

**Աշխատանքում և մասնագիտության մեջ հավասար վերաբերմունք ապահովելու համար
ընդհանուր հիմքեր սահմանող՝ Խորհրդի 2000 թվականի նոյեմբերի 27-ի 2000/78/ԵՀ
հրահանգ**

ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅԱՆ ԽՈՐՀՈՒՐԴԸ,

հաշվի առնելով «Եվրոպական համայնքի հիմնադրման մասին» պայմանագիրը և,
մասնավորապես, դրա 13-րդ հոդվածը,

հաշվի առնելով Հանձնաժողովից ստացված առաջարկը (1),

հաշվի առնելով Եվրոպական պառլամենտի եզրակացությունը (2),

հաշվի առնելով Տնտեսական և սոցիալական հարցերով կոմիտեի եզրակացությունը (3),

հաշվի առնելով Տարածաշրջանների հարցերով կոմիտեի եզրակացությունը (4),

Քանի որ

1) «Եվրոպական միության հիմնադրման մասին» պայմանագրի 6-րդ հոդվածի համաձայն՝
Եվրոպական միությունը հիմնվում է ազատության, ժողովրդավարության, մարդու
իրավունքները և հիմնարար ազատությունները հարգելու սկզբունքների ու օրենքի
գերակայության վրա՝ սկզբունքներ, որոնք ընդհանուր են բոլոր անդամ պետությունների
համար, և այն հարգում է «Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների
պաշտպանության մասին» եվրոպական կոնվենցիայով երաշխավորված հիմնարար
իրավունքները, և քանի որ դրանք, որպես Համայնքի իրավունքի ընդհանուր սկզբունքներ,
բխում են անդամ պետությունների համար ընդհանուր սահմանադրական ավանդույթներից,

2) Տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը հստակ
ամրագրված է Համայնքի իրավունքի կարևոր հատվածում, մասնավորապես՝ Խորհրդի 1976
թվականի փետրվարի 9-ի «Աշխատանքի, մասնագիտական վերապատրաստման ու
առաջխաղացման և աշխատանքային պայմանների մասով տղամարդկանց և կանանց
նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրառելու մասին» 76/207/ԵՏՀ
հրահանգում (5),

3) հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրառելիս Համայնքը, ԵՀ Պայմանագրի 3(2)
հոդվածի համաձայն, նպատակ ունի վերացնելու անհավասարությունները և խթանելու

կանանց ու տղամարդկանց միջև հավասարությունը, մասնավորապես, քանի որ կանայք հաճախ բազմակի խտրականությունների զոհ են դառնում,

4) օրենքի առաջ հավասարության և խտրականության դեմ բոլոր անձանց պաշտպանության իրավունքը համընդհանուր իրավունք է, որը ճանաչվել է «Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրով», «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիայով, «Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին» ու «Տնտեսական, սոցիալական, մշակութային իրավունքների մասին» ՄԱԿ-ի դաշնագրերով ու «Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին» եվրոպական կոնվենցիայով, որոնց ստորագրող կողմեր են բոլոր անդամ պետությունները, Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) թիվ 111 Կոնվենցիայով արգելվում է խտրականությունը աշխատանքի և մասնագիտության մեջ,

5) կարևոր է հարգել նման հիմնարար իրավունքները և ազատությունները: Սույն Հրահանգը չի հակասում միավորումներ կազմելու ազատությանը, այդ թվում՝ սեփական շահերը պաշտպանելու նպատակով այլ անձանց հետ միություններ կազմելու և միություններին միանալու իրավունքին,

6) «Աշխատողների հիմնարար սոցիալական իրավունքների մասին» Համայնքի խարտիայով ճանաչվում է խտրականության յուրաքանչյուր ձևի դեմ պայքարելու կարևորությունը, այդ թվում՝ ծերերի և հաշմանդամների սոցիալական ու տնտեսական ինտեգրմանն ուղղված համապատասխան գործողություններ ձեռնարկելու անհրաժեշտությունը,

7) ԵՀ Պայմանագիրն իր նպատակների շարքում ընդգրկում է անդամ պետությունների՝ զբաղվածության ապահովման քաղաքականության ուղղությունների միջև համակարգումը խթանելը: Այդ նպատակով ԵՀ Պայմանագրում ներդրվեց աշխատանքի ոլորտի մասին նոր գլուխ՝ որպես աշխատանքի ոլորտում համակարգված եվրոպական ռազմավարության համակարգումը զարգացնելու միջոց՝ հմուտ, վերապատրաստված և հարմարվող աշխատուժ ապահովելու համար,

8) 1999 թվականի դեկտեմբերի 10-ին և 11-ին Հելսինկիում Եվրոպական Խորհրդի կողմից համաձայնեցված 2000 թվականի Աշխատանքային ուղեցույցում շեշտվում է սոցիալական ինտեգրման համար բարենպաստ աշխատանքային շուկա խթանելու անհրաժեշտությունը՝ մի շարք այնպիսի հետևողական քաղաքականության ուղղություններ ձևավորելու միջոցով, որոնք ուղղված կլինեն որոշակի խմբերի, ինչպես, օրինակ՝ հաշմանդամների նկատմամբ խտրականության դեմ պայքարին: Դրանում նաև ընդգծվում է տարեց աշխատողներին

առանձնահատուկ ուշադրություն հատկացնելու անհրաժեշտությունը՝ աշխատուժի մեջ նրանց ներգրավվածությունը մեծացնելու նպատակով,

9) աշխատանքը և մասնագիտությունը առանցքային տարրեր են՝ բոլորի համար հավասար հնարավորություններ ապահովելու և տնտեսական, մշակութային ու սոցիալական կյանքին քաղաքացիների լրիվ մասնակցությանը խիստ նպաստելու և նրանց ներուժն օգտագործելու համար,

10) 2000 թվականի հունիսի 29-ին Խորհուրդն ընդունեց «Անկախ ռասայական կամ էթնիկական ծագումից՝ անձանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրարկելու մասին» 2000/43/ԵՀ հրահանգը (6): Այդ հրահանգով արդեն նախատեսվում է պաշտպանությունն աշխատանքի և մասնագիտության ոլորտում դրսևորվող նման խտրականությունից,

