

შრომის ინსპექტირების პროცესის სანდოობა და ეფექტურობა

„ღირსეული შრომის პლატფორმის“
გამოცდილებების შეფასება
შრომის ინსპექტირებასთან
კავშირში



შრომის ინსპექტირების პროცესის სანდოობა და ეფექტურობა

„ღირსეული შრომის პლატფორმის“
გამოცდილებების შეფასება
შრომის ინსპექტირებასთან
კავშირში

ავტორი:
ვიგა კარაკატიანი

სამართლებრივი რედაქტორი:
ანანო ცინცაბაძე



სარჩევნი

ენიანობის მნიშვნელობა 5

ანბნის მნიშვნელობა 7

ანბნის მეთოდები 9

 მეთოდი 9

 ინტერვიუები და მიკნებების ანალიზი 9

ანბნის შედეგები 12

ანბნის ძირითადი მნიშვნელობები 13

თავი 1

ანბნის მნიშვნელობის მნიშვნელობის
 ანბნის მნიშვნელობის მნიშვნელობის 15

1.1. გამოკითხვითი რესპონდენტთა თქმით, ზოგიერთი
 დასაქმებული თავს იკავებს ინსპექციის
 ან შედეგების დაფიქსირებისაგან 18

1.2. ინსპექციის შრომის ვერ უზრუნველყო
 დასაქმებულების კონფიდენციალობის დაცვა 21

1.3. გამოკითხვითი რესპონდენტებს აქვთ განცდა, რომ
 ინსპექციასთან საკონტაქტო პირი უფრო
 დასაქმებულს, ვიდრე დასაქმებულს 23

თავი 2

ანბნის მნიშვნელობის პროცესის ეფექტურობის
 მნიშვნელობის ანალიზი 25

2.1. პრობლემატიკის მნიშვნელობის დაკავშირებული
 რეინსპექციების მიხედვით რაოდენობა 27

სარჩევნი

2.2. დარღვევის გამოსასწორებლად დაგენილი ვადები შაბლონურია და დარღვევის შინაარსს ხშირად არ მიესადაგება	31
2.3. პრობლემურია ინსპექტირების პროცესში შესამოწმებელი ობიექტის შრომის სპეციფიკის გათვალისწინება	33
რეკომენდაციები	36
შეჯამება	39



წინასიტყვაობა

შრომის ინსპექცია შრომის უფლებების დაცვის, მათი დარღვევის პრევენციის უმნიშვნელოვანესი ინსტრუმენტია. საქართველოში, ეკონომიკური კურსის დერეგულაციის პრინციპით წარმართვის გამო, ეს მექანიზმი 2006 წელს გაუქმდა და ცხრა წლიანი ინსტიტუციური წყვეტის შემდეგ, 2015 წელს, ჩანასახოვანი ფორმით აღდგა და ფუნქციონირება განაახლა, ხოლო ევროპასთან ასოცირების ხელშეკრულების დღის წესრიგით გათვალისწინებული ვალდებულებებისა და შრომის კანონმდებლობის რეფორმის ფარგლებში, ნელ-ნელა სრული უფლებამოსილების მქონე უწყებად მოდიფიცირდა. 2021 წლიდან ინსპექცია სრული უფლებამოსილებით საქმიანობს. ის ჩამოყალიბდა, როგორც დამოუკიდებელი საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, შრომის ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროში. მას დღე-ღამის ნებისმიერ დროს სამუშაო ადგილზე შესვლისა და ინსპექტირების განხორციელების უფლებამოსილება აქვს, საწარმოს გაფრთხილებისა თუ მისი თანხმობის გარეშე. ამ პერიოდის განმავლობაში შრომის ინსპექცია ამონმებს არა მხოლოდ შრომის უსაფრთხოების ნორმებს, არამედ ღირსეული სამუშაო გარემოს უზრუნველსაყოფად შრომის კოდექსით განსაზღვრული პირობებისა და სტანდარტების შესრულებას. ინსპექციის უფლებამოსილებებში შედის სამუშაო ადგილებზე შრომის უფლებების, შრომის უსაფრთხოების დარღვევის, იძულებითი შრომისა და სხვა შემთხვევების გამოვლენისას შესაბამისი პასუხისმგებლობის დაკისრების, მათ შორის, საწარმოს შეჩერების უფლებაც.

2020-2021 წლების საქმიანობის ანგარიშების თანახმად¹, შრომის ინსპექცია უმეტესად კოვიდ რეგულაციების მონიტორინგით იყო დატვირთული და შრომის უსაფრთხოებისა და, მოგვიანებით, უფლებების ინსპექტირების კუთხით, შედარებით მცირე გამოცდილება დაუგროვდა. თუმცა, რამდენადაც შრომის ინსპექციის საქმიანობა-

1. იხილეთ აქ: <https://lio.moh.gov.ge/report/2021.pdf> (გვერდი 11) და აქ: <https://lio.moh.gov.ge/report/2021.pdf> (გვერდი 5)

ზე განსაკუთრებულ იმედებს ამყარებს შრომის უფლებებით დაინტერესებული საზოგადოებრივი და პროფესიული ორგანიზაციები, პროფკავშირები, დონორები, რომელთა მხარდაჭერითაც შრომის ინსპექცია არაერთ პროექტს ახორციელებს, არასამთავრობო სექტორში მაინც შეაფასა ინსპექციის საქმიანობა აღნიშნულ პერიოდში. „სოციალური სამართლიანობის ცენტრის“ 2021 წელს, შრომის საკანონმდებლო რეფორმიდან ერთი წლის თავზე მომზადებული ანგარიში, ინსპექციის საქმიანობის ზოგად ასპექტებს შეეხო. ანგარიშში ძირითადი აქცენტი ინსპექციის ინსტიტუციურ მოწყობასა და სტრუქტურულ გამონვევებზეა გაკეთებული². სწორედ ამიტომ გადავწყვიტეთ „ღირსეული შრომის პლატფორმაში“ გაერთიანებული ორგანიზაციების ბენეფიციარებისა და წევრების გამოცდილების ანალიზი გაგვეკეთებინა და ამით ნაწილობრივ მაინც გვეპასუხა უშუალოდ ინსპექციის საქმიანობის შედეგად დაგროვილი ინფორმაციის თავმოყრის საჭიროებისათვის, ამასთანავე, გავვხსნა სადისკუსიო სივრცე იმ საკითხებზე სასაუბროდ, რომლებზე ყურადღების გამახვილებითაც, შესაძლოა, მომავალში უფრო ეფექტური და სანდო ინსპექტირების წინაპირობები შეიქმნას. წინამდებარე ანგარიში სწორედ ამ მიზნებს ემსახურება.

იმედი გვაქვს, დოკუმენტი ინფორმაციას მიაწვდის დაინტერესებულ საზოგადოებას ინსპექციის საქმიანობის ზოგიერთი ასპექტის შესახებ და სათავეს დაუდებს ინსპექციის სიღმისეული, სრული და განზოგადებადი მონიტორინგის განხორციელების ტრადიციას, რამდენადაც მხოლოდ კრიტიკული მონიტორინგის მეშვეობითაა შესაძლებელი შრომის ინსპექციის ეფექტურ მექანიზმად ჩამოყალიბება.

2. შრომის ინსპექციის საქმიანობის შეფასება. სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, 2021. ხელმისაწვდომია აქ: https://socialjustice.org.ge/uploads/products/pdf/%E1%83%A8%E1%83%A0%E1%83%9D%E1%83%9B%E1%83%98%E1%83%A1_%E1%83%98%E1%83%9C%E1%83%A1%E1%83%9E%E1%83%94%E1%83%A5%E1%83%AA%E1%83%98%E1%83%90_GEO_1651066818.pdf ბოლოს ნანახია: 30/09/2023



ანგარიშის მიზნები

ანგარიშის მიზანია, თავი მოუყაროს და გაანალიზოს „ღირსეული შრომის პლატფორმის“ წევრი ორგანიზაციების გამოცდილებას; პლატფორმაში გაერთიანებული ორგანიზაციებისა და პროფკავშირების ბენეფიციართა სამუშაო ადგილებზე განხორციელებული შრომის ინსპექტირების პროცესთან კავშირში, წევრი ორგანიზაციების პერსპექტივით შეისწავლოს, რამდენად ეფექტურად იმუშავა მექანიზმმა, რამდენად წარმოადგენს ის შრომის უფლებების დარღვევის აღმოფხვრის ეფექტურ ინსტრუმენტს, ასევე, რამდენად იწვევს ნდობას და რა კონკრეტული გამოწვევები აქვს ამ მიმართულებით.

„ღირსეული შრომის პლატფორმა“ შრომის უფლებებზე მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციებისა და ალტერნატიული პროფკავშირების ნებაყოფლობითი გაერთიანებაა. უკვე ოთხი წელია, პლატფორმა საქმიანობს შრომის უფლებების დაცვისა და ამ მიზნით საქართველოში მოქმედი საკანონმდებლო და აღსრულების მექანიზმების გაძლიერების, ხარვეზების გამოვლენის, კვლევის, სტრატეგიული სამართალწარმოების და სხვა მიმართულებებით.³ პლატფორმის წევრი არასამთავრობო ორგანიზაციები და ალტერნატიული პროფკავშირები საქმიანობისას, მათი ბენეფიციარებისა და წევრების შრომის უფლებების დასაცავად, აქტიურად იყენებენ შრომის ინსპექციას; დასაქმებულთა სახელით სისტემატურად მიმართავენ საჩივრებითა და განცხადებებით, აფიქსირებენ შეტყობინებებს ცხელ ხაზზე, ითხოვენ ინსპექტირებას მათი ბენეფიციარებისა თუ წევრი დასაქმებულების სამუშაო ადგილზე, სამართლებრივ მხარდაჭერას უწევენ ბენეფიციარებსა და წევრ დასაქმებულებს უშუალოდ ინსპექტირების მიმდინარეობის პროცესში. ამდენად, ამ ორგანიზაციებს პირდაპირი წვდომა აქვთ ინსპექციის საქმიანობის

3. ღირსეული შრომის პლატფორმა/ჩვენს შესახებ იხილეთ აქ: <https://shroma.ge/about/>

პროცესთან და მათთან დაგროვილია მნიშვნელოვანი ცოდნა შრომის ინსპექციის საქმიანობის პროცესზე. შესაბამისად, მათი გამოცდილების გაერთიანება და თავმოყრა, მნიშვნელოვანი ინფორმაციის წყაროა შრომის ინსპექტირების პროცესის გასაძლიერებლად, მისი სანდოობისა და ეფექტურობის გასაზრდელად.



ანგარიშის მეთოდოლოგია

მათონი

კვლევა თვისებრივი მეთოდოლოგიის გამოყენებით ჩატარდა. თვისებრივი მეთოდოლოგია, თავის მხრივ, ორიენტირებულია, სამიზნე ჯგუფისგან ინფორმაციის სიღრმისეულ შეგროვებაზე და მიგნებების გაანალიზების პროცესში სწორედ სამიზნე ჯგუფის გამოცდილებას ეყრდნობა. კონკრეტული მეთოდი, რომლის გამოყენებითაც სამიზნე ჯგუფის წევრებსა და მკვლევარს შორის თანამშრომლობა მოხდა, თვისებრივი მეთოდოლოგიის სიღრმისეული ინტერვიუს ტექნიკა იყო. სიღრმისეული ინტერვიუები წინასწარ შემუშავებული გზამკვლევის მიხედვით ჩატარდა „ღირსეული შრომის პლატფორმის“ წევრ ორგანიზაციებთან და ალტერნატიულ პროფკავშირებთან, რომელთა წარმომადგენლებს უშუალოდ ჰქონდათ მიღებული მონაწილეობა ინსპექტირების პროცესებში წევრი დასაქმებულებისა თუ ბენეფიციარების წარმომადგენლობის გზით; გზამკვლევში ღია კითხვების ფორმატით ინტერვირდა კვლევის მიზანთან დაკავშირებული ისეთი საკითხები, რომლებიც დაკავშირებული იყო დასაქმებულებს შორის შრომის ინსპექციის მიმართ არსებულ ნდობასა და მასზე მოქმედ ფაქტორებთან, ასევე შრომის ინსპექციის ეფექტურობასთან - შრომითი დარღვევების აღმოფხვრის კუთხით.

ინტერვიუები და მიგნებების ანალიზი

საველე სამუშაოების პირველი ფაზა დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან⁴ და დასაქმებულებთან⁵ 2023 წლის 22 ივნისი - 10 ივლისის პერიოდში ჩატარდა. ინტერვიუების საშუალო ხანგრძლივობამ 1 საათი და 30 წუთი შეადგინა. ინტერვიუს პროცესში მონაწილეობა

4. წარმომადგენლები ღირსეული შრომის პლატფორმის წევრი ორგანიზაციებიდან (სულ 2) და ამავე პლატფორმის წევრი ალტერნატიული პროფესიული კავშირებიდან (სულ 4)
 5. უშუალოდ გამოკითხულ დასაქმებულთა რაოდენობა- 3.

მიიღეს „ღირსეული შრომის პლატფორმის“ წარმომადგენლებმა 6 ორგანიზაციიდან და პროფკავშირებიდან. ინფორმაცია მოვიპოვეთ აგრეთვე „ღირსეული შრომის პლატფორმის“ სოციალური ქსელების უფასო კონსულტაციის მომხმარებელი სამი დასაქმებულისგან, რომელთა სამუშაო ადგილებზე ასევე განხორციელდა ინსპექტირება. საერთო ჯამში, ორგანიზაციებისა თუ პლატფორმის სოციალური ქსელების მეშვეობით მიღებული ინფორმაცია ინსპექციასთან დაკავშირებულ 30-მდე საქმეს მოიცავს, რომლებშიც დაჭამებულია როგორც უშუალოდ განხორციელებული ინსპექტირება, ასევე სატელეფონო კონსულტაცია და/ან ინსპექციაში შეტანილი განცხადება/საჩივარი; ამ საქმეებში ინსპექტირების საგანი იყო როგორც შრომის უსაფრთხოება, ისე შრომის უფლებები. პირველი ფაზის დასრულების შემდეგ, 2023 წლის 21 აგვისტოს, სიღრმისეული ინტერვიუ ჩატარდა შრომის ინსპექციის წარმომადგენელთან. ინტერვიუს ხანგრძლივობა 2 საათი და 30 წუთი იყო. კვლევის მიგნებების ინტეგრირება ანგარიშში კვლევის მიზანთან დაკავშირებულ და განაალიზებულ დოკუმენტებთან სინთეზირების გზით განხორციელდა. თავის მხრივ, ინტერვიუების პროცესის დასრულება ორი ძირითადი ეტაპის - (1) კოდირებისა და (2) ტიპოლოგიზაციის გავლას გულისხმობდა. კოდირებამ ინტერვიუების პროცესის შედეგად შეგროვებული მიგნებების თემატური ჩარჩო შექმნა, ხოლო ტიპოლოგიზაციის ეტაპზე კი რესპონდენტებს შორის გამეორებადი კოდირებული მიგნებები შესაბამის კატეგორიებში ინტეგრირდა. მიგნებების დაჯგუფება ორ ძირითად ბლოკში განხორციელდა: (1) რესპონდენტებში შრომის ინსპექციის მიმართ ნდობის საკითხზე მოქმედი ფაქტორები და (2) წევრი ორგანიზაციების პერსპექტივიდან - შრომის ინსპექტირების პროცესის ეფექტურობის შეფასება და მასზე გავლენის მქონე ფაქტორები.

ინტერვიუების გზით გამოვლენილი მიგნებების ანალიზისა და შეფასებისათვის გამოყენებულია შრომის უფლების რეგულირების სფეროში მოქმედი ძირითადი კანონები, კანონქვემდებარე აქტები, მათ შორის, შრომის ინსპექციის მარეგულირებელი სამართლებრივი აქტები, ტექნიკური რეგლამენტები. საკანონმდებლო დებულებები შედარებულია კვლევის მიგნებებთან და გამოყენებულია დასკვნებისა თუ რეკომენდაციების მოსამზადებლად.

ამასთან, ფართოდაა გამოყენებული შრომის ინსპექციის ყოველწლიური ანგარიშები და მათში მოყვანილი სტატისტიკური ინფორმაცია. ანგარიშებში მოცემული ინფორმაციის შესავსებად გამოყენებულია „ღირსეული შრომის პლატფორმის“ ონლაინ მექანიზმი - შრომის უფლებების მონიტორი. აღნიშნული მექანიზმი, შრომის ინსპექციის მიერ 2020 წლიდან დღემდე მოწოდებული, შრომის ინსპექტირების ოქმების მონაცემთა ბაზაა (600-ზე მეტი ოქმი); მონაცემების საფუძველზე, მექანიზმი ადგენს სტატისტიკურ ინფორმაციას, რომელიც ასევე გამოყენებულია კვლევის მიგნებების გასამყარებლად. ანგარიშის დასამუშავებლად გამოყენებულ იქნა შრომის ინსპექციიდან მიღებული საჯარო ინფორმაციაც. ფართოდაა გამოყენებული ისეთი მეორეული წყაროები, როგორცაა: არასამთავრობო ორგანიზაციების ანგარიშები, სახალხო დამცველის სპეციალური და საპარლამენტო ანგარიშები, მედია მასალები, სტატიები და სხვა.

ანგარიშის შეზღუდვები

როგორც მეთოდოლოგიაშია აღნიშნული, ანგარიში ძირითადად მომზადებულია „ღირსეული შრომის პლატფორმაში“ შემავალი ორგანიზაციებისა და ალტერნატიული პროფკავშირების წარმომადგენლების (და შესაბამისად მათი ბენეფიციარების და წევრი დასაქმებულების წარმომადგენლების) მოსაზრებების საფუძველზე. ამდენად, ანგარიშის მიზანია შრომის ინსპექციასთან კავშირში მყოფი, წევრი ორგანიზაციების გამოცდილებების ანალიზი და არა შრომის ინსპექციის საქმიანობის შეფასების განზოგადება, ან ინსპექციის სრული საქმიანობის ყოველმხრივი შეფასება. დოკუმენტი ძირითადად ლიმიტირებულია პლატფორმის წევრთა, როგორც წევრი ან ბენეფიციარი დასაქმებულების წარმომადგენელთა, გამოცდილებების თავმოყრით, გაერთიანებითა და ანალიზით.

ანგარიშის ყურადღების ცენტრშია ის ძირითადი ტენდენციები, რომლებიც წევრი ორგანიზაციების წარმომადგენელთა გამოცდილებაში გამოვლინდა, როგორც გამოწვევა შრომის ინსპექტირების პროცესში, სადაც ეს ორგანიზაციები დასაქმებულთა წარმომადგენლობას ახორციელებდნენ. ამასთან, ანგარიში ყურადღებას ამახვილებს ამ გამოცდილებებიდან გამოვლენილ ორ მნიშვნელოვან თემაზე: რესპოდენტთა ნდობა ინსპექციის როგორც მექანიზმის მიმართ და რესპოდენტთა გამოცდილებით განხორციელებული ინსპექტირების ეფექტურობა, დარღვევების აღმოფხვრის თვალსაზრისით.

ამასთან აღსანიშნავია, რომ ანგარიში ვერ აფასებს 2023 წელს განხორციელებულ შემოწმებათა ოქმებისა და მასალების მიხედვით გამოვლენილ ტენდენციებს, რადგან ინსპექციას ამ პერიოდის ოქმები არ მოუწოდებია, მათივე თქმით, ინფორმაციის დამუშავების პროცესში ყოფნის გამო.



ანგარიშის ძირითადი მიზნები

შრომის ინსპექციის მიზნები ნომბაჯე მოქმედი ფაქტორები:

- საჩივრის დაფიქსირების კანონით განსაზღვრული ფორმა, რომელიც დარღვევის შეტყობინებას მხოლოდ განმცხადებლის ან დასაქმებულის იდენტიფიცირების საფუძველზე მოიაზრებს, დასაქმებულებს ინსპექციაში მიმართვის ბარიერებს უქმნის;
- ინსპექტირების პროცესში გამოყენებული კონფიდენციალობის დაცვის მექანიზმები არ არის საკმარისი პროცესში მონაწილე დასაქმებულთა დასაცავად. კვლევის განმავლობაში გამოვლინდა ინსპექტირების პროცესის შემდგომ დასაქმებულთა იდენტობის გამჟღავნების შემთხვევები;
- დასაქმებულთა ნაწილს არ მიუღია ცხადი ინფორმაცია კონფიდენციალობის დაცვის საკანონმდებლო გარანტიებთან დაკავშირებით;
- გამოკითხულ რესპოდენტებს აქვთ განცდა, რომ ინსპექციასთან საკონტაქტო პირი უფრო მეტად დამსაქმებელია, ვიდრე დასაქმებული.

შრომის ინსპექტირების ეფექტურობაჯე მოქმედი ფაქტორები:

- მცირეა შრომის კოდექსის საფუძველზე გამოვლენილი დარღვევების გამოსასწორებლად ჩატარებული რეინსპექტირებათა რაოდენობა;
- ინსპექციის მიერ დარღვევის გამოსასწორებლად დაფიქსირებული ვადა, როგორც წესი, შაბლონურადაა დადგენილი

და დარღვევის შინაარსთან ლოგიკური მიმართება ხშირ შემთხვევაში არ აქვს;

- ინსპექტირების განხორციელებისას, ინსპექტორის მიერ დასმული კითხვები ყოველთვის არ შეესაბამება სამუშაო ადგილის სპეციფიკას, ასევე სამუშაო ადგილზე არსებულ მძიმე მდგომარეობასა და დარღვევებს.

თანვენი

1

შრომის
ინსპექციის
მიმართ ნდობის
ანსებობაზე
მოქმედი
ფაქტორები

შრომის ინსპექციის როგორც დამოუკიდებელი და სანდო ინსტიტუტის გაძლიერებას დიდი მნიშვნელობა აქვს, პირველ რიგში, დასაქმებულებისათვის. პოლიტიკისა თუ ბიზნეს ინტერესებისგან დამოუკიდებელი ინსპექცია მიმზიდველია დასაქმებულთათვის, როგორც მათი უფლებაცავითი მექანიზმი. ამასთან, სანდო შრომის ინსპექცია დასაქმებულთათვის გარკვეულ იმედიან განწყობას ქმნის, რადგან დასაქმებული მართო არ რჩება მოლაპარაკების ძალის მქონე, მასზე უფრო ძლიერი მხარის - დამსაქმებლის პირისპირ. ნდობის საკითხი განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, რადგან 2006 წელს შრომის ინსპექცია სწორედ კორუფციისა და მის მიმართ დასაქმებულთა უნდობლობის მოტივით გაუქმდა⁶. ამდენად, ნდობის საკითხზე მოქმედი ფაქტორების იდენტიფიცირება და ინსპექტირების პროცესში მათი შეფასება გადამწყვეტია როგორც შრომის უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაციებისთვის, ისე ინსპექციისთვის, რამდენადაც ამ ფაქტორების თავმოყრა და ანალიზი ინსპექციას მეტი დასაქმებულის მიზიდვისა და, შესაბამისად, შრომის უფლებების დარღვევის ფართო სპექტრის გამოვლენისა და აღმოფხვრის წინაპირობის შექმნის საშუალებას მისცემს.

ჩატარებული გამოკითხვა აჩვენებს, რომ ამ მიმართულებით დიდი სამუშაოა გასანევი. „ღირსეული შრომის პლატფორმის“ წევრი ორგანიზაციების გამოკითხვამ გამოავლინა, რომ მათი წევრები და მათთან კავშირში მყოფი დასაქმებულები ხშირად თავს იკავებენ ინსპექციაში საჩივრისა თუ დარღვევის სხვა ფორმით დაფიქსირებისგან, სამუშაოს დაკარგვისა და მათი, როგორც დარღვევის მამხილებლის იდენტიფიცირების შიშის გამო. ჩვენს ანგარიშში ეს საკითხი კიდევ უფრო მწვავედ იმითომაა განხილული, რომ კვლევის განმავლობაში დამსაქმებლის მიერ ინსპექციაში საჩივრის შემომტანის იდენტობის გამოვლენის შემთხვევებია დაფიქსირებული. იმ დასაქმებულთათვის კი, რომლებმაც აღნიშნული დაბრკოლების გადალახვა

6. „შრომის ინსპექციის ისტორია საქართველოში“. ოქტომბერი, 2021. გამოცემა „პუბლიკა“. ხელმისაწვდომია აქ: <https://publika.ge/blog/shromis-inspe-qiis-istoria-saqartveloshi-ras-moicavs-samsakhuris-gazrdili/> ბოლოს ნანახია: 30 ოქტომბერი, 2023 წ.

და ინსპექციაში საჩივრის დაფიქსირება მაინც გადაწყვეტეს, მთავარ გამოწვევად უშუალოდ ინსპექტირების პროცესში მათი უფლებების და ინტერესების ობიექტურად წარმოდგენისა და დამსაქმებლის ინტერესებთან თანაბრად გათვალისწინების ნაწილში გამოვლენილი მნიშვნელოვანი დარღვევები იქცა.

ამ თავში გაანალიზებულია გამოკითხულ რესპოდენტებში ინსპექციის მიმართ ნდობის შემასუსტებელი ფაქტორები, რომლებიც ინსპექციისადმი მიმართვისგან თავის შეკავებასა და ამ ინსტრუმენტისადმი ნდობის ნაკლებობას განაპირობებს.

1.1. გამოკითხულ ჩესპოდენტთა თქმით, ფორიერთი დასაქმებული თავს იკავებს ინსპექციაში საჩივრის ან შეტყობინების დაფიქსირებისაგან

კანონმდებლობა დასაქმებულის ან სხვა პირთა მიერ ინსპექციაში შრომითი დარღვევის დაფიქსირების რამდენიმე ფორმას განსაზღვრავს, თუმცა აქ მთავარი ისაა, რომ „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ კანონით გათვალისწინებული დარღვევების დაფიქსირება ინსპექციაში შეუძლია ნებისმიერ იდენტიფიცირებად პირს.⁷

ინსპექციამ ინსპექტირების გადაწყვეტილება შეიძლება „დაინტერესებული პირის“ საჩივრის საფუძველზე მიიღოს. ასეთ პირად კანონი აღიარებს უშუალოდ იმ დასაქმებულს, რომლის შრომითი უფლებაც დაირღვა, ან სხვა დასაქმებულს, რომელიც მუშაობს იმავე დამსაქმებელთან და რომლისთვისაც ცნობილი გახდა დასაქმებულის მიმართ შრომითი უფლების დარღვევის ფაქტი; შესაძლებელია, განმცხადებელი იყოს ასევე „პროფესიული კავშირების“ გაერთიანება და საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატი.⁸

კვლევის დახვედრებში გამოკითხულ ჩესპოდენტთა შეფასებით, საჩივრის დაფიქსირების კანონით განსაზღვრული ფორმა, რომელიც დახვედრის შეტყობინებას მხოლოდ განმცხადებლის ან და-

7. საქართველოს კანონი შრომის ინსპექციის შესახებ, მუხლი 13, ნაწილი „გ“.

8. საქართველოს კანონი შრომის ინსპექციის შესახებ, მუხლი 3, ნაწილი „დ“.

საქმებულის იდენტიფიცირების საფუძველზე მოითხოვს, დასაქმებულებს ინსპექციაში მიმართვის ბაზიზებს უქმნის.

დასაქმებულები, სამსახურის დაკარგვის შიშით, ხშირად თავს არიდებენ ინსპექციაში დარღვევების დაფიქსირებისგან. ამ საკითხზე ინსპექციის წარმომადგენელი მიიჩნევს, რომ განმცხადებლის იდენტიფიცირება მნიშვნელოვანი წყაროა ინსპექციისთვის დაფიქსირებული დარღვევის ან შეტყობინების საფუძვლიანობის განსასაზღვრად. მათი განცხადებით, ინსპექციაში მოქალაქეების მიმართვიანობა, წინა წლებთან შედარებით, მნიშვნელოვნად არის გაზრდილი და აღნიშნული რეგულაცია დაბრკოლებას არ წარმოადგენს. თუმცა შრომის ინსპექციის 2022 წლის ანგარიშის შემოწმება აჩვენებს, რომ ინსპექციაში შრომის უფლებების დარღვევის დადგენის მოთხოვნით სულ მოქალაქეთა 231 საჩივარი შევიდა, ხოლო 2021 წლის ანგარიშის მიხედვით, აღნიშნულმა ციფრმა 164 საჩივარი შეადგინა⁹. 2021 წელს შესული საჩივრებიდან სულ 36-ის საფუძველზე განხორციელდა ინსპექტირება, 2022 წელს კი - 163-ის¹⁰. 2023 წლის 1 იანვრიდან 30 ივნისის ჩათვლით პერიოდში შრომის უსაფრთხოების საკითხებზე სულ 19 საჩივარია დაფიქსირებული. რაც შეეხება შრომის უფლებების საკითხებს, ზუსტი ციფრი არ გვაქვს, რამდენადაც ინსპექციამ დაჯამებულად მოგვანოდა შრომის უფლებებსა და მხოლოდ სამედიცინო მუშაკებისთვის განკუთვნილ სპეციალურ დადგენილებასთან დაკავშირებული საჩივრების რაოდენობა¹¹, რაც ჯამში 142-ს შეადგენს.¹² წლების განმავლობაში

9. შრომის ინსპექციის საქმიანობის 2022 და 2021 წლის ანგარიშები. გვ. 32 და 34. ხელმისაწვდომია აქ: [https://lio.moh.gov.ge/editor/upload/20230228043207-2022%20%E1%83%AC%E1%83%9A%E1%83%98%E1%83%A1%20%E1%83%90%E1%83%9C%E1%83%92%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%A8%E1%83%98%20\(%E1%83%A5%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%97\).pdf](https://lio.moh.gov.ge/editor/upload/20230228043207-2022%20%E1%83%AC%E1%83%9A%E1%83%98%E1%83%A1%20%E1%83%90%E1%83%9C%E1%83%92%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%A8%E1%83%98%20(%E1%83%A5%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%97).pdf) და აქ: <https://lio.moh.gov.ge/report/2021.pdf> ბოლოს ნანახია 9/10/23 წ.

10. შრომის ინსპექციის საქმიანობის 2022 და 2021 წლის ანგარიშები. გვ. 32 და 34. ხელმისაწვდომია აქ: [https://lio.moh.gov.ge/editor/upload/20230228043207-2022%20%E1%83%AC%E1%83%9A%E1%83%98%E1%83%A1%20%E1%83%90%E1%83%9C%E1%83%92%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%A8%E1%83%98%20\(%E1%83%A5%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%97\).pdf](https://lio.moh.gov.ge/editor/upload/20230228043207-2022%20%E1%83%AC%E1%83%9A%E1%83%98%E1%83%A1%20%E1%83%90%E1%83%9C%E1%83%92%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%A8%E1%83%98%20(%E1%83%A5%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%97).pdf) და აქ: <https://lio.moh.gov.ge/report/2021.pdf> ბოლოს ნანახია 9/10/23 წ.

11. “საყოველთაო ჯანდაცვაზე გადასვლის მიზნით გასატარებელ ზოგიერთ ღონისძიებათა შესახებ” საქართველოს მთავრობის N 36-ე დადგენილებით განსაზღვრულ მინიმალურ საათობრივ ანაზღაურებაზე ზედამხედველობის შესახებ.

12. საჯარო ინფორმაციის წერილი შრომის ინსპექციიდან ააიპ „სამართლისა და საჯარო პოლიტიკის ცენტრს“; 2023 წლის 4 აგვისტო. წერილის ნომერი: LIO 0 23 00828160ა.

დაფიქსირებული საჩივრების რაოდენობის ამავე წლებში შემოწმებული სამუშაო ადგილების რაოდენობასთან შეფარდებით (2021 - 695; 2022 - 1147, 2023-ის იანვარი-ივნისი - 963) თუ ვიმსჯელებთ, ინსპექციისათვის მიმართვიანობა მზარდია, თუმცა არცთუ მნიშვნელოვნად. ინსპექციაში დასაქმებულთა მიმართვიანობის პასიურობაზე ამახვილებს ყურადღებას სახალხო დამცველიც. 2022 წლის საპარლამენტო ანგარიშში აღნიშნულია, რომ „დამსაქმებლების მხრიდან შრომით სამართლებრივი ნორმების დარღვევის ფაქტების სიხშირის მიუხედავად, მცირეა ამ მიმართულებით შრომის ინსპექციის სამსახურში დასაქმებულთა მიერ წარდგენილი საჩივრების ოდენობა. 2022 წელს, შრომის ინსპექციის საკონსულტაციო სამსახურის ცხელ ხაზზე დასაქმებულთა ინიციატივით განხორციელებული ზარებიც სრული რაოდენობის მხოლოდ 14 %-ს შეადგენდა.“¹³

საქართველოში დამსაქმებელთა მხრიდან უფლებების დარღვევის ფართო მასშტაბის¹⁴ გათვალისწინებით, მნიშვნელოვანია დასაქმებულთათვის საჩივრის დაფიქსირების სანდო და მოქნილი ალტერნატიული ფორმატების დანერგვა. აღნიშნული შესაძლოა არსებული საკანონმდებლო ჩარჩოს ფარგლებშიც განხორციელდეს. კანონმდებლობით, ინსპექცია უფლებამოსილია საკუთარი ინიციატივით დაიწყოს ინსპექტირება/მოკვლევა, მასმედიის, პრესის, ონლაინ განცხადებების და სხვა ტიპის გავრცელებული ინფორმაციის საფუძველზე.¹⁵ მიუხედავად იმისა, რომ ინსპექციის განმახორციელებელი პირი ამ პროცესში ვალდებულია, შეძლებისდაგვარად გამოიკვლიოს შეტყობინების განმახორციელებელი პირის ვინაობა,¹⁶ შესაძლებელია წახალისდეს არაიდენტიფიცირებული განაცხადების საფუძველზე განხორციელებული ინსპექტირების რაოდენობის

13. საქართველოს სახალხო დამცველის 2022 წლის საპარლამენტო ანგარიში. გვერდი 237. ხელმისაწვდომია აქ: <https://ombudsman.ge/res/docs/2023033120380187763.pdf> ბოლოს ნანახია: 19.10.2023 წ.

14. 2022 წლის საპარლამენტო ანგარიშის თანახმად, ომბუდსმენი ცხადად მიუთითებს დამსაქმებლების მიერ სისტემატურად უგულებელყოფილი შრომითი კანონმდებლობის ნორმებსა და ინსპექციის მითითებებზე. საქართველოს სახალხო დამცველის სპეციალური ანგარიში. 2022 წ.

15. ინსპექტირებას დაქვემდებარებულ ობიექტებზე შესვლისა და შემოწმების (ინსპექტირების) წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 10 თებერვლის #99 დადგენილება. მუხლი 7. ნაწილი 4

16. ინსპექტირებას დაქვემდებარებულ ობიექტებზე შესვლისა და შემოწმების (ინსპექტირების) წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 10 თებერვლის #99 დადგენილება. მუხლი 7. ნაწილი 6, „ა“ ქვეპუნქტი.

გაზრდა. მეორე მხრივ, განმცხადებლის იდენტიფიცირება ინსპექციისთვის საჩივრის ლეგიტიმურობის დადგენის მნიშვნელოვანი წყაროა. ამდენად, შესაძლოა ამ თემაზე, ინსპექციის გამოცდილების გათვალისწინებით, დაიწყოს დისკუსია შეტყობინების და განცხადების დაფიქსირების სხვა, უფრო მოქნილი და დასაქმებულთათვის სანდო მექანიზმების დასაწესებად.

1.2. ინსპექციის პროცესში ვერ უზრუნველყო დასაქმებულების კონფიდენციალობის დაცვა

შრომის ინსპექციის როგორც მნიშვნელოვანი უფლებადაცვითი მექანიზმით სარგებლობის გააქტიურება დასაქმებულთა შორის ამ ინსტიტუციის მიმართ ნდობის ჩამოყალიბების გზით უნდა მოხდეს. აღნიშნული კი შესაძლებელი გახდება, თუ დასაქმებულებს ექნებათ მყარი განცდა და გარანტიები, რომ დარღვევის შესახებ ინსპექციისთვის მიმართვისა თუ თავად ინსპექტირების პროცესში, ინფორმაციის მიწოდების დროს, მათი კონფიდენციალობა საიმედოდ იქნება დაცული, პირველ რიგში დამსაქმებლისგან. როგორც საჩივრის ავტორის, ისე ინსპექტირების მიზნებისთვის გამოკითხულ დასაქმებულთა ვინაობის კონფიდენციალურად დაცვის ვალდებულება მკაცრადაა მოთხოვნილი კანონმდებლობით.¹⁷ შრომის ინსპექციის წარმომადგენელი კვლევის პროცესში, ინტერვიუს დროს, გამორიცხავს დასაქმებულთა იდენტიფიცირების შემთხვევების არსებობას. მისი თქმით, არათუ განმცხადებლის კონფიდენციალობაა მყარად დაცული, არამედ დამსაქმებლისთვის ისიც კი არ არის ცნობილი, საჩივრის საფუძველზე დაიწყო ინსპექტირება, თუ ინსპექციის მიერ მოპოვებული სხვა ინფორმაციის საფუძველზე. ამ ანგარიშის ფარგლებში, რესპოდენტების გამოკითხვა სხვა რეალობას ავლენს.



„ღიხსული შრომის პლატფორმის“ წევრი ორგანიზაციების გამოკითხვა აჩვენებს, რომ დასაქმებულთა მხრიდან განმცხადებლის იდენტიფიცირების შიში ახ ახის საფუძველს მოკლებული. კვლევის დროს გამოვლინდა ორი შემთხვევა, როცა ინსპექტირების შემდგომ დამსაქმებელმა შეიგყო განმცხადებელი დასაქმებულის

17. საქართველოს კანონი შრომის ინსპექციის შესახებ. მუხლი 19.

ვინაობა. შედეგად, ერთი დასაქმებული სამუშაო ადგილზე დევნისა და შევინროვების მსხვერპლიც გახდა; მეორე შემთხვევაში კი დასაქმებულს სამუშაოს დატოვება მოუხდა. **გაიდა ამისა, გამოკითხვად დასაქმებულთა ნაწილი აცხადებდა, რომ მათ ცხადად ახ მიუღიათ ინფორმაცია კონფიდენციალობის დაცვასთან დაკავშირებული კანონით განსაზღვრული გახანციების შესახებ,** რის გამოც დასაქმებულთა გამოკითხვის პროცესში ინსპექციის მიერ განხორციელებული აუდიო-ვიდეო ჩანაწერის გაკეთებამ შექმნა შიში და უნდობლობა ინსპექტირების პროცესის მიმართ.

ინსპექციიდან მიღებული ინფორმაციის თანახმად, დასაქმებულთა კონფიდენციალობის დაცვის ვალდებულება კანონმდებლობითაა განერილი და ინსპექტირების პროცესში შრომის ინსპექტორი სწორედ ამ საკანონმდებლო დებულებებით ხელმძღვანელობს და მას ემორჩილება.¹⁸ თუმცა, ამავე წერილში, ინსპექცია განგვიმართავს, რომ „ობიექტზე ზედამხედველობისას შრომის ინსპექტორების მიერ დასაქმებულებთან გასაუბრება ხორციელდება დამსაქმებლის ან/და შრომის უსაფრთხოების საკითხებში დასაქმებულთა წარმომადგენლის (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) თანდასწრებით, ან მათ გარეშე“.¹⁹ დამსაქმებლის თანდასწრებით დასაქმებულთან გასაუბრება სრულად უკარგავს აზრს ინსპექტორის მხრიდან კონფიდენციალობის დაცვის საკანონმდებლო ვალდებულების არსებობას, თუნდაც ის ზედმინწევნით შესრულდეს. ასეთ შემთხვევაში, დასაქმებულს არ აქვს დაცულობის განცდა და ის ვერ ბედავს, სრული მოცულობით წარმოადგინოს ინფორმაცია დასაქმების ადგილას კრიტიკული შეუსაბამობების ან დარღვევების შესახებ სამუშაოდან გათავისუფლების, ან დამსაქმებლის მხრიდან სამაგიეროს გადახდის მიზნით არასათანადო მოპყრობის შიშით.

გამოკითხვის შედეგები აჩვენებს, რომ ინსპექტორის მხრიდან დასაქმებულთა კონფიდენციალობის დაცვის საკანონმდებლო ვალდებულების შესრულება არ არის საკმარისი მექანიზმი და აუცილე-

18. საჯარო ინფორმაცია შრომის ინსპექციიდან. 8 ნოემბერი, 2023. წერილის ნომერი: LIO 2 23 01191528

19. საჯარო ინფორმაცია შრომის ინსპექციიდან. 8 ნოემბერი, 2023. წერილის ნომერი: LIO 2 23 01191528

ბელია მამხილებელ დასაქმებულთა დაცვის იმგვარი მექანიზმების დანერგვა და გამოყენება, რომელიც ინსპექციის გარდა, დამსაქმებელსაც შეუძლებს. ამასთან, აუცილებელია, დასაქმებულთან გასაუბრება მკაცრი კონფიდენციალობის, დასაქმებულთათვის სანდო და მშვიდი სივრცის პირობებში ჩატარდეს. აღნიშნული სივრცე მკაცრად უნდა იყოს დაცული დამსაქმებლის, ან დამსაქმებლის წარმომადგენელთა დასწრებისგან. ასევე მნიშვნელოვანია ინსპექციის მიერ კონფიდენციალობასთან დაკავშირებული საკანონმდებლო ვალდებულებებისა და დასაქმებულთა უფლებების მკაფიოდ და ზუსტად განმარტების ვალდებულების შესრულება.

გარდა აღნიშნულისა, ინსპექტირების პროცესის სანდოობის უზრუნველსაყოფად, ასევე მნიშვნელოვანია იმგვარი მექანიზმების შემოღება და დამკვიდრება, რომლებიც მამხილებელი დასაქმებულის დაცვის მექანიზმების გამოყენების მიუხედავად დასაქმებულის ვინაობის მაინც იდენტიფიცირების შემთხვევაშიც კი, მას სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოების, დაცვის გარანტიებს შეუქმნიდა, თავიდან ააცილებდა დამსაქმებლის მხრიდან ანგარიშსწორებისა და სხვა არასათანადო მოპყრობის შემთხვევებს.

1.3. გამოკითხულ ჩესკოეთებს აქვთ ბანსლა, რომ ინსპექციასთან საკონტაქტო პირი უფრო დასაქმებელია, ვიდრე დასაქმებული

კანონმდებლობის თანახმად, სამუშაო ადგილის შემოწმების პროცესში, შრომის ინსპექტორებთან ერთად მონაწილეობენ როგორც დამსაქმებლები, ისე დასაქმებულები. შრომის ინსპექტორი თავად წყვეტს, რომლისგან მოიპოვოს ინსპექტირებასთან დაკავშირებული მნიშვნელოვანი ინფორმაცია.²⁰ ამასთან, კანონმდებლობა განსაზღვრავს, რომ უფლებამოსილი წარმომადგენლის მონაწილეობა ინსპექტირების პროცესში შესამოწმებელი ობიექტის ვალდებულებაა.²¹ ინსპექციის წარმომადგენელი ინტერვიუში გამო-

20. ინსპექტირებას დაქვემდებარებულ ობიექტებზე შესვლისა და შემოწმების (ინსპექტირების) წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 10 თებერვლის #99 დადგენილება. მუხლი 17.

21. ინსპექტირებას დაქვემდებარებულ ობიექტებზე შესვლისა და შემოწმების (ინსპექტირების) წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ საქართველოს

საკითხი დასაქმებულების შერჩევას (მათ შორის საშტატო ნუსხის საფუძველზე) მხოლოდ ინსპექტორის ექსკლუზიურ უფლებამოსილებას უკავშირებს. ამასთან, ინსპექციიდან მიღებული ინფორმაციის თანახმად, „ინსპექტირებისას დასაქმებულთა გამოკითხვის პროცესში ჩართულ პირთა თაობაზე გადაწყვეტილებას იღებს შრომის ინსპექტორი“ **კვლევის ფაზგებში ჩაგახებული გამოკითხვა აჩვენებს, რომ ეს პროცესი პრაქტიკაში დასაქმებულებს უჩენს განცდას, რომ დამსაქმებელი ინსპექციასთან მთავაჩი საკონტაქტო პეისონაა.**

რესპოდენტების თქმით, ინსპექტორებს კომუნიკაცია ძირითადად დამსაქმებლებთან აქვთ, რაც არღვევს ინსპექტირების პროცესში ორივე მხარის თანაბარი, დაბალანსებული ჩართულობის შესაძლებლობას. მეტიც, გამოკითხვა აჩვენებს, რომ დამსაქმებელი ამ პროცესს ხშირად დასაქმებულთა წინააღმდეგაც იყენებს, სხვადასხვა უსამართლო ტაქტიკის გამოყენებით შრომის ინსპექციას გამოსაკითხად დამსაქმებლის მიმართ ლოიალურ დასაქმებულებს წარუდგენს, ხშირ შემთხვევაში კრიტიკული დასაქმებულების ინსპექტირების პროცესიდან გამორიცხვის გზითაც. აშკარაა, რომ დამსაქმებლის, როგორც ძლიერი და მეტი რესურსისა და მოლაპარაკების ძალის მქონე მხარის დაბალანსების აუცილებლობა მხოლოდ ინტერვიუერთა ინდივიდუალურად შერჩევის მექანიზმით ვერ იქნება მიღწეული. მნიშვნელოვანია, რომ ინსპექციის მხრიდან გამახვილდეს ყურადღება ინსპექტირების პროცესში დასაქმებულთა ინტერესების დამსაქმებლისაზე არანაკლებ წარმოდგენის სხვა მექანიზმების დანერგვასა და შემდგომ აქტიურად გამოყენების აუცილებლობაზე, ასევე, დამსაქმებლის მიმართ კრიტიკული ან პროფკავშირული გაერთიანების წევრი დასაქმებულების სავალდებულო გამოკითხვის მექანიზმების დანერგვაზე, რაც, თავის მხრივ, დასაქმებულებს გაუჩენდა განცდას, რომ ინსპექტირება თანასწორი და სამართლიანი, დაბალანსებული მონაწილეობითი პროცესის შედეგად ხორციელდება.

თანვენი 2

შრომის
ინსპექტირების
პროცესის
ეფექტურობაზე
გავლენის
მიქონე
ფაქტორების
ანალიზი

შრომის
ინსპექტი-
რების
პროცესის
ეფექტურო-
ბაზე
გავლენის
მეორე
ფაქტორების
ანალიზი

შრომის ინსპექციის საქმიანობის ეფექტურობა ქვეყანაში შრომი-
თი დარღვევების ფართო სპექტრის გამოვლენისა და მათზე დროუ-
ლი და მოქნილი რეაგირების პირდაპირპროპორციულია. ამასთან,
შრომის ინსპექციის ეფექტური საქმიანობა, შრომითი უფლებების
სფეროში არსებული საჭიროებისა და უდიდესი გამოწვევების
გათვალისწინებით, თავისთავად მრავლისმთქმელი იქნებოდა და
დასაქმებულების საფუძვლიანი ნდობის წინაპირობებს შექმნიდა.

წინამდებარე თავში მოცემულია გამოკითხული ორგანიზაციების
წარმომადგენელთა მიერ მათი წევრების და ბენეფიციარების, ასე-
ვე მათი წარმომადგენლობის ფარგლებში განხორციელებული ინ-
სპექტირების ეფექტურობაზე მსჯელობა, ამ ორგანიზაციების მიერ
დაგროვილი გამოცდილების ფარგლებში; გაანალიზებულია ის რამ-
დენიმე ფაქტორი, რომლებიც გამოკითხულ რესპოდენტთა მიერ მათი
დაკვირვების ფარგლებში მიმდინარე ინსპექტირების პროცესის
ეფექტურობის ხელშემშლელად დასახელდა.

კვლევა აჩვენებს, რომ შრომის უფლებების დარღვევის გამოსწო-
რების ქრილში ყველაზე დიდი გამოწვევა რეინსპექტირებების პა-
სიურად განხორციელებაა, რის გამოც პირველადი ინსპექტირები-
სას გამოვლენილი მწვავე შრომითი დარღვევები, დაფიქსირების
მიუხედავად, შეიძლება რეაგირების გარეშე დარჩეს. გამოკითხვა
ასევე აჩვენებს, რომ ზოგიერთ შემთხვევაში, ინსპექცია შემომწმე-
ბის დასაქმების ადგილის სპეციფიკას ნაკლებად ითვალისწინებს,
გარდა ამისა, გამოვლინდა დარღვევების გამოსწორებისათვის არა-
გონივრული ვადის დადგენის შემთხვევებიც..

2.1. კობლეზურია შრომის უფლებებთან დაკავშირებული რეინსპექტირებების მცირე რაოდენობა

კანონმდებლობის თანახმად, შრომის ინსპექცია ობიექტის შემოწ-
მების შემდგომ, გამოვლენილი დარღვევების იდენტიფიცირებისა
და პასუხისმგებლობის ფორმის განსაზღვრისათვის, სამართალ-

დარღვევათა ოქმებს ადგენს. სტატისტიკა აჩვენებს, რომ ინსპექციის მიერ განხორციელებული პირველადი შემოწმებისა და დარღვევის აღმოჩენის შემთხვევაში, პასუხისმგებლობის სახედ, როგორც წესი, დამრღვევი დამსაქმებლის გაფრთხილებაა გამოყენებული, უფრო იშვიათად კი - ჯარიმა და სხვა მექანიზმები (საწარმოს შეჩერება და ა.შ.). შრომის უფლებების მონიტორის 2020-2022 წლის სტატისტიკის თანახმად, რომელიც შრომის ინსპექციის მიერ მოწოდებულ ოქმებს ეფუძნება, 11613 აღმოჩენილი დარღვევიდან ინსპექციამ დაჯარიმება სულ 200-ზე გამოიყენა, ხოლო საქმიანობის შეჩერება მხოლოდ 31 დარღვევაზე.²² თავად ინსპექციის 2022 წლის ანგარიშის თანახმადაც, დაკისრებული პასუხისმგებლობის ზომების 61% გაფრთხილებით განისაზღვრა.²³ გაფრთხილება დარღვევების გამოსასწორებლად დადგენილი ვადაა, რომლის განმავლობაში გამოსწორებული დარღვევა აღარ დაექვემდებარება ჯარიმასა და პასუხისმგებლობების სხვა, მძიმე ზომების გამოყენებას. კანონმდებლობის თანახმად, გაფრთხილების ვადა გონივრულობის პრინციპით უნდა განისაზღვროს²⁴. გაფრთხილების გონივრული ვადის ამოწურვის შემდგომ ინსპექცია ხელახლა გადაამოწმებს ობიექტს და წინა შემოწმების დროს გაცემული მითითებების შესრულების საკითხს. თუ რეინსპექტირებისას აღმოჩნდა, რომ გამოვლენილი დარღვევა არ აღმოფხვრილა, შრომის ინსპექცია განიხილავს დამსაქმებელთა პასუხისმგებლობის დამძიმების საკითხს²⁵. ამდენად, კანონმდებლობის თანახმად, დარღვევის აღმოფხვრის შემოწმება (რეინსპექტირება), უკვე იდენტიფიცირებული დარღვევის გამოსწორების ერთადერთ მექანიზმად გვევლინება.

22. იხილეთ შრომის უფლებების მონიტორი: <https://shroma.ge/monitor/?lang=ka§or=®ion=&violation=&type=&accident=&penalty=&status=&date=>, ბოლოს ნანახია: 19.10.2023 წ.

23. შრომის ინსპექციის 2022 წლის ანგარიში. გვერდი 22. იხილეთ აქ: [https://lio.moh.gov.ge/editor/upload/20230228043207-2022%20%E1%83%AC%E1%83%9A%E1%83%98%E1%83%A1%20%E1%83%90%E1%83%9C%E1%83%92%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%A8%E1%83%98%20\(%E1%83%A5%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%97\).pdf](https://lio.moh.gov.ge/editor/upload/20230228043207-2022%20%E1%83%AC%E1%83%9A%E1%83%98%E1%83%A1%20%E1%83%90%E1%83%9C%E1%83%92%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%A8%E1%83%98%20(%E1%83%A5%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%97).pdf) ბოლოს ნანახია: 10.10.2023 წ.

24. ინსპექტირებას დაქვემდებარებულ ობიექტებზე შესვლისა და შემოწმების (ინსპექტირების) წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 10 თებერვლის #99 დადგენილება. მუხლი 5.

25. ინსპექტირებას დაქვემდებარებულ ობიექტებზე შესვლისა და შემოწმების (ინსპექტირების) წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 10 თებერვლის #99 დადგენილება. მუხლი 6.



ინტერვიუს დროს შრომის ინსპექციამ განაცხადა, რომ ის ყველა შემთხვევაში რეინსპექტირების მექანიზმს იყენებს დაუყოვნებლივ, განსაზღვრული ვადის გასვლისთანავე. **თუმცა, ანგარიშის მიზნებისთვის განხორციელებული კვლევა აჩვენებს, რომ შრომის კოდექსის საფუძველზე გამოვლენილი დახვეწების გამოსასწორებლად ჩატარებულ ჰეინსპექტირებათა ხაოდენობა დაბალია. გამოკითხული პიროვნებები და ორგანიზაციების იუხისგების უმჯობესობა აცხადებს, რომ მათი დასაქმების ადგილას ინსპექციას ჰეინსპექტირება ახ განუხორციელებია, მიუხედავად ახალი მოთხოვნისა თუ ოფიციალური ფორმით შესხენების წეხილის გაგზავნისა.**

შრომის ინსპექციის 2022 წლის ანგარიშში განხორციელებული პირველადი და განმეორებითი ინსპექტირებების რაოდენობა დაჯამებულად არის წარმოდგენილი და არაა გამიჯნული, რამდენი პირველადი და რამდენი შემდგომი ინსპექტირებაა განხორციელებული. ანგარიშის თანახმად, 2022 წელს შრომის უსაფრთხოების დარღვევა - 2510 ინსპექტირება, ხოლო შრომის კოდექსით გათვალისწინებული უფლებების შემოწმებისას 1024 ინსპექტირებაა ჩატარებული²⁶. ინსპექციიდან მოწოდებული დამატებითი ინფორმაციის თანახმად, 2023 წლის 1 იანვრიდან 30 ივნისის ჩათვლით შრომის უსაფრთხოების კუთხით განხორციელდა 963 ობიექტის პირველადი ინსპექტირება. ამათგან, ინსპექციის ინფორმაციით, რეინსპექტირება ჩატარდა არაგეგმურად შემოწმებულ 143 ობიექტს.²⁷ ამ მონაცემში „შრომის კოდექსით“ გათვალისწინებული ნორმების ინსპექტირებათა ოდენობა არარის გამიჯნული, სამედიცინო რეგულაციებს დაქვემდებარებული სპეციალური შემოწმებებისგან. ამდენად მოცემული ინფორმაცია არ იძლევა რეალურ სურათს რეინსპექტირებების მასშტაბის შესახებ, თუმცა ქმნის ვარაუდს, რომ შრომის პირობების დარღვევების გამოსწორების რეინსპექტირებათა მასშტაბი, 2023 წლის განსაზღვრულ პერიოდშიც კი, შესაძლოა მოცემულზე ნაკლებიც იყოს,

26. შრომის ინსპექციის 2022 წლის ანგარიში. გვერდი 5. ხელმისაწვდომია აქ: [https://lio.moh.gov.ge/editor/upload/20230228043207-2022%20%E1%83%AC%E1%83%9A%E1%83%98%E1%83%A1%20%E1%83%90%E1%83%9C%E1%83%92%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%A8%E1%83%98%20\(%E1%83%A5%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%97\).pdf](https://lio.moh.gov.ge/editor/upload/20230228043207-2022%20%E1%83%AC%E1%83%9A%E1%83%98%E1%83%A1%20%E1%83%90%E1%83%9C%E1%83%92%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%A8%E1%83%98%20(%E1%83%A5%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%97).pdf) ბოლოს ნანახია 19.10.2023 წ.

27. საჯარო ინფორმაციის წერილი შრომის ინსპექციიდან ააიპ „სამართლისა და საჯარო პოლიტიკის ცენტრს“; 2023 წლის 4 აგვისტო. წერილის ნომერი: LIO 0 23 00828160

რამდენადაც საჯარო ინფორმაციის წერილში დაფიქსირებულია, რომ უმრავლეს შემთხვევებში საქმისწარმოება მიმდინარეა და რეინსპექტირება ჯერ არ განხორციელებულა. შრომის ინსპექციის 2022 წლის ანგარიშის თანახმად, 2021 წელთან შედარებით, 24% არის გაზრდილი იმ შემონმებული ობიექტების რაოდენობა, რომელთაც სრულად გამოასწორეს დარღვევები პირველივე გადამონმებისას.²⁸ თუმცა, 2023 წლის მონაცემების მსგავსად, 2021 წელს შემონმებული საწარმოების მაჩვენებელი დაჯამებულია სპეციფიურ - კოვიდ რეგულაციების შემონმებათა ოდენობასთან. ამგვარი დაჯამება კი 2021 წლის ინსპექტირებების რაოდენობას, სანდო კომპარატორად ვერ აქცევს;

რეინსპექტირებების რაოდენობათა სიმცირე დასტურდება შრომის უფლებების მონიტორში ატვირთული, ინსპექციისგან მოწოდებული ოქმებითაც. კერძოდ, კვლევის მიზნებისათვის გადავამონმეთ შრომის უფლებების შემონმების შედეგად შედგენილი და გამოგზავნილი ოქმები (სულ 143 ოქმი, მითითება თუ შემონმების აქტი). აღნიშნული ოქმები ინსპექციამ საჯარო ინფორმაციის გამოთხოვის შედეგად მოგვანოდა. მოთხოვნის პასუხად კი აღინიშნა, რომ მოწოდებული იქნა 2022 წლის 1 აპრილიდან 30 სექტემბრის ჩათვლით შედგენილი ყველა ოქმი, მითითება და შემონმების აქტი.²⁹ ოქმების შემონმებით დასტურდება, რომ 143 ოქმიდან, ვადის გასვლის მიუხედავად, შემონმების (რეინსპექტირების) აქტი წარმოდგენილია მხოლოდ ორ შემთხვევაში.³⁰

შედარებით უკეთესი მდგომარეობაა შრომის უსაფრთხოების შემონმების შედეგად შედგენილი ოქმების შემთხვევაში, სადაც რეინსპექტირებები ძირითადად შესრულებულია, თუმცა, რიგ შემთხვევებში, აქაც არ არის განხორციელებული, მიუხედავად ვა-

28. შრომის ინსპექციის წლიური ანგარიში 2022. გვერდი 5. ხელმისაწვდომია აქ: [https://lio.moh.gov.ge/editor/upload/20230228043207-2022%20%E1%83%AC%E1%83%9A%E1%83%98%E1%83%A1%20%E1%83%90%E1%83%9C%E1%83%92%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%A8%E1%83%98%20\(%E1%83%A5%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%97\).pdf](https://lio.moh.gov.ge/editor/upload/20230228043207-2022%20%E1%83%AC%E1%83%9A%E1%83%98%E1%83%A1%20%E1%83%90%E1%83%9C%E1%83%92%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%A8%E1%83%98%20(%E1%83%A5%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%97).pdf) ბოლოს ნანახია 19.10.2023.

29. საჯარო ინფორმაციის წერილი ააიპ „სამართლისა და საჯარო პოლიტიკის ცენტრს“. 2023 წლის 13 ოქტომბერი. # LIO22301090566

30. იხილეთ შრომის უფლებების მონიტორი: shroma.ge ინსპექტირების ნომერი: 003514 • ინსპექტირების თარიღი: 25.03.2022 ასევე ინსპექტირების ნომერი: 003512 ინსპექტირების თარიღი: 24.03.2022

დის გასვლისა.³¹ იმის გათვალისწინებით, რომ რეინსპექტირება იდენტიფიცირებული დარღვევის გამოსწორების ერთადერთ მექანიზმად გვევლინება, აღნიშნული პრობლემა შრომის ინსპექტირების საქმიანობის ეფექტურობას ძლიერ ვნებს, რადგან, დარღვევის აღმოჩენის მიუხედავად, რეაგირების გარეშე ტოვებს როგორც მისი აღმოფხვრის, ისე დამრღვევის პასუხისმგებლობის დაყენების აუცილებლობას. ინსპექციის საქმიანობის ეფექტურობის საზომი სწორედ დაფიქსირებული დარღვევების აღმოფხვრის მექანიზმებზე სწორდება, ამდენად, ინსპექციის საქმიანობისას მნიშვნელოვანია შრომითი ნორმების დარღვევის აღმოფხვრის მიზნით რეინსპექტირებათა რაოდენობების არსებითი გაზრდა, რეინსპექტირებებისთვის განსაზღვრული ვადების ზედმინევით დაცვა და, ამ გზით, დამრღვევ დამსაქმებელთა პასუხისმგებლობისთვის რეალური შინაარსის მინიჭება.

ამასთან, რეინსპექტირებათა რეალური მასშტაბის ობიექტურად გასაზომად მნიშვნელოვანია, მოწოდებულ საჯარო ინფორმაციასა და ინსპექციის ანგარიშებში გაცალკევდეს პირველადი და შემდგომი ინსპექტირებების ოდენობები; ასევე მკაფიოდ გაიმიჯნოს სპეციფიკური დარღვევისა თუ სპეციფიკური რეგულაციების შემონმებათა ოდენობა საერთო ნორმების შემონმებების რიცხოვნობისაგან.

2.2. დაჩქარების გამოსასწორებლად დადგენილი ვადები შეაღწევიან და დაჩქარების შინაარსს ხშირად არ მიესადაგება

კანონმდებლობა განსაზღვრავს, რომ შრომის ინსპექცია, ინსპექტირებების შედეგად გამოვლენილი დარღვევების აღსაწერად ადგენს შესაბამის ოქმს, რომელშიც ის განუსაზღვრავს დამსაქმებელს დადგენილი დარღვევის აღმოფხვრის გონივრულ ვადას.³² შესაძლებელია, ინსპექტირებისას დადგენილი დარღვევის გამოს-

31. იხილეთ შრომის უფლებების მონიტორის შედეგები. ბოლოს ნანახია 19.10.2023. <https://shroma.ge/monitor/?lang=ka§or=®ion=&violation=&type=&accident=&penalty=&status=&date=>,

32. ინსპექტირებას დაქვემდებარებულ ობიექტებზე შესვლისა და შემონმების (ინსპექტირების) წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 10 თებერვლის #99 დადგენილება. მუხლი 23. ნაწილი 3.

წორების ვადა შეთანხმდეს მხარეებთან, როგორც დასაქმებულთან, ისე დამსაქმებელთან, დარღვევის შინაარსისა და გამოსასწორებელი ღონისძიებების განხორციელებისთვის საჭირო გონივრული პერიოდის გათვალისწინებით.³³ შრომის ინსპექციის ინტერვიუდან ვიგებთ, რომ ამ დებულებათა დაცვა ზედმინწევით ზუსტად ხდება, რადგან დარღვევის გამოსწორების ვადა დარღვევის სირთულიდან გამომდინარე დგინდება. გონივრული ვადის განსაზღვრის პროცესში, ინსპექციის თქმით, ჩართულია ორივე მხარე - დამსაქმებელი და დასაქმებული. ინსპექციის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, დარღვევის გამოსწორების მიზნით სამართალდამრღვევთან გონივრული ვადის განსაზღვრის საკითხი დამსაქმებელთან, შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტთან და შრომის უსაფრთხოების საკითხებში დასაქმებულთა წარმომადგენელთან (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) კონსულტაციის საფუძველზე განისაზღვრება და აღინიშნება შესაბამის ოქმში, რომელსაც ხელს აწერს ორივე მხარე³⁴. თუმცა, ანგარიშის მიზნებისთვის ჩატარებული გამოკითხვა აჩვენებს, რომ **ინსპექციის მიერ დახლვევის გამოსასწორებლად დაფიქსირებული ვადა, ხოგოხც წესი, შაბღონუხადაა დადგენილი და დახლვევის შინაახსთან ხაიმე ღოგიკუხი მიმახთება ახ აქვს**. ამასთანავე, შრომის უფლებების მონიტორინგის მონაცემებზე დაყრდნობით, შერჩეული დარღვევის გამოსწორების ვადასთან დაკავშირებით დასაქმებულის ხელმოწერა არ ფიქსირდება. „ღირსეული შრომის პლატფორმასთან“ სამართლებრივი კონსულტაციისთვის პროცესში მყოფი ერთ-ერთი დასაქმებულის სამუშაო ადგილზე განხორციელებული ინსპექტირების შედეგად, ინსპექციამ გამოავლინა ისეთი დარღვევები, როგორცაა დასაქმებულისთვის დასვენების დროის არ მიცემა; ცვლებში მუშაობისას 7 დღიანი თანმიმდევრული მუშაობის შემდეგ 24 საათიანი დასვენების უფლების დარღვევა. დარღვევის სიმძიმემ ზედიზედ 14 დღიანი მუშაობის პრაქტიკასაც მიაღწია. ამ დარღვევების გამოსასწორებლად, ინსპექციამ დამსაქმებელს 30 კალენდარული დღის ვადა მისცა, რაც, ცხადია, შეუთავსებელია გამოვლენილი დარღვევის შინაარსთან. ამასთან, დასაქმებული აღნიშნავს, რომ ეს ვადა არ ყოფილა მას-

33. ინსპექტირებას დაქვემდებარებულ ობიექტებზე შესვლისა და შემოწმების (ინსპექტირების) წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 10 თებერვლის #99 დადგენილება. მუხლი 5. ნაწილი 2; „კ“ ქვეპუნქტი

34. საჯარო ინფორმაცია შრომის ინსპექციიდან. 8 ნოემბერი, 2023. წერილის ნომერი: LIO 2 23 01191528

თან შეთანხმებული, რასაც ის ფაქტიც ადასტურებს, რომ კანონით გარანტირებული უფლების დარღვევა ამ დასაქმებულისათვის, ინსპექციის მხრიდან შემონმების მიუხედავად, კიდევ, სულ ცოტა, 30 კალენდარული დღის განმავლობაში გაგრძელდა და, მაშასადამე, ის ვერ მოემსახურებოდა დასაქმებულის ინტერესებს ან მის პოზიციას.

დარღვევის გამოსასწორებლად ვადების შაბლონურად დადგენის პრაქტიკას ამხელს შრომის უფლებების მონიტორინგის მონაცემებით, სხვადასხვა შინაარსისა და სიმძიმის დარღვევის გამოსასწორებლად, ყველაზე ხშირად, ერთი ვადა - 30 დღეა დადგენილი.³⁵ დროდადრო გვხვდება ასევე 14 დღიანი ვადაც.

ზემოთქმულიდან გამომდინარე, იდენტიფიცირებული დარღვევების გამოსასწორებლად საჭირო ვადების დასადგენად, რომელთა დაცვა არც დროით პერიოდთანაა დაკავშირებული და დამსაქმებლის ვალდებულებას იმთავითვე, კანონმდებლობის საფუძველზე წარმოშობს, ინსპექციამ უნდა იხელმძღვანელოს დასაქმებულის ინტერესით, კანონმდებლობით და შეიმუშავოს დარღვევის დაუყოვნებლივ, აღმოჩენისთანავე აღმოფხვრის სათანადო მექანიზმები, გამოიყენოს ჯარიმა და იძულების სხვა ფორმები აღნიშნულის უზრუნველსაყოფად. იმ შემთხვევებში, როდესაც დარღვევის გამოსასწორებლად ობიექტურად საჭიროა გარკვეული ვადა, ინსპექციამ აღნიშნული ვადა მხარეებთან რეალური კონსულტაციის შედეგად, დარღვევის შინაარსისა და სიმძიმის მიხედვით უნდა დაადგინოს.

2.3. პრობლემატიკა ინსპექციის პროცესში შესაძლებელი ობიექტის შრომის სპეციფიკის გათვალისწინება

კანონმდებლობა შრომის ინსპექციას აძლევს უფლებას შეიმუშავოს და განახორციელოს სპეციალური ღონისძიებები მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან (სამშენებლო სექტორს) და სხვა საფრთხის-

35. იხილეთ შრომის უფლებების მონიტორინგის მონაცემები აქ: <https://shroma.ge/monitor/?lang=ka§or=®ion=&violation=&type=&accident=&penalty=&status=&date=>, ბოლოს ნანახია 19.10.2023.

შემცველ სამუშაო ადგილებზე.³⁶ კანონმდებლობა არ არეგულირებს სხვა ტიპის სამუშაო სპეციფიკის გათვალისწინების ასპექტებს ინსპექტირების პროცესში, თუმცა შრომის ინსპექციასთან ინტერვიუთი ვლინდება, რომ სამუშაო ადგილებზე, მათი სექტორული, ასევე სამუშაო სპეციფიკის გასათვალისწინებლად, ინსპექცია, ობიექტზე შესვლამდე მომზადებულ სპეციალურ კითხვარებს იყენებს. ინსპექციის მიერ დამატებით მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, შრომის ინსპექტორი შემოწმების დაწყებამდე ახორციელებს ობიექტის შესახებ ინფორმაციის მოძიებასა და დამუშავებას. სხვადასხვა სამუშაო სპეციფიკის მქონე სამუშაო ადგილების შემოწმება კი ხორციელდება უშუალოდ აღნიშნული სპეციფიკის გათვალისწინებით, ქვეყანაში მოქმედი სამართლებრივი ნორმების მიხედვით.³⁷

” თუმცა, ანგარიშის მიზნით ჩატარებული გამოკითხვის ფარგლებში ვლინდება, **რომ ინსპექციების განხორციელებისას, ინსპექტორის მიერ დასაქმებულთათვის დასმული კითხვები ყოველთვის არ შეესაბამება მათი სამუშაო ადგილის სპეციფიკას, ასევე სამუშაო ადგილზე არსებულ მძიმე მდგომარეობასა და დაზიანებებს;**

დასაქმებულთა ერთ-ერთმა წარმომადგენელმა გაიხსენა შემთხვევა, როდესაც დასაქმებულთა გაფიცვის რეალური მიზეზების გასარკვევად და გაფიცვაზე რეაგირებისთვის ობიექტზე შესული ინსპექცია სამუშაო ადგილზე ვიბრაციული ხელთათმანების არსებობით დაინტერესდა, მაშინ როდესაც აღნიშნულ სამუშაო ობიექტზე წლების განმავლობაში არსებული უმძიმესი შრომის პირობები არაერთი კვლევით იყო დადასტურებული, გაფიცვებსა და პროტესტებზე რომ აღარაფერი ვთქვათ. შესაბამისად, გეგმური ინსპექტირებისთვის განკუთვნილი შეკითხვები კონტექსტისა და დარღვევათა სიმძიმის ადექვატური ვერ იქნებოდა.³⁸

36. ინსპექტირებას დაქვემდებარებულ ობიექტებზე შესვლისა და შემოწმების (ინსპექტირების) წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 10 თებერვლის #99 დადგენილება. მუხლი 14 ნაწილი 2.
 37. საჯარო ინფორმაცია შრომის ინსპექციიდან. 8 ნოემბერი, 2023. წერილის ნომერი: LIO 2 23 01191528
 38. სოციალური სამართლიანობის ცენტრი. რას ითხოვენ მალაროელები ჭიათურაში და რატომ არის მათი მოთხოვნები სამართლიანი. „სოციალური სამართლიანობის ცენტრის მოკვლევით, ჭიათურის მალაროში მშრომელებს უწევთ მძიმე აღჭურვილობის ხელით გადაადგილება (120-130 კგ ნივთი - ორ ადამიანზე); ზოგიერთ მალაროში დგას წყალი, რომლისგანაც, წყლის დონის გამო, სპეციალური

გამოკითხვის ფარგლებში გამოვლინდა სხვა შემთხვევაც, როცა ინსპექციამ დასაქმებული სამედიცინო მუშაკების ტანსაცმლის და ეკიპირების დეზინფექციასთან დაკავშირებული უსაფრთხოების დარღვევები მხოლოდ იმიტომ ვერ აღმოაჩინა, რომ ინსპექტორებს შესაბამისი დარგობრივი ცოდნა არ ჰქონდათ. გამოკითხვის დროს გამოვლინდა ინსპექტირების პროცესში ჩართული სხვა დასაქმებულების უკმაყოფილება, ინსპექტირების პროცესში მათი სამუშაო სპეციფიკის, კერძოდ, არასტანდარტული სამუშაო რეჟიმის შემთხვევაში დატვირთულობის სპეციფიური ნორმატივების გაუთვალისწინებლობასთან დაკავშირებით.

გამოკითხული ორგანიზაციების წარმომადგენლების თქმით ინსპექტორები ხშირად სვამენ შაბლონურ შეკითხვებს, რომლებიც დეტალურად ვერ მოიცავს ცალკეული პროფესიის წარმომადგენლების, მათ შორის, სამედიცინო პერსონალის, სოციალური მუშაკების თუ სხვა სფეროში დასაქმებული მშრომელების - ნუხილებს; ამგვარად, უმნიშვნელოვანესია, რომ შრომის ინსპექციამ საფუძვლიანად შეისწავლოს იმ სფეროს თუ სტრუქტურის მუშაობის სპეციფიკა, რომლის ინსპექტირებასაც აპირებს, გაეცნოს შესამოწმებელ ობიექტზე საჭაროდ გავრცელებულ წყაროებსა და ინფორმაციას, და ამ ცოდნის საფუძველზე შეიმუშაოს ინდივიდუალური ტიპის კითხვარი.

ფეხსაცმელი ვერ იცავთ, ხოლო წყლის სატუმბი უხარისხოა; მაღაროებში არ კონტროლდება სამთო ნნევის დონე; ტრაქტორები გაუმართავია და გამოყოფს გამონაბოლქვს, ხოლო წყლის სისტემა, რომელმაც გამონაბოლქვი უნდა შეამციროს გაუმართავია; არ ხდება მტვრის კონცენტრაციის გაზომვა აფეთქებების შემდეგ, განიავების სისტემა გაუმართავია, არ არის დადგენილი აფეთქებიდან უსაფრთხო მანძილი და ა.შ” ივნისი, 2023. ხელმისაწვდომია აქ: <https://socialjustice.org.ge/ka/products/ras-itkhoven-magharoelebi-chiaturashi-da-ratom-aris-mati-motk-hovnebi-samartliani> ბოლოს ნანახია 19.10.2023 წ.

> რეკომენდაციები

შრომის ინსპექციის მიმართ ნდობის განმსაზღვრელი ფაქტორები:

- საქართველოში დამსაქმებელთა მხრიდან უფლებების დარღვევის ფართო მასშტაბის³⁹ გათვალისწინებით, მნიშვნელოვანია დასაქმებულთათვის საჩივრის დაფიქსირების სანდო და მოქნილი ფორმატების დანერგვა.
- ინსპექტირების პროცესში აუცილებელია ინსპექციის მიერ მონაწილე დასაქმებულთა დაცვის იმგვარი მექანიზმების დანერგვა და გამოყენება, რომლებიც, ინსპექტორის გარდა, დამსაქმებელსაც შეემატება. ინსპექტირების პროცესის სანდოობის უზრუნველსაყოფად ასევე მნიშვნელოვანია ისეთი მექანიზმების შემოღება, რომლებიც - პროცესში მონაწილე დასაქმებულის დაცვის მექანიზმების გამოყენების მიუხედავად დასაქმებულის ვინაობის იდენტიფიცირების შემთხვევაშიც კი - მას სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოების, დაცვის გარანტიებს შეუქმნის, თავიდან ააცილებს დამსაქმებლის მხრიდან არასათანადო მოპყრობას.
- აუცილებელია, დასაქმებულებთან გასაუბრება მკაცრი კონფიდენციალობის, დასაქმებულთათვის სანდო და დაცული სივრცის პირობებში ჩატარდეს. აღნიშნული სივრცე მკაცრად უნდა იყოს დაცული დამსაქმებლის ან დამსაქმებლის წარმომადგენელთა დასწრებისგან.
- მნიშვნელოვანია კონფიდენციალობასთან დაკავშირებული საკანონმდებლო ვალდებულებებისა და დასაქმებულთა უფლებების მკაფიოდ და ზუსტად განმარტების ვალდებულების შესრულება ინსპექციის მიერ.

39. 2022 წლის საპარლამენტო ანგარიშის თანახმად, ომბუდსმენი ცხადად მიუთითებს დამსაქმებულების მიერ შრომითი კანონმდებლობის ნორმებისა და ინსპექციის მითითებების სისტემატურად უგულებელყოფაზე. საქართველოს სახალხო დამცველის სპეციალური ანგარიში. 2022 წ.

- მნიშვნელოვანია, რომ ინსპექციამ გაამახვილოს ყურადღება ინსპექტირების პროცესში დასაქმებულთა ინტერესების საფუძვლიანად (დამსაქმებლის ინტერესებზე არანაკლებ) წარმოდგენის მექანიზმების დანერგვასა და გამოყენებაზე, ასევე, დამსაქმებლის მიმართ კრიტიკული დასაქმებულების, ან პროფკავშირული გაერთიანების წევრი დასაქმებულების სავალდებულო გამოკითხვის მექანიზმების დანერგვაზე.

შრომის ინსპექტირების ეფექტურობაზე მოქმედი ფაქტორები:

- უმნიშვნელოვანესია ინსპექციის საქმიანობისას შრომითი ნორმების დარღვევის აღმოფხვრის მიზნით განხორციელებულ რეინსპექტირებათა რაოდენობების არსებითი გაზრდა, რეინსპექტირებებისთვის განსაზღვრული ვადების ზედმიწევნით დაცვა და, ამ გზით, დამრღვევ დამსაქმებელთა პასუხისმგებლობისთვის რეალური შინაარსის მინიჭება.
- რეინსპექტირებათა რეალური მასშტაბის ობიექტურად გასაზომად მნიშვნელოვანია მოწოდებულ საჯარო ინფორმაციასა და ინსპექციის ანგარიშებში პირველადი და შემდგომი რეინსპექტირებების ოდენობების გამიჯვნა; ასევე საჭიროა სპეციფიკური დარგების და სპეციფიკური რეგულაციების შემოწმებათა მკაფიოდ გაიმიჯვნა შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ნორმების შემოწმებებისაგან.
- ისეთი იდენტიფიცირებული დარღვევების გამოსასწორებლად საჭირო ვადების დასადგენად, რომელთა დაცვა დროით პერიოდთან არაა დაკავშირებული და დამსაქმებლის ვალდებულებას იმთავითვე, კანონმდებლობის საფუძველზე წარმოშობს, ინსპექციამ უნდა იხელმძღვანელოს დასაქმებულის ინტერესით და მასთან მოლაპარაკებით შეიმუშავოს დარღვევის დაუყოვნებლივ, აღმოჩენისთანავე აღმოფხვრის სათანადო მექანიზმები.
- იმ შემთხვევებში, როდესაც დარღვევის გამოსასწორებლად ობიექტურად საჭიროა გარკვეული ვადა, ინსპექციამ აღნიშნული ვადა მხარეებთან რეალური კონსულტაციის შედეგად, დარღვევის შინაარსისა და სიმძიმის მიხედვით უნდა დაადგინოს.

- უმნიშვნელოვანესია, რომ შრომის ინსპექციამ საფუძვლიანად შეისწავლოს იმ სფეროს თუ სტრუქტურის მუშაობის სპეციფიკა, რომლის ინსპექტირებასაც აპირებს, გაეცნოს შესაბამისებელ ობიექტზე საჯაროდ გავრცელებულ წყაროებსა და ინფორმაციას, და ამ ცოდნის საფუძველზე შეიმუშაოს ინდივიდუალური ტიპის კითხვარი.



შეჯამება

წინამდებარე ანგარიშში თავმოყრილი მიგნებები “ღირსეული შრომის პლატფორმაში” გაერთიანებული ორგანიზაციების გამოცდილების აღწერის მცდელობაა და მნიშვნელოვანია, რამდენადაც ნაწილობრივ მაინც ავლენს ინსპექციის როგორც დასაქმებულთა დაცვის, სამუშაო ადგილებზე მათი ინტერესების გარანტირების და ამ ინსტიტუტის ეფექტურობის ხელისშემშლელ ფაქტორებს.

საქართველოში შრომის უფლებების ისტორიისა და დერეგულირების პოლიტიკის გავლენის შედეგად დასაქმებულთა მოწყვლადი მდგომარეობის გათვალისწინება მნიშვნელოვანია, რადგან დასაქმებული დამსაქმებლის, როგორც მოლაპარაკების ძალის მფლობელისა და მოცულობითი რესურსების განმკარგველის, პირისპირ მართო პოზიციონირებს. აღნიშნული კონტექსტის გათვალისწინება როგორც ეროვნული კანონმდებლობის, ისე შრომის ინსპექციის საქმიანობის ამოსავალი წერტილი უნდა იყოს.

ისეთი მნიშვნელოვანი მიგნებების გამოვლენა, როგორცაა ინსპექციაში მიმართვიანობის დამაბრკოლებელი და ინსპექტირების პროცესში დასაქმებულთა ნდობის შემამცირებელი ფაქტორები, უნდა გახდეს შრომის ინსპექციის მსჯელობის და დისკუსიის საგანი და მათ გადასაჭრელად, გარდა ადგილობრივისა, საერთაშორისო პრაქტიკაში არსებული გამოცდილების კვლევისა და დანერგვის წინაპირობებიც უნდა შეიქმნას.

მნიშვნელოვნად მიგვაჩნია, რომ დაინერგოს შრომის პირობებისა და უსაფრთხოების შემოწმების ისეთი მექანიზმები, რომლების ინსპექციის საქმიანობას უფრო ეფექტურსა და სანდოს გახდის. ასეთებია: დამრღვევთა მიმართ გონივრული და სწრაფი პასუხისმგებლობის ზომების დაკისრება, რეინსპექტირებების აქტიურად განხორციელება და შესამოწმებელი საწარმოების სპეციფიკის სიღრმისეულად შესწავლა, ინსპექტირების პროცესში საწარმოებისა და დასაქმების ადგილების სპეციფიკის სრულად გათვალისწინება.

ამ კვლევაში მოყვანილი მიგნებები და შესაბამისი რეკომენდაციები ჩვენი, როგორც შრომის უფლებების გულშემატკივარი და შრომის უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაციების, მცირე წვლილია ინსპექციის დამოუკიდებელ, ძლიერ და ეფექტურ მექანიზმად ქცევის პროცესში. იმედს ვიტოვებთ, რომ ეს ანგარიში გახსნის შემდგომ დისკუსიას მასში მოყვანილი მიგნებების გაანალიზების, გაღრმავებისა და ჩვენი რეკომენდაციების პრაქტიკაში დანერგვის მიმართულებით, რამდენადაც მისი მომზადება სწორედ ამ საკითხში თანამშრომლობის გაგრძელების გულწრფელი სურვილითა და მუშაობის მზაობითაა ნაკარნახევი.

