



კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტი

მარიამ ქადარია

შრომის უსაფრთხოების გამოწვევები

საერთაშორისო კომპანიებში

საერთაშორისო მენეჯმენტის სამაგისტრო საგანმანათლებლო
პროგრამა

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია საერთაშორისო
მენეჯმენტის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი: ეკონომიკის აკადემიური დოქტორი,

ასოც. პროფ. ნანა ზაზაძე

თბილისი 2020

ანოტაცია

შრომის უსაფრთხოება არის სამუშაოს შესრულების დროს დასაქმებულის დაცვა სამუშაოს უარყოფითი ზეგავლენისგან. სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უფლება კი ადამიანის კონსტიტუციური უფლებაა. შრომის უსაფრთხოების დაცვის უფლება თავის თავში მოიაზრებს დასაქმებულთა უფლებას, უზრუნველყოფილნი იყვნენ უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი.

შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობის დაცვა ყველა ქვეყნისთვის მნიშვნელოვანია. სტატისტიკური მონაცემებით, სამუშაო ადგილზე გარდაცვალებისა და დაზიანების მხრივ, როგორც საქართველოში, ისე გლობალურად მძიმე მდგომარეობაა.

შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მნიშვნელობის საჭიროება Covid-19-მა აშკარად დაგვანახა. მაგალითად, თუ გადავხედავთ იტალიაში სამედიცინო პერსონალს, მათი შრომის უსაფრთხოების ნორმები უხეშად დაირღვა. კერძოდ, მოუწიათ ვირუსის წინააღმდეგ ბრძოლა ინდივიდუალური დაცვის საშუალებების გარეშე, რამაც გამოიწვია სამედიცინო პერსონალის გარკვეული ნაწილის დაავადება კორონა ვირუსით, ხოლო ნაწილის კი გარდაცვალება. სხვადასხვა ბიზნეს სექტორში აშკარა საფრთხე დასაქმებულებს არაპანდემიური სიტუაციის დროსაც ექმნებათ. მაგალითისთვის შეგვიძლია საქართველოს მაღაროებში დასაქმებულები განვიხილოთ ავიდოთ, რომელთა ნაწილი სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს იღუპება.

ზემოთ ხსენებული მაგალითები მხოლოდ აისბერგის წვერს წარმოადგენენ და რეალურად ყველა დასაქმებული, მეტნაკლებად სამუშაოს უარყოფითი ზემოქმედების ქვეშ იმყოფება.

მნიშვნელოვანია განისაზღვროს გამოწვევები, რაც დამახასიათებელია შრომის უსაფრთხოების სექტორისთვის საქართველოსა და საერთაშორისო ქვეყნების მაგალითებზე. გამოწვევებზე საპასუხოდ კი აუცილებლად უნდა განვსაზღვროთ ის ღონისძიებები, რაც ეფექტურად დაგვეხმარება პრობლემების მოგვარებაში.

Challenges of Occupational Safety and Health

In international companies

Annotation

Occupational safety concerned with the safety, health, and welfare of people at work. The right to life and health is a constitutional human right. The right of employees to work in a safe and healthy environment is enshrined in law. Occupational safety and health is important for all countries. Statistics show that there are many deaths cases and injuries in Georgia and in general globally.

Needs of Occupational safety and health has been clearly demonstrated by Covid-19. For example, if you take a look inside a medical staff in Italy, their labor safety standards are extremely violated. Specifically, they had to fight against the virus without personal protective equipment, which led to the illness for part of the medical staff with the corona virus, and the outcome was fatal for some individuals. Employees in different business sectors also faced obvious threats during non-pandemic situations. For example, we can take employees in Georgian mines, some of whom die while on duty.

The examples we brought are just the tip of the iceberg, and as a fact all employees are more or less under the negative influence of work.

It is important to identify the challenges that are typical for the Occupational Safety and Health safety sector for Georgia and in general for international countries. as the response for the challenges, we need to define the measures that will help us to solve the problems effectively.

შინაარსი

| | |
|--|-------|
| ანოტაცია | |
| შინაარსი | გვ 2 |
| შესავალი | გვ 5 |
| თავი 1. შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის თეორიული ასპექტები | გვ 7 |
| 1.1. შრომის უსაფრთხოების არსი, შეფასების მაჩვენებელი და მართვის ორგანიზება | გვ 7 |
| 1.2. შრომის უსაფრთხოებას სამართლებრივი ნორმები საქართველოში..... | გვ 24 |
| თავი 2. შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის ანალიზი ორგანიზაციაში სისტემის დანერგვისა და მართვის მხრივ გამოწვევები და გადაჭრის გზები | გვ 29 |
| 2.1. კვლევის საგნის ზოგადი დახასიათება და მაჩვენებლის ანალიზი . | გვ 29 |
| 2.2. შრომის უსაფრთხოების სისტემის ანალიზი Covid-19-ის დროს..... | გვ 34 |
| თავი 3. შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებული გამოწვევები და გადაწყვეტის გზები (კანადური და ქართული სისტემების მაგალითზე) | გვ 38 |
| 3.1. კანადის და საქართველოს გამოწვევები შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის კუთხით..... | გვ 38 |
| 3.2. შრომის ინსპექციის 2019 წლის ანგარიშის მიხედვით გამოწვევები და გადაჭრის გზები..... | გვ 49 |
| 3.3. ინდოეთის ასოციაციის პროფესიული ჯანმრთელობის 58-ე კონფერენციაზე განსაზღვრული გამოწვევები და გადაჭრის გზები..... | გვ 57 |
| დასკვნა..... | გვ 70 |
| გამოყენებული ლიტერატურის ბიბლიოგრაფიული ნუსხა..... | გვ 72 |

შესავალი

სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უფლება წარმოადგენს ერთ-ერთ ფუნდამენტურ უფლებას, რომელიც საქართველოს მოქალაქის კონსტიტუციური უფლებაა. შრომის უფლება თავის თავში მოიაზრებს დასაქმებულთა უფლებას, უზრუნველყოფილნი იყვნენ მაქსიმალურად უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი.

თემის აქტუალობა - შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობის დაცვა მნიშვნელოვანია ყველა ქვეყნისთვის საერთაშორისო დონეზე. სტატისტიკური მონაცემები¹ გვარწმუნებს იმაში, რომ საქართველოში და გლობალურად² სამუშაო ადგილზე გარდაცვალებისა და დაზიანების მხრივ მძიმე სტატისტიკური მდგომარეობა გვაქვს. შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მნიშვნელობა უმრავლესობისთვის თვალსაჩინო გახდა Covid-19-ით გამოწვეული პანდემიის პირობებში.

კვლევის მიზანი - შრომის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობის სისტემაში არსებული გამოწვევების განსაზღვრა და გადაჭრის გზების პოვნა.

კვლევის ამოცანა - გამოვლინდეს ის გამოწვევები რის წინაშეც დგას: სახელმწიფო, დასაქმებული და დამსაქმებელი. გამოწვევების განსაზღვრის შემდეგ მოხდეს მათი გადაჭრის გზების განსაზღვრა. ნაშრომის მთავრი მიზანია გამოავლინოს სწორედ ის გამოწვევები, რომლის წინაშეც დგას შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სექტორი და იპოვოს გადაჭრის გზები.

კვლევის საგანი და ობიექტი - კვლევა განხორციელდა: საქართველოს კანონმდებლობაზე შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის კუთხით, საქართველოს შრომის უსაფრთხოების სექტორზე, Covid-19-ის პანდემიის

¹ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის 2019 წლის საქმიანობის ანგარიში

² ILO (International Labour Organization/შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია) მიერ მოწოდებულ სტატისტიკა

გავლენაზე შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სექტორზე, კანადის შრომის უსაფრთხოები მაგალითზე და ასევე ინდოეთში შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებული პრობლემებიდან გამომდინარე.

გარდა ამისა თითქმის ერთი წლის მანძილზე პრაქტიკულად მოხდა დანერგვა შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მართვის სისტემის, 8 ორგანიზაციაში და ჩატარდა კვლევა კონკრეტულად ორგანიზაციებში დამსაქმებლის და დასაქმებულების მხრიდან გამომდინარე არსებული გამოწვევების.

კვლევის მეთოდები - ეფუძნება შედარებით, ანალიტიკურ და კომპლექსურ მეთოდებს, რომელიც სხვადასხვა წყაროზე დაკვირვებით გამოიკვეთა.

რით განსხვავდება მოცემული სამაგისტრო ნაშრომი წინა კვლევებისგან - ნაშრომში განსაზღვრულია გამოწვევები, რომელიც გამოვლინდა უშუალოდ კვლევის პროცესში, გარდა ამისა კვლევის შედეგად მიღებულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით შედგენილია ახალი სტატისტიკა.

მატერიალურ-ტექნიკური ბაზა და საინფორმაციო რესურსები - ნაშრომის შესრულებისას გამოყენებულია: შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საკანონმდებლო ბაზა, საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ გაწერილი სახელმძღვანელოები, პრაქტიკული დანერგვის პროცესიდან მიღებული შედეგები, დასაქმებულების გამოკითხვისას მიღებული ინფორმაცია, საერთაშორისო და ადგილობრივი სტატისტიკური ინფორმაცია.

თავი I. შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის თეორიული ასპექტები

1.1. შრომის უსაფრთხოების არსი, შრომის უსაფრთხოების დაცვის ვალდებულება, შეფასების მაჩვენებლები და მართვის ორგანიზება

შრომის უსაფრთხოება არის სამუშაოს შესრულების დროს დასაქმებულის დაცვა სამუშაოს უარყოფითი ზეგავლენისგან. საქართველოს ორგანულ კანონში დეტალურად არის განმარტებული შრომის უსაფრთხოების ტერმინი, კერძოდ „შრომის უსაფრთხოება არის დასაქმებულისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის სიცოცხლის, ჯანმრთელობისა და ფუნქციური შესაძლებლობების სამუშაოს უარყოფითი ასპექტებისგან დაცვის სისტემა, რომელიც ჯანსაღი და უსაფრთხო საქმიანობის პირობებს ქმნის და მოიცავს სამართლებრივ, სოციალურ-ეკონომიკურ, ორგანიზაციულ-ტექნიკურ, სანიტარიულ-ჰიგიენურ, სამკურნალო-პროფილაქტიკურ, სარეაბილიტაციო და სხვა ღონისძიებებს;“³

ხოლო, შრომის უსაფრთხოების სისტემა ქმნის პირობებს ჯანსაღი და უსაფრთხო საქმიანობისთვის, რომელიც მოიცავს სამართლებრივ, სოციალურ - ეკონომიკურ, საორგანიზაციო-ტექნიკურ, სანიტარულ-ჰიგიენურ, სამკურნალო - პროფილაქტიკურ, სარეაბილიტაციო და სხვა ღონისძიებებს.

უსაფრთხო მდგომარეობა არის მდგომარეობა, რომლის დროსაც დაზიანებასთან დაკავშირებული რისკები შემცირებულია უსაფრთხოების დასაშვებ დონემდე.

შრომის უსაფრთხოების დაცვის ვალდებულებას განაპირობებს 3 ფაქტორი: მორალური ვალდებულება, საკანონმდებლო ვალდებულება და ეკონომიური ფაქტორი.

მორალური ვალდებულება გამომდინარეობს დამსაქმებლის მიერ მაღალი მორალური თვითშეგნებიდან, კერძოდ როცა დამსაქმებელი თავს ვალდებულად

³ საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ - მუხლი 3, პუნქტი ვ - 19/02/2019

თვლის (მორალური ფაქტორიდან გამომდინარე) დაიცვას დასაქმებულების ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება. მორალურ ვალდებულებას ორგანიზაციების ძირითადი ნაწილი არ ითვალისწინებს და შრომის უსაფრთხოების დაცვის გადამწყვეტ ფაქტორს არ წარმოადგენს.

ეკონომიური ფაქტორის გათვალისწინებით აღსანიშნავია, რომ იმ შემთხვევაში, როდესაც ხდება შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სისტემის ინტეგრირება ორგანიზაციის მართვის სისტემაში, ბიზნესი რენტაბელურად იზრდება, რაც, თავის მხრივ, უზრუნველყოფს ორგანიზაციის მოგებას. აღნიშნული დასკვნა შეგვიძლია გამოვიტანოთ საერთაშორისო ორგანიზაციების სტატისტიკიდან. სამუშაო ტრავმებისა და უბედურ შემთხვევებზე დახარჯულ ყოველ 1\$ პირდაპირ დანახარჯს ემატება 3-5\$⁴ არაპირდაპირი ხარჯი. შრომისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოების სისტემაზე ინვესტირებულ ყოველ £1-ზე ამონაგები შეადგენს £12-ს⁵.

ეკონომიკური ფაქტორი შეიძლება დავყოთ პირდაპირ და არაპირდაპირ დანახარჯებად.

პირდაპირი დანახარჯია:

1. თანამშრომლის დაზიანების ხარჯი;
2. ინვენტარის დაზიანების დანახარჯი;
3. დაუზღვეველი სამედიცინო ხარჯი;
4. ჯარიმები.

არაპირდაპირი დანახარჯია:

1. გაცდენილი დრო;
2. იმიჯის და რეპუტაციის შელახვა;
3. კლიენტების დაკარგვა;
4. გამოძიების წარმოება;
5. თანამშრომლების პროდუქტიულობის დაკარგვა;
6. სხვა თანამშრომლის დატრენინგება.

⁴ ამერიკის შეერთებული შტატების უსაფრთხოების ინჟინერთა ასოციაციის სტატისტიკური მონაცემებზე დაყრდნობით.

⁵ დიდი ბრიტანეთის უსაფრთხოების საბჭოს სტატისტიკურ მონაცემებზე დაყრდნობით.

საკანონმდებლო ვალდებულება არის ის გადამწყვეტი ფაქტორი, რომლის გამოც ორგანიზაციები იცავენ მეტ-ნაკლებად შრომის უსაფრთხოებას. უფრო ზუსტად კი იმ ჯარიმების გამო რაც განსაზღვრულია კანონმდებლობით⁶.

ორგანიზაციაში, შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის კუთხით შეფასების მაჩვენებლად შეგვიძლია გამოვიყენოთ პრევენციული და რეაქტიული ინდიკატორები.

პრევენციული ინდიკატორები - პრევენციული ინდიკატორების ჩამოყალიბება მნიშვნელოვანია სისტემის ეფექტურობის გასაზომად, სანამ მოხდება უბედური შემთხვევა. პრევენციული ინდიკატორები ყალიბდება დაგეგმილი და ჩატარებული ღონისძიებების მიხედვით. უნდა განხორციელდეს შემდეგი ინდიკატორების შეფასება:

1. უსაფრთხოების თათბირები - ყოველთვიურად დაგეგმილიდან რამდენი ჩატარდა;
2. ტრენინგები - ყოველთვიურად დაგეგმილიდან რამდენი ჩატარდა;
3. ინსპექციები - ყოველთვიურად დაგეგმილიდან რამდენი ჩატარდა;
4. არ შემდგარი უბედური შემთხვევები - რომელთა იდენტიფიცირებაც მოხდა.

რეაქტიული ინდიკატორებს მიეკუთვნება ის მაჩვენებლები, რომლის განსაზღვრაც ხდება უბედური შემთხვევის დადგომის შემდეგ:

1. საშიში შემთხვევები;
2. მსუბუქი დაზიანება შრომის უნარიანობის დაკარგვის გარეშე;
3. 3 დღემდე შრომისუნარიანობის დაკარგვა;
4. 40 დღემდე შრომისუნარიანობის დაკარგვა;
5. მუდმივი შრომისუნარიანობის დაკარგვა;
6. 1 ადამიანის გარდაცვალება;
7. 3 ან მეტი ადამიანის დაშავება, მათ შორის 1 ფატალური ან მძიმე.

შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მართვის სისტემის ორგანიზება ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი ნაწილია შრომის

⁶ საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ - 19/02/2019

უსაფრთხოებაში, რასაც უზრუნველყოფს სისტემის ჩამოყალიბება, კონტროლი და გამართული მუშაობა.

ISO-45001:2018 (Occupational health and safety management systems/ პროფესიული ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მართვის სისტემები) გვთავაზობს იმ სტანდარტებს, რის მიხედვითაც უნდა დაინერგოს შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მართვის სისტემა. აღნიშნული სტანდარტები ორგანიზაციას საშუალებას აძლევს უზრუნველყონ ჯანსაღი და უსაფრთხო სამუშაო გარემო, შესაძლებლობას აძლევს ორგანიზაციას პრევენციული ღონისძიებების სწორად დაგეგმვის, რაც უზრუნველყოფს სამუშაო ადგილზე დაზიანების მიღებისა და პროფესიული დაავადებების შემცირებას.

ISO-45001:2018 (Occupational health and safety management systems/ პროფესიული ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მართვის სისტემები) შეუძლია გამოიყენოს ნებისმიერმა ორგანიზაციამ, ვისაც სურს დაამკვიდროს სტანდარტი შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის, მიუხედავად მისი ზომის, ტიპის და საქმიანობის სპეციფიკის.

ILO (International Labour Organization/საერთაშორისო შრომის ორგანიზაცია) გვთავაზობს სახელმძღვანელოს, როგორ უნდა მოხდეს შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის ორგანიზება. აღნიშნული სისტემის დანერგვა დადები ზეგავლენას ახდენს ორგანიზაციაზე, რაც გულისხმობს საშიში და მავნე საწარმოო ფაქტორებისა და რისკებიდან გამომდინარე უარყოფითი ზემოქმედების შემცირებას. ასევე ხელს უწყობს რენტაბელობის გაზრდას, რაც აღიარებულია მთავრობების, დამსაქმებლების და დასაქმებულების მიერ.

ILO-OSH 2001⁷-ს მიერ შემუშავებული შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სისტემის ორგანიზება განისაზღვრა საერთაშორისო პრინციპების შესაბამისად. სისტემის მართვისთვის განსაზღვრულია სამმხრივი მიდგომა, რომელიც უზრუნველყოფს ძალას, მოქნილობას და შესაბამის საფუძველს ორგანიზაციაში შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სტაბილური კულტურის განვითარებისათვის.

⁷ შრომის უსაფრთხოების მართვის სისტემების მეთოდური მითითება ILO - OSH 2001

ILO-მ (International Labour Organization/საერთაშორისო შრომის ორგანიზაცია) შეიმუშავა სახელმძღვანელო დოკუმენტი, რომელიც სარეკომენდაციო ხასიათისაა და მისი მთავარი მიზანია დასაქმებულები დაიცვას სამუშაოს უარყოფითი ასპექტების ზეგავლენისგან.

როგორც ზევით აღვნიშნეთ, ILO (International Labour Organization/საერთაშორისო შრომის ორგანიზაცია) გვთავაზობს სამმხრივი მიდგომას, ასევე განსაზღვრავს თუ, როგორი უნდა იყოს თითოეულ დონეზე სახელმძღვანელო:

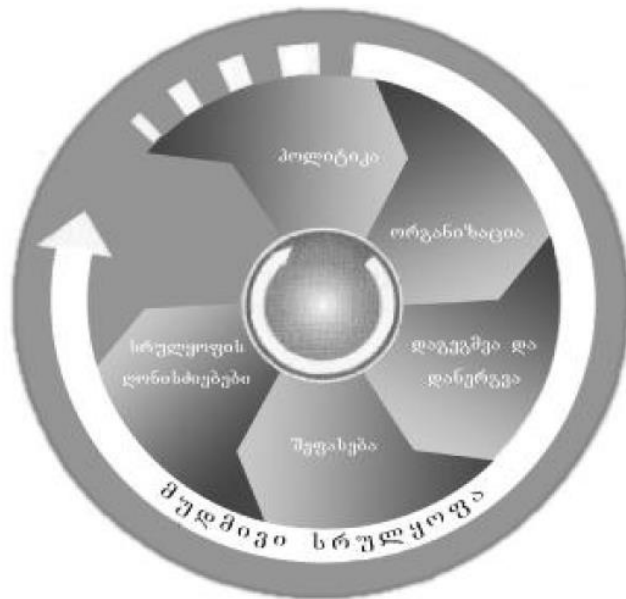
ქვეყნის დონეზე - ქვეყნის დონეზე სახელმძღვანელო გამოყენება უნდა მოხდეს ეროვნული კანონმდებლობისა და მოქმედი წესების დახმარებით, სისტემის ადილობრივი სტრუქტურის შესაბამისად. უნდა წარმოადგენდეს საფუძველს ნებაყოფლობითი ღონისძიებების განსახორციელებლად, რომლის დანიშნულებაცაა მოქმედი წესების გაძლიერება სისტემის მუდმივი სრულყოფისთვის. ის უნდა წარმოადგენდეს საფუძველს მართვის სისტემის ეროვნულ დონეზე გამოსაყენებლად და მუდმივი სრულყოფისთვის. უნდა მოხდეს ორგანიზაციების სიდიდისა და საქმიანობის სპეციფიკის გათვალისწინებით, რომ დააკმაყოფილოს რეალური მოთხოვნები.

ორგანიზაციის დონეზე - ორგანიზაციულ დონეზე, სახელმძღვანელომ უნდა უზრუნველყოს, შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მართვის სისტემის, ინტეგრირება ორგანიზაციის პოლიტიკური და მმართველობითი ღონისძიებების შემადგენელ ნაწილად. რადგან ორგანიზაციამ უნდა განახორციელოს მასში შემავალი ყველა წევრის (დამსაქმებლის, მფლობელის, მმართველი რგოლის, დასაქმებულების და დასაქმებულთა წარმომადგენელი) სურვილის შესაბამისად, სათანადო პრინციპებისა და მეთოდების გამოყენება, შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სისტემის მუდმივი სრულყოფის მიზნით.

ორგანიზაციაში შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სისტემა

დამსაქმებელი ვალდებულია დაიცვას ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნები, საკუთარ თავზე უნდა აიღოს და უზრუნველყოს შრომის უსაფრთხოების სიტების ჩამოსაყალიბებლად შესაბამისი ღონისძიებების გატარები. სისტემა მოიცავს შემდეგ ელემენტებს: პოლიტიკა, ორგანიზაცია, დაგეგმვა და დანერგვა, შეფასება და სრულყოფის ღონისძიებები, იხილეთ დიაგრამა №1.1.1

დიაგრამა №1.1.1 შრომის უსაფრთხოების სისტემა



წყარო: ILO

შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის პოლიტიკა დამსაქმებელმა წერილობითი ფორმით უნდა განსაზღვროს, პოლიტიკის შემუშავება უნდა მოხდეს დასაქმებულებისა და მათი წარმომადგენლების თანამონაწილეობის. ის უნდა ითვალისწინებდეს: ორგანიზაციის სპეციფიკას, საქმიანობის სფეროს, ზომას, უნდა იყოს მოკლე, გასაგები, ყველასთვის ხელმისაწვდომი, განახლებადი და დამტკიცებული ორგანიზაციის ხელმძღვანელის მიერ.

ILO-ს (International Labour Organization/საერთაშორისო შრომის ორგანიზაცია) სახელმძღვანელოში დეტალურად არის გაწერილი თუ რა საკვანძო ელემენტებს უნდა მოიცავდეს პოლიტიკა.

ორგანიზაცია, იღებს ვალდებულებას: დაიცვას დასაქმებულები სამუშაოს უარყოფითი ზეგავლენისგან, დაემორჩილოს საკანონმდებლო მოთხოვნებს, უზრუნველყოს დასაქმებულების სწავლება, უზრუნველყოს შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ საკითხებში მათი აქტიური მონაწილეობა და უზრუნველყოს სისტემის მუდმივი სრულყოფის ვალდებულება.

დასაქმებულების მონაწილეობა - მართვის სიტების მთავარ ელემენტს დასაქმებულების აქტიური მონაწილეობა წარმოადგენს. დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს დასაქმებულებისა და მათი წარმომადგენლების სწავლება, რათა აიმაღლონ კვალიფიკაცია, იმუშაონ უფრო უსაფრთხოდ და მზად იყვნენ საგანგებო სიტუაციებისთვის (იცოდნენ როგორ უნდა მოიქცნენ).

დამსაქმებელმა, უნდა უზრუნველყოს სამუშაოსგან თავისუფალი დროის რესურსის გამოყოფა, რათა დასაქმებულებმა და მათმა წარმომადგენლებმა შეძლონ აქტიური მონაწილეობა სისტემის დანერგვის პროცესში. გარდა ამისა, მართვის სისტემის გამართულად ფუნქციონირებისათვის დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს კომისიის შექმნას.

ორგანიზება - დამსაქმებელს ეკისრება სრული პასუხისმგებლობა შრომის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობის დაცვაზე. აქედან გამომდინარე, უნდა უხელმძღვანელოს ორგანიზაციაში შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სისტემას. აღნიშნული სისტემის სამართავად დამსაქმებელმა უნდა გადაანაწილოს უფლება-მოვალეობები და პასუხისმგებლობები სხვადასხვა რგოლის მენეჯერებზე. რაც აუცილებელია შრომის უსაფრთხოების და ჯანმრთელობის დაცვის მართვის განვითარების, დანერგვის და ეფექტურად ფუნქციონირებისათვის.

დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს სტრუქტურებისა და პროცესების შექმნა, რომელიც განსაზღვრავს და ორგანიზაციაში დასაქმებულებამდე დაიყვანს, სისტემიდან გამომდინარე მათთვის განსაზღვრულ: მოვალეობებს,

პასუხისმგებლობებს და უფლებამოსილებებს, რომლებიც ადგენენ, აფასებენ ან აკონტროლებენ საშიში საწარმოო ფაქტორებისა და რისკების გავლენას დასაქმებულებზე. აღნიშნული სისტემის დახმარებით, შესაძლებელია განხორციელდეს ეფექტური ზედამხედველობა დასაქმებულების უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად. მართვის სისტემის დანერგვას, ხელს უწყობს დასაქმებულებსა და დამსაქმებელს შორის ეფექტური თანამშრომლობა და კომუნიკაცია, რაც დაეხმარება ორგანიზაციას მართვის სისტემის ეფექტურად ფუნქციონირებაში და კანონმდებლობის მოთხოვნების, პრაქტიკული სახელმძღვანელოების ან სარეკომენდაციო ხასიათის დოკუმენტების მოთხოვნების შესრულებაში. აღნიშნული სისტემა საშუალებას იძლევა, გაატარონ ეფექტური ღონისძიებები საშიში საწარმოო ფაქტორებისა და რისკების იდენტიფიცირების, აღმოფხვრისა და კონტროლისთვის.

საჭიროებიდან გამომდინარე, ზედა რგოლის მენეჯერების დონეზე უნდა დაინიშნონ პირები, რომლებსაც ექნებათ დაკისრებული: მოვალეობა, პასუხისმგებლობა, უფლებამოსილება მართვის სისტემის სრულყოფის, დანერგვის, პერიოდული გადასინჯვის და შეფასების. გარდა ამისა, ზედა რგოლის მენეჯერებისთვის მართვის სისტემის ფუნქციონირების შესახებ ანგარიშის გადაცემა და ორგანიზაციის ყველა წევრის ჩართულობის ხელშეწყობა.

კვალიფიკაცია⁸ და სწავლება - დამსაქმებლის მიერ უნდა განისაზღვროს შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვისთვის საჭირო საკვალიფიკაციო მოთხოვნები. განსაზღვრული და განხორციელებული უნდა იყოს ღონისძიებები, რაც უზრუნველყოფს, რომ სამუშაოს შესრულებისას ყველა პირს ქონდეს შესაბამისი ცოდნა და კვალიფიკაცია, შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვისთვის საჭირო ღონისძიებების განსახორციელებლად.

დამსაქმებელს უნდა ქონდეს შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის კუთხით საკმარისი კვალიფიკაცია, რომ მოახდინოს იდენტიფიცირება,

⁸ შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დარგში კომპეტენცია მოიცავს განათლებას, მუშაობის გამოცდილებასა, კვალიფიკაციის ამაღლებას ან მათ შეთავსებას.

აღმოფხვრას ან გააკონტროლოს საწარმოო ფაქტორები და რისკები შრომის უსაფრთხოების მართვის სისტემის მეშვეობით.

სწავლების გეგმა უნდა მოიცავდეს ორგანიზაციაში არსებულ ყველა წევრს და ჩატარდეს კომპეტენტური პირის მიერ. სწავლების პროგრამა უნდა ითვალისწინებდეს ეფექტურ, პირველად და განმეორებით სწავლებებს. უნდა მოიცავდეს სისტემას, რომლის მეშვეობითაც მოხდება მსმენელების მიერ მიღებული ცოდნის შეფასება. სასწავლო პროგრამები უნდა განახლდეს პერიოდულად, რათა დააკმაყოფილოს მიმდინარე მოთხოვნები და უზრუნველყოს ეფექტიანობა.

ILO-ს (International Labour Organization/საერთაშორისო შრომის ორგანიზაცია) და ასევე ქართული კანონმდებლობის მოთხოვნების მიხედვით სწავლებები უნდა ჩატარდეს უფასოდ სამუშაო საათებში, ხოლო სწავლებებზე დახარჯული დრო უნდა ანაზღაურდეს სამუშაო დროის პროპორციულად.

დოკუმენტაცია - შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სისტემის დოკუმენტაცია უნდა შეიქმნას, განისაზღვროს და იწარმოოს, ორგანიზაციის სიდიდისა და საქმიანობის სპეციფიკის გათვალისწინებით.

დოკუმენტაცია უნდა მოიცავდეს: პოლიტიკას, ორგანიზაციის მიზნებს, უფლება-მოვალეობების გადანაწილებას, ორგანიზაციის საქმიანობიდან გამომდინარე ყველაზე მნიშვნელოვანი საწარმოო ფაქტორებისა და რისკების თავიდან აცილებისა და კონტროლისთვის საჭირო ღონისძიებებს. ის უნდა ითვალისწინებდეს მართვის სისტემაში გამოყენებულ ღონისძიებებს, პროცედურებს, ინსტრუქციებს და სხვა დოკუმენტებს.

დოკუმენტაცია უნდა იყოს გასაგებ ენაზე დაწერილი, პერიოდულად უნდა გადაიხედოს და საჭიროების შემთხვევაში განახლდეს. აღნიშნული დოკუმენტაცია განსაზღვრულია ყველა დონეზე დასაქმებულისთვის და შესაბამისად ადვილად გასაგები უნდა იყოს მათთვის.

დასაქმებულებს უნდა ქონდეთ ინფორმაციაზე წვდომა, კერძოდ სამუშაო გარემოსა და ჯანმრთელობასთან დაკავშირებულ მონაცემებზე (თუ აღნიშნული ინფორმაცია არ არის კონფიდენციალური სამუშაო სპეციფიკიდან გამომდინარე).

აღნიშნული ინფორმაცია შეიძლება მოიცავდეს, უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მართვის სისტემის განხორციელებიდან გამომდინარე მონაცემებს, კერძოდ: უბედურ შემთხვევებზე, პროფესიულ დაავადებებსა, არ შემდგარ უბედურ შემთხვევებზე, დასაქმებულებზე საწარმოო ფაქტორების, გარემოს ზემოქმედებისა და ასევე მათ ჯანმრთელობაზე დაკვირვების შედეგად მიღებულ მონაცემებს.

კომუნიკაცია - ღონისძიებები და პროცედურები განსაზღვრული და განხორციელებული უნდა იყოს, რომელიც ეხება შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის შიდა და გარე შეტყობინებების სისტემას, ინფორმაციის მიღებას, დოკუმენტირებასა და სათანადო პასუხის გაცემას. შიდა ინფორმაციის გაცვლისთვის ორგანიზაციის კონკრეტულ დონესა და ფუნქციებს შორის. რადგან მოხდეს უზრუნველყოფა, რომ დასაქმებულების და მათი წარმომადგენლების მიერ შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებული შეკითხვები, იდეები და წინადადებები იყოს მიღებული, განხილული და პასუხი გაცემული.

დაგეგმვა და დანერგვა

საწყისი კვლევა - საწყისი კვლევის საფუძველზე ორგანიზაციაში არსებული სისტემა და ღონისძიებები სათანადოდ უნდა შეფასდეს. ხოლო თუ ახლა იქმნება სისტემა მაშინ საწყისი კვლევის საფუძველზე უნდა შეიქმნას.

საწყისი კვლევა უნდა ჩატარდეს კომპეტენტური პირების მიერ დასაქმებულებისა და დასაქმებულთა წარმომადგენლების ჩართულობით. მათ უნდა განსაზღვრონ მოქმედი საკანონმდებლო რეგულაციებისა და წესების, ეროვნული სახელმძღვანელოების (ჩვენს ქვეყანას არ აქვს), პრაქტიკული სახელმძღვანელოების და სხვადასხვა პროგრამების შესაბამისობა, რომელთა დაცვასაც იღებს საკუთარ თავზე ორგანიზაცია. მან უნდა განსაზღვროს, გაითვალისწინოს და შეაფასოს შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობისთვის საშიში საწარმოო ფაქტორების და რისკები, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაო გარემოს ან პროცესიდან. შეაფასოს, რამდენად საკმარისია არსებული ან დაგეგმილი ღონისძიებები საშიში საწარმოო ფაქტორების ან რისკების

აღმოსაფხვრელად. გაანალიზოს დასაქმებულების ჯანმრთელობაზე დაკვირვებით მიღებული შედეგები.

საწყისი კვლევის შედეგი უნდა აისახოს დოკუმენტებში, ის უნდა გახდეს გადაწყვეტილების მიღების საფუძველი მართვის სისტემის დანერგვის დროს და გახადოს შესაძლებელი განისაზღვროს საბაზისო დონე, რომელთან შედარებითაც მოხდება გაზომვა სისტემის თანამიმდევრული დანერგვის.

სისტემის დაგეგმვა, დამუშავება და დანერგვა - დაგეგმვის მიზანი უნდა იყოს მართვის სისტემის შექმნა, რომელიც ხელს შეუწყობს ეროვნული კანონებისა და წესების დაცვას (მინიმუმ), მართვის სისტემის შემადგენელ ნაწილს ორგანიზაციაში და შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის საქმიანობის მუდმივ სრულყოფას.

სათანადო და სწორი დაგეგმვისთვის ყველა ღონისძიება უნდა იყოს დაფუძნებული საწყის კვლევებზე, შემდგომ კვლევებზე ან სახვა არსებულ მონაცემებზე. დაგეგმვის ღონისძიებებმა ხელი უნდა შეუწყოს ორგანიზაციაში შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვას და მოიცავდეს:

1. შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის კუთხით ორგანიზაციის მიზნების და პრიორიტეტების განსაზღვრას, საჭიროებიდან გამომდინარე რაოდენობრივ შეფასებას;
2. კონკრეტული მიზნების მიღწევისთვის გაწერილ გეგმას, რომელიც უნდა მოიცავდეს მოვალეობებს და კრიტერიუმებს, რომელიც განსაზღვრავს, რა უნდა გაკეთდეს ვის მიერ და როდის;
3. შეფასების კრიტერიუმებს, რომელიც საშუალებას იძლევა განისაზღვროს მიზნების მიღწევა;
4. განსაზღვრული წესის შესაბამისად ადამიანური, ტექნიკური და ფინანსური რესურსების გამოყოფას.

ორგანიზაციაში დაგეგმვის ღონისძიება უნდა მოიცავდეს დიაგრამა 1.1.1-ში მოყვანილი ყველა ელემენტის დამუშავებასა და დანერგვას.

შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მიზნები - შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის პოლიტიკის მიხედვით ასევე

საწყისის შემდგომი კვლევების საფუძველზე უნდა დადგინდეს: მიზნები, რომლებიც არის მორგებული ორგანიზაციაზე, შეესაბამება ეროვნულ კანონებს, წესებს, ორგანიზაციის ტექნიკურ და კომერციულ ვალდებულებებს. შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სისტემის ფუნქციონირების პროცესში უნდა მოხდეს უწყვეტი სრულყოფის ღონისძიებები. სისტემა უნდა იყოს რეალისტური და ხელმისაწვდომი, ასევე დადოკუმენტირებული და დაყვანილი ორგანიზაციის ყველა შესაბამის დონემდე. სისტემა ფუნქციონირების პროცესში პერიოდულად უნდა შეფასდეს, გადაიხედოს და აუცილებლობის შემთხვევაში განახლდეს.

საშიში საწარმოო ფაქტორების თავიდან აცილება - გამაფრთხილებელი და საკონტროლო ზომები სწრაფად და ეფექტურად უნდა განისაზღვროს, შეფასდეს დასაქმებულებისთვის საშიში საწარმოო ფაქტორები და რისკები, განხორციელდეს პრევენციული საკონტროლო ღონისძიებები. ILO-ს (International Labour Organization/საერთაშორისო შრომის ორგანიზაცია) მიერ შემოთავაზებული საკონტროლო ღონისძიებები მცირედით განსხვავდება ქართული კანონმდებლობის მიერ შემოთავაზებული ღონისძიებებისგან. ILO (International Labour Organization/საერთაშორისო შრომის ორგანიზაცია) გვთავაზობს კონტროლის ზომების იერარქიას, რომელიც გამოიყენება ზევიდან ქვევით თანმიმდევრობით, ესენია:

1. საფრთხის აღმოფხვრა (მოცილება/შემცირება);
2. ჩანაცვლება;
3. ინჟინრული გადაწყვეტა;
4. ადმინისტრაციული ღონისძიებები;
5. ინდივიდუალური დაცვის საშუალებები.

ორგანიზაციამ უნდა გაითვალისწინოს საშიში საწარმოო ფაქტორების თავიდან აცილების და კონტროლის ზომები ან პროცედურები, რომელიც უნდა შეესაბამებოდეს ორგანიზაციაში არსებულ საშიშ საწარმოო ფაქტორებს და რისკებს. პერიოდულად უნდა გადაიხედოს და შეიცვალოს საჭიროების შემთხვევაში. ის უნდა შეესაბამებოდეს ქვეყნის კანონმდებლობას, პრაქტიკულ

გამოცდილებას და ითვალისწინებდეს საერთო ცოდნის დონეს მაკონტროლებელი ორგანოების ჩათვლით. მაგალითად, შრომის ინსპექცია, სახანძრო უსაფრთხოება და სხვა.

ცვლილებების მართვისთვის შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სექტორში უნდა ჩატარდეს შიდა და გარე ცვლილებების შეფასება. ცვლილებების განხორციელებამდე უნდა მიიღონ შესაბამისი პროფილაქტიკური ღონისძიებები. ნებისმიერი სახის ცვლილების ან/და ახალი სისტემის დანერგვამდე, რომელიც დაკავშირებულია შრომის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობის დაცვასთან, წინასწარ უნდა განისაზღვროს საშიში საწარმოო ფაქტორები და რისკები. აღნიშნულის შეფასება უნდა მოხდეს დასაქმებულების, დასაქმებულთა წარმომადგენლებისა და დარგის შესაბამისად კომისიის ჩართულობით.

ცვლილებების განხორციელების შესახებ გადაწყვეტილების მიღების შემდეგ, სათანადოდ უნდა დატრენინგდეს და მიეწოდოს ინფორმაცია ყველა ჩართულ პირს.

საგანგებო სიტუაციების პრევენცია, მზადყოფნა და ღონისძიებების დაგეგმვა მნიშვნელოვანია ყველა ორგანიზაციისთვის. პირველ რიგში უნდა განისაზღვროს და განხორციელდეს ღონისძიებები საგანგებო სიტუაციის თავიდან ასაცილებლად, მაგრამ ასევე მნიშვნელოვანია ავარიული სიტუაციებისთვის მზადყოფნის უზრუნველყოფა და შესაბამისი საპასუხო მოქმედებები. აღნიშნული ღონისძიებების მიზანია განვსაზღვროთ პოტენციური უბედური შემთხვევისა და ავარიული სიტუაციიდან გამომდინარე ზიანის მასშტაბები, შესაბამისად შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სისტემაც მიმართული უნდა იყოს რისკების თავიდან ასაცილებლად, ორგანიზაციის სპეციფიკის გათვალისწინებით.

ზემოთაღნიშნული ღონისძიებების მიზანია უზრუნველყოს საგანგებო სიტუაციების დროს ადგილზე მყოფი ადამიანების დაცვისთვის საჭირო აუცილებელი ინფორმაციის, შიდა კავშირისა და კოორდინაციის არსებობა. ასევე, უნდა უზრუნველყოს ინფორმაციის მიწოდება კომპეტენტური ორგანოსთვის,

ადამიანთა ევაკუაცია და საგანგებო სიტუაციის ხარისხიდან გამომდინარე დამხმარე ორგანიზაციების შეტყობინების პროცედურები (სასწრაფო დახმარება, სახანძრო და სხვა).

ორგანიზაციას წინასწარ უნდა ქონდეს გაწერილი პროცედურები, რის მიხედვითაც შეძლებს განსაზღვროს რა მატერიალურ-ტექნიკური საშუალებებით უნდა უზრუნველყოს ორგანიზაცია. ასევე უნდა აღრიცხოს, იმ ტექნიკური-მატერიალური ბაზის საჭიროება, რასაც აკისრებს ეროვნული კანონმდებლობა.

კონტრაქტორი კომპანიები - ორგანიზაციამ უნდა უზრუნველყოს ღონისძიებების დანერგვა, რომელიც უზრუნველყოფს კონტრაქტორი კომპანიისა და მათი დასაქმებულების მიერ, რომ დაცული იყოს შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებული ქართული კანონმდებლობის მოთხოვნები და გაწერილი პროცედურები.

კონტრაქტორი კომპანიის მიმართ გაწერილი ღონისძიებები უნდა ითვალისწინებდეს შერჩევის ეტაპზე შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის კრიტერიუმებს, სამუშაოს დაწყებამდე უზრუნველყოფდეს ეფექტურ მიმდინარე კავშირსა და კოორდინირებას ორგანიზაციის შესაბამის სტრუქტურებსა და კონტრაქტორს შორის. უნდა ითვალისწინებდეს საფრთხეებისა და მათი კონტროლის ზომების კუთხით ურთიერთ თანამშრომლობას. ღონისძიებები უნდა უზრუნველყოფდეს შეტყობინებას: სამუშაოსთან დაკავშირებული დაზიანებების, ჯანმრთელობის გაუარესების, პროფესიული დაავადებების, ინციდენტების და უბედური შემთხვევების შესახებ. ორგანიზაციამ უნდა უზრუნველყოს ინფორმაციის მიწოდება საფრთხეების შესახებ სამუშაო ადგილის შესაბამისად. სამუშაოს დაწყებამდე ჩაუტაროს ტრენინგები კონტრაქტორებს ან კონტრაქტორი კომპანიის თანამშრომლებს სამუშაო პროცესებიდან გამომდინარე, საჭიროების შესაბამისად. რეგულარულად უნდა აკონტროლოს კონტრაქტორი კომპანიების საქმიანობა შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მიმართულებით. უზრუნველყოს, რომ შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვისთვის საჭირო ღონისძიებები კონტრაქტორებმაც დაიცვან.

შეფასება

შესრულებული სამუშაოს მონიტორინგი და შეფასება - რეგულარულად უნდა მოხდეს შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სისტემის მუშაობის მონიტორინგის, გაზომვისა და აღწერის პროცედურები, დამკვიდრდეს და პერიოდულად შემოწმდეს. სხვადასხვა დონის მენეჯერების მიერ უნდა განხორციელდეს პასუხისმგებლობის, ანგარიშვალდებულების და უფლებამოსილების მონიტორინგი. შერჩეული პროცედურები უნდა შეესაბამებოდეს ორგანიზაციის ზომას, სპეციფიკას და შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სისტემას. ორგანიზაციამ უნდა გაითვალისწინოს როგორც ხარისხობრივი ასევე რაოდენობრივი მაჩვენებლები, უნდა იყოს დამყარებული ორგანიზაციაში საფრთხეებსა და რისკებზე, შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის პოლიტიკის აღსრულებასა და მიზნებზე. გარდა ამისა, ხელს უნდა უწყობდეს ორგანიზაციაში შეფასების პროცესებს მენეჯმენტის განხილვის ჩათვლით.

სამუშაოს მონიტორინგისა და შეფასებისას უნდა განისაზღვროს პოლიტიკის რა ნაწილი დაინერგა და რისკები, როგორ არის კონტროლირებული. მოიცავდეს აქტიურ და რეაქტიულ მონიტორინგს და არ უნდა ემყარებოდეს მხოლოდ სამუშაო ადგილზე მიღებული დაზიანების, პროფესიული დაავადების, ინციდენტის ან უბედური შემთხვევის სტატისტიკას. ყველაფერი უნდა იყოს აღწერილი და დადოკუმენტირებული.

მონიტორინგი უნდა უზრუნველყოფდეს უკუკავშირს შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის საქმიანობასთან დაკავშირებით. უზრუნველყოფდეს ინფორმაციის მიღებას, საფრთხეები და რისკები არის თუ არა იდენტიფიცირებული და არის თუ არა ეფექტურად გატარებული კონტროლის ზომები. უზრუნველყოფდეს საფუძველს: საფრთხის იდენტიფიცირების, რისკების კონტროლის და სისტემის გაუმჯობესებისთვის გადაწყვეტილების მიღების.

აქტიური მონიტორინგი უნდა შეიცავდეს ფუნქციონირებისთვის საჭირო ელემენტებს. უნდა ითვალისწინებდეს კონკრეტული კრიტერიუმების მიღწევას

მონიტორინგს, რომელიც წინასწარ განსაზღვრულია მიზნების, გეგმებისა და სამუშაოდან გამომდინარე. უნდა მოხდეს სამუშაო გარემოს მუდმივი ინსპექტირება. მონიტორინგი უნდა მოიცავდეს შემოწმებას, კერძოდ დასაქმებულების ჯანმრთელობაზე დაკვირვებას სამედიცინო შემოწმების გზით. ასევე ეფექტურობის დადგენის მიზნით პროფილაქტიკური და სხვა კონტროლის ზომების მონიტორინგს.

მონიტორინგის მნიშვნელოვანი ამოცანაა დაადგინოს თუ რამდენად შეესაბამება ორგანიზაციაში განსაზღვრული შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სისტემის ელემენტები ეროვნული კანონმდებლობის და წესების, საერთაშორისო შეთანხმებების და სხვა მარეგულირებელი დოკუმენტების მოთხოვნებს.

რეაქტიული მონიტორინგის მიზანია დაადგინოს და გამოიკვლიოს ინციდენტები, უბედური შემთხვევები და პროფესიული დაავადებები. რეაქტიული მონიტორინგის დროს უნდა გამოავლინონ და მოიკვლიონ სისტემის ნაკლოვანებები, არადამაკმაყოფილებელი შედეგები და დასაქმებულების რეაბილიტაციისა და მკურნალობის პროგრამების ეფექტურობა.

ინციდენტების, უბედური შემთხვევების პროფესიული დაავადებების შედეგების გავლენის გამოკვლევა - ინციდენტების, საშიში შემთხვევების, უბედური შემთხვევების პროფესიული დაავადებების შედეგების გამოკვლევამ უნდა გამოავლინოს არასასურველი მომხდარი ფაქტის მიზეზი. ფარული მიზეზების გამოვლენა გამოავლენ სისტემის ყველა ნაკლს (დადოკუმენტირება). აღნიშნული გამოკვლევა უნდა ჩატარდეს კომპეტენტური პირის მიერ, დასაქმებულებისა და მათი წარმომადგენლების ჩართულობით. გამოკვლევის შედეგები უნდა გაიგზავნოს/მივიდეს შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის კომისიამდე (არსებობის შემთხვევაში), მათ მიერ უნდა მოხდეს რეკომენდაციების გაწერა, ხოლო მუდმივი სრულყოფის მიზნით გაწერილი რეკომენდაციები უნდა გადაიხედოს შესაბამისი პირის მიერ. მნიშვნელოვანია მომხდარი ფაქტის შემდეგ კორექტირებების შეტანა არასასურველი შედეგის შემდგომი პრევენციისთვის.

გარე ორგანოს მიერ ჩატარებული კვლევის, ინსპექციის და სხვა ღონისძიებების შედეგები აუცილებლად უნდა შესრულდეს და დარჩეს კონფიდენციალური.

აუდიტი

ორგანიზაციამ უნდა უზრუნველყოს პერიოდული აუდიტის ჩატარება. აუდიტის დანიშნულებაა განისაზღვროს, რამდენად ეფექტურია შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სისტემა, თუ შეესაბამება ორგანიზაციის სპეციფიკას, უზრუნველყოს თუ არა დასაქმებულების დაცვას სამუშაოსთან დაკავშირებული არასასურველი შედეგებისაგან.

უნდა გაიწეროს აუდიტის პოლიტიკა და პროგრამა, რომელიც მოიცავს აუდიტის კომპეტენციას, მასშტაბებს, პერიოდულობას მეთოდოლოგიასა და შედეგების წარდგენის ფორმას.

აუდიტი ტარდება შესაბამისი წესით ორგანიზაციაში შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სისტემის ელემენტების შესაფასებლად. აუდიტი უნდა მოიცავდეს შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის კუთხით: პოლიტიკას; დასაქმებულების თანამონაწილეობას; უფლება-მოვალეობებსა და პასუხისმგებლობებს; სწავლებებსა და კვალიფიკაციას; დოკუმენტაციას; კომუნიკაციას; სისტემის დამუშავებასა და დანერგვას; პრევენციულ და მაკონტროლებელ ზომებს; ცვლილებების მართვას; საგანგებო სიტუაციების პრევენციას, მზადყოფნას და სამოქმედო ღონისძიებებს; მატერიალურ-ტექნიკურ მომარაგებას; კონტრაქტორებს; შესრულებული სამუშაოს მონიტორინგსა და შეფასებას; ინციდენტების, უბედური შემთხვევების პროფესიული დაავადებების შედეგების გავლენის გამოკვლევას; აუდიტს; ანალიზს თუ, რამდენად ეფექტურად ხდება მართვა; მუდმივ სრულყოფასა და სხვა აუდიტის კრიტერიუმებს საჭიროებიდან გამომდინარე.

აუდიტის დასკვნაში უნდა განისაზღვროს:

1. არის თუ არა შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სისტემაში დანერგილი ელემენტები ეფექტური;
2. თუ არის პოლიტიკის მიზნები განხორციელებული;

3. თუ არის ეფექტურად უზრუნველყოფილი დასაქმებულების თანამონაწილეობის მხარდაჭერა;
4. თუ შეესაბამება წინა აუდიტის შედეგებს და სხვა შეფასებებს;
5. უზრუნველყოფილია თუ არა ეროვნული კანონმდებლობისა და წესების შესაბამისობა ორგანიზაციასთან;
6. თუ არის უზრუნველყოფილი მუდმივი სრულყოფისა და დანერგილი პუნქტების შესაბამისობა.

აუდიტი უნდა ჩატარდეს ორგანიზაციის შიდა ან გარე პირების მიერ, რომლებიც შემოწმების საქმიანობასთან უშუალოდ არ არიან ჩართული. აუდიტის შედეგები უნდა ეცნობოს იმ დასაქმებულებს ვისი პასუხისმგებლობაც არის მაკორექტირებელი ღონისძიებების გატარება. აუდიტის ყველა ეტაპზე უნდა იყოს უზრუნველყოფილი დასაქმებულების ჩართულობა.

1.2. შრომის უსაფრთხოების სამართლებრივი ნორმები

საქართველოში

საქართველოში შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის ვალდებულება სხვადასხვა საკანონმდებლო აქტით არის დარეგულირებული:

1. საქართველოს კონსტიტუცია - *„შრომის თავისუფლება უზრუნველყოფილია. ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება. უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები დაცულია ორგანული კანონით“⁹ ;*
2. შრომის კოდექსი - *„დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი“¹⁰;*
- 2.1. *„დამსაქმებელი ვალდებულია გონივრულ ვადაში მიაწოდოს დასაქმებულს მის ხელთ არსებული სრული, ობიექტური და გასაგები ინფორმაცია ყველა იმ ფაქტორის შესახებ, რომლებიც მოქმედებს*

⁹ საქართველოს კონსტიტუცია - მუხლი 26

¹⁰ შრომის კოდექსი - თავი VIII - შრომის პირობების დაცვა, მუხლი 35. უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს უფლება

დასაქმებულის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობაზე ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებაზე¹¹.

3. ტექნიკური რეგლამენტები და მინისტრის ბრძანებები -
 - 3.1. ტექნიკური რეგლამენტი „სახანძრო უსაფრთხოების წესებისა და პირობების შესახებ“¹²;
 - 3.2. მინისტრის ბრძანება „სამუშაო სივრცეში მომხდარი უბედური შემთხვევების აღრიცხვის, მოკვლევისა და ანგარიშგების წესი“¹³;
 - 3.3. მინისტრის ბრძანება - „სამუშაო სივრცეში რისკის შეფასების წესის დამტკიცების თაობაზე“¹⁴;
 - 3.4. ტექნიკური რეგლამენტი- „ინდივიდუალური დაცვის საშუალებების შესახებ“¹⁵ და სხვა.

შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის კუთხით ძირითად სამართლებრივ რეგულაციებს განსაზღვრავს შრომის უსაფრთხოების ორგანული კანონი, სწორედ ეს კანონი აწესებს ძირითად ვალდებულებებს და ყველა ორგანიზაციას (კანონით განსაზღვრული გამონაკლისის გარდა) ავალდებულებს ყავდეს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი¹⁶. აღნიშნული კანონი მიღებულია საქართველოს პარლამენტის მიერ 2018 წლის 7 მარტს. კანონის, მიზანია: *“იძირითადი 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*

¹¹ შრომის კოდექსი - თავი VIII - შრომის პირობების დაცვა, მუხლი 35. უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს უფლება

¹² ტექნიკური რეგლამენტი N 370 დანართი 1-23/07/2015

¹³ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №01-11/ნ -12/09/2020

¹⁴ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №01-15/ნ - 30/01/2020

¹⁵ საქართველოს მთავრობის დადგენილება №82 – 6/02/2020

¹⁶ „შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი – დამსაქმებლის მიერ დანიშნული/მოწვეული შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე პირი, რომელიც შრომის უსაფრთხოების ნორმების დარღვევის პრევენციის მიზნით უზრუნველყოფს შრომის უსაფრთხოების ღონისძიებების დანერგვასა და მართვას“ - საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ - 19/02/2019

კონსულტაციის გაწევას და შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის საკითხებში დასაქმებულთა თანაბარ მონაწილეობას“¹⁷. მიუხედავად კანონის არსებობისა ორგანიზაციები არ ითვალისწინებდნენ კანონის მოთხოვნებს.

2019 წლის 19 თებერვალს კანონში შევიდა ცვლილება, კერძოდ მოქმედების სფერო გაფართოვდა, რაც გამომდინარეობს კანონში დამატებული ჩანაწერიდან: „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“¹⁸.

გარდა ამისა, მოხდა მნიშვნელოვანი ცვლილება ზედამხედველი ორგანოს კუთხით, რამაც რეალურად ხელი შეუწყო კანონის აღსრულებას. განისაზღვრა ზედამხედველი ორგანოს მიერ ორგანიზაციის საქმიანობის მიხედვით სავალდებულო შემოწმების პერიოდულობა. კერძოდ, გამოვიდა საქართველოს მთავრობის დადგენილება „ეკონომიკური საქმიანობის პრიორიტეტული დარგების განსაზღვრის მეთოდებისა და რისკის შეფასების წესის დამტკიცების შესახებ“¹⁹, რომელმაც განსაზღვრა ორგანიზაციების სპეციფიკიდან გამომდინარე განხორციელებული მონიტორინგის პერიოდულობა.

გთავაზობთ, შრომის უსაფრთხოების ორგანული კანონის ძირითად სტრუქტურას წარმოდგენილს დიაგრამის სახით, იხილეთ დიაგრამა №1.2.1.

შრომის უსაფრთხოების ორგანული კანონიდან²⁰ გამომდინარე ის ძირითადი ვალდებულებები, რაც ეკისრება დამსაქმებელს არის შემდეგი:

1. დაიცვას შრომის უსაფრთხოების სფეროში საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი სამართლებრივი მარეგულირებელი ნორმები და წესები;
2. ყავდეს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი;

¹⁷ საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ - 19/02/2019- მუხლი 1, პუნქტი 1

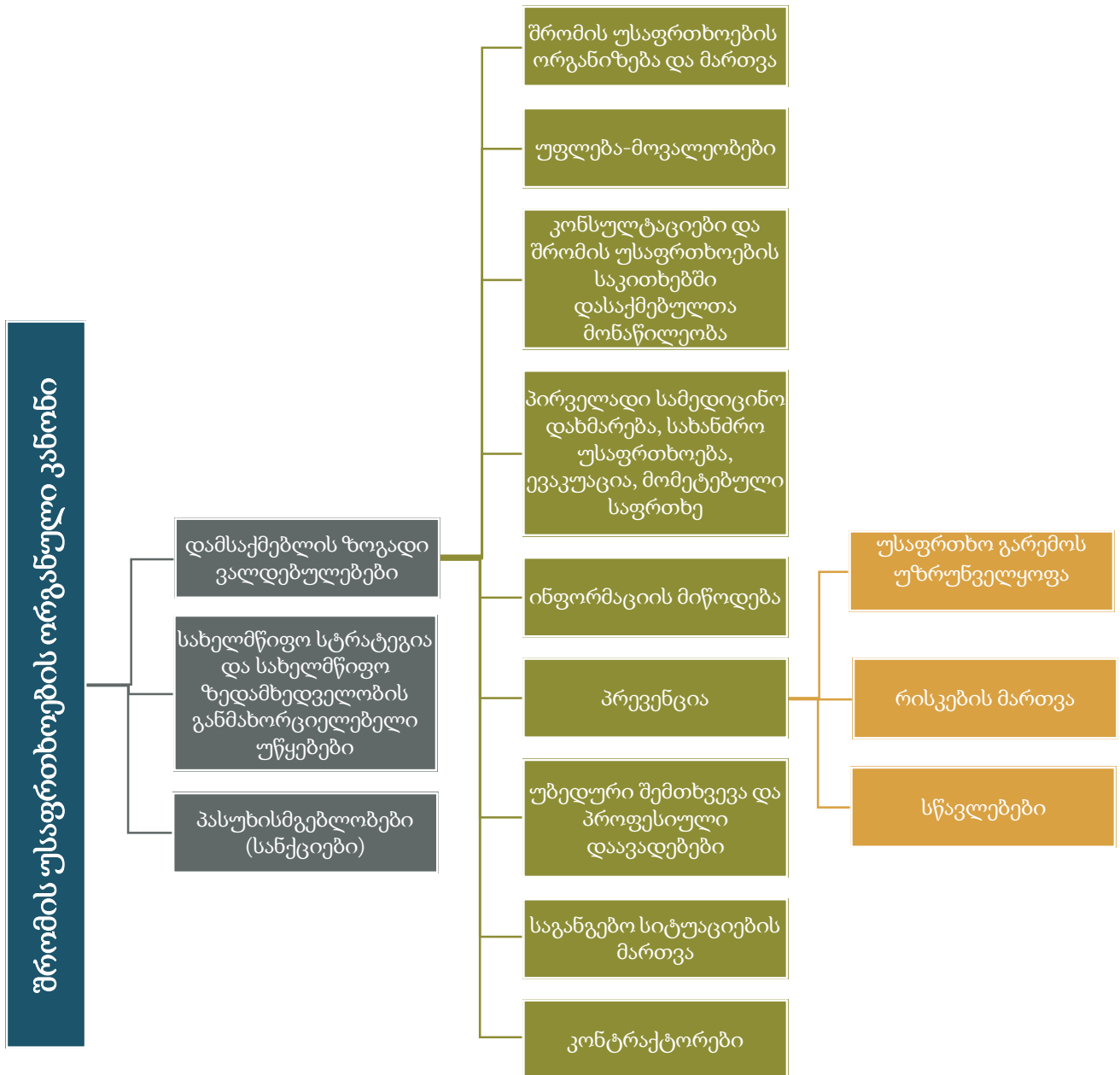
¹⁸ საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ - 19/02/2019- მუხლი 1, პუნქტი 2

¹⁹ საქართველოს მთავრობის დადგენილება №80 - 6/02/2020

²⁰ საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ - 19/02/2019

3. „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“²¹;

დიაგრამა №1.2.1 შრომის უსაფრთხოების ორგანული კანონი



²¹ საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ - 19/02/2019

4. „იზრუნოს, რომ დასაქმებულისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობას ზიანი არ მიაღწეს“²²;
5. განსაზღვროს შრომის უსაფრთხოების პოლიტიკა;
6. გაწეროს შრომის უსაფრთხოების სახელმძღვანელო დოკუმენტი²³;
7. „უზრუნველყოს, რომ ფიზიკურმა, ქიმიურმა და ბიოლოგიურმა საფრთხის შემცველმა ფაქტორებმა დასაქმებულისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობას საშიშროება არ შეუქმნას“²⁴;
8. უზრუნველყოს ტრეინინგებისა და ინსტრუქტაჟების ჩატარება;
9. მიაწოდოს ინფორმაცია არსებული რისკებისა და პრევენციული ღონისძიებების შესახებ;
10. აღჭურვოს ინდივიდუალური და კოლექტიური დაცვის საშუალებებით და სხვა.

შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სისტემის დანერგვისა და შემდგომი მართვისთვის მხოლოდ აღნიშნული კანონის გამოყენება საკმარისი არ არის, სხვა მრავალი სამართლებრივი ნორმებისა და საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ განსაზღვრული სახელმძღვანელო დოკუმენტებისა და სტანდარტების გამოყენებას საჭიროებს.

²² საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ - 19/02/2019

²³ ამ დოკუმენტის, თავი 1 -ის ქვეთავი 2 -ში განსაზღვრული დოკუმენტი;

²⁴ საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ - 19/02/2019

თავი II. შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის ანალიზი ორგანიზაციაში სისტემის დანერგვისა და მართვის

მხრივ გამოწვევები და გადაჭრის გზები

2.1. კვლევის საგნის ზოგადი დახასიათება და

მაჩვენებლის ანალიზი

შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის კუთხით საქართველოში არსებული რეალური გამოწვევის გამოსავლენად 2019 წლის 1-ელი სექტემბრიდან შრომის უსაფრთხოების აკრედიტირებული პროგრამის გავლის შემდეგ, თითქმის ერთი წლის მანძილზე პრაქტიკულად მოხდა დანერგვა შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მართვის სისტემის. დანერგვის პროცესში კვლევა ჩატარდა 8 ორგანიზაციის მაგალითზე, კერძოდ: საოფისე საქმიანობა, სამედიცინო დაწესებულება, ბაღი, ტელეკომუნიკაციები და სხვა. კვლევამ მოიცვა, როგორც კერძო ასევე საჯარო სექტორის ორგანიზაციები.

ჩატარებულმა კვლევამ საშუალება მომცა გამომევილინა სხვადასხვა ბიზნეს სექტორის მაგალითზე კერძო/საჯარო სტრუქტურაში, კონკრეტულ ორგანიზაციაში არსებული გამოწვევები, კერძოდ: ორგანიზაციის სამართლებრივი მოწყობის, დამსაქმებლის, დასაქმებულების და სხვა ფაქტორებიდან გამომდინარე.

Covid-19-ის პანდემიამ საშუალება მომცა ორგანიზაციები შემესწავლა, როგორც სტანდარტულ სამუშაო გარემოში ასევე საგანგებო სიტუაციების დრო. მნიშვნელოვანია იმ ფაქტზე დაკვირვება თუ რამდენად განსხვავებულად რეაგირებენ ორგანიზაციები და დასაქმებულები მაშინ, როდესაც ცნობიერების დონე მაღალია და საფრთხე თვალსაჩინო, კონკრეტულად Covid-19-ის მაგალითზე.

შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვი სისტემა 2019 წლიდან გახდა განსაკუთრებით აქტუალური ჩვენს ქვეყანაში, შესაბამისად რადგან დასაქმებულებისა და დამსაქმებლისთვის სიახლეს წარმოადგენს, როგორც

მოსალოდნელი იყო გამოვლინდა სხვადასხვა სახის პრობლემები, რომელზეც ვისაუბრებ აღნიშნულ თავში.

ჩემი ნაშრომის სამივე თავში ხაზგასმით გამოვყავი ის გამოწვევები, რომელიც გამოვლინდა იმ კონკრეტული საკითხიდან, რასაც განიხილავს აღნიშნული თავი. ამ თავში გამოვყოფ შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებულ იმ გამოწვევებს, რაც გამოვლინდა აღნიშნული კვლევის ფარგლებში და არ ვისაუბრებ იმ გამოწვევებზე, რომლებიც უკვე აღნიშნული მაქვს სხვა თავებში.

გთავაზობთ იმ გამოწვევებს, რომელიც გამოვლინდა 8 კომპანიაში შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის სიტების დანერგვის პროცესში, აღნიშნული სისტემა დაინერგა ILO_OSH-2001-ის ინსტრუქციის შესაბამისად, რომელიც განვიხილეთ წინა თავში, დანერგვის სხვადასხვა ეტაპზე გამოვლინდა გამოწვევები, რომელიც შემაფერხებელი ფაქტორია დასაქმებულებისთვის ჯანსაღი და უსაფრთხო სამუშაო გარემოს უზრუნველსაყოფად.

1. შესწავლის ეტაპზე გამოვლენილი გამოწვევა - ცნობიერების დაბალი დონე.

შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სისტემის დანერგვის პირველი საფეხური ორგანიზაციის შესწავლის ეტაპია, როდესაც ყალიბდება სამოქმედო გეგმა რის მიხედვითაც უნდა დაინერგოს კანონმდებლობაზე და ორგანიზაციის სპეციფიკაზე მორგებული სისტემა.

პირველ ეტაპზე ხდება ორგანიზაციის შესწავლა, კერძოდ დასაქმებულების მაქსიმალური ჩართულობით სამუშაო გარემოს შესწავლა, ამ დროს გამოვლინდება საფრთხეები, რისკები და პროფესიული დაავადებები რაც დაკავშირებულია უშუალოდ სამუშაო პროცესსა და გარემოსთან. ამ ეტაპზე ყველაზე მნიშვნელოვანია დასაქმებულების მაქსიმალური ჩართულობა, რადგან მათზე უკეთ არავის არ იცის თუ რა საფრთხესთან შეიძლება იყოს დაკავშირებული მათ მიერ შესრულებული სამუშაო და სამუშაო გარემო.

შესწავლის ეტაპი გამოირჩეოდა დასაქმებულების მხრიდან მინიმალური ჩართულობით, ამის გამომწვევი სავარაუდო მიზეზი შეიძლება იყოს განცდა, რომ

მათ მიერ გამოხატული მოსაზრება აღიქმება, როგორც უკმაყოფილება და მომავალში უარყოფითი რეაგირება ექნება დამსაქმებლის მხრიდან.

შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის ორგანული კანონით და ასევე საერთაშორისო ორგანიზაციების რეკომენდაციით, სისტემის დანერგვის ეტაპი ემყარება დასაქმებულების და მათი წარმომადგენლების მაქსიმალურ ჩართულობას. სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია დასაქმებულებმა გააცნობიერონ საკუთარი უფლებები, რომელიც მინიჭებული აქვთ შრომის უსაფრთხოების ორგანული კანონიდან გამომდინარე.

ტრენინგების ჩატარების დროს, როცა განემარტათ დამსაქმებლის ვალდებულებები და საკუთარი უფლებები, ჩართულობა გაიზარდა და აშკარა გახდა მათი თანამონაწილეობა. აღნიშნული ფაქტი ამტკიცებს, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია ცნობიერების გაზრდა და რამდენად ეფექტურად მოქმედებს თანამონაწილეობაზე.


2. სისტემის მორგება ორგანიზაციაზე

მეორე გამოწვევა, რაც გამოვლინდა პრაქტიკული დანერგვის ეტაპზე ეს არის ინფორმაციის არასაკმარისი მოცულობა. კანონმდებლობის კუთხით მიღებულია ტექნიკური რეგლამენტები, რომელიც განსაზღვრავს კონკრეტული მიმართულების რეგულაციებს შრომის უსაფრთხოების სიტების დასაცავად. მაგალითად, სიმაღლეზე მუშაობის ტექნიკური რეგლამენტი აღწერს რა პროცედურები უნდა დაიცვას ორგანიზაციამ, როცა მისი სამუშაო დაკავშირებულია 2 მეტრზე მაღლა სამუშაოებზე. მაგრამ აღნიშნული რეგლამენტი არ არის დივერსიფიცირებული, მაგალითად სამშენებლო და საოფისე საქმიანობისთვის, ნათურის გამოცვლისას და მშენებლობაზე სიმაღლეზე სამუშაოს დროს ერთი და იგივე რეგულაციაა განსაზღვრული, რაც ართულებს კანონის მორგებას კონკრეტულ ორგანიზაციაზე. ხოლო, ტექნიკური რეგლამენტების ნაწილი ან არ არსებობს ან იმდენად რთული მოსაძებნია, რომ გამოცდილ იურისტსაც გაუჭირდება პოვნა.

გარდა ამისა ქართულ ენაზე საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ განსაზღვრული სახელმძღვანელოების მხოლოდ ძალიან მცირე ნაწილია

ხელმისაწვდომი, როგორცაა მაგალითად ILO_OSH-2001, რომელიც ეხმარება დამწყებ შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტს და ორგანიზაციას სწორად და ეფექტურად დანერგოს შრომის უსაფრთხოების სისტემა. თუ გადავხედავთ ILO-ს საიტს, რომელიც ხელმისაწვდომია ინგლისურ ენაზე და მხოლოდ მცირედი ნაწილია ქართულად ნათარგმნი, შეგვიძლია ვნახოთ სახელმძღვანელოები, რომელიც დეტალურად განსაზღვრავს თუ რა პროფესიის ადამიანისთვის რა საფრთხე ან პროფესიული დაავადება არის დამახასიათებელი და შესაბამისად, რა პრევენციული ღონისძიებები უნდა გავატაროთ თავდასაცავად (სურათი 2.1.1).

სურათი № 2.1.1 ექთნის პროფესიასთან დაკავშირებული საფრთხეები და პრევენციული ღონისძიებები

| Hazards related to this job | | |
|---|--|---------|
| <i>Specific preventive measures can be seen by clicking on the respective ▼ in the third column of the table.</i> | | |
| Accident hazards  | <ul style="list-style-type: none"> Slips, trips, and falls on wet floors, especially during emergency situations. | ▼ 1 |
| | <ul style="list-style-type: none"> Stabs and cuts from sharp objects, especially needle-sticks and cuts by blades. | ▼ 2 |
| | <ul style="list-style-type: none"> Burns and scalds from contact with hot sterilizing equipment or hot water and steam pipes. | ▼ |
| | <ul style="list-style-type: none"> Electrical shock from faulty or improperly grounded equipment or equipment with faulty insulation. | ▼ 3 ▼ 4 |
| | <ul style="list-style-type: none"> Injuries to legs and toes caused by falling objects, e.g., medical instruments. | ▼ 1 ▼ 5 |
| Preventive measures | | |
| <ul style="list-style-type: none"> 1 Wear shoes designed for nurses, with non-slip soles. 2 Handle sharp objects with extreme care; use special safety receptacles to store used hypodermic needles until disposal. Use safety needles, if available. 3 Install ground fault circuit interrupters; call a qualified electrician to test and repair faulty or suspect equipment. 4 Comply with all safety instructions on the installation and periodic inspection of electrical medical equipment. 5 Keep all passages clearly visible and uncluttered. | | |

წყარო: ILO

დამწყები შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტისთვის რთულია ეფექტურად განსაზღვროს პრევენციული ღონისძიებები. ILO კი საშუალებას იძლევა გამოვიყენოთ ის გამოცდილება, რომელიც წლების მანძილზე დაგროვდა სხვადასხვა მოწინავე ქვეყნების მაგალითზე (International Hazard Datasheets on Occupations (HDO) - პროფესიული საფრთხეების საერთაშორისო მონაცემები).

მაგალითისთვის განვიხილოთ ექთნის საქმიანობა. სურათი 2.1.1-ში

აღწერილია ყველა ის საფრთხე რაც შეიძლება დაკავშირებული იყოს ამ პოზიციაზე დასაქმებულებისთვის. ასევე გაწერილია ის ღონისძიებები რაც უნდა გატარდეს, რომ შესაძლებლობის ფარგლებში თავიდან ავიცილოთ აღნიშნული საფრთხეები.

ზემოთაღნიშნული ინფორმაცია საშუალებას იძლევა გამოვიყენოთ უკვე აკუმულირებული პრაქტიკა და გამოცდილება, რომლის დახმარებითაც გამარტივებულია იმის განსაზღვრა თუ, როგორ უნდა მოხდეს კონკრეტული საფრთხიდან გამომდინარე დასაქმებულის დაცვა.

3. კოსმეტიკური დანერგვა

შემდეგი პრობლემა, რაც გამოვლინდა დანერგვის პროცესში არის სურვილი კომპანიების ტოპ მენეჯმენტის მხრიდან, რომ მხოლოდ ზედაპირულად და არა ფუნდამენტურად, „კოსმეტიკურად“ დანერგოს სისტემა, რაც ემსახურება მხოლოდ ჯარიმისგან თავდაცვას. შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სახელმძღვანელო დოკუმენტიც, რომელიც გაიწერა ILO_OSH-2001-ის მიხედვით და არეგულირებს შრომის უსაფრთხოების სისტემას, მხოლოდ ფორმალურად არსებობს და არ აისახება რეალურ პროცესებსა და პროცედურებში. ამის გამომწვევი მიზეზი შეიძლება გამომდინარეობდეს შემდეგი ფაქტორებიდან:

1. შრომის უსაფრთხოების ინსპექციას არ აქვს საკმარისი ადამიანური რესურსი (ინსპექტორი), რომ ყველა ორგანიზაცია ძირფესვიანად შეამოწმოს, შესაბამისად ორგანიზაციები ამ ფაქტს სათავესოდ იყენებენ.

მაკონტროლებელი ორგანოს გაძლიერება აიძულებს ორგანიზაციას, სისტემა ისე დანერგოს, როგორც ეს განსაზღვრულია კანონმდებლობით. რაც ხელს შეუწყობს უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს უზრუნველყოფას .

2. მეორე მხრივ, დასაქმებულებმა უნდა მოითხოვონ საკუთარი უფლებების დაცვა, რომელიც განსაზღვრულია შრომის უსაფრთხოების ორგანული კანონით და ავალდებულებს დამსაქმებელს უზრუნველყოს მათთვის უსაფრთხო სამუშაო გარემო. მაგრამ, დასაქმებულების მხრიდან ვერ განხორციელდება ეს ქმედება თუ არ აქვთ გაცნობიერებული საკუთარი უფლება-მოვალეობები შრომის

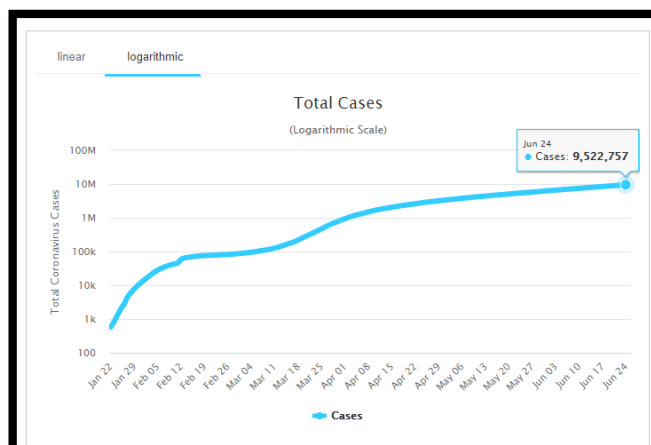
უსაფრთხოების კუთხით. აღნიშნულ პრობლემას ისევ ცნობიერების დაბალი დონის პრობლემასთან მივყავართ.

კვლევის შედეგად გამოვლენილი გამოწვევების გადაჭრის გზის ანალიზმა, გვაჩვენა, რომ მხოლოდ სამმხრივი მიდგომით არის შესაძლებელი აღნიშნული გამოწვევების მოგვარება. ინსპექტირების გამკაცრებული კონტროლი, დამსაქმებლის მიერ ფუნდამენტური დანერგვა და დასაქმებულის მიერ საკუთარი უფლებების მოთხოვა არის ერთადერთი საშუალება ეფექტური გახდეს შრომის უსაფრთხოების სიტემა და რეალურად შევუქმნათ დასაქმებულს უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემო. სამივე რგოლი სისტემის მუშაობის უზრუნველსაყოფად აუცილებელი პირობაა, რომელიმე მათგანის შესუსტება იწვევს მთლიანი სისტემის შესუსტებას.

2.2. შრომის უსაფრთხოება Covid-19-ის დროს

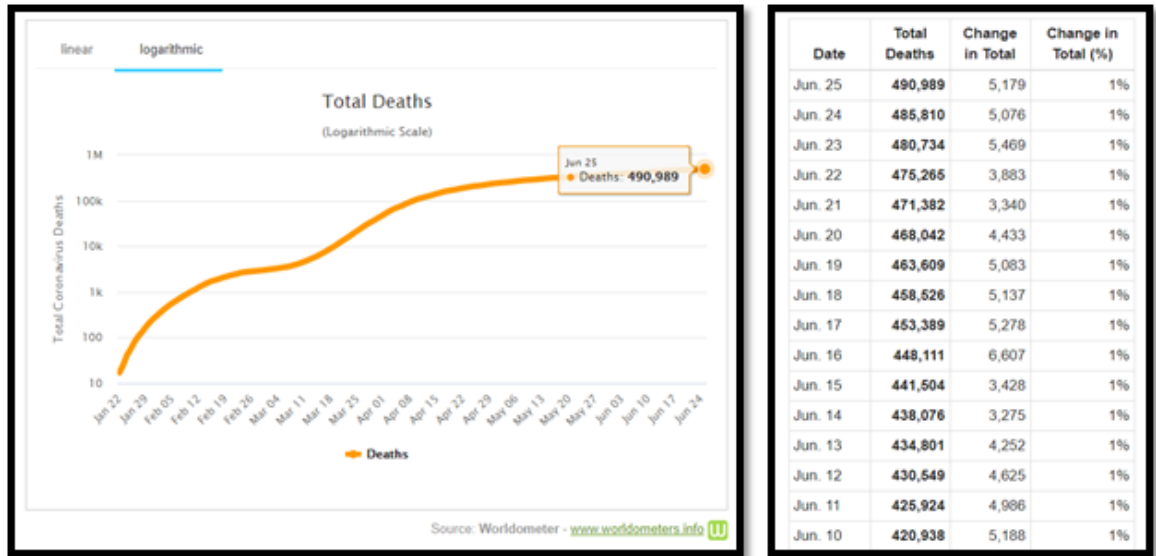
ახალი და ყველაზე მნიშვნელოვანი გამოწვევა, რომლის წინაშეც მთელი მსოფლიო დგას არის Covid-19. სტატისტიკურ მონაცემებზე დაყრდნობით (დიაგრამა 2.2.1.), რომელსაც „www.worldometers.info“ გვაწვდის თვალსაჩინოა თუ მოკლე დროში, რამდენად სწრაფად ვრცელდება და მომაკვდინებელია ვირუსი (დიაგრამა 2.2.2.).

დიაგრამა 2.2.1. მსოფლიო მასშტაბით Covid-19-ის დადასტურებული შემთხვევები



წყარო: worldometers.info

დიაგრამა 2.2.2. მსოფლიო მასშტაბით Covid-19-ით გარდაცვლილი ადამიანების საერთო მოცულობა (დღეების მიხედვით)



წყარო: worldometers.info

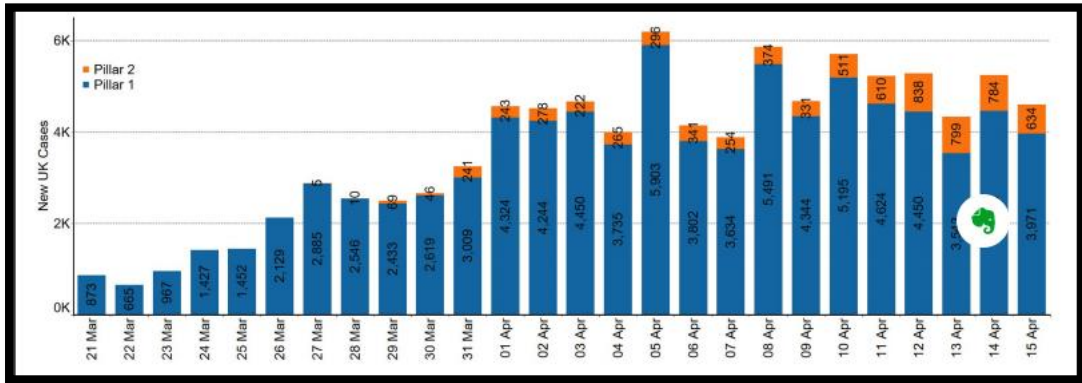
Covid-19-ის პანდემია მთელი მსოფლიოსთვის დიდი გამოწვევა აღმოჩნდა, რადგან რთულია ივარაუდო და მზად იყო მსგავსი მასშტაბის პანდემიისთვის. საერთაშორისო ორგანიზაციებმა და ცალკეულმა ქვეყნებმა მკაფიოდ დაინახეს შრომის უსაფრთხოების სასიცოცხლო მნიშვნელობა და გაატარეს შემდგომი დაგვარად შესაბამისი პრევენციული ღონისძიებები. მიუხედავად ამისა განსაკუთრებით სამედიცინო სექტორში დასაქმებულების შრომის უსაფრთხოების ნორმები აშკარად დაირღვა. მაგალითად, იტალიაში სამედიცინო პერსონალის შრომის უსაფრთხოების ნორმები უხეშად დაირღვა. კერძოდ, მოუწიათ ვირუსის წინააღმდეგ ბრძოლა ინდივიდუალური დაცვის საშუალებების გარე (სახის ფარი, პირბადე, ხელთათმანი და სხვა.), რამაც გამოიწვია სამედიცინო პერსონალის ნაწილის დაავადება კორონა ვირუსით, ხოლო გარკვეული ნაწილის გარდაცვალება.

ანალოგიური პრობლემის წინაშე აღმოჩნდა დიდი ბრიტანეთი, რომელიც გვაწვდის სტატისტიკას (დიაგრამა 2.2.3) თუ ბრიტანეთში ვირუსით დაავადებული ადამიანების რა მოცულობას შეადგენს სამედიცინო პერსონალი.

საერთაშორისო ორგანიზაციები აქტიურად მონაწილეობენ კორონა ვირუსთან დაკავშირებულ გამოწვევებთან გასამკლავებლად, მაგალითად ILO-მ გამოცა სახელმძღვანელო „COVID-19 პანდემია“, სადაც აღწერილია შემდეგი საკითხები:

1. როგორ მოქმედებს მსოფლიოს სამუშაო სექტორზე?
2. შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვა პანდემიის დროს;
3. საგანგებო სიტუციების მზადყოფნის გეგმაში ინტეგრირება;
4. რისკების მართვა და თავდაცვის ზომების;

დიაგრამა 2.2.3. ბრიტანეთში ვირუსით დაავადებული ადამიანების რა მოცულობას შეადგენს სამედიცინო პერსონალი



წყარო: დიდი ბრიტანეთი, შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის დეპარტამენტი

Covid-19-თან დაკავშირებულ გამოწვევებზე საპასუხოდ საქართველომ, შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის კუთხით, გაატარა რიგი პრევენციული და რეაქტიული (საგანგებო) ღონისძიებები. კერძოდ, გამოიცა ბრძანება (საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება № 01-149/ო, 04 აპრილი 2020 წ.) „სამუშაო ადგილებზე ახალი კორონა ვირუსის (COVID-19) გავრცელების თავიდან აცილების მიზნით რეკომენდაციების დამტკიცების თაობაზე“, რომელიც განსაზღვრავს სამუშაო სივრცეში შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ პრევენციულ ღონისძიებებს. დანართის სახით განისაზღვრა, ორგანიზაციის სპეციფიკიდან გამომდინარე, სავალდებულო პრევენციული ღონისძიებები. მაგალითად, ზემოთხსენებული ბრძანების დანართი 12-ით განისაზღვრა სავალდებულო პროცედურები, ახალი კორონავირუსით (SARS-CoV-2) გამოწვეულ ინფექციასთან (COVID-19) დაკავშირებული ზოგადი რეკომენდაციები მომსახურების/საოფისე სექტორისთვის.

დანართი 12-ით განსაზღვრულია შემდეგი საკითხები:

1. რა დროს არ უნდა გამოცხადდეს დასაქმებული სამუშაო ადგილზე;
2. რა ვალდებულებები ეკისრება დამსაქმებელს Covid-19-თან მიმართებაში;
3. რა ვალდებულებები ეკისრება დასაქმებულს Covid-19-თან მიმართებაში;
4. განსაზღვრულია ინვენტარისა და დოკუმენტაციის სია, რომელიც უნდა აწარმოოს და შეიძინოს დამსაქმებელმა.

ორგანიზაციებში ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ ტოპ მენეჯმენტი და დასაქმებულები Covid-19-თან დაკავშირებულ პროცედურებსა და ნორმებს ბევრად უფრო პასუხისმგებლობით მიუდგნენ. აღნიშნული ფაქტი ადასტურებს თუ რამდენად მნიშვნელოვანია ცნობიერების დონის ამაღლება და საფრთხის რეალურად გააზრება. რადგან Covid-19-ის შესახებ ცნობიერება გლობალურად და მათ შორის საქართველოშიც საკმაოდ მაღალია და უმრავლესობამ კარგად გაიაზრა რამდენად საფრთხის შემცველია იგი.

თავი III. შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებული გამოწვევები და გადაწყვეტის გზები

3.1 შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებული გამოწვევები და გადაწყვეტის გზები (კანადური და ქართული სისტემების მაგალითზე)

შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის კუთხით გამოწვევების გამოსავლენად ჩავატარე კვლევა კანადის შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული კანონისა და სტატისტიკის შედგენის მიმართულებით. აღნიშნულ კვლევაზე დაყრდნობით გთავაზობთ, გამოვლენილი გამოწვევებისა და მათი გადაჭრის გზებს. გარდა ამისა, კანადის მაგალითზე გავავლე პარალელები საქართველოში არსებულ გამოწვევებთან.

კანადაში, შრომის უსაფრთხოების კანონი შერწყმულია შრომის კოდექსთან, მთელი შრომის უსაფრთხოების ძირითადი მუხლები მოქცეულია კანადის შრომის კოდექსის მეორე ნაწილში. ქვეყნის მთავრობის ოფიციალურ ვებგვერდზე „laws-lois.justice.gc.ca“ დეტალურად და მარტივად გასაგებად არის ჩამოთვლილი კანადის კანონმდებლობა. მაგალითად, მათ შორის შრომის კოდექსი. ვებგვერდი თავისი სტრუქტურით ყველასთვის ადვილად გასაგები, ხელმისაწვდომი და რაც მთავარია უფასოა, ვებგვერდი იხილეთ სურათი №3.1.1.

კანადის ILO-ს (International Labour Organization/საერთაშორისო შრომის ორგანიზაცია) ვებ-გვერდზე²⁵ დეტალურად არის გაწერილი და ყველასთვის ხელმისაწვდომი უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის კუთხით საკანონმდებლო რეგულაციები. საქართველოს ანალოგიურ გვერდზე²⁶ კი ბევრად უფრო მწირი ინფორმაციაა განთავსებული.

²⁵ILO-ს ვებგვერდზე ქვეყნების მიხედვით განსაზღვრულია პროფილის გვერდები, სადაც შეგიძლია გაეცნო კონკრეტული ქვეყნის ზოგად ინფორმაციას შრომის უსაფრთხოების კუთხით. იხილეთ ბმული- <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/country-profiles/americas/canada/lang--en/index.htm>

²⁶https://www.ilo.org/Search5/search.do?sitelang=en&locale=en_EN&consumercode=ILOHQ_STELLEN_TU_BLIC&searchWhat=georgia&searchLanguage=en

სურათი №3.1.1 კანადის საკანონმდებლო საიტი

The screenshot shows the 'Justice Laws Website' interface. At the top, there are logos for the Government of Canada and the Government du Canada, along with the website name 'Canada.ca' and navigation links for 'Services', 'Departments', and 'Français'. The main header features a large red maple leaf and the word 'Canada'. Below this is a search bar. A navigation menu includes categories like 'Family Law', 'Criminal Justice', 'Funding', 'Canada's System of Justice', and 'Laws'. The main content area displays the breadcrumb trail: 'Home → Laws Website Home → Consolidated Regulations → SOR/86-304 - Table of Contents'. The primary heading is 'Canada Occupational Health and Safety Regulations (SOR/86-304)', with links for 'Full Document', 'HTML', 'XML', and 'PDF'. A table of contents is visible, listing sections such as '1.1 - Part I', '1.2 - Interpretation', '1.3 - Prescription', '1.31 - Application', and '1.5 - Records'. A search box is also present within the regulations section.

წყარო: Justice Laws Website

სურათი №3.1.2 საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე

The screenshot displays the 'Matsne.gov.ge' website. The header includes the website name and contact information: '2 40 50 50' and social media icons. The main content area shows a document entry for 'საქართველოს მთავრობის დადგენილება' (Consolidated Regulation of the Government of Georgia). The entry includes a table with the following details:

| | |
|------------------------------|-----------------------------------|
| დოკუმენტის ნომერი | 382 |
| დოკუმენტის მიმღები | საქართველოს მთავრობა |
| მიღების თარიღი | 27/07/2018 |
| დოკუმენტის ტიპი | საქართველოს მთავრობის დადგენილება |
| გამოქვეყნების წყარო, თარიღი | ვებგვერდი, 01/08/2018 |
| სარეგისტრაციო კოდი | 270000000.10.003.020698 |
| კონსოლიდირებული პუბლიკაციები | 01/08/2018 |

Below the table, there is a note in Georgian: 'თქვენ უყურებთ დოკუმენტის პირველად სახეს დოკუმენტის კონსოლიდირებული ვარიანტის ნახვა ფასიანია, აუცილებელია სისტემაში შესვლა და საჭიროების შემთხვევაში დათვალისწიების უფლების ყიდვა, გთხოვთ გაიაროთ რეგისტრაცია ან თუ უკვე რეგისტრირებული ხართ, გთხოვთ, შეხვიდეთ სისტემაში'. At the bottom, it indicates 'პირველადი სახე (01/08/2018 - 19/06/2019)' and a 'ონლაინ კონსულტაცია' button.

წყარო: საკანონმდებლო მაცნე

საქართველოში საქართველოს საკანონმდებლო აქტები მოქცეულია საკანონმდებლო მაცნის საიტზე, როგორც სურათი №3.1.2-ში ხედავთ საქართველოში მთავრობის ბრძანებების და რეგლამენტების კონსოლიდირებული ვერსიის ნახვა ფასიანია.

კანადის კანონმდებლობისგან განსხვავებით საქართველოს კანონმდებლობაში შრომის კოდექსი და შრომის უსაფრთხოების ორგანული კანონი ცალ-ცალკეა, ასევე არსებობს უამრავი რეგლამენტი, მინისტრის ბრძანება და ა.შ., რომელიც არეგულირებს ან/და დაკავშირებულია შრომის უსაფრთხოების სისტემასთან. საქართველოში პროფესიონალ იურისტსაც გაუჭირდება გაგება არსებობს თუ არა კონკრეტულ სფეროში რეგულაცია და თუ არსებობს შემდეგ მისი მოძებნა, რომლის კონსოლიდირებული ვერსიის ნახვა ფასიანია.

დადებითად შეგვიძლია შევაფასოთ ის ფაქტი, რომ საქართველოს აქვს ერთი საერთო კანონმდებლობა მთელი ქვეყნის ტერიტორიაზე, კანადაში სხვადასხვა ტერიტორიულ ერთეულებში დამატებით განსხვავებული საკანონმდებლო აქტები მოქმედებს, რომელიც ართულებს დასაქმებულთა და დამსაქმებლებისთვის ტერიტორიის ცვლილებასთან ერთად ახალ საკანონმდებლო რეგულაციებთან ადაპტირებას.

სხვადასხვა ტერიტორიულ ერთეულებში საკანონმდებლო განსხვავება განსაკუთრებულ პრობლემას ქმნის აღრიცხვა, მონაცემების შეგროვება-მიწოდების მხრივ, ზოგჯერ რეალური ციფრები არ ემთხვევა იმ ციფრებს, რომელიც სახელმწიფოს მიეწოდება.

როგორც მოგეხსენებათ, კანადა დაყოფილია ტერიტორიულ ერთეულებად, შესაბამისად შემოწმებაც გადანაწილებულია ტერიტორიული ორგანოების მიხედვით. აღნიშნული სისტემა შემოწმების მხრივ უფრო მოქნილ სტრატეგიას ქმნის.

საქართველოში, შრომის უსაფრთხოების ინსპექტირების, ერთიანი სისტემა გვაქვს ამიტომ დიდ რესურსს და ხარჯებს მოითხოვს ყველა შესაბამისი ორგანიზაციის დეტალურად შემოწმება თბილისის გარეთ.

შრომის ინსპექტორების შეზღუდულ რესურს (არ არის შრომის ინსპექტორების საკმარისი რაოდენობა) ორგანიზაციები თავის სასარგებლოდ იყენებენ, მათი ძირითადი ნაწილი მხოლოდ ზედაპირულად, “კოსმეტიკურად ნერგავს” შრომის უსაფრთხოების სიტემას, რაც მხოლოდ შრომის უსაფრთხოების კანონით განსაზღვრული ჯარიმებისგან თავდასაცავად კეთდება და რეალურად,

არც შრომის უსაფრთხოების სისტემა მუშაობს და შესაბამისად, არც დასაქმებულების შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა არის დაცული, ამის დასამტკიცებლად შეგვიძლია მოვიშველიოთ შრომის ინსპექციის 2019 წლის ანგარიში²⁷, სადაც ნათლად ჩანს თუ რამდენი ადამიანი დაშავდა და გარდაიცვალა სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულების დროს.

კანადის მაგალითის განხილვისას გასათვალისწინებელია ის ფაქტი, რომ შრომის უსაფრთხოების მცნება საქართველოში ახალია, ხოლო სრულყოფილი და ეფექტიანი სისტემის ჩამოყალიბებას დრო და შედეგების ანალიზიდან გამომდინარე მაკორექტირებელი ღონისძიებები სჭირდება. თუ გადავხედავ მთავრობის დადგენილებას „ეკონომიკური საქმიანობის პრიორიტეტული დარგების განსაზღვრის მეთოდებისა და რისკის შეფასების წესის დამტკიცების შესახებ“²⁸, რომელიც განისაზღვრა იმ მიზნით, რომ „თანაზომიერად დაიცვას სამუშაო სივრცეში მყოფი ყველა დასაქმებული/მესამე პირი (სხვა პირი) იმ საფრთხის შემცველი ფაქტორებისგან, რომელიც მავნეა მათი სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის და რომელიც შესაძლოა, წარმოიშვას სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულების დროს ან/და სამუშაო ადგილებზე მათი ყოფნის პერიოდში.“²⁹. აღნიშნული დოკუმენტი და სხვა სამართლებრივი რეგულაციები, რომელიც გამოიცა მიმდინარე წელს ან იგეგმება გამოცემა გვარწმუნებს, რომ დეპარტამენტი აქტიურად ცდილობს შრომის უსაფრთხოების სექტორის გაუმჯობესებას.

დეტალურად განვიხილოთ კანადის მაგალითი პრაქტიკული კუთხით. კანადის დასაქმებულთა საკომპენსაციო საბჭომ განაცხადა, რომ 2017 წელს 951 დასაქმებული გარდაიცვალა სამუშაო მოვალეობის შესრულებისას. ამ მოხსენებაში მოცემულია 2012 და 2017 წლებში კანადაში სამუშაოებთან დაკავშირებული დასაქმებულთა სიკვდილიანობის მაჩვენებლები.

²⁷ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის 2019 წლის საქმიანობის ანგარიში

²⁸ საქართველოს მთავრობის დადგენილება №80 - 6/02/2020

²⁹ საქართველოს მთავრობის დადგენილება №80 - მუხლი 1, პუნქტი 4 - 6/02/2020

სიკვდილიანობის მაჩვენებლების შედარება მნიშვნელოვანია დროის გარკვეულ პერიოდში საერთო სტატისტიკის დასადგენად შიდა პროვინციებს შორის. სამუშაო მოვალეობის შესრულების დროს მიღებული ზიანი კლასიფიცირდება, როგორც დაზიანება (მაგალითად, გარდაცვალება სამუშაოზე ელექტროენერჯის გამო, სხეულის დაზიანება) ან პროფესიული დაავადება (მაგალითად, დაღუპვა აზბესტთან დაკავშირებული სამუშაოების გამო).

კანადის ერთ-ერთი მთავარი გამოწვევა არის სტატისტიკური მონაცემების რეალობასთან აცდენა, რამდენიმე ფაქტორი ახდენს გავლენას კანადაში სამუშაო სივრცეში გარდაცვლილებისა და დაშავებულების მაჩვენებლების სიზუსტეზე, საიმედოობაზე და იურისდიქციულ შედარებადობაზე.

კანადის მაგალითზე შემოთავაზებულია რეკომენდაციები, რომელიც ხელს შეუწყობს მონაცემების სიზუსტეს და შედარებას მომავალი ანალიზისთვის, დაეხმარება სამუშაოსთან დაკავშირებული დაზიანებების თავიდან აცილებაში, საშუალებას მისცემს გააუმჯობესონ მონაცემები სამუშაო ადგილზე პროფესიული დაავადებების, გარდაცვალებისა და დაზიანებების მიღების კუთხით.

1. მონაცემთა შეგროვების ჰარმონიზაცია იურისდიქციის ფარგლებში და მის გარშემო;
2. კრეატიული გადაწყვეტილებების პოვნა ქვემოთ ხსენებული პრობლემის გადასაჭრელად;

რეკომენდაციები - ეს რეკომენდაციები თუ განხორციელდა, მათ შეუძლიათ გახადონ მონაცემები უფრო ზუსტი მომავალი ანალიზისთვის, აგრეთვე ხელს შეუწყობს სამუშაოებთან დაკავშირებული დაზიანებების, დაავადებებისა და კანადაში პრევენციულ ღონისძიებების ეფექტურობას.

1. მონაცემთა შეგროვების და მიწოდებული ანგარიშების შესაბამისობა იურისდიქციების ფარგლებში და მის გარშემო უნდა მოხდეს განსაკუთრებული ყურადღების გამახვილებით. მკაცრად გაკონტროლდეს მონაცემების შეგროვებისა და მოხსენების ჰარმონიზაციისთვის, კანადაში პროფესიული დაზიანების/დაავადების პრევენციის და დასაქმებულთა კომპენსაციისთვის, პასუხისმგებელ სისტემებს შორის. 2016-2017 წლებში „ალბერტაში“ ჩატარებულმა

დასაქმებულთა კომპენსაციის სისტემის მიმოხილვამ აჩვენა, რომ არსებობს მონაცემთა შეგროვების და მათი მოხსენების სისტემის ნიმუში, როგორც იურისდიქციის ფარგლებში, ისე მის ფარგლებს გარეთ. საბოლოო დასკვნაში, WCB (Workers' Compensation Board/შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა)³⁰- ის განხილვის პანელმა რეკომენდაცია მისცა, რომ OSH-მა (Occupational Safety and Health/შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა) და WCB-მა (Workers' Compensation Board/დასაქმებულთა კომპენსაციის საბჭო) ერთობლივად უნდა შექმნან სამუშაო ჯგუფი, რომელშიც წარმოდგენილი უნდა იყოს დამსაქმებლები, დასაქმებულები, WCB (Workers' Compensation Board/შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა) და OSH-ის (Occupational Safety and Health/შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა) წარმომადგენლები, რათა შეისწავლონ საკითხები, გაუმჯობესდეს სამუშაო ადგილზე დაზიანებებისა და პროფესიული დაავადებებთან დაკავშირებული მონაცემების შეგროვება და გამოყენება.

სამუშაო ჯგუფმა უნდა შეიმუშაოს და განახორციელოს გადაწყვეტილებები, რომლებიც უკავშირდება: აღრიცხული მონაცემების გამოყენებას სხვა მიზნებისთვის, გარდა იმ მიზნებისა, რომლებისთვისაც შეგროვდა. მონაცემთა ჰარმონიზაცია უნდა მოხდეს WCB-ის (Workers' Compensation Board/შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა), OSH-ის (Occupational Safety and Health/შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა), სხვა ორგანიზაციების, სხვა საჯარო უწყებების, საბჭოების და კომისიებს შორის.

შრომის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული მონაცემების დროული შეკრება და პირადი მონაცემების კონფიდენციალურობის საკითხების მოგვარება, რომლებიც თანმდევა მონაცემების შეგროვებისას სამუშაო ადგილზე მიღებული დაზიანებებისა და პროფესიული დაავადებების შესახებ. ამ მონაცემების გაზიარებას WCB-ს (Workers' Compensation Board/შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა), OSH-ს (Occupational Safety and Health/შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა) და სხვა პირებს შორის რეკომენდირებულია თუ

³⁰ როდესაც კანადაში დასაქმებული სამუშაო სივრცეში იღებს ზიანს, „WCB-Alberta“ (დასაქმებულთა კომპენსაციის საბჭო)-ს შეუძლია მიმართოს და მიიღოს დახმარება. აღნიშნულ ორგანიზაცია ახორციელებს საქმიანობას სამინისტროს ზედამხედველობით.

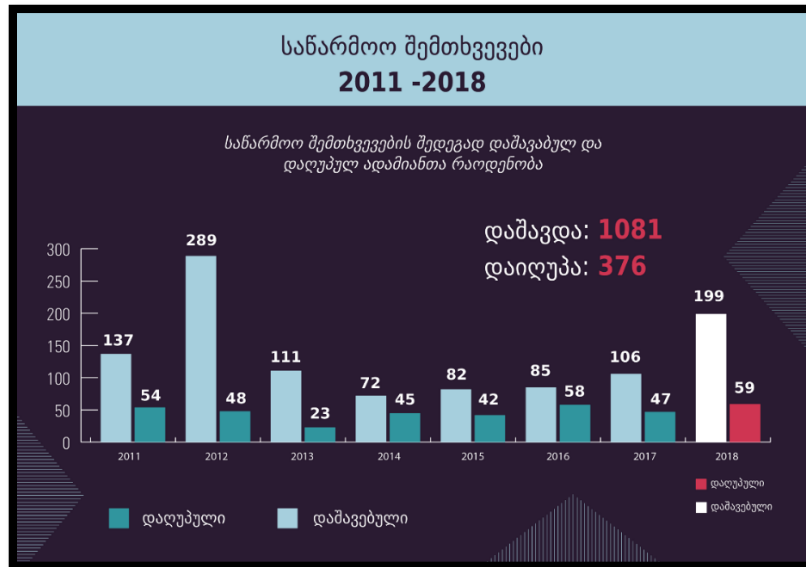
ორგანიზაციები და სააგენტოები, რომლებიც პასუხისმგებელი არიან პრევენციისა და დასაქმებულების ანაზღაურებაზე მთელს კანადაში, შეხვდნენ განმარტებების, კოდირების და მათი შეგროვებული მონაცემების კატეგორიზაციაზე პასუხისმგებელ პირებს მონაცემთა ჰარმონიზაციისთვის. ეს არამარტო ხელს შეუწყობს უფრო დროულად შედარებას, არამედ ხელს შეუწყობს მათ იდენტიფიცირებას.

ჰარმონიზაციის მიღწევა პერსპექტივაში შესაძლებელია, ამისთვის საჭიროა სხვადასხვა იურისდიქციის ქვეშ მყოფმა მიწებმა გამოიყენებენ ჰარმონიულ და მსგავსი ინფორმაციის შეგროვების წესები და მიღებული ინფორმაციის დამუშავების სისტემა. აღნიშნული ღონისძიება გაამარტივეს და რეალური სურათის დანახვის საშუალებას მოგვცემს წარმოდგენილი სტატისტიკიდან. კანადაში სტატისტიკას, შეუძლია წამყვანი როლი შეასრულოს სამუშაოსთან დაკავშირებული დაზიანებისა და გარდაცვალების მონაცემების ჰარმონიზაციაში.

შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის კუთხით მთავარი გამოწვევა არის სამუშაო ადგილზე დაღუპული და გარდაცვლილი დასაქმებულების რაოდენობის მინიმუმამდე დაყვანა. საქართველოში შრომის უსაფრთხოების სტატისტიკას ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC) გვაწვდის.

შრომის უსაფრთხოების სტატისტიკაში ასახულია სამუშაო ადგილზე დაღუპული და დაშავებული დასაქმებულების რაოდენობა. გარდაცვლილი დასაქმებულების საერთო რაოდენობა 2011 წლიდან 2018 წლამდე 40-60-ის ფარგლებში მერყეობს (2013 წლის გამოკლებით). მიუხედავად ამისა, გასათვალისწინებელია, რომ 2012 წლიდან 2017 წლის ჩათვლით სამუშაო ადგილზე დაშავებულთა საერთო მაჩვენებელი გაუმჯობესდა და ყოველ წელს მინიმუმ ორჯერ შემცირდა. სტატისტიკურ მონაცემების აშკარა გაუარესება ასახულია 2018 წლიდან, სადაც გარდაცვლილთა მაქსიმალური რიცხვი-59 დაფიქსირდა, ხოლო დაშავებულთა მაჩვენებელმა თითქმის 200-ს მიაღწია, იხილეთ დიაგრამა №3.1.1.

დიაგრამა №3.1.1 საწარმოო შემთხვევები 2018-2019



წყარო: EMC

აღნიშნული სტატისტიკა ამტკიცებს, რომ შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის კუთხით გასულ წლებში არ ხდებოდა შესაბამი კონტროლი. საფუძვლიანი ეჭვი არსებობს, რომ დასაქმებულები არაკეთილსინდისიერად უდგებოდნენ და არ ატყობინებდნენ ინფორმაციას შესაბამის უწყებებს. შესაბამისად, სტატისტიკური მონაცემები არ შეესაბამება რეალურ სურათს და ოფიციალურ დონეზე ბევრად ნაკლები აისახა ვიდრე ფაქტობრივად არსებობდა. საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ავალდებულებს ორგანიზაციებს შეატყობინონ აღნიშნული ინფორმაცია შესაბამის ორგანიზაციებს.

საქართველოს შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის კუთხით გამოვეყოფთ, შემდეგი სახის პრობლემებს:

1. ეკონომიკური პრობლემები

მაგალითად, სამშენებლო სექტორში დასაქმებული მუშებისთვის გაიცემა დაბალი ანაზღაურება, შესაბამისად მუშათა უმრავლესობას ხშირად ზეგანაკვეთურად უწევთ მუშაობა. აქედან გამომდინარე, მუშები არიან გადაღლილები და შესაბამისად არსებობს მაღალი რისკი, რომ მიიღონ დაზიანება. რადგან, ისინი ვეღარ ახერხებენ სათანადო მობილიზებას მომეტებული საფრთხის

შემცველი სამუშაოს შესრულებისას, რაც დაშავების და გარდაცვალების ალბათობას ზრდის.

2. ცნობიერების დაბალი დონე

შრომითი უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის კუთხით ქვეყანაში ცნობიერების დონე ძალიან დაბალია, შესაბამისად არც დამსაქმებლებს აქვთ გაცნობიერებული საკუთარი ვალდებულებები და მხოლოდ კანონის მოთხოვნების დაკმაყოფილებას ცდილობენ იმიტომ, რომ არ დააჯარიმონ. მათი მიზანი არ არის დასაქმებულებისთვის ჯანსაღი და უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შექმნა. შესაბამისად დასაქმებულებიც ვერ აცნობიერებენ საკუთარ უფლებებს, რომ შეუძლიათ მოითხოვონ უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემო დამსაქმებლისგან.

აღნიშნულ გამოწვევაზე საპასუხოდ უნდა განხორციელდეს ცნობიერების ასამაღლებელი პროგრამები, დამსაქმებლების და დასაქმებულებისთვის.

აღსანიშნავია, რომ სახელმწიფო ორგანოები აქტიურად მუშაობენ შრომით უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებულ გამოწვევებზე საპასუხოდ, რაზეც მეტყველებს არა მხოლოდ კანონმდებლობის ცვლილებები და ახალი რეგულაციების გამოსვლა არამედ შრომის ინსპექციის დეპარტამენტის მიერ წარმოდგენილი 2019 წლის ანგარიშში სადაც ნათლად ჩანს მათი მხრიდან განხორციელებული აქტივობები. არა მხოლოდ სახელმწიფოს არამედ დამსაქმებლების, დასაქმებულებისა და შრომის უსაფრთხოების დაცვის კერძო კომპანიების მიერაც უნდა განხორციელდეს აქტივობები, რათა უზრუნველყოფილი იყოს ცნობიერების ამაღლება, შრომის უსაფრთხოების კულტურის დანერგვა და აქედან გამომდინარე უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს უზრუნველყოფა. აღნიშნული საკითხი არ წარმოადგენს კეთილ ნებას და პირდაპირ შრომის უსაფრთხოების ორგანული კანონის იმპერატიული მოთხოვნაა.

„უზენაესმა სასამართლომ მოგვაწოდა ინფორმაცია უსაფრთხოების წესის დარღვევისთვის განხილულ საქმეებზე. 2012-2017 წლებში საქართველოს საერთო სასამართლოებმა სსკ-ის 240-ე მუხლით განიხილეს და გამამტყუნებელი განაჩენი

გამოიტანეს 108 საქმეზე (130 პირის მიმართ), აქედან სასჯელის ზომად თავისუფლების აღკვეთა 9 შემთხვევაში გამოიყენეს. როგორც ვხედავთ, საწარმოო შემთხვევების შედეგად დაზარალებულთა რაოდენობა (გარდაცვალება/დაშავება) ბევრად აღემატება სასამართლოში განხილული საქმეების რაოდენობას.“ (საგანგაშო სტატისტიკა, რომელიც ქვეყანაში შრომის უსაფრთხოების სტანდარტების დარღვევაზე მიუთითებს, თ. აბსაძე), იხილეთ ცხრილი №3.1.1.

EMC, პროფკავშირი გვაწვდის ინფორმაციას სამუშაო ადგილზე დაშავებული და გარდაცვლილი მუშების შესახებ. 2011-2019 წლის სექტემბრის ჩათვლით, საქართველოში საწარმოო შემთხვევების შედეგად 393 მუშა დაიღუპა, 1097 კი – დაშავდა, იხილეთ დიაგრამა №3.1.3. და №3.1.4.

აღნიშნული სტატისტიკა თვალსაჩინოს ხდის თუ რამდენად მნიშვნელოვანი იყო შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის კუთხით კონტროლის ზომების დაწესება.

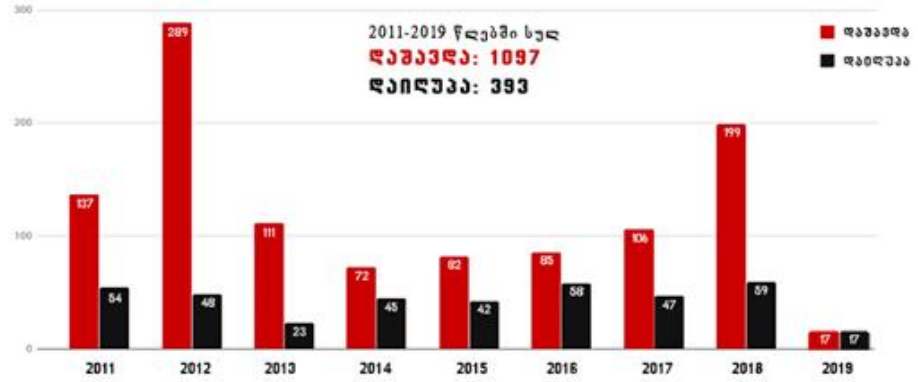
**ცხრილი № 3.1.1. უსაფრთხოების წესის დარღვევისთვის
გამოტანილი გამამტყუნებელი განაჩენი**

უსაფრთხოების წესის დარღვევისთვის (სსკ-ის 240-ე მუხლი) გამოტანილი გამამტყუნებელი განაჩენები

| წლები | საქმე | პირი | შეფარდა თავისუფლების აღკვეთა |
|--------------|-------|------|------------------------------|
| 2012 | 25 | 31 | 2 |
| 2013 | 10 | 17 | |
| 2014 | 18 | 19 | 2 |
| 2015 | 23 | 27 | |
| 2016 | 20 | 24 | 4 |
| 2017 (6 თვე) | 12 | 12 | 1 |

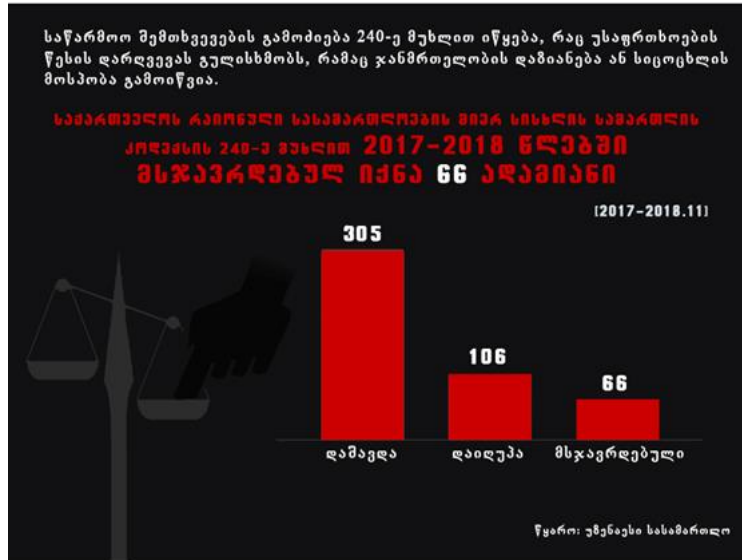
წყარო: უზენაესი სასამართლო

დიაგრამა №3.1.3. საწარმოო შემთხვევების შედეგად დაღუპული და დაშავებული ადამიანები



წყარო: EMC

დიაგრამა №3.1.4. მსჯავრდებული და დაპატიმრებული



2015-2017 წლებში საერთო სასამართლოების წარმოებაში არსებულ იმ საქმეთაგან, რომლებიც მშენებლობაზე მომხდარ უსაფრთხო შემთხვევებს უკავშირდებოდა, სასჯელის სახით თაიისუფლების აღკვეთა შეეფარდა

მხოლოდ 3 აირს



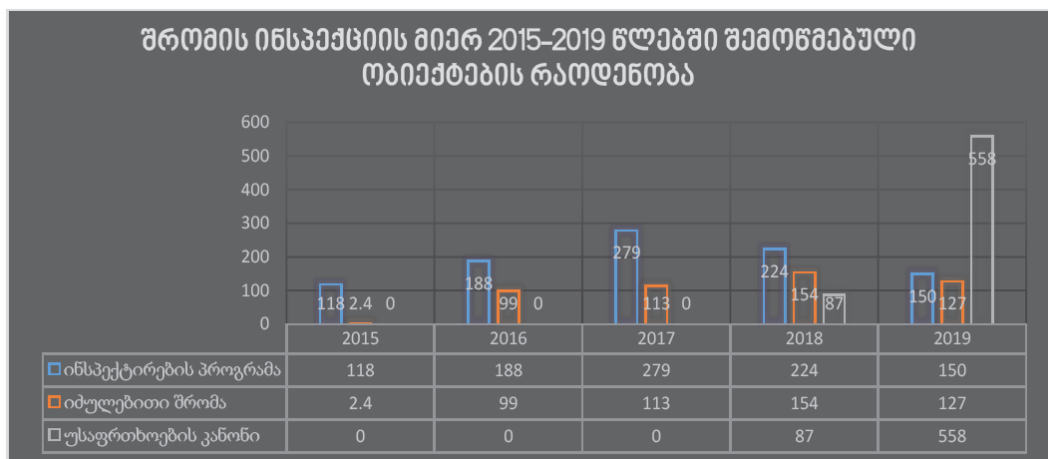
წყარო: სახალხო დამცველი

3.2. შრომის ინსპექციის 2019 წლის ანგარიშის მიხედვით გამოწვევები და გადაჭრის გზები

საქართველოში შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის კუთხით შეფასებისთვის შეგვიძლია გამოვიყენოთ „საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის 2019 წლის საქმიანობის ანგარიში“, რომელშიც ასახულია შრომის უსაფრთხოების კუთხის ქვეყნის მდგომარეობა. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი 2015 წელს შეიქმნა და მის ძირითად მიზანს წარმოადგენს შრომის უსაფრთხოების ნორმების დაცვის კონტროლი.

ანგარიშის მიხედვით დეპარტამენტმა წარმოგვიდგინა მონაცემები 2015-2019 წლის პერიოდში განხორციელებული ინსპექტირებების შესახებ (დიაგრამა №3.2.1.)

დიაგრამა №3.2.1. შრომის ინსპექციის მიერ შემოწმებული ობიექტების რაოდენობა



წყარო: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო

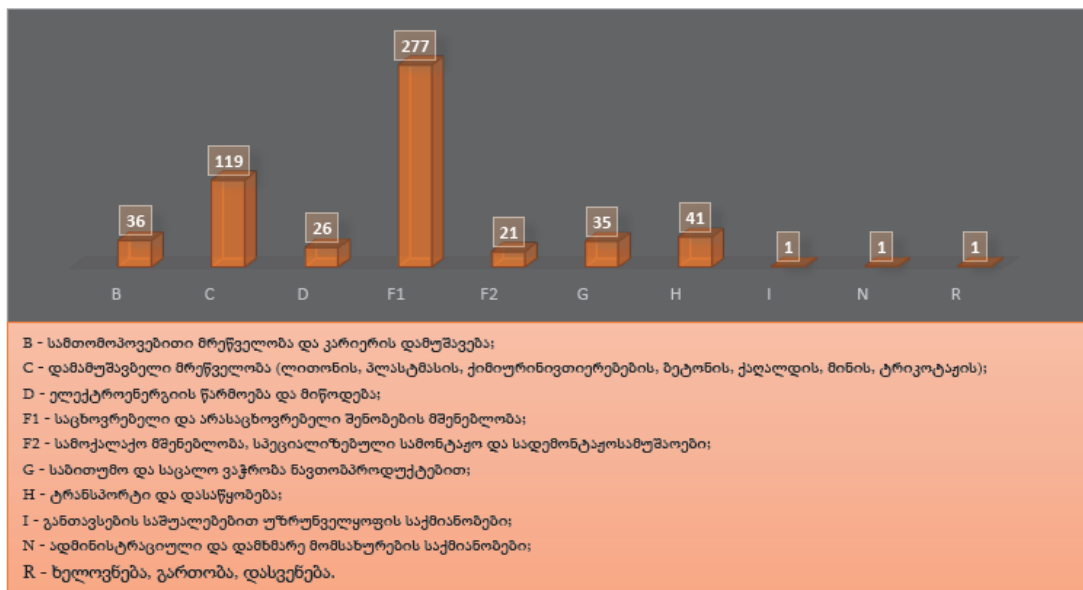
შრომის ინსპექციის მიერ 5 წლის მანძილზე, სულ 2099 ობიექტი შემოწმდა, მაგრამ მათ შორის 835 მხოლოდ 2019 წელს. ხოლო, აქედან „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის შესაბამისად 1264 ინსპექტირება

განხორციელდა 558 ობიექტზე, სხვადასხვა ბიზნეს სექტორში (დიაგრამა 3.2.2.). შემოწმებული ობიექტების სტატისტიკურ მონაცემებზე დაყრდნობით შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სექტორის კონტროლი 2019 წელს აშკარა გაუმჯობესება. აღნიშნული ფაქტი გამომდინარეობს შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული სამართლებრივი რეგულაციების გამოსვლისა და შეტანილი ცვლილებებიდან .

დიაგრამა №3.2.2. შემოწმებული ობიექტების რაოდენობა

საქმიანობის მიხედვით

„შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის შესაბამისად შემოწმებული ობიექტების რაოდენობა ეკონომიკური საქმიანობის სახეების მიხედვით საქართველოს ერვნილი კლასიფიკატორის სეკ-2016 შესაბამისად



წყარო: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო

ინსპექციის მიერ განხორციელებული შემოწმების შედეგად გამოვლინდა, შრომის უსაფრთხოების კანონის, რომელი მოთხოვნა ირღვევა ყველაზე ხშირად. (დიაგრამა №3.2.3.). შემოწმების პროცესში სულ 4806 დარღვევა გამოვლინდა, ხოლო ყველაზე ხშირად ობიექტზე არ ქონდათ რისკები შეფასებული ან/და არ ყავდათ შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი.

ყველაზე მნიშვნელოვან მონაცემებს, რასაც გვაწვდის 2019 წლის ანგარიში არის სამუშაო სივრცეში მომხდარი უბედური შემთხვევების სტატისტიკა. კერძოდ, „შრომის უსაფრთხოების“ შესახებ საქართველოს ორგანული კანონის განმარტებით სამუშაო სივრცეში მომხდარი უბედური შემთხვევა მოიაზრება,

როგორც „სამუშაო პროცესში ან სამუშაო პროცესთან დაკავშირებით მომხდარი შემთხვევა, რომელსაც შედეგად მოჰყვა დასაქმებულის ან სხვა პირის ჯანმრთელობის დაზიანება, შრომისუნარიანობის შეზღუდვა ან დაკარგვა ასევე გარდაცვალება ან მისი უგზო-უკვლოდ დაკარგულად აღიარება“³¹. დეპარტამენტის მიერ მოწოდებულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით სამუშაო ადგილზე დაიღუპა 45 ადამიანი ხოლო დაშავდა 168 (დიაგრამა №3.2.4.).

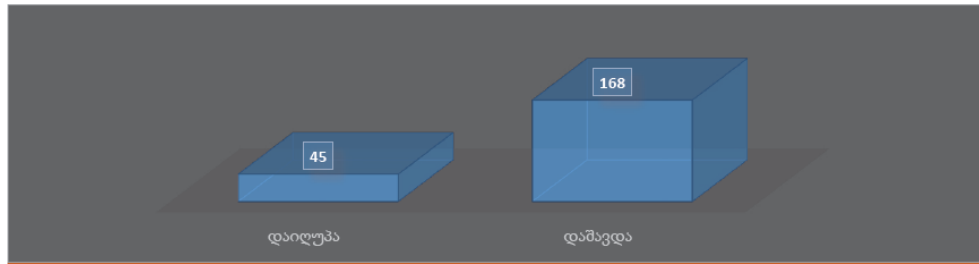
დიაგრამა №3.2.4. შემოწმების შედეგად გამოვლენილი დარღვევები



წყარო: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო

³¹ საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ - 19/02/2019

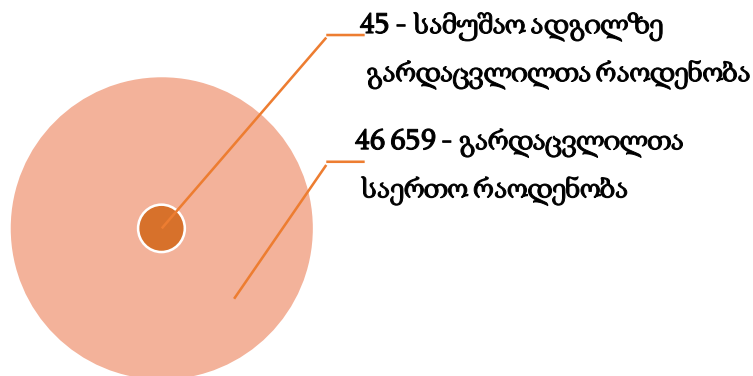
**დიაგრამა №3.2.4 სამუშაო ადგილზე დაღუპულთა და
დაშავებულთა თანაფარდობა**



წყარო: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ მოწოდებულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით, კერძოდ 2019 წელს გარდაცვლილთა საერთო რაოდენობისა და სამუშაო ადგილზე გარდაცვლილთა რაოდენობის შედარებით, საკუთარი კვლევის საფუძველზე შეგვიძლია განვსაზღვროთ, რომ შრომის უსაფრთხოების ნორმების დაცვის შემთხვევაში შეგვეძლო 0.096%-ით შეგვემცირებინა სიკვდილიანობის რიცხვი. ეს მხოლოდ ერთი წლის მაგალითზე, მაგრამ თუ განვიხილავთ ამ მონაცემებს ათწლეულების ან საუკუნეების ჭრილში დავინახავთ შრომის უსაფრთხოების სისტემის ეფექტური მართვის მნიშვნელობას და გადარჩენილი სიცოცხლეების მნიშვნელოვან რაოდენობას (დიაგრამა №3.2.5.).

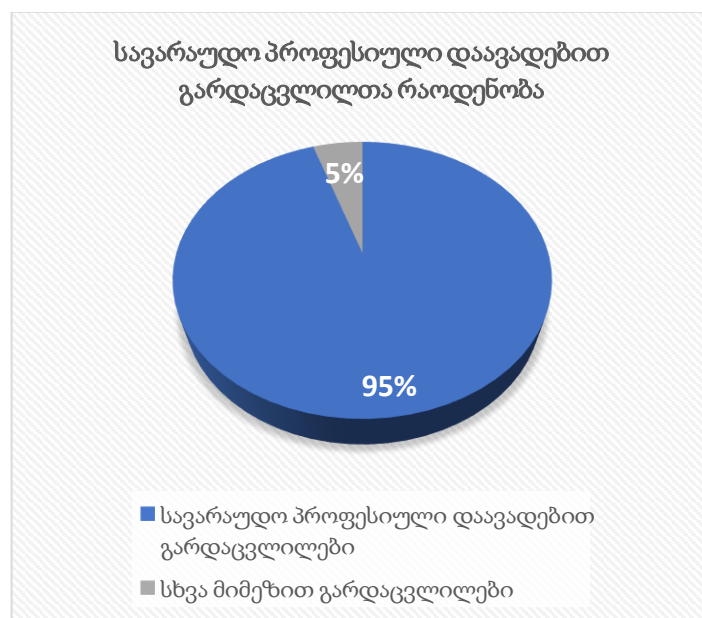
**დიაგრამა №3.2.5. გარდაცვლილთა საერთო რაოდენობის შეფარდება
სამუშაო ადგილზე გარდაცვლილთა რაოდენობასთან**



დიაგრამა №3.2.5.-ის მონაცემები ეყრდნობა მხოლოდ სამუშაო ადგილზე გარდაცვლილთა მონაცემებს, მაგრამ არ ითვალისწინებს არანაკლებ მნიშვნელოვან ფაქტორს, კერძო პროფესიულ დაავადებას. როგორც უკვე

აღნიშნე, პროფესიული დაავადების გამოვლინებას ჭირდება დიდი დრო და ერთი წლის სტატისტიკაში ვერ აისახება. საქართველოს ეროვნული სტატისტიკის მიერ მოწოდებულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით, კერძოდ 2019 წლის პერიოდში გარდაცვალების მიზეზის ანალიზით, საკუთარი კვლევის საფუძველზე განვსაზღვრე სავარაუდო პროფესიული დაავადებით გარდაცვალების რიცხვი. საერთო გარდაცვლილთა რაოდენობის მაჩვენებელს გამოვაკელი ის მაჩვენებლები, რომელიც ერთმნიშვნელოვნად არ არის დაკავშირებული პროფესიულ დაავადებებთან, შესაბამისად სხვადასხვა მიზეზით გარდაცვლილთა გამოკლებით (დიაგრამა 3.2.6.), სავარაუდოდ განვსაზღვრე თუ რა რაოდენობა შეიძლება იყოს სავარაუდო პროფესიული დაავადებით გარდაცვლილი, რა თქმა უნდა აღნიშნული სტატისტიკა არაზუსტია.

დიაგრამა 3.2.6. სავარაუდო პროფესიული დაავადებით გარდაცვლილთა რაოდენობა

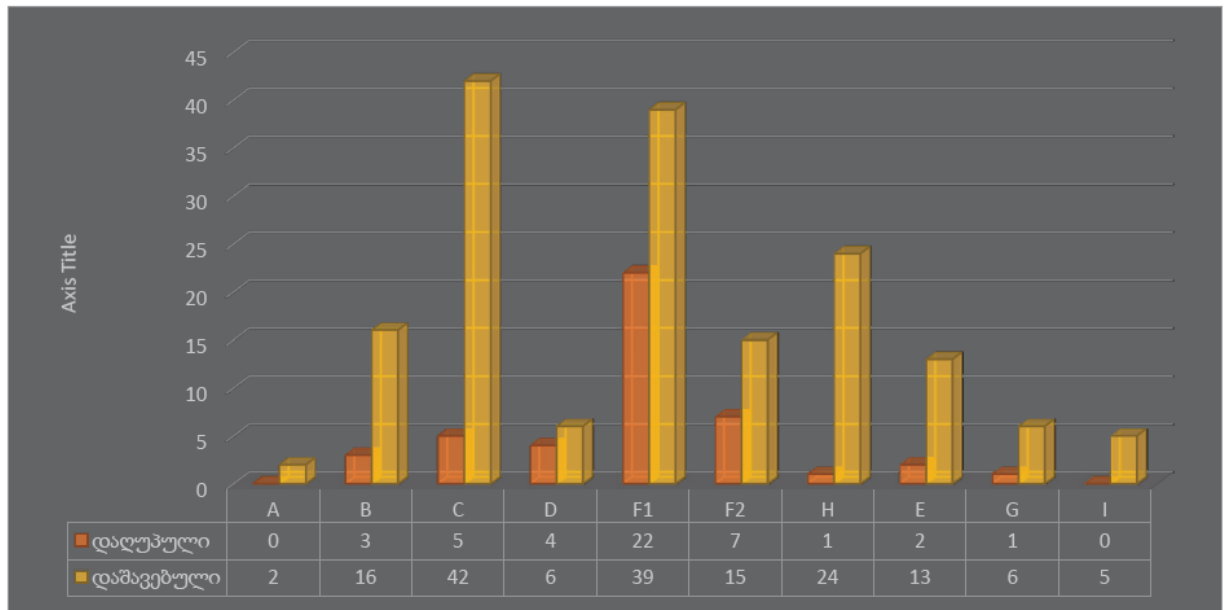


2019 წლის ანგარიში გვაწვდის ინფორმაციას, კერძოდ იმ ეკონომიკური საქმიანობის სახეების შესახებ, რომელზეც ყველაზე მეტი დაღუპული ან/და დაშვებული ადამიანი მოდის. აღნიშნული მონაცემები გვაძლევს საშუალებას განსაზღვროთ საწყის ეტაპზე შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის კუთხით, რომელი სექტორი საჭიროებს განსაკუთრებული ყურადღების გამახვილებას (დიაგრამა №3.2.7.)

დიაგრამა №3.2.7 დაღუპულთა და დაშავებულთა რაოდენობა

ეკონომიკური საქმიანობის სახეების მიხედვით

დაღუპულთა და დაშავებულთა რაოდენობა ეკონომიკური საქმიანობის სახეების სექ-2016-ის მიხედვით



სექტორების განმარტება:

- მშენებლობა- F1 საცხოვრებელი და არასაცხოვრებელი შენობებისა და F2;
- დამამუშავებელი მრეწველობა- C;
- სამთო მოპოვებითი მრეწველობისა და კარიერის დამუშავების-B;
- სოფლის მეურნეობის-A2;
- ელექტროენერჯის მიწოდება-D;
- ტრანსპორტისა და დასაწყობება-H;
- წყალმომარაგების და ნარჩენების მართვა E;
- ნავთობპროდუქტების ვაჭრობის-G;
- განთავსების საშუალებებით უზრუნველყოფისა და საკვების მიწოდების საქმიანობების-I;

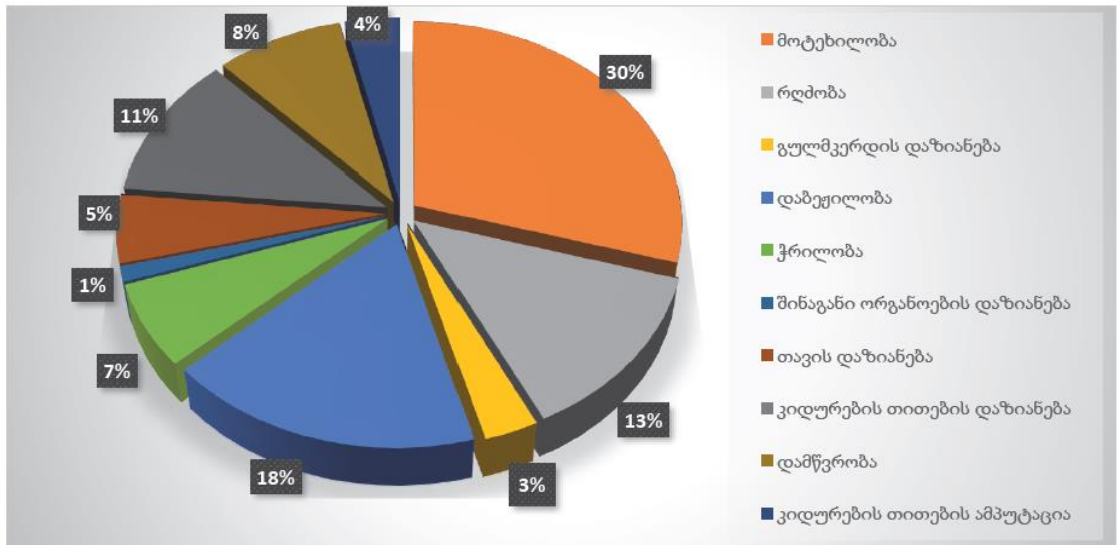
წყარო: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა,

შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო

სტატისტიკურ ინფორმაციაზე დაყრდნობით, უბედური შემთხვევის შედეგად ყველაზე ხშირი დაზიანება არის მოტეხილობა და ღრძობა. სამინისტროს მიერ მოწოდებული სტატისტიკა საშუალებას გვაძლევს დავინახოთ თუ რა სახის დაზიანება ხდება საწარმოო უბედური შემთხვევის შედეგად ყველაზე ხშირად (დიაგრამა №3.2.8.) და შესაბამისად ინფორმაციის ანალიზის შედეგად შეგვიძლია განვსაზღვროთ ის რისკ ფაქტორები, რასაც შეუძლია აღნიშნული დაზიანებების გამოწვევა, შესაბამისად გავატაროთ პრევენციული ღონისძიებები უბედური

შემთხვევის თავიდან ასაცილებლად, რაც თავის მხრივ თავიდან აგვაცილებს დასაქმებულებისა და სხვა პირის დაზიანებას.

დიაგრამა №3.2.8. დაზიანებათა ტიპების ფარდობითი სიხშირეები



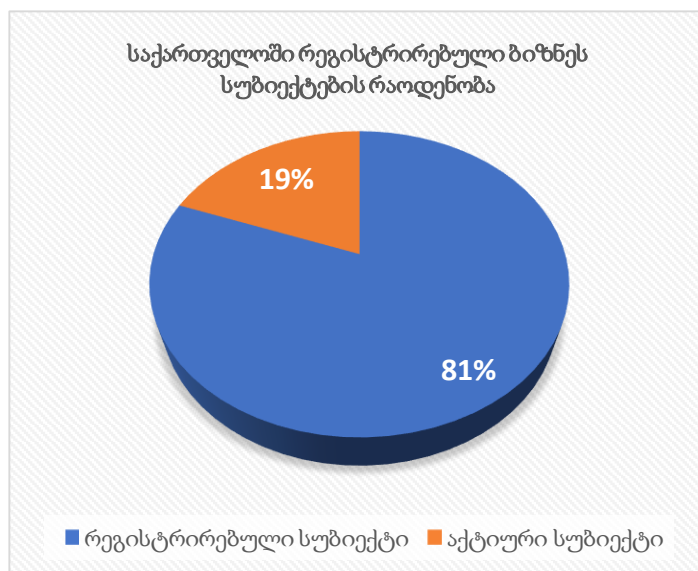
წყარო: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო

2019 წლის დასასრულს, საერთო ჯამში გადამზადდა და სერტიფიცირებული შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი გახდა 5 026 მსმენელი. აღნიშნულ მონაცემებს თუ შევადარებთ საქართველოში რეგისტრირებული ორგანიზაციის მონაცემებს შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ 5 026 სპეციალისტს არ შეუძლია დააკმაყოფილოს შრომის უსაფრთხოების მომსახურება მთელს საქართველოში (საკუთარი კვლევის საფუძველზე). თვალსაჩინოებისთვის გთავაზობთ დიაგრამა №3.2.9.-ს, რომელიც განვსაზღვრეთ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ მოწოდებულ მონაცემებზე დაყრდნობით, ხოლო დიაგრამა №3.2.10.-ზე ავსახეთ პროცენტული წილი აქტიური ბიზნეს სუბიექტების შეფარდებით შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტებთან. 2019 წლის შემდეგ შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის მოსამზადებელი აკრედიტირებული კურსი დროებით შეჩერებულია შესაბამისად ორგანიზაციებს არ შეუძლიათ გადაამზადონ ახალი კადრები. №3.2.9. დიაგრამის მიხედვით შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ მხოლოდ 3%-იანი წილი მოდის შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტების. შესაბამისად შეუძლებელია დააკმაყოფილოს საქართველოში არსებული საბაზრო მოთხოვნა

შრომის უსაფრთხოების კუთხით. გარდა ამისა უნდა გავითვალისწინოთ იმ სპეციალისტების რაოდენობაც, რომლებსაც მიუხედავად აკრედიტირებული კურსის გავლისა არ გააჩნიათ საკმარისი კომპეტენცია, რომ სრულად/ნაწილობრივ ხარისხიანად დააკმაყოფილონ შრომის უსაფრთხოების კუთხით სამართლებრივი რეგულაციებით განსაზღვრული მოთხოვნები და უზრუნველყოს, რომ სამუშაო სივრცე იყოს უსაფრთხო და ჯანსაღი.

დიაგრამა №3.2.8. საქართველოში რეგისტრირებული ბიზნეს

სუბიექტების რაოდენობა

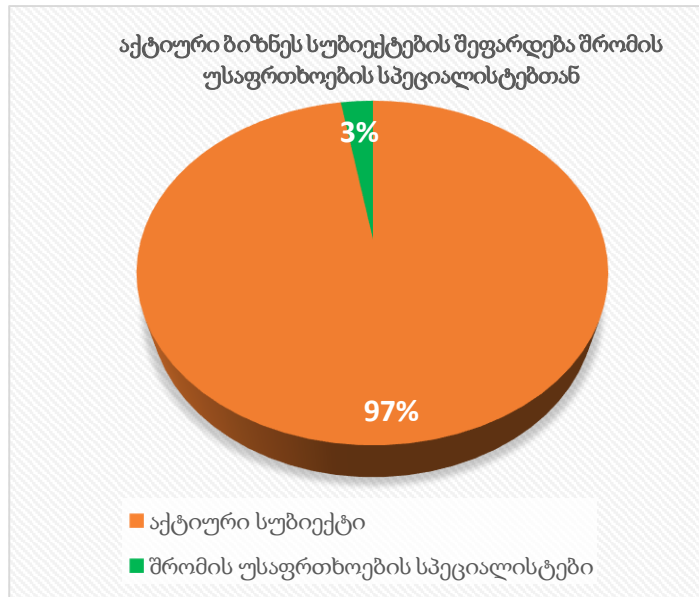


შრომის უსაფრთხოების ინსპექციის დეპარტამენტი გამოავლენს იმ მნიშვნელოვან გამოწვევებს, რომლის წინაშეც დგას შრომის უსაფრთხოების სექტორი, კერძოდ ქვეყანაში შრომის უსაფრთხოების კულტურის დაბალი დონე. „დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ცნობიერების დაბალი დონე, წარმოადგენს სამუშაო სივრცეში მომხდარი უბედური შემთხვევების უდიდესი ნაწილის საფუძველს. აღნიშნულის აღმოსაფხვრელად აუცილებელია კონკრეტული, სამიზნე ჯგუფების განსაზღვრის საფუძველზე განხორციელდეს ცნობიერების ასამაღლებელი სხვადასხვა ტიპის კამპანიები, მათ შორის აუცილებელია საგანმანათლებლო სისტემების ჩართულობაც (საქართველოს სკოლები/ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებები).“³²

³² შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის 2019 წლის საქმიანობის ანგარიში

დიაგრამა №3.2.9. აქტიური ბიზნეს სუბიექტების შეფარდება

შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტებთან



ინსპექციის მიერ წარდგენილი 2019 წლის ანგარიშიდან შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ აშკარად დიდი ნაბიჯი გადაიდგა შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სექტორის განვითარების მხრივ, მაგრამ კიდევ ბევრი ნაბიჯის გადადგმას საჭიროებს, რომ დასაქმებულების შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა იყოს დაცული.

3.3. ინდოეთის ასოციაციის პროფესიული ჯანმრთელობის

58-ე კონფერენციაზე განსაზღვრული

გამოწვევები და გადაჭრის გზები

ინდოეთის ასოციაციის პროფესიული ჯანმრთელობის 58-ე კონფერენციაზე მოხსენებითი სიტყვის გამოსვლის დროს განხილული გამოწვევები ძირითადად ეხებოდა განვითარებადი ქვეყნების ეკონომიკას მათ შორის ყველაზე პოპულარობით ცნობილ, ისეთ ქვეყნებს როგორცაა (ბრაზილია, რუსეთი, ინდოეთი, ჩინეთი), რომლებიც არიან გლობალური ეკონომიკური ზრდის ძრავა. ინვესტორი კომპანია, როდესაც ახდენს მისი მომავალი ინვესტიციების დაგეგმვას სწორედ ზემოხსენებული კატეგორიის ქვეყნებს ირჩევს.

თანამედროვე სამყაროში, შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობის დაცვა განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ყველა განვითარებადი ქვეყნების

ეკონომიკისთვის. კონფერენციაზე წარმოადგინეს „Reliance“³³-ში მათი გამოცდილება, რომელიც დაგვიხმარება წარმატებულად დავეგემოთ შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის კუთხით სამოქმედო სტრატეგია.

ICOH (International Commission on Occupational Health/პროფესიული ჯანმრთელობის საერთაშორისო კომისია) არის მსოფლიოს წამყვანი საერთაშორისო ინსტიტუტი პროფესიული ჯანმრთელობის სფეროში, 2 000 პროფესიონალი სპეციალისტის მონაწილეობით, რომლებიც წარმოადგენენ თითქმის 100 ქვეყანას.

შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვას აქვს რამდენიმე მნიშვნელოვანი უპირატესობა, კერძოდ: გაზრდილი პროდუქტიულობა, შესრულებული სამუშაოს მაღალი ხარისხი, დასაქმებულებში მორალის პრიორიტეტულობის გაზრდა, ცნობიერების ამაღლება, დასაქმებულების დენადობის შემცირება და სხვა.

შეგვიძლია არგუმენტად მოვიყვანოთ „მასლოუს“ მოთხოვნილებათა იერარქია³⁴, იერარქიის მიხედვით ადამიანები პირველ რიგში ცდილობენ დააკმაყოფილონ თავიანთი ფიზიოლოგიური და უსაფრთხოების მოთხოვნილებები და ამის შედეგ არის მათთვის მოტივატორი სოციალური, პატივისცემისა და სხვა მოთხოვნილებები.

აქედან გამომდინარე, დასაქმებული სამუშაო ადგილზე, პირველ რიგში, ეძებს ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებას, აღნიშნული მოთხოვნილების დაუკმაყოფილებლობამ შეიძლება გამოიწვიოს სერიოზული დე-მოტივაცია.

შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის კუთხით, გლობალური სტატისტიკის მიხედვით მსოფლიოს 2.7 მილიარდი დასაქმებულიდან დაახლოებით 2 მილიონი ადამიანი დაიღუპა პროფესიული დაავადებისგან. გარდა ამისა, მშპ³⁵-ს დაახლოებით 4% დაიკარგა პროფესიული დაავადებებითა და დაზიანებით გამოწვეული ხარჯების გამო.

³³ Reliance Industries Limited ინდური წარმატებული და ასევე პირველი ინდური კომპანიაა, რომელსაც 100 მილიარდზე მეტი ქონება აქვს

³⁴ Maslow's hierarchy of needs

³⁵ მთლიანი შიდა პროდუქტი

ჯანმრთელობა, უსაფრთხოება და გარემო წარმოადგენს ეკონომიკური განვითარების შესაძლებლობებს. მიუხედავად იმისა, რომ უსაფრთხოების ნორმების დარღვევა თვალსაჩინოა, პროფესიული დაავადებების გარკვეული ნაწილი შედეგები თაობებში ვლინდება. ინდოეთის მაგალითზე, კონფერენციაზე განიხილეს „Bhopal disaster“³⁶ ტრაგედია.

შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობის დაცვა არ შეიძლება იზოლირებულად გამოვყოთ. შრომის უსაფრთხოების მართვის სხვადასხვა ასპექტი მიზნად ისახავს სამუშაო ადგილზე დასაქმებულისთვის დაზიანების მიღების რისკების შემცირებას სხვადასხვა მეთოდების საშუალებით, როგორცაა საფრთხეების იდენტიფიცირება, ანალიზი, შეფასება და პრევენციული ღონისძიებების განსაზღვრა.

„Reliance“-ის მაგალითზე, ქარხნის საწარმოო პროცესში ყოველი მცირე ცვლილების დროს ხდება თავიდან რისკების შეფასება, საფრთხეებისა და ერგონომიკასთან მიმართებაში. აღნიშნული პროცედურები, ორგანიზაციის მენეჯმენტს არწმუნებს, რომ ყველა პროცესი და პროცედურა უსაფრთხოების ნორმების დაცვით მიმდინარეობს. მაგრამ ყველაზე ეფექტური გზა უბედური შემთხვევების და ჯანმრთელობისთვის საფრთხის შემცველი ფაქტორების თავიდან ასაცილებლად არის თავად მონახაზის ეტაპზე, რომ მოხდეს უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული ღონისძიებების დაგეგმვა და გატარება. ადამიანები ვერ რეაგირებენ და სერიოზულად ვერ აღიქვამენ იმ ზიანს, რომელსაც დაუყოვნებლივ ვერ ხედავენ.

მაგალითისთვის ავიღოთ „მდუღარე წყლის ბაყაყი“, თუ ბაყაყს თბილ წყალში ჩასვამთ და წყალს ნელ-ნელა გააცხელებთ ადუღებამდე, ბაყაყი თანდათან მოკვდება, რადგან ის ვერ იგრძნობს საფრთხეს და თანდათან გაცხელებული წყლის მდგომარეობა მისთვის ბუნებრივი იქნება, მაგრამ თუ ბაყაყს ჩავაგდებთ მდუღარე წყალში, ის დაუყოვნებლივ გადმოხტება.

³⁶ „ბოპალის“ კატასტროფა მოხდა ინდოეთში 2-3 დეკემბერს 1984 წერს, მოხდა მეთილის იზოციანატის გაჟონვა „Union Carbide India Limited“ ქარხნიდან. კატასტროფამ გამოიწვია 2 259 ადამიანის ადგილზე გარდაცვალება და 558 125 არა ფატალური დაზიანება.

ეს ანალოგია შეგვიძია გამოვიყენოთ შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მიმართულებით. თითქმის ყველა უბედურ შემთხვევას დროულად აღვიქვამთ და ვცდილობთ შევამსუბუქოთ საფრთხის გავლენა, მაგრამ პროფესიული დაავადებების დროს, რომლის გამოვლინებას ხშირ შემთხვევაში წლები სჭირდება, ჩვენ ვხდებით ბაყაყი, რომელიც ვერც აღიქვამს ნელ-ნელა მოახლოვებულ საფრთხეს და მხოლოდ მაშინ ხდება აშკარა, როცა ფაქტი დამდგარია და ბაყაყი უკვე მკვდარია.

მიუხედავად იმისა, რომ შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვა მნიშვნელოვანია ყველა ერისთვის, განვითარებად ეკონომიკებს აქვთ გარკვეული თავისებურებები, რაც შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის ინიციატივების განხორციელებას რთულ პრობლემად აქცევს.

შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მნიშვნელობა, ეკონომიკის განვითარების პროცესში, განსაკუთრებულ ჩართულობას საჭიროებს. დღეს განვითარებადი ეკონომიკის მქონე ქვეყნებმა, როგორცაა ჩინეთი და ინდოეთი (ინდოეთი და ჩინეთი ერთად მსოფლიოს მოსახლეობის თითქმის მესამედია), მიიპყრო განვითარებული მსოფლიოს ყურადღება არა მხოლოდ იმ უზარმაზარი პოტენციალის მხრივ, რომელსაც ადგილობრივი ბაზრები ინვესტიციების ჩასადებად გვთავაზობენ, არამედ სამუშაო ძალის უზარმაზარი რესურსის დაბალი ღირებულების გამო.

განვითარებადი ეკონომიკის ქვეყნებში უცხოური პირდაპირი ინვესტიციების დიდი ნაკადია, რაც იწვევს ინფრასტრუქტურული უზარმაზარი პროექტების შექმნას. ასევე მრავალი მრავალეროვნული კომპანია ქმნის საწარმოო ან მომსახურების ბაზას, რათა შეამციროს ადამიანური რესურსების ღირებულება. სამუშაო ძალა პირდაპირპროპორციულია ეკონომიკის განვითარებაზე, ამიტომ განსაკუთრებულ ყურადღებას საჭიროებს შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სისტემის განვითარება, რათა არ მოხდეს დასაქმებულების დაშავება ან/და გარდაცვალება.

განვითარებად ეკონომიკებს აქვთ საერთო უნიკალური მახასიათებლები, რაც მათ განასხვავებს განვითარებული ეკონომიკის მქონე ქვეყნებისგან. ეს უნიკალური მახასიათებლებია:

1. ზრდის მაღალი ტემპი;
2. მოსახლეობის დიდი სიმჭიდროვე;
3. დაბალ ანაზღაურებადი მუშა ხელი;
4. მოსახლეობაში განათლების დაბალი დონე;
5. შრომისუნარიანი მოსახლეობის დაახლოებით 70% სოფლის მეურნეობის სექტორშია დასაქმებული;
6. არაორგანიზებულ სექტორში დასაქმებულებმა შეიძლება 70%-მდე მიაღწიოს, რომლების მიერ შექმნილი მთლიანი შიდა პროდუქტის რაოდენობა 10%-დან 60% -მდე მერყეობს.

სწორედ ამ სექტორზე მოდის სამუშაოდან გამომდინარე პროფესიული დაავადებებისა და დაზიანებების გლობალური ტვირთის 80%-ზე მეტი, რაც ეკონომიკის 5%-ს შეადგენს. ILO-ს (International Labour Organization/შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია) ანგარიშის თანახმად, 2001 წელს გლობალურად სამუშაოზე გარდაცვლილი ადამიანების 37% მხოლოდ ჩინეთსა და ინდოეთზე მოდის.

განვითარებადი ეკონომიკის მქონე ქვეყნებმა უნდა გააცნობიერონ, რომ შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობის დაცვა მათი ეკონომიკური ზრდისთვის სტრატეგიული საშუალებაა. არსებობს ტერმინი, რომელსაც იყენებენ მენეჯმენტში, სახელწოდებით BPR (Business Process Re-engineering/ბიზნეს პროცესის ხელმეორედ გენერირება), რომელიც გულისხმობს ცვლილებებს ბიზნესის უკეთესი მართვისთვის. განვითარებადმა ეკონომიკის მქონე ქვეყნებმა BPR (Business Process Re-engineering/ბიზნეს პროცესის ხელმეორედ გენერირება) უნდა გამოიყენონ მაშინ, როცა ჯერ კიდევ არ დგანან პრობლემის წინაშე, რადგან როცა პრობლემა ჩნდება არავის აქვს დრო, რესურსი და საშუალება განახორციელოს ცვლილება. განვითარებადმა ქვეყნებმა დიდი ნახტომი უნდა

გააკეთონ, რომ დაეწიონ განვითარებულ ქვეყნებს. მაგრამ ამის მისაღწევად მოუწევთ გაუმკლავდნენ სხვადასხვა უზარმაზარ გამოწვევებს. კერძოდ:

1. ლიდერების ხედვა და კორპორატიული ვალდებულება;
2. შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის კუთხით მთლიანი ციკლის მიმართ მიდგომა, ინვესტიციების განხორციელება ინფრასტრუქტურისა და მართვის სისტემებში;
3. ცნობიერების ამაღლება, განათლება და ტრენინგი;
4. პროცედურების განსაზღვრა და შესაბამისობა;
5. ტექნოლოგიების გამოყენება, როგორც სტრატეგიული შესაძლებლობა.

ლიდერების ხედვა და კორპორატიული ვალდებულება - განვითარებადი ეკონომიკის ქვეყნებში (ქვეყნები, რომლებიც მზარდი ეკონომიკით ხასიათდება და გლობალურ ბაზარს წარმოადგენს) არ არიან შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მიმართ კეთილგანწყობილნი. მათი ბიზნესის უმთავრესი მიზანია პროდუქტიულობისა და მოგების გაზრდა. ბიზნესის წარმოებისას არ ითვალისწინებენ შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის კუთხით ვალდებულებას. ორგანიზაციების უმეტესობას არ შეუძლია აღიაროს შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობის დაცვა, როგორც მდგრადი ეკონომიკური ზრდის სტრატეგიული საშუალება. ასევე ბიზნესის საქმიანობა ძირითადად მიმართულია პროდუქტიულობასა და მოგების გაზრდისკენ. შედეგად, დაინტერესებული მხარეებისთვის (აქციონერებისთვის) არ არსებობს სტიმულირება შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის კუთხით მუშაობის გასაუმჯობესებლად. ბევრი ორგანიზაცია აღნიშნულ სექტორში ინვესტირებას განიხილავს, როგორც ფუფუნებას ან ერთ-ერთ პირობას, რომელიც კანონთან შესაბამისობისთვისაა საჭირო.

ინდუსტრიების ნაწილი აგრეთვე მიიჩნევს, რომ აღნიშნულ სექტორში ინიციატივები პროდუქტიულობასა და მოგების ზრდასთან დაკავშირებული მიზნების მიღწევაში ხელისშემშლელ ფაქტორს წარმოადგენს. ისინი ვერ აცნობიერებენ იმ ფაქტს, რომ უსაფრთხო სამუშაო გარემო და ჯანმრთელი

დასაქმებულები ისევ კომპანიის სასარგებლოდ აისახება და მის პროდუქტიულობას ზრდის.

გარდა ამისა, ორგანიზაციები ვერ აცნობიერებენ ფაქტს, რომ შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის კარგი დოკუმენტური და ფაქტობრივი შედეგები, შეიძლება იყოს უპირატესობა, არა მხოლოდ სტრატეგიული განმასხვავებელი ნიშნის, არამედ კონკურენტუნარიანი უპირატესობის წყაროც. ერთ-ერთ საკითხს წარმოადგენს ინვენტარის დაბალი ხარისხი. აქტივების (ინვენტარის) უმეტესი ნაწილი მოძველებულია და არ არის აღჭურვილი ერგონომიკული მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად. ასევე მრავალი ინვენტარი ექსპლუატაციის ვადის გასვლის მიუხედავად მაინც გამოიყენება, რაც იწვევს დასაქმებულების დაზიანების ალბათობის ზრდის რისკს. მრავალი ორგანიზაციისთვის ყოველწლიური სამედიცინო შემოწმება განიხილება, როგორც ყველაფერი რასაც შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სისტემა გვეუბნება.

აღნიშნული სისტემის ინიციატივისადმი მიდგომა ზედა რგოლიდან უნდა დაიწყოს. სანამ უმაღლესი მენეჯმენტი არ დახარჯავს დროსა და რესურსებს ამ მიმართულებით, შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის ვერც ერთი ინიციატივა ვერ იქნება წარმატებული. უმაღლესი მენეჯმენტი დარწმუნებული უნდა იყოს ამ ინიციატივების ეკონომიკურ სარგებლიანობაში და მათი დამოკიდებულება ამ საკითხის მიმართ გახდეს სერიოზული. მენეჯმენტმა უნდა ჩამოაყალიბოს თავისი მიზნები და მკაფიოდ ჩართოს მთელი ორგანიზაცია ამ მიზნების შესრულებაში.

შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მენეჯმენტის პროგრამა უნდა შეიცავდეს პროაქტიულ ზომებს, როგორცაა შეცდომების შესახებ ინფორმაციის სინამდვილესთან მიახლოება, შემთხვევების გამოძიება, რისკების შეფასება, შესაბამისობის შემოწმება, საგანგებო სიტუაციების მენეჯმენტის პროგრამები, იმიტირებული წვრთნები, გამოყენების თანდაყოლილი უსაფრთხო ტექნოლოგიები, სასწავლო და საიმედო პროგრამები. ეს ყველაფერი ასევე მოიცავს

ინვესტიციების განხორციელებას ტექნოლოგიებში, ინფრასტრუქტურაში, განათლებისა და ტრენინგის მიმართულებით.

ყველა ორგანიზაცია უნდა შეეცადოს, რომ ჰქონდეს "უსაფრთხო დასაწყისი", რაც გულისხმობს პირველი დღიდანვე ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებაზე ზრუნვას, როგორც ძირითად პრინციპს, რომელიც უზრუნველყოფილი უნდა იყოს მუშაობის დაწყებამდე. ძირითად მნიშვნელობაში იგულისხმება ის, რომ ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების ცნობიერება უნდა იყოს არსებითი მნიშვნელობის და არა მხოლოდ პრიორიტეტი, ეს საკითხი განსაკუთრებულად იმიტომ გამოვყავით, რომ თუ ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება - "პრიორიტეტია", მისი შეცვლა შესაძლებელია. როდესაც სამუშაო ადგილებზე ფინანსური ზეწოლა უარესდება და ჩნდება დაბრკოლებები. ან პირიქით, მაშინაც კი, როდესაც სამუშაო საათებია და მუშები ზედმეტად დაკავებულები არიან, ამ დროს უსაფრთხოებაზე და ჯანმრთელობაზე ფოკუსირება შეიძლება შეიცვალოს. ამასთან, თუ ჯანმრთელობას და უსაფრთხოებას ენიჭება ძირითადი მნიშვნელობა, მაშინ ეს ორგანიზაციის ფუნქციონირების სავალდებულო ელემენტების ნაწილია - სავალდებულო და სრულად რეალიზებული. ამ შემთხვევაში არ განიხილება კომპრომისი უსაფრთხოების კუთხით.

უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა იმაზე მეტს მოითხოვს, ვიდრე უბრალოდ "საჭიროა" ის ფაქტობრივად, ენდემურია საწარმოსთვის, ისევე როგორც სუნთქვა ადამიანისთვის. უსაფრთხოება, როგორც ძირითადი მნიშვნელობა ეს არის, რაზეც ყველამ უნდა ვიზრუნოთ, შესაბამისად, სამუშაო დღის ბოლოს, ყველა ადამიანი სახლში, რომ უსაფრთხოდ წავიდეს.

შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის კუთხით ინფრასტრუქტურა მოითხოვს 2 მიმართულებით განვითარებას:

1. შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებული დაზიანებების თავიდან აცილების მიზნით და
2. დაზიანების/ავადმყოფობის შემთხვევაში, ყველაზე ეფექტური მკურნალობის უზრუნველსაყოფად.

დღეს განვითარებულ ეკონომიკებში, შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის კუთხით ყველაზე დიდ გამოწვევას წარმოადგენს პროფესიონალი სპეციალისტების ხელმისაწვდომობა. დღესდღეობით, ინდოეთს 8000 შრომის უსაფრთხოების პროფესიონალი სპეციალისტის საჭიროება აქვს. მაგრამ აღნიშნული მიმართულებით კურსდამთავრებულთა სტატისტიკას თუ გადავხედავთ აღნიშნული ტემპით ეს რიცხვი მიიღწევა მხოლოდ 3 ათწლეულში.

პარამედიკის ცნება ნაკლებად არის გაცნობიერებული და ამის აუცილებლობის განვითარება აუცილებელია, როგორც გადაუდებელი სამედიცინო რეაგირების უზრუნველსაყოფად, Covid-19-ის პანდემიამ მთელი მსოფლიო დაარწმუნა ამაში.

ცოდნა, განათლება და ტრენინგი განვითარებადი ეკონომიკისთვის ყველაზე დიდი პრობლემაა. სადაც არის დიდი შრომისუნარიანი მოსახლეობა, წიგნიერების დაბალი დონითა და პროფესიონალური ჯანმრთელობის საფრთხის შესახებ ნაკლებად ინფორმირებული. ეს პრობლემები გაჩნდა და გაიზარდა იქიდან გამომდინარე, რომ ხალხის მიდგომა დაშავებებსა და პროფესიული საფრთხის მიმართ მიღებულია როგორც ყოველდღიური ცხოვრების ნაწილი. ეს შეიძლება ყოველდღიურ ცხოვრებაში დავინახოთ, როდესაც ადამიანები უყურადღებოდ კვეთენ ავტო-მანქანებით გადატვირთულ გზებს, უგულისყუროთ ეკიდებიან საგზაო მოძრაობის წესებს ასევე, ძირითადი ყურადღება გამახვილებულია ყოველდღიური პურის შოვნაზე, ვიდრე უპირატესობის მინიჭება უსაფრთხო სამუშაო გარემოზე. ამ დროისთვის ყველაზე მნიშვნელოვანია სამუშაოსთან დაკავშირებული საფრთხეების პოპულარიზაციაზე და პროფესიული საფრთხის შესახებ ინფორმაციის მიწოდებაზე. მათ უნდა გააცნობიერონ, იმ გარემოების გრძელვადიანი მავნე ზეგავლენის შესახებ, რომელზეც ისინი მუშაობენ და უნდა გაანალიზონ რა ზომების მიღება შეიძლება ამ გრძელვადიანი მავნე ეფექტების შესამცირებლად.

კონფერენციაზე სიტყვით გამოსვლისას მოყვანილი იყო მაგალითი, კერძოდ *„განვითარებული ქვეყნის საწარმოში ჩემი ერთ – ერთი ვიზიტის დროს გამიყვანეს სავალდებულო ცნობიერების სესიის ჩატარებაზე დასასწრებად ამ*

კონკრეტულ სამუშაო ადგილზე გავრცელებული საშიშროების შესახებ.“³⁷ ეს ცხადყოფს ვალდებულების დონეს განვითარებულ სამყაროში, სადაც დამსწრე ადამიანიც კი ეცნობა საშიშროებას. ინფორმირებულობის ეს დონე უკიდურესად აკლია იმ განვითარებადი ეკონომიკის კომპანიების თანამშრომლებსაც კი, ვიზიტორებზე რომ აღარაფერი ვთქვათ.

მაგრამ პრობლემას მხოლოდ ცნობიერების დონის გაზრდა ვერ გადაწყვეტს და უნდა ჩატარდეს შესაბამისი ტრენინგები. მაგალითისთვის ავიღოთ „Jamnagar“-ის ქარხანა. მშენებლობის ეტაპზე ხშირი იყო ავტო-მანქანების გადაადგილება. მძღოლები უგულვებელყოფდნენ ღვედების ტარების აუცილებლობას. რეგულარული ტრენინგის მეშვეობით, მძღოლები გახდნენ მგრძნობიარეები უსაფრთხოების ქამრების ტარების აუცილებლობის გამო. ეს არ იყო უმნიშვნელო მიღწევა მძღოლების წიგნიერების დონის გათვალისწინებით. დღეს „Jamnagar“-ის მონახულების შემთხვევაში, მძღოლი შეგახსენებთ, რომ გაიკეთოთ ღვედი, სანამ დანიშნულების ადგილამდე მიგიყვანთ. ადამიანებს ასევე სჭირდებათ მგრძნობიარენი გახდნენ ინდივიდუალური დაცვის საშუალებების მიმართ, როგორც თავდაცვის პირველადი საშუალებების.

ინდოეთში და ასევე საქართველოშიც მნიშვნელოვანია, რომ ცნობიერების ამაღლება უნდა მოხდეს სკოლის დონეზე, რადგან მომავალში დასაქმებული მოსახლეობა კარგად იყოს ინფორმირებული პროფესიულ საფრთხეებისა და უსაფრთხო სამუშაო გარემოსა და მათი უფლებების შესახებ. ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ინტეგრაცია ყველა სასწავლო გეგმაში აუცილებელია და ამ ამოცანის შესრულება პრიორიტეტული უნდა იყოს უსაფრთხო სამუშაო გარემოს უზრუნველსაყოფად. მაგრამ ამ ყველაფრის გასაკეთებლად, პირველ რიგში ჩვენ გვჭირდება აღნიშნული მიმართულებით რესურსი მომზადებული პროფესიონალი სპეციალისტების კუთხით და გადაუდებელი აუცილებლობაა, რომ გვქონდეს უფრო პროფესიული ინსტიტუტები, რომლებსაც შეუძლიათ დაატრენინგონ და უზრუნველყონ პროფესიონალთა დიდი ბაზის შექმნა. ამის მიღწევა შესაძლებელია კორპორატიული და სამთავრობო ინიციატივებით.

³⁷ ინდოეთის ასოციაციის პროფესიული ჯანმრთელობის 58-ე კონფერენცია, მოხსენება

მარეგულირებელი ჩარჩო კანონები და საკანონმდებლო შესაბამისობა - განვითარებულ ქვეყნებს, რომ შევადაროთ განვითარებად ქვეყნებში არსებულ მარეგულირებელ და საკანონმდებლო შესაბამისობის მექანიზმები და კონტროლი არც თუ ისე მკაცრია. განვითარებად ბევრ ქვეყანაში მრავალი საწარმოების მფლობელები გვერდს უვლიან შრომის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობის დაცვის საკითხს. არ არსებობს ერთიანი მაკონტროლებელი ორგანიზმი, რომელიც გაუმკლავდება სხვადასხვა დარგში აღნიშნულ მოთხოვნებს. არ არსებობს ინციდენტების დაფიქსირების მექანიზმი, რის შედეგადაც არ გვაქვს ზუსტი ოფიციალური სტატისტიკა და შესაბამისად ვერ ხდება შედარება განვითარებული ქვეყნების სტატისტიკასთან აღნიშნული მიმართულებით. არ არსებობს ჯარიმა შეუსრულებლობისთვის და ხშირად, ნორმატიული პროცედურები ისეთია, რომ გამჟღავნებისას უფრო მეტი ჯარიმაა, ვიდრე მათი დამალვის დროს. ასევე რეგულაციები მრავალ ინდუსტრიაში არ არის განვითარებული, არ არის დეტალურად აღწერილი და არ არის შესრულებული აუდიტის, მონიტორინგის სისტემები და ა.შ.

ქვეყნის პოლიტიკასაც უმეტესწილად განაპირობებენ სოციალურ და ჯანმრთელობის საკითხებზე უფრო აქტუალური საკითხების მოგვარება, რომლებიც პოლიტიკურად ნაკლებად რთულ და ფართო საზოგადოებისთვის უფრო სასიკეთოა. შესაბამისად, საჭიროა ავიღოთ პასუხისმგებლობა, რომელიც მოგვცემს ადეკვატურ უფლებამოსილებას, რომ უზრუნველვყოთ შესაბამისობა და აგრეთვე გავრცელდეს სხვადასხვა ინდუსტრიაში. აღნიშნული ღონისძიება უზრუნველყოფს ყველა მონაცემის აღებას, რომ გავიგოთ პროფესიული დაავადებების განვითარების ტენდენციები და ამით განხორციელდეს ზომები რეციდივის თავიდან ასაცილებლად. ასევე აღსანიშნავია, რომ მხოლოდ მკაფიო და გამკაცრებულ კანონებს შეუძლია რეალურად იმოქმედოს აღნიშნული სისტემის განხორციელების პროცესზე. ამისთვის მთავარია ყველა დაინტერესებული მხარის დათანხმება არსებული წესებისა და რეგულაციების შესაბამისად. ამის გარეშე ვერანაირი რეგულაცია ვერ დაეხმარება სისტემის განხორციელებას.

ტექნოლოგია, როგორც სტრატეგიული საშუალება - დღეს ჩვენ ვცხოვრობთ ტექნოლოგიით ჩართულ სამყაროში. ტექნოლოგიის სიმძლავრე შეიძლება გამოყენებულ იქნას შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის კუთხით მრავალი ინიციატივის ეფექტურად განხორციელებისთვის. გვაქვს უამრავი დოკუმენტისა და MIS³⁸ პროგრამული უზრუნველყოფა, რომლებიც შეძლებენ სტატისტიკის გაჯანსაღებას შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული დაავადების გამოსავლენად, გარკვეული დროის მანძილზე გონივრული სტატისტიკის შესწავლა ძალიან გაამარტივებს და შედეგიანს გახდის სისტემის ანალიზს. საშიში პროცესების ავტომატიზაციას, გამონაბოლქვის და გამოსხივების კონტროლის მოწყობილობებისთვის ჭკვიანი დეტექტორების შემუშავება ხელს შეუწყობს დაავადებების პოტენციური წყაროების უფრო სწრაფად და ზუსტ გამოვლენას. არსებობს პროგრამები, რომელთა საშუალებითაც შესაძლებელია „ვირტუალური საკლასო ოთახი“-ს შექმნა, ანუ დედამიწის ერთ კუთხეში არსებულ ტრენერს შეუძლია მოამზადოს ჯგუფი სხვა კუთხეში. მედიის განვითარება გვთავაზობს ახალ შესაძლებლობებს სამუშაო სიტუაციებისა და სამუშაო ადგილების ვიზუალიზაციისთვის, ასევე შეფასების, დაგეგმვისა და მუშაობის განვითარების მიზნით. მაგალითად, მომხმარებელს შეუძლია აკონტროლოს სიტუაცია ისე, როგორც რეალურად მუშაობის პროცესში. მაგალითად კაბინეტის ტრენაჟორები, კატასტროფების სასწავლო პროგრამა, სერიოზული უბედური შემთხვევების სიმულაცია, სამუშაო ინსტრუქციები და სახელმძღვანელო ინდუსტრიისთვის და ოპერაციების სახელმძღვანელო მანქანებისთვის. მსგავსი პროგრამა არის მარტივი ინტერფეისი ზოგიერთი დიდი მონაცემთა ბაზისთვის, მაგალითად ქიმიური უსაფრთხოების მონაცემთა ცხრილების, კანონმდებლობისა და სტანდარტებისთვის.

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, პროდუქტიულობა და მომგებიანობა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების პირდაპირპროპორციულია. ეკონომიკური ზრდისა და მთლიანობაში სიცოცხლის ხარისხის გასაუმჯობესებლად, ჯანმრთელობის დაცვა და განვითარება ძალიან მნიშვნელოვანია განვითარებადი

³⁸ Management Information Systems - მართვის საინფორმაციო სისტემები

ეკონომიკის ქვეყნებისთვის. ამასთან, უამრავი საკითხია, რომელთა გადალახვა საჭიროა ცნობიერების, განათლების, ტრენინგის, კორპორატიული ვალდებულებების და შესაბამისობის რეგულირების სფეროებში. ამ გამოწვევების გადალახვა შესაძლებელია შესაბამისი პროაქტიული და რეაქტიული სტრატეგიების კომბინაციით.

დასკვნა

შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობის დაცვა მნიშვნელოვანია ყველა ქვეყნისა თუ ორგანიზაციისთვის, რადგან როგორც უკვე აღვნიშნეთ, პროდუქტიულობა და მომგებიანობა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების პირდაპირპროპორციულია. ეკონომიკური ზრდისა და მთლიანობაში სიცოცხლის ხარისხის გასაუმჯობესებლად, ჯანმრთელობის დაცვა და განვითარება ძალიან მნიშვნელოვანია განვითარებადი ეკონომიკის ქვეყნებისთვის.

ნაშრომში, გამოვლენილია ბევრი გამოწვევამ, შეჯამებისთვის მათ შორის ყველაზე მნიშვნელოვან გამოვყოთ.

1. შრომის უსაფრთხოების საკანონმდებლო ბაზის მხრივ, მნიშვნელოვანი რეგულაციები გამოვიდა, მაგრამ საჭიროებს გაუმჯობესებას, რაც იგეგმება სამინისტრო მხრიდან;

2. შრომის უსაფრთხოების მხრივ ცნობიერების დაბალი, არა მხოლოდ ჩვენი ქვეყნის გამოწვევა არამედ განვითარებადი ქვეყნებისთვის დამახასიათებელი. ინდოეთის მაგალითზე მესამე თავში განვიხილეთ აღნიშნული გამოწვევა, აღნიშნული პრობლემის მოსაგვარებლად უნდა გაიზარდოს ცნობიერების დონე, რომლის მიღწევაც შესაძლებელია პროფესიონალი შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტების ბაზის შექმნით. მაგრამ ყველაზე ეფექტური გზა პრობლემის გადასაჭრელად არის სკოლიდანვე მიეწოდოთ ბავშვებს ინფორმაცია შრომის უსაფრთხოების მნიშვნელობის შესახებ.

არამხოლოდ სახელმწიფომ არამედ დამსაქმებელმა და შრომის უსაფრთხოების კერძო კომპანიებმა უნდა განახორციელონ აქტივობები, რათა უზრუნველყოფილი იყოს ცნობიერების ამაღლება, შრომის უსაფრთხოების კულტურის დანერგვა და აქედან გამომდინარე უსაფრთხოები და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს უზრუნველყოფა. აღნიშნული ღონისძიებები არ არის კეთილი ნების გამოხატულება და პირდაპირი შრომის უსაფრთხოების ორგანული კანონის იმპერატიული მოთხოვნაა.

3. შრომის უსაფრთხოების ინსპექციას არ აქვს საკმარისი ადამიანური რესურსი გააკონტროლოს და შეამოწმოს ყველა ორგანიზაცია, შესაბამისად

ინსპექციის დეპარტამენტი უნდა გაიზარდოს და დაემატოს ინსპექტორების ის რაოდენობა რომელის საჭიროა მთელი საქართველოს მასშტაბით ორგანიზაციების ინსპექტირებისთვის.

მიუხედავად იმისა რომ, 2019 წლის ანგარიშის მიხედვით დეპარტამენტმა დიდი ნაბიჯი გადადგა შრომის უსაფრთხოების კუთხით, გასათვალისწინებელია ის ფაქტი, რომ ჯერ კიდევ ბევრი ნაბიჯი აქვს გადასადგამი.

3. კოსმეტიკური დანერგვის აღმოსაფხვრელად სამივე მხარით თანამონაწილეობაა საჭირო: სახელმწიფოს, დასაქმებულის და დამსაქმებლის. მხოლოდ გაერთიანებული ძალებით შეიძლება სისტემამ ეფექტური იმუშაოს, და უზრუნველყოს უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემო.

2019 წლის მონაცემებზე დაყრდნობით შეგვიძლია აღვნიშნოთ, რომ დასაწყისისთვის ერთი წლის მაგალითზე, საქართველოში შრომის უსაფრთხოების სისტემის ჩამოყალიბების მხრივ ეფექტური ნაბიჯები გადაიდგა.

შრომის უსაფრთხოების მცნება საქართველოში ახალია, ხოლო სრულყოფილი და ეფექტიანი სისტემის ჩამოყალიბებას დრო და შედეგების ანალიზიდან გამომდინარე მაკორექტირებელი ღონისძიებები სჭირდება.

გარდა ამისა, ისეთი გამოწვევის მოგვარებას, როგორცაა ცნობიერების ამაღლება, შრომის უსაფრთხოების კულტურის დანერგვა, პროფესიონალი შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტების ბაზის შექმნა, სჭირდება გარკვეული დრო და ეტაპობრივი განვითარება.

საერთო ჯამში საქართველომ დიდი ნაბიჯი გადადგა შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის კუთხით, მაგრამ ჯერ კიდევ შორი გზა აქვს გასავლელი სანამ შრომის უსაფრთხოების კუთხით დაეწევა ისეთი ქვეყნებს, როგორც მაგალითად კანადაა.

გამოყენებული ლიტერატურის ბიბლიოგრაფიული ნუსხა

1. აბსანძე თ., საგანგაშო სტატისტიკა, რომელიც ქვეყანაში შრომის უსაფრთხოების სტანდარტების დარღვევაზე მიუთითებს <https://factcheck.ge/> (დამოწმებულია: 2 ივლისი 2020)
2. ვეშაპიძე შ., ლეკაშვილი ე., გრიშვილი ა., ასლამაზიშვილი ნ., მსოფლიო ეკონომიკა, თბილისი, 2008.
3. შენგელია თ., საერთაშორისო მენეჯმენტი, გამომც. „ახალი საქართველო“, თბილისი, 2012.
4. შუბლაძე გ. მღებრიშვილი ბ. წოწკოლაური ფ. მენეჯმენტის საფუძვლები, გამომც. „უნივერსალი“, თბილისი, 2008.
5. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური <https://www.geostat.ge/ka> (დამოწმებულია: 2 ივლისი 2020)
6. საქართველოს კანონი „სახანძრო უსაფრთხოების შესახებ“, საქართველოს პარლამენტი, 2017. <https://matsne.gov.ge/> (დამოწმებულია: 2 ივლისი 2020)
7. საქართველოს კანონი „ჯანმრთელობის დაცვის შესახებ“, საქართველოს პარლამენტი, 2007. <https://matsne.gov.ge/> (დამოწმებულია: 2 ივლისი 2020)
8. საქართველოს კონსტიტუცია, თბილისი, 1995. <https://matsne.gov.ge/> (დამოწმებულია: 2 ივლისი 2020)
9. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, საქართველოს პარლამენტი, 2010. <https://matsne.gov.ge/> (დამოწმებულია: 2 ივლისი 2020)
10. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის 2019 წლის საქმიანობის ანგარიში, 2020. <https://www.moh.gov.ge/ka/> (დამოწმებულია: 2 ივლისი 2020)
11. საქართველოს მინისტრის ბრძანება „სამუშაო სივრცეში რისკის შეფასების წესის დამტკიცების თაობაზე“, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური

- დაცვის მინისტრი, 2020. <https://matsne.gov.ge/> (დამოწმებულია: 2 ივლისი 2020)
12. საქართველოს მინისტრის ბრძანება „სამუშაო სივრცეში მომხდარი უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების აღრიცხვის წესის და ფორმის, მოკვლევის პროცედურებისა და ანგარიშგების წესის დამტკიცების თაობაზე“, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრი, 2018. <https://matsne.gov.ge/> (დამოწმებულია: 2 ივლისი 2020)
13. საქართველოს მინისტრის ბრძანება „ეკონომიკური საქმიანობის პრიორიტეტული დარგების განსაზღვრის მეთოდებისა და რისკის შეფასების წესის დამტკიცების შესახებ“, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრი, 2020. <https://matsne.gov.ge/> (დამოწმებულია: 2 ივლისი 2020)
14. საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“, საქართველოს პარლამენტი, 2019. <https://matsne.gov.ge/> (დამოწმებულია: 2 ივლისი 2020)
15. Canada, G. o. Government of Canada. Justice Laws <https://laws.justice.gc.ca> (დამოწმებულია: 2 ივლისი 2020)
16. Government of Canada „Labour codes“, law, 1998. <https://laws.justice.gc.ca/> (დამოწმებულია: 2 ივლისი 2020)
17. guidelines on occupational safety and health management systems ILO-OSH, Geneva, ILO, 2001. <https://www.ilo.org/> (დამოწმებულია: 2 ივლისი 2020)
18. In the face of a pandemic, Geneva: International Labour Office, 2020. <https://www.ilo.org/> (დამოწმებულია: 2 ივლისი 2020)
19. Wordometer, <https://www.worldometers.info/> (დამოწმებულია: 24 ივნისი 2020)