



ევროკავშირი
საქართველოსთვის

Project funded by the European Union



CSR DG

საქართველოს სტრატეგიული
კვლევებისა და განვითარების ცენტრი

შრომის უფლებების და უსაფრთხო შრომის მონიტორინგი იმერეთის საჯარო დაწესებულებებში

2022 წელი

რეგიონული ინიციატივების ცენტრი

„ნათელი მომავალი“

შრომის უფლებებისა და უსაფრთხო შრომის მონიტორინგი იმერეთის საჯარო დაწესებულებებში

პროექტის ავტორები: მარია ვაჭარაძე

მაკა ხეცურიანი

ანგარიში მოამზადა: ირაკლი მხეიძე

პროექტის ფარგლებში მოწვეული ექსპერტი

რაისა ლიპარტელიანი

პროექტის ფარგლებში მოწვეული ექსპერტი

ეს პუბლიკაცია შექმნილია 'საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრის' (CSRDG) მხარდაჭერით, ევროკავშირისა და კონრად ადენაუერის ფონდის მიერ დაფინანსებული პროექტის "სამოქალაქო საზოგადოების ინიციატივა: მდგრადი, ღია და ანგარიშვალდებული სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები საქართველოს განვითარებისთვის" ფარგლებში. მის შინაარსზე სრულად პასუხისმგებელია რეგიონული ინიციატივების ცენტრი „ნათელი მომავალი“ და შესაძლოა, რომ იგი არ გამოსხატავდეს ევროკავშირისა და კონრად ადენაუერის ფონდის შეხედულებებს.

პროექტს ახორციელებს კონსორციუმი კონრად ადენაუერის ფონდის (KAS) ხელმძღვანელობით შემდეგ არასამთავრობო ორგანიზაციებთან ერთად - საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი (CSRDG), სამოქალაქო საზოგადოების ინსტიტუტი (CSI), კონსულტაციის და ტრენინგის ცენტრი (CTC), განათლების განვითარების და დასაქმების ცენტრი (EDEC) და ევროპული პოლიტიკის ინსტიტუტი (IEP).



შინაარსი

პრობლემის აღწერა და აქტუალობა -----	4
პროექტის მიზანი -----	5
პროექტის სამიზნე ჯგუფები -----	6
შესავალი -----	7
თავი 1 - შრომის უსაფრთხოების სფეროში გატარებული ცვლილებების მიმოხილვა -----	8
თავი 2 - დამსაქმებლების ვალდებულებები შრომის უსაფრთხოების სფეროში -----	12
თავი 3 - იმერეთის რეგიონის მერიებში, საკრებულოებსა და მუნიციპალურ ა(ა)იპ-ებში შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით არსებული მდგომარეობა-----	17
მიგნებები/ ძირითადი ტენდენციები -----	32
რეკომენდაციები -----	33

პრობლემის აღწერა და აქტუალობა

დასაქმებულის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უფლება წარმოადგენს ერთ-ერთ ფუნდამენტურ უფლებას, რომელიც დაცულია საქართველოს კონსტიტუციითა და არაერთი საერთაშორისო აქტით. შრომის უფლება თავის თავში მოიაზრებს დასაქმებულთა უფლებას, უზრუნველყოფილი იყვნენ მაქსიმალურად უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი. შრომის უფლებების მატერიალური და ინსტიტუციური მექანიზმებით უზრუნველყოფის საკითხები შეადგენს ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმების მნიშვნელოვან ნაწილს. აღნიშნული შეთანხმების საფუძველზე საქართველომ აიღო ვალდებულება დაუახლოვოს საქართველოს კანონმდებლობა ევროკავშირის კანონმდებლობას. აღნიშნული ვალდებულების შესრულების მიზნით, საქართველომ უკვე განახორციელა საკანონმდებლო ცვლილებები და 2019 წლის თებერვალში მიიღო „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს კანონი.

საწყის ეტაპზე აღნიშნული კანონის ნორმათა მოქმედება ვრცელდებოდა მხოლოდ იმ საწარმოებზე, რომლებიც ახორციელებენ მომეტებული საფრთხის შემცველ საქმიანობას, ხოლო **2019 წლის 1 სექტემბრიდან** „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს კანონის რეგულაციები გავრცელდა ეკონომიკური საქმიანობის ყველა დარგზე, მათ შორის, საოფისე საქმიანობაზე. შესაბამისად საჯარო სექტორზე მუნიციპალიტეტების მერიებს, საკრებულოებს და ა(ა)იპებს 2020 წლის 1 სექტემბრიდან დაევალებათ შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის აყვანა ან შეთავსება; „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო პროცესის უსაფრთხოება უზრუნველყოს მის მიერვე დაქირავებული შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის მეშვეობით. დამსაქმებელს, რომელსაც 20 ან ნაკლები დასაქმებული ყავს, შეუძლია პირადად შეასრულოს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის პროფესიული მოვალეობები იმ პირობით, რომ მას გავლილი აქვს ამ მუხლის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული აკრედიტირებული პროგრამა. თუ დამსაქმებელს 20-დან 100-მდე დასაქმებული ყავს, იგი ვალდებულია ყავდეს არანაკლებ 1 შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი, ხოლო 100 ან მეტი დასაქმებულის ყოლის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია შექმნას შრომის უსაფრთხოების სამსახური არანაკლებ 2 შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტით. შრომით საქმიანობაზე ზედამხედველობას სახელმწიფოს მხრიდან ახორციელებს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის უსაფრთხოების ნორმების დაცვის შემოწმების განმახორციელებელი სამსახური. სამსახურმა შესაძლებელია დამსაქმებლის ინსპექტირება განახორციელოს წინასწარი გაფრთხილების გარეშე ნებისმიერ დროს, დღის და ღამის ნებისმიერ მონაკვეთში. კანონის რეგულაციების დარღვევისთვის შრომის ინსპექტორმა შესაძლოა დამსაქმებლისთვის განსაზღვროს სხვადასხვა ადმინისტრაციული სახდელები: გაფრთხილება, ჯარიმა ან/და სამუშაო პროცესის შეჩერება.

შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის მოვალეობაა გამოავლინოს ყველა საფრთხე დროულად, შეაფასოს რისკი და დანერგოს კონტროლის მექანიზმები. ასევე, შექმნას რისკების შეფასების დოკუმენტი და შრომის უსაფრთხოების გეგმა, რომლის მიხედვითაც უნდა იხელმძღვანელოს

დაწესებულებამ. მისი ფუნქციაა შრომის უსაფრთხოების სისტემაში ჩართოს თითოეული თანამშრომელი და გაანაწილოს მოვალეობები ისე, რომ სისტემამ ეფექტურად იმუშაოს. მისი მოვალეობა ყველა პრევენციული ღონისძიების დაგეგმვა და განხორციელებაა, რომელიც სამუშაო ადგილზე უსაფრთხო მუშაობას უზრუნველყოფს. ევალება შეაფასოს გარემო ფაქტორები, კარგად იცნობდეს და პერიოდულად იღებდეს საკანონმდებლო ცვლილებებზე ინფორმაციას შრომის უსაფრთხოების სფეროში; შრომის უსაფრთხოების სპეცილისტი უნდა იყოს შუამავალი დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის. მისი საქმიანობით უნდა იცავდეს ორივე მხარის ინტერესებს.

საჯარო სექტორში და მუნიციპალურ ა(ა)იპებში შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის დანიშვნა და საქმიანობის შეთავსება ხშირ შემთხვევაში ისე მოხდა, რომ შესაბამისი გადამზადების/სასერთიფიკატო სახელმწიფოს მიერ აკრედიტირებული პროგრამა არ გაუვლიათ. აღნიშნულ სექტორში შრომის უსაფრთხოების სტანდარტების დანერგვა და დასაქმებულთა უსაფრთხო შრომა ისევ გამოწვევად რჩება. მიზეზი - მოუმზადებელი კადრებია, რომლებსაც ხშირ შემთხვევაში გაცნობიერებული არ აქვთ ფუნქცია-მოვალეობები და არ იციან შრომის უსაფრთხოების სტანდარტები. უმრავლეს შემთხვევაში კი დაწესებულებებს შრომის უსაფრთხოების სტანდარტიც არ აქვთ შემუშავებული. ეს უკანასკნელი კი შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის მოვალეობაა. თუმცა შრომის ინსპექციის მიერ დარღვევის აღმოჩენის შემთხვევაში იურიდიული პირის პასუხისმგებლობა დგება და ზარალდება სახელმწიფო ბიუჯეტი. ასევე, დაწესებულებაა პასუხისმგებელი ჯანმრთელობის იმ ზიანზე, რაც დასაქმებულს ადგება შრომის უსაფრთხოების სტანდარტების დარღვევის გამო. შესაბამისად, უმნიშვნელოვანესია კვალიფიციური შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტების აყვანა.

პროექტის მიზანი:

- ადგილობრივ თვითმმართველობებში (მერია, საკრებულო ააიპები) შრომის უსაფრთხოების და შრომის უფლებების კუთხით არსებული ვითარების შესწავლა/მონიტორინგი;
- მონიტორინგის ანგარიშის მომზადება;
- 36 შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის გადამზადება შრომის კანონმდებლობის შესახებ;
- რეგიონულ მედიაში თემატური მასალების მომზადება;

ასოცირების ხელშეკრულება, შრომის უსაფრთხოების მიზნით, ამ სფეროში მნიშვნელოვან ცვლილებებს მოიცავს, რაც შრომითი უფლებების და უსაფრთხოების გარანტიაა. ასოცირების ხელშეკრულების მე-6 კარის მე-13 და მე-14 თავი დასაქმებას, სოციალურ პოლიტიკას და თანაბარ შესაძლებლობებს მოიცავს. ამ თავის მიზანია მეტი და უკეთესი სამუშაო ადგილის შექმნა, სიღარიბის შემცირება, გაძლიერებული სოციალური ინტეგრაცია, მდგრადი განვითარება, უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შექმნა და გაუმჯობესებული ცხოვრების დონეა.

შესაბამისად, ასოცირების ხელშეკრულებიდან გამომდინარე, განსახორციელებელია შემდეგი ღონისძიებები: შესაცვლელია დასაქმების პოლიტიკა, რომელიც მიმართულია მეტი და უკეთესი სამუშაო ადგილისა და ღირსეული სამუშაო გარემოს შექმნისკენ. მნიშვნელოვანია, შრომის

ბაზარზე აქტიური ქმედითი ნაბიჯების გადადგმა და ეფექტიანი დასაქმების სერვისების ხელშეწყობა. ვალდებულებაა თანაბარი შესაძლებლობები და დისკრიმინაციის აკრძალვა, რომელიც მიზნად ისახავს გენდერული თანასწორობის გაძლიერებას, შესაბამისად, მამაკაცსა და ქალს შორის თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა. ასოცირების ხელშეკრულებაში მნიშვნელოვანი ადგილი უჭირავს სამუშაო ადგილებზე ჯანმრთელობის დაცვისა და უსაფრთხოების ხელშეწყობას, კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის სფეროში ცნობიერების ამაღლებას, შრომის უსაფრთხოების და შრომის საერთაშორისო ფუნდამენტური სტანდარტების დაცვას.

მნიშვნელოვანია ხელშეკრულების XXX დანართი, რომელიც შრომით სფეროში 40 დირექტივას მოიცავს. სადაც სამი დირექტივაა ამ სფეროში მოცემული. მე-8 დირექტივა შრომის სამართალს ეხება. მე-6 დირექტივა დისკრიმინაციის აკრძალვას და გენდერულ თანასწორობას. ხოლო 26-ე დირექტივა ჯანმრთელობას და უსაფრთხო სამუშაო გარემოს. სწორედ 26-ე დირექტივის შესრულების ნაწილს ეხება აღნიშნული პროექტი, რომელიც თავის მხრივ სხვადასხვა აქტივობებს მოიცავს. აღნიშნული დირექტივა 4-9 წლების შესრულების ვადას ეხება. ათვლა 2014 წლიდან დაიწყო და შესრულების ვადა 2023 წლამდეა. ამ დირექტივიდან გამომდინარე, სამსახურებში/საწარმოებში შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტების გაძლიერებას და შესაბამისი სამსახურების შექმნას მნიშვნელოვანი ადგილი უჭირავს. აქვე ხაზგასმულია მათი კვალიფიკაციის სტანდარტი. განსაკუთრებით ხაზი უნდა გაესვას იმ გარემოებას, რომ 2019 წელი იყო თარიღი, როდესაც უნდა შესრულებულიყო შრომის უსაფრთხოების საკითხების მარეგულირებელი პირველი ჩარჩო დირექტივა. რაც გულისხმობს შრომის უსაფრთხოების უზრუნველყოფას არა მხოლოდ მძიმე, მავნე და საშიშ სამუშაო ადგილებზე, არამედ ყველგან ყოველგვარი გამონაკლისის გარეშე და შრომის ინსპექციის მანდატის შესაბამის გაძლიერებას. აღნიშნული დირექტივა შესრულდა შრომის უსაფრთხოების შესახებ კანონის მიღებით და 2020 წლის შრომის რეფორმის შედეგად. თუმცა, ამჟამად მნიშვნელოვანია მისი ეფექტური აღსრულება.

პროექტის სამიზნე ჯგუფები

პროექტის სამიზნე ჯგუფს იმერეთის რეგიონის 12-ვე მუნიციპალიტეტის მერია, საკრებულო და მათზე დაქვემდებარებული სახელმწიფო ააიპები წარმოადგენენ; პროექტის ფარგლებში მოხდა მათი საქმიანობის დამონიტორინგება და მათი დატრენინგება შრომის უფლებებზე, უსაფრთხო შრომაზე და უფლება-მოვალეობებზე; ასევე, სამიზნე აუდიტორიას წარმოადგენენ რეგიონში და მუნიციპალიტეტებში მცხოვრები მოსახლეობა, ადგილობრივი მედია ოგანიზაციები; პროექტის ფარგლებში დაგეგმილი და განსახორციელებელი აქტივობები მიმართული იყო ფართო საზოგადოების ინფორმირებულობაზე უსაფრთხო შრომის შესახებ;

იმერეთის რეგიონის მუნიციპალურ დაწესებულებებში შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით არსებული მდგომარეობა

შესავალი

საჯარო სამსახურებში შრომითი უფლებების, მათ შორის, შრომის უსაფრთხო გარემოს უზრუნველყოფა კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში მნიშვნელოვანია საჯარო მოსამსახურის დაცულობის გარანტიის შექმნისათვის, მათი სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის მაქსიმალური დაცულობისათვის. ამას გარდა, შრომის უსაფრთხოების გარანტიები ამაღლებს დასაქმებულთა მოტივაციასა და პროდუქტიულობას, რაზეც თავის მხრივ, დამოკიდებულია საჯარო სამსახურების ეფექტიანი მუშაობა და მათ მიერ გაწეული მომსახურების ხარისხი.

წინამდებარე კვლევა მომზადდა პროექტის “**შრომის უფლებებისა და უსაფრთხო შრომის მონიტორინგი იმერეთის საჯარო დაწესებულებებში**” ფარგლებში, რომლის მიზანია საქართველოს საჯარო სექტორში შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით არსებული სტანდარტების აღწერა, ბოლო წლებში გატარებული რეფორმების შედეგად ამოქმედებული დამსაქმებლების ვალდებულებების გამოკვეთა და იმერეთის რეგიონის მუნიციპალურ დაწესებულებებში შრომის უსაფრთხოების ძირითადი მოთხოვნების შესრულების ხარისხის შესწავლა.

კვლევა მოიცავს ერთწლიან პერიოდს, 2021 წლის 1-ელი ოქტომბრიდან 2022 წლის აგვისტოს ჩათვლით.

კვლევის მეთოდოლოგია ორი ძირითადი კომპონენტისგან შედგება: ა) სამაგიდე კვლევა (desk research) და ბ) რაოდენობრივი კვლევა.

სამაგიდე კვლევის ნაწილში - ორ თავში მიმოხილულია შრომის უსაფრთხოების სფეროში ბოლო წლებში გატარებული საკანონმდებლო ცვლილებები და ამ მიმართულებით დამსაქმებლების ძირითადი ვალდებულებები. კვლევის ამ ნაწილს გააჩნია ერთგვარი საინფორმაციო დატვირთვა და მიზნად ისახავს შრომის უსაფრთხოების სტანდარტებზე დამსაქმებლების და დაინტერესებული პირების ცნობიერების ამაღლებას უსაფრთხო სამუშაო გარემოს უზრუნველსაყოფად.

კვლევის მეორე - **რაოდენობრივ** ნაწილში, აღწერილია იმერეთის რეგიონის ადგილობრივი თვითმმართველობის დაწესებულებების მიერ იმ საბაზისო ვალდებულებების შესრულების პრაქტიკა, რომლებიც მათ „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით ეკისრებათ. კვლევის ეს ნაწილი ეფუძნება ორ ეტაპად - 2021 წლის დეკემბერში და 2022 წლის აგვისტოში - ოფიციალურად გამოთხოვილ საჯარო ინფორმაციას. კვლევა მოიცავს იმ ძირითად მიგნებებს და რეკომენდაციებს, რომელთა შესრულება მნიშვნელოვანია მუნიციპალურ საჯარო დაწესებულებებში ჯანმრთელობისა და სიცოცხლისთვის უსაფრთხო პირობების შესაქმნელად.

სამაგიდე კვლევის ფარგლებში შესწავლილ იქნა საჯარო სექტორში შრომითი უსაფრთხოების მარეგულირებელი სამართლებრივი ჩარჩო. რაოდენობრივი კვლევის ნაწილში განხორციელდა მონაცემთა ანალიზი, გამოთხოვილი საჯარო ინფორმაციის საფუძველზე. ამ მეთოდებზე დაყრდნობით, კვლევის ჯგუფს პროცესის სრულყოფილად წარმართვისა და საკითხის სრულფასოვნად შეფასების საშუალება მიეცა.

კვლევა განხორციელდა იმერეთის რეგიონში და მოიცავს 12-ვე მუნიციპალიტეტის მერიები და საკრებულოები. რამდენიმე მუნიციპალიტეტმა, ასევე მოგვაწოდა ინფორმაცია ადგილობრივი თვითმმართველობის მიერ დაფუძნებულ ა(ა)იპ-ებში შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებით მოთხოვნილი საკითხების შესახებ.

დოკუმენტი მოიცავს ძირითად მიგნებებს და დასკვნით რეკომენდაციებს, რომელთა შესრულებაც მნიშვნელოვანია აღნიშნულ დაწესებულებებში შრომის უსაფრთხოების უზრუნველდაყოფად.

თავი I - შრომის უსაფრთხოების სფეროში გატარებული ცვლილებების მიმოხილვა

დღესდღეობით საქართველოში ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს გამოწვევას სამუშაო ადგილებზე შრომის უსაფრთხო პირობების უზრუნველყოფა წარმოადგენს. კვლავ მაღალია საწარმოო შემთხვევების შედეგად გარდაცვლილთა და დაშავებულთა რიცხვი. 2011-2021 წლებში სამუშაო ადგილებზე გარდაიცვალა 493, ხოლო დაშავდა 1751 დასაქმებული. ამ თვალსაზრისით კვლავ ლიდერობს მშენებლობის და სამთო მოპოვების სექტორები¹.

საგულისხმოა, ბოლო წლებში შრომის ინსპექციის სამსახურის შექმნის პირობებში არსებული მდგომარეობა, რომლის მიხედვითაც სამუშაო ადგილებზე გარდაცვლილთა რიცხვი მართალია შემცირდა, თუმცა, სტატისტიკური მაჩვენებელი კვლავ მაღალია: 2018 წელს გარდაიცვალა 59, მძიმედ დაშავდა 199 ადამიანი; 2019 წელს გარდაიცვალა 38, მძიმედ დაშავდა 135, 2020 წლის მონაცემებით მძიმედ დაშავდა 249, ხოლო გარდაიცვალა 39 ადამიანი, 2021 წელს კი მძიმედ დაშავდა 252 და გარდაიცვალა 33 დასაქმებული.

ამდენად, 2021 წელს 2020 წელთან შედარებით სიკვდილიანობა შემცირდა 13%-ით, 2019 წელთან - 24%-ით, ხოლო 2018 წელთან-42%-ით.

ყურადსაღებია, რომ 2021 წლის სტატისტიკური მონაცემებით იმერეთის რეგიონზე (რომელიც ჩვენი კვლევის საგანს წარმოადგენს) მოდის გარდაცვალების 7 და დაშავების 72 შემთხვევა.²

გასათავალისწინებელია, რომ ზემოაღნიშნული სტატისტიკა ეფუძნება მხოლოდ იმ შემთხვევებს, რომლებზეც მოხდა შრომის ინსპექციის სამსახურის და შინაგან საქმეთა სამინისტროს ინფორმირება. აქედან გამომდინარე, მასში არ ხვდება უამრავი საწარმოო შემთხვევა, რომელიც სხვადასხვა მიზეზების გამო, არ გახმაურდა და სამუშაო ადგილებს არ გასცდა. ამას გარდა, მონაცემებში არ ფიგურირებს (არ აღირიცხება) პროფესიული დაავადებების შედეგად დაშავებული და გარდაცვლილი დასაქმებულები და ასევე ისინი, რომელთა გარდაცვალებაც საწარმოო ტრამვ(ებ)ის შედეგად არა მყისიერად, არმედ მოგვიანებით დადგა.

ცნობილია, რომ 2006 წლიდან, ნეოლიბერალური პოლიტიკის შედეგად, ქვეყანაში ფაქტობრივად გაუქმდა შრომის კანონმდებლობა და მოიშალა შრომის ბაზრის მარეგულირებელი მნიშვნელოვანი ინსტიტუტები, მათ შორის გაუქმდა შრომის ინსპექცია. შრომის ინსპექციის გაუქმების ერთ-ერთ მიზეზად მისი კორუფციული ბუნება დასახელდა, თუმცა, სახელმწიფოს მის რეფორმირებაზე ან სხვა უფრო ეფექტური, ალტერნატიული მექანიზმით ჩანაცვლებაზე წლების მანძილზე არ უზრუნია.

ამგვარი დამოკიდებულება გახდა არაერთი ადგილობრივი და საერთაშორისო (შსო, ევროკომისია, აშშ სახელმწიფო დეპარტამენტი და ა.შ.) ორგანიზაციის კრიტიკის საგანი. მიუხედავად ამისა, შრომის

¹წყარო: შინაგან საქმეთა სამინისტრო, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება

² შრომის ინსპექციის სამსახურის 2021 წლის საქმიანობის ანგარიში https://drive.google.com/file/d/1cvJE89L9yTZLALtYxq_Os-plAec9hpG/view?fbclid=IwAR2oKUSkqfBO8XW6sS8AvgBxsixinorG1ZOF0HV6o5h2JTTmreNgusT0hak

უსაფრთხოების საკითხებს არ შეხება არც შრომის კოდექსში 2013 წელს შესული ცვლილებები და დამატებები.

2014 წელს ერთის მხრივ, ევროკავშირსა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოთა და მეორე მხრივ, საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმებისა და მისი 2014–2016 წლების დღის წესრიგიდან გამომდინარე აქტუალური გახდა შრომის ინსპექციის შექმნის საკითხი, რამდენადაც აღნიშნული დოკუმენტები ადგენს საქართველოს ცალსახა და უპირობო ვალდებულებას, შექმნას შრომის პირობების ინსპექტირების ეფექტური მექანიზმები, რომლებიც სრულ შესაბამისობაში იქნებიან შსო–ს სტანდარტებთან. აღნიშნული გულისხმობს ინსპექციის უპირობო დაშვებას ნებისმიერ სამუშაო ადგილზე და შრომის კანონმდებლობის აღსრულების უზრუნველყოფას. ასოცირების შეთანხმების 30–ე დანართში ჩამოთვლილია 40 ევროდირექტივა, რომელთაგანაც საქართველოს კანონმდებლობის დაახლოვება გვევალება, მათ შორის, ძირითადი ნაწილი (26 დირექტივა) სწორედ შრომის უსაფრთხოებას და სამუშაო ადგილებზე ჯანმრთელობის დაცვას ეხება.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, სახელმწიფომ გადადგა გარკვეული ნაბიჯები შრომის უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად, კერძოდ; 2015 წლის 2 მარტს შეიქმნა შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შემადგენლობაში, რომელიც მოქმედებდა საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული „შრომის პირობების მონიტორინგის სახელმწიფო პროგრამის“ შესაბამისად. აღნიშნულ ეტაპზე შრომის ინსპექციის მითითებები არ ატარებდა სავალდებულო ხასიათს და აღნიშნული სტრუქტურა არ იყო აღჭურვილი სანქციების გამოყენების უფლებამოსილებით.

ხანგრძლივი დისკუსიებისა და განხილვების შედეგად 2018 წლის 7 მარტს მიღებული იქნა კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“, რომელიც 2019 წლის 19 თებერვალს ორგანულ კანონად გარდაიქმნა. ამ კანონის მიზანია იმ ძირითადი მოთხოვნებისა და პრევენციული ღონისძიებების ზოგადი პრინციპების განსაზღვრა, რომლებიც უკავშირდება სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოების საკითხებს, არსებულ და მოსალოდნელ საფრთხეებს, უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების თავიდან აცილებას, დასაქმებულთა სწავლებას, მათთვის ინფორმაციის მიწოდებასა და კონსულტაციის გაწევას.

არსებული კანონის მოქმედების სფერო თავდაპირველად შეზღუდული იყო და ვრცელდებოდა მხოლოდ მომეტებული საფრთხის შემცველ, მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოებზე, რომლის ჩამონათვალაც განსაზღვრულია საქართველოს მთავრობის დადგენილებით³.

2019 წლიდან „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანული კანონი გავრცელდა ეკონომიკის ყველა სექტორზე, როგორც საჯარო, ისე კერძო დაწესებულებებზე. შესაბამისად, შრომის ინსპექციის სამსახურს მიეცა შრომის უსაფრთხოებაზე კონტოლის შეუზღუდავი უფლებამოსილება. კანონმდებლობით დადგინდა დამსაქმებლის ვალდებულება - განსაზღვროს რისკების მართვის პოლიტიკა და შეაფასოს რისკები მის სამუშაო სივრცეში დასაქმებულებისა და დასაქმებულთა წარმომადგენლობის ჩართულობით; ჰყავდეს შრომის უსაფრთხოების სერთიფიცირებული სპეციალისტი ან სპეციალისტები; 24 საათის განმავლობაში შექმნას უბედური შემთხვევის მოკვლევის კომისია, უბედური შემთხვევების შესახებ ინფორმაცია მიაწოდოს ზედამხედველ ორგანოს და სხვა.

გამომდინარე იქედან, რომ შრომის უსაფრთხო გარემოს უზრუნველყოფა შეუძლებელია შრომის უფლებების (ნორმირებული სამუშაო დრო, შესვენების და დასვენების უფლება, შვებულება, საავადმყოფო

³ საქართველოს მთავრობის 2018 წლის 27 ივლისის დადგენილება №381, „მომეტებული საფრთხის შემცველი, მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების ჩამონათვალის დამტკიცების თაობაზე“

ფურცელი, დისკრიმინაციისგან თავისუფალი გარემო და ა.შ.) დაცვის გარეშე, დღის წესრიგში დადგა შრომის ინსპექციის მანდატის გაფართოების საკითხი საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად. სწორედ ეს წარმოადგენდა პროფკავშირების, შსო-ს, ევროკავშირისა და სხვა დაინტერესებული ორგანიზაციების მნიშვნელოვან მოთხოვნას წლების განმავლობაში. შედეგად, 2020 წლის შრომის რეფორმის ფარგლებში ამოქმედდა კანონი „შრომის ინსპექციის შესახებ“, რის საფუძველზეც 2021 წლიდან შრომის ინსპექციას მიეცა შრომით უფლებებზე კონტროლის განხორციელების უფლებამოსილება, შრომის უსაფრთხოებაზე ზედამხედველობის ფუნქციასთან ერთად.

გაფართოებული მანდატი გულისხმობს ინსპექტირების მიზნით, ინსპექტორის უპირობო დაშვებას საჯარო და კერძო დაწესებულებებში, წინასწარი ნებართვის გარეშე, დღის და ღამის ნებისმიერ დროს, კანონის ეფექტიანი აღსრულების უზრუნველსაყოფად. შრომით უფლებების თვალსაზრისით კი, ინსპექციის ზედამხედველობის სფეროში მოექცა სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციის აღმოფხვრის, არალეგალური შრომითი მიგრაციის, იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციისა და შრომის კანონმდებლობის სხვა მოთხოვნები.

კანონის მიხედვით, შრომის ინსპექციის სამსახური საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის სტატუსით ჩამოყალიბდა. შესაბამისად, მთავარ შრომის ინსპექტორს თანამდებობაზე ნიშნავს და ათავისუფლებს ამ დარგის მინისტრი. თავად ინსპექტორებს კი, ნიშნავს და ათავისუფლებს მთავარი შრომის ინსპექტორი. ინსპექტორები სარგებლობენ საჯარო მოსამსახურის სტატუსით. შრომის ინსპექციის სამსახური უფლებამოსილებას ახორციელებს მრჩეველთა საბჭოს დახმარებით, ხოლო ანგარიშვალდებულია ამავე საბჭოსა და პარლამენტის წინაშე, რომელთაც ყოველწლიურად წარუდგენს თავისი საქმიანობის ანგარიშს. ეს ანგარიში საჯარო დოკუმენტია და ხელმისაწვდომი უნდა იყოს ყველა დაინტერესებული პირისთვის.

შრომის ინსპექციის სამსახურის მანდატი არ ვრცელდება ძალოვან სტრუქტურებზე: შინაგან საქმეთა (შსს) და თავდაცვის სამინისტროებზე, სახელმწიფო დაცვის სპეციალურ სამსახურზე, დაზვერვის სამსახურზე, სახელმწიფო უსაფრთხოების სამსახურსა (სუს) და მათდამი დაქვემდებარებულ უწყებებზე, თუ „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ კანონით გათვალისწინებული საკითხები რეგულირდება ამ ორგანოთა სპეციალური აქტებით.

„შრომის ინსპექციის შესახებ“ კანონის მოქმედება არ ვრცელდება შრომით საქმიანობაზე საგანგებო და საომარი მდგომარეობის დროს. საგანგებო და საომარი მდგომარეობის დროს შრომითი ურთიერთობები რეგულირდება ორგანული კანონის ძალის მქონე პრეზიდენტის დეკრეტებით.

შრომის ინსპექტორი უფლებამოსილია ინსპექტირება დაიწყოს დაინტერესებული პირის განცხადებით, ან საკუთარი ინიციატივით. საქმიანობის პროცესში ვალდებულია, დაიცვას კონფიდენციალობა.

კანონი განასხვავებს ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობას შრომითი ნორმების დარღვევის ორი სახეობისთვის: შრომის უსაფრთხოების წესებისა და შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელი სხვა რეგულაციის დარღვევისთვის.

დარღვევის აღმოჩენის შემთხვევაში, შრომის ინსპექციის სამსახური უფლებამოსილია, მისი სიმძიმის გათვალისწინებით, კანონდამრღვევის მიმართ გამოიყენოს ადმინისტრაციული სახდელი (გაფრთხილება, ჯარიმა, სამუშაო პროცესის შეჩერება).

პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენებასთან ერთად, შრომის ინსპექტორი გაცემს მითითებას განსაზღვრულ ვადაში დარღვევის გამოსწორების თაობაზე. ამ ვადაში მითითების შეუსრულებლობის შემთხვევაში კი, შრომის ინსპექტორი დამრღვევს აკისრებს თავდაპირველად დაკისრებულზე უფრო მძიმე ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობის ზომას და დამატებით აძლევს ვადას დარღვევის გამოსასწორებლად.

ჯარიმის დადგენილ ვადაში გადაუხდელობის შემთხვევაში, დამრღვევს დაეკისრება საურავი, ჯარიმის ორმაგი ოდენობით. საურავის გადაუხდელობის შემთხვევაში კი, საქმე გადაეცემა აღსრულების ეროვნულ ბიუროს იძულებითი აღსრულებისთვის.

სამუშაო პროცესის შეჩერება არის ყველაზე მძიმე სანქცია და იგი გამოიყენება მაშინ, როდესაც სამუშაო პროცესის გაგრძელებამ შესაძლოა უშუალო და გარდაუვალი საფრთხე შეუქმნას სამუშაო ადგილზე/სივრცეში მყოფ პირებს და ამ საფრთხის თავიდან არიდება სხვაგვარად შეუძლებელია.

მიუხედავად ზემოთ აღწერილი პოზიტიური საკანონმდებლო ცვლილებებისა, შრომის ინსპექციის სამსახურის კონტროლს მიღმა რჩება მთელი რიგი ისეთი საკითხები, როგორცაა სამუშაოდან გათავისუფლება, საწარმოს გადაცემა და სხვ. აღნიშნული საკითხები შემდგომ ადვოკატირებასა და საკანონმდებლო ცვლილებებს საჭიროებენ.

გარდა უშუალოდ კანონის ცვლილებისა, შრომის უსაფრთხოების სფეროში მიღებულ იქნა არაერთი კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტი. მაგალითად, ისეთები როგორებიცაა:

1. 2020 წლის 6 თებერვლის საქართველოს მთავრობის დადგენილება N 80 „ეკონომიკური საქმიანობის პრიორიტეტული დარგების განსაზღვრის მეთოდებისა და რისკის შეფასების წესის დამტკიცების შესახებ“;
2. 2020 წლის 10 თებერვლის საქართველოს მთავრობის დადგენილება N 99 „ინსპექტირებას დაქვემდებარებულ ობიექტებზე შესვლისა და შემოწმების (ინსპექტირების) წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ“;
3. 2018 წლის 27 ივლისის საქართველოს მთავრობის დადგენილება N 381 „მომეტებული საფრთხის შემცველ მძიმე, მავნე და და საშიშპირობებიანი სამუშაოების ჩამონათვალის დამტკიცების თაობაზე“;
4. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 30 ნოემბრის N 01-126/ნ ბრძანება „18 წლამდე ასაკის პირისთვის მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების ჩამონათვალის დამტკიცების თაობაზე“;
5. 2016 წლის 7 ოქტომბრის საქართველოს მთავრობის დადგენილება N 460 „სამუშაო სივრცეში რისკების შეფასების წესის დამტკიცების თაობაზე“;
6. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 14 თებერვლის N 01-20 ბრძანება „ორსული, ახალნაშობიარები და მეძუძური ქალების ჯანმრთელობისთვის მავნე ან/და განსაკუთრებული რისკის შემცველი სამუშაოების დამტკიცების თაობაზე“ და ა.შ.
7. სხვ.

მნიშვნელოვანია, რომ 2021 წლის ზაფხულში შრომის ინსპექციის სამსახურმა საქართველოს ორ დიდ რეგიონში - იმერეთსა და აჭარაში ამოქმედა წარმომადგენლობები. საქართველოში შრომის უსაფრთხოებაზე კონტროლს ახორციელებს 85 შრომის ინსპექტორი. ინსპექტორების შერჩევის პროცესში აქტიურად არიან ჩართულები სოციალური პარტნიორები, მათ შორის, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება.

აღსანიშნავია, რომ კანონით, ყველა საჯარო თუ კერძო დაწესებულებას ეკისრება ვალდებულება ყავდეს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტ(ებ)ი (ან შესაბამისი სამსახური). შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2018 წლის 31 ოქტომბრის №01-25/ნ ბრძანებით კი, დამტკიცდა შრომის

უსაფრთხოების სპეციალისტის აკრედიტებული პროგრამის მოცულობა, მისი განხორციელების წესი და პირობები.

აკრედიტებული პროგრამა კანონით დადგენილი ყველა სავალდებულო მოდულის გავლისა და სათანადო გამოცდის ჩაბარების შედეგად ითვალისწინებს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის კვალიფიკაციის მინიჭების შესაძლებლობას ნებისმიერი სექტორული მიმართულებით.

პროგრამა ვრცელდება ყველა პირზე, რომელიც ახორციელებს ან მომავალში სურს განახორციელოს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის უფლებამოსილება მომეტებული საფრთხის შემცველ მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოებზე თუ მსუბუქ და საშუალო რისკის შემცველ ობიექტებზე.

დაინტერესებულმა პირმა უნდა გაიაროს შესაბამისი სწავლება აკრედიტებულ ორგანიზაციაში. სასწავლო კურსის გავლის შემდეგ, შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის სტატუსის მოსაპოვებლად სავალდებულოა სასერტიფიკატო გამოცდის ჩაბარება შესაბამის აკრედიტებულ საგამოცდო ცენტრში. სერტიფიკატის მოქმედების ვადა განისაზღვრება 3 წლის ვადით.

შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის მომზადების აკრედიტებული პროგრამა შეიძლება განხორციელდეს სრული აკრედიტებული პროგრამის, აკრედიტებული პროგრამის დაბალი და საშუალო რისკის ობიექტებზე ან აკრედიტებული სპეციალური პროგრამის სახით⁴.

ამ ეტაპზე შერჩეულია 3 საგამოცდო ცენტრი და 19 სწავლების განმახორციელებელი ორგანიზაცია თბილისსა და რეგიონებში⁵.

თავი II - დამსაქმებლების ვალდებულებები შრომის უსაფრთხოების სფეროში

საქართველოს შრომის კანონმდებლობით დეტალურად გაიწერა დამსაქმებლის ვალდებულებები შრომის უსაფრთხოების სფეროში, რომელიც ეხება როგორც კერძო, ასევე საჯარო დაწესებულებებს. ამდენად, უსაფრთხოების სტანდარტების დარღვევის პრევენციისთვის აუცილებელია, დამსაქმებლები სათანადოდ იყვნენ ინფორმირებულნი.

საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის“ მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისთვის მაქსიმალურად უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი. კერძოდ, დამსაქმებელი ვალდებულია:

- დასაქმებულს გონივრულ ვადაში მიაწოდოს მის ხელთ არსებული სრული, ობიექტური და გასაგები ინფორმაცია ყველა ფაქტორის შესახებ, რომლებიც მოქმედებს დასაქმებულის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობაზე ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებაზე;

⁴ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 13 სექტემბერის ბრძანება № 01-81/5 „შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის აკრედიტებული პროგრამის მოცულობის, განხორციელების წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2018 წლის 13 ოქტომბრის №01-25/5 ბრძანებაში ცვლილების შეტანის თაობაზე“ იხ. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5255143?publication=0>

⁵ სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ მოწოდებული ინფორმაცია

- დანერგოს შრომის უსაფრთხოების უზრუნველყოფი პრევენციული სისტემა და დასაქმებულს დროულად მიაწოდოს სათანადო ინფორმაცია შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული რისკებისა და მათი პრევენციისთვის მისაღები ზომების, აგრეთვე საფრთხის შემცველ აღჭურვილობასთან მოპყრობის წესების შესახებ;

- აუცილებლობის შემთხვევაში, დასაქმებული უზრუნველყოს პერსონალური დამცავი აღჭურვილობით, ტექნოლოგიური პროგრესის შესაბამისად, დროულად შეცვალოს უსაფრთხო ან ნაკლებად სახიფათო მოწყობილობით და მიიღოს ყველა სხვა გონივრული ზომა დასაქმებულის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დასაცავად;

- მიიღოს ყველა გონივრული ზომა საწარმოო შემთხვევის შედეგების დროული ლოკალიზაციისა და ლიკვიდაციისთვის, პირველადი დახმარების გაწევისა და ევაკუაციისთვის;

- დასაქმებულს სრულად აუნაზღაუროს სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული, ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესებით მიყენებული ზიანი და აუცილებელი მკურნალობის ხარჯები;

- უზრუნველყოს ორსული ქალის ისეთი შრომისგან დაცვა, რომელიც საფრთხეს უქმნის მის ან ნაყოფის კეთილდღეობას, ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობას.⁶

შრომის უსაფრთხოების სფეროში დამსაქმებლის ვალდებულებებს უფრო დეტალურად აწესრიგებს 2019 წლის ორგანული კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“. მისი მოქმედება ვრცელდება ეკონომიკური საქმიანობის ყველა დარგზე, მათ შორის, საჯარო სამსახურებზე.

აღნიშნული კანონით შრომის ინსპექციას მიენიჭა უფლება, წინასწარი შეტყობინების გარეშე შეამოწმოს ინსპექციისადმი დაქვემდებარებული ნებისმიერი სამუშაო სივრცე, დღე-ღამის ნებისმიერ დროს განახორციელოს სამუშაო სივრცის ინსპექტირება, მოკვლევა და შემოწმება, რაც გულისხმობს დამსაქმებლის მიერ ვალდებულებების შესრულების კონტროლს.

უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სფეროში დამსაქმებლის ვალდებულება სხვადასხვა აქტივობებსაც მოიცავს, როგორცაა: დამსაქმებლის ვალდებულება დასაქმების ადგილებზე უზრუნველყოს უსაფრთხო სამუშაო გარემო, გაატაროს პრევენციული ღონისძიებები ზიანის აღსაკვეთად, განახორციელოს შრომის უსაფრთხოების ორგანიზება და მართვა, მოახდინოს დასაქმებულთა ჩართულობა შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე, უზრუნველყოს პირველადი სამედიცინო დახმარება, სახანძრო უსაფრთხოება და საჭიროების შემთხვევაში ევაკუაცია დასაქმების ადგილებში. უფრო კონკრეტულად, დამსაქმებელი ვალდებულია:

- დაიცვას შრომის უსაფრთხოების სფეროში კანონით განსაზღვრული ყველა წესი და პირობა, მაქსიმალურად იზრუნოს საფრთხის არსებობის პირობებში დასაქმებულთა და სამუშაო სივრცეში მყოფ სხვა პირთა უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობაზე;
- აღრიცხოს სამუშაო სივრცეში მომხდარი უბედური შემთხვევები, პროფესიული დაავადებები და საშიში შემთხვევები; მოთხოვნის შემთხვევაში კი, ეს ინფორმაცია წარუდგინოს დასაქმებულს ან დასაქმებულთა წარმომადგენელს;
- უზრუნველყოს სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების რეგისტრაცია, მოკვლევა და შესაბამისი ანგარიშგება;
- რეგულარულად შეამოწმოს ტექნიკური აღჭურვილობის უსაფრთხოების მდგომარეობა;

⁶ ორგანული კანონი, შრომის კოდექსი, 45-ე მუხლი

- პერიოდულად, კანონით დადგენილი წესით შეამოწმოს, გაზომოს და შეაფასოს საწარმოო გარემოს ფიზიკური და ქიმიური ფაქტორები, როგორცაა ტემპერატურა, ტენიანობა, ჰაერის მოძრაობის სიჩქარე, სითბური გამოსხივება, არამაიონებელი გამოსხივება, მაიონებელი გამოსხივება, საწარმოო ხმაური, ულტრაბგერა, ინფრაბგერა, ვიბრაცია, უპირატესად ფიზროგენული მოქმედების აეროზოლები (მტვერი), არასათანადო განათება, აეროიონები, ასევე, ქიმიური სინთეზით მიღებული, ბიოლოგიური ბუნების მქონე ზოგიერთი ნივთიერება (ანტიბიოტიკები, ვიტამინები, ჰორმონები, ფერმენტები, ცილოვანი პრეპარატები)⁷.

დამსაქმებლის ვალდებულებაა უზრუნველყოს დასაქმებულებისთვის მათთვის გასაგებ ენაზე სწავლება/ტრენინგების და ინსტრუქტაჟის ჩატარება შემდეგ საკითხებზე:

- შრომის უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად სამართლებრივი და სხვა ნორმებისა და უსაფრთხო შრომის პირობების შესახებ;
- სამუშაო პროცედურების, მანქანა-დანადგარების, სამუშაო ტექნიკისა და სამუშაო აღჭურვილობის გამოყენებისა და შეკეთების ინსტრუქციებისა და სახელმძღვანელოების შესახებ;
- საგანგებო სიტუაციების, საევაკუაციო ღონისძიებების და მათი განხორციელების შესახებ.

დამსაქმებელმა სწავლება/ტრენინგების ჩატარება უნდა უზრუნველყოს შემდეგ შემთხვევებში:

- დასაქმებულების დაქირავებისას, მათ მიერ სამუშაოს შესრულების დაწყებამდე;
- დასაქმებულთა სხვა სამუშაო ადგილზე გადაყვანისას/სამუშაოს შეცვლისას;
- ახალი ტექნოლოგიური პროცესისა და სამუშაო მეთოდების დანერგვის, ახალი მანქანა-დანადგარების გამოყენების ან/და საწარმოო პროცესის ცვლილების დაწყებამდე;
- განმეორებით, თავის მიერ განსაზღვრული გეგმის შესაბამისად ან საჭიროების მიხედვით.

საწარმოს სიდიდისა და საქმიანობის სპეციფიკის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულებს, დასაქმებულთა წარმომადგენელს, შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტს ან/და სამუშაო სივრცეში მყოფ სხვა პირს მიაწოდოს ინფორმაცია, რომელიც შეეხება: პროფესიულ რისკებსა და მავნე საწარმოო ფაქტორებს, რისკებს, რომელთა წინაშეც შეიძლება დადგნენ დასაქმებულები, საგანგებო სიტუაციებს, საევაკუაციო გეგმებს და მომეტებული საფრთხის არსებობის შემთხვევაში მისაღებ ზომებს, აკრძალვებს, რომლებიც დაკავშირებულია საწარმოში შესვლასთან, იქ ყოფნასთან და ისეთი სამუშაოს შესრულებასთან, რომელიც საფრთხეს უქმნის დასაქმებულის სიცოცხლეს ან/და ჯანმრთელობას.

კანონი განსაკუთრებული დაცვის გარანტიებს უქმნის შედარებით მოწყვლად დასაქმებულთა ჯგუფს, შესაბამისად, დამსაქმებელმა არ უნდა დაასაქმოს 18 წლამდე პირი, აგრეთვე ორსული და მეძუძური ქალები ისეთ სამუშაოზე, რომელიც განსაკუთრებული რისკის შემცველია ან/და საზიანოა ჯანმრთელობის ან უსაფრთხოების თვალსაზრისით.

ასევე, დამსაქმებელს გააჩნია ვალდებულება, თავად გასწიოს სამუშაო სივრცეში შრომის უსაფრთხოებასთან და სანიტარიულ-ჰიგიენურ ღონისძიებებთან დაკავშირებული ყველა ხარჯი⁸.

ორგანული კანონი, ასევე, ცნობს ფორს-მაჟორულ სიტუაციას, რომლის დროსაც დამსაქმებელი თავისუფლდება პასუხისმგებლობისაგან. ეს ის შემთხვევებია, როდესაც სამუშაო ადგილზე მომხდარი უბედური შემთხვევა გამოწვეულია იმ გარემოებებით, რომელთა წინასწარ გათვალისწინება შეუძლებელი

⁷ ორგანული კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ, მუხლი 5

⁸ იქვე

იყო ან რომლებიც არ იყო დამსაქმებლის კონტროლის ქვეშ, ან ისეთი მოსალოდნელი გარემოებებით, რომელთა თავიდან აცილება ვერ მოხერხდა, დამსაქმებლის შესაბამისი ძალისხმევის მიუხედავად.

აქვე საგულისხმოა, რომ შრომის უსაფრთხოების საკითხებთან დაკავშირებული დასაქმებულის ვალდებულებები გავლენას არ ახდენს დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის პრინციპზე. ანუ ის, რომ დასაქმებულმა რაიმე სახის ვალდებულება არ შეასრულა, არ ნიშნავს დამსაქმებლის პასუხისმგებლობისგან გათავისუფლებას. დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს კონტროლი სწორედ დამსაქმებლის ვალდებულებას წარმოადგენს.

დამსაქმებლს ასევე ევალება შესაბამისი პრევენციული ზომების გატარება საწარმოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო პირობების უზრუნველსაყოფად და სამუშაო ადგილზე უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების თავიდან ასაცილებლად. დამსაქმებელი ვალდებულია:

- ფუნქციების განაწილების საფუძველზე წერილობით განსაზღვროს შრომის უსაფრთხოების სფეროში შესაბამისი დასაქმებულების და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირების ვალდებულებები და პასუხისმგებლობა;
- უზრუნველყოს რისკის შემცველ სამუშაო ადგილებზე მხოლოდ იმ დასაქმებულისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის დაშვება, რომლებმაც გაიარეს შესაბამისი სპეციალური სწავლება ან ინსტრუქტაჟი;
- გამოავლინოს და აღრიცხოს რისკის შემცველი სამუშაო ადგილები;
- უზრუნველყოს დაცვისა და კონტროლის სისტემების, საშიში ნივთიერებების შემგროვებელი და გამანეიტრალებელი აღჭურვილობების უწყვეტი და გამართული ფუნქციონირება;
- მოთხოვნის შემთხვევაში ზედამხედველ ორგანოს მიაწოდოს ყველა საჭირო ინფორმაცია და დოკუმენტი და შეასრულოს ამ ორგანოს მითითებები;
- საწარმო აღჭურვოს შესაბამისი კოლექტიური დაცვის საშუალებებით;
- დასაქმებული და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირი უფასოდ აღჭურვოს აუცილებელი ეფექტიანი ინდივიდუალური დაცვის საშუალებებით იქ, სადაც ეს აუცილებელია მათი სიცოცხლის ან ჯანმრთელობის დასაცავად, უზრუნველყოს ინდივიდუალური დაცვის საშუალებების სისუფთავე და ტექნიკური გამართულობა;
- უზრუნველყოს დასაქმებულისთვის წინასწარი და პერიოდული სამედიცინო შემოწმების ჩატარება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში;
- არ დაუშვას სამუშაოზე დასაქმებული ან/და სხვა პირი, რომელიც ალკოჰოლური, ნარკოტიკული ან ფსიქოტროპული სიმთვრალის მდგომარეობაში იმყოფება, და ამ მიზნით შიდა მარეგულირებელი ნორმებით განსაზღვროს დასაქმებულების ან/და სხვა პირების ჯგუფი, რომელიც უფლებამოსილი იქნება, ზედამხედველობა გაუწიოს აღნიშნულ პროცესს⁹.

დამსაქმებლის ვალდებულებაში შედის უზრუნველყოს დასაქმებული პირველადი სამედიცინო დახმარებით, სახანძრო უსაფრთხოებით და საჭიროების შემთხვევაში განახორციელოს დასაქმებულთა ევაკუაცია. დამსაქმებლის ვალდებულებაშივე შედის დასაქმებულის ინფორმირება ზემოაღნიშნულ უფლებებზე და შესაბამისი ინსტრუქტაჟის ჩატარება.

⁹ ორგანული კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ, მუხლი 6

ამასთან, მას შემდგომ რაც დამსაქმებელს ეცნობება სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევის¹⁰, საშიში შემთხვევისა და მავნე საწარმოო ფაქტორების შესახებ დამსაქმებელი ვალდებულია:

- დაუყოვნებლივ მიიღოს პირის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისთვის შემდგომი საფრთხის თავიდან აცილებისათვის აუცილებელი ზომები;
- იმ შემთხვევაში თუ სახეზეა მძიმე უბედური შემთხვევა, ფატალური უბედური შემთხვევა ან მასობრივი უბედური შემთხვევა, დამსაქმებელმა უნდა დაიცვას სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევის ადგილი და უცვლელად შეინარჩუნოს იგი კომპეტენტური საგამომიებო ორგანოების წარმომადგენელთა მოსვლამდე, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც აუცილებელია ზომების მიღება პირის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დასაცავად ან სერიოზული ეკონომიკური ზიანის თავიდან ასაცილებლად. თუ სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევის ადგილზე სიტუაცია იცვლება პირის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისთვის შემდგომი საფრთხის თავიდან აცილების ან სერიოზული ეკონომიკური ზიანის თავიდან აცილების მიზნით, დამსაქმებელმა უნდა შეადგინოს სამუშაო ადგილზე არსებული სიტუაციის შესაბამისი აღწერილობა სათანადო მდგომარეობის გამომწვევი მიზეზების მოკვლევის ხელშეწყობისთვის;
- დამსაქმებელმა სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევის დადგომიდან 24 საათის განმავლობაში აცნობოს:
 1. პროფკავშირს (არსებობის შემთხვევაში) და დასაქმებულთა წარმომადგენელს;
 2. სამართალდამცავ ორგანოებს.
 3. ზედამხედველ ორგანოს – მძიმე უბედური შემთხვევის, ფატალური უბედური შემთხვევის ან მასობრივი უბედური შემთხვევის დროს.

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

დამსაქმებელი ვალდებულია შეინახოს საშუალო სიმძიმის, მძიმე, ფატალური და მასობრივი უბედური შემთხვევების შესახებ მტკიცებულებები, რომლებიც უნდა შეიცავდეს იმ მონაცემებს, რომლებიც საჭირო იქნება შესაბამისი უბედური შემთხვევის აღწერისთვის იმ შემთხვევაში, თუ სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევის შედეგები მოგვიანებით გამოვლინდება, და მიიღოს სათანადო ზომები ასეთი უბედური შემთხვევების თავიდან ასაცილებლად.

დამსაქმებელმა უნდა აღრიცხოს სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევები და პროფესიული დაავადებების შემთხვევები, რაც გულისხმობს კომპეტენტური უწყებების წარმომადგენელთა, შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტისა და დაშავებული დასაქმებულის, თუ მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობა

¹⁰ შრომის უსაფრთხოების შესახებ ორგანული კანონის 14-ე მუხლის შესაბამისად: სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევა კლასიფიცირდება მისი შედეგების და ერთ ჯგერზე დაშავებული ადამიანების რაოდენობის მიხედვით, შემდეგნაირად:ა) მსუბუქი უბედური შემთხვევა – უბედური შემთხვევის გამო მსუბუქი დაზიანება შრომისუნარიანობის დაკარგვის გარეშე ან შრომისუნარიანობის დაკარგვით არაუმეტეს 3 დღისა;ბ) საშუალო სიმძიმის უბედური შემთხვევა – უბედური შემთხვევის გამო დაზიანება შრომისუნარიანობის დაკარგვით 3 დღიდან 40 დღემდე;გ) მძიმე უბედური შემთხვევა – უბედური შემთხვევის გამო მუდმივი შრომისუნარიანობის განვითარება ან ჯანმრთელობის მძიმე დაზიანება ან/და დროებითი შრომისუნარიანობის განვითარება 40 კალენდარულ დღეზე მეტი ხნით; დ) ფატალური უბედური შემთხვევა – უბედური შემთხვევის გამო ადამიანის (დასაქმებულის ან სხვა პირის) სამუშაო ადგილზე ან უბედური შემთხვევიდან 1 წლის განმავლობაში გარდაცვალება;ე) მასობრივი უბედური შემთხვევა – უბედური შემთხვევის გამო 3 ან მეტი ადამიანის დაშავება, მათ შორის, 1 მძიმე უბედური შემთხვევა ან 1 ფატალური უბედური შემთხვევა.

ამის საშუალებას იძლევა, ერთობლივი მონაწილეობით შესაბამისი უბედური შემთხვევის და პროფესიული დაავადების მიზეზის დადგენას¹¹.

დამსაქმებელს შრომის უსაფრთხოების ორგანიზებისა და მართვისთვის, ცხადია, სჭირდება შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე კადრები. შესაბამისად, კანონში გაჩნდა ვალდებულება, რომლის მიხედვითაც, დამსაქმებელი ვალდებულია დანიშნოს ერთი ან ერთზე მეტი თანამშრომელი შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტად ან აღნიშნული მიზნით შექმნას შრომის უსაფრთხოების სამსახური.

კანონმა გვთავაზობს შემდეგ სტანდარტს:

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

თუ დამსაქმებელს 20-დან 100-მდე დასაქმებული ჰყავს, იგი ვალდებულია დანიშნოს არანაკლებ 1 შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი, ხოლო 100 ან მეტი დასაქმებულის ყოლის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია, შექმნას შრომის უსაფრთხოების სამსახური არანაკლებ 2 შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის შემადგენლობით, რომელიც აღიჭურვება შესაბამისი ტექნიკური საშუალებებითა და ინსტრუმენტებით.

თუ საწარმოს სიდიდის, დასაქმებულთა რაოდენობის, სამუშაო პირობების, საფრთხის ხარისხის, ხასიათისა და სტრუქტურის და შესაბამისი რისკების გათვალისწინებით დამსაქმებელს არ ჰყავს სათანადო რაოდენობის შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი, დამსაქმებელი ვალდებულია მოიწვიოს აღნიშნული დარგის სპეციალისტები/ორგანიზაციები¹².

შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი უნდა იყოს კვალიფიციური კადრი, რომელსაც გავლილი აქვს შესაბამისი სახლმწიფოს მიერ აკრედიტებული პროგრამა და ჩაბარებული აქვს სასერტიფიკატო გამოცდა ასევე აკრედიტებულ საგამოცდო ცენტრში.

შემდგომ თავებში განხილული იქნება იმერეთის მუნიციპალიტეტების ადგილობრივი თვითმმართველობის დაწესებულებების მიერ სწორედ ისეთი საბაზისო ვალდებულებების შესრულების მდგომარეობა, რომლებიც უკავშირდება სამუშაო ადგილებზე შრომის უსაფრთხოების პოლიტიკისა და რისკების შეფასების დოკუმენტის არსებობას, შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტების დანიშვნას, მათ სერტიფიცირებასა და შესაბამის სწავლებას/ტრენინგებს. ეს ვალდებულებები ჰქმნიან ფუნდამენტს, რომელზეც შემდგომ აგებულია დაწესებულებებსა და იურიდიულ პირებში შრომის უსაფრთხოების მთელი სისტემა. ამიტომ, აუცილებელია დამსაქმებლების მიერ სრულად და ზედმიწევნით იყოს უზრუნველყოფილი ამ საბაზისო მოთხოვნების აღსრულება.

თავი III - იმერეთის თვითმმართველი ერთეულების მერიებში, საკრებულოებსა და მუნიციპალურ ა(ა)იპებში შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით არსებული მდგომარეობა

წინა თავებში აღწერილი ინფორმაციის საფუძველზე შეიძლება ითქვას, რომ ახლადამოქმედებული შრომის კანონმდებლობით დეტალურად გაიწერა დამსაქმებლების ვალდებულებები შრომის უსაფრთხოების სფეროში. თუმცა, უფლებადამცველი ორგანიზაციების, მათ შორის, საქართველოს

¹¹ ორგანული კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ, მუხლი 15

¹² ორგანული კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ, მუხლი 8

პროფესიული კავშირების გაერთიანების კვლევები აჩვენებს, რომ პრაქტიკაში კვლავ პრობლემურია აღნიშნული ვალდებულებების აღსრულების საკითხი.

უსაფრთხო სამუშაო გარემოს უზრუნველყოფად კანონმა ყველა სექტორში, დაწესებულებაში თუ საწარმოში დაადგინა შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტ(ებ)ის დანიშვნის სავალდებულობა. მათ კვალიფიკაციაზე და გამართულ მუშაობაზე კი, მეტწილად არის დამოკიდებული დასაქმებულთათვის უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შექმნა. ამას გარდა, შრომის უსაფრთხოების უზრუნველყოფის ერთ-ერთ ფუნდამენტს შრომის უსაფრთხოების შიდა წერილობითი პოლიტიკა და რისკების შეფასება წარმოადგენს.

პროექტით გათვალისწინებული კვლევის საწყის ეტაპზე (2021 წლის დეკემბერში) და შუალედურ ეტაპზე (2022 წლის აგვისტოში) იმერეთის რეგიონის ყველა საკრებულოდან და მერიიდან (ჯამში 24) გამოვითხოვეთ იდენტური შინაარსის საჯარო ინფორმაცია, რომელიც მოიცავდა ინფორმაციას დაწესებულებაში დასაქმებულ პირთა ოდენობის შესახებ (რათა განგვესაზღვრა რამდენი შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი უნდა ჰყოლოდა უწყებას); ჰყავდათ, თუ არა, მათ შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი/სპეციალისტები? დადებითი პასუხის შემთხვევაში, რამდენი სპეციალისტი? და როგორი დატვირთვით მუშაობდნენ ისინი (სრული, არასრული განაკვეთი, შეთავსებითი პოზიცია თუ სხვა)? ასევე, დავინტერესდით შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტს/სპეციალისტებს ჰქონდათ, თუ არა, სპეციალური, სახელმწიფოს მიერ აკრედიტირებული პროგრამა გავლილი? მიღებული აქვთ, თუ არა, მუნიციპალურ დაწესებულებებს შრომის უსაფრთხოების საკითხების მომწესრიგებელი დოკუმენტები, მათ შორის, რისკების შეფასების დოკუმენტი? დასაქმებულები გადიან, თუ არა, სწავლება/ინსტრუქტაჟს შრომის უფლებებისა და შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით და რა პერიოდულობით?

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ პროექტის დასაწყისში იმერეთის რეგიონის მუნიციპალური დაწესებულებებში (მერია, საკრებულო, მუნიციპალური ა(ა)იპ და სხვ.) დასაქმებულ, შრომის უსაფრთხოებაზე პასუხისმგებელ პირებს ჩაუტარდათ 2 დღიანი ტრენინგი შრომით საკითხებზე. ასევე, განესაზღვრათ რამდენიმეთვიანი პერიოდი, რათა მიღებული ცოდნა გადაეცათ სხვა თანამშრომლებისთვის და გააუმჯობესებინათ შრომის უსაფრთხოების არსებული სტანდარტები.

პროექტის მეორე ეტაპზე ჩვენ საჯარო დაწესებულებებისაგან გამოვითხოვეთ თითქმის ანალოგიური ინფორმაცია, იმ განსხვავებით, რომ ამჯერად კითხვები შეეხებოდა 2022 წლის იანვრიდან 2022 წლის აგვისტომდე პერიოდს. ამით, ჩვენ მიზნად დავისახეთ შეგვეფასებინა რა გავლენა მოახდინა ჩვენს მიერ ჩატარებულმა ტრენინგებმა შესაბამისი დაწესებულების მიერ შრომის უსაფრთხოების კანონით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულებაზე.

პირველ ეტაპზე, კანონით დადგენილ ვადებში მივიღეთ პასუხი 24 საჯარო დაწესებულებიდან, ხოლო მეორე ეტაპზე 42 დაწესებულებიდან, რომელთა შორისაც 18 არის სხვადასხვა მუნიციპალიტეტში არსებული არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი.

მონიტრინგის შედეგები მუნიციპალიტეტების მიხედვით

(მერია/საკრებულო, ა(ა)იპები)

საჯარო ინფორმაციის სახით მიღებული პასუხების მიხედვით ირკვევა, შემდეგი:

ბაღდათი

ბაღდათის მერიაში 2021 წლის დეკემბრის მდგომარეობით დასაქმებული იყო 132 საჯარო მოსამსახურე, მათ შორის, ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული 35 პირი, შრომითი ხელშეკრულებით- 17, პროფესიული საჯარო მოხელე-108 და თანამდებობის პირი -2.

აღნიშნულ დაწესებულებაში დასაქმებულია ერთი შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, სრულ განაკვეთზე. მას გავლილი აქვს სახელმწიფოს მიერ აკრედიტებული სასწავლო პროგრამა და სერტიფიცირებულია. დაწესებულებას არა აქვს რისკების შეფასების დოკუმენტი, ხოლო დასაქმებული პირები 6 თვის ინტერვალით გადიან სწავლება-ინსტრუქტაჟს შრომის უფლებებისა და შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით.

2022 წლის აგვისტოს მდგომარეობით ბაღდათის მერიაში მუშაობს შრომის უსაფრთხოების 2 სერტიფიცირებული სპეციალისტი, რაც გულისხმობს, რომ მათი ოდენობა მოვიდა კანონთან შესაბამისობაში. თუმცა, აღნიშნული დაწესებულების მიერ მოწოდებული წერილი არ შეიცავს ინფორმაციას ცალკე სამსახურის არსებობის შესახებ.

ამ დაწესებულებას აქვს შრომის უსაფრთხოების ინსტრუქტაჟების ჟურნალი, პოლიტიკის დოკუმენტი, საგანგებო სიტუაციების მართვის დოკუმენტი და რისკების შეფასების დოკუმენტი, ხოლო დასაქმებულებს უტარდებათ ინსტრუქტაჟები შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით.

უსაფრთხოების სპეციალისტების სწავლების ღირებულების დაფარვა ადგილობრივი თვითმმართველობის ბიუჯეტიდან არ მომხდარა, რადგან ვაკანსიის გამოცხადებისას კონკურსის ერთ-ერთი პირობა იყო ის, რომ პოტენციურ კანდიდატებს უბდა ჰქონოდათ აკრედიტირებული პროგრამის სერტიფიკატი;

შეფასება: კვლევის მეორე ეტაპზე სახეზეა მნიშვნელოვანი გაუმჯობესება, რამდენადაც ა) შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტების ოდენობა მოვიდა კანონთან შესაბამისობაში და ბ) დაწესებულებას აქვს შრომის უსაფრთხოების საკითხების მარეგულირებელი დოკუმენტები.

ბაღდათის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში 2021 წლის დეკემბრის მდგომარეობით დასაქმებულია 8 საჯარო მოხელე და 13 შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი.

ამასთან, საკრებულოს დასაქმებული ჰყავს შრომითი უსაფრთხოების ერთი სერტიფიცირებული სპეციალისტი, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. დაწესებულებას აქვს შრომის უსაფრთხოების რისკების შეფასების დოკუმენტი და თანამშრომლებს შრომითი უსაფრთხოების სპეციალისტი 6 თვეში ერთხელ უტარებს შესაბამის ინსტრუქტაჟს შრომითი უსაფრთხოების საკითხებზე.

ანალოგიური სურათი გვაქვს 2022 წლის აგვისტოს მდგომარეობით.

შეფასება: კანონმდებლობასთან შესაბამისობა ორივე ეტაპზე - ყველა საკვლევ საკითხთან დაკავშირებით უზრუნველყოფილია.

ტყიბული

ტყიბულის მუნიციპალიტეტის მერიაში 2021 წლის დეკემბრის მდგომარეობით მუშაობდა 71 პროფესიული საჯარო მოხელე, 10 შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული და 31-ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი. შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის პოზიციაზე შრომითი ხელშეკრულებით მუშაობს 1 სერტიფიცირებული პირი სრულ სამუშაო განაკვეთზე.

დაწესებულებას აქვს შრომის უსაფრთხოების საკითხების მომწესრიგებელი დოკუმენტები. თუმცა ტყიბულის მუნიციპალიტეტის მერიის თანამშრომელთა სწავლება-ინსტრუქტაჟი ვერ მოხერხდა კორონა ვირუსის გავრცელების პრევენციული ღონისძიებების გამო.

ტყიბულის მერიაში ანალოგიური სიტუაცია ნარჩუნდება 2022 წლის აგვისტოს მდგომარეობით.

შეფასება: მოცემულ შემთხვევაში, ერთი უსაფრთხოების სპეციალისტის ყოლა არ შეესაბამება კანონის მოთხოვნებს, რამდენადაც დაწესებულებას, თანამშრომელთა რიცხოვნობიდან გამომდინარე, ევალება ჰქონდეს შრომის უსაფრთხოების სამსახური არანაკლებ 2 სპეციალისტის შემადგენლობით. ამასთან, ტყიბულის მუნიციპალიტეტის მერიას თანამშრომელთა სწავლება-ინსტრუქტაჟზე ინფორმაცია არ მოუწოდებია.

ტყიბულის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში 2021 წლის დეკემბრის მდგომარეობით დასაქმებული პროფესიული საჯარო მოხელეთა რაოდენობა იყო - 6, ხოლო შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა ოდენობა - 4. დაწესებულებას არ ჰყავს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი და არ ხდება თანამშრომელთა სწავლება შრომის უფლებებისა და შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით.

2022 წლის აგვისტოს მდგომარეობით - ტყიბულის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში შრომის უსაფრთხოების საკითხების მოწესრიგება შეთავსებული აქვს ერთ-ერთ თანამშრომელს¹³. რისკების შეფასების დოკუმენტი მიღებულია და პერიოდულად მიმდინარეობს თანამშრომელთა ინსტრუქტაჟები შრომის უსაფრთხოების საკითხებთან დაკავშირებით.

შეჯამება: კვლევის მეორე ეტაპზე სახეზეა ხელშესახები გაუმჯობესება, კერძოდ: ა) შეთავსებით აყვანილია შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი, ბ) მიღებულია რისკების შეფასების დოკუმენტი, გ) ტარდება თანამშრომელთა სწავლება. ამასთან მნიშვნელოვანია, რომ პირი, რომელსაც დაეკისრა შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის ფუნქციები, მონაწილეობდა პროექტის ფარგლებში ჩვენ მიერ ორგანიზებულ სწავლებაში.

წყალტუბო

წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის მერიაში 2021 წლის დეკემბრის მდგომარეობით დასაქმებულია 88 საჯარო მოხელე. შრომითი ხელშეკრულებით - 16, ხოლო ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით - 47 თანამშრომელი.

შრომითი ხელშეკრულებით, სრულ განაკვეთზე, დასაქმებულია ერთი შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი.

სამუშაო ადგილებზე შრომის უსაფრთხოების საკითხების მოწესრიგებელი დოკუმენტები, მათ შორის, რისკების შეფასების დოკუმენტი არ არსებობს.

მერიას თანამშრომელთა სწავლების შესახებ ინფორმაცია არ მოუწოდებია.

2022 წლის აგვისტოში მიღებული ინფორმაციის თანახმად, მიღებული იქნა რისკების შეფასების დოკუმენტი. ასევე, შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის ფუნქციებს ითავსებს ერთ-ერთი თანამშრომელი, რომელმაც ტრენინგი გაიარა ზემოაღნიშნული პროექტის ფარგლებში.

შეფასება: კანონმდებლობის მოთხოვნა, რომ დაწესებულებას თანამშრომელთა ოდენობიდან (100-ზე მეტი) გამომდინარე, უნდა ჰქონდეს შრომის უსაფრთხოების სამსახური კვლევის ორივე ეტაპზე დარღვეულია. ამასთან, არ არსებობს შრომის უსაფრთხოების პოლიტიკის დოკუმენტი და არც თანამშრომელთა სწავლება ხორციელდება. თუმცა, პროექტის პირველ ეტაპთან შედარებით, სახეზეა მცირე პროგრესი, ვინაიდან შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის ფუნქციები დაეკისრა ერთ-ერთ თანამშრომელს და შემუშავებულ

¹³ აღნიშნულმა პირმა გაიარა ტრენინგი პროექტის ფარგლებში

იქნა რისკების შეფასების დოკუმენტი. აუცილებელია, შეიქმნას შრომის უსაფრთხოების სამსახური (დანაყოფი) და თანამშრომლებს ჩაუტარდეთ სწავლება/ინსტრუქტაჟი.

წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის საკრებულოში 2021 წლის დეკემბრის მდგომარეობით დასაქმებული იყო 34 საჯარო მოხელე, ხოლო შრომითი ხელშეკრულებით - 7 პირი.

დაწესებულებაში დანიშნულია ერთი შრომის უსაფრთხოების სერტიფიცირებული სპეციალისტი სრულ განაკვეთზე. თანამშრომლები გადიან სწავლება/ინსტრუქტაჟს შრომის უფლებებისა და შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით. შრომის უსაფრთხოების საკითხების რისკების შეფასების დოკუმენტზე კი, მიმდინარეობს მუშაობა.

2022 წლის აგვისტოს მდგომარეობით, წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის საკრებულოში შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის პოზიცია ვაკანტურია¹⁴, ხოლო რისკების შეფასების დოკუმენტი კვლავ არ არსებობს.

შეფასება: სახეზეა მდგომარეობის ერთგვარი გაუარესება, რამდენადაც კვლევის მეორე ეტაპზე შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის პოზიცია ვაკანტურია, ხოლო რისკების შეფასების დოკუმენტი კვლავ არარსებობს¹⁵ ამასთან, შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის პოზიციის ვაკანტურობა განაპირობა შესაბამისი დასაქმებულის მიერ სამუშაოს საკუთარი ნებით დატოვებამ, ვინაიდან არჩეული იქნა წარმომადგენლად საკრებულოში. თუმცა შემდგომ ეტაპზე მოხდა შეთავსება.

ხარაგაული

ხარაგაულის მუნიციპალიტეტის მერიაში 2021 წლის დეკემბრის მდგომარეობით საჯარო მოხელის სტატუსით დასაქმებული იყო 85, შრომითი ხელშეკრულებით - 33, ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით კი, 48 თანამშრომელი. მერიაში სრულ განაკვეთზე მუშაობს შრომის უსაფრთხოების ორი სერტიფიცირებული სპეციალისტი. ამ დაწესებულებას ასევე მიღებული აქვს რისკების შეფასების დოკუმენტი, ხოლო თანამშრომლები გადიან სწავლებას ყოველ 6 თვეში ერთხელ.

2022 წლის აგვისტოს მონაცემებით მდგომარეობა არ შეცვლილა.

შეჯამება: ყველა საკვლევი საკითხი ორივე ეტაპზე კანონმდებლობათან სრულ შესაბამისობაშია.

ხარაგაულის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულია ერთი სერტიფიცირებული პირი.

2022 წლის აგვისტოს მდგომარეობით უსაფრთხოების სპეციალისტის თანამდებობაზე შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულია 1 სერტიფიცირებული პირი.

შეფასება: დაწესებულებას ჰყავს უსაფრთხოების სპეციალისტი, თუმცა სხვა საკვლევ საკითხებთან დაკავშირებით მიღებული ინფორმაცია არასრულყოფილი და არადაამაკმაყოფილებელია.

¹⁴ უსაფრთხოების სპეციალისტი არჩეული იქნა საკრებულოს დეპუტატად და დატოვა დაკავებული პოზიცია.

¹⁵ წინა პერიოდში დასაქმებული შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი ადგილობრივი თვითმმართველობის არჩევნების შედეგად საკრებულოს დეპუტატი გახდა.

ხონი

ხონის მუნიციპალიტეტის მერიაში 2021 წლის დეკემბრის მდგომარეობით საჯარო მოხელის სტატუსით დასაქმებულია 78 თანამშრომელი, 38-ს გაფორმებული აქვს ადმინისტრაციული ხელშეკრულება, ხოლო 6 მუშაობს შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. შრომითი უსაფრთხოების სპეციალისტები ხონის მუნიციპალიტეტის მერიაში არ არიან დანიშნულნი.

შეფასება: კანონმდებლობის მოთხოვნა შრომის უსაფრთხოების სამსახურის ქონაზე კვლევის ორივე ეტაპზე დარღვეულია. ამასთან, არ არის მიღებული არც რისკების შეფასების დოკუმენტი და არ ხდება არც თანამშრომელთა სწავლება/ინსტრუქტაჟი.

ხონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში 2021 წლის დეკემბრის მდგომარეობით საჯარო მოხელის სტატუსით დასაქმებული იყო 14 პირი, შრომითი ხელშეკრულებით კი, 7 პირი. საკრებულოში დანიშნულია შრომის უსაფრთხოების ერთი სერთიფიცირებული სპეციალისტი სრულ განაკვეთზე. სამუშაო ადგილზე არის შრომის უსაფრთხოების საკითხების მომწესრიგებელი დოკუმენტები.

2022 წლის აგვისტოს მდგომარეობით მდგომარეობა უცვლელია.

დასაქმებულებს სწავლება-ინსტრუქტაჟი შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით არ გაუვლიათ.

შეფასება: დადებითია, რომ გამოკითხვის ორივე ეტაპზე საკრებულოს ჰყავს შრომის უსაფრთხოების სერთიფიცირებული სპეციალისტი და აქვთ რისკების შეფასების დოკუმენტი. პირველ ეტაპზე, ხონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თანამშრომელთა სწავლებაზე ინფორმაცია არ მოუწოდებია. მეორე ეტაპზე მიღებული ინფორმაციით კი, თანამშრომლები სწავლებას არ გადიან.

ვანი

ვანის მუნიციპალიტეტის მერიაში დასაქმებულია - 75 საჯარო მოხელე, 15 პირი მუშაობს შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე და 61-თან გაფორმებულია ადმინისტრაციული ხელშეკრულება. დაწესებულებაში დანიშნული არ არის შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი და არ არსებობს რისკების შეფასების დოკუმენტი.

ვანის მერიის მიერ მოწოდებული ინფორმაციით, წინა წლებში შრომის უფლებებზე რამდენიმე საჯარო მოხელეს გავლილი აქვს ტრენინგი.

იგივე სიტუაცია გამოიკვეთა აღნიშნულ დაწესებულებაში აგვისტოს მდგომარეობით.

შეფასება: კვლევის ორივე ეტაპზე, ყველა საკვლევ საკითხთან დაკავშირებით, მიღებული ინფორმაცია უარყოფითია, მხოლოდ რამდენიმე თანამშრომელს აქვს სწავლება გავლილი შრომის უფლებების თაობაზე.

ვანის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში საჯარო მოხელის სტატუსით დასაქმებულია - 13 თანამშრომელი, ხოლო შრომითი ხელშეკრულებით - 6.

რაც შეეხება, შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტებს, ისინი ამ სტრუქტურაში არ არიან დასაქმებულნი. ამ მიმართულებით არც სწავლება გაუვლია არც ერთ თანამშრომელს.

2022 წლის აგვისტოს მონაცემებით მდგომარეობა არ შეცვლილა .

შეფასება: კვლევის ორივე ეტაპზე ყველა საკვლევ საკითხთან დაკავშირებით მიღებული ინფორმაცია უარყოფითია.

ზესტაფონი

ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიაში საჯარო მოხელის სტატუსით დასაქმებულია 63, შრომითი ხელშეკრულებით 30, ხოლო ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით 54 პირი.

დაწესებულებაში არსებობს ადმინისტრაციული სამსახურის მატერიალურ-ტექნიკური, ადმინისტრაციული შენობის დაცვის და შრომის უსაფრთხოების უზრუნველყოფის განყოფილება, სადაც გათვალისწინებულია უსაფრთხოების ინსპექტორის ოთხი საშტატო ერთეული, რომლებიც ამ ეტაპზე ვაკანტურია. იგივე მოცემულობაა მიმდინარე წლის აგვისტოს მდგომარეობით - ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიაში არსებობს ადმინისტრაციული

სამსახურის მატერიალურ-ტექნიკური ადმინისტრაციული შენობის დაცვის და შრომის უსაფრთხოების უზრუნველყოფის განყოფილება, სადაც გათვალისწინებულია უსაფრთხოების ინსპექტორის ორი საშტატო ერთეული რომელიც დღეის მდგომარეობით ვაკანტურია და მიმდინარეობს მუშაობა რათა მოხდეს კონკურსის წესით თანამშრომელთა შერჩევა. ხოლო, რაც შეეხება ტრენინგს - „საჯარო მოხელეებისთვის შრომის უსაფრთხოება და უფლებები“, - გაიარა ადმინისტრაციული სამსახურის მატერიალურ-ტექნიკური ადმინისტრაციული შენობის დაცვის და შრომის უსაფრთხოების უზრუნველყოფის განყოფილების ერთმა თანამშრომელმა, ტრენინგის ღირებულების დაფარვა ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიის ბიუჯეტიდან არ მომხდარა.

შეფასება: კვლევის ორივე ეტაპზე, ყველა საკვლევ საკითხთან დაკავშირებით მიღებული ინფორმაცია უარყოფითია.

ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში დასაქმებულია 8 საჯარო მოხელე და 4 შტატგარეშე მოსამსახურე - შრომითი ხელშეკრულებით. შრომითი უსაფრთხოების სპეციალისტის ფუნქციებს ითავსებს აპარატის მესამე რანგის მეორე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტი მატერიალურ-ტექნიკური უზრუნველყოფის საკითხებში, რომელსაც სახელმწიფოს მიერ აკრედიტებული სპეციალური პროგრამის გავლის შედეგად მიღებული სერთიფიკატი არ გააჩნია. აღნიშნული სპეციალისტი პერიოდულად ადგენს შრომის უსაფრთხოების საკითხების მომწესრიგებელ დოკუმენტებს; სტრუქტურაში დასაქმებული მოსამსახურეები პერიოდულად გადიან სწავლება/ინსტრუქტაჟს შრომის უფლებებისა და უსაფრთხოების მიმართულებით.

2022 წლის აგვისტოს მდგომარეობით - შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის ფუნქციები კვლავ შეთავსებული აქვს ერთ-ერთ თანამშრომელს, რომელიც არ არის სერთიფიცირებული¹⁶.

ამ ეტაპზე მუნიციპალიტეტის საკრებულოში შექმნილია შრომის უსაფრთხოების ერთწლიანი გეგმა და რისკების შეფასების დოკუმენტი.

შეფასება: შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი არ არის სერთიფიცირებული სახელმწიფოს აკრედიტირებული პროგრამის შესაბამისად, თუმცა, დეკემბერთან შედარებით, სახეზეა გაუმჯობესება,

¹⁶ მნიშვნელოვანია, რომ შრომის სპეციალისტის ფუნქციის შეთავსება მოხდა იმ პირზე, ვინ გაიარა ტრენინგი პროექტის ფარგლებში

რამდენადაც საკრებულოში შექმნილია შრომის უსაფრთხოების ერთწლიანი გეგმა და რისკების შეფასების დოკუმენტი.

თერჯოლა

თერჯოლის მუნიციპალიტეტის მერიაში საჯარო მოხელის სტატუსით დასაქმებული არის 71 თანამშრომელი, შრომითი ხელშეკრულებით-15, ხოლო ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით-54. მერიაში შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი არ არის დანიშნული, ხოლო დასაქმებული პირები შრომის უფლებებისა და შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით სწავლება/ინსტრუქტაჟს არ გადიან.

2022 წლის აგვისტოს მონაცემებით მდგომარეობა არ შეცვლილა.

შეფასება: კვლევის ორივე ეტაპზე ყველა საკვლევ საკითხთან დაკავშირებით მიღებული ინფორმაცია უარყოფითია.

თერჯოლის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში 9 პირი დასაქმებულია სამტატო პოზიციებზე, ხოლო შტატგარეშე მოსამსახურედ - 7 (შვიდი) პირი (შრომით ხელშეკრულებით). რაც შეეხება შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტს, ამ ეტაპზე საკრებულოში ასეთი შტატი არ არსებობს.

აგვისტოს მონაცემებით მდგომარეობა არ შეცვლილა.

შეფასება: ორივე ეტაპზე ყველა საკვლევ საკითხთან დაკავშირებით მიღებული ინფორმაცია უარყოფითია.

სამტრედია

სამტრედიის მუნიციპალიტეტის მერიაში სამტატო თანამდებობებზე საქმიანობას ახორციელებს 93 პირი, შრომითი ხელშეკრულებით - 11 და ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით 57 თანამშრომელი. სამტრედიის მერიაში შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი დანიშნული არ არის. სპეციალისტი მატერიალურ-ტექნიკური უზრუნველყოფის საკითხებში უზრუნველყოფს უსაფრთხოების წესების დაცვას ადმინისტრაციულ შენობაში.

2022 წლის აგვისტოს მონაცემებით მდგომარეობა არ შეცვლილა.

შეფასება: კვლევის ორივე ეტაპზე ყველა საკვლევ საკითხთან დაკავშირებით მიღებული ინფორმაცია უარყოფითია.

სამტრედიის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში, საჯარო მოხელის სტატუსით დასაქმებულია 8 და შრომითი ხელშეკრულებით - 3 თანამშრომელი. საკრებულოში შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი დანიშნული არ არის.

აგვისტოს მონაცემებით მდგომარეობა უცვლელია.

შეფასება: ორივე ეტაპზე ყველა საკვლევ საკითხთან დაკავშირებით მიღებული ინფორმაცია უარყოფითია.

საჩხერე

საჩხერის მუნიციპალიტეტის მერიაში საჯარო მოხელის სტატუსით დასაქმებულია 95 პირი; შრომითი ხელშეკრულებით -24, ხოლო ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით -42.

შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის უფლებამოსილებას ასრულებს შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული 2 პირი, რომელთაც სხვა ფუნქციები დაკისრებული არ აქვთ.

შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტებს მიღებული აქვთ სერტიფიკატები შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის აკრედიტებული პროგრამის ფარგლებში.

მერიაში დასაქმებული პირები ექვს თვეში ერთხელ გადიან ინსტრუქტაჟს შრომის უფლებებისა და შრომის უსაფრთხოების შესახებ.

მერიაში არსებობს შრომის უსაფრთხოების მომწესრიგებელი დოკუმენტაცია.

2022 წლის აგვისტოს მდგომარეობით - შემუშავებულია შრომის უსაფრთხოების საკითხების მომწესრიგებელი დოკუმენტები, მათ შორის, რისკების შეფასების დოკუმენტი. ამასთან, საჩხერის მუნიციპალიტეტის მერიაში დასაქმებულები პერიოდულად გადიან სწავლება/ინსტრუქტაჟს შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით. სწავლება/ინსტრუქტაჟს ატარებენ მერიაში დასაქმებული შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტები. შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით სწავლების დაფინანსება ადგილობრივი თვითმმართველობის ბიუჯეტიდან არ განხორციელებულა.

შეფასება: ორივე ეტაპზე საკვლევი საკითხები სრულ შესაბამისობაშია კანონმდებლობასთან

საჩხერის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში საჯარო მოხელის სტატუსით დასაქმებულია 10 თანამშრომელი, შრომის ხელშეკრულებით კი, 3 თანამშრომელი. ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით ამ დაწესებულებაში არავინაა დასაქმებული.

კვლევის ორივე ეტაპზე მიღებული ინფორმაციის მიხედვით, საკრებულოში შრომის უსაფრთხოების საკითხების მართვას ემსახურება მერიაში დასაქმებული ორი სპეციალისტი, რომელთაც გავლილი აქვთ სახელმწიფოს მიერ აკრედიტებული სპეციალური პროგრამის სასერთიფიკაციო კურსები და გააჩნიათ შესაბამისი სერთიფიკატები.

დაწესებულებას შემუშავებული აქვს სამუშაო ადგილებზე შრომის უსაფრთხოების საკითხების მომწესრიგებელი დოკუმენტები, მათ შორის, რისკების შეფასების დოკუმენტი, ხოლო დასაქმებულები პერიოდულად გადიან სწავლება/ინსტრუქტაჟს შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით. სწავლება/ინსტრუქტაჟს ატარებენ მერიაში დასაქმებული შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტები. შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით სწავლების დაფინანსება ადგილობრივი თვითმმართველობის ბიუჯეტიდან არ განხორციელებულა.

შეფასება: კვლევის ორივე ეტაპზე საკვლევი საკითხები სრულ შესაბამისობაშია კანონმდებლობასთან.

ქუთაისი

ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში მუშაობს 217 პროფესიული საჯარო მოხელე, 85 ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით და 21 შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი. მერიაში არ არის დასაქმებული შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი.

2022 წლის აგვისტოს მდგომარეობით ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი/ სპეციალისტები დანიშნული არ არის.

უახლოეს მომავალში დაგეგმილია საგანგებო სიტუაციების, რისკების პრევენციის მართვისა და შრომის უსაფრთხოების განყოფილების 4 თანამშრომლის გადამზადება. კერძოდ, 2022 წლის 21 ივლისს გამოცხადდა ტენდერი (განცხადების NAT220014311), რომელიც დასრულდა 2022 წლის 1 აგვისტოს. დაბალი ფასი დააფიქსირა შპს „ბიზნესისა და ტექნოლოგიების აკადემიამ“, რომელსაც სსიპ „შრომის ინსპექციის სამსახურთან“ არსებული აკრედიტაციის კომისიის გადაწყვეტილებით მინიჭებული აქვს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის აკრედიტებული პროგრამის სწავლების განმახორციელებელი ორგანიზაციის სტატუსი. მიმდინარეობს აღნიშნული ორგანიზაციის მიერ წარმოდგენილი სატენდერო დოკუმენტაციის შერჩევა - შეფასება.

ამასთან, ამ ეტაპზე, არ არის შემუშავებული სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოების საკითხების მომწესრიგებელი დოკუმენტი, ხოლო სწავლის ღირებულების დაფარვა მოხდება ადგილობრივი თვითმმართველობის ბიუჯეტიდან.

შეფასება: ორივე ეტაპზე ყველა საკვლევ საკითხთან დაკავშირებით მიღებული ინფორმაცია უარყოფითია. თუმცა მეორე ეტაპზე არის პროგრესი, რომელიც ზემოთხსენებული 4 თანამშრომლის გადამზადებას ეხება.

ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში დასაქმებულია 34 საჯარო მოხელე, შრომითი ხელშეკრულებით კი, 6 თანამშრომელი.

შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი ქუთაისის საკრებულოში დასაქმებული არ არის და აღნიშნული ფუნქცია შეთავსებული სხვა საჯარო მოხელეებს არ აქვთ.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკრებულოში დასაქმებული საჯარო მოხელეებს არ გაუვლიათ შრომის უფლებებისა და შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით, შესაბამისი სწავლება/ინსტრუქტაჟი.

აგვისტოს მდგომარეობით სიტუაცია უცვლელია: ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი დანიშნული არ არის და შრომის უსაფრთხოების საკითხების მომწესრიგებელი დოკუმენტი გამოცემული შემუშავებული/ არ აქვს.

შეფასება: ორივე ეტაპზე ყველა საკვლევ საკითხთან დაკავშირებით მიღებული ინფორმაცია უარყოფითია.

ჭიათურა

ჭიათურის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში დასაქმებულია 9 საჯარო მოხელე, შრომითი ხელშეკრულებით კი, 9 თანამშრომელი;

შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი ჭიათურის საკრებულოში დანიშნული არ არის; შრომის უსაფრთხოების საკითხების მომწესრიგებელი დოკუმენტი საკრებულოს მიღებული არ აქვს; შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით საკრებულოში დასაქმებულ პირებს სწავლება/ ინსტრუქტაჟი არ გაუვლიათ.

აგვისტოს მონაცემებით: __შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი ან შეთავსებით საქმიანობის განმახორციელებელი პირი საკრებულოში არ დანიშნულა; სამუშაო ადგილებზე შრომის უსაფრთხოების საკითხების მომწესრიგებელი დოკუმენტი საკრებულოს გამოცემული (შემუშავებული) არ აქვს;

საკრებულოში დასაქმებულ პერსონალს სწავლება/ინსტრუქტაჟი შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით გავლილი არ აქვს.

შეფასება: ორივე ეტაპზე ყველა საკვლევ საკითხთან დაკავშირებით მიღებული ინფორმაცია უარყოფითია.

ჭიათურის მუნიციპალიტეტის მერიამ 2021 წლის დეკემბრის მდგომარეობით დასაქმებულია 98 პროფესიული საჯარო მოხელე. 64 პირი დასაქმებულია ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით, 13 პირი კი, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე.

ჭიათურის მუნიციპალიტეტის მერიის შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის პოზიციაზე, შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, სრულ განაკვეთზე, დასაქმებულია ერთი პირი. იგი შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის გარდა არ ითავსებს სხვა ფუნქციებს.

სპეციალისტის გადამზადება covid 19 - ის პანდემიის გამო ვერ მოხერხდა და შესაბამისად, არ ფლობს სახელმწიფოს მიერ აკრედიტირებული სპეციალური პროგრამის გავლის შედეგად მიღებულ სერტიფიკატს. მიღებული ინფორმაციის თანახმად, დაწესებულება სპეციალისტის გადამზადებას და სერტიფიცირებას გეგმავს 2022 წელს.

ჭიათურის მერიას არ აქვს შრომის უსაფრთხოების საკითხების მომწესრიგებელი რაიმე დოკუმენტი.

სტრუქტურაში დასაქმებულ პირებს არ გაუვლიათ სწავლება შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით.

ავისტოს მდგომარეობით მდგომარეობა უცვლელია.

შეფასება: ყველა საკვლევ საკითხთან დაკავშირებით პასუხები ნაწილობრივ უარყოფითია. დაწესებულებას ჰყავს ერთი უსაფრთხოების სპეციალისტი, რომელიც სერტიფიცირებული არ არის. კანონით თანამშრომელთა რიცხოვნობის მიხედვით, ამ დაწესებულებას ეკისრება ვალდებულება, შექმნას შრომის უსაფრთხოების სამსახური (დანაყოფი), მინიმუმ 2 სპეციალისტის შემადგენლობით. ასევე დარღვეულია შრომის უსაფრთხოების პოლიტიკის და რისკების შეფასების დოკუმენტის შემუშავების ვალდებულება. აუცილებელია თანამშრომელთა სწავლება/ინსტრუქტაჟის უზრუნველყოფა.

აიპები

კვლევის მეორე ეტაპზე რამდენიმე მუნიციპალიტეტმა მოგვაწოდა ინფორმაცია იმერეთის რეგიონში მოქმედ არასამეწარმეო (არაკომერციულ) იურიდიულ პირებში (სულ 18) შრომის უსაფრთხოების საკითხებთან დაკავშირებით ინფორმაცია. აღნიშნული ინფორმაციის მიხედვით:

ჭიათურის მუნიციპალიტეტის მერიის დაქვემდებარებაში მყოფ ა(ა)იპ „ჭიათურის დასუფთავებისა და კეთილმოწყობის სერვის-ცენტრი“

2022 წლის 01 იანვრიდან, 2022 წლის 01 აგვისტომდე პერიოდში, დაინიშნა შრომის უსაფრთხოების ერთი სპეციალისტი, რომელსაც გავლილი აქვს სახელმწიფოს მიერ აკრედიტირებული სპეციალური კურსი შრომის უსაფრთხოების საკითხებში და ფლობს შესაბამის სერტიფიკატს. აღნიშნული თანამშრომლის სწავლების ხარჯები არ დაფინანსებულა მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტიდან.

ჭიათურის მუნიციპალიტეტის მერიის დაქვემდებარებაში მყოფ დანარჩენ ა(ა)იპ - ებში, 2022 წლის 01 იანვრიდან, 2022 წლის 01 აგვისტომდე პერიოდში, არ დანიშნულა შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი.

აღნიშნულ ორგანიზაციებს, 2022 წლის 01 იანვრიდან, 2022 წლის 01 აგვისტომდე პერიოდში, შრომის უსაფრთხოების საკითხების მომწესრიგებელი რაიმე დოკუმენტი არ მიუღიათ.

შრომის უსაფრთხოების საკითხებზე ჩატარდა რამოდენიმე შეხვედრა, რომელიც არ დაფინანსებულა ადგილობრივი თვითმმართველობის ბიუჯეტიდან.

თერჯოლის ა(ა)იპ თერჯოლის დასუფთავებისა და კეთილმოწყობის სამსახური

ამ ორგანიზაციაში დანიშნულია შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი, რომელსაც გავლილი აქვს სახელმწიფოს მიერ აკრედიტებული სპეციალური პროგრამა და ფლობს შესაბამის სერტიფიკატს. სამსახურს შემუშავებული აქვს შრომის უსაფრთხოების მომწესრიგებელი დოკუმენტები თავისი განყოფილებების და სპეციფიკის მიხედვით. მათ შორისაა რისკების შეფასების დოკუმენტი და შრომის უსაფრთხოების პოლიტიკა.

ა(ა)იპ თერჯოლის სპორტული სკოლა და სპორტულ-გამაჯანსაღებელი

მუნიციპალური ცენტრი

2022 წლის 2 მარტიდან შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტად დანიშნულია პირი, რომელსაც გავლილი აქვს აკრედიტებული პროგრამა და მიღებული აქვს შესაბამისი სერტიფიკატი.

ა(ა)იპ ბაღდათის კეთილმოწყობის, დასუფთავების და მუნიციპალური

სერვისების გაერთიანება

აღნიშნულ ორგანიზაციაში დანიშნულია 1 შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი 2022 წლის 24 იანვრიდან. იგი დასაქმებულია სრულ განაკვეთზე და სხვა ფუნქცია შეთავსებული არ აქვს.

შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტს გავლილი აქვს სახელმწიფოს მიერ აკრედიტებული სპეციალური პროგრამის სასერტიფიკატო კურსი და ფლობს შესაბამის სერტიფიკატს.

დაწესებულება ატარებს თანამშრომელთა შესავალ და ზოგად ინსტრუქტაჟებს. რისკების შეფასების დოკუმენტი კი, დღევანდელი მდგომარეობით არ არსებობს.

ა(ა)იპ „ბაღდათის კეთილმოწყობის, დასუფთავების და მუნიციპალური სერვისების გაერთიანებიდან“ შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტს სწავლება-ინსტრუქტაჟი არ გაუვლია.

ა(ა)იპ ბაღდათის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი და სკოლის

გარეშე დაწესებულებათა გაერთიანება

მიმდინარე წლის 1 ივნისიდან ა.(ა).ი.პ. ბაღდათის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი და სკოლისგარეშე დაწესებულებათა გაერთიანებაში დაინიშნა შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი სრულ განაკვეთზე.

შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტს გავლილი აქვს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის აკრედიტებული პროგრამა და მიღებული აქვს უსაფრთხოების აკადემიის სერტიფიკატი.

დასაქმებული დღიდან დანიშვნისა ახორციელებს შემოვლას და შეისწავლის ა.(ა).ი.პ. ბაღდათის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი და სკოლისგარეშე დაწესებულებათა გაერთიანების დაქვემდებარებაში არსებული ყველა სექტორის მდგომარეობას უსაფრთხოების კუთხით, სამუშაოების დასრულების შემდგომ წარმოადგენს სამუშაო ადგილებზე შრომის უსაფრთხოების საკითხების მომწესრიგებელ დოკუმენტს და რისკების შეფასების დოკუმენტს.

ქუთაისის ა(ა)იპ სპეციალური სერვისები

შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტები ქუთაისის ა(ა)იპ „სპეციალურ სერვისებში“ დაინიშნენ 2019 წელს. მათ მოპოვებული აქვთ შესაბამისი სერთიფიკატი და დღესაც აგრძელებენ საქმიანობას.

ამ ორგანიზაციაში შემუშავებულია სამუშაო ადგილებზე შრომის უსაფრთხოების საკითხების მომწესრიგებელი დოკუმენტები, მათ შორის, რისკების შეფასების დოკუმენტები.

დასაქმებულები, ეტაპობრივად გადიან სწავლება-ინსტრუქტაჟს შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით, რომელსაც ატარებენ ამავე ორგანიზაციის შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტები. შესაბამისად, სწავლების ღირებულების ანაზღაურება არ ხდება.

ქუთაისის ა(ა)იპ „ქუთაისის სერვისი“

ამ ორგანიზაციაში შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებულია 2022 წლის 01 იანვრიდან. აღნიშნული პირი დასაქმებულია სრულ განაკვეთზე და ასევე, მას წარმოდგენილი აქვს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის აკრედიტებული სერტიფიკატი.

ა(ა)იპს-ს ადგილობრივი თვითმმართველობის ბიუჯეტიდან თანამშრომლის სწავლის ღირებულება არ დაუფარავს.

ა(ა)იპ - ქ. ქუთაისის მერიის

ფოლკლორის ცენტრი - სიმღერისა და ცეკვის სახელმწიფო ანსაბლი

ა(ა)იპ - ქ. ქუთაისის მერიის ფოლკლორის ცენტრში შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი დაინიშნა 2019 წლის 1 ნოემბრიდან, რომელიც შეითავსა დირექტორის მოადგილემ სამეურნეო დარგში.

აღნიშნულმა პიროვნებამ გაიარა სახელმწიფოს მიერ აკრედიტებული სპეციალური პროგრამის სპეციალური კურსი და გააჩნია შესაბამისი სერტიფიკატი

დაწესებულებაში არსებობს შრომის უსაფრთხოების მომწესრიგებელი დოკუმენტაცია.

შრომის უსაფრთხოების სწავლების ღირებულების დაფარვა მოხდა ადგილობრივი თვითმმართველობის ბიუჯეტიდან - თანხით 1000 (ათასი) ლარი.

ა(ა)იპ „ქუთაისის ილია ჭავჭავაძის სახელობის საჯარო ბიბლიოთეკა“

2022 წლის 1 იანვრიდან 1 აგვისტომდე ა(ა)იპ „ქუთაისის ილია ჭავჭავაძის სახელობის საჯარო ბიბლიოთეკაში“ შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი/სპეციალისტები არ დაინიშნულა;

დაწესებულებას ასევე არ აქვს გამოცემული შრომის უსაფრთხოების საკითხების მომწესრიგებელი დოკუმენტი, ხოლო დასაქმებულები არ გადიან შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით სწავლება/ინსტრუქტაჟს. შესაბამისად, არ მომხდარა სწავლის ღირებულების დაფარვა ადგილობრივი თვითმმართველობის ბიუჯეტიდან.

ა(ა)იპ ქალაქ ქუთაისში საზოგადოებრივი

ჯანმრთელობისა და უსაფრთხო გარემოს უზრუნველყოფის ცენტრი

ა(ა)იპ ქუთაისში საზოგადოებრივი ჯანმრთელობისა და უსაფრთხო გარემოს უზრუნველყოფის ცენტრის წამყვანი სპეციალისტი 2020 წლის 1 იანვრიდან. ითავსებს შრომითი უსაფრთხოების სპეციალისტის ფუნქციას. მას აქვს გავლილი სახელმწიფოს მიერ აკრედიტებული სპეციალური პროგრამის სასერტიფიკატო კურსი და გააჩნია შესაბამისი სერტიფიკატი (02.12.2019; #299). მისი სწავლების ღირებულების დაფარვა მოხდა სამსახურის ბიუჯეტიდან - 1000 ლარის ოდენობით.

ა(ა)იპ „ქ. ქუთაისის სპორტულ დაწესებულებათა გაერთიანება“

ა(ა)იპ ქ. ქუთაისის სპორტულ დაწესებულებათა გაერთიანებაში 2020 წლის 6 მარტს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის თანამდებობაზე შრომითი ხელშეკრულება გაუფორმდა 1 2020 წლის 1 იანვრიდან. თანამშრომელს, რომელსაც 2019 წელს გავლილი აქვს სახელმწიფოს მიერ აკრედიტებული სპეციალური პროგრამის სასერტიფიკატო კურსი;

შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით სწავლება/ინსტრუქტაჟის ღირებულების დაფარვა მოხდა ა(ა)იპ ქ. ქუთაისის სპორტულ დაწესებულებათა გაერთიანების ბიუჯეტიდან 2019 (მხოლოდ 1 თანამშრომელი, 1000 ლარი).

ა(ა)იპ ქალაქ ქუთაისის კულტურულ, სახელოვნებო,

საგანმანათლებლო დაწესებულებათა გაერთიანება

ა(ა)იპ „კულტურულ, სახელოვნებო, საგანმანათლებლო დაწესებულებათა გაერთიანებაში“ 2022 წლის 1 იანვრიდან 1 აგვისტომდე შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი არ დანიშნულა. თუმცა შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი დაინიშნა 1 ნოემბრიდან, რომელსაც აქვს გავლილი აკრედიტებული პროგრამა და ფლობს შესაბამის სერტიფიკატს.

ა(ა)იპ „ქალაქ ქუთაისის ბაგა-ბაღების გაერთიანება“

ა(ა)იპ „ქ. ქუთაისის ბაგა-ბაღების გაერთიანებაში“ 2022 წლის 1 იანვრიდან 1 აგვისტომდე შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი/სპეციალისტები არ დანიშნულა, შესაბამისად, აღნიშნულ პერიოდში არც სასერტიფიკატო კურსი გაუვლიათ და არც შრომის უსაფრთხოების საკითხების მომწესრიგებელი დოკუმენტაცია შექმნილა.

ა(ა)იპ „ქ. ქუთაისის ბაგა-ბაღების გაერთიანებას“ ჰყავს შრომის უსაფრთხოების 2 სპეციალისტი, რომლებსაც გავლილი აქვთ სახელმწიფოს მიერ აკრედიტებული სპეციალური პროგრამის

სასერტიფიკატო კურსი და გააჩნიათ შესაბამისი სერტიფიკატი. აღნიშნული სწავლის საფასურმა შეადგინა 2000 ლარი, რომელიც გაერთიანების ბიუჯეტიდან დაფინანსდა.

ა(ა)იპ მადლიერების სახლი

შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი დანიშნულია 2019 წლის 1 ოქტომბრიდან სრულ განაკვეთზე. მას გავლილი აქვს სახელმწიფოს მიერ აკრედიტირებული სპეციალური პროგრამის კურსი.

დაწესებულებაში მოქმედებს რისკების შეფასების დოკუმენტი.

შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტმა გაიარა უსაფრთხოების სწავლება/ინსტრუქტაჟი.

შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის სწავლის ღირებულების დაფარვა არ მომხდარა ადგილობრივი ბიუჯეტიდან.

ა(ა)იპ მუნიციპალური ინსპექცია

ა(ა)იპ „ქუთაისის მუნიციპალურ ინსპექციაში“ არ არის დანიშნული შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი;

დასაქმებული არც ერთი თანამშრომლის მიერ არ მომხდარა სახელმწიფოს მიერ აკრედიტირებული სპეციალური პროგრამის სასერტიფიკატო კურსის გავლა და შესაბამისი სერტიფიკატის მიღება;

ა(ა)იპ „ქუთაისის მუნიციპალურ ინსპექციას“ არ აქვს გამოცემული (შემუშავებული) შრომის უსაფრთხოების საკითხების მომწესრიგებელი დოკუმენტები, ხოლო თანამშრომლები არ გადიან სწავლება/ ინსტრუქტაჟს შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით.

ხარაგაულის მერია-ა(ა)იპ „დასუფთავებისა და კეთილმოწყობის“ გაერთიანება

2022 წლის პირველი იანვრიდან 1 აგვისტომდე პერიოდში შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი დაინიშნა ა(ა)იპ „დასუფთავებისა და კეთილმოწყობის“ გაერთიანებაში სრულ განაკვეთზე. მას მინიჭებული აქვს შესაბამისი სერტიფიკატი.

მუნიციპალურ საბიუჯეტო დაწესებულებებში დასაქმებულები გადიან პერიოდულ სწავლება - ინსტრუქტაჟს შრომის უსაფრთხოების საკითხებზე.

შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით დასაქმებულების სწავლის ღირებულების დაფარვა ადგილობრივი თვითმმართველობის ბიუჯეტიდან არ მომხდარა.

სამტრედია

შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტები დასაქმებულები არიან სამტრედიის მუნიციპალიტეტის მერიის მიერ დაფუძნებულ შემდეგ ა(ა)იპ-ებში:

1. ა(ა)იპ სამტრედიის მუნიციპალიტეტის კომუნალური გაერთიანება - სრულ განაკვეთზე დასაქმებულია სერტიფიცირებული სპეციალისტი;

2. ა(ა)იპ სამტრედიის მუნიციპალიტეტის კომუნალური გაერთიანება - სრულ განაკვეთზე დასაქმებულია პირი, რომელსაც არ გააჩნია შესაბამისი სერტიფიკატი.

3. ა(ა)იპ სამტრედიის მუნიციპალიტეტის გამწვანებისა და კეთილმოწყობის გაერთიანება - შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი დასაქმებულია შეთავსებით (დანიშნულია სპეციალისტად კეთილმოწყობის დარგში). იგი არ არის სერტიფიცირებული;

მიგნებები/ ძირითადი ტენდენციები

- პირველ ეტაპზე მივიღეთ საჯარო ინფორმაცია 24 (მერია/საკრებულო) დაწესებულებიდან, მათ შორის, სრულყოფილი 8, არასრულყოფილი 16;
- მეორე ეტაპზე მივიღეთ საჯარო ინფორმაცია 42 დაწესებულებიდან (მათ შორის 18 ა(ა)იპ-იდან) , მათ შორის სრულყოფილი 30; არასრულყოფილი 12;
- მიღებული პასუხების შედეგად გაირკვა, რომ რიგ საკრებულოებსა და მერიებში, მიუხედავად კანონით დადგენილი ვალდებულებისა, ან დანიშნული არ არის შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტები ან ამ პოზიციებზე დასაქმებული არ არის სპეციალისტები იმ რაოდენობით, რომელსაც მოითხოვს „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონი. გამოიკვეთ შემთხვევები, როდესაც შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის პოზიციაზე დანიშნულ პირებს გავლილი არ აქვთ სახელმწიფოს მიერ აკრედიტებული შესაბამისი კურსი და შესაბამისად, მოპოვებული არ აქვთ სერტიფიკატი.
- ზოგიერთ უსაფრთხოების სპეციალისტს აქვს სერტიფიკატი, თუმცა არა აკრედიტირებული სასწავლებლის.
- არის შემთხვევები, როდესაც შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტები დასაქმებულები არიან შეთავსებით;
- გამოკვლეული დაწესებულებების უმრავლესობაში არ არსებობს რისკების შეფასების და შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული დოკუმენტები.
- პრობლემური და არასაკმარისია სტრუქტურებში დასაქმებული ადამიანების შრომის უფლებებისა და შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით სწავლება-გადამზადების დონე.
- დაწესებულების ბიუჯეტიდან შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტების სწავლების დაფინანსების შემთხვევები იშვიათია
- 10 დაწესებულებაში (მერია/საკრებულო) კვლევის ორივე ეტაპზე დაფიქსირდა კანონმდებლობასთან სრული შესაბამისობა;
- რიგ შემთხვევებში საკვლევ საკითხებთან სიტუაცია არ შეცვლილა - მიუხედავად ჩვენ მიერ უზრუნველყოფილი ტრენინგისა, თუმცა მეტ შემთხვევაში, ტრენინგებმა შედეგი გამოიღო.
- ერთი მუნიციპალიტეტის (წყალტუბოს საკრებულო) შემთხვევაში სიტუაცია გაურესდა ვინაიდან უსაფრთხოების სპეციალისტი არჩეული იქნა საკრებულოს დეპუტატად და დატოვა დაკავებული პოზიცია.
- განმეორებითი გამოთხოვილი ინფორმაციების შედეგად, ვლინდება, რომ გვაქვს გარკვეული ხელშესახები გაუმჯობესებები რიგ შემთხვევებში, კერძოდ ა) 7 დაწესებულებამ აიყვანა/დაამატა

შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი. მათ შორის 2 ააიპში. აქედან სამი პროექტის ფარგლებში ჩატარებული ტრენინგის შემდეგ დაინისნა ან დაეკისრა მოვალეობები; ბ) 5-მა დაწესებულება შეიმუშავა რისკების შეფასების დოკუმენტი გ) 3-მა დაწესებულებამ გადაამზადა თანამშრომლები შრომის უფლებების და უსაფრთხოების მიმართულებით ან გამოაცხადა ტენდერი მომსახურების შესყიდვაზე დ) ერთმა დაწესებულებამ დააფინანსა სწავლება;

- შეინიშნება დადებითი ტენდენციები ა(ა)იპებში, რაც დამატებით კვლევასა და შესწავლას საჭიროებს.

რეკომენდაციები

რეკომენდაციები შრომის უსაფრთხოების საკითხებში ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობისა და ქვეყანაში უსაფრთხო სამუშაო გარემოს უზრუნველსაყოფად:

სახელმწიფო

- შრომის ინსპექციის სამსახურმა გეგმური თუ არა გეგმური ინსპექტორების ფარგლებში შეისწავლოს დაწესებულებაში შრომის სპეცილისტების ყოლის საკითხი და კანონმდებლობის დარღვევის შემთხვევაში ამოქმედოს შესაბამისი პასუხისმგებლობის ზომები;
- უზრუნველყოფილი იქნას შრომის ინსპექტორების სათანადო რაოდენობა იმერეთის რეგიონში და უზრუნველყოფილი იქნას შესაბამისი რესურსები;
- გააქტიურდეს შრომის ინსპექციის სამსახურის იმერეთის ოფისი ინსპექტირების და ცნობიერების ამაღლების კამპანიების მიმართულებით სოციალური პარტნიორების ჩართულობით;

საჯარო დაწესებულებებმა:

- აიყვანონ შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტები კანონმდებლობის შესაბამისად;
- ფინანსური შესაძლებლობების ფარგლებში დააფინანსონ შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტთა აკრედიტირებული პროგრამა;
- სისტემატურად იზრუნონ თანამშრომელთა ცნობიერების ამაღლებაზე შრომის უფლებებისა და შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით;
- იქონიონ შრომის უსაფრთხოების პოლიტიკის დოკუმენტები;
- აქტიურად ითანამშრომლონ შრომის ინსპექციის სამსახურთან და სამოქალაქო საზოგადოებასთან, პროფესიულ კავშირებთან უსაფრთხოს ამუშაო გარემოს უზრუნველსაყოფად.
- განსაკუთრებული ყურადღება მიექცეს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტების დანიშვნას ააიპებში, რადგან ცალსახად გამოიკვეთ რომ 12 მუნიციპალიტეტიდან მხოლოდ 6 მუნიციპალიტეტის 18 ააიპშია შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი დანიშნული.
- მნიშვნელოვანია, უახლოეს პერიოდში მოხდეს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის დანიშვნა მუნიციპალიტეტების ისეთ ააიპებში, როგორცაა ბაგა-ბაღების გაერთიანება, სპორტულ დაწესებულებათა გაერთიანება, კეთილმოწყობის, დასუფთავების და მუნიციპალური სერვისების გაერთიანება.

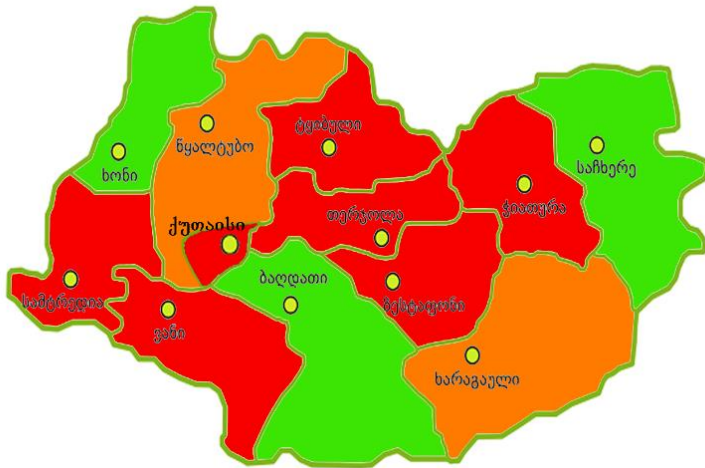
იმერეთის რეგიონის ა(ა)იპებში არსებული ვითარება

#	დასახელება	1.01-1.08.2022 დანიშნა შუს	შემუშავებულია შ.უ.მ.დ.	სერთიფიცირებულია	შუს ყავდა 2022წ. 1 იანვრამდე
1	ა(ა)იპ „ჭიათურის დასუფთავებისა და კეთილმოწყობის სერვის-ცენტრი“				
2	თერჯოლის ა(ა)იპ თერჯოლის დასუფთავებისა და კეთილმოწყობის სამსახური				
3	ა(ა)იპ თერჯოლის სპორტული სკოლა და სპორტულ-გამაჯანსაღებელი მუნიციპალური ცენტრი				
4	ა(ა)იპ ბაღდათის კეთილმოწყობის, დასუფთავების და მუნიციპალური სერვისების გაერთიანება				
5	ა(ა)იპ ბაღდათის მუნიციპალიტეტის სკოლამდელი და სკოლის გარეშე დაწესებულებათა გაერთიანება				
6	ა(ა)იპ ქუთაისის სპეციალური სერვისები				
7	ა(ა)იპ ქუთაისის „ქუთაისის სერვისი“				
8	ა(ა)იპ - ქ. ქუთაისის მერიის ფოლკლორის ცენტრი - სიმღერისა და ცეკვის სახელმწიფო ანსაბლი				
9	ა(ა)იპ „ქუთაისის ილია ჭავჭავაძის სახელობის საჯარო ბიბლიოთეკა“				
10	ა(ა)იპ ქალაქ ქუთაისში საზოგადოებრივი ჯანმრთელობისა და უსაფრთხო გარემოს უზრუნველყოფის ცენტრი				
11	ა(ა)იპ „ქ. ქუთაისის სპორტულ დაწესებულებათა გაერთიანება“				
12	ა(ა)იპ ქალაქ ქუთაისის კულტურულ, სახელოვნებო, საგანმანათლებლო დაწესებულებათა გაერთიანება				
13	ა(ა)იპ „ქალაქ ქუთაისის ბაგა-ბაღების გაერთიანება“				
14	ა(ა)იპ ქუთაისის მაღლიერების სახლი				
15	ა(ა)იპ ქუთაისის მუნიციპალური ინსპექცია				
16	ხარაგაულის მერია-ა(ა)იპ „დასუფთავებისა და კეთილმოწყობის“ გაერთიანება				
17	ა(ა)იპ სამტრედიის მუნიციპალიტეტის კომუნალური გაერთიანება; შენიშვნა: 2 თანამშრომელი - ერთი სერთიფიცირებული, მეორე არა.				
18	ა(ა)იპ სამტრედიის მუნიციპალიტეტის გამწვანებისა და კეთილმოწყობის გაერთიანება				

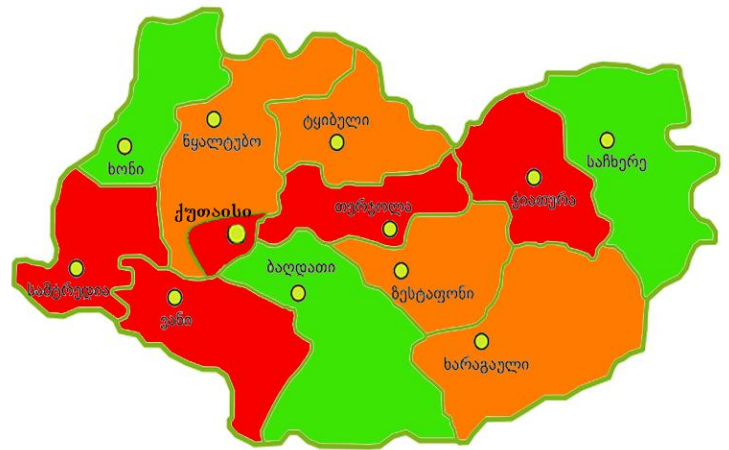
შენიშვნა: ღია ნაცრისფერი - შესრულება; შავი - შეუსრულებლობა; ნაცრისფერი - ნაწილობრივ შესრულება;

ასევე, ზემოთ მოცემულ ცხრილში ა(ა)იპების შესახებ ინფორმაცია სრულად არ არის წარმოდგენილი. ნაჩვენებია მხოლოდ ის ინფორმაცია, რომელიც მუნიციპალიტეტების მიერ იქნა მოწოდებული.

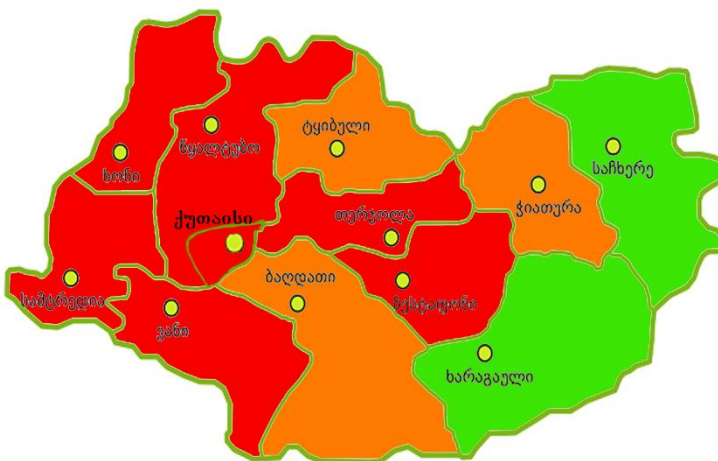
საკრებულო 2022 წლის 1 იანვრამდე



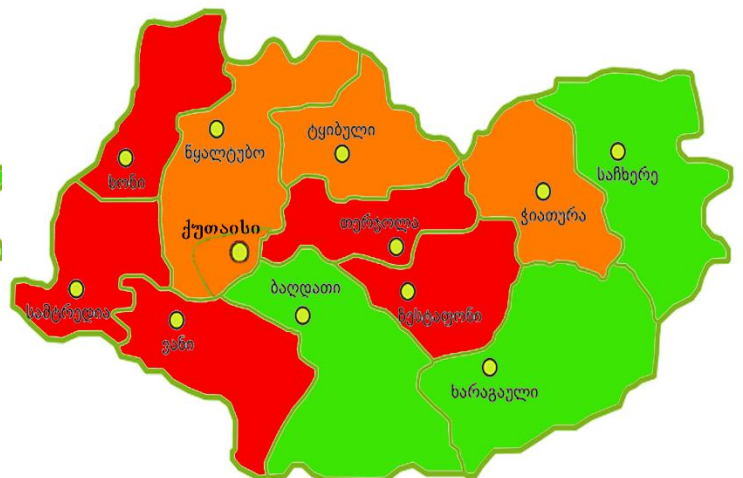
საკრებულო 2022 წლის 1 იანვრის შემდეგ



მერიები 2022 წლის 1 იანვრამდე



მერიები 2022 წლის 1 იანვრის შემდეგ



შენიშვნა: მწვანე - შესრულება; წითელი - შეუსრულებლობა; სტაფილოსფერი - ნაწილობრივ შესრულება;

ეს ინფორმაცია არის 2022 წლის 1 აგვისტოს მდგომარეობით

