՕ-ի պահանջներին բավարարող միասնական բանակի (Բոսնիա և Հերցեգովինայի զինված ուժերի) ստեղծումը, որի բարեփոխումը դեռևս ընթացքի մեջ է և որը, փոխարինելով նախկինում գլխավորապես մոնոէթնիկ բանակային երեք բրիգադներին, հաջողությամբ միավորեց նախկին մարտնչող խմբավորումները: Այս կտրուկ փոփոխությունն ապահովող քաղաքական և օրենսդրական լուծումների մշակմանը զգալի աջակցություն է ցույց տրվել ՆԱՏՕ-ի բազմազգ գորամիավորման շտաբի կողմից, որը մինչև հիմա էլ տեղակայված է այս երկրում:

Պաշտպանության ոլորտը կարգավորող նոր օրենսդրությամբ (գլխավորապես՝ «Պաշտպանության մասին» և «Բոսնիա և Հերցեգովինայի զինված ուժերում ծառայության մասին» օրենքներով) հավասարակշռվում է Բոսնիա և Հերցեգովինայի երեք էթնիկ խմբերի (ինչպես նաև այդ խմբերին չպատկանող անձանց) խմբային շահերի պաշտպանությունը, ինչպես նաև՝ առանձին զինծառայողների մարդու իրավունքների խթանումը: Օրինակ՝ օրենսդրորեն երաշխավորվում է, որ ինչպես զինված ուժերում, այնպես էլ պաշտպանության նախարարության համակարգում ավագ պաշտոնները պետք է արդարացի համաչափությամբ բաշխված լինեն էթնիկ խմբերի (կամ պետականաստեղծ ժողովուրդների, այսինքն՝ սերբերի, խորվաթների, բոսնիացիների և այլ խմբերի) միջև, ինչն իր հերթին լրացուցիչ խթան է վստահության մթնոլորտի ձևավորման համար: Օրենսդրությամբ նաև նախատեսվում է, որ երկրի նախագահի իրավասության մեջ է մտնում ընդհանուր առմամբ զինված ուժերում էթնիկ խմբերի ներկայացվածության աստիճանի որոշումը՝ միաժամանակ թե՛ հաշվի առնելով մարդահամարի տվյալները, թե՛ էլնելով մարտունակության ապահովման շահերից: Անձնական իրավունքների առումով սա առաջին դեպքն էր, երբ պաշտպանության ոլորտը կարգավորող օրենսդրական ակտն ընդունվել էր համապետական մակարդակով, ինչը նշանակում էր, որ պետության զինված ուժերում ծառայող անձինք այժմ միևնույն ծառայողական իրավունքներն ունեին՝ անկախ իրենց էթնիկ պատկանելությունից կամ բնակության վայրից: Այդ իրավունքներն ավելի մանրամասն ամրագրված են «Զինված ուժերում ծառայության մասին» օրենքում, որի կարգավորման ոլորտին են պատկանում այնպիսի հարցեր, ինչպիսիք են լեզվի իրավունքը, հավասար հնարավորությունների և գանգատարկման ընթացակարգերի ապահովումը, ինչպես նաև զինվորական կարգապահական գանգանքների գործերով պատշաճ ընթացակարգերի նախատեսումը:

Նոր համակարգի հատկանշական առանձնահատկություններից է հետևակային երեք գնդի ձևավորումը, որոնցից յուրաքանչյուրը պատասխանատու է իր ձևավորման հիմքում ընկած նախկին գորամիավորումների/բանակների զինվորական ժառանգության և ինքնության պահպանման համար. Բոսնիա և Հերցեգովինայի Հանրապետության բանակը (հիմնականում

¹⁹³ Անցումային շրջանի կառավարման խումբ, Սարաևոյում ՆԱՏՕ-ի կենտրոնակայան (Transition Management Group, NATO Headquarters Sarajevo):

բունիացիներից կազմված), Խորվաթիայի պաշտպանության խորհուրդը (հիմնականում խորվաթներից կազմված) և Սերբիայի Հանրապետության բանակը (հիմնականում սերբերից կազմված): Օրենսդրության համաձայն՝ այս գնդերը որևէ օպերատիվ կամ վարչական լիազորություն չունեն, իսկ դրանց ստորաբաժանումները մտնում են բազմաէթնիկ բրիգադների կազմի մեջ: Որպես այդպիսին, պահպանելով էթնիկական ավանդույթները, զինված ուժերը միաժամանակ օպերատիվ և վարչական ղեկավարման տեսանկյունից իրոք բազմաէթնիկ են լինելու:

Ամփոփելով նշենք, որ Բոսնիա և Հերցեգովինան ձգտում է հասնել նրան, որ իր պաշտպանական գերատեսչությունն ապահովի զինծառայողների հավասարությունը՝ հիմնվելով լավ մշակված օրենսդրական դաշտի վրա և միաժամանակ պատշաճ հոգ տանելով երկրի պետականաստեղծ ժողովուրդների համար ամրագրված սահմանադրական երաշխիքների ապահովման մասին: Տվյալ պահին առկա մարտահրավերն է այս օրենսդրական դաշտի իրավակարգավորող նորմերի ապահովումը՝ ենթաօրենսդրական անհրաժեշտ ակտերի և կանոնադրությունների միջոցով:

2. Մարդու իրավունքների վերաբերյալ միջազգային պարտավորությունները

Հավասարության իրավունքը, ինչպես երևում է ստորև ներկայացված ներդիր 12.2-ից, լայնորեն ճանաչված է մարդու իրավունքների միջազգային իրավունքում: Այն ամրագրված է Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրում, Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրում և Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիայում, չնայած դրանց դրույթների նշանակալի տարբերություններ կան: Այս բոլոր փաստաթղթերը արգելում են խտրականությունը՝ ռասայական պատկանելության, մաշկի գույնի, ազգային ծագման և կրոնի հիմքով: ՔՔԻՄԴ-ի 27-րդ հոդվածը խտրականության արգելքը տարածում է նաև էթնիկ, կրոնական կամ լեզվական փոքրամասնության պատկանելության հատկանիշների վրա:

Ներդիր 12.2

Հավասարության և անխտրական վերաբերմունքի մասին դրույթները մարդու իրավունքների առանձին պայմանագրերում

ՄԻՀՀ, հոդված 2	Յուրաքանչյուր ոք ունի սույն Հռչակագրում ամրագրված բոլոր իրավունքներն ու ազատությունները՝ առանց որևէ տարբերակման, այնպիսի հիմքերով, ինչպիսին են ռասան, մաշկի գույնը, սեռը, լեզուն, կրոնը, քաղաքական կամ այլ համոզմունքը, ազգային կամ սոցիալական ծագումը, գույքային դրությունը, ծնունդը կամ այլ կարգավիճակ:
ՔՔԻՄԴ, հոդված 26	Բոլորը հավասար են օրենքի առջև և, առանց որևէ խտրականության, ունեն օրենքով հավասար պաշտպանվածության իրավունք: Այդ կապակցությամբ օրենքով պետք է արգելվի ցանկացած խտրականություն և բոլորի համար պետք է երաշխավորի հավասար և արդյունավետ պաշտպանություն խտրականությունից այնպիսի հիմքերով, ինչպիսին են ռասան, մաշկի գույնը, սեռը, լեզուն, կրոնը, քաղաքական կամ այլ համոզմունքը, ազգային կամ սոցիալական ծագումը, գույքային դրությունը, ծնունդը կամ այլ կարգավիճակը:
ՔՔԻՄԴ, հոդված 27	Այն պետություններում, որտեղ գոյություն ունեն ազգային, կրոնական կամ լեզվական փոքրամասնություններ, դրանց պատկանող անձանց չի կարող մերժվել նույն խմբի այլ անդամների հետ համատեղ իրենց մշակույթից օգտվելու, իրենց կրոնը դավանելու և դրա ծեսերը կատարելու, ինչպես նաև մայրենի լեզուն օգտագործելու իրավունքը:

ՄԻԵԿ, հոդված 14	Սույն Կոնվենցիայում շարադրված իրավունքներից և ազատություններից օգտվելը ապահովվում է առանց խտրականության, այն է՝ անկախ սեռից, ռասայից, մաշկի գույնից, լեզվից, կրոնից, քաղաքական կամ այլ համոզմունքից, ազգային կամ սոցիալական ծագումից, ազգային փոքրամասնությանը պատկանելուց, գույքային դրությունից, ծննդից կամ այլ դրությունից:
ՄԻԵԿ թիվ 12 արձանագրու- թյուն, հոդված 1	1. Օրենքով սահմանված ցանկացած իրավունքից օգտվելը պետք է ապահովվի առանց սեռի, ռասայի, գույնի, լեզվի, կրոնի, քաղաքական կամ այլ կարծիքի, ազգային կամ սոցիալական ծագման, ազգային փոքրամասնության պատկանելու, սեփականության, ծննդի կամ այլ կարգավիճակի վրա հիմնված խտրականության: 2. Ոչ մեկի նկատմամբ պետական մարմնի կողմից խտրականություն չպետք է դրսևորվի սույն հոդվածի 1-ին կետում նշված որևէ հիմքով:

Այնուամենայնիվ, գոյություն ունեն որոշ դժվարություններ, որոնք հնարավորություն չեն տալիս այս դրույթները գնահատելու որպես զինված ուժերում խտրականության բոլոր տեսակի դրսևորումները բացառող: Նախ՝ զինված ուժերին հավաքագրվելու իրավունք՝ որպես այդպիսին, գոյություն չունի: Այն դեպքերում, երբ խտրական դրույթները նախատեսված են օրենսդրորեն, սա խոչընդոտ չի կարող լինել, համենայնդեպս՝ ՔՔԻՄԴ-ի մասով: Սակայն ՄԻԵԿ-ի 14-րդ հոդվածում ամրագրված մոտեցումն արդեն առաջացնում է որոշակի խնդիրներ, որոնք քննարկվում են ստորև: Երկրորդ՝ հստակ չէ, թե արդյոք պայմանագրային այս պարտավորություններն ինքնին պետություններից պահանջում են ակտիվ միջոցներ ձեռնարկել խտրականությունը վերացնելու ուղղությամբ, ինչպես, օրինակ՝ հակախտրական օրենքների ընդունումը կամ ռապիդի դրսևորումների կամ ռասայական կամ էթնիկ հողի վրա այլ անձանց (օրինակ՝ ծառայակիցների) կողմից իրականացվող հալածանքների կանխումը:

Այդ իսկ պատճառով կարևոր է ավելի հատուկ բնույթ ունեցող Ռասայական խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին միջազգային կոնվենցիան, որը պահանջում է նման քայլեր ձեռնարկելը (տե՛ս ներդիր 12.3): Կոնվենցիայի կիրառման ոլորտի մեջ է մտնում «ռասայի, մաշկի գույնի, ցեղային, ազգային կամ էթնիկական ծագման հատկանիշների հիմքով ցանկացած տարբերակում, բացառում, սահմանափակում կամ նախապատվություն, որոնք ունեն քաղաքական, տնտեսական, սոցիալական, մշակութային կամ հասարակական կյանքի ցանկացած այլ բնագավառում մարդու իրավունքներն ու հիմնարար ազատությունները չեղյալ հայտարարելու կամ դրանց ճանաչումը, օգտագործումը կամ իրականացումը նվազեցնելու նպատակ կամ հանգեցնում են նման հետևանքների» (հոդված 1, կետ 1):

Ներդիր 12.3

Ռասայական խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին միջազգային կոնվենցիան¹⁹⁴

Արգելում է խտրականությունը՝ ռասայի, մաշկի գույնի կամ էթնիկ պատկանելության հիմքով, տվյալ երկրում քաղաքական և քաղաքացիության ուժով անձին պատկանող իրավունքներն իրականացնելիս և ամրագրում, որ յուրաքանչյուր ոք ունի իր երկրում պետական ծառայության անցնելու հավասար հնարավորության իրավունք (հոդված 5):

Յուրաքանչյուր ոք ունի անկախ ներպետական դատարանների միջոցով արդյունավետ պաշտպանության և խախտված իրավունքների վերականգնման իրավունք ընդդեմ ռասայական խտրականության ցանկացած գործողության, որը խախտում է տվյալ անձի իրավունքներն ու

¹⁹⁴ Աղբյուրը՝ Ռասայական խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին միջազգային կոնվենցիա <http://www.unhcr.ch/html/menu3/b/d_icerd.htm>:

հիմնարար ազատությունները (հոդված 6):

Ռասայական խտրականության վերացման կոմիտեն (կազմված «բարոյական բարձր նկարագիր ունեցող և ճանաչված անաչառությամբ օժտված» 18 փորձագետներից, որոնք ընտրվում են մասնակից պետությունների կողմից) վերահսկողություն է իրականացնում պետությունների պարտավորությունների կատարման նկատմամբ (հոդված 8):

Մասնակից պետությունները յուրաքանչյուր երկու տարին մեկ և ամեն անգամ, երբ դա պահանջում է կոմիտեն, ՄԱԿ-ի Գլխավոր քարտուղարին զեկույց են ներկայացնում իրենց ձեռնարկած տարբեր բնույթի միջոցների վերաբերյալ, որոնց օգնությամբ կենսագործվում են կոնվենցիայի դրույթները (հոդված 9, կետ 1, ա) և բ) ենթակետեր): Կոմիտեն տարեկան զեկույցներ է ներկայացնում ՄԱԿ-ի Գլխավոր ասամբլեային (հոդված 9, կետ 2):

Եթե որևէ մասնակից պետություն կարծում է, որ մյուս մասնակից պետությունը չի կատարում կոնվենցիայի դրույթները, ապա կարող է այդ մասին տեղյակ պահել կոմիտեին (հոդված 11): Կոմիտեն այնուհետև հարցը քննության է առնում հանձնաժողովի միջոցով և քննարկում է այն հանձնարարականները, որոնք անհրաժեշտ է համարում «վեճի լուծման համար» (հոդված 13, մաս 1):

Առանձին անձինք նույնպես կարող են հաղորդում ներկայացնել կոմիտեին, եթե կարծում են, որ իրենք դարձել են որևէ մասնակից պետության կողմից կոնվենցիայում ամրագրված որևէ իրավունքի խախտման զոհ (հոդված 14)՝ այն դեպքերում, երբ տվյալ պետությունը ճանաչել է կոմիտեի կողմից առանձին անձանցից հաղորդումներ ընդունելու իրավասությունը: Այս դեպքերում համապատասխան պետությունը հիմնում է մի մարմին, որն իրավասու է ընդունելու անհատների հաղորդումները և հաղորդակցվելու անմիջապես կոմիտեի հետ: Կոմիտեն պատասխանատու է անհատների կողմից ներկայացված բոլոր ապացույցները քննելու և հանձնարարականներով հանդես գալու համար:

Եվրոպական Միության երկրները, 2000/43 դիրեկտիվի¹⁹⁵ համաձայն, պարտավոր են ապահովել մասնավոր և պետական հիմնարկների աշխատանքային հարաբերություններում ռասայական և էթնիկական հատկանիշներով խտրականությունից պաշտպանվելու իրավական միջոցներ, ներառյալ՝ ոչ իրավաչափ անուղղակի խտրականության¹⁹⁶ և ռասայական հետապնդումների դեպքերը: Ի թիվս այլ ոլորտների՝ սույն դիրեկտիվը կիրառվում է. «(ա) աշխատանքի ընդունվելու, ինքնուրույն աշխատանք իրականացնելու և մասնագիտությամբ զբաղվելու պայմանների դեպքում, ներառյալ ընտրության չափանիշները, հավաքագրման պայմանները և ծառայողական առաջխաղացումը գործունեության բոլոր ոլորտներում և մասնագիտական աստիճանակարգի բոլոր աստիճաններում»¹⁹⁷: Ի թիվս անմիջականորեն գործատուի կողմից դրսևորվող խտրականության հատկանիշներ պարունակող գործողությունների,

¹⁹⁵ Խորհրդի 2000 թ. հունիսի 29-ի թիվ 2000/43/EC դիրեկտիվը անձանց նկատմամբ, անկախ նրանց ռասայական կամ էթնիկ պատկանելությունից, հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի իրականացման վերաբերյալ, Եվրոպական համայնքների պաշտոնական տեղեկագիր, L 180, 19 հուլիսի, 2000թ., էջ 0022-0026 (Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin, Official Journal of the European Communities, L 180, 19 July 2000, pp. 0022-0026):

¹⁹⁶ Հոդված 2.2.բ. «Անուղղակի խտրականություն է համարվում այն իրավիճակը, երբ ակնհայտորեն չեզոք դրույթը, չափանիշը կամ պրակտիկան ռասայական կամ էթնիկ որոշակի ծագում ունեցող անձանց որոշ անբարենպաստ վիճակի մեջ է դնում այլ անձանց համեմատ, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ տվյալ դրույթը, չափանիշը կամ պրակտիկան օբյեկտիվորեն արդարացված է իրավաչափ նպատակի առկայությամբ, և դրա իրականացման միջոցները համարժեք և անհրաժեշտ են»:

¹⁹⁷ Հոդված 3:

գործատունն պատասխանատու է նաև աշխատակիցների կողմից կատարված ամեն մի գործողության համար, որը նպաստում է աշխատավայրում հետապնդումների մթնոլորտի ձևավորմանը: Պետությունները պարտավոր են «երաշխավորել, որ այն անձինք, ովքեր համարում են, որ իրենց նկատմամբ թույլ է տրվել չարաշահում, ունենան դատական և/կամ վարչական ընթացակարգերից, այդ թվում, համապատասխան դեպքերում, հաշտեցման գործընթացներից օգտվելու հնարավորություն՝ սույն դիրեկտիվից բխող պարտավորությունների իրականացման նպատակով» (հոդված 7): Ենթադրվում է, որ սրանով ԵՄ պետություններից պահանջվում է թույլ տալ, որ զինձառայողները ունենան իրավունքի վերականգնման քաղաքացիա-իրավական միջոցներից օգտվելու հնարավորություն՝ խտրականությունն արգելող դրույթների կիրառումը, ոչ թե պարզապես միայն ներքին ընթացակարգերի պահպանումն ապահովելու նպատակով:

Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիայի 14-րդ հոդվածով խտրականության չենթարկվելու կիրառման ենթակա ինքնուրույն իրավունք նախատեսված չէ: Այս հոդվածը գործում է միայն կոնվենցիայով նախատեսված մեկ այլ իրավունքի կամ «կոնվենցիայի տիրույթում գտնվող» մեկ այլ իրավունքի նկատմամբ (այսինքն՝ անհրաժեշտություն չկա ապացուցելու այդ իրավունքներից որևէ մեկի խախտման փաստը, բավական է հաստատել գործնական կապի առկայությունը): Գոյություն չունի, սակայն, կոնվենցիայով երաշխավորված զբաղվածության կամ պետական ծառայության անցնելու իրավունք՝ որպես այդպիսին: Եթե անգամ հաստատված է նման գործնական կապի կամ խախտման առկայությունը և 14-րդ հոդվածն էլ կիրառելի է, հնարավոր է, որ տարբերակված մոտեցումը արդարացվի: Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը նշել է, օրինակ, որ «տարբերակված մոտեցումը համարվում է խտրական, եթե «չունի որևէ օբյեկտիվ կամ ողջամիտ հիմնավորում», այսինքն՝ չի հետապնդում «իրավաչափ նպատակ», կամ «առաջադրված նպատակի և դրան հասնելուն ուղղված միջոցների միջև բացակայում է համաչափության ողջամիտ կապը»¹⁹⁸: Սրանից հետևում է, որ այս պայմանները բավարարելու դեպքում հնարավոր է 14-րդ հոդվածով հիմնավորումներ բերել: Այնուամենայնիվ, ռասայական և ազգային խտրականությունն այն երկու կատեգորիաներն են, որոնց պարագայում, ինչպես նշել է Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը, պահանջվում են «շատ ծանրակշիռ պատճառներ» կամ «առանձնապես լուրջ պատճառներ»¹⁹⁹:

Բացի այդ, խտրականությանն առնչվող գործերով ռասայական շարժառիթների առկայության հաստատման դժվարությունների պատճառով, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը համարել է, որ պետության կողմից ակնհայտ քննչական վարկածներով քննություն չիրականացնելը կամ պետական մարմինների կողմից թույլ

¹⁹⁸ «Աբդուլզիզը, Կաբալեսը և Բալկանդալին ընդդեմ Միացյալ Թագավորության» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1985 թ. մայիսի 28-ի վճիռ, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի զեկույցներ, հտ. 7, 1985 թ., էջ 741, պարբ. 72 (տե՛ս նաև *Բեյգիայի կրթական համակարգում լեզուների օգտագործումը կարգավորող օրենքների կիրառման առանձին հարցերի վերաբերյալ* գործը (*Բեյգիայի լեզվաբանական գործը*), Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1968 թ. հուլիսի 23-ի վճիռ, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի զեկույցներ, 1979-80 թթ., հտ. 1, էջ 241 (Abdulaziz, Cabaes and Balkandali v. the United Kingdom, European Court of Human Rights, 28 May 1985, European Human Rights Reports, Vol. 7, 1985, p. 741, para. 72 (also see the Case Relating to Certain Aspects of the Laws on the Use of Languages in Education in Belgium (Belgian Linguistics Case), European Court of Human Rights, 23 July 1968, European Human Rights Reports, 1979-80, Vol. 1, p. 241):

¹⁹⁹ «Թեքելին ընդդեմ Թուրքիայի» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2004 թ. նոյեմբերի 16-ի վճիռ, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի զեկույցներ, հտ. 42, 2006 թ., էջ 53, «անհաղթահարելի պատճառների» վկայակոչումը (Tekeli v. Turkey, European Court of Human Rights, 16 November 2004, European Human Rights Reports, Vol. 42, 2006, p. 53):

տրված խտրականության մասին ակնհայտ ապացույցների անտեսումը դատարանին կարող է հանգեցնել բացասական եզրակացությունների: Հետևաբար, խտրականության փաստի բացակայության ապացուցման պարտականությունն անցնում է պետությանը²⁰⁰: Սա կարևոր է, մասնավորապես այն դեպքերում, երբ զինված ուժերում թույլ տրվող ճնշումներն ակնհայտորեն պայմանավորված են ռասայական շարժառիթներով (տե՛ս գլուխ 17, «Աշխատանքային պայմանները»):

Ի տարբերություն ՄԻԵԿ-ի 14-րդ հոդվածի՝ ՄԻԵԿ-ի թիվ 12 արձանագրությունը խտրականությունից պաշտպանելուն ուղղված ինքնուրույն կիրառություն ունեցող դրույթ է՝

- ներպետական օրենքով սահմանված որևէ իրավունքից օգտվելիս,
- պետական մարմինների կողմից, որոնք իրականացնում են իրենց իրավաբանական պարտականությունները, այդ թվում՝ այնպիսի հայեցողական լիազորություններ, ինչպիսիք են համավճարների հատկացումը,
- պետական մարմնի կողմից որևէ գործողություն կամ անգործություն կատարելու հետևանքով:

Քանի որ զինված ուժերը, անկասկած, հաղիսանում են պետական մարմին, թիվ 12 արձանագրությունը կանխում է խտրական վերաբերմունքը այն երկրների զինված ուժերում, որոնց վրա այն տարածվում է: Թիվ 12 արձանագրությունը ստորագրվել Եվրոպայի խորհրդի 35 անդամ երկրների կողմից և այն վավերացրած 14 պետությունների համար²⁰¹ ուժի մեջ է մտել 2005 թ. ապրիլի 1-ից:

Էթնիկ փոքրամասնությունների նկատմամբ խտրականության հարցի վերաբերյալ ԵԱՀԿ-ն մշակել է լայն պարտավորություններ: Դեռևս Հելսինկիի 1975 թ. խորհրդակցությամբ որոշվեց, որ մասնակից պետությունները պետք է ճանաչեն այն նպաստը, որ այդ պետություններին կարող են բերել ազգային փոքրամասնություններն ու տարածաշրջանային մշակույթները²⁰²: Այնուհետև 1989 թ. Վիեննայի խորհրդակցության արդյունքում մասնակից պետությունները պարտավորվեցին «իրենց տարածքում պաշտպանել ազգային փոքրամասնությունների էթնիկական, մշակութային, լեզվական և կրոնական ինքնությունը և պայմաններ ստեղծել այն խթանելու համար»²⁰³: 1990 թ. Կոպենհագենի խորհրդակցությամբ սրան ավելացվեց այդ փոքրամասնությունները կամ մշակույթը ներկայացնող անձանց՝ իրենց ազգային լեզուն օգտագործելու և սեփական կրթական, մշակութային և կրոնական ինստիտուտները ստեղծելու իրավունքը²⁰⁴: Հետագայում անցկացված խորհրդակցություններում վերահաստատվեցին մշակութային ինքնությանն առնչվող վերը նշված սկզբունքները: ԵԱՀԿ-ն իր մի շարք բանաձևերում ուշադրություն է դարձրել նաև միգրանտ աշխատողների խնդրի վրա²⁰⁵:

²⁰⁰ «Նաչովան ընդդեմ Բուլղարիայի» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2004 թ. փետրվարի 26-ի վճիռ, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի զեկույցներ, հտ. 39, 2004 թ., էջ 793, պարբ. 169 (Nachova v. Bulgaria, European Court of Human Rights, 26 February 2004, European Human Rights Reports, Vol. 39, 2004, p. 793, para. 169):

²⁰¹ 2007թ. հունվարի 31-ի դրությամբ թիվ 12 արձանագրությունը վավերացվել էր հետևյալ պետությունների կողմից. Ալբանիա, Հայաստան, Բոսնիա և Հերցեգովինա, Խորվաթիա, Կիպրոս, Ֆինլանդիա, Վրաստան, Լյուքսեմբուրգ, Նիդեռլանդներ, Ռումինիա, Սան Մարինո, Սերբիա և Մոնտենեգրո, Մակեդոնիայի նախկին Հարավսլավիայի Հանրապետություն և Ուկրաինա. տե՛ս <<http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/ChercheSig.asp?NT=177&CM=7&DF=1/31/2007&CL=ENG>>:

²⁰² Հելսինկի, 1975 թ. (Համագործակցությունը մարդասիրական և այլ ոլորտներում):

²⁰³ Վիեննա, 1989 թ., պարբ. 19:

²⁰⁴ Կոպենհագեն, 1990 թ., պարբ. 32-34:

²⁰⁵ Մասնավորապես, Վիեննայի 1989 թ. խորհրդակցության ընթացքում ԵԱՀԿ-ն կոչ արեց «ընդունող և ծագման երկրներին միջոցներ ձեռնարկել ընդունող պետություններում օրինական հիմքով ապրող միգրանտ աշխատողների և նրանց ընտանիքների կյանքի տնտեսական,

3. Մոտեցումները

Մույն կետում լավագույն փորձի օրինակները ներկայացնելու նպատակով քննարկվում են տարբեր երկրների որդեգրված մոտեցումները ռասայական խտրականության խնդրի լուծման ուղղությամբ, որոնք առնչվում են թե՛ իրավական ընթացակարգերի և գանգատների քննության եղանակներին, և թե՛ զբաղվածության բնագավառում պետական քաղաքականությանը: Այնուհետև ուսումնասիրվում է զինված ուժերում ոչ քաղաքացիների և լեզվական փոքրամասնությունների վիճակը:

Ռասայական հողի վրա խտրականության կամ հետապնդումների մասին գանգատների ներկայացումն ու քննությունը

Մարդու իրավունքների ոլորտում ստանձնած և նախորդ կետում քննարկված պարտավորությունները կատարելու համար կարևոր է, որ նախատեսված լինեն ռասայական խտրականության վերաբերյալ գանգատների ներկայացման և քննության արդյունավետ եղանակներ: Խտրականությունից պաշտպանվելու իրավական միջոցները կարող են տարբեր լինել: Մեխանիզմներից մեկը աշխատանքային գործեր քննող քաղաքացիական դատարանին քաղաքացիական հայցերի ներկայացման թույլտվությունն է (թույլատրվում է Միացյալ Թագավորությունում հարցը ներքին կարգով քննության առնելուց հետո, տե՛ս ներդիր 12.4) կամ մարդու իրավունքների հանձնաժողովներին անմիջապես դիմելու իրավունք ընձեռելը (ինչպես Կանադայում):

Ներդիր 12.4

ՄԹ մոտեցումը. ռասայական խտրականության մասին գանգատների նախնական քննարկումը²⁰⁶

Ռասայական խտրականությունն արգելող ընդհանուր բնույթի օրենսդրական նորմերը զինված ուժերի վրա տարածվեցին 1996 թ.՝ զինծառայողներին իրավունք վերապահելով աշխատանքային գործերով (քաղաքացիական) դատարան գանգատներ ներկայացնել ռասայական խտրականության վերաբերյալ:

Այնուամենայնիվ, նախքան դատարան դիմելը զինծառայողները պետք է գանգատ ներկայացնեն ներքին ծառայողական ընթացակարգի շրջանակներում (հայտնի է որպես վնասի հատուցման մասին գանգատ): Ձինված ուժերը կարող են միջնորդել, որ դատական վարույթը կասեցվի մինչև ներքին ընթացակարգի ավարտը, ինչը և սովորաբար տեղի է ունենում պրակտիկայում:

Այս մոտեցման առավելությունն այն է, որ այն խրախուսում է այս գործերի հանգուցալուծումը ներքին մակարդակով և թույլ է տալիս, որ գանգատները քննության առնվեն զինվորական կարգապահության խախտման փաստի առկայության կամ բացակայության տեսանկյունից, երբ

սոցիալական, մշակութային և այլ պայմաններն էլ ավելի բարելավելու ուղղությամբ», ինչպես, օրինակ՝ ուսուցում և վերապատրաստում իրականացնելու միջոցով: Այստեղ առանձին հետաքրքրություն է ներկայացնում այն հանգամանքը, որ ԵԱՀԿ-ն հայտարարեց, որ «մասնակից պետություններն ընդունում են, որ միգրանտ աշխատողների խնդիրներն ունեն իրենց մարդկային չափանիշը»:

²⁰⁶ Հարցաքննության արձանագրությունների 11-րդ հավելված, «Ձինված ուժերի հարցերով հատուկ կոմիտեի 2001 թ. հատուկ զեկույց», Համայնքների պալատ, 2001 թ. (Համայնքների պալատի փաստաթղթեր) 154, հտ. II: «Ռասայական փոխհարաբերությունների մասին» 1976 թ. օրենքը, հոդված 75: Ռասայական փոխհարաբերությունների վերաբերյալ նորմատիվ փաստաթղթեր (Արդյունաբերական տրիբունալներին ներկայացված), (Ձինված ուժեր), 1997 թ.: «Ձինված ուժերի մասին» 2006 թ. օրենքը, հոդված 334-339 (Appendix 11 to the Minutes of Evidence, “Special Report of Armed Forces Select Committee 2001”, 2001 HC (House of Commons Papers) 154, Vol. II; Race Relations Act 1976, Section 75; Race Relations (Complaints to Industrial Tribunals) (Armed Forces) Regulations 1997; Armed Forces Act 2006, Sections 334-339):

խտրականությունը ծառայակիցների գործողությունների հետևանք է:

Գոյություն ունեն, սակայն, նշանակալի տարբերություններ վնասի հատուցման վերաբերյալ գանգատի (որը կարող է քննվել նաև կարգապահական վարույթի կարգով, որի ընթացքում կիրառվում է քրեական գործերին բնորոշ չափորոշիչը) և դատական քննության միջև (երբ կիրառվում է ապացուցման ավելի ցածր քաղաքացիական չափորոշիչը): Բացի այդ, դատական վարույթը հարուցվում է զինված ուժերի՝ իբրև գործատուի դեմ, մինչդեռ ներքին ընթացակարգերը կարող են հանգեցնել այլ զինծառայողների դեմ կարգապահական վարույթի:

Այս մոտեցման թերություններն այն են, որ ներքին վարույթի հանգուցալուծումը կարող է կապված լինել զգալի ձգձգումների հետ, իսկ ենթակայության ուղղահայաց շղթայով գանգատը ներկայացնելու պահանջը զինծառայողներին կարող է հետ պահել նման գանգատներ ներկայացնելուց:

Ռասայական խտրականության մասին որոշ գանգատների հիմքում երբեմն ընկած են լինում այլ զինծառայողների կողմից հետապնդումների և ճնշումների ենթարկվելու մասին պնդումները: Զինված ուժերը, անկասկած, պատասխանատու են խտրականությունից զերծ, ռասայական հանդուրժողականության և անվտանգ աշխատանքային մթնոլորտի պահպանման համար: Ռասայական հողի հետապնդումները կարելի է դիտարկել որպես խտրականության այնպիսի ձև, որի համար զինված ուժերը կրում են անհնցյալ համապարտ պատասխանատվություն: Միաժամանակ, խտրականությունն արգելող նորմերից բացի, կարելի է նախատեսել պաշտպանության համապատասխան միջոցներ կամ պաշտոնական արձագանքման միջոցներ նաև զինվորական կարգապահության դեմ ուղղված իրավախախտումների շրջանակներում: Օրինակ՝ ՄԹ-ում զինվորական օրենսդրության խախտում համարվող ռասայական կամ կրոնական անհանդուրժողականության յուրաքանչյուր դրսևորում զինվորական դատարանի կամ ավագ սպայի կողմից պետք է դիտվի որպես ծանրացուցիչ հանգամանք: Սա հանգեցնում է ավելի խիստ պատիժ նշանակելուն²⁰⁷:

Ներդիր 12.5

Ռասայական հողի վրա հետապնդումների բնորոշումը²⁰⁸

Հետապնդումը պետք է դիտվի որպես խտրականություն ... եթե ռասայական կամ էթնիկ ծագման առնչությամբ դրսևորվող անցանկալի վարքագիծը նպատակ ունի վիրավորելու անձի արժանապատվությունը կամ ստեղծելու ճնշման, թշնամանքի, նսեմացման, նվաստացման կամ վիրավորանքի մթնոլորտ, կամ եթե այդպիսի վարքագիծը հանգեցնում է նման հետևանքների:

Բացի այդ, անարդարացի վերաբերմունքի և չարաշահումների մասին գանգատների քննությամբ զբաղվող մարմինները (օրինակ՝ զինվորական օմբուդսմանները կամ գլխավոր տեսուչը) կարող են օժտված լինել էթնիկ խնդիրներին առնչվող իրավասությամբ: Ուշադրության է արժանի զինված ուժերում խորհրդարանական հանձնակատարի գերմանական մոդելը (տե՛ս գլուխ 22, «Օմբուդսմաններ»), որի շրջանակներում այդ պաշտոնատար անձը իրավասու է զինծառայողների ծառայակիցների գործողությունների վերաբերյալ գանգատներ ստանալու և քննելու դրանք:

Հավասար հնարավորությունների սկզբունքի իրականացումը զինված ուժերում

Ռասայական խտրականության դեմ պայքարը չի սահմանափակվում սոսկ համապատասխան գանգատներ ներկայացնելու համար անհրաժեշտ ընթացակարգեր

²⁰⁷ «Զինված ուժերի մասին» 2006 թ. օրենքի 240-րդ հոդվածի համաձայն:

²⁰⁸ ԵՄ թիվ 2000/43 դիրեկտիվը, հոդված 2, կետ 3:

նախատեսելով: ԱՄՆ-ի և ՄԹ-ի փորձը վկայում է կանոնակարգող փաստաթղթերի և ղեկավարության նախաձեռնությունների կարևորությունը:

1948 թ. ԱՄՆ-ում ստորագրվեց նախագահի թիվ 9981 հրամանագիրը, որի նպատակն էր զինված ուժերում ծառայող բոլոր անձանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի ապահովումը՝ անկախ ռասայական պատկանելությունից, մաշկի գույնից, կրոնից կամ ազգային ծագումից: 1971 թ. ստեղծված Պաշտպանության դեպարտամենտի ռասայական փոխհարաբերությունների ինստիտուտը, որը հետագայում վերանվանվեց «Պաշտպանության դեպարտամենտի հավասար հնարավորությունների կառավարման ինստիտուտ», նպատակ ունի խորհրդատվություն տրամադրել կառավարությանը և ապահովել վերապատրաստման անցկացումը: Ինչպես երևում է ներդիր 12.6-ից, ԱՄՆ-ի փորձը վկայում է, որ խտրականության դեմ պայքարը և զինված ուժերում փոքրամասնությունների ներկայացված լինելու խնդիրը բավականաչափ կարևոր համարելու պարագայում կարելի է հասնել նրան, որ նշանակալից քայլեր ձեռնարկվեն այս ուղղությամբ:

Ներդիր 12.6

Հավասար հնարավորությունների խթանումը ԱՄՆ-ի զինված ուժերում²⁰⁹

Պաշտպանության դեպարտամենտի համակարգում պատասխանատվությունն ընկած է բարձրաստիճան պաշտոնյայի վրա, որպիսին հանդիսանում է պաշտպանության նախարարի հավասար հնարավորությունների հարցերով տեղակալը:

Պաշտպանության դեպարտամենտը ֆինանսավորում է Պաշտպանության դեպարտամենտի հավասար հնարավորությունների կառավարման ինստիտուտը, որը վերապատրաստում է հավասար հնարավորությունների հարցերով պատասխանատու անձնակազմին, խորհրդատվություններ է տրամադրում պաշտպանության դեպարտամենտին հավասար հնարավորությունների քաղաքականության հարցերի վերաբերյալ և իրականացնում համապատասխան հետազոտություններ:

Դեպարտամենտը պահանջում է, որ զինված ուժերի յուրաքանչյուր ծառայություն սեփական գործողությունների ծրագիր ունենա և պարբերաբար վերանայի այն, ինչպես նաև ամեն տարի կատարի «Զինված ուժերում հավասար հնարավորությունների սկզբունքի կենսագործման գնահատում»: Այս գնահատման միջոցով զեկուցվում է այն մասին, թե իրագործվել են արդյոք հավասար հնարավորությունների ապահովման այս կամ այն նպատակները, և մատնացույց են արվում այնպիսի խնդիրներ, ինչպիսիք են հետապնդումների և խտրականության առկայությունը:

Գնահատումը ներառում է ինչպես վիճակագրական տվյալներ, այնպես էլ բովանդակային գնահատականներ՝ 10 բնագավառներում իրագործվելիք խնդիրների վերաբերյալ: Այդ բնագավառներից մեկը հավաքագրումն ու սպայական կոչումների շնորհումն է: Այլ բնագավառներից են սպայական և շարքային անձնակազմի առաջխաղացումը, նրանց կողմից մասնագիտական վերապատրաստում անցնելը (օրինակ՝ ռազմական ուսումնարաններում և սերժանտական կազմի ակադեմիաներում), կանոնավոր գործերի համալրումը սպայական կազմով, այնպիսի պաշտոնների նշանակումներ անելը, որոնք, ելնելով ծառայության բնույթից, ծառայողական առաջխաղացում են, հրամանատարական սպայական կազմի կամ նրանց տեղակալների պաշտոններում նշանակումներ կատարելը, ինչպես նաև զինծառայողների այս կամ

²⁰⁹ ԱՄՆ պաշտպանության դեպարտամենտ, <<http://www.dod.mil/prhome/eotenent.html>>:
Պաշտպանության դեպարտամենտի 1995 թ. օգոստոսի 18-ի թիվ 1350.2 դիրեկտիվը, <<http://www.dtic.mil/whs/directives/corres/rtf/d13502x.rtf>>, Պաշտպանության դեպարտամենտի Հավասար հնարավորությունների կառավարման ինստիտուտ, <<http://www.deomi.org/deomi.htm>>:

այն մասնագիտական խմբում փոքրամասնությունների կամ կանանց գերներկայացված կամ թերներկայացված լինելը:

Ստեղծվել են մի շարք հատուկ ծրագրեր, որոնց նպատակն է ընդգրկել ավանդաբար ոչ բարենպաստ վիճակում գտնվող խմբերի ներկայացուցիչներին.

- Ամերիկացի հնդկացի բնակչության և Այսասկայի բնիկների զբաղվածության ծրագիրը,
- Ասիական ծագում ունեցող և Խաղաղ օվկիանոսի կղզիներից եկվորների զբաղվածության ծրագիրը,
- Աֆրո-ամերիկացիների զբաղվածության ծրագիրը,
- Լատինա-ամերիկացիների զբաղվածության ծրագիրը:

Նմանապես և Միացյալ Թագավորության զինված ուժերում էթնիկ փոքրամասնությունների թերներկայացվածության, ռասայական խտրականության և ճնշումների, ինչպես նաև զինված ուժերի հետ պայմանագրերի նորոգման ցածր տոկոսի հետ կապված մտահոգությունները հանգեցրին նրան, որ մշակվեցին և իրագործվեցին մի շարք առաջանցիկ միջոցառումներ: Պաշտպանության նախարարության և խտրականության հարցերի՝ օրենքով նախատեսված մարմնի՝ Ռասայական հավասարության հանձնաժողովի (ՌՀՀ) միջև 1998 թ. կնքվեց փոխգործակցության մասին համաձայնագիրը: Այն նախատեսում է ձեռնարկել միջոցներ, որոնք ուղղված են ռասայական հավասարության ապահովմանը, ներառյալ՝ զինվորական ծառայություն անցնելու համար հավաքագրվող անձանց ընդհանուր թվի մեջ էթնիկ փոքրամասնությունների ներգրավվածության նպատակային տոկոսի ապահովումը, էթնիկ փոքրամասնությունների ներկայացուցիչների համար հավաքագրման և առաջխաղացման արգելքների վերացումը, ազգային փոքրամասնությունների՝ բարձրագույն սպայական կոչումներ ունեցող ներկայացուցիչների թվի ավելացումը, ռասիզմի հողի վրա թույլ տրվող չարաշահումների արդյունավետ կանխարգելումը և հավասար հնարավորությունների ծրագրի իրագործման կատարողականը տարեկան զեկույցներում ընդգրկելը: 2001 թ. ՌՀՀ-ն Համայնքների պալատի Զինված ուժերի հարցերի հատուկ կոմիտեին զեկույցել է արձանագրված նշանակալի հաջողությունների մասին: 2000 թ. սկսվել է «Հանուն հավասար ներկայացվածության» պետական հատուկ ծրագրի իրականացումը, որի նպատակն է զինված ուժերում ազգային փոքրամասնությունների թերներկայացվածության խնդրի հաղթահարումը²¹⁰:

Հատուկ կադրային քաղաքականություն

Մեփական գործողությունների ծրագրով նախատեսված միջոցառումների իրականացումը կարող է հանգեցնել վիճահարույց արդյունքների, և մանավանդ հետադարձ խտրականության տարրեր պարունակելու դեպքում՝ անգամ հակասել սահմանադրությանն ու ընթացիկ օրենսդրությանը: Այդ միջոցառումներով կարող են խախտվել նաև տվյալ երկրի կողմից ստանձնած վերը քննարկված միջազգային պարտավորությունները: Որպես այլընտրանքային տարբերակ կարող են ծառայել ԵՄ դիրեկտիվից առանձին հարցերով և ժամանակավորապես արվող վերապահումները, որոնց նպատակն է նախկինում թույլ տրված խտրականության հետևանքների վերացումը: Այնուամենայնիվ, նպատակային տոկոսներ կամ քվոտաներ նախատեսելը, որոնցով սահմանվում է թերներկայացված խմբերի ներգրավվածության ցանկալի աստիճանը զինվորական որոշակի կոչումներ ունեցողների թվում և բանակային կառույցներում, ինչպես նաև այդ քվոտաներն ապահովելուն ուղղված միջոցների մշակումը կարող են արդյունավետ լինել:

²¹⁰ Պաշտպանության նախարարություն, «Գլխավոր շտաբի հրամանատարի հրահանգը բանակում հավասարության և բազմազանության մասին» (Ministry of Defence, “The Chief of General Staff’s Equality and Diversity Directive for the Army”) <http://www.army.mod.uk/linkedfiles/servingsoldier/usefulinfo/equality/ss_hrpers_eq_w/cgs_equality_and_diversity_directive.pdf>:

1960-ականներին Կանադայում երկրի բնակչության երկու երրորդը ներկայացնող անգլիախոս մեծամասնության և համապատասխանաբար մեկ երրորդը ներկայացնող ֆրանսախոս փոքրամասնության միջև տարաձայնության առարկա հարցերից մեկն այն էր, որ փոքրամասնությունը թերի էր ներկայացված զինված ուժերում և հատկապես սպայական կազմում: Ֆրանսախոս փոքրամասնության ներկայացվածության մակարդակը մեծացնելու նպատակով սահմանվեցին գործողությունների հատուկ ծրագրով նախատեսված քվոտաներ, մշակվեցին հատուկ վերապատրաստման ծրագրեր, ինչպես նաև փոփոխություններ մտցվեցին սպաներին ներկայացվող լեզվական պահանջների նորմերում: Ըստ երևույթին, գործերի բոլոր երեք տեսակներում զինվորական յուրաքանչյուր մասնագիտության գծով ֆրանսախոս առանձին ստորաբաժանումների ստեղծումը ավելի նշանակալի ազդեցություն ունեցավ ֆրանսախոս սպաների թվի ավելացման համար²¹¹:

Թերևս ներկայացված խմբերի ներգրավվածության հաստատված քվոտաներին չհամապատասխանող աստիճանն ավելացնելու եղանակներից մեկն էլ զինվորական ուսումնարաններ ընդունվելու համար փոքրամասնությունների ներկայացուցիչներին առաջադրվող պահանջների մեղմացումն է (այդպիսի քաղաքականություն, ՆԱՏՕ-ի Տեղեկատվական կենտրոնի աջակցությամբ և Բուլղարիայում ԵՄ պատվիրակության ֆինանսավորմամբ, իրականացվել է Բուլղարիայում 2003 թ.):

Վերապատրաստման ոլորտում ձեռնարկվող միջոցները

Այս կարգի միջոցները կարող են ենթադրել վերապատրաստման հատուկ ծրագրերի իրականացում, որոնց նպատակն է էթնիկ հիմնախնդրի մասին իրազեկության բարձրացումը: Մասնավորապես, 1990 թ. կեսերին նոր կազմավորված և իր կազմում ռասայական և էթնիկ պատկանելությամբ յոթ զինված ստորաբաժանումներ ներառած Հարավ-Աֆրիկյան ազգային պաշտպանության ուժերի զինծառայողները անցել են մի շարք դասընթացներ, որոնց նպատակն էր խթանել նրանց շրջանում հանդուրժողականությունը և հարգանքը էթնիկ բազմազանության նկատմամբ:

Ավելին, հավասար հնարավորությունների նման վերապատրաստում անցնելը կարող է նախապայման դառնալ առաջխաղացման համար, և հակառակը՝ այս միջոցների պահանջները չկատարելը կարող է դիտվել որպես արգելք հետագա առաջխաղացման ճանապարհին:

Քաղաքացիության հարցեր

ԵԱՀԿ մասնակից պետություններում ոչ քաղաքացիներին երկրի զինված ուժերում ընդգրկելու արգելքն ընդունված է, սակայն համընդհանուր բնույթ չի կրում: Առաջին հայացքից այդ սահմանափակումները խտրականության (երբեմն անուղղակի ռասայական խտրականության) դրսևորման ձև են, սակայն դրանք հիմնավորելը բավականին հեշտ է:

Օրինակ՝ ՄԱԿ-ի Ռասայական խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին միջազգային կոնվենցիան չի կիրառվում «այն տարբերակումների, բացառությունների, սահմանափակումների կամ նախապատվությունների դեպքում, որոնք սույն կոնվենցիայի մասնակից պետությունները սահմանում են քաղաքացիների և քաղաքացի

²¹¹ «Բազմաէթնիկ զինված ուժեր», Ձինված ուժերի ժողովրդավարական վերահսկողության Ժնևի կենտրոն, 2005 թ. («Multiethnic Armed Forces», Geneva Centre for Democratic Control of Armed Forces, 2005) <http://www.dcaf.ch/publications/bg_multiethnic_armed_forces.cfm?nav1=4&nav2=1>:

չհանդիսացող անձանց միջև»²¹²: Չնայած ԵՄ պետությունների քաղաքացիները, համաձայն անձանց տեղաշարժվելու ազատության իրավունքի, ընդհանուր առմամբ ազատ են ԵՄ այլ պետությունում աշխատանք գտնելու հարցում, այնուամենայնիվ բացառություններ կան՝ կապված պետական ծառայության անցնելու հետ, իսկ Արդարադատության դատարանի համապատասխան նախադեպերը և Եվրոպական հանձնաժողովի կողմից արված հայտարարությունը այս խումբն են դասում նաև զինված ուժերը²¹³:

Չնայած դրան, որոշ երկրներ, այնուամենայնիվ, իրենց զինված ուժերը կամ միայն դրանց առանձին ստորաբաժանումներ համալրում են քաղաքացի չհանդիսացող անձանցով, օրինակ՝ Ֆրանսիական արտասահմանյան լեզեոնը հավաքագրում է նաև ոչ քաղաքացիների²¹⁴, իսկ Բրիտանական բանակի գուրքերի բրիգադում ծառայում են Նեպալի քաղաքացիները:

Ներդիր 12.7

Գուրքերի բրիգադը²¹⁵

Գրեթե երկու դար շարունակ, 1814-1815 թթ. անգլո-նեպալյան պատերազմի արդյունքում կնքված 1815 թ. խաղաղության պայմանագրից ի վեր, գուրքերը ծառայում են Թագին՝ սկզբում որպես (Բրիտանական) Հնդկաստանի բանակի, իսկ 1947 թ. Հնդկաստանի անկախանալուց հետո՝ որպես Բրիտանական բանակի զինվորներ:

Սովորաբար ամեն տարի մոտ 28,000 հավանական նորակոչիկ պայքարում է գուրքերի 3,500 թվակազմ ունեցող բրիգադում 230 ազատ տեղերը զբաղեցնելու համար: Բրիգադը յուրահատուկ է: Այն մարտական չէ բառի սովորական իմաստով: Ավելի շուտ սա վարչական միավոր է, մի միավորող կառույց, որն ապահովում է, որ գուրքերից կազմված ստորաբաժանումները, որտեղ բոլոր գուրքերը հավաքագրվում և հիմնականում ծառայում են հետևակում, սակայն երբեմն նաև ինժեներական, կապի և մատակարարման ստորաբաժանումներում, կարողանան ներգրավվել Բրիտանական բանակի այլ մարտական բրիգադներում և դառնալ դրանց բաղկացուցիչ մասը:

Գուրքերը հավաքագրվում են Նեպալում: Նրանք Նեպալի քաղաքացի են և Բրիտանական Թագին ծառայելու ամբողջ ընթացքում շարունակում են մնալ Նեպալի քաղաքացի: Թոշակի անցնելիս նրանք վերադառնում են Նեպալ և վերագտնում իրենց տեղը նեպալյան հասարակության մեջ: Այս հատուկ պայմաններն անհրաժեշտ են, որպեսզի գուրքերը կարողանան ծառայել Բրիտանական բանակում՝ միաժամանակ պահպանելով իրենց ազգային ինքնությունը և յուրահատուկ մշակութային, կրոնական ու էթնիկ ժառանգությունը:

Ծառայության պայմանները կարգավորվում են եռակողմ համաձայնագրով (սկզբնական շրջանում՝ համաձայնության մի հուշագիր, որը 1947 թ. կնքվեց ՄԹ-ի, Հնդկաստանի և Նեպալի կառավարությունների միջև, և որով Նեպալի կառավարությունը համաձայնեց, որ գուրքերի գորքերը ծառայեն ՄԹ-ի և Հնդկաստանի բանակներում):

Ինչպես լուսաբանվեց վերը, զինված ուժերում ծառայող քաղաքացի չհանդիսացող անձանց նկատմամբ կիրառվող սահմանափակումները հաճախ ենթակա են

²¹² Հոդված 2:

²¹³ Տե՛ս Եվրոպական խորհրդարանի տեղեկատուն՝ «Աշխատողների ազատ տեղաշարժը» (“Free movement for workers”) <http://www.europarl.europa.eu/facts/3_2_2_en.htm>:

²¹⁴ Տե՛ս <<http://www.legion-recrute.com/en>>:

²¹⁵ Վարչական դատարանի դատավոր Սիլիվանի վճիռը «Ռ-ն (Պուրջան) ընդդեմ պաշտպանության նախարարության» գործով վճիռ, Անգլիայի և Ուելսի բարձր դատարան, 2003 թ., էջ 445 (Judgment of J. Sullivan (Administrative Court) in R (Purja) v. Ministry of Defence, England and Wales High Court, 2003, p. 445) <http://www.army.mod.uk/brigade_of_gurkhas/index.htm>:

հիմնավորման: Սակայն, եթե արդեն իսկ *թուլլատրվել է* ծառայել ոչ քաղաքացիներին, ապա ծառայության կրման պայմանների տարբերությունները հիմնավորելն ավելի դժվար է²¹⁶: Միացյալ Թագավորությունում գուրքերի նկատմամբ ենթադրյալ խտրական վերաբերմունքի մասին դատական երկու գործերից երևում է, թե ինչպես են այս սկզբունքները կիրառվում գործնականում: Առաջին գործով քննարկման ենթակա հարցն այն է, թե արդյոք Գուրքերի բրիգադի զինծառայողների ծառայության տևողության ժամկետը և պայմանները համապատասխանո՞ւմ են Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիայի 14-րդ հոդվածին²¹⁷: Գուրքերի նկատմամբ, Բրիտանական բանակի այլ զինվորների հետ համեմատած, դրսևորվում էր նվազ բարենպաստ մոտեցում՝ թոշակի չափի առումով, սակայն նրանք ավելի բարենպաստ վիճակում էին՝ թոշակի վճարման ժամանակի առումով (նրանք սկսում էին թոշակ ստանալ ծառայության 15 տարին լրանալուց անմիջապես հետո, մինչդեռ բրիտանացի զինվորը թոշակի հետաձգված վճարումը կարող էր ստանալ միայն 60 տարին լրանալուց հետո): Դատարանը նաև ուշադրություն դարձրեց ապրելու միջավայրի խիստ տարբերությունների վրա, որտեղ թոշակի անցած գուրք և բրիտանացի զինվորները պետք է ապրեին հասարակություն վերադառնալիս: Չնայած դատարանը որոշեց, որ 14-րդ հոդվածի խախտում չի եղել, այնուամենայնիվ, այս դատական գործը հանգեցրեց նրան, որ ծառայության պայմանները հիմնովին վերանայվեցին²¹⁸: Երկրորդ գործում խտրականության մասին գանգատը վերաբերում էր նրան, որ գուրք ու բրիտանացի այն զինվորները, որոնց որպես ռազմագերիների ճապոնացիները բանտարկության մեջ էին պահել Երկրորդ աշխարհամարտի ընթացքում, ստանում էին տարբեր չափի փոխհատուցում: Դատարանը որոշեց, որ գուրքերին տրվող փոխհատուցման ավելի ցածր չափը հիմնավորում չունի: Այս որոշումը հանգեցրեց նրան, որ տվյալ որոշման գործողության տակ ընկնող ամեն մի գուրք ստացավ 10,000 ֆունտ ստեռլինգի փոխհատուցում:

Մոտեցումները լեզվական փոքրամասնությունների նկատմամբ

Լեզուն կարող է արգելակող գործոն լինել որոշ փոքրամասնություններին պատկանող անձանց զինված ուժերում լիակատար ներգրավվածության տեսանկյունից, եթե այդ անձինք չեն տիրապետում տվյալ պետության պաշտոնական լեզվին: Ստորև՝ ներդիր 12.8-ում, ներկայացվում են ԵԱՀԿ մասնակից որոշ պետությունների որդեգրած տարբեր մոտեցումներն այս խնդրի վերաբերյալ:

²¹⁶ ԵՄ թիվ 2000/43 դիրեկտիվը չի տարածվում ոչ անդամ պետությունների քաղաքացիների նկատմամբ կիրառվող սահմանափակումների վրա, տե՛ս հոդված 3, կետ 2:

²¹⁷ «Ռ-ն (Պուրջան և այլք) ընդդեմ պաշտպանության նախարարության» գործով վերաքննիչ դատարանի 2003 թ. հոկտեմբերի 9-ի որոշումը, Դատական որոշումների շաբաթական զեկույցներ, հս. 1, 2004 թ., էջ 289 (R (Purja and others) v. Ministry of Defence, Court of Appeal, 9 October 2003, Weekly Law Reports, Vol. 1, 2004, p. 289):

²¹⁸ Լորդերի պալատ, Քննարկումների, հրատարակությունների և հաշվառման բաժին, Բրիտանական խորհրդարանի ինտերնետային կայք, 11 հունվարի, 2005 թ. (House of Lords, Debate, Publications & Records Section, British Parliament website, 11 January 2005) <<http://www.publications.parliament.uk/pa/ld200405/ldhansrd/vo050111/text/50111-47.htm>>:

Ներդիր 12.8

Փոքրամասնությունների լեզուների նկատմամբ որդեգրված մոտեցումներն առանձին երկրներում²¹⁹

Ավստրիա	Զինձառայողները կարող են ազատորեն հաղորդակցվել իրենց ազգային լեզվով: Զինված ուժերում հավաքագրման և զինձառայության համար պիտանելիության ստուգման ընթացքում լեզվական փոքրամասնությունների ներկայացուցիչները իրավունք ունեն օգտագործելու սեփական (ճանաչված փոքրամասնության) լեզուն: Զինված ուժերի ներսում ցանկացած այլ հաղորդակցություն պետք է իրականացվի պաշտոնական լեզվով, որպիսին, Ավստրիայի սահմանադրական օրենքի համաձայն, գերմաներենն է:
Կանադա	Ծառայակիցների միջև խոսակցություններն ընթանում են նրանց նախընտրած լեզվով: Այնուամենայնիվ, զինվորական այն ստորաբաժանումներում, որոնք ճանաչված են որպես միալեզու, և որոնք հիմնականում տեղակայված են միալեզու տարածքներում, ինչպես սահմանված է Գանձապետարանի խորհրդի քարտուղարության կողմից (Կանադայի զինված ուժերում պաշտոնապես գոյություն ունեն ֆրանսախոս և անգլիախոս ստորաբաժանումներ), սահմանվում է հաղորդակցման պարտադիր լեզու: Որպես երկլեզու ճանաչված ստորաբաժանումներում (գլխավորապես երկլեզու տարածքներում տեղակայված) ազատորեն կարելի է օգտագործել այդ լեզուներից յուրաքանչյուրը:
Չեխիայի Հանրապետություն	Չեխիայի Հանրապետության պետական մարմինների, այդ թվում՝ բարձրագույն հրամանատարական կազմի հետ հաղորդակցվելու պաշտոնական լեզուն չեխերենն է, սլովակերենը համարժեք լեզու չի համարվում: Զինված ուժերում հաղորդակցության համար այլ լեզուներ օգտագործելն արգելվում է:
Ֆինլանդիա	Պաշտոնական լեզուն ֆիններենն է (գոյություն ունի շվեդերենն օգտագործող մեկ ստորաբաժանում): Քաղաքացիական խնդիրների անչությամբ մարդիկ լեզվի ազատ ընտրության հնարավորություն ունեն:
Լատվիա	«Պաշտոնական լեզվի մասին» օրենքի համաձայն՝ Ազգային զինված ուժերում օգտագործման ենթակա է միայն Լատվիայի պաշտոնական լեզուն՝ լատվերենը: Մակայն այս սահմանափակումը կիրառելի է միայն ծառայողական պարտականությունների կատարման ընթացքում:
Լիտվա	Աշխատանքային ժամերին պետք է օգտագործվի պաշտոնական լեզուն:
Սլովակիա	Սահմանադրության 6-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ Սլովակիայի պաշտոնական լեզուն սլովակերենն է: Սլովակիայի Հանրապետության Օրենքների ժողովածուի թիվ 270/1995 օրենքի 3-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ զինձառայողները պաշտոնական հաղորդակցության ընթացքում պարտավոր են օգտագործել պաշտոնական լեզուն:
Ուկրաինա	Պաշտոնական գործավարությունը կատարվում է միայն պետական լեզվով:

Այն պետություններում, որտեղ բնակվում են այլ լեզուներով խոսող մեծաթիվ խմբեր, արդյունավետ լուծում կարող է լինել լեզվական փոքրամասնությունների թերներկայացվածությունը հաղթահարելուն ուղղված առանձին ստորաբաժանումների ստեղծումը: Օրինակ՝ Շվեյցարիայի զինված ուժերը բազմամակարդակ կառուցվածք ունեն, որի ստորաբաժանումները հնարավորինս արտացոլում են պետության կանտոնային և լեզվական կազմը: Առանձին զորքեր, սակայն, կարող են կազմավորել բազմալեզու ստորաբաժանումներ: Պաշտպանության նախարարության աշխատակիցների և սպաների համար մի քանի լեզվի տիրապետելը պարտադիր է (տե՛ս ներդիր 12.9):

²¹⁹ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարց 78 և 79:

Բելգիան և Կանադան հաստատել են զինված ուժերի երկակի կառուցվածք, քանի որ համապատասխանաբար՝ Բելգիայի ֆլամանդացի և Կանադայի ֆրանսախոս բնակչությունը նախընտրում էր հրամաններ ստանալ իր մայրենի լեզվով: Կանադայում նման ստորաբաժանումների ստեղծումը մի քանի հետևանք ունեցավ.

- Ֆրանսախոս սպաներն այս ստորաբաժանումների ներսում ավելի բարենպաստ վիճակում են՝ մայրենի լեզվով ավելի լավ հաղորդակցվելու հմտությունների շնորհիվ:
- Ֆրանսերենն օգտագործող ստորաբաժանումներում ֆրանսախոս սպաները ավելի զգայուն են իրենց ֆրանսախոս զինծառայողների մշակութային առանձնահատկությունների նկատմամբ և, հետևաբար, հանդիսանում են ավելի արդյունավետ ղեկավարներ, նրանց ծառայողական առաջխաղացումը տեղի է ունենում նույնքան (եթե ոչ ավելի) արագ, որքան անգլերենն օգտագործող ստորաբաժանումներում ծառայող նրանց անգլիախոս գործընկերներինը:
- Ձինված ուժերի ողջ համակարգում ֆրանսախոս ստորաբաժանումների ստեղծումը հանգեցնում է նրան, որ գնդապետների, գեներալների և շտաբի սպաների նկատմամբ առաջադիում է երկու լեզվին էլ տիրապետելու պահանջը՝ անկախ առաջխաղացման համար սահմանված լեզվական քվոտայից²²⁰:

Ներդիր 12.9

Բազմալեզվությունը և Շվեյցարիայի զինված ուժերը²²¹

Շվեյցարիան մի երկիր է, որն ունի պաշտոնական չորս լեզու՝ ֆրանսերեն, գերմաներեն, իտալերեն և հին ռոմաներեն: Չնայած այն փաստին, որ Շվեյցարիայի զինված ուժերի կողմից բազմալեզվությունը պաշտոնապես երբեք չի հռչակվել որպես քաղաքականություն, այնուամենայնիվ, զինված ուժերում մշակվել է երեք հիմնական մոտեցում, որոնցից յուրաքանչյուրն ուղղված է շվեյցարական պետության բազմալեզու բնույթի արտացոլմանը:

1. Լեզվական տարածքի սկզբունքը

Ձինված ուժերում լեզվական խմբերի հավասարաչափ ներկայացվածությունը երաշխավորված է զինված ուժերի տարածքային կառուցվածքով, որի արմատները ձևավորվել են դեպի զինված ուժերի պատմական կանտոնային կառուցվածքը: Հաշվի առնելով այն փաստը, որ ստորաբաժանումների մեծ մասը համալրվում է միննույն կանտոնից հավաքագրվող քաղաքացիների թվից, և քանի որ 26 կանտոններից 22-ը միալեզու են, Շվեյցարիայի զինված ուժերի ստորաբաժանումների մեծ մասը ներքին հաղորդակցության նպատակներով օգտագործում է միայն մեկ լեզու:

2. Համաչափության սկզբունքը

Տարածքային սկզբունքի կիրառումից բացի, բազմալեզվության հարցի լուծմանն է ուղղված նաև Շվեյցարիայի զինված ուժերում լեզվական համայնքների համաչափ ներկայացուցչության սկզբունքը: Ենթադրվում է, որ զինված ուժերի կազմը պետք է արտացոլի Շվեյցարիայում ապրող լեզվական համայնքների իրական հարաբերակցությունը: Ներկայացուցչության ապահովման այս մոտեցումը գլխավորապես հիմնվում է ոչ պաշտոնական և սովորութային կանոնների վրա, իսկ իրավական նորմակարգավորումը հազվադեպ երևույթ է:

²²⁰ «Բազմալեզունիկ զինված ուժեր», նշվ. աղբյուրը, ծնթ. 211:

²²¹ Bernhard Altermatt, “Der Umgang der Schweizer Armee mit der Mehrsprachigkeit: Proportionalität und Territorialität: Ein historischer Überblick mit Standortbestimmung”, Federal Military Library and Historical Service, Report No. 15, Bern, 2004, pp. 71-73 [Բեռնար Ալթերմատթ, «Բազմալեզվության հիմնախնդրի լուծումը շվեյցարական բանակում. համաչափության և տարածքի սկզբունքներ. պատմական ակնարկ և տեղակայում», Ձինվորական գրադարանների և դաշնության պատմության ծառայություն, Ձեկույց թիվ 15, Բեռն, 2004 թ., էջ 71-73:

3. Սպայական կազմի լեզվական պատրաստվածությունը

Սպաներից պահանջվում է ունենալ հաղորդակցվելու գերազանց հմտություններ: Այս առումով Շվեյցարիայի զինված ուժերը օգտվում են իրենց սպաների լեզվական համեմատաբար լավ պատրաստվածությունից, որոնք այդ հմտությունները ձեռք են բերում նախառազմական և քաղաքացիական կրթության ընթացքում: Միայն վերջերս է, որ սպաների վերապատրաստման շրջանակներում լեզվի ուսուցմանն ավելի մեծ տեղ է տրվել, ընդ որում, ոչ թե նշված չորս լեզուներից որևէ մեկի, այլ միայն անգլերենի ուսուցման առումով:

5. Լավագույն փորձի օրինակներ և հանձնարարականներ

- ✓ Ձինվորականների համար պետք է ապահովված լինեն արդյունավետ միջոցներ՝ զինված ուժերում ռասայական խտրականության (այդ թվում՝ անուղղակի խտրականության և ռասայական հողի վրա հետապնդումների) մասին մեղադրանքները ներկայացնելու համար:
- ✓ Ձինձառայողները ռասայական խտրականության (այդ թվում՝ անուղղակի խտրականության և ռասայական հողի վրա հետապնդումների) մասին իրենց գանգատներին հետամուտ լինելու նպատակով պետք է քաղաքացիական դատարաններին կամ տրիբունալներին դիմելու հնարավորություն ունենան: Այն դեպքերում, երբ այդ հնարավորությունն օգտագործելու համար նախատեսված է ներքին ընթացակարգերը սպառած լինելու պահանջը, անհարկի ձգձգումների կամ ներքին հետաքննության ոչ համարժեք լինելու դեպքում քաղաքացիական մարմինը պետք է գանգատի քննությանը ձեռնամուխ լինելու հնարավորություն ունենա:
- ✓ Բոլոր զինված ուժերը պետք է նորակոչիկների հավաքագրման թափանցիկ մեխանիզմ ունենան, որը ներառի ընտրության այնպիսի նորմեր, որոնք հիմնված են, ի թիվս այլոց, նաև էթնիկ բոլոր խմբերի արդարացի և հավասար ներկայացուցչության սկզբունքի վրա:
- ✓ Այն դեպքերում, երբ էթնիկ կամ լեզվական փոքրամասնությունը նշանակալիորեն թերներկայացված է զինված ուժերում՝ ամբողջ բնակչության համամասնության համեմատ, պետք է ակտիվ քայլեր ձեռնարկել այդ խմբի կողմից զինված ուժերին միանալու մասին դիմումներ ներկայացնելը խրախուսելու և խթանելու համար:
- ✓ Պաշտպանության նախարարությունները պետք է համագործակցեն խտրականության դեմ պայքարող անկախ մարմինների հետ այս միջոցառումների մշտադիտարկման կազմակերպման և կենսագործման ուղղությամբ:
- ✓ Էթնիկ և լեզվական փոքրամասնությունների նկատմամբ հանդուրժողականությունը պետք է լինի բոլոր զինձառայողների վերապատրաստման ծրագրերի բաղկացուցիչ մասը՝ միաժամանակ երաշխավորելով խտրական վերաբերմունքի կամ հետապնդումների համար պատասխանատու անձանց նկատմամբ կարգապահական համապատասխան տույժերի կիրառումը:
- ✓ Այս հարցում հատուկ պատասխանատվություն է դրվում ավագ սպաների վրա, իսկ այս խնդիրների բոլոր տարրերի խոր ըմբռնումը պետք է լինի ծառայողական առաջխաղացման նախապայմաններից մեկը: Հավասարապես, պետք է ըմբռնել, որ խտրական վերաբերմունքի յուրաքանչյուր փաստի արձանագրում պետք է խոչընդոտ լինի առաջխաղացման համար և/կամ հանգեցնի կոչումի իջեցման:
- ✓ Ձինված ուժերում աշխատող տվյալ պետության քաղաքացի չհանդիսացող անձանց նկատմամբ սահմանափակումները պետք է ուսումնասիրվեն՝ հաստատելու համար դրանցով հետապնդվելիք նպատակի օբյեկտիվ բնույթը և այդ նպատակին հասնելու ուղղությամբ այդ սահմանափակումների համաչափ լինելը: Քաղաքացի չհանդիսացող անձանց ծառայությունը զինված ուժերում թույլատրված լինելու դեպքում նույնպես պետք է ուսումնասիրվեն քաղաքացի հանդիսացող զինձառայողների համեմատ ոչ քաղաքացիների ծառայության

պայմանների հարցում տարբերակված մոտեցման բոլոր դեպքերը:

- ✓ Լեզվական մեծաքանակ փոքրամասնությունների առկայության դեպքում պետք է քննարկվի որոշակի միջոցառումներ իրականացնելու, օրինակ՝ զինված ուժերի երկակի կառուցվածք ներդնելու շնորհիվ փոքրամասնության լեզուն խթանելու հնարավորությունը:
- ✓ Համապատասխան դեպքերում զինվորական վերապատրաստման դասընթացները պետք է անցկացվեն փոքրամասնությունների լեզուներով:

Գլուխ 13

Կանայք զինված ուժերում

Մույն գլխում քննարկվում են զինված ուժերում կանանց ծառայության տարբեր մոդելները և լավագույն փորձի օրինակները, ինչպես նաև՝ ավանդաբար տղամարդկանց այս ոլորտում կանանց հետզհետե ավելի տարածվող ներգրավվածության հետևանքները: Ուսումնասիրվում են այն հիմնական խոչընդոտները, որոնց դեռևս բախվում են կանայք զինվորական կարիերայի բոլոր փուլերում՝ միաժամանակ մատնանշելով կանանց մարդու իրավունքների պաշտպանության և ապահովման մեխանիզմները: Մույն գլխում ներկայացվում են նաև հետապնդումների և բռնության հարցերը, ինչպես նաև՝ այն մեխանիզմներն ու միջոցառումները, որոնք ուղղված են բոլոր զինծառայողների հավասարության ապահովմանը:

Մույն գլխում զինված ուժերում կանանց ծառայության խնդիրը ուսումնասիրվում է *բազմազանության կառավարման սկզբունքի* հիմնախնդրի լույսի ներքո, այսինքն՝ զինված ուժերում ժողովրդագրական տարբեր խմբեր ներկայացնող աշխատակիցների հավաքագրման և պահպանման, մասնավորապես՝ նրանց որակները օպտիմալ կերպով օգտագործելու տեսանկյունից²²²: Հատուկ ուշադրություն է դարձվում կանանց կողմից անվտանգության ապահովմանը նպաստելու կարողությանը, հատկապես այն նոր դերերի բազմազանության լույսի ներքո, որոնցով օժտված են ժամանակակից զինված ուժերը՝ սկսած մշտադիտարկման առաքելություններից մինչև մարդասիրական օգնության տրամադրումը և խաղաղապահ ու խաղաղարար առաքելությունների իրականացումը: (Քանի որ երեխաների խնամքը ծնողական պարտականություն է, այդ խնդիրը ուսումնասիրվում է գլուխ 17-ում՝ «Աշխատանքային պայմանները»):

1. Հարցի կարևորությունը

Չինված ուժերում կանանց պատշաճ դերակատարման խնդիրը շարունակական քննարկումների առարկա է ժողովրդավարական երկրների մեծ մասում: Չնայած վերջին 30 տարվա ընթացքում զինված ուժերում կանանց ներգրավվածության հնարավորությունները ԵԱՀԿ տարածաշրջանում մեծացել են, կին զինծառայողների ամենամեծ առկայությունն արձանագրած զինված ուժերում անգամ, օրինակ՝ Միացյալ Նահանգների բանակում, կանայք կազմում են զինծառայողների 15 տոկոսից ոչ ավելին²²³: Մինչև վերջերս կանայք սովորաբար զբաղեցնում էին այնպիսի պաշտոններ, որոնք կապված են մարտական գործողությունների անմիջապես օժանդակելու, մատակարարման, վարչարարության, քույրական խնամքի և համապատասխան բժշկական այլ օգնություն ցույց տալու հետ: Ներկայումս կանայք հնարավորություն ունեն ծառայելու ԵԱՀԿ մասնակից պետությունների մեծ մասի զինված ուժերում, և թվում է, որ ընդհանուր մոտեցումն այն է, որ ընդունվում է կանանց մասնակցությունը զինվորական խնդիրների ավելի լայն շրջանակի իրականացմանը: Այնուամենայնիվ, զինծառայող կանայք դեռևս

²²² Jan van der Meulen and Joseph Soeters, “Introduction: the Diversity of Diversity”, in Joseph Soeters and Jan van der Meulen (eds.), *Managing Diversity in the Armed Forces: Experiences from Nine Countries* [Յան վան դեր Մուլեն և Ջոզեֆ Սույթերս, «Ներածություն. Բազմազանության բազմազանությունը» Ջոզեֆ Սույթերսի և Յան վան դեր Մուլենի (խմբ.), «Բազմազանության կառավարումը զինված ուժերում. ինը երկրների փորձից» աշխ. մեջ] (Tilburg: Tilburg University Press, 1999):

²²³ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարց 75:

հաճախ են բախվում խտրական քաղաքականությանն ու միջոցներին: Օրինակ՝ շատ երկրներում կանայք զրկված են շարային ծառայություն անցնելու իրավունքից: Բացի այդ, կանայք խտրականության են ենթարկվում իրենց ծառայողական առաջխաղացման հարցերում, երբ հրամանատարական պաշտոններին նրանց նշանակումը տեղի է ունենում միայն բացառության կարգով: Այս առումով կանանց նկատմամբ վերաբերմունքի տարբերություններն առկա են ոչ միայն տարբեր երկրների պարագայում, այլև միևնույն երկրի տարբեր գործերի ներսում՝ ռազմա-օդային, ռազմա-ծովային և ցամաքային ուժերում²²⁴:

2. Քննարկվող հարցերը

Կանանց՝ որպես քաղաքացիների, լիարժեք ներգրավվածությունը

Զինված ուժերում կանանց մասնակցությունը նախևառաջ մարդու իրավունքների խնդիր է, որը վերաբերում է կանանց՝ զինվորականի մասնագիտության մատչելիության իրավունքին: Պետության պաշտպանությանը մասնակցելը և զինված ուժերին անդամակցելը քաղաքացիությունից բխող իրավունքների և պարտականությունների բաղկացուցիչ մասն է: Եթե կանայք զրկված են զինված ուժերի պես կարևոր պետական ինստիտուտում ներգրավվելու իրավունքից, ապա անհավասար վիճակում են հայտնվում տղամարդ քաղաքացիների համեմատ: Կարող է հակափաստարկ բերվել, թե զինված ուժերում կանանց մասնակցության արգելքից կանայք ավելի շատ օգտվում են, և ընդհանուր առմամբ հասարակության տեսանկյունից կարող է ավելի ցանկալի լինել այն, որ կանայք զբաղեցնեն հասարակության «խաղաղ» ոլորտը: Այս փաստարկը, սակայն, անտեսում է այն հանգամանքը, որ քաղաքացիության և հավասար հնարավորությունների տեսանկյունից կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ պետք է դրսևորվի միատեսակ մոտեցում: Զինված ուժերում մասնակցության փորձի բացակայության պարագայում կանայք ավելի քիչ հնարավորություն կունենան արտահայտելու իրենց կարծիքը անվտանգությանն առնչվող խնդիրների վերաբերյալ²²⁵:

Զինված ուժերում կանանց մասնակցությունը հանգուցային նշանակություն ունի հակամարտությունների կարգավորմանն ու լուծմանը նրանց մասնակցության տեսանկյունից: Անվտանգության խորհրդի «Կանանց, խաղաղության և անվտանգության մասին» թիվ 1325 բանաձևը (2000 թ.) վերստին հաստատում է՝

«կանանց կարևոր դերը հակամարտությունների կանխարգելման և կարգավորման, ինչպես նաև խաղաղաշինության գործում: Այն [պետությունների կողմ է անում] ապահովել կանանց առավել գործուն մասնակցությունը հակամարտությունների կանխարգելման, կարգավորման և հանգուցալուծման ազգային, տարածաշրջանային և միջազգային ինստիտուտների և մեխանիզմների շրջանակներում որոշումների ընդունմանը բոլոր մակարդակներում»:

²²⁴ Gerhard Kümmel, “When Boy Meets Girl: The ‘Feminization’ of the Military”, *Current Sociology*, Vol. 50, No. 5, 2002, pp. 615-639; Donna Winslow and Jason Dunn, “Women in the Canadian Forces: Between Legal and Social Integration”, *Current Sociology*, Vol. 50, No. 5, 2002, pp. 641-667 [Գերհարդ Կյումմել, «Երբ տղան հանդիպում է աղջկա. զինված ուժերի ֆեմինիզացիան», Ժամանակակից սոցիոլոգիա, հտ. 50, թիվ 5, 2002 թ., էջ 615-639: Դոննա Վինսլոու և Ջեյսոն Դան, «Կանայք Կանադայի զինված ուժերում. իրավական և սոցիալական ինտեգրման միջև», Ժամանակակից սոցիոլոգիա, հտ. 50, թիվ 5, 2002 թ., էջ 641-667]:

²²⁵ Uta Klein, “The Gender Perspective of Civil-Military Relations in Israeli Society”, *Current Sociology*, Vol. 50, No. 5, 2002, pp. 669-686 [Յուտա Կլայն, «Քաղաքացիական-զինվորական հարաբերությունների գենդերային կողմը իսրայելական հասարակությունում», Ժամանակակից սոցիոլոգիա, հտ. 50, թիվ 5, 2002 թ., էջ 669-686]:

Հավասար ներկայացուցչություն

Կանանց համար զինված ուժերին հավաքագրվելու հնարավորության առկայությունը զինված ուժերի ժողովրդավարացման կարևոր բաղադրիչներից է՝ հասարակությունը ներկայացնող սոցիալական բոլոր խմբերի համարժեք ընդգրկման առումով: Այդ իրավունքը ինտեգրման կարևոր հարցերից է եղել. աֆրո-ամերիկացիների համար, Միացյալ Նահանգների հասարակության կամ կաթոլիկների համար, Գերմանիայի հասարակության մեջ, որտեղ 1970-ական թ.թ. Դաշնային զինված ուժերը միջոցներ են ձեռնարկել կաթոլիկ սպաների թվաքանակը ավելացնելու ուղղությամբ՝ բանակում ժողովրդավարական ղեկավարումը ուժեղացնելու և քաղաքացիական բնակչության կարևոր խմբերի ներգրավվածությունը ապահովելու նպատակով: Ինչպես երևում է այս օրինակներից, զինված ուժերը ոչ միայն արտացոլում են հասարակության պատկերը, այլև կարող են նպաստել մեկուսացված խմբերի՝ հավասար իրավունքների համար պայքարին (ինչպես, օրինակ՝ Միացյալ Նահանգներում աֆրո-ամերիկացիների դեպքում), կամ կարող են խոչընդոտել այդ գործընթացը (ինչը դեռևս հաճախ է տեղի ունենում կանանց առնչությամբ):

Ժողովրդավարացման գործընթացի մեկ այլ կողմերից է այն, ինչ կարելի է անվանել բանակի «ներքին կյանք»: Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ հակառակ տարածված կարծիքին, տղամարդկանց ընկերությունը շատ քիչ ազդեցություն ունի զորքերի մարտունակության վրա: Զինվորական խմբերը կարող են գտնել համախմբվածության և ընկերության ամրապնդման տարբեր, ավելի ընդգրկուն եղանակներ: Այնպիսի բանակ ստեղծելը, որը հիմնված է համախմբվածության առավել լայն հենքի վրա, այդ թվում՝ առանց սեռական պատկանելությունը հաշվի առնելու, ժողովրդավարացնում է և՛ բանակը, և՛ հասարակությունը:

Անխտրական վերաբերմունքի հարցերը

Զինված ուժերում կանանց մասնակցությունն անխտրական վերաբերմունքի հարց է և ներառում է տղամարդկանց ու կանանց համար ծառայողական առաջխաղացման հավասար հնարավորությունների ապահովումը, տարբեր գործառույթների իրակա-նացմանը ներգրավվելու հնարավորությունը, հավասար վարձատրությունը և կին զինծառայողների նկատմամբ չարաշահումների վերացումը: Սա նաև զինվորական միջավայրում և զինվորական ավանդույթներում կանանց դրական ընկալման և ինտեգրման խնդիր է:

Մեռը և մարտունակությունը

Զինված ուժերում կանանց ներգրավվածության առավելությունները և խաղաղության ու անվտանգության ապահովման գործում նրանց ավանդը չպետք է անտեսվեն: Զինված ուժերում կանանց ծառայությունը կարող է հատկապես կարևոր լինել խաղաղապահ առաքելությունների իրականացման ժամանակ, ինչը զինված ուժերի մեծ մասի հիմնական գործառույթն է: Խաղաղապահ գործունեությունը շատ առումներով տարբերվում է ավանդական զինվորական գործառույթներից, քանի որ շեշտը դնում է քաղաքացիական բնակչության պաշտպանության վրա և կապված է հակամարտությունների հանգուցալուծման և վերակառուցման ուղղությամբ ծավալվող գործունեության հետ: Խաղաղապահ ուժերում կանանց մասնակցությունն արդեն ճանաչվում է որպես ընդունող պետության հասարակության և զորախմբերի միջև փոխհարաբերությունների բարելավմանը, ինչպես նաև կանանց ու երեխաների հետ աշխատելու և նրանց պաշտպանելու ուղղությամբ զորախմբերի ներուժի բարձրացմանը նպաստող հանգամանք²²⁶:

²²⁶ Տե՛ս ՄՄԿ-ի Անվտանգության խորհրդի թիվ 1325 (2000) բանաձևը «Կանանց, խաղաղության և

3. Մարդու իրավունքներին առնչվող միջազգային պարտավորությունները

Միջազգային մի շարք փաստաթղթեր արգելում են խտրականությունը սեռի հատկանիշով և խթանում դե յուրե ինտեգրումը:

ՄԱԿ-ի Գլխավոր ասամբլեայի 1979 թ. ընդունած Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի 15-րդ հոդվածի 1-ին կետը նշում է, որ բոլոր մասնակից պետությունները «ճանաչում են տղամարդկանց հետ կանանց հավասարությունն օրենքի առջև»²²⁷: ԿՆԽՎԿ-ն պահանջում է, որ մասնակից պետությունները միջոցներ ձեռնարկեն ինչպես նորմատիվ մակարդակով, օրինակ՝ հավասարության սկզբունքը օրենսդրության մեջ ներառելով և խտրական օրենքները վերացնելով, այնպես էլ ընթացակարգային մակարդակով, այսինքն՝ ամեն տեսակի խտրականությունից կանանց պաշտպանության արդյունավետ մեխանիզմներ նախատեսելու միջոցով: Մասնավորապես, կոնվենցիան հատուկ դրույթներ է պարունակում զբաղվածության բնագավառում կանանց նկատմամբ խտրականության վերաբերյալ և մասնակից պետություններից պահանջում է որոշակի միջոցներ ձեռնարկել այս ոլորտում: Կոնվենցիայի 7-րդ հոդվածը նախատեսում է, որ «մասնակից պետությունները ձեռնարկում են բոլոր համապատասխան միջոցները՝ վերացնելու կանանց նկատմամբ խտրականությունը երկրի քաղաքական և հասարակական կյանքում»: 8-րդ հոդվածը սահմանում է, որ

«մասնակից պետությունները ձեռնարկում են բոլոր համապատասխան միջոցները, որպեսզի կանանց համար ապահովվի, տղամարդկանց հետ հավասար պայմաններով և առանց որևէ խտրականության, իրենց կառավարությունները միջազգային մակարդակով ներկայացնելու և միջազգային կազմակերպությունների աշխատանքին մասնակցելու հնարավորություն»:

ԿՆԽՎԿ կոմիտեն կոնվենցիայի 7-րդ և 8-րդ հոդվածների վերաբերյալ ընդունել է մի մեկնաբանություն, որն առնչվում է հատկապես զինված ուժերում կանանց մասնակցության խնդրին (տե՛ս ներդիր 13.1)²²⁸:

անվտանգության մասին»

<<http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/720/18/PDF/N0072018.pdf?OpenElement>>:

²²⁷ Տե՛ս <<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw>>: Կոնվենցիայի 1-ին հոդվածում կանանց նկատմամբ խտրականությունը բնորոշվում է որպես՝ «սեռի հիմքով ցանկացած տարբերակում, բացառում կամ սահմանափակում, որը նպատակ ունի կանանց համար սահմանափակել կամ վերացնել քաղաքական, տնտեսական, սոցիալական, մշակութային, քաղաքացիական կամ ցանկացած այլ բնագավառում տղամարդկանց և կանանց, անկախ նրանց ամուսնական կարգավիճակից, հավասարության հիմքով, մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների ճանաչումը և կանանց կողմից այդ իրավունքների ու ազատությունների իրականացումը կամ դրանցից օգտվելը»:

²²⁸ “Implementation of Article 21 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women: Analysis of articles 7 and 8 of the Convention” [«Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի 21-րդ հոդվածի կիրառումը. կոնվենցիայի 7-րդ և 8-րդ հոդվածների վերլուծություն»] CEDAW/C/1994/1, <<http://www.un.org/documents/ga/cedaw/13/cedawc1994-4.htm>>:

Ներդիր 13.1

Կանայք զինված ուժերում. ԿՆՄԿ կոմիտեի մեկնաբանությունը զինված ուժերում կանանց մասնակցության վերաբերյալ²²⁹

28. Կոնվենցիայի մասնակից պետություններից շատ քչերն են տեղեկություններ տրամադրել զինված ուժերում կանանց ծառայելու հնարավորության վերաբերյալ: Որոշ երկրներ, սակայն, վերապահումներ են արել կոնվենցիայի տարբեր դրույթներից, այդ թվում՝ 7-րդ և 8-րդ հոդվածներից զինված ուժերում կանանց ծառայության առնչությամբ...

29. Չինված ուժերում ծառայելը կանանց քաղաքացիական դերակատարման կարևոր ոլորտներից է: Այնուամենայնիվ, շատ տղամարդիկ և կանայք կարծում են, որ դա «տղամարդու գործ է»: Չինված ուժերում ծառայության գործառնություններն ավանդաբար միայն տղամարդկանց վերապահելը հիմնականում պայմանավորված է եղել հասարակության սոցիալական կառուցվածքով: Պատճառաբանվում է, որ զինվորական ծառայության ակունքներն ընկած են տղամարդկային ծեսերի մեջ՝ դրանով իսկ հաստատելով կանացի և տղամարդկային դերերի միջև տարբերության առկայությունը, ինչպես նաև «պաշտպանողների» և «պաշտպանվողների» կարծրատիպերը...

30. Քանի որ զինված ուժերը հանդիսանում են պետական կարգի, պետական որոշումների կայացման և պետական կառավարման համակարգի կարևոր բաղադրիչներից մեկը, բոլոր քաղաքացիները պետք է մտահոգված լինեն նրանով, թե ինչպիսին են իրենց զինված ուժերը: Դրանցից դուրս գտնվելու պարագայում կանայք չեն կարող ներգրավված լինել զինված ուժերի օգտագործման առնչությամբ կայացվող որոշումների ընդունմանը, զինվորական կառույցներում տեղի ունեցող փոփոխություններին և դրանց գործունեության նկատմամբ ընդհանուր վերահսկողության իրականացմանը...

33. Չինված ուժերում կանանց ծառայության խնդիրը հատկապես կարևորվում է խաղաղապահ գործողությունների պարագայում, որոնց հիմնական նպատակն է խուսափել հակակամարտություններից կամ լիցքաթափել դրանք այն նկատառումով, որ ապահովվի հակամարտության խաղաղ հանգուցալուծումը: ՄԱԿ-ի կողմից իրականացվող խաղաղապահ առաքելություններում կանանց բացակայությունը պայմանավորված է այդ առաքելություններին մասնակցող երկրների զինված ուժերում կանանց բացակայության հանգամանքով: Այնուամենայնիվ,

կանայք այդ գործողություններին ակտիվորեն մասնակցել են քաղաքացիական մակարդակով: 1992 թ. դեկտեմբերին ՄԱԿ-ի կողմից (Անգոլայում և Հարավային Աֆրիկայում) իրականացվող երկու առաքելությունների ղեկավարները եղել են ՄԱԿ-ի Քարտուղարությունում աշխատող կանայք, և կանայք մեծ տոկոս են կազմել քաղաքացիական դիտորդների, վարչարարների և պրոֆեսիոնալ անձնակազմից կազմված փորձագիտական օժանդակության խմբում:

34. Քանի որ խաղաղապահ գործողությունների դերը հետզհետե մեծանում է, անհրաժեշտ է քննարկել այն հարցը, թե արդյոք ընդունելի՞ է խաղաղապահ մի շարք խնդիրների իրականացումը կանանց համար արգելելը: Հաշվի առնելով այն փաստը, որ խաղաղապահ գործունեությունը շատ առումներով տարբերվում է զինված ուժերի առջև ավանդաբար դրվող խնդիրներից և պարունակում է հակամարտությունների կարգավորմանն առնչվող բաղադրիչներ, կանանց մասնակցության աճը կարող է բարեփոխիչ նշանակություն ունենալ:

Զբաղվածության ոլորտում կանանց նկատմամբ խտրականության արգելքի սկզբունքը հաստատվել է միջազգային մի շարք փաստաթղթերով, այդ թվում՝ Եվրոպայի խորհրդի Խորհրդարանական վեհաժողովի կողմից ընդունված «Աշխատանքի ընդունելու ընթացքում և աշխատավայրում կանանց նկատմամբ խտրականության վերաբերյալ» թիվ

²²⁹ Տե՛ս <<http://www.un.org/documents/ga/cedaw/13/cedawc1994-4.htm>>:

1700 (2005) հանձնարարականում²³⁰ և Եվրոպայի խորհրդի «Աշխատանքի ընդունման, մասնագիտական վերապատրաստման, առաջխաղացման և աշխատանքի պայմանների ապահովման ընթացքում տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի մասին» դիրեկտիվում²³¹: Որոշ փաստաթղթեր առնչվում են բուն զինվորական ծառայությանը, օրինակ՝ 2005 թ. Եվրոպայի խորհրդի Խորհրդարանական վեհաժողովում արված միջնորդությունը զինված ուժերում կանանց վերաբերյալ բանաձև ընդունելու մասին²³² և Եվրոպայի խորհրդի թիվ 1742 (2006) հանձնարարականը «Զինծառայողների մարդու իրավունքների մասին»²³³: Վերջին հանձնարարականում վեհաժողովը Եվրոպայի խորհրդին հանձնարարում է՝

«ավելի մեծ ուշադրություն դարձնել զինված ուժերում կանանց կարգավիճակի խնդրին: Չափազանց մեծ թվով կին զինծառայողներ են ենթարկվում սեռական ոտնձգությունների: Զինված ուժերում զինվորական պարտականություններ կատարելու և որոշակի պաշտոններ զբաղեցնելու խնդիրը, առաջխաղացման բնույթը և իրավահավասարությունը, բոլորն էլ առնչվում են կանանց նկատմամբ խտրականության խնդրին, մի հարց, որն ինքնին արդեն իսկ պահանջում է խոր վերլուծություն»:

ԵԱՀԿ-ն մի քանի առիթներով հաստատել է սեռի հատկանիշով որևէ խտրականության դրսևորումներին վերջ դնելու իր պարտավորվածությունը և ընթացք տվել ԵԱՀԿ մասնակից պետություններում հավասարության ապահովմանն ուղղված նախաձեռնություններին, որոնցից մեկը Գենդերային հավասարության խթանման ԵԱՀԿ միջոցառումների ծրագիրն է: ԺՀՄԻԳ-ը, մասնավորապես, ԵԱՀԿ մասնակից պետություններին աջակցում է միջազգային փաստաթղթերի պահանջները կատարելու գործում՝ գենդերային հավասարությունը և կանանց իրավունքները խթանելու, ինչպես նաև ԵԱՀԿ և այլ պարտավորությունների համաձայն՝ գենդերային հավասարությանը նպաստելու համար համապատասխան իրավական երաշխիքներ նախատեսող օրենսդրական բարեփոխումներ կատարելու նպատակով (տե՛ս ներդիր 13.2): Վերջերս ԺՀՄԻԳ-ը սկսել է կանանց և անվտանգության հարցերի վերաբերյալ մի նոր ծրագիր իրականացնել, որը կանանց մարդու իրավունքների հարցերի շրջանակը ներառում է անվտանգության վերաբերյալ ԵԱՀԿ համակողմանի մոտեցման համատեքստում: Այդ ծրագրի նպատակներն են կանանց իրավունքների խթանումը և գենդերային բաղադրիչի հաշվի առնելը անվտանգության ապահովմանն առնչվող այնպիսի ոլորտներում, ինչպիսիք են հակամարտությունների կանխարգելումը/վաղ նախագուշացումը, հետկոնֆլիկտային վերակառուցումը, անվտանգության ռեժիմի պահպանումը, անվտանգության ոլորտի բարեփոխումը, ինչպես նաև մարդու անվտանգության խթանումը²³⁴:

²³⁰ Տե՛ս <<http://assembly.coe.int/main.asp?Link=/documents/adoptedtext/ta05/erec1700.htm>>:

²³¹ Խորհրդի 1976 թ. փետրվարի 9-ի թիվ 76/207/EEC դիրեկտիվը «Աշխատանքի ընդունման, մասնագիտական վերապատրաստման, առաջխաղացման և աշխատանքի պայմանների ապահովման ընթացքում տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի մասին» <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31976L0207:EN:HTML>>:

²³² «Կանայք զինված ուժերում», Եվրոպայի խորհրդի Խորհրդարանական վեհաժողով, Doc. 10609, 21 հունիսի, 2005 թ., Ստրասբուրգ, տե՛ս <<http://assembly.coe.int/main.asp?Link=/documents/workingdocs/doc05/edoc10609.htm>>:

²³³ Տե՛ս <<http://www.assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/AdoptedText/ta06/EREC1742.htm>>:

²³⁴ «OSCE Action Plan for the Promotion of Gender Equality: ODIHR contribution for the Annual Evaluation Report on Gender Issues in the OSCE» [«Գենդերային հավասարությունը խթանելու ուղղությամբ ԵԱՀԿ գործողությունների ծրագիրը. ԺՀՄԻԳ-ի նյութերը ԵԱՀԿ-ում գենդերային հարցերի գնահատման տարեկան զեկույցի համար»], ODIHR, May 2006, p. 12, <http://www.osce.org/documents/odihhr/2006/05/19268_en.pdf>:

Ներդիր 13.2

ԵԱՀԿ պարտավորությունները կանանց և սեռի հասկանիշով խտրականության հարցերի վերաբերյալ. առանձին օրինակներ²³⁵

41. Մասնակից պետությունները... պարտավորվել են կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարությունը դարձնել իրենց քաղաքականության բաղկացուցիչ մասը թե՛ պետական մակարդակով, թե՛ կազմակերպության շրջանակներում... :

42. Մասնակից պետություններին, հետևաբար, հանձնարարվում է.

- ... Պահպանել և ամբողջությամբ իրականացնել միջազգային այն չափորոշիչները և պարտավորությունները, որոնք նրանք ստանձնել են հավասարության ապահովման, խտրականության բացառման և կանանց ու աղջիկների իրավունքների ոլորտում: ...

- Օգտվելով ԵԱՀԿ փորձից՝ մշակել գենդերային հավասարության ապահովման քաղաքականությունն ու ռազմավարությունը բոլոր հարթություններում...:

44. Նախապատվությունները.

...

(բ) Իրավական և քաղաքական համակարգերի ոչ խտրական բնույթի ապահովումը.

- ԺՀՄԻԳ-ը... ԵԱՀԿ մասնակից պետություններին աջակցելու է գենդերային հավասարության և կանանց իրավունքների խթանման ոլորտում միջազգային փաստաթղթերի շրջանակներում նրանց կողմից ստանձնած պարտավորությունների կատարմանը և օրենսդրության բարեփոխմանը՝ այն նկատառումով, որ ապահովվի գենդերային հավասարությունը խթանող համապատասխան իրավական երաշխիքների առկայությունը՝ ԵԱՀԿ և այլ պարտավորությունների համաձայն:

- ԺՀՄԻԳ-ը աջակցելու է հատուկ ծրագրերի և գործողությունների մշակմանն ու իրականացմանը, որոնք ուղղված կլինեն կանանց իրավունքների խթանմանը, որոշումների կայացման բոլոր մակարդակներում կանանց դերի մեծացմանը և ԵԱՀԿ ամբողջ տարածաշրջանում կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարությանը նպաստելուն, հատկապես՝ ուսուցման շնորհիվ գենդերային իրազեկության ոլորտում:

- ԺՀՄԻԳ-ը աջակցելու է այն ազգային ռազմավարությունների և գործողությունների ծրագրերի իրականացմանն ու գնահատմանը, որոնք ուղղված կլինեն գենդերային հավասարությունը և գենդերային խնդիրների համակարգային կարևորումը խթանելուն...

- ԺՀՄԻԳ-ը և ԵԱՀԿ տեղական ներկայացուցչությունները աջակցություն են ցուցաբերելու, անհրաժեշտության դեպքում, տեղական կարողությունների հզորացմանը և գենդերային հարցերով փորձագիտական գիտելիքների զարգացմանը, ինչպես նաև համայնքային ղեկավարներին և քաղաքական գործիչներին միավորող ցանցերի ստեղծմանը...

(ե) Կանանց իրավիճակի բարելավման ուղղությամբ ազգային մեխանիզմների ստեղծումը.

- ԺՀՄԻԳ-ը շարունակելու է գենդերային հավասարության իրավիճակի բարելավման նպատակով մեթոդաբանական և այլ կարգի օժանդակություն տրամադրել առանձին ժողովրդավարական ինստիտուտներին, ինչպես, օրինակ՝ տեղական և համապետական մակարդակով գործող օմբուդսմանների գրասենյակներին, ըստ անհրաժեշտության...

