

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი

ევროპული ინტეგრაცია და შრომითი ურთიერთობები

მარიამ მჭედლიშვილი

შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა საქართველოში

ნაშრომი შესრულებულია სოციალურ მეცნიერებათა მაგისტრის ხარისხის

მოსაპოვებლად

ნაშრომის ხელმძღვანელი:

გია ლილუაშვილი, სამართლის დოქტორი

თბილისი

2018

ანოტაცია

შრომის უსაფრთხოება დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის გაზიარებული პასუხისმგებლობაა, უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემო კი-ნებისმიერი ინდივიდის უფლება. ამ მოსაზრებასთან ახლოს მდგომ ჭეშმარიტებას აღიარებს ქართული რეალობა, თუმცა, სამუშაო ადგილებზე დასაქმებულების უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის ღონისძიებების ეფექტური გატარება, პროფესიით განპირობებული საფრთხეების შემცირება, რისკების შეფასება, უბედური შემთხვევების ფაქტორების გამოვლენა და მათი პრევენცია უჭირს. შესაბამისად, უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს შესახებ ქართული საზოგადოების ინტერესი და უკეთესი მდგომარეობის მზაობა ღრმავა.

ჩემი მიზანია, სტატისტიკურ ინფორმაციისა და ოფიციალურ კვლევებზე დაყრდნობით, შევისწავლო საქართველოში არსებული მდგომარეობა შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს კუთხით. ამისთვის, რამდენიმე ამოცანის დასახვაა საჭირო:

- განვიხილო ქართული სახელმწიფოს გადადგმული და აქტიური ნაბიჯები, შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს არსებობის მიმართულებით
- გამოვკვეთო არასამეწარმეო იურიდიული პირების როლი შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის სფეროში
- ვიმსჯელო დამსაქმებლისა და დასაქმებულის უფლებებსა და მოვალეობებზე
- ვისაუბრო უბედურ შემთხვევებსა და პროფესიული ჯანმრთელობის მომსახურებაზე

როგორც ზემოთ აღვნიშნე, ვიხელმძღვანელებ ოფიციალური საინფორმაციო წყაროებით, რაც მომცემს ქვეყანაში არსებული მდგომარეობის ანალიზის საშუალებას. განვიხილავ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) სტანდარტებს. ასევე, შედარების კუთხით, მოკლედ, მიმოვიხილავ რამდენიმე ქვეყნის შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის თანამედროვე პოლიტიკას.

სტატისტიკური ინფორმაციის გააზრებისა და ოფიციალურ კვლევებზე დაყრდნობით, საქართველოში არსებული დღევანდელი მდგომარეობა შრომის უსაფრთხოებისა და

ჯანსაღი სამუშაო გარემოს ფორმირების მიმართულებით, განსაკუთრებით მძიმე და საშიშპრობებიან სამუშაო ადგილზე სავალალოა.

## Anotation

Occupational Safety and Health is a shared responsibility between employers and employees. In my Master paper I try to look the audience what is the really situation today in Georgia. My goal is to study the situation in Georgia in terms of statistical information and official research in terms of Occupational Safety and healthy working environment. To do this, I need to set several tasks for example: Consider the steps taken by the Georgian state and active steps towards the existence of Occupational Safety and Health. I will try to understand what kind of right and obligations have employers and employees. I will direct the role of International Labor Organization and Georgian Trade Unions. I should talk about accidents and professional health services in our country. I will consider the International Labor Organization (ILO) standards.

I want to give some information about European countries Occupational Safety and Health, about their law and regulations.

Finally, there is not good situation about Occupational Health and Safety in Georgia. There are many injured and died people on workplaces. Our government try to solve this problem but unfortunately there is no solution.

შესავალი

შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა შრომით ურთიერთობებში, ერთ-ერთი, მნიშვნელოვანი საკითხია. შრომის უსაფრთხოება არის სამუშაოს ნეგატიური ასპექტებისგან დასაქმებულთა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირების სიცოცხლის, ჯანმრთელობისა და ფუნქციონალური შესაძლებლობების დაცვის სისტემა, რომელიც ქმნის პირობებს ჯანსაღი და უსაფრთხო საქმიანობისთვის და მოიცავს სამართლებრივ, სოციალურ-ეკონომიკურ, საორგანიზაციო-ტექნიკურ, სანიტარულ-ჰიგიენურ, სამკურნალო-პროფილაქტიკურ, სარეაბილიტაციო და სხვა ღონისძიებებს. (საქართველოს კანონპროექტი) არსებობს მეცნიერება შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის (შუჯ) შესახებ, რომელიც განისაზღვრება, როგორც სამუშაო ადგილზე არსებული, ან მასთან დაკავშირებული ჯანმრთელობის და კეთილდღეობის რისკების წინასწარგანჭვრეტა, ამოცნობა, შეფასება და კონტროლი, ამ რისკების საზოგადოებაზე/თემზე და გარემოზე შესაძლო გავლენის გათვალისწინებით. (თეას წიგნი)

შრომა შეიძლება იყოს ფიზიკური და გონებრივი, მარტივი და რთული, შემოქმედებითი და მონოტონური, მაგრამ არცერთ შემთხვევაში-ადამიანისთვის საზიანო. უფლებების, ვალდებულებებისა და პასუხისმგებლობების ჯაჭვი თანაბრად აკავშირებს დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს. დამსაქმებელი ვალდებულია, უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი“. (შრომის კო-დექსი, მუხლი 35, პუნქტი 1) თავისთავად, აღნიშნულ პროცესში, დასაქმებულს, უფლებებთან ერთად, გარკვეული პასუხისმგებლობები და ვალდებულებები გააჩნია. თუმცა, არსებობს როგორც დასაქმებული ადამიანის ინდივიდუალური და კოლექტიური, ასევე-თავად დამსაქმებლის, მენარმის შრომა. დამსაქმებლის შრომა დასაქმებული ადამიანის შრომისგან იმით განსხვავდება, რომ, როგორც გადანყვეტილების მიღების, ისე-მისი განხორციელების დროს მენარმის შრომა დამოუკიდებლობის მაღალი ხარისხით გამოირჩევა. თუმცა, საბოლოო ჯამში, პროდუქტის შექმნაში, მთავარ როლს დასაქმებულის-მშრომელი ადამიანის შრომა ასრულებს. შესაბამისად, შრომის დროს, დასაქმებულის დამოუკიდებლობის ხარისხის

მიუხედავად, მისი შრომის უსაფრთხოების უმაღლესი ხარისხი უნდა იყოს დაფიქსირებული.

შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის საკითხი აქტუალურია 21-ე საუკუნის საქართველოში. ქართული სახელმწიფო გარკვეულ ნაბჯებს დგამს შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის ეროვნული პოლიტიკის შესამუშავებლად. ამ პროცესში, სახელმწიფო უწყებების გარდა, არასამეწარმეო იურიდიული პირების აქტიური მონაწილეობაც შეინიშნება. საინტერესოა, ქართული რეალობის პარალელურად, რამდენიმე ქვეყნის მდგომარეობის განხილვა შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს არსებობის მიმართულებით. ჩემი აზრით, დაცული და ჯანსაღი სამუშაო ადგილი ბედნიერი სამუშაო ადგილის ტოლფასია.

1. სახელმწიფო პოლიტიკა შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის შესახებ

შრომა თავისუფალია.(საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 30) ყველა ადამიანს აქვს შრომის უფლება, უზრუნველყოს საკუთარი არსებობა სამუშაოთი, რომელსაც ის აირჩევს ან რომელზეც თანხმდება. სწორედ, ეს უფლება „ასახავს დებულებათა ნაკრებს, რომელიც განსაზღვრავს თანაბრად კლასიკურ თავისუფლებებს და უფლებათა თანამედროვე მიდგომებს, და აგრეთვე ვალდებულებებზე ორიენტირებულ პერსპექტივას, რომელიც მოიცავს ზუსტად განსაზღვრულ სამართლებრივ და პოლიტიკურ ვალდებულებებს“(კრეატივობა დრეფტი, „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებები“ <http://www.nplg.gov.ge/gsd/cgi-bin/library.exe?e=d-01000-00---off-0samartal--00-1--0-10-0--0-0---0prompt-10--..-4----4---0-11--11-ka-00---10-en-50--00-3-about-00-0-00-11-1-0utfZz-8-00-0-11-1-1utfZz-8-10&cl=CL2.7&d=HASH01b75e94e1fa8d3d8337472a.2.6&gt=1>

### 1.1 შრომის უსაფრთხოების სამართლებრივი მონესრიგება საქართველოში

შრომის უსაფრთხოებას აკონტროლებს და იცავს საქართველოს კანონმდებლობა. საქართველოს კონსტიტუციაში, შრომის უფლებებთან დაკავშირებულ საკითხებს ერთი მუხლი უკავია: შრომა თავისუფალია. სახელმწიფო ვალდებულია ხელი შეუწყოს თავისუფალი მენარმეობისა და კონკურენციის განვითარებას, აკრძალულია მონოპოლიური საქმიანობა. მომხმარებელთა უფლებები დაცულია კანონით. სახელმწიფო იცავს საქართველოს მოქალაქეთა შრომით უფლებებს საზღვარგარეთ. რაც შეეხება ჩვენთვის საინტერესო საკითხს, შრომითი უფლებების დაცვა, შრომის სამართლიანი ანაზღაურება და უსაფრთხო, ჯანსაღი პირობები, არასრულწლოვნისა და ქალის შრომის პირობები განისაზღვრება საქართველოს კანონმდებლობით(საქ.კონსტ)

2011-2017 წლებში, საწარმოო შემთხვევების შედეგად დაშავდა 882 და დაიღუპა 317 ადამიანი. (EMC) ქვეყანაში არსებულმა რთულმა ვითარებამ „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ კანონის არსებობის აუცილებლობა განაპირობა. რამდენიმე თვის მანძილზე განიხილებოდა კანონპროექტი „შრომის უსაფრთხოების“ შესახებ, რომელიც საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ

მთავრობას, 2017 წლის 25 მაისს, წარუდგინა. დაახლოებით, ერთი წლის შემდეგ, 2018 წლის 7 მარტს, პარლამენტმა მესამე მოსმენით მიიღო კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“.

აღნიშნული კანონის მიზანი იმ ძირითადი მოთხოვნებისა და ღონისძიებების ზოგადი პრინციპების განსაზღვრაა, რომლებიც უკავშირდება სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოების საკითხებს, არსებულ და მოსალოდნელ საფრთხეებს, უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების თავიდან აცილებას, დასაქმებულთა სწავლებას, მათთვის ინფორმაციის მიწოდებასა და კონსულტაციის განევას. აგრეთვე, შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის საკითხებში დასაქმებულთა თანაბარ მონაწილეობას. (კანონი)

სამუხაროა, თუმცა, ფაქტია, რომ კანონი, ჯერ-ჯერობით, მხოლოდ, მომეტებული საფრთხის შემცველ, მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოებზე ვრცელდება. ეს არის სამუშაოთა ნუსხა, რომელიც ვერ ჩანაცვლდება ნაკლები რისკის შემცველი სხვა საშუალებებით, აღნიშნულ სფეროებში, სამუშაო გარემო ან პროცესი კი მწვავე დაავადებების, ადამიანის ჯანმრთელობის მკვეთრი გაუარესებისა და გარდაცვალების მიზეზი შეიძლება გახდეს. მსგავსი ტიპის სფეროებია: მშენებლობა და სამშენებლო მასალების წარმოება, მეტალურგიული წარმოება, სამთო-გეოლოგიური სამუშაოები, ელექტროენერგეტიკა, ნავთობისა და გაზის მრეწველობა, ლითონდამუშავება, ქიმიური წარმოება, მინის წარმოება და სხვა.

„შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ კანონი დამსაქმებელს ვალდებულებებს, ასევე, დასაქმებულს უფლებებსა და ვალდებულებებს უწესებს. მოუწოდებს სამუშაო სივრცეში მყოფ სხვა პირებს იხელმძღვანელონ შრომის უსაფრთხოების დაცვასთან დაკავშირებული ინსტრუქციებით. კანონი აწესებს ადმინისტრაციულ სახდელებს, ამ კანონის დარღვევისთვის: გაფრთხილებას, ჯარიმას ან სამუშაო პროცესის შეჩერებას.

საქართველოს ორგანული კანონის შრომის კოდექსი არის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი სამართლებრივი დოკუმენტი, რომელიც აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს. (შ.კ) 35-ე მუხლში საუბარია, სწორედ,

უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს უფლებებზე. ამავე მუხლის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს უარი განაცხადოს იმ სამუშაოს, დავალების ან მითითების შესრულებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს ან შრომის უსაფრთხოების პირობების დაუცველობის გამო საფრთხეს უქმნის მას, სხვა პირებს ან გარემოს. ჯანმრთელობისთვის უვნებელი, უსაფრთხო გარემოს არსებობასა და შენარჩუნებას, საქართველოს კანონი „გარემოს დაცვის შესახებ“ არეგულირებს. იგი აწესრიგებს სამართლებრივ ურთიერთობებს სახელმწიფო ხელისუფლების ორგანოებსა და ფიზიკურ და იურიდიულ პირებს შორის.

მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოთა ნუსხა, შრომის უსაფრთხოების წესები, საქართველოს კანონმდებლობით განისაზღვრება. შრომის კოდექსში, დასაშვებ უფლებებს, რიგ შემთხვევებში, ზღუდავს შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის ნორმებთან შეუთავსებლობა. საქართველოს ორგანული კანონის შრომის კოდექსის 50-ე, 51-ე და 54-ე მუხლების გათვალისწინებით დამტკიცდა ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საქმიანობის ნუსხა. მათ რიცხვს მიეკუთვნება: მუშაობა სასწრაფო სამედიცინო დახმარების სამსახურში, სასამართლო ორგანოებში, დასუფთავების მუნიციპალურ სამსახურებში, სახანძრო უსაფრთხოებისა და სამაშველო სამსახურებში და სხვა. ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საქმიანობების ნუსხის დამტკიცების შესახებ

2014 წლის 27 ივნისს, ხელი მოეწერა ასოცირების შესახებ შეთანხმებას, ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებასა და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის. (სრულად, ძალაში შევიდა 2016 წლის 1 ივლისიდან). მხარეები ერთმანეთს შორის მჭიდრო კავშირებსა და ღირებულებებს ითვალისწინებენ, ასევე, აღიარებენ საერთო სურვილს, შემდგომში, გააძლიერონ და გააღრმავონ ურთიერთობები ამბიციური და ინოვაციური გზით(ასოც, შეთ) აღნიშნულ შეთანხმებაში, 30-ე დანართის მიხედვით, რომელიც მოიცავს დასაქმებას, სოციალურ პოლიტიკასა და თანაბარ შესაძლებლობებს, საქართველომ ეროვნულ კანონმდებლობას უნდა დაუახლოოს ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტები და საერთაშორისო სამართლებრივი ინსტრუმენტები. (ა,მ) მოცემულ დანართში,

გამოკვეთილია ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საკითხი სამუშაო ადგილზე. „1989 წლის 12 ივნისის 89/391/EEC დირექტივა სამუშაო ადგილზე მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით, ზომების შემოღების შესახებ“

([http://eiec.gov.ge/%E1%83%97%E1%83%94%E1%83%9B%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%98/Waste/Legislation/Directives/%E1%83%90%E1%83%A1%E1%83%9D%E1%83%AA%E1%83%98%E1%83%A0%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%98%E1%83%A1-%E1%83%93%E1%83%90%E1%83%9C%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%97%E1%83%98-%E1%83%9C%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%A9%E1%83%94%E1%83%9C%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%98%E1%83%A1-%E1%83%9B%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%97%E1%83%95%E1%83%90%E1%83%96%E1%83%94-30\\_17011\\_41.aspx](http://eiec.gov.ge/%E1%83%97%E1%83%94%E1%83%9B%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%98/Waste/Legislation/Directives/%E1%83%90%E1%83%A1%E1%83%9D%E1%83%AA%E1%83%98%E1%83%A0%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%98%E1%83%A1-%E1%83%93%E1%83%90%E1%83%9C%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%97%E1%83%98-%E1%83%9C%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%A9%E1%83%94%E1%83%9C%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%98%E1%83%A1-%E1%83%9B%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%97%E1%83%95%E1%83%90%E1%83%96%E1%83%94-30_17011_41.aspx)) ამ დირექტივის დებულებები

უნდა შესრულდეს შეთანხმების ძალაში შესვლიდან 5 წლის ვადაში.

შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს დარღვევის შედეგი განხილულია საქართველოს სამოქალაქო კოდექსში. 997-ე მუხლში, სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას, მიყენებული ზიანის ანაზღაურებაა განხილული. „პირი ვალდებულია ანაზღაუროს ზიანი, რომელიც მიადგა მესამე პირს მისი მუშაკის მართლსაინააღმდეგო მოქმედებით თავისი შრომითი, (სამსახურებრივი) მოვალეობის შესრულებისას. დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ვალდებულებებსა და პროფესიული ჯანმრთელობის მომსახურებაზე, რომელიც, ასევე, განხილულია საქართველოს სამოქალაქო კოდექსში, ქვემოთ მოგახსენებთ.

სამუშაოს წარმოებისას, უსაფრთხოების წესის დარღვევისთვის, სანქციას აწესებს საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსი. აღნიშნული კოდექსი ადგენს სისხლის სამართლებრივი პასუხისმგებლობის საფუძველს, განსაზღვრავს დანაშაულებრივ ქმედებებს და ამ ქმედებების შესაბამის ღონისძიებას აწესებს. 31-ე თავში გაერთიანებული რამდენიმე მუხლი, სხვადასხვა სფეროში უსაფრთხოების წესების დარღვევისთვის სასჯელის ფორმას განსაზღვრავს. უფრო ვრცლად, ამ საკითხზე, შესაბამის თავში მოგახსენებთ.

შრომის უსაფრთხოების სამართლებრივი მოწესრიგების პროცესი, საქართველოში, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ აქტიურია. სამუშაო ადგილზე დაშავებულთა და დაღუპულთა, ბოლო წლების, სტატისტიკური მაჩვენებელი, კანონმდებლობაში, ეფექტური ელემენტების არსებობას მოითხოვს. ქართული კანონმდებლობა, ვფიქრობ,

განსაკუთრებულ ადგილს დაუთმობს სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის საკითხს.

## 1.2 სახელმწიფოს როლი შრომის უსაფრთხოებისა და პროფესიული ჯანმრთელობის საკითხში

შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მიმართულებით, ქართული სახელმწიფო რიგ ნაბიჯებს დგამს. შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში არსებობს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტი. მისი ძირითადი ამოცანები და კომპეტენციაა შრომით კანონმდებლობაში ცვლილებების შეტანის მიზნით, წინადადებების შემუშავება და შესაბამისი ნორმატიული აქტების პროექტების მომზადება, აგრეთვე, შრომის სფეროში მოქმედი ნორმების საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობის უზრუნველყოფა, აღნიშნულ სფეროში, სოციალური დიალოგისა და სოციალური პარტნიორობის მხარდაჭერა, საერთაშორისო კონვენციების, რეკომენდაციებისა და შეთანხმებების მონიტორინგი, სახელმწიფოს მიერ აღებული ვალდებულებების შესრულების თაობაზე ანგარიშის მომზადება, „შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციასთან“, აგრეთვე სხვა საერთაშორისო და სამთავრობო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობა, დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკაში

წინადადებების შემუშავება და სხვა. <http://www.moh.gov.ge/ka/493/>

ბოლო წლების მანძილზე, აქტუალური და გააზრებულია „სოციალური დიალოგის“ ცნება. მთავრობის წარმომადგენლები, პროფესიული გაერთიანებები და დამსაქმებელთა გაერთიანებები, შრომის პირობებისა და დასაქმებულთა ინტერესების საკანონმდებლო რეგულირების საკითხებს განიხილავენ. 2010 წლის 2 მარტს, საქართველოს პრემიერ მინისტრმა გამოსცა ბრძანება „სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის დებულებისა და დამტკიცების შესახებ“ (ვუახ.ევრ) აღნიშნული კომისია საქმიანობას სამართლებრივი ჩარჩოს ფარგლებში. კომისიის თავმჯდომარე (შრომის,

ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრი) და წევრები ხელმძღვანელობენ საქართველოს კონსტიტუციით, მოქმედი კანონმდებლობით, პარლამენტის დადგენილებებით, საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, კომისიის დებულებით, მინისტრის ბრძანებითა და პრეზიდენტის, პრემიერ-მინისტრისა და მთავრობის კანონქვემდებარე აქტებით. შესაბამისად, „სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის“ მიზანია, საქმიანობა განახორციელოს კანონიერად და გადაწყვეტილების მიღების პროცესში, გამოიჩინოს დამოუკიდებლობის მაღალი ხარისხით.

შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მიმართულებით, სახელმწიფოს აქტიური ჩართულობის მიუხედავად, პრობლემა აქტუალობას ინარჩუნებს. ზემოთხსენებული კომისიის ეფექტურად ფუნქციონირებაზე ეჭვის ქონაც, ჯერ-ჯერობით, მართებულად შეიძლება ჩაითვალოს, რადგან, დღეისათვის, დასაქმებული ადამიანების უსაფრთხოება, რიგ სფეროებში, სათანადოდ დაცული არ არის. ამას ამტკიცებს, ყოველწლიურად, სამუშაოზე დაშავებულ და გარდაცვლილი ადამიანების რიცხვი.

„სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია“ სხდომებს პერიოდულად მართავს. სამმხრივი კომისიის ერთ-ერთი მხარე, დასაქმებულები და დასაქმებულთა გაერთიანებები, აგრეთვე, საქართველოს მოქალაქეები, ეფექტური შრომის ინსპექტირების არსებობაზე საუბრობენ. სწორედ, აღნიშნული საკითხი განიხილეს სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის მესამე შეხვედრაზე, რომელიც 2017 წლის თებერვალში გაიმართა. შეხვედრაზე საუბარი იყო შრომითი უსაფრთხოებისთვის მარეგულირებელი ორგანოების როლსა და სისტემის გამართული მუშაობისთვის კომისიის ფუნქციაზე, აგრეთვე შრომის ინსპექციის მოვალეობაზე-სამუშაო ადგილებზე უსაფრთხოების ნორმების შეფასებასა და მონიტორინგზე.

<http://www.moh.gov.ge/news/2900/>

2015წლის მეორე ნახევრიდან, 2017წლის პერიოდში, „შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტმა“ შეამოწმა 583 ობიექტი სხვადასხვა სფეროდან: საბითუმო და საცალო ვაჭრობა, სოფლის მეურნეობა, სამთომოპოვებითი საქმიანობა, დამამუშავებელი მრეწველობა, მშენებლობა და სხვა. დარღვევების ყველაზე მაღალი

მარვენებელი

გამოიკვეთა შემდეგი მიმართულებით: სახანძრო უსაფრთხოება, ელექტრო უსაფრთხოება, უსაფრთხოების მენეჯერის არ ყოლა, კოლექტიური დაცვის საშუალებების არ ქონა, დარღვეული სანჰიგიენა, ტრენინგების/ინსტრუქტაჟის

ჩაუტარებლობა და ა.შ <http://www.moh.gov.ge/uploads/files/2018/Failebi/28.02.2018.pdf>

2017 წლის 11 იანვარს, შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის უფროსმა, შრომის ინსპექტირების 2016 წლის ანგარიში წარადგინა. შრომის ინსპექტირების დეპარტამენტის მონაცემებით, 2016 წელს, მთელი ქვეყნის მასშტაბით, გეგმიური და არაგეგმიური ინსპექტირება 176 ობიექტზე განხორციელდა. შრომის ინსპექტორებმა, 7 უბედური შემთხვევა გამოიკვლიეს. გამოვლინდა სხვადასხვა სახის გაუმართაობები. 157 კომპანიაში, ჩატარდა რემონტორინგი, რის შედეგადაც, ინსპექტირების დეპარტამენტს, ორგანიზაციებში სიტუაცია საგრძნობლად გამოსწორებული დახვდა.

<http://www.moh.gov.ge/news/2885/>

რაც შეეხება, უშუალოდ, ინსპექტირების 2017 წლის მონაცემებს, გასულ წელს, შრომის პირობების შემოწმებაზე თანხმობა 169 დამსაქმებელმა გამოხატა და შემოწმდა 279 ობიექტი. აღნიშნული ობიექტებიდან, საანგარიშო პერიოდში, განმეორებითი მონიტორინგი ჩაუტარდა 33 ობიექტს. შედეგად, დარღვევების რაოდენობა, მეორე ეტაპზე, საგრძნობლად, გამოსწორებული იყო.

<http://ombudsman.ge/uploads/other/5/5139.pdf>

საქართველოს მთავრობის N603 დადგენილებით, 2018 წლის 1-ლი იანვრიდან ამოქმედდა სახელმწიფო პროგრამა შრომის პირობების ინსპექტირების შესახებ“. (წყარო)<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3977116> პროგრამის მიზანია, დაეხმაროს დამსაქმებელს, უზრუნველყოს შრომის კანონმდებლობითა და შრომის უსაფრთხოების ნორმებით გათვალისწინებული მოთხოვნების დაცვა, იზრუნოს შრომის პირობების დარღვევის პრევენციაზე, ინფორმაცია მიაწოდოს დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს გამოვლენილ დარღვევებზე და აამაღლოს მათი ცნობიერება.

შრომის პირობების ინსპექტირების 2018წლის სახელმწიფო პროგრამის ამოცანებია შრომის უსაფრთხოების დარღვევის პრევენცია, ინსპექტორთა გადამზადება,

რეკომენდაციების მომზადება და დამსაქმებელთა/დასაქმებულთა კონსულტირება, შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის შესახებ, შესაბამისი სტანდარტების შემუშავება/გადასინჯვა. ინსპექტირებისთვის საჭირო ხელსაწყოებით აღჭურვა და სხვა.<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3977116>

სახელმწიფო აქტიურად უნდა ზრუნავდეს, სხვადასხვა სფეროში, სწავლების გარკვეული მეთოდების დანერგვაზე. შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს არსებობას, სამუშაო ადგილზე შრომის მონიტორინგსა და მონიტორინგის განმახორციელებელი პირების გადამზადებას აქტიურად უჭერენ მხარს საერთაშორისო ორგანიზაციები. ამ ორგანიზაციათა რიცხვს მიეკუთვნება “შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია-ILO”, ასევე, “სამუშაო ადგილზე ჯანსაღი და უსაფრთხო შრომის პირობების ევროპული სააგენტო-EU-OSHA”,  
<http://www.moh.gov.ge/uploads/files/2018/Failebi/28.02.2018.pdf>

2015-დან 2017წლის ჩათვლით, ზემოთხსენებული ორგანიზაციების, აგრეთვე, საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის, სამართლიანი შრომის ასოციაციისა და სხვათა დახმარებით, „შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის თანამშრომლებს ჩაუტარდათ, დაახლოებით, 19 ტრენინგი. მათ შორის, „შრომის ინსპექციის თანემდროვე და ეფექტური სისტემების ჩამოყალიბება“ , „სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოების და ჯანმრთელობის მარეგულირებელი ნორმები“ , „საწარმოო ჰიგიენა და სანიტარია“ და სხვა.

სახელმწიფო აკისრებს ვალდებულებას დამსაქმებლებს, ჩაუტარონ სწავლება/ტრენინგი დასაქმებულ ადამიანებს. „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ კანონის ერთ-ერთი მიზანი, სწორედ, დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულთა სწავლება, მათთვის ინფორმაციის მიწოდება და კონსულტაციის გაწევის უზრუნველყოფაა. კანონი აგრეთვე, დასაქმებულთა ინფორმირება და კონსულტირება, მათი აქტიური ჩართულობა, აუცილებელია შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის პოლიტიკასთან დაკავშირებულ გადანიშნულებების მიღებაში. European Labour Law Roger Blanpain თუმცა, სამუშაო პროცესში ჩართული ყველა პირის გადამზადება მნიშვნელოვანია,

საბოლოო პროდუქტის სრულფასოვნად მიღებისთვის. სწავლება/გადამზადების პროგრამები მიჩნეულია შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის არსებით ელემენტებად. გადამზადების პროცესი უნდა ეხებოდეს ორგანიზაციის ყველა რგოლს: მმართველი პოზიციიდან დანაშაულები, ხელქვეითებით დამთავრებული.თეას წიგნი იმ შემთხვევაში, თუ, სწორად შერჩეულ სამუშაო გარემოში ზუსტად იქნება გამოყენებული შრომის უსაფრთხოების ნორმები, მაქსიმალურად შესაძლებელი იქნება სამუშაო პროცესის მშვიდად წარმართვა და უბედური შემთხვევების თავიდან აცილება. გარდა ამისა,

შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის სახელმწიფო პროგრამის ფორმირების სფეროში, მნიშვნელოვანია, სახალხო დამცველის აპარატის 2017 ანგარიშის, „საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ“, მოკლე მიმოხილვა. აღნიშნულ დოკუმენტში, საუბარია შრომის უსაფრთხოების კუთხით არსებულ შემაშფოთებელ მდგომარეობაზე. 2018 წლის მარტში მიღებულ კანონში „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“, სახალხო დამცველის რიგი პრინციპული შენიშვნები, რომელიც ზედამხედველობის ორგანოს ეფექტიანობის გაზრდას შეეხებოდა, გაზიარებული არ იყო. მიუხედავად ამისა, სახალხო დამცველის აპარატი დადებითად აფასებს „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ კანონის მიღებას და სახელმწიფოს მეტი აქტიურობისკენ მოუწოდებს.

<http://ombudsman.ge/uploads/other/5/5139.pdf> სახალხო დამცველი, აღნიშნულ ანგარიშში ხაზს უსვამს, რომ შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის შესაბამისი სტანდარტების დანერგვის მიზნით, დამუშავებულ სამ ევროდირექტივას და იმედს გამოთქვამს, რომ მათ დასაწინააღმდეგო საჭირო ცვლილებების გატარება არ გაჭიანურდება.

ხელისუფლება მაქსიმალურად უნდა შეეცადოს, რომ ჰქონდეს შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის ეფექტური ეროვნული პოლიტიკა. ამისათვის, შესაძლოა შემდეგი ზომების მიღება გახდეს საჭირო:

- სამართლებრივი სტრუქტურის ფორმაცია
- ტექნიკური ინფორმაციისა და კონსულტაციების უზრუნველყოფა

- ინსპექტორების რაოდენობის გაზრდა
- ინსპექტორების გადამზადების პროცესის გაუმჯობესება
- ინსპექტორებს, დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის ხელშეწყობა
- უბედური შემთხვევებისა და დაავადებების შესახებ მონაცემების შეგროვებისა და სტატისტიკური ანგარიშების სისტემის გაუმჯობესება და მონაცემების ყოველწლიური ანგარიშის სახით გამოქვეყნება. თეას წიგნი

როგორც ზემოთ აღვნიშნე, ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის სამოქმედო გეგმის თანახმად, ქართულმა სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს „ევროპის სოციალური ქარტიით“ განსაზღვრული სტანდარტების დანერგვა, რაც ითვალისწინებს შრომის ძირითადი სტანდარტების უზრუნველყოფას, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO) კონვენციების შესაბამისად. ამ სფეროში რამდენიმე ნაბიჯი უკვე გადადგმულია, მთავარი მათი ეფექტურობაა, რადგან მთავარი ის კი არ არის რა გაკეთდა, არამედ, როგორ გაკეთდა.

### 1.3 შრომის უსაფრთხოების სამართლებრივი მონესრიგება ევროპის ქვეყნებში

შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა იმ სფეროთაგანია, სადაც ევროპის კავშირმა ყველაზე დიდი გავლენა მოახდინა, შექმნა მყარი სამართლებრივი ჩარჩო და მინიმალური რეგულაციებით რისკების მაქსიმალური რაოდენობა მოიცვა. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148> „ევროპის ჯანდაცვისა და უსაფრთხოების სამსახური“, „ცხოვრების პირობების გაუმჯობესების ევროპული ფონდი“ და „ევროპის კომისია“ აქტიურად მუშაობენ აღნიშნული მიმართულებით ინფორმაციის გავრცელებისა და სახელმძღვანელო მითითებების შექმნაში. აღნიშნული ორგანიზაციები, მაქსიმალურად, ხელს უწყობენ სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს გაუმჯობესების პროცესს, საქმიანობის როგორც კერძო, ასევე საჯარო სექტორში. ხელს უწყობენ მუშაკთა უფლებებს ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მიმართულებით და არსებული საფრთხის შემთხვევაში მნიშვნელოვან ზომებს იღებენ. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148>

შრომის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობას სამუშაო ადგილზე აკონტროლებს “სამუშაო ადგილზე ჯანსაღი და უსაფრთხო შრომის პირობების ევროპული სააგენტო-EU-OSHA”.

აღნიშნული სააგენტო, ევროპის ქვეყნებში, ჯანსაღი, უაფრთხო და პროდუქტიული სამუშაო ადგილის შექმნაზე მუშაობს. <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/what-we-do> შრომის საერთაშორისო სტანდარტებს კი „შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია“ (International Labour Organization) ILO აწესებს. ILO 1919 წელს შეიქმნა. მისი მუშაობის მთავარი საკითხია დასაქმებულთა დაცვა ავადმყოფობისაგან, დაავადებებისაგან და ტრავმებისაგან. ILO-ს სტანდარტების პროცენტული უმრავლესობა პროფესიულ უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობას ეხება, მათ შორის არის შრომის ინსპექცია. თეას წიგნი

2003წელს, შრომის საერთაშორისო კონფერენციის ერთ-ერთ სესიაზე მიიღეს რეზოლუცია, რომლითაც განისაზღვრა გლობალური სტრატეგია დასაქმების სფეროში უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესებისთვის. 2006 წელს კი გამოქვეყნდა კონვენცია შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის შესახებ, რომლის მიზანია პროფესიული უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის (პუჯ) ეროვნულ დონეზე მაღალი პრიორიტეტის მინიჭება და პოლიტიკური მხარდაჭერის მოპოვება, პუუ კულტურის ჩამოყალიბება და შენარჩუნება. „შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია“ მოიცავს შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის პროგრამებს, რომელთა მიზანია რიფესიული ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების სისტემების გაუმჯობესება. ერთ-ერთ გადამწყვეტ როლს, ამ საკითხში, სწორედ, შრომის ინსპექცია თამაშობს.

აქვე, განვიხილავ ევროპის კავშირის რამდენიმე ქვეყნის: ავსტრიის, ბელგიისა და პოლონეთის, სამართლებრივ მონესრიგებას შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მიმართულებით. გავეცნობით მათ კანონმდებლობასა და სახელმძღვანელო სტანდარტებს. ....

შრომის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობას, ავსტრიაში, დიდი ხნის ტრადიცია აქვს. მე-19 საუკუნის პირველ რიცხვებში, შექმნა პირველი საკანონმდებლო დებულებები, დაარსდა სამეურვეო საბჭო, შრომის უსაფრთხოების სამეთვალყურეო ორგანო და დაიხვეწა უსაფრთხოების ტექნოლოგიები. ძნელი დასაჯერებელი არ იქნება თუ ვიტყვი, რომ ქვეყანას, დღეს, 21-ე საუკუნეში აქვს უმაღლეს დონეზე განვითარებული

სისტემა შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მიმართულებით.

[https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Information in English/OSH in Austria/](https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Information%20in%20English/OSH%20in%20Austria/)

1995 წელს, ევროპის კავშირში განვერიანების შემდეგ, ავსტრიას დაუდგა ახალი გამოწვევები, რეგულაციებისა და კონცეფციების სახით, რასაც, წარმატებით გაართვა თავი. შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა, ქვეყანაში აღიქმება, როგორც დასაქმებული ადამიანის შრომის პირობების დაცვა და კონტროლი დამსაქმებლის მხრიდან, რომელზეც ის არის დამოკიდებული. რაც შეეხება თვითდასაქმებულ ადამიანს, ის რეგულაციებში არ ჯდება. [https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-](https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/austria)

[focal-points/austria](https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/austria)

ავსტრიას რატიფიცირებული აქვს „შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის“ კონვენციები შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის სფეროში. <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/austria> ქვეყნის ძირითადი საკანონმდებლო პროდუქტია აქტა „თანამშრომელთა დაცვის შესახებ“. ქვეყანაში არსებობს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი. იგი შედგება 16 რეგიონალური შრომის ინსპექტორისაგან. შრომის ინსპექტორის ფუნქციაა დათვალიეროს სამუშაო ადგილი, მოუწოდოს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს დაიცვან უსაფრთხოების ნორმები.

შრომის უსაფრთხოება, ჯანმრთელობა და კეთილდღეობა ბელგიაში ჯდება დასაქმების სამინისტროს კომპეტენციაში. ფართოდ გამოყენებადია სოციალური დიალოგის ცნება. პროფესიული უსაფრთხოების, ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის სტანდარტებს აკონტროლებს „შრომის ინსპექცია“, სხვაგვარად რომ ვთქვათ „სამსახუროებრივი კეთილდღეობის ზედამხედველობა“. [https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-](https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/belgium)  
[points/belgium](https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/belgium) პროფესიული უსაფრთხოების სფეროში ჩართული ყველა ინდივიდი ერთიანდება „ბელგიის უსაფრთხო შრომის საინფორმაციო ცენტრში“. ქვეყანა ღიდ ყურადღებას აქცევს, აღნიშნულ სფეროში, სწავლებას. პერიოდულად, ატარებს ტრენინგებს როგორც დამსაქმებლებისა და დასაქმებულთათვის, აგრეთვე, შრომის ინსპექტორებისთვის.

1971 წელს, ბელგიაში, მიიღეს კანონი სამუშაო ადგილზე დაშავებულთა მდგომარეობის შესახებ, 1972 წლიდან კი ფუნქციონირებს შრომის ინსპექცია. 1996 წლის 4 აგვისტოს კი დასაქმებულთა კეთილდღეობის შესახებ აქტი გამოიცა, რომლითაც ხელმძღვანელობს ქვეყნის ყველა დამსაქმებელი.

შრომის ინსპექცია, ბელგიაში, დაყოფილია ორ ძირითად სფეროდ. [http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS\\_150912/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_150912/lang--en/index.htm) ჩვენთვის საინტერესო სფეროს, ამ ეტაპზე, წარმოადგენს კეთილდღეობის კონტროლი სამუშაო ადგილზე. ბელგიაში, სამუშაო ადგილზე, ვითარებას ამონშებს კეთილდღეობის ინსპექტორი. იგი კონტროლს უწევს სამუშაო პირობებს, ჯანმრთელობის დაცვას, ჰიგიენას, სამუშაო სპეციფიკას და სხვა. [http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS\\_150912/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_150912/lang--en/index.htm)

რაც შეეხება ბელგიის ეროვნულ სტრატეგიას 2016-2020, სამუშაო ადგილზე პროფესიული უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მიმართულებით, დაფიქსირებულია რამდენიმე სტრატეგიული და საოპერაციო მიზანი და განსაზღვრულია მიზნის მისაღწევად განხორციელებული ქმედებები. ეს არის, ცალსახად, ევრო სტრუქტურის კვალდაკვალ მიღებული ჩარჩო, რომელიც 4-5 წელიწადში შედეგიანად ჩამოყალიბდება.

<http://www.employment.belgium.be/defaultTab.aspx?id=556>

საინტერესოა, საქართველოს ისტორიის გარკვეული პერიოდის თანამოზიარე ქვეყნის მდგომარეობა შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მიმართულებით. მაგალითისთვის, შეგვიძია ავიღოთ პოსტკომუნისტური ქვეყანა-პოლონეთი, რომელმაც გაიარა კომუნისტური რეჟიმი და მისგან თავის დაღწევის შემდეგ ახალ გამოწვევები ხვდა წილად. აღნიშნულ ქვეყანას, რატიფიცირებული აქვს „შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის“ კონვენცია „პროფესიული უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის“ სფეროში. აქვს ეროვნული სისტემა, პროგრამები და სტრატეგია. ძირითადი საკანონმდებლო აქტებია: პოლონეთის რესპუბლიკის კანონმდებლობა და შრომის კოდექსი, აგრეთვე, სამუშაო პირობების ზედამხედველობისა და კონტროლის აქტი, საქმიანობის კონკრეტულ სფეროებში სფეროებში მომანსრიგებელი რეგულაციები (მშენებლობის კანონი, სამთო-გეოლოგიური კანონი) სოციალური

პარტნიორობით დადგენილი რეგულაციები და სხვა.

[https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/en?nfpb=true&pageLabel=P26600159691407763879530&html\\_tresc\\_root\\_id=412&html\\_tresc\\_id=498&html\\_klucz=412&html\\_klucz\\_spis](https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/en?nfpb=true&pageLabel=P26600159691407763879530&html_tresc_root_id=412&html_tresc_id=498&html_klucz=412&html_klucz_spis)

პროფესიული უსაფრთხოებისა და ჯანდაცვის სამსახურს აქვს საკონსულტაციო და ინსპექტირების ფუნქციები 1983 წელს პოლონეთმა მიიღო კანონი სოციალური შრომის ინსპექციის, ხოლო 2007 წელს ეროვნული შრომის ინსპექციის შესახებ. შრომის ინსპექცია, ქვეყანაში, საკანონმდებლო ორგანოს ექვემდებარება.

<http://eugeorgia.info/ka/article/509/shromis-inspeqcia-da-polonietis-gamocdileba--xelisuflebash-agmosavlet-evropis-magalitebs-swavloben/> ზედამხედველ სამეთვალყურეო საბჭოში სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლები ერთიანდებიან, მათ შორის, დამსაქმებლები და დასაქმებულები. საზედამხედველო ფუნქციებში შედის დასაქმების ადგილებზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის საკითხზე არსებული რეგულაციები და შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე საკითხები, სამუშაო დრო, დასვენების დრო, დასაქმებულთა შრომის პირობები და სხვა. <https://emc.org.ge/ka/products/rogor-mushaobs-shromis-inspektirebis-organo-skhvadaskhva-kveqanashi>

როგორც ვხედავთ, ევროპის კავშირის ქვეყნებში შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მიმართულებით, მდგომარეობა სტაბილურია. ქვეყნის კანონმდებლობა ადგენს სამართლებრივ ჩარჩოს, რიგი მოვლენების რეგულაციისთვის. მიუხედავად იმისა, რომ, აღნიშნული მიმართულებით, ეროვნული პოლიტიკა ავსტრიასა და ბელგიაში ბევრად დიდი ხნით ადრე იღებს სათავეს, კომუნისტურ რეჟიმს თავდაღწეულ პოლონეთს მისაბაძი პოლიტიკა და კანონმდებლობა აქვს. როგორც ზემოთ აღვნიშნე, საქართველოს, გარკვეული მსგავსების გამო, შესაძლოა რიგი ელემენტების გადმოღება დაგვჭირდეს დასაქმებულთა უფლებების მაქსიმალურად დასაცავად, უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შესაქმნელად, ეფექტური ინსპექტირების მექანიზმის ასამუშავებლად და ზოგადად, პროფესიული უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მდგომარეობის გასამყარებლად. ეს მხოლოდ სურვილი არა-ვალდებულებაა, რომელიც ასოცირების ხელშეკრულებით აკისრია საქართველოს.

## 2. დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა უფლებები და ვალდებულებები

დასაქმებულ პირებს, დამსაქმებლებსა და კომპეტენტურ ორგანოებს გარკვეული ვალდებულება, პასუხისმგებლობა და მოვალეობა გააჩნია შრომის პროცესში. თეა საქართველოში დასაქმებულისა და დამსაქმებლის უფლებები, ვალდებულებები და პასუხისმგებლობები რეგულირდება კანონმდებლობით: საქართველოს კონსტიტუციით, ორგანული კანონის „შრომის კოდექსით“, 2018 წლის 7 მარტს დამტკიცებული კანონით „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ და სხვა შესაბამისი აქტებით.

### §1 დასაქმებულთა უფლებები და ვალდებულებები

შრომითი ურთიერთობის ერთ-ერთი სუბიექტია დასაქმებული, რომელიც, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისთვის, გარკვეულ სამუშაოს ასრულებს. საქართველოს კანონმდებლობით, მას, შრომის პროცესში, გარკვეული უფლებები და ვალდებულებები გააჩნია. დასაქმებული ვალდებულია სამუშაო პირადად შეასრულოს, თუ მხარეები სხვა პირის ჩართვის აუცილებლობას არ ხედავენ, შრომის პროცესში. (შ.კ) მოითხოვოს მივლინების ანაზღაურება, გაეცნოს შრომის შინაგანანგესს, იმუშაოს კვირაში, მაქსიმუმ 40 საათი, გამოიყენოს ანაზღაურება დი და არაანაზღაურებადი შვებულება და სხვა. დასაქმებულს ამ და სხვა უფლებებთან ერთად, შრომის პროცესში, გარკვეული სახის ვალდებულებები აკისრია. ამ ეტაპზე, ჩვენ პროფესიული ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების სფეროს მიმოვიხილავთ და, შესაბამისად, ხაზს გავუსვამთ დასაქმებულის უფლებებსა და ვალდებულებებს, ამ მიმართულებით

საქართველოს ორგანული კანონის შრომის კოდექსის მიხედვით, დასაქმებულს სიცოცხლისა და მაქსიმალურად უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი უზრუნველყოფის უფლება აქვს. აგრეთვე, მან აუცილებლად უნდა მიიღოს დამსაქმებლისგან ინფორმაცია ინფექტორების შესახებ, რომლებიც მოქმედებს რომელიც მის ჯანმრთელობაზე მოქმედებს. დასაქმებულს უფლება აქვს უარი განაცხადოს იმ სამუშაოზე, რომელიც კანონს ეწინააღმდეგება. სამუშაოს შესრულების დროს მიყენებული ზიანის ხარჯების ანაზღაურება ხდება დამსაქმებლის მიერ.(შ.კ) დასაქმებულს უფლება აქვს გამოიყენოს გაფიცვა და პროტესტის კანონიერი ფორმა შრომის პირობებთან დაკავშირებით.

საქართველოს კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ , რომლის მიზანია სამუშაო ადგილზე, შრომის უსაფრთხოების საკითხების მონესრიგება, არსებული და მოსალოდნელი საფრთხეების, პროფესიული დაავადებების თავიდან აცილება, გულისხმობს დასაქმებულთათვის ინფორმაციის მიწოდებას, სწავლებას და შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის საკითხებში მათ თანაბარ მონაწილეობას. აღნიშნული საკანონმდებლო აქტით, დასაქმებულს უფლება აქვს დამსაქმებელთან განიხილოს შესასრულებელ სამუშაოსთან დაკავშირებული ყველა საკითხი და მოითხოვოს განხილვაზე ურთიერთშეთანხმების საფუძველზე ამ დარგის ექსპერტის მონაწილეობა, მიიღოს ინფორმაცია საფრთხოს შემცველი ფაქტორების, რისკების შეფასების შედეგების, შრომის უსაფრთხოების დაცვის უზრუნველსაყოფად, უარი თქვას იმ სამუშაოს, მითითებისა და დავალების შესრულებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს ან შრომის უსაფრთხოების ნორმების დაუცველობის გამო აშკარა საფრთხეს უქმნის მის სიცოცხლეს ან ჯანმრთელობას.

დასაქმებულს უფლება აქვს, სამედიცინო დასკვნის საფუძველზე, დამსაქმებელს მოსთხოვოს სხვა მუდმივ ან დროებით სამუშაო ადგილზე გადაყვანა ან სამუშაო პირობების შემსუბუქება ან დღის ცვლაში გადაყვანა თუ ღამის ცვლა საზიანოა დასაქმებულის ჯანმრთელობისთვის, ხოლო დამსაქმებელს აქვს შესაბამისი ვაკანსია და დასაქმებული აკმაყოფილებს ამ ვაკანსიისადმი წაყენებულ მოთხოვნებს. დასაქმებული ვალდებულია მიიღოს გარკვეული სახის კომპენსაცია, სამუშაო სივრცეში მიყენებული ზიანისათვის, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, აგრეთვე,

მიმართოს, ორგანიზაციაში, შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტს იმ შემთხვევაში თუ სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოების ნორმები სათანადოდ დაცული არ არის.

საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის“ 35-ე მუხლის თანახმად, რომელშიც საუბარია უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს უფლებაზე, დასაქმებულს უფლება აქვს უარი განაცხადოს იმ სამუშაოს შესრულებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს. ვალდებულია დაუყონებლივ შეატყობინოს დამსაქმებელს იმ გარემოების შესახებ, რის გამოც უარს ამბობს იგი ნაკისრი ვალდებულების შესრულებაზე.

„შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ კანონის მე-11 მუხლის მიხედვით, დასაქმებულს გარკვეული სახის ვალდებულებები აკისრია, რომელიც სამუშაო პროცესის ეფექტურად წარმართვისა და უსაფრთხო შრომის უზრუნველსაყოფად, აუცილებელია. დასაქმებული ვალდებულია იზღუდოს შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული სამართლებრივი ნორმებით, ინსტრუქციებით და დამოწმებული დამსაქმებლის მიერ დადგენილ სამუშაო პროცედურებს, ითანამშრომლოს დამსაქმებელთან და დასაქმებულთა წარმომადგენელთან, უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შექმნისა და შენარჩუნებისთვის. მან აუცილებლად უნდა აცნობოს დამსაქმებელს იმ გარემოების შესახებ, რომლის გამოც უარს ამბობს შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შესრულებაზე. დასაქმებული ადამიანი ვალდებულია შეასრულოს სამუშაო, მართოს და გამოიყენოს სამუშაო ტექნიკა, მასალები მუშაობისას მიღებული ცოდნისა და კვალიფიკაციის შესაბამისად.

„შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ კანონში, რომელიც, ჯერ-ჯერობით ვრცელდება, მხოლოდ, მძიმე, მავნე და საშიშპირობიან სამუშაოზე, დასაქმებული ვალდებულია მართოს სპეციალური წესების მიხედვით განსაზღვრული, მომეტებულ საფრთხესთან დაკავშირებული ტექნიკა ა შეასრულოს სამუშაო მხოლოდ იმ შემთხვევაში თუ აქვს შესაბამისი მონობა და მაშინ, როდესაც ამ სამუშაოს შესრულება დამსაქმებელმა დაავალა.

სამუშაო პროცესში, დასაქმებული ვალდებულია თვითნებური გადაწყვეტილებები არ მიიღოს სამუშაო ტექნიკის მოხსნის, აპარატის, ინსტრუმენტის, დანადგარის ან

აღჭურვილობის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დამცავი მონაცემები. მან, ინდივიდუალური საშუალებები, უნდა გამოიყენოს ინსტრუქციების შესაბამისად, შეინახოს მუშა მდგომარეობაში და დააბრუნოს მათთვის განკუთვნილ ადგილზე. დასაქმებული ვალდებულია დაესწროს შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით დაგეგმულ და ჩატარებულ ტრენინგებს, წარუდგინოს დამსაქმებელს ინფორმაცია ნებისმიერი ხარვეზის შესახებ, რომელმაც შეიძლება სამუშაო სივრცეში საშიშროება შეუქმნას შრომის უსაფრთხოებას, მაგალითად, გამოიწვიოს უბედური შემთხვევა.

პროფილაქტიკური სამედიცინო გამოკვლევები ის მნიშვნელოვანი ქმედებაა, რომელიც უნდა გაიაროს დასაქმებულმა, შესაბამის სამუშაო ადგილზე დასაქმებისას, თუ ამას ითხოვს საქართველოს კანონმდებლობა. დასაქმებული ვალდებულია დაიცვას დამსაქმებლის, შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის, სანარმოო ექიმისა და ზედამხედველი ორგანოს განკარგულებები და გამოცხადდეს სამუშაოზე ფხიზელი, საღად მოაზროვნე, დაემორჩილოს სამუშაო სივრცეში თაბაქოს მოხმარების წესებს, ითანამშრომლოს დამსაქმებელთან ან შრომის უსაფრთხოების საკითხებში, ნებისმერი სახის დავალების ან ზედამხედველი ორგანოს განკარგულებები.

„შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ“, 1998 წელს, მიიღო დეკლარაცია, სამუშაო გარემოში, „ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების შესახებ“, რომლის მიხედვითაც, წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან, პატივი სცენ პრინციპებსა და უფლებებს ოთხ კატეგორიაში, მიუხედავად იმისა, აქვთ თუ არა აღნიშნული კონვენციები მათ რატიფიცირებული. ესენია: გაერთიანების თავისუფლება და კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლების ეფექტური აღიარება, იძულებითი ან სავალდებულო შრომის აღმოფხვრა, ბავშვთა შრომის გაუქმება და დასაქმების კუთხით დისკრიმინაციის აღმოფხვრა. <http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm> „შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია“ (ILO) ეფექტურად ებრძვის, თავისი პრინციპებით, იძულებითი შრომის აღმოფხვრისაკენ, რომელიც თანამედროვე მონობისა და ადამიანებით უკანონო ვაჭრობის სახით გამოიხატება. Ilo-ს მიერ გააზრებულ პროფილს ჩვენი ქვეყნის შესახებ, ქვემოთ განვიხილავთ.

„პროფესიული უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის“ კანონმდებლობის თანახმად, დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შექმნა, თუმცა პასუხისმგებლობები დამსაქმებლებსაც აკისრიათ: მათ უნდა გამოიყენონ უსაფრთხო იარაღები და აღჭურვილობა და სათანადოდ შეინარჩუნონ ისინი. დამსაქმებელმა უნდა სთხოვოს და მოსთხოვოს დასაქმებულებს შრომის უსაფრთხოების ნორმების დაცვა სამუშაო ადგილზე. უნდა ჩამოაყალიბონ ოპერაციული პროცედურები, უნდა ჰქონდეთ ერთმანეთში ომუნიკაცია, ურთიერთთანამშრომლობა.

შრომითი ურთიერთობა არის სამართლებრივი კავშირი დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის. ის წარმოებს, როდესაც პირი, გარკვეული ანაზღაურების სანაცვლოდ ასრულებს სამუშაოს დამქირავებლისთვის. აღნიშნულ პროცესში, ორივე მხარეს გააჩნია გარკვეული უფლებები და აკისრია საქმიანობის შესაბამისი ვალდებულებები. <http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm> ასე, რომ, პროფესიული უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის პრობლემის აღმოფხვრის საუკეთესო გზა, ჩემი აზრით, დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების თანაბარი, ეფექტური მონაწილეობაა.

## 2.2 .დამსაქმებლის ვალდებულებები

შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მონესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ“ შ.კ მუხლი 2. შრომითი ურთიერთობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობისა და ნების თავისუფალი გამოვლენის საფუძველზე წამოიშობა. აღნიშნული ურთიერთობაში, აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და რელიგიური კუთვნილების, ეროვნების, სქესის, ორიენტაციის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულების გამო. შრომით ურთიერთობას, რა თქმა უნდა, ჰყავს სუბიექტები: დამსაქმებელი ან დამსაქმებელთა გაერთიანება და დასაქმებული და დასაქმებულთა გაერთიანება (შ.კ მუხლი 3) ამ სუბიექტებს, შრომის პროცესში გარკვეული უფლებები, ვალდებულებები და პასუხისმგებლობები აკისრიათ.

შესაბამისად, შრომით ურთიერთობაში მონაწილე ორივე მხარე თანაბარმნიშვნელოვანია.

ვინ შეიძლება იყოს დამსაქმებელი? დამსაქმებელი შეიძლება იყოს ფიზიკური ან იურიდიული პირი, პირთა გაერთიანება, რომლისთვისაც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდება გარკვეული სამუშაო. (შ.კ) საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, დამსაქმებელს, შრომით ურთიერთობაში, გარკვეული სახის უფლებები გააჩნია. მაგალითად: საჭირო ინფორმაციის მოძიება კანდიდატის შესახებ, მასთან გამოსაცდელი ვადით ხელშეკრულების დადება, შრომის შინაგანაწესის დადგენა, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა და სხვა. <http://www.nplg.gov.ge/gSDL/cgi-bin/library.exe?e=d-01000-00---off-0ekonomik--00-1----0-10-0---0---0prompt-10---4-----0-11--11-ka-50---20-about---00-3-1-00-0-0-11-1-0utfZz-8-00&cl=CL4.2&d=HASH01102d428fe5f220a31b5580.5&gt;1>

თუმცა, პროფესიული უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მიმართულებით, კანონმდებლობა, მას ვალდებულებებს აკისრებს. საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის“ მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისთვის უსაფრთხო გარემოთი. მან განსაზღვრულ ვადაში უნდა მიაწოდოს დასაქმებულს მის ხელთ არსებული სრული, ობიექტური და გასაგები ინფორმაცია ყველა იმ ფაქტორის შესახებ, რომლებიც დასაქმებულთა ჯანმრთელობასა და გარემოს უსაფრთხოებაზე მოქმედებს.

საქართველოს კანონის „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ (რომელიც მოიცავს, ჯერ-ჯერობით, მხოლოდ, განსაკუთრებით მძიმე, მავნე და საშიშპირობიან სფეროებს) მიხედვით, სამუშაო სივრცეში, შრომის უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად დამსაქმებელი თავისი კომპეტენციისა და პასუხისმგებლობის ფარგლებში ვალდებულია დაიცვას შრომის უსაფრთხოების სფეროში საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი სამართლებრივი მარეგულირებელი ნორმები და წესები, იზრუნოს, რომ საფრთხის არსებობისას, დასაქმებულისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობას ზიანი არ მიადგეს, უზრუნველყოს, რომ ფიზიკურმა, ბიოლოგიურმა და ქიმიურმა საფრთხის შემცველმა ფაქტორებმა,

დასაქმებულისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის უსაფრთხოებას საფრთხე არ შეუქმნას.

საქართველოს კანონის მიხედვით „შრომის უსაფრთხოების“ შესახებ, დამსაქმებელი ვალდებულია აღრიცხოს სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევები, პროფესიული დაავადებების შემთხვევები, შეამოწმოს შესაბამისი ტექნიკური აღჭურვილობის უსაფრთხოების მდგომარეობა, უზრუნველყოს ინდივიდუალური დაცვის საშუალებების და სხვა დამცავი საშუალებების მოვლა-გასუფთავება, გააკონტროლოს მათი სწორად გამოყენება და საჭიროების შემთხვევაში დროულად შეცვალოს ისინი. ტემპერატურა, ტენიანობა, ჰაერის მოძრაობის სიჩქარე, სითბური გამოსხივება, სანარმოო ხმაური, გამოსხივება, არასათანადო გამოსხივება, სანარმოო გარემოს ის ფიზიკური ფაქტორებია, რომელიც უნდა შეამოწმოს, გაზომოს და შეაფასოს დამსაქმებელმა პერიოდულად, კანონმდებლობით გათვალისწინებული პერიოდულობით. განსაკუთრებით საყურადღებოა ქიმიური ფაქტორების შემოწმება და გაკონტროლება, მათ შორის, ქიმიური სინთეზით მიღებული, ბიოლოგიური ბუნების მქონდე ზოგიერთი ნივთიერება, ანტიბიოტიკები, ვიტამინები, ჰორმონები, ფერმენტები, ცილოვანი პრეპარატები და ნივთიერებები რომელთა კონტროლისათვის ქიმიური ანალიზის მეთოდები გამოიყენება.

როგორც შესავალში აღვნიშნე, სწავლება/ტრენინგი ის აუცილებელი ინსტრუმენტია, რომლითაც, შესაბამის დროს, მისთვის გასაგებ ენაზე უნდა უზრუნველყო დასაქმებული. ტრენინგების ჩატარება აუცილებელია: დასაქმებულების დაქირავებისას, როესაც ისინი იწყებენ სამუშაო პროცესთან ადაპტაციას, მათ მიერ სამუშაოს შესრულების დაწყებამდე, დასაქმებულთა სხვა სამუშაო ადგილზე გადაყვანის დროს, ახალი ტექნოლოგიური პროცესისა და სამუშაო მეთოდების დანერგვის, ახალი მანქანა-დანადგარების გამოყენებისა და სანარმოო პროცესის ცვლილებების დაწყებამდე, ასევე, განმეორებით, საჭიროების მიხედვით. სამუშაო პროცესში მონაწილე ინდივიდს, ინფორმაცია უნდა ჰქონდეს შრომის უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად სამართლებრივი და სხვა ნორმების, უსაფრთხოების პრინციპების შესახებ. აგრეთვე, სამუშაო პროცედურების, მანქანა-დანადგარების, სამუშაო ტექნიკისა და

აღჭურვილობის გამოყენებისა და შეკეთების ინსტრუქციებისა და სახელმძღვანელოების შესახებ. შრომის უსაფრთხოების სფეროში, სამუშაო პროცესში მონაწილე ადამიანებს უნდა ჰქონდეთ ინფორმაცია საევაკუაციო ღონისძიებებისა და მათი განხორციელების შესახებ, რათა საჭირო დროს მარტივად აარიდონ თავი საფრთხეს.

ორგანიზაციის სიდიდისა და საქმიანობის სპეციფიკის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულებს მიანოდოს ინფორმაცია პროფესიული რისკებისა და მავნე საწარმოო ფაქტორებს, რისკებს, რომელთა წინაშეც შეიძლება დადგნენ დასაქმებულები, საგანგებო სიტუაციებს, აკრძალვებსა და გაურკვეველი სამუშაოების შესრულებასთან დაკავშირებით საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ აკრძალვებს.

დამსაქმებლის უფლებამოსილების დარღვევაში ჩაეთვლება არასრულწლოვანი ადამიანის, აგრეთვე, მეძუძური დედისა და ორსული ქალების მომეტებული საფრთხის შემცველ მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოზე დასაქმება. იგი ვალდებულია გასწიოს ყველანაირი ხარჯი, რომელიც დაკავშირებულია სამუშაო სივრცეში შრომის უსაფრთხოებასთან და სანიტარულ-ჰიგიენურ ღონისძიებებთან.

საქართველოს კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ აკისრებს დამსაქმებელს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის დანიშვნის ვალდებულებას. შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი, შრომის უსაფრთხოების ნორმების დარღვევის პრევენციის მიზნით შესაბამისი ღონისძიებების დანერგვასა და მართვას უზრუნველყოფს. „შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია“ ILO საუბრობს უფროსი შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის როლზე, რომელიც უზრუნველყოფს საკონსულტაციო მომსახურებას, მათ შორის ტექნიკურ რჩევებს პროფესიული უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის განვითარების (პუჯ) სფეროში. [https://erecruit.ilo.org/public/hrd-cl-vac-view.asp?jobinfo\\_uid\\_c=35223&vaclng=en](https://erecruit.ilo.org/public/hrd-cl-vac-view.asp?jobinfo_uid_c=35223&vaclng=en) მონაწილეობას იღებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტრატეგიებისა და პროგრამების მომზადებასა და გატარებასთან დაკავშირებულ კონსულტაციებში, კვლევებსა და ანალიზში. საქართველოს საკანონმდებლო ჩარჩოს მიხედვით, თუ დამსაქმებელს 20-დან 100-მდე თანამშრომელი

ჰყავს, იგი ვალდებულია დანიშნოს არანაკლებ 1 შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი, ხოლო 100 ან მეტი დასაქმებულის ყოლის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია შექმნას შრომის უსაფრთხოების სამსახური არანაკლებ 2 შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტით(შ.კ)

დამსაქმებელი ვალდებულია მიიღოს პირველადი სამედიცინო დახმარების, სახანძრო უსაფრთხოებისა და ევაკუაციის უზრუნველსაყოფად აუცილებელი ზომები, მყისიერი კომუნიკაცია განახორციელოს სამაშველო და სხვა სპეციალიზებულ სამსახურებთან. დასაქმებულს დამსაქმებლის ან შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის მეშვეობით უნდა ეცნობოს მოსალოდნელი საფრთხიის, საევაკუაციო ზომებისა და მოსალოდნელი საფრთხის შესახებ. ასეთ, შემთხვევაში, აუცილებლად, უნდა გაიცეს სამუშაოს შეწყვეტის ბრძანება. (შ.კ)

ამგვარად, შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს ფორმირების პროცესში, დამსაქმებლის ვალდებულებების სია გრძელია. შრომით ურთიერთობაში მყოფ სუბიექტთაგან, დომინანტი როლი უსაფრთხოების დაცვის პროცესში მას აკისრია. თუმცა, დამსაქმებლის მიერ სწორად მომზადებული სამუშაო ნიადაგი და დასაქმებულის მიერ ეფექტურად მართული შრომის უსაფრთხოების ნორმები, აღნიშნული პროცესის ეფექტურად ზრდას უწყობს ხელს, ნაკლები უბედური შემთხვევითა და დანაკარგით.

3. არასამენარმეო იურიდიული პირების როლი შრომის უსაფრთხოებისა და

ჯანმრთელობის სფეროში

3.1 შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO)

„შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია“ (International Labour Organization) ILO 1919 წელს შეიქმნა. (თეას წიგნი) ორგანიზაციის ერთ-ერთი მიზანი იმ აზრის განვითარება იყო, რომ

არც ერთმა ქვეყანამ არ უნდა მიიღოს სხვებზე მეტი უპირატესობა სამუშაო პირობებისათვის სტანდარტზე დაბალი დონის მიხედვით <http://www.nplg.gov.ge/gsd/cgi-bin/library.exe?e=d-01000-00---off-0samartal--00-1--0-10-0-0-0---0prompt-10---4---4---0-01--11-en-00--10-en-50--00-3-help-00-0-00-11-1-0utfZz-8-00-0-11-1-1utfZz-8-10&cl=CL4.3&d=HASH01d73728181a0864e530dee4.5&gt=1> მისი მუშაობის მთავარი საკითხია დასაქმებულთა უფლებების დაცვა, ჯანსაღ და უსაფრთხო გარემოში მუშაობის ხელშეწყობა, მათი დაცვა ავადმყოფობისაგან, დაავადებებისაგან და ტრავმებისაგან. ILO-ს სტანდარტების პროცენტული უმრავლესობა პროფესიულ უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობას ეხება. მისი ერთ-ერთი სამიზნეა შრომის ინსპექცია, რომელიც აერთიანებს: სამართლებრივ სამმართველოს, შრომითი ურთიერთობების სამმართველოს, რეგიონალურ ინსპექციებსა და სხვა, ამ სფეროში, მნიშვნელობან ერთობებს. თეას წიგნი

ILO-ს სტრუქტურა აერთიანებს მთავრობებს, ასევე, დამსაქმებლებსა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებს. მის მიერ მიღებული აქტები არ წარმოადგენს, მხოლოდ, სამთავრობოთაშორისო ქმედების შედეგს. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/projectdocumentation/wcms\\_627047.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_627047.pdf) ILO-ს ყველა აქტი უნივერსალურია, არის საყოველთაოდ მოქმედი, თუმცა, იგი სრულად ითვალისწინებს ამა თუ იმ წევრ ქვეყანაში არსებულ განსხვავებულ მდგომარეობას. აღნიშნულ სტანდარტების აღსრულებას უზრუნველყოფს საზედამხედველო მექანიზმები ორი მიმართულებით: რეგულარული და სპეციალური. ორგანიზაციის კონვენციების შესაბამისად, ინსპექციის თანამშრომლებს ენიჭებათ შრომის სახელმწიფო ინსპექტორის ან შრომის მთავარი ინსპექტორის წოდება. (კანონი)

„შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია“ სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის ხელშეწყობისთვის რამდენიმე მიმართულებით მუშაობს: შეიმუშავებს შრომის საერთაშორისო სტანდარტებსა და ქცევის წესებს, ქვეყნებს უწევს ტექნიკურ დახმარებას და ავრცელებს ინფორმაციას, აღნიშნულ საკითხზე. ამ მიდგომით, ILO ცდილობს გაზარდოს წევრი ქვეყნების შესაძლებლობა, რათა, შემდეგ მათ შეამცირონ სამუშაო ადგილზე უბედური შემთხვევები და პროფესიული დაავადებების რიცხვი.

სახელმწიფო, რომელიც „შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის“ სტანდარტების რატიფიკაციას გააკეთებს, ვალდებულია ასახოს ისინი ქვეყნის კანონმდებლობაში. მან,

აგრეთვე, პერიოდულად უნდა წარმოადგინოს ILO-ში რეგულარული ანგარიში, რათა გამოჩნდეს ინერგება თუ არა რატიფიცირებული კონვენცია. თეას წ შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის შესახებ ILO-ს კონვენციები და რეკომენდაციები ეფუძვნება პრინციპს, რომ განისაზღვროს დასაქმებულთა უფლებები და გაიმიჯნოს უფლება-მოვალეობები კომპეტენტურ ორგანოს, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის. აღნიშნულ სფეროში მოქმედებს ძირითადი პრინციპები, რომლებზეც, ძირითადად, ვისაუბრეთ, მაგრამ აქ შვაჯამებთ: ყველა დასაქმებულ პირს აქვს უფლებები, რომლებიც უნდა იყოს დაცული მათ მიერ, უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს შესანარჩუნებლად, სამუშაო პირობი შესაბამისობაში უნდა იყოს დასაქმებულის კეთილდღეობასა და ღირსებასთან. ქვეყანაში, აუცილებლად, უნდა არსებობდეს შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის პოლიტიკა და მასზე ინფორმაცია უნდა ჰქონდეს შრომის პროცესში მონაწილე ყველა მხარეს. უნდა დაფუძნდეს შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის ეროვნული სისტემა, პროგრამა, რომელთა პერიოდული შეფასება და მონიტორინგი იქნება საჭირო.თეას,წ

შრომის უსაფრთხოების ერთ-ერთი ძირითადი პრინციპია სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციების გამართვის უზრუნველყოფა, შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის პროგრამები ორიენტირებული უნდა იყოს პრევენციაზე. მნიშვნელოვანია შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მუდმივი გაუმჯობესების ხელშეწყობა, ტრავმების, დაავადებებისა და სიკვდილის შემთხვევების პრევენციის ირგვლივ არსებული კანონმდებლობის მუდმივად გადახედვა და ცვლილება სოციალური გარემოდან გამომდინარე. თეა ასევე, ერთ-ერთი ძირითადი პრინციპია ინფორმაციის გაცვლა, რომელიც ეფექტური პოლიტიკის დანერგვასა და განხორციელებას უწყობს ხელს. მნიშვნელოვანია ჯანმრთელობის ხელშეწყობა, რომელიც დასაქმებულთა ფიზიკურ, ფსიქიკურ და სოციალური კეთილდღეობის გაუმჯობესებას მოიაზრებს.

პროფესიული უსაფრთხოების სფეროში აუცილებელია ჯანმრთელობის, ეფექტური, მომსახურების პროგრამის შექმნა, რომელიც იმოქმედებს ყველა დასაქმებულ პირზე. აგრეთვე, პროფესიული ჯანმრთელობის მომსახურება,

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის მე-7 მუხლის თანახმად, უზრუნველყოფილი უნდა იყოს უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის მოთხოვნების შესაბამისი შრომის პირობები. სწორედ, მსგავს საქმიანობას ეწევა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საქართველო კი ერთ-ერთია, იმ ქვეყნებიდან, ვინც ბოლო წლებში, რამდენიმე სასამართლო გადაწყვეტილება მიიღო შრომის საერთაშორისო სტანდარტებზე მითითებით.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ აღიარებული პრინციპების გარდა, სპეციალიზირებულ სფეროებს აქვთ თავისი განსაკუთრებული მიდგომები. აღნიშნულ პროცესში, მნიშვნელოვანია გათვალისწინებული იყოს ეთიკური ნორმები, დასაქმებულის ინტერესები და უფლებები.

„შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის“ (ILO) როლი, ჩვენს ქვეყანაში, ნამდვილად შეინიშნება, პროფესიული უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის სფეროში. საქართველოს სახელმწიფოს მიერ, რატიფიცირებულია ILO-ს რამდენიმე კონვენცია.

ILO-მ დიდი წვლილი შეიტანა, ჩვენს ქვეყანაში, სოციალური დიალოგის განვითარებაში. მისი ხელშეწყობით მოხდა ერთობლივი განცხადების ხელმოწერა, რომლითაც მხარეებმა დაადასტურეს „საქართველოში დასაქმების სათანადოდ უზრუნველყოფის, ასევე, სოციალური პარტნიორობის ინტერესებისა და უფლებების დაცვის მიზნით, ILO-სთან მომავალი თანამშრომლობის სურვილი.

<https://www.transparency.ge/sites/default/files/TI%20GEORGIA%20Georgian%20Trade%20Union%20Movement%20GEO.pdf>

როგორც ზემოთ აღვნიშნე, „შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის“ მიერ, საქართველოს რატიფიცირებული აქვს რამდენიმე კონვენცია. (18 კონვენცია) აქედან, ფუნდამენტალური 8, მმართველობის 2 და ტექნიკური 8. (ILO) „შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის“ მონაცემებით, საქართველოს აქვს პროფესიული ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საკანონმდებლო ჩარჩო. იგი ფლობს ინფორმაციას საქართველოში არსებული ინსტიტუტებისა და პროგრამების შესახებ, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოვალეობებსა და ვალდებულებებზე, კონკრეტულ საფრთხეებსა და რისკებზე, უბედურ

შემთხვევებსა

და

მათ

პრევენციაზე.

<http://www.ilo.org/safework/countries/europe/georgia/lang--en/index.htm>

„შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია“ ოფიციალურ გვერდზე აღნიშნავს საქართველოს მთავრობის მიერ გადადგმულ ნაბიჯებს, აგრეთვე, მნიშვნელოვან სიახლეებს. 2017 წლის ივლისში, ბათუმში ILO-ს მხარდაჭერით, სამი ძირითადი ღონისძიება ჩატარდა, რომელსაც ორგანიზაციის წარმომადგენლები, პროფკავსირების წარმომადგენლები და სამართლებრივი სფეროს წარმომადგენლები ესწრებოდნენ. აღნიშნული პერიოდი მოხსენიებულია, როგორც „ILO-ს კვირეული“ საქართველოში .

[http://www.ilo.org/moscow/news/WCMS\\_566352/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_566352/lang--en/index.htm)

2018 წლის აპრილში, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ, დანიასთან ერთად, საქართველოს დასახმარებლად, გარკვეული სახის ღონისძიებები გაატარა შრომის პირობების გაუმჯობესების მიმართულებით.

[http://www.ilo.org/moscow/news/WCMS\\_626236/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_626236/lang--en/index.htm) დანიის მთავრობამ

ხელი მოაწერა 5 წლიანი განვითარების შეთანხმებას, „შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციასთან“, შრომის კანონმდებლობაში რეფორმების გატარებისა და შესაბამისი გაძლიერების უზრუნველსაყოფად. ფუნდამენტური პრინციპები სამუშაო ადგილზე, ისევე, როგორც სხვა პირობები, რომლებიც სამუშაოს ხარისხს განსაზღვრავენ, აღნიშნული შეთანხმების, საკვანძო საკითხია. მხარეები ხაზს უსვამენ საქართველოში გადადგმულ წამახალისებელ ნაბიჯებს, მათ შორის, ახალი „შრომის კოდექსის“ მიღებასა და „სოციალური პარტნიორობის სამხხრევი კომისიის“ შექმნას, პირველი მათგანი შრომის სფეროში მნიშვნელოვან საკითხებს აერთიანებს, მეორე კი დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა შორის ბალანსის არსებობას უზრუნველყოფს, ხაზს უსვამს შრომის ინსპექციის აუცილებლობას და სხვა. [http://www.ilo.org/moscow/news/WCMS\\_626236/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_626236/lang--en/index.htm)

ასევე, ამა წლის აპრილში, სპეციალური შეხვედრა გამართა შრომის უსაფრთხოებისა და შრომითი უფლებების გაუმჯობესების მიზნით საქართველოს პრეზიდენტმა, გიორგი მარგველაშვილმა და „შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციასა“ (ILO) და პროფესიული

კავშირების წარმომადგენლებთან, სდაც ყურადღება გაამახვილეს ტყიბულის საქალაქო სამკერვალო ქარხანაში მომხდარ ინციდენტებზე, შრომის ინსპექციის აუცილებლობაზე, უბედური შემთხვევებისა და დაავადებების თავიდან ასაცილებლად. აღნიშნულ შეხვედრაზე, საქართველოს პროფკავშირების გაერთიანების პრეზიდენტმა, დანიის პროფკავშირული გაერთიანების წარმომადგენელმა და „შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის“ წარმომადგენელმა, საქართველოს პრეზიდენტთან ერთად ხაზგასმით ისაუბრეს რისკების თავიდან აცილების მექანიზმების ნაკლებად ეფექტიანობაზე და ამ მიმართულებით ყურადღების გაძლიერებაზე შეთანხმდნენ.

[http://www.ilo.org/moscow/news/WCMS\\_626353/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_626353/lang--en/index.htm)

საბოლოოდ, „შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია“ არის ორგანო, რომელსაც

მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანსაღი სამუშაო ადგილის შექმნაში და აწესრიგებს ამ სფეროში მიმდინარე მოვლენებს. შეგვიძლია თამამად ვთქვათ, რომ საერთაშორისო ორგანიზაციების ამ წარმომადგენლის დახმარებითა და გვერდში დგომით, ჩვენი ქვეყანა რიგ წარმატებულ ნაბიჯს გადადგამს, ამ მიმართულებით.

### 3.2 პროფესიული კავშირების როლი შრომის უსაფრთხოებისა და ჯამრთელობის დაცვაში

ზოგიერთი ადამიანი ფიქრობს, რომ შრომის მოძრაობა, გაერთიანებებისა და კავშირების სახით, ცხოვრების დონის გაუმჯობესებისთვის იბრძვის. ხშირად, ბრძოლა საბაზისოა. გაერთიანებები კი თავისი წევრების სიცოცხლისთვის იბრძვიან. **Rory O'Neill**

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_111465.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_111465.pdf)

პროფესიული კავშირი არის საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით განსაზღვრული წესით შექმნილი არასამეწარმეო(არაკომერციული) იურიდიული პირი, საერთო საწარმო, საერთო ინტერესებით დაკავშირებულ დასაქმებულთა გაერთიანება, რომლის მიზანია, თავისი წევრების შრომითი, სოციალურ-ეკონომიკური და სამართლებრივი

უფლებების დაცვა და წარმომადგენლობა. კანონი საქართველოს პარლამენტის მიერ მიღებული კანონი „პროფესიული კავშირების შესახებ“, ადგენს პროფესიული კავშირების (პროფკავშირების) სამართლებრივ საფუძვლებს, უფლებებსა და საქმიანობის გარანტიებს, აწესრიგებს საზოგადოებრივ ურთიერთობებს, რომლებიც დაკავშირებულია პროფესიული კავშირების შექმნის, უფლებებისა და საქმიანობის გარანტიების რეალიზებასთან.

ჩვენს საკვანძო საკითხთან დაკავშირებით, პროფესიულ კავშირს უფლება აქვს კანონით დადგენილი წესით მონაწილეობა მიიღოს გარემოს დაცვის, პროფესიული დაავადებებისა და ეკოლოგიური უსაფრთხოების საკითხებზე სახელმწიფო პროგრამების, საკანონმდებლო აქტების შემუშავებაში და დააწესოს საზოგადოებრივი კონტროლი მათი განხორციელებისადმი. აღნიშნული კავშირი, დამკვირვებლის სტატუსით, მონაწილეობს საწარმოო ობიექტების, მექანიზმების, ინსტრუმენტებისა და ხელსაწყო დანადგარების უსაფრთხოების ექსპერტიზაში მათი დაპროექტებისა და საექსპლუატაციოდ მიღებისას. კანონი

პროფესიულ კავშირებს უფლება აქვთ მოსთხოვონ დამსაქმებელს ამ კანონის დარღვევის შემთხვევების აღმოფხვრა. შრომისა და ჯანმრთელობის დაცვის, აგრეთვე, სოციალური უზრუნველყოფის სფეროში, კანონმდებლობით დადგენილი გარანტიების შესრულებისადმი, პროფესიულ კავშირს უფლება აქვს შექმნას შრომის დაცვის სამსახური, რომლის შემადგენლობაში იქნება: შრომის ტექნიკური, სამართლებრივი დაცვის მუშაკები და რწმუნებული ექიმები. მის კომპეტენციაში შედის შესაბამისი ორგანოებისგან რიგი დარღვევების აღმოფხვრა, რომლებიც საშიშროებას უქმნიან მუშაკის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას. კანონი

1992 წლიდან, ჩვენს ქვეყანაში, პროფესიული კავშირების გაერთიანება ფუნქციონირებს. 2006წლიდან კი, ყოველგვარი ინტერესთა და პოლიტიკური ჯგუფებისგან დამოუკიდებლად ახორციელებს საქმიანობას. იგი მოქმედებს საქართველოს კონსტიტუციის, საერთაშორისო სამართლის ნორმებისა და საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად. პროფესიული კავშირების გაერთიანების მიზანია ხელი

შეუწყოს შრომის სფეროში არსებული პრობლემების მოგვარებასა და დასაქმებულთა უფლებების დაცვას.

<http://gtuc.ge/%E1%83%A9%E1%83%95%E1%83%94%E1%83%9C%E1%83%A1-%E1%83%A8%E1%83%94%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%AE%E1%83%94%E1%83%91/%E1%83%98%E1%83%A1%E1%83%A2%E1%83%9D%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%90>

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებას შემუშავებული აქვს რეგულაციები და რეკომენდაციები სამუშაო ადგილზე, უსაფრთხოების შესახებ, სფეროების მიხედვით: უსაფრთხო ექსპლუატაციის, ავტოგასამართი სადგურებისა და ავტოგასამართი კომპლექსების უსაფრთხოების, ამწე მონწყობილებების მონწყობისა და უსაფრთხო ექსპლუატაციის, კარიერების უსაფრთხოების, ლიფტების უსაფრთხო ექსპლუატაციის, მშენებლობის უსაფრთხოების, საამფეთქებლო სამუშაოების უსაფრთხოების, ტექნიკური რეგლამენტის „შენობა-ნაგებობის უსაფრთხოების წესების“ დამტკიცების, „წნევაზე მომუშავე ჭურჭლების უსაფრთხო ექსპლუატაციის, გაზის სისტემების უსაფრთხოების ზოგადი მოთხოვნების, სახანძრო უსაფრთხოების წესებისა და პირობების შესახებ ტექნიკური რეგლამენტის დამტკიცების შესახებ.

<http://gtuc.ge/%E1%83%99%E1%83%90%E1%83%9C%E1%83%9D%E1%83%9C%E1%83%9B%E1%83%93%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%9A%E1%83%9D%E1%83%91%E1%83%90/%E1%83%A0%E1%83%94%E1%83%92%E1%83%A3%E1%83%9A%E1%83%90%E1%83%AA%E1%83%98%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%98/>

პროფკავშირებსა(პროფესიული კავშირები) და პროფკავშირების გაერთიანებას დიდი წვლილი მიუძღვის შრომის უსაფრთხოების ფორმირების პროცესში, ჩვენს ქვეყანაში. ისინი მკაცრ პროტესტს გამოთქვამენ სამუშაო ადგილზე მომხდარი ინციდენტებისა და უბედური შემთხვევების გამო. 2011-2017 წლებში, საწარმოო შემთხვევების შედეგად დაშავდა 882 და დაიღუპა 317 ადამიანი. (EMC) ამ საგანგაშო სტატისტიკის გამო, პროფესიული კავშირები ხელისუფლებისგან ქმედითი ნაბიჯების გადაგმას მოითხოვენ.

„შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ“ (ILO) 2003 წლიდან დაიწყო 28 აპრილის, როგორც სამუშაო ადგილზე დაღუპულთა და დაშავებულთა საერთაშორისო დღის აღნიშვნა. რამდენიმე წელია, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებაც

უერთდება ILO-ს პრაქტიკას. ბოლო წლების ოფიციალური სტატისტიკის მიხედვით, საქართველოში, შრომა უსაფრთხო არ არის. სამუშაო ადგილებზე, დასაქმებულები ავადდებიან და იღუპებიან კიდევ, განსაკუთრებით, ეს ეხება მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სფეროს.

მიუხედავად, პროფესიული კავშირების ეფექტური მუშაობისა, არის საკითხები, რომელიც დასახულია 2017-2021 წლების სამოქმედო გეგმაში. შრომის კანონმდებლობის რეფორმის გაგრძელების ერთ-ერთ პუნქტად განხილულია შრომის უსაფრთხოება, აგრეთვე, შრომის ზედამხედველობის ეფექტური ორგანოს შექმნა, შრომის კანონმდებლობის ევროკავშირის ასოცირების ხელშეკრულებასთან შესაბამისობაში მოყვანა, სანარმოებსა და ორგანიზაციებში პრევენციული ღონისძიებების გატარება, შრომის უსაფრთხოების საკითხებში, ორგანიზაციებსა და დასაქმებულებში ტრენინგი/სწავლების მეთოდების გაუმჯობესება/გამოყენება. შრომის უსაფრთხოების დაცვის მიზნით გასატარებელ ღონისძიებებში ნახსენებია აღნიშნული სფეროს მარეგულირებელი ნორმატიული აქტების ტექნიკური რეგლამენტების შეუშავების პროცესში მონაწილეობის მიღება და სამართლებრივი დახმარების განწევა სანარმოო უბედური შემთხვევების შედეგად დაზარალებულებისთვის ზიანის ანაზღაურების

საკითხებში.

<http://gtuc.ge/%E1%83%A9%E1%83%95%E1%83%94%E1%83%9C%E1%83%A1-%E1%83%A8%E1%83%94%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%AE%E1%83%94%E1%83%91/%E1%83%A1%E1%83%A2%E1%83%A0%E1%83%90%E1%83%A2%E1%83%94%E1%83%92%E1%83%98%E1%83%90/%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%9B%E1%83%9D%E1%83%A5%E1%83%9B%E1%83%94%E1%83%93%E1%83%9D-%E1%83%92%E1%83%94%E1%83%92%E1%83%9B%E1%83%90/>

როგორც ჩანს, პროფესიული კავშირები, აგრეთვე, საქართველოს პროფესიული

კავშირების გაერთიანება, ნამდვილად დგას სოციალური პარტნიორობის სამივე მხარესთან ერთად შრომის პირობების გაუმჯობესების სადარაჯოზე. იმედი მაქვს, აღნიშნული ინსტიტუტის შედეგიანი მუშაობა, ნამდვილად, იქნება სამუშაო ადგილზე დაშავებულთა და გარდაცვლილთა რიცხვის შემამცირებელი ერთ-ერთი ინდიკატორი.

## 4. უბედური შემთხვევები და პროფესიული ჯანმრთელობის მომსახურება

შრომის უსაფრთხოების სფეროში, უბედური შემთხვევებით არც თუ ისე მცირე რაოდენობით ხდება, ჩვენს ქვეყანაში. ყოელწლიურად, სამუშაო ადგილზე დაშავებულთა და დაღუპულთა საკმაოდ მაღალი მაჩვენებელია დაფიქსირებული. მიუხედავად, პროფესიული უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის სფეროში გადადგმული ნაბიჯებისა, პრობლემა აქტუალურია და აღმოთხვრას საჭიროებს.

### 4.1 პროფესიული უსაფრთხოების დაცვის მექანიზმი სამუშაო ადგილზე; რისკები და მსმდეგები

2011-2017 წლებში, საწარმოო შემთხვევების შედეგად, საქართველოში, დაშავდა 882 და დაიღუპა 317 ადამიანი. (EMC) როგორც ჩანს, პროფესიული უსაფრთხოების დაცვის მექანიზმს, სამუშაო ადგილზე, გაუმჯობესება და დახვეწა სჭირდება. 2018 წლის 7 მარტს მიღებული კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“, პროფესიული ჯანმრთელობის დაცვის მომანერსიგებელ ინსტრუმენტად ნამდვილად გამოდგება, თუ მცა, მისი მოქმედების სფერო, მხოლოდ მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოა. შრომის

უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მექანიზმი უნდა მოქმედებდეს საქართველოში რეგისტრირებულ ყველა ორგანიზაციაზე, საქამიანობის მიუხედავად.

რა შეიძლება იყოს საფრთხის შემცველი სამუშაო ადგილისა და პროცესის გამომწვევი მიზეზი? პირველ რიგში, ის, რომ გარკვეული სახის სამუშაოების ჩანაცვლება ნაკლები რისკის შემცველი სხვა საშუალებებით შეუძლებელია. სამუშაო გარემო ან პროცესი, ასეთ ადგილებში, ხშირ შემთხვევაში მწვავე დაავადებების, ადამიანის ჯანმრთელობის მკვეთრი გაუარესებისა და გარდაცვალების მიზეზი შეიძლება გახდეს. მაგალითად, სამთო-გეოლოგიური სამუშაოები გარკვეულ ჩარჩოში ზის. აღნიშნულ ადგილზე, შრომის პროდუქტის მისაღებად, დასაქმებულებს შრომის უსაფრთხოების მკაცრი ნორმების დაცვა უწევთ, თუმცა, მინიმალური საფრთხე შეიძლება მაინც არსებობდეს. რა ვითარებაა უსაფრთხო შრომის არსებობის მიმართულებით საქართველოში რეგისტრირებულ ერთ-ერთ სანარმოში, იცავს თუ არა დამსაქმებელი სამართლებრივ ნორმებს და რამდენად უსაფრთხო გარემოში მუშაობენ დასაქმებულები ქვემოთ მოგახსენებთ.

საფრთხის შემცველი სამუშაო ადგილისა და პროცესის გამომწვევი მიზეზები შეიძლება, აგრეთვე იყოს, მწყობრიდან გამოსული ან ნაწილობრივ ფუნქციური დანადგარები/ტექნიკა/სამუშაო იარაღები. აგრეთვე, დასაქმებულთა მხრიდან, სამუშაო ადგილზე, შრომის უსაფრთხოების აუცილებელი პირობების დაუცველობა, როდესაც ის ინფორმირებულია ამის შესახებ დამსაქმებლისგან. ამ და სხვა პირობების მოწესრიგება, დასაქმებულისა და დამსაქმებლის თანაბარი მონაწილეობა პროფესიული დაცვის საუკეთესო მექანიზმს შექმნის, რომელიც წარმატებით იმუშავებს.

საქართველოს კანონის „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ მიხედვით, პროფესიული რისკი, განიზსაზღვრება, როგორც სანარმოო, გარემოსა და სამუშაო პროცესის ფაქტორების გავლენით დასაქმებულის ან სხვა პირის ჯანმრთელობისთვის ზიანის მიყენების ალბათობის ხარისხი, შესაბამისი სიმძიმის შედეგის გათვალისწინებით. კანონი, აგრეთვე, დამსაქმებლებს გარკვეული სახის ვალდებულებებს აკისრებს. ამავე კანონის მიხედვით, შესაძლებელია რისკის შეფასება, რომელიც ეფუძვნება შრომის

საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ აღიარებულ მეთოდოლოგიას და სამუშაო სივრცეში სამუშაო პროცესთან დაკავშირებულ საფრთხეების იდენტიფიცირებას მოითხოვს, აგრეთვე ანალიზსა და შესაბამისი ღონისძიებების გატარებას. დამსაქმებელი ვალდებულია, პროფესიულ რისკებისა და მათგან განსხვავებული რისკების შესახებ ინფორმაცია მიაწოდოს დასაქმებულ პირსა და სამუშაო სივრცეში მყოფ სხვა პირს, ასევე, იმ რისკების შესახებ, რომელთა წინაშეც შეიძლება დადგნენ ისინი. იგი, აგრეთვე, ვალდებულია უზრუნველყოს რისკის შემცველ სამუშაოზე მხოლოდ იმ დასაქმებულის დაშვება, რომელმაც გაიარა სპეციალური სწავლება ან ინსტრუქტაჟი, გამოავლინოს და აღრიცხოს რისკის შემცველი სამუშაო ადგილები.

დასაქმებელი პირების ჯანმრთელობაზე და უსაფრთხოებაზე ზრუნვისთვის, დასაქმებულ პირებს უნდა ესმოდეთ პროფესიული რისკები და საფრთხეები, რისთვისაც აუცილებელია მათი გადამზადება სამუშაოს უსაფრთხოდ განხორციელებისთვის.

შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის სფეროში გრძელვადიანი შედეგების მიიღწევისთვის ყველა ქვეყანას უნდა ჰქონდეს ეროვნული პოლიტიკა. ამ პოლიტიკამ ხელი უნდა შეუწყოს დასაქმებულ პირებისთვის უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს შექმნას, ასევე, შეათავსოს პროფესიული რისკები და საფრთხეები და განსაზღვროს მათი აღმოფხვრის გზები. თითოეული ქვეყანა ვალდებულია ჩამოაყალიბოს პრევენციულ ორიენტირებული უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის ეროვნული კულტურა, რომელიც მოიცავს ინფორმაციის მიწოდებას, კონსულტირებასა და გადამზადებას. აღნიშნული პოლიტიკა უნდა რუნავდეს პროფესიული ტრავმებისა და დაავადების შემცირებაზე, ხელს უწყობდეს სამუშაო პირობებისა და სამუშაო გარემოს გაუმჯობესებას. თ.წ

პროფესიული რისკები და დაავადებების კონტროლი, ჩვენს ქვეყანაში, საჭიროებს ადეკვატური ორგანიზაციული ღონისძიებების განხორციელებას. ამისთვის, არ არსებობს ორგანიზაციული სტრუქტურის სრულყოფილი მოდელი და საჭიროა, არჩევანის გაკეთების დროს გათვალისწინებული იყოს სხვადასხვა მოდელის მოსალოდნელი დადებითი და უარყოფითი მხარეები. ზომიერების დაცვა ამ სფეროში, ძალიან მნიშვნელოვანია. ამ დროს, ეტაპობრივი მიდგომა უფრო წარმატებულია, ვიდრე ზედმეტად ამბიციური მოდელი, რომელმაც, შესაძლოა ეფექტურად ვერ იმუშაოს და რომლის შეცვლაც შემდგომში შეუძლებელია. თეას წიგნი

პროფესიული ჯანმრთელობის მომსახურების შესახებ 1985 წლის რეკომენდაციის (No. 171) მე-11 მუხლში ნათლად არის განცხადებული დასაქმებულ პირთა ჯანმრთელობის მდგომარეობის ზედამხედველობის სისტემის მნიშვნელობა: „პრევენციული და დამცავი ღონისძიებების დაგეგმვისას, დამსაქმებელმა უნდა შეათვასოს რისკები და მოახდინოს მათი პრიორიტეტიზაცია. იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული პირი ექსპოზირებულია ფიზიკურ, ქიმიურ ან ბიოლოგიურ საფრთხეებთან, დამსაქმებელი ვალდებული შეასრულოს რიგი მოვალეობები. <http://www.nplg.gov.ge/gsdll/cgi-bin/library.exe?e=d-01000-00---off-0samartal-00-1---0-10-0---0---0prompt-10---4---0-11-11-ka-50---20-about---00-3-1-00-0-0-11-1-0utfZz-8-00&cl=CL4.1&d=HASH6165b428fe36141ceflb52.8&gt=1>

#### 4.2 პროფესიული ჯანმრთელობის მომსახურება

სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობის ზედამხედველობას, საქართველოში, „შრომის ინსპექტირების დეპარტამენტი“ ახორციელებს. მისი ფუნქციაა დათვალიეროს სამუშაო ადგილი და დასაქმებულსა და დამსაქმებელს უსაფრთხოების ნორმების დაცვისკენ მოუწოდოს. აღნიშნული ორგანოს მუშაობიდან გამომდინარე, სამუშაო ადგილზე დაშავებულთა და დაღუპულთა რიცხვი ყოველ წელს მაღალია. შესაბამისად, კანონმდებლობაში, არსებობს დადგენილება „შრომითი მოვალეობის შესრულებისას მუშაკის ჯანმრთელობისთვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურების წესის შესახებ“. ანაზღაურება გაიცემა სამსახუროებრივი მოვალეობის შესრულების დროს გარდაცვალების გამო, ასევე, შრომითი მოვალეობის შესრულებისას მუშაკის ჯანმრთელობისათვის ვნების მიყენების შედეგად ზიანის გამო.

საწარმოებსა და ორგანიზაციებში სამართლებრივი ფორმის მიუხედავად, შრომითი მოვალეობის შესრულებისას დასაქმებულის ჯანმრთელობისათვის მიყენებული ზიანი ანაზღაურდება საქართველოს შრომის კოდექსითა და სამოქალაქო კოდექსით განსაზღვრულ შემთხვევებში. დამსაქმებელი ვალდებულია აანაზღაუროს ზიანი, რომელიც მიადგა დასაქმებულის ჯანმრთელობას შრომითი მოვალეობის შესრულების დროს.

[http://ssa.gov.ge/index.php?lang\\_id=GEO&sec\\_id=726](http://ssa.gov.ge/index.php?lang_id=GEO&sec_id=726)

უზენაესი სასამართლოს მონაცემებით, 2012-2017 წლებში საქართველოს საერთო სასამართლოებმა 240-ე მუცხლით 130პირს გამოუტანეს განაჩენი, სრულად განიხილეს 108 საქმე. აქედან, თავისუფლების აღკვეთა 9 პირს ხვდა წილად.<http://factcheck.ge/article/sagangasho-statistika-romelits-qveqhanashi-shromis-usaphrthkhoebis-standartebis-darghvevaze-miuthithebs/>

„შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ კანონის არაეფექტურობაზე, საუბრობენ პროფესიული კავშირები. მათი მოსაზრების სიმტკიცე გაამყარა 2018 წლის 16 ივლისს მომხდარმა შემაძრწუნებელმა ამბავმა: მინდელის შახტაში 4 ადამიანი დაიღუპა, 6 კი დაშავდა. გამოძიების პირველადი ინფორმაციით, მუშები მეთანის აფეთქების შედეგად გარდაიცვალნენ. მომხდარ ფაქტთან დაკავშირებით, გამოძიება 240-ე მუხლით დაიწყო, რაც სამთო, სამშენებლო ან სხვა წარმოებისას უსაფრთხოების წესების დარღვევას გულისხმობს. <https://imedineews.ge/dzalovnebi/70265/shss-mindelis-shakhtshi-savaraudod-metanis-apatqeba-mokhda>

2018 წელს, პროფესიული კავშირების გაერთიანების მონაცემებით, სამუშაო ადგილებზე საწარმოო ტრავმების შედეგად დაიღუპა 29 და მძიმედ დაშავდა 24 ადამიანი, აქედან, შახტებში დაღუპულია 11, მძიმედ დაშავებული კი 10 ადამიანი. კარიერებზე გარდაიცვალა 3 და მძიმედ დაშავდა 2 ადამიანი. <https://imedineews.ge/ge/saqartvelo/70271/rogoria-2018-tsels-satsarmoo-travmebis-shedegad-dagupulta-statistika>

როგორც ჩანს, პროფესიული ჯანმრთელობის ფორმალური მომსახურება არაფერია

მაშინ, როდესაც დასაქმებული ადამიანი სამუშაო ადგილიდან შინ ან დაზარალებული ბრუნდება, ან უარეს შემთხვევაში გარდაცვლილს აბრუნებენ. ბოლო დღეებში მომხდარმა შემაძრწუნებელმა ამბავმა მე, როგორც საქართველოს ერთ-ერთი მოქალაქე კიდევ უფრო დამაფიქრა საკითხზე: არის თუ არა საქართველოში შრომა უსაფრთხო?!

## დასკვნა

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, შრომის უსაფრთხოება არის სამუშაოს ნეგატიური ასპექტებისგან დასაქმებულთა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირების სიცოცხლის, ჯანმრთელობისა და ფუნქციონალური შესაძლებლობების დაცვის სისტემა, რომელიც ქმნის პირობებს ჯანსაღი და უსაფრთხო საქმიანობისთვის და მოიცავს სამართლებრივ, სოციალურ-ეკონომიკურ, საორგანიზაციო-ტექნიკურ, სანიტარულ-ჰიგიენურ, სამკურნალო-პროფილაქტიკურ, სარეაბილიტაციო და სხვა ღონისძიებებს.

შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის საკითხი აქტუალურია 21-ე საუკუნის საქართველოში. ქართული სახელმწიფო გარკვეულ ნაბჯებს დგამს შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის ეროვნული პოლიტიკის შესამუშავებლად. ამ პროცესში, სახელმწიფო უწყებების გარდა, არასამეწარმეო იურიდიული პირების აქტიური მონაწილეობაც შეინიშნება. ჩვენს ქვეყანას რატიფიცირებული აქვს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რამდენიმე კონვენცია.

„შრომის უსაფრთხოების სფეროში ყველაზე დიდი საქმე დასაქმებულმა გააკეთა, რადგან ის დაიღუპა.“ ნავიკითხე ერთ-ერთ სტატიაში და ამ სიტყვების ჭეშმარიტებას ვიზიარებ. საქართველოში არსებული მდგომარეობა შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს არსებობის მიმართულებით მძიმეა. 2018 წლის მარტში, პარლამენტმა „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ კანონი მიიღო, აღნიშნული კანონის მოქმედების სფერო მხოლოდ მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაო სფეროა. ამ ფაქტის მიუხედავად, სწორედ საშიშპირობებიან სამუშაო ადგილზე მდგომარეობა ისევ სავალალოა. ახლახანს, ერთ-ერთ შახტაში დაღუპული ოთხი და დაშავებული 6 ადამიანის შესახებ. თამამად შემოძლია ვთქვა, რომ „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ჯერ კიდევ მნიშვნელოვანი ნაბიჯები აქვს გადასადგმელი.

## გამოყენებული ლიტერატურა:

- <http://www.worksafemt.com/your-role/employees/rights-and-responsibilities/>
- <https://emc.org.ge/ka/topic?tag=%E1%83%A3%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%A4%E1%83%A0%E1%83%97%E1%83%AE%E1%83%9D%20%E1%83%A8%E1%83%A0%E1%83%9D%E1%83%9B%E1%83%90>
- <http://www.nplg.gov.ge/gsd/cgi-bin/library.exe?e=d-01000-00---off-0samartal--00-1--0-10-0--0-0---0prompt-10--..-4----4---0-11--11-ka-00---10-en-50--00-3-about-00-0-00-11-1-0utfZz-8-00-0-11-1-1utfZz-8-10&cl=CL2.7&d=HASH01b75e94e1fa8d3d8337472a.2.6&gt=1>
- <https://www.radiotavisupleba.ge/a/shromis-ispenktsia/28508718.html>  
არასამთავრობო
- <http://www.moh.gov.ge/ka/493/>
- [https://www.wshc.sg/wps/PA\\_IFWSHCNewsletter/DownloadServlet?newsletterYear=2016&folder=SN201604290000000020&file=A Safe and Healthy Workplace is a Happy Workplace English.pdf](https://www.wshc.sg/wps/PA_IFWSHCNewsletter/DownloadServlet?newsletterYear=2016&folder=SN201604290000000020&file=A+Safe+and+Healthy+Workplace+is+a+Happy+Workplace+English.pdf)
- <https://emc.org.ge/ka/products/2017-tslis-ganmavlobashi-satsarmoo-shemtkhvevebis-shedegad-dashavebulta-raodenoba-gaizarda>
- <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/2079774>
- <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/31702>
- <http://eiec.gov.ge/%E1%83%97%E1%83%94%E1%83%9B%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%98/Waste/Legislation/Directives/%E1%83%90%E1%83%A1%E1%83%9D%E1%83%AA%E1%83%98%E1%83%A0%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%98%E1%83%A1-%E1%83%93%E1%83%90%E1%83%9C%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%97%E1%83%98-%E1%83%9C%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%A9%E1%83%94%E1%83%9C%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%98%E1%83%A1->

[%E1%83%9B%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%97%E1%83%95%E1%83%90%E1%83%96%E1%83%94-30 17011 41.aspx](#)

- <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/33340>
- [http://tcc.gov.ge/uploads/kanonebi/sisxlis\\_samartlis\\_kodeqsi.pdf](http://tcc.gov.ge/uploads/kanonebi/sisxlis_samartlis_kodeqsi.pdf)
- <http://www.nplg.gov.ge/gsd/cgi-bin/library.exe?e=d-01000-00---off-0ekonomik--00-1----0-10-0---0---0prompt-10---4-----0-11--11-ka-50---20-about---00-3-1-00-0-0-11-1-0utfZz-8-00&cl=CL4.2&d=HASH01102d428fe5f220a31b5580.5&gt=1>
- <http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/lang--en/index.htm>
- <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=en>
- <https://osha.europa.eu/en/safety-and-health-legislation/standards>
- [http://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1100:0::NO::P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:POL,,2016](http://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1100:0::NO::P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:POL,,2016)
- <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/poland>
- <http://www.ilo.org/safework/countries/europe/poland/lang--en/index.htm>
- <http://www.ilo.org/safework/countries/europe/belgium/lang--en/index.htm>
- <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/belgium>
- [http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS\\_122449/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_122449/lang--en/index.htm)
- <http://www.ilo.org/safework/countries/europe/austria/lang--en/index.htm>
- <http://www.ilo.org/safework/countries/europe/austria/lang--en/index.htm>
- [https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Information\\_in\\_English/OSH\\_in\\_Austria/](https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Information_in_English/OSH_in_Austria/)
- <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/austria>
- [http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS\\_122449/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_122449/lang--en/index.htm)
- <http://www.ilo.org/safework/countries/europe/austria/lang--en/index.htm>
- [https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Information\\_in\\_English/OSH\\_in\\_Austria/](https://www.arbeitsinspektion.gv.at/inspektorat/Information_in_English/OSH_in_Austria/)

- <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/austria>
- <http://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1100:0::NO::P1100 ISO CODE3, P1100 YEAR:GEO,2013>
- <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/33376#!>
- <http://gtuc.ge/%E1%83%A9%E1%83%95%E1%83%94%E1%83%9C%E1%83%A1-%E1%83%A8%E1%83%94%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%AE%E1%83%94%E1%83%91/%E1%83%98%E1%83%A1%E1%83%A2%E1%83%9D%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%90/>
- <http://www.nplg.gov.ge/gsd/cgi-bin/library.exe?e=d-01000-00---off-0samartal--00-1----0-10-0---0---0prompt-10---4-----0-11--11-ka-50---20-about---00-3-1-00-0-0-11-1-0utfZz-8-00&cl=CL4.1&d=HASH6165b428fe36141cef1b52.8&gt=1>