

ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՓԱՍՏԱԹՈՒՂԹ

ՀՂԻ ԵՎ ԿՐԾՔՈՎ, ԿԵՐԱԿՐՈՂ, ԿԱՆԱՆՑ ՀԱՄԱՐ  
ԱՌՈՂՋ ԵՎ ԱՆՎՏԱՆԳ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ  
ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԻ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՀՀ ԳՈՐԾՈՂ  
ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ԲԱՑԵՐԸ



OCTOBER 2022  
UN WOMEN



«Հղի և կրծքով կերակրող կանանց համար առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմանների ապահովման ՀՀ գործող համակարգի բացերը» քաղաքականության փաստաթուղթը մշակել է «Մարդու իրավունքների հետազոտական կենտրոն» ՀԿ-ն ՄԱԿ-Կանայք կազմակերպության «Կանանց տնտեսական հզորացումը Հարավային Կովկասում» ծրագրի շրջանակում, որն իրականացվում է Հետազոտական ռեսուրսների կովկասյան կենտրոն-Հայաստանի հետ համատեղ և ֆինանսավորվում է Շվեյցարիայի զարգացման և համագործակցության գործակալության (SDC) և Ավստրիական զարգացման համագործակցության (ADC) կողմից:

Հրապարակման մեջ արտահայտված տեսակետները բացառապես «Մարդու իրավունքների հետազոտական կենտրոն» ՀԿ-ինն են և կարող են չարտացոլել ՄԱԿ-Կանայք կազմակերպության, SDC-ի կամ ADC-ի պաշտոնական կարծիքը: Արտահայտված տեղեկությունների և տեսակետների համար պատասխանատվությունն ամբողջությամբ հեղինակներինն է:

ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՓԱՍՏԱԹՈՒՂԹ

ՀՂԻ ԵՎ ԿՐԾՔՈՎ ԿԵՐԱԿՐՈՂ ԿԱՆԱՆՑ ՀԱՄԱՐ  
ԱՌՈՂՋ ԵՎ ԱՆՎՏԱՆԳ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ  
ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԻ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՀՀ ԳՈՐԾՈՂ  
ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ԲԱՑԵՐԸ



ԵՐԵՎԱՆ 2022

© ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿԵՆՏՐՈՆ

Գլխավոր խմբագիր՝  
Նվարդ Փիլիպոսյան

Հեղինակներ՝  
Նվարդ Փիլիպոսյան  
Անահիտ Սիմոնյան



# ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՀԱՄԱՌՈՏԱԳԻՐ	3
1. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԱՆՎՏԱՆԳՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԱՌՈՂՋՈՒԹՅԱՆ ՊԱՀՊԱՆՄԱՆ ԱՄԿ ՉԱՓՈՐՈՇԻՉՆԵՐԸ	4
1.1. ԱԱԱ կառավարման մի շարք գործիքներ	5
1.2. Աշխատանքի տեսչություն	7
1.3. Աշխատավայրում ռիսկերի գնահատումը	8
2. ՀՂԻ ԵՎ ԿՐԾՔՈՎ ԿԵՐԱԿՐՈՂ ԿԱՆԱՆՑ ՀԱՄԱՐ ԱՌՈՂՋ ԵՎ ԱՆՎՏԱՆԳ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԻ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ԱՄԿ ՉԱՓՈՐՈՇԻՉՆԵՐԸ	11
3. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԱՆՎՏԱՆԳՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԱՌՈՂՋՈՒԹՅԱՆ ՊԱՀՊԱՆՄԱՆ ԵՄ ՉԱՓՈՐՈՇԻՉՆԵՐԸ	14
4. ՀՂԻ ԵՎ ԿՐԾՔՈՎ ԿԵՐԱԿՐՈՂ ԿԱՆԱՆՑ ՀԱՄԱՐ ԱՌՈՂՋ ԵՎ ԱՆՎՏԱՆԳ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԻ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ԵՄ ՉԱՓՈՐՈՇԻՉՆԵՐԸ	16
5. ՀՀ-ՈՒՄ ՀՂԻ ԵՎ ԿՐԾՔՈՎ ԿԵՐԱԿՐՈՂ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ ԱՌՈՂՋ ԵՎ ԱՆՎՏԱՆԳ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԻ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ԹԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՆ ՈՒ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԲԱՅՅԵՐԸ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՉԱՓՈՐՈՇԻՉՆԵՐԻՆ ՀԱՄԱՊԱՏԱՄԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ՏԵՄԱՆԿՑՈՒՆԻՑ	19
5.1. ԱԱԱ ազգային քաղաքականության և ազգային ծրագրերի բացակայությունը	20
5.2. ԱԱԱ կանխարգելիչ ծառայությունների և ընթացակարգերի բացակայությունը	20
5.3. Հղի և կրծքով կերակրող կանանց համար ԱԱԱ ռիսկերի գնահատման համակարգի առանձնահատուկ խնդիրները	21
5.4. Տեսչական համակարգի խնդիրները	24
5.5. Սոցիալական գործընկերության խնդիրները	26
6. ՀՂԻ ԵՎ ԿՐԾՔՈՎ ԿԵՐԱԿՐՈՂ ԿԱՆԱՆՑ ՀԱՄԱՐ ԱՌՈՂՋ ԵՎ ԱՆՎՏԱՆԳ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԻ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ԳՈՐԾՈՂ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏՈՒԹՅԱՆ ԲԱՐՁՐԱՑՄԱՆ ՈՒՂՂՎԱԾ ԱՌԱՋԱՐԿՆԵՐ	27
Աղյուսակ 1. Շահակիցների հետ քննարկման մասնակիցների ցանկ	30

# ՀԱՄԱՌՈՏԱԳԻՐ

Մույն հետազոտության նպատակն է ամփոփ անդրադառնալ աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման, հղի ու կրծքով կերակրող կանանց համար առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմանների ժամանակակից միջազգային չափորոշիչներին, դրանց հիման վրա վերհանել ՀՀ գործող իրավական կարգավորումների և մեխանիզմների բացերն ու թերությունները և որոշում կայացնողներին ներկայացնել առաջարկների իրագործելի փաթեթ՝ ՀՀ-ում հղի, կրծքով կերակրող և վերջերս ծննդաբերած կանանց համար առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմանների ապահովման համակարգի բարելավման ու միջազգային չափորոշիչներին համապատասխանեցման տեսլականով:

Վերոնշյալ միջազգային չափորոշիչները սահմանված են Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (այսուհետ՝ ԱՄԿ) մի շարք կոնվենցիաներով, իսկ տարածաշրջանային չափորոշիչները՝ Եվրոպական միության (այսուհետ՝ ԵՄ) հրահանգներով:

Հետազոտության համար ուղենշային են եղել ԱՄԿ թիվ 155, 187 և 183 կոնվենցիաներով, ԵՄ 89/391/ԵՏՀ Շրջանակային հրահանգով և ԵՄ 92/85/ԵՏՀ հրահանգով ամրագրված միջազգային և եվրոպական տարածաշրջանային չափորոշիչները: ՀՀ-ում առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմանների ապահովման իրավական կարգավորումների շրջանակը բավականին ծավալուն է՝ սահմանադրական նորմերից մինչև անվտանգության կանոններ պարունակող ենթաօրենսդրական ակտեր: Թեև վերոնշյալ ԱՄԿ կոնվենցիաները դեռևս չեն վավերացվել ՀՀ-ի կողմից, աշխատանքի անվտանգության, առողջության պահպանման ազգային ծրագրի ընդունումը նախատեսված է ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանության ռազմավարությունից (ՄԻՊ ռազմավարություն) բխող 2020-2022 թվականների գործողությունների ծրագրով, իսկ աշխատանքի անվտանգության եվրոպական վերոնշյալ չափորոշիչների

ինտեգրումը ՀՀ-ԵՄ Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագրով (ՀԸԳՀ) ՀՀ-ի ստանձնած պար-տավորություններից է:

Մարդու իրավունքների հետազոտությունների կենտրոնի (այսուհետ՝ ՄԻՀԿ)՝ կողմից ՄԱԿ-Կանայք կազմակերպության աջակցությամբ իրականացրած հետազոտության ընթացքում վերհանվել են մի շարք խնդիրներ, ինչպիսիք են՝ հղի և կրծքով կերակրող կանանց համար անվտանգ և առողջ աշխատանքային պայմանների ապահովման տեսանկյունից ՀՀ իրավական դաշտում առկա հակասական կարգավորումները, աշխատավայրերում ռիսկերի գնահատման գործընթացի ինստիտուցիոնալ հիմքերի բացակայությունը, հղի և կրծքով կերակրող կանանց աշխատանքային ռիսկերի գնահատման գործընթացի թերությունները և համակարգային փոփոխությունների անհրաժեշտությունը:

Ուսումնասիրությունն իրականացվել է 2021 թվականի հունիս-օգոստոսին: Զեկույցը ներկայացնում է Հայաստանի Հանրապետության ազգային իրավական դաշտը 2021 թվականի սեպտեմբերի 1-ի դրությամբ: Այդ ժամանակահատվածից հետո Հայաստանի օրենսդրության զարգացումները ներկայացված չեն փաստաթղթում:

Հետազոտության նախագիծը 2021 թվականի հուլիսի 16-ին ՄԻՀԿ-ը քննարկել է ոլորտի մասնագետների հետ (մասնակիցների անվանացանկը ներկայացված է Աղյուսակ 1-ում), հետազոտության հիմնական դրույթները հավանության են արժանացել ինչպես պետական կառավարման մարմինների, այնպես էլ սոցիալական գործընկերների և ոլորտում աշխատող միջազգային կազմակերպությունների ներկայացուցիչների կողմից:

Փաստաթուղթը վերանայվել է 2022 թվականին ՄԱԿ-Կանայք կազմակերպության և ԱՄԿ-ի խորհուրդներով:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԱՆՎՏԱՆԳՈՒԹՅԱՆ  
ԵՎ ԱՌՈՂՋՈՒԹՅԱՆ  
ՊԱՀՊԱՆՄԱՆ ԱՄԿ  
ՉԱՓՈՐՈՇԻՉՆԵՐԸ

ԱՄԿ կոնվենցիաների մոտ 80 %-ը այս կամ այն չափով առնչվում է աշխատանքի անվտանգության և առողջության ապահովման խնդիրներին և փոխադարձ կապի մեջ է աշխատանքային այլ չափորոշիչների և հիմնարար իրավունքների հետ<sup>1</sup>: Առողջ և անվտանգ աշխատանքային իրավունքի պաշտպանությունը չի կարող ամբողջական և արդյունավետ լինել առանց հետևյալ պայմանների.

- ուժեղ սոցիալական գործընկերության և կոլեկտիվ բանակցությունների համակարգի,
- արդյունավետ գործող աշխատանքի տեսչական մարմնի,
- սոցիալական ապահովության գործուն համակարգի,
- առանձին կատեգորիայի անձանց մասնավոր պահանջմունքների նկատմամբ ուշադրության՝ պայմանավորված վերջիններիս առավել բարձր ռիսկային գոտում գտնվելու հանգամանքով (*գենդերային ասպեկտը՝ մասնավորապես հղի և կրծքով կերակրող կանայք*, հաշմանդամություն ունեցող անձինք, արտադրության առանձին ոլորտներում ներգրավված անձինք, օրինակ՝ հանքարդյունաբերության աշխատողները...)<sup>2</sup>:

Այնուամենայնիվ, Աշխատանքի անվտանգության և առողջության (ԱԱԱ) ժամանակակից միջազգային չափորոշիչները սահմանող առանցքային կոնվենցիաներն<sup>3</sup> են.

- «Աշխատանքի անվտանգության և առողջության մասին» թիվ 155 ԱՄԿ կոնվենցիան (այսուհետ՝ թիվ 155 կոնվենցիա)<sup>4</sup>,
- «Աշխատանքի անվտանգությունն ու առողջությունը խթանող շրջանակի մասին» թիվ 187 կոնվենցիան (այսուհետ՝ թիվ 187 կոնվենցիա)<sup>5</sup>,
- «Աշխատանքի անվտանգության և առողջության մասին» թիվ 161 կոնվենցիան<sup>6</sup>:

«Աշխատանքի անվտանգության և առողջության մասին» թիվ 161 կոնվենցիան<sup>6</sup>:

2021 թվականի սեպտեմբերի դրությամբ Հայաստանի Հանրապետությունը դեռևս չի վավերացրել ԱԱԱ-ի վերաբերյալ ԱՄԿ-ի վերոհիշյալ առանցքային փաստաթղթերից որևէ մեկը: Այս կապակցությամբ հարկ է նշել, որ Աշխատանքի միջազգային համաժողովի կողմից 2022 թվականի հունիսի 10-ին ԱՄԿ-ի հիմնարար սկզբունքների և իրավունքների շրջանակում անվտանգ և առողջ աշխատանքային միջավայրի իրավունքը ներառելու մասին որոշման ընդունումից հետո ԱՄԿ թիվ 155 և թիվ 187 համաձայնագրերը դարձան ԱՄԿ-ի հիմնարար կոնվենցիաներ: Այս ուղենշային որոշումը նշանակում է, որ ԱՄԿ անդամ բոլոր երկրները, ներառյալ Հայաստանի Հանրապետությունը, պարտավորվում են հարգել և խթանել անվտանգ և առողջ աշխատանքային միջավայրի հիմնարար իրավունքը, նույնիսկ եթե չեն վավերացրել համապատասխան կոնվենցիաները:

Սույն հետազոտության շրջանակում կենտրոնանալու ենք վերոնշյալ կոնվենցիաների կարգավորումների և այն խնդիրների վրա, որոնք առավել արդիական են ՀՀ-ի համար՝ հղի, կրծքով կերակրող և վերջերս ծննդաբերած կանանց համար առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմանների ապահովման համակարգի բարելավման համատեքստում:

### 1.1. ԱԱԱ կառավարման մի շարք գործիքներ

ԱԱԱ կառավարման մի շարք գործիքներ, որոնց մշակումը, ընդունումն ու կիրառումն առանցքային են ԱԱԱ կայացման տեսանկյունից, ամրագրված են

1 Sté u Բենջամին Օ.Ալի, Աշխատանքի անվտանգության և առողջության հիմնարար սկզբունքները, ԱՄԿ հրապարակում, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_093550.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_093550.pdf):  
2 ՀՀ-ն վավերացրել է մի շարք ոլորտային կոնվենցիաներ, ինչպիսիք են «Հանրահորերում անվտանգության և առողջության մասին» ԱՄԿ թիվ 176 կոնվենցիան, «Արդյունաբերական վթարների կանխարգելման մասին» թիվ 174 կոնվենցիան, և «Աշխատանքի տեսչության մասին» թիվ 81 կոնվենցիան:

3 Կոնվենցիաները վավերացված չեն ՀՀ-ի կողմից:  
4 Sté u Կոնվենցիան անգլերենով՝ [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155):  
5 Sté u Կոնվենցիան անգլերենով՝ [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C187](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187):  
6 Sté u Կոնվենցիան անգլերենով՝ [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C161](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161):

ԱՄԿ թիվ 187 կոնվենցիայով: Դրանք են.

- ԱԱԱ ազգային քաղաքականությունը,
- ԱԱԱ ազգային համակարգը,
- ԱԱԱ ազգային ծրագիրը:

**ԱԱԱ հիմնարար սկզբունքները ներառում են աշխատանքի ռիսկերի գնահատումը, պայքարը աշխատանքի ռիսկերի ծագման դեմ և ազգային կանխարգելիչ անվտանգության և առողջության մշակույթի զարգացումը, որը ներառում է տեղեկատվություն, խորհրդատվություն և ուսուցում և ենթադրում է քաղաքականության համակարգում:**

Աշխատանքի անվտանգության և առողջության ազգային քաղաքականության (այսուհետ՝ ԱԱԱ ազգային քաղաքականություն) ընդունումը, իրականացումը և կանոնավոր վերանայումը, խորհրդակցելով գործատուների և աշխատողների առավել ներկայացուցչական կազմակերպությունների հետ, ԱՄԿ անդամ պետությունների հիմնական պարտավորություններից է՝ ԱՄԿ թիվ 155 և թիվ 187 հիմնարար կոնվենցիաների համաձայն:

Թեև շատ երկրներում առկա են արդյունավետ իրավաբանական և տեխնիկական գործիքներ, և իրականացվում են միջոցառումներ աշխատանքային դժբախտ պատահարների ու հիվանդությունների կանխարգելման համար, պետությունների ջանքերը ԱԱԱ-ի խնդիրները լուծելու համար հաճախ մասնատված են և, հետևաբար, ավելի քիչ ազդեցություն ունեն: Նման ջանքերի արդյունավետությունը նվազեցնում է աշխատաշուկայի անկայունությունը, ինչպես նաև փաստակարգ գործոններն ու ռիսկերը: Այս առումով ԱՄԿ-ի կոնվենցիաները և այլ միջազգային իրավական չափորոշիչները պահանջում են այնպիսի քաղաքականության մշակում, որը շարունակաբար կպահի ԱԱԱ-ի խնդիրները պետության և կազմակերպությունների առաջնահերթությունների շարքում:

ԱԱԱ ազգային քաղաքականության բովանդակությունը և դրա իրականացման հարցերը պետական մակարդակով և կազմակերպություն-

ների (նախաձեռնությունների) կողմից արտացոլված են ԱՄԿ թիվ 155 կոնվենցիայում: ԱԱԱ քաղաքականությունը պետք է նշի հանրային մարմինների, գործատուների, աշխատողների և այլոց պատասխանատվությունը աշխատանքի անվտանգության և առողջության առնչությամբ, այն պարբերաբար պետք է վերանայվի՝ հիմնական խնդիրների բացահայտման, դրանց լուծման արդյունավետ մեթոդների և գործողությունների առաջնահերթությունների մշակման և արդյունքների գնահատման նպատակով:

ԱԱԱ քաղաքականության իրականացման համար յուրաքանչյուր երկիր, խորհրդակցելով գործատուների և աշխատողների առավել ներկայացուցչական կազմակերպությունների հետ, պետք է ստեղծի, պահպանի, մշակի և պարբերաբար վերանայի **աշխատանքի անվտանգության և առողջության ազգային համակարգը:**

ԱԱԱ ազգային համակարգը ներառում է բոլոր ենթակառուցվածքները, մեխանիզմները և հատկացված մարդկային և նյութական ռեսուրսները, որոնք անհրաժեշտ են ԱԱԱ քաղաքականության մեջ շարադրված սկզբունքներն ու նպատակներն իրականացնելու համար՝ ԱԱԱ ծրագրերի իրագործման միջոցով:

ԱԱԱ ազգային համակարգի հիմնական բաղադրիչները, ի թիվս այլոց, ներառում են.

- Օրենքներ և կանոնակարգեր, կոլեկտիվ պայմանագրեր, երբ անհրաժեշտ է, և աշխատանքի անվտանգության և առողջության վերաբերյալ ցանկացած այլ համապատասխան փաստաթուղթ:
- Աշխատանքի անվտանգության և առողջության համար պատասխանատու մարմին կամ մարմիններ, որոնք նշանակված են ազգային օրենսդրության և գործառնությունների համաձայն:
- Ազգային օրենքներին և կանոնակարգերին համապատասխանությունն ապահովելու մեխանիզմներ, ներառյալ տեսչական համակարգերը:
- Ազգային եռակողմ խորհրդատվական մարմին կամ մարմիններ, որոնք լուծում են աշխա-



տանքի անվտանգության և առողջության խնդիրները:

- Աշխատանքի անվտանգության և առողջության վերաբերյալ տեղեկատվական և խորհրդատվական ծառայություններ:

Երբ հանգամանքները պահանջում են, իսկ ազգային պայմաններն ու պրակտիկան թույլ են տալիս, այդպիսի համակարգերը պետք է ներառեն ԱԱԱ-ի կենտրոնական մարմին:

Ըստ թիվ 187 կոնվենցիայի՝ ԱՄԿ անդամ պետությունները, խորհրդակցելով գործատուների և աշխատողների առավել ներկայացուցչական կազմակերպությունների հետ, պետք է ձևակերպեն, իրականացնեն, մշտադիտարկեն, գնահատեն և պարբերաբար վերանայեն աշխատանքի անվտանգության և առողջության **ազգային ծրագիրը**, որը ներառում է նպատակներ, որոնք պետք է իրականացվեն կանխորոշված ժամանակում, աշխատանքի անվտանգության և առողջության բարելավման համար ձևակերպված առաջնահերթություններ և գործողություններ, ինչպես նաև առաջընթացը գնահատելու միջոցներ: ԱԱԱ ազգային ծրագրերը որոշակի ժամանակահատվածի համար նախատեսված ռազմավարական ծրագրեր են, որոնք պահանջում են կենտրոնացում ԱԱԱ-ի այն հատուկ խնդիրների վրա, որոնք պետք է լուծվեն ազգային մակարդակով:

## 1.2. Աշխատանքի տեսչություն

Աշխատանքի տեսչությունը կատարում է աշխատանքի վարչարարության հիմնական դերը՝ ապահովելով չափորոշիչների, քաղաքականության, համակարգերի և ծրագրերի կիրառումը՝ դրանով իսկ ապահովելով աշխատանքային (և մարդու) իրավունքների իրականացումն աշխատավայրում:

Աշխատանքի տեսչության արդյունավետ համակարգի հիմնական պահանջները (որոնք պետք

է ապահովեն վավերացնող անդամ պետությունները) ամրագրված են ԱՄԿ կառավարման (առաջնահերթության) հետևյալ երկու կոնվենցիաներում.

- «Աշխատանքի տեսչության մասին» կոնվենցիա, 1947 թ. (թիվ 81)<sup>8</sup> :
- «Աշխատանքի տեսչության (գյուղատնտեսություն) մասին» կոնվենցիա, 1969 թ. (թիվ 129)<sup>9</sup>:

Թեև Հայաստանի Հանրապետությունը վավերացրել է թիվ 81 կոնվենցիան 2004 թվականի դեկտեմբերի 17-ին, դեռևս չի վավերացրել թիվ 129 կոնվենցիան:

Համաձայն վերոհիշյալ չափորոշիչների՝ աշխատանքային տեսչության հիմնական գործառնությունները (որոնք պետք է դրվեն կենտրոնական մարմնի վերահսկողության ներքո) ներառում են.

- Աշխատանքի պայմաններին և աշխատողների պաշտպանությանը վերաբերող իրավական դրույթների կիրարկման ապահովում (օրինակ՝ ժամերի, աշխատավարձի, անվտանգության, առողջության և բարեկեցության, երեխաների և երիտասարդների աշխատանքի և այլ հարակից հարցերին վերաբերող դրույթներ):
- Գործատուներին և աշխատողներին տեխնիկական տեղեկությունների և խորհրդատվության տրամադրում իրավական դրույթներին համապատասխանելու ամենաարդյունավետ միջոցների վերաբերյալ:
- Իրավասու մարմնի ուշադրությանը ներկայացնել այն թերությունները կամ չարաշահումները, որոնք ընդգրկված չեն գործող օրենսդրական դրույթներում:

Ավելին՝ երկու կոնվենցիաները սահմանում են.

- Աշխատանքի տեսչության թիվը պետք է բավարար լինի տեսչության պարտականությունների արդյունավետ կատա-

7 Նման ծրագրեր են ընդունվել 2020 թվականին աշխարհի շատ երկրներում՝ Քովիդ-19-ի պայմաններում անվտանգ և առողջ աշխատանքի վերադարձն ապահովելու համար:

8 Թիվ 81 կոնվենցիա, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C081](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081):

9 Թիվ 129 կոնվենցիա, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C129](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C129):

րուճան ապահովելու համար, և աշխատանքային տեսուչներին պետք է տրամադրվեն անհրաժեշտ ռեսուրսներ (օրինակ՝ տարածք, սարքավորումներ, տրանսպորտային միջոցներ և այլն):

- Աշխատատեղերը պետք է ստուգվեն այնքան հաճախ և մանրակրկիտ, որքան անհրաժեշտ է՝ ապահովելու համապատասխան իրավական դրույթների արդյունավետ կիրառումը:
- Աշխատանքի տեսուչների կողմից կիրառվող օրենսդրական դրույթները խախտող կամ անտեսող անձանց հանդեպ հարկավոր է անհապաղ դատական վարույթ սկսել՝ առանց նախնական նախազգուշացման:
- Օրենսդրական դրույթների խախտման համար աշխատանքային տեսուչների նշանակած տույժերը և նրանց պարտականությունների կատարումը խոչընդոտելու համար համարժեք պատժամիջոցները պետք է նախատեսվեն ազգային օրենքներով կամ կանոնակարգերով և արդյունավետ կերպով կիրարկվեն:

Թիվ 81 և թիվ 129 կոնվենցիաներից յուրաքանչյուրը սահմանում է այն լիազորությունները, որոնք պետք է վերապահվեն աշխատանքային տեսուչներին՝ իրենց պարտականություններն արդյունավետորեն կատարելու համար: Այս լիազորությունները ներառում են, ի թիվս այլոց.

- Ազատ և առանց նախնական ծանուցման մուտք գործել օրվա կամ գիշերվա ցանկացած ժամի ցանկացած աշխատավայր, որը ենթակա է ստուգման:
- Օրվա ընթացքում մտնել ցանկացած տարածք, որը նրանք կարող են ենթադրել, որ ենթակա է ստուգման՝ հիմնավոր պատճառներով:
- Միայնակ կամ վկաների ներկայությամբ հարցաքննել գործատուին կամ ձեռնարկության աշխատակազմին իրավական դրույթների

կիրառմանն առնչվող ցանկացած հարցի շուրջ:

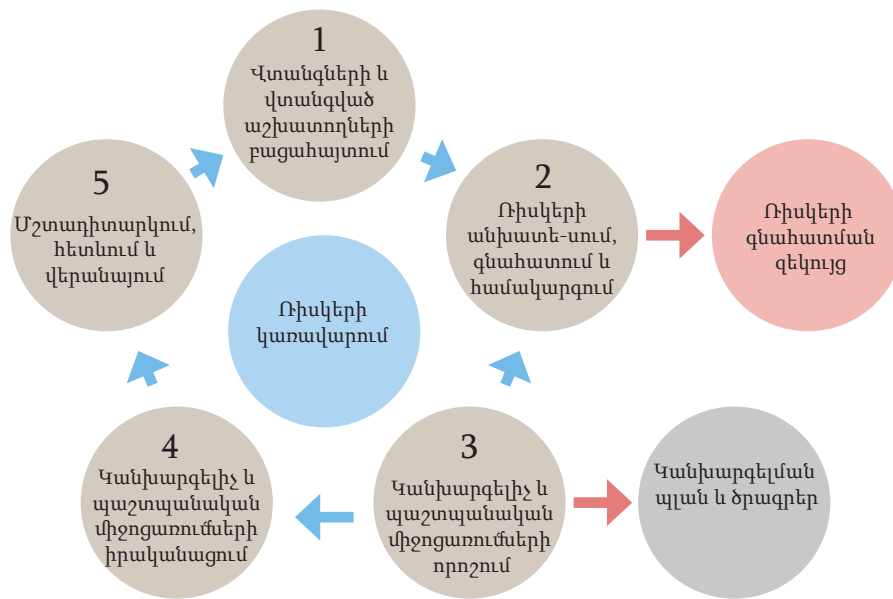
- Կիրառել օրենսդրական դրույթներով պահանջվող ծանուցումների տեղադրումը:
- Որոշել՝ նախազգուշացում և խորհուրդ տալ, թե՞ վարույթ հարուցել կամ առաջարկել:

### 1.3. Աշխատավայրում ռիսկերի գնահատումը

Աշխատանքային ռիսկերի կառավարումը, մասնավորապես աշխատավայրում ռիսկերի գնահատմանն առնչվող հարցերը, **առանցքային նշանակություն ունեն այս փաստաթղթում:**

Մասնագիտական ռիսկերի կառավարումը շարունակական գործընթաց է, որը ներառում է մասնագիտական ռիսկերի մշտադիտարկում, վերահսկում և վերանայում, մասնավորապես՝ վտանգների բացահայտում և մասնագիտական ռիսկերի վերլուծություն և գնահատում, ինչպես նաև առավել համապատասխան կանխարգելիչ և պաշտպանիչ միջոցների իրականացում, ռիսկերը վերացնելու կամ նվազագույնի հասցնելու միջոցներ: Դա անվտանգության և առողջության արդյունավետ համակարգի հենասյունն է, որն ուղղված է աշխատավայրում աշխատողների, ներառյալ հղի, վերջերս ծննդաբերած կամ կրծքով կերակրող կանանց անվտանգությունն ու առողջությունն ապահովելուն:

Փաստորեն, աշխատանքի ռիսկերն արդյունավետորեն վերացնելու կամ ընդունելի մակարդակի իջեցնելու, այսինքն՝ մասնագիտական ռիսկերը վերահսկելու համար պետք է իմանալ, վերլուծել և գնահատել այդ ռիսկերը): Միայն աշխատանքի ռիսկերը գնահատելուց հետո կարող ենք վերահսկել դրանք՝ առավել արդյունավետ կանխարգելիչ և պաշտպանիչ միջոցների ընտրության և իրականացման միջոցով:



Աշխատավայրի ռիսկերի գնահատումը առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմանների բարելավման հիմնական գործիքներից է: Այն օգնում է կենտրոնանալու աշխատավայրում առկա ամենակարևոր ռիսկերի վրա, որոնք կարող են իրական վնաս պատճառել: Նախքան աշխատանքի նոր մեթոդների, նյութերի, գործընթացների կամ մեքենաների ցանկացած փոփոխություն կամ ներդրում աշխատավայրում պետք է իրականացվեն վտանգի բացահայտում և ռիսկի գնահատում: Գնահատումը պետք է կատարվի աշխատողների և նրանց ներկայացուցիչների, անհրաժեշտության դեպքում նաև անվտանգության և առողջության կոմիտեի հետ խորհրդակցելով<sup>10</sup>:

**Մասնագիտական ռիսկերի գնահատումը և վերահսկումը գործատուների պարտականությունն են և բխում են նրանց պարտավորությունից՝ ապահովելու, որքանով դա ողջամտորեն կիրառելի է, որ իրենց հսկողության տակ գտնվող աշխատանքի նյութական բաղադրիչները (օրինակ՝ աշխատատեղերը, մեքենաները, սարքավորումները, գործընթացները և քիմիական, ֆի-**

**զիկական և կենսաբանական նյութերը) լինեն անվտանգ և առողջության ռիսկերից զերծ<sup>11</sup>:** Նման գնահատումների կարևորության մասին է վկայում թիվ 187 կոնվենցիայով նախատեսված ԱՄԿ անդամ պետությունների պարտավորությունը՝ խթանելու հիմնական սկզբունքները, ինչպիսիք են աշխատանքի ռիսկերի կամ վտանգների գնահատումը, այդ ռիսկերի կամ վտանգների ծագման դեմ պայքարը և կանխարգելիչ ԱԱԱ մշակույթը:

Աշխատավայրի ռիսկի գնահատումն իրականացվում է հինգ փուլով<sup>12</sup>.

- Բացահայտել վտանգները:
- Բացահայտել, թե ով և ինչպես կարող է վնասվել:
- Գնահատել ռիսկը և որոշել անվտանգության և առողջության ռիսկերի վերահսկման անհրաժեշտ միջոցառումները:
- Ռիսկերի վերահսկման միջոցառումներից յուրաքանչյուրն իրականացնելու և ժամկետներ սահմանելու համար նշանակել պատասխանատու անձանց:

10 ԱՄԿ, Աշխատանքի անվտանգության և առողջության կառավարման համակարգերի ուղեցույցներ, ILO-OHS, 2001 (Ժնև, ԱՄԿ, 2001), [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_107727.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107727.pdf).

11 Թիվ 155 կոնվենցիայի 16-րդ հոդվածի համաձայն:

12 ԱՄԿ, 5 քայլանոց ուղեցույց գործատուների, աշխատողների և նրանց ներկայացուցիչների համար՝ աշխատավայրում ռիսկերի գնահատումներ իրականացնելու վերաբերյալ (Ժնև, ԱՄԿ, 2014 թ.), [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_232886.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_232886.pdf).

- Գրանցել բացահայտումները, վերահսկել և վերանայել ռիսկերի գնահատումը և անհրաժեշտության դեպքում թարմացնել:

Համաձայն ԱՄԿ-ի ԱԱԱ կառավարման համակարգերի ուղեցույցի<sup>13</sup> կանխարգելիչ և պաշտպանիչ միջոցառումները պետք է իրականացվեն հետևյալ առաջնահերթ կարգով.

1. Վերացնել վտանգը/ռիսկը:
2. Վերահսկել վտանգի/ռիսկի ծագումը՝ ինժեներական հսկողության կամ կազմակերպչական միջոցների կիրառմամբ:
3. Նվազագույնի հասցնել վտանգը/ռիսկը անվտանգ աշխատանքային համակարգերի նախագծման միջոցով, որոնք ներառում են վարչական հսկողության միջոցառումներ:
4. Եթե մասցորդային վտանգները/ռիսկերը հնարավոր չէ վերահսկել կոլեկտիվ միջոցներով, համոզվել, որ գործատուն տրամադրում է համապատասխան անհատական պաշտպանիչ սարքավորումներ՝ ներառյալ հագուստ, անվճար միջոցներ է ձեռնարկում դրա օգտագործումն ու սպասարկումն ապահովելու համար:

**Կարևոր է նշել կանխարգելիչ և պաշտպանիչ միջոցառումների տարբերությունը.** մինչ առաջինները միջոցներ են, որոնք ուղղված են փաստաբեր իրավիճակի կանխմանը, վերջիններս կենտրոնացած են նման իրավիճակում հետևանքները նվազագույնի հասցնելու վրա:

Ավելին՝ կարևոր է տարբերակել **գնահատում, աուդիտ և ստուգում** հասկացությունները: Նախ, եթե գնահատումները և աուդիտները գործատուի պարտականությունն են, ստուգումները պետության (այսինքն՝ տեսչական մարմինների) պարտականությունն են:

**Գնահատումը,** երբ վերաբերում է ռիսկերի գնահատմանը, նշանակում է աշխատանքին

առնչվող բոլոր գործոնների համակարգված ուսումնասիրություն՝ վտանգները բացահայտելու և աշխատողների անվտանգության և առողջության համար ռիսկերը (ինչպես որակապես, այնպես էլ քանակապես) գնահատելու համար:

**Աուդիտ** նշանակում է գործողությունների և ընթացակարգերի համակարգի (օրինակ՝ որակ, արտադրություն, սննդի անվտանգություն, անվտանգություն և առողջություն, շրջակա միջավայր, բաշխում, մարդկային ռեսուրսներ և այլն) համապատասխանության գնահատում դրա գործունեության համար սահմանված կանոններին, չափորոշիչներին և ընթացակարգերին: Աուդիտն իրականացնում են ներքին կամ արտաքին աուդիտորները սովորաբար աուդիտի ենթարկվող անձի անունից:

Մյուս կողմից՝ **ստուգումը** համակարգի (օրինակ՝ ԱԱԱ համակարգի) համապատասխանության գնահատումն է գործող օրենսդրությանը, որն իրականացնում է իրավասու պետական մարմինը հանուն հանրային շահի: Պետությունը, խորհրդակցելով սոցիալական գործընկերների հետ, պետք է մշակի և ընդունի համապատասխան ուղեցույցներ, որոնց գործատուներն ու աշխատողները պետք է հետևեն ռիսկերը գնահատելիս, ինչպես նախատեսված է թիվ 155 կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածում:

Պետությունը պետք է նաև աջակցի գործատուների, աշխատողների և նրանց ներկայացուցիչների վերապատրաստմանը ԱԱԱ թեմաներով (այդ թվում՝ մասնագիտական ռիսկերի կառավարման վերաբերյալ): Անհրաժեշտության դեպքում պետք է աջակցի փոքր և միջին ձեռնարկություններին, նաև աշխատանքի տեսչական համակարգի միջոցով՝ տեխնիկական խորհրդատվություն և տեղեկություններ տրամադրելու գործատուներին, աշխատողներին և նրանց ներկայացուցիչներին ԱԱԱ-ի, ինչպես նաև ԱԱԱ կանոնակարգերի կիրարկման վերահսկման և ապահովման վերաբերյալ:

13 ԱՄԿ, Աշխատանքի անվտանգության և առողջության կառավարման համակարգերի ուղեցույց, ILO-OHS, 2001 թ.:

ՀՂԻ ԵՎ ԿՐԾՔՈՎ ԿԵՐԱԿՐՈՂ  
ԿԱՆԱՆՑ ՀԱՄԱՐ ԱՌՈՂՋ ԵՎ  
ԱՆՎՏԱՆԳ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ  
ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԻ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ  
ԱՄԿ ՉԱՓՈՐՈՇԻՉՆԵՐԸ

ԱԱԱ համակարգի արդյունավետ գործունեության ապահովման համար անհրաժեշտ է ուշադրություն դարձնել առանձնահատուկ ռիսկի ենթակա խմբերի կարիքներին: Աշխատանքի գենդերային բաժանումն իր ազդեցությունն ունի կանանց աշխատանքի անվտանգության և առողջության հարցերում, որը ինչպես դրսևորվում է վերարտադրողական վտանգների հայտնաբերման և գնահատման անհրաժեշտությամբ, այնպես էլ պայմանավորված է ԱԱԱ համակարգի տղամարդակենտրոն բնույթով: Ավանդաբար այն ուղորտներում, որտեղ տղամարդիկ ավելի շատ են ներգրավված, ավելի մեծ ռեսուրսներ են ներդրվել նաև ԱԱԱ համակարգում՝ անտեսելով կանանց մեծ ներգրավվածություն ունեցող ուղորտները<sup>14</sup>:

Թեև շատ կանայք ի վիճակի են աշխատելու առանց որևէ խնդրի մինչև ուշ հղիության շրջան, հղի և կրծքով կերակրող կանանց առողջության պահպանումն աշխատավայրում կարևորագույն խնդիր է, քանի որ.

- Աշխատանքը կարող է լինել վտանգավոր:
- Այս ժամանակամիջոցում կինը կարող է ենթարկվել աշխատավայրում առկա որոշ վտանգների կամ կարող է զուս կրել այլ ձևով:
- Հղիության և երեխայի զարգացման տարբեր շրջաններում առկա են առողջության համար տարբեր մասնավոր ռիսկեր:
- Կանանց առողջական կարիքները փոխվում են հղիության ընթացքի հետ, ծննդաբերությունից առաջ և հետո և կրծքով կերակրելիս<sup>15</sup>:

Հղի և կրծքով կերակրող աշխատողների և նրանց երեխաների անվտանգությանն ու առողջությանը վերաբերող աշխատանքային միջազգային չափորոշիչներն ամրագրված են «Մայրության պաշտպանության մասին» ԱՄԿ

կոնվենցիայում (2000 թ., թիվ 183) և նրան կից «Մայրության պաշտպանության վերաբերյալ» հանձնարարականում (2000 թ., թիվ 191):

Կոնվենցիան ընդգծում է հղի և կրծքով կերակրող կանանց, ինչպես նաև նրանց երեխաներին աշխատանքային ռիսկերից պաշտպանելու անհրաժեշտությունը: Կոնվենցիայի 3-րդ հոդվածի պահանջն է, որ պետության իրավասու մարմինը կարգավորումներ ընդունի՝ արգելելով հղի և կրծքով կերակրող կանանց որոշակի աշխատանքներում ներգրավելը, իսկ գործատուն իրականացնի աշխատավայրի գնահատում՝ պարզելու համար մոր կամ երեխայի առողջության համար զգալի ռիսկի առկայությունը:

Կոնվենցիայի հետ ընդունված թիվ 191 հանձնարարականն առավել մանրամասնությամբ է կարգավորում ռիսկի գնահատման գործընթացը, ռիսկերի կառավարման ընթացակարգն ու գործատուի՝ դրանից բխող պարտավորությունները<sup>16</sup>:

Համապատասխանաբար, այն անդամ պետություններին խորհուրդ է տալիս միջոցներ ձեռնարկել՝ ապահովելու համար, որ հղի կամ կերակրող կնոջ և նրա երեխայի անվտանգությանն ու առողջությանը վերաբերող ցանկացած ռիսկի գնահատումը, ինչպես նաև նման գնահատման արդյունքները հասանելի լինեն այդ կնոջը:

Ի լրումն, այն իրավիճակներում, երբ հղի կամ կրծքով կերակրող կանայք կատարում են այնպիսի աշխատանք, որն իրավասու մարմինը որոշել է մոր կամ երեխայի առողջության համար վստահակար, կամ երբ նման ռիսկի գնահատումը զգալի վտանգ է բացահայտել մոր կամ նրա երեխայի առողջության համար, պետք է ձեռնարկվեն հետևյալ միջոցները.

14 Տե՛ս «Մայրության պաշտպանության վերաբերյալ» ԱՄԿ թիվ 191 հանձնարարականը անգլերենով՝ [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:12100::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312529](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312529):

15 Տե՛ս Ժ.Պոլ, Առողջ սկիզբ. աշխատավայրում անվտանգ մայրության մասին ուղեցույց, Ժնև, 2004: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_travail\\_pub\\_66.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_66.pdf):

16 Տե՛ս «Մայրության պաշտպանության վերաբերյալ» ԱՄԿ թիվ 191 հանձնարարականը անգլերենով՝ [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:12100::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312529](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312529):

- Ռիսկերի վերացում:
- Աշխատանքային պայմանների հարմարեցում:
- Տեղափոխում այլ պաշտոնի՝ առանց վարձատրության կորստի, երբ նման հարմարեցումը հնարավոր չէ, կամ
- Վճարովի արձակուրդ, երբ նման փոխանցումն իրագործելի չէ:

Մասնավորապես, նման միջոցներ պետք է ձեռնարկվեն, երբ առկա է.

- Ծանր աշխատանք, որը ներառում է բեռների ձեռքով բարձրացում, տեղափոխում, հրում կամ քաշում:
- Աշխատանք՝ կապված կենսաբանական, քիմիական կամ ֆիզիկական նյութերի հետ, որոնք վտանգ են ներկայացնում վերարտադրողական առողջության համար:
- Աշխատանք, որը պահանջում է հատուկ հավասարակշռություն (օրինակ՝ ֆիզիկական

հավասարակշռություն):

- Աշխատանք, որը ներառում է ֆիզիկական ծանրաբեռնվածություն երկարատև նստելու կամ կանգնելու, ծայրահեղ ջերմաստիճանի կամ թրթռուժների պատճառով:

Թիվ 183 ԱՄԿ կոնվենցիան դեռևս վավերացված չէ ՀՀ-ի կողմից: Սույն հետազոտության իրականացման հետ միաժամանակ հետազոտական խումբն աշխատել է նաև թիվ 183 ԱՄԿ կոնվենցիայի «Կարգավորման ազդեցության գնահատման» զեկույցի վրա: ԿԱԳ-ի վերհանած հիմնական բացն ու անհամապատասխանությունը Կոնվենցիայի պահանջներին Կոնվենցիայի 3-րդ հոդվածով նախատեսված զգալի ռիսկի առկայությունը պարզելու նպատակով իրականացվող աշխատավայրի գնահատման համակարգի բացերն ու թերություններն են, ինչի հետևանքով էլ առաջացել է սույն հետազոտությունն իրականացնելու պահանջը:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԱՆՎՏԱՆԳՈՒԹՅԱՆ  
ԵՎ ԱՌՈՂՋՈՒԹՅԱՆ  
ՊԱՀՊԱՆՄԱՆ ԵՄ  
ՉԱՓՈՐՈՇԻՉՆԵՐԸ



Առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմանների ապահովման եվրոպական չափորոշիչն ամրագրված է ԵՄ 89/391/EEC հրահանգով (հայտնի է որպես Շրջանակային հրահանգ), իսկ հղի և կրծքով կերակրող կանանց համար անվտանգ և առողջ աշխատանքային պայմաններ ապահովելու եվրոպական չափորոշիչն ամրագրված է ԵՄ 92 /85/EEC հրահանգով: ԵՄ հրահանգներով սահմանված երաշխիքները հիմնականում հիմնված են ԱՄԿ չափորոշիչների վրա. հրահանգները չեն հակասում ԱՄԿ չափորոշիչներին և նույնիսկ երբեմն պարունակում են ավելի մանրամասն կանոնակարգեր:

Թեև հրահանգները պարտադիր ուժ չունեն Հայաստանի Հանրապետության համար, ԵՄ-Հայաստան Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագրի (ՀԸԳՀ)<sup>17</sup> 90-րդ հոդվածի համաձայն՝ երկիրը պարտավորվել է իր ազգային օրենսդրությունը համապատասխանեցնել Հրահանգների դրույթներին ՀԸԳՀ-ն ուժի մեջ մտնելու պահից հինգ տարվա ընթացքում (մինչև 2026 թվականի մարտի 1-ը):

ԵՄ Շրջանակային հրահանգը սահմանում է գործատուների, աշխատողների և պետության մի շարք պարտականություններ՝ ապահովելու անվտանգ և առողջ աշխատանք բոլոր աշխատողների համար: Շրջանակային հրահանգի համաձայն՝ գործատուից պահանջվում է կանխարգելիչ ծառայություններ տրամադրել՝ նշանակելով մեկ կամ մի քանի հմուտ աշխատողների կամ օգտվելով արտապատվիրված ծառայություններից, որոնց խնդիրն է կանխել և պաշտպանել աշխատավայրում առկա ռիսկերից:

Պետություններն ազատ են սահմանելու հնարավորություն, որպեսզի փոքր կազմակերպությունների գործատուներն անձամբ իրականացնեն այդ պարտականությունները:

Շրջանակային հրահանգը նաև ամրագրում է գործատուի պարտավորությունը գնահատել աշխատավայրում անվտանգությանն ու առողջությանը սպառնացող ռիսկերը՝ ներառյալ այն ռիսկերը, որոնք կարող են սպառնալ մի խումբ աշխատողների:

Շրջանակային հրահանգը սահմանում է կանխարգելման **հիմնական սկզբունքները**, որոնք են.

- ռիսկերից խուսափումը,
- այն ռիսկերի գնահատումը, որոնցից հնարավոր չէ խուսափել,
- ռիսկերի վերացումը սկզբնաղբյուրում,
- աշխատանքի հարմարեցումն անհատին, ներառյալ աշխատանքային մեթոդների ընտրությունը և աշխատաժամանակի կրճատումը՝ նվազեցնելու դրանց ազդեցությունը առողջության վրա,
- տեխնիկական առաջընթացին հարմարեցումը,
- վտանգավոր հանգամանքների փոխարինումը անվտանգ կամ նվազ վտանգավորներով,
- ռիսկերի կանխարգելման համապարփակ ընդհանուր քաղաքականության մշակումը,
- կոլեկտիվ պաշտպանիչ միջոցների առաջնայնությունը անհատական պաշտպանիչ միջոցառումների համեմատությամբ,
- աշխատողներին համապատասխան ցուցումներ տալը:

17 Համաձայնագիրն ուժի մեջ է մտել 2021 թվականի մարտի 1-ից, տե՛ս [https://www.mfa.am/lemanager/eu/CEPA\\_ARM\\_1.pdf](https://www.mfa.am/lemanager/eu/CEPA_ARM_1.pdf):

ՀՂԻ ԵՎ ԿՐԾՔՈՎ ԿԵՐԱԿՐՈՂ  
ԿԱՆԱՆՑ ՀԱՄԱՐ ԱՌՈՂՋ ԵՎ  
ԱՆՎՏԱՆԳ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ  
ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԻ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ԵՄ  
ՉԱՓՈՐՈՇԻՉՆԵՐԸ

Հղի և վերջերս ծննդաբերած կամ կրծքով կերակրող աշխատողների անվտանգության և առողջության բարելավմանն ուղղված միջոցների ներմուծման մասին 92/85/ԵՏՀ հրահանգը (այսուհետ՝ Հրահանգը) Շրջանակային հրահանգի հիման վրա ընդունված մասնավոր կարգավորում է:

Հրահանգը մատնանշում է աշխատողների անվտանգության կամ առողջության համար վնասակար համարվող քիմիական, ֆիզիկական կամ կենսաբանական նյութերի և արդյունաբերական պրոցեսների գնահատման ուղեցույցների մշակման անհրաժեշտությունը, որոնք պետք է վերաբերեն շարժումներին և դիրքերին, մտավոր ու ֆիզիկական լարվածությանը և ֆիզիկական ու մտավոր լարվածության (սթրեսի) այնպիսի տեսակների, որոնց ենթարկվում են հղի, վերջերս ծննդաբերած կամ կրծքով կերակրող աշխատողները: Հրահանգի նպատակը աշխատավայրում ռիսկերի գնահատումն է՝ վտանգի գործոնների հիման վրա: Հրահանգը ուղեցույցների մշակման պարտավորությունը դրել է ԵՄ հանձնաժողովի վրա, որի կողմից համապատասխան ուղեցույցները մշակվել և օգտագործվում են<sup>18</sup>:

Հրահանգը անդրադառնում է նաև այն հարցին, թե ինչ պետք է ներառի գնահատումը հղիների, վերջերս ծննդաբերած և կրծքով կերակրող աշխատողների նկատմամբ, մասնավորապես.

- ռիսկի գործոնի բնույթը,
- ռիսկի գործոնի աստիճանը,
- ռիսկի գործոնի ներգործության տևողությունը:

Անձինք պետք է տեղեկացվեն գնահատման արդյունքներին և աշխատավայրում առողջության և անվտանգության համար ձեռնարկվող բոլոր միջոցներին:

Հրահանգը նաև սահմանում է ռիսկերի կառավարման ամբողջ ցիկլը, ներառյալ գնահատումից հետո ձեռնարկվելիք քայլերը, մասնավորապես՝

- ռիսկի վերացում՝ աշխատանքային պայմանները ժամանակավորապես փոփոխելու և (կամ) համապատասխան աշխատողի աշխատանքային ժամերը փոխելու միջոցով,
- անհնարինության դեպքում՝ աշխատողին այլ աշխատանքի տեղափոխում,
- տեղափոխման անհնարինության դեպքում՝ արձակուրդի տրամադրում:

Այս գործողությունները գործատուն իրականացնում է այն պահից սկսած, երբ տեղեկանում է աշխատակցի հղիության մասին:

Աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման ոլորտում ժամանակակից ԵՄ չափորոշիչներին անցման տարածաշրջանային օրինակ է Վրաստանի փորձը, որը ներկայացված է ստորև ներդիրում:

18 Տե՛ս ԵՄ հանձնաժողովի մշակած ուղեցույցը քիմիական, ֆիզիկական և կենսաբանական այն գործոնների և արտադրական գործընթացների գնահատման համար, որոնք կարող են վտանգավոր համարվել հղի, նոր

ծննդաբերած կամ կրծքով կերակրող աշխատողների անվտանգության կամ առողջության համար, [https://deputyprimeminister.gov.mt/en/ohsa/Documents/guidance-on-ohs/european-commission/European\\_Commission\\_Risk\\_Assessment\\_Guidelines\\_Pregnant\\_Workers.pdf](https://deputyprimeminister.gov.mt/en/ohsa/Documents/guidance-on-ohs/european-commission/European_Commission_Risk_Assessment_Guidelines_Pregnant_Workers.pdf):

## ԱԱԱ կարգավորման Վրաստանի օրինակը

2018 թվականին Վրաստանն ընդունեց Աշխատանքի անվտանգության և առողջության մասին օրենքը<sup>19</sup>, որի կարգավորման շրջանակում է փաստակար, ծանր և վտանգավոր աշխատանքների կազմակերպումը՝ կանխարգելիչ միջոցառումներից մինչև վերապատրաստումներ և տեղեկության տարածում: Օրենքը սահմանում է ԱԱԱ ոլորտում պետական մարմինների, աշխատողների և գործատուների իրավունքները, պարտականություններն ու պատասխանատվությունը: Օրենքն անդրադառնում է նաև ԱԱԱ կազմակերպման և կառավարման խնդիրներին՝ սահմանելով, որ 20-ից ավելի աշխատող ունեցող կազմակերպությունները պարտավոր են ունենալ աշխատանքի անվտանգության և առողջության հարցերով մասնագետ, իսկ 100-ից ավելի աշխատողների դեպքում՝ 2 մասնագետ կամ ստորաբաժանում: ԱԱԱ մասնագետը պետք է ունենա համապատասխան վկայագիր: Օրենքը պահանջում է նաև աշխատանքային պատահարների ապահովագրություն գործատուի հաշվին:

Վրաստանը ԵՄ 92/85/ԵՏՀ հրահանգի պահանջներին համահունչ 2020 թվականի

փետրվարին ընդունել է նաև հղի, հետծննդյան և կրծքով կերակրող կանանց համար վտանգավոր և փաստակար աշխատանքների ցանկը հաստատող կարգավորումը<sup>20</sup>, որը հիմնված է ռիսկի գործոնների վրա և գործատուի կողմից համապատասխան գնահատում իրականացնելու ուղեցույց է պարունակում: Ռիսկերի գնահատման մեթոդաբանությունը համահունչ է ԵՄ 92/85/ԵՏՀ հրահանգին, և գործատուն պարտավոր է նվազեցնել ռիսկը, աշխատողին տեղափոխել այլ աշխատանքի կամ երաշխավորել արձակուրդ, եթե ռիսկի նվազեցումը հնարավոր չէ: Այնուամենայնիվ, աշխատողը արձակուրդի ընթացքում չունի վարձատրության իրավունք, ինչը Հրահանգով նախատեսված չափորոշիչներին հիմնական անհամապատասխանությունն է:

Թեև Վրաստանի կարգավորումները լավագույնը չեն, և բարելավման անհրաժեշտության մասին քննարկումներն ընթանում են դրանց ներդրման օրվանից, սակայն ԱԱԱ խնդիրներին առնչվող համապարփակ օրենք ընդունելն ու գործընթացը սկսելն արդեն իսկ առաջընթաց կարելի է համարել:

19 Law of Georgia on Occupational Safety, available at <https://matsne.gov.ge/en/document/view/4103880?publication=2>.

20 For the UN Women communication on the adoption of the law, see <https://georgia.unwomen.org/en/news/stories/2020/02/georgia-defines-harmful-and-hazardous-work-for-pregnant-and-post-partum-women-and-nursing-mothers>

ՀՀ-ՈՒՄ ՀՂԻ ԵՎ ԿՐԾՔՈՎ ԿԵՐԱԿՐՈՂ  
ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ ԱՌՈՂՋ ԵՎ ԱՆՎՏԱՆԳ  
ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԻ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ  
ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ԹԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՆ ՈՒ  
ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԲԱՑԵՐԸ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ  
ՉԱՓՈՐՈՇԻՉՆԵՐԻՆ ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆՈՒԹՅԱՆ  
ՏԵՍԱՆԿՅՈՒՆԻՑ

Վերոնշյալ միջազգային և տարածաշրջանային չափորոշիչների ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ հղի, հետծննդյան և կրծքով կերակրող աշխատողների համար առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմանների ապահովման արդյունավետ համակարգ ստեղծելու համար անհրաժեշտ է ունենալ ԱԱԱ համակարգի հիմնական բաղադրիչները (օրինակ՝ ԱԱԱ քաղաքականություն, ԱԱԱ համակարգող մարմին, ԱԱԱ հստակ կանոնակարգեր և պատժամիջոցներ, կանխարգելում, արդյունավետ հաղորդակցման և համակարգման մեխանիզմներ) և աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության արդյունավետ ինստիտուտներ (օրինակ՝ տեսչական համակարգ, սոցիալական գործընկերություն)՝ ուղղված պետական քաղաքականությանը՝ ռիսկային խմբերի կարիքները բացահայտելու և բավարարելու համար:

Այս համատեքստում ուսումնասիրելով ՀՀ իրավական դաշտը՝ վերհանվել են մի շարք օրենսդրական բացեր ու համակարգային թերացումներ, որոնց անդրադառնում ենք ստորև:

### 5.1. ԱԱԱ ազգային քաղաքականության և ազգային ծրագրերի բացակայությունը

**Թեև ՀՀ օրենսդրությունը պարունակում է առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմաններին առնչվող մի շարք կարգավորումներ, սակայն ՀՀ-ն մինչ օրս չի ընդունել աշխատանքային միջավայրի, աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման ազգային քաղաքականություն:** Համապատասխան ռազմավարության քննարկումները տեղի են ունեցել 2016 թվականին, սակայն վերջնական փաստաթուղթն այդպես էլ չի ընդունվել<sup>21</sup>: Այս գործընթացին մասնակցություն և ակտիվ դեր է ունեցել նաև Հայաստանի գործատուների հանրապետական միությունը, որի ներկայացուցիչները ևս ՄԻՀԿ-ի 2021 թվականի հուլիսի 16-ին կազմակերպած շահագրգիռ կողմերի հետ քննարկման ժամանակ շեշտեցին

21 Տե՛ս ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական ապահովության նախարարության 2016 թ. հրապարակումը Աշխատանքի անվտանգության և աշխատավայրերում աշխատողների առողջության պահպանման ռազմավարության նախագծի քննարկման վերաբերյալ, <https://www.mlsa.am/?p=8389>:

ազգային քաղաքականության ընդունման անհրաժեշտությունը:

Քաղաքականության մակարդակով հատկանշական է, որ անվտանգ և առողջ աշխատանքի պայմանների ապահովման ազգային քաղաքականության կատարելագործումը նախատեսված է 2019-2023 թվականների Արժանապատիվ աշխատանքի ծրագրում<sup>22</sup>, որը ՀՀ-ԱՄԿ համագործակցությունն ուղղորդող առանցքային փաստաթուղթն է և ներառում է սոցիալական գործընկեր ճանաչված բոլոր կողմերը:

Ինչպես նշվեց, թեև ԱԱԱ-ի ոլորտում ԱՄԿ-ի հիմնական կոնվենցիաները չեն վավերացվել Հայաստանի կողմից, այդ կոնվենցիաներում ամրագրված չափորոշիչների մեծ մասը ամրագրված է նաև ԵՄ 89/391/ԵՏՀ և 92/85/ԵՏՀ հրահանգներով և պահանջով՝ ՀՀ օրենսդրությունը համապատասխանեցնել վերը նշված հրահանգների դրույթներին, ինչն ամրագրված է ՀՀԳՀ-ի 90-րդ հոդվածում: Համաձայնագրի ճանապարհային քարտեզի հիման վրա այս մասի պատասխանատու մարմիններն են ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը, ՀՀ առողջապահության նախարարությունը, տեսչական մարմինների համակարգման գրասենյակը և առողջապահության և աշխատանքի տեսչական մարմինը:

### 5.2. ԱԱԱ կանխարգելիչ ծառայությունների և ընթացակարգերի բացակայությունը

ՀՀ Սահմանադրության 82-րդ հոդվածում ամրագրված է յուրաքանչյուր աշխատողի՝ առողջ, անվտանգ և արժանապատիվ աշխատանքային պայմանների իրավունքը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 23-րդ գլուխը վերաբերում է աշխատողների անվտանգությանն ու առողջությանը: Այս գլխում առկա են մի շարք

22 Տե՛ս ՀՀ Արժանապատիվ աշխատանքի 2019–2023 թթ. ծրագիր, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_mas/---program/documents/genericdocument/wcms\\_724816.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_724816.pdf):

կարգավորումներ, որոնք երաշխավորում են.

- աշխատանքի ժամանակ յուրաքանչյուր աշխատողի համար օրենքով սահմանված պատշաճ, անվտանգ և առողջության համար անփասս պայմանների ստեղծում (հոդված 243),
- աշխատանքի նորմալ պայմանների, ներառյալ առողջության համար աշխատանքի անվտանգ և անփասս պայմանների ապահովում (հոդված 244),
- անվտանգ, հարմար և առողջության համար անփասս աշխատավայրի և շրջապատող միջավայրի ապահովում և կահավորում, աշխատանքի կազմակերպում՝ աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման մասին նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջներին համապատասխան (հոդվածներ 245, 246, 248),
- աշխատողների որոշակի խմբերի նախնական և պարբերական բժշկական զննության ապահովում (հոդված 249),
- հղի կամ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կամ կրծքով կերակրող կանանց առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմանների ապահովում (հոդված 258),
- մասնագիտական հիվանդությունների և դժբախտ դեպքերի հաշվառում և պատճառները պարզելու նպատակով ծառայողական քննությունների անցկացում (հոդված 261):

Մինևույն ժամանակ, հարկ է նշել, որ կանխարգելիչ ծառայությունների ներդրման պահանջը, ինչպես սահմանված է ԵՄ Շրջանակային հրահանգով և ԱՄԿ չափորոշիչներով, ամրագրված չէ ՀՀ օրենսդրությամբ, ինչը նշանակում է, որ գործատուներին մեծ մասը, այդ թվում՝ **ԱԱԱ-ի աշխատակիցները և արտապատվիրած ծառայությունները, չունեն աշխատավայրում առողջության և անվտանգության ռիսկերի գնահատման հատուկ ընթացակարգեր և գործիքներ:** Այս առումով, Հայաստանի կարգավորող դաշտում առկա բացն այն է, որ 20-ից ավելի աշխատող ունեցող գործատուները պարտավոր են ապահովել ԱԱԱ-ի որակավորված մասնագետների առկայությունը՝ բավարար հմտություններով հղի և կրծքով

կերակրող կանանց համար աշխատավայրում ռիսկի գնահատում իրականացնելու և ԱԱԱ-ի համապատասխան քաղաքականություն ընդունելու համար:

### 5.3. Հղի և կրծքով կերակրող կանանց համար ԱԱԱ ռիսկերի գնահատման համակարգի առանձնահատուկ խնդիրները

ԱԱԱ համակարգերի ժամանակակից մոտեցումը, որը նկարագրված է վերևում և հիմնված է ԱՄԿ և ԵՄ իրավական չափորոշիչների վրա, ենթադրում է ռիսկերի վրա հիմնված մոտեցում, ինչը նշանակում է, որ գործատուն պետական մարմինների աջակցությամբ և առաջնորդությամբ պետք է իրականացնի կոնկրետ գործոնների վրա հիմնված աշխատավայրի ռիսկերի գնահատումներ և պետք է ձեռնարկի հետագա քայլեր հայտնաբերված ռիսկերի վերացման ուղղությամբ: Հնացած մոտեցումը, որ կիրառվել է հետխորհրդային երկրների մեծ մասում, հիմնված է պետության կողմից իրավական ակտերով սահմանված փաստակար կամ վտանգավոր զբաղմունքների ցանկերի և աշխատանքային վտանգավոր պայմաններում աշխատանքի դիմաց փոխհատուցման մեթոդաբանության վրա («փաստակարության հավելվածներ»): Այս համակարգը արդյունավետ չէ, քանի որ ժամանակակից աշխարհում հնարավոր չէ օրենքով սահմանել բոլոր այն աշխատանքներն ու մասնագիտությունները, որոնք փաստակար կամ վտանգավոր են: Ավելին՝ դա չի խրախուսում գործատուներին՝ բարելավելու աշխատանքային պայմանները: ԱԱԱ կառավարման արդի համակարգին անցնելու կարևորության մասին ԱՄԿ փորձագետները մի քանի անգամ նշել են հետխորհրդային երկրների օրենսդրության առնչությամբ<sup>23</sup>:

Սա հատկապես կարևոր է հղի և կրծքով կերակրող կանանց առողջության և անվտանգության համար, քանի որ հղի կամ կրծքով կերակրող կանանց համար որոշակի աշխատավայրում կոնկրետ աշխատանքը վտանգավոր դարձնող գործոնների

23 Occupational safety and health in Eastern Europe and Central Asia, ILO <https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/occupational-safety-and-health/lang--en/index.htm>.

ազդեցությունը ժամանակավոր է և կարող է արդյունավետորեն վերահսկվել: Հղիության և երեխայի զարգացման տարբեր փուլերում կան տարբեր, առանձնահատուկ առողջական ռիսկեր: Հղի կանանց համար վտանգավոր գործոնները պետք է հստակ լինեն՝ խուսափելու այնպիսի իրավիճակներից, երբ հղի և կրծքով կերակրող կանայք դուրս են մտում աշխատաշուկայից:

Հայաստանի օրենսդրությունը ներկայումս անցումային շրջանում է՝ մասնագիտությունների վրա հիմնված ցանկերի հնացած մոտեցումից դեպի ռիսկերի գնահատման ժամանակակից, գործոնների վրա հիմնված համակարգ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում օգտագործվում են «ծանր, փասակար, առանձնապես փասակար, առանձնապես ծանր **աշխատանք**» (հոդված 183, ավելացված շեշտադրմամբ) և «աշխատանքային փասակար պայմաններ և վտանգավոր **գործոններ**» (հոդված 183 և հոդված 258, ավելացված շեշտադրմամբ) եզրույթները: Աշխատակիցները, որոնք ներգրավված են ծանր, փասակար, հատկապես փասակար կամ հատկապես ծանր աշխատանքներում, ունեն «վտանգավոր պայմանների համար հավելյալ վարձատրության» իրավունք: **ՀՀ Կառավարության թիվ 1698-Ն**<sup>24</sup> որոշմամբ, որն ընդունվել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 183-րդ հոդվածի հիման վրա, սահմանվում է այն արտադրությունների, մասնագիտությունների, աշխատանքների և պաշտոնների ցանկը, որոնք համարվում են ծանր կամ փասակար: Ցանկում ներառված են այնպիսի մասնագիտություններ և աշխատատեղեր, ինչպիսիք են ոստիկանության զանգերի կենտրոնի օպերատոր, հոգեբուժական և դատաբժշկական հաստատությունների աշխատակից և այլ մասնագիտական կատեգորիաներ: Աշխատանքային օրենսգրքի 258-րդ հոդվածը նախատեսում է ընդհանուր արգելք ծանր և փասակար աշխատանքի մեջ հղի և մինչև 1 տարեկան երեխաներին խնամող կանանց ներգրավելու առումով: Սա նշանակում

է, որ հղի կանայք չեն կարող, օրինակ, աշխատել դատաբժշկական հաստատությունում՝ անկախ այն հանգամանքից, որ գործատուն քայլեր է ձեռնարկում ռիսկերը կառավարելու համար. փոխարենը աշխատողի աշխատանքը պետք է դադարեցվի այն պահից, երբ գործատուն տեղեկանում է, որ աշխատողը հղի է կամ կրծքով կերակրող:

Միևնույն ժամանակ, 258-րդ հոդվածը նաև պարտավորեցնում է գործատուին պաշտպանել հղի և կրծքով կերակրող կանանց առողջությունն ու անվտանգությունը՝ որոշելով ռիսկի գործոնների ազդեցության չափն ու բնույթը՝ դրանց ազդեցության ռիսկը վերացնելու կամ աշխատանքային պայմանները բարելավելու համար ժամանակավոր միջոցներ ձեռնարկելու նպատակով, և տրամադրել վճարովի արձակուրդ այն դեպքում, երբ աշխատավայրի նման կարգավորումները հնարավոր չեն թիվ 183 կոնվենցիայով սահմանված չափորոշչի շրջանակում: Նախքան վերը նշված քայլերը ձեռնարկելը գործատուն պետք է կատարի աշխատավայրի գնահատում՝ առաջնորդվելով **Կառավարության թիվ 2308-Ն որոշմամբ**<sup>25</sup> սահմանված աշխատանքային փասակար պայմանների և վտանգավոր գործոնների ցանկով, որն ընդունվել է 258-րդ հոդվածի հիման վրա **և հասցեագրված է ոչ միայն հղի և կրծքով կերակրող կանանց, այլև մինչև 18 տարեկան երեխաներին**: Այն թվարկում է ֆիզիկական, կենսաբանական, քիմիական և այլ գործոններ, որոնք առաջանում են աշխատանքի որոշակի ոլորտներում՝ առանց հստակեցնելու, թե որ գործոններն են կիրառելի հղի կանանց, որոնք՝ կրծքով կերակրող կանանց, և որոնք՝ մինչև 18 տարեկան երեխաների նկատմամբ: Այն նաև չի արտացոլում աշխատավայրի հարմարեցումների հարցը, որը գործատուն կարող է կատարել ռիսկերը վերացնելու կամ նվազեցնելու համար, եթե այդպիսի գործոններ հայտնաբերվեն:

**Թեև Կառավարության թիվ 2308-Ն որոշման մեջ նշվում է փասակար գործոնների ցանկը, իրականում այդ գործոնները չափազանց ընդհանրական են, կոնկրետ հասցեագրված չեն հղի և կրծքով**

24 ՀՀ Կառավարության թիվ 1698-Ն որոշում, հասանելի է՝ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docID=140548>.

25 ՀՀ Կառավարության թիվ 2308-Ն որոշում, հասանելի է՝ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=21817>.



**կերակրող կանանց և բավարար չեն գործատուի՝ աշխատավայրի ռիսկերի գնահատման համար:**

Այս կարծիքը հայտնել է նաև ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը (այսուհետ՝ Տեսչական մարմին)՝ ի պատասխան 2021 թվականի հունիսի 18-ին ՄԻՀԿ-ի հարցման: Նամակով, մասնավորապես, պարզաբանվել է, որ ստուգումների ընթացքում հայտնաբերվել են դեպքեր, երբ գործատուն կատարել է աշխատավայրի փաստաթղթային գնահատում, այնուամենայնիվ, այդ գործատուների մեծ մասը նրանք են, որոնք արդեն իսկ կամավոր ներդրել են ռիսկերի կառավարման միջազգային չափորոշիչներ և ընթացակարգեր և իրականացրել համապատասխան փաստաթղթավորում:

Կառավարության թիվ 1698-Ն և 2308-Ն որոշումներից բացի՝ ՀՀ իրավական համակարգում կա ևս մեկ կարգավորում՝ կապված աշխատանքի փաստակարարության և վտանգավորության հետ, ինչն ավելի խրթին է դարձնում համակարգը: **ՀՀ Կառավարության թիվ 1089-Ն որոշումը**<sup>26</sup> սահմանում է արտադրական միջավայրի և աշխատանքային գործընթացի փաստակար և վտանգավոր գործոնների ցանկը, կատարված աշխատանքի բնույթը, բժշկական զննումների և առողջական վիճակով պայմանավորված արտոնությունների ծավալը: Այս ցանկի նպատակն է սահմանել առողջության պահպանման, ինչպես նաև վարակիչ և մասնագիտական հիվանդությունների կանխարգելման նպատակով առաջնային և կանոնավոր բժշկական զննում անցնող անձանց շրջանակը և մշակել «աշխատանքային պայմանների հիգիենայի նկարագրություն»: Ցանկը նախատեսված է եղել ՀՀ առողջապահական պետական տեսչության կողմից օգտագործման համար, որն այժմ վերակազմավորվել է որպես ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին: Համաձայն այս ցանկի՝ հղիությունը և կրծքով կերակրումը համարվում են փաստակար և վտանգավոր գործոնների հետ առնչվող աշխատանքներում ներգրավվելու ընդհանուր հակացուցումներ: Մակայն հատկապես հղիների և կրծքով կերակրող կանանց համար փաստակար և վտանգավոր գործոններն այստեղ ներկայացված

չեն, իսկ Կառավարության թիվ 2308-Ն որոշման հետ կապը հստակ չէ:

Վերոնշյալ երեք իրավակարգավորումներն իրենց տարբեր մոտեցումներով բարդացնում են օրենսդրության գործնական կիրառումը գործատուների կողմից և վերահսկողության արդյունավետ իրականացումը տեսչական մարմնի կողմից: Մինևույն ժամանակ, **գործատուների համար ուղեցույցներ չկան բոլոր աշխատողների կամ, մասնավորապես, հղի և կրծքով կերակրող կանանց համար առողջության և անվտանգության ռիսկերի գնահատման վերաբերյալ:**

Ավելին՝ գործատուների համար որևէ ուղեցույց չկա ռիսկերը հայտնաբերելուց հետո դրանք նվազեցնելու կամ վերացնելու հատուկ միջոցների կիրառման վերաբերյալ:

Նման ուղեցույցի օրինակները կարող են ներառել վարակիչ հիվանդության վտանգի դեպքում աշխատավայրում վարակի աղբյուրի հետ շփումների արգելքը, անհրաժեշտ պաշտպանիչ միջոցների ապահովումը և ծանրաբեռնվածության նվազեցումը էմոցիոնալ առումով հոգնեցնող աշխատանքի դեպքում:

**Այսպիսով, թեև ՀՀ օրենսդրությունն ամրագրում է գործատուի պարտավորությունը՝ ապահովելու աշխատողների առողջությունն ու անվտանգությունը, այնուամենայնիվ, աշխատավայրի գնահատման համակարգի տեսանկյունից այն անարդյունավետ է:**

Վերհանվել են իրավական կարգավորման հետևյալ բացերը, որոնք ցույց են տալիս, որ **ներպետական օրենսդրությունը բարելավումների կարիք ունի՝ միջազգային չափորոշիչներին լիովին համապատասխանելու համար.**

- Հայաստանում գործող կարգավորող դաշտը բավարար չէ աշխատավայրում հղի և կրծքով կերակրող կանանց մասնագիտական ռիսկերի գնահատման համար, քանի որ չկա գործոնների

26 ՀՀ Կառավարության թիվ 1089-Ն որոշում, հասանելի է՝ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=117803>:

վրա հիմնված արդյունավետ համակարգ հղի և կրծքով կերակրող կանանց աշխատավայրում ռիսկերի գնահատման համար:

- Ենթաօրենսդրական ակտերի բազմազան բնույթը դժվարացնում է գործատուների կողմից օրենսդրության կիրարկումը և Տեսչական մարմնի կողմից վերահսկողության իրականացումը:
- Գործող կանոնակարգերն ու երաշխիքները վերաբերում են ոչ թե կրծքով կերակրող բոլոր կանանց, այլ միայն մինչև 1 տարեկան երեխա խնամողներին՝ անկախ կրծքով կերակրողի կարգավիճակից:

#### 5.4. Տեսչական համակարգի խնդիրները

Աշխատանքային պայմանների և աշխատանքի անվտանգության ապահովման առումով պատասխանատու մարմինը **ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինն է** (այսուհետև նաև՝ Տեսչական մարմին): Տեսչական մարմնի լիազորություններն ամրագրված են «Տեսչական ստուգումների մասին» ՀՀ օրենքով և Տեսչական մարմնի կանոնադրությամբ<sup>27</sup>: 2021 թվականի հուլիսի 1-ից ուժի մեջ մտած փոփոխությունների արդյունքում Տեսչական մարմինը ստանձնել է ԱՄԿ 81-րդ կոնվենցիայով ամրագրված՝ աշխատանքի տեսչություններին բնորոշ գործառույթների մեծամասնությունը և ինչպես աշխատանքային հարցերով, այնպես էլ ԱԱԱ հարցերով վերահսկողություն իրականացնող մարմին է:

Տեսչական մարմինը ներկայում համակարգային փոփոխությունների է ենթարկվում, մշակվում են ստուգումների անցկացման նոր կանոնակարգեր և ստուգաթերթեր: Այն ստանձնել է նոր լիազորություններ, սակայն չունի մարդկային և ֆինանսական բավարար ռեսուրսներ կամ իրավական լիազորություններ՝ դրանք ամբողջությամբ իրականացնելու համար:

Տեսչական մարմնի գործունեությունը ներառում է ինչպես վերահսկողությունը, ներառյալ ստուգումները, այնպես էլ իրազեկման աշխատանքները, ուղեցույցների մշակումը, վիճակագրության վարումը և անհրաժեշտության դեպքում՝ տնտեսվարողների լիցենզիան ուժը կորցրած ճանաչելու մասին միջնորդագրի ներկայացումը պատասխանատու մարմնին:

Տեսչական ստուգումները նպատակ ունեն վերհանելու տնտեսվարող սուբյեկտի՝ տարվա ընթացքում ներկայացրած հաշվետվությունների համապատասխանությունն իրականությանը, հետևաբար ստուգման ենթակա տնտեսվարող սուբյեկտներն ընտրվում են Տեսչական մարմնի կողմից նախապես, ռիսկի գնահատման հիման վրա կազմված ստուգման տարեկան ծրագրի համաձայն և ՀՀ Կառավարության կողմից հաստատված ստուգաթերթի շրջանակում:

Կատարելով Մարդու իրավունքների պաշտպանության ռազմավարության 2020-2022 թվականների ազգային ծրագրի 73-րդ գործողությունը<sup>28</sup>, 2019 և 2020 թվականներին ընդունվեցին ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչության՝ ռիսկի վրա հիմնված ստուգումների մեթոդաբանությունը և ռիսկայնությունը որոշող չափորոշիչները<sup>29</sup> և վերջինիս կողմից իրականացվող՝ ռիսկի վրա հիմնված ստուգումների ստուգաթերթը<sup>30</sup>:

**Մինևույն ժամանակ, ստուգումների իրականացման հստակ գործիքակազմը որևէ իրականակտով սահմանված չէ, ինչը ստուգման արդյունավետության կարևորագույն չափորոշիչներից է:** Թեև ստուգաթերթը հղումներ է պարունակում ինչպես փաստաթղթային, այնպես էլ տեսողական ստուգման մեթոդներին, Տեսչական մարմնին այլ գործիքներ (օրինակ՝ ձեռնարկության անձնակազմի մենակ կամ վկաների ներկայությամբ հարցաքննություններ) օգտագործելու մանդատ չի տրվում<sup>31</sup>:

27 Տե՛ս Տեսչական մարմնի կանոնադրությունը, <https://www.hlib.am/charter/>:

28 Տե՛ս Մարդու իրավունքների ազգային ռազմավարության հարթակի հղումը 73-րդ գործողության կատարման ընթացքի վերաբերյալ, [http://e-rights.am/?app=AppEvent&page=default&event\\_id=247&event\\_tab=action](http://e-rights.am/?app=AppEvent&page=default&event_id=247&event_tab=action):

29 Տե՛ս ՀՀ Կառավարության որոշումը, <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=151770>:

30 Տե՛ս ՀՀ Կառավարության 2019 թ. թիվ 1124-Ն որոշումը, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=145652>:

31 ԱՄՆ ՄՋԳ և այլք. Աշխատանքային պայմանները և աշխատանքի անվտանգությունը Հայաստանի հանքարդյունաբերության ոլորտում:

Տեսչական մարմնի աշխատակազմն ավելացել է 2021 թվականին, սակայն ընդհանուր առմամբ վերջինիս լայն գործառույթների համեմատության մարդկային ռեսուրսները բավականին փոքրաթիվ են և բաժանված են ըստ վարչատարածքային միավորների: Այսպես՝ Կապանում, որտեղ ամենախոշոր հանքարդյունաբերական կազմակերպություններն են գտնվում, կա ընդամենը 6 տեսուչ<sup>32</sup>:

Առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմանների ապահովմանն ուղղված ՀՀ օրենսդրության պահանջների խախտումների դեպքում<sup>33</sup> օրենսդրությամբ նախատեսված պատասխանատվության միջոցները բավականին մեղմ են: Վարչական պատասխանատվությունը հղի և մինչև 1 տարեկան երեխա խնամող կանանց զուսակար աշխատանքներում ներգրավելու համար 200000 ՀՀ դրամ է (մոտ 400 ԱՄՆ դոլար): Աշխատանքային վտանգների և ռիսկերի կամ աշխատավայրի գնահատում չիրականացնելու կամ վտանգից խուսափելուն ուղղված ժամանակավոր միջոցներ չկիրառելու համար օրենսդրությամբ սահմանված չէ որևէ տեսակի պատասխանատվություն: Քանի որ չկա օրենքով սահմանված պատասխանատվություն, Տեսչական մարմինն իրավասու չէ պահանջների չկատարման դեպքում գործատուին պատասխանատվության ենթարկելու:

Մտուգումներն իրականացվում են ստուգաթերթերի կիրառմամբ, որտեղ օրենքի պահանջներին համապատասխանությունը գնահատվում է միավորների վրա հիմնված համակարգի միջոցով: Ըստ ստուգաթերթի՝ ստուգումների ընթացքում հղի կանանց ներգրավվածությունը վտանգավոր և զուսակար գործունեությանը գնահատվում է Կառավարության երկու որոշումներով հաստատված ցանկերի հիման վրա՝ թիվ 2308-Ն որոշում (հղի և մինչև 1 տարեկան երեխայի խնամք իրականացնող կանանց համար զուսակար և վտանգավոր աշխատանքային գործոնների ցանկը) և թիվ 1698-Ն (զբաղմունքների վրա հիմնված զուսակար և վտանգավոր աշխա-

տանքների ընդհանուր ցանկը): Հղի և մինչև 1 տարեկան երեխաներին խնամող կանանց համար աշխատանքային վտանգի և ռիսկերի գնահատման փաստաթղթի առկայության համար Տեսչական մարմնի ստուգաթերթում մոտ 40 միավորից հասկացված է ընդամենը 0,1 միավոր<sup>34</sup>: 2021 թվականի հուլիսի 16-ին շահակիցների հետ քննարկման ժամանակ Տեսչական մարմնի ներկայացուցիչը պարզաբանեց, որ մինչ այժմ հաստատված առաջին ստուգաթերթում, որը վերաբերում է հանքարդյունաբերության ոլորտին, պատասխանատվության մեղմ աստիճանը պայմանավորված է այս ոլորտում կանանց ներգրավվածության ցածր մակարդակով: Տեսչական մարմնի ներկայացուցիչը նաև պարզաբանեց, որ վերամշակող արդյունաբերության և այլ ոլորտների վերաբերյալ նոր ստուգաթերթերում վերը նշված պահանջի խախտման համար պատասխանատվության ընդհանուր միավորը (տոկոսը) պետք է լինի ավելի բարձր:

2021 թվականի հուլիսի 16-ի քննարկման ընթացքում շահակիցները կարևորել են քննարկված հարցերի վերաբերյալ վիճակագրական տվյալների հավաքումն ու վերլուծությունը, ինչը նաև Տեսչական մարմնի գործառույթներից է: Այս առումով ուշագրավ են մի քանի խնդիրներ, մասնավորապես՝

- Տեսչական մարմինը չունի համապատասխան գործիքակազմ (նույնիսկ դժվարություններ կան հղի և կրծքով կերակրող կանանց ճշգրիտ թվաքանակը պարզելու հարցում, իսկ պատասխանատվության միջոցների բացակայությունը նշանակում է, որ չկա վերահսկողություն իրականացնելու իրավական հիմք):
- Տեսչական մարմինը ներկայումս համակարգային փոփոխություններ է կրում (մշակվում են նոր ստուգաթերթեր, ըստ այդմ՝ ստուգումների թիվը ներկայացուցչական չէ):
- Չեն մշակվել վիճակագրական տվյալների հավաքման և վերլուծության հատուկ ընթացակարգեր:

32 Տե՛ս Տեսչական մարմնի հաստիքացուցակը, [https://www.hlib.am/con rmation\\_list/](https://www.hlib.am/con rmation_list/):  
33 Բացառությամբ ծանր վնասների, որոնք կարգավորվում են

ՀՀ քրեական օրենսգրքով:  
34 Տե՛ս ստուգաթերթը, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=145652>:

Այսպիսով՝ բավարար խիստ պատժամիջոցների բացակայության և վերահսկման մեխանիզմների առնչվող համակարգային խնդիրների պայմաններում **գործատուների կողմից մասնագիտական ռիսկերի գնահատման և հետագա ճշգրտումների իրականացման պահանջները չկատարելը գրեթե անհետևանք է մնում**: Այս առումով ակնհայտ է սոցիալական գործընկերների հետ քննարկումների արդյունքում օրենսդրության կիրարկման առավել արդյունավետ մեխանիզմների անհրաժեշտությունը:

### 5.5. Սոցիալական գործընկերության խնդիրները

Սոցիալական գործընկերությունը աշխատողների (նրանց ներկայացուցիչների), գործատուների (նրանց ներկայացուցիչների), իսկ հանրապետական մակարդակում՝ նաև ՀՀ Կառավարության միջև փոխհարաբերությունների համակարգ է, որը կոչված է ապահովելու աշխատողների և գործատուների շահերի համաձայնեցումը կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում:

Հանրապետական մակարդակի սոցիալական գործընկերությունը սահմանում է ՀՀ-ում աշխատանքի բնագավառի հարաբերությունների կարգավորման հիմունքները: Այդ գործընկերության կողմերն են ՀՀ Կառավարությունը՝ ի դեմս ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության, Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիան և Հայաստանի գործատուների հանրապետական միությունը, որոնք միասին ձևավորում են Հանրապետական եռակողմ հանձնաժողովը<sup>35</sup>: Հանրապետական մակարդակի սոցիալական գործընկերության գործունեությունն արտացոլվում է նաև Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրի կնքմամբ:

2020 թվականի հոկտեմբերի 5-ին ստորագրված

Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրում<sup>36</sup> նշված են նաև աշխատանքի անվտանգության և առողջության խնդիրները: Մասնավորապես, ի թիվս այլ նախաձեռնությունների, նախատեսվում է մշակել համապատասխան առաջարկներ աշխատանքի անվտանգության և առողջության ապահովման գործընթացում արհմիությունների դերի բարելավման, ինչպես նաև գործատուների տնտեսական շահերի և պատասխանատվության մակարդակի բարձրացման ուղղությամբ, օրենսդրական դաշտի կատարելագործմանը նպաստելու նպատակով ներդնել աշխատանքային պայմանների մշտադիտարկման ժամանակակից համակարգեր և աջակցել գործատուներին աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման հանձնաժողովների ստեղծման գործընթացում: ՀԱԿ-ը և ՀԳՀՄ-ն ստանձնել են նաև հանձնառություն աշխատանքի անվտանգության քաղաքականության և համապատասխան ընթացակարգային փաստաթղթերի մշակման գործում գործատուներին աջակցելու, ինչպես նաև դրանց ընդունման գործում օժանդակելու ուղղությամբ:

Աշխատակիցների իրավունքների պաշտպանության համար արհմիությունները կարևոր ինստիտուցիոնալ դեր ունեն: Նրանց գործունեությունը կարգավորվում է «Արհմիությունների մասին» ՀՀ օրենքով և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով: Արհմիությունների օրենսդրական լիազորությունները պետք է ընդլայնվեն. արհմիությունները իրավունք ունեն բանակցելու, կնքելու կոլեկտիվ պայմանագրեր և միջնորդություններ ուղարկելու ՀՀ պետական մարմիններ աշխատողների իրավունքների պաշտպանության համար, ինչպես նաև այցելելու աշխատատեղեր և գործատուին միջնորդություններ ներկայացնելու աշխատողների աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման վերաբերյալ: Այնուամենայնիվ, արհմիությունները չունեն գործատուների որոշումները վիճարկելու իրավասություն:

35 2021 թ. հուլիսի 16-ի քննարկման ժամանակ Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության ներկայացուցիչն իր մտահոգությունը հայտնեց եռակողմ հանձնաժողովի պասիվ և ոչ արդյունավետ աշխատանքի

կապակցությամբ:  
36 Պայմանագրի տեքստը հասանելի է հայերենով՝ <https://hamk.am/knqvets-hanrapetakan-nor-kolektiv-paymanagir>:

ՀՂԻ ԵՎ ԿՐԾՔՈՎ ԿԵՐԱԿՐՈՂ  
ԿԱՆԱՆՑ ՀԱՄԱՐ ԱՌՈՂՋ և ԱՆՎՏԱՆԳ  
ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԻ  
ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ԳՈՐԾՈՂ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ  
ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏՈՒԹՅԱՆ ԲԱՐՁՐԱՑՄԱՆ  
ՈՒՂՂՎԱԾ ԱՌԱՋԱՐԿՆԵՐ

Այս ուսումնասիրության շրջանակում ներկայացված վերլուծությունը նպատակ ունի ուղղորդելու մի շարք շահագրգիռ կողմերի, այդ թվում՝ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությանը, Տեսչական մարմնին, արհմիություններին և գործատուների միություններին և քաղաքացիական հասարակության կազմակերպություններին, Հայաստանի ԱԱԱ ռիսկերի գնահատման համակարգում առկա բացերը հասցեագրելու համատեքստում, մասնավորապես, հղի կանանց և կրծքով կերակրող մայրերին առնչվող աշխատավայրի գործոնների վրա հիմնված ռիսկերի գնահատման համակարգի ներդրման և դրա արդյունավետ կիրառման ուղղությամբ:

Կարևոր է նշել, որ բացահայտված խնդիրները և հնարավոր լուծումները քննարկվել են 2021 թվականի հուլիսի 16-ին շահագրգիռ կողմերի հետ, ինչպես նշված է Հավելվածում:

Սույն ուսումնասիրությունը նպատակ ունի ծառայելու որպես ապագա բարեփոխումների ճանապարհային քարտեզ, և Հայաստանի պետական մարմինների, այդ թվում՝ ՀՀ խորհրդարանի և ՀՀ Կառավարության, մասնավորապես աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության ուշադրությանն են ներկայացվում հետևյալ առաջարկությունները:

**1) Վավերացնել ԱՄԿ թիվ 155, 187, 161 և 183 կոնվենցիաները:**

**2) Ընդունել ԱԱԱ քաղաքականություն՝ անդրադառնալով թիվ 155 կոնվենցիայով ընդգրկված բոլոր խնդիրներին:** Քաղաքականությունը պետք է լինի գենդերազգայուն և հաշվի առնի ժամանակակից միջազգային չափորոշիչներն ու լավագույն փորձը, ներառյալ ԱՄԿ համակարգում առկա ուղեցույցների և օրինակելի կանոնակարգերի ցանկը:

**3) Վերանայել աշխատանքի անվտանգության և առողջության ոլորտը կարգավորող օրենսդրական դաշտը,** մասնավորապես՝

- ✓ Մահմանել ավելի քան 20 աշխատող ունեցող գործատուների պարտավորությունը՝ ապահովելու աշխատանքի անվտանգության և առողջության ոլորտում որակյալ մասնագետների առկայությունը՝ աշխատավայրում ռիսկի գնահատում իրականացնելու համար բավարար հմտություններով, հղի և կրծքով կերակրող կանանց համար հատուկ գնահատում իրականացնելու հստակ պարտավորությամբ, ինչպես նաև նախատեսել համապատասխան մարմնի պատասխանատվությունը՝ աջակցելու և ուղղորդելու գործատուներին իրենց պարտականությունների կատարման հարցում:
- ✓ Մահմանել գործատուների պարտավորությունը՝ մշակելու և ընդունելու ԱԱԱ քաղաքականությունը՝ հարմարեցված հղի և կրծքով կերակրող կանանց, և աջակցել գործատուներին այս պարտավորության կատարման հարցում:
- ✓ Օգտագործել իրավական և/կամ ֆինանսական գործիքներ՝ նվազագույն տոկոսադրույքով վարկերի հասանելիություն ապահովելու համար, որպեսզի գործատուները հնարավորություն ունենան բարելավումներ կատարելու ԱԱԱ համակարգերում<sup>37</sup>:

**4) Փոփոխել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 258-րդ հոդվածը,** մասնավորապես՝

- ✓ Ընդլայնել հղի և մինչև 1 տարեկան երեխաներին խնամող կանանց համար սահմանված երաշխիքների ծածկույթը՝ ներառելով կրծքով կերակրող բոլոր կանանց, անկախ նրա երեխայի տարիքից (անհրաժեշտության դեպքում կրծքով

<sup>37</sup> Հարկ է նաև նշել, որ վերոնշյալ առաջարկները հավանության են արժանացել ՀԳՀՄ ներկայացուցիչների կողմից 2021 թվականի հուլիսի 16-ին տեղի ունեցած շահակիցների հետ հանդիպման ժամանակ: ՀԳՀՄ ներկայացուցիչները հայտնել են իրենց հանձնառությունը՝

աջակցելու առաջարկների ընդունմանը: Նվազագույն տոկոսադրույքով վարկերի վերաբերյալ առաջարկը ներկայացվել է ՀԳՀՄ ներկայացուցչի կողմից և ներառվել է այս փաթեթում:



կերակրելու մասին բժշկական տեղեկանք ներկայացնելու պայմանով):

- ✓ Ամրագրել կնոջ իրավունքը՝ վերադառնալու իր նախկին աշխատանքին հղիությանն ու կրծքով կերակրմանն առնչվող ռիսկերի վերացումից հետո:
- ✓ Սահմանել կին աշխատողի իրավունքը՝ ծանոթանալու իր գործատուի կողմից աշխատավայրի ռիսկերի գնահատման արդյունքներին, որի հնարավորությունը գործատուն պարտավոր է ապահովել:

**5) Վերանայել ծանր, ժառանգական և վտանգավոր աշխատանքների ցանկերը սահմանող ենթաօրենսդրական ակտերը,**

մասնավորապես՝ Կառավարության թիվ 1698-Ն, 2308-Ն և 1089-Ն որոշումները: Փոխարինել ցանկերի վրա հիմնված կանոնակարգերը գործունային հիմունքով գնահատման չափորոշիչով և համապատասխանեցնել դրանք աշխատավայրի ռիսկերի գնահատման և բժշկական գնահատումների տեսանկյունից: Ապահովել բոլոր ենթաօրենսդրական ակտերում հղի և կրծքով կերակրող կանանց առնչվող կոնկրետ չափորոշիչների ներառումը:

**6) Ընդունել և կանոնավոր թարմացնել ռիսկի գործոնների վրա հիմնված կարգավորող ուղեցույցներ՝**

համաձայն ԵՄ 92/85/ԵՏՀ հրահանգի պահանջների՝ նպատակ ունենալով օժանդակելու գործատուի կողմից աշխատավայրում աշխատողների առողջությանն ու անվտանգությանն առնչվող ռիսկային գործոնների հայտնաբերմանը:

**7) Մշակել, ընդունել և տարածել պարզ շարադրանքով ստուգաթերթեր**

գործող օրենսդրական ակտերի հիման վրա՝ նպատակ ունենալով օժանդակելու գործատուի կողմից աշխատավայրում հղի և կրծքով կերակրող կանանց և նրանց երեխաների առողջության ռիսկերի գնահատմանը:

**8) Փոփոխություններ կատարել «Ստուգումների մասին» ՀՀ օրենքում, Տեսչական մարմնի կանոնադրությունում և «Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ» ՀՀ**

**օրենսգրքում, մասնավորապես՝**

- ✓ Սահմանել Տեսչական մարմնի իրավասությունը՝ պատասխանատվության ենթարկելու գործատուներին այն դեպքում, եթե գործատուն չի իրականացրել աշխատավայրում ռիսկի գնահատում հղի և կրծքով կերակրող կանանց և նրանց երեխաների համար, և որոշելու, թե երբ տրամադրել խորհրդատվական աջակցություն կամ զգուշացում և երբ պատասխանատվության ենթարկել:

- ✓ Ձևակերպել Տեսչական մարմնի կողմից կիրառվող ստուգման մեթոդաբանությունը և գործիքակազմը, այդ թվում ամրագրել Տեսչական մարմնի իրավունքը՝ օգտագործելու այնպիսի մեթոդներ, ինչպիսիք են աշխատակիցների հետ հարցազրույցները, աշխատակիցների համար նախատեսված հարցաթերթերը և աշխատակիցների հետ քննարկումները:

- ✓ Սահմանել Տեսչական մարմնի պատասխանատվությունը՝ ուղղորդելու և օգնելու գործատուներին աշխատավայրում ռիսկերի գնահատման, մասնավորապես հղի և կրծքով կերակրող կանանց և նրանց երեխաների համար աշխատանքի և առողջության ռիսկերի գնահատման հարցում:

- ✓ Մշակել քաղաքականություններ և գործիքակազմ Տեսչական մարմնի համար՝ հղի և կրծքով կերակրող կանանց աշխատանքի անվտանգության և առողջության վերաբերյալ իրավիճակային վիճակագրության հավաքման և վերլուծության նպատակով:

- ✓ Բարելավել Տեսչական մարմնի մարդկային և տեխնիկական ռեսուրսները:

**9) Հղի և կրծքով կերակրող կանանց և նրանց երեխաների համար աշխատանքի անվտանգության և առողջության ապահովման հարցը ներառել սոցիալական գործընկերության քննարկումների օրակարգում, սոցիալական գործընկերների հետ քննարկել գործող համակարգի բարելավման հնարավոր ուղիները:**

**Աղյուսակ 1. Շահակիցների հետ քննարկման մասնակիցների ցանկ**

Շահակիցների հետ քննարկումը կազմակերպել է ՄԻՀԿ-ն 2021 թվականի հուլիսի 16-ին:

	Մասնակից	Կազմակերպություն
1.	Լյուբով Գևորգյան	<b>ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն/</b> Աշխատանքի և զբաղվածության վարչության ավագ մասնագետ
2.	Աննա Բարիկյան	<b>Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիա/</b> Իրավաբանական բաժնի իրավախորհրդատու
3.	Գագիկ Մակարյան	<b>Հայաստանի գործատուների հանրապետական միություն/</b> Նախագահ
4.	Սուրեն Զիրուխյան	<b>Հայաստանի գործատուների հանրապետական միություն/</b> Խորհրդի անդամ
5.	Սեյրան Հովսեփյան	<b>Հայաստանի գործատուների հանրապետական միություն/</b> Աշխատանքի անվտանգության համակարգերի ներդրման հարցերով գլխավոր խորհրդատու
6.	Աստղիկ Ստեփանյան	<b>ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին</b>
7.	Տաթև Համբարձումյան	<b>ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին/</b> Աշխատանքային օրենսդրության վերահսկողության վարչության ավագ մասնագետ
8.	Ստեփան Շահումյան	<b>ՀՀ Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին/</b> Աշխատանքային օրենսդրության վերահսկողության վարչության ավագ մասնագետ
9.	Նունե Հովհաննիսյան	<b>Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն/</b> Ազգային համակարգող
10.	Նվարդ Մանասյան	<b>ՅՈՒՆԻՍԵՖ-Հայաստան</b>
11.	Սևան Պետրոսյան	<b>ՄԱԾԶ-Հայաստան</b>
12.	Մարգարիտա Բրտոյան	<b>ՀՀ ՄԻՊ աշխատակազմ/</b> Սոցիալ-տնտեսական և մշակութային իրավունքների պաշտպանության վարչություն
13.	Շուշանիկ Խուրշուդյան	<b>ՀՀ ՄԻՊ աշխատակազմ/</b> Հետազոտական և կրթական կենտրոն
14.	Սոնա Բալասանյան	<b>Հետազոտական ռեսուրսների կովկասյան կենտրոն- Հայաստան</b>
15.	Հեղինե Մանասյան	<b>Հետազոտական ռեսուրսների կովկասյան կենտրոն- Հայաստան</b>
16.	Լիլիթ Եզեկյան	<b>Հետազոտական ռեսուրսների կովկասյան կենտրոն- Հայաստան</b>
17.	Նանի Բենդելիանի	<b>ՄԱԿ-Կանայք Վրաստան</b>
18.	Նինո Գաչեչիլաձե	<b>ՄԱԿ-Կանայք Վրաստան</b>
19.	Նվարդ Փիլիպոսյան	<b>Մարդու իրավունքների հետազոտությունների կենտրոն</b>
20.	Անահիտ Սիմոնյան	<b>Մարդու իրավունքների հետազոտությունների կենտրոն</b>





UN Women Georgia Country Office,  
87 Paliashvili Street, Office Suite 4,  
Tbilisi 0179, Georgia  
Tel: (995 32) 222 06 04  
(995 32) 222 08 70

[www.unwomen.org](http://www.unwomen.org)  
[georgia.unwomen.org](http://georgia.unwomen.org)

ISBN 978-9939-1-1546-7

