



**ԱՅԼԵՆՏՐԱՆՔԱՅԻՆ
ՉԵԿՈՒՅՑ**

**ՆԵՐԿԱՅԱՅՎՈՂ
ՄԱԿ-Ի ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ,
ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԵՎ
ՄՇԱԿՈՒԹԱՅԻՆ
ԻՐԱԿՈՒՆՔՆԵՐԻ
ԿՈՄԻՏԵԻՆ**

ԱՆԿՏԱՆԳ ԵՎ ԱՌՈՂՋ
ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ
ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԻ
ԻՐԱԿՈՒՆՔԻ ԻՐԱՅՈՒՄԸ
ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ

ՇԵՇՏԱԴԻԵԼՈՎ
ԱՅՈՒՆԻՔԻ ՄԱՐԶԸ

**ՄԱԿ-Ի ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ, ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԵՎ
ՄՇԱԿՈՒԹԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ԿՈՄԻՏԵԻՆ
ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԲՀԿ-ՆԵՐԻ ԿՈՂՄԻՑ ՆԵՐԿԱՅԱՑԿՈՂ
ԱԼԸՆՏՐԱՆՔԱՅԻՆ ՉԵԿՈՒՅՑ**

**ԱՆԿՏԱՆԳ ԵՎ ԱՌՈՂՋ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԻ
ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ԻՐԱՑՈՒՄԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ**

ՇԵՇՏԱԴԴԵԼՈՎ ՍՅՈՒՆԻՔԻ ՄԱՐԶԸ

Այս զեկույցը պատրաստվել է «GSP+-ի միջոցով մարդու և աշխատանքային իրավունքների խթանումը Հայաստանում» ծրագրի շրջանակներում և այժմ ներկայացվում է GSP+ մոնիթորինգի գործընթացի համար: Ավելի ուշ ամսաթվով զեկույցը պետք է ներկայացվի նաև ՄԱԿ-ի տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների կոմիտե, հետևաբար զեկույցի բովանդակությունը մինչ այդ կարող է փոփոխվել:



DEMOCRACY
REPORTING
INTERNATIONAL



Ձեկույցը պատրաստեցին՝

Եվրասիա համագործակցություն հիմնադրամը,

«Մարդու իրավունքների հետազոտությունների կենտրոն»

հասարակական կազմակերպությունը,

«Գորիսի մամուլի ակումբ»

հասարակական կազմակերպությունը:



ԵՐՈՊԱՆ ԵՄԻՐԱԿԱՆ ԴՅՈՒՄՆԱԿԱՆ ՄԱՍԻՆ՝
EUROPEAN UNION FOR ARMENIA

Այս հրապարակումը պատրաստվել է Եվրոպական միության ֆինանսական աջակցությամբ: Բովանդակության համար պատասխանատվություն են կրում Եվրասիա համագործակցություն հիմնադրամը, «Մարդու իրավունքների հետազոտությունների կենտրոն» հասարակական կազմակերպությունը և «Գորիսի մամուլի ակումբ» հասարակական կազմակերպությունը, և պարտադիր չէ, որ այն արտահայտի Եվրոպական միության տեսակետները:

Բովանդակություն

ԱՅԼԸՆՏՐԱՆՔԱՅԻՆ
ՁԵԿՈՒՅՑՆԵՐ

Ամփոփ տեղեկություն զեկույցի վերաբերյալ.....	1
Անվտանգ և հիգիենիկ աշխատանքային պայմաններ ունենալու իրավունքի իրացման խնդիրները Չայաստանում.....	2
Անվտանգ և հիգիենիկ աշխատանքային պայմաններ ունենալու իրավունքի օրենսդրաիրավական երաշխիքներն ու ազգային քաղաքականությունը	2
Առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմաններ ունենալու սահմանադրական իրավունքի իրացման խնդիրները.....	3
ՀՀ Սյունիքի մարզում հանքարդյունաբերության ոլորտում աշխատող անձանց անվտանգ և առողջ աշխատանքային պայմաններ ունենալու իրավունքը	7
Եզրակացություններ և առաջարկություններ.....	11
Չավելված 1. Աշխատանքի իրավունքի իրացման վերաբերյալ ՀՀ Սյունիքի մարզում իրականացված հարցազրույցների և քննարկումների ընտրանքի և գործիքակազմի նկարագրություն.....	13

ԱՄՓՈՓ ՏԵՂԵԿՈՒԹՅՈՒՆ ՉԵԿՈՒՅՑԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

- (1) Սույն այլընտրանքային զեկույցի նպատակն է ՄԱԿ-ի Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների կոմիտեն (ՏՍՄԻԿ) տեղեկություն տրամադրել ՀՀ Կառավարության կողմից ՄԱԿ-ի Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագրի (այսուհետ՝ Դաշնագիր) 7-րդ հոդվածով սահմանված պարտավորությունների իրականացման վերաբերյալ: Դաշնագրի հոդված 7-ի շրջանակներում սահմանվում է պետության պարտավորությունն՝ ապահովելու յուրաքանչյուրի՝ աշխատանքի արդարացի և բարենպաստ պայմաններից օգտվելու իրավունքը:
- (2) Չեկույցը, մասնավորապես, անդրադառնում է Հայաստանում Դաշնագրի հոդված 7.բ-ով սահմանված՝ *անվտանգ և հիգիենիկ աշխատանքային պայմաններ ունենալու իրավունքի իրացման խնդրին*: ՏՍՄԻԿ-ի գլխավոր մեկնաբանություն 23-ը ներկայացնում է այս իրավունքի չափորոշիչները և նշում, որ «Աշխատավայրում դժբախտ պատահարների և հիվանդությունների կանխարգելումն աշխատանքի արդար և բարենպաստ պայմանների իրավունքի հիմնարար կողմն է ...»: Այն կոչ է անում պետություններին որդեգրել համապետական քաղաքականություն՝ կանխարգելելով աշխատավայրում դժբախտ պատահարների, առողջության և կյանքի համար վտանգավոր վնասվածքներ ստանալու դեպքերը և ապահովում է ուղեցույց, թե ինչ պետք է ներառի այդ քաղաքականությունը: (Պար. 25-29.) Այն նաև հստակ ասում է, որ «Աշխատողները պետք է կարողանան վերահսկել աշխատանքային պայմանները՝ առանց հաշվեհարդարի և վախի»: (Պար. 26.)
- (3) Չեկույցն անդրադառնում է նաև ՀՀ Սյունիքի մարզում՝ հանքարդյունաբերության ոլորտում աշխատող անձանց աշխատանքային իրավունքներին և, մասնավորապես, անվտանգ և հիգիենիկ աշխատանքային պայմաններ ունենալու իրավունքի իրացման խնդրին: Այն ներառում է նաև 2019 թվականի ապրիլին իրականացված դաշտային աշխատանքների արդյունքները, որոնք այս զեկույցի բովանդակության հիմք են հանդիսացել:
- (4) ՄԱԿ-ի Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագիրը վավերացվել է ՀՀ Կառավարության կողմից 1993թ: 2009 թ. Հայաստանը ստորագրել է Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների կամընտրի արձանագրությունը, որը, սակայն առ այսօր չի վավերացվել:

ԱՆՎՏԱՆԳ ԵՎ ՀԻԳԻԵՆԻԿ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐ ՈՒՆԵՆԱԼՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ԻՐԱՑՄԱՆ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ

Անվտանգ և հիգիենիկ աշխատանքային պայմաններ ունենալու իրավունքի օրենսդրաիրավական երաշխիքներն ու ազգային քաղաքականությունը

- (1) Անվտանգ և հիգիենիկ աշխատանքային պայմաններ ունենալու իրավունքը ամրագրված է Սահմանադրությամբ և կարգավորվում է ներպետական օրենքներով և ենթաօրենսդրական նորմատիվ իրավական ակտերով¹: ՀՀ Սահմանադրության 82-րդ հոդվածով ամրագրված է, որ *յուրաքանչյուր աշխատող, օրենքին համապատասխան, ունի առողջ, անվտանգ և արժանապատիվ աշխատանքային պայմանների, առավելագույն աշխատաժամանակի սահմանափակման, ամենօրյա և շաբաթական հանգստի, ինչպես նաև ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունք*:
- (2) Անվտանգ և հիգիենիկ աշխատանքային պայմաններ ունենալու օրենսդրական հիմքերն ամրագրված են Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով, որը հանդիսանում է առանցքային ոլորտային իրավական փաստաթուղթ: ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի հոդված 3-ով *յուրաքանչյուր աշխատողի համար աշխատանքի արդարացի պայմանների իրավունքի ապահովումը (ներառյալ՝ անվտանգության ապահովման և հիգիենայի պահանջները բավարարող պայմանները, հանգստի իրավունքը)* սահմանվում է իբրև աշխատանքային օրենսդրության սկզբունք, իսկ Գլուխ 23-րդում (հոդվածներ 242-262) ամրագրված են աշխատողների անվտանգությանը և առողջությանը վերաբերող մի շարք դրույթներ²:
- (3) Բացի Դաշնագրով սահմանված պարտավորություններից, աշխատանքային անվտանգության և առողջության միջազգային ստանդարտները սահմանվում են նաև Աշխատանքի Միջազգային Կազմակերպության (ԱՄԿ) մի շարք կոնվենցիաներով, որոնց մի մասը

1. ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք, ՀՀ օրենքը «Չբաղվածության մասին», ՀՀ օրենքը «Տեխնիկական անվտանգության ապահովման պետական կարգավորման մասին», ՀՀ օրենքը «Հայաստանի Հանրապետության բնակչության սանիտարահամաճարակային անվտանգության ապահովման մասին»:

2. Տե՛ս, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docID=66489>

վավերացվել է Հայաստանի կողմից: Հայաստանը վավերացրել է ԱՄԿ Արդյունաբերական վթարների կանխարգելման մասին կոնվենցիան (թիվ 174)³, Աշխատանքի տեսչության մասին կոնվենցիան (թիվ 81)⁴, Հանքահորերում անվտանգության և առողջության մասին կոնվենցիան (թիվ 176)⁵: Հայաստանը, սակայն, չի վավերացրել առանցքային կարևորություն ունեցող Աշխատանքի անվտանգության և առողջության մասին կոնվենցիան (թիվ 155)⁶:

- (4) ՏՄՄԻԿ ԸՍ 23-ով⁷ պետությունները պետք է ընդունեն աշխատանքային միջավայրում վտանգների նվազեցման միջոցով վթարների և առողջական վնասների կանխարգելմանն ուղղված ազգային քաղաքականության փաստաթուղթ: Ազգային քաղաքականության մշակումն ու ընդունումը, իբրև պահանջ, նաև դրված է ԱՄԿ Աշխատանքի անվտանգության և առողջության մասին կոնվենցիայի հիմքում (թիվ 155), 1981թ: *Հայաստանում առկա չէ աշխատանքային իրավունքների կարգավորմանը վերաբերող ազգային քաղաքականություն, որի մաս կկազմեր նաև անվտանգ և հիգիենիկ աշխատանքային պայմաններ ապահովելու վերաբերյալ պետական ռազմավարությունը և գործողությունների ծրագիր:*

Առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմաններ ունենալու սահմանադրական իրավունքի իրացման խնդիրները

- (5) Սահմանադրությամբ երաշխավորված՝ առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմաններ ունենալու իրավունքի իրացման հանդեպ պետական վերահսկողական գործառույթը վերապահված է Հայաստանի Հանրապետության առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին (այսուհետ՝ ՀՀԱՍՏ)⁸, որի կանոնադրությունը հաստատվել

3. Տե՛ս, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312319:NO

4. Տե՛ս, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312226:NO

5. Տե՛ս, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100_INSTRUMENT_ID:312321

6. Տե՛ս, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312300:NO

7. Տե՛ս, <https://www.refworld.org/docid/5550a0b14.html>

8. Տե՛ս, <https://www.gov.am/am/bodies-under-government/254/>

ԷՅՅ վարչապետի 2018թ. հուլիսի 11-ի N 775-Լ որոշման հիման վրա:⁹

(6) ԶՅ ԱԱՏՄ-ը ձևավորվել է Հայաստանի Հանրապետության Առողջապահության նախարարության առողջապահական տեսչական մարմնի վերակազմավորման արդյունքում, որն, իր հերթին, ստեղծվել էր 2013թ. օրենսդրական փոփոխությունների հետևանքով ԶՅ առողջապահության նախարարության պետական հիգիենիկ և հակահամաճարակային տեսչության և ԶՅ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության ԶՅ աշխատանքի պետական տեսչության միավորման արդյունքում: Օրենսդրական փոփոխություններից հետո ԱԱՏՄ-ն կորցրել էր իր արդյունավետությունը՝ իր լիազորությունների նվազեցման պատճառով:

6.1) Իր կանոնադրական շրջանակներում ԶՅ ԱԱՏՄ-ը ունի վերահսկողական գործառույթներ աշխատանքային իրավունքների շատ նեղ շրջանակի հանդեպ: ԶՅ ԱԱՏՄ կիրառում է պատասխանատվության միջոցներ առողջապահության, աշխատողների առողջության և անվտանգության ապահովման բնագավառներում, նրա լիազորությունների մեջ է մտնում նաև անչափահասների աշխատանքի և հղիների աշխատանքի հանդեպ վերահսկողությունը (Հոդված 11.10)դ.):¹⁰

6.2) Թեպետ անվտանգ և առողջ աշխատանքային պայմանների ապահովման հանդեպ վերահսկողությունը հանդիսանում է ԱԱՏՄ-ի կանոնադրական առանցքային լիազորությունը, *սակայն առկա են մի շարք օրենսդրական բացեր, որոնք խոչընդոտում են տվյալ իրավունքի իրացմանը:*

(7) Աշխատանքային իրավունքների ոլորտում մասնագիտացված իրավաբան, պատգամավոր, ԱԺ Առողջապահության և սոցիալական հարցերի մշտական հանձնաժողովի նախագահի տեղակալ Հերիք-Նազ Տիգրանյանը մեկնաբանում է, որ 2013 թ.-ից ի վեր իրականացված օրենսդրական փոփոխությունների արդյունքում տեսչական մարմնի լիազորությունները հիմնականում աղճատվեցին: 2014 թ.-ից ուժը կորցրած ճանաչվեց ԶՅ Աշխատանքային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածը, որը սահմանում էր ԶՅ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության ԶՅ աշխատանքի պետական տեսչության՝ աշխատանքային օրենսդրության նկատմամբ վերահսկողության

9. Տե՛ս, <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=95884>

10. Տե՛ս, <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=95884>

իրականացման գործառույթը: Օրենսդրական փոփոխությունների արդյունքում տեսչական մարմնի լիազորություններն ու գործառույթները զգալիորեն կրճատվեցին, վերացվեցին տեսչական մարմնին մինչ այդ տրված արտադատական լիազորությունները, որոնք կարևոր դեր էին խաղում աշխատողի խախտված իրավունքների վերականգնման գործում¹¹:

- 7.1) Հայաստանի՝ Կոմիտեի կողմից վերջին դիտարկումից՝ 2013 թվականից ի վեր, բազմաթիվ տեղական զեկույցներում, ներառյալ՝ Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակի տարեկան հաղորդումներում բարձրաձայնվել է աշխատանքային իրավունքների պահպանումը վերահսկող և այդ իրավունքների խախտումները կանխարգելող արտադատական մարմնի բացակայության խնդրի մասին¹²:
- 7.2) Մարդու իրավունքների պաշտպանության ազգային ռազմավարությունից բխող 2017-2019թթ. գործողությունների ծրագրով¹³ պետք է իրականացվի աշխատանքային հարաբերություններում աշխատողների իրավունքների պաշտպանության արտադատական ազգային մեխանիզմի ներդրման հնարավորության ուսումնասիրություն, որը, սակայն, որևէ գործնական արդյունքների դեռ չի բերել:
- 7.3) ՀՀ ԱԱՏՄ-ի էֆեկտիվությունը ներկայիս գործառույթների շրջանակներում Հ. Տիգրանյանը գնահատում է իբրև «գրոյական»: Տիգրանյանի դիրքորոշմամբ առկա է ծավալուն օրենսդրական փոփոխությունների իրականացման կարիք, որպեսզի երաշխավորվի պետության կողմից աշխատանքային իրավունքների ոլորտում իր պարտավորությունների ապահովումը: *Այս ուղղությամբ ներկայումս տարվող աշխատանքների շրջանակներում մշակվում է օրենսդրական նախագիծ՝ ուղղված տեսչական մարմնի գործառույթային ամբողջականության վերականգնմանը*¹⁴:

11. Հարցազրույց Յերիքևազ Տիգրանյանի հետ, 25 հուլիս, 2019թ.

12. Տե՛ս, <http://www.ombuds.am/resources/ombudsman/uploads/files/publications/0e3f463c0e6c42f12cb497d483739dec.pdf>

13. Տե՛ս, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=113223>

14. Հարցազրույց Յերիքևազ Տիգրանյանի հետ, 25 հուլիս, 2019թ.

- 7.4) Աշխատանքային օրենսգրքի վերանայման նպատակով ս.թ. հունիսին ՀՀ Տնտեսական զարգացման և ներդրումների նախարարության կողմից շրջանառության մեջ է դրվել օրենսդրական նախագիծը, որը, սակայն, հակասում է աշխատանքային իրավունքների միջազգային ստանդարտներին և ՏՄՄԻԿ 23-ով սահմանված մի շարք պահանջներին: Ի թիվս այլ սահմանափակումների, օրենսգրքի այս նախագիծը վերացնում է գործող աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված մի շարք կարգավորումներ՝ կապված, մասնավորապես, արտաժամյա աշխատանքի, երկարացված և լրացուցիչ արձակուրդների, վնասակար աշխատանքի վարձատրության և պայմանագրի լուծարման հիմքերի հետ, ինչը ավելի խոցելի է դարձնում աշխատողին և, որոշ դեպքերում, ուղղակիորեն զրկում նրան պետական պաշտպանությունից:
- 7.5) Առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմաններ ունենալու իրավունքի իրացման համար, ԱԱՏՄ գործառույթների ամբողջականության վերականգնումից զատ, անհրաժեշտ է նաև տվյալ իրավունքի իրացման լիարժեք նորմատիվային հիմքի ապահովումը:
- 7.6) ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 248-րդ հոդվածը սահմանում է, որ *գործատուն պարտավոր է ընդունել աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության վերաբերյալ ներքին իրավական ակտեր*: Թեպետ առկա են աշխատանքային պայմաններին վերաբերող՝ Առողջապահության նախարարի մի շարք հրամաններ, սակայն բացակայում է նորմատիվային կարգավորումներ պարունակող ընդհանուր փաստաթուղթ, որում ընդգրկուն կերպով սահմանված և նկարագրված կլինեն առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմանների չափանիշները, որոնցով նաև կուղղորդվեր գործատուն:
- 7.7) ԱԱՏՄ-ը չունի աշխատավայրում ռիսկի գնահատման համար անհրաժեշտ ստուգաթերթ: Ռիսկայնության չափորոշիչները բացակայում են: Ստուգաթերթն ու չափորոշիչները մշակվել են մինչև 2018 թ.-ը գործող ՀՀ Առողջապահության նախարարության առողջապահական տեսչական մարմնի համար, սակայն ոչ թե ներկայումս գործող ԱԱՏՄ-ի համար, որը ամբողջությամբ նոր մարմին է, այլ ոչ թե նախորդի իրավահաջորդը: Այսինքն

նորաստեղծ ԱԱՏՄ-ին տրված չեն ստուգումներ և ուսումնասիրություններ իրականացնելու, նաև վարույթներ հարուցելու լիազորություններ: Ուստի և տվյալ մարմինը, իր գործառույթներով, որևէ կերպ չի կարող նպաստել աշխատողի խախտված իրավունքի վերականգնմանը:

- 7.8) Այսպիսով, Հայաստանում առկա է առողջ, անվտանգ և արժանապատիվ աշխատանքային պայմանների իրավունքի սահմանադրական երաշխիքը, սակայն թերի են տվյալ իրավունքի ապահովման օրենսդրաիրավական հիմքերը, բացակայում են տվյալ իրավունքի իրացման հանդեպ պետության վերահսկողության, աշխատողի խախտված իրավունքների վերականգման մեխանիզմները:

ՀՀ Սյունիքի մարզում հանքարդյունաբերության ոլորտում աշխատող անձանց անվտանգ և առողջ աշխատանքային պայմաններ ունենալու իրավունքը

- (8) ՀՀ Սյունիքի մարզում աշխատողների աշխատանքային իրավունքների և, մասնավորապես, հանքարդյունաբերության ոլորտում աշխատող անձանց անվտանգ և հիգիենիկ աշխատանքային պայմաններ ունենալու իրավունքի իրացման խնդիրների վերհանման նպատակով իրականացվել է դաշտային հետազոտություն: Դաշտային աշխատանքներն իրականացվել են ՀՀ Սյունիքի մարզի 3 քաղաքային բնակավայրերում՝ «Կապանի լեռնահարստացման կոմբինատ» ՓԲԸ-ում, Զաջարանում՝ «Չանգեզուրի պղնձամոլիբդենային գործարան» ՓԲԸ-ում, և Մեղրիում՝ «Ագարակի պղնձամոլիբդենային կոմբինատի» ՓԲԸ-ում՝ ներկայումս և նախկինում աշխատող տարբեր պաշտոնների անձանց շրջանում: Հետազոտության ընտրանքի և գործիքակազմի նկարագրությունը ներկայացված է սույն զեկույցին կից՝ հավելված 1-ում:
- (9) Հանքարդյունաբերության՝ իբրև թիրախային ոլորտի ընտրությունն ալընտրանքային զեկույցի շրջանակներում պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ հանքարդյունաբերության ոլորտն ամենախոցելիներից է Հայաստանում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության տեսանկյունից:
- 9.1) Հասարակության մեջ պարբերաբար շրջանառվում են տեղեկություններ հանքավայրերում տեղի ունեցող բազմաթիվ վթարների մասին, ներառյալ՝ մահացության ելքով վթարների մասին,



անուշադրության և ոչ բավարար անվտանգության միջոցառումների կիրառման արդյունքում աշխատողների առողջական լուրջ վնասների վերաբերյալ, աշխատողների շահագործման, նրանց՝ աշխատանքային իրավունքների ոտնահարման վերաբերյալ: Անուամենայնիվ, առ այսօր առկա չէ որևէ պետական կամ ոչ պետական որևէ համապարփակ ուսումնասիրություն, որը կանդրադառնար հանքարդյունաբերության ոլորտում աշխատող անձանց և նրանց իրավունքների պաշտպանության խնդիրներին:

- 9.2) Սյունիքի մարզում իրականացված դաշտային աշխատանքների առաջնային արձանագրումն էր հանքարդյունաբերության ոլորտի ծայրահեղ փակ և պետական որևէ վերահսկողությունից դուրս լինելը:
 - 9.3) Տնտեսվարների լիարժեք հայեցողությանն է մատնված աշխատակիցներին աշխատանքային պայմանների տրամադրումն ու կարգավորումը: Տնտեսվարողները նաև խստորեն հսկում են հանքավայրերում աշխատող անձանց աշխատանքային պայմանների վերաբերյալ տեղեկատվության «արտահոսքը»՝ ստեղծելով վախի մթնոլորտ և աշխատակիցներին արգելելով խոսել իրենց աշխատանքային պայմանների մասին:
 - 9.4) Տվյալ խնդիրը հանդիսացավ դաշտային աշխատանքների իրականացման գլխավոր մարտահրավերը. առաջնային կապի հաստատումից հետո անձինք հիմնականում հրաժարվում էին խոսել իրենց աշխատանքային պայմաններից, ինչը զգալիորեն սահմանափակեց հարցազրույցների և քննարկումների իրականացման հնարավորությունները:
- (10) Խմբային հարցազրույցի մասնակից 7 հորատողներից բոլորը նշել են, որ ունեն շնչառական, սրտանոթային և այլն հիվանդություններ, որոնք ձեռք են բերվել հանքում աշխատանքի արդյունքում:
- (11) Նրանցից ոչ ոք չուներ բժշկական ապահովագրություն: Մասնակիցներից մեկն ուներ նաև աշխատավայրում տեղի ունեցած վթարի արդյունքում դեմքին հասցված լուրջ վնաս: Հորատողներն իրենց աշխատանքը գնահատում են իբրև բարձր վտանգավորություն ունեցող աշխատանք: Գործատուն ֆինանսական աջակցություն էտրամադրում միայն առողջական այն վնասների բուժման համար, որոնք անմիջապես ձեռք են բերվել աշխատավայրում տեղի ունեցած

վթարի արդյունքում: Եթե աշխատանքի վայրում պայթյունի կամ դեպքի պատճառով անձը հիվանդանոց է տեղափոխվում, ապա գործատուն հոգում է ծախսերը, սակայն աշխատելու ընթացքում աշխատանքի բարձր վնասարարության և ծանրության հետ կապված առանձնահատկությունների հետ ժամանակի ընթացքում ձեռք բերված առողջական խնդիրների համար որևէ փոխհատուցում չեն ստանում:

- 11.1) Պատահարի հետևաբով անհրաժեշտ բուժօգնության ծախսերից գործատուն հոգում է միայն վերականգնողական բուժման ծախսերը, իսկ, օրինակ, անհրաժեշտության դեպքում պլաստիկ վիրահատությունների համար գումար չեն տրամադրում:
- 11.2) Խմբային հարցազրույցի բոլոր մասնակիցների հետ կնքված էին անժամկետ աշխատանքային պայմանագրեր: Պայմանագրերում, սակայն, որևէ դրույթ՝ գործատուի կողմից պատճառված առողջական վնասի փոխհատուցման պայմանների և կանոնների մասին չի պարունակվում:
- 11.3) Խմբային հարցազրույցի մասնակիցները նշեցին, որ գործատուն՝ աշխատանքի ընդունելիս, իրականացնում է անվտանգության միջոցների վերաբերյալ վերապատրաստում, որն, այնուհետ, կրկնվում է երեք ամիսը մեկ հաճախականությամբ, ինչպես նաև տրամադրում է հանքում անվտանգության ապահովման համար անհրաժեշտ սարքավորումներն ու գործիքները: Մասնակիցները, սակայն, նշեցին, որ որևէ ֆորմալ ստուգման ընթացակարգ, որը կգնահատի աշխատողի՝ անվտանգության կանոնների յուրացումն ու անվտանգության միջոցառումներին տիրապետման մակարդակը, առկա չէ:
- 11.4) Խմբային հարցազրույցների մասնակիցների համար խնդրային էր նաև իրենց աշխատավարձերի գոյացման մեխանիզմը: Աշխատավարձերը գոյանում են հետևյալ կերպ. պայմանագրում նշվում է հիմնական գումարը, որն իրենից ներկայացնում է վճար մինչև հորատումը կատարվող աշխատանքների համար՝ տարածքի վացում, քարերի վնասազերծում, ամրակապում և այլն: Պայմանագրում նաև նշվում է, որ տվյալ վճարին գումարվում է 50%՝ աշխատանքի բարձր վնասարարության համար: Այս գումարին այնուհետ ավելանում է յուրաքանչյուր ամսվա վերջնարդյունքով հորատած տարածքի համար վարձատրությունը, և այսպես է

ձևավորվում վերջնական ամսական աշխատավարձը: Պայմանագրում, սակայն, նշված չէ մեկ պայմանական միավորի հորատման համար վարձատրության չափը կամ վարձատվության վերջնական հաշվարկի բանաձևը: Ուստի գործատուն իր հայեցողությամբ է ամեն ամսվա վերջում հաշվարկում իրականացված աշխատանքի դիմաց տրվող գումարը, որը բացարձակապես անկանխատեսելի է:

- (12)** Թե՛ խմբային և թե՛ խորքային հարցազրույցների բոլոր մասնակիցները նշեցին, որ ունեն իրենց աշխատանքային իրավունքների, գործատուի պարտավորությունների, աշխատանքային պատշաճ պայմանների նորմերի վերաբերյալ իրազեկվածության մեծ բաց:
- (13)** Հարցվածներից որևէ մեկը երբևէ չի մասնակցել պետության կողմից հանքարդյունաբերության ոլորտում առկա խնդիրների քննարկման, աշխատակիցների հետ հանդիպման, կարիքների վերհանմանն ուղղված որևէ միջոցառումների:
- (14)** Հարցվածներից բոլորը նշեցին արհմիությունների բացակայության խնդիրը՝ իրենց կոլեկտիվ իրավունքների պաշտպանության համար:
- (15)** Հարցվածների կարծիքով իրենց իրավունքները կկարողանային պաշտպանել, եթե ունենային պետական որևէ աջակցություն, ներառյալ՝ բժշկական ապահովագրություն: Հարցվածների պնդմամբ ներկայումս պետությունը որևէ կերպ չի կատարում իրենց իրավունքների ապահովմանն ուղղված որևէ քայլ, իսկ հանքարդյունաբերական կազմակերպություններն «ինքնավար պետություններ են պետության ներսում»:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ և ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Չեկույցը պատրաստող հասարակական կազմակերպությունները՝ հիմնվելով իրականացված ուսումնասիրության արդյունքների վրա, Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային կոմիտեին կոչ են անում պետությանն առաջադրել մի շարք հարցադրումներ՝ կապված ստորև ներկայացվող առաջարկությունների հետ:

Առաջարկություն 1. Հայաստանում աշխատանքային իրավունքների համապարփակ կարգավորման նպատակով մշակել և ընդունել ազգային քաղաքականության փաստաթուղթ, որի մաս կկազմի նաև առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմաններ ապահովելու պետական ռազմավարությունն ու գործողությունների ծրագիրը: Պետական ոլորտային քաղաքականությունը պետք է լինի իրավունքահեն, հիմնվի աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության միջազգային իրավական ստանդարտների, մասնավորապես ՏՄՄԻԿ ԸՄ 23-ով սահմանված և ԱՄԿ կոնվենցիաներից բխող չափանիշների վրա, մշակվի և իրականացվի մասնակցության սկզբունքի պահպանմամբ՝ հատկապես, աշխատողների, գործատուների և նրանց ներկայացուցչական մարմինների լայն և գործուն մասնակցությամբ:

Առաջարկություն 2. Վավերացնել Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագրին կից կամընտիր արձանագրությունը և ԱՄԿ Աշխատանքի անվտանգության և առողջության մասին կոնվենցիան (թիվ 155): Տվյալ փաստաթղթերի վավերացումն ունի առանցքային կարևորություն՝ Հայաստանում աշխատանքային իրավունքների լիարժեք իրացման համար:

Առաջարկություն 3. Ապահովել աշխատանքային իրավունքների իրացման հանդեպ պետության լիարժեք վերահսկողություն: Ստեղծել Հայաստանի կողմից իր վրա ստանձնած միջազգային իրավական փաստաթղթերով սահմանվող չափանիշներին համապատասխան աշխատանքային իրավունքների պահպանումը վերահսկող և այդ իրավունքների խախտումները կանխարգելող արտադատական մարմին:

Առաջարկություն 4. Պետության կողմից ներկայումս պլանավորվող օրենսդրական փոփոխությունները, ինչպես նաև Աշխատանքային նոր օրենսգրքի նախագծի մշակումն, իրականացնել Դաշնագրի և ՏՄՄԻԿ 23-ի պահանջներին համապատասխան:

Առաջարկություն 5. Ապահովել առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմաններ ունենալու սահմանադրական իրավունքի իրացման լիարժեք օրենսդրահրավական և նորմատիվային հիմքը:

Առաջարկություն 6. Ամրապնդել արհեստակցական միությունների դերը աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության գործում, տրամադրելով նրանց արդյունավետ և անկախ գործունեության օրենսդրական անհրաժեշտ երաշխիքներ և մեխանիզմներ:

Առաջարկություն 7. Ապահովել պետական վերահսկողություն հանքարդյունաբերության ոլորտի տնտեսվարողների հանդեպ, երաշխավորել նրանց կողմից՝ աշխատանքային առողջ և անվտանգ պայմանների ապահովումը, հանքավայրերում աշխատող անձանց իրավունքների լիարժեք պաշտպանությունը, ներառյալ պետական բժշկական ապահովագրության տրամադրումը:

Առաջարկություն 8. Վերացնել հանքարդյունաբերության ոլորտում գործատուների կողմից ստեղծված «վախի մթնոլորտը», գործատուների կամայականություններն աշխատակիցների հանդեպ, ապահովել ոլորտում առկա խնդիրների վերաբերյալ տեղեկատվության հանրային հասանելիությունը:

Առաջարկություն 9. Իրականացնել հանքարդյունաբերության ոլորտում աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ համապարփակ պաշտոնական ուսումնասիրություն: Աշխատողների հետ մասնակցային քննարկումների միջոցով վերհանել աշխատողների շահագործման և նրանց իրավունքների ոտնահարման դեպքերը և մշակել հանքարդյունաբերության ոլորտում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությանն ուղղված գործողությունների ազգային ծրագիր:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ԻՐԱՑՄԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՀՀ ՍՅՈՒՆԻՔԻ ՄԱՐԶՈՒՄ ԻՐԱԿԱՆԱՑՎԱԾ ՀԱՐՑԱԶՐՈՒՅՑՆԵՐԻ ԵՎ ԶՆՆԱՐԿՈՒՄՆԵՐԻ ԸՆՏՐԱՆՔԻ ԵՎ ԳՈՐԾԻԶԱԿԱԶՄԻ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆ

Աշխատանքի արդարացի և բարենպաստ պայմաններից օգտվելու իրավունքի և, մասնավորապես, հանքարդյունաբերության ոլորտում աշխատող անձանց անվտանգ և հիգիենիկ անվտանգ պայմաններ ունենալու իրավունքի իրացման խնդիրների վերհանման նպատակով՝ ՀՀ Սյունիքի մարզում իրականացվել է դաշտային հետազոտություն: Տվյալ մարզի ընտրությունը պայմանավորված է նախ այն հանգամանքով, որ այլընտրանքային զեկույցի նախապատրաստող հասարակական կազմակերպություններից և անհատներից երկուսն իրենց մասնագիտական գործունեությունը ծավալում են մարզում, ուստի և առավել լավ են տիրապետում տեղում առկա խնդիրներին, ինչպես նաև իբրև նպատակ են դիտարկում շարունակական կերպով Սյունիքի մարզում աշխատանքի արդարացի և բարենպաստ պայմաններից օգտվելու իրավունքի իրացման հետ կապված խնդիրների բարձրաձայնումն ու դրանց լուծմանն ուղղված գործողությունների և ծրագրերի իրականացումը: Բացի այդ, Սյունիքի մարզը հանքարդյունաբերության կիզակենտրոններից է Հայաստանում:

Հետազոտության օբյեկտ են հանդիսացել Սյունիքի մարզի 3 քաղաքներում՝ Կապանում, Քաջարանում, Մեղրիում գտնվող հանքարդյունաբերական կազմակերպությունների՝ «Կապանի լեռնահարստացման կոմբինատ» ՓԲԸ, «Չանգեզուրի պղնձամոլիբդենային գործարան» ՓԲԸ և «Ագարակի պղնձամոլիբդենային կոմբինատի» ՓԲԸ նախկին և ներկա աշխատակիցները:

Ուսումնասիրություններն իրականացվել են որակական հետազոտական ռազմավարությամբ: Որպես տեղեկատվության հավաքագրման մեթոդներ են կիրառվել խմբային հարցազրույցը և խորքային հարցազրույցը: Հետազոտության շրջանակներում արդյունքների վիճակագրական ներկայացուցչություն ապահովելու և դրանք հետազոտության ողջ օբյեկտի վրա տարածելու խնդիր չի հետապնդվել:

Հետազոտության իրականացման հիմնական խոչընդոտն այն էր, որ տնտեսվարողներն իրականացնում են խստագույն վերահսկողություն հանքավայրերում աշխատող անձանց աշխատանքային պայմանների վերաբերյալ ինֆորմացիայի «արտահոսքի» հետ կապված՝ ստեղծելով վախի

մթնոլորտ և աշխատակիցներին արգելելով խոսել իրենց աշխատանքային պայմանների վերաբերյալ, ինչը զգալիորեն սահմանափակեց հարցազրույցների և քննարկումների իրականացման հնարավորությունները:

Չետագոտության շրջանակներում իրականացվել է 1 խմբային հարցազրույց հորատողների խմբի հետ (տղամարդիկ, 7 հոգուց բաղկացած) և 5 խորքային հարցազրույցներ հետևյալ մասնագիտություններ ներկայացնող անձանց հետ՝ վարորդ (տղամարդ), պահեստապետ (տղամարդ), զանգերի կենտրոնի պատասխանատու (տղամարդ), տեխնիկական վերահսկողության բաժնի պետ (կին), տեխնիկական վերահսկողության բաժնի մասնագետ (կին):

Հարցազրույցների իրականացման համար կիրառվել է հարցաշար-ուղեցույց: Հարցազրույցների մասնակիցների տարիքային խումբն է 20-65 տարեկանը:

Հարցազրույցների և քննարկման ընթացքում մասնակիցների համար երաշխավորվել և ապահովվել է գաղտնիության և անանունության սկզբունքի պահպանումը, ուստի իրականացված վերլուծությունը չի պարունակում անձանց իդենտիֆիկացումը հնարավոր դարձնող որևէ տվյալ:

Հարցաշար-ուղեցույցները կազմվել են Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների կոմիտեի Ընդհանուր մեկնաբանություն ԸՄ 23-ով ամրագրված՝ անվտանգ և հիգիենիկ աշխատանքային պայմաններ ունենալու իրավունքի իրացման չափանիշների ապահովման վերաբերյալ առավել համապարփակ տեղեկատվության հավաքագրման տրամաբանությամբ:

