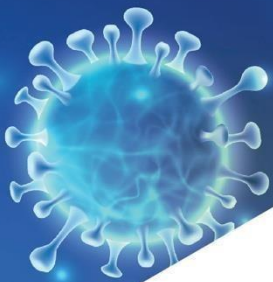
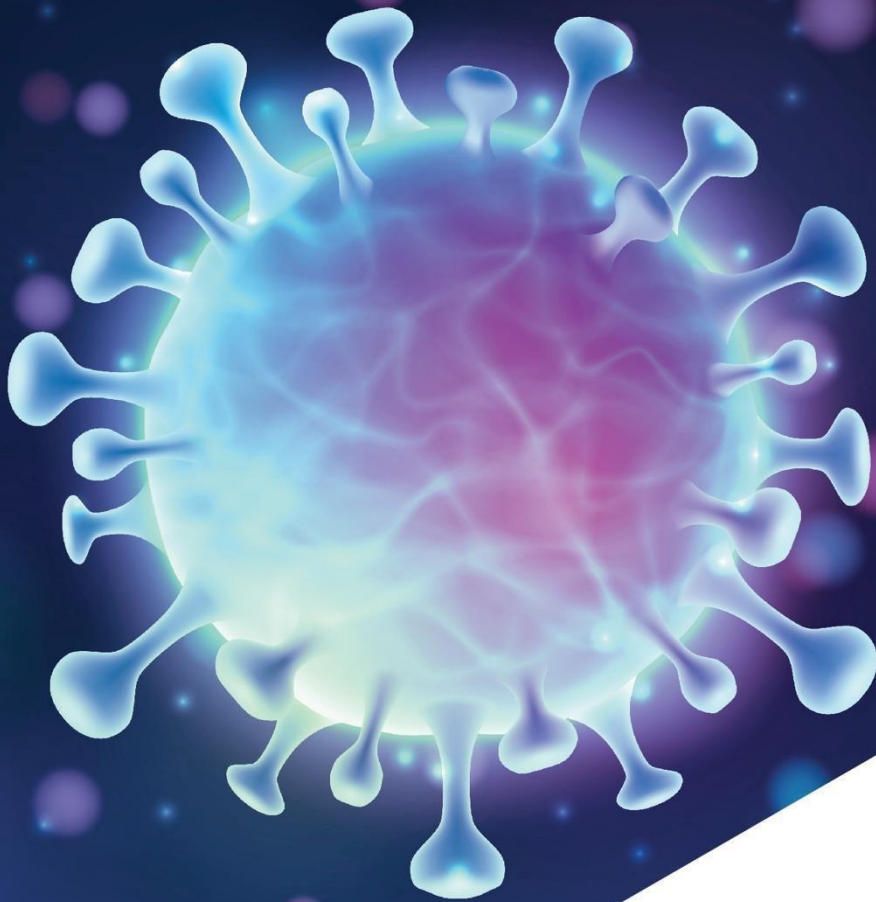




International
Labour
Organization



▶ COVID-19-ის პირობებში
სამუშაო ადგილის მართვის
სახელმძღვანელო
დამსაქმებლებისთვის

წინამდებარე სახელმძღვანელოს გამოყენება

დამსაქმებელთა წინამდებარე სახელმძღვანელო ეფუძნება რესურსებს, სახელმძღვანელოებს და დირექტივებს, რომლებიც გამოქვეყნებულია მსოფლიო ჯანდაცვის ორგანიზაციის (WHO), მთავრობების, დამსაქმებელთა და ბიზნესის საწევრო ორგანიზაციების (EMBO) მიერ ავსტრალიის სავაჭრო და ინდუსტრიული პალატის მიერ გამოქვეყნებულ „Covid-19-ის დამსაქმებელთა სახელმძღვანელოები: აფეთქების პირობებში სამუშაო ადგილის მართვა“-ზე მითითებით. დოკუმენტი შემუშავდა მთელი მსოფლიოს მასშტაბით დამსაქმებლებისა და EBMO-ების ხელშეწყობის მიზნით, რათა ყველამ შეძლოს Covid-19-ის პანდემიით გამოწვეულ შედეგებთან ადაპტირება.

წინამდებარე სახელმძღვანელო შემუშავებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დამსაქმებელთა საქმიანობის ბიუროს მიერ (ILO-ACT/EMP), როგორც ზოგადი სახელმძღვანელო დოკუმენტი EMBO-თვის, რომელთაც შესაძლებლობა ეძლევათ წინამდებარე დოკუმენტი გაუზიარონ მათ ქვეყნებში არსებულ ბიზნესებს. EBMO-ს შეუძლიათ ამ სახელმძღვანელოში ცვლილებების შეტანა შესაბამისი ეროვნული კანონმდებლობისა და რეგულაციების, პოლიტიკების, დირექტივებისა და ადგილობრივი უწყებების მიერ მომზადებული სახელმძღვანელოების დამატებით; მე-7 თავში წყაროებისა და კონტაქტების ნუსხის შევსებით; იმ ცარიელი უჯრების შევსებით, რომლებიც განკუთვნილია ადგილობრივი სახელმწიფო ინფორმაციის შეყვანისთვის. ასევე, EBMO-ებს უფლება აქვთ შეიტანონ სხვა საჭირო ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელია წინამდებარე დოკუმენტის ადგილობრივ კონტექსტთან შესაბამისობაში მოყვანისთვის.

განსაკუთრებული მადლობა

მიაგ ტიანგ ტანგმა შეიმუშავა ეს გზამკვლევი, ხოლო დოკუმენტის შესწორებაზე იმუშავა ILO-ACT/EMP გუნდმა: ჯაე-ჰი ჩანგი, ადამ გრენი, რავი პეირისი, ვანესა ფალა, გარყ რინჰარტი და ანდრე იურენი.

პასუხისმგებლობა: წინამდებარე ნაშრომში გამოთქმული ნებისმიერი მოსაზრება არის მხოლოდ და მხოლოდ ავტორთა პასუხისმგებლობა და არ გამოხატავს, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მოსაზრებებს. კონკრეტული მითითებული ფორმების, პროდუქციის თუ პროცესის გამოყენება მასალაში, არ ეკუთვნის შსო-ს, როგორც ორგანიზაციას.

შინაარსი

შესავალი	5
1. როგორ შეუძლიათ დამსაქმებლებს თანამშრომლებისა და სამუშაო ადგილის დაცვა?	7
1.1 როგორ ვრცელდება COVID-19?	7
1.2 რა სიმპტომები ახასიათებს COVID-19-ს?	7
1.3 უნდა მიაწოდონ თუ არა დამსაქმებლებმა დასაქმებულებს ინფორმაცია?	8
1.4 ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული რა სახის ინფორმაცია უნდა მიეწოდოს თანამშრომლებს?.....	8
1.5 რა უნდა გააკეთონ დამსაქმებლებმა სამუშაო ადგილის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის დაცვისთვის?	9
1.6 რა არის სოციალური დისტანცირება, ანუ ფიზიკური დისტანცირება?	10
1.7 როგორ შეუძლიათ დამსაქმებლებს სამუშაოზე COVID-19-თან დაკავშირებული რისკების მართვა და კონტროლი?	10
1.8 რა პასუხისმგებლობები ეკისრებათ დასაქმებულებს უსაფრთხოებასთან და ჯანდაცვასთან მიმართებით?.....	11
1.9 ითვისებენ თუ არა დასაქმებულის კომპენსაცია COVID-19-ს?	11
2. რა პასუხისმგებლობები ეკისრებათ დამსაქმებლებს?	11
2.1 უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო ადგილისა და გარემოს უზრუნველყოფა	11
2.2 ავადმყოფი ან შესაძლო ზემოქმედების ქვეშ მოქცეული თანამშრომლების მართვა	11
2.3 დასაქმებულებისთვის მითითებების მიცემა	17
2.4 დაიშვებიან თუ არა ვიზიტორები სამუშაოზე?	20
3. არის თუ არა სახლიდან მუშაობა გამოსავალი?	21
3.1 რა უნდა გაითვალისწინოს დამსაქმებელმა სახლიდან მუშაობის პოლიტიკის დანერგვამდე?	21
3.2 რა სახის აღჭურვილობა უნდა დაურიგდეთ თანამშრომლებს სახლიდან მუშაობისთვის (დისტანციური მუშაობა)?	22
3.3 სიფრთხილის რა ზომები უნდა იქნას მიღებული თუ თანამშრომელი მუშაობს სახლიდან კომპიუტერისა და ციფრული ტექნოლოგიების გამოყენებით?	22
3.4 დამატებით რა სახის მხარდაჭერა და საკომუნიკაციო საშუალებები ესაჭიროებათ თანამშრომლების სახლიდან მუშაობისთვის?	23

3.5 მოქმედებს თუ არა დასაქმებული კომპენსაცია სახლიდან მუშაობის პირობებში?	23
3.6 ვალდებული არის თუ არა თანამშრომელი დაემორჩილოს კომპანიის მითითებებს სახლიდან მუშაობის პირობებში?	23
4. შეუძლიათ თუ არა დამსაქმებლებს მუშაობის მასშტაბების შეცვლა ან შემცირება? 25	
4.1 რა ალტერნატივები არსებობს თუ სამუშაოს ხასიათისა და ფუნქციის გათვალისწინებით შეუძლებელია სახლიდან მუშაობის პრინციპის გამოყენება?	25
4.2 შეუძლია თუ არა დამსაქმებელს სამუშაო საათების ან თანამშრომელთა ნუსხის შეცვლა?	26
4.3 შეუძლია თუ არა დასაქმებულს მუშაობის მოცულობის შემცირება მოთხოვნის კლებაზე დაყრდნობით?	27
4.4 რა საფეხურები და პროცედურები უნდა განხორციელდეს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლებამდე?	27
5. რა მოხდება თუ ბიზნესები დაიხურება?	29
5.1 რა ვითარებაში იქნება ბიზნესი იძულებული დაიხუროს?	29
5.2 შეუძლია თუ არა დამსაქმებელს დროებით დაითხოვოს თანამშრომლები ანაზღაურების გარეშე?	29
6. როგორ ავირიდოთ თავიდან დისკრიმინაცია და როგორ დავიცვათ დასაქმებულების კონფიდენციალურობა?	32
6.1 რა ვალდებულებები აკისრია დამსაქმებლებს COVID-19-ით გამოწვეულ დისკრიმინაციასთან, შევიწროებასთან ან ჩაგვრასთან მიმართებით?	32
6.2 როგორ უნდა შეამციროს დამსაქმებელმა დისკრიმინაციის შემთხვევები?	33
6.3 აქვთ თუ არა დამსაქმებლებს დასაქმებულების ან ვიზიტორების პერსონალური ინფორმაციის შეგროვების უფლება?	33
7. სასარგებლო წყაროები და კონტაქტები	35
7.1 ძირითადი რესურსები	35
7.2 ძირითადი კონტაქტები	35
სახელმძღვანელოები და წყაროები	36

შესავალი

კორონა ვირუსის (COVID-19) პანდემიის ბოლო დროის აფეთქება მსოფლიო მასშტაბის უპრეცედენტო მოვლენაა. მსოფლიო ჯანდაცვის ორგანიზაციამ (WHO) და ჯანდაცვის სახელმწიფო უწყებებმა მსოფლიოს მასშტაბით დაიწყეს COVID-19-ის საწინააღმდეგო მოქმედებების განხორციელება ინფექციის გავრცელების შენელებისა და მასშტაბების შესამცირებლად. პოლიტიკებისა და სპეციალური ზომების მიღება ხდება მთავრობების მიერ. ეს პოლიტიკები და ზომები მოიცავს საზღვრების დაკეტვას, სავალდებულო კარანტინს, გადაადგილების შეზღუდვას, მასშტაბური თავშეყრების აკრძალვას, ქალაქებისა თუ ქვეყნების დახურვას, რაც დიდ ზემოქმედებას ახდენს ადამიანების ყოველდღიურ ცხოვრებაზე და ბიზნეს აქტივობებზე.

მიმდინარე პანდემიის პირობებში ვიდრე საწარმოები ავითარებენ და ნერგავენ ბიზნეს უწყვეტობის გეგმას, ყველა დამსაქმებელი ადეკვატურად უნდა მოემზადოს, მართოს და რეაგირება მოახდინოს COVID-19-ის პანდემიის განვითარებაზე, მათ შორის სამუშაოს რაოდენობის შემცირებაზე ან შესაძლო სავალდებულო დახურვაზე.

რა უნდა გააკეთონ დამსაქმებლებმა? წინამდებარე სახელმძღვანელო შემუშავებული იქნა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ, რათა დაეხმაროს დამსაქმებლებს მართონ სამუშაო ადგილი COVID-19-ის პირობებში: ბიზნესის წარმოების, თანამშრომლების დაცვის და იმ კითხვებზე პასუხის გასაცემად, რომლებიც დამსაქმებლებს აქვთ სამუშაო ადგილზე ურთიერთობებთან და შრომით უსაფრთხოებასთან დაკავშირებით.

წინამდებარე სახელმძღვანელო ეფუძნება რამდენიმე კითხვას და პასუხს, რომელიც უკავშირდება დასაქმებისა და უსაფრთხოების საკვანძო საკითხებს. ვინაიდან ვითარება სწრაფად იცვლება, მნიშვნელოვანია, რომ დამსაქმებლებს მუდმივად ჰქონდეთ განახლებული ინფორმაცია, რომელსაც მსოფლიო ჯანდაცვის ორგანიზაცია, ეროვნული და ადგილობრივი ჯანდაცვის უწყებები აქვეყნებენ. დამატებით, დამსაქმებლები მუდმივად უნდა ინტერესდებოდნენ მათი სამართლებრივი ვალდებულებებით, რომლებიც განსაზღვრულია კანონებითა და რეგულაციებით, ხელშეკრულებებითა და კოლექტიური ხელშეკრულებებით, და საჭიროების შესაბამისად მათ უნდა მიიღონ იურიდიული დახმარება.

COVID-19-ზე რეაგირებისთვის დამსაქმებლებმა:

- მონიტორინგი უნდა გაუწიონ ეროვნული და ადგილობრივი უწყებების მიერ გავრცელებულ ინფორმაციას და ეს ინფორმაცია მიაწოდონ დასაქმებულებს;
- შეაფასონ ბიზნესის შეფერხებით გამოწვეული შესაძლო რისკები;
- განიხილონ ან შეიმუშაონ ბიზნეს უწყვეტობის გეგმა, რომელიც შესაბამისობაში უნდა იყოს ეროვნული და ადგილობრივი უწყებების მიერ შემოთავაზებულ სახელმძღვანელოებთან. ამგვარად დამტკიცდება ბიზნესის მედეგობა და ხელს შეუწყობს დასაქმებულებსა და მათ ოჯახებს;
- უნდა მოახდინონ COVID-19-თან დაკავშირებული რისკების იდენტიფიცირება და თავიდან არიდება;

- ხელი უნდა შეიწყონ სამუშაო ადგილზე ჰიგიენის და სოციალური დისტანციის (რომელსაც ასევე უწოდებენ ფიზიკურ დისტანცირებას) დაცვის პრინციპების დანერგვას; უნდა შეფასდეს ბიზნესის თანამშრომლებთან მიმართებით გადასახდელი კომპენსაციის ვალდებულება, განსაკუთრებით ისეთ სექტორებში, სადაც მაღალია COVID-19-ით ინფიცირების რისკები;
- უნდა მიიღონ რჩევები და დახმარება იმ EBMO-საგან, რომელთაც შეუძლიათ პრობლემების მთავრობამდე მიტანა და ისეთი ზომების შემუშავება, რომლებიც ხელს შეუწყობს ბიზნესის მედეგობისა და მდგრადობის განვითარებას.

წინამდებარე სახელმძღვანელოში მოცემული რჩევები და მითითებები ატარებს ზოგად ხასიათს და განხილული უნდა იქნას ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის ქრილში.

▶ 1. როგორ შეუძლიათ დამსაქმებლებს თანამშრომლებისა და სამუშაო ადგილის დაცვა?

ზოგადად, დამსაქმებლებს ეკისრებათ საკუთარი თანამშრომლებისა და სამუშაოზე მყოფ სხვა პირთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის ვალდებულება. ეს გულისხმობს ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საფრთხეებისგან თავისუფალი სამუშაო გარემოს უზრუნველყოფასა და შენარჩუნებას, თანამშრომლებისთვის ადეკვატური სამუშაო სივრცის მოწყობას, რომელიც შეესაბამება პრაქტიკას.¹ მსგავსი დებულებები მოიძებნება ეროვნული ჯანდაცვისა და უსაფრთხოების კანონმდებლობების უმრავლესობაში.

COVID-19 წარმოადგენს ინფექციურ დაავადებას, რომელიც ძირითადად გამოწვეულია ბოლო დროს აღმოჩენილი კორონა ვირუსით. რა უნდა გააკეთონ დამსაქმებლებმა COVID-19 პანდემიის პირობებში საკუთარი თანამშრომლების და სამუშაო ადგილის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დასაცავად? წინამდებარე ქვეთავში განხილულია რიგი კითხვები და პასუხები, რომლებიც დაეხმარება დამსაქმებლებს იმ რისკების აღქმაში, მართვასა და თავიდან არიდებაში, რომლებიც უკავშირდება დამსაქმებულებსა და სამუშაო ადგილს.

1.1 როგორ ვრცელდება COVID-19?

ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციის თანახმად, როდესაც COVID-19-ით ინფიცირებული ადამიანი ახველებს ან ამოისუნთქავს, ის გამოყოფს წვეთებს, რომლებიც შეიცავენ ვირუსს. ამ წვეთების უმრავლესობა ხვდება ახლომახლო არსებულ ზედაპირებსა და საგნებზე- როგორცაა მაგიდები, მერხები ან ტელეფონები. დასაქმებული შეიძლება დაინფიცირდეს COVID-19-ით დაბინძურებულ ზედაპირზე ან საგანზე შეხებით- ხოლო შემდეგ საკუთარი თვალების, ცხვირის ან პირის შეხებით. თუ ჯანმრთელი ადამიანი COVID-19-ით ინფიცირებული ადამიანისგან 1 მეტრის დისტანციაზე დგას, მაშინ ის შეიძლება დაინფიცირდეს ჰაერში გამოსროლილი წვეთების შესუნთქვით. სხვა სიტყვებით, რომ ვთქვათ COVID-19 ისმავე გზებით რომლითაც ჩვეულებრივი გაციება.

1.2 რა სიმპტომები ახასიათებს COVID-19-ს?

ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციის თანახმად, COVID-19-ის ყველაზე ხშირი სიმპტომები არის ცხელება, დაღლილობა და მშრალი ხველა. ზოგიერთ ადამიანს შეიძლება აღენიშნებოდეს ტკივილი, ცხვირის დაგუბება ან პირიქით ცხვირიდან დენა, ყელის ტკივილი ან დიარეა. ეს სიმპტომები ხშირად მსუბუქია და იწყება ეტაპობრივად. ზოგიერთი ადამიანი ინფიცირდება, თუმცა არ აქვს სიმპტომები და არც თავს გრძნობს ცუდად. COVID-19-ით ინფიცირებული ადამიანების უმრავლესობას მსუბუქი სიმპტომები აქვთ და გამოჯანმრთელდებიან. თუმცა ზოგიერთ შემთხვევაში, ინფიცირებულების მდგომარეობა მძიმდება და ისინი ჰოსპიტალიზაციას საჭიროებენ. სიმპტომების გამწვავების ალბათობა იზრდება ასაკთან ერთად, განსაკუთრებით ადამიანებში, რომელთაც დასუსტებული აქვთ იმუნური სისტემა და ადამიანებში, რომელთაც აღენიშნებათ ისეთი დაავადებები, როგორცაა დიაბეტი, გულისა და

¹ შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის კონვენციის მე-16 მუხლი, 1981 (№155): „დამსაქმებლებმა უნდა უზრუნველყონ, გონივრული პრაქტიკის ფარგლებში სამუშაო ადგილის, მანქანა დანადგარების, აღჭურვილობის და პროცესების უსაფრთხოება თანამშრომლებისთვის საფრთხის შექმნის გარეშე“.

ფილტვების დაავადებები.

1.3 უნდა მიაწოდონ თუ არა დამსაქმებლებმა დასაქმებულებს ინფორმაცია?

თანამშრომლები შეიძლება შემფოთებული იყვნენ COVID-19-ის პანდემიით, და მათ შეიძლება ჰქონდეთ კითხვების ჯანმრთელობის რისკებთან და სამუშაო გარემოს ან დასაქმების სტატუსთან დაკავშირებით. ინფორმაციის სამუშაოზე თანმიმდევრული და შეუფერხებელი გავრცელების და გაურკვევლობის, ჭორებისა თუ არასწორი ინფორმაციის გავრცელების თავიდან არიდების მიზნით, დამსაქმებლებმა სისტემატურად უნდა მიაწოდონ შესაბამისი ინფორმაცია თანამშრომლებს. შესაძლებლობის შემთხვევაში ეს ფუნქცია უნდა შეასრულოს ერთერთი შერჩეული თანამშრომლის ან კოორდინატორის დახმარებით.

დამსაქმებელმა:

- უნდა შეარჩიონ ერთ პიროვნება ან გუნდი, რომელიც განახორციელებს COVID-19-თან დაკავშირებული ინფორმაციის მიწოდებას;
- მუდმივად უნდა ჰქონდეთ ეროვნული და ადგილობრივი უწყებების მიერ გავრცელებული უახლესი ინფორმაცია;
- სისტემატურად უნდა მიაწოდოს უახლესი და სანდო ინფორმაცია თანამშრომლებს;
- თანამშრომლებს უნდა განუმარტოს კომპანიაში არსებული პროცედურები და პოლიტიკები, მათ შორის მოქნილ გრაფიკთან, დისტანციურ მუშაობასთან, სამსახურში არ გამოცხადებასთან, ავად ყოფნასთან, ყოველწლიურ შვებულებასთან და სხვა საკითხებთან დაკავშირებული ინფორმაცია.

COVID-19-თან დაკავშირებული ვითარების მუდმივ ცვლილებასთან ერთდ, დასაქმებულებს უნდა მიეწოდოს განახლებული ინფორმაცია COVID-19-ის სტატუსთან დაკავშირებით, რაც მათ ინფორმირებულობისა და მხარდაჭერის განცდას შეუქმნის. ამით შენარჩუნდება თანამშრომლების მოტივაცია და ისინი შეძლებენ არსებულ ვითარებასთან ადაპტაციას. დამსაქმებლებმა სიახლეები და სანდო ინფორმაცია უნდა მიაწოდონ მომწოდებლებსა და მომხმარებლებს.

ჩანართი 1: WHO-დან მიღებული COVID-19-თან დაკავშირებული სიახლეები და მითითებები

- სახელმძღვანელო დამსაქმებლებისთვის „სამუშაო ადგილის მომზადება COVID-19-თვის“
- „ახალი კორონა ვირუსის მდგომარეობა“ და ყოველდღიური ვითარების ანგარიში: ინფორმაცია დადასტურებულ შემთხვევებთან, სხვადასხვა ქვეყნებში, რეგიონებსა თუ ტერიტორიებზე სიკვდილიანობასთან დაკავშირებით.
- რჩევები საზოგადოებას: მითების დამსხვრევა.

წყარო: WHO, 2020, კორონა ვირუსული დაავადების (COVID-19) პანდემია, <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019> [2020 წლის 23 მარტი].

1.4 ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული რა სახის ინფორმაცია უნდა მიეწოდოს თანამშრომლებს?

დამსაქმებლებმა სამუშაო ადგილზე მყოფ ყველა პირს უნდა მიაწოდონ ინფორმაცია COVID-19-თან დაკავშირებით. ამისთვის გამოყენებული უნდა იქნას ეროვნული და

ადგილობრივი ჯანდაცვის ორგანიზაციებისა და WHO-ს რეკომენდაციები (ჩანართი 1). მაგალითად, დასაქმებულები ინფორმირებული უნდა იყვნენ იმ პირების შესახებ, რომლებიც WHO-ს მიერ დასახელებული არიან მწვავე დაავადების განვითარების რისკ ჯგუფად, მათ შორის ასაკოვანი ადამიანები და ის პირები, რომელთაც აღენიშნებათ იმუნური სისტემის დაქვეითების გამომწვევი სხვა დაავადებები.

უწყებების მიერ ტარდება სხვადასხვა ზომები და ქვეყნდება სხვადასხვა სახელმძღვანელოები, რაც მიზნად ისახავს COVID-19-ის გავრცელების შეფერხებას. დამსაქმებლებმა უნდა მიიღონ ზომები, რათა დასაქმებულებს მიეწოდოს ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული შემდეგი ინფორმაცია:

- ქვეყანაში ვირუსის გავრცელებასთან დაკავშირებული ინფორმაცია (ახალი ინფორმაციის გავრცელება და მითების დამსხვრევა);
- ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებული უახლესი რჩევები და მითითებები, რომლებიც ვრცელდება აღიარებული უწყებების მიერ;
- სამუშაო ჰიგიენასთან და სოციალური დისტანციის ან ფიზიკური დისტანციის დაცვასთან დაკავშირებული რჩევები.

1.5 რა უნდა გააკეთონ დამსაქმებლებმა სამუშაო ადგილის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის დაცვისთვის?

დამსაქმებლებს ეკისრებათ სამუშაო გარემოს უსაფრთხოებისა და სიჯანსაღის დაცვის ვალდებულება, მათ შორის სპეციალური ზომების მიღების ვალდებულება, რათა მოხდეს COVID-19-ის მსგავსი ვირუსების გავრცელების კონტროლი.² უსაფრთხოებისა და ჯანდაცვის ზომები განსხვავდება საწარმოს სპეციფიკის მიხედვით და უნდა შემუშავდეს რისკების შეფასების საფუძველზე. ზოგიერთი სექტორი, როგორცაა ჯანდაცვის სექტორი და ის სექტორები, რომლებშიც დასაქმებულები კონტაქტში შედიან საზოგადოებასთან, საჭიროებენ სხვა სექტორებისგან განსხვავებულ, უფრო მკაცრ კონტროლსა და პრევენციულ ზომებს. უმნიშვნელოვანესია, რომ დამსაქმებლებმა მოახდინონ რისკების იდენტიფიცირება და ამ რისკების მართვისა და თავიდან არიდებისთვის საჭირო ზომების მიღება.

ყველა სამუშაო ადგილს შეუძლია მნიშვნელოვანი როლის შესრულება გავრცელების შეფერხებაში ისეთი ზომების მიღებით, როგორცაა:

- სამუშაოს ისე მოწყობა, რომ შემცირდეს ადამიანებს შორის კონტაქტი, შენარჩუნებული იქნას დისტანცია ან დაინერგოს დისტანციური მუშაობის პრინციპები;
- სამუშაო ადგილის რეგულარული დეზინფექცია;
- გარემოს ჰიგიენისა და შიდა ვენტილაციის უზრუნველყოფა;
- შესაბამისი საჭიროებების დაკმაყოფილება (მაგალითად, საპონი, ხელის სადეზინფექციო საშუალება, ნიშნები და შეხსენებები) და თანამშრომლებში ჰიგიენის წახალისება (მაგალითად, ხელების ხშირად დაბანა, თვალბრუნვა/ცხვირთან/პირთან შეხების თავიდან არიდება);
- რესპირატორული ჰიგიენის წახალისება (მაგალითად, თანამშრომლებისთვის განსაკუთრებით მაღალი რისკ ჯგუფის თანამშრომლებისთვის სახის ნიღაბის დარიგება, რათა შემცირდეს ინფექციის შესაძლო გავრცელება);

² შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანდაცვის კონვენციის წამახალისებელი ჩარჩო, მე-16 მუხლი, 155 და მე-3 მუხლი (№187).

- ნაკლებად მნიშვნელოვანი მივლინებების შეზღუდვა ან აკრძალვა;
- სამუშაოს გარეთ ადამიანებთან კონტაქტის მაქსიმალურად შემცირება;
- თანამშრომლების წახალისება, რათა მათ მიიღონ შესაბამისი ზომები, თუ თვლიან, რომ სამუშაო უკავშირდება ჯანმრთელობის რისკებს;
- ინფექციის კონტროლის პოლიტიკებისა და პროცედურების შემუშავება;
- თანამშრომლებისთვის კარანტინის პირობების დაცვის მოთხოვნა, განსაკუთრებით მაღალი რისკის რეგიონებში მოგზაურობის ან ინფიცირებულ პირთან კონტაქტის შემთხვევაში;
- თანამშრომლებისთვის სახლში დარჩენის მოწოდება, თუ მათ აღენიშნებათ გრიპის მსგავსი სიმპტომები (მაგალითად, ცხელება, ხველა ან ა.შ.) მიუხედავად მათ მოგზაურობის ან კონტაქტების ისტორიისა;
- ეროვნული კანონმდებლობის და პრაქტიკის შესაბამისად ჯანდაცვის ორგანიზაციების და შრომის ინსპექტორებისთვის ანგარიშების მიწოდების ვალდებულების შესრულება.

1.6 რა არის სოციალური დისტანცირება, ანუ ფიზიკური დისტანცირება?

სოციალური ან ფიზიკური დისტანცირება მიუთითებს ადამიანებს შორის სულ მცირე 2 მეტრის დისტანციის დაცვაზე. ამ პრინციპის მიზანი არის ადამიანებს შორის დისტანციის დაცვა, რათა შეიზღუდოს ან შემცირდეს ვირუსის გავრცელება. სამუშაოზე ეს პრინციპი ნიშნავს შემდეგს:

- მოქნილი სამუშაო გრაფიკის დანერგვა (მაგალითად, დისტანციური მუშაობა);
- სამუშაოზე დასაქმებულებს შორის ფიზიკური დისტანციის გაზრდა;
- შეხვედრების მოქნილი გრაფიკის და მომსახურებების მიწოდების დანერგვა (მაგალითად, შეხვედრების ვიდეო კონფერენციის ან სატელეფონო ზარის საშუალებით განხორციელება, ან მასშტაბური თავშეყრის გადადება ან გაუქმება);
- სამუშაო ადგილის კულტურის შეცვლა (მაგალითად, ხელის ჩამორთმევაზე უარის თქმა, ლანჩის საკუთარ მაგიდასთან ან გარეთ ჭამა, შესვენების ოთახებისა და სასადილოს გამოყენებისგან თავის შეკავება, სამუშაოზე საკვების გაზიარების შეზღუდვა);
- ნაკლებად მნიშვნელოვანი მივლინებებისაგან თავის შეკავება; ○ პროდუქტების მიტანის მომსახურების ფარგლებში მიწოდება.

1.7 როგორ შეუძლიათ დამსაქმებლებს სამუშაოზე COVID-19-თან დაკავშირებული რისკების მართვა და კონტროლი?

COVID-1-დან გამომდინარე იმ რისკების იდენტიფიცირება და კონტროლი, რომლებიც უკავშირდება დასაქმებულებს ან სხვა პირებს შეიძლება მოიცავდეს შემდეგს:

- ოფიციალური რჩევებისა და მითითებების, განსაკუთრებით კი ეროვნული და ადგილობრივი ჯანდაცვის უწყებებისა და WHO განცხადებების მონიტორინგი;
- ინფექციის კონტროლის შიდა პოლიტიკებისა და ზომების შესწავლა, მათ შორის თანამშრომლებისთვის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის საუკეთესო პრაქტიკების გაცნობა;
- იმის უზრუნველყოფა, რომ თანამშრომლები ინფორმირებული იყვნენ იზოლაციის/კარანტინის პერიოდის და იმ მოთხოვნების შესახებ, რომლებიც მითითებულია ეროვნული და ადგილობრივი უწყებების დირექტივებში/რჩევებში;

- თანამშრომლებისთვის მკაფიო რჩევების მიცემა იმის შესახებ თუ რა უნდა გააკეთონ მათ ცუდად გახდომის ან იმ შემთხვევაში, როდესაც ისინი მიიჩნევენ, რომ აქვთ COVID-19-ის სიმპტომები;
- მივლინებებთან დაკავშირებული უახლესი რეკომენდაციების გათვალისწინება და სამუშაო მიზნებისთვის გადაადგილების შეზღუდვა;
- იმის შეფასება აყენებს თუ არა სამუშაო აქტივობების სხვა ადამიანებს რისკის ქვეშ;
- თანამშრომლების არყოფნის ალტერნატიული გეგმის და სამუშაო დატვირთვის ზრდის გეგმის შემუშავება;
- დახმარების საჭიროების შემთხვევაში აუცილებელი ინფორმაციის და ბმულების მიწოდება თანამშრომლებისთვის;
- COVID-19-თან დაკავშირებული უახლესი ინფორმაციისა და სახელმძღვანელოების მისაღებად შესაბამის ეროვნულ და ადგილობრივ საინფორმაციო ცენტრებთან დაკავშირება.

1.8 რა პასუხისმგებლობები ეკისრებათ დასაქმებულებს უსაფრთხოებასთან და ჯანდაცვასთან მიმართებით?

დასაქმებულები ვალდებული არიან გონივრულად იზრუნონ საკუთარი და სხვების ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებაზე. ისინი ასევე ვალდებული არიან ითანამშრომლონ დამსაქმებელთან პრევენციული და კონტროლის ზომების დანერგვისას.³ ეს გულისხმობს სამუშაოზე უსაფრთხო ქცევას, უსაფრთხოების მოწყობილობებისა და დამცავი აღჭურვილობის სწორად გამოყენებას, ჰიგიენის პრაქტიკის დაცვას, როგორცაა ინფექციებისგან თავის დაცვის მიზნით ხელების ხშირად დაბანას.

დასაქმებულები ასევე ვალდებული არიან დამსაქმებელს აცნობონ თუ მათ აღმოაჩნდებათ ნებისმიერი დაავადება ან ფიზიკური ან ფსიქიკური დაზიანება, რომელიც ზეგავლენას ახდენს მათ მიერ სამუშაოს შესრულებაზე, ან საფრთხეს უქმნის სამუშაოზე მყოფი სხვა ადამიანების უსაფრთხოებას, ჯანმრთელობას და კეთილდღეობას.⁴ დასაქმებულებს ეკისრებათ ვალდებულება დაიცვან ერთმანეთი და სხვა ადამიანები, რაც განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია არსებულ ვითარებაში.

1.9 ითვალისწინებს თუ არა დასაქმებულის კომპენსაცია COVID-19-ს?

დასაქმებულთა კომპენსაციის დაზღვევა ითვალისწინებს დასაქმებულისთვის მხარდაჭერის აღმოჩენას სამუშაოსთან დაკავშირებული დაზიანების მიღების ან დაავადების შემთხვევაში.⁵ ფარავს თუ არა დასაქმებულის კომპენსაცია COVID-19-ის ზემოქმედებას არ წარმოადგენს სამართლებრივ კითხვას, ეს საკითხი განსხვავდება იურისდიქციისა და გარემოებების მიხედვით. დამსაქმებლებმა უნდა განსაზღვრონ ქვეყანაში არსებული მდგომარეობა, რადგან თითოეული დასაქმებულისთვის კომპენსაციის გაცემა მოკვლევას მოითხოვს და ზოგიერთი დასაქმებული უფრო მეტად მოწყვლადია და შესაძლოა დაცული იყოს კონკრეტული კანონმდებლობის ფარგლებში.

³ მუხლი 19(ა) თავი 155: „დასაქმებულები, მათი სამუშაოს შესრულების დროს ვალდებული არიან ითანამშრომლონ დასაქმებულთან, რათა დამსაქმებელმა შეძლოს მასზე დაკისრებული ვალდებულებების შესრულება“.

⁴ მუხლი 19 (ვ), თავი 155.

⁵ სამუშაოზე დაზიანების მიღებასთან დაკავშირებული სოციალური დახმარების კონვენცია, 1964 (№121). თუ დასაქმებულს დაემართება შრომით გამოწვეული დაავადება, მაშინ მათ უფლება აქვთ მიიღონ კომპენსაცია და სამედიცინო დახმარება.

ჩანართი 2: პირები, რომლებიც ILO-ს თანახმად მოწყვლადები არიან COVID-19 მიმართებით

- ახალგაზრდები, რომლებსაც უკვე ემუქრებათ უმუშევრობის მაღალი დონე ან არასრული დასაქმება;
- ქალები ხშირად წარმოდგენილი არიან ყველაზე დიდი ზემოქმედების ქვეშ მოქცეულ სექტორებში (როგორცაა მომსახურება); ასეთი სამსახურები პანდემიასთან ბრძოლის მოწინავე ხაზზე არიან (მაგალითად, ექთნები);
- დაუცველი თანამშრომლები, მათ შორის თვითდასაქმებულები; ● ემიგრანტები.

წყარო: ILO, 2020

ILO-მ მოახდინა იმ პირების იდენტიფიცირება, რომლებიც განსაკუთრებით მოწყვლადები არიან

საქართველოში COVID-19 გავრცელების პერიოდში ბევრი დამსაქმებელი იძულებული გახდა შეემცირებინა თანამშრომელთა რაოდენობა, გაეშვა თანამშრომელი უხელფასო შვებულებაში, უარი ეთქვა ორსულობის, მშობიარობის და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებაში მყოფთათვის დაბრუნებოდა სამუშაო ადგილს და სხვა.

ზემოთაღნიშნული პირების, ასევე ახალი კორონავირუსის ეპიდემიის/პანდემიის გავრცელების პერიოდში დაზარალებული სხვა პირების დასახმარებლად გაგრძელდა 1200 ლარიანი კომპენსაცია, რომელიც გაიცემა 2021 წლის იანვრის თვიდან თვეში 200 (ორასი) ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 1200 ლარისა ერთ პირზე. კომპენსაციის მიღება შეეძლება იმ დაქირავებულებს, რომლებიც დაქირავებით საქმიანობას ეწეოდნენ 2020 წლის იანვრიდან 2020 წლის ნოემბრის ჩათვლით პერიოდში ნებისმიერ ორ ან მეტ თვეს და ამ პერიოდში იღებდნენ ხელფასს, რაც უნდა დასტურდებოდეს დამქირავებლის მიერ შემოსავლების სამსახურში 2020 წლის იანვარ – ნოემბრის საანგარიშო თვეების მიხედვით წარდგენილი „გადახდის წყაროსთან დაკავებული გადასახადის“ დეკლარაციებით და 2020 წლის დეკემბრიდან 2021 წლის თებერვლის ჩათვლით პერიოდში ნებისმიერ ერთ ან მეტ თვეს არ იღებენ ხელფასს (მათ შორის, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის/შეჩერების გამო).

დამატებითი ინფორმაცია დაქირავებით დასაქმებულთა კომპენსაციის თაობაზე ხელმისაწვდომია:

https://www.mof.ge/images/File/kompensacia/miznobrivi_socialuri_daxmareba_moqalaebs.pdf

არ აქვს მნიშვნელობა ფარავს თუ არა დასაქმებული კომპენსაცია COVID-19-ის ზემოქმედებას, დამსაქმებლებმა ყველაფერი უნდა გააკეთოს თანამშრომლების სამუშაო ადგილზე COVID-19-ით ინფიცირების რისკის მინიმუმამდე დასაყვანად. ასევე, დამსაქმებლებმა უნდა მიიღონ ყველა საჭირო და პრაქტიკული ზომა COVID-19-ზე რეაგირებისთვის. კონკრეტული გარემოებების გათვალისწინებით რეკომენდირებულია, რომ დამსაქმებლებმა კონსულტაცია გაიარონ იურისტებთან.

2. რა პასუხისმგებლობები ეკისრებათ დამსაქმებლებს?

2.1 უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო ადგილისა და გარემოს უზრუნველყოფა

რა პასუხისგებლობები ეკისრება დამსაქმებლებს COVID-19-თან მიმართებით?

შესაძლებელია კანონმდებლობა მკაფიოდ არ განსაზღვრავდეს დამსაქმებლების COVID-19-თან დაკავშირებულ კონკრეტულ ვალდებულებებს, მაგრამ ეროვნული კანონმდებლობების უმრავლესობა და შრომის უსაფრთხოების კანონმდებლობა ავალდებულებს დამსაქმებლებს უზრუნველყონ და შეინარჩუნონ უსაფრთხო სამუშაო გარემო, დაიცვან დასაქმებულების ჯანმრთელობა სამუშაოზე. ეს გულისხმობს ისეთი სამუშაო გარემოს უზრუნველყოფას, რომელიც საფრთხეს არ უქმნის უსაფრთხოებას და ჯანმრთელობას. ეს მოიცავს COVID-19-ით ინფიცირების შესაძლო რისკების იდენტიფიცირებას და ამ რისკების მართვისთვის საჭირო ზომების მიღებას (დამსაქმებლის მიერ გადასადგმელ ნაბიჯებთან დაკავშირებით იხილეთ ქვეთავები 1.5-1.7).

დამსაქმებლებმა დასაქმებულებს უნდა მიაწოდონ ადეკვატური ინფორმაცია სამუშაოსთან დაკავშირებული საფრთხეების შესახებ ⁶, გააცნონ დასაქმებულებს შრომითი უსაფრთხოების ასპექტები ⁷ და საჭიროების შესაბამისად უსასყიდლოდ ⁸ მიაწოდონ მათ შესაბამისი დამცავი აღჭურვილობა და ტანსაცმელი.

დამსაქმებლები ასევე ინფორმირებული უნდა იყვნენ უახლესი პოლიტიკებისა და დირექტივების შესახებ, რომლებიც მზადდება ეროვნული ან ადგილობრივი უწყებების მიერ, რომლებიც დამსაქმებლებისგან მოითხოვენ გარკვეული პრაქტიკის თუ მუშაობის პრინციპების დანერგვას, როგორცაა დისტანციური მუშაობა, „მხოლოდ წაღებით“ მომსახურება რესტორნებსა და კაფეებში. თუმცა, არის შემთხვევები, როდესაც ეს დირექტივები ბიზნეს აქტივობის სრულყოფილად შეჩერებას გულისხმობს.

რომ შევაჯამოთ, კანონქვემდებარე ვალდებულებების არ არსებობის პირობებშიც, დამსაქმებლებმა უნდა შეიმუშაონ საკუთარი თანამშრომლების უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სამოქმედო გეგმა და მინიმუმამდე უნდა დაიყვანონ ან უნდა აღმოფხვრან COVID-19-ის გავრცელების რისკები.

2.2 ავადმყოფი ან შესაძლო ზემოქმედების ქვეშ მოქცეული თანამშრომლების მართვა

ა) როგორ უნდა მოიქცეს დამსაქმებელი თუ თანამშრომელი თავს არ გრძნობს კარგად და აღენიშნება გრიპის მსგავსი სიმპტომები?

ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციის თანახმად, COVID-19-ის ყველაზე ფართოდ გავრცელებული სიმპტომებია ცხელება, დაღლილობა და მშრალი ხველა. ზოგიერთ პაციენტს შეიძლება აღენიშნებოდეს ტკივილი, ცხვირის დახშობა, ცხვირიდან დენა, ყელის ტკივილი, ან დიარეა. ეს სიმპტომები ხშირად მსუბუქია და იწყება ეტაპობრივად.

⁶ პარაგრაფი 22, შრომის ჯანმრთელობის მომსახურებებთან დაკავშირებული რეკომენდაციები, 1985 (№171).

⁷ მე-19 (ე), თავი 155.

⁸ მუხლი 16(3) და 21, თავი 155.

თუ თანამშრომელს აღენიშნება ეს სიმპტომები, მაშინ ისინი უნდა მოქცნენ ეროვნული ან ადგილობრივი ჯანდაცვის უწყების რეკომენდაციების შესაბამისად და მიიღონ გადაუდებელი სამედიცინო დახმარება თუ არსებობს COVID-19-ით ინფიცირების ეჭვი.

თანამშრომლების, ასევე მათთან კონტაქტში შემავალი პირების ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება დამსაქმებლისთვის პრიორიტეტს უნდა წარმოადგენდეს. სწორედ ამით უნდა განისაზღვრებოდეს მიდგომა, რომელსაც დამსაქმებელი აირჩევს იმ თანამშრომლებთან მიმართებით, რომლებიც დაინფიცირდებიან COVID-19-ით.

დასაქმებულებს შეუძლიათ ბიულეტენზე გასვლა თუ მათ აღმოაჩნდებათ COVID-19. დამსაქმებლებმა დასაქმებულებს უნდა გადაუხადონ ხელფასი ავად ყოფნის დროს (მათ შორის ჰოსპიტალში ყოფნის შემთხვევაში) ისე, როგორც ეს განსაზღვრულია შესაბამის კანონმდებლობაში, ხელშეკრულებისა თუ კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებში.

ბიულეტენზე გასვლის პირობები ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად

საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ პირდაპირი სახით არ არეგულირებს დროებით შრომისუუნარობას, თუმცა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №281/ნ „დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზის ჩატარების და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესის შესახებ“. სწორედ აღნიშნული ბრძანება/წესი აწესრიგებს დასაქმებულთათვის დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზის ჩატარებისა და დროებითი შრომისუუნარობის დამადასტურებელი დოკუმენტის – საავადმყოფო ფურცლის გაცემასთან და გაფორმებასთან დაკავშირებულ საკითხებს.

აღნიშნული ბრძანების მე-3 მუხლის თანახმად, საავადმყოფო ფურცელი წარმოადგენს დასაქმებულთა დროებითი შრომისუუნარობის დამადასტურებელ დოკუმენტს და გაიცემა: ა) დაავადებით ან დასახიჩრებით გამოწვეული შრომის უნარის დაკარგვის გამო; ბ) ორსულობის, მშობიარობისა და ზავშვის მოვლის გამო; გ) ოჯახის ავადმყოფი წევრის მოვლის გამო; დ) კარანტინის გამო; ე) შრომისუუნარობისას დროებით სხვა სამუშაოზე გადაყვანის გამო; ვ) პროთეზირების გამო.

საავადმყოფო ფურცელი მკაცრი აღრიცხვის დოკუმენტია, რომელსაც აქვს სერია, ნომერი და დაცვის სხვა ნიშნები.

ზემოთაღნიშნული ბრძანების მე-4 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, საავადმყოფო ფურცელი გაიცემა საქართველოს მოქალაქეებზე, საქართველოში მუდმივად მცხოვრებ მოქალაქეობის არმქონე პირებზე და უცხოელებზე, რომლებიც მუშაობენ საქართველოს საწარმოებში, ორგანიზაციებში და დაწესებულებებში, მიუხედავად მათი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმისა. საავადმყოფო ფურცლის გაცემის უფლება აქვთ სამედიცინო დაწესებულებებს, რომლებიც ეწევიან ავადმყოფების სტაციონარულ ან/და ამბულატორიულ მომსახურებას, მიუხედავად ამ დაწესებულებების ორგანიზაციულ-სამართლებრივი და საკუთრების ფორმისა. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, საავადმყოფო ფურცლის გაცემის უფლება აქვთ სამედიცინო დაწესებულებებს, რომლებიც ეწევიან ავადმყოფების

სტაციონარულ ან/და ამბულატორიულ მომსახურებას, მიუხედავად ამ დაწესებულებების ორგანიზაციულ-სამართლებრივი და საკუთრების ფორმისა.

ბ) როგორ უნდა მოიქცეს დამსაქმებელი თუ თანამშრომელი ცოტა ხნის წინ დაბრუნდა საზღვარგარეთიდან?

ზოგიერთმა მთავრობამ დაადგინა 14 დღიანი სავალდებულო კარანტინი ყველა იმ პირისთვის, რომელიც უცხოეთიდან დაბრუნდა. ზოგიერთ შემთხვევაში კი დაინერგა თვით-კარანტინი (იხილეთ ჩანართი 3). მართალია დამსაქმებლები მუდმივად უნდა იყვნენ ინფორმირებული მთავრობის განახლებული დირექტივების შესახებ, მაინც რეკომენდირებულია, რომ მათ დანერგონ თვით-კარანტინის 14 დღიანი მიდგომა, მაშინაც კი, როდესაც ამას მთავრობა არ მოითხოვს. ეს ნიშნავს იმას, რომ ყველა ადამიანი-მოქალაქე, რეზიდენტი, თუ სტუმარი- უნდა მოთავსდეს 14 დღიან თვით-კარანტინში უცხოეთიდან დაბრუნების შემდეგ.

ჩანართი 3. რას ნიშნავს თვით-კარანტინი?

თუ თქვენ მოგეთხოვებათ თვით-კარანტინში წასვლა, მაშინ თქვენ:

- არ უნდა მიხვიდეთ სამსახურში, სკოლაში, ბავშვთა მოვლის დაწესებულებაში ან უნივერსიტეტში;
- არ უნდა მიხვიდეთ სხვა საზოგადო ადგილებში, როგორცაა რესტორნები, კინოთეატრები ან სავაჭრო ცენტრები;
- არ უნდა ისარგებლოთ საზოგადოებრივი ტრანსპორტითა თუ ტაქსით;
- არ უნდა მიიღოთ სახლში სტუმრები- სახლში დაიშვებიან მხოლოდ მაცხოვრებელი პირები;
- შესაძლებლობის შემთხვევაში დრო უნდა გაატაროთ სხვა პირებისგან განცალკევებულ ოთახში.

დამსაქმებელმა უნდა გაითვალისწინონ კარანტინის ან იზოლაციის ის სახელმძღვანელოები, რომლებიც მომზადებულია WHO ან ჯანდაცვის ადგილობრივი უწყების მიერ.

იხილეთ www.dhhs.vic.gov.au/victorian-public-coronavirus-disease-covid-19#u-self-quarantineu.

გ) როგორ უნდა მოიქცნენ დამსაქმებლები, თუ დასაქმებულს მოეთხოვება კარანტინში ყოფნა საზღვარგარეთიდან დაბრუნების შემდეგ?

მართალია, ტექნიკურად დასაქმებულს არ ეკუთვნის ბიულეტენზე გასვლა, რადგან ის არ არის ავად ან არ კვალიფიცირდება, როგორც „სამუშაოსთვის შეუსაბამო“ იმის გამო, რომ ჯერ ავად არ არის ან არ დასმულა ავადმყოფობის დიაგნოზი, დამსაქმებელმა ყველა პრაქტიკული საშუალება უნდა გამოიყენოს, რათა კარანტინში ყოფნის პირობებში დასაქმებულმა არ დაკარგოს ანაზღაურება. მსგავს ვითარებაში შესაძლებელია:

- კარანტინის ან იზოლაციის პერიოდში დასაქმებულს მიეცეს სახლიდან მუშაობის უფლება (შესაძლებლის შემთხვევაში);
- დასაქმებულს მიეცეს სამსახურიდან დათხოვნის⁹ სხვა ფორმის გამოყენების უფლება (მაგალითად, შვებულება, ზეგანაკვეთური სამუშაო ან ნებისმიერი სხვა ფორმით სამსახურიდან დროებით დათხოვნა, რომელიც გათვალისწინებულია კოლექტიური ხელშეკრულები ან შრომითი ხელშეკრულებით);

- დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის შეთანხმების საფუძველზე ნებისმიერი სხვა ფორმის ანაზღაურებადი ან არ ანაზღაურებადი გათავისუფლება.

თუ დასაქმებული დროებით დათხოვნილი უნდა იქნას ანაზღაურების გარეშე და მას კარანტინის ან ავადმყოფობის პერიოდში არ გადაეხდება ხელფასი, მაშინ შესაძლებელია დასაქმებულმა მიიღოს (ავადმყოფობის) სოციალური სარგებელი, რომელიც გაიცემა სახელმწიფოს მიერ 1969 წლის ჯანდაცვისა და ავადმყოფობის სოციალური სარგებელის რეკომენდაციის ფარგლებში (N^o134)¹⁰. მაგალითად, სინგაპურში მთავრობა დასაქმებულებს გადაუხდის 100 სინგაპურის დოლარს (68.50 აშშ დოლარი) კარანტინის პერიოდში. ეს თანხა ასევე გადაეხდებათ თვითდასაქმებულ პირებსაც.

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2009 წლის 20 თებერვლის N87/ნ ბრძანების „დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე“ მე-4 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დროებითი შრომისუუნარობის გამო დასაქმებულს/მოსამსახურეს ენიშნება დახმარება დროებითი შრომისუუნარობის გამო თუ ეს გამოწვეულია შემდეგი მიზეზებით: ა) დაავადებით ან დასახიჩრებით გამოწვეული შრომის უნარის დაკარგვის შემთხვევაში; ბ) ოჯახის ავადმყოფი წევრის მოვლის გამო; გ) კარანტინის გამო; დ) პროთეზირების გამო; ამავე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარება გაიცემა დამსაქმებლის/დაწესებულების მიერ დროებითი შრომისუუნარობის მთელ პერიოდზე.

აღნიშნული ბრძანების მე-7 მუხლის თანახმად, დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების მისაღებად დასაქმებული/მოსამსახურე წარუდგენს დამსაქმებელს/დაწესებულებას დროებითი შრომისუუნარობის დამადასტურებელ საბუთს (საავადმყოფო ფურცელს).

დამსაქმებელი/დაწესებულება ვალდებულია სავადმყოფო ფურცლის წარდგენიდან 10 სამუშაო დღის განმავლობაში ან ანაზღაუროს დროებითი შრომი-სუუნარობის გამო დახმარება ან წერილობითი შეტყობინება გაუგზავნოს დასაქმებულს/მოსამსახურეს დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების გაცემაზე უარის თქმის შესახებ.

დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარება არ გაიცემა დამსაქმებლისათვის/დაწესებულებისათვის დროებითი შრომისუუნარობის დამადასტურებელი საბუთის (საავადმყოფო ფურცლის) დახურვიდან 3 თვის შემდეგ წარდგენის შემთხვევაში.

დამსაქმებლებმა უნდა გაითვალისწინონ, რომ თუ ისინი დასაქმებულს მისცემენ ბიულეტენის გამოყენების უფლებას, როდესაც დასაქმებული რეალურად ავად არ არის, მათ შეიძლება ამით დაარღვიონ შრომის კანონმდებლობა მაშინაც კი, როდესაც დასაქმებულები თანახმა არიან ამ მიდგომის გამოყენებაზე. დამსაქმებლებს ყოველთვის ეძლევათ რეკომენდაცია გაეცნონ კანონებსა, კოლექტიურ ხელშეკრულებებს, შრომის ხელშეკრულებებს, კომპანიის პოლიტიკების პირობებს, რადგან ამ დოკუმენტებში

შეიძლება მოიძებნოს დამატებითი წესები ან უფლებები, რომლებიც შესაძლოა შესაბამისად როგორც სამუშაო ადგილს ასევე დასაქმებულს.

9 კონვენცია ანაზღაურებადი დასვენებების შესახებ (შესწორებული), 1970 (№132) გვეუბნება, რომ დასვენების დღეები უნდა განისაზღვროს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის კონსულტაციების საფუძველზე. 10 რეკომენდაციების მე-8 პარაგრაფი.

ეროვნული კანონმდებლობით გათვალისწინებული ანაზღაურებადი გათავისუფლება

კომპენსაცია არის ფულადი დახმარება, რომელიც ეძლევა დასაქმებულს დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების კონკრეტული საფუძველებით შეწყვეტის შემთხვევაში.

საქართველოს შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, კომპენსაციის ოდენობა დამოკიდებულია, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დასაქმებულისათვის გაფრთხილების შესახებ წერილობითი შეტყობინების გაგზავნის ვადაზე. კერძოდ, თუ დამსაქმებელი 30 კალენდარული დღით ადრე შეატყობინებს დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, იგი ვალდებულია დასაქმებულს მისცეს სულ მცირე ერთი თვის შრომის ანაზღაურება, ხოლო ამავე მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევებში 3 კალენდარული დღით ადრე გაფრთხილების შემთხვევაში, არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურებისა.

დ) როგორ უნდა მოიქცეს დამსაქმებელი თუ დასაქმებული მჭიდრო კონტაქტში იყო პირთან, რომელსაც აქვს ან შეიძლება ჰქონდეს COVID-19?

თუ დასაქმებული „ახლო კონტაქტში“ იყო პირთან, რომელიც ინფიცირებულია ან შეიძლება ინფიცირებული იყოს COVID-19-ით, მაშინ დასაქმებული ვალდებულია გადავიდეს თვით-კარანტინში სავარაუდო ინფიცირების გამო (იხილეთ ჩანართი 4).

ქვეთავ 2.2 (გ)-ში მოცემული მითითების შესაბამისად, დასაქმებულებს, რომლებსაც ესაჭიროებათ თვით-კარანტინი, მაგრამ არ არიან ავად ან ჯერ არ დაუდგინდათ დაავადება ვერ ისარგებლებენ ბიულეტენით, ასევე ისინი ვერ იქნებიან მიჩნეული „სამუშაოსთვის შეუსაბამოდ“. დამსაქმებლებმა ეს საკითხი უნდა განიხილონ დასაქმებულთან და შესაძლებლობის შემთხვევაში გამოიყენონ ის პრაქტიკული მიდგომები, რომლებიც აღწერილია ქვეთავ 2.2 (გ)-ში, რათა დასაქმებულები იზოლაციის პერიოდში არ დარჩნენ ანაზღაურების გარეშე.

ჩანართი 4. რას ნიშნავს „ახლო კონტაქტი“ წინამდებარე სახელმძღვანელოს მიზნებისთვის?

- 15 წუთზე მეტი ხნის განმავლობაში პირისპირ კონტაქტი COVID-19-ით ინფიცირებულ პირთან, 24 საათით ადრე, ვიდრე ინფიცირებულს გამოუვლინდება სიმპტომები;

- COVID-19-ით ინფიცირებულ პირთან ერთ სივრცეში ყოფნა დიდი ხნის განმავლობაში (მაგალითად 2 საათზე მეტხანს), 24 საათით ადრე, ვიდრე ინფიცირებულს გამოუვლინდება სიმპტომები;
- ინფიცირებულ პირთან ერთ სახლში ან საზიარო სივრცეში ცხოვრება.

წყარო: ავსტრალია, ახალი სამხრეთი უელსი, 2020

ე) რა მოხდება თუ დასაქმებულის უშუალო ოჯახის წევრს დაუდასტურდება COVID-19 ან თუ მისი შვილების სკოლა დახურულია?

შრომის კანონმდებლობა, კოლექტიური ხელშეკრულებები ან შრომითი ხელშეკრულებები შეიძლება ითვალისწინებდეს საგანგებო სიტუაციებში ან ოჯახის წევრზე ზრუნვის მიზნით თანამშრომლის გათავისუფლებას, რათა დასაქმებულმა შეძლოს ავადმყოფობის ან დაზიანების შემთხვევაში ოჯახის წევრზე ზრუნვა ან ბავშვს მოვლა, რომლის სკოლაც მოულოდნელად დაიხურა. ასეთ შემთხვევებში, დასაქმებულებს საშუალება ეძლევათ გამოიყენონ დაგროვილი შვებულება (წლიური შვებულება, საგანგებო სიტუაციებში გათავისუფლების ან მოვლის მიზნებისთვის გათავისუფლების უფლება) მაშინაც კი, როდესაც მათი შვილი არ არის ავად ან არ მიუღია დაზიანება. მსგავსი მიდგომა რეკომენდირებულია ოჯახური პასუხისმგებლობების მქონე დასაქმებულებთან დაკავშირებული რეკომენდაციებით, 1981 (№165).¹¹ დასაქმებულებმა, რომლებმაც უნდა მოუარონ ოჯახის ავადმყოფ წევრებს ასევე მიიღებენ დახმარებას

¹¹ რეკომენდაციების პარაგრაფი 23(1) და (2).

მთავრობისგან, რაც განსაზღვრულია ჯანდაცვისა და ავადმყოფობის სოციალური სარგებელის რეკომენდაციის ფარგლებში, 1969 (№134).¹²

თუ დასაქმებულის უშუალო ოჯახის წევრს აღმოაჩნდება COVID-19, მაშინ დასაქმებული უნდა გადავიდეს კარანტინის რეჟიმში, როგორც ეს ქვეთავ 2.2 (დ)-ში არის რეკომენდირებული.

თუ დასაქმებულს სამსახურიდან გათავისუფლება ესაჭიროება იმ მიზეზით, რომ მისი შვილის სკოლა დაიხურა და თუ მოქმედი კანონმდებლობა ან ხელშეკრულება არ ითვალისწინებს მსგავს საგანგებო შემთხვევებს, მაშინ დამსაქმებელმა შესაძლოა მიიღოს შემდეგი ზომები:

- ნება დართოს დასაქმებულს გამოიყენოს დაგროვილი ანაზღაურებადი შვებულება;
- ნება დართოს დასაქმებულს გამოიყენოს შვებულება ანაზღაურების გარეშე;
- შეიმუშაოს მოქნილი სამუშაო გეგმა, როგორცაა ტელეფონის, ინტერნეტის და სხვა საოფისე მეთოდების გამოყენებით სახლიდან მუშაობა, რაც საშუალებას მისცეს დასაქმებულს შეასრულოს ოჯახური ვალდებულებები, გაატაროს დრო შვილებთან და ხელი შეუწყოს მათ განათლებას შემოსავლის მიღების წყაროსთვის საფრთხის შექმნის გარეშე (დამსაქმებელმა COVID-19-ის კონტექსტში შეიძლება გაითვალისწინონ გაერთიანებული ერების ბავშვთა ფონდის (UNICEF) რეკომენდაციები ოჯახურ პოლიტიკას კარგი სამუშაო პრაქტიკის შესახებ¹³);
- დასაქმებულისთვის სახლის პირობებში შესრულებული სამუშაოს შესაბამისი ანაზღაურების მიცემა.

დასაქმებულთა სოციალური დახმარება და პასუხისმგებლობები, რომლებიც მოთხოვნილია ეროვნული კანონმდებლობით

კორონავირუსის შედეგად ბევრი საწარმო იძულებული გახდა შეემცირებინა თანამშრომელთა რაოდენობა ან გაეშვა თანამშრომელი უხელფასო შვებულებაში. აღნიშნული პირების დასახმარებლად დაწესდა 1200 ლარიანი კომპენსაცია, რომლის გაცემა განხორციელდება მომდევნო 6 თვის განმავლობაში, ყოველთვიურად 200 ლარის ოდენობით. კომპენსაციის მიღება შეეძლება იმ დაქირავებულებს, რომლებიც 2020 წლის პირველ სამ ტვეში (იანვარი, თებერვალი, მარტი) ერთხელ მაინც აქვთ მიღებული ხელფასი და ამის შესახებ მის დაქირავებულს საგადასახადო დეკლარაციასთან ერთად შემოსავლების სამსახურში წარმოდგენილი აქვს ინფორმაცია იმის შესახებ, რომ ამ პირზე გაიცა ხელფასი. თვითდასაქმებულებისთვის კომპენსაციის მოცულობა განსაზღვრულია ერთჯერადად 300 ლარის ოდენობით. კომპენსაციის მისაღებად აუცილებელია დასტურდებოდეს რომ ეს პირი 2020 წლის პირველ კვარტალში ეწეოდა ეკონომიკურ საქმიანობას ან/და ჰქონდა შემოსავალი. სოციალურად დაუცველი ოჯახების მონაცემთა ბაზაში რეგისტრირებული 65 000 -დან 100 000 სარეიტინგო ქულის ჩათვლით მყოფი ოჯახებზე საკომპენსაციო თანხის ჩარიცხვა მოხდება შემდეგი სახით:

ერთ წევრიან ოჯახზე თვეში კომპენსაცია იქნება 70 ლარი; 2 წევრიან ოჯახზე - 90 ლარი; 3 წევრიან ოჯახზე - 105 ლარი; 4 წევრიან ოჯახზე - 140 ლარი; 5 წევრიან ოჯახზე - 175 ლარი; 6 წევრიან ოჯახზე - 210 ლარი; 7 წევრიან ოჯახზე - 245 ლარი; 8 წევრიან ოჯახზე - 280 ლარი; 9 წევრიან ოჯახზე - 315 ლარი; 10 წევრიან ოჯახზე - 350 ლარი; 11 წევრიან ოჯახზე - 385 ლარი; 12 წევრიან ოჯახზე - 420 ლარი; 13 წევრიან ოჯახზე - 455 ლარი; 14 წევრიან ოჯახზე - 490 ლარი; 15 წევრიან ოჯახზე - 525 ლარი;

სოციალურად დაუცველი ოჯახების მონაცემთა ბაზაში რეგისტრირებული 100 000 სარეიტინგო ქულის ჩათვლით მყოფი ოჯახები, რომელთაც ჰყავთ 3 ან მეტი 16 წლის ჩათვლით ბავშვი. სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტო, ყოველთვიურად ბავშვებზე დანიშნულ დახმარებასთან ერთად, ამ ოჯახებს დამატებით ჩაურიცხავს 100 ლარს.

სოციალური დახმარების თაობაზე ეროვნული კანონმდებლობით გათვალისწინებული დამატებითი ინფორმაცია იხილეთ: https://www.mof.ge/images/File/kompensacia/miznobrivi_socialuri_daxmareba_moqalaebs.pdf

ვ) როგორ მოვიქცეთ თუ დიდი ალბათობით დასაქმებულს აქვს COVID-19, მაგრამ სურვილი აქვს იაროს სამსახურში?

დამსაქმებელი ვალდებულია, გონივრულ და პრაქტიკულ ფარგლებში, უზრუნველყოს ისეთი სამუშაო გარემოს არსებობა, რომელიც არის უსაფრთხო და არ შეიცავს ჯანმრთელობის რისკებს. ¹⁴ ანალოგიურად, დასაქმებულებს ეკისრებათ საკუთარ და სხვათა ჯანმრთელობაზე და უსაფრთხოებაზე ზრუნვის ვალდებულება. თუ არსებობს ეჭვი, რომ დასაქმებულს აქვს COVID-19, მაშინ სასურველია, რომ ის არ მივიდეს სამსახურში (თვით-კარანტინის მეთოდის და ქვეთავ 2.2 (გ)-ში გათვალისწინებული რეკომენდაციების გამოყენება). ასევე, საჭიროების შემთხვევაში დასაქმებულმა უნდა გაიაროს ტესტირება. დამსაქმებელმა დასაქმებულს შეიძლება მოსთხოვოს სამედიცინო შემოწმების გავლა, რაც მოიცავს COVID-19-ზე ტესტირებას. თუ ტესტირების შედეგად

აღმოჩნდება, რომ დასაქმებული ჯანმრთელია, მაშინ მას შეუძლია დაუბრუნდეს სამუშაოს, ხოლო თუ ტესტირების პასუხი დადებითი იქნება, მაშინ დასაქმებულმა უნდა გავიდეს ბიულეტენზე.

12 რეკომენდაციების პარაგრაფი 10.

13 UNICEF 2020.

14 მუხლი 16, თავი 155

ინფიცირებულ თანამშრომლებთან დაკავშირებული ეროვნული კანონმდებლობით გათვალისწინებული მოთხოვნები

კორონავირუსით ინფიცირებული პირი, შრომის კოდექსის მიხედვით უნდა ჩაითვალოს დროებით შრომისუუნაროდ.

შრომის კოდექსის 46-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ი“ ქვეპუნქტის თანახმად, დროებითი შრომისუუნარობა, რომელიც არ აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს ან (ii) 6 თვის განმავლობაში ჯამურად 60 კალენდარულ დღეს, წარმოადგენს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველს. აღნიშნული პერიოდი არ ითვლება შვებულებად. თუკი დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდი აღემატება ზემოაღნიშნულ ვადებს, დამსაქმებელს შესაძლოა უფლება ჰქონდეს შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდში დასაქმებულზე გაიცემა საავადმყოფო ფურცელი.

დროებითი შრომისუუნარობის გამო სამსახურში გამოუცხადებლობა ანაზღაურდება „დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანების საფუძველზე. აღნიშნულ პერიოდში დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისათვის გადასახდელ თანხას სამართლებრივად ეწოდება „დახმარება“, რომლის ოდენობის გაანგარიშების ბაზას წარმოადგენს დასაქმებულის ხელფასი.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, პირი, რომელსაც დაუდგინდა COVID-19:

1. ითვლება დროებით შრომისუუნაროდ;

2. მასზე გაიცემა საავადმყოფო ფურცელი;

3. მასთან შრომითი ურთიერთობა მიიჩნევა შეჩერებულად;

4. იღებს ანაზღაურებას დამსაქმებლისაგან დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდში.

ზ) როგორ მოვიქცეთ თუ დასაქმებული უარს ამბობს სამსახურში მოსვლაზე იმიტომ, რომ მას ეშინია სამუშაო პირობებში COVID-19-ით ინფიცირების?

დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემო. თუ დამსაქმებელი ეთანხმება COVID-19-თან დაკავშირებულ თანამშრომლის მიერ დასახელებულ რისკებს, მაშინ მან რისკის შესამცირებლად უნდა მიიღოს ყველა ის გონივრული ზომა, რომელიც მოცემულია ქვეთავში 2.2(ა)-(ვ) (ჩანართი 4).

მაშინაც კი, როდესაც დამსაქმებლები ყველა გონივრულ ნაბიჯს დგამენ სამუშაოზე ინფიცირების რისკების შესამცირებლად, ზოგიერთ თანამშრომელს მაინც შეიძლება ეშინოდეს ინფიცირების, მაგალითად ისინი შეიძლება დელავდნენ სამსახურში მისვლისას საზოგადოებრივი ტრანსპორტით სარგებლობის დროს ინფიცირების რისკების გამო. ასეთ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა შეიძლება დასაქმებულს სახლიდან მუშაობის უფლება მისცეს. ხოლო, თუ კონკრეტული თანამშრომლის შემთხვევაში შეუძლებელია დისტანციური მუშაობის პრინციპის გამოყენება, მაშინ დასაქმებულს უნდა მიეცეს დაგროვილი ანაზღაურებადი შვებულების ან უხელფასო შვებულების აღების უფლება.

ეროვნული კანონმდებლობით გათვალისწინებული მოთხოვნები, რომლებიც უკავშირდება დასაქმებულის უფლებას თავი აარიდოს სამუშაოზე მისვლას, თუ მას აქვს გონივრული საფუძველი იფიქროს, რომ სამუშაო პირდაპირ ან მნიშვნელოვან საფრთხეს უქმნის მის სიცოცხლეს ან ჯანმრთელობას.

შრომის უსაფრთხოების შესახებ საქართველოს კანონის მე-10 მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, დასაქმებულს უფლებამოსილია 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. თუმცა, დასაქმებული ვალდებულია, დაუყოვნებლივ შეატყობინოს დამსაქმებელს იმ გარემოების შესახებ, რომლის გამოც იგი უარს ამბობს შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულების შესრულებაზე.

ზემოაღნიშნული დასაქმებულს უფლებას უნდა აძლევდეს უარი განაცხადოს ისეთ ქვეყანაში სამსახურებრივ მივლინებაზეც, რომელიც მიიჩნევა COVID-19-ის გავრცელების მაღალი რისკის ზონად.

დასაქმებულს ასევე შეუძლია უარი განაცხადოს სამუშაო ადგილზე გამოცხადებაზე და სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებაზე, თუ (i) შესასრულებელი სამუშაო თავისი არსით არის ვირუსით დაინფიცირების მაღალი რისკის შემცველი და

(ii) დამსაქმებელი აღნიშნული რისკის შესამცირებლად არ იღებს სათანადო პრევენციულ ზომებს.

ლეგიტიმურია თუ არა დასაქმებულის უარი სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებაზე, დამოუკიდებლად უნდა შეფასდეს ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში.

ჩანართი 5. რას გვეუბნება შრომის საერთაშორისო სტანდარტები დასაქმებულების მიერ სამუშაოსთან დაკავშირებული ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების რისკების თავიდან არიდების შესახებ? შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის კონვენციის, 1981 (№155) მე-19 (ვ) მუხლი გვეუბნება:

უნდა არსებობდეს პირობები, რომლებიც ----

(ვ) საშუალებას მისცემს „დასაქმებულს მოახსენოს თავის უშუალო ხელმძღვანელს ისეთი ვითარების შესახებ, რომელიც მას გონივრულად მიაჩნია მისი ჯანმრთელობის ან სიცოცხლისთვის უშუალო ან სერიოზული საფრთხის შემცველად; ვიდრე დამსაქმებელი მოახდენს შესაბამისი ზომების მიღებას, მას არ შეუძლია დასაქმებულს მოსთხოვოს ჯანმრთელობის და სიცოცხლის პირდაპირი და მნიშვნელოვანი საფრთხის პირობებში მუშაობის გაგრძელება“.

თ) რა ხდება დროებითი, ხელშეკრულებით დასაქმებული ან ჩვეულებრივი თანამშრომლების შემთხვევაში? ¹⁵

დროებითი, ხელშეკრულებით დასაქმებული ან ჩვეულებრივი თანამშრომლები უფლებამოსილი არიან გააცდინონ სამსახური, როდესაც ისინი თავს არ გრძნობენ კარგად ან იღებენ დაზიანებას. თუმცა, მიუხედავად იმისა ეკუთვნის თუ არა დასაქმებულს ანაზღაურებად ბიულეტენზე გასვლა ან სხვა სახის დახმარება იმ დღეს/ცვლაში მუშაობისთვის, მეტწილად დამოუკიდებელია ეროვნულ კანონებსა და რეგულაციებზე, ან თავად კომპანიის პოლიტიკაზე.

ანალოგიურად, როდესაც დროებითი, ხელშეკრულებით დასაქმებული ან ჩვეულებრივი თანამშრომლის სამუშაო ცვლების რაოდენობა მცირდება ბიზნეს ოპერაციების შემცირების გამო ან დასაქმებული იზოლაციის აუცილებლობის გამო (ინფიცირებულთან კონტაქტის ან მოგზაურობის გამო), თანამშრომლისთვის ანაზღაურების მიცემის საკითხი განისაზღვრება ეროვნული კანონმდებლობითა და რეგულაციებით, ან კომპანიის პოლიტიკით.

მიუხედავად ზემოაღნიშნულისა, კეთილი ნებისა და კარგი პრაქტიკის გათვალისწინებით, ზოგიერთი ორგანიზაცია, რომელიც იყენებს დროებითი, ხელშეკრულებით დასაქმებული ან ჩვეულებრივი თანამშრომლების მომსახურებებს, იღებს გადაწყვეტილებას სრულად ან ნაწილობრივ აუნაზღაუროს დასაქმებულს ბიულეტენზე ყოფნა, რის ვალდებულებაც ორგანიზაციას არ გააჩნია. მაგალითად, ზოგიერთი ციფრული პლატფორმის კომპანია COVID-19-ით ინფიცირებულ ან სავალდებულო იზოლაციაში მყოფ თანამშრომლებს ფინანსურ დახმარებას სთავაზობს. ¹⁶ დამატებით, ზოგიერთმა მთავრობამ წამოიწყო ფინანსური დახმარების სხვადასხვა სქემა, რომელიც მიზნად ისახავს ამ მძიმე პერიოდის გადალახვაში დახმარების აღმოჩენას.

ეროვნული კანონმდებლობით, ასევე მთავრობის ფინანსური მხარდაჭერის სქემით გათვალისწინებული დროებითი დასაქმების მოთხოვნები

რეკომენდაციები:

კონსულტაცია დასაქმებულებთან, თავად დასაქმებულებს შესაძლოა ჰქონდეთ მოსაზრებები თუ როგორ შეუწყონ დასაქმებას ხელი რთულ დროს. გარკვეულ მიდგომებზე შესაძლოა განხორციელდეს ზოგადად კონსულტაცია და შეთანხმება, როგორცაა ხელფასების დროებითი შემცირება ან სამუშაო გრაფიკის ცვლილება, ჩვეულებრივ მიზანშეწონილია. კონსულტაციების ჩატარებისას თავიდან უნდა იქნას აცილებული პერსონალური შეხვედრები და გათვალისწინებულ იქნეს კომუნიკაციის ალტერნატიული (ვირტუალური) მეთოდები.

დასაქმებულთა სამსახურიდან გათავისუფლება კომპანიას დატოვებს უნარებისა და გამოცდილების გარეშე, რაც გაართულებს აღდგენის პროცესს კრიზისის დასრულების შემდეგ. ამასთან, თანამშრომლებთან რეგულარული კომუნიკაცია შეამცირებს დაბნეულობას ან/და გაუგებრობას, განამტკიცებს ნდობას.

2.3 დასაქმებულებისთვის მითითებების მიცემა

ა) შეუძლია თუ არა დამსაქმებელს სახლში გაუშვას დასაქმებული თუ მას აღენიშნება COVID-19-ის სიმპტომები?

დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემო როგორც თანამშრომლების, ასევე ვიზიტორებისთვის. თუ დამსაქმებელი მიიჩნევს, რომ დასაქმებული საფრთხეს უქნის სხვათა ჯანმრთელობას- აღენიშნება COVID-19-ის სიმპტომები- მაშინ დამსაქმებელს შეუძლია ასეთი თანამშრომელი სამუშაოსთვის

15 დროებითი, ხელშეკრულებით დასაქმებული ან ჩვეულებრივი თანამშრომლები, რომლებიც ჩართული არიან სამუშაოს სხვადასხვა ფორმებში, რაც ასევე მოიცავს დროებით სამუშაოს, სააგენტოსა და ქვეკონტრაქტორთან მუშაობას, თვითდასაქმებას და სხვა ფორმის შრომით ურთიერთობებს. 16 CIPD, 2020.

შესაბამობის გამო გაუშვას ბიულეტენზე.

დამსაქმებელმა თანამშრომელს ასევე უნდა ურჩიოს სამედიცინო დახმარების მიღება, ტესტირების და ჯანმრთელობის შემოწმების გავლა, ვიდრე ის სამსახურში დაბრუნებას შეძლებს. თუ თანამშრომელი უცვლელად აცხადებს, რომ მას შეუძლია მუშაობა, მაშინ დამსაქმებელმა უნდა გამოიყენოს მუშაობის სხვა პრაქტიკული მეთოდები, როგორცაა სახლიდან მუშაობა.

ტესტირების ჩატარების შემდეგ, დასაქმებულს შეუძლია დაუბრუნდეს სამუშაოს, თუ დადასტურდება მისი ჯანმრთელობა. თუ თანამშრომელს დაუდასტურდება ვირუსი,

მაშინ დამსაქმებელმა უნდა გამოიყენოს ქვეთავ 2.2 (ა)-ში მოცემული ანაზღაურების, სამსახურიდან გათავისუფლებისა და სხვა შესაბამისი პირობები.

ეროვნული კანონმდებლობით გათვალისწინებული სამედიცინო შემოწმების მოთხოვნები

სამუშაო ადგილებზე ახალი კორონავირუსის (COVID-19) გავრცელების თავიდან აცილების მიზნით, მთავრობის მიერ შემუშავებული რეკომენდაციების თანახმად:

- სამუშაო ადგილებზე უნდა მოხდეს იმგვარი პოლიტიკის შემუშავება და განხორციელება, რომელიც ხელს შეუწყობს დაინფიცირების რისკის შემცირებას;
- დასაქმებულებს უნდა მიეწოდოს მათ სამუშაოსთან დაკავშირებულ საფრთხეებზე ინფორმაცია და ჩაუტარდეთ სათანადო ტრენინგი ინფექციის გავრცელების პრევენციის შესახებ (მათ შორის საწყისი და განმეორებითი ტრენინგი);
- უსაფრთხო სამუშაო პრაქტიკის განხორციელების ღონისძიებების შემუშავების მიზნით უნდა მოხდეს საგანგებო სიტუაციებში სამოქმედო გეგმის შემუშავება;
- ყოველდღიურად უნდა განხორციელდეს დასაქმებულთა ტემპერატურის კონტროლი, ხოლო დადგენილი პერიოდულობით ჯანმრთელობის მდგომარეობის გადამოწმება სათანადო ტესტების გამოყენებით.
- ინდივიდუალური დაცვის საშუალებების გამოყენებისას:
 - დასაქმებულებმა, რომლებიც ინფიცირების მაღალი ან ძალიან მაღალი რისკის წინაშე დგანან, შესასრულებელი სამუშაოდან გამომდინარე, უნდა ატარონ ხელთათმანები, ხალათი, სახის დამცავი ფარი, დამცავი სათვალეები და რესპირატორი;
 - დასაქმებულები, ვინც უშუალო კონტაქტში არიან ვირუსული ინფექციის დადასტურებულ ან სავარაუდო შემთხვევასთან და ახორციელებენ აეროზოლების მაგნეტირებელ პროცედურას, უნდა გამოიყენონ რესპირატორები;
 - იმ დასაქმებულებთან მიმართებაში, რომლებიც მუშაობენ ლაბორატორიებში, ან მორგში/დამკრძალავ სახლებში და ა.შ. ინდივიდუალური დაცვის საშუალებების შერჩევა უნდა მოხდეს მათი სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით, განსაკუთრებით როდესაც მათ უწევთ სისხლის, სხეულის სითხეების, ქიმიური ნივთიერებების და სხვა მასალების ექსპოზიციისაგან თავის დასაცავად ინდივიდუალური დაცვის საშუალებების გამოყენება (შესაძლებელია საჭირო გახდეს სამედიცინო/ქირურგიულ ხალათების, სითხეგაუმტარი კომბინიზონების, წინსაფრების, ან სხვა ერთჯერადი, ან მრავალჯერადი გამოყენების დამცავი ტანსაცმელის გამოყენების ვალდებულება);
 - დასაქმებულები, რომლებიც ინდივიდუალური დაცვის საშუალებების აღჭურვილობას და სხვა ინფექციური ნარჩენების მართვას უზრუნველყოფენ, ასევე უნდა გადამზადდნენ და უზრუნველყოფილ იყვნენ ინდივიდუალური დაცვის სათანადო აღჭურვილობით.

დეტალური ინფორმაცია მთავრობის რეკომენდაციების თაობაზე ხელმისაწვდომია: <https://stopcov.ge/ka/Recommendation>

COVID-19-ის აფეთქების პირობებში, დამსაქმებლებმა უნდა შეახსენონ დასაქმებულებს სხვა ადამიანების ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის ვალდებულება. ასევე, თანამშრომელმა დაუყოვნებლივ უნდა აცნობს დამსაქმებელს თუ მას აღენიშნება გრიპის მსგავსი სიმპტომები.¹⁷

ბ) შეუძლია თუ არა დამსაქმებელს თანამშრომელს მოსთხოვოს სიცხის გაზომვა?

მართალია დამსაქმებელს უფლება აქვს COVID-19-ის გავრცელების პრევენციის მიზნით თანამშრომელს მოსთხოვოს სიცხის გაზომვა, თავად დასაქმებული ნებაყოფლობით უნდა დაეთანხმოს ამ პროცედურას, თუ სხვაგვარად არ არის გათვალისწინებული მთავრობის პოლიტიკით ან დირექტივით. ასეთი დებულებების ან დირექტივების არ არსებობის პირობებში, თუ თანამშრომელი უარს იტყვის სიცხის გაზომვაზე და თუ ასეთი თანამშრომლების წინააღმდეგ დამსაქმებელი გამოიყენებს დისციპლინარულ ზომას, მაშინ დამსაქმებელი შესაძლოა სამართლებრივი რისკების წინაშე აღმოჩნდეს. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ დამსაქმებლებს უფლება აქვთ უარი უთხრან თანამშრომელს სამსახურში დაშვებაზე, თუ ის არ დაეთანხმება ამ მოთხოვნის შესრულებას.

მნიშვნელოვანია, რომ დამსაქმებლები გაეცნონ სახელმწიფო კანონმდებლობას, პოლიტიკებსა და აღიარებული უწყებების მიერ გამოქვეყნებულ უახლეს დირექტივებს, მათ შორის თანაბარი შესაძლებლობებისა და პერსონალური მონაცემების შესახებ კანონებს, რათა გამოარკვიონ სიცხის გაზომვის დასაშვებობა. მაგალითად, ამერიკის შეერთებულ შტატებში, თანამშრომლისთვის სიცხის გაზომვა სამედიცინო შემოწმების ნაწილად არის მიჩნეული, მაგრამ ამერიკის შეერთებული შტატების დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობების კომისიამ 2020 წლის 19 მარტის მითითების ფარგლებში უფლება მისცა დამსაქმებლებს COVID-19-ის გავრცელების კონტროლის მიზნით გაუზომონ თანამშრომლებს სხეულის ტემპერატურა.¹⁸

17 მუხლი 19 (ვ), თავი 155.

18 აშშ-ს დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობების კომისია, „რა უნდა იცოდეთ ADA-ს, რეაბილიტაციის აქტისა, და COVID-19-ის შესახებ“,

https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/wysk_ada_rehabilitaion_act_coronavirus.cfm

გ) შეუძლია თუ არა დამსაქმებლებს აუკრძალოს დასაქმებულს სამსახურში მისვლა თუ დასაქმებულს არ აღენიშნება COVID-19-ის სიმპტომები და არ საჭიროებს იზოლაციას?

თუ დამსაქმებელი დასაქმებულს სთხოვს არ მოვიდეს სამსახურში მიუხედავად იმისა, რომ მას შეუძლია სამსახურში მისვლა (და არ ექვემდებარება მთავრობის მიერ დადგენილ კარანტინში ყოფნას), მაშინ საუკეთესო იქნება, თუ დამსაქმებელი გააგრძელებს დასაქმებულისთვის ხელფასის გადახდას. ასეთ შემთხვევაში მნიშვნელოვანია იმის შემოწმება შეუძლია თუ არა დამსაქმებელს მსგავსი მითითების გაცემა (მაგალითად, შრომით ხელშეკრულებაზე დაყრდნობით, ან ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების რისკებს გათვალისწინებით)- ან საჭირო არის თუ არა დასაქმებულის თანხმობა. დამსაქმებლებმა კიდევ ერთხელ უნდა გადაამოწმონ შესაბამისი კანონები და რეგულაციები, ხელშეკრულებისა და კომპანიის პოლიტიკის პირობები- ან საჭიროების შემთხვევაში მიიღონ კონკრეტული რჩევა.

დ) როგორ უნდა მოიქცეს დამსაქმებელი თუ დასაქმებული უნდა გაემგზავროს ქვეყნის გარეთ ან წავიდეს მივლინებაში ადგილობრივად?

COVID-19-ის აფეთქების პირობებში მოგზაურობა თავიდან უნდა იქნას არიდებული ან სიხშირე უნდა შემცირდეს მაქსიმალურად. დამსაქმებლებმა უნდა გადაამოწონ მოგზაურობასთან დაკავშირებული უახლესი რჩევები და შეზღუდვები, უნდა დარწმუნდნენ, რომ კომპანიის პოლიტიკა ითვალისწინებს ნებადართულ მიმართულებებს, მიზნებსა და აუცილებელ ნებართვებს. დამსაქმებლებმა სისტემატიურად უნდა შეაფასონ მოგზაურობის, განსაკუთრებით კი საზღვარგარეთ გასვლის დადებითი მხარეები და რისკები, იმ შემთხვევაშიც კი, როდესაც საქმე ეხება უმნიშვნელოვანეს შეხვედრას. თანამშრომლებმა უნდა იცოდნენ, რომ მოგზაურობის პოლიტიკები მუდმივად ახლდება და იცვლება. დამსაქმებლებმა ასევე ყურადღებით უნდა შეისწავლონ სამოგზაურო დაზღვევის პირობები. თუ მოგზაურობა/მივლინება გარდაუვალია:

- დამსაქმებელს, ისევე როგორც დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს COVID-19-ის გავრცელებასთან დაკავშირებული უახლესი ინფორმაცია (უახლესი ინფორმაციის მიღება შესაძლებელია WHO-გან);
- COVID-19-ის გავრცელების რეგიონების რეკომენდირებული არ არის მძიმე დაავადების მქონე თანამშრომლების გაგზავნა (მაგალითად, ასაკოვანი თანამშრომლები და ჯანმრთელობის პრობლემების, როგორცაა დიაბეტი, გულისა და ფილტვების დაავადებების მქონე პირები);
- დამსაქმებელი უნდა დარწმუნდეს, რომ COVID-19-ის გავრცელების რეგიონში მიმავალი თანამშრომელი ინფორმირებულია არსებული რისკებისა და პრევენციული ზომების შესახებ. გარდა ამისა, თანამშრომელს უნდა გადაეცეს შესაბამისი დამცავი საშუალებები, როგორცაა პირბადეები ან ხელის სადეზინფექციო სითხე, რათა მან სისტემატიურად შეძლოს ხელების გაწმენდა;
- დამსაქმებელმა დასაქმებულს უნდა მოუწოდოს ხშირად დაიბანოს ხელები და სხვა ადამიანებისგან სულ მცირე 1 მეტრიანი დისტანცია დაიჭიროს;
- დამსაქმებელი უნდა დარწმუნდეს, რომ დასაქმებულმა იცის თუ რა უნდა გააკეთოს და ვის უნდა დაუკავშირდეს მოგზაურობის დროს ავად გახდომის შემთხვევაში;
- დამსაქმებელი უნდა დარწმუნდეს, რომ დასაქმებული ემორჩილება ადგილობრივი უწყებების მოგზაურობასთან, გადაადგილებასთან ან მასშტაბურ თავშეყრებთან დაკავშირებულ მითითებებს.

ე) შეუძლია თუ არა დამსაქმებელს დასაქმებულს მისცეს მითითებები არა სამსახურებივე მოგზაურობასთან დაკავშირებით?

დამსაქმებელმა დასაქმებულს არ უნდა მისცეს მითითებები, რომლებიც ვრცელდება ან ზემოქმედებას ახდენს პირად ან პერსონალურ აქტივობებზე და აქტივობებზე, რომლებიც ზემოქმედებას არ ახდენენ სამუშაოზე. თუმცა, როდესაც კავშირის დასაქმებულს აქტივობებსა და სამუშაოს შორის მჭიდროა, მაგალითად სავალდებულო კარანტინში მოთავსება, მაშინ დამსაქმებელს უფლება აქვს დასაქმებულს მოსთხოვოს მოგზაურობასთან დაკავშირებული მთავრობის რეკომენდაციების შესრულება.

თუმცადა, დამსაქმებლებმა უნდა აცნობონ დასაქმებულს, რომ ისინი კარგად უნდა აცნობიერებდნენ იმ რისკებს, რომლებიც უკავშირდება პირად მოგზაურობას და უნდა მიუთითონ მათ მთავრობის რეკომენდაციებსა და კომპანიის დირექტივებზე (ასეთის არსებობის შემთხვევაში). ასევე, დასაქმებულებმა უნდა იცოდნენ, რომ მოგზაურობის შემთხვევაში თანამშრომელი შეიძლება მოხვდეს მთავრობის ან კომპანიის მიერ დადგენილ კარანტინში, და ასეთ სიტუაციაში დამსაქმებელი პასუხისმგებლობას იხსნის არა-სამსახურებრივ მოგზაურობასთან დაკავშირებულ ნებისმიერ ხარჯებზე.

2.4 დაიშვებიან თუ არა ვიზიტორები სამუშაოზე?

სამუშაოზე ვიზიტორების რაოდენობის შეზღუდვა COVID-19-ის გავრცელების შემცირების მნიშვნელოვანი საშუალებაა. მართალია არ არსებობს ვიზიტორების მიღების სრულად აკრძალვის აუცილებლობა, დამსაქმებელს უფლება აქვს წინასწარ მოსთხოვოს ვიზიტორს ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული ინფორმაციის წარდგენა, მათ შორის მოსთხოვოს ჰკითხოს მას ხომ არ ჰქონია შეხება COVID-19-ით ინფიცირებულთან, ან ხომ არ უმოგზაურია მაღალი რისკის რეგიონებში. თუ ზემოთ ჩამოთვლილიდან რომელიმე კითხვაზე ვიზიტორი გაცემს დადებით პასუხს, მაშინ დამსაქმებელს უფლება აქვს უარი უთხრას ვიზიტორს სამუშაოში სივრცეში მისვლაზე, ვიდრე ვიზიტორი არ დაასრულებს იზოლაციის 14 დღიან პერიოდს, ან ვიდრე ის არ წარმოადგენს ექიმის მიერ გაცემულ ჯანმრთელობის დამადასტურებელ ცნობას. ასევე, დამსაქმებელმა ვიზიტორს შეიძლება მოსთხოვოს საკონტაქტო ინფორმაცია იმ შემთხვევისთვის თუ მომავალში მოხდება COVID-19-ის გავრცელება და იარსებობს ვიზიტორის ინფიცირების ალბათობა.

▶ 3. არის თუ არა სახლიდან მუშაობა გამოსავალი?

ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციის რეკომენდაციის შესაბამისად, მთავრობები სხვადასხვა ზომებს იღებენ COVID-19-ის გავრცელების შესაფერხებლად. ეს გულისმობს მეორადი მნიშვნელობის მქონე აქტივობების შეწყვეტას, ადამიანთა გადაადგილების შეზღუდვას, ან სრულიად ქალაქების დახურვას. ამ გაურკვეველ ვითარებაში, უმნიშვნელოვანესია, რომ დამსაქმებლებმა შეიმუშაონ სხვადასხვა სიტუაციებზე რეაგირების გეგმები.

პირისპირ კონტაქტის შემცირება COVID-19-ის გავრცელების შემცირების მნიშვნელოვანი საშუალებაა. ადგილმდებარეობისა და COVID-19-ის გავრცელების შესაბამისად, დამსაქმებლებმა შეიძლება დასაქმებულებს სახლიდან მუშაობა მოსთხოვონ, ან თავად თანამშრომლებს შეუძლიათ სახლიდან მუშაობის მოთხოვნა, თუ ასეთი შესაძლებლობა არსებობს. თუმცა, სახლიდან მუშაობის პრინციპის გამოყენება გარკვეულ სირთულეებს უკავშირდება. ყველა პოზიციისა და სამუშაო აქტივობის შესრულება შესაძლებელი არ არის დისტანციურად, მაგრამ COVID-19-ის გავრცელებასთან ერთდ დამსაქმებლების უმრავლესობა სწორედ ამ მიდგომას მიმართავს.

მნიშვნელოვანია გვახსოვდეს, რომ მიუხედავად სამუშაო ადგილისა, დამსაქმებლები პასუხისმგებელი არიან დასაქმებული ფიზიკურ ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებაზე, ასევე მათ ფსიქიკურ კეთილდღეობაზე.

დასაქმებულებისთვის მკაფიო რჩევების მიცემის მიზნით, დამსაქმებლებმა უნდა შეიმუშაონ სახლიდან მუშაობასთან დაკავშირებული კომპანიის დირექტივები ან სახელმძღვანელოები. კომპანიის დირექტივებისა და მუშაობის განსხვავებული

პრინციპების დანერგვისას შესაძლოა სასარგებლო იყოს ქვემოთ ჩამოთვლილი ხშირად დასმული კითხვების გათვალისწინება.

3.1 რა უნდა გაითვალისწინოს დამსაქმებელმა სახლიდან მუშაობის პოლიტიკის დანერგვამდე?

სახლიდან მუშაობის პრინციპის დანერგვამდე დამსაქმებელმა უნდა განსაზღვროს, რამდენად შეესაბამება სამუშაო დისტანციური მუშაობის პრინციპს. თუ სამუშაოს შესრულება შესაძლებელია დისტანციურად, მაშინ დამსაქმებელმა თანამშრომელთან უნდა განიხილოს შემდეგი საკითხები:

- შესაბამისი აღჭურვილობის, ტექნოლოგიისა და სწავლებების უზრუნველყოფა, რომლებიც აუცილებელია კოლეგებთან და ორგანიზაციასთან კონტაქტის შესანარჩუნებლად;
- მენეჯერებისთვის ისევე როგორც თანამშრომლებისთვის სამუშაოსთან და პირობებთან დაკავშირებული მოლოდინების განცობა;
- სამუშაოს პროდუქტიულობის ხელშეწყობისთვის მნიშვნელოვანია თანამშრომლებისთვის დროის მართვის უფლების მიცემა, რათა მათ შეძლონ ისეთ დროს და ადგილას მუშაობა, რომელიც მაქსიმალურად გაზრდის პროდუქტიულობას;
- უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის რისკები უნდა შეფასდეს, და მიღებული უნდა იქნას სახლიდან მუშაობასთან დაკავშირებული გონივრული ზომები: (ა) ხელით შესასრულებელ სამუშაოებთან, (ბ) საფრთხეებთან და რისკებთან, (გ) ელექტრულ უსაფრთხოებასთან, და (დ) ზოგად გარემოსთან, ანუ ხმაურთან, პირველად დახმარებასთან ან სახანძრო გასასვლელთან, და ა.შ. მიმართებით;
- უნდა მოხდეს დასაქმებულის მიერ დაფიქსირებული რისკების შეფასება, მათ შორის ნებისმიერი ისეთი რისკის შეფასება, რომელიც უკავშირდება სახლიდან მუშაობას (მაგალითად, ოჯახური ძალადობა);
- უნდა შეთანხმდეს დასაქმებულის სახლიდან მუშაობასთან დაკავშირებული საკითხები და პოლიტიკები, როგორცაა სამუშაო საათები, კონფიდენციალურობა და სახლიდან მუშაობის უსაფრთხო პრაქტიკის დანერგვა;
- სამუშაო სივრცის სამუშაო მოთხოვნებთან შესაბამისობის განსაზღვრა;
- დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის კომუნიკაციის შენარჩუნება და საკომუნიკაციო საშუალებების წინასწარ უზრუნველყოფა.

3.2 რა სახის აღჭურვილობა უნდა დაურიგდეთ თანამშრომლებს სახლიდან მუშაობისთვის (დისტანციური მუშაობა)?

ტექნიკა, რომელიც უკვე გამოიყენება სამუშაო ადგილზე- პორტატული კომპიუტერი, მაუსი, მონიტორი, კლავიატურა და ყურსასმენები შეიძლება გამოყენებული იქნას დისტანციური მუშაობისთვის. თუ დამსაქმებელი დასაქმებულს მიაწვდის ტექნიკას, მაშინ ეს ტექნიკა უნდა იყოს კარგ მდგომარეობაში და შეესაბამებოდეს სამუშაო მოთხოვნებს.

დასაქმებულის სახლში ხელმისაწვდომი შესაბამისი ტექნიკა შესაძლებელია დროებით იქნას გამოყენებული დისტანციური მუშაობისთვის.

3.3 სიფრთხილის რა ზომები უნდა იქნას მიღებული თუ თანამშრომელი მუშაობს სახლიდან კომპიუტერისა და ციფრული ტექნოლოგიების გამოყენებით?

დამსაქმებელმა დასაქმებულს უნდა მიაწოდოს ინფორმაცია, რომელიც უკავშირდება სახლიდან მუშაობის საკითხებს. დისტანციური მუშაობის პირობებში გასათვალისწინებელია შემდეგი საკითხები:

- მონაცემების უსაფრთხოება: როდესაც თანამშრომელი სახლიდან მუშაობს აუცილებელია მონაცემთა დაცვის უზრუნველყოფა. თუ დისტანციური მუშაობა გულისხმობს კონფიდენციალური მონაცემების სამუშაოს გარეთ გატანას, მაშინ დამსაქმებელმა დასაქმებული უნდა უზრუნველყოს მონაცემთა გადაცემის უსაფრთხო სისტემით;
- უნარები: უმნიშვნელოვანესია დახვეწილი საინფორმაციო ტექნოლოგიური სისტემებისა და შესაბამისი დაცვის მექანიზმების ხელმისაწვდომობა და შესაბამისი უნარები და ცოდნა, რომელიც უკავშირდება დისტანციურ მუშაობას. კონკრეტულ სფეროში უნარების დახვეწისთვის შესაძლებელია ონლაინ სწავლების გამოყენება.
- კეთილდღეობა: (ა) შესაძლებელია სხვადასხვა ტიპის დავალებების მიცემა, რათა დასაქმებული დიდი ხნის განმავლობაში არ იყოს ერთსა და იმავე ადგილას; (ბ) ტექნიკის შესაბამისი პოზიციაზე დამონტაჟება, რათა თავიდან იქნას არიდებული ზედმეტი მოძრაობა; (გ) სამუშაოს შესრულებისთვის საჭირო ტექნიკისა და მასალებისთვის საკმარისი სამუშაო სივრცის გამოყოფა; (დ) უნდა მოხდეს დასაქმებულების წახალისება, რათა მათ პერიოდულად შეისვენონ, ადგნენ და გამძრავდნენ.

3.4 დამატებით რა სახის მხარდაჭერა და საკომუნიკაციო საშუალებები ესაჭიროებათ თანამშრომლების სახლიდან მუშაობისთვის?

სახლიდან მუშაობამ შეიძლება თანამშრომლებს შეიძლება გაუჩინოს იზოლაციის, ხანგრძლივი დროით მუშაობის, ოჯახურ ცხოვრებასა და სამუშაოს შორის საზღვრების არარსებობის განცდა. მნიშვნელოვანია თანამშრომლებმა იცოდნენ, რომ სამუშაო საათებში მათ ყოველთვის შეუძლიათ დახმარების მიღება.

დამსაქმებლებმა უნდა გაითვალისწინონ შემდეგი საკითხები:

- თანამშრომლისთვის ხელმისაწვდომი უნდა იყოს სრული საკონტაქტო ინფორმაცია და კონტაქტის საშუალებები;
- სიახლეების ტელეფონით, ვებგვერდის ან ელექტრონული ფოსტის საშუალებით მიწოდება;
- თანამშრომლების საგანგებო სიტუაციების საკონტაქტო ნომრებით უზრუნველყოფა;
- საჭიროების შემთხვევაში ტექნიკური პრობლემების აღმოფხვრის ტექნოლოგიური მხარდაჭერით უზრუნველყოფა;
- დასაქმებულისთვის ინფორმაციის მიწოდება თუ როდის უნდა დაეკონტაქტოს დამსაქმებელს;
- სამუშაო ორგანიზებული უნდა იყოს ისე, რომ დასაქმებულს ჰქონდეს შესვენების და სამსახურისა და პირადი ცხოვრების გაყოფის შესაძლებლობა;
- დასაქმებულებისთვის შესრულებული სამუშაოს უკუკავშირის უზრუნველყოფა; ○ კოლეგებს შორის კონტაქტის დამყარების წახალისება.

3.5 მოქმედებს თუ არა დასაქმებული კომპენსაცია სახლიდან მუშაობის პირობებში?

ზოგადად, თუ მხარეები შეთანხმდებიან სახლიდან მუშაობის პრაქტიკის გამოყენებაზე, მაშინ დასაქმებულის დაზღვევა ძალაში რჩება. თუმცა, დამსაქმებელმა ამ საკითხთან

დაკავშირებით უნდა შეისწავლოს შესაბამისი კანონმდებლობა და გამოარკვიოს თუ ვინ არის პასუხისმგებელი თანამშრომლის ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებაზე სახლიდან მუშაობის პირობებში, და რა ხდება იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებული დაზიანებას მიიღებს სახლიდან მუშაობის დროს.

დისტანციური მუშაობის ეროვნული კანონმდებლობით გათვალისწინებული მოთხოვნები

ორგანიზაციაში დისტანციურად მუშაობის, როგორც მუშაობის მეთოდის დასაწერად, უპირველეს ყოვლისა, საჭიროა სწორად განისაზღვროს გარკვეული წესები ისე, რომ ზიანი არ მიადგეს არც დამსაქმებლის და არც დასაქმებულის ინტერესებს (მაგ., სამუშაო უსაფრთხოება ან სამუშაო მოვალეობების არასათანადოდ შესრულება). უნდა გაითვალისწინოთ, რომ დისტანციურად მუშაობისას, დასაქმებულზე ვრცელდება დამქირავებლის ყველა შიდა რეგულირების ნორმა და დასაქმებული ვალდებულია ჩვეულებრივ შეასრულოს ყველა მოვალეობა, თუ ეს არ ეწინააღმდეგება ოფისის გარეთ მუშაობის არსს.

საქართველოს მთავრობის დადგენილების თანახმად, საჯარო დაწესებულებებმა უნდა უზრუნველყონ პირთა მომსახურების დისტანციურად მიწოდება, გარდა იმ მომსახურებებისა, რომელთა დისტანციურად მიწოდებაც შეუძლებელია ან გადაუდებელ აუცილებლობას უკავშირდება.

ასევე, საჯარო დაწესებულებებმა უნდა უზრუნველყონ თანამშრომელთა დისტანციურ რეჟიმში გადაყვანა, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც კონკრეტული პოზიციის/თანამდებობის პირის სამსახურში ფიზიკურად ყოფნა/გამოცხადება აუცილებელია.

საქართველოს მთავრობის რეკომენდაცია კერძო კომპანიების მიმართაც ითვალისწინებს დისტანციურად მუშაობას.

3.6 ვალდებული არის თუ არა თანამშრომელი დაემორჩილოს კომპანიის მითითებებს სახლიდან მუშაობის პირობებში?

დასაქმებულს ეკისრება დამსაქმებელთან თანამშრომლობის სამართლებრივი ვალდებულება, რათა დაცული იქნას უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს პირობები, რომლებიც განსაზღვრულია კანონებით, კოლექტიური ხელშეკრულებებითა თუ კომპანიის პოლიტიკებით.¹⁹ მნიშვნელოვანია გვახსოვდეს, რომ ეს ვალდებულება

¹⁹ მუხლი 19 (ა), თავი 155.

ვრცელდება სამუშაოს ისეთ არაფორმალურ პირობებშიც, როგორცაა თანამშრომლის სახლი. დასაქმებულმა უნდა აიღოს პასუხისმგებლობა და დაიცვას საკუთარი უსაფრთხოება და მიჰყვეს ზოგად, ჯანდაცვის პროვაიდერების და დამსაქმებლების რჩევებს.

4. შეუძლიათ თუ არა დამსაქმებლებს მუშაობის მასშტაბების შეცვლა ან შემცირება?

მთავრობები COVID-19-ზე რეაგირებისთვის სხვადასხვა ზომებს იყენებენ. ეს ზომები მოიცავს საზღვრების დახურვას, გადაადგილების შეზღუდვას, მეორადი მნიშვნელობის აქტივობების შეწყვეტას და ა.შ., რაც ზემოქმედებს ბიზნესების მუშაობასა და მდგრადობაზე. დამსაქმებლები უნდა იყვნენ მზად და უნდა დანერგონ ბიზნესის უწყვეტობის გეგმა სიტუაციის შესაბამისად.

წინამდებარე ქვეთავში განხილულია მოვლენათა განვითარების ყველაზე ცუდი სცენარები და წარმოდგენილია შემოთავაზებები, რომლებიც ბიზნესებმა შეიძლება გაითვალისწინონ COVID-19-ის ზემოქმედების შესარბილებლად.

4.1 რა ალტერნატივები არსებობს თუ სამუშაოს ხასიათისა და ფუნქციის გათვალისწინებით შეუძლებელია სახლიდან მუშაობის პრინციპის გამოყენება?

არსებობს სამუშაო სფეროები ან ფუნქციები, რომელთაც შესრულებაც შეუძლებელია სახლიდან, მაგალითად მოწინავე ოპერაციები, წარმოება ან სამშენებლო სამუშაოები, გემთმშენებლობა ან სადგურების მუშაობა. ასეთ შემთხვევებში დამსაქმებლებმა უნდა მიიღონ შემდეგი ზომები.²⁰

ა) ფიზიკური კონტაქტის ხანგრძლივობისა და სიახლოვის შემცირება

დამსაქმებლებმა მინიმუმამდე უნდა დაიყვანონ დასაქმებულებს შორის ფიზიკური შეხვედრის აუცილებლობა, მაგალითად, შეხვედრების ტელე-კონფერენციების ფორმით მოწყობა. თუ ფიზიკური შეხვედრის გადაუდებელი აუცილებლობა არსებობს, მაშინ დამსწრეთა რაოდენობა და შეხვედრის ხანგრძლივობა უნდა იყოს შეზღუდული. ასევე შესაძლებელია შეხვედრის სხვადასხვა სივრცეებში ჩატარება და ამ სივრცეების ვიდეო ან სატელეფონო კონფერენციის მეთოდით დაკავშირება. დამსაქმებლებმა ასევე უნდა გამოყონ მეტი ფიზიკური სივრცე თანამშრომლებისთვის (სულ მცირე 1 მეტრიანი დისტანცია). სკამები შეხვედრების ოთახში ერთმანეთისგან დაცილებული უნდა იყოს სულ მცირე ერთი მეტრით.

ბ) სამუშაო საათების დიფერენცირება

დამსაქმებლებმა უნდა დანერგონ სამუშაო საათების დიფერენცირების მეთოდი, რათა შემცირდეს თანამშრომლების სამუშაო სივრცეში კონცენტრაცია. ლანჩის და შესვენების სხვა პერიოდები უნდა იყოს დაყოფილი. შესაძლებლობის შემთხვევაში, ანგარიშგებისა და სამუშაოს დასრულების დრო არ უნდა ემთხვეოდეს მოძრაობის პიკს, განსაკუთრებით იმ თანამშრომლების შემთხვევაში, რომლებიც სარგებლობენ საზოგადოებრივი ტრანსპორტით.

(გ) სამუშაოების მნიშვნელოვანების განსაზღვრა და ასეთი სამუშაოების მოცულობის შემცირება ვიდრე ვითარება დასტაბილურდება, დამსაქმებლებმა უნდა მოახდინონ პირველადი

²⁰ სინგაპურის ადამიანური რესურსების სამინისტრო, 2020.

მნიშვნელობისა და ნაკლებად მნიშვნელოვანი ბიზნეს ოპერაციების დიფერენცირება. ისეთ შემთხვევებში, როდესაც კონკრეტული სამუშაო ბიზნეს ოპერირებისთვის უმნიშვნელოვანესია, მაშინ დამსაქმებელმა:

- უნდა შეზღუდოს მონაწილეთა რაოდენობა (ან დაეყრდნოს ეროვნული ან ადგილობრივი უწყებების მითითებებს ან დირექტივებს) და დრო;
- დანერგოს ისეთი ზომები, როგორცაა წინასწარ ონლაინ რეგისტრაცია;
- მონაწილეთა რაოდენობის შემცირება, მაგალითად მონაწილეთა სკამები ერთმანეთისგან დაცილებული უნდა იყოს სულ მცირე 1 მეტრით;
- სოციალური ან ფიზიკური დისტანციის დაცვისკენ მოწოდება;
- ჰიგიენის ნორმების დაცვისკენ მოწოდება (მაგალითად, ხელების ხშირად დაბანა, თვალბთან/ცხვირთან/პირთან შეხების თავიდან არიდება);
- შესაბამისი სივრცეებისა და პრევენციული საშუალებებს უზრუნველყოფა, მაგალითად, ხელის სადეზინფექციო სითხე ან პირბადე;
- თანამშრომლების მაგალითად, კვების დროს თავშეყრის შემცირება; და
- ვენტილაციის გაუმჯობესება, როგორცაა კარგი ამინდის პირობებში ფანჯრების გაღება.

დ) ცვლების პრინციპის დანერგვა ან გაძლიერება

სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, მაგალითად წარმოების სფეროში, დამსაქმებელს შეუძლია თანამშრომლების სხვადასხვა ცვლაში გამოყვანა და სამუშაო საათების გაზრდა, თუ ეს აუცილებელია წარმოების მასშტაბის შესანარჩუნებლად.

სხვადასხვა ცვლაში მომუშავე თანამშრომლები უნდა იყვნენ განცალკევებული, რათა თანამშრომლების დიდი ნაკადი სამუშაოზე არ მოხვდეს ერთსა და იმავე დროს, და შესაძლებელი იყოს საერთო სამუშაო სივრცის დასუფთავება.

ამ ზომების დანერგვამდე დამსაქმებლებმა უნდა შეატყობინონ დასაქმებულებს, კავშირებს (შესაბამისობის შემთხვევაში) ან აცნობონ შესაბამის უწყებას (საჭიროების შემთხვევაში). დამსაქმებლები უნდა გაეცნონ შესაბამის კანონმდებლობას, კოლექტიურ ხელშეკრულებებს ან შრომის ხელშეკრულებებს, რათა პროცედურები შესაბამისობაში იყო ამ დოკუმენტების მოთხოვნებთან.

4.2 შეუძლია თუ არა დამსაქმებელს სამუშაო საათების ან თანამშრომელთა ნუსხის შეცვლა?

COVID-19-ის გავრცელებასთან ერთად ზოგიერთი თანამშრომელი განიხილავს სამუშაო პრინციპების ცვლილებას, მაგალითად, ინფიცირების რისკების შემცირების მიზნით სამუშაოს დაწყებისა და დასრულების დროის ცვლილებას მომხმარებელთა ან მთავრობის დირექტივების დასაკმაყოფილებლად. გარდა მთავრობის დირექტივებით გათვალისწინებული მოთხოვნებისა, დამსაქმებლებს უფლება აქვს შეცვალოს სამუშაო საათები ან თანამშრომელთა ნუსხა კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე ან შრომის ხელშეკრულებაზე დაყრდნობით. მაგალითად, სამუშაო პირობების შეცვლა იმ თანამშრომლებისთვის, რომლებიც დასაქმებული არიან კოლექტიური ხელშეკრულების ფარგლებში შეიძლება მოხდეს დასაქმებულთან (და გაერთიანებებთან) შეთანხმების შემდეგ. ამიტომ, რეკომენდირებულია, რომ დამსაქმებელმა სამუშაოში ცვლილებების შეტანამდე კონსულტაცია გაიაროს პროფესიულ გაერთიანებებთან (შესაბამისობის შემთხვევაში). ასევე, ცვლილებების განხორციელებამდე შესაძლებელია რჩევების მიღება, გარკვეული მოსაზრებებისა და ვალდებულებების გათვალისწინება. ეს უნდა

იყოს უპირველესი მოთხოვნა ყოველთვის, როდესაც დამსაქმებელს სურვილი აქვს ცვლილება შეიტანოს სამუშაო პირობებში, რომლებიც ზემოქმედებს დასაქმებულზე.

4.3 შეუძლია თუ არა დასაქმებულს მუშაობის მოცულობის შემცირება მოთხოვნის კლებაზე დაყრდნობით?

COVID-19-ის გავრცელების პრევენციის მიზნით მთავრობების მიერ მიღებული ზომების შედეგად, ზოგიერთი ბიზნეს სექტორი სამუშაო მოცულობისა და შემოსავლის კლების პრობლემის წინაშე აღმოჩნდა. ამის პასუხად, ზოგიერთ დამსაქმებელს შეიძლება დაჭირდეს უფრო ეკონომიური ზომების დანერგვა, მათ შორის მუშაობის მასშტაბის შემცირება. მაგალითისთვის, ბიზნესებს შეიძლება დასჭირდეთ:

- ახალი თანამშრომლების აყვანის შეჩერება;
- დამატებითი მუშახელის რაოდენობის, მაგალითად კონტრაქტორების რაოდენობის შემცირება;
- სამუშაო საათების შემცირება;
- ყოველწლიური შვებულების წინასწარ მიცემა ან ხელფასის შემცირება;
- თანამშრომლებისთვის უხელფასო შვებულების აღებისკენ მოწოდება, და ა.შ.

დამსაქმებლის მიერ ზემოთ ჩამოთვლილი ზომების გამოყენების შესაძლებლობა მჭიდროდ არის დაკავშირებული კანონმდებლობასთან, კოლექტიურ ან შრომის ხელშეკრულებებთან. დამსაქმებლები ინფორმირებული უნდა იყვნენ არსებული სამთავრობო ზომების, სოციალური დაცვისა და დასაქმებულთა მხარდაჭერის ზომების შესახებ, მათ შორის შემოსავლის უზრუნველყოფის, თანხის გადარიცხვის, სოციალური დახმარების, უმუშევრობის დაზღვევის, სამუშაოს შენარჩუნებით დათხოვნისა და სხვა ზომების შესახებ. ასეთი ზომებზე ინფორმაცია უნდა მიეწოდოს დასაქმებულებს. მაგალითად, ირლანდიის მთავრობა COVID-19-ის პანდემიის პირობებში 6 კვირის განმავლობაში 203 ევროს გადაუხდის პანდემიის ზემოქმედების ქვეშ მოქცეულ იმ პირებს (მათ შორის თვითდასაქმებულებს), რომლებიც არ დაავადებულან ან არ არიან თვით-იზოლაციაში.

სამუშაოს მასშტაბებში ცვლილებების შეტანამდე, დამსაქმებლებს ეძლევათ რეკომენდაცია კონკრეტულ შესაძლებლობებთან და ვალდებულებებთან დაკავშირებით კონსულტაციები გაიარონ პროფესიულ კავშირებთან (შესაძლებლობის შემთხვევაში) და EBMO-თან.

4.4 რა საფეხურები და პროცედურები უნდა განხორციელდეს დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლებამდე?

ზოგიერთი მთავრობის მიერ გადადგმული ნაბიჯებით, რამაც განაპირობა ბიზნეს აქტივობების შეზღუდვა ან დროებითი დახურვა, მომხმარებელთა მოთხოვნის შემცირების გამო ზოგიერთი დამსაქმებელი დროთა განმავლობაში იძულებული გახდება შეამციროს დასაქმებულთა რაოდენობა და გაათავისუფლოს თანამშრომლები. ქვემოთ მოცემულია გათავისუფლებასთან დაკავშირებული კითხვები და პასუხები:

თანამშრომლის სამსახურიდან დათხოვნამდე, პირველ რიგში გასათვალისწინებელია შემდეგი:

- არსებობს თუ რა ბიზნესის ან მსგავს სფეროში ხელახლა დასაქმების შესაძლებლობა;
- არსებულ ვითარების კონტექსტთან დაკავშირებული შესაბამისი ეროვნული კანონმდებლობა, რეგულაციები და სამთავრობო პოლიტიკები, დირექტივები ან რჩევები;

- შესაბამისი კანონებით და რეგულაციებით²¹, კოლექტორი ხელშეკრულებებით ან კომპანიის პოლიტიკებით, გათვალისწინებული კონსულტაციების გავლის ვალდებულება²², ასევე პროფესიული კავშირების ჩართვის აუცილებლობა;
- მხარდაჭერის სქემა, სტიმულირების ან დახმარების პაკეტი, რომელსაც ბიზნესს სთავაზობს მთავრობა მძიმე სიტუაციის გადასალახად- გადასახადებისგან გათავისუფლება, სახელფასო სუბსიდიები, გადახდებისაგან გათავისუფლება და ა.შ. მაგალითად, ავსტრალიაში მცირე ბიზნესი, რომელშიც 20 თანამშრომელზე ნაკლები დასაქმებულია კვარტალურად მიიღებს ახალად დასაქმებული ან ტრენერის ხელფასის სუბსიდიას 7,000 ავსტრალიურ დოლარამდე ოდენობით (3,650 აშშ დოლარი). დიდ ბრიტანეთში შესაბამისი მცირე ბიზნესები მიიღებენ ერთჯერად დახმარებას 3,000 ფუნტის ოდენობით (3.650 აშშ დოლარი) ბიზნეს ხარჯების დასაფარად.

დამსაქმებლებს უნდა მიეცეთ EBMO-სთან კონსულტაციების გავლის საშუალება, რათა მიიღონ შესაბამისი რჩევები და მხარდაჭერა, მათ შორის მოხდეს მათი პრობლემების მთავრობის წინაშე დაყენება.

თუ დამსაქმებლებს დასჭირდა თანამშრომლების რაოდენობის შემცირება, მაშინ დამსაქმებლებმა უნდა გაითვალისწინონ შრომის კანონმდებლობა, რომელის დებულებებიც ხშირ შემთხვევაში ითვალისწინებს სამსახურიდან დათხოვნის ან გათავისუფლების შემთხვევაში განკუთვნილ დახმარებას დასაქმებულთა კონკრეტული ჯგუფებისთვის. სამსახურიდან გათავისუფლებისთვის განკუთვნილი კომპენსაციის რაოდენობა დამოკიდებულია თანამშრომლის მუშაობის ხანგრძლივობაზე, ასევე ნებისმიერ სხვა პირობაზე, რომელიც მოცემულია კოლექტიურ ან შრომით ხელშეკრულებაში.

ზოგიერთ კოლექტიურ, შრომითი ხელშეკრულება, ან კომპანიის პოლიტიკა ითვალისწინებს სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში კომპენსაციის გაცემას. თანამშრომლის სამსახურიდან გათავისუფლებამდე, რეკომენდირებულია კონკრეტულ შემთხვევებში რჩევების მიღება, რადგან შემთხვევათა უმრავლესობა კრიტიკის, გასაჩივრების მიზეზი გახდება. შესაბამისად, გათავისუფლება უნდა იყოს დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული უკიდურესი ზომა.

ეროვნული კანონმდებლობით გათვალისწინებული მოთხოვნები

ქვეყანაში შექმნილი ვითარებიდან გამომდინარე, არაერთ კომპანიას უწევს სამუშაო საათების შემცირება ან/და საქმიანობის დროებით შეწყვეტა, რაც, რიგ შემთხვევებში, გულისხმობს სამუშაო ძალის შემცირების საჭიროებას.

- შრომის კოდექსი განსაზღვრავს შრომითი ურთიერთობის შეჩერების ამომწურავ საფუძვლებს. დღეის მდგომარეობით, ეპიდემია/პანდემია აღნიშნულ საფუძვლებში არ გვხვდება. შესაბამისად, ამ ეტაპისთვის, დამსაქმებელს არ შეუძლია შეაჩეროს შრომითი ურთიერთობები მხოლოდ ეპიდემიურ/პანდემიურ მდგომარეობაზე მითითებით.

▪ თუნდაც კრიზისის პირობებში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა უნდა წარმოადგენდეს უკიდურეს ზომას. შესაბამისად, დასაქმებელმა ყველა ღონე უნდა იხმაროს შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის თავიდან ასაცილებლად. ამ კუთხით, სასურველია, დასაქმებელსა და დასაქმებულებს შორის მოხდეს შრომითი ხელშეკრულების პირობების გადახედვა, მხარეები შეთანხმდნენ სამუშაო დროისა და ანაზღაურების ცვლილებაზე, დასაქმებულთა ცვლაში მუშაობაზე, დასაქმებულის მიერ ანაზღაურებადი ან/და არაანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობაზე.

▪ იმ შემთხვევაში, თუკი დასაქმებული უარს აცხადებს როგორც შრომითი ხელშეკრულების ცვლილებაზე, ისე შვებულების გამოყენებაზე, დასაქმებელს შესაძლოა უფლება ჰქონდეს შეწყვიტოს შრომითი ხელშეკრულება. COVID-19-ის პირობებში, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შესაძლოა იყოს „ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას“ ან „სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას“. კონკრეტული საფუძვლის გამოყენება ყოველ ჯერზე დამოუკიდებლად უნდა შეფასდეს.

▪ იმ პირებთან მიმართებით, რომლებსაც დაუფიქსირდათ კორონავირუსი ან/და იმყოფებიან კარანტინში (მათ შორის თვითიზოლაციაში), შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება იყოს დასაქმებულის „ხანგრძლივი შრომისუუნარობა“, იმ პირობით, რომ ამ პირთა შრომისუუნარობის (ავადმყოფობის, კარანტინში ყოფნის პერიოდი) აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში შრომისუუნარობის საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს. ამასთან, პირს სრულად უნდა ჰქონდეს გამოყენებული ანაზღაურებადი/ არაანაზღაურებადი შვებულება.

21 კონვენცია დასაქმების შეწყვეტის შესახებ, 1982, (№158), მუხლი 13: ეკონომიკური მიზეზებიდან გამომდინარე, დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში დასაქმებულის წარმომადგენელს უნდა მიეწოდოს შესაბამის ინფორმაცია (მათ შორის გათავისუფლების მიზეზები, ზემოქმედების ქვეშ მოქცეული თანამშრომლების რაოდენობა და კატეგორია, რა ვადებში მოხდება თანამშრომლების გათავისუფლება). ინფორმაციის მიწოდება უნდა მოხდეს კანონმდებლობითა და პრაქტიკით დადგენილი ფორმით და რაც შეიძლება დროულად, რათა გათავისუფლებამდე საკმარისად იყოს დროს კონსულტაციების ჩატარების და შესაძლო ალტერნატიული სამუშაოს მოძებნისთვის.

22 მუხლი 14, თავი 158: სამსახურიდან მოსალოდნელი გათავისუფლების შემთხვევაში კონვენცია ითვალისწინებს შესაბამისი კომპეტენტური ორგანოების ინფორმირებას.



5. რა მოხდება თუ ბიზნესები დაიხურება?

COVID-19-ის კრიზისის განვითარების კურსი ჯერ კიდევ უცნობია. ბევრ სხვა ზეგავლენასთან ერთად, ამ ვირუსის ქვეყნებსა და მსოფლიოს მასშტაბით გავრცელება გამოცდის ბიზნესების ადაპტაციის უნარსა და მედეგობას.

5.1 რა ვითარებაში იქნება ბიზნესი იმულებული დაიხუროს?

კანონმდებლობა, როგორცაა საგანგებო სიტუაციების აქტები ან უსაფრთხოების აქტები, პრევენციისა და ინფექციური დაავადებების კონტროლის აქტები, მთავრობას აძლევს დიდ ძალაუფლებას, რომელსაც შეუძლია ზეგავლენა მოახდინოს ბიზნესების მუშაობაზე. აქ იგულისხმება მთავრობის უფლებაც მოითხოვოს სამუშაო ადგილების დახურვა ან ადამიანების გადაადგილების შეზღუდვა. ასეთ ვითარებაში, მთავრობის მიერ დადგენილი მოთხოვნების დარღვევა წარმოადგენს სამართალდარღვევას, რომელიც ისჯება ჯარიმით ან თავისუფლების აღკვეთით.

COVID-19-ით გამოწვეული კრიზისის შედეგად მიღებული მთავრობის დირექტივები გახდა ბევრი ბიზნესის დახურვის მიზეზი. ბიზნესს დახურვის მიზეზი ასევე შეიძლება გახდეს მარაგების ან მომხმარებლების ნაკლებობა, მიწოდებასთან დაკავშირებული პრობლემები ან სავაჭრო ბაზრებზე წვდომის გართულება.

5.2 შეუძლია თუ არა დამსაქმებელს დროებით დაითხოვოს თანამშრომლები ანაზღაურების გარეშე?

შრომის ზოგიერთი კანონი ან კოლექტიური ხელშეკრულება შეიცავს დებულებებს, რომლებიც საშუალებას აძლევს დამსაქმებელს გარკვეული პერიოდის განმავლობაში ანაზღაურების გარეშე დროებით დაითხოვოს თანამშრომელი. ეს შეიძლება მოხდეს ისეთ შემთხვევებში, როდესაც COVID-19-ის გამო შეფერხებული იმპორტ/ექსპორტი მძიმე ზეგავლენას ახდენს ბიზნესზე, როდესაც თანამშრომლებს აღარ აქვთ სამუშაო, ან როდესაც სამუშაოები ჩერდება დამსაქმებლის სურვილის მიუხედავად. ასეთ სიტუაციაში, გამოიყენება დებულებები, რომლებიც გათვალისწინებულია კანონმდებლობით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით. მაგალითად, ავსტრალიის სამართლიანი მუშაობის აქტი უფლებას აძლევს დამსაქმებლებს ანაზღაურების გარეშე დროებით დაითხოვონ თანამშრომლები, თუ შეუძლებელია თანამშრომლის „სასარგებლოდ გამოყენება“ ინდუსტრიული, მანქანა-დანადგარების ან ალჭურვილობის დაზიანების გამო, ან თუ სამუშაოები წყდება იმ მიზეზებით, რომლისთვისაც პასუხისმგებლობა არ ეკისრება დამსაქმებელს.

ასეთი დებულებების არ არსებობის პირობებში, თანამშრომლის დროებით დათხოვნის აუცილებლობის შემთხვევაში დამსაქმებელმა უნდა გაითვალისწინოს შემდეგი ვარიანტები:

- შესაძლებლობის შემთხვევაში თანამშრომლების ბიზნესის სხვა სფეროში გადაყვანა;
- სამუშაო საათების ან დღეების შემცირება;
- თანამშრომლისთვის დაგროვილი ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენების მოწოდება (როგორცაა წლიური შვებულება);
- შვებულების ალტერნატიული გზების გამოყენება, როგორცაა ხანგრძლივი შვებულების აღება განახევრებული ანაზღაურებით ან ანაზღაურების გარეშე; დამსაქმებელმა მკაფიოდ და გამჭვირვალედ უნდა ასახონ COVID-19-ის ვირუსის ზემოქმედების, საზოგადოებრივი ჯანდაცვისა და უსაფრთხოების ზომები კომპანიის ოპერაციებში, მომსახურებებსა და ფინანსურ მდგომარეობაში. ეს დაეხმარება დასაქმებულებს უკეთ აღიქვან მუშაობის შეჩერებისა და თანამშრომლების რაოდენობის შემცირების გარდაუვალი აუცილებლობა.

თუ გათავისუფლება არ მოხდება კანონმდებლობის ან კოლექტიური ხელშეკრულების ზედმიწევნით დაცვით, მაშინ დამსაქმებლის მსგავსი ქმედება შესაძლოა გახდეს დასაქმებულების ან გაერთიანებების მკაცრი კრიტიკის საგანი. რეკომენდირებულია, რომ დასაქმებულის დროებით გათავისუფლებაზე გადაწყვეტილების მიღებამდე (გარდა მთავრობის დირექტივებით გათვალისწინებული მოთხოვნებისა) დამსაქმებელმა კონსულტაცია გაიაროს თანამშრომლებთან ან პროფესიულ გაერთიანებებთან (შესაბამისობის შემთხვევაში), რათა განხილული იქნას დასაქმების ალტერნატიული ვარიანტები, რის შესახებაც უნდა ეცნობოს შესაბამის უწყებებს (საჭიროების შესაბამისად).

მნიშვნელოვანია წინდახედულობის გამოჩენა. დამსაქმებელმა უნდა გაითვალისწინონ, რომ მუშაობა განახლდება და მათ კვლავ დასჭირდებათ მომზადებული და კვალიფიციური კადრი. თავად დამსაქმებლის ინტერესებშია თანამშრომლების რაოდენობის კლების და დროებითი გათავისუფლების ისე მართვა, რომ შენარჩუნდეს დასაქმებულების ნდობა და რწმენა.

ეროვნული კანონმდებლობით გათვალისწინებული მოთხოვნები

2020 წლის 21 მარტს საქართველოში საგანგებო მდგომარეობის შემოღებით და მის საფუძველზე გამოცემული ნორმატიული აქტებით, აიკრძალა (ზოგიერთ შემთხვევაში კი შეიზღუდა) სხვადასხვა ეკონომიკური საქმიანობის განხორციელება, საგანგებო მდგომარეობის მოქმედების ვადით. აღნიშნულმა მდგომარეობამ მნიშვნელოვანი სირთულეები შეუქმნა კომპანიებსა და მოქალაქეებს ამა თუ იმ სახელშეკრულებო ვალდებულების შესრულებისას.

საქართველოს კანონმდებლობა დამსაქმებლებს უფლება აძლევს, შეწყვიტონ შრომითი ხელშეკრულება ისეთი ეკონომიკური გარემოებების, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებების დროს, რომელიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

ბიზნესმა უნდა დაადასტუროს, რომ ეკონომიკური აუცილებლობის გამო ვერ ინარჩუნებს შტატების არსებულ რაოდენობას. ასევე, გათავისუფლებულები უნდა შეირჩეს წინასწარ დადგენილი კრიტერიუმების მიხედვით, რომელიც უნდა ემყარებოდეს ობიექტურ საფუძველს და არ ტოვებდეს დისკრიმინაციული მოპყრობის შესაძლებლობას. დამსაქმებელმა:

- 30 დღით ადრე წერილობით უნდა აცნობოს თანამშრომელს მოსალოდნელი გათავისუფლების თაობაზე და გადაუხადოს 1 თვის ხელფასის კომპენსაცია;
- ან არანაკლებ 3 დღით ადრე, ასევე წერილობით, და გადაუხადოს არანაკლებ 2 თვის ხელფასის კომპენსაცია.

▶ 6. როგორ ავირიდოთ თავიდან დისკრიმინაცია და როგორ დავიცვათ დასაქმებულების კონფიდენციალურობა?

6.1 რა ვალდებულებები აკისრია დამსაქმებლებს COVID-19-ით გამოწვეულ დისკრიმინაციასთან, შევიწროებასთან ან ჩაგვრასთან მიმართებით?

COVID-19-თან დაკავშირებული მოვლენების განვითარების მიმართ გაზრდილი ინტერესიდან გამომდინარე იზრდება შიში და შფოთვა, ყალიბდება სტიგმები, რომლებიც უკავშირდება COVID-19-ით ინფიცირებულ ან შესაძლო ინფიცირებულ პირებს.

დამსაქმებლებმა კიდევ ერთხელ ყურადღებით უნდა შეისწავლონ და გაითვალისწინონ ჯანმრთელობასთან და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული ვალდებულებები. ეს აუცილებელია იმისთვის, რომ თავიდან იქნას აცილებული დამსაქმებლის მიერ COVID-19-ით ინფიცირებული დასაქმებულის, ან მისი ოჯახის წევრის მიმართ დისკრიმინაციული ან შეურაცხმყოფელი პრაქტიკის გამოყენება.

დამსაქმებლები პასუხს აგებენ მათი თანამშრომლების დისკრიმინაციულ ან შეურაცხმყოფელ ქცევაზე, რომელიც მიმართულია COVID-19-ით ინფიცირებული თანამშრომლების ან მათი ოჯახის წევრების წინააღმდეგ. მსგავსი შემთხვევების თავიდან არიდების მიზნით, დამსაქმებლებმა უნდა მიიღონ შესაბამისი პრევენციული ზომები. გონივრული ზომები არის შემდეგი:

- დისკრიმინაციის, ძალადობის და შევიწროვების წინააღმდეგ მიმართული პოლიტიკის და მისი დანერგვის მექანიზმების არსებობა (COVID-19-ის კონტექსტში);
- COVID-19-ით ინფიცირებული თანამშრომლების ან მათი ოჯახის წევრებზე მიმართული სოციალური სტიგმის, დისკრიმინაციის, ძალადობის და შევიწროვების წინააღმდეგ ბრძოლის მიზნით თანამშრომლებისთვის ტრენინგების მოწყობა;
- დამსაქმებელმა თანამშრომლებს უნდა მოუწოდოს ხელმძღვანელს, ადამიანური რესურსების დეპარტამენტს, პროფესიულ გაერთიანებას ან ხელმძღვანელობას მოახსენონ ნებისმიერი შეუსაბამო, დისკრიმინაციული, შეურაცხმყოფელი ან მიუღებელი ქცევის შესახებ;
- დისკრიმინაციისა და შევიწროვების შესახებ საჩივრების მართვისა და მოხსენების პროცედურების არსებობა; ასევე იმის უზრუნველყოფა, რომ საჩივრების დაფიქსირებისა და მოხსენების მექანიზმები იყოს კონფიდენციალური, გენდერულად მგრძობიარე და უსაფრთხო;
- საჩივრების დაფიქსირებისა და მოხსენების მექანიზმების ფართო და არადისკრიმინაციული გამოყენების უზრუნველყოფა; გარდა ამისა, ეს მექანიზმები მარტივად ხელმისაწვდომი უნდა იყოს ყველა თანამშრომლის, განსაკუთრებით კი ემიგრანტების, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების და უმცირესობათა ჯგუფებისთვის; და
- დისკრიმინაციის შემთხვევების იდენტიფიცირება და დროული რეაგირება პოლიტიკებისა და პროცედურების შესაბამისად; მსგავსი შემთხვევების განმეორების პრევენცია.

დამსაქმებელმა რეგულარულად უნდა მიაწოდოს დასაქმებულებს ინფორმაცია COVID-19-ის შესახებ, რაც შეიძლება მოიცავდეს სხვადასხვა კამპანიას, ტრენინგს ან კონკრეტული საკომუნიკაციო არხების შექმნას. არ უნდა ჰქონდეს ადგილი დისკრიმინაციას ან დაავადებული ადამიანების ან მათი ოჯახების სტიგმატიზაციას.

6.2 როგორ უნდა შეამციროს დამსაქმებელმა დისკრიმინაციის შემთხვევები?

დისკრიმინაციის შემთხვევების მინიმუმამდე დაყვანისთვის მისაღები ზომები აღწერილია ქვეთავში 6.1. დამსაქმებლებს ასევე შეუძლიათ იმის უზრუნველყოფა, რომ თანამშრომლის სამსახურში ყოფნასთან ან ჯანმრთელობის მდგომარეობასთან დაკავშირებული ინფორმაცია შესაბამისობაში იყოს ჯანდაცვის ეროვნული ან ადგილობრივი უწყებების მოთხოვნებთან. და ბოლოს, დამსაქმებელს დისკრიმინაციის რისკების შემცირება შეუძლიათ დასაქმებულებთან კომუნიკაციის შესაბამისი ფორმების გამოყენებით.

6.3 აქვთ თუ არა დამსაქმებლებს დასაქმებულების ან ვიზიტორების პერსონალური ინფორმაციის შეგროვების უფლება?

დამსაქმებლებს შესაძლოა დასჭირდეს პერსონალური ინფორმაციის შეგროვება გამოყენება და გასაჯაროება, მათ შორის მოგზაურობის ისტორიასთან და ჯანმრთელობის მდგომარეობასთან დაკავშირებული ინფორმაციის გამოყენება. ეს მიზნად ისახავს სამუშაოზე COVID-19-ის გავრცელების პრევენციას ან შესაძლო რისკების მართვას. დამსაქმებლები უნდა დარწმუნდნენ, რომ არსებული პროცედურები და პრაქტიკები შესაბამისობაშია ჯანმრთელობის ინფორმაციის გასაჯაროების ეროვნულ კანონმდებლობასთან (ასეთის არსებობის შემთხვევაში).

შრომის ჯანმრთელობის მომსახურებებთან დაკავშირებული რეკომენდაციები, 1985 (№171) მიუთითებს იმაზე, რომ დასაქმებულების კონფიდენციალურობა უნდა იქნას დაცული და ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული საკითხები არ უნდა იქნას გამოყენებული დისკრიმინაციის მიზნით ან ამ ადამიანების ინტერესების საზიანოდ.²³ ზოგადად, დამსაქმებელმა არ უნდა გასაჯაროვოს დასაქმებულის სამსახურში არ ყოფნის ან განსხვავებული პირობებით მუშაობის მიზეზი, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც ეს ინფორმაცია ესაჭიროება თავად დასაქმებულს მისი შრომითი ვალდებულებების შესასრულებლად. შესაძლებლობის შემთხვევაში, დამსაქმებელმა უნდა აცნობს თანამშრომელს თუ ის COVID-19-ის მაღალი რისკის ჯგუფშია. მაღალი რისკ ჯგუფი განისაზღვრება სამუშაოს ხასიათის და სამუშაოში ჩართული პირების მიხედვით. რისკ

ჯგუფის განსაზღვრა უნდა მოხდეს კვალიფიციურ სამედიცინო პერსონალთან კონსულტაციის საფუძველზე.

მსგავსი შეტყობინებების გავრცელების დროს დამსაქმებელმა უნდა გამოიყენოს ყველა

23 პარაგრაფი 12(2), შრომის ჯანმრთელობის მომსახურებებთან დაკავშირებული რეკომენდაციები, 1985 (№171) დამატებით საუბრობს ჯანმრთელობის შეფასებასთან დაკავშირებული პერსონალური მონაცემების დაცვაზე. ხოლო პარაგრაფი 14 გვეუბნება, რომ „ჯანმრთელობის შეფასებასთან დაკავშირებული ინფორმაცია შეიძლება ეცნოს სხვა პირებს მხოლოდ დასაქმებულისგან თანხმობის მიღების პირობით“. ILO-ს პრაქტიკის კოდექსი დასაქმებულთა პერსონალური მონაცემების დაცვის შესახებ, 1997, დამატებით მითითებებს იძლევა ამ მიმართულებით.

გონივრული ძალისხმევა, რათა არ მოხდეს ისეთი ინფორმაციის გავრცელება (საჯარო ინფორმაციასთან ერთად ან ცალკე), რომელიც ხელს შეუწყობს პიროვნების იდენტიფიცირებას. დამსაქმებლის მიზანია შესაძლო ინფიცირებულ თანამშრომელს მიაწოდოს მაქსიმალური ინფორმაცია სამედიცინო დახმარების და საჭიროების შემთხვევაში მკურნალობის შესახებ.

7. სასარგებლო წყაროები და კონტაქტები

„ძირითადი კონტაქტები“ და ადგილობრივი ტელეფონის ნომრები/ვებგვერდები

- მთავრობის ერთიანი ცხელი ხაზი: 144
- ჯანდაცვის სამინისტროს ცხელი ხაზი:1505
- კორონავირუსის საქართველოში გავრცელების პრევენცია - <https://stopcov.ge/ka>
- საქართველოს ოკუპირებულ ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო - <https://www.moh.gov.ge>
- საქართველოს მთავრობა - <http://gov.ge>

7.1 ძირითადი რესურსები

(ა) ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაცია- კორონა ვირუსული დაავადების (COVID-19) აფეთქება

(ბ)სამთავრობო ვებგვერდები, რომლებიც შეიცავს სანდო, განახლებულ ინფორმაციას ქვეყანაში და მსოფლიოში COVID-19-ის გავრცელებასთან დაკავშირებით.

- საქართველოს მთავრობის მიერ შემუშავებული რეკომენდაციები კორონავირუსის (COVID-19) გავრცელების პრევენციის მიზნით - <https://stopcov.ge/ka/Recommendation>
- დისტანციური სერვისების განხორციელების ხელმისაწვდომი რესურსები (COVID-19)-თან გათვალისწინებულ საკითხებთან დაკავშირებით - <https://stopcov.ge/ka/Services>
- რეკომენდაციები პირადი ჰიგიენის დასაცავად - <https://stopcov.ge/Content/files/rekomendaciebi-piradi-higienis-dasacavad-geo.pdf>
- მარტივი რეკომენდაციები Covid-19-სგან თავის დასაცავად - <https://stopcov.ge/Content/files/martivi-rekomendaciebi.pdf>
- თვითიზოლაციის წესები - https://stopcov.ge/Content/files/tvitizolaciis_wesebi.pdf
- განსაკუთრებული მითითებები რისკ-ჯგუფებისთვის - <https://stopcov.ge/Content/files/gansakutrebuli-mititebebi-risk-jgufebistvis.pdf>
- რეკომენდაციები მედია-ორგანიზაციებისა და ჟურნალისტებისთვის - https://stopcov.ge/Content/files/recommendation-to-media_Geo.pdf
- სურსათის ეროვნული სააგენტოს რეკომენდაციები საზოგადოებრივი კვების ობიექტებისათვის - <https://stopcov.ge/Content/files/sursatis-erovnuli-saagentos-rekomendaciebi-sazogadoebrivi-kvebis-obieqtibistvis.pdf>
- მთავრობის დადგენილებით დაწესებული შეზღუდვები და დაშვებები - <https://stopcov.ge/Content/files/ka-shezgudvebi-da-dashvebebi.pdf>
- Covid-19 და ორსულობა, მშობიარობა, ლაქტაცია - <https://stopcov.ge/Content/files/COVID-19.pdf>

- რჩევები მაღალი რისკის ქვეყნიდან მოგზაურებისათვის - https://stopcov.ge/Content/files/magali_riskis_qveynidan_mogzaurtatvis.pdf
- ზოგადი რჩევები მოგზაურებისათვის - <https://stopcov.ge/Content/files/zogadi-rchvebi-mogzaurtatvis.pdf>
- თვითმფრინავის ბორტზე ყოფნის რეკომენდაციები - https://stopcov.ge/Content/files/tvitmfrinavis_bortze_yofnis_rekomendaciebi.pdf

7.2 ძირითადი კონტაქტები

(ა) დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო -

<https://www.moh.gov.ge>

(ბ) ა(ა)იპ საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია - <http://www.employer.ge>

(გ) მთავრობის ადმინისტრაცია - www.gov.ge.

(დ) იუსტიციის სამინისტრო - <https://www.justice.gov.ge>

(ე) საგარეო საქმეთა სამინისტრო - <https://mfa.gov.ge/News/saqartvelos-diplomatiuri-misiebis-ckheli-khazis-no.aspx?CatID=5>

(ვ) განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო - www.mes.gov.ge

(ზ) რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო -

<https://mrdi.gov.ge/ka>

(თ) ფინანსთა სამინისტრო - <https://www.mof.ge>

(ი) ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო - <http://www.economy.ge>

(კ) შინაგან საქმეთა სამინისტრო - <https://police.ge>

(ლ) თავდაცვის სამინისტრო - <https://mod.gov.ge/ge/public/page/request>

გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტრო - <https://mepa.gov.ge>

ავსტრალიის ვაჭრობისა და ინდუსტრიის პალატა (ACCI). 2020. “დამსაქმებლის სახელმძღვანელო COVID-19-ის სამუშაო ადგილის მართვა ავეთქების პირობებში“, 16 მარტი, ხელმისაწვდომია ბმულზე:

www.victorianchamber.com.au/-/media/files/vcci/covid-19/covid19--employer-guide-ed-2160320.pdf?la=en&hash=DA27020684457854A6B2214E1E5996CD3F2536E3 [31 Mar. 2020].

ავსტრალია, ახალი სამხრეთ უელსის მთავრობა, 2020. “COVID-19 (კორონა ვირუსი) შემთხვევის განმარტება“. ხელმისაწვდომია ბმულზე: www.health.nsw.gov.au/Infectious/diseases/Pages/2019-ncov-case-definition.aspx [31 Mar. 2020].

ახალი ზელანდიის ბიზნესი, თარიღის გარეშე: „ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება სამუშაოზე: კორონა ვირუსი“. ხელმისაწვდომია ბმულზე: www.businessnz.org.nz/data/assets/pdf_file/0008/189260/200320-healthand-safety-covid-19.pdf [31 Mar. 2020].

CIPD. 2020. “კორონა ვირუსი (COVID-19): დამსაქმებლის რეაგირების სახელმძღვანელო“. ხელმისაწვდომია ბმულზე: www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law/health-safety/coronavirusemployer-response-guide [31 Mar. 2020].

სინგაპური. 2020. „COVID-19-ის პირობებში ბიზნეს უწყვეტობის გეგმის შემუშავება“, 7 თებერვალი, ხელმისაწვდომია ბმულზე: www.enterprisesg.gov.sg/-/media/esg/files/media-centre/media-releases/2020/feb2020/guide-on-business-continuity-planning-for-covid-19_2nd-edition_170220_final.pdf?la=en [31 Mar. 2020].

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO). 2020a. “COVID-19 და სამუშაოს სამყარო: ზემოქმედება და პოლიტიკის რეაგირება“, 18 მარტი, ხელმისაწვდომია ბმულზე: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf [31 Mar. 2020].

2020b. სოციალური დაცვის რეაგირება COVID-19 კრიზის პირობებში: აზიისა და წყნარი ოკეანის ქვეყნების რეაგირება. ხელმისაწვდომია ბმულზე: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/asia/---robangkok/documents/briefingnote/wcms_739587.pdf [31 Mar. 2020].

ირლანდიის ბიზნესისა და დამსაქმებლების კონფედერაცია (IBEC). 2020. ადამიანური რესურსების სახელმძღვანელო- ბიზნეს უწყვეტობის დაგეგმვა/კორონა ვირუსი (COVID- 19), 5 მარტი, ხელმისაწვდომია ბმულზე: www.ibec.ie/-/media/documents/employer-hub/employment-law/contracts-and-conditions-of-employment/contracts/hr-guidance-business-continuity-planning-and-coronavirus-5th-march-2020.pdf [31 Mar. 2020].

სინგაპური, ადამიანური რესურსების სამინისტრო, 2020. “სამუშაოზე უსაფრთხო დისტანციის დაცვის რჩევები“, 13 მარტი, ხელმისაწვდომია ბმულზე: www.mom.gov.sg/covid-19/advisory-on-safe-distancingmeasures [31 Mar. 2020].

გაერთიანებული ერების ბავშვების ფონდი (UNICEF). 2020. “სახელმძღვანელო დამსაქმებლებისთვის მოქნილი სამუშაო პირობების და სხვა კარგი პრაქტიკის შესახებ COVID-19-ის კონტექსტში“. ხელმისაწვდომია ბმულზე: www.unicef.org/mongolia/media/1476/file [31 Mar. 2020].

ამერიკის შეერთებული შტატები, დასაქმების თანაბარი პირობების კომისია, 2020. “რა უნდა იცოდეთ ADA-ს, რეაბილიტაციის აქტის და COVID-19-ის შესახებ“, 19 მარტი, ხელმისაწვდომია ბმულზე: www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/wysk_ada_rehabilitaion_act_coronavirus.cfm [31 Mar. 2020].

ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაცია (WHO). 2020a. “კორონავირუსული დაავადების (COVID-19) პანდემია“. ხელმისაწვდომია ბმულზე: www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019 [31 Mar. 2020].

2020b. “კორონავირუსული დაავადების მქონე პირების კარანტინში მოთავსებისას გასათვალისწინებელი საკითხები (COVID-19)“, შუალედური სახელმძღვანელო, 29 თებერვალი, ხელმისაწვდომია ბმულზე: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331299/WHO-2019-nCov-IHR_Quarantine-2020.1-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y [31 Mar. 2020]

2020c. “სამუშაო ადგილის COVID-19-თვის მომზადება“, 19 მარტი, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331584/WHO-2019-nCov-workplace-2020.2-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [31 Mar. 2020].

► კონტაქტი

[ა(ა)იპ „საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია“]

მისამართი: საქართველო, თბილისი, ბელიაშვილის ქუჩა

#106.

ელ-ფოსტა: employer@employer.ge; legal@employer.ge

ვებ-გვერდი: www.employer.ge

საკონტაქტო ინფორმაცია:
ILO დამსაქმებელთა აქტივობების ბიურო (ACT/EMP)
4, route des Morillons,
ჟენევა, 22, შვეიცარია, CH-1211
ელ-ფოსტა: actemp@ilo.org
ვებ-გვერდი: www.iko.org/actemp

დოკუმენტი ქართულ ენაზე მომზადდა პროექტის ILO/DANIDA: „ყოველსმომცველი შრომის
ბაზარი სამუშაო ადგილების შესაქმნელად საქართველოში“ ფინანსური ხელშეწყობით