

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

6 6.14.2

| | | |
|--------|---|---------|
| 6.14 | Աշխատանքներ և աշխատանքային պայմաններ..... | 6.14.2 |
| 6.14.1 | Ուղղակի զբաղվածություն..... | 6.14.2 |
| 6.14.2 | Անուղղակի զբաղվածություն և գնումներ | 6.14.12 |
| 6.14.3 | Աշխատանքային պայմաններ | 6.14.18 |
| | Աշխատանքային պայմանների հնարավոր ազդեցությունները | 6.14.19 |
| 6.14.4 | Մոնիտորինգ/ վերահսկում և աուդիտ | 6.14.25 |
| 6.14.5 | Եզրակացություններ | 36 |

ԱՂՅՈՒՄԱԿՆԵՐ

| | |
|---|---------|
| Աղյուսակ 6.14.1. Շահագործման համար անհրաժեշտ անձնակազմի ամփոփ պահանջներ | 6.14.2 |
| Աղյուսակ 6.14.2. Ազդեցության գնահատում, ուղղակի զբաղվածություն | 6.14.11 |
| Աղյուսակ 6.14.3. Ազդեցության գնահատում, անուղղակի զբաղվածություն և գնումներ | 6.14.18 |
| Աղյուսակ 6.14.4. Ազդեցության գնահատում, աշխատանքային պայմաններ..... | 6.14.24 |
| Աղյուսակ 6.14.5. Աշխատանքի և աշխատանքային պայմանների վրա ազդեցությունների | 6.14.24 |
| Աղյուսակ 6.14.6. Ազդեցության ամփոփում՝ աշխատանք և աշխատանքային պայմաններ | 6.14.26 |

6.14 Աշխատանքներ և աշխատանքային պայմաններ

Այս գլխում դիտարկվելու են հետևյալ թեմաները.

- Ուղղակի զբաղվածություն,
- Անուղղակի զբաղվածություն և գնումներ,
- Աշխատանքային պայմաններ:

6.14.1 Ուղղակի զբաղվածություն

Շինարարության ընթացքում Ծրագրում կաշխատի (ուղղակիորեն կամ կապալառուների միջոցով) առավելագույնը մոտավորապես 1300 աշխատող: Շինարարական աշխատանքները կտևեն 2 տարի: Ծրագրով ստեղծված ուղղակի զբաղվածությունը կնվազի և կկազմի 657 աշխատող հանքի շահագործման ընթացքում, որը կշարունակվի մոտ 10 տարի:

Շինարարության ընթացքում ակնկալվող աշխատուժի ժամանակացույց է մշակվել (տես՝ Նկար 3.25): Աղյուսակ 6.14.1-ում բերված է շահագործող անձնակազմի պահանջների դասակարգումը, որտեղ երևում է հանքարդյունահանմանն առնչվող պաշտոնների գերակշռությունը: Ինչպես նկարագրված է Գլուխ 3-ում, ԿՏՀ-ի և ԴԱՊՀ-ի հետ առնչվող զանգվածային հողային աշխատանքների մեծ մասը կձեռնարկվի անձնակազմի կողմից Ընկերությանը պատկանող սարքավորումների վրա, սակայն, երբ լրացուցիչ կամ մասնագիտացված սարքավորումներ պահանջվեն Ընկերության սարքավորումները լրացնելու համար, ապա կօգտագործվեն տեղի հայկական կապալառուները:

| Աղյուսակ 6.14.1. Շահագործման համար անհրաժեշտ անձնակազմի ամփոփ պահանջներ | |
|---|------------------|
| Բաժին | Աշխատողների թիվը |
| Հանքագործություն | 315 |
| Վերամշակում | 199 |
| Ընդհանուր և վարչական | 133 |
| Լաբորատորիա | 10 |
| Ընդամենը | 657 |

Ուղղակի զբաղվածության հնարավոր ազդեցություններ

Ֆիքսված աշխատավարձով զբաղվածության հնարավորությունները հյուրընկալող համայնքներում ներկայումս սահմանափակ են ընթացիկ տնտեսական վիճակով պայմանավորված, ինչն էլ ավելի է կարևորում տվյալ տարածաշրջանում ֆիքսված աշխատավարձով նոր աշխատատեղեր ստեղծելու հնարավորությունը: Գյուղական համայնքները հայտնել են, որ 2010թ. տվյալներով իրենց եկամտի մոտավորապես 35% ապահովվել է ֆիքսված աշխատավարձով աշխատատեղերի /զբաղվածության շնորհիվ (այստեղ ընդգրկվել են մոտ 50 մարդ, որոնք ներգրավված էին երկրաբանահետախուզական աշխատանքներում Ծրագրի շրջանակներում իրականացվող ուսումնասիրությունների փուլում¹):

Շինարարական աշխատանքների փուլ

Շինարարական աշխատանքները տևելու են երկու տարի, որի ընթացքում առավելագույնը 1300 աշխատող կպահանջվի (տես՝ նկար 3.25): Շինարարական աշխատանքների բնույթից ելնելով, պահանջվելու է բարձր և միջին որակավորում ունեցող աշխատուժ: Հաշվի առնելով հյուրընկալող համայնքների բնակչության սահմանափակ փորձը հանքարդյունաբերական ծրագրերի շինարարական աշխատանքների բնագավառում, այս ընթացքում նախատեսվում է 30% տեղական զբաղվածություն: Լիդիանի կողմից կազմակերպվող վերապատրաստման ծրագիրը ուղղված է լինելու շահագործման փուլի համար անհրաժեշտ հմտությունների ստեղծմանը, որոնք, կարճաժամկետ շինարարության հնարավորությունների համեմատ, կընձեռնեն ավելի երկարաժամկետ հնարավորություններ: Նախատեսվում է, որ Շինարարության ընթացքում ցուցաբերվելու է խառը կապալառուների մոտեցում, որտեղ Ծրագրերի շինարարությունը կառավարող (ՕՇԿ) կապալառու ընկերությունը վերահսկելու է մի շարք տեղական կապալառուների: Հավանաբար, ՕՇԿ-ն կլինի օտարերկրյա ընկերություն:

¹ Այս ցուցանիշը ուսումնասիրությունից հետո ավելացել է և այժմ կազմում է 94 պայմանագրային աշխատողներ, որոնք աշխատանքի են հավաքագրվել տեղական տարածքներից, բացի Գեոթիմում աշխատող 31 աշխատողից 2014թ. հուլիսի 31-ի տվյալներով:

Շահագործման փուլ

Նախատեսվում է, որ առաջարկվող 657 շահագործման փուլի աշխատատեղերից 30% (200 աշխատատեղից մի փոքր քիչ) կարող են լրացնել տեղական և հարակից տարածքների բնակիչները, ինչպես գյուղական, այնպես էլ քաղաքային համայնքներից: Այս հնարավորություններից օգտվելու պայմանները կբարելավվեն Լիդիանի վերապատրաստման ծրագրի իրագործման միջոցով: Ինչը զգալիորեն կբարձրացնի ֆիքսված աշխատավարձով հիմնական աշխատանքից ստացված եկամտի մասնաբաժինը նշված համայնքներում:

Փակման փուլ

Հանքի փակումը կհանգեցնի աշխատողների ճնշող մեծամասնության կրճատմանը: Աշխատողների կրճատումները լինելու են աստիճանաբար՝ փակման փուլի աշխատուժը հանքարդյունահանման աշխատանքների դադարեցման 18 ամիսների ընթացքում նվազեցնելով մինչև մոտավորապես 20 անձ:

Ծրագրի շրջանակներում վճարվող աշխատավարձերը կլինեն հանքարդյունաբերության ոլորտի ազգային նորմերին համապատասխան և ներկայումս հյուրընկալող համայնքներում վճարվող միջին աշխատավարձերից զգալիորեն ավելի բարձր, ինչը քննարկվել է գլուխ 6.13-ում: Ուղղակի զբաղվածության առավելությունները հավանաբար անհամաչափ ազդեցություն կունենան տեղական համայնքների տղամարդկանց զբաղվածության վրա:

Ուղղակի զբաղվածությունն ու նոր աշխատատեղերը, ընդհանուր առմամբ, համարվում են դրական սոցիալական ազդեցություններ: Սակայն խոշոր արդյունաբերական ծրագրերի իրականացումը որպես կանոն ուղեկցվում է որոշակի ռիսկերով: Անհրաժեշտ է ապահովել բնապահպանական, առողջապահական և անվտանգության չափանիշները և պատշաճ կերպով կառավարել աշխատուժը: Առանց լավ կազմակերպված կադրային քաղաքականության աշխատատեղերի ստեղծումը կարող է սրել առկա սոցիալական տարաձայնությունները, իսկ որոշ դեպքերում կարող են առաջացնել տեղական կոնֆլիկտներ եթե աշխատանք փնտրողները կասկածներ ունենան աշխատողների հավաքագրման և մարդկային ռեսուրսների հետ կապված

որոշումների թափանցիկության առումով:

Առանց մեղմացնող միջոցառումների, աշխատակիցների հավաքագրման և զբաղվածության գործընթացի վատ կառավարումը կարող է առաջացնել կոռուպցիայի մեղադրանքներ, նախանձ և կոնֆլիկտներ: Այս դինամիկան կարող է ավելի ուժեղ արտահայտվել տեղական տարածքում, որտեղ բնակիչները արդյունաբերական զբաղվածության սահմանափակ փորձ ունեն և լիովին չեն կարող հասկանալ հանքի շինարարության և շահագործման տեխնիկական պահանջները: Ուղղակի զբաղվածության նմանատիպ ազդեցությունը հանդիսանում է մեղմացմանը նախորդող աննշան (դրական) ազդեցության գնահատման առաջնային գործոն:

Ուղղակի զբաղվածության ազդեցությունների մեղմացում/ավելացում

Առավելագույն դրական արդյունքներ ապահովելու համար, Լիդիանը պարտավորվում է հավատարիմ մնալ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ), ՄՖԿ-ի Կատարողական Ստանդարտ 2-ում և ՎՁԵԲ-ի Կատարողական Պահանջներ 2-ում սահմանված միջազգային ուղեցույցներին: Այդպիսի մեղմացնող քայլերը ներառում են՝

- Գոյություն ունեցող Կադրային քաղաքանության իրագործում (Գլուխ 8), որը ներկայացնում է կառավարման և աշխատակազմի զարգացման հիմնական ներքին քաղաքականությունը: Քաղաքականությունը տեղեկություններ է պարունակում հետևյալ առանցքային տարրերի վերաբերյալ.
 - Անձնական վարք,
 - Խտրականության բացառում,
 - Աշխատակիցների հավաքագրում,
 - Ծանոթացում,
 - Ուսուցում /վերապատրաստում,
 - Փորձաշրջան,
 - Բժշկական և կյանքի ապահովագրության սխեմաներ,
 - Ճամփորդություն և ծախսեր,
 - Մասնագիտական առողջապահություն և անվտանգություն,

- Հավասար զբաղվածության հնարավորություն,
- Արձակուրդային քաղաքականություն,
- Արտադրողականության կառավարում,
- Արտադրողականության բարելավում,
- Բողոքներ.
- Աշխատանքային հարաբերությունները հստակորեն կանոնակարգող փաստաթղթերի տրամադրում բոլոր աշխատակիցներին (ներառյալ կապալառուները);
- Երեխաների կամ հարկադիր աշխատանքը արգելող քաղաքականության հստակ հայտարարությունների մշակում²:

Աշխատանքային հարաբերությունների փաստաթղթավորման համար օգտագործվող հիմնական գործիքը գոյություն ունեցող աշխատանքային պայմանագիրն է, որը մի փաստաթուղթ է, որ տրվում է յուրաքանչյուր աշխատողին աշխատանքի ընդունվելու պահին: Աշխատանքային պայմանագրերը կազմված են զուգահեռաբար հայերեն և անգլերեն լեզուներով և ներառում են հետևյալ հիմնական տվյալները.

- Աշխատակիցների վարձման պայմաններ,
- Վարձատվություն,
- Գործատուի և վարձված աշխատակցի իրավունքներ ու պարտականություններ,
- Արձակուրդ,
- Պարտավորություններ, պայմանագրի ժամկետ և դադարեցում,
- Վեճերի կարգավորում:

Հայաստանը վավերացրել է ԱՄԿ-ի հիմնական կոնվենցիաները՝ կապված աշխատողների կազմակերպման իրավունքի հետ: Երկուսն էլ³՝ CO87-ը Միավորումներ կազմելու/Միավորման ազատությունն ու կազմակերպման իրավունքի պաշտպանությունը, և CO99-ն՝ Կազմակերպման իրավունքի և

² ՀՀ Սահմանադրության հոդված 35 ասվում է, որ մինչև 16 տարեկան անձանց չի թույլատրվում աշխատել լրիվ դրույքով: Լիդիանը կարող է կիրառել սահմանափակող ավելի խիստ չափանիշներ, թույլ չտալով Ծրագրում աշխատել 18 տարեկանից ցածր անձանց (միայն ամառային ամիսների ընթացքում / մասնագիտական ուսուցման շրջանակներում):

3

կոլեկտիվ բանակցությունների մասին կոնվենցիան ուժի մեջ են: Այս իրավունքները լրացուցիչ ձևակերպված են Լիդիանի կադրային քաղաքականության մեջ. ”Լիդիանը ճանաչում է աշխատողների իրավունքը կազմելու և միավորվելու ցանկացած աշխատավորային կազմակերպությունների իրենց ընտրությամբ, առանց միջամտության, և կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու իրավունքը: Լիդիանը որևէ կերպ չի սահմանափակում աշխատակիցների իրավունքը՝ մշակելու մեխանիզմներ իրենց բողոքները/ դժգոհությունները արտահայտելու և աշխատանքային պայմանների ու ժամկետների վերաբերյալ իրենց իրավունքները պաշտպանելու հետ կապված, առանց որևէ միջամտության ընկերության կողմից: Ակնկալվում է, որ նման աշխատավորային կազմակերպությունները արդարացի կներկայացնեն աշխատողներին աշխատուժի/ աշխատանքային ռեսուրսների կազմում:”

Լիդիանը պարտավորվում է փաստաթղթագրել իր ջանքերը, որոնք ուղղված են մանկական ու հարկադիր աշխատանքի հետ կապված միջազգային ուղեցույցներին հետևելու անհրաժեշտությունը մատակարարներին պարզաբանելուն: Եթե կոնկրետ վտանգ կա մանկական, ստրկային կամ հարկադիր աշխատանքի առաջնային մատակարարման շղթայի շրջանակներում, ապա վտանգը գնահատելու և միջոցառումներ մշակելու քայլեր կձեռնարկվեն՝ նմանատիպ դեպքերը նվազագույնին հասցնելու համար:

Նմանապես, Լիդիանը պետք է փաստաթղթագրի պայմանագրային աշխատողներին և ոչ աշխատակիցներին բացատրելու ջանքերը այն մասին, որ ԱՄԿ-ի Կատարողական Չափանիշ 2-ի, և ՎՋԵԲ-ի Կատարողական Պահանջներ 2-ի հիմնական տարրերը⁴ վերաբերվում են նաև ոչ աշխատակիցներին: Սա ներառելու է նշյալ պահանջները պայմանագրի մեջ ընդգրկելուն ուղղված տնտեսապես ողջամիտ ջանքերի կիրառում:

Այն դեպքերում, երբ Լիդիանի կապալառու ընկերությունը չունի պաշտոնական բողոքարկման կարգ, Լիդիանը կտեղեկացնի կապալառուի աշխատողներին իր

⁴ Բոլոր տարրերը կիրառելի են կապալառու ընկերությունների նկատմամբ, բացառությամբ այն հատվածների, որոնք առնչվում են ծախսերի կրճատման և մատակարարման շղթայի հետ:

ներքին քաղաքականության մասին և կհորդորի կապալառու ընկերությանը օգտագործել իր բողոքարկման մեխանիզմը՝ աշխատողների բողոքները բարձրացնելու համար: Իսկ եթե կապալառու ընկերությունները ունեն իրենց բողոքարկման մեխանիզմը, նրանք պարտավոր են ժամանակին Լիդիանին զեկուցեն իրենց կողմից ստացած բողոքների մասին և դրանց լուծման նպատակով ձեռնարկված գործողությունների մասին:

Լիդիանը ունի Կադրային քաղաքականություն և օժանակ տեղական աշխատակիցների հավաքագրման ընթացակարգ (Հավելված 8.4 և 8.25): Կադրային քաղաքականությունը հաստատում է ընկերության պարտավորությունը բացառել խտրականությունն ու կատարել աշխատողների ընտրություն՝ ղեկավարվելով վերջիններիս կատարողականի, մասնագիտական վարքի և անվտանգության հարցերին մոտեցման վրա: Մնացած գործոնների հավասարության պայմաններում, ընկերության համար աշխատողներ ընտրելիս նախապատվությունը տրվում է տեղացի բնակիչներին՝ վերոնշյալ կադրային քաղաքականության և հավաքագրման ընթացակարգի համաձայն: Տեղացի աշխատակիցների հավաքագրման ընթացակարգը սահմանում է աշխատանքի ընդունվելու նախապատվության հստակ հիերարխիա:

- Աշխատակիցների հավաքագրման որոշումները կայացվելու են ըստ արժանիքների, անվտանգության հավատարմության և անձնական վարքագիծի: Այս համատեքստում տեղական աշխատակիցների հավաքագրումը առաջնային է լինելու: Եթե տեղի բնակիչները չունեն անհրաժեշտ հմտություններ, առաջնությունը կտրվի տարածաշրջանի/մարզային թեկնածուներին: Եթե տարածաշրջանի/մարզային թեկնածուները չունեն անհրաժեշտ հմտություններ, ապա Հայաստանի քաղաքացիները առավելություն կունենան օտարերկրյա դիմորդների նկատմամբ: Այս ընթացակարգի շրջանակներում կիրառվում է հետևյալ սահմանումը.
 - *Տեղի/Տեղական* – այս ընթացակարգի համատեքստի համար «տեղի/տեղական» սահմանում են այն մարդկանց, ովքեր հանդիսանում են Գնդեվազ, Սարավան, Գորայք և Կեչուտ/Ջերմուկի

- բնակիչներ: Դա ներառում է նաև այն մարդկանց, ովքեր ծագումով⁵ այդ գյուղերից են, սակայն մեկնել են աշխատանք փնտրելու այլ վայրերում (օրինակ, ներքին միգրանտներ և այլն);
- *Տարածաշրջանային/ Մարզային* – այս ընթացակարգի համատեքստում «տարածաշրջանային/ մարզային» հասկացողությունը ընդգրկում է այն անձանց, որոնք հանդիսանում են Սյունիքի կամ Վայոց Ձորի մարզերի բնակիչներ;
 - *Հայաստանի քաղաքացիներ* – վերաբերվում է բոլոր այն անձանց, որոնք սովորաբար բնակվում են Հայաստանում:

Լիդիանը կանգնած է նմանատիպ հանքարդյունաբերական ծրագրերի համար ընդհանուր մարտահրավերների առջև, այն է՝ բավարարել մոտակա բնակչության զբաղվածության հետ կապված բարձր ակնկալիքները, որոնց տեխնիկական պատրաստվածությունը բավարար չէ արդյունաբերական հանքավայրի շահագործման համար: Նախատեսվում է, շինարարության ընթացքում մշակել և մշտապես վարել տեղի բնակչության հմտությունների գրանցամատյան, որն օգտագործվելու է աշխատակիցների հավաքագրմանն առնչվող որոշումներ կայացնելիս: Ծրագրում տեղի (և տարածաշրջանի) բնակիչների ուղղակի զբաղվածությունը բարձրացնելու նպատակով կանցկացվի վերապատրաստման ծրագիր, որը ֆիքսված ժամանակահատվածում տեխնիկական վերապատրաստման հնարավորություն կտա: Այս վերապատրաստման ծրագիրը մշակվում է 2014թ. հուլիսին անցկացված հմտությունների մասին հարցման արդյունքների հիման վրա (քննարկումների արդյունքների համար, տես՝ Բաժին 4.17): Վերապատրաստման ծրագիրը ուղղված է լինելու տեղական համայնքի շրջանակներում հմտությունների ձևավորմանը՝ բարձրացնելու համար տեղի բնակչության աշխատունակությունը հանքի շահագործման ընթացքում: 2010թ. սկսած Լիդիանը աջակցում է մոտակա բնակավայրերի ուսանողներին, որոնք սովորում են երկրաբանություն և հանքագործություն՝ վճարելով նրանց համալսարանում ուսման վարձերը: Նախատեսվում է ընդլայնել այս հնարավորությունները և դարձնել այն հասանելի տարածաշրջանում⁶ այլ

⁵ «Ծագումով» գյուղից համարվում է այն անհատն, ով ծնվել և մեծացել է գյուղում:

⁶ Ծրագրի միջոցով 11 ուսանող աջակցություն են ստացել 2010-ից մինչև 2013թթ. ժամանակահատվածում: Ծրագիրը շարունակվում է:

հետաքրքրված անձանց համար:

Բարձր ակնկալիքները բավարարելու առումով կարևորվում է շահագրգիռ կողմերի ակտիվ ներգրավման ծրագիրը, որի ղեկավարումը շարունակելու է իսկանացնել Սոցիալական Զարգացման Ծրագրերի Բաժնի Ղեկավարը կամ Համայնքային կապերը համակարգողը (ՀԿՀ): Այս հիմնական ղեկավարները աշխատելու են մարդկային ռեսուրսների բաժնի, Վայոց Ձորի ու Սյունիքի տեղական ղեկավարների և հարակից համայնքների բնակիչների հետ՝ տեղացի աշխատողներին ներգրավելու և պահպանելու համար իրատեսական ռազմավարություն ստեղծելու նպատակով: Այս կրկնվող կապի գործընթացը ներառում է տեղի բնակիչների հետ բացատրական աշխատանքներ առկա աշխատատեղերի տեսակների վերաբերյալ և այն մասին, թե ինչու ավելի շատ հմտություններ պահանջող պաշտոնների համար անհրաժեշտ է կրթության և տեխնիկական պատրաստվածության ավելի բարձր մակարդակ: Այս գործընթացը նաև հիմք է կազմելու խորհրդատվության համար, որի անհրաժեշտությունը կառաջանա հանքավայրի փակմանը նախապատրաստվելու ժամանակ:

Հանքի փակման պլանավորումը ներառում է կադրային մանրամասն պլանավորում, այդ թվում՝ ծախսերի կրճատման նկատառումներ, ինչպես նաև աշխատակիցների վերապատրաստման հնարավորություն՝ իրենց զբաղվածության և կենսապահովման հեռանկարները հանքի փակումից հետո բարձրացնելու նպատակով: Շինարարական աշխատանքներից դեպի շահագործում անցումը նույնպես կհանգեցնի աշխատուժի քանակության զգալի նվազեցման և դարձյալ կպահանջվի իրականացնել կրճատումների պլանավորում: Տեղական համայնքներում շինարարության դադարեցման և շահագործման մեկնարկի հետ կապված կրճատումների հետևանքները հնարավոր է նվազեցնել շինարարության փուլում ակնկալվող տեղացի աշխատողների համեմատաբար սահմանափակ թվով: Կապալառուների կառավարման ծրագրում (մշակման փուլում է) նույնպես անդրադառնալու ենք կապալառու աշխատակիցների կրճատումների նկատառումներին: Կրճատումների ծրագրերը մշակվելու են ՎՁԵԲ-ի ԿՊ 2.17-ի և ՄՖԿ-ի պահանջներին համապատասխան:

Ուղղակի զբաղվածության մնացորդային ազդեցություններ

Ուղղակի զբաղվածության ազդեցությունները զգալիորեն տարբերվում են շինարարության, շահագործման և փակման փուլերում: Չնայած այն բանի, որ շինարարության փուլում աշխատանքի ամենամեծ պահանջարկն է լինելու, սակայն ակնկալվում է, որ այդ պահանջարկի 70% լրացվելու է Ծրագրի տարածքից դուրս հավաքագրված աշխատողների կողմից՝ աշխատանքային ծրագրով պահանջվող հմտություններով պայմանավորված: Որպես այդպիսին, դա համարվում է չափավոր դրական ազդեցություն: Ենթադրվում է, որ շահագործման ընթացքում ստեղծվելիք ուղղակի զբաղվածությունը նույնպես ապահովելու է չափավոր դրական ազդեցություն 10 տարի ժամանակահատվածով: Հանքի փակումը ուղղակի զբաղվածության վրա զգալի բացասական ազդեցություն կունենա, որը աշխատատեղերի կրճատման պատճառով հավանաբար կզգացվի 12-18 ամիսների ընթացքում, մեղմացնող միջոցառումների կիրառման դեպքում ազդեցությունը կլինի չափավոր: Ստացված գիտելիքները և մասնագիտական աճը կօգնի անհատներին և տնտեսությանը հանքի շահագործման ավարտից հետո նաև:

| Աղյուսակ 6.14.2. Ազդեցության գնահատում, ուղղակի զբաղվածություն | | | | | | |
|---|-----------------------|------------|-----------------|--------------------|------------------------------|------------------------------|
| Ենթաբաժին | Ուղղվածություն | Չափ | Ծավալ | Տևողություն | Ազդեցություն (նախքան) | Ազդեցություն (հետագա) |
| Ուղղակի զբաղվածություն (Շինարարություն) | Տարբեր | Միջին | Տարածաշրջանային | Կարճաժամկետ | Չափավոր (դրական) | Չափավոր (դրական) |
| Ուղղակի զբաղվածություն (Շահագործում) | Տարբեր | Միջին | Տարածաշրջանային | Միջնաժամկետ | Չափավոր (դրական) | Զգալի (դրական) |
| Ուղղակի զբաղվածություն (Փակում) | Տարբեր | Միջին | Տարածաշրջանային | Երկարաժամկետ | Զգալի (բացասական) | Չափավոր (բացասական) |

6.14.2 Անուղղակի զբաղվածություն և գնումներ

Ծրագրով նախատեսված գործողություններ, որոնք ազդեցություն կունենան անուղղակի զբաղվածության և գնումների վրա

Անուղղակի զբաղվածությունը վերաբերում է հաստատության տնտեսական գործնետության հետևանքով առաջացող լրացուցիչ զբաղվածությանը: Անուղղակի զբաղվածության ազդեցությունը, հավանաբար, ավելի էական կլինի շահագործման փուլում, քան շինարարության փուլի ընթացքում:

Շուրջ 657 մշտական (աշխատավարձային) աշխատատեղերի ստեղծումը հյուրընկալ համայնքներում, նպատակ ունենալով դրանց 30% հավաքագրել տեղական և տարածաշրջանային բնակիչներից, կխթանի սպասարկման ոլորտի զարգացումը և արդյունաբերության այնպիսի ոլորտների զարգացումը, որոնք, որպես բազմապատկող ազդեցություն, իրենց հերթին զբաղվածության լայն հնարավորություններ կստեղծեն: Հայաստանի գյուղական վայրերում այս բնույթի նախագծերի համար պաշտոնապես սահմանված բազմապատկող ազդեցություն դեռևս առկա չէ, սակայն, **Avag Solutions Consultants** ենթադրում են, որ առաջացած/ դրդված զբաղվածությունը կլինի բարձր և շահագործման ընթացքում կհասնի մինչև 3900 աշխատատեղի ամբողջ Հայաստանում: Նշենք, որ առաջացած/ դրդված զբաղվածության այս ցուցանիշները հաշվի չեն առնում արտադրողականության բարելավումը, այնպես որ, առկա է առաջացած/ դրդված զբաղվածության մակարդակների գերազնահատման հավանականություն: Չնայած այն բանի, որ այս մոդելի ենթադրությունը առ այն, որ Ծրագրում յուրաքանչյուր աշխատատեղ ստեղծում է մեկական նոր աշխատատեղ համազգային մակարդակով, ներկայացնում է պահպանողական ցուցանիշ:

Շինարարության ընթացքում տեղական մակարդակով անուղղակի զբաղվածության մակարդակը կավելանա մինչև 370 աշխատողների հյուրանոցներում և 550-920 աշխատողի շինարարական ճամբարում բնակեցնելու շնորհիվ, իսկ շահագործման ընթացքում Ջերմուկի վերանորոգված հյուրանոցում մինչև 250 աշխատակիցներ բնակեցնելու շնորհիվ: 2016թ. առաջին և երկրորդ եռամսյակներում կատարվել է աշխատողներին կացարանով ապահովելու հետ կապված ազդեցությունների մանրամասն գնահատում, որն ամփոփ ներկայացվում է 6.21 բաժնում:

Անուղղակի զբաղվածության հնարավորությունները կարող են նաև ընդլայնվել տեղական շուկաների զարգացման միջոցով կամ բարելավելով մուտքը ավելի մեծ շուկաներ, ինչը թույլ կտա տեղական առևտրականներին օգտվել տնտեսական ընդլայնման հնարավորություններից: Սա հնարավոր կլինի ապահովել նոր շուկաներ մուտք գործելուն և արտադրողականությունը բարձրացմանն ուղղված տեղացի ֆերմերներին և հողօգտագործողներին Լիդիանի կողմից տրամադրված աջակցության միջոցով:

Անուղղակի զբաղվածության և գնումների հավանական ազդեցություններ

Ապրանքների և ծառայությունների գնումների գործընթացով պայմանավորված Ծրագրին առնչվող բազմապատկող ազդեցությունները և երկրի ներսում ներդրումները դրական ազդեցություն են համարվում: Աշխատավարձով վարձատրվող մարդկանց զգալի բազա ներմուծելով տեղական տնտեսության մեջ, ակնկալվում է զգալի անուղղակի զբաղվածություն ստեղծել (առնվազն շահագործող աշխատուժի քանակությանը համարժեք): Այս հնարավորությունները կներառեն շահագործման փուլում (հնարավոր է շինարարության փուլում ևս՝ շինարարական ճամբարի չափից կախված) բազային ծանրաբեռնվածությամբ հյուրանոցների զբաղվածությունը Ջերմուկում, ռեստորանների և ժամանցի վայրերի ավելացում, բնակարաններ վարձելու հնարավորություններ, մասնավորապես, Ջերմուկում և տեղական սպառման ապրանքների վաճառքի ավելացում: Դա նույնպես կավելացնի տնտեսական գործունեության ծավալները ավելի լայն մակարդակով բոլոր մոտակա համայնքներում: Շինարարական աշխատանքների 2 և հանքի շահագործման 10 տարիները բավականաչափ ժամանակ կտան ձեռնարկություններին զարգանալու համար և հանքի շահագործման ընթացքում անցում կատարելու դեպի բազմաբնույթ և անկախ եկամտի աղբյուրներ: Սկզբնական շրջանում, այդ մատակարարները կարող են մեծապես ապավինել Ամուլսարի աշխատողներին կատարվող վաճառքներին կամ Ծրագրի համար մատակարարների իրենց դերին: Այս հարցի չկարգավորման դեպքում հանքի փակումը զգալի բացասական ազդեցություն կունենա անուղղակի զբաղվածության հնարավորությունների վրա, սակայն այդ ազդեցությունը կարելի է մեղմացնել հանքի շահագործման ժամանակահատվածում անցումային գործընթացներ ներդնելով:

Ներկայումս, հյուրընկալող համայնքներում գյուղատնտեսական ապրանքներ

արտադրողները դժվարանում են վաճառել իրենց ապրանքները իրենց հարաբերական աշխարհագրական մեկուսացման պատճառով: Տեղական տնտեսության ընդլայնումը զգալի քանակությամբ նոր վարձու աշխատողների ավելացմամբ, և գործող կանոնավոր տրանսպորտային կապը Երևանի և հյուրընկալող համայնքների միջև հավանաբար կհեշտացնի այդ համայնքների կապը ավելի մեծ շուկաների հետ և կբարելավի նրանց դիրքերը գնային բանակցությունների ժամանակ (ինչպես հայտնում են վաճառքի գները այդ տարածքում ցածր են, քանի որ երկրի ներսի գնորդները այդ տարածքներում գործարքներ կատարելիս ներառում են նաև տրանսպորտային ծախսերը): Աշխատողների համար օրական սնունդ ապահովելու անհրաժեշտությունը ևս դիտարկվում է որպես շատ լավ հնարավորություն:

Ինչպես նշված է վերևում, շահագործման փուլում մոտավորապես 250 աշխատող, որոնք ամբողջ տարի բնակվելու են (չնայած անհատները հերթափոխով են աշխատելու, սակայն սենյակները կլոր տարին զբաղված են լինելու) Ջերմուկում: Հյուրանոցների այս զբաղվածությունը կօգնի ապահովել Ջերմուկի զբաղվածություն ու աշխուժությունը զբոսաշրջային ինչպես պասիվ, այնպես էլ ակտիվ սեզոնների ընթացքում: Ակնկալվում է, որ դա կփոխակերպի զբոսաշրջության հետ առնչվող 450 աշխատատեղերի մի փոքր մասը շուրջտարյա զբաղվածության հնարավորությունների:

Ծրագիրը աշխատանքի է ընդունել գնումների բաժնի ղեկավար, որը մանրամասն մշակելու է գնումների պահանջարկը և, ակնկալվում է, որ շարունակելու է ընկերության քաղաքականությունը հնարավորության դեպքում առաջնությունը տալով տեղական գնումներին: Երկրաբանահետախուզական աշխատանքների ընթացքում այն ներառում է երկրաբանահետախուզական ճամբարի համար սննդի կազմակերպման նպատակով պայմանագրի կնքում Գորայք գյուղի բնակչի հետ, աղբահանության (երկրաբանահետախուզական ճամբարի և գյուղական համայնքների համար) պայմանագրի կնքում Միսյան և Վայք քաղաքներից տեղական մատակարարի հետ, Գնդեվագում կապալառու կարի արտադրության հիմնում՝ երկրաբանահետախուզական աշխատանքներին անհրաժեշտ նմուշարկաման տոպրակներ պատրաստելու համար, Գնդեվագում (1) և Սարավանում (2) 3 հիմնական տնկարանների ստեղծում, և Ծրագրի տեսողական

ազդեցությունը նվազեցնելու նպատակով տարածքում ծառատունկի կազմակերպում տեղի աշխատուժի օգտագործմամբ:

Ակնկալվում է, որ անուղղակի զբաղվածության և գնումների ազդեցությունները չափավոր դրական ազդեցություն կունենան հանքավայրի շահագործման և նույնիսկ փակման փուլերի ընթացքում ընթացիկ վիճակի վրա : Վճարվող աշխատատեղերի ավելացման հետ կապված բազմապատկող ազդեցությունը, հավանաբար, կհանգեցնի տնտեսական գործունեության ընդլայնմանը, նույնիսկ, եթե ճշգրիտ թվերը դժվար է կանխատեսել:

Անուղղակի զբաղվածության և գնումների ազդեցությունների մեղմացում/ հզորացում

Անուղղակի զբաղվածության և տեղական գնումների հիմնական սահմանափակումը պայմանավորված է ծառայությունը կամ արտադրանքն ապահովելու համար անհրաժեշտ կարողությունների բացակայությամբ (թե մարդկային, թե ֆինանսական):

Լիդիանը մշակել է Մատակարարման շղթա և լոգիստիկա – տեղական բիզնես նախաձեռնություն (ՄՇԼ-SԲՆ) ծրագիրը: Ծրագիրը հետապնդում է հետևյալ նպատակները.

- Տեղական բիզնեսին մասնակցության հնարավորություն տալ՝ առավելագույնս օգտվելով տեղական ընկերությունների կարողությունների և հնարավորությունների սահմաններում գտնվող ապրանքների և ծառայությունների մատակարարների ծառայություններից;
- Երաշխավորել հիմնական ոչ տեղական կապալառու ընկերությունների և մատակարարների կողմից նույն սկզբունքների և ընթացակարգերի որդեգրումը, այն է՝ առավելագույնի հասցնել տեղական բնակիչների հնարավորություններն ու մասնակցությունը ենթակապալառուական կամ ենթամատակարարման գործընթացներում;
- Շեշտադրել ՏԲՆ ծրագրի այն պահանջները, որոնք քննարկման կարիք ունեն, և որոնք անհրաժեշտ է ընդգրկել ապրանքների և ծառայությունների մատակարարմանը և կառավարմանն առնչվող տարբեր տեսակի

գործունեությունների մեջ;

- Կենտրոնանալ ապրանքների և ծառայությունների պլանավորման և փաթեթավորման պահանջների վրա, հարմարեցնելով դրանք ՏԲՆ ծրագրին, ինչը ենթադրում է մատակարարների և կապալառուների դասակարգում՝ հիմնվելով աշխարհագրական ծագման, հնարավորությունների և ապրանքների ու ծառայությունների համապատասխանության վրա;
- Ժամանակի ընթացքում մեծացնել տեղական ընկերությունների հզորություններն ու հնարավորությունները, բարձրացնելով դրանց մասնակցությունը Լիդիանի գործունեության մեջ, ինչպես նաև աջակցել դրանց կայուն զարգացմանը շահագործման ավարտից և հանքի փակումից հետո;
- Ապահովել տեղական գնումների գործընթացի թափանցիկությունն ու տեղացիների ներգրավվածությունը:

Որպես մատակարարների ընտրության չափանիշների մի մաս, ՄՇԼ-ՏԲՆ սահմանում է տեղական, տարածաշրջանային և ազգային ընկերությունների բնութագիր՝ հանքավայրին ամենամոտ ընկերությունների ընտրության նպատակով : Հիմնական քայլերը ներառելու են հատուկ թիմի ձևավորում, որը հետագայում մշակելու է ՏԲՆ կառավարման ռազմավարությունը, նպատակները, հաղորդակցության/ կապի պլանը, հաշվետվության չափանիշները և կատարողական հիմնական ցուցանիշները: Թիմը կգնահատի տեղական ընկերությունների հնարավորություններն ու հզորությունները և կորոշի այդ ընկերություններին համապատասխան հնարավորությունները:

Այլ ղեկավարների հետ աշխատելու համար նախատեսվում է մշակել «Ինչպես համագործակցել Լիդիանի հետ» ուղեցույցը: Դա պետք է իրականացվի տեղական իշխանությունների, ֆինանսական հաստատությունների, հասարակական կազմակերպությունների և ՋԼՄ-ների հետ համագործակցելու մեթոդով:

Լիդիանը կստեղծի ու կվարի հավանական մատակարարների գրանցամատյան և կնախապատրաստի որակավորված մասնակիցների ցուցակ: Ցուցակը հնարավորություն կրա ընտրել այն տեղական ընկերությունները, որոնք ամբողջությամբ չեն համապատասխանում Լիդիանի պահանջներին, բայց աջակցության դեպքում կարող են այդպսին դառնալու նախաձեռնություն

ցուցաբերել:

Մրցույթային հայտերի գործընթացի ավարտից հետո, առաջարկները կգահատվեն մի շարք չափանիշների կիրառմամբ, որոնք ներառում են նաև հետևյալը՝

- Մոտիկությունը Ծրագրային տարածքին և ազդեցությունը համայնքի և տեղական ընկերությունների վրա,
- Աշխատանքների ծավալի և շրջանակների վերաբերյալ իրական պատկերացում,
- Առողջապահության և անվտանգության չափանիշներ,
- Նմանատիպ ծառայություններ տրամադրելու կամ ապրանքներ մատակարարելու փորձ,
- Պահանջները կատարելու համար անհրժեշտ հնարավորությունների (միջոցների) և հզորությունների առկայություն,
- Գինը
- Որակը:

Տեղական տնտեսության մեջ կապալառու ընկերությունների և ենթակապալառուների ներդրումը առավելագույնին հասցնելու նպատակով, տեղական գնումների պահանջների համաձայն կապալառուի մեթոդների և տեղում աշխատուժի հավաքագրման գործընթացների վերաբերյալ պահանջվելու է տեղեկատվություն, ինչպես նաև տարեկան կտրվածքով տեղական զբաղվածության վերաբերյալ հաշվետվության ներկայացում: Հմտությունների ուսումնասիրության արդյունքները և Լիդիանի կողմից մշակված գրանցամատյանը կուղարկվեն կապալառուներին՝ այս գործընթացին աջակցելու նպատակով: Հյուրընկալող համայնքներից դուրս որևէ այլ տեղ ցանկացած այլ գնումների համար, պահանջվելու է հիմնավորում առ այն, թե ինչու գնումները չեն կարող իրականացվել տեղում:

Անուղղակի զբաղվածության և գնումների մնացորդային ազդեցություններ

ՄՇԼ-SԲՆ-ի մանրամասն ծրագրերը ուղղված են լինելու այն բազմաթիվ խոչընդոտների բացահայտմանը և վերացմանը, որոնք խոչընդոտում են տեղական

և տարածաշրջանային ընկերությունների մասնակցությունը Գեոթիմի գնումների գործընթացում: Այդ ջանքերը, ինչպես նաև գնումները մշտադիտարկելու և հետևելու պարտավորությունը, զգալիորեն կբարձրացնեն ընդհանուր ազդեցության մակարդակը մինչև չափավոր (դրական): Ուսուցողական նախաձեռնությունների իրականացման պարագայում, ցանկացած մակարդակի ընկերությունների կողմից ձեռքբերված հմտությունները, հանքի շահագործման տևողության համեմատ, ավելի երկարաժամկետ օգուտներ կբերեն այդ ընկերություններին:

| Աղյուսակ 6.14.3. Ազդեցության գնահատում, անուղղակի զբաղվածություն և գնումներ | | | | | | |
|--|-----------------------|------------|--------------|--------------------|------------------------------|----------------------------|
| Ենթաբաժին | Ուղղվածություն | Չափ | Ծավալ | Տևողություն | Ազդեցություն (նախքան) | Ազդեցություն (հետո) |
| Անուղղակի զբաղվածություն և գնումներ (շինարարություն) | Խառը | Չափավոր | Ազգային | Կարճաժամկետ | Չնչին (դրական) | Չնչին (դրական) |
| Անուղղակի զբաղվածություն և գնումներ (շահագործում) | Խառը | Բարձր | Ազգային | Միջինաժամկետ | Չափավոր (դրական) | Զգալի (դրական) |
| Անուղղակի զբաղվածություն և գնումներ (փակում) | Խառը | Ցածր | Ազգային | Երկարաժամկետ | Չնչին (դրական) | Չափավոր (դրական) |

6.14.3 Աշխատանքային պայմաններ

Աշխատանքային պայմանների վրա ազդող Ծրագրային գործողություններ

Ամուլսարի Ծրագրի շինարարության ընթացքում աշխատանքի է ընդունելու առավելագույնը 1300 մարդ, իսկ հանքի շահագործման համար անհրաժեշտ է մոտ 657 աշխատող: Ամբողջ աշխատուժը վարձվելու է Հայաստանի օրենքներին համապատասխան ձևով, իսկ աշխատակիցների և պայմանագրային աշխատողների համար կապահովվի անվտանգ և առողջ աշխատավայր: Ծրագրի համար իրականացված և աշխատողների առողջությանն ու անվտանգությանը վերաբերվող միջոցառումների մանրամասն քննարկումը այս ՇՄԱԳ-ի շրջանակներից դուրս է: Մինևոյն ժամանակ, մշակվել է նախնական Մասնագիտական առողջապահության և անվտանգության պլան (Հավելված 8.7), որի լրացուցիչ մանրամասները լուսաբանվելու են Առողջապահության և անվտանգության կառավարման համակարգերում, որոնք մշակվելու են

շինարարության և շահագործման փուլերի համար⁶: Այս բաժնում ուշադրությունը կենտրոնանում է Ծրագրի շինարարության և շահագործման փուլերի համար անհրաժեշտ կացարանների նախագծման վրա, և այս թեմայի հետ կապված մանրամասները կարելի է գտնել Հավելված 8.24-ում:

Աշխատանքային պայմանների հնարավոր ազդեցությունները

Շինարարության փուլ

Շինարարության ընթացքում 550-ից մինչև 920 ոչ տեղաբնակ աշխատողներ (ընկերության աշխատակիցներ և կապալառուներ) կտեղավորվեն աշխատակիցների ժամանակավոր բնակեցման ճամբարում, իսկ մյուսները՝ Ջերմուկի հյուրանոցներում: Ճամբարի չափը դեռևս հաստատված չէ, այնուամենայնիվ, շինարարության ընթացքում Ջերմուկի հյուրանոցներում բնակեցնելու նպատակով օգտագործվող մահճակալների թիվը չի գերազանցի 370-ը: Ճամբարում բնակվող բոլոր աշխատողները աշխատելու են համաձայն հերթապահության գրաֆիկի՝ ընտանեկան կապերը պահպանելու համար անհրաժեշտ բավարար հաճախականությամբ իրենց հարազատ բնակավայր վերադառնալու հնարավորությամբ: Շինարարական փուլում մնացած 380 կամ 390 աշխատողներին նախատեսվում է վարձել տեղական համայնքներից: Ակնկալվում է, որ նրանք կապրեն իրենց մշտական բնակատեղիներում:

Շահագործման փուլ

Շահագործման ընթացքում մոտավորապես 250 աշխատող տեղավորվելու է Ջերմուկի հյուրանոցներում: Այս աշխատողները աշխատելու են հերթափոխով՝ կանոնավոր կերպով վերադառնալով իրենց ընտանիքներ: Ակնկալվում է, որ մնացած հանքշահագործող աշխատուժը կբնակվի Ծրագրի վայրից ոչ հեռու՝ իրենց սեփական բնակարաններում իրենց ընտանիքների հետ:

Իդեալականը կլինի այն, որ բոլոր աշխատողները բնակվեն իրենց ընտանիքների հետ իրենց բնակության վայրերում: Հաշվի առնելով Ծրագրի կադրային պահանջները շինարարության և շահագործման փուլերի համար, դա անհնար կլինի: Ծրագրով նախատեսված բնակեցման պահանջները լուծելու բազմաթիվ տարբերակներ կան, դրանք են. նոր կացարանների կառուցում, երկարաժամկետ ճամբարի կառուցում, մոտակա կենտրոններում գոյություն ունեցող

բնակարանների վերանորոգում: Հաշվի առնելով Ծրագրի գտնվելու վայրը և Հայաստանի գյուղական շրջաններում միգրացիոն միտումները, նոր կացարաններ կառուցելու տարբերակը չի դիտարկվել, քանի որ դրանք հավանաբար հանքավայրի փակումից հետո չեն օգտագործվի: Փոխարենը, Ծրագիրը մշակվել է հիբրիդային մոտեցման կիրառմամբ, որտեղ շինարարության ընթացքում ճամբարում տեղավորվելու է ժամանակավոր աշխատուժի զգալի մասը հյուրանոցների հետ համատեղ: Շահագործման ընթացքում նույնպես օգտագործվելու են հյուրանոցները, զուգորդված Ծրագրի տարածքներ աշխատողների և իրենց ընտանիքների ներգաղթով (միգրացիայով): Ճամբարում և հյուրանոցներում բնակվելու տարբերակները ժամանակավոր բնակեցման լուծումներ են և նման ձևով տեղավորված բոլոր աշխատողները աշխատելու են ռոտացիոն սկզբունքով (հերթափոխով), որպեսզի նրանք կապ ունենան իրենց ընտանիքների և ծննդավայրերի հետ: Ակնկալվում է, որ այն ընտանիքները, որոնք շահագործման ընթացքում ներգաղթելու են Ծրագրի տարածքներ, այդտեղ բնակվելու են իրենց աշխատանքային պայմանագրերով նախատեսված ժամանակահատվածի ընթացքում:

Աշխատողներին կացարաններ և հիմնական ծառայություններ տրամադրելու գործընթացը չկանոնակարգվելու դեպքում, դա կունենա մի շարք հնարավոր ազդեցություններ, ներառյալ՝

- Խտրական գործելակերպ - Կացարանների հատկացումը կարող է խտրականություն առաջացնել, եթե դրանց չափանիշները տարբերվեն ըստ աշխատուժի: Դա չի նշանակում, որ բոլոր սենյակները պետք է միանման լինեն, այնուամենայնիվ սենյակների բաշխման որոշման հիմքերը պետք է թափանցիկ լինեն:
- Աշխատողների իրավունքների սահմանափակում – Ընկերության կողմից կացարանների վերահսկողությունը հնարավորություն է տալիս կրճատելու կամ սահմանափակելու աշխատողների իրավունքները և ազատությունները:
- Բնակարանային ստանդարտներ7:
 - Տարածք – կացարանները պետք է կառուցվեն և տրամադրվեն այպես, որ բոլոր աշխատողները ունենան յուրաքանչյուր անձի համար սահմանված նվազագույն տարածք, որը ներառում է առանձին

մահճակալ և բնակեցում ըստ սեռերի: Կացարանների նախագծերում նաև պետք է առանձին տարածք հատկացվի ընդհանուր ճաշասենյակների, ճաշարանների, հանգստի և ժամանցի սենյակների և առողջապահական/ բժշկական հարմարություններ համար:

- Ջրի մատչելիություն – Ճամբարը և կացարանային հարմարությունները պետք է նախագծվեն այնպես, որ աշխատողները բավարար քանակությամբ մաքուր ջուր օգտագործելու հնարավորություն ունենան՝ իրենց անձնական կարիքների համար:
- Կոյուղի և աղբահանություն – Աշխատողների բնակեցումը կացարաններում առաջացնում է կոյուղու և աղբահանության խնդիրներ, որոնք պետք է լուծվեն այնպես, որ չճանրաբեռնեն գոյություն ունեցող համակարգերը (եթե միացված են համայնքային համակարգին) կամ որոնք կարող են անկախ կառավարվել (եթե մեկուսացված տարածքում են գտնվում): Շինարարական ճամբարի համար անհրաժեշտ կլինեն անկախ համակարգեր, հաշվի են առվել նաև Ջերմուկի հյուրանոցների կարիքները:
- Առողջապահություն և անվտանգություն – Կացարանների տարբերակների կառուցման հարցում պետք է նույնքան զգուշություն ցուցաբերել, ինչքան որ կիրառվում է լեռնահանքային ենթակառուցվածքների կառուցման համար՝ աշխատողներին անվտանգ և առողջ ապրելու միջավայր ապահովելու նպատակով: Սա ներառում է հրդեհների, երկրաշարժերի, ջրհեղեղների և այլ վտանգների քննարկում:

Մինչև մեղմացման միջոցառումների իրագործումը, աշխատանքային պայմանների ազդեցությունները համարվում են պոտենցիալ բացասական:

Աշխատանքային պայմանների ազդեցությունների մեղմացում/ բարելավում

Աշխատանքային պայմանների արդյունավետ կառավարումը Լիդիանի շահագործման փիլիսոփայության առանցքային մասնիկներից է: Ծրագրի շրջանակներում նախընտրված բնակեցման տարբերակները ընտրվել են մի շարք պատճառներով, դրանք են՝ տեղական միջավայրը և նոր բնակարանային

կառույցներ ընդգրկելու դրա կարողությունը, տվյալ տարածքում տների գների գնաճային ճնշումները, մարդկանց ներհոսքի և սոցիալական խնդիրների կառավարում, աշխատողների առողջության և անվտանգության ու ծախսերի նկատառումներ: Ընտրված տարբերակների համար կիրառվելու են հետևյալ մեղմացնող միջոցառումները (տես նաև Բաժին 6.21).

- Կացարանները ժամանակավոր շինարարական ճամբարում և հյուրանոցներում նախագծվելու են այնպես, որ բոլոր աշխատողներին տրամադրվի նվազագույնը 5.5մ² հատակի մակերեսով և առաստաղի նվազագույնը 2.1մ բարձրությամբ տարածք: Այն հյուրանոցային սենյակները, որոնք չեն համապատասխանում այս պահանջներին, չեն վարձակալվելու Ծրագրի կողմից:
- Սենյակում բնակվողների քանակությունը նվազագույնի է հասցվելու՝ ամեն մի սենյակը կիսվելու է չորս հոգուց ոչ ավել մարդկանց միջև և բոլոր սենյակակիցները իրենց առանձին մահճակալը կունենան (մեկ մահճակալը նախատեսված է մեկ մարդու համար): Եթե երկհարկանի մահճակալներ օգտագործվեն, ապա մահճակալների միջև նվազագույն տարածությունը պետք է լինի 1մ և մահճակալները իրարից առնվազն 1մ հեռավորության վրա են դրվելու:
- Կացարանները այնպես են նախագծվելու, որ տղամարդիկ և կանայք առանձին սենյակներ և սանիտարական հարմարություններ ունենան՝ հավասար չափանիշներով:
- Կացարանները այնպես են նախագծվելու, որ Հայաստանի ձմռան ցուրտ ամիսներին նվազագույն ջերմաստիճանը լինի 20°: Այն հյուրանոցային սենյակները, որոնք չեն համապատասխանում այս պահանջներին, չեն վարձակալվելու Ծրագրի կողմից:
- Սննդի կազմակերպումը իրականացվելու է ճամբարում և հյուրանոցում, որպեսզի այն համապատասխանի բնակիչների մեծամասնության ճաշակին: Ճամբարի բնակիչները հնարավորություն կունենան ազդելու սննդի ընտրության վրա առաջարկությունների արկղի և հետադարձ կապի և այլ գործընթացների միջոցով: Ընկերությունը կզբաղվի հյունանոցներում սննդի ծառայությունների հարցերով, ապահովելու համար, որ մատակարարվող սննդամթերքը համապատասխանի աշխատուժի պահանջներին և, որ սննդի կազմակերպումը և որակը ճամբարում և մնացած հյուրանոցներում

հիմնականում հավասար լինի: Ավելի մանրամասնորեն սնունդը ներկայացված է 6.18 բաժնում:

- Աշխատողներին կացարանով ապահովելու հարցերի կարգավորման խնդիրները Լիդիան Ինթերնեյշնլ ընկերության կողմից լրամշակվել և մանրամասն ներկայացվել են Աշխատողների բնակեցման կառավարման պլանում (տես Հավելված 8.24):
- Ճամբարը լինելու է փակ “չոր” ճամբար, ինչը նշանակում է, որ աշխատողները իրենց հայեցողությամբ չեն կարող հեռանալ ճամբարից իրենց աշխատանքային հերթապահության ընթացքում, բացառությամբ Ծրագրի վայր աշխատանքի գնալու: Փակ ճամբարը ունի հյուրընկալող համայնքների վրա մեծ շինարարական աշխատուժի ազդեցությունը նվազեցնելու առավելություններ, սակայն աշխատողների իրավունքները նույնպես պետք է հաշվի առվեն: Ճամբարում աշխատողների նկատմամբ իրենց աշխատանքային հերթապահության/հերթափոխի ընթացքում այս սահմանափակումները կառավարելու համար, ժամանցի և հանգստի հարմարություններ կտրամադրվեն, ներառյալ՝ մարզասրահներ և ժամանցի միջոցներ:
- Հյուրանոցներում լինելու են բաց կացարաններ, այսինքն, աշխատողները իրենց հայեցողությամբ ազատ կարող են հեռանալ իրենց հյուրանոցներից և օգտվել Ջերմուկում ժամանցի և հանգստի հնարավորություններից: Ջերմուկում ժամանցի և հանգստի հնարավորությունների բացակայության դեպքում (օրինակ՝ մարզասրահ), հյուրանոցներում բնակվող աշխատողներին թույլ կտրվի օգտվել ճամբարի հարմարություններից:
- Շինարարական ճամբարը այնպես է կառուցվելու, որ ապահովված լինի ճամբարի հզորությանը համապատասխանող կեղտաջրերի մաքրման կայանով: Հյուրանոցներում բնակվող աշխատողներից առաջացած կեղտաջրերի կառավարման համար օգտագործվելու է Ջերմուկի կոյուղու քաղաքային համակարգը:
- Ճամբարից և հյուրանոցից կենցաղային աղբը կտեղափոխվի Ծրագրի աղբավայր, խուսափելու համար Ջերմուկում և գյուղերում առկա աղբահանության և աղբի կուտակման դժվարություններից: Չի բացառվում նաև աղբակեզ վառարանի ձեռքբերման հնարավորությունը:
- Ինչպես նշված է կադրային քաղաքականության մեջ, Լիդիանը աջակցում և հարգում է աշխատողների կազմակերպման իրավունքը և կիստեղի, որ

կիրառվող կացարանների վերահսկողությունը որևէ կերպ չսահմանափակի աշխատողների ազատությունները:

- Հնարավորության սահմաններում, բոլոր բնակեցման տարբերակներում միատեսակ/ հավասար պայմաններ են կիրառվելու: Այն դեպքերում, երբ պայմաններում տարբերություններ լինեն Ծրագիրը կփորձի նմանատիպ պաշտոններ գրավող աշխատողներին համարժեք ձևով/պայմաններում տեղավորվել: Աշխատողների բողոքարկման մեխանիզմն առանցքային մեղմացման մեխանիզմ է լինելու, հասկանալու համար, թե արդյոք աշխատողների պայմանները համարվում են անհավասար, կամ անընդունելի աշխատողների կողմից:

Աշխատանքային պայմանների մնացորդային ազդեցություններ

Աշխատողների կացարաններում համապատասխան պայմաններ ապահովելու և Աշխատողների բնակեցման կառավարման պլանում (Հավելված 8.24) լրացուցիչ մանրամասները մշակելու միջոցով, աշխատանքային պայմանների մնացորդային ազդեցությունները համարվում են չափավոր, ինչպես ներկայացված է աղյուսակ 6.14.4-ում:

| Աղյուսակ 6.14.4. Ազդեցության գնահատում, աշխատանքային պայմաններ | | | | | | |
|--|----------------|---------|---------|--------------|-----------------------|---------------------|
| Ենթաբաժին | Ուղղվածություն | Չափ | Ծավալ | Տևողություն | Ազդեցություն (նախքան) | Ազդեցություն (հետո) |
| Աշխատանքային պայմաններ | Բացասական | Չափավոր | Տեղական | Միջին ժամկետ | Չափավոր | Չափավոր |

Աղյուսակ 6.14.5-ը և 6.14.6-ը ամփոփում են Ծրագրի ազդեցությունները աշխատանքի և աշխատանքային պայմանների վրա:

| Աղյուսակ 6.14.5. Աշխատանքի և աշխատանքային պայմանների վրա ազդեցությունների ամփոփում | | | | | | |
|--|----------------|-------|-----------------|---------------|-----------------------|-----------------------|
| Ենթաբաժին | Ուղղվածություն | Չափ | Ծավալ | Տևողություն | Ազդեցություն (նախքան) | Ազդեցություն (հետագա) |
| Ուղղակի զբաղվածություն | Խառը | Ցածր | Տարածաշրջանային | Կարճա-ժամկետ | Չնրին (դրական) | Չափավոր (դրական) |
| Ուղղակի զբաղվածություն | Խառը | Բարձր | Տարածաշրջանային | Միջնա-ժամկետ | Չափավոր (դրական) | Չնրին (դրական) |
| Ուղղակի զբաղվածություն | Խառը | Բարձր | Տարածաշրջանային | Երկարա-ժամկետ | Զգալի (բացասա-) | Չափավոր (բացասա-) |

| Աղյուսակ 6.14.5. Աշխատանքի և աշխատանքային պայմանների վրա ազդեցությունների ամփոփում | | | | | | |
|---|-----------------------|------------|--------------|-------------------|------------------------------|------------------------------|
| Ենթաբաժին | Ուղղվածություն | Չափ | Ծավալ | Տեղություն | Ազդեցություն (նախքան) | Ազդեցություն (հետագա) |
| | | | | | կան) | կան) |
| Անուղղակի զբաղվածություն և գնումներ | Խառը | Չափավոր | Ազգային | Կարճա-ժամկետ | Չնրին (դրական) | Չնրին (դրական) |
| Անուղղակի զբաղվածություն և գնումներ | Խառը | Բարձր | Ազգային | Միջնա-ժամկետ | Չափավոր (դրական) | Զգալի (դրական) |
| Անուղղակի զբաղվածություն և գնումներ | Խառը | Ցածր | Ազգային | Երկարա-ժամկետ | Չնրին (դրական) | Չնրին (դրական) |
| Աշխատանքային պայմաններ | Բացասական | Չափավոր | Տեղական | Միջնա-ժամկետ | Չափավոր | Չափավոր |

6.14.4 Մոնիտորինգ/ վերահսկում և աուդիտ

Ծրագրին առնչվող մեղմացման միջոցառումները, որոնք վերաբերվում են աշխատանքի և աշխատանքային պայմանների կառավարմանն, առավել մանրամասն անդրադառնալու են Աշխատողների բնակեցման կառավարման պլանում: Աղյուսակ 6.14.6-ում ներկայացված են մշտադիտարկման ցուցանիշները, որոնք նախատեսվում է կիրառել և լրամշակել մեղմացման միջոցառումների արդյունավետությունը գնահատելու նպատակով:

| Աղյուսակ 6.14.6. Ազդեցության ամփոփում՝ աշխատանք և աշխատանքային պայմաններ | | | |
|--|---|---|---|
| Բաժին | Մեղմացման միջոցառումներ | Մոնիտորինգի/մշտադիտարկման ցուցանիշ | Կառավարման ծրագիր |
| 6.14.1 Ուղղակի զբաղվածություն | Նման մեղմացման քայլերը ներառում են՝ <ul style="list-style-type: none"> • Առկա Կադրային քաղաքականության և ընթացակարգերի ձեռնարկի կիրառում; • աշխատողների համար Աշխատանքային հարաբերությունները հստակորեն կարգավորող փաստաթղթերի ապահովում բոլոր աշխատողների համար ; • Ցանկացած տեսակի մանկական կամ հարկադիր աշխատանքը արգելելու վերաբերյալ հստակ հայտարարությունների մշակում: | <ul style="list-style-type: none"> • Նորացված կադրային քաղաքականություն, որի մասին աշխատողը տեղեկացվում է աշխատանքին ծանոթանալու ընթացքում; • Նորացված աշխատանքային պայմանագրեր; • Կադրային քաղաքականության մեջ մանկական և հարկադրված աշխատանքի արգելման վերաբերյալ ներառված ձևակերպումներ; • Աշխատողներից ստացված բողոքների քանակություն; • Լուծում ստացած բողոքների քանակություն; • Աշխատողներից ստացված բողոքներ, որոնք փոխանցվել են դատարան երրորդ կողմի միջնորդության համար: | Շրջակա միջավայրի և սոցիալական կառավարման ծրագիր (Գլուխ 8) |
| 6.14.1 Ուղղակի զբաղվածություն | Լիդիանը պարտավորվում է փաստաթղթագրել իր ջանքերը, որոնք ուղղված են մանկական ու հարկադիր աշխատանքի հետ կապված միջազգային ուղեցույցներին հետևելու անհրաժեշտությունը մատակարարներին պարզաբանելուն: | <ul style="list-style-type: none"> • Մատակարարների հետ պայմանագրերը պետք է ընդգրկեն երեխաների և հարկադիր աշխատանքի վերաբերյալ ձևակերպումներ | Շրջակա միջավայրի և սոցիալական կառավարման ծրագիր (Գլուխ 8) |
| 6.14.1 Ուղղակի զբաղվածություն | Այն դեպքերում, երբ Լիդիանի կապալառու ընկերությունը չունի պաշտոնական բողոքարկման կարգը, Լիդիանը կտեղեկացնի, կապալառուի աշխատողներին իր ներքին | <ul style="list-style-type: none"> • Կապալառու ընկերությունների առկա բողոքարկման ընթացակարգը կամ տրամադրված բողոքարկման ընթացակարգը կիրառվում է այն աշխատողների | Շրջակա միջավայրի և սոցիալական կառավարման |

| Աղյուսակ 6.14.6. Ազդեցության ամփոփում՝ աշխատանք և աշխատանքային պայմաններ | | | |
|--|--|--|---|
| Բաժին | Մեղմացման միջոցառումներ | Մոնիտորինգի/մշտադիտարկման ցուցանիշ | Կառավարման ծրագիր |
| | քաղաքականության մասին և կառաջարկի կապալառու ընկերությունների աշխատողների բողոքները բարձրացնելու համար օգտագործել իր բողոքարկման մեխանիզմը: Իսկ եթե կապալառու ընկերությունները ունեն իրենց բողոքարկման մեխանիզմը, նրանք պարտավոր են ժամանակին Լիդիանին զեկուցեն իրենց ստացած բողոքների մասին և դրանց լուծման նպատակով ձեռնարկված գործողությունների մասին: | <p>նկատմամբ, որոնք աշխատակիցներ (ծառայողներ) չեն;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Կապալառու ընկերություններից ստացված բողոքների որոշակի քանակություն; • Կապալառու ընկերություններից ստացված և լուծված բողոքների որոշ քանակություն; • Կապալառու ընկերություններից ստացված բողոքների որոշ քանակություն, որոնք փոխանցվել են դատարան երրորդ կողմի միջնորդության: | <p>ծրագիր, Շահագրգիռ կողմերի ներգրավման ծրագիր (Գլուխ 8 և Հավելված 8.6)</p> |

| Աղյուսակ 6.14.6. Ազդեցության ամփոփում՝ աշխատանք և աշխատանքային պայմաններ | | | |
|--|--|---|---|
| Բաժին | Մեղմացման միջոցառումներ | Մոնիտորինգի/մշտադիտարկման ցուցանիշ | Կառավարման ծրագիր |
| 6.14.1 Ուղղակի զբաղվածություն | Լիդիանը մշակել և վերջնական տեսքի է բերելու Աշխատողների հավաքագրման քաղաքականությունը, որը հաստատում է ընկերության հավատարմությունը խտրականության բացառման և կատարողականի, մասնագիտական վարքագծի և էթիկայի ու անվտանգության հարցերի մոտեցումներով պայմանավորված աշխատողների ընտրության սկզբունքներին: Մնացած գործոնների հավասարության պայմաններում, ընկերության համար աշխատողներ ընտրելիս, հավաքագրման քաղաքականության համաձայն, նախապատվությունը տրվում է տեղացի բնակիչներին, մասնավորապես Վայոց Ձորի և Սյունիքի մարզերից: Եթե պաշտոնները չեն կարող պատշաճ կերպով համարվել այս տարածքներից, ապա աշխատողներ կփնտրեն նախ Հայաստանի այլ շրջաններում, հետո նոր երկրից դուրս աշխատողների հավաքագրման փորձեր կարվեն: | <ul style="list-style-type: none"> • Նորացված աշխատողների հավաքագրման քաղաքականություն, որի մասին աշխատողին տեղեկացվում է աշխատանքին ծանոթանալու ընթացքում; • Նորացված զբաղվածության վիճակագրություն, որը ներառում է՝ <ul style="list-style-type: none"> ○ Սեռ ○ Գրանցում (շրջան և քաղաք) ○ Տարիք | Շրջակա միջավայրի և սոցիալական կառավարման ծրագիր (Գլուխ 8) |
| 6.14.1 Ուղղակի զբաղվածություն | Եթե հայտնաբերում են հավաքագրման ենթակա տեղական աշխատակիցների, որոնք ունեն Լիդիանի համար ընդունելի | <ul style="list-style-type: none"> • Նորացված և ներկայացված ուսուցողական ծրագրերի վիճակագրություն, ներառյալ <ul style="list-style-type: none"> ○ Սեռ | Շրջակա միջավայրի և սոցիալական |

| Աղյուսակ 6.14.6. Ազդեցության ամփոփում՝ աշխատանք և աշխատանքային պայմաններ | | | |
|--|--|---|---|
| Բաժին | Մեղմացման միջոցառումներ | Մոնիտորինգի/մշտադիտարկման ցուցանիշ | Կառավարման ծրագիր |
| | հմտություններ ու որակավորումներ, ապա պոտենցիալ թեկնածուին անձնակազմը կուղարկի կադրերի բաժին՝ աշխատանքի համար վարձելու կամ Ծրագրի վերապատրաստման ծրագրերում որպես պոտենցիալ թեկնածու գրանցելու նպատակով: | <ul style="list-style-type: none"> ○ Գրանցում (շրջան և քաղաք) ○ Տարիք | կառավարման ծրագիր (Գլուխ 8) |
| 6.14.1 Ուղղակի զբաղվածություն | Բարձր ակնկալիքները բավարարելու համար հիմնականում անհրաժեշտ է իրականացնել շահագրգիռ կողմերի ակտիվ ներգրավման ծրագիրը, որը կառավարվելու է Մոցիալական զարգացման / ծրագրերի ղեկավարի և Համայնքի հետ կապի համակարգողի (ՀԿՀ) կողմից: Այս հիմնական ղեկավարները աշխատելու են մարդկային ռեսուրսների/ կադրերի բաժնի, Վայոց Ձորի և Սյունիքի ղեկավարների և հարակից համայնքների բնակիչների հետ՝ ստեղծելու իրատեսական ռազմավարություն “տեղական” աշխատողներին ներգրավելու և պահպանելու համար: Այս փոխհատորդակցման գործընթացը ներառում է բացատրական աշխատանքներ բնակիչների հետ առկա աշխատանքների տեսակների վերաբերյալ և այն թե ինչու ավելի շատ հմտություններ պահանջող պաշտոնները պահանջում են կրթության եւ տեխնիկական պատրաստվածության ավելի բարձր | <ul style="list-style-type: none"> ● Աշխատանքի ընդունման հայտարարությունների/ գովազդների որոշակի քանակություն; ● Տարածաշրջանում հայտարարված/ գովազդված աշխատատեղերի տոկոս: ● “Տեղի” բնակիչներին հատկացված աշխատատեղերի մասնաբաժին: | Շրջակա միջավայրի և սոցիալական կառավարման ծրագիր, Շահագրգիռ կողմերի ներգրավման ծրագիր (Գլուխ 8 և Հավելված 8.6) |

| Աղյուսակ 6.14.6. Ազդեցության ամփոփում՝ աշխատանք և աշխատանքային պայմաններ | | | |
|--|---|--|--|
| Բաժին | Մեղմացման միջոցառումներ | Մոնիտորինգի/մշտադիտարկման ցուցանիշ | Կառավարման ծրագիր |
| | մակարդակներ: | | |
| 6.14.1 Ուղղակի զբաղվածություն | 2010թ. -ից սկսած Լիդիանը աջակցում է մոտակա բնակավայրերի ուսանողներին, որոնք սովորում են երկրաբանություն և հանքագործություն՝ վճարելով համալսարանում ուսման վարձը: Այս հնարավորությունը կընդլայնվի և հասանելի կլինի ազդակիր տարածքներում բնակվող այլ հետաքրքրված անձանց համար : | <ul style="list-style-type: none"> Նորացված և ներկայացված Համալսարանում ուսուցման ծրագրի վիճակագրություն, ներառյալ՝ <ul style="list-style-type: none"> Մեռ Գրանցում (շրջան և քաղաք) Տարիք | Շրջակա միջավայրի և սոցիալական կառավարման ծրագիր (Գլուխ 8) |
| 6.14.1 Ուղղակի զբաղվածություն | Շինարարության փուլից դեպի շահագործման փուլ և շահագործումից դեպի հանքի փակում անցման պլանավորումը հաշվի է առնելու կրճատումների նկատառումները: | <ul style="list-style-type: none"> Նախապես կազմած կրճատումների ծրագրեր, որոնք ներառում են ծանուցման ողջամիտ ժամկետներ աշխատողի ներկայացուցիչների համար և արդյունավետ խորհրդատվական ծրագրեր: | Կապալառուների կառավարման ծրագիր (մշակման փուլում է) Կրճատումների պլան (Ենթակա է մշակման) |
| 6.14.2 Անուղղակի զբաղվածություն և գնումներ | Լիդիանը մշակել է Մատակարարման շղթա և լոգիստիկա-Տեղական բիզնես նախաձեռնություն (ՄՇԼ-ՏԲՆ) ծրագիրը: Որպես մատակարարների ընտրության չափանիշների մի մաս, ՄՇԼ-ՏԲՆ սահմանում է տեղական, տարածաշրջանային և ազգային | <ul style="list-style-type: none"> Մշակված կառավարման ձևեր, նպատակներ, հաղորդակցության պլան, հաշվետվության չափանիշներ: | Շրջակա միջավայրի և սոցիալական կառավարման ծրագիր (Գլուխ 8) |

| Աղյուսակ 6.14.6. Ազդեցության ամփոփում՝ աշխատանք և աշխատանքային պայմաններ | | | |
|--|---|---|--|
| Բաժին | Մեղմացման միջոցառումներ | Մոնիտորինգի/մշտադիտարկման ցուցանիշ | Կառավարման ծրագիր |
| | <p>ընկերությունների բնութագիր՝ հանքավայրին ամենամոտ ընկերությունների ընտրության նպատակով : Հիմնական քայլերը ներառելու են հատուկ թիմի ձևավորում, որը հետագայում մշակելու է ՏԲՆ կառավարման ռազմավարությունը, նպատակները, հաղորդակցության/ կապի պլանը, հաշվետվության չափանիշները և կատարողական հիմնական ցուցանիշները: Թիմը կգնահատի տեղական ընկերությունների հնարավորություններն ու հզորությունները և կորոշի այդ ընկերություններին համապատասխան հնարավորությունները:</p> | | |
| 6.14.2 Անուղղակի զբաղվածություն և գնումներ | <p>Այլ ղեկավարների հետ համատեղ աշխատելով կմշակվի «Ինչպես համագործակցել Լիդիանի հետ» ուղեցույցը: Դա պետք է իրականացվի տեղական իշխանությունների, ֆինանսական հաստատությունների, հասարակական կազմակերպությունների և ՁԼՄ-ների հետ համագործակցությամբ:</p> | <ul style="list-style-type: none"> Պատրաստված և ներկայացված «Ինչպես համագործակցել Գեոթիմի հետ» ուղեցույց | <p>Շրջակա միջավայրի և սոցիալական կառավարման ծրագիր (Գլուխ 8)</p> |

| Աղյուսակ 6.14.6. Ազդեցության ամփոփում՝ աշխատանք և աշխատանքային պայմաններ | | | |
|--|---|---|---|
| Բաժին | Մեղմացման միջոցառումներ | Մոնիտորինգի/մշտադիտարկման ցուցանիշ | Կառավարման ծրագիր |
| 6.14.2 Անուղղակի զբաղվածություն և գնումներ | Լիդիանը կստեղծի ու կվարի հավանական մատակարարների գրանցամատյան և կնախապատրաստի որակաորված մասնակիցների ցուցակ: Ցուցակը հնարավորություն կտա ընտրել տեղական այնպիսի ընկերություններն, որոնք լիովին չեն համապատասխանում Լիդիանի պահանջներին, բայց աջակցության դեպքում կարող են այդպիսինը դառնալու նախաձեռնություն ցուցաբերել: | <ul style="list-style-type: none"> Մատակարարների նորացվող գրանցամատյան Լրացուցիչ աջակցության կարիք ունեցող տեղական ընկերությունների քանակություն: | Շրջակա միջավայրի և սոցիալական կառավարման ծրագիր (Գլուխ 8) |

| Աղյուսակ 6.14.6. Ազդեցության ամփոփում՝ աշխատանք և աշխատանքային պայմաններ | | | |
|--|--|--|---|
| Բաժին | Մեղմացման միջոցառումներ | Մոնիտորինգի/մշտադիտարկման ցուցանիշ | Կառավարման ծրագիր |
| 6.14.2 Անուղղակի զբաղվածություն և գնումներ | Տեղական տնտեսության մեջ կապալառու ընկերությունների և ենթակապալառուների ներդրումը առավելագույնին հասցնելու նպատակով, տեղական գնումների պահանջների համաձայն կապալառուի մեթոդների և տեղում աշխատուժի հավաքագրման գործընթացների վերաբերյալ պահանջվելու է տեղեկատվություն, ինչպես նաև տարեկան կտրվածքով տեղական զբաղվածության վերաբերյալ հաշվետվության ներկայացում: Հմտությունների ուսումնասիրության արդյունքները և Լիդիանի կողմից մշակված գրանցամատյանը կուղարկվեն կապալառուներին՝ այս գործընթացին աջակցելու նպատակով: Հյուրընկալող համայնքներից դուրս որևէ այլ տեղ ցանկացած այլ գնումների համար, պահանջվելու է հիմնավորում առ այն, թե ինչու գնումները չեն կարող իրականացվել տեղում: | <ul style="list-style-type: none"> Կապալառու ընկերության փաստաթղթեր, որտեղ ընդգրկված են տեղեկություններ մեթոդների և տեղում աշխատակիցների հավաքագրման գործընթացների մասին: | Շրջակա միջավայրի և սոցիալական կառավարման ծրագիր (Գլուխ 8) |
| 6.14.3 Աշխատանքային | Որոշվել են կացարանների չափսերի չափանիշները, որոնք կիրառվելու են Ծրագրի | <ul style="list-style-type: none"> Ճամբարի և հյուրանոցների ստուգումներ Խոհանոցների ստուգումներ | Շրջակա միջավայրի և |

| Աղյուսակ 6.14.6. Ազդեցության ամփոփում՝ աշխատանք և աշխատանքային պայմաններ | | | |
|--|--|--|---|
| Բաժին | Մեղմացման միջոցառումներ | Մոնիտորինգի/մշտադիտարկման ցուցանիշ | Կառավարման ծրագիր |
| պայմաններ | <p>ողջ ընթացքում:</p> <p>Յուրաքանչյուր սենյակում բնակվելու է 4 հոգի և ամեն մի մահճակալում միայն մեկ մարդ է քնելու:</p> <p>Տղամարդիկ և կանայք առանձին սենյակներ և սանիտարական հարմարություններ են ունենալու:</p> <p>Ճամբարի և հյուրանոցների բնակիչների համար սնունդը տրամադրվելու է:</p> <p>Ընկերությունը կգրադվի հյուանոցներում սննդի ծառայությունների հարցերով, ապահովելու համար, որ մատակարարվող սննդամթերքը համապատասխանի աշխատուժի պահանջներին և, որ սննդի կազմակերպումը և որակը ճամբարում և մնացած հյուրանոցներում հիմնականում հավասար լինի:</p> <p>Ջերմուկում ժամանցի և հանգստի հնարավորությունների բացակայության դեպքում (օրինակ՝ մարզասրահ), հյուրանոցներում բնակվող աշխատողներին թույլ կտրվի օգտվել ճամբարի հարմարություններից:</p> <p>Հնարավորության սահմաններում, բոլոր բնակեցման տարբերակներում միատեսակ/ հավասար պայմաններ են կիրառվելու: Այն</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Աշխատողների բողոքարկման զեկույցներ | <p>սոցիալական կառավարման ծրագիր (Գլուխ 8) և Աշխատողների բնակեցման կառավարման պլան (Հավելված 8.24)</p> |

| Աղյուսակ 6.14.6. Ազդեցության ամփոփում՝ աշխատանք և աշխատանքային պայմաններ | | | |
|--|---|--|---|
| Բաժին | Մեղմացման միջոցառումներ | Սոնիտորինգի/մշտադիտարկման ցուցանիշ | Կառավարման ծրագիր |
| | <p>դեպքերում, երբ պայմաններում տարբերություններ լինեն Ծրագիրը կփորձի նմանատիպ պաշտոններ գրավող աշխատողներին համարժեք ձևով/պայմաններում տեղավորվել:</p> <p>Աշխատողների բողոքարկման մեխանիզմն առանցքային մեղմացման մեխանիզմ է լինելու, հասկանալու համար, թե արդյոք աշխատողների պայմանները համարվում են անհավասար, կամ անընդունելի աշխատողների կողմից:</p> | | |
| 6.14.3 Աշխատանքային պայմաններ | Ճամբարը լինելու է “չոր” և փակ: | <ul style="list-style-type: none"> • Համապատասխանության ստուգում • Պատահական ընտրություն | (Առողջության) և անվտանգության կառավարման համակարգ (Հավելված 8.16) |

6.14.5 Եզրակացություններ

Ազդեցության գնահատումը իրականացվել է աշխատանքի և աշխատանքային պայմանների վրա շինարարության, շահագործման և հանքի փակման ազդեցությունները գնահատելու համար: Արդյունքներն ամփոփված են ստորև.

- Ազդեցությունները բաժանվում են երեք հիմնական կատեգորիաների միջև. ուղղակի զբաղվածություն, անուղղակի զբաղվածություն և աշխատանքային պայմաններ;
- Ծրագրի բոլոր երեք փուլերում՝ շինարարություն, շահագործում, փակում, ազդեցությունները ուղղակի և անուղղակի զբաղվածության վրա տարբեր են: Ուղղակի զբաղվածությունը կկրի չափավոր դրական ազդեցություն շինարարության ընթացքում, զգալի դրական՝ շահագործման ընթացքում և չափավոր բացասական՝ հանքի փակման հետ կապված կրճատումների ընթացքում: Անուղղակի զբաղվածությունը կունենա չնչին դրական ազդեցություն շինարարության ընթացքում, զգալի դրական ազդեցություն շահագործման ընթացքում և չնչին դրական՝ փակման ընթացքում: Աշխատանքային պայմանների վրա ազդեցությունները լինելու են միջնաժամկետ և չափավոր բացասական:
- Մեղմացնող միջոցառումների իրականացումը, տեղական զբաղվածությունը ավելացնելու և ուսուցողական ծրագրեր իրականացնելու միջոցով, կզարգացնի տեղական հնարավորությունները և կերաշխավորի, որ ուղղակի և անուղղակի զբաղվածության ու գնումների վրա ազդեցությունը լինի չափավոր դրական, այլ ոչ թե ցածր դրական: