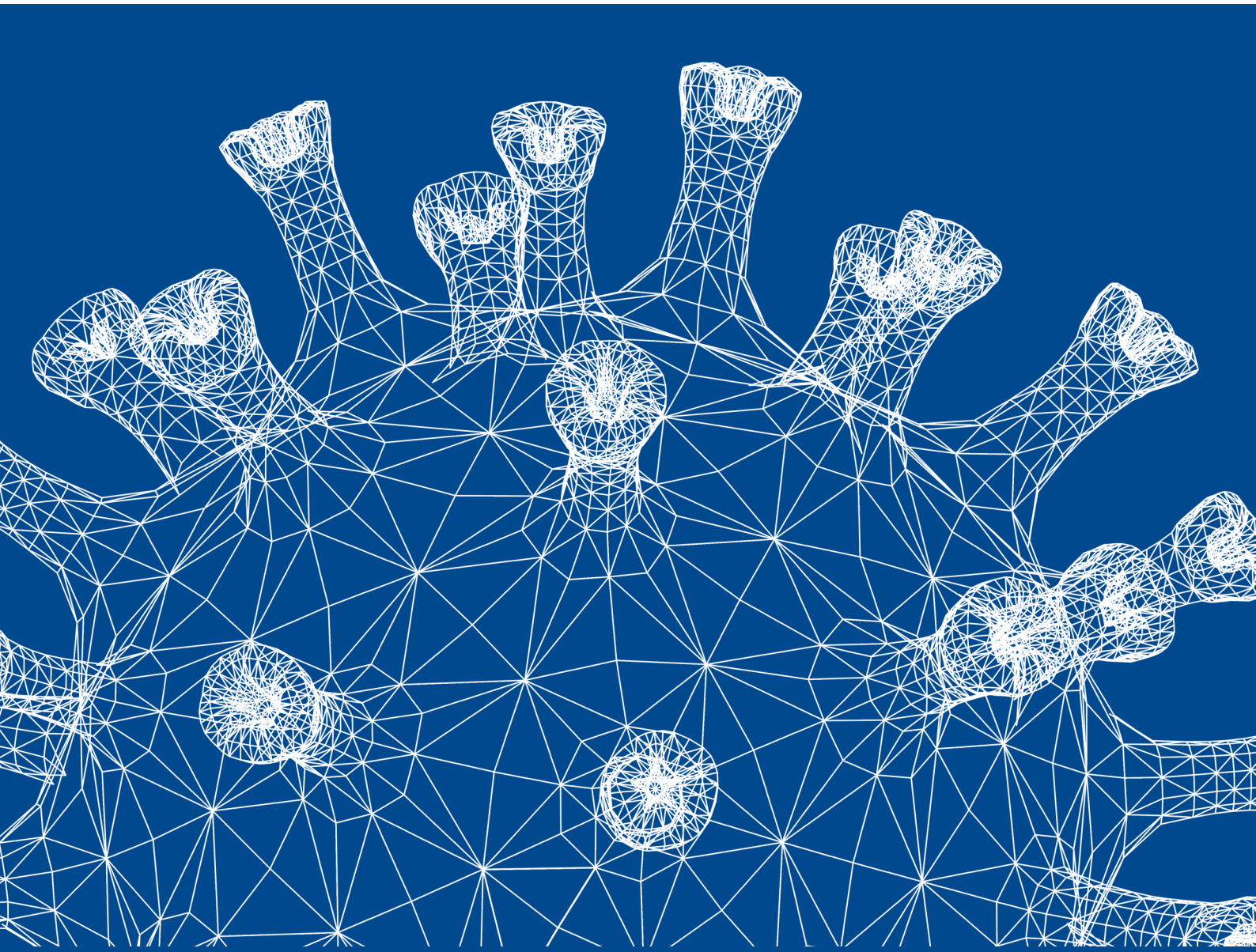
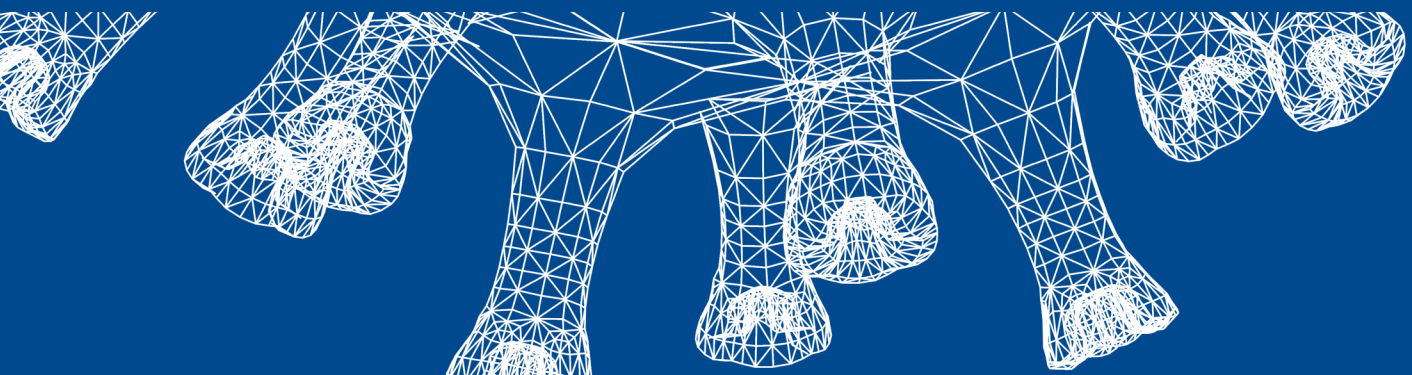
ՀԳՀՄ · RUEA · PCPA



ԿՈՐՈՆԱՎԻՐՈՒՍԻ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐՈՒՄ ԱՆՀՐԱԺԵՇՏ ԳՈՐԾԱՌՈՒՅԹՆԵՐ ԱՇԽԱՏԱՎԱՅՐՈՒՄ

Ուղեցույց գործատուների համար



ISBN 978-9939-70-373-2

Ուղեցույցը մշակվել է 2020թ. հուլիս-սեպտեմբեր ժամանակահատվածում Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության (ՀԳՀՄ) կողմից՝ օգտագործելով Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) կողմից մշակված ուղեցույցը, Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպության (ԱՀԿ) կողմից հրատարակված նյութերը, ինչպես նաև ՀՀ Պարետի որոշումները և ցուցումները: Ուղեցույցը հրատարակվել է ԱՄԿ աջակցությամբ:

The Guide has been developed during July-September 2020 by the Republican Union of Employers of Armenia, based on the “An employer’s guide on managing your workplace during COVID-19” developed by the International Labour Organization (ILO), World Health Organization publications, as well as the Commandment decisions of the Republic of Armenia. This Guide has been published with the support of ILO.

Disclaimer: The responsibility for opinions expressed in this guide rests solely with their authors, and the publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions and guidance expressed in them. Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office

Հոկտեմբեր 2020թ.
Երևան

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ 3

1. ԻՆՉՊԵ՞Ս ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԸ ԿԱՐՈՂ ԵՆ ՊԱՇՏՊԱՆԵԼ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻՆ ԵՎ ԱՇԽԱՏԱՏԵՂԵՐԸ 4

1.1. Ինչպե՞ս է տարածվում COVID-19 5
1.2. Որո՞նք են COVID-19-ի ախտանիշները 5
1.3. Արդյո՞ք գործատուները պետք է տեղեկատվություն տրամադրեն իրենց աշխատողներին 6
1.4. Ինչպիսի՞ առողջապահական տեղեկատվություն պետք է տրամադրվի աշխատողներին 6
1.5. Ի՞նչ պետք է անեն գործատուները աշխատավայրի անվտանգությունն ու հիգիենան ապահովելու համար 7
1.6. Ի՞նչ է սոցիալական հեռավորությունը 8
1.7. Որո՞նք են աշխատողների պարտավորությունները աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման հետ կապված 9

2. ՈՐՈ՞ՆՔ ԵՆ ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԻ ՊԱՐՏԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ 10

2.1. Այն աշխատողների վերահսկումը, ովքեր հիվանդ են կամ գուցե վարակված են 10
2.2. Հրահանգներ աշխատողներին 13
2.3. Պե՞տք է արդյոք այցելուներին ընդունել աշխատավայր 16

3. ՏԱՆԻՑ ԱՇԽԱՏԵԼՆ ԱՅԼԸՆՏՐԱ՞ՆՔ Է 18

4. ԿԱՐՈ՞Ղ ԵՆ ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԸ ՓՈԽԵԼ ԿԱՄ ԿՐՃԱՏԵԼ ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ 19

4.1. Որո՞նք են այլընտրանքները, եթե հեռավար աշխատանքը հնարավոր չէ իրականացնել մասնագիտական և աշխատանքային գործառույթների բնույթից ելնելով 19
4.2. Կարո՞ղ են գործատուները փոխել աշխատանքային ժամերը կամ աշխատողների ցուցակը 21
4.3. Կարո՞ղ են գործատուները նվազեցնել գործառնությունները՝ պահանջարկի անկման պայմաններում 21

5. Ի՞ՆՉ ԱՆԵԼ, ԵԹԵ ԲԻԶՆԵՍԸ ՍՏԻՊՎԱԾ ԵՆ ՓԱԿԵԼ 23

5.1. Ի՞նչ հանգամանքներում բիզնեսները ստիպված կլինեն փակվել 23
5.2. Կարո՞ղ են գործատուները ժամանակավորապես ազատել աշխատողներին՝ առանց վարձատրության 23

6. ԻՆՉՊԵ՞Ս ԽՈՒՍԱՓԵԼ ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՊԱՀԱՆՋՆԵՐԻՑ ԵՎ ՊԱՇՏՊԱՆԵԼ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ԳԱՂՏՆԻՈՒԹՅՈՒՆԸ 25

6.1. Ինչպե՞ս կարող են գործատուները նվազագույնի հասցնել ապօրինի խտրականության պահանջների ռիսկը 25
6.2. Արդյո՞ք գործատուներն իրավունք ունեն հավաքել անձնական տվյալներ աշխատողներից կամ այցելուներից 25

ՀՂՈՒՄՆԵՐ ԵՎ ԱՂԲՅՈՒՐՆԵՐ 26

ՀԱՎԵԼՎԱԾ. ԳՐԱՆՑԱՄԱՏՅԱՆ ԱՆՁՆԱԿԱԶՄԻ ՀԱՄԱՐ 28

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Կորոնավիրուսի (COVID-19) համաճարակի վերջին բռնկումը աշխարհում աննախադեպ իրավիճակ է: Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպությունը (ԱՀԿ) և ամբողջ աշխարհի առողջապահական մարմինները ձեռնարկում են գործողություններ՝ COVID-19-ի բռնկումը դանդաղեցնելու և վարակի մակարդակը նվազեցնելու համար: Ազգային կառավարությունների կողմից ձեռնարկվում են մի շարք քաղաքականություններ և միջոցառումներ՝ ներառյալ սահմանների փակումը, պարտադիր կարանտինները, տեղաշարժի սահմանափակումները, մեծ հավաքույթների արգելքները և քաղաքների կամ ամբողջ երկրների մեկուսացումը, ինչը հանգեցնում է սովորական կյանքի և գործարար գործունեության համատարած փոփոխությունների:

Համաճարակի ընթացքում բազմաթիվ ձեռնարկություններ մշակում և իրականացնում են բիզնեսի շարունակականության պլաններ, սակայն բոլոր գործատուները պետք է պատշաճ կերպով պատրաստվեն, վերահսկեն և արձագանքեն COVID-19 զարգացմանը, ներառյալ՝ գործարքների կրճատման կամ բիզնեսի հնարավոր փակման նախապատրաստումը:

Ի՞նչ պետք է անեն գործատուները: Այս ուղեցույցը գործատուներին կօգնի վերահսկել իրենց աշխատավայրը COVID-19-ի ընթացքում՝ վարել սեփական բիզնեսը, պաշտպանել աշխատողներին և պատասխանել աշխատանքային անվտանգության և առողջության պահպանման (OSH) վերաբերող հարցերին, որոնք առաջանում են գործատուների մոտ:

Ուղեցույցը հիմնված է մի շարք հարցադրումների և պատասխանների վրա, որոնք հիմնականում վերաբերում են զբաղվածության և անվտանգության հարցերին: Քանի որ իրավիճակը արագորեն փոփոխվում է, շատ կարևոր է, որ գործատուները անընդհատ հետևեն վերջին տեղեկություններին և զարգացումներին, որոնք հրապարակվում են ԱՀԿ-ի, ՀՀ առողջապահության նախարարության և այլ պետական մարմինների կողմից: Բացի այդ, գործատուները միշտ պետք է գիտակցեն իրենց օրենսդրական պարտավորությունները՝ սահմանված համապատասխան օրենքներով, կանոնակարգերով, պայմանագրերով ու կոլեկտիվ պայմանագրերով, և անհրաժեշտության դեպքում պետք է դիմեն իրավաբանական խորհրդատվություն:

1. ԻՆՉՊԵ՞Ս ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԸ ԿԱՐՈՂ ԵՆ ՊԱՇՏՊԱՆԵԼ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻՆ ԵՎ ԱՇԽԱՏԱՏԵՂԵՐԸ

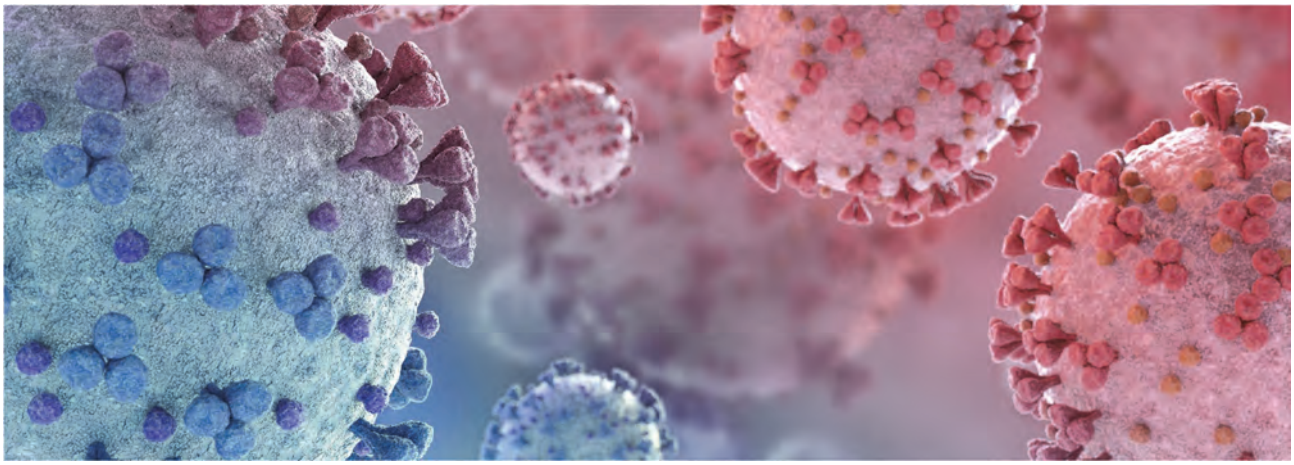
Որպես կանոն, գործատուները պարտավոր են ապահովել աշխատողների և այլ անձանց անվտանգությունն ու առողջությունը աշխատավայրում: Սա ներառում է աշխատանքային միջավայրի ապահովում և պահպանում, որը վտանգ չի ներկայացնում աշխատողների առողջության և անվտանգության համար, ինչպես նաև աշխատողների՝ իրենց աշխատանքը կատարելու համար: Միաժամանակ, գործատուները պետք է ապահովեն համապատասխան աշխատավայր, ինչքանով դա հնարավոր է[1]: Առողջության պահպանման և աշխատանքի անվտանգության ազգային օրենսդրության մեծ մասը նման դրույթներ ունի, համապատասխան ԱՄԿ թիվ 155 և այլ միջազգային կոնվենցիաների:

Ի՞նչ պետք է անեն գործատուները՝ պաշտպանելու իրենց աշխատողների և աշխատավայրի անվտանգությունը՝ ի դեմս COVID-19-ի բռնկման: Այս գլխում ներկայացված են մի շարք հարցեր և պատասխաններ, որոնք կօգնեն գործատուներին՝ հասկանալու, կառավարելու և մեղմելու ռիսկերը՝ իրենց աշխատողներին և աշխատավայրը պաշտպանելու համար:

[1] Article 16, Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155).

1.1. Ինչպե՞ս է տարածվում COVID-19

Ըստ ԱՀԿ-ի, երբ մեկը, ով COVID-19-ով վարակված է, հազում կամ արտաշնչում է, նա վիրուս պարունակող կաթիլներ/մանրէներ է արտազատում: Այս կաթիլների/մանրէների մեծ մասը ընկնում է մոտակա մակերեսների և առարկաների վրա՝ սեղաններ, հեռախոսներ և այլն: Աշխատողները կարող են վարակվել COVID-19-ով՝ դիպչելով աղտոտված մակերեսներին կամ առարկաներին, այնուհետև դիպչելով իրենց աչքերին, քթին կամ բերանին: Եթե կանգնած են COVID-19-ով վարակված անձից մինչև մեկ մետր հեռավորության վրա, նրանք կարող են վարակվել օդակաթիլային եղանակով: Այլ կերպ ասած, COVID-19-ը տարածվում է գրիպի նման:



1.2. Որո՞նք են COVID-19-ի ախտանիշները

COVID-19-ը վարակիչ հիվանդություն է, որն առաջացել է վերջերս հայտնաբերված կորոնավիրուսով: Ըստ ԱՀԿ-ի՝ COVID-19-ի ամենատարածված ախտանիշներն են՝ ջերմությունը, հոգնածությունը և չոր հազը: Որոշ մարդիկ կարող են ունենալ ցավեր, քթի փակվածություն, քթարտադրություն, կոկորդի ցավ կամ լուծ: Այս ախտանիշները սովորաբար մեղմ են և սկսվում են աստիճանաբար: Որոշ մարդիկ վարակվում են, բայց որևէ ախտանիշ չեն ունենում և իրենց լավ են զգում: COVID-19-ով վարակված մարդկանց մեծամասնությունը մեղմ ախտանիշեր է ունենում և վերականգնվում է: Այնուամենայնիվ, ոմանք ավելի ծանր հիվանդություն են ունենում և կարող են հիվանդանոցային բուժում պահանջել: Ծանր ախտանիշեր զգալու ռիսկը մեծանում է տարիքի հետ՝ թուլացած իմունային համակարգ ունեցող մարդկանց մոտ և նախապես առկա շաքարախտը, սրտի և թոքերի հիվանդություններ ունեցող մարդկանց մոտ:

Հիվանդությունը հաճախ զարգանում է աննկատ, բայց արագ: Սկզբում թոքաբորբի, օրինակ՝ 3-5% առկայությամբ, որը մի քանի օրում վերաճում է 30-40%-ի: Մյուս կողմից, կարևոր է բժշկի խորհրդով ժամանակին թոքերի վիճակի ստուգումը, օրինակ՝ համակարգչային տոմոգրաֆիայի միջոցով, COVID19-ի վարակվածության թեստային ստուգումը հիվանդության նշանների առկայության օրերին:

1.3. Արդյո՞ք գործատուները պետք է տեղեկատվություն տրամադրեն իրենց աշխատողներին

Այո: Աշխատողները, ամենայն հավանականությամբ, անհանգստացած են COVID-19 համաճարակի պատճառով և կարող են հարցեր ունենալ իրենց աշխատանքային պայմանավորվածությունների կամ աշխատանքային կարգավիճակի փոփոխությունների վերաբերյալ: Աշխատանքի վայրում տեղեկատվության սահուն և կայուն հոսք ապահովելու և խառնաշփոթությունը, լուրերը կամ ապատեղեկատվությունը կանխելու համար գործատուները պետք է պարբերաբար հաղորդեն համապատասխան տեղեկությունները իրենց աշխատողներին՝ հնարավորության դեպքում աշխատողներից որևէ մեկին նշանակելով այդպիսի հարցերի համակարգող:

Գործատուները պետք է՝

- Նշանակեն պատասխանատու անձի կամ թիմի, ովքեր կիրականացնեն COVID-19-ի վերաբերյալ հաղորդակցությունը,
- Շարունակեն հետևել ազգային և տեղական իշխանությունների վերջին տեղեկություններին,
- Պարբերաբար տրամադրեն արդի և հուսալի տեղեկատվություն աշխատողներին,
- Արդի և հուսալի տեղեկատվություն տրամադրեն մատակարարներին և հաճախորդներին,
- Հստակեցնեն և հաղորդեն ընկերության ընթացակարգերն ու քաղաքականությունը, ներառյալ աշխատանքային ճկուն պայմանավորվածությունների, հեռավար աշխատանքի, բացակայությունների, հիվանդության արձակուրդի և տարեկան արձակուրդի վերապահումների մասին և այլն:

1.4. Ինչպիսի՞ առողջապահական տեղեկատվություն պետք է տրամադրվի աշխատողներին

Գործատուները պետք է աշխատավայրում տրամադրեն բոլոր անհրաժեշտ առողջապահական տեղեկատվությունը COVID-19-ի վերաբերյալ, օգտագործելով ազգային և տեղական առողջապահական մարմինների և ԱՀԿ-ի կողմից տրված ուղեցույցները: Օրինակ, աշխատողները պետք է տեղյակ լինեն այն անձանց մասին, որոնք ԱՀԿ սահմանմամբ, վարակվելու ռիսկի շրջանում են, ներառյալ տարեցները և ուղեկցող հիվանդություններ ունեցող անձինք, ներառյալ թույլ իմունային համակարգ ունեցողները:

Կառավարության կողմից կիրառվում են տարբեր միջոցառումներ և ցուցումներ՝ COVID-19-ի տարածումը դանդաղեցնելու համար: Գործատուները պետք է քայլեր ձեռնարկեն հետևյալ առողջապահական տեղեկատվությունը աշխատողներին տրամադրելու համար՝

- Երկրում վիրուսի ներկայիս իրավիճակը (սխալ տեղեկություններ տարածելու և առասպելները ցրելու համար),
- Արդի առողջապահական խորհուրդներ և ուղեցույցներ, որոնք հրապարակվում են պաշտոնական մարմինների կողմից,
- Խորհրդատվություն աշխատավայրի հիգիենայի և սոցիալական հեռավորության պահպանման վերաբերյալ:

1.5. Ի՞նչ պետք է անեն գործատուները աշխատավայրի անվտանգությունն ու հիգիենան ապահովելու համար

Գործատուները ընդհանուր պատասխանատվություն ունեն ապահովելու անվտանգ և առողջ աշխատանքային միջավայր, որքանով դա հնարավոր է ողջամիտ կերպով, ներառյալ հատուկ միջոցների կիրառումը՝ վիրուսների տարածումը կանխելու համար[2], ինչպիսիք են COVID-19-ը: Աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման միջոցառումները հատուկ են յուրաքանչյուր ձեռնարկության և աշխատողների համար և պետք է մշակվեն որպես ռիսկերի գնահատման հարմարեցված գնահատում: Որոշ ոլորտներ, ինչպիսիք են առողջապահությունը և որտեղ աշխատողները հասարակության հետ սերտ կապի մեջ են, պահանջում են ավելի խստագույն հսկողություն և կանխարգելիչ միջոցառումներ, քան մյուս ոլորտները: Շատ կարևոր է, որ գործատուները բացահայտեն ռիսկերը և ձեռնարկեն անհրաժեշտ միջոցներ այդ ռիսկերը վերահսկելու և մեղմելու համար: Այդ նպատակով տարբեր արտադրությունների և ծառայությունների ոլորտների համար ՀՀ պարետի N 253-Ն[3] որոշման համաձայն սահմանվել են ժամանակավոր սահմանափակումները և կանոնները:

Յուրաքանչյուր աշխատավայր կարող է կարևոր դեր ունենալ բռնկման տարածումը կանխելու գործում՝ ձեռնարկելով այնպիսի միջոցառումներ, ինչպիսիք են՝

- Միջանձնային հաղորդակցման նվազման աշխատանքների կազմակերպում, աշխատավայրում ֆիզիկական հեռավորության ապահովում կամ հեռավար աշխատանքային պայմանավորվածությունների իրականացում,

[2] Article 16 of the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No.155); Article 3 of the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)
[3] ՀՀ պարետի N253-Ն որոշում, առ 18 օգոստոսի 2020թ.

- Պարբերաբար աշխատավայրի ախտահանում,
- Աշխատանքային միջավայրում լավ հիգիենայի պահպանումը և լավ օդափոխումը,
- Հիգիենայի համապատասխան միջոցների ապահովում (օր.՝ օճառ, ձեռքերի ախտահանման միջոց, ազդանշաններ և հիշեցումներ) և աշխատողներին խրախուսում՝ պրակտիկայում աշխատավայրի հիգիենան պահպանելու համար (օր.՝ ձեռքի հաճախակի լվացում, խուսափել աչքերին, քթին, բերանին դիպչելուց),
- Շնչառական հիգիենայի խթանում (օրինակ՝ աշխատողներին դիմակների տրամադրում, հատկապես ռիսկի շրջանում գտնվողներին՝ հավանական վարակը նվազագույնի հասցնելու համար),
- Ոչ կարևոր աշխատանքային ճանապարհորդությունների սահմանափակում կամ արգելում,
- Որքան հնարավոր է աշխատանքային վայրից դուրս մարդկանց հետ փոխգործակցության նվազեցում,
- Աշխատողներին հնարավորություն տալ միջոցներ ձեռնարկել, եթե նրանք կարծում են, որ բախվում են անպաշտպան աշխատանքային իրավիճակի առաջացման հետ և իրենց առողջության համար դա լուրջ վտանգ է ներկայացնում,
- Վարակի դեմ պայքարի քաղաքականության և ընթացակարգերի մշակում,
- Աշխատողներին ուղղորդել պահպանելու կարանտինային միջոցառումները, մասնավորապես՝ բարձր ռիսկային գոտի ճանապարհորդելուց կամ վարակի դրական թեստ ունեցողի հետ կապ ունենալուց հետո,
- Աշխատողներին ուղղորդել տանը մնալ կամ տնից աշխատել, եթե նրանք ունեն գրիպին ուղեկցող ախտանիշներ (ջերմություն, հազ և այլն), առավել ևս ճանապարհորդություններից վերադառնալիս կամ հիվանդ անձանց հետ շփվելու հետևանքով,
- Ազգային օրենսդրության և միջազգային փորձի համաձայն առողջապահության մարմինների և աշխատանքային տեսչությունների նկատմամբ պարտավորությունների կատարման համապատասխանեցում:

1.6. Ի՞նչ է սոցիալական հեռավորությունը

Սոցիալական հեռավորությունը վերաբերում է մարդկանց միջև առնվազն 2 մետր տարածք պահելուն: Սոցիալական հեռավորության նպատակն է կանխամտածված կերպով ավելացնել մարդկանց միջև ֆիզիկական տարածությունը՝ կանխելու կամ նվազագույնի հասցնելու վիրուսի տարածումը: Աշխատավայրում սա նշանակում է.

- Ճկուն աշխատանքային պայմանավորվածությունների իրականացում (օրինակ՝ հեռավար աշխատանք),

- Աշխատանքի վայրում աշխատողների միջև ֆիզիկական տարածքության ավելացում,
- Հանդիպումների իրականացումը և ծառայությունների մատուցումը հեռակա կարգով (օրինակ՝ հանդիպումներ անցկացնել տեսակոնֆերանսի կամ հեռախոսազանգերի միջոցով),
- Աշխատավայրի մշակույթի փոփոխություն (օրինակ՝ դադարեցնել ձեռքսեղմումը, աշխատողները ճաշում են սեփական աշխատասենյակում կամ դրսում, այլ ոչ թե սրճարանում կամ հանգստի սենյակում, սահմանափակվում են սննդի բաժանումը աշխատավայրում),
- Ոչ էական և ոչ կարևոր գործուղումների վերանայում,
- Ապրանքների առաքում:

1.7. Որո՞նք են աշխատողների պարտավորությունները աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման հետ կապված

Աշխատողները պարտավոր են խելամիտ հոգալ իրենց և այլոց առողջության և անվտանգության մասին, և պարտավոր են համագործակցել իրենց գործատուների հետ՝ կանխարգելիչ և վերահսկողական միջոցառումների իրականացման գործում[4]: Սա ներառում է անվտանգ աշխատանքային վարքագիծ վարելը, անվտանգության սարքերի և պաշտպանիչ սարքավորումների ճիշտ օգտագործումը և հիգիենայի լավ ու ճիշտ ապահովումը, ինչպիսիք են ձեռքերի հաճախակի լվացումը վարակներից պաշտպանվելու համար:

Աշխատակիցները պարտավոր են նաև տեղեկացնել գործատուին, եթե նրանց հայտնի է դառնում, որ իրենք տառապում են որևէ հիվանդությամբ կամ ֆիզիկական ու հոգեկան խանգարումից, ինչը ազդում է իրենց աշխատանքային գործունեության կատարման վրա և ինչը կարող է ռիսկեր առաջացնել այլ անձանց անվտանգության, առողջության և բարօրության համար[5]: Աշխատողները պարտավոր են պաշտպանել իրենց և մյուսներին, ինչը հատկապես կարևոր է ստեղծված իրավիճակում:

Անկախ նրանից, թե դա փոխհատուցվում է աշխատողներին, թե ոչ, գործատուները պետք է նվազագույնի հասցնեն աշխատավայրում աշխատողների COVID-19-ով վարակվելու ռիսկերը և պետք է ապահովեն ու ձեռնարկվեն բոլոր անհրաժեշտ և գործնական միջոցները՝ ի պատասխան COVID-19-ի: Եթե գործատուները անհանգստացած են այս խնդրով, խորհուրդ է տրվում, որ նրանք դիմեն իրավաբանական խորհրդատվություն՝ ելնելով իրենց առանձնահատուկ հանգամանքներից:

---

[4] Article 19 (a) of the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)
[5] Article 19 (f) of the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155).

2. ՈՐՈ՞ՆՔ ԵՆ ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԻ ՊԱՐՏԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

2.1. Այն աշխատողների վերահսկումը, ովքեր հիվանդ են կամ գուցե վարակված են

ա) Ի՞նչ պետք է անեն գործատուները, եթե աշխատողը իրեն լավ չի զգում և ունի գրիպի ախտանիշներ:

Ըստ ԱՀԿ-ի՝ COVID-19-ի ամենատարածված ախտանիշներն են՝ ջերմությունը, հոգնածությունը և չոր հազը: Որոշ հիվանդներ կարող են ունենալ ցավեր, քթի փակվածություն, քթարտադրություն, կոկորդի ցավ կամ լուծ: Այս ախտանիշները սովորաբար մեղմ են և աստիճանական: Եթե աշխատողների մոտ նկատվում են այս ախտանիշները, ապա նրանց պետք է ուղղել ազգային կամ տեղական առողջապահական մարմնին տրվող խորհրդատվություններին հետևելու և շտապ բժշկական օգնություն խնդրելու համար, եթե կասկածում են, որ վարակվել են COVID-19 վիրուսով:

Աշխատակիցների առողջությունը, անվտանգությունը և հիվանդների հետ շփման մեջ չլինելը, պետք է լինեն գործատուի գերակայությունը: Սա պետք է թելադրի այն մոտեցումը, որով գործատուն արձագանքում է այն աշխատողներին, ովքեր գուցե ենթարկվել են COVID-19-ի ազդեցությանը:

Աշխատակիցները կարող են օգտվել իրենց հիվանդության արձակուրդից, եթե նրանք արձակուրդ են վերցնում՝ COVID-19 վիրուսով հիվանդ լինելու պատճառով: Աշխատողները կարող են ունենալ վճարովի հիվանդության արձակուրդ (ներառյալ հոսպիտալացման արձակուրդը), համաձայն աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային պայմանագրի կամ ընկերությունում առկա կոլեկտիվ պայմանագրի դրույթների և պայմանների:

Արգելվում է սուր շնչառական վարակների ախտանշաններով (ջերմություն, հազ, հարբուխ, դժվարաշնչություն) աշխատողների մուտքը աշխատանքի վայր (ՀՀ Պարետի որոշում N 253-Ն):

բ) Ի՞նչ պետք է անեն գործատուները, եթե աշխատողը վերջերս է վերադարձել արտերկրից:

Որոշ կառավարություններ սահմանել են պարտադիր 14-օրյա կարանտին արտերկրից վերադառնալիս յուրաքանչյուրի համար, իսկ մյուսները իրականացրել են ինքնամեկուսացման կանխարգելիչ միջոցառումներ: Թեև գործատուները տեղյակ են կառավարության կողմից տրված վերջին հրահանգներից, այնուամենայնիվ, գործատուներին խորհուրդ է տրվում իրականացնել 14-օրյա կանխարգելիչ ինքնամեկուսացում, նույնիսկ եթե դա կառավարության կողմից չի պահանջվում: Սա նշանակում է, որ բոլոր մարդիկ՝ անկախ այն բանից՝ նրանք քաղաքացի են, բնակիչ կամ այցելու, արտերկրից վերադառնալուց հետո 14 օրվա ընթացքում ինքնակամ պետք է ինքնամեկուսացվեն՝ COVID-19 վիրուսով վարակվելու հավանականության պատճառով[6]:

Ի՞նչ է նշանակում մեկուսացում

Եթե ձեզանից պահանջվում է ինքնամեկուսանալ, ապա դուք՝

- չպետք է հաճախեք աշխատանքի, դպրոց, երեխաների խնամքի վայրեր կամ համալսարան,
- չպետք է գնաք այլ հասարակական վայրեր, ինչպիսիք են ռեստորաններ, կինոթատրոններ կամ առևտրի կենտրոններ,
- չպետք է օգտագործեք հասարակական տրանսպորտ կամ տաքսի,
- չպետք է հյուրեր ընդունեք ձեր տանը: Միայն նրանք, ովքեր սովորաբար ապրում են Ձեզ հետ, պետք է տանը լինեն,
- պետք է հնարավորության սահմաններում մնաք տան անդամներից մեկուսացված, առանձին սենյակում:

Գործատուներին խորհուրդ է տրվում հաշվի առնել ԱՀԿ կամ առողջապահության ազգային մարմինների կողմից հրատարակված կարանտինի կամ մեկուսացման վերաբերյալ ուղեցույցները, ինչպես նաև ՀՀ Պարետի N 253-Ն որոշումը:

գ) Ի՞նչ պետք է անեն գործատուները, եթե արտերկրից վերադառնալուն պես աշխատողից պահանջվի մեկուսանալ:

Թեև տեխնիկապես աշխատողը կարող է իրավունք չունենալ հիվանդության արձակուրդի գնալու կամ կարող է որակազրկվել որպես «աշխատանքի համար անպիտան», քանի որ նա դեռ հիվանդ չէ կամ չի ախտորոշվում որպես հիվանդ, գործատուները պետք է հաշվի առնեն գործնական լուծումները, երբ աշխատողներից պահանջվում է մեկուսացվել, որպեսզի նրանք, հնարավորության սահմաններում, չտուժեն մեկուսացման ժամանակահատվածում աշխատավարձի կորստից: Օրինակ՝

- թույլ տալ աշխատակցին աշխատել տնից (հնարավորության դեպքում) կարանտինի կամ մեկուսացման ժամանակահատվածում,

[6] www.dhhs.vic.gov.au/victorian-public-coronavirus-disease-covid-19#u-self-quarantineu

- աշխատողին թույլ տալ օգտագործել այլ արձակուրդներ[7] (օրինակ՝ տարեկան արձակուրդ, երկար աշխատանքային արձակուրդ, արտաժամյա արձակուրդ կամ որևէ այլ արձակուրդ, որը նախատեսված է կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով),
- ցանկացած այլ վճարովի կամ չվճարվող արձակուրդ օգտագործել՝ աշխատողի և գործատուի միջև փոխհամաձայնությամբ (օրինակ՝ հիվանդության արձակուրդ կամ հայեցողական արձակուրդ և այլն),
- Եթե աշխատողից պահանջվում է չվճարվող արձակուրդ վերցնել առանց աշխատավարձի պահպանման, կարանտինի կամ հիվանդության ժամանակահատվածի համար, ապա նա կարող է պետությունից ստանալ (հիվանդության պատճառով) դրամական աջակցություն, ինչպես առաջարկվում է 1969թ-ին ընդունված բժշկական օգնության և հիվանդության նպաստների առաջարկության մեջ[8]:

դ) Ի՞նչ պետք է անեն գործատուները, եթե աշխատողը սերտ կապի մեջ է եղել այն անձի հետ, ով վարակված է կամ կարող է վարակված լինել:

Եթե աշխատողը «սերտ կապի մեջ է» եղել այն անձի հետ, որը COVID-19-ով վարակված է կամ կարող է վարակված լինել, նրանից կարող է պահանջվել ինքնամեկուսանալ՝ վիրուսի հնարավոր կամ փաստացի ազդեցության պատճառով:

«2.1. (Գ)» բաժնում առաջարկված ուղեցույցի նման, այս հանգամանքներում աշխատողները, ովքեր պետք է ինքնամեկուսացվեն, բայց դեռ հիվանդ չեն կամ ախտորոշված չեն որպես հիվանդ, չեն կարող օգտվել հիվանդության արձակուրդից, քանի որ նրանք չեն որակվում որպես «աշխատանքի համար անպիտան», այլ պարզապես պահանջում են մեկուսացում: Գործատուները պետք է քննարկեն այդ հարցը տուժած աշխատողների հետ և, հնարավորության դեպքում, ինտեգրեն «2.1 (Գ)» բաժնում նշված գործնական լուծումները, որպեսզի աշխատողները մեկուսացման ժամանակահատվածում չտուժեն աշխատավարձի կորստից:

Ի՞նչ է նշանակում «սերտ կապի մեջ»՝ այս ուղեցույցի նպատակների համար

- 15 րոպեից ավելի երես առ երես շփում ցանկացած անձի հետ, ում COVID-19 թեստը դրական է եղել, այդ անձի մոտ ախտանիշների սկսվելուց 24 ժամ առաջ:
- Գտնվել փակ տարածության մեջ մի անձի հետ, ում COVID-19-ի թեստը դրական է արդեն երկարատև ժամանակ (օրինակ, ավելի քան 2 ժամ) և հաստատված դեպքում ախտանիշների սկսվելուց 24 ժամ առաջ:
- Ապրել նույն տանը կամ համատեղ բնակության վայրում՝ որպես վարակված անձ:

[7] The Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132)
[8] Paragraph 8, Medical Care and Sickness Benefits Recommendation, 1969 (No. 134).

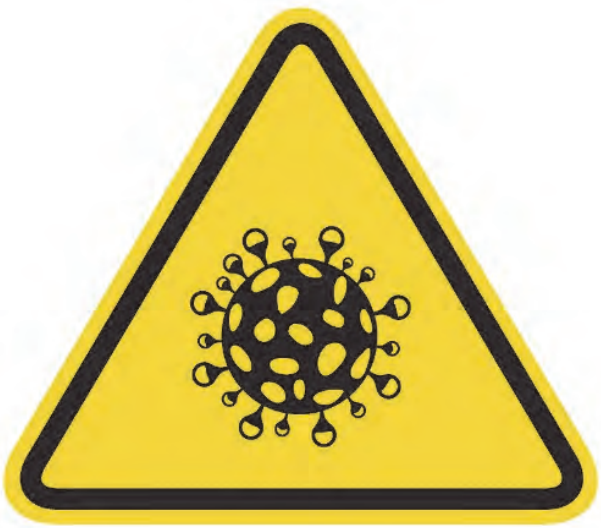
ե) Ի՞նչ պետք է անել, երբ աշխատողն ունի COVID-19-ով վարակվելու բարձր հավանականություն, բայց դեռ ցանկություն ունի աշխատանքի հաճախել:

Գործատուները պարտավոր են, որքանով հնարավոր է, աշխատողների առողջության համար անվտանգ աշխատանքային միջավայր ստեղծել[9]: Նույն կերպ նաև աշխատողները պարտավոր են հոգ տանել իրենց և իրենց շրջապատող մարդկանց առողջության և անվտանգության մասին: Եթե աշխատակցի մոտ կասկածվում է COVID-19-ով վարակվածություն, ապա խորհուրդ է տրվում թույլ չտալ նրան աշխատավայր գալ և ուղղորդել վերջինիս COVID-19-ի թեստավորման: Եթե թեստը բացասական է, ապա աշխատողը կարող է վերադառնալ աշխատանքի, հակառակ դեպքում՝ տրամադրել հիվանդության արձակուրդ:

2.2. Հրահանգներ աշխատողներին

ա) Կարո՞ղ են գործատուները աշխատողին ուղարկել տուն, եթե նա ունի COVID-19 ախտանիշ:

Գործատուները ունեն իրավական պատաս–խանատվություն՝ ապահովելու աշխատավայրում գտնվող անձանց, այդ թվում՝ այցելուների առողջությունն ու անվտանգությունը: Այն դեպքում, երբ գործատուն կարծում է, որ աշխատողն առողջության ռիսկ է ներկայացնում, օրինակ՝ COVID-19 վիրուսի ախտանիշներ ցույց տալով, գործատուն կարող է աշխատողին տուն ուղարկել հիվանդության արձակուրդի հիման վրա՝ հիմնվելով այն բանի վրա, որ իրենք աշխատելու համար «անպիտան» են: Այդ առումով ՀՀ Պարետի N 253-Ն որոշման մեջ սահմանվել է անձնակազմի համար կանոնները, որոնք ներկայացված են ստորև.



[9] Article 16, Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)

1) Անհրաժեշտ է ապահովել փակ արտադրական տարածքի աշխատողների «մուտքի ֆիլտր»՝ ջերմաչափում հեռավար կամ անհատական ջերմաչափով: Յուրաքանչյուր աշխատողի ջերմությունը չափվում է օրական երկու անգամ (ապահովելով անվտանգ գործելակարգ), որից մեկը՝ աշխատանքի ներկայանալու պահին՝ կատարելով համապատասխան նշում գրանցամատյանում՝ համաձայն սույն որոշման հավելված N 23-ի:
2) Արգելվում է սուր շնչառական վարակների ախտանշաններով (ջերմություն, հազ, հարբուխ, դժվարաշնչություն) աշխատողների մուտքը աշխատանքի վայր:
3) Հերթափոխային աշխատանքի դեպքում բացառվում է տարբեր հերթափոխերի աշխատողների միջև շփումը:
4) Բացառվում է առանձին արտադրամասերի աշխատողների միջև շփումը:
5) Անհրաժեշտ է բացառել արտադրամասում մարդկային կուտակումները:
6) Աշխատողներին անհրաժեշտ է ապահովել դիմակների (ելնելով աշխատանքային հերթափոխի տևողությունից և դիմակները առնվազն 3-4 ժամը մեկ փոխելու հաշվարկից), ձեռքերի մշակման մաշկային հականեխիչների, ախտահանիչ միջոցների, անձեռոցիկների՝ առնվազն մեկ շաբաթվա պահուստային պաշարով:
7) Դիմակներն անհրաժեշտ է կրել՝ հիմք ընդունելով սույն որոշման հավելված N 22-ը:
8) Անհրաժեշտ է ապահովել վարչական անձնակազմին օպերատիվ տեղեկատվություն հաղորդելու հնարավորություն:
9) Անհրաժեշտ է ապահովել սոցիալական հեռավորության պահպանմամբ ընդմիջման և սննդի կազմակերպման հնարավորություն՝ ընդմիջման ընթացքում հնարավորինս բացառելով այլ աշխատողների հետ սերտ շփումն ու այլ տարածքներ այցելությունը:
10) Սննդի կենտրոնացված կազմակերպման դեպքում այն պետք է ապահովել օդափոխվող տարածքում և սահմանել աշխատողների համար հստակ ժամանակացույց: Խոհանոցային հատվածի բացակայության դեպքում բացառել արտադրական տարածքում սնվելը և ապահովել սննդի կազմակերպման համար առանձնացված՝ օդափոխվող, լվացարանի առկայությամբ և ձեռքերի ախտահանման հնարավորությամբ սենյակ կամ տարածք՝ ապահովելով աշխատակիցների միջև սոցիալական հեռավորության պահպանումը՝ առնվազն 1,5 մետր:
11) Անհրաժեշտ է նշանակել արտադրամասում լոգիստիկա ապահովող անձի/անձանց՝ տարբեր արտադրամասերի աշխատողների և օպերացիաների միջև կապն ապահովելու համար՝ նրանց ապահովելով արտահագուստով և անհատական պաշտպանության այլ միջոցներով:

բ) Կարո՞ղ են գործատուները խնդրել աշխատողներին, որ իրենց ջերմաստիճանը չափվի:

Չնայած գործատուներին կարող է թույլ տրված լինել հարցնել աշխատողներին՝ իրենց ջերմաստիճանը չափելու համար՝ COVID-19-ի տարածումը կանխելու և աշխատավայրում բոլորի անվտանգությունն ու առողջությունը ապահովելու համար, այնուամենայնիվ աշխատողը պետք է ինքնակամ համաձայնի դրան, քանի դեռ դա թույլատրված չէ կառավարության որոշմամբ, մեր դեպքում այն թույլատրված է ՀՀ Պարետի N253-Ն որոշման համաձայն[10]:

(քաղաքականություն կամ հրահանգ): Նման որոշման կամ հրահանգի բացակայության դեպքում, եթե աշխատողը հրաժարվում է իր ջերմաստիճանը չափելուց, և գործատուն ենթարկում է նրանց կարգապահական գործողությունների, գործատուն կարող է ենթարկվել իրավական ռիսկերի: Գործատուները, այնուամենայնիվ, կարող են ողջամտորեն մերժել աշխատավայր մուտք գործել ցանկացած աշխատողի, ով համաձայն չէ այդ պահանջի հետ:

[10] ՀՀ Պարետի N253-Ն որոշում, Հավելված 3, Գլուխ 3

Գործատուների համար կարևոր է հետևել ազգային օրենսդրություններին, քաղաքականություններին կամ պաշտոնական/պետական մարմինների կողմից թողարկված վերջին հրահանգներին, ներառյալ հավասար հնարավորությունների և գաղտնիության մասին օրենքները, որոշելու, թե արդյոք թույլատրվում է ջերմաստիճանի ստուգում: Օրինակ՝ աշխատողի մարմնի ջերմաստիճանի չափումը ԱՄՆ-ում համարվել է բժշկական փորձաքննություն, բայց վերջերս Միացյալ Նահանգների աշխատատեղերի հավասար հնարավորությունների հարցերով հանձնաժողովը, իր թարմացված ցուցումներով, գործատուներին տվեց կանաչ լույս՝ աշխատողների ջերմաստիճանը վերցնելու որպես միջոց, վիրուսի տարածումը վերահսկելու համար[11]:

գ) Կարո՞ղ են գործատուները աշխատողներին դրդել չգալ աշխատանքի, նույնիսկ եթե COVID-19-ի նշաններ չունեն և պարտավոր չեն մեկուսանալ:

Եթե գործատուն աշխատակցին հանձնարարում է չհաճախել աշխատանքի, չնայած նրան, որ աշխատակիցը կարող է և ի վիճակի է դա անել (և որևէ պետական կարանտինային պահանջների չի ենթարկվում), լավագույն փորձը ցույց է տալիս, որ աշխատողը պետք է շարունակի վարձատրվել: Այս իրավիճակում անհրաժեշտ է ստուգել և հաշվի առնել, արդյոք գործատուները կարող են պարզապես իրականացնել այս հրահանգը (օրինակ՝ աշխատողի պայմանագրին համապատասխան, կամ որպես ողջամիտ և օրինական ուղղություն՝ հիմնված առողջության պահպանման և անվտանգության ռիսկերի վերաբերյալ փաստական տեղեկատվության վրա), կամ արդյո՞ք անհրաժեշտ է աշխատողի համաձայնությունը:

ՀՀ Պարետի N253-Ն որոշում (հատված)[12]

Անհրաժեշտ է հնարավորինս ձեռնպահ մնալ կորոնավիրուսի ծանր հիվանդության զարգացման բարձր ռիսկային խմբի աշխատողներին աշխատավայր կանչելուց, այդ թվում՝ պահպանելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 186-րդ հոդվածով սահմանված կանոնները:

Գործատուն հավաստիանում է իր աշխատակցի՝ կորոնավիրուսի ծանր հիվանդության զարգացման բարձր ռիսկային խմբում գտնվելու մասին աշխատողի կողմից ներկայացված բժշկական փաստաթղթի հիման վրա: Բարձր ռիսկային խմբի մեջ ներառված են՝

- 65 և բարձր տարիքի անձինք,
- ընկճված իմունային համակարգ ունեցող անձինք,
- քրոնիկ հիվանդություններ ունեցող անձինք (շնչառական հիվանդություններ՝ ասթմա, թոքային քրոնիկ հիվանդություն (COPD), էմֆիզեմա կամ բրոնխիտ, սրտի քրոնիկ անբավարարություն, երիկամների քրոնիկ հիվանդություն, լյարդի քրոնիկ հիվանդություն (հեպատիտ), քրոնիկ նյարդաբանական հիվանդություն (Պարկինսոնի հիվանդություն, ցրված սկլերոզ (MS), ուղեղային կաթված տարած),
- շաքարային դիաբետ ունեցող անձինք:

Եվս մեկ անգամ հիշեցնում ենք, որ գործատուները պետք է ստուգեն օրենքների կիրառելիությունն ու կանոնակարգերը, պայմանագրերի պայմանները և ընկերության քաղաքականությունը և փնտրեն հատուկ խորհուրդներ:

---

[11] US Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), “What You Should Know About the ADA, the Rehabilitation Act, and COVID-19” https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/wysk_ada_rehabilitaion_act_coronavirus.cfm

[12] ՀՀ Պարետի N253-Ն որոշում, էջ 12, գլուխ 1, կետ 5

դ) Ի՞նչ պետք է անեն գործատուները, եթե աշխատողից պահանջվում է գործուղման մեկնել արտերկիր կամ երկրի ներսում:

Ճանապարհորդություններից պետք է խուսափել կամ նվազագույնի հասցնել COVID-19-ի նման վիրուսի բռնկման ժամանակ: Գործատուները պետք է ստուգեն վերջին ճանապարհորդական խորհրդատվությունները և սահմանափակումները ու համոզվեն, որ ընկերության ճանապարհային քաղաքականության մեջ ներառված են այն վայրերը, որտեղ աշխատողները կարող են ճանապարհորդել, ճանապարհորդության պատճառները և պահանջվող թույլտվությունը: Գործատուները պետք է մշտապես գնահատեն աշխատողներին գործուղելու, մասնավորապես՝ արտերկրում, անգամ կարևորագույն հանդիպումների համար, առավելություններն ու ռիսկերը:

2.3. Պե՞տք է արդյոք այցելուներին ընդունել աշխատավայր

Լրացուցիչ նախազգուշական միջոցներ ձեռնարկելը՝ սահմանափակելով այցելուների թիվը աշխատավայրում, կարևոր է աշխատավայրում COVID-19-ի ազդեցության նվազեցման համար: Թեև գուցե անհրաժեշտ չէ արգելել այցելուներին ամբողջությամբ աշխատավայր այցելել, գործատուներն իրավունք ունեն այցելուներին խնդրել նախօրոք տեղեկատվություն տրամադրել, թե արդյո՞ք նրանք ունեն գրիպի ախտանիշներ, կապի մեջ են եղել որևէ մեկի հետ, ով վարակված է COVID-19-ով, կամ ճանապարհորդել են բարձր ռիսկային գոտի: Եթե այցելուն դրական պատասխան է տալիս այս հարցերից որևէ մեկին, գործատուները պետք է խնդրեն, որ նա չգա աշխատանքի վայր, քանի դեռ 14 օր մեկուսացված չեն կամ չեն տրամադրել բժշկի կողմից ծանուցագիր-նամակ: Գործատուները կարող են նաև այցելուներին խնդրել տրամադրել կոնտակտային տվյալներ այն դեպքում, եթե հետագայում COVID-19-ը զարգանա աշխատավայրում և այցելուները ենթարկվել էին մինչ այդ դրա ազդեցությանը:

Այցելուների և հաճախորդների սպասարկման կանոններ[13]

1) Հնարավորության դեպքում անհրաժեշտ է ապահովել քաղաքացիների ընդունելություն՝ ըստ նախնական էլեկտրոնային կամ հեռախոսային հերթագրման:
2) Հնարավորության դեպքում կենսաթոշակային տարիքի անձանց պետք է սպասարկել առանձին՝ բացառելով շփումը այլ անձանց հետ:
3) Արգելվում է սպասարկման գրասենյակներ հաճախորդների մուտքն առանց դիմակների:

[13] ՀՀ Պարետի N253-Ն որոշում, էջ 10, գլուխ 4, կետ 1-8

4) Անհրաժեշտ է ապահովել յուրաքանչյուր այցելուի ջերմաչափումը հեռավար ջերմաչափով:
5) Բացառվում է սուր շնչառական վարակների ախտանշաններով՝ ջերմություն, հազ, հարբուխ, դժվարաշնչություն ունեցող այցելուների մուտքը տարածք և անհապաղ ահազանգ է կատարվում ՀՀ առողջապահության նախարարության թեժ գիծ՝ 8003 համարով:
6) Անհրաժեշտ է բացառել մարդկանց կուտակումները: Կուտակումները բացառելու համար անհրաժեշտ է իրականացնել մարդկանց հոսքի կառավարմանն ուղղված միջոցառումներ, այդ թվում՝ ապահովել սոցիալական հեռավորության պահպանմամբ հերթերի կառավարում տարածքի արտաքին հատվածում՝ մուտքերի մոտ, թույլ չտալ մուտքը տարածք՝ մինչև ներսում գտնվող մարդկանց որոշակի քանակի դուրս գալը:
7) Վճարման տերմինալների, սպասարկման տաղավարների մոտ նույնպես առնվազն իրարից 1.5 մետր հեռավորությամբ անհրաժեշտ է իրականացնել գծանշում՝ հերթերը բացառելու և սոցիալական հեռավորությունն ապահովելու նպատակով:
8) Սպասարկման գրասենյակների դեպքում՝ 20 քառակուսի մետր և ավելի մակերես ունեցող գրասենյակներում անհրաժեշտ է պահպանել առնվազն 1.5 մետր հեռավորություն աշխատողի և այցելուի միջև, իսկ մինչև 20 քառակուսի մետր մակերես ունեցող սպասարկման գրասենյակներում՝ միաժամանակ առավելագույնը 2 այցելուի ներկայություն:

3. ՏԱՆԻՑ ԱՇԽԱՏԵԼՆ ԱՅԼԸՆՏՐԱ՞ՆՔ Է

Համաձայն ԱՀԿ-ի խորհուրդների՝ կառավարությունները տարբեր միջոցներ են ձեռնարկում՝ վիրուսը չտարածելու համար, նույնիսկ ոչ հիմնական գործունեության փակում, մարդկանց տեղաշարժի սահմանափակում, կամ նույնիսկ ամբողջ քաղաքի մեկուսացում: Այս անորոշ իրավիճակում շատ կարևոր է, որ գործատուները մշակեն արտակարգ իրավիճակների պլաններ՝ արձագանքելու տարբեր իրադրությունների, դրանց ի հայտ գալուն պես:

Գործատուները պետք է մշակեն ընկերության հրահանգ կամ ուղեցույց տնից աշխատելու վերաբերյալ՝ աշխատողներին հստակ խորհուրդներ տալու համար: Հետևյալ հաճախ տրվող հարցերն ու պատասխանները սույն Ուղեցույցով կարող են օգտակար լինել աշխատանքային պայմանավորվածությունները հաշվի առնելիս և ընկերության ներքին հրահանգները մշակելիս:

4. ԿԱՐՈ՞Ղ ԵՆ ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԸ ՓՈԽԵԼ ԿԱՄ ԿՐՃԱՏԵԼ ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Կառավարությունների կողմից ձեռնարկվում են տարբեր միջոցառումներ՝ ներառյալ սահմանների փակումը, շարժի սահմանափակումը, ոչ հիմնական գործունեությունների դադարեցումը և այլն, ինչը ազդում է բիզնեսի գործունեության և կայունության վրա: Գործատուները պետք է պատրաստեն և իրականացնեն բիզնեսի շարունակականության պլանը՝ չնախատեսված հանգամանքների առկայության դեպքում, եթե իրավիճակն այդպիսին է պահանջում:

Հաջորդ բաժինը վերաբերում է ամենավատ դեպքերի սցենարներին և ենթադրում է որոշ արտակարգ միջոցառումներ, որոնք ձեռնարկությունները կարող են դիտարկել՝ մեղմելու COVID-19-ի ազդեցությունը:

4.1. Որո՞նք են այլընտրանքները, եթե հեռավար աշխատանքը հնարավոր չէ իրականացնել մասնագիտական և աշխատանքային գործառույթների բնույթից ելնելով

Գոյություն ունեն մասնագիտություններ կամ աշխատանքային գործառույթներ, երբ աշխատողի համար տնից աշխատելը հնարավոր չէ, ինչպիսիք են առաջնագծի գործողությունները, հավաքման արտադրությունը կամ դաշտային աշխատանքները, շինարարական վայրերում կամ գործարաններում: Նման սցենարներում գործատուները պետք է ձեռնարկեն հետևյալ նախազգուշական միջոցները[14].

[14] Adapted from MOM, Singapore, Advice on safe social distancing measures at the Workplace, 20 March 2020 https://www.mom.gov.sg/covid-19/advisory-on-safe-distancing-measures

ա) Նվազեցնել ֆիզիկական փոխազդեցությունների տևողությունը և հեռավորությունները

Գործատուները պետք է նվազագույնի հասցնեն ֆիզիկական հանդիպումների անհրաժեշտությունը, օրինակ՝ օգտագործելով հեռակոնֆերանսի հնարավորությունները: Եթե ֆիզիկական հանդիպումների շարունակման անհրաժեշտությունը մեծ է, ներկաների թիվը պետք է սահմանափակվի, իսկ տևողությունը կրճատվի: Նրանք նաև պետք է ցրված լինեն մի քանի հանդիպումների սրահներում և կապվեն վիդեոկոնֆերանսների միջոցով: Գործատուները պետք է նաև ապահովեն ավելի մեծ ֆիզիկական տարածություններ (առնվազն 1.5 մետր հեռավորություն վրա) աշխատատեղերի համար: Հանդիպման սենյակներում նստատեղերը նույնպես պետք է տեղակայված լինեն առնվազն 1.5 մետր հեռավորության վրա:

բ) Տատանվող/խաչվող աշխատանքային ժամեր

Գործատուները պետք է կազմակերպեն աշխատանքային ժամերը շախմատային ձևով՝ ընդհանուր օգտագործման տարածքներում աշխատողների հնարավոր կուտակումները նվազեցնելու համար: Ճաշի և այլ ընդմիջումների ժամանակները նույնպես պետք է տատանվեն: Հնարավորության դեպքում, հաշվետվություններ ներկայացնելու և աշխատանքի ավարտի ժամը չպետք է համընկնեն պիկ ժամերի հետ, հատկապես, եթե աշխատողները օգտվում են հասարակական տրանսպորտից:

Ըստ ՀՀ Պարետի N253-Ն որոշման[15]

- Ընկերությունն ապահովում է աշխատողների անվտանգ տեղափոխումն աշխատավայր և հետադարձ՝ ամեն օր ախտահանելով տրանսպորտային միջոցը:
- Ապահովվում է հերթափոխային աշխատանք այն բոլոր դեպքերում, երբ արտադրական գործընթացը և աշխատանքների բնույթը նման հնարավորություն են տալիս:

գ) Հետաձգել ոչ կրիտիկական աշխատանքային իրադարձությունները և նվազեցրել կրիտիկական աշխատանքային իրադարձությունները

Գործատուները պետք է հետաձգեն այն իրադարձությունները կամ գործողությունները, որոնք կարևոր չեն բիզնեսի համար, ինչպիսիք են բարեկեցության միջոցառումները կամ տոնական գործառույթները, մինչև իրավիճակը կայունանա: Իսկ բիզնեսի համար կարևոր նշանակություն ունեցող իրադարձությունների համար, եթե չեն կարող հետաձգվել, գործատուներին անհրաժեշտ է՝

- սահմանափակել մասնակիցների թիվը (ըստ ազգային կամ տեղական իշխանությունների հրահանգների կամ առաջնորդության) ցանկացած պահի,
- կիրառել կանխարգելիչ միջոցառումներ, ինչպիսիք են՝ առցանց գրանցումները,
- նվազեցնել մասնակիցների կուտակումը, օրինակ՝ ապահովել, որ մասնակիցները նստած լինեն առնվազն 1.5 մետր հեռավորության վրա,
- հիշեցնել մասնակիցներին, որ պահեն սոցիալական կամ ֆիզիկական հեռավորությունը,
- խրախուսել աշխատավայրի հիգիենան (օր.՝ ձեռքի հաճախակի լվացում, խուսափել աչքերը/ քիթը / բերանը շոշափելուց),
- ապահովել համապատասխան և կանխարգելիչ միջոցներով, օրինակ՝ ալկոհոլի հիմքով սանիտարական միջոցներ (ալկոգել), դիմակներ;
- նվազեցնել մասնակիցների շփումը, օրինակ՝ ընդմիջումների ժամանակ,
- հնարավորության դեպքում բարելավել օդափոխությունը, օրինակ՝ բացել պատուհանները, եթե եղանակը թույլ է տալիս:

[15] ՀՀ Պարետի N253-Ն որոշում, էջ 12, գլուխ 1, կետ 3-4

դ) Ներդնել կամ բարելավել հերթափոխի պայմանավորվածությունները

Համապատասխան աշխատավայրերում, ինչպիսին է արտադրությունը, գործատուները կարող են նախատեսել հերթափոխով աշխատանքային ժամանակացույցեր, եթե այդպիսի պայմանավորվածությունները դեռ չեն կայացել, միաժամանակ աշխատանքային ժամերը երկարաձգելու պայմանով՝ արտադրողականությունը պահպանելու համար:

Գործատուները պետք է իրականացնեն աշխատողների հստակ տարանջատում տարբեր հերթափոխերում, օրինակ՝ միջոցառումներ իրականացնել, որպեսզի տարբեր հերթափոխների աշխատողների մուտքն ու ելքը միաժամանակ չլինի, և պետք է հերթափոխի փոփոխությունների ժամանակ ընդհանուր տարածքները ախտահանել:

4.2. Կարո՞ղ են գործատուները փոխել աշխատանքային ժամերը կամ աշխատողների ցուցակը

COVID-19-ի տարածման արդյունքում որոշ գործատուներ կարող են մտածել և իրականացնել տարբեր գործողություններ, օրինակ՝ աշխատողների վրա վիրուսի ազդեցության ռիսկի նվազեցման համար փոփոխել աշխատանքի սկզբի և ավարտի ժամերը, կամ անդրադառնալ սպառողների պահանջարկի ձևերի փոփոխություններին, կամ համապատասխանել կառավարության հրահանգներին[16]: Բացառությամբ կառավարության հրահանգների պահպանման, գործատուի կողմից ժամերի կամ աշխատողների ցուցակի փոփոխություններ կատարելու ունակությունը կարող է կախված լինել համապատասխան կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերից, որոնք վերաբերում են իրենց աշխատողներին:

4.3. Կարո՞ղ են գործատուները նվազեցնել գործառնությունները՝ պահանջարկի անկման պայմաններում

Կառավարությունների կողմից ձեռնարկված միջոցառումների արդյունքում՝ COVID-19- ի հավանական տարածումը կրճատելու համար, որոշ ոլորտների ձեռնարկություններում կտրուկ կրճատվել են ծավալները և եկամուտները: Որպես պատասխան՝ որոշ գործատուներ պետք է իրականացնեն ծախսերի խնայողության միջոցառումներ՝ գործողությունների մասշտաբների կրճատում: Օրինակ՝ ընկերություններին անհրաժեշտ կլինի՝

- սառեցնել նոր աշխատողների ընդունումը, եթե դա հրատապ չէ,

[16] ՀՀ Պարետի N253-Ն որոշում, առ 18 օգոստոս 2020թ.

- նվազեցնել ցանկացած լրացուցիչ աշխատանք, ինչպիսիք են կապալառուները,
- կրճատել աշխատողի աշխատանքային ժամերը,
- տարեկան արձակուրդ կամ երկարատև աշխատանքային արձակուրդ տրամադրել նախօրոք կամ նվազեցված վարձատրությամբ,
- խրախուսել աշխատողներին արձակուրդ վերցնել առանց վճարման և այլն:

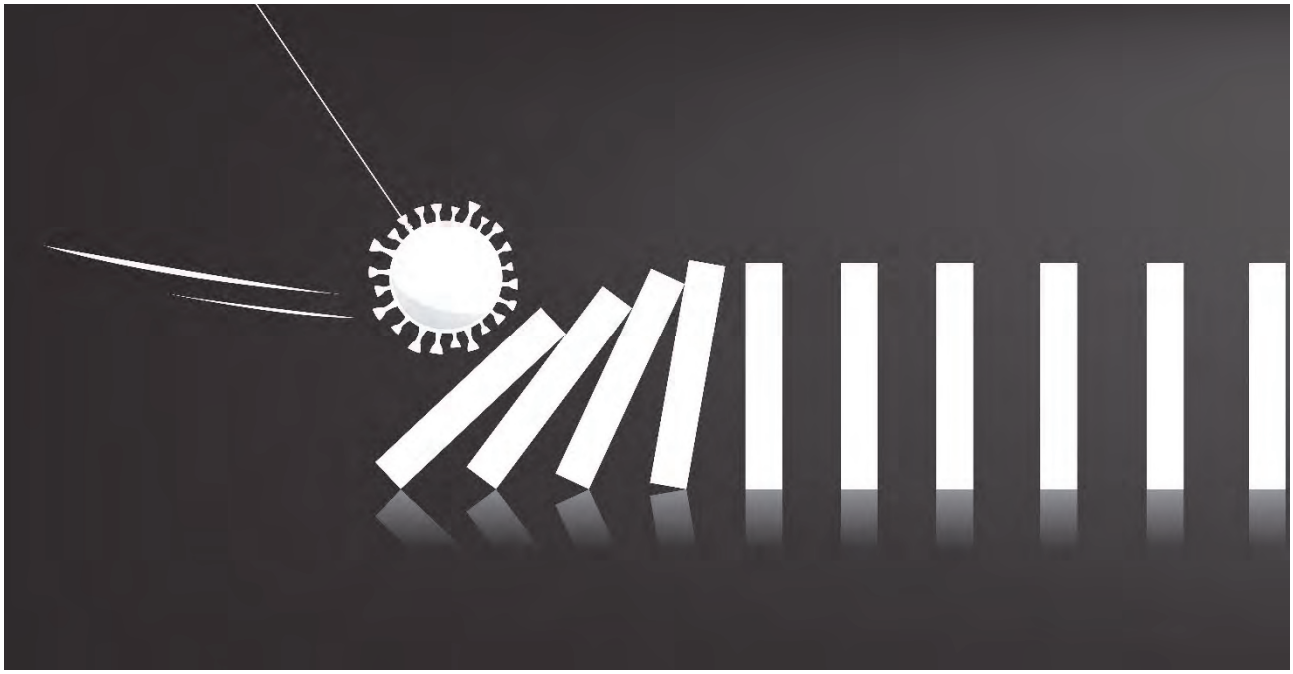
Գործատուի նման փոփոխություններ կատարելու կարողությունը մեծապես կախված կլինի գործող օրենսդրությունից, կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրից, որը վերաբերում է իրենց աշխատողներին: Գործատուները պետք է տեղյակ լինեն կառավարության կողմից իրականացվող միջոցառումների[17], սոցիալական պաշտպանության և աշխատողների աջակցության մասին, ներառյալ եկամտի օժանդակությունը, կանխիկ փոխանցումը, սոցիալական օգնությունը, գործազրկության ապահովագրման նպաստները, աշխատատեղերի պահպանման արձակուրդը և այլն, և այդ տեղեկությունները հաղորդել աշխատողներին: Օրինակ՝ Իռլանդիայի Կառավարությունը COVID-19-ի համար ապահովում է համաճարակային գործազրկության վճար՝ վեց շաբաթվա ընթացքում 203 եվրո այն տուժած աշխատողների համար (ներառյալ ինքնազբաղված աշխատողներ), որոնք ենթարկվել են ազդեցության, բայց ովքեր հիվանդ չեն կամ ինքնամեկուսացված չեն:

Գործատուներին առաջարկվում է նաև խորհրդատվություն խնդրել հատուկ տարբերակների և պարտավորությունների վերաբերյալ, ներառյալ Արհմիություններին ներգրավելը (դրանց առկայության դեպքում) և խորհրդակցություն Գործատուների միությունների հետ՝ նախքան գործողությունների մասշտաբների կրճատման փոփոխություններ կատարելը:

[17] ՀՀ պետական աջակցության թիվ 1-24 միջոցառումներ

5. Ի՞ՆՉ ԱՆԵԼ, ԵԹԵ ԲԻԶՆԵՍԸ ՍՏԻՊՎԱԾ ԵՆ ՓԱԿԵԼ

COVID-19 ճգնաժամի ընթացքը մնում է դեռևս անորոշ: Բազմաթիվ ազդեցությունների շարքում վիրուսի շարունակական տարածման անբարենպաստ հետևանքները ինչպես երկրների ներսում, այնպես էլ ամբողջ աշխարհում, փորձության կենթարկեն բիզնեսի ճկունությունը և հարմարվողականությունը:



5.1. Ի՞նչ հանգամանքներում բիզնեսները ստիպված կլինեն փակվել

Օրենսդրությունը, ինչպիսիք են արտակարգ իրավիճակները կամ անվտանգության գործողությունները, վարակիչ հիվանդությունների գործողությունների կանխարգելումը և վերահսկումը, կարող են կառավարությանը տալ մի շարք լրացուցիչ լիազորություններ, որոնք կարող են ազդել բիզնեսի գործառնությունների վրա, ներառյալ հրահանգները՝ աշխատատեղեր փակելու կամ մարդկանց շարժը սահմանափակելու մասին: Նման պայմաններում կառավարության կողմից սահմանված հրահանգները խախտելը համարվում է հանցագործություն, որը պատժվում է տուգանքներով կամ ազատազրկմամբ:

COVID-19 ճգնաժամի հետևանքով որոշ ձեռնարկություններ ստիպված են եղել դադարեցնել իրենց գործունեությունը կամ փակվել են կառավարության հրահանգով: Բիզնեսը կարող է ստիպված լինել նաև փակել բաժնետոմսերի կամ հաճախորդների բացակայության, մատակարարումների անհասանելիության կամ առևտրային գործընկերների անհասանելիության պատճառով:

5.2. Կարո՞ղ են գործատուները ժամանակավորապես ազատել աշխատողներին՝ առանց վարձատրության

Որոշ աշխատանքային օրենսդրություն կամ կոլեկտիվ պայմանագրեր կարող են ունենալ դրույթներ, որոնք գործատուներին իրավունք են տալիս որոշակի ժամանակահատվածներում

ժամանակավորապես հեռացնել աշխատողներին՝ առանց վարձատրության: Սա կարող է լինել այն դեպքում, երբ բիզնեսի վրա խիստ ազդել են COVID-19-ի հետևանքով ներմուծման կամ արտահանման սահմանափակումները, և աշխատողների համար չկա որևէ աշխատանք, ինչպես նաև աշխատանքի դադարեցման ցանկացած պատճառով, որը կախված չէ գործատուներից: Այս պայմաններում կկիրառվեն ՀՀ օրենսդրության ֆորս մաժորային կարգավորումները (ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 186 հոդված՝ «Վճարումը պարապուրդի ժամանակ», 6 և 7 ենթակետեր) կամ ընկերությունում առկա կոլեկտիվ պայմանագրի դրույթները:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 186 հոդված (հատված)[18]

- ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով անհաղթահարելի ուժ համարվող պատճառներով առաջացած, ինչպես նաև աշխատողի մեղքով առաջացած պարապուրդի համար կարող է չվճարվել:
- Տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում ֆիզիկական և իրավաբանական անձանց իրավունքների ու ազատությունների՝ օրենսդրությամբ ժամանակավոր սահմանափակումը, որոնց դեպքում հնարավոր չէ իրականացնել աշխատանքային պարտականությունները, այդ թվում՝ հեռավար եղանակով, համարվում է սույն հոդվածի 6-րդ մասով սահմանված անհաղթահարելի ուժ:

[18] ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 186՝ «Վճարումը պարապուրդի ժամանակ», 6 և 7 ենթակետեր

6. ԻՆՉՊԵ՞Ս ԽՈՒՍԱՓԵԼ ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՊԱՀԱՆՋՆԵՐԻՑ ԵՎ ՊԱՇՏՊԱՆԵԼ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ԳԱՂՏՆԻՈՒԹՅՈՒՆԸ

6.1. Ինչպե՞ս կարող են գործատուները նվազագույնի հասցնել ապօրինի խտրականության պահանջների ռիսկը

Գործատուները կարող են նվազագույնի հասցնել ապօրինի խտրականության պահանջների ռիսկերը, որպեսզի աշխատողների հաճախելիության կամ բժշկական թույլտվության վերաբերյալ կայացված ցանկացած որոշում լինի համահունչ ազգային կամ տեղական առողջապահական մարմինների հրամաններին, որոշումներին կամ ցուցումներին: Վերջապես, գործատուները կարող են նվազագույնի հասցնել ռիսկերը՝ վերը նշված հարցերի վերաբերյալ պատշաճ կերպով զրուցելով աշխատողների հետ և դրսևորելով հավասար վերաբերմունք:

6.2. Արդյո՞ք գործատուներն իրավունք ունեն հավաքել անձնական տվյալներ աշխատողներից կամ այցելուներից

Գործատուները կարող են ստիպված լինել հավաքել, օգտագործել և բացահայտել անձնական տվյալները, ներառյալ ճանապարհորդության պատմությունը և առողջական վիճակը, կանխելու կամ կառավարելու COVID-19-ի տարածումը և ռիսկը աշխատավայրում: Գործատուները պետք է համոզված լինեն, որ ընթացակարգերն ու պրակտիկան համահունչ են առողջապահական տեղեկատվությանը և ազգային օրենսդրությանը:

1985թ. Աշխատանքի անվտանգության ծառայությունների երաշխավորություններում նշվում է, որ աշխատողների գաղտնիությունը պետք է պաշտպանված լինի, և որ առողջության վերահսկումը չի օգտագործվում խտրական նպատակներով կամ որևէ այլ կերպ՝ ի վնաս նրանց շահերի[19]:

Գործատուները չպետք է բացահայտեն աշխատողի արձակուրդի կամ հեռավար աշխատանքային պայմանների պատճառները, բացառությամբ այն աշխատողների, որոնք պահանջում են այդ տեղեկատվությունը՝ իրենց աշխատանքային պարտականությունները կատարելու համար: Հնարավորության դեպքում գործատուները պետք է տեղեկացնեն այն աշխատողներին, ովքեր աշխատավայրում ենթարկվել են COVID19-ի բարձր ռիսկի:

Նման ծանուցումներ ուղարկելիս գործատուները պետք է ողջամիտ ջանքեր գործադրեն՝ չբացահայտելու այն տեղեկությունները, որոնք (առանձին կամ հանրային մատչելի տեղեկատվության հետ միասին) կարող են բացահայտել անհատին: Փոխարենը, պոտենցիալ ռիսկի ենթարկվող աշխատողներին պետք է տրամադրվի բավարար տեղեկատվություն՝ բժշկական խորհրդատվություն ստանալու և, անհրաժեշտության դեպքում, բուժում ստանալու համար:

[19] Paragraph 11(2) & 14 of the Occupational Health Services Recommendation, 1985 (No. 171)

ՀՂՈՒՄՆԵՐ ԵՎ ԱՂԲՅՈՒՐՆԵՐ

Հիմնական աղբյուրներ և կոնտակտներ

Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպություն

- Խորհուրդներ՝ www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public
- Կորոնավիրուսը աշխարհում՝ covid19.who.int
- Խորհուրդներ աշխատավայրի համար՝ www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/advice-for-workplace-clean-19-03-2020.pdf
- Անհատների կարանտինը կորոնավիրուսի կանխարգելման համատեքստում՝ https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331299/WHO-2019-nCov-IHR_Quarantine-2020.1-eng.pdf

ՀՀ Կառավարություն

- ՀՀ Պարետի N253-Ն որոշում՝ www.gov.am/files/docs/4301.pdf
- Պարետի որոշումներ՝ www.gov.am/am/commandant-decisions/
- COVID-19 Անվտանգության կանոններ՝ www.gov.am/am/safety-rules
- ՀՀ Առողջապահության նախարարություն՝ www.moh.am
- Հիվանդությունների վերահսկման և կանխարգելման ազգային կենտրոն՝ www.ncdc.am

Հայաստանի գործատուների հանրապետական միություն

- Հեռ.՝ +37410 527 421; +37495 527 421
- Կայք՝ www.employers.am
- Facebook՝ employers.am

Այլ աղբյուրներ

1. Australian Chamber of Commerce and Industry (ACCI)'s COVID-19 Employer Guide: Managing the workplace in the face of the outbreak, March 2020
   https://www.victorianchamber.com.au/-/media/files/vcci/covid-19/covid19--employer-guide-ed-2-160320.pdf?la=en&hash=DA27020684457854A6B2214E1E5996CD3F2536E3
2. Business New Zealand, "Health and Safety at Work: coronavirus," 2020
   https://www.businessnz.org.nz/__data/assets/pdf_file/0008/189260/200320-health-and-safety-covid-19.pdf
3. CIPD, "Coronavirus (COVID-19): employer response guide", 19 March, 2020
   https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law/health-safety/coronavirus-employer-response-guide
4. Enterprise Singapore, "Guide on Business Continuity Planning for COVID-19", 2020
   https://www.enterprisesg.gov.sg/-/media/esg/files/media-centre/media-releases/2020/feb-2020/guide-on-business-continuity-planning-for-covid-19_2nd-edition_170220_final.pdf?la=en
5. ILO, "COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses", 18 March 2020
   https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf
6. ILO, Social protection responses to the Covid-19 crisis: Country responses in Asia and the Pacific, 25th March 2020.
   https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_739587.pdf

7. Irish Business and Employers Confederation (IBEC)'s HR Guidance Business Continuity Planning/ Coronavirus (Covid-19, 5 March 2020
https://www.ibec.ie/-/media/documents/employer-hub/employment-law/contracts-and-conditions-of-employment/contracts/hr-guidance_business-continuity-planning-and-coronavirus-5th-march-2020.pdf

8. MOM, Singapore, "Advisory on safe distancing measures at the workplace", 20 March 2020.
https://www.mom.gov.sg/covid-19/advisory-on-safe-distancing-measures

9. UNICEF, Guidance for employers on flexible work arrangement and other good workplace practices in the context of COVID-19, 2020.
https://www.unicef.org/mongolia/media/1476/file

10. United States Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), "What you should know about the ADA, the Rehabilitation Act, and COVID-19, 19 March 2020.
https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/wysk_ada_rehabilitaion_act_coronavirus.cfm

ՀԱՎԵԼՎԱԾ. ԳՐԱՆՑԱՄԱՏՅԱՆ ԱՆՁՆԱԿԱԶՄԻ ՀԱՄԱՐ

Աղբյուր՝ ՀՀ Պարետի N253-Ն որոշում, էջ 89

ՁԵՎ 1. ԳՐԱՆՑԱՄԱՏՅԱՆ
Անձնակազմի ջերմաչափման և առողջության վիճակի վերաբերյալ զննման արդյունքների գրանցման

ՀՀ.	Աշխատակցի Ա.Ա.Հ	Աշխատակցի պաշտոն, ստորաբաժանում	Ջերմաչափում		Ջերմաչափման արդյունք	Ընում	Զննման արդյունք (հազ, դժվարացած շնչառություն, այլ՝ նշել)	Իրականացված միջոցառում
			Ժամը	Ժամը				
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.

ՁԵՎ 2. ԳՐԱՆՑԱՄԱՏՅԱՆ
Ախտահանման գործընթացի վերաբերյալ գրանցումների

ՀՀ.	Ամսաթիվ	Ախտահանվել է (նշել ախտահանված տարածքը, մակերեսը)	Ախտահանիչ միջոցի անվանումը, աշխատանքային լուծույթի տոկոսը	Ախտահանման ժամը	Խոնավ մաքրման ժամը	Ախտահանիչի աշխատանքային լուծույթի պահաժամը	Ախտահանողի ստորագրությունը
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆ
Հասցե՝ ք. Երևան, 0010, Խորենացու 26ա
Հեռ.՝ +37410 527 421; +37495 527 421
Էլ. փոստ՝ info@employers.am
Կայք՝ www.employers.am
Facebook՝ employers.am

ISBN 978-9939-70-373-2

Տպագրվել է «Վան Արյան»
հրատարակչական տպարանում