

Գ. Մ. ՏԵՐՏԵՐՅԱՆ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ  
ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ  
ՍՈՑԻԱԼ-ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ  
ՀԱՐՑԵՐԸ

ԵՐԵՎԱՆ 2005

Երևանի պետական տնտեսագիտական  
ինստիտուտ

Գ. Մ. ՏԵՐՏԵՐՅԱՆ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ  
ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ  
ՍՈՑԻԱԼ-ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ  
ՀԱՐՑԵՐԸ



ՏՆՏԵՍԱԳԵՏ  
ԵՐԵՎԱՆ 2005

ՀՏԴ 331  
ԳՄԴ 65.9(2)248  
Տ 541

Հրատարակության է երաշխավորել  
ԵՊՏԻ աշխատանքի  
տնտեսագիտության ամբիոնը

Գրախոս՝ Ա.Վ.Շահբազյան  
Մասն. խմբագիր՝ տ.գ.թ.  
Վ.Ս.Կարապետյան

Տերտերյան Գ. Ս.

Տ 541 Աշխատանքի պաշտպանության սոցիալ-  
տնտեսական հարցերը (դասախոսության  
տեքստ).- Եր., Տնտեսագետ, 2005, 64 էջ:

Դասախոսության տեքստը ներկայացնում է  
«Արտադրության սանիտարիա և աշխատանքի  
պաշտպանություն» դասընթացի կարևոր  
բաժիններից մեկը՝ նվիրված աշխատանքի  
պաշտպանության սոցիալ-տնտեսական հարցերի  
հիմնախնդիրներին: Նախ նշվում են աշխատանքի  
պաշտպանության իրավական և նորմատիվային  
հիմունքները, ապա բացահայտվում են  
աշխատանքի պաշտպանության կառավարման  
էությունը, բովանդակությունը և գործառույթները:  
Այնուհետև պարզաբանվում են աշխատանքի  
պաշտպանության տնտեսական հիմնահարցերը:

Աշխատանքը նախատեսված է տնտեսագի-  
տական մասնագիտությունների ուսանողների և  
մասնագետների համար:

S  $\frac{2104000000}{719(01)-05}$  2005

ԳՄԴ

65.9(2)248

ISBN 99941-925-6-6

© «Տնտեսագետ» հրատ., 2005

**ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ  
ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԵՎ ՆՈՐՄԱՏԻՎԱՅԻՆ  
ՀԻՄՈՒՆՔՆԵՐԸ**

***Աշխատանքի պաշտպանության  
օրենսդրական  
ակտերը***

Աշխատանքի պաշտպանության օրենսդրական պահանջները հենվում են ՀՀ սահմանադրության համապատասխան հոդվածների վրա: ՀՀ սահմանադրության 2-րդ գլուխը վերաբերում է մարդու, քաղաքացու իրավունքներին և ազատություններին: Այսպես, այդ գլխի 29-րդ հոդվածում նշվում է, որ «...յուրաքանչյուր քաղաքացի ունի աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունք: Յուրաքանչյուր ոք ունի արդարացի և պետության կողմից սահմանված նվազագույնից ոչ ցածր աշխատավարձի, անվտանգության ու հիգիենայի պահանջները բավարարող աշխատանքային պայմանների իրավունք»: 30-րդ հոդվածը նվիրված է յուրաքանչյուր քաղաքացու հանգստի իրավունքին, որտեղ նշվում է, որ առավելագույն աշխատաժամանակը, հանգստյան օրերը և ամենամյա վճարովի արձակուրդի նվազագույն տևողությունը սահմանվում են օրենքով: Սահմանադրության 33-րդ հոդվածում նշվում է, որ յուրաքանչյուր քաղաքացի ունի ծերության, հաշմանդամության, հիվանդության, կերակրողին կորցնելու, գործազրկության և օրենքով նախատեսված այլ դեպքերում սոցիալական ապահով-

վության իրավունք, իսկ 34-րդ հոդվածը նվիրված է քաղաքացու առողջության պահպանման իրավունքին:

Հարկ է նշել, որ ցանկացած նորմալ շուկայական հարաբերություններ ունեցող երկրում պետությունը հոգ է տանում աշխատանքի պաշտպանության և պայմանների բարելավման, դրա գիտական կազմակերպման, բոլոր բնագավառներում արտադրական գործընթացների մեքենայացման և ավտոմատացման հիման վրա ծանր ֆիզիկական աշխատանքի ծավալների կրճատման, իսկ հետագայում նաև ամբողջական վերացման մասին:

Աշխատանքի կազմակերպման բնագավառում բանվորների և ծառայողների իրավունքներն ու պարտականություններն արտացոլվել են Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում: Օրենսգրքի 23-րդ գլուխը նվիրված է աշխատողների անվտանգությանը և առողջությանը (հոդվածներ 242-256): Այստեղ նախ տրված են աշխատողների անվտանգությանը և առողջությանը, աշխատանքի իրավունքին, նորմալ աշխատանքային պայմանների ապահովմանը, աշխատավայրի կահավորմանը և աշխատանքի միջոցներին վերաբերող հոդվածները: Առանձին հոդվածներ կան վտանգավոր քիմիական նյութերի ազդեցությունից պաշտպանության, աշխատանքի անվտանգ կատարման կազմակերպման, պարտադիր բժշկական զննության, աշխատանքի ժամանակավորապես դադարեցման, կազմակերպության սանիտարահիգիենիկ սենյակների մասին: Այս գլխի հաջորդ հոդվածները վերաբերում են

գործատուի ատեստավորմանը, աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման միջոցառումների իրականացմանն աշխատողների մասնակցությանը, նրանց հրահանգավորմանը և ուսուցմանը, պաշտպանության միջոցներով աշխատողների ապահովմանը և աշխատողներին անհրաժեշտ բուժօգնության կազմակերպմանը: Օրենսգրքի 257-259 հոդվածները վերաբերում են մինչև տասնութ տարեկան անձանց աշխատանքին, մայրության պաշտպանությանն ու աշխատող հաշմանդամների անվտանգության և առողջության երաշխիքներին: 260-262 հոդվածները նվիրված են աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերի, մասնագիտական հիվանդությունների մասին հայտնելուն, դժբախտ դեպքերի, մասնագիտական հիվանդությունների ծառայողական քննությանն ու աշխատողների անվտանգության և առողջության պահպանման նկատմամբ իրականացվող հսկողությանն ու վերահսկողությանը:

Ձեռնարկությունների, հիմնարկությունների, կազմակերպությունների կառավարման գործում արտադրական կոլեկտիվի դերի բարձրացման մասին օրենքում ներկայացված են կոլեկտիվի աշխատանքի պաշտպանությանն ու պայմանների բարելավմանը վերաբերող իրավունքները, այն է.

- քննարկել և հաստատել աշխատանքի պաշտպանության, պայմանների բարելավման և սանիտարաառողջապահական միջոցառումների համալիր պլաններ և վերահսկել դրանց կատարումը,

- առաջարկություններ ներկայացնել արտադրության տեխնիկական վերազինման, մեքենայացման ու ավտոմատացման, արտադրության կուլտուրայի բարձրացման և կազմակերպման կատարելագործման, ձեռքի, ցածր որակավորման և ծանր ֆիզիկական աշխատանքների կրճատման ուղղությամբ՝ ակտիվորեն մասնակցելով դրանց իրականացմանը,

- մշակել և իրականացնել միջոցառումներ կանանց աշխատանքի և կենցաղի, մոր և մանկան պաշտպանության բարելավման ուղղությամբ,

- վերահսկել աշխատանքի պաշտպանության համար նախատեսված միջոցառումների ծախսերը, ձեռնարկություններում, հիմնարկություններում և կազմակերպություններում բոլոր աշխատողների կողմից աշխատանքի պաշտպանության կանոնների և հրահանգների պահպանումը,

- քննարկել սոցիալական ապահովագրության միջոցների օգտագործման հիմնահարցերը և կատարել դրանց լուծմանը վերաբերող համապատասխան առաջարկություններ,

- առաջարկություններ ներկայացնել և մասնակցել շրջակա միջավայրի պահպանման բարելավման միջոցառումների իրականացմանը,

- հարց բարձրացնել աշխատանքի պաշտպանության կանոնները և շրջակա միջավայրի պահպանության վերաբերյալ օրենսդրությունը խախտող անձանց պատասխանատվության ենթարկելու մասին:

**Կանանց և երիտասարդների աշխատանքի  
պաշտպանության  
առանձնահատկությունները**

Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրության 32-րդ հոդվածում նշվում է, որ ընտանիքը հասարակության բնական և հիմնական բջիջն է: Ընտանիքը, մայրությունը և մանկությունը գտնվում են հասարակության և պետության հովանավորության ու պաշտպանության ներքո: Կանայք և տղամարդիկ ամուսնանալիս, համատեղ կյանքի ընթացքում, ամուսնալուծվելիս օգտվում են հավասար իրավունքներից: Սակայն աշխատանքային օրենսգիրքը, հաշվի առնելով կնոջ օրգանիզմի ֆիզիոլոգիական առանձնահատկությունները, նրա՝ որպես մոր սոցիալական դերը, նախատեսում է կանանց աշխատանքի իրավական կարգավորման մի շարք առանձնահատկություններ: Մայրերի աշխատանքի պաշտպանությանն է նվիրված օրենսգրքի 258-րդ հոդվածը, ուր նշվում է, որ հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց չի թույլատրվում ներգրավել մոր և մանկան առողջության վրա բացասական ազդեցություն ունեցող, վնասակար պայմաններով և վտանգավոր գործոններով աշխատանքների կատարմանը: Հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց համար աշխատանքի վնասակար պայմանների և վտանգավոր գործոնների ցանկը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:



Աշխատանքի վնասակար պայմանների և վտանգավոր գործոնների ցանկի, ինչպես նաև աշխատավայրի գնահատման արդյունքների հիման վրա գործատուն պարտավոր է որոշել հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց անվտանգության և առողջության վրա ազդող վտանգավոր գործոնների ազդեցության տևողությունը և բնույթը: Հնարավոր ազդեցության առկայությունն որոշելուց հետո գործատուն պարտավոր է ձեռնարկել ժամանակավոր միջոցներ վտանգավոր գործոնների ազդեցության ռիսկը վերացնելու նպատակով: Եթե հնարավոր չէ վերացնել վտանգավոր գործոնները, ապա գործատուն պետք է միջոցներ ձեռնարկի աշխատանքի պայմանների բարելավման համար, որպեսզի հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանայք չենթարկվեն դրանց ազդեցությանը:

Եթե աշխատանքային պայմանների փոփոխությամբ այդ ազդեցությունը հնարավոր չէ վերացնել, ապա գործատուն պարտավոր է այդ կանանց (նրանց համաձայնությամբ) փոխադրել այլ աշխատանքի նույն կազմակերպությունում:

Եթե հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց անհրաժեշտ է ենթարկել բժշկական հետազոտության աշխատանքի ընթացքում, ապա գործատուն պարտավոր է նրանց ազատել աշխատանքից՝ պահպանելով միջին աշխատավարձը, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով միջին ժամային աշխատավարձի չափը:

Մանկահասակ երեխային կերակրող կանանց, բացի հանգստի և սնվելու համար տրամադրվող

ընդմիջման ժամանակահատվածից, նորածնին կերակրելու համար ոչ պակաս, քան յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ, տրամադրվում են լրացուցիչ ընդմիջումներ՝ կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ: Կանանց ցանկությամբ նորածնին կերակրելու համար ընդմիջումները կարելի է միացնել ընդհանուր ընդմիջմանը կամ տեղափոխել աշխատանքային օրվա վերջ՝ աշխատանքային օրվա տևողության համապատասխան կրճատմամբ: Նորածնին կերակրելու համար նախատեսված ընդմիջումների ժամանակահատվածում աշխատողը վճարվում է միջին աշխատավարձի չափով, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով միջին ժամային աշխատավարձի չափը:

Աշխատանքային օրենսգրքում զգալի արտոնություններ են սահմանված նաև երիտասարդության համար (հոդված 257): Ըստ օրենսգրքի, մինչև տասնութ տարեկան անձինք չեն կարող ներգրավվել ներքոհիշյալ աշխատանքներում.

1. ծանր աշխատանքներ,
2. թունավոր, քաղցկեղածին կամ առողջության համար վտանգավոր գործոնների ազդեցությամբ արտադրություններում իրականացվող աշխատանքներ,
3. աշխատանքներ, որոնց կատարման ժամանակ հնարավոր է իոնացած ռադիոակտիվ ազդեցություն,
4. աշխատանքներ, որոնց կատարման ժամանակ առկա է դժբախտ պատահարների կամ մասնագիտական

հիվանդություններով հիվանդանալու մեծ հավանականություն, ինչպես նաև աշխատանքներ, որոնց անվտանգ իրականացումը պահանջում է բարձր զգոնություն կամ փորձառություն:

Այդ հոդվածում նշված ծանր և վնասակար համարվող աշխատանքների ցանկը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

### ***Աշխատանքի պաշտպանության օրենսդրության խախտման պատասխանատվության ձևերը***

Արտադրության մեջ զբաղված աշխատողների առողջության և կյանքի պահպանումը մշտապես եղել է իշխանությունների ուշադրության կենտրոնում: Դրանով են պայմանավորված պաշտոնատար անձանց համար սահմանված պատասխանատվության ձևերը՝ կապված աշխատանքի պաշտպանության կանոնների և աշխատանքի օրենսդրության խախտումների հետ, երբ նրանք թերանում են կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված պարտականությունների կատարման մեջ: Աշխատանքի պաշտպանության կանոնների և աշխատանքի վերաբերյալ օրենսդրական ակտերի խախտման համար իրավական պատասխանատվության ձևերը չորսն են.

- Կարգապահական, որը աշխատողների պարտականությունների կատարման թերացումների համար ձեռնարկության

վարչության առջև պատասխան տալու անհրաժեշտությունն է: Աշխատանքի կարգապահությունը կարգավորող հիմնական փաստաթուղթը ձեռնարկությունների, հիմնարկների և կազմակերպությունների բանվորների ու ծառայողների համար հաստատված աշխատանքային ներքին կանոններն են, որոնք բանվորներին և ծառայողներին, անկախ նրանց զբաղեցրած պաշտոնից, պարտավորեցնում են պահպանել աշխատանքի պաշտպանության և հակահրդեհային կանոնները, օգտագործել անհատական պաշտպանիչ միջոցներ: Հիմք ընդունելով նշված կանոնները՝ արտադրական կազմակերպության ղեկավարությունը մշակում է աշխատանքի կարգապահության վերաբերյալ իր ներքին կանոնները, հրահանգները, կանոնադրությունն, որոնց պահանջների անտեսումը համարվում է կարգապահական խախտում: Դրա համար կազմակերպության ղեկավարությունը իրավունք ունի խախտում կատարած անձանց ենթարկել կարգապահական տույժերի՝ դիտողություն, նկատողություն, խիստ նկատողություն, երեք ամիս ժամկետով ցածր վարձատրվող աշխատանքի կամ նույն ժամանակահատվածով ավելի ցածր պաշտոնի տեղափոխում և ազատում աշխատանքից:

- Վարչական պատասխանատվություն, որն արտահայտվում է վարչական տարբեր տույժերի՝ նախազգուշացման և տուգանքի միջոցով, որոնք սահմանվում են աշխատանքի պաշտպանության պետական հսկողություն իրականացնող մարմինների ներկայացուցիչների կամ, նրանց ներկայացմամբ, քաղաքային (շրջանային)

խորհուրդներին կից վարչական հանձնաժողովների կողմից: Աշխատանքի պաշտպանության կանոնների խախտման համար տուգանք կիրառվում է միայն վարչակառավարչական ապարատի աշխատողների նկատմամբ:

- Քրեական պատասխանատվություն, որին ենթարկվում են աշխատանքի պաշտպանության կանոնները խախտող այն անձինք, ում խախտումներն առաջացրել են դժբախտ պատահարներ կամ կարող էին ունենալ ծանր հետևանքներ: Պատժաչափը սահմանվում է ըստ քրեական օրենսգրքի համապատասխան հոդվածների և կարող է լինել տուգանքի, ուղղիչ աշխատանքների կիրառման, աշխատանքից ազատման և տարբեր ժամկետներով ազատազրկման ձևով: Պատժաչափը կախված է խախտումների հետևանքների ծանրության աստիճանից:

- Նյութական պատասխանատվություն, որը կապված է ձեռնարկությունների, հիմնարկների և կազմակերպությունների նյութական պատասխանատվության հետ, ըստ որի, դրանք պատասխանատվություն են կրում, եթե իրենց աշխատողները պարտականությունները կատարելիս ստացել են արտադրական վնասվածքներ, որոնց փոխհատուցման միջոցների մի մասը կարող է գանձվել դժբախտ պատահարի համար մեղավոր անձանցից:

***Աշխատանքի պաշտպանության  
նորմատիվային-տեխնիկական  
փաստաթղթավորումը***

Աշխատանքի պաշտպանության մակարդակը զգալի չափով կախված է նորմատիվային-տեխնիկական փաստաթղթավորումից: Աշխատանքի անվտանգության չափորոշիչներում, տեխնիկայի անվտանգության, արտադրության սանիտարիայի կանոններում և նորմաներում ընդհանրացված ձևով արտացոլվում են աշխատանքի պաշտպանությանն ու աշխատավորների առողջությանն առնչվող գիտական ուսումնասիրությունները և պրակտիկ փորձը: Նշված փաստաթղթերի առկայությունն ապահովում է աշխատանքի պաշտպանության վիճակի վերահսկումը պետության և արհմիությունների կողմից: Այդ փաստաթղթերը կարող են լինել միջճյուղային, ճյուղային և ձեռնարկության /կազմակերպության/ սահմաններում կիրառվող: Միջճյուղային փաստաթղթերը հաստատվում են կառավարության կամ նրա հանձնարարությամբ այլ վարչական մարմնի կողմից՝ արհմիությունների հետ համատեղ կամ դրանց համաձայնությամբ: Ճյուղային կիրառում ունեցող փաստաթղթերը հաստատվում են նախարարությունների, գերատեսչությունների, պետական վերահսկման մարմինների կողմից՝ համապատասխան արհմիութենական կազմակերպության հետ համատեղ կամ նրա համաձայնությամբ: Ձեռնարկությունում /կազմակերպությունում/ կիրառվող փաստաթղթերը մշակվում և հաստատվում են կազմակերպության վարչության կողմից՝ արհմիութենական կոմիտեի հետ համատեղ:

Աշխատանքի պաշտպանության նորմատիվային-տեխնիկական փաստաթղթեր են աշխատանքի անվտանգության չափորոշիչները /պետական, ճյուղային, արտադրական կազմակերպության/, շինարարական նորմաները և կանոնները, տեխնիկայի անվտանգության և արտադրության սանիտարիայի կանոնները, սանիտարական նորմաները, հրահանգները, ցուցումները, կանոնադրությունները, դիրեկտիվ և մեթոդական նամակները:

Միջճյուղային նորմաներն ու կանոնները պարտադիր են բոլոր արտադրական կազմակերպություններում՝ անկախ գերատեսչական պատկանելությունից, իսկ ճյուղային նորմաներն ու կանոնները՝ միայն տվյալ ճյուղի կազմակերպությունների համար: Առավել կարևոր միջճյուղային միասնական նորմաներ և կանոններ են համարվում արդյունաբերական նշանակության օբյեկտների նախագծման, շինարարության և շահագործման աշխատանքների անվտանգությունն ապահովող շինարարական նորմաներն ու կանոնները, ինչպես նաև արդյունաբերական արտադրական կազմակերպությունների նախագծման սանիտարական նորմաները: Որոշ նորմաներ մշակվում են առողջապահական կազմակերպությունների և էներգետիկայի նախարարության կամ դրանց ենթակա գերատեսչությունների կողմից:

Աշխատանքի պաշտպանության նորմաների հաշվառմամբ, աշխատատեղերում ստեղծվում են աշխատանքի առողջ և անվտանգ պայմաններ: Դա առավել հրատապություն է ստանում տեխնիկական առաջընթացի պայմաններում, երբ,

որոշ դեպքերում, աշխատանքի անվտանգ պայմանների ապահովմանը առանձնակի ուշադրություն չի դարձվում: Եթե նկատի ունենանք, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 244 հոդվածը պահանջում է աշխատանքի նորմալ պայմանների ապահովում՝ պատասխանատվությունը դնելով գործատուի վրա, ապա պետք է նշել, որ դա զգալիորեն մեծացնում է նրա անելիքները նշված խնդիրների լուծման գործում:

Միջճյուղային, ճյուղային կանոնների և նորմաների հաշվառմամբ, հաստատվում են աշխատանքի պաշտպանությանը վերաբերող տիպային հրահանգներ, որոնց հիման վրա արտադրական կազմակերպություններում մշակվում են գործարանային, արտադրամասային և աշխատատեղերին առնչվող տեղական հրահանգներ:



# ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄԸ

## *Աշխատանքի պաշտպանության կառավարման էությունը և բովանդակությունը*

Յուրաքանչյուր հասարակարգի առաջնահերթ խնդիրներից է աշխատանքի անվտանգ և առողջ պայմանների ստեղծումը, որն անխզելիորեն կապված է աշխատանքի կազմակերպման բոլոր մակարդակներում աշխատանքի պաշտպանության կառավարման մեթոդների կատարելագործման հետ:

Աշխատանքի պաշտպանության կառավարումը արտադրական կազմակերպության կառավարման ամբողջ համակարգի բաղկացուցիչ մասն է, դրա ենթահամակարգը, քանի որ միայն աշխատանքի կազմակերպման բարձր մակարդակի պայմաններում է հնարավոր ապահովել արտադրական կազմակերպությունների առջև դրված խնդիրների արդյունավետ լուծումը: Լայն առումով, կառավարումը բնորոշվում է որպես որոշակի տեղեկատվության հիման վրա ընտրված գործողությունների ամբողջություն՝ նպատակաուղղված, առկա ծրագրին համապատասխան, օբյեկտի գործունեության պահպանմանը կամ բարելավմանը: Կառավարման ցանկացած համակարգում, ամենից առաջ, առկա է օբյեկտ, որը կառավարվում է, ինչպես նաև համապատասխան մարմին, որն իրականացնում է կառավարման գործընթացը: Նշված աշխատանքների բարեհաջող կատարման համար

կառավարման գործընթացն իրականացնող մարմինը ստանում է որոշակի տեղեկատվություն կառավարվող օբյեկտի, ինչպես նաև այն արտաքին միջավայրի վիճակի մասին, որտեղ գտնվում և որի հետ կապված է կառավարվող օբյեկտը: Ստացված տեղեկատվության հաշվառմամբ, կառավարող մարմինը որոշում է կայացնում կառավարվող օբյեկտի գործունեության վերաբերյալ: Ընդունված որոշման հիման վրա, կառավարող մարմինները ներգործում են կառավարվող օբյեկտի վրա: Հաճախ կառավարող և աշխատանքն իրականացնող՝ կատարող մարմինները միավորվում են՝ ձևավորելով «կառավարման սուբյեկտ»: Այդ դեպքում կառավարման համակարգը կարող է ներկայացվել կառավարող և կառավարվող ենթահամակարգերի տեսքով:

Կառավարման գործընթացն իրականացվում է որոշակի նպատակների հասնելու համար: Աշխատանքի պաշտպանության կառավարման նպատակը աշխատանքային գործընթացի մասնակիցների աշխատունակության և առողջության պահպանումն է, նրանց գործունեության անվտանգության ապահովումը: Կառավարման նպատակին կարելի է հասնել կառավարման որոշ գործառույթների իրականացման միջոցով:

Կառավարման գործառույթը փոխկապակցված գործունեության տեսակների համալիր է, որոնք իրականացվում են կառավարման սուբյեկտի կողմից՝ կառավարվող օբյեկտի վրա նպատակաուղղված ներգործելու միջոցով: Կառավարման գործառույթը պա-

տասխանում է այն հարցերին, թե ո՞վ, ե՞րբ, ի՞նչ պետք է անի կառավարման համակարգում:

Աշխատանքի պաշտպանության կառավարման օբյեկտ կարող է լինել աշխատատեղում, տեղամասում, արտադրամասում և արտադրական կազմակերպությունում աշխատանքի անվտանգ, առողջ պայմաններ ապահովող գործառույթային ծառայության և կառուցվածքային ստորաբաժանման գործունեությունը: Աշխատանքի պաշտպանության կառավարումն արտադրական կազմակերպությունում իրականացնում է ձեռնարկության ղեկավարը, իսկ գործառույթային ծառայություններում և ստորաբաժանումներում՝ համապատասխան ղեկավարը:

Աշխատանքի պաշտպանության կառավարման համակարգի նորմատիվային և մեթոդական հիմք են համարվում աշխատանքի վերաբերյալ օրենսդրական ակտերը, վերադաս գործադիր մարմինների և արհմիութենական կազմակերպությունների որոշումներն ու կարգադրությունները, ինչպես նաև նորմատիվային և նորմատիվատեխնիկական փաստաթղթերը: Աշխատանքի պաշտպանության կառավարման համակարգի կատարելագործումը հնարավոր է միայն կառավարվող օբյեկտի վիճակի մասին ամբողջական տեղեկատվություն ունենալու դեպքում: Տեղեկատվությունը պետք է ներկայացվի քանակական և որակական ցուցանիշների միջոցով, բնութագրի աշխատանքի անվտանգության վիճակն արտադրական ստորաբաժանումներում:

Արտադրական կազմակերպության աշխատանքի պաշտպանության կառավարման գործառույթներն են.

- աշխատանքի պաշտպանությանն առնչվող աշխատանքների պլանավորում,
- աշխատանքի պաշտպանության բնագավառի աշխատանքների կազմակերպում և կոորդինացում,
- աշխատանքի պաշտպանության կառավարման համակարգի փաստացի վիճակի հաշվառում և վերլուծություն,
- աշխատանքի պաշտպանության վիճակի վերահսկում,
- աշխատանքի պաշտպանության խթանման աշխատանքների կատարելագործում:

Արտադրական կազմակերպության աշխատանքի պաշտպանության կառավարման նպատակին կարելի է հասնել հետևյալ հիմնական խնդիրները լուծելու միջոցով.

- արտադրական գործընթացի մասնակիցներին անվտանգության կանոններին ծանոթացում և աշխատանքի պաշտպանության հարցերի մեկնաբանում,
- արտադրական գործընթացների իրականացման անվտանգության ապահովում,
- շենքերի և կառույցների անվտանգության ապահովում,
- աշխատանքի սանիտարահիգիենիկ պայմանների բարելավում,
- անհատական պաշտպանիչ միջոցներով աշխատողների ապահովում,

- աշխատողների համար աշխատանքի և հանգստի օպտիմալ ռեժիմների սահմանում,
- աշխատողների բուժկանխարգելիչ սպասարկման կազմակերպում,
- աշխատողների սանիտարակենցաղային սպասարկման ապահովում,
- ըստ մասնագիտությունների՝ աշխատողների պրոֆեսիոնալ ընտրության իրականացում:

***Աշխատանքի պաշտպանության  
աշխատանքների պլանավորումը***

Աշխատանքի պաշտպանության աշխատանքների հաջողությունը զգալի չափով կախված է այդ ուղղությամբ կազմակերպատելսնիկական միջոցառումների պլանավորումից: Պլանավորման աշխատանքների արդյունավետ իրականացումը պահանջում է արտադրական վնասվածքների, պրոֆեսիոնալ հիվանդությունների և աշխատանքի պաշտպանությանը վերաբերող այլ ցուցանիշների կանխատեսում, որն իր բնույթով կարող է լինել **որոնողական և նորմատիվային:**

Որոնողական կանխատեսումը ձևավորվում է ստեղծված իրավիճակից ելնելով, որի հաշվառմամբ որոշվում է համակարգի վիճակն ապագայում:

Նորմատիվային կանխատեսումը իրականացվում է նորմատիվներով գնահատված համակարգերի ապագա ենթադրվող վիճակը

առկա ժամանակաշրջանի վիճակին համապատասխանեցնելու ճանապարհով:

Արտադրական վնասվածքների կանխատեսումը հիմնվում է մի շարք տարիների վնասվածքների վիճակագրական տվյալների վերլուծության վրա:

Աշխատանքի պաշտպանությանը վերաբերող գործունեության պլանավորումը լինում է՝ հեռանկարային (հնգամյա), ընթացիկ (տարեկան) և օպերատիվ (եռամսյակային, ամսական): Աշխատանքի պաշտպանության հեռանկարային պլանավորման հիմնական ձևը աշխատանքի պաշտպանության, պայմանների բարելավման և սանիտարաառողջարարական միջոցառումների մշակման համալիր հնգամյա պլանն է: Նշված պլանները իրականացվում են տարեկան պլանների միջոցով, որոնցում առանձին-առանձին նշվում են աշխատանքի պաշտպանության միջոցառումներն՝ ըստ անվանացանկի: Տարեկան պլանները կոլեկտիվ պայմանագրի բաղկացուցիչ մասն են, որոնք ներառում են արտադրական կազմակերպության գործունեության բոլոր կողմերը՝ սկսած աշխատանքի կազմակերպումից և արտադրության կատարելագործումից մինչև աշխատանքի պայմանները, կենցաղը, կուլտուրան և աշխատավորների դաստիարակությունը: Կոլեկտիվ պայմանագիրը կնքվում է արհմիութենական կոմիտեի և գործատուի (վարչության) միջև, որը պատասխանատու է դրա կատարման համար: Պլանային առաջադրանքները կազմվում են՝ հիմք ընդունելով աշխատատեղերի, տեղամասերի, արտադրամասերի տեխնիկական վիճակի, սանիտարահիգիենիկ պայմանների, արտադրական

վնասվածքների, դրանց առաջացման պատճառների, պրոֆեսիոնալ հիվանդությունների վերլուծության տվյալները:

Նշված պլանները մշակվում են՝ հիմք ընդունելով հետևյալ սկզբունքները.

- հեռանկարայնություն, ինչը նշանակում է առավել կարևոր խնդիրների ընդգրկում պլանային առաջադրանքներում,
- կոմպլեքսայնություն, որի միջոցով ապահովվում է նշված պլանների կապն այլ բնագավառների պլանների հետ,
- գերադասելիություն (նախապատվություն), որի շնորհիվ ընտրվում է առաջատար ուղղությունը, դրանով իսկ ապահովելով նյութական, ֆինանսական և աշխատանքային ռեսուրսների արդյունավետ տեղաբաշխումն ու շահագործումը,
- միասնականություն, ինչն ապահովում է տարբեր պլանների կառուցվածքների նույնատիպությունը:

***Կազմակերպումը, կոորդինացումը,  
հաշվառումը և վերլուծությունը` որպես  
աշխատանքի պաշտպանության  
կառավարման  
գործառույթներ***

Աշխատանքի պաշտպանության բնագավառի աշխատանքների արդյունավետությունը զգալի չափով կախված է կառավարման այնպիսի գործառույթներից, ինչպիսիք են` կազմակերպումը, կոորդինացումը, հաշվառումը և վերլուծությունը:

Աշխատանքի պաշտպանության աշխատանքների կազմակերպումը արտադրության կառավարման այնպիսի կառուցվածքի ընտրության և ձևակերպման մեջ է, որը կապահովի աշխատանքի առողջ և անվտանգ պայմանների ստեղծում: Աշխատանքի պաշտպանության կառավարումն ընդգրկում է արտադրության բոլոր օղակները, որով և պայմանավորված է կոլեկտիվի անդամների ակտիվ մասնակցությունն այդ աշխատանքներին: Աշխատանքի պաշտպանության կառավարման արդյունավետությունն, ամենից առաջ, առնչվում է աշխատանքի կազմակերպման, բոլոր օղակների աշխատողների իրավունքների պահպանման ու պարտականությունների ճիշտ կատարման հետ: Այդ կապակցությամբ յուրաքանչյուր կազմակերպությունում աշխատանքները անցկացվում են «Աշխատանքի պաշտպանության աշխատանքների կազմակերպման մասին» կանոնադրության պահանջներին համապատասխան, որը ձևակերպվում է կազմակերպության աշխա-



տանքի անվտանգության չափորոշիչների հաշվառմամբ:

Աշխատանքի պաշտպանության կառավարման կազմակերպամեթոդական աշխատանքները, կառավարչական որոշումների նախապատրաստումը և դրանց կատարման հսկողությունն իրականացնում են աշխատանքի պաշտպանության ծառայությունները, որոնք անմիջականորեն ենթարկվում են արտադրական կազմակերպության ղեկավարին կամ գլխավոր ինժեներին: Խոշոր արտադրական կազմակերպություններում նախատեսվում է աշխատանքի պաշտպանության գծով տնօրենի կամ գլխավոր ինժեների տեղակալի պաշտոն: Նրա ենթակայության տակ է գտնվում կազմակերպության աշխատանքի պաշտպանության բաժինը:

Աշխատանքային գործունեության փաստացի արդյունքների և սահմանված նպատակների համապատասխանության գնահատականը տրվում է հաշվառման և վերլուծության գործառույթի միջոցով, որի շնորհիվ որոշվում են աշխատանքի պաշտպանության մակարդակը և կառավարման համակարգի արդյունավետությունը: Այդ հաշվարկներն իրականացվում են արտադրության բոլոր օղակներում, կառավարման բոլոր մակարդակների ղեկավարների կողմից՝ վարպետից մինչև տնօրեն: Այս գործառույթի իրականացման արդյունքում մշակվում են առաջարկություններ, որոնք ընդգրկվում են ընթացիկ ու հեռանկարային պլաններում՝ խթանելով առանձին ծառայությունների, ստորաբաժանումների և պաշտոնատար

անձանց գործունեությունը աշխատանքի պաշտպանության բնագավառում:

### ***Աշխատանքի պաշտպանության վիճակի վերահսկողությունը***

Ներկայացվող պահանջներից աշխատանքի պաշտպանության շեղումը որոշվում է վերահսկման գործառույթի օգնությամբ: Վերահսկման գործառույթի նպատակն է՝ աշխատողների աշխատանքի պայմանների ուսումնասիրումը, աշխատանքի օրենսդրական պահանջներից, անվտանգության ստանդարտներից, աշխատանքի պաշտպանության նորմաներից ու կանոններից, վերադաս օրգանների որոշումներից շեղումների բացահայտումը, ինչպես նաև աշխատանքի պաշտպանության ծառայությունների և ստորաբաժանումների պարտականությունների ստուգումը:

Աշխատանքի պաշտպանության վիճակի վերահսկողության հիմնական ձևերն են.

- ղեկավարի և այլ պաշտոնատար անձանց կողմից օպերատիվ վերահսկողությունը,
- վարչական-հասարակական վերահսկողությունը,
- արտադրական կազմակերպության աշխատանքի պաշտպանության ծառայության կողմից իրականացվող վերահսկողությունը,
- վերադաս օրգանների գերատեսչական վերահսկողությունը,

- պետական հսկող և արհմիությունների աշխատանքի տեխնիկական տեսչության մարմինների կողմից իրականացվող վերահսկողությունը:

Աշխատանքի պաշտպանության վիճակի վերահսկման արդյունավետությունը կախված է վնասակար և վտանգավոր արտադրական գործոնների մեծությունների չափման մեթոդներից ու կիրառվող սարքերից, ինչպես նաև տեխնոլոգիական գործընթացների և արտադրական սարքավորումների անվտանգության աստիճանի ցուցանիշների որոշումից:

Արդյունաբերական արտադրական կազմակերպությունների աշխատանքի պաշտպանության վիճակի ստուգումն ու վերահսկողությունն իրականացվում է երեք ձևով. պետական, գերատեսչական և հասարակական: Նախարարությունների, գերատեսչությունների, արտադրական կազմակերպությունների և դրանցում աշխատող պաշտոնատար անձանց կողմից աշխատանքի վերաբերյալ օրենքների ճիշտ կատարման համար պետական բարձրագույն վերահսկողությունն իրականացվում է հանրապետության գլխավոր դատախազի կողմից:

Աշխատանքի պաշտպանության պետական վերահսկման օրգանների թվին են դասվում՝ պետստանդարտը, պետէներգահսկողությունը, պետսանհսկողությունը և այլն, որոնք գործում են նշված օրգանների կանոնադրությունների պահանջներին համապատասխան:

Ներգերատեսչական վերահսկողությունն իրականացվում է նախարարությունների և

գերատեսչությունների կողմից՝ իրենց ենթակա արտադրական կազմակերպություններում ստանդարտների, աշխատանքի պաշտպանության նորմաների և կանոնների պահպանման պարբերական ստուգումներ կատարելու միջոցով:

Արտադրական կազմակերպություններում աշխատանքի պաշտպանության վիճակի հասարակական վերահսկողությունն իրականացնում են արհմիութենական կազմակերպությունները՝ կից ստեղծված աշխատանքի պաշտպանության հանձնաժողովի միջոցով:

***Տեղեկատվությունը աշխատանքի  
պաշտպանության կառավարման  
համակարգում և աշխատողների  
աշխատանքի խթանումը***

Աշխատանքի պաշտպանության բնագավառի շեղումների առաջացման պատճառների վերացումն ապահովվում է կոորդինացման (կարգավորման) գործառույթի միջոցով: Աշխատանքի պաշտպանության աշխատանքների կոորդինացումն իրականացվում է գլխավոր ինժեների ղեկավարությամբ՝ արտադրական կազմակերպության բոլոր օղակներում և մակարդակներում: Այդ գործառույթի նպատակն է՝ հրամանների մշակումն ու իրականացումը, օպերատիվ խորհրդակցությունների կազմակերպումը, որոնք անց են կացվում եռաստիճան համակարգով՝ ինչպես գլխավոր ինժեների, այնպես էլ արտադրամասի պետի ու տեղամասի վարպետի կողմից:

1-ին աստիճանում վարպետն արհմիութենական հասարակական տեսուչի հետ իրականացնում է տեղամասի աշխատանքի պաշտպանության վիճակի ստուգում,

2-րդ աստիճանում արտադրամասի պետը արտադրամասի հասարակական տեսուչի հետ՝ համապատասխան մասնագետների ընդգրկմամբ, շաբաթը մեկ անգամ ստուգում է աշխատանքի պաշտպանության վիճակն արտադրամասում,

3-րդ աստիճանում արտադրական կազմակերպության ղեկավարը և կազմակերպության ավագ հասարակական տեսուչը (արհկոմիտեի աշխատանքի պաշտպանության հանձնաժողովի

նախագահ) ամսվա ընթացքում մեկ անգամ համատեղ ստուգում են կազմակերպության աշխատանքի պայմանների և պաշտպանության վիճակը:

Յուրաքանչյուր ստուգման արդյունքները, դիտողությունները և առաջարկությունները գրի են առնվում հատուկ մատյաններում՝ նշելով բացահայտված թերացումների վերացման ժամկետները:

Աշխատանքի պաշտպանության կատարելագործման մեջ բավական կարևոր է աշխատողների նյութական և բարոյական խթանումը, որը զգալի դեր է խաղում աշխատանքի պայմանների բարելավման, վնասվածքների ու հիվանդությունների նվազեցման և դրանց հիման վրա արտադրության արդյունավետության բարձրացման գործում:

Աշխատանքի պաշտպանության բարելավման բարոյական խթանման ձևերից են՝ շնորհակալության հայտնումը, պատվոգրով պարգևատրումը, աշխատանքի պաշտպանության ոլորտում լավագույն տեղամասի, բրիգադի կոչման շնորհումը և այլն:

Նյութական խրախուսումն իրականացվում է աշխատանքի պաշտպանության ոլորտում պլանների կատարման, առանց վնասվածքների ու դժբախտ պատահարների աշխատելու, աշխատանքի անվտանգության ապահովման համար դրամական պարգևատրման ձևով: Պարգևատրման աղբյուրը աշխատավարձի ֆոնդն է: Աշխատանքի պաշտպանության բնագավառում խրախուսում իրականացնելու համար անհրաժեշտ է ունենալ աշխատատեղերի և

արտադրական ստորաբաժանումների անվտանգ աշխատանքի ապահովման, աշխատանքների մակարդակի գնահատման ցուցանիշներ: Դրանցից են՝ նորմաներին (պլաններին) համապատասխանության գործակիցը, արտադրական վնասվածքների և պրոֆեսիոնալ հիվանդությունների հաճախականության և ծանրության ցուցանիշները, աշխատանքի անվտանգության գործակիցը և այլն:

Խրախուսմանը զուգընթաց, աշխատանքի պաշտպանության նորմաներն ու կանոնները խախտողների նկատմամբ կիրառվում են կարգապահական տույժեր և տուգանքներ:

Առանց արտադրության սկզբնական օղակների աշխատանքի պայմանների գնահատման, աշխատանքի պաշտպանության կառավարման խնդիրների որոշման, նորմատիվային բազայի վիճակի մասին պատշաճ տեղեկատվության, անհնար է պատկերացնել աշխատանքի պաշտպանության կառավարման համակարգի հստակ կազմակերպումը: Աշխատանքի պայմանների մակարդակը բնութագրող ցուցանիշների վերաբերյալ որակական և քանակական տեղեկատվությունը պետք է լինի այնպիսին, որ հնարավորություն ստեղծվի ճիշտ գնահատելու համակարգի և դրա առանձին օղակների աշխատանքի պաշտպանության վիճակը, որոշելու նորմատիվային պահանջներից շեղումների չափերը, սահմանելու դրանց առաջացման պատճառները, որոնք և հիմք կհանդիսանան օբյեկտիվ որոշումների կայացման համար: Բացի այդ, տեղեկատվությունը պետք է լինի շերտավորված՝ ըստ արտադրության

տարբեր մակարդակների, որն էլ հնարավորություն կտա վերլուծությունն իրականացնելու ըստ տեղամասերի, արտադրամասերի, ֆունկցիոնալ բաժինների և արտադրական կազմակերպությունների: Արտադրության առաջավոր կազմակերպությունների փորձի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս՝ որպես տեղեկատվական ցուցանիշներ նպատակահարմար է ունենալ ինչպես որոշակի (անհատական), այնպես էլ ընդհանրացնող (ամբողջական) ցուցանիշներ, որոնք կբնութագրեն և հնարավորություն կընձեռեն պատկերացում կազմելու կառավարման ենթահամակարգերի վիճակի մասին: Որպես այդպիսիք կարող են հանդես գալ նորմաներին (պլանային առաջադրանքներին) համապատասխանության աստիճանը, արտադրական և տեխնիկական անվտանգության մակարդակը, արտադրական վնասվածքների և պրոֆեսիոնալ հիվանդությունների բացարձակ ու հարաբերական ցուցանիշները և այլն: Աշխատանքի պաշտպանության կառավարման համակարգի պարտադիր տարր են համարվում՝ տեղեկատվության հավաքման, գրանցման, պահպանման, մշակման և մշակված տեղեկատվության հաղորդման միջոցները: Այդպիսի միջոցներից են՝ հեռախոսը, հեռուստացույցը, տվյալների մշակման ձեռքի մեքենայական և ավտոմատ համակարգերը:

### ***Աշխատողների՝ աշխատանքի անվտանգության ուսուցումը***



Արտադրական կազմակերպություններում աշխատանքի առողջ և անվտանգ պայմանների ապահովման կարևորագույն խնդիրը աշխատանքային գործունեությանը մարդու նախապատրաստումն է, որի ընթացքում պետք է բացահայտել ընտրված կամ երաշխավորված պրոֆեսիային նրա պիտանելիության աստիճանը: Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ բանվորների շրջանում 40-50%-ով նվազում են արտադրական վնասվածքների առաջացման հնարավորությունները, եթե նրանք հոգեկան որակներով և ֆիզիկական տվյալներով համապատասխանում են ընտրած պրոֆեսիային:

Ընդհանուր առմամբ, կադրերի ճիշտ տեղաբաշխումը ենթադրում է բանվորների զբաղվածության ապահովում գիտելիքների մակարդակին և հմտության աստիճանին համապատասխան, որի դեպքում բացառվում է որակավորված աշխատուժի օգտագործումը ցածրորակ աշխատանքների կատարման համար: Մյուս կողմից, կատարվող աշխատանքների որակին առնչվող պահանջը չպետք է գերազանցի բանվորների որակավորման մակարդակը: Հակառակ դեպքում կարող է թերակատարվել արտադրանքի նորման, վատանալ աշխատանքի կատարման որակը, մեծանալ խոտանի տեսակարար կշիռը և այլն:

Կադրերի տեղաբաշխման հիմնախնդրի բաղկացուցիչ մասն է կազմում պրոֆեսիոնալ ընտրությունը, որի էությունը որոշակի պաշտոնի համար հնարավոր թեկնածուներից ընտրություն կատարելն է: Արտադրական գործընթացի մասնակցի ունակություններն ու հակումներն

անհրաժեշտ է բացահայտել պրոֆեսիոնալ ընտրության ժամանակ: Տվյալ պարագայում, նախ անհրաժեշտ է պարզել, թե աշխատողն այս կամ այն աշխատանքը կատարելու համար ինչ որակական հատկանիշներ ունի: Դա ճշտվում է բանվորներին աշխատանքի ընդունելու կամ աշխատողների շրջանում ընտրանքային հետազոտություն անցկացնելու ժամանակ: Բնական է, որ անհրաժեշտ ունակություններ չունեցողներն առավել երկար ժամանակահատվածում են յուրացնում մասնագիտությանը բնորոշ տարրերը, ցուցաբերելով քանակական և որակական ցուցանիշների ցածր մակարդակ, արդյունքում՝ ոչ միայն առաջանում են նյութական, ֆինանսական կորուստներ, այլ նաև մարդկանց առողջության հետ կապված բացասական դրսևորումներ, որոնք էլ դառնում են կադրերի հոսունության պատճառ: Պրոֆեսիոնալ ընտրությանը մոտ է պրոֆեսիոնալ կողմնորոշման հիմնախնդիրը: Եթե առաջինը հիմնականում պետք է իրականացվի մարդկանց աշխատանքի ընդունելիս կամ այլ պաշտոնի տեղափոխելիս, ապա երկրորդի՝ մասնագիտական կողմնորոշման մասին անհրաժեշտ է մտածել ավելի վաղ, դեռևս միջնակարգ դպրոցում, որտեղ պետք է նվազագույն տեղեկություններ տրվեն տնտեսության ճյուղերի, տեխնոլոգիական գործընթացների և սարքավորումների, գործունեության առանձին բնագավառների զարգացման հեռանկարների մասին: Այդ դեպքում շրջանավարտը, դպրոցում ձեռք բերած գիտելիքների հիման վրա, կարող է գիտակցաբար ընտրել ապագա պրոֆեսիան, աշխատավայրը, ուր պետք է ընդունվի աշխա-

տանքի, կամ ուսումնական հաստատությունը, որտեղ պետք է շարունակի ուսումը: Բացի այդ, անհրաժեշտ է տալ բժշկական խորհրդատվություն, նկատի ունենալով մարդաչափական տվյալները և ընտրված մասնագիտությանը մարդու ֆիզիկական տվյալների համապատասխանությունը, որոնց հաշվառմամբ էլ վերջինս կարող է ստանալ կամ չստանալ երաշխավորություն: Աշխատանքային գործունեությանը մարդու նախապատրաստումը չի սահմանափակվում բժշկական հետազոտություններով և պրոֆընտրությամբ: Հաջորդ փուլը աշխատողների՝ աշխատանքի անվտանգության կանոնների ուսուցումն է: Այդպիսի ուսուցում տարվում է բոլոր արտադրական կազմակերպություններում, անկախ արտադրության վտանգավորության աստիճանից ու բնույթից, երբ անհրաժեշտ է պատրաստել նոր բանվորներ, իրականացնել հրահանգավորում, բարձրացնել բանվորների որակավորումը: Աշխատանքի ընդունվող բանվորների՝ աշխատանքի անվտանգությանը վերաբերող ուսուցումն իրականացվում է նրանց պրոֆեսիոնալ-տեխնիկական ուսուցման ժամանակ: Աշխատանքի անվտանգությանն առնչվող գիտելիքների յուրացման աստիճանը ստուգվում է որակավորման հանձնաժողովի կողմից՝ քննության միջոցով: Արտադրական կազմակերպությունների վարչության առջև խնդիր է դրվում անցկացնել աշխատավորների հրահանգավորում, որն, ըստ բնույթի և անցկացման ժամանակի, ստորաբաժանվում է՝ ներածականի, աշ-

խատատեղում անցկացվող առաջնայինի, կրկնվողի, արտապլանայինի և ընթացիկի:

Ներածական հրահանգավորումն անցկացնում է աշխատանքի պաշտպանության ինժեները կամ նրա պարտականությունները կատարող որևէ այլ անձ՝ աշխատանքի ընդունվող բոլոր անձանց հետ՝ անկախ նրանց կրթությունից և աշխատանքային ստաժից, ինչպես նաև գործուղվածների, արտադրական ուսուցում կամ պրակտիկա անցնող սովորողների և ուսանողների հետ: Հրահանգավորման ծրագիրը մշակվում է աշխատանքի անվտանգության չափորոշիչների համակարգի պահանջների և արտադրության առանձնահատկությունների հաշվառմամբ:

Աշխատատեղում առաջնային հրահանգավորումն անցկացվում է անհատական եղանակով՝ անմիջական ղեկավարի կողմից բոլոր այն բանվորների, գործուղվածների, սովորողների և ուսանողների հետ, ովքեր այդ աշխատանքով պետք է զբաղվեն առաջին անգամ, ինչպես նաև արտադրական կազմակերպության տարածքում շինմոնտաժային աշխատանք կատարող շինարարների հետ: Հրահանգավորման հիմքն առանձին պրոֆեսիաների կամ աշխատանքների համար մշակված հրահանգներն են, որոնցում հաշվի են առնված աշխատանքի անվտանգության ստանդարտների համակարգի պահանջները: Վարպետի կամ բրիգադիրի հսկողությամբ որոշ ժամանակ աշխատելուց հետո բանվորները ստանում են ինքնուրույն աշխատելու թույլտվություն: Աշխատանքի անվտանգության ապահովման տեսանկյունից ավելի բարձր պահանջներ ունեցող որոշ պրոֆեսիաների

(մասնագիտությունների) գծով առաջնային հրահանգավորում անցնելուց առաջ բանվորները հատուկ ծրագրով անցնում են մասնագիտացված ուսուցում:

Կրկնվող հրահանգավորում անցկացվում է այն աշխատողների հետ, ովքեր անցել են առաջնային հրահանգավորում: Հրահանգավորման նպատակն է ստուգել և բարձրացնել աշխատանքի պաշտպանությանը վերաբերող նրանց գիտելիքների մակարդակը: Դա անցկացվում է պարբերաբար՝ վեց ամիսը մեկ անգամ:

Արտապլանային հրահանգավորման անհրաժեշտությունն առաջանում է աշխատանքի պաշտպանության կանոնների, սպասարկվող օբյեկտների տարբեր տեսակի փոփոխությունների, աշխատողների կողմից աշխատանքի պաշտպանության հրահանգների խախտման ժամանակ և վնասվածքներից, վթարներից ու երկարատև դադարներից հետո, որոնք, կախված իրականացվող աշխատանքների վտանգավորության աստիճանից, կարող են տատանվել 30-ից 60 օրացուցային օրերի սահմաններում:

Ընթացիկ հրահանգավորումն անցկացվում է այն աշխատանքների կատարումից առաջ, որոնց համար ձևակերպվում է կարգազիր:

Որակավորման բարձրացման հետ կապված աշխատանքի անվտանգության մասին ուսուցում կազմակերպվում է ինչպես բանվորների, այնպես էլ ծառայողների համար: Բանվորներն իրենց գիտելիքները բարձրացնում են որակավորման բարձրացման դասընթացներում, իսկ

Ժառայողները՝ բուհի որակավորման  
բարձրացման ֆակուլտետներում:

## ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ՀԻՄՆԱՀԱՐՑԵՐԸ

### *Աշխատանքի պաշտպանության և պայմանների բարելավման միջոցառումների տնտեսական նշանակությունը*

Արտադրական կազմակերպությունները հսկայական միջոցներ են տրամադրում աշխատանքի պայմանների բարելավմանը, արտադրական վնասվածքների և պրոֆեսիոնալ հիվանդությունների նվազեցմանը նպաստող միջոցառումների մշակման ու իրականացման համար, որոնք, բացի սոցիալական մեծ արդյունքից, ունենում են նաև տնտեսական հսկայական հետևանքներ: Միջոցառումների արմատավորման արդյունքում մեծանում է աշխատողների պրոֆեսիոնալ ակտիվության ժամանակաշրջանը, աճում է աշխատանքի արտադրողականությունը, նվազում՝ արտադրական վնասվածքներով ու պրոֆեսիոնալ հիվանդություններով պայմանավորված աշխատաժամանակի կորուստները, կրճատվում է կադրերի հոսունությունը և, վերջապես, փոքրանում են փոխհատուցումների ու արտոնությունների հետ կապված ծախսերը:

Պրոֆեսիոնալ ակտիվության ժամանակաշրջանի մեծացումը պայմանավորված է նրանով, որ աշխատանքի պայմանների բարելավումը պահպանում է աշխատողների առողջությունը, երկարացնում կյանքի և, դրան համապատասխան, պրոֆեսիոնալ ակտիվության

Ժամանակաշրջանը: Նշված հարցը առավել մեծ նշանակություն է ստանում աշխատանքային ռեսուրսների պակասի դեպքում: Դրա հետ կապված՝ մեծ տնտեսական կարևորություն է ստանում ծերության և հաշմանդամության թոշակառուների մնացորդային աշխատանքային ակտիվության օգտագործումը:

Աշխատանքի անբարենպաստ պայմանները հանգեցնում են նրան, որ որոշակի թվով աշխատողներ ավարտում են իրենց աշխատանքային գործունեությունը մինչև թոշակային տարիքին հասնելը կամ փոխում են աշխատանքի բնույթն ու վայրը: Աշխատանքի նպաստավոր պայմանները մեծ ազդեցություն են գործում աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման վրա: Աշխատանքի բարենպաստ պայմաններում բարձրանում է մարդու աշխատունակությունը, քանի որ օրգանիզմը վտանգավոր և վնասակար արտադրական գործոնների ազդեցությունից պաշտպանելու համար աշխատուժի ծախսման անհրաժեշտություն չի լինում: Բացի այդ, բարձրանում է աշխատաժամանակի օգտագործման արդյունավետությունը՝ կապված աշխատավորների ժամանակավոր անաշխատունակության հետևանքով կորցրած աշխատանքային օրերի թվի նվազման հետ: Ուսումնասիրությունները հիմք են տալիս եզրակացնելու, որ աշխատանքի պայմանների բարելավմանն ուղղված միջոցառումների իրականացումը կարող է ապահովել աշխատանքի արտադրողականության 15-20 տոկոս աճ: Այդ առումով հատկապես մեծ է աշխատատեղերի լուսավորվածության ազդեցու-



թյունը աշխատանքի արտադրողականության վրա: Այսպես, արևի բնական լույսը ապահովում է աշխատանքի արտադրողականության աճ 10%-ի չափով, իսկ նպատակահարմար արհեստական լուսավորվածության ստեղծումը՝ 6-13%-ով, և այս ամենին զուգահեռ դիտվում է նաև արտադրանքի որակական հատկանիշների բարելավում: Աշխատատեղի ճիշտ կազմակերպումը բարձրացնում է աշխատանքի արտադրողականությունն ավելի քան 20%-ով, արտադրական երաժշտության ճիշտ, մտածված օգտագործումը՝ 12-14%-ով, արտադրական շենքերի գունային համապատասխան ձևավորումը՝ 25%-ով և այլն: Թույլատրելի սահմաններից բարձր արտադրական աղմուկը՝ կախված դրա մակարդակից, կատարվող աշխատանքների բնույթից և այլ գործոններից, աշխատանքի արտադրողականությունը իջեցնում է 3-15 և նույնիսկ 20%-ով: Որքան լարված է աշխատանքը, այնքան ուժեղ է արտադրական աղմուկի բացասական ազդեցությունը աշխատանքի արտադրողականության վրա: Աշխատանքի արտադրողականությունը կտրուկ նվազում է նաև այն ժամանակ, երբ բարձրանում է արտադրամասի օդի ջերմաստիճանը: 26-30<sup>0</sup> C ջերմաստիճանի դեպքում աշխատանքի արտադրողականությունը կազմում է 18<sup>0</sup> C-ի մակարդակի 20-50%-ը:

Արտադրական գործընթացի մասնակիցների աշխատունակության բարձրացման գործում, բացի աշխատանքի պայմանների բարելավումից, կարևոր նշանակություն ունի աշխատանքի և հանգստի գիտականորեն հիմնավորված նոր ռեժիմների ներդրումը: Աշխատաժամանակի

արդյունավետ ֆոնդի մեծացումը հնարավոր է նաև տարբեր հիվանդություններով և վնասվածքներով պայմանավորված աշխատաժամանակի կորուստների կրճատման հաշվին: Եթե բարենպաստ պայմաններում գտնվող արտադրական կազմակերպություններում ժամանակավոր անաշխատունակությամբ պայմանավորված աշխատաժամանակի կորուստները տարեկան ֆոնդի մեջ կազմում են 2,5%, ապա բարենպաստ պայմաններում դրանց թիվն աճում է՝ կազմելով 10%: Աշխատանքի պայմանների բարելավումը կրճատում է նաև կադրերի հոսունությունը: Աշխատանքի անբարենպաստ պայմանների հետևանքով աշխատանքից ազատվածները, ըստ աշխատանքի գիտահետազոտական ինստիտուտի տվյալների, արդյունաբերության ոլորտում կազմում են շուրջ 20%: Աշխատանքի պայմանների բարելավմամբ պայմանավորված նյութական միջոցների խնայողության ևս մեկ կարևոր ռեզերվ է վնասակար պայմաններում աշխատողներին տրամադրվող արտոնությունների և փոխհատուցումների վրա կատարված ծախսերի կրճատումը: Ներկայումս ծանր և վնասակար պայմաններում աշխատողների համար նախատեսվում են արտոնությունների և փոխհատուցումների տարբեր համակարգեր: Դրանք իրենց մեջ ներառում են՝ աշխատօրվա տևողության կրճատում, լրացուցիչ արձակուրդի տրամադրում, բուժարոճֆիլակտիկ սնունդ, բարձրացված տարիֆային դրույքներ, լրացուցիչ արտահագուստի տրամադրում, աշխատանքային ստաժի տևողության կրճատում, արտոնյալ պայմաններով թոշակի նշանակում և այլն: Պետք է

նշել, որ հիշյալ արտոնությունների և փոխհատուցումների վրա գործատուն ծախսում է հսկայական ֆինանսական միջոցներ, որոնց մեծությունը զգալիորեն գերազանցում է աշխատանքի պայմանների բարելավմանն ուղղված միջոցառումների վրա կատարված ծախսերը:

***Աշխատանքի պաշտպանության  
միջոցառումների տնտեսական  
արդյունավետության հաշվարկման  
մեթոդները***

Ժամանակակից պայմաններում արտադրական կոլեկտիվների առջև ծառայած խնդիրների լուծումը պահանջում է գործունեության բոլոր կողմերի մանրամասն տնտեսական վերլուծություն: Անհրաժեշտ է առավել արդյունավետ օգտագործել նյութական և աշխատանքային ռեսուրսները, արտադրական ու գիտատեխնիկական ներուժը: Աշխատանքի պայմանների բարելավմանն ու անվտանգության ապահովմանն ուղղված միջոցառումների իրականացմանը հատկացվում են հսկայական միջոցներ: Միջոցառումների իրականացումը հանգեցնում է որոշակի սոցիալական արդյունքի, որն արտահայտվում է աշխատավորների առողջության ամրապնդմամբ, նրանց բազմակողմանի զարգացման ապահովմամբ, աշխատունակության բարձրացմամբ: Բացի սոցիալականից, ապահովվում է նաև տնտեսական արդյունք, որն իր արտահայտությունն է գտնում աշխատողների պրոֆեսիոնալ ակտիվության աճի, աշխա-

տանքի արտադրողականության բարձրացման և տարբեր տեսակի կորուստների կրճատման մեջ, որոնք ի հայտ են գալիս արտադրական վնասվածքների, պրոֆեսիոնալ հիվանդությունների, կադրերի հոսունության հետևանքով: Նկատի ունենալով աշխատանքի պաշտպանության միջոցառումների հրսկայական նշանակությունը՝ մեծ ուշադրություն է դարձվում դրանց տնտեսական արդյունավետության քանակական գնահատման հարցերին: Առաջարկվում են աշխատանքի պաշտպանության միջոցառումների տնտեսական արդյունավետության հաշվարկման տարբեր մեթոդներ: Համաձայն մեթոդներից մեկի՝ արտադրական վնասվածքների հետևանքով կազմակերպությունների կրած վնասի մեծությունն որոշվում է որպես արտադրական կազմակերպության, արհմիությունների և բժշկական հիմնարկի կատարած ծախսերի հանրագումար:

Արտադրական կազմակերպությունների կրած վնասը՝ կապված դժբախտ պատահարների առաջացման հետ, կարելի է գնահատել հետևյալ ցուցանիշների միջոցով.

- անձնակազմի անաշխատունակության հետևանքով տեխնոլոգիական սարքավորումների պարապորդներ,
- թողարկվող արտադրանքի ծավալի կրճատման արդյունքում արտադրական կազմակերպության եկամուտների կրճատում,
- ծախսեր՝ կապված սարքավորումների, տրանսպորտային միջոցների և այլնի վերականգնման ու նորոգման հետ,

- ծախսեր, որոնք պայմանավորված են տուժածներին առաջին օգնություն ցուցաբերած անձանց և դժբախտ պատահարի հետևանքների վերացման աշխատանքների մասնակիցներին աշխատավարձ տալու հետ,
  - ծախսեր՝ կապված դժբախտ պատահարների հետաքննման հետ,
  - աշխատանքի արտադրողականության իջնելու հետևանքով առաջացող կորուստներ՝ կապված տուժածի՝ արտադրություն վերադառնալու հետ,
  - արտադրության մեջ առաջացող կորուստներ՝ պայմանավորված խոտան արտադրանքով,
  - տուժածին փոխարինելու համար նոր բանվորների ընտրության և լրացուցիչ ուսուցման կազմակերպման նպատակով կատարվող ծախսեր,
  - տուժածին ժամանակավորապես ցածր վարձատրվող աշխատանքի տեղափոխելու կամ էլ թոշակի անցնելու հետ կապված ծախսեր,
  - վթարի և դրա հետևանքների վերացման, ինչպես նաև տուժածներին փոխարինելու հետ կապված լրացուցիչ ծախսեր,
  - դժբախտ պատահարի օրվա, չաշխատած ժամերի համար տուժածին վճարվող աշխատավարձ,
  - ծախսեր՝ կապված տուժածի ընտանիքին օգնություն ցույց տալու հետ և այլն:
- Արհմիությունների և բուժհիմնարկների ծախսերը բնութագրվում են հետևյալ ցուցանիշներով.
- տուժածներին տրվող վարձատրություն՝ ըստ հիվանդության թերթիկների,

- բուժհիմնարկ այցելելու և հիվանդանոցում բուժվելու հետ կապված ծախսեր,
- առողջարանային բուժման համար ծախսեր,
- տուժածին թոշակի վճարում՝ ըստ գործող կանոնադրության,
- առաջին օգնության ժամանակ օգտագործվող դեղորայքի արժեք,
- տուժածի ընտանիքին վճարվող միանվագ օգնության հետ կապված ծախսեր և այլն:

1979թ. նախկին ԽՍՀՄ աշխատանքի պետական կոմիտեին կից աշխատանքի գիտահետազոտական ինստիտուտն այլ կազմակերպությունների հետ համատեղ մշակել է «Աշխատանքի պայմանների բարելավման միջոցառումների տնտեսական արդյունավետության որոշման» միջոցառումային մեթոդական հանձնարարական, ըստ որի, տարեկան տնտեսական արդյունավետությունը որոշվում է որպես միջոցառումների ներդրումից ստացվող տնտեսական արդյունքի և դրանց իրականացման համար կատարված ծախսերի տարբերություն:

Նշված հանձնարարականը հենվում է աշխատանքի պայմանների բարելավման միջոցառումների իրականացումից հետո մարդկանց առողջության, աշխատունակության փոփոխությունների վրա, որոնք ապահովվում են աշխատանքի արտադրողականության բարձրացում, թողարկվող արտադրանքի աշխատատարության կրճատում, աշխատատեղի արդյունավետ ֆոնդի մեծացում և սարքավորումների օգտագործման արդյունավետության բարձրացում:

***Աշխատանքի պաշտպանության և  
պայմանների բարելավման միջոցառումների  
արդյունավետության ցուցանիշները***

Աշխատանքի պաշտպանության և պայմանների բարելավման միջոցառումներից են տնտեսական գործունեության այն ձևերը, որոնք ուղղված են աշխատողի վրա բացասական ազդեցություն գործող արտադրական թունավոր և վտանգավոր գործոնների վերացմանը կամ նվազեցմանը: Այդ միջոցառումները կարող են ունենալ մեկ և բազմաթիվ նպատակներ: Մեկ նպատակ ունեցող միջոցառումները ամբողջովին կամ հիմնականում ուղղված են աշխատանքի պաշտպանության ու պայմանների բարելավմանը: Բազմանպատակ միջոցառումներն, աշխատանքի պայմանների բարելավման և դրանց անվտանգության մակարդակի բարձրացման հետ մեկտեղ, նպաստում են կազմակերպության արտադրական գործունեության արդյունքների բարելավմանը: Այդպիսի միջոցառումներից կարելի է նշել՝ տեխնոլոգիական գործընթացների կառավարման ավտոմատացումը, ձեռքի աշխատանքների մեքենայացումը, նոր, առավել կատարելագործված մեքենաների ու մեխանիզմների ներդրումը և այլն:

Աշխատանքի պաշտպանության և պայմանների բարելավման միջոցառումների արդյունքների գնահատման համար առաջարկվում են չորս խումբ ցուցանիշներ.

1. աշխատանքի պայմանների վիճակը բնութագրող,

2. սոցիալական,
3. սոցիալ-տնտեսական,
4. տնտեսական:

Աշխատատեղերում աշխատանքի պայմանների վիճակի փոփոխությունը գնահատվում է աշխատանքի անվտանգության մակարդակի բարձրացմամբ, սանիտարահիգիենիկ, հոգեբանաֆիզիոլոգիական և գեղագիտական ցուցանիշների բարելավմամբ:

Աշխատանքի անվտանգության մակարդակի բարձրացումը բնութագրվում է աշխատանքի պաշտպանության չափորոշիչների պահանջներին, շինարարական նորմերին և կանոններին համապատասխանող մեքենաների, մեխանիզմների և արտադրական շենքերի քանակի ավելացմամբ:

Սանիտարահիգիենիկ ցուցանիշների բարելավումը բնութագրվում է օդային միջավայրում վնասակար նյութերի նվազեցմամբ, միկրոկլիմայի բարելավմամբ, արտադրական աղմուկի, վիբրացիայի (թրթռոցի), էլեկտրամագնիսական, ուլտրամանուշակագույն և ինֆրակարմիր ճառագայթումների մակարդակի իջեցմամբ, լուսավորվածության բարելավմամբ և այլն:

Հոգեֆիզիոլոգիական ցուցանիշների բարելավումը բնութագրվում է ֆիզիկական և նյարդահոգեկան մեծ լարվածության թուլացմամբ, աշխատանքի միատարրության նվազեցմամբ:

Գեղագիտական ցուցանիշների բարելավումը բնութագրվում է աշխատատեղերի և մեքենաների օպտիմալ կազմի ընտրությամբ, սարքավորումների գունային ճիշտ լուծմամբ,



արտադրական տարածքի և շենքերի հարմարավետությամբ և այլն:

Նշված գործոնների հաշվին արտադրական միջավայրի վիճակի փոփոխությունները կարող են որոշվել միջոցառումների իրականացումից առաջ և հետո դրանց բացարձակ մեծությունների տարբերությամբ, ինչպես նաև այդ գործոնների հարաբերական մեծությունների և սահմանված առավելագույն թույլատրելի մեծությունների համեմատության միջոցով: Դա հնարավորություն է տալիս որոշելու նորմատիվներից շեղման չափերն՝ ըստ առանձին գործոնների: Աշխատանքի պայմանների վիճակի համակարգային գնահատումն իրականացվում է այն աշխատատեղերի քանակական աճի որոշմամբ, որոնք համապատասխանեցվել են նորմատիվային պահանջներին:

Աշխատանքի պաշտպանության և պայմանների բարելավման միջոցառումների իրականացման սոցիալական արդյունքները որոշվում են բնեղեն արտահայտությամբ, որպես տարբերություն միջոցառումների իրականացումից առաջ և հետո՝ ըստ հետևյալ ցուցանիշների.

- այն աշխատողների թվաքանակի մեծացում, որոնց աշխատատեղերն, ըստ աշխատանքի պայմանների, համապատասխանում են նորմատիվային պահանջներին, կամ վերջիններին չհամապատասխանող աշխատատեղերի քանակի կրճատում,
- արտադրական վնասվածքների քանակի կրճատում,
- անբարենպաստ աշխատանքի պայմանների հետևանքով առաջացող ընդհանուր և

պրոֆեսիոնալ հիվանդությունների քանակի նվազում,

- աշխատանքի ոչ նպաստավոր պայմանների հետևանքով կադրերի հոսունության նվազում:

Սոցիալական որոշ արդյունքներ կարող են արտահայտվել աշխատաժամանակի տնտեսմամբ կամ դրամական արտահայտությամբ: Այդպիսի ցուցանիշները, լինելով սոցիալ-տնտեսական, ունեն երկակի բնույթ:

Սոցիալ-տնտեսական արդյունքներն արտահայտվում են երկրի մասշտաբով արտադրական կազմակերպություններում և անձնական սպառման ոլորտում կենդանի ու առարկայացած աշխատանքների տնտեսմամբ կամ կորուստների վերացմամբ: Այս դեպքում միջոցառումների իրականացման ծախսերն ու արդյունքները գնահատելիս անհրաժեշտ է հաշվի առնել ժամանակի գործոնը:

Տնտեսական արդյունքները որոշվում են զուտ տնտեսական արդյունքի, ընդհանուր տնտեսական արդյունավետության և համեմատական տնտեսական արդյունավետության ցուցանիշների միջոցով: Տնտեսական արդյունքն ապահովվում է աշխատանքային գործընթացների կազմակերպման կատարելագործմամբ, որը հանգեցնում է աշխատաժամանակի խնայողության, աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման, թողարկվող արտադրանքի որակի բարելավման, հումքի, նյութերի խնայողաբար օգտագործման: Ջուտ (մաքուր) տնտեսական արդյունքի ցուցանիշն իրենից ներկայացնում է

տարվա ընթացքում միջոցառումների արձանագրության տնտեսական արդյունքների և դրանց հետ կապված ծախսերի տարբերությունը: Ընդհանուր տնտեսական արդյունավետության ցուցանիշ է համարվում տնտեսական արդյունքների և ծախսերի հարաբերությունը: Դա հնարավորություն է տալիս հիմնավորելու այս կամ այն միջոցառման իրականացման նպատակահարմարությունը: Երկու միջոցառումների համեմատական տնտեսական արդյունավետության ցուցանիշը ներկայացնում է միջոցառումների վրա կատարված ծախսերի տարբերությունը՝ ժամանակի գործոնի հաշվառմամբ: Նշված ցուցանիշի միջոցով ընտրվում է նվազագույն ծախսերով արտադրական անհրաժեշտ միջավայր ապահովող միջոցառման տարբերակը: Աշխատանքի պաշտպանության և պայմանների բարելավման միջոցառումների տնտեսական հիմնավորման համար անհրաժեշտ է.

- իրականացնել կազմակերպության արտադրական միջավայրի վիճակի փոփոխության ելակետային տվյալների ընտրություն՝ հիմք ընդունելով բազային և ներդրվող տարբերակներով ձեռք բերված սոցիալական արդյունքները և տեխնիկատնտեսական ցուցանիշները,
- որոշել միջոցառումների իրականացման ծախսերը,
- հաշվարկել լրիվ տնտեսական արդյունքը, այսինքն՝ միջոցառումների իրականացման հետևանքները,

- հաշվել զուտ տնտեսական արդյունքը, ընդհանուր և համեմատական տնտեսական արդյունավետության ցուցանիշները:

***Աշխատանքի պաշտպանության և  
պայմանների բարելավման միջոցառումների  
հետ կապված ծախսերը***

Աշխատանքի պաշտպանության և պայմանների բարելավմանն ուղղված միջոցառումների տնտեսական հիմնավորման կարևոր խնդիրներից մեկը դրանց իրականացման հետ կապված ծախսերի որոշումն է, որոնք ներառում են կապիտալ ներդրումներն ու շահագործման ծախսերը:

Կապիտալ ներդրումներին են վերաբերում միաժամանակյա ծախսերը, որոնք օգտագործվում են աշխատանքի պաշտպանության և պայմանների բարելավման հիմնական կապիտալ (սարքավորումներ, տեխնոլոգիական հարմարանքներ) ստեղծելու համար:

Շահագործման ծախսերին են վերաբերում հիմնական տեխնոլոգիական սարքավորումների սպասարկման ու պահպանման հետ կապված ընթացիկ ծախսերը, այն լրացուցիչ ծախսերը, որոնք ուղղված են աշխատանքի պայմանների բարելավման, արտադրական վնասվածքների կանխարգելման նպատակով տեխնոլոգիական սարքավորումների կատարելագործմանը, ինչպես նաև աշխատանքի պաշտպանության միջոցառումների իրականացման ծախսերը:

Կարձաժամկետ կամ երկարաժամկետ միջոցառումների համեմատման ժամանակ, երբ մոտավորապես հավասար են ըստ տարիների հաշվարկային ժամանակի շահագործման ծախսերն ու կապիտալ ներդրումները, միջոցառումների իրականացման ծախսերը որոշվում են հետևյալ բանաձևի միջոցով.

$$\bar{\sigma}_{\text{ընդ.}} = \bar{\sigma}_{\text{ընթ.}} + Q_{\text{գ.}} \times \bar{\sigma}_{\text{կապ.}}$$

որտեղ՝  $\bar{\sigma}_{\text{ընթ.}}$  – միջոցառումների իրականացման ընթացիկ (շահագործման) ծախսերի մեծությունն է՝ դրամական արտահայտությամբ,

$\bar{\sigma}_{\text{կապ.}}$  – միջոցառումների իրականացման հետ կապված կապիտալ ներդրումներն են՝ դրամական արտահայտությամբ,

$Q_{\text{գ.}}$  – կապիտալ ներդրումների հետզնման նորմատիվային գործակիցն է:

Կապիտալ ներդրումների արդյունավետության նորմատիվային գործակիցը բնութագրում է կապիտալ ներդրումների արդյունավետության ստորին սահմանը: «Կապիտալ ներդրումների տնտեսական արդյունավետության որոշման տիպային մեթոդիկային» համապատասխան նորմատիվային գործակիցը ընդունվում է 0,12: Նկատի ունենալով, որ աշխատանքի պաշտպանության և պայմանների բարելավման միջոցառումների գլխավոր նպատակը մարդկանց առողջության պահպանումն ու բարձր աշխատունակության ապահովումն է, տնտեսական արդյունավետության գործակիցը սահմանվում է 0,08-ի չափով: Դրանով իսկ խրախուսվում է

աշխատանքի պաշտպանության և պայմանների բարելավման խոշոր միջոցառումների ներդրումը: Երկարաժամկետ միջոցառումների իրականացման դեպքում ըստ ժամանակի փոփոխվում են կապիտալ ներդրումներն ու շահագործման ծախսերը, ուստի ամբողջական (ընդհանուր) ծախսերի մեծության որոշման դեպքում անհրաժեշտ է հաշվի առնել ժամանակի գործոնը: Արտադրական կազմակերպություններն աշխատանքի պաշտպանության և պայմանների բարելավման միջոցառումներին զուգահեռ իրականացնում են աշխատանքի պաշտպանությանն առնչվող այնպիսի միջոցառումներ, ինչպիսիք են՝ բանվորների և ծառայողների ապահովումն արտահագուստով, կոշկեղենով, պահպանիչ հարմարանքներով, բուժարոճիլակտիկ սննդով, հիգիենիկ միջոցներով, աշխատանքի պաշտպանության առանձնասենյակներով և այլն:

***Աշխատանքի պաշտպանության և  
պայմանների բարելավման միջոցառումների  
սոցիալական ու սոցիալ-տնտեսական  
արդյունավետության գնահատման  
մեթոդները***

Ինչպես նշել ենք, աշխատանքի պաշտպանության և պայմանների բարելավման միջոցառումների արժանատավորումն ապահովում է սոցիալական զգալի արդյունք, որի գնահատման համար կիրառվում են հետևյալ ցուցանիշները.

1. Աշխատանքի սանիտարահիգիենիկ պայմանների նորմատիվային պահանջներին չհամապատասխանող աշխատատեղերի քանակի կրճատման գործակիցը, որը որոշվում է հետևյալ բանաձևի միջոցով.

$$Q_{աշխ.նվ.} = P_{աշխ.աճ.} : P_{աշխ.ընդհ.},$$

որտեղ՝  $Q_{աշխ.նվ.}$  - աշխատանքի սանիտարահիգիենիկ պայմանների նորմատիվային պահանջներին չհամապատասխանող աշխատատեղերի քանակի նվազման գործակիցն է,

$P_{աշխ.աճ.}$  - աշխատանքի սանիտարահիգիենիկ պայմանների բարելավման հետևանքով աշխատատեղերի քանակական աճն է՝ կապված միջոցառումների իրականացման հետ (օդային միջավայրում վնասակար նյութերի նվազում, միկրոկլիմայի, էլեկտրամագնիսական, ուլտրամանուշակագույն և ինֆրակարմիր ճառագայթումների մակարդակի իջեցում, լուսավորվածության բարելավում և այլն),

$P_{աշխ.ընդհ.}$  - աշխատատեղերի ընդհանուր քանակն է:

2. Սանիտարահիգիենիկ նորմատիվներին չհամապատասխանող պայմաններում աշխատող բանվորների թվաքանակի կրճատման ցուցանիշը, որը որոշվում է հետևյալ բանաձևի միջոցով.

$$I_{թ.կ.} = I_{թ.աճ.} : I_{թ.ընդհ.},$$

որտեղ՝  $I_{թ.կ.}$  - սանիտարահիգիենիկ նորմատիվներին չհամապատասխանող պայմաններում աշխատող բանվորների թվաքանակի կրճատման ցուցանիշն է,

Թ<sub>բ.աճ.</sub> – միջոցառումների իրականացման արդյունքում սանիտարահիգիենիկ պայմաններին համապատասխանող աշխատատեղերում աշխատող բանվորների թվաքանակի աճն է (մարդ),

Թ<sub>բ.ընդհ.</sub> – բանվորների ընդհանուր թվաքանակն է (մարդ):

3. Աշխատանքի անվտանգության չափորոշիչների համակարգի, շինարարական նորմաների, կանոնների և այլ նորմատիվատեխնիկական փաստաթղթերի պահանջներին համապատասխանող մեքենաների, մեխանիզմների և արտադրական շենքերի քանակի ավելացման գործակիցը, որը որոշվում է հետևյալ բանաձևի միջոցով.

$$Q_{\text{մ.ս.}} = P_{\text{մ.ս.աճ.}} : P_{\text{մ.ս.ընդհ.}}$$

որտեղ՝  $Q_{\text{մ.ս.}}$  – նորմատիվային պահանջներին համապատասխանող մեքենաների, մեխանիզմների և արտադրական շենքերի քանակի ավելացման գործակիցն է,

$P_{\text{մ.ս.աճ.}}$  – նորմատիվային պահանջներին համապատասխանեցված մեքենաների, մեխանիզմների և արտադրական շենքերի քանակական աճն է,

$P_{\text{մ.ս.ընդհ.}}$  – մեքենաների, մեխանիզմների և արտադրական շենքերի ընդհանուր թիվն է:

4. Արտադրական վնասվածքների կրճատման մեծությունը, որն արտահայտվում է արտադրական վնասվածքների կրկնման հաճախականության և ծանրության գործակիցների փոքրացման միջոցով:



Արտադրական վնասվածքների կրկնման հաճախականության գործակիցը որոշվում է 1000 մարդու հաշվով՝ հետևյալ բանաձևի միջոցով.

$$Q_{\text{վ.հ.}} = \frac{P_{\text{վ.}} \times 1000}{D_{\text{մ.}}}$$

- $Q_{\text{վ.հ.}}$  – արտադրական վնասվածքների կրկնման հաճախականության գործակիցն է՝ 1000 բանվորի հաշվով,
- $P_{\text{վ.}}$  – վնասվածքների (դժբախտ պատահարների) քանակն է հաշվետու ժամանակահատվածում՝ մեկ և ավելի օրով աշխատունակությունը կորցնելու դեպքում,
- $D_{\text{մ.}}$  – բանվորների միջին ցուցակային թվաքանակն է հաշվետու ժամանակահատվածում (մարդ):

Արտադրական վնասվածքների ծանրության գործակիցը կամ մեկ դժբախտ պատահարի միջին ծանրությունը՝ օրերով, որոշվում է հետևյալ բանաձևի միջոցով.

$$Q_{\text{վ.ծ.}} = O_{\text{վ.}} : P_{\text{վ.}},$$

- որտեղ՝  $Q_{\text{վ.ծ.}}$  – արտադրական վնասվածքների ծանրության գործակիցն է (օրերով),
- $O_{\text{վ.}}$  – հաշվետու ժամանակահատվածում մեկ կամ ավելի օրով աշխատունակությունը կորցնելու հետևանքով ժամանակավոր անաշխատունակության օրերի թիվն է:

Արտադրական վնասվածքների կրկնման հաճախականության և դրանց ծանրության գործակիցների փոքրացման ցուցանիշները որոշվում են միջոցառումների իրականացումից առաջ և հետո ստացված արդյունքների

տարբերության միջոցով: Հարկ է նշել, որ ծանրության գործակցի ցուցանիշը հաշվի չի առնում աշխատունակության կորստի կայունությունը (հաշմանդանությունը), ուստի ամբողջությամբ չի բնութագրում վնասվածքների ծանրության աստիճանը:

5. Հիվանդությունների կրճատման մեծությունը, որը որոշվում է հիվանդությունների թվի և տևողությունների նվազման ցուցանիշների միջոցով: Միաժամանակ, անհրաժեշտ է հաշվել հիվանդությունների կրկնման հաճախականության և ծանրության գործակիցները, իսկ դրանց նվազման ցուցանիշները որոշվում են միջոցառումների իրականացումից առաջ և հետո ստացված արդյունքների տարբերության միջոցով: Ընդհանուր և պրոֆեսիոնալ հիվանդությունների ցուցանիշները հաշվարկվում են՝ նկատի առնելով բոլոր դեպքերը (ընդհանուր և պրոֆեսիոնալ հիվանդություններն առանձին-առանձին) և արտահայտվում են որոշակի ժամանակահատվածում (ամիս, եռամսյակ, տարի), 100 մարդու հաշվով՝ հիվանդությունների դեպքերի քանակով:

Հիվանդությունների կրկնման հաճախականության գործակիցը որոշվում է հետևյալ բանաձևի միջոցով.

$$Q_{h.h.} = \frac{P_{h.} \times 100}{\text{Թ}_{\text{մ.}}},$$

որտեղ՝  $Q_{h.h.}$  – հիվանդությունների կրկնման հաճախականության գործակիցն է՝ 100 մարդու հաշվով,  
 $P_{h.}$  – հիվանդությունների քանակն է հաշվետու ժամանակահատվածում:

Հիվանդությունների ծանրության գործակիցը որոշվում է ժամանակավոր անաշխատունակության օրերի թվի և հիվանդությունների դեպքերի քանակի հարաբերությամբ՝ հետևյալ բանաձևի միջոցով.

$$Q_{h.ժ.} = O_{h.} : P_{h.},$$

որտեղ՝  $Q_{h.ժ.}$  – հիվանդությունների ծանրության գործակիցն է՝ օրերով,  
 $O_{h.}$  – հաշվետու ժամանակահատվածում հիվանդությունների հետևանքով ժամանակավոր անաշխատունակության օրերի թիվն է:

6. Հիվանդությունների կամ վնասվածքների հետևանքով հաշմանդամության դեպքերի թվի կրճատումը, որը որոշվում է որպես գործակից՝ հետևյալ բանաձևի միջոցով.

$$Q_{hաշմ.} = \text{Թ}_{hաշմ.նվ.} : \text{Թ}_{բ.ընդհ.},$$

որտեղ՝  $Q_{hաշմ.}$  – հիվանդությունների կամ վնասվածքների հետևանքով հաշմանդամության դեպքերի թվի նվազման գործակիցն է,  
 $\text{Թ}_{hաշմ.նվ.}$  – միջոցառումների իրականացման արդյունքում հաշմանդամություն ստացած բանվորների թվաքանակի նվազումը բնութագրող ցուցանիշն է,  
 $\text{Թ}_{բ.ընդհ.}$  – բանվորների ընդհանուր թվաքանակն է:

7. Աշխատանքի անբարենպաստ պայմանների հետ կապված՝ կադրերի հոսունության կրճատում, որը որոշվում է հետևյալ բանաձևի միջոցով.

$$Q_{հոս.} = \text{Թ}_{հոս.կրճ.} : \text{Թ}_{բ.ընդհ.},$$

որտեղ՝  $Q_{\text{հոս.}}$  – աշխատանքի անբարենպաստ պայմանների պատճառով կադրերի հոսունության նվազման գործակիցն է,  
 $\text{Թ}_{\text{հոս.կրճ.}}$  – միջոցառումների իրականացման արդյունքում աշխատանքի անբարենպաստ պայմանների հետևանքով սեփական ցանկությանբ ազատված բանվորների թվաքանակն է,  
 $\text{Թ}_{\text{բ.ընդհ.}}$  – բանվորների ընդհանուր թվաքանակն է:

8. Կադրերի հոսունության կրճատման շնորհիվ, մեկ աշխատողի հաշվով, աշխատաժամանակի տնտեսում, որը որոշվում է հետևյալ բանաձևի միջոցով.

$$Q_{\text{աշխ.տնտ.}} = \text{Ժ}_{\text{կ.կրճ.}} : \text{Թ}_{\text{բ.ընդհ.}}$$

որտեղ՝  $Q_{\text{աշխ.տնտ.}}$  – կադրերի հոսունության կրճատման շնորհիվ աշխատաժամանակի տնտեսման գործակիցն է,  
 $\text{Ժ}_{\text{կ.կրճ.}}$  – կադրերի հոսունության հետևանք հանդիսացող աշխատաժամանակի կորուստների կրճատման սոցիալ-տնտեսական արդյունքն է, որը ստացվում է միջոցառումների ներդրման հետևանքով,  
 $\text{Թ}_{\text{բ.ընդհ.}}$  – բանվորների ընդհանուր թվաքանակն է:

Վերը բերված բոլոր ցուցանիշներին վերաբերող սոցիալ-տնտեսական արդյունքը հաշվարկվում է աշխատանքի պաշտպանության և պայմանների բարելավման միջոցառումների իրականացումից առաջ և հետո առկա ցուցանիշների տարբերության միջոցով:

***Աշխատանքի պաշտպանության և  
պայմանների բարելավման սոցիալական  
արդյունքների տնտեսական գնահատման  
մեթոդները***

Աշխատանքի պաշտպանության և պայմանների բարելավման միջոցառումների սոցիալ-տնտեսական արդյունավետության համակարգային գնահատման մեթոդական երաշխավորությունները նախատեսում են նյութական արտադրության ոլորտում տնտեսական գնահատումն իրականացնել հետևյալ ցուցանիշների միջոցով.

1. Աշխատանքի անբարենպաստ պայմանների հետևանք հանդիսացող հիվանդությունների, արտադրական վնասվածքների և կադրերի հոսունության կրճատման հաշվին նորմատիվային զուտ արտադրանքի ծավալի հավելած, որը որոշվում է միջոցառումների իրականացումից առաջ և հետո աշխատօրերի կորուստների տարբերության բնեղեն արտահայտությամբ, մեկ բանվորի օրական միջին արտադրանքի և զուտ արտադրանքի նորմատիվի արտադրյալով:

2. Վնասվածք ստացածներին, հիվանդներին և կադրերի հոսունության պատճառով կազմակերպությունից ազատվածներին փոխարինելու համար անհրաժեշտ բանվորական կադրերի պատրաստման և վերապատրաստման հետ կապված խնայողության հաշվին արտադրանքի ինքնարժեքի նվազում և շահույթի աճ: Դա

որոշվում է աշխատանքի պայմանների բարելավման արդյունքում վնասվածքների, հիվանդությունների և կադրերի հոսունության նվազման հետ կապված վերաորակավորման կարիք ունեցողների թվաքանակի նվազման ցուցանիշի և մեկ աշխատողի վերաորակավորման միջին ճյուղային ծախսի արտադրյալը գումարելով արտադրությունից դուրս մնացածներին փոխարինող, աշխատանքի ընդունված, ուսուցման կարիք ունեցողների թվաքանակի նվազման ցուցանիշի և նոր ընդունվող բանվորի ուսուցման միջին ճյուղային ծախսերի արտադրյալին:

3. Սոցիալական ապահովագրության միջոցների տնտեսում՝ կապված աշխատանքի անբարենպաստ պայմաններից առաջացող հիվանդությունների և վնասվածքների կրճատման հետևանքով խնայված ֆինանսական միջոցների հետ: Դա իրենից ներկայացնում է ժամանակավոր անաշխատունակության համար վճարվող նպաստների, հաշմանդամներին վճարվող թոշակների և աշխատողների սանատոր-առողջարանային բուժման ծախսերի հետ կապված խնայված միջոցների հանրագումար: Ժամանակավոր անաշխատունակության համար վճարվող նպաստների առումով, տնտեսվող գումարի մեծությունը որոշվում է աշխատանքի անբարենպաստ պայմանների արդյունք հանդիսացող հիվանդությունների, վնասվածքների հետևանքով ժամանակավոր անաշխատունակության տարեկան օրերի թվի և օրական նպաստի արտադրյալով: Աշխատանքի հաշմանդամներին վճարվող թոշակների համար նախատեսված

զումարի տնտեսվող մեծությունը որոշվում է վնասվածքների և հիվանդությունների կրճատման հետևանքով հաշմանդամություն ստացած աշխատողների նվազող թվաքանակի և հաշմանդամության տարեկան թոշակի միջին մեծության արտադրյալով:

Աշխատողների սանատորառողջարանային բուժման ծախսերի հետ կապված խնայված միջոցների մեծությունը որոշվում է սանատորառողջարանային բուժման կարիք ունեցողների տարեկան թվաքանակի նվազեցման, սանատորառողջարանային բուժման միջին տևողության (օրեր) և մեկ օրվա միջին ծախսերի մեծության արտադրյալով:

4. Առողջապահության բյուջետային միջոցների խնայողություն՝ կապված անբարենպաստ պայմաններից առաջացող հիվանդությունների և վնասվածքների կրճատման շնորհիվ հիվանդանոցներում տեղավորելու և պոլիկլինիկական սպասարկման անհրաժեշտության նվազման հետ: Դա որոշվում է՝ անբարենպաստ պայմաններից առաջացող հիվանդությունների և վնասվածքների հետևանքով հիվանդանոցներում բուժվողների թվաքանակի նվազման ցուցանիշի, մեկ մարդու՝ հիվանդանոցում պառկելու օրերի միջին տևողության ու մեկ օր հիվանդանոցում մնալու ծախսերի նորմատիվի արտադրյալին զումարելով պոլիկլինիկա դիմողների թվաքանակի նվազման ցուցանիշի և պոլիկլինիկա մեկ անգամ դիմելու հետ կապված միջին ծախսերի արտադրյալը:

5. Նորմատիվային զուտ արտադրանքի հավելած՝ կապված աշխատանքի պայմանների բարելավման հետևանքով աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման հետ: Դա

որոշվում է՝ աշխատողների տարեկան միջին ցուցակային թվաքանակի, առանց խոտան արտադրանքի, բնեղեն արտահայտությամբ մեկ աշխատողի տարեկան արտադրանքի քանակի, աշխատանքի պայմանների բարելավման հետևանքով աշխատանքի արտադրողականության հավելաձի և բնեղեն արտահայտությամբ զուտ արտադրանքի նորմատիվի արտադրյալով:

Հանրահայտ է, որ աշխատանքի պայմանների բարելավումն ամենից առաջ նպաստում է արտադրական գործընթացի մասնակցի աշխատունակության բարձրացմանը: Սակայն, քանի որ աշխատանքի պայմանները տարբեր աշխատողների վրա ազդում են համալիր ձևով, դժվար է գտնել քանակական կախվածություն աշխատանքի պայմանների, աշխատունակության և աշխատանքի արտադրողականության միջև:

Աշխատունակության բարձրացման հաշվին աշխատանքի արտադրողականության հավելաձը կարող է որոշվել հետևյալ բանաձևի միջոցով.

$$U_{\text{աշխ.արտ.}} = \frac{U_2 - U_1}{1 - U_1} \times 100 \times Q$$

$$\text{կամ՝ } U_{\text{աշխ.արտ.}} = \left( \frac{U_2}{U_1} - 1 \right) \times 100 \times Q \quad ,$$

որտեղ՝  $U_{\text{աշխ.արտ}}$  – աշխատանքի արտադրողականության հնարավոր հավելաձն է (%),  $U_1$  և  $U_2$  – աշխատունակության ցուցանիշներն են աշխատանքի պայմանների բարելավումից առաջ և հետո (բարձր աշխատունակության ժամանակահատ-



վածի տեսակարար կշիռները աշխատաժամանակի ընդհանուր ֆոնդի մեջ),  
 $Q$  – աշխատանքի արտադրողականության վրա ազդող աշխատունակության աճի ազդեցությունը հաշվառող գործակիցն է: Կիրառվում է, քանի որ աշխատունակության հավելաճի միայն մի մասը կարող է օգտագործվել աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման համար: Հաշվարկների ժամանակ դա ընդունվում է 0,2-ին հավասար:

Եթե արտադրության տեխնոլոգիական գործընթացը կապված է տեխնոլոգիական ռեժիմների կարգավորման և անփոփոխ ռեժիմների հետ, ապա կենդանի աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման հնարավորությունները խիստ սահմանափակ են: Այս դեպքում աշխատանքի արտադրողականության հավելաճը կարող է որոշվել հետևյալ բանաձևի միջոցով.

$$U_{\text{աշխ.արտ.}} = \frac{\sigma_1 - \sigma_2}{\sigma_1} \times 100,$$

որտեղ՝  $U_{\text{աշխ.արտ.}}$  – աշխատանքի արտադրողականության հավելաճն է (%),  
 $\sigma_1$  և  $\sigma_2$  – տեխնոլոգիական ցիկլի մեծությունն է, որը ցույց է տալիս աշխատաժամանակի գումարային ծախսը (ներառյալ նաև ընդմիջումները) միջոցառումների ներդրումից առաջ և հետո:

Արտադրական վնասվածքները և հիվանդությունները հանգեցնում են աշխատաժամանակի հսկայական կորուստների: Աշխատանքի պայման-

ների բարելավումը և անվտանգության ապահովումը զգալիորեն նպաստում են աշխատաժամանակի կորուստների կրճատմանը: Սա հանգեցնում է աշխատողների թվաքանակի տնտեսմանը: Այս պայմաններում աշխատանքի արտադրողականության հավելաճը կարելի է որոշել հետևյալ բանաձևի միջոցով.

$$U_{\text{աշխ.արտ.}} = \frac{I^{\circ}_{\text{ն.}}}{I^{\circ}_{\text{միջ.}} - I^{\circ}_{\text{ն.}}} \times 100,$$

որտեղ՝  $U_{\text{աշխ.արտ.}}$  – աշխատանքի արտադրողականության հավելաճն է աշխատողների թվաքանակի տնտեսման հաշվին (%),  $I^{\circ}_{\text{ն.}}$  – աշխատանքի պայմանների բարելավման միջոցառումների իրականացման արդյունքում աշխատողների թվաքանակի տնտեսումն է (մարդ),  $I^{\circ}_{\text{միջ.}}$  – աշխատողների միջին ցուցակային թվաքանակն է:

Արտադրանքի (աշխատանքի) աշխատատարության նվազման հաշվին աշխատանքի արտադրողականության հավելաճը որոշում ենք հետևյալ բանաձևերի միջոցով.

$$U_{\text{աշխ.արտ.}} = \frac{100 \times U_{\text{ն.}}}{100 - U_{\text{ն.}}}$$

կամ՝  $U_{\text{աշխ.արտ.}} = (U_2 : U_1 - 1) \times 100,$

որտեղ՝  $U_{\text{ն.}}$  – միջոցառումների իրականացումից հետո աշխատատարության նվազումն է՝ տոկոսային արտահայտությամբ,  $U_1$  և  $U_2$  – միավոր արտադրանքի (աշխատանքի) աշխատատարությունն է միջոցառումների իրականացումից առաջ և հետո:

6. Սոցիալական ապահովագրության բյուջետային միջոցների տնտեսում` կապված ծանր և վնասակար աշխատանքի պայմանների նվազման ուղղությամբ միջոցառումների իրականացման հետ: Սա հնարավորություն է տալիս բարձրացնելու արտոնյալ պայմաններով կենսաթոշակի անցնողների թվաքանակի նվազման ցուցանիշը, ամսական թոշակի մեծության և տարվա ամիսների թվի արտադրյալի միջոցով:

7. Նյութական արտադրության ոլորտում աշխատանքի պաշտպանության և պայմանների բարելավման միջոցառումների սոցիալ-տնտեսական ամբողջական արդյունքը որոշվում է վերը նշված ուղղություններով ստացված արդյունքի հանրագումարի միջոցով:

***Աշխատանքի պաշտպանության և  
պայմանների բարելավման միջոցառումների  
տնտեսական արդյունավետության  
արդյունքների որոշման մեթոդները***

Աշխատանքի պայմանների բարելավման և անվտանգության ապահովման միջոցառումների իրականացման տնտեսական արդյունքը որոշվում է որպես աշխատանքի արտադրողականության բարձրացմամբ պայմանավորված արտադրանքի աշխատատարության նվազման և աշխատողների թվաքանակի կրճատման հաշվին խնայված աշխատավարձի, արտադրանքի արտադրության ծավալի մեծացման արդյունքում պայմանական-կայուն ծախսերի հարաբերական տնտեսման,

արտոնությունների և փոխհատուցումների կրճատման, արտադրական վնասվածքների, ընդհանուր և պրոֆեսիոնալ հիվանդությունների, կադրերի հոսունության կրճատման, անարտադրողական ծախսերի ու կորուստների նվազման, զուտ արտադրանքի ավելացման հաշվին ստացվող արդյունքների հանրագումար:

Աշխատանքի պաշտպանության և պայմանների բարելավման միջոցառումների իրականացման տարեկան տնտեսական արդյունքը որոշվում է հետևյալ բանաձևի միջոցով.

$$\text{Ատ} = \text{Տ} - \text{Ծ}, \quad \text{Ատ} = \text{Տ} - (\text{Ծ}_{\text{ընթ.}} + \text{Գ}_{\text{ւ.}} \times \text{Ծ}_{\text{կապ.}}),$$

որտեղ՝

$\text{Տ}$  – ստացված տնտեսական արդյունքն է՝ դրամական արտահայտությամբ,

$\text{Ծ}$  – աշխատանքի պաշտպանության և պայմանների բարելավման միջոցառումների իրականացման ընթացիկ և կապիտալ տարեկան ծախսերն են՝ դրամական արտահայտությամբ,

$\text{Ծ}_{\text{ընթ.}}$  – աշխատանքի պաշտպանության և պայմանների բարելավման միջոցառումների իրականացման շահագործման տարեկան ծախսերն են՝ դրամական արտահայտությամբ,

$\text{Գ}_{\text{ւ.}}$  – աշխատանքի պաշտպանության և պայմանների բարելավման միջոցառումների իրականացման կապիտալ ներդրումների տնտեսական արդյունավետության նորմատիվային գործակիցն է,

$\text{Ծ}_{\text{կապ.}}$  – աշխատանքի պաշտպանության և պայմանների բարելավման

միջոցառումների իրականացման կապիտալ ներդրումներն են՝ դրամական արտահայտությամբ:

Աշխատանքի պաշտպանության և պայմանների բարելավման՝ տարբեր ուղղություններով ու տարբերակներով միջոցառումների համեմատությունը, լավագույնի ընտրությունն անհրաժեշտ է կատարել տարեկան տնտեսական առավելագույն արդյունքի հաշվառմամբ:

Աշխատանքի պաշտպանության և պայմանների բարելավման միջոցառումների հետ կապված ծախսերի ընդհանուր (բացարձակ) տնտեսական արդյունավետությունը որոշվում է որպես ստացված արդյունքի և կատարված ծախսերի հարաբերություն՝ հետևյալ բանաձևի միջոցով.

$$U_{\text{ընդհ.}} = S : \bar{\sigma}$$

Կապիտալ ներդրումների հետզնման ժամկետը որոշվում է կապիտալ ներդրումները ստացված տնտեսական արդյունքի վրա հարաբերելու միջոցով՝ ըստ հետևյալ բանաձևի.

$$\sigma_{\text{հետ.}} = \bar{\sigma} : S$$

Նմանօրինակ հաշվարկի միջոցով ստացված փաստացի ժամկետը պետք է համեմատել նորմատիվի հետ ( $\sigma_{\text{հետ.}} = 12,5$  տարի): Եթե փաստացի ժամկետի մեծությունը փոքր է նորմատիվայինից, ապա կապիտալ ներդրումները համարվում են արդյունավետ:

## Գ Ր Ա Կ Ա Ն ՈՒ Թ Յ ՈՒ Ն

1. Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրություն, Եր., «Մխիթար Գոշ», 1997.
2. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգիրք, «Պաշտոնական տեղեկագիր», Եր., 2004.
3. Թաքվուպրիչ Ը.Ծ., ձսցիքալվույ ցրսՏՁՈճ ՅՐցՊՈ վՈ տՐՏԿօքսալվլօւ տՐալՊտՐՈ՛ՅՈ՛ւ, Ծ., “նՍՍվՍԿՈՍՈ”, 1973.
4. թալվՍՈՎ ը.Ծ., նՍՍվՍԿՈՍՈ Ո ՐՏՓՈՏսՍչՆ՛ ՅՐցՊՈ. ձփալվՈՍ. Ծ., 1999.
5. թՏսՖՓՏՁ Ը.Ժ., ծՏՐԿՈՐՏՁՈՎՈՎ Ո ՏրվՏՁՈ վՈցփվՏճ ՏՐչՈՎՈջՈՓՈՈ ՅՐցՊՈ Ձ ՎՈքՈվՏրՅՐՏալվՈՈ. Ծ., “ԾՈքՈվՏրՅՐՏալվՈա”, 1967.
6. ԺալՈրալվՍ թ.Ղ. ԿւՐՈՎՈ ՅՐցՊՈ. ձփալվՍա տՏրՏՈՈա Պս՛ ՁցջՏՁ. Ծ., “ԹօրքՈ՛ քՍՍսՈ՛” 1985.
7. ԺցՈՐՏՁրՍՈճ Շ.ծ., ԾաքսվՍՁ Ծ.Ը., ճաքսնվ ը.Թ., ծՈցփվՈ՛ ՏՐչՈՎՈջՈՓՈ՛ ՅՐցՊՈ. ձփալվՈՍ. ԼջՊ. 2-ա, Ծ., “նՍՍվՍԿՈՍՈ”, 1974.
8. ծՈցփվՈ՛ ՏՐչՈՎՈջՈՓՈ՛ ՅՐցՊՈ Ձ տՐՏԿօքսալվՍրՅՈ. ձփալվՍՎաՅՏՊՈփալրՍՍա տՏրՏՈՈա. կՏՊ ՏՈքաճ ՐալՊՈՍՓՈալճ h.h. ծՏՁՏՁՈսՏՁՈ, Ծ., 1978.
9. ծՏՐԿՈՐՏՁՈՎՈՎ Ո ծԿՁ. հտՐՈՁՏփվՍա տՏրՏՈՈա տՏՊ ՐալՊՈՍՓՈալճ ծ.Ը. խՏՈՈվՍՁՈ. խալվՈջՊՈՅ, 1978.

10. ԿԼՐՈՎՈ ՅՐԳՊՈ. ձփայովՏ-  
ՎպՑՏՊՈՒփայրՍՏպ տՏրՏոՆպ Պս՝  
ՐԳՍՉՏՊՈՑպսպռ, ըտպՓՈՆՈսՈրՑՏՉ  
տՐպՊտՐՈ՛ՑՈռ, ՏՐՀՆՎՈՂՈՓՈռ,  
ցփՐպԶՊպՎՈռ, Ծ., ԼԼԽՃ “նսՖԻ-Ծ.”, 1997.
11. Պողոսյան Ս.Ս., Աշխատանքի կազմակեր-  
պում: Ուսումնական ձեռնարկ, Եր., «Ձան-  
գակ-97», 2000:
12. ԿՐՈՍՑՈՒփայրՍՏպ տՏրՏոՆպ տՏ  
ՖՍՍՎՏՎՈՍպ ՅՐԳՊՈ. ձփայովՈՍ տՏՊ  
ՐպՊՈՍՓՈպռ Ը.հ. ԽցՊՐ՛ՉՓպՉՈ, Ծ.,  
“նՍՍՎՏՎՈՍՈ”, 1970.
13. ԿՐՏՈՂՉՏՊՐՑՉպՎՎՈ՛ ըՈՎՈՑՈՐՈ՛ Ո  
ՏԼՐՈՎՈ ՅՐԳՊՈ. ձփայովՏպ տՏրՏոՆպ.  
ԿՏՊ ՐպՊ. ԿպՑՐՏփպՎՍՍ Կ. Ղ., Ծ.,  
նՍՍՎՏՎՈՍՈ, 1971.
14. ՀՏԻպ Ը.Լ. ծՈցփվՈ՛ ՏՐՀՆՎՈՂՈՓՈ՛  
ՅՐԳՊՈ. ձփայովՏպ տՏրՏոՆպ, Ծ., 1998.
15. ԽՏՐՎՈՍ ջՈՊՈՒփ տՏ ՖՍՍՎՏՎՈՍպ Ո  
ՎՏՐՎՈՐՏՉՈՎՈ՛ ՅՐԳՊՈ Չ  
տՐՏՎօՔսպՎՎՏրՑՈ. ձփայովՏպ  
տՏրՏոՆպ տՏՊ Տոքպռ ՐպՊՈՍՓՈպռ  
Կ.Ղ. ԿպՑՐՏփպՎՍՍ, Ծ., “նՍՍՎՏՎՈՍՈ”,  
1973.
16. ԽՏՐՎՈՍ ջՈՊՈՒփ տՏ ՖՍՍՎՏՎՈՍպ,  
ՏՐՀՆՎՈՂՈՓՈՐՈ Ո ՎՏՐՎՈՐՏՉՈՎՈ՛  
ՅՐԳՊՈ Չ տՐՏՎօՔսպՎՎՏրՑՈ. ձփայովՏպ  
տՏրՏոՆպ տՏՊ Տոքպռ ՐպՊՈՍՓՈպռ  
Կ.Ղ. ԿպՑՐՏփպՎՍՍ, Ծ., “նՍՍՎՏՎՈՍՈ”,  
1981.
17. ԿՎՈՐՎՏՉ ժ.խ., ԽՈՐՈՉՏփպՎՏպ տՏրՏոՆպ  
տՏ ծԿՉ. Ծ., “նՍՍՎՏՎՈՍՈ”, 1986.

18. Տերտերյան Գ.Մ., Աշխատանքի կազմակերպում (խնդրագիրք), Եր., «Տնտեսագետ», 2002:
19. Տերտերյան Գ.Մ., Աշխատանքի պայմանները և դրանց բարելավումը: Եր., «Տնտեսագետ», 2002:
20. ձրսՉՈ՛ ՅՐԳՊՈ Ռ Ռւ ՉսՌՎՐպ ՎՈ ՅՐԳՊՏրոպՐպՋպվՐ՛. ձփպովՏպ տՏրՏոՐպ. կՏՊ ՐպՊ. կպՅՐՏփպվՍՍ կ.Ղ., Ծ., ԹիՂՆԼ, 1986.



## Բ Ո Վ Ա Ն Դ Ա Կ ՈՒ Թ Յ ՈՒ Ն

<b>Աշխատանքի պաշտպանության իրավական և նորմատիվային հիմունքները</b> .....	3
Աշխատանքի պաշտպանության օրենսդրա- կան ակտերը .....	3
Կանանց և երիտասարդների աշխատանքի պաշտպանության առանձնահատկություն- ները.....	6
Աշխատանքի պաշտպանության օրենսդրու- թյան խախտման պատասխանատվության ծևերը.....	9
Աշխատանքի պաշտպանության նորմատիվա- յին – տեխնիկական փաստաթղթավորումը. 11	
<b>Աշխատանքի պաշտպանության կառավարումը</b> .....	14
Աշխատանքի պաշտպանության կառավար- ման էությունը և բովանդակությունը.....	14
Աշխատանքի պաշտպանության աշխատանք- ների պլանավորումը .....	17
Կազմակերպումը, կոորդինացումը, հաշվառու- մը և վերլուծությունը՝ որպես աշխատանքի պաշտպանության կառավարման գործա- ռույթներ.....	20
Աշխատանքի պաշտպանության վիճակի վերահսկողությունը .....	21
Տեղեկատվությունը աշխատանքի պաշտպա- նության կառավարման համակարգում և աշ- խատողների աշխատանքի խթանումը .....	24
Աշխատողների՝ աշխատանքի անվտանգու- թյան ուսուցումը .....	27

<b>Աշխատանքի պաշտպանության տնտեսական հիմնահարցերը.....</b>	<b>32</b>
Աշխատանքի պաշտպանության և պայմանների բարելավման միջոցառումների տնտեսական նշանակությունը.....	32
Աշխատանքի պաշտպանության միջոցառումների տնտեսական արդյունավետության հաշվարկման մեթոդները.....	35
Աշխատանքի պաշտպանության և պայմանների բարելավման միջոցառումների արդյունավետության ցուցանիշները .....	39
Աշխատանքի պաշտպանության և պայմանների բարելավման միջոցառումների հետ կապված ծախսերը .....	43
Աշխատանքի պաշտպանության և պայմանների բարելավման միջոցառումների սոցիալական ու սոցիալ-տնտեսական արդյունավետության գնահատման մեթոդները .....	45
Աշխատանքի պաշտպանության և պայմանների բարելավման սոցիալական արդյունքների տնտեսական գնահատման մեթոդները..	51
Աշխատանքի պաշտպանության և պայմանների բարելավման միջոցառումների տնտեսական արդյունավետության արդյունքների որոշման մեթոդները.....	57
<b>Գրականություն.....</b>	<b>60</b>

ՏԵՐՏԵՐՅԱՆ ԳՐԻԳՈՐ ՄԱՐԳԱՐԻ

**ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՍՈՑԻԱԼ-  
ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ՀԱՐՑԵՐԸ**  
(դասախոսության տեքստ)

Հրատ.խմբագիր՝  
Գ.Հովհաննիսյան  
Սրբագրիչ՝ Զ.  
Հովհաննիսյան

Պատվեր՝ 459: Չափս՝ 84x108<sup>1/32</sup>:  
3,5 հեղ. մամուլ, 3,6 հրատ. մամուլ,  
4,12 տպ մամուլ, 3,83 պայմ.տպ.մամուլ:  
Տպաքանակը՝ 200:

«Տնտեսագետ» հրատարակչություն

---

Տպագրված է «Տնտեսագետ» հրատարակչության

տպագրական արտադրամասում  
Երևան 25, Նալբանդյան, 128