11) Կրոնի կամ համոզմունքի, հաշմանդամության, տարիքի կամ սեռական կողմնորոշման հիմքով խտրականությունը կարող է վտանգել ԵՀ Պայմանագրի նպատակների իրականացումը, մասնավորապես՝ զբաղվածության և սոցիալական պաշտպանվածության բարձր մակարդակ ապահովելը, կենսապայմանների ու կյանքի որակի բարելավումը, տնտեսական և սոցիալական համախմբվածությունն ու համերաշխությունը և անձանց ազատ տեղաշարժը,

12) այդ նպատակով, կրոնի կամ համոզմունքի, հաշմանդամության, տարիքի կամ սեռական կողմնորոշման հիմքով ցանկացած ուղղակի և անուղղակի խտրականություն սույն Հրահանգով կարգավորվող ոլորտների մասով պետք է արգելվի Համայնքի ամբողջ տարածքում: Խտրականության արգելքը պետք է նաև կիրառվի երրորդ երկրների քաղաքացիների նկատմամբ, սակայն այդ արգելքը չի տարածվում ազգային պատկանելության հիմքով ցուցաբերվող ոչ հավասար վերաբերմունքի վրա և չի հակասում երրորդ երկրների քաղաքացիների մուտքն ու բնակությունը, ինչպես նաև նրանց համար աշխատանքի և մասնագիտության մատչելիությունը կարգավորող դրույթներին,

13) սույն Հրահանգը չի կիրառվում սոցիալական ապահովության և սոցիալական պաշտպանության այն համակարգերի նկատմամբ, որոնց շրջանակներում տրամադրվող նպաստները եկամուտ չեն համարվում՝ ԵՀ Պայմանագրի 141-րդ հոդվածը կիրառելու նպատակով այդ եզրույթին վերագրված իմաստով և ոչ էլ պետության կողմից կատարվող ցանկացած այն վճարին վերագրված իմաստով, որը նպատակ ունի ապահովելու աշխատանքի մատչելիությունը կամ պահպանելու աշխատանքը,

14) սույն Հրահանգը չի հակասում կենսաթոշակային տարիքը սահմանող ազգային դրույթներին,

15) այն փաստերին տրված գնահատականը, որոնցից կարելի է ենթադրել, որ տեղի է ունեցել ուղղակի կամ անուղղակի խտրականություն, ազգային դատական կամ այլ իրավասու մարմինների կողմից քննարկվելիք հարց է՝ ազգային իրավունքի նորմերի կամ գործելակերպի համաձայն: Նման կանոնները կարող են նախատեսել, որ, մասնավորապես, անուղղակի խտրականությունը կարող է հաստատվել ցանկացած միջոցով, այդ թվում՝ վիճակագրական փաստերի հիման վրա,

16) աշխատավայրում հաշմանդամների կարիքները բավարարելուն ուղղված միջոցառումներն ապահովելը կարևոր դեր ունի հաշմանդամության հիմքով խտրականության դեմ պայքարելու գործում,

17) սույն Հրահանգով, չհակասելով հաշմանդամների համար համապատասխան հարմարություններ ապահովելու պարտավորությանը, չի պահանջվում այնպիսի անձանց աշխատանքի ընդունելը, առաջխաղացումը, աշխատանքի մեջ պահելը կամ վերապատրաստելը, ովքեր իրավասու չեն, ի վիճակի չեն և չեն կարող կատարել տվյալ պաշտոնի համար նախատեսված հիմնական գործառույթները կամ անցնել համապատասխան վերապատրաստում,

18) սույն Հրահանգով չի պահանջվում, մասնավորապես, զինված ուժերում կամ ոստիկանությունում, բանտերում կամ արտակարգ իրավիճակների ծառայությունում աշխատանքի ընդունել կամ աշխատանքում պահել այն անձանց, ովքեր չունեն մի շարք այնպիսի գործառույթներ կատարելու համար անհրաժեշտ կարողություններ, որոնք իրենցից կարող է պահանջվել կատարել՝ այդ ծառայությունների գործառնական կարողությունները պահպանելու իրավաչափ նպատակով,

19) ավելին, որպեսզի անդամ պետությունները կարողանան շարունակել երաշխավորել իրենց զինված ուժերի մարտական արդյունավետությունը, նրանք կարող են չկիրառել հաշմանդամության և տարիքի մասով սույն Հրահանգի պահանջները՝ իրենց բոլոր զինված ուժերի կամ դրանց մի մասի նկատմամբ: Այդպիսի ընտրություն կատարող անդամ պետությունները պետք է սահմանեն այդ վերապահման շրջանակները,

20) պետք է նախատեսվեն համապատասխան միջոցներ, այսինքն՝ արդյունավետ և գործնական միջոցներ՝ աշխատավայրը հաշմանդամներին հարմարեցնելու համար, օրինակ՝ հարմարեցվող տարածքները և սարքավորումները, աշխատանքային ժամերի օրինակները,

առաջադրանքների բաշխումը կամ վերապատրաստման կամ ինտեգրման համար ռեսուրսների հատկացումը,

21) պարզելու համար՝ արդյո՞ք տվյալ միջոցներն առաջացնում են անհամաչափ դժվարություններ, պետք է հաշվի առնվեն, մասնավորապես, առաջացող ֆինանսական ու մյուս ծախսերը, կազմակերպության կամ ձեռնարկության մասշտաբը և ֆինանսական ռեսուրսներն ու պետական ֆինանսավորում կամ այլ օժանդակություն ստանալու հնարավորությունը,

22) սույն Հրահանգը չի հակասում ընտանեկան դրության և դրանց հետ կապված նպաստների մասին ազգային օրենքներին,

23) որոշ սահմանափակ թվով հանգամանքներում ցուցաբերվող ոչ հավասար վերաբերմունքը կարող է արդարացված լինել, եթե կրոնի կամ համոզմունքի, հաշմանդամության, տարիքի կամ սեռական կողմնորոշման առանձնահատկությունն իրական և որոշիչ մասնագիտական պահանջ է, երբ նպատակն իրավաչափ է, իսկ պահանջը՝ համաչափ: Նման հանգամանքները պետք է ընդգրկվեն այն տեղեկատվության մեջ, որը տրամադրվում է Հանձնաժողովին անդամ պետությունների կողմից,

24) Եվրոպական միությունը «Եկեղեցիների և ոչ դավանաբանական կազմակերպությունների կարգավիճակի մասին» իր թիվ 11 Հոչակագրով, որը կցված է Ամստերդամի պայմանագրի վերջնական ակտին, հստակ սահմանել է, որ դրանով հարգվում է անդամ պետությունների եկեղեցիների և կրոնական կազմակերպությունների կամ համայնքների կարգավիճակը, և չի հակասում դրան վերջինիս ազգային իրավունքի ներքո, և որ դրանով հավասարապես հարգվում է փիլիսոփայական և ոչ դավանաբանական կազմակերպությունների կարգավիճակը, Դա հաշվի առնելով՝ անդամ պետությունները կարող են պահպանել կամ սահմանել հատուկ դրույթներ իրական, իրավաչափ և հիմնավորված մասնագիտական պահանջների մասին, որոնք կարող են պահանջվել՝ որևէ մասնագիտական գործունեություն իրականացնելու համար,

25) տարիքային խտրականության արգելքը Աշխատանքային ուղեցույցով սահմանված նպատակներն իրականացնելու և աշխատուժի բազմազանությունը խթանելու էական մասն է կազմում: Այնուամենայնիվ, տարիքի հետ կապված ոչ հավասար վերաբերմունքը կարող է արդարացված լինել որոշ հանգամանքներում և, հետևաբար, պահանջել սահմանելու հատուկ դրույթներ, որոնք կարող են տարբեր լինել՝ անդամ պետություններում տիրող իրավիճակին համապատասխան: Հետևաբար, կարևոր է տարբերակել ոչ հավասար

վերաբերմունքը, որն արդարացված է, մասնավորապես, զբաղվածության ապահովման օրինական քաղաքականությամբ, աշխատանքային շուկայով և մասնագիտական վերապատրաստման նպատակներով, և խտրականությունը, որը պետք է արգելվի,

26) խտրականության արգելքը չպետք է հակասի այնպիսի միջոցների պահպանմանը կամ սահմանելուն, որոնք նպատակ ունեն կանխարգելելու կամ փոխհատուցելու որոշակի կրոնի դավանող կամ որոշակի համոզմունքներ ունեցող, հաշմանդամություն ունեցող, որոշակի տարիքի կամ սեռական կողմնորոշում ունեցող անձանց խմբի կրած վնասները, և նման միջոցներով կարող է թույլատրվել որոշակի կրոնի դավանող կամ որոշակի համոզմունքներ ունեցող, հաշմանդամություն ունեցող, որոշակի տարիքի կամ սեռական կողմնորոշում ունեցող անձանցից կազմված կազմակերպությունների առկայությունն այն դեպքերում, երբ դրանց հիմնական նպատակն այդ անձանց կոնկրետ կարիքներին աջակցելն է,

27) իր՝ «Համայնքում հաշմանդամների զբաղվածության մասին» 1986 թվականի հուլիսի 24-ի 86/379/ԵՏՀ առաջարկության (7) մեջ Խորհուրդը սահմանեց ուղեցուցային շրջանակ, որով նախատեսվեցին այն դրական գործողության օրինակները, որոնք խթանում են հաշմանդամների զբաղվածությունն ու վերապատրաստումը, և իր՝ «Հաշմանդամների հավասար աշխատանքային հնարավորությունների մասին» 1999 թվականի հունիսի 17-ի բանաձևում (8) հաստատեց, մասնավորապես, աշխատանքի ընդունելու, աշխատանքի մեջ պահելու, վերապատրաստելու և մշտական ուսուցման առումով հաշմանդամներին հատուկ ուշադրություն դարձնելու կարևորությունը,

28) սույն Հրահանգով սահմանվում են նվազագույն պահանջներ՝ դրանով իսկ ընտրության հնարավորություն տալով անդամ պետություններին՝ ներմուծելու կամ պահպանելու առավել բարենպաստ դրույթներ: Սույն Հրահանգի կիրարկումը չպետք է ծառայի՝ արդարացնելու համար որևէ հետընթաց այն իրավիճակի մասով, որն արդեն առկա է յուրաքանչյուր անդամ պետությունում,

29) կրոնի կամ համոզմունքի, հաշմանդամության, տարիքի կամ սեռական կողմնորոշման հիմքով խտրականության ենթարկված անձինք պետք է ունենան իրավական պաշտպանության համապատասխան միջոցներ, Պաշտպանության առավել արդյունավետ մակարդակ ապահովելու համար միավորումները կամ իրավաբանական անձինք պետք է նույնպես լիազորված լինեն, եթե այդպես կորոշեն անդամ պետությունները, տուժածի անունից կամ նրան աջակցելու համար ներգրավվել վարույթի մեջ՝ չհակասելով

դատարանում ներկայացուցչությանն ու պաշտպանությանը վերաբերող ազգային ընթացակարգային կանոններին,

30) հավասարության սկզբունքի արդյունավետ կիրարկման համար պահանջվում է ապահովել բավարար դատական պաշտպանություն՝ տուժողի կարգավիճակ տալու դեպքերից,

31) ապացուցման պարտականության կանոնները պետք է ճշգրտվեն այն դեպքերում, երբ առերևույթ (*prima facie*) խտրականության դեպք է արձանագրվել և, որպեսզի հավասարության սկզբունքն արդյունավետ կիրառվի, ապացուցման պարտականությունը պետք է կրի պատասխանողը, երբ նման խտրականության ապացույց է ներկայացվում, Այնուամենայնիվ, պատասխանողի վրա դրված չէ հայցվորի՝ որոշակի կրոնի դավանելը կամ որոշակի համոզմունքներ ունենալը, հաշմանդամ լինելը, որոշակի տարիքի հասած լինելը կամ որոշակի սեռական կողմնորոշում ունենալն ապացուցելու պարտավորությունը,

32) անդամ պետությունները կարող են չկիրառել ապացուցման պարտականության կանոններն այն վարույթներում, որոնց դեպքում գործի փաստերը քննելու պարտավորությունը դրված է դատարանի կամ մեկ այլ իրավասու մարմնի վրա: Նշված ընթացակարգերը, հետևաբար, այն ընթացակարգերն են, որոնց ժամանակ հայցվորից չի պահանջվում ապացուցել այն փաստերը, որոնք քննելու պարտավորությունը դրված է դատարանի կամ այլ իրավասու մարմնի վրա,

33) անդամ պետությունները պետք է խթանեն երկխոսությունը սոցիալական գործընկերների և, ազգային գործելակերպի շրջանակներում, հասարակական կազմակերպությունների միջև, որպեսզի արձագանքեն աշխատավայրում խտրականության տարբեր ձևերին և պայքարեն դրանց դեմ,

34) Հյուսիսային Իռլանդիայի խոշոր համայնքների միջև խաղաղություն և հաշտեցում խթանելու անհրաժեշտությունից ելնելով՝ անհրաժեշտ է սույն Հրահանգի մեջ ներդնել հատուկ դրույթներ,

35) անդամ պետությունները պետք է նախատեսեն արդյունավետ, համաչափ և տարհամոզիչ պատժամիջոցներ՝ սույն Հրահանգով սահմանված պարտավորությունների խախտման դեպքում,

36) անդամ պետությունները կարող են սոցիալական գործընկերներին, նրանց իսկ համատեղ դիմումով, վերապահել սույն Հրահանգի կիրարկումն այն դրույթների մասով,

որոնք վերաբերում են կոլեկտիվ պայմանագրերին՝ պայմանով, որ նրանք ձեռնարկեն անհրաժեշտ քայլեր՝ ապահովելու համար, որ իրենք կարող են ցանկացած ժամանակ երաշխավորել սույն Հրահանգով պահանջվող արդյունքները,

37) ԵՀ Պայմանագրի 5-րդ հոդվածով սահմանված սուբսիդիարության սկզբունքի համաձայն՝ սույն Հրահանգի նպատակը, այն է՝ Համայնքի տարածքում աշխատանքի և զբաղվածության մեջ հավասարության առումով որոշակի մակարդակի գործունեության դաշտ ձևավորելը, որը հնարավոր չէ բավարար չափով իրականացնել անդամ պետությունների կողմից, և հետևաբար, կարող է առավել լավ իրականացվել Համայնքի մակարդակում՝ ելնելով գործունեության ծավալից և հետևանքներից: Այդ հոդվածով սահմանված համաչափության սկզբունքին համապատասխան՝ սույն Հրահանգը չի նախատեսում ավելին, քան անհրաժեշտ է՝ նշված նպատակին հասնելու համար,

ԸՆԴՈՒՆԵՑ ՍՈՒՅՆ ՀՐԱՀԱՆԳԸ.

ԳԼՈՒԽ I

ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

Հոդված 1

Նպատակը

Սույն Հրահանգի նպատակը աշխատանքի և զբաղվածության մասով կրոնի կամ համոզմունքի, հաշմանդամության, տարիքի կամ սեռական կողմնորոշման հիմքով խտրականության դեմ պայքարելու ընդհանուր հիմքերը սահմանելն է՝ անդամ պետություններում հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը գործողության մեջ դնելու նպատակով:

Հոդված 2

Խտրականության հասկացությունը

1. Սույն Հրահանգի նպատակներից ելնելով՝ «հավասար վերաբերմունքի սկզբունք» նշանակում է, որ 1-ին հոդվածով նշված հիմքերով ուղղակի կամ անուղղակի ցանկացած բնույթի խտրականություն չպետք է դրսևորվի:

2. 1-ին պարբերության նպատակներից ելնելով՝

ա) ուղղակի խտրականությունն առկա է համարվում այն դեպքում, երբ որևէ անձի նկատմամբ 1-ին հոդվածով նշված ցանկացած հիմքով ցուցաբերվում է նվազ բարենպաստ վերաբերմունք, քան այն վերաբերմունքը, որը նմանատիպ իրավիճակում ցուցաբերվում է, ցուցաբերվել է կամ կցուցաբերվեր մեկ այլ անձի նկատմամբ,

բ) անուղղակի խտրականությունն առկա է համարվում այն դեպքում, երբ ակնհայտորեն չեզոք դրույթի, չափորոշի կամ գործելակերպի հիման վրա որոշակի կրոնին դավանող, որոշակի համոզմունքներ ունեցող, որևէ հաշմանդամություն ունեցող, որոշակի տարիքի հասած կամ որոշակի սեռական կողմնորոշում ունեցող անձինք մյուս անձանց համեմատ հայտնվում են առանձնակի անբարենպաստ վիճակում՝ բացառությամբ երբ.

i) այդ դրույթը, չափորոշիչը կամ գործելակերպն օբյեկտիվորեն արդարացված է իրավաչափ նպատակով, իսկ այդ նպատակին հասնելու միջոցները պատշաճ են և անհրաժեշտ, կամ

ii) ինչ վերաբերում է որոշակի հաշմանդամություն ունեցող անձանց, գործատուն կամ ցանկացած այլ անձ կամ կազմակերպություն, ում նկատմամբ սույն Հրահանգը կիրառվում է, պարտավոր է, ազգային օրենսդրության համաձայն, ձեռնարկել համապատասխան միջոցներ՝ 5-րդ հոդվածով սահմանված սկզբունքներին համապատասխան՝ նման դրույթի, չափորոշի կամ պրակտիկայի կիրառման արդյունքում ստեղծված անբարենպաստ վիճակը վերացնելու նպատակով:

3. Ոտնձգությունը համարվում է խտրականության ձև՝ 1-ին պարբերության իմաստով, եթե դրսևորվում է անցանկալի վարքագիծ՝ 1-ին հոդվածով նախատեսված ցանկացած հիմքով՝ անձի արժանապատվությունը ոտնահարելու կամ ահաբեկող, թշնամական, ստորացնող, նվաստացնող և վիրավորական մթնոլորտ ստեղծելու նպատակով կամ դրա հետևանքով: Այդ համատեքստում կարող է սահմանվել ոտնձգության հասկացությունը՝ անդամ պետությունների ազգային օրենքներին և գործելակերպին համապատասխան:

4. 1-ին պարբերությամբ նախատեսված ցանկացած հիմքերով մարդկանց նկատմամբ խտրականություն դրսևորելու ցուցումը համարվում է խտրականություն՝ 1-ին հոդվածի իմաստով:

5. Սույն Հրահանգը չի հակասում ժողովրդավարական հասարակությունում ազգային իրավունքով նախատեսված միջոցներին, որոնք անհրաժեշտ են հասարակական անվտանգության, հասարակական կարգի պահպանման ու հանցագործությունների կանխման, առողջության պահպանման և մյուսների իրավունքների ու ազատությունների պաշտպանության համար:

Հոդված 3

Գործողության ոլորտը

1. Համայնքի իրավասությանը վերապահված ոլորտների շրջանակներում սույն Հրահանգը կիրառվում է բոլոր անձանց նկատմամբ ինչպես մասնավոր, այնպես էլ պետական հատվածներում, այդ թվում՝ պետական մարմինների նկատմամբ, որը վերաբերում է՝

ա) աշխատանքի, ինքնազբաղվածության կամ զբաղվածության մատչելիության պայմաններին, այդ թվում՝ ընտրության չափորոշիչներին և աշխատանքի ընդունման պայմաններին՝ գործունեության ցանկացած ոլորտում և մասնագիտական աստիճանակարգման բոլոր մակարդակներում, այդ թվում՝ առաջխաղացմանը,

բ) բոլոր տեսակի և բոլոր մակարդակներում մասնագիտական կողմնորոշման, մասնագիտական վերապատրաստման, մասնագիտական որակավորման բարձրացման, և կրկնակի վերապատրաստման մատչելիությանը, այդ թվում՝ գործնական աշխատանքային փորձին,

գ) աշխատանքին և աշխատանքային պայմաններին, այդ թվում՝ աշխատանքից ազատելու դեպքերին ու վարձատրությանը,

դ) անդամությանը և մասնակցությանը աշխատողների կամ գործատուների կազմակերպությունում կամ որևէ այլ կազմակերպությունում, որի անդամները որոշակի մասնագիտական գործունեություն են իրականացնում, այդ թվում՝ նման կազմակերպությունների կողմից նախատեսված արտոնություններին:

2. Սույն Հրահանգը չի տարածվում ազգության հիմքով ոչ հավասար վերաբերմունքի վրա ու չի հակասում անդամ պետությունների տարածքում երրորդ երկրի քաղաքացիների և քաղաքացիություն չունեցող անձանց մուտքին ու բնակությանը վերաբերող դրույթներին և պայմաններին, ինչպես նաև երրորդ երկրի քաղաքացիների ու քաղաքացիություն չունեցող անձանց իրավական կարգավիճակից բխող ցանկացած վերաբերմունքին:

3. Սույն Հրահանգը չի կիրառվում պետական համակարգերի կամ նմանատիպ համակարգերի միջոցով, այդ թվում՝ սոցիալական ապահովության կամ սոցիալական պաշտպանության համակարգերի շրջանակներում կատարվող ցանկացած տեսակի վճարումների նկատմամբ:

4. Անդամ պետությունները կարող են նախատեսել, որ սույն Հրահանգն այնքանով, որքանով վերաբերում է հաշմանդամության և տարիքի հիմքով խտրականությանը, չի կիրառվում զինված ուժերի նկատմամբ:

Հոդված 4

Մասնագիտական պահանջները

1. Չնայած 2(1) և (2) հոդվածին՝ անդամ պետությունները կարող են նախատեսել, որ 1-ին հոդվածով նախատեսված, ցանկացած հիմքի վերաբերող առանձնահատկություններով պայմանավորված ոչ հավասար վերաբերմունքը չի համարվում խտրականություն, եթե այդ առանձնահատկությունն իրական և որոշիչ մասնագիտական պահանջ է՝ ելնելով որոշակի մասնագիտական գործունեության բնույթից կամ այն իրականացնելու համատեքստից՝ պայմանով, որ նպատակն իրավաչափ է, իսկ պահանջը՝ համաչափ:

2. Անդամ պետությունները կարող են պահպանել սույն Հրահանգն ընդունելու պահին գործող ազգային օրենսդրությունը կամ նախատեսել ապագա օրենսդրության առկայություն, որը կներմուծի սույն Հրահանգն ընդունելու պահին գործող ազգային պրակտիկան, ըստ որի եկեղեցիների և կամ այլ պետական, կամ մասնավոր կազմակերպությունների շրջանակներում իրականացվող մասնագիտական գործունեության դեպքում, որոնց բարոյական նորմերը հիմնված են կրոնի կամ համոզմունքի վրա, անձի կրոնի կամ համոզմունքի հիմքով ոչ հավասար վերաբերմունքը չի համարվում խտրականություն, եթե, ելնելով այդ գործունեության բնույթից կամ այն իրականացնելու համատեքստից, անձի կրոնը կամ համոզմունքը իրական, իրավաչափ և արդարացված մասնագիտական պահանջ

է՛ հաշվի առնելով այդ կազմակերպության բարոյական նորմերը: Ոչ հավասար վերաբերմունքը կիրարկվում է՛ հաշվի առնելով անդամ պետությունների սահմանադրական նորմերը և սկզբունքները, ինչպես նաև Համայնքի իրավունքի ընդհանուր սկզբունքները, և դրանով ցանկացած այլ հիմքով խտրականություն չպետք է արդարացվի:

Եթե սույն Հրահանգի դրույթներն այլ կերպ պահպանվում են, ապա այն, հետևաբար, չի սահմանափակում այն եկեղեցիների և այլ պետական կամ մասնավոր կազմակերպությունների իրավունքը՝ պահանջելու իրենց համար աշխատող անհատներից գործել բարեխղճորեն և հավատարիմ մնալ կազմակերպության բարոյական նորմերին, որոնց բարոյական նորմերը հիմնվում են կրոնի կամ համոզմունքների վրա, և որոնք գործում են ազգային սահմանադրության ու օրենքների համաձայն:

Հոդված 5

Համապատասխան հարմարություններ հաշմանդամների համար

Հաշմանդամների մասով հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի հետ համապատասխանություն երաշխավորելու նպատակով պետք է նախատեսվեն համապատասխան հարմարություններ: Սա նշանակում է, որ գործատուն, առանձին դեպքերում անհրաժեշտության դեպքում, ձեռնարկում է համապատասխան միջոցներ, որպեսզի հաշմանդամություն ունեցող անձի համար մատչելի լինեն աշխատանքում մասնակցություն կամ առաջխաղացում ունենալը կամ վերապատրաստում անցնելը, եթե նման միջոցները գործատուի համար անհամաչափ ծանրաբեռնվածություն չեն առաջացնում: Այս ծանրաբեռնվածությունն անհամաչափ չէ, եթե այն կարող է բավարար չափով փոխհատուցվել տվյալ անդամ պետության՝ հաշմանդամների վերաբերյալ քաղաքականության շրջանակներում գործող միջոցներով:

Հոդված 6

Տարիքի հիմքով ոչ հավասար վերաբերմունքի արդարացումը

1. Չնայած 2(2) հոդվածին՝ անդամ պետությունները կարող են նախատեսել, որ տարիքի հիմքով ոչ հավասար վերաբերմունքը չի համարվում խտրականություն, եթե ազգային իրավունքի համատեքստում այն օբյեկտիվորեն և բավարար չափով արդարացված է իրավաչափ նպատակով, այդ թվում՝ զբաղվածության ապահովման օրինական

քաղաքականությամբ, աշխատանքային շուկայի ու մասնագիտական վերապատրաստման նպատակներով, և եթե այդ նպատակներին հասնելու միջոցները պատշաճ են և անհրաժեշտ:

Նման ոչ հավասար վերաբերմունքը կարող է այլոց շարքում ընդգրկել՝

ա) երիտասարդների, տարեց աշխատողների և խնամքի պարտավորություն ունեցող անձանց համար աշխատանքի և մասնագիտական վերապատրաստման, զբաղվածության և մասնագիտության մատչելիության վերաբերյալ հատուկ պայմաններ, այդ թվում՝ աշխատանքից ազատելու և վարձատրելու վերաբերյալ պայմաններ սահմանելը՝ նրանց մասնագիտական ինտեգրումը խթանելու և նրանց պաշտպանությունն ապահովելու նպատակով,

բ) աշխատանքի կամ աշխատանքի հետ կապված որոշ առավելություններից օգտվելու մատչելիության համար տարիքային, մասնագիտական փորձի կամ ծառայության մեջ ավագ պաշտոն զբաղեցնելու վերաբերյալ նվազագույն պահանջներ ամրագրելը,

գ) աշխատանքի ընդունելու համար առավելագույն տարիք սահմանելը, որը հիմնված է տվյալ պաշտոնի համար նախատեսված վերապատրաստման պահանջների կամ կենսաթոշակի անցնելուց առաջ որոշակի աշխատանքային ստաժի առկայության անհրաժեշտության վրա:

2. Չնայած 2(2) հոդվածին՝ անդամ պետությունները կարող են նախատեսել, որ աշխատանքի ընդունելու կամ կենսաթոշակային, կամ հաշմանդամության նպաստներ ստանալու իրավունքի համար սոցիալական ապահովության մասնագիտական համակարգերում տարիքային շեմեր ամրագրելը, այդ թվում՝ այդ համակարգերի շրջանակներում աշխատողների կամ աշխատողների խմբերի, կամ կատեգորիաների համար տարբեր տարիքային շեմեր առանձնացնելը և նման համակարգերի համատեքստում ակտուարային հաշվարկների ժամանակ այդ չափորոշիչները գործածելը չի համարվում տարիքի հիմքով խտրականություն՝ պայմանով, որ դա հանգեցնում է սեռի հիմքով խտրականության:

Հոդված 7

Դրական գործողությունները

1. Գործնականում լրիվ հավասարություն ապահովելու նպատակով հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը չի խոչընդոտում որևէ անդամ պետության պահպանել կամ ձեռնարկել որոշակի միջոցներ՝ կանխելու կամ փոխհատուցելու համար 1-ին հոդվածով նախատեսված ցանկացած հիմքի հետ կապված վնասները:
2. Ինչ վերաբերում է հաշմանդամներին, ապա հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը չի սահմանափակում անդամ պետությունների իրավունքը՝ պահպանել կամ ընդունել աշխատավայրում առողջության և անվտանգության պահպանման մասին դրույթներ կամ ձեռնարկել այնպիսի միջոցներ, որոնց նպատակն այնպիսի պայմանների կամ հարմարությունների է ստեղծումը կամ պահպանումն, որոնք կերաշխավորեն կամ կխթանեն նրանց ինտեգրումն աշխատանքային միջավայր:

Հոդված 8

Նվազագույն պահանջները

1. Անդամ պետությունները կարող են ներմուծել կամ պահպանել այնպիսի դրույթներ, որոնք առավել նպատակահարմար են հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի պահպանման առումով, քան սույն Հրահանգով սահմանված դրույթները:
2. Սույն Հրահանգի կիրարկումը ոչ մի հանգամանքներում չպետք է հիմք հանդիսանա խտրականությունից պաշտպանության ապահովման այն մակարդակը նվազեցնելու համար, որն արդեն ապահովվել է անդամ պետություններում սույն Հրահանգով կարգավորվող ոլորտներում:

ԳԼՈՒԽ II

ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԻՋՈՑՆԵՐԸ ԵՎ ԻՐԱԳՈՐԾՈՒՄԸ

Հոդված 9

Իրավունքների պաշտպանությունը

1. Անդամ պետություններն ապահովում են, որ բոլոր այն անձանց համար, ովքեր համարում են, որ իրենց հետ անարդար են վարվել՝ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքն իրենց նկատմամբ չկիրառելու պատճառով, հետևանքով, մատչելի լինեն սույն Հրահանգով սահմանված պարտավորությունների կատարման համար անհրաժեշտ դատական և (կամ) վարչական ընթացակարգերը՝ ներառյալ անհրաժեշտության դեպքում, հաշտեցման ընթացակարգերը, նույնիսկ եթե այն հարաբերությունը, որում դրսևորվել է ենթադրյալ խտրականությունը, դադարեցվել է:

2. Անդամ պետություններն ապահովում են, որ այն միավորումները, կազմակերպությունները կամ այլ իրավաբանական անձինք, որոնք իրենց ազգային իրավունքով սահմանված չափորոշիչների համաձայն՝ օրինական շահ ունեն սույն Հրահանգի դրույթների պահպանումն ապահովելու մեջ, կարողանան մասնակցել սույն Հրահանգով նախատեսված պարտավորությունների կատարման համար սահմանված ցանկացած դատական և (կամ) վարչական ընթացակարգին հայցվորի անունից կամ նրան աջակցելու նպատակով՝ վերջինիս համաձայնությունն ստանալու դեպքում:

3. 1-ին և 2-րդ պարբերությունները չեն հակասում ազգային այն կանոններին, որոնք վերաբերում են հավասար վերաբերմունքի սկզբունքին առնչվող հայցեր ներկայացնելու ժամկետներին:

Հոդված 10

Ապացուցման պարտականությունը

1. Անդամ պետությունները ձեռնարկում են անհրաժեշտ միջոցներ, որոնք, իրենց ազգային դատական համակարգերի համաձայն, անհրաժեշտ են՝ ապահովելու համար, որ երբ այն անձինք, ովքեր համարում են, որ իրենց հետ անարդար են վարվել՝ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքն իրենց նկատմամբ չկիրառելու արդյունքում, դատարանի կամ

իրավասու այլ մարմնի առջև ներկայացնում են այնպիսի փաստեր, որոնցից կարելի է ենթադրել, որ դրսևորվել է ուղղակի կամ անուղղակի խտրականություն, պատասխանողի վրա դրվի հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի խախտման բացակայությունն ապացուցելու պարտավորությունը:

2. 1-ին պարբերությունը չի խոչընդոտում անդամ պետություններին՝ ներմուծելու ապացույցների վերաբերյալ այնպիսի կանոններ, որոնք առավել բարենպաստ են հայցվորի համար:

3. 1-ին պարբերությունը չի կիրառվում քրեական ընթացակարգերի նկատմամբ:

4. 1-ին, 2-րդ և 3-րդ պարբերությունները նաև կիրառվում են ցանկացած այնպիսի դատական վարույթի նկատմամբ, որը հարուցվել է 9(2) հոդվածի համաձայն:

5. Անդամ պետությունները կարող են չկիրառել 1-ին պարբերությունն այն վարույթների նկատմամբ, որոնց դեպքում գործի փաստերն ուսումնասիրելու պարտավորությունը դրված է դատարանի կամ իրավասու մարմնի վրա:

Հոդված 11

Տուժողի կարգավիճակ տալը

Անդամ պետություններն իրենց ազգային իրավական համակարգերում ներմուծում են այնպիսի միջոցներ, որոնք անհրաժեշտ են՝ աշխատանքից ազատելուց կամ գործատուի կողմից այլ բացասական վերաբերմունքից աշխատողներին պաշտպանելու համար՝ ի պատասխան ձեռնարկության ներսում ներկայացված ցանկացած բողոքի կամ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքին համապատասխանությունն ապահովելու համար հարուցված ցանկացած վարույթի:

Հոդված 12

Տեղեկությունների տարածումը

Անդամ պետություններն ապահովում են, որ սույն Հրահանգի համաձայն ընդունված դրույթները, այս ոլորտում արդեն գործող համապատասխան դրույթների հետ միասին,

իրենց ամբողջ տարածքում բոլոր պատշաճ միջոցներով, օրինակ՝ աշխատավայրում, շահագրգիռ անձանց ուշադրությանը ներկայացվեն:

Հոդված 13

Սոցիալական երկխոսությունը

1. Ազգային ավանդույթներին և գործելակերպին համապատասխան՝ անդամ պետությունները ձեռնարկում են համապատասխան միջոցներ սոցիալական գործընկերների միջև սոցիալական երկխոսությանը նպաստելու համար՝ նպատակ ունենալով խթանելու հավասար վերաբերմունքը, այդ թվում՝ աշխատավայրում ընդունված գործելակերպը, կոլեկտիվ համաձայնագրերն ու վարքագծի կանոնագրքերը դիտանցելու, փորձը և լավագույն գործելակերպն ուսումնասիրելու կամ փոխանակելու միջոցով:

2. Անդամ պետությունները, իրենց ազգային ավանդույթներին ու գործելակերպին համապատասխան, խրախուսում են սոցիալական գործընկերներին, չսահմանափակելով իրենց ինքնավարությունը, համապատասխան մակարդակում կնքել խտրականության բացառմանն ուղղված կանոններ սահմանող համաձայնագրեր 3-րդ հոդվածով նշված այն ոլորտներում, որոնք ընդգրկված են կոլեկտիվ բանակցությունների շրջանակներում: Այդ համաձայնագրերով պահպանվում են սույն Հրահանգով և համապատասխան ազգային կիրարկող միջոցներով սահմանված նվազագույն պահանջները:

Հոդված 14

Հասարակական կազմակերպությունների հետ երկխոսությունը

Անդամ պետությունները համապատասխան հասարակական կազմակերպությունների հետ խրախուսում են երկխոսությունը, որոնք, իրենց ազգային իրավունքի և գործելակերպի համաձայն, օրինական շահ ունեն 1-ին հոդվածում նշված՝ ցանկացած հիմքից դրսևորվող խտրականության դեմ պայքարին նպաստելու հարցում՝ նպատակ ունենալով խթանելու հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի կիրառումը:

ԳԼՈՒԽ III

ՀԱՏՈՒԿ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

Հոդված 15

Հյուսիսային Իռլանդիա

1. Հյուսիսային Իռլանդիայի ոստիկանական ծառայությունում ամենախոշոր կրոնական համայնքներից մեկը ոչ բավարար մակարդակով ներկայացված լինելու խնդիրը լուծելու նպատակով այդ ծառայությունում, այդ թվում՝ օժանդակ անձնակազմում, ծառայության անցնելու մասով ոչ հավասար վերաբերմունքը չի համարվում խտրականություն այնքանով, որքանով նման ոչ հավասար վերաբերմունքը հստակ թույլատրվում է ազգային օրենսդրությամբ:

2. Հյուսիսային Իռլանդիայում ուսուցիչների համար աշխատանքի ոլորտում հնարավորությունների հավասարակշռությունը պահպանելու և միևնույն ժամանակ այդ երկրում խոշոր կրոնական համայնքների միջև պատմական բաժանումները համաձայնեցնելու նպատակով սույն Հրահանգի՝ կրոնի կամ համոզմունքների մասին դրույթները չպետք է կիրառվեն Հյուսիսային Իռլանդիայում դպրոցների ուսուցիչներին աշխատանքի ընդունելու նկատմամբ այնքանով, որքանով դա հստակ թույլատրվում է ազգային օրենսդրությամբ:

ԳԼՈՒԽ IV

ԵԶՐԱՓՈՒԿ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

Հոդված 16

Համապատասխանությունը

Անդամ պետությունները ձեռնարկում են անհրաժեշտ միջոցներ՝ ապահովելու համար, որ՝

ա) հավասար վերաբերմունքի սկզբունքին հակասող ցանկացած օրենք, կանոնակարգ ու վարչական ակտ վերացվի,

բ) հավասար վերաբերմունքի սկզբունքին հակասող ցանկացած դրույթ, որն ընդգրկված է պայմանագրում կամ կոլեկտիվ համաձայնագրում, ձեռնարկությունների ներքին կանոններում կամ զբաղվածության առանձին տեսակները և առանձին մասնագիտությունները կարգավորող ու աշխատողների և գործատուների կազմակերպությունների վրա տարածվող կանոններում, ճանաչվի առոչինչ կամ ենթարկվի փոփոխությունների:

Հոդված 17

Պատժամիջոցները

Անդամ պետությունները սահմանում են սույն Հրահանգի համաձայն ընդունված ազգային դրույթների խախտման դեպքում կիրառվող պատժամիջոցների վերաբերյալ կանոնները և ձեռնարկում բոլոր անհրաժեշտ քայլերը՝ դրանց կիրառումն ապահովելու համար: Այն պատժամիջոցները, որոնք կարող են ներառել տուժողին դրամական փոխհատուցում վճարելը, պետք է լինեն արդյունավետ, համաչափ և տարհամոզիչ: Անդամ պետությունները տեղեկացնում են Հանձնաժողովին այդ դրույթների մասին ամենաուշը մինչև 2003 թվականի դեկտեմբերի 2-ը և անհապաղ տեղեկացնում իրենց վրա անդրադարձող ցանկացած հետագա փոփոխության մասին:

Հոդված 18

Կիրարկումը

Անդամ պետություններն ընդունում են սույն Հրահանգին համապատասխանելու համար անհրաժեշտ օրենքներ, կանոնակարգեր ու վարչական ակտեր ամենաուշը մինչև 2003 թվականի դեկտեմբերի 2-ը կամ կարող են սոցիալական գործընկերներին նրանց համատեղ դիմումի հիման վրա վերապահել սույն Հրահանգի կիրարկումը՝ կոլեկտիվ համաձայնագրերի վերաբերյալ դրույթների առնչությամբ: Նման դեպքերում անդամ պետությունները պետք է ապահովեն, որ 2003 թվականի դեկտեմբերի 2-ից ոչ ուշ սոցիալական գործընկերներն անհրաժեշտ միջոցներ ներմուծեն համաձայնագրի միջոցով, իսկ անդամ պետություններից պահանջվի ձեռնարկել ցանկացած անհրաժեշտ միջոց, որն իրենց հնարավորություն կտա ցանկացած ժամանակ ի վիճակի լինել երաշխավորելու սույն

Հրահանգով նախատեսված արդյունքները: Նրանք դրա մասին պետք է անմիջապես տեղեկացնեն Հանձնաժողովին:

Որոշ առանձնահատուկ պայմաններ հաշվի առնելու նպատակով անդամ պետությունները կարող են, անհրաժեշտության դեպքում, ստանալ հավելյալ եռամյա ժամկետ՝ սկսած 2003 թվականի դեկտեմբերի 2-ից, այսինքն՝ ընդհանուր առմամբ 6 տարի, տարիքի և հաշմանդամության հիմքով խտրականության վերաբերյալ սույն Հրահանգով նախատեսված դրույթները կիրարկելու համար: Նրանք այդ դեպքում դրա մասին անմիջապես տեղեկացնում են Հանձնաժողովին: Ցանկացած անդամ պետություն, որը նախընտրում է օգտվել այս հավելյալ ժամկետից, ամեն տարի Հանձնաժողով հաշվետվություն է ներկայացնում ձեռնարկվող այն քայլերի մասին, որոնք ուղղված են տարիքի և հաշմանդամության հիմքով խտրականության դեմ պայքարելուն, ինչպես նաև կիրարկման ուղղությամբ արձանագրված առաջընթացի մասին: Հանձնաժողովն ամեն տարի Խորհուրդ հաշվետվություն է ներկայացնում:

Երբ անդամ պետություններն ընդունում են նշված միջոցները, դրանք պետք է հղում պարունակեն սույն Հրահանգին կամ դրանց պաշտոնական հրապարակման պահին ուղեկցվեն նման հղումով: Նման հղում կատարելու մեթոդները սահմանվում են անդամ պետությունների կողմից:

Հոդված 19

Հաշվետվությունը

1. Անդամ պետություններն ամենաուշը մինչև 2005 թվականի դեկտեմբերի 2-ը և դրանից հետո յուրաքանչյուր հինգ տարին մեկ անգամ Հանձնաժողով են ներկայացնում ամբողջ այն տեղեկատվությունը, որն անհրաժեշտ է Հանձնաժողովին՝ սույն Հրահանգի կիրառման վերաբերյալ Եվրոպական պառլամենտին և Խորհրդին ուղղված հաշվետվությունը կազմելու համար:

2. Հանձնաժողովի հաշվետվությամբ, անհրաժեշտության դեպքում, հաշվի են առնվում սոցիալական գործընկերների և համապատասխան հասարակական կազմակերպությունների տեսակետները: «Գենդերային հավասարությունը՝ որպես քաղաքականության գլխավոր ուղղություն» սկզբունքի համաձայն՝ այդ հաշվետվությունը, մասնավորապես, նախատեսում է ձեռնարկված միջոցների՝ կանանց և տղամարդկանց վրա

ազդեցության գնահատումը: Ստացված տեղեկատվության լույսի ներքո այդ հաշվետվությունը, անհրաժեշտության դեպքում, կարող է ընդգրկել սույն Հրահանգի վերանայմանն ու թարմացմանը վերաբերող առաջարկներ:

Հոդված 20

Ուժի մեջ մտնելը

Սույն Հրահանգն ուժի մեջ է մտնում Եվրոպական համայնքների պաշտոնական տեղեկագրում հրապարակվելու օրը:

Հոդված 21

Հասցեատերերը

Սույն Հրահանգը հասցեագրված է անդամ պետություններին:

Կատարված է Բրյուսելում 2000 թվականի նոյեմբերի 27-ին: