

Խորհրդի 1992 թվականի հոկտեմբերի 19–ի 92/85/ԵՏՀ հրահանգ

Հղի աշխատողների և վերջերս ծննդաբերած կամ կրծքով կերակրող աշխատողների անվտանգության և առողջության բարելավմանն ուղղված միջոցների ներմուծման մասին

(89/391/ԵՏՀ հրահանգի 16 (1) հոդվածի իմաստով տասներորդ առանձին հրահանգ)

ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՀԱՄԱՅՆՔՆԵՐԻ ԽՈՐՀՈՒՐԴԸ,

հաշվի առնելով «Եվրոպական տնտեսական համայնքի հիմնադրման մասին» պայմանագիրը, և, մասնավորապես, դրա 118ա հոդվածը,

հաշվի առնելով Հանձնաժողովից ստացված առաջարկը, որը կազմվել է Աշխատավայրում անվտանգության, հիգիենայի և առողջության պահպանման հարցերով խորհրդատվական կոմիտեի (1) հետ խորհրդակցելուց հետո,

համագործակցելով Եվրոպական պառլամենտի հետ (2),

հաշվի առնելով Տնտեսական և սոցիալական հարցերով կոմիտեի եզրակացությունը (3),

քանի որ Պայմանագրի 118ա հոդվածով նախատեսվում է, որ Խորհուրդը հրահանգների միջոցով ապահովի նվազագույն պահանջներ՝ ուղղված հատկապես աշխատանքային միջավայրում աշխատողների առողջությունն ու անվտանգությունը պաշտպանելու նպատակով բարելավումների խրախուսմանը ,

քանի որ սույն Հրահանգը հիմք չէ՝ առանձին անդամ պետությունների կողմից արդեն ձեռք բերված պաշտպանության մակարդակը նվազեցնելու համար, երբ այդ անդամ պետությունները՝ Պայմանագրի համաձայն, արդեն պարտավորություն են ստանձնել խթանելու այս ոլորտի պայմանների բարելավումները և ներդաշնակեցնել նման պայմանները՝ պահպանելով արդեն ձեռք բերվածը,

քանի որ համաձայն Պայմանագրի 118 ա հոդվածի՝ նման հրահանգներում պետք է ձեռնպահ մնալ այնպիսի վարչական, ֆինանսական և իրավական սահմանափակումներ մտցնելուց, որոնք կխոչընդոտեն փոքր և միջին ձեռնարկությունների ստեղծումն ու զարգացումը,

քանի որ 1985 թվականի «Անդամակցության մասին» ակտով՝ փոփոխված 74/325/ԵՏՀ որոշման համաձայն, Աշխատավայրում անվտանգության, հիգիենայի և առողջության պահպանման հարցերով խորհրդատվական կոմիտեի հետ Հանձնաժողովը խորհրդատվություն է վարել այս բնագավառում առաջարկ մշակելու նպատակով,

քանի որ 1989 թվականի դեկտեմբերի 9-ին Ստրասբուրգում կայացած Եվրոպական խորհրդի նիստի ժամանակ 11 անդամ պետությունների նախագահների և կառավարության ղեկավարների կողմից ընդունված՝ «Աշխատողների հիմնարար սոցիալական իրավունքների» Համայնքի խարտիայով, մասնավորապես, 19-րդ պարբերությամբ սահմանվում է, որ՝

«Յուրաքանչյուր աշխատող պետք է օգտվի առողջության և անվտանգության բավարար պայմաններից իր աշխատանքային միջավայրում: Համապատասխան միջոցներ պետք է ձեռնարկվեն այս բնագավառում պայմանների լրացուցիչ ներդաշնակեցում ձեռք բերելու համար՝ միևնույն ժամանակ պահպանելով ձեռք բերված բարելավումները»,

քանի որ «Աշխատողների հիմնարար սոցիալական իրավունքների մասին» Համայնքի խարտիայի իրականացման նպատակով մշակված գործողությունների ծրագրում Հանձնաժողովն իր նպատակների շարքում ներառել է Խորհրդի կողմից հրահանգի ընդունումը, որը պետք է վերաբերի աշխատավայրում հղի կանանց պաշտպանությանը,

քանի որ «Աշխատանքում աշխատողների անվտանգության և առողջության բարելավմանն ուղղված միջոցների ներմուծման մասին» (5) Խորհրդի 1989 թվականի հունիսի 12-ի 89/391/ԵՏՀ հրահանգի 15-րդ հոդվածով նախատեսվում է, որ առանձնապես խոցելի խմբերը պետք է պաշտպանվեն այնպիսի վտանգներից, որոնք ազդում են հատկապես իրենց վրա,

քանի որ հղի աշխատողները, վերջերս ծննդաբերած և կրծքով կերակրող աշխատողները բազմաթիվ առումներով պետք է համարվեն հատուկ խոցելի խմբեր, և պետք է միջոցներ ձեռնարկվեն՝ նրանց անվտանգության ու առողջության համար,

քանի որ հղի աշխատողների, վերջերս ծննդաբերած և կրծքով կերակրող աշխատողների անվտանգությունն ու առողջությունը պահպանելիս՝ աշխատանքային շուկայում նման կանանց նկատմամբ անբարենպաստ վերաբերմունք չպետք է դրսևորվի և ոչ էլ վնաս հասցվի կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ դրսևորվող հավասար վերաբերմունքի մասին հրահանգներին,

քանի որ գործունեության որոշ տեսակներ կարող են վտանգավոր նյութերի, պրոցեսների կամ աշխատանքային պայմանների ազդեցության հատուկ ռիսկերի ենթարկել հղի աշխատողներին, վերջերս ծննդաբերածներին և կրծքով կերակրողներին. քանի որ նման ռիսկերը պետք է գնահատվեն և նման գնահատումների արդյունքների մասին կին աշխատողները և (կամ) նրանց ներկայացուցիչները պետք է տեղեկացվեն,

քանի որ եթե նման գնահատման արդյունքում հայտնաբերվի կին աշխատողների անվտանգության կամ առողջության համար ռիսկի առկայություն, ապա պետք է դրույթ սահմանվի նման աշխատողներին պաշտպանելու համար,

քանի որ հղի աշխատողները կամ կրծքով կերակրող աշխատողները չպետք է զբաղվեն այնպիսի գործունեությամբ, որի համար գնահատման արդյունքում հայտնաբերվել է անվտանգությունը կամ առողջությունը վտանգող՝ որոշ հատուկ վտանգավոր նյութերի կամ աշխատանքային պայմանների ենթարկվելու հետևանքով ռիսկ,

քանի որ դրույթ պետք է սահմանվի հղի աշխատողների, վերջերս ծննդաբերածների կամ կրծքով կերակրողների համար, որի համաձայն՝ նման աշխատողներից չի կարելի պահանջել գիշերվա հերթափոխ, եթե նման դրույթն անհրաժեշտ է նրանց անվտանգության կամ առողջության նկատառումներով,

քանի որ հղի աշխատողների, վերջերս ծննդաբերածների կամ կրծքով կերակրողների խոցելիությունն անհրաժեշտություն է առաջացնում նրանց 14 շաբաթանակական շաբաթվա հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի իրավունք տալ, որը տրամադրվում է ծննդաբերությունից առաջ և (կամ) հետո, ինչպես նաև առնվազն երկու շաբաթվա հղիության ու ծննդաբերության պարտադիր արձակուրդը, որը տրամադրվում է ծննդաբերությունից առաջ և (կամ) հետո,

քանի որ, իրենց պայմանների հետ կապված, աշխատանքից հեռացնելու ռիսկը կարող է վնասակար ազդեցություն ունենալ հղի աշխատողների, վերջերս ծննդաբերած կամ կրծքով կերակրող աշխատողների ֆիզիկական և հոգևոր վիճակի համար. քանի որ դրույթ պետք է սահմանվի՝ այդ հանգամանքներում նրանց աշխատանքից հեռացնելն արգելելու համար,

քանի որ հղի աշխատողների, վերջերս ծննդաբերած կամ կրծքով կերակրող աշխատողների առողջության պաշտպանությանն ուղղված աշխատանքի կազմակերպման միջոցները աննպատակ կլինեին, եթե նրանց իրավունքները ամրագրված չլինեին աշխատանքային պայմանագրով, այդ թվում՝ վճարի պահպանման և (կամ) համարժեք նպաստի մասով,

քանի որ հղիության և ծննդաբերության արձակուրդին վերաբերող դրույթները նույնպես աննպատակ կլինեն, եթե դրանք ամրագրված չլինեն աշխատանքային պայմանագրով և (կամ) կապված չլինեն համապատասխան նպաստ ստանալու իրավունքի հետ,

քանի որ համապատասխան նպաստի գաղափարը հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի դեպքում պետք է համարվի տեխնիկական հիմք՝ պաշտպանության նվազագույն մակարդակը սահմանելիս, և ոչ մի հանգամանքում հղիությունը և հիվանդությունը չպետք է համարվեն համարժեք,

ԸՆԴՈՒՆԵՑ ՍՈՒՅՆ ՀՐԱՀԱՆԳԸ.

ԲԱԺԻՆ I

ՆՊԱՏԱԿԸ ԵՎ ՍԱՀՄԱՆՈՒՄՆԵՐԸ

Հոդված 1

Նպատակը

1. Սույն Հրահանգը, որը 89/391/ԵՏՀ հրահանգի 16 (1) հոդվածի իմաստով տասներորդ առանձին հրահանգն է, նպատակ ունի ներմուծելու այնպիսի միջոցներ, որոնք ուղղված են հղի աշխատողների և վերջերս ծննդաբերած կամ կրծքով կերակրող աշխատողների անվտանգության ու առողջության բարելավմանը,
2. 89/391/ԵՏՀ հրահանգի դրույթները, բացառությամբ նույն հրահանգի 2 (2) հոդվածի, ամբողջությամբ կիրառելի են 1-ին պարբերությամբ կարգավորվող ամբողջ ոլորտի վրա՝ չսահմանափակելով սույն Հրահանգի առավել խիստ և (կամ) հատուկ դրույթները:
3. Սույն Հրահանգը չի կարող նվազեցնել հղի աշխատողներին և վերջերս ծննդաբերած կամ կրծքով կերակրող աշխատողներին տրվող պաշտպանության մակարդակը՝ ի համեմատություն այն վիճակի, որը գոյություն ունի անդամ պետությունում սույն Հրահանգի ընդունման օրը:

Հոդված 2

Սահմանումները

Սույն Հրահանգի նպատակներով՝

ա) «հղի աշխատող» նշանակում է գործատուին իր վիճակի մասին ազգային օրենսդրության և (կամ) ազգային պրակտիկայի համաձայն տեղեկացրած հղի աշխատող.

բ) «վերջերս ծննդաբերած աշխատող» նշանակում է աշխատող, ով վերջերս ծննդաբերել է, ազգային օրենսդրության և (կամ) ազգային պրակտիկայի իմաստով, և ով տեղեկացրել է իր գործատուին իր վիճակի մասին՝ այդ օրենսդրության և (կամ) պրակտիկայի համաձայն.

բ) «կրծքով կերակրող աշխատող» նշանակում է աշխատող, ով կրծքով կերակրում է, ազգային օրենսդրության և (կամ) ազգային պրակտիկայի իմաստով, և ով տեղեկացրել է իր գործատուին իր վիճակի մասին այդ օրենսդրության և (կամ) պրակտիկայի համաձայն:

ԲԱԺԻՆ II

ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

Հոդված 3

Ուղեցույցներ

1. Անդամ պետությունների հետ խորհրդակցելուց հետո և աշխատավայրում անվտանգության, հիգիենայի և առողջության պահպանման հարցերով խորհրդատվական կոմիտեի կողմից օժանդակություն ստանալուց հետո, Հանձնաժողովը, կազմում է 2-րդ հոդվածի իմաստով աշխատողների անվտանգության կամ առողջության համար վնասակար համարվող քիմիական, ֆիզիկական կամ կենսաբանական նյութերի և արդյունաբերական պրոցեսների գնահատման ուղեցույցներ:

Առաջին ենթապարբերության մեջ նշված ուղեցույցները վերաբերում են նաև շարժումներին և դիրքերին, մտավոր ու ֆիզիկական լարվածությանը և ֆիզիկական ու մտավոր լարվածության (սթրեսի) այլ տեսակների, որոնց ենթարկվում են 2-րդ հոդվածի իմաստով աշխատողները:

2. 1-ին պարբերության մեջ նշված ուղեցույցների նպատակը 4 (1) հոդվածում նշված գնահատման համար հիմք լինելն է:

Անդամ պետություններն այդ նպատակով նման ուղեցույցները համապատասխան անդամ պետությունում ներկայացնում են բոլոր գործատուների ու բոլոր կին աշխատողների և (կամ) իրենց ներկայացուցիչների ուշադրությանը:

Հոդված 4

Գնահատումը և տեղեկատվությունը

1. Գործունեության բոլոր այն ձևերի համար, որոնք կարող են ներառել նյութերով, գործընթացներով, պրոցեսներով և աշխատանքային պայմաններով ազդեցության հատուկ ռիսկ, որոնց համար ոչ լիարժեք ցանկ է տրված I հավելվածում, գործատուն պետք է գնահատի դրանց բնույթը, աստիճանը և ներգործության տևողությունը համապատասխան ձեռնարկությունում և (կամ) կազմակերպությունում 2-րդ հոդվածի իմաստով աշխատողների նկատմամբ: Սա կատարվում է կա՛մ անմիջականորեն, կա՛մ 89/391/ԵՏՀ հրահանգի 7-րդ հոդվածում նշված պաշտպանիչ կամ կանխարգելիչ ծառայությունների ձևով՝ նպատակ ունենալով՝

