



შრომის უსაფრთხოების ინსპექტირების მექანიზმი ევროკავშირში

DOI:10.36962/ECS107/6-7/2025-63

გიორგი მაზაშვილი

სტუ დოქტორანტი

აკრედიტირებული შრომის უსაფრთხოების და
გარემოს დაცვის მენეჯერი, სავაჭრო ცენტრი

„საბას“ დირექტორის მოადგილე

E-mail: giorgimazashvili@gmail.com

რეზიუმე

წინამდებარე სტატიის მიზანია შევისწავლოთ: შრომის უსაფრთხოების ინსპექტირების მექანიზმი ევროკავშირში. კერძოდ, როგორია შრომის ინსპექტირების სტატუსი, კვალიფიკაცია, შერჩევის პროცესი. გავანალიზოთ შრომის ინსპექციის არსებული მოდელისა და სისტემის ძირითადი ასპექტები ევროკავშირში.

კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ შრომის ინსპექტირების ეფექტური სისტემა უზრუნველყოფს როგორც მუშაკთა კეთილდღეობას, ასევე ფინანსური შედეგების გაუმჯობესებას მაღალი პროდუქტიულობის გზით. შრომის ინსპექტირების ეფექტური სისტემა, სოციალურად პასუხისმგებლიან სანარმოებთან და ჯანსაღ სამრეწველო ურთიერთობებთან ერთად, შეიძლება წარმოადგენდეს ორმხრივად მომგებიანი სტრატეგიის საფუძველს მდგრადი განვითარების ხელშეწყობისთვის. შრომის ინსპექტირების ეფექტური სისტემა ხელს უწყობს ყველასთვის თანაბარ პირობებს, რაც ხელს უშლის უპასუხისმგებლო დამსაქმებლებს - რომლებიც არ იცავენ შრომის ზოგად პირობებთან და შრომის უსაფრთხოებასთან და ჯანმრთელობასთან დაკავშირებულ სამართლებრივ დებულებებს და თავს იკავებენ საჭირო ინვესტიციებისგან - ზიანი მიაყენონ მუშაკებს და ჩაერთონ უსამართლო კონკურენციაში შესაბამის დამსაქმებლებთან. შრომის ინსპექტირების სისტემა ამ მხრივ უზრუნველყოფს, რომ ასეთი ქვეყნები თავიდან იქნას აცილებული ან სანქცირებული.

ასევე, ჩატარებული კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ შრომის ინსპექტირების სისტემები შეიძლება ჩაითვალოს ერთმან, ორმან ან მრავალფუნქციურ სისტემებად, რამდენადაც ისინი ასრულებენ თითოეული ამ ფუნქციებიდან ერთს ან მეტს. ერთფუნქციური სისტემები, როგორც წესი, ისეთ ქვეყნებშია გავრცელებული, როგორიცაა დიდი ბრიტანეთი, ირლანდიის რესპუბლიკა, დანია და შვედეთი. ორმაგი სისტემების სხვადასხვა ფორმა გავრცელებულია გერმანიაში, ნიდერლანდებში, ბულგარეთსა და ბალტიისპირეთის ქვეყნებში, ფინეთი და ნორვეგია შუალედურ პოზიციას იკავებენ და ძირითადად ფოკუსირებულნი არიან ჯანმრთელობის უსაფრთხოებაზე, მაგრამ ასევე მოიცავენ ზოგიერთ დამატებით უფრო ფართო ამოცანას. უფრო მრავალფუნქციური სისტემები დამახასიათებელია ისეთი ქვეყნებისთვის, როგორიცაა საფრანგეთი და ესპანეთი, სადაც ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის გარდა სხვადასხვა ხარისხით შრომის ინსპექციის სფეროს წარმოადგენს სამრეწველო ურთიერთობები, სოციალური უზრუნველყოფა და დასაქმებასთან დაკავშირებული საკითხები.

შრომის ინსპექტირები მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ იმის უზრუნველყოფაში, რომ შრომის კანონმდებლობა თანაბრად იქნას გამოყენებული ყველა დამსაქმებლისა და მუშაკის მიმართ.

საკვანძო სიტყვები: ევროკავშირი, ინსპექტირება, მექანიზმი, სისტემა, შრომის ინსპექცია.

შესავალი

ევროპაში ინდუსტრიალიზაციის დაწყების შემდეგ, შრომის ინსპექტირების მექანიზმმა მნიშვნელოვანი როლი ითამაშა უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაოს მიღწევის ხელშეწყობაში. 1833 წლის „დიდი ბრიტანეთის ქარხნის შესახებ კანონის“ კონკრეტული დებულებებიდან გამომდინარე,¹ შრომის ინსპექტირების ბუნებისა და ფუნქციების განმსაზღვრელი მოთხოვნები თანდათან განვითარდა ინდუსტრიალიზაციის გავრცელებასთან ერთად მთელ ევროპაში მე-19 და მე-20 საუკუნის დასაწყისში. 1947 წელს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ მიიღო შრომის ინსპექტირების კონვენცია (No. 81),² რომელშიც ასახული იყო ეროვნული ინსპექტირების სისტემების სტრუქტურასა და ფუნქციებთან დაკავშირებული პრინციპები, რომელიც რატიფიცირებულია ევროკავშირის ქვეყნების უმეტესობის მიერ. საერთო პრინციპების მიღების მიუხედავად, სხვადასხვა ეროვნული ინსპექტორატის სტრუქტურა და ფუნქციები, ასევე მათი პოზიცია სამართლებრივ სისტემაში, მნიშვნელოვნად განსხვავდება ევროკავშირის ქვეყნებში.

არსებობს როგორც გენერალური, ასევე სპეციალიზებული ინსპექციები. გენერალურ ინსპექციას გააჩნია ფართო მანდატი, რომელიც ეხება დასაქმებისა და სანარმოო ურთიერთობების საკითხებს, მათ შორის სამუშაო პირობებს, ჯანმრთელობას, უსაფრთხოებას და კეთილდღეობას, ხოლო სპეციალიზებული ინსპექცია როგორც წესი, შემოიფარგლება პროფესიული ჯანმრთელობის, უსაფრთხოებისა და სამუშაო გარემოს სფეროებით.³

შრომის კანონმდებლობის სათანადო გამოყენება დამოკიდებულია ეფექტურ შრომის ინსპექტორატზე. შრომის ინსპექტორები იკვლევენ, თუ როგორ გამოიყენება ეროვნული შრომის სტანდარტები სამუშაო ადგილზე და ურჩევენ დამსაქმებლებსა და მუშაკებს, თუ როგორ გააუმჯობესონ ეროვნული კანონმდებლობის გამოყენება ისეთ სფეროებში, როგორიცაა სამუშაო დრო, ხელფასები, შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა და ბავშვთა შრომა. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე საკმაოდ საინტერესო და ინოვაციურია ჩატარდეს კვლევა ევროკავშირში შრომის უსაფრთხოების ინსპექტირების მექანიზმის შესასწავლად.

შრომის ინსპექციის მოდელები

გენერალური ინსპექციები ტიპურია ევროპის ქვეყნებისთვის, როგორიცაა საფრანგეთი, ესპანეთი და პორტუგალია და ნაწილობრივ ასევე ვლინდება ისეთ ქვეყნებშიც, როგორიცაა ნიდერლანდები და ბალტიისპირეთის ქვეყნები, სადაც მათი მოვალეობები მოიცავს სამუშაო პირობებს, დასაქმების ურთიერთობებს, ხელფასისა და სოციალური უზრუნველყოფის ადმინისტრირების ასპექტებს, ლეგალურ და არალეგალურ სამუშაოს, ჯანმრთელობასთან, უსაფრთხოებასთან და კეთილდღეობასთან დაკავშირებულ საკითხებს.⁴ ისინი, როგორც წესი, ცენტრალიზებულად იმართება და ანგარიშვალდებულია ცენტრალური მთავრობის წინაშე, თუმცა ხშირად აქვთ რეგიონული სტრუქტურები. ისინი ასევე ზოგჯერ იყოფა დანაყოფებად, რომლებსაც აქვთ სხვადასხვა ფუნქცია, მაგალითად, ერთი დანაყოფი არეგულირებს შრომის ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებას (შემდგომში OHS), მეორე არეგულირებს სოციალურ უზრუნველყოფას, ხოლო მესამე - დასაქმებასა და ხელფასთან დაკავშირებულ საკითხებს.⁵

სპეციალიზებული ინსპექციები, რომლებიც ანგლო-სკანდინავიური მოდელის მიხედვით შეიქმნა, ძირითადად პასუხისმგებელი არიან სამუშაო ადგილზე მხოლოდ ჯანმრთელობასთან, უსაფრთხოებასთან და კეთილდღეობასთან დაკავშირებული მოთხოვნების დაცვაზე (ზოგჯერ

1 UK Factory Act, 1833, <https://www.nationalarchives.gov.uk/education/resources/1833-factory-act/> (19.05.2025).

2 Labour Inspection Convention (No. 81), 1947, the International Labour Organization (ILO), https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081 (19.05.2025).

3 Richthofen, W. (2002) Labour inspection: a guide to the profession, Geneva, International Labour Office.

4 Walters, D. (2016) Labour inspection and health and safety in the EU, Special report 3/34, autumn-winter 2016/Hesamag #14, https://www.etui.org/sites/default/files/Hesamag14_EN-12-17.pdf (19.05.2025).

5 Tösine, H., & Wedege, N.-P. (2013). Measuring Performance of the Occupational Safety and Health Function — A Handbook for Labour Inspectorates. International Association of Labour Inspection (IALI).

ზოგადი სამუშაო პირობების გარკვეულ მოთხოვნებსაც მოიცავს). ისინი, როგორც წესი, პასუხისმგებელნი არიან სამმხრივი საბჭოების და, მათი მეშვეობით, ცენტრალური მთავრობის წინაშე. ისინი ტიპურია დიდი ბრიტანეთისა და სკანდინავიის ქვეყნებისა, მაგრამ ასევე ახასიათებს სხვა სისტემების ელემენტებსაც, როგორიცაა ნიდერლანდების სისტემები ან, უფრო კონკრეტულად, გერმანიაში დაზღვევაზე დაფუძნებული მოდელი - *Berufsgenossenschaften*.¹²

ზოგიერთ ქვეყანაში, სადაც ფედერალური პოლიტიკური და სამართლებრივი ადმინისტრაცია არსებობს, მაგალითად, გერმანიაში, გენერალური ინსპექციები ფედერალური სქემით ფუნქციონირებენ, მათი უფლებამოსილებები სახელმწიფო დონეზეა დელეგირებული. სხვა ქვეყნებში, რეგიონულ დონეზე გაზრდილი პოლიტიკური ავტონომიის განვითარებამ გამოიწვია ცენტრალიზებულიდან უფრო ფედერალურ სქემებზე გადასვლა. მაგალითად, ესპანეთში, შრომის ინსპექციის პასუხისმგებლობა კატალონიის რეგიონულმა მთავრობამ იკისრა. ბევრ ქვეყანაში, გენერალური შრომის ინსპექციის გარდა, შეიძლება ასევე არსებობდეს მცირე სპეციალიზებული და ასოცირებული ინსპექციები, რომლებიც პასუხისმგებელნი არიან კონკრეტულ ეკონომიკურ სექტორებთან ან ტექნოლოგიებთან დაკავშირებით შესაბამისობის უზრუნველყოფაზე.

როგორც წესი, არსებობს ცალკეული ამგვარი ინსპექციები საზღვაო, ხანძარსა და ალკოჰოლზე უსაფრთხოების, რკინიგზისა და მალაროებისთვის. თუმცა, უმეტეს ქვეყანაში, ზოგიერთი ან ყველა ზემოთ ჩამოთვლილი გაერთიანებულია შრომის ინსპექციის საერთო შემადგენლობაში. ამიტომ, მიუხედავად იმისა, რომ ეროვნული ინსპექციის სისტემების სტრუქტურა და ფუნქციები ზოგადად შეესაბამება ამ ტიპოლოგიას, ის არ არის ხისტი და ბევრ ქვეყანაში ეს სქემა გარკვეულწილად შერეულია. მაგალითად, უპირატესი სისტემა შეიძლება იყოს გენერალური ინსპექცია, მაგრამ, ამავე დროს, შეიძლება შეიცავდეს ელემენტებს, რომლებიც უფრო სპეციალიზებულია ან სხვადასხვა გზით ადმინისტრირდება, მაგალითად, ფედერალური სისტემის ფარგლებში. მაგალითად, იტალიაში, ცენტრალიზებულად ორგანიზებული შრომის ინსპექცია შედარებით მცირე როლს ასრულებდა სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ზედამხედველობაში, რეგიონალურად ადმინისტრირებულ საზოგადოებრივი ჯანდაცვის სააგენტოებთან, *ASL*-თან³ შედარებით. დიდ ბრიტანეთში, ეგრეთ წოდებულ „დაბალი რისკის მქონე შენობებში“ აღსრულების უფლებამოსილებების ადგილობრივი ხელისუფლების საზოგადოებრივი ჯანდაცვის ინსპექტორებისთვის (გარემოსდაცვითი ჯანმრთელობის ოფიცრებისთვის) დელეგირების პრაქტიკა ნიშნავს, რომ მცირე ფირმების უმეტესობას (და ფაქტობრივად, სამუშაო ადგილების უმეტესობას) არა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების აღმასრულებელი ორგანოს (*HSE*) ცენტრალური სპეციალიზებული ინსპექტორები, არამედ ადგილობრივი ხელისუფლების ინსპექტორები ამოწმებენ, რომლებსაც ასევე აკისრიათ საზოგადოებრივი ჯანდაცვის მრავალი სხვა ფუნქცია ისეთ საკითხებში, როგორიცაა საკვების ჰიგიენა და სანიტარია. გერმანიაში, სექტორზე დაფუძნებული *Berufsgenossenschaften*-ისა და ფედერალურ მიწებზე (*Länder*) გეოგრაფიულად დაფუძნებული შრომის ინსპექციები ძალიან რთულ ორმაგ სისტემას ქმნის.⁴

ზემოხსენებულიდან გამომდინარე, შესაძლებელია ხუთი ფუნქციური სფეროს გამოყოფა ევროკავშირში შრომის დაცვის ინსპექციების ფუნქციების აღსანიშნავად, რომელიც შემდეგნაირად გამოიყურება: 1. შრომის უსაფრთხოება, ჯანმრთელობა და კეთილდღეობა (და ზოგჯერ სამუშაო საათები); 2. სამუშაო ზოგადი პირობები და ზოგჯერ ხელფასები; 3. სამრეწველო ურთიერთობები; 4. დასაქმებასთან დაკავშირებული საკითხები, როგორიცაა არალეგალური დასაქმება, პროფესიული მომზადება და დასაქმების ხელშეწყობა; 5. სოციალური უზრუნველყოფის საკითხები.

1 თუმცა ეს უკანასკნელი ინსპექციები არ არიან სახელმწიფო ორგანოები, არამედ არიან ორმხრივი სადაზღვევო ორგანიზაციების აგენტები.

2 Teague P. (2009) Reforming the Anglo-Saxon Model of Labour Inspection: The Case of the Republic of Ireland, *European Journal of Industrial Relations*, 15, 207-225.

3 *ASL - Aziende Sanitarie Locali*.

4 Richthofen, W. Von. (2002). *Labour Inspection: a guide to the profession*. International Labour Office.

შრომის ინსპექტირების საკანონმდებლო ჩარჩო ევროკავშირის ფარგლებში

შრომის ინსპექტირება შრომის ადმინისტრირების სისტემის ერთ-ერთი ძირითადი ფუნქციაა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დაარსების დღიდან საერთაშორისო სტანდარტების დადგენის საგანია, რაზეც მითითებულია ვერსალის ხელშეკრულებაში¹ და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონსტიტუციაში (ILO, 1919).² წლების განმავლობაში, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ მიიღო მრავალი დოკუმენტი, რომლებიც ეხება შრომის ინსპექტირების სისტემის სტრუქტურასა და ფუნქციონირებას. ისინი ან კონკრეტულად შრომის ინსპექტირებაზე არიან ორიენტირებულნი, ან მას პრევენციისა და შრომის კანონმდებლობის დაცვის მნიშვნელოვან საშუალებად მოიხსენიებენ (ILO, 2011).

შრომის ინსპექციის სისტემის შექმნის საფუძველია 1947 წლის შრომის ინსპექციის კონვენცია (N81) (ILO, 1947a),³ 1969 წლის შრომის ინსპექციის (სოფლის მეურნეობა) კონვენცია (N129) (ILO, 1969a),⁴ მათ თანდართულ რეკომენდაციებთან და 1947 წლის შრომის ინსპექციის კონვენციის 1995 წლის ოქმი (No81).⁵ ILO-ს დეკლარაცია სოციალური სამართლიანობის შესახებ სამართლიანი გლობალიზაციისთვის (ILO, 2008)⁶ განსაკუთრებულ ყურადღებას ამახვილებს ILO-ს ინსტრუმენტებზე, რომელთაგან ერთ-ერთი მოიცავს შრომის ინსპექციის საკითხებს. აღნიშნული ინსტრუმენტები, მათ შორის კონვენციები No81 და No129, ამჟამად ძირითად კონვენციებად მოიხსენიება.

N81-ე კონვენცია მოითხოვს, რომ რატიფიცირებულმა სახელმწიფოებმა შეინარჩუნონ შრომის ინსპექტირების სისტემა მრეწველობასა და კომერციაში არსებული სამუშაო ადგილებისთვის; სახელმწიფოებს შეუძლიათ გამოაკლისონ დაშვება სამთო მოპოვებასა და ტრანსპორტთან დაკავშირებით. იგი ადგენს პრინციპების სერიას შრომის ინსპექტირებით დაფარული კანონმდებლობის სფეროების განსაზღვრასთან, ინსპექტირების სისტემის ფუნქციებსა და ორგანიზაციებთან, დაქირავების კრიტერიუმებთან, შრომის ინსპექტორების სტატუსთან და მომსახურების პირობებთან, ასევე მათ უფლებამოსილებებსა და ვალდებულებებთან დაკავშირებით. შრომის ინსპექტორატმა უნდა გამოაქვეყნოს და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციას წარუდგინოს ყოველწლიური ანგარიში, რომელიც მიუთითებს მისი სამსახურების ზოგად ფუნქციონირებაზე რიგ საკითხებთან დაკავშირებით.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N129-ე კონვენცია, რომელიც შინაარსით მსგავსია N81-ე კონვენციისა, მოითხოვს, რომ რატიფიცირებულმა სახელმწიფოებმა შექმნან და შეინარჩუნონ შრომის ინსპექტირების სისტემა სოფლის მეურნეობაში. შრომის ინსპექტირების სისტემა ასევე შეიძლება გავრცელდეს მოიჯარეებზე, რომლებიც არ იყენებენ გარე დახმარებას, სოფლის მეურნეობის მუშაკების მსგავს კატეგორიებზე; კოლექტიურ ეკონომიკურ საწარმოში მონაწილე პირებზე, როგორცაა კოოპერატივის წევრები.

ორივე კონვენცია, N81-ე და N129-ე, ძირითადად ფოკუსირებულია შრომის ინსპექციის სისტემის სტრუქტურასა და ფუნქციონირებაზე, რომელიც უნდა განახორციელონ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დამფუძნებლებმა. შრომის ინსპექციის ძირითადი ფუნქციების განსა-

1 ვერსალის ხელშეკრულების XIII ნაწილი, რომლითაც შსო შეიქმნა, ითვალისწინებს (427-ე მუხლის მეცხრე ნაწილში), რომ „[თითოეულმა] სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს ინსპექტირების სისტემა, რომელშიც ქალები მიიღებენ მონაწილეობას, რათა უზრუნველყოს დასაქმებულთა დაცვის შესახებ კანონებისა და რეგულაციების აღსრულება“ (ერთა ლიგა, 1919).

2 შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონსტიტუციის 10(2)(b) მუხლის თანახმად, „ოფისის ფუნქციები მოიცავს მთავრობებისთვის დახმარებას შრომის ინსპექტირების ადმინისტრაციული პრაქტიკისა და სისტემების გაუმჯობესებაში: „მმართველი საბჭოს მიერ გაცემული მითითებების გათვალისწინებით, ოფისი ... მთავრობებს მათი მოთხოვნით გაუწევს ყველა საჭირო დახმარებას თავისი უფლებამოსილების ფარგლებში კონფერენციის გადაწყვეტილებების საფუძველზე კანონებისა და რეგულაციების შემუშავებასთან და ინსპექტირების ადმინისტრაციული პრაქტიკისა და სისტემების გაუმჯობესებასთან დაკავშირებით“.

3 Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81) (ILO, 1947a).

4 Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129) (ILO, 1969a).

5 Protocol of 1995 to the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81).

6 ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization (ILO, 2008).

ზღვრის გარდა, ეს კონვენციები ითვალისწინებს შრომის ინსპექციის ცენტრალური ორგანოს ზედამხედველობისა და კონტროლის ქვეშ მოქცევას. ისინი ასევე ითვალისწინებენ აუცილებელ ღონისძიებებს შრომის ინსპექციის სხვა სამთავრობო სამსახურებთან, დამსაქმებელთა და მუშაკთა ორგანიზაციებთან თანამშრომლობის ხელშეწყობისთვის.

N 81-ე და N 129-ე კონვენციები ასევე ითვალისწინებენ იმის უზრუნველყოფის აუცილებლობას, რომ შრომის ინსპექტორებს ჰქონდეთ საჭირო კვალიფიკაცია, დაინიშნონ აღნიშნულის საფუძველზე და ჰქონდეთ საჭირო სტატუსი, უტარდებოდეთ მუდმივი ტრენინგები და გააჩნდეთ შესაბამისი უფლებამოსილებები თავიანთი მოვალეობების ეფექტურად შესასრულებლად. გარდა ამისა, ისინი ითვალისწინებენ შრომის ინსპექციების სავალდებულო შეტყობინებას სამუშაოსთან დაკავშირებული უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების შესახებ და პასუხისმგებლობას დაუყოვნებლივ სამართლებრივი დევნისთვის წინასწარი გაფრთხილების გარეშე და ადეკვატური ჯარიმების გამოყენებისთვის ნებისმიერი პირისთვის, რომელიც არღვევს ან უგულებელყოფს შრომის ინსპექტორების მიერ აღსრულებად სამართლებრივ დებულებებს ან ხელს უშლის შრომის ინსპექტორებს თავიანთი მოვალეობების შესრულებაში (ILO, 1947a, 1969a).

N81-ე და N129-ე კონვენციები შრომის ინსპექტორებს აკისრებენ პროფესიული საიდუმლოების დაცვის ვალდებულებას და შეუთავსებლობის რეჟიმს. კონვენციები ასევე ითვალისწინებენ პერიოდული ანგარიშგების გარკვეულ ვალდებულებებს, რომლებიც ეხება შრომის ინსპექტირების საქმიანობას. მეორეს მხრივ, 1947 წლის შრომის ინსპექტირების კონვენციის 1995 წლის ოქმი (N81) აფართოებს 1947 წლის შრომის ინსპექტირების კონვენციის (N81) დებულებების გამოყენებას არაკომერციულად მიჩნეულ სამუშაო ადგილებზე (რაც კონვენციის გაგებით არც სამრეწველო და არც კომერციულს ნიშნავს), რითაც მოიცავს სამუშაო ადგილების ყველა კატეგორიას, რომლებიც არ ითვლება სამრეწველო ან კომერციულ საქმიანობად. ის ასევე საშუალებას აძლევს რატიფიცირებულ სახელმწიფოებს, მიიღონ სპეციალური ზომები ჩამოთვლილი საჯარო სერვისების ინსპექტირებისთვის.

2006 წლის შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის ხელშეწყობის ჩარჩო კონვენცია (N187) ითვალისწინებს, რომ „შრომითი უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის ეროვნული სისტემა, სხვა საკითხებთან ერთად, უნდა მოიცავდეს ეროვნული კანონებისა და რეგულაციების დაცვის უზრუნველყოფის მექანიზმებს, მათ შორის ინსპექტირების სისტემებს“ [მუხლი 4(2)(გ)].¹

შრომის ინსპექციის სისტემის ძირითადი ფუნქციებია: 1. უზრუნველყოს შრომის პირობებთან და დასაქმებულთა დაცვასთან დაკავშირებული სამართლებრივი დებულებების აღსრულება სამუშაოს შესრულების დროს, როგორიცაა სამუშაო საათებთან, ხელფასთან, უსაფრთხოებასთან, ჯანმრთელობასთან და კეთილდღეობასთან, ბავშვებისა და ახალგაზრდების დასაქმებასთან და სხვა საკითხებთან დაკავშირებული დებულებები, იმდენად, რამდენადაც ეს დებულებები აღსრულდება შრომის ინსპექტორების მიერ; 2. დამსაქმებლებისა და დასაქმებულებისთვის ტექნიკური ინფორმაციისა და რჩევების მიწოდება სამართლებრივი დებულებების დაცვის ყველაზე ეფექტური საშუალებების შესახებ; 3. კომპეტენტური ორგანოსთვის იმ დარღვევების შესახებ ინფორმირება, რომლებიც კონკრეტულად არ არის გათვალისწინებული არსებული სამართლებრივი დებულებებით.

მაშინ, როდესაც შრომის ინსპექციას დაეკისრება სხვა მოვალეობები, ისინი არ უნდა ზღუდავდნენ ზემოაღნიშნული ძირითადი მოვალეობების ეფექტურ შესრულებას ან არ უნდა ლახავდნენ შრომის ინსპექტორების უფლებამოსილებასა და მიუკერძოებლობას. შრომის ინსპექციის მოქმედების სფერო შრომის ინსპექციის სისტემა ვრცელდება ყველა სამუშაო ადგილზე, რომელთა მიმართაც შრომის პირობებთან და მუშაკთა დაცვასთან დაკავშირებული სამართლებრივი დებულებები აღსრულდება შრომის ინსპექტორების მიერ, კერძოდ, შემდეგ კატეგორიებში: 1. სამრეწველო სამუშაო ადგილები; 2. კომერციული სამუშაო ადგილები; 3. სასოფლო-სამეურნეო სანარმოები; და 4. არაკომერციული მომსახურების სექტორში განხორციელებული საქმიანობა.

1 The Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187).

შრომის ინსპექტორების სტატუსი, კვალიფიკაცია, შარჩევის პროცესი და ტრენინგი

ევროკავშირის ქვეყნების უმეტესობაში შრომის ინსპექტირება თავისთავად პროფესიაა, რომელშიც პირები, როგორც წესი, იურიდიულ, საინჟინრო ან ტექნიკურ სფეროებში გარკვეული სამაგისტრო დონის კვალიფიკაციით, ირიცხებიან (ხშირად საკმაოდ ინტენსიური კონკურენციის შემდეგ) ინსპექტორების ეროვნულ კორპუსში. შემდგომში ისინი გადიან დამატებით ტრენინგს ინსპექტირების კონკრეტულ უნარებში.¹

ევროკავშირის წევრ სახელმწიფოებში ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მარეგულირებელ ინსპექტორატებს აქვთ მსგავსი უფლებამოსილებები, რომლებიც ძირითადად შეესაბამება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 81-ე კონვენციის 12-13 მუხლებით გათვალისწინებულ უფლებამოსილებებს. მაგალითად, მათ შეუძლიათ შევიდნენ და შეამოწმონ შენობა-ნაგებობები, მოითხოვონ ინფორმაცია დამსაქმებლებისა და მუშაკებისგან და ამოიღონ ნივთები შემდგომი ანალიზისთვის. მათ აქვთ პირდაპირი უფლებამოსილება მოითხოვონ სამუშაო ადგილების, ქარხნისა და სამუშაო მეთოდების ცვლილებები იმ დარღვევების გამოსასწორებლად, რომლებიც, მათი აზრით, საფრთხეს უქმნის მუშაკთა ჯანმრთელობას ან უსაფრთხოებას, ან უფლება აქვთ მიმართონ შესაბამის ორგანოს ასეთი ქმედებების მოთხოვნით. ისინი ასევე, როგორც წესი, წარმოადგენენ ორგანოს, რომელსაც უნდა გაეგზავნოს შეტყობინებები უბედური შემთხვევებისა და დაავადებების შესახებ. მათ უფლებამოსილებებს შორის არსებობს მცირე განსხვავებები ევროკავშირის სხვადასხვა ქვეყანაში, მაგრამ არცერთი არ არის განსაკუთრებით არსებითი.

მიუხედავად იმისა, რომ ინსპექტორატების უმეტესობას აქვს ადმინისტრაციული უფლებამოსილება, დაანესოს მოთხოვნები ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების გაუმჯობესების შესახებ ან შეაჩეროს სამუშაო ოპერაციები, რომლებსაც ისინი მიუღებლად სარისკოდ მიიჩნევენ მოვალეობის შემსრულებლებისთვის შეტყობინებების გაგზავნით, სანქციები განსხვავებულია. ზოგიერთს აქვს შეზღუდული შესაძლებლობა, თავად დაანესოს სანქციები, როგორცაა ადმინისტრაციული ჯარიმები, ხოლო ზოგს არ აქვს ასეთი უფლებამოსილება. ფინანსური ჯარიმების რაოდენობის ზრდა შეინიშნება გამამტყუნებელი განაჩენის შემთხვევაში, მაგრამ ქვეყნებს შორის მნიშვნელოვანი ვარიაციები რჩება ჯარიმების დაკისრების პრაქტიკაში და გამამტყუნებელი განაჩენების უმეტესობა კვლავ შედარებით მცირე ჯარიმებით მთავრდება.²

შრომის ინსპექტირების პერსონალი უნდა შედგებოდეს საჯარო მოხელეებისგან, რომელთა სტატუსი და სამსახურის პირობები უზრუნველყოფს დასაქმების სტაბილურობას და დამოუკიდებლობას მთავრობის ცვლილებებისა და არასათანადო გარე გავლენისგან. ასევე, შრომის ინსპექციაში დასაქმებული უნდა იყოს როგორც მამაკაცები, ასევე ქალები და, საჭიროების შემთხვევაში, სპეციალური მოვალეობები შეიძლება დაეკისროს როგორც მამაკაცს, ასევე ქალ ინსპექტორებს.

შრომის ინსპექტორები უნდა იყვნენ დაქირავებულნი მხოლოდ მათი კვალიფიკაციის გათვალისწინებით მათი მოვალეობების შესასრულებლად. ასევე, უნდა იყვნენ სათანადოდ მომზადებული თავიანთი მოვალეობების შესასრულებლად (მათ შორის, აღნიშნული მოიცავს სანქციის და უწყვეტ ტრენინგს). როგორც ეს გათვალისწინებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №81 და №129 კონვენციებით, ინსპექტირების პერსონალს უნდა ჰქონდეს საჯარო მოხელის სტატუსი და ისეთი პირობები, რომლებიც უზრუნველყოფს დასაქმების სტაბილურობას და დამოუკიდებლობას მთავრობის ცვლილებებისა და არასათანადო გარე გავლენისგან. გარდა ამისა, ისინი უნდა დაინიშნონ მხოლოდ მათი მოვალეობების შესრულების კვალიფიკაციის გათვალისწინებით და სათანადოდ უნდა მომზადდნენ.

მაგალითად, საფრანგეთში შრომის ინსპექტორები კლასიფიცირდებიან, როგორც A კლასის

1 Jensen, C. B. (2004). *Inspecting the Inspectors: Overseeing Labor Inspectorates in Parliamentary Democracies*. *Governance*, 17(3), 335-360.

2 International Labour Organization, *Labour Inspection, On-line training series International and EU Labour Standards, Background paper*, 2020, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_751583.pdf (19.05.2025).

საჯარო მოხელეები. შრომის ინსპექტირების კორპუსი შედგება ინსპექტორებისა და კონტროლიორებისგან. შრომის ინსპექტორები ინიშნებიან გარე კონკურსის ან შიდა დანიშნულების გზით. შრომის ინსპექტორები გადიან მომზადებას შრომის, დასაქმებისა და პროფესიული მომზადების ეროვნულ ინსტიტუტში 18 თვის ვადით. შრომის ინსპექტირების ორგანოს აქვს სამი ხარისხი: შრომის ინსპექტორი, დირექტორის მოადგილე, შრომის დირექტორი. ზოგიერთი სექტორი ხასიათდება სპეციალიზებული ინსპექტორებით (სოფლის მეურნეობა, ტრანსპორტი და ა.შ.).

შრომის კონტროლიორები არიან B კატეგორიის საჯარო მოხელეები, რომლებიც ინიშნებიან გარე ან შიდა კონკურსის ან ადმინისტრაციული ასისტენტების პროფესიული გამოცდის საფუძველზე 15 წლიანი გამოცდილებით. კონკურსში მონაწილეობის მიღების შემდეგ, კანდიდატები 12 თვის განმავლობაში გადიან ტრენინგს, რომლის განმავლობაშიც ისინი სარგებლობენ სტაჟიორი შრომის კონტროლიორის სტატუსით. კონტროლიორები ჩართულნი არიან სამუშაოს, დასაქმებისა და პროფესიული მომზადების კონტროლის ფუნქციების შესრულებაში და ამ მოვალეობების შესრულებისას უშუალოდ ექვემდებარებიან შრომის ინსპექტორებს. მათ შეუძლიათ ინსპექტორების შეცვლა 50-ზე ნაკლები თანამშრომლის მქონე კომპანიების ინსპექტირებისას, თუმცა მათ არ აქვთ შრომის ინსპექტორების ყველა უფლებამოსილება.

მაგალითად, გერმანიაში შრომის ინსპექტორები ინიშნებიან შესაბამისი „მინის“ საჯარო მოხელეებად და სარგებლობენ დასაქმების სტაბილურობით. სახელმწიფო სადაზღვევო ორგანოების სამეთვალყურეო პერსონალს მსგავსი სტატუსი აქვს. თითოეული „მინა“ იღებს საკუთარ ინსპექტორებს და ნიშნავს მათ „მინის“ საჯარო მოხელეების თანამდებობებზე, საკუთარი ადამიანური რესურსების სტრატეგიის შესაბამისად. მათი განათლების დონიდან გამომდინარე, მომავალი სახელმწიფო შრომის ინსპექტორები ინიშნებიან საჯარო სამსახურის საშუალო (A 10/11) (განათლება პროფესიული დიპლომით და პირველი პროფესიული გამოცდილებით) ან უფრო მაღალ (უნივერსიტეტის ხარისხი ტექნიკურ/საინჟინრო დისციპლინაში და პირველი პროფესიული გამოცდილება) (A 13) კლასებში.

გერმანიაში მომავალი შრომის ინსპექტორები, განათლების პირველი ორი წლის განმავლობაში, ინიშნებიან საჯარო მოხელეებად სტაჟირების ვადით. ამ ორი წლის განმავლობაში ახლად დანიშნული ინსპექტორები გადიან თეორიულ მომზადებას, რომელიც მოიცავს შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის ფედერალური შტატების კომიტეტის (LASI) ჩარჩო ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ საგნებს, და პრაქტიკულ მომზადებას. ერთი წლის შემდეგ მათ შეუძლიათ დამოუკიდებლად ჩაატარონ შრომის ინსპექტირება. განათლების პრაქტიკული ნაწილი და საბოლოო გამოცდა ორგანიზებულია თითოეული ქვეყნის მიერ უფასოდ და ამ საკითხზე გამოცდილება გაზიარებულია.

ანალოგიურად, შერჩევის პროცესში ობიექტურობის უზრუნველყოფის მიზნით, შერჩევის კომისიების წევრების გაცვლა ხდება. თუმცა, საბოლოო გამოცდის ძირითადი პრინციპები ხშირად მსგავსია: ორწლიანი განათლების შემდეგ, შრომის ინსპექტორ-სტაჟიორებმა უნდა ჩააბარონ წერილობითი გამოცდა და განახორციელონ შრომის ინსპექტირების ვიზიტი, როგორც საბოლოო გამოცდის პრაქტიკული კომპონენტი. გამოცდის წარმატებით ჩაბარების შემდეგ, შრომის ინსპექტორ-სტაჟიორები შრომის ინსპექტორის თანამდებობაზე საჯარო მოხელეებად ინიშნებიან. გამოცდილების გაცვლის მიზნით, სახელმწიფო შრომის ინსპექტორატებსა და უბედური შემთხვევების დაზღვევის ორგანოებს შორის ორგანიზებულია ორმხრივი სტაჟირება.

შრომის ინსპექციის სისტემის ძირითადი ასპექტები

ინსპექტორები უნდა იყვნენ აღჭურვილი ადგილობრივი ოფისებით, შესაბამისად აღჭურვილი მსახურის მოთხოვნების შესაბამისად და ხელმისაწვდომი უნდა იყვნენ ყველა დაინტერესებული პირისთვის. აგრეთვე, შრომის ინსპექტორები უნდა იყვნენ უზრუნველყოფილნი თავიანთი მოვალეობების შესასრულებლად საჭირო სატრანსპორტო საშუალებებით იმ შემთხვევებში, როდესაც არ არსებობს შესაფერისი საჯარო ობიექტები და ანაზღაურებული ჰქონდეთ ნებისმიერი მგზავრობის და დამატებითი ხარჯები, რომლებიც შეიძლება საჭირო გახდეს მათი მოვალეობების შესასრულებლად.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, ევროკავშირის საკანონმდებლო ჩარჩო მოითხოვს, რომ თავისი მოვალეობების სათანადოდ შესასრულებლად, შრომის ინსპექტორებს უნდა მიენიჭოთ შემდეგი უფლებამოსილებები: 1. თავისუფლად და წინასწარი შეტყობინების გარეშე შევიდნენ დღის ან ღამის ნებისმიერ საათზე ნებისმიერ სამუშაო ადგილზე, რომელიც ექვემდებარება შემოწმებას; 2. დღისით შევიდნენ ნებისმიერ შენობაში, რომელზეც მათ შეიძლება გააჩნდეთ საფუძვლიანი ეჭვი შემოწმებისთვის; 3. ჩაატარონ ნებისმიერი შემოწმება, ტესტი ან გამოძიება, რომელსაც ისინი საჭიროდ მიიჩნევენ, კერძოდ: ა. დაკითხონ, დამოუკიდებლად ან მოწმეების თანდასწრებით, დამსაქმებელი ან საწარმოს პერსონალი სამართლებრივი დებულებების გამოყენებასთან დაკავშირებულ ნებისმიერ საკითხზე; ბ. მოითხოვონ ნებისმიერი წიგნის, რეესტრის ან სხვა დოკუმენტის წარდგენა, რომელთა შენახვაც გათვალისწინებულია სამუშაო პირობებთან დაკავშირებული ეროვნული კანონმდებლობით ან დებულებებით (იმისათვის, რომ დარწმუნდნენ, რომ ისინი შეესაბამება სამართლებრივ დებულებებს) და გადაიღონ ასეთი დოკუმენტები ან გააკეთონ მათგან ამონაწერები; გ. უზრუნველყონ სამართლებრივი დებულებებით გათვალისწინებული შეტყობინებების გამოკვრა; დ. ამოიღონ გამოყენებული ან დამუშავებული მასალებისა და ნივთიერებების ნიმუშები ანალიზის მიზნით (იმ პირობით, რომ დამსაქმებელს ან მის წარმომადგენელს ეცნობება ამ მიზნით აღებული ან ამოღებული ნებისმიერი ნიმუშის ან ნივთიერების შესახებ);

4. მიიღონ ზომები ქარხანაში ან სამუშაო მეთოდებში დაფიქსირებული დარღვევების გამოსასწორებლად, რომელზეც მათ შეიძლება ჰქონდეთ გონივრული საფუძველი ჩათვალონ, რომ საფრთხეს უქმნიან მუშაკთა ჯანმრთელობას ან უსაფრთხოებას; 5. კანონით გათვალისწინებული სასამართლო ან ადმინისტრაციულ ორგანოში გასაჩივრების ნებისმიერი უფლების გათვალისწინებით, გასცენ ბრძანებები, რომლებიც მოითხოვს: ა. დანადგარის ისეთი ცვლილებების განხორციელებას განსაზღვრულ ვადაში, რაც შეიძლება საჭირო იყოს მუშაკთა ჯანმრთელობასთან ან უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული სამართლებრივ დებულებების დაცვის უზრუნველსაყოფად; ან ბ. მუშაკთა ჯანმრთელობის ან უსაფრთხოებისთვის გარდაუვალი საფრთხის შემთხვევაში დაუყოვნებლივი აღსრულების ძალის მქონე ზომები.

აგრეთვე, შრომის ინსპექტორების კეთილსინდისიერების, დამოუკიდებლობის, ავტორიტეტისა და მიუკერძოებლობის უზრუნველსაყოფად, რაც აუცილებელია დამსაქმებლებთან და დამსაქმებულებთან ურთიერთობაში, მათ აქვთ შემდეგი ვალდებულებები: 1. კეთილსინდისიერება, დამოუკიდებლობა და მიუკერძოებლობა - რომლის მიხედვითაც, შრომის ინსპექტორებს უნდა ეკრძალებოდეთ ნებისმიერი პირდაპირი ან ირიბი ინტერესის ქონა მათი ზედამხედველობის ქვეშ მყოფ საწარმოებთან; 2. პროფესიული საიდუმლოება - რომლის მიხედვითაც, შრომის ინსპექტორებს არ შეუძლიათ გაამჟღავნონ, სამსახურიდან წასვლის შემდეგაც კი, ნებისმიერი საწარმოო ან კომერციული საიდუმლოება ან სამუშაო პროცესები, რომლებიც შეიძლება მათთვის ცნობილი გახდეს მათი მოვალეობების შესრულებისას; 3. კონფიდენციალურობა საჩივრის წყაროსთან დაკავშირებით - რომლის მიხედვითაც, შრომის ინსპექტორები ვალდებული არიან აბსოლუტურად კონფიდენციალურად მოეპყრონ ნებისმიერი საჩივრის წყაროს და არ მისცენ დამსაქმებელს ან მის წარმომადგენელს არანაირი შეტყობინება, რომ ასეთი საჩივრის მიღების შედეგად განხორციელდა ინსპექტირების ვიზიტი; 4. პროფესიონალიზმი და კომპეტენცია - რომლის მიხედვითაც, შრომის ინსპექტორებისგან მოსალოდნელია, რომ ისინი შეასრულებენ თავიანთ მოვალეობებს პროფესიონალიზმის უმაღლესი სტანდარტებით, რაც მოითხოვს ძალიან კარგი შერჩევისა და დაქირავების პროცესებს, მათი კვალიფიკაციის ხარისხის საფუძველზე (მიღებისას) მათი მოვალეობების შესასრულებლად, რასაც თან ახლავს ადეკვატური საწყისი და უწყვეტი ტრენინგი.

შრომის ინსპექციამ უნდა უზრუნველყოს, რომ შრომის ინსპექტორები ცენტრალურ ინსპექციის ორგანოს წარუდგენენ ანგარიშებს მათი ინსპექტირების საქმიანობის შესახებ. ასევე, უნდა უზრუნველყოს, რომ ცენტრალური ინსპექციის ორგანომ გამოაქვეყნოს ყოველწლიური ზოგადი ანგარიში მის კონტროლს დაქვემდებარებული ინსპექტირების სამსახურების მუშაობისა და შესაბამისი საკითხების შესახებ, მათ შორის: ინსპექტირების სამსახურის მუშაობასთან

დაკავშირებული კანონები და რეგულაციები; შრომის ინსპექციის სამსახურის პერსონალის შესახებ ინფორმაცია; და შესაბამისი სტატისტიკა (მაგ., ინსპექტირებისთვის დაქვემდებარებული სამუშაო ადგილები და მათზე დასაქმებული მუშაკების რაოდენობა; ინსპექტირების ვიზიტები; დარღვევები და დაკისრებული ჯარიმები; სამუშაოსთან დაკავშირებული უბედური შემთხვევები და მათი გამომწვევი მიზეზები; და პროფესიული დაავადებები და მათი გამომწვევი მიზეზები).

დასკვნა

კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ შრომის ინსპექციის სისტემაში, სხვა ეროვნულ და სამთავრობო უწყებებთან და მსგავს საქმიანობაში ჩართულ საჯარო თუ კერძო დაწესებულებებთან კოორდინაცია და თანამშრომლობა უმნიშვნელოვანესია შრომის ინსპექციის სამსახურების საერთო ეფექტურობის გასაუმჯობესებლად და გასაძლიერებლად. ამისათვის, შრომის ინსპექცია უნდა ფუნქციონირებდეს და იყოს ორგანიზებული, როგორც სისტემა საჯარო ადმინისტრაციაში და უზრუნველყოფდეს თანმიმდევრულობას და კოორდინაციას შრომის ადმინისტრირების სისტემაში სხვადასხვა ინსპექციის სამსახურებთან (როგორიცაა სოციალური უზრუნველყოფის ან საგადასახადო ინსპექცია), ასევე თანამშრომლობას დაინტერესებულ მხარეებს შორის, რომლებიც პირდაპირ ან ირიბად არიან პასუხისმგებელნი შრომის სტანდარტების აღსრულებაზე. ასევე უნდა იყოს უზრუნველყოფილი მჭიდრო თანამშრომლობა სააგენტოებს ან დაწესებულებებს შორის (მაგ., საგადასახადო ორგანოები, პოლიცია ან სასამართლო სისტემა) და კონსულტაციები სოციალურ პარტნიორებთან.

გამოყენებული ლიტერატურა/REFERENCES:

1. ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization (ILO, 2008).
2. International Labour Organization, Labour Inspection, On-line training series International and EU Labour Standards, Background paper, 2020, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_751583.pdf (19.05.2025).
3. Jensen, C. B. (2004). Inspecting the Inspectors: Overseeing Labor Inspectorates in Parliamentary Democracies. *Governance*, 17(3).
4. Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129) (ILO, 1969a).
5. Labour Inspection Convention (No. 81), 1947, the International Labour Organization (ILO), https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081 (19.05.2025).
6. Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81) (ILO, 1947a).
7. Protocol of 1995 to the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81).
8. Richthofen, W. (2002) Labour inspection: a guide to the profession, Geneva, International Labour Office.
9. Richthofen, W. Von. (2002). Labour Inspection: a guide to the profession. International Labour Office.
10. Teague P. (2009) Reforming the Anglo-Saxon Model of Labour Inspection: The Case of the Republic of Ireland, *European Journal of Industrial Relations*, 15.
11. The Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187).
12. Tösine, H., & Wedege, N.-P. (2013). Measuring Performance of the Occupational Safety and Health Function — A Handbook for Labour Inspectorates. International Association of Labour Inspection (IALI).
13. UK Factory Act, 1833, <https://www.nationalarchives.gov.uk/education/resources/1833-factory-act/> (19.05.2025).
14. Walters, D. (2016) Labour inspection and health and safety in the EU, Special report 3/34, autumn-winter 2016/Hesamag, #14, https://www.etui.org/sites/default/files/Hesamag14_EN-12-17.pdf (19.05.2025).

OCCUPATIONAL SAFETY INSPECTION MECHANISM IN THE EUROPEAN UNION

Giorgi Mazashvili

GTU PhD candidate,

Accredited Occupational Safety and Environmental Protection Manager,

Deputy Director of the Shopping Center "Saba"

E-mail: giorgimazashvili@gmail.com

RESUME

The aim of this article was to examine the mechanism of occupational safety inspection in the European Union. In particular, the aim of the article was to analyze the existing models of labor inspection and the main aspects of the system in the European Union; to study the legislative framework of labor inspection within the European Union; to study the status, qualifications, selection process of labor inspectors in the European Union.

The study found that an effective labor inspection system ensures both the well-being of workers and the improvement of financial results through high productivity. An effective labor inspection system, together with socially responsible enterprises and healthy industrial relations, can be the basis for a mutually beneficial strategy for promoting sustainable development. An effective labour inspection system promotes a level playing field by preventing irresponsible employers – those who do not comply with the legal provisions relating to general working conditions and occupational safety and health and who refrain from making the necessary investments – from harming workers and engaging in unfair competition with competent employers. The labour inspection system in this regard ensures that such behaviour is prevented or sanctioned.

The study also found that labour inspection systems can be considered as single, dual or multi-functional systems, insofar as they perform one or more of each of these functions. Single-functional systems are typically prevalent in countries such as the United Kingdom, the Republic of Ireland, Denmark and Sweden. Various forms of dual systems are common in Germany, the Netherlands, Bulgaria and the Baltic States, with Finland and Norway occupying an intermediate position, focusing mainly on health and safety, but also covering some additional broader tasks. More multifunctional systems are characteristic of countries such as France and Spain, where, in addition to health and safety, the scope of labour inspection to varying degrees includes industrial relations, social security and employment-related matters.

Labour inspectors play an important role in ensuring that labour legislation is applied equally to all employers and workers.

Keywords: European Union, inspection, mechanism, system, labour inspection.