4. Այն զարգացումները և գործոնները, որոնք նպաստում են զինված ուժերում կանանց ներգրավվածության աճին

Չնայած այն փաստին, որ զինված ուժերում կանայք կարևոր դեր են կատարել դեռ անհիշելի ժամանակներից²³⁶, միայն վերջին 30 տարվա ընթացքում է, որ կանայք սկսել են

²³⁵ «Գենդերային հավասարությունը խթանելու ուղղությամբ ԵԱՀԿ գործողությունների 2004 թ. ծրագրի» մասին թիվ 14/04 որոշման հավելված, Սոֆիա, 2004:

²³⁶ Զինված ուժերում գենդերային հարցերի գերազանց ուսումնասիրության համար տե՛ս *Helena Careiras, Gender and the Military: Women in the Armed Forces of Western Democracies* [Հելենա Կարեյրաս, «Գենդերայությունը և զինված ուժերը. կանայք արևմտյան ժողովրդավարության երկրների զինված ուժերում»] (London: Routledge, 2006):

ավելի ակտիվ դեր ունենալ ժամանակակից զինված ուժերի համակարգում: Այնուամենայնիվ, չնայած զինված ուժերում կանանց ծառայության նկատմամբ խոչընդոտների վերացման գործում արձանագրված մեծ հաջողություններին, ԵԱՀԿ մասնակից շատ պետություններում կին ծառայողները դեռևս խոչընդոտների են բախվում իրենց կարիերայի բոլոր փուլերում: Չնայած զինված ուժերը գլխավորապես պահպանողական կառույց են և դիմադրել են կանանց ներգրավվածությանը, վերջին 20 տարվա ընթացքում կանայք ընդլայնել են զինված ուժերում իրենց ունեցած դերակատարման շրջանակները՝ այդպիսով կասկածի տակ դնելով այն պատկերացումը, որ զինված ուժերը տղամարդկանց մենաշնորհային տիրույթն են: Զինված ուժերում կանանց մասնակցության ընդլայնումը բացատրվում է մի քանի գործոններով:

Կանանց հավաքագրման անհրաժեշտությունը

Առավել կարևոր բեկումնային առաջխաղացումները տեղի են ունեցել արտակարգ իրավիճակներում և պատերազմի ժամանակ: Նման հանգամանքներում պետությունը, ճգնաժամին արձագանքելու նպատակով, կարիք ունի հավաքագրելու որքան հնարավոր է շատ թվով քաղաքացիների, և կանանց ներգրավվածությունը դառնում է անհրաժեշտություն: Սովորաբար զինված ուժերում կանայք սկզբնական շրջանում իրականացնում են այնպիսի գործառնություններ, որոնք նրանց բնորոշ են քաղաքացիական կյանքում, օրինակ՝ քույրական խնամքը, որը կանանց իրականացրած առաջին գործառնություն է Արևմուտքի զինված ուժերում: Չնայած պատերազմական ժամանակներում զինված ուժերում կանանց դերը աճել է, այդ վիճակը չի պահպանվել պատերազմներից հետո, երբ կանանց մեծ մասը (ընդ որում՝ ոչ միշտ կամովին) վերադարձել է իր ավանդական գործառնությունների իրականացմանը:

Անցումը ամբողջությամբ կամավոր հավաքագրման համակարգին

Դեպի պրոֆեսիոնալ զինված ուժերի համակարգ անցումը նույնպես նպաստում է զինված ուժերում կանանց ներգրավվածության աճին: Ի տարբերություն զորակոչի, որը սովորաբար պարտադիր է միայն տղամարդկանց համար, կամավոր (կամ պրոֆեսիոնալ) զինվորական համակարգերում սովորաբար ընդգրկվում են նաև կանայք: Երբեմն պետությունները միայն մասնակիորեն են անցնում պրոֆեսիոնալ զինված ուժերի համակարգին՝ կամավորներին օգտագործելով այն թափուր տեղերը լրացնելու համար, որոնք առաջացել են զինակոչիկների պակասի հետևանքով: Ռուսաստանում, օրինակ, զորակոչային համակարգը տարբեր պատճառներով հնարավորություն չի տվել ապահովելու զինված ուժերում բավարար թվով երիտասարդ տղամարդկանց ընդգրկումը: Ուստի 1980-ական թ. թ. վերջում ներդրվել է պայմանագրային համակարգը՝ որպես զինված ուժերում լրացուցիչ անձնակազմ (կամավորների կամ պրոֆեսիոնալների) ներգրավելու միջոց: Այս նորամուծությունից հետո կանայք կազմել են կամավորների ընդհանուր թվի զգալի մասը՝ 1990-ական թ. թ. վերջին կազմելով մինչև 50 տոկոս: Չնայած կանայք մեծ մասամբ զբաղեցնում են զինվորական ցածր պաշտոններ, Ռուսաստանի զինված ուժերում կանանց ընդհանուր թիվը 1990-ական թ. թ. սկզբում արձանագրված 3 տոկոսից նույն տասնամյակի վերջում հասել է 10 տոկոսի²³⁷:

Արժեքային համակարգի փոփոխությունը

Զինված ուժերում կանանց ներգրավվածության կտրուկ աճի թերևս ամենակարևոր գործոնն առհասարակ կանանց դերի վերաբերյալ մշակութաբանական փոփոխու-

²³⁷ Jennifer Mathers, “Women in the Russian Armed Forces: A Marriage of Convenience?”, Minerva: Quarterly Report on Women and the Military, Fall-Winter 2000 [Ջենիֆեր Մաթերս, «Կանայք Ռուսաստանի զինված ուժերում. հաշվարկով ամուսնություն», Միներվա. զինված ուժերում կանանց վիճակի վերաբերյալ եռամսյակային զեկույց, աշուն-ձմեռ, 2000 թ.]:

թյուններն են: Մա ոչ մի կերպ չի կարելի դիտարկել որպես ինքնաբերաբար տեղի ունեցած մի գործընթաց: Կանայք՝ անհատապես և հավաքական կերպով, պայքարել են թե՛ մասնավոր և թե՛ հանրային ոլորտում իրենց հավասար իրավունքների համար և քաղաքական ու իրավական բնույթի գործողությունների միջոցով պահանջել իրենց ներգրավվածության ապահովումը բոլոր մասնագիտություններով: Աշխատուժի շուկայում կանանց ներգրավվածության աճի հետ սերտորեն կապված է կանանց էմանսիպացիայի խնդիրը: Հասարակական այս ընդգրկուն փոփոխությունները փոփոխության են ենթարկել նաև կանանց և տղամարդկանց հայացքներն այն հարցի առնչությամբ, թե արդյոք զինվորական գործառույթները պե՞տք է մատչելի լինեն կանանց համար, ինչպես նաև արագացրել են զինված ուժերում կանանց ինտեգրման գործընթացները:

Շարային ծառայության հետ չկապված աշխատատեղերի աճը

XX դարում զինծառայողներին որպես մարտիկների ընկալելու կարծրատիպը փոփոխության ենթարկվեց զինված ուժերի բյուրոկրատացման և համակարգչայնացման արդյունքում²³⁸: Այս զարգացումները հանգեցրին զինված ուժերի վարչարարական, մատակարարման, բժշկական սպասարկման և այլ ոլորտներում շարային ծառայության հետ չկապված աշխատատեղերի շեշտակի աճին: Այդ աշխատատեղերի թվի աճն այն գործոններից է, որոնք նպաստել են զինված ուժերում կանանց ներգրավվածության մեծացմանը:

5. Ներգրավվածության մակարդակները

Վերջին տարիներին կանայք սկսել են ավելի ու ավելի մեծ դեր ունենալ Արևմուտքի զինված ուժերում, և պետությունների մեծ մասի զինված ուժերում կանանց ծառայելու իրավունքը ամրագրված է օրենսդրորեն: Անգամ այս պայմաններում զինված ուժերում կանանց բացարձակ թիվը շարունակում է փոքր մնալ, և կանայք, հասարակության մեջ իրենց թվի համեմատ, զինված ուժերում ունեն թերի ներկայացվածություն: Տարբեր երկրների զինված ուժերում ծառայող կանանց թիվը խիստ տարբեր է (տե՛ս ներդիր 13.3):

Ներդիր 13.3

Կանանց ներկայացվածությունը ԵԱՀԿ մասնակից պետությունների զինված ուժերում²³⁹

Պետությունը	Բոլոր կոչումները (%)	Սպաները (%)
Բելառուս	5	Տեղեկություններ չկան
Բելգիա	8.3	6.3 (որի 1%-ը ավագ սպաներ են)
Կանադա	15	Բարձրագույն սպաներ - 4 Բրիգադային գեներալներ - 7 Գնդապետներ/կապիտաններ - 4
Խորվաթիա	9	6
Չեխիայի Հանրապետություն	12	Փոխգնդապետ - 1 Մայր - 4
Դանիա	5	2
Էստոնիա	15	-

²³⁸ Քյումմել, նշվ. աշխ., ծնթ. 224:

²³⁹ ԺՀՄԻԳ/ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարցեր 75 և 76:

Ֆինլանդիա	4	Առաջին կին սպան նշանակվել է 2006 թ.
Ֆրանսիա	13	Ավագ սպաներ - 4 Գեներալներ - 1
Գերմանիա	7	4
Վրաստան	8	Տեղեկություններ չկան
Իռլանդիա	5	չկան
Լատվիա	15	Տեղեկություններ չկան
Լիտվա	12	Փոխգնդապետ - 3 Մայոր - 6
Լյուքսեմբուրգ	1	0.02
Նորվեգիա	7	Տեղեկություններ չկան
Լեհաստան	1	Տեղեկություններ չկան
Պորտուգալիա	1	Տեղեկություններ չկան
Սլովակիա	8	34
Սլովենիա	11	Տեղեկություններ չկան
Իսպանիա	14	Տեղեկություններ չկան
Շվեդիա	4	Տեղեկություններ չկան
Շվեյցարիա	5	1
Թուրքիա	0.2	Տեղեկություններ չկան
Միացյալ Նահանգներ	15	5

Մի կողմ թողնելով այն երկրները, որտեղ կանանց ծառայությունը զինված ուժերում արգելված է, այս աղյուսակը արտացոլում է ներկայացվածությունը՝ սկսած Թուրքիայի 0.2 տոկոսից մինչև Միացյալ Նահանգների 15 տոկոսը: Կոչումների բաշխվածության այս մեծ տարբերությունները կարող է բացատրվել նաև տղամարդկանց և կանանց համար առաջխաղացման տարբեր հնարավորություններով: Ներդիր 13.3-ից երևում է, որ կանանց ներգրավվածությունն էլ ավելի քիչ է զինվորական բարձր կոչումներում: ԵԱՀԿ մասնակից որոշ պետություններում ընդհանրապես չկան բարձրագույն կոչումներ ունեցող կանայք (օրինակ՝ Լատվիայում, Լեհաստանում, Իսպանիայում, Ուկրաինայում): Բարձր կոչումներ ունեցող կանանց առկայության կարևորությունը չի սահմանափակվում զուտ վիճակագրական նկատառումներով: Գեներալի կամ բարձրագույն հրամանատարական կազմի այլ սպայի կոչում ունեցող կանանց առկայությունը ցույց է տալիս, որ կանայք կարող են հասնել առավելագույնին: Մա ամրապնդում է այն համոզմունքը, որ զինված ուժերում կանանց կարիերան կարող է հաջող լինել, ինչը հավանաբար ավելի շատ կանանց կգրավի դեպի զինվորականի մասնագիտությունը: Չնայած զինված ուժերում կանանց առաջխաղացման խոչընդոտներ կարող են և չլինել, այնուամենայնիվ, բարձրագույն կոչումներում կանանց փոքր թիվը վկայում է, որ ապակյա առաստաղը գոյություն ունի, այսինքն՝ կանայք չեն կարողանում բարձրագույն կոչումների հասնել մշակութային խոչընդոտների պատճառով²⁴⁰:

²⁴⁰ “The conundrum of the glass ceiling” [«Ապակե առաստաղի գաղտնիքը»], The Economist, 21 July 2005, <http://www.economist.com/displaystory.cfm?story_id=4197626>:

6. Զինված ուժերում կանանց ներգրավվածության նկատմամբ տարբեր մոտեցումները

Զինվորական ծառայությունը կանանց համար մատչելի դարձնելու ճանապարհին պետությունների հիմնական հարցն այն է, թե որ պաշտոնները պետք է մատչելի դառնան կանանց համար: Այս առումով կարելի է առանձնացնել չորս մոտեցում.

- Կանայք կարող են ծառայել միայն հատուկ ստորաբաժանումներում (օրինակ՝ կանանց հատուկ ստորաբաժանումներում):
- Որոշ պաշտոններ չեն կարող կանայք զբաղեցնել:
- Կանանց համար բոլոր գործառնությունները մատչելի են այն նույն հիմքերով, ինչ տղամարդկանց դեպքում:
- Կանանց ընդհանրապես արգելված է ծառայել զինված ուժերում: ԵԱՀԿ մասնակից պետություններում մեր կողմից իրականացված հարցման արդյունքների հիման վրա պետք է ասել, որ այս մոդելը ԵԱՀԿ տարածաշրջանում այլևս գոյություն չունի, թեպետ միայն վերջերս է վերացվել օրինակ՝ Իտալիայում՝ 1999 թ. և Հունգարիայում՝ 1996 թ.²⁴¹:

Կանանց հատուկ ստորաբաժանումներ

Կանանց հատուկ ստորաբաժանումներն ավելի տարածված էին անցյալում: Միացյալ Նահանգներում, օրինակ, Ցամաքային զորքերի կանանց օժանդակ ստորաբաժանումը (WAC)՝ ԱՄՆ Ցամաքային զորքերի՝ Երկրորդ աշխարհամարտի ընթացքում գործող հատուկ ստորաբաժանումը, վերացվեց 1978 թ.²⁴²: ԱՄՆ զինված ուժերի մյուս տեսակները նույնպես կանանց նման ստորաբաժանումներ ունեին, մասնավորապես՝ Ռազմածովային զորքերի կանանց օժանդակ ստորաբաժանումը (WAVES), Ռազմաօդային ուժերի կանանց օժանդակ ստորաբաժանումը, Առափնյա պաշտպանության կանանց օժանդակ ստորաբաժանումը (SPARS) և Ռազմաօդային ուժերի օդաչուների կանանց ստորաբաժանումը: Կանոնավոր զինված ուժերում կանանց ինտեգրումն աստիճանաբար խթանվել է օրենսդրական նախաձեռնությունների և քաղաքական նշանակալի ճնշման միջոցով: Մասնավորապես, զինված ուժերում կանանց համար մատչելի պաշտոնների քանակը և տեսակները զգալիորեն ընդլայնվել են «Զինվորական ծառայության մեջ կանանց ինտեգրման մասին» 1948 թ. օրենքի ընդունումից հետո²⁴³: Միացյալ Թագավորությունում մինչև 1990 թ. գործել է Թագավորական ցամաքային զորքերի կանանց ստորաբաժանումը²⁴⁴: Նմանապես, կանանց հատուկ ստորաբաժանումներ են եղել Նիդեռլանդներում՝ սկսած 1944 թ.: Սկզբից դա Կանանց օժանդակ ծառայությունն էր, իսկ հետագայում այնպիսի կազմակերպություններ էին, ինչպիսիք են MARVA-ն (ռազմածովային ուժեր), MILVA-ն (ցամաքային զորքեր) և LUVA-ն (ռազմաօդային ուժեր): Այս ստորաբաժանումներում ծառայող կանայք չեն մասնակցել շարային ծառայության գործառնությունների իրականացմանը, փոխարենը՝ աշխատել են բժշկական, մատակարարման, տրանսպորտի ստորաբաժանումներում և օդային

²⁴¹ ՆԱՏՕ-ի Զինված ուժերի կանանց հարցերով գրասենյակ, <http://www.nato.int/issues/women_nato/perc_fem_soldiers_2001_2006.pdf>: Քանի որ այս մոդելը ԵԱՀԿ տարածաշրջանում արդեն չի կիրառվում, սույն ձեռնարկի հետագա շարադրանքում այն այլևս չի քննարկվում:

²⁴² Ավելի մանրամասն տե՛ս <<http://www.army.mil/cmh-pg/brochures/wac/wac.htm>>:

²⁴³ M. Harrel and L. Miller, New Opportunities for Military Women. Effects Upon Readiness, Cohesion and Morale [Մ. Հարրել և Լ. Միլլեր, «Նոր հնարավորություններ զինծառայող կանանց համար. ներգործությունը զորքերի մարտունակության, համախմբվածության և մարտական ոգու վրա»] (Santa Monica, California: Rand, 1997), <http://www.rand.org/pubs/monograph_reports/MR896>: Այս զեկույցում մանրամասն ներկայացվում են ԱՄՆ զինված ուժերում կանանց ինտեգրման տարբեր փուլերը:

²⁴⁴ Տե՛ս <www.wrassociaion.co.uk>:

երթակարգավորման ծառայությունում: 1982 թ. Նիդեռլանդներում կանանց առանձին զինվորական ստորաբաժանումները վերացվեցին, և դրանից հետո կին զինծառայողները, ենթադրվում է, ունեն այն նույն իրավունքները, պարտականություններն ու հնարավորությունները, ինչ նրանց տղամարդ գործընկերները²⁴⁵:

Որոշ պաշտոններ կանայք չեն կարող զբաղեցնել

ԵԱՀԿ մասնակից որոշ պետություններում կանանց արգելվում է որոշ պաշտոններ զբաղեցնելը: Առաջին պաշտոնը, որ զինված ուժերում մատչելի դարձավ կանանց համար, զինվորական բուժքույրի պաշտոնն էր, որն ավանդաբար ընկալվում էր որպես զուտ կանացի գործառույթ, և վարչարարական բնույթի աշխատանքները, որտեղ իրականացվող խնդիրները հիմնականում բյուրոկրատական բնույթ ունեին: Կանանց այնուհետև թույլատրվեց տեխնիկական բնույթի գործառույթներ իրականացնել մատակարարման ոլորտում, հետագայում՝ մարտական ապահովության նյութատեխնիկական ծառայությունում:

Ներդիր 13.4

Արդյոք կանանց թույլատրվո՞ւմ է շարային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնել. ԵԱՀԿ մասնակից պետությունների փորձը²⁴⁶

Կանանց թույլատրվում է շարային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնել հետևյալ պետություններում.

Ավստրիա, Բելառուս, Բելգիա, Բոսնիա և Հերցեգովինա, Կանադա, Խորվաթիա, Չեխիայի Հանրապետություն, Դանիա, Էստոնիա, Ֆինլանդիա, Վրաստան, Գերմանիա, Իռլանդիա, Լատվիա, Լիտվա, Լյուքսեմբուրգ, Նորվեգիա, Լեհաստան, Ռուսաստանի Դաշնություն, Սերբիա, Սլովակիա, Սլովենիա, Իսպանիա, Շվեդիա, Շվեյցարիա և Թուրքիա:

Կանանց չի թույլատրվում շարային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնել հետևյալ պետություններում.

Ադրբեջան, Ֆրանսիա, Պորտուգալիա, Ուկրաինա, Միացյալ Թագավորություն և Միացյալ Նահանգներ:

Որոշ պետություններում (տե՛ս վերը, ներդիր 13.4) կանանց հաճախ արգելվում է շարային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնել: Որպես կանանց շարային ծառայության հետ կապված գործառույթներ իրականացնելու հնարավորությունից զրկելու պաշտոնական հիմնավորում՝ հիմնականում բերվում են ֆիզիկական ուժի հետ կապված գենդերային տարբերությունները. համարվում է, որ ֆիզիկական ուժի պակասը հնարավորություն չի տալիս կանանց բավարարելու առաջադրվող նվազագույն պահանջները: Կանանց արգելվում է որոշ պաշտոններ զբաղեցնել մի շարք երկրներում, այդ թվում՝ Բելառուսում, Ֆրանսիայում, Ուկրաինայում և Միացյալ Նահանգներում: Նիդեռլանդներում կանանց չի թույլատրվում ծառայել ծովային հետևակում և ստորջրյա նավատորմում²⁴⁷: Միացյալ Թագավորությունում կանայք ներգրավված են բոլոր մասնագիտություններում,

²⁴⁵ Katia Sorin (ed.), Des femmes militaires en Occident, quels enseignements pour la France ? [Կատյա Սորին (խմբ.), «Արևելքի կին զինծառայողները. ի՞նչ դասեր կան Ֆրանսիայի համար»](Paris: Centre d'études en sciences sociales de la défense [Զինված ուժերի սոցիալական հետազոտությունների Փարիզի կենտրոն], 2005), pp. 94-118, <http://www.c2sd.sga.defense.gouv.fr/IMG/pdf/SORIN_femmes_militaires_occident_premiersemestre2005.pdf>:

²⁴⁶ ԺՀՄԻԳ/ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարց 73:

²⁴⁷ Սորին, նշվ. աշխ., ծնթ. 245:

բացառությամբ նրանց, որոնց հիմնական առաքելությունն է «թշնամու հետ անմիջական շփման մեջ մտնելը՝ նրան ոչնչացնելու նպատակով»: Այդ իսկ պատճառով կանանց արգելվում է ծառայել Միացյալ Թագավորության ծովային հետևակում (որպես Թագավորական ռազմածովային զորքերի կոմանդոսներ), Թագավորական հեծելազորային գվարդիայում և զրահատանկային զորքերում, հետևակային ստորաբաժանումներում և Թագավորական ռազմաօդային զորքերում: Այս արգելքը, սակայն, չի խոչընդոտում, որ կանայք ծառայեն այդ ուժերի վարչական և օժանդակ անձնակազմի պաշտոններում: Թագավորական ռազմածովային ուժերի հրապարակումների համաձայն՝ շնչառության համար անհրաժեշտ օդային խառնուրդների կիրառման հետ կապված բժշկական հակացուցումների պատճառով կանանց արգելվում է ծառայել սուզանավերի վրա կամ որպես ականազերծման խմբերի ջրասույզներ²⁴⁸: Շարային ծառայության հետ կապված պաշտոններում կանանց ծառայելու արգելքը վերջերս քննարկման առարկա է դարձել Միացյալ Թագավորությունում, այն կանխավարկածով, որ պաշտոնները պետք է մատչելի լինեն բավարար ունակությունների առկայության պարագայում: Հարաձուռն քննադատության ճնշման տակ Մեծ Բրիտանիայի պաշտպանության նախարարությունը ձեռնամուխ է եղել ուսումնասիրելու մարտունակության և սեռային պատկանելության կապի խնդիրը, որի արդյունքները հրապարակվել են 2002 թ.: Սրա հիման վրա, պաշտպանության նախարարը հայտարարեց, որ Մեծ Բրիտանիայի զինված ուժերում, մարտունակության նկատառումներից ելնելով, անմիջական մարտական գործառնությունները փակ կմնան կանանց համար, ոչ այն պատճառով, որ կանայք չեն համապատասխանի այդ մարտական գործառնություններին, այլ ելնելով «անմիջական մարտական պայմաններում մարտնչող խմբի ներսում գենդերային խառը կազմի ունեցած ազդեցության» մտահոգություններից²⁴⁹:

Ձինվորական բոլոր գործառնությունները, ներառյալ՝ շարային ծառայության հետ կապված, մատչելի են կանանց համար

Որոշ պետություններում զինվորական բոլոր գործառնությունները, ներառյալ՝ շարային ծառայության հետ կապված, մատչելի են կանանց համար՝ կախված նրանց իրական ունակություններից: Անհատներին չի կարելի մերժել կամ ընդունել բացառապես սեռային պատկանելության հիմքով: Այդ մոտեցման դրսևորումներին կարելի է հանդիպել, օրինակ՝ Ավստրիայում, Բելգիայում, Չեխիայի Հանրապետությունում, Դանիայում, Էստոնիայում, Ֆինլանդիայում, Լատվիայում, Լիտվայում, Լյուքսեմբուրգում, Նորվեգիայում, Լեհաստանում, Սերբիայում, Իսպանիայում, Շվեդիայում, Շվեյցարիայում և Թուրքիայում: Սա համեմատաբար նոր մոտեցում է. օրինակ՝ Նորվեգիան՝ մի երկիր, որի զինված ուժերում կանանց առկայությունը համեմատաբար բարձր է, 1985 թ. դարձավ ՆԱՏՕ-ի անդամ առաջին պետությունը, որը բոլոր զինվորական պաշտոնները, այդ թվում՝ սուզանավերի վրա ծառայություն անցնելու հետ կապված, կանանց համար դարձրեց մատչելի: Կանադոնի զինծառայողները նույնպես, 1989 թ. սկսած, հնարավորություն են ստացել իրականացնելու զինվորական գրեթե բոլոր գործառնությունները և գրեթե բոլոր միջավայրերում, բացառությամբ սուզանավերի վրա ծառայելուց, և 2001 թ. նաև այդ սահմանափակումը վերացվեց²⁵⁰:

²⁴⁸ Defence Factsheet, “Women in the Armed Forces” [«Ձինված ուժերի բյուլետեն, «Կանայք զինված ուժերում»], տե՛ս <<http://www.mod.uk/DefenceInternet/FactSheets/WomenInTheArmedForces.htm>>:

²⁴⁹ “Women in the Armed Forces”, Ministry of Defence of the United Kingdom, 22 May 2002 [«Կանայք զինված ուժերում», Միացյալ Թագավորության պաշտպանության նախարարություն, 22 մայիսի, 2002թ.], http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/10B34976-75F9-47E0-B376-AED4B09FB3B3/0/women_af_summary.pdf: Ավելի մանրամասն տե՛ս, R. Woodward and P. Winter, “Discourses of Gender in the Contemporary British Army” [Ռ.Վուդվորթ և Փ.Վինթեր, «Գենդերային հարցերը ժամանակակից բրիտանական բանակում»], *Armed Forces & Society*, Vol. 30, No. 2, Winter 2004, p. 289.

²⁵⁰ Vicki Nielsen, “Women in uniform” [Վիկի Նիլսեն «Համազգեստով կանայք»], *NATO Review*, Vol.

Այնուամենայնիվ, պետք է նկատի ունենալ, որ բոլոր պաշտոնները պաշտոնապես մատչելի հայտարարելն ինքնին չի նշանակում, որ կանայք ծառայում են այդ բոլոր պաշտոններում: Դանիայում և Նորվեգիայում, օրինակ, կանանց համար մատչելի են բոլոր գործառնությունները, սակայն դեռևս ոչ մի կին ծառայության չի անցել դեսանտային օդուժում, ծովային հետևակում կամ որպես կործանիչի օդաչու²⁵¹:

Որոշ դեպքերում կանայք բոլոր պաշտոններում ծառայելու իրավունքը ձեռք են բերել միայն դատական որոշումների շնորհիվ: Սա տեղի է ունեցել, օրինակ՝ Գերմանիայի դեպքում: Տանյա Կրեյլը, որն ուներ էլեկտրաինժեների որակավորում, 1996 թ. դիմել էր դաշնային զինված ուժերում կամավոր ծառայության անցնելու համար՝ խնդրելով իրեն ծառայության ընդունել սպառազինությունների էլեկտրոնային ապահովման ոլորտում, այսինքն՝ կապված մարտի տեխնիկական ապահովման հետ: Անգամ այդ պարագայում դաշնային զինված ուժերի հավաքագրման կենտրոնը նրա դիմումը մերժել է այն հիմքով, որ կանայք կարող են ծառայել միայն բժշկական և երաժշտական ստորաբաժանումներում, ոչ թե զենքի օգտագործման հետ կապված պաշտոններում²⁵²: Գերմանիայում իրավունքի դատական պաշտպանության ներպետական միջոցները սպառելուց հետո նա դիմել է Արդարադատության եվրոպական դատարան, որը որոշում է կայացրել այն մասին, որ սեռական պատկանելությունը չի կարող հիմք լինել զինված ուժերում ծառայելու հնարավորությունից կանանց անվերապահորեն զրկելու համար²⁵³: Ներդիր 13.5-ը ամփոփում է այդ որոշման հիմնական դրույթները: Կարևորն այն է, որ դատարանը հայտարարեց, որ ԵՄ Խորհրդի «Տղամարդկանց և կանանց համար հավասար հնարավորությունների մասին» դիրեկտիվը կիրառելի է զինված ուժերի պարագայում՝ դրանով իսկ զինված ուժերում կանանց ներգրավվածության խնդիրը բերելով եվրոպական հարթություն:

Ներդիր 13.5

Շրջադարձային նախադեպ. Արդարադատության եվրոպական դատարանն անօրինական է ճանաչում զենքի օգտագործման հետ կապված պաշտոններում կանանց ծառայելու լիակատար արգելքը²⁵⁴

ԵՄ Խորհրդի 1976 թ. ընդունած «Տղամարդկանց և կանանց համար հավասար հնարավորությունների մասին» թիվ 76/207/EEC դիրեկտիվը կիրառելի է զինված ուժերում զբաղվածության ոլորտի նկատմամբ:

Դիրեկտիվը չի կարող արդարացնել կանանց առավել պաշտպանված լինելն այն վտանգներից, որոնք հավասարապես առկա են տղամարդկանց և կանանց համար:

Չնայած ազգային իշխանություններն օգտվում են հայեցողության որոշակի աստիճանից, երբ տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքից և հասարակական անվտանգության նկատառումներից ելնելով՝ վերապահումներ են անում, սակայն զենքի օգտագործման հետ կապված բոլոր պաշտոններում կանանց ծառայելու լիակատար արգելքը չի կարող արդարացված լինել:

Հաշվի առնելով զինված ուժերի բնույթը, այն փաստը, որ դրանցում ծառայող անձինք կարող են

49, No. 2, Summer 2001, տե՛ս <<http://www.nato.int/docu/review/2001/0102-09.htm>>:

²⁵¹ Նույն տեղում:

²⁵² Զինվորականների առաջխաղացման մասին կանոնների 3(a) հոդված:

²⁵³ «Կրայլն ընդդեմ Գերմանիայի Դաշնային Հանրապետության» գործով Արդարադատության եվրոպական դատարանի 2000 թ. հունվարի 11-ի վճիռ, գործ թիվ C-285/98 (Kreil v. Bundesrepublik Deutschland, European Court of Justice, Case C-285/98, 11 January 2000), տե՛ս Դատարանի ինտերնետային կայքը՝ <<http://curia.europa.eu>>:

²⁵⁴ Նույն տեղում:

պարտավորեցվել զենք օգտագործել, ինքնին չի կարող արդարացնել կանանց նկատմամբ զինվորական պաշտոններ զբաղեցնելու արգելքը:

Այս որոշումից հետո Գերմանիայի կառավարությունը մարտական ստորաբաժանումները կանանց համար դարձրեց մատչելի²⁵⁵: 2001 թ. հունվարից կանայք իրավունք ստացան զբաղեցնելու ամեն տեսակի պաշտոնները, պայմանով, որ համապատասխանում են այն պաշտոնի պահանջներին, որը զբաղեցնելու համար դիմում են²⁵⁶: Մեկ այլ գործով, սակայն, որ վերաբերում էր բրիտանուհի զինծառայողի, Արդարադատության եվրոպական դատարանը որոշեց, որ հատուկ գորքերում, մասնավորապես՝ Թագավորական ծովային հետևակում կանանց ծառայությունը կարող է արգելվել²⁵⁷: Դատարանը նշեց, որ գրոհային ստորաբաժանումներում առկա հատուկ պայմանները, ինչպես նաև օպերատիվ փոխհամատեղելիության պահանջը թույլ են տալիս հավասար վերաբերմունքի արժանանալու իրավունքի վերապահում անել:

7. Հետապնդումներ և զենդերային խտրականության դրսևորման այլ եղանակներ

Չնայած այն փաստին, որ պետությունների մեծ մասում կանանց *դե յուրե* թույլատրվում է ծառայել զինված ուժերում, *դե ֆակտո* նրանք դեռևս բախվում են սեռի հատկանիշով խտրական վերաբերմունքի դրսևորումների: Չնայած տղամարդիկ և կանայք պետությունների մեծ մասում պաշտոնապես իրավահավասար են, կանայք զինված ուժերում չեն օգտվում այն նույն կարգավիճակից, որն ունեն տղամարդիկ, ինչը առկա անհավասարության մշակութային և կառուցվածքային կազմակերպման ձևերի ներգործության հետևանք է: Կանանց ինտեգրմանը դիմագրավելու հիմքում ընկած է տղամարդու գերիշխող դիրքի մշակույթի գերակայումը, համաձայն որի՝ զինված ուժերը գլխավորապես տղամարդկանց ինստիտուտ են: Գենդերային խտրականությունը բացասաբար է անդրադառնում զինված ուժերում իրականացվող հավաքագրման և զբաղվածության քաղաքականության վրա: Խտրական երևույթների դրսևորումները տարբեր են սկսած հավաքագրման և ատեստավորման կանխակալ համակարգերից ու կանանց համար առանձին հարմարությունների բացակայությունից մինչև նախաձեռնողյան և հետձեռնողյան արձակուրդի մասին օրենսդրության բացակայությունն ու շարային ծառայություն անցնելու արգելքը: Տղամարդկանց և կանանց համար ծառայողական առաջխաղացման տարբեր հնարավորությունները նույնպես նպաստում են զինվորական կոչումներում կանանց անձնակազմի նման անհավասար բաշխմանը:

Բացի այդ, համարվում է, որ տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ կիրառվող ընտրության երկակի չափանիշները հաճախ խաթարում են վստահությունը կանանց նկատմամբ և հրահրում տղամարդկանց թշնամանքը: Հետևանքն այն է, որ կին

²⁵⁵ Վարչավայում 2006 թ. տեղի ունեցած ԺՀՄԻԳ-ՁՈՒԺՎ-ի փորձագիտական վերանայման աշխատանքային հանդիպմանը մասնակից գերմանացի փորձագետների համաձայն՝ դաշնային զինված ուժերի ոչ բոլոր պաշտոններն են մատչելի կանանց համար, օրինակ՝ կանանց թույլ չի տրվում ծառայել հատուկ արձագանքման ստորաբաժանումներում:

²⁵⁶ G. Kummel, “Complete Access: Women in the Bundeswehr and Male Ambivalence” [Գ. Բյումմել, «Լիակատար մուտք. կանայք Բունդեսվերում և տղամարդկային երկփեղկվածությունը»], *Armed Forces & Society*, Vol. 28, No. 4, Summer 2002, pp. 555-573.

²⁵⁷ «Միրդարն ընդդեմ Բանակային կոմիտեի», *պաշտպանության նախարարի* գործով Արդարադատության եվրոպական դատարանի 1999 թ. հոկտեմբերի 29-ի վճիռ, գործ թիվ C-273/97 (Sirdar v. The Army Board, Secretary of State for Defence, European Court of Justice, 29 October 1999, Case C-273/97), տե՛ս դատարանի ինտերնետային կայքը <<http://curia.europa.eu>>: Մեկնաբանությունների համար տե՛ս, G. Harries-Jenkins, “Women in Extended Roles in the Military: Legal Issues” [Գ. Հարրիս-Ջենքինս, «Կանանց նոր դերակատարումները զինված ուժերում. իրավական հարցեր»], *Current Sociology*, Vol. 50, No. 5, September 2002, pp. 745-769.

զինծառայողներն այն համոզմունքն են ունենում, որ իրենք պետք է կրկնակի աշխատեն, որպեսզի վայելեն այն նույն հարգանքը, որ ունեն տղամարդ զինծառայողները: Բացի այդ, ձեռնահաս պրոֆեսիոնալի համարում ունեցող կին զինծառայողները կարող են բախվել իրենց սեռական կողմնորոշման վերաբերյալ կասկածների դրսևորման²⁵⁸: Հետևաբար, հավաքագրման փուլում անհրաժեշտ է ավելի թափանցիկ միջոցների կիրառում, դիցուք՝ ընտրության սեռական պատկանելությամբ չպայմանավորված ֆիզիկական պատրաստության չափանիշների կիրառումը (օրինակ՝ ՄԹ-ում)²⁵⁹:

Մեռական հետապնդումը և սեռական բռնությունը

Մեռական հետապնդումը սեռական խտրականության մի դրսևորում է, որը կարելի է բնորոշել որպես՝

«անցանկալի սեռական հետապնդումներ, սեռական բռնության ծառայություններ մատուցելու խնդրանքներ և սեռական բռնության բառացի կամ ֆիզիկական վարքագիծ... եթե՝ (1) նման վարքագծին համակերպվելը ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն ներկայացվում է որպես անձի զբաղվածության նախապայման կամ պարագա, (2) նման վարքագծին անձի համակերպվելը կամ այն մերժելը դառնում է տվյալ անձի զբաղվածության առնչությամբ կայացվող որոշումների հիմք, (3) նման վարքագիծը հետապնդում է տվյալ անձի կատարած աշխատանքի արդյունավետության վրա էապես ազդելու կամ ճնշող, անբարենպաստ կամ ստորացուցիչ աշխատանքային մթնոլորտ ձևավորելու նպատակ կամ հանգեցնում է նման հետևանքների»²⁶⁰:

Նշված բնորոշումն ընդգրկում է սեռական հետապնդման երկու տեսակ: Առաջինը «դու՛ ինձ, ես՝ քեզ» հետապնդումը, որի պարագայում աշխատանքի ընդունելու, աշխատանքից ազատելու, առաջխաղացման կամ վարձատրության վերաբերյալ որոշումները կայացվում են տվյալ աշխատակցի կողմից իր նկատմամբ սեռական հետապնդումներին տրված պատասխանի հիման վրա: Մեռական հետապնդման երկրորդ տեսակը ներառում է անբարենպաստ աշխատանքային մթնոլորտի ստեղծումը, որի պայմաններում կին աշխատակիցները դառնում են իրենց տղամարդ ծառայակիցների թիրախը գուտ կին լինելու պատճառով, ինչն արտահայտվում է, օրինակ՝ առանց անհրաժեշտության հպվելու, վիրավորական տոնով խոսելու կամ սեռական գործողություններ կատարելուն մղելու միջոցով: Մեռական հետապնդումը վնաս է հասցնում տուժողների զգայական և հոգեբանական վիճակին: Այն կարող է անդրադառնալ նաև աշխատավայրում կին աշխատակիցների կողմից կատարվող աշխատանքի վրա և դժվարացնել ծառայողական առաջխաղացման հետ կապված նրանց նպատակների իրագործումը: Հրամանատարական պաշտոն զբաղեցնող ցանկացած անձ, ով դրսևորում է կամ կոծկում ուղղակի կամ անուղղակի սեռական վարքագիծը, որն ուղղված է զինծառայողի առաջխաղացման, վարձատրության և աշխատանքի կատարման արդյունավետության վրա ազդելուն, կատարում է սեռական հետապնդում:

²⁵⁸ L Miller, “Women in the Armed Forces”, in J. Callaghan and F. Kernic (eds.), *Armed Forces and International Security: Global Trends and Issues* [Լ. Միլլեր, «Կանայք զինված ուժերում», Ջ. Կալահենի և Ֆ. Կերնիցի (խմբ.) «Զինված ուժերը և միջազգային անվտանգությունը. գլոբալ միտումներ և խնդիրներ» աշխ. մեջ.] (Münster: Lit Verlag, 2003), p. 222.

²⁵⁹ Վուդվորթ և Վինթեր, նշվ. աշխ., ծնթ. 249, էջ 286:

²⁶⁰ “Report of the Special Rapporteur on Violence against Women, its causes and consequences” [«Կանանց նկատմամբ բռնության, դրա պատճառների և հետևանքների մասին հատուկ զեկուցողի զեկույցը], United Nations Commission on Human Rights, E/CN.4/1997/47, 12 February 1997.

Մեռական բռնություն

Տարածված է նաև կին զինծառայողների նկատմամբ սեռական հարձակումների և սեռական բռնության իրականացումը: Օրինակ՝ Միացյալ Թագավորությունում պաշտպանության նախարարության և հավասար հնարավորությունների հանձնաժողովի կողմից վերջերս անցկացված սոցիալական հարցման արդյունքների համաձայն՝ գրեթե բոլոր կին զինծառայողները, չնայած նրանք միանգամայն հանդուրժող են գտնվել նման վարքագծի նկատմամբ, իրենց աշխատավայրում լսել են սեռական բնույթի կատակներ և պատմություններ, ինչպես նաև առնչվել են սեռական բառապաշարի օգտագործման ու սեռական բնույթի նյութերի: 15 տոկոսն ունեցել է «առանձնապես վիատեցնող» փորձ, իսկ 4 տոկոսը հայտնել է, որ ենթարկվել է սեռական հարձակման²⁶¹: Միացյալ Նահանգներում պաշտպանության դեպարտամենտն ընդունել է, որ 2005 թ. ընթացքում եղել է սեռական հարձակման դեպքի մասին 2,374 հաղորդում: Սա 40 տոկոսով ավելի է 2004 թ. ընթացքում տրված հաղորդումների թվից (1,700): Իսկ 2004 թ. վիճակագրությունը 25 տոկոսով գերազանցում էր 2003 թ. արձանագրված թիվը (1,012): 2003 թ. տվյալներով՝ 2002 թ. վիճակագրության համեմատ՝ աճը կազմել է 41 տոկոս: Հաշմանդամության նպաստի համար դիմած կին վետերանների թվում մարտական գործողություններին մասնակցած վետերանների 69 և անմիջապես մարտական գործողություններին չմասնակցած վետերանների 86 տոկոսը հաղորդել են ծառայության ընթացքում կամ դրանից հետո սեռական հարձակման ենթարկված լինելու մասին: ԱՄՆ պաշտպանության դեպարտամենտի ուսումնասիրության արդյունքում արվել է այն եզրակացությունը, որ զինված ուժերում ծառայող կանանց նկատմամբ սեռական հարձակումների թիվը 3-10 անգամ ավելի շատ է եղել, քան ընդհանուր բնակչության կանանց նկատմամբ²⁶²:

Սեռական հետապնդումներն ու սեռական բռնությունը ոչ միայն զգայակարն կամ հոգեբանական վնաս են պատճառում տուժողներին, այլև բացասաբար են անդրադառնում կին ծառայողների աշխատանքի որակի վրա, ինչպես նաև՝ վնասում են հասարակության մեջ զինված ուժերի հեղինակությունը: Զինված ուժերում սեռական հետապնդման կանխումը, հետևաբար, կարևոր է բոլոր զինծառայողների նկատմամբ խտրականությունից զերծ և անվտանգ միջավայր ապահովելու համար: Այնուամենայնիվ, շատ չարաշահումներ մնում են անպատիժ: Իրոք, քիչ թվով կանայք են դիմում զինված

²⁶¹ S. Rutherford, R. Schneider, A. Walmsley, “Ministry of Defence/Equal Opportunities Commission Agreement on Preventing & Dealing Effectively with Sexual Harassment: Quantitative & Qualitative Research into Sexual Harassment in the Armed Forces”, March 2006 [Մ. Ռութերֆորդ, Ռ. Շնայդեր, Ա. Վոլմսլի, «Պաշտպանության նախարարության և Հավասար հնարավորությունների հանձնաժողովի համաձայնությունը սեռական հետապնդումների կանխման և արդյունավետ քննության վերաբերյալ. զինված ուժերում սեռական հետապնդումների քանակական և որակական վերլուծություն», մարտ, 2006 թ.], տե՛ս <<http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/538E55EE-9CA4-4177-9A0B-6853A431B283/0/20060522SRReport.pdf>>; “MOD and EOC agree action to tackle sexual harassment in the Armed Forces” [«ՊՆ-ն և ՀՀՀ-ն համաձայնեցնում են գործողությունները զինված ուժերում սեռական հետապնդումների դեմ պայքարի ուղղությամբ»], տե՛ս <<http://www.mod.uk/DefenceInternet/DefenceNews/DefencePolicyAndBusiness/ModAndEocAgreeActionToTackleSexualHarassmentInTheArmedForces.htm>>:

²⁶² Statement of Christine Hansen, Executive Director, The Miles Foundation, Hearing on Sexual Assault and Violence Against Women in the Military and at the Academies, testimony presented to the Honorable Christopher Shays, Chairman, Subcommittee on National Security, Emerging Threats and International Relations of the Government Reform Committee within the United States House of Representatives, 27 June 2006 [«Մայլսի հիմնադրամի» գործադիր տնօրեն Քրիստին Հանսենի հայտարարությունը, «Զինված ուժերում և ռազմական ուսումնարաններում կանանց նկատմամբ սեռական ոտնձգությունների և բռնության վերաբերյալ լսումներ», ԱՄՆ Ներկայացուցիչների պալատի պետական բարեփոխումների հարցերի հանձնաժողովի ազգային անվտանգության, նոր սպառնալիքների և միջազգային հարաբերությունների ենթահանձնաժողովի նախագահ պատվարժան Քրիսթոֆեր Շեյզի տրված ցուցմունքը, 27 հունիսի, 2006թ.]:

ուժերում գոյություն ունեցող բողոքարկման պաշտոնական և ոչ պաշտոնական ընթացակարգերի օգնությանը, քանի որ վստահություն չունեն զինված ուժերում գործող իրավունքի վերականգնման մեխանիզմների նկատմամբ: Շատ կանայք ոչ մեկին այլևս չեն պատմում, որ դարձել են սեռական բնույթի չարաշահման զոհ, և ինքնուրույն են փնտրում իրավիճակից դուրս գալու ուղիները, քանի որ վախենում են, որ իրենց գանգատը կարող է բացասաբար անդրադառնալ իրենց կարիերայի վրա, ինչպես նաև համարում են, որ իրենց ոչ ոք չի հավատա: Որոշ կանայք որոշում են անգամ թողնել ծառայությունը:

8. Հետապնդման դեմ պայքարի քաղաքականությունն ու մեխանիզմները

ԵԱՀԿ մասնակից պետությունների մեծ մասում սեռական հետապնդումը որակվում է որպես կարգապահական զանցանք կամ հանցագործություն՝ կախված արարքի ծանրության աստիճանից: Հաճախ գանգատների ներկայացման հատուկ ընթացակարգեր նախատեսված չեն: Հետևաբար, խտրական երևույթներից տուժած կանայք կարող են նախաձեռնել ոչ պաշտոնական ներքին վարույթ՝ միջադեպի մասին հաղորդելով իրենց վերադասին, ով իրավասու է քննության առնել գանգատը կամ փոխանցել այն հրամանատարին: Եթե տուժողը բավարարված չէ քննության արդյունքներով, ապա կարող է միջնորդել, որ իր գանգատը վերանայվի քաղաքացիական դատավարության կարգով (օրինակ՝ Ֆրանսիայում և Շվեդիայում) կամ զինվորական դատախազությունում (օրինակ՝ Ուկրաինայում): Այնուամենայնիվ, հաշվի առնելով արարքի ծանրությունը, նախընտրելի է, որ սեռական հարձակումները համարվեն քրեական օրենքով պատժվող արարք, ընդ որում՝ տվյալ պետության քրեական դատարանը պետք է հենց սկզբից նախաձեռնի քրեական հետապնդման իրականացումը, ոչ թե այն թողնի զինվորական արդարադատության համակարգին:

Որոշ պետություններ զինված ուժերում սեռական հետապնդման բնույթի և տարածվածության վերաբերյալ ծավալուն ուսումնասիրություններ իրականացնելու արդյունքում հանգել են այն որոշման, որ պետք է հատուկ միջոցներ ձեռնարկել այս խնդրի դեմ արդյունավետ պայքարելու համար: Մասնավորապես, այդպես է եղել Դանիայի դեպքում, որտեղ 2003 թ. պաշտպանության ակադեմիայի հոգեբանության ամբիոնի իրականացրած հետազոտությունների վերաբերյալ զեկույցի արդյունքում Դանիայի պաշտպանության ուժերի հրամանատարությունը, հետապնդումները կանխելու և դրանց դեմ պայքարելու նպատակով, ձեռնամուխ է եղել մի քանի միջոցառումների իրականացման, մասնավորապես՝ ստեղծել է հոգեբանական խորհրդատվության թեժ գիծ և հիմնադրել տեղական խորհրդատուների ծառայություն: Խորհրդատուների ստանձնած դերն այժմ լայն ճանաչում ունի տեղական մակարդակով, և ինչպես ծառայակիցները, այնպես էլ ղեկավարությունը ծագող վեճերի լուծման նպատակով սկսել են ակտիվորեն դիմել նրանց օգնությանը: Ավելին, 2006 թ. հունվարին Դանիայի զինված ուժերը ներդրել են այնպիսի հատուկ կանոններ և նորմատիվ ակտեր, որոնցով առանձին գործողություններ ճանաչվել են պատժելի (տե՛ս ներդիր 13.6):

Ընդհանուր առմամբ, այս նախաձեռնությունները հանգեցրել են Դանիայի զինված ուժերում սեռական հետապնդումների դեպքերի վերաբերյալ գանգատների թվի շեշտակի անկման: 2003 թ. իրականացված առաջին գնահատումից ի վեր դեպքերի քանակը նվազել է 80 տոկոսով:

Ներդիր 13.6

Դանիա. հետապնդումների դեմ իրականացված նախաձեռնությունները²⁶³

Անհատական խորհրդատվություն

Դանիայի պաշտպանության ուժերի հրամանատարությունը ստեղծել է մի կազմակերպություն, որի կազմում երկու սեռի 50 աշխատակից կա, որոնք անհրաժեշտության դեպքում խորհրդատվություն են տրամադրում՝ անանունության հիմունքներով: Խորհրդատվությունը տրամադրվում է ինչպես սեռական հետապնդումների գոհերին, այնպես էլ այն անձանց, ովքեր աշխատում են վատ աշխատանքային պայմաններում: Նրանք խորհրդապահական հիմունքներով կարող են հանդիպել չեզոք անձանց հետ, որոնցից կարող են խորհրդատվություն և օժանդակություն ստանալ: Համապատասխան խնդրանքի առկայության դեպքում խորհրդատուները կարող են առաջ քաշված խնդիրները փոխանցել հրամանատար սպային կամ իրականացնել հաշտարարություն: Խորհրդատուները զբաղվում են տարբեր կարգի իրավախախտումների հարցերով, ներառյալ սեռական հետապնդումը, ճնշումները և խտրականությունը:

Սեռական հետապնդումների դեմ պայքարի վերաբերյալ տեղեկատվական գրքույկները

Դանիայի պաշտպանության ուժերի հրամանատարությունը աշխատակիցների և վարչակազմի համար հրատարակել է տեղեկատվական հատուկ գրքույկներ սեռական հետապնդման դեպքում կատարվելիք գործողությունների վերաբերյալ: Այս գրքույկներին զալիս են լրացնելու զինվորական ամսագրերում հրապարակված հոդվածները:

Տեղական տարբեր նախաձեռնություններ (ստորաբաժանման մակարդակով), այդ թվում՝

- սեռական հետապնդման մասին երկխոսություններ՝ կազմակերպության ներսում իրազեկությունը բարձրացնելու նպատակով,
- տեղական մակարդակով հարցումներ աշխատակիցների շրջանում,
- գենդերային խնդիրների համակարգային կարևորում կադրային տեղական քաղաքականության մեջ,
- սեռական հետապնդումների դեպքում իրականացվելիք քայլերի տեղական ծրագրեր,
- սեռական հետապնդման վերաբերյալ երկխոսություններ կանանց շրջանում,
- սեռական հետապնդումը որպես արտադրական խորհրդի (վարչակազմի և աշխատակիցների ներկայացուցիչներից կազմված խորհրդատվական մարմին) օրակարգի մշտական հարց նախատեսելը,
- սեռական հետապնդումների մասին քննարկումներ տեղական անվտանգության խորհրդում,
- սեռական հետապնդումը որպես անձնակազմի տարեկան ատեստավորման ընթացքում քննարկվող հարց նախատեսելը,
- սեռական հետապնդման խնդրի հետ կապված հարցերը սերժանտական և սպայական կազմի ուսումնական ծրագրերում ընդգրկելը,
- հրամանատարական կազմի առանձնակի ուշադրությունը սեռական հետապնդման խնդրի նկատմամբ՝ նրանց անհապաղ միջամտությունը երաշխավորելու նպատակով,
- զինվորների ներածական դասընթացներում սեռական հետապնդման խնդիրների վրա ուշադրություն հրավիրելը,
- զանգվածային լրատվության տպագիր և էլեկտրոնային միջոցներում վիրավորական բնույթի նյութեր տպագրելու արգելքը:

Հաճախ քաղաքական և զինվորական առաջնորդները քաջատեղյակ են, որ զինված ուժերում սեռական հետապնդմանը պետք է վերջ տրվի նաև այն հիմքերով, որոնք դուրս են զուտ որոշակի դեպքերում ներգրավված անհատների բարեկեցիկ աշխատանքային պայմանները սպառնալիքի են հանում: Հետապնդումները խաթարում են զինծառայողների միմյանց նկատմամբ ունեցած վստահությունը, նրանց

²⁶³ ԺՆՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարց 53:

ինքնուրույնությունը, ինչպես նաև վնաս են հասցնում ռազմի դաշտում նրանց մարտունակությանը և նվազեցնում զինված ուժերի՝ իբրև գործատուի գրավչությունը:

9. Հավասարության խթանմանն ուղղված միջոցառումներ

Բազմազանության կառավարում և գենդերային խնդիրների համակարգային կարևորում

Ինչպես արդեն նշվեց, զինված ուժերում կանանց խնդիրը պետք է դիտարկվի որպես բազմազանության կառավարման ավելի լայն խնդրի, այսինքն՝ ժողովրդագրական տարբեր խմբեր ներկայացնող աշխատակիցներին հավաքագրելու և պահելու, ինչպես նաև նրանց որակավորումներն առավելագույնս օգտագործելու հիմնախնդրի մի մաս: Գործարար և զինվորական կառույցների շրջանում իրականացված հետազոտությունների արդյունքների համաձայն՝ առավել տարածված մոտեցումն այսօր այն է, որ խմբերում կամ կառուցվածքային միավորներում բազմազանության առկայությունը կարող է ունենալ և՛ առավելություններ, և՛ թերություններ՝ պայմանավորված այն հանգամանքով, թե ինչ ինստիտուցիոնալ բնույթի միջոցառումներ են իրականացվում զինված ուժերում, ինչպես նաև՝ ելնելով առկա փոփոխականներից՝ կառուցվածքային միավորի մակարդակով (օրինակ՝ ղեկավարման կազմակերպումից, այս կամ այն խմբի կազմից և վերջինիս առջև դրված խնդիրներից): Այս համատեքստում գենդերային հիմնախնդիրը նրանցից չէ, որոնց լուծումը կարող է վերապահվել գենդերային հարցերով առանձնացված պաշտոնյային կամ որևէ արտաքին դիտորդի, քանի որ ոչ մի գերատեսչություն և ոչ մի պաշտոնյա չի կարող ընդգրկված լինել զինված ուժերի բոլոր ստորաբաժանումների բոլոր գործողություններում և բոլոր փուլերում: Հենց սա է գենդերային խնդիրների համակարգային կարևորման էությունը, այն է՝ «ապահովել, որ գենդերային հայեցակարգը և գենդերային հավասարության նպատակի իրագործման տեսլականը լինեն ամեն տեսակի գործողությունների՝ քաղաքականության մշակման, հետազոտությունների իրականացման, քարոզչության/երկխոսության, օրենսդրության, ռեսուրսների հատկացման, ինչպես նաև՝ տարբեր ծրագրերի և նախագծերի մշակման, իրականացման և հսկողության կենտրոնում»²⁶⁴:

Ներդիր 13.7

Բելգիայի խարտիան զինված ուժերում տղամարդկանց և կանանց համար հավասար հնարավորությունների խթանման և ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհրդի 1325 բանաձևի սկզբունքների կիրառման մասին²⁶⁵

Այն պահից ի վեր, երբ 1975 թ. կանայք առաջին անգամ անդամագրվեցին Բելգիայի զինված ուժերին, տպավորիչ առաջընթաց է արձանագրվել տղամարդկանց և կանանց համար հավասար հնարավորությունների ապահովման հարցում: 2007 թ. մարտի 8-ին Բելգիայի պաշտպանության նախարարը և զինված ուժերի գլխավոր հրամանատարը, Բելգիայում գործող կանանց կազմակերպությունների ներկայացուցիչների հետ համատեղ, ստորագրել են մի խարտիա, որի նպատակն է հավասար հնարավորությունների կառուցվածքային քաղաքականության խթանումը, ինչպես նաև զինված ուժերում գենդերային խնդիրների համակարգային կարևորումը: Մասնավորապես, խաղաղապահ առաքելությունների իրականացման ընթացքում Բելգիայի զինված ուժերը հաշվի կառնեն գենդերային խնդիրների համակարգային կարևորման վերաբերյալ ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհրդի 1325 բանաձևի պահանջները:

²⁶⁴ ՄԱԿ-ի Գենդերային և կանանց առաջխաղացման հարցերով հատուկ խորհրդատուի գրասենյակ, տե՛ս <<http://www.un.org/womenwatch/osagi>>:

²⁶⁵ Խարտիային (ֆրանսերեն և հոլանդերեն) կարելի է ծանոթանալ <www.mil.be> ինտերնետային կայքից:

Խարտիան թվարկում է Բելգիայի զինված ուժերի 10 պարտավորություն և պարտականություն, այդ թվում՝ հատուկ ռազմավարության մշակումը (հոդված 2), գործողությունների հատուկ ծրագրերի մշակումը (հոդված 4), գենդերային խնդիրների համակարգային կարևորման համար բյուջետային ֆոնդերի հիմնումը (հոդված 5), հատուկ միջոցառումների իրականացումը և տվյալների համապատասխան շտեմարաններ վարելը (հոդված 7), ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհրդի 1325 բանաձևի պահանջների պահպանումը և խաղաղապահ առաքելությունների իրականացումը (հոդված 9), ինչպես նաև՝ խարտիայի համատեքստում արձանագրված առաջընթացի և ձեռք բերված արդյունքների «մշտական և ժողովրդավարական գնահատումների» իրականացումը (հոդված 10):

Այս առումով զինված ուժերում կանանց ինտեգրմանը նպաստում են հետևյալ միջոցառումներն ու պոզիտիվ գործողությունները:

Կանանց կազմակերպություններ

Կին զինծառայողների կազմակերպությունները, ինչպիսիք են ԱՄՆ պաշտպանության դեպարտամենտի կին զինծառայողների հարցերի խորհրդատվական կոմիտեն (DACOWITS) կամ Նիդեռլանդների կին զինծառայողների ցանցը, այս առումով կարևոր դեր են կատարում (տե՛ս ներդիր 13.8): Այս մեխանիզմները ճնշումներ են գործադրում զինված ուժերի հրամանատարության վրա՝ ուղղված զինված ուժերում կանանց վիճակի բարելավմանը, կանանց իրազեկում են իրենց իրավունքների մասին և օգնություն տրամադրում կանանց՝ նրանց նկատմամբ վատ վերաբերմունքի դեպքում: Այս առումով անհրաժեշտ է քննարկել կանանց հարցերով հատուկ խորհրդականների /խորհրդատուների հաստիքների ստեղծումը (տե՛ս, օրինակ՝ խորհրդատուների փորձը Դանիայում, ներդիր 13.6):

Ներդիր 13.8

Կին զինծառայողների ցանցը Նիդեռլանդներում²⁶⁶

1992 թ. ի վեր Կին զինծառայողների ցանցը փորձել է ազդեցություն գործել քաղաքականություն մշակողների վրա և խթանել կանանց իրավունքները հոլանդական զինված ուժերում: Այս ցանցը հետապնդում է երկու նպատակ.

- Ոգևորել, խրախուսել և խթանել Նիդեռլանդների պաշտպանության նախարարությունում աշխատող կանանց:
- Ուժեղացնել կանանց դիրքերը և նպաստել նրանց առաջխաղացմանը զինված ուժերում:

Կին զինծառայողների ցանցը բաղկացած է ակտիվ կին զինծառայողներից: Ցանցը կազմակերպում է հանդիպումներ, քննարկումներ, իսկ հրատարակվող տեղեկատվական լրատուն նպաստում է ցանցի անդամների միջև շփումների զարգացմանը: Սա «տարեց աղջիկների» մի ոչ ֆորմալ ցանց է, որը կազմակերպված է ինչպես զինված ուժերին, այնպես էլ դրանցում ծառայող կանանց նպաստ բերելու համար:

Ցանցն իրենից ներկայացնում է գիտելիքների և փորձի մի յուրօրինակ աղբյուր, որից օգտվում են նաև պաշտպանության բնագավառում քաղաքականություն մշակողները:

Իրազեկության բարձրացում և վերապատրաստում

Քանի որ սպաները հանդիսանում են կազմակերպական մշակույթի պահապաններն ու ուրվագծողները, գենդերային ուսուցումը զինվորական սպաների համար կարևորվում է՝ ելնելով տղամարդկանց գերակայության մշակույթը հաղթահարելու և տղամարդ

²⁶⁶ Տե՛ս <www.defensievrouwennetwerk.nl>:

զինակիցների շրջանում այս խնդրի վերաբերյալ իրազեկության մակարդակը բարձրաեղուն պատակներից: Վերապատրաստումը կարող է նաև ուժեղացնել ենթակայության ուղղահայաց շղթայի դերակատարումը խտրականության և վատ վերաբերմունքի դեպքերը կանխելու և պատժելու ուղղությամբ: Միայն վերապատրաստումը, սակայն, բավարար չէ: Այն օգտակար է միայն այն դեպքում, երբ ուսման համակողմանի մշակույթի անքակտելի մասն է, և միայն այն պարագայում, երբ մասնակիցները սերտաձև դասերը կիրառում են իրենց առօրյա աշխատանքում:

Պոզիտիվ գործողություններ

Որոշ երկրներ զինված ուժերում և հատկապես բարձր կոչումներ ունեցող կանանց համար նախաձեռնել են պոզիտիվ գործողությունների ծրագրեր: Գերմանիայում, օրինակ, զինված ուժերը 2005 թ. հունվարից ի վեր ստիպված են եղել գործողության մեջ դնել կանանց համար մասնակի արտոնությունների համակարգը, որի համաձայն՝ եթե դաշնային զինված ուժերի միևնույն պաշտոնի համար դիմում են նույն որակավորումներն ունեցող տղամարդ և կին հավակնորդներ, ապա առավելությունը պետք է տրվի կին զինծառայողին²⁶⁷:

Մշտադիտարկման ազգային և միջազգային մեխանիզմներ

Կարևոր են լավագույն փորձի օրինակները համադրելու ուղղությամբ իրականացվող մշտադիտարկման (մոնիթորինգի) թե՛ ազգային, թե՛ միջազգային մեխանիզմները: Կարևոր է, որ զինված ուժերում կանանց հավաքագրման, առաջխաղացման և նրանց հետ նորոգված պայմանագրերի վերաբերյալ համապատասխան տվյալները ներկայացվեն բավարար հաճախականությամբ (օրինակ՝ որպես տարեկան ռազմական բյուջեի մի մաս): Եթե կանայք հեռանում են զինված ուժերից, ապա պատասխանատու ղեկավարը/հրամանատարը կամ կադրերի գծով սպան պետք է հարցազրույցներ անցկացնեն՝ կանանց հեռանալու պատճառները գնահատելու համար:

Զինված ուժերում կանանց ինտեգրման առումով հասարակության կարևոր գործիքներից է միջազգային այն կարգի մշտադիտարկումը, որն իրականացվում է Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի մարմին հանդիսացող ՄԱԿ-ի կոմիտեն: Վերջինս հետևում է, թե մասնակից պետություններն ինչ միջոցներ են ձեռնարկում օրենքի առջև կանանց հավասարությունը խթանելու նպատակով: Կոմիտեն բաղկացած է 18 փորձագետից, ովքեր «բարոյական բարձր հատկանիշներ ունեն ու իրազեկ են» և ընտրվում են մասնակից պետությունների կողմից:

Պետությունները պարտավոր են զեկույցներ ներկայացնել Գլխավոր քարտուղարին՝ կոմիտեում դրանք քննության առնելու համար, որոնք վերաբերում են կոնվենցիայի նպատակների իրագործման ուղղությամբ պետության ձեռնարկած միջոցառումներին: Երկու կամ երկուսից ավելի մասնակից պետությունների միջև գոյություն ունեցող այնպիսի վեճերը, որոնք չեն կարող կարգավորվել բանակցությունների միջոցով, ենթակա են լուծման արբիտրաժային քննության միջոցով (հոդված 29):

²⁶⁷ Տե՛ս <www.bundeswehr.de/portal/a/bwde>:

Ներդիր 13.9

Չեխիայի Հանրապետություն. տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի քաղաքականությունը²⁶⁸

2001 թ. Չեխիայի Հանրապետության կառավարությունը ընդունել է տղամարդկանց և կանանց միջև հավասարության ապահովման բնագավառում առաջնահերթությունների և մեխանիզմների մասին փաստաթուղթը: 2002-2003 թ թ. պաշտպանության նախարարի կողմից ընդունվել են այդ փաստաթղթի կիրառումն ապահովող հրամաններ և հրահանգներ՝ ուղղված Չեխիայի զինված ուժերում աշխատող տղամարդկանց և կանանց համար հավասար հնարավորությունների ամրապնդմանը:

Համապատասխան առաջնահերթություններն ու դրանց իրագործման միջոցառումները հաստատվում են ամեն տարի: Քաղաքականությունն իրագործելու համար լիազոր մարմին է հանդիսանում պաշտպանության նախարարության կադրերի վարչությունը: Այդ քաղաքականությունը հետապնդում է չորս նպատակ.

1. տղամարդկանց և կանանց համար հավասար հնարավորություններ ապահովող իրավական դաշտի ստեղծումը,
2. իրավական իրազեկության մակարդակի բարձրացումը,
3. տղամարդկանց և կանանց համար հավասար հնարավորությունների ապահովումը՝ մասնագիտությամբ զբաղվելու հնարավորության տեսանկյունից,
4. տղամարդկանց և կանանց հավասարության սկզբունքի իրացման արդյունավետության դիտարկումն ու գնահատումը:

Տարեկան մեկ անգամ ավագ անձնակազմի համար անցկացվում են տղամարդկանց և կանանց հավասար հնարավորություններին վերաբերող դասընթացներ: Հավասար հնարավորությունների սկզբունքները ռազմական ուսումնարանների կրթական բոլոր ծրագրերի, ինչպես նաև բոլոր մակարդակի հրամանատարների պատրաստության ընդհանուր ծրագրերի բաղկացուցիչ մասն են:

10. Լավագույն փորձի օրինակներ և հանձնարարականներ

- ✓ Ձինված ուժերի ոլորտում հավասար հնարավորությունների վերաբերյալ օրենսդրությունը պետք է կիրառվի՝ հիմնվելով բազմազանության կառավարման և գենդերային խնդիրների համակարգված կարևորման սկզբունքների վրա:
- ✓ Ձինձառայողները պետք է հավաքագրվեն՝ ելնելով նրանց իրական, ոչ թե ենթադրյալ ունակություններից:
- ✓ Սպաներին պետք է համարժեք ուսուցում տրամադրվի, այդ թվում՝ մշակույթի, գենդերային հարցերի և գանգատարկման ընթացակարգերի վերաբերյալ:
- ✓ Հրամանատարներն իրենց դիրքը պետք է օգտագործեն վատ վերաբերմունքի դեպքերը կանխելու և պատժելու համար:
- ✓ Հրամանատարները պետք է խթանեն փոխադարձ վստահության և հարգանքի մշակույթը:
- ✓ Պետք է բացառվի հանդուրժողականությունը զինված ուժերում սեռական հետապնդումների և սեռական բռնության նկատմամբ: Հետապնդման կամ բռնության դեպքում պետք է ապահովված լինի պատիժների արդյունավետ համակարգի առկայությունը:
- ✓ Ուսուցման ընթացքում զինձառայողները պետք է տեղեկացվեն այն մասին, թե ինչ վարքագիծն է համարվում հետապնդում:
- ✓ Հետապնդման կամ բռնության ենթարկված կին զինձառայողների համար պետք է

²⁶⁸ Չեխիայի Հանրապետության՝ ԺՀՄԻԳ-ՁՈՒԺՎ հարցաշարի պատասխաններին կից ներկայացված լրացուցիչ տեղեկատվություն:

ապահովվեն զանգատարկման մեխանիզմներ:

- ✓ Ջինված ուժերում պետք է ստեղծվեն կանանց համար հատուկ խորհրդականների հաստիքներ:
- ✓ Պետք է խթանել զինված ուժերի համար կանանց օգտակարության առավել լավ ընթրնումը:
- ✓ Ջինված ուժերը պետք է օգտագործեն դրական գովազդը՝ կանանց հավաքագրելու նպատակով:
- ✓ Պետությունները պետք է կատարելագործեն և խթանեն զինված ուժերի՝ կանանց հավաքագրելու, նրանց հետ կնքված պայմանագրերը նորոգելու և կանանց առաջխաղացումն ապահովելու հնարավորությունները:

Գլուխ 14

Գեյերն ու լեսբուհիները զինված ուժերում

Հասարակության մեջ նույնասեռականության նկատմամբ ավելի հանդուրժող վերաբերմունքի ամրապնդման հետ մեկտեղ վերջերս ԵԱՀԿ մասնակից մի քանի պետություններում հասարակական քննարկումների առիթ դարձավ զինված ուժերին գեյերի և լեսբուհիների անդամագրման հարցը: Նույնասեռականության ապաքրեականացումը²⁶⁹ մի շարք երկրներում հանգեցրեց հավասար իրավունքների ճանաչմանը գեյերին և լեսբուհիներին տրվող սոցիալական իրավունքների (օրինակ՝ քաղաքացիական միությունների, սոցիալական նպաստների) շրջանակը ընդլայնելու միջոցով, ինչպես նաև օրենսդրության մեջ նրանց նկատմամբ խտրականության դրսևորումների որոշ արգելքներ նախատեսելուն:

Զինված ուժերում գեյերի և լեսբուհիների խնդիրը արտացոլում է ընդհանրապես հավասար իրավունքների ընձեռման և հասարակության մեջ խտրականության դեմ պայքարի խնդիրը: Գեյերն ու լեսբուհիները միշտ էլ ծառայել են զինված ուժերում, չնայած պարտավորված են եղել թաքցնել իրենց սեռական կողմնորոշումը և հաճախակի ենթարկվել են խտրական քաղաքականության և միջոցառումների: Զարգացման այս ավելի լայն սոցիալական միտումի արդյունքում ԵԱՀԿ մասնակից տարբեր պետություններ որդեգրել են զինված ուժերում խտրականությանը վերջ տալու և հավասար հնարավորությունների խթանման քաղաքականությունը: Որպես օրինակ կարելի է բերել Բելգիայի փորձը (տե՛ս ներդիր 14.1), որտեղ խտրականության դեմ նոր օրենքը հիմք է ծառայում Բելգիայի զինված ուժերում բազմազանության, ոչ խտրական վերաբերմունքի և հավասար հնարավորությունների քաղաքականություն իրականացնելու համար:

Ներդիր 14.1

Բազմազանության կառավարումը, անխտրական վերաբերմունքը և հավասար հնարավորությունները Բելգիայի զինված ուժերում. «Մնաս բարով, խտրականություն, ողջուն, բազմազանություն»²⁷⁰

Խտրականության դեմ 2003 թ. փետրվարի 25-ի օրենքի հիման վրա Բելգիայի զինված ուժերը իրականացնում են բազմազանության, ան խտրական վերաբերմունքի և հավասար հնարավորությունների պաշտոնական քաղաքականությունը: Զինված ուժերը ճանաչում են իրենց անձնակազմի բազմազանությունը: Այս քաղաքականության համաձայն՝ խտրականության յուրաքանչյուր դրսևորում անօրինական է և անհանդուրժելի: Բելգիայի զինված ուժերի քաղաքականությունն ու անձնակազմը այս սկզբունքներով են ղեկավարվում ինչպես ներքին, այնպես էլ արտաքին հարաբերություններում:

²⁶⁹ Նույնասեռական գործողությունները ապաքրեականացվել են, մասնավորապես, Ռուսաստանի Դաշնությունում՝ 1993 թ., Ալբանիայում՝ 1995 թ., Լեհաստանում՝ 1932 թ., Միացյալ Թագավորությունում՝ 1967 թ.: Լեսբուհիների և գեյերի միջազգային ընկերակցության (ԼԳՄԸ) կողմից 2006 թ. հրապարակված օրենսդրության համաշխարհային տեսության համաձայն (տե՛ս <www.ilga.org>), փոխադարձ համաձայնությամբ կատարվող նույնասեռական գործողությունները դեռևս հանցահորժություն են համարվում Ուզբեկստանում:

²⁷⁰ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարցեր 68-69, տե՛ս Բելգիայի զինված ուժերի ինտերնետային կայքը՝ <www.mil.be>:

Բազմազանության քաղաքականությունը հիմնվում է 2005 թ. հոկտեմբերի 17-ի ընդհանուր դիրեկտիվի վրա (DGHR-APG-DIVMGT-001): Այս քաղաքականությունն առնչվում է էթնիկ, լեզվական, կրոնական, սեռական-կողմնորոշումային և գենդերային հավասարությանը: Բազմազանության վերաբերյալ ռազմավարական ծրագիրը ապահովում է այս քաղաքականության իրականացման անհրաժեշտ դաշտը:

Ծրագրով նախատեսվում է հատուկ միջոցառումներ իրականացնել հետևյալ չորս ոլորտում՝ հավաքագրում, ռազմական ուսուցում և ընդհանուր պատրաստություն, ղեկավարման և կազմակերպական կառուցվածք և հաղորդակցություն: Այս քաղաքականության մասին իրազեկվում է ասուլիսների, լրատվական բյուլետենների և տեղեկատվական թերթիկների միջոցով: Տեղեկատվական ապահովման ռազմավարությունը մշակվել է այն նկատառումով, որ ընդգրկի բոլոր զինծառայողներին, այդ թվում՝ օգտագործելով «Մնաս բարով, խտրականություն, ողջուն, բազմազանություն» DVD տեսահոլովակը:

Այնուամենայնիվ, բացահայտ գեյերի և լեսբուհիների մասնակցությունը զինվորական ծառայությանը համեմատաբար վերջերս արձանագրված երևույթ է ԵԱՀԿ տարածաշրջանի համար, քանի որ շատ պետություններ նույնասեռականների ծառայության արգելքը սկսեցին վերացնել միայն 1970-ական թ.թ., և առաջինը դա արեցին Նիդեռլանդները՝ 1974 թ.: Ներդիր 14.3-ը ներկայացնում է ԵԱՀԿ մասնակից այն պետությունների օրինակները, որոնք գեյերին ու լեսբուհիներին թույլ են տալիս ծառայել իրենց զինված ուժերում²⁷¹: Չնայած ԵԱՀԿ մասնակից պետությունների մեծ մասը գեյերին և լեսբուհիներին թույլ է տալիս, առանց իրենց կողմնորոշումը թաքցնելու, ծառայել զինված ուժերում, մի քանի պետություններում գեյերին ու լեսբուհիներին դեռևս արգելվում է զինված ուժերում ծառայելն այնպիսի հիմքերով, ինչպիսիք են ստորաբաժանման համախմբվածությունը և մասնավոր կյանքի անձեռնմխելիությունը: Գոյություն ունեն պետություններ, որոնք ո՛չ արգելում են գեյերի և լեսբուհիների ծառայությունը, ո՛չ էլ խրախուսում: Այս պետություններում նույնասեռականությունը համարվում է անհատի ինքնության մասնավոր կողմերից մեկը և ենթակա չէ հասարակական քննարկման:

Մույն գլխում քննարկվում են զինված ուժերում գեյ և լեսբուհի զինծառայողներին առնչվող տարբեր միջոցառումներ և մոտեցումներ: Այստեղ նշվում են նույնասեռական զինծառայողներին զինվորական կարիերայի ընթացքում հանդիպող հիմնական խոչընդոտները, ինչպես նաև ներկայացվում են զինված ուժերում գեյերի և լեսբուհիների ինտեգրման լավագույն փորձի օրինակներ: Գլխում քննարկվում են նաև հետապնդումների հետ կապված հարցերը, ինչպես նաև՝ բոլոր զինծառայողների համար հավասարության ապահովումը խթանելուն ուղղված մեխանիզմներն ու միջոցառումները: Վերջապես, այս գլխում անդրադարձ է արվում զինված ուժերում առկա զինվորական մշակույթին՝ զինված ուժերում գեյերի և լեսբուհիների նկատմամբ խտրականության խնդրի թե՛ լուծում և թե՛ խոչընդոտ լինելու տեսանկյունից: Մասնավորապես, այստեղ պարզաբանվում է, թե ինչպես զինվորական հրամանատարների շրջանում իրազեկության բարձրացումը կարող է նպաստել հավասար հնարավորությունների առաջխաղացմանը:

²⁷¹ Ըստ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշարի շրջանակներում ձեռք բերված տվյալների՝ Բելառուսում և Ռուսաստանում գեյերին ու լեսբուհիներին ծառայել թույլատրվում է, մինչդեռ Լեսբուհիների և գեյերի միջազգային ընկերակցության հավաքած տեղեկությունների համաձայն՝ գեյերի և լեսբուհիների ծառայությունը Բելառուսում և Ռուսաստանում արգելված է: Այս հակասությունները վկայում են հետագա ուսումնասիրության անհրաժեշտության մասին, տե՛ս <www.ilga-europe.org>:

1. Քննարկվող հարցերը

Ինչպես նշվեց սույն գլխի ներածության մեջ, ԵԱՀԿ մասնակից պետությունները տարբեր մոտեցումներ ունեն գեյերին և լեսբուհիներին որպես զինծառայող ընդունելու առնչությամբ:

Առանցքային հարցը

Առանցքային հարցն այն է, որ գեյերի ու լեսբուհիների զինվորական ծառայությունն արգելելով՝ խախտվում է հավասարության սկզբունքը՝ թե՛ աշխատանքի տեղավորման հավասար հնարավորությունների, թե՛ քաղաքացիության իմաստով: Քանի որ զինվորական ծառայությունը պատմականորեն փոխկապակցված է եղել քաղաքացիության հետ, զինված ուժերում գեյերի և լեսբուհիների ծառայելու արգելքը նրանց զրկում է իբրև քաղաքացիներ իրենց իրավունքներն ու պարտականությունները լիարժեք իրացնելու հնարավորությունից:

Գոյություն ունի գեյերին և լեսբուհիներին զինված ուժերում աշխատանքի ընդունելու դեմ ներկայացվող երկու հիմնական փաստարկ, որոնցից յուրաքանչյուրը հիմնվում է ոչ թե գիտականորեն հաստատված կամ օբյեկտիվ ապացույցների, այլ մշակութային դոգմաների վրա. (1) նույնասեռականությունը անձի խանգարում է և (2) նույնասեռականությունը վտանգում է զինված ուժերի մարտունակությունը:

Առաջին՝ զինված ուժերում գեյերի և լեսբուհիների աշխատանքի դեմ հանդես եկող անձինք պնդում են, որ գեյերն ու լեսբուհիները տառապում են հոգեբանական բնույթի խանգարումից և, հետևաբար, պիտանի չեն զինված ուժերում աշխատելու համար: Մակայն Ամերիկայի հոգեբույժների ասոցիացիայի դեռևս 1973 թ. արած հայտարարության համաձայն՝ նույնասեռականությունը որպես հոգեկան խանգարում կամ թերություն դիտարկելու համար բժշկական կամ գիտական ապացույցներ գոյություն չունեն²⁷²:

Զինված ուժերում գեյերի և լեսբուհիների ներկայության դեմ հնչող երկրորդ հիմնական փաստարկն այն է, որ դա զորքերում համախմբվածությունը, կարգապահությունը և մարտական ոգին խաթարելու հետևանքով կվնասի մարտական պատրաստությունը և մարտունակությունը: Մակայն այս արգելքը վերացրած երկրներից չի եղել որևէ հաղորդում այն մասին, որ զինվորական ստորաբաժանումներում գեյ և լեսբուհի զինծառայողների ներկայությունը որևէ կերպ վտանգել է մարտական խնդիրների իրականացումը²⁷³: Օրինակ՝ Կանադայում այս արգելքը վերացվելուց ի վեր որևէ ապացույց չի եղել առ այն, որ գեյերի և լեսբուհիների ներկայությունը զգալի ազդեցություն է ունեցել զինվորական կյանքի կամ զորքերի մարտունակության որևէ բաղադրիչի վրա (տե՛ս ներդիր 14.2):

²⁷² American Psychiatric Association, “Position Statement on Homosexuality and Civil Rights” [Ամերիկյան հոգեբույժների ընկերակցություն, «Եզրակացություն նույնասեռականության և քաղաքացիական իրավունքների մասին»], *American Journal of Psychiatry*, Vol. 131, No. 4, 1973, p. 497: Ավելի մանրամասն տե՛ս Ամերիկյան հոգեբույժների ընկերակցության ինտերնետային կայքը՝ <<http://www.psych.org/index.cfm>>: Տե՛ս նաև «Ռազմական փաստաթղթից բխում է, որ նույնասեռականությունը թերություն է», Մայքլ Դ. Փալմի կենտրոն, Կալիֆոռնիայի համալսարան, Սանտա Բարբարա, 2006 թ. նոյեմբերի 17-ի մամուլի հաղորդագրություն, տե՛ս <http://www.palmcenter.org/press/dadt/releases/military_document_suggests_that_homosexuality_is_a_defect>:

²⁷³ A. Belkin, “Don’t Ask, Don’t Tell: Is the Gay Ban Based on Military Necessity?” [Ա. Բելկին, «Մի հարցրեք, մի ասեք. արդյոք նույնասեռականների ծառայության արգելքը հիմնված է ռազմական անհրաժեշտության վրա»], *Parameters*, Summer 2003, pp. 108-119, տե՛ս <http://www.gaymilitary.ucsb.edu/Publications/2003_BelkinInParameters.pdf>:

Ներդիր 14.2

Կանադայի զինված ուժերում զեյերի վրա դրված արգելքի վերացումը որևէ ազդեցություն չունի զորքերի համախմբվածության վրա²⁷⁴

Կանադայի պաշտպանության նախարարության պաշտոնյաներին մինչ այժմ հայտնի չեն այնպիսի դեպքեր, որ երբ մարդիկ ընդունել են իրենց նույնասեռական կապերի փաստը կամ խոսել են այդ մասին, կռիվներ կամ բռնությամբ ուղեկցվող այլ միջադեպեր, աշխատանքից ազատվելու դեպքեր (չնայած նախկինում աշխատանքից ազատելու սպառնալիքներին), հավաքագրման հետ կապված կամ համախմբվածության, մարտական ոգու և կազմակերպական արդյունավետության նվազեցման խնդիրներ արձանագրված լինեն:

Մշակութաբանական մտեցումները՝ որպես զեյերին և լեսբուհիներին չընդունելու հիմնական պատճառ

Զինված ուժերում զեյերի և լեսբուհիների ներկայության դեմ առկա փաստարկները հիմնված են ոչ թե գիտականորեն հաստատված կամ օբյեկտիվ ապացույցների, այլ մշակութաբանական բնույթի սկզբունքների և նախապաշարմունքների վրա: Մտավախություն կա, որ զինված ուժերում գերակայում է հոմոֆոբիան, և որևէ անձ, որ դուրս է ընդունված շրջանակներից կամ մյուսներից տարբեր է, կարող է հանդիպել խոչընդոտների²⁷⁵: Մշակութային արգելքները խնդիր են ոչ միայն այն երկրների համար, որտեղ զեյերի և լեսբուհիների ծառայությունը դեռևս արգելված է, այլև այն երկրներում, որտեղ այդ արգելքն արդեն վերացվել է: Այդ երկրորդ խմբի երկրներում զեյերն ու լեսբուհիները դեռևս զգալի դիմադրության են բախվում զինված ուժերի ներսում, անգամ այն դեպքում, երբ բարձրագույն հրամանատարությունը խոսում է աշխատանքում հոմոֆոբիայի երևույթների անթույլատրելիության մասին: Ուստի ԵԱՀԿ մասնակից որոշ պետություններ միջոցներ են ձեռնարկել ոչ միայն *դե յուրե*, այլև *դե ֆակտո* հավասարությունը երաշխավորելու և խթանելու համար (տե՛ս սույն գլխի 4-րդ կետը՝ «Հավասարության խթանման միջոցառումներն ու մեխանիզմները»):

Հետապնդումներն ու խտրականությունը

Չնայած վերջին տարիներին զեյերի և լեսբուհիների իրավական վիճակը բարելավվել է, այս զինծառայողները դեռևս խտրականության դրսևորման տարբեր ձևերի են հանդիպում: Խտրականության եղանակների թվում են ոչ պաշտոնական քաղաքականությունն ու պրակտիկան, որոնք կարող են ազդել ապագա ծառայողական առաջխաղացման վրա²⁷⁶: Խտրական վերաբերմունքի մյուս ձևերը կարող են կապված լինել նույնասեռական զուգընկերների բնակարանային և համատեղ տնտեսություն վարելու հետ կապված արտոնությունների հետ:

²⁷⁴ Bernard Rostker et al., *Sexual Orientation and U.S. Military Personnel Policy: Options and Assessment* [Բեռնարդ Ռոսթքեր և աշխ. խումբ, «Մեռական կողմնորոշումը և ԱՄՆ զինվորական անձնակազմի հարցերի քաղաքականությունը. տարբերակներ և գնահատական»] (Santa Monica, California: RAND Corporation, 1993), pp. 74-79.

²⁷⁵ Եզրակացությունը հիմնված է փորձագետների գնահատականների վրա, ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ Զինծառայողների մարդու իրավունքների հարցերով փորձագիտական անմիտփիչ աշխատանքային սեմինար, Վարշավա, 2006 թ. դեկտեմբեր:

²⁷⁶ M. Wechsler Segal, "Sexuality and the Military, Armed Forces and International Security: Global Trends and Issues", in Jean Callaghan and Franz Kernic (eds.), *Armed Forces and International Security: Global Trends and Issues* [Մ. Վեչալեր Սիգալ, «Մեռային պատկանելությունը և զինծառայողները, զինված ուժերը և միջազգային անվտանգությունը. գլոբալ միտումներն ու խնդիրները»՝ Զ. Կալահենի և Ֆ. Կերնիցի (խմբ.) «Զինված ուժերը և միջազգային անվտանգությունը. գլոբալ միտումներ և խնդիրներ» աշխ. մեջ] (Piscataway, New Jersey: Transaction Publishers, 2003), pp. 217-220.

Բացի այդ, գեյ և լեսբուհի զինծառայողները հաճախ ստիպված են աշխատել թշնամական միջավայրում և երբեմն իրենց սեռական կողմնորոշման պատճառով ենթարկվում են վիրավորանքների և հետապնդումների: Այդպիսի հետապնդումը դրսևորվում է տարբեր կերպ՝ սկսած վիրավորական խոսքից, կատակներից, վիրավորական մականուններ օգտագործելուց մինչև սեռական բռնությունն ու բռնությամբ ուղեկցվող հարձակումները: Վերջերս Միացյալ Նահանգներում անցկացված ուսումնասիրության արդյունքները ցույց տվեցին, որ 71,455 հարցված զինծառայողների 39 տոկոսը հայտնել է, որ տեղյակ է եղել հարցմանը նախորդող 12 ամիսների ընթացքում անձի սեռական կողմնորոշման հիմքով հետապնդման դեպքերի: Տեղյակ լինելու մասին հայտնածների ամենամեծ խումբը (14.6 տոկոս) նշել է, որ իրենց հայտնի է եղել հետապնդման միայն մեկ դեպքի մասին, միջոցառում 1.6 տոկոսը հայտնել է մեկից ավելի դեպքերի տեղյակ լինելու մասին²⁷⁷:

2. Մարդու իրավունքների վերաբերյալ միջազգային պարտավորությունները

Սեռական կողմնորոշումը յուրաքանչյուրի անհատականության խորը արմատավորված կողմերից մեկն է: Սեռական կողմնորոշման հիման վրա տարբերակումներ մտցնող կանոնները խնդրահարույց են ոչ միայն ոչ խտրական վերաբերմունքի սկզբունքի, այլև մասնավոր կյանքի անձեռնմխելիության իրավունքի տեսանկյունից:

Խտրականության արգելքը

Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրի 26-րդ հոդվածը հաստատում է, որ՝

«օրենքով պետք է արգելվի ցանկացած խտրականություն և բոլորի համար երաշխավորվի հավասար ու արդյունավետ պաշտպանություն խտրականությունից այնպիսի հիմքերով, ինչպիսիք են ռասան, մաշկի գույնը, սեռը, լեզուն, կրոնը, քաղաքական կամ այլ համոզմունքը, ազգային կամ սոցիալական ծագումը, գույքային դրությունը, ծնունդը կամ այլ կարգավիճակը»:

Ինչպես եզրակացրել է ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների կոմիտեն, 26-րդ հոդվածը «արգելում է իրավաբանական կամ փաստացի ցանկացած խտրականություն պետական մարմինների կողմից կարգավորվող և պաշտպանվող որևէ ոլորտում»՝ անկախ այն հանգամանքից՝ համապատասխան օրենսդրությունը տարածվում է կոնվենցիայով երաշխավորված իրավունքի վրա, թե՛ ոչ²⁷⁸:

Չնայած ՔՔԻՄԴ-ի 26-րդ հոդվածը հատուկ չի նշում սեռական կողմնորոշման հիմքով դրսևորվող խտրականության մասին, Մարդու իրավունքների կոմիտեն մեկնաբանել է, որ

²⁷⁷ K. Bowling, J. Firestone, R. Harris, “Analyzing Questions That Cannot Be Asked of Respondents Who Cannot Respond” [Կ. Բոուլինգ, Ջ. Ֆայերսթոուն, Ռ. Հարիս, «Ուսումնասիրելով այն հարցերը, որոնք չեն կարող տրվել այն անձանց, ովքեր չեն կարող պատասխանել դրանց»], *Armed Forces & Society*, Vol. 31, No. 3, Spring 2005, p. 432, տե՛ս <<http://afs.sagepub.com/cgi/reprint/31/3/411>>:

²⁷⁸ United Nations, Office of the High Commissioner for Human Rights, Human Rights Committee, “General Comment 18: Non discrimination”, para. 12, 37th session, 1989, in *Compilation of General Comments and General Recommendations Adopted by Human Rights Treaty Bodies* [ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների հարցերով զերագույն հանձնակատարի գրասենյակ, Մարդու իրավունքների կոմիտե, Թիվ 18 Ընդհանուր մեկնաբանություն. անխտրական վերաբերմունք, կետ 12, 37-րդ նստաշրջան, 1989 թ. «Մարդու իրավունքների պայմանագրային մարմինների կողմից ընդունված Ընդհանուր մեկնաբանություններ և Ընդհանուր հանձնարարականներ» փաստաթղթում], UN Doc. HRI/GEN/1/Rev.1, p. 26, 1994.

ՔՔԻՄԴ-ով սահմանված սեռի հատկանիշով խտրականության արգելքը տարածվում է նաև սեռական կողմնորոշման հիմքով խտրականության վրա²⁷⁹:

Անխտրական վերաբերմունքի սկզբունքը վերահաստատվել է նաև Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիայի (ՄԻԵԿ) 14-րդ հոդվածում և Եվրոպական Միության մասին պայմանագրի 13-րդ հոդվածում, որով Խորհրդին հանձնարարվում է համապատասխան միջոցներ ձեռնարկել, ի թիվս այլ հատկանիշների, սեռական կողմնորոշման հիմքով խտրականության դեմ պայքարի ուղղությամբ:

Այս հոդվածի հիման վրա Եվրոպական Միության Խորհուրդը ընդունել է «Զբաղվածության մասին» ԵՄ դիրեկտիվը, որով սահմանվում են զբաղվածության և մասնագիտական գործունեության ոլորտում հավասար վերաբերմունքի ընդհանուր սկզբունքները և խտրականության դեպքում իրավական պաշտպանության համապատասխան միջոցները²⁸⁰: Դիրեկտիվն ամրագրում է, որ խտրականությունը, որը, *ի թիվս այլոց*, հիմնված է սեռական կողմնորոշման վրա, արգելված է: 3-րդ հոդվածը, որը սահմանում է դիրեկտիվի գործողության շրջանակները, նշում է, որ այն կիրառվում է հանրային և մասնավոր ամբողջ հատվածի նկատմամբ, և ազգային անվտանգության հետ կապված որևէ բացառություն չի նշվում: Նույն հոդվածի համաձայն՝ ԵՄ անդամ պետությունների զինված ուժերին թույլ է տրվում խտրականություն իրականացնել միայն տարիքի կամ հաշմանդամության հիմքով՝ գործերի մարտունակությունը երաշխավորելու նպատակով²⁸¹: Մրանից բխում է, որ սեռական կողմնորոշումը չի կարող հիմք լինել զինված ուժերում գեյերի և լեսբուհիների ծառայությունն արգելելու համար²⁸²:

Խտրականության արգելք չի նշանակում, որ յուրաքանչյուր տարբերակում անթույլատրելի է: Դիրեկտիվն ընդունում է, որ խիստ սահմանափակ դեպքերում տարբերակված վերաբերմունքը կարող է արդարացված լինել, եթե որևէ առանձին հատկանիշ, որը վերաբերում է «կրոնին կամ համոզմունքին, հաշմանդամությանը, տարիքին կամ սեռական կողմնորոշմանը, տվյալ պաշտոնի նկատմամբ սահմանված իրական և վճռորոշ պահանջ է, երբ հետապնդվող նպատակը իրավաչափ է, իսկ ներկայացվող պահանջը՝ համարժեք»²⁸³:

Մասնավոր կյանքի անձեռնմխելիության իրավունքը

Զինված ուժերում գեյերի և լեսբուհիների ծառայությունն արգելելու հետևանքով կարող է խախտվել նաև մասնավոր կյանքի անձեռնմխելիության իրավունքը, որը պաշտպանված է ինչպես ՔՔԻՄԴ-ով (հոդված 17), այնպես էլ ՄԻԵԿ-ով: ՄԻԵԿ-ի 8-րդ հոդվածը նախատեսում է.

²⁷⁹ «Նիկոլաս Թունենն ընդդեմ Ավստրալիայի» գործով Մարդու իրավունքների կոմիտեի 1994թ. ապրիլի 4 -ի որոշումը, Մարդու իրավունքների միջազգային դատարանների որոշումներ, հտ. 1, 1994 թ., էջ 97: Nicholas Toonen v. Australia, United Nations Human Rights Committee, 4 April 1994, International Human Rights Reports, Vol. 1, 1994, p. 97.

²⁸⁰ Հոդված 3.4: «Անդամ պետությունները կարող են նախատեսել, որ սույն դիրեկտիվը, հաշմանդամության և տարիքի հիման վրա խտրականության մասով, չի կիրառվում զինված ուժերի նկատմամբ», տե՛ս <http://ec.europa.eu/employment_social/news/2001/jul/directive78ec_en.pdf>:

²⁸¹ Նույն տեղում, հոդված 1, 3.1 և 3.4:

²⁸² Հաշվի առնելով միջազգային դատարանների դատավորների թերահավատ մոտեցումը այն պնդման հարցում, որ զինված ուժերում գեյերի և լեսբուհիների ներկայությունը բացասաբար է անդրադառնում մարտունակության կամ մարտական ոգու վրա, նման պնդումները դժվար թե պսակվեն հաջողությամբ, տե՛ս «Լյուսթիգ-Փրինն ու Բեքթոն ընդդեմ Միացյալ Թագավորության», ծնթ. 4, էջ 548:

²⁸³ Նույն տեղում, պարբ. 23:

«Չի թույլատրվում պետական մարմինների միջամտությունն այդ իրավունքի իրականացմանը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ դա նախատեսված է օրենքով և անհրաժեշտ է ժողովրդավարական հասարակությունում՝ ի շահ պետական անվտանգության, հասարակական կարգի կամ երկրի տնտեսական բարեկեցության, ինչպես նաև անկարգությունների կամ հանցագործությունների կանխման, առողջության կամ բարոյականության պաշտպանության կամ այլ անձանց իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության նպատակով»²⁸⁴:

Այս դրույթի հիման վրա Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը որոշել է, որ Միացյալ Թագավորության զինված ուժերում նույնասեռականների ծառայությունն արգելելու քաղաքականությունը սկզբունքորեն խախտել է մասնավոր կյանքի նկատմամբ հարգանքի սկզբունքը (տե՛ս այս գլխի 3-րդ կետը՝ «Տարբեր մոտեցումներ զինված ուժերում գեյերի և լեսբուհիների ծառայության հարցում»):

ԵԱՀԿ-ն բացահատ չի վերահաստատել իր կողմնակցությունը սեռական կողմնորոշման հիմքով խտրականությանը վերջ դնելու գործին: Միայն 1995 թ. Օտտավայի հռչակագրում ԵԱՀԿ Խորհրդարանական վեհաժողովը կոչ է արել

«մասնակից պետություններին ապահովել, որ իրենց բնակչության տարբեր խմբերին պատկանող բոլոր անձանց նկատմամբ հավասար հարգանք ապահովվի այդ երկրների սահմանադրությամբ, օրենսդրությամբ և իրավակիրառ պրակտիկայում, և բացառվի ամեն մի բացահայտ կամ թաքնված խտրականություն՝ էթնիկ պատկանելության, ռասայի, մաշկի գույնի, լեզվի, կրոնի, սեռի, սեռական կողմնորոշման, ազգային կամ սոցիալական ծագման կամ փոքրամասնությանը պատկանելու հիմքով... ²⁸⁵:

Սեռական կողմնորոշման հիմքով խտրականությունը մասնակից շատ պետություններ և հենց ԵԱՀԿ ինստիտուտներն ընկալում են որպես արգելված «որևէ հիմքով» խտրականությունն արգելող դրույթների հիման վրա²⁸⁶:

3. Տարբեր մոտեցումներ զինված ուժերում գեյերի և լեսբուհիների ծառայության հարցում

Զինված ուժերում ծառայող գեյերի և լեսբուհիների նկատմամբ վարվող քաղաքականությունն ու պրակտիկան տարբեր երկրներում տարբեր են: Նաև փոփոխություններ են արձանագրվել երկրների ներսում, երբ այս արգելքը մեղմացվել է կամ ընդհանրապես հանվել ԵԱՀԿ մասնակից պետությունների զինված ուժերում մարդու իրավունքների և հավասար հնարավորությունների մոտեցումը կիրառելու շնորհիվ:

Կարելի է առանձնացնել զինված ուժերում գեյերի և լեսբուհիների առկայությանն առնչվող քաղաքականության երեք հիմնական տարբերակ.

²⁸⁴ Խտրականության արգելքը և մասնավոր ու ընտանեկան կյանքի նկատմամբ հարգանքի իրավունքը՝ կիրառելի հատկապես զինված ուժերում, վերահաստատվել են Եվրոպայի խորհրդի Խորհրդարանական վեհաժողովի կողմից «Զինծառայողների մարդու իրավունքների մասին» թիվ 1742 (2006) հանձնարարականում, պարբ. 10.1.5 և 10.2.3, տե՛ս <<http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/AdoptedText/ta06/EREC1742.htm>>:

²⁸⁵ ԵԱՀԿ Խորհրդարանական վեհաժողովի Օտտավայի հռչակագիրը, 8 հուլիսի 1995 թ., <http://www.osce.org/documents/pa/1995/07/171_en.pdf>:

²⁸⁶ Տե՛ս, օրինակ՝ Կոպենհագեն, 1990 թ., պարբ. 5.9-րդ:

- Համակարգեր, որոնցում գեյերի ու լեսբուհիների նկատմամբ այդ արգելքը սահմանված է օրենքով, և այդպիսի ծառայողներին հայտնաբերելու դեպքում նրանց, օրենքի համաձայն, կարելի է ազատել ծառայությունից:
- Համակարգեր, որոնցում գեյերն ու լեսբուհիները հանդիսանում են զինված ուժերի լիարժեք անդամ՝ միջազգային հակախտրական չափորոշիչների համաձայն:
- «Մի հարցրեք, մի ասեք» համակարգեր, որոնք իրենցից ներկայացնում են զինված ուժերում նույնասեռականության խնդրի կարգավորման երրորդ տարբերակը, որտեղ գեյերին և լեսբուհիներին թույլ է տրվում ծառայել այնքան ժամանակ, քանի դեռ նրանք չեն հայտարարում իրենց սեռական դիրքորոշման մասին և/կամ չեն դրսևորում այն:

Ներդիր 14.3-ում ներկայացվում են ԵԱՀԿ մասնակից բազմաթիվ պետությունների մոտեցումներն այս հարցի վերաբերյալ (այսինքն՝ այն պետությունների, որոնք պատասխանել են զինծառայողների մարդու իրավունքների վերաբերյալ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշարին):

Ներդիր 14.3

Արդյոք գեյերին և լեսբուհիներին թույլատրվո՞ւմ է ծառայել ԵԱՀԿ մասնակից պետությունների զինված ուժերում²⁸⁷

Պետությունը	Թույլատրվում է ծառայել
Ավստրիա	այո
Ադրբեջան	ոչ
Բելառուս	այո
Բելգիա	այո
Բուլղարիա	այո
Կանադա	այո
Խորվաթիա	այո
Չեխիայի Հանրապետություն	այո
Դանիա	այո
Էստոնիա	այո
Ֆինլանդիա	այո
Ֆրանսիա	այո
Հունաստան	ոչ
Վրաստան	այո
Գերմանիա	այո
Իռլանդիա	այո
Լատվիա	այո

²⁸⁷ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարց 81:

Լիտվա	այո
Լյուքսեմբուրգ	այո
Մալթա	այո
Նիդեռլանդներ	այո
Նորվեգիա	այո
Լեհաստան	այո
Պորտուգալիա	այո
Ռուսաստանի Դաշնություն	այո
Սերբիա	այո
Սլովակիա	այո
Սլովենիա	այո
Իսպանիա	այո
Շվեդիա	այո
Շվեյցարիա	այո
Թուրքիա	ոչ
Ուկրաինա	այո
Միացյալ Թագավորություն	այո
Միացյալ Նահանգներ	այո

Զինված ուժերում գեյերի ծառայության հստակ արգելքները

ԵԱՀԿ պետությունների մի փոքր խումբ հստակ արգելում է գեյերի և լեսբուհիների ծառայությունը զինված ուժերում: Ինչպես ցույց է տրվում ներդիր 14.3-ում, այդպես է, օրինակ՝ Հունաստանում և Թուրքիայում:

Հունաստանի բանակի շարքերում գեյերի ծառայությունը արգելված է 2002 թ. նախագահական հրամանագրով, որի համաձայն՝ զինվորական ծառայությունից ազատված են այն անձինք, ովքեր տառապում են հոգեւեռական կամ սեռական ինքնորոշման խանգարումներից, ընդ որում, նշված անձինք ազատվում են և՛ պարտադիր զինվորական ծառայությունից, և՛ չեն կարող հավաքագրվել կամավոր կերպով: 2006 թ. փետրվարին Հունաստանի Մարդու իրավունքների հարցերի պետական կոմիտեն, որը վարչապետին կին խորհրդակցական մարմիններից է, պահանջել է, որ միջոցներ ձեռնարկվեն երկրում հականույնասեռական խտրականությանը վերջ դնելու համար: Այդպիսի որևէ միջոց չի ձեռնարկվել²⁸⁸:

²⁸⁸ “Greece does not want gays in its armed forces”, Political Gateway, 28 March 2006, quoted in ILGA Europe Euro-letter, No. 130, April 2006 [«Հունաստանը դեմ է իր զինված ուժերում գեյերի ներկայությանը», «Փոլիթիքալ գեյթվեյ», 28 մարտի, 2006թ., մեջբերված է ԼԳՄԸ Եվրոպական գրասենյակի եվրոպական լրատուի մեջ, թիվ 130, ապրիլ, 2006] տե՛ս <http://www.steff.suite.dk/eurolet/eur_130.pdf>:

Գեյերն ու լեսբուհիները զինված ուժերի լիարժեք անդամ են

ԵԱՀԿ մասնակից շատ պետություններ գեյերին և լեսբուհիներին թույլ են տալիս ծառայել իրենց զինված ուժերում (տե՛ս ներդիր 14.3): Այս մոտեցման համաձայն՝ մարտական պատրաստականության անհրաժեշտությունը չի ենթադրում, որ նույնասեռականներին պետք է արգելված լինի ծառայելը: Զինված ուժերը կատարվող աշխատանքը գնահատում են մասնագիտական չափանիշների, ոչ թե սեռական կողմնորոշման հիման վրա: Այս երկրներում վիրավորանքն ու հետապնդումը արգելված են ընդհանրապես, ոչ թե հատկապես իբրև անձի սեռական կողմնորոշման հետ կապված խախտում: Հետևաբար, զինվորական կանոնակարգով զինծառայողների համար նախատեսվում են միևնույն չափորոշիչները՝ անկախ նրանց սեռական կողմնորոշումից:

Այդպիսի օրինակ են Միացյալ Թագավորության զինված ուժերը: Միացյալ Թագավորությունը զինված ուժերում գեյերի և լեսբուհիների ծառայության արգելքը վերացրել է 2000 թ., Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի երկու վճիռների արդյունքում²⁸⁹: Այդ գործերով բոլոր չորս դիմողներն էլ հանդիսանում էին Միացյալ Թագավորության զինված ուժերի զինծառայողներ, որոնց սեռական կողմնորոշման փաստի առթիվ քննություն էր անցկացրել ռազմական ոստիկանությունը: Դիմողները ազատվել էին վարչական կարգով, 1993 թ. հուլիսից մինչև 1995 թ. հունվարն ընկած ժամանակահատվածում, երկրի պաշտպանության նախարարության այն ժամանակ իրականացվող քաղաքականության համաձայն, երբ «բացահայտել էին» իրենց նույնասեռականությունը: Մինչև դատարանի այս վճիռը ամեն տարի մոտ 60 նույնասեռական զինծառայող ստիպված էր լինում թողնել ծառայությունը²⁹⁰: Դատարանում դիմողները պնդեցին, որ իրենց սեռական կողմնորոշման փաստի քննությունը և ծառայությունից ազատելը եղել են ՄԻԵԿ-ի 8-րդ հոդվածով երաշխավորված մասնավոր կյանքի նկատմամբ հարգանքի իրավունքի խախտում (տե՛ս ներդիր 14.4):

Ներդիր 14.4

Մասնավոր կյանքի իրավունքը և սեռական կողմնորոշումը. «Մմիթը և Գրեյդին ընդդեմ Միացյալ Թագավորության» գործը Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանում²⁹¹

«... Դատարանը կարծում է, որ [նույնասեռական հարաբերությունների] ենթադրյալ այն խնդիրները, որոնք նույնասեռականների նկատմամբ քաղաքականության գնահատման խմբի (HPAT) զեկույցում նշվել են որպես զինված ուժերի մարտական ուժի և մարտունակության համար վտանգ առաջացնող, այդպիսիք են համարվել բացառապես հետերոսեռական անձնակազմի՝ նույնասեռական կողմնորոշման անձանց նկատմամբ ունեցած բացասական վերաբերմունքի հիման վրա:

²⁸⁹ «Մմիթը և Գրեյդին ընդդեմ Միացյալ Թագավորության» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1999 թ. սեպտեմբերի 27-ի վճիռ, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի զեկույցներ, հո. 29, 1999 թ., էջ 493 (Smith and Grady v. the United Kingdom, European Court of Human Rights, 27 September 1999, European Human Rights Reports, Vol. 29, 1999, p. 493) և «Լյուսթիգ-Փրինն ու Բեքեթն ընդդեմ Միացյալ Թագավորության», ծնթ. 4, էջ 548:

²⁹⁰ «Գեյերը հաղթում են ռազմա-իրավական ճակատամարտում», ԲիԲիՍի-ի նորությունների ինտերնետային կայքը, 1999 թ. սեպտեմբերի 27-ի թողարկումը (“Gays win military legal battle”, BBC News website, 27 September 1999) տե՛ս <<http://news.bbc.co.uk/1/hi/uk/458714.stm>>:

²⁹¹ «Մմիթը և Գրեյդին ընդդեմ Միացյալ Թագավորության», նշվ. աղբյուրը, ծնթ. 289, էջ 493 և հաջորդիվ, պարբ. 96, 97, 105, 110, 111, 112:

Այնքանով, որքանով դրանք հետերոսեռական մեծամասնության կանխակալ նախապաշարմունք են նույնասեռական փոքրամասնության նկատմամբ, այս բացասական վերաբերմունքը դատարանի կողմից դիմողների վերը նշված իրավունքների նկատմամբ միջամտության համար բավարար հիմք կարող է դիտվել ճիշտ այնքանով, որքանով կարող է հիմք լինել նույն բացասական վերաբերմունքը այլ ռասայի, ծագման կամ մաշկի գույն ունեցող անձանց նկատմամբ:

Համապատասխանաբար, դատարանը եզրակացնում է, որ կառավարությունը համոզիչ և ծանրակշիռ փաստարկներ չի բերել զինված ուժերում նույնասեռականների դեմ վարվող քաղաքականությունը և, հետևաբար, դիմողներին զինված ուժերից ազատելը հիմնավորելու համար:

Ամփոփելով դատարանը եզրակացնում է, որ ո՛չ դիմողների սեռական կողմնորոշման հարցի քննությունը, ո՛չ էլ նրանց նույնասեռական լինելու հիմքով ծառայությունից ազատելը՝ պաշտպանության նախարարության քաղաքականության համաձայն, արդարացված չեն եղել կոնվենցիայի 8-րդ հոդվածի 2-րդ կետի պահանջներով: ... Հետևաբար, թույլ է տրվել կոնվենցիայի 8-րդ հոդվածի խախտում»:

Դատարանը նաև նշել է, որ բոլոր զինծառայողների նկատմամբ կիրառվող խիստ վարքականոնները նույնպես սեռական հետապնդման դեմ բավական արդյունավետ միջոց կլինեին:

Այս վճիռների արդյունքում պաշտպանության նախարարությունը հայտարարեց զինված ուժերում սեռական վարքագծի ոլորտի նոր քաղաքականության մասին, որն ամրագրվեց Մոցիալական համակեցության կանոններում: Այս քաղաքականության հիմքում դրված է համախմբվածության և կարգապահության սկզբունքների հիման վրա մարտունակությունը պահպանելու անհրաժեշտությունը, սկզբունքներ, որոնք, իրենց հերթին, իրականացվում են այնպիսի գործոնների առկայությամբ, ինչպիսիք են փոխադարձ վստահությունն ու հարգանքը և այլ անձանց վիրավորող վարքագծից ձեռնպահ մնալու պահանջը²⁹²:

2000 թ. հետո զինված ուժերը չկորցրին իրենց մարտունակությունը, ինչից վախենում էին ՄԹ պաշտպանության քաղաքականությունը մշակողները: Ընդհակառակը՝ կառավարության ներքին զեկույցը, որով բրիտանական քաղաքականության շրջադարձին տրվեց բարձր գնահատական, այն բնորոշեց որպես կայուն ձեռքբերում՝ սպասվածից ավելի քիչ խնդիրների առկայությամբ²⁹³: Բացի այդ, ռազմածովային նավատորմում վերջերս արշավ է սկսվել նույնասեռական զինծառայողներին հավաքագրելու և՛ զեյ, լեսբուհի և՛ բիսեքսուալ նորակոչիկների նկատմամբ արդարացի վերաբերմունքը խթանելու ուղղությամբ²⁹⁴:

²⁹² ՄԹ պաշտպանության նախարարություն, «Նույնասեռականությունը և զինված ուժերը», պաշտպանության նախարարության ինտերնետային կայք, «Հավասարություն և բազմազանություն» խորագրի տակ, UK Ministry of Defence, “Homosexuality and the Armed Forces”, Ministry of Defence website, Equality and Diversity Section, տե՛ս <<http://www.mod.uk/DefenceInternet/AboutDefence/WhatWeDo/Personnel/EqualityAndDiversity/HomosexualityAndTheArmedForces.htm>>:

²⁹³ Բեյլին, նշված աղբյուրը, ծնթ. 273:

²⁹⁴ «Ռազմածովային ուժերի նոր ազդակը. դու հարկավոր ես քո երկրին, եթե հատկապես նույնասեռական ես», «Գարդիան», 21 փետրվարի, 2005թ., “Navy’s new message: your country needs you, especially if you are gay”, The Guardian, 21 February 2005, տե՛ս <<http://www.guardian.co.uk/gayrights/story/0,,1418932,00.html>>:

«Մի հարցրեք, մի ասեք» քաղաքականությունը

Ինչպես երևում է ԱՄՆ փորձից, նույնասեռականության և զինվորական ծառայության հարցի երրորդ մոտեցումը հիմնված է սեռական կողմնորոշման և սեռական վարքագծի տարբերակման վրա: Օրենքը թույլ է տալիս, որ գեյերն ու լեսբուհիները ծառայեն զինված ուժերում այնքան ժամանակ, քանի դեռ չեն հայտարարում իրենց սեռական կողմնորոշման մասին և/կամ չեն դրսևորում այն նույնասեռական գործողություններ կատարելու միջոցով: Հետևաբար, չնայած անձի սեռական կողմնորոշումը համարվում է նրա մասնավոր կյանքի հարց, նույնասեռական վարքագիծը, անգամ սուսկ նման հայտարարություն անելը հիմք են տալիս անձի մուտքը զինված ուժեր արգելելու կամ հետագա ծառայությունը դադարեցնելու համար:

Գեյ և լեսբուհի զինծառայողների խոսքի և վարքագծի ազատության որոշակի սահմանափակումներ նախատեսելու հետ մեկտեղ գոյություն ունեն նաև սահմանափակումներ նրանց սեռական կողմնորոշման և մասնավոր կյանքի հարցերի պաշտոնական հետաքննության հարցում, ինչպես նաև գործում է թշնամական վերաբերմունքի արգելքը: Պաշտպանության նախարարության դիրեկտիվի համաձայն՝ «հրամանատարները և հետաքննություն իրականացնող պաշտոնատար անձինք չպետք է հարցնեն, իսկ զինծառայողները չպետք է պարտավորված լինեն բացահայտելու՝ հետերոսեռական են, նույնասեռական, թե՞ բիսեքսուալ»²⁹⁵:

«Մի հարցրեք, մի ասեք» քաղաքականությունը խիստ քննադատության է արժանացել Միացյալ Նահանգներում գործող մարդու իրավունքների պաշտպանության խմբի կողմից: Ըստ «Human Rights Watch» կազմակերպության՝ «գեյ և լեսբուհի զինծառայողները ազատվում են անկախ իրենց ունեցած հմտություններից, կրթությունից, նվիրվածությունից կամ խիզախությունից՝ դառնալով իրենց վերաբերյալ որոշ հետերոսեռական անձանց անտրամաբանական վախերի և կարծրատիպերի գոհը»²⁹⁶:

Միացյալ Նահանգների Կոնգրեսն իր վերահսկողական լիազորությունների շրջանակներում պարբերաբար զեկույցներ է հրապարակում զինված ուժերում գեյերի և լեսբուհիների խնդրի առկա վիճակի վերաբերյալ: Մասնավորապես, 2005 թ. հրապարակվեց Կոնգրեսի հետազոտական զեկույցը, որը վերաբերում էր այնպիսի հարցերի, ինչպիսիք են գեյ և լեսբուհի զինծառայողների կողմից բարձրաձայնած խնդիրները, զորքերում գեյ և լեսբուհի զինծառայողների հետապնդումներն ու անգամ սպանությունը, հավաքագրման գործընթացները, նույնասեռական ամուսնությունները և արտասահմանյան զինվորական փորձը²⁹⁷:

²⁹⁵ «Նույնասեռական վարքագծի փաստահավաք հետաքննության ուղենիշներ», Պաշտպանության դեպարտամենտի թիվ 1332.4 հրահանգը, հավելված E4, 21 դեկտեմբերի, 1993 թ. (“Guidelines for Fact-Finding Inquiries into Homosexual Conduct”, Department of Defense Directive No.1332.4, Enclosure E4, 21 December 1993) տե՛ս <<http://www.dtic.mil/whs/directives/corres/pdf/133214p.pdf>>:

²⁹⁶ “U.S. Military’s ‘Don’t Ask, Don’t Tell’ Policy Panders to Prejudice: Anti-Gay Harassment Flourishes”, Human Rights Watch, 23 January 2003 [«ԱՄՆ Զինված ուժերի «Մի հարցրեք, մի ասեք» քաղաքականությունը քաջալերում է նախապաշարմունքները. հակա նույնասեռական հետապնդումները ծաղկում են», «Հյուսիս Բայթս Վոտչ», 23 հունվարի, 2003 թ.] տե՛ս <<http://www.hrw.org/press/2003/01/us012303.htm>>:

²⁹⁷ David F. Burrelli and Charles Dale, “Homosexuals and U.S. Military Policy: Current Issues”, CRS Report for Congress, Washington, DC, 27 May 2005 [Դեյվիդ Բյուրելլի և Չարլզ Դեյլ, «Նույնասեռականները և ԱՄՆ ռազմական քաղաքականությունը. արդի խնդիրները», Կոնգրեսի գիտահետազոտական ծառայության կողմից Կոնգրեսին ներկայացված զեկույց, ք. Վաշինգտոն, 27 մայիսի, 2005թ.]: Այս զեկույցի մեկնաբանության համար տե՛ս N. Frank, “Research Note Assessing ‘Homosexuals and U.S. Military Policy: Current Issues’”, The Michael D. Palm Center, University of California, Santa Barbara, July 2005 [Ն.Ֆրանկ, «Հետազոտական բացատրագիր «Նույնասեռականները և ԱՄՆ ռազմական

ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի զինված ուժերի անձնակազմի մարդու իրավունքների վերաբերյալ հարցազարին ԵԱՀԿ մասնակից պետությունների կողմից տրված պատասխանները ցույց են տալիս, որ հարցազարին պատասխանած միայն երկու պետություններում են՝ Լեհաստանում և Ուկրաինայում, հարցնում զինված ուժերում հավաքագրվելու համար դիմած անձանց սեռական կողմնորոշման մասին և գեյերին ու լեսբուհիներին թույլ են տալիս ծառայել²⁹⁸:

Չնայած «մի հարցրեք, մի ասեք» քաղաքականությունը Միացյալ Նահանգների պաշտոնական քաղաքականությունն է, չի կարելի բացառել, որ որոշ ուրիշ պետություններ գործնականում հետևում են դրան՝ գեյերին ու լեսբուհիներին պաշտոնապես թույլ տալով բացահայտ ծառայել զինված ուժերում: Օրինակ՝ Ռուսաստանում արգելքը վերացվեց 2003 թ., և գեյերին ու լեսբուհիներին թույլ տրվեց բացահայտ ծառայել զինված ուժերում: Այնուամենայնիվ, Ռուսաստանի ռազմաբժշկական մարմինները հրապարակավ հայտարարել են, որ նրանք «նման անձանց խորհուրդ չեն տա հրապարակել իրենց սեռական կողմնորոշումը: Բանակում նրանց չեն սիրում և հավանաբար, ծեծի կենթարկեն»²⁹⁹:

4. Հավասարության խթանման միջոցառումներն ու մեխանիզմները

Այն պետություններում, որտեղ զինված ուժերում գեյերի և լեսբուհիների ծառայության արգելքը հանվել է՝ վերջ դնելով, այդպիսով, պաշտոնական ինստիտուցիոնալ խտրականությանը, խնդիրը հիմա այն է, թե ինչպես *դե յուրե* խտրականության բացակայությունը փոխակերպել *դե ֆակտո* առկա հնարավորությունների, որոնք գործնականում ապահովված կլինեն՝ անկախ զինծառայողների սեռական կողմնորոշումից, ներառյալ պայքարը գեյերի և լեսբուհիների հետապնդումների դեմ:

ԵԱՀԿ մասնակից մի քանի պետություններ միջոցներ են ձեռնարկել զինված ուժերում նույնասեռականների իրավունքների պաշտպանությունն ապահովելու և զինված ուժերը բոլորի համար գրավիչ գործատու դարձնելու ուղղությամբ: Այս միջոցառումները լայն ընդգրկում ունեն՝ սկսած համարժեք քաղաքականության ներդրումից և սոցիալական համակեցության չափորոշիչների սահմանումից մինչև կրթությունը, իրազեկության բարձրացումը, ինչպես նաև գանգատարկման ընթացակարգերի նախատեսումը:

Քաղաքականության հիմքերը

Զինված ուժերում սեռական հետապնդումների բնույթը և աստիճանը բազմակողմանիորեն գնահատելու շնորհիվ որոշ պետություններ հատուկ միջոցներ են ձեռնարկել դրա դեմ պայքարն ավելի արդյունավետ տանելու ուղղությամբ: Օրինակ՝ 2006 թ. Միացյալ Թագավորությունում պաշտպանության նախարարը և Հավասար հնարավորությունների հարցերի հանձնաժողովը համաձայնել են իրականացնել երեք փուլից բաղկացած գործողությունների ծրագիր զինված ուժերում սեռական հետապնդումները կանխելու և դրանց դեմ պայքարելու ուղղությամբ³⁰⁰: Զինված ուժերում

քաղաքականությունը. արդի խնդիրները» զեկույցի վերաբերյալ», Մայքլ Դ. Փալմի կենտրոն, Կալիֆոռնիայի համալսարան, Սանտա Բարբարա, հուլիս, 2005թ., տե՛ս <http://www.palmcenter.org/publications/dadt/research_note_assessing_homosexuals_and_u_s_military_policy_current_issues>:

²⁹⁸ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցազար, հարց 80:

²⁹⁹ “Army Welcomes Gays” [«Բանակը ողջունում է գեյերին»], The Moscow Times, 8 նոյեմբերի, 2003 թ., էջ 4:

³⁰⁰ Ս. Ռութերֆորդ և ուրիշներ, նշվ. աշխ., ծնթ. 261, “MOD and EOC agree action to tackle sexual harassment in the Armed Forces” [«ՊՆ-ն և ՀՀՀ-ն համաձայնեցնում են գործողությունները զինված

գեյերի և լեսբուհիների ինտեգրման հատուկ միջոցներ են նախատեսվել նաև Նիդեռլանդներում (տե՛ս ներդիր 14.5):

Ներդիր 14.5

Նիդեռլանդներ. զինված ուժերում գեյերի և լեսբուհիների ընդունման և ինտեգրման միջոցները³⁰¹

Վերջերս անցկացված հասարակական հարցման արդյունքների համաձայն՝ հոլանդացի զինծառայողների 90 տոկոսը նույնասեռականներին ընկալում են որպես իրենց գործընկերների: Ներկայումս իրականացվող պաշտոնական քաղաքականության նպատակն է զինված ուժերի ներսում նույնասեռականների ընդունումը և խտրականությունից ու հետապնդումներից նրանց պաշտպանելը: Այս քաղաքականությունն ընդգրկում է տեղեկատվական ապահովումը, կրթությունը, աջակցությունն ու իրավական ընթացակարգերի նախատեսումը այդ նպատակներին հասնելու ուղղությամբ:

1. Տեղեկատվական քաղաքականությունը

Տեղեկատվական քաղաքականությունը նպատակ ունի խթանել զինված ուժերում նույնասեռականության ընդունումը: Տեղեկատվական գրքույկները, սպայական կազմն ու նույնասեռականների աջակցության հատուկ հիմնադրամը կարևոր դեր են խաղում այդ տեղեկատվական արշավի ընթացքում: Մասնավորապես, հրամանատար սպաներից պահանջվում է օրինակ ծառայել նույնասեռականների հանդեպ ոչ խտրական վերաբերմունքի և նրանց ընդունելու նորմերի ու արժեքների պահպանման առումով: Տեղեկատվական քաղաքականության թիրախային խմբեր են ոչ միայն զինծառայողները, այլև ամբողջ հասարակությունը:

2. Կրթությունը

Նույնասեռականներին խտրականությունից պաշտպանելու և նրանց ընդունելու ոլորտում կրթությունը զինված ուժերի քաղաքականության երկրորդ հենասյունն է: Ուշադրություն է դարձվում քաղաքականությանն ու կարգավորիչ գործունեությանը, ինչպես նաև այն արժեքներին ու նորմերին, որոնք սերմանվում են նորակոչիկների սկզբնական ուսուցման, սերժանտական և սպայական կազմի համար կազմակերպվող վերապատրաստման դասընթացների, ինչպես նաև զինված ուժերում աշխատող մասնագետների կուրսերի ընթացքում:

3. Աջակցությունն ու խորհրդատվությունը

Աջակցության տրամադրումը քաղաքականության երրորդ բաղադրիչն է: Նույնասեռական զինծառայողները կարող են դիմել խորհրդատուներին՝ ինչպես գորամասի, այնպես էլ գլխավոր տեսուչի գրասենյակի մակարդակով: Այս խորհրդատուները ուսուցում են ստանում անկախ ինստիտուտներում՝ համապատասխան գանգատներով զբաղվելու համար անհրաժեշտ գիտելիքներ և հմտություններ ձեռք բերելու նպատակով: Բացի այդ, գանգատները ներկայացնելու համար գործում է հատուկ հեռախոսահամար, գոյություն ունի նաև համապատասխան գանգատներով սոցիալական աշխատողներին դիմելու հնարավորություն: Խտրականության և հետապնդումների գոհերը կարող են օգնություն ստանալ այս ընթացակարգերից օգտվելու միջոցով:

ուժերում սեռական հետապնդումների դեմ պայքարի ուղղությամբ», US Federal News Service, 25 May 2006.

³⁰¹ Anna Adolfsen and Saskia Keuzenkamp, Uniform uit de kast: Homosexualiteit binnen de krijgsmacht [Coming Out in Uniform: Homosexuality within the Armed Forces] [Աննա Ադոլֆսեն և Սասկիա Քուզենքամփ, «Ազատությունը համազգեստով՝ նույնասեռականությունը զինված ուժերում», Հաագայի սոցիալ-մշակութային պլանավորման գրասենյակ] (The Hague: Social-Cultural Planning Office, 2006), <<http://www.scp.nl/publicaties/boeken/9037702554.shtml>>:

4. Իրավական ընթացակարգեր

Ամբողջ քաղաքականությունը հիմնված է իրավական կարգավորիչ դաշտի վրա, որը ներառում է՝ «Հետապնդումների և խտրականության վերաբերյալ գանգատների ներկայացման, քննության և լուծման ընթացակարգի մասին» նախարարական հրամանը, «Զինվորական վերադասների կողմից արժանապատվությունը նսեմացնող և անարդարացի (ընդհանուր բնույթի) վերաբերմունքի վերաբերյալ գանգատների ներկայացման մասին» նախարարական հրամանը և «Զինված ուժերի վարքականոնները»:

Սոցիալական համակեցության կանոնների չափորոշիչները

ԵԱՀԿ որոշ երկրներում ընդունվել են վարքի կանոնագրքեր, որոնցով կարգավորվում է բոլոր զինծառայողների վարքը՝ անկախ նրանց սեռական կողմնորոշումից: Այս կանոնագրքերը դիտվում են անհրաժեշտ՝ որպես մարտունակությունը ապահովելու և զինված ուժերում խտրականության և չարաշահումների մակարդակը նվազեցնելու արդյունավետ միջոց:

Մասնավորապես, Միացյալ Թագավորությունում «Զինված ուժերում սոցիալական համակեցության կանոններն» ընդունվել են վերջերս, և դրանցով հատուկ ուշադրություն է դարձվում բոլոր զինծառայողների վարքի և հավասար չափորոշիչների վրա՝ անկախ նրանց սեռական կողմնորոշումից: Իրապես գործող չափանիշներն ընդգծում են, որ յուրաքանչյուր անձ պետք է գնահատվի ըստ առաջադրված ռազմական նպատակին առնչվող գործունեության (այսինքն՝ յուրաքանչյուրի մասին պետք է դատել ըստ նրա գործերի), բոլոր զինծառայողները պետք է հարգեն միմյանց մասնավոր կյանքի իրավունքը, միջանձնային հետապնդումները՝ արտահայտված խոսքով, ֆիզիկական կամ սեռական եղանակներով, անհանդուրժելի են՝ անկախ այդ անձանց սեռից, և ոչ մի զինծառայողի թույլ չի տրվում դրսևորելու այնպիսի վարքագիծ, որով խաթարվում է ստորաբաժանման համախմբվածությունը (տե՛ս ներդիր 14.6):

Ներդիր 14.6

ՄԹ Զինված ուժերի սոցիալական համակեցության կանոնները³⁰²

- Սոցիալական համակեցության կանոնները արտացոլում են զինված ուժերի քաղաքականությունը զինծառայողների միջև միջանձնային հարաբերությունների ոլորտում: Դրանք տարածվում են բոլոր զինծառայողների վրա՝ անկախ նրանց սեռից, սեռական կողմնորոշումից, կոչումից կամ կարգավիճակից:
- Մարտունակության ապահովման գերխնդիրն առաջացնում է միջանձնային հարաբերությունների ոլորտում սոցիալական վարքի այնպիսի չափորոշիչներ ամրագրելու անհրաժեշտություն, որոնք ավելի խիստ են, քան ընդհանրապես հասարակության մեջ ընդունված համակեցության կանոնները: Նման պահանջները հավասարապես անհրաժեշտ են և՛ խաղաղ պայմաններում, և՛ ռազմական գործողությունների ժամանակ:

³⁰² “Armed Forces Code of Social Conduct: Policy Statement” [«Զինված ուժերի Սոցիալական համակեցության կանոնները. ծրագրային հայտարարություն»,], Ministry of Defence, London, 2000, տե՛ս <http://www.mod.uk/DefenceInternet/AboutDefence/WhatWeDo/Personnel/EqualityAndDiversity/ArmedForcesCodeOfSocialConductPolicyStatement.htm>:

- Մարտունակության համար վնասակար վարքի օրինակներ են՝ սեռական բնույթի մերժելի ուշադրությունը, որն արտահայտվում է ֆիզիկական գործողությունների կամ բանավոր խոսքի միջոցով, ... մտերմության ցուցադրումը, որը կարող է վիրավորական լինել այլոց համար, ... և ենթակաների կախվածության վիճակից օգտվելը՝ սեռական գործողությունների միջոցով:
- Անընդունելի սոցիալական վարքագծի դեպքում պահանջվում են անհապաղ և պոզիտիվ գործողություններ՝ վնասները կանխելու համար:
- Ոչ պատշաճ վարքագծի հնարավոր դեպքերը քննելիս և որոշելիս, թե արդյոք պետությունը տվյալ դեպքում կրո՞ւմ է իր զինծառայողների անձնական կյանքին միջամտելու պարտականություն, բոլոր մակարդակների հրամանատար սպաները յուրաքանչյուր գործ պետք է դիտարկեն հետևյալ թեստի միջոցով. «Արդյոք անձի գործողությունները կամ վարքագիծը բացասաբար են ազդել կամ կարո՞ղ էին բացասաբար ազդել զինվորական ստորաբաժանման արդյունավետության կամ մարտունակության վրա»:

Կրթություն/իրազեկության բարձրացում

Ավագ զինվորական սպաների կրթությունը կարևոր է հականույնասեռական գերակայող մտեցումներն արմատախիլ անելու և նույնասեռական ծառայողների շրջանում խնդրի վերաբերյալ իրազեկությունը բարձրացնելու համար: Կրթությունը նաև ամրապնդում է ենթակայության ուղղահայացը՝ խտրականության և վատ վերաբերմունքի դեպքերը կանխելու և պատժելու միջոցով: Հրամանատարները վճռորոշ դեր են կատարում աշխատավայրում պատշաճ վարքագիծ ապահովելու ուղղությամբ: Եթե ստորադաս հրամանատարները համոզված լինեն, որ իրենց կողմից անխտրական վերաբերմունքի քաջալերումը և ակտիվ վերահսկողության իրականացումը աչքի են ընկնելու և գնահատվելու, նրանք ավելի եռանդուն կաշխատեն չարաշահումներից զերծ միջավայր ձևավորելու ուղղությամբ: Ոչ խտրական քաղաքականությունը հնարավորություններ կստեղծի բոլորի համար և հնարավորություն կտա, որ զինծառայողները գերազանց կատարեն իրենց պարտականությունները՝ անկախ նրանց սեռական կողմնորոշումից³⁰³:

Շվեդիայում ԵՄ կողմից ֆինանսավորված «Նորմավորող բազմազանություն» ծրագրի շրջանակներում նկարահանվել է մի վավերագրական ֆիլմ՝ «Անտեղյակություն, բազմազանություն և սեր»: Ֆիլմում ցուցադրվում է սպա Քրիստեր Ֆալշթեդը առօրյա կյանքում և աշխատանքում: Ֆիլմը նախատեսված է տեղեկատվական և ուսումնական նպատակներով օգտագործելու համար Շվեդիայում թիվ 1999.133 օրենքի ընդունումից հետո, որով արգելվում է աշխատավայրում անձանց նկատմամբ խտրական վերաբերմունք դրսևորելը և հետապնդելը սեռական կողմնորոշման հիմքով (տե՛ս ներդիր 14.7):

³⁰³ G. Herek and A. Belkin, “Sexual Orientation and Military Service: Prospects for Organizational and Individual Change in the United States”, in T.W. Snider, A.B. Adler, and C.A. Castro (eds.), *Military Life: The Psychology of Serving in Peace* [Գ. Հերեկ և Ա. Բելկին, «Սեռական կողմնորոշումը և զինվորական ծառայությունը. Միացյալ Նահանգներում ինստիտուցիոնալ և անհատական փոփոխությունների հեռանկարները» Թ. Վ. Շնայդեր, Ա. Բ. Ադլեր և Կ. Ա. Կաստրո (խմբ.) «Զինվորական կյանքը. խաղաղ պայմաններում ծառայելու հոգեբանությունը» աշխ. մեջ](Westport, Connecticut: Praeger, 2005), p. 26.

Ներդիր 14.7

Շվեդական նորմավորող բազմազանությունը. «Անտեղյակություն, բազմազանություն և սեքս»³⁰⁴

- Ծրագիրը կենտրոնանում է զինված ուժերի վրա՝ որպես հասարակության մեջ ակնհայտորեն որոշակի չափանիշներ սահմանող մի ինստիտուտի:
- Ծրագրի հիմնական գաղափարը մի հարթակ տրամադրելն է այն գործատուների, արհմիությունների և գաղափարախոսական կազմակերպությունների համար, որոնք միասին պայքար են մղում սեռական կողմնորոշման հիմքով խտրականության դեմ:
- Հիմնական սկզբունքն այն է, որ բաց և հանդուրժող միջավայրը ձեռնտու է բոլորի համար:
- Ծրագիրը նպատակաուղղված է մի այնպիսի մթնոլորտ ձևավորելուն, որի պայմաններում ոչ ոք ստիպված չի լինի, իր կամքին հակառակ, թաքցնելու գործընկերներից իր սեռական կողմնորոշումը:
- Ծրագրի նպատակներից է կրթության միջոցով փոխել գերակայող այրական մշակույթը:
- Ծրագիրը տեղեկատվություն է տրամադրում նույնասեռականության մասին:
- Ծրագիրը բարձրացնում է աշխատակիցների, գործատուների, որոշակի շահեր ներկայացնող խմբերի և արհմիությունների իրազեկության մակարդակը:
- Ծրագիրը ընդգծում է նույնասեռականների ցանցերի կարևորությունը նրանց ձայնը լսելի դարձնելու գործում:

Գեյերի և լեսբուհիների զուգընկերները

Եթե որոշ պետություններ որևէ արտոնություն չեն նախատեսում գեյերի և լեսբուհիների զուգընկերների համար, ապա մյուսներում բնակարանային և այլ կարգի որոշ արտոնություններ սահմանված են: Մասնավորապես, Միացյալ Թագավորությունում գեյերի և լեսբուհիների զուգընկերները հետերոսեռական զույգերի հետ հավասար թոշակային իրավունքներ ունեն: 2005 թ. ի վեր ՄԹ զինված ուժերը գեյերի և լեսբուհիների զուգընկերներին իրավունք են տվել ապրելու ընտանեկան կացարաններում՝ պայմանով, որ նրանց հարաբերությունները գրանցվեն «Քաղաքացիական զուգընկերության մասին» 2004 թ. օրենքին համապատասխան³⁰⁵: Դանիայում գեյերի և լեսբուհիների զուգընկերները զուգընկերոջ մահվան կամ հաշմանդամության դեպքում օգտվում են այն նույն սոցիալական արտոնություններից, որոնք տրված են հետերոսեռական զինծառայողների զուգընկերներին: Կանադայում գեյ և լեսբուհի զինծառայողներին վերապահված է իրենց զուգընկերների համար բժշկական և այլ բնույթի արտոնություններ ստանալու իրավունք³⁰⁶: Իսպանիայում, «Զինվորների աշխարհագրական շարժի Բարելավման միջոցառումների մասին» թիվ 29/1999 օրենքի համաձայն, կայուն զույգերին տրամադրվում է կացարան, եթե անգամ տվյալ զինվորի զուգընկերը պատկանում է նույն սեռին (հոդված 6)³⁰⁷:

Գանգատարկման գործընթացներ և խորհրդատվություն

Երկրների մեծ մասում սեռական կողմնորոշման հիմքով հետապանդումների դեպքում առանձին գանգատարկման ընթացակարգեր գոյություն չունեն: Գեյերի և լեսբուհիների

³⁰⁴ Տե՛ս «Նորմավորող բազմազանության» հանրային միջոցներով ֆինանսավորվող Շվեդական ծրագրի ինտերնետային կայքը, 16 հոկտեմբերի, 2002 թ. <http://www.normgivande.nu/ArticlePages/200210/16/20021016204747_Normgivande351/20021016204747_Normgivande351.dbp.asp>:

³⁰⁵ Simon Evans, “Armed forces allow gay couples family quarters” [Սայմոն Էվանս, «Զինված ուժերը նույնասեռական զույգերին հատկացնում են ընտանեկան կացարաններ»], The Scotsman, 21 February 2005, տե՛ս <<http://news.scotsman.com/uk.cfm?id=194672005>>:

³⁰⁶ Վեչպեր Սիգալ, նշվ. աշխ., ծնթ. 276, էջ 218:

³⁰⁷ Նոլտե, նշված աշխ., ծնթ. 6: Զինված ուժերը Իսպանիայի առաջին պետական ինստիտուտն էր, որը իրավաբանական իրավունքներ ընձեռեց կայուն նույնասեռ զույգերին:

համար նախատեսված գանգատարկման վարույթները հաճախ ներառվում են գանգատարկման ընդհանուր կարգի մեջ՝ նպատակ ունենալով խուսափել ինքնության բացահայտումից, երբ տվյալ անձը ցանկանում է մնալ անանուն: Այդ իսկ պատճառով գեյ և լեսբուհի այն զինծառայողները, ովքեր դարձել են խտրական երևույթների զոհ, կարող են սովորական ոչ պաշտոնական վարույթ հարուցել իրենց գանգատը վերադասին ներկայացնելու միջոցով, որն էլ իրավասու է քննելու գանգատը կամ փոխանցելու այն հրամանատար սպային: Եթե այս քննության արդյունքները տուժողներին չեն բավարարում, ապա նրանք կարող են գանգատի քննության հարցով դիմել քաղաքացիական դատարան (օրինակ՝ Ֆրանսիայում և Շվեդիայում) կամ զինվորական դատախազություն (օրինակ՝ Ուկրաինայում): Գանգատարկման մեխանիզմները պետք է ներառեն վկաների պաշտպանության արդյունավետ միջոցներ, գաղտնիության երաշխիքներ, ինչպես նաև՝ քննության ընթացքում մեկ այլ ստորաբաժանման ենթակայության տակ անցնելու հնարավորություն:

Որոշ պետություններ ստեղծել են գեյերի և լեսբուհիների իրավունքների հարցերով զբաղվող հատուկ խորհրդատուների հաստիքներ: Նիդեռլանդներում, օրինակ, Գլխավոր տեսուչի գրասենյակում նախատեսվել է հատուկ խորհրդականի հաստիք: Ավելին, Նիդեռլանդներում ստեղծվել է Նոյնասեռականության և զինված ուժերի հիմնադրամ, որը ֆինանսական ու կազմակերպական բնույթի աջակցություն է ստանում պաշտպանության նախարարությունից³⁰⁸:

Չնայած խորհրդատվական այս ծառայություններն օգտակար են գեյ և լեսբուհի զինծառայողներին նրանց իրավունքների և հետապնդման դեպքում առկա ընթացակարգերի մասին իրազեկելու տեսանկյունից, անհրաժեշտ է ընդգծել, որ այս խնդիրը ենթակայության աստիճանակարգի բոլոր սուբյեկտների պատասխանատվության առարկան է:

5. Լավագույն փորձի օրինակներ և հանձնարարականներ

- ✓ Ձինված ուժերում գեյերի և լեսբուհիների մասնակցության առնչությամբ պետական մոտեցումը պետք է համահունչ լինի մարդու իրավունքների ոլորտում ստանձնած միջազգային պարտավորություններին, մասնավորապես՝ այն պարտավորություններին, որոնք առնչվում են խտրական վերաբերմունք չդրսևորելուն և մասնավոր կյանքի անձեռնմխելիության իրավունքին:
- ✓ Հակախտրական և հավասար հնարավորությունների մասին օրենսդրությունը պետք է կիրառելի լինի զինված ուժերում:
- ✓ Ձինված ուժերի ներսում պետք է ընդունվեն սոցիալական համակեցության չափորոշիչներ, որոնց նպատակը պետք է լինի մարտունակության ապահովումը՝ միաժամանակ նվազեցնելով զինված ուժերում խտրականության և չարաշահումների մակարդակը:
- ✓ Սոցիալական համակեցության չափորոշիչները պետք է կարգավորեն բոլոր զինծառայողների վարքը՝ անկախ նրանց սեռական կողմնորոշումից:
- ✓ Պաշտպանության նախարարի կողմից պետք է ձեռնարկվեն հատուկ միջոցներ՝ ապահովելու, որ որևէ տարանջատում չլինի *դե յուրե* և *դե ֆակտո* քաղաքականության միջև: Նման միջոցները պետք է ընդգրկեն տեղեկատվական քաղաքականության իրականացումը, ուսուցումը, կրթությունը և իրազեկության բարձրացումը, ինչպես նաև հետապնդումների և խտրականության դեպքում՝ գանգատների ներկայացման և պատժամիջոցների կիրառման մեխանիզմներ:

³⁰⁸ Ավելի մանրամասն տե՛ս <www.shk.nl>:

ԲԱԺԻՆ ՀԻՆԳԵՐՈՐԴ

Զինված ուժերին առնչվող երեխաները

Վերջին տարիներին միջազգային հանրությունն անշեղորեն ընթանում է մի տեսակետի ուղղությամբ, որի համաձայն՝ 18 տարին չլրացած անձանց (աղջիկների և տղաների) հարկադիր կամ պարտադիր զորակոչը կամ զինված ուժերի կողմից նրանց ռազմական գործողությունների ընթացքում օգտագործելը դիտվում է ապօրինի և գնահատվում իբրև երեխայի աշխատանքի շահագործման վատթարագույն ձևերից մեկը: Բացի այդ, 15 տարին չլրացած երեխաների հավաքագրումը և ռազմական գործողությունների ընթացքում օգտագործելը որակվել է որպես պատերազմի հանցագործություն: Այս զարգացմանն օժանդակել են մի շարք միջազգային իրավական փաստաթղթեր, այդ թվում՝ Երեխայի իրավունքների մասին կոնվենցիային կից կամընտիր արձանագրությունը և Միջազգային քրեական դատարանի Հռոմի կանոնադրությունը: Այս մոտեցումն ամրապնդվել է նաև ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհրդի՝ երեխաների և զինված հակամարտությունների հարցերի կապակցությամբ ընդունած մի շարք բանաձևերում:

«Զինված ուժերին առնչվող երեխաներին» նվիրված սույն գլխի նպատակն է ամփոփ ներկայացնել այն միջոցառումները, մեխանիզմներն ու ընթացակարգերը, որոնք ուղղված են ԵԱՀԿ մասնակից պետություններում երեխաների մարդու իրավունքների պաշտպանության ու կիրառման ապահովմանը: Մասնավորապես, սույն գլխում քննարկվում է երեք հարց: Առաջին՝ ուսումնասիրվում է 18 տարին չլրացած այն անձանց խնդիրը, ովքեր օրենքով սահմանված կարգով զորակոչվել են կամավորության հիմունքներով: Երկրորդ՝ ուսումնասիրվում է զինձառայողների երեխաների հիմնախնդիրը: Այս խմբի առանձնացումը կարևորվում է նրանով, որ երեխաների պաշտպանությունն ու բարեկեցությունը բոլոր զինձառայողների ընտանեկան կյանքի իրավունքի բաղկացուցիչ մասն են³⁰⁹: Եվ երրորդ՝ սույն գլխում ներկայացվում են այն երեխաների խնդիրները, ովքեր զինվորական մտածելակերպին առնչվում և անձակազմի հետ շփման մեջ են մտնում նախնական զինվորական պատրաստության ծրագրերի միջոցով: Տարբեր երկրներում այդ ծրագրերն ընդգրկում են երեխաներին (օրինակ՝ 12 տարեկանից սկսած), և դրանց վերաբերյալ տեղեկություններն անորոշ են, քանի որ դրանք (մեծ մասամբ) պաշտոնապես զինված ուժերի կառուցվածքային բաղադրիչ չեն համարվում, թեև ունեն զինվորական տարրեր:

³⁰⁹ Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրի 23-րդ հոդվածի 1-ին մասը նախատեսում է. «Ընտանիքը հասարակության բնական ու հիմնարար խմբային միավորն է և ունի հասարակության ու պետության կողմից պաշտպանվելու իրավունք», տե՛ս <<http://www.hrweb.org/legal/cpr.html>>: Երեխայի իրավունքների մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի 5-րդ հոդվածի համաձայն՝ «Մասնակից պետությունները հարգում են ծնողների, համապատասխան դեպքերում նաև տեղական սովորույթներով նախատեսված ընդլայնված ընտանիքի կամ համայնքի անդամների, խնամակալների կամ երեխայի համար օրենքով պատասխանատու այլ անձանց պատասխանատվությունը, իրավունքները և պարտականությունները՝ երեխայի զարգացող ունակություններին համապատասխան ուղղություն տալու երեխայի կողմից սույն կոնվենցիայով ճանաչված իրավունքներն իրականացնելիս», տե՛ս <<http://www.unhcr.ch/html/menu3/b/k2crc.htm>>:

1. Քննարկվող հարցերը

18 տարին չըրացած երեխաներին կամավորության հիմունքներով զինված ուժերում հավաքագրելու հիմնախնդիրն ի հայտ է բերում մի քանի զգայուն հարցեր. երեխաների վաղ ծանոթությունը զինվորական միջավայրին բնորոշ խիստ պայմաններին ու վտանգավոր գործառնություններին կարող է լուրջ վնաս հասցնել նրանց հոգեբանական, ֆիզիկական և սոցիալական զարգացման գործընթացին:

Շատ դեպքերում ծայրահեղ դժվար է հստակ բաժանարար գիծ անցկացնել, մի կողմից, կամավոր հավաքագրման և մյուս կողմից՝ հավանական պարտադիր կամ հարկադիր զորակոչի միջև: Ձինված ուժերին միանալու որոշումը կարող է լինել իրոք կամովին՝ հիմնված առկա տարբերակների հավասարակշռված գնահատման վրա: Մյուս դեպքերում, սակայն, տնտեսական և մշակութաբանական որոշ գործոններ՝ զուգորդված զինված ուժերի կողմից իրականացվող հավաքագրման ագրեսիվ կամ միջամտող քաղաքականության, օրինակ՝ ուսումնական հաստատություններում սովորողներին զորակոչելու հետ, կարող են սահմանափակել երեխաների ընտրության ազատությունը զինված ուժերին միանալու կամ չմիանալու հարցում: Երեխաների կամովին զինվորագրվելը կարող է խրախուսվել մի քանի գործոնների շնորհիվ: Տնտեսական և սոցիալական այնպիսի գործոններ, ինչպիսիք են չքավորությունն ու գործազրկությունը, թույլ զարգացած տարածքներում բնակվող երեխաների համար զինվորական կարիերան դարձնում են նրանց համար մատչելի հազվագյուտ հնարավորություններից մեկը: Այդ երեխաների համար զինված ուժերին անդամագրվելը կարող է տուն, կրթություն, փող կամ որոշակի դիրք ունենալու միակ միջոցը լինել: Երբեմն զինվորական կյանքին միանալուն երեխաներին մղում են մշակութաբանական կամ գաղափարախոսական բնույթի շարժառիթները, օրինակ՝ զինվորական կյանքը փառաբանող արժեքային համակարգը կամ պարզապես շրջապատի գործադրած ճնշումները: Ձինված ուժերին միանալու որոշումը կարող է նաև այն ճնշող մթնոլորտի հետևանք լինել, որը ստեղծվում է երեխաների ընտանիքների նկատմամբ, որոնք էլ իրենց հերթին երեխաների վրա կարող են ճնշում գործադրել «կամովին» բանակին զինվորագրվելու նպատակով³¹⁰:

Ձինված ուժերին առնչվող երեխաների իրավունքները պաշտպանելու և բարեկեցությունը ապահովելու համար անհրաժեշտ է ջանքեր գործադրել կանխարգելման աշխատանքների, նորմատիվ բազայի ստեղծման և դրա կիրառումն ապահովելու ուղղությամբ: Կանխարգելումն ուղղված է այն գործոններին, որոնք հանգեցնում են երեխաների զինվորագրմանն ու օգտագործմանը: Պետք է միջոցներ ձեռնարկել այնպիսի նորմեր և չափորոշիչներ մշակելու ուղղությամբ, որոնց նպատակը զինված ուժերին առնչվող երեխաների համար անվտանգ միջավայրում ապրելու հնարավորություն ապահովելն է: Վերջապես, պետք է գոյություն ունենան կիրառման մեխանիզմներ խախտումները կանխելու և մեղավորներին պատժելու համար³¹¹:

2. Մարդու իրավունքներին առնչվող միջազգային պարտավորությունները

ՄԱԿ-ի Երեխայի իրավունքների մասին կոնվենցիան ընդունվել է 1989 թ., այն իրավունքների մի համակողմանի ամբողջություն է և գոյություն ունեցող բոլոր միջազգային փաստաթղթերի համեմատ՝ ապահովում է երեխաների իրավունքների

³¹⁰ “Child Soldiers”, background material produced by the Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, October 2006 [«Երեխա զինվորները», Ձինված ուժերի նկատմամբ ժողովրդավարական վերահսկողության Ժնևի կենտրոնի կողմից պատրաստված տեղեկատվական նյութեր, հոկտեմբեր, 2006թ.], տե՛ս <<http://www.dcaf.ch/publications/kms/details.cfm?lng=en&id=26088&nav1=4>>:

³¹¹ Նույն տեղում:

պաշտպանության ամենաբարձր չափորոշիչները: Կոնվենցիան այդ իրավունքներն ամրագրում է 54 հոդվածներում և կամրնտիր երկու արձանագրություններում՝ սահմանելով երեխաների մարդու հիմնարար իրավունքները, այդ թվում՝ գոյատևելու իրավունքը, առավելագույն չափով զարգանալու իրավունքը, վնասակար ազդեցություններից, չարաշահումներից և շահագործումից պաշտպանվելու իրավունքը և ընտանեկան, մշակութային և սոցիալական կյանքին առավելագույն չափով մասնակցելու իրավունքը: Կոնվենցիայի գրեթե համընդհանուր ընդունումն այն դարձնում է միջազգային այնպիսի նորմերի ամբողջություն, որոնք ամրագրում են բոլոր երեխաներին ընձեռված հիմնարար նվազագույն իրավունքները: Կոնվենցիայի 1-ին հոդվածը սահմանում է. «Մույն կոնվենցիայի նպատակների համար երեխա է համարվում 18 տարին չըրացած յուրաքանչյուր անձ, եթե նրա նկատմամբ կիրառվող օրենքով նա չափահասության չի հասնում ավելի վաղ»:

Կոնվենցիային կից Զինված հակամարտություններին երեխաների մասնակցության մասին կամրնտիր արձանագրությունը պատկանում է զինված ուժերում երեխաների հավաքագրման և օգտագործման վերաբերյալ միջազգային կարևորագույն փաստաթղթերի թվին³¹²: Կամրնտիր արձանագրությունը 18 տարին սահմանում է որպես պարտադիր զորակոչի համար կառավարությունների կողմից սահմանվող նվազագույն տարիք³¹³: Պարտադիր հավաքագրումը արգելված է բոլոր կողմերի համար և բոլոր հանգամանքներում: Միննույն արգելքը հաստատված է նաև Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) թիվ 182 կոնվենցիայով՝ **Երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերի արգելման և դրանց վերացման ուղղությամբ անհապաղ միջոցառումների մասին**, որը 18 տարին չըրացած անձին զինված հակամարտության մեջ օգտագործելու նպատակով հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի ենթարկելը բնութագրում է որպես երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերից մեկը³¹⁴:

Կամրնտիր արձանագրությունը, որպես պետական զինված ուժերում կամավորության հիմունքներով հավաքագրման նվազագույն տարիք, սահմանում է 16 տարին՝ միաժամանակ նշելով, որ 18 տարին չըրացած որևէ անձ չպետք է անմիջական մասնակցություն ունենա ռազմական գործողություններին: Այն պետությունները, որոնք թույլատրում են 16-17 տարեկան կամավորների հավաքագրումը, արձանագրությունը վավերացնելիս կամ դրան միանալիս ի պահ են հանձնում պարտադիր բնույթի հայտարարություն, որում նշվում է այդ նվազագույն տարիքը, և շարադրվում են իրենց կողմից սահմանված երաշխիքները՝ ուղղված զորակոչի բռնի կամ հարկադիր բնույթը բացառելուն (տե՛ս ներդիր 15.1)³¹⁵: Միջազգային հանրությունը, սակայն, անշեղորեն գնում է այն ուղղությամբ, որ 18 տարին նվազագույն տարիք համարվի նաև զինված ուժերին

³¹² Կոնվենցիային կից Զինված հակամարտություններին երեխաների մասնակցության մասին կամրնտիր արձանագրությունը, ընդունվել և հայտարարվել է բաց ստորագրության, վավերացման և միանալու համար Գլխավոր ասամբլեայի 2000 թ. մայիսի 25-ի A/RES/54/263 բանաձևով, ուժի մեջ է մտել 2002 թ. փետրվարի 12-ին, տե՛ս <<http://www.unhcr.ch/html/menu2/6/protocolchild.htm>>: Տե՛ս նաև Երեխայի իրավունքների մասին կոնվենցիան, որով 15 տարին սահմանվում է որպես հավաքագրման և ռազմական գործողություններին անմիջականորեն մասնակցելու համար նվազագույն տարիք. այս չափորոշիչը բխում է Ժնևի 1949 թ. չորս կոնվենցիաներից և դրանց լրացուցիչ երկու արձանագրություններից:

³¹³ Կոնվենցիային կից Զինված հակամարտություններին երեխաների մասնակցության մասին կամրնտիր արձանագրություն, հոդված 1 և 2:

³¹⁴ Երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերի արգելման և դրանց վերացման ուղղությամբ անհապաղ միջոցառումների մասին թիվ 182 կոնվենցիա, 1999 թ., հոդված 3(ա): ԵԱՀԿ մասնակից այն պետություններից, որոնք նաև ԱՄԿ անդամ են, այս կոնվենցիան չեն վավերացրել միայն Թուրքմենստանը և Ուզբեկստանը:

³¹⁵ Նույն տեղում, հոդված 3.2:

կամովին հավաքագրվելու դեպքում (տե՛ս աղյուսակ 1):

Ներդիր 15.1

18 տարին չըրացած անձանց կամավոր հավաքագրումը. երաշխիքներ³¹⁶

Իրենց ազգային զինված ուժերում 18 տարին չըրացած անձանց կամավոր զորակոչը թույլատրող մասնակից պետությունները տրամադրում են երաշխիքներ, որոնք առնվազն ապահովում են, որ՝

- ա) այդպիսի զորակոչն իրականում ունենա կամավոր բնույթ,
- բ) այդպիսի զորակոչը կատարվում է ծնողների կամ այդ անձի օրինական խնամակալների գիտակցված համաձայնությամբ,
- գ) այդպիսի անձինք լիովին տեղեկացվում են այդ զինվորական ծառայությունը կրելու հետ կապված պարտականությունների մասին,
- դ) այդպիսի անձինք մինչև ազգային զինվորական ծառայության անցնելը ներկայացնում են հավաստի վկայություններ իրենց տարիքի վերաբերյալ:

³¹⁶ Կոնվենցիային կից Զինված հակամարտություններին երեխաների մասնակցության մասին կամընտիր արձանագրություն, հոդված 3.3:

Աղյուսակ 1. ԵԱՀԿ մասնակից պետություններում առկա վիճակը կոնվենցիային կից Ջինված հակամարտություններին երեխաների մասնակցության մասին կամընտիր արձանագրության տեսանկյունից³¹⁷

	Նվազագույն տարիքը կամավոր հավաքագրման համար		Նվազագույն տարիքը կամավոր հավաքագրման համար		Նվազագույն տարիքը կամավոր հավաքագրման համար
Ալբանիա****	Տեղեկություն չկան	Գերմանիա	17	Մոլդովա	18
Անդորա	18	Հունաստան	18	Ռումինիա	18
Հայաստան	18	Հունգարիա***	Տեղեկություն չկան	Ռուսաստանի Դաշնություն***	18
Ավստրիա	17	Վատիկան	19	Սան Մարինո***	Տեղեկություն չկան
Ադրբեջան	17	Իսլանդիա	Տեղեկություն չկան	Սերբիա	18
Բելառուս	18*	Իռլանդիա	17**	Սլովակիա	18
Բելգիա	18	Իտալիա	17	Սլովենիա	18
Բոսնիա և Հերցեգովինա	18	Ղազախստան	19	Բալանիա	18
Բուլղարիա	18	Ղրղստան	18	Շվեդիա	18
Կանադա	16	Լատվիա	18	Շվեյցարիա	18
Խորվաթիա	18	Լիտվա	18	Տաջիկստան	18
Կիպրոս***	Տեղեկություն չկան	Լյուքսեմբուրգ	17	Մակեդոնիայի նախկին Հարավսլավիայի Հանրապետություն	18
Չեխիայի Հանրապետություն	18	Մալթա	17½	Թուրքիա	18
Դանիա	18	Մոնակո	21	Թուրքմենստան	Տեղեկություն չկան
Էստոնիա***	18	Նորվեգիա	18	Ուկրաինա	18
Ֆինլանդիա	18	Նիդեռլանդներ***	Տեղեկություն չկան	Միացյալ Թագավորություն	16
Ֆրանսիա	17	Լեհաստան	18	Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներ	17
Վրաստան****	18	Պորտուգալիա	18	Ուզբեկստան****	Տեղեկություն չկան

Միջազգային քրեական դատարանի Հռոմի կանոնադրությունը (որը 2006 թ. հունվարի 1-ի դրությամբ վավերացրել է ԵԱՀԿ մասնակից 40 պետություն) «մինչև 15 տարեկան երեխաներին ազգային զինված ուժեր զինվորական ծառայության գորակոչելը կամ հավաքագրելը, կամ ռազմական գործողություններին նրանց ակտիվ մասնակցություն»

³¹⁷ “Ratifications and Reservations” [«Վավերացումներ և վերապահումներ»], տե՛ս ՄԱԿ-ի մարդու իրավունքների հարցերով զբաղվող հանձնակատարի գրասենյակի ինտերնետային կայքը՝ <http://www.ohchr.org/english/countries/ratification/11_b.htm> հասցեով, վերջին թարմացումը՝ 6 դեկտեմբերի, 2006 թ.: ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարց 26:

օգտագործելը» բնորոշում է որպես պատերազմի հանցագործություն թե՛ միջազգային հակամարտության ընթացքում և թե՛ այդպիսի բնույթ չունեցող զինված հակամարտության դեպքում³¹⁸: Միջազգային քրեական դատարանի կանոնադրությունը հատուկ ուշադրություն է դարձնում է երեխաների հավաքագրման և օգտագործման համար մեղավոր անձանց դեմ քրեական հետապնդում իրականացնելու և նրանց պատժելու խնդիրներին: Կանոնադրությամբ նաև ընդունվում է, որ կարևոր է՝ երեխաներին առնչվող գործերը քննող դատական կազմում լինեն երեխաների հետ կապված իրավական հարցերում մասնագիտացված դատավորներ:

Վերը նշված փաստաթղթերից բացի, ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհուրդն ընդունել է մի քանի բանաձևեր, որոնցով, իբրև միջազգային իրավունքի խախտում, խստորեն դատապարտվում է երեխաների հավաքագրումն ու օգտագործումը զինված հակամարտության ընթացքում, այդ թվում՝ թիվ 1612 (2005) բանաձևը, որով ստեղծվել է հակամարտության մեջ ընդգրկվող երեխաների առնչությամբ մշտադիտարկման և հաշվետվության բազմակողմանի մեխանիզմ: Մշտադիտարկման ենթակա խախտումների թվում են զինվոր երեխաների հավաքագրումն ու օգտագործումը³¹⁹:

Հիմնական փաստաթուղթը, որը խթանել է մի շարք միջազգային նորմերի և չափորոշիչների զարգացումը, «Աֆրիկայում զինված ուժերում երեխաների հավաքագրումը կանխելու և զինվոր երեխաների զորացրման և սոցիալական վերաինտեգրման վերաբերյալ Քեյֆթաունի սկզբունքները և լավագույն փորձը» փաստաթուղթն է, որը 1997 թ. միջազգային գիտաժողովի՝ կառավարություններին և համայնքներին ուղղված հանձնարարականների ամբողջությունն է: 2005 թ. ՄԱԿ-ի Մանկական հիմնադրամը (UNICEF) նախաձեռնեց «Քեյֆթաունյան սկզբունքների» համակողմանի վերանայում, ինչի արդյունքում ընդունվեց մեկ այլ փաստաթուղթ՝ «Երեխաներին զինված ուժերի կամ զինված խմբերի կողմից ապօրինի հավաքագրումից կամ օգտագործումից պաշտպանելու մասին սկզբունքները» («Փարիզյան սկզբունքներ»), որով սահմանվեցին այս բնագավառում նշված միջոցները կյանքի կոչելուն ուղղված մանրամասն ուղենիշներ: Այս սկզբունքներն ընդունվեցին 2007 թ. Փարիզում անցկացված նախարարական խորհրդակցության ժամանակ, որին հրավիրված պետությունները հավաքվել էին «Փարիզյան պարտավորություններ» կոչված փաստաթղթին հավանություն տալու նպատակով: «Փարիզյան սկզբունքները» վերաբերում են ոչ միայն այն երեխաներին, ովքեր անմիջականորեն մասնակցում են (կամ մասնակցել են) ռազմական գործողություններին: Այդ սկզբունքների իմաստով «որևէ զինված ուժի կամ զինված խմբի հետ կապված երեխա» է համարվում 18 տարին չլրացած յուրաքնչյուր անձ, ով որևէ զինված ուժի կամ խմբի կողմից հավաքագրվել է կամ օգտագործվել ցանկացած կարգավիճակով, այդ թվում՝ որպես զինվոր, խոհարար, բեռնակիր, ցրիչ, հետախույզ կամ սեռական նպատակներով:

Տարածաշրջանային մակարդակով 2003 թ. դեկտեմբերին Եվրոպական Միությունն ընդունել է «Երեխաների և զինված հակամարտությունների մասին սկզբունքները»³²⁰, որոնց նպատակն է ապահովել, որ ԵՄ-ն արդյունավետ միջոցներ ձեռնարկի երեխաների

³¹⁸ Միջազգային քրեական դատարանի Հռոմի կանոնադրություն, 1998 թ., համապատասխանաբար հոդված 8.2.b.xxvi և հոդված 8.2.e.vii:

³¹⁹ ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհրդի բանաձևերը՝ թիվ 1261 (1999թ.), թիվ 1314 (2000թ.), թիվ 1379 (2001թ.), թիվ 1460 (2003թ.), թիվ 1539 (2004թ.) և թիվ 1612 (2005 թ.) երեխաների և զինված հակամարտության հարցերի վերաբերյալ, տե՛ս <<http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N05/439/59/PDF/N0543959.pdf?OpenElement>>:

³²⁰ Council of the European Union, “EU Guidelines on Children and Armed Conflict” [Եվրոպական Միության Խորհուրդ, «ԵՄ ուղեցույցները երեխաների և զինված հակամարտությունների վերաբերյալ», 2003 թ., թիվ 15634/03, տե՛ս <<http://ue.eu.int/uedocs/cmsUpload/GuidelinesChildren.pdf>>:

իրավունքները պաշտպանելու ուղղությամբ, ինչպես նաև՝ գործադրի երրորդ կողմերի և ոչ պետական սուբյեկտների ազդեցությունը մարդու իրավունքների միջազգային չափորոշիչները, մարդասիրական իրավունքը, մարդու իրավունքների տարածաշրջանային փաստաթղթերը, այդ թվում զինվորական նպատակներով երեխաների հավաքագրման և օգտագործման մասին փաստաթղթերը կիրառելու ուղղությամբ: «Սկզբունքները» նախատեսում են, որ հակամարտության շրջաններում ԵՄ ներկայացուցիչները և զինվորական հրամանատարությունը պետք է բարելավեն երեխաների մարդու իրավունքների խախտումների մշտադիտարկումը և հաշվետվությունների ներկայացումը³²¹: «Սկզբունքները» նաև պահանջում են, որ այն երկրներում, որտեղ ԵՄ-ն ներգրավված է ճգնաժամերի կարգավորման գործընթացներում, օպերատիվ պլանավորման ընթացքում, մասնավորապես՝ երեխաների վերահսկողության հետ կապված հարցերում ուշադրություն դարձվի նրանց հատուկ կարիքներին³²²:

ԵԱՀԿ-ն մի քանի անգամ իր կողմնակցությունն է հայտնել երեխաների իրավունքների ճանաչման, խթանման և պաշտպանության գործին, ներառյալ՝ բռնության և շահագործման բոլոր ձևերից նրանց հատուկ պաշտպանության իրավունքը (տե՛ս ներդիր 15.2):

Ներդիր 15.2

ԵԱՀԿ պարտավորությունները զինված ուժերում երեխաների հավաքագրմանը և օգտագործմանը վերջ դնելու ուղղությամբ³²³

Մենք միջոցներ ենք ձեռնարկելու... երեխաների նկատմամբ բռնություններին, ... ինչպես նաև նրանց սեռական շահագործմանը վերջ դնելու ուղղությամբ...: Մենք ուսումնասիրելու ենք 18 տարին չլրացած անձանց զինված հակամարտության ընթացքում օգտագործելու նպատակով նրանց հարկադիր կամ պարտադիր զորակոչի կանխարգելման եղանակները:

Յուրաքանչյուր մասնակից պետություն ապահովելու է, որ իր զինված, ռազմականացված և անվտանգության ուժերը համալրելու նպատակով իրականացվող հավաքագրումը կամ զորակոչը համապատասխանի մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների ոլորտում ստանձնած իրավական և այլ բնույթի պարտավորություններին:

Մշտադիտարկման միջազգային մեխանիզմները

Երեխաների իրավունքների կոմիտեն ՄԱԿ-ի անկախ փորձագետներից կազմված մարմիններից է, որը Երեխայի իրավունքների մասին կոնվենցիայի մասնակից պետություններում այդ կոնվենցիայով ստանձնած միջազգային պարտավորությունների

³²¹ Նման զեկույցները պետք է, մասնավորապես, վերաբերեն երեխաների նկատմամբ չարաշահումներին և խախտումներին, բանակների և զինված խմբերի կողմից երեխաների հավաքագրմանն ու օգտագործմանը, երեխաների սպանության և խեղման դեպքերին, դպրոցների և հիվանդանոցների վրա հարձակումներին, մարդասիրական օգնության մատակարարումը խոչընդոտելուն, երեխաների նկատմամբ սեռական և սեռական պատկանելության հիմքով իրականացված բռնություններին և երեխաների առևանգմանը:

³²² Lilian Peters, “War is no Child’s Play: Child Soldiers from Battlefield to Playground”, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, Occasional Paper [Լիլիան Պիտերս, «Պատերազմը մանկական խաղ չէ. երեխա զինվորները՝ ռազմի դաշտից դեպի խաղահրապարակ», Զինված ուժերի նկատմամբ ժողովրդավարական վերահսկողության Ժնևի կենտրոն, Ոչ պարբերական շարք], No. 8, July 2005, p. 36.

³²³ Ստամբուլ, 1999 թ. (Եվրոպական անվտանգության խարտիա. III. Մեր միասնական պատասխանը), պարբ. 24, Բուդապեշտ, 1994 թ. (Որոշումներ. IV. «Անվտանգության ռազմաքաղաքական ասպեկտների վարքականոններ»), պարբ. 27 (Istanbul 1999 (Charter for European Security: III. Our Common Response), para. 24; Budapest 1994 (Decisions: IV. Code of Conduct on Politico-Military Aspects of Security), para. 27):

կատարման մշտադիտարկում է իրականացնում³²⁴: Բոլոր պետություններից պահանջվում է կանոնավոր կերպով կոմիտեին զեկույցներ ներկայացնել կոնվենցիայի կատարման վիճակի վերաբերյալ: Պետությունները պարտավոր են նախնական զեկույց ներկայացնել կոնվենցիային միանալուց երկու տարի անց, իսկ այնուհետև՝ հինգ տարին մեկ: Կոմիտեն ուսումնասիրում է բոլոր զեկույցները և իր մտահոգությունները եզրափակիչ դիտողությունների ձևով փոխանցում տվյալ մասնակից պետությանը: Բացի այդ, կոմիտեն իրականացնում է կոնվենցիային կից երկու կամընտիր արձանագրությունների կատարման մշտադիտարկումը, մասնավորապես՝ այնպիսի հարցերի առնչությամբ, ինչպիսիք են զինված հակամարտության մեջ երեխաների ներգրավումը և երեխաների վաճառքը, մանկական մարմնավաճառությունը և մանկական պոռնոգրաֆիան:

Վերը նշվածից բացի, ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհրդի թիվ 1612 բանաձևով հաստատվել է մշտադիտարկման և հաղորդումների ներկայացման մեխանիզմ, որի միջոցով հավաքվում և ժամանակին օբյեկտիվ ու վստահելի տեղեկություններ են փոխանցվում գործող միջազգային իրավունքի խախտմամբ զինվոր երեխաների հավաքագրման ու օգտագործման, ինչպես նաև զինված հակամարտությունում ընդգրկվող երեխաների իրավունքների այլ խախտումների և չարաշահումների վերաբերյալ: Սա պաշտոնական, կազմակերպական համապատասխան կառուցվածք ունեցող մեխանիզմ է, որի կողողինացումն իրականացնում է Մանկական հիմնադրամը (UNICEF) ՄԱԿ-ի Գլխավոր քարտուղարի Երեխաների և զինված հակամարտությունների հարցերով հատուկ ներկայացուցչի գրասենյակի հետ համատեղ³²⁵: Աշխատանքներն իրականացվում են տվյալ պետության մակարդակով և համապատասխան եզրակացություններն այնուհետև հաղորդվում են Անվտանգության խորհրդի աշխատանքային խմբին³²⁶:

3. Զինված ուժերում երեխաների հավաքագրումը օրինական կարգով

ԵԱՀԿ մասնակից մի շարք պետություններում երեխաները կարող են զինված ուժերում հավաքագրվել կամավորության հիմունքներով: Ներպետական օրենսդրությամբ, ի կատարումն միջազգային պարտավորությունների, սահմանվում է կամավոր հավաքագրման նվազագույն տարիքը: Ինչպես երևում աղյուսակ 1-ից, պետությունների մեծ մասում նորակոչիկները 18 տարեկանից փոքր չպետք է լինեն, չնայած որոշ երկրներում 18 տարին չլրացած անձինք դեռևս կարող են օրինական կարգով անդամագրվել զինված ուժերին:

³²⁴ ԵԱՀԿ այն պետությունները, որոնք զեկույց են ներկայացրել Երեխայի իրավունքների կոմիտեին, հետևյալն են՝ Անդորա, Բելգիա, Կանադա, Իտալիա, Ղազախստան, Ղրղզստան, Լիտվա, Մալթա, Մոնակո, Նորվեգիա և Շվեյցարիա: Զեկույցներին կարելի է ծանոթանալ հետևյալ հասցեով՝ <http://www.ohchr.org/english/bodies/crc>:

³²⁵ ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհրդի թիվ 1612 (2005 թ.) բանաձևը, տե՛ս <<http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N05/439/59/PDF/N0543959.pdf?OpenElement>>:

³²⁶ Աշխատանքային խումբը ստեղծվել է թիվ 1612 բանաձևի հիման վրա և նրա իրավասության մեջ է մտնում ուսումնասիրել մշտադիտարկման և հաշվետվության մեխանիզմների միջոցով ստացված տեղեկատվությունը և գործողությունների հանձնարարականներ մշակել այն սուբյեկտների դեմ, որոնք շարունակում են խախտել երեխաների իրավունքներն ու անվտանգությունը: Այն ուսումնասիրում է ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհրդի թիվ 1539 (2004) բանաձևի 5(a) կետում վկայակոչված գործողությունների ծրագրերի մշակման և իրականացման ուղղությամբ արձանագրվող առաջընթացը, որի համաձայն՝ Գլխավոր քարտուղարի 2003 թ. նոյեմբերի 10-ի զեկույցի հավելվածում նշված սուբյեկտներին կոչ է արվում մշակել ժամանակագրական հստակ սահմանափակումներ ունեցող գործողությունների ծրագրեր, որոնց նպատակը պետք է լինի ստանձնած միջազգային պարտավորությունների խախտումով երեխաների հավաքագրման և օգտագործման պրակտիկային վերջ դնելը:

Կոնվենցիային կից Ջինված հակամարտություններին երեխաների մասնակցության մասին կամրնտիր արձանագրությունը պահանջում է, որ մասնակից պետությունները ազգային զինված ուժերում կամովին հավաքագրվելու համար սահմանված նվազագույն տարիքային շեմը բարձրացնեն Երեխայի իրավունքների մասին կոնվենցիայով սահմանված շեմից (15 տարեկան)³²⁷, ինչպես նաև ամրագրեն, որ Երեխայի իրավունքների մասին կոնվենցիայի համաձայն՝ 18 տարին չլրացած անձինք օգտվում են հատուկ պաշտպանությունից:

Ինչպես երևում է աղյուսակ 1-ից, կան ԵԱՀԿ մասնակից մի շարք երկրներ, որոնք չեն վավերացրել կամրնտիր արձանագրությունը, այդպիսով պոտենցիալ կերպով ոչ միայն թույլատրելով 18 տարին չլրացած անձանց կամովին հավաքագրումը, այլև գորակոչը: Ձորակոչի և հավաքագրման համար նվազագույն տարիքը պետք է սահմանվի ներպետական օրենսդրությամբ (տե՛ս գլուխ 10 «Կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով գորակոչից և զինվորական ծառայություն անցնելուց հրաժարվելը»):

Օրինակ՝ Միացյալ Թագավորության զինված ուժերում 2006 թ. ապրիլի դրությամբ ծառայություն անցնելու համար հավաքագրված է եղել 18 տարին չլրացած մոտ 5,000 երեխա³²⁸: Երեխաներն իրավունք ունեին անդամագրվելու զինված ուժերին՝ 18 տարին լրանալուց չորս տարի անց հեռանալու հնարավորությամբ: 2003 թ. հունիսին կամրնտիր արձանագրությունը վավերացնելիս ՄԹ կառավարությունը հայտարարեց, որ հավաքագրման այդ տարիքը համապատասխանում է դպրոցն ավարտելու նվազագույն տարիքին, «այսինքն՝ այն տարիքին, երբ երիտասարդները կարող են ավարտել ամբողջ օրվա տնտղությամբ ուսումը և մտնել ամբողջ օրվա տնտղությամբ աշխատանքի շուկա»: Կառավարությունը նաև հայտարարեց, որ պահպանվել են համապատասխան երաշխիքները, այն է՝ հավանական նորակոչիկներին տեղեկացվել է զինվորական պարտականությունների բնույթի մասին, որով ապահովվել է նրանց հավաքագրվելու որոշման կամավոր լինելը, ինչպես նաև ձեռք է բերվել ծնողների՝ ազատ և տեղեկացված պայմաններում տված համաձայնությունը³²⁹:

Բոլոր երկրներում հավաքագրմանը հաջորդում է որոշակի տնտղությամբ ուսուցում, որի ընթացքում հիմնականում ուշադրություն է դարձվում կարգապահության թիմային աշխատանքի և ինքնուրույնության վրա, և որն ընդգրկում է այնպիսի տարրեր, ինչպիսիք են ծառայության վերաբերյալ ընդհանուր գիտելիքները, մարզական սահազանգերը, ֆիզիկական պատրաստությունը և ռազմադաշտային հմտությունները, մասնավորապես առաջին օգնություն ցույց տալը և զենք բանեցնելը³³⁰: Որոշ պետություններում

³²⁷ Երեխայի իրավունքների մասին կոնվենցիա, հոդված 38, կետ 3:
³²⁸ Վիճակագրությանը կարելի է ծանոթանալ ՄԹ պաշտպանության նախարարության վերլուծական ապահովման վարչության ինտերնետային կայքից՝ Աղյուսակ 1. «ՄԹ Ջինված ուժերը տարիքային և սեռային կտրվածքով», տե՛ս <<http://www.dasa.mod.uk/natstats/tsp8/tsp8tab1.html>>:
³²⁹ Կոնվենցիային կից Ջինված հակամարտություններին երեխաների մասնակցության մասին կամրնտիր արձանագրությունը, Նյու Յորք, 25 մայիսի, 2000 թ., Մեծ Բրիտանիայի և Հյուսիսային Իռլանդիայի Միացյալ Թագավորություն. Վավերացումներ, 24 հունիսի, 2003 թ., հղում C.N. 694.2003 TREATIES-10 (Ավանդապահների ծանուցում) (Optional Protocol to the Convention on the Rights of the Child on the Involvement of Children in Armed Conflict, New York, 25 May 2000, United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland: Ratifications, 24 June 2003, Reference C.N. 694.2003 TREATIES-10 (Depositary Notifications)), տե՛ս <http://untreaty.un.org/English/CNs/2003/601_700/694E.doc>:
³³⁰ Միացյալ Թագավորություն, Համայնքների պալատ, Համայնքների պալատի Ջինվորական հարցերով հատուկ կոմիտե, «Չոգատարության պարտականություն», Երրորդ գեկույց, 2004-2005 թթ. նստաշրջան, Լոնդոն, 3 մարտի, 2005 թ. (United Kingdom, House of Commons, Defence Select Committee, “Duty of Care”, Third Report, Session 2004-05, London, 3 March 2005), տե՛ս <<http://www.publications.parliament.uk/pa/cm200405/cmselect/cmdfence/63/63.pdf>>:

կամավորները կրթություն են ստանում նաև մարդու իրավունքների, հատկապես՝ երեխայի իրավունքների ոլորտում: Շվեդիայում, օրինակ՝ ուսուցումը, ի թիվս այլոց, ներառում է մարդու իրավունքների և միջազգային մարդասիրական իրավունքի, այդ թվում՝ Երեխայի իրավունքների մասին կոնվենցիայի և դրան կից կամընտիր արձանագրությունների վերաբերյալ տեղեկատվությունը³³¹:

Զինված ուժերում 18 տարին չլրացած երեխաների համար ապահովվող երաշխիքները

Կամընտիր արձանագրության համաձայն՝ 16 և 17 տարեկան կամավորներին հավաքագրող պետությունները պետք է իրենց ազգային օրենսդրությամբ ամրագրեն նյութաիրավական և դատավարական համապատասխան **երաշխիքներ**: Առաջին խմբի նորմերը նպատակ ունեն ապահովելու, որ երեխաների զինվորագրումը հարկադրանքի կամ ճնշման հետևանք չլինի: Որոշ դեպքերում երեխաները կարող են ստիպված լինել միանալու զինված ուժերին բացառիկ հանգամանքների բերումով: Աղքատությունը, կրթության բացակայությունը և զբաղվածության այլընտրանքային եղանակների բացակայությունը կարող են վճռորոշ դեր խաղալ երեխաների հավաքագրումը խթանելու առումով:

Հետևաբար, հավանական նորակոչիկներն ու նրանց ծնողները պետք է պարզ ու հստակ պարզաբանում ստանան զինվորական ծառայության հետ կապված պարտականությունների բնույթի, ինչպես նաև զինվորական կյանքի պահանջների վերաբերյալ, այն նկատառումով, որ նրանց համաձայնությունը լինի հնարավորինս իրական: Բացի այդ, որոշ դեպքերում 18 տարին չլրացած նորակոչիկները կարող են հրաժարվել հավաքագրումից սեփական դիմումի համաձայն (օրինակ՝ Նորվեգիայում) կամ ծնողական համաձայնությունը հետ վերցնելու հիմքով (օրինակ՝ Իռլանդիայում):

Ներդիր 15.3-ում ներկայացվում են այն երաշխիքների օրինակները, որոնք պետությունների կողմից սահմանվել են զինված ուժերում երեխաների ներգրավման մասին կամընտիր արձանագրությունը ստորագրելուց կամ վավերացնելուց հետո:

³³¹ Երեխայի իրավունքների կոմիտե, Կոնվենցիային կից Զինված հակամարտություններին երեխաների մասնակցության մասին կամընտիր արձանագրության 8(1) հոդվածի համաձայն՝ մասնակից պետությունների ներկայացրած նախնական զեկույցներ, Շվեդիա, Զեկույց թիվ CRC/C_OPAC/SWE/1, 22 փետրվարի, 2006 թ., պարբ. 51: տե՛ս <[http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/898586b1dc7b4043c1256a450044f331/efb7737b24f83ea2c12571cc0049aadbf\\$FILE/G0640721.pdf](http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/898586b1dc7b4043c1256a450044f331/efb7737b24f83ea2c12571cc0049aadbf$FILE/G0640721.pdf)>: Տե՛ս նաև՝ Շվեյցարիայի ներկայացրած զեկույցը՝ Զեկույց 2-CRC/C/OPAC/CHE/1, տե՛ս <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/G05/427/48/PDF/G0542748.pdf?OpenElement>. «Յուրաքանչյուր զինծառայող ստանում է միջազգային մարդասիրական իրավունքի և երեխաների իրավունքների վերաբերյալ հիմնական գիտելիքներ՝ Շվեյցարիայի զինված ուժերում ծառայության տարբեր փուլերում իրականացվող ռազմական պատրաստության շրջանակներում (սպաների վերապատրաստում, ներակոչիկների ուսուցում և այլն)» (պարբ. 51):

Ներդիր 15.3

Կանադա և Խորվաթիա. 18 տարին չլրացած նորակոչիկների համար սահմանված հատուկ երաշխիքները զինված ուժերում³³²

Կանադա

«Երեխայի իրավունքների մասին կոնվենցիային կից Զինված հակամարտություններին երեխաների մասնակցության մասին կամընտիր արձանագրության 3-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ սույնով Կանադան հայտարարում է՝

1. Կանադայի զինված ուժերում կամավոր հավաքագրվելու նվազագույն տարիքը սահմանվում է 16 տարին:

2. Կանադայի զինված ուժերի կողմից 18 տարին չլրացած անձանց հարկադիր կամ ճնշման տակ հավաքագրելը բացառելու նպատակով սահմանվում են հետևյալ երաշխիքները.

(ա) Կանադայի զինված ուժերում ամբողջ անձնակազմի հավաքագրումը իրականացվում է կամավորության հիմունքներով: Կանադայում զինապարտության կամ պարտադիր զինվորական ծառայության որևէ համակարգ չի գործում: Այս առումով Կանադայի զինված ուժերում հավաքագրման քարոզարշավները զուտ տեղեկատվական բնույթ ունեն: Կանադայի զինված ուժերին հավաքագրվելու ցանկություն ունեցող անձը լրացնում է համապատասխան դիմում: Եթե Կանադայի զինված ուժերի կողմից տվյալ թեկնածուին որոշակի պաշտոն է առաջարկվում, ապա նա պարտավոր չէ ընդունելու այն.

(բ) 18 տարին չլրացած անձանց հավաքագրումը տեղի է ունենում տվյալ անձի ծնողների կամ օրինական ներկայացուցիչների տեղեկացված և գրավոր համաձայնության առկայության դեպքում: Ազգային պաշտպանության մասին օրենքի 20-րդ հոդվածի 3-րդ կետի համաձայն՝ 18 տարին չլրացած

անձը չի կարող զինվորագրվել առանց այդ անձի ծնողներից մեկի կամ օրինական ներկայացուցչի համաձայնության.

(գ) 18 տարին չլրացած զինծառայողներին լիովին տեղյակ է պահվում զինծառայության հետ կապված պարտականությունների մասին: Կանադայի զինված ուժերը, ի թիվս այլոց, զինված ուժերում հավաքագրվելու ցանկություն ունեցող անձանց տեղեկատվական գրքույկներ և ֆիլմեր է տրամադրում զինծառայության հետ կապված պարտականությունների մասին.

(դ) 18 տարին չլրացած զինծառայողները, նախքան զինվորական ծառայության ընդունվելը, պետք է ներկայացնեն իրենց տարիքի մասին արժանահավատ ապացույցներ: Յուրաքանչյուր դիմող իր տարիքն ապացուցելու համար պարտավոր է ներկայացնել իրավաբանորեն վավերացված փաստաթուղթ՝ իր ծննդյան կամ կնունքի վկայագրի բնօրինակը կամ վավերացված պատճենը»:

Խորվաթիա

Երեխայի իրավունքների մասին կոնվենցիային կից Զինված հակամարտություններին երեխաների մասնակցության մասին կամընտիր արձանագրության 3-րդ հոդվածի 2-րդ կետի առնչությամբ Խորվաթիայի Հանրապետությունն անում է հետևյալ հայտարարությունը:

Երեխայի իրավունքների մասին կոնվենցիային կից Զինված հակամարտություններին երեխաների մասնակցության մասին կամընտիր արձանագրության 3-րդ հոդվածի 2-րդ կետի առնչությամբ Խորվաթիայի Հանրապետությունը հայտարարում է, որ Խորվաթիայի օրենսդրությամբ արգելված է 18 տարին չլրացած անձանց հավաքագրումը Խորվաթիայի Հանրապետության զինված ուժերում:

18 տարին չլրացած անձանց Խորվաթիայի Հանրապետության զինված ուժերում հավաքագրվելը կանխելու նպատակով Խորվաթիայի Հանրապետությունը ընդունել է հետևյալ նորմատիվ դրույթները.

³³² «Վավերացումներ և վերապահումներ», տե՛ս ՄԱԿ-ի մարդու իրավունքների հարցերով գերագույն հանձնակատարի գրասենյակի ինտերնետային կայքը՝ <http://www.ohchr.org/english/countries/ratification/11_b.htm>, վերջին թարմացումը՝ 6 դեկտեմբերի, 2006 թ.:

- Օրենքով ամրագրված է, որ զինվորական ծառայությունը բաղկացած է որպես զինակոչիկ հաշվառվելու, զինվորական ծառայության անցնելու (գորակոչվելու) և Խորվաթիայի Հանրապետության զինված ուժերի պահեստագործում ծառայելու պարտականություններից:
- Որպես զինակոչիկ հաշվառվելու պարտականությունը ծագում է այն օրացուցային տարում, որի ընթացքում լրանում է տվյալ անձի 18 տարին և պահպանվում է մինչև զինվորական ծառայության անցնելը (գորակոչվելը) կամ քաղաքացիական կյանքում ծառայության անցնելը, այսինքն՝ մինչև պահեստագործ գորացրվելը կամ զինվորական ծառայության ավարտը՝ համաձայն «Պաշտպանության մասին» օրենքի: Ձորակոչի գործընթացը ներառում է զինվորական հաշվառման կանգնելը, բժշկական կամ այլ քննություն անցնելը, հոգեբանական թեստերը և բուն գորակոչը: Սա իրենից ներկայացնում է նախապատրաստական փուլ, որն անհրաժեշտ է պարզելու համար՝ այս կամ այն անձը պիտանի՞, է զինվորական ծառայության համար, թե՞ ոչ: Ձինակոչիկի կարգավիճակը պահպանվում է մինչև զինվորական ծառայության անցնելը (գորակոչվելը), որին զինակոչիկը կարող է անցնել միայն 18 տարին լրանալուց հետո:
- Պիտանի ճանաչված զինակոչիկները զինվորական ծառայությունը կրելու են ուղարկվում (գորակոչվում են) չափահաս (18 տարեկան) դառնալուց հետո, սովորաբար այն օրացուցային տարում, որի ընթացքում լրանում է անձանց 19 տարին, այդպիսով՝ դառնալով նորակոչիկներ: Ձինակոչիկները Խորվաթիայի Հանրապետության զինված ուժերի մաս չեն հանդիսանում: Նորակոչիկները հանդիսանում են Խորվաթիայի Հանրապետության զինված ուժերի բաղկացուցիչ մասը:

Բացի այդ, հատուկ երաշխիքներ պետք է սահմանվեն՝ ռազմական գործողություններին 18 տարին չլրացած անձանց մասնակցությունը բացառելու համար:

ՄԹ-ն կամընտիր արձանագրությունը 2000 թ. սեպտեմբերին ստորագրելիս և վավերացնելիս հայտարարեց, որ «ձեռնարկելու է բոլոր մատչելի միջոցները՝ բացառելու իր զինված ուժերի 18 տարին չլրացած զինծառայողների անմիջական մասնակցությունը ռազմական գործողություններին»³³³: Այնուամենայնիվ, ՄԹ-ն իրեն իրավունք է վերապահել թույլ տալու 18 տարին չլրացած զինծառայողների օգտագործումը որոշակի հանգամանքներում:

- Միացյալ Թագավորությունն ըմբռնում է, որ կամընտիր արձանագրության 1-ին հոդվածը չի բացառում 18 տարին չլրացած զինծառայողների անմիջական օգտագործումը զինվորական գործողությունների ընթացքում, եթե՝
- ա) գոյություն ունի նրանց ստորաբաժանումը կամ նավը ռազմական գործողությունների տարածքում օգտագործելու իրական ռազմական անհրաժեշտություն, և
 - բ) իրավիճակի բնույթից և սրությունից ելնելով, եթե՝
 - i) գործնականորեն անհնար է նրանց դուրսբերումը մինչև նրանց օգտագործումը, կամ
 - ii) նման գործողությունը կիսաթարեր նրանց ստորաբաժանման կամ նավի մարտունակությունը և այդպիսով վտանգի տակ կոչներ նրանց զինվորական

³³³ Sté u Chapter “Europe and Eurasia” in Child Soldiers Global Report 2004 (London, Coalition to Stop the Use of Child Soldiers, 2004) [«Երեխա զինվորների վերաբերյալ 2004 թ. համաշխարհային զեկույցի «Եվրոպա և Եվրասիա» գլուխը (Լոնդոն «Հանուն երեխա զինվորների օգտագործումը դադարեցնելու կոլիացիա», 2004 թ.)] տե՛ս <http://www.child-soldiers.org/document_get.php?id=884>. «17 տարեկան մի աղջիկ գտնվել է Աֆղանստանի պատերազմի ռազմական թատերաբեմ ուղարկված բրիտանական նավի վրա, սակայն չկան այլ տեղեկություններ այն մասին, որ 2001 և 2003 թթ. ԱՄՆ կողմից ղեկավարվող Աֆղանստան կամ Իրաք ներխուժման ընթացքում օգտագործվել է 18 տարին չլրացած որևէ այլ զինծառայող»:

առաքելությունը հաջողությամբ ավարտի հասցնելը և/կամ կվտանգեր մյուս զինծառայողների անվտանգությունը:

Նմանապես և Միացյալ Նահանգները վերապահում են արել՝ կապված ռազմական գործողություններին երեխաների մասնակցությունը թույլ չտալու պարտավորության հետ:

Միացյալ Նահանգներն ընդունում են, որ արձանագրության 1-ին հոդվածի իմաստով՝

(ա) «բոլոր հնարավոր միջոցները» հասկացությունը նշանակում է այն միջոցառումները, որոնք նպատակահարմար կամ գործնականորեն հնարավոր են՝ հաշվի առնելով տվյալ պահին գերակա բոլոր պայմանները, այդ թվում՝ մարդասիրական և ռազմական նկատառումները:

(բ) «անմիջական մասնակցությունը ռազմական գործողություններին» ձևակերպումը՝

(i) նշանակում է ուղղակի և փաստացի գործողություններ ռազմի դաշտում, որոնք կարող են վնաս պատճառել թշնամուն, քանի որ համապատասխան գործողության և թշնամուն պատճառվող վնասի միջև գոյություն ունի ուղղակի պատճառահետևանքային կապ, և

(ii) չի նշանակում անուղղակի մասնակցություն ռազմական գործողություններին, ինչպես, օրինակ՝ ռազմական բնույթի տեղեկությունների հավաքումն ու փոխանցումը, զենքի, զինամթերքի, այլ սարքավորումների փոխադրումը կամ առաջին գծում դիրքավորվելը:

4. 18 տարին չլրացած նորակոչիկների նկատմամբ չարաշահումները և հոգատարության պարտականությունը

Զինված ուժերում նորակոչիկները կարող են տառապել ինչպես վերադասների դաժան վերաբերմունքից՝ պատժի ձևով, այնպես էլ ծառայակիցների ճնշումների պատճառով: Երկրների մեծ մասում չարաշահումները հաճախ ավելի լայն առումով դրսևորվում են երիտասարդ զինվորներին համարժեք սննդից և բժշկական խնամքից զրկելու ձևով:

Այս երևույթը տագնապալի չափերի է հասել ԵԱՀԿ մասնակից որոշ պետություններում, որտեղ շատ լուրջ մտահոգություն կա՝ կապված նորակոչիկների ենթադրյալ ինքնասպանությունների կամ այլ մահվան չբացահայտված դեպքերի քանակի հետ (տե՛ս գլուխ 16, «Զինված ուժերի անձնակազմի նկատմամբ վատ վերաբերմունքի կանխումը»): Միացյալ Թագավորությունում 2004 թ. հրատարակվեց մի անկախ զեկույց, որում ուսումնասիրվել էին Սուրբեյ Դիփքատի Արքայադստեր թագավորական գորանոցներում 1995-2002 թ թ. ընթացքում տեղի ունեցած մահվան չորս դեպքերի պատճառները: Զինվորներից երկուսը մահվան պահին եղել են 17 տարեկան, իսկ երրորդը՝ կին զինծառայողը, դեռ նոր էր բոլորել իր 18 տարին: Զեկույցում տեղ են գտել մի շարք հանձնարարականներ (տե՛ս ներդիր 15.4), ինչպես նաև մատնանշվել են առկա բացերը, հատկապես՝ կապված զինված ուժերի պատրաստության կարգի հետ:

Ներդիր 15.4

2006 թ. Դիվիզիայի զեկույցը. 18 տարին չլրացած նորակոչիկների նկատմամբ չարաշահումների կանխումը և հոգատարության պարտականությունը (առանձին հանձնարարականներ)

- (1) Երիտասարդ անձինք ... պետք է այսուհետև էլ հնարավորություն ունենան հավաքագրվելու 16 տարեկանից, ... եթե նրանց պատրաստությունը տեղի է ունենում այնպիսի պայմաններում, որոնք բավարարում են այդ երիտասարդների հատուկ պահանջմունքներին, մասնավորապես՝ եթե առանձնակի հոգ է տարվում նրանց բարեկեցության համար:
- (2) 17 տարին չլրացած անձինք պետք է պատրաստություն անցնեն այս տարիքային խմբի համար առանձնահատուկ պայմաններում:
- (3) Զինված ուժերը պետք է նախատեսեն ձերբագրվել գործող բանակի ստորաբաժանումները 18 տարին չլրացած զինծառայողներով, նրանց պատրաստության 1-ին և 2-րդ փուլերն ավարտվելուց հետո, համալրելու անհրաժեշտությունից:
- (7) Այն նորակոչիկները, ովքեր զինված ուժերում են հավաքագրվել մինչև չափահաս դառնալը և չեն ձգտում շարունակել իրենց զինվորական կարիերան նախքան իրենց պատրաստության 2-րդ փուլի ավարտը, ... պետք է գորացրվելու իրավունք ունենան:
- (8) Զինծառայողների պատրաստության և հավաքագրման վարչությունը [ATRA] պետք է անցկացնի ուսումնական գործառնների կանոնավոր ստուգումներ...
- (10) ATRA-ն պետք է իր ուսումնական բոլոր բաղադրիչներից պահանջի սահմանել վերահսկողության մասնաբաժինը՝ ապագա սերունդների պատրաստությունը արդյունավետ հոգատարության սկզբունքներին համապատասխան կազմակերպելու նպատակով...
- (12) Հրահանգիչները պետք է ստուգում անցնեն՝ երիտասարդների հետ աշխատելու նրանց պիտանիությունը պարզելու նպատակով՝ կիրառելով այնպիսի չափանիշներ, որոնք իրենց խստությամբ որևէ կերպ չեն զիջում 18 տարին չլրացած անձանց կրթությամբ զբաղվող քաղաքացիական հիմնարկներին առաջադրվող պահանջներին:
- (13) Անհրաժեշտ է հրատարակել մի գրքույկ [որում կպարզաբանվի], թե (i) ինչ է նկատի առնվում ճնշումների և հետապնդումների տակ, (ii) այնպիսի վարքագծի օրինակ, որը համարվում է ոչ պատշաճ կամ անթույլատրելի, ... (iv) որ օբյեկտիվ մեղսագրումները, որոնց հետևանքով անհատի գործողությունների համար պատժվում է ամբողջ խումբը, անթույլատրելի են, (v) ինչ պետք է անի զինվորը, եթե ականատես է դառնում այս սկզբունքների խախտման:
- (14) Մերժանտական կազմի զինծառայողի կողմից որպես պատիժ շաբաթ և կիրակի օրերի արձակուրդից զրկելը, ինչպես նաև արտահերթ պահակային պարտականություն սահմանելը անթույլատրելի են...
- (15) ATRA-ի Հրահանգիչների վարքի կանոնագրքով սահմանված չափորոշիչների խախտումները պետք է հանգեցնեն պաշտոնական կարգապահական տույժերի կիրառման...
- (18) Բշխանությունը չարաշահելու ցանկացած հատկանիշի մասին չզեկուցելն ինքնին պետք է համարվի կարգապահական պատասխանատվության հիմք ...
- (26) Պետք է ստեղծվի զինվորական գանգատների հարցերով հանձնակատարի հաստիք (զինված ուժերի օմբուդսման), որը պետք է անկախ լինի զինված ուժերի բոլոր երեք տեսակներից:

Ուշադրության է արժանի այն փաստը, որ ՄԹ պաշտպանության նախարարության վերլուծական ապահովման վարչությունը հրատարակել է վիճակագրական տվյալներ ՄԹ կանոնավոր զինված ուժերում 2004 թ. ընթացքում արձանագրված ինքնասպանության և չպարզված հանգամանքներում մահվան դեպքերի մասին, որոնք լրացվել են ինքնասպանության եղանակների ուսումնասիրությամբ և ՄԹ ընդհանուր բնակչության համապատասխան խմբերի հետ համեմատական վերլուծությամբ³³⁴: Չնայած, տվյալները վկայում էին այն մասին, որ ընդհանուր առմամբ զինված ուժերի տեսակներից յուրաքանչյուրում ինքնասպանությունների քանակը ՄԹ ընդհանուր բնակչության համեմատ եղել է սպասվածից ավելի քիչ, բանակում ծառայող 20 տարին չլրացած տղամարդիկ 1.5 անգամ ավելի շատ են հակված ինքնասպանության, քան ՄԹ ընդհանուր բնակչությունում:

Դիփքատի զեկույցին հետևած քննարկման հիմնական առարկան դարձավ հոգատարության պարտականության խնդիրը: 10-րդ հանձնարարականը, անդրադառնալով ուսումնական բաղադրիչների միջև վերահսկողության հարաբերակցությանը, մատնանշել է «ապագա սերունդների պատրաստությունը արդյունավետ հոգատարության սկզբունքներին համապատասխան կազմակերպելու» անհրաժեշտությունը: Համայնքների պալատի Զինվորական հարցերով հատուկ կոմիտեն անցկացրել է այս խնդրի ընդլայնված քննարկում՝ նկատելով, որ հոգատարության բարոյական պարտքի կատարումը պետք է լինի նույնքան կարևոր, որքան իրավական պարտականությունների կատարումը, և իր ուշադրությունը սևեռել է «նորակոչիկների և պատրաստություն անցնողների բարեկեցության և նրանց նկատմամբ անհրաժեշտ հոգատարության պարտականության իրականացման հոգեբանական կողմին»³³⁵:

Որպես այս զեկույցից բխող միջոցառում՝ պաշտպանության նախարարության կողմից Չափահասների ուսուցման տեսչությանը հանձնարարվել է զինված ուժերում նախնական պատրաստություն, ինչպես նաև պատրաստություն անցնողներին հոգատարություն ցուցաբերելու և նրանց բավարարումն ապահովելու անկախ ստուգում և վերահսկողություն իրականացնել: Համաձայնություն է ձեռք բերվել ստուգումների ամենամյա ծրագիր իրականացնելու մասին: Ուշագրավ է հատկապես այն փաստը, որ արձանագրվել է ավելի ընդգրկուն հետաքննություն անցկացնելու կարիքը՝ պարզելու համար, թե ինչպես անկախ վերահսկողությունը կարող է օգնել բանակին հոգատարության համապատասխան չափանիշները սահմանելու և կիրառելու գործում³³⁶:

5. Նորակոչիկներին օժանդակություն ցույց տալը

Հոգատարության պարտականության փիլիսոփայության կարևորագույն տարրերից է ապահովելը, որ նորակոչիկները լիովին տեղյակ լինեն զինվորական կյանքի բնույթի մասին: 18 տարին չլրացած նորակոչիկների ծնողները կամ օրինական ներկայացուցիչները պետք է հավասարապես իրազեկ լինեն հավաքագրման գործանթացին և հնարավորինս մասնակցեն դրան: Ծառացող խնդիրների առաջին

³³⁴ Vicky R. Ward and Nicola T. Fear, “Suicide and Open Verdict. Deaths among Males in the UK Regular Armed Forces, 1984-2002: Methods Used to Commit Suicide” [Վիկլի Վորդ և Նիկոլյա Թ. Ֆիր, «1984-2002 թթ. ինքնասպանություններն ու չպարզված հանգամանքներում մահվան դեպքերը ՄԹ կանոնավոր զինված ուժերի տղամարդ զինծառայողների շրջանում. ինքնասպանություն գործելու եղանակները»], Defence Analytical Services Agency [պաշտպանության նախարարության վերլուծական ապահովման վարչություն], 28 July, 2004, տե՛ս <<http://www.dasa.mod.uk/publications/pdfs/suicide/suicidemethodrep.pdf>>:

³³⁵ «Հոգատարության պարտականություն», նշվ. աղբյուրը, ծնթ. 330:

³³⁶ Տե՛ս <http://docs.ali.gov.uk/mod_files/scope_of_the_survey.htm>:

նշանները լավագույնս կարող են արձանագրվել երիտասարդ նորակոչիկների առավել մերձավոր հարազատների կողմից:

Նորակոչիկների համար մատչելի տեղեկատվությունը պետք է ներառի նաև հստակ ցուցումներ այն մասին, թե ուր պետք է դիմեն նրանք, եթե բախվում են այնպիսի խնդիրների, ինչպիսիք են հետապնդումը, ճնշումները կամ հալածանքները: Դիմումների հասցեատեր պաշտոնատար անձինք մեծ մասամբ պետք է նորակոչիկի ստորաբաժանումից լինեն, հավանական է՝ քահանան կամ վերադաս սպան, սակայն, կախված չարաշահման բնույթից և կատարողի անձից, կարող է պահանջվել այլ տարբերակների նախատեսում:

Ղազախստանում, օրինակ, օժանդակության համար դիմող անձանց համար մատչելի են անվճար թեժ գծի ծառայությունները, և զինված ուժերի ծառայությունների մեծ մասում զինծառայողների համար առանձնացված են հատուկ սոցիալական աշխատողներ և բուժայցերի ծառայություններ:

Գանգատարկման մեխանիզմները զինված ուժերում

ԵԱՀԿ մասնակից մի քանի պետություններում հիմնադրվել է զինվորական օմբուդսմանի ինստիտուտը³³⁷ (օրինակ՝ Կանադայում, Գերմանիայում), որոնք, ի թիվս այլ գործառնությունների, օժանդակում են զինված ուժերում օրենքի գերակայության պահպանմանը, նպաստում զինված ուժերի կառույցների թափանցիկությանն ու պատասխանատվությանը, ինչպես նաև ուշադրություն են հրավիրում զինվորական պրակտիկայում առկա այն հիմնախնդիրների վրա, որոնք ենթակա են կարգավորող միջամտության³³⁸: Օմբուդսմանները զբաղվում են ընդհանրապես մարդու իրավունքների հարցերով և, հետևաբար, որևէ հատուկ իրավագործություն չունեն, որպես առանձնացված ինստիտուտ, զբաղվելու երեխաների հարցերով (տե՛ս գլուխ 22, «Օմբուդսմաններ»): Զինվորական օմբուդսմաններ չունեցող երկրներում (օրինակ՝ Սլովակիայում, Իսպանիայում, Միացյալ Թագավորությունում) գործում են գանգատարկման և հետաքննության մեխանիզմներ, որոնք կազմում են ենթակայության ուղղահայացի մի մասը (տե՛ս գլուխ 20, «Հրամանատարների պատասխանատվությունը և անձնական պատասխանատվությունը» և գլուխ 21, «Կարգապահություն և զինվորական արդարադատություն»), կամ այլ համապետական մարմիններ, որոնք իրավասու են զբաղվելու համապատասխան գանգատների քննությամբ:

Ղազախստանում, օրինակ, երեխաները, ինչպես նաև նրանց ծնողներն ու օրինական ներկայացուցիչները օգտվում են գանգատների ներկայացման միևնույն խողովակներից: Գանգատները պետք է ներկայացվեն կրթության նախարարությանը կամ հասարակական ընդունարաններին, որոնք ստեղծվում են չարաշահումների ենթարկված անձանց համար: Բացի այդ, առկա է մարդու իրավունքների օմբուդսմանի ինստիտուտը, նաև առաջարկներ են արվում մոտ ժամանակահատվածում երեխայի իրավունքների հարցերով հատուկ օմբուդսմանի գրասենյակ ստեղծելու մասին³³⁹:

³³⁷ Տե՛ս ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարցեր 4-5:

³³⁸ “Military Ombudsmen”, background material produced by the Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, March 2006 [«Զինվորական օմբուդսմանները», Զինված ուժերի ժողովրդավարական վերահսկողության Ժնևի կենտրոնի կողմից պատրաստված տեղեկատվական նյութեր, մարտ, 2006թ.], տե՛ս <http://www.dcaf.ch/publications/bg_military_ombudsman.cfm?nav1=4&nav2=1>:

³³⁹ “State Party Examination of Kazakhstan’s initial Report on the Optional Protocol on Children in Armed Conflicts”, NGO Group for the Convention on the Rights of the Child [«Ղազախստանի՝ որպես մասնակից պետության կողմից Երեխայի իրավունքների մասին կոնվենցիային կից կամրնտիր արձանագրության վերաբերյալ ներկայացված նախնական զեկույցի քննարկումը», Երեխայի

6. Չինձառայողների երեխաները

Այս բաժնում քննարկվում են զինձառայողների երեխաների, ոչ թե զինված ուժերում հավաքագրված երեխաների իրավունքների հարցերը: Մա կարևոր խնդիր է, քանի որ ինչպես ամրագրված է Երեխայի իրավունքների մասին կենվեկցիայի 5-րդ հոդվածում՝

Մասնակից պետությունները հարգում են ծնողների, համապատասխան դեպքերում նաև տեղական սովորույթներով նախատեսված ընդլայնված ընտանիքի կամ համայնքի անդամների, խնամակալների կամ երեխայի համար օրենքով պատասխանատու այլ անձանց պատասխանատվությունը, իրավունքները և պարտականությունները՝ երեխայի զարգացող ունակություններին համապատասխան ուղղություն տալու երեխային՝ նրա կողմից սույն կոնվենցիայով ճանաչված իրավունքներն իրականացնելիս»³⁴⁰:

Իրոք, զինված ուժերում ծառայող հայրերն ու մայրերը նշանակալի դժվարությունների են բախվում, որոնք պայմանավորված են հեռավորությամբ և այն ժամանակով, որը նրանք անց են կացնում իրենց ընտանիքներից հեռու գտնվելիս: Այն ժամանակ, երբ ծնողները կատարում են իրենց զինվորական պարտականությունները, երեխաները ապրում են իրենց ֆիզիկական, մտավոր և սոցիալական զարգացման կարևոր փուլերը՝ զուգորդված այնպիսի իրադարձություններով, որոնք անհնար է կրկին վերապրել ծառայողական հանձնարարությունից վերադառնալուց հետո:

Չինվորականների ընտանիքները կրում են խիստ առանձնահատուկ սոցիալական դժվարություններ (գորանոցներում ապրելը, ծնողներից մեկի բացակայությունը) և սթրեսներ, որոնք կապված են նրանց աշխատանքի բնույթի և ապրելու պայմանների հետ: Փոփոխվող աշխատանքային գրաֆիկները և արտաժամյա աշխատանքը, ինչպես նաև աշխարհի ցանկացած կետում զինվորական առաջադրանք ստանալու մասին վայրկյան առաջ տեղեկացվելու մշտապես առկա հավանականությունը կարող են բացասաբար ազդել այս ընտանիքների երեխաների կյանքի վրա:

Երեխաները հատկապես խոցելի են, երբ ծնողները ծառայության ընթացքում հեռու են գտնվում իրենց ընտանիքից: Չնայած երեխաների անհատական արձագանքն այդ իրավիճակներին կարող է կախված լինել տարբեր գործոններից, ինչպիսիք են տարիքը, հասունությունը, սեռը, հարաբերությունները ծնողների հետ, այնուամենայնիվ նրանց յուրահատուկ աշխարհայացքն ու սահմանափակ կենսափորձը ծնողների ծառայության ընթացքում նրանց դնում են հոգեկան սթրեսի ենթարկվելու առավել մեծ վտանգի տակ: Դրա հետևանքով երեխաների մոտ կարող են առաջանալ զարգացման կրթական, սոցիալական և հոգեկան բնույթի տարբեր պահանջմունքներ/խնդիրներ:

Որոշ երկրներ մշակել են զինձառայողների ընտանիքներին օժանդակելու հատուկ ծրագրեր: Այս ծրագրերը համաձայնեցվում են զինվորական հրամանատարության, զինվորական իրավապահ մարմինների աշխատակիցների, բժշկական անձնակազմի, ընտանեկան աջակցության կենտրոնների անձնակազմի, ինչպես նաև քաղաքացիական հիմնարկների և գերատեսչությունների հետ, այն նկատառումով, որ համակարգված արձագանք ապահովվի այն զինձառայողների ընտանիքների համար, ովքեր աջակցության կարիք ունեն: Կանադայում, օրինակ, Քինգսթոնի զինվորականների ընտանիքների աջակցության կենտրոնը (KMFRC) իրականացնում է տեղական և

իրավունքների մասին կոնվենցիայի հարցերով ՀԿ-ների խումբ], տե՛ս http://www.crin.org/docs/CRC43_Kazakhstan_OPAC.doc:

³⁴⁰ Երեխայի իրավունքների մասին ՄՄԿ-ի կոնվենցիայի 5-րդ հոդված, տե՛ս <http://www.unhcr.ch/html/menu3/b/k2crc.htm>:

տարածաշրջանային ծրագրեր, որոնք թիրախային հիմնական խումբը հանդիսանում են զինվորականների ընտանիքները: Կանադական օրինակը առանձնակի հետաքրքրություն է ներկայացնում, քանի որ KMFRC-ն շահույթ չհետապնդող կազմակերպություն է և զինված ուժերի համակարգի մաս չի կազմում (տե՛ս ներդիր 15.5):

Ներդիր 15.5

Կանադա. Քինգսթոնի զինվորականների ընտանիքների աջակցության կենտրոնը³⁴¹

Քինգսթոնի զինվորականների ընտանիքների աջակցության կենտրոնը (KMFRC) տրամադրում է մասնագիտական և խորհրդապահական ծառայություններ, որոնք նպաստում են տեղի զինվորական ընտանիքների սոցիալական և հոգեկան բարեկեցությանը:

KMFRC-ն որպես կորպորացիա գրանցված շահույթ չհետապնդող կազմակերպություն է, որը կառավարվում է այն համայնքի կողմից, որին մատուցում է ծառայություններ, և որի կառավարումն իրականացվում է ընտրությունների արդյունքում ձևավորված և զինծառայողների ու նրանց ընտանիքների անդամներից կազմված տնօրենների խորհրդի կողմից:

KMFRC-ի ծառայություններից և ծրագրերից օգտվում են իսկական զինվորական ծառայության, պահեստազորի զինծառայողները, զինվորական թոշակատուները, ինչպես նաև նրանց ընտանիքները, որոնք գտնվում են ծառայության կայանների տարածքներում կամ դրանցից դուրս: Ապահովվում են ծառայություններից օգտվելու հետևյալ հնարավորությունները՝ երկու լեզվով.

- ծրագրեր և ծառայություններ,
- մանկական ծրագրեր,
- երիտասարդական ծրագրեր/դեռահասների կենտրոն,
- ծնողների ծառայությամբ պայմանավորված բացակայության ընթացքում ընտանիքներին աջակցություն տրամադրելու և տեղի համայնքին օժանդակելուն ուղղված ծրագրեր,
- երեխաների անհետաձգելի խնամքի ծառայություններ,
- զբաղվածության հարցերով աջակցության ծառայություններ,
- կամավորների ծառայություններ և վերապատրաստում,
- գրադարանային ռեսուրսներ,
- տեղական համայնքի մասին տեղեկատվություն և տեղեկատու ծառայություններ,
- աջակցություն նորեկներին,
- KMFRC ընտանեկան բժշկության կենտրոնը:

Բացի այդ, մի շարք երկրներում, ինչպես, օրինակ՝ Միացյալ Նահանգներում (տե՛ս ներդիր 15.6) ընդունվել է հատուկ օրենսդրություն զինծառայողների երեխաների իրավունքների պաշտպանության վերաբերյալ:

Ներդիր 15.6

Միացյալ Նահանգներ. «Զինծառայողների երեխաների խնամքի մասին» 1989 թ. օրենքի տեսություն³⁴²

Սույն օրենքի նպատակն է զինվորական հենակայաններում երեխաների խնամքի մատչելիության, կառավարման մակարդակի, որակի և անվտանգության բարելավումը: Դրա հիմնական բաղադրիչներն են՝

³⁴¹ Տե՛ս <<http://www.rmc.ca/external/kmfrc/index.htm>>:

³⁴² Gail L. Zellman, Anne Johansen, Jeannette Van Winkle, Examining the Effects of Accreditation on Military Child Development Center Operations and Outcomes [Գեյլ Լ. Յելման, Աննե Յոհանսեն, Ջանետտ Վան Կինկլ, «Երեխայի զարգացման զինվորական կենտրոնների գործունեության վրա հավատարմագրման ազդեցության և դրա հետևանքների ուսումնասիրումը»](Santa Monica, California: RAND Corporation, 1994), էջ 43-44:

- զինված ուժերի կողմից նախադպրոցական մանկական հիմնարկների օգտին կատարվող հատկացումների մեծացումը,
- երեխաների խնամքով զբաղվող անձնակազմի համար ուսումնական նյութերի և կրթական պահանջների մշակումը,
- աշխատավարձի բարձրացումը երեխաների խնամքի ոլորտում ներգրավված այն աշխատակիցների համար, ովքեր անմիջապես զբաղվում են նրանց խնամքով,
- զինձառայողների ամուսիններին զբաղվածության ոլորտում նախապատվություն տալը,
- երեխաների խնամքի հետ կապված լրացուցիչ պաշտոնների նախատեսումը,
- միասնական ծնողական վճարումներ տրամադրելը՝ ընտանեկան եկամուտի հիման վրա,
- երեխաների նկատմամբ վատ վերաբերմունքի լայնածավալ կանխարգելումը և ապահովության ուժեղացումը,
- նախադպրոցական մանկական հիմնարկների պահանջի վերաբերյալ հինգ տարվա կտրվածքով հաշվետվություն ներկայացնելը,
- ընտանիքներին սուբսիդավորելը՝ ցերեկային ժամերին երեխաներին խնամելու համար,
- վաղ հասակում դասավանդման ցուցադրական մեթոդների ներդրումը:

ՄԹ-ում տեղական իշխանություններն օրենքով պարտավորված են ապահովել ՄԹ-ում տեղակայված զինձառայողների ընտանիքների երեխաների պաշտպանությունը: Ջինված ուժերը տարբեր մարմինների հետ համագործակցում են երեխաների պաշտպանությանն աջակցելու գործում, իսկ հատկապես այն վայրերում, որտեղ գոյություն ունի զինձառայողների կենտրոնացած բնակչություն, մասնակցում են խնամակալության տեղական կոմիտեների աշխատանքներին: Եթե զինձառայողների ընտանիքները գտնվում են արտասահմանում, ապա նրանց երեխաների պաշտպանության պարտականությունը դրվում է պաշտպանության նախարարության վրա:

Կրթությունը

Ջինձառայողների ընտանիքների երեխաներն ուսման ընթացքում հաճախ են փոխադրվում մեկ վայրից մյուսը: Տարբեր երկրներում և անգամ տարբեր դպրոցներում կրթական չափորոշիչները և ուսումնական ծրագրերը, դրանցում ներգրավվելու մատչելիությունը, առաջխաղացման և ավարտական պահանջները, հատուկ կարիքներ ունեցող երեխաների համար սահմանված ծրագրերը, ինչպես նաև գնահատականների, փոխադրման և ճանաչման պայմանները տարբեր են: Հաճախակի տեղափոխությունները և դպրոցական համակարգի շարունակական փոփոխությունները սթրեսային ազդեցություն են ունենում երեխաների վրա: Բացի ընկերներին կորցնելուց, երեխաների համար կարող են դժվարություններ ծագել նոր միջավայրում հարաբերություններ ստեղծելու և հարմարվելու առումով³⁴³:

7. Նախնական զինվորական պատրաստության ծրագրերը

Մի քանի երկրներում երիտասարդները, անգամ 16 տարին չլրացած, ընդգրկվում են նախնական զինվորական պատրաստության ծրագրերում, հաճախ՝ իրենց դպրոցների միջոցով, այդպիսով վաղ հասակից ծանոթանլով զինվորական կյանքին և միջավայրին: Այս ծրագրերն իրենց կարգավիճակով երբեմն կարող է հավակնոտ թվալ, քանի որ դրանք հաճախ կազմակերպվում են հանրակրթական դպրոցների կողմից, որոնք համարվում են քաղաքացիական, բայց կրթական հաստատություններ, սակայն ֆինանսավորվում կամ

³⁴³ “Services pupils ‘need more help’”, BBC news website, 6 September 2006 [«Ջինձառայողների երեխաները “կարիք ունեն լրացուցիչ օգնության», ԲիԲիՍի-ի նորությունների ինտերնետային կայք, 1999 թ. սեպտեմբերի 27-ի թողարկում, 2006 թ. սեպտեմբերի 6-ի թողարկում], տե՛ս <<http://news.bbc.co.uk/1/hi/education/5316688.stm>>:

հովանավորվում են զինված ուժերի կողմից, և երեխաներն իրենց ծրագրային ուսումնական պարապմունքներին զուգահեռ անցնում են զինվորական դասընթացներ:

Երեխաների պարտադիր ռազմական ուսուցումը մի քանի առումներով խախտում է միջազգային իրավունքի չափորոշիչները: Առաջին հերթին ծնողները պետք է իրավունք ունենան ընտրելու իրենց երեխաների ուսուցման եղանակը³⁴⁴: Պետությունը պարտավոր է հարգել ծնողների այն իրավունքները, որոնց իրականացմամբ երեխաների ուսուցումը կարող է համապատասխանել նրանց ծնողների կրոնական կամ փիլիսոփայական համոզմունքներին³⁴⁵: Բացի այդ, ինչպես մանրամասն ներկայացվել է սույն ձեռնարկի այլ հատվածներում, յուրաքանչյուր ոք ունի խղճի ազատության իրավունք, և «ոչ ոք չպետք է ենթարկվի այնպիսի հարկադրանքի, որը նսեմացնում է սեփական ընտրությամբ կրոն կամ համոզմունքներ ունենալու կամ ընդունելու ազատությունը»³⁴⁶: Բացի այդ, դպրոցներում պարտադիր ռազմական ուսուցումը կարող է խախտել պացիֆիստական համոզմունքներ ունենալու և դրանք դավանելու իրավունքը³⁴⁷: Հետևաբար, սրանից բխում է, որ միջազգային իրավունքը թույլ է տալիս դպրոցներում ռազմական ուսուցում անցկացնել միայն այն դեպքերում, երբ դա կամավոր բնույթ ունի, կամ նախատեսված են այնպիսի դրույթներ, որոնք երաշխավորում են ծնողների առարկության դեպքում երեխաներին այդ ուսուցումից ազատելու հնարավորությունը:

Նախնական ռազմական պատրաստության ծրագրերի առնչությամբ ԵԱՀԿ տարածաշրջանի երկրներում որդեգրված են տարբեր մոտեցումներ: Եթե երկրների մի մասում այդ ծրագրերը պարտադիր են, մյուսները դրանք առաջարկում են կամավորության հիմունքներով: Որոշ պետություններում էլ հանրակրթական դպրոցներում կամ մասնագիտական տեխնիկական ուսումնարաններում որևէ ռազմական ուսուցում նախատեսված չէ, մինչդեռ մյուս պետություններում երիտասարդների նախնական ռազմական ուսուցումը մտցված է քաղաքացիական պաշտպանության դասընթացի ծրագրերում: Շվեդիայի զինված ուժերը երիտասարդների համար կազմակերպում են դասընթացներ, որոնք տեղեկատվություն են տրամադրում Շվեդիայի «համապարփակ պաշտպանության» մասին, մասնավորապես՝ Շվեդիայի զինված ուժերի առջև դրված ընդհանուր խնդիրների, ինչպես նաև զինվորական մասնագիտության հնարավորությունների, պարտադիր զինծառայության և երկրի պաշտպանության գործին կամավորների մասնակցության վերաբերյալ: Երեխաները, որոշ հատուկ պայմանների առկայությամբ, կարող են ուսուցում ստանալ նաև հրազենի օգտագործման վերաբերյալ: Ռազմական պատրաստության դասընթացներն անցկացվում են կամավորության հիմունքներով, և դրանց նպատակը զինված ուժերի գործառույթների նկատմամբ հետաքրքրություն արթնացնելն է և ապագայում կադրային սպայական կազմի հավաքագրմանը նպաստելը (տե՛ս ներդիր 15.7):

³⁴⁴ Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրի 26-րդ հոդվածը սահմանում է. «Ծնողներն իրենց երեխաների համար կրթության տեսակն ընտրելու առաջնային իրավունք ունեն», տե՛ս <<http://www.un.org/Overview/rights.html>>:

³⁴⁵ Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիային կից թիվ 1 արձանագրության 2-րդ հոդված. «Ոչ մեկին չի կարելի մերժել կրթության իրավունքը: Պետությունը կրթության և ուսուցման բնագավառում իր ստանձնած ցանկացած գործառույթ իրականացնելիս հարգում է ծնողների՝ զավակների համար իրենց կրոնական և փիլիսոփայական համոզմունքներին համապատասխան կրթություն և ուսուցում ապահովելու իրավունքը», տե՛ս <<http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/D5CC24A7-DC13-4318-B457-5C9014916D7A/0/EnglishAnglais.pdf>>:

³⁴⁶ Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիր, հոդված 18(2), տե՛ս <<http://www.cirp.org/library/ethics/UN-covenant>>:

³⁴⁷ Երեխայի իրավունքների մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի 14-րդ հոդված:

Ներդիր 15.7

Շվեդիայի զինված ուժերի աշխատանքը երիտասարդության հետ³⁴⁸

- Դասընթացներին կարող են մասնակցել 15 - 20 տարեկան երիտասարդները:
- Ծրագրին մասնակցելու համար դիմում ներկայացնելու պահին 18 տարին չլրացած անձինք կարող են ընդունվել միայն ծնողների կամ օրինական ներկայացուցիչների համաձայնությամբ:
- Հրագենի օգտագործման դասընթացներին կարող են մասնակցել միայն 15 տարին լրացած անձինք, իսկ ինքնաձիգ հրագենի օգտագործման դասընթացներին՝ միայն 17 տարին լրացած անձինք:
- Հրագենի օգտագործման դասընթացներն անցկացվում են միայն անշարժ թիրախների օգտագործմամբ, իսկ զենքը երբեք չի կարող հանձնվել երիտասարդներին անձնական պահպանության կամ օգտագործման համար:
- Մարտական պատրաստությունը կարող է անցկացվել միայն 18 տարին լրացած անձանց շրջանում, և այն երիտասարդության հետ տարվող աշխատանքների բաղկացուցիչ մասը չէ:

Նման ծրագրեր իրականացվում են նաև Միացյալ Նահանգներում, որտեղ դասընթացները վարում են թոշակի անցած զինծառայողները: Որպես այլընտրանք՝ ավագ դպրոցի աշակերտները կարող են մասնակցել «Առաջնորդների ամառային դպրոցին», որի կազմակերպումն ու վերահսկողությունն իրականացվում է Վեստ Փոյնթի ակադեմիայի ուսանողների կողմից: Այնուամենայնիվ, անհրաժեշտ է նշել ԱՄՆ Կոնգրեսի 2001 թ. ընդունած «Ոչ մի հետ մնացող երեխա» ակտը՝ մի օրենք, որը միջնակարգ դպրոցներին պարտավորեցնում է զինվորական հավաքագրումն իրականացնող մարմիններին տրամադրել բոլոր կրտսեր և ավագ դպրոցականների անուն-ազգանունները, հասցեներն ու հեռախոսահամարները: Այն դպրոցները, որոնք չեն կատարում այս ծրագրային պարտականությունը, հայտնվում են դաշնային հատկացումներից զրկվելու վտանգի տակ³⁴⁹:

Մյուս երկրներում, ինչպես, օրինակ՝ Ռուսաստանի Դաշնությունում³⁵⁰ և Վրաստանում, տղաները ռազմական ուսուցում են անցնում հանրակրթական միջնակարգ դպրոցներում: Վրաստանում այդ դասընթացները պարտադիր չեն, չնայած այդպիսին էին խորհրդային ժամանակներում: Դպրոցներն իրենք են որոշում ռազմական դասընթացներն իրենց ծրագրերում ընդգրկելու հարցը, իսկ դասընթացի ծրագիրը հաստատում է դպրոցի տնօրենը: Ռազմական ուսուցումը նախատեսվում է միայն 11-րդ դասարանցիների (16-17 տարեկան աշակերտների) համար և ներառում է այնպիսի հարցեր, ինչպիսիք են առաջին օգնություն ցույց տալը, քարտեզագրությունը, զինվորական օրենսդրությունը և այլն³⁵¹:

³⁴⁸ Կամբոջի արձանագրության 8(1) հոդվածի համաձայն՝ մասնակից պետությունների կողմից ներկայացված նախնական զեկույցներ, Շվեդիա, Զեկույց թիվ CRC/C_OPAC/SWE/1, 22 փետրվարի, 2006թ., կետ 21, տե՛ս <[http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/898586b1dc7b4043c1256a450044f331/efb7737b24f83ea2c12571cc0049aad/\\$FILE/G0640721.pdf](http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/898586b1dc7b4043c1256a450044f331/efb7737b24f83ea2c12571cc0049aad/$FILE/G0640721.pdf)>:

³⁴⁹ «Երեխա զինվորների վերաբերյալ 2004 թ. համաշխարհային զեկույց, նշվ. աղբյուրը, ծնթ. 333:

³⁵⁰ Ռուսաստանի Դաշնության «Զինապարտության և զինվորական ծառայության մասին» օրենքի 12-րդ և 13-րդ հոդվածների համաձայն՝ երեխաները սկզբնական զինվորական պատրաստության դասընթացը պետք է անցնեն դպրոցական ուսուցման վերջին երկու տարվա ընթացքում:

³⁵¹ Տեղեկատվությունը տրամադրել է պրն Իրակլի Սեսիաշվիլին, Արդարադատության և ազատության ընկերակցության տնօրեն, Վրաստանի օմբուդսմանի զինվորական հարցերով նախկին տեղակալ, Վարշավա, 11 դեկտեմբերի, 2006 թ.:

Ռուսաստանում, սակայն, ռազմական ուսուցումը պարտադիր է հանրակրթական և մասնագիտական տեխնիկական ուսումնարանների բոլոր աշակերտների համար: Բացի այդ, նախնական ռազմական պատրաստությունը պարտադիր է բոլոր երիտասարդների համար՝ անկախ դպրոց հաճախելու հանգամանքից: Պաշտպանության և կրթության նախարարների 2003 թ. ընդունված համատեղ հրամանի համաձայն՝ դպրոցներում նախնական ռազմական ուսուցումը պետք է ներառի հրաձգությունը, ռազմա-հայրենասիրական դաստիարակությունը և գործնական վարժանքներ, ինչպես, օրինակ՝ հակազագներով 3-5 կիլոմետրանոց ռազմերթեր կատարելը³⁵²:

Զինված հակամարտություններին երեխաների մասնակցության մասին կամընտիր արձանագրության շուրջ բանակցությունների ընթացքում Նորվեգիան հանդես եկավ պետական զինված ուժերում կամավոր հավաքագրման նվազագույն տարիքը 18 տարեկանից ցածր սահմանելու օգտին (հոդված 3): Այս կապակցությամբ Նորվեգիան ստիպված էր հաշվի առնել, թե արդյոք նրա ռազմականացված երիտասարդական կազմակերպությունը՝ «Ազգային երիտասարդ գվարդիան», խոչընդոտ չէ՞ 18 տարին որպես Նորվեգիայի զինված ուժերին կամավոր միանալու համար պարտադիր նվազագույն տարիք սահմանելու հարցում: Այս հարցը կարևոր է, քանի որ «Ազգային գվարդիայի մասին» օրենքը դեռևս թույլ է տալիս, որ կամավորները «Ազգային երիտասարդ գվարդիայում» հավաքագրվեն 16 տարեկան հասակից: Կոնվենցիան վավերացնելիս Նորվեգիայի կառավարությունը սովեց հետևյալ պարզաբանումը.

«Ազգային երիտասարդ գվարդիան» պաշտոնապես կցված է Նորվեգիայի զինված ուժերին: Այնուամենայնիվ, «Ազգային երիտասարդ գվարդիայի» անդամները, արձանագրության իմաստով, չեն կարող համարվել Նորվեգիայի զինված ուժերում հավաքագրված անձինք, քանի որ ենթադրվում է, որ ոչ ոք չի կարող համարվել հավաքագրված այլ կերպ, քան պաշտոնապես կամ փաստացի զինված ուժերի անձնակազմի անդամ դառնալու միջոցով՝ դրանից բխող իրավունքներով և պարտականություններով հանդերձ: «Ազգային երիտասարդ գվարդիայի» անդամները ռազմական գործի որևէ գործնական պատրաստություն չեն անցնում և որևէ կերպ չեն մասնակցում դրան, իսկ այն իրավիճակներում, երբ ռազմական գործողություններին կարող են ներգրավվել զինված ուժերը, «Ազգային երիտասարդ գվարդիայի» անդամները ենթակա են զինվորական ծառայությունից ազատման: Բացի այդ, «Ազգային երիտասարդ գվարդիայի» անդամների վրա չեն տարածվում զինվորական կարգապահության կամ զինվորական քրեական օրենսգրքի նորմերը³⁵³:

³⁵² 2005 թ. հուլիսի 21-ի թիվ 100-FZ դաշնային օրենքը «Զինապարտության և զինվորական ծառայության մասին» օրենքում և «Ռուսաստանի Դաշնության կրթության մասին» օրենքի 14-րդ հոդվածում փոփոխություններ կատարելու մասին: Տե՛ս Ժողովրդավարության և մարդու իրավունքների զարգացման կենտրոն, «Օրենսդրական գործընթացը Պետական դոմայում. իրավապաշտպան վերլուծություն», թիվ 90, 26 հոկտեմբերի, 2005 թ., տե՛ս <<http://www.demokratia.ru/en>>:

³⁵³ “Implementation of the Optional protocol to the Convention on the Rights of the Child on the involvement of children in armed conflict”, Norway’s first periodic report, January 2006, p. 2 [«Կոնվենցիային կից Զինված հակամարտություններին երեխաների մասնակցության մասին կամընտիր արձանագրության կատարումը», Նորվեգիայի առաջին հաշվետու զեկոյցը, հունվար, 2006 թ., էջ 2], տե՛ս <<http://www.ohchr.org/english/bodies/crc/docs/AdvanceVersions/CRC.C.OPAC.NOR.1.pdf>>:

Անհրաժեշտ է ապահովել, որ նախնական ռազմական ուսուցման ծրագրերը նախատեսեն համապատասխան միջոցառումներ, ինչպես, օրինակ՝ վարքականոնների ընդունումը, որոնց նպատակը լինի ապահովել, որ երեխաներն ապրեն իրենց հատուկ պահանջումներին համապատասխան անվտանգ միջավայրում³⁵⁴:

Բազմաթիվ երկրներ հատուկ մեխանիզմներ են նախատեսել կուրսանտների պաշտպանության համար: Միացյալ Նահանգներում, օրինակ, Քաղաքացիական օդային պարեկությունը (CAP) իր ծրագրում զրոյական հանդուրժողականության քաղաքականություն է իրականացնում երեխաների նկատմամբ վատ վերաբերմունքի և թմրամիջոցների օգտագործման նկատմամբ (տե՛ս ներդիր 15.8):

ՄԹ-ում կուրսանտների ծրագրերը ներառում են՝ Միավորված կուրսանտական կորպուսը, Օռվային կուրսանտական կորպուսը և Օդուժի կուրսանտական կորպուսը: Կուրսանտները սովորաբար ծրագրում ընդգրկվում են 12-14 տարեկան հասակում, սակայն 18 տարին լրանալուց հետո նրանց նկատմամբ կիրառելի են այն նույն կանոնները, որոնք գործում են չափահաս հրահանգիչների նկատմամբ:

Կուրսանտների բավարարումը կարգավորվում է երեխաների պաշտպանության մասին օրենսդրությամբ, և նրանց նկատմամբ կիրառվում են այլ երիտասարդական կազմակերպությունների դեպքում գործող կանոնները, օրինակ՝ Օդուժի կուրսանտական կազմակերպությունը բոլոր չափահասների ստուգումն իրականացնում է Քրեական հաշվառումների վարչության միջոցով, կանոնավոր դասընթացներ է անցկացնում համազգեստով չափահասների համար և ուշադրություն է հրավիրում հոգատարության պարտականությունից բխող պատասխանատվության վրա:

Դիֆքատի զեկույցի վերաբերյալ իր ուսումնասիրության մեջ ՄԹ Պաշտպանության հարցերով հատուկ կոմիտեն նկատել է, որ կուրսանտական կազմակերպությունների նկատմամբ երեխաների պաշտպանության մասին օրենսդրության կիրառելիության շնորհիվ նրանք հոգատարության պարտականությունից բխող պարտավորությունների հարցում ավելի համակողմանի մոտեցում են դրսևորել, քան զինված ուժերը: Կոմիտեն պաշտպանության նախարարությանն առաջարկել է քննության առնել այն հարցը, թե արդյոք կուրսանտական կազմակերպությունների նկատմամբ կիրառվող հոգատարության պարտականության առանձին բաղադրիչները կարո՞ղ են կիրառվել զինված ուժերի առավել երիտասարդ նորակոչիկների նկատմամբ³⁵⁵:

³⁵⁴ Coalition to Stop the Use of Child Soldiers, “Submission to the UN Study on Violence against Children, with specific reference to children in military schools and to children in peacetime government forces”, March 2005 [«Հանուն երեխա զինվորների օգտագործումը դադարեցնելու կոլիացիա», «Երեխաների, հատկապես ռազմական ուսումնարանների աշակերտների և խաղաղ պայմաններում գործող պետական զինված ուժերում ծառայող երեխաների նկատմամբ բռնության մասին» ՄԱԿ-ի ուսումնասիրության համար ներկայացված տեղեկանք», մարտ, 2005 թ.]:

³⁵⁵ «Հոգատարության պարտականություն», նշվ. աղբյուրը, ծնթ. 333:

Ներդիր 15.8

ԱՄՆ Քաղաքացիական օդային պարեկություն (ՔՕՊ). կուրսանտների պաշտպանության ռազմավարությունը և ծնողների ու առաջնորդների համար ծրագիրը³⁵⁶

- **Ստուգումը:** ՔՕՊ-ի ավագ անձնակազմի բոլոր անդամներն անցնում են Հետաքննությունների դաշնային բյուրոյի քրեական տեղեկատվական կենտրոնի ստուգումը՝ ՔՕՊ-ին անդամակցելու համար նրանց պիտանիությունը պարզելու նպատակով:
- **Պատրաստությունը:** Նախքան կուրսանտների հետ աշխատանքի անցնելը ավագ անդամները պետք է լրացնեն ՔՕՊ-ի «Կուրսանտների պաշտպանության ծրագիր» դասընթացը:
- **Ղեկավարումը:** Կուրսանտների բոլոր պարապմունքները պետք է ընթանան պատշաճ հսկողության ներքո: Հրամանատարները պետք է պատշաճ ջանասիրություն ցուցաբերեն այն ավագ անդամների և կուրսանտների ընտրության հարցում, ովքեր պետք է անցկացնեն և վերահսկեն կուրսանտների պարապմունքները: Մովորաբար սա ենթադրում է, անհրաժեշտության և հնարավորության դեպքում, առնվազն երկու ավագ անդամի ներկայություն: Այս պահանջն ուղղված է նաև ավագ անդամներին չարաշահումների կեղծ մեղադրանքներից պաշտպանելուն:
- **Սեռական ոտնձգություններ:** Կուրսանտները չպետք է ենթարկվեն սեռական հետապնդումների, հպումների, շփումների, հանվելու առաջարկությունների կամ սեռական ուղղվածության այլ ներգործության:
- **Ֆիզիկական բռնություններ:** Կուրսանտները չպետք է ենթարկվեն ֆիզիկական հարվածների կամ որևէ այլ ոտնձգության: Բացի այդ, կուրսանտները չպետք է հարկադրվեն կատարելու հյուժիչ աշխատանքներ կամ չափազանց շատ վարժություններ:
- **Զեկուցագրեր ներկայացնելու պարտականությունը:** Ավագ անդամները, կուրսանտները, կուրսանտների ծնողները/ներկայացուցիչները ենթադրյալ չարաշահումների մասին պետք է զեկուցեն ստորաբաժանման հրամանատարին կամ անմիջական հրամանատարին՝ ըստ վերադասության: Ստորաբաժանման հրամանատարը մեղադրանքի մասին զեկուցում է իր թևի հրամանատարին, այնուհետև վերջինս դիմում է թևի իրավական հարցերով սպայի և ՔՕՊ-ի ազգային շտաբի իրավախորհրդատուին կամ գործադիր տնօրենին: ՔՕՊ-ը չարաշահումների մասին մեղադրանքներին մոտենում է ամենայն լրջությամբ և կատարում օրենքով սահմանված իր պարտականությունը, այն է՝ կապվել երեխաների պաշտպանությամբ զբաղվող և իրավապահ համապատասխան մարմինների հետ՝ երեխաների նկատմամբ չարաշահումների մասին մեղադրանքները քննելու և դրանցով քրեական հետապնդում իրականացնելու համար:

8. Լավագույն փորձի օրինակներ և հանձնարարականներ

- ✓ Յուրաքանչյուր պետության ստանձնած միջազգային իրավական պարտավորությունները պետք է ընդգրկվեն ներպետական օրենսդրության մեջ՝ ամրագրելով, որ հավաքագրում իրականացնող մարմինների և զինվորական այլ պաշտոնատար անձինք պատասխանատու լինեն դրանց, հատկապես՝ կոնվենցիային կից զինված հակամարտություններին երեխաների մասնակցությանը վերաբերող կամընտիր արձանագրության արդյունավետ իրականացումն ապահովելու համար:
- ✓ Ծնողները կամ օրինական ներկայացուցիչները պետք է հնարավորինս լայն մասնակցություն ունենան ընտրության և հավաքագրման գործընթացում:
- ✓ Վերջնական համաձայնությունը տալուց առաջ նորակոչիկները և նրանց ծնողները կամ օրինական ներկայացուցիչները պետք է լիարժեք և մանրամասն տեղեկացված լինեն հավաքագրման և ծառայության ընդունվելու գործընթացի, այդ թվում՝ զինծառայության անցնելու հետ կապված պարտավորությունների հատուկ բնույթի մասին:

³⁵⁶ Տե՛ս <http://level2.cap.gov/documents/CPPT_Student_Guide_DRAFT.pdf>:

- ✓ Այն նորակոչիկները, ովքեր զինված ուժերին անդամագրվում են նախքան 18 տարին լրանալը և չեն ձգտում շարունակել իրենց զինվորական կարիերան նախքան իրենց պատրաստության ավարտը, պետք է գորացրվելու իրավունք ունենան:
- ✓ Ծառայությունն անցնելու կարգը և պրակտիկան պետք է համապատասխանեն հոգատարության պարտականության գաղափարախոսությանը՝ հատուկ պաշտպանություն նախատեսելով 18 տարին չլրացած անձանց համար, որի ապահովման հիմնական պարտականությունը պետք է դրված լինի հրամանատար սպաների վրա:
- ✓ Պետք է ձեռնարկվեն կանխարգելիչ միջոցներ՝ ապահովելու, որ երեխաները չհայտնվեն իշխանությամբ օժտված անձանց կողմից չարաշահումների դրսևորման վտանգի տակ, մասնավորապես՝ սպա կամ վերադաս հրահանգիչների թեկնածությունների ընտրության ընթացքում մանրագին ստուգումներ անցկացնելու միջոցով:
- ✓ Բոլոր հրահանգիչների համար պետք է ապահովվի այնպիսի բազմակողմանի ուսուցում, որը կներկայացնի երիտասարդ նորակոչիկների հետ աշխատանքի և ուսուցման հետ կապված պարտականությունները:
- ✓ Ամբողջ զինվորական անձնակազմը պետք է զեկուցի վատ վերաբերմունքի առաջին իսկ նշանների մասին, ինչը չկատարելը նույնպես առաջացնում է պատասխանատվություն:
- ✓ Վատ վերաբերմունքի, ճնշումների կամ հետապնդման մասին յուրաքանչյուր գանգատ պետք է առիթ դառնա տվյալ ստորաբաժանումից անկախ մարմնի կողմից հետաքննություն իրականացնելու համար՝ համապատասխան դեպքերում ապահովելով կարգապահական և/կամ վարչական տույժերի կիրառման հնարավորությունը: Մասնավորապես, անհրաժեշտության դեպքում, պետք է գոյություն ունենան գանգատարկուի պաշտպանության համապատասխան միջոցներ, և գանգատարկուն պետք է տեղյակ պահվի քննության արդյունքների մասին:
- ✓ Զինծառայողների ընտանիքները պետք է օգտվեն աջակցության ծառայությունների ամբողջ համալիրից, ներառյալ՝ կրթությունը, առողջապահությունը և սոցիալական ապահովությունը:
- ✓ Պետք է գոյություն ունենան հստակ մեխանիզմներ և ուղենիշներ այն կապակցությամբ, թե ինչ գործողություններ պետք է ձեռնարկվեն զինծառայողների երեխաների նկատմամբ չարաշահումներ, բռնություն կիրառելու կամ խնամքից զրկելու մասին կասկածների առկայության դեպքում, այդ թվում, անհրաժեշտության դեպքում, արտաքին մարմինների ներգրավմամբ:
- ✓ Կուրսանտական ծրագրերով զբաղվող զինվորական հաստատությունները պետք է ապահովեն երեխաների պաշտպանությանն ուղղված համարժեք միջոցառումների իրականացումը:
- ✓ Անհրաժեշտ է խուսափել և օրենքով արգելել պարտադիր ռազմական ուսուցումը հանրակրթական դպրոցներում և մասնագիտական ուսումնարաններում, քանի որ դա մարդու իրավունքների միջազգային չափորոշիչների խախտում է:

Զինված ուժերի անձնակազմի նկատմամբ վատ վերաբերմունքի կանխումը

Զինված ուժերի անձնակազմը՝ բաղկացած զորակոչված թե կամավոր պայմանագրային հիմունքներով հավաքագրված զինծառայողներից, աստիճանակարգության մի մասն է, որտեղ անհատի շահերը ստորադասվում են զինվորական պարտքի պահանջներին: Մակայն նրանք դեռևս մնում են քաղաքացիներ, որոնք զինվորական համազգեստ են հագնում և առանց զինվորական կարգապահությանը վնաս հասցնելու՝ պետք է օժտված լինեն այն նույն իրավունքներով, ինչ ունեն քաղաքացիական անձինք³⁵⁷: Ավելի ու ավելի տարածվող այն ըմբռումը, որ զինծառայողները հանդիսանում են քաղաքացիներ, որոնք ունեն այն նույն իրավունքները, ինչ բնակչության մնացած մասը, շարունակական գործընթաց է, որում վճռորոշ դեր է խաղացել Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը՝ իր նպաստը բերելով «համազգեստով քաղաքացի» գաղափարի մշակմանը: Այդ հասկացության համաձայն՝ Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիայով երաշխավորված իրավունքների նկատմամբ հարգանքը չպետք է կանգ առնի զորանոցների դարպասների շեմին: Չնայած զինված ուժերի մարտունակության պահպանման անհրաժեշտությունը հանգեցնում է որոշ իրավունքների սահմանափակման, անվերապահելի իրավունքները պետք է բացարձակ ձևով և առանց որևէ սահմանափակման տարածվեն բոլոր զինծառայողների վրա՝ անկախ նրանց կարգավիճակից: Որևէ վերապահում չի կարող արվել կյանքի իրավունքից, անմարդկային կամ նվաստացնող վերաբերմունքի արգելքից, ինչպես նաև ստրկության, ստրկությանը նմանվող վիճակի և հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի արգելքից³⁵⁸:

Զինվորական մասնագիտությունը կարող է պահպանել մարդու արժանապատվությունն ու արհեստավարժությունը միայն այն դեպքում, երբ հարգվեն զինվորների մարդու իրավունքները: Դաժանությունը, ինստիտուցիոնալ ճնշումները, բռնությունները, վատ վերաբերմունքը և խոշտանգումները զինծառայողների իրավունքների ծանր խախտումներ են, որոնք չեն կարող արդարացվել հանգամանքների բերումով կամ ավանդույթով: Ըստ Եվրոպայի խորհրդի Խորհրդարանական վեհաժողովի.

Վատ վերաբերմունք, ճնշումներ, դաժանություն, խոշտանգումներ, թերսնում, հիվանդություններ, գերշահագործում, որոնք երբեմն հանգեցնում են ֆիզիկական վնասվածքների կամ անգամ մահվան... Եվրոպայում չափազանց մեծ թվով զինակոչիկների է սպասում ծառայություն անցնելիս դրանք տանելու ճակատագիրը³⁵⁹:

Մույն գլխում ներկայացվում է առաջադեմ փորձը զինծառայողների իրավունքների պաշտպանության ոլորտում, երբ խոսքը ոչ պատշաճ վերաբերմունքի և հատկապես

³⁵⁷ Parliamentary Assembly of the Council of Europe, “Human rights of members of the armed forces”, Doc.10861 [Եվրոպայի խորհրդի Խորհրդարանական վեհաժողով, «Զինծառայողների մարդու իրավունքները», 24 մարտի, 2006 թ., պարբ. 53, տե՛ս <<http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/WorkingDocs/Doc06/EDOC10861.htm>>:

³⁵⁸ Նույն տեղում, պարբ. 54:

³⁵⁹ Նույն տեղում, պարբ. 19:

ճնշումների ու ծաղրուծանակի (նորակոչիկների ձեռնադրման փորձության) մասին, երևույթներ, որոնք դեռևս սովորական են մի շարք երկրների զինված ուժերի համար:

Ակնհայտ է, որ վատ վերաբերմունքի խնդիրը սերտորեն կապված է այն հարցերի հետ, որոնք ուսումնասիրվել են սույն ձեռնարկի այլ գլուխներում, մասնավորապես՝ 12-րդ գլխում՝ «Էթնիկ և լեզվական փոքրամասնությունները զինված ուժերում» (Էթնիկ և լեզվական փոքրամասնությունները կարող են ավելի խոցելի վիճակում լինել՝ ռասայական հողի վրա հալածանքների կամ ճնշումների ենթարկվելու վտանգի իմաստով), 13-րդ գլխում՝ «Կանայք զինված ուժերում» (սեռական հետապնդումների և սեռական բռնության տարածվածությունը զինված ուժերում ծառայող կանանց նկատմամբ), 14-րդ գլխում՝ «Գեյերն ու լեսբուհիները զինված ուժերում» (գեյերի և լեսբուհիների նկատմամբ երբեմն տեղի են ունենում ոտնձգություններ՝ կապված նրանց սեռական կողմնորոշման հետ), 15-րդ գլխում՝ «Զինված ուժերին առնչվող երեխաները» (երիտասարդ նորակոչիկները հաճախ են ենթարկվում վատ վերաբերմունքի), 17-րդ գլխում՝ «Աշխատանքային պայմանները» (աշխատանքի վատ պայմանները հաճախ նպաստում են վատ վերաբերմունքին), 20-րդ գլխում՝ «Հրամանատարների պարտականությունները և անձնական պատասխանատվությունը» (բանիմաց հրամանատարությունը վատ վերաբերմունքի դեմ պայքարի առաջին գծում է), ինչպես նաև՝ 21-րդ և 22-րդ գլուխներում, որոնք նվիրված են, համապատասխանաբար, զինվորական արդարադատության համակարգին և օմբուդսմանների ինստիտուտին:

1. Քննարկվող հարցերը

Զինված ուժերը կարևոր դեր ունեն հասարակությունը տարբեր վտանգներից պաշտպանելու գործում: Որպես այդպիսիք՝ նրանք պետք է պատրաստ լինեն պաշտպանելու և պահպանելու սահմանադրությունը, պետական ինստիտուտները և հասարակության համար բոլոր ժամանակներում անկյունաքարային համարվող արժեքները: Իրոք, զինվորական ինստիտուտները չպետք է դիտվեն որպես հասարակությունից մեկուսացված ինքնավար ոլորտ, հակառակը՝ նրանք պետք է ամուր կապերով ներգրավված լինեն հասարակության մեջ: Մարդու իրավունքների չափորոշիչները, որպես հասարակության համար անկյունաքարային նշանակություն ունեցող արժեքներ, կիրառելի են նաև զինված ուժերի դեպքում: Զինվորական պարտականություններով պայմանավորված սահմանափակումներով հանդերձ՝ մարդու բոլոր իրավունքները կիրառելի են զինծառայողների համար՝ անկախ նրանց կոչումից և զորակոչային կամ պայմանագրային հիմունքներով զինված ուժերին միանալու հանգամանքից, և այդպիսով զինծառայողները պետք է դիտվեն որպես համազգեստով քաղաքացիներ³⁶⁰: Մինչդեռ զինծառայողների նկատմամբ ֆիզիկական և հոգեբանական բռնության դեպքերը շատ երկրներում դեռևս նրանց զինված ուժերի առջև ծառայած հիմնական խնդիրներից են: ԵԱՀԿ տարածաշրջանում զինծառայողների, հատկապես նրանց ամենախոցելի շերտը կազմող նորակոչիկների նկատմամբ վատ վերաբերմունքի վերջերս հրապարակված դեպքերը վերստին ուշադրություն են գրավել այս երևույթի նկատմամբ: Չափազանց հաճախ է պատահում, երբ երիտասարդ նորակոչիկները ենթարկվում են վատ վերաբերմունքի, ճնշումների, դաժանության, թերսման, ինչը երբեմն հանգեցնում է ֆիզիկական և հոգեբանական վնասվածքների և անգամ մահվան³⁶¹: Նորակոչիկներին ձեռնադրման տարբեր (հաճախ ոչ պաշտոնական) փորձությունների ենթարկելու ավանդույթը, մի երևույթ, որը դեռևս պահպանվում է ԵԱՀԿ մասնակից որոշ

³⁶⁰ “Memorandum of Deepcut and Beyond”, House of Commons Select Committee on the Armed Forces Bill, 14 February 2006, London «Դիփքատում և դրանից դուրս դեպքերի մասին տեղեկանք», Համայնքների պալատի հատուկ կոմիտեն «Զինված ուժերի մասին» օրինագծի վերաբերյալ, 14 փետրվարի, 2006 թ., [ոնլայն], տե՛ս <<http://www.publications.parliament.uk/pa/cm200506/cmselect/cmarmed/828/828we13.htm>>:

³⁶¹ «Զինծառայողների մարդու իրավունքները», նշվ. աղբյուրը, ծնթ. 357, պարբ. 19:

պետություններում, հատուկ մտահոգության առարկա է:
Ձեռնադրման փորձությունների ծեսերը կարող են տարբեր գնդերում տարբեր լինել, ինչպես նաև կարող են տարբեր լինել տարբեր երկրներում՝ կախված այն հանգամանքից՝ տվյալ ժամանակ դրսևորվող վերաբերմունքը դիտվում է ընդունելի, թե ոչ: Անմարդկային վերաբերմունքը ներառում է «առնվազն այնպիսի վերաբերմունք, որը դիտավորությամբ պատճառում է ֆիզիկական կամ հոգեբանական սաստիկ տառապանք՝ չարդարացված տվյալ իրավիճակում», ինչպես նաև՝ այնպիսի վերաբերմունք, որը «կանխամտածված բնույթ է ունեցել, տևել է ժամեր շարունակ և պատճառել մարմնական վնասվածք կամ ֆիզիկական ու հոգեկան ուժգին տառապանք»³⁶²: Բացի այդ, «խնդրո առարկա տառապանքը կամ նվաստացումը պետք է գերազանցի տառապանքի կամ նսեմացման այն անխուսափելի տարրերի աստիճանը, որոնք կապված են իրավաչափ վերաբերմունքի կամ պատժի այս կամ այն եղանակի կիրառման հետ»³⁶³:

Վատ վերաբերմունքը պայմանավորող գործոնները

Հետևյալ իրավիճակները կամ պայմանները կարող են մեծացնել զինված ուժերում ձնշումների և վատ վերաբերմունքի այլ ձևերի դրսևորման հավանականությունը:

1. Ձեռնադրման ծեսերը կարևոր և արդարացված դեր են խաղում գորամասում համախմբվածության զգացումը և մարտական ոգին խթանելու առումով: Ձեռնադրման ծեսերը կազմակերպվում են նորակոչիկների սկզբնական ուսուցման ընթացքում և դրա ավարտին, երբ նորակոչիկը ենթարկվում է ֆիզիկական և հոգեբանական ստուգման, որը երբեմն նրա ուժերի ծայրահեղ լարում է պահանջում: Ձեռնադրման ծեսերի միջոցով անցկացվում է քաղաքացիականից զինվորական կյանքի անցնելու ստուգումը և հավաստումը, մի գործընթաց, որը երբեմն անվանում են «մեռցնել», քանի որ նորակոչիկի քաղաքացիական անձը փոխարինվում է նրա զինվորական ինքնությամբ, ինչը տեղի է ունենում դժվարությունների և ձեռնադրման ծեսերի միջով անցնելու շնորհիվ³⁶⁴: Ձեռնադրման ծեսերի մեծ մասը կազմակերպվում են ծառայակիցների կողմից և տեղի են ունենում բացարձակ մեկուսացման պայմաններում, հաճախ՝ հրամանատարների հսկողությունից դուրս: Այս ընթացքում առկա է վատ վերաբերմունքի դրսևորման հավանականությունը, քանի որ քաղաքացիական կյանքից (որտեղ ամեն ինչ ծանոթ է) անցումը զինվորական կյանքին (որտեղ գործում են նոր կանոններ), նշանակում է, որ նորակոչիկները ավելի խոցելի են դառնում իրենց ծառայակիցների կողմից գործադրվող ձնշումների նկատմամբ: Չնայած լայնորեն ընդունված է, որ ձեռնադրման ծեսերը կարող են դրական խորհրդանշական դեր ունենալ, այնուամենայնիվ դրանք կարող են նաև

³⁶² Սա բխում է այժմ արդեն չգործող Մարդու իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովի նախադեպային իրավունքից, «*Կուդլան ընդդեմ Լեհաստանի*» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2000 թ. հոկտեմբերի 26-ի վճիռ, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի զեկույցներ, հտ. 35, 2002 թ., էջ 198, պարբ. 92 և *Հունական* գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովի 1969 թ. նոյեմբերի 5-ի զեկույցը, Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիայի տարեգիրք, (Ստրասբուրգ. Եվրոպայի խորհուրդ, 1969 թ.), հտ. 12, էջ 186 (Kudla v. Poland, European Court of Human Rights, 26 October 2000, European Human Rights Reports, Vol. 35, 2002, p. 198, para. 92; and European Commission of Human Rights, Greek Case, Report of 5 November 1969, Yearbook of the European Convention of Human Rights (Strasbourg: Council of Europe, 1969), Vol. 12, p. 186):

³⁶³ «*Կուդլան ընդդեմ Լեհաստանի*», նույն տեղում, պարբ. 92: Զինակոչիկների նկատմամբ կիրառելու դեպքում տառապանքը և նսեմացումը, որպեսզի արժանապատվությունը նվաստացնող դիտվեն, պետք է ավելին լինեն, քան սովորաբար դա բխում է զինվորական ծառայությունից:

³⁶⁴ Erving Goffman, *Asylums: Essays on the Social Situation of Mental Patients and Other Inmates* [Էրվինգ Հոֆման, «Հոգեբուժական հիվանդանոցներ. հոգեկան հիվանդների և դրանց այլ բնակիչների սոցիալական վիճակի ուսումնասիրություն»] (New York: Doubleday, 1961):

հանգեցնել այնպիսի էքսցեսների, որոնք իրենց հերթին կարող են հանգուցալուծվել ֆիզիկական կամ հոգեկան վնասվածքներով: Հետևաբար, անհրաժեշտ է տարբերակում մտցնել ձեռնադրման պոզիտիվ ծեսերի և բացահայտ ճնշումների միջև, որի իմաստը պարզապես սեփական ուժը ցույց տալն է: Ռուսաստանի Դաշնությունում զինվորների նկատմամբ վատ վերաբերմունքի մասին իր զեկույցում³⁶⁵ «Human Rights Watch» կազմակերպությունն առաջարկել է մի թեստ, որի նպատակն է տարբերել այն գործողությունները, որոնք նպաստում են գորքերի մարտական ոգու բարձրացմանը, այն գործողություններից, որոնք ապօրինի նվաստացնող վերաբերմունք են: Որոշ գործողություններ, որոնք ինքնին անմարդկային կամ նվաստացնող վերաբերմունք չեն, սակայն ավելորդ բնույթ են ստանում, կիրառվում են երկար ժամանակ կամ զուգորդվում բռնություն կիրառելու սպառնալիքով, անցնում են թույլատրելի սահմանները և վերաճում անմարդկային կամ նվաստացնող վերաբերմունքի: Օրինակ՝ սննդից կամ քնից զրկելը, որը կատարվում է իբրև ձեռնադրման ծեսի մի փուլ, պարտադիր չէ, որ նվաստացնող վերաբերմունք լինի, սակայն նորակոչիկին երկար ժամանակ իրեն հասանելիք սննդի կամ քնի նշանակալի մասից զրկելը կարող է դիտվել որպես նվաստացնող կամ անմարդկային³⁶⁶:

2. Բացի այդ, կարգապահությունը պահպանելու անհրաժեշտությունը, եթե հասցվում է ծայրահեղության, նույնպես կարող է խախտումների հանգեցնել: Ենթակայության խիստ կանոնները և հրամանատարների արձակած հրամաններն անվերապահորեն կատարելու պահանջը հաճախ բացասաբար են ազդում զինվորների և հրամանատարների փոխհարաբերությունների վրա: Գերակայող մտտեցումն այն է, որ կարգապահությունը զինվորների շրջանում պետք է հաստատվի որքան հնարավոր է վաղ և որքան հնարավոր է արագ, հետևաբար թույլատրելի են կտրուկ և անհետաձգելի միջոցները: Այդպիսով, հրամանատարներին տրված լիազորություններից անցնելը, օրինակ՝ խոսքով կամ գործով պատժելը հաճախ ենթականերին կարգի հրավիրելու տեսանկյունից ընկալվում է որպես անհրաժեշտ: Զինվորների ենթակա վիճակը նրանց վրա լրացուցիչ սահմանափակումներ է դնում՝ գանգատները բարձրաձայնելու իմաստով: Հետևաբար, զինվորական արժեքների ծայրահեղական ընկալումը, օրինակ՝ ամբողջովին ենթարկվելը, կարող է խթանել այնպիսի մթնոլորտի ձևավորումը, որի պայմաններում վատ վերաբերմունքի դրսևորումներն ավելի հավանական են:

3. Զինվորական կարգապահությունը պահպանելու հրամայականից բացի, զինվորների մարդու իրավունքները կարող են խախտվել նաև նրանց պատերազմին կամ հակամարտությանը նախապատրաստելու ընթացքում: Խաղաղ պայմաններում տեղի ունեցող պատրաստության ժամանակ փորձ է արվում վերարտադրել կովի պայմանները, ուստի ծայրահեղ զգացողությունները և դժվարությունները զինվորական վերապատրաստման կարևոր բաղկացուցիչ մասն են: Զինվորներից պահանջվում է «պատրաստվել այնպես, ինչպես կկռվեին», և նրանք պետք է շատ զրկանքների միջով

³⁶⁵ Human Rights Watch, “The Wrongs of Passage: Inhuman and Degrading Treatment of New Recruits in the Russian Armed Forces”, October 2004 [«Հյուսիսային ռայթս վոչ», «Անցման սխալներ. նորակոչիկների նկատմամբ անմարդկային և նվաստացնող վերաբերմունքը Ռուսաստանի զինված ուժերում»], տե՛ս <<http://hrw.org/reports/2004/russia1004>>:

³⁶⁶ Նույն տեղում, էջ 27-28: Հյուսիսային ֆիզիկական վարժությունները՝ որպես ձեռնադրման գործընթացում կիրառվող պատժի եղանակ, ինքնին նվաստացնող կամ անմարդկային չեն, սակայն ընդհուպ մինչև ֆիզիկապես լրիվ հյուսվելը ֆիզիկական վարժություններ կատարելուն հարկադրելը՝ բռնություն կիրառելու սպառնալիքի տակ, կհամարվի անմարդկային վերաբերմունք կամ պատիժ: Զինակոչիկներին որոշակի պարտականություններ ստիպելը՝ որպես ձեռնադրման գործընթացի մի մաս, ինքնին նվաստացնող վերաբերմունք չէ, սակայն բռնություն կիրառելու սպառնալիքի տակ զինակոչիկին ծառայի կարգավիճակում ապրելուն հարկադրելը, երկար ժամանակահատվածի ընթացքում, անցնում է այդ շեմը:

անցնեն մարտական պատրաստվածության պահանջվող աստիճանին հասնելու համար: Խաղաղ պայմաններում պատրաստության և պատերազմական պրակտիկայի տարբերությունը կարող է լրացուցիչ դժվարություններ ստեղծել ուսուցման իրավաչափ մեթոդները հավաճանքներից տարբերելու համար:

4. Աշխատանքային վատ պայմանները, նյութատեխնիկական ոչ համարժեք բազան և թերանումը նույնպես կարող են նպաստել վատ վերաբերմունքի դրսևորումներին: Զինձառայողներն ընդհանրապես և նորակոչիկները մասնավորապես կարող են զբաղեցվել ոչ զինվորական բնույթի աշխատանքներով: Որոշ երկրներում, օրինակ, հրամանատարները կամ տվյալ զորամասի պատասխանատու սպաները կարող են նորակոչիկներին «հատկացնել» մասնավոր գործարարներին՝ տարբեր բնույթի աշխատանքներ կատարելու կամ նրանց իսկ սեփական բնակարանները կառուցելու համար: Այս պրակտիկան ընկնում է հարկադիր աշխատանքի բնորոշման տակ: Զինվորական անձնակազմը կարող է նաև ենթարկվել շորթումների, օրինակ՝ երբ ծնողները սնունդ կամ գումար են ուղարկում նորակոչիկներին, որոնց արգելված է դրանք իրենց մոտ պահելը, և նրանք ստիպված են լինում իրենց համար ուղարկվածը տալ վերադասին կամ ծառայակիցներին³⁶⁷:

5. Թափանցիկ և արդյունավետ հսկողության կամ մշտադիտարկման այլ մեխանիզմների բացակայությունը, ի լրումն՝ վկաների պաշտպանության ծրագրերի բացակայությունը նպաստում են զինված ուժերում ճնշումների շարունակական բնույթին: Շատ դեպքերում ենթադրյալ վատ վերաբերմունքի դեպքերի քննությունը հրամանատար սպաների ձեռքերում է, որոնք կարող են, նախ, իրականում լինել գանգատների հիմքում ընկած հանգամանքների պատճառը, և երկրորդ՝ շահագրգռված լինել վատ վերաբերմունքի դեպքերը կոծկելու հարցում: Զինված ուժերի ներսում վատ վերաբերմունքի դեմ պայքարելու համար պարտադիր է, որ զինձառայողները տեղեկացված լինեն իրենց իրավունքների մասին, իսկ հրամանատար սպաները՝ ստանան հստակ ցուցումներ և համապատասխան վերապատրաստում, որը նրանց հնարավորություն կտա իրացնելու իրենց իշխանությունը՝ միաժամանակ ենթակաների իրավունքները հարգելով: Բացի այդ, զինված ուժերի ներսում տեղի ունեցող չարաշահումները պետք է պատժվեն և դրանով իսկ կանխվեն արտաքին և ներքին մշտադիտարկման արդյունավետ մեխանիզմների միջոցով: Իրոք, զինված ուժերի հեղինակությունը և մարտունակությունը կախված են նման հանցագործությունների համար անպատժելիությունը վերացնելուց:

Վատ վերաբերմունքի դեպքերին անհապաղ արձագանքելու անհրաժեշտությունը

Վատ վերաբերմունքի յուրաքանչյուր դրսևորում պետք է արձագանք գտնի երեք պատճառով: Առաջին՝ դաժան, անմարդկային կամ նվաստացնող վերաբերմունքի արգելումը մարդու հիմնարար իրավունքներից է: Միջազգային իրավունքի համաձայն՝ մարդու այս հիմնարար իրավունքի սահմանափակումն անթույլատրելի է՝ անգամ զինվորական պարտքի կատարման պահանջներից ելնելով (տե՛ս ստորև): Երկրորդ՝ վատ վերաբերմունքը զինված ուժերի ներսում ստեղծում է վախի և անվստահության մթնոլորտ: Ահաբեկվածությունն ու կասկածը հազիվ թե այն միջոցներն են, որոնցով պետք է ձևավորվի զինվորական համախմբված ստորաբաժանումը, մինչդեռ այդ համախմբվածությունն է, որ անհրաժեշտ պայման է պատերազմի, հակամարտության ժամանակ կամ խաղաղապահ առաքելություն իրականացնելիս հաջողության հասնելու համար: Եվ երրորդ՝ վատ վերաբերմունքի ենթարկված նորակոչիկների ծնողները և ընդհանրապես հասարակությունը խորշանք կապրեն այն պետական ինստիտուտի նկատմամբ, որը հաշմանդամ է դարձնում իրենց զավակներին: Պարբերական վատ վերաբերմունքը հասարակություններին հանգեցնում է անհարգալից վերաբերմունքի

³⁶⁷ Նույն տեղում:

իրենց զինված ուժերի նկատմամբ, ինչպես նաև՝ գորակոչից խուսափելու և զինձառայությունը շարունակելուց հրաժարվելու դեպքերի աճին: Մա այն ձեռքբերումը չէ, որով կարող է հպարտանալ կամ որին կարող է ձգտել որևէ պետական մարմին:

2. Մարդու իրավունքներին առնչվող միջազգային պարտավորությունները

Որպես համազգեստով քաղաքացիներ՝ զինձառայողները պետք է օժտված լինեն այն նույն իրավունքներով, ինչ քաղաքացիական անձինք: Չնայած քաղաքացիական և քաղաքական որոշ իրավունքների, մասնավորապես՝ արտահայտվելու ազատության և մտքի, խղճի, կրոնի կամ համոզմունքի ազատության պաշտպանությունն ու խթանումը զինվորական պարտքի կատարման համատեքստում կարող է ենթարկվել որոշակի սահմանափակումների, բոլոր զինձառայողները, անկախ իրենց ունեցած կարգավիճակից, պետք է օգտվեն որոշակի անօտարելի ազատություններից և իրավունքներից՝ բացարձակ և առանց որևէ սահմանափակումների: Մասնավորապես, որևէ վերապահում թույլ չի տրվում կյանքի իրավունքից, տեղյակ լինելով, սակայն, զինվորականի մասնագիտությանը բնորոշ դժվարությունների մասին (Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիայի 2-րդ հոդված և Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրի 6-րդ հոդված): Ջինձառայողները անմարդկային կամ նվաստացնող վերաբերմունքի չենթարկվելու իրավունք ունեն (ՄԻԵԿ-ի 3-րդ և ՔՔԻՄԴ-ի 7-րդ հոդվածներ): Մա նշանակում է, որ զինձառայողները չպետք է տառապեն նսեմացնող կամ նվաստացնող վերաբերմունքից, օրինակ՝ առանձնապես դաժան կամ խիստ պատրաստության ընթացքում, ոչ էլ պետք է ենթարկվեն խոշտանգումների, վատ վերաբերմունքի, դաժանության կամ այլ երևույթների դրսևորումների, որոնք կարող են դիտվել որպես անմարդկային կամ նվաստացնող վերաբերմունք կամ պատիժ: Ստրկության, ստրկությանը նմանվող վիճակի և հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի արգելքը (ՄԻԵԿ-ի 4-րդ հոդված), որի համաձայն՝ նորակոչիկները պարտավոր չեն կատարելու այնպիսի հանձնարարություններ, որոնք համատեղելի չեն իրենց պարտականությունների հետ, և պարտավոր չեն կատարել հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանք, ուղղակիորեն առնչվում է սույն գլխի թեմային: Այս իրավունքները հաստատված են Խոշտանգումների և այլ դաժան, անմարդկային կամ նվաստացնող վերաբերմունքի կամ պատժի դեմ ՄԱԿ-ի կոնվենցիայում³⁶⁸, ինչպես նաև Խոշտանգումների և անմարդկային կամ արժանապատվությունը նվաստացնող վերաբերմունքի կամ պատժի կանխարգելման մասին եվրոպական կոնվենցիայում³⁶⁹: Մարդու վերը հիշատակված համընդհանուր իրավունքները չեն կարող սահմանափակվել անգամ զինվորական պահանջներից ելնելով:

Վատ վերաբերմունքի դեպքերի քննությունը. արդարացի դատաքննության իրավունք

Խախտումներ տեղի ունենալու դեպքում զինձառայողներն իրավական պաշտպանության (ՄԻԵԿ-ի 5-րդ հոդված) և անկախ ու անկողմնակալ դատարանի կողմից արդարացի դատաքննության իրավունք ունեն (ՄԻԵԿ-ի 6-րդ և ՔՔԻՄԴ-ի 14-րդ ու 15-րդ հոդվածներ): Ջինվորական դատարաններին պաշտոնական գանգատների ներակայացման ընթացակարգերը պետք է հաշվի առնեն այն, որ ձեռքակալության և կալանավորման պայմանները պետք է օրինական լինեն և լիովին համապատասխանեն ՄԻԵԿ-ի և ՔՔԻՄԴ-ի համապատասխան հոդվածների պահանջներին (իրավունքի վերականգնման համարժեք միջոցների առկայությունը, վարույթի արդարացի լինելը, դատարանի անկողմնակալությունն ու անկախությունը, նորակոչիկների ձեռքակալման կամ կալանավորման յուրաքանչյուր դեպքի օրինական լինելը): Այնուամենայնիվ, ԵԱՀԿ

³⁶⁸ Տե՛ս <<http://www.ohchr.org/english/law/cat.htm>>:

³⁶⁹ Տե՛ս <<http://www.cpt.coe.int/EN/documents/ecpt.htm>>:

մասնակից մի քանի պետություններ վերապահումներ են արել այս հոդվածներից (տե՛ս գլուխ 21, «Կարգապահություն և զինվորական արդարադատություն»)՝³⁷⁰:

Եվրոպայի խորհուրդ

Ուղենիշներ տրամադրող կարևոր աղբյուրներից է Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի նախադեպային իրավունքը, որի կարևորությունը դուրս է Եվրոպայի խորհրդի անդամ պետությունների սահմաններից: Ըստ դատարանի տված մեկնաբանության՝ կոնվենցիան զինձառայողներին դիտում է որպես «համազգեստով քաղաքացիներ», այսինքն՝ ձառայություն իրականացնող զինձառայողները պահպանում են քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքները, չնայած դրանք լրացվում են զինվորական համատեքստին համապատասխան:

«Համազգեստով քաղաքացի» մոտեցումը որդեգրվել է միջազգային շատ կազմակերպությունների կողմից, որոնք հանձնարարականներ են ընդունել, որոնցում դատապարտվում է զինվորների իրավունքների խախտման լայնորեն տարածված պրակտիկան, և անդամ պետություններին կոչ է արվում միջոցներ ձեռնարկել իրավունքների խախտումներին վերջ դնելու և «համազգեստով քաղաքացու» գաղափարը լիարժեք կյանքի կոչելու ուղղությամբ: Եվրոպայի խորհրդի Խորհրդարանական վեհաժողովը, օրինակ, շարունակաբար հավաստել է այս խնդրում իր ունեցած հետաքրքրությունը: 1998 թ. վեհաժողովն ընդունել է նորակոչիկների մարդու իրավունքների մասին թիվ 1166 բանաձևը և թիվ 1380 հանձնարարականը, որոնցում ամրագրել է այն սկզբունքը, որ նորակոչիկները, ինչպես և բոլոր զինձառայողները, պետք է դիտվեն որպես «համազգեստով քաղաքացի» և «օգտվեն այն նույն իրավունքներից և հիմնարար ազատություններից, մասնավորապես նախատեսված Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիայով, և իրավական պաշտպանության այն նույն միջոցներից, ինչ սովորական քաղաքացիները»: Խորհրդարանական վեհաժողովը վերջերս ընդունել է նաև ընդհանրապես զինձառայողների մարդու իրավունքների մասին թիվ 1742 (2006) հանձնարարականը, որում հատուկ ուշադրություն է դարձվում զինձառայողների և հատկապես զինված ուժերի ամենախոցելի խումբը համարվող նորակոչիկների նկատմամբ դրսևորվող վատ վերաբերմունքին՝³⁷¹:

ԵԱՀԿ պարտավորությունները

ԵԱՀԿ-ն նույնպես իր նվիրվածությունն է արտահայտել որևէ ձևով դրսևորվող խոշտանգումները և անմարդկային կամ նվաստացնող վերաբերմունքը արմատախիլ անելու գործին: Մի քանի առիթներով ԵԱՀԿ մասնակից պետությունները պարտավորվել են հետաքննել խոշտանգումների բոլոր ենթադրյալ դեպքերը և արդյունավետ քրեական հետապնդում իրականացնել հանցավորների նկատմամբ: Նրանք պարտավորվել են խոշտանգումների վերացմանն ուղղված հատուկ դասընթացներ նախատեսել իրավապահ մարմինների, զինված ուժերի և ոստիկանության աշխատակիցների համար

³⁷⁰ Մասնավորապես՝ Ադրբեջանը, Չեխիայի Հանրապետությունը, Ֆրանսիան և Սլովակիան վերապահումներ են արել ՄԻԵԿ-ի 5-րդ և 6-րդ հոդվածներից: ՄԻԵԿ-ի 5-րդ հոդվածից վերապահումներ են արել Հայաստանը, Լիտվան, Մոլդովան, Պորտուգալիան, Ռուսաստանը և Ուկրաինան: Վերապահումների ամբողջ ցանկը տե՛ս <http://www.ohchr.org/english/countries/ratification/4_1.htm#N18>:

³⁷¹ Եվրոպայի խորհրդի Խորհրդարանական վեհաժողովի թիվ 1742 (2006) հանձնարարականը: Տե՛ս նաև «Զինձառայողների մարդու իրավունքները», նշվ. աղբյուրը, ծնթ. 357: Եվրոպայի խորհրդի Խորհրդարանական վեհաժողովը նաև ուշադրություն է դարձնում առանձին հիմնախնդիրների վրա, ինչպիսիք են, օրինակ՝ զինձառայողների միավորվելու ազատությունը և համոզմունքներից ելնելով ձառայությունից հրաժարվելու իրավունքը, որը համարվում է մտքի, խղճի և կրոնի կամ համոզմունքի ազատության իրավունքի հիմնարար բաղադրիչներից մեկը:

կազմակերպվող ուսուցման և վերապատրաստման ծրագրերում³⁷²: «Անվտանգության ռազմաքաղաքական ասպեկտների ԵԱՀԿ վարքականոններն» առանձնակի կարևորություն են ներկայացնում հենց զինծառայողների համար, քանի որ մասնակից պետություններին պարտավորեցնում են ապահովել, որ ռազմական, ռազմականացված և անվտանգության ուժերի անձնակազմը կարողանա օգտվել մարդու իրավունքներից և հիմնարար ազատություններից և իրացնել դրանք (տե՛ս ներդիր 16.1):

Ներդիր 16.1

«Անվտանգության ռազմաքաղաքական ասպեկտների ԵԱՀԿ վարքականոնները»³⁷³

32. Յուրաքանչյուր մասնակից պետություն ապահովելու է, որ ռազմական, ռազմականացված և անվտանգության ուժերի անձնակազմը կարողանա օգտվել ԵԱՀԿ փաստաթղթերով և միջազգային իրավունքում ամրագրված մարդու իրավունքներից և հիմնարար ազատություններից և իրացնել դրանք սահմանադրական և օրենսդրական նորմերին և ծառայության պահանջներին համապատասխան:

33. Յուրաքանչյուր մասնակից պետություն ապահովելու է համապատասխան իրավական և վարչական ընթացակարգերը զինվորական անձնակազմի իրավունքները պաշտպանելու նպատակով:

3. Ճնշումների կանխարգելումը

Զինված ուժերում վատ վերաբերմունքը և չարաշահումները կանխելու, ինչպես նաև նման երևույթները հանդուրժող մշակույթի դեմ պայքարելու ուղղությամբ կարելի է ձեռնարկել մի քանի միջոցներ: Դրանց թվում են՝ (1) ձեռնադրման ապօրինի ծեսերի արգելումը, (2) նորակոչիկների և հրամանատարների ուսուցումը և վերապատրաստումը, (3) սպայական և սերժանտական կազմի բոլոր մակարդակներում բանիմաց հրամանատարների առկայության ապահովումը և (4) աշխատանքային պայմանների բարելավումը:

Ձեռնադրման ապօրինի ծեսերի արգելումը («ծաղրուծանակը»)

Չարտոնված ձեռնադրման ծեսերի նկատմամբ հստակ արգելքի նախատեսումը կարևոր է ապօրինի երևույթների կապակցությամբ քրեական հետապնդում իրականացնելու և մեղավորներին պատժի ենթարկելու ուղղությամբ հստակ իրավական հիմք ունենալու առումով: 1980 թ թ., օրինակ, Բրիտանիայի պաշտպանության նախարարությունը սկիզբ դրեց մի քանի միջոցառումների, որոնց նպատակն էր ճնշումների դեմ պայքարը, և դրանցից ամենակարևորը ձեռնադրման ապօրինի երևույթների անվերապահ արգելքի սահմանումն էր³⁷⁴ (տե՛ս ներդիր 16.2):

³⁷² Բուդապեշտ, 1994 թ., «Որոշումներ. VIII: Մարդկային չափանիշը, պարբ. 20:

³⁷³ «Անվտանգության ռազմաքաղաքական ասպեկտների ԵԱՀԿ վարքականոններ», 1994:

³⁷⁴ James K. Wither, “Battling Bullying in the British Army 1987 – 2004”, The Journal of Power Institutions in Post-Soviet Societies [Զեյմս Կ. Ուիզեր, «Ճնշումների դեմ պայքարը բրիտանական բանակում 1987-2004 թթ.», «Հետխորհրդային հասարակությունների ուժային կառույցների ամսագիր», No. 1, 2004, տե՛ս <<http://www.pipss.org/document46.html>>:

Ներդիր 16.2

Թագավորական կարգադրությունները բանակին. ձեռնադրման՝ օրենքով չնախատեսված ծիսակատարությունների արգելումը Միացյալ Թագավորությունում³⁷⁵

«Կարգապահության և մարտունակության կարևորագույն բաղադրիչները ոչ մի կապ չունեն ձեռնադրման չթույլատրված կամ որևէ այլ ծեսերի հետ, որոնք կատարվում են որևէ անհատի ահաբեկման կամ նրան ֆիզիկական կամ հոգեկան որևէ վիրավորանք հասցնելու նպատակով: Նման

վարքագիծը համարվելու է ուղղակի հակասող մարտական ոգու դաստիարակմանը և բարեխիղճ ղեկավարման պահանջներին... Օրենքով չթույլատրված գործողությունների մասին պնդումները պետք է ներկայացվեն հատուկ քննչական բաժին, որը պետք է քննություն իրականացնի՝ դրդիչների և այլ հանցակիցների՝ «Բանակի մասին» 1955 թ. օրենքով նախատեսված կարգապահական պատասխանատվության հիմքերի առկայությունը պարզելու ուղղությամբ: Այս կետի բովանդակությունը պետք է հիշեցվի առնվազն տարին մեկ անգամ բոլոր զորամիավորումներին, զորամասերին և ստորաբաժանումներին ուղղված հրամաններում»:

Վերապատրաստումը

Վերապատրաստումը կարևոր է զինծառայողներին սեփական իրավունքների մասին իրազեկելու առումով: Վերապատրաստման դասընթացները պետք է նաև խթանեն զինված ուժերում ընկերության և հավատարմության արժեքների ամրապնդմանը: Փոխադարձ վստահության և հարգանքի մթնոլորտն անհերքելիորեն նպաստում է համախմբվածության ամրապնդմանը և այդպիսով նաև՝ զինվորական ստորաբաժանման մարտական կարողության հզորացմանը: Իրազեկության բարձրացմանն ուղղված ջանքերը և ճնշումներին անդրադարձող գործնական պարապմունքները պետք է դառնան սպայական դպրոցների ուսումնական ծրագրերի բաղկացուցիչ մասը: ԵԱՀԿ մասնակից մի շարք պետություններում, օրինակ՝ Ավստրիայում, Բելառուսում, Ֆրանսիայում, Վրաստանում, Նորվեգիայում, Ռուսաստանում, Թուրքիայում և Ուկրաինայում սպայական անձնակազմին սովորեցնում են, թե ինչպես վարվել ճնշումների դրսևորումների դեպքում, ինչպես հայտնաբերել և կանխել ճնշման ապօրինի երևույթները: Իռլանդիան նույնպես կարող է օրինակ ծառայել, քանի որ այնտեղ պաշտպանության ուժերում հավաքագրված բոլոր նորակոչիկները ուսուցում են ստանում այն մասին, թե ինչ է ոչ պատշաճ վարքագծի դրսևորումը, և որ ավելի կարևոր է, ինչպես կարելի է փորձել վերականգնել խախտված իրավունքը և գանգատ ներկայացնել որևէ մեկի դեմ, ով ոչ պատշաճ վարքագիծ է դրսևորում իրենց նկատմամբ: Այս կարգի դասավանդումը իրականացվում է ներածական ուսուցման համար պատասխանատու ուսումնական զորամասի հրամանատարի կողմից, անկախ այն հանգամանքից՝ այդ դասավանդումը կատարվում է ընդհանուր բոլոր զինծառայողների՞, թե՞ միայն ապագա սպաների համար: Դասախոսությունների շրջանակներում նաև ներկայացվում է հրամանատար սպաներին վերապահված դերը ներկայացվող գանգատներին լուծում տալու ուղղությամբ: Զինվորական ծառայությանն անդամագրված բոլոր նորակոչիկներին տրվում է «Պաշտպանության ուժերի նորակոչիկների տեղեկատվական ձեռնարկը» («Defence Forces New Entrants Information Handbook»³⁷⁶, տե՛ս ներդիր 16.3):

³⁷⁵ The Queen's Regulations for the Army, revised edition, March 1996, IAC 13206, London, Her Majesty's Stationery Office, Part 6, para. 5.201A [«Թագավորական կարգադրությունները բանակին», վերանայված խմբ., մարտ 1996 թ., IAC 13206, Լոնդոն, Թագուհու քարտուղարություն, մաս 6, կետ 5.201A]:

³⁷⁶ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարց 47(b):

Ներդիր 16.3

Իրականիս: «Պաշտպանության ուժերի նորակոչիկների տեղեկատվական ձեռնարկ»³⁷⁷

Սույն ձեռնարկի նպատակն է պաշտպանության ուժերում հաշվառված բոլոր անձանց տեղեկատվություն տրամադրել հետևյալ հարցերի շուրջ.

- նրանց պարտականություններն ու իրավունքները,
- ծառայության պայմաններին վերաբերող մանրամասները,
- պաշտպանության ուժերին անդամագրվելու շնորհիվ տրվող արտոնություններն ու իրավունքները,
- առողջության և անվտանգության պահպանման կանոնները,
- միջանձնային փոխհարաբերություններ,
- անընդունելի վարքագիծ, հալածանքներ և ճնշումը,
- ինչպես կանխել անընդունելի վարքագծի դրսևորումները, և
- ինչպես փորձել վերականգնել խախտված իրավունքը և գանգատ ներկայացնել:

Բանիմաց ղեկավարում

Ուսուցումից բացի, բանիմաց հրամանատարները կարևոր դեր են խաղում զինծառայողներին մարտունակ զորամասերում միավորելու գործում: Առաջնորդները նպատակ, ուղղություն և մոտիվացիա են տալիս: Առաջնորդները նպաստում են համախմբվածության մթնոլորտի ձևավորմանը՝ իրենց վստահված զորամասերում արմատավորելով զինծառայողների մեջ կարգապահության և պարտքի զգացումը: Հրամանատարները նաև կարևոր դեր են խաղում ճնշումների դեմ քայլեր ձեռնարկելիս: Կանադայում, Չեխիայի Հանրապետությունում, Գերմանիայում, Վրաստանում, Լատվիայում, Լիտվայում, Նորվեգիայում, Լեհաստանում, Պորտուգալիայում, Միացյալ Թագավորությունում, Միացյալ Նահանգներում և Ուկրաինայում սպաները կազմակերպում են պլանային և հանպատրաստից ստուգայցեր՝ ձեռնադրման ապօրինի երևույթները հայտնաբերելու և կանխելու նպատակով: Բացի այդ, ԵԱՀԿ մասնակից շատ պետություններում, օրինակ՝ Ավստրիայում, Ադրբեջանում, Բելգիայում, Դանիայում, Լյուքսեմբուրգում և Շվեյցարիայում, սպաներին հանձնարարված է հետաքննել ոչ պատշաճ վերաբերմունքի բոլոր դրսևորումները և խստորեն ու հետևողականորեն կիրառել նախատեսված կարգապահական տույժերը (գրոյական հանդուրժողական քաղաքականությունը): Այս համատեքստում հրամանատար սպաները պատասխանատու են ոչ միայն իրենց վստահված անձնակազմի անվտանգության և առողջության համար, այլև պարտավոր են զինվորական օրենսդրության և զինվորական կանոնադրության խախտման ցանկացած դեպքի մասին զեկուցել իրավասու մարմիններին, որպեսզի նրանք քննություն և ուսումնասիրություն իրականացնեն, հարցին լուծում տվող որոշումներ կայացնեն կամ դատական գործեր հարուցեն (տե՛ս ստորև):

Աշխատանքային պայմանների բարելավումը

Զինված ուժերում մարդու իրավունքների խախտումները կանխելու և դրանք նվազեցնելու մեկ այլ կարևոր միջոց է զինված ուժերի անձնակազմի աշխատանքի և ապրուստի պայմանների բարելավումը: Վատ աշխատանքային պայմանները, ոչ համարժեք նյութատեխնիկական բազան, ցածր աշխատավարձերը կարող են նպաստել վատ վերաբերմունքի դրսևորմանը, քանի որ զինծառայողները և հատկապես զինակոչիկները կարող են պարտավորեցված լինել կատարելու այնպիսի աշխատանք,

³⁷⁷ «Պաշտպանության ուժերի նորակոչիկների տեղեկատվական ձեռնարկ», Իրականիս, նոյեմբեր, 2006 թ.:

որը կապված չէ զինվորական խնդիրների հետ. օրինակ՝ դաշտերում կամ գործարաններում աշխատելը:

4. Զինված ուժերում վատ վերաբերմունքի մշտադիտարկում իրականացնող արտաքին մարմինները

Բացի այն ծրագրային միջոցառումներից, որոնք կարող են իրականացվել զինված ուժերի ներսում, զինված ուժերի վերահսկողությունը արտաքին ոչ զինվորական մարմինների կողմից կարևոր դեր է խաղում գորանոցներում մարդու իրավունքների հարգանքը երաշխավորելու և ճնշումները կանխելու ուղղությամբ:

Խորհրդարանները, քաղաքացիական հասարակությունը ներկայացնող կազմակերպությունները, այլ կարգի անկախ ինստիտուտները և զանգվածային լրատվության միջոցները հաճախ իրավունք են ստանում ուսումնասիրելու զինված ուժերում մարդու իրավունքների վիճակը: Հավաքված տեղեկատվությունը սովորաբար հրապարակվում է թեմատիկ կամ տարեկան զեկույցներում: Այս վերահսկող գործառույթը շատ կարևոր է քաղաքացիական հասարակության և զինված ուժերի ներսում տեղեկատվություն տարածելու և խնդրի վերաբերյալ իրազեկության մակարդակը բարձրացնելու համար: Բացի այդ, քաղաքացիական հասարակությունը ներկայացնող կազմակերպությունները կարող են օժանդակել զինված ուժերի նկատմամբ խորհրդարանական վերահսկողության իրականացմանը: ԵԱՀԿ մասնակից շատ պետություններ այս կամ ձևով թույլատրում են որոշ չափով զինված ուժերի արտաքին վերահսկողության իրականացումը (տե՛ս ներդիր 16.4):

Ներդիր 16.4

Ադրբեջան, Լյուքսեմբուրգ, Լեհաստան, Շվեդիա, Ռուսաստանի Դաշնություն. զինված ուժերի արտաքին վերահսկողությունը³⁷⁸

Ադրբեջան

Ադրբեջանի Հանրապետության զանգվածային լրատվության միջոցների մասին օրենքի 49-րդ հոդվածի համաձայն՝ զանգվածային լրատվամիջոցների հաստիքային թղթակիցները տեղեկատվություն հավաքելու, նախապատրաստելու, խմբագրելու և հրապարակելու իրավունք ունեն: Իրենց պարտականություններն իրականացնելիս նրանք օժտված են լրագրողի կարգավիճակով:

Լյուքսեմբուրգ

Զինծառայողների արհմիությունները կամ կրոնական դավանանքների ներկայացուցիչները հաճախ համարվում են այն ոչ պաշտոնական միջոցները, որոնց դիմում են զինծառայողներն իրենց զանգատներով:

Լեհաստան

Խորհրդարանի, հատկապես՝ պաշտպանության հարցերի հանձնաժողովի պատգամավորները իրավունք ունեն հետաքննություններ անցկացնելու՝ կապված զինված ուժերում առկա իրավիճակի հետ:

Շվեդիա

Յուրաքանչյուր քաղաքացի զինված ուժերից իրեն հետաքրքրող տեղեկություններ և փաստաթղթեր ստանալու իրավունք ունի, որը ենթակա է սահմանափակման միայն այն դեպքում, երբ պահանջվող փաստաթուղթը գաղտնի է: Այդ առումով յուրաքանչյուր քաղաքացի իրավունք ունի հետաքննություն

անցկացնելու զինված ուժերում մարդու իրավունքների վիճակի կապակցությամբ: Գոյություն ունեն նաև տարբեր օբյեկտներ, որոնք կարող են հետաքննություն անցկացնել մարդու

³⁷⁸ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարց 7:

իրավունքների խախտումների վերաբերյալ իրենց հասցեագրված դիմումների կապակցությամբ:

Ռուսաստանի Դաշնություն

Ռուսաստանի Դաշնության օմբուդսմանը և հասարակական մի շարք կազմակերպություններ կարող են իրականացնել զինված ուժերում առկա իրավիճակի մշտադիտարկում և ուսումնասիրություն, այդ թվում՝ կապված գործող և նախկին զինծառայողների մարդու իրավունքները պահպանելու հետ:

Մեկ այլ օրինակ է Ռուսաստանի Դաշնության Մարդու իրավունքների լիազոր Վլադիմիր Լուկինի կատարած անկախ հետազոտությունը: 2005 թ. հուլիսին նա հրապարակեց Ռուսաստանի Դաշնության զինված ուժերում տեղ գտած չարաշահումների մասին իր հատուկ զեկույցը, որում առաջարկեց իրականացնել մի շարք միջոցառումներ՝ սկսած զինծառայողների վերապատրաստման վիճակի բարելավումից մինչև նրանց համարժեք վարձատրություն տալը (տե՛ս ներդիր 16.5):

Ներդիր 16.5

Քաղաքացիների իրավունքների պահպանումը զորակոչային ծառայության ընթացքում. Ռուսաստանի Դաշնության մարդու իրավունքների լիազորի հատուկ զեկույցը³⁷⁹

Արժանապատվության իրավունք

Պետությունն ու հասարակությունը պետք է ընդունեն, որ ոչ կանոնադրային փոխհարաբերությունները հիմնախնդիր են ոչ միայն զինծառայողների իրավունքների պաշտպանության, այլև գորքերի մարտունակության ապահովման և բարոյականության ամրապնդման տեսանկյունից:

Անհրաժեշտ է միջոցներ ձեռնարկել կրտսեր հրամանատարական և ընդհանրապես զինված ուժերի անձնակազմը վերապատրաստելու ուղղությամբ... [և] սերժանտի կոչում պետք է տրվի այն անձանց, ովքեր պայմանագրային ծառայության մեջ են, [ովքեր] ավարտել են բավարար տևողություն ունեցող (ամեն դեպքում՝ հինգ ամսից ավելի երկար տևողությամբ) դասընթաց, և [ովքեր] ունեն առաջնորդելու և ղեկավարելու որակներ:

Նրանք պետք է համարժեք վարձատրվեն: Զինված ուժերում պետք է գործի ռազմական ոստիկանության կառույց, որի խնդիրը պետք է լինի հետաքննությունների անցկացումը, ինչպես նաև՝ պարեկային և պահակակետային ծառայությունը, կալանավորների ուղեկցումը, ինչպես նաև զինվորական բեռի ուղեկցումն ու ստուգումը:

Առանձնակի կարևորություն ունի այն, որ ռազմական ոստիկանության բաժանմունքները տեղակայված չլինեն բանակի կայազորներում կամ զինվորական շրջաններում, այլ ստեղծվեն տարածքային բաժանման հիմքով: Բացի այդ, նրանք չպետք է ենթարկվեն զինվորական հրամանատարությանը, և նրանց ֆինանսավորումը պետք է ապահովվի բյուջեի առանձին տողով:

Ոչ կանոնադրային փոխհարաբերությունների, ներառյալ՝ ճնշումների կանխարգելումը ենթադրում է բանակի համալրման ոչ ավանդական մոտեցումների ձևավորման անհրաժեշտություն: Օրինակ՝ իմաստ ունի քննարկել ուսումնական զորամասերի համալրումը նույն զորակոչի զինծառայողների թվից: Նրանք կարող են այդ զորամասերում ծառայել օրենքով սահմանված ժամկետի մեծ մասը (շատ հնարավոր է՝ կեսը):

³⁷⁹ «Քաղաքացիների իրավունքների պահպանումը զորակոչային ծառայության ընթացքում» («О соблюдении прав граждан в связи с прохождением военной службы по призыву»): Ռուսաստանի Դաշնության Մարդու իրավունքների լիազորի հատուկ զեկույցը, Մոսկվա, 2005 թ.:

Իմաստ ունի, որպես փորձնական տարբերակ, քննարկել զորամասերը գլխավորապես միևնույն տեղանքից եկած զինակոչիկների թվից (նույն քաղաքից, նույն շրջանից, նույն մարզից կամ երկրամասից) համարելը և այդ զորամասերին տալ համապատասխան պատվավոր անուններ՝ միաժամանակ դրանց կից ստեղծելով բանակի վետերանների խորհուրդներ, որոնք կազմված լինեն զինակոչիկների պապերից, հայրերից և ավագ եղբայրներից:

Արժե քննարկել նաև էթնիկ հատկանիշներով հատուկ զորամասերի ստեղծման գաղափարին վերադառնալու հնարավորությունը: Էթնիկ ծագման հիմքով առանձին ստորաբաժանումների համալրման պրակտիկայի արդյունավետությունն ապացուցվել է Ռուսական կայսրության զինված ուժերի օրինակով:

Մեր օրերում այս սկզբունքը հաջողությամբ կիրառվում է մի քանի երկրների զինված ուժերում:

Ձինձառայողներին զինվորական պարտականությունների կատարման հետ կապ չունեցող խնդիրների իրականացման գործում ներգրավելը

Ձինձառայողներին այնպիսի աշխատանքներում ներգրավելը, որոնք կապված չեն զինվորական պարտականությունների կատարման հետ, պետք է իրավամբ ճանաչվի որպես հարկադիր աշխատանք և, հետևաբար, դիտվի անօրինական:

Ձորակոչված զինձառայողների համարժեք վարձատրություն ստանալու իրավունքը

Ձինակոչիկների դրամական բավարարումը պետք է եսպես բարձրացվի:

Ձինված ուժերում ճնշումների և չարաշահումների դեպքերի անկախ հետաքննության մեկ այլ օրինակ է 2004 թ. Նիկոլաս Բլեյքի հրապարակած «Դիփքատի իրավիճակի հետազոտությունը»³⁸⁰: Բլեյքը, որ ուսումնասիրել էր բրիտանական զինված ուժերի վերապատրաստման կենտրոնում տեղի ունեցած մահվան չորս դեպք, եկել էր այն եզրակացության, որ որևէ ապացույց չկա այն մասին, որ այդ զինվորներից որևէ մեկը ինքնասպանության էր հասցվել ճնշումների կամ սեռական ոտնձգության ենթարկվելու հետևանքով: 1995-2002 թթ. ընթացքում արձակված մահացու կրակոցները 20 տարին չբոլորած զինվորներին եղել են «ինքնապատճառված»³⁸¹: Բլեյքը նաև հայտնաբերել է, որ Դիփքատում չկան ավագ սպաների կողմից խրախուսված կամ թույլատրված ճնշման ավանդույթներ: 14 ամիս տևած իր հետաքննության արդյունքում, սակայն, Բլեյքը բացահայտել է ճնշումների և սեռական ոտնձգությունների դեպքեր, որոնք ակնհայտորեն հրամանատար սպաներն անտեսել և անպատիժ են թողել³⁸²: Ձեկույցում մատնացույց են

³⁸⁰ Nicholas Blake QC, The Deepcut Review. A review of the circumstances surrounding the deaths of four soldiers at Princess Royal Barracks, Deepcut between 1995 and 2002 (London: The Stationery Office, 2006) [Նիկոլաս Բլեյք (Թագավորական փաստաբան), «Դիփքատի իրավիճակի հետազոտություն. Դիփքատի Արքայադստեր թագավորական զորանոցներում 1995-2002 թթ. ընթացքում տեղի ունեցած մահվան չորս դեպքերի պատճառների ուսումնասիրություն» (Լոնդոն, Քարտուղարության գրասենյակ, 2006 թ.): Ձեկույցի ամբողջ տեքստը տե՛ս <<http://www.official-documents.gov.uk/document/hc0506/hc07/0795/0795.pdf>>:

³⁸¹ Նույն տեղում, 12.2:

³⁸² Մ. Էվանս, «Ճնշումները՝ որպես Դիփքատում մահվան դեպքերի պատճառ» ժխտվում են, «Թայմս», 30 մարտի, 2006 թ.: «Պրն Բլեյքն ասաց, որ ցնցված է, որ զինվորական դատախազությունը մեղադրանք չի առաջադրել Դիփքատի հրահանգչի նկատմամբ, ներկայացված որպես ոմն «սերժանտ ԲԲ», ով կուրասանտների հանդեպ կիրառել է ֆիզիկական և հոգեբանական բռնություն: Մերժանտը, որը լքել է զինված ուժերի շարքերը, «առանց որևէ պատճառի» ձեռքով հարվածել է մի կին զինակոչիկի երեսին և հեծանվով անցել է «չաղ» զինվորների վրայով, որոնց հրամայել է վարժահրապարակում փորի վրա պառկել: Քրեական հետապնդման մարմինը որոշել է, որ մեղադրական դատավճռի կայացումն այնքան էլ

արվել այն մի քանի գործոնները, որոնք կարող էին հանգեցնել չորս զինծառայողների մահվան. բնակելի մասերի, հատկապես զորանոցներում սանհանգույցների և լվացվելու հարմարությունների ոչ բարվոք վիճակը, տեղում հանգստի կազմակերպման սահմանափակ պայմանները, զինվորների համար ծառայությունից ազատ ժամերին զորանոցը լքելու գրեթե անհնարին լինելը, զենքի անվերահսկելի մատչելիությունը, պատշաճ հսկողության բացակայությունը, ինչպես նաև ոչ պաշտոնական պատժամիջոցների կիրառումը, օրինակ՝ արտահերթ կարգով պահակակետերում ծառայության նշանակելը³⁸³: «Դիփքատի հետազոտության» մեջ զինված ուժերում, մասնավորապես՝ վերապատրաստման ռեժիմի բացերը նշելուց բացի, ներկայացվել են նաև մի շարք հանձնարարականներ (տե՛ս ներդիր 16.6):

Ներդիր 16.6

«Դիփքատի զեկույցը». առանձին հանձնարարականներ³⁸⁴

Բանակը պետք է նաև դիմի այլ աղբյուրների՝ առողջական վիճակի կամ սոցիալական պայմանների մասին անձնական հայտարարությունները ստուգելու համար, ներառյալ՝ բժշկական և այլ բնույթի խորհրդապահական տեղեկությունները: Նման տեղեկատվությունն անհրաժեշտ է դիմողի պիտանիության հարցը լիարժեք լուծելու համար, իսկ վերապատրաստման կենտրոնների համար դա անհրաժեշտ է անձանց այն որոշակի խոցելի կողմերը վեր հանելու համար, որոնց անդրադառնալու անհրաժեշտությունը կարող է ծագել ապագայում:

Հրահանգիչները, նախքան երիտասարդների հետ աշխատանքի անցնելը, պետք է ենթարկվեն ստուգման և պատշաճ վերապատրաստում անցնեն:

Յուրաքանչյուր սպա, սերժանտ, քաղաքացիական անձ հանդիսացող հրահանգիչ և կուրսանտ պետք է ուշադիր լինի չարաշահման յուրաքանչյուր նշանի նկատմամբ և պարտավորված լինի զեկույցելու ըստ վերադասության, այն նկատառումով, որ ձեռնարկվեն անհապաղ և արդյունավետ միջոցներ: Լիազորությունների սահմանազանցման որևէ նշանի մասին չզեկույցելն ինքնին պետք է հիմք դառնա կարգապահական տույժ կիրառելու համար:

Վատ վերաբերմունքի, հալածանքների կամ ճնշումների մասին գանգատները պետք է անհապաղ փոխանցվեն Թագավորական ռազմական ոստիկանության քննությանը:

Պետք է նշանակվի զինվորական գանգատների հարցերով հանձնակատար կամ զինված ուժերի օմբուդսման:

Որևէ կուրսանտի կողմից զինված պահակակետային ծառայություն կրելը պետք է լինի սերժանտական կազմի զինծառայողի կամ փորձառու չափահաս զինվորի անմիջական վերահսկողության տակ:

Վերապատրաստում անցած զինվորների համար զինված պահակակետային չվերահսկվող ծառայություն կրելու նվազագույն տարիք պետք է սահմանվի 18 տարին:

հավանական չէր լինի, և քրեական հետապնդումն ինքնին «չէր բխի հանրային, այդ թվում՝ ծառայության շահերից»: Սերժանտ ԲԲ-ն Դիփքատի աշխատակազմի այն տասը անդամներից մեկն էր, որոնք պրն Բլեյքից նամակներ էին ստացել, որոնցում նախազգուշացվում էր այն մասին, որ նրանց վարքագիծը ներկայացվելու է զեկույցում, և հնարավոր կլինի նրանց ճանաչելը»:

³⁸³ Բլեյք, նշվ. աշխ., ծնթ. 380:

³⁸⁴ Նույն տեղում:

5. Վատ վերաբերմունքի մասին գանգատների ներկայացման և քննարկման կարգը

Վատ վերաբերմունքի դեպքերում զինծառայողները երկու տարբերակ ունեն՝ կա՛մ փորձել վերականգնել իրենց իրավունքները վերադասության կարգով, կա՛մ էլ դիմել զինվորական արդարադատության համակարգի օգնությանը:

Զինվորական հրամանատարները պատասխանատվություն են կրում իրենց վստահված բոլոր զինծառայողների անվտանգության և բարեկեցության համար: Այն հրամանատարները, որոնց հայտնի է դառնում վատ վերաբերմունքի երևույթների ապացույցների մասին, պարտավոր են հետաքննել դրանք և տեղյակ պահել իրենց վերադասին (օրինակ՝ Էստոնիայում): Եթե այդ երևույթներն իրոք հանցագործություն են, ապա կարգապահական վարույթ իրականացնող անձը պարտավոր է այդ մասին տեղյակ պահել համապատասխան քննչական մարմիններին, օրինակ՝ դատախազին (Գերմանիայում) կամ ռազմական ոստիկանությանը (Չեխիայի Հանրապետությունում), որոնք կարող են տվյալ գործը ուղարկել դատարան: Զինծառայողները կարող են պատասխանատվության ենթարկվել, եթե ճնշում կամ հալածում են իրենց ստորադասներին կամ ծառայակիցներին կամ թույլ են տալիս, որ տեղի ունենան ճնշման դրսևորումներ: Որոշ երկրներում, կախված իրավախախտման ծանրությունից, կատարողները կարող են ենթարկվել քրեական պատասխանատվության (օրինակ՝ Բելառուսում և Ֆրանսիայում): Միացյալ Նահանգներում, օրինակ, զինվորական արդարադատության միասնական օրենսգրքում առանձին 93-րդ հոդվածով քրեականացված են «Դաժանությունն ու վատ վերաբերմունքը»: Հրամանատարներին կարող է պարտադրվել խորհրդակցանքներ ունենալ, կամ նրանք կարող են ենթարկվել պատասխանատվության, օրինակ՝ ստանալ նկատողություն, զրկվել դրամական բավարարումից, առաջիադացման կամ անժամկետ ծառայության անցնելու հնարավորությունից, հեռացվել ծառայությունից կամ դատապարտվել զինվորական տրիբունալի կողմից այնպիսի ծանր իրավախախտումների դեպքում, ինչպիսիք են հարձակումը, ծանրացուցիչ հանգամանքներում կատարված հարձակումը կամ ենթակաների նկատմամբ վատ վերաբերմունքը (տե՛ս գլուխ 21, «Կարգապահություն և զինվորական արդարադատություն»): Ներդիր 16.7-ում ներկայացված են օրինակներ, որոնք ցույց են տալիս, թե ինչպես կարող են պատասխանատվության ենթարկվել վատ վերաբերմունք դրսևորող անձինք և թողտվություն ցուցաբերող սպաները:

Ներդիր 16.7

Սպաներին պատասխանատվության ենթարկելը ճնշումներ կատարողների և ոչ կանոնադրային հարաբերությունների թողտվության համար³⁸⁵

Բեյզիա

Կարգապահական կանոնադրության համաձայն՝ վերադասը պատասխանատվություն է կրում իր ենթակաների գործողությունների համար, եթե դրանք կատարվում են վերադասի պաշտոնական անփութության հետևանքով, կամ եթե վերադասը տեղյակ է եղել կամ կարող էր տեղյակ լինել իր ենթակաների կողմից թույլ տրված կարգապահական խախտումների մասին և հնարավոր բոլոր միջոցները չի ձեռնարկել ենթակայի ապօրինի գործողությունը կանխելու համար:

Բեյզիայի օրենսդրությունը պատասխանատվություն է նախատեսում այն գործատուների համար, ովքեր վերջ չեն դրել ճնշումների համապատասխան գանգատը ներկայացվելուց կամ այդ գանգատի քննության արդյունքներով որոշում կայացվելուց հետո:

Դանիա

Զինծառայողները, կարգապահական կանոնադրության համաձայն, կարգապահական պատասխա-

³⁸⁵ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարց 52:

նատվություն են կրում, եթե ճնշումներ կամ հալածանքներ են իրականացնում իրենց ենթակաների կամ ծառայակիցների նկատմամբ: Նույն կանոնները կիրառվում են նաև այն վերադասի նկատմամբ, որը թույլ է տալիս, որ իր ենթակաները ճնշումներ կամ հալածանքներ իրականացնեն այլոց նկատմամբ: Ելնելով իրավախախտման ծանրության աստիճանից՝ կիրառվում են տարբեր կարգապահական տուժեր՝ նկատողությունից մինչև տուգանք: Առավել ծանր դեպքերում նրանք կարող են պատասխանատվության ենթարկվել զինվորական քրեական օրենսգրքի համաձայն:

Ֆրանսիա

Ճնշումները քրեորեն պատժելի արարք են: Կատարողներն ու դրանք թույլ տված սպաները դատի են տրվում համապատասխան դատարանում, որպիսին կարող է լինել քաղաքացիական դատարանը (կախված իրավախախտման ծանրությունից):

Շվեյցարիա

Ճնշումներ կատարողները կարող են դատապարտվել ազատազրկման մինչև երեք տարի ժամանակով: Վնաս կրած անձը, սակայն, պետք է համապատասխան բողոք ներկայացնի:

Նշվածից բացի, ԵԱՀԿ մասնակից մի քանի պետություններ նախատեսել են **օմբուդսմանների** ինստիտուտը, որն աջակցություն է ցուցաբերում ենթակայության ուղղահայաց համակարգին և զինվորական արդարադատության համակարգին՝ զինված ուժերում օրենքի գորակայությունը ապահովելու, պաշտպանական կառույցների թափանցիկությունը և նրանց նկատմամբ վերահսկողությունը խթանելու և զինված ուժերում առկա խնդիրներից բխող իրավիճակը շտկող գործողությունների վրա ուշադրություն հրավիրելու նպատակով³⁸⁶ (տե՛ս գլուխ 22, «Օմբուդսմաններ»):

6. Լավագույն փորձի օրինակներ և հանձնարարականներ

- ✓ Ձինվորական վերապատրաստման ընթացքում զինծառայողները և հատկապես հրամանատարները պետք է ենթարկվեն ստուգման և պատշաճ կերպով տեղեկացվեն իրենց իրավունքների, ինչպես նաև այն գործողությունների մասին, որոնք ճնշում են համարվում:
- ✓ Սպաները պետք է համապատասխան վերապատրաստում անցնեն գանգատների քննության կապակցությամբ իրականացվելիք վարույթների մասին:
- ✓ Հրամանատարների համար պետք է մշակվեն նրանց ենթակայության տակ գտնվող զինվորներին վերաբերվելու մասին համապատասխան ղեկավար սկզբունքներ:
- ✓ Սպայական և սերժանտական կազմի յուրաքանչյուր զինծառայող պետք է ուշադրություն դարձնի չարաշահման յուրաքանչյուր նշանի վրա և պարտավորված լինի դրանց մասին զեկուցելու ըստ վերադասության, այն հաշվով, որ ձեռնարկվեն անհապաղ և արդյունավետ միջոցներ:
- ✓ Հրամանատարներն իրենց ղեկավար դիրքը պետք է օգտագործեն վատ վերաբերմունքի դեպքերը կանխելու և մեղավորներին պատժելու համար:
- ✓ Հրամանատարները, վախի և պատժի մթնոլորտի փոխարեն, պետք է նպաստեն փոխադարձ վստահության և հարգանքի մշակույթի ձևավորմանը:
- ✓ Հալածանքների կամ բռնության ենթարկված զինծառայողների համար պետք է գանգատարկման համապատասխան մեխանիզմներից օգտվելու հնարավորություն ապահովվի:
- ✓ Վատ վերաբերմունքի, հալածանքների կամ ճնշման դեպքերի մասին գանգատները պետք է քննության առնվեն, իսկ մեղավորները՝ կանչվեն պատասխանատվության:
- ✓ Պետք է բացառվի հանդուրժողականությունը զինված ուժերում ճնշումների նկատմամբ:

³⁸⁶ «Ձինվորական օմբուդսմաններ», նշված աղբյուրը, ծնթ. 338:

- ✓ Օրենսդրությամբ պետք է սահմանվի ձեռնադրման չթույլատրված երևույթների հստակ արգելքը:
- ✓ Պետությունը պետք է հետևողականորեն քննության առնի զինված ուժերում մարդու իրավունքների խախտումների պատճառները և արձագանքի համապատասխան կերպով:
- ✓ Պաշտպանության նախարարությունները պետք է համագործակցեն ՀԿ-ների և զանգվածային լրատվամիջոցների հետ և զորամասերի «դռները բացեն» թափանցիկությունը բարձրացնելու նպատակով:
- ✓ Արտաքին ինստիտուտներին, օրինակ՝ օմբուդսմաններին, մարդու իրավունքների հանձնաժողովներին, ՀԿ-ներին կամ հետաքննող հատուկ հանձնաժողովներին պետք է թույլ տրվի հետևել, թե ինչպես են պահպանվում մարդու իրավունքները զինված ուժերում, ինչպես նաև՝ հանդես գալ վատ վերաբերմունքին նպաստող վարվելաձևերի և միտումների փոփոխման առաջարկություններով:

Աշխատանքային պայմանները

Սույն գլխում ներկայացվում է զինծառայողների աշխատանքային պայմանների ապահովման դրական փորձը՝ ԵԱՀԿ մասնակից պետություններում զինծառայողների սոցիալական և տնտեսական իրավունքների տեսանկյունից: Կարևոր է ընդգծել, որ սոցիալական և տնտեսական իրավունքները տարբերվում են քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքներից, քանի որ սոցիալական և տնտեսական իրավունքները «ծրագրային» կամ «պոզիտիվ» իրավունքներ են, որոնք պետություններին պարտավորեցնում են միջոցներ ձեռնարկել և ծրագրեր իրականացնել այդ իրավունքների իրացմանը նպաստելու ուղղությամբ³⁸⁷:

Առկա հիմնախնդիրները և քննարկվող հարցերը լուսաբանելուց հետո սույն գլխում ներկայացվում են տարբեր մոտեցումներ, որոնք ԵԱՀԿ մասնակից տարբեր պետություններ որդեգրել են զինծառայողների աշխատանքային պայմանների առնչությամբ: Առանձնակի ուշադրություն է դարձվում աշխատանքային ժամանակին, վարձատրությանը, աշխատանքի անվտանգության և հիգիենայի, ինչպես նաև ընտանեկան կյանքի հարցերին: Սույն գլուխը եզրափակվում է լավագույն փորձի առանձին օրինակների և հանձնարարականների ներկայացմամբ: Քանի որ այս ձեռնարկը կենտրոնանում է խաղաղ պայմաններում առաջացող իրավիճակների վրա, արտասահմանում խաղաղապահ և այլ առաքելությունների իրականացման ընթացքում զորքերի տեղակայման հարցերն այստեղ չեն քննարկվում: Այս գլուխը ելնում է զինված ուժերը որպես ամբողջություն դիտարկելու սկզբունքից, միաժամանակ ընդունելով, որ յուրաքանչյուր որոշակի պետության նավատորմում, օդուժում և ցամաքային զորքերում աշխատանքային պայմանները կարող են իրարից տարբերվել:

1. Քննարկվող հարցերը

«Աշխատանքի արդարացի և բարենպաստ պայմաններից» օգտվելը սոցիալական և տնտեսական իրավունքների ավելի լայն համակարգի մի մասն է, որոնք ներառում են այնպիսի հարցեր, ինչպիսիք են աշխատանքի իրավունքը, արհմիություն ստեղծելու և դրան անդամակցելու իրավունքը, բավարար կենսամակարդակի իրավունքը, ինչպես նաև ֆիզիկական և հոգեկան առողջության առավելագույն հասանելի մակարդակի իրավունքը³⁸⁸: Այն ներառում է նաև հավասար հնարավորությունների հարցը, որը քննարկվել է այս ձեռնարկի այլ գլուխներում (տե՛ս գլուխ 12-14):

Ինչպես նշվեց վերը, աշխատանքի արդարացի և բարենպաստ պայմանները չպետք է դիտվեն որպես զուտ իրավական բնույթի նվազագույն չափորոշիչներ, ավելի շուտ պետությունները պետք է առաջ քաշեն այնպիսի ծրագրեր կամ քաղաքական խնդիրներ, որոնք նպատակաուղղված լինեն նման պայմանների ապահովմանը: Օրինակ՝ Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիրը (ՏՄՄԻՄԴ), պետություններից պահանջելով իրականացնել այդ

³⁸⁷ Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների կոմիտե, թիվ 9 Ընդհանուր մեկնաբանություն, E/C.12/1998/24, 3 դեկտեմբերի 1998 թ., տե՛ս <<http://www.hri.ca/fortherecordCanada/documentation/tbodies/e-c12-1998-24.htm>>:

³⁸⁸ Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիր, տե՛ս <<http://www.ohchr.org/english>>:

իրավունքները «համապատասխան միջոցների ձեռնարկմամբ», որդեգրել է լայն և ճկուն մոտեցում, որը հաշվի է առնում դաշնագրին մասնակցող պետությունների իրավական և վարչական համակարգերի առանձնահատկությունները³⁸⁹:

ԵԱՀԿ մասնակից բոլոր պետությունները զինձառայողների համար ապահովում են սոցիալական և տնտեսական բնույթի որոշակի իրավունքներ, որոնք առանձին երկրներում տարբերվում են այն իրավունքներից, որոնք ապահովված են այլ քաղաքացիական ծառայողների կամ քաղաքացիական բնակչության համար³⁹⁰: Սա բացատրվում է նրանով, որ զինվորական մասնագիտության տեր անձինք բախվում են այնպիսի վտանգների կամ պահանջների, որոնք ազդեցություն են ունենում զինձառայողների անվտանգության և առողջության վրա: Մինչդեռ տասնը, խաղաղ պայմաններում, մեծ թվով զինձառայողներ կատարում են այնպիսի աշխատանք (օրինակ՝ պահպանություն, բժշկություն, ճաշարանների օժանդակ անձնակազմ, համակարգչային մասնագետներ և այլն), որի պայմաններում առողջության և անձնական անվտանգության ռիսկերը նման են մասնավոր հատվածում առկա ռիսկերին: Զինվորական աշխատանքներ կատարող զինձառայողների միայն մի փոքր մասն է, օրինակ՝ մարտական անձնակազմը, սակրավորները, հետախույզները, որ ենթարկվում է առողջության և անձնական անվտանգության այնպիսի ռիսկերի, որոնք յուրահատուկ են զինվորական մասնագիտությանը: Այս վտանգները մասամբ կապված են զինվորական մասնագիտությանը բնորոշ սթրեսի հետ, մասամբ էլ՝ ֆիզիկական, քիմիական կամ կենսաբանական նյութերի ներգործության հետ (օրինակ՝ վարժանքների կամ տեղակայման վարակված վայրերը, ռադիացիան, աղմուկը և այլն)³⁹¹:

Աշխատանքի արդարացի և բարենպաստ պայմանների հարցն առնչվում է զինված ուժերին և զինձառայողներին մի քանի պատճառներով: Առաջին՝ պատշաճ աշխատանքային պայմանները, ինչպես, օրինակ՝ անվտանգության տեխնիկայի և առողջապահության արդյունավետ միջոցները, նպաստում են աշխատավայրում դժբախտ պատահարների, հիվանդությունների և վնասվածքների կանխարգելմանը: Օրինակ՝ Եվրոպական Միության մասնավոր և հանրային հատվածներում տարեկան տեղի է ունենում մոտ 4.8 միլիոն արտադրական պատահար, և բոլոր աշխատողների 14 տոկոսը տարեկան մեկ անգամ տուժում է դժբախտ պատահարից: Միջին հաշվով արտադրական պատահարների հետևանքով տարեկան զոհվում է մոտ 5,200 աշխատակից, և ԵՄ-ում տարեկան կտրվածքով մոտ 158 միլիոն աշխատանքային օր կորչում է³⁹²: Ներդիր 17.1-ում ներկայացվում են առողջության պահպանության և աշխատանքի անվտանգության հետ կապված առավել հաճախակի հանդիպող այն խնդիրները, որոնք առնչվում են զինված ուժերին:

³⁸⁹ Թիվ 9 Ընդհանուր մեկնաբանություն, նշվ. աղբյուրը, ծնթ. 387:

³⁹⁰ Նոլտե, նշվ. աշխ., ծնթ. 6, էջ 97:

³⁹¹ EUROMIL, “Final Report on the 6th International Seminar: Health and Safety for Military Personnel in European Forces: The Importance of Social Dialogue”, 8-10 November 2002, Vaerlose/Copenhagen [ԵՎՐՈՄԻԼ, «6-րդ միջազգային սեմինարի հաշվետու զեկույց. զինձառայողների առողջությունն ու անվտանգությունը Եվրոպական զինված ուժերում. Հասարակական երկխոսության կարևորությունը», 8-10 նոյեմբերի, 2002 թ., Վերլոսե/Կոպենհագեն], տե՛ս <<http://www.euromil.org/documents/reports/Report%20on%20the%206th%20International%20Seminar.pdf>>:

³⁹² Եվրոպական համայնքների հանձնաժողով, 2004 թ. հանձնաժողովի զեկույցը՝ ներկայացված՝ Եվրոպական Խորհրդարանին, Խորհրդին, Տնտեսական և սոցիալական հարցերի Եվրոպական կոմիտեին և Տարածաշրջանների հարցերի կոմիտեին «Աշխատավայրում առողջության և անվտանգության մասին» թիվ 89/391 դիրեկտիվի («Շրջանակային դիրեկտիվ»), թիվ 89/654 դիրեկտիվի («Անվտանգությունը աշխատավայրում»), թիվ 89/655 դիրեկտիվի («Աշխատանքային սարքավորումները»), թիվ 89/656 դիրեկտիվի («Անձնական պաշտպանության միջոցները»), թիվ 90/269 դիրեկտիվի և թիվ 90/270 դիրեկտիվի («Աշխատանքը դիսֆիլեյ սարքավորումներով») գործնական կատարման վերաբերյալ, Բրյուսել, 5 փետրվարի, 2004 թ., տե՛ս <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2004/com2004_0062en01.pdf>:

Ներդիր 17.1

Զինվորական հատվածում առավել հաճախ հանդիպող առողջության պահպանության և աշխատանքի անվտանգության հետ կապված խնդիրները³⁹³

Ա. Սոցիալ-հոգեբանական խնդիրներ

Մթերեսը

Զինվորական կազմակերպության կառուցվածքում տեղի ունեցող փոփոխությունները (վերակազմավորումը, շարժունակության և ճկունության պահանջները), բարդ տեխնոլոգիական սարքավորումների հետ աշխատանքը, չնորմավորված աշխատանքային ժամանակը (հատկապես վարժանքների և պահակային ծառայության ընթացքում) այն գործոններն են, որոնք կարող են հանգեցնել սթրեսի:

Հետպատերազմյան սթրեսի համախտանիշ (ՀՄՀ)

ՀՄՀ-ն տարածված երևույթ է դարձել այն զինծառայողների շրջանում, ովքեր մասնակցել են արտասահմանում զինվորական առաքելությունների իրականացմանը: Դժվար է բացահայտել այս համախտանիշի իրական պատճառները: Ընդհանրապես ենթադրվում է, որ այս համախտանիշը մի քանի գործոնների միաժամանակյա ազդեցության հետևանք է. սթրես (տարբեր մշակութային և կրոնական միջավայր, բռնության մթնոլորտ, ընտանեկան սթրես, անորոշություն, մարտական պատրաստակամության վիճակի բարձր աստիճան և այլն), պատվաստումներ, վտանգավոր ճառագայթային և քիմիական նյութերի ներգործություն, աշխատանքային միջավայր և կենսապայմաններ, ոչ կանոնավոր աշխատանքային ժամանակ և ոչ հավասար ծանրաբեռնվածություն տեղակայման ընթացքում: Այս բոլոր գործոնները բացասաբար են ազդում այն զինվորների իմունային համակարգի վրա, ովքեր մասնակցում են մարդասիրական և արտաքին այլ առաքելությունների իրականացմանը:

Բ. Մասնագիտական հիվանդություններ և արտադրական պատահարներ

Վարժանքների և տեղակայման վարակված շրջանները

Խնդիրներ՝ կապված ասբեստի, աղքատացված ուրանի և այլ նյութերի հետ:

Ճառագայթում

Օրինակ՝ լուրջ առողջական խնդիրներ, որ ունենում են ռադարով աշխատող զինվորները:

Ֆիզիկական հարուցիչներ, ինչպիսիք են աղմուկը, խոնավությունը և այլն

Ականջների պաշտպանության բացակայությունը կարող է հանգեցնել լսողության անդադնալի կորստի:

Սրան հատկապես ենթակա են օդաչուները և օդուժի հենակայաններում աշխատող զինվորները:

Աշխատանքային ժամանակը

Դժբախտ պատահարների բարձր վտանգը, որոնք տեղի են ունենում վարժանքների կամ առաքելությունների իրականացման ընթացքում արտաժամյա աշխատանքից հետո կամ միապաղաղ գիշերային հերթափոխների պատճառով (պահակային ծառայություն):

Երկրորդ՝ ՏՄՄԻՄԴ-ի վավերացմամբ ԵԱՀԿ մասնակից պետությունները իրավական պարտավորություն են ստանձնել «բոլոր պատշաճ միջոցներով» ապահովել աշխատանքի արդարացի և բարենպաստ պայմանների առկայությունը: Երրորդ՝ աշխատանքի արդարացի և բարենպաստ պայմանները դրական ներգործություն են ունենում գորանոցներում աշխատանքի և ապրելու պայմանների վրա: Դրանք նվազեցնում են

³⁹³ Տե՛ս <www.euromil.org>:

այնպիսի պայմանների ներգործությունը, ինչպիսիք են չքավորությունն ու ցածր կենսամակարդակը, ինչպես նաև նվազեցնում են վատ վերաբերմունքի դրսևորումների հավանականությունը: Չորրորդ՝ աշխատանքային լավ պայմաններն օգնում են բարձրացնելու համախմբվածության աստիճանը և մարտական ոգին: Վերջապես, զինվորների՝ սոցիալական իրավունքների լայն շրջանակից օգտվելու ապահովումը նպաստում է, որ հանրության շրջանում դրական պատկերացում ստեղծվի զինված ուժերի վերաբերյալ: Իսկ զինված ուժերի՝ որպես պատասխանատու գործատուի մասին դրական հասարակական կարծիքը կարող է իր հերթին դյուրացնել նոր անձնակազմի հավաքագրման գործընթացը:

Ձինվորական միություններն ու ներկայացուցչական ընկերակցությունները կարևոր դեր են կատարում աշխատանքի արդարացի և բարենպաստ պայմանների ապահովման գործում: Դրանք էական նշանակություն ունեն զինված ուժերի ներսում աշխատանքային պայմանների բարելավման ռազմավարությունը մշակելու տեսանկյունից: Ձինվորական միություններն ու ներկայացուցչական ընկերակցությունները դեր ունեն նաև համապատասխան օրենսդրության ընդունման և կիրառման գործում: Բացի այդ, առկա հիմնախնդիրները բարձրաձայնելու և իրազեկության մակարդակը բարձրացնելու ընթացքում նրանք հանդես են գալիս զինվորների անունից³⁹⁴ (տե՛ս գլուխ 9, «Ձինվորական միություններ և ընկերակցություններ»):

2. Մարդու իրավունքներին առնչվող միջազգային պարտավորությունները

Քննարկվող խնդրի առնչությամբ կարևոր են հետևյալ դաշնագրերն ու պայմանագրերը. Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիրը, Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության մի շարք կոնվենցիաները, Եվրոպայի խորհրդի Եվրոպական սոցիալական խարտիան, Եվրոպական Միության Խորհրդի համապատասխան դիրեկտիվները, ինչպես նաև՝ ԵԱՀԿ պարտավորությունները:

SUՄԻՄԴ-ը տարածվում է սույն գլխում քննարկվող մի խումբ իրավունքների վրա³⁹⁵, ներառյալ՝

- Վարձատրությունը, որը բոլոր աշխատավորների համար նվազագույնն ապահովում է արդար աշխատավարձ և համարժեք աշխատանքի դիմաց՝ հավասար վարձատրություն՝ առանց որևէ տարբերակման, ինչպես նաև՝ նրանց և նրանց ընտանիքների համար բավարար ապրուստ, աշխատանքի այնպիսի պայմանները, որոնք համապատասխանում են անվտանգության և հիգիենայի պահանջներին. բոլորի համար աշխատանքի մեջ հավասար հնարավորություններ, հանգիստ, ժամանց և աշխատանքային ժամանակի ողջամիտ սահմանափակում և վարձատրություն տոնական օրերի դիմաց (հոդված 7):
- Սոցիալական ապահովությունը, այդ թվում՝ սոցիալական ապահովագրությունը (հոդված 9):
- Ընտանիքների պահպանությունն և աջակցությունը, երեխաների խնամքի տրամադրումը, ինչպես նաև հատուկ միջոցներ ձեռնարկելը՝ երեխաներին և երիտասարդներին պաշտպանելու և օգնելու համար (այս կապակցությամբ տե՛ս գլուխ 15, «Ձինված ուժերին առնչվող երեխաները») (հոդված 10):
- Յուրաքանչյուրի և նրա ընտանիքի համար այնպիսի կենսամակարդակի իրավունքը, որը ներառում է բավարար սնունդ, հագուստ և բնակարան (հոդված 11):

³⁹⁴ Նույն տեղում:

³⁹⁵ Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիր, տե՛ս <http://www.unhcr.ch/html/menu3/b/a_ceschr.htm>:

- Ֆիզիկական և հոգեկան առողջության առավելագույնս հասանելի մակարդակը (հոդված 12):
- Կրթությունը (հոդված 13):

Բացի արհմիություն ստեղծելու և դրան անդամակցելու իրավունքից (հոդված 8), ՏՄՄԻՄԴ-ը վերը նշված իրավունքների իրացումը չի սահմանափակում ազգային անվտանգության նկատառումներով կամ հատկապես զինծառայողների առնչությամբ:

Եվրոպական սոցիալական խարտիան նույնպես մի շարք կարևոր սոցիալական և տնտեսական իրավունքներ է նախատեսում, որոնք քննարկվում են սույն գլխում, այդ թվում՝ աշխատանքի արդարացի պայմանների իրավունքը (հոդված 1), անվտանգ և առողջության համար անվնաս աշխատանքային պայմանների իրավունքը (հոդված 3), արդարացի վարձատրման իրավունքը (հոդված 4), աշխատող կանանց մայրության պաշտպանվածության իրավունքը (հոդված 8), մասնագիտական կողմնորոշման իրավունքը և մասնագիտական ուսումնառության իրավունքը (հոդվածներ 9 և 10), առողջապահության պաշտպանվածության իրավունքը (հոդված 11), սոցիալական ապահովության իրավունքը (հոդված 12), սոցիալական և բժշկական օգնության իրավունքը (հոդված 13) և սոցիալական ապահովության ծառայություններից օգտվելու իրավունքը (հոդված 14): Եվրոպական սոցիալական խարտիան սահմանում է, որ այս իրավունքները կարող են սահմանափակվել այն պայմանով, որ այդ սահմանափակումները նախատեսված լինեն օրենքով, անհրաժեշտ լինեն ժողովրդավարական հասարակությունում և բխեն, ի թիվս այլոց, ազգային անվտանգության պաշտպանության շահերից (հոդված Գ, սահմանափակումների վերաբերյալ)³⁹⁶:

Վերը նշված իրավունքները վերահաստատվել են նաև ԱՄԿ մի քանի կոնվենցիաներում: Վերջիններս կարգավորում են խնդիրների բավականին լայն շրջանակ՝ ներառելով հնարավորությունների և վերաբերմունքի հավասարությունը³⁹⁷, զբաղվածության երաշխիքները³⁹⁸, վարձատրությունը³⁹⁹, աշխատանքային ժամանակը, աշխատանքի

³⁹⁶ Եվրոպայի խորհրդի Եվրոպական սոցիալական խարտիա, տե՛ս http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/a_cescr.htm:

³⁹⁷ Համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրության մասին կոնվենցիա (թիվ 100), 1951 թ., «Համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրության մասին» հանձնարարական (թիվ 90), 1951 թ., Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին կոնվենցիա, (թիվ 111), 1958 թ., «Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին» հանձնարարական (թիվ 111), 1958 թ., տե՛ս <<http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>>:

³⁹⁸ Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման մասին կոնվենցիա (թիվ 158), 1982 թ., «Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման մասին» հանձնարարական (թիվ 166), 1982 թ., «Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման մասին» հանձնարարական (թիվ 119), 1963 թ., տե՛ս <<http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>>:

³⁹⁹ Պետական մարմինների հետ կնքվող պայամանագրերում աշխատանքային հարցերին վերաբերող հոդվածների մասին կոնվենցիա (թիվ 94), 1949 թ., «Պետական մարմինների հետ կնքվող պայամանագրերում աշխատանքային հարցերին վերաբերող հոդվածների մասին» հանձնարարական (թիվ 84), 1949 թ., Աշխատավարձի պաշտպանության մասին կոնվենցիա (թիվ 95), 1949 թ., «Աշխատավարձի պաշտպանության մասին» հանձնարարական (թիվ 85), 1949 թ., Հատկապես զարգացող երկրների հետ կապված նվազագույն աշխատավարձ սահմանելու մասին կոնվենցիա (թիվ 131), 1970 թ., Գործատուի անվճարունակության դեպքում աշխատողների պահանջների ապահովման մասին կոնվենցիա (թիվ 173), 1992 թ., «Գործատուի անվճարունակության դեպքում աշխատողների պահանջների ապահովման մասին» հանձնարարական (թիվ 180), 1992 թ., տե՛ս <<http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>>:

ժամերը, շաբաթական հանգստյան օրերը և վարձատրվող արձակուրդը⁴⁰⁰, աշխատանքի անվտանգությունն ու հիգիենան⁴⁰¹:

Չնայած նշված պայմանագրերն ու դաշնագրերն էությանը համընդհանուր բնույթ ունեն, Եվրոպական Միությունն ընդունել է մի շարք դիրեկտիվներ, որոնք սահմանում են աշխատանքային հատուկ պայմաններ: Կանխարգելումը ԵՄ աշխատանքային հիգիենայի և անվտանգության հարցերի կարգավորման ուղղորդող քաղաքականությունն է: Դժբախտ պատահարներից և արտադրական հիվանդություններից խուսափելու նպատակով ընդունվել են ԵՄ ամբողջ տարածքում գործող նվազագույն պահանջները աշխատավայրում հիգիենայի և անվտանգության մասին, ինչպես նաև՝ աշխատանքային ժամանակին վերաբերող պայմանները: Դրանց թվում են հետևյալ դիրեկտիվները՝ թիվ 89/391 («Շրջանակային դիրեկտիվ») ⁴⁰², թիվ 89/654 («Անվտանգությունը աշխատավայրում») ⁴⁰³, թիվ 89/655 («Աշխատանքային սարքավորումներ») ⁴⁰⁴, թիվ 89/656 («Անձնական պաշտպանության միջոցներ») ⁴⁰⁵, թիվ 90/269 («Բեռների ձեռքով կատարվող

⁴⁰⁰ Արտադրական ձեռնարկություններում շաբաթական հանգստի կիրառման մասին կոնվենցիա (թիվ 14), 1921 թ., Առևտրային կազմակերպություններում և հիմնարկներում շաբաթական հանգստի մասին կոնվենցիա (թիվ 106), 1957 թ., «Առևտրային կազմակերպություններում և հիմնարկներում շաբաթական հանգստի մասին» հանձնարարական (թիվ 103), 1957 թ., Ոչ լրիվ դրույքով աշխատանքի մասին կոնվենցիա (թիվ 175), 1994 թ., «Ոչ լրիվ դրույքով աշխատանքի մասին» հանձնարարական (թիվ 182), 1994 թ., «Աշխատանքային ժամերի պակասեցման մասին» հանձնարարական (թիվ 116), 1962 թ., տե՛ս <<http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>>:

⁴⁰¹ Արտադրական միջավայրում աշխատանքի հիգիենայի և անվտանգության մասին կոնվենցիա (թիվ 155), 1981 թ., «Արտադրական միջավայրում աշխատանքի հիգիենայի և անվտանգության մասին» հանձնարարական (թիվ 164), 1981 թ., Արտադրական միջավայրում աշխատանքի հիգիենայի և անվտանգության մասին կոնվենցիային կից 2002 թ. արձանագրություն (թիվ 155), 1981 թ., Աշխատանքի հիգիենայի ծառայությունների մասին կոնվենցիա (թիվ 161), 1985 թ., «Աշխատանքի հիգիենայի ծառայությունների մասին» հանձնարարական (թիվ 171), 1985 թ., «Աշխատավայրում աշխատողների առողջության պաշտպանության մասին» հանձնարարական (թիվ 97), 1953 թ., «Աշխատողների կենցաղային սպասարկման մասին» հանձնարարական (թիվ 102), 1956 թ., «Մասնագիտական հիվանդությունների ցանկի, արտադրական պատահարների ու մասնագիտական հիվանդությունների մասին իրազեկման և դրանց գրանցման մասին» հանձնարարական (թիվ 194), 2002 թ., տե՛ս <<http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>>: Գոյություն ունեն նաև աշխատողներին վտանգի առանձին տեսակներից պաշտպանելու մասին կոնվենցիաներ:

⁴⁰² Խորհրդի 1989 թ. հունիսի 12-ի թիվ 89/391/EEC դիրեկտիվը՝ «Աշխատավայրում աշխատողների անվտանգության և առողջության պաշտպանության բարելավումը խթանող միջոցառումների ներդրման մասին», տե՛ս <http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prodCELEXnumdoc&lg=en&numdoc=31989L0391&model=guichett>:

⁴⁰³ Խորհրդի 1989 թ. նոյեմբերի 30-ի թիվ 89/654/EEC դիրեկտիվը՝ «Աշխատավայրում անվտանգության և առողջության նվազագույն պահանջների մասին» (առաջին անհատական դիրեկտիվը՝ թիվ 89/391/EEC դիրեկտիվի 16-րդ հոդվածի 1-ին կետի իմաստով), տե՛ս <http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31989L0654&model=guichett>:

⁴⁰⁴ Խորհրդի 1989 թ. նոյեմբերի 30-ի թիվ 89/655/EEC դիրեկտիվը՝ «Աշխատավայրում աշխատողների կողմից աշխատանքային սարքավորումների օգտագործման ընթացքում անվտանգության և առողջության նվազագույն պահանջների մասին» (երկրորդ անհատական դիրեկտիվը՝ թիվ 89/391/EEC դիրեկտիվի 16-րդ հոդվածի 1-ին կետի իմաստով), տե՛ս <http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=31989L0655&model=guichett>:

⁴⁰⁵ Խորհրդի 1989 թ. նոյեմբերի 30-ի թիվ 89/656/EEC դիրեկտիվը՝ «Աշխատավայրում աշխատողների կողմից անձնական պաշտպանության միջոցների օգտագործման ընթացքում առողջության և անվտանգության նվազագույն պահանջների մասին» (երրորդ անհատական դիրեկտիվը՝ թիվ 89/391/EEC դիրեկտիվի 16-րդ հոդվածի 1-ին կետի իմաստով), տե՛ս <[http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=31989L0656&model=guichett)

մշակման մասին»⁴⁰⁶ և թիվ 90/270 («Աշխատանքը ցուցադրող սարքավորումներով»)⁴⁰⁷, ինչպես նաև «Աշխատանքային ժամանակի մասին» թիվ 93/104 եվրոպական դիրեկտիվը⁴⁰⁸: Ինչպես «Շրջանակային դիրեկտիվը», այնպես էլ «Աշխատանքային ժամանակի մասին» եվրոպական դիրեկտիվը նախատեսում են զինված ուժերին առնչվող բացառություններ: «Շրջանակային դիրեկտիվի» 2-րդ հոդվածի 2-րդ կետը նախատեսում է.

«Սույն դիրեկտիվը կիրառելի չէ այն դեպքերում, որոնց պարագայում պետական գործունեության առանձին տեսակներին, օրինակ՝ զինված ուժերին կամ ոստիկանությանը կամ քաղաքացիական պաշտպանության ծառայություններում իրականացվող առանձին աշխատանքներին բնորոշ առանձնահատկությունները անխուսափելիորեն հակասության մեջ են սույն դիրեկտիվի պահանջների հետ: Այդ դեպքերում, աշխատողների անվտանգությունն ու առողջությունը պետք է ապահովվեն հնարավորինս՝ սույն դիրեկտիվի նպատակներից ելնելով»⁴⁰⁹:

ԵԱՀԿ մասնակից պետությունները նաև իրենց նվիրվածությունն են արտահայտել աշխատանքի ընդունելի պայմաններին հասնելու և իրենց քաղաքացիների աշխատանքի իրավունքի իրացումն ապահովելու գործում (տե՛ս ներդիր 17.2): Այս առումով հատկապես կարևոր են «Անվտանգության ռազմաքաղաքական ասպեկտների ԵԱՀԿ վարքականոնները», որոնք մասնակից պետություններին պարտավորեցնում են ապահովել, որ ռազմական, ռազմականացված և անվտանգության ուժերի անձնակազմը կարողանա օգտվել մարդու իրավունքներից և հիմնարար ազատություններից և իրացնել դրանք,

lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0656:EN:HTML>:

⁴⁰⁶ Խորհրդի 1990 թ. մայիսի 29-ի թիվ 90/269/EEC դիրեկտիվը՝ «Բեռների ձեռքով կատարվող մշակման ընթացքում, հատկապես՝ աշխատողների կողմից մեջքի վնասվածք ստանալու վտանգի առկայության դեպքում, առողջության և անվտանգության նվազագույն պահանջների մասին» (չորրորդ անհատական դիրեկտիվը՝ թիվ 89/391/EEC դիրեկտիվի 16-րդ հոդվածի 1-ին կետի իմաստով), տե՛ս <http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=31990L0269&model=guichett>:

⁴⁰⁷ Խորհրդի 1990 թ. մայիսի 29-ի թիվ 90/270/EEC դիրեկտիվը՝ «Ցուցադրող սարքավորումներով աշխատանքի առողջության և անվտանգության նվազագույն պահանջների մասին» (հինգերորդ անհատական դիրեկտիվը՝ թիվ 89/391/EEC դիրեկտիվի 16-րդ հոդվածի 1-ին կետի իմաստով), տե՛ս <http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31990L0270&model=guichett>:

⁴⁰⁸ Խորհրդի 1993 թ. նոյեմբերի 23-ի թիվ 93/104/EC դիրեկտիվը՝ «Աշխատանքային ժամանակի կազմակերպման որոշ հարցերի մասին», տե՛ս <<http://www.incomesdata.co.uk/information/worktimedirective.htm>>:

⁴⁰⁹ Խորհրդի «Աշխատավայրում աշխատողների անվտանգության և առողջության պաշտպանության բարելավումը խթանող միջոցառումների ներդրման մասին» 1989 թ. հունիսի 12-ի թիվ 89/391/EEC դիրեկտիվ, հոդված 2.2, տե՛ս <http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=31989L0391&model=guichett>: Աշխատանքային ժամանակի կազմակերպման մասին եվրոպական դիրեկտիվը հետևում է այդ մոտեցմանը: Հոդված 1.3-ում՝ «Նպատակը և կիրառման շրջանակները», հենվելով «Շրջանակային դիրեկտիվի» վրա, նշվում է. «Սույն դիրեկտիվը, թիվ 89/391/EEC դիրեկտիվի 2-րդ հոդվածի իմաստով, կիրառվում է գործունեության բոլոր հատվածների նկատմամբ՝ և՛ հանրային, և՛ մասնավոր, առանց սույն դիրեկտիվի 17-րդ հոդվածի գործողության շրջանակը նեղացնելու և բացառությամբ օդային, երկաթգծային, ճանապարհային, ծովային, ներքին ջրային և լճային տրանսպորտի, ձկնորսության, ծովային այլ աշխատանքների և բժիշկների կողմից վերապատրաստման ընթացքում իրականացվող գործունեության», տե՛ս <<http://www.incomesdata.co.uk/information/worktimedirective.htm>>:

ներառյալ՝ տնտեսական և սոցիալական իրավունքները: Վարքականոնների 32-րդ կետով մասնակից պետություններից պահանջվում է «ապահովել, որ ռազմական, ռազմականացված և անվտանգության ուժերի անձնակազմը կարողանա օգտվել ԵԱՀԿ փաստաթղթերում և միջազգային իրավունքում ամրագրված մարդու իրավունքներից և հիմնարար ազատություններից և իրացնել դրանք՝ սահմանադրական և օրենսդրական նորմերին և ծառայության պահանջներին համապատասխան»:

Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքներն իրենց բնույթով տարբերվում են քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքներից. քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքները նեգատիվ իրավունքներ են և սովորաբար պահանջում են, որ պետությունը ձեռնպահ մնա որոշակի գործողություններ կատարելուց: Մինչդեռ տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքները պետությունների համար պոզիտիվ պարտավորություններ են: Այդ առումով քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների պաշտպանությունը շատ ավելի հստակ է, սակայն երբ տեղի է ունենում տնտեսական, սոցիալական կամ մշակութային որևէ իրավունքի խախտում, հարց է ծագում, թե որ իրավական նորմն է խախտվել: Մա չի նշանակում, որ տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքները չեն համարվում են հարկադրանքի կիրառման սպառնալիքի տակ իրագործելի: Ավելի շուտ դա նշանակում է, որ «շատ պետություններ և մարդու իրավունքների շատ համակարգեր նախընտրել են դրանց հարկադիր կատարումն ապահովել ոչ թե դատական ընթացակարգի շրջանակներում, այլ ուրիշ տարբեր եղանակներով»⁴¹⁰:

Ներդիր 17.2

ԵԱՀԿ պարտավորությունները տնտեսական և սոցիալական իրավունքների ոլորտում⁴¹¹

(12) [Մասնակից պետությունները] ընդունում են, որ... տնտեսական, սոցիալական... և մյուս իրավունքներն ու ազատությունները անխտիր գերազույն կարևորություն ունեն և պետք է լիարժեք իրացվեն համապատասխան միջոցների շնորհիվ:

(13) Այս կապակցությամբ պետությունները՝

(13.1) մշակելու են տնտեսական, սոցիալական... և մարդու այլ իրավունքների և հիմնարար ազատությունների ոլորտի օրենքներ, կանոնակարգեր և քաղաքականություն, ինչպես նաև կիրառելու են դրանք պրակտիկայում՝ այդ իրավունքների և ազատությունների արդյունավետ իրացումը երաշխավորելու համար,

(13.2) քննության են առնելու ... Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրին և միջազգային համապատասխան այլ փաստաթղթերին միանալու հարցը, եթե նրանք դեռևս դա չեն արել: ...

⁴¹⁰ E. Nii Ashie Kotey, “Some Fallacies About Rights: of Indivisibility, Priorities and Justiciability”, in Report of a Regional Seminar on Economic, Social and Cultural Rights (Geneva: International Commission of Jurists, 1998) [Բ. Նիի Էյշի Քոտի, «Որոշ մոլորություններ իրավունքների առնչությամբ՝ կապված անօտարելիության, նախապատվությունների և դատական պաշտպանվածության հետ»։ Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների վերաբերյալ տարածաշրջանային սեմինարի հաշվետվությունից (Ժնև, Իրավաբանների միջազգային հանձնաժողով, 1998թ.)]:

⁴¹¹ Վիեննա, 1989 թ. (Եվրոպական անվտանգությանը վերաբերող հարցեր, կետ 12, 13, 13.1, 13.2, 14 և 21):

(14) Մասնակից պետությունները ընդունում են, որ տնտեսական [և] սոցիալական... իրավունքների խթանումը գերագույն կարևորություն ունի մարդկային արժանապատվության և յուրաքանչյուր անհատի իրավաչափ ձգտումներին հասնելու համար: Հետևաբար, նրանք շարունակելու են ջանքեր գործադրել, որ համապատասխան բոլոր, այդ թվում օրենսդրական բնույթի միջոցներով հետևողականորեն հասնեն տնտեսական [և] սոցիալական... իրավունքների ամբողջական իրացմանը: Այս կապակցությամբ նրանք հատուկ ուշադրություն են դարձնելու զբաղվածության, բնակարանային ապահովման, սոցիալական ապահովության [և] առողջապահության ոլորտներում առկա հիմնախնդիրներին: ...Նրանք խթանելու են իրենց երկրներում բոլոր իրավունքների և ազատությունների իրացման, ինչպես նաև միմյանց և այլ պետությունների հետ հարաբերությունների զարգացման գործընթացի շարունակականությունը, որպեսզի յուրաքանչյուր ոք իրականում լիարժեքորեն օգտվի իր տնտեսական [և] սոցիալական ... իրավունքներից:

...
(21) Մասնակից պետությունները ապահովելու են, որ վերը նշված իրավունքները ենթակա լինեն միայն այնպիսի սահմանափակումների, որոնք նախատեսված են օրենքով և համապատասխանում են միջազգային իրավունքով իրենց ստանձնած պարտավորություններին, մասնավորապես՝ Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրին և իրենց ստանձնած միջազգային այլ պարտավորություններին, մասնավորապես՝ Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրին: Այդ սահմանափակումները բացառությունների բնույթ ունեն: Մասնակից պետությունները ապահովելու են, որ այդ սահմանափակումները չչարաշահվեն և չկիրառվեն կամայականորեն, այլ գործադրվեն այնպես, որ ապահովվի այդ իրավունքների արդյունավետ իրականացումը:

3. Քաղաքականությունը և մոտեցումները

Աշխատանքային ժամանակը և փոխհատուցումը արտաժամյա աշխատանքի դիմաց

Ավանդաբար շատ երկրներ զինված ուժերում աշխատանքային ժամանակը կարգավորող իրենց մոտեցումներում հենվել են այն գաղափարի վրա, որ զինծառայողները պետք է մշտապես գտնվեն մարտունակության վիճակում: Սակայն այս հայեցակարգով առաջնորդվելու հետևողականությունը տարբեր է: Ջորջ Նոլտեի և Հելկի Կրիգերի կատարած նախորդ հետազոտությունը ցույց է տալիս, որ Եվրոպայում զինծառայողների աշխատանքային ժամանակի միջին տևողությունը տատանվում է շաբաթական 36-ից մինչև 50 ժամ⁴¹²: Նույն հետազոտության համաձայն՝ որոշ երկրներ որդեգրել են մի մոտեցում, որն առավել համադրելի է քաղաքացիական ծառայության առնչությամբ գոյություն ունեցող մոտեցման հետ: Բելգիայում զինծառայողները սովորաբար աշխատում են շաբաթական 38 ժամ՝ քաղաքացիական ծառայողների պես: Դանիայում զինծառայողների աշխատանքային ժամերը նույնն են, ինչ քաղաքացիական ծառայողներինը՝ որոշակի լրացումներով, որոնք պայմանավորված են զինված ուժերի մարտունակությունն ապահովելու անհրաժեշտությամբ: Օրինակ՝ որպես կանոն, Դանիայում յուրաքանչյուր 24 ժամվա ընթացքում պահանջվում է աշխատողներին հատկացնել 11 ժամ տևողությամբ ազատ ժամանակ: Քանի որ զինվորական վարժանքները երբեմն տևում են մի քանի օր, և, հետևաբար, այդ դրույթի իրականացումն ապահովվելն անհնար է, տրվում է փոխհատուցում⁴¹³: Իտալիայում աշխատանքի սովորական տևողությունը կազմում է շաբաթական 36 ժամ: Արտաժամյա աշխատանքի փոխհատուցումը կարող է կատարվել ինչպես գումար, այնպես էլ լրացուցիչ հանգստի ժամանակ տրամադրելու միջոցով⁴¹⁴: Սակայն գործնական խնդիրները և բյուջետային

⁴¹² Նոլտե, նշվ. աշխ., ծնթ. 4, էջ 101-103:

⁴¹³ Նույն տեղում, էջ 101:

⁴¹⁴ F. Piotet, V. Porteret, K. Sorin, and C. Famechon-Koudjil, “Les conditions de vie des militaires en

սահմանափակումները կարող են հանգեցնել հատուցում վճարելու ձգձգումների կամ անգամ վճարում չկատարելու:

Մյուս կողմից՝ այլ երկրներում աշխատանքային ժամանակի կազմակերպումը դեռևս իրականացվում է զինվորների մշտական մարտունակության վիճակի սկզբունքի հիման վրա: Օրինակ՝ այդպես է Ֆրանսիայում, որտեղ «Զինծառայողների մասին» ընդհանուր օրենքի 12-րդ հոդվածի համաձայն՝ զինվորը կարող է ծառայության կանչվել ցանկացած պահի: Միջազգային և ազգային առաքելությունների իրականացումը (օրինակ՝ «Վիժիպիռատ» (Vigipirate) ծրագիրը, որը մեկնարկել է 1995 թ. և ուժեղացվել սեպտեմբերի 11-ի հարձակումներից հետո) վերահաստատում է այս գաղափարը: Վերջին շրջանում, սակայն, քաղաքացիական պաշտպանության ուժերի անձնակազմի աշխատանքային ժամանակը 2002 թ. կրճատելու արդյունքում Ֆրանսիայի պաշտպանության նախարարությունը ներդրեց զինծառայողներին արտաժամյա աշխատանքի դիմաց հատուցելու համակարգը:

Այս նոր կարգավորման համաձայն՝ զինծառայողներին տրվում է 15 լրացուցիչ արձակուրդային օր՝ այդպիսով տարեկան արձակուրդի տևողությունը հասցնելով 60 օրվա: Եթե զինծառայողները, ծառայության նկատառումներից ելնելով, չեն կարողանում օգտվել այդ արձակուրդից, ապա նրանց կարող է տրվել դրամական փոխհատուցում՝ տարեկան առավելագույնը 8 օրվա հաշվարկով, ինչը դրամական արտահայտությամբ կազմում է 680 եվրո⁴¹⁵:

ԵԱՀԿ պետությունների մեծ մասում զինծառայողները պարբերական արձակուրդի իրավունք ունեն: Օրինակ՝ Դանիայում նրանք օգտվում են տարեկան վեց շաբաթ տևողությամբ արձակուրդից, Իսպանիայում՝ մեկ ամսվա, Նիդեռլանդներում՝ 23 կամ 24 օրվա՝ կախված կոչումից, և լրացուցիչ օրերի գումարամբ՝ կախված տարիքից: Որոշ պետություններում արձակուրդ է տրվում նաև մարտական առաջադրանքը կատարելուց հետո, ինչպես, օրինակ՝ Գերմանիայում, Լեհաստանում և Միացյալ Թագավորությունում⁴¹⁶:

Վարձատրությունը

Զինծառայողների աշխատավարձին և թոշակներին վերաբերող դրույթները տարբեր երկրներում տարբեր են: Այստեղ անհրաժեշտ է կենտրոնանալ այն մարմնի վրա, որը որոշում է կայացնում վարձատրության, հատուկ խրախուսանքների և նպաստների, վարձատրությունը ժամանակին վճարելու երաշխիքների, վեճերի լուծման և գանգատների քննարկման մեխանիզմների վերաբերյալ, ինչպես նաև՝ համեմատել զինծառայողների աշխատավարձերի չափերը համարժեք աշխատանքի դիմաց մասնավոր և հանրային հատվածում տրվող աշխատավարձերի հետ:

Տարբերություններ կան՝ կապված այն հանգամանքի հետ, թե որ մարմինն է որոշումներ կայացնում աշխատավարձերի, նպաստների և թոշակների վերաբերյալ⁴¹⁷: Որոշ

Europe. convergences et divergences (Allemagne, Belgique, Espagne, France, Pays-Bas, Italie et Royaume-Uni)”, Centre d’études en sciences sociales de la défense, March 2003, p. 96 [Ֆ. Պիտտե, Վ. Պորտեռե, Վ. Սորին և Վ. Ֆամեշոն Քուշիլ, «Զինծառայողների ապրելու պայմանները Եվրոպայում. աղերսներ և տարբերություններ (Գերմանիա, Բելգիա, Իսպանիա, Ֆրանսիա, Նիդեռլանդներ, Իտալիա և Միացյալ Թագավորություն)», Պաշտպանության նախարարության հասարակական գիտությունների հետազոտական կենտրոն, մարտ, 2003թ., էջ 96]:

⁴¹⁵ Նույն տեղում, էջ 95:

⁴¹⁶ Նոլտե, նշվ. աշխ., ծնթ. 4, էջ 104:

⁴¹⁷ Զինվորական միությունների եվրոպական կազմակերպության (ԵՎԸՈՄԻԼ) դիրքորոշումը զինվորականների թոշակների խնդրի վերաբերյալ, ընդունված ԵՎԸՈՄԻԼ-ի վարչության կողմից 2004 թ. սեպտեմբերի 16-ին, տե՛ս <<http://www.euromil.org/documents/policies>>

երկրներում այս լիազորությունը պատկանում է բացառապես կառավարությանը, ինչպես, օրինակ՝ Խորվաթիայում, մինչդեռ մյուս պետություններում այդ որոշումների ընդունմանը մասնակցում է խորհրդարանը: Սակայն այլ պետություններում վարձատրության մասին որոշումները կայացվում են զինվորական միությունների հետ անցկացվող բանակցությունների արդյունքում, ինչպես, օրինակ՝ Ֆինլանդիայում և Շվեդիայում (տե՛ս ներդիր 17.3):

Որոշ երկրներում, բացի կանոնավոր վճարվող աշխատավարձից, զինծառայողները նաև հատուկ խրախուսանքներ և վճարումներ ստանալու իրավունք ունեն, որոնք տրվում են ի գնահատումն դժվար, վտանգավոր կամ առանձնահատուկ առաջադրանքների համար և հատկացվում հրամանատարի կամ քաղաքական ղեկավարության որոշմամբ: Չեխիայի Հանրապետությունում, օրինակ, հրամանատարներն իրավասու են որոշումներ կայացնելու միայն աշխատավարձի փոփոխական բաղադրիչի վերաբերյալ, որը չի կարող գերազանցել ընդհանուր աշխատավարձի մեկ երրորդը: Հրամանատարի որոշմամբ՝ զինվորներին կարող են տրվել նաև միանվագ պարգևավճարներ, որոնք տրվում են ըստ միջոցների առկայության: Ռուսաստանի Դաշնությունում, «Զինծառայողների կարգավիճակի մասին» դաշնային օրենքի 13-րդ հոդվածի 9-րդ կետի համաձայն, Ռուսաստանի Դաշնության նախագահը կամ կառավարությունը, մասնավորապես՝ Ռուսաստանի Դաշնության պաշտպանության նախարարը, կարող են պարգևավճարներ և այլ հավելավճարներ սահմանել զինծառայողների համար հատկացված միջոցների շրջանակներում⁴¹⁸:

Ներդիր 17.3

Ո՞ր մարմինն է լիազորված որոշումներ կայացնելու ԵԱՀԿ մասնակից առանձին պետություններում վարձատրության կանոնների վերաբերյալ⁴¹⁹

<p>Աղբյուրներ Նախագահը և կառավարությունը:</p> <p>Բոսնիա և Հերցեգովինա Նախարարների խորհուրդը՝ պաշտպանության նախարարի և Գլխավոր շտաբի պետի համատեղ առաջարկությամբ:</p> <p>Ֆինլանդիա Այդ լիազորությունը պատկանում է պաշտպանության ուժերին՝ օրենքով սահմանված կարգով և կոլեկտիվ բանակցությունների արդյունքում կնքված պայմանագրերի հիման վրա:</p> <p>Լատվիա Կառավարությունը:</p> <p>Լիտվա Խորհրդարանը և կառավարությունը:</p>
--

/positionpapermilitary_pensions_16092004finweb.pdf>:

⁴¹⁸ Նույն տեղում:

⁴¹⁹ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարց 62:

Սլովենիա

Պաշտպանության նախարարությունը՝ աշխատանքի, ընտանիքի և սոցիալական հարցերի նախարարության հետ համատեղ:

Շվեդիա

Զինված ուժերը միությունների հետ բանակցությունների արդյունքում:

Ուկրաինա

Խորհրդարանը, նախագահը և կառավարությունը:

Սովորաբար հատուկ միջոցներ են ձեռնարկվում՝ ապահովելու, որ աշխատավարձը, նպաստները և թոշակները վճարվեն ժամանակին, մասնավորապես՝ աշխատավարձի և թոշակային ֆոնդի կառավարման բնագավառում արդյունավետ մեխանիզմներ ստեղծելու միջոցով (օրինակ՝ Դանիայում): Օրենսդրական ակտերով (օրինակ՝ Սլովենիայում) կամ գերատեսչական հրահանգներով (օրինակ՝ Միացյալ Նահանգներում) կարող է պահանջվել աշխատավարձի կամ այլ դրամական բավարարման անհապաղ վճարում: Բացի այդ, տեղեկատվական տեխնոլոգիաներով ապահովված աշխատավարձերի/թոշակների այն հուսալի համակարգը, որի միջոցով բոլոր վճարումները էլեկտրոնային փոխանցման միջոցով կատարվում են անմիջապես՝ ստացողի բանկային հաշվին, ապահովում է զինծառայողների ճշգրիտ և ժամանակին տրվող վարձատրությունը: Ներկայումս այդպիսի համակարգեր կան ԵԱՀԿ մասնակից պետությունների մեծ մասում⁴²⁰:

Ներդիր 17.4

Աշխատավարձի հետ կապված գանգատները ԵԱՀԿ մասնակից առանձին պետություններում ⁴²¹

Ադրբեջան

Զինծառայողները կարող են գանգատ ներկայացնել աշխատանքային վեճերը քննող դատարան:

Բելառուս

Զինծառայողները դատական բողոքարկման իրավունք ունեն:

Բոսնիա և Հերցեգովինա

Համապատասխան անձինք առաջին հերթին պետք է դիմեն իրենց վերադասին՝ ըստ ենթակայության, այնուհետև կարող են դիմել պաշտպանության նախարարին, որից հետո՝ իրավասու դատարան:

Դանիա

Եթե վեճը, բացառիկ դեպքերում, չի կարգավորվում զինվորական կազմակերպության ներսում ձեռք բերված հաշտության համաձայնությամբ, ապա համապատասխան անձը կարող է իր հարցով դիմել պաշտպանության նախարարությանը կամ դատարան:

Ֆրանսիա

Գանգատները կարող են ներկայացվել պաշտպանության նախարարության աշխատակազմին կամ պետական խորհրդին:

⁴²⁰ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարց 64:

⁴²¹ Նույն տեղում:

Իռլանդիա

Գանգատները ներկայացվում են աշխատանքային հարաբերությունների դատարան:

Լեհաստան

Գանգատները ներկայացվում են վերադասին՝ ըստ ենթակայության, վարչական դատարան, զբաղվածության և սոցիալական ապահովության հարցերի դատարան կամ պաշտպանության նախարարին:

Իսպանիա

Գանգատները կարող են լինել վարչական բնույթի, որոնք լուծվում են նախարարական հրամանով, կամ էլ կարող են ներկայացվել քաղաքացիական դատարաններ:

Աշխատավարձի հետ կապված վեճերի առկայության դեպքում (տե՛ս ներդիր 17.4) գոյություն ունեն իրավական պաշտպանության տարբեր մեխանիզմներ: Որոշ պետություններում անձը, նախքան պաշտպանության նախարարությանը դիմելը, կարող է վեճը լուծելու նպատակով հարցը ներկայացնել վեճի կողմերի վերադասին՝ ըստ ենթակայության (օրինակ՝ Լատվիայում, Բոսնիայում և Հերցեգովինայում): Այլ պետություններում անձը կարող է հայց հարուցել աշխատանքային դատարանում (օրինակ՝ Իռլանդիայում) կամ ընդհանուր վարչական դատարանում (օրինակ՝ Սլովակիայում) կամ էլ քաղաքացիական դատարանում (օրինակ՝ Նորվեգիայում): Մյուս պետություններում անձը պետք է նախապես դիմի գործատուների ներկայացուցիչներին և այնուհետև, ինդիքը չլուծվելու դեպքում, վարչական դատարան, ինչպես, օրինակ՝ Ֆինլանդիայում⁴²²:

Զինձառայողների աշխատավարձի/թոշակի և քաղաքացիական մասնագիտությունների ընդհանուր աշխատավարձի/թոշակի չափի հարաբերակցության առումով (հաշվի առնելով համադրելի մասնագիտությունները, հմտություններն ու փորձը) ԵԱՀԿ տարածաշրջանի տարբեր երկրներում տարբեր պատկեր է: Ներդիր 17.5-ում ներկայացվում է ԵԱՀԿ մասնակից առանձին պետություններում զինձառայողների աշխատավարձի չափը՝ համեմատած հանրային և մասնավոր հատվածներում դրանց համադրելի համարժեքների հետ:

Ներդիր 17.5

ԵԱՀԿ մասնակից առանձին պետություններում զինձառայողների աշխատավարձի չափը համեմատած այլ հատվածների հետ⁴²³

Ֆրանսիա

Զինձառայողները հատուկ իրավական կարգավիճակ ունեն, սակայն, կապված ֆինանսական հարցերի հետ, այն չի տարբերվում քաղաքացիական վարչական անձնակազմի կարգավիճակից:

Գերմանիա

Զինձառայողների աշխատավարձը, թոշակները և արտոնությունները համադրելի են քաղաքացիական հատվածի աշխատողների աշխատավարձի, թոշակների և արտոնությունների հետ:

⁴²² ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարց 64(b):

⁴²³ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարց 67:

Լատվիա

Դեպքերի մեծ մասում զինծառայողների աշխատավարձի չափը և հատկապես թոշակները ավելի բարձր են, քան քաղաքացիական մասնագիտությունների համար սահմանվածները:

Լեհաստան

Զինծառայողների ստացած աշխատավարձը միջինը 50 տոկոսով ավելի բարձր է, քան նմանատիպ պաշտոններ զբաղեցնող քաղաքացիական անձնակազմի աշխատավարձը: Զինծառայողների թոշակը միջինը 50 տոկոսով ավելի բարձր է, քան քաղաքացիական ծառայողների աշխատավարձը՝ հաշվարկված աշխատանքի միևնույն տևողության դիմաց:

Մերքիա

Զինծառայողների աշխատավարձը ավելի ցածր է, քան նմանատիպ որակավորում պահանջող պաշտոններ զբաղեցնող քաղաքացիական ծառայողների աշխատավարձը:

Միացյալ Նահանգներ

Ինչպես սպայական, այնպես էլ զինվորական այլ անձնակազմի միջին աշխատավարձը կազմում է Համադրելի կրթություն և փորձ ունեցող քաղաքացիական անձնակազմի աշխատավարձի 70 կոտոսը:

Թոշակի անցած զինծառայողների թոշակը չի կարող գերազանցել քաղաքացիական անձանց համար

սահմանված թոշակի չափը:

Առողջապահություն

ԵԱՀԿ մասնակից պետությունների մեծ մասում զինծառայողները օգտվում են բժշկական լրիվ ապահովման իրավունքից: Այս առումով գոյություն ունի երկու հիմնական մոտեցում: Մի կողմից՝ առանձին պետություններում զինծառայողների համար նախատեսված է զինվորական առողջապահության հատուկ համակարգ: Այդպես է օրինակ՝ Կանադայի դեպքում, որտեղ Կանադայի զինված ուժերի անձնակազմը իրավունք ունի օգտվելու համալիր բժշկական սպասարկումից, որը տրամադրվում է Կանադայի զինված ուժերի առողջապահության վարչության միջոցով: Մյուս պետություններում զինծառայողների համար առողջապահության հատուկ համակարգ նախատեսված չէ, և հետևաբար, զինծառայողների բժշկական սպասարկումն իրականացվում է քաղաքացիական առողջապահության համակարգի շրջանակներում: Այդպես է օրինակ՝ Նորվեգիայում, որտեղ բժշկական սպասարկումը անվճար տրամադրվում է բոլորի, այդ թվում՝ զինծառայողների համար: Նույն կարգն է նաև Դանիայում, որտեղ քաղաքացի հանդիսացող բոլոր անձինք, որպես կանոն, բժշկական ապահովագրություն ունեն, որը ֆինանսավորվում է հարկման համակարգի միջոցով: Այդպիսով, բոլոր զինծառայողները ընդգրկված են առողջապահության ընդհանուր պետական համակարգում:

Զինված ուժերը պատասխանատու են միջազգային առաքելություններում ներգրավված զինծառայողներին բժշկական սպասարկում տրամադրելու համար: Այն պահից, երբ հիվանդացած կամ վիրավոր զինծառայողը վերադառնում է հայրենիք, զինվորական կամ ընդհանուր պետական համակարգը նրա համար անհրաժեշտ բուժօգնություն է ապահովում: Անկախ գործող առողջապահական համակարգից՝ զինված ուժերը պարտավոր են ռազմա-բժշկական հիմնարկների միջոցով բժշկական սպասարկում տրամադրել գորանոցներում գտնվող կամ գորավարժանքներին մասնակցող զինծառայողներին: Ներդիր 17.6-ում ներկայացվում են ԵԱՀԿ մասնակից առանձին պետություններում զինվորական ծառայության մեջ ներգրավված բուժանձնակազմի առկայության շեշտակի տարբերությունները՝ սկսած Բելառուսում 1,000 զինծառայողի

կտրվածքով նախատեսված 50 ռազմական բժիշկների առկայությունից մինչև Կանադայում նույն քանակի զինծառայողների համար երկու բժշկի առկայությունը: Այս տարբերությունը կարելի է բացատրել երեք տեսանկյունից: Առաջին՝ սա ցույց է տալիս այն կարևորությունը, որը տվյալ պետությունը տալիս է ռազմական բժշկական սպասարկմանը: Երկրորդ՝ այս արդյունքները կարելի է բացատրել այն փաստով, որ որոշ երկրներում զինվորական և քաղաքացիական բուժանձնակազմի միջև գոյություն ունեն համագործակցության համաձայնագրեր: Կանադայում, օրինակ, կարող է լինել այնպես, որ զինվորական բուժանձնակազմին օգնի քաղաքացիական բուժանձնակազմը: Երրորդ՝ այս տարբերությունները կարելի է բացատրել համապատասխան երկրների բժշկական սպասարկման կազմակերպման և արդյունավետության մակարդակով: Հնարավոր է, որ մի երկրում բուժսպասարկումը կենտրոնացված լինի և ապահովվի վարչական ու բժշկական անձնակազմի մեծ քանակի միջոցով, որը հանգեցնում է արդյունավետության բարձրացման: Այս իսկ պատճառներով պետք է զգույշ լինել ներդիր 17.6-ում ներկայացված տվյալները մեկնաբանելիս:

Ներդիր 17.6

Բժշկական սպասարկման ինտենսիվությունը, ԵԱՀԿ մասնակից առանձին պետություններում ռազմական բժիշկների առկայությունը զինծառայողների համար⁴²⁴

	Ռազմական բժիշկների քանակը 1,000 զինծառայողի կտրվածքով
Բելառուս	50
Կանադա	2
Էստոնիա	10
Վրաստան	6
Գերմանիա	3
Իռլանդիա	3
Լատվիա	33
Լիտվա	5
Լյուքսեմբուրգ	4
Նորվեգիա	5
Լեհաստան	12
Սլովակիա	3

ԵԱՀԿ պետություններում տարբեր են նաև այն նորմերը, թե որքանով զինծառայողների ամուսինները, երեխաները և ընտանիքի այլ անդամները կարող են օգտվել այն նույն իրավունքներից, որոնք վերապահված են բուն զինծառայողներին: Զինծառայողների ընտանիքները լրիվ բժշկական սպասարկման իրավունք ունեն, օրինակ՝ Ֆինլանդիայում, Ֆրանսիայում, Լեհաստանում և Իսպանիայում: Միացյալ Թագավորությունում, որտեղ գործում է Առողջապահության պետական ծառայությունը, ընտանիքները բժշկական սպասարկման իրավունք ունեն միայն զինվորներին արտասահմանում ուղեկցելու դեպքում: Այլ պետություններում զինծառայողների ընտանիքները զրկված են բժշկական սպասարկման իրավունքից: Կանադայի զինված ուժերի զինծառայողների ինամքի տակ գտնվող անձինք, օրինակ, բժշկական սպասարկում չեն ստանում Կանադայի զինված ուժերից, փոխարենը՝ նրանք բժշկական համալիր սպասարկում ստանալու իրավունք ունեն մարզերի առողջապահության նախարարություններից՝ այն նույն սկզբունքներով,

⁴²⁴ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարց 60:

որոնք գործում են Կանադայի բոլոր քաղաքացիների համար: Կանադայի զինված ուժերի զինծառայողների ընտանիքների անդամները նաև մեկ այլ տարբերակ ունեն, այն է՝ ընդլայնված բժշկական/ատամնաբուժական խնամքի ապահովում Բժշկական սպասարկման պետական ծրագրին մասնակցելու միջոցով: Արտասահմանում գտնվելու դեպքում գոյություն ունեն այնպիսի բացառություններ, որոնք հնարավորություն են տալիս, որ Կանադայի զինված ուժերում գործող բժշկական սպասարկումը տարածվի նաև զինծառայողներին ուղեկցող ընտանիքի անդամների վրա: ԵԱՀԿ մասնակից շատ այլ պետություններ հետևում են այս օրինակին, մասնավորապես՝ Իռլանդիան, Լատվիան, Լիտվան և Շվեյցարիան:

Ծառայությունը կրելու ընթացքում զինծառայողների վիրավորվելու կամ մահանալու դեպքում ԵԱՀԿ մասնակից գրեթե բոլոր պետություններում սահմանված են հատուկ միջոցներ: Ներդիր 17.7-ում ներկայացվում են այն ընթացակարգերը, որոնք այս պարագայում կիրառելի են ԵԱՀԿ տարբեր երկրներում:

Ներդիր 17.7

Ծառայությունը կրելու ընթացքում զինծառայողների վիրավորվելու կամ մահանալու դեպքում կիրառվող ընթացակարգերը. առանձին երկրների օրինակներ⁴²⁵

Ադրբեջան

«Զինծառայողների պարտադիր պետական ապահովագրության մասին» օրենքի 5.ա հոդվածի համաձայն՝ ծառայությունը կատարելու ընթացքում ապահովագրվածի վիրավորման կամ մահվան դեպքում վճարվում է 100 տոկոս փոխհատուցում:

Բելառուս

Փոխհատուցումը տրվում է ապահովագրական ընկերության կողմից վիրավորման կամ մահվան փաստի հաստատման պարագայում, վերջին դեպքում հատուցումը տրվում է զոհվածի ընտանիքին:

Դանիա

Վիրավորման մասին մեկ տարվա ընթացքում պետք է հաղորդվի Դանիայի զինված ուժերի միավորված հրամանատարության ապահովագրության և փոխհատուցումների վարչությանը: Եթե Դանիայի զինված ուժերի զինծառայողը տառապում է մասնագիտական հիվանդությամբ, ապա հիվանդության մասին հաղորդումը պետք է ներկայացվի զինվորական հոսպիտալի կամ մասնավոր բժշկի կողմից, իսկ հաղորդումը ապահովագրության և փոխհատուցումների վարչությանը ներկայացված լինելու դեպքում այն փոխանցվում է Դանիայի արտադրական վնասվածքների սոցիալական խորհրդին:

Էստոնիա

Եթե զինծառայողը սպանվում է ծառայությունը կատարելու ընթացքում, ապա պետությունը նրա երեխաներին, ծնողներին, այրուն և «Ընտանիքի մասին» օրենքի համաձայն խնամքի տակ գտնվող այլ

անձանց տրամադրում է միանվագ նպաստ՝ զոհվածի 10 տարվա աշխատավարձի չափով: Թաղման կազմակերպումը և ծախսերը իրականացվում են պետության կողմից: Զինծառայողի մահվանից հետո 6 ամսվա ընթացքում հրամանատարին պետք է ներկայացվի դիմում՝ կից ներկայացնելով մահվան վկայականը և այն փաստաթղթերը, որոնք հաստատում են խնամքի տակ գտնվող անձանց նպաստը ստանալու իրավունքը: Զինծառայողի վիրավորվելու դեպքում պետությունը վճարում է միանվագ նպաստ: Վերջինիս չափը կախված է ստացված վնասվածքների ծանրությունից:

⁴²⁵ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարցեր 56 և 66:

Գերմանիա

Եթե զինծառայողները մահանում են ծառայության հետ կապված դժբախտ պատահարի հետևանքով, ապա նրանց ընտանիքներին տրվում է փոխհատուցում, ինչպես նաև՝ կրած վնասների փոխհատուցում, թոշակից բացի: Բացի այդ, զինծառայողները հնարավորություն ունեն ապահովագրվելու նման ռիսկերից ապահովագրության համապատասխան անձնական պայմանագիր կնքելու միջոցով (կյանքի ապահովագրություն, ապահովագրություն դժբախտ պատահարներից՝ դրանց հետևանքով պատճառված մահվան ապահովագրամբ):

Լեհաստան

Իրավական հիմքը 2003 թ. ապրիլի 11-ի օրենքն է փոխհատուցման վերաբերյալ, որը կիրառելի է զինվորական ծառայության ընթացքում ստացված հիվանդության կամ տեղի ունեցած դժբախտ պատահարի դեպքում: Մահվան դեպքում կատարվում է սահմանված գումարի և ընտանեկան նպաստի միանվագ վճարում, փոխհատուցվում են թաղման ծախսերը և տրամադրվում է ֆինանսական օգնություն: Վնասվածքների կամ հիվանդության դեպքում տրվում է հավելյալ կամ լրացուցիչ վճարում՝ բժշկական օգնության համար, տրվում է հավելյալ արձակուրդ, փոխհատուցվում են հոսպիտալացման ծախսերը (լրիվ կամ մասնակի), ինչպես նաև տրամադրվում է ֆինանսական օգնություն:

Ռուսաստան

Զինծառայողի մահվան կամ վիրավորվելու դեպքում անցկացվում է դեպքի հանգամանքների քննություն:

Քննության արդյունքների հիման վրա որոշում է կայացվում քրեական գործ հարուցելու կամ քրեական գործի հարուցումը մերժելու մասին: Միաժամանակ հրամանատար սպաները որոշում են կայացնում տուժողին կամ նրա հարազատներին ապահովագրական վճարների տրամադրման կապակցությամբ:

Իսպանիա

Մահվան դեպքում մերձավոր հարազատներին տրվում է դրամական փոխհատուցում. այրին նպաստ է ստանում ցմահ կամ մինչև նորից ամուսնանալը: Երեխաները նպաստ են ստանում մինչև 21 տարին

լրանալը, իսկ աշխատանք չունենալու դեպքում՝ մինչև 24 տարին լրանալը: Ծնողները նպաստ են ստանում այն դեպքում, եթե զոհվածը կին կամ երեխաներ չի ունեցել, և ծնողները եղել են նրա խնամքի տակ:

Թուրքիա

Վնասվածք ստանալու դեպքում զինծառայողների բուժումը և բժշկական խնամքը տրամադրվում է անհատույց, և նրանք շարունակում են ստանալ իրենց աշխատավարձն ու բավարարումը: Եթե նրանք չեն ստացել այնպիսի հաշմություն, որը գրկում է նրանց աշխատանքի հնարավորությունից, ապա կարող են պահպանել իրենց պաշտոնը: Եթե չեն կարող պահպանել այն առողջական վիճակի պատճառով, ապա թոշակավորվում են: Զինծառայողի մահվան դեպքում նրա օրինական ընտանիքի անդամները ստանում են հատուցում և թոշակ:

Որքանով հնարավոր է նախատեսել, մահվան, հաշմության կամ վնասվածքների դեպքում ֆինանսական արտոնությունները, հաշմանդամության նպաստը կամ թոշակը, թոշակային իրավունքները և վնասների փոխհատուցումը տարածվում են նաև մահացած, վիրավորված կամ աշխատունակությունը կորցրած զինծառայողների ընտանիքների անդամների և հարազատների վրա:

Անվտանգությունը աշխատավայրում

Ընդհանուր առմամբ, յուրաքանրյուր պետության ներսում գոյություն ունեն առանձին օրենքներ, որոնք վերաբերում են զինծառայողների համար աշխատանքի անվտանգ և առողջ պայմանների ապահովմանը: Պետությունների մեծ մասում քաղաքացիական հիմնարկներում աշխատանքային պայմաններին վերաբերող ազգային օրենքներն ու

կանոնակարգերը կիրառվում են նաև զինծառայողների նկատմամբ: Գերմանիայում, օրինակ, «Աշխատանքի անվտանգության և հիգիենայի մասին» դաշնային օրենքը կիրառվում է նաև զինծառայողների՝ որպես «աշխատող անձանց» նկատմամբ: Այսպիսով, զինված ուժերն իրենց զինվորական և այլ անձնակազմի համար պետք է երաշխավորեն մասնագիտական/բնապահպանական անվտանգության և հիգիենայի այն նույն մակարդակը, որը հանրային և մասնավոր հատվածներում ապահովված է քաղաքացիական աշխատողների համար: Այդ իսկ նպատակով դաշնային զինված ուժերն ունեն մասնագիտական անվտանգության և մասնագիտական առողջության խնդիրներով զբաղվող սեփական կազմակերպությունները, ինչպես նաև՝ վերահսկողություն իրականացնող սեփական մարմինները՝ քաղաքացիական վերահսկիչ մարմինների նմանությամբ (մասնագիտական անվտանգության և առողջության հարցերի տեսուչներ): Նույն մոտեցումն է որդեգրված նաև Սլովակիայում, որտեղ այդ պահանջները նախատեսված են աշխատանքային օրենսգրքով:

Մի քանի այլ պետություններում գոյություն ունեն ծառայության ընդհանուր պայմաններում մասնագիտական/բնապահպանական անվտանգությանը և աշխատանքի հիգիենային վերաբերող հատուկ զինվորական կանոնակարգեր, որոնք հիմնականում համընկնում են քաղաքացիական ոլորտի այս հարցերը կարգավորող ընդհանուր բնույթի օրենքների և կանոնակարգերի հետ: Կանադայում, օրինակ, Կանադայի զինված ուժերի համար Թագավորական հրահանգներն ու հրամանները բխում են «Ազգային պաշտպանության մասին» օրենքից⁴²⁶: Դրանցով հրամանատար սպաների վրա պատասխանատվություն է դրվում ապահովել իրենց ենթակաների անվտանգությունը, ինչպես նաև նախատեսվում են կարգապահական տույժեր պարտականությունները չկատարող անձանց համար: Կանադայի աշխատանքային օրենսգրքի 1-ին մասը մասնագիտական առողջության և անվտանգության պահանջները դիտարկում է դաշնային իրավագործության տիրույթում⁴²⁷: Կանադայի զինված ուժերն իրավաբանորեն դուրս են աշխատանքային օրենսգրքի և դրանով սահմանվող կանոնակարգերի գործողության շրջանակներից, սակայն աշխատանքային օրենսգրքի դրույթների բովանդակությունը արտացոլված է ազգային պաշտպանության վարչության «Անվտանգության ընդհանուր չափորոշիչներում», որոնք կիրառվում են Կանադայի զինված ուժերի նկատմամբ:

Ներդիր 17.8

Զինված ուժերի համար սահմանված աշխատանքի անվտանգության և հիգիենայի պահանջներին բավարարող պայմանները, հատուկ զինվորական կարգավորումները և քաղաքացիական կարգավորումները ԵԱՀԿ մասնակից առանձին պետություններում⁴²⁸

<p>Հատուկ զինվորական կանոնակարգեր</p> <p>Ադրբեջան Զինված ուժերի ծառայության ներքին կանոններով կարգավորվում են աշխատանքի անվտանգության և հիգիենայի հարցերը:</p> <p>Թուրքիա Ազգային օրենսդրության համաձայն՝ մշակվել են կանոնակարգեր և դիրեկտիվներ, որոնց նպատակն է ապահովել, որ զինծառայողները ծառայեն անվտանգ և առողջ միջավայրում՝ աշխատանքի անվտանգության և հիգիենայի պահանջների պահպանմամբ: Այդ կանոնակարգերն</p>

⁴²⁶ Տե՛ս <<http://laws.justice.gc.cdenln-51>>:
⁴²⁷ Տե՛ս <<http://laws.justice.gc.ca/en/ShowTdm/cs/L-2>>:
⁴²⁸ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարց 57:

ու հրահանգները հետևյալն են. Թուրքիայի «Զինված ուժերի բնապահպանական հրահանգը» (MD 433-1), Թուրքիայի զինված ուժերի հրահանգը «Պինդ թափոնների նկատմամբ վերահսկողության մասին» (MY 433-2), Թուրքիայի զինված ուժերի հրահանգը «Օդի և ջրի աղտոտման, ինչպես նաև աղմուկի և թափոնների վերահսկողության մասին» (MY 433-3), Թուրքիայի զինված ուժերի հրահանգը «Բժշկական թափոնների վերահսկողության մասին» (MY 433-1A), Թուրքիայի զինված ուժերի հրահանգը «Անտառապատման մասին» (MY 433-49), Թուրքիայի զինված ուժերի հրահանգը «Վարակիչ հիվանդությունների դեմ պայքարի մասին» (MY 33-14), Թուրքիայի զինված ուժերի հրահանգը «Մննդի վերահսկողության մասին» (MY 33-13A):

Զինված ուժերում կիրառելի անվտանգության և հիգիենայի ոլորտի գործող կարգավորումները

Լյուքսեմբուրգ

Կիրառվում է ընդհանուր օրենսդրությունը աշխատանքի անվտանգ և առողջ պայմանների վերաբերյալ:

Պորտուգալիա

Կիրառվում է ընդհանուր օրենսդրությունը:

Սլովակիա

Աշխատանքի անվտանգ և առողջ պայմանները սահմանված են ընդհանուր կերպով և ոչ թե հատկապես զինծառայողների նկատմամբ:

Հատուկ զինվորական և ընդհանուր քաղաքացիական կարգավորումների խառը համակարգը

Ֆրանսիա

Եթե զինծառայողների աշխատանքը մոտ է պաշտպանության նախարարության քաղաքացիական անձնակազմի կատարած աշխատանքին, ապա կիրառվում են քաղաքացիական նորմերն ու դրույթները (օրինակ՝ աշխատանքային օրենսգիրքը), մյուս դեպքերում կիրառվում են զինվորական նորմերն ու դրույթները («Հիգիենայի, աշխատանքի պահպանության և անվտանգության տեխնիկայի մասին» պաշտպանության նախարարության 1985 թ. հուլիսի 19-ի թիվ 85-755 հրամանի 16-րդ հոդված):

Հետանեկան կյանքը

Զինվորական կյանքի առանձնահատուկ բնույթը, մասնավորապես՝ աշխատանքային պայմանները, ռազմական հենակայաններում ապրելը, միջազգային առաքելություններին մասնակցելը, հաճախակի տեղափոխությունները ազդեցություն են ունենում զինծառայողների ընտանիքների, հետևաբար և հենց զինծառայողների անձնական կյանքի վրա: ԵԱՀԿ մասնակից շատ պետություններում զինվորական հաստատությունները հետզհետե ավելի են ըմբռնում զինծառայողների մասնավոր կյանքի և զինվորական կյանքի օպտիմալ հավասարակշռություն հաստատելու կարևորությունը՝ ընդունելով մասնավոր կյանքի ազդեցությունը մարտունակության վրա:

Այս առումով ԵԱՀԿ մասնակից պետությունների ճնշող մեծամասնությունը զինվորական հատվածում ընդունել են հղիության/ծննդաբերության արձակուրդի և երեխայի խնամքի արձակուրդի մասին օրենսդրություն: Որոշ պետություններում, օրինակ՝ Ռուսաստանի Դաշնությունում, Շվեյցարիայում և Թուրքիայում, այս արձակուրդից կարող են օգտվել միայն կանայք: Մյուս պետություններում, օրինակ՝ Չեխիայի Հանրապետությունում, Գերմանիայում և Լատվիայում, երկու ծնողներն էլ ունեն երեխայի խնամքի արձակուրդի իրավունք: Արձակուրդի տևողությունը և պայմանները տարբեր երկրներում տարբեր են: Ներդիր 17.9-ում ներկայացվում են այս երկու մոտեցումներից մեկը որդեգրած պետությունների օրինակները:

Որոշ երկրներում զինված ուժերը սեփական նախադպրոցական հիմնարկներն ունեն։ Օրինակ՝ Բելգիայում զինծառայողների երեխաների մտուրներն ու մանկապարտեզները կառավարում է պաշտպանության նախարարության ենթակայությամբ գործող Սոցիալական և մշակութային աշխատանքների կենտրոնական գրասենյակը։ Ֆրանսիայում գործում են զինծառայողների երեխաների համար նախատեսված մտուրներ և մանկապարտեզներ⁴²⁹։

Ներդիր 17.9

Լատվիա, Նորվեգիա, Շվեյցարիա և Թուրքիա. երեխայի խնամքի արձակուրդը զինված ուժերում⁴³⁰

Երեխայի խնամքի արձակուրդը տրվում է հորը և մորը

Լատվիա

Մոր և հոր երեխայի խնամքի արձակուրդը կիրառվում է բոլոր զինծառայողների նկատմամբ։ Զինվորի ցանկությամբ նրան կարող է տրվել երեխայի խնամքի չվճարվող արձակուրդ մինչև երեխայի մեկուկես տարեկան դառնալը։

Նորվեգիա

Հայրերը նորածին երեխայի խնամքի առնվազն հինգշաբաթյա լրիվ վճարվող արձակուրդի իրավունք ունեն։ Այս դեպքերում նրանց աշխատավարձը վճարում են սոցիալական ապահովության ազգային ծառայությունները։ Պետության կողմից գորակոչված անձնակազմի պարագայում երեխայի ծնվելու կապակցությամբ տրվում է լրացուցիչ արձակուրդ՝ 10 օր ժամանակով։ Այս արձակուրդը վճարում է գործատուն։ Մայրերին տրվում է նախածննդյան երեքշաբաթյա և հետծննդյան նվազագույնը վեցշաբաթյա արձակուրդ։ Մշտական լրիվ աշխատավարձը վճարում են սոցիալական ապահովության ազգային ծառայությունները։ Բացի վերը նշվածից, մորը կամ հորը տրվում է սոցիալական ապահովության ազգային ծառայությունների կողմից լրիվ վճարվող 38-շաբաթյա արձակուրդ՝ երեխայի ծնվելուց հետո առաջին 12 ամիսների ընթացքում երեխային խնամելու համար։

Ծնողներն իրենք են որոշում՝ մայրը, թե հայրը պետք է օգտվի այս արտոնությունից։ Երեխաների և իրավահավասարության հարցերի նախարարությունը սրանով փորձում է հայրերին շահագրգռել այս ժամանակահատվածը մայրերի հետ անցկացնելու համար՝ խրախուսելով նրանց համատեղ պատասխանատվությունը երեխաների դաստիարակման գործում։

Երեխայի խնամքի արձակուրդը տրվում է միայն մորը

Շվեյցարիա

Երեխայի խնամքի արձակուրդը տրվում է միայն կին զինծառայողներին երեխայի ծննդից հետո. ծննդաբերությունից հետո նրանք կարող են հեռանալ զինված ուժերից։

Թուրքիա

Երեխայի խնամքի արձակուրդը տրվում է միայն ծննդաբերության և երեխայի խնամքի նպատակներով։

Թուրքիայի զինված ուժերում հայրերին երեխայի խնամքի արձակուրդ չի տրամադրվում։ Կին զինծառայողները երեխայի խնամքի արձակուրդից և նախադպրոցական մանկական հիմնարկներից

օգտվելու իրավունք ունեն։

⁴²⁹ Ֆ. Պիտտե, նշված աշխ., ծնթ. 414, էջ 128-129։

⁴³⁰ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարց 61։

Բացի այդ, զինված ուժերն ընդունում են իրենց անձնակազմի ընտանիքներին աջակցություն ցույց տալու կարևորությունը՝ օգնելով զինծառայողներին հաշտվելու զինվորական կյանքի դժվարությունների հետ: Այդ նպատակով զինված ուժերը նախաձեռնում են ընտանիքների միասնության ծրագրեր և արտասահմանում առաքելություն իրականացնելու դեպքում՝ ընտանեկան աջակցության ծրագրեր. դրանք հաճախ բաղկացած են լինում առաքելությունից առաջ նախապատրաստական աշխատանքներ տանելուց, իսկ առաքելությունն ավարտելուց հետո՝ վերաինտեգրման և աջակցության ծրագրերից: Դանիայում, օրինակ, գործում են հատուկ ծրագրեր, որոնք աջակցում են այն զինծառայողներին ու նրանց հարազատներին, ովքեր տառապում են ծառայության ընթացքում իրենց պատահած հոգեբանական տրավմաների հետևանքներից կամ նման վտանգի տակ են, հետևանքներ, որոնք էականորեն ազդում են նրանց առօրյա կյանքի վրա: Ծրագրերի թիրախային խմբերն են թե՛ գորացրված, թե՛ ծառայությունը շարունակող զինծառայողները:

Որոշ երկրներում զինծառայողների սոցիալական և ընտանեկան խնդիրներով զբաղվում են զինված ուժերի համակարգում ստեղծված հատուկ մարմինները: Ֆրանսիայում, օրինակ, «Սոցիալական բարեկեցությունը բանակում» կազմակերպությունը զինծառայողների համար կազմակերպում է սոցիալական բնույթի միջոցառումներ, որոնց նպատակն է աջակցել զինծառայողներին նրանց խնդիրների լուծման գործում և բարելավել նրանց կենսամակարդակը: Կազմակերպությունը, կարիքն առաջանալու դեպքում, կարող է նաև ֆինանսական օժանդակություն տրամադրել զինծառայողներին: Բացի այդ, կազմակերպությունը տնօրինում է պաշտպանության նախարարության բյուջետային միջոցները, որոնք հատկացվել են լեռնային և ծովային առողջարաններում հանգստյան տների և բնակարանների պահպանման համար⁴³¹:

4. Լավագույն փորձի օրինակներ և հանձնարարականներ

- ✓ «Անվտանգության ռազմաքաղաքական ասպեկտների ԵԱՀԿ վարքականոնների» (մասնավորապես՝ 32-րդ կետի) համաձայն՝ ԵԱՀԿ մասնակից պետությունները պարտավոր են ապահովել, որ զինծառայողները հնարավորություն ունենան օգտվելու իրենց մարդու իրավունքներից և հիմնարար ազատություններից և իրացնել դրանք: Վիեննայի 1989 թ. խորհրդակցությամբ ստանձնած իրենց պարտավորությունների համաձայն՝ ԵԱՀԿ մասնակից պետությունները պարտավոր են ապահովել, որ տնտեսական և սոցիալական իրավունքներից օգտվելը և դրանց իրականացումը չենթարկվեն սահմանափակումների, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ դա նախատեսված է օրենքով և չի հակասում միջազգային պարտավորություններին:
- ✓ Ձինծառայողների՝ իրենց սոցիալական և տնտեսական իրավունքներից օգտվելու և դրանք իրացնելու սահմանափակումները պետք է լինեն որոշակի: Անհրաժեշտ է խուսափել ընդհանրական բնույթի սահմանափակումներից:
- ✓ Աշխատանքային պայմանների կարգավորման խնդիրը չի սահմանափակվում միայն օրենքների և կանոնակարգերի ընդունմամբ, այլ ներառում է նաև դրանց կատարումը: Ձինված ուժերը պետք է իրենց տրամադրության տակ ունենան բոլոր անհրաժեշտ միջոցները՝ ապահովելու, որ աշխատանքային պայմանները կարգավորող դրույթները իրականացվեն ազգային օրենսդրությանը և միջազգային պարտավորություններին համապատասխան:
- ✓ Հատուկ ուշադրություն պետք է դարձնել վարչարարության վրա՝ երաշխավորելու աշխատավարձերի, թոշակների և նպաստների ժամանակին վճարումը: Բացի այդ, կարևոր է նաև ուսուցումը հիզիենայի և անվտանգության խնդիրների վերաբերյալ:

⁴³¹ Նույն տեղում, էջ128:

- ✓ Որպես աշխատանքային պայմանների շուրջ ծավալվող հասարակական երկխոսության մաս, խորհրդարանները և զինծառայողների ներկայացուցչական կազմակերպությունները պետք է ներգրավված լինեն աշխատանքի պայմանները սահմանելու գործընթացում, ներառյալ այնպիսի հարցերը, ինչպիսիք են աշխատավարձերը, թոշակները և նպաստները, աշխատանքային ժամանակը, առողջության պաշտպանությունը, անվտանգությունը աշխատավայրում, և խնդիրներ, որոնք առնչվում են մասնավոր/ընտանեկան և զինվորական կյանքի միջև հավասարակշռություն հաստատելուն:
- ✓ Աշխատանքային պայմանների առնչությամբ զինծառայողների և պաշտպանության նախարարության տարաձայնությունների դեպքում զինծառայողները պետք է վեճը լուծող անկախ մարմիններին (դատարաններին, տրիբունալներին, օմբուդսմաններին, կոմիտեներին, հանձնակատարներին և այլն) դիմելու իրավունք ունենան: Այս անկախ մարմինները պետք է օժտված լինեն համապատասխան գործերը քննելու կամ դրանց լուծման ուղղությամբ միջնորդ առաքելություն իրականացնելու լիարժեք իրավագործությամբ, այդ թվում՝ այցելելու գորամասերի տարածքներ, հարցաքննելու զինծառայողներին, ծանոթանալու ծառայողական օգտագործման տեղեկատվությանը, ինչպես նաև պետք է իրավասու լինեն, անհրաժեշտության դեպքում, ներկայացնելու համապատասխան հանձնարարականներ (տե՛ս նաև գլուխ 22, «Օմբուդսմաններ»):
- ✓ Պաշտպանության նախարարությունները պետք է ձեռնարկեն հնարավոր բոլոր միջոցները՝ ապահովելու, որ աշխատանքային պայմաններին առնչվող դրույթները իրականացվեն ազգային օրենսդրությանը և միջազգային պարտավորություններին համապատասխան:
- ✓ Պաշտպանության նախարարությունները պետք է բժշկական սպասարկում տրամադրեն զինծառայողներին ինչպես զորանոցներում գտնվելու, այնպես էլ զորավարությունների և ռազմական գործողությունների ընթացքում:
- ✓ Ծառայություն անցնելու ընթացքում վիրավորման կամ մահվան դեպքում պաշտպանության նախարարությունը պետք է համապատասխան օգնություն (բուժօգնություն, նպաստներ և այլն) տրամադրի զինծառայողներին և նրանց զուգընկերներին/ընտանիքներին:
- ✓ Ընտանեկան կյանքը խրախուսելու նպատակով և ինչպես ծնողների, այնպես էլ երեխաների շահերից ելնելով, զինված ուժերը պետք է գործունե ծրագրեր իրականացնեն փոքրահասակ երեխաների ծնողներին աջակցելու ուղղությամբ, ներառյալ, օրինակ՝ երեխայի խնամքի արձակուրդը, նախադպրոցական հիմնարկներից օգտվելը և երեխաների խնամքի հետ կապված այլ արտոնությունները:
- ✓ Ընդունելով զինծառայողների մասնավոր/ընտանեկան կյանքին աջակցելու կարևորությունը՝ զինված ուժերը պետք է ծրագրեր իրականացնեն՝ ուղղված արտասահմանյան առաքելություններում ներգրավված զինծառայողների ընտանիքների/զուգընկերների աջակցությանը: Այդ ծրագրերը պետք է գործեն առաքելությանը մասնակցելուց առաջ, դրա ընթացքում և դրանից հետո:

Գլուխ 18

Վետերաններ

Եթե սույն ձեռնարկի գրեթե բոլոր գլուխները վերաբերում են ծառայության մեջ գտնվող զինծառայողների մարդու իրավունքներին, ապա տվյալ գլխում քննարկվում են այն հարցերը, որոնք առնչվում են ծառայությունը թողած զինծառայողներին: Մասնավորապես, ուսումնասիրվում են վետերանների՝ որպես «նախկին զինծառայողներ» ենթախմբի իրավունքները (միաժամանակ հաշվի առնելով, որ որոշ երկրներում վետերանները նույնպես դեռևս կարող են լինել ծառայության մեջ): ԵԱՀԿ մասնակից տարբեր պետություններ, կախված իրենց պատմությունից և մշակութային ժառանգությունից, տարբեր կերպ են բնորոշում վետերաններին, ինչը ազդում է համապատասխան արտոնությունների փաթեթից օգտվող վետերանների թիվը որոշելու վրա, ինչպես նաև՝ այն արտոնությունների տեսակները սահմանելու վրա, որոնցից կարող են օգտվել վետերանները:

Սույն գլխի հիմնական հարցը հետևյալն է. ո՞վ է համարվում վետերան: Հարցին պատասխանելու համար պետք է հաշվի առնել երկու հանգամանք. (ա) անձը եղել է իսկական զինվորական ծառայության մեջ, թե պահեստագործում, և (բ) զինծառայողը մասնակցել է զինված հակամարտությանը, թե՞ ոչ: Սրանք կարևոր տարբերակումներ են, քանի որ վետերանների համար նախատեսվելիք արտոնությունների չափը և տեսակները կախված են «վետերան» հասկացության բնորոշումից: Ընդհանրապես, որքան լայն է «վետերան» հասկացության սահմանումը, այնքան ավելի մեծ են այն արտոնությունները, որոնցից օգտվում են վետերանները: Զինված հակամարտություններին մասնակցած վետերաններն օգտվում են ավելի մեծ արտոնություններից, քան նման փորձ չունեցող վետերանները (եթե վերջիններս ընդհանրապես օգտվում են որևէ արտոնությունից)⁴³²:

Սույն գլխում նախ քննարկվում է վետերանների խնդրի կարևորությունը ԵԱՀԿ մասնակից պետությունների համար: Ուսումնասիրվում են համապատասխան իրավունքները, մասնավորապես՝ սոցիալական, մշակութային և տնտեսական այն իրավունքները, որոնք կիրառելի են վետերանների նկատմամբ, և ԵԱՀԿ մասնակից պետությունները պարտավորվել են ապահովել դրանք: Ներկայացվում են «վետերան» հասկացության բնորոշման տարբեր պետությունների որդեգրած մոտեցումների օրինակներ: Սույն գլխում նաև ներկայացվում են վետերանների առնչությամբ իրականացվող քաղաքականության հիմնական տարրերը, որոնք լուսաբանվում են հետևյալ հարցերին տրվող պատասխանների միջոցով. ո՞վ է ստանում օգնություն, ո՞վ է տրամադրում օգնությունը, ի՞նչ կարգի օգնություն, ինչպե՞ս կարելի է հեշտացնել զինվորական կյանքից քաղաքացիական կյանքին անցումը: Գլուխը եզրափակվում է այս ոլորտում իրականացվելիք քաղաքականությանն առնչվող առանձին հանձնարարականների ներկայացմամբ:

⁴³² Christopher Dandeker, Simon Wessely, Amy Iversen, and John Ross, “What’s in a Name? Defining and Caring for ‘Veterans’: The United Kingdom in International Perspective”, *Armed Forces & Society*, Vol. 32, No. 2, January 2006, pp. 161-177 [Քրիստոֆեր Դանդեկեր, Սայմոն Ուեսլի, Էմի Իվերսեն և Ջոն Ռոս, «Ի՞նչ կապ ունի անունը: «Վետերանների» բնորոշումը և նրանց աջակցությունը. Միացյալ Թագավորությունը միջազգային համատեքստում», Զինված ուժերը և հասարակությունը, հտ. 32, թիվ 2, հունվար, 2006 թ., էջ 161-177]:

1. Քննարկվող հարցերը

Քաղաքացիական և զինվորական ոլորտների փոխհարաբերությունների կարևոր բնութագրիչներից է այն, թե որքանով է պետությունը ճանաչում այն գոհողությունները, որոնք արել են զինծառայողներն իրենց երկրի համար, և թե ինչպես է պետությունը օգնություն և օժանդակություն ցույց տալիս զինծառայողներին ու նրանց ընտանիքներին զինված ուժերը թողնելուց հետո⁴³³: Վետերանների պետական աջակցությունը և հասարակական ճանաչումը ազգային համերաշխության, ինչպես նաև այն արժեքների վկայություն են, որոնց հետամուտ է տվյալ հասարակությունը: Բացի այդ, դրանք ցույց են տալիս ներկա սերնդի կապը այն մարդկանց հետ, ովքեր գոհողությունների են գնացել հանուն ապագա սերունդների:

Չնայած պետությունները վետերանների գոհողությունների պատճառով նրանց նկատմամբ համապատասխան քաղաքականություն իրականացնելու առնվազն բարոյական պարտականություն ունեն, գոյություն ունեն նաև այդպես վարվելու այլ հիմնավոր պատճառներ:

Հոգատարության պարտականություն

Որպես պատասխանատու գործատու՝ զինված ուժերն իրենց ներկա և նախկին աշխատակիցների մասին հոգ տանելու պարտականություն ունեն: Ծառայության ընթացքում, հատկապես պատերազմական կամ պատերազմականին մոտ իրավիճակներում զինծառայողները հաճախ լինում են վտանգավոր և կյանքին սպառնացող հանգամանքներում: Շատ վետերաններ հաճախ ծառայության հետևանքներից տառապում են անգամ ծառայությունը թողնելուց հետո, օրինակ՝ հետորավմատիկ սթրեսային խանգարումից (PTSD/ՀՏՄԻ), ֆիզիկական առողջության հետ կապված խնդիրներից և անդամալուծությունից: Պետություններն ունեն վետերանների մասին հոգ տանելու եթե ոչ իրավական, ապա բարոյական պարտականություն:

Վետերանների նկատմամբ պատշաճ քաղաքականությունը նպաստում է անձնակազմի հավաքագրմանը և պահպանմանը

Չինված ուժերի՝ որպես գործատուի շահերից է բխում վետերանների մասին հոգ տանելը, քանի որ վետերանների ապահովության բարելավումը կարող է դիտվել նաև որպես հավաքագրմանը նպաստող հանգամանք: Բացի այդ, վետերանների ապահովության բարելավումը ծառայություն անցող և ապագա զինծառայողներին ցույց է տալիս, որ զինված ուժերը պատասխանատու գործատու են: Մյուս կողմից՝ վետերանների նկատմամբ ոչ բավարար քաղաքականության բացասական գովազդը պոտենցիալ նորակոչիկներին կարող է հետ պահել զինված ուժերին հավաքագրվելուց: Այն կարող է նաև դժգոհություն առաջացնել զինված ուժերի ներսում, հատկապես այն զինծառայողների շրջանում, ովքեր պատրաստվում են անցնել քաղաքացիական կյանքի, ինչպես նաև զինված ուժերից հեռացած անձանց շրջանում⁴³⁴:

Վետերանների մասին հոգատարությունը խթանում է ընդհանուր սոցիալական քաղաքականությունը

Կարելի է պնդել, որ զինվորական ոլորտի նկատմամբ սոցիալական հատուկ քաղաքականությունը ծառայում է ավելի լայն սոցիալական նպատակների:

⁴³³ Նույն տեղում:

⁴³⁴ Նույն տեղում, էջ 167 և 169:

Վետերաններին, հատկապես խոցելի վիճակում հայտնված կամ անտուն վետերաններին աջակցություն ցույց տալը նպաստում է նաև սոցիալական օտարման հարցերի լուծման ավելի լայն քաղաքականության իրականացմանը:

Անցումը զինվորականից քաղաքացիական կյանքին

Ինչպես և վետերան չհանդիսացող այլ զինծառայողների դեպքում, ընդհանրապես հասարակության, զինված ուժերի և շահագրգիռ անձանց շահերից է բխում, որ հատուկ միջոցներ ձեռնարկվեն՝ ուղղված վետերաններին (հատկապես երիտասարդ) քաղաքացիական կյանքում առաջընթաց ունենալու հնարավորություն տալուն: Մա կարևոր է ոչ միայն զինծառայողների, այլև՝ զինված ուժերի՝ իբրև գործատուի համար: Եթե աշխատանք փնտրող անձինք տեսնում են, որ զինված ուժերն ակտիվ քաղաքականություն են վարում նախկին զինծառայողների նկատմամբ, ապա ավելի շահագրգռված կլինեն աշխատելու զինված ուժերի համար: Միաժամանակ այդպիսի քաղաքականությունն ավելի մեծ վստահություն է ներշնչում ծառայության մեջ գտնվող զինծառայողներին:

Վետերանները հետկոնֆլիկտային իրավիճակներում

«Վետերան» հասկացությունը յուրահատուկ իմաստ է ձեռք բերում հակամարտություն վերապրած երկրների համար: Դժբախտաբար, ԵԱՀԿ մասնակից որոշ պետություններ պատերազմ տեսել են, օրինակ՝ Արևմտյան Բալկանների պետությունները: Նախկին Հարավսլավիայում պատերազմների ավարտից հետո Արևմտյան Բալկանների բոլոր պետությունները սկսել են իրենց զինված ուժերի կրճատման և վերակառուցման գործընթացը: Հակամարտություններում ներգրավված երկրներում պատերազմող բոլոր կողմերը զինել էին մեծ թվով տղամարդկանց, որոնք, որպես զինծառայողներ, ավելորդ էին դարձել խաղաղության համաձայնագրերը կնքելուց հետո: Չնայած յուրաքանչյուր պետության առջև ծառայած խնդիրները տարբեր էին, բոլորն էլ կրճատել են զինծառայողների թիվը: Ոչ բոլոր վետերաններն էին, որ տիրապետում էին քաղաքացիական կյանքում հաջողության հասնելու համար անհրաժեշտ հմտություններին և փորձին: Առանց ապառազականացման պատշաճ ծրագրի իրականացման՝ ներգրավված կողմերի զինված ուժերի ֆինանսավորումն անհնար է: Վետերանների նկատմամբ պատշաճ ծրագրերի բացակայության պարագայում նախկին շատ զինծառայողներ մեծ դժվարությամբ են վերաինտեգրվել հասարակական կյանքին, եթե առհասարակ կարողացել են:

2. Մարդու իրավունքներին առնչվող միջազգային պարտավորությունները

Ինչպես և մյուս քաղաքացիները, վետերանները նույնպես սոցիալական և տնտեսական իրավունքներ ունեն: Այս առումով ԵԱՀԿ մասնակից բոլոր պետությունները ստանձնել են վետերաններին առնչվող պարտավորություններ, մասնավորապես՝ պետությունները պարտավորվել են «նպաստել և խթանել ... տնտեսական [և] սոցիալական ... իրավունքների արդյունավետ իրականացումը»⁴³⁵: Ըստ այդմ, պետությունները «մշակելու են տնտեսական, սոցիալական... և մարդու այլ իրավունքների ու հիմնարար ազատությունների ոլորտի օրենքներ, կանոնակարգեր և քաղաքականություն, ինչպես նաև կիրառելու են գործնականում այդ իրավունքների և ազատությունների արդյունավետ իրացումը երաշխավորելու համար»⁴³⁶: Այս համատեքստում պետությունները «հատուկ ուշադրություն են դարձնելու զբաղվածության, սոցիալական ապահովության [և] առողջապահության ոլորտների հիմնախնդիրներին»⁴³⁷: ԵԱՀԿ մասնակից

⁴³⁵ Հելսինկի, 1975 թ., սկզբունք VII, պարբ. 2:

⁴³⁶ Վիեննա, 1989 թ., պարբ. 13.1:

⁴³⁷ Նույն տեղում, պարբ. 14:

պետությունները նաև խոստացել են ապահովել, որ այդ իրավունքների «իրականացումը ենթակա լինի միայն այնպիսի սահմանափակումների, որոնք նախատեսված են օրենքով և համապատասխանում են միջազգային իրավունքով ստանձնած պարտավորություններին»⁴³⁸: Եվ վերջին, սակայն ոչ պակաս կարևոր հանգամանքը. մասնակից պետությունները նաև պարտավորվել են ապահովել, «որ այդ սահմանափակումները չչարաշահվեն և չկիրառվեն կամայականորեն»⁴³⁹:

Ինչպե՞ս են այս իրավունքները իրացվում վետերանների դեպքում: Ինչպես և մյուս քաղաքացիները, վետերանները պատշաճ բժշկական սպասարկման, օթևանի, զբաղվածության և սոցիալական ապահովության իրավունք ունեն: Իհարկե, պետք է ընդգծել, որ սոցիալական և տնտեսական իրավունքները որոշ իմաստով տարբերվում են քաղաքական և քաղաքացիական իրավունքներից, քանի որ նպատակ են, որին պետք է ձգտել և որով պետք է ոգեշնչվել: Մինչդեռ՝ քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքները պետք է իրականացվեն անհապաղ և լիովին: Մյուս տարբերությունն այն է, որ սոցիալական և տնտեսական իրավունքներն իրականացման համար պահանջում են ազգային մակարդակով որոշակի քաղաքականության և այլ միջոցների առկայություն, մինչդեռ քաղաքական և քաղաքացիական իրավունքները պահանջում են ներպետական մակարդակով իրավական գործունեության իրականացում: Այդ իսկ պատճառով սոցիալական և տնտեսական իրավունքների ոլորտում ԵԱՀԿ պարտավորությունն ինքնին ներպետական մակարդակում գոյություն ունեցող իրավունք չէ, քանի դեռ պետությունն այդ իրավունքը չի նախատեսել իր ներպետական օրենսդրությամբ: Բացի այդ, խտրականության ընդհանուր արգելքը՝ սոցիալական և տնտեսական իրավունքների իրացման մասով, տարածվում է նաև վետերանների նկատմամբ իրականացվող քաղաքականության վրա: Պետությունը չի կարող սահմանափակումներ կամ առավելություններ նախատեսել վետերանների որևէ խմբի համար՝ վետերանների մեկ այլ խմբի համեմատ, ելնելով նրանց սեռից, էթնիկ պատկանելությունից, լեզվից, սոցիալական ծագումից, ազգային փոքրամասնությանը պատկանելուց կամ քաղաքական և կամ այլ հայացքներից:

Վետերանների նկատմամբ հավասարապես կիրառելի իրավունքներից է նաև արդարացի դատաքննության իրավունքը: Եթե վետերանը պետական մարմինների հետ վեճ ունի՝ կապված իր նկատմամբ դրսևորված վերաբերմունքի հետ, ապա նա պետք է հնարավորություն ունենա դիմելու դատական համակարգին:

3. Ո՞վ է համարվում վետերան. ազգային տարբեր մոտեցումներ

Գոյություն չունի որևէ անվերապահ պատասխան այն հարցին, թե ով է հանդիսանում վետերան: Կախված այն հանգամանքից՝ այս կամ այն երկիրը պատերազմի մեջ եղել է մեկ այլ երկրի հետ, ունեցել է քաղաքացիական պատերազմ կամ մասնակցել է խաղաղապահ առաքելություններին, թե ոչ, տարբեր երկրների համար կարող են նախընտրելի դառնալ «վետերան» հասկացության տարբեր բնորոշումներ: Նաև սա տվյալ երկրի ավանդույթների հարց է, թե արքանով է այս կամ այն երկիրը պահպանում պատերազմներում և հակամարտություններում իր ունեցած մասնակցության մասին հիշողությունը: Ադյուսակ 18.1-ում ներկայացվում են վետերանների խնդրի առնչությամբ ԵԱՀԿ մասնակից առանձին պետություններում որդեգրված տարբեր մոտեցումները:

⁴³⁸ Նույն տեղում, պարբ, 21:

⁴³⁹ Նույն տեղում:

Աղյուսակ 18.1. Տարբեր մոտեցումներ վետերանների խնդրի առնչությամբ ԵԱՀԿ մասնակից առանձին պետություններում 440

Գերանմիա	Մակերանիայի նախկին Հարավսլավ վիայի Հանրապետություն	Բազմա	Բազմա	Բազմա	Բուլղարիա	Ռումինիա	Սերբիա	Ալբանիա
Ո՛վ է վետերան	Իրավական առանձին կարգավիճակ գոյություն չունի	Վերականգնողական առաջնություն	Վերականգնողական առաջնություն	Վերականգնողական առաջնություն	Վերականգնողական առաջնություն	Վերականգնողական առաջնություն	Վերականգնողական առաջնություն	Վերականգնողական առաջնություն
Թվաքանակը	Մոտ 17,000	40,000 վետերանների միության անդամ, գումարած հատուկ ստորաբաժանումներում ծառայածները:	Տեղեկություններ չկան:	29,000-30,000	Մոտ 300	Մոտ 400,000	Մոտ 20,000	Մոտ 20,000
Կա՞ն վետերանների պետական տն	Ոչ	Այո, սակայն դա հատուկ օր չէ, սովորաբար նշվում է հոկտեմբերին:	4 հուլիսի՝ Երկրորդ աշխարհամարտի մասնակիցների օր:	6 մայիսի, Արիության և բանակի օր:	9 մայիսի, Հաղթանակի օր:	Ոչ	29 նոյեմբերի, Ազատագրման օր:	Պաշտպանության նախարարության հաստատված օր:
Կա՞ն վետերանների կառավարական և ոչ	Միավորումներ	Ոչ կառավարական՝ Ձիկված ուժերի վետերանների միությունը:	Նախարարության վարչությունը վետերանների հարցերով:	Ոչ մի առանձնացված նախարարություն վետերանների հարցերով, տարբեր	Միավորումներ, պաշտպանության նախարարության վարչություններից մեկը:	Աշխատանքի, զբաղվածության և սոցիալական բարեկեցության նախարարությունը:	Պաշտպանության նախարարության հաստատված օր:	Պաշտպանության նախարարության հաստատված օր:

440 Աղբյուրները. Ալբանիայի խորհրդարան, Բոսնիայի և Հերցեգովինայի խորհրդարան, Բուլղարիայի խորհրդարան, ԵԱՀԿ մասնակից առանձին պետություններում (Մակերանիայի վետերանների միության հետ համատեղ), Դանիայի զինազորությունների հարցերով դեպարտամենտ, Գերմանիայի պաշտպանության նախարարություն, Ռումինիայի խորհրդարան, Սերբիայի խորհրդարան, Ֆրանսիայի խորհրդարան, Մակերանիայի նախկին Հարավսլավիայի Հանրապետություն (Մակերանիայի վետերանների միության հետ համատեղ), Դանիայի զինազորությունների հարցերով դեպարտամենտ, Գերմանիայի պաշտպանության նախարարություն, Իսպանիայի խորհրդարան, Իսպանիայի զինված ուժերի վետերանների միություն:

կատավարական կազմակերպություններ	Ոչ	Պատերազմի հաշմանդամի նպատակով հաշմանդամության բռնական նպատակով հաշմանդամության նպատակով, կյուրական օգնության նպատակով, ինտամբի նպատակով օրթովելիկ նպատակով առողջապահություն:	Նյութական աջակցություն անդամների համար և որոշակի ֆինանսավորում կամավոր աշխատանքների համար:	Թոշակներ, հաշմանդամության նպաստներ և լրացուցիչ նպաստներ առանձին կատեգորիաների համար:	Դերերաբար (75%-ը վճարվում է համապետական բյուջեից), անվճար հասարակական տրանսպորտ բնակության վայրում, ինտանկալության մարմինների ծառայություններից օգտվելու նախապատվություն, ծերանոցներում տեղավորելը, հանրային և զինվորական ճաշարաններից օգտվելը, բուժօգնության արտոնյալ դրույթաչափեր:	նախարարություններ են կրում պատասխանատվությունը:	Անվճար փոխադրում, բնակարանային արտոնություններ, հարկերի վճարումից ազատելը, անվճար բժշկական խնամք:	Հատուկ ազդեցության պաշտպանություն օրենքին համապատասխան:	Պատերազմի վետերանի պարգևավճար, առողջապահական հաստուկ ծառայություններ, անվճար հասարակական տրանսպորտ:
---------------------------------	----	--	--	--	--	---	---	---	---

Բոլոր նախկին զինծառայողները վետերան են

Գոյություն ունեն ԵԱՀԿ մասնակից պետություններ, որոնք որդեգրել են «վետերան» հասկացության տարածական բնորոշումը՝ վետերան համարելով նրանց, ովքեր ծառայել են զինված ուժերում՝ անկախ մարտական գործողությունների գոտում ներգրավված լինելու հանգամանքից: Միացյալ Թագավորությունում, օրինակ, վետերան են համարվում այն անձինք, ովքեր ծառայել են մեկ օրից ավելի, ինչպես նաև նրանց խնամքի տակ գտնվող անձինք: Հաշվարկված է, որ Միացյալ Թագավորությունում մոտ 10 միլիոն նախկին զինծառայող և նրանց այրիներ ու խնամքի տակ գտնվող այլ անձինք կան. նրանք կազմում են ՄԹ ընդհանուր բնակչության 16 տոկոսը⁴⁴¹: Միացյալ Թագավորության վետերանների հարցերի քաղաքականությունն իրականացնում է Վետերանների հարցերի վարչությունը, որի հիմնական գործառնություններն են պատերազմի հաշմանդամների թոշակային ապահովության համակարգի և զինծառայողներին տրվող փոխհատուցումների ծրագրի կառավարումը (զինծառայության հետ կապված բոլոր վնասվածքների, առողջության վատթարացման կամ մահվան դեպքում փոխհատուցում տրամադրելը), ինչպես նաև ուղղորդում, խորհրդատվություն և գործնական օժանդակություն ապահովելը⁴⁴²: Բացի այդ, վետերանները պետության հաշվին կարող են ամբողջ աշխարհով մեկ այցելել ճակատամարտերի վայրեր և զինվորական գերեզմաններ:

Մեկ այլ օրինակ են Միացյալ Նահանգները, որտեղ վետերան են համարվում բոլոր նախկին զինծառայողները, եթե ծառայել են առնվազն 90 օր և պատվով թողել ծառայությունը: Բացի այդ, պատերազմական պայմաններում անգամ մեկ օր ծառայած զինծառայողները համարվում են պատերազմի վետերան: Պատերազմի վետերանները օգտվում են մի շարք հատուկ արտոնություններից: Պատերազմի վետերանի կարգավիճակ կարելի է ձեռք բերել միայն այն դեպքում, երբ պատերազմը հայտարարվել է Կոնգրեսի կողմից: Բացի այդ, Կոնգրեսը յուրաքանչյուր հակամարտություն կարող է բնորոշել որպես «պատերազմականին մոտ իրավիճակ», որի պարագայում հակամարտության սկիզբը և ավարտը, ինչպես նաև աշխարհագրական տարածքը հստակ սահմանվում են Կոնգրեսի կողմից ընդունվող օրենքով⁴⁴³:

Կանադայում վետերան է համարվում Կանադայի զինված ուժերի յուրաքանչյուր նախկին զինծառայող, ով պատվով թողել է ծառայությունը և լրացրել Ազգային պաշտպանության դեպարտամենտի կողմից զինվորական մասնագիտության համար սահմանված բոլոր պահանջները:

Այս երեք երկրների միջև ընդհանուրն այն է, որ նրանք ունեն «վետերան» հասկացության բավական ընդգրկուն բնորոշում. յուրաքանչյուր ծառայած անձ համարվում է վետերան: Այնուամենայնիվ, վետերանը, սոցիալական ուղղվածության միջոցառումներից օգտվելու համար պետք է բավարարի որոշ հատուկ չափանիշների, օրինակ՝ ունենա հաշմանդամություն կամ հիվանդություն կամ ծառայած լինի պատերազմի ժամանակ կամ պատերազմականին մոտ իրավիճակներում:

⁴⁴¹ Ըստ՝ Միացյալ Թագավորության Վետերանների հարցերի վարչության հաշվարկների, տե՛ս <<http://www.veteransagency.mod.uk>>: Դանդեկեր և ուրիշներ, նշվ. աշխ., ծնթ. 432, հաշվարկների համաձայն՝ Միացյալ Թագավորությունն ունի 13 միլիոն վետերան, ներառյալ՝ նրանց խնամքի տակ գտնվող անձինք, որոնք բոլորը միասին կազմում են բրիտանական ամբողջ բնակչության 20 տոկոսը, էջ 165:

⁴⁴² Միացյալ Թագավորության անձնակազմի և վետերանների հարցերի վարչության հիմնական գործառնությունը նկարագրված են այստեղ՝ <http://www.veteransagency.mod.uk/about_us>/about_us.html>:

⁴⁴³ J.M.P Weerts, “Het Nederlands veteranenbeleid in internationaal perspectief”, Militaire Spectator, Vol. 169, No. 5, 2000, pp. 245-253 [Ջ. Մ. Փ. Վիրթս, «Վետերանների նկատմամբ Նիդեռլանդների քաղաքականությունը միջազգային համատեքստում» «Զինվորական դիտորդ», հտ. 169, թիվ 5, 2000, էջ 245-253]:

Մարտական գործողություններին մասնակցած նախկին զինծառայողները

Երկրորդ խմբի մեջ են մտնում այն պետությունները, որոնցում վետերան են համարվում միայն այն նախկին զինծառայողները, ովքեր ծառայել են պատերազմական պայմաններում կամ պատերազմականին մոտ իրավիճակներում (օրինակ՝ մասնակցել են խաղաղարար առաքելություններին): 1990 թ. սկսած՝ այս մոտեցումն են որդեգրել Նիդեռլանդները, այստեղ միայն այն զինվորներն են ճանաչվել վետերան, ովքեր կռվել են Երկրորդ համաշխարհային պատերազմի ժամանակ, Բնդունեցիայում (1945-1950 թթ.), Նոր Գվինեայում (1945-1962 թթ.) և խաղաղարար առաքելությունների ժամանակ (Կորեայում ՄԱԿ-ի 1950-1953 թթ. խաղաղարար առաքելությունից սկսած) մինչև 2006 թ. Աֆղանստանի առաքելությունը⁴⁴⁴: Այս երկրորդ խմբին է պատկանում նաև Բելգիան, որտեղ վետերան են համարվում այն նախկին զինծառայողները, ովքեր մասնակցել են պատերազմներին, ինչպես, օրինակ՝ Երկրորդ համաշխարհային պատերազմին, Կորեայի պատերազմին, Կոնգոյի հակամարտությանը, ինչպես նաև խաղաղարար առաքելություններին⁴⁴⁵:

Ռուսաստանի Դաշնությունը նույնպես դասվում է այս խմբի երկրների շարքը, ինչը բխում է «Վետերանների մասին» 1995 թ. օրենքում առկա «վետերան» հասկացության սահմանումից⁴⁴⁶: Վետերանների իրավաբանական սահմանումը ներառում է Երկրորդ համաշխարհային պատերազմի (Ռուսաստանում հայտնի է որպես Հայրենական մեծ պատերազմ) մոտ 1 միլիոն մասնակիցների և հաշմանդամների, 9.5 միլիոն «պատերազմի տարիների թիկունքի աշխատավորների» (ովքեր Երկրորդ համաշխարհային պատերազմի տարիներին աշխատել են թիկունքում), Լենինգրադի բլոկադայի ավելի քան 200,000 վերապրածների, 19.4 միլիոն աշխատանքի վետերանների, ավելի քան 1.4 միլիոն մարտական գործողությունների վետերանների, զինված ուժերի 300,000 վետերանների և հատուկ վտանգավորության ստորաբաժանումների ավելի քան 22,000 վետերանների⁴⁴⁷: Վետերանների դասակարգման այս համակարգը ցույց է տալիս այն նշանակությունը, որ Ռուսաստանի հասարակության ներսում տրվում է պատերազմի վետերանների խմբին: Վետերանների կարևորությունն ընդգծվում է նաև վետերանների հարցերով խորհրդարանական հանձնաժողովի գոյության փաստով⁴⁴⁸: Փաստորեն, այս ցուցակը վետերանների աստիճանակարգային ցանկ է, որում վետերանների խմբերը օգտվում են նպաստների և մեծարման ձևերի տարբեր շրջանակներից⁴⁴⁹: Առավել արտոնություններ ունեցող խումբը Հայրենական մեծ պատերազմում կռված վետերաններն են: Նրանց արտոնությունների թվում են երաշխավորված զբաղվածությունը և կրթությունը, ինչպես նաև առողջապահության, բնակարանային սպասարկման, հարկային և տրանսպորտից օգտվելու հետ կապված արտոնությունները⁴⁵⁰:

⁴⁴⁴ Նիդեռլանդների պաշտպանության նախարարությունը 2000 թ. հրապարակել է վետերանների խնամքի քաղաքական ուղենիշները: Սկզբնական փաստաթղթի անվանումն է «Վետերանների ապահովումը ընդհանուր համատեքստում. վետերանների նկատմամբ իրականացվող քաղաքականության ղեկավար սկզբունքները», Հաագա, 2000 թ. (“Zorg voor veteranen in samenhang: Hoofdlijnen van het veteranenbeleid”, The Hague, 2000):

⁴⁴⁵ Տե՛ս Պատերազմի հաշմանդամների, վետերանների և տուժածների հարցերով Բելգիայի ազգային ինստիտուտի ինտերնետային կայքը <<http://www.niooo.be/PAGES/wie.html>>:

⁴⁴⁶ Տե՛ս 1995 թ. «Վետերանների մասին» օրենքը ռուսերեն, <http://www.consultant.ru/popular/veteran/31_1.html#p30>:

⁴⁴⁷ Տե՛ս Պետական դումայի վետերանների հարցերի հանձնաժողովի 2005 թ. զեկույցը (առկա է միայն ռուսերեն տարբերակով), <<http://www.duma.gov.ru/veteran/otshet/2005.htm>>:

⁴⁴⁸ Պետական դումայի վետերանների հարցերի հանձնաժողովը ստեղծվել է 2003 թ. հուլիսին, տե՛ս <<http://www.duma.gov.ru/veteran>>:

⁴⁴⁹ Տեղեկությունները տրամադրել է Սանկտ Պետերբուրգի համալսարանի ավագ դասախոս և Բրիստոլի համալսարանի (ՄԹ) գիտաշխատող, գիտ. թեկն. Նատալյա Դանիլովան:

⁴⁵⁰ Natalia Danilova, “Social policy for veterans: conceptualisation li the case study of Russia”, research

Երկու աշխարհամարտերին մասնակցած ներկայումս ողջ վետերանների թիվը տարիների ընթացքում նվազում է, մինչդեռ աճում է արտասահմանում զինվորական առաքելություններին մասնակցածների թիվը: Պետությունները հետզհետե ընդունում են այն փաստը, որ այս խմբին պատկանող վետերաններն ու նրանց ընտանիքների անդամները նույնպես ուշադրության կարիք ունեն: Ռումինիայում, օրինակ, 2006 թ. հոկտեմբերից հետո արտասահմանում զինվորական առաքելություններին կամ Ռումինիայի տարածքում հակաահաբեկչական առաքելություններին, այդ թվում՝ օդային պարեկությանն ու ռազմածովային գործողություններին անընդհատ կամ ընդհանուր առմամբ առնվազն 4 ամիս մասնակցած զինծառայողները ստանում են «պատերազմի վետերանի» պատվավոր կոչում, մինչդեռ նույն պայմաններին բավարարող քաղաքացիական անձնակազմը ստանում է «վետերանի» կոչում: Եթե անձը հաշմանդամ է դառնում, ապա նա պատերազմի կամ քաղաքացիական վետերանի կոչում է ստանում անկախ համապատասխան առաքելությանը մասնակցելու տևողությունից: Պատերազմի կամ քաղաքացիական հաշմանդամ վետերաններն իրենց աշխատանքը պաշտպանության նախարարությունում շարունակելու իրավունք ունեն⁴⁵¹:

Միայն Առաջին և Երկրորդ աշխարհամարտերի զինվորները

Երրորդ խումբն են կազմում այն պետությունները, որտեղ վետերան են ճանաչվում միայն Առաջին և Երկրորդ աշխարհամարտերին մասնակցած զինվորները: Այդպես է, օրինակ՝ Մակեդոնիայի նախկին Հարավսլավիայի Հանրապետությունում (որտեղ վետերան են համարվում նաև Հունաստանի Ժողովրդավարական բանակում 1945-1949 թթ. ընթացքում կռված զինծառայողները), ինչպես նաև՝ Ալբանիայում և Բուլղարիայում:

Պաշտոնապես վետերաններ չկան

Չորրորդ խմբի պետություններում վետերաններ պաշտոնապես չկան: Սրանց թվում են Դանիան և Գերմանիան, որտեղ նախկին զինծառայողների համար վետերանի կարգավիճակ իրավաբանորեն նախատեսված չէ: Ինչ վերաբերում է Գերմանիային, ապա վերջինիս պաշտոնական քաղաքականությունն է չշարունակել Գերմանիայի զինված ուժերի մինչ 1945 թ. ավանդույթները: Սա չի ենթադրում, որ Երկրորդ աշխարհամարտին կամ խաղաղապահ առաքելություններին մասնակցած զինծառայողները որևէ օժանդակություն չեն ստանում: Աջակցությունը նախատեսվում է ընդհանուր օրենսդրությամբ և տրամադրվում է մասնավոր հիմնադրամների կողմից: Օրինակ՝ Երկրորդ աշխարհամարտի մասնակիցների համար աջակցություն տրամադրելն անհրաժեշտ էր մինչև 1955 թ.՝ Գերմանիայի զինված ուժերի (*Bundeswehr*) ստեղծումը: 1945-1955 թ. թ. զինված ուժեր չկային, որոնք կստանձնեին վետերանների հարցերի պատասխանատվությունը: Երկրորդ աշխարհամարտից հետո Գերմանիայի իրականացրած սոցիալական առաջին միջոցառումներից մեկը տուժածներին, այդ թվում քաղաքացիական անձանց, զինվորներին և նրանց ընտանիքներին տրամադրվող աջակցությունն էր: Բժշկական սպասարկման առումով Գերմանիայի նախկին զինծառայողները զինվորական առողջապահական համակարգից որևէ օգնություն չեն ստանում: Նրանց նկատմամբ վերաբերմունքը չի տարբերվում նախկին քաղաքացիական ծառայողին ցույց տրվող վերաբերմունքից. պետությունը վճարում է բժշկական սպասարկման ծախսերի 70 տոկոսը, իսկ մնացած 30 տոկոսը վճարում է նախկին զինծառայողը կամ առողջապահական ապահովագրության ծառայություններ մատուցող

proposal, University of Bristol, 2006 [Նատալյա Դանիլովա, «Սոցիալական քաղաքականությունը վետերանների նկատմամբ. հայեցակարգի մշակումը և Ռուսաստանի իրավիճակի ուսումնասիրությունը», հետազոտության խնդրի շարադրանք, Բրիստոլի համալսարան, 2006թ.]:

⁴⁵¹ Այս տեղեկությունները նշված են կառավարության 2006 թ. հոկտեմբերի 25-ի թիվ 82 որոշման մեջ ռազմական առաքելություններին մասնակցող զինծառայողների վաստակի ճանաչման վերաբերյալ:

մասնավոր կազմակերպությունը: Հաշմանդամ վետերանների մասին հոգ են տանում մասնավոր միավորումները կամ մասնավոր, մեծ մասամբ տարածաշրջանային հիմնադրամները (օրինակ Գերմանիայի սոցիալական ընկերակցությունը): Այս քաղաքականությունն իրականացվում է 1949 թ. Գերմանիայի Դաշնային Հանրապետության հիմնադրումից ի վեր⁴⁵²:

Վետերաններ. հետպատերազմյան պետություններ

ԵԱՀԿ մասնակից Արևմտյան Բալկանների պետություններում 1990-ական թթ. ընթացքում տեղի են ունեցել զինված հակամարտություններ և քաղաքացիական պատերազմներ, որոնք բացասական ազդեցություն են թողել վետերանների կարգավիճակի վրա (ի լրումն Առաջին և Երկրորդ աշխարհամարտերի վետերանների): Բոսնիայում և Հերցեգովինայում, օրինակ, քաղաքացիական պատերազմին մասնակցած երեք կազմավորումներից յուրաքանչյուրի զինվորական կառույցը վետերաններ ունի: Այդ կառույցներինց յուրաքանչյուրը վետերանների կարգավիճակին վերաբերող սեփական կարգավորումներն ունի: Բոսնիայում և Հերցեգովինայում վետերանների հարցերով նախարարություն գոյություն չունի, սակայն յուրաքանչյուր կազմավորում վետերանների ընկերակցություններ ունի⁴⁵³: Սերբիայում վետերանների իրավունքները երաշխավորված են սահմանադրորեն: Այդ իրավունքներն ապահովելու քաղաքականությունը ֆինանսավորվում է պետական բյուջեից և կարգավորվում մի քանի օրենքներով՝ Հարավսլավիայի Դաշնային Հանրապետության օրենքը «Վետերանների, հաշմանդամ վետերանների և զոհված վետերանների ընտանիքների հիմնարար իրավունքների մասին» (ուժի մեջ է) և 1998 թ. օրենքը «Վետերանների, հաշմանդամ վետերանների և զոհված վետերանների ընտանիքների իրավունքների մասին»: Սերբիան ներկայումս այս օրենքները միավորում է «Վետերանների և հաշմանդամների պաշտպանության մասին» մեկ միասնական օրենքի մեջ (ներկայացված է Ազգային ժողովի քննարկմանը): Վերը նշված 1998 թ. օրենքի համաձայն՝ վետերան է համարվում Հարավսլավիայի յուրաքանչյուր քաղաքացի, ով մասնակցել է Առաջին կամ Երկրորդ համաշխարհային պատերազմին (որպես հականացիստական շարժման մասնակից), ինչպես նաև յուրաքանչյուր այլ անձ, ով ներգրավված է եղել 1990 թ. հետո տեղի ունեցած զինված գործողություններում: Հաշվարկները ցույց են տալիս, որ այս վերջին խումբն է դասվում մոտ 400,000 մարդ: 1998 թ. օրենքը նաև ամրագրում է, որ զինված գործողությունների ընթացքում կամ խաղաղ ժամանակ հաշմանդամ դարձած զինծառայողները (այդ թվում՝ ներկայումս ծառայություն կրող անձինք) օգտվում են հատուկ պաշտպանությունից: Խաղաղապահ գործողությունների մասին օրենքի համաձայն՝ զինծառայողի վիրավորման, հիվանդության կամ մահվան դեպքում տրվում է փոխհատուցում՝ սովյալ գործողության դեկավարումն իրականացնող միջազգային կազմակերպությունների կանոնակարգի համաձայն⁴⁵⁴:

4. Քաղաքականության միջոցները

Ուժի տրվում օգնությունը

Պետությունները մշակել են տարբեր մոտեցումներ՝ վետերաններին տրվող արտոնությունների շրջանակը որոշելու համար: ԵԱՀԿ մասնակից շատ երկրներում

⁴⁵² Տեղեկատվությունը տրամադրվել է Գերմանիայի զինված ուժերի ներկայացուցիչների կողմից, նոյեմբեր, 2006 թ.:

⁴⁵³ Տեղեկատվությունը տրամադրել է Բոսնիայի և Հերցեգովինայի պաշտպանության հարցերի խորհրդարանական հանձնաժողովի աշխատակազմը:

⁴⁵⁴ Տեղեկատվությունը տրամադրել է Սերբիայի պաշտպանության հարցերի խորհրդարանական հանձնաժողովի աշխատակազմը:

տարբեր խմբերի վետերաններ ստանում են տարբեր տեսակի աջակցություն՝ կախված այն հանգամանքից, թե, *ի թիվս այլոց*, ինչ հակամարտության են նրանք մասնակցել (օրինակ՝ Երկրորդ համաշխարհային պատերազմի վետերանները՝ ի տարբերություն վերջին ժամանակահատվածում տեղի ունեցած կոնֆլիկտների վետերանների), և կախված այն հանգամանքից՝ ծառայություն կրելիս նրանք ստացել են հաշմանդամություն, թե՞ ոչ:

Օրինակ՝ Կանադան մշակել է պահանջի վրա հիմնված մոտեցումը: Կախված վետերանների առանձին պահանջումներից և բոլոր մնացած պայմաններին բավարարելու դեպքում վետերանը կարող է տարբեր ծառայություններից օգտվելու իրավունք ստանալ, այդ թվում՝ վերականգնողական ծառայություններից, ֆինանսական արտոնություններից, աշխատանքի տեղավորվելու արտոնություններից և հաշմանդամության նպաստից⁴⁵⁵:

Մյուս կողմից՝ Ռումինիայում և Ռուսաստանում Երկրորդ համաշխարհային պատերազմի վետերանների արտոնությունները տարբերվում են վերջին ժամանակների հակամարտությունների վետերանների արտոնություններից: Ռումինիայում Երկրորդ աշխարհամարտի վետերանները և նրանց ընտանիքների անդամները ունեն երկաթգծային տրանսպորտից որոշ չափով անվճար, քաղաքային հասարակական տրանսպորտից անվճար օգտվելու իրավունք, ազատվում են հարկերից, աջակցության իրավունք ունեն բնակարանային հարցերում (բնակարանի վարձակալության նախապատվության իրավունքը), անվճար բուժսպասարկման իրավունք, այդ թվում՝ առողջարանների անվճար ուղեգրեր ստանալը⁴⁵⁶: Վերջին շրջանում տեղի ունեցած հակամարտությունների վետերաններին Ռումինիայում իրավունք է վերապահվում վիրավորման կամ հաշմանդամության դեպքում շարունակել իրենց աշխատանքը զինված ուժերում:

Անօթևանները վետերանների առանձնապես խոցելի խումբն են և առավել օգնության կարիք ունեն: Պարբերաբար կատարվող հետազոտությունները և մամուլի հրապարակումները ցույց են տալիս, որ վետերանները սովորաբար գերակշռում են անօթևան բնակչության ընդհանուր թվում: Օրինակ՝ Միացյալ Նահանգների Վետերանների հարցերի վարչության հաշվարկներով, գոյություն ունի 2 միլիոն վետերան (ինչպես կին, այնպես էլ տղամարդ), որոնք անօթևան են ամեն գիշեր, և հավանական է, որ երկու անգամ ավելին է այն վետերանների թիվը, ովքեր անօթևան են մնում յուրաքանչյուր տարվա ընթացքում: Շատ այլ վետերանների վիճակը համարվում մոտ անօթևան վիճակին, կամ նրանք անօթևան դառնալու վտանգի տակ են իրենց չքավորության, ընտանիքի և ընկերների կողմից օգնության բացակայության, էժանագին հյուրանոցներում կամ գերբնակեցված կամ անորակ տներում բնակարանային վատ պայմանների պատճառով⁴⁵⁷: Ներդիր 18.2-ում ցույց է տրվում, թե ինչպիսի քայլեր են

⁴⁵⁵ “The New Veterans Charter: For CF Veterans and their Families”, Veterans Affairs Canada, Ottawa, 2006 [«Նոր կանոնադրություն վետերանների համար. Կանադայի զինված ուժերի վետերանների և նրանց ընտանիքների անդամների համար», Կանադայի վետերանների հարցերի դեպարտամենտ, Օտտավա, 2006 թ.], տե՛ս <<http://www.vac-acc.gc.ca/clients/sub.cfm?source=Forces/nvc>>:

⁴⁵⁶ Տեղեկատվությունը տրամադրված է Ռումինիայի և Ռուսաստանի պաշտպանության հարցերի խորհրդարանական հանձնաժողովների աշխատակազմերի կողմից:

⁴⁵⁷ Richard Tessler, Robert Rosenheck, and Gail Gamache, “Homeless Veterans of the All-Volunteer Force: A Social Selection Perspective”, *Armed Forces & Society* [Ռիչարդ Թեսլեր, Ռոբերտ Ռոզենհեկ և Գեյլ Գամաշ, «Կամավոր հավաքագրված ուժերի վետերաններ. սոցիալական ընտրության հետևանքները», Զինված ուժերը և հասարակությունը], Vol. 29, No. 4, Summer 2003, pp. 509-524; “Homeless Veterans”, US Department of Veterans Affairs [«Անտուն վետերաններ», ԱՄՆ

ձեռնարկվում Միացյալ Նահանգներում անօթևան վետերանների հիմնախնդիրը լուծելու ուղղությամբ:

Ներդիր 18.2

Միացյալ Նահանգներ. աշխատանք անօթևան վետերանների հետ⁴⁵⁸

Վետերանների հարցերի դեպարտամենտը (ՎՀ) սոցիալական ծրագրերի և նախաձեռնությունների մեծ փաթեթ ունի, որոնք հատկապես նպատակաուղղված են անօթևան վետերաններին հնարավորինս տնտեսապես ինքնուրույն և անկախ ապրելու միջոցներ ընձեռելուն: Փաստորեն ՎՀ-ն հանդիսանում է դաշնային միակ գերատեսչությունը, որն անմիջականորեն առձեռն շոշափելի օգնություն է ցույց տալիս անօթևաններին: Չնայած ՎՀ-ն սահմանափակվում է միայն վետերանների և նրանց խնամքի տակ գտնվող անձանց խնդիրներով, այնուամենայնիվ, հատկապես անօթևաններին առնչվող ՎՀ հիմնական ծրագրերն անօթևանների հետ աշխատանքի և նրանց աջակցության ծրագրերի ամենամեծ համալիր ցանցն է երկրում:

ՎՀ-ի՝ անօթևան վետերանների հետ տարվող աշխատանքի մասնագիտացված ծրագրերը 1987 թ. սկզբնավորվելուց ի վեր զարգացել և կատարելագործվել են: Ծրագիրը նպատակ ունի ծառայությունների մի ամբողջ համակարգ տրամադրել, որոնց թվում են՝

- նախաձեռնողական աշխատանքը փողոցներում և ապաստարաններում ապրող այն վետերանների հետ, որոնք հակառակ դեպքում չէին դիմի օգնություն ստանալու համար,
- կլինիկական հետազոտությունները, իսկ ֆիզիկական կամ հոգեկան խանգարումների, այդ թվում՝ ալկոհոլի կամ թմրամիջոցների չարաշահման դեպքում բուժօգնություն ստանալու համար ուղղորդելը՝ ըստ անհրաժեշտության,
- երկարաժամկետ ապաստարանային օգնությունը անցումային շրջանում, անհատական խնամքը և վերականգնումը,
- աշխատանքի տեղավորելուն աջակցելը և աշխատելու փաստի փոխկապակցումը հնարավոր վճարները և նպաստները ստանալու հետ և
- սուբսիդավորված մշտական կացարանը:

Ո՞ր մարմիններն են օգնություն և արտոնություններ տրամադրում վետերաններին

Վետերաններին օգնություն տրամադրելու առումով պետությունները մշակել են վետերանների ընդգրկման տարբեր մոդելներ և ռազմավարություններ⁴⁵⁹:

Նախ՝ որոշ պետություններ, հատկապես նրանք, որոնք մեծ կորուստներ են ունեցել Առաջին և Երկրորդ աշխարհամարտերի ընթացքում, վետերանների հարցերով զբաղվող առանձին նախարարություններ ունեն, ինչպես, օրինակ՝ Կանադայի վետերանների հարցերի և ԱՄՆ վետերանների հարցերի (ՎՀ) դեպարտամենտները⁴⁶⁰: ՎՀ-ն հանդիսանում է ԱՄՆ կառավարության երկրորդ մեծ դեպարտամենտը, որտեղ աշխատում է մոտ 250,000 աշխատակից, և որի բյուջեն 2008 թ. ֆինանսական տարում կազմել է 86.7 միլիարդ դոլար⁴⁶¹: ՎՀ-ն իր գործունեությունը հիմնականում ծավալում է երեք ուղղություններով. վետերանների արտոնությունների կառավարում, վետերանների առողջապահության համակարգի կառավարում և ազգային գերեզմանների կառավարում:

Վետերանների հարցերի դեպարտամենտ], տե՛ս <<http://www1.va.gov/homeless>>: Դանդեկեր և ուրիշներ, նշվ. աշխ., ծնթ. 432, էջ 166-167:

⁴⁵⁸ ԱՄՆ Վետերանների հարցերով դեպարտամենտ, 2006 թ., Թեպլեր և ուրիշներ, նույն տեղում:

⁴⁵⁹ Վիրթս, նշվ. աշխ., ծնթ. 443:

⁴⁶⁰ Կանադայի Վետերանների հարցերի դեպարտամենտի համար տե՛ս <<http://www.vacacc.gc.ca/general>> ԱՄՆ-ի Վետերանների հարցերի դեպարտամենտի համար տե՛ս <<http://www.va.gov>>:

⁴⁶¹ Տե՛ս <www.va.gov/budget/summary/index.htm>:

Պետությունների երկրորդ խմբում վետերաններին տրամադրվող աջակցության պատասխանատվությունը կրում են պաշտպանության և այլ նախարարությունները, միաժամանակ հատուկ ինստիտուտներ, հիմնադրամներ կամ գերատեսչություններ զբաղված են վետերանների հարցերով քաղաքականության իրականացմամբ: Այդպես է, օրինակ՝ Միացյալ Թագավորության և Նիդեռլանդների դեպքում: Նիդեռլանդներում 2000 թ. ի վեր գոյություն ունի Վետերանների ինստիտուտ՝ մի կազմակերպություն, որի միջոցով պաշտպանության նախարարությունը համագործակցում է վետերանների հիմնական ընկերակցություններից մեկի հետ: Բնստիտուտի նպատակն է նպաստել հոլանդացի վետերանների և նրանց ընտանիքների հասարակական ճանաչմանը և նրանց տրամադրվող օգնությանը: Բժշկական և իրավաբանական խորհրդատվությունից բացի, ինստիտուտը պրոֆեսիոնալ սոցիալական աշխատողների և վերականգնման տարբեր ծրագրերի միջոցով նաև աջակցություն է ցույց տալիս թիրախային որոշ խմբերի: Միացյալ Թագավորությունում պաշտպանության նախարարությունը ստեղծել է Զինծառայողների և վետերանների հարցերի վարչությունը, որի նպատակն է «զինված ուժերի անձնակազմի և վետերանների մշակութային և կենցաղային պահանջմունքների ապահովման ծառայությունների, թոշակային և սոցիալական ապահովության, ինչպես նաև աջակցության ծառայությունների բարելավումը»: Միացյալ Թագավորության պարագայում զինծառայողների և վետերանների հարցերի վարչությունները միավորվել են մեկ մարմնում, ինչի շնորհիվ հնարավոր է դարձել «կյանքի ամբողջ ցիկլի» ընդգրկմամբ համալիր կադրային քաղաքականություն իրականացնել ներկայիս և նախկին զինծառայողների համար⁴⁶²:

Մեկ այլ հետաքրքիր օրինակ է Ֆրանսիան: Այստեղ, պաշտպանության նախարարության կազմում և վետերանների հարցերով փոխնախարարի հսկողության տակ, երկու կառույց ներկայումս զբաղվում է վետերաններին վերաբերող պետական քաղաքականության իրականացմամբ: Նախ՝ փոխնախարարը հանդիսանում է Վետերանների հարցերի ազգային բյուրոյի (ONAC) կառավարման խորհրդի նախագահը: ONAC-ը իրենից ներկայացնում է մի պետական մարմին, որը գործում է պաշտպանության նախարարի հովանու ներքո և պատասխանատու է վետերանների և պատերազմից տուժածների նյութական և բարոյական շահերի պաշտպանության համար: ONAC-ի կենտրոնական գրասենյակի գործունեությունը լրացնում են 100 ապակենտրոնացված ծառայություններ, որոնք գործում են Ֆրանսիայի յուրաքանչյուր կոմսության (*դեպարտամենտի*) տարածքում: Այս ծառայություններին է վերապահված վետերանների վկայականների տրամադրումը և համապատասխան իրավունքների հավաստումը, հատուկ սոցիալական ծառայությունների տրամադրումը վետերաններին, հանրության ավելի լայն շերտերին վետերանների մասին պատմական բնույթի տեղեկություններ մատուցելը, վետերաններին հատուկ բնույթի այլ ծառայությունների տրամադրումը, ինչպես նաև՝ վետերանների և տեղական վարչական մարմինների հարաբերությունների պահպանումը: Բացի այդ, ONAC-ի ենթակայության տակ են թոշակառուների տներ և վերապատրաստման հիմնարկություններ, որոնք զբաղվում են հասարակության մեջ վետերանների ինտեգրման հարցերով⁴⁶³: Չնայած ONAC-ը պաշտպանության նախարարի ենթակայության տակ է, առանձին բյուջե ունի: Երկրորդ՝ 1990-1991 թ. Պարսից ծոցում տեղի ունեցած ռազմական գործողությունները ցույց տվեցին այսպես կոչված «նոր վետերաններին» (պատերազմական չհանդիսացող գործողություններին, օրինակ՝ ՄԱԿ-ի խաղաղապահ առաքելություններին մասնակցող իսկական զինվորական ծառայություն կրող անձանց) բժշկական օգնություն տրամադրելու կարիքը: Այս համատեքստում, Ֆրանսիայում ստեղծվել է Վետերանների առողջության մշտադիտարկման գերատեսչությունը (տե՛ս ներդիր 18.3):

⁴⁶² Ավելի մանրամասն տե՛ս Անձնակազմի և վետերանների հարցերի վարչության ինտերնետային կայքը <http://www.veterans-uk.info/about_us/about_us.html>:

⁴⁶³ Տե՛ս <<http://onac62.chez-alice.fr/onac/onac.htm>>:

Ներդիր 18.3

Ֆրանսիա. վետերանների առողջության մշտադիտարկման գերատեսչությունը ⁴⁶⁴

Ֆրանսիայի մշտադիտարկման գերատեսչությունը (OSV) պատասխանատու է նախկին և ներկա զինծառայողների բժշկական սպասարկման բարելավման ուղղությամբ համատեղ գործողությունների և միջոցառումների համար: Այն կազմում է պաշտպանության նախարարության վարչական հարցերով գլխավոր քարտուղարի ենթակայության տակ գտնվող օրենսդրության, թոշակների և սոցիալական վերահստեզրման վարչության մի մասը:

OSV-ի առաքելությունները չորսն են՝ (1) զինված ուժերի անձնակազմի մասնագիտական ռիսկերի գնահատումը՝ հավանական մոդելները հստակեցնելու տեսանկյունից, (2) զինծառայողների մասնագիտական կարիերայի մասին տեղեկությունների հավաքմանն աջակցելը, ինչպես նաև օգնություն տրամադրող քաղաքացիական և զինվորական կառույցների ցանցի համակարգմանը մասնակցելը, (3) բժշկական սպասարկման ապահովումը, հատկապես՝ նոր պաթոլոգիաների ուղորտում, ինչպես նաև համաճարակաբանական համապատասխան դիտարկումների նախաձեռնումը, (4) համապատասխան գիտական խորհրդատվության տրամադրումը՝ առանց վետերանների և պատերազմի հաշմանդամների թոշակների խնդիրներով զբաղվող գերատեսչությունների գործառույթները կրկնօրինակելու:

Երրորդ խմբի պետություններում, օրինակ՝ Նորվեգիայում և Ֆինլանդիայում, վետերանների սպասարկումն ամբողջովին ընդհանուր (զինվորական) նախարարության իրավասության տակ է, որը պատասխանատու է առողջապահության և սոցիալական հարցերի համար: Այս երկրներում վետերանների որևէ հատուկ կամ բացառիկ սպասարկում գոյություն չունի, սակայն նրանց շահերը և կարիքները հաշվի են առնվում առողջապահական և սոցիալական ապահովության համակարգերում: Այս երկրներում հաճախ գոյություն ունի վետերանների հատուկ միավորում, որը ներկայացնում է վետերանների շահերը, օրինակ՝ Զինված ուժերի վետերանների միությունը (*Hermlad de veteranos de las Fuerzas Armadas*) Իսպանիայում, որն աջակցություն է տրամադրում իր անդամներին և ֆինանսական օգնություն ցույց տալիս կամավոր հիմունքներով կատարվող գործունեության դիմաց:

Վետերանների միություններ և շահույթ չհետապնդող մասնավոր կազմակերպություններ գոյություն ունեն ԵԱՀԿ ամբողջ տարածաշրջանում: Վետերանների համաշխարհային ֆեդերացիան (ՎՀՖ) միջազգային ոչ կառավարական կազմակերպություն է, որը ներառում է աշխարհի 84 երկիր ներկայացնող 164 վետերանների միություն: ՎՀՖ-ն միավորում է Երկրորդ համաշխարհային պատերազմից ի վեր տեղի ունեցած տարբեր հակամարտությունների, այդ թվում՝ խաղաղապահ գործողությունների պատերազմի վետերաններին և տուժածներին⁴⁶⁵: 2003 թ. Յոհանեսբուրգում անցկացված իր 24-րդ գլխավոր վեհաժողովի ընթացքում ՎՀՖ-ն ընդունել է Պատերազմի վետերանների և զոհերի իրավունքների մասին հռչակագիրը (տե՛ս ներդիր 18.4):

⁴⁶⁴ Կառավարության 2004 թ. հունիսի 10-ի թիվ 2004/524 որոշումը «Վետերանների առողջության նկատմամբ վերահսկողության կոմիտե ստեղծելու մասին» (Observatoire de la santé des veterans), տե՛ս <<http://www.admi.net/jo/20040612/DEFD0400560D.html>>:

⁴⁶⁵ Տե՛ս Վետերանների համաշխարհային դաշնության ինտերնետային կայքը, <<http://perso.orange.fr/fmac/english/default.htm>>:

Ներդիր 18.4

Պատերազմի վետերանների և զոհերի իրավունքների մասին հռչակագրի 6-րդ հոդված⁴⁶⁶

Վետերանների համաշխարհային ֆեդերացիան

...

6. Միավորված ազգերի կազմակերպության անդամ պետություններին կոչ է անում անհապաղ միջոցներ ձեռնարկել, որոնք ուղղված լինեն՝

- պատերազմի վետերաններին և տուժածներին առնչվող օրենսդրության կատարելագործմանը և համապատասխանեցմանը ժամանակակից պահանջներին,

- սոցիալական ապահովության, բժշկական սպասարկման և այլ համապատասխան արտոնությունների ապահովմանը,

- պատերազմի ծանր սոցիալ-հոգեբանական հետևանքների մեղմացմանը և պատերազմի վետերանների և տուժածների սոցիալական վերաինտեգրման ապահովմանը,

- խաղաղապահ և նմանատիպ այլ առաքելությունների նախկին անձնակազմին համարժեք խնամքով ապահովմանն առաքելությունից առաջ, ընթացքում և հետո:

Վետերաններին աջակցություն տրամադրող ցանցի հետաքրքիր օրինակ է Դանիան: Այս երկրում մշակվել է, ինչպես իրենք են անվանում, «գործընկերային մոդելը», որի շրջանակներում կառավարությունը, զինվորական միություններն ու վետերանների կազմակերպությունները միմյանց հետ սերտորեն համագործակցում են վետերաններին աջակցություն և խնամք տրամադրելու հարցում: Գործընկերային մոդելի համաձայն՝ այդ երեք կառույցները ներկայացված են համակարգող խմբում, որը գլխավորում է պաշտպանության նախարարության անձնակազմի հարցերի վարչության պետը: Բացի այդ, զինվորական և վետերանների միություններն իրենց ներկայացուցիչներին նշանակում են այդ համակարգող խարհրդի անդամ: Համակարգող խորհուրդը համակարգում է նշված երեք կառույցների գործողությունները, որոնք, ի թիվս այլոց, ընդգրկում են վետերանների կազմակերպությունների կողմից տրամադրվող ընտանեկան աջակցությունը և թեժ գիծը, կառավարության կողմից տրամադրվող բժշկական և սոցիալական օգնությունը, զինվորական միությունների կողմից ներկայիս և նախկին զինծառայողներին տրամադրվող հատուկ աջակցությունը: Իրականում ԵՎԸՈՄԻԼ-ը (Ջինվորական կազմակերպությունների եվրոպական ասոցիացիա) գործընկերային մոդելը երաշխավորել է իր բոլոր անդամ երկրների համար⁴⁶⁷:

Ի՞նչ կարգի արտոնություններ

Կարելի է առանձնացնել արտոնությունների և աջակցության միջոցների երեք տեսակ: Առաջին խումբը վետերաններին տրամադրվող նյութական և ֆինանսական աջակցության արտոնություններն են, օրինակ՝ հաշմանդամության թոշակը, հասարակական տրանսպորտից, բժշկական և այլ սպասարկումից անվճար կամ զեղչերով օգտվելը: Երկրորդ խումբը վերաբերում է վետերանների ոչ նյութական պահանջմունքներին և կարող է ընդգրկել հոգեբանական աջակցությունը, սոցիալական աշխատանքը և խորհրդատվությունը: Սա շատ կարևոր ոլորտ է, քանի որ մեծ թվով վետերաններ հակամարտությունների գոտում ծառայություն անցնելիս Հետտրավմատիկ սթրեսային խանգարում (ՀՏՄԽ) ստանալու վտանգի տակ են: ՀՏՄԻ-ն սթրեսի

⁴⁶⁶ «Պատերազմի վետերանների և տուժածների իրավունքների մասին հռչակագիր» (Declaration on Rights of War Veterans and Victims of War), տե՛ս <<http://www.unhchr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/TestFrame/4db255c28ac256fec1256e660035174a?Opendocument>>:

⁴⁶⁷ “Social Protection և Problems related to Veterans (New Veterans) from International Peace Support Missions” [«Միջազգային խաղաղապահ առաքելությունների վետերանների («նոր վետերանների») սոցիալական պաշտպանությունն ու խնդիրները»], ԵՎԸՈՄԻԼ-ի 2005 թ. հոկտեմբերի 29-ի զեկույց, տե՛ս <<http://www.afmp.nl/documenten/euromil/addonnewveterans.pdf>>:

պատճառած հիվանդություն է, որն ուղեկցվում է այնպիսի ախտանշաններով, ինչպիսիք են ալկոհոլաբուխությունը, թմրամոլությունը և դեպրեսիան: ՀՏՄ-ն նոր հիվանդություն չէ, այն շատ վաղուց է ախտորոշվում հակամարտություններին կամ պատերազմներին մասնակցած վետերանների շրջանում: ՀՏՄ-ն բժշկական խնամք է պահանջում ոչ միայն նշանակման վայրից վերադառնալուց անմիջապես հետո, այլև՝ այնտեղ մեկնելուց առաջ և դրա ընթացքում: Ներդիր 18.4-ում ներկայացվում է ՀՏՄ-ի համակարգված բուժման վերաբերյալ այն հանձնարարականների տեսությունը, որոնք մշակել է Կանադայի ազգային պաշտպանության և զինված ուժերի օմբուդսմանը⁴⁶⁸:

Ներդիր 18.5

ՀՏՄ-ով զինծառայողների համակարգային խնամքը. Կանադայի ազգային պաշտպանության և զինված ուժերի օմբուդսմանի հանձնարարականները⁴⁶⁹

Կանադայի զինված ուժերի ՀՏՄ ունեցող զինծառայողների կողմից ներկայացված գանգատի հիման վրա Կանադայի օմբուդսմանը մանրամասն հետազոտություն է նախաձեռնել՝ կապված այն հարցի հետ, թե ինչպես կարելի է բարելավել ՀՏՄ համակարգային բուժումը Կանադայի զինված ուժերում: Այս ուղղությամբ օմբուդսմանը մշակել է 31 հանձնարարական: Դրանց որոշ մասը ներկայացված է ստորև և կարող է օգտակար լինել այն պետությունների համար, որտեղ ներկայիս և նախկին զինծառայողների համար ՀՏՄ բուժման հայեցակարգի մշակումը կամ վերանայումը ընթացքի մեջ է:

Օմբուդսմանն առաջարկել է հետևյալը.

1. Կանադայի զինված ուժերը պետք է ստեղծեն տվյալների շտեմարան, որը պետք է ճշգրիտ արտահայտի Կանադայի զինված ուժերի, այդ թվում՝ կանոնավոր զինված ուժերի և պահեստագործի այն զինծառայողների թվաքանակը, ովքեր տառապում են սթրեսային ծագում ունեցող խանգարումներից:
2. Կանադայի զինված ուժերը պետք է տվյալների շտեմարան ստեղծեն նախկին և ներկա զինծառայողների շրջանում ինքնասպանության դեպքերի վերաբերյալ:
3. Կանադայի զինված ուժերը պետք է իրականացնեն հոգեկան առողջության անկախ և խորհրդապահական բնույթի ստուգում, որը կընդգրկի ինչպես նախկին զինծառայողներին, այնպես էլ կանոնավոր և պահեստագործային բաղադրիչները: ...
7. ՀՏՄ-ի հետ կապված կրթական և ուսումնական հատուկ և մանրամասն խնդիրները պետք է ընդգրկված լինեն Կանադայի զինված ուժերի կրթական և ուսումնական բոլոր հիմնարկների ուսումնական ծրագրերում: ...
8. Կանադայի զինված ուժերի ստորաբաժանումներին պետք է հանձնարարվի ՀՏՄ-ի վերաբերյալ անընդհանուր շարունակական ուսուցում ապահովել իրենց բոլոր զինծառայողների համար, որը պետք է իրականացվի կանոնավոր ընդմիջումներով և ի լրումն մարտական գործողություններին մասնակցության հետ կապված ցանկացած ուսուցման: ...
11. Կանադայի զինված ուժերը ՀՏՄ-ի հետ կապված ուսումնակրթական բոլոր միջոցառումներում պետք է ընդգրկեն ՀՏՄ-ի փորձ ունեցող նախկին և ներկա զինծառայողներին: ...
19. Կանադայի զինված ուժերը պետք է ստուգեն և գնահատեն մարտական գործողությունների տարածքում տեղակայվելուց առաջ և հետո պահեստագործի և ուժեղացման գործերի զինծառայողներին տրամադրվող աջակցության արդյունավետությունը և ընթացակարգերը: ...

⁴⁶⁸ Կանադայի ազգային պաշտպանության և զինված ուժերի օմբուդսման Անդրե Մարինի զեկույցը՝ ներկայացված ազգային պաշտպանության նախարարին, «Հատուկ զեկույց. Կանադայի զինված ուժերի ՀՏՄ ախտորոշում ունեցող զինծառայողների համակարգված բուժումը, Օտտավա, 2001 թ. (Report to the Minister of National Defence by André Marin, National Defence and Canadian Forces Ombudsman, “Special Report: Systematic Treatment of CF Members with PTSD”, Ottawa, 2001), տե՛ս <<http://www.ombudsman.forces.gc.ca/rep-rap/sr-rs/pts-ssp/doc/pts-ssp-eng.pdf>>:

⁴⁶⁹ Նույն տեղում:

27. Կանադայի զինված ուժերը պետք է քայլեր ձեռնարկեն Կանադայի զինված ուժերի բժշկական անձնակազմի շրջանում սթրեսի և գերհոգնածության դեմ պայքարի ուղղությամբ, որոնք առաջացել են ռեսուրսների սակավության և մեծ ծանրաբեռնվածության հետևանքով:

28. Կանադայի զինված ուժերը պետք է քայլեր ձեռնարկեն ՀՏՄԽ ախտորոշում ունեցող զինծառայողների ընտանիքների համար նախատեսված աջակցության ծրագրերը բարելավելու ուղղությամբ՝ անկախ գորքերի տեսակից և տեղակայումից: ...

30. Կանադայի զինված ուժերը պետք է կատարեն բժշկական բնույթի տեղեկատվության խորհրդապահությանը վերաբերող դրույթների համալիր ուսումնասիրություն: Խորհրդապահության խախտումների արձագանքը պետք է լինի արագ և տեսանելի՝ վերականգնելու վստահությունը Կանադայի զինված ուժերի կողմից անձնական բնույթի տեղեկատվությունը պաշտպանելու հետևողականության նկատմամբ:

31. Կանադայի զինված ուժերում պետք է ստեղծվի ՀՏՄԽ-ի համակարգողի պաշտոնը, որը զեկուցելու է անմիջապես պաշտպանության շտաբի պետին և պատասխանատու է լինելու Կանադայի զինված ուժերի ամբողջ համակարգում ՀՏՄԽ-ին առնչվող հարցերի համակարգման համար:

Միջոցառումների երրորդ խումբն ընդգրկում է վետերանների արած գոհողությունների մեծարման ու հասարակական ճանաչումը խթանելը, այդ թվում՝ գերեզմանների պահպանումը և վետերանների օրերը նշելը/կազմակերպելը: Վետերանների հատուկ օրերը, հասարակական միջոցառումները և հուշարձանները հատկապես կարևոր են առհասարակ հասարակության շրջանում վետերանների գոհողությունների նկատմամբ հարգանքը խթանելու համար: Վետերանների մեծարման օրերը կազմակերպվում են, օրինակ՝ Մակդոնեիայի Նախկին Հարավսլավիայի Հանրապետությունում (հոկտեմբերի 11-ին), Բոսնիայում և Հերցեգովինայում (հուլիսի 4-ին), Բուլղարիայում (մայիսի 6-ին), Ռումինիայում (մայիսի 9-ին), Նիդեռլանդներում (հունիսի 29-ին) և Ալբանիայում (նոյեմբերի 29-ին):

Զինվորական կյանքից անցումը քաղաքացիական կյանքին

Արտոնությունների վերջին խումբն ընդգրկում է այն միջոցառումները, որոնք հեշտացնում են զինվորական կյանքից անցումը քաղաքացիական կյանքին, այդ թվում՝ ուսուցում և կրթություն տրամադրելը: Ինչպես նշվեց վերը, զինվորական կյանքից քաղաքացիական կյանքին արդյունավետ անցումը կարևոր է ընդհանրապես՝ հասարակության համար (քանի որ նվազեցնում է գործազրկության մակարդակը), զինված ուժերի համար (քանի որ նպաստում է նրանց՝ որպես գրավիչ գործատուի վարկին) և, իհարկե, հենց զինծառայողների համար: Այդ իսկ պատճառով ԵԱՀԿ պետությունների մեծ մասը, եթե ոչ բոլորը, մշակված քաղաքականություն ունի, որը նպատակ ունի հեշտացնել անցումը զինվորականից քաղաքացիական կյանքին:

Հետաքրքիր օրինակ է Բելգիան: Կադրային քաղաքականության ճկունությունն ապահովելու և զինծառայողների միջին տարիքը նվազեցնելու նպատակով Բելգիայի զինված ուժերը ներդրել են այսպես կոչված «խառը կարիերայի» համակարգը:

Ներդիր 18.6

Ձինվորական կյանքից քաղաքացիական կյանքին անցմանը նպաստելը. «խառը կարիերայի» համակարգը Բելգիայի զինված ուժերում⁴⁷⁰

Բելգիայի Ձինված ուժերը սկսել են փոփոխել իրենց քաղաքականությունը զինվորական կարիերայի նկատմամբ և ներդրել «խառը կարիերայի» համակարգը: Այս նոր քաղաքականության նպատակն է առավել մեծ ճկունություն ապահովել անձնակազմի համար և նոր հնարավորություններ ստեղծել զինծառայողների համար զինվորականից քաղաքացիական կյանքին անց նելիս: Այս քաղաքականության հիմնական տարրերն են.

(1) Համակարգը կիրառվում է այն զինծառայողների նկատմամբ, ովքեր սկսում են աշխատել զինված ուժերում:

(2) Ձինծառայողները հավաքագրվում են որոշակի ժամկետով և սկսում իրենց կարիերան գործող ստորաբաժանման կազմում: Այս սկզբնական շրջանն ավարտվելուց հետո ծառայողներին տրվում է ընտրության երկու հնարավորություն. (ա) շարունակել աշխատանքը զինվորական օպերատիվ գործառույթներ իրականացնող այդ ստորաբաժանման կազմում, (բ) սկսել որպես քաղաքացիական անձ աշխատել պաշտպանության նախարարությունում, կամ (գ) սկսել որպես քաղաքացիական անձ աշխատել պաշտպանության նախարարության համակարգից դուրս, օրինակ՝ պետական կամ մասնավոր հատվածում:

(3) «Ձինվորական» բնորոշումը նշանակում է, որ միայն այն անձինք, ովքեր ներգրավված են օպերատիվ ստորաբաժանումներում կամ օպերատիվ գործառույթների իրականացման մեջ, կարող են համարվել զինվորական ծառայող: Յուրաքանչյուր զինծառայող մշտապես ատեստավորում է անցնելու պարզելու համար, թե արդյոք բավարարում է զինվորական գործառույթներ իրականացնելու պահանջներին:

(4) Ձինված ուժերի քաղաքացիական պաշտոններում աշխատող անձինք աշխատելու են օժանդակ գործառույթներ իրականացնող ծառայություններում:

(5) Ձինված ուժերը խորհրդատվություն են տալու այն անձանց, ովքեր կնախընտրեն աշխատել զինված ուժերի համակարգից դուրս:

«Խառը կարիերայի» համակարգը ներդրվել է 2005 թ.: Այն կյանքի կոչելու համար զինված ուժերը սկսել են բանակցել զինվորական և քաղաքացիական միությունների, ինչպես նաև պետական այլ ծառայությունների և մասնավոր հատվածի ներկայացուցիչների հետ:

Նշված միջոցառումները պարտադիր չէ, որ իրականացնեն պետությունը կամ զինված ուժերը. մասնավոր նախաձեռնությունները նույնպես կարող են արդյունավետ լինել, ինչպես երևում է ներդիր 18.7-ում:

⁴⁷⁰ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարց 87:

Ներդիր 18.7

Նախկին պետական ծառայողների և զինծառայողների վերաորակավորման ու ձեռնարկատիրական գործունեության խթանումը. Վրաստանի բաց հասարակության ինստիտուտի փորձը⁴⁷¹

2006 թ. Բաց հասարակության ինստիտուտը, Պետական կառավարման ծրագրի հետ սերտ համագործակցությամբ, իրականացրել է մի համատեղ փորձնական ծրագիր, այն է՝ «Նախկին պետական ծառայողների, այդ թվում զինծառայողների վերաորակավորման և ձեռնարկատիրական գործունեության խթանման ծրագիր»:

Այս ծրագրի շրջանակներում ընտրվել էր 100 անձ, ովքեր կորցրել էին իրենց աշխատանքը Վրաստանի կառավարության նախաձեռնությամբ պետական ծառայության հաստիքների կրճատվելուց հետո, այդ թվում՝ պետական ծառայողներ, ոստիկաններ, անվտանգության ծառայությունների աշխատակիցներ և զինծառայողներ: Նրանցից 50-ը վերապատրաստվել էին Վրաստանի վերապատրաստման ինստիտուտում և Կառավարման եվրոպական դպրոցում՝ սեփական գործ սկսելու հմտություններ ձեռք բերելու համար: Վերապատրաստումն անցնելուց հետո նրանք հնարավորություն են ստացել կազմելու իրենց սեփական բիզնես-նախագծերը: Ընդհանուր առմամբ 10 բիզնես-նախագիծ ներկայացվել է Բաց հասարակության ինստիտուտին, այնտեղ ընտրել են լավագույն չորս ծրագրերը, որոնք էլ ֆինանսավորել են բանկային գործընկերները:

Մյուս 50 անձինք մասնակցել են «ՀԿ-ների և դրանք հիմնադրելու միջոցների մասին» չորս ամիս տևած վերապատրաստման ծրագրին: Այս խումբը վերապատրաստվել է Վերապատրաստման և խորհրդատվության կենտրոնում: Դասընթացի ծրագիրը ներառում էր հետևյալ հարցերը. ՀԿ-ների ստեղծումն ու կառավարումը, ծրագրերի պլանավորումը և մշակումը, ղեկավարումն ու մշտադիտարկումը: Այնուհետև Բաց հասարակության ինստիտուտը մասնակիցների համար հայտարարել է փակ մրցույթ: Ներկայացված 16 նախագծերից 4-ը ստացել են դրամաշնորհներ:

Մասնակիցների 30 տոկոսը եղել է նախկին զինծառայող կամ նախկին ոստիկան: Նրանց մեծ մասը վերապատրաստումն անցնելուց հետո նոր աշխատանք է գտել գործարար կամ ՀԿ հատվածում:

Փակ մրցույթին մասնակցել է իրավապահ մարմինների նախկին 12 աշխատակից, այդ թվում 3-ը պաշտպանության նախարարությունից: Ֆինանսավորում ստացած 2 ծրագիր ներկայացրել են իրավապահ մարմինների նախկին աշխատակիցները, մեկը պաշտպանության, իսկ մյուսը՝ ներքին գործերի նախարարությունից:

Զինված ուժերի անձնակազմի վերաինտեգրումը հասարակության մեջ հատկապես կարևոր է այն պետություններում, որոնք անցել են պատերազմի կամ քաղաքացիական պատերազմի միջով: Նախկին զինծառայողների հաջողությամբ ինտեգրվելը հասարակության մեջ նպաստում է հետևյալնֆիլիպային իրավիճակների կայունացմանը, երբ մեծ թվով զինվորներ ավելորդ են դառնում: Օրինակ՝ նախկին Հարավսլավիայի այն երկրները, որոնք 1990-ական թ. թ. մասնակցել են քաղաքացիական պատերազմին, միջազգային կազմակերպությունների օգնությամբ սկսել են իրականացնել ապառազմականացման և վերապատրաստման տարբեր ծրագրեր, մասնավորապես՝ Ջորաջոված զինծառայողների վերաբնակեցման և վերապատրաստման նախագիծը (PRISMA), որն իրականացվեց այն ժամանակ Սերբիա և Մոնտենեգրո հանդիսացող տարածքում⁴⁷² կամ Համաշխարհային

⁴⁷¹ Բաց հասարակության ինստիտուտ, Վրաստան, հունվար, 2007 թ.:

⁴⁷² Tobias Pietz with Marc Remillard, “Demobilization and Retraining for the Future: The Armed Forces in Serbia and Montenegro” [Տոբիաս Պիեց, Մարկ Ռեմիլյարդի համահեղինակությամբ, «Ապառազմականացումը և վերապատրաստումը ապագայի համար. զինված ուժերը Սերբիայում և Մոնտենեգրոյում», Bonn International Center for Conversion and Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces [Բոննի վերակառուցման միջազգային կենտրոն և Զինված ուժերի ժողովրդավարական վերահսկողության Ժնևի կենտրոն], Brief No. 31, Bonn/Geneva, 2005, տե՛ս <<http://www.bicc.de/publications/briefs/brief31/brief31.pdf>>:

բանկի և Միգրացիայի միջազգային կազմակերպության (ՄՄԿ) կողմից Բոսնիայում և Հերցեգովինայում ֆինանսավորվող ծրագրերը: ՁՈԻԺՎ-ի հետ համատեղ Բոսնի Վերակառուցման միջազգային կենտրոնի կողմից մշակվել են ուղեցույցներ պատերազմի վետերանների պատշաճ ապառազմականացման և վերապատրաստման վերաբերյալ, որոնք հիմնված են Բոսնիայում և Հերցեգովինայում իրականացված հետկոնֆլիկտային ծրագրերի շնորհիվ ձեռք բերված փորձի վրա (տե՛ս ներդիր 18.8)⁴⁷³:

Ներդիր 18.8

Հանձնարարականներ պատերազմի վետերանների վերաինտեգրման վերաբերյալ. Բոսնիայի և Հերցեգովինայի ծրագրերից քաղած դասերը⁴⁷⁴

Համաշխարհային բանկը և ՄՄԿ-ն օժանդակել են երեք հիմնական ծրագիր՝ ուղղված 1990-ական թ. Բոսնիայում և Հերցեգովինայում քաղաքացիական պատերազմին մասնակցած զինվորների վերաինտեգրմանը: ՁՈԻԺՎ-ի օժանդակությամբ, Բոսնի Վերակառուցման միջազգային կենտրոնն այդ ծրագրերի արդյունքում ձեռք բերված փորձի հիման վրա մշակել է հանձնարարականներ պատերազմի վետերանների վերաինտեգրման ուղղությամբ:

- Անվտանգության համակարգի բարեփոխումը: Ձինված ուժերի կրճատումը դժվար թե հաջողությամբ պսակվի, եթե չի ուղեկցվում զինված ուժերի վերակառուցման հետևողական քաղաքականությամբ, որին աջակցում են ավելի լայն բնույթի սոցիալ-տնտեսական ծրագրեր:
- Ժամկետները: Ձինվորներին անմիջապես ռազմական գործողությունները դադարեցնելուց հետո արագ և անհապաղ ազատելն ավելի նախընտրելի է, քան նրանց աստիճանաբար կրճատումը: Հակառակ դեպքում սկսում են գործել հասարակությանը սպառնացող վտանգները, իսկ զինվորներին այլ երկրներն ու կողմերը կարող են սպառնալիք համարել:
- Տեղեկատվությունը: Նախքան ազատվելը զինվորները պետք է ճշգրիտ տեղեկատվություն ստանան իրենց հասանելիք արտոնությունների փաթեթի, ինչպես նաև վերապատրաստման, սեփական գործը սկսելու հնարավորությունների և աշխատանքի տեղավորման գործակալությունների վերաբերյալ:
- Ծախսերի համալիր գնահատումը: Ձինվորական ծառայությունից հետո անմիջապես տրամադրվող արտոնությունների փաթեթի վրա կենտրոնանալու փոխարեն, վետերաններին ուղղված քաղաքականության գնահատումը պետք է հաշվի առնի ավելի լայն սոցիալ-տնտեսական բնույթի ծախսեր:
- Պահանջարկով պայմանավորված մոտեցում: Առանձնակի ուշադրություն պետք է դարձնել վետերանների առավել խոցելի խմբերին՝ հաշմանդամներին, կին զինվորներին, ինչպես նաև խնամքի տակ գտնվող անձանց: Չափազանց կարևոր է պատերազմի հետևանքով ծագած հոգեկան հիվանդությունների, օրինակ՝ հետտրավմատիկ սթրեսային խանգարման բուժումը:
- Կայունությունը: Միջազգային օգնության և նախագծերի գերնպաստակը պետք է լինի կայուն ազգային կառույցներ ստեղծելը, որոնք ի վիճակի կլինեն ապահովելու նախկին զինծառայողների զբաղվածությունը:

⁴⁷³ Andreas Heinemann-Grüder and Tobias Pietz with Shay Duffy, “Turning Soldiers into a Work Force: Demobilization and Reintegration in Post-Dayton Bosnia and Herzegovina”, Bonn International Center for Conversion and Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, Brief No. 27, Bonn/Geneva, 2003 [Անդրեաս Հայնեմանն-Գրյուդեր և Տոբիաս Պիցց` Շեյ Դաֆֆիի համահեղինակությամբ, «Ձինվորներին աշխատուժի վերածելը. ապառազմականացումն ու վերաինտեգրումը հետդեյթոնյան Բոսնիայում և Հերցեգովինայում», Բոսնի վերակառուցման միջազգային կենտրոն և Ձինված ուժերի ժողովրդավարական վերահսկողության Ժնևի կենտրոն, Համառոտագիր թիվ 27, Բոնն/ժնև, 2003թ.], տե՛ս <<http://www.bicc.de/publications/briefs/brief27/brief27.pdf>>:

⁴⁷⁴ Նույն տեղում, էջ 5 և 36:

5. Լավագույն փորձի օրինակներ և հանձնարարականներ

- ✓ Վետերանների հարցերով քաղաքականությունը պետք է կարգավորվի օրենքով և միջազգային, մասնավորապես՝ ԵԱՀԿ-ի շրջանակներում 1975 թ. Հելսինկիի և 1989 թ. Վիեննայի զագաթաժողովների ընթացքում ստանձնած պարտավորություններին համապատասխան:
- ✓ Վետերանների հարցերի քաղաքականությունը պետք է հիմնված լինի հետևյալի վրա. (1) վետերանների հասարակական և պաշտոնական ճանաչումը, (2) արդյունավետ հաղորդակցությունը վետերանների և աջակցություն տրամադրող գերատեսչությունների միջև, (3) արդյունավետ օգնություն, որը կհամապատասխանի վետերանների պահանջներին և կարիքներին:
- ✓ Վետերանների առնչությամբ իրականացվող քաղաքականության միջոցառումներն ու աջակցություն տրամադրող կառույցները չպետք է վետերանների միջև որևէ հիմքով որևէ խտրականություն դնեն, ինչպես, օրինակ՝ ելնելով սեռից, ռասայից, մաշկի գույնից, լեզվից, կրոնից, ազգային կամ սոցիալական ծագումից, ազգային փոքրամասնությանը պատկանելուց, գույքային դրությունից, ծնունդից կամ այլ կարգավիճակից:
- ✓ «Վետերան» բնորոշումը պետք է տարածվի բոլոր նախկին զինծառայողների վրա, ովքեր մասնակցել են պատերազմի կամ պատերազմականին մոտ իրավիճակների:
- ✓ Վետերանները պետք է հնարավորություն ունենան իրենց ցանկություններով, պահանջներով և հարցերով դիմելու մեկ մարմնի՝ խնդիրների չբավարարվելուց և կրկնօրինակումից խուսափելու համար:
- ✓ Հասարակության խոցելի խմբերին պատկանող վետերանները, օրինակ՝ անօթևանները կամ բանտարկյալներն առանձնակի ուշադրության կարիք ունեն: Առանձնակի ուշադրություն պետք է ցուցաբերել նաև՝ կապված ընտանեկան բռնության և ինքնասպանության վտանգի հետ:
- ✓ Վետերանների համար արտոնությունների փաթեթները կարող են ներառել նաև վերաինտեգրման ծառայություններ, ֆինանսական արտոնություններ, առողջապահական/ապահովագրական ծառայություններ, աշխատանքի տեղավորում (այդ թվում՝ քաղաքացիական ծառայությունում աշխատանք ստանալու նախապատվությունը), հաշմանդամության նպաստներ, ինչպես նաև այլ նպաստներ՝ մահվան դեպքում, հագուստի բավարարում և ֆինանսական խորհրդատվություն:
- ✓ Պաշտպանական գերատեսչությունները վետերանների նկատմամբ իրենց վարած քաղաքականությունը պետք է համաձայնեցնեն առաջին հերթին վետերանների կազմակերպությունների, միավորումների, ինչպես նաև այլ նախարարությունների և տեղական կառավարման մարմինների հետ: Այդ համաձայնեցումը պետք է իրականացվի վետերանների հարցերի քաղաքականության մշակման, իրականացման և գնահատման փուլերում:

ԲԱԺԻՆ ՎԵՑԵՐՈՐԴ

Գլուխ 19

Կրթությունը մարդու իրավունքների ոլորտում

Սույն գլխում քննարկվում են զինժառայողներին նրանց մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների, ինչպես նաև նրանց ծառայակիցների իրավունքները հարգելու մասին ուսուցանելու ընթացքում կիրառվող տարբեր մեթոդները: Ուսուցումը կարևոր դեր է խաղում զինված ուժերում մարդու իրավունքների պահպանումն ու կիրառումը ապահովելու գործում, ինչպես քաղաքացիական բնակչության նկատմամբ, այնպես էլ հենց զինված ուժերի ներսում: Ամենակզբնական շրջանում մարդու իրավունքների ուսուցումը կարող է ներկայացնել այն իրավիճակները, որոնցից անհրաժեշտ է խուսափել, սակայն այն ավելին կարող է անել զինժառայողների քաղաքացիական դաստիարակությունը խթանելու գործում: Վերապատրաստումը կարևոր է ինչպես նորակոչիկների, այնպես էլ իրենց զինվորական կարիերան ավարտող զինժառայողների համար: Իրոք, սպաներն առանձնակի պատասխանատվություն են կրում մի այնպիսի միջավայր ձևավորելու համար, որտեղ մարդու իրավունքները հարգված են: Մարդու իրավունքները նորակոչիկների և սպաների համար կազմակերպված դասընթացների ուսումնական ծրագրերում պաշտոնապես ընդգրկելուց բացի, սույն գլխում խոսվում է նաև մարդու իրավունքների կարևորությունը նաև այլ միջոցներով բարձրաձայնելու մասին, ինչպիսիք են. օրինակ՝ վարքի մասնագիտական կանոնագրերը, ինչպես նաև ռազմական ուսումնարանների դերն այս կարևոր գործում:

1. Մարդու իրավունքների ուսուցման կարևորությունը

Ուսուցումը զինժառայողների ներգրավման և հետագա զարգացման կարևոր մասն է: Տեխնիկական բնույթի տեղեկատվություն տրամադրելուց և ռազմական հմտությունները կատարելագործելուց բացի, այն նաև հնարավորություն է ընձեռում զինժառայողների շրջանում ընդհանուր արժեքներ և տեսակետներ, ինչպես նաև հավաքական հպարտություն սերմանելու համար:

Ուսուցումը կարող է կիրառվել նաև զինժառայողներին սույն ձեռնարկի նախորդ յուրաքանչյուր գլխում քննարկված մարդու իրավունքներին ծանոթացնելու նպատակով և նաև կարող է ամրապնդել մարդու իրավունքները հարգելու պահանջմունքը: Ինչպես պարզաբանվեց վերը, մարդու իրավունքների արժեքները հենց զինված ուժերի ներսում յուրացնելը մեծացնում է նրանց առօրյա աշխատանքում մարդու իրավունքները կյանքի կոչելու հավանականությունը:

Այն երկրներում, որտեղ զինված ուժերը ներգրավված են եղել ներքին հակամարտություններում կամ պատժիչ գործողություններում, համապատասխան ուսուցումը հնարավորություն է ընձեռում նոր մոտեցում որդեգրել, որը հիմնված լինի մարդու իրավունքների նկատմամբ հարգանքի, ժողովրդավարական արժեքների և միջազգային իրավական պարտավորությունների վրա: Առավել կայացած ժողովրդավարություններում սա միջոց է ժողովրդավարական արժեքները ուժեղացնելու և զինված ուժերի անձնակազմին զինժառայության դերի և ոգու մասին ուսուցանելու համար: Այս ամենը շատ կարևոր է այն ըմբռնումը փոխելու տեսանկյունից, որի համատեքստում գործում են մեր օրերի զինված ուժերը, հատկապես՝ խաղաղապահ և բազմազգ զինվորական առաքելությունները:

Նաև հաշվի առնելով նորակոչիկների նկատմամբ ճնշումների և վատ վերաբերմունքի դեմ պայքարելու պարտավորությունը, եթե մարդու իրավունքների ուսուցումը սկսվում է սկզբնական փուլում՝ բավարար մակարդակով, ապա դա կարող է նպաստել վատ բարքերի փոփոխությանը: Մտահոգություններից կարելի է նշել ձեռնադրման արարողությունները: Ձեռնադրման ծեսերը, դադարելով նորակոչիկների նկատմամբ վատ վերաբերմունքի և նրանց ստորացնելու հիման վրա միավորող գործոն լինելուց, կարող են ավելի դրական նախաձեռնությունների կապող օղակ լինել, ասենք՝ նորակոչիկների քաղաքացիական իրազեկության բարձրացման:

Մպաները նույնպես կարող են ուսուցում անցնել՝ զինված ուժերի ներսում փոքրամասնությունների խմբերի հատուկ կարիքներին, օրինակ՝ էթնիկ փոքրամասնությունների ավանդույթներին (գլուխ 12, «Էթնիկ և լեզվական փոքրամասնությունները զինված ուժերում») կամ կրոնական խմբերի կողմից որոշակի ծեսերին ծանոթանալու համար (գլուխ 11, «Կրոնը զինված ուժերում»): Այս կարգի ուսուցումը սպաներին կարող է զինել այն իմաստով, որ նրանք ավելի իրազեկ կլինեն այս խմբերի առանձնահատուկ մտահոգություններին ու պահանջմունքներին և ավելի լավ կընկալեն այն իրավիճակները, որոնց դեպքում այս խմբերի իրավունքները կարող են հայտնվել վտանգի տակ:

Միջազգային կազմակերպությունները նույնպես ճանաչում են կրթության և ուսուցման կարևորությունը մարդու իրավունքների նկատմամբ հարգանքը խթանելու գործում: Կրթությունն ու ուսուցումը այն հանգուցային պարտավորություններն են, որ ստանձնել են պետությունները սեռական կարծրատիպերի դեմ պայքարելու գործում՝ Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի համաձայն: Նույնը կարելի է ասել նաև Ռասայական խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին միջազգային կոնվենցիայի 7-րդ հոդվածի մասին (տե՛ս ստորև՝ ներդիր 19.1):

Ներդիր 19.1

ՄԱԿ-ի Ռասայական խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին միջազգային կոնվենցիան

Հոդված 7

Մասնակից պետությունները պարտավորվում են անհապաղ և արդյունավետ միջոցներ ձեռնարկել, մասնավորապես՝ դասավանդման, կրթության, մշակույթի և տեղեկատվության բնագավառներում ռասայական խտրականության հանգեցնող նախապաշարմունքների դեմ պայքարի, ազգերի և ռասայական կամ էթնիկական խմբերի միջև փոխըմբռնման, հանդուրժողականության ու բարեկամության խրախուսման, ինչպես նաև Միավորված ազգերի կազմակերպության կանոնադրության, Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրի, Ռասայական խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին Միավորված ազգերի կազմակերպության հռչակագրի և սույն կոնվենցիայի նպատակներն ու սկզբունքները հանրամատչելի դարձնելու նպատակով:

ԵԱՀԿ-ն բանաձև է ընդունել այն մասին, որ «մարդու իրավունքների արդյունավետ ուսուցումը նպաստում է անհանդուրժողականության, կրոնական, ռասայական և էթնիկ նախապաշարմունքների ու թշնամանքի, այդ թվում՝ գնչուների դեմ, այլատյացության և հակահրեականության դեմ պայքարին» (Մոսկվա, 1991 թ.): Այս առումով խրախուսվում է, որ մասնակից պետությունները մարդու իրավունքների ուսումնական ծրագրեր ներդնեն բոլոր մակարդակների ուսանողների համար, հատկապես «այն ուսանողների, որոնք սովորում են իրավունք, կառավարում, հասարակական գիտություններ, ինչպես նաև՝ հաճախում են ռազմական ուսումնարաններ, ոստիկանության և հանրային կառավարման հաստատությունների դպրոցներ»: Միջազգային կազմակերպություններն ու կրթական հաստատությունները պետք է համատեղ աշխատանք տանեն այս առաջադրված նպատակները իրագործելու ուղղությամբ:

2. Մարդու իրավունքների ուսուցման մոտեցումները

Մարդու իրավունքների կարևորությունը վերահաստատելու համար կարող են օգտագործվել մի քանի եղանակներ: Այս կետում ներկայացվում է մարդու իրավունքների ընդգրկումը ուսումնական ծրագրերում, մարդու իրավունքների տեղը զինվորական երդումներում և մասնագիտական էթիկայի կանոնագրքերում, ինչպես նաև՝ ռազմական ուսումնական հաստատությունների դերը:

Նախ՝ կարևոր է, որ մարդու իրավունքները պաշտոնապես ընդգրկված լինեն զինված ուժերի ուսումնական ծրագրում: Ուսուցումն այստեղ միջոց է ապահովելու, որ զինծառայողները քաջատեղյակ լինեն իրենց իրավաբանական իրավունքների և պարտականությունների մասին, այդ թվում՝ այնպիսի միջազգային պայմանագրերի համաձայն, ինչպիսիք են Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիան, Ժնևի և Հաագայի կոնվենցիաները և «Անվտանգության ռազմաքաղաքական ասպեկտների ԵԱՀԿ վարքականոնները» (տե՛ս գլուխ 4, «ԵԱՀԿ պարտավորություններ»): Այս պարտավորությունների ըմբռնումը հանգուցային է մարդու իրավունքների հարցերի շուրջ ամեն մի զինվորական ուսուցման համար: Գերմանիայում, օրինակ, «Զինծառայողների իրավական կարգավիճակի մասին» օրենքը (հոդված 33) սահմանում է, որ զինծառայողները պետք է հրահանգավորվեն խաղաղության ժամանակ և պատերազմի պայմաններում միջազգային իրավունքով իրենց ունեցած իրավունքների ու պարտականությունների վերաբերյալ: Ձինված հակամարտություններին վերաբերող միջազգային մարդասիրական իրավունքի և միջազգային այլ կանոնների, կոնվենցիաների և պարտավորությունների ուսուցումը, այս օրենքի համաձայն, Գերմանիայի զինված ուժերի ամբողջ անձնակազմի սկզբնական ուսումնական ծրագրի բաղկացուցիչ մասն է: Ադրբեջանում, պաշտպանության նախարարի հաստատած ուսումնական ծրագրի համաձայն, զինվորական ստորաբաժանումների անձնակազմը շաբաթական մեկ անգամ հրահանգավորվում է մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների վերաբերյալ:

Որոշակի առավելություններ կարող է տալ քաղաքացիական անձանց դասավանդելը, երբ նրանք ունենեն այնպիսի փորձ, որը չի կարող լինել զինծառայողների մոտ, և սա կարող է ամրացնել կապը զինված ուժերի և քաղաքացիական հասարակության միջև: Կարմիր խաչի միջազգային կոմիտեն, օրինակ՝ ուսումնական ծրագիր ունի մարդասիրական և մարդու իրավունքների իրավունքի վերաբերյալ, որը օգտագործել են Նորվեգիայի զինված ուժերը:

Մարդու իրավունքների կարևորությունն ընդգծելու եղանակներից մեկն էլ այն է, երբ առարկան մտցվում է հիմնական ուսումնական ծրագրի մեջ, օրինակ՝ զինվորական երդմանը նախապատրաստելու կամ դրա իմաստը բացատրելու ընթացքում: Այս կարգի երդումը (սահմանադրությանը և պետական ինստիտուտներին հավատարմության երդում տալը) կարևորում է, որ զինված ուժերը հավատարմության պարտք են ստանձնում ոչ թե առանձին առաջնորդի, այլ ավելի բարձր կարգի նկատմամբ, ինչը ներառում է սահմանադրական կարգը, իրավունքի գերակայության և մարդու իրավունքների ապահովումը:

Բացի որոշակի ժամերին ուսանողների հետ այս հարցերը շոշափելուց, մարդու իրավունքների խնդիրները պետք է արտացոլվեն նաև համապատասխան կանոնակարգերում և ուսումնական ձեռնարկներում:

Բացի այդ, մարդու իրավունքների ուսուցումը կարևոր է նաև սպաների ուսումնական ծրագրերի համար կամ այն դեպքերում, երբ զինված ուժերը ներգրավվում են հատուկ առաքելություններում: Սպաների ուսուցումը առանձնապես կարևոր է ճնշումների դեմ պայքարի առումով (տե՛ս նաև գլուխ 17, «Աշխատանքային պայմաններ»): Օրինակ՝

ինչպես սպայական, այնպես էլ սերժանտական կազմը, ձեռնադրման ընթացքում չարաշահումների կանխարգելման վերաբերյալ սպայական դպրոցների ուսումնական ծրագրերով նախատեսված ծրագրի շրջանակներում, կարող է ուսուցում ստանալ այն մասին, թե ինչպես հայտնաբերել անօրինական երևույթները, ցանկացած բնույթի չարաշահումները հետաքննելու անհրաժեշտության և այն մասին, թե ինչպես խստորեն և հետևողականորեն կիրառել կարգապահական տույժերը այն դեպքերում, երբ նման պատիժ օրենքով նախատեսված է:

3. Էթիկայի կամ վարքագծի մասնագիտական կանոնադրերը

Չնայած իրավական բնույթի միջոցները կարևոր երաշխիքներ են մարդու իրավունքների ապահովման համար, մասնագիտական վարքականոնները նույնպես կարող են կարևոր դեր խաղալ մարդու իրավունքների նկատմամբ հարգանքը խթանելու գործում՝ զինված ուժերի մասնագիտական ոգին տոգորելով այդ հարգանքով: Մարդու իրավունքները նորակոչիկների ուսուցման և նրանց հետ սկզբնական աշխատանքների ծրագրերում ընդգրկելը կարող է հանգեցնել նրան, որ իրական նվիրվածությունը սահմանադրական արժեքներին և մարդու իրավունքներին համակի ողջ զինված ուժերը:

Այս կարգի մասնագիտական էթիկայի շատ հայտնի օրինակներից է Գերմանիայի *Innere Führung*-ը («Բարոյական առաջնորդություն և քաղաքացիական դաստիարակություն»), որը գիտակցաբար ներդրվել է զինված ուժերում որպես Գերմանիայի հետպատերազմյան վերականգնման ծրագրի մաս: *Innere Führung*-ի սկզբունքները հիմնարար ուղենիշներ են բովանդակում, մի կողմից, զինված ուժերի ներքին կազմակերպման, իսկ մյուս կողմից՝ պետության և հասարակության մեջ դրանք ներառելու համար: Դրանք ուղղված են այն նպատակին, որ ընդհուպ մինչև թույլատրելի չափը նվազեցվի որևէ լարվածություն կամ հակասություն զինձառայողների՝ իբրև քաղաքացիների անհատական իրավունքների ու ազատությունների և նրանց զինվորական պարտականությունների միջև: Հանգուցային կետն այն է, որ վերադաս սպաների առաջնորդական վարքագիծը պետք է համակված լինի մարդկային արժանապատվությունը հարգելու ոգով:

Ներդիր 19.2

Առաջնորդությունը և քաղաքացիական դաստիարակությունը Գերմանիայի զինված ուժերում. *Innere Führung*-ի սկզբունքները⁴⁷⁵

Innere Führung-ի նպատակներն են.

- Ձինձառայողներին լիարժեք իրազեկել զինված ուժերի քաղաքական և իրավական հիմունքների, այդ թվում՝ զինձառայողների զինվորական առաքելության նպատակի և իմաստի վերաբերյալ:
- Խթանել զինված ուժերի և զինձառայողների ինտեգրումը պետության և հասարակության մեջ և ապահովել ավելի մեծ հանրային իրազեկություն ու նրանց առաքելության ավելի խոր ըմբռնում:
- Բարձրացնել զինձառայողների կամքը՝ խղճով կատարելու իրենց պարտականությունները և պահպանելու կարգապահությունն ու համախմբվածությունը զինված ուժերի ներսում:
- Ապահովել, որ զինված ուժերի ներքին կառուցվածքը խարսխված լինի մարդկային արժանապատվության և զինված ուժերի առաքելության իրականացման նկատմամբ հարգանքի վրա:

Innere Führung-ի բովանդակությունն ու նպատակները առօրյա զինվորական կյանքում սահմանված են մի շարք օրենքներում, հրամաններում և ծառայության կանոնակարգերում:

⁴⁷⁵ Տե՛ս Գերմանիայի դաշնային խորհրդարանի ինտերնետային կայքը՝ <www.bundestag.de>:

Զինվորական մասնագիտական կանոնների հակիրճ և հեշտ հասկանալի ամփոփումը, ինչպես, օրինակ՝ վարքի կանոնագիրքը, կարող է օգտագործվել ուսումնական նպատակներով: Այն կարող է ծառայել նաև որպես ուղեցույց ենթադրյալ խախտման դեպքերը քննելու ընթացքում: Երեք այդպիսի կանոնագրքից արված քաղվածքները ներկայացված են ներդիր 19.3-ում. Ֆրանսիացի զինվորի կանոնագիրքը, Նիդեռլանդների զինված ուժերի անձնակազմի վարքի կանոնագիրքը և Կանադայի զինված ուժերի անձնակազմի վարքի կանոնագիրքը: Հանդուրժողականությունը, հավասարությունը և չեզոքությունը այս կանոնագրքերում ընդգծվող առաջնային հատկանիշներն են: Որոշ երկրներում մշակվել են վարքի հատուկ կանոնագրքեր զինված ուժերի առանձին խմբերի համար, օրինակ՝ Կանադայում՝ ռազմական ոստիկանության և ռազմական կուրսանտների համար⁴⁷⁶:

Ներդիր 19.3

Մարդու իրավունքները և վարքի կանոնագրքերը. առանձին երկրներ (քաղվածքներ)⁴⁷⁷

<p>Նիդեռլանդների զինված ուժերի անձնակազմի վարքի կանոնագիրքը</p>	<p>6. Ես հարգում եմ մարդու իրավունքները և ենթարկվում պատերազմի օրենքներով սահմանված կանոններին: Ես բոլորին վերաբերվում եմ հավասարապես և հարգանքով, և միշտ, երբ մարդիկ կարիք են զգում, առաջարկում եմ իմ օգնությունը:</p> <p>7. Ես ինձ առաջադրված խնդիրները կատարում եմ պրոֆեսիոնալ կերպով, անգամ դժվարին իրավիճակներում, և եթե անգամ վտանգ է սպառնում իմ կյանքին:</p> <p>8. Ես երբեք չեմ չարաշահում ինձ վստահված իշխանությունը: Ես ուժ եմ կիրառելու այդպիսի հրաման լինելու դեպքում, բայց ոչ ավելի, քան անհրաժեշտ է ինձ վրա դրված խնդիրներն իրականացնելու համար: Ցանկացած ոք, և, անկասկած, իմ հակառակորդը նույնպես, կարող է վստահ լինել, որ ես անսասան եմ և հաստատակամ:</p>
<p>Ֆրանսիացի զինվորի կանոնագիրքը</p>	<p>1) Զինվորները հավատարիմ ծառայում են Ֆրանսիային ցանկացած պահի և ցանկացած գործողություն կատարելիս:</p> <p>3) Զինվորները վերահսկում են ուժի գործադրումը, հարգում իրենց հակառակորդին և ձգտում խուսափել քաղաքացիական բնակչությանը վնաս պատճառելուց:</p> <p>4) Զինվորները ենթարկվում են հրամաններին, որոնք համապատասխանում են պատերազմի օրենքներին, ավանդույթներին և համաձայնագրերին ...</p> <p>8) Զինվորներն ուշադիր են ուրիշների կարիքների նկատմամբ, ինչպես նաև խոչընդոտների [դժվարությունների] հաղթահարման հարցում՝ ուղղված իրենց ստորաբաժանման մարտունակության և համախմբվածության ոգու ամրապնդմանը:</p> <p>9) Զինվորները բաց են աշխարհի և այլ հասարակությունների առջև և հարգում են բազմազանությունը:</p> <p>10) Զինվորները զգույշ են փիլիսոփայական, քաղաքական կամ</p>

⁴⁷⁶ St 'u <<http://lois.justice.gc.ca/en/N-5/SOR-2000-14/index.html> և <http://www.central.cadets.forces.gc.ca/rgsc/JI-cadets.pdf>>:

⁴⁷⁷ Պաշտպանության փոխնախարարի նամակը Նիդեռլանդների խորհրդարանին, 7 նոյեմբերի, 1996 թ. (ոչ պաշտոնական թարգմանություն): Կանադայի զինված ուժերի անձնակազմի վարքականոնները, զինվորական իրավաբանական ծառայության պետի գրասենյակ, Ձեկույց թիվ B-GG-005-027/AF-023: Ֆրանսիացի զինվորի կանոնագիրք, տե՛ս Ֆրանսիայի պաշտպանության նախարարության ինտերնետային կայքը <http://www.defense.gouv.fr/terre/layout/set/popup/content/download/46406/461207/file/code_du_soldat_code_du_soldat.pdf> հասցեով:

	կրոնական հայացքներն արտահայտելիս՝ բանակի չեզոքությունը չվարկաբեկելու համար: 11) Զինվորները, հպարտ իրենց առաքելությամբ, դեսպաններն են իրենց գնդի, տարածքային բանակի և Ֆրանսիայի:
Կանադայի զինված ուժերի անձնակազմի վարքի կանոնագիրքը	Խոցել միայն հակառակորդ ուժերը և միայն ռազմական օբյեկտները: Առաքելությունն իրականացնելիս օգտագործել միայն անհրաժեշտ և այնպիսի ուժ, որը նվազագույն վնաս է պատճառում քաղաքացիական բնակչությանը: ... Բոլոր քաղաքացիական անձանց վերաբերվել մարդասիրաբար և հարգել քաղաքացիական գույքը: Զգրոհել նրանց վրա, ովքեր հանձնվում են: Զինաթափել և կալանավորել նրանց: Բոլոր կալանավորված անձանց վերաբերվել մարդասիրաբար՝ Ժնևի երրորդ կոնվենցիայում ամրագրված չափորոշիչների համաձայն: Որևէ չարաշահում, այդ թվում՝ խոշտանգումը, արգելված է: ... 9. Հարգել բոլոր մշակութային օբյեկտները (թանգարաններ, հուշարձաններ և այլն) և պաշտամունքի վայրերը: ... 11. Զեկուցել [պատերազմի օրենքների] և սույն կանոնների ցանկացած խախտման մասին և համապատասխան միջոցներ ձեռնարկել դրանք կասեցնելու ուղղությամբ: Պատերազմի օրենքները չկատարելը հանցագործություն է:

4. Ռազմական ուսումնարաններ. մարդու իրավունքների ուսուցման իրականացումը

Գոյություն ունեն ռազմական ուսումնարանների ծրագրերում մարդու իրավունքների ներդրման մի քանի եղանակներ: Որոշ քայլեր կարող են ներառել հետևյալը.

- Ռազմական ուսումնարանների պաշտոնական ուսումնական ծրագրի վերանայում՝ մարդու իրավունքների նկատմամբ ուշադրությունը մեծացնելու նպատակով, նկատի ունենալով դասաժամերի քանակը և գնահատման եղանակները:
- Մարդու իրավունքների իմացությունը դիտել որպես զինվորական ուսուցման հիմնական կրթական արդյունքներից մեկը: Ոչ մի զինծառայողի չպետք է թույլ տրվի անցնել նախնական ուսուցումը, քանի դեռ նա չի ցուցադրել մարդու իրավունքների վերաբերյալ տարրական գիտելիքներ:
- Մարդու իրավունքների համապատասխան հարցերի ընդգրկումը սպաների համար հետազայում կազմակերպվող ամբողջ ուսուցման ընթացքում:
- Ռազմական ուսումնարանների դասախոսական կազմում նշանակել մարդու իրավունքների հարցերով մասնագետների, ինչպես նաև խթանել գործող դասախոսական կազմի վերապատրաստումը մարդու իրավունքներին առնչվող տարբեր միջազգային մարմիններում:
- Զինված ուժերի ոլորտում՝ մարդու իրավունքների վերաբերյալ բաց դասախոսությունների կազմակերպումը, կրթաթոշակների և պարգևատրումների հիմնումը:

Կարող է նաև օգտակար լինել ռազմական ուսումնարաններից մեկում մարդու իրավունքների ոլորտի կատարելագործման կենտրոն ստեղծելը՝ ապագայում առաջավոր փորձը և նորամուծությունները այլ ուսումնարաններում տարածելու նպատակով: Իռլանդիայում, օրինակ, շտաբի պետի հրամանով ՄԱԿ-ի Խաղաղապահ գործողություններին մասնակցելու համար սպաների նախապատրաստման դպրոցին տրվել է «Առաջնորդության և մարդու իրավունքների ոլորտում առաջադեմ փորձի

կենտրոնի» կարգավիճակ: Այս դպրոցում մարդու իրավունքների և առաջնորդության դասընթացների շրջանակներում ուսանողներին դասավանդվում են ԵԱՀԿ վարքականոնները: Գերմանիայում Ներքին առաջնորդության կենտրոնը իրավախորհրդատուների, իրավունքի դասախոսների և շտաբի սպաների համար կազմակերպում է տարբեր դասընթացներ և սեմինարներ միջազգային իրավունքի, մասնավորապես՝ միջազգային մարդասիրական իրավունքի վերաբերյալ: Այս դասընթացների նպատակն է խորացնել և խթանել գիտելիքները զինված հակամարտությունների ժամանակ գործող միջազգային մարդասիրական իրավունքի ոլորտում և նպաստել իրավունքի իբրև ռազմական գործողությունների բաղկացուցիչ մասի վերաբերյալ իրազեկության մակարդակի բարձրացմանը:

5. Լավագույն փորձի օրինակներ և հանձնարարականներ

- ✓ Մարդու իրավունքների ուսուցումը պետք է լինի սկզբնական ռազմական նախապատրաստման հիմնական բաղադրատարրը: Զինձառայողները չպետք է կարողանան անցնել այս պատրաստությունը՝ առանց նշված սկզբունքների ոլորտում իրենց ունեցած գիտելիքները դրսևորելու:
- ✓ Մարդու իրավունքների համապատասխան դասընթացները պետք է ընդգրկվեն սպաների ուսումնական ծրագրերում, հատկապես՝ վատ վերաբերմունքի և ճնշումների դեմ պայքարի և զինված ուժերի ներսում էթնիկ և կրոնական փոքրամասնությունների հատուկ կարիքները ճանաչելու անհրաժեշտության տեսանկյունից:
- ✓ Մարդու իրավունքների ուսուցումն իրականացնելիս զինված ուժերը պետք է հենվեն քաղաքացիական փորձագետների և քաղաքացիական հասարակությունը ներկայացնող կազմակերպությունների գիտելիքների և փորձի վրա:
- ✓ Եթե դեռևս վարքի կանոնագրքեր ընդունված չեն, պետք է քննարկել այնպիսի կանոնագրքերի ընդունման և խթանման հնարավորությունը, որոնք կսահմանեն զինձառայողների պարտականությունները միմյանց իրավունքները հարգելու ուղղությամբ:
- ✓ Մարդու իրավունքներին պետք է ավելի մեծ տեղ տրվի ռազմական ուսումնարանների դասախոսական կազմի ընտրության և աշխատանքի կազմակերպման ընթացքում:
- ✓ Պետք է հիմնել առաջավոր փորձի կենտրոններ՝ զինված ուժերում մարդու իրավունքների մասին իրազեկության մակարդակը բարձրացնելու համար:

Հրամանատարների պարտականությունները և անձնական պատասխանատվությունը

Հրաման տալու իշխանությունը և ենթարկվելու պարտականությունը հանգուցային են զինվորական բոլոր համակարգերի համար: Սույն գլխում լուսաբանվում է պատասխանատու հրամանատարական կառուցվածքի և անհատական պատասխանատվության կարևորությունը՝ խաղաղ պայմաններում զինծառայողների մարդու իրավունքների պաշտպանության տեսանկյունից: Ինչպես և մյուս զուխների դեպքում, խաղաղապահ առաքելությունները և այլ գործողություններն այս գլխի թեմայի մաս չեն: Ուշադրություն դարձրեք, որ զինծառայողների մեծ մասը միաժամանակ և՛ հրամանատար են, և՛ ենթակա, բացառությամբ բարձրագույն և ամենացածր կոչումներ ունեցող զինծառայողների:

Հրամանատարները կարևորագույն դեր են կատարում իրենց ստորաբաժանման զինվորական, սոցիալական և բարոյական բոլոր հարցերում: Ինչպես արտահայտվում է աղբյուրներից մեկը. «Ձինված ուժերի մարտունակության առաջնային հրամայականն է թիմային համախմբվածության և հրամանատարների ու նրանց ենթակաների միջև վստահության և հավատարմության պահպանումը: Սա առաջացնում է այնպիսի արժեքների և չափանիշների անհրաժեշտություն, որոնք ավելի խիստ են, քան առհասարակ հասարակության մեջ ընդունվածները»⁴⁷⁸: Որպես մարտունակությունն ապահովելու պարտականության մի մաս՝ հրամանատարներն իրենց ստորաբաժանումների ներսում ստեղծում են թիմային փոխհարաբերություններ՝ այդպիսով խթանելով թիմային ոգին և փոխադարձ վստահության ու հարգանքի մթնոլորտը: Եթե զինված ուժերը ցանկանում են արդյունավետ ծառայել իրենց հասարակությանը, ապա տեղ չի գտնվի ճնշումների, հակասոցիալական վարքի դրսևորումների, իրավախախտումների, խտրականության, հետապնդումների և վարքի այլ անընդունելի դրսևորումների կամ մարդու իրավունքների խախտումների համար: Հրամանատարները՝ ինչպես սպայական, այնպես էլ սերժանտական կազմը, կարող են համարվել գորանոցներում տեղի ունեցող խախտումների դեմ պայքարի առաջին գիծը: Նրանց ղեկավարումը կարևորագույն նշանակություն ունի գորանոցներում մարդու իրավունքների նկատմամբ հարգանքը ապահովելու համար: Այս առումով հրամանատարները պարտավոր են ակտիվ և նախահարձակ դեր ունենալ զինվորների միջև փոխադարձ վստահության և հարգանքի մթնոլորտ ձևավորելու համար, և նրանք պարտավոր են ձեռնարկել բոլոր անհրաժեշտ միջոցները՝ իրենց ենթակաների անօրինական գործողությունները կանխելու համար:

Անհատական պատասխանատվություն նշանակում է, որ անօրինական գործողություն կատարող զինծառայողները լիովին պատասխանատու են իրենց արարքների համար, եթե անգամ նրանք գործում են իրենց վերադասի հրամանների հիման վրա: Պատասխանատվության հարցի նկատմամբ այսպիսի մոտեցումը կարևոր է անպատժելիությունը բացառելու տեսանկյունից: Այն զինվորների, սերժանտական, նաև սպայական կազմի համար անհնարին է դարձնում պատասխանատվությունից խուսափելը իրենց ստորաբաժանման կամ վերադասի հրամանի հետևում թաքնվելու

⁴⁷⁸ British Army, “Values and Standards of the British Army” [Բրիտանական բանակ, «Բրիտանական բանակի արժեքներն ու չափորոշիչները»], մարտ, 2000 թ., տե՛ս <http://www.army.mod.uk/servingsoldier/usefulinfo/valuesgeneral/values/ss_hrpers_values_comd_w.html>:

միջոցով: Սրանով նաև ապահովվում է, որ անօրինական հրամաններ կատարող կամ սեփական նախաձեռնությամբ անօրինական գործողություններ կատարող զինծառայողներն անձամբ պատասխանատվության ենթարկվեն իրենց կատարած իրավախախտումների կամ հանցագործությունների համար:

1. Կարևորությունը, հիմնախնդիրները և քննարկվող հարցերը

Ձորանոցներում զինծառայողների մարդու իրավունքների իրականացումն ապահովելու համար չափազանց կարևոր է, որ կիրառվեն մարդու իրավունքները պաշտպանող օրենքներ և կանոնակարգեր, իսկ հնարավոր խախտումների դեպքում՝ իրավունքի վերականգնման արդյունավետ միջոցներ: Կանոնակարգող համապատասխան օրենսդրական դաշտի առկայությունը, սակայն, ինքնին բավարար չէ զինվորական կյանքի առօրյայում այս իրավունքների իրականացումն ապահովելու համար:

Անհատներն իրենց մարդու իրավունքների պաշտպանության համար կարող են դիմել զինվորական կամ քաղաքացիական դատարաններին, եթե հատկապես խոսքը ծանր հանցագործության մասին է: Ջինվորական կամ քաղաքացիական արդարադատության համակարգին դիմելը, այնուամենայնիվ, վերջին միջոցն է. մեծ մասամբ զինված ուժերում մարդու իրավունքների պաշտպանությունն ապահովելու գործում հիմնական դերը կատարում են հրամանատարները: Նրանք պահպանում են զորանոցի կարգապահությունը զինվորների շրջանում փոխադարձ կախվածության մթնոլորտը խթանելու, օրինակ՝ սեփական պատասխանատվության մի մասն իրենց ենթականերին զիջելու միջոցով: Բացի այդ, երբ տեղի են ունենում զինվորական կյանքին բնորոշ իրավախախտումներ, հրամանատարները կրում են դրանք քննելու առաջնային պարտականությունը և լիազորված են կիրառել համապատասխան պատժամիջոցներ⁴⁷⁹: Ներդիր 20.1-ում ներկայացվում է Ռուսաստանի բանակում հրամանատարի պարտականությունների լայն շրջանակը: Այս օրինակը ցույց է տալիս, որ հրամանատարների մտահոգությունը իրենց ենթակաների մարդու իրավունքների ապահովման հարցում պետք է ընկալվի ավելի լայն՝ նրանց պարտականությունների համատեքստում:

Ներդիր 20.1

Ռուսաստանի Դաշնություն. զինվորական հրամանատարների պարտականությունների շրջանակը⁴⁸⁰

Հրամանատարները... խաղաղ պայմաններում և պատերազմի ժամանակ պատասխանատու են մարտական և մոբիլիզացիոն մշտական պատրաստականության, մարտական խնդիրների հաջողությամբ իրականացման, մարտական պատրաստության, դաստիարակության, զինվորական կարգապահության, կարգուկանոնի, ենթակա անձնակազմի հոգեբանական վիճակի և զինվորական ծառայության անվտանգության, սպառազինության, ռազմական տեխնիկայի և այլ ռազմական գույքի վիճակի և պահպանության, նյութական, տեխնիկական, ֆինանսական, կենցաղային բավարարման և բժշկական սպասարկման համար:

Ձորքերում մարդու իրավունքների ապահովման գործում հրամանատարների առաջնային դերի տեսանկյունից չափազանց կարևոր է, որ սպան ու սերժանտն անցնեն համապատասխան վերապատրաստում: Այդ նպատակով պետք է հստակ սահմանվեն

⁴⁷⁹ Պատժամիջոցի տեսակը (կարգապահական կամ քրեական) կախված է ներպետական օրենսդրությունից և, հետևաբար, տարբեր երկրներում տարբեր է:

⁴⁸⁰ Ջինվորական կարգավիճակի մասին 1998 թ. մայիսի 27-ի թիվ 76-FZ դաշնային օրենքի 27-րդ հոդվածի 2-րդ կետ:

հրամանատարների ընդհանուր և անձնական պատասխանատվության շրջանակները: Սպաները և սերժանտները պետք է ուսուցում ստանան ոչ միայն ղեկավարման, այլև զինվորական իրավունքի, մարդու իրավունքների և միջազգային մարդասիրական իրավունքի բնագավառներում: Նման ուսուցման արդյունքում ակնկալվում է, որ սպաները և սերժանտները ձեռք կբերեն իրենց պարտականությունների ավելի խոր իմացություն, իրենց մեջ կարմատավորեն արդարության գգացումը և կիմանան, թե ինչպես օրինակ ծառայել իրենց ենթակաների համար:

Պատշաճ ուսուցում ստանալուց բացի, պետք է առկա լինի նաև ենթակայության արդյունավետ ուղղահայաց համակարգը: Հրամանատարների կողմից իրենց լիազորությունների համարժեք պատվիրակումը ենթականերին նպաստում է փոխադարձ կախվածության մթնոլորտի ձևավորմանը և, հետևաբար, զինված ուժերում չարաշահումների դեպքերի քանակի նվազեցմանը:

Խաղաղ պայմաններում և պատերազմի ժամանակ

Այն սկզբունքը, որ հրամանատարները խաղաղ պայմաններում պատասխանատու են իրենց ենթակաների գործողությունների և շարքերում կարգապահության ապահովման համար, պետք է տարբերել այսպես կոչված «հրամանատարի պատասխանատվության» տեսությունից⁴⁸¹: Վերջինս կիրառվում է պատերազմի ժամանակ, պատերազմի օրենքների այն խախտումների առնչությամբ, որոնք զինծառայողները կատարում են քաղաքացիական բնակչության և հակառակորդի զինվորների նկատմամբ: Այս տեսության համաձայն՝ հրամանատարները կարող են պատասխանատվության ենթարկվել իրենց ենթակաների արարքների համար, եթե իմացել են կամ պարտավոր էին իմանալ, որ իրենց ենթակաները զբաղվում են անթույլատրելի գործողություններ կատարելով, և չեն կանխել կամ չեն պատժել նման վարքագիծը:

Զինված ուժերի առաջնային նպատակը մարտունակության հասնելն է: Այս նպատակի համար զինված ուժերը կիրառում են «ուսուցանիր, ինչպես կռվում ես» մոտեցումը, ինչը նշանակում է, որ զինվորները պատրաստվում են այնպիսի պայմաններում, որոնք նման են մարտական կամ ճգնաժամային իրավիճակներին: Հրամանատարները պետք է իրենց ստորաբաժանումները պատրաստեն պատերազմի և հակամարտության համար, իսկ զինված ուժերի անձնակազմը պետք է շատ զրկանքների միջով անցնի մարտական պատրաստության հասնելու համար: Ծայրահեղ դեպքում զինվորները կարող են իրենց կյանքը զոհել հանուն ընդհանուր գերակա շահի: Պատերազմականին խիստ մոտ իրավիճակում անցկացվող պատրաստությունը կարող է հանգեցնել զինծառայողների

⁴⁸¹ Հրամանատարական պատասխանատվության դոկտրինը հաստատվել է Հաագայի IV (1907 թ.) և X (1907 թ.) կոնվենցիաներով և առաջին անգամ կիրառվել է Գերմանիայի գերագույն դատարանի կողմից Առաջին համաշխարհային պատերազմից հետո *Էմիլ Մյուլլերի (Emil Muller) գործով* Լայպցիգում անցկացված դատավարության ընթացքում: Հետագայում այս դոկտրինը կիրառվել է Երկրորդ համաշխարհային պատերազմին հաջորդած միջազգային զինվորական տրիբունալների աշխատանքում և այնուհետև զարգացել միջազգային և ներպետական դատական պրակտիկայում, հատկապես՝ Երկրորդ Համաշխարհային պատերազմից հետո *Յամաշիտայի (Yamashita) գործով*, տե՛ս <<http://caselaw.lp.findlaw.com/scripts/getcase.pl?court=US&vol=327&invol=1>>: 1977 թ. դրությամբ հրամանատարական պատասխանատվության դոկտրինն ընդունվել է որպես միջազգային սովորության իրավունքի նորմ և կոդիֆիկացվել Ժնևի կոնվենցիաներին կից թիվ 1 արձանագրության մեջ: Այս նորմի միջազգային սովորության իրավունքի մաս լինելը հաստատվել է նաև նրանով, որ հրամանատարական պատասխանատվությունն ուղղակիորեն ամրագրվել է Նախկին Հարավսլավիայի հարցերով Միջազգային քրեական տրիբունալի կանոնադրության 7-րդ հոդվածի 3-րդ կետում և Ռուսնոյայի հարցերով Միջազգային քրեական տրիբունալի կանոնադրության 6-րդ հոդվածի 3-րդ կետում, ինչպես նաև Միջազգային քրեական դատարանի Հռոմի կանոնադրության 28-րդ հոդվածում:

մարդու իրավունքների խախտման, ինչի հավանականությունը անհրաժեշտ է դարձնում ուսուցման իրավաչափ և ոչ իրավաչափ մեթոդների տարբերակումը:

Բացի հրամանատարական արդյունավետ կառուցվածքից, անձնական պատասխանատվության սկզբունքը առանցքային դեր է խաղում նաև մարդու իրավունքների նկատմամբ հարգանքը պատասխանատու անհատական վարքի խրախուսման միջոցով ապահովելու գործում: Իսկապես, այն յուրաքանչյուր զինծառայողի պարտավորեցնում է, անկախ հրամաններից, դրսևորել այնպիսի վարքագիծ, որը համապատասխանում է մարդու իրավունքների չափորոշիչներին: Դա նաև նախապատվություն է տալիս, խախտումների դեպքում, հրամանատարների և ենթակաների պատասխանատվության հավասարակշռված տարանջատմանը: Անօրինական հրամանին դիմակայելը հեշտ չէ, քանի որ վերադասն ավելի շատ իշխանություն ունի, քան ենթական: Քանի որ հրամանատարներն օգտվում են իրենց կոչման առավելությունից, կարելի է պատկերացնել, որ վերադասը կամ անգամ ստորադաս ծառայակիցները կարող են, համապատասխանաբար, ենթակային կամ իրենց ծառայակցին հարկադրել կատարելու անօրինական հրամանը: Հետևաբար, անհատական պատասխանատվության գաղափարը նաև ենթադրում է զինծառայողների անհատական խիզախություն:

2. Հրամանատարների պարտականությունները

Պատշաճ վարքի նորմերն ու արժեքները ենթականերին փոխանցելը և դրանք նրանց շրջանում ապահովելը հրամանատարների հիմնական պարտականությունն են: Ավանդաբար զինվորական արժեքների թվում են պատիվը, ազնվությունը, խիզախությունը, հավատարմությունը և կարգապահությունը (տե՛ս ներդիր 20.2): Հրամանատարների վրա դրված է թե՛ բարոյական, թե՛ իրավական պարտականություն՝ կանխելու այն իրավախախտումները, որոնք կարող են կատարվել նրանց ենթակաների կողմից: Հրամանատարների պարտականություններն, ի թիվս այլոց, ներառում են օրենքին արձակված հրամանների և դրանց կատարման լրիվ համապատասխանության ապահովումը, որպեսզի աշխատանքի և ապրելու պայմանները զերծ լինեն հետապնդումներից, անօրինական խտրականությունից և ճնշումներից, որպեսզի առկա լինեն աշխատանքի և ապրուստի համարժեք պայմաններ, ինչպես նաև՝ կասեցվի և պատժվի ոչ իրավաչափ վարքագծի ցանկացած դրսևորում, այդ թվում՝ ակոհողի և թմրամիջոցների գործածումը: Այս բոլոր հարցերում հրամանատարները կրում են իրենց կողմից արձակված հրամանների պատասխանատվությունը: Նրանք նաև պատասխանատու են իրենց ենթակաների կատարած իրավախախտումների համար, եթե անգամ իրենք չեն հրամայել այդպիսի անօրինական գործողությունների կատարումը կամ անձամբ չեն մասնակցել դրանց, և եթե իմացել են կամ պարտավոր էին իմանալ այդ անօրինական գործողությունների մասին ու միջոցներ չեն ձեռնարկել դրանց կատարումը կանխելու համար:

Ներդիր 20.2

Միացյալ Թագավորություն. հրամանատարների դերը պատշաճ վարքի նորմերը և արժեքները պահպանելու գործում⁴⁸²

32. «Բանակի նորմերի և արժեքների սերմանումն ու պահպանումը բոլոր մակարդակների հրամանատարների հիմնական պարտականությունն է: Այն պահանջում է ավելին, քան պարզապես պաշտոնն ստանձնելուց առաջ որոշակի ժամկետով միանվագ վերապատրաստում անցնելը, և ենթադրում է շարունակական ուսուցում: ... Այդ պարտականությունը հրամանատարներից պահանջում է նաև իրենց տարեկան ուսումնական ծրագրերում ընդգրկել այն բարոյական դաստիարակությունը, որն ամրապնդում է այդ նորմերն ու արժեքները, և նախապատվություն տալ այդ դաստիարակությանը: ...

34. Այն անձինք, ովքեր չեն պահպանում սույն փաստաթղթում ամրագրված վարքի նորմերը, կարող են ենթարկվել կարգապահական կամ վարչական պատասխանատվության: ... Տույժ կիրառելու անհրաժեշտության հարցը լուծելիս հրամանատար սպաները հաշվի են առնում մի քանի չափանիշներ, որոնք սահմանված են բանակի ընդհանուր և վարչական հարցերի հրահանգներում: Սրանով հնարավոր կլինի պարզել ոչ իրավաչափ վարքագծի ծանրության և մարտունակության վրա ունեցած բացասական ազդեցության աստիճանը, և այդպիսով նշանակել համարժեք պատժամիջոց: ... Եթե ոչ իրավաչափ վարքագիծն առանձնապես վտանգավոր բնույթի է, ապա կարող է անհրաժեշտ լինել անմիջապես պաշտոնական վարչական կամ կարգապահական տույժ նշանակելը: Նման տույժը կարող է ներառել պաշտոնական նախազգուշացումը, պաշտոնական նկատողությունը, խախտմանը մասնակցած կողմերի կամ դրանցից մեկի փոխադրումը ծառայություն կրելու այլ վայր, կամ կարգապահական տույժը: Առանձնապես կարևոր գործերով կամ համապատասխան անհատի պնդման առկայությամբ կամ նրա կողմից նախկինում այլ ոչ իրավաչափ գործողություններ կատարված լինելու դեպքում կարող են կիրառվել կարգապահական կամ վարչական այնպիսի տույժեր, որոնք կհանգեցնեն ծառայությունից ազատման»:

Ձորանցներում մարդու իրավունքների նկատմամբ հարգանքն ապահովելու ուղղությամբ հրամանատարների դերը կախված է հրամանատարի ղեկավարման ոճից: Առհասարակ կարելի է տարանջատել ղեկավարման երկու ոճ. մեկը հիմնված է վախի և անվստահության վրա, մյուսը՝ փոխադարձ հարգանքի և վստահության մթնոլորտի ձևավորման ընթացքում հրամանատարի դերի ընդգծման:

Առաջին մոտեցման համաձայն՝ հրամանատարների գլխավոր խնդիրն է ստիպել իրենց ենթականերին հարգել իրենց ղեկավարությունը ենթակաների գործողությունները մանրագնին վերահսկելու և կանոնների խախտման կամ կարգապահական զանցանքների ցանկացած դեպքում խստագույն պատիժներ կիրառելու միջոցով: Այս մոտեցման համաձայն՝ ղեկավարումը հիմնված է վախի և պատժի սպառնալիքի վրա:

Երկրորդ մոտեցումն ընդգծում է հրամանատարների բարոյական առաջնորդությունը՝ իբրև գորանցներում կարգապահությունը պահպանելու և փոխադարձ վստահության վրա հիմնված մթնոլորտ ստեղծելու առավել արդյունավետ միջոց: Այս մոտեցման համաձայն՝ սպաների և սերժանտների վերաբերմունքը իրենց ենթակաների նկատմամբ չափազանց կարևոր դեր է խաղում գորքերում մարդու իրավունքների իրականացումն ապահովելու գործում: Ամենօրյա ուսուցումը և կարգապահական աննշան պատժամիջոցները համարվում են շատ ավելի արդյունավետ, քան այն խիստ մեթոդները, որ կիրառվում են կարգապահություն հաստատելու և մարդու իրավունքների խախտումների քանակը նվազեցնելու համար: Ձինվորական ղեկավարումը, որը հիմնված է ոչ թե սպառնալիքների ու վախի վրա, այլ փոխադարձ հարգանքի և վստահության, արդյու-

⁴⁸² “Values and Standards of the British Army: Commanders’ Edition” [«Բրիտանական բանակի արժեքներն ու չափորոշիչները. հրատարակություն հրամանատարների համար», մարտ, 2000 թ., տե՛ս <http://www.army.mod.uk/servingsoldier/usefulinfo/valuesgeneral /values/ss_hrpers_values_comd_w.html>:

նավետ գործող բանակի և մարդու իրավունքների նկատմամբ հարգանքի հիմնաքարն է:

Այս մոտեցման կարևոր օրինակներից մեկին կարելի է հանդիպել Գերմանիայի *Innere Führung*-ի հայեցակարգում: Ըստ այդ մոտեցման՝ թե՛ հրամանատարների և թե՛ նրանց ենթակաների վարքագիծը պետք է ուղղորդված լինի մարդու իրավունքների նկատմամբ հարգանքով (տե՛ս գլուխ 19, «Կրթությունը մարդու իրավունքների ոլորտում»):

Վերադասի պարտականությունները մասամբ նախատեսված են նաև զինծառայողների կարգավիճակին վերաբերող ընդհանուր բնույթի օրենքներում: Այդ պարտականություններն այնուհետև ավելի են որոշակիացվում կարգապահական կանոնադրությունում և քրեական օրենսդրության մեջ:

Հրամանատար սպան պատասխանատու է իր ենթակաների դաստիարակության, անվտանգության, կարգապահության, առողջության, բարեկեցության, բարոյականության և ընդհանուր ֆիզիկական պատրաստականության համար: Զինվորական համակարգերի մեծ մասում նախատեսված են հետևյալ որոշակի պարտականությունները (տե՛ս ներդիր 20.3). ենթակաների համար դրական օրինակ ծառայելու պարտականությունը, ենթակաների նկատմամբ հոգատարության պարտականությունը և ենթակաների կարգապահության համար պատասխանատու լինելը:

Ներդիր 20.3

Իտալիա. վերադասի պատասխանատվությունը⁴⁸³

1. Վերադասը պատասխանատու է ենթակաների՝ օրենքները, կանոնակարգերը և զինվորական հրամանները կատարելու համար: Նրանք պետք է ծառայեն որպես կարգապահության և կանոնակարգերին հետևելու լավ օրինակ:
2. Վերադասը պատասխանատու է ենթակաների շրջանում կարգապահության ապահովման համար և պետք է ձգտի հասնելու իր ստորաբաժանման մարտունակության առավելագույն աստիճանին: Մասնավորապես, նա պարտավոր է.
 - ա) Ենթակաների հետ հարաբերություններում հարգել բոլոր զինվորների հավասար արժանապատվությունը և իր գնահատականներում հիմնվել օբյեկտիվ և արդարացի չափանիշների վրա:
 - բ) Որպես կանոն՝ խուսափել զինվորին հրապարակավ նկատողություն անելուց: Վերադասը նրա հետ պետք է առանձին զրուցի:
 - գ) Սերտ փոխհարաբերություններ հաստատել ենթակաների հետ՝ գնահատանքի արժանացնելով նրանց անձնական որակները և փորձելով կատարելագործել նրանց ունեցած հմտությունները:
 - դ) Հոգ տանել ենթակաների զինվորական դաստիարակության մասին և միջոցներ ձեռնարկել նրանց փոխհարաբերությունները զարգացնելու, նրանց քաղաքացիական դաստիարակությունը բարելավելու և մասնագիտական հմտությունները կատարելագործելու ուղղությամբ:
 - ե) Ապահովել, որ անձնակազմը ունենա աշխատանքի և ապրուստի պատշաճ պայմաններ:
 - զ) Ապահովել, որ պահպանվեն անվտանգության նորմերը՝ իրենց ենթակաների ֆիզիկական առողջությունը պահպանելու նպատակով:
 - է) Օրենքի պահանջներին համապատասխան՝ բավարարել հանդիպում ունենալու մասին բոլոր խնդրանքները (այդ թվում՝ անձնական և ընտանեկան բնույթի հարցերը քննարկելու համար) և անհապաղ որոշումներ կայացնել օրենքով սահմանված կարգով իրեն ներկայացված դիմումների կապակցությամբ:
 - ը) Օրինակելի վարքագիծ դրսևորել ամեն իրավիճակում, ինչպես նաև գործել հաստատականորեն և անկողմնակալ:
 - թ) Ապահովել ենթակաների համար հնարավորինս լավագույն պայմանները՝ նրանց տրված հրամանների կատարումը ապահովելու նպատակով:

⁴⁸³ Հանրապետության նախագահի թիվ 545/1986 հրամանագրի 21-րդ հոդված:

Ապօրինի և ոչ իրավաչափ հրամաններ

Հրամանատարները պատասխանատու են իրենց արձակած հրամանների և դրանց կատարման, ինչպես նաև ենթակաների նկատմամբ վատ վերաբերմունքի և չարաշահումների համար: Մասնավորապես, հրամանատարները պարտավոր են չարձակել ապօրինի կամ ոչ իրավաչափ հրամաններ և զերծ մնալ ապօրինի պատիժներ կիրառելուց:

Հրամանատարները ոչ պատշաճ հրամաններ են արձակում այն դեպքում, երբ ենթականերին հանձնարարում են կատարել այնպիսի գործողություններ, որոնք նրանց ծառայողական պարտականությունների շրջանակից դուրս են կամ առհասարակ գուրկ են որևէ զինվորական նպատակից: Օրինակ, եթե զինծառայողների աշխատանքի պայմանները ծայրահեղ անբարենպաստ են, իսկ զինվորական վարձատրությունը՝ շատ ցածր, ապա հնարավոր է, որ զինված ուժերի անձնակազմը կատարում է ոչ զինվորական բնույթի ծառայություններ (օրինակ՝ բերքահավաք), կամ եթե նրանց վարձակալության հիմունքներով տրամադրեն մասնավոր ձեռնարկատերերին՝ ցածր աշխատավարձը լրացնելու և գորանոցում ապրուստի պայմանները բարելավելու համար:

Շատ երկրներ պատժամիջոցներ են նախատեսում հրամանատարների նման վարքագծի դրսևորման պարագայում: Նման դեպքերում սովորաբար ջրբաժան է անցկացվում կարգապահական պատասխանատվություն առաջացնող ոչ ծանր չարաշահումների և քրեական պատասխանատվության հիմք համարվող ծանր բնույթի չարաշահումների միջև (օրինակ՝ Շվեյցարիայում): Որոշ գործերում երկու դեպքում էլ չարաշահումները քննվում են կարգապահական վարույթի շրջանակներում (օրինակ՝ Ավստրիայում):

Ներդիր 20.4

Մոտեցումներ ապօրինի հրամանի վերաբերյալ. ներպետական օրենսդրության առանձին օրինակներ⁴⁸⁴

Բելառուս

Անօրինական է այն հրամանը, որը հակասում է օրենսդրությանը:

Բելգիա

Հրամանն ապօրինի է, եթե չի բավարարում հրամանին առաջադրվող հետևյալ պահանջներից որևէ մեկին. (1) հրամանը տրվում է վերադասի կողմից, հրամանը պետք է առնչվի զինվորական պարտականությանը, (2) հրամանը չի կարող կատարվել, եթե դա կհանգեցնի հանցագործության կամ հանցավոր արարքի, (3) հրամանը պետք է պարզ լինի ենթակայի համար, այնպես, որ նա հասկանա, թե ինչ է իրենից պահանջվում, (4) հրամանը պետք է լինի պարզ և հստակ և չլինի ընդհանուր բնույթի ձևակերպում՝ խուսափելու համար ենթակաների այն գանգատներից, թե հրամանը խորհուրդ կամ խնդրանք է եղել, որի կատարումը կախված էր ենթակայի ցանկությունից:

Էստոնիա

Օրենքին հակասող հրաման տալն արգելվում է, ինչպես նաև արգելվում են այն հրամանները, որոնք անցնում են հրաման տվողի իրավասության սահմանները, պահանջում են այնպիսի գործողություններ, որոնց կատարման իրավունքը հրաման ստացողը չունի, կպատճառեն բարոյական կամ գույքային անհիմն վնաս և չարդարացված վտանգ են ներկայացնում որևէ անձի կյանքի և/կամ առողջության համար:

Լիտվա

Ապօրինի են այն հրամանները, որոնք զինծառայողներին ստիպում են խախտել իրենց

⁴⁸⁴ ԺՀՄԻԳ/ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարց 22(a):

զինվորական երդումը, խախտում են ներպետական օրենքները, միջազգային իրավունքի սկզբունքներն ու նորմերը կամ զինծառայողներին ստիպում են ծառայություններ մատուցել այլ անձանց կամ անձանց խմբերին՝ իրենց պաշտոնական զինվորական պարտականությունների շրջանակներից դուրս:

Լյուսեմբուրգ

Ապօրինի է այն հրամանը, որն արգելված է օրենքով:

Լեհաստան

Հրամանն ապօրինի է, եթե պահանջում է որևէ արգելված գործողության կամ, քրեական օրենսգրքի 318, 343 և 344-րդ հոդվածներին համապատասխան, հանցագործություն համարվող որևէ արարքի կատարում:

Ապօրինի հրամանները խախտում են ներպետական օրենսդրությունը և, հետևաբար, հանցագործություն են: Օրինակների թվում է առանց պատճառի մեկ այլ զինվորի սպանելու կամ ռազմական ուժը ոչ ռազմական նպատակներով օգտագործելու հրամանը (տե՛ս ներդիր 20.4)⁴⁸⁵:

Ապօրինի հրամանների թվում են այնպիսիք, որոնք հակասում են երկրի սահմանադրական նորմերին ու արժեքներին, օրինակ՝ այնպիսի գործողություններ կատարելու հրամանը, որոնք վտանգում են սահմանադրական կարգը (տե՛ս ներդիր 20.5):

Ներդիր 20.5

Մլովակիա. հակասահմանադրական հրաման⁴⁸⁶

Թիվ 346/2006 օրենք, հոդված 117.3

Զինվորական որևէ հրաման չի կարող արձակվել, եթե այն հակասում է Մլովակիայի Հանրապետության սահմանադրությանը, սահմանադրական օրենքներին, այլ օրենքներին, համընդհանուր նորմ պարունակող կանոնադրություններին, զինվորական երդմանը և Պրոֆեսիոնալ զինվորների էթիկայի կանոնագրքին:

Ապօրինի հրամաններն ընդգրկում են նաև ապօրինի պատժի ենթարկելը, օրինակ՝ կոլեկտիվ պատժի ենթարկելը: Կոլեկտիվ պատիժը կիրառվում է ամբողջ խմբի նկատմամբ՝ խմբի անդամներից միայն մեկի ոչ իրավաչափ վարքագծի համար: Հրամանատարները պարտավոր են ձեռնպահ մնալ ապօրինի պատիժներ կիրառելուց:

⁴⁸⁵ Կարևոր է ընդունել, որ ապօրինի հրամանների արձակումը կարելի է դիտարկել ավելի լայն համատեքստում: Միջազգային հանրային իրավունքին հակասող օրինակ՝ ՄԱԿ-ի կանոնադրության 2-րդ հոդվածի 4-րդ կետի պահանջները խախտող հրամանները նույնպես ապօրինի են: ՄԱԿ-ի կանոնադրության 2-րդ հոդվածի 4-րդ կետն ամրագրում է. «Բոլոր անդամները միջազգային հարաբերություններում ձեռնպահ են ցանկացած պետության տարածքային ամբողջականության կամ քաղաքական անկախության նկատմամբ կամ Միավորված ազգերի նպատակներին անհարիր որևէ այլ ձևով ուժի գործադրումից կամ դրա սպառնալիքից»: Քանի որ սույն ձեռնարկում քննարկվում են միայն խաղաղ պայմաններին վերաբերող համապատասխան հարցերը, մեր հիմնական հետաքրքրության առարկան են այն գործողությունները, որոնք կարող են հանգեցնել անձնական պատասխանատվության: Այն, թե արդյոք սահմանից այն կողմ գորքերի այս կամ այն տեղակայումը միջազգային հանրային իրավունքի խախտում է, թե ոչ, այս ուսումնասիրության շրջանակներից դուրս է:

⁴⁸⁶ ԺՀՄԻԳ/ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարց 22(a):

Հրամանատարների պատասխանատվությունը ենթակաների վարքագծի համար

Կարևոր հարց է այն, թե որոնք են ենթակաների վարքագծի համար հրամանատարների պատասխանատվության սահմանները: Որքանո՞վ է հրամանատարը պատասխանատու իր ենթակաների ոչ իրավաչափ կամ ապօրինի գործողությունների համար:

Հրամանատարները պատասխանատու են իրենց ենթակաների գործողությունների համար այն դեպքում, եթե տեղյակ են եղել կամ պարտավոր էին տեղյակ լինել դրանց մասին և միջոցներ չեն ձեռնարկել դրանք կանխելու կամ պատժելու ուղղությամբ: Հրամանատարների վրա դրված է իրենց ենթակաների կողմից կատարվող զանցանքները և հանցագործությունները կանխելու պոզիտիվ պարտավորություն: Հրամանատարները կարող են քրեական կամ կարգապահական պատասխանատվության ենթարկվել՝ կախված, նախ, կատարված իրավախախտման տեսակից, բայց նաև ելնելով գործի հանգամանքներից և, մասնավորապես, այն հանգամանքից, թե արդյոք նրանք կարո՞ղ էին ողջամտորեն կանխատեսել իրենց ենթակաների տվյալ զանցանքը կամ հանցագործությունը կատարելու վտանգը:

Եթե հրամանատարի ներգրավվածությունը անփութության կամ պասիվ պարտական բնույթ ունի, ոչ թե դրսևորվել է որոշակի ակտիվ գործողություններով, ապա մարդու իրավունքների խախտումների դեպքում հրամանատարի մեղավորության փաստի հաստատումն ավելի դժվար է: Հետևաբար, նման դեպքերում դժվար թե ավագ սպաներին ծանր մեղադրանքներ առաջադրվեն քրեական կամ կարգապահական օրենսդրությամբ: Մեծ մասամբ ենթակաների կատարած զանցանքների կամ հանցագործությունների համար հրամանատարները ենթարկվում են վարչական պատասխանատվության: Նրանք կարող են, օրինակ, ազատվել հրամանատարի պաշտոնից, ավելի ցածր կոչում ստանալ կամ անգամ գորացրվել:

3. Անձնական պատասխանատվությունը

Ձինվորական բոլոր համակարգերում զինված ուժերի անձնակազմը համընդհանուր պարտականություն ունի՝ ենթարկվել վերադասի հրամաններին: Ապօրինի հրամանը կատարելու դեպքում բարոյական և իրավաբանական պատասխանատվություն է ծագում թե՛ ապօրինի հրամանն արձակողի, թե՛ կատարողի նկատմամբ: Հետևաբար, այն զինծառայողները, ովքեր կատարում են ապօրինի հրամանները կամ ապօրինի գործողություններ են կատարում սեփական նախաձեռնությամբ, ընդհանուր առմամբ, անձնական պատասխանատվություն են կրում կատարված զանցանքների կամ հանցանքների համար:

Ապօրինի հրաման կատարող զինծառայողները ենթակա են կարգապահական կամ քրեական պատասխանատվության՝ կանխված ներպետական օրենսդրության կառուցվածքից և իրավախախտման ծանրության աստիճանից: Կարգապահական սույժերը ապօրինի հրաման տվող հրամանատարների և այն կատարող ենթակաների նկատմամբ կիրառվում են վերադաս հրամանատարների կողմից, քրեական պատիժները կիրառվում են մասնագիտացված զինվորական կամ ընդհանուր իրավասության քաղաքացիական դատարանների կողմից (տե՛ս գլուխ 21, «Կարգապահություն և զինվորական արդարադատություն»):

Անօրինական հրամաններին չենթարկվելու պարտականությունը

Պայմանավորված հրամանատարի արձակած հրամանին ենթարկվելու պարտականության բնույթով՝ տարբեր երկրներում առկա մոտեցումների տարբերությունները նշանակալի են: Այս առնչությամբ առանցքային են հետևյալ հարցերը. որո՞նք են այն հանգամանքները, որոնց պայմաններում զինվորը պետք է կատարի ապօրինի հրամանը,

և արդյոք ապօրինի հրամանը պարտադիր է: Այս հարցի հետ կապված՝ գոյություն ունի երեք մոտեցում.

1. Հնարավոր ուղիներից մեկն է այն կանխավարկածը, որ զինծառայողների ենթարկվելու պարտականությունը տարածվում է միայն օրինական հրամանների վրա: Հետևաբար, զինվորը որևէ կերպ պարտավորված չէ ենթարկվելու ապօրինի հրամանին: Այս մոտեցումը կիրառվում է, օրինակ, Միացյալ Թագավորությունում և Բելգիայում, որտեղ ապօրինի հրամանը պարտադիր չի համարվում իր արձակման պահից (տե՛ս ներդիր 20.6):

2. Մեկ այլ տարբերակ է այն, որ ապօրինի հրամանները միշտ էլ պարտադիր են, հետևաբար, զինծառայողները պարտավոր են կատարել հրամանը՝ չնայած դրա ապօրինի լինելու հանգամանքին⁴⁸⁷:

3. Եվ երրորդ տարբերակն այն է, որ հրամանի պարտադիր ուժը կախված է այն հանգամանքից, թե որքանով է սխալ հրամայվող գործողությունը կամ որքան ակնհայտ է այդ գործողության ապօրինի լինելը: Բտալիայում, օրինակ (տե՛ս ներդիր 20.6), յուրաքանչյուր հրաման համարվում է օրինական, եթե դրա ապօրինությունն ակնհայտ չէ: Դանիայում զինծառայողները անհապաղ պետք է կատարեն և՛ օրինական, և՛ ապօրինի հրամանները. նրանք անմիջապես պետք է իրենց վերադաս սպային/սերժանտին տեղյակ պահեն, որ պատրաստվում են բողոքարկել հրամանը, եթե այն չվերացվի նույն վերադաս սպայի/սերժանտի կողմից: Ջինվորը ենթարկվելու պարտականություն չի կրում միայն այն դեպքում, երբ ապօրինի հրամանը ոտնձգություն է անվտանգության դեմ, և դրա կատարումը կարող է մարդկանց դնել վտանգի տակ: Համապատասխանաբար, այս դեպքում զինվորը պետք է կապ հաստատի իր վերադասի հետ և զեկուցի իրավիճակը⁴⁸⁸:

Ներդիր 20.6

Ենթարկվելու պարտականության մոդելները⁴⁸⁹

Բելգիա

Այն հրամանը, որը նախատեսում է ապօրինի գործողություններ, անօրինական է և ենթակա չէ կատարման:

Միացյալ Թագավորություն

Հոդված 12

Օրինական հրամաններին չենթարկվելը

(1) Ծառայություն անցնող անձի արարքը հանցագործություն է համարվում, եթե՝

(ա) նա չի ենթարկվում օրինական հրամանին և

(բ) չենթարկվելու դիտավորություն ունի կամ անհոգություն է ցուցաբերում այն հարցի առնչությամբ, թե արդյոք չի՞ ենթարկվում հրամանին:

⁴⁸⁷ G. Nolte (ed.), *European Military Law Systems* [Ջորջ Նոլտեի խմբ., «Ջինվորական իրավունքի եվրոպական համակարգեր»] (Berlin: De Gruyter Recht, 2003թ.), էջ 93:

⁴⁸⁸ «Հանուն ընդհանուր եվրոպական զինվորական իրավունքի ԵՎՐՈՄԻԼ-ի ծրագրի» հարցաշարին տրված պատասխաններ («Euromil Programme for a Common European Military Law»), հարցեր IX.1 և IX.2: Սույն ձեռնարկի հեղինակներին պատասխանները տրամադրվել են Դանիայի ընկերակցության կապի բաժանմունքի կողմից, 2006 թ. հունիսի 21-ին:

⁴⁸⁹ ԺՀՄԻԳ/ՁՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարց 22(e), Բելգիա: ՄԹ զինված ուժերի մասին 2005 թ. օրենքը: Բտալիայի Հանրապետության նախագահի թիվ 545/1986 հրամանագիրը, զինվորական ծառայության կարգապահական կանոնադրությունը:

Իտալիա

Հոդված 25.2.

Այն զինվորը, ով ստանում է օրենսդրությանը հակասող հրաման, այդ մասին պետք է տեղեկացնի վերադասին: Եթե վերադասը հաստատում է հրամանը, ապա զինվորը պարտավոր է կատարել այն: Այն դեպքում, եթե հրամանը ակնհայտորեն ուղղված է պետական ինստիտուտների դեմ, կամ դրա կատարումը ակնհայտորեն հանցագործություն է, զինվորը պարտավոր է չենթարկվել հրամանին և անհապաղ տեղյակ պահել իր վերադասին:

Մեկական դատողությունն ընդդեմ անվերապահորեն ենթարկվելուն

Զինձառայողի՝ ապօրինի հրամանը կատարելուց հրաժարվելու իրավունքի ճանաչումը հիմնարար նշանակություն ունի: Դրանից բխում է, որ հրամաններ կատարելու պարտավորությունն անվերապահ հնազանդություն չի նշանակում. որոշ պայմաններում զինվորներին թույլ է տրվում գնահատել այս կամ այն հրամանը կատարելու հետևանքները: Մյուս կողմից՝ այս մոտեցումը նաև մեծ վտանգ է թաքցնում, քանի որ պահանջում է, որ զինձառայողն ինքնուրույն դատողություն անի այն հրամանի վերաբերյալ, որի պարտադիր ուժ ունենալն անորոշ է: Թյուր դատողության պարագայում ենթական պատասխանատու է հրամանը չկատարելու համար:

Այս հիմնախնդիրը լուծելու համար կարելի է մշակել մի քանի մոտեցում: Առաջին՝ հրաման ստացած զինվորին թողնել այն հարցի լուծումը, թե արդյոք հրամանը հակաստ՝ մ է երկրի սահմանադրությանը կամ որևէ կերպ անհամատեղելի՞ է երկրի օրենսդրության հետ, թե ոչ, որից հետո թողնել նրան, այդ չափանիշն օգտագործելով, որոշել՝ արդյոք պե՞տք է ենթարկվել հրամանին, թե ոչ: Մեկ այլ տարբերակ. հրաման ստացած այն զինձառայողին, որը կարծում է, թե հրամանն ապօրինի է, հնարավորություն տրվի հրամանի կատարումը վիճարկելու նպատակով դիմելու բողոքարկման մեխանիզմներին (տե՛ս ներդիր 20.7): Վարքի որևէ ապօրինի դրսևորման մասին զեկուցող զինձառայողները, ընհանուր առմամբ, օրենքով պաշտպանված են հնարավոր վրեժխնդրությունից:

Ներդիր 20.7**Ապօրինի հրամանների բողոքարկման ընթացակարգերը. առանձին օրինակներ⁴⁹⁰****Բելգիա**

Յուրաքանչյուր զինձառայող իրավունք ունի պահանջելու, որ առարկություն ներկայացնելու նպատակով իրեն լսի իր վերադասը: Բացի այդ, գլխավոր տեսուչի ձառայությունը պատասխանատու է այն բոլոր գանգատների քննության համար, որոնք վերաբերում են զինված ուժերի գործունեությանը: Այս ձառայության կազմում գործում է տեղական հաշտարարների ցանցը:

Չեխիայի Հանրապետություն

Թիվ 221/1999 օրենքի 48-րդ հոդվածի համաձայն՝ զինվորները պարտավոր են հրաժարվել ապօրինի հրամանը կատարելուց և տեղյակ պահել կա՛մ իրենց վերադասին, կա՛մ անմիջականորեն ռազմական ոստիկանությանը:

Մալթա

Այն զինվորները, ովքեր կարծում են, թե իրենք ապօրինի հրաման են ստացել, հնարավորություն ունեն բողոք ներկայացնելու ըստ վերադասության:

⁴⁹⁰ ԺՀՄԻԳ/ԶՈԻԺՎ-ի հարցաշար, հարց 22(c):

Նորվեգիա

Գոյություն ունի ապօրինի հրամանների դեպքում վարվելու մի քանի եղանակ: Այդպիսի հրաման ստացած զինվորները կարող են դիմել հրամանն արձակած անձին կամ զեկուցագիր ներկայացնել իրենց վերադասին կամ ռազմական ոստիկանությանը (միջազգային մարդասիրական իրավունքի/մարդու իրավունքների իրավունքի նորմերը խախտող հրամանների դեպքում զինվորներն իրականում պարտավոր են զեկուցել ապօրինի հրամանների մասին իրենց վերադասին): Զինվորը նաև օմբուդսմանին գրավոր դիմելու հնարավորություն ունի:

Մլովակիա

* Թիվ 346/2005 օրենքի 117.4-րդ հոդվածի համաձայն, եթե կադրային զինվորականը կարծում է, որ իր շտաբի պետի կամ հրամանատարի իջեցրած գորահրամանը, հրահանգը, զինվորական հրամանը կամ կարգադրությունը հակասում է ընդհանուր ճանաչում ունեցող պարտադիր իրավական նորմերին, ապա պարտավոր է այդ մասին ահազանգել իր շտաբի պետին կամ հրամանատարին: Եթե վերջիններս պնդում են գորահրամանի, հրահանգի, զինվորական հրամանի կամ կարգադրության կատարումը, ապա այդ մասին կադրային զինվորականին հաղորդվում է գրավոր, իսկ կադրային զինվորականը պարտավոր է ապահովել դրա կատարումը:

* Թիվ 346/2005 օրենքի 117.5-րդ հոդվածի համաձայն՝ կադրային զինվորականը պարտավոր է հրաժարվել իր շտաբի պետի կամ հրամանատարի իջեցրած գորահրամանը, հրահանգը, զինվորական հրամանը կամ կարգադրությունը կատարելուց, եթե այն կատարելով՝ հանցագործություն կատարած կլինի. այդ փաստի առթիվ նա անհապաղ պետք է տեղյակ պահի իր անմիջական վերադասին կամ հրամանատար սպային, ում կողմից տրվել է համապատասխան գորահրամանը, հրահանգը, զինվորական հրամանը կամ կարգադրությունը:

Թուրքիա

Ապօրինի հրաման տրվելու դեպքում զինծառայողը չպետք է ենթարկվի դրան և դեպքի մասին պարտավոր է զեկուցել իր վերադասին: Ներքին ծառայության կանոնադրության համաձայն՝ բողոքները կարող են ներկայացվել ըստ հրամանատարական վերադասության:

Մեկ այլ լուծում կարող է լինել զինծառայողներին թույլ տալը, որ նրանք որոշ պայմաններում հնարավորություն ունենան վկայակոչելու «հրամանը կատարելը» որպես անօրինական գործողությունների համար նախատեսված պատասխանատվությունից ազատելու հիմք (օրինակ՝ Ռուսաստանի Դաշնությունում): Վերադասի կողմից արձակված հրամանի կատարումը պատասխանատվությունից ազատելու հիմք համարելը նույն կերպ չի կարգավորվում բոլոր պետություններում: Գերմանիայում, օրինակ, զինվորական քրեական օրենսգրքի 5-րդ հոդվածը նախատեսում է, որ եթե ենթական, գործելով ստացված հրամանի համաձայն, կատարում է հանցագործություն, ապա ենթակա է պատասխանատվության միայն այն դեպքում, եթե զիտեր կամ պետք է իմանար, որ տվյալ հրամանը կատարելու դեպքում հանցագործություն կկատարի⁴⁹¹: Մյուս երկրներում այս հանգամանքը պարզապես քրեական պատասխանատվությունն ու պատիժը մեղմացնող հանգամանք է (օրինակ Շվեյցարիայում և Լեհաստանում):

⁴⁹¹ Այս չափորոշիչը համապատասխանում է Միջազգային քրեական դատարանի Հռոմի կանոնադրության 33-րդ հոդվածով սահմանված նորմին. «1. Այն փաստը, որ դատարանին ընդդատյա հանցագործությունն անձը կատարել է կառավարության կամ պետի՝ զինվորական թե քաղաքացիական, հրամանով, այդ անձին չի ազատում քրեական պատասխանատվությունից, բացառությամբ այն դեպքերի, եթե. ա) անձն իրավաբանորեն պարտավոր է եղել կատարելու տվյալ կառավարության կամ տվյալ պետի հրամանները, բ) անձը չի իմացել, որ հրամանն անօրինական է, և գ) հրամանի անօրինականությունն ակնհայտ չի եղել: 2. Սույն հոդվածի նպատակների համար ցեղասպանություն կամ մարդկության դեմ ուղղված հանցագործություններ կատարելու մասին հրամանները ակնհայտ անօրինական են»:

Թագավորությունն այս նորմն իր օրենսդրության մեջ չի ընդգրկել, փոխարենը կիրառության մեջ է ավելի խիստ նորմ, որի համաձայն՝ անկախ այն հանգամանքից՝ հրամանը ակնհայտորեն անօրինական է, թե ոչ, այն երբեք չի կարող ծառայել որպես անօրինական հրամանը կատարելու արդարացում:

Վերջապես, փոքրաթիվ երկրներում (օրինակ՝ Էստոնիայում) վերադասի հրամանը կատարելն ընդհանրապես չի կարող որպես պաշտպանվելու միջոց վկայակոչվել թե՛ զինվորական և թե՛ քաղաքացիական իրավունքով: Ներդիր 20.8-ում ներկայացված են տարբեր մոդելների օրինակները:

Ներդիր 20.8

ԵԱՀԿ առանձին երկրներում հրամանը կատարելը որպես ապօրինի գործողությունների համար հետապնդումից պաշտպանվելու հիմք⁴⁹²

Էստոնիա

Ապօրինի հրաման կատարող անձր բոլոր դեպքերում պատասխանատու է իր գործողությունների հետևանքի/հետևանքների համար:

Մայթա

Հրամանը չի կարող համարվել ապօրինի գործողության համար սահմանված պատասխանատվությունից ազատելու հիմք:

Լեհաստան

Քրեական օրենսգիրք, հոդված 30

Յուրաքանչյուր ոք, ով օրենքով արգելված արարք կատարում է իրավացիորեն առանց դրա ապօրինությանը տեղյակ լինելու, չի հանդիսանում հանցագործություն կատարող անձ. եթե կատարողի կողմից թույլ տրված սխալը արդարացված չէ, ապա դատարանն այն, որպես մեղմացնող հանգամանք, կարող է պատիժ նշանակելիս հաշվի առնել:

Ռուսաստանի Դաշնություն

Քրեական օրենսգրքի 42-րդ հոդվածի համաձայն՝ հանցագործություն չի համարվում օրենքով պահպանվող շահերին վնաս պատճառելը այն անձի կողմից, ով գործում է ի կատարումն իր համար պարտադիր հրամանի կամ կարգադրության, այդպիսի վնաս պատճառելու համար քրեական պատասխանատվության ենթակա է ապօրինի հրաման կամ կարգադրություն տված անձը: Մակայն յուրաքանչյուր ոք, ով, ի կատարումն ակնհայտ ապօրինի հրամանի կամ կարգադրության, դիտավորյալ հանցագործություն է կատարում, ենթակա է պատասխանատվության ընդհանուր հիմունքներով. ակնհայտ ապօրինի հրաման կամ կարգադրությունը չկատարելը համարվում է քրեական պատասխանատվությունը բացառող հանգամանք:

Շվեյցարիա

Ապօրինի հրաման կատարող անձը պատասխանատվություն է կրում իր գործողությունների համար: Մակայն ապօրինի հրաման տրվելու փաստը հաստատվելու դեպքում պատիժը կարող է նվազեցվել:

Թուրքիա

Հրամանը չի կարող վկայակոչվել որպես քրեական պատասխանատվությունից ազատելու հիմք:

4. Լավագույն փորձի օրինակներ և հանձնարարականներ

- ✓ Հրամանատարների և անձնական պատասխանատվության շրջանակները պետք է օրենսդրությամբ հստակ սահմանված լինեն:
- ✓ Սպաներն ու սերժանտները պետք է համապատասխան ուսուցում անցնեն ոչ միայն դեկավարում իրականացնելու, այլև զինվորական իրավունքի և մարդու իրավունքների իրավունքի բնագավառում:
- ✓ Հրամանատարներն իրենց դեկավար դիրքը պետք է օգտագործեն իրենց զինվորների միջև արդյունավետ աշխատանքային փոխհարաբերություններ հաստատելու համար՝ այդպիսով նպաստելով փոխադարձ հարգանքի և վստահության մթնոլորտի ձևավորմանը:
- ✓ Հրամանատարական լիազորությունների չարաշահման դեպքում պետք է պատասխանատվության միջոցների արդյունավետ համակարգ նախատեսված լինի:
- ✓ Ուսուցման ընթացքում հրամանատարները պետք է տեղյակ պահվեն, որ իրենք

⁴⁹² ԺՀՄԻԳ/ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարց 22(e):

պարտավոր են ձեռնպահ մնալ ապօրինի հրամաններ տալուց և ապօրինի պատիժներ նշանակելուց:

- ✓ Ապօրինի պատիժները պետք է արգելվեն օրենքով, հատկապես՝ կոլեկտիվ պատժի ենթարկելը և այն պատիժները, որոնք հանգեցնում են արժանապատվությունը նվաստացնող վերաբերմունքի, նսեմացման կամ խոշտանգման:
- ✓ Ուսուցման ընթացքում զինձառայողները պետք է տեղյակ պահվեն ապօրինի հրամաններին չենթարկվելու իրենց պարտականության մասին:
- ✓ Ապօրինի հրաման ստացած զինձառայողների համար պետք է բողոքարկման մեխանիզմներ լինեն:

Գլուխ 21

Կարգապահություն և զինվորական արդարադատություն

Սույն գլխում քննարկվում է զինվորական արդարադատության համակարգերի դերը զինծառայողների մարդու իրավունքների պաշտպանության գործում: Զինծառայողների՝ որպես համազգեստով քաղաքացիների նկատմամբ քրեական օրենքը կիրառվում է նույն կերպ, ինչ քաղաքացիական անձանց նկատմամբ, բացի այդ, զինվորական օրենսդրության համաձայն՝ նրանք որոշ հատուկ պարտականություններ ունեն, որոնք ուղղված են կարգապահության ապահովմանը: Եթե զինվորական արդարադատության նպատակը կարող է համարվել կարգապահության ապահովումը՝ արդարադատության իրականացումը դիտելով որպես ածանցյալ գործոն⁴⁹³, ապա մարդու իրավունքների պաշտպանության համար զինվորական արդարադատության խնդիրն այն հարցի լուծումն է, թե ինչպես ապահովել կարգապահության պահպանման պարտականությունների կատարումը մի եղանակով, որը չի հակասում արդարացի դատաքննության իրավունքին և օրենքով սահմանված ընթացակարգի իրավունքին: Զինվորական արդարադատությունը մտահոգություններ է առաջ բերում ինչպես զինծառայող և քաղաքացիական մեղադրյալների իրավունքների համադրելիության, այնպես էլ զինվորական դատարանների և այնտեղ աշխատող անձանց՝ դատավորների և դատախազների ու փաստաբանների անկախության առումով:

Այս գլխում առաջին հերթին քննարկվում է զինվորական արդարադատություն ունենալու իմաստը՝ միաժամանակ ուսումնասիրության առնելով արդարացի դատաքննության իրավունքը երաշխավորող միջազգային պայմանագրերով նախատեսված պարտավորությունները: Այնուհետև լուսաբանվում են այն եղանակները, որոնք կիրառում են տարբեր երկրներ հանցագործությունների և կարգապահական զանցանքների տարանջատումն իրականացնելիս, ինչպես նաև ընդհանուր քաղաքացիական և զինվորական դատարանների իրավասության սահմանազատումը: Անկախության հարցերը քննարկվում են դատական կազմերի և դատավորների, դատախազների և պաշտպանների նշանակման առնչությամբ, ինչպես նաև վերաքննիչ դատարանների կազմի հետ կապված հարցերը ուսումնասիրելու միջոցով:

1. Քննարկվող հարցերը

Գոյություն ունեն զինվորական կյանքի մի շարք բաղադրիչներ, որոնք զինվորական արդարադատության համակարգը դարձնում են անհրաժեշտ: Զինված ուժերի անձնակազմը ծառայում է կարգապահության մի համակարգի ներսում, որը, մասնագիտությունների մեծ մասի համեմատ, ավելի շատ ներգործելով է կարգավորում նրանց կյանքը: Սա բխում է այն փաստից, որ հաճախ զինծառայողներն ապրում են ռազմական բազաներում, և իսկական զինծառայություն անցնելիս նրանց ժամանակի և գործադրվող ջանքերի մեծ մասն ուղղված է վերադասի հրամանատարության ներքո ռազմական որոշակի խնդիրների իրագործմանը: Հնարավոր կոնֆլիկտային իրավի-

⁴⁹³ Միացյալ Նահանգների դիրքորոշման ուսումնասիրությունը տե՛ս David A. Schlueter, Military Criminal Justice: Practice and Procedure [Դեյվիդ Ա. Շլյուեթեր, «Զինվորական քրեական արդարադատություն. պրակտիկան և դատավարությունը»] (Charlottesville, Virginia: LexisNexis, 2004), 6-րդ հրատ., էջ 5-7:

ճակներում ռազմական խնդրի անհապաղ և ամեն ինչին գերակայող կարևորությունը, ինչպես նաև կյանքի համար առկա վտանգը մշտապես ենթարկվելու անհրաժեշտությունը դարձնում են արդարացված: Այս հանգամանքների բերումով գրեթե կորչում է մասնավոր կյանքի և աշխատանքի տարանջատումը, որ առկա է մյուս մասնագիտություններում, և զարմանալի չէ, որ զինվորական կարգապահության պահանջներն ավելի խորն են թափանցում զինծառայողների կյանքի տարբեր ոլորտներ, քան անում է քրեական օրենսդրությունն ընդհանրապես քաղաքացիների նկատմամբ: Ջինվորական ակտիվ գործողություններին զինծառայողներին պատրաստելու մշտական կարիքը նշանակում է, որ կարգապահությունը պետք է ապահովվի նաև խաղաղ պայմաններում, չնայած կարելի է պնդել, որ կարգապահության հարցերի նկատմամբ պետք է դրսևորվի ավելի նրբանկատ մոտեցում՝ հաշվի առնելով որոշակի հանգամանքները:

Բացի այդ, միջազգային իրավական կարգը նախատեսում է զինվորական կարգապահության առանձին համակարգերի գոյություն: Այսպես, միջազգային մարդասիրական իրավունքի պահանջն այն է, որ գերեզմանները զինվորները որպես պատերազմի գերիներ դիտվելու համար պետք է ենթակա լինեն կարգապահական կանոնադրությանը⁴⁹⁴: Մրանով պետության զինված ուժերը տարանջատվում են վարձկան զինվորներից, և ապահովվում է վերադաս սպայի կողմից կարգապահական տույժերի կիրառումը պատերազմի օրենքների ցանկացած խախտում թույլ տրվելու դեպքում⁴⁹⁵:

Ջինվորական արդարադատության համակարգերի առկայությունը պայմանավորված է նաև պրակտիկայի միասնականության անհրաժեշտությամբ: Ջինվորական արդարադատության համակարգն ի վիճակի է ապահովելու, որ զինծառայողների նկատմամբ թե՛ տանը և թե՛ արտասահմանում տեղակայված լինելու ընթացքում կիրառվեն իրավական ընդհանուր չափորոշիչներ: Ջինվորական իրավունքի կիրառելիությունը կարող է նշանակել, որ որոշակի գործով տեղական օրենսդրության կիրառման կարիքը նվազում է (պայմանով, որ առկա է տեղակայման երկրի համաձայնությունը այդ հանցագործությունների նկատմամբ իրավագործությունը զիջելու մասին): Այն պետությունների համար, սակայն, որոնք արտասահմանում տեղակայված զինված ուժեր չունեն, զինվորական արդարադատության այնպիսի միասնական համակարգ ունենալու փաստարկը, որին ընդդատյա լինեն զինծառայողների կողմից կատարված ընդհանուր բնույթի հանցագործությունները (ինչպես նաև՝ կարգապահական զանցանքները), դառնում է պակաս համոզիչ: Այս կարևոր տարբերությամբ են բացատրվում այն բազմաթիվ մոտեցումները, որ որդեգրված են տարբեր երկրների զինվորական արդարադատության համակարգերում: Ջինվորական կարգապահության ապահովման միասնական համակարգը կարող է միավորող գործոն լինել զինված ուժերի տարբեր ստորաբաժանումների, գնդերի և զորատեսակների համար⁴⁹⁶: Մրա կարևորությունը հետզհետե մեծանում է, քանի որ անվտանգության առջև ծառայած սպառնալիքների փոփոխվող բնույթը պահանջում է ռազմական ավելի ճկուն արձագանքում:

Կարգապահության ապահովումը մի խնդիր է, որը սերտորեն կապված է ենթակայության աստիճանակարգի հետ: Ջինված ուժերի մեծ մասում նախատեսվում է, որ ոչ ծանր

⁴⁹⁴ 1907 թ. Հաագայի IV կոնվենցիայի հավելված, հոդված 1: 1949 թ. Ժնևի երրորդ կոնվենցիա, հոդված 4.2: 1949 թ. օգոստոսի 12-ի կոնվենցիաներին կից լրացուցիչ արձանագրություն (թիվ 1 արձանագրություն), հոդված 43:

⁴⁹⁵ Peter Rowe, *The Impact of Human Rights Law on Armed Forces* [Պ. Ռոու, «Մարդու իրավունքների մասին օրենսդրության ներգործությունը զինված ուժերի վրա»](Cambridge: Cambridge University Press, 2006), էջ 67:

⁴⁹⁶ Մա կարևոր գործոն դարձավ Միացյալ Թագավորության՝ միասնական համակարգ որդեգրելու գործում: Տե՛ս «Ջինված ուժերի» մասին 2006 թ. օրենքը:

կարգապահական զանցանքների հարցերը պետք է արագորեն և քիչ թե շատ ոչ պաշտոնական ձևով լուծվեն վերադաս սպայի կողմից: Մարտունակության, զինվորական կարգապահության և մարտական ոգու նկատմամբ մտահոգությունը մի շարք երկրներում հանգեցրել է զինվորական դատարանների և տրիբունալների ստեղծմանը, որոնք առանձին են քաղաքացիական դատական համակարգից: Կանադայի գերագույն դատարանն ամփոփել է ներդիր 21.1-ում ներկայացված այն մտահոգությունները, որոնք դեր են խաղացել առանձին զինվորական դատարաններ ունեցող երկրների համար:

Ներդիր 21.1

Զինվորական դատարանների նպատակը (Կանադայի գերագույն դատարան)⁴⁹⁷

Զինվորական տրիբունալների առանձին համակարգ ունենալու նպատակն այն է, որ զինված ուժերը զբաղվեն այն հարցերով, որոնք անմիջականորեն առնչվում են բանակի կարգապահությանը, մարտունակությանն ու մարտական ոգուն: Կանադացիների անվտանգությունն ու բարեկեցությունը նշանակալիորեն կախված են այն հանգամանքից, թե որքանով են զինծառայող տղամարդիկ և կանայք պատրաստակամ և պատրաստ դիմակայելու ազգային անվտանգության սպառնալիքներին: Զինված ուժերը պատրաստվածության վիճակում պահելու համար բանակը պետք է ի վիճակի լինի արդյունավետ և փաստացի ապահովելու ներքին կարգապահության պահպանումը: Զինվորական կարգապահության խախտումները պետք է արագ քննվեն և հաճախ պետք է ավելի խիստ պատժվեն, քան նույն վարքագծի դրսևորումները քաղաքացիական անձանց կողմից: ...Հետևաբար, առանձին տրիբունալների կարիք կա, որոնց նպատակը բանակում կարգապահական հատուկ չափորոշիչների ապահովումը պետք է լինի:

Այդ դատարանները կարող են քննել այնպիսի հանցագործությունների վերաբերյալ գործեր, որոնք նախատեսված են ընդհանուր քրեական օրենսգրքով, *ինչպես նաև*՝ այնպիսի իրավախախտումների վերաբերյալ գործեր, որոնք զանցանք են համարվում միայն կարգապահական կանոնադրության համաձայն: Որպես այլընտրանք (և աստիճանաբար սա դառնում է ավելի ընդունված տարբերակ)՝ քաղաքացիական դատարանների իրավասությունը կարող է տարածվել զինծառայողների կողմից կատարվող ընդհանուր հանցագործությունների վրա, գոնե այն դեպքում, երբ այդ զինծառայողները գտնվում են իրենց երկրի ներսում: Գոյություն ունեն այլ ստորև քննարկվող տարբերակներ՝ կապված հաստիքների, վարույթի, բողոքարկման և պատժի նշանակման հետ:

Չնայած այս տարբերակներին, զինվորական արդարադատության համակարգերի առնչությամբ երկու հիմնական մտահոգություն կա՝ անկախությունը և հավասար մտեցումը:

Անկախության խնդիրը կապված է ենթակայության աստիճանակարգի հետ: Ինչպես ներկայացվեց վերը, զինվորական կարգապահության ամենաթափանց բնույթը վերադաս սպաներին տալիս է որոշակի զինծառայողների կյանքի նկատմամբ վերահսկողության շատ լայն հնարավորություններ՝ հեռուն գնացող այնպիսի որոշումներ կայացնելու հավանականությամբ, որոնք կարող են, օրինակ, բացասաբար անդրադառնալ անձի անվտանգության, առողջության կամ ընտանեկան կյանքի վրա: Կարգապահական խնդիրների լուծման անհրաժեշտությունը կարող է ծագել ծառայության ծայրահեղ պայմաններում, երբ հնարավոր չէ ապահովել դատավարական բոլոր երաշխիքները, և մարտական խնդիրը հաջողությամբ կատարելու համար կարգապահությունը

⁴⁹⁷ «Ռ-ն ընդդեմ Տենեռեի» գործով Կանադայի գերագույն դատարանի 1992 թ. փետրվարի 13-ի որոշումը, Կանադայի գերագույն դատարանի որոշումներ, հտ.1, 1992 թ., էջ 259 (R. v. Généreux, Canadian Supreme Court, 13 February 1992, Canada Supreme Court Reports, Vol. 1, 1992, p. 259), տե՛ս նաև <<http://scc.lexum.umontreal.ca/en/1992/1992rcs1-259/1992rcs1-259.html>>:

վերականգնելու անհրաժեշտությունն անհետաձգելի և գերագույն առաջնահերթության բնույթ ունի: Մակայն հավասարապես նաև արդարադատության սխալ իրականացումը կարող է հանգեցնել այնպիսի խիստ պատիժների կիրառման, որոնք տևական հետևանքներ են ունենում:

Թե՛ զինված ուժերի, և թե՛ հանրության աչքերում վստահություն և լեզիտիմություն վայելելու համար զինվորական արդարադատությունը պետք է առանձնացված լինի ենթակայության աստիճանակարգի անմիջական համակարգից, հակառակ դեպքում շահերի բախում կառաջանա կարգապահական վարույթը հարուցող և քննող զինվորական վերադասների համար: Այդ իսկ պատճառով ընդունված է նախատեսել հրամանատար սպայի կողմից տեղում կայացված կարգապահական որոշումների վերանայման կամ բողոքարկման իրավունքը: Ավելի ծանր գործերի վրա զինվորական դատարանների իրավասությունը տարածվելու դեպքում անկախության խնդիրը ներառում է դատավորների և դատարանի մյուս անդամների նշանակման գործընթացը⁴⁹⁸, դատական կազմի անդամների պատկանելությունը (արդյոք նրանք միննու՞յն, թե՞ տարբեր ստորաբաժանումներից են, կամ արդյոք նրանք զինվորական, թե՞ քաղաքացիական անձինք են), դատական ներկայացուցչության հնարավորությունը և դատախազի ու պաշտպանի ընտրությունը: Եթե դատական կազմի անդամները մեղադրվող զինծառայողի վերադաս սպաների անմիջական ազդեցության կամ վերահսկողության տակ են, ապա դա կարող է նրանց անկախության հետ կապված մտահոգություններ առաջացնել:

Հավասար մտեցմանն առնչվող մտահոգությունների կենտրոնում այն է, թե ինչ չափով են զինվորական արդարադատության իրավասության ոլորտում գտնվող զինծառայողները օգտվում պատշաճ ընթացակարգի այն երաշխիքների համադրելի իրավունքներից, որոնք կիրառվում են քաղաքացիական անձանց նկատմամբ: Մա մեծագույն մտահոգության առարկա է զինվորական արդարադատության համակարգերի համար, որոնք պատասխանատվություն են ստանձնում քննելու այն իրավախախտումների վերաբերյալ գործերը, որոնք քաղաքացիական անձանց մեղսագրվելու դեպքում քննության կառնվելին քաղաքացիական դատարանների կողմից: Այսպիսի դեպքերում այն խնդիրը, թե առանձին իրավունքներ, օրինակ՝ լռելու իրավունքը, անմեղության կանխավարկածը, պաշտպան ունենալու իրավունքը, միայն օրենքով նախատեսված հիմքերով կալանավորվելու իրավունքը, գրավի իրավունքը, գործի նյութերին ծանոթանալու իրավունքը և մեղադրանքի կողմի հետ հավասար պայմաններում վկաներին հարցաքննելու իրավունքը արդյոք կիրառվում են ամբաստանյալների նկատմամբ զինվորական տրիբունալներում: Այս խնդիրներից յուրաքանչյուրի լուսաբանումը լայնածավալ քննարկման անհրաժեշտություն կառաջացնե՞ր կապված մասնակից պետություններում համապատասխան սահմանադրական և քրեադատավարական կարգավորումների հետ (խնդիրներ, որոնք խիստ տարբեր են և այս գլխի թեմայի շրջանակներից դուրս են): Նշանակալի տարբերություն կա նաև, մի կողմից, ընդհանուր իրավունքի երկրների պետությունների (որտեղ դատավորը հանդես է գալիս որպես կողմերի՝ դատախազի և պաշտպանի գլխավերևում կանգնած արբիտր) և մյուս կողմից՝ քաղաքացիական երկրների միջև (որտեղ կիրառվում է քննիչ-դատավորի տարբերակը): Կարևոր է նշել, սակայն, որ վարույթի մեջ առկա ցանկացած տարբերություն պետք է արդարացված լինի զինվորական կարգապահության խիստ անհրաժեշտությամբ և դատավարական իրավունքների սահմանափակման ենթարկվի միայն այն հիմքերի շրջանակներում, որոնք նախատեսված են մարդու իրավունքների

⁴⁹⁸ ՄԹ զինվորական դատարաններում, օրինակ, նախագահող դատավորը (դատավորփաստաբանը) իրավաբանի որակավորում ունեցող քաղաքացիական անձ է, սակայն դատական կազմի մյուս անդամները հանդիսանում են զինծառայողներ, որոնց մակագրվել է տվյալ գործը, և առհասարակ իրավաբան չեն:

համապատասխան կոնվենցիաներում: Որոշ դեպքերում զինվորական արդարադատության համակարգերը կարող են հեռանալ քաղաքացիական ընթացակարգերից, սակայն իրական հարցն այն է, թե դրանք համարժեք պաշտպանությունն ապահովո՞ւմ են ամբաստանյալի համար, թե ոչ:

Մի շարք պետություններ, որոնք զինծառայողներին մեղսագրվող հանցագործությունների վերաբերյալ բոլոր գործերը նախկինում քննում էին զինվորական դատարանների միջոցով, վերջին տարիների ընթացքում որդեգրել են այն մոտեցումը, որ ընդհանուր քրեական հանցագործությունների նկատմամբ իրավասությունը պատկանում է քաղաքացիական դատարաններին՝ հաշվի առնելով անկախության և հավասար մոտեցման նկատառումները⁴⁹⁹, չնայած երբեմն քաղաքացիական դատարանները գործում են հատուկ պալատով կամ որոշակի հատուկ դատավարական կարգի համաձայն: Անգամ այն երկրներում, որտեղ դա տեղի չի ունեցել, զինվորական արդարադատության համակարգում սահմանադրական կամ մարդու իրավունքների երաշխիքների ներդրումը հանգեցրել է մի շարք բարեփոխումների, որոնց շնորհիվ զինվորական արդարադատության համակարգում ընթացող դատաքննությունները սկսում են նմանվել քաղաքացիական դատարանների դատաքննություններին:

2. Մարդու իրավունքներին առնչվող միջազգային պարտավորությունները

Մարդու իրավունքների միջազգային պայմանագրերը նախատեսում են իրավունքներ (օրինակ՝ արդարացի դատաքննության իրավունքը, կամայական ձերբակալությունից ու կալանքից ազատ լինելու իրավունքը), որոնք կիրառվում են զինվորական արդարադատության համակարգերի նկատմամբ: Սրանցով ամրագրվում է այն միջազգային չափորոշիչների ամբողջությունը, որոնք կիրառվում են դատաքննության արդարացի լինելը գնահատելիս:

Ներդիր 21.2

Կալանավորմանն ու քրեական գործերով դատաքննությանն առնչվող միջազգային պայմանագրերով նախատեսված մարդու իրավունքները

<p>Հոդված 9, ՔՔԻՄԴ</p>	<p>1. Յուրաքանչյուր ոք ունի ազատության և անձեռնմխելիության իրավունք: Ոչ ոք չի կարող ենթարկվել կամայական ձերբակալման կամ կալանավորման: Ոչ ոք չպետք է զրկվի ազատությունից այլ կերպ, քան այնպիսի հիմքերով և այնպիսի ընթացակարգին համապատասխան, որոնք սահմանված են օրենքով:</p>
<p>Հոդված 10, ՄԻՀՀ</p>	<p>Յուրաքանչյուր ոք, իր իրավունքների ու պարտականությունների սահմանման և իրեն ներկայացված ցանկացած քրեական մեղադրանքի դեպքում, ունի լիակատար հավասարության պայմաններում անկախ և անկողմնակալ դատարանի կողմից արդարացի ու հրապարակային դատաքննության իրավունք:</p>
<p>Հոդված 11, ՄԻՀՀ</p>	<p>1. Քրեական հանցագործության համար մեղադրվող յուրաքանչյուր ոք իրավունք ունի համարվելու անմեղ, քանի դեռ նրա մեղավորությունն ապացուցված չէ ըստ օրենքի, հրապարակային դատաքննությամբ, որի ժամանակ նա ունեցել է իր պաշտպանության համար անհրաժեշտ բոլոր երաշխիքները:</p>

⁴⁹⁹ Տե՛ս, օրինակ՝ Ջինվորական իրավունքի և պատերազմի իրավունքի միջազգային ընկերակցության սեմինարի նյութերը, Ռոդոս, 10-14 հոկտեմբերի, 2001թ., հրատարակվել է որպես «Ջինվորական իրավագրության սեմինար» (Բրյուսել, Ջինվորական իրավունքի և պատերազմի իրավունքի միջազգային ընկերակցություն, 2001թ.) (Proceedings of the International Society for Military Law and Law of War Seminar at Rhodes, 10-14 October 2001, published as Seminar on Military Jurisdiction (Brussels: International Society for Military Law and Law of War, 2001):

<p>Հողված 5, ՄԻԵԿ</p>	<p>1) Յուրաքանչյուր ունի ազատության և անձնական անձեռնմխելիության իրավունք: Ոչ ոքի չի կարելի ազատությունից զրկել այլ կերպ, քան հետևյալ դեպքերում և օրենքով սահմանված կարգով.</p> <p>ա) անձին օրինական կարգով կալանքի տակ պահելը իրավասու դատարանի կողմից նրա դատապարտումից հետո,</p> <p>բ) անձի օրինական կալանավորումը կամ ձերբակալումը՝ իրավախախտում կատարած լինելու հիմնավոր կասկածի առկայության դեպքում նրան իրավասու օրինական մարմնին ներկայացնելու նպատակով կամ այն դեպքում, երբ դա հիմնավոր կերպով անհրաժեշտ է համարվում նրա կողմից հանցագործության կատարումը կամ այն կատարելուց հետո նրա փախուստը կանխելու համար,</p> <p>2) Յուրաքանչյուր ձերբակալված իրեն հասկանալի լեզվով անհապաղ տեղեկացվում է իր ձերբակալման պատճառների և ներկայացվող ցանկացած մեղադրանքի մասին:</p> <p>3) Սույն հոդվածի 1-ին կետի «գ» ենթակետի դրույթներին համապատասխան ձերբակալված կամ կալանավորված յուրաքանչյուր ունի ողջամիտ ժամկետում դատաքննության իրավունք կամ մինչև դատաքննությունն ազատ արձակվելու իրավունք: Ազատ արձակումը կարող է պայմանավորվել դատաքննության ներկայանալու երաշխիքներով:</p> <p>4) Յուրաքանչյուր ունի, ով ձերբակալման կամ կալանավորման պատճառով զրկված է ազատությունից, իրավունք ունի վիճարկելու իր կալանավորման օրինականությունը, որի կապակցությամբ դատարանն անհապաղ որոշում է կայացնում և կարգադրում է նրան ազատ արձակել, եթե կալանավորումն անօրինական է:</p> <p>5) Յուրաքանչյուր ունի, ով, ի խախտումն սույն հոդվածի դրույթների, ձերբակալման կամ կալանավորման գոհ է դարձել, իրավունք ունի հայցի ուժով օժտված փոխհատուցման:</p>
<p>Հողված 6, ՄԻԵԿ</p>	<p>1. Յուրաքանչյուր ունի, երբ որոշվում են նրա քաղաքացիական իրավունքներն ու պարտականությունները կամ նրան ներկայացված ցանկացած քրեական մեղադրանքի առնչությամբ, ունի օրենքի հիման վրա ստեղծված անկախ ու անաչառ դատարանի կողմից ողջամիտ ժամկետում արդարացի և հրապարակային դատաքննության իրավունք: Դատավճիռը հրապարակվում է դռնբաց նիստում, սակայն մամուլի ներկայացուցիչների և հանրության ներկայությունը կարող է չթույլատրվել ամբողջ դատաքննության կամ դրա մի մասի ընթացքում՝ ժողովրդավարական հասարակության մեջ բարոյականության, հասարակական կարգի կամ պետական անվտանգության շահերից ելնելով, երբ դա են պահանջում անչափահասների շահերը կամ կողմերի մասնավոր կյանքի պաշտպանությունը, կամ այնքանով, որքանով դա, դատարանի կարծիքով, հատուկ հանգամանքների բերումով խիստ անհրաժեշտ է, եթե հրապարակայնությունը կխախտեր արդարադատության շահերը:</p> <p>2. Յուրաքանչյուր ունի, ով մեղադրվում է քրեական հանցագործություն կատարելու մեջ, համարվում է անմեղ, քանի դեռ նրա մեղավորությունն ապացուցված չէ օրենքին համապատասխան:</p>

Զինվորական դատարանների առջև ծառայած մարտահրավերները պարարտ հող են ստեղծել ՄԻԵԿ-ով դատական պրակտիկայի զարգացման համար, ինչն իր հերթին հանգեցրել է որոշ երկրներում, մասնավորապես՝ Միացյալ Թագավորությունում,

Բելգիայում և Իռլանդիայում, նշանակալի բարեփոխումների իրականացմանը: Չնայած ՄԻԵԿ-ի 6-րդ հոդվածում օգտագործվում է «քրեական մեղադրանք» հասկացությունը, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի նախադեպային իրավունքից պարզ է դառնում, որ որոշելու համար, թե ինչն է քրեական մեղադրանք, բավական չէ սուկ պարզել, թե արդյոք ազգային օրենսդրությունն այն բնորոշում է որպես այդպիսին: Քրեական մեղադրանք հասկացությունը կարող է տարածվել ազգային իրավական սահմանումից դուրս և ընդգրկել նաև կարգապահական պատիժները, որոշ դեպքերում՝ ելնելով պատժի բնույթից, մասնավորապես՝ այն հանգամանքից, թե արդյոք կարգապահական զանցանքի համար դատի տրվող անձը, մեղավոր ճանաչվելու դեպքում, կարող է ազատազրկվել⁵⁰⁰: Մարդու իրավունքների Եվրոպական դատարանը համարել է, որ անկախ և անկողմնակալ դատարանի կողմից արդարացի դատաքննության իրավունքին հակասում է այն վիճակը, երբ զինվորական դատարանում որպես ամբաստանյալ հանդես եկող անձի վերադասը նշանակում է այդ գործը քննող դատավորներին, նշանակում է դատախազին կամ պաշտպանին և կամ ապացույցներ է նախապատրաստում մեղադրյալի դեմ⁵⁰¹: Վերադաս սպայի կողմից զինվորական դատարանի որոշումը բեկանելու կամ փոփոխելու իրավունքը նույնպես դիտվել է որպես 6-րդ հոդվածին հակասող⁵⁰²: Քաղաքացիական անձանց զինվորական դատարանների կամ դատական կազմում զինձառայողներ ունեցող քաղաքացիական դատարանների իրավասությանը ենթարկելը նույնպես կարող է խախտել 6-րդ հոդվածի պահանջները⁵⁰³: Եվրոպայի խորհրդի մի շարք պետություններ, իրենց զինվորական արդարադատության

⁵⁰⁰ «Էնգելն ընդդեմ Նիդերլանդների», նշվ. աղբյուրը, ծնթ. 29, պարբ. 80-82:

⁵⁰¹ «Ֆինդլին ընդդեմ Միացյալ Թագավորության» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1997թ. փետրվարի 25-ի վճիռ, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի զեկույցներ, հտ. 24, 1997 թ., էջ 221 (Findlay v. the United Kingdom, European Court of Human Rights, 25 February 1997, European Human Rights Reports, Vol. 24, 1997, p. 221): Տե՛ս նաև «Գրիվսն ընդդեմ Միացյալ Թագավորության» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2003 թ. դեկտեմբերի 16-ի վճիռը, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի զեկույցներ, հտ. 39, 2004 թ., էջ 7 (Grieves v. the United Kingdom, European Court of Human Rights, 16 December 2003, European Human Rights Reports, Vol. 39, 2004, p. 7), որը վերաբերում է ռազմածովային ուժերի դատավոր-փաստաբանի անկախությանը, ով հանդիսանում էր ռազմածովային ուժերի գործող զինձառայող: ՄԹ դատավարությունում «Զինված ուժերի մասին» 1996 թ. օրենքով կատարված փոփոխությունները համարվել են 6-րդ հոդվածին համապատասխանող. «Կուպերն ընդդեմ Միացյալ Թագավորության» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2003 թ. դեկտեմբերի 16-ի վճիռ, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի զեկույցներ, հտ. 39, 2004 թ., էջ 171 (Cooper v. the United Kingdom, 16 December 2003, European Court of Human Rights, European Human Rights Reports, Vol. 39, 2004, p. 171):

⁵⁰² «Ֆինդլին ընդդեմ Միացյալ Թագավորության», նույն տեղում: «Մորիսն ընդդեմ Միացյալ Թագավորության» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2002 թ. փետրվարի 26-ի վճիռ, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի զեկույցներ, հտ. 34, էջ 1253 (Morris v. the United Kingdom, European Court of Human Rights, 26 February 2002, European Human Rights Reports, Vol. 34, p. 1253):

⁵⁰³ «Օջալանն ընդդեմ Թուրքիայի» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2005 թ. մայիսի 12-ի վճիռ, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի զեկույցներ, հտ. 41, 2005 թ., էջ 985 (Öcalan v. Turkey, European Court of Human Rights, 12 May 2005, European Human Rights Reports, Vol. 41, 2005, p. 985): «Մարտինն ընդդեմ Միացյալ Թագավորության» գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2006 թ. հոկտեմբերի 24-ի որոշում, դիմում թիվ 40426/98 (Martin v. the United Kingdom, European Court of Human Rights, 24 October 2006, Application No. 40426/98, չի տպագրվել, կարելի ծանոթանալ դատարանի ինտերնետային կայքում՝ <www.echr.coe.int> հասցեով), պարբ. 44. «Չնայած չի կարելի պնդել, որ կոնվենցիան բացարձակ բացառում է զինվորական դատարանների՝ այն գործերը քննելու իրավազորությունը, որոնք առնչություն ունեն քաղաքացիական անձանց հետ, նման իրավազորությունը պետք է ենթարկվի հատկապես մանրագնին դիտարկման, քանի որ միայն բացառիկ դեպքերում է հնարավոր, որ քաղաքացիական անձանց նկատմամբ հարուցված մեղադրանքի նման՝ դատարանների կողմից տրված լուծումը համապատասխանի 6-րդ հոդվածի պահանջներին»:

համակարգերի նպատակներից էլնելով, վերապահումներ են արել ՄԻԵԿ-ի 5-րդ կամ 6-րդ հոդվածներին, մասնավորապես՝ Չեխիայի Հանրապետությունը, Ֆրանսիան, Լիտվան, Մոլդովան, Պորտուգալիան, Ռուսաստանը, Սլովակիան, Իսպանիան, Թուրքիան և Ուկրաինան: Սա նշանակում է, որ 5-րդ և 6-րդ հոդվածները չեն կարող վկայակոչվել այս երկրների զինծառայողների կողմից (վերապահումների մասին ավելի մանրամասն տե՛ս գլուխ 5, «Մարդու իրավունքների միջազգային իրավունքը»): Չնայած այս պետությունները կազմում են Եվրոպայի խորհրդի գրեթե մեկ քառորդը, մնացած 37 երկրները, որոնցում այս հոդվածները *կիրառվում են* զինվորական արդարադատության նկատմամբ, այնուամենայնիվ, կազմում են ԵԱՀԿ մասնակից պետությունների գրեթե երկու երրորդը:

ԵԱՀԿ մասնակից պետությունները բազմիցս վերահաստատել են արդարացի դատաքննության իրավունքի նվազագույն չափորոշիչները բոլոր անձանց (այսինքն՝ այդ թվում նաև զինծառայողների) համար երաշխավորելու հիմնարար նշանակությունը: Այս պարտավորություններն ընդգծում են, որ անհրաժեշտ է ապահովել, որ կալանավորված անձինք մինչև դատաքննությունն օգտվեն որոշ իրավունքներից⁵⁰⁴, ինչպես նաև՝ մարդիկ

⁵⁰⁴ Մոսկվա, 1991թ.

(23,1) Մասնակից պետությունները կապահովեն, որ՝

(ա) անձնավորությունը ազատագրված լինի միայն այնպիսի հիմունքներով և այնպիսի ընթացակարգերի համապատասխան, որոնք սահմանված են օրենքով.

(բ) կալանավորված ցանկացած անձ, առանց ձգձգումների, իրեն մատչելի լեզվով, իրազեկ պահվի իրեն ձերբակալելու պատճառի և իր դեմ հարուցվող մեղադրանքների մասին.

(գ) ազատագրված յուրաքանչյուր անձ, առանց ձգձգումների, իրազեկ պահվի իր իրավունքների մասին՝ ազգային օրենսդրությանը համապատասխան.

(դ) ցանկացած կալանավորված կամ ձերբակալված անձ իրավունք ունենա, առանց ձգձգումների, կանգնելու դատավորի կամ այլ պաշտոնատար անձի առջև, որն իրավասու է որոշելու նրա կալանավորման կամ ձերբակալման օրինականությունը, և անօրինական կալանավորման դեպքում նա անհապաղ ազատ արձակվի.

(ե) քրեական հանցագործության կատարման մեջ մեղադրվող յուրաքանչյուր անձ իրավունք ունենա իրեն պաշտպանելու ինքնուրույն կամ իր ընտրությամբ դատապաշտպանի միջոցով, կամ այն դեպքում, եթե այդ անձը բավականաչափ միջոցներ չունի դատապաշտպանի ծառայությունները վարձատրելու համար, ապա այդ սպասարկումները նրան տրամադրվեն անվճար, երբ դա պահանջում են արդարադատության շահերը.

(զ) ցանկացած կալանավորված կամ ձերբակալված անձ իրավունք ունենա, առանց ձգձգումների, հայտնելու կամ իրավասու մարմնին խնդրելու իր ընտրությամբ համապատասխան անձանց ծանուցել իր կալանավորման, ձերբակալման, բանտարկման և գտնվելու վայրի մասին. այս իրավունքի իրականացման յուրաքանչյուր սահմանափակում կսահմանվի օրենքով և կհամապատասխանի միջազգային չափորոշիչներին.

(է) ձեռնարկվեն, եթե դա դեռևս չի արվել, արդյունավետ միջոցներ, որպեսզի կալանքի տակ գտնվելը կամ ձերբակալվելը իրավակարգը պահպանող մարմինների կողմից չօգտագործվի անձին խոստովանության, ինքնազրպարտման կամ ուրիշ անձի դեմ հարկադրաբար ցուցմունքներ տալու նպատակով.

(ը) յուրաքանչյուր հարցաքննության և հարցաքննությունների ընդմիջումների տևողությունը գրանցվի արձանագրության մեջ և հավաստվի ազգային իրավունքին համապատասխան.

(թ) ձերբակալված անձը կամ նրա դատապաշտպանը իրավունք ունենա նրա հետ վարվեցողության, մասնավորապես խոշտանգումների կամ դաժան, անմարդկային կամ արժանապատվությունը նվաստացնող այլ վարվեցողության դեպքում միջնորդություն անել կամ գանգատով դիմել կալանավայրի կառավարման համար պատասխանատու մարմիններին և վերադառա ատյաններին, իսկ անհրաժեշտության դեպքում՝ համապատասխան մարմնին, որն օժտված է հսկողական կամ դրության շտկման այլ լիազորություններով.

(ժ) նման միջնորդագրերը կամ գանգատը օպերատիվորեն քննարկվեն, և առանց անհիմն ձգձգման պատասխան տրվի դրանց. միջնորդագրի կամ գանգատի մերժման կամ անօրինական ուշացման դեպքում դիմողը իրավունք կունենա դրանով դիմել դատական կամ այլ մարմնի. ո՛չ ձերբակալված կամ կալանքի տակ գտնվող անձը, ո՛չ էլ որևէ այլ դիմող չպետք է տուժի միջնորդագրով կամ գանգատով դիմելու հետևանքով.

դատվեն անկախ և անկողմնակալ դատարանի կողմից⁵⁰⁵: Վերջին իրավունքը, որն ամենաշատն է առնչվում սույն գլխի թեմային, որոշ մանրամասնությամբ պարզաբանվել է 1990 թ. Կոպենհագենի խորհրդակցության ընթացքում (տե՛ս ներդիր 21.3):

Ներդիր 21.3

ԵԱՀԿ պարտավորությունները արդարացի դատաքննության վերաբերյալ (քաղվածքներ)⁵⁰⁶

(5) [Մասնակից պետությունները] հանդիսավորությամբ հայտարարում են, որ մարդ անհատին բնորոշ արժանապատվության լիակատար դրսևորման համար անհրաժեշտ արդարության էական տարրերի և բոլոր մարդկանց հավասար ու անկապտելի իրավունքների թվում են հետևյալները.

(5,12) - ապահովվում են դատավորների անկախությունը և պետական դատական ծառայության անաչառ գործունեությունը.

(5,13) - փաստաբանների անկախությունը ճանաչվում և պաշտպանվում է մասնավորապես այն ամենով, ինչ վերաբերում է նրանց աշխատանքի ընդունելու և գործունեության պայմաններին.

(5,14) - քրեական դատավարությանը վերաբերող նորմերը բովանդակվելու են քննության և այն միջոցների նկատմամբ իրավասության հստակ բնորոշումը, որոնք նախորդում և ուղեկցում են նման քննությանը.

(5,15) - քրեական մեղադրանքով կալանավորված կամ ձերբակալված յուրաքանչյուր ոք իրավունք ունի իր կալանավորման կամ ձերբակալման օրինականության վերաբերյալ որոշում կայացնելու հնարավորության, նաև՝ շտապ կարգով դատավորի կամ այլ պաշտոնատար անձի մոտ տարվելու իրավունք, որն օրենքով լիազորված է իրականացնելու նման գործառույթ.

(5,16) - ամեն մարդ նրան ներկայացված ցանկացած քրեական մեղադրանք քննելիս կամ որևէ քաղաքացիական դատավարությունում նրա իրավունքներն ու պարտականությունները քննարկելիս իրավունք ունի արդարացի և դոնբաց քննության օրենքի հիման վրա ստեղծված իրավասու, անկախ և անաչառ դատարանի կողմից.

(5,17) - դատական կարգով հետապնդվող ցանկացած անձ իրավունք ունի պաշտպանելու իրեն անձամբ կամ առանց հապաղման իր իսկ ընտրած դատապաշտպանի միջոցով կամ, եթե այդ անձը բավականաչափ միջոցներ չունի դատապաշտպանի ծառայությունների դիմաց վճարելու համար, իրավունք ունի անհատույց ստանալու նման ծառայություններ, երբ այդ են պահանջում արդարադատության շահերը:

(Ժա) անօրինական կալանավորման կամ ձերբակալման գոհ դարձած յուրաքանչյուր անձ դատական պաշտպանությամբ ապահովված փոխհատուցում պահանջելու իրավունք ունենա:

⁵⁰⁵ Վիեննա, 1989 թ. (Եվրոպական անվտանգությանը վերաբերող հարցեր. սկզբունքներ).

«[Մասնակից պետությունները] ... ապահովելու են, որ ... իրենց մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների խախտման մասին պնդող անձանց տրամադրվեն իրավունքի պաշտպանության արդյունավետ միջոցներ և դրանց մասին լիարժեք տեղեկատվություն: Նրանք, մասնավորապես, արդյունավետ կերպով կիրառելու են իրավունքի պաշտպանության հետևյալ միջոցները.

- անձի իրավունքը՝ դիմելու գործադիր, օրենսդիր, դատական և վարչական մարմիններին,
- անկախ և անկողմնակալ դատարանի առջև ողջամիտ ժամկետում արդարացի և հրապարակային դատաքննության իրավունքը, ներառյալ՝ սեփական իրավական փաստարկներով հանդես գալու և իր ընտրած պաշտպանի միջոցով ներկայացված լինելու իրավունքը,
- բողոքի քննության արդյունքում կայացված որոշման, այդ թվում՝ վերջինիս իրավական հիմքերի մասին անհապաղ և պաշտոնապես տեղեկացվելու իրավունքը: Այս տեղեկությունները, որպես կանոն, տրամադրվելու են գրավոր ձևով և ամեն դեպքում այնպիսի եղանակով, որը տվյալ անձին հնարավորություն տա արդյունավետ օգտագործելու իրավունքի պաշտպանության առկա միջոցները»:

⁵⁰⁶ Կոպենհագեն, 1990 թ.:

3. Մոտեցումները

Զինվորական արդարադատությունը բարդ ոլորտ է, որտեղ գործում են խիստ տարբեր ազգային համակարգեր, և ծագում են մի շարք կարևոր տեխնիկական հարցեր, և հաշվի առնելով, որ սույն ձեռնարկը հստակորեն կենտրոնացած է զինծառայողների մարդու իրավունքների վրա, այստեղ ներկայացվում է միայն դրանց մի մասը⁵⁰⁷: Այդ իսկ պատճառով ձեռնարկում չի քննարկվում զինվորական դատարանների *քաղաքացիական անձանց* նկատմամբ իրավասության հարցը, ինչը տեղի է ունենում որոշ երկրներում, երբ ենթադրյալ հանցանքը կատարվում է զինծառայողի դեմ կամ զինվորական օբյեկտի տարածքում: Այստեղ լուսաբանվում են հետևյալ հարցերը. հանցագործությունների և զինվորական կարգապահության հարաբերակցությունը, զինվորական հանցագործություններին վերաբերող գործերը քննող դատարանի տեսակը, զինվորական կամ քաղաքացիական դատավորների ընտրությունը, դատախազի և պաշտպանի իրավական վիճակը և բողոքարկման անկախ մեխանիզմի անհրաժեշտությունը:

Հանցագործությունների և զինվորական կարգապահության հարաբերակցությունը

Պետք է տարանջատել քրեական հանցագործություններն ու կարգապահական իրավախախտումները, որոնք մեծ մասամբ հանցագործություն չեն: Օրինակ՝ գողությունն ու հարձակումը քրեական հանցագործություն են, սակայն աշխատանքի չներկայանալը կարգապահական զանցանք է, ոչ թե հանցագործություն: Եթե քաղաքացիական դատարանները սովորաբար քննում են հանցագործությունների վերաբերյալ գործերը, ապա զինվորական դատարանները կարող են (նայած, թե որ պետությունում) քննել հանցագործությունների և/կամ միայն կարգապահական զանցանքների վերաբերյալ գործեր:

Հանցագործությունների և զինվորական կարգապահության հարաբերակցությունը բարձրացնում է մարդու իրավունքների պաշտպանության երկու յուրահատուկ հարց. արդյո՞ք քրեական գործերով մեղադրվող զինծառայողները դատաքննության ընթացքում օգտվում են այն նույն դատավարական երաշխիքներից, որոնք նախատեսված են քաղաքացիական անձանց համար, և արդյո՞ք նրանք, երկու համակարգերի դատարանների առջև հանդես գալով, կարող են միևնույն արարքի համար մեկ անգամից ավելի պատասխանատվության ենթարկվել:

Հիմնականում կարող է որդեգրվել երկու մոտեցում: Առավել ընդհանուր մոտեցումն այն է, որ կարգապահական գործերը և հանցագործությունները քննվեն իրարից անջատ: Այս մոտեցման առավելությունն այն է, որ քաղաքացիական անձանց նկատմամբ քրեական գործերով կիրառման ենթակա դատավարական օրենքը կիրառվում է առանց որևէ փոփոխության (չնայած կարող է մեկ այլ գործնական խնդիր առաջանալ՝ կապված այն հանգամանքի հետ, թե ինչ տեսակի դատարանում պետք է ընթանա այդ դատաքննությունը): Իսպանիան և Նորվեգիան հստակ սահմանագիծ են անցկացրել զինվորական դատարանների կողմից քննվող կարգապահական զանցանքների և քաղաքացիական դատարանների կողմից քննվող ընդհանուր հանցագործությունների միջև: Այս մոտեցումն ապահովում է, որ զինծառայող և քաղաքացիական անձ հանդիսացող ամբաստանյալներին ցույց տրվի միատեսակ մոտեցում, սակայն միաժամանակ մասնագիտացում է պահանջվում այն իրավախախտումների վերաբերյալ գործերը քննելու համար, որոնք առանձնահատուկ զինվորական բնույթ ունեն: Թերությունը, սակայն, այն է, որ վտանգ կա՝ տվյալ զինվորը հաջորդաբար պատժի ենթարկվի միևնույն արարքի համար, այսինքն՝ և՛ քրեական պատժի, և՛ կարգապահական

⁵⁰⁷ Sté u G. Nolte (ed.), *European Military Law Systems* [Չորջ Նոլտեի խմբ., «Զինվորական իրավունքի եվրոպական համակարգեր»] (Berlin: De Gruyter Recht, 2003թ.), էջ 130-175:

տույժի, հնարավոր է նաև՝ մասնագիտական որևէ այլ տույժի նույնպես (օրինակ՝ կոչումն իջեցնելու): Բացի այդ, այս պատժամիջոցները միասին կարող են համարժեք չլինել կատարված հանցագործությանը, եթե հատկապես հաշվի առնվի այն, թե ինչպիսի պատժի կենթարկվեր քաղաքացիական անձը համադրելի հանգամանքներում:

Երկրորդ մոտեցումը (որի ցայտուն օրինակն է Միացյալ Թագավորությունը) զինվորական դատարաններին հնարավորություն է տալիս քննելու քրեական մեղադրանքները և կարգապահական զանցանքների վերաբերյալ գործերը, ինչն ապահովվում է բոլոր հանցագործությունները, կարգապահական զանցանքների հետ մեկտեղ, զինված ուժերի մասին օրենսդրության մեջ ներառելով («Զինված ուժերի մասին» 2006 թ. օրենքը): Սա վերացնում է հնարավոր կրկնակի պատժի խնդիրը: Սակայն այս մոտեցումը կարող է բացահայտել այն դատավարական բացերը, որոնք առկա են այս դատարաններում ընդհանուր իրավասության քրեական դատարանների համեմատ: Այս մոդելի փոփոխված տարբերակն է որդեգրված Կանադայում, որտեղ զինվորական դատարաններն օժտված են զինվորների կողմից կատարված հանցագործությունները քննելու իրավասությամբ, սակայն առավել ծանր հանցագործությունների քննությունը (ասենք՝ սպանությունը կամ անգոռուշությամբ կյանքից զրկելը) վերապահված է քաղաքացիական դատարաններին⁵⁰⁸:

Ինչպես ներկայացվեց վերը, այն պետությունները, որոնք տարանջատում են կարգապահական և քրեական իրավախախտումները, պետք է ստիպված լինեն լուծելու կրկնակի դատապարտման և պատժի խնդիրը, որը հակասում է իրավունքի գերակայության սկզբունքին և Մարդու իրավունքների վերաբերյալ միջազգային պարտավորություններին⁵⁰⁹: Բհարկե, կարգապահական վարույթը և քրեական օրենքը տարբեր գործառական նպատակներ ունեն, որոնք չեն բացառում միմյանց: Հետևաբար, օբյեկտիվ կարգապահական տույժի նպատակը՝ զինված ուժերի մարտունակության ապահովումը, հնարավոր է, որ լրիվ չիրագործվի քրեական պատիժների համակարգով, որը կենտրոնանում է հանցագործության հանգամանքների և ծանրության վրա և այդ հանգամանքները հաշվի առնում պատիժ սահմանելիս: (Ինչ վերաբերում է կրկնակի պատժի ենթարկելուն, ապա կախված հանգամանքներից՝ կարգապահական տույժը կարելի է նմանեցնել գործատուի այն գործողությունների հետ, որոնք նա կատարում է իր աշխատակցի նկատմամբ մեղադրական դատավճիռ արձակվելու դեպքում, որով հաստատվում է աշխատակցի ոչ պիտանի լինելու փաստը): Գոյություն ունեն, սակայն, երկու համակարգերի նպատակների չափազանց հստակ տարանջատման դեմ հնչող համոզիչ հակափաստարկներ: Գերմանիայում և Իսպանիայում, օրինակ, հաջորդաբար կարող են կիրառվել քրեական պատիժն ու կարգապահական տույժը: Այնուամենայնիվ, կարգապահական պատասխանատվության համակարգում որոշ տույժեր առաջ են գալիս միայն համապատասխան օրենսգիրքը խախտվելու դեպքում, իսկ հանցագործի ռեաբիլիտացիան քրեական դատարանների կողմից պատիժ նշանակելիս հաճախ նշվում է որպես պատժի նպատակներից մեկը: Բացի այդ, որոշակի զինծառայողի տեսանկյունից ազատությունից զրկվելը, ֆինանսական կամ այլ բնույթի պատժամիջոցները կարող են ավելի ակնառու և ներգործող լինել, քան պատժի նշանակման հիմքում ընկած նրբությունների տարբերությունները: Նիդեռլանդները, Բելգիան և Միացյալ Թագավորությունն⁵¹⁰ այն պետությունների օրինակներն են, որոնցում կրկնակի պատժի ենթարկելն արգելված է: Եթե զինծառայողը դատապարտվել է քրեական դատարանում, ապա նա չի կարող նույն գործողության համար կարգապահական պատասխանատվու-

⁵⁰⁸ «Ազգային պաշտպանության մասին» օրենքը (Կանադայի վերանայված օրենքներ, 1985 թ., թիվ 5), մաս III (National Defence Act (Revised Statutes of Canada, 1985, c N-5), Pt. III):

⁵⁰⁹ ՔՔԻՄՂ, հոդված 14.7. «Ոչ ոք չպետք է կրկին դատվի կամ պատժվի այն հանցագործության համար, որի համար նա արդեն վերջնականապես դատապարտվել է կամ արդարացվել՝ յուրաքանչյուր երկրի օրենքին և քրեական դատավարությանը համապատասխան»:

⁵¹⁰ «Զինված ուժերի մասին» 2006 թ. օրենքը, հոդված 66:

թյան ենթարկվել զինվորական դատարանի կողմից:

Ինչպես ներկայացվեց վերը՝ 2-րդ բաժնում, մարդու իրավունքների հետ կապված զինվորական կարգապահությանն առնչվող հիմնական հարցերից մեկը դատարանի անկախության ապահովումն է վերադասության աստիճանակարգից: Այս հիմնախնդիրը մի քանի չափում ունի. իրավասությունը պատկանում է ընդհանուր, թե՛ զինվորական դատարաններին, զինվորական դատարաններում կա՞ն քաղաքացիական դատավորներ, ինչպե՞ս են նշանակվում զինվորական դատարանների դատավորները, դատախազի և պաշտպանի դերը և այն, ինչպիսի՞ն են բողոքարկման մեխանիզմները: Այս հարցերը քննարկվում են ստորև՝ ըստ հերթականության:

Զինվորական հանցագործությունների գործերը քննող դատարանի տեսակը

Պետությունները կիրառում են քրեական օրենքի ենթադրյալ խախտումները քննելու տարբեր համակարգեր (տե՛ս ներդիր 21.4):

Ներդիր 21.4

Քրեական օրենքի խախտումների քննությունը

Մոդելը	Օրինակներ
Սովորական քաղաքացիական դատարաններն օժտված են բոլոր քրեական գործերը քննելու բացառիկ իրավասությամբ:	Դանիա, Գերմանիա, Շվեդիա
Մասնագիտացված քաղաքացիական դատարաններն օժտված են բոլոր քրեական գործերը քննելու իրավասությամբ:	Իտալիա, Նիդեռլանդներ
Քաղաքացիական և զինվորական դատարանների իրավասությունը մասնակիորեն համընկնում է:	Ֆրանսիա, Բելգիա, Միացյալ Թագավորություն, Միացյալ Նահանգներ
Զինվորական դատարաններն օժտված են հանցագործություններն ու կարգապահական զանցանքները քննելու բացառիկ իրավասությամբ:	Ադրբեջան, Բելառուս, Լյուքսեմբուրգ, Լեհաստան, Շվեյցարիա, Թուրքիա, Ուկրաինա

Առաջին՝ ընդհանուր քաղաքացիական դատարանները կարող են քննել զինձառայողների դեմ ներկայացված քրեական բոլոր մեղադրանքները, ինչպես արվում է, օրինակ, Դանիայում, Գերմանիայում և Շվեդիայում: Այս մոտեցումը խիստ պաշտպանում է վերաբերմունքի հավասարությունը և անկախությունը: Հավանական է, սակայն, որ լինեն նաև թերություններ՝ այն առումով, որ զինվորական համատեքստում ծագած հանցագործությունները կարող են քննվել այնպիսի դատավորների կողմից, որոնք ծանոթ չեն զինվորական պայմաններին ու մշակույթին: Հնարավոր է նաև, որ քաղաքացիական դատարանի միջամտությունն ինքնին բացասական ազդեցություն ունենա մարտունակության և զինվորական այլ պահանջների կատարման վրա, օրինակ՝ եթե դատաքննությունն ընդհատվում է երկարատև ժամանակահատվածներով:

Երկրորդ մոտեցումը, որը մշակվել է հատկապես այս հավանական դժվարությունները հաղթահարելու նպատակով, այն է, որ քաղաքացիական դատարանի ներսում ստեղծվում է մասնագիտացված բաժանմունք, կամ կիրառվում է հատուկ ընթացակարգ: Նիդեռլանդներում գոյություն ունեն զինձառայողների կողմից կատարված զինվորական

իրավախախտումների գործերը քննող առանձին պալատներ, մինչդեռ քրեական գործերը քննվում են ընդհանուր քաղաքացիական դատարաններում: Այս դատարանների կազմում գործում է մեկ դատավոր, որը հանդիսանում է զինված ուժերի անդամ: Գործերը սկզբում քննվում են շրջանային դատարանի կանտոնային բաժանմունքում (ոչ ծանր իրավախախտումների դեպքում) կամ Արնհեմի շրջանային դատարանում՝ մնացած բոլոր գործերով, իսկ բողոքները ներկայացվում են Արնհեմի վերաքննիչ դատարանի զինվորական պալատին⁵¹¹: Իտալիայում զինվորական դատարանները քաղաքացիական դատարանների համակարգի մեջ ներառվեցին 1981 թ. գերագույն զինվորական դատարանը վերացնելուց հետո, երբ բոլոր զինվորական դատարանները մտան վճռաբեկ դատարանի իրավագործության ներքո:

Երրորդ՝ քաղաքացիական և զինվորական դատարանների իրավագործությունը կարող է մասնակիորեն համընկնել: Այս դեպքերում դատարանների միջև աշխատանքի բաժանումը կարող է կատարվել մի քանի գործոնների համաձայն, ինչպիսիք են հանցագործության ծանրությունը, կատարման վայրը, տուժողի ինքնությունը, և հանցագործությունը կատարվել է խաղաղ պայմաններում, թե պատերազմի ժամանակ: Միացյալ Թագավորությունում քաղաքացիական անձանց դեմ զինծառայողների կատարած հանցագործությունները սովորաբար քննվում են քաղաքացիական դատարաններում, մինչդեռ մի զինվորի կողմից մյուսի դեմ կատարված հանցագործությունները, որպես կանոն, քննվում են զինվորական դատարաններում (տրիբունալներում):

Մրա նպատակը պարզապես անկախության ապահովումն է և ամենաձանր գործերի քննության նկատմամբ հասարակական վստահության խթանումը: Բելգիայում քաղաքացիական դատարանները քննում են այն գործերը, որոնցով համամեղադրյալներից մեկը քաղաքացիական անձ է՝ ապահովելու համար հավասար մոտեցումը բոլոր մեղադրյալների նկատմամբ: Ֆրանսիայում քաղաքացիական դատարանները քննում են զինծառայողներին մեղսագրվող այն արարքները, որոնք կատարվել են Ֆրանսիայի տարածքում, իսկ զինվորական դատարաններին ընդդատյա են արտասահմանում զինվորների կատարած հանցագործությունների գործերը (այս դեպքում՝ էլնելով գործնական նկատառումներից):

Վերջապես, կան երկրներ, որոնցում զինվորական դատարանները բացառիկ իրավասություն ունեն զինծառայողներին առնչվող բոլոր հանցագործությունների քննության առնչությամբ: Այս մոտեցման առավելություններից է այն, որ դատարանների կազմը ծանոթ է զինվորական կյանքին, և վարչաթի ներգործությունը մարտունակության վրա հասցված է նվազագույնի: Նման կարգավորումը, սակայն, ավելի քիչ է հաշվի առնում դատարանների անկախության հասարակական ընկալումը և զինծառայող ու քաղաքացիական անձ հանդիսացող ամբաստանյալների նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի ապահովումը:

Զինվորական դատարանների կազմը

Ինչպես երևում է ներդիր 21.5-ից, գոյություն ունեն զինվորական դատարանների կազմը կարգավորելու մի շարք եղանակներ: Ընդհանուր պրակտիկա է քաղաքացիական բաղադրիչի ներմուծումը: Չնայած քաղաքացիական դատավորը, զինվորական դատավորի համեմատ, կարող է ավելի քիչ ծանոթ լինել այն միջավայրին, որում կայացվում են կարգապահական որոշումները, առավելությունն այստեղ այն է, որ քաղաքացիական բաղադրիչը խթանում է տեսանելի անկախությունը և, այդպիսով, հասարակական վստահությունը զինվորական արդարադատության նկատմամբ: Դատարանի քաղաքացիական դատավորները միաժամանակ նաև երաշխիք են

⁵¹¹ Նոլտե, նշվ. աշխ., ծնթ. 13, էջ 630:

դատարանի զինվորական անդամների նկատմամբ զինվորական հրամանատարների ազդեցության դեմ: Նույն արդյունքին կարելի է հասնել, եթե զինծառայողներից կազմված դատարանի կայացրած ակտերի դեմ բողոքները բերվեն քաղաքացիական անձանցից կազմված դատարան: Այս եղանակով զինվորական դատարանները կարող են ընդգրկվել ամբողջ իրավական համակարգի մեջ:

Ներդիր 21.5

Զինվորական դատարանների կազմը⁵¹²

Միայն զինվորական դատավորներ	Միայն քաղաքացիական դատավորներ	Զինվորական և քաղաքացիական դատավորներ
Բելառուս, Խորվաթիա, Իռլանդիա, Սլովակիա, Իսպանիա, Շվեյցարիա, Թուրքիա, Ուկրաինա, Միացյալ Նահանգներ	Ադրբեջան, Լատվիա	Կանադա, Ֆինլանդիա, Ֆրանսիա, Լյուքսեմբուրգ, Միացյալ Թագավորություն

Զինվորական դատարանի անդամների նշանակումը

Շատ երկրներում զինվորական դատարանների դատավորները նշանակվում են նույն կերպ, ինչ քաղաքացիական դատարանների դատավորները, հաճախ՝ պետության ղեկավարի կողմից (օրինակ՝ Չեխիայի Հանրապետությունում, Էստոնիայում և Ֆինլանդիայում) կամ արդարադատության նախարարության (Դանիայում) և կամ Նշանակումների հարցերով խորհրդի կողմից (Նորվեգիայում): Այլ պետություններում, սակայն, նշանակման գործընթացին կարող է մասնակցել պաշտպանության նախարարությունը (Խորվաթիայում կամ Գերմանիայում), զինվորական արդարադատության համակարգի անդամները (Իռլանդիայում), կամ գործընթացը կարող է տարբեր լինել խաղաղ պայմաններում և պատերազմի ժամանակ (Ֆրանսիայում): Այն դեպքերում, երբ նշանակման գործընթացին մասնակցում է պաշտպանության նախարարությունը, տեսանելի անկախությունն ապահովվում է նրանով, որ վերադաս դատարանը, որին ներկայացվում են բողոքները, պաշտպանության նախարարը չի նշանակում, ինչպես կարգավորված է Գերմանիայում՝ դաշնային վարչական դատարանի առնչությամբ:

⁵¹² Աղբյուրը՝ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարց 9:

Ներդիր 21.6

Զինվորական դատարանների դատավորների նշանակումը, առանձին երկրներ⁵¹³

Գերմանիա	Զինվորական կարգապահական դատարանների (առաջին աստիճանի դատարանների) քաղաքացիական դատավորներին նշանակում է դաշնային պաշտպանության նախարարությունը: Դաշնային վարչական դատարանի (վերաքննիչ դատարանի) քրեական գործերի բաժանմունքների քաղաքացիական դատավորների թեկնածություններն առաջադրում է դաշնային արդարադատության նախարարությունը՝ դատավորների ընտրության հարցերով խորհրդի հետ համատեղ, և նշանակում է Գերմանիայի նախագահը:
Ֆրանսիա	Խաղաղ պայմաններում դատավորներին նշանակում է գլխավոր դատավորը, և դատավոր կարող են լինել միայն քաղաքացիական անձինք: Խաղաղ պայմաններում զինծառայողների համար որևէ բացառություն չի նախատեսվում, և նրանց գործերի վարույթն իրականացվում է այն նույն կանոններով, ինչ քաղաքացիական անձանց նկատմամբ: Պատերազմի ժամանակ դատավորներին նշանակում է պաշտպանության նախարարը, և դատավոր կարող են լինել ինչպես քաղաքացիական անձինք, այնպես էլ զինծառայողները:
Իռլանդիա	Զինվորական տրիբունալների դեպքում զինվորական դատավորներին նշանակում է գլխավոր դատավոր-փաստաբանը, քաղաքացիական փաստաբանին նշանակում է Իռլանդիայի նախագահը: Քաղաքացիական դատավորներին նշանակում է երկրի նախագահը՝ կառավարության առաջարկությամբ:

Դատախազը և պաշտպանը

Այն, թե պետությունում առանձին զինվորական դատախազ կա, թե ոչ, շատ հնարավոր է, որ կախված լինի երկրում գործերը քաղաքացիական կամ զինվորական դատարանների կողմից քննվելու հանգամանքից: Ֆրանսիայում, Գերմանիայում և Նիդեռլանդներում, օրինակ, զինծառայողների քրեական հետապնդումն իրականացվում է սովորական դատախազների կողմից: Մի շարք այլ պետություններ ունեն առանձին զինվորական դատախազ կամ զինվորական դատախազություն: Ինչպես և դատավորների պարագայում, այս դատախազները զինվորական իրավունքի մասնագետներ են և ծանոթ են զինվորական միջավայրին: Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ որոշ իրավական հանգամանքներում դատախազներին տրված են մեղադրանքի ծավալը որոշելու, քրեական հետապնդումը դադարեցնելու, ապացույցները հետազոտելու և մեղադրյալների ու այլ վկաների հնարավոր խաչաձև հարցաքննությունն իրականացնելու լիազորություններ, նրանց անկախությունը կարևոր գործոն է: Ինչպես երևում է ներդիր 21.7-ում, անկախության երաշխիքները կարող են լինել սահմանադրական, օրենսդրական կամ վարչական բնույթի:

⁵¹³ Աղբյուրը՝ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարց 10:

Ներդիր 21.7

Զինվորական դատախազների անկախության երաշխիքները (առանձին պետություններ)⁵¹⁴

Երկիրը	Երաշխիքը
Էստոնիա	Դատախազները քաղաքացիական անձինք են և հաշվետու են արդարադատության նախարարությանը:
Իռլանդիա	Զինվորական տրիբունալների դատախազներին, ըստ ցուցակի, նշանակում է քրեական հետապնդումներ իրականացնող ծառայության տնօրենը: Նրանք չեն պատկանում զինվորական այն նույն միավորմանը կամ ստորաբաժանմանը, որտեղ ծառայում է մեղադրյալը:
Ռուսաստանի Դաշնություն	Դատախազության մարմիններն իրենց լիազորություններն իրականացնում են պետական կառավարման դաշնային մարմիններից, Ռուսաստանի Դաշնության սուբյեկտների պետական մարմիններից, տեղական կառավարման մարմիններից և հասարակական միավորումներից անկախ և խստորեն ղեկավարվելով Ռուսաստանի Դաշնության տարածքում գործող օրենքներով: Միջամտության ցանկացած եղանակ հակասում է օրենսդրությանը (Ռուսաստանի Դաշնության «Դատախազության մասին» 1992 թ. հունվարի 17-ի թիվ 2202-1 դաշնային օրենքի 4-րդ և 5-րդ հոդվածներ):
Թուրքիա	Դատախազների անկախությունն ամրագրված է սահմանադրության 9, 138, 139, 140 և 145-րդ հոդվածներով:

Կարևոր է, նախատեսված ծանր հանցագործություն կամ ծանր կարգապահական իրավախախտում կատարելու մեջ մեղադրվող զինծառայողը հնարավորություն ունենա ստանալու անկախ իրավաբանական օգնություն և ներկայացուցչություն: Ինչպես նշվեց վերը՝ 2-րդ բաժնում, ՄԻԵԿ-ի 6-րդ հոդվածը պահանջում է, որ քրեական հանցագործություն կատարելու մեջ մեղադրվող յուրաքանչյուր անձ իրավունք ունենա «պաշտպանելու իրեն անձամբ կամ իր ընտրած պաշտպանի միջոցով կամ, եթե բավարար միջոցներ չունի պաշտպանի ծառայության դիմաց վճարելու համար, ունենա անվճար պաշտպան, երբ դա են պահանջում արդարադատության շահերը»: Հետևաբար, մեղադրյալի ցանկությանը հակառակ զինվորական փաստաբան տրամադրելը կարող է հակասել կոնվենցիային: Սակայն դա տարածվում է միայն քրեական գործերի կամ մեղադրյալի համար քրեական պատժին նման հետևանքներ առաջացնող կարգապահական գործերի վրա (հետևաբար, ոչ բոլոր կարգապահական զանցանքների վրա) և, իհարկե, միայն այն պետությունների նկատմամբ, որոնք միացել են կոնվենցիային:

Այս պայմաններում պաշտպանների անկախության երաշխիք են պաշտպանի մասնագիտական պարտականությունները, որոնք նա իրականացնում է փաստաբանների համապատասխան միության կանոններին համապատասխան: Պաշտպանի զինծառայող լինելու դեպքում հրամանատարության ազդեցության դեմ գործող երաշխիք կարող է լինել նաև փաստաբան-հաճախորդ հարաբերությունների խորհրդապահական բնույթը:

Զինվորական դատարանների ակտերի բողոքարկումը

Ինչպես ներկայացվեց վերը, զինվորական դատարանի դատական ակտը քաղաքացիական դատարանում բողոքարկելը կարևոր երաշխիք է: Այն հնարավորություն է տալիս ապահովելու, որ ստորադաս դատարանը ճիշտ կիրառի ընդհանուր նորմը (սահմանադրության մեջ կամ քրեական օրենսգրքում ձևակերպված): Այն կարող է նաև

⁵¹⁴ Աղբյուրը՝ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարց 11(b):

օգնել լրացնելու դատավարական բացերը, այդ թվում՝ նրանք, որոնք կարող են առաջանալ հրամանատարական միջամտության հետևանքով: Այս առումով զինվորական դատարանները քաղաքացիական դատարանների համակարգում ներառելը կարևոր երաշխիք է հնարավոր դատական սխալները շտկելու և հասարակության մեջ զինվորական արդարադատության համակարգի նկատմամբ վստահություն ձևավորելու համար: Ճիշտ այնպես, ինչպես զինված ուժերը պետք է լինեն քաղաքացիական վերահսկողության տակ, այդպես էլ կարելի է պնդել, որ զինվորական դատարանները պետք է ենթարկվեն քաղաքացիական դատական համակարգին⁵¹⁵: Բացի այդ, քրեական գործերի պարագայում դատապարտման կամ պատժի բողոքարկման իրավունքը ճանաչված է մարդու իրավունքների հիմնական պայմանագրերով, չնայած դրանցում չի նշվում վերադաս դատարանի տեսակը⁵¹⁶: Եթե նվազ ծանր կարգապահական իրավախախտումները պատժվում են վերադաս սպայի կողմից, ապա բողոքարկումը կարող է լինել դատավարական երաշխիքների պահպանմամբ ընթացող պաշտոնական լսման առաջին հնարավորությունը:

Գործնականում բողոքարկման իրավունքը պետությունների կողմից երաշխավորվում է տարբեր եղանակներով⁵¹⁷: Քիչ թվով մասնակից պետություններում բողոքը ներկայացվում է միայն վերադաս զինվորական դատարանին: Առավել հաճախ, սակայն, բողոքարկման վերջնական ատյանն է երկրի գերագույն դատարանը⁵¹⁸, բայց երբեմն՝ սահմանափակ հիմքերի առկայությամբ (օրինակ՝ սահմանադրական դրույթների մեկնաբանումը): Որոշ պետություններում (օրինակ՝ Միացյալ Նահանգներում և Կանադայում), գոյություն ունի միջանկյալ զինվորական դատարանին բողոք ներկայացնելու հնարավորություն, որի նպատակն է գործերի տարբեր տեսակների դատարանների պրակտիկայի միասնականության ապահովումը:

4. Լավագույն փորձի օրինակներ և հանձնարարականներ

- ✓ Այն դեպքերում, երբ քաղաքացիական և զինվորական դատարանների իրավասությունը մասնակիորեն համընկնում է, գործի ընդդատությունը որոշելու իրավունքը պետք է տրվի քաղաքացիական դատարանին:
- ✓ Պետք է լինեն համապատասխան երաշխիքներ՝ հաջորդողաբար ընթացող քրեական և կարգապահական վարույթների արդյունքում զինծառայողներին միևնույն արարքի համար երկու անգամ պատժի ենթարկելը բացառելու համար:
- ✓ Տվյալ գործին մասնակցելու համար զինվորական դատավորներն ու դատախազները պետք է ընտրվեն գործերի այլ, անկախ տեսակներից և չենթարկվեն տվյալ գործով շահագրգռված ստորաբաժանման հրամանատարությանը, և նախընտրելի է, որ նշանակվեն արդարադատության նախարարության կամ դատախազության քաղաքացիական մարմինների կողմից: Մշտական հիմունքներով գործող դատարաններում նշանակված զինվորական դատավորները պետք է ապահովված լինեն աշխատանքից անհիմն հեռացնելու դեմ գործող երաշխիքներով:
- ✓ Դատավորները և դատախազները գործով մասնակցելու համար պետք է նշանակվեն այնպիսի ընթացակարգով, որը բացառում է հրամանատարական միջամտությունը:

⁵¹⁵ Ռոու, նշվ. աշխ., ծնթ. 3, էջ 87:

⁵¹⁶ ՔՔԻՄՆ, հոդված 14.5, Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիային կից թիվ 7 արձանագրության 2-րդ հոդված:

⁵¹⁷ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարց 14:

⁵¹⁸ Լեհաստանի գերագույն դատարանում գործում է զինվորական գործերի պալատ:

- ✓ Ձինվորական դատարանում ամբաստանյալները պետք է ունենան իրավական խորհրդատվության և ներկայացուցչության իրավունք՝ ըստ իրենց ընտրության, իսկ անվճարունակության դեպքում նրանց համար պետք է ապահովվի իրավաբանական օգնություն՝ տվյալ երկրում սովորական քրեական դատավարությունում գործող պայմաններից ոչ նվազ բարենպաստ պայմաններով:
- ✓ Եթե իրավախախտումներին վերաբերող գործերը քննվում են ոչ թե քաղաքացիական, այլ զինվորական դատարանների կողմից, ապա առաջին ատյանում զինվորական դատարանի կազմում պետք է լինի մեկ քաղաքացիական դատավոր, կամ բողոքը պետք է ներկայացվի քաղաքացիական դատարան: Ամեն դեպքում, վերջնական բողոքարկումը պետք է կատարվի քաղաքացիական դատական համակարգի ներսում:

Գլուխ 22

Օմբուդսմաններ

Օմբուդսմանը մի ինստիտուտ է, որը վերահսկողություն է իրականացնում պետական կառավարման մարմինների նկատմամբ և պետական կառավարման մարմինների որոշումների, գործողությունների կամ անգործության վերաբերյալ հանրության կողմից ներկայացված զանգատները քննության առնելու միջոցով օգնում է ապահովելու, որ վերջիններս պահպանեն պատշաճ կառավարման սկզբունքները և պրակտիկան:

Սույն գլխում, մասնավորապես, ուսումնասիրվում են զինվորական օմբուդսմանների հետ կապված հարցերը: Այստեղ բացահայտվում է այս ինստիտուտի կարևորությունը զինծառայողների մարդու իրավունքները խաղաղ պայմաններում պաշտպանելու գործում և այն նպաստը, որ ունենում է այն զինված ուժերի ավելի արդյունավետ և պատասխանատու համակարգ ունենալու ուղղությամբ: Այդ նպատակով սույն գլխում ներկայացվում են օմբուդսմանի գործառնությունների առթիվ որդեգրված տարբեր մոտեցումները, մատնանշվում դրանցից յուրաքանչյուրի առավելություններն ու թերությունները⁵¹⁹:

1. Կարևորությունը

Ինչու՞ է անհրաժեշտ օմբուդսմանը: Չնայած զինված ուժերում զանգատարկման ընթացակարգերի գոյությանը՝ աշխարհի տարբեր երկրներ օմբուդսմանի ինստիտուտ ունեն, որի նպատակն է քննության առնել զանգատները՝ զինված ուժերում ոչ պատշաճ և իրավունքներ խախտող վարքագծի դրսևորումների, զինվորական քաղաքականության բացերի, ինչպես նաև զինված ուժերի համակարգային հիմնախնդիրների մասին: Այս զանգատները և բացերը քննության առնելուց հետո օմբուդսմանը մշակում է հանձնարարականներ իրավիճակը շտկող գործողությունների վերաբերյալ: Այս առումով, օմբուդսմանի կարևորությունը կարելի է տեսնել մի քանի ոլորտներում.

- 1) Նրա անկախ վերահսկողությունը բարձրացնում է վստահությունը զինվորական հատվածի նկատմամբ՝ վարչարարության գործընթացում ավելի մեծ թափանցիկություն ստեղծելով, միաժամանակ չվնասելով ենթակայության աստիճանակարգին:
- 2) Որպես վերահսկող անկախ մարմին՝ այն խթանում է զինված ուժերի նկատմամբ ժողովրդավարական և քաղաքացիական վերահսկողությունը: Այն ուժեղացնում է գորանոցներում պատշաճ կառավարման, քաղաքացիական վերահսկողության, իրավունքի գերակայության և մարդու իրավունքների սկզբունքները:
- 3) Օմբուդսմանն առանձին զինծառայողներին էական պաշտպանություն է տրամադրում նրանց իրավունքների խախտման, չարաշահումների և անարդարացի որոշումների դեմ:
- 4) Օմբուդսմանը կարող է զինվորական հրամանատարներին օգնել հասնելու ներքին բարեփոխումների և կատարելագործելու զինված ուժերի ներքին աշխատանքը:
- 5) Արդյունքում օմբուդսմանը կարող է դրական ներգործություն ունենալ

⁵¹⁹ Ընդունելով հանդերձ այդ հարցի կարևոր նշանակությունը՝ սույն գլխում քննարկման առարկա չի դարձվում օմբուդսմանի գործունեությունն ու նրա համապատասխան լիազորությունները պատերազմի կամ խաղաղապահ առաքելությունների իրականացման ժամանակ:

զինծառայողների կյանքի որակի, նրանց մարտական ոգու, զորքերի մարտական համախմբվածության վրա, որոնք կարող են նաև օգնել պահելու զինվորներին անձնակազմի չափազանց թերի համալրման պայմաններում⁵²⁰:

2. Մարդու իրավունքներին առնչվող միջազգային պարտավորությունները

ԵԱՀԿ-ն, առանց զինվորական համատեքստը վկայակոչելու, բազմիցս վերահաստատել է օմբուդսմանի ինստիտուտի հիմնարար նշանակությունը մարդու իրավունքների պաշտպանության գործում՝ հատկապես ընդգծելով փոքրամասնությունների⁵²¹ և գենդերային⁵²² խնդիրների լուծման ուղղությամբ իր ունեցած առանձնահատուկ դերը (տե՛ս Ներդիր 22.1):

Ներդիր 22.1

ԵԱՀԿ պարտավորություններն օմբուդսմանների վերաբերյալ. առանձին օրինակներ

Հ-3/03 որոշման Հավելված. ԵԱՀԿ տարածաշրջանում գնչուների և սինտիների վիճակի բարելավման գործողությունների ծրագիր (Մասաթրիխտ, 2003 թ.)

ԵԱՀԿ ինստիտուտների և կառույցների երաշխավորած գործողություններ.

20. ԺՀՄԻԳ-ը և համապատասխան դեպքերում նաև ԵԱՀԿ այլ ինստիտուտներն ու կառույցները, այդ

թվում՝ տեղերում ԵԱՀԿ կողմից իրականացվող առաքելությունները, մասնակից պետություններին, վերջիններիս խնդրանքով, աջակցելու են հակախտրական օրենսդրության մշակման, ինչպես նաև հակախտրական մարմինների ստեղծման գործում: ...

22. Համապատասխան խնդրանքի առկայության դեպքում ԺՀՄԻԳ-ը խորհրդատվություն է տրամադրելու, թե ինչպես մասնակից պետություններում արդեն իսկ գործող մեխանիզմների, այդ թվում՝ օմբուդսմանի գրասենյակների, խտրականության դեմ պայքարի հանձնաժողովների, ոստիկանական գերատեսչությունների կարգապահական հանձնաժողովների և համապատասխան այլ մարմինների միջոցով կարելի է թուլացնել լարվածությունը գնչու և սինտի և ոչ գնչուական համայնքների միջև:

Թիվ 14/04 որոշման հավելված. ԵԱՀԿ գործողությունների 2004 թ. ծրագիր գենդերային հավասարությունը խթանելու ուղղությամբ (Սոֆիա, 2004 թ.)

44 (ե) Կանանց իրավիճակի բարելավմանը նպաստող ազգային մեխանիզմների ստեղծումը. ԺՀՄԻԳ-ը այնուհետև շարունակելու է մեթոդական նյութեր և աջակցություն տրամադրել գենդերային հավասարությունը խթանող ժողովրդավարական ինստիտուտների կայացման համար, ինչպես, օրինակ՝ օմբուդսմանի տեղական և համապետական գրասենյակներին՝ ըստ անհրաժեշտության:

⁵²⁰ A. Marin, “Overhauling Oversight: Ombudsman White Paper” [Ա. Մարին, «Մանրագնի վերահսկողություն. օմբուդսմանի սպիտակ գիրքը»], 30 մարտի, 2005 թ., տե՛ս <<http://www.ombudsman.forces.gc.ca/rep-rap/sr-rs/wp-lb/index-eng.asp>>:

⁵²¹ Annex to Decision No. 3/03: Action Plan on Improving the Situation of Roma and Sinti within the OSCE Area [Թիվ 3/03 որոշման հավելված. ԵԱՀԿ տարածաշրջանում գնչուների և սինտիների վիճակի բարելավման գործողությունների ծրագիր], Maastricht 2003:

⁵²² Annex to Decision No. 14/04: 2004 OSCE Action Plan for the Promotion of Gender Equality [Թիվ 14/04 որոշման հավելված. ԵԱՀԿ տարածաշրջանում գենդերային հավասարությունը խթանելուն ուղղված 2004 թ. գործողությունների ծրագիր], Sofia 2004.

3. Տարբեր մոտեցումներ օմբուդսմանի գործառնությունների առնչությամբ

Օմբուդսմանների գրասենյակների կառուցվածքի և իրավասության հետ կապված՝ գոյություն ունի չորս հիմնական մոդել.

- Երկրներ, որտեղ զինվորական օմբուդսման չկա (օրինակ՝ Սլովակիան և Իսպանիան):
- Երկրներ, որոնցում օմբուդսմանի ինստիտուտը հենց զինված ուժերի կազմում է՝ որպես «գլխավոր տեսուչ» (օրինակ՝ Նիդերլանդներն ու Բելգիան):
- Երկրներ, որտեղ քաղաքացիական օմբուդսմանի պատասխանատվությունը տարածվում է նաև զինված ուժերի վրա (օրինակ՝ Շվեդիան, Դանիան, Լեհաստանը):
- Երկրներ, որտեղ գործում է անկախ զինվորական օմբուդսմանի ինստիտուտ (օրինակ՝ Գերմանիան, Կանադան, Իռլանդիան):

Երկրներ, որտեղ զինվորական օմբուդսման չկա

Զինվորական օմբուդսման չունի պետությունների մեծ մասը: Այս մոտեցումն ունի այն առավելությունը, որ զինծառայողների շրջանում կարգապահության ապահովման պատասխանատվությունը հիմնականում ընկած է հրամանատարական կառույցների վրա: Այնուամենայնիվ, գոյություն ունի այն վտանգը, որ զինծառայողների նկատմամբ չարաշահումների և վատ վերաբերմունքի դեպքերը ներքին կարգապահական ընթացակարգերի նկատմամբ վստահության բացակայության և զինվորական հրամանատարների վրեժխնդրության վախի պատճառով կարող են մնալ անպատիժ, ուստի զինծառայողների մարդու իրավունքների պաշտպանությունը կարող է վտանգվել: Զինվորական օմբուդսմանի բացակայությունը հաճախ պայմանավորված է գանգատարկման նման անկախ մեխանիզմի դեմ զինվորական հրամանատարության հզոր դիմադրությամբ: Միացյալ Թագավորությունում, օրինակ՝ հատկապես Դիֆքատի բանակի զորանոցներում չորս նորակոչիկների մահից հետո շատ աշխույժ քննարկումներ տեղի ունեցան զինված ուժերի նկատմամբ արտաքին և անկախ վերահսկողության հարցի շուրջ: Ինչպես Համայնքների պալատի պաշտպանության հարցերով հանձնաժողովը⁵²³, այնպես էլ Դիֆքատի զեկույցը⁵²⁴ առաջարկեցին ստեղծել զինվորական օմբուդսմանի ինստիտուտ, որը կունենար ներկայացվող գանգատների կապակցությամբ լիարժեք հետաքննություն իրականացնելու և պարտադիր կատարման ենթակա որոշումներ ընդունելու լիազորություն: Այնուամենայնիվ, պաշտպանության նախարարությունը մերժեց այս առաջարկը «հիմնականում այն պատճառով, որ զինված ուժերն արդեն ունեն[ի] իրավունքի պաշտպանությունն ապահովող ընթացակարգեր»⁵²⁵: Բացի այդ, մինչ այժմ էլ մերժվում է այն առաջարկը, ըստ որի՝ պետական ծառայողների դեմ գանգատների հարցերով խորհրդարանական հանձնակատարի պարտականությունների շրջանակը պետք է ավելացնել նաև զինծառայողների կողմից վարչական հարցերով ներկայացված գանգատները քննելու իրավասությամբ⁵²⁶: Դրա փոխարեն, 2006 թ.

⁵²³ House of Commons, Defence Select Committee, “Duty of Care”, Third Report, Session 2004-05, London, 3 March 2005 [Համայնքների պալատի Զինվորական հարցերով հատուկ կոմիտե, «Հոգատարության պարտականություն», Երրորդ զեկույց, 2004-2005 թթ. նստաշրջան, 3 մարտի, 2005 թ.], տե՛ս <<http://www.publications.parliament.uk/pa/cm200405/cmselect/cmdfence/63/63.pdf>>:

⁵²⁴ Բլեյք, նշվ. աղբյուրը, ծնթ. 380, գլուխ 12, էջ 400-403:

⁵²⁵ “The Government’s response to the House of Commons Defence Committee’s third report of session 2004-5, on Duty of Care”, Ministry of Defence of the United Kingdom, June 2006 [«Կատարարության պատասխանը Համայնքների պալատի Զինվորական հարցերով հատուկ կոմիտեի 2004-2005 թթ. նստաշրջանի երրորդ «Հոգատարության պարտականություն» զեկույցի վերաբերյալ», Միացյալ Թագավորության պաշտպանության նախարարություն, հունիս, 2006 թ.], տե՛ս <<http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/25DDEF96-F9E8-4C70-8B63-8EE8B3CD5496/0/GovtResponsetotheDeepcutReview.pdf>>:

⁵²⁶ Բլեյք, նշվ. աղբյուրը, ծնթ. 380, պարբ. 8:

ընդունված օրենսդրությամբ ստեղծվել է զինծառայողների գանգատների հարցերով հանձնակատարի հաստիքը: Վերջինս նշանակվում է պաշտպանության նախարարի կողմից, և նրա գործառույթը զինծառայողների ներկայացրած գանգատների կապակցությամբ տարվող քննության նկատմամբ հսկողություն իրականացնելը և իրավունքի պաշտպանության այս ընթացակարգերի գործողության մասին պաշտպանության նախարարին տարեկան մեկ անգամ զեկուցելն է⁵²⁷:

Երկրներ, որտեղ օմբուդսմանի ինստիտուտը զինված ուժերի կազմում է

Զինվորական հրամանատարությունը ձգտում է նախապատվություն տալ վերահսկողության այնպիսի մեխանիզմին, որը գործում է զինված ուժերի համակարգում, քանի որ այն ըմբռնումը կա, թե դա ավելի շատ է հաշվի առնում հրամանատարական և վերահսկողական խնդիրները, ինչպես նաև՝ զինված ուժերի մարտունակությունն ապահովելու կարիքը: Բացի այդ, դրա առավելությունն այն է, որ համապատասխան հարցերով զբաղվում է զինվորական կյանքին և խնդիրներին քաջաձանոթ անձը: Այնուամենայնիվ, ներառված մեխանիզմներում կարող է բացակայել անկախությունը, քանի որ նրանք գտնվում են զինվորական աստիճանակարգության վերահսկողության տակ: Սա իր հերթին կարող է նվազեցնել գանգատարկման մեխանիզմի լեգիտիմության աստիճանը գանգատները ներկայացնող անձանց աչքում:

Գլխավոր տեսուչը, ինչպես հաճախ անվանում են այս մեխանիզմը, սովորաբար զինված ուժերում առկա հարցերի առնչությամբ աշխատանքային կարգով մասնակցող անձ է և առանց բացառության իսկական զինվորական ծառայության մեջ գտնվող զինծառայող: Այսպես է Նիդեռլանդների դեպքում, որտեղ զինված ուժերի գլխավոր տեսուչին վերապահված են ինչպես խորհրդատվական, այնպես էլ հաշտարար գործառույթներ, բացի այդ, նա իրականացնում է վետերանների հարցերով տեսուչի գործառույթներ (տե՛ս ներդիր 22.2): Այս մոտեցման միակ թերությունն այն է, որ զինված ուժերը վերահսկողություն են իրականացնում իրենց իսկ նկատմամբ: Սա կարող է առաջացնել շահերի բախում և թուլացնել վստահությունը այս վերահսկող մարմնի հանձնարարականների նկատմամբ:

Ներդիր 22.2

Նիդեռլանդների զինված ուժերի գլխավոր տեսուչը (ԶՈՒԳՏ)⁵²⁸

ԶՈՒԳՏ-ի կարգավիճակը

ԶՈՒԳՏ-ն ենթարկվում է անմիջականորեն պաշտպանության նախարարին, ինչը նշանակում է, որ պաշտպանության գերատեսչության ներսում նա անկախ է: Իր առջև դրված խնդիրներն իրագործելու համար ԶՈՒԳՏ-ն կարող է ծանոթանալ պաշտպանության գերատեսչության բոլոր կառույցներին, լիազորված է ուսումնասիրել փաստաթղթերը և մասնակցել խորհրդակցություններին:

Ինչո՞վ է զբաղվում ԶՈՒԳՏ-ն

ԶՈՒԳՏ-ի խնդիրներից է որոշակի գործերով հաշտարարություն իրականացնելը, որոնք առնչվում են Նիդեռլանդների (նախկին) զինծառայողներին և ներկայացվում են այդ անձանց կամ նրանց հարազատների կողմից:

⁵²⁷ «Զինված ուժերի մասին» օրենքը, հոդված 338 և 339, տե՛ս <http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2006/ukpga_20060052_en_21>:

⁵²⁸ Տե՛ս Նիդեռլանդների պաշտպանության հարցերով օմբուդսմանի ինտերնետային կայքը՝ <<http://www.mindef.nl/ministerie/igk/english>>:

Ո՞ր հարցերով է ՁՈՒԳՏ-ն լիազորված իրականացնելու հաշտարար գործունեություն

ՁՈՒԳՏ-ն հաշտարար գործունեություն է իրականացնում պաշտպանության գերատեսչությանը վերաբերող որոշակի գործերով: ՁՈՒԳՏ-ին կարող են դիմել նաև գործընկերների հանդեպ վատ վերաբերմունքի կամ անհարգալից վարքագծի դեպքերում: Սկզբունքորեն, նա չի զբաղվում այնպիսի գործերով, որոնք գտնվում են դատարանի վարույթում, կամ որոնց առթիվ կայացվել է դատական ակտ:

Այն ժամկետը, որի ընթացքում կարելի է բողոքարկել որոշումը, չի ընդհատվում այն հիմքով, որ ՁՈՒԳՏ-ին ներկայացվել է հաշտարարություն իրականացնելու միջնորդություն: ՁՈՒԳՏ-ն որոշումներ չի կայացնում իրավախախտումների վերաբերյալ գործերով: Անհրաժեշտության դեպքում նա այդպիսի գործերը փոխանցում է Թագավորական ռազմական ոստիկանությանը:

Բեյզիայում գլխավոր տեսուչը գլխավորում է պաշտպանության նախարարության գլխավոր տեսչական ծառայությունը: Նրա լիազորությունները ներկայացված են ներդիր 22.3-ում:

Ներդիր 22.3

Բեյզիայի զինված ուժերի գլխավոր տեսուչ-հաշտարարը (ԳՏՀ)⁵²⁹

ԳՏՀ կարգավիճակը

ԳՏՀ-ն ենթարկվում է անմիջականորեն պաշտպանության նախարարին, ինչը նշանակում է, որ նա պաշտպանության համակարգում զբաղեցնում է անկախ պաշտոն: Համապատասխան դեպքերում նա ենթարկվում է նաև գլխավոր շտաբի պետին: ԳՏՀ-ն ղեկավարում է գլխավոր տեսչական ծառայությունը:

Լիազորությունները

Քննել զինված ուժերի զինվորական և քաղաքացիական անձնակազմի բոլոր գանգատները պաշտպանության նախարարության բոլոր ծառայությունների գործունեության, խտրականության և որոշակի գործառույթներ իրականացնելու համար անհրաժեշտ անկախության հարցերի վերաբերյալ:

Իրականացնել հաշտարարություն գանգատարկուների և պաշտպանության նախարարության միջև:

Ստանալ աշխատավարձում բռնություն գործադրելու և հոգեբանական կամ սեռական հետապնդումների մասին պաշտոնական գանգատներ և, գանգատարկուի կողմից հաշտարարությունից հրաժարվելու դեպքում, փոխանցել այդ գանգատները վեճերի կանխարգելման հարցերով խորհրդատուին:

Կատարել պաշտպանության նախարարի բոլոր հանձնարարությունները ուսումնասիրություններ, հետազոտություններ և խորհրդատվություն տրամադրելու ուղղությամբ:

Իրականացնել հատուկ կամ պլանային ստուգումներ և քննություններ:

Զեկուցագրեր ներկայացնել պաշտպանության նախարարին և զինված ուժերի շտաբի պետին. վերջինիս՝ միայն այն դեպքում, եթե դա չի վտանգի ընթացքի մեջ գտնվող կամ ապագա քննությունները:

Քննություն և հաշտարարություն

Ստացված գանգատների հիման վրա ԳՏՀ-ն կարող է անցկացնել քննություն կամ իրականացնել հաշտարարություն գանգատարկուի և պաշտպանության նախարարության համապատասխան ծառայությունների միջև: Մրանք շատ տարբեր գործառույթներ են և երբեք չեն կարող իրականացվել միաժամանակ: Հաշտարարությունը հաջողությամբ չպսակվելու դեպքում ԳՏՀ-ն ստեղծում է հարցի քննության հանձնաժողով: Այս քննության հանձնաժողովը իրավունք չունի որևէ տեղեկատվություն ստանալու հաշտարար գործունեության վերաբերյալ:

⁵²⁹ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարց 4. Գլխավոր տեսչական ծառայության 2004 թ. տարեկան զեկույցը, տե՛ս <www.mil.be>:

Տարեկան զեկույցները

ԳՏՀ-ի տարեկան զեկույցները ներկայացվում են պաշտպանության նախարարին: ԳՏՀ-ի զեկույցները չեն կարող բովանդակել գանգատարկությունների ինքնությունը բացահայտելուն միտված որևէ տեղեկություն:

Տեղական հաշտարարների ցանցը

ԳՏՀ-ի գործունեությունը հենվում է տեղական հաշտարարների ցանցի վրա: Վերջիններս հանդիսանում են զինծառայողներ, որոնք հաշտարարություն են իրականացնում գանգատարկությունների և պաշտպանության նախարարության՝ իրենց շրջանի համապատասխան ծառայության հետ: Տեղական հաշտարարները խորհրդակցականի պաշտոնական կարգավիճակ ունեն:

Երկրներ, որտեղ քաղաքացիական օմբուդսմանի պատասխանատվությունը տարածվում է զինված ուժերի վրա

Որոշ երկրներում զինված ուժերի վերահսկողության գործառույթը վերահսկողության ընդհանուր քաղաքացիական մեխանիզմի մի մասն է, ինչպես, օրինակ՝ Շվեդիայում և Լեհաստանում: Քաղաքացիական օմբուդսմանն անկախության և զինծառայողների ու քաղաքացիական անձանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի մեծ տեսանկյունից առավելությունն ունի: Մյուս կողմից՝ քաղաքացիական օմբուդսմանը կարող է հատուկ գիտելիքներ չունենալ և չվայելել զինվորական շրջանակների վստահությունը: Բացի այդ, չափազանց մեծ ծանրաբեռնվածությունը կարող է ձգձգել գործերի լուծումը: Այս խնդիրները լուծելու միջոց կարող է լինել օմբուդսմանի գրասենյակի ներսում մասնագիտացումը, օրինակ՝ նշանակելով օմբուդսմանի տեղակալ, որը զբաղվի հատկապես զինվորական հարցերով:

Այդպես է, օրինակ, Շվեդիայի դեպքում, որտեղ օմբուդսմանի աշխատանքը բաժանված է ըստ պատասխանատվության ոլորտների, որոնց թվում են՝ զինված ուժերը, ռազմական գործողություններին անմիջապես չմասնակցող ազգային ծառայությունը և պաշտպանության նախարարությանն առնչվող այլ գործերը⁵³⁰:

Շվեդիան առաջին պետությունն էր, որը 1915 թ. ստեղծեց զինվորական հարցերով օմբուդսմանի ինստիտուտը: Սակայն հետագայում՝ 1980-ական թ թ., Շվեդիայի զինված ուժերի ընդհանուր բարեփոխումների շրջանակներում, զինվորական օմբուդսմանի պարտականությունները դրվեցին խորհրդարանական օմբուդսմանի վրա (տե՛ս ներդիր 22.4):

⁵³⁰ Տե՛ս Շվեդիայի խորհրդարանական օմբուդսմանի ինտերնետային կայքը՝ <http://www.jo.se/Page.aspx?MenuId=38&MainmenuId=12&ObjectClass=DynamX_Persons&Language=en>:

Ներդիր 22.4

Շվեդիա. զինված ուժերի վերահսկողություն իրականացնող քաղաքացիական օմբուդսմանը⁵³¹

Շվեդիայի զինված ուժերի զինծառայողներն իրենց բողոքները կամ գանգատները կարող են խորհրդարանական օմբուդսմանին ներկայացնել միայն զինվորական ընթացակարգերը սպառելուց հետո: Այն զինվորները, որոնց գանգատները չեն բավարարվել տեղական մակարդակով, ստորաբաժանման սպայից ընդհուպ մինչև հրամանատարը դիմելու միջոցով, կարող են դիմել Ջինծառայողների հարցերով ազգային խորհրդին, և այնտեղ բավարարում չստանալուց հետո՝ խորհրդարանական օմբուդսմանին: Մպաներն իրենց ունեցած գանգատները կարող են ներկայացնել ըստ վերադասության, հարկ եղած դեպքում՝ ընդհուպ մինչև գլխավոր հրամանատարը: Հարցը չլուծվելու դեպքում այն ներկայացվում է խորհրդարանական օմբուդսմանին:

Խորհրդարանական օմբուդսմանը ցանկացած ժամանակ կարող է այցելել զինված ուժերի ստորաբաժանումներ՝ ստացված գանգատների վերաբերյալ քննություն կատարելու և պարզապես զինվորների, սպաների և քաղաքացիական ծառայողների հետ զրուցելու նպատակով: Վերջին ժամանակներս խորհրդարանական օմբուդսմանին է հասնում դեպքերի միայն 10 տոկոսը:

Դանիայում ստեղծված է հատուկ խորհրդատվական համակարգ, որի նպատակն է աջակցություն և խորհրդատվություն տրամադրել այն զինվորների և սպաների համար, ովքեր կարծում են, որ ենթարկվել են խտրականության կամ մեղադրվում են խտրականության մեջ: Այս համակարգը բաղկացած է ենթակայության աստիճանակարգից դուրս գտնվող խորհրդատուներից, ովքեր խորհրդատվական գործունեությունն իրականացնում են իրենց սովորական աշխատանքային առաջադրանքները կատարելու հետ մեկտեղ: Իրենց խորհրդատվական գործառույթներն իրականացնելիս նրանք ենթարկվում են զինված ուժերի անձնակազմի հարցերով գլխավոր խորհրդականին: Խորհրդատուներն ուղղորդում են զինծառայողներին, իսկ անհրաժեշտության դեպքում՝ օգնում նրանց վերադասության կարգով ներկայացվելիք գանգատները կազմելու գործում: Այս համակարգն ինքնին արտաքին/անկախ գանգատարկման մեխանիզմ չէ:

Այս համակարգի առավելությունն այն է, որ զինվորների իրավունքներն անհարկի չեն տարանջատվում ընդհանուր բնակչության ունեցած իրավունքներից: Օմբուդսմանի գործառույթի կենտրոնացումը մեկ գրասենյակում կարող է նաև ավելի քիչ ծախսատար լինել, քան մի քանի մասնագիտացված գրասենյակներ ունենալը: Միաժամանակ քաղաքացիական վերահսկողության մեխանիզմը կարող է պաշտպանության ոլորտի հետ առնչվելու համար անհրաժեշտ փորձ ու գիտելիքներ չունենալ և իր պատասխանատվության լայն տիրույթի պատճառով կարող է իր ուշադրությունը չկենտրոնացնել զինծառայողների առջև ծառայած որոշակի խնդիրների վրա:

Երկրներ, որտեղ գործում է անկախ զինվորական օմբուդսմանի ինստիտուտ

Մի քանի երկրների օրենսդրությամբ, որպես առանձին մարմին, նախատեսվում է զինված ուժերի հարցերով անկախ օմբուդսմանի ինստիտուտը, ինչպիսիք են, օրինակ՝ Նորվեգիայում զինված ուժերի հարցերի խորհրդարանական օմբուդսմանը, Գերմանիայում զինված ուժերի հարցերի խորհրդարանական հանձնակատարը, Կանադայում ազգային պաշտպանության և զինված ուժերի օմբուդսմանը կամ Իռլանդիայում պաշտպանության

⁵³¹ Տե՛ս Շվեդիայի խորհրդարանական օմբուդսմանի ինտերնետային կայքը՝ <<http://www.jo.se>>:

ուժերի օմբուդսմանը:

Զինվորական հարցերի վերաբերյալ հատուկ գիտելիքների տիրապետելուց բացի, զինվորական անկախ օմբուդսման ունենալու հիմնական առավելությունը գանգատարկուների, խորհրդարանի և հանրության աչքերում նրա վստահելիությունն է: Հիմնական թերությունն այն է, որ դրա հիմնադրումը կարող է ծախսատար լինել:

Նորվեգիայի զինված ուժերի հարցերի խորհրդարանական օմբուդսմանի ինստիտուտը հիմնադրվել է 1952 թ.՝ լինելով աշխարհի առաջին խորհրդարանական զինվորական օմբուդսմանի ինստիտուտը: Օմբուդսմանը գլխավորում է օբյեկտիվ հանձնաժողովը, որը բաղկացած է յոթ անդամից: Օմբուդսմանն ու օմբուդսմանի հանձնաժողովը Նորվեգիայի խորհրդարանի մարմիններ են: Նրանք ընտրվում են և ենթարկվում են խորհրդարանին: Օմբուդսմանն անկողմնակալ է և անկախ պաշտպանության նախարարությունից և զինվորական մարմիններից: Օմբուդսմանը պաշտպանում է ներկա և նախկին զինծառայողների բոլոր իրավունքները⁵³²: Ներդիր 22.5-ում ամփոփ ներկայացվում են օմբուդսմանի հիմնական գործառույթները:

Ներդիր 22.5

Նորվեգիայի զինված ուժերի հարցերով խորհրդարանական օմբուդսմանը⁵³³

- Օմբուդսմանը կարող է քննություն սկսել իր ուշադրությունը գրաված ցանկացած հարցով այդ մասին միջնորդության հիման վրա կամ սեփական նախաձեռնությամբ:
- Օմբուդսմանի ուշադրությանը ցանկացած ժամանակ կարող են ներկայացվել զինվորական ծառայության հետ կապված ամեն տեսակի հարցեր և իրավիճակներ:
- Օմբուդսմանը լիազորված է քննելու իշխանության բոլոր մարմինների հետ կապված գործերը:
- Օմբուդսմանը հնարավորություն ունի ծանոթանալու ցանկացած փաստաթղթի և տեղակատվության, ինչպես նաև կարող է լսել վկաների և փորձագետների:
- Օմբուդսմանի հանձնաժողովը զինվորական ստորաբաժանումների ստուգումներ է իրականացնում երկրի ներսում և արտասահմանում:
- Ստուգման արձանագրությունները՝ համապատասխան կից հանձնարարականներով, ներկայացվում են պաշտպանության նախարարին, զինված ուժերի շտաբի պետին և զինվորական այլ շահագրգիռ մարմիններին:
- Օմբուդսմանը ցանկացած պահի ցանկացած հարցի առնչությամբ կարող է զեկուցել խորհրդարանին:
- Օմբուդսմանն իր իրավասության ոլորտի հարցերով հանդես է գալիս որպես խորհրդարանի և պաշտպանության նախարարության խորհրդական:
- Օմբուդսմանի հանձնաժողովը տարեկան զեկույցներ է ներկայացնում խորհրդարանին:

Գերմանիայի խորհրդարանական հանձնակատարի գրասենյակը հիմնադրվել է 1959 թ. Գերմանիայի զինված ուժերի վերաստեղծման մասին որոշման արդյունքում⁵³⁴: Գերմանիայի օմբուդսմանը Գերմանիայի խորհրդարանի մարմին է: Նա ընտրվում է խորհրդարանի կողմից և ենթակա է նրան: Խորհրդարանական հանձնակատարը, որ խորհրդարանի անդամ չէ, կարող է գործել խորհրդարանի կամ նրա պաշտպանության հարցերով հանձնաժողովի հանձնարարությամբ կամ սեփական նախաձեռնությամբ, երբ իրեն հայտնի են դառնում այնպիսի հանգամանքներ, որոնք զինծառայողի իրավունքների

⁵³² Տե՛ս Նորվեգիայի զինված ուժերի խորհրդարանական օմբուդսմանի ինտերնետային կայքը՝ <<http://www.ombudsmann.no/mil/english.asp>>:

⁵³³ Նույն տեղում:

⁵³⁴ Հիմնական օրենք, 45(b) հոդված:

նունահարման կամ *Innere Führung*-ի սկզբունքների խախտման կասկած են հարուցում⁵³⁵: Բացի այդ, զինծառայողները կարող են դիմում ներկայացնել անմիջականորեն խորհրդարանական հանձնակատարին՝ առանց զինվորական գանգատարկման ընթացակարգերը սպառելու: Իր իրավասությունն իրականացնելիս խորհրդարանական հանձնակատարը իրավունք ունի պահանջելու տեղեկություններ, լսելու վկաներին և փորձագետներին, ինչպես նաև առանց նախագրուշացման այցելելու զինվորական օբյեկտները: Ցանկացած քննության արդյունքում խորհրդարանական հանձնակատարը տալիս է հանձնարարականներ և վերահսկում դրանց կատարումը: Խորհրդարանական հանձնակատարը տարեկան զեկույցով դիմում է խորհրդարանին, որում ընդգրկվում են զինված ուժերում առկա բացասական երևույթներն ու տեղի ունեցած պատահարները, և որը հիմք է դառնում զինված ուժերի ներքին զարգացման մասին քննարկումների և այդ ուղղությամբ անհրաժեշտ որոշումների կայացման համար:

Կանադայի ազգային պաշտպանության և զինված ուժերի օմբուդսմանի գրասենյակը հիմնվել է 1998 թ. այն պաշտոնական հետաքննության արդյունքում, որն իրականացվել էր 1992 թ. Սոմալիի խաղաղապահ առաքելության ընթացքում սոմալիացի դեռահասներին ծեծելու, խոշտանգելու և սպանության մեջ ռազմաօդային դեսանտային զնդի զինծառայողների ունեցած մասնակցության կապակցությամբ⁵³⁶: Պաշտոնական հետաքննության հանձնարարականներից մեկը վերաբերում էր Կանադայի զինված ուժերի հաշվետվողականության մեծացմանը վերահսկող անկախ մարմին ստեղծելու միջոցով⁵³⁷: Կանադայի զինվորական օմբուդսմանը լիովին անկախ մարմին է, որը նշանակվում է կառավարության կողմից և ենթակա է անմիջապես պաշտպանության նախարարությանը: Օմբուդսմանը քննում է զինծառայողների, նրանց ընտանիքների կամ պաշտպանության նախարարության կողմից ներկայացված անհատական գանգատները կամ քննություն է իրականացնում սեփական նախաձեռնությամբ: Ի տարբերություն Գերմանիայի նախքան օմբուդսմանին դիմելը գանգատարկուն պետք է, բացառությամբ անհետաձգելի դեպքերի, փորձի իր գանգատի լուծումը ստանալ ըստ վերադասության ներկայացնելու կամ զինվորական գանգատարկման համակարգի միջոցով: Օմբուդսմանը նաև կարող է կատարել համակարգային խնդիրների վերլուծություն, օրինակ՝ հետտրավմատիկ սթրեսային խանգարման (ՀՄԽ) նախաձեռնության շրջանակներում⁵³⁸: Օմբուդսմանը հրապարակում է տարեկան զեկույց, որը պաշտպանության նախարարի կողմից ներկայացվում է խորհրդարանին և քննարկվում խորհրդարանական համապատասխան հանձնաժողովներում, ինչպես նաև՝ առանձին հետաքննությունների արդյունքներով կազմված զեկույցներ, եթե համարում է, որ դա բխում է հանրային շահերից:

⁵³⁵ Խորհրդարանական հանձնակատարի իրավասության շրջանակները սահմանվում են զինված ուժերի խորհրդարանական օմբուդսմանի մասին օրենքի 1-ին հոդվածի 2-րդ և 3-րդ կետերով:

⁵³⁶ Սոմալիում Կանադայի զինված ուժերի տեղակայման հետաքննության հարցերով հանձնաժողովի մասին ավելի մանրամասն տե՛ս <http://www.forces.gc.ca/site/Reports/somalia/vol0/index_e.asp>:

⁵³⁷ Commission of Inquiry into the Development of Canadian Forces to Somalia, Dishonored Legacy: The Lessons of the Somalia Affair (Ottawa: Canadian Government Publishing Centre, 1997), Executive Summary and Chapter 16 [Սոմալիում Կանադայի զինված ուժերի տեղակայման հետաքննության հարցերով հանձնաժողով, «Պատվազարկված ժառանգություն. Սոմալիի գործի դասերը», (Օտտավա. Կանադայի կառավարության հրատարակչական կենտրոն, 1997 թ.), համառոտագիր և գլուխ 16]:

⁵³⁸ André Marin, “Systemic treatment of CF members with PTSD”, National Defence and Canadian Forces Ombudsman, February 2002 [Կանադայի ազգային պաշտպանության և զինված ուժերի օմբուդսման Անդրե Մարին, «Կանադայի զինված ուժերի ՀՄԽ ախտորոշում ունեցող զինծառայողների համակարգված բուժումը», փետրվար, 2002 թ.], տե՛ս այստեղ <<http://www.ombudsman.forces.gc.ca/rep-rap/sr-rs/pts-ssp/doc/pts-ssp-eng.pdf>>:

Անկախ զինվորական վերահսկողության մեխանիզմն այն առավելությունն ունի, որ կարող է կենտրոնանալ բացառապես զինվորական խնդիրների վրա՝ այդպիսով ձեռք բերելով ոլորտին առնչվող հատուկ գիտելիքներ: Հրապարակային զեկույցներ ներկայացնելու այս ինստիտուտի կարողությունը հզորացնում է խորհրդարանի վերահսկող գործառնությունը և ապահովում զինված ուժերի ավելի թափանցիկությունն ու վերահսկելիությունը:

Մրանք զինված ուժերի նկատմամբ վերահսկողության մեխանիզմների առավել նշանակալի օրինակներ էին, որոնք օգտագործել են այլ երկրներ, օրինակ՝ Իռլանդիան: Իռլանդիայի պաշտպանության ուժերի օմբուդսմանին նշանակում է Իռլանդիայի նախագահը՝ կառավարության երաշխավորությամբ, իսկ ենթարկվում է պաշտպանության նախարարին⁵³⁹: Օմբուդսմանը քննության է առնում ներկա և նախկին զինծառայողների ներկայացրած գանգատները: Օմբուդսմանի խնդիրն է ապահովել, որ կանոնավոր զինված ուժերի և պահեստագործի ներկա և նախկին զինծառայողներն իրենց տրամադրության տակ ունենան գանգատների ներկայացման խստապահանջ, անկախ և արդարացի մեխանիզմ, եթե համարեն, որ իրենց գանգատները պատշաճ չեն քննվել զինվորական ներքին գանգատարկման մեխանիզմների շրջանակներում⁵⁴⁰: Օմբուդսմանն անկողմնակալ է և անկախ պաշտպանության նախարարից, պաշտպանության դեպարտամենտից և զինվորական մարմիններից: Ինչպես և Կանադայում, զինծառայողները պետք է նախքան օմբուդսմանին դիմելը սպառած լինեն զինվորական գանգատարկման ներքին միջոցները⁵⁴¹: Ելնելով իրականացված քննության արդյունքներից՝ օմբուդսմանը կարող է պաշտպանության նախարարին ներկայացնել հանձնարարականներ՝ նշելով այն միջոցները, որոնք անհրաժեշտ է ձեռնարկել իրավիճակը շտկելու համար: Եթե պաշտպանության նախարարի արձագանքը օմբուդսմանի հանձնարարականներին բավարար չէ, ապա օմբուդսմանը այդ գործով կարող է հրապարակել առանձին զեկույց⁵⁴²:

Հետևյալ աղյուսակում ներկայացված են զինվորական օմբուդսմանի ինստիտուտի առնչությամբ որդեգրված տարբեր մոտեցումների հիմնական հատկանիշները (ներդիր 22.6):

Ներդիր 22.6

Օմբուդսմանի գործառնությունը, տարբեր մոտեցումների համեմատական (Կանադա, Նիդեռլանդներ և Շվեդիա)

	Անկախություն	Մասնագիտական գիտելիքներ	Ենթակայության աստիճանակարգի ներսում	Գանգատարկուի վստահության առկայությունը
Կանադա	այո	այո	ոչ	այո
Նիդեռլանդներ	ոչ	այո	այո	ոչ
Շվեդիա	ոչ	ոչ	ոչ	ոչ

⁵³⁹ Պաշտպանության ուժերի օմբուդսմանի գրասենյակը ստեղծվել է (պաշտպանության ուժերի) օմբուդսմանի մասին 2004 թ. օրենքի (Ombudsman (Defence Forces) Act 2004) հիման վրա, տե՛ս <<http://www.oireachtas.ie/documents/bills28/acts/2004/a3604.pdf>>: Տե՛ս օմբուդսմանի ինստերնետային կայքը՝ <<http://www.odf.ie>> հասցեով:

⁵⁴⁰ (Պաշտպանության ուժերի) օմբուդսմանի մասին 2004 թ. օրենք, հոդված 4.1:

⁵⁴¹ Պաշտպանության ուժերի օմբուդսմանի գրասենյակը չի մասնակցում հետաքննությանը, որն առնչվում է ռազմական կամ անվտանգության միջոցառումների իրականացմանը, պաշտպանության ուժերի կազմակերպմանը, կառուցվածքին և տեղակայմանը, աշխատանքային պայմանագրերի պայմաններին և ռազմական բանտերի կառավարմանը:

⁵⁴² Այս կետում բերված տեղեկությունները վերցվել են Իռլանդիայի պաշտպանության ուժերի օմբուդսմանի ինստերնետային կայքից՝ <<http://www.odf.ie>>: Հատուկ զեկույցներն ընդգրկվում են օմբուդսմանի տարեկան զեկույցում:

4. Օմբուդսմանի գործունեությունը. հարցեր և պատասխաններ

Ի՞նչ պայմաններ են երաշխավորում օմբուդսմանի ինստիտուտի պատշաճ գործունեությունը

Անկախ ընտրված մոտեցումից, օմբուդսմանի ինստիտուտի պատշաճ գործունեությունը երաշխավորելու նպատակով անհրաժեշտ է բավարարել հետևյալ երեք պայմանները.

- 1) արդյունավետություն (այսինքն՝ օմբուդսմանի հանձնարարականները կատարվեն համապատասխան մարմինների կողմից),
- 2) արդարացիություն (այսինքն՝ ընթացակարգերի թափանցիկություն) և
- 3) անկախություն:

Օմբուդսմանի գրասենյակի անկախությունը հանգուցային նշանակություն ունի զինված ուժերի հուսալի և արժանահավատ պատասխանատվությունը երաշխավորելու համար: Անկախ լինելու համար օմբուդսմանը պետք է ունենա օրենքով սահմանված իրավասություն, օպերատիվ անկախություն և համարժեք անձնակազմ⁵⁴³: Մա նախևառաջ նշանակում է, որ օմբուդսմանի գրասենյակին պետք է տրվի համապատասխան իրավական կարգավիճակ կա՛մ սահմանադրությամբ (օրինակ՝ Ադրբեջանում) կա՛մ օրենսդրական ակտով (օրինակ՝ Ֆինլանդիայում) կա՛մ էլ երկու տեսակի աղբյուրներով միաժամանակ (օրինակ՝ Դանիայում): Երկրորդ՝ օմբուդսմանը պետք է օժտված լինի ինքնուրույն սեփական քննությունն անցկացնելու կարողությամբ: Երրորդ՝ օմբուդսմանին պետք է հատկացվի բավականաչափ մեծ և որակյալ անձնակազմ:

Զինվորական օմբուդսմանի անկախությունը պայմանավորված է նաև քաղաքական համակարգում նրա ինստիտուցիոնալ ներգրավվածությամբ, ինչը տարբեր երկրներում տարբեր է: Որոշ երկրներում պաշտպանության հարցերով օմբուդսմանները նշանակվում են խորհրդարանի կողմից և նրան էլ ենթարկվում են (օրինակ՝ Լեհաստանում, Նորվեգիայում, Չեխիայի Հանրապետությունում), մյուս պետություններում օմբուդսմանները նշանակվում են պաշտպանության նախարարության կողմից և ենթարկվում են վերջինիս ու խորհրդարանին (օրինակ՝ Կանադայում): Օմբուդսմանները կարող են նաև նշանակվել զինված ուժերի գլխավոր հրամանատարի կողմից (օրինակ՝ Էստոնիայում): Անկախությունն օմբուդսմանի հիմնական արժանիքներից է և վստահության գրավակներ, ուստի նա երբեք չպետք է աշխատի որպես նախարարների կամ խորհրդարանի խորհրդական (տե՛ս ներդիր 22.7):

Ներդիր 22.7

Օմբուդսմանների անկախությունը. ներպետական առանձին դրույթներ⁵⁴⁴

Լեհաստան

Սահմանադրության 210-րդ հոդված

Քաղաքացիական/քաղաքացիների իրավունքների հանձնակատարն իր գործունեությունն իրականացնելիս անկախ է պետական այլ մարմիններից և հաշվետու է միայն Սեյմին՝ օրենքով սահմանված սկզբունքներին համապատասխան:

⁵⁴³ «Զինվորական օմբուդսմանները», նշվ. աղբյուրը, ծնթ. 338:

⁵⁴⁴ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարց 4(d) և Մարդու իրավունքների հանձնակատարի (օմբուդսմանի) մասին Ադրբեջանի Հանրապետության սահմանադրական օրենքը, ընդունվ. 28 դեկտեմբերի, 2001 թ., <<http://www.transparency-az.org/files/n5.doc>>:

Աղբբեջան

Հոդված 5. Հանձնակատարի անկախության երաշխիքները

5.1 Հանձնակատարն անկախ է և ենթարկվում է միայն Աղբբեջանի Հանրապետության Սահմանադրությանն ու օրենքներին:

5.2 Հանձնակատարի անկախության երաշխիքներն են՝

5.2.1 անփոփոխելիությունը պաշտոնավարման ընթացքում,

5.2.2 անձեռնմխելիությունը,

5.2.3 պետական կամ տեղական կառավարման որևէ մարմնի կողմից նրա գործունեությանը միջամտելու արգելքը,

5.2.4 ֆինանսական և սոցիալական ապահովվածությունը,

5.3 արտակարգ կամ ռազմական վիճակ հայտարարվելու դեպքում հանձնակատարի լիազորությունների դադարեցման կամ սահմանափակման արգելքը:

Ո՞վ կարող է գանգատ ներկայացնել

Երկրների մեծ մասում զինծառայողները, նախկին զինծառայողները, պահեստագործի զինծառայողները, զինծառայության ընդունվելու համար դիմող կամավորները կամ նրանց զուգընկերները/ընտանիքների անդամները, ովքեր կարծում են, որ ենթարկվել են սխալ կամ անարդարացի վերաբերմունքի, կարող են քննություն սկսելու խնդրանքով դիմել օմբուդսմանին: Բացի այդ, օմբուդսմանը հաճախ քննություն սկսելու լիազորություն է ստանում խորհրդարանի կարգադրության հիման վրա: Որպես կանոն, լայն հանրության ներկայացուցիչները գանգատով օմբուդսմանին դիմել չեն կարող:

Որոշ երկրներում այնպիսի իրավիճակներում, երբ կարելի է ենթադրել զինծառայողի հիմնարար իրավունքների խախտման փաստի մասին, օմբուդսմանները կարող են քննություն սկսել նաև սեփական նախաձեռնությամբ (օրինակ՝ Գերմանիայում, Կանադայում, Ֆինլանդիայում, Վրաստանում, Իռլանդիայում, տե՛ս ներդիր 22.8): Նման քննությունները կարևոր գործիք են, եթե օմբուդսմանը ձգտում է խորամուխ լինել ավելի լայն՝ համակարգային բնույթ ունեցող հարցերում, որոնք ընդգրկում են զինված ուժերի ամբողջ անձնակազմը:

Ներդիր 22.8

Կանադա. ո՞վ կարող է գանգատ ներկայացնել զինվորական օմբուդսմանին⁵⁴⁵

- Կանադայի զինված ուժերի ներկա և նախկին զինծառայողները,
- ներկա կամ նախկին կուրսանտները,
- ազգային պաշտպանության դեպարտամենտի ներկա կամ նախկին աշխատակիցները,
- ոչ պետական հաստատության ներկա կամ նախկին աշխատակիցը,
- զինված ուժերին անդամագրվելու համար դիմող անձը,
- վերը նշված անձանց ընտանիքների անմիջական անդամները,
- Կանադայի զինված ուժերում փոխանակման կամ գործուղման հիմունքներով ծառայող անձը:

Գանգատների տեսակները

Գանգատները կարող են վերաբերել այն ծառայողական, անձնական կամ սոցիալական խնդիրներին, որոնց առնչվում են զինծառայողներն իրենց առօրյա զինվորական կյանքում՝ սկսած ոչ բարեխիղճ ղեկավարումից մինչև հիմնարար իրավունքների

⁵⁴⁵ Ազգային պաշտպանության և զինված ուժերի օմբուդսմանի մասին նախարարական դիրեկտիվներ, թիվ 12 դիրեկտիվ՝ <www.ombudsman.forces.gc.ca>:

խախտումները: Գանգատները կարող են վերաբերել առհասարակ աշխատանքային պայմաններին, պարտադիր զինվորական ծառայությունից ազատելուն և տարկետմանը, ռազմական գործողությունների ընթացքում ստացած հաշմության կամ մահվան դեպքում նախատեսված արտոնություններին: Գանգատները կարող են նաև վերաբերել աշխատավայրում խտրականության և հետապնդումների դեպքերին (տե՛ս ներդիր 22.9):

Ներդիր 22.9

Գերմանիա. այն գործերի տեսակները, որոնք կարող են ներկայացվել օմբուդսմանին⁵⁴⁶

- զինծառայողների իրավունքներն ու պարտականությունները,
- դեկավարման ոճը և վարքագիծը,
- ռազմական ուսուցման պայմանները,
- կարգապահական կանոնադրությունների կիրառումը,
- աշխատանքային ժամերը և վարձատրության կարգավորումը,
- առաջադրանքի կատարման տեղը և տեսակը,
- զինծառայողների ներկայացուցչությունը կարգավորող դրույթները,
- ապրելու պայմանների մասին գանգատները (կացարան, հագուստ և այլն),
- բժշկական սպասարկման և ծառայությունների մատչելիությունը,
- առաջխաղացմանը, ատեստավորմանը և փոխադրումներին վերաբերող հարցեր:

Օմբուդսմանը կարող է զբաղվել թե՛ անհատական հարցերով և թե՛ համակարգային խնդիրներով, որոնք վերաբերում են ավելի լայն քաղաքականության հարցերին: Երբեմն անհատական գանգատի քննությունը կարող է լույս սփռել համակարգային խնդիրների վրա:

Որո՞նք են օմբուդսմանի՝ քննություն իրականացնելու և օրենքով պաշտպանվող տեղեկատվությանը ծանոթանալու լիազորությունները

Որոշ երկրներում օմբուդսմանը որևէ գործով կարող է զբաղվել միայն զինվորական գանգատարկման ներքին մեխանիզմները (ըստ վերադասության բողոքարկումը և զինվորական արդարադատության համակարգին դիմելը) սպառված լինելու դեպքում (տե՛ս գլուխ 20. «Հրամանատարների պարտականությունները և անձնական պատասխանատվությունը», և գլուխ 21, «Կարգապահություն և զինվորական արդարադատություն»): Իռլանդիայում, ենթակայության աստիճանակարգին և զինվորական արդարադատության համակարգին ներկայացված է յուրաքանչյուր գործը 28 օրվա ընթացքում ավարտելու պահանջ: Այս ժամկետը լրանալուց հետո գանգատը կարող է ներկայացվել օմբուդսմանին: Այս կանոնը էապես արագացրել է ներքին գանգատարկման մեխանիզմները⁵⁴⁷:

Գերմանիայում, ընդհակառակը, զինծառայողները խորհրդարանական հանձնակատարին կարող են գանգատ ներկայացնել առանց պաշտոնական առանձին ընթացակարգերով անցնելու և առանց որոշակի ժամկետային սահմանափակման⁵⁴⁸:

⁵⁴⁶ Աղբյուրը՝ Գերմանիայի խորհրդարանի ինտերնետային կայք՝ http://www.bundestag.de/htdocs_e/orga/03organs/06armforce/index.html:

⁵⁴⁷ Տկն Փոուլին Մերինեն Քուին՝ Իռլանդիայի պաշտպանության ուժերի օմբուդսման, ԺՀՄԻԳ-ԶՈԻԺՎ-ի փորձագիտական վերանայման աշխատանքային սեմինար, Վարշավա, 11 դեկտեմբերի, 2006 թ.:

⁵⁴⁸ K. Gleumes, Der Wehrbeauftragte: parlamentarische Kontrolle über die Streitkräfte; Petitionsinstanz für Soldaten der Bundeswehr [Կ.Գլյումես, «Զինված ուժերի խորհրդարանական հանձնակատար. խորհրդարանական վերահսկողությունը զինված ուժերի նկատմամբ, դաշնային զինված ուժերի զինվորների կողմից գանգատների ներկայացման ինստիտուտը»] (Berlin: German Bundestag

Զինճառայողների իրավունքները պաշտպանելու նպատակով օմբուդսմանին վերապահված է քննություն իրականացնելու լիազորություն: Որպես քննչական լիազորությունների մի մաս՝ օմբուդսմանին տրված է տեղեկություններ պահանջելու, վկաներին լսելու, փաստաթղթերին ծանոթանալու իրավունք:

Անվտանգության ոլորտի յուրահատկության թելադրանքով՝ որոշ տեղեկություններ, ելնելով ազգային անվտանգության նկատառումներից, չեն կարող հրապարակվել հանրության համար: Առհասարակ, եթե անգամ տեղեկության առնչությամբ կիրառելի են հույժ գաղտնիության մասին կանոնները, օմբուդսմանը տվյալ գործի համար նշանակություն ունեցող բոլոր փաստաթղթերին ծանոթանալու իրավունք ունի (օրինակ՝ Լիտվայում): Մակայն, օմբուդսմանը չի կարող օրենքով պաշտպանվող տեղեկությունները կամ անցկացված քննության արդյունքները հրապարակել լայն հանրության համար⁵⁴⁹ (տե՛ս ներդիր 22.10):

Ներդիր 22.10

Գաղտնիության մասին օրենքը. խորհրդարանական օմբուդսմանների գրասենյակներում գաղտնիության ապահովման մասին հատուկ դրույթներ (Շվեդիա)⁵⁵⁰

Գլուխ 11, հոդված 4

«...Գաղտնիությունը որևէ կերպ չի վերաբերում խորհրդարանական օմբուդսմանների՝ գործի քննության արդյունքում կայացրած որոշումների վրա: Եթե խորհրդարանական օմբուդսմանը... պետական այլ մարմիններից ստանում է այդ մարմնի համար գաղտնիք համարվող տեղեկություններ, ապա գաղտնիությունը պետք է պահպանվի նաև օմբուդսմանի կամ արդարադատության կանցլերի գրասենյակում: Բայց եթե տեղեկությունը բովանդակում է մի փաստաթուղթ, որը կազմվել է համապատասխան գործունեության հետ կապված, ապա գաղտնիության կարգը օմբուդսմանի գրասենյակի նկատմամբ կիրառվում է միայն այն դեպքում, եթե հիմքեր կան ենթադրելու, որ տվյալ տեղեկությունը բացահայտվելու դեպքում նշանակալի վնաս կպատճառվի հանրային կամ մասնավոր շահերին ...»:

Արդյոք օմբուդսմանն այցելո՞ւմ է գորանոցները

Շատ երկրներում (օրինակ՝ Գերմանիայում, Վրաստանում) օմբուդսմանին ընձեռնված է ցանկացած ժամանակ և առանց զգուշացման ցանկացած գորամասի տարածք այցելելու իրավունք (տե՛ս ներդիր 22.11): Նման այցերը օմբուդսմանին հնարավորություն են տալիս հանդիպելու և զրուցելու ցանկացած կոչում ունեցող զինճառայողների հետ՝ այդպիսով անմիջական տպավորություն ստանալով զինված ուժերում առկա պայմանների մասին: Այսպիսի այցելությունների ընթացքում զինճառայողները օմբուդսմանին կարող են ներկայացնել ցանկացած խնդիր, որին նրանք առնչվում են իրենց առօրեական զինվորական պարտականությունները կատարելու ընթացքում, ինչպես նաև՝ իրենց անձնական մտահոգությունները, որոնք հաճախ գանգատներում չեն արտացոլվում: Տեղեր կատարվող այցերի շնորհիվ օմբուդսմանը նաև որոշ կանխարգելիչ գործողություններ ձեռնարկելու և առանձին խնդրահարույց իրավիճակները

Publications, 2001):

⁵⁴⁹ Hans Born, Philip Fluri, and Anders Johnsson (eds.), Handbook on Parliamentary Oversight of the Security Sector: Principles, mechanisms and practices [Հանս Բորն, Ֆիլիպ Ֆլյուրի և Անդերս Ջոնսոն (խմբ.), «Անվտանգության ոլորտի նկատմամբ խորհրդարանական վերահսկողության ձեռնարկ. սկզբունքներ, մեխանիզմներ և պրակտիկա (Ժնև. Զինված ուժերի ժողովրդավարական վերահսկողության կենտրոն, Միջխորհրդարանական միություն)(Geneva: Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, Inter-Parliamentary Union, 2003), p. 92.

⁵⁵⁰ Տե՛ս <http://www.jo.se/Page.aspx?MenuId=37&MainMenuId=12&Language=en&ObjectClass=DynamX_Document&Id=576>:

համապատասխան մարմինների ուշադրությանը ներկայացնելու հնարավորություն է ստանում:

Ներդիր 22.11

Օմբուդսմանի տեսչական լիազորությունները Չեխիայի Հանրապետությունում, Վրաստանում և Լիտվայում⁵⁵¹

Չեխիայի Հանրապետություն

Թիվ 349/1999 օրենքի համաձայն՝ օմբուդսմանն իրավունք ունի անցկացնելու սեփական հետաքննությունը և իրավիճակը շտկող միջոցառումների առաջարկությամբ դիմելու պետական համապատասխան մարմիններին. առաջարկը չընդունվելու դեպքում օմբուդսմանն իրավունք ունի հրապարակելու տվյալ դեպքը և խնդրելու, որ վերադասի կամ կառավարության կողմից միջոցներ ձեռնարկվեն: Մարդու իրավունքների գլխավոր տեսուչը իրավունք ունի ամեն տեսակի ստուգումներ անցկացնելու զինված ուժերի ներսում և առաջարկելու, որ իրավիճակը շտկող միջոցառումներ իրականացվեն:

Վրաստան

Վրաստանի հանրային պաշտպանի մասին օրենքի 18-րդ հոդված

Ստուգում իրականացնելիս հանրային պաշտպանն ունի հետևյալ իրավունքները.

- Անարգել մտնել... ցանկացած համապետական կամ տեղական պետական մարմին, ձեռնարկություն, կազմակերպություն կամ հիմնարկ, ներառյալ՝ զինվորական ստորաբաժանումները:
- Համապետական և տեղական պետական մարմիններից, պետական և մասնավոր ընկերություններից, կազմակերպություններից կամ հիմնարկներից, ինչպես նաև պաշտոնատար անձանցից և իրավաբանական անձանցից պահանջել և ստանալ ստուգումն իրականացնելու համար անհրաժեշտ ցանկացած տեղեկատվություն, փաստաթուղթ կամ որևէ այլ նյութ:
- Հարցի առթիվ բացատրություն ստանալ ցանկացած պաշտոնատար անձից:
- Պետական և/կամ ոչ պետական կազմակերպությունների միջոցով փորձագիտական հետազոտություններ անցկացնել և փորձագիտական եզրակացություններ ստանալ, փորձագետներ հրավիրել հետազոտություն անցկացնելու և խորհրդատվական ծառայություններ մատուցելու համար...

Լիտվա

Օմբուդսմանն իրավունք ունի պահանջելու ստուգում անցկացնելու համար անհրաժեշտ տեղեկատվություն, մտնելու հիմնարկներ (այդ թվում՝ զինվորական օբյեկտներ) և ընկերություններ՝ տեղում ստուգումներ անցկացնելու և բացատրություններ պահանջելու նպատակով:

Որո՞նք են օմբուդսմանի անցկացրած քննության արդյունքները

Քննությունն ավարտելուց հետո օմբուդսմանը ոչ պատշաճ վարքագծի դրսևորումները վերացնելուն ուղղված հանձնարարականներ տալու իրավունք ունի, այդ թվում՝ նման դրսևորումների կրկնությունը բացառելու նպատակով քաղաքականության մեջ փոփոխություններ մտցնելու կամ որոշակի միջոցների կիրառման պահանջով: Նա կարող է նաև հարցը ներկայացնել քրեական կամ կարգապահական վարույթ հարուցելու իրավունք ունեցող մարմնի (տե՛ս գլուխ 20, «Հրամանատարների պարտականությունները և անձնական պատասխանատվությունը» և գլուխ 21, «Կարգապահություն և զինվորական արդարադատություն»): Պետությունների մեծ մասում օմբուդսմանի

⁵⁵¹ ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի հարցաշար, հարց 4(d), Վրաստանի օրենքը «Հանրային պաշտպանի մասին», <<http://www.ombudsman.ge/eng/laws/1.html>>:

ինստիտուտը գործին պարտադիր վերջնական լուծում տալու իրավասություն չունի, նա հենվում է համոզմունքի վրա: Հանձնարարականները պարտադիր չեն և չեն կարող բեկանել զինվորական կամ քաղաքացիական դատական համակարգերի որոշումները, այնուամենայնիվ, օմբուդսմանների հանձնարարականներն զգալի քաղաքական կշիռ և բարոյական մեծ նշանակություն ունեն (տե՛ս ներդիր 22.12):

Ի՞նչ տարրերից է բաղկացած օմբուդսմանի տարեկան զեկույցը

Հանձնարարականներից բացի, օմբուդսմանն իրավունք ունի հանդես գալու տարեկան հրապարակային զեկույցով: Յուրաքանչյուր զեկույցում, որը կարող է հասցեագրված լինել խորհրդարանին (օրինակ՝ Ֆինլանդիայում, Լիտվայում, Լեհաստանում) կամ կառավարությանը (օրինակ՝ Կանադայում), օմբուդսմանը նկարագրում է զինծառայողներին հանդիպած խնդիրները և օմբուդսմանի գրասենյակի և ենթակայության աստիճանակարգի միջև փոխհարաբերությունների վիճակը: Ներդիր 22.12-ում ներկայացվում են այն տարրերը, որոնցից հաճախ կազմված է լինում օմբուդսմանի տարեկան զեկույցը:

Ներդիր 22.12⁵⁵²

Օմբուդսմանի տարեկան զեկույցը պետք է.

- տարին ավարտվելուց հետո որքան հնարավոր է շուտ հրապարակվի,
- անկախ լինի (զերծ քաղաքական գրաքննությունից),
- բովանդակի հաշվետու տարվա ընթացքում ներկայացված գանգատների նկարագրությունը,
- բովանդակի հաշվետվություն հաշվետու տարվա ընթացքում կատարված հիմնական քննությունների վերաբերյալ,
- վեր հանի համակարգային խնդիրները,
- պատճառաբանություններ և փաստարկներ ներկայացնի օմբուդսմանի գրասենյակի կայացրած բոլոր որոշումների առնչությամբ,
- նշի, թե կատարվե՞լ են արդյոք իր հանձնարարականները:

Տարեկան զեկույցն ինչպես հաշվետվողականության, այնպես էլ արդյունավետության ապահովման միջոց է: Եթե հանձնարարականը չի կատարվում կամ օմբուդսմանի քննության ճանապարհին խոչընդոտներ են հայտնվում, ապա այդ մասին պետք է նշվի զեկույցում: Այս հրապարակային զեկույցներն ինքնին օմբուդսմանի համար գործուն միջոց են դատական իշխանությանը և քաղաքական իշխանություններին զինվորական խնդիրների քննարկման մեջ ներգրավելու, ինչպես նաև հայտնաբերված բոլոր թերությունները կառավարության և խորհրդարանի, ինչպես նաև լայն հանրության ուշադրությանը ներկայացնելու համար:

Որոշ պետություններում, օրինակ՝ Իռլանդիայում և Կանադայում, օմբուդսմանն իր նախաձեռնությամբ կարող է, տարեկան զեկույցից բացի, հանձնարարականների կատարման կապակցությամբ առաջացած խնդիրների կամ լուծման ենթակա համակարգային խնդիրների առկայության դեպքում թողարկել հատուկ զեկույցներ⁵⁵³:

Չլինել էլ օմբուդսմանի հանձնարարականներ և տարեկան զեկույց թողարկելու իրավունքը, նման անկախ ինստիտուտի գոյությունն իսկ կարող է դրական

⁵⁵² Տկն Փոուլին Մերինեն Քուին՝ Իռլանդիայի պաշտպանության ուժերի օմբուդսման, ԺՀՄԻԳ-ԶՈՒԺՎ-ի փորձագիտական վերանայման աշխատանքային սեմինար, Վարշավա, 11 դեկտեմբերի, 2006 թ.:

⁵⁵³ Կանադայի ազգային պաշտպանության և զինված ուժերի օմբուդսմանի հատուկ զեկույցները տե՛ս <<http://www.ombudsman.forces.gc.ca/rep-rap/sr-rs/index-eng.asp>>:

5. Լավագույն փորձի օրինակներ և հանձնարարականներ

- ✓ Օբյեկտիվ օմբուդսմանը, որը գտնվում է զինվորական աստիճակարգությունից դուրս և ունի զինվորական հարցերով զբաղվելու իրավասություն, զինված ուժերում զանգատների, սխալների և համակարգային խնդիրների ուսումնասիրման արդյունավետ մեխանիզմ է:
- ✓ Օմբուդսմանը պետք է ունենա օրենքով սահմանված իրավասություն, օպերատիվ անկախություն և համարժեք անձնակազմ:
- ✓ Սահմանադրությամբ և/կամ օրենքով օմբուդսմանի գրասենյակին պետք է տրվի համապատասխան իրավական կարգավիճակ: Օրենքով պետք է ամրագրվեն դրույթներ հետևյալ հարցերի վերաբերյալ. օմբուդսմանի իրավասության շրջանակը, օմբուդսմանին դիմելու իրավունքն ունեցող սուբյեկտները, օմբուդսմանի քննության ենթակա գործերը/զանգատները, օրենքով պաշտպանվող տեղեկատվության մատչելիությունը, զինվորական օբյեկտներ մուտք գործելու իրավունքը, նախքան օմբուդսմանին դիմելը զինվորական զանգատարկման ներքին ընթացակարգերը սպառած լինելու անհրաժեշտության հարցի լուծումը, օմբուդսմանի քննություն իրականացնելու իրավունքը, օմբուդսմանի նշանակման և ազատման գործընթացը, օմբուդսմանի գրասենյակի անկախությունն ապահովող երաշխիքները, օմբուդսմանի գրասենյակի բյուջեի հաստատման կարգը, օմբուդսմանի հանձնարարականների իրավաբանական կարգավիճակը և զեկույցներին ներկայացվող պահանջները (տարեկան զեկույցներ, հատուկ զեկույցներ):
- ✓ Օմբուդսմանը պետք է սեփական նախաձեռնությամբ քննություն սկսելու լիազորություն ունենա՝ զինված ուժերում առկա համակարգային խնդիրներին լուծում տալու նպատակով:
- ✓ Պաշտպանության հարցերով օմբուդսման ունեցող կամ այդպիսի ինստիտուտ ստեղծելու մտադրություն ունեցող երկրները պետք է տեղեկություններ ստանան նման ինստիտուտ ունեցող երկրներում ձեռք բերված փորձի վերաբերյալ:
- ✓ Պաշտպանության հարցերով օմբուդսման ունեցող երկրները պետք է հարցում անեն, որպեսզի վերանայվեն նրա լիազորությունների շրջանակը, գործառույթները, ընդհանուր ընթացակարգերը (այդ թվում՝ խորհրդարանին ենթարկվելու հետ կապված), ազդեցությունը, ռեսուրսները և բյուջեն՝ համեմատած անվտանգության առումով համադրելի իրավիճակում գտնվող երկրների համարժեք ինստիտուտների հետ:

Հավելված 1. ԵԱՀԿ առանձին պարտավորություններ

ԻՐԱՎՈՒՆՔ

ԵԱՀԿ ՊԱՐՏԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆ

Կյանքի իրավունք	«Այն մասնակից պետություններում, որտեղ մահապատիժը չի վերացվել, մահվան դատավճիռ կարող է կայացվել միայն ամենածանր հանցագործությունների համար, հանցագործության կատարման պահին գործող օրենսդրության համաձայն և ոչ ի խախտումն ստանձնած միջազգային պարտավորությունների» (Վիեննա, 1989 թ.):
Խոշտանգումների արգելում	«Մասնակից պետությունները խստորեն դատապարտում են ամեն տեսակ խոշտանգումները՝ որպես մարդու իրավունքների և մարդկային արժանապատվության կոպտագույն խախտումներ: Նրանք պարտավորվում են պայքարել դրանք արմատախիլ անելու ուղղությամբ» (Բուդապեշտ, 1994 թ.):
Ազատության և անձնական անձեռնմխելիության իրավունք	Մասնակից պետությունները կապահովեն, որ. «ոչ ոք չզրկվի ազատությունից այլ կերպ, քան օրենքով նախատեսված հիմքերով և կարգով» (Մոսկվա, 1991 թ.) «Քրեական մեղադրանքով կալանավորված կամ ձերբակալված յուրաքանչյուր անձ իրավունք ունենա, որ հնարավոր լինի որոշում կայացնել նրա կալանավորման կամ ձերբակալման օրինականության վերաբերյալ, շտապ կարգով տարվել դատավորի կամ այլ պաշտոնատար անձի մոտ, որն օրենքով լիազորված է իրականացնելու նման գործառույթ» (Կոպենհագեն, 1990 թ.):
Արդարացի դատաքննության իրավունք	«Մասնակից պետությունները պարտավորվում են ... արդյունավետ կերպով ապահովել ... անկախ և անկողմնակալ դատարանի առջև ողջամիտ ժամկետում արդարացի և հրապարակային դատաքննության իրավունքը» (Վիեննա, 1989 թ.):
Պատասխանատվություն միայն օրենքի հիման վրա	«Ոչ ոք չի մեղադրվի, դատվի կամ դատապարտվի ինչ-որ քրեական հանցագործության համար, եթե միայն դա չի նախատեսված օրենքով, որը պարզորոշ ու հստակ սահմանում է այդ հանցագործության տարրերը» (Կոպենհագեն, 1990 թ.):
Անձնական և ընտանեկան կյանքի հարգանքի իրավունք	«Մասնակից պետությունները հավաստում են անձնական և ընտանեկան կյանքի, բնակարանի, նամակագրության և էլեկտրոնային հաղորդումների գաղտնիության պահպանման իրավունքը: Խուսափելու համար անհատի կյանքին պետության որևէ անօրինական կամ կամայական միջամտությունից, ինչը կարող է վնաս հասցնել ցանկացած ժողովրդավարական հասարակությանը, այդ իրավունքի իրականացումը կարող է սահմանափակվել միայն այն դեպքերում, որոնք նախատեսված են օրենքով և համատեղելի են մարդու իրավունքների ոլորտի միջազգայնորեն ճանաչված չափորոշիչների հետ: Մասնակից պետությունները, մասնավորապես, կապահովեն, որ անձանց, ինչպես նաև մասնավոր շենքերի ու գույքի խուզարկումներն ու կալանումները կատարվեն միայն այնպիսի նորմերին համապատասխան, որոնք ապահովված են դատական պաշտպանությամբ» (Մոսկվա, 1991 թ.):

Մտքի, խղճի, կրոնի կամ համոզմունքի ազատություն	«Մասնակից պետությունները ... համաձայնում են ձեռնարկել անհրաժեշտ բոլոր միջոցները՝ ապահովելու անձի՝ սեփական խղճի թելադրանքով իր կրոնի կամ հավատքի թե՛ միանձնյա, թե՛ այլոց հետ դավանելու և ծիսակատարության ազատությունը» (Մադրիդ, 1983 թ.):
Կրոնական կամ այլ համոզմունքների պատճառով զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու իրավունք և այլընտրանքային ծառայություն	<p>«Մասնակից պետությունները... համաձայնում են քննարկել այլընտրանքային ծառայության տարբեր ձևեր մտցնելու հարցը (այնտեղ, որտեղ դա դեռևս չի արված), որոնք համատեղելի են խղճի թելադրանքով հրաժարվելու դրդապատճառների հետ, ընդ որում այլընտրանքային ծառայության նման ձևերը սկզբունքորեն կապված չեն լինի մարտական գործառնությունում ծառայելու հետ կամ քաղաքացիական բնույթ կունենան, կլինեն հանրագուտ և չեն պարունակի պատժի տարրեր.</p> <p>... այդ հարցի վերաբերյալ տեղեկատվությունը դարձնել հասարակայնությանը մատչելի.</p> <p>...Մարդկային չափանիշին նվիրված խորհրդատվորվի շրջանակներում քննարկման կթողնեն համապատասխան հարցերը՝ կապված խղճի թելադրանքով զինված ուժերում ծառայելուց հրաժարվելու հիման վրա առանձին անձանց պարտադիր զինվորական ծառայությունից ազատելու հետ, որտեղ այդպիսին գոյություն ունի, և տեղեկատվություն կփոխանակեն այդ հարցի շուրջ» (Կոպենհագեն, 1990 թ.):</p> <p>«Մասնակից պետությունները պարտավորվում են իրենց օրենքներում և համապատասխան այլ փաստաթղթերում արտացոլել զինված ուժերի անձնակազմի իրավունքներն ու պարտականությունները: Նրանք պարտավորվում են ուսումնասիրել զինվորական ծառայությունից ազատելու կամ այլընտրանքային ծառայության ներդրման խնդիրը» (Բուդապեշտ, 1994 թ.):</p>
Արտահայտվելու ազատություն	«Մասնակից պետությունները հավաստում են, որ... յուրաքանչյուր ոք իրավունք ունի ազատորեն արտահայտելու իր կարծիքը, ներառյալ՝ շփվելու իրավունքը: Այդ իրավունքը ներառում է իր կարծիքին մնալու և առանց պետական իշխանությունների միջամտության և պետական սահմաններից անկախ լրատվություն ու գաղափարներ ստանալու և տարածելու ազատությունը» (Կոպենհագեն, 1990 թ.):
Հավաքների և միավորման ազատություն	«[Մասնակից պետությունները] հաստատում են, որ յուրաքանչյուր անձ, առանց որևէ խտրականության, ... միավորվելու և խաղաղ հավաքների ազատության իրավունք ունի» (Փարիզ, 1990 թ.):
Իրավունքի վերականգնման արդյունավետ միջոցների իրավունք	<p>««[Մասնակից պետությունները] ... ապահովելու են որ ... իրենց մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների խախտման մասին պնդող անձանց տրամադրվեն իրավունքի պաշտպանության արդյունավետ միջոցներ և դրանց մասին լիարժեք տեղեկություններ» (Վիեննա, 1989 թ.):</p> <p>«Մասնակից պետությունները... կքննարկեն մարդու իրավունքների պաշտպանությանը վերաբերող տարածաշրջանային կամ համընդհանուր միջազգային կոնվենցիային միանալու հարցը, ինչպիսիք են Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիան կամ Քաղաքա-</p>

	ցիական և քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրին կից կամրնտիր արձանագրությունը, որոնցով միջազգային մարմիններում առանձին անձանց իրավական պաշտպանության ընթացակարգեր են նախատեսվում» (Կոպենհագեն, 1990 թ.):
Խտրականության արգելում	«Բոլոր մարդիկ հավասար են օրենքի առջև և օրենքով հավասար պաշտպանության իրավունք ունեն՝ առանց որևէ խտրականության: Այդ առնչությամբ օրենքն արգելում է ամեն տեսակ խտրականությունը և բոլոր անձանց համար երաշխավորում է հավասար արդյունավետ պաշտպանություն որևէ հատկանիշով խտրականությունից» (Կոպենհագեն, 1990 թ.):
Մեռերի հավասարություն	«[Մասնակից պետությունները պարտավորվում են] վերացնել կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերը և վերջ դնել կանանց և երեխաների նկատմամբ բռնություններին, ինչպես նաև սեռական շահագործման և մարդկանց տրաֆիքինգի բոլոր ձևերին» (Ստամբուլ, 1999 թ.):
Սեփականության իրավունք	«Յուրաքանչյուր ոք իրավունք ունի խաղաղ օգտագործելու իր սեփականությունը՝ անհատապես կամ ուրիշների հետ համատեղ: Ոչ ոք չի կարող զրկվել իր սեփականությունից, բացառությամբ այն դեպքերի, որոնք կանխորոշվում են հասարակական շահերով և այն պայմաններով, որ նախատեսված են օրենքով և համապատասխանում են միջազգային իրավունքի ոլորտում ստանձնած պարտականություններին և պարտավորություններին (Կոպենհագեն, 1990 թ.):
Կրթության իրավունք	«[Մասնակից պետությունները] պարտավորվում են ապահովել յուրաքանչյուրի համար տարբեր տեսակի և մակարդակի կրթություն ստանալու իրավունքը՝ առանց ռասայի, մաշկի գույնի, սեռի, լեզվի, կրոնի, քաղաքական կամ այլ կարծիքի, ազգային կամ սոցիալական ծագման, սեփականության, ծննդի կամ այլ կարգավիճակի վրա հիմնված խտրականության» (Վիեննա, 1989 թ.):
Կրթությունը մարդու իրավունքների ոլորտում	«հավաստում են, որ մարդու իրավունքների ոլորտի կրթությունը հիմնարար նշանակություն ունի, և այդ առումով հույժ կարևոր է, որ [մասնակից պետությունների] քաղաքացիները կրթվեն մարդու իրավունքների ու հիմնարար ազատությունների ուղղությամբ» (Մոսկվա, 1991 թ.):
Ազատ ընտրությունների իրավունք	«[(7) Որպեսզի ժողովրդի կամքը կառավարության իշխանության հիմք դառնա, մասնակից պետությունները]՝ ... չափահաս քաղաքացիների համար երաշխավորում են ընդհանուր և հավասար ընտրական իրավունք. ... հարգում են քաղաքացիների՝ անձամբ կամ որպես քաղաքական կուսակցության կամ կազմակերպության ներկայացուցիչ՝ առանց խտրականության քաղաքական կամ պետական պաշտոնների հասնելու իրավունքը. ... հարգում են առանձին անձանց կամ անձանց խմբերի՝ լիակատար ազատության պայմաններում իրենց քաղաքական կուսակցու-

	<p>թյունները կամ քաղաքական այլ կազմակերպություններ ստեղծելու իրավունքը և անհրաժեշտ իրավաբանական երաշխիքներ են ընձեռում նման քաղաքական կուսակցություններին և կազմակերպություններին, որոնք նրանց հնարավորություն են տալիս միմյանց հետ մրցելու օրենքի և իշխանության մարմինների առջև հավասարության հիման վրա» (Գոպենհագեն, 1990 թ.):</p>
<p>Տեղաշարժվելու ազատություն</p>	<p>«Մասնակից պետությունները պարտավորվում են լիարժեք պահպանել յուրաքանչյուրի՝ ցանկացած պետության տարածքում ազատ տեղաշարժվելու և բնակավայր ընտրելու իրավունքը, և [...] երկրից, ներառյալ իր երկրից դուրս գալու և իր երկիրը վերադառնալու իրավունքը» (Վիեննա, 1989 թ.):</p>
<p>Քաղաքացիության իրավունք</p>	<p>«Մենք վերահաստատում ենք, որ ճանաչում ենք, որ յուրաքանչյուր ոք ունի քաղաքացիության իրավունք, և ոչ ոք չի կարող կամայականորեն զրկվել իր քաղաքացիությունից: Մենք պարտավորվում ենք շարունակել մեր ջանքերը՝ ուղղված յուրաքանչյուրի համար այս իրավունքի իրացման հնարավորություն ընձեռելուն: Մենք նաև պարտավորվում ենք խթանել քաղաքացիություն չունեցող անձանց միջազգային պաշտպանությունը» (Ստամբուլ, 1999 թ.):</p>
<p>Ազգային, մշակութային և լեզվական ինքնություն</p>	<p>«Մասնակից պետությունները պարտավորվում են իրենց տարածքում պաշտպանել ազգային փոքրամասնությունների էթնիկ, մշակութային, լեզվական ու կրոնական ինքնությունը և միջոցներ ձեռնարկել դրանց խթանման համար» (Վիեննա, 1989 թ.):</p>
<p>Տնտեսական և սոցիալական իրավունքներ</p>	<p><[Մասնակից պետություններն] ընդունում են, որ... տնտեսական, սոցիալական... և մյուս իրավունքներն ու ազատություններն անխտիր գերազույց կարևորություն ունեն և պետք է լիարժեք իրացվեն համապատասխան միջոցառումների շնորհիվ: [Այս կապակցությամբ նրանք] մշակելու են տնտեսական, սոցիալական... և մարդու այլ իրավունքների ու հիմնարար ազատությունների ոլորտի օրենքներ, կանոնակարգեր և քաղաքականություն, ինչպես նաև կիրառելու են դրանք գործնականում՝ այդ իրավունքների և ազատությունների արդյունավետ իրացումը երաշխավորելու համար» (Վիեննա, 1989 թ.):</p> <p>Մասնակից պետությունները հավաստում են, որ միավորվելու իրավունքը երաշխավորվում է: Արհմիություն ստեղծելու և ըստ արհմիության ընդհանուր իրավունքի իր անդամակցությունը որոշելու իրավունքը երաշխավորվում է: Այդ իրավունքները բացառում են ամեն տեսակ նախնական վերահսկողությունը: Աշխատողների համար միավորվելու ազատությունը, ներառյալ՝ գործադուլների ազատությունը, երաշխավորվում է այն սահմանափակումներով, որոնք սահմանված են օրենքով և համապատասխանում են միջազգային չափորոշիչներին» (Գոպենհագեն, 1990 թ.):</p>

Օգտագործված գրականություն

Ahdar, R., and I. Leigh, *Religious Freedom in the Liberal State* [Ռ. Ահդար և Յ. Լի «Կրոնական ազատությունը ազատական պետությունում»](Oxford: Oxford University Press, 2005).

Blake, N., *The Deepcut Review. A review of the circumstances surrounding the deaths of four soldiers at Princess Royal Barracks, Deepcut between 1995 and 2002* [Ն. Բլեյք «Դիփքատի իրավիճակի հետազոտություն. Դիփքատի Արքայադստեր թագավորական զորանոցներում 1995-2002 թ թ. ընթացքում տեղի ունեցած մահվան չորս դեպքերի պատճառների ուսումնասիրություն»] (London: The Stationery Office, 2006).

Born, H., P. Fluri, and A. Johnsson (eds.), *Handbook on Parliamentary Oversight of the Security Sector: Principles, mechanisms and practices* [Հ. Բորն, Ֆ. Ֆլուրի և Ա. Ջոնսոն (խմբ.) «Անվտանգության ոլորտի նկատմամբ խորհրդարանական վերահսկողության ձևերը, սկզբունքներ, մեխանիզմներ և պրակտիկա»] (Geneva: Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, Inter-Parliamentary Union [Ձինված ուժերի նկատմամբ ժողովրդավարական վերահսկողության կենտրոն, Միջխորհրդարանական միություն], 2003).

Caforio, G. (ed.), *Handbook of the Sociology of the Military* [Գ. Կաֆորիո (խմբ.) «Ձինված ուժերի սոցիոլոգիայի ձեռնարկ»] (New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, 2003).

Callaghan, J., and F. Kernic (eds.), *Armed Forces and International Security: Global Trends and Issues* [Ջ. Կալահեն և Ֆ. Կերնից (խմբ.) «Ձինված ուժերը և միջազգային անվտանգությունը. գլոբալ միտումներ և խնդիրներ»] (Münster: Lit Verlag, 2003).

Careiras, H., *Gender and the Military: Women in the Armed Forces of Western Democracies* [Հ. Կարայրաս «Գենդերը և զինված ուժերը. կանայք արևմտյան ժողովրդավարության երկրների զինված ուժերում»](London: Routledge, 2006).

Detter, I., *The Law of War* [Ի. Դետթեր «Պատերազմի իրավունք»] (Cambridge: Cambridge University Press, 2000), 2nd edition.

D. Fleck (ed.), *The Handbook of Humanitarian Law in Armed Conflicts* [Դ. Ֆլեք (խմբ.) «Ձինված հակամարտություններում մարդասիրական իրավունքի ձեռնարկ»] (Oxford: Oxford University Press, 1995).

Ghébalı, V.-Y. and A. Lambert, *The OSCE Code of Conduct on Politico-Military Aspects of Security: Anatomy and Implementation* [Վ.-Ի. Ղեբալի և Ա. Լամբերտ «Անվտանգության ռազմաքաղաքական ասպեկտների ԵԱՀԿ վարքականոնները. անատոմիա և կենսագործում»] (Leiden/Boston: Brill Academic Publishers, 2005).

Ghébalı, V.-Y., “Revisiting the OSCE Code of Conduct on Politico-Military Aspects of Security (1994),” in H. Hänggi and T.H. Winkler, *Challenges of Security Sector Governance* [Վ.-Ի. Ղեբալի «Վերընթերցելով Անվտանգության ռազմաքաղաքական ասպեկտների ԵԱՀԿ վարքականոնները (1994 թ.)» Հ. Հանգիի և Թ. Ուինքլերի «Անվտանգության հատվածի կառավարման մարտահրավերները» գրքում] (Berlin: DCAF and LIT Verlag, 2003).

Gleumes, K., *Der Wehrbeauftragte: parlamentarische Kontrolle über die Streitkräfte; Petitionsinstanz für Soldaten der Bundeswehr* [Կ. Գլյուսես «Ձինված ուժերի խորհրդարանական

հանձնակատար. զինված ուժերի խորհրդարանական վերահսկողությունը, Դաշնային զինված ուժերի զինվորների կողմից գանգատների ներկայացման ինստիտուտը] (Berlin: German Bundestag Publications, 2001).

Goffman, E., *Asylums: Essays on the Social Situation of Mental Patients and Other Inmates* [Է. Հոֆման, «Հոգեբուժական հիվանդանոցներ. հոգեկան հիվանդների և դրանց այլ հիվանդների սոցիալական վիճակի ուսումնասիրություն»] (New York: Doubleday, 1961).

Harrel, M., and L. Miller, *New Opportunities for Military Women. Effects Upon Readiness, Cohesion and Morale* [Մ. Հարրել և Լ.Միլլեր «Նոր հնարավորություններ զինծառայող կանանց համար. ներգործությունը զորքերի մարտունակության, համախմբվածության և մարտական ոգու վրա»] (Santa Monica, California: Rand, 1997).

Lindholm, T., W.C. Durham, and B. Tahzib-Lie, *Facilitating Freedom of Religion or Belief: A Deskbook* [Թ. Լինդհոլմ, Վ. Բ. Դուրհամ և Բ. Թահզիբ-Լի «Կրոնի կամ համոզմունքի ազատության խթանումը. ուղեցույց»] (Leiden: Martinus Nijhoff Publishers/Brill Academic, 2004).

Moskos, C., J.A. Williams, and D. Segal (eds.), *The Post-modern Military: Armed Forces after the Cold War* [Չ. Մոսկոս, Ջ. Ա. Վիլյամս և Դեյվիդ Սիգալ (խմբ.) «Զինված ուժերը հետմոդեռնիզմի ժամանակներում. զինված ուժերը «Սառը պատերազմից» հետո»] (Oxford: Oxford University Press, 2000).

Nesterov, V.S., and A.D. Pruefert, *Military Unionism: The Establishment of Professional Organisations/Trade Unions of Servicemen and their Present Position* [Վ. Ս. Նեստերով և Ա. Դ. Պրյուֆեր «Արհմիութենական շարժումը զինված ուժերում. զինծառայողների մասնագիտական կազմակերպությունների (արհմիությունների) ստեղծումը և դրանց ներկայիս վիճակը»] (Moscow: Ves Mir, 2006).

Nolte, G. (ed.), *European Military Law Systems* [Ջ. Նոլտե (խմբ.) «Զինվորական իրավունքի եվրոպական համակարգեր»] (Berlin: De Gruyter Recht, 2003).

Piotet, F., V. Porteret, K. Sorin, and C. Famechon-Koudjil, “Les conditions de vie des militaires en Europe : convergences et divergences (Allemagne, Belgique, Espagne, France, Pays-Bas, Italie et Royaume-Uni)” [Ֆ. Պիոտե, Վ.Պորտերե, Կ. Սորին և Կ. Ֆամեչոն-Գուդյիլ «Զինծառայողների ապրելու պայմանները Եվրոպայում. աղերսներ և տարբերություններ (Գերմանիա, Բելգիա, Իսպանիա, Ֆրանսիա, Նիդեռլանդներ, Իտալիա և Միացյալ Թագավորություն»] (Centre d'études en sciences sociales de la défense [Պաշտպանության նախարարության հասարակական գիտությունների հետազոտական կենտրոն], March 2003).

Quaker Council for European Affairs, *The Right to Conscientious Objection in Europe: A Review of the Current Situation* [Եվրոպական հարցերի քվաքերների խորհուրդ, «Կրոնական և այլ համոզմունքների պատճառով ծառայությունից հրաժարվելու իրավունքը Եվրոպայում»] (Brussels: Quaker Council for European Affairs [Եվրոպական հարցերի քվաքերների խորհուրդ], 2005).

Rowe, P., *The Impact of Human Rights Law on Armed Forces* [Պ. Ռոու «Մարդու իրավունքների մասին օրենսդրության ազդեցությունը զինված ուժերի վրա»] (Cambridge: Cambridge University Press, 2006).

Sassoli, M., and A. McChesney, *Conscripts' rights and military justice training manual* [Մ. Սասոլի և Ա. Մակչեսնի «Զինակոչիկների իրավունքների և զինվորական

արդարադատության ուսումնական ուղեցույց»] (Chisinau: Centre for Recruits' and Servicemen's Rights Protection of the Republic of Moldova [Քիշնև, Մոլդովայի Հանրապետության զինակոչիկների և զինծառայողների իրավունքների պաշտպանության կենտրոն], 2002).

Schlueter, D.A., *Military Criminal Justice: Practice and Procedure* [Դ. Ա. Շլյուտեր «Զինվորական քրեական արդարադատություն. պրակտիկան և դատավարությունը»] (Charlottesville, Virginia: LexisNexis, 2004).

Shelton, D., *Remedies in International Human Rights Law* [Դ. Շելտոն, «Իրավունքի վերականգնման միջոցները մարդու իրավունքների միջազգային իրավունքում»] (Oxford: Oxford University Press, 2005), 2nd edition.

Snider, T.W., A.B. Adler, and C.A. Castro (eds.), *Military Life: The Psychology of Serving in Peace* [Թ. Վ. Շնայդեր, Ա. Բ. Ադլեր և Կ. Ա. Կաստրո (խմբ.) «Զինվորական կյանքը. խաղաղ պայմաններում ծառայելու հոգեբանությունը»] (Westport, Connecticut: Praeger, 2005).

Soeters, J., and J. van der Meulen (eds.), *Managing Diversity in the Armed Forces: Experiences from Nine Countries* [Ջ. Սուտերս և Յ. վան դեր Մուլենի (խմբ.) «Բազմազանության կառավարումը զինված ուժերում. ինը երկրների փորձը»] (Tilburg: Tilburg University Press, 1999).

Sorin, K. (ed.), *Des femmes militaires en Occident, quels enseignements pour la France?* [Կ. Սորին (խմբ.) «Արևելքի կին զինծառայողները. ի՞նչ դասեր է ստացել Ֆրանսիան»] (Paris: Centre d'études en sciences sociales de la défense [Զինված ուժերի սոցիալական հետազոտությունների Փարիզի կենտրոն], 2005).

Thoreau, H.D., *On Civil Disobedience* [Հ. Դ. Տորեո «Քաղաքացիական անհնազանդության մասին»] (Chicago: Charles H. Kerr, 1989).

Ինտերնետային պաշարների ընտրանի

Զինված ուժերի ժողովրդավարական վերահսկողության Ժնևի կենտրոնը (ԶՈԻԺՎ)

www.dcaf.ch

Զինվորական միությունների եվրոպական կազմակերպություն (ԵՎԸՈՄԻԼ)

www.euromil.org

ԵԱՀԿ ժողովրդավարական հաստատությունների և մարդու իրավունքների գրասենյակ (ԺՀՄԻԳ)

www.osce.org/odihr

Եվրոպայի խորհուրդ

www.coe.int

Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարան

www.echr.coe.int

Խոշտանգումների կանխարգելման եվրոպական կոմիտե

www.cpt.coe.int

Մարդու իրավունքների ազգային ինստիտուտների ֆորում

www.nhri.net

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն

www.ilo.org

ՄԱԿ-ի Խոշտանգումների դեմ կոմիտե

<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cat/>

Եվրոպայի խորհրդի Խորհրդարանական վեհաժողով

www.assembly.coe.int

ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների հարցերով գերագույն հանձնակատարի գրասենյակ

www.ohchr.org

Կարմիր խաչի միջազգային կոմիտե

www.icrc.org

ԺՀՄԻԳ-ի մասին

Ժողովրդավարական հաստատությունների և մարդու իրավունքների գրասենյակը (ԺՀՄԻԳ) ԵԱՀԿ այն հիմնական կազմակերպությունն է, որի նպատակն է աջակցել մասնակից պետություններին՝ «ապահովելու լիակատար հարգանքը մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների նկատմամբ, գործելու օրինականության շրջանակներում, խթանելու ժողովրդավարության սկզբունքները և (...) ստեղծելու, հզորացնելու և պաշտպանելու ժողովրդավարական հաստատությունները, ինչպես նաև՝ նպաստելու հասարակության մեջ հանդուրժողականության ամրապնդմանը» (1992 թ. Հելսինկիի փաստաթուղթ):

ԺՀՄԻԳ-ը, որ տեղակայված է Վարշավայում (Լեհաստան), ստեղծվել է 1990 թ. Փարիզյան գագաթաժողովի ընթացքում որպես ազատ ընտրությունների հարցերով գրասենյակ և իր գործունեությունն սկսել է 1991 թ. մայիսից: Մեկ տարի անց գրասենյակի անվանումը ենթարկվել է փոփոխության՝ արտացոլելու համար մարդու իրավունքներն ու ժողովրդավարությունն ընդգրկող ավելի լայն առաքելության շրջանակը: Այժմ գրասենյակն ունի ավելի քան 120 աշխատակից:

ԺՀՄԻԳ-ը **ընտրությունների դիտորդական առաքելություն** իրականացնող եվրոպական առաջատար կազմակերպություն է: Այն ամեն տարի համակարգում և կազմակերպում է հազարավոր դիտորդների ներգրավմամբ իրականացվող առաքելությունների գործունեությունը, որոնց նպատակն է գնահատել ԵԱՀԿ տարածաշրջանի տարբեր երկրներում անցկացվող ընտրությունների համապատասխանությունը ներպետական օրենսդրությանն ու միջազգային չափորոշիչներին: Կազմակերպության որդեգրած հատուկ մեթոդաբանության շնորհիվ հնարավոր է խորությամբ ուսումնասիրել ընտրական գործընթացի բոլոր բաղադրիչները: Աջակցության ծրագրերի շնորհիվ ԺՀՄԻԳ-ը մասնակից պետություններին օգնում է կատարելագործելու նրանց ընտրական օրենսդրության և իրավակիրառ դաշտը:

Գրասենյակի **ժողովրդավարացման** ծրագրի գործողությունները տարածվում են հետևյալ թեմատիկ ոլորտների վրա. իրավունքի գերակայություն, քաղաքացիական հասարակություն և ժողովրդավարական կառավարում, տեղաշարժվելու ազատություն, գենդերային հավասարություն և օրենսդրական ապահովություն: ԺՀՄԻԳ-ն ամեն տարի իրականացնում է թիրախային աջակցության ավելի քան 100 ծրագիր, որոնց նպատակն է նպաստել և խթանել պետությունների կողմից ԵԱՀԿ-ի ներքո ստանձնած պարտավորությունների կատարումը, ինչպես նաև՝ զարգացնել ժողովրդավարական հաստատությունները:

ԺՀՄԻԳ-ը **մարդու իրավունքների պաշտպանությանը** նպաստում է տեխնիկական աջակցության ծրագրերի և մարդկային չափանիշի ոլորտներում ուսուցում իրականացնելու միջոցով: Կազմակերպությունը մարդու իրավունքներին առնչվող տարբեր խնդիրների վերաբերյալ հետազոտություններ է իրականացնում և պատրաստում համապատասխան զեկույցներ: Բացի այդ, գրասենյակն ամեն տարի կազմակերպում է հանդիպումներ՝ մասնակից պետությունների՝ ԵԱՀԿ մարդկային չափանիշի առնչությամբ ստանձնած պարտավորությունների գնահատման համար: Իր հակաահաբեկչական ուղղվածության գործողությունների շրջանակներում ԺՀՄԻԳ-ն աշխատում է բարձրացնել իրազեկությունը մարդկային չափանիշի խնդիրների վերաբերյալ և իրականացնում է ահաբեկչությանը նպաստող գործոններին անդրադարձող ծրագրեր: ԺՀՄԻԳ-ը նաև միջազգայնորեն մղվող այն պայքարի առաջին զոնն է, որի նպատակն է մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) կանխարգելումը և տուժողների իրավունքների առաջնայնության սկզբունքի հիման վրա համաձայնեցված արձագանքի ապահովումը:

ԺՀՄԻԳ-ի **հանդուրժողականության և ոչ խտրական վերաբերմունքի** ծրագիրը մասնակից պետություններին աջակցություն է ցույց տալիս կապված ԵԱՀԿ պարտավորությունները կատարելու հետ, ատելության հանցագործությունների և անհանդուրժողականությամբ պայմանավորված բռնության դրսևորումների դեմ պայքարելու և դրանք պատժելու ուղղությամբ ձեռնարկվող ջանքերն ակտիվացնելու ուղղությամբ: Ծրագիրը նաև նպատակ ունի հզորացնել քաղաքացիական հասարակության կարողությունները ատելության դրդապատճառներով կատարվող հանցագործությունների և իրավիճակների դեմ պայքարելու գործում:

ԺՀՄԻԳ-ը նաև մասնակից պետություններին խորհրդատվություն է տրամադրում **գնչու և սինտի** ժողովուրդների նկատմամբ իրականացվող քաղաքականության հարցերում: Կազմակերպությունը նպաստում է գնչու և սինտի համայնքների կարողությունների հզորացմանը և համագործակցությանը, ինչպես նաև խրախուսում է նրանց ներկայությունը քաղաքականության հարցերով որոշումներ կայացնող մարմիններում: Գրասենյակը նաև հանդես է գալիս որպես ազգային և միջազգային շահագրգիռ սուբյեկտների միջև գնչու և սինտի ժողովուրդներին վերաբերող տեղեկատվության փոխանակման կենտրոն:

ԺՀՄԻԳ-ի բոլոր գործողություններն իրականացվում են ԵԱՀԿ կառույցների և տեղական առաքելությունների, ինչպես նաև միջազգային այլ կազմակերպությունների հետ սերտ համագործակցության շրջանակներում:

Ավելի մանրամասն տեղեկատվություն կարելի է ստանալ ԺՀՄԻԳ-ի ինտերնետային կայքից www.osce.org/odihr հասցեով:

ԶՈՒԺՎ-ի մասին

Զինված ուժերի ժողովրդավարական վերահսկողության Ժնևի կենտրոնը (ԶՈՒԺՎ) միջազգային հիմնադրամ է, որի առաքելությունն է աջակցել միջազգային հանրությանը անվտանգության ոլորտի պատշաճ կառավարման ապահովման և բարեփոխումների իրականացման գործում: Այդ նպատակով կենտրոնը միջազգային և ներպետական մակարդակով մշակում և խթանում է համապատասխան նորմեր, ամփոփում անվտանգության ոլորտի արդյունավետ կառավարման լավագույն փորձի օրինակները և պատրաստում իրականացվելիք քաղաքականության համապատասխան հանձնարարականներ, ինչպես նաև պետությունների ներսում խորհրդատվական և գործնական բնույթի օժանդակություն է տրամադրում շահագրգիռ բոլոր կողմերին:

Այցելեք մեզ www.dcaf.ch ինտերնետային հասցեով:

Հասցեն՝

(Զինված ուժերի ժողովրդավարական վերահսկողության Ժնևի կենտրոն)

Ռյու դե Շանտեպուլե, 11

Փոստ. արկղ՝ 1360

CH-1211 Ժնև, 1

Շվեյցարիա

Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces

Rue de Chantepoulet 11

PO Box 1360

CH-1211 Geneva 1

Switzerland

Հեռ: + 41 22 741 77 00

Ֆաքս: + 41 22 741 77 05

Էլ. հասցեն՝ info@dcaf.ch



Տպագրված է <Ատոլիկ> տպարանում: