



HUMAN
RIGHTS
WATCH

„არც ერთი წელი სიკვდილის შემთხვევათა გარეშე“

საქართველოში წლების განმავლობაში შრომის ბაზრის
დელეგულირება საფრთხეს უქმნის მადაროელებს



„არც ერთი წელი სიკვდილის შემთხვევათა გარეშე“

საქართველოში წლების განმავლობაში შრომის ბაზრის
დერეგულირება საფრთხეს უქმნის მაღაროელებს

Copyright © 2019 Human Rights Watch

ყველა უფლება დაცულია.

დაბეჭდილია ამერიკის შეერთებულ შტატებში

ISBN: 978-1-6231-37939

ყდის დიზაინი: რაფაელ ხიმენესი

Human Rights Watch იცავს ადამიანის უფლებებს მთელ მსოფლიოში. ჩვენ გულდასმით ვიკვლევთ დარღვევებს, ვავლენთ ფაქტებს და ვაიძულებთ ხელისუფლებებს, დაიცვან ადამიანის უფლებები და უზრუნველყონ სამართლიანობა. Human Rights Watch არის დამოუკიდებელი საერთაშორისო ორგანიზაცია, რომელიც აქტიურ საქმიანობას ეწევა ადამიანის ღირსების და უფლებების დაცვის საქმეში.

Human Rights Watch-ის თანამშრომლები მუშაობენ 40-ზე მეტ ქვეყანაში. ორგანიზაციას აქვს ოფისები ამსტერდამში, ბეირუტში, ბერლინში, ბრიუსელში, ჩიკაგოში, ჟენევაში, გომაში, იოჰანესბურგში, ლონდონში, ლოს-ანჯელესში, მოსკოვში, ნაირობიში, ნიუ-იორკში, პარიზში, სან-ფრანცისკოში, სიდნეიში, ტოკიოში, ტორონტოში, ტუნისში, ვაშინგტონსა და ციურხში.

დამატებითი ინფორმაციისთვის გთხოვთ, ეწვიეთ ვებგვერდს: <http://www.hrw.org>



2019 დეკემბერი

ISBN: 978-1-6231-37939

„არც ერთი წელი სიკვდილის შემთხვევათა გარეშე“

საქართველოში წლების განმავლობაში შრომის ბაზრის დერეგულირება საფრთხეს უქმნის მაღაროელებს

- მოკლე მიმოხილვა..... 1
- ძირითადი რეკომენდაციები 4
- მეთოდოლოგია 5
- I. არსებული კონტექსტი..... 7
 - დერეგულაცია 8
 - დერეგულირების ზეგავლენა სიღარიბესა და უმუშევრობაზე..... 11
 - რერეგულირების დაუსრულებელი გზა..... 13
 - არგუმენტები რეგულირების სასარგებლოდ..... 19
- II. შრომითი უფლებების დარღვევები ქვანახშირის და მანგანუმის მაღაროებში..... 23
 - სამთო მოპოვების სამუშაოები, რომლებიც რისკს უქმნის უსაფრთხოებას..... 27
 - საწარმოო ზეწოლა 30
 - მუშაობის ხანგრძლივი საათები..... 35
 - საერთო საცხოვრებლის სისტემა 40
 - კომპანიის მიერ უზრუნველყოფილი უხარისხო საკვები 43
 - სხვა დარღვევები სამუშაო ადგილზე 46
 - კონტრაქტების ასლების არქონა..... 46
 - სამუშაოს ანაზღაურების გადაუხდელობა..... 47
 - ხელფასის დაქვითვა..... 50
- III. საქართველოს საერთაშორისო ვალდებულებები 53
 - ადამიანის უფლებები და შრომის საერთაშორისო სტანდარტები 53
 - კარგი პრაქტიკა 57

ადამიანის უფლებების დაცვის კორპორაციული პასუხისმგებლობა.....	59
რეკომენდაციები	61
საქართველოს მთავრობას	61
საქართველოს პარლამენტს.....	61
საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს	62
„ჯორჯიან მანგანუმს“	63
სამთო მოპოვების ძველ სისტემასთან დაკავშირებით	64
საქართველოს ინდუსტრიულ ჯგუფს	64
ევროკავშირს და აშშ-ის მთავრობას.....	65
მადლობის გამოხატვა.....	66

მოკლე მიმოხილვა

35-წლიანი სამუშაო სტაჟის მქონე მიხეილი, სამ სხვა მემახტესთან ერთად დაილუპა საქართველოს იმერეთის რეგიონში, ტყიბულის ქვანახშირის შახტში 2018 წლის 16 ივლისს მომხდარი აფეთქების შედეგად. იგი 54 წლის იყო და დარჩა მეუღლე და ერთი ვაჟი, ისიც მემახტე. მიხეილის ძმისწული პავლე, რომელიც სულ 25 წლის იყო, ხუთ სხვა მემახტესთან ერთად ორი თვით ადრე ემსხვერპლა კიდევ ერთ უბედურ შემთხვევას.

ტყიბულის ტრაგედიებმა მწვავედ წარმოაჩინა საქართველოში შრომის კანონმდებლობის რეფორმირების საჭიროება; დერეგულაციის ათი წლის შედეგად ქვეყანაში მკვეთრად შემცირდა შრომითი უფლებები და გაუქმდა სახელმწიფოს მხრიდან ზედამხედველობის მექანიზმები. 2006 წელს, ვარდების რევოლუციის შედეგად პროდასავლური პრეზიდენტის ხელისუფლებაში მოსვლიდან რამდენიმე წლის შემდეგ, საქართველომ გააუქმა შრომის ინსპექცია მასშტაბური ეკონომიკური რეფორმების ფარგლებში, რომლებიც მიზნად ისახავდა ქვეყანაში ინვესტიციების მოზიდვას. ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, დერეგულაციის შემდეგ, სამუშაო ადგილზე ყოველწლიურად დაღუპულთა რიცხვი 74 პროცენტით გაიზარდა, ძირითადად სამთომომპოვებელ მრეწველობასა და მშენებლობაზე. 2007-დან 2017 წლამდე პერიოდში სამუშაო ადგილებზე დაღუპულთა საშუალო რაოდენობა წელიწადში 41 იყო, განსხვავებით 2002-2005 წლებისგან, როდესაც ეს ციფრი წელიწადში საშუალოდ 24-ს შეადგენდა. მიუხედავად იმისა, რომ 2013 წლის შემდეგ ქვეყანამ გადადგა ნაბიჯები შრომითი ბაზრის რეგულირებისკენ, შახტებში 2018 წელს მომხდარმა უბედურმა შემთხვევებმა აჩვენა, რომ დერეგულაციის გრძელვადიანი ზემოქმედება, რომელიც უსაფრთხოებასა და შრომით უფლებებთან მიმართებაში არასათანადო პრაქტიკის ლეგიტიმაციას ახდენდა, ძნელად აღმოსაფხვრელია.

წინამდებარე ანგარიში ეფუძნება 80-ზე მეტ ადამიანთან ინტერვიუს. მათ შორის არიან საქართველოში ქვანახშირისა და მანგანუმის მოპოვებაზე მომუშავე ადამიანები და მათი ოჯახის წევრები, პროფკავშირები, იურისტები, არასამთავრობო ორგანიზაციებისა და საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლები, შრომის ინსპექციისა და ოკუპირებულ ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს წარმომადგენლები და პარლამენტის წევრები. მოცემული ანგარიშის ძირითადი მიგნებაა, რომ შახტებსა და მადარობებში დასაქმებულთა უსაფრთხოება კვლავაც სერიოზული რისკის ქვეშაა ხელისუფლების მხრიდან არასაკმარისი რეგულირების და მისგან გამომდინარე სამთო მოპოვების პრაქტიკის გამო, რომელიც პრიორიტეტს წარმოების მასშტაბებს ანიჭებს და არა უსაფრთხოებას.

ჩვენი კვლევა ცხადყოფს, რომ ქვანახშირის და მანგანუმის მოპოვებაზე კვოტების (საწარმოო მიზნების) დაწესების პრაქტიკა და კვოტების შეუსრულებლობისთვის ხელფასების დაქვითვა სტიმულს აძლევს მშრომელებსა და ზედამხედველებს, უგულებელყონ შრომის უსაფრთხოება. მანგანუმის მოპოვების ახალი სისტემა, რომელიც 2016 წელს დაინერგა, კიდევ უფრო ამძაფრებს შრომის უსაფრთხოების პრობლემებს. სისტემის ფარგლებში შემოღებული იქნა 12-საათიანი ცვლები, მათ შორის ღამის ცვლებიც, ზედიზედ 15 დღის განმავლობაში, ცვლების დროს დასვენების დღეების ან შესვენებების გარეშე. ამჟამად ეს სისტემა ვრცელდება მანგანუმის მომპოვებელ 380 მუშაზე, რომლებიც ვალდებული არიან, იცხოვრონ დამსაქმებლის მიერ უზრუნველყოფილ საერთო საცხოვრებელში, სადაც მათ დაბალი ხარისხის და არასაკმარისად კალორიული საკვები ეძლევათ და ეზღუდებათ გადაადგილების თავისუფლება.

ანგარიშში განხილულია სხვადასხვა პრაქტიკა, რომელიც არღვევს დასაქმებულთა უფლებებს. ეს მოიცავს მუშაობის ხანგრძლივ საათებს ყოველკვირეული დასვენების, აგრეთვე ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ანაზღაურების გარეშე, წერილობითი ხელშეკრულებების არარსებობას და მენეჯმენტის მიერ ხელფასების დაქვითვას.

2013 წლიდან საქართველოს ხელისუფლებამ მნიშვნელოვანი პოზიტიური ნაბიჯები გადადგა შრომითი უფლებების დაცვის არსებული პრაქტიკის გამოსასწორებლად: გააძლიერა შრომის კოდექსი და 2015 წელს დაარსა შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი. 2019 წლის თებერვალში მიღებულმა საკანონმდებლო ცვლილებებმა მნიშვნელოვნად გააფართოვა შრომის ინსპექციის უფლებამოსილება. მაგრამ შრომის უფლებებისა და ზედამხედველობის შესახებ რეგულაციები ჯერ კიდევ არ აკმაყოფილებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებს და მიღებულ საერთაშორისო პრაქტიკას ისეთ სფეროებში, როგორცაა სავალდებულო ყოველკვირეული დასვენება, ღამის საათებში მუშაობა, ზეგანაკვეთური საათები და მათი ანაზღაურება, ასევე ცვლების დროს შესვენება. კანონის და ზედამხედველობის ეს ხარვეზები ხელს უწყობს იმ პრაქტიკას, რომელიც კვლავაც უქმნის საფრთხეს დასაქმებულებს და არღვევს საერთაშორისო დონეზე აღიარებულ შრომით უფლებებს.

მიუხედავად იმისა, რომ წინამდებარე ანგარიში ეხება საქართველოში ქვანახშირისა და მანგანუმის მოპოვების მრეწველობაში მიღებულ პრაქტიკას, რომელიც ხელყოფს მუშების უსაფრთხოებას და არღვევს მშრომელთა უფლებებს, ჩვენი დასკვნები და რეკომენდაციები მნიშვნელოვანია საქართველოს ეკონომიკის ყველა სექტორისთვის. რეფორმები, რომლებიც აუცილებელია საქართველოს შრომითი სამართლის შრომისა და ადამიანის უფლებების საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობაში მოსაყვანად და მთავრობის მხრიდან შესაბამისი ზედამხედველობის უზრუნველსაყოფად, საქართველოს ყველა დასაქმებულ ადამიანს მოუტანს სარგებელს.

საქართველოს მთავრობამ ევროკავშირთან და ამერიკის შეერთებულ შტატებთან გაფორმებული ხელშეკრულებებით იკისრა ვალდებულება, გაემლიერებინა თავისი შრომითი კანონმდებლობა და ზედამხედველობისა და აღსრულების მექანიზმები. მაგალითად, ევროკავშირსა და საქართველოს შორის გაფორმებული ასოცირების შეთანხმებით საქართველომ აიღო ვალდებულება, გააგრძელოს მუშაობა, რათა 2020 წლამდე შექმნას შესაბამისი კომპეტენციით და შესაძლებლობებით აღჭურვილი სრულფასოვანი შრომის ინსპექტირების სისტემა, რომელსაც შეეძლება ყველა სამუშაო პირობისა და შრომითი ურთიერთობის ინსპექტირება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტების შესაბამისად. გარდა ამისა, უნდა განხორციელდეს საქართველოს შრომის კანონმდებლობის რეფორმირება, რათა ის შეესაბამებოდეს ევროკავშირის შრომითი უფლებების შესახებ დირექტივებში გათვალისწინებულ პრინციპებს.

გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის სახელმძღვანელო პრინციპები ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ განსაზღვრავს კომპანიათა პასუხისმგებლობას ადამიანის უფლებების დაცვის საქმეში, რაც ითვალისწინებს გამოსასწორებელი ზომების მიღებას, თუკი მათი მხრიდან ადგილი აქვს გადაცდომებს. ამ ანგარიშში დოკუმენტირებული პრაქტიკა მიუთითებს, რომ საქართველოს ქვანახშირისა და მანგანუმის მომპოვებელი კომპანიები არ ასრულებენ აღნიშნულ პასუხისმგებლობას.

ძირითადი რეკომენდაციები

- საქართველოს მთავრობამ და პარლამენტმა უნდა განახორციელონ შრომითი პოლიტიკის ყოვლისმომცველი რეფორმა, რათა შრომითი კანონმდებლობა შეესაბამებოდეს შრომის საერთაშორისო სტანდარტებს და საქართველოს მიერ ნაკისრ ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო ვალდებულებებს. გადაუდებელი რეფორმებით უნდა აღმოიფხვრას ხარვეზები სამუშაო საათების, ყოველკვირეული დასვენების, ღამის საათებში მუშაობის, ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების და ოფიციალურ დასვენების დღეებში მუშაობის ანაზღაურების და დასაქმებულებისთვის ხელშეკრულებების ასლების მიწოდების საკითხებში.
- საქართველოს მთავრობამ და პარლამენტმა უნდა შექმნან სრულფასოვანი დამოუკიდებელი შრომის ინსპექცია, რომელიც იქნება სათანადოდ მომზადებული პერსონალით დაკომპლექტებული და შესაბამისი რესურსებით აღჭურვილი. მას უნდა გააჩნდეს ფართო მანდატი, რომელიც გულისხმობს სამუშაო ადგილის უსაფრთხოებასა და სამუშაო პირობებთან დაკავშირებული ყველა საკითხის შემოწმებას.
- საქართველოს სამთო-მომპოვებელმა კომპანიებმა უნდა დაიცვან მშრომელთა უფლებები და თანამშრომელთა უსაფრთხოება. კერძოდ, კომპანიებმა უნდა უზრუნველყონ ისეთი საწარმოო კვოტების დაწესება, რომლებიც უსაფრთხოდ შეიძლება იქნეს მიღწეული და სამუშაო საათების შესაბამისობა საერთაშორისო სტანდარტებთან, რომ მუშებს ადეკვატური დასვენება ჰქონდეთ.
- ევროკავშირმა უნდა გააგრძელოს საქართველოს აქტიური წახალისება, რათა ქვეყანამ შექმნას სრულფასოვანი შრომითი ინსპექცია და პრიორიტეტად განსაზღვროს ქვეყნის შრომითი კანონების საერთაშორისო შრომით სტანდარტებთან შესაბამისობაში მოყვანა.

მეთოდოლოგია

წინამდებარე ანგარიში ეხება მშრომელთა ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების დაცვას და სამუშაო პირობებს საქართველოს ქვანახშირის და მანგანუმის მოპოვების მრეწველობაში. ყურადღება გამახვილებულია სამუშაო ადგილზე დასაქმებულთა დაშავებისა და უბედური შემთხვევებისგან დაცვის თვალსაზრისით არსებულ მდგომარეობაზე და არ განიხილება ქვანახშირის და მანგანუმის მოპოვებითი სამუშაოების გრძელვადიანი შედეგები მათ ჯანმრთელობაზე. ანგარიშში არც გარემოზე სამთო-მოპოვებითი საქმიანობის ზეგავლენაა შესწავლილი.

ანგარიში ეფუძნება ჩატარებულ კვლევას, ინტერვიუებს და ადგილზე ვიზიტებისას მიღებულ ინფორმაციას, რომლებიც 2018 წლის დეკემბერსა და 2019 წლის მარტში შედგა სამთო-მოპოვებითი მრეწველობის 2 გეოგრაფიულ ცენტრში: ჭიათურის მანგანუმის მომპოვებელ მაღაროსა და ტყიბულის ქვანახშირის მომპოვებელ მაღაროში, რომლებიც დასავლეთ საქართველოში მდებარეობს. ამ ვიზიტების დროს გავესაუბრეთ 80 ადამიანს, მათ შორის ქვანახშირის და მანგანუმის მაღაროებში დასაქმებულებს და მათი ოჯახის წევრებს.

ჩვენ ვესაუბრეთ 30 მუშას „ჯორჯიან მანგანეზიდან“, რომელიც 2019 წლის აპრილამდე ამერიკული კერძო კომპანიის „ჯორჯიან ემერიქენ ელოის“ მფლობელობაში იყო; 24 მეშახტეს, რომლებიც „ჯორჯიან მანგანეზის“ კუთვნილი 11 შახტიდან 6 შახტში არიან დასაქმებული და 17 მათგანი მოპოვების ძველი სისტემით, ხოლო 7 ახალი სისტემით მუშაობს; „ჯორჯიან მანგანეზის“ 5 მუშას ჭიათურის სარეცხი და სარემონტო საწარმოებიდან და ასევე, ერთ მუშას, რომელიც სამშენებლო სამუშაოებს ასრულებს. ამ 30 გამოკითხული მუშიდან 23 ჭიათურის პროფკავშირების წევრია და მათი უმრავლესობა ძველი სისტემის შახტებში და მანგანუმის მადნის სარეცხ საწარმოებში მუშაობს. ჩვენ მიერ გამოკითხული 7 დასაქმებულიდან, რომლებიც ახალი სისტემით მუშაობენ, მხოლოდ ერთია პროფკავშირის წევრი. ინდივიდუალურად გავესაუბრეთ 21 მუშას და ჩავატარეთ 2 ჯგუფური ინტერვიუ, შესაბამისად, 4 და 5 მუშასთან. ტყიბულში გავესაუბრეთ 16 მუშას - ქვანახშირის მომპოვებელი კომპანიის „საქნახშირის“ ამჟამინდელ ან ყოფილ თანამშრომლებს; „საქნახშირი“ კერძო ჰოლდინგის „საქართველოს ინდუსტრიულ ჯგუფში“ შემავალი კომპანიაა. ჩავატარეთ 9 ინდივიდუალური ინტერვიუ და 2 ჯგუფური ინტერვიუ, შესაბამისად, 5 და 2 ადამიანთან. ვესაუბრეთ ასევე 2018 წლის ივნისში ღია კარიერზე მუშაობისას დაღუპული მუშის ოჯახის წევრს; ამ კარიერის ოპერატორი „საქნახშირის“ კონტრაქტორი იყო.

რეკომენდაციები ეფუძნება ინფორმაციას, რომელიც მივიღეთ ქვანახშირის და მანგანუმის მაღაროების მუშებთან ინტერვიუების გზით, ხოლო ანგარიშში განხილული დოკუმენტების უდიდესი ნაწილი მანგანუმის მაღაროელებს ეხება.

ჩვენ შევხვდით პროფკავშირებს, მათ შორის საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების, საქართველოს მეტალურგიული, სამთო და ქიმიური მრეწველობის მუშაკთა პროფკავშირის და ჭიათურაში მოქმედი სამივე პროფკავშირის (ჭიათურის პროფკავშირი, საქართველოს სამთო-მოპოვებითი მრეწველობის პროფესიონალთა ლიგა, და მადაროელთა პროფკავშირი) წარმომადგენლებს. ასევე შევხვდით იურისტებს, არასამთავრობო ორგანიზაციებს, საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლებს, პარლამენტარებს, შრომის ინსპექციის, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროს წარმომადგენლებს და ამ სფეროს სხვა პროფესიონალებს.

Human Rights Watch-მა წერილებით მიმართა კერძო კომპანიებს „ჯორჯიან ემერიქენ ელის“/“ჯორჯიან მანგანეზს“ და „საქართველოს ინდუსტრიულ ჯგუფს“/“საქნახშირს“, რომლებშიც აცნობა მათ კვლევის დროს გამოვლენილი საკითხები და სთხოვა ამ საკითხებზე კომენტარები; შეხვედრა გაიმართა საქართველოს ინდუსტრიულ ჯგუფის წარმომადგენლებთანაც თბილისში. ზემოაღნიშნული წერილები და მათზე კომპანიების პასუხები სრულად არის მოცემული 1-ლ დანართში.

კონფიდენციალურობის დაცვისა და დამსაქმებლის მხრიდან შესაძლო შურისძიების თავიდან აცილების მიზნით, შევცვალეთ ყველა იმ დასაქმებულის სახელი, ვისაც ამ ანგარიშის მოსამზადებელი კვლევის დროს გავესაუბრეთ; ზოგ შემთხვევაში სხვა მაიდენტიფიცირებელი ინფორმაციაც არ გავამჟღავნეთ. მხოლოდ იმ მადაროელების სახელებია ნამდვილი, ვინც უბედური შემთხვევების შედეგად დაიღუპა.

I. არსებული კონტექსტი

2018 წლის აპრილის დასაწყისში 54 წლის ქართველ მეშახტეს, მიხეილს, დილის ცვლაში მუშაობა უნდა დაეწყო, როცა განგაშის საყვირის ხმა გაისმა.¹ მალევე შეიტყო, რომ შახტში აფეთქებას 6 ადამიანი, მათ შორის მისი ძმისწული, 25 წლის პავლე ემსხვერპლა. შახტში მუშაობა მალევე განახლდა და მიხეილი სამუშაოზე გამოიძახეს.

შვილის ნაამბობის მიხედვით, მიხეილი თავზარდაცემული იყო, რამდენიმე თვე თითქმის არ სძინებია. თვალიდან არ სცილდებოდა დაღუპულთა სახეები და შიშობდა, რომ შემდეგი მსხვერპლი ის იქნებოდა. ივლისის ერთ საღამოს კოლეგებთან საუბრისას ერთ-ერთი მადაროელის ბინის სამზარეულოში, მან თქვა, რომ „მინდელის“ შახტში 35 წლიანი მუშაობის მიუხედავად, მუშაობის იქ გაგრძელება აღარ სურდა. მეორე დილას ის მაინც ჩავიდა შახტში. იმ დღეს მიხეილი სამ სხვა მეშახტესთან ერთად დაიღუპა.

ამ ორმა უბედურმა შემთხვევამ, რომლებიც სულ ორიოდე თვის ინტერვალით მოხდა და 10 მეშახტის სიცოცხლე შეიწირა, შეძრა საქართველო.² შახტის ქვედა რგოლის შვიდი მენეჯერი დააპატიმრეს. ამ ანგარიშის წერის დროს სამი მათგანის სასამართლო პროცესი მიმდინარეობდა;³ ტყიბულის შახტებში სამუშაოები შეჩერებული იყო სანამ ავარიების გამომწვევი მიზეზების დამდგენი გარე აუდიტი დასკვნა არ მომზადდებოდა; შახტების მომავალი ბედი კი, რომელიც რეგიონში ერთ-ერთი უმსხვილესი დამსაქმებელია, გაურკვეველი რჩებოდა.⁴

ამ ტრაგედიებმა მწვავედ წარმოაჩინა შრომის კანონმდებლობის რეფორმირების საჭიროება იმ ათწლიანი დერეგულაციის შემდეგ, რის შედეგადაც მკვეთრად შესუსტდა შრომითი უფლებების დაცვა და სახელმწიფოს მხრიდან ზედამხედველობა. მიუხედავად იმისა, რომ 2013 წლის შემდეგ ქვეყანამ გადადგა ნაბიჯები რეგულირების

¹ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ მიხეილის ვაჟთან, გაგა გამეზარდაშვილთან. ტყიბული, 2018 წლის 12 დეკემბერი.

² „ტყიბულის მადაროში ოთხი ადამიანი დაიღუპა, ექვსი კი დაშავდა“. Civil.ge-ს ახალი ამბები; 2018 წლის 16 ივლისი; <https://civil.ge/archives/246416> (ნანახია 2019 წლის 28 ივნისს). შპს „საქნახშირის“ გენერალურმა დირექტორმა წერილში აცნობა Human Rights Watch-ს, რომ თითოეული მსხვერპლის ოჯახს 30,000-დან 40,000 ლარამდე (11,000-14,600 დოლარი) კომპენსაცია გადაუხადა. შპს „საქნახშირის“ გენერალური დირექტორის ჯამბულ ჯაყელის წერილი Human Rights Watch-ს; 2019 წლის 27 მაისი. დაცულია Human Rights Watch-ის მასალებში და მოცემულია პირველ დანართში.

³ „შვიდი ადამიანია დაკავებული საქართველოში მეშახტეებისთვის საფრთხის შექმნის ბრალდებით“. OC Media, 2018 წლის 7 აგვისტო <https://oc-media.org/seven-arrested-in-georgia-for-knowingly-endangering-miners/> (ნანახია 2019 წლის 28 ივნისს).

⁴ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ზურაბ გელენიძესთან, „საქართველოს ინდუსტრიული ჯგუფის“ გენერალური დირექტორის მოადგილესთან. თბილისი, 2019 წლის 15 მაისი.

გასამკაცრებლად, ამ უბედურმა შემთხვევებმა აჩვენა, რომ იმ დერეგულაციის გრძელვადიანი შედეგები, რითიც უსაფრთხოებასა და შრომით უფლებებთან მიმართებაში არასათანადო ბიზნესპრაქტიკის ლეგიტიმაცია მოხდა, ძნელად აღმოსაფხვრელია.

დერეგულაცია

2003 წლის ნოემბერში არჩევნების გაყალბებით, ეკონომიკის არასწორი მართვითა და კორუფციით აღშფოთებული ხალხის პროტესტმა, რაც „ვარდების რევოლუციის“ სახელითაა ცნობილი, პრეზიდენტს გადადგომა აიძულა. ექვს კვირაში ხელახლა გამართულ არჩევნებში გამარჯვება მიხეილ სააკაშვილმა მოიპოვა, იუსტიციის ყოფილმა მინისტრმა, რომლის კამპანიაც კორუფციასთან ბრძოლის პროგრამას ეფუძნებოდა. სააკაშვილის მთავრობამ, დასავლეთის მთავრობების დახმარებითა და საერთაშორისო სავალუტო ფონდის საკრედიტო პროგრამების მეშვეობით, ძირეული დერეგულირების პროგრამა განახორციელა და უცხოური ინვესტიციების მოსაზიდად მთელი რიგი ის წესები გააუქმა, რომლებიც მშრომელთა უფლებების და გარემოს დაცვას ემსახურებოდა.⁵

2006 წელს, საქართველოს მთავრობამ მკვეთრად შეამცირა მშრომელთა დაცვის მექანიზმები შრომის კოდექსში და გააუქმა შრომის ინსპექცია.⁶ ახალი შრომის კოდექსიდან ამოღებული იქნა დებულებები, რომლებითაც რეგულირდებოდა ყოველკვირეული დასვენებები, ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების ლიმიტები, ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების განაკვეთები და ცვლების დროს შესვენებები. ახალი კოდექსით დაშვებული იქნა სიტყვიერი და არა წერილობითი დასაქმების კონტრაქტების გაფორმება და მშრომელთა გათავისუფლება წინასწარი შეტყობინების გარეშე და ნებისმიერი მიზეზით.⁷

⁵ European Stability Initiative-ის ანგარიში “Georgia’s Libertarian Revolution. Part one: Georgia as a model,” April 10, 2010, https://www.esiweb.org/pdf/esi_-_georgias_libertarian_revolution_-_part_one_-_georgia_as_a_model_-_10_april_2010.pdf (ნანახია 2019 წლის 28 ივნისს); თომას დე ვაალი, “Georgia’s Choices: Charting a Future In Uncertain Times,” Carnegie Endowment for International Peace, 2011, გვ. 9, https://carnegieendowment.org/files/georgias_choices.pdf (ნანახია 2019 წლის 8 ივლისს).

⁶ ზაქარია შველიძე, „საბჭოთა შრომის სამართლიდან ლიბერალურ შრომის სამართალზე გადასვლა: შრომის სტანდარტები საქართველოში“, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, სამართლის ფაკულტეტი, 2012 წლის ივლისი, <http://ilera2012.wharton.upenn.edu/RefereedPapers/ShvelidzeZakaria%20ILERA%20updated.pdf> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

⁷ იქვე.

ევროპის საბჭოს სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტისთვის წარდგენილ 2017 წლის ანგარიშში ამჟამინდელი ხელისუფლება წერდა:

2006 წელს მიღებული შრომის კოდექსი ეფუძნებოდა ვარაუდს, რომ შრომის ბაზრის დერეგულაცია ხელს შეუწყობდა ინვესტიციების მოზიდვას და სამუშაო ადგილების შექმნას შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის იმ ძირეული კონვენციების დარღვევის ფასადაც კი, რომლებიც საქართველოს მიერ იყო რატიფიცირებული.⁸

დერეგულირების სხვა ნაბიჯებს შორის იყო სახელმწიფო აქტივების პრივატიზაცია, გადასახადების რაოდენობის შემცირება და ლიცენზიებისა და ნებართვების 85%-ის გაუქმება.⁹ პარალელურად გაუქმდა უმუშევრობის შემწეობები და შემოღებული იქნა დახმარების მიზნობრივი პროგრამა, რომელიც უკიდურეს გაჭირვებულთათვის შემწეობების გაცემას ითვალისწინებდა.¹⁰ 2005 წელს, საქართველომ მიიღო კანონი სახელმწიფო პენსიის შესახებ, რომლის თანახმადაც დახმარება ეძლეოდა საპენსიო ასაკის ადამიანებს მიუხედავად მათი ფინანსური მდგომარეობისა.¹¹

დერეგულირების ზოგიერთი ნაბიჯი თითქოს საგანგებოდ იყო მორგებული ისეთ ეკონომიკურ რეიტინგებში საქართველოს ქულის გაუმჯობესების მიზანს, როგორცაა მსოფლიო ბანკის ინდექსი „ბიზნესის კეთების სიადვილე“.¹² 2006 წელს „ბიზნესის კეთების სიადვილის“ ინდექსის ერთ-ერთი ინდიკატორი „მშრომელთა დაქირავება“ იყო, რომლითაც ფასდებოდა მოქნილობა დასაქმებაში, მათ შორის მშრომელთა გათავისუფლების სიადვილე, სამუშაო საათების და ყოველკვირეული დასვენების

⁸ საქართველოს მთავრობა, მე-11 ეროვნული ანგარიში ევროპის სოციალური ქარტიის განხორციელებაზე, RAP/RCha/GEO/11(2018), ევროპის სოციალური ქარტია, 2017 წლის 11 მარტი, <https://rm.coe.int/11th-national-report-from-georgia/168077630a> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

⁹ ინტერვიუ დოქტორ თამარ კოვზირიძესთან, საქართველოს ეკონომიკის მინისტრის მოადგილე 2004-2008 წლებში, U4 Practitioner Experience Note, 2017, <https://www.u4.no/publications/the-rapid-economic-liberalisation-and-ruthless-fight-against-corruption-in-georgia> (ნანახია 2019 წლის 1 ივლისს); Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ანა დიაკონიძესთან, საქართველოს საჯარო ადმინისტრირების ინსტიტუტის სოციოლოგიის პროფესორი. თბილისი, 2019 წლის 13 მარტი.

¹⁰ თინათინ ამბროლაძე, “Georgia: Updating and Improving the Social Protection Index,” *Technical Assistance Consultant’s Report, Asian Development Bank*, 2012, <https://www.adb.org/sites/default/files/project-document/76055/44152-012-reg-tacr-06.pdf> (ნანახია 2019 წლის 8 ივლისს).

¹¹ იქვე.

¹² European Stability Initiative-ის ანგარიში “Georgia’s Libertarian Revolution. Part one: Georgia as a model,” April 10, 2010, https://www.esiweb.org/pdf/esi_-_georgias_libertarian_revolution_-_part_one_-_georgia_as_a_model_-_10_april_2010.pdf (ნანახია 2019 წლის 28 ივნისს).

ხანგრძლივობა; ყველა ეს ასპექტი 2006 წლის რეფორმების სამიზნეები იყო.¹³ 2007 წელს, შრომის კოდექსის რეფორმირების შემდეგ, საქართველო „პირველ რეფორმატორად“ დასახელდა და რეიტინგში 75 საფეხურით - 112-ე პოზიციიდან 37-მდე დაწინაურდა და „მშრომელთა დაქირავების სიადვილით“ მეექვსე ქვეყანა გახდა 175 შესწავლილ ქვეყანას შორის.¹⁴

2007 წელს მთავრობამ ქვეყნის ბრენდინგის კამპანია განახორციელა, რომლის ფარგლებშიც ფასიანი რეკლამები განთავსდა ისეთ პერიოდულ გამოცემებში, როგორებიცაა ბრიტანული „ეკონომისტი“, ამერიკული „უოლ სტრიტ ჯორნალი“ და „ფაინენშალ ტაიმსი“; ეს რეკლამები იტყობინებოდა, რომ „საქართველოს ეკონომიკა უფრო დერეგულირებულია ვიდრე საფრანგეთის“ და კიდევ სხვა იმ ქვეყნების ეკონომიკა, რომლებიც „ბიზნესის კეთების სიადვილის“ ინდექსით საქართველოს ჩამორჩებოდნენ.¹⁵ საქართველოს ეროვნული საინვესტიციო სააგენტო, პრემიერ-მინისტრის ადმინისტრაციას დაქვემდებარებული სახელმწიფო ორგანო, რომელიც უცხოური პირდაპირი ინვესტიციების მოზიდვაზე მუშაობს, თავის ვებგვერდზე დღესაც უსვამს ხაზს, რომ საქართველოში „დასაქმების პირობები მოქნილია“, ყოველკვირეული სამუშაო საათების ხანგრძლივობაზე დაწესებული ლიმიტები „არ არის უპირობოდ სავალდებულო“ და ეროვნული მინიმალური ხელფასიც არ არის განსაზღვრული.¹⁶

¹³ რეკონსტრუქციისა და განვითარების საერთაშორისო ბანკი / მსოფლიო ბანკი, Doing Business 2019 – Training for Reform, 2019, http://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/media/Annual-Reports/English/DB2019-report_web-version.pdf (ნანახია 2019 წლის 18 ივნისს).

¹⁴ მას შემდეგ, რაც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ და სამოქალაქო ორგანიზაციებმა გამოხატეს შეშფოთება, რომ „დაქირავებული მშრომელების“ ინდიკატორი ადეკვატურად არ ასახავდა მშრომელთა დაცვას, მსოფლიო ბანკმა შეწყვიტა ამ ინდიკატორის გამოყენება 2009 წელს. მსოფლიო ბანკი და საერთაშორისო საფინანსო კორპორაცია, ბიზნესი 2007, 2006, <https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/media/Annual-Reports/English/DB07-FullReport.pdf> გვ. 3 (ნანახია 2019 წლის 18 ივნისს); საქართველოს შრომის კოდექსის შესწორებები აღინიშნა, როგორც „სამი ყველაზე გაბედული რეფორმა [მსოფლიოში], რომლებმაც 'ბიზნესის კეთების' ინდიკატორების ყველაზე დიდი გაუმჯობესება გამოიწვიეს“. მსოფლიო ბანკის პრესრელიზი, “Doing Business: Georgia is This Year's Top Reformer,” 2006 წლის 6 სექტემბერი, <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/NEWS/0,,contentMDK:21042336~pagePK:34370~piPK:34424~theSitePK:4607,00.html> (ნანახია 2019 წლის 18 ივნისს).

¹⁵ Melissa Aronczyk, “Branding the Nation: The Global Business of National Identity,” *Oxford University Press*, 2013 and European Stability Initiative, “And the Winner is... Georgia?,” April 2010, https://www.esiweb.org/index.php?lang=en&id=322&debate_ID=3&slide_ID=15 (ნანახია 2019 წლის 28 ივნისს).

¹⁶ ინვესტირება საქართველოში, საქართველოს ეროვნული საინვესტიციო სააგენტო, შრომის კანონმდებლობა, <http://investingeorgia.org/en/georgia/labor> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დაკვეთით 2012 წელს შესრულებული კვლევით გამოვლინდა, რომ საქართველოს ეკონომიკა ერთ-ერთი ყველაზე დერეგულირებულია შესწავლილ ქვეყნებს შორის, „ისეთ ლიბერალურ ქვეყნებთან შედარებითაც კი, როგორებიცაა აშშ, კანადა და გაერთიანებული სამეფო“; ამ კვლევაში გამოყენებული იყო ეკონომიკური თანამშრომლობის და განვითარების ორგანიზაციის მეთოდოლოგია, რომელიც შემუშავდა დასაქმების დაცვის ხარისხის გასაზომად.¹⁷

დერეგულირების ზეგავლენა სიღარიბესა და უმუშევრობაზე

მსოფლიო ბანკის მონაცემებით, ბოლო ათი წლის განმავლობაში საქართველოში პირდაპირი უცხოური ინვესტიციები გაიზარდა, ხოლო ქვეყნის ეკონომიკა ყოველწლიურად, საშუალოდ, 4.5%-ით იზრდება.¹⁸ თუმცა, ამ პოლიტიკამ ვერ შეძლო საქართველოსთვის საყოველთაო ეკონომიკური წინსვლის მოტანა.¹⁹ 2014 წელს, საქართველოს მთავრობამ დაამტკიცა საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია, რომელშიც აღიარა რომ:

ეკონომიკური ზრდის შედეგები არ აისახა საქართველოს მოსახლეობის დიდ ნაწილზე და ვერც მნიშვნელოვანი გავლენა მოახდინა უმუშევრობისა და სიღარიბის მაჩვენებლების შემცირებაზე.²⁰

2006 წლის შემდეგ, როდესაც რეფორმების განხორციელება დაიწყო, უმუშევრობის ოფიციალური მაჩვენებელი 13.57%-დან 17.22%-მდე გაიზარდა 2012 წლისთვის.²¹ მთავრობის თქმით, რეფორმების წარუმატებლობა სამუშაო ადგილების შექმნაში იმან გამოიწვია, რომ დერეგულირებით მოზიდული ინვესტიციების უმეტესობა

¹⁷ Angelika Muller, “Employment Protection Law in Georgia: A Review of ILO Standards, OECD Indicators and comparative Labor Law,” International Labour Organisation, 2012, p. 2., <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2012/480331.pdf> (ნანახია 2019 წლის 1 ივლისს).

¹⁸ World Bank, Foreign Direct Investment, net inflows (% of GDP), <https://data.worldbank.org/indicator/BX.KLT.DINV.WD.GD.ZS?end=2017&locations=GE&start=1997> (accessed June 17, 2019); World Bank in Georgia, Overview/ Country context, April 10, 2019, <http://www.worldbank.org/en/country/georgia/overview> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

¹⁹ სარა გოდარი, ტატო ხუნდაძე, ახიმ ტრუგერი, „საყოველთაო კეთილდღეობისთვის: წინადადება უთანასწორობის შემცირებისა და ინდუსტრიული განვითარებისთვის რესურსების მობილიზების მიზნით, საქართველოში საშემოსავლო გადასახადის რეფორმის შესახებ“, *ფრიდრიხ ებერტის ფონდი და საზოგადოების კვლევის ცენტრი*, 2018, , <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/15110.pdf> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

²⁰ საქართველოს მთავრობა, საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია „საქართველო 2020“, 2014, გვ. 11, <https://www.adb.org/sites/default/files/linked-documents/cps-geo-2014-2018-sd-01.pdf> (ნანახია 2019 წლის 28 ივნისს).

²¹ მსოფლიო ბანკის მონაცემები უმუშევრობაზე საქართველოში: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS?locations=GE> (ნანახია 2019 წლის 28 ივნისს).

კაპიტალიზმის სექტორებში ჩაიდო, სადაც პროდუქციის წარმოება უფრო მანქანა-დანადგარებს საჭიროებს ვიდრე მუშახელს და დასაქმების დონე დაბალია.²²

მართალია, რეფორმებმა იქონია გარკვეული გავლენა სიღარიბის შემცირებაზე, მაგრამ დიდია განსხვავებები მუნიციპალიტეტებს შორის. სიღარიბის ზღვარს ქვემოთ მცხოვრები საქართველოს მოსახლეობის წილი 2006 წლიდან 2012 წლამდე 36.9%-დან 30%-მდე შემცირდა. 2017 წელს ამ მაჩვენებელმა 21.9%-მდე დაიკლო. მსოფლიო ბანკის 2019 წლის კვლევით დადგინდა, რომ 2010-2016 წლებში იმერეთის რეგიონში, სადაც ქვანახშირის და მანგანუმის მოპოვება ხდება, სიღარიბის თითქმის განახევრების მიუხედავად სამთო-მომპოვებელი მუნიციპალიტეტები კვლავ ღარიბები ან ძალიან ღარიბები იყვნენ 2018 წელს.²³ თუ ტყიბულის მუნიციპალიტეტში, სადაც ქვანახშირის მომპოვებელი შახტებია, მოხმარების მიხედვით გაზომილი სიღარიბის მაჩვენებელი 26%-ა, ჭიათურაში, სადაც მთავარი დამსაქმებელი მანგანუმის მაღაროა, მოხმარების მიხედვით გაზომილი სიღარიბე 50%-ს, ანუ საქართველოში ყველაზე მაღალს მაჩვენებელს აღწევს.²⁴

2006 წლის შემდეგ გაიზარდა უთანასწორობაც. მართალია, ქვეყანა დერეგულირების ძალისხმევას მიზნობრივი სოციალური დახმარების ფორმებით აბალანსებს, მაგრამ საქართველოს ჯინის კოეფიციენტი, რომლითაც შემოსავლების უთანასწორობა იზომება, 36.9-დან 39-მდე გაიზარდა 2006-2012 წლებში.²⁵ 2017 წელს ეს კოეფიციენტი 37.9-მდე შემცირდა, მაგრამ საქართველო დღეს მაინც ყველაზე უთანასწორო ქვეყანად

²² საქართველოს მთავრობა, საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია „საქართველო 2020“, გვ. 8.

²³ ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, „ქრონიკული სიღარიბე და შემოსავლების უთანაბრობა საქართველოში“, თბილისი, 2017, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/13976.pdf> (ნანახია 2019 წლის 1 ივლისს);

მსოფლიო ბანკი, Poverty Mapping in Georgia, For discussion – ECA Poverty and Equity Global Practice, World Bank, 2019, <http://documents.banquemoniale.org/curated/fr/807211559680835261/pdf/Poverty-Mapping-in-Georgia.pdf> (ნანახია 2019 წლის 28 ივნისს).

²⁴ მსოფლიო ბანკი, Poverty Mapping in Georgia, For discussion – ECA Poverty and Equity Global Practice, World Bank, 2019, <http://documents.banquemoniale.org/curated/fr/807211559680835261/pdf/Poverty-Mapping-in-Georgia.pdf> (ნანახია 2019 წლის 28 ივნისს).

²⁵ ქვეყნის ჯინის კოეფიციენტი, შემოსავლების უთანაბრობის სტატისტიკური საზომი, შეგიძლიათ იხილოთ აქ: <https://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.GINI?locations=GE> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს); 2016 წელს საქართველოში შესაძლებლობების უთანაბრობაც ყველაზე მაღალი იყო ევროპის რეკონსტრუქციისა და განვითარების ბანკის მიერ შესწავლილ ქვეყნებს შორის: <http://2016.tr-ebrd.com/inequality-of-opportunity/> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს); გოდარი, ხუნდაძე, ტრუგერი, „საყოველთაო კეთილდღეობისთვის“, გვ. 21.

რჩება პოსტ-საბჭოთა სივრცეში.²⁶ შედარებისთვის, 2017 წელს სომხეთის ჯინის კოეფიციენტი 33.6 იყო, მოლდოვისა კი 25.9.²⁷ მოხმარების მიხედვით გაზომილი უთანასწორობა საქართველოში კიდევ უფრო მაღალია: ჯინის ინდექსმა 2017 წელს .40 შეადგინა, 2006 წლის .38-თან შედარებით.²⁸

რეგულაციების დაუსრულებელი გზა

2013 წლიდან საქართველომ მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადადგა მშრომელთა დაცვის და სახელმწიფო ზედამხედველობის გასაუმჯობესებლად. იმ წელს ცვლილებები შევიდა შრომის კოდექსში, რითიც, მათ შორის, გართულდა დასაქმებულის გათავისუფლების პროცედურა, აიკრძალა დისკრიმინაცია ახალი თანამშრომლის დაქირავებისას და სავალდებულო გახდა დასაქმებულთან წერილობითი კონტრაქტის გაფორმება სამ თვეზე მეტი ვადით დასაქმებისას.²⁹ 2015 წელს შეიქმნა შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში (შემდგომში, შრომის სამინისტრო). ეს პოზიტიური ნაბიჯები ნელა და არადამაჯერებლად იდგმება. ამ ეტაპობრივ მიდგომაში საქართველოს მოქნილი შრომის ბაზრის შენარჩუნებაზე ზრუნვა უფრო ჩანს, ვიდრე შრომითი უფლებების დაცვის საჭიროების განცდა.

შრომის მინისტრის მოადგილე თამილა ბარკალაია აღიარებს შრომითი უფლებების უკეთესი დაცვის საჭიროებას, მაგრამ შრომის სტანდარტების დანერგვასა და უცხოური ინვესტიციების დაკარგვის მოსალოდნელი საფრთხის შემცირებას შორის ბალანსის დამყარების სირთულეზე საუბრობს. „ჩვენ არ გვინდა, რომ [მშრომელებმა] სიცოცხლე და ჯანმრთელობა შესწირონ, მაგრამ ასევე არ გვინდა, რომ ხალხმა სამუშაო ადგილები დაკარგოს,“ უთხრა მან Human Rights Watch-ს.³⁰ საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციაში, რომელიც მცირე და საშუალო ზომის საწარმოებს წარმოადგენს, ეჭვები გამოთქვას რეგულაციებთან დაკავშირებით. ასოციაციის იურიდიული კომიტეტის ხელმძღვანელმა, შალვა ცხაკაიამ, აღნიშნა, რომ რეგულაციები მძიმე ტვირთად აწევს

²⁶ მსოფლიო ბანკი, Gini Index – World Bank Estimate, <https://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.GINI?end=2017&locations=RU-GE-AM-AZ-MD-UA-BY-EE-LV-KZ-KG-LT-TJ-TM-UZ&start=2017> (ნანახია 2019 წლის 8 ივლისს).

²⁷ იქვე.

²⁸ გოდარი, ხუნდაძე, ტრუგერი, „საყოველთაო კეთილდღეობისთვის“, გვ. 21.

²⁹ 2003 წლის ცვლილებები შრომის კოდექსში იხილეთ აქ:

<https://matsne.gov.ge/en/document/download/1155567/5/en/pdf> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

³⁰ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ შრომის მინისტრის მოადგილესთან თამილა ბარკალაიასთან. თბილისი, 2019 წლის 14 მაისი.

ასოციაციის წევრებს და „ამიტომ, ჩვენ კატეგორიულად კი არ ვეწინააღმდეგებით მათ შემოღებას, არამედ გვსურს, რომ მათი შემოღების პროცესი ნელა წარიმართოს.“³¹

შეტანილი ცვლილებების მიუხედავად საქართველოს შრომის კოდექსი ვერ აკმაყოფილებს შრომის საერთაშორისო სტანდარტებს. შრომის კოდექსი აწესებს 40-საათიან სამუშაო კვირას, ხოლო კონკრეტული სახის მრეწველობისთვის, მათ შორის ტექსტილის, მშენებლობის და ქიმიური წარმოებისთვის 48-საათიანს.³² თუმცა, გაუგებარია, როგორ იცავენ ამ ზღვრებს პრაქტიკაში, რადგან კანონი არ ადგენს ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების ლიმიტს, გარდა ერთი ნორმისა, რომლის თანახმადაც დასვენების ხანგრძლივობა სამუშაო დღეებს (ან ცვლებს) შორის მინიმუმ 12 საათს უნდა შეადგენდეს.³³ შრომის კოდექსი არც კვირის განმავლობაში დასვენების პერიოდის მინიმალურ ხანგრძლივობას განსაზღვრავს. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებით, დასაქმებულები კვირაში მინიმუმ 24-საათიანი დასვენებით უნდა სარგებლობდნენ, ხოლო ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების კომიტეტის რეკომენდაციაა, რომ „მშრომელთა ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად, მათთვის 2 თანმიმდევრული დასვენების დღის მიცემის ზოგად წესს მიენიჭოს უპირატესობა“.³⁴ შრომითი უფლებების ქართველი ექსპერტის ზაქარია შველიძის თქმით:

ვინაიდან კანონმდებლობით არ არის ნორმირებული ყოველდღიური დასვენების და ყოველკვირეული დასვენების მინიმალური პერიოდის ხანგრძლივობა, ჰიპოთეტურად ყველას შეუძლია, იმუშაოს დღეში 12 საათი კვირის შვიდივე დღეს, რაც გამოდის ნორმირებული მაქსიმალური 84 სამუშაო საათი კვირაში...³⁵

³¹ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის იურიდიული კომიტეტის ხელმძღვანელთან შალვა ცხაკაიასთან/ თბილისი, 2019 წლის 15 მაისი.

³² 2013 წლის 11 დეკემბრის მთავრობის №329 დადგენილებაში სამთო-მომპოვებითი მრეწველობა იმ დარგებს შორის არის ჩამოთვლილი, სადაც სტანდარტული სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა შეადგენს 48 საათს.
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2118778?publication=0#DOCUMENT:1> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

³³ საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 15.

³⁴ „ყოველკვირეული დასვენების (მრეწველობა) შესახებ კონვენცია“, რომელიც 1923 წლის 19 ივნისს შევიდა ძალაში, რომელიც არ არის რატიფიცირებული საქართველოს მიერ და ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების კომიტეტი, E/C.12/GC/23, ზოგადი რეკომენდაცია №23 (2016) მუშაობის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების უფლების შესახებ (საერთაშორისო პაქტი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ, მუხლი 7), 2016 წლის 27 აპრილი.

³⁵ ზაქარია შველიძე, „საბჭოთა შრომის სამართლიდან ლიბერალურ შრომის სამართალზე გადასვლა: შრომის სტანდარტები საქართველოში“, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, სამართლის ფაკულტეტი, 2012 წლის ივლისი,

ქართულ კანონს სხვა ნაკლოვანებებიც აქვს, მათ შორის, ის არ განსაზღვრავს მინიმალურ ხელფასს, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ან დასვენების დღეებში მუშაობის ანაზღაურების კონკრეტულ განაკვეთს, ღამით მუშაობაზე შეზღუდვას და მოთხოვნას, დამსაქმებლებმა დასაქმებულებს კონტრაქტების ასლები მისცენ.

საქართველოს ხელისუფლების წარმომადგენლების თქმით, მუშაობა მიმდინარეობს კანონის ხარვეზების აღმოფხვრაზე, მათ შორის ზეგანაკვეთური სამუშაოს, დასვენების დღეებსა და დღესასწაულებზე მუშაობის საკითხებსა და შრომის ინსპექციის გაძლიერებაზე.³⁶ მართალია, ამ ცვლილებების შეტანის ვადა უცნობია, მაგრამ პარლამენტის წევრი დიმიტრი ცქიტიშვილი, რომელიც ამ ინიციატივების ავტორია, იმედს გამოთქვამს, რომ აღნიშნული ხარვეზების გამოსასწორებელ ცვლილებებს კენჭი 2019 წლის ბოლოსთვის ეყრება.³⁷

2018 წელს, საქართველოს სახალხო დამცველმა გამოაქვეყნა 270-გვერდიანი საბაზისო კვლევა ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების საკითხებზე, რომელშიც განხილული იყო შრომის კანონმდებლობა საერთაშორისო სტანდარტებთან მიმართებით. კვლევამ კანონის მრავალი ხარვეზი გამოავლინა, მათ შორის ყოველკვირეული დასვენების, სამუშაო საათებზე გონივრული ლიმიტის და ეფექტიანი და დამოუკიდებელი შრომის ინსპექციის არარსებობა.³⁸ 2015 წლიდან მოყოლებული, სახალხო დამცველი თავის ყოველწლიურ ანგარიშებში რეკომენდაციას აძლევს პარლამენტს, ცვლილებები შეიტანოს შრომის კოდექსში, რომლებითაც განისაზღვრება დღიური სამუშაო საათების ზედა ზღვარი, ყოველკვირეული დასვენება, და ზეგანაკვეთური სამუშაოს ზედა ზღვარი.³⁹ 2019 წლის მარტში, სოციალური უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა,

<http://ilera2012.wharton.upenn.edu/RefereedPapers/ShvelidzeZakaria%20ILERA%20updated.pdf> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

³⁶ საქართველოს პარლამენტის პრესრელიზი, „დონორთა საკოორდინაციო შეხვედრაზე შრომითი უფლებებისა და შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით, კანონმდებლობისა და პარლამენტის საზედამხედველო ფუნქციის დახვეწაზე მსჯელობენ“, 2019 წლის 28 მაისი, <http://parliament.ge/en/parlamentarebi/chairman/chairmannews/donorta-sakoordinacio-shexvedraze-shromiti-uflebebisa-da-shromis-usafrtxoebis-mimartulebit-kanonmdeblobisa-da-parlamentis-sazedamxedvelo-funqciis-daxvewaze-msdjeloben.page> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

³⁷ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ დიმიტრი ცქიტიშვილთან. თბილისი, 2019 წლის 13 მაისი.

³⁸ საქართველოს სახალხო დამცველი, „ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ ეროვნული საბაზისო კვლევა“, 2018, <https://mk0globalnapshvllfq4.kinstacdn.com/wp-content/uploads/2018/04/georgia-national-baseline-assessment-english.pdf> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

³⁹ საქართველოს სახალხო დამცველი, „წლიური ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის შესახებ“, 2017, <http://www.ombudsman.ge/res/docs/2019062409381039906.pdf> (ნანახია 2019 წლის 1 ივლისს); საქართველოს სახალხო დამცველი, „წლიური ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა

რომელიც ზედამხედველობას უწევს ევროპის სოციალურ ქარტიასთან შესაბამისობას, დაადგინა, რომ საქართველოს შრომის სტანდარტები განხილული 15 საკითხიდან 13-ში არ შეესაბამებოდა ქარტიას.⁴⁰

საქართველოში შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი 2015 წელს შეიქმნა და მისი მანდატი ეტაპობრივად გაფართოვდა, განსაკუთრებით 2019 წლის თებერვალში შრომის უსაფრთხოების კანონში ცვლილებების შეტანის შედეგად. ახალი ცვლილებებით, რომელთა უმეტესობაც 2019 წლის სექტემბრიდან ამოქმედდა, შრომის ინსპექციას უფლება აქვს, წინასწარი შეტყობინების გარეშე შეამოწმოს ნებისმიერი საწარმო დღის ან ღამის ნებისმიერ დროს, მისცეს გაფრთხილება და დააკისროს ჯარიმა ბიზნესს, შეაჩეროს იმ საწარმოს სამუშაო პროცესი, რომელიც არღვევს ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების დაცვის წესებს.⁴¹ გარდა ამისა, შრომის ინსპექცია შრომის სამინისტროს დეპარტამენტიდან გარდაიქმნება დამოუკიდებელ საჯარო უწყებად, რაც მის დამოუკიდებლობას გააძლიერებს.⁴² 2015 წლის შემდეგ ინსპექციის თანამშრომელთა რიცხვი 25-დან 40-მდე გაიზარდა და მოსალოდნელია, რომ სექტემბერში 80-მდე გაიზრდება. დაგეგმილია 2020 წლამდე ფილიალების გახსნა რეგიონებში, განსაკუთრებით დასავლეთ საქართველოში.⁴³ ამ ცვლილებების სრულად ამოქმედებამდე შრომის ინსპექტორებს უფლება აქვთ, შეამოწმონ მხოლოდ ისეთი სამუშაოების შესრულების უსაფრთხოება, რომლებიც მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოებად არის მთავრობის მიერ განსაზღვრული.⁴⁴ კანონის ახალი ცვლილებები ავალდებულებს კომპანიებს, დანიშნონ ერთი ან მეტი უსაფრთხოების სპეციალისტი და შეატყობინონ შრომის ინსპექციას ინციდენტები; ასევე, კანონი დამსაქმებელს აკისრებს მტკიცების ტვირთს ინციდენტის შემდეგ.⁴⁵

თუმცა, ამ პოზიტიური ცვლილებებითაც კი, შრომის ინსპექციის მანდატი შეზღუდული რჩება.

და თავისუფლებათა დაცვის შესახებ“, 2018, <http://www.ombudsman.ge/res/docs/2019042620571319466.pdf> (ნანახია 2019 წლის 8 ივლისს).

⁴⁰ სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, Conclusions 2018 on Georgia, ევროპის სოციალური ქარტია; ჩამოტვირთვა შესაძლებელია აქ: <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/-/protection-of-workers-rights-in-europe-shortcomings-found-but-also-positive-developments-in-certain-areas> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

⁴¹ შრომის უსაფრთხოების შესახებ საქართველოს ორგანული კანონის VI და VII თავები და Human Rights Watch-ის ინტერვიუ შრომის ინსპექციის ხელმძღვანელთან ბექა ფერაძესთან. თბილისი, 2019 წლის 18 მარტი.

⁴² შრომის უსაფრთხოების შესახებ საქართველოს ორგანული კანონის VIII თავის 25-ე მუხლი.

⁴³ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ შრომის მინისტრის მოადგილესთან თამილა ბარკალაიასთან. თბილისი, 2019 წლის 14 მაისი.

⁴⁴ შრომის უსაფრთხოების შესახებ საქართველოს ორგანული კანონის VIII თავის 24-ე მუხლი.

⁴⁵ შრომის უსაფრთხოების შესახებ საქართველოს ორგანული კანონის II თავი.

შრომის უსაფრთხოების შესახებ საქართველოს კანონის თანახმად, ინსპექტორებს აქვთ უფლება, შეამოწმონ საფრთხის შემცველი ფიზიკური, ქიმიური და ბიოლოგიური ფაქტორები, მაგრამ არა შრომითი უფლებები მათი სრულფასოვანი მნიშვნელობით.⁴⁶ კანონი მკაფიოდ არ განსაზღვრავს შრომის ინსპექციის უფლებას, შეამოწმოს უსაფრთხოებისთვის რისკის შემცველი ისეთი ფაქტორები, როგორებიცაა სამუშაო საათების ხანგრძლივობა ან წარმოების მოთხოვნებით გაზრდილი წნეხი, ანდა მუშაობის ზოგადი პირობები, მათ შორის საკონტრაქტო ვალდებულებები, ხელფასები, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება ან მუშაობა დღესასწაულებზე.

მართალია, ახალი კანონით დარღვევებისთვის ჯარიმების ოდენობები გაზრდილია, მაგრამ ეს ოდენობები მაინც მცირეა იმისთვის, რომ კომპანიებს ნორმების შესრულებისკენ უბიძგოს. ჯარიმები კომპანიის შემოსავლების პროპორციულად არის დადგენილი, მაგრამ ყველაზე დიდი ჯარიმა, რაც შესაძლოა საწარმოს დაეკისროს 2 წლის განმავლობაში ისეთი დარღვევების გამოუსწორებლობისთვის, რომლებიც სერიოზულ საფრთხეს უქმნის ადამიანის სიცოცხლეს და ჯანმრთელობას, 50,000 ლარია (დაახლოებით 17,000 აშშ დოლარი) მილიონიანი წლიური მოგების მქონე კომპანიებისთვისაც კი.⁴⁷

შრომის ინსპექციის შეზღუდული მანდატი არ შეესაბამება იმ ვალდებულებებს, რომლებიც საქართველოს აქვს ნაკისრი „ევროპის სოციალური ქარტიით“ და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებით, ასევე ევროკავშირსა და საქართველოს შორის 2014 წელს გაფორმებული ასოცირების შეთანხმებით და ამერიკის შეერთებულ შტატებთან 2007 წელს შეთანხმებული სატარიფო სქემით - „პრეფერენციათა განზოგადებული სისტემით“.⁴⁸

კერძოდ, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის „შრომის ინსპექციის კონვენცია“ ადგენს, რომ ინსპექციამ უნდა შეამოწმოს პირობები, რომლებიც „ეხება საათებს, ხელფასებს, უსაფრთხოებას, ჯანმრთელობასა და კეთილდღეობას, ბავშვების და ახალგაზრდების დასაქმებას და სხვა დაკავშირებულ საკითხებს“; ამ საკითხთა უმრავლესობას შრომის ინსპექციის ამჟამინდელი მანდატი არ მოიცავს.⁴⁹ „ევროპის

⁴⁶ შრომის უსაფრთხოების შესახებ საქართველოს ორგანული კანონის I თავის მე-3(თ) მუხლი.

⁴⁷ შრომის უსაფრთხოების შესახებ საქართველოს ორგანული კანონის VII თავის 22-ე მუხლის მე-4(ე) პარაგრაფი.

⁴⁸ ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და მეორეს მხრივ, საქართველოს შორის, , L261/4, *Official Journal of the European Union*, 2-14 წლის 30 ივლისი, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/PDF/?uri=CELEX:22014A0830\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/PDF/?uri=CELEX:22014A0830(02)) (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს) და ჩარჩო შეთანხმება ვაჭრობისა და ინვესტიციების შესახებ საქართველოსა და ამერიკის შეერთებული შტატებს შორის, 2007 წლის 20 ივნისი, [https://ustr.gov/sites/default/files/U.S-Georgia%20TIFA%20\(English\).pdf](https://ustr.gov/sites/default/files/U.S-Georgia%20TIFA%20(English).pdf) (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

⁴⁹ მრეწველობასა და ვაჭრობაში შრომის ინსპექციის კონვენცია (№81), ძალაში შევიდა 1950 წლის 7 აპრილს; არ არის რატიფიცირებული საქართველოს მიერ.

სოციალური ქარტია“, რომელიც რატიფიცირებულია საქართველოს მიერ, ავალდებულებს სახელმწიფოებს, ჰქონდეთ იმ შრომითი უფლებების ინსპექტირების ეფექტიანი სისტემა, რომლებსაც ეს ქარტია მოიცავს.⁵⁰ „საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების დღის წესრიგით 2017-2020 წლებისთვის“ საქართველომ აიღო ვალდებულება, „გააგრძელოს მუშაობა ეფექტიანი შრომის ინსპექციის სისტემის ჩამოყალიბებაზე, რომელსაც ექნება ადეკვატური კომპეტენციები და შესაძლებლობები, შეამოწმოს ყველა სამუშაო პირობა და შრომითი ურთიერთობა საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციის სტანდარტების შესაბამისად“.⁵¹ აშშ-სა და საქართველოს შორის გაფორმებული „ჩარჩო შეთანხმება ვაჭრობისა და ინვესტიციების შესახებ“, რომელსაც ეფუძნება საქართველოს შეღავათიანი რეჟიმი „პრეფერენციათა განზოგადებული სისტემის“ პროგრამის ფარგლებში, ხაზს უსვამს „მშრომელთა უფლებების ადეკვატურად და ეფექტიანად დაცვისა და აღიარებული საერთაშორისო შრომის უფლებების დაცვის გაუმჯობესების უზრუნველყოფის მნიშვნელობას“.⁵²

საერთაშორისო ორგანიზაციები და სახელმწიფოები აკრიტიკებენ საქართველოს შრომის ინსპექტირების არაადეკვატურ სისტემას. თავის 2018 წლის შეფასებაში, ევროკავშირის უმაღლესმა წარმომადგენელმა საგარეო პოლიტიკისა და უსაფრთხოებაში საკითხებში აღნიშნა, რომ „შრომის ინსპექტირების სრულფასოვანი სისტემის არარსებობა ძირითადი შრომითი სტანდარტების რეალიზების მთავარ გამოწვევად რჩება საქართველოში“.

2019 წლის მაისში ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ადამიანის უფლებათა დაცვის სფეროში გამართული დიალოგის ფარგლებში ევროკავშირმა ამ მიმართულებით მეტი ძალისხმევისკენ მოუწოდა საქართველოს.⁵³

⁵⁰ ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული). საქართველომ მოახდინა მისი რატიფიკაცია 2005 წელს და შესწორებული ქარტიის 98 პარაგრაფიდან მიიღო 63.

⁵¹ საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების დღის წესრიგი 2017-2020 წლებისთვის, https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/annex_ii_-_eu-georgia_association_agenda_text.pdf (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

⁵² ჩარჩო შეთანხმება ვაჭრობისა და ინვესტიციების შესახებ საქართველოსა და ამერიკის შეერთებული შტატებს შორის.

⁵³ ევროკავშირის უმაღლესი წარმომადგენელი საგარეო პოლიტიკისა და უსაფრთხოების საკითხებში, “The EU Special Incentive Arrangement for Sustainable Development and Good Governance (‘GSP+’) assessment of Georgia covering the period 2016 – 2017,” ერთობლივი სამუშაო დოკუმენტი, ბრიუსელი, 2018 წლის 10 იანვარი, http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2018/january/tradoc_156541.pdf (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს); და ევროპის საგარეო ქმედებათა სამსახური, „2019 წლის 23 მაისს თბილისში გაიმართა ადამიანის უფლებების დაცვის საკითხებზე საქართველო-ევროკავშირის ყოველწლიური დიალოგის რიგით მე-12 შეხვედრა“, https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage/63067/eu-and-georgia-held-12th-round-their-annual-human-rights-dialogue-tbilisi-23-may-2019_en (ნანახია 2019 წლის 7 ივნისს).

2018 წელს, სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა აღნიშნა საქართველოს შეუსაბამობა „ევროპის სოციალური ქარტიის“ ვალდებულებასთან, უზრუნველყოს დღის და კვირის სამუშაო საათების სათანადო ხანგრძლივობის დანერგვა შესაბამისი ორგანოს მიერ.⁵⁴

2018 წელს გამართულ მოსმენაზე, რომელზეც განიხილებოდა 2010 წელს წარდგენილი პეტიცია საქართველოსთვის აშშ-სთან „პრეფერენციათა განზოგადებული სისტემის“ შეჩერების შესახებ, აშშ-ის სავაჭრო ფედერაციის AFL-CIO-ს წარმომადგენელმა ხაზი გაუსვა „საქართველოში სამუშაო ადგილების ინსპექტირების მინიმუმამდე დაყვანილ შესაძლებლობას და ეფექტიანი მონიტორინგის და აღსრულების მექანიზმის არარსებობას“.⁵⁵

2019 წლის აპრილში საქართველოს ეწვია ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების საკითხებზე გაეროს სამუშაო ჯგუფი, რომელმაც ვიზიტის დასრულების შემდეგ გამოქვეყნებულ განცხადებაში გამოხატა „წუხილი იმის თაობაზე, რომ 2019 წლის სექტემბრის შემდეგაც კი მარეგულირებელი ჩარჩო შეუსაბამო დარჩება, რადგან ახალი კანონით არ იქნება მოცული შრომითი უფლებების სრულ სპექტრს.“⁵⁶

არგუმენტები რეგულირების სასარგებლოდ

დერეგულირების ტვირთი და მშრომელთა უფლებების დაცვისა და ზედამხედველობის სისუსტე საქართველოს მშრომელებს დააწვა. 2018 წლის ანგარიშში შრომის ინსპექციამ აღნიშნა, რომ 2005-2015 წლებში შრომის უსაფრთხოების მაკონტროლებელი სახელმწიფო ორგანოს არარსებობამ, „ხელი შეუწყო ქვეყანაში შრომის უსაფრთხოების სტანდარტების მოშლას და სისტემური პრობლემის წარმოშობას,“ ვინაიდან „მარეგულირებელი ორგანოს არარსებობამ გამოიწვია უსაფრთხოების კულტურის დაქვეითება“.⁵⁷

⁵⁴ სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, Conclusions 2018 on Georgia, ევროპის სოციალური ქარტია; ჩამოტვირთვა შესაძლებელია აქ: <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/-/protection-of-workers-rights-in-europe-shortcomings-found-but-also-positive-developments-in-certain-areas> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

⁵⁵ აშშ-ის სავაჭრო წარმომადგენლის ოფისი, Public Country Practice Hearing, U.S. Generalized System of Preferences, November 29, 2019, <https://www.regulations.gov/document?D=USTR-2013-0009-0053> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

⁵⁶ გაეროს ადამიანის უფლებათა უმაღლესი კომისარი, განცხადება ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების საკითხებზე გაეროს სამუშაო ჯგუფის ვიზიტის დასრულების შემდეგ. თბილისი, 2019 წლის 12 აპრილი, <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=24474&LangID=E> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

⁵⁷ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის

ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მიერ ჩატარებული კვლევის თანახმად, რომელიც შინაგან საქმეთა სამინისტროს, ჯანდაცვის სამინისტროსა და საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების მონაცემებს ეფუძნება, შრომის ინსპექციის გაუქმების შემდეგ სამუშაო ადგილზე სიკვდილის შემთხვევები 74%-ით გაიზარდა და მათი უმეტესობა სამთო მოპოვების და სამშენებლო სექტორებში მოხდა; ეს მაჩვენებელი ბოლოდროინდელი რეფორმების შემდეგაც მაღალი დარჩა.⁵⁸ 2007-2017 წლებში, საქართველოში სამუშაო ადგილზე გარდაცვალების შემთხვევათა საშუალო რაოდენობა 41-ს უდრიდა, როდესაც 2002-2005 წლებში ეს მაჩვენებელი 24 იყო. 2014 წელს ქვეყნის საშუალო მაჩვენებელი 5.5 გარდაცვალება იყო 100,000 მშრომელზე, რაც სამჯერ აღემატება ევროკავშირის იმავე წლის შესაბამის მაჩვენებელს.⁵⁹

Human Rights Watch-ისთვის შრომის ინსპექციის მიერ მოწოდებული მონაცემების თანახმად, 2016-2018 წლებში საქართველოს მალაროებში 13 ადამიანი დაშავდა (2017-ში 2 და 2018-ში 11) და 23 დაიღუპა (2016-ში 2, 2017-ში 5 და 2018-ში 16).⁶⁰ ინსპექციის მიერ აღრიცხულ უბედურ შემთხვევებს შორის 2 „ჯორჯიან მანგანეზის“ სამთო მუშაა, რომელთაგან ერთი 2016 წელს, ხოლო მეორე 2017 წელს დაიღუპა. „ჯორჯიან მანგანეზის“ არ მოუწოდებია ჩვენთვის 2018 წლის მონაცემები.⁶¹ „საქნახშირის“ შახტებში 14 მუშა დაიღუპა 2016-2018 წლებში.⁶² შრომის ინსპექციის თქმით, ეს მონაცემები იმ შახტებსა და მალაროებში ჩატარებული აუდიტის ანგარიშებს ეფუძნება, რომლებიც მან შეამოწმა.⁶³ საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების ინფორმაციით, 2016 წლის შემდეგ „ჯორჯიან მანგანეზის“ 4 მალაროელი და „საქნახშირის“ 19 მუშახტე დაიღუპა უბედური შემთხვევების შედეგად, მათ შორის ერთი 2019 წლის 1-ლ კვარტალში.⁶⁴

საქმიანობის 2018 წლის ანგარიში (შრომის ინსპექციის წლიური ანგარიში 2018), გვ. 4, <https://www.moh.gov.ge/uploads/files/2019/Failebi/27.06.2019-13.pdf> (ნანახია 2019 წლის 8 ივლისი).

⁵⁸ გიორგი ჭანტურიძე, „შრომის ინსპექციის გაუქმება საქართველოში - შედეგები დასაქმებულთათვის და ეკონომიკისთვის“, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, 2019 წლის სექტემბერი. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/14675.pdf> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

⁵⁹ ჭანტურიძე, „შრომის ინსპექციის გაუქმება“, გვ. 3.

⁶⁰ მონაცემები საქართველოს სამთო-მოპოვებითი მრეწველობაში დაშავებულ და დაღუპულ ადამიანებზე მოწოდებული შრომის ინსპექციის მიერ Human Rights Watch-ის მხრიდან გამოთხოვილი ინფორმაციის პასუხად. დაცულია Human Rights Watch-ის მასალებში.

⁶¹ იქვე.

⁶² იქვე.

⁶³ შრომის ინსპექციის უფროსის, ბექა ფერაძის მიერ Human Rights Watch-სთვის გამოგზავნილი ელექტრონული წერილი, 2019 წლის 3 ივლისი.

⁶⁴ მონაცემები საქართველოს სამთო-მოპოვებითი მრეწველობაში დაშავებულ და დაღუპულ ადამიანებზე მოწოდებული საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების მიერ Human Rights Watch-ის მხრიდან გამოთხოვილი ინფორმაციის პასუხად. დაცულია Human Rights Watch-ის მასალებში.

2018 წლის ანგარიშში შრომის ინსპექციამ აღიარა, რომ არსებობს „გაუხმაურებელი ინციდენტები“.⁶⁵ „თუ გარდაცვალების ფაქტი უშუალოდ სამუშაო ადგილზე არ დაფიქსირდა, ის ოფიციალურად არ აღირიცხებოდა საწარმოო შემთხვევის საფუძველზე სიკვდილის შემთხვევად და შესაბამისად, არ ხვდებოდა სტატისტიკურ მონაცემებში. უმეტეს შემთხვევაში არ ხდება აღრიცხვა არც არშემდგარი უბედური შემთხვევისა, ანუ ისეთი ინციდენტისა, რომელსაც შეეძლო დასაქმებულის ჯანმრთელობისთვის ზიანის მიყენება.“⁶⁶

მრავალი ქვეყნის მაგალითი ადასტურებს რეგულირების ეფექტიანობას სამუშაო ადგილზე უბედური შემთხვევების შემცირებაში. აშშ-ში უბედური შემთხვევების რაოდენობა 1947 წლიდან შემცირდა, როდესაც აშშ-ის კონგრესმა მიიღო კანონი, რომელიც მალაროებში უსაფრთხოების მინიმალური სტანდარტების დაცვას მოითხოვდა, და მკვეთრად შემცირდა 1969 წლიდან, როდესაც „ქვანახშირის მალაროში ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების ნორმების დაცვის ფედერალური კანონით“ შემოღებული იქნა ჯარიმები ყველა დარღვევაზე და სავალდებულო გახდა ქვანახშირის ყველა შახტის ინსპექტირება.⁶⁷ გაერთიანებულ სამეფოში უბედური შემთხვევების მონაცემების შედარება 1974 წლიდან, ანუ „სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების დაცვის კანონის“ მიღებიდან, 2017/2018 წლებამდე გვიჩვენებს, რომ ამ პერიოდის განმავლობაში მშრომელთა დაღუპვის შემთხვევები თითქმის 85%-ით შემცირდა.⁶⁸

მონაცემებით დასტურდება, რომ გამკაცრებული რეგულირება არ მოქმედებს უარყოფითად მრეწველობაზე. ზოგ ქვეყანაში, მათ შორის აშშ-სა და ავსტრალიაში, მრეწველობა მნიშვნელოვნად გაიზარდა და გაფართოვდა უსაფრთხოების და შრომის რეგულაციების შემოღების შემდეგაც კი. აშშ-ში ქვანახშირის მოპოვება პირველი რეგულაციის 1949 წელს შემოღების შემდეგ მალევე გაორმაგდა.⁶⁹

⁶⁵ შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის საქმიანობის 2018 წლის ანგარიში, გვ. 38. ⁶⁶ იქვე.

⁶⁷ Michael J. Brnich and Kathleen M. Kowalski-Trakofker, “Underground Coal Mine Disasters 1900 - 2010: Events, Responses, and a Look to the Future,” პროფესიული უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის აშშ-ის ეროვნული ინსტიტუტი, მალაროებში უსაფრთხოების და ჯანმრთელობის ოფისი, <https://www.cdc.gov/niosh/mining/userfiles/works/pdfs/ucmdn.pdf> (ნანახია 2019 წლის 18 ივნისს); აშშ-ის შრომის დეპარტამენტი, უბედური შემთხვევები ქვანახშირის საბადოებზე 1900 წლიდან 2018 წლის ჩათვლით, <https://arlweb.msha.gov/stats/centurystats/coalstats.asp> (ნანახია 2019 წლის 18 ივნისს).

⁶⁸ გაერთიანებული სამეფოს ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების დაცვის ინსპექცია, “Historical picture statistics Great Britain, 2018,” Annual Statistics, October 2018, <http://www.hse.gov.uk/statistics/history/historical-picture.pdf> (ნანახია 2019 წლის 18 ივნისს).

⁶⁹ აშშ-ის ენერგეტიკული ინფორმაციის სამმართველო, ცხრილი 7.2, ქვანახშირის წარმოება, 1949-2011 (მილიონი ამერიკული ტონა), 2012,

შრომის და უსაფრთხოების ადეკვატური სტანდარტები უმნიშვნელოვანესია ბიზნესის წარმატებისა და ეკონომიკის განვითარებისთვის. ამას ნათლად ადასტურებს ტყიბულის ქვანახშირის შახტებში მომხდარი ტრაგედიები და 2019 წლის მაისში მშრომელთა 13-დღიანი გაფიცვა ჭიათურის მანგანუმის მაღაროში.

თითქმის 1 წელია, რაც ქვანახშირის შახტებში დახურული 2018 წლის აპრილსა და ივლისში მომხდარი აფეთქებების შემდეგ. ადამიანური მსხვერპლის გარდა, ამ ავარიებმა სერიოზული ზარალი მიაყენა კომპანიას და მთავრობას, რომლებიც, როგორც ამბობენ, სრულ ხელფასს უხდიან მშრომელებს მთელი ამ დროის განმავლობაში გაჩერებული წარმოების პირობებში.⁷⁰ Human Rights Watch-ისთვის გამოგზავნილ წერილში „საქართველოს ინდუსტრიული ჯგუფი“, რომელიც ამ ქვანახშირის მოპოვების მფლობელია, ამბობს, რომ წარმოების შეჩერების შემდეგ 11 მილიონი ლარი (დაახლოებით 4 მილიონი აშშ დოლარი) აქვს ხელფასების სახით გადახდილი.⁷¹

2019 წლის მაისში, ჭიათურის მანგანუმის საბადოზე ცუდი სამუშაო პირობების გამო გაფიცვა მოეწყო, რის შედეგადაც წარმოება 13 დღით შეჩერდა; კომპანიის წარმომადგენლების განცხადებით, რომელიც საქართველოს მთავრობის საინფორმაციო სამსახურმა გამოაქვეყნა, ამ შეჩერების გამო საწარმოს 13 მილიონი ლარის (4.7 მილიონ აშშ დოლარზე მეტი) ზარალი მიადგა, ხოლო მთავრობამ 6.5 მილიონ აშშ დოლარი იზარალა ექსპორტის სახით.⁷²

საქართველოს მუშა-მოსამსახურეების კეთილდღეობა, ისევე როგორც საქართველოს ეკონომიკის განვითარება შესაძლოა დამოკიდებული იყოს ქვეყნის მზაობაზე, დაუყოვნებლივ მიიღოს ზომები შრომითი უფლებების და სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოების სრულად დასაცავად.

<https://www.eia.gov/totalenergy/data/annual/showtext.php?t=ptb0702> (ნანახია 2019 წლის 18 ივნისს).

⁷⁰ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ზურაბ გელენიძესთან, „საქართველოს ინდუსტრიული ჯგუფის“ გენერალური დირექტორის მოადგილესთან. თბილისი, 2019 წლის 15 მაისი.

⁷¹ შპს „საქნახშირის“ გენერალური დირექტორის ჯამბულ ჯაყელის წერილი Human Rights Watch-ს; 2019 წლის 27 მაისი. დაცულია Human Rights Watch-ის მასალებში და მოცემულია 1-ლ დანართში.

⁷² საინფორმაციო პორტალი Agenda.ge, „ჭიათურაში გაფიცვა შეწყდა დასაქმებულთან შეთანხმების მიღწევის შემდეგ“, 2019 წლის 28 მაისი, <http://agenda.ge/en/news/2019/1404> (ნანახია 2019 წლის 18 ივნისს).

II. შრომითი უფლებების დარღვევები ქვანახშირის და მანგანუმის მალაროებში

„ყოველ დღე მეშახტეები მიწის ქვეშ დაშავების ან დაღუპვის მოლოდინით ჩადიან“.

- თამაზი, 30 წლის მეშახტე ქვანახშირის საბადოზე.⁷³

„ყურადღება თუ გაგეფანტა, შეიძლება საშინელი ავარია მოგივიდეს“.

- ვარლამი, 30 წლის მალაროელი მანგანუმის საბადოზე.⁷⁴

მიწისქვეშ მოპოვება რთული და სახიფათო სამუშაოა. ამ ანგარიშისთვის გამოკითხულმა თითქმის ყველა მეშახტემ და მალაროელმა თქვა, რომ მიუღია დაზიანება სამუშაო ადგილზე ავარიის შედეგად. მშრომელების მიერ მიღებულ დაზიანებებს შორისაა ფრჩხილების დაძრობა, ღრმა ჭრილობები, ხელის, ფეხის და ნეკნების მოტეხილობები, ჩამოქცეული ჭერის ქვეშ მოყოლა, კიდურების დაკარგვა, ტვინის შერყევა და ასევე, განცდილი ტრავმა სამუშაო ადგილზე უბედური შემთხვევების შედეგად კოლეგის თუ ოჯახის წევრის დაკარგვის გამო.⁷⁵

სამთო მოპოვების სამუშაოსთვის დამახასიათებელი საფრთხის გათვალისწინებით, ხელისუფლებებმა და კომპანიებმა უნდა განსაზღვრონ და მაქსიმალურად შეამცირონ რისკები.⁷⁶ წინამდებარე კვლევა აჩვენებს, რომ სამთო მოპოვების არსებულმა პრაქტიკამ სუსტ რეგულაციასა და ზედამხედველობასთან ერთად ასეთი რისკები კი არ შეამცირა, არამედ გაზარდა. მართალია, ამ კვლევის ჩატარება სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოების დაცვასთან დაკავშირებულმა პრობლემებმა გვიბიძგა, მაგრამ ჩვენ შრომითი უფლებების სხვა დარღვევებიც აღმოვაჩინეთ ქვანახშირის და მანგანუმის სამთო-მოპოვებით საქმიანობაში.

⁷³ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ თამაზთან, ტყიბული, 2018 წლის 13 დეკემბერი.

⁷⁴ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ვარლამთან, ჭიათურა, 2019 წლის 17 მარტი.

⁷⁵ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ზაზასთან, მალხაზთან, დემეტრესთან, მერაბსა და პაატასთან, ჭიათურა, 2018 წლის დეკემბერი და 2019 წლის მარტი; Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ამბროსისთან, ბიძინასთან, მიშოსთან, იაკობთან და ფგიორგისთან, ტყიბული, 2018 წლის 11 და 16 დეკემბერი.

⁷⁶ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია პროფესიული უსაფრთხოების, ჯანმრთელობის და სამუშაო პირობების შესახებ (№155), რომელიც მიღებული იქნა 1981 წელს და არ არის რატიფიცირებული საქართველოს მიერ, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312300:NO (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდეგ საქართველოში მინერალური ნედლეულის მოპოვება შემცირების მიუხედავად, ქვანახშირის და მანგანუმის მოპოვება მნიშვნელოვან დარგად და დასაქმების წყაროდ რჩება დასავლეთ საქართველოში.⁷⁷

მსოფლიო ბანკის თანახმად, საქართველოს მანგანუმის საბადოები ერთ-ერთი უმდიდრესია მსოფლიოში, მანგანუმის მოპოვებითი სამუშაოების რაიონის ფართობით კი უდიდესია კავკასიაში.⁷⁸ მოპოვებული მანგანუმის უმეტეს ნაწილს რკინის და ფოლადის მწარმოებლები იყენებენ; მანგანუმი ბატარეების წარმოებისთვისაც გამოიყენება.⁷⁹

მანგანუმის მიწისქვეშა მოპოვება, ჩვეულებრივ, კონკრეტულ უბანზე ბურღვის და საამფეთქებლო სამუშაოების ჩატარებით ხდება, რაც მანგანუმის ფენების ჩამოცვენას იწვევს. ყოველი აფეთქების შემდეგ სამუშაო უბანი ნიავედება, ნედლეული გასატანად იტვირთება და ადგილი ხის მორებით მაგრდება სანამ აფეთქებას გაიმეორებენ. მანგანუმის მომპოვებელი მადაროელები მძიმე ხელსაწყოებს იყენებენ, მათ შორის ბურღებს, პნევმატურ ჩაქურჩებს, ელექტრო საჭრელებს და დინამიტს. მადაროელები ყველაზე ხშირად ასახელებენ ისეთ საფრთხეს, როგორცაა მადაროში ჩამოქცეული ჭერის ქვეშ მოყოლა, ლოდის მოხვედრა, მიწის სველ ზედაპირზე მოცურება ანდა მძიმე ხელსაწყოთი ან ასაფეთქებელი მასალებით დაშავება.⁸⁰ მადაროებში ფატალური შემთხვევების მიზეზებს შორისაა ქანის ნატეხების ცვენა, ხანძარი, აფეთქება, სიმაღლიდან გადმოვარდნა, ნანგრევებში მოყოლა, დენის დარტყმა ანდა მიწისქვეშა შურფების და გვირაბების დატბორვა.⁸¹

2006 წელს შპს „ჯორჯიან მანგანუმი“ ჭიათურაში მანგანუმის სამთო მოპოვების 40-წლიანი ლიცენზია მიიღო, რაც ეხმიანებოდა მაშინდელი მთავრობის მცდელობას,

⁷⁷ ელენა საფიროვა, “2014 Mineral Yearbook – Georgia,” US Department of Interior, US Geological Survey, გამოქვეყნებულია 2017 წელს, <https://s3-us-west-2.amazonaws.com/prd-wret/assets/palladium/production/mineral-pubs/country/2014/myb3-2014-gg.pdf>; Human Rights Watch-ის ინტერვიუ თამაზ დოლაბერიძესთან, თბილისი, 2018 წლის 26 ნოემბერი.

⁷⁸ მსოფლიო ბანკი, “Georgia – Country Environmental Analysis. Institutional, Economic, and Poverty Aspects of Georgia’s Road to Environmental Sustainability,” 2015 წლის ივნისი, <http://documents.worldbank.org/curated/en/293731468001755898/pdf/ACS13945-WP-P147475-Box391501B-PUBLIC-6-26-15.pdf> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

⁷⁹ ენციკლოპედია ბრიტანიკა, მანგანუმი - ქიმიური ელემენტი, 2019 წლის 22 აპრილი, <https://www.britannica.com/science/manganese> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

⁸⁰ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ვარლამთან, ზაზასთან, პატასთან, ლევანთან და გიორგისთან, ჭიათურა, 2018 წლის დეკემბერი და 2019 წლის მარტი.

⁸¹ A.M. Donoghue, “Occupational health hazards in mining: an overview,” Occupational Medicine 2004;54:283–289, April 20, 2004, <https://pdfs.semanticscholar.org/21df/04e0d1b6bde76232505a6edd6d1e4be643ed.pdf> (ნანახია 2019 წლის 10 ივლისს).

აელორძინებინა ეს მრეწველობა. 2013 წელს „ჯორჯიან მანგანეზი“ შეიძინა ამერიკაში დაფუძნებულმა კერძო ჰოლდინგმა „ჯორჯიან ემერიქენ ელოისმა“.⁸² Human Rights Watch-სთვის გამოგზავნილ წერილში „ჯორჯიან ემერიქენ ელოისმა“ გვაცნობა, რომ 2019 წლის აპრილში კორპორაციის ძირეული რესტრუქტურისა და დასრულა და ის „აღარ იყო ჯორჯიან მანგანეზის“ მფლობელი.⁸³ 2017 წლის მაისში ქართულმა სასამართლომ კომპანია გარემოსდაცვითი რეგულაციების დარღვევაში დაადანაშაულა და სპეციალური მმართველი დაუნიშნა სამი წლის ვადით.⁸⁴ „ჯორჯიან მანგანეზმა“ წერილით აცნობა Human Rights Watch-ს, რომ ის ფლობს 11 მიწისქვეშა მალაროს, 5 ლია კარიერს და 7 გამამდიდრებელ საწარმოს, სადაც მანგანუმის მადანი ირეცხება და შემდგომი გადამუშავებისთვის მზადდება.⁸⁵ ადგილობრივი პროფკავშირის ინფორმაციით, „ჯორჯიან მანგანეზში“ 3,400 ადამიანია დასაქმებული, მათ შორის ჭიათურასა და მის შემოგარენში არსებულ მანგანუმის მიწისქვეშა მალაროებში, მადნის სარეცხ საწარმოებში და სხვა ობიექტებზე; შედეგად, „ჯორჯიან მანგანეზი“ უმსხვილესი დამსაქმებელია რაიონში.⁸⁶ აშშ-ის საერთაშორისო სავაჭრო კომისიის 2009 წლის ანგარიშის თანახმად, „ჯორჯიან მანგანეზი“ მანგანუმის უმსხვილესი მწარმოებელია საქართველოში.⁸⁷

მანგანუმის და მისი გადამუშავებით მიღებული პროდუქციის ექსპორტი აშშ-ში საბაჟო მოსაკრებლისგან არის გათავისუფლებული „პრეფერენციათა განზოგადებული სისტემის“ სატარიფო სქემის ფარგლებში.⁸⁸ აშშ-ის სავაჭრო კომისიის თანახმად, 2017 წელს საქართველომ აშშ-ში ფეროსილიკომანგანუმის ექსპორტზე 2 მილიონ აშშ

⁸² ნინო გუჯარაიძე, „ჯორჯიან მანგანეზი - კომპანიის პროფილი“, მწვანე ალტერნატივა, 2018 წლის 14 დეკემბერი, <http://greenalt.org/publications/georgian-manganese-company-profile/> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

⁸³ „ჯორჯიან ემერიქენ ელოის“ აღმასრულებელი დირექტორის მორდებია კორფის მიერ Human Rights Watch-ისთვის გამოგზავნილი წერილი მოთხოვნილი ინფორმაციის პასუხად, 2019 წლის 17 მაისი. დაცულია Human Rights Watch-ის მასალებში.

⁸⁴ OC Media, „Georgian Manganese protests state-appointed ‘special manager’“, 2017 წლის 17 მაისი, <https://oc-media.org/georgian-manganese-protests-state-appointed-special-manager/> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

⁸⁵ „ჯორჯიან მანგანეზის“ გენერალური დირექტორის მოადგილის თამარ ჭიპაშვილის Human Rights Watch-ისთვის გამოგზავნილი წერილი, 2019 წლის 10 ივნისი. დაცულია Human Rights Watch-ის მასალებში და მოცემულია 1-ლ დანართში.

⁸⁶ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ პაატა სამხარაძესთან, ჭიათურა, 2018 წლის 12 დეკემბერი.

⁸⁷ აშშ-ის საერთაშორისო სავაჭრო კომისია, Silicomanganese from India, Kazakhstan and Venezuela, Investigation Nos. 731-TA-929-931 (Third Review), April 2019, p. I-32, https://www.usitc.gov/publications/701_731/pub4881.pdf (ნანახია 2019 წლის 25 ივლისს).

⁸⁸ აშშ-ის საერთაშორისო სავაჭრო კომისია, GSP-eligible for All Beneficiary Countries, June 2918, <https://ustr.gov/sites/default/files/gsp/GSP%20eligible%20products%20for%20all%20BDC%20June%202018.pdf> (ნანახია 2019 წლის 25 ივლისს).

დოლარზე მეტი დაზოგა საბაჟო მოსაკრებლის სახით.⁸⁹ „პრეფერენციათა განზოგადებული სისტემა“ ქვეყნებს ავალდებულებს, დაიცვან საერთაშორისოდ აღიარებული მშრომელთა უფლებები, მათ შორის „სათანადო სამუშაო პირობების, მინიმალური ხელფასის, სამუშაო საათების ხანგრძლივობის და პროფესიული უსაფრთხოების და ჯანმრთელობის თვალსაზრისით“.⁹⁰

2007 წელს „საქნახშირმა“, რომელიც „საქართველოს ინდუსტრიულ ჯგუფში“ შედის, 45-წლიანი ლიცენზია მიიღო ქვანახშირის მოპოვებაზე დასავლეთ საქართველოს ტყიბულის და ამბროლაურის რაიონებში, სადაც ქვეყნის 400 მილიონი ტონა ქვანახშირის მარაგის უდიდესი ნაწილია კონცენტრირებული.⁹¹ 2008 წელს კომპანიამ 2 მიწისქვეშა შახტი - „მინდელის“ და „დიმიტურის“ შახტები აამოქმედა ტყიბულში.⁹² 2015 წელს „საქართველოს ინდუსტრიულმა ჯგუფმა“ შეთანხმებას მიაღწია ჩინურ კომპანია „დონგფანგ ელექტრიკთან“ ქვანახშირზე მომუშავე თბოსადგურის მშენებლობაზე; მშენებლობის დასრულება 2020 წელს არის დაგეგმილი, ხოლო ელექტროსადგური ძირითადად ტყიბულში მოპოვებულ ქვანახშირზე იმუშავებს.⁹³

2018 წლის შუა პერიოდში სამთო მოპოვების სამუშაოები შეჩერდა სანამ არ მომზადდება გარე აუდიტის დასკვნა იმ 2 ავარიის გამომწვევ მიზეზებზე, რომლებმაც

⁸⁹ აშშ-ის სავაჭრო წარმომადგენლის მოადგილე, US Trade Policy and Opportunities for Georgia through GSP, 2017 წლის პრეზენტაცია, ხელმისაწვდომია სექციაში “Georgia” შემდეგ ვებგვერდზე: <https://ustr.gov/issue-areas/trade-development/preference-programs/generalized-system-preferences-gsp/gsp-use-%E2%80%93-coun> (ნანახია 2019 წლის 25 ივლისს).

⁹⁰ 1974 წლის „ვაჭრობის აქტი“, თავი V – პრეფერენციების განზოგადებული სისტემა, 2017 წელს შეტანილი ცვლილებებით, <https://ustr.gov/sites/default/files/files/gsp/GSP%20statute%20updated%20to%202017.pdf> (ნანახია 2019 წლის 25 ივლისს).

⁹¹ „საქართველოს მინერალური რესურსების მმართველობის აქტუალური საკითხები“, მწვანე ალტერნატივა, 2017, http://www.greenalt.org/wp-content/uploads/2017/02/mining_report_2017_eng.pdf (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს) და „შპს საქნახშირი (საქართველოს ინდუსტრიული ჯგუფი) - კომპანიის პროფილი“, 2017, http://greenalt.org/wp-content/uploads/2017/07/GIG_Company_Profile_2017.pdf (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს) და ნინო გუჯარაიძე, “ჯორჯიან მანგანეზი - კომპანიის პროფილი“, და Global Methane Initiative, “Country profiles - Georgia”, თავი 13, 2015, https://www.globalmethane.org/documents/toolsres_coal_overview_ch13.pdf (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

⁹² Global Methane Initiative, “Country profiles - Georgia”.

⁹³ მარგარიტა ანთიძე, Georgia signs up Dongfang Electric to build coal-fired power plant,” Reuters, 2015 წლის 16 ოქტომბერი, <https://af.reuters.com/article/commoditiesNews/idAFL8N12G1WP20151016?pageNumber=1&virtualBrandChannel=0> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს), საქართველოს ინდუსტრიული ჯგუფი, „ტყიბულის 150 მეგავატიანი თბოელექტროსადგურის მშენებლობაში ერთ-ერთი უმსხვილესი ჩინური კორპორაცია “Dongfang Electric“-ი ერთვება“, სიახლეები, <http://www.gig.ge/?newsid=59> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

იმ წელს 10 მემახტის სიცოცხლე იმსხვერპლა.⁹⁴ კომპანიის შვიდი მენეჯერი დააპატიმრეს 2018 წლის აპრილში მომხდარ აფეთქებასთან დაკავშირებით, რომელსაც 6 მემახტე შეეწირა.⁹⁵ მანამდე, 2017 წელს, 4 მემახტე დაიღუპა იმავე შახტში.⁹⁶ 2018 წლის შუა პერიოდამდე ტყიბულის ქვანახშირის საბადოზე 1,500 ადამიანი მუშაობდა და ის ერთადერთი უმსხვილესი დამსაქმებელი იყო რაიონში.⁹⁷

სამთო მოპოვების სამუშაოები, რომლებიც რისკს უქმნის უსაფრთხოებას

2018 წელს ტყიბულის ქვანახშირის საბადოზე მომხდარმა ტრაგედიებმა ბიძგი მისცა ერთგვარ პოზიტიურ ცვლილებებს საქართველოში. თუმცა, ჭიათურის მანგანუმის საბადოზე „ჯორჯიან მანგანეზის“ მიერ წარმოებული სამთო მოპოვების სამუშაოების ჩვენ მიერ შესწავლა აჩვენებს, რომ პრობლემები კვლავ არსებობს და ხარვეზები შრომის კანონმდებლობასა და ზედამხედველობაში ისევ იძლევა ისეთი სამუშაოების ჩატარების შესაძლებლობას, რომლებიც მშრომელებს რისკის ქვეშ აყენებს.

ჭიათურის მანგანუმის საბადო მოიცავს 11 მიწისქვეშა მადაროს ქალაქ ჭიათურასა და მის შემოგარენში და ყველა მათგანს „ჯორჯიან მანგანეზი“ ამუშავებს. კომპანიის ინფორმაციით, 2016 წელს „ჯორჯიან მანგანეზმა“ ამ 11 მადაროდან 5-ში სამთო მოპოვების სამუშაოების წარმოების ახალი სისტემა შემოიღო, რაც 380 მუშა-მოსამსახურეს შეეხო.⁹⁸ ახალმა სისტემამ გაზარდა ცვლების ხანგრძლივობა და შეზღუდა პირადი თავისუფლებები. ერთ-ერთმა პროფკავშირმა Human Rights Watch-ს უთხრა, რომ კომპანია გეგმავს ამ ახალი სისტემის კიდევ 4 მადაროში შემოღებას, სადაც 1,700 ადამიანი მუშაობს.⁹⁹ „ჯორჯიან მანგანეზის“ თქმით, ის ამჟამად იკვლევს

⁹⁴ IndustriAll Global Union, “Deadly Georgian Mine Closed after Multiple Fatalities,” 2018 წლის 18 ივლისს, <http://www.industriall-union.org/deadly-georgian-mine-closed-after-multiple-fatalities> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

⁹⁵ “Seven arrested in Georgia for knowingly endangering miners,” OC Media, 2018 წლის 7 აგვისტო, <https://oc-media.org/seven-arrested-in-georgia-for-knowingly-endangering-miners/> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

⁹⁶ IndustriAll Global Union, “Georgian Union Calls for Effective Labor Inspection After Deadly Accident,” 2017 წლის 15 მაისი, <http://www.industriall-union.org/georgian-union-calls-for-effective-labour-inspection-after-deadly-accident> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

⁹⁷ საქართველოს ინდუსტრიული ჯგუფი „საქნახშირის“ შესახებ, <http://www.gig.ge/?page=gig> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

⁹⁸ „ჯორჯიან მანგანეზის“ გენერალური დირექტორის მოადგილის თამარ ჭიპაშვილის Human Rights Watch-ისთვის გამოგზავნილი წერილი, 2019 წლის 10 ივნისი. დაცულია Human Rights Watch-ის მასალებში და მოცემულია 1-ლ დანართში.

⁹⁹ Rights Watch-ის ინტერვიუ პაატა სამხარაძესთან, ჭიათურა, 2018 წლის 12 დეკემბერი.

ტექნოლოგიებს, „მოპოვების პროცესის გამარტივების და სამუშაო პირობების და უსაფრთხოების გაუმჯობესებისთვის“ და ახალი სისტემის სხვა ობიექტებზე დანერგვის გადაწყვეტილება „დამოკიდებული იქნება პროცესის მიმდინარეობაზე“.¹⁰⁰

„ახალი სისტემის მდაროებში“ დასაქმებულები 12-საათიან ცვლებში მუშაობენ, დღისითაც და ღამითაც, ზედიზედ 15 დღე ყოველკვირეული დასვენების გარეშე. ამ პერიოდში მდაროელებმა კომპანიის საერთო საცხოვრებელში უნდა იცხოვრონ. მართალია, ამ ანგარიშის მთავარი თემა ეს არ არის, მაგრამ უნდა აღინიშნოს, რომ ახალი სისტემის მუშა-მოსამსახურეები მთელი 12-საათიანი ცვლის განმავლობაში მანგანუმის მტვერთან ერთად დიზელის გამონაბოლქვს სუნთქავენ, რომელიც კარცენოგენად არის აღიარებული.¹⁰¹ ახალმა სისტემამ შესაძლებელი გახადა მუშების შემცირება ყოველ მდაროში 150-200 ადამიანიდან 50-მდე.¹⁰²

ამის საპირისპიროდ, „ძველი სისტემის 4 მდაროში“ დაახლოებით 1,700 ადამიანი მუშაობს 9-საათიან ცვლებში, ვისაც აქვს ყოველკვირეული დასვენება და არ მოეთხოვება კომპანიის საერთო საცხოვრებელში დარჩენა. მოპოვებული მანგანუმის ტრანსპორტირებისთვის გამოიყენება მატარებლები.

ახალი სისტემის ერთი მდაროელი აღწერს, თუ რა ტიპის სამუშაოს ასრულებენ ჩვეულებრივ სამუშაო დღეს: „სწორად უნდა გავბურღოთ, ავაფეთქოთ, გავანიავოთ; მერე მოდის ტრაქტორი და გააქვს მანგანუმი; შემდეგ ჩვენ გამაგრებით სამუშაოებს ვასრულებთ და ვაგებთ საყრდენებს“.¹⁰³ ძველი სისტემის მდაროებში დასაქმებულებს ასევე უხდებათ მანგანუმის ხელით ჩატვირთვა ვაგონებში და ლიანდაგების დაგება.¹⁰⁴

„ჯორჯიან მანგანუმის“ გენერალური დირექტორის მოადგილის თამარ ჭიპაშვილის Human Rights Watch-ისთვის გამოგზავნილი წერილი, 2019 წლის 10 ივნისი. დაცულია Human Rights Watch-ის მასალებში და მოცემულია 1-ლ დანართში.

¹⁰⁰ „ჯორჯიან მანგანუმის“ გენერალური დირექტორის მოადგილის თამარ ჭიპაშვილის Human Rights Watch-ისთვის გამოგზავნილი წერილი, 2019 წლის 10 ივნისი. დაცულია Human Rights Watch-ის მასალებში და მოცემულია 1-ლ დანართში.

¹⁰¹ კიბოს კვლევის საერთაშორისო სააგენტო, მსოფლიო ჯანდაცვის ორგანიზაცია, “IARC Monographs on the Evaluation of Carcinogenic Risks to Humans. Volume 105: Diesel and Gasoline Engine Exhausts and some Nitroarenes,” Media Centre- IARC News, Lyon, France, June 5-12, 2012, <https://www.iarc.fr/media-centre-iarc-news-58/> (ნანახია 2019 წლის 18 ივნისს) და Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ახალი სისტემის შვიდ მუშასთან 2018 წლის დეკემბერსა და 2019 წლის მარტში; პროფესიული უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის აშშ-ის ეროვნული ინსტიტუტი, მანგანუმი, <https://www.cdc.gov/niosh/topics/manganese/default.html> (ნანახია 2019 წლის 18 ივნისს).

¹⁰² Human Rights Watch-ის ინტერვიუ პაატა სამხარაძესთან, ჭიათურა, 2018 წლის 12 დეკემბერი.

¹⁰³ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ გიორგისთან, ჭიათურა, 2019 წლის 20 მარტი.

¹⁰⁴ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ძველი სისტემის 17 მუშასთან, ჭიათურა, 2018 წლის დეკემბერი და 2019 წლის მარტი.

Human Rights Watch-სთვის გამოგზავნილ წერილში „ჯორჯიან მანგანუზი“ ამბობს, რომ ახალი სისტემა დაინერგა „ღრმა ანალიზისა და სერიოზული განხილვის“, ასევე „პროფკავშირებსა და მუშა-მოსამსახურებთან ინტენსიური მოლაპარაკებების“ შემდეგ. მაღაროელებს „ჰქონდათ და აქვთ შესაძლებლობა გადავიდნენ ახალ სისტემაზე ან იმუშაონ ძველი სისტემით“, ამბობს კომპანია დამატებითი დეტალების განმარტების გარეშე. ძველი მაღაროები არ იძლევა იმავე ფინანსურ სარგებელს და იქ გადასვლა შეიძლება ეკონომიკურად მიზანშეუწონელი იყოს მაღაროელებისთვის. ახალ მაღაროებში ხელფასები 30-40%-ით აღემატება ძველი სისტემის მაღაროელებისას და ძველი სისტემის ზოგი მაღაროელო ამ ხელფასის ნახევარსაც ვერ გამოიმუშავებს.¹⁰⁵ კომპანია აცხადებს, რომ ახალმა სისტემამ მუშაობა „გამართავა თანამედროვე ტექნოლოგიების გამოყენებით და დატვირთვა შეამცირა“ და რომ გადაწყვეტილებას, დანერგოს თუ არა ახალი სისტემა სხვა მაღაროებში, მიიღებს იმ შედეგებზე დაყრდნობით, რასაც ახალი სამთო მოპოვების ტექნოლოგიებისა და აღჭურვილობის მიმდინარე კვლევა აჩვენებს.¹⁰⁶

2019 წლის 15 მაისს, ახალი სისტემით მომუშავე მაღაროელები გაიფიცნენ საერთო საცხოვრებელში არასათანადო კვების გამო; მეორე დღეს 15-მა მაღაროელმა შიმშილობა გამოაცხადა. მათ მალევე შეუერთდა კომპანიის სხვა თანამშრომლები, რომლებიც ჭიათურაში ყოველდღიურად მართავდნენ დემონსტრაციებს სამუშაო პირობების გაუმჯობესების და ხელფასების ზრდის მოთხოვნით და მთელი ქვეყნის ყურადღება მიიპყრეს და მხარდაჭერა მოიპოვეს. გაფიცვა 13 დღის შემდეგ დასრულდა ეკონომიკის სამინისტროს მედიაციით მიღწეული სავალდებულო შეთანხმებით, რომელშიც კომპანიამ დადო პირობა, რომ ხელფასებს ჯერ 25%-ით გაზრდიდა 2019 წლის ივლისში და შემდეგ, კიდევ 10%-ით 2020 წლის ივლისში.

კომპანიამ აიღო ვალდებულება, შემოიღოს „საკვების ინდივიდუალური დაფინანსების მოდელი თითოეული თანამშრომლისთვის“, თუმცა არ არის ცხადი, რას მოიტანს ეს პრაქტიკაში, როცა მისი განხორციელება დაიწყება. „ჯორჯიან მანგანუზმა“ Human Rights Watch-ს ივნისში მოსწერა, რომ ის „ახორციელებს [საკვების] ახალი მომწოდებლის ტენდერის შერჩევის პროცესს, რომელშიც პერსონალი აქტიურად არის ჩართული“ და რომ ეს პროცესი „მომდევნო დღეებში დასრულდება“.¹⁰⁷ შეთანხმება, რომელიც კომპანიამ საზოგადოებას სოციალური მედიით აცნობა, „ჯორჯიან

¹⁰⁵ Human Rights Watch-ის გაანგარიშება ძველის სისტემის 17 მუშასთან და ახალი სისტემის 7 მუშასთან ინტერვიუების საფუძველზე, 2018 წლის დეკემბერი და 2019 წლის მარტი. მაგალითად, ძველი სისტემის შახტის ჩამტვირთავი მძლავრი თვითური ხელფასი არის 500-700 ლარი (\$172-240), ხოლო ახალი სისტემის მუშების ხელფასი 1000 ლარს (\$344) აღემატება.

¹⁰⁶ „ჯორჯიან მანგანუზის“ გენერალური დირექტორის მოადგილის თამარ ჭიპაშვილის Human Rights Watch-ისთვის გამოგზავნილი წერილი, 2019 წლის 10 ივნისი. დაცულია Human Rights Watch-ის მასალებში და მოცემულია 1-ლ დანართში.

¹⁰⁷ იქვე.

მანგანუს“ ასევე ავალდებულებს, „გააუმჯობესოს და შეიმუშაოს შრომის, უსაფრთხოების და ჯანდაცვის ეფექტიანი და პრევენციული ზომები“, თუმცა მას ამ საკითხთან დაკავშირებით დამატებითი დეტალები არ განუმარტავს. ამ ვალდებულების შესრულებაზე დამატებითი დეტალური შეთანხმება შედგება, ოღონდ როდის მოხდება ეს, არ არის დაკონკრეტებული.¹⁰⁸

შეთანხმების პირობები არ ეხება მთელ რიგ პრობლემატურ საკითხებს, რომლებიც რისკის ქვეშ აყენებს მშრომელთა უსაფრთხოებას მანგანუმის საბადოზე, მათ შორის სამუშაო საათების ხანგრძლივობას, საწარმოო მიზნების ზეწოლას, მოთხოვნას, რომ მდაროელებმა იცხოვრონ საერთო საცხოვრებელში და არ უზრუნველყოფს მდაროელთა უფლებას, ჰქონდეთ სამართლიანი და ხელსაყრელი სამუშაო პირობები.

განცხადებაში, რომელიც ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების საკითხებზე გაეროს სამუშაო ჯგუფმა 2019 წლის აპრილში საქართველოში ვიზიტის შემდეგ გამოაქვეყნა, გამოხატულია შეშფოთება ჭიათურის საბადოზე სამთო-მოპოვებითი საქმიანობის ახალი სისტემით სამუშაო ცვლების ორგანიზების თაობაზე და ასევე იმ ვალდებულებაზე, რომლის თანახმადაც დასაქმებულებმა სპეციალური ნებართვა უნდა მოიპოვონ საერთო საცხოვრებლიდან გასასვლელად. სამუშაო ჯგუფის შეფასებით, „ამგვარი პრაქტიკა არ შეესაბამება შრომის საერთაშორისო სტანდარტებს.“¹⁰⁹

საწარმოო ზეწოლა

„ტანზე ოფლი შემრობას ვერ ასწრებს. ოფლი თუ შეგაშრა, კვოტას ვერ შეასრულებ“.

- ლევანი, მიწისქვეშა სამთო მუშა ჭიათურის მანგანუმის საბადოზე.¹¹⁰

51 წლის ზაზა, რომელიც 33 წელი მუშაობდა ძველი სისტემის მანგანუმის მდაროში, წარმოების დაწესებული გეგმის შესრულებისთვის ზეწოლას აბრალებს იმ მძიმე დაზიანებას, რომელიც 2014 წლის ივლისში მიიღო. მან საბურღი აპარატის გაუმართაობა შენიშნა და ზედამხედველს აცნობა, მაგრამ მას მუშაობის გაგრძელება მოსთხოვეს. ზაზას თქმით, ბურღის შეკეთებას რამდენიმე საათი დასჭირდებოდა, ზედამხედველს კი სამუშაოს შეჩერება არ უნდოდა. როდესაც საბურღი აპარატის სპირალს ცვლიდა, მეორე მდაროელს შეთხვევით მოუხვდა ხელი აპარატის ჩამრთველ

¹⁰⁸ „ჯორჯიან მანგანუსის“ და გაფიცვის მონაწილეთა ერთობლივი განცხადება, ჭიათურა, 2019 წლის 27 მაისი.

¹⁰⁹ გაეროს ადამიანის უფლებათა უმაღლესი კომისარი, განცხადება ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების საკითხებზე გაეროს სამუშაო ჯგუფის ვიზიტის დასრულების შემდეგ.

¹¹⁰ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ლევანთან, ჭიათურა, 2019 წლის 13 მარტი.

ლილაკზე და ბურღი ამუშავდა. ზაზას ხელი სპირალზე ედო, რომელიც წუთში 310 ბრუნს აკეთებდა. შედეგად მან ხელი დაკარგა:

ყველამ, მათ შორის წარმოების მენეჯერმა იცოდა, რომ აპარატი გაფუჭებული იყო, მაგრამ მითხრეს, გამეგრძელებინა მუშაობა. მოსასწრები იყო, ვჩქარობდით. ერთი საათიც რომ არ დაეკარგათ, გაუმართავი აპარატის გამოყენება მომთხოვეს... არ ანაღვლებთ, რას აკეთებ; მთავარია, კვოტა შეასრულო.¹¹¹

კომპანიამ სამედიცინო ხარჯები დაფარა და პროფკავშირის თხოვნით, ხელოვნური კიდურის დამზადება უზრუნველყო. ინციდენტის შემდეგ კომპანიამ ზაზას სხვა პოზიციაზე დასაქმება შესთავაზა, ნაკლები ხელფასით, რასაც ის დათანხმდა.¹¹² „ჯორჯიან მანგანეზმა“ მოგვწერა, რომ „ამ საკითხის დეტალების დასაზუსტებლად, მას დამატებითი ინფორმაცია“ დასჭირდებოდა.¹¹³

„ჯორჯიან მანგანეზის“ სამ მიწისქვეშა მადაროში 2018 წლის ოქტომბერში ჩატარებული შემოწმების შემდეგ შრომის ინსპექციამ აღნიშნა, რომ მადაროელებს, რომლებიც ბურღით მუშაობდნენ, არ ჰქონდათ „ინდივიდუალური დაცვის საშუალებები“ და რომ ადმინისტრაციამ ვერ წარმოადგინა დოკუმენტაცია, რომლითაც დასტურდებოდა საბურღი და სხვა ტექნიკური აღჭურვილობის ტექნიკური პირობები და მათი უსაფრთხოების შემოწმება.¹¹⁴

„ჯორჯიან მანგანეზის“ ჭიათურის მადაროში ძველი და ახალი სისტემებით მომუშავე მადაროელებს დღიური და თვიური კვოტები აქვთ შესასრულებელი, რომლებიც იზომება მოპოვებული მანგანუმის ტონაჟით.¹¹⁵ როგორც ძველი, ასევე ახალი სისტემის მადაროელების თქმით, ისინი მნიშვნელოვან ზეწოლას განიცდიან ამ კვოტების

¹¹¹ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ზაზასთან, ჭიათურა, 2019 წლის 23 მარტი.

¹¹² იქვე.

¹¹³ „ჯორჯიან მანგანეზის“ გენერალური დირექტორის მოადგილის თამარ ჭიპაშვილის Human Rights Watch-ისთვის გამოგზავნილი წერილი, 2019 წლის 10 ივნისი. დაცულია Human Rights Watch-ის მასალებში და მოცემულია 1-ლ დანართში.

¹¹⁴ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროს ინსტრუქცია № 000044/0, 17.12.2018; საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროს ინსტრუქცია № 000046/0, 17.12.2018; საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროს ინსტრუქცია № 000047/0, 17.12.2018.

¹¹⁵ ძველი სისტემის შახტებში მემახტებმა ერთობლივად უნდა შეასრულონ 75 ტონის კვოტა 24 საათში. საშუალოდ, 150-200 მემახტემ უნდა იმუშაოს სამ ცვლაში 24 საათის განმავლობაში. ახალი სისტემის შახტებში მემახტებმა ერთობლივად უნდა შეასრულონ 250-350 ტონის კვოტა 24 საათში. საშუალოდ, 30-40 მემახტემ უნდა იმუშაოს 2 ცვლაში 24 საათის განმავლობაში.

შესასრულებლად ისეთ დღეებშიც კი, როდესაც ან აღჭურვილობა გამოდის მწყობრიდან ან ელექტროენერგია არ მიეწოდებათ.¹¹⁶ ამიტომ, მდაროელებმა სწრაფად უნდა იმუშაონ, რომ შედეგები დადონ.¹¹⁷ ახალი სისტემის მდაროელების თქმით, მათ ფინანსური ჯარიმებიც კი ემუქრებათ კვოტის შეუსრულებლობის გამო.¹¹⁸ Human Rights Watch-მა ახალი სისტემის მდაროელთან გაფორმებული კონტრაქტის ასლი შეისწავლა, რომლის ერთ-ერთი მუხლის თანახმად, ხელფასი დამოკიდებულია წარმოების მაჩვენებელზე.

ძველი სისტემის მდაროს ჩამტვირთავი მემანქანე, 50 წლის მალხაზი ჭერის ჩამოქცევის შედეგად დაშავდა 2 წლის წინ, რადგან „კვოტის შესასრულებლად დიდი წნეხის ქვეშ მუშაობდა“ და აღარ მიაქცია „ყურადღება საფრთხის მომასწავებელ ნიშნებს“, როგორებიცაა ხის საყრდენი სტრუქტურების ჭრიალი ან დაბრეცა:

ჭერის ნაწილი თავზე ჩამომექცა... დრო არ მქონდა, ვჩქარობდი და ვერ მივაქციე ყურადღება. ჩემმა უფროსმა მითხრა, რომ კვოტა უნდა შემესრულებინა. სწორედ იმის წინ მითხრა, სანამ ეს მოხდება.¹¹⁹

ძველი სისტემით მომუშავე სამმა დასაქმებულმა აღჭურვილობის შესაკეთებლად შემკეთებლები არ გამოიძახა, დრო რომ არ დაეკარგა. მატარებელს მუხრუჭები თუ გაუფუჭდა, 25 წლის ლუკა თვითონ ცდილობს მათ შეკეთებას, შემკეთებლების ლოდინი რომ არ მოუწიოს, რომლებმაც 8 კილომეტრი უნდა გაიარონ მდაროში შესაკეთებლად.¹²⁰ 50 წლის მალხაზის თქმითაც, „თუ რამე გაუფუჭდა, მე თვითონ ვცდილობ შეკეთებას; ერთი საათი დასჭირდება შემკეთებლის გამოძახებას და კვოტის შესრულება გამიჭირდება“.¹²¹

ისეთ დღეებში, როდესაც მდაროელები კვოტას ვერ ასრულებენ, ცვლის ზედამხედველი მათ ხშირად აფეთქებით გამოწვეული მტვერის გაფანტვამდე სთხოვს, შებრუნდნენ მდაროში და გააგრძელონ მუშაობა. ორი შვილის მამა, 28 წლის პაატა, რომელიც ახალი სისტემის მდაროელია, ამბობს, რომ „კვოტების შესასრულებლად ცვლის უფროსები ხშირად არღვევენ უსაფრთხოების წესებს. მაგალითად, აფეთქების

¹¹⁶ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ზურაბთან, ჭიათურა, 2018 წლის 12 დეკემბერი; Human Rights Watch-ის ინტერვიუ პაატასთან, ჭიათურა, 2019 წლის 13 მარტი; Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ალექსანდრესთან, ჭიათურა, 2019 წლის 17 მარტი.

¹¹⁷ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ზურაბთან, ჭიათურა, 2018 წლის 12 დეკემბერი; Human Rights Watch-ის ინტერვიუ მალხაზთან, ჭიათურა, 2019 წლის 13 მარტი.

¹¹⁸ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ლევანსა და პაატასთან, ჭიათურა, 2019 წლის 13 მარტი.

¹¹⁹ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ მალხაზთან, ჭიათურა, 2019 წლის 14 მარტი.

¹²⁰ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ლუკასთან ჭიათურა, 2018 წლის 18 დეკემბერი.

¹²¹ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ მალხაზთან, ჭიათურა, 2019 წლის 14 მარტი.

შემდეგ ჰაერის გაწმენდას 30-40 წუთი სჭირდება, მაგრამ ჩვენ 10-15 წუთში გვთხოვენ შებრუნებას“.¹²²

აშშ-ის დაავადებათა კონტროლისა და პრევენციის ცენტრის თანახმად, აფეთქების შედეგად გამოიყოფა ჯანმრთელობისთვის საზიანო ტოქსიკური გაზები.¹²³ „ჯორჯიან მანგანეზმა“ Human Rights Watch-ისთვის გამოგზავნილ წერილში უარყო, რომ მდაროელებს მდაროში შებრუნებას ჰაერის გაწმენდამდე სთხოვენ და აღნიშნა, რომ „სამუშაოს განახლება მხოლოდ ვენტილაციის დასრულების შემდეგ ხდება.“¹²⁴

რამდენიმე მდაროელის თქმით, მათ შესჩივლეს თავიანთ უფროსებს კვოტების თაობაზე, მაგრამ უშედეგოდ. „როგორც კი პირს გააღებ და დაიჩივლებ, იქვე გეუბნებიან, თუ არ მოგწონს, წადიო,“ თქვა 60 წლის ლევანმა, რომელიც 6-სულიან ოჯახში ერთადერთი მარჩენალია.¹²⁵ ჩამტვირთავი მემანქანე, 30 წლის რევაზიც ამბობს, რომ „ყველასთან დაიჩივლა, მაგრამ პასუხიც კი არ გასცეს“.¹²⁶

„კვოტები სამუშაოს მიხედვით უნდა იყოს... ყველა მდაროში განსხვავებული პირობებია და კვოტები რეალისტურად უნდა დაწესდეს იმის მიხედვით, რას მოიპოვებენ რეალურად მდაროელები,“ თქვა პაატამ.¹²⁷

კითხვაზე, როგორ უზრუნველყოფს კვოტების უსაფრთხოდ შესრულებას, „ჯორჯიან მანგანეზმა“ გვიპასუხა, რომ მოპოვების გეგმებს ადგენენ „სამთო ინჟინრები, გეოლოგები, ფინანსისტები, შრომის და ტექნიკური უსაფრთხოების სპეციალისტები და ა.შ.“ და რომ უსაფრთხოდ შესრულება „უზრუნველყოფილია გეოლოგიური მდგომარეობის შეფასების საფუძველზე... და სამუშაოს შესრულების მუდმივი კონტროლისა და დაცვის გზით“.¹²⁸ კომპანიის თქმით, ის ტრენინგებს უტარებს

¹²² Human Rights Watch-ის ინტერვიუ პაატასთან, ჭიათურა, 2019 წლის 13 მარტი.

¹²³ Richard J. Mainiero, Marcia L. Harris, and James H. Rowland III, “Dangers of Toxic Fumes from Blasting,” Cleveland, OH: International Society of Explosives Engineers, 2007; 1: 1-6, republished by the US National Institute for Occupational Health and Safety, Centers for Disease Control and Prevention, <https://www.cdc.gov/niosh/mining/UserFiles/works/pdfs/dotff.pdf> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

¹²⁴ „ჯორჯიან მანგანეზის“ გენერალური დირექტორის მოადგილის თამარ ჭიპაშვილის Human Rights Watch-ისთვის გამოგზავნილი წერილი, 2019 წლის 10 ივნისი. დაცულია Human Rights Watch-ის მასალებში და მოცემულია 1-ლ დანართში.

¹²⁵ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ლევანთან, ჭიათურა, 2019 წლის 13 მარტი.

¹²⁶ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ რევაზთან, ჭიათურა, 2019 წლის 15 მარტი.

¹²⁷ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ პაატასთან, ჭიათურა, 2019 წლის 13 მარტი.

¹²⁸ „ჯორჯიან მანგანეზის“ გენერალური დირექტორის მოადგილის თამარ ჭიპაშვილის Human Rights Watch-ისთვის გამოგზავნილი წერილი, 2019 წლის 10 ივნისი. დაცულია Human Rights Watch-ის მასალებში და მოცემულია 1-ლ დანართში.

დასაქმებულებს, რომ საფრთხის შემთხვევაში „შეაჩერონ მუშაობა და დაუყოვნებლივ აცნობონ რისკები მენეჯმენტს“.¹²⁹

უამრავი კვლევით დასტურდება, რომ არარეალისტური კვოტები და წარმოების მაჩვენებელზე დამოკიდებული სახელფასო სქემები უსაფრთხოების სტანდარტების უგულვებელყოფას იწვევს დასაქმებულთა მხრიდან.¹³⁰ გაეროს განვითარების პროგრამის მიერ უკრაინის ქვანახშირის მადაროებში ჩატარებულმა ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების მდგომარეობის შეფასებამ აჩვენა, რომ დასაქმებულთა 25% უგულვებელყოფს უსაფრთხოების სტანდარტებს, „რადგან სურთ, მეტი თანხა მიიღონ მუშაობის შედეგებისთვის“.¹³¹ ამ კვლევამ ისიც აჩვენა, რომ „ფულის შოვნის სტიმული, განსაკუთრებით, როდესაც მადაროელების ანაზღაურება წარმოების მაჩვენებელზეა დამოკიდებული და არა საათობრივ განაკვეთზე“ რისკ-ფაქტორს წარმოადგენს მშრომელთა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოებისთვის.¹³²

მსგავსი დასკვნები იქნა გამოტანილი მადაროს ავარიების გამოძიებების შედეგად. კანადაში, უესტრეის ქვანახშირის მადაროში 1992 წელს მომხდარი ავარიის შესწავლამ,

¹²⁹ იქვე.

¹³⁰ Floriana Borino, “Piece Rate Pay and Working Conditions in the Export Garment Sector,” International Labor Organisation and International Finance Corporation, 2018, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_663063.pdf (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს). ამ დოკუმენტში, სადაც შეჯამებული იმ მონაცემების შედეგები, რომლებიც შეგროვდა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის პროგრამის „შრომის უკეთესი პირობების“ პარტნიორ სამკერვალო ფაბრიკებში ვიეტნამში, ინდონეზიაში, იორდანიაში, ჰაიტისა და ნიკარაგუაში, დასკვნის სახით არის ნათქვამი, რომ წარმოების მაჩვენებელზე დამოკიდებული ანაზღაურების სისტემა „უზიდავს მშრომელებს, უგულვებელყოფს ჯანმრთელობის დაცვის აქტივობები, როგორებიცაა სამუშაო დანადგარის უსაფრთხოების შემოწმება, შესვენებების გამოყენება, დამცავი საშუალებების ტარება (მაგალითად, ნიღბები და ხელთათმანები) და ექიმთან ვიზიტები, რაც შეამცირებდა სამუშაო ტრავმის და ინციდენტების რისკებს“. იხილეთ ასევე Beck, J.W. Scholer, A.A. & Schmidt, “Workload, Risks, and Goal Framing as Antecedents of Shortcut Behaviors,” *Journal of Business and Psychology*, 32:421, 2017, <https://doi.org/10.1007/s10869-016-9450-0> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს). ამ კვლევამ, რომელშიც შესწავლილი იქნა ის ფაქტორები, რამაც შეიძლება ადამიანებს უზიდავს, მოძებნონ უმოკლესი გზები დროის მოსაგებად, დაადგინა, რომ „ინდივიდებს, ვისაც უთხრეს, რომ ეფექტიანობა ვალდებულეა იყო, სჯერათ, რომ უმოკლესი გზებით მოქმედება დიდ დატვირთვასთან გამკლავების შესაძლებლობას მოიცავს მაშინაც კი, როდესაც ეს უმოკლესი გზები მაღალ რისკს შეიცავს“. მაშინაც კი, როდესაც ხელფასი არ არის წარმოების მაჩვენებელზე დამოკიდებული, საწარმოო წნეხი ზრდის სახიფათო ქცევის ალბათობას.

¹³¹ გაეროს განვითარების პროგრამა უკრაინაში, “Assessment Report. Improving the Health and Safety of Miners in Eastern Ukraine,” 2012 წლის ნოემბერი, https://www.undp.org/content/dam/ukraine/docs/en_70302012_11_Final_Assessment_Report_ENG.pdf (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

¹³² იქვე.

რომელსაც 26 მაღაროელი ემსხვერპლა, დაადგინა, რომ „ანაზღაურების ისეთი სქემა, რომელიც ითვალისწინებს ხელფასზე დანამატს გამომუშავების მიხედვით ხელს არ უწყობდა უსაფრთხოებას“ და ასეთი წახალისების „ადგილი არ არის ისეთ საშიშპირობებიან სამუშაო გარემოში, როგორც მიწისქვეშა ქვანახშირის შახტია“.¹³³ დასავლეთ ვირჯინიაში აფერ ბიგ ბრანჩის ქვანახშირის მაღაროში 2011 წელს მომხდარი ავარიის გამოძიებამაც, რომლის შედეგადაც 29 მაღაროელი დაიღუპა და 1 დაშავდა, დაადგინა, რომ მიუხედავად იმისა, რომ ამ მაღაროში არ იყო კვოტების სისტემა, „მაღაროელთა უფლება, ჰქონდეთ უსაფრთხო სამუშაო ადგილი, ირღვევა, როდესაც ოპერატორის მიერ საწარმოო ვალდებულების შესრულება უსაფრთხოების ხარჯზე ხდება“.¹³⁴

შრომის ინსპექციის ხელმძღვანელის, ბექა ფერაძის, თქმით, წარმოების ისეთი ზეწოლა, როგორცაა კვოტები, არ შედის ინსპექციის მონიტორინგის მანდატში.¹³⁵

მუშაობის ხანგრძლივი საათები

„გვერდით მჯდომ მუშას ჩაემინა და შემთხვევით დააჭირა თითი სამუშაო აპარატის ჩამრთველ ღილაკს. ისე დავიჭერი, რომ ნეკნები მიჩანდა.“

- მერაბი, მანგანუმის საბადოს მაღაროელი, ჭიათურა.¹³⁶

„რომ შეიძლებოდეს, 24 საათი გვამუშავებდნენ...“

- ლევანი, მანგანუმის საბადოს მაღაროელი, ჭიათურა.¹³⁷

2016 წელს „ჯორჯიან მანგანუმის“ სამთო-მოპოვებითი საქმიანობის ახალი სისტემა დანერგა, რომელიც ითვალისწინებს მუშაობას 12-საათიან ცვლებში ზედიზედ 15 დღის განმავლობაში და შემდეგ ორკვირიან დასვენებას. ყოველ მეორე თვეს, მაღაროელები

¹³³ მოსამართლე კ. პიტერ რიჩარდი, კომისიონერი “The Westray Story: a Predictable Path to Disaster. Report of the Westray Mine Public Inquiry,” *Province of Nova Scotia*, 1997, https://ece.uwaterloo.ca/~dwharder/epel/Lecture_materials/Westray.Mine.Public.Inquiry.pdf (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

¹³⁴ J. Davitt McAteer and associates, “Upper Big Branch. The April 5, 2010, explosion: a failure of basic coal mine practices,” Governor’s Independent Investigation Panel, 2011, <https://media.npr.org/documents/2011/may/giip-massey-report.pdf> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

¹³⁵ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ შრომის ინსპექციის უფროსთან ბექა ფერაძესთან, თბილისი, 2019 წლის 18 მარტი.

¹³⁶ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ მერაბთან, ჭიათურა, 2018 წლის 18 დეკემბერი.

¹³⁷ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ლევანთან, ჭიათურა, 2019 წლის 13 მარტი.

იმავე ხანგრძლივობით ღამის ცვლაში მუშაობენ, რაშიც დამატებითი 100 ლარს (დაახლოებით 37 აშშ დოლარს) იღებენ თვეში.¹³⁸

ახალი სისტემის მადარობში ყველა დასაქმებულის თქმით, ზედიზედ 2 კვირა ხანგრძლივი საათების განმავლობაში მუშაობით დადლილობის გამო ყურადღება უღუნდებათ, განსაკუთრებით ღამის ცვლაში მუშაობისას.

„მე-9 ან მე-10 დღეს ყველა დადლილია, ბევრს მუშაობისას ეძინება, ტრაქტორის მძღოლებსაც კი ეძინებათ. ასეთი სამუშაოს შესრულებისას მუდამ ფხიზლად უნდა იყო,“ გვითხრა 31 წლის მერაბმა, რომელიც ერთი წელია ახალი სისტემით მუშაობს.¹³⁹ „ეს ბუნების კანონია,“ დაამატა 31 წლის გიორგიმ, ასევე ახალი სისტემით მომუშავე მუშამ, „რა თქმა უნდა, ძილი გინდება როგორც, მაგალითად, დიდხანს წყალს რომ არ დალევ, მოგწყურდება“.¹⁴⁰

დასაქმებულებმა საფრთხის მომასწავებელ ისეთ ნიშნებს უნდა მიაქციონ ყურადღება, როგორებიცაა ხის მორების ჭრილის ხმა ან დაბრეცა, რაც ჭერის ჩამოქცევის სიგნალია და უფრთხილდნენ ქანის ნატეხების მოულოდნელ ცვენას გვირაბებში. მადაროელები მძიმე დანადგარებს და ასაფეთქებელ ნივთიერებებსაც იყენებენ, მათ შორის საბურღ დანადგარებს, რომლებიც თითო 150 კილოგრამს იწონის და გადასატანად 2 ადამიანი სჭირდება, პნევმატურ ჩაქუჩებს და დინამიტს; მათ არასწორმა მოხმარებამ შეიძლება უბედური შემთხვევა გამოიწვიოს.

31 წლის მერაბმა გვიამბო, რომ 2 წლის წინ მადაროში ღამის ცვლაში ზედიზედ მე-14 დღეს მუშაობისას დაშავდა და ღრმა ჭრილობა მიიღო წელის არეში. ეს ინციდენტი დადლილი კოლეგის მიერ აღჭურვილობის არასწორი მოხმარების გამო მოხდა:

ელექტროხერხის შეკეთებას ვცდილობდი. გვერდით მჯდომ მუშას ჩაეძინა და შემთხვევით დააჭირა თითი ელექტროხერხის ჩამრთველ ღილაკს. ისე დავიჭერი, რომ ნეკნები მიჩანდა. ამის შესახებ არ განვაცხადე, რადგან არ მინდოდა, ჩემი კოლეგა დაეპატიმრებინათ.¹⁴¹

28 წლის პაატა, რომელიც ახალ სისტემაში 2 წლის შემდეგ გადავიდა, იხსენებს, როგორ ბეწვზე გადაურჩა ტრაგედიას, როდესაც საბურღი აპარატის მოხმარებისას თითქმის ჩაეძინა:

¹³⁸ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ახალის სისტემის 7 მუშასთან, ჭიათურა 2018 წლის დეკემბერი და 2019 წლის მარტი.

¹³⁹ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ მერაბთან, ჭიათურა, 2018 წლის 18 დეკემბერი.

¹⁴⁰ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ გიორგისთან, ჭიათურა, 2019 წლის 20 მარტი.

¹⁴¹ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ მერაბთან, ჭიათურა, 2018 წლის 18 დეკემბერი.

ეს ღამის ცვლაში ზედიზედ მე-11 დღეს მუშაობისას მოხდა, დილის 4:30 საათზე, შობა ახლოვდებოდა. ბურღვისას თვალები ავტომატურად დამეხუჭა. ასეთ ვითარებაში ადამიანი შეიძლება მოკვდეს. საუკეთესო შემთხვევაში, სამუდამოდ დაინვალიდდეს. ორ წამში თავი დავიჭირე და გონს მოვედი. ყველა ადამიანი იღლება.¹⁴²

ახალი სისტემის ყველა დასაქმებული ამბობს, რომ ბევრად უსაფრთხოდ იქნებოდნენ, ნაკლებ საათს რომ მუშაობდეს. „სამთო მოპოვება, ზოგადად, მძიმე სამუშაოა, სამი საათის მუშაობის შემდეგაც კი იღლები,“ თქვა ერთმა მაღაროელმა, „მაგრამ 8-საათიანი ცვლების დროს ბევრად უსაფრთხოდ ხარ, რადგან ენერჯის აღდგენას ახერხებ და ძალიან არ იღლები“.¹⁴³

კვლევები ადასტურებს მუშაობის ხანგრძლივ საათებსა და ტრავმებს შორის კავშირს. ევროკავშირის დირექტივაში სამუშაო დროის ორგანიზების შესახებ, რომლის განხორციელებაც საქართველოს ევროკავშირ-საქართველოს ასოცირების შეთანხმებით 2022 წლამდე მოეთხოვება, აღნიშნულია, რომ „...დამე ხანგრძლივი მუშაობა საზიანოა დასაქმებულთა ჯანმრთელობისთვის და ამცირებს უსაფრთხოებას სამუშაო ადგილზე“. მსოფლიოში ჩატარებული 52 კვლევის მიმოხილვაში, რომლებშიც შესწავლილია კავშირი მუშაობის ხანგრძლივ საათებსა და დაავადებებს, ტრავმებს, ჯანმრთელობის მდგომარეობას და პროდუქტიულობას შორის, დაავადებათა კონტროლის ცენტრი წერს:

კვლევების შედეგებით გამოვლინდა ფსიქოფიზიოლოგიური ტესტების შესრულების გაუარესების, ასევე ტრავმების მატეხის კავშირი ხანგრძლივი საათების განმავლობაში მუშაობასთან, განსაკუთრებით ძალიან ხანგრძლივ ცვლებში მუშაობასთან და როდესაც 12-საათიანი ცვლა კომბინირებულია 40 საათზე ხანგრძლივ სამუშაო კვირასთან.

4 კვლევის თანახმად, რომლებიც ხანგრძლივი ცვლების ეფექტებს სწავლობდა, 12-საათიან ცვლაში მუშაობის მე-9 საათიდან აღინიშნება სიფხიზლის დაკარგვა, დაღლილობის მატეხა, კოგნიტური ფუნქციების დაქვეითება, სამუშაო პროცესისადმი ყურადღების მოდუნება და ასევე, ტრავმების მატეხა.¹⁴⁴

¹⁴² Human Rights Watch-ის ინტერვიუ პაატასთან, ჭიათურა, 2019 წლის 13 მარტი.

¹⁴³ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ალექსანდრესთან, ჭიათურა, 2019 წლის 17 მარტი.

¹⁴⁴ Claire C. Caruso, Edward M. Hitchcock, Robert B. Dick, John M. Russo, Jennifer M. Schmit, „Overtime and Extended Work Shifts: Recent Findings on Illnesses, Injuries and Health Behaviors,“ *Center for Disease Control and Prevention, Department of Health and Human Services, National Institute for Occupational Safety and Health*, 2004, <https://www.cdc.gov/niosh/docs/2004-143/pdfs/2004-143.pdf?id=10.26616/NIOSHPUB2004143> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

სამი პროფკავშირის წარმომადგენლებმა, რომელთა წევრები მაღაროელები არიან, შეშფოთება გამოხატეს ახალი სისტემის თაობაზე. „საქართველოს სამთო მოპოვების მრეწველობის პროფესიონალთა ლიგის“ თავმჯდომარემ, მურმან მუმლაძემ, ახალი სისტემის ისეთი პოზიტიური ასპექტების აღნიშვნასთან ერთად, როგორებიცაა უფასო კვება და შედარებით მაღალი ხელფასები, თქვა, რომ ახალი სისტემა ისეა აგებული, რომ უზრუნველყოს მშრომელების „მაქსიმალური დატვირთვით“ მუშაობა.¹⁴⁵ „12 საათი მიწისქვეშ მუშაობა დაუშვებელია, რადგან როდესაც იღლებიან, მშრომელები მკაფიოდ ვეღარ აზროვნებენ, რომ სწორი გადაწყვეტილებები მიიღონ. ასეთ მდგომარეობაში კი, შეცდომებს უშვებენ“, გვითხრა პაატა სამხარაძემ, „ჭიათურის პროფკავშირის“ ხელმძღვანელმა, რომელიც „საქართველოს მეტალურგიული, სამთო და ქიმიური მრეწველობის მუშაკთა პროფკავშირის“ ფილიალია.¹⁴⁶

სამხარაძემ თქვა, რომ 2019 წლის მარტის მდგომარეობით, მისმა პროფკავშირმა, სულ ცოტა, 10-ჯერ მაინც შესთავაზა ადამიანური რესურსების ხელმძღვანელს და მაღაროს სპეციალურ მენეჯერს სამი ალტერნატიული სამუშაო გრაფიკი, რომლებიც 7 დღიან სამუშაო ცვლას ითვალისწინებდა და წარმოების მოცულობის შეუმცირებლად იძლეოდა უფრო ადეკვატური დასვენების შესაძლებლობას.¹⁴⁷ მისი თქმით, კომპანიამ ყველა ვარიანტი უარყო.¹⁴⁸ ჭიათურის მესამე პროფკავშირის, „მაღაროელთა პროფკავშირის“ აღმასრულებელმა დირექტორმა მერაბ ბაძგარაძემ ისიც თქვა, რომ კომპანიამ უყურადღებოდა დატოვა მაღაროებში მუშაობის ხანგრძლივ საათებთან დაკავშირებული პრობლემები, რომლებსაც მისი პროფკავშირი სისტემატურად აყენებდა.¹⁴⁹ „ჯორჯიან მანგანუის“ თქმით, „[ახალი] სისტემის დანერგვის პროცესი მოიცავდა ინტენსიურ მოლაპარაკებებს პროფკავშირებსა და დასაქმებულებთან“ და პროფკავშირებს შეუძლიათ მივიდნენ ადგილებზე და შეამოწმონ სამუშაო და საცხოვრებელი პირობები.¹⁵⁰

გავრცელებული მოსაზრების საპირისპიროდ, რომლის თანახმადაც დასაქმებულებს თითქოს ხანგრძლივ სამუშაო ცვლებში მუშაობა უნდათ, რომ მეტი ხელფასი

¹⁴⁵ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ მურმან მუმლაძესთან, ჭიათურა, 2019 წლის 13 მარტი.

¹⁴⁶ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ პაატა სამხარაძესთან, ჭიათურა, 2018 წლის 17 დეკემბერი.

¹⁴⁷ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ პაატა სამხარაძესთან, ჭიათურა, 2019 წლის 17 მარტი.

სამხარაძის თქმით, პროფკავშირმა შემდეგნაირი გრაფიკი შესთავაზა:

- 1) 12-საათიანი ცვლები შვიდი დღე და შემდეგ შვიდი დღე დასვენება;
- 2) 12-საათიანი ცვლა 2 დღე და შემდეგ 2 დღე დასვენება;
- 3) ერთი 12-საათიანი ცვლა და შემდეგ 24-საათიანი დასვენება; 12-საათიანია ღამის ცვლა და შემდეგ 2 დღე დასვენება.

¹⁴⁸ იქვე.

¹⁴⁹ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ მერაბ ბაძგარაძესთან, 2019 წლის 15 მარტი.

¹⁵⁰ „ჯორჯიან მანგანუის“ გენერალური დირექტორის მოადგილის თამარ ჭიპაშვილის Human Rights Watch-ისთვის გამოგზავნილი წერილი, 2019 წლის 10 ივნისი. დაცულია Human Rights Watch-ის მასალებში და მოცემულია 1-ლ დანართში.

გამოიმუშაონ, ძველი სისტემის 10-მა მაღაროელმა, რომელთა ხელფასიც 30%-50%-ით ნაკლებია ახალი სისტემის მაღაროელებთან შედარებით, უთხრა Human Rights Watch-ს, რომ 9-საათიანი ცვლები ურჩევნია რეგულარული, ყოველკვირეული დასვენებებით. ჯგუფური ინტერვიუს დროს 5-მა დასაქმებულმა ახალი სისტემის მაღარო ციხეს შეაძარა.¹⁵¹ 2019 წლის თებერვალში, მანგანუმის 2 მაღაროს 300-მდე თანამშრომელმა აქცია მოაწყო კომპანიის გეგმის გასაპროტესტებლად, რომელიც მათ მაღაროებში ახალი სისტემის დანერგვას ითვალისწინებდა.¹⁵² ამ ანგარიშის მომზადების დროს, ეს გეგმა პროტესტის შედეგად გადაიდო.¹⁵³

Human Rights Watch-ის შეკითხვაზე, თუ როგორ ამცირებს ან გეგმავს, შეამციროს ხანგრძლივ სამუშაო ცვლასთან დაკავშირებული უსაფრთხოების და ჯანმრთელობის რისკები, მათ შორის დაღლის რისკი, „ჯორჯიან მანგანუმს“ მოგვწერა, რომ „კომპანია მუშაობს ტექნოლოგიების შერჩევასა და დანერგვაზე, რომლებიც გააადვილებს შრომას, გააუმჯობესებს სამუშაო პირობებს და ასევე გაზრდის შრომის უსაფრთხოებას,“ და რომ „უწყვეტად ხორციელდება საკონტროლო-პრევენციული ღონისძიებები“. კომპანიამ რაიმე სხვა დამატებითი ინფორმაცია არ მოგვაწოდა და აღნიშნა, რომ გადაწყვეტილება ახალი სისტემის სხვა მაღაროებში დანერგვა დამოკიდებული იქნება აღჭურვილობის და ტექნოლოგიების თაობაზე ამჟამად მიმდინარე მოლაპარაკებებზე.¹⁵⁴ შრომის მინისტრის მოადგილემ თამილა ბარკალაიამ უთხრა Human Rights Watch-ს, რომ ინსპექციის მანდატში შედის ყველა რისკის, მათ შორის ხანგრძლივი ცვლების და საწარმოო ზეწოლის შემოწმება, მაგრამ ინსპექციას მხოლოდ სარეკომენდაციო მითითებების გაცემა შეუძლია და არა დაჯარიმება ამ ფაქტორების გამო.¹⁵⁵ შრომის ინსპექციის 2018 წლის ანგარიშში ნათქვამია: „შრომის ინსპექციის მანდატი ამ ეტაპზე შრომით უფლებებზე არ ვრცელდება, მხოლოდ სარეკომენდაციო ხასიათისაა.“¹⁵⁶ ანგარიშში ასევე ნათქვამია, რომ ინსპექციამ მიიღო 4 საჩივარი, რომლებიც ეხებოდა „შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებული ნორმების: სამუშაო საათების, ზეგანაკვეთური ანაზღაურების, ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულების გამოყენების წესის დარღვევას“.¹⁵⁷ სუპერმარკეტების ქსელის მფლობელ

¹⁵¹ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ლუკასთან, კობასთან, ირაკლისთან, თამაზსა და ვარლამთან, ჭიათურა, 2019 წლის 17 მარტი.

¹⁵² Human Rights Watch-ის ინტერვიუ პაატა სამხარაძესთან, ასევე მამუკასთან, ვაჩესთან, ზვიადთან, გურგენტან, ლუკასთან, კობასთან, ირაკლისთან, თამაზსა და ვარლამთან, ჭიათურა, 2019 წლის 17 მარტი.

¹⁵³ იქვე.

¹⁵⁴ ¹⁵⁴ „ჯორჯიან მანგანუმის“ გენერალური დირექტორის მოადგილის თამარ ჭიკაშვილის Human Rights Watch-ისთვის გამოგზავნილი წერილი, 2019 წლის 10 ივნისი. დაცულია Human Rights Watch-ის მასალებში და მოცემულია 1-ლ დანართში.

¹⁵⁵ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ შრომის მინისტრის მოადგილესთან თამარ ბარკალაიასთან, თბილისი, 2019 წლის 14 მაისი.

¹⁵⁶ შრომის ინსპექციის წლიური ანგარიში 2018, გვ.38.

¹⁵⁷ შრომის ინსპექციის წლიური ანგარიში 2018, გვ.42.

ერთ-ერთ კომპანიაში შემოწმების შედეგად აღმოჩენილი დარღვევების გამო ამ კომპანიას მიეცა „შესაბამისი რეკომენდაციები“, რომლებიც „კომპანიის მხრიდან იქნა გათვალისწინებული, კერძოდ, მოხდა არსებული სამუშაო გრაფიკის შეცვლა კანონმდებლობით გათვალისწინებული დროის შესაბამისად, ასევე კომპანიამ თანამშრომელთა გარკვეულ კატეგორიას გაუზარდა ხელფასი“.¹⁵⁸

საერთო საცხოვრებლის სისტემა

„შენი ოჯახი იქვეა, მაგრამ გიწევს შენ სახლს ჩაუარო და გვერდით დაიძინო მარტო, ოჯახის გარეშე...“

- პაატა, ჭიათურის მანგანუმის საბადოს მადაროელი.¹⁵⁹

სამთო-მოპოვებითი საქმიანობის ახალი სისტემის მოთხოვნა, რომ მადაროელებმა 15-დღიანი მუშაობის პერიოდში კომპანიის საერთო საცხოვრებელში იცხოვრონ, შენობაში, რომელიც საბჭოთა დროს მადაროელების რეკრეაციული სივრცე იყო, გამომდინარეობს იმ მიდგომიდან, რომლის თანახმადაც უპირველესი არის წარმოება; ეს მიდგომა რისკს უქმნის უსაფრთხოებას და ასევე, ზღუდავს მშრომელთა უფლებას ოჯახზე, პირად ცხოვრებასა და თავისუფალ გადაადგილებაზე.

5-მა გამოკითხულმა მადაროელმა თქვა, რომ მათი ოჯახები ჭიათურაში და მის სიახლოვეს ცხოვრობენ და მათ არ სჭირდებათ კომპანიის საერთო საცხოვრებელი. სხვა ორი მადაროელისთვის, რომლებიც სხვა ქალაქიდან არიან, ეს სისტემა მისაღებია, რადგან მათ საცხოვრებელი ესაჭიროებათ. „ჯორჯიან მანგანუმმა“ წერილში აღნიშნა, რომ ახალი სისტემით მომუშავე 380 ადამიანიდან 84% (320 დასაქმებული) ჭიათურის მუნიციპალიტეტიდან არის.¹⁶⁰ „ჩემი სახლი უფრო ახლოა მადაროსთან, ვიდრე საერთო საცხოვრებელი“, გვითხრა ორი შვილის მამამ, 28 წლის პაატამ.¹⁶¹ „შენი ოჯახი იქვეა, მაგრამ გიწევს შენ სახლს ჩაუარო და გვერდით დაიძინო მარტო, ოჯახის გარეშე... საერთოდ ვერ ვახერხებ, მონაწილეობა მივიღო ჩემი ბავშვების ცხოვრებაში“.¹⁶² 60 წლის ლევანი განიცდის, რომ ოჯახისგან მოშორებით უწევს ცხოვრება იმავე ქალაქში: „არ მჭირდება არც მაგათი საწოლი და არც საკვები, მაგათგან არაფერი მჭირდება. ეს [საერთო საცხოვრებლის] სისტემა გასაგებია, როდესაც მაღალ მთაში მუშაობ და იქ

¹⁵⁸ შრომის ინსპექციის წლიური ანგარიში 2018, გვ.43.

¹⁵⁹ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ პაატასთან, ჭიათურა, 2019 წლის 13 მარტი.

¹⁶⁰ „ჯორჯიან მანგანუმის“ გენერალური დირექტორის მოადგილის თამარ ჭიპაშვილის Human Rights Watch-ისთვის გამოგზავნილი წერილი, 2019 წლის 10 ივნისი. დაცულია Human Rights Watch-ის მასალებში და მოცემულია 1-ლ დანართში.

¹⁶¹ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ პაატასთან, ჭიათურა, 2019 წლის 13 მარტი.

¹⁶² იქვე.

ცხოვრება გჭირდება, რომ იმუშაო. მაგრამ მე აქ ვცხოვრობ და არ მესმის, რატომ უნდა დავრჩე [საერთო საცხოვრებელში]“.¹⁶³

შვიდი დასაქმებულის თქმით, საერთო საცხოვრებლიდან რომ გავიდნენ ან იქ სტუმარი მიიღონ, საცხოვრებლის ზედამხედველს ნებართვა უნდა სთხოვონ და აღრიცხონ გასვლის და დაბრუნების დრო. „არასამუშაო საათებში ოჯახმა თუ დაგირეკა, მაგალითად, რაღაც გადაუდებელ საჭიროებაზე, უნდა შეაწუხო საერთო საცხოვრებლის ზედამხედველი, რომელმაც უნდა დარეკოს ვიღაცებთან და შესაძლოა, ერთი საათით გაგიშვას“, თქვა პაატამ.¹⁶⁴ ზოგი დასაქმებული ამბობს, რომ ადრინდელთან შედარებით ახლა გასვლა უფრო გამარტივდა და ზედამხედველები ნებას რთავენ, საჭიროების შემთხვევაში გავიდნენ.¹⁶⁵

სხვების აზრით სისტემა, რომელიც გასვლაზე ნებართვის აღებას ითხოვს, ზღუდავს მათ თავისუფლებას. პაატა, რომელმაც ბავშვის ავადმყოფობის დროს ითხოვა საერთო საცხოვრებლიდან გასვლა, ამბობს, რომ გასვლაზე ნებართვის გადაწყვეტილება ხშირად თვითნებურია: „თუ საცხოვრებლის ზედამხედველი ცუდ გუნებაზეა, ესეც ერთ-ერთი ფაქტორია“.¹⁶⁶

„ვინმე თუ გარდაიცვალა ან ვინმეს ქორწილია, მხოლოდ მაშინ შეგიძლია გახვიდე საერთო საცხოვრებლიდან. ასეთია წესები“, თქვა 60 წლის ლევანმა, რომელმაც 2 წელი იმუშავა ახალი სისტემით 2019 წლის იანვრამდე.¹⁶⁷ სამი დასაქმებულის თქმით, ისინი გადაუდებელ შემთხვევებშიც კი განიცდიდნენ ზეწოლას, რომ არ გასულიყვნენ საერთო საცხოვრებლიდან, იმის შიშით, რომ „მომთხოვნად და გათამამებულად“ არ გამოჩენილიყვნენ.¹⁶⁸

„მათ [კომპანიას] უფლება აქვთ, გაფრთხილება მოგცენ და მერე გაგათავისუფლონ... ეს მათ კეთილ ნებაზეა დამოკიდებული“, თქვა ერთმა დასაქმებულმა.¹⁶⁹ მეორეს თქმით, „ზედამხედველებმა ცუდ დღეში შეიძლება ჩაგაგდონ, თუ ნახეს, რომ დიდი ხნით იყავი გასული“.¹⁷⁰ „ერთი საათით გასვლა იმდენ ბიუროკრატias მოითხოვს, რომ ცდილობ, ამას თავი აარიდო“, თქვა პაატამ.¹⁷¹

¹⁶³ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ლევანთან, ჭიათურა, 2019 წლის 13 მარტი.

¹⁶⁴ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ პაატასთან, ჭიათურა, 2019 წლის 13 მარტი.

¹⁶⁵ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ჯაბასთან, ჭიათურა, 2018 წლის 18 დეკემბერი; Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ალექსანდრესთან, ჭიათურა, 2019 წლის 17 მარტი.

¹⁶⁶ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ პაატასთან, ჭიათურა, 2019 წლის 13 მარტი.

¹⁶⁷ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ლევანთან, ჭიათურა, 2019 წლის 13 მარტი.

¹⁶⁸ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ პაატასთან, ჭიათურა, 2019 წლის 13 მარტი.

¹⁶⁹ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ჯაბასთან, ჭიათურა, 2018 წლის 18 დეკემბერი.

¹⁷⁰ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ მერაბთან, ჭიათურა, 2018 წლის 18 დეკემბერი.

¹⁷¹ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ პაატასთან, ჭიათურა, 2019 წლის 13 მარტი.

მადაროელებს არ მიუღიათ საერთო საცხოვრებლის წესები წერილობითი ფორმით, ხოლო ახალი სისტემის კონტრაქტი, რომელიც Human Rights Watch-მა შეისწავლა, არ მოიცავს საერთო საცხოვრებლის წესებს. „ჯორჯიან მანგანეზმა“ საერთო საცხოვრებლის წესების სია წერილით მიაწოდა Human Rights Watch-ს, მაგრამ არ დაუკონკრეტებია, როგორ აცნობენ ამ წესებს დასაქმებულებს.¹⁷²

ორმა მადაროელმა აღწერა, თუ რა ვითარებაში აუკრძალეს საერთო საცხოვრებლიდან გასვლა. პაატამ ვერ შეძლო დახმარებოდა ოჯახს, როდესაც ამის საჭიროება იყო:

ჩემი 5 წლის ბავშვი ავად იყო და საავადმყოფოში იყო წასაყვანი. მეორე ბავშვი 2 თვის გვყავდა და ჩემი ცოლი ვერ ახერხებდა უფროსი ბავშვის მოვლას. [ასეთი სიტუაციის გამო] ხუთჯერ მჭირდებოდა გასვლა 15 დღის განმავლობაში, მაგრამ მხოლოდ ერთხელ ვითხოვე იმდენად პრობლემური იყო გასვლა.¹⁷³

მერაბს საცხოვრებლის ზედამხედველმა კომენდანტმა არ მისცა გასვლის უფლება, როდესაც მას წამლის ყიდვა სჭირდებოდა ქრონიკული თავის ტკივილის გასაყუჩებლად, რომელიც, მისი თქმით, მადაროში არასათანადო სამუშაო პირობების გამო განუვითარდა:

ცუდად რომ ვიყავი, არ დამრთეს უფლება, გავსულიყავი იმ წამლის საყიდლად, რომელიც მშველის; ამის ნაცვლად, სხვა, უფრო სუსტი წამალი მომცეს და ცვლაში სამუშაოდ გამიშვეს. ბოლოს მანქანის მძღოლს, რომლითაც მუშები მადაროში მივყავართ, გაჩერება ვთხოვე და ის წამალი ვიყიდე, რომელიც მჭირდებოდა.¹⁷⁴

მერაბის თქმით, იმ იშვიათ შემთხვევებში, როდესაც გასვლის ნებას რთავდნენ, დაბრუნებისას მას დეტალური პასუხები უნდა გაეცა ზედამხედველის შეკითხვებზე, „სად იყო და ვისთან ერთად“.¹⁷⁵

დასაქმებულები უკმაყოფილებას გამოთქვამდნენ კონტროლის, მათი აზრით, შეუფერებელი დონის თაობაზე, რომელსაც კომპანია საერთო საცხოვრებლის სისტემის მეშვეობით ახორციელებდა. 60 წლის ლევანის თქმით, რომელიც მიწისქვეშ 41 წელია

¹⁷² „ჯორჯიან მანგანეზის“ გენერალური დირექტორის მოადგილის თამარ ჭიპაშვილის Human Rights Watch-ისთვის გამოგზავნილი წერილი, 2019 წლის 10 ივნისი. დაცულია Human Rights Watch-ის მასალებში და მოცემულია 1-ლ დანართში.

¹⁷³ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ პაატასთან, ჭიათურა, 2019 წლის 13 მარტი.

¹⁷⁴ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ მერაბთან, ჭიათურა, 2018 წლის 18 დეკემბერი.

¹⁷⁵ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ მერაბთან, ჭიათურა, 2018 წლის 18 დეკემბერი.

მუშაობს, „თინეიჯერად“ გრძნობს თავს, როდესაც კომპანიისგან ოჯახის ნახვის უფლებას ითხოვს: „ადამიანური რესურსების განყოფილების უფროსი გვეუბნება, როგორ დავიძინოთ, როგორ ვჭამოთ, რა გავაკეთოთ“.¹⁷⁶ მეორე დასაქმებულის თქმით, „24-საათიანი კონტროლის ქვეშ ვართ. 12 საათს მიწის ქვეშ ვატარებთ მადაროში, მეორე 12 საათს კი, ტრანსპორტში ან საერთო საცხოვრებელში.“¹⁷⁷

კომპანიამ Human Rights Watch-ისთვის გამოგზავნილ წერილში განმარტა, რომ ცვლების დროს მადაროელების საერთო საცხოვრებელში ცხოვრების მოთხოვნის მიზანია „დასაქმებულების შრომისა და დასვენების შესაფერისი პირობების შექმნა. საერთო საცხოვრებელში დასაქმებულები უზრუნველყოფილნი არიან ყველა საცხოვრებელი პირობით და გარანტირებული დასვენებით, რაც სამთო მოპოვების მრეწველობის სპეციფიკის გათვალისწინებით, ძალიან მნიშვნელოვანია უსაფრთხოებისთვის“.¹⁷⁸

კომპანიის მიერ უზრუნველყოფილი უხარისხო საკვები

ახალი სისტემით მომუშავე რამდენიმე დასაქმებულმა აღნიშნა, რომ საერთო საცხოვრებელში საკვები სტანდარტთან შეუსაბამო და დაბალკალორიულია, რაც ხელს არ უწყობს ენერჯის აღდგენას, განსაკუთრებით, ხანგრძლივი სამუშაო ცვლების გათვალისწინებით. კომპანია მუშებს მშრალი საკვების საბაზისო პაკეტებსაც ურიგებს, რომლებიც მათ ცვლაში სამუშაოზე მიაქვთ.¹⁷⁹

ოთხმა მუშამ უკმაყოფილება გამოხატა საერთო საცხოვრებელში საკვების ხარისხისა და რაოდენობის თაობაზე. ერთ-ერთის თქმით, „ყოველდღე მაკარონს და ბრინჯს ვვაჭმევ. საკვები ძალიან დაბალკალორიულია და არ შეესაბამება იმ შრომას, რასაც ამ სამუშაოში ვდებთ“.¹⁸⁰ ორმა მუშამ თქვა, რომ ხორცი, რომელიც პროტეინის მნიშვნელოვანი წყაროა, კვირაში ერთხელ ან ორჯერ აქვთ და ისიც უხარისხო. 60 წლის ლევანის თქმით ხორცი „წყლიანი“, ხოლო 40 წლის ჯაბას თქმით „მხოლოდ ძვალი და ქონია“.¹⁸¹

¹⁷⁶ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ლევანთან, ჭიათურა, 2019 წლის 13 მარტი.

¹⁷⁷ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ პაატასთან, ჭიათურა, 2019 წლის 13 მარტი.

¹⁷⁸ იქვე.

¹⁷⁹ ალექსანდრეს თქმით, მშრალი საკვების პაკეტები შეიცავს დაახლოებით 300 გრ. პურს, 250 გრ. არაჟანს, 100 გრ. სოსისს, 1 ბოთლ წყალსა და ტკბილეულს.

¹⁸⁰ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ მერაბთან, ჭიათურა, 2018 წლის 18 დეკემბერი.

¹⁸¹ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ლევანსა და ჯაბასთან, ჭიათურა, 2019 წლის 13 მარტი და 2018 წლის 18 დეკემბერი.

2019 წლის 15 მაისს გაფიცვა, რომელმაც წარმოება 13 დღით შეაჩერა, თავდაპირველად საერთო საცხოვრებელში საკვების ხარისხის და მოცულობის გამო დაიწყო.¹⁸² „მოგვიტანეს რაღაც, რასაც ჩამუშულ ხორცს ეძახდნენ. ქონიანი ძვლები იყო და საშინელი სუნი ჰქონდა“, უთხრა ერთმა მუშამ ქართულ მედიას.¹⁸³

მართალია, ახალი სისტემის მადარობებში ზოგი სამუშაო მექანიზმებულა, მაგალითად, მანგანუმის მოპოვება, მაგრამ მუშებს მაინც ყოველდღე უწევთ მძიმე სამუშაოების შესრულება, როგორებიცაა მძიმე აპარატურის ტარება და ხის ბიგებით გამაგრებების მოწყობა. 60 წლის ლევანს „80 კილოგრამიანი საბურღი აპარატის ტარება ზურგით უწევს მაშინ, როდესაც [საკმარისი] საკვებიც კი არა აქვს დღის განმავლობაში“.¹⁸⁴ მისი თქმით, „სახლში რომ ვრჩებოდე, უკეთ დავისვენებდი, ხორცსაც მაშინ შევჭამდი, როცა მომინდებოდა, უფრო ნოყიერი საკვებიც მექნებოდა და ენერგიაც მეტი მექნებოდა“.¹⁸⁵

უხარისხო საკვების და ხანგრძლივ ცვლებში მუშაობის შედეგები მალე ხდება თვალსაჩინო. „ერთი კვირის მერე უკვე საგრძნობია შედეგები. ხალხი ჯერ წონაში იკლებს, მერე, სახლში 2 კვირა ყოფნისას, იმატებს და შემდეგ, ყველაფერი თავიდან იწყება,“ თქვა მერაბმა.¹⁸⁶

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დაკვეთით ჩატარებულ კვლევაში წერია, „დახარჯულ კალორიაზე ნაკლები კალორიის მიღება იწვევს წონაში კლებას, დადლილობას, პროდუქტიულობის დაქვეითებას და უბედურ შემთხვევებს“.¹⁸⁷

სურსათის და სოფლის მეურნეობის ორგანიზაციის კვლევის თანახმად, სამთო მოპოვება იმ საქმიანობათა რიცხვს მიეკუთვნება, რომელთა შესრულებისას ყველაზე მეტი ენერგია იხარჯება.¹⁸⁸ ოფისში მუშაობასთან შედარებით, რაც მოითხოვს 1.3

¹⁸² დათო ფარულავა, “Speaking up through sewn lips: a wildcat strike in Chiatura”, OC Media, 2019 წლის 28 მაისი, <https://oc-media.org/speaking-up-through-sewn-lips-a-wildcat-strike-in-chiatura/> (ნანახია 2018 წლის 14 ივნისს 2019).

¹⁸³ იქვე.

¹⁸⁴ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ლევანთან, ჭიათურა, 2019 წლის 13 მარტი.

¹⁸⁵ იქვე.

¹⁸⁶ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ მერაბთან, ჭიათურა, 2018 წლის 18 დეკემბერი.

¹⁸⁷ Christopher Wanjek, “Food at Work. Workplace Solutions for Malnutrition, Obesity and Chronic Diseases,” International Labour Office, Geneva, 2005, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221170152_en.pdf (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

¹⁸⁸ Report of a Joint FAO/WHO/UNU Expert Consultation, “Energy and Protein Requirements,” Annex 5, World Health Organization Technical Report Series 724, 1985, <http://www.fao.org/3/aa040e/AA040E15.htm#an5> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს) და Christopher Wanjek, *Food at Work*, გვ. 26.

კილოკალორიას წუთში და საშუალოდ, 2000 კილოკალორიას დღეში, სამთო მოპოვების სამუშაო მოითხოვს 5-6 კილოკალორიას წუთში და 3,500 კილოკალორიას დღეში.¹⁸⁹

Human Rights Watch-ისთვის გამოგზავნილ წერილში „ჯორჯიან მანგანეზი“ აღიარებს, რომ საერთო საცხოვრებელში კვების „პრაქტიკამ აჩვენა, რომ ზოგჯერ შესაძლოა იყოს რაღაც ხარვეზები“. კომპანია მალე დაასრულებს საკვების ახალი მომწოდებლის შერჩევის პროცესს, „რომელშიც დასაქმებულები აქტიურად არიან ჩართულნი“.¹⁹⁰

შრომითი უფლებები და უსაფრთხოება ტყიბულის ქვანახშირის საბადოზე

სამუშაო ადგილზე ინციდენტების გამომწვევი ძირითადი მიზეზების დასადგენად, Human Rights Watch-ი 16 ქვანახშირის მემახტეს ესაუბრა ტყიბულში. ჩვენ აღვწერეთ ის ფაქტორები, რომლებიც, მუშების თქმით, რისკს უქმნის მათ უსაფრთხოებას.

მანგანუმის მადაროელების მსგავსად, ქვანახშირის მემახტეების ნაამბობიც იმაზე მიუთითებდა, რომ კომპანიის ძალისხმევა, გაეზარდა წარმოების მოცულობა უსაფრთხოების ნორმების უგულვებელყოფის ხარჯზე ხდებოდა. გამოკითხული ცხრა სამთო მუშის და ცვლის უფროსის თქმით, მეთოდი, რომლითაც ქვანახშირს მოიპოვებენ, სარისკოა, მაგრამ ზრდის წარმოების მოცულობას. მათ ისიც თქვეს, რომ წარმოების მაჩვენებლებზე, ანუ მოპოვებული ქვანახშირის მოცულობაზე დამოკიდებული კომპენსაციის სქემით ისეთი კვოტებია დაწესებული, რომ მათი უსაფრთხოდ შესრულება შეუძლებელია; ეს კი მუშებს უბიძგებს, უგულვებელყონ უსაფრთხოების ისეთი ზომები, რაც დროს მოითხოვს, მაგალითად, გვირაბის ჭერის გამაგრება.

ამ ცხრა დასაქმებულს არაერთხელ დაუყენებია უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული პრობლემები, როგორებიცაა გამოუყენებელი ორმოს დალუქვა, დამცავი თოკების გამოყენება, მუშები რომ არ გადმოვარდნენ და გაუმართავი აღჭურვილობა, უშუალო ზემდგომებთან, მათ შორის ცვლის უფროსებთან, უსაფრთხოების მენეჯერთან, მთავარ ინჟინერთან და სამთო უბნის ხელმძღვანელთან. თუმცა, მათი თქმით, არც ერთი პრობლემა არ მოგვარებულა.

სამი მუშის თქმით, ისინი მომსწრე ყოფილან, როგორ მალავენ კომპანიის თანამშრომლები არასათანადო სამუშაო პრაქტიკის სამხილებს ინსპექციის ჩატარების წინ, მაგალითად, გაუმართავი მუხრუჭების მქონე მატარებლების ისეთ

¹⁸⁹ Christopher Wanjek, *Food at Work*, გვ. 26.

¹⁹⁰ „ჯორჯიან მანგანეზის“ გენერალური დირექტორის მოადგილის თამარ ჭიპაშვილის Human Rights Watch-ისთვის გამოგზავნილი წერილი, 2019 წლის 10 ივნისი. დაცულია Human Rights Watch-ის მასალებში და მოცემულია 1-ლ დანართში.

ადგილას დაყენებით, რაც სხვას აფიქრებინებს, რომ ისინი არ გამოიყენება, ანდა გამოუყენებელი ორმოების დაფარვით, რომ არ გამოჩნდეს სამთო მოპოვების საშიში მეთოდის გამოყენება. ამ მუშების თქმით, ეს დროებითი ზომები ინსპექციის შეცდომაში შესაყვანად კეთდებოდა.

აპრილში მომხდარ ინციდენტზე შრომის ინსპექციის მოკვლევის ანგარიშში წერია, რომ კომპანიამ არ ჩაატარა შახტებში რისკების შეფასება და არ შეასრულა კანონით გათვალისწინებული ვალდებულებები პროფესიული უსაფრთხოების უზრუნველ-საყოფად.

Human Rights Watch-ისთვის გამოგზავნილ წერილში შპს „საქნახშირმა“, რომელსაც „საქართველოს ინდუსტრიული ჯგუფი“ ფლობს, თქვა, რომ მიუხედავად იმისა, რომ ინვესტიციები დააბანდა ოპერირებასა და უსაფრთხოებაში და სრულად „განაახლა კომპანიის ინფრასტრუქტურა და გააუმჯობესა უსაფრთხოების სისტემები, კომპანიამ ვერ მოიძია პრობლემის გადაჭრის ისეთი ტექნიკური მეთოდი, რაც ქვანახშირის მოპოვებას სრულიად უსაფრთხოს გახდიდა. ავარიებს ძირითადად იწვევს „ადამიანური შეცდომები და დაუდევრობა“. კომპანიამ ასევე თქვა, რომ 2017 წელს მან შექმნა შრომის და ტექნიკური უსაფრთხოების დეპარტამენტი, „რომელიც ატარებს ობიექტის სრულ ინსპექტირების თვეში რვაჯერ“, აღწერს დარღვევებს და შეიმუშავებს გამოსასწორებელ გეგმას. კვლევით დაკავშირებით კომპანია ამბობს, რომ „მიუხედავად [სამუშაო] გეგმისა, უსაფრთხოება ყოველთვის პრიორიტეტი იყო კომპანიაში“.

სხვა დარღვევები სამუშაო ადგილზე

მანგანუმის და ქვანახშირის საბადოებზე დასაქმებულმა მუშებმა სხვა პრობლემებზეც ისაუბრეს, როგორებიცაა წერილობითი კონტრაქტის ასლების არქონა, ხელფასის დაკლება წარმოების კვოტების შეუსრულებლობისთვის, ასევე, ნამუშევარი საათების არასრულად ანაზღაურება და ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების გადაუხდელობა. ამჟამად, შრომის ინსპექცია არ არის უფლებამოსილი, რეაგირება მოახდინოს შრომითი უფლებების ამგვარ დარღვევებზე.

კონტრაქტების ასლების არქონა

„ჯორჯიან მანგანუმის“ იმ 30 თანამშრომლიდან, რომლებსაც გავესაუბრეთ, არც ერთს არ ჰქონდა შრომითი კონტრაქტის ასლი. ზოგს კონტრაქტზე ხელი საერთოდ არ მოუწერია, ზოგს კი მოწერილი აქვს რაღაცაზე, რაც, მათი თქმით, კონტრაქტი იყო,

მაგრამ ასლი არ მიუღია. 40 წლის ჯაბამ, ახალი სისტემის მალაროელმა, გვითხრა, რომ „ხელი მოაწერა რაღაცას, მაგრამ არ წაუკითხავს, რადგან ის კომპანიამ მაშინვე წაიღო“.¹⁹¹

თუ დასაქმებულები არ გასცნობიან თავიანთ კონტრაქტებს, ისინი ვერც იმას დაამტკიცებენ, რომ კონტრაქტის პირობები ირღვევა. წერილობითი კონტრაქტის ასლის მიუწოდებლობამ შეიძლება ასევე იმოქმედოს მუშაობის დროს ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების მდგომარეობაზე. ახალი სისტემის კონტრაქტში, რომლის ნიმუშიც Human Rights Watch-მა მოიპოვა, ჩამოთვლილია ორივე მხარის უფლებები და ვალდებულებები მიწისქვეშ მუშაობისას ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვასთან დაკავშირებით და მოიცავს სამუშაო ვალდებულებების აღწერილობას. დასაქმებულები, რომლებსაც კონტრაქტების ასლები არ მიეწოდათ, ვერ იღებენ მნიშვნელოვან ინფორმაციას ამ საკითხებზე.

2013 წლიდან, საქართველოს კანონმდებლობა ავალდებულებს დამსაქმებლებს, გააფორმონ წერილობითი კონტრაქტები ყველა ადამიანთან, ვინც 3 თვეზე მეტ ხანს ჰყავთ დასაქმებული, თუმცა არ ავალდებულებს, მისცენ კონტრაქტის ასლები, თუ ამას დასაქმებული არ მოითხოვს.¹⁹²

„ჯორჯიან მანგანუმს“ განაცხადა, რომ „შრომითი კონტრაქტები დასაქმებულთან იდება მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად“.¹⁹³

სამუშაოს ანაზღაურების გადაუხდელობა

მანგანუმის ძველი სისტემის მალაროელების და ტყიბულის ქვანახშირის მეზახტეების თქმით, ისინი დღეში დამატებით 2-3 საათს მუშაობენ ანაზღაურების გარეშე.

ორივე საბადოს დასაქმებულებმა თქვეს, რომ მათ ხელფასში უთვლიან მოპოვებითი სამუშაოების დროს და არა მიწის ზედაპირიდან მიწისქვეშ ობიექტებზე ტრანსპორტირების, შეკრებებზე დასწრების ან სამუშაო ტანსაცმლის ჩაცმის დროს მაშინაც კი, როდესაც ეს აქტივობები დამქირავებლის მოთხოვნით სრულდება, აუცილებელია სამუშაოს შესასრულებლად და, როგორც ეს მიწისქვეშ ტრანსპორტირების შემთხვევაშია, სახიფათოა მუშებისთვის.¹⁹⁴

¹⁹¹ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ჯაბასთან, ჭიათურა, 2018 წლის 18 დეკემბერი.

¹⁹² საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლი, 2013 წლის ცვლილებებით.

¹⁹³ „ჯორჯიან მანგანუმის“ გენერალური დირექტორის მოადგილის თამარ ჭიპაშვილის Human Rights Watch-ისთვის გამოგზავნილი წერილი, 2019 წლის 10 ივნისი. დაცულია Human Rights Watch-ის მასალებში და მოცემულია 1-ლ დანართში.

¹⁹⁴ მაგალითად, 2017 წელს „ნეშენალ ჯეოგრაფიკის“ მიერ გამოქვეყნებულ სტატიაში ჭიათურის მანგანუმის საბადოს შესახებ, აღწერილია ჰაერი, რომელსაც მეზახტეები მიწისქვეშ ობიექტამდე ტრანსპორტირებისას სუნთქავენ, როგორც „მძიმე, ნესტიანი, დამთრგუნველი“ და ნათქვამია,

ძველი სისტემით მომუშავე მანგანუმის საბადოს მადაროელების 2017 და 2018 წლების ხელფასის გადახდის ქვითრებში მითითებულია მადაროელების მუშაობა 7-8-საათიან ცვლებში.¹⁹⁵ რეალურად კი, 17 მადაროელის თქმით, ისინი საშუალოდ 10 საათს ატარებენ კომპანიაში, საიდანაც საათნახევარი მიწისქვეშა ობიექტებამდე მატარებლით მგზავრობას სჭირდება. მათ ზოგჯერ მეტი დროის გატარება უწევთ მიწისქვეშ, როდესაც მატარებელს ტექნიკური პრობლემა აქვს ანდა კვოტის შესასრულებლად მუშაობა უნდა გააგრძელონ.¹⁹⁶

„10 წლის განმავლობაში, რაც აქ ვარ, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება არასდროს განხილულა“, თქვა 30 წლის რევაზმა, რომელიც ჩამტვირთავი მემანქანეა მანგანუმის მადაროში.¹⁹⁷ მანგანუმის მადაროს ორმა მუშამ თქვა, რომ შობაზე (ოფიციალური დასვენების დღე საქართველოში) იმუშავა დამატებითი ანაზღაურების გარეშე.¹⁹⁸

ჩვენ მიერ გამოკითხულ 6 ქვანახშირის მადაროელს მხოლოდ იმ 6 საათს უნაზღაურებენ, რომლის დროსაც ისინი ქვანახშირის მოპოვების სამუშაოებს ასრულებენ მიუხედავად იმისა, რომ, ჩვეულებრივ, დამატებით 3 საათს მიწის ზედაპირიდან მიწისქვეშ ობიექტებზე ტრანსპორტირებაში ატარებენ.¹⁹⁹ 2 მუშის თქმით, მათ დაგეგმვის შეხვედრებზე დასწრება მოეთხოვებათ, მაგრამ მხოლოდ

რომ „გვირაბი ზოგ მოსახვევში ისე ვიწროვდება, რომ ვაგონიდან თავის გამოყოფა სახიფათო ხდება. ადგილებში უკუნნი სიბნელეა“. იხილეთ, Lucia de Stafani and Daro Sulakauri, “Mountains Offer No Solace in this Dying Soviet Mining Town,” *National Geographic*, 2017 წლის 1 ივნისი, <https://www.nationalgeographic.com/photography/proof/2017/06/Black-gold-gallery/> (ნანახია 2019 წლის 1 ივლისს); ქართული მედიის ცნობით, 2016 წელს ერთი მუშა დაიღუპა ლოკომოტივიდან თავის გამოყოფის გამო. იხილეთ, DFWatch, „თანამშრომლების სიმცირე ჭიათურაში მემანქანის დაღიპვის მიზეზად დასახელდა“, 2016 წლის 6 დეკემბერი, <https://dfwatch.net/under-staffing-indicated-as-cause-of-53-year-old-miners-death-in-chiatura-46830> (ნანახია 2019 წლის 1 ივლისს).

¹⁹⁵ ხელფასის გადახდის 2 ქვითარზე მითითებულია, რომ მუშებმა 20 დღის განმავლობაში 140 საათი იმუშავეს; ხელფასის გადახდის 1 ქვითარზე მითითებულია, რომ 22 დღის განმავლობაში 154 საათია ნამუშევარი; ხელფასის გადახდის 1 ქვითარზე მითითებულია, რომ 19 დღის განმავლობაში 133 საათია ნამუშევარი; და ხელფასის გადახდის კიდევ 1 ქვითარზე მითითებულია, რომ 23 დღის განმავლობაში 161 საათია ნამუშევარი. დაცულია Human Rights Watch-ის მასალებში.

¹⁹⁶ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ პაატა სამხარაძესთან, ასევე მამუკასთან, ვაჩესთან, ზვიადთან, გურგენტანთან, ლუკასთან, კობასთან, ირაკლისთან, თამაზსა და ვარლამთან, ჭიათურა, 2019 წლის 17 მარტი.

¹⁹⁷ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ რევაზთან, ჭიათურა, 2019 წლის 15 მარტი.

¹⁹⁸ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ლევანთან, ჭიათურა, 2019 წლის 13 მარტი;

Human Rights Watch-ის ინტერვიუ რევაზთან, ჭიათურა, 2019 წლის 15 მარტი.

¹⁹⁹ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ამბროსისთან, ბიძინასთან, მიშოსა და იაკობთან, ტყიბული, 2018 წლის 11 დეკემბერი; Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ნიკოლოზთან, ტყიბული, 2018 წლის 11 დეკემბერი; Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ფრიდონთან, ტყიბული, 2018 წლის 13 დეკემბერი.

ქვანახშირის მოპოვებაზე დახარჯული დრო უნაზღაურდებათ.²⁰⁰ Human Rights Watch-ისთვის გამოგზავნილ წერილში შპს „საქნახშირის“ გენერალური დირექტორი ამბობს, რომ „სამუშაო ცვლა 6 საათს შეადგენს“, ხოლო ზეგანაკვეთურ სამუშაო საათებს კომპანია ანაზღაურებს ხელფასის 110%-ის განაკვეთით, ხოლო სპეციალური ბრძანების საფუძველზე, როდესაც უქმე დღეებში ხდება მუშების გამოძახება შესაკეთებელი და უსაფრთხოების სამუშაოების შესასრულებლად, 120-150%-იანი განაკვეთით. წერილში ისიც ეწერა, რომ დღესასწაულებზე მუშაობის ანაზღაურება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ტარიფით ხდება ანდა დამატებითი დასვენების დღე ეძლევა.²⁰¹

„ჯორჯიან მანგანეზმა“ გვაცნობა, რომ „სტანდარტულ სამუშაო საათებში არ შედის ტრანსპორტირება საცხოვრებელ ადგილსა და სამუშაოს შორის“, მაგრამ მას არ დაუკონკრეტებია, ხდება თუ არა მიწისქვეშა ობიექტებამდე ტრანსპორტირების დროის ანაზღაურება. მან ასევე გვაცნობა, რომ კომპანია აღრიცხავს გამოცხადებას და სამუშაო საათებს, ხოლო ზეგანაკვეთურ სამუშაოს ანაზღაურებს გაზრდილი განაკვეთით, თუმცა ამ განაკვეთის ოდენობა არ დაუკონკრეტებია.²⁰²

საქართველოს შრომის კოდექსით ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა მუშაობის ის ხანგრძლივობა, რომელიც აღემატება 40 საათს კვირაში, რაც დამატებით უნდა ანაზღაურდეს, თუმცა ამ ანაზღაურების განაკვეთი არ არის ამ კანონით განსაზღვრული.²⁰³ იმ ინდუსტრიებში, სადაც ნორმირებული სამუშაო საათები კვირაში 48 საათს შეადგენს, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ათვლა ამ 48 საათის ზევით იწყება.²⁰⁴

²⁰⁰ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ნიკოლოზთან, ტყიბული, 2018 წლის 11 დეკემბერი; Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ფრიდონთან, ტყიბული, 2018 წლის 13 დეკემბერი.

²⁰¹ შპს „საქნახშირის“ გენერალური დირექტორის ჯამბულ ჯაყელის Human Rights Watch-ისთვის გამოგზავნილი წერილი, 2019 წლის 27 ივნისი. დაცულია Human Rights Watch-ის მასალებში და მოცემულია 1-ლ დანართში.

²⁰² „ჯორჯიან მანგანეზის“ გენერალური დირექტორის მოადგილის თამარ ჭიპაშვილის Human Rights Watch-ისთვის გამოგზავნილი წერილი, 2019 წლის 10 ივნისი. დაცულია Human Rights Watch-ის მასალებში და მოცემულია 1-ლ დანართში.

²⁰³ საქართველოს შრომის კოდექსი, 2013 წლის ცვლილებებით. ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული). საქართველომ მოახდინა მისი რატიფიკაცია 2005 წელს და შესწორებული ქარტიის 98 პარაგრაფიდან მიიღო 63.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია სამუშაო საათების დღეში 8 საათამდე და კვირაში 48 საათამდე შეზღუდვის შესახებ (№1), მუხლი 6, მიღებულია 1919 წელს და ძალაში შევიდა 1921 წელს, არ არის რატიფიცირებული საქართველოს მიერ.

²⁰⁴ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ შრომის საკითხების ქართველ ექსპერტთან ზაქარია შველიძესთან, 2019 წლის 15 ივლისი. იხილეთ ასევე საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 11 დეკემბერის დადგენილება №329 იმ სექტორთა ჩამონათვალისთვის, სადაც სტანდარტული სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა შეადგენს 48 საათს, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2118778?publication=0#DOCUMENT:1>; (ნანახია 2019 წლის 28 ივნისს).

შრომის კოდექსი დღესასწაულებზე მუშაობასაც ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ განსაზღვრავს, რომელიც შედარებით მაღალი განაკვეთით უნდა ანაზღაურდეს.

ხელფასის დაქვითვა

მანგანუმის და ქვანახშირის საბადოებში დასაქმებულთა ნაამბობიდან ჩანს, რომ კომპანიები მათ რეგულარულად უქვითავენ ხელფასებს მოპოვებული პროდუქციის აწონვის და შეფასების ბუნდოვანი პროცესის ჩატარების შემდეგ.²⁰⁵

ახალი სისტემით მომუშავე მანგანუმის მადაროელების თქმით, „ჯორჯიან მანგანეზი“ უქვითავს მათ ხელფასს, თუ ისინი ვერ ასრულებენ დადგენილ კვოტებს. Human Rights Watch-ის მიერ შესწავლილ ახალი სისტემის კონტრაქტის ნიმუშში წერია, რომ 1,125 ლარის (401 აშშ დოლარი) ოდენობის საბაზისო ხელფასი „შესწორდება 15 სამუშაო ცვლის (12-საათიანი ცვლები) გუნდისთვის წინასწარ განსაზღვრული გეგმის პროცენტული შესრულების პირდაპირპროპორციულად“.²⁰⁶

„ჯორჯიან მანგანეზი“ არც მუშებს და არც მათ წარმომადგენლებს არ აძლევს უფლებას, დაესწრონ აწონვის პროცესს მიუხედავად იმისა, რომ ეს პროცესი გავლენას ახდენს ხელფასების გაანგარიშებაზე იმ მუშებისთვის, რომელთა ხელფასებიც წარმოების მაჩვენებელზეა დამოკიდებული.

60 წლის ლევანი, რომელსაც მადაროში მუშაობის 41 წლიანი სტაჟი აქვს, ამბობს, რომ ის და სხვები ხშირად სთხოვენ მანგანუმის მადაროს ადამიანური რესურსების განყოფილების უფროსს და შრომის განყოფილების თანამშრომლებს, რომ სასწორთან დაუშვან, მაგრამ უშედეგოდ.²⁰⁷

ლევანს და ახალი სისტემის სხვა მუშებს, რომლებიც ბანკის სესხებს იხდიან, ამას წინათ ხელფასები 10%-20%-ით დააკლეს, როდესაც კვოტა ვერ შეასრულეს.²⁰⁸

ახალის სისტემის ერთი მუშის, ძველის სისტემის მუშების და მანგანუმის მადნის სარეცხი საწარმოს მუშების თქმით, ისინი ხელფასის გადახდის ქვითარს

²⁰⁵ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ამბროსისთან, ბიძინასთან, მიშოსა და იაკობთან, ტყიბული, 2018 წლის 11 დეკემბერი; Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ლევანთან, ტყიბული, 2019 წლის 13 მარტი.

²⁰⁶ შპს „ჯორჯიან მანგანეზის“ დასაქმების კონტრაქტის ნიმუში. დაცულია Human Rights Watch-ის მასალებში.

²⁰⁷ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ლევანთან, ტყიბული, 2019 წლის 13 მარტი.

²⁰⁸ თითქმის ყველა გამოკითხულმა დასაქმებულმა თქვა, რომ ხელფასის თითქმის ნახევარს კრედიტის გასტუმრებას ახმარენ.

ყოველთვიურად იღებენ.²⁰⁹ თუმცა, ახალი სისტემის 6-მა მუშამ გვითხრა, რომ მათ არ აძლევენ ხელფასის გადახდის ქვითრებს, რომლებიც ინფორმაციის მნიშვნელოვან წყაროს წარმოადგენს იმის შესახებ, თუ როგორ ხდება ხელფასების გაანგარიშება. „არასდროს მინახავს ხელფასის გადახდის ქვითარი ამ 2 წლის განმავლობაში, რაც აქ ვმუშაობ“, თქვა 28 წლის პაატამ.²¹⁰ „ჯორჯიან მანგანეზი“ კი ამბობს, რომ ხელფასის გადახდის ქვითარი „ყველა თანამშრომელს“ ეძლევა და ის მოიცავს ინფორმაციას „ყველა დანარიცხის, დანამატის და პრივილეგიის, ასევე დაქვითული გადასახადების და სხვა ვალდებულებების შესახებ“. კომპანიის თქმით, დასაქმებულებს შეუძლიათ დარიცხული და დაქვითული თანხების შესახებ დამატებითი განმარტებებისთვის ადამიანური რესურსების განყოფილებას მიმართონ.²¹¹

კომპანიამ კვოტის შეუსრულებლობისთვის ხელფასის შემცირების პრაქტიკა შეწყვიტა ძველი სისტემის მადარობში 2017 წელს, „ჭიათურის პროფკავშირთან“ არაოფიციალური შეთანხმების შემდეგ. „ჭიათურის პროფკავშირის“ თავმჯდომარის პაატა სამხარაძის თანახმად, კომპანიამ აიღო ვალდებულება, რომ ხელფასების დაქვითვის ამ პრაქტიკის აღდგენამდე უფრო გამჭვირვალე სისტემა შეიმუშაოს.²¹²

ქვანახშირის შახტების მუშების თქმით, კვოტის შეუსრულებლობისთვის მათ ხელფასის 20%-ს უქვითავენ. გარდა ამისა, ხელფასის 10%-ს რეგულარულად აკლებენ მოპოვებული ქვანახშირის დაბალი ხარისხის გამო, მაგალითად, როდესაც ქვანახშირში ქვებია შერეული. Human Rights Watch-თან ჯგუფური ინტერვიუს დროს ოთხმა მუშამ თქვა, რომ არც მათ და არც მათ წარმომადგენლებს არ აძლევენ უფლებას, დაესწრონ ქვანახშირის აწონვის და შეფასების პროცესს.²¹³ ამ საკითხებთან დაკავშირებით შპს „საქნახშირმა“, ქვანახშირის შახტების ოპერატორმა, განაცხადა, რომ მოპოვებითი, გვირაბის გაყვანის და მექანიზმების შეკეთების სამუშაოების შემსრულებელი თანამშრომლების შრომის ანაზღაურება „მთლიანად არის დამოკიდებული

²⁰⁹ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ალექსანდრესთან, ჭიათურა, 2019 წლის 17 მარტი; Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ძველის სისტემის 17 მუშახტესთან, ჭიათურა, 2018 წლის დეკემბერი და 2019 წლის მარტი; Human Rights Watch-ის ინტერვიუ მადნის გასარეცხი საწარმოს მუშებთან, ჭიათურა, 2018 წლის დეკემბერი და 2019 წლის მარტი.

²¹⁰ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ პაატასთან, ჭიათურა, 2019 წლის 13 მარტი.

²¹¹ „ჯორჯიან მანგანეზის“ გენერალური დირექტორის მოადგილის თამარ ჭიპაშვილის Human Rights Watch-ისთვის გამოგზავნილი წერილი, 2019 წლის 10 ივნისი. დაცულია Human Rights Watch-ის მასალებში და მოცემულია 1-ლ დანართში.

²¹² Human Rights Watch-ის ინტერვიუ პაატა სამხარაძესთან, ჭიათურა, 2019 წლის 17 მარტი.

²¹³ Human Rights Watch-ის ინტერვიუ ამბროსისთან, ბიძინასთან, მიშოსა და იაკობთან, ტყიბული, 2018 წლის 11 დეკემბერი.

თანამშრომლის შრომის შედეგებზე“ და რომ „ხარისხის კონტროლის სამსახური მონაწილეობს ქვანახშირის წონის და ხარისხის დადგენაში“. ²¹⁴

მშრომელებს აქვთ უფლება, იცოდნენ, როგორ ხდება ხელფასების გაანგარიშება. საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, „დასაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მისთვის დასაქმებულს აქვს გადასახდელი“ და ეს დაქვითვა არ უნდა აღემატებოდეს შრომის ანაზღაურების 50%-ს. ²¹⁵

²¹⁴ შპს „საქნახშირის“ გენერალური დირექტორის ჯამბულ ჯაყელის Human Rights Watch-ისთვის გამოგზავნილი წერილი, 2019 წლის 27 ივნისი. დაცულია Human Rights Watch-ის მასალებში და მოცემულია 1-ლ დანართში.

²¹⁵ საქართველოს შრომის კოდექსი, 2013 წლის ცვლილებებით, მუხლი 34.

III. საქართველოს საერთაშორისო ვალდებულებები

ადამიანის უფლებები და შრომის საერთაშორისო სტანდარტები

ადამიანის უფლებების საბაზისო სტანდარტები, რომლებითაც ყველა ადამიანს გარანტირებული აქვს სამართლიანი და უსაფრთხო სამუშაო პირობების, სამუშაო საათების გონივრული შეზღუდვის, სამართლიანი ანაზღაურების, თავისუფალი მიმოსვლის და პირადი და ოჯახური ცხოვრების უფლება გაცხადებულია ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციაში.²¹⁶ ამ სტანდარტებს, როგორც საერთაშორისო სამართლის ნორმებს, ითვალისწინებს საქართველოს მიერ რატიფიცირებული ხელშეკრულებები, კერძოდ, „საერთაშორისო პაქტი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ და „საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ“, ასევე რეგიონული ინსტრუმენტები, როგორებიცაა „ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია“ და „ევროპის სოციალური ქარტია“.²¹⁷

საქართველო ასევე მიერთებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ყველა ძირითად კონვენციას, რომლებიც აძლიერებენ მშრომელთა უფლებების დაცვას; მაგრამ ქვეყანაში ჯერ არ არის რატიფიცირებული ის კონვენციები, რომლებიც ავალდებულებს ქვეყანას შრომის კონკრეტული პირობების დაცვას, მათ შორის სამთო-მოპოვებით მრეწველობაში. საქართველოში ასევე არ არის რატიფიცირებული შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია №81 „შრომის ინსპექციის შესახებ“.

„საერთაშორისო პაქტი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ უზრუნველყოფს ადამიანის უფლებას, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები, რაც, მათ შორის, გულისხმობს უსაფრთხო და ჯანსაღი შრომის პირობებს და სამუშაო საათების გონივრულ რაოდენობას. „ევროპის სოციალური

²¹⁶ ადამიანის უფლებათა უნივერსალური დეკლარაცია, მიღებულია 1948 წლის 10 დეკემბერს, .A. Res. 217A(III), U.N. Doc. A/810 at 71.

²¹⁷ საერთაშორისო პაქტი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ, G.A. res. 2200A (XXI), 21 U.N. GAOR Supp. (No. 16) at 49, U.N. Doc. A/6316 (1966), 993 U.N.T.S. 3, ძალაში შევიდა 1976 წლის 3 იანვარს, რატიფიცირებულია საქართველოს მიერ 1994 წელს; საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ, მიღებულია 1966 წლის 16 დეკემბერს, G.A. Res. 2200A (XXI), 21 U.N. GAOR Supp. (No. 16) at 52, U.N. Doc. A6316 (1966), 999 U.N.T.S. 171, ძალაში შევიდა 1976 წლის 23 მარტს, რატიფიცირებულია საქართველოს მიერ 1994 წელს; ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია, მიღებულია 1950 წლის 4 ნოემბერს, რატიფიცირებულია საქართველოს მიერ 1999 წელს; ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული), რომლის რატიფიცირებაც საქართველომ მოახდინა 2005 წელს და შესწორებული ქარტიის 98 პარაგრაფიდან მიიღო 63.

ქარტია“ უზრუნველყოფს დამიანის უფლებას, ჰქონდეს უსაფრთხო შრომის პირობები, ყოველკვირეული დასვენების პერიოდი, უქმე დღეების ანაზღაურება და სამართლიანი ანაზღაურება და ავალდებულებს ქვეყნებს, ზედამხედველობა გაუწიონ ამ უფლებების დაცვას შრომის ინსპექციის სისტემის მეშვეობით.²¹⁸

გაეროს ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების კომიტეტმა თავის 23-ე ზოგად კომენტარში სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების უფლების თაობაზე განაცხადა, რომ:

დასვენება და თავისუფალი დრო, სამუშაო საათების შეზღუდვა, ასევე პერიოდული ანაზღაურებადი შვებულებები ეხმარება დასაქმებულებს, დაიცვან სათანადო ბალანსი პროფესიულ, ოჯახურ და პირად პასუხისმგებლობებს შორის და თავიდან აირიდონ სამუშაოსთან დაკავშირებული სტრესი, უბედური შემთხვევები და ავადმყოფობა.²¹⁹

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლის თანახმად, ყველა ადამიანს აქვს პირადი და ოჯახური ცხოვრების უფლება. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია №156 „ოჯახური მოვალეობების მქონე მუშაკთა შესახებ“, რომელიც საქართველოს მიერ ჯერ არ არის რატიფიცირებული, განსაზღვრავს ზომებს, რომლებიც შესაძლებლობას აძლევს ოჯახური მოვალეობების მქონე დასაქმებულებს, განახორციელონ თავიანთი უფლებები „შემძლებისდაგვარად,²²⁰ მათ დასაქმებასა და ოჯახურ მოვალეობებს შორის კონფლიქტის გარეშე“.

„ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის“ მე-4 დამატებითი ოქმის მე-2 მუხლი უზრუნველყოფს მიმოსვლის თავისუფლებას, მათ შორის საცხოვრებელი ადგილის არჩევის თავისუფლებას.²²¹

საქართველოს მიერ ჯერ არ არის რატიფიცირებული შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია №155 „პროფესიული ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების შესახებ“, არც კონვენცია №176 „მადაროებში უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის“

²¹⁸ ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული), რომლის რატიფიცირებაც საქართველომ მოახდინა 2005 წელს და შესწორებული ქარტიის 98 პარაგრაფიდან მიიღო 63.

²¹⁹ ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების კომიტეტი, E/C.12/GC/23, ზოგადი რეკომენდაცია №23 (2016) მუშაობის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების უფლების შესახებ (საერთაშორისო პაქტი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ, მუხლი 7), 2016 წლის 27 აპრილი.

²²⁰ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია №156 „ოჯახური მოვალეობები მქონე მუშაკთა შესახებ“, მიღებულია 1981 წელს და ძალაში შევიდა 1983 წელს; არ არის რატიფიცირებული საქართველოს მიერ.

²²¹ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია, რომი, 1950, რატიფიცირებულია საქართველოს მიერ 1999 წელს.

შესახებ.²²² კონვენცია №155 ავალდებულებს წევრ სახელმწიფოებს, მიიღონ ისეთი რეგულაციები, რომლებიც ხელს შეუწყობს „იმ უბედური შემთხვევების და ჯანმრთელობის დაზიანებების პრევენციას, რომლებიც გამომდინარეობს სამუშაოს შესრულებიდან, უკავშირდება სამუშაოს შესრულებას ან ხდება მუშაობის დროს, სამუშაო გარემოსთვის დამახასიათებელი რისკ-ფაქტორების შემცირებისდაგვარად მინიმუმამდე შემცირების გზით“.²²³ კონვენცია №176 განსაზღვრავს „სათანადო ინსპექტირების სამსახურის“ არსებობის საჭიროებას, რომელიც აღჭურვილია „მოვალეობების შესასრულებლად საჭირო რესურსებით“, რომ ზედამხედველობა გაუწიოს უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვას მალაროებში.²²⁴

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია №1 „მრეწველობის სფეროში დასაქმებულთა სამუშაო საათების შესახებ“ ადგენს, რომ სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს 8 საათს დღეში და 48 საათს კვირაში. ერთადერთი გამონაკლისი დაიშვება ისეთ სამუშაოზე, რომელიც უწყვეტად სრულდება ცვლების მონაცვლეობის გზით, ოღონდ იმ პირობით, რომ სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს, საშუალოდ, 56 საათს კვირაში და ეროვნული კანონმდებლობით დადგენილი ყოველკვირეული დასვენების დღეები უზრუნველყოფილი უნდა იქნეს.²²⁵ თუმცა, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციაში აღნიშნულია, რომ ეს ნორმა არ ეხება სამუშაოს ისეთ უწყვეტობას, რომელიც საწარმოს ეკონომიკური მოგების მოსაზრებებიდან გამომდინარეობს, არამედ ეხება მხოლოდ იმ სამუშაოს, რომლის „სპეციფიკა პროცესის უწყვეტობას მოითხოვს“.²²⁶ ყველა სხვა შემთხვევაში, კვირაში 48-საათიანი სამუშაო დროის წესი მოქმედებს.²²⁷

²²² შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციები და პროტოკოლები, რომლებიც არ არის რატიფიცირებული საქართველოს მიერ, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210_COUNTRY_ID:102639 (ნანახია 2019 წლის 28 ივნისს).

²²³ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია „პროფესიული ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების შესახებ“ (№155), მიღებულია 1981 წელს, ძალაში შევიდა 1983 წელს, არ არის რატიფიცირებული საქართველოს მიერ

²²⁴ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია „მალაროებში უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის“ შესახებ (№176), მიღებულია 1995 წელს, ძალაში შევიდა 1998 წელს, არ არის რატიფიცირებული საქართველოს მიერ.

²²⁵ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია სამრეწველო საწარმოებში დღიური სამუშაო დროის 8 საათამდე და ყოველკვირეული სამუშაო დროის 48 საათამდე შეზღუდვის შესახებ (№1), მიღებულია 1995 წელს, ძალაში შევიდა 1998 წელს, არ არის რატიფიცირებული საქართველოს მიერ.

²²⁶ იქვე და შრომის საერთაშორისო კონფერენცია, ანგარიშების ზოგადი მიმოხილვა, რომლებიც ეხება სამუშაო საათების (მრეწველობა) კონვენციას, 1919 (№1) და სამუშაო საათების (კომერცია და ოფისები) კონვენციას, 1930 (№30), ანგარიში III (ნაწილი „ბ“), 93-ე სესია 2005.

²²⁷ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია სამრეწველო საწარმოებში დღიური სამუშაო დროის 8 საათამდე და ყოველკვირეული სამუშაო დროის 48 საათამდე შეზღუდვის

შრომის სტატისტიკოსთა საერთაშორისო კონფერენციის 1962 წლის რეზოლუციის განმარტებით, რომელიც სამუშაო საათების სტატისტიკას ეხება, „ფაქტობრივად ნამუშევარი საათები“ საწარმოო დროის გარდა მოიცავს დამხმარე აქტივობებზე დახარჯულ დროს, არასაწარმოო დროს წარმოების პროცესში და მოკლე დასვენების დროს.²²⁸

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია №95 „ხელფასების დაცვის შესახებ“, რომელიც არ არის საქართველოს მიერ რატიფიცირებული, ადგენს, რომ ხელფასების დაქვითვა დასაშვებია მხოლოდ ეროვნული კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში და მოცულობით და რომ დასაქმებულები ინფორმირებულნი უნდა იყვნენ იმ შემთხვევების და მოცულობების შესახებ, როდესაც და რა ოდენობითაც შესაძლებელია ხელფასების დაკლება.²²⁹ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაცია №85 „ხელფასების დაცვის შესახებ“ მოითხოვს, რომ ხელფასების დაქვითვა ზარალის ან პროდუქციის დაზიანების გამო ნებადართული იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მკაფიოდ გამოიკვეთება დასაქმებულის პასუხისმგებლობა ამ ზარალსა თუ დაზიანებაზე, ასეთი დაქვითვის თანხა სამართლიანია და მხოლოდ მას შემდეგ, რაც დასაქმებულს მიეცემა სათანადო შესაძლებლობა, განმარტოს მიზეზი, თუ რატომ არ უნდა მოხდეს ხელფასის დაქვითვა.²³⁰ მართალია, ეს რეკომენდაციები უშუალოდ არ ეხება ხელფასის დაქვითვას საწარმოო კვოტის შეუსრულებლობის გამო, მაგრამ ზოგადი პრინციპები, როგორცაა დასაქმებულების ინფორმირება დასაქვითი თანხის გამოთვლის მეთოდზე, ეხება.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაცია №85 „ხელფასების დაცვის შესახებ“ ადგენს, რომ სახელფასო პირობების შესახებ ინფორმაცია, რომელიც დასაქმებულს უნდა ეცნობოს, უნდა მოიცავდეს ინფორმაციას ხელფასიდან დასაქვითი თანხის გამოანგარიშების მეთოდისა და იმ შემთხვევების შესახებ, როცა დაქვითვა ხდება. ხელფასის ყოველი გადახდისას, დასაქმებულებმა უნდა მიიღონ ინფორმაცია დარიცხული ხელფასის ოდენობის შესახებ, იმ დასაქვითი თანხის შესახებ, რომლითაც შესაძლოა შეუმცირდეთ ხელფასი და ხელზე ასაღები ხელფასის ოდენობა.²³¹

შესახებ (№1), მიღებულია 1995 წელს, ძალაში შევიდა 1998 წელს, არ არის რატიფიცირებული საქართველოს მიერ.

²²⁸ შრომის სტატისტიკოსთა მე-10 საერთაშორისო კონფერენციაზე მიღებული რეზოლუცია, რომელიც ეხება სამუშაო საათების სტატისტიკას, 1962 წლის ოქტომბერი.

²²⁹ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია „ხელფასების დაცვის შესახებ“ (№95), მიღებულია 1949 წელს, ძალაში შევიდა 1952 წელს, არ არის რატიფიცირებული საქართველოს მიერ.

²³⁰ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაცია „ხელფასების დაცვის შესახებ“ (№85), მიღებულია 1949 წელს.

²³¹ იქვე.

სოციალური უფლებების ევროპულმა კომიტეტმა ხელფასების დაქვითვასთან დაკავშირებით თქვა, რომ ასეთმა დაქვითვამ არ უნდა დატოვოს დაბალხელფასიანი თანამშრომლები და მათი ოჯახის წევრები საარსებო საშუალებების გარეშე.²³²

ევროკავშირს რამდენიმე დირექტივა აქვს მიღებული, რომლებიც არეგულირებს მშრომელთა უფლებებს; მათი ეროვნულ კანონში ასახვა საქართველოს მიერ ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმების ფარგლებში ნაკისრი ვალდებულებაა. 2022 წლისთვის საქართველოს შემოღებული უნდა ჰქონდეს ევროკავშირის 2003/88/EC დირექტივა „სამუშაოს დროის ორგანიზების გარკვეული ასპექტების შესახებ“, რომელიც მოიცავს დებულებებს ყოველკვირეული დასვენების, ღამე მუშაობის, ცვლებში მუშაობის დროს შესვენების და წლიური შვებულების შესახებ, რითიც საქართველოს კანონის მნიშვნელოვანი ხარვეზები აღმოიფხვრება. 2020 წლისთვის ევროკავშირის საბჭოს 91/533/EEC დირექტივის შემოღება მოსალოდნელია, რომელიც ავალდებულებს დამსაქმებლებს, წერილობითი ფორმით მიაწოდოს დასაქმებულს ინფორმაცია დასაქმების პირობების შესახებ.²³³

კარგი პრაქტიკა

ზოგი ქვეყანა მკაფიოდ აღიარებს დადლილობას როგორც რისკს საწარმოო ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოებისთვის. ავსტრალიის შტატები ავალდებულებს მადარობის ოპერატორებს, მიიღონ ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების დაცვის სტრატეგიები, რომლებიც „უნდა მოიცავდეს მუშაობის ისეთ მექანიზმებს, რომლებიც შეძლებისდაგვარად აღმოფხვრის დასაქმებულების დადლილობას“.²³⁴ გაერთიანებული სამეფოს სამთავრობო უწყება, ჯანმრთელობის დაცვის და უსაფრთხოების ინსპექცია, რომელიც პასუხისმგებელია სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობის დაცვის და უსაფრთხოების საკითხების რეგულირებასა და აღსრულებაზე, ასახელებს დადლილობას, როგორც რისკს, რომლის შეფასებაც

²³² სოციალურ უფლებათა ევროპის კომიტეტი, Conclusions 2018 on Armenia, ევროპის სოციალური ქარტია, ჩამოტვირთვა შესაძლებელია აქ: <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/-/protection-of-workers-rights-in-europe-shortcomings-found-but-also-positive-developments-in-certain-areas> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

²³³ ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და მეორეს მხრივ, საქართველოს შორის, დანართი XXX - დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები, L261/4, Official Journal of the European Union, 2014 წლის 30 ივლისი, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/PDF/?uri=CELEX:22014A0830\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/PDF/?uri=CELEX:22014A0830(02)) (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

²³⁴ ვიქტორიის შტატის მთავრობა, “Fatigue in Mines. A Handbook for Earth Resources,” Edition 2, June 2017, <https://prod.wsvdigital.com.au/sites/default/files/2018-06/ISBN-Fatigue-in-mines-handbook-2017-06.pdf> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

სავალდებულოა გაერთიანებული სამეფოს ჯანმრთელობის დაცვის და უსაფრთხოების რეგულაციებით.²³⁵

სახელმძღვანელო პრინციპებში, რომლებიც რეკონსტრუქციისა და განვითარების ევროპულმა ბანკმა და მსოფლიო ბანკის ჯგუფის წევრმა - საერთაშორისო საფინანსო კორპორაციამ მათ მიერ დაფინანსებული პროექტების დასაქმებულთათვის შეიმუშავეს, დაკონკრეტებულია, რომ წესებმა და რეგულაციებმა „არ უნდა შეზღუდოს დასაქმებულები მათი ფუნდამენტური უფლებების განხორციელებაში. კერძოდ, დასაქმებულთა თავისუფალი გადაადგილება დაცული უნდა იქნეს, თუ ისინი რეალურად 'მომწყვდეულები' არ არიან“.²³⁶

ზოგი ქვეყანა ასევე აღიარებს, რომ დრო, რომელიც სჭირდება მიწისქვეშა ობიექტებამდე ტრანსპორტირებას და სამუშაო ტანსაცმლის ჩაცმას, სამუშაო დროდ ითვლება. საქმეში *Tennessee Coal Co. v. Muscoda Local No 123* აშშ-ის უზენაესმა სასამართლომ 1944 წელს დაადგინა, რომ ქვანახშირის და რკინის საბადოების მადაროელების მიწისქვეშ ტრანსპორტირების დრო სამუშაო დრო იყო და უნდა ანაზღაურებულიყო, რადგან ეს „წარმოებისთვის აუცილებელი პროცესია“.²³⁷ საქმეში *Anderson v. Mt. Clemens Pottery Co* აშშ-ის უზენაესმა სასამართლომ განაცხადა, რომ ისეთი აქტივობები, როგორცაა სპეც. ტანსაცმლის ჩაცმა „არის მუშაობა“.²³⁸

1890-იან და 1900-იან წლებში, სამთო-მოპოვებითი მრეწველობის მქონე ქვეყნებმა, მათ შორის გაერთიანებულმა სამეფომ, ახალმა ზელანდიამ და აშშ-ის რამდენიმე შტატმა მიიღეს მოპოვებული მადნის აწონვის შემმოწმებლის კანონები.²³⁹ ამ კანონების

²³⁵ გაერთიანებული სამეფოს ჯანმრთელობის დაცვის და უსაფრთხოების ინსპექცია, “Specific Topic 2: Managing fatigue risks,” ამონაწერი ადამიანური ფაქტორების საშუალებათა პაკეტიდან, ხელმისაწვდომია აქ: <http://www.hse.gov.uk/humanfactors/topics/specific2.pdf> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს) და გაერთიანებული სამეფოს ჯანმრთელობის დაცვის და უსაფრთხოების ინსპექცია, “Human Factors: Fatigue”, ხელმისაწვდომია აქ: <http://www.hse.gov.uk/humanfactors/topics/fatigue.htm> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს).

²³⁶ The Fair Labor Association, Workplace Code of Conduct and Compliance Benchmarks, 2011, http://www.fairlabor.org/sites/default/files/fla_complete_code_and_benchmarks.pdf (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს): ამ დოკუმენტში განსაზღვრულია შრომის სტანდარტები წვერი კომპანიებისთვის საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციის სტანდარტებსა და საერთაშორისოდ აღიარებული შრომის საუკეთესო პრაქტიკის საფუძველზე, ასევე აღნიშნულია, რომ „იმ დასაქმებულთა თავისუფალი მიმოსვლა, რომლებიც ცხოვრობენ დასაქმებულის მფლობელობის ან კონტროლის ქვეშ არსებულ საცხოვრებლებში, არასათანადოდ არ უნდა შეიზღუდოს“.

²³⁷ აშშ-ის უზენაესი სასამართლო, *Tennessee Coal Co. v. Muscoda Local No. 123*, 321 U.S. 590, 1944.

²³⁸ აშშ-ის უზენაესი სასამართლო, *Anderson et al. v. Mt. Clemens Pottery Co*, 328 U.S. 680, No. 342, 1946.

²³⁹ მაგალითად, გაერთიანებული სამეფოს აწონვის შემმოწმებლების კანონი მიღებულია გაერთიანებული სამეფოს პარლამენტის მიერ 1984 წლის 21 მარტს. აშშ-ის აწონვის

მიხედვით, რომელთა უმეტესობაც კვლავ ძალაშია, მუშებს შეუძლიათ დანიშნონ მოპოვებული მადნის აწონვის პროცესის შემმოწმებელი, რომელსაც დაუშვებენ სასწორთან და ის დააკვირდება და შეამოწმებს, სწორად ხდება თუ არა მოპოვებული პროდუქტის აწონვა.²⁴⁰

ადამიანის უფლებების დაცვის კორპორაციული პასუხისმგებლობა

გაეროს „ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ სახელმძღვანელო პრინციპები“ განსაზღვრავს კომპანიების პასუხისმგებლობას, დაიცვან ადამიანის უფლებები, მათ შორის ვალდებულებას, კომპანიებმა „მათი საქმიანობით არ გამოიწვიონ ან ხელი არ შეუწყონ უარყოფით ზეგავლენას ადამიანის უფლებებზე“, ასევე „თავიდან აიცილონ ან შეამცირონ მათი ბიზნეს ურთიერთობების მიერ ადამიანის უფლებებზე ისეთი უარყოფითი ზეგავლენა, რომელიც უშუალოდ უკავშირდება მათ საქმიანობებს, პროდუქტებს ან სერვისებს, მაშინაც კი, როდესაც მათ არ მიუძღვით წვლილი ამ ზეგავლენაში“.²⁴¹

ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმება ავალდებულებს საქართველოს, ხელი შეუწყოს კორპორაციულ სოციალურ პასუხისმგებლობასა და ანგარიშვალდებულებას და წახალისოს ბიზნესის პასუხისმგებლობის პრაქტიკა, როგორცაა მთელი რიგი საერთაშორისო კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის სახელმძღვანელო რეკომენდაციების შედეგად დამკვიდრებული

შემმოწმებლების კანონები შეგიძლიათ იხილოთ აქ:

<https://www.govinfo.gov/content/pkg/GOVPUB-C13-7be8373e920ea3d0a037e257c1ab9dd9/pdf/GOVPUB-C13-7be8373e920ea3d0a037e257c1ab9dd9.pdf> (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს); ახალ ზელანდიის აწონვის შემმოწმებლების კანონებისთვის იხილეთ Len Richardson, “Coal, Class & Community: The United Mineworkers of New Zealand, 1880–1960,” *Auckland: Auckland University Press*, 1995.

²⁴⁰ ალაბამის 2018 წლის კოდექსის, 25-ე კარი - სამრეწველო ურთიერთობები და შრომა, მე-9 თავის - უსაფრთხოება ქვანახშირის მადაროში, მე-16 მუხლში - სასწორები და აწონვა, ნათქვამია, რომ „მადაროელებს აქვთ უფლება, მიავლინონ აწონვის შემმოწმებელი სასწორის შესამოწმებლად“; ქვანახშირის ყველა მადაროში დასაქმებულ მუშახტებს და სხვა მუშა-მოსამსახურეებს აქვთ უფლება, მიავლინონ აწონვის შემმოწმებელი ან წონის გამზომი, რომელსაც ექნება სრული დაშვება სასწორთან და უფლება, შეამოწმოს სასწორი და ნახოს, რომ არ ხდება ზომის და წონის და აღრიცხვის შეცვლა და აწარმოოს ქვანახშირის ზუსტი აღრიცხვა, მაგრამ მას არ ექნება მეტი უფლება, ვიდრე ზემოხსენებულ უფლებამოსილ პირებს, ვისაც ამავე დროს აქვს ისეთივე უფლება სასწორთან დაშვებაზე, შემოწმებაზე და ინსპექტირებაზე, გაზომვასა და აღრიცხვაზე.

²⁴¹ გაეროს ადამიანის უფლებათა უმაღლესი კომისრის ოფისი, ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ სახელმძღვანელო პრინციპები, გაეროს ჩარჩოს „დაიცავი, პატივი ეცი და გამოასწორე“ განხორციელება, 2011.

პრაქტიკა და განსაკუთრებით, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის სახელმძღვანელო პრინციპები მრავალეროვანი კომპანიებისთვის.²⁴²

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის სახელმძღვანელო პრინციპები მოიცავს რეკომენდაციებს, რომ კომპანიებმა ჩაატარონ თავიანთი საქმიანობების კომპლექსური შემოწმება, რაც გულისხმობს კომპანიის ოპერირებასთან, პროდუქტებსა თუ მომსახურებასთან დაკავშირებული არსებული და პოტენციური ზეგავლენის განსაზღვრას, შეფასებას და შემცირებას.²⁴³

²⁴² ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და მეორეს მხრივ, საქართველოს შორის, მუხლი 352, L261/4, Official Journal of the European Union, 2014 წლის 30 ივლისი, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/PDF/?uri=CELEX:22014A0830\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/PDF/?uri=CELEX:22014A0830(02)) (ნანახია 2019 წლის 14 ივნისს)

²⁴³ ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის სახელმძღვანელო პრინციპები პასუხისმგებლიანი ბიზნესის ქცევისთვის, 2018.

რეკომენდაციები

საქართველოს მთავრობას

- განახორციელებს შრომითი პოლიტიკის ყოვლისმომცველი რეფორმა, რათა შრომითი კანონმდებლობა შეესაბამებოდეს შრომის საერთაშორისო სტანდარტებს და საქართველოს მიერ ნაკისრ ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო ვალდებულებებს. წინამდებარე ანგარიშში გამოვლენილი კონკრეტული ხარვეზები შეეხება სამუშაო საათების, ყოველკვირეული დასვენების, ღამის საათებში მუშაობის, ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების და ოფიციალურ დასვენების დღეებში მუშაობის ანაზღაურების უკეთ რეგულირებას და დასაქმებულებისთვის ხელშეკრულებების ასლების მიწოდებას;
- შექმენით სრულფასოვანი დამოუკიდებელი შრომის ინსპექცია, რომელიც იქნება სათანადო პერსონალით დაკომპლექტებული, მომზადებული და შესაბამისი რესურსებით აღჭურვილი. მას უნდა გააჩნდეს ფართო მანდატი, რომელიც გულისხმობს სამუშაო ადგილის უსაფრთხოებასა და სამუშაო პირობებთან დაკავშირებული ყველა საკითხის შემოწმებას;
- მოახდინეთ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის „შრომის ინსპექტორატის შესახებ“ 81-ე კონვენციის, „პროფესიული ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების შესახებ“ 155-ე კონვენციის და „მალაროებში უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის შესახებ“ 176-ე კონვენციის რატიფიცირება;
- მოახდინეთ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის „ყოველკვირეული დასვენების შესახებ“ მე-14 კონვენციის და „მრეწველობის სფეროში დასაქმებულთა სამუშაო საათების შესახებ“ პირველი კონვენციის რატიფიცირება.
-

საქართველოს პარლამენტს

- დაუყოვნებლივ შეიტანეთ ცვლილებები „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ორგანულ კანონში, რათა შრომის ინსპექციას მიეცეს შესაძლებლობა, სისტემატურად შეამოწმოს სამუშაო ადგილთან დაკავშირებული ნებისმიერი საფრთხე, მათ შორის, და არა მხოლოდ, სამუშაო საათებთან, დადლილობასთან და ადეკვატურ დასვენებასა და საწარმოო ზეწოლასთან დაკავშირებული საფრთხეები;
- განახორციელებს ცვლილებები საქართველოს შრომის კოდექსში ან/და სხვა შესაბამის სამართლებრივ აქტებსა და რეგულაციებში, რათა შეიქმნას დამოუკიდებელი, სათანადო პერსონალით დაკომპლექტებული და მომზადებული შრომის ინსპექცია ფართო მანდატით, რომელიც გულისხმობს

სამუშაო ადგილის უსაფრთხოებასა და სამუშაო პირობებთან დაკავშირებული ყველა საკითხის შემოწმებას;

- უზრუნველყავით, რომ შრომისა და უსაფრთხოების სტანდარტების დარღვევისთვის დაკისრებული ჯარიმები საკმარისად მკაცრია იმისთვის, რომ შექმნას სტიმული აღნიშნული სტანდარტების დასაცავად, ქცევის შესაცვლელად და მომავალში დარღვევების პრევენციისთვის;
- განახორციელეთ ცვლილებები შრომის კოდექსში და ჩართეთ მასში ქვემოთ ჩამოთვლილი დებულებები შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტების, ევროპის სოციალური ქარტიისა და სამუშაო დროის შესახებ ევროკავშირის საბჭოს 2003/88 დირექტივის შესაბამისად:
 - სულ მცირე 24-საათიანი დასვენების დაწესება ყოველ შვიდდღიან პერიოდში;
 - ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათებისთვის, დასვენების დღეებში, შაბათ-კვირას და ღამით მუშაობისთვის ანაზღაურების განაკვეთის დაწესება; ეს განაკვეთი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტების შესაბამისად, სტანდარტული საათების ანაზღაურების სულ მცირე ერთ მთელს და ერთ მეოთხედს უნდა შეადგენდეს;
 - ზეგანაკვეთური საათების იმგვარად შეზღუდვის გათვალისწინება, რომ ეს შეესაბამებოდეს მშრომელთა ადეკვატური დასვენების საჭიროებას;
 - სავალდებულო შესვენებების დაწესება ყველა ცვლისათვის, რომელიც ექვს საათზე მეტ ხანს გრძელდება;
 - ღამის საათებში მუშაობის შეზღუდვა მაქსიმუმ რვა საათამდე;
 - მკაფიო წესების დაწესება ხელფასიდან თანხების დაქვითვასთან დაკავშირებით და დაქვითვის კანონიერი ზღვრის იმგვარად შემცირება, რომ მუშაკებს შეეძლოთ საკუთარი თავის და მათზე დამოკიდებული ადამიანების რჩენა.
- განახორციელეთ ევროკავშირის საბჭოს 9№/533/EEE დირექტივა და შესაბამისობაში მოიყვანეთ საკუთარი კანონმდებლობა აღნიშნულ დირექტივასთან, რომელიც ითვალისწინებს დამსაქმებლის ვალდებულებას, აცნობოს დასაქმებულებს ხელშეკრულებასთან ან სამუშაო ურთიერთობასთან დაკავშირებული პირობების შესახებ.
-

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს

- შემოიღეთ რეგულაციები, რომლებიც კომპანიებს მოსთხოვს, იქონიონ გადაღლილობის მართვის პოლიტიკა, და დაავალეთ შრომის ინსპექციას

- რეგულარულად შეამოწმოს, თუ რამდენად ხელყოფს არსებული სამუშაო საათები სათანადო დასვენებას და შრომით უსაფრთხოებას;
- შემოიღეთ რეგულაციები, რომლებიც კომპანიებს მოსთხოვს, დამოუკიდებლად დაადასტურონ, რომ საწარმოო მიზნები უსაფრთხოდ შეიძლება იქნეს მიღწეული, და შრომის ინსპექციას მიაწოდონ უფლებამოსილება, შეამოწმოს, თუ როგორ იცავენ კომპანიები ამას პრაქტიკაში;
 - შეაგროვეთ და გაასაჯაროეთ მონაცემები სამთო-მოპოვებითი საქმიანობისას მომხდარ უბედურ შემთხვევებთან დაკავშირებით და უზრუნველყავით მონაცემების კლასიფიკაცია დამსაქმებლის, რეგიონის და დაზიანებების მიხედვით.
 -

„ჯორჯიან მანგანეს“

სამთო-მოპოვებითი საქმიანობის ახალ სისტემასთან მიმართებაში:

- მინიმალური ზომის სახით და მუშების ხელფასების შემცირების გარეშე:
 - შემოიღეთ ყოველკვირეული, შვიდ დღეში ერთხელ, სულ მცირე 24-საათიანი დასვენება;
 - შეზღუდეთ ღამით მუშაობის დრო მაქსიმუმ 8 საათამდე;
 - შემოიღეთ სულ მცირე 30 წუთიანი ოფიციალური დასვენებები ყოველი ექვსი სამუშაო საათის შემდეგ;
 - ნება მიეცით თანამშრომლებს, თავად აირჩიონ საცხოვრებელი ადგილი ცვლებში მუშაობის დროს, და არ დასაჯოთ ისინი, ვინც არ ისურვებს კომპანიის საერთო საცხოვრებელში დარჩენას;
 - უზრუნველყავით, რომ საერთო საცხოვრებელში შესვლისა და იქიდან გასვლის დროზე დაწესებული შეზღუდვები გონივრული და პროპორციული იყოს და მიზნად ისახავდეს საერთო საცხოვრებლის მკვიდრთა ინტერესების დაცვას;
- თანამშრომლებთან და პროფკავშირებთან კონსულტაციის საფუძველზე მიიღეთ გადადლილობის მართვის გეგმა და უზრუნველყავით, რომ მუშებს ადეკვატური დასვენება ჰქონდეთ;
- მუშებთან, მათ წარმომადგენლებთან და პროფკავშირებთან კონსულტაციით მოახდინეთ საწარმოო გეგმების კორექტირება იმგვარად, რომ თვალსაჩინო იყოს მათი უსაფრთხოდ მიღწევა;
- გამოყავით საკმარისი ბიუჯეტი, რომელიც დააკმაყოფილებს კვების რაციონის მოთხოვნებს მძიმე ფიზიკური დატვირთვის პირობებში, მათ შორის საკმარისი რაოდენობით პროტეინის მიღებას იმ მუშების მიერ, რომლებიც კომპანიის საერთო საცხოვრებელში ყოფნას აირჩევენ;
- ყველა თანამშრომელს გადაეცით წერილობითი ხელშეკრულება, სადაც გათვალისწინებული იქნება უსაფრთხოების მოთხოვნები კონკრეტული

თანამდებობებისთვის, და ყველა მუშაკისთვის უზრუნველყავით ხელფასის გადახდის ქვითრის ყოველთვიურად მიწოდება.

სამთო მოპოვების ძველ სისტემასთან დაკავშირებით

- სრულად აუნაზღაურეთ მუშებს კომპანიის ტერიტორიაზე ყოფნის დრო, მათ შორის შეხვედრების დაგეგმვაში მონაწილეობის, სამუშაო ტანსაცმლის ჩაცმის, მიწის ზედაპირიდან მიწისქვეშ ობიექტებზე ტრანსპორტირების დრო;
- გაზრდილი განაკვეთით აუნაზღაურეთ თანამშრომლებს კვირაში 48 საათის ზევით ნამუშევარი სამუშაო საათები, აგრეთვე ოფიციალური დასვენების დღეებში ან ღამით ნამუშევარი საათები; სანამ კანონის რეფორმირების დასრულების შემდეგ ეს სავალდებულო გახდება, კომპანიამ უნდა გაითვალისწინოს შრომის ანაზღაურების შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტების შესაბამისი განაკვეთის შემოღება, რომელიც სტანდარტული საათებისთვის გადახდილი განაკვეთის არანაკლებ ერთ მთელს და ერთ მეოთხედს შეადგენს;
- ყველა თანამშრომელს გადაეცით წერილობითი ხელშეკრულება, სადაც გათვალისწინებული იქნება უსაფრთხოების მოთხოვნები კონკრეტული თანამდებობებისთვის, და ყველა მუშაკისთვის უზრუნველყავით ხელფასის გადახდის ქვითრის ყოველთვიურად მიწოდება, სადაც მითითებული იქნება ნამუშევარი საათების რაოდენობა;
- მუშებთან, მათ წარმომადგენლებთან და პროფკავშირებთან კონსულტაციით მოახდინეთ საწარმოო გეგმების იმგვარად კორექტირება, რომ თვალსაჩინო იყოს მათი მიღწევის უსაფრთხოება; პროფკავშირებთან კონსულტაციით, მიაღწიეთ შეთანხმებას გასულ წლებში გაწეული შრომის რეტროაქტიულად ანაზღაურების მიზნით იმ თანამშრომლებისთვის, ვისაც სრულად არ ეძლეოდა ანაზღაურება ნამუშევარი საათებისთვის.

საქართველოს ინდუსტრიულ ჯგუფს

- შეცვალეთ წარმოების მაჩვენებელზე დამოკიდებული ხელფასები ფიქსირებული ხელფასებით, საშუალო წლიურ მაჩვენებელზე დაყრდნობით, ყველა მუშაკისთვის, წარმოების მაჩვენებლის მიუხედავად;
- მუშებთან, მათ წარმომადგენლებთან და პროფკავშირებთან კონსულტაციით განახორციელეთ საწარმოო გეგმების იმგვარად კორექტირება, რომ თვალსაჩინო იყოს მათი მიღწევის უსაფრთხოება;
- გააუქმეთ ქვანახშირის დაბალი ხარისხის გამო ხელფასების დაქვითვის პრაქტიკა, როდესაც მემახტეები სრული სამუშაო დატვირთვით მუშაობენ;

- მუშებს სრულად აუნაზღაურეთ კომპანიის ტერიტორიაზე ყოფნის დრო, მათ შორის შეხვედრების დაგეგმვაში მონაწილეობის, სამუშაო ტანსაცმლის ჩაცმის, მიწის ზედაპირიდან მიწისქვეშ ობიექტებზე ტრანსპორტირების დრო; ყველა ნამუშევარი საათი ხელფასის გადახდის ქვითრებში ასახეთ;
- გაზრდილი განაკვეთით ანაზღაურეთ კვირაში 48 საათის ზევით ნამუშევარი სამუშაო საათები, აგრეთვე ოფიციალური დასვენების დღეებში ან ღამით ნამუშევარი საათები; სანამ კანონის რეფორმირების დასრულების შემდეგ ეს სავალდებულო გახდება, კომპანიამ უნდა გაითვალისწინოს შრომის ანაზღაურების შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტების შესაბამისი განაკვეთის შემოღება, რომელიც სტანდარტული საათებისთვის გადახდილი განაკვეთის არანაკლებ ერთ მთელს და ერთ მეოთხედს შეადგენს;
- პროფკავშირებთან კონსულტაციით, მიაღწიეთ შეთანხმებას გასულ წლებში გაწეული შრომის რეტროაქტიულად ანაზღაურების მიზნით იმ თანამშრომლებისთვის, ვისაც სრულად არ ეძლეოდა ანაზღაურება ნამუშევარი საათებისთვის.

ევროკავშირს და აშშ-ის მთავრობას

- გააგრძელეთ საქართველოს აქტიური წახალისება, რათა ქვეყანამ შექმნას სრულფასოვანი შრომითი ინსპექცია, მოახდინოს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ძირითადი კონვენციების რატიფიცირება, პრიორიტეტად განსაზღვროს ქვეყნის შრომითი კანონების საერთაშორისო შრომით სტანდარტებთან შესაბამისობაში მოყვანა და შეასრულოს ზემოთ ჩამოყალიბებული რეკომენდაციები;
- ევროკავშირმა უნდა უზრუნველყოს, რომ 2021 წლიდან ასოცირების განახლებული დღის წესრიგი მოიცავს ახალ პრიორიტეტებს, რომლებიც შესაბამისობაში იქნება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებთან, ევროპის სოციალური ქარტიის დებულებებთან, ევროკავშირის საბჭოს 2003/88 დირექტივასთან სამუშაო დროის შესახებ და საბჭოს 91/533/EEC დირექტივასთან, რომელიც დამსაქმებლებს ავალდებულებს, გასცენ წერილობითი ინფორმაცია დასაქმების პირობების შესახებ.

მადლობის გამოხატვა

კორინა აუდერი, Human Rights Watch-ის ევროპისა და ცენტრალური აზიის განყოფილების ფინბერგის სტიპენდიატი, მთავარი მკვლევარი და ამ ანგარიშის ავტორია. მარლენ აუერი, Human Rights Watch-ის პრაქტიკანტი, დახმარებას უზრუნველყოფდა სამაგიდო კვლევით. ანგარიშის რედაქტირებაზე მუშაობდნენ ევროპისა და ცენტრალური აზიის განყოფილების ასოცირებული დირექტორი ჯუდიით სანდერლენდი, დირექტორის მოადგილე რეიჩელ დენბერი, ასოცირებული დირექტორი გიორგი გოგია და პროგრამის დირექტორის მოადგილე ტომ პორტეუსი. ანგარიშის რედაქტირებაზე ასევე იმუშავეს ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების დაცვის განყოფილების მკვლევარმა სარა სადუნმა, და უფროსმა იურისტმა ეიშლინგ რეიდიმ. ანგარიში გამოსაქვეყნებლად მოამზადა ევროპისა და ცენტრალური აზიის განყოფილების ადმინისტრაციულმა მენეჯერმა კეთრინ ფილიშვილმა.

Human Rights Watch-ი მადლობას უხდის ქართულ ორგანიზაციებს „ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრს“ და „სოლიდარობის ცენტრს“ ამ ანგარიშის მომზადებაში გაწეული დახმარებისთვის.

Human Rights Watch-ი ასევე მადლობას უხდის იმ ქართველ მუშებს, რომლებმა ამ ანგარიშისთვის ინტერვიუები მოგვცეს. მათ გარეშე ამ კვლევის ჩატარება შეუძლებელი იქნებოდა.



შრომის ბაზრის დერეგულირების წლების შედეგად ქართველი მეშახტეებისა და მადაროელების უსაფრთხოება რისკის ქვეშაა. ერთ-ერთი კვლევის თანახმად, 2006 წლის შემდეგ, როდესაც საქართველომ გააუქმა შრომის ინსპექცია და მნიშვნელოვნად შეცვალა შრომის კოდექსი, სამუშაო ადგილზე, მათ შორის სამთო მრეწველობისა და მშენებლობის სექტორებში, დაღუპულთა რიცხვი 74 პროცენტით გაიზარდა. მიუხედავად ბოლო პერიოდში განხორციელებული რეფორმებისა, მეშახტეები და მადაროელები მოკლებულნი არიან ქმედით დაცვას იმისგან, რომ მათ არ უწყევდეთ არანორმირებული ზეგანაკვეთური მუშაობა, სათანადო შესვენების გარეშე და არ მოეთხოვებოდეთ საწარმოო კვოტების შესრულების წნეხის ქვეშ მუშაობა, რაც ზრდის მათი უსაფრთხოების რისკებს. კვლევა „არც ერთი წელი სიკვდილის შემთხვევათა გარეშე“, 80-ზე მეტ ადამიანთან ინტერვიუზე დაყრდნობით, იკვლევს საქართველოს ორ - მანგანუმისა და ქვანახშირის მომპოვებელ - შახტებსა და მადაროებში მომხდარ უბედურ შემთხვევათა მიზეზებს. კვლევა ცხადყოფს, რომ დასაქმებულთა უსაფრთხოება სერიოზული რისკის ქვეშაა ხელისუფლების მხრიდან არასაკმარისი რეგულირებისა და მისგან გამომდინარე სამთო-მომპოვებელი პრაქტიკის გამო, რომელიც პრიორიტეტს წარმოების მასშტაბებს ანიჭებს და არა უსაფრთხოებას. მანგანუმის მომპოვებელი მუშების თქმით, ისინი უკიდურესად გადაღლილები არიან მიწის ქვეშ 12-საათიან ცვლებში, მათ შორის ღამის ცვლებში, მუშაობით, ზედიზედ 15 დღის განმავლობაში, და საწარმოო კვოტების შესრულებლობისთვის მათ ხელფასებს უქვითავენ. მუშაობის ეს პირობები აისახება მათ უსაფრთხოებაზე. იმავე ქალაქში მცხოვრებ მუშებს ცვლების განმავლობაში მოეთხოვებათ კომპანიის საერთო საცხოვრებელში ცხოვრება, ნაწილობრივ წარმოების მაქსიმალურად გაზრდის მიზნით, მაგრამ ეს მათ პირად ცხოვრებაში ჩარევა და გადაადგილების თავისუფლების შეზღუდვაა.

ხელახლა ჩამოყალიბებულ შრომის ინსპექციას შეზღუდული მანდატი აქვს, რომელიც არ მოიცავს უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ ისეთი მნიშვნელოვანი საკითხების შემოწმებას, როგორებიცაა არანორმირებული სამუშაო საათები, მაღალი საწარმოო კვოტები და სხვა, უფრო ფართო, შრომითი უფლებები. ზოგადად, შრომითი უფლებების დაცვა მნიშვნელოვნად განაპირობებს სამუშაო ადგილის უსაფრთხოებას. იმ სამთო-მომპოვებელთა კომპანიებმა, რომლებიც წინამდებარე ანგარიშში მითითებულ შახტებსა და მადაროებს უწყევნ ექსპლუატაციას, აგრეთვე განაცხადეს, რომ მათთვისაც ძალზე მნიშვნელოვანია მშრომელთა უსაფრთხოება და შრომითი უფლებები. მაგრამ საქართველოს არსებული კანონმდებლობა ჯერაც არასაკმარისად არეგულირებს, სხვა საკითხებთან ერთად, სამუშაო საათებსა და შესვენების დროს, ყოველკვირეულ დასვენებას, ღამის საათებში მუშაობას და ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ანაზღაურებას. საქართველოს ხელისუფლებამ უნდა მოახდინოს შრომის კანონმდებლობის რეფორმა, რათა უზრუნველყოს მშრომელთა უფლებების დაცვა და შრომის ინსპექციის მხრიდან მათზე ზედამხედველობა. შრომის ინსპექციას უნდა ჰქონდეს ფართო მანდატი, რომელიც შეამოწმებს შრომითი უფლებების საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად დაცვას. საქართველოს სავაჭრო პარტნიორებმა, მათ შორის ევროკავშირმა და ამერიკის შეერთებულმა შტატებმა, უნდა მოითხოვონ შრომითი უფლებების სრული რეალიზება და დაცვა.

მადაროელს ხელში უჭირავს მიწიანი მანგანუმის ნაჭერი. ქალაქი ჭიათურა, საქართველო. © 2014 დარო სულაკაური



მუშა დგას მანგანუმის მადაროს ერთ-ერთ გვირაბში. ქალაქი ჭიათურა, საქართველო. © 2014 დარო სულაკაური