



International  
Labour  
Office



საქართველოში შრომის  
დაცვის ეროვნული  
მიმოხილვა



**საქართველოში  
შრომის დაცვის  
ერთვნილი მიმოხილვა**

**სსიპ- საქართველოს ტექნიკური უელამხედველობის  
სახელმწიფო ინსპექციის შრომის უსაფრთხოების  
საინფორმაციო ცენტრი**

**საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია**

**თბილისი 2008**

მოკლე ინფორმაცია .....	4
<b>1. შრომის დაცვის ნორმატიულ-სამართლებრივი საფუძვლების სისტემა .....</b>	<b>5</b>
1.1 კონსტიტუციის დებულება .....	5
1.2 შრომის დაცვის ძირითადი კანონები .....	5
1.2.1 შრომითი ხელშეკრულებები .....	6
1.2.2 სამუშაო დრო .....	7
1.2.3 ყოველწლიური შევსებულებები .....	8
1.2.4 ახალგაზრდების დასაქმება .....	9
<b>2. სხვა კანონები, რომელიც დაკავშირებულია შრომის დაცვასთან .....</b>	<b>10</b>
<b>3. ეროვნული პოლიტიკის გადახედვის მექანიზმები .....</b>	<b>12</b>
3.1 თანამშრომლობა და კოორდინაცია კოლექტიური .....	12
ხელშეკრულებების ჩათვლით	
3.1.1 ქვეყნის მასშტაბით .....	12
3.1.2 საწარმოების დონეზე .....	13
<b>4. ტექნიკური სტანდარტები, შრომის დაცვის მართვის სისტემა და მიმართულებები .....</b>	<b>13</b>
<b>5. შრომის დაცვის საშუალებებისა და ინსტრუმენტების პრაქტიკაში გამოყენების სისტემა .....</b>	<b>15</b>
5.1 სახელმწიფო მმართველობითი ორგანოები, რომლებიც პასუხისმგებელი არიან შრომის დაცვის პოლიტიკის განხორციელებაზე .....	15
5.1.1 ინსპექტირებისა და იძულების მექანიზმები .....	18
5.1.2 შრომის დაცვის სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტები და ლაბორატორიები .....	21
5.1.3 შრომის დაცვის საინფორმაციო ცენტრები .....	22
5.1.4 შრომითი მედიცინა .....	23
5.1.5 კომპენსაციის სამსახურები ან უბედური შემთხვევისა და პროფდაავადებისგან დაზღვევის სისტემები .....	24
5.1.6 მომწამვლელი ნივთიერებების კონტროლის ცენტრები .....	24
<b>5.2 სწავლების, მომზადების და შეგნების აღზრდის სტრუქტურები .....</b>	<b>25</b>
5.2.1-3 ეროვნული საბჭო შრომის უსაფრთხოებაში არ არსებობს .....	25
5.2.4 დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებების მიერ სწავლების ორგანიზება .....	26
<b>5.3 შრომის დაცვის სხვადასხვა ასპექტებთან დაკავშირებული სპეციალიზებული ტექნიკური, სამეცნიერო, სამედიცინო დაწესებულებები .....</b>	<b>27</b>

5.3.1-3	სტანდარტიზაციის საკითხებზე მომუშავე ორგანოები .....	27
5.4	შრომის დაცვის სფეროში საერთო სახელმწიფოებრივ დონეზე მოქმედი ადამიანური რესურსები .....	28
5.4.1	სამედიცინო პერსონალი .....	28
5.4.2	ინსპექტორების რაოდენობა .....	29
6.	პროფდაავადებებისა და საწარმოებში მომხდარი უბედური შემთხვევების სტატისტიკა .....	31
6.1	საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების მიერ აღრიცხული უბედური შემთხვევების სტატისტიკის მიხედვით .....	31
6.2	საშიშ საწარმოო ობიექტებზე მომხდარი უბედური შემთხვევების რაოდენობა .....	32
6.3	რეგისტრირებული პროფესიულ დაავადებათა შემთხვევების რაოდენობა ....	34
7.	დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციების პოლიტიკა და პროგრამები .....	36
8.	შრომის დაცვასთან დაკავშირებული ნორმალური და მიმდინარე საქმიანობა .....	36
8.1	შრომის დაცვის პრობლემების ეროვნული ინიციატივები პრაქტიკულად არ არსებობს .....	38
8.1.1-3	სამეწარმეო ინიციატივები .....	38
9.	საერთო მონაცემები .....	40
9.1	დემოგრაფიული მდგომარეობის მონაცემები .....	40
9.2	ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა .....	42
9.3	უმუშევრობა .....	43
9.4	დასაქმება .....	43
9.5	გენდერული თანასწორობა .....	47
9.6	ეკონომიკური მაჩვენებლები .....	48
10.	არსებული მდგომარეობის ანალიზში ჩასართავი ელემენტები .....	50

## მოკლე ინფორმაცია

---

„საქართველოში შრომის დაცვის ეროვნული მიმოხილვა“ 2008წ. მომზადდა სსიპ-საქართველოს ტექნიკური ზედამხედველობის სახელმწიფო ინსპექციის შრომის უსაფრთხოების საინფორმაციო ცენტრისა და საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის მიერ.

თავიანთ სფეროებში ინფორმაცია მოამზადეს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ; საქართველოს გაერთიანებულმა პროფკავშირებმა; ს/ს ნ. მახვილადის სახელობის შრომის, მედიცინის და ეკოლოგიის სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტმა; საქართველოს სტანდარტების, ტექნიკური რეგლამენტისა და მეტროლოგიის ეროვნულმა სააგენტომ.

ეროვნულ მიმოხილვაში მოცემულია ინფორმაცია საქართველოში შრომის დაცვის სფეროში მოქმედი კანონმდებლობის, პოლიტიკის გადახედვის მექანიზმების, ინფრასტრუქტურის, თანამშრომლობის მექანიზმების, ამ სფეროში სხვადასხვა ორგანოთა საქმიანობის, შრომის რესურსების, შრომის დაცვის სტატისტიკური მონაცემების, საერთო დემოგრაფიული მონაცემების შესახებ, აგრეთვე, შრომის დაცვის პრობლემატური საკითხებისა და ქვეყნის მომავალი განვითარებისათვის საჭირო მოთხოვნების შესახებ. მოცემული ინფორმაცია წარმოადგენს შრომის დაცვის ეროვნული პილიტიკისა და პროგრამის მომავალი განვითარების საფუძველს.

მიმოხილვის სტრუქტურა შეესაბამება ამ სფეროში საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მიერ მოწოდებულ მეთოდურ მითითებებს.

ნაშრომი განთავსებულია საქართველოს ტექნიკური ზედამხედველობის სახელმწიფო ინსპექციის ვებ გვერდზე : [www.techinspection.gov.ge](http://www.techinspection.gov.ge)

# 1. შრომის დაცვის ნორმატიულ-სამართლებრივი საფუძვლების სისტემა

---

## 1.1 კონსტიტუციის დებულება

---

საქართველოს კონსტიტუცია ითვალისწინებს სამუშაო ადგილებზე მუშებისა და მოსამსახურეების ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული ძირითადი პრინციპების დაცვას. კერძოდ, კონსტიტუციის 30-ე მუხლი უზრუნველყოფს შრომის თავისუფლებას და ითვალისწინებს, რომ შრომითი უფლებების, მათ შორის, ჯანმრთელი სამუშაო პირობების უფლების დაცვა, აგრეთვე მცირეწლოვნებისა და ქალებისათვის პრივილეგირებული სამუშაო პირობების შექმნა დადგენილი და უზრუნველყოფილი უნდა იქნეს კანონით.

კონსტიტუციის ზემოთ აღნიშნული მოთხოვნები წარმოადგენს ადამიანის ძირითადი უფლებების ნაწილს, რომლის დარღვევაც ნებისმიერი პირის მიერ შეიძლება გასაჩივრებული იქნეს პირდაპირ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოში.

## 1.2 შრომის დაცვის ძირითადი კანონები

---

### *საქართველოს შრომის კოდექსი (2006 წელი)*

შრომითი ურთიერთობების და შრომითი პროცესების ძირითად მარეგულირებელ წყაროს წარმოადგენს საქართველოს ახალი შრომის კოდექსი, რომელიც მიღებული იქნა 2006 წლის 25 მაისს და მოიცავს შრომითი ურთიერთობების ჩამოყალიბების და მისი შემდგომი გაგრძელების პროცესებს. ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანამდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.

დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის მაქსიმალურად უსაფრთხო გარემოთი, გონივრულ ვადაში მიაწოდოს დასაქმებულს მის ხელთ არსებული სრული, ობიექტური და გასაგები ინფორმაცია ყველა იმ ფაქტის შესახებ, რომლებიც მოქმედებს დასაქმებულის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობაზე ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებაზე.

დასაქმებულს უფლება აქვს უარი განაცხადოს იმ სამუშაოს, დავალების ან მითითების შესრულებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს, ან შრომის უსაფრთხოების პირობების დაუცველობის გამო აშკარა და არსებით საფრთხეს უქმნის მის ან მესამე პირის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას, საკუთრებას ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას. დასაქმებული ვალდებულია დაუყოვნებლივ შეატყობინოს დამსაქმებელს იმ გარემოების შესახებ, რომლის გამოც იგი უარს ამბობს შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შესრულებაზე.

დამსაქმებელი ვალდებულია დანერგოს შრომის უსაფრთხოების უზრუნველყოფი პრევენციული სისტემა და დროულად მიაწოდოს დასაქმებულს სათანადო ინფორმაცია შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული რისკებისა და მათი პრევენციის ზომების, აგრეთვე საფრთხის შემცველ ადგიურვილობასთან მოპყრობის წესების შესახებ, აუცილებლობის შემთხვევაში უზრუნველყოს დასაქმებული პერსონალური დამცავი ადგიურვილობით, სახიფათო მოწყობილობა ტექნოლოგიურ პროგრესთან ერთად დროულად შეცვალოს უსაფრთხოთი ან ნაკლებად სახიფათოთი, მიიღოს ყველა სხვა გონივრული ზომა დასაქმებულის უსაფრთხოებისთვის და მისი ჯანმრთელობის დასაცავად. იგი ვალდებულია მიიღოს ყველა გონივრული ზომა საწარმოო შემთხვევის შედეგების დროული ლოკალიზაციისა და ლიკვიდაციისთვის, პირველადი დახმარების აღმოჩენისა და ევაკუაციისათვის.

კანონი დამსაქმებელს ავალდებულებს სრულად აუნაზღაუროს დასაქმებულს სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული, ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესებით მიყენებული ზიანი და აუცილებელი მკურნალობის ხარჯები.

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

მძიმე, მავნე და საშიშ პირობებიან სამუშაოთა ნუსხა, შრომის უსაფრთხოების წესები, მათ შორის, დამსაქმებლის ხარჯით დასაქმებულის სავალდებულო პერიოდული სამედიცინო შემოწმების შემთხვევები და წესები, განისაზღვრება საქართველოს კანონმდებლობით.

## **12.1. შრომითი ხელშეკრულებები**

---

შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა

თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. შრომით ურთიერთობაში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია.

შრომითი ხელშეკრულება იდება წერილობითი ან ზეპირი ფორმით, განსაზღვრული, განუსაზღვრელი ან სამუშაოს შესრულების ვადით. წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება იდება მხარეთათვის გასაგებ ენაზე. წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს რამდენიმე ენაზე. თუ წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება რამდენიმე ენაზეა დადებული, იგი უნდა შეიცავდეს დათქმას იმის თაობაზე, თუ რომელ ენაზე დადებულ ხელშეკრულებას ენიჭება უპირატესობა ხელშეკრულებების დებულებებს შორის განსხვავების შემთხვევაში.

პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას. შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით (არა უმეტეს 6 თვისა) შეიძლება დაიდოს მხოლოდ წერილობითი ფორმით, სხვა შემთხვევაში ასეთი ხელშეკრულება არ ჩაითვლება შრომით ხელშეკრულებად.

დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების ან ანგარიშსწორების დაყოვნების შემთხვევაში, ყოველი დღისთვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოვნებული თანხის 0,07 პროცენტი.

დასაქმებულთა მონაწილეობა გაფიცვაში არ შეიძლება განხილულ იქნეს, როგორც შრომის დისციპლინის დარღვევა და შრომითი ხელშეკრულების მოშლის საფუძველი, გარდა უკანონო გაფიცვის შემთხვევისა.

## **1.2.2. სამუშაო დრო**

---

შრომის კოდექსი ასევე არეგულირებს სამუშაო დროის ხანგრძლივობას. თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, სამუშაოს ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 41 საათს, რომელიც ითვლება შესვენებისა და დასვენების დროდ, ხოლო სამუშაო დღეებს შორის დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები. თუ სამუშაოს სპეციფიკა არ იძლევა საშუალებას განისაზღვროს სამუშაო საათების ყოველდღიური რაოდენობა, ამ შემთხვევაში დასაშვებია სამუშაო საათების აღრიცხვის წესის შემოღება. კანონი ასევე განსაზღვრავს ზეგანაკვეთური სამუშაოს სპეციფიკას. დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო სტიქიური უბედურების



თავიდან აცილების მიზნით, რომელიც არ ანაზღაურდება, ხოლო შემთხვევა, რომელიც გამოწვეულია საწარმოო ავარიის თავიდან აცილებასთან დაკავშირებით, წარმოადგენს ანაზღაურებად ზეგანაკვეთურ სამუშაოს. თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ ითვლება დასაქმებულის მიერ ნამუშევარი დრო, რომელიც აღემატება კვირაში 41 საათს. აკრძალულია ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე ორსული, ახალნამშობიარები ქალის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე.

კანონი აწესებს შეზღუდვებს ღამით მუშაობაზე. აკრძალულია ღამის სამუშაოზე (22 საათიდან 6 საათამდე) არასრულწლოვნის, ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალის დასაქმება, ხოლო 3 წლამდე ასაკის ბავშვის მომვლელის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე.

ამავე კანონით განსაზღვრულია უქმე დღეები.

### 1.2.3 ყოველწლიური შვებულებები

---

შრომის კოდექსის 21 მუხლი არეგულირებს ყოველწლიურ შვებულებებს. დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით წელიწადში არანაკლებ 24 სამუშაო დღით, ან ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით არანაკლებ წელიწადში 15 კალენდარული დღით.

შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს აღნიშნული მუხლით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ვადები და პირობები, რომლებიც არ უნდა აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას.

დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის თერთმეტი თვის შემდეგ. დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც. მუშაობის მეორე წლიდან დასაქმებულს მხარეთა შეთანხმებით შვებულება შეიძლება მიეცეს სამუშაო წლის ნებისმიერ დროს.

შვებულებაში არ ითვლება დროებითი შრომისუნარიობის პერიოდი, შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო.

ანაზღაურების გარეშე შვებულების აღებისას დასაქმებული ვალდებულია ორი კვირით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი შვებულების აღების შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც გაფრთხილება შეუძლებელია გადაუდებელი სამედიცინო ან ოჯახური პირობების გამო.

შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში ითვლება დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი, აგრეთვე დამსაქმებლის ბრალით გამომწვეული იძულებითი მოცდენის დრო.

შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში არ ითვლება დასაქმებულის მიერ სამუშაოს არასაპატიო მიზეზით გაცდენის ან 7 სამუშაო დღეზე მეტი ხნით ანაზღაურების გარეშე შვებულებაში ყოფნის დრო.

თუ დასაქმებულისათვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს სამუშაოს ნორმალურ მიმდინარეობაზე, დასაქმებულის თანხმობით დასაშვებია შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის. აკრძალულია არასრულწლოვნის ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა მომდევნო წლისათვის.

აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში.

## 12.4 ახალგაზრდების დასაქმება

---

შრომის კოდექსი არეგულირებს სამუშაოზე მიღების მინიმალურ ასაკს და შრომითი ქმედუნარიანობის წარმოშობას. ფიზიკური პირის შრომითი ქმედუნარიანობა წარმოიშობა 16 წლის ასაკიდან.

16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის შრომითი ქმედუნარიანობა წარმოიშობა მისი კანონიერი წარმომადგენლის ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს თანხმობით, თუ შრომითი ურთიერთობა არ ეწინააღმდეგება არასრულწლოვნის ინტერესებს, ზიანს არ აყენებს მის ზნეობრივ, ფიზიკურ და გონებრივ განვითარებას, არ უზღუდავს მას სავალდებულო დაწყებითი და საბაზო განათლების მიღების უფლებასა და შესაძლებლობას. კანონიერი წარმომადგენლის ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს თანხმობა ძალაში რჩება მსგავსი ხასიათის შემდგომი შრომითი ურთიერთობის მიმართაც.

14 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანთა შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს მხოლოდ სპორტულ, ხელოვნებასთან და კულტურის სფეროსთან დაკავშირებულ საქმიანობაზე, ასევე სარეკლამო სამუშაოს შესასრულებლად.

აკრძალულია არასრულწლოვანთა შრომითი ხელშეკრულების დადება სათამაშო ბიზნესთან, ღამის გასართობ დაწესებულებებთან, ეროტიკული და პორნოგრაფიული პროდუქციის, ფარმაცევტული და ტოქსიკური ნივთიერებების დამზადებასთან, გადაზიდვასთან და რეალიზაციასთან დაკავშირებული სამუშაოების შესასრულებლად.

## **2. სხვა კანონები, რომელიც დაკავშირებულია შრომის დაცვასთან**

---

2.1 ბოლო წლების განმავლობაში საქართველოს ტექნიკური ზედამხედველობის სახელმწიფო ინსპექციის მიერ დამუშავდა და მოქმედებაში შევიდა საქართველოს კანონები: „საშიში საწარმოო ობიექტის უსაფრთხოების შესახებ“ (1997წ.), „სამრეწველო დანიშნულების ფეთქებადი მასალების შესახებ“ (2003წ.), აგრეთვე მრავალი ნორმატიული აქტი, მათ შორის: „უსაფრთხოების წესები გაზის მეურნეობაში“, „უსაფრთხოების წესები ბუნებრივ გაზზე მომუშავე საავტომობილო გაზსავსები საკომპრესორო სადგურებისათვის“, „საამფეთქებლო სამუშაოების უსაფრთხოების წესები“, „უსაფრთხოების წესები ღია სამთო სამუშაოებისათვის“, „ატრაქციონების უსაფრთხოების წესები“, „ფეროშენადნობთა წარმოების უსაფრთხოების წესები“ და სხვ. 2007 წელს ტექნიკური ზედამხედველობის ინსპექცია მონაწილეობას ღებულობდა რიგი ნორმატიული დოკუმენტების მომზადებაში, დაწესებულია სხვა ნორმატიული აქტების დამუშავება.

საქართველოს კანონი „საშიში საწარმოო ობიექტის უსაფრთხოების შესახებ“ ადგენს საშიში საწარმოო ობიექტის ტექნიკური უსაფრთხოების სამართლებრივ საფუძვლებს. მნიშვნელოვანია, რომ იგი წარმოადგენს ტექნიკური ზედამხედველობის ძირითად სახელმძღვანელო დოკუმენტს. გარდა აღნიშნული კანონისა, საქართველოს ტექნიკური ზედამხედველობის სახელმწიფო ინსპექცია ხელმძღვანელობს საქართველოს კანონებით: „წილის შესახებ“, „საშიში ქიმიური ნივთიერებების შესახებ“, „სამეწარმეო საქმიანობის კონტროლის შესახებ“, „ლიცენზიებისა და ნებართვების შესახებ“, „სამრეწველო დანიშნულების ფეთქებადი მასალების შესახებ“ და სხვ.

შრომის დაცვის სხვა ძირითადი კანონებია:

- საქართველოს კანონი მეწარმეთა შესახებ 1994.28.10.
- საქართველოს კანონი ვეტერინარული მედიცინის შესახებ 1995.14.06.

- საქართველოს კანონი წამლისა და ფარმაცევტული საქმიანობის შესახებ 1996.25.12.

- საქართველოს კანონი გარემოს დაცვის შესახებ 1996.10.12.

- საქართველოს კანონი სტატისტიკის შესახებ 1997.12.11.

- საქართველოს კანონი პროფესიული კავშირების შესახებ 1997. 02.04.

- საქართველოს კანონი ჯანმრთელობის დაცვის შესახებ 1997.10.12.

- საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ 1997.31.10.

- საქართველოს კანონი საგანგებო მდგომარეობების შესახებ 1997.11.12

- საქართველოს კანონი საშიში ქიმიური ნივთიერებების შესახებ 1998.12.06.

- საქართველოს კანონი კურორტებისა და საკურორტო ადგილების

სანიტარული დაცვის ზონების შესახებ 1998. 20.03.

- საქართველოს კანონი ბირთვული და რადიაციული უსაფრთხოების შესახებ 1998.30.10.

- საქართველოს კანონი პესტიციდებისა და აგროქიმიკატების შესახებ 1998.25.11.

- საქართველოს კანონი სტანდარტიზაციის შესახებ 1999.25.06.

- საქართველოს კანონი საშიში ნივთიერებებით გამოწვეული

ზიანის კომპენსაციის შესახებ 1999.23.07.

- საქართველოს კანონი ატმოსფერული ჰაერის დაცვის შესახებ 1999.22.06.

- საქართველოს კანონი ნავთობისა და გაზის შესახებ 1999.16.04.

- საქართველოს კანონი საგზაო მოძრაობის უსაფრთხოების შესახებ 1999.28.05.

- საქართველოს კანონი სამედიცინო-სოციალური ექსპერტიზის შესახებ 2001.12.7.

- საქართველოს კანონი სახანძრო უსაფრთხოების შესახებ. 2005.11.11.

- საქართველოს კანონი ეკოლოგიური ექსპერტიზის შესახებ 2007.14.12.

სამწუხაროდ საქართველოში არ არსებობს კანონი შრომითი მედიცინის შესახებ. შრომითი მედიცინა, როგორც მიმართულება, ასახვას პოულობს სანიტარული ჰიგიენის, როგორც დარგის, ფარგლებში.

2.1.1 სისხლის სამართლის კოდექსის 170-ე მუხლის თანახმად, თუ პასუხისმგებელმა პირმა დაარღვია უსაფრთხოების ტექნიკის და შრომის დაცვის წესები, იგი შეიძლება დასჯილ იქნეს თავისუფლების აღკვეთით შვიდ წლამდე ვადით.

2.1.2 საწარმოო ტრავმებსა და პროფესიულ დაავადებებთან დაკავშირებული კომპენსაციის გაცემის შესახებ დებულებებს ახალი შრომის კანონთა კოდექსი არ

ითვალისწინებს. საქართველოს პრეზიდენტის 2007 წლის 6 თებერვლის ბრძანებულებით გაუქმებულ იქნა 1999 წლის 9 თებერვლის № 48 ბრძანებულება „შრომითი მოვალეობის შესრულებისას მუშაკის ჯანმრთელობისათვის ვნების მიყენების შედეგად ზიანის ანაზღაურების წესის შესახებ“. ამჟამად ჯერ კიდევ არ არის მიღებული ახალი ნორმატიული აქტი „შრომითი მოვალეობის შესრულებისას მუშაკის ჯანმრთელობისათვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურების წესის შესახებ“.

### **3. ეროვნული პოლიტიკის გადახედვის მექანიზმები**

---

საქართველოში არ არსებობს შრომის დაცვის ეროვნული კონცეფცია, შრომის დაცვის საკითხების ეროვნული საბჭო, შრომის დაცვაში ეროვნული კანონმდებლობის პერიოდული გადახედვისთვის უფლებამოსილი კომისიები, დირექტორთა საბჭოები, კომიტეტები და სხვა ორგანოები. აღნიშნულ ფუნქციას ასრულებენ შესაბამისი სამინისტროები და პარლამენტის კომიტეტები.

#### **3.1 თანამშრომლობა და კოორდინაცია კოლექტიური ხელშეკრულებების ჩათვლით**

---

ახალი „შრომის კოდექსის“ ამოქმედების შედეგად ძალადაკარგულად ჩაითვალა კანონი „კოლექტიური ხელშეკრულებებისა და შეთანხმების შესახებ“ და კანონი „კოლექტიური შრომითი დავის მოწესრიგების შესახებ“. ამჟამად ახალი შრომის კოდექსი და ასევე პროფესიული კავშირების შესახებ კანონი არეგულირებს კოლექტიური ხელშეკრულების დადების წესსა და მასში პროფესიული კავშირების მონაწილეობის უფლებას, უფრო მეტიც, ამ კანონის მიხედვით შრომის ნორმებს, ანაზღაურების სისტემას, ანაზღაურების ოდენობას, აწესებენ დამსაქმებლები, მათი გაერთიანებების შესაბამისი პროფესიული კავშირების მონაწილეობით, რაც ურთიერთშეთანხმების საფუძველზე აისახება კოლექტიურ ხელშეკრულებაში.

##### **3.1.1 ქვეყნის მასშტაბით**

---

კოორდინაციის მაგალითად შეიძლება განვიხილოთ საქართველოს აღმასრულებელ ხელისუფლებას, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებასა და საქართველოს მეწარმეთა გაერთიანებას შორის დადებული

გენერალური შეთანხმება. შეთანხმების მე-5 თავში გათვალისწინებულია შრომის დაცვის და ეკოლოგიური უსაფრთხოების საკითხები, რომელიც ავალდებულებს აღმასრულებელ ხელისუფლებას შრომის დაცვის შესახებ საკანონმდებლო და ნორმატიული აქტების შესრულების უზრუნველყოფას.

### 3.1.2 საწარმოების დონეზე

---

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებაში მოქმედებდა 3 დარგობრივი შეთანხმება და 248 კოლექტიური ხელშეკრულება, რომლებშიც გათვალისწინებულია შრომის დაცვის ღონისძიებები. 2007 წელს დაიდო 30 ახალი კოლექტიური ხელშეკრულება.

კოლექტიური ხელშეკრულებებისა და შეთანხმებების შედარებით მაღალი ეფექტიანობა აღინიშნა საქართველოს რკინიგზელთა პროფესიულ კავშირში; აჭარის რესპუბლიკურ გაერთიანებაში; შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში; ქიმიური და სამედიცინო მრეწველობის; საზღვაო ტრანსპორტისა და თევზის მეურნეობის; ენერჯეტიკისა და ელექტროტექნიკური მრეწველობის; სოფლის მეურნეობის, მსუბუქი, კვებისა და გადამამუშავებელი; მეტალურგიული და სამთო მრეწველობის; მომსახურების სფეროს, ადგილობრივი და კომუნალური მეურნეობის; კავშირგაბმულობის მუშაკთა პროფკავშირებში შემავალ მთელ რიგ საწარმოებსა და ორგანიზაციებში. განსაკუთრებით უნდა აღინიშნოს სს “ენერჯი ინვესტის”, შპს “ბათუმტექსის”, “საქართველოს გაერთიანებული სატელეკომუნიკაციო კომპანიის”, მეზღვაურთა პროფკავშირების, “საქართველოს სახელმწიფო ელექტროსისტემის”, სს “მადნეულის”, “თელასის”, “კოკა-კოლა ბოთლერს ჯორჯიას”, მეტრომშენის, “თბილისის წყლის”, “კვარციტის”, ქუთაისის სამკერვალო კორპორაცია “იმერის” კოლექტიური ხელშეკრულებებით გათვალისწინებული ვალდებულებები და მათი რეალიზაცია, რამაც ხელი შეუწყო დასაქმებულთა შრომის პირობების გაუმჯობესებას და სხვა სოციალური ინტერესების დაცვას.

## 4. ტექნიკური სტანდარტები, შრომის დაცვის მართვის სისტემა და მიმართულებები

---

4.1 სამუშაო ადგილებზე მუშებისა და მოსამსახურეების უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებული სპეციალური ტექნიკური წესები და

დებულებები გათვალისწინებულია შრომის კოდექსში და სხვადასხვა კანონქვემდებარე ნორმატიულ აქტებში. აღნიშნული აქტები მოიცავს სპეციალურ ნუსხებს, დებულებებს, სექტორულ და ინსტიტუციონალურ წესებს, სამშენებლო ნორმატივებს და წესებს, სახელმწიფო სტანდარტებს, მეთოდოლოგიურ დირექტივებს, სექტორულ სტანდარტებს და ინსტრუქციებს.

საქართველოში ჯერ კიდევ ძალაშია შრომის დაცვის სტანდარტების საბჭოთა პერიოდით დათარიღებული სისტემა, რომელსაც დაემატა შესაბამისი სამინისტროებისა და სხვა კომპეტენტური სამსახურების მრავალი ბრძანება და ინსტრუქცია. შრომის დაცვის სტანდარტების სისტემაში შედის შემდეგი ქვე-სისტემები:

- ორგანიზაციულ-მეთოდოლოგიური;
- საშიშ საწარმოო ფაქტორებთან დაკავშირებული;
- საწარმოო დანადგარების უსაფრთხოების;
- საწარმოო პროცესის უსაფრთხოების;
- მუშების და მოსამსახურეების ინდივიდუალური დაცვის

საშუალებებთან დაკავშირებული;

- სამუშაო ადგილებთან დაკავშირებული.

შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებით არსებობს სხვა ტექნიკური ნორმებიც, რომლებზეც საუბარია სხვადასხვა სამინისტროსა და სამთავრობო ორგანოების ბრძანებებსა და ინსტრუქციებში. მაგალითად შრომის უსაფრთხოების სფეროში მოქმედებს რიგი სახელმწიფოთაშორისი სტანდარტები (დსთ-ს საზღვრებში):

- გოსტი 12.1.008-76. ბიოლოგიური უსაფრთხოება. ზოგადი მოთხოვნები.
- გოსტი 12.4.002 საშუალებები ხელების ვიბრაციისგან დაცვის.

ტექნიკური მოთხოვნები და გამოცდის მეთოდები.

- გოსტი № 12.4.016-83 ტანისამოსის სპეციალური დამცავი. ხარისხის

მაჩვენებლის ნომენკლატურა.

- გოსტი № 12.2.084-93 მანქანები და აღჭურვილობა სამრეცხაოებისა და ქიმიური წმენდის საწარმოებებისათვის. უსაფრთხოების ზოგადი მოთხოვნები

- გოსტი № 12.4.010-75 მუშებისა და მოსამსახურეების ინდივიდუალური დაცვის საშუალებების შესახებ.

- გოსტი № 12.04.005-85 სასუნთქი ორგანოებისათვის ინდივიდუალური დაცვის

საშუალებების შესახებ.

საქართველოს კანონში „სტანდარტიზაციის შესახებ“ შეტანილი ცვლილებებისა და დამატებების შესაბამისად სტანდარტების გამოყენებას გააჩნია ნებაყოფლობითი სტატუსი.

საქართველოს კანონის „პროდუქციის და მომსახურების შესახებ“ შესაბამისად, გაუქმებულია პროდუქციისა და მომსახურების სავალდებულო სერთიფიცირება, გარდა ღვინისა და ღვინის პროდუქტებისა.

დღეისათვის მოქმედებს საბჭოთა დროის რამოდენიმე ასეული ძველი "გოსტი". სამწუხაროდ, ჯერ არ დაწყებულია მუშაობა ახალი სახელმწიფო სტანდარტების შექმნისათვის.

აღსანიშნავია რიგი კომპანიები თვითონ ამუშავებენ შრომის უსაფრთხოების შიდა ნორმატივებს. მაგალითად ასეთია შპს "საქართველოს რკინიგზა", რომელმაც თვითონ შეიმუშავა შრომის დაცვის მართვის სისტემის სტანდარტი, რომელიც საქართველოს რკინიგზელთა პროფესიულ კავშირებთან შეთანხმებით ძალაშია 2002 წლის 15 აპრილიდან.

სტანდარტების რეგისტრაციას, ტექნიკური რეგლამენტებისა და მეტროლოგიის სფეროში ნორმატიული დოკუმენტების დამტკიცებას, დაკანონებული გამზომი საშუალებების რეესტრში გატარებას აწარმოებს სტანდარტების, ტექნიკური რეგლამენტებისა და მეტროლოგიის ეროვნული სააგენტო, რომელიც „სტანდარტიზაციის შესახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე, როგორც საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, დამოუკიდებლად ახორციელებს თავის საქმიანობას 2005 წლის 7 ოქტომბრიდან.

## **5. შრომის დაცვის საშუალებებისა და ინსტრუმენტების პრაქტიკაში გამოყენების სისტემა**

### **5.1 სახელმწიფო მმართველობითი ორგანოები, რომლებიც პასუხისმგებელი არიან შრომის დაცვის პოლიტიკის განხორციელებაზე**

შრომის დაცვის პოლიტიკის განმახორციელებელი ორგანოებია:

- საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, რომელიც საქართველოს კონსტიტუციის, საქართველოს საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე აქტების, სამინისტროს დებულების შესაბამისად უზრუნველყოფს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სფეროში სახელმწიფო მმართველობასა და სახელმწიფო პოლიტიკის



განხორციელებას. მის ფუნქციებში შედის მოსახლეობის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავება და განხორციელება, საზოგადოებრივი ჯანმრთელობის დაცვის უზრუნველყოფა, მოსახლეობის მიზნობრივი სოციალური დახმარებით უზრუნველყოფა და სხვა.

მნიშვნელოვანია, რომ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო თავისი კომპეტენციის ფარგლებში ახორციელებს სხვადასხვა დაავადებათა მკურნალობის პროგრამებს. „2007 წლის ჯანმრთელობის დაცვის პროგრამების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 7 თებერვლის №40/ნ ბრძანებით დამტკიცებული „დაავადებათა პროფილაქტიკის სახელმწიფო პროგრამა“ ითვალისწინებს „საქართველოს პროფესიული ჯანმრთელობის პრევენციისა და მონიტორინგის კომპონენტს“. პროფესიული დაავადებების პრევენციას ითვალისწინებდა ასევე ცხოვრების ჯანსაღი წესის ხელშეწყობის, დაავადებათა პრევენციის და სოციალურად საშიშ დაავადებათა პროფილაქტიკის პროგრამა, რომელიც დამტკიცებული იყო საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2006 წლის 15 თებერვლის №53/ნ ბრძანებით „შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის 2006 წლის ზოგიერთი სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“.

- საქართველოს გარემოს დაცვის და ბუნებრივი რესურსების სამინისტროს ინიციატივით შექმნილი, მის საქვეუწყებო შემადგენლობაში შემავალი მაკონტროლებელი ორგანო - გარემოს დაცვის ინსპექცია, რომელსაც მოვალეობების განხორციელებაში ეხმარება გარემოს დაცვის ინსპექციის სტრუქტურული ქვედანაყოფები:

ა) **ინსპექტირების სამსახური** მის კომპეტენციაში შედის გარემოს დაცვის სახელმწიფო კონტროლი.

ბ) **სწრაფი რეაგირების სამსახური** მისი კომპეტენციაა აღკვეთოს ადმინისტრაციული

სამართალდარღვევა, მოახდინოს უკანონოდ მოპოვებული ბუნებრივი რესურსების,

ასევე სამართალდარღვევის ჩადენის იარაღისა და საშუალებების ამოღება.

- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს საგანგებო სიტუაციების მართვის დეპარტამენტი, რომელიც შეიქმნა 2005 წლის 12 დეკემბერს. დეპარტამენტი თავისი კომპეტენციის ფარგლებში ახორციელებს ქვეყნის მასშტაბით საგანგებო სიტუაციების თავიდან აცილებას. დეპარტამენტის სტრუქტურაში შედის სამოქალაქო უსაფრთხოების სამმართველო, ხანძარსაწინააღმდეგო სამმართველო, ცენტრალური სამაშველო განყოფილება.

საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს საგანგებო სიტუაციებისა და სამოქალაქო თავდაცვის მთავარი სამმართველო და ხანძარსაწინააღმდეგო სამსახურის მთავარი სამმართველო პასუხისმგებელი არიან ქვეყანაში სტიქიური უბედურებებისა და საგანგებო სიტუაციების პერიოდში.

საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის 2001 წლის 20 ნოემბრის №480 ბრძანებით დამტკიცდა საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს ხანძარსაწინააღმდეგო სამსახურის მთავარი სამმართველოს დებულება, რომლის ძირითადი ამოცანებია:

- საქართველოში ხანძარსაწინააღმდეგო ზედამხედველობის ორგანიზება;
- ხანძრების ჩაქრობა და მასთან დაკავშირებული პირველი რიგის საავარიო-სამაშველო სამუშაოების ორგანიზება.

- საქართველოს ტექნიკური ზედამხედველობის სახელმწიფო ინსპექცია, რომელიც კანონით დადგენილი წესით ახორციელებს საშიში საწარმოების, ობიექტებისა და სამუშაოების ტექნიკურ ზედამხედველობას, უსაფრთხოების ტექნიკის კომპლექსურ მართვასა და სახელმწიფოებრივ რეგულირებას ავარიების, უბედური შემთხვევებისა და საწარმოო ტრავმატიზმის თავიდან აცილების მიზნით;

თავისი კომპეტენციის ფარგლებში ინსპექცია ამყარებს საქმიან ურთიერთობას იურიდიულ და ფიზიკურ პირებთან, საზღვარგარეთის ანალოგიური პროფილის ორგანიზაციებთან, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შრომის უსაფრთხოების საინფორმაციო ცენტრთან და სხვა საერთაშორისო ორგანიზაციებთან.

ინსპექცია ზედამხედველობას უწევს 3 500-მდე საშიშ საწარმოსა და 28000-მდე საშიშ ობიექტს. ინსპექციის შემადგენლობაში 66 თანამშრომელია.

2006 წელს გაუქმდა სანიტარული ზედამხედველობის ინსპექცია, ფაქტობრივად მისი ზედამხედველობის სფეროების გარკვეული ნაწილი შეითავსა საქართველოს სოფლის მეურნეობის სამინისტროს სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულების სურსათის უვნებლობის, ვეტერინარიისა და მცენარეთა დაცვის ეროვნულმა სამსახურმა, რომელიც შეიქმნა საქართველოს სოფლის მეურნეობის მინისტრის ბრძანებით (№2-44) 2006 წლის 14 მარტს.

შრომის დაცვის პოლიტიკის ერთ-ერთ განმახორციელებელ ორგანოს წარმოადგენდა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის ინსპექცია, რომელიც გაუქმებულ იქნა საქართველოს მთავრობის მიერ 2005 წლის 31 დეკემბრის № 249 დადგენილებით. შრომის ინსპექციის უფლებამონაცვლედ შრომის წესებისა და ნორმების დაცვის ზედამხედველობის სფეროში განისაზღვრა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, თუმცა სამინისტროს საშტატო ნუსხა არ ითვალისწინებს შრომის ინსპექტორის შტატს.

### 5.1.1 ინსპექტირებისა და იძულების მექანიზმები

---

ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 42-ე მუხლით განსაზღვრულია ადმინისტრაციული სახდელების სახე და ოდენობა შრომის დაცვის წესების დარღვევისთვის. აღნიშნული მუხლის მიხედვით თანამდებობის პირის მიერ შრომის კანონმდებლობისა და შრომის დაცვის წესების დარღვევა გამოიწვევს დაჯარიმებას შრომის ანაზღაურების 100 მინიმალურ ოდენობამდე. იგივე ქმედება ჩადენილი ადმინისტრაციული სახდელის დადებიდან 1 წლის განმავლობაში გამოიწვევს დაჯარიმებას შრომის ანაზღაურების 200 მინიმალურ ოდენობამდე.

სისხლის სამართლის კოდექსის 170-ე მუხლით ისჯება პასუხისმგებელი პირის მიერ უსაფრთხოების ტექნიკის და შრომის დაცვის წესების დარღვევა და ასეთი სახის დანაშაულისათვის, თუ იგი გამოიწვევს ჯანმრთელობის ნაკლებად მძიმე ან მძიმე დაზიანებას, მაქსიმალურ სასჯელად გათვალისწინებულია თავისუფლების აღკვეთა ორ წლამდე ვადით. იგივე ქმედებისათვის, რაც იწვევს ადამიანის სიცოცხლის მოსპობას, მაქსიმალური სასჯელი განისაზღვრება ხუთ წლამდე თავისუფლების აღკვეთით. ხოლო იგივე ქმედება, რომელიც იწვევს ორი ან მეტი ადამიანის სიცოცხლის მოსპობას, სასჯელი განისაზღვრება თავისუფლების აღკვეთით ოთხიდან შვიდ წლამდე.

სხვადასხვა ინსპექციები შრომის დაცვის საკითხებზე თავიანთ უფლებამოსილებას ახორციელებენ ქვეყანაში არსებულ ნებისმიერ ორგანიზაციაში მათი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის მიუხედავად.

ტექნიკური დარღვევების ინსპექციის 6 საზედამხედველო სამმართველო თავის საქმიანობას ახორციელებს საქართველოს კანონმდებლობისა და ინსპექციის დებულების, აგრეთვე სამმართველოს სამუშაო გეგმის შესაბამისად.

საქართველოს ტექნიკური ზედამხედველობის სახელმწიფო ინსპექციის 2007 წლის მონაცემებით:

- ამწე მექანიზმების, საქვაბე დანადგარებისა და თბოელექტროსადგურების ზედამხედველობის სამმართველოს მიერ შემოწმდა 7 საწარმო, ხოლო სანებართვო პირობების შესრულების მიზნობრივი შემოწმებები ჩატარდა 91 საწარმოში. ოპერატიული შემოწმებები განხორციელდა 828 საწარმოში, სადაც შემოწმდა 1217 ტვირთამწე მექანიზმი, 50 კიდული საბაგირო გზა, 81 ესკალატორი, 923 ლიფტი, 283 ორთქლისა და წყალგამაცხელებელი ქვაბი, 651 წნევაზე მომუშავე ჭურჭელი და 48 რთული საინჟინრო კონსტრუქციის ატრაქციონი.

- სამთო საწარმოთა და ბურღვა-აფეთქებით სამუშაოთა ზედამხედველობის სამმართველოს მიერ ჩატარდა 421 შემოწმება, მათ შორის ოპერატიული – 123, კომპლექსური – 2, მიზნობრივი – 3, აგრეთვე შემოწმებები ნებართვების გაცემასთან და სანებართვო პირობების შერჩევით შემოწმებასთან დაკავშირებით.

ჩატარებული შემოწმებებისას გამოვლინდა უსაფრთხოების წესების 1000-ზე მეტი დარღვევა, რის გამოც დროებით (ერთ ცვლაზე მეტი ხნით) შეჩერდა 56 ობიექტის ექსპლუატაცია. უსაფრთხოების წესების ცოდნაზე შემოწმდა 678 მუშაკი, რომელთაგან მოუმზადებელი აღმოჩნდა 24.

- ბუნებრივი, თხევადი გაზისა და მაგისტრალური გაზსადენების სისტემის ზედამხედველობის სამმართველოს მიერ ჩატარებულმა შემოწმებებმა ცხადყო, რომ მდგომარეობა ქვეყნის მასშტაბით გაზის მეურნეობაში კვლავ მძიმე რჩება. სარემონტო სამუშაოებს საჭიროებს ასეულობით კილომეტრი გაზსადენი, კაპიტალურად შესაკეთებელია 200 ერთეულამდე გაზმარეგულირებელი სადგური და პუნქტი. შესაცვლელია 400 ერთეულამდე გაზის მარეგულირებელი კვანძი და ჩამკეტი არმატურა. საავარიო-აღდგენითი სამუშაოების ჩასატარებლად საავარიო სამსახურები სრულად არ არიან აღჭურვილი სპეციალური ტრანსპორტითა და საჭირო მექანიზმებით.

სამმართველოს სპეციალისტების მიერ საანგარიშო პერიოდში ჩატარდა 476 შემოწმება, მათ შორის 370 სანებართვო პირობების შემოწმების მიზნით, გამოვლინდა 754 დარღვევა, რის გამოც დროებით შეჩერებული იქნა 26 ობიექტის ფუნქციონირება.

2005-2007 წლებში ინსპექციის აქტიურად ჩარევის შედეგად მოხდა 144 ერთეული თხევადი გაზის ჩამოსასხმელი დანადგარის ტექნიკურად გამართვა და ექსპლუატაციაში მიღება.

- ნავთობის საწარმოთა და საშიში ტვირთების გადაზიდვის ზედამხედველობის სამმართველოს მიერ ჩატარდა ავტოგასამართი სადგურების, ნავთობპროდუქტსაცავების და სარკინიგზო ჩიხების 413 შემოწმება, გამოვლინდა უსაფრთხოების წესების მოთხოვნათა 537 დარღვევა. აღმოფხვრილია 513 დარღვევა, გაცემულია 73 მიწერილობა, გადამოწმდა ადრე გაცემული მიწერილობების მდგომარეობა.

სამმართველოს მიერ შემოწმდა და რეგისტრაციაში გატარდა საზედამხედველო ობიექტების 80-90%. 2008 წელს შემოწმდება დარჩენილი ობიექტებიც. ამასთან, განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმო ობიექტების შერჩევით შემოწმებას, მათ ტექნიკურ მდგომარეობას, რადგანაც ხშირად მოწყობილობა და დანადგარები ამორტიზებული ან მოძველებულია, არ გააჩნიათ საექსპლუატაციო დოკუმენტები. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, რომ აღნიშნული ობიექტები აღიჭურვონ თანამედროვე ტექნოლოგიებით, შემუშავდეს და დანერგილ იქნეს თანამედროვე დაცვის საშუალებები, რაც მოსალოდნელი რისკების მინიმუმამდე დაყვანის საშუალებაა.

- ქიმიურ, მეტალურგიულ და აფეთქება ხანძარსაფრთხიან საწარმოთა ზედამხედველობის სამმართველოს საზედამხედველო საწარმოთა სპექტრი საკმაოდ ფართოა, ესენია: ქიმიური, მეტალურგიული, პოლიეთილენის ფირის მწარმოებელი, ფეთქებადი ნივთიერებების დამამზადებელი, მცენარეული ნედლეულის შესანახი და გადამმუშავებელი საწარმოები (წისქვილქარხნები, ელვატორები, მერქან-ბურბუშელოვანი ფილების მწარმოებელი ობიექტები), ამიაკის სამაცივრო დანადგარები, ჰაერის გაყოფის პროდუქტების მწარმოებელი სადგურები და საამქროები.

სამმართველოს საზედამხედველო ობიექტებს წარმოადგენს აგრეთვე წყალსადენების საქლორატორო დანადგარები. 2007 წელს შემოწმდა ქალაქების თბილისის, რუსთავის, ქუთაისის, ზესტაფონის, გორის, თელავის, გურჯაანის, დედოფლისწყაროს და ბოლნისის წყალსადენების საქლორატოროები. გამოვლენილია მთელი რიგი დარღვევები, რომელთა დიდი ნაწილი უკვე აღმოფხვრილია.

- აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის საწარმოებზე ზედამხედველობის სამმართველოს საზედამხედველო საწარმოთა რაოდენობამ საანგარიშო პერიოდისათვის შეადგინა 182, სადაც განთავსებულია 1447 ობიექტი.

საანგარიშო პერიოდში ამ ობიექტებზე სამმართველოს მიერ ჩატარდა კომპლექსური, მიზნობრივი და ოპერატიული შემოწმებები. გამოვლინდა უსაფრთხოების ტექნიკის წესებისა და ნორმების დარღვევის 373 შემთხვევა, აიკრძალა სამუშაოთა წარმოება 25 ობიექტზე, გაცემულია 118 აქტი-მიწერილობა.

## 5.1.2 შრომის დაცვის სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტები და ლაბორატორიები

---

ასეთი ინსტიტუტები და ლაბორატორიებია:

- ს/ს ნ. მახვილადის სახელობის შრომის, მედიცინის და ეკოლოგიის სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტი.

ნ.მახვილადის სახელობის შრომის ჰიგიენის და პროფდაავადებათა ინსტიტუტის ბაზაზე შექმნილია ს/ს ტოქსიკოლოგიის ლაბორატორია.

ინსტიტუტის პროფილაქტიკური ტოქსიკოლოგიური განყოფილების მიერ ქიმიურ უსაფრთხოებასთან დაკავშირებით ჩატარებულია შემდეგი სამუშაოები:

– შემუშავებულია საერთაშორისო დოკუმენტებთან ჰარმონიზებული: 15 ნორმატიული აქტი – ჰიგიენური ნორმატივები, სანიტარული წესები, დებულებები და მეთოდური რეკომენდაციები, მათ შორის – დებულება საშიში ქიმიური ნივთიერებების კლასიფიკაციის, ნიშანდების და ეტიკეტირების შესახებ; საინფორმაციო ფურცელი უსაფრთხო მოპყრობის შესახებ; პროფილაქტიკური ტოქსიკოლოგიის ტერმინოლოგია;

– 2004წ. კახეთის რეგიონში პესტიციდების ინტენსიური მოხმარების რაიონში ეკოტოქსიკოლოგიური სიტუაციის გაუმჯობესება (კავკასიის გარემოსდაცვითი ცენტრის მხარდაჭერით).

– 2006წ. საინფორმაციო კამპანია მიტოვებული და გამოსაყენებლად უვარგისი პესტიციდების ჯანმრთელობაზე ზემოქმედების შესახებ (მდგრადი ორგანული დამაბინძურებლების საერთაშორისო ქსელის მხარდაჭერით);

სამეცნიერო კადრების მომზადების საკითხში განყოფილება თანამშრომლობს თბილისის სამედიცინო უნივერსიტეტთან და ივ. ჯავახიშვილის სახ. უნივერსიტეტის საბუნებისმეტყველო მეცნიერების დეპარტამენტთან.

საქართველოში ქიმიური უსაფრთხოების თვალსაზრისით ჯერ არ არის ფორმირებული პარტნიორებსა და მრავალმხრივ კოორდინაციაზე დამყარებული ქიმიური ნივთიერებების მართვის და რეგულირების ეროვნული სისტემა. სისტემა, რომელიც უზრუნველყოფდა ქიმიური ნივთიერებების ეკოლოგიურად დასაბუთებულ გამოყენებას – სათანადო საკანონმდებლო ბაზისა და მისი რეალიზაციის პირობების შექმნას, მიღებული რეგლამენტის დაცვის აუცილებლობას, რაც თავიდან აგვაცილებს გარემოსა და ადამიანის ჯანმრთელობაზე უარყოფითი გავლენის დიდ რისკს.

- შრომისა და წარმოების ორგანიზაციის სამეცნიერო-კვლევითი ინსტიტუტი, რომელიც ახორციელებს სამეცნიერო-კვლევით საქმიანობას შრომისა და წარმოების ეკონომიკის, დასაქმებისა და სოციალური დაცვის სფეროში. ინსტიტუტში სამეცნიერო

კვლევები მიმდინარეობს ორი მიმართულებით:

1. დასაქმებისა და შრომითი ურთიერთობების პრობლემები;
2. მოსახლეობის ცხოვრების დონის და სოციალური დაცვის პრობლემები.

ინსტიტუტი აქტიურ მონაწილეობას იღებს საერთაშორისო შრომით და სოციალურ ნორმებთან საქართველოს კანონმდებლობის ჰარმონიზაციის პრობლემების გადაწყვეტაში. ამ მიმართულებით ინსტიტუტში დამუშავდა:

1. საქართველოს ტერიტორიაზე დასაქმების ეროვნული კლასიფიკატორი;
2. საქართველოს ეროვნულ მეურნეობაში შრომის მავნე და მძიმე პირობების საწარმოების პროფესიების და თანამდებობების ჩამონათვალი;

ინსტიტუტის სამეცნიერო კვლევების მეორე ძირითადი მიმართულებაა საბაზრო ეკონომიკის პირობებში დასაქმების და შრომითი ურთიერთობების პრობლემები. ინსტიტუტში დამუშავებულია ოცდახუთამდე სამეცნიერო თემა, რომლებიც გამოსაყენებლად წარედგინა სახელმწიფო მმართველობის შესაბამის სტრუქტურებს.

### 5.1.3 შრომის დაცვის საინფორმაციო ცენტრები

---

2003 წელს ქვეყნის პრეზიდენტის № 35 ბრძანებულებით და ILO-ს დახმარებით შეიქმნა ეროვნული საინფორმაციო ცენტრი შრომის უსაფრთხოებაში, რომელიც ამჟამად საქართველოს ტექნიკური ზედამხედველობის სახელმწიფო ინსპექციის შემადგენლობაშია. ცენტრი ჩართულია ILO-ს საერთაშორისო საინფორმაციო

ცენტრების ქსელში, რეგულარულად იღებს ინფორმაციას შრომის დაცვის საკითხებთან დაკავშირებით და ქვეყნის საწარმოებში ავრცელებს საინფორმაციო, მეთოდურ და სასწავლო მასალებს. ცენტრში ითარგმნა რამდენიმე სტატია შრომის უსაფრთხოების აქტუალურ საკითხებთან დაკავშირებით, რომლებიც უახლოეს პერიოდში განთავსდება ცენტრის ხელმძღვანელობით შექმნილ ინსპექციის ვებ გვერდზე.

ტექნიკური ინსპექციის ვებ გვერდია - [www.techinspection.gov.ge](http://www.techinspection.gov.ge)

ამჟამად ცენტრს საქმიანი ურთიერთობა აქვს შრომის უსაფრთხოების საკითხებში მომუშავე მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნის საინფორმაციო ცენტრებთან.

შრომის დაცვის ბოლო ეროვნული მიმოხილვა 2003 წელს სწორედ ცენტრის მიერაა შექმნილი. ცენტრი ყოველწლიურად, 28 აპრილს ატარებს სხვადასხვა სახის ღონისძიებებს, რომელიც ეძღვნება შრომის დაცვის მსოფლიო დღეს და სამუშაო ადგილებზე დაღუპულთა ხსოვნას. 2006 წლის 28 აპრილს ამ ღონისძიებაში მონაწილეობა მიიღო შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ (ILO).

#### 5.14 შრომითი მედიცინა

---

საქართველოში ჯანმრთელობის დაცვის სისტემის რეორგანიზაციის პერიოდში ყოფილი სანიტარულ-ეპიდემიოლოგიური სამსახურის ფუნქციები გადანაწილდა საზოგადოებრივი ჯანდაცვის და სანიტარული ზედამხედველობისა და ჰიგიენური ნორმების დეპარტამენტებზე. საზოგადოებრივი ჯანდაცვის დეპარტამენტს გააჩნია სათანადო ქვედანაყოფები მსხვილ ქალაქებში და რეგიონებში. იგი პასუხისმგებელია ეპიდემიოლოგიური სიტუაციის ანალიზისა და მის მართვაზე, აგრეთვე დაავადებათა პროფილაქტიკის მიზნით სათანადო ღონისძიებათა ორგანიზაციასა და განხორციელებაზე. დეპარტამენტის დაქვემდებარებაშია დაავადებათა კონტროლის ეროვნული ცენტრი, ჯანმრთელობის ხელშეწყობისა და დაავადებათა პროფილაქტიკის, აგრეთვე სამედიცინო სტატისტიკისა და ინფორმაციის ცენტრები.

სანიტარული ზედამხედველობის და ჰიგიენური ნორმების დეპარტამენტი პასუხისმგებელია მოსახლეობის ჯანმრთელობაზე გარემოს ფაქტორების უარყოფითი გავლენის თავიდან აცილების, შრომის, ყოფაცხოვრების, კვების, რადიაციული და ქიმიური უსაფრთხოების სანიტარულ-ჰიგიენური ნორმების შემუშავებაზე და მათი დაცვის კონტროლზე.



ამ სამსახურების ფუნქციონირების სამართლებრივი და ინსტიტუციონალური საფუძვლის გამყარების მიზნით კანონში "ჯანმრთელობის დაცვის შესახებ" შეტანილ იქნა ცვლილებები, რითაც განისაზღვრა საზოგადოებრივი ჯანდაცვის სამსახურების ფუნქციები და უფლებამოვალეობანი. პარლამენტმა პირველი მოსმენით მიიღო სანიტარული კოდექსი, უახლოეს მომავალში პარლამენტმა უნდა განიხილოს კანონები "საზოგადოებრივი ჯანდაცვის შესახებ" და "ადამიანის ჯანმრთელობისთვის უსაფრთხო პირობების უზრუნველყოფის შესახებ".

### **5.1.5 კომპენსაციის სამსახურები ან უბედური შემთხვევისა და პროფდაავადებისგან დაზღვევის სისტემები**

---

სადაზღვევო სისტემის განვითარებასთან ერთად მოქალაქეებს და საწარმოებს საშუალება აქვთ ნებაყოფლობითი სადაზღვევო პრინციპით მოახდინონ ნებისმიერი სახის რისკის დაზღვევა.

ამჟამად საქართველოში საწარმოებში მომუშავე პერსონალის სამუშაო რისკებისა და პროფდაავადებებისგან დაზღვევის სისტემა არ წარმოადგენს სავალდებულო მოთხოვნას. თუმცა უნდა აღინიშნოს ის ტენდენციაც, რომ ბევრი ახლად ჩამოყალიბებული წარმატებული კომპანია ახდენს თავისი პერსონალის ჯანმრთელობის დაზღვევას.

### **5.1.6 მომწამლელი ნივთიერებების კონტროლის ცენტრები**

---

აღნიშნულ საკითხზე კონტროლი ხორციელდება საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის და შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროების მიერ. აღსანიშნავია, რომ უკვე შემუშავებულია და ხორციელდება გარემოს დაცვისა და ბუნებრივი რესურსების სამინისტროს სტრუქტურული რეორგანიზაცია და სათანადო კადრებით დაკომპლექტება. სამინისტროს რეორგანიზაცია ჰოლანდიის მთავრობისა და გაეროს განვითარების პროგრამის დაფინანსებით მიმდინარე პროექტის "შესაძლებლობების გაძლიერება გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის სამინისტროსთვის" ფარგლებში მიღებულ გამოცდილებასა და რეკომენდაციებს ეფუძნება. სამინისტრო ზრუნავს დონორი ქვეყნებიდან და საერთაშორისო საფინანსო ინსტიტუტებიდან (მაგ. ინსტიტუციონალური განვითარების ფონდი – IDf) რეფორმის წარმატებით განხორციელებისათვის დამატებითი თანხების მიღებაზე.

გარემოს მდგომარეობის ხარისხობრივი სტანდარტების რეფორმის ფარგლებში გარემოს დაცვისა და ბუნებრივი რესურსების სამინისტრო შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსთან ერთად გადასინჯავს გარემოს მდგომარეობის არსებულ სტანდარტებს. საწყის ეტაპზე მოხდება მსოფლიოს ჯანდაცვის ორგანიზაციის მიერ რეკომენდებული ან ევროგაერთიანებაში მოქმედი სტანდარტების შემოღება ეგრეთ წოდებული "პრიორიტეტული" დაბინძურებისთვის, როგორცაა, მაგ.: გოგირდის ორჟანგი, აზოტის ჟანგები, ნახშირწყალბადები, შეწონილი მყარი ნაწილაკები, ჟანგბადზე ბიოლოგიური მოთხოვნილება და ა.შ. გრძელვადიან პერიოდში გადასინჯება სტანდარტები სხვა ნივთიერებებზე.

რაც შეეხება კონკრეტულად მოქმედ ცენტრს, ასეთად შეიძლება მოვიხსოვოთ საქართველოს ტექნიკური ეკოლოგიური კვლევის სამეცნიერო ცენტრი, ამასთანავე სხვადასხვა სამეცნიერო-კვლევითი ლაბორატორიის მიერ ხორციელდება გარკვეული მუშაობა ამ მიმართულებით.

## 5.2 სწავლების, მომზადების და შეგნების აღზრდის სტრუქტურები

---

5.2.1 შრომის დაცვის სფეროში საგანმანათლებლო დაწესებულებები ბევრი არ არის, თუმცა ქვეყნის უმაღლესი სასწავლებლების შესაბამის ფაკულტეტებზე შრომის დაცვა ცალკე დისციპლინად იკითხება.

საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის შრომის უსაფრთხოებისა და მადაროს აეროლოგიის კათედრა ამზადებს წარმოების და ტექნოლოგიური პროცესების უსაფრთხოების სპეციალისტებს – უსაფრთხოების ტექნიკის ბაკალავრებს.

ტექნიკურ უნივერსიტეტში არსებობს გაზისა და ნავთობის მეურნეობის მუშაკთა კვალიფიკაციის ასამაღლებელი კურსები, თუმცა სწავლება ტარდება მხოლოდ დაინტერესებულ საწარმოთა მიმართვის შემთხვევაში.

საქართველოს ტექნიკურ უნივერსიტეტში ახალი შექმნილია სატრანსპორტო და მანქანათმშენებლობის ფაკულტეტთან არსებული “ამწე სატრანსპორტო მანქანების სასწავლო, საპროექტო და დიაგნოსტიკური” ცენტრი, რომელიც ამზადებს ამწე-სატრანსპორტო მანქანების (ლიფტების, ამწეების, ატრაქციონების) მომსახურე და პასუხისმგებელ ინჟინერ-ტექნიკურ პერსონალს.

თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტში მოქმედებს გარემოსა და პროფესიული მედიცინის დეპარტამენტი. დეპარტამენტი დღევანდელი სტრუქტურით შეიქმნა თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტის

რექტორის 2001 წლის 17 დეკემბრის №86/ო ბრძანების საფუძველზე, პროფილური კათედრების გაერთიანების გზით, სასწავლო პროცესის შემდგომი ოპტიმიზაციის მიზნით, გარემოს ჰიგიენისა და პროფესიულ დაავადებათა სახელწოდებით. მასში გაერთიანდა კომუნალური და რადიაციული ჰიგიენის, შრომის ჰიგიენისა და პროფესიულ დაავადებათა კათედრები, აგრეთვე, კვების ჰიგიენისა და ბავშვთა და მოზარდთა ჰიგიენის კურსები. დეპარტამენტის ბაზაზე ისწავლება: კომუნალური ჰიგიენა, რადიაციული ჰიგიენა, კვების ჰიგიენა, შრომის ჰიგიენა, ბავშვთა და მოზარდთა ჰიგიენა, ფსიქოჰიგიენა, პროფესიული პათოლოგია.

5.2.2 ცალკეული ორგანიზაციები, მოწვეული და საკუთარი სპეციალისტებით ატარებენ შრომის დაცვის სფეროში მუშაკთა კვალიფიკაციის ასამაღლებელ კურსებს.

5.2.3 ეროვნული საბჭო შრომის უსაფრთხოებაში არ არსებობს.

#### **5.2.4 დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებების მიერ სწავლების ორგანიზება.**

---

##### **➤ დამსაქმებელთა მიერ ორგანიზებული სწავლება**

ზემოთ უკვე აღნიშნული იყო, რომ დღეისათვის საქართველოში არ არსებობს სასწავლო დაწესებულება, რომელიც მოამზადებდა შრომის დაცვის სფეროში ახალ სპეციალისტებს საერთაშორისო სტანდარტების დონეზე. აქედან გამომდინარე, ბევრი კომპანია განიცდის უსაფრთხოების სფეროში კადრების დეფიციტს, ხოლო ვისაც ჰყავს ასეთი კადრები, ისინი მაინც საჭიროებენ გადამზადებას, რადგანაც შრომის დაცვის სპეციალისტები იყენებენ საბჭოთა პერიოდის ნორმატივებს, რომელიც ვერ აკმაყოფილებს შრომის უსაფრთხოების საერთაშორისო მოთხოვნებს. საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციამ (როგორც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ერთ-ერთი პარტნიორი საქართველოში) აიღო ამ სფეროში კომპანიებისთვის სატრენინგო პროგრამის მომზადების ინიციატივა. ჰოლანდიის დამსაქმებელთა თანამშრომლობის პროგრამის ფარგლებში (DECP) პირველ ეტაპზე, საქართველოში პირველად ქართულ ენაზე ითარგმნა სასწავლო სახელმძღვანელო “უსაფრთხოება, ჯანდაცვა და სამუშაო პირობები” (OSH).

პროგრამის მე-2 ეტაპი (2008 წლის მარტში) ითვალისწინებს საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის ტრენერების და გარე ექსპერტების მომზადებას, ხოლო მე-3 ეტაპი ითვალისწინებს დონორი ორგანიზაციების დახმარებით ასოციაციასთან

შრომის უსაფრთხოების ცენტრის ჩამოყალიბებას. ცენტრი მოემსახურება ასოციაციის როგორც წევრ, ასევე არა წევრ კომპანიებს.

### **5.3 შრომის დაცვის სხვადასხვა ასპექტებთან დაკავშირებული სპეციალიზებული ტექნიკური, სამეცნიერო, სამედიცინო დაწესებულებები**

#### **5.3.1 სტანდარტიზაციის საკითხებზე მომუშავე ორგანოები**

სტანდარტების, ტექნიკური რეგლამენტებისა და მეტროლოგიის ეროვნული სააგენტო არის „სტანდარტიზაციის შესახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე, სტანდარტების, ტექნიკური რეგლამენტებისა და მეტროლოგიის სფეროში საქმიანობის ორგანიზებისა და განხორციელების მიზნით შექმნილი საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, რომელიც სახელმწიფო კონტროლით დამოუკიდებლად ახორციელებს თავის საქმიანობას. სააგენტო საჯარო სამართლის იურიდიულ პირად დამტკიცებული იქნა 2005 წლის 7 ოქტომბერს საქართველოს ეკონომიკური განვითარების სამინისტროს № 1-1/1057 ბრძანებით.

სააგენტო თავის საქმიანობას წარმართავს საქართველოს კონსტიტუციის, საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა და შეთანხმების, „სტანდარტიზაციის შესახებ“, „გაზომვათა ერთიანობის უზრუნველყოფის შესახებ“, „პროდუქციისა და მომსახურების სერთიფიკაციის შესახებ“, „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის შესახებ“ საქართველოს კანონების, სხვა სამართლებრივი აქტებითა და სააგენტოს დებულებით მინიჭებული კომპეტენციის ფარგლებში. სააგენტოს სახელმწიფო კონტროლს ახორციელებს საქართველოს ეკონომიკური განვითარების სამინისტრო, რომელსაც უფლება აქვს მოითხოვოს კონტროლის განსახორციელებლად საჭირო მასალებისა და ინფორმაციის წარმოდგენა.

სააგენტო როგორც ეროვნული ორგანო, უფლებამოსილია კანონმდებლობით დადგენილი წესით, წარმოადგინოს საქართველოს ინტერესები სტანდარტიზაციისა და მეტროლოგიის საერთაშორისო და რეგიონალურ ორგანიზაციებში, აგრეთვე, დადგენილი წესით დაარეგისტრიროს სტანდარტები, ტექნიკური რეგლამენტები, დაამტკიცოს მეტროლოგიის სფეროში ნორმატიული დოკუმენტები და აწარმოოს დაკანონებული გამზომი საშუალებების რეესტრი. სააგენტო სახელმწიფო საფუძველზე უფლებამოსილია მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად, აკრედიტაციის ერთიან ეროვნულ ორგანოსთან შეთანხმებული პროგრამებით ორგანიზება გაუწიოს და ჩაატაროს სტანდარტიზაციის და მეტროლოგიური

უზრუნველყოფის სფეროში სპეციალისტთა კვალიფიკაციის ამაღლების, დამატებითი პროფესიონალური მომზადების სამუშაოები. აგრეთვე, გაუწიოს კონსულტაციები და საინფორმაციო მომსახურება დაინტერესებულ პირებს სტანდარტების, ტექნიკური რეგლამენტების და მეტროლოგიის სფეროში.

5.3.2 აღნიშნულ სფეროში (ქიმიური უსაფრთხოება, ტოქსიკოლოგია, ეპიდემიოლოგია და სხვ.) მოქმედებს საქართველოს სოფლის მეურნეობის სამინისტროს სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულების სურსათის უვნებლობის, ვეტერინარიისა და მცენარეთა დაცვის ეროვნული სამსახური, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულება - საზოგადოებრივი ჯანდაცვის დეპარტამენტი და მისი ლაბორატორიები, აგრეთვე საქართველოს გარემოს დაცვისა და ბუნებრივი რესურსების სამინისტროს შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულები.

5.3.3 საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს საგანგებო სიტუაციებისა და სამოქალაქო თავდაცვის მთავარი სამმართველო და ხანძარსაწინააღმდეგო სამსახურის მთავარი სამმართველო პასუხისმგებელი არიან ქვეყანაში სტიქიური უბედურებებისა და საგანგებო სიტუაციების პერიოდში. საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის 2001 წლის 20 ნოემბრის №480 ბრძანებით დამტკიცდა საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს ხანძარსაწინააღმდეგო სამსახურის მთავარი სამმართველოს დებულება. დებულების მე-2 თავის მე-7 მუხლის თანახმად სამმართველოს ძირითადი ამოცანებია:

- საქართველოში ხანძარსაწინააღმდეგო ზედამხედველობის ორგანიზება;
- ხანძრების ჩაქრობა და მასთან დაკავშირებული პირველი რიგის საავარიო-სამაშველო სამუშაოების ორგანიზება.

## 5.4 შრომის დაცვის სფეროში საერთო სახელმწიფოებრივ დონეზე მოქმედი ადამიანური რესურსები.

---

### 5.4.1 სამედიცინო პერსონალი

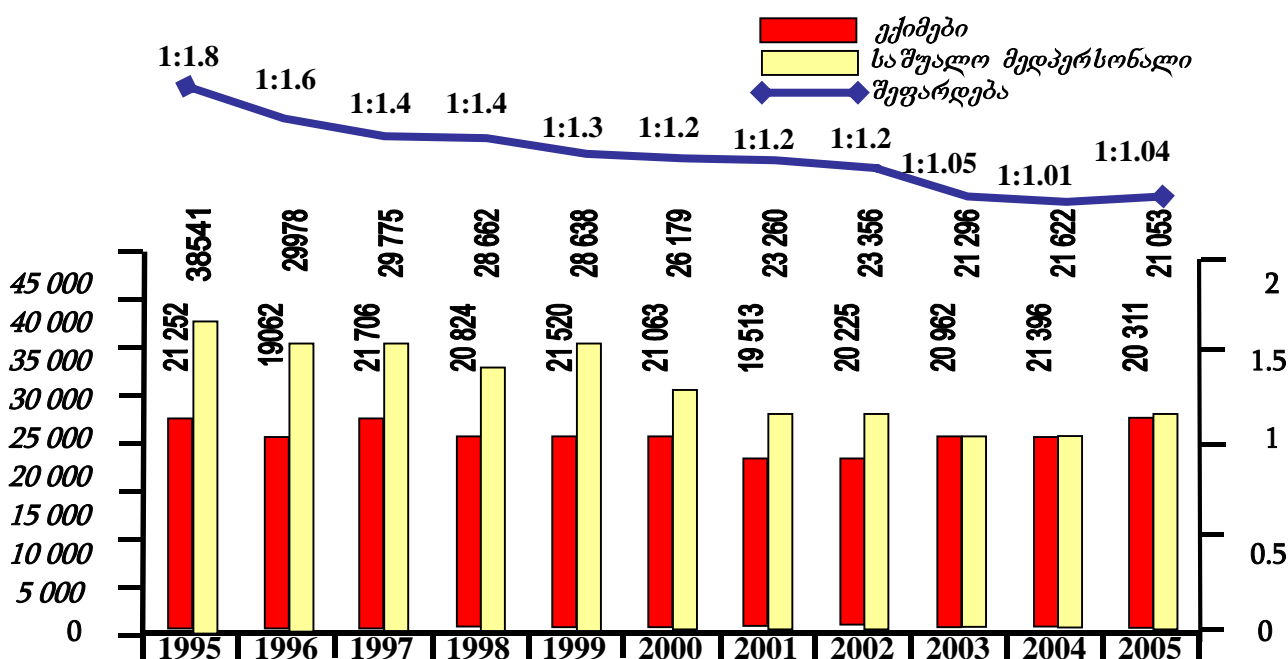
---

მაგალითად შეგვიძლია მოვიყვანოთ, რომ 2005 წელს საქართველოს მოსახლეობას ემსახურებოდა 20311 ექიმი (მოსახლეობის ექიმებით უზრუნველყოფის მაჩვენებელი 464.6) და 21053 საშუალო სამედიცინო პერსონალი (მაჩვენებელი

481.6). 1988-1999 საშუალო სამედიცინო პერსონალის რაოდენობა თითქმის ორჯერ შემცირდა, უკანასკნელ წლებში ექიმთა შეფარდება საშუალო სამედიცინო პერსონალთან უცვლელი რჩებოდა 1:1,2, 2005 წელს კი 1:1,04 გახდა, რაც ნათლად ჩანს ქვემოთ მოყვანილ ცხრილში.

სამედიცინო კადრების რაოდენობა

ნახ. 1



წყარო: ჯანმრთელობის დაცვა, სტატისტიკური ცნობარი, საქართველო, 2005.

წინა წლებთან შედარებით 2005 წელს დაფიქსირდა ექიმთა და საშუალო მედიკოსონალის უმნიშვნელო კლება პრაქტიკულად ყველა სპეციალისტთა რაოდენობის მცირე კლების ხარჯზე. ექიმებით უზრუნველყოფის მაჩვენებელი განსაკუთრებით მაღალია თბილისში (930,1) ხოლო დაბალია სამცხე-ჯავახეთში (165,4). საშუალო სამედიცინო პერსონალით უზრუნველყოფის მაჩვენებელი მაღალია თბილისში (745,3), აჭარაში (564,9) და რაჭა-ლეჩხუმსა და ქვემო სვანეთში (594,5), ხოლო დაბალია სამეგრელოში (234,0). აღსანიშნავია ის გარემოებაც, რომ თბილისსა და კახეთში ექიმების რაოდენობა ჭარბობს საშუალო სამედიცინო პერსონალის რაოდენობას (შეფარდება 1,25:1 და 1,13:1 შესაბამისად).

## 5.4.2 ინსპექტორების რაოდენობა

საქართველოს ტექნიკური ზედამხედველობის ინსპექციაში მომუშავე 38 ინსპექტორი თავისი კომპეტენციის ფარგლებში, კანონით დადგენილი წესით ახორციელებს საშიში საწარმოების, ობიექტებისა და სამუშაოების ტექნიკურ ზედამხედველობას, ავარიების, უბედური შემთხვევებისა და საწარმოო ტრამვატიზმის თავიდან აცილების მიზნით. ასევე ახდენს საწარმოების კომპლექსურ შემოწმებებს, ხოლო მიზნობრივ და ოპერატიულ შემოწმებებს საწარმოებში არსებული ტექნიკური მდგომარეობისა და ტრამვატიზმის დინამიკის მიხედვით.

*ქვემოთ მოყვანილი ცხრილი წარმოადგენს ინსპექტორების რაოდენობას საქართველოს ძირითად მაკონტროლებელ უწყებებში.*

ცხრილი 1

მაკონტროლებელი ორბანოები	ინსპექტორთა რაოდენობა 2006 წელს	შემოწმებულ უწყვეტ რაოდენობა 2006 წელს
საგადასახადო დეპარტამენტი	1243	4017
საბაჟო დეპარტამენტი	955	12622
ფინანსური პოლიცია (გადასახადებთან დაკავშირებული შემოწმებები)	79	504
ტექნიკური ზედამხედველობის ინსპექცია	38	1873
არქიტექტურული და სამშენებლო ინსპექცია	5	15
წამლის სააგენტო	10	216

წყარო: საერთაშორისო საფინანსო კორპორაცია (IFC) „ანალიტიკური კვლევა“

## 6. პროფდაავადებებისა და საწარმოებში მომხდარი უბედური შემთხვევების სტატისტიკა

---

### 6.1 საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების მიერ აღრიცხული უბედური შემთხვევების სტატისტიკის მიხედვით

---

2005 წელს საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების წევრ ორგანიზაციებში აღრიცხულ იქნა 66 უბედური შემთხვევა, მათ შორის 6 სასიკვდილო და 12 აშკარად საინვალიდო შედეგით.

2006 წელს აღრიცხა 33 უბედური შემთხვევა, მათ შორის 6 სასიკვდილო და შვიდი აშკარად საინვალიდო შედეგით.

2007 წელს აღრიცხულ იქნა 29 უბედური შემთხვევა, მათ შორის 7 სასიკვდილო და 1 აშკარად საინვალიდო შედეგით.

2005-2007 წლებში სასიკვდილო შემთხვევებს ადგილი ჰქონდა საქართველოს გაერთიანებული სადისტრიბუციო ენერჯოკომპანიაში, სს “თელასში”, სამშენებლო ფირმა “თბილისი-3“-ში, ბათუმის სავაჭრო პორტში, “ჭიათურ მანგანუმის” დარკვეთის მაღაროთა სამმართველოში და სხვა.

უბედური შემთხვევების ანალიზი გვიჩვენებს, რომ დამსაქმებლის მხრიდან სათანადო ყურადღება არ ექცევა არსებული შრომის დაცვის ინსტრუქციების შესრულებას, შრომის სწორ და უსაფრთხო ორგანიზაციას, ელექტრომოწყობილობების, დანადგარების, ტვირთამწე მექანიზმების და სხვა დანადგარების უსაფრთხო ექსპლუატაციის წესების დაცვას, დასაქმებულთა სპეცტანსცმლით, ფეხსაცმლითა და სხვა ინდივიდუალური დაცვის საშუალებებით უზრუნველყოფას და სხვა.

საწარმოო ტრამვატიზმის არსებული მდგომარეობა, უსაფრთხოების წესების მრავალი დარღვევა განპირობებულია შრომის უსაფრთხო მუშაობის, სწავლებისა და ინსტრუქტაჟის ჩატარების საქმეში არსებული ფორმალისმით, შრომის დაცვის ღონისძიებების დაუფინანსებლობით, საერთაშორისო მოთხოვნების ინსტრუქციული და მეთოდური მასალების არ არსებობით, კომპანიების ინფორმაციული უზრუნველყოფის დეფიციტით და სხვა.



საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მონაცემებით 2006 წელს ქვეყნის საწარმოებსა და ორგანიზაციებში დაიღუპა 62 დასაქმებული, ხოლო 2007 წელს კი 42 ადამიანი.

ასეთ ვითარებაში უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებაში მოქმედებდა 3 დარგობრივი შეთანხმება და 248 კოლექტიური ხელშეკრულება, რომლებშიც გათვალისწინებულია შრომის დაცვის ღონისძიებები. 2007 წელს დაიდო 30 ახალი კოლექტიური ხელშეკრულება, რაც მიუთითებს იმაზე, რომ მოლაპარაკებების პროცესი მიმდინარეობს გაცილებით რთულ ვითარებაში.

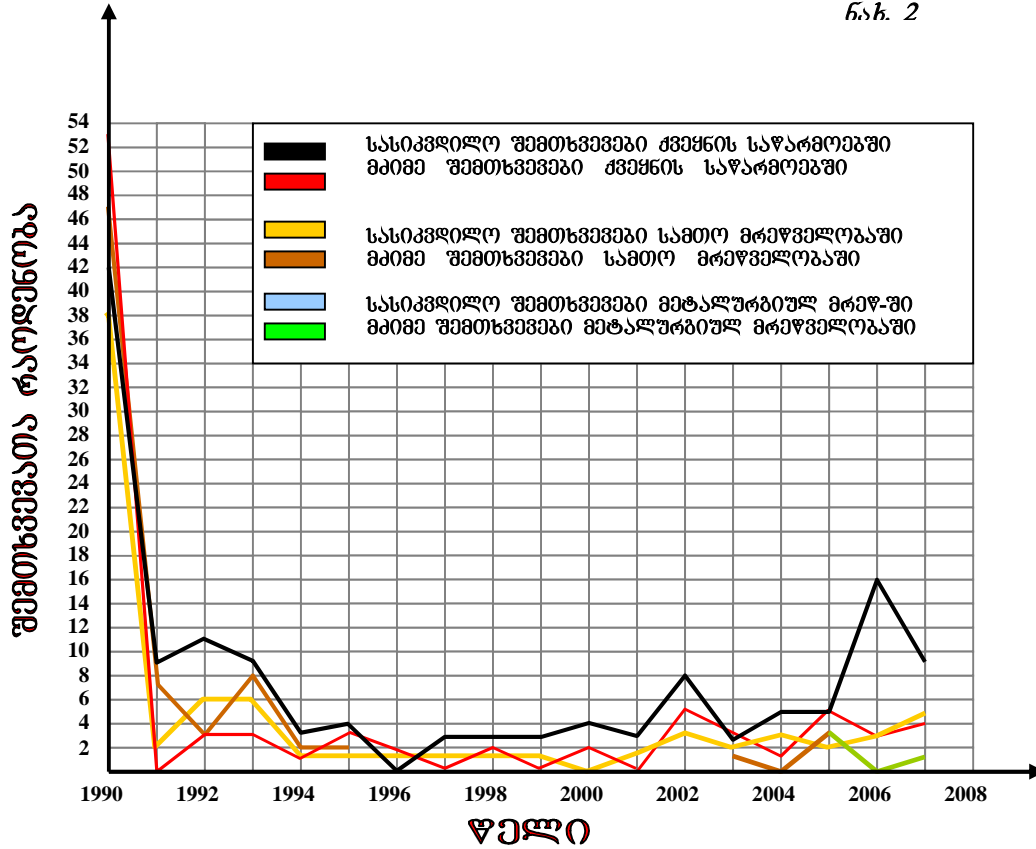
## 6.2 საშიშ საწარმოო ობიექტებზე მომხდარი უბედური შემთხვევების რაოდენობა

---

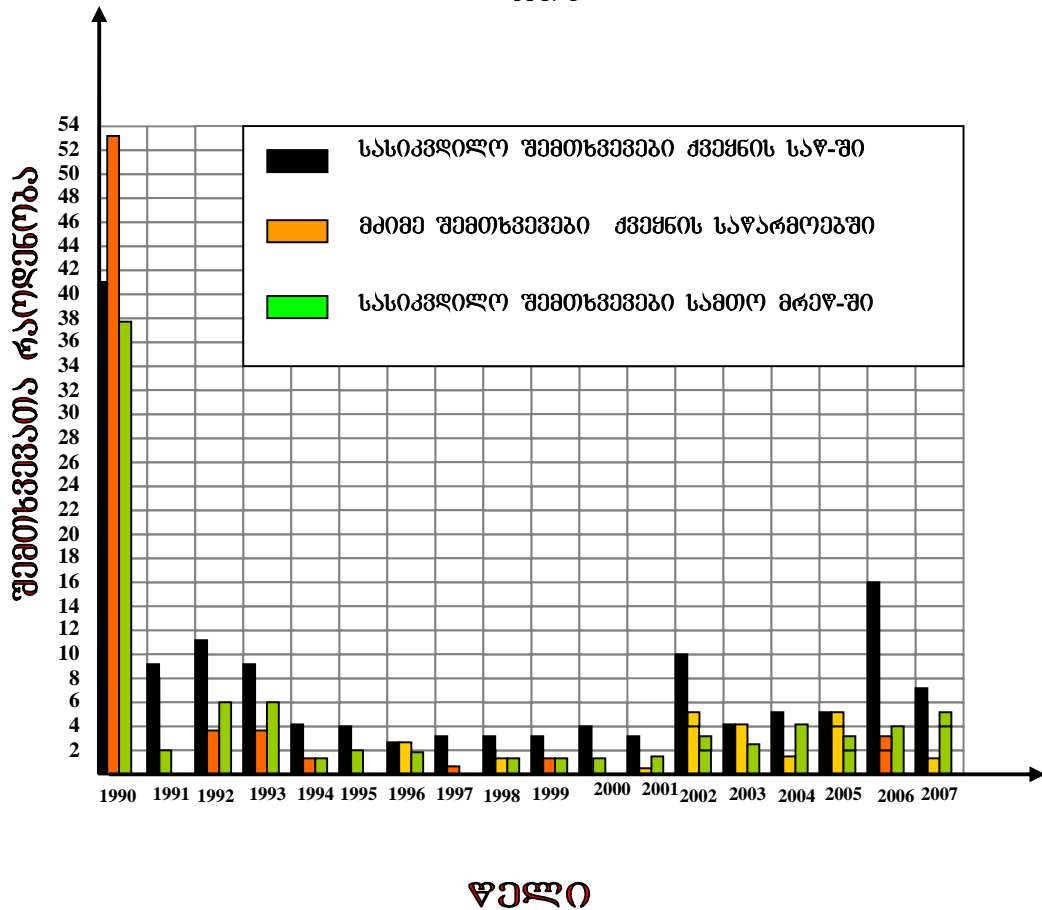
2007 წელს საქართველოს ტექნიკური ზედამხედველობის სახელმწიფო ინსპექციის საზედამხედველო ობიექტებზე მოხდარი უბედური შემთხვევების რაოდენობა მოცემულია ნახ.2 და ნახ.3.

ცხრილში ნაჩვენებია 1990 წლის უბედური შემთხვევების მკვეთრი ზრდა გამოიწვია 1 ივნისს ქ. თბილისში „რუსთაველი-მთაწმინდა“ სახალხო-საჰაერო საბაგირო გზაზე მომხდარმა ავარიამ, შედეგად დაიღუპა 16 და დაშავდა მიახლოებით 35 ადამიანი.

ნახ. 2



ნახ. 3



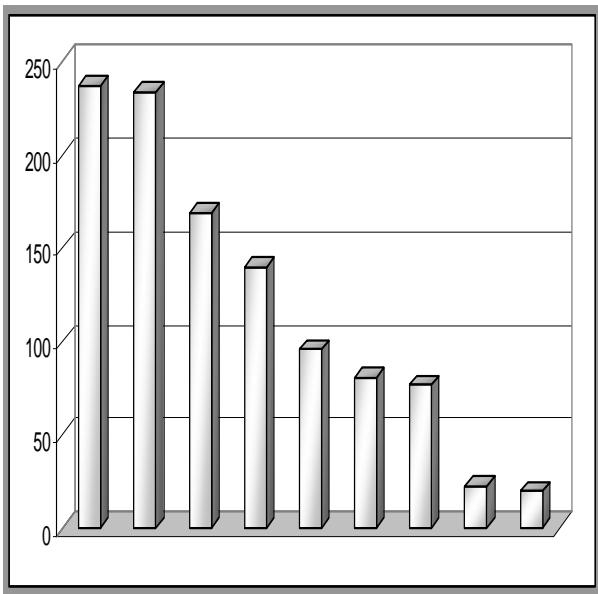
### 6.3 რეგისტრირებული პროფესიულ დაავადებათა შემთხვევების რაოდენობა

ნ.მახვილადის სახელობის შრომის ჰიგიენის და პროფდაავადებათა ინსტიტუტის სამრეწველო და ს/ს ტოქსიკოლოგიის ლაბორატორიის მიერ აღრიცხულ და გამოკვლეულ იქნა (1970-2006 წ.წ.) პროფესიული დაავადების და მოწამვლის 1077 შემთხვევა.

წინა წლებში შექმნილმა მძიმე მდგომარეობამ გარკვეული გავლენა მოახდინა საწარმოებში პროფესიული დაავადებების აქტიურ გამოვლენასა და დადგენის პროცესებზე. სამოციან-ოთხმოციან წლებში თუ პროფესიულ დაავადებათა შემთხვევების გამოვლენისა და რეგისტრაციის წლიური რაოდენობა საშუალოდ მერყეობდა 140-დან 160-მდე, 1991–1998 წლებში რეგისტრირებული იყო სულ 173 შემთხვევა. 1999-2006 წლებში კი 201 შემთხვევა; მათ შორის 1999წ.-17, 2000წ.-12, 2001წ. – 22, 2002წ.-27, 2003წ.-41, 2004წ.-29, 2005წ. 29, 2006წ.-24.

საქართველოში პროფესიული დაავადებების განაწილება  
ნოზოლოგიური ფორმების მიხედვით 1970-2006 წ.წ.

ნახ.4



ცხრილი 2

ვიბრაციული დაავადება	237
მანგანუმით ქრ. ინტოქსიკაცია	234
ქრ. ბრონქიტი	169
პნევმოკონიოზები	140
სმენის ნერვის ანთება	96
ბრონქული ასთმა	81
სხვადასხვა პროფესიული დაავადებები	77
სხვადასხვა ინტოქსიკაციები	23
მანგანოკონიოზი	20

როგორც ცხრილი 2-დან სჩანს, პროფესიული დაავადებების სტრუქტურაში პირველი ადგილი უკავია ვიბრაციულ დაავადებას- 22,07% (237 შემთხვევა), შემდეგ ადგილს იკავებს მანგანუმით ქრონიკული პროფესიული ინტოქსიკაცია- 21,73% (234 შემთხვევა), პროფესიული ქრონიკული ბრონქიტი- 15,69% (169 შემთხვევა),

პნევმოკონიოზები- 13% ( 140 შემთხვევა), პროფესიული სმენის ნერვის ანთება- 8,91% (96 შემთხვევა), პროფესიული ბრონქული ასთმა- 8,91% (81 შემთხვევა).

რაც შეეხება ეტიოლოგიურ ფაქტორებს, რომლებიც იწვევენ პროფესიული დაავადებების განვითარებას, შემდეგია: ფიზიკური ფაქტორები (ვიბრაცია, ხმაური, ფიზიკური გადაძაბვა, ცალკეული ორგანოების გადატვირთვა); ქიმიური ფაქტორები- სამრეწველო და სასოფლო სამეურნეო შხამები, სამრეწველო აეროზოლები- მტვერი; საწარმოო აღერგენები- ორგანულ და არაორგანული ბუნების.

1970-2006 წლებში დადგენილი პროფესიული დაავადებების განაწილება ასაკისა და სამუშაო სტაჟის მიხედვით მოცემულია მე-3 ცხრილში. რეგისტრირებული პროფესიული დაავადების 1077 შემთხვევიდან ყველაზე მეტი - 303 იყო 21 წელი და მეტი სტაჟის მქონე მუშებში, ხოლო ასაკის მიხედვით 481 შემთხვევა - 40-49წლის მუშებში, რაც იმაზე მიუთითებს, რომ პროფესიული დაავადება ვითარდება ჯერ კიდევ ახალგაზრდა, შრომისუნარიან ასაკში, რაც კვალიფიციური მუშახელის რაოდენობის შემცირებას იწვევს.

**2003-2006 წლებში დადგენილი და რეგისტრირებული პროფესიული დაავადებების განაწილება ასაკისა და სტაჟის მიხედვით**

*ცხრილი 3*

სტაჟი	ა ს ა კ ი				
	20-30 წ	31-39 წ	40-49 წ	50წ და მეტი	სულ
1-5 წ	7	27	40	22	96
6-10 წ	15	62	177	74	328
11-20 წ	13	47	145	162	367
21წ და მეტი			126	170	296
<b>სულ</b>	<b>25</b>	<b>136</b>	<b>488</b>	<b>428</b>	<b>1077</b>

## **7. დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციების პოლიტიკა და პროგრამები**

---

7.1 იმისათვის, რომ სწორი შეფასება მიეცეს საქართველოში მიმდინარე მოვლენებს, საჭიროა განხილულ იქნეს სამმხრივი მექანიზმების შექმნის და მათი ქართულ საზოგადოებაში ჩართვის პრობლემა.

საქართველოში რეალური სოციალური დიალოგის და ეფექტური სამმხრივი მექანიზმების შექმნის დაწესების და შემდგომი განვითარების მიზნით საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო და საქართველოს პროფკავშირების გაერთიანება ცდილობენ შექმნან დემოკრატიული, დამოუკიდებელი სამმხრივი კომისია, რომელიც ხელს შეუწყობს ამ სტანდარტების დანერგვას. უსაფრთხოების, ჯანმრთელობისა და სამუშაო პირობების საერთაშორისო სტანდარტების და პრონციპების დანერგვის მიზნით უკვე გაიმართა საქმიანი შეხვედრები შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წარმომადგენლებთან.

ამ შეხვედრებზე ჩამოყალიბდა კომპანიებში შრომის უსაფრთხოების სტანდარტების დანერგვის მოდელი, რომლის განხორციელებაც მოხდება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მხარდაჭერით. ამ მოდელის პირველი ეტაპი ითვალისწინებს კომპანიებში სათათბირო ორგანოების (კომისიების) შექმნას, რომელშიც შევლენ დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა წარმომადგენლები. ეს ორგანოები ფაქტიურად კოორდინირებას გაუწევენ შრომის უსაფრთხოების სტანდარტების დანერგვას და განახორციელებენ კონტროლს მის შესრულებაზე. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ ამ მიმართებით შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ უფრო მეტი პრაქტიკული დახმარება უნდა გაუწიოს სოციალურ პარტნიორობის სისტემის განვითარებას საქართველოში.

## **8. შრომის დაცვასთან დაკავშირებული ნორმალური და მიმდინარე საქმიანობა**

---

მნიშვნელოვანია, რომ შრომის დაცვის სფეროში არსებული ცოდნისა და გამოცდილების ურთიერთგაზიარების და კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO), მსოფლიო ბანკის და სხვა ორგანოების მხარდაჭერით, პერიოდულად ეწეობა სემინარები და კონფერენციები შრომის დაცვის მნიშვნელოვან საკითხებთან დაკავშირებით.

ბოლო პერიოდში, ასეთი სახის ტექნიკური სემინარი შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტებისათვის, საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციისა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის აღმოსავლეთ ევროპისა და ცენტრალური აზიის სუბრეგიონალური ოფისის მხარდაჭერით ჩატარდა 2007 წლის 25 ოქტომბერს. სემინარში მონაწილეობდნენ საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის თანამშრომლები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მოსკოვის ბიუროს წარმომადგენელი, საქართველოს ტექნიკური ზედამხედველობის სახელმწიფო ინსპექციის სამმართველოებისა და საინფორმაციო ცენტრის სპეციალისტები, პროფკავშირების, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსა და საქართველოს წამყვანი კომპანიების სპეციალისტები.

სემინარის მთავარ თემას წარმოადგენდა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მეთოდური შეხედულებები შრომის უსაფრთხოების შესახებ. სემინარზე ასევე განხილული იქნა 2001 წლის 81, 155 და 187 კონვენციები.

განსაკუთრებული ყურადღება გამახვილებულ იქნა 187-ე კონვენციაზე რომელიც განსაზღვრავს შრომის დაცვის განვითარების სისტემას. მისი მიზანია, ხელი შეუწყოს პოლიტიკური ვალდებულებების შემუშავებას შრომის დაცვის სფეროში.

ერთ-ერთ პრობლემად გამოყოფილ იქნა, რომ ქვეყანაში ნაკლებადაა განვითარებული ურთიერთთანამშრომლობა პროფკავშირებს, დამსაქმებლებსა და სახელმწიფო ორგანიზაციებს შორის, ანუ “ტრიპარტიზმი” სისტემის განვითარება.

სემინარზე განხილული იქნა შრომის უსაფრთხოების ძირითადი პრობლემატური საკითხები:

1. საერთაშორისო ნორმების, ძირითადი პრინციპებისა და კანონების დაცვა შრომის უსაფრთხოების სფეროში;
2. ღირსეული შრომის უზრუნველყოფა;
3. სამმხრივი თანამშრომლობა და სოციალური დიალოგი.

საზგასმით აღინიშნა, რომ საერთაშორისო პრინციპების მიხედვით ქვეყანაში უნდა მოქმედებდეს და სრულდებოდეს:

- ა) კონვენციები და რეკომენდაციები (კონვენციების მოთხოვნების პრაქტიკულ გამოყენებას ხელს უნდა უწყობდეს რეკომენდაციები);
- ბ) პრაქტიკული ღონისძიების კოდექსი;
- გ) ევროკავშირის დირექტივები.

უნდა აღინიშნოს, რომ ამგვარი სემინარების და კონფერენციების ჩატარება შრომის დაცვის სფეროში ძალზედ მნიშვნელოვანია, რომელიც მომავალში აუცილებლად უნდა გაგრძელდეს.

8.1 შრომის დაცვის პრობლემების ეროვნული ინიციატივები პრაქტიკულად არ არსებობს.

---

### 8.1.1 სამეწარმეო ინიციატივები

---

სამეწარმეო ინიციატივებს არა აქვს სისტემური და მასიური ხასიათი. ქვეყანაში უკვე ჩამოყალიბდა საკონსულტაციო საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - საწარმოთა რესტრუქტურისა და მენეჯმენტის დახმარების ცენტრი (CERMA) თავისი პროგრამის ფარგლებში, რომელიც ფინანსდება მსოფლიო ბანკიდან, ცალკეულ მეწარმეებთან შეთანხმებით ასორციელებს საკონსულტაციო მომსახურებას ISO 9000 სტანდარტების დასანერგად. ასევე შეიქმნა საერთაშორისო პოლიტექნიკური კომპანიების ადგილობრივი საკონსულტაციო ფირმები, რომლებიც ქართულ კომპანიებში ნერგავენ საერთაშორისო სტანდარტების მენეჯმენტის სისტემებს.

რაც შეეხება ISO 14000-ს, მისი დანერგვა გათვალისწინებულია გარემოს დაცვის ძირითადი მიმართულებების ფარგლებში.

**8.12** საქართველოს კანონი "პროფესიული კავშირების შესახებ" არეგულირებს ქვეყანაში პროფესიული კავშირების საქმიანობას. აღსანიშნავია, რომ ქვეყანაში მოქმედებს მრავალი პროფესიული კავშირი, რომელთა საქმიანობაც არასაკმარისი და არაეფექტურია. ძველი ტრადიციებისა და ძლიერი მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის გამო, ყველაზე აქტიურ პროფკავშირულ ორგანიზაციად უნდა განვიხილოთ საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება, რომლის შემადგენლობაშიც შეიქმნა შრომის დაცვის ტექნიკური ინსპექცია. უნდა აღინიშნოს, რომ 23 წევრი ორგანიზაციიდან ტექნიკური ინსპექტორი მუშაობს მხოლოდ 10 ორგანიზაციაში, რაც არასაკმარისია. პროფკავშირების გაერთიანებამ მიმართა შესაბამის დარგებს დააკომპლექტონ ტექნიკური ინსპექტორების შტატები, ხოლო უკიდურეს შემთხვევაში მათი მოვალეობის შესრულება დაავალონ სხვა, კომპეტენტურ თანამშრომლებს.

შრომის ტექნიკური ინსპექტორების ასეთი მცირე რაოდენობა განპირობებულია ახალი “შრომის კოდექსით”, სხვა ნორმატიული აქტებით და შრომის ინსპექტორების უფლებების შეზღუდვით.

**8.1.3** საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება მუშაობას წარმართავდა და წარმართავს იმ პრიორიტეტებზე დაყრდნობით, რომლებსაც ითვალისწინებს საქართველოს კონსტიტუცია, “შრომის კოდექსი” და “პროფესიული კავშირების შესახებ” კანონი სამუშაო ადგილებზე დასაქმებულთა შრომის უსაფრთხო პირობების დაცვასთან დაკავშირებით.

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ დაგვიანებით, 2007 წლის 3 მაისის ბრძანებით დაამტკიცა “მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოთა ნუსხა” და “შრომის პირობების ჰიგიენური კლასიფიკაცია საწარმოო გარემოს ფაქტორებისა და სამუშაოს მავნეობისა და საშიშროების მიხედვით”, რომელიც გამიზნულია მძიმე, მავნე და საშიშ პირობებში დასაქმებულთა დასაცავად (სამუშაო დროის შემცირება, სამუშაო სტაჟის შეზღუდვა, დამატებითი შევსებულებისა და შესვენების შემოღება, შემცირებული საპენსიო ასაკის განსაზღვრა, დამატებითი ფულადი ანაზღაურება და სხვა), მაგრამ შემდგომი ნაბიჯები ჯერჯერობით არ გადადგმულა მთავრობის მხრიდან ამ ბრძანების განსამტკიცებლად არც კანონშემოქმედებითი და არც შესაბამისი სამსახურების შექმნის მიმართულებით, რაც დადებითად აისახებოდა მძიმე, მავნე და საშიშ პირობებში დასაქმებულთა შრომასა და ცხოვრებაზე.

განსაკუთრებით უნდა აღინიშნოს საქართველოს მთავრობის 2007 წლის 24 მარტის №53 დადგენილება “შრომითი მოვალეობების შესრულებისას მუშაკის ჯანმრთელობისათვის მიყენებული ზიანის ანაზღაურების წესის შესახებ”. უსახსროდ დარჩა ასეულობით ადამიანი, რომლებმაც დაზიანებები მიიღეს შრომითი მოვალეობის შესრულების დროს, კერძოდ აღნიშნული წესის მე-2 მუხლის 3-მე პუნქტში ნათქვამია, რომ დამსაქმებლის (მათ შორის სამინისტროს, საქვეუწყებო დაწესებულების, სტრუქტურული ერთეულის ან საჯარო სამართლის იურიდიული პირის) გაკოტრების ან ლიკვიდაციის შემთხვევაში წყდება დანიშნული ზიანის ანაზღაურების ყოველთვიური სარჩოს გაცემის ვალდებულება ასეთ ორგანიზაციებში დასახიჩრებულთა მატერიალური დახმარების შესახებ.

იმავე წესში არ არის განსაზღვრული, თუ რა პრინციპით უნდა გაიცეს ზიანის ანაზღაურება დასაქმებულის გარდაცვალების შემთხვევაში და საერთოდ არ არის მითითებული ზიანის ანაზღაურების რაოდენობის გამოთვლის წესი.



საქართველოში მიღებული კანონი “შრომის უსაფრთხოების შესახებ”, არ მიმდინარეობს შრომის დაცვის დარგში სამეცნიერო-კვლევითი მუშაობა, რათა დამუშავდეს და გამოიცეს შრომის უსაფრთხოების ნორმატიული აქტები, სახელმწიფო სტანდარტების სისტემა, დარგობრივი, უწყებათშორისო უსაფრთხოების წესები. საჭიროა ამუშავდეს შრომის დაცვის ლაბორატორიები, რომლებიც ჩაატარებენ შრომის პირობების და სამუშაო ადგილების პასპორტიზაციას, რაც საშუალებას მოგვცემს გამოვაგლინოთ სამუშაო ადგილებზე მავნე ნივთიერებების კონცენტრაცია და დავსახოთ მათი შემცირებისა და ლიკვიდაციის ღონისძიებები. ყოველივე ეს შესაძლებელს გახდის და ხელს შეუწყობს უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების შემცირებას.

## 9. საერთო მონაცემები

---

### 9.1 დემოგრაფიული მდგომარეობის მონაცემები

---

საქართველოს სტატისტიკის დეპარტამენტის მონაცემებით მოსახლეობის რიცხოვნობა 2007 წლის დასაწყისისათვის შეადგენდა – 4394.7 ათას კაცს, აქედან მოსახლეობის 52.7% ქალია, ხოლო 47.3% - მამაკაცი.

დემოგრაფიული მონაცემების ანალიზიდან ჩანს, რომ მოსახლეობის რიცხოვნობა უკანასკნელ პერიოდში უმნიშვნელოდ, მაგრამ მაინც ზრდის ტენდენციით ხასიათდებოდა. მაგალითად 2007 წელს 2003 წელთან შედარებით მოსახლეობის საერთო რიცხოვნობა 1,2% გაიზარდა, ხოლო შრომისუნარიანი ასაკის მოსახლეობა 5,4%-ით. ამასთან, უცვლელი რჩება მოსახლეობის სტრუქტურული შემადგენლობა. როგორც ვხედავთ, უკანასკნელ წლებში შეიმჩნევა სამუშაო ძალის ზრდის პროცესი, მაგრამ მასში კვლავ მაღალია 50-65 წლის ასაკის მოსახლეობის ხვედრითი წილი - 32,5%. ეს ტენდენცია უფრო მწვავედ დადგება უახლოესი 10-15 წლის განმავლობაში, რომელიც ძირითადად გამოწვეული იქნება შობადობის დაბალი ღონით და ახალგაზრდების მიგრაციული პროცესებით. ამან შეიძლება მნიშვნელოვანი ზეგავლენა მოახდინოს შრომის ბაზარზე. დღეს სამუშაო ძალის მიწოდება მნიშვნელოვნად აჭარბებს მასზე მოთხოვნებს, მაგრამ ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე ახალგაზრდა კადრებმა შეიძლება ვეღარ შეძლონ პენსიაში გამსვლელთა შეცვლა რაოდენობრივ ჭრილში და შრომის

ბაზარზე სამუშაო ძალის მიწოდების დეფიციტი შეიქმნას. ამისათვის საჭიროა მთავრობამ და სოციალურმა პარტნიორებმა უახლოს მომავალში შეიმუშაონ:

1. შრომისუნარიანი მოსახლეობის მხარდაჭერისა და განვითარების კონცეფცია;
2. კომპანიის მენეჯერებისათვის უფროსი ასაკის მომუშავეებთან ურთიერთობის საკითხებზე სატრენინგო პროგრამების მომზადება;
3. სოციალური პროგრამები, რომლებიც მიმართული იქნება სამუშაო სფეროში ახალგაზრდა მომუშავეთა ინტეგრაციისკენ;
4. საკანონმდებლო აქტების შემუშავება, რომელიც ხელს შეუწყობს მომუშავეთა უფრო ხანგრძლივი შრომითი საქმიანობის მოტივაციას და უზრუნველყოფს პენსიაზე უფრო გვიან გასვლის სტიმულირებას.

**საქართველოს მოსახლეობის და დასაქმებულების საერთო რიცხოვნობა (სტატისტიკის დეპარტამენტის მონაცემები)**

ნახ. 5

<b>მოსახლეობის რიცხოვნობა 4 394 700</b> 100%		
<b>15 წელზე უფროსი ასაკის მოსახლეობა</b> 3 249 800 მოსახლეობის საერთო რიცხოვნობის 73.9%	<b>შრომისუნარიანი ასაკის</b> (მაშაკაცი 16-64 ქალი 16-59 წლის) 2 817 500 მოსახლეობის საერთო რიცხოვნობის 64.1%	<b>შრომისუნარიანზე უფროსი</b> (მაშაკაცი -65, ქალი - 60 წლის ზევით) 722 100 მოსახლეობის საერთო რიცხოვნობის 16.4%
<b>სამუშაო ძალა 2 021 800</b> მოსახლეობის საერთო რიცხოვნობის 46.0%	<b>მოსახლეობა, რომელიც არ შედის სამუშაო ძალაში</b> 1 577 200 მოსახლეობის საერთო რიცხოვნობის 35.9%	
<b>დასაქმებული 1 747 300</b> მოსახლეობის საერთო რიცხოვნობის 39.8%	<b>უმუშევრები</b> 274 500 მოსახლეობის საერთო რიცხოვნობის 6.2%	

## 9.2 ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა

2007 წლის დასაწყისში სტატისტიკის დეპარტამენტის მონაცემებით ქვეყანაში სამუშაო ძალის საერთო რაოდენობა შეადგენდა 2 021,8 ათას კაცს, ანუ მოსახლეობის საერთო რიცხოვნობის 46.0%, ხოლო დასაქმებულთა რაოდენობა 1 747,3 ათას კაცს (მოსახლეობის 39.8%), რაც აღნიშნულია ცხრილ 4-ში.

ცხრილი 4

<i>ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის განაწილება ასაკობრივ და გენდერულ ჯგუფებში (ათასი კაცი)</i>						
2007 წელი						
საკი	ორივე სქესი (ათასი კაცი)	%	მამაკაცები (ათასი კაცი)	%	ქალები (ათასი კაცი)	%
15 - 19	370,4	12.8	187,8	13.2	182,6	12.4
20 - 24	357,9	12.4	180,1	12.6	177,8	12.1
25 - 29	328,0	11.3	162,8	11.4	165,2	11.2
30 - 34	310,7	10.7	151,3	10.6	159,4	10.9
35 - 39	299,3	10.3	143,5	10.1	155,8	10.6
40 - 44	320,1	11.1	149,4	10.5	170,7	11.7
45 - 49	329,4	11.4	153,3	10.7	176,1	12.0
50 - 54	279,6	9.7	128,3	9.0	151,3	10.3
55 - 59	236,8	8.2	107,4	7.6	129,4	8.8
60 - 64	61,3	2.1	61,3	4.3	-	-
<b>სულ:</b>	<b>2 893,5</b>	<b>100</b>	<b>1425.2</b>	<b>100</b>	<b>1468.3</b>	<b>100</b>
<b>ყველაზე მრავალრიცხოვანი ასაკობრივი ჯგუფები</b>						
15 – 64	2 893,5	100	1425.2	100	1468.3	100
15 – 49	2315.8	80.0	1128.2	79.2	1187.6	80.8
15 – 24	728.3	25.2	367.9	25.8	360.4	24.5

### 9.3 უმუშევრობა

---

სტატისტიკის დეპარტამენტის 2007 წლის მონაცემებით უმუშევართა რაოდენობა 274,5 (13.6%) ათას კაცს შეადგენდა და 2001 წლის მაჩვენებელთან (11.1%) შედარებით 2.5%-ით გაიზარდა.

საქართველოს ევროინტეგრაციის პროცესებში და ევროკავშირის სამეზობლო სივრცეში ჩართვამ, სოციალურ-ეკონომიკური პროცესების განვითარების ახალ ეტაპზე გადასვლამ, აუცილებელი გახდა შესაბამისი ცვლილებების გატარება საკანონმდებლო, საგანმანათლებლო, სოციალურ, ეკონომიკურ და სხვა სფეროებში. რეფორმირების პროცესში ერთ-ერთ მტკივნეულ საკითხს წარმოადგენდა მოსახლეობის ახალ სოციალურ-ეკონომიკურ პირობებთან ადაპტაციის სირთულეები და მათი დიდი ნაწილის ფუნქციონალური შეუსაბამობა საბაზრო ეკონომიკის პირობებთან, რამაც გარკვეულ წილად გამოიწვია უმუშევრობის ზრდა.

ასეთ პირობებში ახალგაზრდები აღმოჩნდნენ უფრო დაუცველნი, ვიდრე ზრდასრული მოსახლეობა. ახალგაზრდებს, როგორც წესი, არ გააჩნდათ საკმარისი სამუშაო გამოცდილება. აქედან გამომდინარე, ახალგაზრდობა, რომლებიც იწყებდა შრომით საქმიანობას, აღმოჩნდა არამომგებიან პირობებში და მათთვის უფრო ძნელი გახდა სამუშაოს მოძიება, ვიდრე უფროსი ასაკის გამოცდილი, სამუშაო სტაჟის მქონე სპეციალისტებისთვის.

სტატისტიკური მონაცემებით 25 წლამდე ახალგაზრდების უმუშევრობის დონე ორჯერ აღემატება უმუშევრობის საერთო დონეს, ხოლო სამჯერ და მეტად 45 წლის და მეტი ასაკის ზრდასრული მოსახლეობის უმუშევრობის დონეს.

### 9.4 დასაქმება

---

2006 წლის, ასევე 2007 წლის 6 თვის მონაცემებით სამუშაო ძალის მონაწილეობის კოეფიციენტი წინა წლებთან შედარებით შემცირდა, მაგალითად 2000 წელს ეს მაჩვენებელი 65.2% შეადგენდა, ხოლო 2006 წელს 62.3%, 2007 წლის 6 თვეში კი -60.3%, რითაც გაგრძელდა ბოლო წლების დადმავალი ტენდენცია. მთლიანი დასაქმების წილმა სამუშაო ძალაში იკლო, დაქირავებით დასაქმებულთა წილი კი გაიზარდა. მიუხედავად იმისა, რომ გაგრძელდა მთლიან დასაქმებაში თვითდასაქმებულთა წილის კლება, ამ ტიპის დასაქმებიდან მიღებული შემოსავალი კვლავ ერთობ მნიშვნელოვანი იყო.

სამუშაო ძალის ეკონომიკური აქტიურობის დონე (მოსახლეობის საერთო რაოდენობაში შრომისუნარიან ასაკში მომუშავეთა წილი), როგორც ზემოთ ავლნიშნეთ, 2006 წელს შეადგენდა 62.3% (კაცებისთვის 72.2% და ქალებისთვის 53.6%). ხოლო 50-60 წლის ასაკის ორივე სქესის მოსახლეობის აქტიურობის დონე (ქალი-76%, მამაკაცი – 89%) მნიშვნელოვნად აღემატება განვითარებული ქვეყნების მაჩვენებლებს. განვითარებულ ქვეყნებში ამ ასაკში ეკონომიკური აქტიურობა უკვე დაგროვილი ქონების ხარჯზე თანდათანობით მცირდება.

*ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა*

*ცხელი 5*

წელი და კვარტალი	15 წლის და უფროსი ასაკის მოსახლეობა სულ (ათასი კაცი)	სამუშაო ძალის მონაწილეობის კოეფიციენტი (%)	დასაქმებული					სულ დასაქმების დონე (%)
			სულ (ათასი კაცი)	დაქირავებული (ათასი კაცი)	თვითდასაქმებული (ათასი კაცი)	შრომისუნარიანი ასაკის მოსახლეობის წილი (%)	შრომისუნარიანი ასაკის ზემოთ მოსახლეობის წილი (%)	
2003	3 098.8	66.1	1 814.5	618.5	1195.2	79.8	18.9	58.5
2004	3 146.9	64.8	1 783.3	600.9	1 180.8	77.9	19.2	56.6
2005	3 159.9	64.0	1 744.6	600.5	1 143.3	82.0	18.8	55.2
2006	3 249.8	62.3	1 747.3	603.9	1 141.6	83.2	17.6	53.8
I კვ.	3 249.8	60.7	1 643.1	586.2	1 055.5	82.9	17.1	51.8
II კვ.	3 154.2	62.2	1 671.5	576.6	1 092.9	83.8	16.2	54.2
2007								
I კვ.	3397.4	59.0	1 658.6	604.7	1 053.7	82.6	17.4	49.0
II კვ.	3389.4	60.3	1 735.6	664.6	1 071.1	83.5	16.6	51.2

უკანასკნელ წლებში მცირდება სამუშაო ძალის ეკონომიკური აქტიურობის დონე. როგორც ჩანს, ხანგრძლივი უმუშევრობის შედეგად გარკვეული კატეგორიის მუშაკები თავს ანებებენ ძიებას და აკლდებიან სამუშაო ძალას. თუ წინა 3 წლის განმავლობაში სამუშაო ძალის მონაწილეობის კოეფიციენტი საშუალოდ 64 პროცენტს შეადგენდა, 2007 წლის 6 თვეში ეს მაჩვენებელი საშუალოდ 60 პროცენტამდე შემცირდა.

დასაქმების დონე ბოლო მონაცემებით ქვეყნის მასშტაბით შეადგენს 53.8%. ეს მაჩვენებელი კაცებისთვის გაცილებით მაღალია 61.2%, ვიდრე ქალებისათვის – 47.4%.

**დასაქმებულები საწარმოთა ზომის მიხედვით**

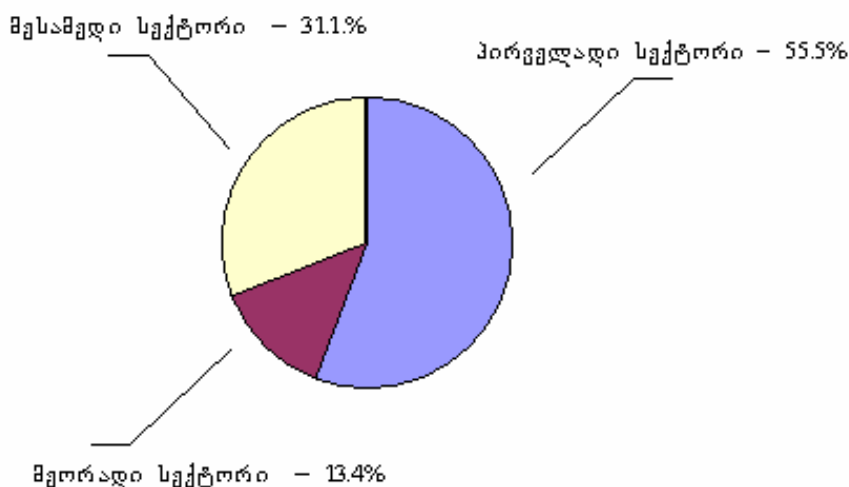
*ცხრილი 6*

წელი და კვარტალი	სულ	მათ შორის: (%)		
		მსხვილი	საშუალო	მცირე
2006/II	100.0	51.3	23.0	25.7
2007/II	100.0	56.2	22.1	21.7

დასაქმებულთა ყველაზე დიდი ხვედრითი წილი მოდის:

- სოფლის მეურნეობის სექტორზე 55.3% (პირველადი წარმოება)
- ვაჭრობა 9.6%,
- განათლება 7.6%,
- მრეწველობა 6.0%,
- ტრანსპორტი – 4.5%
- მშენებლობა – 3.1%

**ნახ. 6**

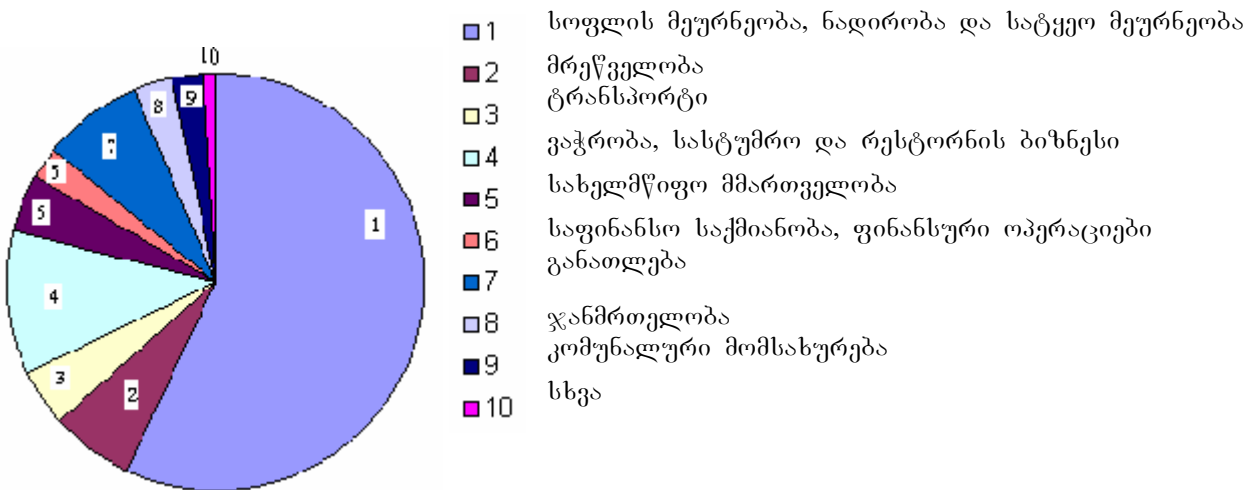


*დასაქმება ეკონომიკის ძირითად სექტორებში*

ქვეყანაში ყველაზე მსხვილი პირველადი სექტორია, რომელიც ფაქტიურად სოფლის მეურნეობის სექტორით არის წარმოდგენილი. ასეთი მაღალი მაჩვენებელი ძირითად განპირობებულია ფერმერებისთვის მიწის კერძო საკუთრებაში გადაცემის შემდეგ. ყველა მათგანი მიკუთვნებულია თვითდასაქმებულთა კატეგორიას. აქედან გამომდინარე, ქვეყნის მასშტაბით დასაქმებულთა 34.6% დაქირავებულია, ხოლო 65.4% თვითდასაქმებულია. იხილეთ ნახ. 7

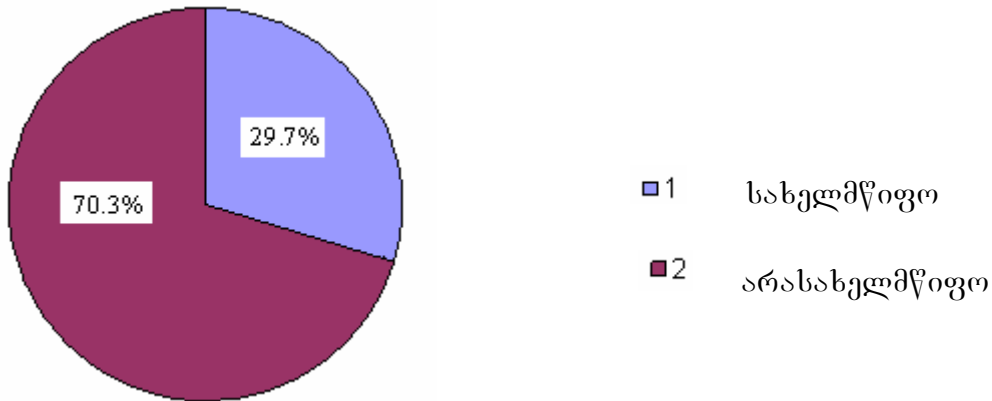
**დასაქმებულთა განაწილება ეკონომიკური სექტორების მიხედვით**

*ნახ. 7*



**დასაქმების კლასიფიკაცია დამსაქმებულთა ტიპის მიხედვით**

კერძო სექტორი ყველაზე მსხვილია ქვეყნის ეკონომიკაში და უზრუნველყოფს სამუშაო ძალის 70.3% დასაქმებას, შესაბამისად გამოშვებული პროდუქციის 86.2% მოდის კერძო სექტორზე. აქვე უნდა აღვნიშნოთ, რომ 82.1% მოდის კერძო, ადგილობრივ ფიზიკურ და იურიდიულ პირებზე, ხოლო დანარჩენი 17.9% კერძო უცხოელ ფიზიკურ და იურიდიულ პირებზე. მათი რიცხვი უკანასკნელ წლებში ზრდის ტენდენციით ხასიათდება და მიუთითებს ქვეყანაში ინვესტიციების შემოდინებაზე.



### 9.5 გენდერული თანასწორობა

შრომის ბაზარზე ქალებს საკმაოდ მნიშვნელოვან ადგილი უკავიათ. სამუშაო ძალის 46 პროცენტს და დასაქმებულთა 47.3 პროცენტს ქალები შეადგენენ. დასაქმებულ ქალთა შორის დაქირავებული შრომით დასაქმებულია 47.6%, ხოლო თვითდასაქმებულია 47.6%.

გენდერული თანასწორობის პრინციპების გათვალისწინება ეკონომიკური განვითარებისა და სიღარიბის დაძლევის სახელმწიფო პროგრამებში, აგრეთვე დასაქმების პოლიტიკაში სტიმულს მისცემს გენდერული ბალანსის უზრუნველყოფას შრომის ბაზარზე და განსაკუთრებით სამეწარმეო საქმიანობაში. კერძო სექტორის განვითარების და სამუშაო ადგილების შექმნის ერთ-ერთი მექანიზმია ქალებისა და მამაკაცებისათვის საფინანსო, საკრედიტო და საწარმოო რესურსებზე თანაბარი ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა.

დღევანდელი ახალი შრომის კოდექსის თანახმად, რომელიც მიღებულია 2006 წელს, აკრძალულია მეუბუერი ქალის დასაქმება მძიმე და მავნე სამუშაოებზე, რამაც შეიძლება გამოიწვიოს მათი ჯანმრთელობის გაუარესება. შრომის კოდექსი



ასევე მოიცავს იმ შეზღუდვებსა და პრივილეგიებს, რომლებითაც სარგებლობენ ორსული და მეძუძური ქალები. აქედან გამომდინარე, არკძალურია მათი დასაქმება ღამის სამუშაოზე (22 საათიდან 6 საათამდე) მათი თანხმობის გარეშე. ასევე იკრძალება მათი დასაქმება ზეგანაკვეთურ სამუშაოებზე.

დასაქმებული ქალს, რომელიც მეძუძური ქალია და კვებავს ერთ წლამდე ასაკის ბავშვს, მისივე მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი შესვენება არანაკლებ 1 საათისა. ეს დრო ითვლება სამუშაო დროდ და ანაზღაურდება.

დასაქმებულ ქალებს შვებულების პერიოდში არ ეთვლებათ დროებითი შრომისუნარობის პერიოდი, ასევე შვებულება მშობიარობის, ბავშვის მოვლის, ახალშობილის შვილად აყვანის პერიოდებში. დასაქმებულს თავისივე მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა შვებულება ორსულობის, მშობიარობის და შვილის მოვლის გამო 477 კალენდარული დღის ოდენობით, აქედან ანაზღაურებადია 126 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპების შობის შემთხვევაში - 140 კალენდარული დღე. რაც შეეხება შვებულებას ბავშვის შვილად აყვანის გამო, ის განისაზღვრება 365 კალენდარული დღით, საიდანაც 70 დღე ანაზღაურებადია.

## 9.6 ეკონომიკური მაჩვენებლები

საბიუჯეტო ხარჯების მნიშვნელოვანი გადიდების, საინვესტიციო ნაკადებისა და საგარეო მოთხოვნის მატკების შედეგად საანალიზო პერიოდში გაგრძელდა წლიურ გამოსახულებაში მთლიანი შიდა პროდუქტის (მშპ) მაღალი ტემპით ზრდის ტენდენცია.

ცხრილი 7

	2002	2003	2004	2005	2006
მშპ (მლნ. ლარი)*	7456.0	8564.1	9824.1	11621.0	13783.9
მშპ ერთ სულზე (ლარი)*	1167.8	1305.5	1390.8	1522.0	1634.2
მშპ-ის ზრდა წინა წელთან შედარებით,%	5.5	11.1	5.9	9.6	9.4

\* 1 ევრო = 2.30 ლარი 2008წ თებერვალი

კვლავ მაღალი რჩებოდა შრომის მწარმოებლურობა (რეალური დამატებითი ღირებულება ერთ დასაქმებულზე) შემდეგ სექტორებში:

- ფინანსური შუამავლების (5709 ლარი).
- ტრანსპორტისა და კავშირგაბმულობის (3169 ლარი).
- მრეწველობის (2474 ლარი).
- სასტუმროებისა და რესტორნების (2273 ლარი).
- მშენებლობის (1879 ლარი).
- ვაჭრობის (1632 ლარი).

მთლიანად ეკონომიკაში აღნიშნულმა მაჩვენებელმა 1033 ლარი შეადგინა.

მისი წლიური მატება 19.6, კვარტალური – კი 18.5 პროცენტით განისაზღვრა.

მნიშვნელოვანი წლიური და კვარტალური ზრდის მიუხედავად, კვლავ დაბალი იყო შრომის მწარმოებლურობა აგრარულ სექტორში, რომელზეც ეკონომიკაში დასაქმებულთა თითქმის ნახევარი მოდიოდა. აღნიშნული მაჩვენებლის წლიური მატება ისეთ სფეროებში, როგორცაა ტრანსპორტი, სოფლის მეურნეობა, სახელმწიფო მმართველობა და ჯანდაცვა გარკვეულწილად დასაქმებულთა რიცხოვნობის შემცირებას უკავშირდება

მშპ-ის დაახლოებით ნახევარი წილი 4 დარგში იქმნებოდა. ყველაზე მაღალი წილით ვაჭრობა იყო წარმოდგენილი, მრეწველობაში. სახელმწიფო მმართველობის და სოფლის მეურნეობის წილმა კი შესაბამისად 13.1, 11.7, და 10.1 პროცენტი შეადგინა.

2002 წელს ეკონომიკის წამყვან დარგებს შორის ეკონომიკური ზრდის ყველაზე დაბალი მაჩვენებელი დაფიქსირდა სოფლის მეურნეობაში (მხოლოდ 1,5 %). მიუხედავად ამისა, სოფლის მეურნეობა თავისი ხვედრითი წილის მიხედვით კვლავ ინარჩუნებს წამყვან პოზიციებს, როგორც მთლიან შიდა პროდუქტში, ასევე დასაქმების სფეროშიც. სტაბილური ზრდის ტენდენციით ხასიათდება ტრანსპორტი, ტელეკომუნიკაციები და ფინანსური შუამავლების სექტორები. გასული წლის შესაბამის პერიოდთან შედარებით ფიჭური კავშირგაბმულობის ქსელების აბონენტთა რაოდენობა გაიზარდა 58 %-ით და შეადგინა 371 ათასი აბონენტი, ე.ი. შიდა ბაზრის ათვისების მაჩვენებელი შეადგენს 8 %-ს. სტაბილურად

ვითარდება მომსახურების სექტორიც, რაც განპირობებულია კერძო მომსახურების გაფართოებით.

2002 წლის იანვარ-ოქტომბერში სამეწარმეო საქმიანობით დაკავებული საწარმოების სტატისტიკური მონაცემებით გამოშვებული საქონლისა და მომსახურების მთელმა მოცულობამ ფაქტობრივ ფასებში დღგ-სა და აქციზის გარეშე 2213,8 მლნ. ლარი შეადგინა.

## 10. არსებული მდგომარეობის ანალიზში ჩასართავი ელემენტები

1. შრომის კოდექსით დამსაქმებელი ვალდებულია დანერგოს შრომის უსაფრთხოების უზრუნველყოფი პრევენციული სისტემა, მიიღოს ყველა ზომა დასაქმებულის უსაფრთხოებისთვის და მისი ჯანმრთელობის დასაცავად, მაგრამ ეროვნული მიმოხილვის ანალიზმა დაგვანახა, რომ საჭიროა შრომის დაცვის საერთაშორისო მოთხოვნების შესაბამისი სისტემის ჩამოყალიბება.

2. საჭიროა შემუშავდეს შრომის დაცვის ეროვნული კონცეფცია სოციალური პარტნიორების მონაწილეობით.

3. სასურველია შრომის უსაფრთხოების ახალი სისტემის ჩამოყალიბება ისეთი მნიშვნელოვანი საკითხების რეგულირებისათვის როგორცაა:

ა) შრომის დაცვასთან დაკავშირებული მოთხოვნათა შესრულება საქართველოს ტერიტორიაზე განლაგებულ საწარმოებში და ორგანიზაციებში;

გ) სანიტარულ-საყოფაცხოვრებო, პირად ჰიგიენასთან დაკავშირებული საკითხების და სხვა;

დ) ტრავმის შედეგად მიღებული დაზიანების კვლევა, ანალიზი და რეკომენდაციების შემუშავება;

დღეს ეს ფუნქციები შეთავსებული აქვს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროს.

4. გასაძლიერებელია შრომის დაცვის დარგში სამეცნიერო-კვლევითი მუშაობა, რათა შეიქმნას თანამედროვე, ინდივიდუალური და კოლექტიური დაცვის საშუალებები, დამუშავდეს და გამოიცეს შრომის დაცვის ნორმატიული აქტები, სახელმწიფო სტანდარტების სისტემა, დარგობრივი, უწყებათაშორისი უსაფრთხოების წესები.

5. რეკომენდირებული შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 81-ე, 129-ე, 155-ე, 187-ე კონვენციებისა და მე-20, 164-ე რეკომენდაციების რატიფიცირების საკითხის განხილვა სოციალური პარტნიორების დონეზე.

6. საჭიროა შეიქმნას შრომის დაცვის კომისიები სამ დონეზე: სახელმწიფო, დარგობრივი და კომპანიის დონეზე.

7. სასურველია აღიჭურვოს და ამოქმედდეს შრომის დაცვის თანამედროვე ლაბორატორიები.

8. სასურველია შეიქმნას მენეჯერთა შრომის უსაფრთხოების სწავლებისა და ატესტაციის საერთო სისტემა.

9. უბედურ შემთხვევათა გამომწვევი მიზეზების გაანალიზების შედეგად შემდგომში მათი შემცირების მიზნით მომზადდეს რეკომენდაცია შრომის დაცვის სფეროში საერთაშორისო სტანდარტების მოთხოვნების შესაბამისი სტატისტიკურ მაჩვენებელთა სისტემა.

10. რეკომენდირებულია შეიქმნას და განვითარდეს შრომითი მედიცინა, როგორც დარგი.

11. რეკომენდირებულია განვითარდეს შრომის დაცვის სფეროში სადაზღვევო სისტემა.

12. რეკომენდირებულია შემუშავდეს და დაინერგოს სერტიფიცირების სისტემა ობიექტთა შრომის დაცვის მოთხოვნათა შესაბამისობისთვის.

13. რეკომენდირებულია შეიქმნას შრომის დაცვის სფეროს მუშაკთა პროფესიული დონის ამაღლების სისტემა.

14. შრომის უსაფრთხოების სფეროში უნდა ჩამოყალიბდეს დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ინფორმაციული უზრუნველყოფის სისტემა.

15. საერთაშორისო მოთხოვნათა დონეზე უნდა შემუშავდეს დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა მიზნობრივი სატრენინგო პროგრამები, შესაბამისი მეთოდური მასალები, მომზადდეს ამ მოთხოვნათა შესაბამისი ექსპერტები.

შრომის უსაფრთხოების დაცვის სისტემის მართვა უნდა წარმოადგენდეს ახალ პოლიტიკას და მოქმედ ინსტრუმენტს, რომლის საშუალებით შესაძლებელი იქნება შესამჩნევად შემცირდეს მზარდი უბედური შემთხვევები და პროფესიული დაავადებები. ასეთი მართვის სისტემების დანერგვა გამოიწვევს არა მარტო შრომის პირობებისა და საწარმოო გარემოს გაუმჯობესებას, არამედ მომსახურების და პროდუქციის ხარისხის, მომუშავეთა შრომითი მოტივაციის ზრდას, რაც შემდგომში ხელს შეუწყობს წარმოებისა და მთლიანად სოციალურ-ეკონომიკურ განვითარებას.

