

განი რაფიქა



წინადადება უსაფრთხოება

განი ჩაფიძე

შრომის  
უსაფრთხოება

(Safety of Ladov)

ქ. თბილისი  
2020

შრომითი საქმიანობა თითოეული ზრდასრული ადამიანის ცხოვრების თითქმის ნახევარს შეადგენს. ადამიანის სამუშაო, მთელი რიგი ეტაპებით, იპყრობს მისი ცხოვრების ადრეულ და შემდგომ პერიოდს. (განათლება, პროფესიის არჩევა, შრომითი და პროფესიული მომზადება, პენსიის ტიპი – სამუშაო ცხოვრებიდან გამომდინარე, პენსიონერი ვეტერანის სიცოცხლე, რომელიც დაკავშირებულია მშობლიურ ორგანიზაციასთან და ა.შ.) მასასადამე, შრომის და შესაბამისად, მასთან დაკავშირებულ ყველა საკითხს, ნებისმიერი ადამიანისთვის დიდი მნიშვნელობა აქვს და ყოველთვის მისი ყურადღების ცენტრშია.

მუშაობის პროცესში ადამიანების მიერ მიღწეული შედეგები დამოკიდებულია არა მხოლოდ ამ ადამიანების ცოდნაზე, უნარებზე, შესაძლებლობებზე და ადმინისტრაციაზე, არამედ ეფექტიანი აქტივობა შესაძლებელია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ თანამშრომლებს აქვთ შესაბამისი მოტივაცია, ესე იგი, სურვილი... პოზიტიური მოტივაცია ააქტიურებს ადამიანის შესაძლებლობებს და სწორედ ასეთი, პოზიტიური აქტივაციისა და შრომითი მოტივაციის ძირითადი აქცენტები, დასაქმებულთა შრომის უსაფრთხოებაზე გადის. წინამდებარე სახელმძღვანელო სწორედ აღნიშნულ საკითხთა კვლევაა, რომელიც შეიძლება, ნებისმიერი ხელმძღვანელისთვის სამაგიდო წიგნადაც ჩაითვალოს.

**რედაქტორი: დარიკო ონიანი**  
**აკადემიკოსი**

ISBN 978-9941-8-2201-8

# საქართველოს ორგანული კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ

## თავი I

### ზოგადი დებულებები

#### **მუხლი 1. კანონის მიზანი და რეგულირების საგანი**

1. ამ კანონის მიზანია იმ ძირითადი მოთხოვნებისა და პრევენციული ღონისძიებების ზოგადი

პრინციპების განსაზღვრა, რომლებიც უკავშირდება სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოების საკითხებს, არსებულ და მოსალოდნელ საფრთხეებს, უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების თავიდან აცილებას, დასაქმებულთა სწავლებას, მათთვის ინფორმაციის მიწოდებასა და კონსულტაციის განევას და შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის საკითხებში დასაქმებულთა თანაბარ მონაწილეობას.

2. ეს კანონი არეგულირებს სახელმწიფო ორგანოების, დამსაქმებელთა, დასაქმებულთა, დასაქმებულთა წარმომადგენლებისა და სამუშაო სივრცეში მყოფ სხვა პირთა უფლებებს, ვალდებულებებსა და პასუხისმგებლობას, რომლებიც დაკავშირებულია უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს შექმნასთან.

3. ეს კანონი აწესრიგებს დასაქმებულთა და სამუშაო სივრცეში მყოფ სხვა პირთა სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებულ საკითხებს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც სხვა სპეციალური კანონი განსაზღვრავს ამ პირთა სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დაცვის უფრო მაღალ სტანდარტს.

#### **მუხლი 2. კანონის მოქმედების სფერო**

1. ეს კანონი ვრცელდება შრომის უსაფრთხოების სფეროში ეკონომიკური საქმიანობის ყველა დარგზე, მათ შორის, საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის

კოდექსი“ და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით მოწესრიგებულ შრომით ურთიერთობებზე. ამ კანონის აღსრულების მიზნებისათვის საქართველოს მთავრობა სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ განსაზღვრავს ეკონომიკური საქმიანობის პრიორიტეტულ დარგებს ზედამხედველი ორგანოს მიერ სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ ეკონომიკური საქმიანობის ყველა დარგის რისკების შეფასების საფუძველზე. რისკის შეფასების წესი განისაზღვრება საქართველოს მთავრობის დადგენილებით.

2. ეს კანონი არ ვრცელდება:

ა) საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროზე, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროზე, სახელმწიფო დაცვის სპეციალურ სამსახურზე, საქართველოს დაზვერვის სამსახურზე, საქართველოს სახელმწიფო უსაფრთხოების სამსახურზე და მათდამი დაქვემდებარებულ უწყებებზე, თუ ამ კანონით გათვალისწინებული საკითხები რეგულირდება საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს, საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს, სახელმწიფო დაცვის სპეციალური სამსახურის, საქართველოს დაზვერვის სამსახურისა და საქართველოს სახელმწიფო უსაფრთხოების სამსახურის სისტემებში მოქმედი სპეციალური კანონმდებლობით;

ბ) შრომით საქმიანობაზე საგანგებო მდგომარეობისა და საომარი მდგომარეობის დროს, საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად.

### **მუხლი 3. ტერმინთა განმარტება**

ამ კანონის მიზნებისათვის მასში გამოყენებულ ტერმინებს აქვს შემდეგი მნიშვნელობა:

ა) დამსაქმებელი – საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსი“ გათვალისწინებული ფიზიკური ან იურიდიული პირი, ანდა პირთა გაერთიანება, რომლისთვისაც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდება გარკვეული სამუშაო, აგრეთვე „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრული საჯარო დაწესებულება;

ბ) დასაქმებული – საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსი“ გათვალისწინებული ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს, აგრეთვე „საჯაროსამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრული საჯარო მოსამსახურე;

გ) სხვა პირი – პირი, რომელიც დამსაქმებლის ნებართვით ან სხვა ხელშეკრულების საფუძველზე ასრულებს სამუშაოს ან ახორციელებს საქმიანობას, აგრეთვე მიმწოდებელი, ვიზიტორი, სანარმოო/სამუშაო პრაქტიკის განმხორციელებელი პირი და სხვა;

დ) სამუშაო სივრცე – ყველა სამუშაო ადგილისა და იმ ტერიტორიის ერთობლიობა, სადაც დასაქმებული და სხვა პირი იმყოფებიან/გადაადგილდებიან სამსახურებრივი დანიშნულებით და რომლებსაც პირდაპირ ან არაპირდაპირ დამსაქმებელი აკონტროლებს;

ე) სამუშაო ადგილი – კონკრეტული ადგილი, სადაც დასაქმებული და სხვა პირი უშუალოდ ახორციელებენ შრომით საქმიანობას;

ვ) შრომის უსაფრთხოება – დასაქმებულისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის სიცოცხლის, ჯანმრთელობისა და ფუნქციური შესაძლებლობების სამუშაოს უარყოფითი ასპექტებისაგან დაცვის სისტემა, რომელიც ჯანსაღი და უსაფრთხო საქმიანობის პირობებს ქმნის და მოიცავს სამართლებრივ, სოციალურ-ეკონომიკურ, ორგანიზაციულ-ტექნიკურ, სანიტარიულ-ჰიგიენურ, სამკურნალო-პროფილაქტიკურ, სარეაბილიტაციო და სხვა ღონისძიებებს;

ზ) პრევენცია – იმ ღონისძიებებისა და პროცედურების სისტემა, რომლებსაც ახორციელებს დამსაქმებელი ან რომელთა განხორციელებაც დაგეგმილი აქვს დამსაქმებელს საქმიანობის ყველა მიმართულებით პროფესიული რისკების, სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევების, პროფესიული დაავადებების ან შრომითი საქმიანობის გამო ჯანმრთელობისათვის სხვაგვარი ზიანის მიყენების თავიდან ასაცილებლად ან ზიანის შესამცირებლად;

თ) შრომის უსაფრთხოების საკითხებში დასაქმებულთა წარმომადგენელი – პირი, რომელიც წარმოადგენს შესაბამისი საწარმოს დასაქმებულების ინტერესებს შრომის უსაფრთხოების საკითხებში;

ი) შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი – დამსაქმებლის მიერ დანიშნული/მონვეული შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე პირი, რომელიც შრომის უსაფრთხოების ნორმების დარღვევის პრევენციის მიზნით უზრუნველყოფს შრომის უსაფრთხოების ღონისძიებების დანერგვასა და მართვას;

კ) საფრთხე – საწარმოო გარემოსა და სამუშაო პროცესის (მანქანა-დანადგარების, მასალების, ნივთიერებების, სამუშაო მეთოდების, გარემო პირობების ან შრომის ორგანიზების) თავისებურებები, რომლებმაც შეიძლება ზიანი მიაყენოს დასაქმებულის ან სხვა პირის ჯანმრთელობას, გამოიწვიოს მისი დაავადება ან მის ჯანმრთელობას სხვა პრობლემები შეუქმნას;

ლ) რისკი – საწარმოო გარემოსა და სამუშაო პროცესის ფაქტორების გავლენით დასაქმებულის ან სხვა პირის ჯანმრთელობისათვის ზიანის მიყენების ან მისთვის სხვაგვარი ზიანის მიყენების ალბათობის ხარისხი, შესაბამისი შედეგის სიმძიმის ხარისხის გათვალისწინებით;

მ) მძიმე სამუშაო – სამუშაო პროცესი, რომელიც ზემოქმედებას ახდენს უპირატესად ადამიანის ორგანიზმის საყრდენ-მამოძრავებელ აპარატსა და ფუნქციურ სისტემებზე (გულ-სისხლძარღვთა, სასუნთქი და სხვა), რომლებიც უზრუნველყოფს მის საქმიანობას და რომელიც ხასიათდება ფიზიკური დინამიკური დატვირთვით, ასაწევი და გადასაადგილებელი ტვირთის მასით, სტერეოტიპული სამუშაო მოძრაობების საერთო რაოდენობით, სტატიკური დატვირთვის სიდიდით, სამუშაო პოზის ფორმით, სხეულის დახრის ხარისხით და სივრცეში გადაადგილებით;

ნ) მავნე სამუშაო – საწარმოო გარემო ან/და სამუშაო პროცესი, რომლის ადამიანზე ზემოქმედებას გარკვეულ პირობებში (ინტენსივობა, ხანგრძლივობა და სხვა) შეუძლია გამოიწვიოს პროფესიული დაავადება, შრომისუნარიანობის დროებითი ან მდგრადი დაქვეითება, გაზარდოს სომატური

და ინფექციური დაავადებების სიხშირე და დაარღვიოს შთამომავლობის ჯანმრთელობა;

ო) საშიშროებებიანი სამუშაო – სანარმოო გარემო ან/და სამუშაო პროცესი, რომელიც შეიძლება გახდეს მწვავე დაავადების, ადამიანის ჯანმრთელობის უეცარი, მკვეთრი გაუარესების ან გარდაცვალების მიზეზი;

პ) მომეტებული საფრთხე – საფრთხე, რომელიც ნაკლები რისკის შემცველი სხვა საშუალებებით ვერ ჩანაცვლდება;

ჟ) არაარსებითი შეუსაბამობა – შეუსაბამობა, რომლის გამოსწორება შესაძლებელია ჩვეულებრივი სამუშაო პროცესის შეჩერების გარეშე და რომელიც ადამიანის სიცოცხლეს ან/და ჯანმრთელობას პირდაპირ საფრთხეს არ უქმნის;

რ) არსებითი შეუსაბამობა – შეუსაბამობა, რომლის გამოსწორება სავალდებულოა, მაგრამ დაუყოვნებლივ შეუძლებელია, და რომელიც მოცემულ მომენტში საშიშროებას არ უქმნის ადამიანის სიცოცხლეს, თუმცა მისი გამოუსწორებლობა ადამიანის სიცოცხლეს ან/და ჯანმრთელობას მნიშვნელოვან საფრთხეს შეუქმნის;

ს) კრიტიკული შეუსაბამობა – შეუსაბამობა, რომელიც მნიშვნელოვან საფრთხეს უქმნის ადამიანის სიცოცხლეს ან/და ჯანმრთელობას და რომლის დაუყოვნებლივ გამოსწორება სავალდებულოა;

ტ) მავნე სანარმოო ფაქტორები – სანარმოო გარემოსა და სამუშაო პროცესის ფაქტორები, რომელთა ადამიანზე ზემოქმედებას გარკვეულ პირობებში (ინტენსივობა, ხანგრძლივობა და სხვა) შეუძლია გამოიწვიოს პროფესიული დაავადება, შრომისუნარიანობის დროებითი ან მდგრადი დაქვეითება;

უ) პროფესიული რისკი – პროფესიულ საქმიანობასთან დაკავშირებული სანარმოო გარემოსა და სამუშაო პროცესის ფაქტორების გავლენით დასაქმებულის ან სხვა პირის ჯანმრთელობისათვის უშუალო და პირდაპირი ზიანის მიყენების ალბათობის ხარისხი, შესაბამისი შედეგის სიმძიმის ხარისხის გათვალისწინებით;

ფ) რისკის შეფასება – ღონისძიებათა კომპლექსი, რომელიც ეფუძნება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის



მიერ აღიარებულ მეთოდოლოგიას და მოიცავს სამუშაო სივრცეში სამუშაო პროცესთან დაკავშირებული საფრთხეების იდენტიფიცირებას, ანალიზს, შეფასებასა და პრევენციული ღონისძიებების განსაზღვრას;

ქ) საფრთხის შემცველი ფაქტორები – სანარმოო გარემოსა და სამუშაო პროცესის ფიზიკური, ქიმიური, ბიოლოგიური ან ფიზიოლოგიური ფაქტორები, რომლებმაც შეიძლება საფრთხე შეუქმნას დასაქმებულის ან სხვა პირის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას და გამოიწვიოს პროფესიული დაავადება ან ჯანმრთელობის მკვეთრი გაუარესება;

ქ.ა) ფიზიკური ფაქტორი – სანარმოო გარემოსა და სამუშაო პროცესის ფაქტორი ან ფაქტორთა ერთობლიობა, რომელმაც შეიძლება ფიზიკური შეხებით ან მის გარეშე ფიზიკური ზიანი მიაყენოს დასაქმებულს და რომელიც შეიძლება გახდეს მწვავე დაავადების, ჯანმრთელობის უეცარი, მკვეთრი გაუარესების ან გარდაცვალების მიზეზი, რაოდენობრივი მახასიათებლებისა და მოქმედების ხანგრძლივობის შესაბამისად;

ქ.ბ) ქიმიური ფაქტორი – სამუშაო სივრცეში არსებული ქიმიური ნივთიერებები და სუბსტანციები, რომლებმაც შეიძლება ზიანი მიაყენოს ადამიანის სიცოცხლეს ან/და ჯანმრთელობას და გამოიწვიოს შრომისუნარიანობის დროებითი ან მუდმივი დაკარგვა;

ქ.გ) ბიოლოგიური ფაქტორი – სანარმოო გარემოში არსებული პათოგენური და არაპათოგენური მიკროორგანიზმები, რომლებმაც შეიძლება ზიანი მიაყენოს ადამიანის სიცოცხლეს ან/და ჯანმრთელობას და გამოიწვიოს შრომისუნარიანობის დროებითი ან მუდმივი დაკარგვა;

ღ) სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევა – სამუშაო პროცესში ან სამუშაო პროცესთან დაკავშირებით მომხდარი შემთხვევა, რომელსაც შედეგად მოჰყვა დასაქმებულის ან სხვა პირის ჯანმრთელობის დაზიანება, შრომისუნარიანობის შეზღუდვა ან დაკარგვა, გარდაცვალება ან მისი უგზო-უკვლოდ დაკარგულად აღიარება;

ყ) საშიში შემთხვევა – იდენტიფიცირებადი მდგომარეობა (ტექნიკური ინციდენტი, სიმაღლიდან ვარდნა, აფეთქება, ხანძარი, მავნე ნივთიერების გაჟონვა და სხვა), რომელმაც

შეიძლება გამოიწვიოს მატერიალური ზიანი ან/და სხვა არასასურველი შედეგები;

შ) პროფესიული დაავადება – დასაქმებულის მწვავე ან ქრონიკული დაავადება, რომელიც ვითარდება სანარმოო გარემოსა და სამუშაო პროცესის საფრთხის შემცველი ფაქტორების ზემოქმედებით, იწვევს მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესებას ან/და პროფესიული შრომისუნარიანობის შეზღუდვას მოკლე პერიოდში ან ხანგრძლივად და განსაზღვრულია საქართველოს კანონმდებლობით;

ჩ) ინდივიდუალური დაცვის საშუალებები – ტექნიკური და სხვა საშუალებები, რომლებიც გამოიყენება ინდივიდუალურად, დასაქმებულზე საფრთხის შემცველი ფაქტორების გავლენის შესამცირებლად ან თავიდან ასაცილებლად;

ც) კოლექტიური დაცვის საშუალებები – ტექნიკური და საინჟინრო საშუალებების ერთობლიობა, რომლებიც კონსტრუქციულად და ფუნქციურად დაკავშირებულია სანარმოო გარემოსა და სამუშაო პროცესთან და განკუთვნილია საფრთხის შემცველი ფაქტორების თავიდან ასაცილებლად ან შესამცირებლად;

ძ) ზედამხედველი ორგანო – საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს (შემდგომ – სამინისტრო) შრომის უსაფრთხოების ნორმების დაცვის შემონახვის განმახორციელებელი სამსახური.

## თავი II

### დამსაქმებლის ზოგადი ვალდებულებები

**მუხლი 4. მომეტებული საფრთხის შემცველი მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების შესაბამის საქმიანობათა რეგისტრაცია**

1. ყოველი პირი, რომელიც ახორციელებს საქართველოს მთავრობის დადგენილებით განსაზღვრულ მომეტებული საფრთხის შემცველ მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოებს, ვალდებულია საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით განახორციელოს შესაბამისი საქმიანობის

ეკონომიკურ საქმიანობათა რეესტრში რეგისტრაცია და ამ საქმიანობის დაწყების, განხორციელების ან შეწყვეტის ან/და აღნიშნულ საქმიანობასთან დაკავშირებული ნებისმიერი რეგისტრირებული მონაცემის ცვლილების შემთხვევაში ეკონომიკურ საქმიანობათა რეესტრში ცვლილების შეტანის მიზნით საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით მიმართოს საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირს – საჯარო რეესტრის ეროვნულ სააგენტოს.

2. აკრძალულია მომეტებული საფრთხის შემცველი მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების შესაბამისი საქმიანობის ეკონომიკურ საქმიანობათა რეესტრში რეგისტრაციის გარეშე განხორციელება.

3. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ საქმიანობათა რეგისტრაციის წესი და პირობები განისაზღვრება საქართველოს იუსტიციის მინისტრის ბრძანებით.

### **მუხლი 5. დამსაქმებლის ვალდებულებები**

1. საწარმოს სიდიდის, დასაქმებულთა რაოდენობის, სამუშაო პირობების, საფრთხის ხარისხის, ხასიათისა და სტრუქტურის და შესაბამისი რისკების გათვალისწინებით, სამუშაო სივრცეში შრომის უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად დამსაქმებელი თავისი კომპეტენციისა და პასუხისმგებლობის თვარგლებში ვალდებულია:

ა) დაიცვას შრომის უსაფრთხოების სფეროში საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი სამართლებრივი მარეგულირებელი ნორმები და წესები;

ბ) იზრუნოს, რომ დასაქმებულისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობას ზიანი არ მიაღვდეს;

გ) უზრუნველყოს, რომ ფიზიკურმა, ქიმიურმა და ბიოლოგიურმა საფრთხის შემცველმა ფაქტორებმა დასაქმებულისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობას საშიშროება არ შეუქმნას;

დ) აღრიცხოს სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევები, პროფესიული დაავადებების შემთხვევები და საშიში

შემთხვევები და მოთხოვნის შემთხვევაში შესაბამისი ინფორმაცია მიაწოდოს დასაქმებულს ან/და დასაქმებულთა წარმომადგენელს;

ე) უზრუნველყოს სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების შემთხვევების რეგისტრაცია, მოკვლევა და ანგარიშგება ამ კანონის მე-15 მუხლის შესაბამისად;

ვ) რეგულარულად, საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული პერიოდულობით:

ვ.ა) შეამოწმოს შესაბამისი ტექნიკური აღჭურვილობის უსაფრთხოების მდგომარეობა და მოახდინოს მისი დოკუმენტირება;

ვ.ბ) უზრუნველყოს ინდივიდუალური დაცვის საშუალებების და სხვა დამცავი საშუალებების მოვლა- გასუფთავება, გააკონტროლოს მათი სწორად გამოყენება და საჭიროების შემთხვევაში დროულად შეცვალოს ისინი;

ზ) საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული პერიოდულობით შეამოწმოს, გაზომოს და შეათვასოს სანარმოო გარემოს შემდეგი ფაქტორები:

ზ.ა) ფიზიკური ფაქტორები (მათ შორის, ტემპერატურა, ტენიანობა, ჰაერის მოძრაობის სიჩქარე, სითბური გამოსხივება, არამაიონებელი გამოსხივება, მაიონებელი გამოსხივება, სანარმოო ხმაური, ულტრაბგერა, ინფრაბგერა, ვიბრაცია, უპირატესად ფიბროგენული მოქმედების აეროზოლები (მტვერი), განათება, აეროიონები, ელექტროძაბვა);

ზ.ბ) ქიმიური ფაქტორები (მათ შორის, ქიმიური სინთეზით მიღებული, ბიოლოგიური ბუნების მქონე ზოგიერთი ნივთიერება (ანტიბიოტიკები, ვიტამინები, ჰორმონები, ფერმენტები, ცილოვანი პრეპარატები) ან/და ნივთიერებები, რომელთა კონტროლისათვის ქიმიური ანალიზის და დეტექციის მეთოდები გამოიყენება);

ზ.გ) ბიოლოგიური ფაქტორები (მათ შორის, ვირუსები, ცოცხალი უჯრედები და სპორები, პათოგენური მიკროორგანიზმები, პრეპარატებში შემავალი მიკროორგანიზმები – პროდუცენტები).

2. საწარმოს სიდიდის, დასაქმებულთა რაოდენობის, სამუშაო პირობების, საფრთხის ხარისხის, ხასიათისა და სტრუქტურის და შესაბამისი რისკების გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულებისათვის სწავლების (ტრენინგების) და ინსტრუქტაჟის ჩატარება და მათ გასაგებ ენაზე მიანოდოს ინფორმაცია:

ა) შრომის უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად სამართლებრივი და სხვა ნორმების და უსაფრთხო

შრომის პრინციპების შესახებ;

ბ) სამუშაო პროცედურების, მანქანა-დანადგარების, სამუშაო ტექნიკისა და სამუშაო აღჭურვილობის უსაფრთხო გამოყენებისა და შეკეთების ინსტრუქციებისა და სახელმძღვანელოების შესახებ;

გ) საგანგებო სიტუაციების, საევაკუაციო ღონისძიებების და მათი განხორციელების შესახებ;

დ) არსებული საფრთხისა და რისკის, აგრეთვე მათი კონტროლის მიზნით განხორციელებული ღონისძიებების შესახებ.

3. დამსაქმებელმა ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული სწავლების (ტრენინგების) ჩატარება უნდა უზრუნველყოს:

ა) დასაქმებულების დაქირავებისას, მათ მიერ სამუშაოს შესრულების დაწყებამდე;

ბ) დასაქმებულთა სხვა სამუშაო ადგილზე გადაყვანისას/სამუშაოს შეცვლისას;

გ) ახალი ტექნოლოგიური პროცესისა და სამუშაო მეთოდების დანერგვამდე, ახალი მანქანა-დანადგარების გამოყენების ან/და საწარმოო პროცესის ცვლილების დაწყებამდე;

დ) განმეორებით, თავის მიერ განსაზღვრული გეგმის შესაბამისად ან საჭიროების მიხედვით.

4. ამ მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტებით გათვალისწინებული სწავლება (ტრენინგები) და ინსტრუქტაჟი ტარდება სამუშაო საათებში. ტრენინგებისათვის გაცდენილი დღეები საპატიოდ ჩაითვლება და ანაზღაურდება დამსაქმებლის მიერ, სამუშაო საათების პროპორციულად. სწავლება (ტრენინგები) და ინსტრუქტაჟი დასაქმებულებს უფასოდ უტარდებათ.

5. საწარმოს სიდიდისა და საქმიანობის სპეციფიკის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულებს, დასაქმებულთა წარმომადგენელს, შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტს ან/და სამუშაო სივრცეში მყოფ სხვა პირს მიაწოდოს ინფორმაცია, რომელიც შეეხება:

ა) პროფესიულ რისკებსა და მავნე საწარმოო ფაქტორებს, რომლებიც დაკავშირებულია სამუშაო ადგილთან, და დასაქმებულების ჯანმრთელობაზე მათ შესაძლო გავლენას, აგრეთვე მათგან თავის დაცვის მექანიზმებს;

ბ) რისკებს, რომელთა წინაშეც შეიძლება დადგნენ დასაქმებულები და რისკების შედეგების შეფასებას, მათ შორის, დამსაქმებლის მიერ მიღებულ შრომის უსაფრთხოებისა და პრევენციულ ზომებს;

გ) საგანგებო სიტუაციებს, სავაკუაციო გეგმებს და მომეტებული საფრთხის არსებობის შემთხვევაში მისაღებ ზომებს, აგრეთვე იმ ღონისძიებებსა და პროცედურებს, რომლებიც უნდა განხორციელდეს ავარიის ან ხანძრის შემთხვევაში;

დ) აკრძალვებს, რომლებიც დაკავშირებულია საწარმოში შესვლასთან, იქ ყოფნასთან და ისეთი სამუშაოს შესრულებასთან, რომელიც საფრთხეს უქმნის დასაქმებულის სიცოცხლეს ან/და ჯანმრთელობას;

ე) გარკვეული სამუშაოების შესრულებასთან დაკავშირებით საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ აკრძალვებს.

6. დამსაქმებელმა არ უნდა დაასაქმოს 18 წლამდე პირი (არასრულწლოვანი) ისეთ სამუშაოზე, რომელმაც მისი შესრულების ხასიათის ან გარემოებების გათვალისწინებით, შეიძლება ზიანი მიაყენოს ამ პირის ჯანმრთელობას ან უსაფრთხოებას. აღნიშნული სამუშაოების ჩამონათვალს განსაზღვრავს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრი (შემდგომ – მინისტრი) სოციალურ პარტნიორობთან კონსულტაციის შედეგად.

7. დამსაქმებელმა არ უნდა დაასაქმოს ორსული და მე-ძუძური ქალები ისეთ სამუშაოზე, რომელიც დედის ან ბავშვის

ჯანმრთელობისათვის საზიანოა ან/და განსაკუთრებული რისკის შემცველია.

აღნიშნული სამუშაოების ჩამონათვალს განსაზღვრავს მინისტრი სოციალურ პარტნიორობთან კონსულტაციის შედეგად.

8. თუ რამდენიმე საწარმოს დასაქმებულები ერთად მუშაობენ, აღნიშნულ პროცესში მონაწილე ყოველი დამსაქმებელი ვალდებულია:

ა) ითანამშრომლოს სხვა დამსაქმებელთან შრომის უსაფრთხოების, ჯანმრთელობისა და ჰიგიენური ნორმების დაცვის საკითხებთან დაკავშირებით;

ბ) სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, უზრუნველყოს დამსაქმებელთა საქმიანობის კოორდინაცია დასაქმებულთა შრომის უსაფრთხოებისა და პროფესიული რისკების პრევენციის საკითხებთან დაკავშირებით;

გ) სხვა დამსაქმებელთან გაცვალოს ინფორმაცია შრომის უსაფრთხოებისა და პროფესიული რისკების შესახებ;

დ) დასაქმებულებს ან/და დასაქმებულთა წარმომადგენელს მიაწოდოს ინფორმაცია შრომის უსაფრთხოებისა და პროფესიული რისკების შესახებ.

9. დამსაქმებელი ვალდებულია საკუთარი ხარჯებით მუშაობის პერიოდში დასაქმებული უზრუნველყოს უბედური შემთხვევის დაზღვევით. ამ პუნქტის მოთხოვნა ვრცელდება მომეტებული საფრთხის შემცველ მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაო ადგილებზე. ამ კანონის მიზნებისათვის უბედური შემთხვევის დაზღვევის წესები და პროცედურები დგინდება მინისტრის აღმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით.

10. დამსაქმებელი ვალდებულია გასწიოს სამუშაო სივრცეში შრომის უსაფრთხოებასთან და სანიტარიულ-ჰიგიენურ ღონისძიებებთან დაკავშირებული ყველა ხარჯი.

11. თუ დამსაქმებელი ამ კანონის მე-7 მუხლის მე-2 და მე-4 პუნქტების შესაბამისად ნიშნავს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტს ან შესაბამისი მომსახურების გასაწევად იწვევს სხვა უფლებამოსილ პირს (გარე მომსახურება), ეს არ ათავისუფლებს დამსაქმებელს ამ კანონით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობისაგან.

12. შრომის უსაფრთხოების საკითხებთან დაკავშირებული დასაქმებულის ვალდებულებები გავლენას არ ახდენს დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის პრინციპზე.

13. დამსაქმებელი თავისუფლდება პასუხისმგებლობისაგან, თუ სამუშაო ადგილზე მომხდარი უბედური შემთხვევა გამონვეულია იმ გარემოებებით, რომელთა წინასწარ გათვალისწინება შეუძლებელი იყო ან რომლებიც არ ექვემდებარებოდა დამსაქმებლის კონტროლს, ან ისეთი მოსალოდნელი გარემოებებით, რომელთა თავიდან აცილება, დამსაქმებლის შესაბამისი ძალისხმევის მიუხედავად, ვერ მოხერხდა. აღნიშნული გარემოებების მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება.

## **მუხლი 6. პრევენცია**

1. დამსაქმებელმა მუშაობის ყველა ეტაპზე ჯანმრთელობისათვის ზიანის მიყენების რისკის შესამცირებლად ან აღმოსაფხვრელად, სწარმოს სიდიდიდან და საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, მინისტრის ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით დადგენილი წესის მიხედვით უნდა შეაფასოს ეს რისკი, უნდა განაახლოს რისკის შეფასების შესახებ დოკუმენტი და მიიღოს შესაბამისი ზომები შემდეგი საერთო პრინციპების საფუძველზე:

- ა) იზრუნოს არსებული რისკების თავიდან აცილებაზე;
- ბ) შეაფასოს ის რისკები და საფრთხეები, რომელთა თავიდან აცილებაც შეუძლებელია;
- გ) იზრუნოს საფრთხის შემცირებაზე, მათ შორის, მისი წყაროს აღმოფხვრაზე;
- დ) თავისი შესაძლებლობის ფარგლებში, სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით ჩაანაცვლოს საფრთხის შემცველი ფაქტორები უსაფრთხო ან ნაკლებად საშიში ფაქტორებით;
- ე) შეიმუშაოს თანამიმდევრული პრევენციული ღონისძიებების პოლიტიკა, რომელიც უნდა ითვალისწინებდეს სწარმოო გარემოსა და სამუშაო პროცესის თავისებურებებს;
- ვ) ამ პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტისა და საფრთხის შემცველი ფაქტორების ანალიზის საფუძველზე შეიმუშაოს წერილობითი დოკუმენტი, რომელიც უნდა ითვალისწინებდეს



დასაქმებულისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის ჯანმრთელობისათვის ზიანის მიყენების რისკის შემცირების ან აღმოფხვრის ღონისძიებებს, რომლებიც უნდა განხორციელდეს ყველა სახის საქმიანობის დროს და საწარმოს მმართველობის ყველა დონეზე, ამ ღონისძიებების განხორციელების ვადებს, განმახორციელებლებს და განხორციელებისათვის საჭირო სახსრებს;

8) კოლექტიური დაცვის საშუალებებს მიანიჭოს უპირატესობა ინდივიდუალური დაცვის საშუალებებთან შედარებით, თუ საქართველოს კანონმდებლობით სხვა რამ არ არის დადგენილი;

თ) დასაქმებულებს ჩაუტაროს შესაბამისი სწავლება (ტრენინგები) და ინსტრუქტაჟი;

ი) უზრუნველყოს სამუშაოს ადაპტირება დასაქმებულთან, განსაკუთრებით – სამუშაო სივრცის მონაცობის, სამუშაო ალტერვილობის, სამუშაო და საწარმოო მეთოდების შერჩევის თვალსაზრისით, მონოტონური სამუშაოს შემსუბუქებისა და დასაქმებულის ჯანმრთელობაზე სამუშაოს გავლენის შემცირების მიზნით.

2. დამსაქმებელი ვალდებულია რისკის შეფასების შესახებ დოკუმენტი შეინახოს ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით დადგენილი წესით.

3. საწარმოს სპეციფიკიდან და რისკის შეფასების შესახებ დოკუმენტიდან გამომდინარე, უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო პირობების უზრუნველსაყოფად და სამუშაო ადგილზე უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების თავიდან ასაცილებლად დამსაქმებელი ვალდებულია:

ა) ფუნქციების განაწილების საფუძველზე წერილობით განსაზღვროს შრომის უსაფრთხოების სფეროში შესაბამისი დასაქმებულების და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირების ვალდებულებები და პასუხისმგებლობა;

ბ) უზრუნველყოს რისკის შემცველ სამუშაო ადგილებზე მხოლოდ იმ დასაქმებულისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის დაშვება, რომლებმაც გაიარეს შესაბამისი სპეციალური სწავლება ან ინსტრუქტაჟი;

გ) გამოავლინოს და აღრიცხოს საფრთხის შემცველი სამუშაო ადგილები;

დ) უზრუნველყოს დაცვისა და კონტროლის სისტემების, საშიში ნივთიერებების შემგროვებელი და გამანეიტრალებელი აღჭურვილობების უწყვეტი და გამართული ფუნქციონირება;

ე) მოთხოვნის შემთხვევაში ზედამხედველ ორგანოს მიაწოდოს ყველა საჭირო ინფორმაცია და დოკუმენტი და შეასრულოს ამ ორგანოს მითითებები;

ვ) საწარმო აღჭურვოს შესაბამისი კოლექტიური დაცვის საშუალებებით;

ზ) დასაქმებული და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირი უფასოდ აღჭურვოს აუცილებელი ეფექტიანი ინდივიდუალური დაცვის საშუალებებით იქ, სადაც ეს აუცილებელია მათი სიცოცხლის ან ჯანმრთელობის დასაცავად, უზრუნველყოს ინდივიდუალური დაცვის საშუალებების სისუფთავე და ტექნიკური გამართულობა;

თ) უზრუნველყოს დასაქმებულისათვის წინასწარი და პერიოდული სამედიცინო შემოწმების ჩატარება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში;

ი) არ დაუშვას სამუშაოზე დასაქმებული ან/და სხვა პირი, რომელიც ალკოჰოლური, ნარკოტიკული ან ფსიქოტროპული სიმთვრალის მდგომარეობაში იმყოფება, და ამ მიზნით შიდა მარეგულირებელი ნორმებით განსაზღვროს დასაქმებულების ან/და სხვა პირების ჯგუფი, რომელიც უფლებამოსილი იქნება, ზედამხედველობა გაუწიოს აღნიშნულ პროცესს.

## **მუხლი 7. შრომის უსაფრთხოების ორგანიზება და მართვა**

1. შრომის უსაფრთხოების სფეროში დასახული ამოცანების შესრულების ორგანიზებისათვის, ამ კანონის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ და „ვ“ ქვეპუნქტების გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია ჰყავდეს 1 ან მეტი შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი ან აღნიშნული მიზნით შექმნას შრომის უსაფრთხოების სამსახური. დასაქმებულებთან შეთანხმებით შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი და დასაქმებულთა წარმომადგენელი შეიძლება იყოს ერთი და იგივე პირი.

2. დამსაქმებელს, რომელსაც 20 ან ნაკლები დასაქმებული ჰყავს, შეუძლია პირადად შეასრულოს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის პროფესიული მოვალეობები იმ პირობით, რომ მას გავლილი აქვს ამ მუხლის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული აკრედიტებული პროგრამა. თუ დამსაქმებელს 20- დან 100-მდე დასაქმებული ჰყავს, იგი ვალდებულია ჰყავდეს არანაკლებ 1 შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი, ხოლო 100 ან მეტი დასაქმებულის ყოლის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია შექმნას შრომის უსაფრთხოების სამსახური არანაკლებ 2 შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტით.

3. შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი/სამსახური აღჭურვილი უნდა იყოს შესაბამისი ტექნიკური საშუალებებითა და ინსტრუმენტებით. შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის/სამსახურის მიერ თავისი მოვალეობების შესასრულებლად შესაფერისი დრო იმგვარად უნდა შეირჩეს, რომ, რამდენადაც შესაძლებელია, არ შეფერხდეს საწარმოო პროცესი. აღნიშნული დრო ჩაითვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურდება. შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი, თავისი საქმიანობიდან გამომდინარე, არ უნდა აღმოჩნდეს სხვა დასაქმებულებთან შედარებით უარეს მდგომარეობაში შრომის უსაფრთხოების დაცვის თვალსაზრისით.

4. თუ საწარმოს სიდიდის, დასაქმებულთა რაოდენობის, სამუშაო პირობების, საფრთხის ხარისხის, ხასიათისა და სტრუქტურის და შესაბამისი რისკების გათვალისწინებით დამსაქმებელს არ ჰყავს სათანადო რაოდენობის შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი, დამსაქმებელი ვალდებულია მოიწვიოს აღნიშნული დარგის სპეციალისტები/ორგანიზაციები.

5. შრომის უსაფრთხოებისათვის პასუხისმგებელ პირს უნდა ჰქონდეს შესაბამისი პროფესიული გამოცდილება და კვალიფიკაცია (უნარები და ტექნიკური ჩვევები, რომლებიც დასტურდება ამ მუხლის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებულ აკრედიტებულ ორგანიზაციაში პროგრამის გავლის დამადასტურებელი სერტიფიკატით).

6. შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტს შესაბამის აკრედიტებულ ორგანიზაციაში გავლილი უნდა ჰქონდეს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის პროგრამა. ამ

პროგრამის მოცულობა, განხორციელების წესი და პირობები განისაზღვრება მინისტრის ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით.

7. საქმიანობის სპეციფიკიდან და დასაქმებულთა რაოდენობიდან გამომდინარე, საწარმოს შეიძლება ჰყავდეს საწარმოო ექიმი. საწარმოო ექიმს უნდა ჰქონდეს დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის უფლების დამადასტურებელი სახელმწიფო სერტიფიკატი ერთ-ერთ შემდეგ სპეციალობაში: „შინაგანი მედიცინა“, „საოჯახო მედიცინა“, „სამოგადოებრივი ჯანდაცვა“, „პროფესიული პათოლოგია“.

### **მუხლი 8. პირველადი სამედიცინო დახმარება, სახანძრო უსაფრთხოება, ევაკუაცია, მომეტებული**

საფრთხე 1. დამსაქმებელი ვალდებულია:

- ა) საწარმოს სიდიდის, საქმიანობის სფეროსა და სხვა პირობების გათვალისწინებით მიიღოს პირველადი სამედიცინო დახმარების, სახანძრო უსაფრთხოებისა და ევაკუაციის უზრუნველსაყოფად აუცილებელი ზომები;
- ბ) განახორციელოს აუცილებელი და მყისიერი კომუნიკაცია სასწრაფო, სამაშველო, სახანძრო და სხვა სპეციალიზებულ სამსახურებთან.

2. დამსაქმებელი ვალდებულია პირადად ან/და დანიშნული/მონვეული შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის ან სპეციალური სამსახურის მეშვეობით დაუყოვნებლივ აცნობოს ყველა დასაქმებულსა და სამუშაო სივრცეში მყოფ სხვა პირს, რომლებსაც ემუქრებათ ან შეიძლება დაემუქროთ მომეტებული საფრთხე, პრევენციული და საევაკუაციო ზომებისა და უსაფრთხოების ღონისძიებების შესახებ.

3. მომეტებული საფრთხის წარმოშობის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია მიიღოს ყველა შესაბამისი ზომა და გასცეს სამუშაოს შეწყვეტის ბრძანება, რათა დასაქმებულებმა და სამუშაო სივრცეში მყოფმა სხვა პირებმა შეძლონ სამუშაო ადგილებიდან უსაფრთხო ზონაში გასვლა.

4. დამსაქმებელს უფლება არ აქვს, მოსთხოვოს დასაქმებულს ან სამუშაო სივრცეში მყოფ სხვა პირს სამუშაოს გაგრძელება მანამ, სანამ არსებობს მომეტებული საფრთხე.

5. დასაქმებული არ უნდა აღმოჩნდეს არახელსაყრელ მდგომარეობაში მომეტებული საფრთხის

არსებობის დროს სამუშაო ადგილის ან/და საფრთხის შემცველი ტერიტორიის მიტოვებისას საკუთარი ქმედების გამო და დაცული უნდა იყოს ზიანის მომტანი შედეგებისაგან.

6. დამსაქმებელმა უნდა იზრუნოს, რომ მომეტებული საფრთხის არსებობის შემთხვევაში თითოეულ დასაქმებულს/სამუშაო სივრცეში მყოფ სხვა პირს, რომელსაც არ შეუძლია მიმართოს უშუალო ხელმძღვანელს, ჰქონდეს შესაძლებლობა, მიიღოს შესაბამისი ზომები, მათ შორის, დატოვოს სამუშაო ადგილი, საკუთარი ან სხვა პირების უსაფრთხოების დასაცავად, რათა თავიდან იქნეს აცილებული აღნიშნული საფრთხის შედეგები.

7. დამსაქმებელმა არ უნდა ჩააყენოს დასაქმებული არახელსაყრელ მდგომარეობაში ამ მუხლის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული ზომების მიღების გამო, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც დასაქმებულმა დაუდევარი ან/და გაუფრთხილებელი ქმედებები განახორციელა.

## **მუხლი 9. კონსულტაციები და შრომის უსაფრთხოების საკითხებში დასაქმებულთა მონაწილეობა**

1. დამსაქმებელმა გადანყვეტილების მიღებამდე უნდა უზრუნველყოს შრომის უსაფრთხოების საკითხებში დასაქმებულების ან/და დასაქმებულთა წარმომადგენლის მონაწილეობა, რაც გულისხმობს:

ა) დასაქმებულებთან კონსულტაციებს;

ბ) დასაქმებულის ან დასაქმებულთა წარმომადგენლის უფლებას, მოახდინოს შრომის უსაფრთხოების შესახებ წინადადების ინიცირება;

გ) დაბალანსებულ მონაწილეობას.

2. შრომის უსაფრთხოების ახალი ღონისძიებათა სისტემის ინიცირებისას დამსაქმებელი ვალდებულია შრომის უსაფრთხოების საკითხებში დასაქმებულთა წარმომადგენელთან გაიაროს კონსულტაცია.

3. სამუშაო პროცესის, სამუშაოს შინაარსის ან ორგანიზების ისეთი ცვლილების დაგეგმვისას, რომელმაც შეიძლება

გავლენა მოახდინოს დასაქმებულის შრომის უსაფრთხოებაზე, დამსაქმებელი ვალდებულია შრომის უსაფრთხოების საკითხებში დასაქმებულთა წარმომადგენელთან გაიაროს კონსულტაცია.

4. დამსაქმებელსა და დასაქმებულებს შორის შრომის უსაფრთხოების საკითხებზე კონსულტაციების, ეფექტიანი თანამშრომლობისა და კომუნიკაციის განხორციელების მიზნით დასაქმებულებს შეუძლიათ დასაქმებულთაგან აირჩიონ შრომის უსაფრთხოების საკითხებში დასაქმებულთა წარმომადგენელი. პირი დასაქმებულთა წარმომადგენლად შეიძლება აირჩეს და დაინიშნოს მხოლოდ მისი თანხმობის შემთხვევაში.

5. იმ საწარმოში/დანესებულებაში, სადაც 20 ან მეტი დასაქმებულია, შრომის უსაფრთხოების საკითხებში დასაქმებულთა წარმომადგენელი აირჩევა დასაქმებულთა მიერ განსაზღვრული ვადით, ხმათა უბრალო უმრავლესობით. დამსაქმებელი ვალდებულია დაეხმაროს დასაქმებულებს აღნიშნული არჩევნების ორგანიზებაში.

6. დასაქმებულთა წარმომადგენელი უფლებამოსილია:

ა) წარმოადგინოს დასაქმებულების ინტერესები დამსაქმებელთან, შრომის უსაფრთხოების

სპეციალისტთან და ზედამხედველ ორგანოსთან შრომის უსაფრთხოების საკითხებთან დაკავშირებით;

ბ) შეამოწმოს სამუშაო სივრცე და სამუშაო ადგილებზე შრომის უსაფრთხოების ნორმების დაცვა ისე, რომ ხელი არ შეუშალოს საწარმოო პროცესს და დარღვევების აღმოჩენის შემთხვევაში ამის შესახებ დაუყოვნებლივ აცნობოს დამსაქმებელს;

გ) დამსაქმებელს მოსთხოვოს ინფორმაცია იმ ფაქტების შესახებ, რომლებიც გავლენას ახდენს სამუშაო სივრცეში შრომის უსაფრთხოებაზე (დამსაქმებელი, თავის მხრივ, ვალდებულია წარუდგინოს მას ეს ინფორმაცია), და განიხილოს ისინი დამსაქმებელთან და დასაქმებულებთან;

დ) ითანამშრომლოს დამსაქმებელთან და წარუდგინოს მას წინადადებები სამუშაო სივრცეში შრომის უსაფრთხოების

დაცვის ხარისხის ამაღლებასთან და მომეტებული საფრთხის შემცირებასთან/აღმოფხვრასთან დაკავშირებით;

ე) მონაწილეობა მიიღოს დამსაქმებლის მიერ ორგანიზებულ დისკუსიებში, რომლებიც შეეხება სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოების საკითხებს, აგრეთვე მოკვლევებში, რომლებითაც დგინდება მუშაობის პროცესში მომხდარი საწარმოო ტრავმების, პროფესიული დაავადებების და სხვა შემთხვევების მიზეზები;

ვ) ზედამხედველ ორგანოს წარუდგინოს შენიშვნები და წინადადებები ამ ორგანოს მიერ დამსაქმებლის საწარმოში შრომის უსაფრთხოების ნორმების დაცვის შემოწმებისას;

ზ) მიმართოს შესაბამის უწყებებს, თუ დამსაქმებლის მიერ მიღებული ზომები და გამოყოფილი საშუალებები სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოების დაცვის უზრუნველსაყოფად საკმარისი არ არის.

7. დამსაქმებელი ვალდებულია თვალსაჩინო ადგილზე განათავსოს დასაქმებულთა წარმომადგენლების სია, რომელშიც მითითებულია შესაბამისი სამუშაო ადგილები.

8. დაუშვებელია დასაქმებულთა წარმომადგენლის სამუშაოდან გათავისუფლება ან/და არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩაყენება თავისი უფლებამოსილების განხორციელების გამო.

9. დამსაქმებელი ვალდებულია შრომის უსაფრთხოების საკითხებში დასაქმებულთა წარმომადგენელს მისცეს ანაზღაურებადი, სამუშაოსგან თავისუფალი დრო კვირაში არანაკლებ 2 და არაუმეტეს 5 საათისა და უზრუნველყოს იგი შესაბამისი აღჭურვილობით, რათა მან შეძლოს თავისი უფლებამოსილების განხორციელება.

10. საწარმოს სიდიდის, სამუშაო პირობებისა და სხვა გარემოებების გათვალისწინებით დასაქმებულთა წარმომადგენლის მიერ თავისი უფლებამოსილების განხორციელების დრო განისაზღვრება კოლექტიური ხელშეკრულებით ან სხვა წერილობითი დოკუმენტით.

### თავი III დასაქმებულის უფლებები და ვალდებულებები

#### მუხლი 10. დასაქმებულის უფლებები

1. დასაქმებულს უფლება აქვს:

ა) დამსაქმებელთან განიხილოს შესასრულებელ სამუშაოსთან დაკავშირებული შრომის უსაფრთხოების ყველა საკითხი და მოითხოვოს ასეთ განხილვაზე ურთიერთშეთანხმების საფუძველზე ამ დარგის ექსპერტის მონაწილეობა;

ბ) დამსაქმებლისაგან მიიღოს ინფორმაცია საფრთხის შემცველი ფაქტორების, რისკის შეფასების შედეგების, შრომის უსაფრთხოების დაცვის უზრუნველსაყოფად დამსაქმებლის მიერ მიღებული ზომების, სამედიცინო გამოკვლევების შედეგების და ზედამხედველი ორგანოს რეკომენდაციებისა და მითითებების შესახებ;

გ) უარი თქვას იმ სამუშაოს, დავალების ან მითითების შესრულებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს ან შრომის უსაფრთხოების ნორმების დაუცველობის გამო აშკარა და არსებით საფრთხეს უქმნის მის ან მესამე პირის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას ან საკუთრებას ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას; საფრთხის არსებობისას დატოვოს სამუშაო ადგილი ან სახიფათო ზონა;

დ) სამედიცინო დასკვნის საფუძველზე დამსაქმებელს მოსთხოვოს სხვა მუდმივ ან დროებით სამუშაო ადგილზე გადაყვანა ან სამუშაო პირობების შემსუბუქება, ან დღის ცვლაში გადაყვანა, თუ ღამის ცვლა საზიანოა დასაქმებულის ჯანმრთელობისათვის, ხოლო დამსაქმებელს აქვს შესაბამისი ვაკანსია და დასაქმებული აკმაყოფილებს ამ ვაკანსიისადმი წაყენებულ მოთხოვნებს;

ე) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით მიიღოს კომპენსაცია სამუშაო სივრცეში მიყენებული ზიანისათვის, მათ შორის, პროფესიული დაავადებით მიყენებული ზიანისათვის;

ვ) მიმართოს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტს, ზედამხედველ ორგანოს, დასაქმებულთა წარმომადგენელს, თუ სამუშაო სივრცეში შრომის უსაფრთხოების ნორმები



სათანადოდ დაცული არ არის. 2. დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლება ან სხვა დასაქმებულებთან შედარებით მისი მდგომარეობის გაუარესება ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული უფლების გამოყენების გამო.

### **მუხლი 11. დასაქმებულის ვალდებულებები**

დასაქმებული ვალდებულია:

ა) იხელმძღვანელოს შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული ინსტრუქციებით, სამართლებრივი ნორმებითა და სხვა წესებით და დაემორჩილოს დამსაქმებლის მიერ დადგენილ სამუშაო პროცედურებს;

ბ) ითანამშრომლოს დამსაქმებელთან და დასაქმებულთა წარმომადგენელთან შრომის უსაფრთხოების ნორმების შესაბამისად უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შექმნისა და შენარჩუნებისათვის;

გ) ამ კანონის მე-10 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვე-პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში დაუყოვნებლივ აცნობოს დამსაქმებელს იმ გარემოების შესახებ, რომლის გამოც იგი უარს ამბობს შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შესრულებაზე;

დ) შეასრულოს სამუშაო, მართოს და გამოიყენოს სამუშაო ტექნიკა, გამოიყენოს მასალები, საშიში ნივთიერებები და სხვა საშუალებები დამსაქმებლის ინსტრუქციებისა და მუშაობისას მიღებული ცოდნისა და კვალიფიკაციის შესაბამისად;

ე) მართოს სპეციალური წესების მიხედვით განსაზღვრული, მომეტებულ საფრთხესთან დაკავშირებული სამუშაო ტექნიკა და შეასრულოს სამუშაო მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ აქვს შესაბამისი მონშობა, და მხოლოდ მაშინ, როდესაც ამ სამუშაოს შესრულება დამსაქმებელმა დაავალა;

ვ) თვითნებურად არ გამოართოს, არ შეცვალოს ან არ მოხსნას სამუშაო ტექნიკის, აპარატის, ინსტრუმენტის, დანადგარის ან აღჭურვილობის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დამცავი მოწყობილობები და აღნიშნული მოწყობილობები დანიშნულებისამებრ გამოიყენოს;

8) ინდივიდუალური დაცვის საშუალებები გამოიყენოს ინსტრუქციების შესაბამისად და დააბრუნოს მათთვის განკუთვნილ ადგილზე;

თ) დაუყოვნებლივ წარუდგინოს დამსაქმებელს ან მის წარმომადგენელს ინფორმაცია ნებისმიერი ხარვეზის შესახებ, რომელმაც შეიძლება სამუშაო სივრცეში საშიშროება შეუქმნას შრომის უსაფრთხოებას ან გამოიწვიოს უბედური შემთხვევა ან საშიში შემთხვევა, აგრეთვე თავისი შესაძლებლობის ფარგლებში მონაწილეობა მიიღოს ამ ხარვეზის აღმოფხვრაში;

ი) დაესწროს დამსაქმებლის მიერ ორგანიზებულ შრომის უსაფრთხოების შესახებ ტრენინგებსა და საინფორმაციო შეხვედრებს;

კ) გაიაროს პროფილაქტიკური სამედიცინო გამოკვლევები იმ სამუშაოსთან დაკავშირებით, რომლის შესრულებისთვისაც აღნიშნული გამოკვლევების გავლა აუცილებელია საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად;

ლ) დაიცვას დამსაქმებლის, შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის, სანარმოო ექიმისა და ზედამხედველი ორგანოს განკარგულებები, მითითებები და რეკომენდაციები შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე;

მ) არ გამოცხადდეს სამუშაოზე ალკოჰოლური, ნარკოტიკული, ტოქსიკური ან ფსიქოტროპული სიმთვრალის მდგომარეობაში და სამუშაოს შესრულებისას არ მოიხმაროს ასეთი მდგომარეობის გამომწვევი ნივთიერებები;

ნ) დაემორჩილოს სამუშაო სივრცეში თამბაქოს მოხმარების შესახებ აკრძალვებს;

ო) ითანამშრომლოს დამსაქმებელთან ან/და შრომის უსაფრთხოების საკითხებში დასაქმებულთა წარმომადგენელთან იმ დროის განმავლობაში, რომელიც საჭირო იქნება სამუშაო ადგილზე დასაქმებულთა შრომის უსაფრთხოების დაცვისათვის ნებისმიერი დავალების ან ზედამხედველი ორგანოს მოთხოვნების შესასრულებლად;

პ) ითანამშრომლოს დამსაქმებელთან ან/და შრომის უსაფრთხოების საკითხებში დასაქმებულთა წარმომადგენელთან მანამ, სანამ დამსაქმებელი არ დარწმუნდება, რომ

სამუშაო გარემო და სამუშაო პირობები საშიშროებას არ უქმნის დასაქმებულთა უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობას;

ჟ) თავისი შესაძლებლობის ფარგლებში, მომზადებისა და დამსაქმებლის მიერ ჩატარებული ინსტრუქტაჟის შესაბამისად იზრუნოს საკუთარი უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვაზე, აგრეთვე იმ პირების უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვაზე, რომლებსაც საკუთარი მოქმედებით ან უმოქმედობით ზიანი მიაღვათ.

## თავი IV

### სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის უფლებები და ვალდებულებები

**მუხლი 12. სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის უფლებები სამუშაო სივრცეში მყოფ სხვა პირს უფლება აქვს:**

ა) დამსაქმებელს მოსთხოვოს ინფორმაცია სამუშაო სივრცეში შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საკითხების შესახებ;

ბ) უარი თქვას იმ სამუშაოს, დავალების ან მითითების შესრულებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს ან შრომის უსაფრთხოების ნორმების დაუცველობის გამო აშკარა და არსებით საფრთხეს უქმნის მის ან მესამე პირის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას ან საკუთრებას ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას; საფრთხის არსებობისას დატოვოს სამუშაო ადგილი ან სახითათო ზონა;

გ) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით მიიღოს კომპენსაცია სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევის შედეგად მიყენებული ზიანისათვის;

დ) დაიცვას დამსაქმებლის, შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის, საწარმოო ექიმისა და ზედამხედველი ორგანოს მითითებები და რეკომენდაციები შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე.

**მუხლი 13. სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის ვალდებულებები სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირი ვალდებულია:**

ა) იხელმძღვანელოს შრომის უსაფრთხოების დაცვასთან დაკავშირებული ინსტრუქციებით, სამართლებრივი ნორმებითა და სხვა წესებით და დაემორჩილოს დამსაქმებლის მიერ დადგენილ სამუშაო პროცედურებს;

ბ) დაიცვას დამსაქმებლის, შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის, საწარმოო ექიმისა და ზედამხედველი ორგანოს განკარგულებები საწარმოო გარემოსა და არასაწარმოო გარემოში შრომის უსაფრთხოების ნორმების დაცვასთან დაკავშირებულ საკითხებზე;

გ) ამ კანონის მე-12 მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული უფლების გამოყენების შესახებ დაუყოვნებლივ აცნობოს დამსაქმებელს ან მის წარმომადგენელს;

დ) არ გამოცხადდეს სამუშაოზე ალკოჰოლური, ნარკოტიკული, ტოქსიკური ან ფსიქოტროპული სიმთვრალის მდგომარეობაში და სამუშაოს შესრულებისას არ მოიხმაროს ასეთი მდგომარეობის გამომწვევი ნივთიერებები;

ე) გონივრული ეჭვის არსებობისას დამსაქმებლის მოთხოვნის შემთხვევაში გაიაროს შემოწმება იმის დასადგენად, იმყოფება თუ არა ალკოჰოლური, ნარკოტიკული ან ფსიქოტროპული სიმთვრალის მდგომარეობაში;

ვ) დაემორჩილოს სამუშაო სივრცეში თამბაქოს მოხმარების შესახებ აკრძალვებს.

## თავი V

### სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევები და პროფესიული დაავადებები

#### მუხლი 14. სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევა

სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევა კლასიფიცირდება მისი შედეგების და ერთ ჯერზე დაშავებული ადამიანების რაოდენობის მიხედვით, შემდეგნაირად:

ა) მსუბუქი უბედური შემთხვევა – უბედური შემთხვევის გამო მსუბუქი დაზიანება შრომისუნარიანობის დაკარგვის გარეშე ან შრომისუნარიანობის დაკარგვით არაუმეტეს 3 დღისა;

ბ) საშუალო სიმძიმის უბედური შემთხვევა – უბედური შემთხვევის გამო დაზიანება შრომისუნარიანობის დაკარგვით 3 დღიდან 40 დღემდე;

გ) მძიმე უბედური შემთხვევა – უბედური შემთხვევის გამო მუღმივი შრომისუნარიანობის განვითარება ან ჯანმრთელობის მძიმე დაზიანება ან/და ღროებითი შრომისუნარიანობის განვითარება 40 კალენდარულ დღეზე მეტი ხნით;

დ) ფატალური უბედური შემთხვევა – უბედური შემთხვევის გამო ადამიანის (დასაქმებულის ან სხვა პირის) სამუშაო ადგილზე ან უბედური შემთხვევიდან 1 წლის განმავლობაში გარდაცვალება;

ე) მასობრივი უბედური შემთხვევა – უბედური შემთხვევის გამო 3 ან მეტი ადამიანის დაშავება, მათ შორის, 1 მძიმე უბედური შემთხვევა ან 1 ფატალური უბედური შემთხვევა.

### **მუხლი 15. სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების შემთხვევების რეგისტრაცია, მოკვლევა და ანგარიშგება**

1. დასაქმებული ვალდებულია დაუყოვნებლივ აცნობოს დამსაქმებელს სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევის შესახებ, რომელიც სხვა პირს შეემათხვა და რომელსაც დასაქმებული შეესწრო, ან რომელიც დასაქმებულს შეემათხვა, თუ ჯანმრთელობის მდგომარეობა ამის საშუალებას აძლევს დამსაქმებელს.

აგრეთვე უნდა აცნობოს ნებისმიერი უბედური შემთხვევის, საშიში შემთხვევისა და მავნე საწარმოო ფაქტორების შესახებ.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტის საფუძველზე დამსაქმებელი ვალდებულია:

ა) დაუყოვნებლივ მიიღოს პირის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის შემდგომი საფრთხის თავიდან აცილებისათვის აუცილებელი ზომები;

ბ) ამ კანონის მე-14 მუხლის „გ“–„ე“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შემთხვევების დროს დაიცვას სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევის ადგილი და უცვლელად შეინარჩუნოს იგი კომპეტენტური საგამოძიებო ორგანოების წარმომადგენელთა მოსვლამდე, გარდა იმ შემთხვევისა,

როდესაც აუცილებელია ზომების მიღება პირის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დასაცავად ან სერიოზული ეკონომიკური ზიანის თავიდან ასაცილებლად. თუ სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევის ადგილზე სიტუაცია იცვლება პირის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის შემდგომი საფრთხის თავიდან აცილების ან სერიოზული ეკონომიკური ზიანის თავიდან აცილების მიზნით, დამსაქმებელმა უნდა შეადგინოს სამუშაო ადგილზე არსებული სიტუაციის შესაბამისი აღწერილობა სათანადო მდგომარეობის გამომწვევი მიზეზების მოკვლევის ხელშეწყობისათვის;

გ) სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევის დადგომიდან 24 საათის განმავლობაში აცნობოს უბედური შემთხვევის შესახებ:

გ.ა) შესაბამის დასაქმებულთა გაერთიანებას (არსებობის შემთხვევაში) და დასაქმებულთა წარმომადგენელს;

გ.ბ) სამართალდამცავ ორგანოებს – ამ კანონის მე-14 მუხლით გათვალისწინებული შემთხვევის დროს და მაშინ, როდესაც უბედურ შემთხვევასთან დაკავშირებული ფაქტები დანაშაულის ნიშნებზე მიანიშნებს;

გ.გ) ზედამხედველ ორგანოს – ამ კანონის მე-14 მუხლის „ბ“-„ე“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შემთხვევების დროს;

დ) აღრიცხოს სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევები და პროფესიული დაავადებების შემთხვევები, რაც გულისხმობს კომპეტენტური უწყებების წარმომადგენელთა, შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტისა და დაშავებული დასაქმებულის, თუ მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობა ამის საშუალებას იძლევა, ერთობლივი მონაწილეობით შესაბამისი უბედური შემთხვევის და პროფესიული დაავადების მიზეზის დადგენას.

3. თუ უბედური შემთხვევა დასაქმებულს სხვა დამსაქმებლის სამუშაო სივრცეში შეემთხვა, ეს დამსაქმებელი ვალდებულია დაზარალებული დასაქმებულის დამსაქმებელს დაუყოვნებლივ აცნობოს უბედური შემთხვევის შესახებ.

4. დამსაქმებელი ვალდებულია შეინახოს საშუალო სიმძიმის, მძიმე, ფატალური და მასობრივი უბედური შემთხვევების

შესახებ მტკიცებულებები, რომლებიც უნდა შეიცავდეს იმ მონაცემებს, რომლებიც საჭირო იქნება შესაბამისი უბედური შემთხვევის აღწერისათვის, თუ სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევის შედეგები მოგვიანებით გამოვლინდება, და მიიღოს სათანადო ზომები ასეთი უბედური შემთხვევების თავიდან ასაცილებლად.

5. მტკიცებულებების შეგროვებისა და შენახვის დეტალური პროცედურები, აგრეთვე უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების აღრიცხვის წესი და ფორმა, მოკვლევის პროცედურები, ანგარიშების წესი და ვადები განისაზღვრება მინისტრის ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით.

## თავი VI

### შრომის უსაფრთხოების სფეროში სახელმწიფო სტრატეგია და სახელმწიფო ზედამხედველობის განმახორციელებელი უწყებები

#### მუხლი 16. შრომის უსაფრთხოების სფეროში სახელმწიფო სტრატეგია და კომპეტენტური უწყებები

1. შრომის უსაფრთხოების სფეროში სახელმწიფო სტრატეგიას განსაზღვრავს საქართველოს მთავრობა.

2. ამ კანონის მიზნებისათვის სამინისტრო უზრუნველყოფს:

ა) შრომის უსაფრთხოების სფეროში სახელმწიფო სტრატეგიის განმსაზღვრელი დოკუმენტის შემუშავებას სხვა სამინისტროებთან, ინსტიტუტებთან და სოციალურ პარტნიორებთან თანამშრომლობით, მის პერიოდულ განახლებას და მის შესრულებას;

ბ) შრომის უსაფრთხოების საკითხებთან დაკავშირებით საქართველოს მთავრობის დადგენილებით მისაღები შემდეგი ტექნიკური რეგლამენტების შემუშავებას:

ბ.ა) სამუშაო ადგილზე ინდივიდუალური დაცვის საშუალებებისა და სამუშაო მოწყობილობების გამოყენებისას უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მინიმალური მოთხოვნები;

ბ.ბ) მონიტორიან დანადგარებთან მუშაობისას და დროებით ან მოძრავ სამშენებლო უბნებზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მინიმალური მოთხოვნები;

ბ.გ) სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოების ან/და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებული ნიშნების განთავსების მიზნით დასადგენი მინიმალური მოთხოვნები;

ბ.დ) სამუშაო ადგილზე აზბესტის, კანცეროგენების, მუტაგენებისა და ბიოლოგიური აგენტების ზემოქმედებასთან დაკავშირებული რისკებისაგან დასაქმებულთა დაცვა;

ბ.ე) სამუშაო ადგილზე ფიზიკური აგენტებით (ვიბრაციით, ხმაურით, ელექტრომაგნიტური ველით, ხელოვნური ოპტიკური რადიაციით) გამონვეული პოტენციური რისკის წინაშე დასაქმებულების დაყენებასთან დაკავშირებით უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მინიმალური მოთხოვნები;

ბ.ვ) მიწის ზედაპირზე და მიწის ქვეშ, აგრეთვე ბურღვის მეშვეობით მიწისა და ქვიშის მოპოვების ინდუსტრიაში დასაქმებულთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მოთხოვნები;

ბ.ზ) სამუშაო ადგილზე ქიმიური, ფიზიკური და ბიოლოგიური აგენტების ზემოქმედებით გამონვეული რისკებისაგან, აგრეთვე ქიმიურ აგენტებთან და ქიმიურ ნივთიერებებთან დაკავშირებული რისკებისაგან დასაქმებულთა დაცვა;

ბ.თ) ფეთქებადი ატმოსფეროს გამო პოტენციური რისკის ქვეშ მყოფ დასაქმებულთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის გაუმჯობესების მიზნით დასადგენი მინიმალური მოთხოვნები;

ბ.ი) ტვირთის ხელით აწევისას უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მინიმალური მოთხოვნები;

გ) შრომის უსაფრთხოების საკითხებზე საზოგადოების ცნობიერების ამაღლებას, კვლევების ჩატარებას, საჭიროების შემთხვევაში სხვადასხვა ტრენინგის ჩატარების ორგანიზებას/ხელშეწყობას;

დ) იმ ინსტიტუტებთან თანამშრომლობას, რომელთა საქმიანობაც შრომის უსაფრთხოების საკითხებს უკავშირდება;



ე) საზედამხედველო ორგანოების მიერ პრომის უსაფრთხოების სფეროში საქართველოს კანონმდებლობის დაცვის კონტროლსა და მონიტორინგს;

ვ) პრომის უსაფრთხოების მდგომარეობის შესახებ ყოველწლიური ანგარიშების მომზადებას.

3. სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია პრომის უსაფრთხოების მდგომარეობის გაუმჯობესების მიზნით:

ა) შეიმუშავებს წინადადებებსა და რეკომენდაციებს პრომის უსაფრთხოების სფეროში სახელმწიფო

პოლიტიკისა და პროგრამების შესახებ;

ბ) განიხილავს სამუშაო ადგილზე პრომის უსაფრთხოების საკითხებთან დაკავშირებული დოკუმენტების პროექტებს და შეიმუშავებს შესაბამის რეკომენდაციებს;

გ) პერიოდულად აანალიზებს ზედამხედველი ორგანოს მიერ ამ კანონის ეფექტიან აღსრულებას, მათ შორის, ადმინისტრაციული სახდელის – ჯარიმის ოდენობის ადეკვატურობას, იმ პირობის დაცვით, რომ უზრუნველყოფილია ადმინისტრაციული სახდელის პროპორციულობა, თანამიმდევრულობა და შემაკავებელი ეფექტი;

დ) ახორციელებს სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის დებულებით განსაზღვრულ სხვა უფლებამოსილებებს.

4. ზედამხედველი ორგანო აკონტროლებს პრომის უსაფრთხოების ნორმების აღსრულებასა და გამოყენებას, ახორციელებს სამუშაო ადგილზე მომხდარი უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების შემთხვევების მოკვლევას და აღრიცხავს მათ საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ზედამხედველი ორგანოს ფუნქციები, უფლება-მოვალეობები და სტრუქტურა განისაზღვრება ზედამხედველი ორგანოს დებულებით, საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად.

5. ზედამხედველი ორგანო უფლებამოსილია წინასწარი შეტყობინების გარეშე შეამოწმოს ინსპექციისადმი დაქვემდებარებული ნებისმიერი სამუშაო სივრცე, დღე-ღამის ნებისმიერ დროს განახორციელოს სამუშაო სივრცის ინსპექტირება, მოკვლევა და შემოწმება, რაც აუცილებელია პრომის უსაფრთხოების ნორმების ეფექტიანი აღსრულებისა და

გამოყენების უზრუნველსაყოფად. სამუშაო სივრცეში შესვლისა და შემონმების წესი და პირობები დგინდება საქართველოს მთავრობის დადგენილებით.

6. ზედამხედველი ორგანო უფლებამოსილია:

ა) გამოკითხოს დამსაქმებელი, დასაქმებულები, შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი, შრომის უსაფრთხოების საკითხებში დასაქმებულთა წარმომადგენელი შრომის უსაფრთხოების ნორმების აღსრულებასა და გამოყენებასთან დაკავშირებულ ნებისმიერ საკითხზე;

ბ) მოითხოვოს ნებისმიერი დოკუმენტის გადაცემა, რომელიც აუცილებელია ზედამხედველი ორგანოს მიერ ამ კანონით განსაზღვრული უფლებამოსილების ეფექტიანად განსახორციელებლად, აგრეთვე დოკუმენტის ასლის გადაღება ან ამონაწერის გაკეთება;

გ) დამსაქმებლის ინფორმირებით განახორციელოს სამუშაო ადგილის ფოტო – ვიდეო გადაღება, აგრეთვე სამუშაო ადგილზე გამოყენებადი ნივთიერების ან მასალის ნიმუშის აღება მისი შემდგომი ანალიზისათვის.

## **თავი VII** **პასუხისმგებლობა**

### **მუხლი 17. პასუხისმგებლობის ზოგადი საფუძვლები**

1. შრომის უსაფრთხოების ნორმების დარღვევისათვის პასუხისმგებლობა განისაზღვრება ამ კანონითა და საქართველოს სხვა საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტებით, ხოლო ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის საქმის წარმოებასთან დაკავშირებული საკითხები რეგულირდება აგრეთვე საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსით, თუ ამ კანონით სხვა რამ არ არის დადგენილი.

2. ამ თავით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის საქმეზე ზედამხედველი ორგანოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილება საჩივრდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

3. ამ თავით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის ფორმა, მისი შევსებისა და წარდგენის წესი განისაზღვრება მინისტრის ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით.

### **მუხლი 18. ადმინისტრაციული სახდელები ამ კანონის დარღვევისათვის**

1. ამ თავით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენისათვის შეიძლება გამოყენებულ იქნეს შემდეგი ადმინისტრაციული სახდელები:

ა) გაფრთხილება;

ბ) ჯარიმა;

გ) სამუშაო პროცესის შეჩერება.

2. ზედამხედველი ორგანო ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ან „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელის გამოყენებისას გასცემს მითითებას აღმოჩენილი დარღვევის ზედამხედველი ორგანოს მიერ დადგენილ გონივრულ ვადაში გამოსწორების შესახებ.

3. აღმოჩენილი დარღვევის გამოსწორებისათვის დადგენილი გონივრული ვადა განისაზღვრება ზედამხედველი ორგანოს მიერ დამსაქმებელთან, შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტთან და შრომის უსაფრთხოების საკითხებში დასაქმებულთა წარმომადგენელთან კონსულტაციის საფუძველზე და აღინიშნება შესაბამის ოქმში, რომელსაც ხელს აწერს ორივე მხარე.

4. ზედამხედველი ორგანო ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ან „ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე გაცემული მითითებით დადგენილი ვადის გასვლის შემდეგ ამონმებს სამართალდამრღვევს, რის შესახებაც დგება შემონმების აქტი. შემონმების აქტში აღინიშნება საწარმოს ფაქტობრივი მდგომარეობა მითითების პირობებთან მიმართებით, კერძოდ:

ა) მითითება შესრულდა;

ბ) მითითება არ შესრულდა.

5. დარღვევის გამოსასწორებლად გაცემული მითითებით დადგენილ ვადაში დარღვევის გამოუსწორებლობის შემთხვევაში ზედამხედველი ორგანო იღებს გადაწყვეტილებას ამ

მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელის გამოყენების და გაცემული მითითების შესასრულებლად სამართალდამრღვევისათვის დამატებითი გონივრული ვადის მიცემის შესახებ. ამასთანავე, ზედამხედველ ორგანოს უფლება აქვს, შეაჩეროს სამუშაო პროცესი ამ მუხლის მე-12 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში.

6. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენისას სამართალდამრღვევის დასაბუთებული შუამდგომლობის საფუძველზე შემონგების აქტი შესაძლებელია შედგეს ზედამხედველი ორგანოს მითითებით დადგენილი ვადის გავლამდე. ეს ფაქტი უნდა აღინიშნოს შემონგების აქტში.

7. ამ მუხლის მე-4 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში გამოიყენება შესაბამისი ადმინისტრაციული სახდელი.

8. ამ კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენისას ზედამხედველი ორგანო გამოსცემს შესაბამის ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ აქტს, რომელიც დაუყოვნებლივ გადაეცემა დაინტერესებულ მხარეს. თუ ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმში მითითებული მხარისათვის ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის პირადად ჩაბარება ვერ ხერხდება, მოქმედებს შემდეგი წესი:

ა) ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმში მითითებულ მხარეს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი ეგზავნება ფოსტით რეგისტრაციის ადგილის/ფაქტობრივი ადგილსამყოფლის მიხედვით;

ბ) თუ სამართალდამრღვევს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი რეგისტრაციის ადგილის/ფაქტობრივი ადგილსამყოფლის მიხედვით ვერ ჩაბარდა, ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი უბრუნდება მის გამგზავნს და მასზე კეთდება სათანადო აღნიშვნა;

გ) ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი ჩაბარებულად მიიჩნევა, თუ სამართალდამრღვევის რეგისტრაციის/ფაქტობრივი ადგილსამყოფლის მისამართზე მყოფი შესაბამისი უფლებამოსილი პირი ფოსტით ადმინისტრაციული

სამართალდარღვევის ოქმის ჩაბარებისას განმეორებით უარს განაცხადებს მის მიღებაზე;

დ) ფოსტის მეშვეობით ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის განმეორებით ჩაუბარებლობის შემთხვევაში ზედამხედველი ორგანო უზრუნველყოფს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმის საჯაროდ, ოფიციალურ ვებგვერდზე გამოქვეყნებას.

9. ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრება არ ათავისუფლებს პირს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული მოთხოვნების შესრულებისაგან.

10. დაკისრებული ჯარიმის დადგენილ ვადაში გადაუხდელობის შემთხვევაში სამართალდამრღვევს ზედამხედველი ორგანო დააკისრებს საურავს აღნიშნული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით, ხოლო საურავის დაკისრებიდან 30 დღის ვადაში ჯარიმის ან/და საურავის გადაუხდელობის შემთხვევაში განხორციელდება იძულებითი აღსრულება „სააღსრულებო წარმოებათა შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად.

11. ჯარიმის გადახდა არ ათავისუფლებს პირს საურავის გადახდისაგან.

12. სამუშაო პროცესი შეჩერდება შემდეგი წესით:

ა) ამ კანონით გათვალისწინებული იმ ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს, რომლისთვისაც ადმინისტრაციულ სახდელად განსაზღვრულია სამუშაო პროცესის შეჩერება, ადგენს ზედამხედველი ორგანო, ხოლო სამუშაო პროცესის შეჩერების შესახებ ზედამხედველი ორგანოს გადანყვეტილებას ამტკიცებს სასამართლო საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსით დადგენილი წესით;

ბ) კრიტიკული შეუსაბამობის აღმოჩენის შემთხვევაში ზედამხედველი ორგანო ვალდებულია შეაჩეროს მიმდინარე კონკრეტული სამუშაო პროცესი სამუშაო სივრცის კონკრეტულ მონაკვეთზე (მონაკვეთებზე) ან შესაბამის სამუშაო ადგილზე (ადგილებზე), თუ შრომის უსაფრთხოების ნორმების დაუცველობის გამო საფრთხე ექმნება სამუშაო პროცესთან დაკავშირებული დასაქმებულის ან მესამე პირის სიცოცხლეს ან/და ჯანმრთელობას და მისი დაუყოვნებლივ გამოსწორება სავალდებულოა;

გ) ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელის გამოყენებისას გაცემული მითითების შეუსრულებლობის შემთხვევაში ზედამხედველ ორგანოს უფლება აქვს, შეაჩეროს სამუშაო პროცესი სამუშაო სივრცის კონკრეტულ მონაკვეთზე (მონაკვეთებზე) ან შესაბამის სამუშაო ადგილზე (ადგილებზე);

დ) ზედამხედველი ორგანო ვალდებულია ამ პუნქტის „ა“ – „გ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემიდან 24 საათში სასამართლოს წარუდგინოს შუამდგომლობა სამუშაო პროცესის შეჩერების დამტკიცების შესახებ. შუამდგომლობის აღნიშნულ ვადაში წარუდგენლობის შემთხვევაში სამუშაო პროცესის შეჩერების შესახებ გადაწყვეტილება ჩაითვლება გაუქმებულად, ხოლო სამუშაო პროცესი – აღდგენილად.

13. სამუშაო პროცესის შეჩერების შესახებ გადაწყვეტილება მოქმედებს შესაბამისი დარღვევის გამოსწორებამდე და ზედამხედველი ორგანოს მიერ სამუშაო პროცესის აღდგენის შესახებ გადაწყვეტილების მიღებამდე. დარღვევის გამოსწორების შემდეგ ზედამხედველი ორგანოს უფლებამოსილი პირი ვალდებულია თავისი ინიციატივით ან დაინტერესებული პირის მიმართვის საფუძველზე 24 საათში გააუქმოს ზედამხედველი ორგანოს მიერ მიღებული სამუშაო პროცესის შეჩერების შესახებ გადაწყვეტილება.

14. ამ მუხლის მე-13 პუნქტით განსაზღვრულ ვადაში გადაწყვეტილების მიუღებლობის შემთხვევაში სამუშაო პროცესის შეჩერების შესახებ გადაწყვეტილება გაუქმებულად ჩაითვლება.

15. თუ ზედამხედველი ორგანოს უფლებამოსილი პირი მიიღებს გადაწყვეტილებას სამუშაო პროცესის აღდგენაზე უარის თქმის შესახებ, მისი დასაბუთებული გადაწყვეტილება დაუყოვნებლივ უნდა ჩაბარდეს/გაეგზავნოს დაინტერესებულ მხარეს. აღნიშნული გადაწყვეტილება საჩივრდება სასამართლოში.

16. ამ მუხლის მე-15 პუნქტით გათვალისწინებული გადაწყვეტილების გასაჩივრების შემთხვევაში სასამართლო საქმეს განიხილავს საქართველოს ადმინისტრაციული

საპროცესო კოდექსის 2161 და 2162 მუხლებით დადგენილი წესით.

**მუხლი 19. მომეტებული საფრთხის შემცველი მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების განხორციელება ამ საქმიანობის რეგისტრაციის გარეშე**

1. მომეტებული საფრთხის შემცველი მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების განხორციელება ამ საქმიანობის რეგისტრაციის გარეშე ან ეკონომიკურ საქმიანობათა რეესტრისათვის ამ საქმიანობასთან დაკავშირებული ნებისმიერი რეგისტრირებული მონაცემის ცვლილების წარუდგენლობა – გამოიწვევს დაჯარიმებას 1 000 ლარის ოდენობით.

2. სამართალდამრღვევის მიერ ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული სამართალდარღვევის საფუძველზე გაცემული მითითების შეუსრულებლობა – გამოიწვევს დაჯარიმებას 2 000 ლარის ოდენობით.

3. ამ მუხლით გათვალისწინებული ჯარიმის გადახდა არ ათავისუფლებს პირს საქმიანობის რეგისტრაციის ვალდებულებისაგან.

4. მომეტებული საფრთხის შემცველი მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების რეგისტრაციის გარეშე განხორციელება არ ათავისუფლებს პირს ამ კანონით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობისაგან.

**მუხლი 20. ზედამხედველი ორგანოს საქმიანობისათვის ხელის შეშლა**

1. ზედამხედველი ორგანოს საქმიანობისათვის ხელის შეშლა – გამოიწვევს:

ა) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარამდე შემოსავლის მქონე ფიზიკური პირის დაჯარიმებას 1 000 ლარის ოდენობით;

ბ) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარის ან მეტი შემოსავლის მქონე ფიზიკური პირის დაჯარიმებას 2 000 ლარის ოდენობით;

გ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 100 000 ლარს არ აღემატება, დაჯარიმებას 2 000 ლარის ოდენობით;

დ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა აღემატება 100 000 ლარს, მაგრამ არ აღემატება 500 000 ლარს, დაჯარიმებას 5 000 ლარის ოდენობით;

ე) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 500 000 ლარს აღემატება, დაჯარიმებას 7 000 ლარის ოდენობით;

ვ) პირის, რომელიც რეგისტრირებული არ არის დღგ-ის გადამხდელად (გარდა ფიზიკური პირისა), დაჯარიმებას 1 000 ლარის ოდენობით.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისათვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა – გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი მითითების შეუსრულებლობისათვის განსაზღვრული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.

## **მუხლი 21. სამუშაო პროცესის შეჩერების შესახებ ზედამხედველი ორგანოს გადანწყვეტილების შეუსრულებლობა**

1. სამუშაო პროცესის შეჩერების შესახებ ზედამხედველი ორგანოს გადანწყვეტილების შეუსრულებლობა – გამოიწვევს:

ა) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარამდე შემოსავლის მქონე ფიზიკური პირის დაჯარიმებას 2 000 ლარის ოდენობით;

ბ) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარის ან მეტი შემოსავლის მქონე ფიზიკური პირის დაჯარიმებას 4 000 ლარის ოდენობით;



გ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 100 000 ლარს არ აღემატება, დაჯარიმებას 4 000 ლარის ოდენობით;

დ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა აღემატება 100 000 ლარს, მაგრამ არ აღემატება 500 000 ლარს, დაჯარიმებას 10 000 ლარის ოდენობით;

ე) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა

უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 500 000 ლარს აღემატება, დაჯარიმებას 14 000 ლარის ოდენობით;

ვ) პირის, რომელიც რეგისტრირებული არ არის დღგ-ის გადამხდელად (გარდა ფიზიკური პირისა), დაჯარიმებას 2 000 ლარის ოდენობით.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისათვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა – გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი მითითების შეუსრულებლობისათვის განსაზღვრული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.

მუხლი 22. საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით (რეგლამენტებით) განსაზღვრული შრომის უსაფრთხოების ნორმების დარღვევა

1. საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით (რეგლამენტებით) განსაზღვრული შრომის უსაფრთხოების ნორმების დარღვევა, თუ საწარმოში არ არსებობს კრიტიკული შეუსაბამობა, – გამოიწვევს გაფრთხილებას.

2. სამართალდამრღვევის მიერ ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული გაფრთხილების საფუძველზე გაცემული მითითების შეუსრულებლობა:

ა) არაარსებითი შეუსაბამობის არსებობისას გამოიწვევს:

ა.ა) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარამდე შემოსავლის მქონე ფიზიკური პირის დაჯარიმებას 100 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 2 000 ლარისა, შესაბამისი საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით განსაზღვრული თითოეული პირობის შეუსრულებლობისათვის;

ა.ბ) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარის ან მეტი შემოსავლის მქონე ფიზიკური პირის დაჯარიმებას 200 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 4 000 ლარისა, შესაბამისი საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით განსაზღვრული თითოეული პირობის შეუსრულებლობისათვის;

ა.გ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 100 000 ლარს არ აღემატება, დაჯარიმებას 200 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 4000 ლარისა, შესაბამისი საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით განსაზღვრული თითოეული პირობის შეუსრულებლობისათვის;

ა.დ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა აღემატება 100 000 ლარს, მაგრამ არ აღემატება 500 000 ლარს, დაჯარიმებას 400 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 6 000 ლარისა, შესაბამისი საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით განსაზღვრული თითოეული პირობის შეუსრულებლობისათვის;

ა.ე) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 500 000 ლარს აღემატება, დაჯარიმებას 600 ლარის ოდენობით,

მაგრამ არაუმეტეს 8 000 ლარისა, შესაბამისი საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით განსაზღვრული თითოეული პირობის შეუსრულებლობისათვის;

ა.ვ) პირის, რომელიც რეგისტრირებული არ არის დღგ-ის გადამხდელად (გარდა ფიზიკური პირისა), დაჯარიმებას 100 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 2 000 ლარისა, შესაბამისი საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით განსაზღვრული თითოეული პირობის შეუსრულებლობისათვის;

ბ) არსებითი შეუსაბამობის არსებობისას გამოიწვევს:

ბ.ა) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარამდე შემოსავლის მქონე ფიზიკური პირის დაჯარიმებას 400 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 3 000 ლარისა, შესაბამისი საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით განსაზღვრული თითოეული პირობის შეუსრულებლობისათვის;

ბ.ბ) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარის ან მეტი შემოსავლის მქონე ფიზიკური პირის დაჯარიმებას 800 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 6 000 ლარისა, შესაბამისი საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით განსაზღვრული თითოეული პირობის შეუსრულებლობისათვის;

ბ.გ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 100 000 ლარს არ აღემატება, დაჯარიმებას 800 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 6 000 ლარისა, შესაბამისი საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით განსაზღვრული თითოეული პირობის შეუსრულებლობისათვის;

ბ.დ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა აღემატება 100 000 ლარს, მაგრამ არ აღემატება 500 000 ლარს,

დაჯარიმებას 900 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 10 000 ლარისა, შესაბამისი საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით განსაზღვრული თითოეული პირობის შეუსრულებლობისათვის;

ბ.ე) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 500 000 ლარს აღემატება, დაჯარიმებას 1 000 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 14 000 ლარისა, შესაბამისი საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით განსაზღვრული თითოეული პირობის შეუსრულებლობისათვის;

ბ.ვ) პირის, რომელიც რეგისტრირებული არ არის დღგ-ის გადამხდელად (გარდა ფიზიკური პირისა), დაჯარიმებას 400 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 3 000 ლარისა, შესაბამისი საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით განსაზღვრული თითოეული პირობის შეუსრულებლობისათვის.

3. საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით (რეგლამენტებით) განსაზღვრული შრომის უსაფრთხოების ნორმების დაცვის კრიტიკული შეუსაბამობა – გამოიწვევს სამუშაო პროცესის შეჩერებას.

4. ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისათვის ადმინისტრაციული სახდელის

დაკისრებიდან 2 კალენდარული წლის განმავლობაში კრიტიკული შეუსაბამობის აღმოჩენა – გამოიწვევს სამუშაო პროცესის შეჩერებას და:

ა) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარამდე შემოსავლის მქონე ფიზიკური პირის დაჯარიმებას 10 000 ლარის ოდენობით;

ბ) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარის ან მეტი შემოსავლის მქონე ფიზიკური პირის დაჯარიმებას 20 000 ლარის ოდენობით;

გ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული,

დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 100 000 ლარს არ აღემატება, დაჯარიმებას 20 000 ლარის ოდენობით;

დ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა აღემატება 100 000 ლარს, მაგრამ არ აღემატება 500 000 ლარს, დაჯარიმებას 30 000 ლარის ოდენობით;

ე) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 500 000 ლარს აღემატება, დაჯარიმებას 50 000 ლარის ოდენობით;

ვ) პირის, რომელიც რეგისტრირებული არ არის დღგ-ის გადამხდელად (გარდა ფიზიკური პირისა), დაჯარიმებას 10 000 ლარის ოდენობით.

5. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისათვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა – გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი მითითების შეუსრულებლობისათვის განსაზღვრული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.

### **მუხლი 23. ამ კანონით გათვალისწინებული მოთხოვნების დარღვევა**

1. ამ კანონით გათვალისწინებული მოთხოვნების დარღვევა, გარდა ამ მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული შემთხვევისა, – გამოიწვევს გაფრთხილებას.

2. სამართალდამრღვევის მიერ ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული გაფრთხილების საფუძველზე გაცემული მითითების შეუსრულებლობა – გამოიწვევს:

ა) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარამდე შემოსავლის მქონე ფიზიკური პირის დაჯარიმებას 100 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 2 000 ლარისა, ამ კანონით გათვალისწინებული თითოეული მოთხოვნის შეუსრულებლობისათვის;

ბ) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარის ან მეტი შემოსავლის მქონე ფიზიკური პირის დაჯარიმებას 200 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 4 000 ლარისა, ამ კანონით გათვალისწინებული თითოეული მოთხოვნის შეუსრულებლობისათვის;

გ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 100 000 ლარს არ აღემატება, დაჯარიმებას 200 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 4000 ლარისა, ამ კანონით გათვალისწინებული თითოეული მოთხოვნის შეუსრულებლობისათვის;

დ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა აღემატება 100 000 ლარს, მაგრამ არ აღემატება 500 000 ლარს, დაჯარიმებას 600 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 10 000 ლარისა, ამ კანონით გათვალისწინებული თითოეული მოთხოვნის შეუსრულებლობისათვის;

ე) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 500 000 ლარს აღემატება, დაჯარიმებას 1 000 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 14000 ლარისა, ამ კანონით გათვალისწინებული თითოეული მოთხოვნის შეუსრულებლობისათვის;

ვ) პირის, რომელიც რეგისტრირებული არ არის დღგ-ის გადამხდელად (გარდა ფიზიკური პირისა),

დაჯარიმებას 100 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 2 000 ლარისა, ამ კანონით გათვალისწინებული თითოეული მოთხოვნის შეუსრულებლობისათვის.

3. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისათვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან

1 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა – გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი მითითების შეუსრულებლობისათვის განსაზღვრული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.

4. საშუალო სიმძიმის, მძიმე, ფატალური ან მასობრივი უბედური შემთხვევის დადგომიდან 24 საათის განმავლობაში დამსაქმებლის მიერ ზედამხედველი ორგანოსათვის შესაბამისი უბედური შემთხვევის შესახებ შეუტყობინებლობა გამოიწვევს ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული შესაბამისი ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებას.

## **თავი VIII**

### **გარდამავალი და დასკვნითი დებულებები**

#### **მუხლი 24. გარდამავალი დებულებები**

1. 2019 წლის 1 სექტემბრამდე ეს კანონი ვრცელდება მომეტებული საფრთხის შემცველ მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოებზე.

2. 2019 წლის 1 სექტემბრამდე:

ა) ამ კანონში გამოყენებული ტერმინი „დამსაქმებელი“ აღნიშნავს საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსი“ გათვალისწინებულ ფიზიკურ ან იურიდიულ პირს, ანდა პირთა გაერთიანებას, რომლისთვისაც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდება გარკვეული სამუშაო;

ბ) ამ კანონში გამოყენებული ტერმინი „დასაქმებული“ აღნიშნავს საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსი“ გათვალისწინებულ ფიზიკურ პირს, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.

3. 2019 წლის 1 სექტემბრამდე:

ა) ზედამხედველი ორგანოს მიერ შრომის უსაფრთხოების ნორმების დაცვის შემოწმებაზე არ ვრცელდება „სამეწარმეო

საქმიანობის კონტროლის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის მე-2 პუნქტის მოთხოვნები, თუ შემონმება ხორციელდება:

ა.ა) შერჩევითი კონტროლით კალენდარული წლის განმავლობაში ერთხელ;

ა.ბ) განმეორებითი შემონმების მიზნით გონივრული ვადის ფარგლებში;

ა.გ) სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევის დროს;

ბ) შერჩევითი კონტროლით გათვალისწინებული დამსაქმებელთა ნუსხა საჯარო ინფორმაცია არ არის;

გ) შერჩევითი კონტროლის წესსა და პირობებს განსაზღვრავს საქართველოს მთავრობა.

## **მუხლი 25. მისაღები/გამოსაცემი ნორმატიული აქტები**

1. საქართველოს მთავრობამ:

ა) 2019 წლის 1 სექტემბრამდე უზრუნველყოს:

ა.ა) ამ კანონის მე-2 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რისკის შეფასების წესის დამტკიცება;

ა.ბ) ამ კანონის მე-16 მუხლის მე-2 პუნქტის „ბ.ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული მონიტორიან დანადგარებთან მუშაობისას უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მიღება;

ა.გ) ამ კანონის მე-16 მუხლის მე-5 პუნქტით გათვალისწინებული სამუშაო სივრცეში შესვლისა და შემონმების წესისა და პირობების დამტკიცება;

ა.დ) შრომის კანონმდებლობისა და პირობების ზედამხედველობის განმახორციელებელი საჯარო სამართლის იურიდიული პირის საქმიანობის მარეგულირებელი საკანონმდებლო აქტის პროექტის მომზადება და საქართველოს პარლამენტისათვის წარდგენა;

ბ) 2020 წლის 1 სექტემბრამდე უზრუნველყოს:

ბ.ა) ამ კანონის მე-16 მუხლის მე-2 პუნქტის „ბ.ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სამუშაო ადგილზე ინდივიდუალური



დაცვის საშუალებების გამოყენებისას უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მიღება;

ბ.ბ) ამ კანონის მე-16 მუხლის მე-2 პუნქტის „ბ.გ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოების ან/და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებული ნიშნების განთავსების მიზნით დასადგენი მინიმალური მოთხოვნების შესახებ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მიღება;

გ) 2021 წლის 1 სექტემბრამდე უზრუნველყოს:

გ.ა) ამ კანონის მე-16 მუხლის მე-2 პუნქტის „ბ.ა“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სამუშაო ადგილზე სამუშაო მონაცობილობების გამოყენებისას უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მიღება;

გ.ბ) ამ კანონის მე-16 მუხლის მე-2 პუნქტის „ბ.ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული დროებით ან მოძრავ სამშენებლო უბნებზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მიღება;

გ.გ) ამ კანონის მე-16 მუხლის მე-2 პუნქტის „ბ.ე“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ფიზიკური აგენტით (ვიბრაციით) გამოწვეული პოტენციური რისკის წინაშე დასაქმებულების დაყენებასთან დაკავშირებით უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მიღება;

დ) 2022 წლის 1 სექტემბრამდე უზრუნველყოს:

დ.ა) ამ კანონის მე-16 მუხლის მე-2 პუნქტის „ბ.დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სამუშაო ადგილზე აზბესტის ზემოქმედებასთან დაკავშირებული რისკებისაგან დასაქმებულთა დაცვის შესახებ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მიღება;

დ.ბ) ამ კანონის მე-16 მუხლის მე-2 პუნქტის „ბ.ე“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ფიზიკური აგენტით (ხელოვნური ოპტიკური რადიაციით) გამოწვეული პოტენციური რისკის

წინაშე დასაქმებულების დაყენებასთან დაკავშირებით უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მიღება;

დ.გ) ამ კანონის მე-16 მუხლის მე-2 პუნქტის „ბ.თ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ფეთქებადი ატმოსფეროს გამო პოტენციური რისკის ქვეშ მყოფ დასაქმებულთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის გაუმჯობესების მიზნით დასადგენი მინიმალური მოთხოვნების შესახებ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მიღება;

დ.დ) ამ კანონის მე-16 მუხლის მე-2 პუნქტის „ბ.ი“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ტვირთის ხელით აწევისას უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მიღება;

ე) 2023 წლის 1 სექტემბრამდე უზრუნველყოს:

ე.ა) ამ კანონის მე-16 მუხლის მე-2 პუნქტის „ბ.დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სამუშაო ადგილზე კანცეროგენების, მუტაგენებისა და ბიოლოგიური აგენტების ზემოქმედებასთან დაკავშირებული რისკებისაგან დასაქმებულთა დაცვის შესახებ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მიღება;

ე.ბ) ამ კანონის მე-16 მუხლის მე-2 პუნქტის „ბ.ე“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული ფიზიკური აგენტებით (ხმაურით, ელექტრომაგნიტური ველით) გამოწვეული პოტენციური რისკის წინაშე დასაქმებულების დაყენებასთან დაკავშირებით უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მიღება;

ე.გ) ამ კანონის მე-16 მუხლის მე-2 პუნქტის „ბ.ზ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული სამუშაო ადგილზე ქიმიური, ფიზიკური და ბიოლოგიური აგენტების ზემოქმედებით გამოწვეული რისკებისაგან, აგრეთვე ქიმიურ აგენტებთან და ქიმიურ ნივთიერებებთან დაკავშირებული რისკებისაგან დასაქმებულთა დაცვის შესახებ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მიღება;

ე.დ) ამ კანონის მე-16 მუხლის მე-2 პუნქტის „ბ.ვ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული მიწის ზედაპირზე და მიწის ქვეშ, აგრეთვე ბურღვის მეშვეობით მინერალების მოპოვების ინდუსტრიაში დასაქმებულთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მოთხოვნების შესახებ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის მიღება.

2. მინისტრმა 2019 წლის 1 სექტემბრამდე უზრუნველყოს ამ კანონის მე-5 მუხლის მე-6, მე-7 და მე-9 პუნქტებითა და მე-6 მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ადმინისტრაციულ-

სამართლებრივი აქტების გამოცემა.

3. „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს 2018 წლის 7 მარტის კანონის საფუძველზე

მიღებული/გამოცემული კანონქვემდებარე აქტები ინარჩუნებს იურიდიულ ძალას.

**არ არსებობს უსაფრთხო შრომა შრომის უფლებების დაცვის გარეშე.**

მიუხედავად იმისა, რომ შრომის ინსპექციას სამუშაო ადგილებზე უსაფრთხოების ნორმების შემოწმების მანდატი მიენიჭა, მთავარი პრობლემა არ გადაჭრილა. ყოველ კვირა მუშები ილუპებიან და შავდებიან სამუშაო ადგილებზე.

### **რატომ ხდება ასე?**

არ შეიძლება შრომის უსაფრთხოების შრომის უფლებებისგან გამიჯვნა.

თითქმის ყველა დარგში, დაურეგულირებელი სამუშაო საათები, გადაბმული, ხანგრძლივი გრაფიკი, სამუშაო დატვირთვის მაღალი ინტენსივობა - ქართველი მშრომელების ყოველდღიურობას წრმოადგენს.

საერთაშორისო კვლევების უმრავლესობა აჩვენებს, რომ უსაფრთხოების რისკი განსაკუთრებულად იზრდება სამუშაო ადგილზე გადაღლილობის გამო. გადაღლილობა დგება მაშინ, როცა მუშა ამონურავს ფიზიოლოგიურ და კონგიტურ რესურსებს სამუშაო დავალების შესასრულებლად. სწორედ არაა ნორმალური სამუშაო საათები, დასვენების ნაკლებობა, ძილის ნაკლებობა და მაღალი სამუშაო გადატვირთვა იწვევს გადაღლილობას.

**სამუშაო ადგილის მონყობა, აღჭურვილობა, გრაფიკის განსაზღვრა, სამუშაო პროცესი, ხელფასის რაოდენობა და სამუშაოს შინაარსი არის დამსაქმებლის შედგენილი.**

შესაბამისად, დამსაქმებელია პასუხისმგებელი სამუშაო ადგილისა და სამუშაო ძალის ორგანიზებაზე. შრომის უფლებების დაცვის ტვირთი არის ცალსახად დამსაქმებელზე. მუშების გადაღლილობა გამონვეულია დამსაქმებლის მიერ შრომითი უფლებების დარღვევის გამო.

**გადაღლილობა იწვევს სიტუაციური ანალიზის შემლუღვას. ადამიანები კარგავენ თვითკონტროლის უნარს.**

ამ თვალსაზრისით რუტინული უსაფრთხოების ნორმების დაცვა და ტექნიკისა და აღჭურვილობის შემოწმება,

წარმოადგენს თვითკონტროლის დავალებებს. მაგრამ თუ მუშა უკვე გადაღლილია, იგი კარგავს უნარს გააგრძელოს თვითრეგულირების მოქმედებები და ხშირად იღებს საზიანო (საფრთხისშემცველ) გადაწყვეტილებას. ამიტომაც, მუშები საკმარისად დასვენებულები უნდა იყვნენ; მათ არ უნდა ეკისრებოდეთ შრომის უსაფრთხოების დაცვა, ამას უსაფრთხოების ზედამხედველი უნდა აკონტროლებდეს (დასვენება ზედამხედველსაც სჭირდება).

**სამუშაო ადგილების სიმცირიდან გამომდინარე, მუშები თანხმდებიან ისეთ სამუშაოზე, რომელიც მათ როგორც ფიზიკურ, ისე ფსიქოლოგიურ, სოციალურ და საორგანიზაციო რესურსების ერთდროულად გამოყენებას მოითხოვს, რაც აგრეთვე იწვევს გადაღლილობას.** თუ თავიდანვე არ არის განსაზღვრული დავალება და პასუხისმგებლობა და ეს ხდება ადგილზე, სპონტანური გადაწყვეტილების საფუძველზე, შრომის ტვირთი ერთი ორად იზრდება. თუ მუშას ერთდროულად ევალება სამუშაოს დაგეგმვა, უსაფრთხოების მართვა, ტექნიკის ამუშავება და ასე შემდეგ, უბედური შემთხვევის რისკი იზრდება. მსგავსი ვითარებაა შახტაში და მალროებში, სადაც მუშებს აჩქარებენ უფროსები, რომ შეასრულონ გეგმა. ხელფასები და სამსახურის შენარჩუნება არის მიბმული გეგმის შესრულებაზე. თუ გეგმას ვერ შეასრულებენ, ვერ მიიღებენ სრულ ხელფასს, ან იქნებიან გარიყულები უფროსებისგან. ამ წნეხის ქვეშ მათ არ უნდა გამორჩეთ საყრდენი ბოძების გატეხვის ხმა, თავი რომ დააღწიონ კატასტროფას. იმუშაონ ამ დატვირთვით და თან აკონტროლონ ბოძების გატეხვის ხმა, შეუძლებელია! ეს არის ხშირი მიზეზი დაშავებისა და „უბედური შემთხვევებისა“.

**როდესაც მშენებლობაზე დაიღუპა ორი ადამიანი (ჭაჭჭავაძის 5-ში), ისინი მუშაობდნენ გამომუშავებაზე.** მათ იმდენს უხდიდნენ, რამდენ მეტრ მიწასაც გამოთხრიდნენ. რადგან არ არსებობდა განსაზღვრული გონივრული მოცულობა, თუ რამდენი უნდა გამოეთხარათ, ადგილზე არც ზედამხედველი იყო, რომელიც მათ შრომის მოცულობას

და ინტენსივობას განსაზღვრავდა, მუშებს თვითონ უწევდათ ფიზიკური, ფსიქოლოგიური და საორგანიზაციო შრომის განწევა, რაც მათი სიკვდილით დასრულდა. ისინი ორი კვირის განმავლობაში გადაბმულად მუშაობდნენ. სწორედ ეს გარემოებები იწვევს გადაღლილობას და ხდება ფატალური შემთხვევების მიზეზი.

**შრომის ინსპექციას რომ შეეძლოს მშრომელთა უფლებების ზედამხედველობა, დამსაქმებელი იძულებული იქნებოდა დაერეგულირებინა სამუშაო დრო, გრაფიკების ხანგრძლივობა, დაედგინა საკმარისი შესვენების დრო - ცვლებს შორის და ცვლის განმავლობაში. მუშებიც იშვიათად გადაიღლებოდნენ, რაც რისკებს საკმაოდ შეამცირებდა.**

ამასობაში, შრომის უფლებების აღდგენა და სრულფასოვანი დაცვა შესძენს მუშებს თავდაჯერებას, რომ ამოიღონ ხმა, როცა გრძნობენ საფრთხეს სამუშაო ადგილზე და მოითხოვონ უსაფრთხო შრომა ან უარი განაცხადონ საფრთხისშემცველ სამუშაოზე; ამით მუშებს აღარ შეეშინდებათ უფროსის მხრიდან სამაგიეროს გადახდის, სამსახურიდან გათავისუფლების, ან ხელფასის დაკლების. დღეს ერთმა მუშამ „პანორამა თბილისი“ მშენებლობაზე შრომის პირობებზე განაცხადა: „მანდ იძულებით ვმუშაობთ ჩემო დაიკო, არაფერი არ არის. დედა მყავს ინსულტით დაავადებული. სამუშაო არ მაქვს და ჩამოსული ვარ აჭარიდან. ვმუშაობ, რომ ორი კაპიკით წამალი ვუყიდო, 15 წელია ჩავარდნილია. მონა ვარ.“

როცა დამსაქმებელს გამოჰყვრის ჰყავს მუშა, ის დედის სიცოცხლის შენარჩუნების გამო არ გარისკავს სამუშაოს დაკარგვას.

აუცილებელია, რომ შრომის უსაფრთხოების ორგანოები ერთად მუშაობდნენ. ერთად შეეძლოთ ობიექტებზე შესვლა და შემოწმება. ყველაზე მნიშვნელოვანია იმის გათვალისწინება, რომ ჩვენთვის წარმოუდგენელია შრომის უსაფრთხოების ეფექტურობა, შრომის უფლებების შემოწმების

**უზრუნველყოფის გარეშე. ამიტომ, შრომის უსაფრთხოების ნორმების ინსპექტირებას აუცილებლად უნდა დაემატოს შრომის უფლებების ზედამხედველობა.**

შრომის სამართლის კუთხით, ჩვენ გვაქვს ორი ძირითადი კანონი, რომელიც არეგულირებს შრომით ურთიერთობებს. ერთი უშუალოდ ეხება კერძო სექტორს, მეორე კი საჯარო უწყებებს. გარდა ამ ორი ძირითადი კანონისა, რა თქმა უნდა, გვაქვს სხვადასხვა რეგულაციები და კანონქვემდებარე აქტები.

დღეს ჩვენ გვაქვს კანონმდებლობა, რომელიც დასაქმებულის დაცვის მინიმალურ სტანდარტებს ადგენს, რაც არის ზოგადად შრომის სამართლის მიზანი. ამასთან, გვაქვს შრომის კოდექსი, რომელიც არის საშუალოზე მაღალი დონის, თუმცა სრულყოფას და დახვეწას ნამდვილად საჭიროებს.

აქვე მოკლედ მიმოხილვა, რომ გავაკეთო 2006 წლის რეფორმები შეეხო შრომით უფლებებსაც, რაც ითვალისწინებდა თუქტობრივად სრულ დერეგულაციას. სახელმწიფო ამბობდა, რომ ბიზნესს უნდა ჰქონოდა სრული თავისუფლება, მარტივი დასაქმებისა და გათავისუფლების პრინციპი. ეს კი ნაახალისებდა ინვესტიციებს და განავითარებდა ეკონომიკას. მე არ დავინწყებ იმის შეფასებას, ამან რეალურად რა შედეგები გამოიღო, თუმცა აღვნიშნავ, რომ საერთაშორისო ანგარიშებში მუდმივად მიდიოდა საუბარი იმაზე, რომ საქართველოში შრომითი უფლებები არ იყო სათანადოდ დაცული.

1997 წლიდან საქართველო ამბობს, რომ უნდა ევროპასთან დაახლოება და ამ ყველაფერმა მიგვიყვანა ასოცირების ხელშეკრულებამდე. მთავარია, რომ სახელმწიფომ თქვას რა უნდა? უნდა ევროკავშირი, თუ სახელმწიფო რეგულაციების გარეშე? იმიტომ, რომ ევროპა რეგულაციებისა და სტანდარტების გარეშე არ არსებობს.

პირველადი დარღვევა იკვეთება ხოლმე შრომით კონტრაქტებთან მიმართებაში. კანონი ითვალისწინებს, რომ მინიმუმ 1 წლით უნდა გაფორმდეს კონტრაქტი (აქ არ იგულისხმება გამოსაცდელი ვადა და სემონური სამუშაო), თუმცა ძალიან ხშირად ვანყდებით პრობლემას, როდესაც

საერთოდ არ ფორმდება კონტრაქტები. ეს დამსაქმებელს აწყობს, რადგან ყოველგვარი ახსნა-განმარტების გარეშე შეუძლია გაუშვას დასაქმებული სამსახურიდან და არც სასამართლოზე მოუწევს ამტკიცოს თავის სიმართლე. თუმცა ეს კანონდარღვევაა.

მეორე პრობლემა რაც ხშირად იკვეთება ხოლმე არის ზეგანაკვეთური სამუშაო. კანონში წერია, რომ სამუშაო დრო განისაზღვრება 40, ხოლო გამონაკლის შემთხვევაში – 48 საათით. 40 საათი ეს არის სტანდარტული, ხოლო 48 საათი – სპეციფიკური რეჟიმის სანარმოსთვის. ამის მიღმა უკვე ითვლება ზეგანაკვეთურად. კანონი ამბობს, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შემთხვევაში უნდა ხდებოდეს შესაბამისი ანაზღაურება. კოდექსის მიხედვით ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება უნდა იყოს უფრო მეტი ვიდრე ჩვეულებრივი ანაზღაურება, თუმცა არ აკონკრეტებს რამდენით მეტი. შეიძლება ბიზნესმა თქვას, რომ ერთი თეთრიც უკვე მეტია და ის არ არღვევდეს კანონს. შესაბამისად აქ კანონი დასახვეწია და აღსრულებაც პრობლემაა.

მესამე პრობლემა არის შვებულებებთან დაკავშირებული. კანონი აღგენს, რომ 24 სამუშაო დღე ადამიანს აქვს უფლება მოითხოვოს ანაზღაურებადი შვებულება. რაც ძალიან იშვიათად არის დაცული, განსაკუთრებით მცირე ბიზნეს კომპანიებში. ვინაიდან, იქ ადამიანებს უფრო უჭირთ დაიცვან საკუთარი უფლებები, რაგან ისედაც ცოტანი არიან და კოლექტიურად ვერ მოქმედებენ. შესაბამისად ადამიანები არც ითხოვენ შვებულებას. ეს კი ჯანმრთელობის პრობლემებთანაა დაკავშირებული. რეალურად კი დასაქმებულს თავისუფლად შეუძლია უჩივლოს დამსაქმებელს და დაიცვას თავისი უფლებები.

და ბოლოს, ყველაზე კრიტიკული მომენტია სამსახურიდან გათავისუფლება. ხშირად არის ხოლმე, რომ სამსახურის დაკარგვის შიშით არ იღებენ ადამიანები ხმას და მხოლოდ მას შემდეგ შეიძლება მიმართონ სასამართლოს, როცა სამსახურიდან გაათავისუფლებენ. რეალურად, პრობლემითი ურთიერთობის დროს რაც ხდება სამსახურში ისიც არანაკლებ მნიშვნელოვანია, ხშირად ხდება ადამიანების უკანონოდ



გათავისუფლება სამსახურიდან, ყოელგვარი ახსნა-განმარტებების გარეშე.

2013 წლის მერე, მას შემდეგ, რაც დაიხვეწა უფრო მეტად შრომის კოდექსი, მნიშვნელოვნად გაიზარდა შრომითი დავისა და უკანონოდ გათავისუფებული ადამიანების სარჩელები. პრობლემა არის ის, რომ დავა შეიძლება 3 წელიც გაგრძელდეს. დასავლეთში მიღებული პრაქტიკაა, რომ მოქმედ დამსაქმებელს უჩივლო ისე, რომ არ წამოხვიდე სამსახურიდან. თუმცა, როგორც ჩემთვის ცნობილია, ამ გზას საქართველოში ჯერ არაფერს მიმართავს.

ევროკავშირთან ასოცირების ხელშეკრულება ითვალისწინებს შრომის საერთაშორისო სამართლის 8 ფუნდამენტურ კონვენციასთან დაახლოებას. ამ მიმართულებით არის წინგადადგმული ნაბიჯებიც, თუმცა ბევრი პრობლემა იკვეთება. განსაკუთრებით დიდი პრობლემებია აღსრულების ნაწილში. თუ ქვეყანას უფრო მაღალი სტანდარტი უნდა, რომ ჰქონდეს, ასოცირების ხელშეკრულებას თან ახლავს დანართი, რომელიც ითვალისწინებს ჩაშლილად სამ ძირითად მიმართულებას შრომის სამართლის კუთხით. ესენია: დისკრიმინაციის აკრძალვა, შრომითი უფლებები და უსაფრთხოება.

შრომის უსაფრთხოებასა და სტანდარტებს, საკმაოდ დიდი ნაწილი უკავია ასოცირების ხელშეკრულებაში. სხვადასხვა სფეროებისა და ტიპის სამუშაოებისთვის გვაქვს ცალკე დირექტივები. მაგალითად ცალკე გვაქვს დირექტივა კორენოგერულ სამუშაოებზე, ბიოლოგიურ ნივთიერებებთან მუშაობაზე და ა.შ.

დისკრიმინაციის აკრძალვის კუთხით გვაქვს წინ გადადგმული ნაბიჯები. პარლამენტმა მიიღო კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, რომელიც შრომით ურთიერთობებზეც ვრცელდება. თუმცა რასაკვირველია არის დეტალები, რომელიც დახვეწას საჭიროებს.

რაც შეეხება უსაფრთხოებას, ვთვლი, რომ აქ არის ყველაზე დიდი გამოწვევა, რადგან ამის უზრუნველყოფა დაკავშირებულია დიდ თანხებთან. ეს კი ნიშნავს იმას, რომ ინვესტორებს მოუწევთ დამატებითი ვალდებულებების აღება.

თუმცა, თუკი ჩვენ ვამბობთ, რომ გვინდა ვიყოთ ევროპული სახელმწიფო და გვინდა დავუახლოვდეთ ევროკავშირს, სახელმწიფო რეგულაციებისა და სტანდარტების გარეშე არაფერი არ გამოვა.

რაც შეეხება დანარჩენ ღირეფტივებს, რომელიც დაკავშირებულია ვადებთან, სამუშაო საათებთან და ა.შ. ვთვლი, რომ ნაკლებად მტკივნეული იქნება ღირეფტივების შესრულება და თავისუფლად შესაძლებელია მოვლენების დაჩქარება.

პრობლემური რჩება ასევე მასობრივი დათხოვნის საკითხი. საქართველოს კანონში წერია, რომ თუ 15 დღის განმავლობაში 100 ადამიანზე მეტი გაუშვი უნდა შეატყობინო ჯანდაცვის მინისტრს. სხვა რეგულაციები არ გვაქვს. ღირეფტივში კი ეს კარგად წერია. აქ აუცილებელია ჩაერთონ დასაქმებულთა ასოციაციები, ჩატარდეს ტრენინგები და ა.შ. მასობრივი დათხოვნის სხვადასხვა მექანიზმები არსებობს და ეს უნდა გადაწყდეს მოლაპარაკებების შედეგად. ამ დროს ბუნებრივია სოციალური ზიანი უფრო მაღალია, ვიდრე ერთი ან ორი ადამიანის სამსახურიდან გაშვება და შესაბამისად მარტო მინისტრისთვის შეტყობინება არ არის საკმარისი.

კიდევ ძალიან ბევრი მიმართულებით გვაქვს პრობლემები და ჩამორჩენა. რეალურად კი რა შეუძლია გააკეთოს პასუხისმგებელმა ბიზნესმა? აილოს უბრალოდ საერთაშორისო სამართლის პრინციპები და ნელ-ნელა, პროაქტიულად ნაბიჯ-ნაბიჯ დანერგოს კომპანიაში. სწორედ ეს იქნება მათი სოციალური პასუხისმგებლობა თანამშრომლებთან მიმართებაში. თუმცა სამწუხაროდ, საბოლოოდ პრობლემა არის ის, რომ ჩვენ თან გვინდა, რომ მივანდოთ ბაზარს ყველაფერი და თან გვინდა, რომ ვიყოთ ევროპა და ეს არ გამოდის. იმიტომ, რომ თუ ავიღეთ ვალდებულება, რომ გვინდა ვიყოთ ევროკავშირი, ყოველი გადადებული თვე, დღე თუ წელი, უნდა ვიცოდეთ, რომ გვინელებს იმ პროცესს, რასაც ევროკავშირთან დაახლოება ჰქვია. იმისთვის, რომ ზუსტად განვმარტო რას ნიშნავს „სამრეწველო დემოკრატია“ ჯერ პირველ რიგში ვილაპარაკებ კოლექტიურ შრომით ურთიერთობაზე. ეს ნიშნავს დამსაქმებელსა და დამსაქმებელთა

გაერთიანებას შორის კოლექტიური შეთანხმება სხვადასხვა საკითხებზე.

იმისათვის, რომ შრომითი ურთიერთობები რეალობაში იყოს დაცული და არა მხოლოდ ქაღალდზე, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულებს ჰქონდეთ მიდგომა „ძალა ერთობაშია“. რას ნიშნავს ეს? დასაქმებულებს უნდა შეეძლოთ გაერთიანება და კოექტიურად თავის დაცვა. ამის საშუალებას კანონი იძლევა. გვეჩონდა ამის მაგალითი უახლოეს წარსულში, როდესაც მეტროს თანამშრომლები გაიფიცნენ.

აქ მოქმედებს მიდგომა „ერთი ყველასათვის და ყველა ერთისთვის“, ანუ თუ ირღვევა ერთის უფლებები, ვიბრძვით ყველანი. დასაქმებულთა გაერთიანება შეიძლება იყოს ყველა სამსახურში და ყველა სფეროში.

მაგალითად, გერმანიაში ავტო ბიზნეს ასოციაციასა და ცალკეული სანამოების თანამშრომლებს შორის, როგორცაა მერსედესი, აუდი და ა.შ. გაფორმებულია კოლექტიური შეთანხმების ურთიერთობა. ასეთი კოლექტიური შეთანხმების მაგალითები საქართველოშიც გვაქვს. მაგალითად, „თელასი“ კოლექტიურ მოლაპარაკებაში შევიდა თავის თანამშრომლებთან და ხელშეკრულებით 24 ანაზღაურებადი შვებულების მაგივრად განისაზღვრა 28 ანაზღაურებადი შვებულება.

ჩვენთან კოლექტიური შრომითი ურთიერთობა, იგივე ინდუსტრიული ურთიერთობა, შეიძლება იყოს სამი ტიპის: სანარმოს დონეზე, დარგის დონეზე და ქვეყნის დონეზე. დარგის დონეზე ჩვენთან რაც მახსენდება არის განათლების სამინისტროსა და მასწავლებელთა პროფკავშირს შორის გაფორმებული დარგობრივი კოლექტიური ხელშეკრულება. სანარმოს დონეზე იქნებოდა მაგალითად, სკოლასა და კონკრეტული სკოლის მასწავლებლებს შორის, რომ გაფორმებულიყო.

კოლექტიური შეთანხმებით, როგორც დამსაქმებელი ასევე დასაქმებული იღებს გარკვეული სახის სარგებელს. მაგალითად, შეიძლება დამსაქმებელი დათანხმდეს უკეთეს პირობებზე და დასაქმებულებს მოთხოვოს, რომ 3 წელი არ გავლენ გაუიცვამე. ამით ბიზნესი მოიპოვებს

ინდუსტრიულ მშვიდობას. კლასიკური გაგებით კოლექტიური ხელშეკრულების დროს ფორმდება ხელშეკრულება უკეთესი პირობებით, ვიდრე ეს კანონითაა გათვალისწინებული.

„სამრეწველო დემოკრატია“ კი გულისხმობს, რომ სწორედ ამ მოლაპარაკებების პროცესი იყოს გამჭვირვალე, სამართლიანი, ჩართული იყოს ყველა მხარე და ზოგადად დემოკრატიულად წარმართოს პროცესები.

ღირსეული შრომა მოიცავს საერთაშორისო სამართლის რვავე ფუნდამენტურ კონვენციას. რვა კონვენცია გაერთიანებულია ოთხ ძირითად საკითხში. ესენია: იძულებითი შრომა და სავალდებულო შრომის გაუქმება; არასრულწლოვანთა შრომა; დისკრიმინაციის აკრძალვა და გაერთიანების თავისუფლება.

ამ ყველაფერთან ერთად მნიშვნელოვანია, არამართო კანონების მიღება, არამედ მის აღსრულებაზე ზრუნვა. შესაბამისად ქვეყანამ ორივე მიმართულებით უნდა იმუშაოს.

ასევე, ჩემი აზრით, ძალიან მნიშვნელოვანია ჯანმრთელობასთან მიბმული საკითხები, ურთიერთობა დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის და ადეკვატური ანაზღაურება.

როდესაც ადეკვატურ ანაზღაურებაზე ვსაუბრობ, აქ ვგულისხმობ არა მაღალ ან დაბალ ანაზღაურებას, არამედ ადეკვატურ ანაზღაურებას იმისა, რა პოზიციაშიც არის იმ კონკრეტულ მომენტში დამსაქმებელი. თუ დიდი და წარმატებულია ბიზნესი, შესაბამისიც უნდა იყოს ანაზღაურება და პირიქით.

რაც შეეხება ჯანმრთელობასთან მიბმულ საკითხებს, როგორცაა სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, შრომის უსაფრთხოება, შვებულების უფლება და ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება, ეს ყველაფერი აუცილებლად დაცული უნდა იყოს და სამუშაო არ უნდა ართმევდეს ადამიანს პირად ცხოვრებას და უზიანებდეს ჯანმრთელობას.

და რა თქმა უნდა, ურთიერთობები დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის უნდა იყოს დალაგებული. სამსახურში მისვლა არ უნდა იყოს დაკავშირებული სტრესთან, შეურაცხყოფასთან და დამსაქმებელი არ უნდა უღახავდეს ღირსებას დასაქმებულს.

და ჩემი აზრით, ურთერთობები და ჯანმრთელობაზე ზრუნვა ხშირად უფრო მნიშვნელოვანია, ვიდრე ანაზღაურება.

ძალიან ბევრი კვლევა მიუთითებს იმაზე, რომ მოტივირებული, ბედნიერი და ლოიალური თანამშრომელი წარმატებული კომპანიის საწინდარია.

თანამშრომლების მოტივირება ბუნებრივია ბევრ რამეს უკავშირდება, დანყებული ადეკვატური ხელფასებით, ცხოვრებასთან დაბალანსებული სამუშაო პირობებით, პატივისცემით, არადისკრიმინაციული მიდგომებით და ა.შ.

აქვე ვიტყვი, რომ რა თქმა უნდა, პროფესიონალებს ყოველთვის ურჩევნიათ იმუშაონ იმ კომპანიაში, რომელიც თანამშრომელზე ზრუნავს, აბალანსებს ცხოვრებისა და სამუშაო დროს და აძლევს უფრო მეტ სარგებელს ვიდრე ამას კანონი ითვალისწინებს. ამ შემთხვევაში მცირდება კადრების გაღივებაც, რაც კომპანიას უზოგავს ხარჯებს.

პრაქტიკა აჩვენებს, რომ როდესაც კომპანია იცავს კანონს და აკეთებს მეტს ვიდრე მას კანონით ეკისრება, ეს თანამშრომლებში აჩენს მოტივაციას და ზოგადად ზრდის ბრენდის ღირებულებას.

ILO არის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, რომელსაც ყველაზე მეტი და საუკეთესო ინფორმაცია გააჩნია, ყველა ქვეყნიდან. ის აგროვებს ყველა ქვეყანაში არსებულ ინფორმაციებს, ამუშავებს და ამის შედეგად ადგენს უკვე სხვადასხვა სტანდარტებს, რომელიც ამ შემთხვევაში ეფუძნება იმ რეალურ ინფორმაციას, რაც აქვს მიღებული სხვადასხვა ქვეყნიდან.

„შრომით საქმიანობაში ძირითადი პრინციპებისა და უფლებების შესახებ“ ეს არის დეკლარაცია, რომელიც მოიცავს დისკრიმინაციის აკრძალვას, გაერთიანების თავისუფლებას, მაქსიმალურ ჩართულობას, კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლებას, დასაქმებულის ინტერესების გათვალისწინებას, გაფიცვის უფლების მინიჭებას, არასრულწლოვანი ადამიანების დასაქმების აკრძალვას და იძულებით დასაქმების აკრძალვას. ეს არის სწორედ პირველი

დეკლარაციის მთავარი ფუნდამენტი. ხოლო „სამმხრივი დეკლარაცია მულტინაციონალური კომპანიების საქმიანობის პრინციპებისა და სოციალური პოლიტიკის შესახებ“, ეს დეკლარაცია ძირითადად მულტინაციონალურ კომპანიებს ეხებათ და დაახლოებით იგივეს იმეორებს, რასაც ზემოთ აღნიშნული დეკლარაცია, თუმცა აქ კეთდება კონკრეტულ საწარმოებისთვის.

ამ შემთხვევაში, პირველ რიგში, რა თქმა უნდა, აუცილებელია მშრომელთა უფლებების დაცვა, არადისკრიმინაციული მიდგომა, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვა, ოჯახთან თავსებადი სამუშაო გარემო, ადეკვატური ხელფასები, კარიერული წინსვლის შესაძლებლობა, სამუშაო საათების მაქსიმალური რაოდენობა და ბოლოს მნიშვნელოვანია ასოციაციებში გაერთიანებისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლება. ბოლო საკითხი, ჩემი აზრით, ყველაზე მნიშვნელოვანია, იმიტომ, რომ სწორედ ამით შეუძლიათ თანამშრომლებს მოიპოვონ ნებისმიერი ზემოთ ჩამოთვლილი უფლება.

და ბოლოს, პასუხისმგებელ დამსაქმებელს შეუძლია გასცდეს ადგილობრივ კანონმდებლობას და იხელმძღვანელოს საერთაშორისო სტანდარტებით. სწორედ ეს იქნება მათი სოციალური პასუხისმგებლობა თანამშრომლებთან მიმართებაში. თუმცა აქ გვერდს ვერ ავუვლით საქართველოს შრომითი კოდექსის ზოგად მიმოხილვას.

საქართველოს შრომითი კოდექსი აყალიბებს ლიბერალურ მიდგომებს შრომითი ურთიერთობების სამართლებრივ რეგლამენტაციასთან მიმართებაში. ამ თვალსაზრისით, აღნიშნული სამართლებრივი დოკუმენტის ამოსავალ პრინციპს წარმოადგენს კერძო ხასიათის სამართლებრივ ურთიერთობებში სახელმწიფოს მხრიდან ჩარევის შესაძლებლობის მინიმუმამდე დაყვანა და ამ სფეროში მხარეთათვის მოქმედების თავისუფების მინიჭება.

## შრომითი ურთიერთობა

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშვება დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული წერილობითი ან ზეპირი ხელშეკრულების საფუძველზე, რომლის დროსაც დასაქმებული, შესაბამისი ანაზღაურების სანაცვლოდ, დამსაქმებლის სასარგებლოდ ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.

### შრომითი ხელშეკრულების ვადა

შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს განუსაზღვრელი ვადით, განსაზღვრული ვადით ან სამუშაოს შესრულების ვადით.

(ა) **განუსაზღვრელი ვადით:** მხარეები არ განსაზღვრავენ შრომითი ხელშეკრულების ხანგრძლივობას. მისი მოქმედების ვადის გასვლის თარიღს. შესაბამისად, მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობა არ შეიძლება შეწყდეს შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველით.

(ბ) **განსაზღვრული ვადით:** დასაქმებული და დამსაქმებელი წინასწარ თანხმდებიან შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ხანგრძლივობაზე. კოდექსი არ აწესებს განსაზღვრული ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ხანგრძლივობის მინიმალურ და მაქსიმალურ ვადებს.

(გ) **სამუშაოს შესრულების ვადით:** ამ სახის შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ხანგრძლივობა შეზღუდულია ისეთი პირობით, როგორცაა სამუშაოს შესრულება. აღნიშნული გულისხმობს იმას, რომ დასაქმებულის შრომის შედეგის დადგომა იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას. ამასთან, დასაქმებულის შრომა შეიძლება მიმართული იყოს ნივთების შექმნის (ნაგებობის აშენება, რაიმე ნივთის დამზადება და ა.შ.), ნივთის აღდგენის ან სხვა სამუშაოს შესრულებისაკენ. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულება იდება ამა თუ იმ სახის სამუშაოს შესრულების ვადით.

## ხელშეკრულების დადების ფორმა

ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს წერილობით ან ზეპირად.

(ა) **წერილობითი ხელშეკრულება:** შრომის კოდექსი ითვალისწინებს წერილობითი შრომითი ხელშეკრულების დადებას მხარეთათვის გასაგებ ენაზე, რაც გულისხმობს იმას, რომ „შრომითი ხელშეკრულების ენა“ მხარეთა შეთანხმების საგანია და ისინი დამოუკიდებლად იღებენ გადაწყვეტილებას იმის თაობაზე, თუ რომელ ენაზე უნდა დადონ შრომითი ხელშეკრულება. მაშასადამე, შრომითი კონტრაქტის ლეგიტიმურობისათვის არ არის სავალდებულო მისი გაფორმება სახელმწიფო ენაზე. ამასთან ერთად, კოდექსი ადგენს წერილობითი შრომითი ხელშეკრულების რამდენიმე ენაზე დადების შესაძლებლობას. ასეთ შემთხვევაში, ხელშეკრულება უნდა შეიცავდეს დათქმას იმის თაობაზე, თუ რომელ ენაზე დადებულ ხელშეკრულებას ენიჭება უპირატესობა ხელშეკრულებების დებულებებს შორის განსხვავების არსებობის შემთხვევაში.

შრომის კოდექსი ადგენს შრომითი ხელშეკრულების ფორმის განსაზღვრის თავისუფლების პრინციპს, რაც იმას გულისხმობს, რომ შრომითი ხელშეკრულების ფორმის არჩევა მხარეთა ნებაზეა დამოკიდებული. ამასთან, შრომის კოდექსი ადგენს ერთადერთ შეზღუდვას ხელშეკრულების ფორმის განსაზღვრასთან მიმართებით. კერძოდ, შრომის კოდექსის მიხედვით, წერილობითი ფორმის დაცვა სავალდებულოა გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებებისათვის. თავისი მნიშვნელობიდან გამომდინარე, ამგვარი შეზღუდვა განხილული უნდა იქნეს სამართლებრივ გარანტიად გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების მხარეების, უპირველეს ყოვლისა კი დასაქმებულის ინტერესების დასაცავად.



(ბ) **ზეპირი ხელშეკრულება:** შრომითი ურთიერთობა შეიძლება წარმოიშვას მხარეთა ზეპირი შეთანხმებით. კოდექსის მიხედვით, შრომით ხელშეკრულებას უთანაბრდება პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე. შრომის კოდექსი ასევე აღგენს, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში გასცეს ცნობა დასაქმების შესახებ, რომელიც მოიცავს მონაცემებს შესრულებული სამუშაოს, შრომის ანაზღაურების, ხელშეკრულების ხანგრძლივობის თაობაზე.

(გ) **წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა:** ეს არის ურთიერთობა პოტენციურ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, რა დროსაც ძირითადად ხდება მხარეთა შორის ინფორმაციის გაცვლა. კერძოდ, დამსაქმებელს ენიჭება უფლება, მოიპოვოს ის ინფორმაცია კანდიდატის შესახებ, რომელიც ესაჭიროება მისი დასაქმების თაობაზე გადანყვეტილების მისაღებად. ასე მაგალითად, ეს შეიძლება იყოს ინფორმაცია ისეთი გარემოებების შესახებ, რომელმაც შეიძლება შეუშალოს ხელი დასაქმებულს მის მიერ სამუშაოს შესრულებაში და სხვ. თავის მხრივ, სამუშაოზე მიღების მსურველი კანდიდატიც უფლებამოსილია, მიიღოს სრული ინფორმაცია შესასრულებელი სამუშაოს, შრომის პირობების, შრომითი ურთიერთობისას მისი უფლებრივი მდგომარეობის და შრომის ანაზღაურების შესახებ.

წინასახელშეკრულებო ურთიერთობა სრულდება შრომითი ხელშეკრულების დადებით ან დასაქმებაზე უარის თქმით. დამსაქმებელი ვალდებული არ არის დაასაბუთოს თავისი გადანყვეტილება დასაქმებაზე უარის თქმის თაობაზე. ამასთან, მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული ნებისმიერი დისკრიმინაციის აკრძალვა, რასაც ითვალისწინებს შრომის კოდექსის როგორც ზოგადი, ისე წინასახელშეკრულებო ურთიერთობების მომწესრიგებელი დებულებები.

## **ინდივიდუალური და კოლექტიური ხელშეკრულება**

(ა) **ინდივიდუალური ხელშეკრულება** იდება დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის.

(ბ) **კოლექტიური ხელშეკრულება** იდება დამსაქმებელსა და ორ ან მეტ დასაქმებულს (დასაქმებულთა გაერთიანებას) შორის.

კოლექტიური ხელშეკრულება, ძირითადად, ეფუძნება იმავე პრინციპებს, რომლებსაც ინდივიდუალური ხელშეკრულება იმ განსხვავებით, რომ კოლექტიური ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს მხოლოდ წერილობითი ფორმით. ასეთი ხელშეკრულების დადებისას, დასაქმებულთა გაერთიანება მოქმედებს წარმომადგენელთა მეშვეობით. წარმომადგენლობის დადასტურება ხდება წერილობითი მინდობილობით.

### **ასაკობრივი შეზღუდვები შრომით ურთიერთობაში**

იმისათვის, რომ ფიზიკური პირი გახდეს შრომითი ურთიერთობის მონაწილე, აუცილებელია მას გააჩნდეს შრომითი ქმედუნარიანობა, რომელიც წარმოიშობა 16 წლის ასაკიდან.

კანონი შრომითი ურთიერთობის სუბიექტად ასევე განიხილავს 16 წლამდე ასაკის პირს, ოღონდ ამ შემთხვევაში აუცილებელია არსებობდეს მისი კანონიერი წარმომადგენლის ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს თანხმობა და ამასთან ერთად, შრომითი ურთიერთობა არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს არასრულწლოვნის ინტერესებს. ზიანს არ უნდა აყენებდეს მის ზნეობრივ, ფიზიკურ და გონებრივ განვითარებას, არ უნდა უზღუდავდეს სავალდებულო დაწყებითი და საბაზო განათლების მიღების უფლებასა და შესაძლებლობას.

ასაკის გამო შრომითი უფლების კანონისმიერი შეზღუდვა ასევე გამოიხატება იმ ტიპის სამუშაოთა განსაზღვრაში, რომლის შესასრულებლად არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების დადება აკრძალულია. კერძოდ, კოდექსით

იკრძალება არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების დადება სათამაშო ბიზნესთან, ღამის გასართობ დაწესებულებებთან, ეროტიკული და პორნოგრაფიული პროდუქციის. ფარმაცევტული და ტოქსიკური ნივთიერებების დამზადებასთან, გადაზიდვასთან და რეალიზაციასთან დაკავშირებული სამუშაოების, ასევე მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების შესასრულებლად; დაუშვებელია არასრულწლოვანის დასაქმება ღამის სამუშაოზე (22 საათიდან 6 საათამდე); 14 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს მხოლოდ სპორტულ, ხელოვნებასთან დაკავშირებულ და კულტურის სფეროში საქმიანობაზე, ასევე სარეკლამო სამუშაოს შესასრულებლად.

### **გამოსაცდელი ვადა**

შრომის კოდექსით დაშვებულია პირის სამუშაოზე მიღება გამოსაცდელი ვადით.

გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებისათვის აუცილებელია წერილობითი ფორმის დაცვა, წინააღმდეგ შემთხვევაში ჩაითვლება, რომ შრომითი ხელშეკრულება დადებულია გამოსაცდელი ვადის გარეშე.

გამოსაცდელი ვადა არ უნდა აღემატებოდეს 6 თვეს. გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში დასაქმებულს უფლება აქვს ნებისმიერ დროს მოშალოს გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება ან კანდიდატთან ზეპირი ან წერილობითი ფორმით დადოს შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით.

### **სამუშაოს შესრულება**

დასაქმებული ვალდებულია შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაო შეასრულოს პირადად, თუმცა დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ განსაზღვრული ვადით სამუშაოს მესამე პირის მიერ შესრულებაზე.

## **შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლა**

შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლა შესაძლებელია მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით.

თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, ხელშეკრულების პირობების არაარსებით შეცვლად მიიჩნევა:

(ა) დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის მითითებული სამუშაოს შესრულების ადგილის შეცვლა, თუ საზოგადოდ ხელმისაწვდომი სატრანსპორტო საშუალებებით საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაოს შესრულების ახალ ადგილამდე მისვლა და დაბრუნება მოითხოვს არა უმეტეს 3 საათის დღეში, ამასთანავე, არ იწვევს არათანაბარზომიერ ხარჯებს;

(ბ) სამუშაოს დანყების ან დამთავრების დროის ცვლილება არა უმეტეს 90 წუთით;

(გ) ისეთი ცვლილება, რომელიც განპირობებულია კანონმდებლობის შეცვლით და შეუძლებელს ხდის ხელშეკრულების ზუსტ შესრულებას, ამასთანავე, არ ცვლის მის ძირითად არსს.

აღნიშნული გარემოებებიდან ერთდროულად ორის შეცვლა განიხილება შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლად, რაც შესაძლებელია მოხდეს მხოლოდ მხარეთა შეთანხმებით.

შრომითი ხელშეკრულების პირობების არაარსებითი შეცვლა არ მოითხოვს მხარეთა შეთანხმებას და შესაძლებელია განხორციელდეს ცალმხრივად. ამ მიზნით დამსაქმებელს შეუძლია გამოიყენოს მითითების უფლება. რაც იმას გულისხმობს, რომ დამსაქმებელს უფლება აქვს დასაქმებულისათვის მითითებით დააზუსტოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების ცალკეული გარემოება ისე, რომ არსებითად არ უნდა იცვლებოდეს ხელშეკრულების პირობები.

## **მივლინება**

თუ შრომითი ხელშეკრულებით არ არის განსაზღვრული დასაქმებულის მივლინებასთან დაკავშირებული პირობები, ამ შემთხვევაში გამოიყენება კოდექსით დადგენილი წესები, რომლის მიხედვითაც დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის მივლინებაში გაგზავნა არ მიიჩნევა შრომითი ხელშეკრულების პირობების შეცვლად, თუ მივლინების პერიოდი არ აღემატება პერიოდში 45 კალენდარულ დღეს. დასაქმებულის მივლინებისას დამსაქმებელი ვალდებულია სრულად აუნაზღაუროს დასაქმებულს მივლინებასთან დაკავშირებული ხარჯები (ტრანსპორტის, კვების და ა.შ).

## **სამუშაო, შესვენების და დასვენების დრო**

### **სამუშაო დრო**

თუ შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული არ არის სამუშაო დრო, ასეთ შემთხვევაში მოქმედებს კანონისმიერი მოთხოვნა, რომლის თანახმადაც დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 14 საათს.

სამუშაო დროში არ შედის შესვენებისა და დასვენების დრო.

### **ზეგანაკვეთური სამუშაო**

ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება შრომითი ხელშეკრულებით ან შრომის კოდექსის მიხედვით განსაზღვრულ სამუშაო დროს (მაგალითად, თუ ხელშეკრულებით სამუშაო დრო მთავრდება 18:00 საათზე და, სამუშაო აუცილებლობიდან გამომდინარე, დასაქმებულს უწევს უფრო გვიანობამდე მუშაობა). ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ ასევე მიიჩნევა სამუშაოს შესრულება უქმე დღეებში.

ზეგანაკვეთური სამუშაოს პირობები განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით.

შრომის კოდექსი განსაზღვრავს ორ შემთხვევას, როდესაც ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება წარმოადგენს

დასაქმებულის ვალდებულებას. კერძოდ, დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურების გარეშე სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის. თუ საქმე ეხება საწარმოო ავარიის თავიდან აცილებას, ან მისი შედეგების ლიკვიდაციას, მაშინ დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო შესაბამისი ანაზღაურებით. სხვა დანარჩენ შემთხვევებში, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება ნებაყოფლობითია და მისი დავალება შესაძლებელია მოხდეს მხოლოდ დასაქმებულის თანხმობით.

კოდექსით დადგენილი ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ვალდებულება არ შეეხება ორსულ, ახალნამშობიარეებ ქალს და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებს. მათი დასაქმება ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დაიშვება მხოლოდ მათი თანხმობით.

### **ლამით მუშაობა**

აკრძალულია ლამის სამუშაოზე (22 საათიდან 6 საათამდე) არასრულწლოვნის, ორსული, ახალნამშობიარეები ან მეძუძური ქალის დასაქმება. 3 წლამდე ასაკის ბავშვის მომვლელეს ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის ლამის სამუშაოზე დასაქმება დაიშვება მხოლოდ მათი თანხმობით.

### **შესვენების და დასვენების დრო**

სამუშაო დღეებს შორის დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.

შრომის კოდექსი განსაზღვრავს მხოლოდ მეძუძური ქალისათვის დამატებითი შესვენების დროს. კერძოდ, დასაქმებულს, რომელიც მეძუძური ქალია და კვებას 1 წლის ასაკის ბავშვს, მისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი შესვენება დღეში არანაკლებ 1 საათისა. შესვენებასთან დაკავშირებული სხვა კონკრეტული საკითხების მონერსივებას კოდექსი შრომითი ხელშეკრულების მხარეებს ანდობს.

შრომის კოდექსით განსაზღვრულია 13 უქმე დღე:

- 1 და 2 იანვარი - ახალი წლის სადღესასწაულო დღეები;
- 7 იანვარი - უფლისა ჩვენისა იესო ქრისტეს შობის დღე.
- 19 იანვარი - ნათლისღება და უფლისა ჩვენისა იესო ქრისტეს გაცხადების დღე;
- 3 მარტი - დედის დღე;
- 8 მარტი - ქალთა საერთაშორისო დღე;
- 9 აპრილი - საქართველოს სახელმწიფოებრივი დამოუკიდებლობის აღდგენის აქტის მიღების დღე, საქართველოს ეროვნული ერთიანობის, სამოქალაქო თანხმობისა და სამშობლოსათვის დაღუპულთა მოვონების დღე;
- სააღდგომო დღეები - დიდი პარასკევი, დიდი შაბათი, უფლისა ჩვენისა იესო ქრისტეს ბრწყინვალე აღდგომის დღე და აღდგომის მეორე დღე, ორშაბათი (თარიღები გარდამავალია);
- 9 მაისი - თაშიზმზე გამარჯვების დღე;
- 12 მაისი - საქართველოს ეკლესიის, როგორც სამოციქულო საყდრის დამაარსებლის და წმინდა ანდრია მოციქულის ხსენების დღე;
- 26 მაისი - საქართველოს დამოუკიდებლობის დღე;
- 28 აგვისტო - ყოვლადწმინდა ღვთისმშობლის მიძინების დღე (მარიამობა);
- 14 ოქტომბერი - მცხეთობის (სვეტიცხოვლობის, კვართის დღესასწაული) დღე;
- 23 ნოემბერი - გიორგობის დღე.

დასაქმებული უფლებამოსილია, დადგენილი უქმე დღეების ნაცვლად მოითხოვოს სხვა დასვენების დღეები, რაც უნდა განისაზღვროს შრომითი ხელშეკრულებით.

### **შვებულება**

დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს:

**ა) ანაზღაურებადი შვებულებით** - არანაკლებ წელიწადში 24 სამუშაო დღით;

**ბ) ანაზღაურების გარეშე შვებულებით** - არანაკლებ წელიწადში 15 კალენდარული დღით.

შრომის კოდექსი აძლევს შესაძლებლობას დასაქმებულსა და დასაქმებულს, შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრონ კოდექსისაგან განსხვავებული შვებულების ვადები და პირობები, რაც არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას.

დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება აქვს მუშაობის 11 თვის შემდეგ, თუმცა მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულს შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც.

დასაქმებულის საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება შვებულების წინა 3 თვის საშუალო ანაზღაურებიდან. იმ შემთხვევაში, თუ მუშაობის დაწყებიდან ან უკანასკნელი შვებულების შემდეგ ნამუშევარი დრო 3 თვეზე ნაკლებია - ნამუშევარი თვეების საშუალო ანაზღაურებიდან, ხოლო ყოველთვიური ფიქსირებული ანაზღაურების შემთხვევა - ბოლო თვის ანაზღაურების მიხედვით.

იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება დაარღვიოს სამუშაოს ნორმალური მიმდინარეობა, დასაქმებულის თანხმობით შვებულება შეიძლება გადატანილ იქნეს მომდევნო წლისათვის (არასრულწლოვანთა კუთვნილი ანაზღაურებადი შვებულების გარდა).

აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში.

ანაზღაურების გარეშე შვებულების აღებისას დასაქმებული ვალდებულია 2 კვირით ადრე გაათრთხილოს დასაქმებელი შვებულების აღების შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც გაათრთხილება შეუძლებელია გადაუდებელი სამედიცინო ან ოჯახური პირობების გამო.

შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო – დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო – 477 კალენდარული დღის ოდენობით, საიდანაც ანაზღაურებადია 126 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში - 140 კალენდარული დღე.



**შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო** - დასაქმებულს, რომელმაც იშვილა ერთ წლამდე ასაკის ბავშვი, თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო - ბავშვის დაბადებიდან 365 კალენდარული დღის ოდენობით, საიდანაც ანაზღაურებადია 70 კალენდარული დღე.

ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებები ანაზღაურებადია სახელმწიფო ბიუჯეტიდან. ამასთან ერთად, კოდექსი ითვალისწინებს დამსაქმებლის უფლებას (და არა ვალდებულებას), რომ დეკრეტული შვებულების გამო დასაქმებულს მისცეს დამატებითი ანაზღაურება, რაზედაც ისინი წინასწარ უნდა შეთანხმდნენ.

**დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო** - დასაქმებულს თავისივე თხოვნით, უწყვეტად ან ნაწილ-ნაწილ, მაგრამ არანაკლებ წელიწადში 2 კვირისა, ეძლევა ანაზღაურების გარეშე შვებულება ბავშვის მოვლის გამო - 12 კვირის ოდენობით, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი. კოდექსის მიხედვით, ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულება შეიძლება მიეცეს ნებისმიერ პირს, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს.

### **შრომის პირობების დაცვა**

შრომის კოდექსი განსაკუთრებულ ყურადღებას უთმობს დამსაქმებლის მიერ უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს შექმნას. კოდექსის მოთხოვნათა შესაბამისად დამსაქმებელი არა მარტო ვალდებულია შექმნას ისეთი სამუშაო გარემო, რომელიც მაქსიმალურად უსაფრთხო იქნება დასაქმებულის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის, არამედ მიაწოდოს დასაქმებულს ინფორმაცია ყველა იმ ფაქტორის შესახებ, რომლებიც მოქმედებს დასაქმებულის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობაზე. ასევე შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული რისკების, საფრთხის შემცველ ალტერნატივობასთან მოპყრობის წესების თაობაზე და ა.შ.

შრომის კოდექსით დასაქმებულს უფლება აქვს უარი განაცხადოს იმ სამუშაოს, დავალების ან მითითების

შესრულებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს, ან შრომის უსაფრთხოების პირობების დაუცველობის გამო აშკარა და არსებით საფრთხეს უქმნის დასაქმებულის ან სხვა პირის სიცოცხლეს. ჯანმრთელობას, საკუთრებას ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას.

დამსაქმებელი ვალდებულია სრულად აუნაზღაუროს დასაქმებულს სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული, ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესებით მიყენებული ზიანი და აუცილებელი მკურნალობის ხარჯები.

### **შრომითი ურთიერთობის შეჩერება**

შრომითი ურთიერთობის შეჩერების დროს ადგილი აქვს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობას. რაც არ გულისხმობს მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას.

### **შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძვლებია:**

(ა) **გაფიცვა:** დამსაქმებელთან დავის შემთხვევაში დასაქმებულს უფლება აქვს დროებით უარი განაცხადოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების მთლიანად ან ნაწილობრივ შესრულებაზე (**გაფიცოს**). კოდექსის მიხედვით, გაფიცვის დაწყებამდე დასაქმებული ვალდებულია მოაწყოს გამაფრთხილებელი გაფიცვა. გამაფრთხილებელი გაფიცვის დაწყებამდე, დასაქმებულმა, არანაღლებს სამი კალენდარული დღით ადრე წერილობით უნდა შეატყობინოს დამსაქმებელს დავის საგანი და მისი წარმოშობის საფუძველი, ანუ, წერილობით შეტყობინებაში უნდა განსაზღვროს მიზეზი, რის გამოც წარმოიშვა დავა და დასაქმებულის მოთხოვნები. ამავე წერილობით შეტყობინებაში უნდა მიეთითოს გაფიცვის დროის, ადგილის და ხასიათის შესახებ. გაფიცვის მოწყობა დასაქმებულს შეუძლია გამაფრთხილებელი გაფიცვის დასრულებიდან 24 საათის შემდგომ და არა უმეტეს 14 კალენდარული დღის განმავლობაში. გაფიცვა შეიძლება გაგრძელდეს 90 დღის განმავლობაში: ამ პერიოდში დამსაქმებელი არ არის ვალდებული, მისცეს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება. სასამართლოს უფლება აქვს გადადოს

გაფიცვის დანყება არა უმეტეს 30 დღით, ხოლო დანყებული გაფიცვა შეაჩეროს ამავე ვადით იმ შემთხვევაში, თუ საფრთხე ემუქრება ადამიანის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას, ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას ან მესამე პირის საკუთრებას, აგრეთვე სასიცოცხლო მნიშვნელობის სამსახურის საქმიანობას. როგორც გაფიცვის პერიოდში, ისე გამაფრთხილებელი გაფიცვის შემდეგ, დასაქმებული და დამსაქმებელი ვალდებული არიან მონაწილეობა მიიღონ შემათანხმებელ პროცედურებში მათ შორის არსებული დავის გადასაწყვეტად. დაუშვებელია დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლა გაფიცვის დროს და გამაფრთხილებელი გაფიცვიდან გაფიცვის დანყებამდე დროის შუალედში.

დასაქმებულები, რომლებიც არ მონაწილეობდნენ გაფიცვაში, მაგრამ გაფიცვის გამო ვერ ასრულებდნენ თავიანთ სამუშაოს, დამსაქმებელმა შეიძლება გადაიყვანოს სხვა სამუშაოზე ან აუნაზღაუროს შეჩერების პერიოდი სამუშაოს საათობრივი განაკვეთის მიხედვით.

საგანგებო ან საომარი მდგომარეობის დროს გაფიცვის უფლება შეიძლება შეიზღუდოს საქართველოს პრეზიდენტის დეკრეტით.

**უკანონო გაფიცვა** - კოდექსის მიხედვით უკანონო გაფიცვად მიიჩნევა: ა) სამუშაოს პროცესის დროს გაფიცვა იმ დასაქმებულთა მიერ, რომელთა საქმიანობა დაკავშირებულია ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან. ან თუ ტექნოლოგიური ხასიათიდან გამომდინარე შეუძლებელია ამ საქმიანობის შეჩერება; ბ) თუ დასაქმებულმა თავი აარიდა შეთანხმებულ პროცედურებში მონაწილეობას და მოაწყო გაფიცვა; გ) იმ დასაქმებულთა გაფიცვა, რომლებიც შრომითი ხელშეკრულების მოშლის შესახებ ინფორმირებული იყვნენ დავის წარმოშობამდე; დ) თუ გაფიცვის უფლება წარმოიშვა ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების დასრულებამდე და გაფიცვა მოეწყო ხელშეკრულების ვადის გასვლის შემდეგ.

გადანყვეტილებას გაფიცვის უკანონოდ ცნობის თაობაზე იღებს სასამართლო.

უკანონო გაფიცვა განიხილება შრომის დისციპლინის დარღვევად და წარმოდგენს შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველს.

**(ბ) ლოკაუტი:** თუ დავის შემთხვევაში დასაქმებულს უფლება აქვს გამოიყენოს გაფიცვის უფლება, დამსაქმებელს შეუძლია გამოიყენოს ლოკაუტის უფლება, რომელიც წარმოდგენს დამსაქმებლის დროებით ნებაყოფლობით უარს მთლიანად ან ნაწილობრივ შეარულოს შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებები. ლოკაუტის დროს დამსაქმებელზე ვრცელდება იგივე უფლებები და ვალდებულებები, რაც გააჩნია დასაქმებულს გაფიცვის დროს. ამასთან ერთად, ლოკაუტის განხორციელება ხდება იმავე პროცედურების დაცვით, რომელიც გამოიყენება გაფიცვის დროს. ლოკაუტი უკანონოდ მიიჩნევა, თუ დამსაქმებელი თავს აარიდებს შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას და პირდაპირ მოაწყობს ლოკაუტს. სასამართლოს მიერ ლოკაუტის უკანონოდ ცნობის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია აღადგინოს შრომითი ურთიერთობა დასაქმებულთან და აუნაზღაუროს გაცდენილი სამუშაო საათები.

**(გ) აქტიური ან/და პასიური საარჩევნო უფლების განხორციელება:**

**აქტიური საარჩევნო უფლება** არის მოქალაქის უფლება, ხმის მიცემის მეშვეობით მონაწილეობა მიიღოს საჯარო ხელისუფლების წარმომადგენლობით ორგანოში ხალხის წარმომადგენელთა ასარჩევად და საჯარო ხელისუფლების თანამდებობის დასაკავებლად ჩატარებულ საყოველთაო არჩევნებსა და რეფერენდუმში.

**პასიური საარჩევნო უფლება** არის მოქალაქის უფლება. კენჭი იყაროს საჯარო ხელისუფლების წარმომადგენლობით ორგანოში ასარჩევად და საჯარო ხელისუფლების თანამდებობის დასაკავებლად.

(დ) საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოებში გამოცხადება: სისხლის, სამოქალაქო და ადმინისტრაციული სამართლის საქმეზე დასაქმებულის პროცესის მონაწილედ გამოცხადება ინვესტს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას. საპროცესო კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საგამოძიებო, პროკურატურის ან სასამართლო ორგანოებში გამოცხადება ანაზღაურდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან.

(ე) შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო, ასევე ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულება;

(ვ) დროებითი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა არ აღემატება ზედიზედ 30 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა არ აღემატება 50 კალენდარულ დღეს;

(ზ) კვალითუკაცის ამალღება, პროფესიული გადამზადება ან სწავლა, რომლის ხანგრძლივობა წელიწადში არ უნდა აღემატებოდეს 30 კალენდარულ დღეს.

დასაქმებულს უფლება აქვს ზემოაღნიშნული საფუძვლით, გარდა ლოკაუტისა, მოითხოვოს შრომითი ურთიერთობის შეჩერება, ხოლო დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი ურთიერთობა შეაჩეროს გონივრული ვადით.

შრომითი ურთიერთობის შეჩერების შემთხვევაში დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება მიეცემა მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს პირდაპირ არის გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულებით ან კანონმდებლობით.

შრომითი ურთიერთობის შეჩერებისას დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების მოშლა, ანუ შრომითი ურთიერთობის ცალმხრივად (რომელიმე ერთი მხარის ინიციატივით) შეწყვეტა.

## **შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა**

შრომის კოდექსის მიხედვით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლებია:

**(ა) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება:** შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს გარკვეული სამუშაოს შესრულების ვადით. შესაბამისად, ამ სამუშაოს სრულად შესრულების შემდეგ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის წყდება შრომითი ურთიერთობა.

**(ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა:** თუ დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის გაფორმებულია ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება, ხელშეკრულებაში მითითებული ვადის გასვლის შემთხვევაში დასაქმებული, ყოველგვარი წინასწარი გაფრთხილების გარეშე, თავისუფლდება სამუშაოდან (წყდება შრომითი ხელშეკრულება). კოდექსის მიხედვით, თუ შრომითი ხელშეკრულების ვადა გავიდა, მაგრამ სამუშაოს ხასიათიდან გამომდინარე, მუშაობის დაუყოვნებლივ შეწყვეტა მნიშვნელოვან ზიანს გამოიწვევს და საფრთხეს შეუქმნის ადამიანის ჯანმრთელობას, დასაქმებული ვალდებულია გააგრძელოს მუშაობა, სანამ ასეთი ვითარება არ დასრულდება, ხოლო დამქირავებელი ვალდებულია მისცეს მას შრომის ანაზღაურება.

**(გ) ერთ-ერთი მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევა:** შრომითი ხელშეკრულების პირობების დარღვევის შემთხვევაში მეორე მხარეს უფლება აქვს შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა წინასწარი გაფრთხილების ან/და რაიმე კომპენსაციის გადახდის გარეშე.

**(დ) შრომითი ხელშეკრულების მოშლა:** როგორც დამსაქმებელს, ისე დასაქმებულს შეუძლია ნებისმიერ დროს, ყოველგვარი სპეციალური საფუძვლის გარეშე, თავისი ინიციატივით მოშალოს შრომის ხელშეკრულება. მხარის მიერ შრომითი ხელშეკრულების მოშლის უფლება იზღუდება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც შრომითი ურთიერთობა

არის შეჩერებული, ამ დროს, კოდექსის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების მოშლა არ დაიშვება.

თუ შრომითი ხელშეკრულების მოშლის ინიციატორი დასაქმებულია, იგი ვალდებულია გააფრთხილოს დამსაქმებელი არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე წერილობითი შეტყობინებით. ამასთან, კოდექსი ითვალისწინებს იმის შესაძლებლობას, რომ წინასწარი გაფრთხილების ვალდებულება გახდეს შრომითი ხელშეკრულების რეგულირების საგანი, ანუ, შრომითი ხელშეკრულებით შესაძლებელია დადგინდეს წინასწარი გაფრთხილების სხვა ფორმა და ვადა ან საერთოდ მოხდეს დასაქმებულის ამგვარი ვალდებულებისგან გათავისუფლება.

შრომითი ხელშეკრულების დამსაქმებლის ინიციატივით მოშლის შემთხვევაში, დასაქმებულს მიეცემა არანაკლებ ერთი თვის შრომის ანაზღაურება.

კოდექსის თანახმად, თუ შრომითი ურთიერთობის მოშლა ხდება იმის გამო, რომ ერთ-ერთმა მხარემ არ შეასრულა შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულება, ასეთ შემთხვევაში მეორე მხარე თავისუფლდება წინასწარი გაფრთხილების ან კომპენსაციის სახით ერთი თვის შრომის ანაზღაურების მიცემის ვალდებულებისაგან.

თუ დასაქმებული არასრულწლოვანია, ასეთ შემთხვევაში, მასთან შრომითი ხელშეკრულების მოშლის მოთხოვნის უფლება აქვთ არასრულწლოვნის კანონიერ წარმომადგენელს ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს. თუკი მუშაობის გავრძელება ზიანს მიაყენებს არასრულწლოვნის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას და სხვა მნიშვნელოვან ინტერესებს.

**(ე) მხარეთა შეთანხმება:** დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ერთობლივი გადაწყვეტილებით, შესაძლებელია მოხდეს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

**(ვ) სასამართლო განაჩენის ან გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს:** თუ სასამართლო გამოიტანს ისეთ განაჩენს ან გადაწყვეტილებას, რაც გამორიცხავს

მხარის მიერ სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას, ასეთ შემთხვევაში, დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის წყდება შრომითი ურთიერთობა.

**(8) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, ხანგრძლივი შრომისუუნარობა -** თუკი შრომისუუნარობის ვადა აღემატება ზედიზედ 30 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 50 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულება.

**(თ) დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება;**

**(ი) დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება.**

**შრომითი ურთიერთობისას წარმოშობილი დავა**

**შრომითი დავა:** შრომითი დავა არის შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი უთანხმოება, რომლის გადაწყვეტაც შედის შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა კანონიერ ინტერესებში. დავის წარმოშობის საფუძველი შეიძლება იყოს ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების ასევე შრომითი ხელშეკრულების ან/და შრომის პირობების დარღვევა. მხარე, რომელიც ფიქრობს, რომ არსებობს დავის საფუძველი, წერილობით ატყობინებს მეორე მხარეს უთანხმოების შესახებ.

დავის განხილვაში მონაწილეობენ მხოლოდ ის პირები და მათი წარმომადგენლები, რომელთაც უშუალოდ ეხებათ დავა.

**შრომითი დავის განხილვისა და გადაწყვეტის პროცედურები:** მხარეთა შორის წარმოშობილი დავა უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურებით. ამისათვის, მხარე მეორე მხარეს უგზავნის წერილობით შეტყობინებას შემათანხმებელი პროცედურების დაწყების შესახებ, რომელშიც მუსტად უნდა იყოს განსაზღვრული



დავის წარმოშობის საფუძველი და მოთხოვნები. მეორე მხარე ვალდებულია წერილობითი შეტყობინება განიხილოს და თავისი გადაწყვეტილება წერილობით აცნობოს მხარეს შეტყობინების მიღებიდან 10 კალენდარული დღის განმავლობაში. თუ მხარეები მიაღწევენ შეთანხმებას, იგი გაფორმდება წერილობით და გახდება არსებული შრომითი ხელშეკრულების ნაწილი, ხოლო თუ შეთანხმება ვერ იქნება მიღწეული 14 კალენდარული დღის განმავლობაში, ან თუ მხარე თავს აარიდებს შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას. მეორე მხარეს უფლება აქვს მიმართოს სასამართლოს ან არბიტრაჟს. დავის დროს დაუშვებელია დავის განხილვის პროცესში მხარეთა მიერ მოთხოვნის გაზრდა ან დავის საგნის შეცვლა. დავის განხილვა არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას.

## **1.2. საერთაშორისო საკანონმდებლო პრაქტიკა**

შრომის კანონთა კოდექსის შედარებითი ანალიზისათვის წარმოდგენილია ლიტვისა და უნგრეთის შრომის კანონმდებლობები.

### **ტერმინთა განმარტება**

ბალტიისპირეთის ქვეყნების, მათ შორის ლიტვის „შრომის დაცვის კანონი“ შეიცავს ტერმინთა განმარტების თავს, სადაც მოცემულია ისეთი მნიშვნელოვანი ტერმინების განმარტება, როგორცაა დამსაქმებელი, დასაქმებული, პროფესიული კავშირები, პოტენციურად საშიში აღჭურვილობა, მძიმე, მავნე და საშიში პირობები და ა.შ. ზოგიერთი ქვეყანა, მაგალითად უნგრეთი, არ იყენებს ტერმინთა ცალკე თავად გამოყოფის პრაქტიკას, თუმცა არსებობს სხვა კანონქვემდებარე აქტები, რომლებშიც დეტალურადაა განწერილი თითოეული მნიშვნელოვანი ტერმინის დისპოზიცია.

### **შრომითი ურთიერთობის დანყება**

შრომითი ურთიერთობის დანყების საფუძველია შრომითი კონტრაქტი. ლიტვისა და უნგრეთის შრომის კანონმდებლობით, შრომითი ხელშეკრულება უნდა დაიდოს წერილობითი ფორმით, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა

დასაქმების პერიოდი არ აღემატება 5 დღეს. რაც შეეხება მინიმალურ ასაკს სრული შრომითი ქმედუნარიანობისათვის, ბალტიისპირეთისა და უნგრეთის კანონმდებლობაში 16 წლის ასაკია განსაზღვრული. გამოსაცდელი ვადა კი უნგრეთში არ შეიძლება აღემატებოდეს 3 თვეს.

### **სამუშაო, შესვენებისა და დასვენების დრო**

დეტალიზებულია და სკულპუროზულად არის გაშლილი სამუშაო დროის საკანონმდებლო რეგულირება ლიტვის „შრომის დაცვის კანონში“, სადაც იმპერატიულად არის განსაზღვრული, რომ სამუშაო დრო არ შეიძლება აღემატებოდეს 40 საათს 7 სამუშაო დღის პირობებში და არ შეიძლება იყოს 48 საათზე მეტი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით იგივე 7 სამუშაო დღის პირობებში.

ამავე დროს, ლიტვისა და უნგრეთის შრომის კანონმდებლობა ცალკე არეგულირებს **შემცირებულ სამუშაო დროს** ისეთი კატეგორიის დასაქმებულთათვის, როგორებიც არიან მოზარდები, ბავშვები, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები, ასევე პირები, რომლებიც დასაქმებულნი არიან მომეტებული საფრთხის შემცველ წარმოებებში. მოზარდებისთვის დანესებულია – არაუმეტეს 40 საათი კვირაში და 8 სამუშაო საათი დღეში; ბავშვებისათვის – 2 საათი სასკოლო დღის პერიოდში და მაქსიმუმ 7 საათი სასკოლო არდადეგების დროს; რაც შეეხება ბოლო ორ კატეგორიას, მათთვის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო ცალკე ნორმატივებს აწესებს.

ლიტვისა და უნგრეთის კანონმდებლობაში დეტალურადაა განერილი **შესვენების დრო** და ასეთი დროის ხანგრძლივობა. ასევე, მოცემულია შესვენების დროის კონკრეტული სტანდარტები. ლიტვის შრომის კანონმდებლობით, შესვენებისათვის გამოყოფილია 1.5-2 საათი, რაც აუცილებელია ჯამისათვის და ძალების მოსაკრებად. უნგრეთში, თუ სამუშაო დრო აღემატება 6 საათს, მაშინ შესვენების დრო არ უნდა იყოს 20 წუთზე ნაკლები. ზეგანაკვეთურ სამუშაო პირობებში კი ყოველ 3 საათში ერთხელ აუცილებელია შესვენების პერიოდის

არსებობა. სამუშაო დღეებს შორის დასვენების ხანგრძლივობა კი 11 საათით არის განსაზღვრული. განსაკუთრებით მკაცრად კონტროლდება სამუშაოსა და შესვენების დროის განრიგი ლიტვაში - სანარმოებში, სადაც დასაქმებულია 50-ზე მეტი მუშაკი. სანარმოს ხელმძღვანელმა სულ მცირე ორი კვირით ადრე უნდა შეატყობინოს სამუშაო ან შესვენების გრაფიკის ცვლილების შესახებ ადგილობრივ მუნიციპალიტეტს. დამოუკიდებლად რეგულირდება მოზარდთა და ბავშვთა შესვენების დრო. მოზარდებს, რომლებიც 4 საათზე მეტს მუშაობენ, დღის მანძილზე 30-წუთიანი შესვენების უფლება აქვთ.

**დასვენების დრო და უქმე დღეები** ლიტვისა და უნგრეთის კანონმდებლობაში დამოუკიდებლად არის რეგლამენტირებული. დასვენების დღეებად მიჩნეულია ადგილობრივი ტრადიციების გათვალისწინებით – შაბათ-კვირა. რაც შეეხება უქმე დღეებს, დღესასწაულები პირდაპირ არის მოცემული. ლიტვისა და უნგრეთის შრომის კანონმდებლობით, დასვენებისა და უქმე დღეებში დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება მიიჩნევა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და ნაზღაურდება ორმაგად. შაბათი და კვირა დღე ცალსახად დასვენების დროა მოზარდებისათვის და მუშაობა არ შეიძლება.

მკაცრ რეგლამენტაციას ექვემდებარება **ზეგანაკვეთური სამუშაო დროც**. ლიტვისა და უნგრეთის კანონმდებლობით, ზეგანაკვეთურია სამუშაო დრო, რომელიც აღემატება 40 საათს კვირაში. ლიტვაში პირდაპირ არის განსაზღვრული, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაო დრო არ შეიძლება აღემატებოდეს 4 საათს ზედიზედ ორი სამუშაო დღის პირობებში და 120 საათს მთელი წლის მანძილზე. უნგრეთში შედარებით გაზრდილია ეს პერიოდი და დაფიქსირებულია 144 საათის ზეგანაკვეთური დრო. რაც შეეხება ზეგანაკვეთური სამუშაოსათვის დანესებულ აკრძალვებს ორსული, ახალნამშობიარები და მეძუძური ქალებისათვის, ზეგანაკვეთურ სამუშაოებზე მათი დასაქმება შესაძლებელია მხოლოდ მათივე თანხმობით.

## **შვებულება**

უნგრეთში შვებულების ხანგრძლივობა დამოკიდებულია დასაქმებულის ასაკზე. ასე მაგალითად:

- 25 წელზე ზევით ასაკისათვის - 21 დღე;
- 28 წელზე ზევით ასაკისათვის - 22 დღე;
- 31 წელზე ზევით ასაკისათვის - 23 დღე;
- და ა.შ.
- ხოლო 45 წელზე ზევით ასაკისათვის - 30 დღე.

შვებულების მიღების უფლება დასაქმებულს წარმოეშობა 1 წლის ნამსახურების შემდეგ.

ლიტვისა და უნგრეთის კანონმდებლობებით გათვალისწინებულია შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო. უნგრეთში შვებულება ორსულობისა და მშობიარობისათვის 24 კვირას მოიცავს და ეს პერიოდი ანაზღაურებადი. უნგრეთში ბავშვის მოვლისათვის განკუთვნილი შვებულება დასაქმებულს არ უნაზღაურდება და ეს პერიოდი შეიძლება მოიცავდეს 3 წელს იმ შემთხვევაში, თუ ბავშვი რთული ავადმყოფია, ან ერთი წლის შვებულებას, თუ ბავშვი ნაკლებად მძიმე ავადმყოფია. უნგრეთის შრომის კოდექსში ცალკე თავად არის გამოყოფილი ავადმყოფობის გამო შვებულება. დასაქმებულს უფლება აქვს 10 დღე ისარგებლოს ასეთი შვებულებით, რომელიც ხელფასის 75%-ის ოდენობით ნაზღაურდება.

## **შრომის ანაზღაურება**

ლიტვისა და უნგრეთის შრომის კანონმდებლობაში ანაზღაურების საკითხებს მნიშვნელოვანი ყურადღება ეთმობა. უნგრეთის შრომის კოდექსში პირდაპირ არის განსაზღვრული, რომ ხელფასის ოდენობა არ შეიძლება იყოს სავალდებულო მინიმალური ხელფასის ოდენობაზე ნაკლები, რომელსაც ადგენს ჯანდაცვისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო სხვადასხვა უწყებებთან, მათ შორის პროფესიულ კავშირებთან კონსულტაციების საფუძველზე. ხელფასის პარალელურად, გათვალისწინებულია მთელი რიგი დანამატები. მაგალითისათვის, ლამის სამუშაოებზე გათვალისწინებულია 15%-იანი დანამატი ძირითადი ხელფასის გარდა. უქმე

ან დასვენების დღეებში 50%-იან დანამატზეა საუბარი, ხოლო ზოგიერთი გარემოებების არსებობის შემთხვევებში (როგორცაა, მძიმე და მავნე შრომა) 100%-იან დანამატსაც ითვალისწინებს. მორიგეობის შემთხვევაში 25%-იანი დანამატი ეძლევა დასაქმებულს.

### **შრომითი დავები**

შრომითი დავების რეგულირება უნგრეთის შრომის კოდექსის მაგალითზე სხვადასხვა ფორმით ხდება. არსებობს შრომითი დავის გადაწყვეტის სამი ძირითადი ფორმა:

1. მედიაცია;
2. არბიტრაჟი;
3. სასამართლო დავა.

მედიაციის დროს მხარეები ირჩევენ ე.წ. მედიატორს, რომელიც მიუერძობებელ და ნეიტრალურ სუბიექტს უნდა წარმოადგენდეს. არჩეული მედიატორი აწარმოებს მოლაპარაკებებს, რის შედეგადაც აკეთებს საბოლოო ანგარიშს დავის გადაწყვეტის გზების შესახებ.

არბიტრაჟის შემთხვევაში კი მხარეები წინასწარ თანხმდებიან ე.წ. კერძო ტიპის არბიტრაჟის შექმნის შესახებ, რომლის პროცედურები დამოუკიდებელი საკანონმდებლო აქტით განისაზღვრება. რაც შეეხება სასამართლოს, მხარეები მიმართავენ მას ან პირდაპირ ან ზემოთ აღნიშნული ორივე ან ერთ-ერთი ფორმის გამოყენების შემდეგ.

### **შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა**

უნგრეთის მაგალითზე, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, დამსაქმებელმა, სულ მცირე, ერთი თვით ადრე უნდა გააფრთხილოს დასაქმებული აღნიშნულის შესახებ. დადგენილია გამონაკლისი შემთხვევებიც, როცა წელთა ნამსახურების მიხედვით ასეთი გაფრთხილების ვადა იზრდება. ასე მაგალითად, 30 დღიან წინასწარი გაფრთხილების ვადას ემატება:

- 5 დღე - 3 წლის ნამსახურებისათვის;
- 15 დღე - 5 წლის ნამსახურებისათვის;
- 20 დღე - 8 წლის ნამსახურებისათვის;
- და ა.შ.
- 60 დღე - 20 წლის ნამსახურებისათვის.

მნიშვნელოვანია ის პირობებიც, რომელთა არსებობის შემთხვევაში დამსაქმებელს უფლება არ აქვს შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობები დასაქმებულთან. ეს გარემოებებია:

1. არაუმეტეს 1 წლით მიძიმე ავადმყოფობა;
2. არაუმეტეს 2 წლით ტუბერკულოზით დაავადების შემთხვევა;
3. ბავშვის მოვლის გამო შვებულება;
4. ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულება;
5. სამხედრო ან სამოქალაქო სამსახურში განწვევა.

მნიშვნელოვანია სამსახურიდან გათავისუფლებასთან დაკავშირებით აუცილებელი დახმარების საკითხიც, რომელიც ასევე უკავშირდება დასაქმებულის სტაჟსა და ნამსახურებას. მაგალითისათვის, დასაქმებულს მიეცემა:

- 1 თვის საშუალო ხელფასი - 3 წლის ნამსახურებისათვის;
- 2 თვის საშუალო ხელფასი - 5 წლის ნამსახურებისათვის;
- 3 თვის საშუალო ხელფასი - 10 წლის ნამსახურებისათვის;
- 4 თვის საშუალო ხელფასი - 15 წლის ნამსახურებისათვის;
- 5 თვის საშუალო ხელფასი - 20 წლის ნამსახურებისათვის;
- 6 თვის საშუალო ხელფასი - 25 და მეტი წლის ნამსახურებისათვის.

სადაც ადამიანები მუშაობენ, იქ ყოველთვის არსებობს შრომის უსაფრთხოების პრობლემაც. ეს პრობლემა არსებობდა საუკუნეების წინ და არსებობს დღესაც. განვითარებულ ქვეყნებში თითქმის ყველა დამსაქმებელი ცდილობს (წესით უნდა ცდილობდეს), რომ თავისი დასაქმებულები ჰყავდეს ჯანმრთელები და კმაყოფილები. თუმცა მას ზოგი მეტი, ზოგი კი უფრო ნაკლები პასუხისმგებლობით ახორციელებს. შრომის უსაფრთხოება და პრომასთან დაკავშირებული ფუნდამენტური საკითხები რომ მოგვარებული იყოს, ამისთვის ცივილიზებული ქვეყნები ნორმატიულ ბაზას ქმნიან, რათა ეს საკითხები მინდობილი არ იყოს ინდივიდუალურად სხვადასხვა დამსაქმებლის კეთილ ნებასა და მათ შეხედულებებზე.

საქართველოში არიან დამსაქმებლები, რომელთაც მიაჩნიათ, რომ თუკი დასაქმებულს თავზე დამცავი ჩაფხუტი დაახურეს და უნიფორმა ჩააცვეს, ამით შრომის უსაფრთხოების პრობლემები გადაჭრეს. ეს, რასაკვირველია, არ არის

სწორი. დამსაქმებლები ხშირად არ ითვალისწინებენ გარემო პირობებს, საველე პირობებში მუშაობის სირთულეს და სხვა... ამისათვის ყველა ქვეყანაში არსებობს კანონმდებლობა და ეს კანონმდებლობა დეტალურად არეგულირებს მსგავს საკითხებს. შრომის უსაფრთხოება ისეთი საკითხია, რომელიც ამომწურავად უნდა იყოს კანონით დარეგულირებული. დამსაქმებლები ამ საკითხს ან საკუთარი შეხედულებისამებრ უდგებიან, ან საერთოდ არ აქცევენ ყურადღებას.

იმის გამო, რომ შრომის უსაფრთხოების პრობლემის მოგვარება ფინანსურად თითქმის ყველა ტიპის საწარმოში მნიშვნელოვან ხარჯებთანაა დაკავშირებული (შესაძენია სათანადო ინდივიდუალური და კოლექტიური დაცვის საშუალებები, საჭიროა მონიტორინგის შესაბამისი პერსონალი), ეს ყველაფერი საბოლოო ჯამში ბიზნესის წარმოების ხარჯებზე აისახება. სწორედ ამიტომ, საქართველოს წინა ხელისუფლების დროს დამსაქმებელთა მიდგომა მაქსიმალურად ნაკლებ დანახარჯებს გულისხმობდა. მაშინაც კი, თუკი დანახარჯების შემცირებით ადამიანების სიცოცხლე და ჯანმრთელობა საფრთხის ქვეშ დგებოდა.

დამსაქმებელს და ზოგადად ბიზნესს, სჭირდება ჯანმრთელი და კვალიფიციური მუშახელი. ჯანმრთელი მუშახელი კი ვერ იქნება, თუკი ადამიანებს სამუშაო ადგილებზე უსაფრთხო გარემო არ ექნებათ. როდესაც დასაქმებული სახიზრდება და უბედური შემთხვევის მსხვერპლი ხდება, ის გარდა ოჯახისა და ახლობლებისა, აკლდება შრომის ბაზარსაც და ამის გამო შრომის ბაზარზე აქტიური შრომის ძალისა და პროფესიონალების რიცხვი მცირდება. ამას გარდა, დასახიზრებული ადამიანი დარჩენილი ცხოვრების მანძილზე სახელმწიფოს შესახანი ხდება. რეალურად გამოდის ისე, რომ იმის ნაცვლად, ადამიანს საშემოსავლო გადასახადის სახით შეეტანა ფული სახელმწიფოს სალაროში, სახელმწიფოსა და დამსაქმებლის არაგონივრული ნაბიჯების გამო ეკონომიკურად მთლიანად სახელმწიფოზე დამოკიდებული და სოციალური შემწეობის ბენეფიციარი ხდება.

სამუშაო სივრცე ეს არის ყველა სამუშაო ადგილისა და იმ ტერიტორიის ერთობლიობა, სადაც დასაქმებული და

სხვა პირი იმყოფებიან, გადაადგილდებიან სამსახურებრივი დანიშნულებით და რომლებსაც პირდაპირ ან არაპირდაპირ დამსაქმებელი აკონტროლებს.

დამსაქმებლის მოვალეობებში შედის შრომის უსაფრთხოების ღონისძიების მართვა და დანერგვა, რათა შეიქმნას უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემო, მათ შორის, იგი ვალდებულია:

ა) დაიცვას შრომის უსაფრთხოების სფეროში საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი სამართლებრივი მარეგულირებელი ნორმები და წესები.

ბ) იზრუნოს, რომ დასაქმებულისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობას ზიანი არ მიადგეს.

გ) უზრუნველყოს, რომ ფიზიკურმა, ქიმიურმა და ბიოლოგიურმა საფრთხის შემცველმა ობიექტებმა დასაქმებულისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობას საშიშროება არ შეუქმნას.

დ) აღრიცხოს სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევები. პროფესიული დაავადებების შემთხვევები და საშიში შემთხვევები და მოთხოვნის შემთხვევაში შესაბამისი ინფორმაცია მიანოდოს დასაქმებულს ან/და დასაქმებულთა წარმომადგენელს.

ე) უზრუნველყოს სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების შემთხვევების რეგისტრაცია. მოკვლევა და ანგარიშგება ამ კანონის მე-15 მუხლის შესაბამისად.

ვ) რეგულარულად საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული პერიოდულობით.

ვ) ა) შეამოწმოს შესაბამისი ტექნიკური აღჭურვილობის უსაფრთხოების მდგომარეობა და მოახდინოს მისი დოკუმენტირება.

ვ) ბ) უზრუნველყოს ინდივიდუალური დაცვის საშუალებების და სხვა დამცავი საშუალებების მოვლა-გასუფთავება, გააკონტროლოს მათი სწორად გამოყენება და საჭიროების შემთხვევაში დროულად შეცვალოს ისინი.



8) საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული პერიოდულობით შეამოწმოს, გაზომოს და შეათვასოს საწარმოო გარემოს შემდეგი ფაქტორები.

8)ა) ფიზიკური ფაქტორები (მათ შორის ტემპერატურა, ტენიანობა, ჰაერის მოძრაობის სიჩქარე, სითბური გამოსხივება, არამაიონებელი გამოსხივება, მაიონებელი გამოსხივება, საწარმოო ხმაური, ულტრაბგერა, ინფრაბგერა, ვიბრაცია, უპირატესად ფიბროგენული მოქმედების აეროზოლები (მტვერი), განათება, აეროინები (ელექტროძაბვა).

8)ბ) ქიმიური ფაქტორები (მათ შორის ქიმიური სინთეზით მიღებული, ბიოლოგიური ბუნების მქონე ზოგიერთი ნივთიერება (ანტიბიოტიკები, ვიტამინები, ჰორმონები, ფერმენტები, ცილოვანი პრეპარატები) ან/და ნივთიერებები, რომელთა კონტროლისათვის ქიმიური ანალიზის და დეტექციის მეთოდები გამოიყენება;

8)გ) ბიოლოგიური ფაქტორები (მათ შორის ვირუსები, ცოცხალი უჯრედები და სპორები, პათოგენური მიკროორგანიზმები, პრეპარატებში შემავალი მიკროორგანიზმები - პროდუცენტები).

დამსაქმებელს, რომელსაც 20 ან ნაკლები დასაქმებული ჰყავს, შეუძლია პირადად შეასრულოს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის პროფესიული მოვალეობები იმ პირობით, რომ მას გავლილი აქვს კანონმდებლობით გათვალისწინებული აკრედიტებული პროგრამა.

თუ დამსაქმებეს 20-დან 100-მდე დასაქმებული ჰყავს, იგი ვალდებულია ჰყავდეს არანაკლებ 1 შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი, ხოლო 100 ან მეტი დასაქმებულის ყოლის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია შექმნას შრომის უსაფრთხოების სამსახური არანაკლებ 2 შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტით.

შრომის უსაფრთხოების სტანდარტების დარღვევის შემთხვევაში საჯარიმო სანქციებამდე აუციებლად მოხდება დამსაქმებლის გაფრთხილება, ხოლო ამ გაფრთხილების შემდგომ, თუ დამსაქმებელი არ გამოასწორებს ხარვეზებს, იგი დაჯარიმდება.

სოციალური სახელმწიფოს მთავარი პრინციპი ადამიანთა თანასწორუფლებიანობისა და ღირსეული ცხოვრების უფლების უზრუნველყოფაა, რაც გულისხმობს სახელმწიფოს მიზანს დაამკვიდროს სამართლიანი სოციალური წესრიგი, შეინარჩუნოს საერთო ეკონომიკური წონასწორობა და გამოირიცხოს ან მინიმუმამდე დაიყვანოს გაუმართლებელი სოციალური განსხვავებები. სოციალური სამართლიანობის იდეის რეალიზების ერთ-ერთ გზას შრომის უფლების დაცვა წარმოადგენს, რაც სახელმწიფომ ამ მიზანთან თანმხვედრი კანონმდებლობის, პოლიტიკისა და ინსტიტუციური მექანიზმების დანერგვით უნდა უზრუნველყოს. შრომის კოდექსი დამსაქმებელს აკისრებს ვალდებულებას, შექმნას შრომის უსაფრთხო პირობები სამუშაო ადგილზე. კერძოდ, კოდექსი ადგენს დასაქმებულთა სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი უზრუნველყოფის ვალდებულებას.

შრომის ინსპექცია, რომელსაც სამუშაო ობიექტებზე უსაფრთხოების წესების დაცვა ევალებოდა, 2006 წელს გაუქმდა. მოგვიანებით 2015 წელს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი ამოქმედდა. თუმცა, სამოქალაქო სექტორი აღნიშნული დეპარტამენტის არაეფექტურობაზე მუდმივად საუბრობდა. ამის მიზეზი კი ძირითადად ის არის, რომ დეპარტამენტს არ შეუძლია კომპანიაში შესამოწმებლად დამსაქმებლის გაფრთხილების გარეშე შევიდეს. ამასთან, დარღვევის აღმოჩენის შემთხვევაში სანქციის დაკისრების უფლებაც არ აქვს.

უსაფრთხო შრომითი პირობების შესაქმნელად, მთავრობა ბიზნესსექტორს ახალ მოთხოვნას უწესებს, რომლის მიხედვითაც, დამსაქმებელი კომპანია ვალდებული იქნება, რომ უსაფრთხოების ნორმების და სტანდარტების გასაკონტროლებლად შრომის უსაფრთხოების მენეჯერი დაიქირავოს. 2011-2016 წლებში სამუშაო ადგილებზე 270 ადამიანი დაიღუპა, რაც კიდევ ერთხელ ხაზს უსვამს საქართველოში შრომის ინსპექტირების დეპარტამენტის არაეფექტიან საქმიანობას.

განვითარებულ ქვეყნებში ნებისმიერ დასაქმებულს შეუძლია მიმართოს ინსპექციას, თუ მას მიაჩნია, რომ სამუშაო ადგილზე დარღვევებია, რაც საფრთხეს უქმნის მის ჯანმრთელობას. ამ შემთხვევაში შრომის ინსპექციამ უნდა შეამოწმოს გარანტირებული აქვს თუ არა მუშას დაცვის ინდივიდუალური საშუალებები და გასცეს შესაბამისი რეკომენდაციები.

2017 წლის 26 აპრილს ჯანდაცვის კომიტეტში გაიმართა სამუშაო შეხვედრა „შრომა და დასაქმება“, რომელშიც პარლამენტის წევრები, აღმასრულებელი ხელისუფლების, ქალაქ თბილისის მერიის, საკრებულოს, სახალხო დამცველის აპარატის, საერთაშორისო და არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლები და ექსპერტები მონაწილეობდნენ. საქართველოს გაერთიანებული პროფკავშირების ხელმძღვანელის, ირაკლი პეტრიაშვილის თქმით, ხელისუფლებამ მოქალაქეების ინტერესები უნდა დააყენოს პირველ ადგილზე და მათ საჭიროებებზე მორგებული პოლიტიკა უნდა განახორციელოს. სამუშაო შეხვედრაზე ამ საკითხებთან დაკავშირებით საკუთარი პოზიცია დაათვისირა ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრის სოციალური პროგრამების დირექტორმა ლინა ღვინიაიძემ. მისი თქმით, მომდევნო წლების განმავლობაში ხელისუფლებამ შრომის ადმინისტრირების სისტემა უნდა გამართოს.

„რეფორმა მოიცავს როგორც შრომის ინსპექციის, ასევე სოციალური პარტნიორობის ფორმატის ამოქმედებას და მედიაციის მექანიზმს, სამივე ფორმატი არსებობს, მაგრამ თითოეულს სერიოზული პრობლემები აქვს ეფექტურობის მიმართულებით. შრომის ადმინისტრირების გამართული სისტემა განსაზღვრავს, რეალურად მოხდება თუ არა შრომის კოდექსით განსაზღვრული უფლებების დაცვა.“

ჯანდაცვის სამინისტრო აცხადებს, რომ საკანონმდებლო ცვლილებებზე მუშაობა მიმდინარეობს და შემუშავებულია საკანონმდებლო პაკეტის სამუშაო ვერსია. სამინისტროს თქმით, აღნიშნული კანონპროექტი, დამტკიცების შემთხვევაში უპასუხებს საერთაშორისო დირექტივებს. ჯანდაცვის

სამინისტროს მიერ მოწოდებული კანონპროექტის პირველადი სამუშაო ვერსიით ცვლილება შეეხო სამენარმეო საქმიანობის კონტროლის შესახებ კანონს. მიუხედავად ყველაფრისა, ახალ კონსტიტუციაში, რომელიც პარლამენტს განსახილველად აპრილის ბოლოს უნდა გადაეგზავნოს, შრომის უსაფრთხოებისა და შრომის ინსპექციის შესახებ ჩანაწერი არ გაკეთდება. როგორც საკონსტიტუციო კომისიის ერთ-ერთმა წევრმა ვახუშტი მენაბდემ განაცხადა, ახალ კონსტიტუციაში შრომის უსაფრთხოების შესახებ ჩანაწერის გაკეთება მთავრობის ეკონომიკური გუნდის წინააღმდეგობის გამო დაიბლოკა.

სახელმწიფოთა მიერ საერთაშორისო თუ ეროვნულ სამართლებრივ აქტებში გამოხატული ნება დასაქმების ადგილებში უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს თაობაზე უნდა იყოს აღსრულებადი, რისთვისაც აუცილებელია არსებობდეს შესაბამისი მექანიზმი, რომელიც დასაქმების ადგილებში შრომის პირობებისა და უსაფრთხოების მდგომარეობის კანონმდებლობასთან/სტანდარტთან შესაბამისობას შეამოწმებს და ნორმათა იმპლემენტაციის მიზნით, ეფექტურ ზომებს მიიღებს.

ამასთან, მნიშვნელოვანია არსებობდეს შრომის პირობების უსაფრთხოების სათანადო სტანდარტები და ტექნიკური რეგლამენტები, რომელიც იქნება რეალობის ადეკვატური და უპასუხებს წარმოების პროცესის თანამედროვე ფორმებსა და მიდგომებს. დღეს მოქმედი შრომის უსაფრთხოების ნორმები მოძველებულია და არ არის თანხვედრაში საერთაშორისო სტანდარტებთან.

ასევე აღსანიშნავია, რომ კონსტიტუციის გადასინჯვის პროცესში არანაირი ჩანაწერი არ კეთდება შრომის უსაფრთხოების თვალსაზრისით. მიუხედავად იმისა, რომ საზოგადოებრივი წრეების წარმომადგენლები აქტიურად მოუწოდებდნენ პარლამენტს და საკონსტიტუციო კომისიას შრომის უსაფრთხოების სტანდარტების დაცვასთან დაკავშირებით ჩანაწერის გაკეთებისკენ, მათი მოთხოვნა უგულებელყოფილია.

კერძოდ, ახალი კონსტიტუციის პროექტის 24-ე მუხლის მიხედვით, სადაც შრომის თავისუფლებაზეა საუბარი, წარმოდგენილია შემდეგი რედაქციით:

1. შრომა თავისუფალია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება.

2. შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით.

3. ყველას აქვს ორგანული კანონის შესაბამისად პროფესიული კავშირის შექმნისა და მასში გაერთიანების უფლება;

4. გაფიცვის უფლება აღიარებულია, ამ უფლების განხორციელების წესი განისაზღვრება ორგანული კანონით;

5. სახელმწიფო ვალდებულია ხელი შეუწყოს თავისუფალი მენარმეობისა და კონკურენციის განვითარებას, აკრძალულია მონოპოლიური საქმიანობა, გარდა კანონით დაშვებული შემთხვევებისა. მომხმარებელთა უფლებები დაცულია კანონით.

შრომის უსაფრთხოების და ჯანმრთელობის დაცვის სისტემური პროცესებისა და პროცედურების იმპლემენტაციის და კონტროლისთვის აუცილებელია მმართველობითი დოკუმენტაციის შექმნა.

საქართველოს შრომის უსაფრთხოების კანონის შესაბამისად დამსაქმებელი ვალდებულია „ფუნქციების განაწილების საფუძველზე წერილობით განსაზღვროს შრომის უსაფრთხოების სფეროში შესაბამისი დასაქმებულების და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირების ვალდებულებები და პასუხისმგებლობა“.

შრომის უსაფრთხოების წესებისა და თანამდებობრივი ინსტრუქციების შედგენა აუცილებელია ნებისმიერი მცირე თუ მსხვილი ორგანიზაციისთვის. მნიშვნელოვანია, ყველა თანამდებობის პირს თუ თანამშრომელს განსაზღვრული და დოკუმენტირებული ჰქონდეს მისთვის მინიჭებული უფლებებისა და მოვალეობების შრომის უსაფრთხოების ორგანული კანონის მიხედვით, სანარმოს სიდიდის, დასაქმებულთა რაოდენობის, სამუშაო პირობების, საფრთხის ხარისხის, ხასიათის, სტრუქტურის და შესაბამისი რისკების გათვალისწინებით, სამუშაო სივრცეში შრომის უსაფრთხოების

უზრუნველსაყოფად დამსაქმებელი თავისი კომპეტენციისა და პასუხისმგებლობის ფარგლებში ვალდებულია:

– აღრიცხოს სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევები, საშიში შემთხვევები და პროფესიული დაავადებები და მოთხოვნის შემთხვევაში შესაბამისი ინფორმაცია მიანოდოს დასაქმებულს ან/და დასაქმებულთა წარმომადგენელს.

– განაწილების საფუძველზე წერილობით განსაზღვროს შრომის უსაფრთხოების სფეროში შესაბამისი დასაქმებულების და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირების ვალდებულებები და პასუხისმგებლობა.

– რისკის შემცველ სამუშაო ადგილებზე მხოლოდ იმ დასაქმებულებისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის დაშვება, რომლებმაც გაიარეს შესაბამისი სპეციალური სწავლება ან ინსტრუქტაჟი.

საკანონმდებლო მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად და სისტემის გამართულად მუშაობისთვის ჩვენ შევიმუშავეთ სტანდარტული ჟურნალები, ინსტრუქციები და ფორმები რომლითაც შეგიძლიათ აღრიცხოთ და დაადოკუმენტიროთ. ყველა დადოკუმენტირებულ მონაცემს რომ უსაფრთხოების სპეციალისტი იყენებს სტატისტიკური მონაცემებისთვის რომელიც განიხილება უსაფრთხოების კომიტეტის შეხვედრაზე.

აღრიცხვის ჟურნალები:

– N101- საფრთხის იდენტიფიცირების და პროფესიული რისკების აღრიცხვის ჟურნალი;

– N102- რისკების შეფასების დოკუმენტის გადახედვა-განახლების აღრიცხვის ჟურნალი;

– N103- უბედური შემთხვევის აღრიცხვის ჟურნალი;

– N104- პროფესიული დაავადების აღრიცხვის ჟურნალი;

– N105- საშიში შემთხვევების აღრიცხვის ჟურნალი;

– N106- დასაქმებულთა სამედიცინო შემოწმების აღრიცხვის ჟურნალი;

– N107- გაცდენილი სამუშაო საათების აღრიცხვის ჟურნალი;

– N108- მიკროკლიმატის გაზომვების ჩატარების აღრიცხვის ჟურნალი;

– N109- უსაფრთხოების კომიტეტის თათბირების ჩატარების აღრიცხვის ჟურნალი;

– N110 – უსაფრთხოების თათბირების ჩატარების აღრიცხვის შურნალი.

**ინსტრუქტაჟების აღრიცხვის შურნალები:**

- N201 – შესავალი ინსტრუქტაჟის აღრიცხვის შურნალი;
- N202 – მიზნობრივი ინსტრუქტაჟის აღრიცხვის შურნალი;
- N203- ინდივიდუალური დაცვის საშუალებების გაცემის და ინსტრუქტაჟის აღრიცხვის შურნალი;
- N204 – ხანძარსაწინააღმდეგო ინსტრუქტაჟის აღრიცხვის შურნალი.

**შემონშებებისა და ინსპექციების ჩატარების აღრიცხვის შურნალები:**

- N301 – ცეცხლმაქრების პერიოდული შემონშების აღრიცხვის შურნალი;
- N302 – ავტო და სპეც. ტექნიკის მომსახურების ისტორიის შურნალი;
- N303 – ავტო და სპეც. ტექნიკის პერიოდული შემონშების აღრიცხვის შურნალი;
- N304 – პირველი დახმარების ყუთის გახარჯვის აღრიცხვის შურნალი.

**სწავლების ჩატარების აღრიცხვის შურნალები:**

- N401– შრომის უსაფრთხოების სწავლებების ჩატარების აღრიცხვის შურნალი;
- N402 – პირველი სამედიცინო დახმარების სწავლების ჩატარების აღრიცხვის შურნალი;
- N403 – საგანგებო სიტუაციებზე რეაგირებისა და ევაკუაციის განხორციელების სწავლების ჩატარების აღრიცხვის შურნალი.

**ვარჯიშების და სამაგიდო განხილვების ჩატარების აღრიცხვის შურნალი:**

- N501-ევაკუაციის ვარჯიშების განხორციელების აღრიცხვის შურნალი;
- N502 – საგანგებო სიტუაციებზე რეაგირების მართვის გეგმის სამაგიდო განხილვების და გავარჯიშების აღრიცხვის შურნალი.

### **ინსტრუქციები:**

- N601 – რისკების შეფასების წარმოების ინსტრუქცია;
- N602 – შიდა ორგანიზაციული ინსპექციების წარმოების ინსტრუქცია;
- N603 – უბედური შემთხვევის მოკვლევის ჩატარების ინსტრუქცია;
- N604 – პროფესიული დაავადებების მოკვლევის ჩატარების ინსტრუქცია.

### **თანამდებობრივი ინსტრუქციები:**

თანამდებობრივი ინსტრუქციები დაყოფილია პრევენციულ და რეაქტიულ ღონისძიებების ინსტრუქციებად, რომლებიც მზადდება კონკრეტულ ორგანიზაციულ სტრუქტურასა და ფუნქციური განაწილების გათვალისწინებით.

აღნიშნულ მიმართულებას ორგანიზაციულ სტრუქტურაში ხელმძღვანელობს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი, რომლის მოვალეობაა გამოავლინოს ყველა საფრთხე დროულად, შეაფასოს რისკი და დაწეროს რისკის კოტროლის მექანიზმები. ასევე შექმნას შრომის უსაფრთხოების გეგმა, რომლის მიხედვითაც უნდა იხელმძღვანელოს კომპანიამ. მისი ფუნქციაა შრომის უსაფრთხოების სისტემაში ჩართოს თითოეული თანამშრომელი და განაწილოს მოვალეობები ისე, რომ სისტემამ ეფექტურად იმუშაოს კომპანიაში. ასევე გამოვლენილი რისკების საფუძველზე დაგეგმოს შესაბამისი ინსტრუქტაჟები და სწავლება, რომელთა მიხედვითაც გაიზრდება დასაქმებულების ცნობიერება და ასევე მათ მიაწვდის შესაბამის ინფორმაციას, რაც მათ სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოდ მუშაობას უზრუნველყოფს. მისი მოვალეობაა არა მხოლოდ ინციდენტის პრევენციის უზრუნველყოფა, არამედ ისიც, რომ შეაფასოს გარემო ფაქტორები და იზრუნოს, რომ დროთა განმავლობაში სამუშაო პირობებიდან გამომდინარე არ ჩამოყალიბდეს პროფესიული დაავადებები, რომლებიც ხანგრძლივ პერიოდში ჩნდება არასტანდარტული მაჩვენებლების გამო (ხმაური, ტემპერატურა, ტენიანობა, ვიბრაცია, განათება, მტვერიანობა და ა.შ.). შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტმა ზუსტად უნდა იცოდეს



ქვეყანაში მოქმედი კანონმდებლობა და რეგლამენტები. უნდა გააკეთოს მათი შესაბამისი ანალიზი. რათა კომპანიის საქმიანობა და დანერგილი დოკუმენტაცია მოიყვანოს თანხვედრაში კანონმდებლობასთან, ამასთანავე ადევნოს თვალს კანონმდებლობაში შესულ ცვლილებებს და მუდმივად განაახლოს დანერგილი სისტემა. თუკი ამას კანონმდებლობა მოითხოვს. სპეციალისტი უნდა იყოს შუამავალი დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის. მისი საქმიანობა უნდა იცავდეს ორივე მხარის ინტერესებს. დასაქმებულისთვის უსაფრთხო სამუშაო პირობების შექმნა და მათი შენარჩუნება აუცილებელი და ერთნაირად მნიშვნელოვანია ნებისმიერი ეკონომიკური სექტორისთვის. თუმცა, საქართველოში შრომითი უსაფრთხოების გაუმჯობესების საჭიროებაზე ყველაზე მკაფიოდ ალბათ საწარმოო სამუშაოების შესრულებისას დაღუპულთა და დაშავებულთა სტატისტიკური მონაცემები მეტყველებს. ამ მონაცემებს, შრომის უსაფრთხოების სტატისტიკას, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC) ავრცელებს.

რამდენიმე წლის განმავლობაში დაშავებულთა და დაზარალებულთა მაჩვენებლის შედარებითი გაუმჯობესება განპირობებული იყო საქართველოს კანონმდებლობაში შრომითი უსაფრთხოების რეგულაციების გამკაცრებით. რაც უკვე რამდენიმე წელია მიმდინარეობს, აღნიშნულის ეტაპობრივი განვითარებისა და დახვეწის მიზნით. რაც შეეხება ბოლო წლებში სტატისტიკური მონაცემების გაუარესებას, ეს რამდენიმე გარეშე ფაქტორს უნდა დავაბრალოთ. რომლებიც ბევრად მასშტაბურ პრობლემებს უკავშირდება, ვიდრე შრომითი უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის ზოგადი სტანდარტებია.

სამშენებლო სამუშაოებით დაკავებულ პერსონალზე გაცემული საკმაოდ დაბალი ანაზღაურების გამო მუშათა უმრავლესობა ხშირად დღის განმავლობაში 17-18 საათის განმავლობაში მუშაობს. ასეთი გადატვირთული გრაფიკი, რა თქმა უნდა, უარყოფითად მოქმედებს მათი დაშავების რისკებზე. ისინი ვეღარ ახერხებენ სათანადო მობილიზებას სარიკსო სამუშაოების შესრულებისას, რაც სავალალო შემთხვევების მაჩვენებელს ზრდის.

ამას გარდა, აღსანიშნავია ინსპექციის დეპარტამენტში კადრების ნაკლებობაც 2019 წლის მარტის მონაცემებით.

ინსპექტორთა რაოდენობა 40-ს არ აღემატებოდა მაშინ, როცა კაკი ზოიძის თქმით, საჭიროა ამ რიცხვის მინიმუმ გაორმაგება. კოტე ერისთავი, ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრის (EMC) სოციალური პოლიტიკის პროგრამის დირექტორი, დამატებით აღნიშნავს, რომ აუცილებელია იმის დადგენა, თუ რამდენი და როგორი ინსპექტორია საჭირო სხვადასხვა ობიექტებისთვის. რის მიხედვითაც უნდა გაიზარდოს მათი რაოდენობა და ამაღლდეს მათი კვალიფიკაცია გადამზადების შედეგად პრომითი უსაფრთხოების მხოლოდ კანონმდებლობითი ცვლილებების არაეფექტურობა ვლინდება დასაქმებულის დამოკიდებულებაშიც სამუშაო სივრცის მიმართ. მუშებს პირად მოვალეობად მიაჩნიათ იზრუნოს საკუთარ უსაფრთხოებაზე, რისი შედეგაცაა ის, რომ ისინი ადეკვატურ მოთხოვნებს ვერ უყენებენ დამსაქმებლებს. მკდარი შეხედულებაა, რომ მხოლოდ ერთ კონკრეტულ პირს ეკისრება პასუხისმგებლობა პრომითი უსაფრთხოების სისტემის გამართულობაზე. აუცილებელია, რომ როგორც დამსაქმებელმა, ისე დასაქმებულმა გაითავისოს თავისი როლი უსაფრთხო სამუშაო პირობების შექმნისა და შენარჩუნებაში. მაქსიმალურად ეფექტური შედეგების მისაღებად ჩატარებულ ღონისძიებებში მონაწილეობას უნდა იღებდეს მთელი გუნდი.

პრომითი უსაფრთხოების შესახებ ცნობიერების დაბალი დონის შედეგია ისიც, რომ სამშენებლო სამუშაოების წარმოებისას არ არის ადეკვატური დრო გამოყოფილი სამუშაო პირობების უსაფრთხოების შეფასებისა და საჭირო პრევენციული ზომების მისაღებად. შესაბამისად, ეფექტურად ვერ ხერხდება კანონმდებლობით გათვალისწინებული ნორმების პრაქტიკაში გადმოტანა და აღსრულება.

რაც შეეხება კონკრეტულად ბოლო წლებში საწარმოო შემთხვევებისას დაღუპულთა და დაზარალებულთა სტატისტიკური მაჩვენებლის გაუარესებისას აქ გათვალისწინებულია მიმდინარე მშენებლობების რაოდენობრივი ზრდა. ქვეყნის განვითარების ჩქარი ტემპის

შედეგად დაჩქარდა მშენებლობითი ხასიათის სამუშაოებიც. რამაც თავის მხრივ, გავლენა იქონია სტატისტიკურ მონაცემებზე, დიდი რაოდენობის მშენებლობა უფრო მეტი მუშის დასაქმებას და შესაბამისად მეტ პოტენციურ ინციდენტს გულისხმობს.

ამას გარდა, შეცვლილია თავად მშენებლობითი სამუშაოების ტიპიც. თუ აქამდე მუშებს ძირითადად ხუთ და ექვს სართულიან ნაგებობებზე უწევდათ მუშაობა. უფრო მასშტაბური პროექტების წამოწყებამ დამატებითი რისკები გააჩინა. დასაქმებულებს აქამდე არ ჰქონიათ ასეთ სიმაღლეებზე მუშაობის გამოცდილება, რასაც ახლა ეჩვევიან და სწავლობენ. ეს პროცესი კი გარკვეულ დროს და პროფესიული კუთხით დამატებით გადამზადებას საჭიროებს.

უნდა აღინიშნოს, რომ სახელმწიფო ორგანოები და კერძო კომპანიები აქტიურად მუშაობენ შრომით უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებული პრობლემების აღმოფხვრაზე.

დღეს, საქართველოში მიმდინარე რეფორმებმა, ეროვნული ეკონომიკა ხარისხობრივად გაუმჯობესებულ და ახალ საფეხურზე უნდა გადაიყვანოს. ეს აისახება ეროვნული მეურნეობის ყველა სუბიექტის და პირველ რიგში, სამენარმეო ერთეულის ფუნქციონირების ძირეულ ცვლილებებზე. ამ ცვლილებების ბაზას წარმოადგენს მენარმეობა, როგორც სამეურნეო საქმიანობის ერთ-ერთი მთავარი მამოძრავებელი ძალა. ის ორიენტირებულია კომერციულ წინსვლასა და მოგებაზე, რაც გადანყვეტილებების მიღების დროს დიდი რისკის წინაშე აყენებს მენარმეს და გავლენას ახდენს სამეურნეო საქმიანობის ახალი და ეფექტური ფორმების ძიებაზე.

სამენარმეო საქმიანობის პროცესში აუცილებელი ხდება მოტივაციის ახალი ტიპების შესწავლა და გამოყენება. მენარმეობის შემთხვევაში მოტივაციისა და სტიმულირების როლი განსაკუთრებით იზრდება. სწორედ ის ახდენს ყველაზე შესამჩნევ გავლენას წარმოების შიდაორგანიზაციული ქცევის ფორმების ცვლილებებსა და მეთოდებზე. ქართულ მენარმეობაში არსებული მოტივაციის მეთოდები არ იძლევა

სათანადო შედეგებს. ანალიზი აჩვენებს, რომ დღეს მოტივაციის პრობლემა რჩება სამენარმეო საქმიანობის განვითარების ერთ-ერთ აქტუალურ საკითხად.

თანამედროვე მენეჯმენტში სულ უფრო მნიშვნელოვან ადგილს იკავებს პერსონალის მოტივაციის ასპექტები. პერსონალის მოტივაცია საშუალებას გვაძლევს ოპტიმალურად გამოვიყენოთ შრომითი რესურსები და მოვახდინოთ საკადრო პოტენციალის მობილიზება. მოტივაციის უმთავრესი მიზანია არსებული შრომითი რესურსების მაქსიმალურად ეფექტური გამოყენება წარმოებაში, რაც ზრდის საწარმოს რენტაბელობას.

მოტივაციის განვითარების პრობლემა თანამედროვე საწარმოებში განპირობებულია არა მხოლოდ საწარმოს ხელმძღვანელობის მიერ ამ პრობლემის დაუნახაობით, არამედ მოტივაციის არსებული არარაციონალური მექანიზმების თეორიული და მეთოდოლოგიური არასათანადო შესწავლის გამო.

პერსონალის მოტივაციის პრობლემა საკმაოდ ფართოდ განიხილებოდა თანამედროვე მენეჯმენტის ფუძემდებლების, მართვის თეორიის კლასიკოსების: ფ.ტეილორის, ა.მასლოუს, დ.მაკ-გრეგორის, ფ.ჰერცბერგის, კ.ალდერგერის, ვ.ვრუმის, ჯ.ადამსის, პორტერ-ლოულერის (ლ.პორტერი, ე. ლოულერი), უ. ოუჩის ნაშრომებში. ამ თეორიებმა და პრობლემებმა სხვადასხვა ფორმით ასევე ასახვა ჰპოვა თანამედროვე ქართულ სამეცნიერო სივრცეში და იმ მეცნიერულ გამოკვლევებში, რომელთა ავტორები არიან ცნობილი ქართველ მეცნიერ-ეკონომისტები: რ. ასათიანი, რ. ბასარია, ნ. პაიჭაძე, გ. გამსახურდია, რ. გოგობია, ვ. ზურაბიშვილი და სხვები. მათ შექმნეს სათანადო თეორიული და მეთოდოლოგიური ბაზა შრომის ეკონომიკისა და მენეჯმენტის შესახებ შრომითი რესურსების მოტივაციის საკითხებზე, მაგრამ მცდელობა იმისა, რომ მოტივაციის კლასიკური მეთოდები შესაბამისობაში მოვიდეს თანამედროვე პრაქტიკულ მოთხოვნებთან, ჯერ კიდევ შორს დგას რეალობისგან, რაც ართულებს მოტივაციის მეთოდების პრაქტიკულ დანერგვას წარმოებაში. დასავლურ ეკონომიკურ ლიტერატურაში

მოყვანილი დაქირავებული მუშახელის სტიმულირების თანამედროვე ფორმები ატარებს და ასახავს მათი ქვეყნების სპეციფიკას და პირდაპირი ფორმით მათი დანერგვა ქართულ სინამდვილეში მიუღებელია. მოტივაციის მეთოდების პრაქტიკული გამოყენების ორგანიზების სირთულეს განაპირობებს ისე, რომ არ არის სათანადოდ შესწავლილი პერსონალის მოტივაციის თავისებურებები, რომლებიც დასაქმებულები არიან ეკონომიკის სხვადასხვა დარგსა და სანარმოში. ამდენად, საჭიროა შემდეგი ამოცანების გადაჭრა:

- დავაზუსტოთ თეორიულ ასპექტში ეკონომიკური კატეგორიის „მოტივაცია“, არსი და შინაარსი;

- გამოვავლინოთ ეკონომიკური მოტივაციის როლი ეფექტიანი წარმოების ორგანიზაციის სფეროში;

- განვიხილოთ დაქირავებული პერსონალის სამოტივაციო სტრუქტურა ტურისტული ბიზნესის სანარმოს მაგალითზე (სასტუმრო კომპლექსი „მერიდიანი“);

- შევიშუშაოთ ტურისტული ბიზნესის სანარმოებში არსებული ეკონომიკური მოტივაციის სისტემის კვლევისა და რაციონალიზაციის მოდელი;

- შევიშუშაოთ დაქირავებული მუშახელის ეკონომიკური მოტივაციის ეფექტიანობის შეფასებისა და ბიზმარშის (ბიზნესის მაქსიმიზაციის) მეთოდოლოგია.

აუცილებელია სისტემური მიდგომით განხორციელდეს თეორიული, მეთოდოლოგიური და პრაქტიკული საკითხების კომპლექსური კვლევა, რაც მიმართული იქნება ეკონომიკური მოტივაციის განვითარების მექანიზმის საფუძვლის მშენებლობისკენ.

თანამედროვე კვლევები ადასტურებს მომხმარებელზე ორიენტირებული ბიზნესის პირდაპირ ურთიერთდამოკიდებულებას სანარმოს პერსონალს, მომხმარებელსა და რენტაბელობას შორის. მისი დანერგვა მოეთხოვება ყველა სანარმოს. თუ მისი მიზანია ბიზნესის მაქსიმიზაცია (ბიზმარშის) და სანარმოს რენტაბელობა, რაც კმაყოფილს ხდის როგორც ბიზნესის მესაკუთრეს, ასევე იქ დასაქმებულ პერსონალსა და მომხმარებლებს. რომელთა ლოიალობა და ერთგულება განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ბიზნესის ფუნქციონირებისათვის.

მოტივაცია საქმიანობისაკენ საკუთარი თავისა და სხვა პირების სტიმულირების პროცესია, პირადი ან ორგანიზაციის მიზნების მისაღწევად.

სწორედ მოტივაციაზეა მნიშვნელოვნად დამოკიდებული ორგანიზაციების ეფექტიანი მუშაობა. შეიძლება ორგანიზაციას ჰქონდეს საუკეთესო სტრუქტურა, მაგრამ არ იყოს ეფექტიანი იმის გამო, რომ ხელმძღვანელობას არ შეუძლია მუშაკთა შრომის წარმართვა დასახული მიზნისაკენ. მაშასადამე, ხელმძღვანელობამ უნდა მოახდინოს მუშაობის კოორდინაცია, უნდა უბიძგოს ადამიანებს იმუშაონ სათანადო დონეზე.

მოტივაციის ცნება მიმდინარეობს ფრანგული სიტყვიდან – „მოტივი“. რომელიც გულისხმობს რაიმე მოქმედების, საქციელის გამომწვევ მიზეზებს, გადატანითი მნიშვნელობით კი – მოსაზრებას, საბუთს, რისიმე სასარგებლოდ.

პერსონალის შრომის მოტივაციის ევოლუცია სათავეს იღებს ჯერ კიდევ XIX საუკუნის მეორე ნახევრიდან, როდესაც მენეჯმენტის სკოლის ერთ-ერთმა ფუძემდებელმა - **ფ. ტეილორმა** (1856-1917) შეიმუშავა პერსონალის შრომის მწარმოებლურობასა და შრომის ანაზღაურებას შორის: ადამიანებს უნდა ემუშავათ მხოლოდ წარმოების მაქსიმიზაციის მიზნით და მათი მთავარი მოთხოვნილება მხოლოდ გასამრჯელოს მიღება იყო. სწორედ ამ პერიოდს უკავშირდება ჰენრი ფორდის მანქანების წარმოების ალორძინება, რაც იყო პირველი პრეცედენტი მასობრივი წარმოებისა. ამდენად, ადამიანი განიხილებოდა, როგორც რობოტი გარკვეული დავალებების შესასრულებლად და შედეგად ღებულობდა მინიმალურ შრომის ანაზღაურებას მაქსიმალური შრომის ფასად. ძალიან მალე ტეილორის თეორია მოსაწყენი აღმოჩნდა ადამიანებისათვის, რადგან სულ მალე გამოიკვეთა დასაქმებულთა უპირატესობები დაქირავებულთა მიმართ, რაც ფიზიკურ კონფრონტაციაში გადაიზარდა. ერთმანეთს დაუპირისპირდა საწარმოს მმართველი (მენეჯერი) და პერსონალი (Тейлор 2002:14-15).

**უ. მეიოს** (1880-1949) ექსპერმენტმა აღმოაჩინა შრომის მწარმოებლურობის კავშირი არა მატერიალურ, არამედ სოციალურ ფაქტორებთან (Mayo 2003:147). ეს მოთხოვ-

ნიღებები ხშირად იგნორირებული იყო ტეილორის მიერ, მან ადამიანური მართვის თეორიაში დაამკვიდრა ადამიანის სოციალური და ფიზიოლოგიური მოთხოვნების განხილვა, რასაც საფუძვლად დაედო მოტივაციის ფსიქოლოგიური ასპექტები, რის გამოც სულ სხვა ასპექტში განიხილავდა მოტივაციის პროცესების სტრუქტურას. აქედან გამომდინარე, მოტივაცია განიხილება, როგორც მოძრავი ძალა, რომელიც მართავს ადამიანის ქმედებებს, რომლის საფუძველზეც არსებობს კავშირი ადამიანის მოთხოვნებსა და მოტივატორებს (მიზანს) შორის.

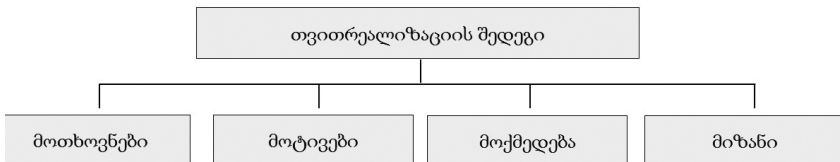
მოტივაციის პროცესების მახასიათებელთა უკეთ გასაგებად საკმარისია ერთობლივად იქნეს განხილული სამი ფაქტორი: მოთხოვნები, მოტივატორები და მიზანი.

მოთხოვნები - ეს არის ადამიანის ის ფსიქოლოგიური მდგომარეობა, რასაც ის განიცდის ობიექტის მიმართ და რაც აუცილებელია მისი არსებობისათვის. მოთხოვნები დაკავშირებულია ადამიანის აქტიუობასთან და მისი მიზანმიმართული ქმედების შესრულებასთან.

მოტივატორები - ეს არის მიზნისაკენ მიმართული ქმედების გამაღიზიანებლები.

მიზანი - ესაა სასურველი ობიექტის არსებობა და მდგომარეობა. რის შესრულებისკენაც მიილტვის ადამიანი.

ეს ურთიერთკავშირი სქემატურად დაკავშირებულია ერთმანეთთან და შევსებული ციკლი ქმნის ადამიანის მოთხოვნების მოტივაციის პროცესს.



წარმოდგენილი სქემა იძლევა ზოგად წარმოდგენას მოთხოვნებისა და მოტივატორების ურთიერთკავშირზე. რეალურად, მოტივაციის პროცესი საკმაოდ რთულია და ფორმირდება შინაგანი და გარეგანი ფაქტორების

ურთიერთკავშირით, როგორცაა ადამიანის განათლება, სოციალური მდგომარეობა, მატერიალური კეთილდღეობა, საზოგადოებრივი აზრი და ა.შ. ამდენად, ადამიანის სანარმოში ქცევის პროგნოზირება მოტივაციის სხვადასხვა ეტაპზე ძალიან დიდ სირთულეს წარმოადგენს.

მოტივაციის, როგორც მართვის ფუნქციის, რეალიზება ხდება სტიმულების სისტემის მიხედვით. ამდენად, ყველა ქმედებას აქვს თავისი დადებითი და უარყოფითი შედეგი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილების თვალსაზრისიდან გამომდინარე. პერსონალის შესწავლა საშუალებას მისცემს ხელმძღვანელს შექმნას მოტივაციური სტრუქტურა.

დღეს პერსონალის ეფექტური სტიმულირების სისტემის ორგანიზება წარმოადგენს მენეჯმენტის ერთ-ერთ რთულ პრაქტიკულ პრობლემას. მოტივაციის პრობლემებს სანარმოში წარმოადგენს:

1. კადრების ხშირი ცვლა (დინება);
2. კონფლიქტურობის მაღალი დონე;
3. ადმინისტრაციული დისციპლინის დაბალი დონე;
4. შრომის დაბალი ხარისხი;
5. სამუშაოსადმი გულგრილი დამოკიდებულება;
6. პერსონალის თვითრეალიზაციის პოტენციალის შეზღუდვა;
7. ხელმძღვანელობის გავლენის სისუსტე პერსონალზე;
8. კომუნიკაციის დაბალი დონე;
9. წარმოების პროცესის შეფერხება;
10. შეკრული გუნდის ჩამოყალიბების პრობლემა;
11. კარიერული ზრდის პერსპექტივების სისუსტე, რომელიც მოქმედებს პერსონალის სამუშაო განწყობაზე;
12. დაპირისპირება ხელმძღვანელობასა და პერსონალს შორის.
13. შრომის ნორმატივების გაანგარიშება;
14. პერსონალის დაბალი პროფესიონალიზმი;
15. პერსონალის უნიციატივობა;
16. სუსტი მენეჯმენტი;
17. არაჯანსაღი ფსიქოლოგიური კლიმატი;
18. საორგანიზაციო უნესრიგობა (ქაოსი);
19. სარეზერვო კადრების (სტაჟიორების) სიმცირე;
20. სოციალურ-კულტურული და საზოგადოებრივი ურთი-



ერთობების განუვითარებლობა.

მოტივაციის ეფექტური სისტემის შექმნას ესაჭიროება მოტივაციის თეორიული საფუძვლების შესწავლა.

პერსონალის მართვის ფილოსოფია - ესაა პერსონალის ქცევის, განწყობისა და ინტერესის სფეროს თანხვედრა საწარმოს მიზნებისა და განვითარების სტრატეგიასთან. იმისათვის, რომ ადამიანმა კეთილსინდისიერად და ხარისხიანად შეასრულოს მასზე დაკისრებული სამუშაო და ვალდებულებები, ის მაქსიმალურად უნდა იყოს დაინტერესებული, ანუ მოტივირებული.

პერსონალის მართვის მოტივაცია განიხილება, როგორც პროცესი პერსონალის მოტივების აქტივაციისა (შინაგანი მოტივაცია) და სტიმულირების შემუშავების (გარეგანი მოტივაცია) ერთობლივი მოქმედებისა წარმოების ეფექტიანობის მისაღწევად. მოტივაციის მიზანს წარმოადგენს ისეთი პირობების ერთობლიობა, რომლებიც უბიძგებს საწარმოში დასაქმებულ პერსონალს სასურველი მიზნის მიღწევისაკენ.

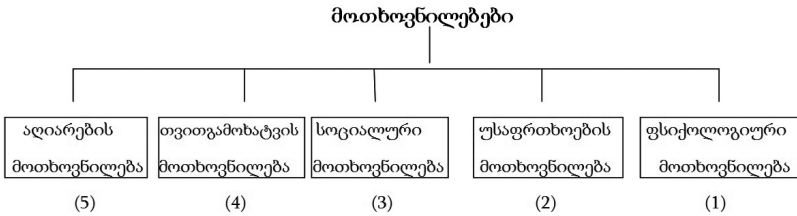
დღეისათვის ამ მიმართულებით უამრავი გამოკვლევა არსებობს, რომლებიც, ტრადიციულად ორ დიდ ოჯახად იყოფა: პირველში შედის მოტივირების შინაარსობრივი, ხოლო მეორეში - პროცესუალური თეორიები.

ძალიან დიდი ხნის მანძილზე მეცნიერები ფიქრობდნენ, რომ პერსონალის მოტივაციის ერთადერთ სტიმულს მატერიალური დაინტერესება წარმოადგენდა. მოტივაციის კლასიკური თეორიის შინაარსი დაიყვანება იმაზე, რომ ფული არის შრომითი აქტივობის ერთადერთი სტიმული. ამ თეორიის შესაბამისად, ადამიანები არიან „ეკონომიკური არსებანი“, რომლებიც შრომობენ იმისათვის, რომ გადაიხადონ საჭმლის, ჩაცმისა და თუნდაც ფუფუნების ფასი. აქედან გამომდინარე, შრომის მოტივაციისათვის საკმარისია, რომ მენეჯერმა სტიმული მისცეს მუშაკებს ფულადი ნახალისებით. მენეჯმენტის სკოლის ერთ-ერთმა ფუძემდებელმა ფრედერიკ ტეილორმა შეიმუშავა პერსონალის შრომის ორგანიზების სისტემა, რომელიც დაბეჭითებით ამტკიცებდა მჭიდრო კავშირს შრომის მწარმოებლურობასა და შრომის ანაზღაურებას შორის.

მოტივირების შინაარსობრივი თეორიების განვითარება

ძირითადად დაკავშირებულია აბრაჰამ მასლოუს, დუგლას მაკ-გრეგორის, ფრედერიკ ჰერცბერგის და კლეიტონ ალდერფერის სახელებთან. მასლოუს მოთხოვნილებათა იერარქია კარგადაა ცნობილი მენეჯმენტის თეორიაში

1943 წელს ცნობილმა ფსიქოლოგმა - აბრაჰამ მასლოუმ გამოთქვა მოსაზრება, რომ ადამიანების ქცევა განისაზღვრება მოთხოვნათა ფართო სპექტრით, მან ეს მოთხოვნები დაყო



მასლოუმ მოთხოვნილებები განლაგა გარკვეული იერარქიით, რომლის ყველაზე დაბალ დონეზე იყო ელემენტარული ფიზიოლოგიური მოთხოვნილებები (საკვები, საცხოვრებელი და ა.შ). ხოლო ყველაზე მაღალ საფეხურზე - ინდივიდუალური მოთხოვნები (აღიარება, თვითგამოხატვა). მასლოუს მიხედვით, „ადამიანი არის ცხოველი, რომელიც მუდმივად რალაცისაკენ ისწრაფვის“. როდესაც დაბალი საფეხურის მოთხოვნილებები დაკმაყოფილებულია, ის ცდილობს დაიკმაყოფილოს უფრო მაღალი საფეხურის მოთხოვნილებები.

ყველაფერი ის, რაც აუცილებელია სიცოცხლისათვის - საკვები, ტანისამოსი, საცხოვრებელი და სხვა, ერთიანდება ფიზიოლოგიურ მოთხოვნებში. მას შემდეგ, რაც ადამიანი იძენს ყველაფერს, რაც აუცილებელია მისი სიცოცხლისათვის, ის ცდილობს, შეინარჩუნოს მიღწეული დონე, რის გამოც მას უჩნდება უსაფრთხოების მოთხოვნა, რაც მიიღწევა მაღალი ხელფასის პირობებში და რომელიც იძლევა დანაზოგების გარანტიას.

უსაფრთხოების მოთხოვნილებებში მულაუნდება ადამიანის კიდევ ერთი თვისება – იქონიოს მუდმივი კავშირი სხვა ინდივიდებთან, **ხოტორნის** გამოკვლევებით დასტურდება,

რომ ასეთ სოციალურ მოთხოვნილებებს ინდივიდისათვის გაცილებით მეტი მნიშვნელობა აქვს, ვიდრე ხელფასის ზრდას, დიას, უსაფრთხოება, შრომის უსაფრთხოება, დასაქმებულთა ყოველდღიური ცხოვრების ძირითადი ნიშანსვეტია, სწორედ ამიტომაა ესოდენ საშური და განზოგადებადი ეს თემა, რამეთუ დასაქმებულის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უფლება წარმოადგენს ერთ-ერთ ფუნდამენტურ უფლებას, რომელიც დაცულია საქართველოს კონსტიტუციითა და არაერთი საერთაშორისო აქტით, შრომის უფლება თავის თავში მოიაზრებს დასაქმებულთა უფლებას, უზრუნველყოფილნი იყვნენ მაქსიმალურად უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი.

შრომის უფლებების მატერიალური და ინსტიტუციური მექანიზმებით უზრუნველყოფის საკითხები შეადგენს ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმების მნიშვნელოვან ნაწილს. აღნიშნული შეთანხმების საფუძველზე საქართველომ იკისრა ვალდებულება დაუახლოვოს საქართველოს კანონმდებლობა ევროკავშირის კანონმდებლობას, აღნიშნული ვალდებულების შესრულების მიზნით საქართველომ უკვე განახორციელა საკანონმდებლო ცვლილებები და 2019 წლის თებერვალში მიიღო „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს კანონი. 2019 წლის 01 სექტემბრიდან „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს კანონის რეგულაციები ვრცელდება ეკონომიკური საქმიანობის ყველა დარგზე, **მათ შორის, საოფისე საქმიანობაზე.**

შრომის უსაფრთხოების მაღალი დონის შენარჩუნების მოტივაციის მენეჯმენტი მიზნად ისახავს პიროვნული და ჯგუფური გრძელვადიანი ინტერესების შემუშავებას და შესაბამის დამოკიდებულებას შრომის დაცვის მოთხოვნების უპირობოდ დაინტერესებული შესრულების, აგრეთვე სათანადო ქცევის წარმოების საშიშ სიტუაციებში.

აუცილებელია განვასხვავოთ თანამშრომლების წახალისებისა და სადამსჯელო მენეჯმენტი, რომელიც დაკავშირებულია თანამშრომელთა პასუხისმგებლობასთან დაკავშირებით მათი ქმედებებისთვის/უმოქმედობის გამო.

უნდა აღინიშნოს, რომ თანამშრომელთა პირადი პასუხისმგებლობის დანესება საშუალებას გაძლევთ: უზრუნველყოთ

პრევენციული საქმიანობის სხვა ფორმებთან ერთად, ერთ სისტემაში შემოიტანოთ მენეჯერებისა და სპეციალისტების, აგრეთვე კონტროლირებადი პირების საქმიანობა, უზრუნველყონ უსაფრთხო სამუშაო პირობები; შეათვასოს პრევენციული მუშაობის დონე შრომის დაცვის სფეროში; რეგულარულად იღებენ ინფორმაციას ტექნიკის, აღჭურვილობის, ხელსაწყოებისა და სამუშაოების მდგომარეობის შესახებ მათი უსაფრთხოების თვასაზრისით (უსაფრთხო ექსპლუატაცია) და იღებენ ზომებს ხარვეზების აღმოფხვრის მიზნით; მიიღონ მონაცემები შრომითი დაცვის მოთხოვნების დასაქმებულთა შესრულების შესახებ, მიიღონ დისციპლინური ზომები დამრღვევთა მიმართ.

ყველა განყოფილებაში და შრომით ჯგუფებში (უნდებში) მდგრადი კორპორატიულზე ორიენტირებული პოზიტიური მოტივაციის ფორმირებისთვის, სხვადასხვა მეთოდები უნდა იქნას გამოყენებული, რომ ხელი შეუწყოს მუშებს შრომისა და წარმოების უსაფრთხოების უზრუნველყოფაში ცოდნისა და გამოცდილების შექმნისა და უბედური შემთხვევების მაჩვენებლის, ინციდენტის, სამუშაოებთან დაკავშირებული დაზიანებების და პროფესიულ ავადობის შემცირების მიზნით.

მენეჯერებმა მუდმივად უნდა გაითვალისწინონ სამუშაოს გაუმჯობესების შესაძლო გზები და თანამშრომელთა შინაგანი მოტივაცია. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს სამუშაოს შესაძლო მარტივი ცვლილებები, რამაც შეიძლება გამოიწვიოს ქვემეგრდომთა შინაგანი მოტივაციის სტიმულირება, გამოიწვიოს მათი თანამშრომლობა და ენთუზიამში.

იმის გამო, რომ უნარების ნაკლებობა ხშირად იწვევს დაზიანებებს, თანამშრომლების მიერ ახალი უსაფრთხო სამუშაო უნარების გაერთიანება მხოლოდ დალოცვაა.

რუსეთში შრომის დაცვაზე მუშაობის სტიმულირების ყველაზე გავრცელებული და დადასტურებული მეთოდია უსაფრთხო სამუშაოსა და წარმოების კონკურსის ორგანიზება (პირობითი სახელი). კონკურსის ჩატარება რეგულირდება შესაბამისი დებულებით. მიზანშეწონილია ჩამოაყალიბოთ რამდენიმე ეგრეთწოდებული ნომინაცია და მორალური ნახალისება მატერიალურ თემებთან ერთად.

ამგვარი კონკურენციის სტრატეგიული მიზანია იმ თანამშრომლებისათვის, რომლებიც იყნობენ და შეესაბამება შრო-

მის უსაფრთხოების მოთხოვნებსა და სტანდარტებს, სტიმულირების სისტემის (ზნეობრივი და მატერიალური სტიმულირების) სისტემის შემუშავება, ამასთანავე, დისციპლინური მოქმედების სისტემის დაცვა დაქვემდებარებულ და უნაყოფო მოსამსახურეებზე.

ასეთი კონკურსის ძირითადი მიზნებია: 1) თანამშრომელთა მდგრადი მოტივაციის ფორმირება შრომის დაცვის სტანდარტებისა და წესების შესახებ; 2) მუშების ინტერესის გარდა სამუშაო ადგილებზე და განყოფილებებში პირობების გაუმჯობესების და შრომითი დაცვის შესახებ; 3) თანამშრომელთა შრომისმოყვარეობის გაზრდა შრომის დაცვის მოთხოვნებთან, ინსტრუქციას სამუშაოს უსაფრთხო წარმართვისთვის; 4) მშრომელთა შრომისა და ტექნოლოგიური დისციპლინის გაძლიერება.

კონკურსი იმართება ცალკეულ თანამშრომლებსა და იმავე ტიპის ცალკეულ ერთეულებს შორის. ცალკეულ თანამშრომლებს შორის კონკურენციის განხილვა ხორციელდება როგორც თითოეულ განყოფილებაში, ასევე იგივე სამსახურებრივი მოვალეობებისთვის ან პროფესიებისთვის.

სარევიზიო კონკურსის შეჯამება რეგულარულად ხორციელდება განხილვის კონკურსის შესახებ რეგლამენტის შესაბამისად. კონკურსის შედეგების შეჯამება, როგორც წესი, ხორციელდება განყოფილების, დანაყოფების ჯგუფის, მთელი ორგანიზაციის შრომითი კოლექტივის შეხვედრაზე ამ კონკურსში მონაწილე ერთეულების ხელმძღვანელთა გაფართოებულ შეხვედრაზე. თუ ორგანიზაციას აქვს დღესასწაული, რომელიც დაკავშირებულია მეცნიერების დღესთან, ორგანიზაციის დაბადების დღესთან და ა.შ., ერთგვარი „კომპანიის დღე“, უკეთესი იქნება ამ დღის შეჯამება.

თუ ორგანიზაცია აღნიშნავს ინდუსტრიის ნებისმიერ დღესასწაულს, მაგალითად, „მალაროელის დღე“, მაშინ შეგიძლიათ დაემთხვათ ამ დღესასწაულისთვის კონკურსის გამარჯვებულების დაჯილდოებას. ინფორმაცია კონკურსის გამარჯვებულების შესახებ, ჯილდოს ხასიათისა და ზომების შესახებ, იწერება ორგანიზაციისთვის შეკვეთის სახით. პრიზი

არ ენიჭება ისეთ განყოფილებებს, რომლებშიც მოხდა საანგარიშო კვარტალში მომხდარი უბედური შემთხვევები, ინციდენტი ან/და უბედური შემთხვევა, განყოფილების თანამშრომლების ბრალის გამო.

მენეჯერები და სპეციალისტები, რომლებიც აქტიურად არიან ჩართულნი სარეკონსტრუქციო კონკურსში განყოფილებების მუშაობის გაუმჯობესებაში, დამატებით წახალისებულნი არიან თავიანთი განყოფილებებისათვის პრიზების მინიჭების შესაბამისად.

ინდივიდუალური (საუკეთესო დანესებულებაში საუკეთესო) თანამშრომლები, რომლებიც აქტიურად მონაწილეობენ განხილვის საკონკურსო განყოფილების მუშაობის გაუმჯობესებაში, დამატებით წახალისებულნი არიან ინდივიდუალურად.

შრომის დაცვის საუკეთესო უფლებამოსილი (სანდო) პირებისთვის, განყოფილებების თითოეულ ჯგუფში, ასევე დადგენილია სტიმული, შრომის დაცვის საუკეთესო, უფლებამოსილი პირი შეიძლება აღიარდეს, როგორც ნებისმიერი განყოფილების თანამშრომელი, როგორც გამონაკლისი, ცალკეული თანამშრომლები შეიძლება წახალისდნენ თავიანთ განყოფილებაში პრიზების გადაცემის გარეშე.

შრომითი უფლებების დაცვაზე მუშაობის კოორდინაციასა და ორგანიზებას ახორციელებენ სამსახურები და შრომის დაცვის სპეციალისტები, აგრეთვე განყოფილებების უშუალო ხელმძღვანელები (განყოფილებების ხელმძღვანელები, სამსახურები, მათი მოადგილეები, ხელოსნები).

უსაფრთხოების საკითხებზე პროპაგანდის მეთოდები მრავალფეროვანია, მაგრამ საბოლოო მიზანია მუშაკთა განათლება უსაფრთხო სამუშაოს შესახებ მოთხოვნების შესრულების ცნობიერ საჭიროებაზე.

ზომების უწყვეტი განხორციელებისთვის მიზანშეწონილია შრომის დაცვის ოთხის ორგანიზება, რომელიც აღჭურვილია ტექნიკური მომზადებით, რეგულარულად განახლებული ვიზუალური ავითაცხით, განლაგებით, საჭირო საცნობარო, მეთოდოლოგიური და პერიოდული ლიტერატურით.

## **ხშირად დასმული კითხვები**

### **01. რა ზომის კომპანიას ესაჭიროება შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი?**

საქართველოს კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ განმარტავს:

„დამსაქმებელს, რომელსაც 20 ან ნაკლები დასაქმებული ჰყავს, შეუძლია პირადად შეასრულოს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის პროფესიული მოვალეობები იმ პირობით, რომ მას გავლილი აქვს აკრედიტებული პროგრამა. თუ დამსაქმებელს 20-დან 100-მდე დასაქმებული ჰყავს, იგი ვალდებულია დანიშნოს არანაკლებ 1 შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი, ხოლო 100 ან მეტი დასაქმებულის ყოლის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია შექმნას შრომის უსაფრთხოების სამსახური არანაკლებ 2 შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტით.“

### **02. რატომ უნდა გავიარო აკრედიტებული შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის კურსი?**

საქართველოს კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ განმარტავს:

„შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტს გავლილი უნდა ჰქონდეს შესაბამისი აკრედიტებული პროგრამა.“

„შრომის უსაფრთხოებისთვის პასუხისმგებელ პირს უნდა ჰქონდეს შესაბამისი პროფესიული გამოცდილება და კვალიფიკაცია (უნარები და ტექნიკური ჩვევები, რომლებიც დასტურდება აკრედიტებული პროგრამის გავლის დამადასტურებელი მონემობით).

### **03. შემიძლია თუ არა, რომ მოვიწვიო შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი/ორგანიზაცია?**

საქართველოს კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ განმარტავს:

„თუ საწარმოს სიდიდის, დასაქმებულთა რაოდენობის, სამუშაო პირობების, საფრთხის ხარისხის, ხასიათისა და სტრუქტურის და შესაბამისი რისკების გათვალისწინებით დამსაქმებელს არ ჰყავს სათანადო რაოდენობის შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი, დამსაქმებელი ვალდებულია მოიწვიოს აღნიშნული დარგის სპეციალისტები/ორგანიზაციები.“

#### **04. რა არის ყველაზე ხშირად აღმოჩენილი ნაკლოვანებები და სტანდარტთან შეუსაბამობები?**

ყველაზე ხშირად ვხედავთ, რომ კომპანიებს არა აქვთ: დოკუმენტაცია და სპეციალური ინსტრუქციები, პოლიტის და შრომის უსაფრთხოების სახელმძღვანელო დებულება, ინსტრუქტაჟების აუზრნალი, არ ხორციელდება საფრთხის იდენტიფიცირება და რისკის შეფასება, პერსონალს არა აქვს ინდივიდუალური დაცვის საშუალებები. ხანძარსა და სანაღმდეგო სისტემა არ მოწმდება კანონის შესაბამისად და არის გაუმართავი ევაკუაციის გეგმის არარსებობა. გაუმართავი ცეცხლმაქრები, არ ტარდება სახანძრო ევაკუაციის სავარჯიშოები ავარიულ სიტუაციებზე რეაგირების მართვის გეგმა.

#### **05. როგორ მოვემზადოთ შრომის უსაფრთხოების ინსპექციისთვის?**

თქვენი ორგანიზაციის სამუშაო სპეციფიკიდან გამომდინარე ჩვენი ექსპერტები შეაფასებენ მდგომარეობას და წარმოგიდგენენ გეგმას, რაც დაგეხმარებათ გააუმჯობესოთ შრომის უსაფრთხოების მართვის სისტემის მდგომარეობა და წარმატებით გაიაროთ ნებისმიერი შრომის უსაფრთხოების ინსპექტირება.

#### **06. რა უპირატესობები აქვს ჩვენი შრომის უსაფრთხოების ტრენინგების კურსს მისი ინტერაქტიური ხასიათიდან გამომდინარე?**

ტრენინგების ინტერაქტიული ხასიათი განაპირობებს სწავლების პროცესის მოტივაციას, აღძრავს მსმენელებში ცნობისმოყვარეობას. ანიჭებს მათ სიამოვნებას, აძლიერებს ერთმანეთთან ურთიერთობის, გამოცდილების გაზიარების ინტერესს; ხელს უწყობს სპეციალისტის განვითარებას; აადვილებს იმ კომუნიკაციური და ქცევითი ნორმების ფორმირებას, რაც უსაფრთხოების კულტურის ჩამოყალიბებას უწყობს ხელს; ინტერაქტიური მეთოდები ეხმარება მსმენელებს დაინახონ ორგანიზაციული ფაქტორის მომენტები საკუთარი პროფესიული თუ ცხოვრებისეული გამოცდილებიდან და უკეთ ჩასწვდნენ იმ სირთულეებს, რომლებიც თან ახლავს ადამიანთა შორის ურთიერთობის ფსიქიკურ, სოციალურ და ორგანიზაციულ პროცესებს, ხედავს მათ ურთიერთკავშირს და სწავლობს მათ გამოყენებას.



## **07. რას ემსახურება შრომის უსაფრთხოების ტრენინგების კურსი და რამდენად შედეგიანია?**

ჩვენი ტრენინგების მიზანია საშუალება მივცეთ შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტებს გაიღრმავონ, ხოლო დამწყებებმა შეიძინონ ის ცოდნა და უნარ-ჩვევები, რომლებიც მათ კონკრეტულ შრომის უსაფრთხოების ამოცანების გადაჭრაში დაეხმარება.

ის, თუ რამდენად შეძლებს მსმენელი ტრენინგების კურსის დროს შეიძინოს ცოდნა, დამოკიდებულია ტრენინგის დროს მსმენელის ჩართულობასა და ინტერაქტივში აქტიურ მონაწილეობაზე. თუმცა, ხშირად შედეგზე ზეგავლენას ახდენს წარსული სამუშაო პრაქტიკული ცოდნა და გამოცდილება, რომელიც მსმენელს მანამდე აქვს მიღებული.

ტრენინგები იყოფა საერთო შრომის უსაფრთხოების, მიზნობრივ შრომის უსაფრთხოების და შრომის უსაფრთხოების მართვის სისტემის სახელმძღვანელო კურსებად:

ა) საერთო შრომის უსაფრთხოების კურსების გავლა საჭიროა ყველა თანამშრომლისათვის და ხელს უწყობს შრომის უსაფრთხოების კულტურის ჩამოყალიბებას.

ბ) მიზნობრივი შრომის უსაფრთხოების კურსების გავლა საჭიროა გარკვეული სამუშაოების შესრულებისას.

გ) შრომის უსაფრთხოების მართვის სისტემის კურსი სავალდებულოა შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტისთვის.

## **08. როგორ დაეწყოს შრომის უსაფრთხოების გაუმჯობესება?**

შრომის უსაფრთხოების გაუმჯობესება არის მუდმივი პროცესი და მოითხოვს გარკვეული პროცესებისა და პროცედურების იმპლენტაციას. გაუმჯობესების დაწყებამდე აუცილებელია განვსაზღვროთ ორგანიზაციის ბაზისური, საწყისი მდგომარეობა. დაგვიკავშირდით და ჩვენ შემოგთავაზებთ თქვენ ორგანიზაციაზე მორგებულ მეთოდს.

## **09. რას მოიცავს სახანძრო უსაფრთხოების ტრენინგი?**

სახანძრო უსაფრთხოების ტრენინგი მოიცავს ტექნიკური რეგლამენტის მოთხოვნების შესაბამისად სახანძრო უსაფრთხოების ძირითადი მოთხოვნების, წარმოებისა და მოწყობილობების ტექნოლოგიური პროცესების სახანძრო საშიშროების, ხანძარსაწინააღმდეგო დაცვის საშუალებების, აგრეთვე ხანძრის გაჩენის შემთხვევაში მათი ამოქმედების წესის სწავლებას. ტრენინგის ჩატარებისას გაითვალისწინება ორგანიზაციის საქმიანობის სპეციფიკა.

## Безопасность труда

Основные принципы обеспечения безопасности труда

- Понятие «безопасность труда».
- Основная задача безопасности труда исключение воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов; приведение уровня их воздействия к уровням, не превышающим установленных нормативов и минимизация их физиологических
  - последствий травм и заболеваний.
- Понятие риска как меры опасности. Идентификация опасностей и оценка риска.
  - Основные принципы обеспечения безопасности труда: совершенствование технологических процессов, модернизация оборудования, устранение или ограничение источников опасностей, ограничение зоны их распространения; средства индивидуальной и коллективной защиты.
  - Система организационно-технических и санитарно-гигиенических и иных мероприятий, обеспечивающих безопасность труда; оценка их эффективности.
  - Взаимосвязь мероприятий по обеспечению технической, технологической, экологической и эргономической безопасности.
  - Оценка эффективности мероприятий по обеспечению безопасности труда.

Безопасность труда — это состояние деятельности, при которой с определенной вероятностью исключено проявление опасностей, а уровень риска деятельности не превышает приемлемый уровень.

Поэтому под безопасностью следует понимать комплексную систему мер защиты человека и среды его обитания от опасностей, формируемых конкретной деятельностью. Комплексную систему безопасности формируют нормативно-правовые, организационные, экономические, технические, санитарно-гигиенические и лечебно-профилактические меры.

Невозможность достижения абсолютной производственной безопасности предопределило введение понятия приемлемого (допустимого) риска.

Приемлемый (допустимый) риск – это такая минимальная величина риска, которая достижима по техническим, экономическим и технологическим возможностям. Таким образом, приемлемый риск представляет собой некоторый компромисс между уровнем безопасности и возможностями его достижения.

Экономические возможности повышения безопасности технических систем и снижения величины приемлемого риска ограничены. Затрачивая большие финансовые средства на повышение безопасности технических систем, можно нанести ущерб социальной сфере производства. Уменьшая соответственно средства, выделяемые на приобретение спецодежды, медицинское обслуживание, заработную плату и т. д. Уровень приемлемого риска определяется в результате учета всех обстоятельств – технических, технологических, социальных и рассчитывается в результате оптимизации затрат на инвестиции в техническую и социальную сферу производства.

Величина приемлемого риска зависит от вида отрасли производства, профессии, вида негативного фактора, которым он определяется. Для потенциально опасных отраслей производства (например, угольной промышленности), опасных профессий (горноспасателей, пожарных и т. д.) величина приемлемого риска выше, нежели для отраслей и профессий, где количество опасных факторов меньше и уровень вредных факторов ниже.

Производственная деятельность – совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

Вредный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к травме.

Средства индивидуальной защиты и коллективной защиты работников — технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

Безопасность производственной деятельности персонала зависит от состояния организации рабочего места, оборудования,

технологической оснастки (приспособлений, штампов и др.) и приемов труда работающего.

Безопасность производственного процесса – это свойство данного процесса сохранять его безопасное состояние при протекании в заданных режимах в течение установленного времени.

Безопасность человека в процессе производственной деятельности обеспечивается применением максимально безопасных вариантов технологических процессов, выбором (или созданием) максимально безопасных оборудования и средств защиты, максимально безопасными вариантами организационно-технических мероприятий и правил личного поведения.

В соответствии со стандартом безопасности труда опасные и вредные производственные факторы в зависимости от природы возникновения делят на 4 группы: физические, химические, биологические, психофизиологические.

#### **Физические факторы:**

- движущиеся машины и механизмы, подвижные элементы машин и оборудования, передвигающиеся изделия, заготовки, материалы;

- запыленность и загазованность воздушной среды; отклонение от нормы параметров микроклимата;

- повышенный уровень шума, ультразвука, инфразвука;

- повышенный уровень вибрации;

- электрический ток и статическое электричество;

- электромагнитное излучение, повышенный уровень магнитной и электрической составляющих;

- ионизирующее излучение;

- недостатки освещения, его пульсация, повышенное инфракрасное и ультрафиолетовое излучение.

#### **Химические факторы:**

- обще токсические;

- раздражающие;

- sensibilizing;

- канцерогенные;

- мутагенные, влияющие на репродуктивную функцию человека.

**Биологические факторы** – это макро - и микроорганизмы, воздействие которых на работающих вызывает травмы или заболевания.

Психофизиологические факторы:

- физические перегрузки (статические, динамические, гиподинамия);
- нервно-психические перегрузки (умственное перенапряжение, перенапряжение анализаторов, эмоциональные перегрузки, монотонность труда).

Потенциальная опасность и риск. Любая деятельность, как производственная, так и бытовая, потенциально опасны.

Потенциальная опасность – это скрытая от человека опасность, которая в определенных условиях реализуется в виде травм или заболеваний.

Совокупность условий взаимодействия человека и производственной среды, при которых потенциальные опасности превращаются в реальные, называются обстоятельствами, а непосредственные события, следствием которых стал несчастный случай или авария, – причинами несчастных случаев и аварий.

Несчастный случай или авария на производстве – сложное причинно-следственное событие, являющееся результатом недостаточно четко проработанных решений технологов, конструкторов, проектировщиков, организаторов производства и ошибочных действий непосредственных исполнителей.

Опасности и вредности в производственной, так же как и в природной и бытовой сферах, локализованы в пространстве и времени. Потенциально они существуют независимо от человека. Зону действия опасных факторов называют опасной зоной, а средства, позволяющие исключить или уменьшить действие на человека опасностей и вредностей при его нахождении в опасной зоне, называют средствами защиты.

Вероятность превращения потенциальной опасности в реальную зависит от взаимного расположения в пространстве и времени человека и опасной зоны.

При этом возможны три основных варианта:

- зона действия опасностей не совпадает с местонахождением человека;
- зона действия опасностей частично совпадает с местонахождением человека;
- зона действия опасностей совпадает с местонахождением человека.

Если за критерий возможных негативных последствий принять риск, определяемый вероятностью проявления опасности во время пребывания человека в опасной зоне, то в первом случае риск исключен полностью, так как человек не имеет контакта с опасностями; во втором случае риск повреждения здоровья человека возможен только в случае совпадения зоны действия опасностей по месту и по времени с местом пребывания человека или его органов; в третьем случае можно говорить о 100%-м риске повреждения здоровья человека.

Во втором и в третьем случаях снизить уровень опасности, исключить или уменьшить риск можно, применяя специальные средства защиты, проводя организационные мероприятия и обучая персонал специальным приемам труда и правилам личного поведения.

Количественно риск определяется как отношение тех или иных нежелательных последствий в единицу времени к возможному числу событий.

Современное состояние общества, науки и производства, разработка прогрессивных средств защиты позволяют снизить риск гибели человека до уровня 10<sup>-6</sup> – этот показатель, и принят за приемлемый риск.

Обычно риск как показатель опасности используют в общей оценке проектируемых объектов. В практике статистической оценки травмоопасности производственных отраслей, предприятий и видов работ чаще используют показатели частоты и тяжести несчастных случаев.

Данные принципы делятся на следующие группы:

- ориентирующие – основополагающие принципы, направляющие технологов, конструкторов, проектировщиков и организаторов производства на определение области поиска и методологии решения задач безопасности производственной деятельности персонала;

- управленческие – предоставляющие возможность руководству предприятия на основе законодательных и нормативных актов построить организационную структуру и систему управления безопасностью с четким распределением обязанностей, контролем, обратной связью и ответственностью должностных лиц за работу по обеспечению безопасности производственной деятельности персонала предприятия;

- организационные — включающие подбор и обучение кадров, нормирование труда и отдыха, организацию рабочих мест с учетом эргономики;

- технические — предусматривающие комплекс типовых технических решений обеспечения максимальной безопасности функционирования оборудования и технологических процессов.

Принцип гуманизации подразумевает, что при проектировании технологических процессов, оборудования, организации труда центром внимания должны быть человек, его безопасность, удобство работы, тепловой и физиологический комфорт. Необходимо оценивать физические и психофизиологические возможности человека в процессе труда, его реакции на изменение обстановки, возможность контроля информации, удобство рабочей позы, расположение органов управления, соответствие тяжести и напряженности труда нормируемым величинам.

Системность в обеспечении безопасности производственной деятельности требует последовательного решения следующих четырех задач:

- идентификация (выявление) опасностей и вредностей на каждом рабочем месте и в каждой технологической операции;

- исключение опасностей путем выбора менее опасных вариантов технологии и оборудования;

- защита от оставшихся опасностей и вредностей путем подбора наиболее эффективных средств коллективной и индивидуальной защиты, применения автоматизации и дистанционного управления;

- оценка возможных аварийных ситуаций, локализация и ликвидация опасностей и вредностей при авариях.

Классификация опасных и вредных факторов облегчает и систематизирует их идентификацию. Категорирование работ по тяжести и напряженности труда накладывает определенные ограничения на параметры микроклимата и производственный шум. Категорирование зрительных работ по величине объектов по санитарным нормам требует соответственной величины санитарно-защитных зон для снижения негативного влияния предприятий на непромышленные зоны. Классификация помещений по опасности поражения током позволяет применить в соответствии с правилами устройства и правилами тех-

нической эксплуатации электроустановок соответствующее условиям эксплуатации электрооборудование и средства защиты от поражения током. Категорирование помещений по взрывопожарной опасности регламентирует выбор соответствующего класса огнестойкости зданий и сооружений, оборудования, этажность зданий и площадь этажа между противопожарными преградами, количество эвакуационных выходов и расстояние между ними, применение средств сигнализации и пожаротушения.

Стандартизация регламентирует на государственном уровне обязательные для выполнения требования, нормы и конкретные решения по обеспечению безопасности производственной деятельности. Системе стандартов безопасности труда (ССБТ).

Стремление получить данные для предвидения и возможного предупреждения несчастного случая вызвали в практике работы предприятий появление монографического метода анализа производственного травматизма, предусматривающего детальное исследование всего комплекса условий труда, в которых произошел несчастного случая: трудового и технологического процесса, рабочего места, основного и вспомогательного оборудования, средств защиты и т.д.

Этот метод предусматривает широкое применение технических способов и средств исследования (испытание оборудования, измерение параметров производственной среды и др.). В результате появляется возможность выявить не только причины происшедшего несчастного случая, но и выявить потенциальные опасности в действующих и проектируемых производствах. На основании этого метода вносятся изменения и усовершенствования технологических процессов с целью устранения опасных операций и общего улучшения условий труда.

Топографический метод изучения травматизма – это связывание причин несчастного случая с местом их происшествия. Все несчастного случая систематически наносятся условными знаками на планы цехов, в результате чего выявляются рабочие места и участки с повышенной опасностью, требующие тщательного обследования и принятия, предупредительных мер.

Экономический метод изучения травматизма — это определение потерь, вызванных производственным травматизмом, а



также оценка социально-экономической эффективности мероприятий по предупреждению несчастного случая.

Наиболее полные и объективные результаты получают при комплексном сочетании рассмотренных методов.

Научной основой планирования мероприятий по предупреждению несчастного случая и профессиональных заболеваний является прогнозирование безопасности труда на основании выявления зависимости травматизма и профессиональных заболеваний от производственных факторов. Для проведения таких исследований необходимы многолетние статистические данные о травматизме и профессиональных заболеваниях.

Контрольные вопросы:

1. В чём состоит основная задача безопасности труда?
2. Понятия риска как меры опасности.
3. Как производится идентификация опасностей и оценка риска?
4. Расскажите о системе организационно-технических и санитарно-гигиенических мероприятий, обеспечивающих безопасность труда.
5. Как производится оценка эффективности организационно-технических и санитарно-гигиенических мероприятий, обеспечивающих безопасность труда?
6. Какая взаимосвязь мероприятий по обеспечению технической, технологической, экологической и эргономической безопасности?
7. Как производится оценка эффективности мероприятий по обеспечению безопасности труда?

Справедливо организованный человеческий труд имеет свои позитивные стороны в экономических аспектах для предприятия, а ошибки в организации труда могут иметь негативные последствия.

Защита и безопасность труда - это все мероприятия, которые способствуют защите жизни и здоровья работающих людей, сохранению их рабочей силы и организации справедливого человеческого труда.

Безопасность труда на предприятии отображает состояние, при котором человек защищен от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в рабочем процессе. Безопасность труда является целью защиты труда. Речь идет о непосред-

ственной охране жизни и здоровья сотрудника на протяжении его профессиональной деятельности. Для этого необходимо проведение технических, организационных и эргономических мероприятий, для чего издаётся целый ряд законов и других правовых норм.

В трудовом договоре работодатель со своей стороны обязуется заботиться о работнике. Для выполнения этой обязанности были созданы соответствующие законы и правила.

Несчастный случай - это ограниченное временем и основанное на внешнем влиянии, нежелательное событие, которое нанесло вред человеку при несоблюдении надлежащей безопасности труда. Независимо от физических травм могут возникать и материальные убытки. Необходимо различать: несчастные случаи с нанесением вреда человеку, несчастные случаи с нанесением вреда человеку и материальным ущербом и несчастные случаи с материальным ущербом. Несчастные случаи с материальным ущербом не попадают под законное страхование от несчастных случаев; для этого должны быть использованы особые виды страхования.

Примеры последствий несчастного случая доказывают необходимость безопасности труда на предприятии. Из-за несчастного случая ущерб наносится не только отдельному сотруднику, но и всему предприятию и обществу. Кроме физических травм и повреждений, где предусмотрены материальные выплаты, необходимо установить, что почти каждый несчастный случай влечет за собой материальный ущерб и негативные последствия для предприятия (штрафы, гражданско-правовые иски). Из экономических соображений также должны быть устранены все причины, вследствие которых происходит снижение работоспособности, увеличивается возможность болезни, получения физической травмы, а также возникновения материального ущерба. Материальные потери происходят в десять раз чаще, чем нанесение физического вреда. Становится ясно, что предотвращение несчастных случаев и материального ущерба с экономической точки зрения имеют одинаковое значение, как и любая другая задача, будь то повышение производительности труда и прибыли или снижение и издержек. Количество, качество и расходы на продукцию стоят в тесной взаимосвязи с безопасностью труда на рабочем месте. Успехи в

предотвращении несчастных случаев являются существенным вносом в экономичное управление производством.

Рабочие несчастные случаи и профессиональные болезни являются предметом страхования.

Разграничение несчастного случая на работе и профессиональной болезни закреплено в параграфах государственного страхового положения. Несчастный случай на работе состоит в том, что застрахованное лицо при выполнении застрахованной деятельности потерпело несчастный случай. На практике различают рабочие несчастные случаи в узком смысле («несчастные случаи на производстве»), которые тесно связаны с профессиональной деятельностью, и «несчастные случаи по дороге», которые случаются по дороге из дому к работе.

Профессиональные болезни – это заболевания, которые возникают вследствие специфических профессиональных воздействий повторяемого и длительного вида. Профессиональная болезнь существует в том случае, когда застрахованный работник при выполнении застрахованной деятельности приобретает болезнь, которая обозначена в положении о профессиональных болезнях. Предпосылкой для обозначения болезни как профессиональной служит то, что она по научным медицинским данным вследствие особого воздействия является причиной того, что определенные группы людей, выполняя свою работу, подвергаются в более высокой степени опасности заболевания, чем общее население.

Из-за несчастных случаев и профессиональных заболеваний национальная экономика терпит ежегодно большие убытки (непосредственные и из-за последствий).

Если упорядочить соотношение числа несчастных случаев на работе к числу занятых работников, то получится частота несчастных случаев. Обычно это соотношение приходится на 1000 работников.

Не только несчастные случаи и профессиональные заболевания ведут к финансовой нагрузке предприятия. Но и плохо, с эргономической точки зрения, организованные рабочие места (рабочие места, организация которых не учитывает качества и способности человека) могут иметь негативное влияние непосредственно на занятых работников и вследствие снижения продуктивности, экономичности или увеличения затрат - на

работу всего предприятия (см. также - как улучшить рабочее место). Такими ошибками организации могут быть, например, недостаточное для выполнения задания освещение, мешающий и вредный шум в рабочей области, неудобное расположение рабочих средств или невыполнение требований работы с тяжелыми грузами. Примерами возможных последствий могут быть: низкие результаты по количеству и качеству, длительное время простоя средств производства или отсутствия работника, а также время обучения подменного работника.

Причина – действие - взаимосвязь плохо организованного рабочего места (например, недостаточное освещение или вредный шум), снижения результатов (например, меньшее количество штук за час) или ухудшения качества (например, больше бракованных частей), как правило, не учитываются на практике. Модельные расчеты, которые находятся в основе статистических взаимосвязей условий работы, показателей производительности, качества, времени простоя, отсутствия, обучения, производственных расходов, дают оценку негативной и позитивной стороне затрат соответственно плохой и хорошей организации работы. Также, если точность этих расчетов ограничена, подобные оценки могут быть обоснованы необходимостью организованного рабочего места, с эргономической точки зрения.

В эпоху новых технологий и сложных производственных систем, когда на внутриорганизационные отношения воздействуют колебания мировой экономики, требования потребителей и трудовые соглашения, предприятия, работающие в разных сферах индустрии, сталкиваются с новыми задачами в области создания и поддержания здоровых и безопасных условий труда. Одно из условий перехода экономики государства на постиндустриальный уровень, так называемую «экономику знаний», связано с качественно новыми условиями труда и, соответственно, высокими требованиями к культуре труда.

На современном этапе развития общества перед государством стоит задача повышения благосостояния населения на основе динамичного и устойчивого экономического роста и повышения конкурентоспособности страны. Решение этой задачи под силу только людям, профессиональный уровень которых отвечает современным квалификационным требованиям,

а совокупность их физических, умственных и эмоциональных возможностей позволяет им выполнять работу определенного объема и качества в течение установленной продолжительности рабочего времени без ущерба своему здоровью, т.е. при осуществлении надежной охраны их труда и соответствующей культуры труда. Возникает необходимость в новых подходах к формированию человеческого капитала, в том числе необходимость в совершенствовании культуры безопасности производств, создания благоприятных производственных сред, формирование «климатов безопасности» [5] с учетом перспектив развития общества.

В экономически развитых странах все энергичнее ставится и решается вопрос о культуре охраны труда, которая становится одним из важнейших элементов управления предприятиями наряду с чисто производственными задачами. Однако многие путают охрану труда с техникой безопасности на всех, в том числе и на самых высоких уровнях. В ряде исследований в качестве ключевых элементов охраны труда выступают усилия по управлению охраной труда, участию и вовлечению менеджеров высшего звена в охрану труда и само качество управления. Именно этим аспектам и посвящена данная статья.

Культура охраны труда является новой концепцией. Культуру охраны труда можно рассматривать как понятие, включающее в себя несколько других теорий, рассматривающих культурные аспекты охраны труда, такие как отношение к охране труда, поведение в данной системе, а также климат на рабочем месте с точки зрения безопасности труда. На эти теории чаще ссылаются, и они достаточно подробно описаны.

Однако встает вопрос, является ли культура охраны труда лишь новым словосочетанием для обозначения старых понятий или оно несет в себе новое содержание, которое может улучшить наше понимание того, как развивается охрана труда в организациях? Влияет ли культура охраны труда на развитие предприятия? Этим вопросам и посвящена данная статья.

Четкое определение понятия «культура охраны труда» отсутствует как в западных, так и в российских изданиях. В этом можно убедиться даже по такому факту: взять любой справочник или словарь по охране труда и попробовать найти там само понятие «культура охраны труда», однако в результате поисков

можно найти массу сопряженных понятий: «климат безопасности», «политика безопасности», «организационный климат», «культура общения» и др. Более или менее четкое определение культуры охраны труда можно найти в Российской энциклопедии по охране труда, где под культурой охраны труда понимается – высокий уровень развития системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности [1].

В «Энциклопедии по охране и безопасности труда» [5] «культура охраны труда» рассматривается как теория, которая включает в себя:

1) ценности, представления и принципы, которые служат основой в управлении системой безопасности труда;

2) систему практических процедур и поведенческих реакций, которые воплощают и усиливают эти основные принципы.

Отсюда можно сделать вывод о том, что культуру охраны труда нельзя приравнивать ни к конкретным структурам обеспечения охраны труда (отдел охраны труда, комиссия по охране труда и т.п.), ни к существующим программам безопасности (определение рисков, контролирующая деятельность типа инспекций рабочих мест, расследования несчастных случаев, анализа безопасности той или иной профессии и т.д.). Анализируя различные теории и эмпирические свидетельства о воздействии культуры охраны труда на уровень безопасности труда, можно прийти к выводу о том, что существует особый вид культуры охраны труда, который является более продуктивным для качественного функционирования системы безопасности. Иными словами, эта культура охраны труда должна быть комбинацией лидерства и поддержки со стороны руководителей высшего звена, участия в деле менеджеров низшего уровня и вовлечения рабочих в соблюдение мер безопасности для сохранения, прежде всего, жизни и здоровья работников. Фактически, такую культуру охраны труда можно высоко оценить по двум главным параметрам охраны труда: миссия охраны труда и «вовлечение в охрану труда» [4].

Миссия охраны труда означает приоритетность охраны труда в общей миссии предприятия, а вовлечение в охрану труда

означает, что органы надзора и работники совместно создают атмосферу взаимопомощи в деле охраны труда на исполнительном уровне. В этой связи необходимо упомянуть о том, что люди, работающие в той или иной организации, сталкиваются с множеством событий, рабочих ситуаций и операций, которые воспринимаются ими комплексно. Это предполагает, что рабочая среда состоит из множества «климатов», и что «климат охраны труда» [5] является одной из составляющих этой среды. Исследование «климата охраны труда» чрезвычайно перенасыщено теоретическими, концептуальными и иными проблемами, однако на сегодняшний день он является действенным инструментом управления.

Показатели климата безопасности [5] (таблица), о которых речь пойдет ниже, могли бы дать возможность использовать их для распознавания и оценки потенциально проблемных участков. Каждый показатель климата является многомерным явлением, описывающим природу восприятия работниками собственного опыта в рамках организации труда и рассматривается как сумма представлений, сложившихся у рабочих о своей рабочей обстановке [5].

Показатели климата безопасности, как и сама концепция климата безопасности, имеет существенное значение для промышленных предприятий и формирования культуры охраны труда, так как рассматриваются как необходимый источник информации при оценке соответствия поведения рабочих принятым на предприятии нормам безопасности. В этом заключается прикладное применение концепции климата безопасности к понятию культуры охраны труда на промышленных предприятиях. Показатели климата безопасности являются тем практическим инструментом, который без больших затрат может быть использован менеджментом для оценки и распознавания потенциально проблемных мест. Таким образом, можно рекомендовать его включение в качестве одного из элементов информационной системы организационной безопасности. Полученная информация может служить в качестве генеральной линии при разработке культуры охраны труда и политики безопасности.

## Показатели климата безопасности

| Автор(ы)                   | Показатели климата безопасности  |
|----------------------------|--|
| Зохар (1980)               | <p>Осознанное значение обучения технике безопасности</p> <p>Осознанный эффект необходимого темпа работы для безопасности</p> <p>Осознанный статус комитета охраны труда</p> <p>Осознанный статус сотрудника по технике безопасности</p> <p>Осознанное действие соблюдения техники безопасности на продвижение по службе</p> <p>Осознанный уровень риска при работе</p> <p>Осознанное отношение менеджмента к безопасности труда</p> <p>Осознанное действие соблюдения правил безопасности на социальный статус</p> |
| Браун и Холмс (1986)       | <p>Восприятие рабочими заинтересованности менеджмента в их благополучии</p> <p>Восприятие рабочими уровня активности менеджмента в данном направлении</p> <p>Осознание рабочими физического риска</p>  |
| Дедоббелер и Биланд (1991) | <p>Вовлеченность и приверженность менеджмента безопасности труда</p> <p>Вовлеченность рабочих в охрану труда</p>   |



Представления рабочих о климате безопасности в основном связаны с отношением менеджмента к охране труда и его стремлением обеспечить безопасность рабочих. Исходя из этого, можно сделать вывод, что изменение отношения и позиции руководства предприятий являются обязательным условием, обеспечивающим повышение культуры охраны труда на промышленных предприятиях, что, в свою очередь, ведет к повышению производительности труда [3]. Культура охраны труда должна быть интегрирована в систему производства таким образом, чтобы быть тесно связанной с общим уровнем контроля производственного процесса, осуществляемого менеджментом. Участие руководства предприятия в делах обеспечения безопасности производства считается решающим фактором её улучшения. Традиционные способы безопасности, основанные на таких элементах, как комиссии по охране труда, инструктажи на рабочем месте, правила техники безопасности, лозунги, наглядная агитация, система поощрений, соревнования возлагают ответственность за безопасность на отделы или специалистов по охране труда и промышленной безопасности, не занимающихся производством, и практически единственной задачей которых является «инспектирование» опасностей. Корень проблемы, по мнению западных исследователей, изучающих проблемы климата безопасности, заключается в том, что вышеупомянутый подход, который очень распространен на отечественных предприятиях, терпит неудачу при попытке интегрировать безопасность или сформировать ту же культуру охраны труда в системе производства, так как ограничиваются возможности диагностирования и решения проблем неэффективности и «верхоглядства менеджмента», что увеличивает частоту несчастных случаев [3].

Решение проблемы формирования устойчивой культуры охраны труда на предприятиях некоторыми авторами, в частности видится в том, что менеджеры должны демонстрировать более широкий подход к управлению, сочетая формальную роль (когда принимается решение выделить время на необходимые профилактические работы по охране труда или расследование несчастного случая) с личной ролью (проведение встреч с работниками для обсуждения безопасности и производительности, например, в сложной финансовой ситуации). Культура охраны труда должна быть ориентирована на заботу как руководства, так и рабочих в

создании безопасного климата. «Собрания по безопасности» [3], особенно на крупных промышленных предприятиях, могут стать хорошим средством вовлечения рабочих в осознание и решение проблем безопасности. Можно однозначно утверждать, что дух партнерства улучшает показатели климата безопасности в противоположность менталитету политики принуждения.

Делая акцент на руководстве предприятий, нельзя также недооценивать важность роли работников в динамике культуры охраны труда. Мотивации и поведение рабочих в том, что касается безопасности труда, зависят от того, как они воспринимают приоритеты в охране труда, транслируемые своими непосредственными руководителями и администрацией. Эта схема воздействия «сверху вниз» была доказана многочисленными поведенческими экспериментами, в ходе которых вводился элемент позитивного отклика менеджеров с целью улучшения соответствия формальным правилам безопасности [3]. Также работники могут спонтанно создать рабочие группы, способствующие их вовлечению в «формальный» и «неформальный» менеджмент и регулирование на рабочем месте [2]. Этот аспект поведения сотрудников, ориентированный на инициативы безопасности, исходящие от рабочих групп, и их способность к саморегулированию, может быть позитивно использован руководством для улучшения вовлеченности работников и создания культуры безопасности труда.

Другим мощным фактором продвижения культуры охраны труда является проведение анкетных опросов по тематике охраны труда. Рабочие, как правило, знают, каковы основные проблемы охраны труда непосредственно на их рабочем месте, но в связи с тем, что их мнением никто не интересуется, они всячески сопротивляются вовлечению в программу улучшения условий и охраны труда [4]. Анонимный опрос по этой тематике является одним из способов улучшения процессов формирования культуры охраны труда и будет способствовать участию рабочих в процессе охраны труда, обеспечивая одновременно руководителей высшего звена обратной связью, которая может быть с успехом использована для улучшения управления вышеуказанной сферой. Такой опрос можно провести в форме интервьюирования, или же методом раздачи опросных листов всем рабочим.

Многочисленные исследования показывают, что там, где руководители высшего звена уделяют внимание охране труда и ли-

дерству, это незамедлительно сказывается на качестве работы. Результаты этих исследований также наводят на мысль о том, что лучшим способом продемонстрировать гуманистические ценности и философию управления, ориентированную на людей, является участие руководителей высшего звена в таких видимых мероприятиях, как инспекции качества охраны труда на рабочих местах и встречи с рабочими. Таким образом, в результате вышеуказанных действий должно возникнуть «партнерское лидерство», несмотря на то, что современная ситуация характеризуется постоянными реструктуризациями производства, руководство предприятий должно ставить задачи и предоставлять полномочия своим работникам. В процессе распределения полномочий возрастает возможность совместной работы и соучастия работодателей и работников. Это способствует формированию культуры охраны труда и получает свое развитие в искусстве умения выслушать человека и умении высказаться, а также искусстве анализа проблем и поиска точек соприкосновения. Таким образом, развивается чувство общности и самоэффективности, что способствует тому, что работодатели и работники становятся способны к созиданию.

**Если говорить о практических мерах реализации и внедрении культуры охраны труда, то к ним можно отнести:**

1. Организацию учебного пункта на предприятии с тематическими залами (классами), оборудованными соответствующими схемами, действующими макетами и моделями, тренажерами, световыми табло, фотостендами, плакатами и т.д.

2. Обучение новой технике за три месяца до ее внедрения.

3. Знакомство на учебном пункте не только с достижениями по охране труда на своем предприятии, но и с опытом, новинками в области охраны труда на других предприятиях.

4. Информационное обслуживание: например использование многотиражной газеты и радио для знакомства с работой передовиков, касающейся охраны труда, всех рабочих и служащих предприятия. Темы бесед и заметок могут быть самые разные, в частности: «Передовики делятся опытом», «Примени опыт товарища», «Безопасность – дело каждого», «Ручной труд – на плечи машин» и т.д.

5. Проведение краткосрочных инструктажей перед началом работы по соответствующим планам, которые составляются на

основе статистического, топографического и монографического методов исследования производственного травматизма.

6. Внедрение метода наставничества с созданием «микрозвеньев», состоящих из наставника и двух-трех молодых рабочих.

7. Выпуск в учебных пунктах сатирических листов, направленных на борьбу с нарушителями законодательства по охране труда.

8. Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.

9. Обучение оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.

10. Обеспечение спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, специальной литературой, журналами, плакатами и прочей продукцией по охране труда.

Таким образом, внедрение и профилактика культуры охраны труда как элемента управления предприятием означает обеспечение права на безопасные и здоровые условия труда на всех уровнях, активное участие работодателей и работников в обеспечении безопасных и здоровых условий труда через четко сформулированную систему прав, обязанностей и сфер ответственности, в которой принцип предупреждения имеет наивысший приоритет. Создание, пропаганда и поддержание в рабочем состоянии ориентированной на профилактику культуры охраны труда требует использования всех возможных средств осведомленности, знаний и понимания концепций опасностей и рисков и методов их предотвращения или ограничения.

Для эффективной организации работ по охране труда в организации необходима однозначно выраженная решимость высшего руководства организации в отношении повышения культуры охраны труда и создания современной системы управления охраной труда при сотрудничестве, по возможности, с командой профессионалов (консультантов) на всех этапах организации работ по охране труда в организации. Иными словами, эта культура охраны труда должна быть комбинацией лидерства и поддержки со стороны руководителей высшего звена, участия в деле менеджеров низшего уровня и вовлечения рабочих в соблюдение мер безопасности.

У профессионалов и исследователей-теоритиков культура безопасности труда является новой концепцией. Культуру охраны труда можно рассматривать как понятие, **включающее в себя несколько других теорий, рассматривающих культурные аспекты охраны труда, такие как отношение к охране труда, поведение в данной системе, а также климат на рабочем месте с точки зрения безопасности труда. На эти теории чаще ссылаются, и они достаточно подробно описаны.**

Однако встает вопрос, является ли культура безопасности труда лишь новым словосочетанием для обозначения старых понятий или оно несет в себе новое содержание, которое может улучшить наше понимание того, как развивается охрана труда в организациях? Первая часть настоящей статьи отвечает на этот вопрос, формулируя концепцию культуры безопасности труда и раскрывая потенциальные глубины исследования в данном направлении.

Другим вопросом, который также неизбежно возникает при рассмотрении культуры охраны труда, является ее взаимосвязь с тем, насколько эффективно работает система безопасности труда в организации. Известно, что похожие организации, попадающие в одну категорию риска, зачастую различаются по эффективности работы системы охраны труда. Является ли культура безопасности одним из факторов обеспечения эффективности в сфере охраны труда и если является, то какая культура будет наиболее успешной для достижения желаемого результата? Этот вопрос рассматривается во второй части данной статьи через разбор соответствующих эмпирических данных о воздействии культуры безопасности на функционирование системы охраны труда.

Третья часть посвящена практическим вопросам менеджмента в сфере культуры безопасности труда и призвана помочь менеджерам и другим лидерам компаний построить такую культуру, которая будет способствовать снижению количества несчастных случаев.

## КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОГО ТРУДА: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Концепция культуры безопасности труда не является на сегодняшний день четко сформулированной и рассматривает широкий спектр различных явлений. Некоторые из них уже частично исследованы, как, например, отношения и поведенческие реакции менеджеров относительно риска и безопасности (Андриессен 1978; Крю и Дежур 1983; Дежур 1992; Икин 1992; Иссен, Икин-Хоффман и Спенглер 1980; Хаас 1977). Эти исследования важны тем, что показывают социальную и организационную природу формирования индивидуальных предпочтений и поведения (Саймард 1988). Однако, концентрируя внимание на определенных членах организации – на менеджерах или рабочих – они не рассматривают более широкий вопрос, каким является концепция культуры безопасности, присущая той или иной организации.

Несколько ближе к всестороннему подходу культуры безопасного труда стоит группа исследований климата на рабочем месте, которые проводились в восьмидесятых годах. Эти концепции рассматривают то, как работники воспринимают свою рабочую среду, уделяя особое внимание тому, как управленческий состав заботится о безопасности труда, какие действия предпринимает в этом направлении и насколько он вовлечен в процесс контроля над рисками на рабочем месте (Браун и Холмс 1986; Дедоббелер и Беланд 1991; Зохар 1980).

Теоретически считается, что работники создают и используют некую систему восприятия, которая помогает придать ясность тому, что по их мнению ждет от них организация и впоследствии действовать соответствующим образом. С точки зрения психологии, восприятие постулируется в качестве индивидуального процесса. Но те восприятия, которые формируют климат безопасности на рабочем месте, помогают построить картину общей реакции работников на организационную систему безопасности, созданную искусственно - в данном случае менеджерами по безопасности на рабочем месте. Следовательно, несмотря на то, что описания климата на рабочем месте не полностью охватывают культуру безопасности труда, их, тем не менее, можно рассматривать в качестве источника информации о культуре охраны труда на рабочем месте.

### **Культура охраны труда это теория, которая включает в себя:**

- ценности, представления и принципы, которые служат основой в управлении системой безопасности труда;
- систему практических процедур и поведенческих реакций, которые воплощают и усиливают эти основные принципы.

Эти представления и практические процедуры являются ценностями, сформированными членами организации в процессе поиска стратегии в сфере управления рисками на производстве, снижения количества несчастных случаев и охраны труда. Эти ценности (представления и практические процедуры) не только разделяются до определенного предела работниками, но и также выступают в качестве первоисточника мотивированной и координированной деятельности в сфере охраны труда. Можно сделать вывод, что культуру нельзя приравнивать ни к конкретным структурам обеспечения охраны труда (отдел охраны труда, объединенный комитет охраны труда и здоровья и т.п.), ни к существующим программам безопасности (определение рисков, контролирующая деятельность типа инспекций рабочих мест, расследования несчастных случаев, анализа безопасности той или иной профессии и т.д.).

Петерсен (1993) утверждает, что культура безопасности «является главным фактором, определяющим то, как используются элементы и средства системы безопасности».

Он приводит такой пример:

Две компании использовали сходную методику расследования несчастных случаев и аварий, что было частью их программ охраны труда. В обеих компаниях произошли похожие несчастные случаи, и по ним было начато расследование. В первой компании, менеджер обнаружил, что работники данного участка действовали с нарушениями правил безопасности, и немедленно предупредил их о допущенных нарушениях с занесением в личное дело. Старший менеджер отметил заслуги менеджера в сфере улучшения соблюдения безопасности на рабочем месте. В другой компании, менеджер рассмотрел все обстоятельства происшедшего, в том числе то, что случай произошел в момент, когда оператору было необходимо выдержать производственные сроки после ремонта оборудования, замедлившего производство. В этой ситуации, внимание работников не было сконцентрировано

но на технике безопасности, поскольку недавние сокращения в компании заставляли сотрудников беспокоиться о стабильности своей работы. Руководство компании признало необходимость проведения профилактических работ по ремонту оборудования и попросило работников соблюдать правила техники безопасности, предпринимая при этом совместные усилия для улучшения производительности с целью выживания компании.

«Почему? – задается вопросом Петерсен. Одна из компаний возлагает всю вину на сотрудника, заполняет бумаги о проведенном расследовании и продолжает работать как и раньше, в то время как другая компания считает, что необходимо устранить ошибки на всех уровнях?» Разница скрыта в различных культурах безопасности, а не в программах охраны труда. Культурная сторона того, как эти программы воплощаются на практике, а также ценности и представления, которые наполняют смыслом эти программы, и определяют в наибольшей мере будут ли они эффективными.

На этом примере видно, что высшее руководство является ключевым звеном в этой системе, и именно принципы и действия представителей высшего менеджмента сильно влияют на становление корпоративной культуры безопасности труда. В обоих случаях менеджеры действовали согласно той схеме, которую они считали «правильным способом действий», а это восприятие было подкреплено последующими решениями высшего руководства.

Очевидно, что в первом случае, высшее руководство действует «по учебникам», предпочитая бюрократический и иерархический подход, тогда как во втором случае подходы более гибкие, и они ведут к тому, что менеджеры чувствуют необходимость укреплять охрану труда, а рабочие принимают в этом процессе непосредственное участие. Возможны также другие культурные подходы. Например, Икин (1992) показал, что на малых предприятиях обычной практикой является, когда руководитель полностью делегирует ответственность за безопасность труда сотрудникам.

Эти примеры поднимают важный вопрос о динамике культуры безопасности труда и тех процессов, которые сопровождают создание, поддержание и изменение организационной культуры охраны труда. Одним из этих процессов является лидерство,



демонстрируемое высшим руководством и другими лидерами компании, например, работниками профсоюзов. Подход с точки зрения организационной культуры внес свой вклад в новейшие исследования лидерства в организациях, показав, насколько важна личная роль как формальных, так и неформальных лидеров компании в демонстрации приверженности ценностям и в создании новых общих ценностей (Надлер и Ташман, 1990; Шейн 1985).

Первая компания в примере Петерсена иллюстрирует ситуацию, когда лидерство высшего менеджмента основывается исключительно на формальной основе и сводится только к созданию и контролю соблюдения правил и программ безопасности. Во второй компании менеджеры продемонстрировали более широкий подход к управлению, сочетая формальную роль (когда было принято решение выделить время на необходимые профилактические работы) с личной ролью (когда была проведена встреча с работниками для обсуждения безопасности и производительности в сложной финансовой ситуации).

И, наконец, согласно исследованию Икина, высшее руководство некоторых маленьких компаний похоже вообще полностью пренебрегает лидерской ролью. Менеджеры среднего звена и менеджеры также являются членами организации, которые играют очень важную роль в культурной динамике охраны труда. В исследовании более чем тысячи менеджеров нижнего звена, Симард и Марчанд (1994) демонстрируют то, насколько сильно менеджеры вовлечены в поддержание культуры безопасности труда, хотя при этом их культурные паттерны могут заметно отличаться. На некоторых рабочих местах доминирующим паттерном выступает так называемая «иерархическая вовлеченность», и этот паттерн во многом является ориентированным на контроль; в других организациях более распространена «вовлеченность участия», потому что менеджеры разрешают и стимулируют рабочих к участию в деятельности по предотвращению несчастных случаев; и в очень небольшом количестве организаций менеджеры полностью делегируют работникам заботу о безопасности. Легко проследить соответствие между этими стилями управления в сфере безопасности на уровне менеджеров и паттернами высше-

го руководства. Тем не менее, исследования Симарда и Марчанда показывают эмпирическим путем, что это соответствие не является полным. Это доказывает гипотезу Петерсена, считающего главной задачей высшего руководства построение сильной, ориентированной на людей культуры безопасности именно на уровне средних менеджеров и менеджеров. Частично эта проблема может быть основана на том, что большинство менеджеров низшего уровня все еще действуют в системе координат, ориентированной на производительность и стремятся обвинить рабочих в несчастных случаях на рабочих местах и просчетах в охране труда (ДеДжой 1987 и 1994; Тэйлор 1981).

Такой акцент на менеджмент нельзя рассматривать как точку зрения, недооценивающую важность роли работников в динамике культуры охраны труда. Мотивации и поведение рабочих в том, что касается безопасности труда, зависят от того, как они воспринимают приоритеты в охране труда, транслируемые своими менеджерами и высшим руководством (Андриессен 1978). Эта схема воздействия «сверху вниз» была доказана многочисленными поведенческими экспериментами в ходе которых вводился элемент позитивного отклика менеджеров с целью улучшения соответствия формальным правилам безопасности (МакАфи и Уинн 1989; Насанен и Саари 1987).

Работники также спонтанно создают рабочие группы, когда организация обеспечивает условия, способствующие их вовлечению в формальный и неформальный менеджмент и регулирование на рабочем месте (Крю и Дежур 1983; Дежур 1992; Дуайер 1992). Этот паттерн поведения сотрудников, ориентированный на инициативы безопасности, исходящие от рабочих групп, и их способность к саморегулированию, может быть позитивно использован руководством для улучшения вовлеченности работников и создания культуры безопасности труда.

## КУЛЬТУРА ОХРАНЫ ТРУДА И КАЧЕСТВО ОХРАНЫ ТРУДА

Число эмпирических свидетельств о воздействии культуры охраны труда на уровень безопасности труда постоянно растет. Немало работ посвящено исследованиям характерных черт, присущих компаниям с низких уровнем травматизма. Выводы, полученные при этом, сопоставляются с соответствующими характеристиками тех организаций, в которых количество несчастных случаев превышает среднестатистический уровень.

Результаты этих исследований, проведенных в индустриально развитых и развивающихся странах во многом совпадают, неизменно подчеркивая, что там, где руководители высшего звена уделяют внимание охране труда и лидерству, это незамедлительно сказывается на качестве работы (Чью 1988, Хант и Хебен 1993, Шеннон и др. 1992, Смит и др. 1978).

Более того, Основная часть исследований свидетельствует: в компаниях с низкими показателями травматизма, личное участие высшего руководства в охране труда, по меньшей мере, так же существенно, как и деятельность руководства по структурированию системы охраны труда (подразделения, предусматривающие использование финансовых и профессиональных ресурсов, создание политики и программ охраны труда и т.д.).

Согласно Смиуту и др. (1978), активное вовлечение руководителей высшего звена воздействует как мотивирующая сила на остальные уровни управления, стимулируя заинтересованность менеджеров, и одновременно служит демонстрацией заботы администрации о благополучии рабочих. Результаты многочисленных исследований наводят на мысль о том, что лучшим способом продемонстрировать гуманистические ценности и философию управления, ориентированную на людей, является участие руководителей высшего звена в таких видимых мероприятиях как инспекции качества охраны труда на рабочих местах и встречи с рабочими...

Многочисленные исследования в области проблематики отношений между культурой и состоянием охраны труда, нацелены на изучение поведенческих моделей супервайзеров и доказывают, что при условии их активного участия в управлении охраной труда в основном отмечается низкий уровень несчастных случаев

на производстве (Чью 1988, Мэттила, Хайтинен и Рэнтэнен 1994, Саймард и Марчанд 1994, Смит и др. 1978). Эта поведенческая модель супервайзеров характеризуется частым формальным и неформальным взаимодействием с рабочими по вопросам, касающимся охраны труда, контролем соблюдения рабочими требований техники безопасности и установлением позитивной обратной связи, а также привлечением самих рабочих к деятельности по предотвращению несчастных случаев. Важно отметить, что характеристики эффективности надзора за охраной труда совпадают с теми, которые обеспечивают эффективность надзора за производственным технологическим циклом, что подтверждает гипотезу о тесной связи между действенным управлением охраной труда и хорошим управлением вообще.

Существуют данные, свидетельствующие о том, что ориентированные на соблюдение мер безопасности работники являются позитивным фактором в деле охраны труда на предприятии. Понимание и концепция поведения рабочих в сфере охраны труда не должны ограничиваться осторожностью и соблюдением установленных руководством правил, хотя многочисленные поведенческие эксперименты доказывают, что, при строгом соблюдении рабочими мер безопасности уровень травматизма на производстве снижается (Саари 1990). Данные некоторых исследований, проведенных на уровне рабочих мест, свидетельствуют, что эффективно функционирующие совместные комиссии по охране труда и здоровья (состоящие из членов организации, прошедших обучение по технике безопасности и сотрудничающих в исполнении своих обязанностей с делегирующими их рабочими), вносят значительный вклад в состояние охраны труда на предприятии (Чью 1988; Риис 1988; Тьюхи и Саймард 1992). То же самое можно сказать о цеховом уровне. Созданные здесь рабочие группы при поддержке руководства способствуют развитию чувства товарищества и саморегулирования в деле охраны труда, что, в общем, приводит к лучшим показателям в этом деле, чем те, которые показывают рабочие группы, для которых характерны авторитаризм и разобщенность ( Дуайер 1992; Ланье 1992).

Исходя из приведенных выше научных данных, можно сделать вывод о том, что существует особый вид культуры охраны труда, который является более продуктивным для качественного функционирования системы безопасности. Иными словами, эта

культура охраны труда должна быть комбинацией лидерства и поддержки со стороны руководителей высшего звена, участия в деле менеджеров низшего уровня и вовлечения рабочих в соблюдение мер безопасности. Фактически, такую культуру охраны труда можно высоко оценить по двум главным параметрам охраны труда, то есть миссия охраны труда и вовлечение в охрану труда, как показано на рис. 59.2.

| <br>ОЗНАКОМЛЕНИЕ<br>С ТЕХНИКОЙ<br>БЕЗОПАСНОСТИ | ЗАДАЧИ ТЕХНИКИ И БЕЗОПАСНОСТИ<br> |   |
|---|--|---|
|   |                                   |  |
|    | Культура предъявления претензий по травматизму<br>А  | Бюрократическая культура безопасности<br>В  |
|    | Саморегуляция культуры безопасности<br>С   | Интеграция культуры безопасности<br>D   |

Миссия охраны труда означает приоритетность охраны труда в общей миссии предприятия. Специальная литература по культуре организаций подчеркивает важность четкого, дифференцированного определения миссии, которая является порождением и одновременно опорой ключевых ценностей предприятия (Денисон 1990). Вследствие этого, масштабы миссии охраны труда говорят о том, считает ли администрация, что безопасность и здоровье являются приоритетными на данном предприятии и прибегает ли высшее руководство к своей лидерской роли при внедрении этих ценностей в систему управления и на рабочих местах. Можно выдвинуть гипотезу, что высокое осознание миссии охраны труда (+) положительно воздействует на состояние охраны труда, так как оно поощряет членов рабочих коллективов принять поведенческие установки, направленные на соблюдение мер безопасности на рабочем месте и обеспечивает координацию, определяя общую цель, равно как и внешние критерии поведения.

Вовлечение в охрану труда означает, что органы надзора и работники совместно создают атмосферу товарищества в деле охраны труда на цеховом уровне. Литература по культуре организаций высказывается в пользу вывода о том, что высокий уровень вовлечения и участия способствует улучшению охраны труда, так как он создает среди членов коллектива чувство сопричастности и ответственности, что, в свою очередь, обеспечивает координацию поведения и снижает необходимость создания строгой бюрократической контролирующей системы (Денисон 1990). Более того, результаты некоторых исследований свидетельствуют, что вовлечение может стать управленческой стратегией в организации эффективной охраны труда, способствуя одновременно созданию лучшей атмосферы на рабочих местах (Лоулер 1986; Уолтон 1986).

На рисунке 59.2 видно, что предприятия, которым присущ высокий уровень обоих показателей, могут быть охарактеризованы как организации с так называемой интегрированной культурой охраны труда. Это означает, что безопасность труда в качестве ключевой ценности интегрирована в организационную культуру и в поведение всех членов организации, чем усиливается вовлечение в охрану труда всех звеньев, от руководителей высшего звена до простых работников. Вышеприведенные эмпирические данные подтверждают гипотезу о том, что этот тип культуры, по сравнению с другими, обладает большей результативностью.

#### **Управление интегрированной культурой охраны труда**

Управление интегрированной культурой охраны труда требует, прежде всего, чтобы менеджмент высшего звена был включен в управленческую культуру фирмы. Эта совсем не простая задача. Она выходит за рамки простого принятия некоей официальной корпоративной политики, прокламирующей приоритет охраны труда в качестве ключевой ценности. Хотя, без сомнения, интеграция охраны труда в систему основных ценностей организации является краеугольным камнем в построении интегрированной культуры охраны труда. Конечно, руководители высшего звена должны осознавать, что такая политика является лишь началом процесса значительных организационных изменений, ведь функционирование большинства предприятий не основывается на интегрированной культуре охраны труда. Естественно, детали стратегии, нацеленной на изменение к лучшему, могут варьиро-

ваться в зависимости от того, что представляет собой уже существующая культура охраны труда на рабочем месте (см. зоны А, В и С на рис. 59.2). В любом случае, одной из важнейших проблем является умение руководителей высшего звена вести себя в соответствии с этой политикой (другими словами, делать то, за что ратуешь). Такое поведение превращается в одну из составляющих личного лидерства, которое должны демонстрировать руководители высшего звена во внедрении и поддержании этой политики. Другой ключевой проблемой высшего руководства является создание и модернизация формальных структур систем управления с целью поддержать становление интегрированной культуры охраны труда. Например, если существующая культура охраны труда является явно бюрократической, роль служб охраны труда и объединенной комиссии по охране труда и здоровья должна быть переориентирована на вовлечение руководителей низшего уровня и самих рабочих в процесс охраны труда. Точно также, система оценки работы по охране труда должна быть адаптирована таким образом, чтобы в ней присутствовала ответственность руководителей низшего уровня и рабочих групп за безопасность труда.

Менеджеры низшего звена, и, особенно, супервайзеры, играют важную роль в интегрированной культуре охраны труда. Если говорить точнее, они должны отвечать за соблюдение техники безопасности своих рабочих и призваны поощрять тех, кто активно участвует в охране труда. Согласно Петерсону (1993), большинство руководителей низшего звена склонно цинично относиться к охране труда, что вызвано двусмысленным отношением к этому вопросу высшего руководства и возникновением и исчезновением различного рода программ по охране труда, не оказывающих чувствительного влияния на состояние дел. Исходя из вышесказанного, создание интегрированной культуры охраны труда зачастую порождает изменение паттернов поведения супервайзеров по отношению к охране труда.

Согласно недавним исследованиям, проведенным Саймардом и Марчандом (1995), системный подход, нацеленный на изменение паттернов поведения супервайзеров, является эффективнейшей стратегией при внедрении изменений. Такой подход складывается из последовательных действенных шагов, нацеленных на решение трех главных проблем процесса изме-

нений: (1) преодоление нежелания людей измениться, (2) адаптация существующей системы управления с целью оказания поддержки процессу изменений и (3) формирование сил, способных проводить в жизнь измененную политику и культуру в области охраны труда. Для решения двух последних задач, как это уже было указано в предыдущем абзаце, может понадобиться личный и структурный авторитет руководителей высшего звена. Однако, если на предприятии существуют профсоюзные организации, руководители должны позаботиться о том, чтобы движущие силы, определяющие политику организации, пришли с лидерами профсоюзов к согласию в вопросе создания модели управления охраной труда с участием рабочих на цеховом уровне. Что касается возможности отторжения изменений супервайзерами, здесь ни в коем случае нельзя руководствоваться принципом «приказ-и-контроль». Надо прибегнуть к консультативному подходу, привлечь их к процессу изменений и постараться пробудить чувство сопричастности. Практически это выражается в виде организации фокус-групп или специальных комитетов, которые дают возможность супервайзерам и рабочим группам выразить свое недовольство управлением охраны труда и принять участие в процессе решения существующих проблем. Этот принцип часто используется в комбинации с соответствующим обучением супервайзеров основам эффективного управления и осуществления надзора.

Весьма трудно представить себе настоящую интегрированную культуру охраны труда на рабочих местах того предприятия, на котором не существует объединенного комитета по охране труда и здоровья или рабочего делегата по вопросам безопасности. Во многих индустриально развитых и развивающихся странах существуют законы и нормы, поощряющие или обязывающие создавать такие комитеты или иметь делегатов на предприятиях. Опасность состоит в том, что эти комитеты или делегаты могут стать своего рода заместителями реального участия рабочих в процессе охраны труда на цеховом уровне и послужить, таким образом, лишь восстановлению бюрократической культуры охраны труда. Для оказания поддержки развитию интегрированной культуры охраны труда, объединенные комиссии и делегаты должны способствовать децентрализации и привлечению к управлению охраной труда всех заинтересованных сторон. Здесь уместны,



например, (1) организованная деятельность, которая развивает осмысление рабочими моделей рискованного поведения и существующих на рабочем месте опасностей, (2) разработка линии поведения и обучающих программ, дающих супервайзерам и рабочим группам возможность решать многие вопросы охраны труда на цеховом уровне, (3) участие в оценке состояния охраны труда и (4) установление обратной связи между супервайзерами и рабочими.

Другим мощным фактором продвижения интегрированной культуры охраны труда является проведение анкетных опросов по тематике охраны труда. Рабочие, как правило, знают, каковы основные проблемы охраны труда, но в связи с тем, что их мнением никто не интересуется, они всячески сопротивляются вовлечению в программу охраны труда. Анонимный опрос по этой тематике является одним из способов выхода из тупика, и будет способствовать участию рабочих в охране труда, обеспечивая одновременно руководителей высшего звена обратной связью, которая может быть с успехом использована для улучшения управления охраной труда. Такой опрос можно провести в форме интервьюирования, или же методом раздачи опросных листов всем рабочим или статистически значимой их части (Бейли 1993; Петерсен 1993). Дальнейшая работа по результатам проведенных опросов является решающим элементом в построении интегрированной культуры охраны труда. Когда данные получены, руководители высшего звена должны продолжить процесс изменений, создавая, в частности, специальные рабочие группы с участием представителей всех эшелонов организации, в том числе рабочих. Это позволяет более глубоко диагностировать проблемы, выявленные в результате опроса, и дает возможность выработать рекомендации по улучшению тех элементов управления охраной труда, которые в этом нуждаются. Такой опрос можно проводить ежегодно или раз в два года, что позволит судить о результативности управления системой и культурой охраны труда.

# 1. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

## 1.1. Работник офиса допускается к самостоятельной работе после прохождения:

- медицинского освидетельствования;
- вводного инструктажа по охране труда;
- обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда;
- проверки знаний правил электробезопасности с присвоением необходимой квалификационной группы допуска;
- вводного противопожарного инструктажа;
- проверки знания настоящей инструкции.

1.2. Работник обязан выполнять должностные обязанности, работать по заданию своего руководителя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, выполнять требования охраны труда, бережно относиться к имуществу.

## 1.3. Работник должен:

- знать опасные и вредные производственные факторы, проявляющиеся на его рабочем месте;
- знать и уметь применять меры предосторожности и средства защиты (в том числе индивидуальной) от опасных и вредных производственных факторов;
- знать инструкции по эксплуатации применяемого оборудования, оргтехники;
- знать места подключения токоприемников, коммутирующие устройства, а также уметь определять их исправное состояние и уметь отключать их в аварийных ситуациях;
- знать пути эвакуации персонала и действия в случае возникновения аварийных ситуаций;
- знать места нахождения средств пожаротушения и уметь их применять;
- знать и уметь оказывать первую помощь пострадавшим;
- соблюдать правила личной гигиены;
- использовать в работе только по прямому назначению и только исправные мебель, приспособления, средства оргтехники и другое оборудование рабочего места;
- не допускать нахождения на своем рабочем месте посторонних предметов, мешающих работе.

1.4. В зависимости от условий работ, на рабочем месте, могут проявляться различные опасные и вредные производственные факторы.

1.4.1. При эксплуатации персонального компьютера на работника могут оказывать действие следующие опасные производственные факторы:

- электромагнитное излучение;
- повышенная яркость светового изображения;
- напряжения в электрической цепи, замыкание которой может произойти через тело человека;
- напряжение зрения, внимания, длительные статические нагрузки.

1.4.2. При эксплуатации электрооборудования опасным производственным фактором является электрический ток. Предельно допустимая величина переменного тока 0,3 мА. При увеличении тока до 0,6-1,6 мА человек начинает ощущать его воздействие.

Виды поражения электротоком:

- электрический удар (паралич сердца и дыхания);
- термический ожог (электроожог);
- технические повреждения;
- электроофтальмия (воспаление глаз вследствие действия электротока).

1.4.3. Также на работника могут воздействовать следующие опасные и вредные производственные факторы:

- нервно-психические и эмоциональные перегрузки;
- падения предметов с высоты (со шкафов, полок);
- шероховатая или острая поверхность оборудования, инструмента, оргтехники;

1.4.4. Информация об опасных и вредных производственных факторах, возникающих при эксплуатации другого оборудования, содержится в инструкциях по их эксплуатации.

1.5. Средствами защиты работника являются:

- защитная изоляция проводов и кабелей, токоведущих частей оборудования и частей оборудования, которые могут оказаться под напряжением.

Для работы на персональных электронных вычислительных машинах (далее – ПЭВМ) рекомендуется использование специальных спектральных очков.

1.6. За нарушение требований настоящей инструкции, относящихся к выполняемой им работе, работник несет ответственность в соответствии с действующими трудовым, уголовным и административным законодательствами Российской Федерации.

## **2. ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА ПЕРЕД НАЧАЛОМ РАБОТЫ**

### **2. 2.1. Каждый работник перед началом работы обязан:**

– убрать с рабочего места посторонние предметы и предметы, не требующиеся для выполнения текущей работы (коробки, сумки, папки, книги и т.п.);

– убедиться внешним осмотром в отсутствии механических повреждений шнуров электропитания и корпусов средств оргтехники, а также в отсутствии механических повреждений электропроводки и других кабелей, электророзеток, электровыключателей, светильников, кондиционеров и другого оборудования;

– проверить: исправна и удобно ли расположена мебель, удобно ли размещены оборудование рабочего места и необходимые для работы материалы на рабочем столе, свободны ли подходы к рабочим местам;

– в случае обнаружения повреждений и неисправностей ПЭВМ, периферийных устройств, средств оргтехники, мебели, приспособлений, электропроводки и других кабелей, электророзеток, электровыключателей, светильников, кондиционеров и другого оборудования не включать оборудование, не приступать к работе, вызвать технический персонал и сообщить об этом своему непосредственному руководителю;

– проверить, достаточно ли освещено рабочее место. При недостаточной освещенности необходимо организовать местное освещение, причем расположить светильники местного освещения так, чтобы при выполнении работы источник света не слепил глаза как самому работающему, так и окружающим;

2.2. Убедиться в безопасности выполнения работ, только после этого можно приступать к выполнению работ.

### 3. ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА ВО ВРЕМЯ РАБОТЫ

#### 3.3.1. Каждый работник во время работы обязан:

- содержать в порядке и чистоте рабочее место, не допускать загромождения его документами;
- содержать свободными проходы к рабочим местам, не загромождать оборудование предметами, которые снижают теплоотдачу средств оргтехники и другого оборудования;
- следить за исправностью средств оргтехники и другого оборудования, соблюдать правила их эксплуатации и инструкции по охране труда для соответствующих видов работ;
- при длительном отсутствии на рабочем месте отключать от электросети средства оргтехники и другое оборудование за исключением оборудования, определенного для круглосуточной работы (сетевые серверы и т.д.);
- быть внимательным, не отвлекаться и не отвлекать других;
- в случае замытия листа (ленты) бумаги в устройствах вывода на печать перед извлечением листа (ленты) остановить процесс и отключить устройство от электросети, вызвать технический персонал или сообщить об этом своему непосредственному руководителю;
- отключать средства оргтехники и другое оборудование от электросети, только держась за вилку штепсельного соединителя;
- не допускать натягивания, скручивания, перегиба и пережима шнуров электропитания оборудования, проводов и кабелей, не допускать нахождения на них каких-либо предметов и соприкосновения их с нагретыми поверхностями;
- во время установленных перерывов в работе выполнять рекомендованные упражнения для глаз, кистей рук;
- не допускать попадания влаги на поверхность ПЭВМ, периферийных устройств и другого оборудования. Не протирать влажной или мокрой ветошью оборудование, которое находится под электрическим напряжением.

#### 3.2. Во время работы не допускается:

- прикасаться к движущимся частям средств оргтехники и другого оборудования;
- работать при недостаточной освещенности рабочего места;
- касаться элементов средств оргтехники и другого оборудования влажными руками;
- переключать интерфейсные кабели, вскрывать корпуса средств оргтехники и другого оборудования и самостоятельно производить их ремонт.

## **4. ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА В АВАРИЙНЫХ СИТУАЦИЯХ**

### **4. 4.1. Работник при возникновении аварийных ситуаций обязан:**

– немедленно прекратить работу, отключить от электросети средства оргтехники и прочее электрооборудование и сообщить о возникновении аварийной ситуации и ее характере непосредственному руководителю, а в его отсутствие старшему руководителю; при необходимости покинуть опасную зону;

– под руководством непосредственного руководителя принять участие в ликвидации создавшейся аварийной ситуации, если это не представляет угрозы для здоровья или жизни работников;

– в случае возникновения нарушений в работе средств оргтехники или другого оборудования, а также при возникновении нарушений в работе электросети (запах гари, посторонний шум при работе средств оргтехники и другого оборудования или ощущения действия электрического тока при прикосновении к их корпусам, мигание светильников и т.д.) отключить средства оргтехники и другое оборудование от электросети, вызвать технический персонал и сообщить об этом своему непосредственному руководителю;

– в случае обнаружения неисправностей мебели и приспособлений прекратить их использование, вызвать технический персонал и сообщить об этом своему непосредственному руководителю;

– при временном прекращении подачи электроэнергии отключить от электросети средства оргтехники и прочее электрооборудование;

– не приступать к работе до полного устранения повреждений и неисправностей средств оргтехники и оборудования рабочего места или устранения аварийной ситуации;

– при возникновении пожара необходимо прекратить работу, вызвать пожарную охрану, отключить средства оргтехники и прочее оборудование от электросети, оповестить о пожаре находящихся поблизости людей, принять меры к эвакуации людей из опасной зоны и принять участие в тушении пожара имеющимися первичными средствами пожаротушения, а при невозможности ликвидировать пожар покинуть опасную зону, действуя согласно инструкциям по пожарной безопасности и планам эвакуации;

— тушение очага пожара производить с помощью порошковых или углекислотных огнетушителей с обязательным использованием средств индивидуальной защиты;

— при несчастных случаях с другими работниками оказать пострадавшему первую помощь, помочь доставить его в здравпункт или ближайшее медицинское учреждение, при необходимости вызвать медицинских работников на место происшествия;

— немедленно сообщить своему непосредственному руководителю о происшедшем с работником или по его вине несчастном случае, а также о любом несчастном случае с участием других работников своей или сторонней организации, свидетелем, которого был работник;

— принять меры для сохранения обстановки несчастного случая, если это не сопряжено с опасностью для жизни и здоровья людей;

— при расследовании несчастного случая работник должен сообщить все известные ему обстоятельства происшедшего случая;

— при совершении террористических актов или угрозе их совершения действовать в соответствии с рекомендациями по безопасности при чрезвычайных ситуациях, действующими в организации;

— в случае обнаружения в служебных помещениях нарушений требований безопасности труда, которые не могут быть устранены собственными силами, а также в случае возникновения угрозы жизни или здоровью самого работника или других работников сообщить об этом своему непосредственному руководителю, приостановить работу и покинуть опасную зону.

## **5. ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА ПО ОКОНЧАНИИ РАБОТЫ**

### **5. 5.1. После окончания работы необходимо:**

- отключить от электросети средства оргтехники и другое оборудование, за исключением оборудования, которое определено для круглосуточной работы (факс, сетевые серверы и т.д.);
- привести в порядок рабочее место, обращая особое внимание на его противопожарное состояние;
- закрыть окна;
- выключить светильники;
- обо всех недостатках, обнаруженных во время работы, проинформировать своего непосредственного руководителя.



Gari Chafidze  
(Safety of Ladov)

რედაქტორი – დარიკო ონიანი  
მხატვრული რედაქტორი – მაკა სამხარაძე  
ტექნიკური რედაქტორი – ირაკლი კორძახია  
კორექტორი – შორენა მამალაშვილი

ქ. თბილისი  
გამომცემლობა „აკადემიური ქალაქი“  
2020



„შრომის უსაფრთხოება“, აკადემიკოსი გარი ჩაფიძის ორმოცდაათტომეულის ორმოცდამეოთხე წიგნია, იგი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ კანონის ვალდებულებითი რეგულირებაა, როგორც დამსაქმებლის, ასევე დასაქმებულისა და სამუშაო სივრცეში მყოფ სხვა პირების უსაფრთხოების დაცვასთან დაკავშირებით, რომელიც ჩვენს ყოველდღიურობასთანაა მორგებული და ყველა სფეროს წარმომადგენელთათვის დიდი შენაძენია...