



**Հանուն աշխատանքի հաշվետու և ներառական աշխատաշուկայի
նախաձեռնություն
ԾՐԱԳԻՐ**

**ԱՌՈՂՋ ԵՎ ԱՆՎՏԱՆԳ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐ ՈՒՆԵՆԱԼՈՒ
ԻՐԱՎՈՒՆՔԸ, ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՊԱՐՏԱԴԻՐ ԲԺՇԿԱԿԱՆ ՋՆՆՈՒԹՅՈՒՆ
ԱՆՑՆԵԼՈՒ ՊԱՐՏԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ**

2023 թ.

ՀԱՄԱՌՈՏԱԳԻՐ

ԱՌՈՂՋ ԵՎ ԱՆՎՏԱՆԳ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐ ՈՒՆԵՆԱԼՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔԸ, ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՊԱՐՏԱԴԻՐ ԲԺՇԿԱԿԱՆ ԶՆՆՈՒԹՅՈՒՆ ԱՆՑՆԵԼՈՒ ՊԱՐՏԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

Սույն հետազոտական աշխատանքում քննարկման առարկա են դարձել աշխատողների առողջության և անվտանգության ապահովման հարաբերություններում առաջացող խնդիրները: Աշխատանքի առաջին գլխում անդրադարձ է կատարվել աշխատողների առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմաններ ունենալու իրավունքին, վեր են հանվել դրանց ապահովման օրենսդրական մեխանիզմները, այդ թվում՝ առաջացած խնդիրները, ինպես նաև ներկայացվել են դրանց լուծման համար առաջարկություններ:

Աշխատանքի երկրորդ գլխում ներկայացվել են աշխատողների պարտադիր բժշկական զննության օրենսդրական մեխանիզմները, առկա բացերը և խնդիրները: Անդրադարձ է կատարվել նշված ինստիտուտների շրջանակում օրենսդրական բացերին:

Եզրակացության մեջ ամփոփված են սույն աշխատությամբ ներկայացված առաջարկները:

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ.....	5
ԳԼՈՒԽ 1. ԱՌՈՂՋ ԵՎ ԱՆՎՏԱՆԳ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐ ՈՒՆԵՆԱԼՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔԸ	
1. Առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմաններ ունենալու իրավունքը որպես սահմանադրական իրավունք.....	6
2. Առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմաններ ունենալու իրավունքի դրսևորումը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում	6-9
3. Աշխատանքի վարձատրությունը ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր և առանձնապես վնասակար աշխատանքների կատարման դեպքում՝ որպես աշխատողների առողջության երաշխիք.....	11-13
4. Աշխատանքի անվտանգ կատարման կազմակերպումը գործատուի կողմից.....	13-16
5. Աշխատողների մասնակցությունը աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման միջոցառումների իրականացմանը...16-18	
6. Վիճակագրական տվյալներ աշխատողների առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմանների վերաբերյալ.....	18
7. Հայաստանի Արհմիությունների Կոնֆեդերացիայի առաջարկությունները հետազոտական աշխատանքի առարկայի վերաբերյալ.....	19-20
ԳԼՈՒԽ 2. ԳԼՈՒԽ 2. ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՊԱՐՏԱԴԻՐ ԲԺՇԿԱԿԱՆ ԶՆՆՈՒԹՅՈՒՆ ԱՆՑՆԵԼՈՒ ՊԱՐՏԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ	
1. Առողջության պահպանման, ինչպես նաև առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմաններ ունենալու (պարտադիր բժշկական զննություն) իրավունքը որպես սահմանադրական իրավունք.....	21-22

2. Առողջության պահպանման, ինչպես նաև առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմաններ ունենալու (պարտադիր բժշկական զննություն) իրավունքը որպես սահմանադրական իրավունք.....	22-26
3. Բժշկական պարտադիր զննության վերաբերյալ իրավակարգավորումները «ՀՀ բնակչության սանիտարահամաճարակային անվտանգության ապահովման մասին» ՀՀ օրենքով.....	26-28
4. Պատասխանատվությունը պարբերական բժշկական զննությունից հրաժարվելու/չանցնելու համար.....	28-30
5. ՀՀ կառավարության 2004 թվականի հուլիսի 15-ի N 1089-Ն և 2003 թվականի մարտի 27-ի թիվ 347-Ն որոշումների կարգավորումները.....	30-31
6. Վիճակագրական տվյալներ պարտադիր բժշկական զննություն անցնելու վերաբերյալ.....	31
ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ.....	32-33
ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԱԿՏԵՐԻ, ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՊՐԱԿՏԻԿԱՅԻ ՆՅՈՒԹԵՐԻ ՑԱՆԿ.....	34-35

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Աշխատանքի իրավունքը մարդու անօտարելի իրավունքների ու ազատությունների խմբին պատկանող իրավունք է, ըստ որի՝ յուրաքանչյուր ոք ունի իր ֆիզիկական գոյությունը, հոգևոր ու նյութական պահանջմունքները բավարարելու նպատակով սեփական աշխատանքով միջոցներ վաստակելու հնարավորություն:

Աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքը, ինչպես շատ երկրների մայր օրենքներում, այնպես էլ ՀՀ սահմանադրությամբ սահմանված է մարդու անօտարելի իրավունքների շարքում, համաձայն որի՝ յուրաքանչյուր ոք ունի աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունք:

Սակայն աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքն ինքնին չի բավարարում դրա կիրառման համար անհրաժեշտ պայմանները, ուստի անհրաժեշտ է, ի թիվս այլի, առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմաններ ունենալու իրավունքը, առանց որի հնարավոր չէ իրացնել աշխատանքի ազատ ընտրության սահմանադրական իրավունքը, կամ այդ իրավունքի իրացումը կվտանգի աշխատողների առողջությունը և անվտանգությունը:

Ժամանակակից աշխատանքային հարաբերություններն էլ ավելի են խորանում և ավելի մեծ ուշադրություն է դարձվում աշխատողների առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմաններին, քանի որ շատ են դեպքերը, երբ նման պայմանների բացակայությունը կամ ոչ լիարժեքությունը հանգեցնում է աշխատողների առողջության վատթարացման, հաշմանդամության և ընդհուպ մինչև՝ մահվան:

Սույն հետազոտական աշխատանքը նվիրված է աշխատողների առողջ և անվտանգ պայմաններ ունենալու իրավունքին, դրանց խախտմանը, պարտադիր բժշկական զննություն անցնելու պարտականությանը, նշված իրավահարաբերություններում առաջացող խնդիրներին, առաջարկվող լուծումներին և այլն:

ԳԼՈՒԽ 1. ԱՌՈՂՋ ԵՎ ԱՆՎՏԱՆԳ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐ ՈՒՆԵՆԱԼՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔԸ

Ինչպես աշխարհի շատ երկրների օրենսդրությամբ, այնպես էլ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ աշխատողների առողջ և անվտանգ պայմաններ ունենալու իրավունքն ամրագրված է որպես անձի հիմնարար իրավունքի բաղադրատարր և սահմանված է ՀՀ Սահմանադրությամբ ու այլ իրավական ակտերով:

Առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմաններ ունենալու իրավունքը որպես սահմանադրական իրավունք.

ՀՀ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ յուրաքանչյուր ոք ունի աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունք:

Սահմանադրության 82-րդ հոդվածի համաձայն՝ յուրաքանչյուր աշխատող, օրենքին համապատասխան, ունի առողջ, անվտանգ և արժանապատիվ աշխատանքային պայմանների, առավելագույն աշխատաժամանակի սահմանափակման, ամենօրյա և շաբաթական հանգստի, ինչպես նաև ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունք:

Նշված իրավակարգավորումները առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմաններ ունենալու հիմնարար երաշխիքներն են, որոնք պետք է ապահովեն աշխատողների վերոնշյալ իրավունքների իրացումը:

Սրան հետևում է պետության պոզիտիվ պարտականությունը՝ ապահովելու անձանց Սահմանադրությամբ ամրագրված իրավունքների իրացումը, և աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորելիս չխախտել ու հնարավոր դարձնել այդ իրավունքների իրացումը:

Առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմաններ ունենալու իրավունքի դրսևորումը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում.

Սույն թեմային առնչվող հաջորդ իրավական ակտը, որը կարգավորում է առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմաններ ունենալու իրավունքը, ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքն է:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ նաև Օրենսգիրք կամ ԱՕ) 1-ին հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքային օրենսգիրքը կարգավորում է կոլեկտիվ և անհատական աշխատանքային հարաբերությունները, սահմանում է այդ հարաբերությունների ծագման, փոփոխման և դադարման հիմքերն ու իրականացման կարգը, աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավունքներն ու պարտականությունները, պատասխանատվությունը, ինչպես նաև **աշխատողների անվտանգության ապահովման ու առողջության պահպանման պայմանները**:

Օրենսգրքի 4-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ պարբերության համաձայն՝ աշխատանքային օրենսդրությունը սահմանում է՝ **աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման հիմնական կանոններն ու նորմերը**:

Օրենսգրքի 242-րդ հոդվածով սահմանված է աշխատողների առողջության և անվտանգության հասկացությունը, որի համաձայն՝ աշխատողների անվտանգությունը և առողջությունն աշխատանքային գործունեության ընթացքում աշխատողների կյանքի և առողջության պահպանման համակարգն է, որը ներառում է իրավական, սոցիալ-տնտեսական, կազմակերպական-տեխնիկական, սանիտարահիգիենիկ, բուժկանխարգելիչ, վերականգնողական և այլ միջոցառումներ:

Իրավակարգավորման վերլուծությունից կարելի է եզրակացնել, որ աշխատողների առողջությունը և անվտանգությունն իրենցից ներկայացնում են միջոցառումների մեծ համալիր, որոնց սպառիչ ցանկը օրենսդիրը չի սահմանել, սակայն ամրագրել է դրանցից մի քանիսը, որոնք պարտադիր նվազագույն պահանջներ են և պետք է ապահովված լինեն գործատուի կողմից:

Օրենսգրքի 243-րդ հոդվածով սահմանված է աշխատողների անվտանգ աշխատանքի իրավունքը, որի համաձայն՝

1. Աշխատանքի ժամանակ յուրաքանչյուր աշխատողի համար պետք է ստեղծվեն օրենքով սահմանված՝ պատշաճ, անվտանգ և առողջության համար անվնաս պայմաններ: 2. Աշխատողների առողջության և անվտանգության պահպանությունը պարտավոր է ապահովել գործատուն: Հաշվի առնելով աշխատողների համար արտադրության վտանգավորության աստիճանը՝ գործատուն կազմակերպությունում ներգրավում է աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման որակավորված ծառայություն կամ այդ գործառույթն իրականացնում է անձամբ: 3. Աշխատանքի պայմանների դասակարգումը և առողջության համար վնասակար գործոնների թույլատրելի նվազագույն մակարդակը և քանակը սահմանվում են օրենքներով և այլ իրավական ակտերով:

Օրենսգիրքը բավականին մեծածավալ պարտականություններ է սահմանում գործատուի համար՝ աշխատողների վերոնշյալ իրավունքների իրացումն ապահովելու նպատակով, որոնցից մի քանիսը ներկայացված են ստորև:

Օրենսգրքի 244-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործատուն պարտավոր է ապահովել աշխատանքի նորմալ պայմաններ, որպեսզի աշխատողները կարողանան կատարել աշխատանքի նորմաները: Այդպիսի պայմաններ են՝

1) մեխանիզմների, սարքավորումների և աշխատանքի այլ միջոցների սարքին վիճակը.

2) տեխնիկական փաստաթղթերով ժամանակին ապահովելը.

3) աշխատանքի կատարման համար անհրաժեշտ նյութերի և գործիքների պատշաճ որակը և դրանք ժամանակին տրամադրելը.

4) արտադրությունն ապահովելը էլեկտրաէներգիայով, գազով և էներգիայի այլ տեսակներով.

5) **առողջության համար աշխատանքի անվտանգ և անվնաս պայմանները** (անվտանգության տեխնիկայի նորմերի և կանոնների պահպանումը, պատշաճ լուսավորությունը, ջեռուցումը, օդափոխությունը, սահմանված նվազագույն նորմաներից ցածր աղմուկը, ճառագայթումը, վիբրացիան և աշխատողի առողջության համար բացասական ներգործություն ունեցող վտանգավոր այլ գործոններ).

5.1) հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար խելամիտ հարմարեցումներ տրամադրելը.

6) այլ պայմաններ, որոնք անհրաժեշտ են որոշակի աշխատանքներ կատարելու համար:

Օրենսգրքի 245-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ յուրաքանչյուր աշխատողի աշխատավայրը և շրջապատող միջավայրը պետք է լինեն անվտանգ, հարմար և առողջության համար անվնաս, կահավորված՝ աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության մասին նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջներին համապատասխան: Հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար աշխատատեղի մատչելիության ապահովումը (աշխատավայրում խելամիտ հարմարեցումներ տրամադրելը) երաշխավորվում է օրենքներով:

ԱՕ 248-րդ հոդվածի համաձայն՝

1. Աշխատանքը պետք է կազմակերպվի աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության մասին նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջներին համապատասխան:

3. Գործատուն պարտավոր է ընդունել աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության վերաբերյալ ներքին իրավական ակտեր:

4. Աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության մասին իրավական ակտերի, աշխատանքների կազմակերպման և իրականացման կանոնների, հրահանգների պահանջները չպահպանելը համարվում է կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնների խախտում:

ԱՕ 253-րդ հոդվածը սահմանում է՝ գործատուն պարտավոր է աշխատողներին տեղեկացնել աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության վիճակի վերլուծության, պլանավորման, միջոցառումների կազմակերպման և վերահսկման բոլոր հարցերի մասին **և խորհրդակցել նրանց հետ**: Գործատուն պարտավոր է աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության հարցերի քննարկմանը մասնակից դարձնել աշխատողների ներկայացուցիչներին: Գործատուն կարող է ստեղծել կազմակերպության աշխատողների անվտանգության ապահովման

և առողջության հարցերով հանձնաժողով, որի գործունեության կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

ԱՕ 254-րդ հոդվածի համաձայն՝

1. Գործատուն չի կարող աշխատողից պահանջել անցնելու աշխատանքային պարտականությունների կատարմանը, եթե նա աշխատանքի անվտանգության ուսուցում և (կամ) հրահանգավորում չի անցել: 2. Գործատուն ապահովում է, որպեսզի իր կազմակերպություն գործուղված աշխատողն անցնի աշխատանքային պարտականությունների կատարմանը միայն կազմակերպությունում գոյություն ունեցող հնարավոր ռիսկի գործոնների մասին տեղեկացվելուց և աշխատանքի որոշակի վայրում անվտանգության հրահանգավորում անցնելուց հետո:

ԱՕ 255-րդ հոդվածի համաձայն՝

1. Աշխատողների անվտանգության և առողջության պահպանության մասին նորմատիվ իրավական ակտերի և կազմակերպությունում աշխատողների անվտանգության ու առողջության վիճակի գնահատման հիման վրա գործատուն կահավորում է կոլեկտիվ պաշտպանության միջոցները, աշխատողներին անվճար տրամադրում է անհատական պաշտպանության միջոցներ: 2. Եթե կոլեկտիվ պաշտպանության միջոցները չեն ապահովում աշխատողների պաշտպանությունը ռիսկի գործոններից, ապա աշխատողներին պետք է տրամադրվեն անհատական պաշտպանության միջոցներ: Անհատական պաշտպանության միջոցները պետք է հարմարեցված լինեն աշխատանքի համար, հարմար լինեն օգտագործման համար և լրացուցիչ վտանգներ չստեղծեն աշխատողների անվտանգության համար: Անհատական պաշտպանության միջոցների նախագծման, արտադրության համապատասխանելիության գնահատման պահանջները սահմանվում են աշխատողների անվտանգության և առողջության պահպանության մասին նորմատիվ իրավական ակտերով:

Աշխատանքի վարձատրությունը ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր և առանձնապես վնասակար աշխատանքների կատարման դեպքում՝ որպես աշխատողների առողջության երաշխիք.

Աշխատողների առողջ և անվտանգ պայմաններին է առնչվում նաև ԱՕ 183-րդ հոդվածը, որի համաձայն՝

1. Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքները կատարելու համար **աշխատողին վճարվում է հավելում:** 2. Ծանր, վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների ցանկով նախատեսված աշխատանքները կատարելու համար աշխատողին վճարվում է հավելում նրա տարիֆային աշխատավարձի ոչ պակաս, քան 30 տոկոսի չափով, իսկ առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների ցանկով նախատեսված աշխատանքները կատարելու համար՝ ոչ պակաս, քան 50 տոկոսի չափով: Սույն մասով նախատեսված ցանկերը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

Նշված իրավակարգավորումն ինքնանպատակ չէ, այն սահմանված է, քանի որ որոշակի աշխատանքներ իրենց բնույթով անձի մոտ կարող են առաջացնել առողջական խնդիրներ: Նման պարագայում, օրենսդիրը հաշվի առնելով այդ հանգամանքը, գործատուների համար սահմանել է պարտականություն՝ ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքների դեպքում վճարել հավելում: Սա թերևս աշխատողների համար երաշխիք է հանդիսանում, որպեսզի վաստակած լրացուցիչ դրամական միջոցներով հնարավոր լինի պահպանել առողջությունը, իսկ դրա չապահովումը հանգեցնում է աշխատողների իրավունքների՝ այդ թվում առողջության, խախտման:

«Առողջության համար վնասակար աշխատանքների և մասնագիտությունների ու առողջության համար առանձնապես վնասակար, առանձնապես ծանր աշխատանքների և մասնագիտությունների ցանկերը հաստատելու մասին» N 1907-Ն

որոշումը ՀՀ կառավարության կողմից ընդունվել է 2003 թվականի դեկտեմբերի 11-ին:

S-1311 քաղաքացիական գործով 2007 թվականի նոյեմբերի 9-ի որոշմամբ Վճռաբեկ դատարանը բավարարել է «Ատոմսերվիս» ՓԲԸ-ի ներկայացրած վճռաբեկ բողոքը այն հիմնավորմամբ, որ վեճի առարկա հանդիսացող գործողությունները սահմանված չեն ՀՀ կառավարության N 1907-Ն որոշմամբ: Վճռաբեկ դատարանը մասնավորապես նշել է.

Սույն գործի փաստերի ուսումնասիրության հիման վրա Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ ընկերության աշխատողների կողմից իրականացված աշխատանքների վնասակար կամ դրանց իրականացման ընթացքում աշխատանքային պայմանների նորմալ աշխատանքային պայմաններից շեղումների առկայության հանգամանքը ոչ ստուգման ակտում և ոչ էլ սույն գործի դատաքննությամբ չի ապացուցվել:

Միաժամանակ, հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ ՀՀ կառավարության 11.12.2003 թվականի թիվ 1907-Ն որոշմամբ հաստատված ցանկում այդ աշխատանքները ուղղակի նշված չեն, Վճռաբեկ դատարանը գտնում է, որ դատարանը սխալ է մեկնաբանել այդ որոշման պահանջները:

ՀՀ կառավարության N 1907-Ն որոշումը Վճռաբեկ դատարանի վերոնշյալ որոշումից հետո ենթարկվել է փոփոխությունների, այնուհետև ուժը կորցրել է և ընդունվել է նոր իրավական ակտ՝ «Ծանր, վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների ցանկերը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության 2010 թվականի դեկտեմբերի 2-ի N 1698-Ն որոշումը: Փոփոխություններով, ինչպես նաև նոր իրավական ակտով նշված գործողությունները քննարկման առարկա չեն դարձել և չեն ընդգրկվել իրավական ակտով սահմանված ցանկերում՝ այդպիսով զրկելով աշխատողներին հավելումներ ստանալու իրավունքից:

Խնդիրը թերևս կայանում է նրանում, որ օրենսդրի կողմից բավարար ուշադրություն չի դարձվում դատական ակտերով կայացված որոշումներին, իսկ վերոնշյալ իրավական ակտը սակավաթիվ փոփոխությունների է ենթարկվել՝ այն էլ հիմնականում տեխնիկական բնույթի: Այնինչ գործարար շրջանառության

արտադրական ծավալների, նոր մասնագիտությունների ի հայտ գալու և մի շարք այլ հիմքերով անհրաժեշտ է վերանայել ՀՀ կառավարության 2010 թվականի դեկտեմբերի 2-ի N 1698-Ն որոշումը և այն համապատասխանեցնել ժամանակի պահանջներին՝ ապահովելով աշխատողների իրավունքները:

Աշխատանքի անվտանգ կատարման կազմակերպումը գործատուի կողմից.

Աշխատանքի անվտանգ կազմակերպումը իրականացնում է գործատուն՝ համաձայն աշխատանքային օրենսգրքի իրավակարգավորումների:

ԱՕ 248-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքը պետք է կազմակերպվի աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության մասին նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջներին համապատասխան:

Սույն իրավակարգավորումը աշխատանքների առողջ և անվտանգ կազմակերպման պահանջն է սահմանում, որ վերջիններս պետք է իրականացվեն նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված պահանջներին համապատասխան, ինչը գործատուի համար առաջացնում է համապատասխան պարտականություն:

ԱՕ 248-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ գործատուն պարտավոր է ընդունել աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության վերաբերյալ ներքին իրավական ակտեր:

Օրենսդիրը բացի նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջների պահպանությունից գործատուի վրա դրել է պարտականություն՝ անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության վերաբերյալ ընդունել ներքին իրավական ակտեր:

Այստեղ հարց է առաջանում, արդյոք նշված ներքին իրավական ակտերը պետք է համապարփակ ներկայացնեն օրենսդրի կողմից արդեն իսկ սահմանված աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության մասին նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջները՝ ելնելով գործունեության բնույթից, թե պետք է սահմանվի իր գործունեությանը հատուկ անվտանգության այլ կանոններ, որոնք սահմանված չեն օրենսդրի կողմից: Եթե շարժվենք այն

տրամաբանությամբ, որ գործատուն պետք է սահմանի օրենսդրի կողմից ընդունված պահանջների համապարփակ կանոններ, ապա այն իմաստազուրկ է դառնում, քանի որ բացի այն, որ նշված կանոնները մեծածավալ են, դա հանդիսանալու է ընդամենը նորմատիվ իրավական ակտերի կրկնություն:

Երկրորդ դեպքում մեկնաբանությունն այն է, որ գործատուն պետք է սահմանի իր գործունեությանը ներհատուկ առողջության և անվտանգության վերաբերյալ ներքին կանոններ: Կարծում ենք, որ սա ավելի է արտահայտում օրենսդրի կամքը՝ նշված իրավակարգավորումը սահմանելիս:

Այս պարագայում հարց է առաջանում, թե աշխատողների անվտանգության և առողջության վերաբերյալ ներքին կանոններն ի՞նչ չափանիշների պետք է համապատասխանեն: Արդյոք դրանք ունեն գնահատման չափանիշներ կամ գործում ե՞ն արդյոք վերահսկման մեխանիզմներ: Օրենսդրության ուսումնասիրությունը ցույց տվեց, որ որևէ չափանիշներ, վերահսկողական մեխանիզմներ առկա չեն: Ենթադրվում է, որ դրանք չպետք է հակասեն նորմատիվ իրավական ակտերին, սակայն դա բավարար չէ աշխատողների իրավունքների պաշտպանության համար:

Գործատուն կարող է ընդունել այնպիսի կանոններ, որոնք փաստացի ոչ թե պաշտպանում են աշխատողների անվտանգությունն ու առողջությունը, այլ հակառակը՝ կարող են հանգեցնել այդ իրավունքների ուղղակի խախտմանը:

Քանի որ աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության վերաբերյալ ներքին իրավական ակտերն ընդունելը գործատուի համար սահմանված է որպես պարտականություն և ելնելով վերոգրյալից, առաջարկում ենք սահմանել այնպիսի չափանիշներ և մեխանիզմներ, որոնք հնարավորություն կտան առավել արդյունավետ դարձնել գործատուի կողմից աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության վերաբերյալ ներքին իրավական ակտերի ընդունման պարտականությունը, ինչպես նաև վերահսկելի կդարձնեն դրանք:

ԱՕ 248-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության մասին իրավական ակտերի, աշխատանքների կազմակերպման և իրականացման կանոնների, հրահանգների

պահանջները չպահպանելը համարվում է կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնների խախտում:

ԱՕ 254-րդ հոդվածի համաձայն՝

1. Գործատուն չի կարող աշխատողից պահանջել անցնելու աշխատանքային պարտականությունների կատարմանը, եթե նա աշխատանքի անվտանգության ուսուցում և (կամ) հրահանգավորում չի անցել: 2. Գործատուն ապահովում է, որպեսզի իր կազմակերպություն գործողված աշխատողն անցնի աշխատանքային պարտականությունների կատարմանը միայն կազմակերպությունում գոյություն ունեցող հնարավոր ռիսկի գործոնների մասին տեղեկացվելուց և աշխատանքի որոշակի վայրում անվտանգության հրահանգավորում անցնելուց հետո:

Վերոնշյալ իրավակարգավորումները կարծես թե լիովին սահմանում են աշխատողների անվտանգության և առողջության վերաբերյալ պայմանները, գործատուի պարտականությունները սահմանված պահանջների իրականացման համար, պատասխանատվությունը, որը թերևս սահմանված է Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքով և այլն:

Ուշադրություն դարձնելով աշխատողների կողմից անվտանգության կանոններին ծանոթանալու, ուսուցանվելու, դրանք տիրապետելու գործատուի կողմից այդ ամենն ապահովելու իրավակարգավորումներին՝ առաջանում է հարց, ինչպե՞ս է ապացուցվում, որ աշխատողները տեղեկացված են անվտանգության կանոններին, տիրապետում են դրանց և արդյոք փաստացի իրավիճակը ու այդպիսի ապացույցները համապատասխանում են միմյանց:

Օրենսդրության ուսումնասիրությունը և կիրառվող պրակտիկան ցույց են տալիս, որ աշխատողների կողմից անվտանգության կանոններին տեղեկացված լինելը, հրահանգավորումը ապացուցվում են գործատուի կողմից ընդունված ներքին իրավական ակտերով, որտեղ աշխատողը դնում է իր ստորագրությունը, որ ծանոթացել է անվտանգության կանոններին և հրահանգավորված է: Այս մեխանիզմը թերևս իրենից խնդիր չի ներկայացնում, քանի որ սա պրակտիկ ամենադյուրին տարբերակն է վերոնշյալն ապացուցելու համար: Սակայն փորձը, ինչպես նաև տարբեր կազմակերպություններում աշխատող որոշ աշխատողների հետ բանավոր հարցազրույցի արդյունքները (անհատականացնող տվյալներ չեն նշվում, քանի որ

աշխատողները հրաժարվել են որևէ կերպ նույնականացվել) ցույց են տալիս, որ աշխատողների կողմից անվտանգության կանոններին ծանոթանալը և հրահանգավորվելը ձևական բնույթ է կրում՝ պատասխանատվությունից խուսափելու համար, իսկ աշխատողներն իրականում չեն տիրապետում կամ ոչ լիարժեք են տիրապետում այդ կանոններին, ինչն էլ որպես հետևանք առաջացնում է առողջական վիճակի վատթարացում, աշխատանքային խեղում, մահ և այլն:

Օրենսդրական մեխանիզմներում առկա չէ որևէ գործիք ստուգելու համար արդյոք աշխատողները տիրապետում են այդ կանոններին: Օրենսդրական գործիքներն ի հայտ են գալիս միայն անբարենպաստ հետևանքներ առաջանալու դեպքում, երբ վերահսկող մարմինը փորձում է արդեն բացահայտել մեղքի առկայությունը:

Կարծում ենք խնդիրը լուծելու նպատակով անհրաժեշտ է աշխատողների համար բացի իրավունքից սահմանել նաև պարտականություն՝ անվտանգության կանոնների տիրապետման համար, և մեխանիզմներ՝ տեսչական մարմնի կողմից այն վերահսկելու: Ճիշտ է անվտանգության կանոններին տիրապետելը թերևս սահմանված է որպես պարտականություն, սակայն դա վերահսկելու և հետևանքներ կիրառելու իրավունք ունի միայն գործատուն, որի անբարեխիղճ լինելու պարագայում էլ առաջանում են անբարենպաստ հետևանքները:

Վերահսկման մեխանիզմներ սահմանելուց բացի աշխատողների համար պետք է նաև սահմանվի պատասխանատվություն, քանի որ անվտանգության կանոններին չտիրապետելը կարող է անբարենպաստ հետևանքներ առաջացնել ոչ միայն կանոնը չտիրապետող, այլ նաև մյուս աշխատակիցների համար:

Աշխատողների մասնակցությունը աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման միջոցառումների իրականացմանը.

Օրենսգրքի 253-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործատուն պարտավոր է աշխատողներին տեղեկացնել աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության վիճակի վերլուծության, պլանավորման, միջոցառումների կազմակերպման և վերահսկման բոլոր հարցերի մասին և խորհրդակցել նրանց հետ:

Գործատուն պարտավոր է աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության հարցերի քննարկմանը մասնակից դարձնել աշխատողների ներկայացուցիչներին: Գործատուն կարող է ստեղծել կազմակերպության աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության հարցերով հանձնաժողով, որի գործունեության կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

Թերևս սա աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված այն սակավաթիվ իրավակարգավորումներից է, որը էական նշանակություն ունի, սակայն գրեթե չի կիրառվում պրակտիկայում: Հարցազրույցների արդյունքում աշխատակիցները հիմնականում նշում են, որ տեղեկացված չեն իրենց այսպիսի իրավունքի մասին, և գրեթե տեղեկացված չեն լինում անվտանգության կանոնների փոփոխության, կատարվող միջոցառումների և այլնի մասին:

Ուսումնասիրության արդյունքում չենք հանդիպել որևէ դեպք, երբ գործատուն պատասխանատվության ենթարկվի, կամ խախտում արձանագրվի վերոնշյալ պարտականությունների չկատարման համար: Իրավանորմի դիսպոզիցիան ուսումնասիրելուց պարզ է դառնում, որ 253-րդ հոդվածով գործատուի վրա դրված են ուղղակի պարտականություններ, որոնք, փաստացի, հիմնականում չեն կատարվում: Գործատուները անվտանգության ապահովման և առողջության վիճակի վերլուծության, պլանավորման, միջոցառումների կազմակերպման և վերահսկման բոլոր հարցերի մասին տեղեկացնելու և խորհրդակցելու պարտականությունները չեն կատարում կամ կատարում են այնպես, ինչպես իրենք են ցանկանում:

Եթե սահմանված իրավակարգավորումը ձևական բնույթ է կրում և չի վերահսկվում դրա պահանջների պահպանումը, ապա այն լրացուցիչ ծանրաբեռնում է Աշխատանքային օրենսգիրքը և այն պետք է ուժը կորցրած ճանաչել:

Սակայն մենք գտնում ենք, որ նշված պարտականությունը, որին համապատասխան առաջանում են աշխատողների տեղեկացված լինելու և խորհրդակցելու իրավունքները, պետք է կիրառվի և ապահովվի պրակտիկայում, քանի որ աշխատողներն իրենք անվտանգության կանոնների չպահպանման հետևանքներն անմիջապես կրողներն են և նման միջոցառումների, կանոնների

փոփոխության և այլնի դեպքում շատ կարևոր է հաշվի առնել նաև աշխատողների կարծիքն այդ ամենի վերաբերյալ:

Վիճակագրական տվյալներ աշխատողների առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմանների վերաբերյալ.

Ուսումնասիրության ընթացքում ոլորտը վերահսկող՝ ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնից ձեռք են բերվել հետևյալ տվյալները.

Աշխատողների առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմանների ապահովման ոլորտում ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի (այսուհետ՝ նաև Տեսչական մարմին) կողմից 2020 թվականին հարուցվել է 37 վարչական վարույթ, 2021 թվականին՝ 41 վարչական վարույթ, 2022 թվականին՝ 29:

Հիմնական խախտումներն արձանագրվել են հանքարդյունաբերության, շինարարության և արտադրության ոլորտներում:

Դրանք են՝ գործատուն չի ապահովել աշխատողներին անհատական և կոլեկտիվ պաշտպանիչ միջոցներով, աշխատողներին չի ուղարկել տարեկան պարտադիր բժշկական զննության:

Տեսչական մարմնին աշխատողները հիմնականում բողոքել են հատուկ պայմաններում աշխատանքի համար սահմանված հավելավճարների չվճարման համար, դժբախտ դեպքերի և մասնագիտական հիվանդությունների ժամանակ առողջության պատճառված վնասի հատուցման հետ կապված:

Վերոնշյալ իրավախախտումների և պարտադիր բժշկական զննության մասով իրավախախտումների վերաբերյալ Տեսչական մարմնի մասնակցությամբ առկա են 4 դատական գործեր, որոնք անավարտ են՝ ՎԴ/6415/05/22, ՎԴ/5551/05/22, ՎԴ/0121/05/22, ՎԴ/9671/05/21:

Հայաստանի Արհմիությունների Կոնֆեդերացիայի առաջարկությունները հետազոտական աշխատանքի առարկայի վերաբերյալ.

Հայաստանի Արհմիությունների Կոնֆեդերացիան սույն հետազոտական աշխատանքի ընթացքում կատարված հարցմանն ի պատասխան հանդես է եկել որոշակի առաջարկություններով:

Հայաստանի Հանրապետությունը դեռևս 2004 թ. վավերացնելով Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության «Արդյունաբերության և առևտրի մեջ աշխատանքի տեսչության մասին» ԱՄԿ թիվ 81 Կոնվենցիան պարտավորվել է ազգային օրենսդրությունը համապատասխանեցնել նշված Կոնվենցիայի դրույթներին, մինչդեռ, ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված դրույթները չեն բխում Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության թիվ 81-րդ Կոնվենցիայի պահանջներից, մասնավորապես՝

1. ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի տեսուչների հաստիքները չեն համապատասխանում ԱՄԿ 81-րդ կոնվենցիայի 9-րդ հոդվածի պահանջին, որի համաձայն՝ «Յուրաքանչյուր անդամ ձեռնարկում է անհրաժեշտ միջոցներ, որպեսզի պատշաճ որակավորում ունեցող տեխնիկական փորձագետները և մասնագետները, այդ թվում՝ բժշկության, մեխանիկայի, էլեկտրականության և քիմիայի ոլորտի մասնագետները, ազգային պայմաններին առավել համապատասխանող եղանակներով ներգրավվեն տեսչության աշխատանքներում՝ նպատակ ունենալով ապահովել աշխատանքի ժամանակ աշխատողների առողջության և անվտանգության պաշտպանությանը վերաբերող իրավական դրույթների կիրառումը, ինչպես նաև նպատակ ունենալով քննել աշխատանքի գործընթացների, մեթոդների և նյութերի ազդեցությունը աշխատողների առողջության և անվտանգության վրա»:

2. Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի տեսուչների թիվը չի համապատասխանում ԱՄԿ թիվ 81-րդ կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածի պահանջներին, որի համաձայն՝ «Աշխատանքի տեսուչների թիվը պետք է լինի բավարար տեսչական ծառայության պարտականությունների արդյունավետ իրականացման համար և սահմանվի՝ հաշվի առնելով:

1) այն պարտականությունների կարևորությունը, որոնք պետք է կատարեն տեսուչները և, մասնավորապես.

ա) տեսուչների հսկողության տակ գտնվող ձեռնարկությունների թիվը, բնույթը, չափը և տեղը,

բ) այդ ձեռնարկություններում զբաղված աշխատողների թվաքանակը և կատեգորիաները»:

3. ՀՀ օրենսդրությամբ նախատեսված տեսուչների կողմից ստուգումներ իրականացնելու կարգը չի համապատասխանում ԱՄԿ 81-րդ կոնվենցիայի 12-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված պահանջին՝ «Իրենց լիազորությունները հավաստող պատշաճ փաստաթղթեր ունեցող աշխատանքի տեսուչներն իրավունք ունեն առանց նախօրոք տեղեկացնելու՝ ցերեկվա և գիշերվա ցանկացած ժամի մուտք գործել տեսչական ստուգման ենթական ցանկացած ձեռնարկություն»:

ԳԼՈՒԽ 2. ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՊԱՐՏԱԴԻՐ ԲԺՇԿԱԿԱՆ ԶՆՆՈՒԹՅՈՒՆ ԱՆՑՆԵԼՈՒ ՊԱՐՏԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

Կարևորելով արտադրական միջավայրում և աշխատանքային գործընթացում վնասակար ու վտանգավոր գործոնների ազդեցության պայմաններում աշխատողների առողջական վիճակի դինամիկ հսկողությունը, դժբախտ պատահարների կանխումն ու մասնագիտական հիվանդությունների կանխարգելումը, ինչպես նաև սննդարդյունաբերության, առևտրի և հասարակական սննդի կազմակերպություններում, ջրային կառույցներում, բուժական և կանխարգելիչ կազմակերպություններում, մանկական դաստիարակչական և մի շարք այլ կազմակերպություններում աշխատող անձանց շրջանում հիվանդությունների հայտնաբերումը՝ մի շարք ոլորտներում որոշակի աշխատանքների իրականացման համար ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանվել է նախնական՝ աշխատանքի ընդունվելիս, և հետագայում՝ պարբերաբար, պարտադիր բժշկական զննություն անցնելու պահանջ:

Աշխատողների պարտադիր բժշկական զննության պահանջը սահմանված է մի կողմից անձի համար աշխատատեղում առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմաններ ունենալու, և մյուս կողմից՝ ինչպես անձի անձնական, այնպես էլ նրա

աշխատանքային միջավայրում ընդգրկված անձանց առողջության պահպանման նպատակով:

Պարտադիր (նախնական և պարբերաբար) բժշկական զննություն անցնելու վերաբերյալ իրավակարգավորումները ՀՀ օրենսդրական դաշտում սահմանված են ինչպես ՀՀ Սահմանադրությամբ, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով, «ՀՀ բնակչության սանիտարահամաճարակային անվտանգության ապահովման մասին» ՀՀ օրենքով, այնպես էլ մի շարք ենթաօրենսդրական իրավական ակտերով:

Առողջության պահպանման, ինչպես նաև առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմաններ ունենալու (պարտադիր բժշկական զննություն) իրավունքը որպես սահմանադրական իրավունք.

Բացի աշխատելու հնարավորությունից, մարդու համար կարևոր են պայմանները, որոնցում ընթանում է նրա աշխատանքային գործունեությունը և որպեսզի կանխվի աշխատանքային գործունեության ընթացքում առողջությանը վնասող պայմանների գոյությունը՝ ՀՀ Սահմանադրության 82-րդ հոդվածը երաշխավորում 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»:**

Սահմանադիրը Սահմանադրության 82-րդ հոդվածի ուժով պետական իշխանությանը պարտավորեցնում է աշխատողների համար ապահովել առողջ, անվտանգ և արժանապատիվ աշխատանքային պայմաններ, այն է՝ երաշխավորել այնպիսի աշխատանքային միջավայր, որը կապահովի աշխատանքային գործունեության ընթացքում աշխատողի կյանքի և առողջության պահպանումը՝ հնարավորինս բացառելով վերջինիս՝ տարաբնույթ հիվանդություններով վարակվելու/հիվանդանալու հավանականությունը: Վերոգրյալը ենթադրում է պետության անմիջական պարտականությունը՝ օրենսդրությամբ ամրագրելու աշխատողի անվտանգության և առողջության պահպանման համապատասխան իրավական կանոններ՝ միաժամանակ, սահմանելով դրանց կատարման նկատմամբ

հսկողության, վերահսկողության կառուցակարգեր, ինչպես նաև դրանց խախտման համար պատասխանատվության միջոցներ:

Համաձայն ՀՀ Սահմանադրության 85-րդ հոդվածի 1-ին մասի՝ «Յուրաքանչյուր ոք, օրենքին համապատասխան, ունի առողջության պահպանման իրավունք»: ՀՀ Սահմանադրության 85-րդ հոդվածը սահմանում է անձի՝ օրենքին համապատասխան առողջության պահպանման իրավունքը: Ըստ այդմ, պետությունը ստանձնել է մարդու՝ առողջության պահպանման իրավունքն առողջության հնարավորինս բարձր չափորոշիչներով ապահովելու պարտականություն:

Աշխատողների համար անվտանգության ապահովման, առողջ և անվտանգ աշխատանքային միջավայրի ստեղծման, աշխատողների և աշխատանքի բնույթով պայմանավորված միևնույն աշխատանքային միջավայրում գտնվող կամ աշխատանքի բնույթով պայմանավորված աշխատողների հետ հարաբերվող/շփվող անձանց առողջության պահպանման համար օրենքով սահմանված բուժկանխարգելիչ միջոցառումներից է պարտադիր բժշկական զննությունը:

Պարտադիր բժշկական զննություն անցնելու վերաբերյալ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի իրավակարգավորումները.

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 249-րդ հոդվածի համաձայն՝

1. Մինչև տասնութ տարեկան աշխատողները պարտավոր են անցնել բժշկական զննություն աշխատանքի ընդունման ժամանակ, իսկ մինչև տասնութ տարեկան դառնալը՝ սահմանված պարբերականությամբ: Մինչև տասնութ տարեկան աշխատողների պարբերական բժշկական զննությունը կատարվում է գործատուի հաշվին:

2. Այն աշխատողները, ովքեր աշխատանքի վայրում կարող են ենթարկվել մասնագիտական ռիսկի գործոններին, պարտավոր են մինչև աշխատանքի ընդունվելը, իսկ աշխատանքի ընթացքում՝ պարբերաբար, անցնել բժշկական զննություն՝ գործատուի հաստատած ժամանակացույցին համապատասխան: Այն աշխատողները, որոնց մասնագիտական ռիսկը պայմանավորված է աշխատանքի ընթացքում վտանգավոր նյութերի օգտագործման հետ, ենթակա են պարբերական

բժշկական զննության նաև նույն կազմակերպությունում աշխատատեղը կամ աշխատանքը փոխելու դեպքում:

3. Բնակչության առողջության պահպանության նպատակով պարբերական բժշկական զննություն պետք է անցնեն սննդարդյունաբերության, առևտրի և հասարակական սննդի կազմակերպությունների, ջրային կառույցների, բուժական և կանխարգելիչ կազմակերպությունների, ինչպես նաև մանկական դաստիարակչական և այլ կազմակերպությունների աշխատողները:

4. Գիշերային ժամանակ կամ հերթափոխով աշխատողները պարտավոր են մինչև աշխատանքի ընդունվելը, իսկ աշխատանքի ընթացքում՝ պարբերաբար, անցնել բժշկական զննություն՝ գործատուի հաստատած ժամանակացույցին համապատասխան:

5. Գործատուն պարտավոր է հաստատել այն աշխատողների ցանկը, որոնք ենթակա են պարտադիր բժշկական զննության, և առողջությունը վերահսկող կազմակերպության հետ համաձայնեցնել բժշկական զննություն անցնելու ժամանակացույցը: Բժշկական զննություն անցնելու ժամանակացույցին աշխատողները ծանոթացվում են ստորագրությամբ:

6. Պարտադիր բժշկական զննումը կատարվում է աշխատանքային ժամերին՝ գործատուի միջոցների հաշվին:

7. Պարտադիր նախնական և պարբերական բժշկական զննության ենթակա մասնագիտությունների, աշխատանքների ցանկը, ինչպես նաև բժշկական զննության անցկացման կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

Նույն օրենսգրքով սահմանված աշխատանքի ընդունման ժամանակ պահանջվող փաստաթղթերի ցանկում ներառված է նաև առողջական վիճակի մասին (սանիտարական գրքույկ) տեղեկանք ներկայացնելու պահանջ, մասնավորապես՝ համաձայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 89-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետի՝ «1. Աշխատանքային պայմանագիր կնքելու համար գործատուն պարտավոր է պահանջել ... 4) տեղեկանք առողջական վիճակի մասին (սանիտարական գրքույկ), եթե աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է այնպիսի աշխատանքների համար, որոնք պահանջում են սկզբնական և պարբերական բժշկական զննություն, ինչպես նաև

մինչև տասնութ տարեկան քաղաքացիների հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու ժամանակ: Այդպիսի աշխատանքների ցանկը և տեղեկանքի (սանիտարական գրքույկի) ձևը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը...»:

Օրենսգրքով սահմանված է նաև պարտադիր բժշկական զննությունից աշխատողի հրաժարվելու կամ խուսափելու դեպքում գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմք, մասնավորապես՝ համաձայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 10-րդ կետի՝ «1. Գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ ... 10) պարտադիր բժշկական զննությունից աշխատողի հրաժարվելու կամ խուսափելու դեպքում...»:

Ընդ որում, Օրենսգիրքը սահմանում է նաև առողջության ստուգման համար երաշխիքները, մասնավորապես համաձայն 138-րդ հոդվածի՝ պարտադիր բժշկական զննության ժամանակահատվածը ներառված է աշխատաժամանակի կառուցվածքի մեջ իսկ համաձայն և 204-րդ հոդվածի՝ այն աշխատողին, որի առողջության ստուգումը, իր աշխատանքի բնույթով պայմանավորված, պարտադիր է, առողջության ստուգման համար ծախսվող ժամանակի համար վճարվում է միջին աշխատավարձը:

Աշխատանքային օրենսգրքի վերը նշված իրավակարգավորումների ընդհանրական վերլուծությունից պարզ է դառնում, որ պարտադիր բժշկական զննությունը լինում է երկու տեսակի՝ նախնական՝ աշխատանքի ընդունվելիս, և պարբերաբար՝ աշխատանքի ընթացքում: Կառավարությունը լիազորված է սահմանելու բժշկական զննության ենթակա մասնագիտությունների, աշխատանքների ցանկը, ինչպես նաև բժշկական զննության անցկացման կարգը: Օրենսգրքով պարտադիր բժշկական զննության վճարման պարտականությունը դրված է գործատուի վրա:

Այնինչ, մանրամասն վերլուծության արդյունքում պարզ է դառնում հետևյալը.

1. Օրենսգրքով պարտադիր բժշկական զննություն անցնելու պահանջը տարանջատված է 4 խումբ աշխատողների համար.

1-ին՝ մինչև տասնութ տարեկան աշխատողների համար.

2-րդ՝ այն աշխատողների համար, ովքեր աշխատանքի վայրում կարող են ենթարկվել մասնագիտական ռիսկի գործոններին.

3-րդը՝ սննդարդյունաբերության, առևտրի և հասարակական սննդի կազմակերպությունների, ջրային կառույցների, բուժական և կանխարգելիչ կազմակերպությունների, ինչպես նաև մանկական դաստիարակչական և այլ կազմակերպությունների աշխատողների համար.

4-րդը՝ գիշերային ժամանակ կամ հերթափոխով աշխատողների համար:

Ընդ որում, նշված կարգավորումներից ենթադրվում է, որ մինչև տասնութ տարեկան աշխատողների, գիշերային ժամանակ կամ հերթափոխով աշխատողների և այն աշխատողների համար, ովքեր աշխատանքի վայրում կարող են ենթարկվել մասնագիտական ռիսկի գործոններին, պարտադիր է **ինչպես նախնական բժշկական զննությունն** աշխատանքի ընդունման ժամանակ, այնպես էլ **պարբերաբար բժշկական զննությունը** աշխատանքի ընթացքում, իսկ սննդարդյունաբերության, առևտրի և հասարակական սննդի կազմակերպությունների, ջրային կառույցների, բուժական և կանխարգելիչ կազմակերպությունների, ինչպես նաև մանկական դաստիարակչական և այլ կազմակերպությունների աշխատողների համար պարտադիր է միայն **պարբերական բժշկական զննությունը**:

2. Համաձայն Օրենսգրքի կարգավորումների՝ պարտադիր բժշկական զննումը կատարվում է **աշխատանքային ժամերին՝ գործատուի միջոցների հաշվին**, ինչից կարելի է ենթադրել, որ խոսքն արդեն իսկ աշխատող անձանց պարբերական բժշկական զննության մասին է, և ոչ թե աշխատանքի ընդունվել ցանկացող անձանց՝ նախնական պարբերական բժշկական զննության մասին, քանի որ նորմում հստակ շեշտվում է, որ այն կատարվում է աշխատանքային ժամերին: Իսկ մինչև տասնութ տարեկան աշխատողների դեպքում, չնայած այն հանգամանքին, որ պարտադիր է ինչպես նախնական, այնպես էլ պարբերական բժշկական զննությունը, համաձայն Օրենսգրքի վերը նշված կարգավորումների՝ գործատուի պարտականությունն է վճարել միայն պարբերական բժշկական զննության համար:

Աշխատանքային օրենսգրքի և ՀՀ կառավարության 2004 թվականի հուլիսի 15-ի N 1089-Ն և 2003 թվականի մարտի 27-ի թիվ 347-Ն որոշումների վերլուծության

արդյունքում գալիս ենք այն եզրահանգման, որ անհրաժեշտություն կա Աշխատանքային օրենսգրքի 249-րդ հոդվածը հստակեցնել և ՀՀ կառավարության վերոնշյալ որոշումներով և Աշխատանքային օրենսգրքի 249-րդ հոդվածով սահմանված կարգավորումները համապատասխանեցնել միմյանց, ինչպես նաև գիշերային ժամանակ կամ հերթափոխով աշխատողների բժշկական զննության վերաբերյալ կարգավորումներ նախատեսել համապատասխան ենթաօրենսդրական ակտերով, քանի որ, բացի Աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված՝ գիշերային ժամանակ կամ հերթափոխով աշխատողների բժշկական զննության վերաբերյալ պահանջից, որևէ այլ իրավական ակտով սահմանված չէ որևէ կարգավորում վերջիններիս վերաբերյալ:

Բժշկական պարտադիր զննության վերաբերյալ իրավակարգավորումները «ՀՀ բնակչության սանիտարահամաճարակային անվտանգության ապահովման մասին» ՀՀ օրենքով.

«ՀՀ բնակչության սանիտարահամաճարակային անվտանգության ապահովման մասին» ՀՀ օրենքով ևս նախատեսված են բժշկական պարտադիր զննության վերաբերյալ իրավակարգավորումներ, մասնավորապես՝ համաձայն վերը նշված օրենքի 22-րդ հոդվածի՝ «Առանձին մասնագիտությունների, ինչպես նաև առանձին հիմնարկների և կազմակերպությունների աշխատողները մարդկանց առողջության պահպանման, վարակիչ և մասնագիտական հիվանդությունների կանխարգելման նպատակով ենթակա են նախնական և պարբերական բժշկական զննության:

Բժշկական զննությունների անցկացման կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը, բացառությամբ «Սննդամթերքի անվտանգության պետական վերահսկողության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 19-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 7-րդ կետով սահմանված դեպքի:

Այն անձանց, որոնք չեն ենթարկվել նախնական և պարբերական բժշկական զննության, ինչպես նաև եթե բժշկական զննությամբ ախտորոշվել է Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած հիվանդություններից որևէ մեկը,

ապա Տեսչական մարմնի համապատասխան տարածքային ստորաբաժանման ղեկավարի որոշմամբ մինչև սահմանված կարգով բժշկական զննության ենթարկվելը, իսկ հիվանդության դեպքում մինչև առողջացումը չեն թույլատրում աշխատել Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով»:

«ՀՀ բնակչության սանիտարահամաճարակային անվտանգության ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի 22-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերով գրեթե նույնաբովանդակ կարգավորումներ են նախատեսված ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 249-րդ հոդվածի հետ:

Օրենքի 22-րդ հոդվածն առանձին մասնագիտությունների, հիմնարկների և կազմակերպությունների աշխատողների՝ նախնական և պարբերական բժշկական զննություն անցնելու պարտականության հետ կապված հարաբերությունները կանոնակարգում է՝ ելնելով Սահմանադրության 82-րդ և 85-րդ հոդվածներով երաշխավորված՝ առողջության համար անվտանգ աշխատանքային պայմաններ ապահովելու պետության սահմանադրաիրավական պարտավորությունից՝ բժշկական զննությունների անցկացման կարգի սահմանումը վերապահելով Կառավարությանը:

Առանձին (որոշակի) մասնագիտությունների, հիմնարկների և կազմակերպությունների աշխատողների՝ նախնական և պարբերական բժշկական զննության չենթարկվելու, ինչպես նաև բժշկական զննությամբ նրանց մոտ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած հիվանդություններից որևէ մեկի ախտորոշման դեպքերում Տեսչական մարմնի համապատասխան տարածքային ստորաբաժանման ղեկավարի որոշմամբ, մինչև սահմանված կարգով բժշկական զննության ենթարկվելը, իսկ հիվանդության դեպքում՝ մինչև առողջացումն աշխատել չթույլատրելու վերաբերյալ 22-րդ հոդվածի 3-րդ պարբերությամբ նախատեսված իրավակարգավորման պահանջը կոչված է աշխատանքային միջավայրում ապահովելու անձանց՝ Սահմանադրության 85-րդ հոդվածով երաշխավորված՝ առողջության պահպանման իրավունքը՝ բացառելով/նվազեցնելով տարբեր հիվանդություններով անձանց վարակվելու/հիվանդանալու և դրանք տարածելու հավանականությունը, ինչպես նաև երաշխավորելու վարակված/հիվանդ անձանց՝ առողջանալու համար անհրաժեշտ պայմանները՝ աշխատանքային

օրենսդրությամբ սահմանված երաշխիքների (անաշխատունակության հիմքով ծագող) պահպանմամբ: Հիշյալ իրավակարգավորմամբ օրենսդիրը հոգում է ինչպես անձի անձնական, այնպես էլ նրա աշխատանքային միջավայրում ընդգրկված անձանց առողջության պահպանման խնդիրները (ՍԴ 23.12.2021 թ. N 1621 որոշում):

«ՀՀ բնակչության սանիտարահամաճարակային անվտանգության ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի և Աշխատանքային օրենսգրքի համեմատական վերլուծության արդյունքում ակնհայտ է որ «ՀՀ բնակչության սանիտարահամաճարակային անվտանգության ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի 22-րդ հոդվածի և Աշխատանքային օրենսգրքի 249-րդ հոդվածի միջև առկա է կրկնություն, քանի որ և օրենքով և օրենսգրքով կառավարությանը վերապահվում է լիազորություն ընդունելու նույն կարգը, բացի այդ, պարտադիր բժշկական զննության պահանջը ևս սահմանված է երկու իրավական ակտով՝ օրենքի պարագայում խոսքն առանձին մասնագիտությունների, ինչպես նաև առանձին հիմնարկների և կազմակերպությունների աշխատողների բժշկական զննության մասին է, իսկ օրենսգրքի պարագայում՝ սննդարդյունաբերության, առևտրի և հասարակական սննդի կազմակերպությունների, ջրային կառույցների, բուժական և կանխարգելիչ կազմակերպությունների աշխատողների, ինչպես նաև մասնագիտական ռիսկի գործոններով պայմանավորված աշխատողների, որոնք ըստ էության նույնն են:

Պատասխանատվությունը պարբերական բժշկական զննությունից հրաժարվելու/չանցնելու համար.

Ինչպես արդեն նշվեց նախնական և պարբերական բժշկական զննության չենթարկված, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած հիվանդություններից որևէ մեկով հիվանդ անձին չի թույլատրվում աշխատել՝ մինչև սահմանված կարգով բժշկական զննության ենթարկվելը, իսկ հիվանդության դեպքում՝ մինչև առողջացումը: Բացի սա, Աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված է նաև պարտադիր բժշկական զննությունից աշխատողի հրաժարվելու կամ խուսափելու դեպքում գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմք, մասնավորապես՝ համաձայն ՀՀ

աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 10-րդ կետի՝ «1. Գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ ... 10) պարտադիր բժշկական զննությունից աշխատողի հրաժարվելու կամ խուսափելու դեպքում.»:

Նախնական և պարբերական բժշկական զննություն չանցած անձանց աշխատանքի թույլատրելու պատասխանատվությունը կրում է կազմակերպության տնօրինությունը, քանի որ համաձայն «Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ» ՀՀ օրենսգրքի 475-րդ հոդվածի՝ «Պարտադիր նախնական բժշկական զննություն չանցած կամ բժշկական հակացուցումներ ունեցող անձանց աշխատանքի ընդունելը, ինչպես նաև պարտադիր պարբերական բժշկական զննություն չանցած կամ բժշկական հակացուցումներ ունեցող անձանց աշխատանքի թույլատրելը՝ առաջացնում է տուգանքի նշանակում՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի քառասնապատիկից մինչև հիսնապատիկի չափով: Նույն արարքը կրկին անգամ կատարելը վարչական տույժի միջոց կիրառելուց հետո՝ մեկ տարվա ընթացքում:»:

Չնայած բժշկական զննություն չանցնելու/աշխատանքի թույլատրելու հետևանքով օրենսդրությամբ սահմանված է պատասխանատվություն և գործատուի և աշխատողի համար, սակայն օրենսդրական մեխանիզմներում առկա չէ որևէ գործիք, որով հնարավոր է ստուգել՝ արդյո՞ք աշխատողները փաստացի անցել են պահանջվող բժշկական զննությունը, թե ոչ, քանի որ համապատասխան լրացված սանիտարական գրքույկի առկայությունը դեռ չի նշանակում, որ անձը փաստացի անցել է բժշկական զննությունը: Տարբեր կազմակերպություններում աշխատող որոշ աշխատողների հետ բանավոր հարցազրույցների արդյունքները (անհատականացնող տվյալներ չեն նշվում, քանի որ աշխատողները հրաժարվել են որևէ կերպ նույնականացվել) ցույց են տալիս, որ աշխատողների մի մասը տեղեկացված չէ բժշկական զննության ծավալի և հաճախականության մասին, չնայած այն հանգամանքին, որ Աշխատանքային օրենսգրքով գործատուի վրա դրված է պարտականություն բժշկական զննություն անցնելու ժամանակացույցն աշխատողներին ստորագրությամբ ծանոթացնելու վերաբերյալ:

Ավելին, որոշ աշխատողներ նույնիսկ նշում են, որ գրքույքները հանձնում են գործատուին և հետ ստանում բժշկական զննության վերաբերյալ համապատասխան լրացված և կնքված:

ՀՀ կառավարության 2004 թվականի հուլիսի 15-ի N 1089-Ն և 2003 թվականի մարտի 27-ի թիվ 347-Ն որոշումների կարգավորումները.

Ինչպես արդեն նշվեց, պարտադիր նախնական և պարբերական բժշկական զննության ենթակա մասնագիտությունների, աշխատանքների ցանկը, ինչպես նաև բժշկական զննության անցկացման կարգը սահմանված է Կառավարության համապատասխան որոշումներով: Մասնավորապես՝ «Արտադրական միջավայրում և աշխատանքային գործընթացի վնասակար ու վտանգավոր գործոնների ազդեցությանը ենթարկվող բնակչության առանձին խմբերի առողջական վիճակի պարտադիր նախնական (աշխատանքի ընդունվելիս) և պարբերական բժշկական զննության անցկացման կարգը, գործոնների, կատարվող աշխատանքների բնույթի, զննության ծավալի, բժշկական հակացուցումների ցանկերը և աշխատանքի պայմանների հիգիենիկ բնութագրման կարգ»-ը հաստատված է 2004 թվականի հուլիսի 15-ի N 1089-Ն որոշմամբ, իսկ «Առողջական վիճակի պարտադիր նախնական (աշխատանքի ընդունվելիս) և պարբերական բժշկական զննության կարգը, գործունեության ոլորտների, որոնցում զբաղված անձինք ենթակա են առողջական վիճակի պարտադիր զննության, և բժշկական զննության ծավալի ու հաճախականության ցանկը, անձնական սանիտարական (բժշկական) գրքույկի, բժշկական զննության ենթակա անձանց անվանացանկը, անձին ժամանակավորապես աշխատանքի չթույլատրելու մասին որոշման ձևեր»-ը հաստատված են 27 մարտի 2003 թվականի N 347-Ն որոշմամբ:

ՀՀ կառավարության 2003 թվականի մարտի 27-ի N 347-Ն որոշման հավելված 2-ում սահմանված բոլոր մասնագիտությունների համար բժշկական զննություն պետք է իրականացվի աշխատանքի ընդունվելիս, իսկ հետագայում՝ համապատասխան պարբերականությամբ: Նույն հավելվածում սահմանվում է բժիշկ-մասնագետների ցանկը, ովքեր պետք է իրականացնեն զննությունը, ինչպես նաև սահմանվում են

զննության շրջանակները յուրաքանչյուր զբաղմունքի/աշխատանքի դեպքում և գործունեության ոլորտները (մասնագիտությունները), որտեղ աշխատող անձինք պետք է անցնեն բժշկական զննություն: Ինչ վերաբերում է կառավարության 1089-Ն որոշմանը, ապա սույն որոշմամբ ևս սահմանված են զննության շրջանակները և բժիշկ-մասնագետների ցանկը, ովքեր պետք է իրականացնեն զննությունը, այն վտանգավոր և վնասակար արտադրական գործոնները և կատարվող աշխատանքների բնույթը, որոնցով պայմանավորված անձը ենթակա է բժշկական պարտադիր զննությանը, ինչպես նաև արտադրական միջավայրի և աշխատանքային գործընթացի վնասակար ու վտանգավոր գործոնների հետ կապված աշխատանքի թույլատրման ընդհանուր բժշկական հակացուցումների ցանկը:

Վիճակագրական տվյալներ պարտադիր բժշկական զննություն անցնելու վերաբերյալ

Ուսումնասիրության ընթացքում ոլորտը վերահսկող՝ ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնից ձեռք են բերվել հետևյալ տվյալները.

Պարտադիր բժշկական զննության վերաբերյալ ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի (այսուհետ՝ նաև Տեսչական մարմին) կողմից 2020 թվականին արձանագրվել է 9 իրավախախտում, 2021 թվականին՝ 31 իրավախախտում, 2022 թվականին՝ 11:

Դրանք վերաբերել են հանքարդյունաբերության, շինարարության և արտադրության ոլորտներում:

Աշխատողները դժգոհություն են հայտնել, որ գործատուի կողմից քայլեր չեն ձեռնարկվել տարեկան պարտադիր բժշկական զննություն անցնելու համար, իսկ գործատուները հիմնականում դժգոհել են, որ նախնական բժշկական զննությունը կատարվում է գործատուի միջոցների հաշվին:

Միևնույն ժամանակ սահմանված չեն մինչև 18 տարեկան աշխատողների, գիշերային ժամանակ կամ հերթափոխով աշխատողների պարտադիր բժշկական զննության իրականացման կարգը: Իրավակիրառ պրակտիկայում հարցեր են ծագում նաև հղի և մինչև 1 տարեկան երեխա խնամող աշխատող կանանց բժշկական զննության ընթացքում աշխատանքի պայմաններով պայմանավորված առանձնահատկությունների սահմանման վերաբերյալ:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

Սույն հետազոտական աշխատությամբ ներկայացված վերլուծությունների ու դատողությունների արդյունքում կատարել ենք հետևյալ առաջարկությունները.

1. Վերանայել ՀՀ կառավարության 2010 թվականի դեկտեմբերի 2-ի «Ծանր, վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների ցանկերը հաստատելու մասին» N 1698-Ն որոշումը՝ այն համապատասխանեցնելով արդի պահանջներին:

2. Սահմանել այնպիսի չափանիշներ և մեխանիզմներ, որոնք հնարավորություն կտան առավել արդյունավետ դարձնել գործատուի կողմից աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության վերաբերյալ ներքին իրավական ակտերի ընդունման պարտականությունը, ինչպես նաև վերահսկելի կդարձնեն դրանք:

3. Աշխատողների համար սահմանել պարտականություն՝ անվտանգության կանոնների տիրապետման համար, և մեխանիզմներ՝ տեսչական մարմնի կողմից այն վերահսկելու, ինչպես նաև պատասխանատվության ենթարկելու:

4. Վերահսկել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 253-րդ հոդվածով սահմանված գործատուի պարտականությունների կատարումը՝ ապահովելով աշխատողների մասնակցությունն անվտանգության կանոնների մշակմանը:

5. Վերանայել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով և «ՀՀ բնակչության սանիտարահամաճարակային անվտանգության ապահովման մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված պարտադիր բժշկական զննության վերաբերյալ իրավակարգավորումները՝ հստակեցնելով թե ում վրա է տարածվում նախնական բժշկական զննության պահանջը և(կամ) ում վրա է տարածվում պարբերական բժշկական զննության պահանջը, միաժամանակ օրենքով հստակ սահմանելով գործատուի պարտականությունը բժշկական զննության (նախնական և պարբերական) վճարման վերաբերյալ:

6. Աշխատանքային օրենսգրքից բխող համապատասխան կարգավորումներ նախատեսել ՀՀ կառավարության 2004 թվականի հուլիսի 15-ի N 1089-Ն և 2003

թվականի մարտի 27-ի թիվ 347-Ն որոշումներով գիշերային ժամանակ կամ հերթափոխով աշխատողների բժշկական զննության իրականացման վերաբերյալ:

7. Սահմանել վերահսկողության այնպիսի մեխանիզմ, որը հնարավորություն կտա ստուգելու ոչ միայն աշխատողի սանիտարական գրքույկի առկայությունը և հետազոտությունների վերաբերյալ պատշաճ գրառումների կատարումը, այլ նաև անձի՝ բժշկական հետազոտության փաստացի անցնելը:

**ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԱԿՏԵՐԻ, ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԵՎ
ՊՐԱԿՏԻԿԱՅԻ ՆՅՈՒԹԵՐԻ ՑԱՆԿ**

1. ՀՀ Սահմանադրություն:
2. ՀՀ աշխատանքային օրենսդիրք ՀՕ-124-Ն:
3. «Բնակչության բժշկական օգնության և սպասարկման մասին» ՀՀ օրենք ՀՕ-42:
4. «Հայաստանի Հանրապետության բնակչության սանիտարահամաճարակային անվտանգության ապահովման մասին» ՀՀ օրենք ՀՕ-43:
5. ՀՀ կառավարության 2003 թվականի դեկտեմբերի 11-ի «Առողջության համար վնասակար աշխատանքների և մասնագիտությունների ու առողջության համար առանձնապես վնասակար, առանձնապես ծանր աշխատանքների և մասնագիտությունների ցանկերը հաստատելու մասին» N 1907-Ն որոշում (ուժը կորցրած):
6. ՀՀ կառավարության 2010 թվականի դեկտեմբերի 2-ի «Ծանր, վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների ցանկերը հաստատելու մասին» N 1698-Ն որոշում:
7. ՀՀ կառավարության 2004 թվականի հուլիսի 15-ի «Արտադրական միջավայրում և աշխատանքային գործընթացի վնասակար ու վտանգավոր գործոնների ազդեցությանը ենթարկվող բնակչության առանձին խմբերի առողջական վիճակի պարտադիր նախնական (աշխատանքի ընդունվելիս) և պարբերական բժշկական զննության անցկացման կարգը, գործոնների, կատարվող աշխատանքների բնույթի, զննության ծավալի, բժշկական հակացուցումների ցանկերը և աշխատանքի պայմանների հիգիենիկ բնութագրման կարգը հաստատելու մասին» N 1089-Ն որոշում:
8. ՀՀ կառավարության 2003 թվականի մարտի 27-ի թիվ «Առողջական վիճակի պարտադիր նախնական (աշխատանքի ընդունվելիս) և պարբերական բժշկական զննության կարգը, գործունեության ոլորտների, որոնցում զբաղված

անձինք ենթակա են առողջական վիճակի պարտադիր զննության, և բժշկական զննության ծավալի ու հաճախականության ցանկը, անձնական սանիտարական (բժշկական) գրքույկի, բժշկական զննության ենթակա անձանց անվանացանկը, անձին ժամանակավորապես աշխատանքի չթույլատրելու մասին որոշման ձևերը հաստատելու մասին» 347-Ն որոշում:

7. Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի 2022 թվականի հունվարի 21-ի N 08-01/1 գրություն (հարցման պատասխան):

8. ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի 2022 թվականի դեկտեմբերի 1-ի N 02/21340-2022 գրություն (հարցման պատասխան)

9. Սահմանադրական դատարանի 23 դեկտեմբերի 2021 թ. «ՀՀ ազգային ժողովի պատգամավորների ընդհանուր թվի առնվազն մեկ հինգերորդի դիմումի հիման վրա՝ «Հայաստանի Հանրապետության բնակչության սանիտարահամաճարակային անվտանգության ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի 20.1-ին հոդվածի 3-րդ մասի, 22-րդ հոդվածի 3-րդ պարբերության եվ ՀՀ առողջապահության նախարարի 2021 թվականի օգոստոսի 20-ի N 65-Ն հրամանի՝ սահմանադրությանը համապատասխանության հարցը որոշելու վերաբերյալ գործով» թիվ ՍԴՈ-1621 որոշում:

10. S-1311 քացաքացիական գործով ՀՀ վճռաբեկ դատարանի 2007 թվականի նոյեմբերի 9-ի որոշում: