

# „შრომის ინსპექციის შრომის სანდოობა და ეფექტურობა“

## ანგარიშის შედეგები (გამოქვეყნებულია 2023 წლის ნოემბერში)

ანგარიში გამოქვეყნდა 2023 წლის 27 ნოემბერს და ის განიხილავს ფაქტორებს, რომლებიც აფერხებს საქართველოს შრომის ინსპექციის ეფექტურობასა და სანდოობას. ანგარიშში „ღირსეული შრომის პლატფორმის“ წევრი ორგანიზაციების ინსპექციასთან ურთიერთობის გამოცდილებები შეფასებულია.

ანგარიში „ღირსეული შრომის პლატფორმის“ წევრი ორგანიზაციებისა და მათი ბენეფიციარების კვლევას ეფუძნება, მას შემდეგ, რაც შრომის ინსპექციის მანდატი გაფართოვდა (2021 წლიდან). დოკუმენტში მათი გამოცდილებები და მთავარი გამოწვევები გაანალიზებულია. კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით, ანგარიში რეკომენდაციებსაც მოიცავს.

## მეთოდოლოგია და შეზღუდვები



კვლევა ეფუძნება სიღრმისეულ ინტერვიუსებს ინსპექციის წარმომადგენლებთან და „ღირსეული შრომის პლატფორმის“ წევრ ორგანიზაციებთან. ის ასევე ეყრდნობა ასობით შრომის ინსპექციის ოქმს/ანგარიშს, რომელიც მიღებულია საჯარო ინფორმაციის სახით. აღნიშნული ოქმები და ანგარიშები საზოგადოებისთვის ხელმისაწვდომია და მათი ნახვა შესაძლებელია პლატფორმის „შრომის უფლებების მონიტორზე“.

ანგარიშში ყურადღება გამახვილებულია იმ ძირითად ტენდენციებზე, რომლებიც ჩვენი წევრი ორგანიზაციების მიერ გამოწვევად არის მიჩნეული. მიგნებების უმეტესობა მიეკუთვნება ორ თემატურ კატეგორიას: მშრომელთა ნდობა შრომის ინსპექციის მიმართ და ინსპექტირების ეფექტურობა დარღვევების აღმოსაფხვრელად. ანგარიში არ მოიცავს შრომის ინსპექციის საქმიანობის სრულყოფილ შეფასებას, არამედ „ღირსეული შრომის პლატფორმის“ წევრი ორგანიზაციების, მათ შორის, ალტერნატიული პროფკავშირების გამოცდილებათა შეფასებას.

## ნაწილი 1. შრომის ინსპექციის მიმართ ნდობაზე მოქმედი ფაქტორები

ანგარიშის პირველი ნაწილი განიხილავს შრომის ინსპექციის მიმართ ნდობის შემასუსტებელ იმ ფაქტორებს, რომელთა გამოც, შესაძლოა, დასაქმებულებმა ინსპექციისთვის მიმართვას თავი აარიდონ. ძირითადი დასკვნები მოიცავს:

**საჩივარში განმცხადებლის მითითება:** საჩივრის შეტანის ფორმატი მოითხოვს განმცხადებლის იდენტიფიკაციას, რაც ქმნის ბარიერებს იმ დასაქმებულებისთვის, რომლებსაც სურთ დარღვევების შესახებ ანონიმურად შეატყობინონ ინსპექციას.

**კონფიდენციალობის დაცვა:** ინსპექტირების პროცესში დასაქმებულთა ვინაობის დაცვის მექანიზმების ნაკლებობის გამო, საჩივრის განმცხადებელი დასაქმებულის ვინაობა ცნობილი გახდა დამსაქმებლისთვის.

**დასაქმებულთა ინფორმირება:** დასაქმებულთა ნაწილს არ მიუღია ცხადი ინფორმაცია კონფიდენციალობის დაცვის საკანონმდებლო გარანტიებთან დაკავშირებით.

**ფავორიტიზმი:** გამოკითხულ რესპოდენტებს აქვთ განცდა, რომ ინსპექციასთან საკონტაქტო პირი უფრო მეტად დამსაქმებელია, ვიდრე დასაქმებული

CREDIBILITY AND EFFICIENCY OF THE LABOR INSPECTION PROCESS

Evaluation of Experiences of the "Fair Labor Platform" in Connection with Labor Inspections

გამომწვევით ანგარიში (shroma.ge-EN)



## ნაწილი 2. შრომის ინსპექციის ეფექტიანობა მოქმედი ფაქტორები:

ანგარიშის მეორე ნაწილი უშუალოდ ინსპექტირების პროცესს ეძღვნება და განიხილავს საკითხებს, რამაც შეიძლება შრომითი დარღვევების სრულყოფილი იდენტიფიცირების და დროული აღმოფხვრის პროცესი გააუმჯობესოს.

**არასაკმარისი რეინსპექტირებები:** მცირეა შრომის კოდექსის საფუძველზე გამოვლენილი დარღვევების გამოსასწორებლად ჩატარებული რეინსპექტირებათა რაოდენობა.

**დარღვევების გამოსწორების შეუსაბამო ვადები:** ინსპექციის მიერ დარღვევის გამოსასწორებლად დაფიქსირებული ვადა, როგორც წესი, შაბლონურადაა დადგენილი და დარღვევის შინაარსთან ლოგიკური მიმართება ხშირ შემთხვევაში არ აქვს. ბევრი დარღვევა დაუყოვნებლივ უნდა გამოსწორდეს, მაგრამ დამსაქმებლებს მათ გამოსასწორებლად ეძლევათ როგორც წესი 30 დღე.

**კონკრეტული სექტორების ინსპექტირების გეგმების არარსებობა:** ინსპექტირების განხორციელებისას, ინსპექტორის მიერ დასმული კითხვები ყოველთვის არ შეესაბამება სამუშაო ადგილის სპეციფიკას, ასევე სამუშაო ადგილზე არსებულ მძიმე მდგომარეობასა და დარღვევებს.

## ჩემოქმედების შედეგად

### შრომის ინსპექციის მიზანთ მშრომელთა ნომის განსაზღვრვა:



- დასაქმებულთათვის საჩივრის დაფიქსირების სანდო და მოქნილი ფორმატების დანერგვის ხელშეწყობა.
- ინსპექტირების პროცესში მონაწილე დასაქმებულის იდენტობის დაცვის მექანიზმების დანერგვა და გამოყენება (რაც შეეძლება დამსაქმებელსაც);

• უნდა შეიქმნას მექანიზმები, რომლებიც უზრუნველყოფენ იმ დასაქმებულების უსაფრთხოებასა და დაცვას, რომელთა ვინაობა შესაძლოა იდენტიფიცირდეს ინსპექტირების პროცესის შემდეგ.

• დასაქმებულებთან გასაუბრება მკაცრი კონფიდენციალობის, დასაქმებულთათვის სანდო და დაცული სივრცის პირობებში უნდა ჩატარდეს.

• განმცხადებელ დასაქმებულებს ნათლად და ზუსტად უნდა ეცნობოს კანონიერი ვალდებულებები და უფლებები, რომლებიც დაკავშირებულია კონფიდენციალურობასთან.

• ინსპექციამ გაამახვილოს ყურადღება ინსპექტირების პროცესში დასაქმებულთა ინტერესების საფუძვლიანად (დამსაქმებლის ინტერესებზე არანაკლებ) წარმოდგენის მექანიზმების დანერგვასა და გამოყენებაზე.

### შრომის ინსპექციის ეფექტიანობის განსაზღვრვა:



• არსებითად უნდა გაიზარდოს განმეორებითი შემოწმებების რაოდენობა და მკაცრად იყოს დაცული რეინსპექტირებების ვადები.

• ანგარიშებში პირველადი და შემდგომი რეინსპექტირებების ოდენობები, ასევე, სპეციფიკური დარღვევების და სპეციფიკური რეგულაციების შემოწმებები მკაფიოდ უნდა გაიმიჯნოს;

• უზრუნველყოფილ იქნას დარღვევის მყისიერად გამოსწორება, განსაკუთრებით კანონმდებლობით უკვე გარანტირებული უფლებების დარღვევისათვის;

• დარღვევის გამოსწორების ვადა დადგენილი იქნას, რეალური კონსულტაციის შედეგად, დარღვევის შინაარსისა და სიმძიმის შესაბამისად.

• შემუშავდეს ინსპექტირების კითხვარები და უკეთ მოერგოს შესამოწმებელი სამუშაო ადგილის სპეციფიკას.