– գնահատելու անվտանգության կամ առողջության համար բոլոր ռիսկերը և դրանց հնարավոր ազդեցությունը՝ 2-րդ հոդվածի իմաստով, հղի կամ կրծքով կերակրող աշխատողների վրա՝

– որոշելու, թե ինչպիսի միջոցներ պետք է ձեռնարկվեն:

2. Չհակասելով 89/391/ԵՏՀ հրահանգի 10-րդ հոդվածին՝ 2-րդ հոդվածի իմաստով աշխատողները և այն անձինք, որոնք, հավանաբար, գտնվում են 2-րդ հոդվածում նշված իրավիճակներից որևէ մեկում տվյալ ձեռնարկությունում և (կամ) կազմակերպություններում, և (կամ) նրանց ներկայացուցիչները տեղեկացվում են 1-ին պարբերության մեջ նշված գնահատման արդյունքների և աշխատավայրում առողջության ու անվտանգության համար ձեռնարկվող բոլոր միջոցների մասին:

Հոդված 5

Գնահատման արդյունքներից հետո ձեռնարկվող գործողությունը

1. Չհակասելով 89/391/ԵՏՀ հրահանգի 6-րդ հոդվածի դրույթներին՝ եթե 4 (1) հոդվածում նշված գնահատման արդյունքներում անվտանգության կամ առողջության կամ 2-րդ հոդվածի իմաստով աշխատողի հղիության կամ կրծքով կերակրման համար ռիսկ է հայտնաբերվել, ապա գործատուն անհրաժեշտ միջոցներ է ձեռնարկում՝ ապահովելու համար, որ այդ աշխատողի համար նման ռիսկի ներգործությունը վերանա՝ աշխատանքային պայմանները ժամանակավորապես փոփոխելու և (կամ) համապատասխան աշխատողի աշխատանքային ժամերը փոխելու միջոցով:
2. Եթե աշխատանքային պայմանները և (կամ) աշխատանքային ժամերը տեխնիկապես և (կամ) օբյեկտիվ պատճառներով հնարավոր չէ, կամ չի կարող պահանջվել պատշաճ կերպով հիմնավորված հիմքերով, ապա գործատուն անհրաժեշտ միջոցներ է ձեռնարկում՝ տվյալ աշխատողին այլ աշխատանքի փոխելու կապակցությամբ:
3. Եթե տվյալ աշխատողին այլ աշխատանքի փոխադրելը տեխնիկապես և (կամ) օբյեկտիվ պատճառներով հնարավոր չէ, կամ չի կարող պահանջվել պատշաճ կերպով հիմնավորված հիմքերով, ապա տվյալ աշխատողին տրվում է արձակուրդ՝ ազգային օրենսդրության և (կամ) ազգային պրակտիկայի համաձայն՝ նրա անվտանգությունը կամ առողջությունը պաշտպանելու համար ամբողջ ժամանակահատվածում:
4. Սույն հոդվածի դրույթները կիրառվում են համապատասխան փոփոխություններով (mutatis mutandis) այն դեպքում, եթե 6-րդ հոդվածի համաձայն արգելվող գործունեություն իրականացնող աշխատողը հղիանում է կամ սկսում է կրծքով կերակրել և դրա մասին տեղեկացնում է գործատուին:

Հոդված 6

Ներգործության ենթարկելն արգելող դեպքերը

Աշխատողների պաշտպանությանը վերաբերող ընդհանուր դրույթներից բացի, մասնավորապես, մասնագիտական աշխատանքի հետ կապված թույլատրելի արժեքների առումով՝

1. 2 (ա) հոդվածի իմաստով հղի աշխատողներին ոչ մի հանգամանքում չպետք է պարտադրվի կատարելու այնպիսի աշխատանք, որի գնահատման արդյունքում պարզվել է, որ Ո հավելվածի Ա բաժնում նշված նյութերով և աշխատանքային պայմանների ներգործության ենթարկվելու ռիսկ գոյություն ունի, որը կարող է վտանգել անվտանգությունը կամ առողջությունը:

2. Կրճքով կերակրող աշխատողներին, 2 (գ) հոդվածի իմաստով, ոչ մի հանգամանքում չպետք է պարտադրվի կատարելու այնպիսի աշխատանք, որի գնահատման արդյունքում պարզվել է, որ Ո հավելվածի Բ բաժնում նշված նյութերով և աշխատանքային պայմանների ներգործության ենթարկվելու ռիսկ գոյություն ունի, որը կարող է վտանգել անվտանգությունը կամ առողջությունը:

Հոդված 7

Գիշերային հերթափոխը

1. Անդամ պետությունները ձեռնարկում են անհրաժեշտ միջոցներ՝ ապահովելու համար, որ 2-րդ հոդվածում նշված աշխատողներին չպարտադրվի կատարել գիշերային հերթափոխի աշխատանք, երբ վերջիններս հղի են կամ եթե նրանք նոր են երեխա ունեցել: Այդ միջոցները սահմանվում են անվտանգության և առողջության գծով իրավասու ազգային մարմնի կողմից: Անդամ պետությունների կողմից սահմանված ընթացակարգի համաձայն՝ պետք է ներկայացվի բժշկի տեղեկանք, որում նշվում է, որ դա անհրաժեշտ է տվյալ աշխատողի անվտանգության կամ առողջության համար:

2. 1-ին պարբերության մեջ նշված միջոցները պետք է, ազգային օրենսդրության և (կամ) ազգային պրակտիկայի համաձայն, ներառեն հետևյալ հնարավորությունները՝

ա) փոխադրում ցերեկային հերթափոխի աշխատանքի. կամ

բ) աշխատանքից բացակայելու իրավունք կամ հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի երկարաձգում, եթե նման փոխադրումը տեխնիկապես և (կամ) օբյեկտիվ պատճառներով անհնարին է կամ նման պահանջ չի կարող ներկայացվել ողջամիտ սահմաններում պատշաճ հիմնավորված հիմքերով:

Հոդված 8

Հղիության և ծննդաբերության արձակուրդը

1. Անդամ պետություններն անհրաժեշտ միջոցներ են ձեռնարկում՝ ապահովելու համար, որ 2-րդ հոդվածի իմաստով աշխատողներն իրավունք ունեն ծննդաբերելուց առաջ և (կամ) հետո վերցնելու 14 շաբաթանակական շաբաթ հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի իրավունք՝ ազգային օրենսդրության և (կամ) պրակտիկայի համաձայն:

2. 1-ին պարբերության մեջ նշված հղիության և ծննդաբերության արձակուրդը ներառում է առնվազն երկու շաբաթ տևողությամբ պարտադիր արձակուրդ, որը տրվում է ծննդաբերությունից առաջ և (կամ) հետո՝ ազգային օրենսդրության և (կամ) պրակտիկայի համաձայն:

Հոդված 9

Նախածննդյան բժշկական ստուգումների համար բացակայելու ժամերը

Անդամ պետություններն անհրաժեշտ միջոցներ են ձեռնարկում ապահովելու համար, որ 2 (ա) հոդվածի իմաստով հղի աշխատողներն իրավունք ունենան ազգային իրավունքի և (կամ) պրակտիկայի համաձայն, ստանալու վարձատրվող ազատ ժամեր՝ նախածննդյան բժշկական ստուգումների գնալու համար, եթե նման ստուգումները պետք է տեղի ունենան աշխատանքային ժամերին:

Հոդված 10

Աշխատանքից ազատելու արգելքը

Երաշխավորելու համար, որ 2-րդ հոդվածի իմաստով աշխատողներն օգտվեն իրենց առողջության և անվտանգության պաշտպանության իրավունքներից, ինչպես ճանաչվում է սույն հոդվածով, սահմանվում է, որ

1. անդամ պետություններն ընդունում են անհրաժեշտ միջոցներ՝ արգելելու համար 2-րդ հոդվածի իմաստով աշխատողների ազատումը աշխատանքից՝ իրենց հղիության սկզբից մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի վերջը ընկած ժամանակահատվածում, ինչպես նշված է 8 (1) հոդվածում: Բացառիկ դեպքերում այս դրույթը կարող է գործել նրանց

վիճակի հետ չկապված դեպքերի համար, որոնք թույլատրվում են ազգային օրենսդրության և (կամ) պրակտիկայի համաձայն և, հարկ եղած դեպքում՝ պայմանով, որ իրավասու մարմինը տա իր համաձայնությունը.

2. Եթե 2-րդ հոդվածի իմաստով աշխատողն ազատվում է աշխատանքից 1-ին կետում նշված ժամանակահատվածում, ապա գործատուն պետք է պատշաճ կերպով գրավոր հիմնավորի դա.

3. անդամ պետություններն անհրաժեշտ միջոցներ են ձեռնարկում՝ պաշտպանելու համար 2-րդ հոդվածի իմաստով աշխատողներին աշխատանքից ազատելու հետևանքներից, եթե 1-ին կետի համաձայն դա օրինական չէ:

Հոդված 11

Աշխատանքային իրավունքները

Երաշխավորելու համար, որ 2-րդ հոդվածի իմաստով աշխատողներն օգտնվեն իրենց առողջության և անվտանգության պաշտպանության իրավունքներից, ինչպես ճանաչվում է սույն հոդվածով, սահմանվում է, որ

1. 5-րդ, 6-րդ և 7-րդ հոդվածներում նշված դեպքերում աշխատանքային պայմանագրին վերաբերող աշխատանքային իրավունքները, ներառյալ վարձատրության պահպանումը և (կամ) համապատասխան նպաստի իրավունքը, որը տրվում է 2-րդ հոդվածի իմաստով աշխատողներին, պետք է ապահովվի ազգային օրենսդրության և (կամ) ազգային պրակտիկայի համաձայն.

2. 8-րդ հոդվածում նշված դեպքում, պետք է ապահովվի հետևյալը՝

ա) 2-րդ հոդվածի իմաստով աշխատողների աշխատանքային պայմանագրի հետ կապված իրավունքները՝ բացի ստորև ներկայացված (բ) կետում նշվածներից.

բ) վարձատրության պահպանում և (կամ) համապատասխան նպաստ ստանալու իրավունք՝ 2-րդ հոդվածում նշված աշխատողներին.

3. 2 (բ) կետում նշված նպաստը համարվում է համարժեք, եթե այն երաշխավորում է առնվազն տվյալ աշխատողի կողմից ստացված եկամուտը, երբ աշխատողը դադարեցնում է իր գործունեությունը՝ կապված իր առողջության հետ: Սրա նկատմամբ գործում է ազգային օրենսդրությամբ սահմանված ցանկացած սահմանաչափ.

4. անդամ պետությունները կարող են 1-ին և 2-րդ կետում նշված վարձատրության կամ նպաստի ստացման պայմանները կապել տվյալ աշխատողի՝ նման արտոնություններից օգտվելու իրավունքի պայմանների հետ, ինչպես սահմանված է ազգային օրենսդրությամբ:

Այդ պայմաններով ոչ մի հանգամանքում չպետք է նախատեսվեն 12 ամիսը գերազանցող նախկին աշխատանքային շրջաններ, որն անմիջապես նախորդում է ծննդաբերության ենթադրվող ամսաթվին:

Հոդված 12

Իրավունքների պաշտպանությունը

Անդամ պետություններն իրենց ազգային իրավական համակարգերում ներմուծում են այնպիսի միջոցներ, որոնք անհրաժեշտ են՝ ապահովելու համար, որ բոլոր այն աշխատողները, ովքեր համարում են, որ իրենք տուժել են սույն Հրահանգից բխող պարտավորությունները չկատարելու հետևանքով, կարող են դատական ընթացակարգով գործ հարուցել (և (կամ) ազգային իրավունքին և (կամ) պրակտիկային համապատասխան՝ դիմել այլ իրավասու մարմինների:

Հոդված 13

Հավելվածներում կատարվող փոփոխությունները

1. I հավելվածին խիստ տեխնիկական բնույթի համապատասխանեցումները՝ սույն Հրահանգով կարգավորվող ոլորտում տեխնիկական առաջընթացի, միջազգային կանոններում կամ տեխնիկական պայմաններում կատարված փոփոխությունների և այդ բնագավառում արձանագրված նորարարությունների լույսի ներքո, ընդունվում են 89/391/ԵՏՀ հրահանգի 17-րդ հոդվածով նախատեսված ընթացակարգի համաձայն:

2. II հավելվածը կարող է փոփոխվել՝ պայմանագրի 118ա հոդվածում սահմանված ընթացակարգի համաձայն:

Հոդված 14

Եզրափակիչ դրույթներ

1. ա) Անդամ պետություններն ուժի մեջ են մտցնում սույն Հրահանգի կատարման համար անհրաժեշտ իրավական ակտեր, կանոնակարգեր և վարչական ակտեր՝ ոչ ուշ, քան դրա ընդունումից հետո երկու տարի հետո, կամ ապահովում են, որ ամենաուշը սույն Հրահանգն ընդունելուց երկու տարի հետո՝ ոլորտի երկու կողմերը, կոլեկտիվ պայմանագրերի միջոցով, ներկայացնեն պահանջվող ակտերը, ընդ որում՝ անդամ պետությունները պարտավորվում են ձեռնարկել բոլոր անհրաժեշտ քայլերը, որոնք հնարավորություն են տալիս ցանկացած պահի երաշխավորել սույն Հրահանգով սահմանված արդյունքները: Նրանք դրա մասին պետք է անմիջապես տեղեկացնեն Հանձնաժողովին:

2. Երբ անդամ պետություններն ընդունում են 1-ին պարբերությամբ նշված միջոցները, ապա դրանք պետք է պարունակեն սույն Հրահանգին կատարվող հղում կամ դրանց պաշտոնական հրապարակման պահին պետք է կցվի նման հղում: Նման հղում կատարելու եղանակները սահմանվում են անդամ պետությունների կողմից:

3. Անդամ պետությունները Հանձնաժողով են ներկայացնում ազգային իրավունքի հիմնական դրույթների տեքստերը, որոնք ընդունվում են սույն Հրահանգով կարգավորվող ոլորտում:

4. Անդամ պետությունները յուրաքանչյուր հինգ տարին մեկ անգամ սույն Հրահանգի գործնական կիրառման վերաբերյալ հաշվետվություն են ներկայացնում Հանձնաժողովին՝ ներկայացնելով գործատուների և աշխատողների տեսակետները:

Այնուամենայնիվ, անդամ պետություններն առաջին անգամ սույն Հրահանգի գործնական կիրառման վերաբերյալ հաշվետվություն են ներկայացնում Հանձնաժողով՝ սույն Հրահանգի ընդունումից չորս տարի հետո՝ ներկայացնելով գործատուների և աշխատողների տեսակետները:

Հանձնաժողովը տեղեկացնում է Եվրոպական պառլամենտին, Խորհրդին, Տնտեսական և սոցիալական հարցերով կոմիտեին ու Աշխատավայրում անվտանգության, հիգիենայի և առողջության պահպանման հարցերով խորհրդատվական կոմիտեին:

5. Հանձնաժողովը Եվրոպական պառլամենտ, Խորհուրդ ու Տնտեսական և սոցիալական հարցերով կոմիտեին սույն Հրահանգի կիրառման վերաբերյալ պարբերաբար զեկույց է ներկայացնում՝ հաշվի առնելով 1-ին, 2-րդ և 3-րդ պարբերությունները:

6. Խորհուրդը կրկնակի ուսումնասիրում է սույն Հրահանգը 4-րդ պարբերության երկրորդ ենթապարբերության մեջ նշված հաշվետվությունների հիման վրա կատարված գնահատման միջոցով և, անհրաժեշտության դեպքում, սույն Հրահանգի ընդունումից հետո ամենաուշը հինգ տարի հետո Հանձնաժողովի կողմից ներկայացված առաջարկի հիման վրա:

Հոդված 15

Սույն Հրահանգը հասցեագրված է անդամ պետություններին:

Կատարված է Լյուքսեմբուրգում, 1992 թվականի հոկտեմբերի 19-ին:

ՆՅՈՒԹԵՐԻ, ՊՐՈՑԵՍՆԵՐԻ ԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԻ ՈՉ ԱՄԲՈՂՋԱԿԱՆ ՑԱՆԿ

Նշված 4 (1) հոդվածում

Ա. Նյութեր

1. Ֆիզիկական նյութեր, եթե համարվում է, որ այդ նյութերը վնասում են սաղմը և (կամ) կարող են խոչընդոտել ընկերքին կապած պտղի զարգացումը, մասնավորապես՝

ա) ցնցումներ, ճոճք կամ շարժում.

բ) ծանր իրերի հետ աշխատանք, մասնավորապես, գոտկատեղի հետ կապված, ռիսկ պարունակող.

գ) աղմուկ.

դ) իոնացնող ճառագայթում (*).

ե) ոչ իոնացնող ճառագայթում.

զ) չափազանց ցուրտ կամ չափազանց շոգ միջավայր.

է) շարժումներ և դիրքեր, կազմակերպության ներսում կամ կազմակերպությունից դուրս, ոտքով քայլելու աշխատանք, մտավոր կամ ֆիզիկական գերհոգնածություն և այլ ֆիզիկական ծանրաբեռնվածություն, որոնք կապված են սույն Հրահանգի 2-րդ հոդվածի իմաստով աշխատողների գործունեության հետ:

2. Կենսաբանական նյութեր

90/679/ԵՏՀ (¹) հրահանգի 2 (դ) հոդվածի թիվ 2, 3 և 4-ի իմաստով 2-րդ, 3-րդ և 3-րդ ռիսկի խմբերի կենսաբանական նյութեր, եթե հայտնի է, որ այդ նյութերը կամ նման նյութերի օգտագործում պահանջող թերապևտիկ միջոցները վտանգում են հղի կանանց և դեռ չծնված երեխային, և եթե այդ նյութերը դեռ նշված չեն II հավելվածում:

3. Քիմիական նյութեր

Հետևյալ քիմիական նյութերը, եթե հայտնի է, որ դրանք վտանգում են հղի կանանց և դեռ չծնված երեխայի առողջությունը և եթե դրանք դեռ նշված չեն II հավելվածում՝

ա) 67/548/ԵՏՀ⁽²⁾ հրահանգի R 40, R 45, R 46, և R 47 կողերով պիտակավորված նյութեր, եթե դրանք դեռ չեն նշվել II հավելվածում.

բ) թիվ 90/394/ԵՏՀ⁽³⁾ հրահանգի I հավելվածի քիմիական նյութեր.

գ) սնդիկ և սնդիկի ածանցյալներ.

դ) հակամիտոտիկ դեղեր.

ե) ածխածնի մոնօքսիդ.

զ) հայտնի և վտանգավոր միջմաշկային ներծծման քիմիական նյութեր:

Բ. Պրոցեսներ

90/394/ԵՏՀ հրահանգի I հավելվածում նշված արդյունաբերական պրոցեսներ:

Գ. Աշխատանքային պայմաններ:

ՆՅՈՒԹԵՐԻ ԵՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԻ ՈՉ ԱՄԲՈՂՋԱԿԱՆ ՑԱՆԿ

6-րդ հոդվածում նշված

2(ա) հոդվածի իմաստով՝ հղի աշխատողներ

1. Նյութեր

ա) Ֆիզիկական նյութեր

Բարձր բարոմետրիկ ճնշման միջավայրում աշխատանք, օրինակ՝ ճնշման տակ փակ տարածքներ և ստորջրյա սուզում:

բ) Կենսաբանական նյութեր

Հետևյալ կենսաբանական նյութերը՝

-տոքսոպլազմա.

– կարմրախտի վիրուս

բացառությամբ, եթե հղի աշխատողները փաստացիորեն համարժեք կերպով պաշտպանված են նման նյութերից՝ անընկալացման (իմունիզացիա) միջոցով:

գ) Քիմիական նյութեր

Կապար և կապարի ածանցյալներ, եթե այդ նյութերը կարող են կլանվել մարդու օրգանիզմի կողմից:

2. Աշխատանքային պայմաններ

Ստորգետնյա հանքափորություն:

Բ. 2 (գ) հոդվածի իմաստով համարվում են կրճքով կերակրող աշխատողներ

1. Նյութեր

ա) Քիմիական նյութեր

Կապար և կապարի ածանցյալներ, եթե այդ նյութերը կարող են կլանվել մարդու օրգանիզմի կողմից:

2. Աշխատանքային պայմաններ

Ստորգետնյա հանքափորություն:

Խորհրդի և Հանձնաժողովի համատեղ հայտարարությունը 92/85/ԵՏՀ հրահանգի 11 (3) հոդվածի վերաբերյալ, որը զետեղված է Խորհրդի 1608-րդ նիստի արձանագրության մեջ (1992 թվականի հոկտեմբերի 19, Լյուքսեմբուրգ)

ԽՈՐՀՈՒՐԴԸ և ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎԸ հայտարարում են, որ

«11 (2) (բ) և (3) հոդվածում նշված նպաստների չափը որոշելիս, զուտ տեխնիկական նպատակներով, հղում պետք է կատարվի այն նպաստին, որը աշխատողը կարող էր ստանալ իր գործունեության դադարեցման դեպքում՝ առողջական վիճակի հետ կապված հիմքերով: Նման հղումը նպատակ չունի հղիությունը և ծննդաբերությունը որևէ կերպ հավասարեցնելու հիվանդությանը: Անդամ պետությունների սոցիալական ապահովության մասին օրենսդրությամբ սահմանվում է, որ հիվանդության պատճառով աշխատանքից բացակայելու դեպքում նպաստ է տրվում: Նշված ձևակերպման մեջ նման նպաստի հետ կապը պարզապես նպատակ ունի այն ընդունելու որպես կոնկրետ, ամրագրված բազային գումարի չափ բոլոր անդամ պետություններում՝ հղիության և ծննդաբերության համար վճարվող նվազագույն գումարը սահմանելու համար: Եթե առանձին անդամ պետությունների կողմից վճարվող նպաստները գերազանցում են սույն Հրահանգով սահմանվածը, նման նպաստները, իհարկե, պահպանվում են: Այն պարզ է դառնում սույն Հրահանգի 1 (3) հոդվածից: