

საქართველოს ინფრასტრუქტურის სამინისტროს გამგებლობაში არსებული
სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულება

საქართველოს საავტომობილო გზების დეპარტამენტი

საქართველოს რეგიონული ხელმისაწვდომობისა და ტრანსპორტის გაუმჯობესების პროექტი

შრომითი რესურსების მართვის პროცედურები

დეკემბერი 2025

სარჩევი

აბრევიატურების ჩამონათვალი

1. პროექტის ფარგლებში შრომითი რესურსების გამოყენების მიმოხილვა

პროექტში მომუშავე პირების რაოდენობა
პროექტზე მომუშავეთა სპეციფიკა:
პროექტში უშუალოდ ჩართული თანამშრომლები
კონტრაქტით დაქირავებული თანამშრომლები
მიგრანტი თანამშრომლები:
თემის მუშაკები

2. შრომით რესურსთან დაკავშირებული ძირითადი პოტენციური რისკების შეფასება

შრომით რესურსთან დაკავშირებული ძირითადი რისკები
პროექტის მუშების მოწყვლადობა

3. შრომითი კანონმდებლობის მოკლე მიმოხილვა: წესები და პირობები

ხელფასი და დაქვითვები
სამუშაო დროის ხანგრძლივობა
ზეგანაკვეთური სამუშაო
შესვენების დრო
დისკრიმინაციის აკრძალვა
ყოველწლიური შვებულება
შვებულება ორსულობისა და მშობიარობის გამო, შვებულება ბავშვის მოვლის გამო
სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკი
იძულებითი შრომა
საბოლოო ჯამში, არის რამდენიმე სფერო, სადაც ეროვნული კანონმდებლობა ან ნაწილობრივ შეესაბამება ESS2-ს, ან განხორციელების მოდალობა კარგად არ არის განსაზღვრული

4. შრომითი კანონმდებლობის მოკლე მიმოხილვა: შრომის ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება

5. პასუხისმგებლობის მქონე თანამშრომლები

6. პოლიტიკა/წესები და პროცედურები

რისკების შეფასების პროცედურა.

7. შრომითი ურთიერთობის დაწყების ასაკი

8. წესები და პირობები

9. საჩივრების განხილვის მექანიზმი

კონტრაქტით დაქირავებული პირების საჩივრების განხილვის მექანიზმის სტრუქტურა.

KCIP პროექტის ფარგლებში კონტრაქტორის მიერ დანერგილი საჩივრების განხილვის მექანიზმის სტრუქტურა.

ანგარიშგების მოთხოვნები.

შრომითი რესურსების მართვის გეგმის განახლება.

10. კონტრაქტორის მართვა

აბრევიატურების ჩამონათვალი

CAP – გამოსასწორებელი ღონისძიებების სამოქმედო გეგმა
CoC – ქცევის კოდექსი
CW – კონტრაქტით დასაქმებული მუშაკები
DW – პროექტში უშუალოდ ჩართული თანამშრომლები
EHS – გარემოსდაცვის, შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის სახელმძღვანელო
ESF – გარემოსდაცვითი და სოციალური ჩარჩო
ESMP – გარემოსდაცვითი და სოციალური მართვის გეგმა
ESIA – გარემოსდაცვითი და სოციალური ზემოქმედების შეფასება
ESS2 – გარემოსდაცვითი და სოციალური სტანდარტი 2: შრომისა და სამუშაო პირობები
GBV – გენდერული ნიშნით ძალადობა
GRM – საჩივრების განხილვის მექანიზმი
HR – ადამიანური რესურსები
ILO – შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია
ILO C138 – კონვენცია სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკის შესახებ
ILO C182 – კონვენცია ბავშვთა შრომის უკიდურესი ფორმების აკრძალვისა და დაუყოვნებლივ აღმოფხვრის ღონისძიებების შესახებ
KCIP კახეთის სატრანსპორტო კავშირის გაუმჯობესების პროექტი
LMP – შრომითი რესურსების მართვის პროცედურები
LC – შრომის კოდექსი
M&E – მონიტორინგი და შეფასება
MW – მიგრანტი მუშაკები
NTP – სამუშაოების გაგრძელების შეტყობინება
OHS – შრომის ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება
PCW – პირველადი მომწოდებლის მუშები
PPE – პირადი დამცავი აღჭურვილობა
PW – პროექტის მუშაკები
RAP – განსახლების სამოქმედო გეგმა
SEA/SH – სექსუალური ექსპლუატაცია და ძალადობა / სექსუალური შევიწროება
VAC – ბავშვთა მიმართ ძალადობა
WB – მსოფლიო ბანკი
WGRM – მუშაკთა საჩივრების განხილვის მექანიზმი

1. პროექტის ფარგლებში შრომითი რესურსების გამოყენების მიმოხილვა

საქართველოს გეოგრაფიული მდებარეობა ქვეყანას უნიკალურ და სტრატეგიულ როლს ანიჭებს, როგორც ევროპასა და აზიას შორის დამაკავშირებელ მთავარ სატრანზიტო ქვეყანას. ბოლო 10–15 წლის განმავლობაში საქართველოში და მისი ტერიტორიის გავლით საქონლის ტრანსპორტირების მოცულობა მნიშვნელოვნად გაიზარდა, რაც ნათლად ასახავს ქვეყნის მზარდ როლს რეგიონული ლოგისტიკური ჰაბის ფუნქციაში. საქართველოში საქონლის გადაზიდვის თითქმის ორი მესამედი ხორციელდება საავტომობილო გზებით, ხოლო ქვეყნის მთავარ მაგისტრალებზე მკაფიოდ შეინიშნება შიდა და საერთაშორისო სატვირთო ავტომობილების ინტენსიური მოძრაობა.

თუმცა, ქვეყნის მრავალ რეგიონში არსებული საგზაო ინფრასტრუქტურა ჯერ კიდევ ვერ უზრუნველყოფს გადატვირთული და მზარდი სატრანსპორტო ნაკადების ეფექტიან გატარებას. ისეთი შეზღუდვები, როგორიცაა ორსავალანჭილიანი საავტომობილო გზების არასაკმარისი რაოდენობა და დასახლებულ პუნქტებში გამავალი სატრანზიტო მარშრუტები, კვლავ აფერხებს მოძრაობის გამტარუნარიანობას და ზრდის მგზავრობისა და ტრანზიტის დროს. აღნიშნული გამოწვევები უარყოფით გავლენას ახდენს როგორც გადამზიდავ კომპანიებსა და მათ მომხმარებლებზე, ისე ადგილობრივ მოსახლეობასა და ზოგადად გზის მომხმარებლებზე.

საქართველოს სატრანსპორტო ინფრასტრუქტურის გაძლიერებისა და მისი, როგორც რეგიონული სატრანზიტო დერეფნის, როლის განმტკიცების აუცილებლობიდან გამომდინარე, საქართველოს მთავრობამ (GoG) დაიწყო ინფრასტრუქტურის განვითარების მასშტაბური პროექტების განხორციელება მთელი ქვეყნის მასშტაბით, საერთაშორისო განვითარების პარტნიორების მხარდაჭერით, მათ შორის მსოფლიო ბანკის (WB), აზიის განვითარების ბანკის (ADB), ევროპის საინვესტიციო ბანკის (EIB) და იაპონიის საერთაშორისო თანამშრომლობის სააგენტოს (JICA) მონაწილეობით.

ეროვნული ტრანსპორტის განვითარების დღის წესრიგით განსაზღვრული მიზნების მისაღწევად, საქართველომ მსოფლიო ბანკისგან მიიღო დაფინანსება კახეთის სატრანსპორტო კავშირის გაუმჯობესების პროექტისთვის (KCIP) (სესხის ნომერი 9361-GE), აგრეთვე გეგმავს დამატებითი დაფინანსების მოზიდვას საქართველოს რეგიონული ხელმისაწვდომობისა და ტრანსპორტის გაუმჯობესების პროექტისთვის (პროექტის ID: P513957).

საქართველოს რეგიონული ხელმისაწვდომობისა და ტრანსპორტის გაუმჯობესების პროექტი (შემდგომში - „პროექტი“) მიზნად ისახავს საერთაშორისო მნიშვნელობის თბილისი-ბაკურციხე-ლაგოდეხი- აზერბაიჯანის

საზღვრის (ს5) საავტომობილო გზის თბილისი-ბაკურციხის მონაკვეთის (საგარეჯო-ბაკურციხის აღმოსავლეთი ნაწილი) (სამშენებლო ლოტი 4 და ლოტი 5) და გურჯაანის (ჩუმლაყი) - თელავის) მონაკვეთის მოდერნიზაციას და მშენებლობას.

საპროექტო გზის საერთო განლაგება მოიცავს სამ ძირითად მონაკვეთს: ბადიაური-ბაკურციხე (ლოტი 4 - დაახლოებითი სიგრძეა 22,56 კმ, ხოლო ლოტი 5 - 9,12 კმ) და გურჯაანი (ჩუმლაყი)-თელავი (საახლოებითი სიგრძე 36 კმ). კმ). პროექტის საერთო სიგრძე შეადგენს დაახლოებით 68 კილომეტრს.

თბილისი-ბაკურციხის საავტომობილო გზა დაყოფილია ექვს სამშენებლო ლოტად, ხოლო თითოეული ლოტისთვის პროექტირება ხორციელდება დამოუკიდებლად.

წინამდებარე შრომითი რესურსების მართვის პროცედურები შემუშავებულია მსოფლიო ბანკის მიერ დაფინანსებული ავტომაგისტრალის მონაკვეთებისთვის, კერძოდ: საერთაშორისო მნიშვნელობის თბილისი-ბაკურციხე-ლაგოდეხი-აზერბაიჯანის საზღვრის (ს5) საავტომობილო გზის თბილისი-ბაკურციხის მონაკვეთის (საგარეჯო-ბაკურციხის აღმოსავლეთი ნაწილი) (სამშენებლო ლოტი 4, ბადიაურიდან ჩალაუბანამდე და სამშენებლო ლოტი 5, ჩალაუბანიდან ბაკურციხემდე) მოდერნიზაცია და მშენებლობისთვის.

მოიაზრება, რომ სამშენებლო სამუშაოები დაფინანსდეს მსოფლიო ბანკის მიერ საქართველოს მთავრობისთვის გამოყოფილი სესხის ფარგლებში. პროექტი განხორციელდება ინფრასტრუქტურის სამინისტროს საავტომობილო გზების დეპარტამენტის (სგდ) საერთო ხელმძღვანელობით, სხვა სამთავრობო უწყებების, როგორცაა საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო, საქართველოს გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტრო და ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, მხარდაჭერით.

საავტომობილო გზების დეპარტამენტი წარმოადგენს პროექტის განმახორციელებელ უწყებას, რომელიც პასუხისმგებელია პროექტის ფარგლებში ყველა სამშენებლო სამუშაოს მართვაზე, დეტალური პროექტირების, მშენებლობისა და ზედამხედველობის ყველა საქმიანობის ჩათვლით. საავტომობილო გზების დეპარტამენტმა შეარჩია/შეარჩევს კონტრაქტორ(ებ)ს დეტალური პროექტირებისთვის, მშენებლობისთვის, გარემოსდაცვითი და სოციალური ინსტრუმენტების მომზადებისთვის და/ან ზედამხედველობისთვის, კომუნიკაციისთვის, მოქალაქეებისა და დაინტერესებული მხარეების ჩართულობის უზრუნველსაყოფად, პროექტის განხორციელების მიზნით.

საავტომობილო გზების დეპარტამენტის თანამშრომლებს, რომლებიც ჩაერთვებიან პროექტში, აქვთ საჯარო მოხელის სტატუსი, სოციალური და გარემოსდაცვითი კონსულტანტები, რომლებსაც აქვთ ინდივიდუალური კონტრაქტები, ასევე ჩართულები იქნებიან პროექტის საქმიანობასა და მონიტორინგში. აღნიშნულ პროექტში ჩართულ საჯარო მოხელეებზე არ გავრცელდება შრომითი რესურსების მართვის წინამდებარე პროცედურების დებულებები, არამედ მხოლოდ საქართველოს ეროვნული კანონმდებლობა. მსოფლიო ბანკის გარემოსდაცვითი და სოციალური ჩარჩოს (ESF) დებულებები იძულებითი და ბავშვთა შრომის აკრძალვის შესახებ ვრცელდება პროექტის ყველა თანამშრომელზე, მათ შორის საჯარო მოხელეებზეც. საქართველოს შრომის კოდექსი, რომელიც უფრო დეტალურად ქვევით არის აღწერილი, სხვა საკითხებთან ერთად, ითვალისწინებს იძულებითი და ბავშვთა შრომის აკრძალვას, რაც ძირითადად შეესაბამება მსოფლიო ბანკის შრომით ურთიერთობებთან და სამუშაო პირობებთან დაკავშირებულ გარემოსდაცვით და სოციალურ სტანდარტს - ESS 2-ს.

პროექტში მომუშავე პირების რაოდენობა

ამჟამად ზუსტად არ არის განსაზღვრული, თუ რამდენი პირის ჩართვა მოხდება პროექტთან დაკავშირებულ საქმიანობაში. საქართველოსა და მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნებში განხორციელებული მაგისტრალის პროექტების (აღმოსავლეთ-დასავლეთის მაგისტრალის დერეფნის გაუმჯობესების პროექტი და მისი დამატებითი დაფინანსება) და კერძოდ, კახეთის სატრანსპორტო კავშირის გაუმჯობესების პროექტის (KCIP) (თბილისი-ბაკურციხე-ლაგოდეხის გზა - ლოტი 3) გამოცდილებაზე დაყრდნობით, მოსალოდნელია, რომ პროექტში ჩაერთვება დაახლოებით 350-520 პირი (დაახლოებით 400 იქნება მშენებელი მუშა; დაახლოებით 100 პირი მონაწილეობას მიიღებს პროექტის ზოგად მართვაში და ინჟინრის პერსონალის დაახლოებით 20 პირი მონიტორინგში, ანგარიშგებასა და ზედამხედველობაში). პროექტის ფარგლებში ძირითადად დასაქმდება ადგილობრივი მუშახელი, რომლებსაც დაიქირავენ როგორც საერთაშორისო კონტრაქტორები, ასევე ქვეკონტრაქტორი ფირმები.

მშენებლების უმრავლესობა, სავარაუდოდ, იქნება საქართველოს მოქალაქე, ძირითადად არაკვალიფიციური მუშახელი იმ რეგიონებიდან და თემებიდან, სადაც განხორციელდება სამშენებლო სამუშაოები. ამასთან, შესაძლებელია

უცხოელი მუშაკების დაქირავება საკონსულტაციო და ზედამხედველობის საქმიანობისთვის, ხოლო უშუალო თანამშრომლების შერჩევა და დაქირავება შეიძლება განხორციელდეს როგორც ადგილობრივი, ასევე საერთაშორისო მასშტაბით გამოცხადებული ტენდერებისა და ადამიანური რესურსების მართვის ფირმებისა და პლატფორმების (Jobs.ge; HR.gov.ge და სხვა) მეშვეობით.

პროექტზე მომუშავეთა სპეციფიკა

მუშების დაახლოებით 60-75 პროცენტი იქნება არაკვალიფიციური მუშახელი. დანარჩენ სამუშაო ძალას წარმოადგენს ნახევრად კვალიფიციური და კვალიფიციური სპეციალისტები, რომლებიც იმუშავენ ისეთ თანამდებობებზე, როგორებიცაა მენეჯერი, ინჟინერი, ოსტატი, მძღოლი, ტექნიკის ოპერატორი, და ხაზის მონტაჟის მუშა. საქართველოში სხვა მსგავს პროექტებს, ჩვეულებრივ, უცხოური კომპანიები ახორციელებდნენ, რომლებიც ქართულ კომპანიებთან აფორმებდნენ ქვეკონტრაქტებს. არაკვალიფიციური მუშახელის დიდი ნაწილი სავარაუდოდ იქნება ადგილობრივი თემებიდან, რომლებიც არსებული მარშრუტის გასწვრივ ცხოვრობენ, ხოლო სხვა თანამშრომლები, ასევე მენეჯერები და ტექნიკური პერსონალი, სავარაუდოდ იქნებიან საქართველოს სხვადასხვა მხარეებიდან, ან, იმ შემთხვევაში, თუ სამუშაოებს შეასრულებს უცხოური კომპანია - კონტრაქტორის სამშობლოდან. ანალოგიურად, ქვესადგურის მშენებლობაში ჩართული მუშაკების დიდი ნაწილი იქნება არაკვალიფიციური, ყოველ შემთხვევაში ადრეულ ეტაპებზე მაინც. მას შემდეგ, რაც მოხდება მიწის გაწმენდა და საფუძველის მოწყობა, შედარებით უფრო კვალიფიციური მუშახელი დაამონტაჟებს პროექტის მოწყობილობებს. საქართველოში ქალთა დასაქმების გამოცდილებაზე დაყრდნობით, სავარაუდოდ, მუშახელის 5-10% იქნება ქალი, სავარაუდოდ ტექნიკური (ინჟინრები), ადმინისტრაციული პერსონალი ან/და საოპერაციო ოფისებში და ბანაკებში მომუშავე პირები (დამლაგებლები, მზარეულები, დიასახლისები, და ა.შ.). ყველა მუშა უნდა იყოს 18 წელზე მეტი ასაკის და მოსალოდნელია, რომ მათი ასაკი იქნება 30-იდან 60 წლამდე.

KCIP პროექტის ინჟინრის (IRD) მიერ 2025 წლის ოქტომბრით დათარიღებულ ყოველთვიურ ანგარიშში წარმოდგენილი მონაცემების მიხედვით, სამშენებლო საქმიანობის სამუშაო ძალის სტატისტიკა შემდეგნაირია: მიმდინარე სამშენებლო

სამუშაოებში დასაქმებულია სულ 500 ადამიანი, რომელთაგან:

- ადგილობრივი მაცხოვრებლები – 360 ადამიანი (72%)
- არაადგილობრივი მუშები – 140 ადამიანი (28%)

სამშენებლო ბანაკში განთავსებულია ყველა 140 არაადგილობრივი მუშაკი. სამუშაო ძალის ეთნიკური შემადგენლობა შემდეგია:

- ქართველი – 207 (41%)
- აზერბაიჯანელი – 195 (39%)
- თურქი – 60 (12%)
- თურქმენი – 36 (7%)
- რუსი – 2 (<1%)

სამშენებლო პროექტში ქალთა მონაწილეობა შეადგენს 2.4%-ს (სულ 12 ქალი).

მოსალოდნელია, რომ პროექტში ჩართული იქნებიან პროექტზე მომუშავეთა შემდეგი კატეგორიები, როგორც ეს განსაზღვრულია ESS2-ით:

პროექტში უშუალოდ ჩართული თანამშრომლები:

უშუალო თანამშრომლები მოიცავს უშუალოდ პროექტის განმახორციელებელი ორგანოების, ე.ი. საქართველოს საავტომობილო გზების დეპარტამენტის მიერ დასაქმებულ პირებს, რომლებიც უშუალოდ არიან ჩართულნი პროექტის განხორციელების საქმიანობაში. უშუალო თანამშრომლების სავარაუდო რაოდენობა დაახლოებით 20 თანამშრომელს შეადგენს. ესენია: პროექტის მენეჯერი, ფინანსური მართვის სპეციალისტი, ტექნიკური და საინჟინრო თანამშრომლები ხარისხის კონტროლიდან, დაგეგმარებისა და შეფასების დეპარტამენტებიდან, ასევე შესყიდვების, ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტი, იურისტი, გარემოსდაცვითი და სოციალური საკითხების სპეციალისტი. პროექტის კონსულტანტების დაქირავება მოხდება ინდივიდუალური კონტრაქტების ფარგლებში, სრულ განაკვეთზე, კონკრეტული ამოცანებისა და პასუხისმგებლობების მიხედვით.

კონტრაქტით დაქირავებული თანამშრომლები

კონტრაქტით დაქირავებული თანამშრომლები - პირები, რომლებიც დაქირავებულნი არიან მესამე მხარეთა მეშვეობით, როგორებიც არიან, კონსულტანტთა გუნდები და სამშენებლო სამუშაოების განმახორციელებელი კონტრაქტორები - ჩაერთვებიან პროექტირების, მშენებლობის ზედამხედველობისა და სამშენებლო სამუშაოების განხორციელებაში. სამშენებლო კომპანიის გუნდში იქნებიან როგორც ორგანიზაციის მუდმივი თანამშრომლები, ასევე სპეციალურად პროექტისათვის დაქირავებული კონსულტანტები (მაგ., განსაზღვრული გარემოსდაცვითი, სოციალური, და თემებთან ურთიერთობის სპეციალისტები). ქვეკონტრაქტორები შეიძლება დაიქირავოს სამშენებლო სამუშაოების განმახორციელებელმა კონტრაქტორმა. აღნიშნული გუნდებიდან თითოეულში სავარაუდოდ იქნება 20-30 ძირითადი თანამშრომელი, და 400-მდე არაკვალიფიციური მუშაკი. ინჟინრისა და საავტომობილო გზების დეპარტამენტის მიერ დაქირავებულ თანამშრომლებს შორის შესაძლოა ასევე იყვნენ კონსულტანტების ან არასამთავრობო ორგანიზაციების თანამშრომლები, რომლებიც განახორციელებენ ისეთ მომსახურებებს, როგორიცაა თემის მობილიზაცია (მორგებული ტრენინგი), მოქალაქეთა ჩართულობის პლატფორმების შექმნა და ოპერირება, საჭიროებების შეფასება, გამყიდველების აღწერა და ქუჩის გამყიდველების იდენტიფიცირება და კვლევა/გამოკითხვა, და სხვ. ასეთი კონსულტანტების თანამშრომელთა რაოდენობა, კვლევა/გამოკითხვის პერსონალის ჩათვლით შესაძლოა მერყეობდეს 10-დან 20 თანამშრომლამდე. ჯამში, პროექტში შესაძლოა ჩართული იყოს დაახლოებით 400 კონტრაქტით დაქირავებული თანამშრომელი.

მიგრანტი თანამშრომლები:

მოსალოდნელია, რომ პროექტის ფარგლებში დაქირავებულ თანამშრომლებს შორის იქნებიან როგორც მიმდებარე სოფლებში მცხოვრები პირები, ისე საქართველოს სხვადასხვა რეგიონებიდან ჩამოსული მუშები. ასევე, შესაძლოა სხვა ქვეყნიდან ჩამოსული პირების დასაქმებაც, საერთაშორისო სამშენებლო კონტრაქტორის ან/და ზედამხედველობის კონსულტანტის აყვანის შემთხვევაში. განხორციელებული სამშენებლო პროექტებიდან მიღებული გამოცდილება გვიჩვენებს, რომ კონტრაქტორი და ქვეკონტრაქტორი, მაღალი ალბათობით, დაიქირავენ თანამშრომლებს საქართველოს სხვადასხვა რეგიონებიდან. აღნიშნული „შიდა მიგრანტები“, როგორც წესი, წარმოადგენენ მუშაკებს, რომელთაც გააჩნიათ მსგავს ინფრასტრუქტურულ პროექტებში მუშაობის შესაბამისი გამოცდილება. უცხოელი „მიგრანტი“ თანამშრომლები, სავარაუდოდ,

ძირითადად წარმოდგენილი იქნებოდა მენეჯმენტისა და ტექნიკური პერსონალის დონეზე. მიგრანტი მუშაკების რაოდენობა დამოკიდებული იქნება კონტრაქტორების მიერ მიღებულ კონკრეტულ გადაწყვეტილებებზე. არსებული შეფასებების საფუძველზე, მოსალოდნელია, რომ დასაქმებულ პირთა განაწილება იქნება შემდეგი: დაახლოებით 10 პროცენტი — საერთაშორისო პერსონალი, 40 პროცენტი — საქართველოს სხვა რეგიონებიდან, ხოლო 50 პროცენტი — პროექტის განხორციელების ტერიტორიებიდან.

მუშახელის ნაკადის მართვის უზრუნველსაყოფად, საავტომობილო გზების დეპარტამენტი და კონტრაქტორები სამუშაო რესურსის პიკური მობილიზაციის დაწყებამდე და მის მიმდინარეობისას პროაქტიულად ითანამშრომლებენ მასპინძელ თემებთან. აღნიშნული თანამშრომლობა მოიცავს კონსულტაციებს (ადგილობრივ ხელისუფლებასთან, სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლებთან და თემის ლიდერებთან) არაადგილობრივი მუშახელის ყოფნის მიზნებისა და გარემოებების განმარტების მიზნით, ასევე საზოგადოების შემფოთებებისა და წინადადებების იდენტიფიცირებას (მაგალითად, სამშენებლო ბანაკში ქცევის წესებთან, უსაფრთხოებასთან და ადგილობრივი დასაქმების შესაძლებლობებთან დაკავშირებით) და შესაბამისი შემარბილებელი ღონისძიებების ერთობლივად განსაზღვრას. ადგილობრივი დასაქმების მაქსიმალური ხელშეწყობის მიზნით, სამუშაო შესაძლებლობების შესახებ ინფორმაცია პროექტის განხორციელების არეალში მცხოვრებ თემებს გამჭვირვალედ და დროულად მიეწოდებათ. ყველა მუშაკისთვის უზრუნველყოფილი იქნება შესაბამისი ტრენინგები, რომელთა ფარგლებში განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმობა ადგილობრივი თემებისადმი პატივისცემის პრინციპს, ასევე შევიწროებისა და გენდერული ძალადობის მიმართ ნულოვანი ტოლერანტობის პოლიტიკას. თემის წევრებს ექნებათ წვდომა პროექტის ფარგლებში მოქმედ საჩივრების განხილვის მექანიზმზე, რათა შეძლონ სამუშაო ძალის შემოღინებასთან დაკავშირებული ნებისმიერი საკითხის ან შემფოთების წამოჭრა, რომლებიც დროულად და სათანადოდ იქნება განხილული.

თემის მუშაკები:

მსოფლიო ბანკის გარემოსდაცვითი და სოციალური სტანდარტის (ESS2) განმარტების შესაბამისად, პროექტის ფარგლებში თემის მუშაკების ჩართულობა არ არის გათვალისწინებული.

პირველადი მომწოდებლები:

პირველადი მომწოდებლები წარმოადგენენ მომწოდებლებს, რომლებიც უწყვეტ რეჟიმში უზრუნველყოფენ უშუალოდ პროექტისთვის აუცილებელი საქონელისა ან მასალების მოწოდებას. საქართველოში ავტომაგისტრალის მშენებლობის წინა გამოცდილებიდან გამომდინარე, მასალების მიწოდება ხორციელდება ძირითადი კონტრაქტორის მიერ შერჩეული ადგილობრივი მიმწოდებლების მეშვეობით. აღნიშნული საქონელი შეიძლება იყოს ადგილობრივი წარმოების ხილი და ბოსტნეული, ასევე სხვადასხვა მასალა, მათ შორის პოსტერებს და ხის ნაწარმს საგზაო უსაფრთხოების დროებითი ნიშნებისთვის. აღნიშნული მომწოდებლები, სავარაუდოდ, არ დაექვემდებარებიან ზემოთ მითითებულ „პირველადი მომწოდებლების“ განმარტებას.

იმ შემთხვევაში, თუ პროექტის განხორციელების პროცესში გამოვლინდება პროექტის მომწოდებლებთან დაკავშირებული მნიშვნელოვანი რისკები, ზედამხედველი კომპანია ვალდებული იქნება ჩაატაროს კომპლექსური კვლევა ძირითადი მომარაგების მუშაკებთან დაკავშირებით (იმ პირებზე, რომლებიც უზრუნველყოფენ გზის მშენებლობისათვის აუცილებელი ძირითადი მასალების, მათ შორის ნედლეულის წარმოებას), რათა უზრუნველყოფილ იქნეს იძულებითი და/ან არასრულწლოვანთა შრომის არარსებობა (საქართველოს შრომის კოდექსის მესამე თავის, პუნქტი 10-ის შესაბამისად). კომპლექსური კვლევის განხორციელებისას, ზედამხედველი კომპანია:

- აცნობებს მიმწოდებელს, რომ თანამშრომლობა არ განხორციელდება იმ მომწოდებელთან, რომელიც იყენებს იძულებით შრომას და/ან არასრულწლოვანთა შრომას;
- შეძლებისდაგვარად ეწვევა კომპანიას/ქარხანას და გაესაუბრება წამყვან პერსონალს თავიანთი სამუშაო პირობების შესახებ, ასევე ჩაატარებს არაფორმალურ შემთხვევით ინტერვიუებს მუშებთან;
- ჩაატარებს მეორად კომპლექსურ კვლევას, იმ პირებისგან ინფორმაციის მიღებით, რომლებიც შესაძლოა იცნობდნენ მიმწოდებელს, რათა დარწმუნდნენ, რომ ადგილი არ აქვს იძულებითი შრომის ან ბავშვთა შრომის შემთხვევებს;
- საჭიროების შემთხვევაში და შესაძლებლობის ფარგლებში, ითანამშრომლებს შრომის ინსპექტირების სამსახურთან, მიმწოდებლის საქმიანობის შემოწმებისა და ბავშვთა ან იძულებითი შრომის შემთხვევების არარსებობის დასადასტურებლად;

- შეინახავს მიღებული ინფორმაციის შესაბამის ჩანაწერებს და დაურთავს მათ საავტომობილო გზების დეპარტამენტისთვის წარსადგენ ანგარიშს,

იგივე პასუხისმგებლობები გათვალისწინებულია მსოფლიო ბანკის გარემოსდაცვითი და სოციალური სტანდარტის (ESS 2) 41-ე პუნქტით, რომლის თანახმად, იმ შემთხვევაში, თუ არსებობს პირველადი მომწოდებლის მუშაკებთან დაკავშირებული სერიოზული უსაფრთხოების საკითხების მნიშვნელოვანი რისკი, მსესხებელი ვალდებულია მოსთხოვოს შესაბამის პირველადი მომწოდებელს ისეთი პროცედურებისა და შემამსუბუქებელი ღონისძიებების დანერგვა, რომლებიც უზრუნველყოფს აღნიშნული უსაფრთხოების რისკების ეფექტურ მართვასა და შემცირებას. აღნიშნული პროცედურები და შემამსუბუქებელი ღონისძიებები პერიოდულად გადაიხედება მათი ეფექტიანობის შეფასების მიზნით.

შრომით რესურსთან დაკავშირებული ვადები: მუშახელის საჭიროება, დროისა და თანმიმდევრობის თვალსაზრისით, მათ შორის რაოდენობა, ადგილმდებარეობა, შესასრულებელი სამუშაოს სახეობა და საჭირო უნარ-ჩვევები განისაზღვრება პროექტის განხორციელების ეტაპზე, საპროექტო დოკუმენტაციის დასრულების შემდეგ. მოსალოდნელია, რომ პროექტის მშენებლობის ეტაპის ხანგრძლივობა გაგრძელდება დაახლოებით 24 თვე.

2. შრომით რესურსთან დაკავშირებული ძირითადი პოტენციური რისკების შეფასება

შრომით რესურსთან დაკავშირებული ძირითადი რისკები

პროექტის ფარგლებში შრომით რესურსებთან დაკავშირებული რისკები, უპირველეს ყოვლისა, უკავშირდება საპროექტო გზის მონაკვეთის მშენებლობასთან დაკავშირებულ სამშენებლო სამუშაოებს, როგორცაა: მიწის სამუშაოები, გათხრითი სამუშაოები, ბოძების მონტაჟი, აფეთქება (საჭიროების შემთხვევაში) და ა.შ. იმის გათვალისწინებით, რომ სამშენებლო სამუშაოების მნიშვნელოვანი ნაწილი განხორციელდება სასოფლო-სამეურნეო აქტიურ ტერიტორიებზე, ასევე შესრულდება მცენარეული საფარის მოხსნისა და გზის განთვისების ზოლში მდებარე შენობების დემონტაჟის სამუშაოები. პროექტის სხვა აქტივობები, სავარაუდოდ, მოიცავს საოფისე ხასიათის სამუშაოებს და საველე ვიზიტებს, მაგალითად, ობიექტის ზედამხედველობას, დაინტერესებულ მხარეთა ჩართულობის ღონისძიებებსა და მიწის, გეოლოგიურ და სხვა კვლევებს. რისკების

ზოგადი ჩამონათვალი შეგიძლიათ იხილოთ ქვემოთ წარმოდგენილ ცხრილში, ხოლო უფრო დეტალური აღწერა კი ცხრილის შემდეგ არის შემოთავაზებული.

პროექტის საქმიანობა	შრომით რესურსთან დაკავშირებული ძირითადი რისკები	შეთავაზებული ზომები
მაგისტრალური გზის მშენებლობა და გაუმჯობესება	• მაგისტრალის სამშენებლო სამუშაოებთან დაკავშირებული შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების (OHS) საფრთხეები, ავარიების ჩათვლით • მოძრაობის უსაფრთხოება • გადამდები დაავადებების გავრცელება • თანამშრომლების, განსაკუთრებით მოწყვლადი პირების მიმართ არათანაბარი ან უსამართლო მოპყრობა • დისკრიმინაცია და შევიწროება სამუშაო ადგილზე	• ESIA/ESMP-ში აღწერილი შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების (OHS) უზრუნველყოფის ზომებისა და მოძრაობის უსაფრთხოების ღონისძიებების განხორციელება • ტრენინგის ჩატარება • ქცევის კოდექსის დანერგვა • საგანგებო სიტუაციებისთვის მზადყოფნისა და ინციდენტების შესახებ ანგარიშგების სისტემების ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა • თანამშრომლების საჩივრების განმხილველი მოქმედი მექანიზმის მხარდაჭერა

პროექტის საქმიანობა	შრომით რესურსთან დაკავშირებული ძირითადი რისკები	შეთავაზებული ზომები
		მოქმედი დაზღვევის უზრუნველყოფა პროექტზე მომუშავე ყველა თანამშრომლისთვის

პროექტის ფარგლებში არსებული ძირითადი რისკები დაკავშირებულია ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების კუთხით არსებულ ზოგად საფრთხეებთან, რომლებიც დამახასიათებელია მაგისტრალის სამშენებლო სამუშაოებისთვის. ესენია: მძიმე ტექნიკის გამოყენება, წაბორძიკების და წაქცევის საფრთხე, სიმაღლეზე მუშაობა, ხმაურისა და მტვრის ზემოქმედება, საგნები, რომლებიც ცვივა, სახიფათო მასალების დასაწყობება და ზემოქმედება, დენთან დაკავშირებული საფრთხეები, რომელიც თან ახლავს ინსტრუმენტებისა და აღჭურვილობის გამოყენებას. ვინაიდან სამშენებლო ღონისძიებები მოიცავს სახიფათო სამუშაოებს, პროექტის ფარგლებში 18 წლამდე ასაკის პირთა დასაქმება არ მოხდება. მუშების უმრავლესობა ექვემდებარება პროფესიული ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საფრთხეებს, რომელიც მოიცავს შემდეგს და არა მხოლოდ:

- სიმაღლეზე მუშაობა, სიმაღლეზე მონტაჟის საჭიროების შემთხვევაში
- გათხრები, მიწის სამუშაოებთან დაკავშირებული საფრთხეები, ვიბრაცია, აფეთქება
- დენის დარტყმა და ელექტრო საუშაოები
- აირების ზემოქმედება და შესაძლო ხანძარი, თუ მოხდება ისეთი მოწყობილობების გამოყენება, რომლებიც წარმოქმნიან ნაპერწკლას ან ალს, ჭების მახლობლად
- ჭებში ჩავარდნა
- ციცაბო და სახიფათო რელიეფზე გადაადგილება და მუშაობა
- საგზაო შემთხვევები
- მძიმე კონსტრუქციების აწევა
- შიშველ არმატურებთან დაკავშირებული შემთხვევები

- მშენებლობისას ჰაერში მოხვედრილი ნაწილაკების/ნივთიერებების (მტვერი, და ა.შ.) ზემოქმედების ქვეშ მოქცევა
- ეროვნომიული საფრთხეები მშენებლობის პერიოდში
- გარემოსდაცვითი საფრთხეები (ქვეწარმავლები, ბზიკები, ფუტკრები, და ა.შ.)
- ამინდთან დაკავშირებული საფრთხეები (ძლიერი თოვლი, წვიმა, სეტყვა და ა.შ.)
- შედუღებისას წარმოქმნილი საფრთხეები (კვამლი, დამწვრობა და რადიაცია)
- სამშენებლო მძიმე ტექნიკით გამოწვეული ვიბრაცია
- მბრუნავი და მოძრავი ტექნიკის გამოყენება
- მომუშავეთა მიერ სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მოთხოვნების არასაკმარისი ცნობიერება, როგორიცაა პირადი დამცავი საშუალებებისა და უსაფრთხო მუშაობის პრაქტიკის გამოყენება
- ხანგრძლივი ზეგანაკვეთური სამუშაო საათები, ასევე კვირის განმავლობაში საკმარისი დასვენების არარსებობა შესაძლოა წარმოადგენდეს შრომითი რესურსის გამოყენებასთან დაკავშირებულ პოტენციურ რისკს
- მუშაობა სპეციალურ მანქანა-დანადგარებთან, როგორიცაა სატკეპნი მანქანა, საბურღი დანადგარი და ა.შ.

სექსუალური ექსპლუატაციის, ძალადობის და სექსუალური შევიწროების (SEA/SH) რისკის თვალსაზრისით, პროექტი შეფასებულია, როგორც დაბალი რისკის მქონე. აღნიშნული შეფასება ეფუძნება ეროვნული კანონმდებლობის მიმოხილვას და ქვეყანაში არსებული SEA/SH ასპექტების შესახებ არსებულ ინფორმაციას, აგრეთვე პროექტის ინჟინრის (IRD) მიერ კახეთის სატრანსპორტო კავშირის გაუმჯობესების პროექტის (KCIP) ფარგლებში მოწოდებულ მონაცემებს. პროექტით გათვალისწინებული სამუშაოები საცხოვრებელი ტერიტორიებიდან მოშორებით განხორციელდება. მოსალოდნელია, რომ სამუშაო ძალის უმრავლესობა ადგილობრივი თემებიდან ან საქართველოს სხვა კუთხიდან იქნება დაკომპლექტებული. ბოლო თხუთმეტი წლის განმავლობაში საქართველომ ეტაპობრივად გააძლიერა კანონმდებლობა, ინსტიტუციური შესაძლებლობები და მომსახურებები გენდერული ნიშნით ძალადობის მსხვერპლთა მხარდასაჭერად და ასევე გააუმჯობესა აღსრულების მექანიზმები, მათ შორის შემოიღო სექსუალური ძალადობისა და სექსუალური შევიწროების უფრო მკაფიო სამართლებრივი განმარტებები და შესაბამისი სანქციები. სექსუალური ექსპლუატაციის, ძალადობის და სექსუალური შევიწროების აკრძალვა გათვალისწინებული იქნება ქვეყნის კოდექსში (როგორც ეს გაკეთდა მსოფლიო

ბანკის მიერ დაფინანსებული ყველა პროექტისთვის, მათ შორის KCIP-ისთვის), რომელსაც გაეცნობა და ხელს მოაწერს პროექტში ჩართული ყველა მუშაკი. საპროექტო დერეფანში მომუშავე ყველა თანამშრომლისთვის, ასევე ადგილობრივი თემის წარმომადგენლებისთვის უზრუნველყოფილი იქნება ტრენინგების ჩატარება სექსუალური ექსპლუატაციის, ძალადობისა და სექსუალური შევიწროების საკითხებზე, აგრეთვე SEA/SH-თან დაკავშირებული საჩივრების განხილვის პროტოკოლზე, რომელიც უნდა განხორციელდეს სენსიტიური და კონფიდენციალური ფორმით. SEA/SH-თან დაკავშირებული საჩივრების განხილვის პროტოკოლი მოიცავს შესაბამის სპეციალიზებულ სერვის პროვაიდერებთან გადამისამართების მექანიზმებს, რომლებიც იდენტიფიცირებულია SEA/SH მომსახურების პროვაიდერთა რუკების საფუძველზე.

პროექტის ფარგლებში შრომით რესურსებთან დაკავშირებული სხვა მნიშვნელოვანი რისკების არსებობა მოსალოდნელი არ არის. თუმცა, პროექტის განხორციელების პერიოდში შრომით რესურსებთან დაკავშირებული დამატებითი რისკების გამოვლენის შემთხვევაში, სამშენებლო სამუშაოების განმახორციელებელი კონტრაქტორი ვალდებული იქნება შეიმუშაოს შესაბამისი პროცედურები ასეთი რისკების შემდგომი ზემოქმედების პრევენციის მიზნით.

პროექტის მუშების მოწყვლადობა

პროექტის მუშაკების, მათ შორის, კონკრეტული ჯგუფების, როგორიცაა ქალები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები, მიგრანტი მუშები და ბავშვები (შრომითი ქმედუნარიანობის ასაკის პირები ამ გარემოსდაცვითი და სოციალური სტანდარტის (ESS) შესაბამისად), მოწყვლადობის აღმოსაფხვრელად, საგზაო დეპარტამენტი მიიღებს დაცვისა და დახმარების შესაბამის ზომებს. ასეთი ზომები შეიძლება საჭირო გახდეს მხოლოდ გარკვეული პერიოდის განმავლობაში, პროექტის მუშაკის გარემოებებისა და მოწყვლადობის ხასიათის მიხედვით.

პროექტის ფარგლებში მოწყვლადი მუშები შეიძლება მოიცავდნენ ქალებს, არაკვალიფიციურ მუშახელს, მიგრანტ მუშაკებს, ადგილობრივად დაქირავებულ მუშებს ეთნიკური უმცირესობიდან, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ან ჯანმრთელობის ისეთი მდგომარეობის მქონე მუშაკებს შორის, რომლებიც საჭიროებენ საცხოვრებელი უზრუნველყოფას ან სპეციფიკურ პრევენციულ

ზომებს. საქართველოს ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად, პროექტის ყველა თანამშრომელი დაკომპლექტდება და მათ მიმართ მოპყრობა მოხდება ყოველგვარი მიკერძოებისა და დისკრიმინაციის გარეშე. გარდა ამისა, საავტომობილო გზების დეპარტამენტი და კონტრაქტით დაქირავებული მუშაკების შესაბამისი დამსაქმებლები მიიღებენ ყველა ზომას იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ეროვნული კანონმდებლობის და წინამდებარე შრომითი რესურსების მართვის პროცედურების (LMP) დებულებები დაკმაყოფილდეს ყველა მუშაკისთვის, განსაკუთრებით მოწყვლადი მუშაკების მოთხოვნების გათვალისწინებით. აღნიშნული პირობა შეიძლება მოიცავდეს, მაგალითად, ტრენინგის ჩატარებას, საჩივრების განხილვის მექანიზმისა და სხვა საჭირო ინფორმაციის მიწოდების უზრუნველყოფას მისაღები ფორმით და მუშაკებისთვის გასაგებ ენაზე, რათა უცხოელი მუშაკები, სხვა ღონისძიებებთან ერთად, უზრუნველყოფილნი იყვნენ შესაბამისი სამუშაო ნებართვებითა და ინფორმაციით მათი უფლებებისა და მოვალეობების შესახებ, რომლებიც დაკავშირებულია მათ დასაქმებასთან და დროებით ბინადრობასთან საქართველოში.

3. შრომითი კანონმდებლობის მოკლე მიმოხილვა: წესები და პირობები

პროექტის ფარგლებში დასაქმებული ყველა პირი ვალდებულია დაიცვას საქართველოს ეროვნული კანონმდებლობის დებულებები და წინამდებარე შრომითი რესურსების მართვის პროცედურები. საავტომობილო გზების დეპარტამენტი, როგორც პროექტის განმახორციელებელი უწყება, პასუხისმგებელია ეროვნული შრომის კანონმდებლობისა და შრომითი რესურსების მართვის პროცედურების მონიტორინგზე და შესაბამისობის დაცვაზე. აღნიშნული მოიცავს მონიტორინგს და საჭიროების შემთხვევაში გამოსასწორებელ ქმედებებს, რათა ყველა კონტრაქტორმა და ქვეკონტრაქტორმა უზრუნველყოს ეროვნული შრომის კანონმდებლობისა და პროექტის შრომითი რესურსების მართვის პროცედურების მოთხოვნების დაცვა.

ქვემოთ წარმოდგენილია ეროვნული შრომის კოდექსის ძირითადი ასპექტების (2010, 2013, 2018, 2020, 2021, 2023. 2024 და 16.04.2025 წლის ბოლო განახლების გათვალისწინებით) მიმოხილვა სამუშაო პირობებთან დაკავშირებით, რომელიც ეხება მოთხოვნებს მსოფლიო ბანკის გარემოსდაცვითი და სოციალურ სტანდარტ 2-ს შრომითი და სამუშაო პირობების შესახებ (პარაგრაფი 11). ეროვნულ

კანონმდებლობასა და ESS2-ს შორის შეუსაბამობის შემთხვევაში, უპირატესობა მიენიჭება წინამდებარე შრომითი რესურსების მართვის პროცედურებით განსაზღვრულ წესებსა და პირობებს.

ხელფასი და დაქვითვები

„საქართველოს ორგანული კანონის შრომის კოდექსის შესახებ“ (2010, ბოლო განახლება 2023 წლის 21 სექტემბერი) მე-5 მუხლის თანახმად, წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის ფარგლებში, დამსაქმებელი ვალდებულია, კანდიდატს მიაწოდოს ინფორმაცია შესასრულებელი სამუშაოს შესახებ, შრომითი ხელშეკრულების ფორმის (წერილობითი ან ზეპირი) და ვადის (ფიქსირებული ან უვადო), სამუშაო პირობების, დასაქმებულის კანონიერი უფლებების, როგორც შრომითი ურთიერთობის ნაწილის, და ანაზღაურების შესახებ. შრომის კოდექსი არეგულირებს არასრულ სამუშაო განაკვეთზე მუშაობას. საქართველოს შრომის კოდექსი, რომელშიც ცვლილება შევიდა 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონით, და გამოქვეყნდა 2020 წლის 5 ოქტომბერს, ასევე, ESS2 მოთხოვნები ვრცელდება არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დასაქმებულებზე, მათ შორის ინფორმაციის მიწოდებისა და კონტრაქტების მოთხოვნაზე. შრომითი ხელშეკრულებები შეიძლება გაფორმდეს წერილობით ან ზეპირსიტყვიერად, თუმცა თუ შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა აღემატება 3 თვეს, ხელშეკრულება უნდა გაფორმდეს წერილობით. შრომითი ხელშეკრულების ძირითადი ტერმინებია: მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა, სამუშაო დრო და დასვენების დრო, სამუშაო ადგილი, თანამდებობა და შესასრულებელი სამუშაოს სახე, შრომის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის წესი; ზეგანაკვეთური სამუშაო და შესაბამისი ანაზღაურება/განაკვეთები, ანაზღაურებადი და არაანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა და შვებულების მიცემის წესი (შრომის კოდექსი, მუხლი 6).

შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. შრომის ანაზღაურება გაიცემა სულ მცირე, თვეში ერთხელ. დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურებისა თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი. (შრომის კოდექსის 41-ე მუხლი). საქართველოს კანონმდებლობა არ არეგულირებს მინიმალური ხელფასის ზღვარს. დამსაქმებელს უფლება აქვს, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან დაქვითოს ზედმეტად გაცემული თანხა ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, მისთვის დასაქმებულს აქვს გადასახდელი.

დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან ერთჯერადად დასაქვითი თანხის საერთო ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შრომის ანაზღაურების 50 პროცენტს (შრომის კოდექსის 43-ე მუხლი). დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს სრულად აუნაზღაუროს სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული, ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესებით მიყენებული ზიანი და აუცილებელი მკურნალობის ხარჯები. (შრომის კოდექსის 45-ე მუხლი, 6-ე ქვეპუნქტი)

სამუშაო დროის ხანგრძლივობა

საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს (8 საათი დღეში), ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში (სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე დარგების ჩამონათვალს განსაზღვრავს საქართველოს მთავრობა), სადაც წარმოების/სამუშაო პროცესის 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტი რეჟიმია, ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს. საქართველოს მთავრობა სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შემდეგ განსაზღვრავს სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე დარგების ჩამონათვალს. სამუშაო დღეებს/ცვლებს შორის დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.

თუ სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა 6 საათს აღემატება, დასაქმებულს წარმოეშობა შესვენების უფლება. შესვენების დროის ხანგრძლივობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით.

თუ სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არანაკლებ 6 საათია, შესვენების დროის ხანგრძლივობა უნდა იყოს სულ მცირე 60 წუთი. ამ მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული 12-საათიანი ყოველდღიური დასვენების დროის გარდა, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული დასვენებით 7-დღიანი პერიოდის განმავლობაში უწყვეტად არანაკლებ 24 საათისა.

16 წლიდან 18 წლამდე არასრულწლოვანის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 36 საათს და სამუშაო დღის განმავლობაში 6 საათს.

არ არსებობს მკაცრი შეზღუდვა ცვლებში მომუშავე დასაქმებულთათვის, გარდა იმისა, რომ ხანგრძლივობა უნდა განისაზღვროს ცვლის გრაფიკით, რომელსაც

მოამზადებს დამსაქმებელი, სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით. (შრომის კოდექსის 24-ე მუხლი, 3,4,5,7 ქვეპუნქტები).

აკრძალულია ღამის სამუშაოზე (ღამის დრო გულისხმობს 22 საათიდან 6 საათამდე პერიოდს) არასრულწლოვნის, ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალის დასაქმება, ასევე იმ პირის დასაქმება, რომელსაც ჰყავს 3 წლამდე ბავშვი ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის დასაქმება (შრომის კოდექსის 28-ე მუხლი).

დამსაქმებელი ვალდებულია ყოველდღიურად, წერილობითი და/ან ელექტრონული ფორმით, აწარმოოს დასაქმებულთა სამუშაო დროის აღრიცხვა და უზრუნველყოს დასაქმებულისათვის სამუშაო დროის (სამუშაო საათების) აღრიცხვის ამსახველი ყოველთვიური დოკუმენტის ხელმისაწვდომობა, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც სამუშაო ორგანიზაციის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ასეთი აღრიცხვის წარმოება ობიექტურად შეუძლებელია.

დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დროის (სამუშაო საათების) აღრიცხვის შესაბამისი ჩანაწერები შეინახოს არანაკლებ ერთი (1) წლის ვადით.

სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმას განსაზღვრავს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრი სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციების შედეგად.

ზეგანაკვეთური სამუშაო

ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს.

არასრულწლოვანის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დროის ხანგრძლივობა სამუშაო დღის განმავლობაში ჯამურად არ უნდა აღემატებოდეს 2 საათს, ხოლო სამუშაო კვირის განმავლობაში ჯამურად – 4 საათს. ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება შრომის ანაზღაურების საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ამ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით.

ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემდეგ გადასახდელ ყოველთვიურ შრომის ანაზღაურებასთან ერთად.

მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე. დასაქმებულს დამატებითი დასვენების დრო უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირისა, თუ მხარეთა შეთანხმებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული. (შრომის კოდექსი, მუხლი 27, პუნქტი 3).

დამსაქმებელი ვალდებულია 1 კვირით ადრე წერილობით შეატყობინოს დასაქმებულს შესასრულებელი ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, დამსაქმებლის ობიექტური საჭიროებიდან გამომდინარე, მისი გაფრთხილება შეუძლებელია. დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურების გარეშე მხოლოდ სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის; აკრძალულია იმ დასაქმებულის, რომელიც არის ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალი, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი, ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე.

შესვენების დრო

თუ სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა 6 საათს აღემატება, დასაქმებულს წარმოეშობა შესვენების უფლება. შესვენების დროის ხანგრძლივობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით.

თუ სამუშაო დღის განმავლობაში სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არანაკლებ 6 საათია, შესვენების დროის ხანგრძლივობა უნდა იყოს სულ მცირე 60 წუთი. იმ დასაქმებულს, რომელიც მეძუძური ქალია და 1 წლამდე ბავშვს კვებავს, თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი შესვენება ბავშვის კვებისთვის სამუშაო დღის განმავლობაში არანაკლებ 1 საათისა. ბავშვის კვებისთვის შესვენება სამუშაო დროში ითვლება და ანაზღაურდება. ამ მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებული 12-საათიანი ყოველდღიური დასვენების დროის გარდა, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული დასვენებით 7-დღიანი პერიოდის განმავლობაში უწყვეტად არანაკლებ 24 საათისა. (შრომის კოდექსი, მუხლი 24, პუნქტები 4,5,6,7).

დისკრიმინაციის აკრძალვა

საქართველოს შრომის კანონმდებლობა ადგენს ყოვლისმომცველ სამართლებრივ ჩარჩოს, რომელიც კრძალავს დისკრიმინაციას დასაქმების ყველა ეტაპზე, მათ შორის დასაქმებაზე მიღების, სამუშაო პირობების განსაზღვრის, შრომის ანაზღაურების, სამსახურიდან გათავისუფლებისა და პროფესიული განვითარების შესაძლებლობებზე ხელმისაწვდომობის პროცესში. დისკრიმინაცია განიმარტება ფართოდ და მოიცავს ნებისმიერი სახის არათანაბარ ან უსამართლო მოპყრობას, როგორც პირდაპირ, ისე ირიბ ფორმებში, პიროვნული ან სოციალური მახასიათებლების საფუძველზე, მათ შორის, რასით, ეთნიკური კუთვნილებით, სქესით, ასაკით, შეზღუდული შესაძლებლობით, ჯანმრთელობის მდგომარეობით, რელიგიური, პოლიტიკური ან სოციალური კუთვნილებით, სექსუალური ორიენტაციით ან ნებისმიერი სხვა სტატუსით, რომელიც ზღუდავს თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფას.

კანონმდებლობა დისკრიმინაციის ფორმად აღიარებს ასევე შევიწროებას, მათ შორის სექსუალურ შევიწროებას, და დამსაქმებლებს ავალდებულებს უზრუნველყონ თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის. თანამშრომლები დაცულნი არიან ნებისმიერი სახის უარყოფითი ქმედებისგან ან შურისძიებისგან დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული საჩივრების წარდგენის ან შესაბამის სამართალწარმოებაში მონაწილეობის გამო.

ეს დებულებები ვრცელდება პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე და უზრუნველყოფს თანაბარ ხელმისაწვდომობას დასაქმებაზე, კარიერულ წინსვლაზე, პროფესიულ გადამზადებასა და ტრენინგებზე, აგრეთვე შრომით ან დამსაქმებელ ორგანიზაციებში გაწევრიანებაზე. ჩარჩო ასევე ვრცელდება სამსახურებრივი სოციალური დაცვის პირობებზე, მათ შორის, სოციალური უზრუნველყოფისა და ჯანმრთელობის დაცვის პირობებზე.

საერთო ჯამში, კანონმდებლობა ადგენს ძლიერ დაცვის მექანიზმებს სამართლიანობის ხელშეწყობის, მუშაკთა უფლებების დაცვისა და საერთაშორისო შრომის სტანდარტების შესაბამისად ინკლუზიური, არადისკრიმინაციული სამუშაო გარემოს უზრუნველსაყოფად (შრომის კოდექსი, მუხლები 4, 5).

ყოველწლიური შვებულება

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით, წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო

დღით და ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით, წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღით. დასაქმებულს ეძლევა დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება კონკრეტულ გარემოებებში, მათ შორის, საშიშპირობებიან სამუშაოზე მუშაობისთვის, საომარი მდგომარეობის ან/და საგანგებო მდგომარეობის, საგანგებო სიტუაციის ღონისძიებებში მონაწილეობისას, და სამშვიდობო მისიებში მონაწილეობისას. ბათილია შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომლითაც ანაზღაურებადი შვებულებით ყოველწლიურად სარგებლობის უფლება დათმობილია ან უარყოფილია.

დასაქმებულს შვებულების მოთხოვნის უფლება წარმოეშობა მუშაობის 11 თვის შემდეგ. მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულს შვებულება შეიძლება მიეცეს აღნიშნული ვადის გასვლამდეც. მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულს მუშაობის მეორე წლიდან შვებულება შეიძლება მიეცეს სამუშაო წლის განმავლობაში ნებისმიერ დროს. მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულმა შვებულება შეიძლება ნაწილ-ნაწილ გამოიყენოს. შვებულებაში არ ითვლება დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდი, შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო.

თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული, დამსაქმებელს უფლება აქვს, დაადგინოს დასაქმებულთათვის წლის განმავლობაში ანაზღაურებად შვებულებათა მიცემის რიგითობა. ანაზღაურების გარეშე შვებულების აღებისას დასაქმებული ვალდებულია 2 კვირით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი აღნიშნული შვებულების აღების შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, გადაუდებელი სამედიცინო საჭიროებიდან გამომდინარე ან ოჯახური პირობების გამო, გაფრთხილება შეუძლებელია. შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში ითვლება დასაქმებულის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი დრო, აგრეთვე დამსაქმებლის ბრალით გამოწვეული იძულებითი მოცდენის დრო. შვებულების მოთხოვნის უფლების წარმოშობის გამოსათვლელ ვადაში არ ითვლება დასაქმებულის მიერ სამუშაოს არასაკატიო მიზეზით გაცდენის დრო ან 7 სამუშაო დღეზე მეტი ხანგრძლივობის ანაზღაურების გარეშე შვებულება.

ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა მომდევნო წელს დასაშვებია მხოლოდ დასაქმებულის თანხმობით და იმ შემთხვევაში თუ ეს აუცილებელია სამუშაო პროცესის შეუფერხებელი წარმართვისათვის. არასრულწლოვანის ანაზღაურებადი შვებულების მომდევნო წლისთვის გადატანა აკრძალულია.

აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების მომდევნო წლისთვის ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში გადატა.

შრომის კოდექსით განსაზღვრულია დაახლოებით 18 უქმე დღე და ამ დღეებში დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება მიიჩნევა **ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ** შრომის კოდექსის 30-ე მუხლის შესაბამისად.

ეს დებულებები ქმნის ყოვლისმომცველ სამართლებრივ ჩარჩოს, რომელიც უზრუნველყოფს თანამშრომელთა უფლებების დაცვას, შვებულების დაგეგმვისა და გამოყენების პროგნოზირებად და გამჭვირვალე მართვას, და ეროვნულ შრომით პრაქტიკას თანხვედრაში მოიყვანს სამართლიანი სამუშაო პირობებისა და მუშაკთა დაცვის საერთაშორისო სტანდარტებთან.

შვებულება ორსულობისა და მშობიარობის გამო, შვებულება ბავშვის მოვლის გამო

დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულება 126 კალენდარული დღის ოდენობით, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 143 კალენდარული დღის ოდენობით. ბავშვის მამას უფლება აქვს ისარგებლოს აღნიშნული შვებულების იმ დღეებით, რომლებიც ბავშვის დედას არ გამოუყენებია. დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ბავშვის მოვლის გამო შვებულება 604 კალენდარული დღის ოდენობით, ხოლო ჯანმრთელობის მდგომარეობის გართულების შემთხვევაში – 587 კალენდარული დღის ოდენობით. ამ შვებულებიდან ანაზღაურებადია 57 კალენდარული დღე. (შრომის კოდექსი, მუხლი 37).

შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი დავა

1. დავა არის შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი უთანხმოება, რომლის გადაწყვეტაც შედის შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა კანონიერ ინტერესებში.
2. დავა წარმოიშობა მხარის მიერ მეორე მხარისთვის უთანხმოების შესახებ წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით.

3. დავის წარმოშობის საფუძველი შეიძლება იყოს:

ა) საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დარღვევა;

ბ) ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების, კოლექტიური ხელშეკრულების ან შრომის პირობების დარღვევა;

გ) დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის დადებული ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებთან ან/და კოლექტიური ხელშეკრულების პირობებთან დაკავშირებული უთანხმოება. ეს უთანხმოება უნდა გადაწყდეს ამ კანონის 62-ე ან 63-ე მუხლით გათვალისწინებული შემათანხმებელი პროცედურების დაცვით.

4. დავის განხილვა არ იწვევს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებას.

5. ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი დავა უნდა გადაწყდეს ამ კანონის 62-ე მუხლით გათვალისწინებული შემათანხმებელი პროცედურების დაცვით ან/და სასამართლოსთვის ან არბიტრაჟისთვის მიმართვით.

6. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის დროს წარმოშობილი დავა უნდა გადაწყდეს ამ კანონის 63-ე მუხლით გათვალისწინებული შემათანხმებელი პროცედურების დაცვით ან/და სასამართლოსთვის ან არბიტრაჟისთვის მიმართვით.

7. კოლექტიური ხელშეკრულების მონაწილე დასაქმებულს უფლება აქვს, შესაბამისი დავის შემთხვევაში შეუზღუდავად, ინდივიდუალურად დაიცვას თავისი უფლებები სხვა კონკრეტულ საკითხთან დაკავშირებით.

საქართველოს შრომის კოდექსი ითვალისწინებს დებულებებს, რომელთა საფუძველზე დასაქმებულს უფლება აქვს, მოითხოვოს დავების განხილვა, თუ არსებობს უთანხმოება დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებთან ან სამუშაოს სხვა ასპექტებთან დაკავშირებით. დავა უნდა გადაწყდეს შემათანხმებელი პროცედურების დაცვით, რაც გულისხმობს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის პირდაპირი მოლაპარაკებების გამართვას. მხარე მეორე მხარეს უგზავნის შემათანხმებელი პროცედურების დაწყების შესახებ წერილობით შეტყობინებას, რომელშიც ზუსტად უნდა იყოს განსაზღვრული დავის წარმოშობის საფუძველი და მხარის მოთხოვნები. მეორე მხარე ვალდებულია წერილობითი შეტყობინება განიხილოს

და თავისი გადაწყვეტილება წერილობით აცნობოს მხარეს შეტყობინების მიღებიდან 10 კალენდარული დღის განმავლობაში. წარმომადგენლები ან მხარეები იღებენ წერილობით გადაწყვეტილებას, რომელიც არსებული შრომითი ხელშეკრულების ნაწილი ხდება. თუ წერილობითი შეტყობინების მიღებიდან 14 კალენდარული დღის განმავლობაში შეთანხმება ვერ იქნა მიღწეული, მხარეს უფლება აქვს, მიმართოს სასამართლოს. თუ წერილობითი შეტყობინების მიღებიდან 14 კალენდარული დღის განმავლობაში მხარემ თავი აარიდა შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას, დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი მას ეკისრება (შრომის კოდექსის 62-ე მუხლი).

სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკი

სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკი 16 წელია. 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის შრომითი ქმედუნარიანობა წარმოიშობა მისი კანონიერი წარმომადგენლის ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს თანხმობით, თუ შრომითი ურთიერთობა არ ეწინააღმდეგება არასრულწლოვნის ინტერესებს, ზიანს არ აყენებს მის ზნეობრივ, ფიზიკურ და გონებრივ განვითარებას და არ უზღუდავს მას სავალდებულო დაწყებითი და საბაზო განათლების მიღების უფლებასა და შესაძლებლობას (შრომის კოდექსი, მუხლი 10). თუმცა, კანონი არ ავალდებულებს დამსაქმებელს, განახორციელოს სამუშაო პირობების დამატებითი რისკების შეფასება 16-დან 18 წლამდე ასაკის პირებისათვის და დამატებითი დაცვის ზომების გატარება, როგორც ეს მოთხოვნილია მსოფლიო ბანკის ESS22-ის თანახმად.

აკრძალულია არასრულწლოვანთან/18 წელს ქვემოთ პირთან შრომითი ხელშეკრულების დადება მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიანი სამუშაოს შესასრულებლად.

14 წლამდე არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს მხოლოდ სპორტის, ხელოვნების ან კულტურის სფეროში საქმიანობის განსახორციელებლად ანდა სარეკლამო სამუშაოს შესასრულებლად.

აკრძალულია არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების დადება სათამაშო ბიზნესთან, ღამის გასართობ დაწესებულებასთან, ეროტიკული და პორნოგრაფიული პროდუქციის, ფარმაცევტული და ტოქსიკური ნივთიერებების დამზადებასთან, გადაზიდვასა და რეალიზაციასთან დაკავშირებული სამუშაოების შესასრულებლად.

აკრძალულია არასრულწლოვანთან ანდა ორსულ, ახალნამშობიარე ან მეძუძურ ქალთან შრომითი ხელშეკრულების დადება მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიანი სამუშაოს შესასრულებლად.

პროექტის ფარგლებში 18 წლამდე პირებთან შრომითი ხელშეკრულება არ იქნება გაფორმებული.

საქართველოს შრომის კოდექსი ვრცელდება პირდაპირ დასაქმებულ მუშაკებსა და კონტრაქტით დაქირავებულ თანამშრომლებზე, მათ შორის უცხოელ თანამშრომლებზე, რომლებიც დასაქმებულნი არიან სრულ განაკვეთზე. ნახევარ განაკვეთზე დაქირავებული პირდაპირ დასაქმებული მუშაკების ვადები და პირობები განისაზღვრება მათ ინდივიდუალურ სამუშაო ხელშეკრულებაში.

იძულებითი შრომა

სამუშაოების განხორციელებისას დაუშვებელია იძულებითი შრომის გამოყენება, რომელიც აკრძალულია შრომის კოდექსით (შრომის კოდექსი, მუხლი 79). იძულებითი შრომა, ანუ ნებისმიერი სამუშაო, რომელსაც პირი ნებაყოფლობით არ შეასრულებდა და რომლის შესრულება მას რაიმე სანქციის მუქარით მოეთხოვება, თუ აღნიშნული ქმედება არ შეიცავს სისხლის სამართლის დანაშაულის ნიშნებს, –გამოიწვევს დაჯარიმებას ამ კანონის 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის გათვალისწინებით, შესაბამისი ჯარიმის სამმაგი ოდენობით.

შრომის კოდექსის 79-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევა, არასრულწლოვანის, ორსული ქალის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ, –გამოიწვევს დაჯარიმებას ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.

ამ მუხლის პირველი ან მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისთვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა – გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი დარღვევისთვის დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით

გარდა ამისა, საქართველოზე ვრცელდება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის იძულებითი შრომის შესახებ კონვენციის მოთხოვნები, რომლის რატიფიცირებაც საქართველომ მოახდინა. საქართველოს კანონი ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ ცალსახად აწესებს ადამიანებით

ვაჭრობის აკრძალვას და ითვალისწინებს პრევენციულ ზომებს და ასევე ზომებს, რომლებიც უნდა განხორციელდეს ტრეფიკინგის წინააღმდეგ მთელი ქვეყნის მასშტაბით. საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსი ასახელებს ტრეფიკინგის სხვადასხვა კატეგორიებს სისხლის სამართლის დანაშაულებად და განსაზღვრავს 3-დან 20 წლამდე თავისუფლების აღკვეთას დანაშაულის სპეციფიკიდან და გარემოებიდან გამომდინარე.

საბოლოო ჯამში, არის რამდენიმე სფერო, სადაც ეროვნული კანონმდებლობა ან ნაწილობრივ შეესაბამება ESS2-ს, ან განხორციელების მოდალობა კარგად არ არის განსაზღვრული:

1. შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის ანაზღაურების ზრდის განაკვეთს. დამსაქმებლისთვის მოთხოვნას არ წარმოადგენს, განახორციელოს რისკის შესაბამისი შეფასება 16-დან 18 წლამდე ასაკის ბავშვის დასაქმებისას, როგორც ამას მოითხოვს ESS2, და არც მონიტორინგის განხორციელებაა მოთხოვნილი, თუ როგორ ხორციელდება დამცავი ზომები ახალგაზრდა მუშაკებისთვის. ამ პროექტში 18 წლამდე ასაკის პირები არ დასაქმდებიან.
2. მიუხედავად იმისა, რომ შრომის კოდექსი ითვალისწინებს არასავალდებულო შემათანხმებელ პროცედურას, დამსაქმებლისთვის არ არსებობს კონკრეტული მოთხოვნა, დაწეროს მუშაკთა საჩივრების განხილვის მექანიზმი. საავტომობილო გზების დეპარტამენტს და ყველა დამსაქმებელს (კონტრაქტორს, ქვეკონტრაქტორს და კონსულტანტების გუნდებს) ამ პროექტის ფარგლებში მოეთხოვებათ შეიმუშაონ და უზრუნველყონ საჩივრების განხილვის მექანიზმი, რომელიც ოფიციალურად იქნება დაინერგება და ეცნობება ყველა თანამშრომელს. თანამშრომლებისთვის საჩივრების განხილვის მექანიზმი მოიცავს პროტოკოლს კონფიდენციალური და მგრძნობიარე საჩივრების განხილვისთვის, როგორცაა საჩივრები, რომლებიც დაკავშირებულია სექსუალურ ექსპლუატაციასთან, ძალადობასთან და სექსუალურ შევიწროებასთან. ყველა თანამშრომელს მკაფიოდ მიეწოდება დეტალები მუშაკთა საჩივრების მექანიზმის ხელმისაწვდომობისა და ფუნქციონირების შესახებ.

3. შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს მინიმალურ ხელფასს. ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების მაქსიმალური ლიმიტი კანონით არ არის გათვალისწინებული. პროექტის ფარგლებში, ხელფასისა და ზეგანაკვეთური სამუშაოს პირობების შესახებ მკაფიოდ ეცნობებათ მუშაკებს სამუშაოს დაწყებამდე მათთან დადებული წერილობითი კონტრაქტების/სამუშაო ხელშეკრულებების მეშვეობით.
- შრომის კოდექსში არ არის გათვალისწინებული კოლექტიური გათავისუფლების შემთხვევაში ანაზღაურების გაანგარიშების ფორმულა, რამაც შესაძლოა შექმნას სოციალური დაუცველობის რისკი სამსახურიდან გათავისუფლებული მუშაკებისთვის. კანონი საშუალებას იძლევა, რომ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ანაზღაურება და სხვა კანონით დადგენილი სარგებელი გადაუხადონ მუშაკებს შეწყვეტისთვის 30 დღის განმავლობაში. მაშინ როცა ESS2 მოითხოვს, რომ აღნიშნული ანგარიშსწორება განხორციელდეს შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტამდე. პროექტის ფარგლებში თანამშრომელთა გათავისუფლების და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის პირობები მკაფიოდ განემარტებათ დასაქმებულებს სამუშაოს დაწყებამდე მათ წერილობით კონტრაქტებში/სამუშაო ხელშეკრულებებში.

4. შრომითი კანონმდებლობის მოკლე მიმოხილვა: შრომის ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება

წინამდებარე თავი ასახავს შრომის ეროვნული კანონმდებლობის შრომის ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ ძირითად ასპექტებს და განმარტავს, თუ როგორ ვრცელდება ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისი მოთხოვნები ამ დოკუმენტის 1-ელ ნაწილში განსაზღვრულ მუშაკთა სხვადასხვა კატეგორიებზე. მიმოხილვა ფოკუსირებულია იმ ნორმატიულ ჩარჩოზე, რომელიც შეეხება მსოფლიო ბანკის გარემოსდაცვითი და სოციალური სტანდარტი 2-ის (ESS2) 24–30 პუნქტებით გათვალისწინებულ საკითხებს.

შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების (OHS) ღონისძიებები შემუშავდება და განხორციელდება შემდეგი მიზნების უზრუნველსაყოფად: (ა) პროექტში დასაქმებული მუშაკებისთვის პოტენციური საფრთხეების იდენტიფიცირება,

განსაკუთრებით ისეთი რისკების, რომლებიც შეიძლება წარმოადგენდეს სიცოცხლისა და ჯანმრთელობისათვის საფრთხეს; (ბ) პრევენციული და დამცავი ზომების დანერგვა, მათ შორის საშიში პირობების, პროცესების ან ნივთიერებების მოდიფიცირება, ჩანაცვლება ან სრულად აღმოფხვრა; (გ) პროექტის მუშაკთა სათანადო ტრენინგის უზრუნველყოფა და ჩატარებული ტრენინგების შესახებ შესაბამისი ჩანაწერების წარმოება; (დ) უბედური შემთხვევების, დაავადებებისა და ინციდენტების აღრიცხვა და ანგარიშგება; (ე) საგანგებო სიტუაციების პრევენცია, ასევე საგანგებო სიტუაციებზე მზადყოფნისა და ეფექტური რეაგირების ღონისძიებების დაგეგმვა და განხორციელება; და (ვ) უარყოფითი ზემოქმედების, მათ შორის სამუშაო დაზიანებების, სიკვდილიანობის, ინვალიდობისა და დაავადებების პრევენცია და მინიმიზაცია.

ESS 2: „პროექტზე დასაქმებული თანამშრომლები უზრუნველყოფილნი იქნებიან მათი სამუშაო პირობების შესაბამისი ინფრასტრუქტურითა და სერვისებით, მათ შორის სასაბინაოებზე, სანიტარულ-ჰიგიენურ ობიექტებზე და სათანადო მოსასვენებელ ზონებზე წვდომით. იმ შემთხვევაში, თუ პროექტის ფარგლებში გათვალისწინებულია მუშაკთა საცხოვრებელი პირობების უზრუნველყოფა, დაინერგება და განხორციელდება შესაბამისი პოლიტიკა საცხოვრებლის მართვასთან დაკავშირებით, რომელიც მიმართული იქნება მუშაკთა ჯანმრთელობის, უსაფრთხოებისა და კეთილდღეობის დაცვაზე, აგრეთვე უზრუნველყოფილი იქნება ისეთი მომსახურებების ხელმისაწვდომობა, რომლებიც აკმაყოფილებს მათ ფიზიკურ, სოციალურ და კულტურულ საჭიროებებს“.

საქართველოს კონსტიტუცია ადგენს უსაფრთხო სამუშაო პირობების ფუნდამენტურ უფლებას (მუხლი 26). შრომის უსაფრთხოების შესახებ საქართველოს კანონი (2019, ბოლოს განახლდა 2025 წლის 26 ივნისს) განსაზღვრავს სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და ჯანმრთელობის დაცვასთან, არსებულ და მოსალოდნელ რისკებთან, უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების პრევენციასთან, დასაქმებულთა მომზადებასთან, ინფორმირებასა და კონსულტაციასთან, ასევე მათ თანაბარ ჩართულობასთან შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის საკითხებში.

კანონი ვრცელდება ეკონომიკური საქმიანობის ყველა სფეროზე, მათ შორის შრომის კოდექსითა და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრულ შრომით ურთიერთობებზე. კანონი ასევე ვრცელდება იმ მუშაკთა კატეგორიაზე, რომლებიც დასაქმებულნი არიან სამ თვეზე ნაკლები ვადით და არ აქვთ წერილობითი კონტრაქტი. კანონი არ ვრცელდება თავდაცვის, დაზვერვისა

და უსაფრთხოების სააგენტოებზე და არც შრომით საქმიანობაზე საგანგებო და საომარი მდგომარეობის დროს.

საქართველოს კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ ითვალისწინებს დებულებებს სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების შესახებ; აღნიშნული კანონი ვრცელდება პირდაპირ დასაქმებულ პირებზე და კონტრაქტით დაქირავებულ მუშაკებზე, მათ შორის, უცხოელ მუშაკებზე. ქვემოთ მიმოხილულია კანონმდებლობის ძირითადი ასპექტები, რომლებიც ეხება ESS2-ის 24-30 პუნქტებით განსაზღვრულ საკითხებს.

დამსაქმებლის პასუხისმგებლობები

შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების (OHS) მოთხოვნებთან სათანადო შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად, დამსაქმებელი ვალდებულია განახორციელოს რისკების შეფასება, რომლის მიზანია სამუშაო ადგილზე არსებული საფრთხეების იდენტიფიცირება და შესაბამისი პრევენციული ღონისძიებების განსაზღვრა. რისკების შეფასება უნდა განხორციელდეს სამუშაო პროცესის ყველა ეტაპზე, შესაძლო საფრთხეების აღმოფხვრის ან შემცირების მიზნით, ხოლო შესაბამისი დოკუმენტაცია რეგულარულად უნდა განახლდეს და სათანადოდ ინახებოდეს დამსაქმებელთან. დამსაქმებელი ვალდებულია შეიმუშაოს და დანერგოს პროცედურები უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შექმნისა და შენარჩუნების უზრუნველსაყოფად, მათ შორის მიიღოს ყველა საჭირო ზომა, რათა მისი კონტროლის ქვეშ არსებული სამუშაო ადგილები, მანქანა-დანადგარები, ტექნიკა და სამუშაო პროცესები იყოს უსაფრთხო და არ უქმნიდეს საფრთხეს დასაქმებულთა ჯანმრთელობას. აგრეთვე, დამსაქმებელი ვალდებულია მიიღოს შესაბამისი ზომები ქიმიურ, ფიზიკურ და ბიოლოგიურ ნივთიერებებსა და აგენტებთან დაკავშირებული რისკების მართვის მიზნით და პერიოდულად განახორციელოს უსაფრთხოების პირობების მონიტორინგი, მათ შორის ტექნიკური აღჭურვილობის მდგომარეობის შემოწმება.

იმ შემთხვევებში, როდესაც ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების რისკების სრულად თავიდან აცილება შეუძლებელია, დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს სათანადო დამცავი ღონისძიებების გატარება. აღნიშნული მოიცავს საფრთხის კონტროლს მის გამომწვევ წყაროსთან, კოლექტიური და ტექნიკური დაცვის გადაწყვეტილებების გამოყენებას, აგრეთვე პროექტზე დასაქმებული პირებისათვის შესაბამისი პირადი დამცავი საშუალებების უსასყიდლოდ უზრუნველყოფას.

დამსაქმებლები ვალდებული არიან უზრუნველყონ სამუშაო ადგილზე შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საკითხებზე პასუხისმგებელი პირების დანიშვნა. იმ სამუშაო ადგილებზე, სადაც დასაქმებულთა რაოდენობა 20-ზე ნაკლებია, შესაძლებელია, ერთ-ერთმა მოქმედმა თანამშრომელმა დამატებით შეითავსოს ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ფუნქციები, იმ პირობით, რომ მას გავლილი აქვს აღნიშნულ სფეროში სერტიფიცირებული ტრენინგი. სამუშაო ადგილებზე, სადაც დასაქმებულთა რაოდენობა მერყეობს 20-დან 100-მდე, დამსაქმებელი ვალდებულია დაიქირავოს არანაკლებ ერთი უსაფრთხოების ოფიცერი. ხოლო იმ სამუშაო ადგილებზე, სადაც დასაქმებულთა რაოდენობა აღემატება 100-ს, კანონმდებლობა დამსაქმებელს ავალდებულებს უსაფრთხოების უზრუნველყოფის მიზნით დაიქირავოს არანაკლებ ორი შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე თანამშრომელი.

დამსაქმებელი ასევე პასუხისმგებელია თანამშრომელთათვის უზრუნველყოს შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ტრენინგებით მათთვის გასაგებ ენაზე. აღნიშნული ტრენინგები უნდა მოიცავდეს:

- ა) კანონმდებლობით დადგენილ შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ზოგად პრინციპებს;
- ბ) სამუშაო პროცედურებს, გამოყენებულ აღჭურვილობას, მანქანა-დანადგარებს, შესაბამის ინსტრუქციებს, აგრეთვე სამუშაო აღჭურვილობის გამოყენებისა და ტექნიკური მომსახურების წესებს;
- გ) საგანგებო სიტუაციებს, ევაკუაციის გეგმებს და მათი განხორციელების პრაქტიკულ ღონისძიებებს;
- დ) სამუშაო ადგილზე არსებულ საფრთხეებსა და რისკებს, აგრეთვე იმ ზომებს, რომლებიც აუცილებელია ასეთი სიტუაციების პრევენციისა და მართვისათვის.

ტრენინგი უნდა ჩატარდეს თანამშრომლებს ა) სამუშაოს დაწყებისთანავე, მანამ სანამ ისინი რეალურად დაიწყებენ მუშაობას; ბ) თანამშრომლის სხვა სამუშაოზე გადაყვანის შემთხვევაში; გ) ახალი ტექნოლოგიური პროცესის და სამუშაო მეთოდოლოგიის ამოქმედებამდე, აგრეთვე ახალი მანქანა-დანადგარების გამოყენებამდე და/ან საწარმოო პროცესის შეცვლამდე; დ) უწყვეტი სასწავლო პროცესის ფარგლებში, რომელიც მოითხოვს ტრენინგის განმეორებით ჩატარებას.

საჭიროებისამებრ, პროექტში ჩართული ყველა თანამშრომელი კონტრაქტის ხელმოწერისას გადის გაცნობითი ხასიათის ტრენინგს. ყველა მუშაკისთვის უზრუნველყოფილია შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საბაზისო ტრენინგი, რომელიც მოიცავს შემდეგ მოდულებს:

- ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ზოგადი ტრენინგი გზების მშენებლობის სამუშაოებისას უსაფრთხოების ძირითად პრინციპებზე;
- პირადი დამცავი აღჭურვილობის (PPE) გამოყენების მოთხოვნები და მუშაკებისთვის განკუთვნილი პირადი დამცავი აღჭურვილობის (PPE) სახეები;
- ზოგადი მექანიზმებისა და ტექნიკის მუშაობისა და ექსპლუატაციის შესახებ ტრენინგი.

კონკრეტული კატეგორიის მუშაკებისთვის ტარდება დამატებითი სპეციალიზებული მოდულები:

- სამშენებლო ობიექტებზე დასაქმებული მუშებისთვის სიმაღლეზე და მიწის გათხრითი სამუშაოების უსაფრთხო შესრულება;
- მექანიზმების ოპერატორები,
- ხელის ხელსაწყოების ოპერატორები,
- მძიმე ტექნიკის ექსპლუატაციასთან დაკავშირებული ტრენინგი.

მაღალი რისკის შემცველ ოპერაციებში, როგორიცაა ამწევი მოწყობილობების, მაღალი წნევის ქვეშ მომუშავე მოწყობილობებისა და მსგავსი დანადგარების გამოყენება, ჩართული ყველა მუშაკი გადის შესაბამის ზოგად ტრენინგს, ხოლო სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე პერიოდული ტრენინგების დოკუმენტაცია რეგულარულად მოწმდება მისი ვალიდურობის დასადასტურებლად.

კანონი ცალსახად არ ავალდებულებს დამსაქმებელს სასწავლო ჩანაწერების წარმოებას. შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების შესახებ ტრენინგები ტარდება დამსაქმებლის ხარჯებით, ხოლო ტრენინგზე გატარებული დრო ითვლება სამუშაო საათებად.

სამუშაო ადგილის სიდიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ასევე ვალდებულია მიაწოდოს შემდეგი ინფორმაცია თავის თანამშრომლებს და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს, რომელიც შეეხება: ა) პროფესიულ რისკებსა და მავნე საწარმოო ფაქტორებს, რომლებიც დაკავშირებულია სამუშაო ადგილთან, და დასაქმებულების ჯანმრთელობაზე მათ შესაძლო გავლენას, აგრეთვე მათგან თავის დაცვის მექანიზმებს; ბ) საგანგებო სიტუაციებს, საევაკუაციო გეგმებს და მომეტებული საფრთხის არსებობის შემთხვევაში მისაღებ ზომებს, აგრეთვე იმ ღონისძიებებსა და პროცედურებს, რომლებიც უნდა განხორციელდეს ავარიის ან ხანძრის შემთხვევაში; გ) აკრძალვებს, რომლებიც დაკავშირებულია შენობაში/ობიექტზე შესვლასთან, იქ ყოფნასთან და ისეთი სამუშაოს შესრულებასთან, რომელიც საფრთხეს უქმნის დასაქმებულის სიცოცხლეს ან/და ჯანმრთელობას;

დამსაქმებლები უფლებამოსილნი არიან შეუზღუდონ სამუშაო ადგილზე წვდომა იმ თანამშრომლებს, რომლებიც ალკოჰოლის, ნარკოტიკების ან ფსიქოტროპული ნივთიერებების ზემოქმედების ქვეშ იმყოფებიან.

უბედური შემთხვევების, ფატალური შემთხვევების, დაზიანებების შესახებ შეტყობინება/ანგარიშგება

დამსაქმებელი პასუხისმგებელია აღრიცხოს სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევები, პროფესიული დაავადებების შემთხვევები და საშიში შემთხვევები და მოთხოვნის შემთხვევაში შესაბამისი ინფორმაცია მიაწოდოს დასაქმებულს ან/და დასაქმებულთა წარმომადგენელს (კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ, მუხლი 5.1). თავდაპირველად უბედური შემთხვევის შესახებ ანგარიშგების ვალდებულება ეკისრება თანამშრომლებს, რომლებიც პასუხისმგებელნი არიან დაუყოვნებლივ აცნობონ დამსაქმებელს უბედური შემთხვევის შესახებ ნებისმიერ შესაბამის მატერიალურ ინფორმაციასთან ერთად. ამის შემდეგ დამსაქმებელი ვალდებულია დაუყოვნებლივ მიიღოს აუცილებელი ზომები ჯანმრთელობისა და სიცოცხლისათვის შემდგომი საფრთხის თავიდან ასაცილებლად, დაიცვას სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევის ადგილი და უცვლელად შეინარჩუნოს იგი კომპეტენტური საგამოძიებო ორგანოების წარმომადგენელთა მოსვლამდე, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც აუცილებელია ზომების მიღება პირის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დასაცავად ან სერიოზული ეკონომიკური

ზიანის თავიდან ასაცილებლად. სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევის დადგომიდან 24 საათის განმავლობაში, დამსაქმებელმა უნდა აცნობოს უბედური შემთხვევის შესახებ შესაბამის დასაქმებულთა გაერთიანებას (არსებობის შემთხვევაში) და დასაქმებულთა წარმომადგენელს; სამართალდამცავ ორგანოებს (პოლიცია) და შრომის ინსპექციას საშუალო, მძიმე, ფატალური და მასობრივი უბედური შემთხვევების დროს.

დამსაქმებელს ასევე ეკისრება პასუხისმგებლობა აწარმოოს სამუშაო ადგილებზე უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების აღრიცხვა ჟურნალში.

გარდა ამისა, დამსაქმებელი ვალდებულია შეინახოს საშუალო სიმძიმის, მძიმე, ფატალური და მასობრივი უბედური შემთხვევების შესახებ მტკიცებულებები, რომლებიც უნდა შეიცავდეს იმ მონაცემებს, რომლებიც საჭირო იქნება შესაბამისი უბედური შემთხვევის აღწერისათვის, თუ სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევის შედეგები მოგვიანებით გამოვლინდება.

თანამშრომლებისთვის დაზღვევის უზრუნველყოფა დაზიანებების, ფატალური შემთხვევების, ინვალიდობის და დაავადების შემთხვევაში

შრომის უსაფრთხოების შესახებ კანონის 5.9 მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია საკუთარი ხარჯებით მუშაობის პერიოდში დასაქმებული უზრუნველყოს უბედური შემთხვევის დაზღვევით. აღნიშნული მოთხოვნა ვრცელდება მომეტებული საფრთხის შემცველ მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაო ადგილებზე, როგორც ეს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მიერ გამოცემული კანონქვემდებარე აქტით. დებულებაში კონკრეტულად არ არის დასახელებული უბედური შემთხვევები, სასიკვდილო შედეგის მქონე უბედური შემთხვევები, ინვალიდობა ან დაზიანებები და შემოიფარგლება მხოლოდ უბედური შემთხვევებით.

უბედური შემთხვევა განსაზღვრულია როგორც შემთხვევა, რომელიც მოხდა სამუშაო პროცესში ან სამუშაო პროცესებთან დაკავშირებით და რამაც გამოიწვია:

- მუშაკის ან მესამე პირის ჯანმრთელობის დაზიანება,
- შრომისუნარიანობის შეზღუდვა ან დაკარგვა,
- ფატალური შემთხვევა, ან

- თანამშრომლის ან სხვა პირების დაკარგვის შესახებ განცხადება.

შრომის უსაფრთხოების შესახებ კანონის 10.1 (ე) მუხლის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს მიიღოს კომპენსაცია სამუშაო სივრცეში მიყენებული ზიანისათვის, მათ შორის, პროფესიული დაავადებით მიყენებული ზიანისათვის;

ამასთან, დამსაქმებელი თავისუფლდება პასუხისმგებლობისაგან, თუ სამუშაო ადგილზე მომხდარი უბედური შემთხვევა გამოწვეულია იმ გარემოებებით, რომელთა წინასწარ გათვალისწინება შეუძლებელი იყო ან რომლებიც არ ექვემდებარებოდა დამსაქმებლის კონტროლს, ან ისეთი მოსალოდნელი გარემოებებით, რომელთა თავიდან აცილება, დამსაქმებლის შესაბამისი ძალისხმევის მიუხედავად, ვერ მოხერხდა (შრომის უსაფრთხოების შესახებ კანონის 5.13 პუნქტი). კანონი მკაფიოდ არ განსაზღვრავს ამ შემთხვევაში დაზღვევა ანაზღაურებს თუ არა ზარალს.

პრევენციული და დამცავი ზომები

დამსაქმებელმა მუშაობის ყველა ეტაპზე ჯანმრთელობისათვის ზიანის მიყენების რისკის შესამცირებლად ან აღმოსაფხვრელად, საწარმოს სიდიდიდან და საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, მინისტრის ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით დადგენილი წესის მიხედვით უნდა შეაფასოს ეს რისკი და მიიღოს აუცილებელი ზომები რისკების აღმოსაფხვრელად ან შესამცირებლად:

დამსაქმებელმა აუნდა მიიღოს შესაბამისი ზომები შემდეგი საერთო პრინციპების საფუძველზე:

- ა) იზრუნოს არსებული რისკების თავიდან აცილებაზე;
- ბ) შეაფასოს ის რისკები და საფრთხეები, რომელთა თავიდან აცილებაც შეუძლებელია;
- გ) იზრუნოს საფრთხის შემცირებაზე, მათ შორის, მისი წყაროს აღმოფხვრაზე;
- დ) თავისი შესაძლებლობის ფარგლებში, სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით ჩაანაცვლოს საფრთხის შემცველი ფაქტორები უსაფრთხო ან ნაკლებად საშიში ფაქტორებით;

ე) შეიმუშაოს თანამიმდევრული პრევენციული ღონისძიებების პოლიტიკა, რომელიც უნდა ითვალისწინებდეს საწარმოო გარემოსა და სამუშაო პროცესის თავისებურებებს;

ვ) ამ პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტისა და საფრთხის შემცველი ფაქტორების ანალიზის საფუძველზე შეიმუშაოს წერილობითი დოკუმენტი, რომელიც უნდა ითვალისწინებდეს დასაქმებულისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის ჯანმრთელობისათვის ზიანის მიყენების რისკის შემცირების ან აღმოფხვრის ღონისძიებებს, რომლებიც უნდა განხორციელდეს ყველა სახის საქმიანობის დროს და საწარმოს მმართველობის ყველა დონეზე, ამ ღონისძიებების განხორციელების ვადებს, განმახორციელებლებს და განხორციელებისათვის საჭირო სახსრებს;

ზ) კოლექტიური დაცვის საშუალებებს მიანიჭოს უპირატესობა ინდივიდუალური დაცვის საშუალებებთან შედარებით, თუ საქართველოს კანონმდებლობით სხვა რამ არ არის დადგენილი;

თ) დასაქმებულებს ჩაუტაროს შესაბამისი სწავლება (ტრენინგები) და ინსტრუქტაჟი;

ი) უზრუნველყოს სამუშაოს ადაპტირება დასაქმებულთან, განსაკუთრებით – სამუშაო სივრცის მოწყობის, სამუშაო აღჭურვილობის, სამუშაო და საწარმოო მეთოდების შერჩევის თვალსაზრისით, მონოტონური სამუშაოს შემსუბუქებისა და დასაქმებულის ჯანმრთელობაზე სამუშაოს გავლენის შემცირების მიზნით.

2. დამსაქმებელი ვალდებულია რისკის შეფასების შესახებ დოკუმენტი შეინახოს ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით დადგენილი წესით.

3. საწარმოს სპეციფიკიდან და რისკის შეფასების შესახებ დოკუმენტიდან გამომდინარე, უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო პირობების უზრუნველსაყოფად და სამუშაო ადგილზე უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების თავიდან ასაცილებლად დამსაქმებელი ვალდებულია:

ა) ფუნქციების განაწილების საფუძველზე წერილობით განსაზღვროს შრომის უსაფრთხოების სფეროში შესაბამისი დასაქმებულების და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირების ვალდებულებები და პასუხისმგებლობა;

ბ) უზრუნველყოს რისკის შემცველ სამუშაო ადგილებზე მხოლოდ იმ დასაქმებულისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის დაშვება, რომლებმაც გაიარეს შესაბამისი სპეციალური სწავლება ან ინსტრუქტაჟი;

- გ) გამოავლინოს და აღრიცხოს საფრთხის შემცველი სამუშაო ადგილები;
- დ) უზრუნველყოს დაცვისა და კონტროლის სისტემების, საშიში ნივთიერებების შემგროვებელი და გამანეიტრალებელი აღჭურვილობების უწყვეტი და გამართული ფუნქციონირება;
- ე) მოთხოვნის შემთხვევაში ზედამხედველ ორგანოს მიაწოდოს ყველა საჭირო ინფორმაცია და დოკუმენტი და შეასრულოს ამ ორგანოს მითითებები;
- ვ) საწარმო აღჭურვის შესაბამისი კოლექტიური დაცვის საშუალებებით;
- ზ) დასაქმებული და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირი უფასოდ აღჭურვის აუცილებელი ეფექტიანი ინდივიდუალური დაცვის საშუალებებით იქ, სადაც ეს აუცილებელია მათი სიცოცხლის ან ჯანმრთელობის დასაცავად, უზრუნველყოს ინდივიდუალური დაცვის საშუალებების სისუფთავე და ტექნიკური გამართულობა;
- თ) უზრუნველყოს დასაქმებულისათვის წინასწარი და პერიოდული სამედიცინო შემოწმების ჩატარება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში;
- ი) არ დაუშვას სამუშაოზე დასაქმებული ან/და სხვა პირი, რომელიც ალკოჰოლური, ნარკოტიკული ან ფსიქოტროპული სიმთვრალის მდგომარეობაში იმყოფება, და ამ მიზნით შიდა მარეგულირებელი ნორმებით განსაზღვროს დასაქმებულების ან/და სხვა პირების ჯგუფი, რომელიც უფლებამოსილი იქნება, ზედამხედველობა გაუწიოს აღნიშნულ პროცესს (შრომის უსაფრთხოების შესახებ კანონის 6-ე მუხლი).

პირველადი სამედიცინო დახმარება და სახანძრო უსაფრთხოება

დამსაქმებელი ვალდებულია განახორციელოს პირველადი სამედიცინო დახმარების, სახანძრო უსაფრთხოებისა და ევაკუაციის უზრუნველსაყოფად აუცილებელი ზომები; ასევე განახორციელოს აუცილებელი და მყისიერი კომუნიკაცია სასწრაფო, სამაშველო, სახანძრო და სხვა სპეციალიზებულ სამსახურებთან. . დამსაქმებელს უფლება არ აქვს, მოსთხოვოს დასაქმებულს ან სამუშაო სივრცეში მყოფ სხვა პირს სამუშაოს გაგრძელება მანამ, სანამ არსებობს მომეტებული საფრთხე. დასაქმებული არ უნდა აღმოჩნდეს არახელსაყრელ მდგომარეობაში მომეტებული საფრთხის არსებობის დროს სამუშაო ადგილის ან/და საფრთხის შემცველი ტერიტორიის მიტოვებისას საკუთარი ქმედების გამო

და დაცული უნდა იყოს ზიანის მომტანი შედეგებისაგან (შრომის უსაფრთხოების შესახებ კანონის მუხლი 8)

OHS რისკები, რომლებიც შესაძლოა დამახასიათებელი იყოს მდედრობითი სქესის თანამშრომლებისთვის

შრომის უსაფრთხოების კანონის 5.7 მუხლის თანახმად, დამსაქმებელმა არ უნდა დაასაქმოს ორსული და მეძუძური ქალები ისეთ სამუშაოზე, რომელიც დედის ან ბავშვის ჯანმრთელობისათვის საზიანოა ან/და განსაკუთრებული რისკის შემცველია. აღნიშნული სამუშაოების ჩამონათვალს განსაზღვრავს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრი სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის შედეგად.

სახიფათო სიტუაციის შესახებ შეტყობინების უფლება და პასუხისმგებლობა, სამუშაო ადგილის დატოვების უფლება და ანგარიშგების რეაგირების აკრძალვა

თანამშრომლები პასუხისმგებელნი არიან შეატყობინონ დამსაქმებლებს სახიფათო სიტუაციების შესახებ, მათ შორის უბედური შემთხვევების შესახებ და მათ ეძლევათ უფლება შეატყობინონ შრომის უსაფრთხოების ოფიცერს, შრომის ინსპექციას ან დასაქმებულთა წარმომადგენელს, თუ შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების წესები სათანადოდ არ არის დაცული (შრომის უსაფრთხოების კანონი, მუხლი 10.1).

დასაქმებულს უფლება აქვს, უარი თქვას იმ სამუშაოს, დავალების ან მითითების შესრულებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს ან შრომის უსაფრთხოების ნორმების დაუცველობის გამო აშკარა და არსებით საფრთხეს უქმნის მის ან მესამე პირის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას ან საკუთრებას ან ბუნებრივი გარემოს უსაფრთხოებას; საფრთხის არსებობისას დატოვოს სამუშაო ადგილი ან სახიფათო ზონა; (შრომის უსაფრთხოების კანონი, 10.1).

აკრძალულია თანამშრომლის სამსახურიდან გათავისუფლება ან სხვა თანამშრომლებთან შედარებით ნაკლებად ხელსაყრელ მდგომარეობაში დაყენება, თუ ასეთი თანამშრომლები იყენებენ საფრთხის დროს ინფორმაციის მიწოდების ან სამუშაო ადგილის დატოვების უფლებას (შრომის კოდექსი, მუხლი 10.2).

თანამშრომლობა და კონსულტაციები პროექტის მუშაკებთან OHS-ზე

კანონის მე-9 მუხლი მთლიანად ეძღვნება დასაქმებულთა კონსულტაციას და მონაწილეობას შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საკითხებში. დამსაქმებელი უნდა დარწმუნდეს, რომ თანამშრომლები და/ან მათი წარმომადგენელი ჩართულები არიან საკითხების გადაწყვეტაში, მათთან კონსულტაციების გამართვით და თანამშრომლებისთვის საყურადღებო საკითხის წამოჭრის უფლების მინიჭებით. კანონი აღიარებს დასაქმებულთა უფლებას აირჩიონ წარმომადგენელი შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის საკითხებზე კონსულტაციებში მონაწილეობის მისაღებად.

იმ შემთხვევაში, თუ რამდენიმე სამუშაო ადგილის თანამშრომლები ერთად მუშაობენ, ამ სამუშაო პროცესში ჩართულმა თითოეულმა დამსაქმებელმა უნდა ითანამშრომლოს სხვა დამსაქმებლებთან შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების წესების, ასევე ჰიგიენის ნორმების დაცვასთან დაკავშირებით. დამსაქმებლებმა ასევე უნდა უზრუნველყონ თავიანთი საქმიანობის კოორდინაცია სამუშაოს სპეციფიკის შესაბამისად, შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების რისკის პრევენციასთან დაკავშირებით. დამსაქმებლებმა ასევე უნდა გაცვალონ და გაუზიარონ შესაბამისი ინფორმაცია ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოებისა და პროფესიული რისკების შესახებ. და ბოლოს, უზრუნველყოფილი უნდა იყოს, რომ თანამშრომლები და თანამშრომლების წარმომადგენლები სათანადოდ იყვნენ ინფორმირებულნი შესაბამისი საკითხების შესახებ (შრომის კოდექსი, მუხლი 5.8).

სივრცეები მუშაკებისთვის

კანონი დიდად არ აკონკრეტებს მუშაკებისთვის სივრცეებსა და საცხოვრებელ სახლებს. იგი შემოიფარგლება დამსაქმებლის ზოგადი ვალდებულებით, დაფაროს ყველა ხარჯი, რომელიც დაკავშირებულია სამუშაო ადგილზე შრომის ჯანმრთელობასთან, უსაფრთხოებასთან და ჰიგიენასთან (შრომის კოდექსი, მუხლი 7). კანონი არ მოითხოვს ქალთა და მამაკაცთა განცალკევებულ სივრცეებს და არ ითვალისწინებს მუშაკთა საცხოვრებელით უზრუნველყოფის მოთხოვნებს.

სისტემა რეგულარული OHS მიმოხილვისთვის

შრომის უსაფრთხოების შესახებ კანონით დადგენილი ზოგადი მოთხოვნის თანახმად, დამსაქმებელს აქვს ვალდებულება უზრუნველყოს ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება სამუშაო ადგილზე. როგორც ამ ვალდებულების ნაწილი, დამსაქმებელმა უნდა დაიცვას კანონით დადგენილი მოთხოვნები, დარწმუნდეს, რომ თანამშრომლების ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება არ ექვემდებარება უარყოფითი გავლენის რისკებს. კანონი დამსაქმებელს ავალდებულებს რეგულარულად განახორციელოს ტექნიკური აღჭურვილობის უსაფრთხოების

მდგომარეობის კონტროლი, ასევე ინდივიდუალური დამცავი ხელსაწყოების მოვლა, გაწმენდა, სათანადო გამოყენება და საჭიროების შემთხვევაში დროულად შეცვლა. გარდა ამისა, დამსაქმებელმა უნდა განახორციელოს ისეთი ფაქტორების გაზომვა და შეფასება სამუშაო გარემოში, როგორიცაა: ა) ფიზიკური ფაქტორები (მათ შორის ტემპერატურა, ტენიანობა, ჰაერის მოძრაობის სიჩქარე, სითბოს გამოყოფა; არაიონიზირებადი ემისია; იონიზირებადი ემისია; სამრეწველო ხმაური, ულტრაბგერა, ინფრაბგერა, ვიბრაცია, ძირითადად ფიბროგენური აეროზოლები (მტვერი), არაადექვატური განათება, ჰაერის (გაზის) იონები; ბ) ქიმიური ფაქტორები (მათ შორის, ქიმიური სინთეზის შედეგად მიღებული გარკვეული ნივთიერებები (ანტიბიოტიკები, ვიტამინები, ჰორმონები, ფერმენტები, ცილის ნიმუში) ან/და ის ნივთიერებები, რომლებიც საჭიროებენ ქიმიური ანალიზის მეთოდებს მათი კონტროლისთვის). კანონი დამსაქმებლებს ავალდებულებს პროფესიული საფრთხეების დოკუმენტირებას და უბედური შემთხვევების შესახებ ანგარიშის მომზადებას. თუმცა, კანონი არ არის ცალსახა სპეციფიკური შემთხვევების დოკუმენტაციისთვის საჭირო მოთხოვნების შესახებ, როგორცაა პროექტთან დაკავშირებული პროფესიული დაზიანებები, დაავადებები და დაკარგული დროის ზარალი.

მიუხედავად იმისა, რომ შრომის უსაფრთხოების კანონი ეხება ESS2-ის ძირითად მოთხოვნებს, რომლებიც დაკავშირებულია შრომის ჯანმრთელობასთან და უსაფრთხოებასთან, გარკვეული მოთხოვნების დაფარვა ნაწილობრივია.

კანონი ვრცელდება ეკონომიკის ყველა სექტორზე, ის არ მოითხოვს დამსაქმებლებისგან, რომ უზრუნველყონ მუშაკთა OHS ტრენინგის დეტალური ჩანაწერები, უზრუნველყონ ისეთი დაწესებულებები, რომლებიც მოიცავენ სასადილოებთან წვდომას, ჰიგიენურ დაწესებულებებს, მამაკაცებისა და ქალებისათვის ცალ-ცალკე გამოყოფილ დასვენების ზონებს.

5. პასუხისმგებლობის მქონე თანამშრომლები

უშუალოდ საავტომობილო გზების დეპარტამენტის მიერ დასაქმებულები პირებისათვის (პერსონალი, პროექტზე მომუშავე კონსულტანტები), საავტომობილო გზების დეპარტამენტის ადამიანური რესურსების მენეჯერი იქნება პასუხისმგებელი მათთვის წინამდებარე შრომითი რესურსების მართვის პროცედურებში განსაზღვრული მოთხოვნების განხორციელებაზე.

დაქირავებული მუშაკებისათვის, კონტრაქტორის პროექტის მენეჯერი ან კონსულტანტი კომპანია (სამშენებლო კომპანია, ზედამხედველი კონსულტანტი

კომპანია) უზრუნველყოფს შრომითი რესურსების მართვის ამ პროცედურების დაცვას სატენდერო დოკუმენტაციის, კონტრაქტორის მართვის გეგმების, ტრენინგისა და ცნობიერების გაზრდის ღონისძიებების, მონიტორინგისა და ანგარიშგების პროცესის გამოყენებით პროექტის განხორციელების პერიოდში. კონტრაქტორი კომპანიების ხელმძღვანელობა უზრუნველყოფს იგივე მოთხოვნების გადაცემას ქვეკონტრაქტორი კომპანიების მენეჯმენტზე და მონიტორინგს გაუწევს მათ დაცვას.

კერძოდ, საავტომობილო გზების დეპარტამენტი იქნება პასუხისმგებელი შემდეგზე:

- შრომის მართვის ამ პროცედურის განხორციელება პროექტზე მომუშავე მუშაკებისთვის.
- იმის უზრუნველყოფა, რომ კონტრაქტორებმა მოამზადონ კონტრაქტორის შრომითი რესურსების მართვის პროცედურა, შრომის მართვის წინამდებარე პროცედურის და შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების გეგმის შესაბამისად, სამოქალაქო სამუშაოების დაწყებამდე.
- პროექტის კონტრაქტორების შრომითი რესურსების მართვის პროცედურების შესრულების მონიტორინგი და ანგარიში.
- მონიტორინგი, რომ კონტრაქტორები ასრულებენ ვალდებულებებს კონტრაქტით დაქვემდებარებული და ქვეკონტრაქტირებული მუშაკების მიმართ, როგორც ეს მოცემულია ხელშეკრულების ზოგადი პირობებში, მსოფლიო ბანკის სტანდარტულ სატენდერო დოკუმენტაციაში და შეესაბამება ESS2-ს და შრომის ეროვნულ კოდექსს.
- პირდაპირი მუშაკების დაქირავებისა და დასაქმების პროცესის ჩანაწერების წარმოება.
- კონტრაქტით დაქირავებული მუშაკების დასაქმების პროცესის კონტროლი, რათა დარწმუნდეთ, რომ იგი განხორციელდება შრომის მართვის ამ პროცედურისა და ეროვნული შრომის კანონმდებლობის შესაბამისად.
- მონიტორინგი, რომ შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების სტანდარტები დაკმაყოფილებულია სამუშაო ადგილებზე შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ეროვნული კანონმდებლობის, ESS2 და შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების გეგმის შესაბამისად.
- OHS, SEA/SH პრევენციასთან დაკავშირებულ ტრენინგზე და სხვა საჭირო ტრენინგებზე პროექტის თანამშრომლების ჩართულობის მონიტორინგი.
- უზრუნველყოს პროექტის მუშაკთა საჩივრების მექანიზმის შემუშავება, მონიტორინგი და ანგარიში აღნიშნულის განხორციელების შესახებ.

- მუშაკთა ქცევის კოდექსის შესრულების მონიტორინგი.
- შეიმუშავოს და განახორციელოს პროცედურა ისეთი სპეციფიკური შემთხვევების დოკუმენტირებისთვის, როგორიცაა პროექტთან დაკავშირებული პროფესიული დაზიანებები, დაავადებები და დაკარგული დროის ზარალი. აწარმოოს ასეთი ჩანაწერები და მოთხოვს ყველა მესამე მხარეს და ძირითად მიმწოდებელს მათი წარმოება. ასეთი ჩანაწერები ხელს შეუწყობს OHS მუშაობისა და სამუშაო პირობების რეგულარულ მიმოხილვას.
- საშუალო, მძიმე, ფატალური და მასიური უბედური შემთხვევის შემთხვევაში აცნობოს სამართალდამცავ ორგანოებსა და შრომის ინსპექციას.

სამშენებლო სამუშაოების კონტრაქტორი პასუხისმგებელია:

- მოამზადოს კონტრაქტორის LMP, წინამდებარე LMP-ისა და ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად.
- შრომითი რესურსების მართვის ამ პროცედურის განხორციელება თანამშრომლებისთვის მისი ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის მეშვეობით;
- გააკონტროლოს და განახორციელოს თავისი ვალდებულებები კონტრაქტით დაქვემდებარებული და ქვეკონტრაქტირებული მუშაკების მიმართ, როგორც ეს მოცემულია კონტრაქტის ზოგადი პირობებში, მსოფლიო ბანკის სტანდარტული სატენდერო დოკუმენტაციაში, ESS2-ისა და ეროვნული შრომის კოდექსის შესაბამისად;
- დარწმუნდეს, რომ ქვეკონტრაქტორები ასრულებენ თავიანთ ვალდებულებებს თანამშრომლების მიმართ შრომითი რესურსების მართვის ამ პროცედურების და შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების გეგმის შესაბამისად პროექტირების ეტაპამდე; დაასაქმოს ან დანიშნოს კვალიფიციური სოციალური, გარემოსდაცვითი, შრომისა და შრომის უსაფრთხოების ექსპერტები, რათა მოამზადონ და განახორციელონ პროექტის კონკრეტული შრომითი რესურსების მართვის პროცედურა, შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების გეგმები და მართონ ქვეკონტრაქტორის შესრულება.
- შეიმუშავოს შრომითი რესურსების მართვის საკუთარი პროცედურა და შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების გეგმა, რომელიც შეესაბამება წინამდებარე LMP-ს და ESS2-ს, და რომელიც გავრცელდება კონტრაქტით

დაქვემდებარებულ და ქვეკონტრაქტულ მუშაკებზე. ეს პროცედურები და გეგმები გადაეცემა ზედამხედველ კონსულტანტს განსახილველად და დასამტკიცებლად, მანამ სანამ კონტრაქტორები მობილიზაციას მოახდენენ პროექტების ეტაპისთვის

- კონტრაქტორები ზედამხედველობას გაუწევენ მათი ქვეკონტრაქტორების მიერ შრომითი რესურსების მართვის პროცედურებსა და შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების გეგმებს
- აწარმოოს ჩანაწერები კონტრაქტით დაქირავებული თანამშრომლების აყვანისა და დასაქმების პროცესის შესახებ
- მკაფიოდ აცნობოს სამუშაოს აღწერილობა და დასაქმების პირობები კონტრაქტით დაქირავებულ მუშაკებს და მიაწოდოს მათ დადებული შრომითი ხელშეკრულების ერთი ეგზემპლარი
- მუშაკთა საჩივრების მექანიზმის შემუშავება, დანერგვა, წარმოება და კონტრაქტითა და ქვეკონტრაქტით დაქირავებული მუშაკებისგან მიღებული საჩივრების განხილვა
- ჰქონდეს სისტემა შრომის, შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის შესახებ რეგულარული მიმოხილვისა და ანგარიშის შესახებ
- ჩაატაროს რეგულარული სამუშაო ინდუქციური ტრენინგები, რომლებიც მოიცავს მაგრამ არ შემოიფარგლება მხოლოდ OHS, HSE, სოციალური ინდუქციის, SEA/SH პრევენციის ტრენინგებით თანამშრომლებისთვის
- სამუშაოების დაწყებამდე დარწმუნდეს, რომ ყველა კონტრაქტორმა და ქვეკონტრაქტორმა მუშაკმა გაიგო და ხელი მოაწეროს ქცევის კოდექსს
- ჩამოაყალიბოს და განახორციელოს პროცედურა ისეთი სპეციფიკური შემთხვევების დოკუმენტირებისთვის, როგორიცაა პროექტთან დაკავშირებული პროფესიული დაზიანებები, დაავადებები და დაკარგული დროის ზარალი. აწარმოოს ასეთი ჩანაწერები და მოთხოვოს ყველა მესამე მხარეს და ძირითად მომწოდებელს აღნიშნულის წარმოება. ასეთი ჩანაწერები ხელს შეუწყობს OHS მუშაობისა და სამუშაო პირობების რეგულარულ მიმოხილვას.
- საშუალო, მძიმე, ფატალური და მასობრივი შემთხვევებისას აცნობოს სამართალდამცავ ორგანოებსა და შრომის ინსპექციას.

შეიქმნება შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვისა და სამუშაო გარემოს სისტემური და პერიოდული შეფასების მექანიზმი, რომელიც

უზრუნველყოფს უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის საფრთხეებისა და რისკების გამოვლენას, გამოვლენილ რისკებზე რეაგირების ეფექტიანი ღონისძიებების დანერგვას, ქმედებების პრიორიტეტიზაციას და მიღწეული შედეგების მონიტორინგსა და შეფასებას.

ზედამხედველი კონსულტანტი აკონტროლებს შრომისა და უსაფრთხოების შესრულებას ყოველდღიურად, დამსაქმებლის სახელით. გარემოსდაცვითი და სოციალური საკითხების მართვის გეგმა (ESMP) მოითხოვს, რომ ზედამხედველმა კონსულტანტმა დაასაქმოს კვალიფიციური ექსპერტები ასეთი ზედამხედველობისთვის და ყოველთვიურად წარუდგინოს ანგარიში საავტომობილო გზების დეპარტამენტს.

მას შემდეგ, რაც სატენდერო პროცესი დასრულდება და კონტრაქტორების ვინაობა გახდება ცნობილი, შრომითი რესურსების მართვის ეს პროცედურა, საჭიროების შემთხვევაში, შეიძლება განახლდეს კომპანიების შესახებ დამატებითი დეტალების დამატებით.

6. პოლიტიკა/წესები და პროცედურები

ამ ნაწილში მიმოხილულია ძირითადი წესები და პროცედურები, რომლებიც უნდა იქნას დაცული პროექტის განხორციელებისას. ამ ნაწილში საჭიროებისამებრ შევა განახლება და ცვლილება, მას შემდეგ რაც გაფორმდება მშენებლობის შესახებ კონტრაქტები. პროექტში დასაქმებული პირები ხელს მოაწერენ პროექტისათვის შექმნილ ქცევის კოდექსს.

დაქირავებული მუშაკებისათვის, კონტრაქტორები (სამშენებლო სამუშაოების განმახორციელებელი კონტრაქტორები, ქვეკონტრაქტორები, ასევე კონსულტანტთა გუნდები და პროექტისათვის კონტრაქტით დაქირავებული პირების ყველა სხვა დამსაქმებელი) მოამზადებენ შრომითი რესურსების მართვის გეგმებს, შრომითი რესურსების მართვის წინამდებარე პროცედურის საფუძველზე, და ESS2-ისა და ეროვნული შრომის კოდექსის შესაბამისად. ქვემოთ წარმოდგენილი პრინციპები და პროცედურები წარმოადგენს მინიმალურ მოთხოვნებს, თუმცა არ არის მოთხოვნების ამომწურავი სია.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, პროექტზე მომუშავე პირების შრომითი პირობები უნდა ემყარებოდეს დისკრიმინაციის დაუშვებლობისა და თანაბარი შესაძლებლობების პრინციპებს. დაუშვებელია დისკრიმინაცია შრომით რესურსებთან დაკავშირებულ რომელიმე ასპექტში, როგორცაა მოზიდვა-შერჩევა, კომპენსაცია, სამუშაო პირობები და დასაქმების პირობები, ტრენინგზე

წვდომა, დაწინაურება ან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. ქვემოთ წარმოდგენილი ზომები შემუშავდება კონტრაქტორების მიერ. მათ მონიტორინგს განახორციელებს საავტომობილო გზების დეპარტამენტი და ზედამხედველი კონსულტანტი, იმისათვის, რომ უზრუნველყოფილი იყოს ყველა დასაქმებულისადმი სამართლიანი მიდგომა:

შრომის კოდექსის მოთხოვნების მიხედვით, დაქირავების პროცედურები უნდა იყოს გამჭვირვალე, საჯარო და არ უნდა ახდენდეს დისკრიმინაციას ეთნიკური ნიშნის, რელიგიის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სქესის, და სხვა საფუძვლებით, რომლებიც გათვალისწინებულია შრომის კოდექსში.

განაცხადების განხილვა მოხდება კონტრაქტორების მიერ დადგენილი პროცედურების შესაბამისად. კანდიდატებს დაქირავებამდე წინასწარ გადასცემენ სამუშაოს მკაფიო აღწერას და აუხსნიან თითოეული თანამდებობისათვის განსაზღვრულ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს.

ყველა მუშაკთან გაფორმდება წერილობითი ხელშეკრულება, სადაც აღწერილი იქნება სამუშაო პირობები და ვადები. მათ აუხსნიან ხელშეკრულებების შინაარსს. მუშაკები ხელს აწერენ შრომით ხელშეკრულებას. შრომითი ურთიერთობის პირობები და ვადების ნახვა შესაძლებელი იქნება ასევე სამუშაო ობიექტებზე.

სასურველია, არაკვალიფიციური მუშახელის დაქირავება მოხდეს იმ თემებიდან, დასახლებებიდან და მუნიციპალიტეტებიდან, რომლებშიც სამუშაოები ხორციელდება.

დასაქმებულებს გააცნობენ ხელშეკრულების მოქმედების დაგეგმილი შეწყვეტის შესახებ მათი მოსალოდნელი გათავისუფლების თარიღამდე სულ მცირე ერთი თვით ადრე. თუ ნებისმიერი სამთვიანი პერიოდის მანძილზე ხელშეკრულება შეუწყდება 50-ზე მეტ დასაქმებულს, დამსაქმებელი მოამზადებს შემცირების გეგმას, რომელიც უნდა განიხილოს და დაამტკიცოს ზედამხედველმა კონსულტანტმა.

დაქირავებული პირები არ გადაიხდიან დაქირავების საკომისიოს. დაქირავების საკომისიოს გაწევის შემთხვევაში, ამ ხარჯს დაფარავს დამსაქმებელი ('კონტრაქტორი').

დამსაქმებლის და დასაქმებულის წარმომავლობიდან გამომდინარე, ხელშეკრულებები უნდა შემუშავდეს ორივე მხარისათვის გასაგებ შესაბამის ენაზე.

გარდა წერილობითი დოკუმენტაციისა, მუშაკებს, ვისაც უჭირს დოკუმენტაციის გაგება, სიტყვიერად გააცნობენ შრომითი ურთიერთობის პირობებს. მართალია, არ არის მოსალოდნელი ურთიერთობის ენასთან დაკავშირებული პრობლემები, საჭიროა ყურადღება და შესაბამისი საჭიროების შემთხვევაში, სხვადასხვა კონტრაქტორებს შორის კოორდინაცია და ენობრივ განსხვავებებზე რეაგირება.

უცხოელი მუშაკებისათვის საჭირო იქნება ბინადრობის ნებართვა, რომლის საფუძველზეც მათ შეეძლებათ საქართველოში მუშაობა.

საავტომობილო გზების დეპარტამენტი ხელშეკრულებებში გაითვალისწინებს, რომ ყველა კონტრაქტორის (და ქვეკონტრაქტორის) თანამშრომელი უნდა იყოს 18 წლის ან ზევით.

პროექტზე გავრცელდება ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ყველა პროცედურა, საქართველოს შრომის უსაფრთხოების კანონის შესაბამისად და შრომითი რესურსების მართვის წინამდებარე პროცედურები და პროექტის გარემოსდაცვითი და სოციალური მართვის ჩარჩო (ESMF) (და ობიექტისათვის შექმნილი გარემოსდაცვითი და სოციალური მართვის გეგმების). აღნიშნული ეხება როგორც დასაქმებულ პირებს, ისე დაქირავებულ მუშაკებს, მენეჯმენტს, საველე ინჟინერთა გუნდებს, ტექნიკურ და სხვა პერსონალს.

ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების რისკები ძირითადად სამშენებლო კონტრაქტორების მუშაკებზე გავრცელდება. კომპანიებმა, რომლებიც წარმოადგენენ წინადადებებს სამუშაოების შესრულებაზე, უნდა წარმოაჩინონ, რომ შესწევთ ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების რისკების მართვის უნარი და წარმოადგინონ შესაბამისი დოკუმენტაცია. ხელშეკრულების გაფორმების შემდეგ, კონტრაქტორებმა უნდა შეიმუშაონ კონტრაქტორის შრომითი რესურსების მართვის პროცედურები და სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მოთხოვნები, პროექტის გარემოსდაცვითი და სოციალური საკითხების მართვის გეგმის(ESMP) და წინამდებარე შრომითი რესურსების მართვის პროცედურების(LMP) შესაბამისად. კონტრაქტორებმა უნდა უზრუნველყონ ქვეკონტრაქტორების მიერ სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მოთხოვნების განხორციელება.

საავტომობილო გზების დეპარტამენტი ჩართავს პროექტის გარემოსდაცვითი და სოციალური საკითხების მართვის და შრომითი რესურსების მართვის პროცედურების მოთხოვნებს სატენდერო დოკუმენტებში სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მოთხოვნებს, რომელიც ყველა

კონტრაქტორმა და ქვეკონტრაქტორმა უნდა შეასრულოს პროექტის ფარგლებში. სტანდარტები იქნება ადგილობრივი რეგულაციების, მსოფლიო ბანკის სახელმძღვანელო მითითებების და კარგი საერთაშორისო და დარგის პრაქტიკის(GIIP) შესაბამისი. კონტრაქტორების მიერ მომზადებული სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მოთხოვნები უნდა ითვალისწინებდეს, სულ მცირე, ქვემოთ წარმოდგენილ სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების სტანდარტულ მოთხოვნებს:

რისკების შეფასების პროცედურა

რისკების შეფასების პროცედურა, სხვა საკითხებთან ერთად, მოიცავს შემდეგის გათვალისწინებას:

- სამუშაო ნებართვა საშიშპირობებიანი სამუშაოსათვის (სიმაღლეზე მუშაობა, ცეცხლის გამოყენებასთან დაკავშირებული სამუშაო, ჩართულ ხაზებზე მუშაობა, დახურულ სივრცეებში მუშაობა);
- ოქროს წესები სიცოცხლისათვის საშიში სამუშაოებისათვის;
- გადაუდებელი რეაგირების პროცედურა;
- ჩამოვარდნის პრევენცია და სიმაღლეებზე მუშაობა;
- ექსკავაციის უსაფრთხოება, კიბეებისა და ხარაჩოების უსაფრთხოება; შედუღებისა და ჭრის უსაფრთხოება, ამწეები, დერიკების უსაფრთხოება; ელექტრო და მექანიკური ინსტრუმენტების უსაფრთხოება;
- ქიმიური ნივთიერებებისა და ჰაერში გაფრქვეული ნაწილაკების შედეგად წარმოქმნილი საფრთხეების (მათ შორის, მტვერი, სილიკატი და აზბესტი); ელექტრო უსაფრთხოება (საშიში ენერგიების კონტროლი, ჩამკეტების და ნიშნების დაყენება, ენერგო ვერიფიკაცია, უსაფრთხო დისტანციაზე მუშაობა, სადენებისა და დიზაინის დაცვა, დამიწება, სქემური დაცვა, ამომრთველი, ინდივიდუალური დამცავი საშუალებები და გაუმტარი ინსტრუმენტები); საფრთხეების შესახებ კომუნიკაცია; ხმაურისა და ვიბრაციის უსაფრთხოება; უსაფრთხოება ფოლადის კონსტრუქციების მონტაჟისას; სახანძრო უსაფრთხოება; მასალების უსაფრთხოდ დამუშავება; უსაფრთხოება ბეტონთან და ქვასთან მუშაობისას;
- ტრენინგი სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საკითხებში;
- მუშაობაზე უარის თქმასთან დაკავშირებული პოლიტიკა.

ყველა კონტრაქტორს უნდა ჰყავდეს სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საკითხებისათვის გამოყოფილი საკუთარი თანამშრომელი, რომელიც პასუხისმგებელი იქნება სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების პროგრამის განხორციელებასა და მის ზედამხედველობაზე. კონტრაქტორები უზრუნველყოფენ უსაფრთხო სამუშაო ადგილს, ამდენად, რისკების შეფასება დასრულდება ნებისმიერი სამშენებლო ღონისძიებების დაწყებამდე, და უსაფრთხოების ზომები განხორციელდება შესაბამისი უსაფრთხოების სტანდარტების შესაბამისად. ობიექტზე უნდა იყოს რესურსი პირველადი დახმარებისათვის და შედარებით უფრო მძიმე დაშავების შემთხვევებისათვის, წინასწარ უნდა იყოს დამტკიცებული დაშავებული მუშაკებისათვის სამედიცინო დაწესებულება, ასევე სათანადო ტრანსპორტირების მეთოდი და წესი. კონტრაქტორებმა უნდა აკონტროლონ წვდომა და სამშენებლო ობიექტზე დაიშვებოდნენ მხოლოდ ნებართვის მქონე პირები და გადაამოწმონ, რამდენად აკმაყოფილებენ მუშაკები ტრენინგისა და აკრედიტაციის მოთხოვნებს. მუშაკებმა უნდა გაიარონ მომზადება საშიში სამუშაოების შესასრულებლად, როგორიცაა სიმაღლეზე, დახურულ სივრცეებში მუშაობა, შედუღება, და ა.შ. ყველა მუშაკმა უნდა გაიაროს სულ მცირე სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ტრენინგი, სამშენებლო ობიექტზე შესვლის უფლების მოპოვებამდე. კონტრაქტორებმა უნდა დოკუმენტურად ასახონ და საავტომობილო გზების დეპარტამენტს შეატყობინონ ყველა უბედური შემთხვევისა და ავადობის შესახებ, როდესაც მოხდა ერთი ან მეტი დღის დაკარგვა, ფატალური შემთხვევების ან მძიმე დაშავების შესახებ, რომელიც შესაძლოა მოხდეს ობიექტზე.

საცხოვრებლით უზრუნველყოფის პროცესში განისაზღვრება სახელშეკრულებო მართვის მკაფიო პასუხისმგებლობები, ასევე მონიტორინგისა და ანგარიშგების კონკრეტული მოთხოვნები. საცხოვრებელი პირობები სრულ შესაბამისობაში იქნება ეროვნულ კანონმდებლობასთან და საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკასთან და მოიცავს:

- საცხოვრებელი ფართები მამაკაცებისა და ქალებისთვის ცალ-ცალკე იქნება უზრუნველყოფილი.
- იმ შემთხვევაში, თუ თანამშრომლებს თან ახლავთ ოჯახის წევრები, მათთვის უზრუნველყოფილი იქნება დამოუკიდებელი საცხოვრებელი.

- საცხოვრებელ და საოფისე შენობებში თანამშრომელთა გადაადგილება განხორციელდება კომპანიის მენეჯმენტის მიერ დამტკიცებული შიდა წესებისა და პროცედურების შესაბამისად. დასვენების დღეებში და სამუშაო საათების დასრულების შემდეგ გადაადგილება ნებადართული იქნება მხოლოდ ავტორიზებულ ტერიტორიებზე, ხოლო ნებისმიერი გადახვევა დასაშვები იქნება მხოლოდ ობიექტის მენეჯმენტის წინასწარი თანხმობით.
- იმ შემთხვევაში, თუ თანამშრომლებს არ გააჩნიათ ალტერნატიული შესაძლებლობები საცხოვრებლით ან კვებით უზრუნველყოფისთვის, თავიდან იქნება აცილებული მათთვის განთავსებისა ან შესაბამისი მომსახურებების საფასურის დაკისრება, მათ შორის კვებისა და ტრანსპორტირების ხარჯები.
- თითოეული თანამშრომლისთვის უზრუნველყოფილი იქნება მინიმალური საცხოვრებელი ფართი არანაკლებ 9 კვადრატული მეტრისა, სათანადო გათბობა და ვენტილაცია, სანიტარული და ჰიგიენური პირობები, სარეცხი საშუალებები, ბოთლის სასმელი წყალი, სამზარეულო და სასადილო ინვენტარი, აგრეთვე უსაფრთხო სასმელ წყალზე მუდმივი წვდომა.
- ობიექტების სათანადო მდგომარეობაში შენარჩუნება (მაგალითად, სანიტარული ნორმებისა და სახანძრო უსაფრთხოების რეგულაციების დაცვა) და ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების შესაბამისი ზომების დანერგვა და განხორციელება, მათ შორის პერსონალის ტრენინგი, სახანძრო უსაფრთხოების აღჭურვილობის პერიოდული ტესტირება და მონიტორინგი, აგრეთვე პერიოდული სწავლება/სავარჯიშოები.
- ადგილზე მომუშავე პერსონალის საკმარისი რაოდენობა გადამზადებულია პირველადი სამედიცინო დახმარების გაწევისთვის. მუშაკებს აქვთ მარტივი და დროული წვდომა სამედიცინო დაწესებულებებსა და სამედიცინო პერსონალთან. შესაძლებლობის ფარგლებში, ქალი მუშაკებისთვის უზრუნველყოფილი უნდა იყოს ქალი ექიმებისა და/ან ექთნების ხელმისაწვდომობა.
- მუშაკებს უნდა მიეწოდოთ საინფორმაციო და საკონსულტაციო მხარდაჭერა ალკოჰოლის, ნარკოტიკული და სხვა პოტენციურად საშიში ნივთიერებების ბოროტად გამოყენების მავნე ზემოქმედების, აგრეთვე ინფექციური დაავადებებისა და ჯანმრთელობისთვის რისკის შემცველი სხვა ქმედებების შესახებ. მათ ასევე უნდა ჰქონდეთ შესაბამისი ტრენინგებისა და ადეკვატური პრევენციული ზომების მიღების შესაძლებლობა, რათა შეძლონ აღნიშნული რეკომენდაციების პრაქტიკაში დანერგვა.

ზედამხედველი კონსულტანტი (საავტომობილო გზების დეპარტამენტის სახელით) განახორციელებს კონტრაქტორის სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა

და უსაფრთხოების ზომების დაცვის პერიოდულ ზედამხედველობას, მათ შორის, გასვლით ვიზიტებს, სულ მცირე თვეში ერთხელ. ეს ზედამხედველობა მოიცავს ზემოაღნიშნული სტანდარტების დაცვას, უბედურ შემთხვევებს, რეკომენდაციებს, და გამოსასწორებელი ზომების მიმდინარეობის შეფასებას. საავტომობილო გზების დეპარტამენტი კონტრაქტ(ებ)ში გაითვალისწინებს შემდეგ მოთხოვნებს: კონტრაქტორების მიერ ისეთი პრობლემების შესახებ შეტყობინება, როგორიცაა უბედური შემთხვევების მაჩვენებელი, სიმძიმის მაჩვენებლები, განმეორებითი ვალდებულებების შეუსრულებლობის რაოდენობა, ფატალური შემთხვევები და მძიმედ დაშავების შემთხვევები; და ჯარიმა ვალდებულების შეუსრულებლობისათვის.

ზედამხედველი კონსულტანტი განიხილავს და დაამტკიცებს კონტრაქტორების ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მოთხოვნებსა და პროცედურებს.

საავტომობილო გზების დეპარტამენტი მსოფლიო ბანკს შეატყობინებს მყისიერად და არაუგვიანეს 24 საათისა ნებისმიერი უბედური შემთხვევის ან პროექტთან დაკავშირებული შემთხვევის შესახებ, რომელმაც იქონია ან სავარაუდოდ იქონიებს მნიშვნელოვან უარყოფით ზეგავლენას გარემოზე, ზემოქმედების ქვეშ მოქცეულ თემებზე, საზოგადოებაზე ან მუშაკებზე (შრომასთან, ჯანმრთელობასთან და უსაფრთხოებასთან, ან დაცულობასთან/უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული შემთხვევა ან გარემოება). ასეთი მოვლენები შესაძლოა მოიცავდეს გაფიცვას ან შრომით პროცესთან დაკავშირებულ სხვა პროტესტს, მუშაკის მძიმე დაზიანებას ან ფატალურ შემთხვევას, პროექტის შედეგად გამოწვეულ საზოგადოების წევრის დაშავებას ან ქონების დაზიანებას. საავტომობილო გზების დეპარტამენტი მოამზადებს ანგარიშს შემთხვევის შესახებ და წარუდგენს მას მსოფლიო ბანკს.

სამშენებლო კონტრაქტორი მოამზადებს და განახორციელებს ქცევის კოდექსს. სამშენებლო კონტრაქტორმა ასევე უნდა წარუდგინოს ქცევის კოდექსი ზედამხედველ კონსულტანტს განხილვისა და დამტკიცებისათვის. ქცევის კოდექსი უნდა ასახავდეს კომპანიის ძირითად ფასეულობებს და მთლიანად სამსახურებრივ კულტურას და წესებს და უნდა მოიცავდეს სექსუალური ექსპლუატაციისა და ძალადობის, ასევე სექსუალური შევიწროების აკრძალვას. ქცევის კოდექსის შინაარსი ჩართულია მსოფლიო ბანკის სტანდარტულ სატენდერო დოკუმენტებში და მასში აისახება საავტომობილო გზების დეპარტამენტთან დაკავშირებული დებულებები.

კონტრაქტორებმა პერიოდულად უნდა წარადგინონ ინფორმაცია საქმიანობის შესახებ შრომით რესურსთან, სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საკითხებთან დაკავშირებით. ინფორმაცია ჩაირთვება სამშენებლო კონტრაქტორის ყოველთვიურ ანგარიშში და მას განიხილავს ზედამხედველი კონსულტანტის გუნდი.

ამას გარდა, კონტრაქტორმა საავტომობილო გზების დეპარტამენტს უნდა წარუდგინოს ანგარიში ნებისმიერი შემოწმების და აუდიტის შესახებ, რომელიც განხორციელდება შესაბამისი სამინისტროების მიერ. შრომითი აუდიტების შედეგები წარედგინება საავტომობილო გზების დეპარტამენტს და საჭიროების შემთხვევაში, მსოფლიო ბანკს.

11. შრომითი ურთიერთობის დაწყების ასაკი

საქართველოს კანონმდებლობით აკრძალულია 18 წლამდე ასაკის პირის მიერ სამიში სამუშაოს შესრულება, ხოლო მშენებლობა ითვლება სამიშ სამუშაოდ. ამდენად, 18 წლამდე მშენებელი მუშაკების დაქირავება არ მოხდება, გამონაკლისია საოფისე სამუშაოებისათვის ამ ასაკის პირთა დაქირავება.

კონტრაქტორებმა უნდა გადაამოწმონ და გაარკვიონ ყველა მუშაკის ასაკი. ამისათვის მუშაკებმა უნდა წარადგინონ ოფიციალური დოკუმენტაცია, რომელიც შესაძლოა იყოს დაბადების მოწმობა, პასპორტი, ან სამედიცინო ან სასწავლო დაწესებულების დოკუმენტაცია/ჩანაწერები.

თუ აღმოჩნდა, რომ პროექტში მუშაობს მინიმალურ ასაკზე დაბალი ასაკის ბავშვი, გატარდება ზომები იმისათვის, რომ მყისიერად შეწყდეს შრომითი ურთიერთობა ან ბავშვის მონაწილეობა პასუხისმგებლიანად, ბავშვის საუკეთესო ინტერესების გათვალისწინებით. პროექტის საქმიანობა შეჩერდება მანამ, ვიდრე საფუძვლიანად არ შეფასდება მომუშავეთა რიგები, რათა დადგინდეს, რომ პროექტში არ არის არასრულწლოვანთა დასაქმების შემთხვევები.

8. წესები და პირობები

პროექტის ყველა დასაქმებულთან (საავტომობილო გზების დეპარტამენტის თანამშრომლები) დაკავშირებული წესები და პირობები განსაზღვრულია შინაგანაწესში. შინაგანაწესი განსაზღვრავს საავტომობილო გზების დეპარტამენტის თანამშრომელთა უფლებებს, ეროვნული შრომის კოდექსის შესაბამისად, რომელიც აღწერილია მე-3 ნაწილში. აღნიშნული შინაგანაწესი გავრცელდება იმ დასაქმებულებზე, რომლებიც უშუალოდ პროექტთან დაკავშირებით მუშაობენ. დასაქმებულ პირებთან დაკავშირებული წესები და

პირობები განისაზღვრება მათი ინდივიდუალური კონტრაქტებით. პროექტის მუდმივ თანამშრომლებს ექნებათ ინდივიდუალური ხელშეკრულებები (შრომითი ხელშეკრულება ან მომსახურების ხელშეკრულება) სადაც გაწერილი იქნება ფიქსირებული ყოველთვიური ხელფასის განაკვეთი. ყველა დაქირავების პროცედურა უნდა იყოს დოკუმენტირებული და ინახებოდეს საქალაქო დეპარტამენტში, საქართველოს შრომითი კანონმდებლობის მოთხოვნების შესაბამისად. დასაქმება უნდა ითვალისწინებდეს კვირაში ორმოც სამუშაო საათს. ზეგანაკვეთურ სამუშაოსთან დაკავშირებული მოთხოვნები და პირობები და შვებულების ხანგრძლივობა თანხმდება და განისაზღვრება ინდივიდუალური კონტრაქტებით.

9. საჩივრების განხილვის მექანიზმი

საჩივრების განხილვის მექანიზმი უზრუნველყოფილი იქნება ყველა დასაქმებული და დაქირავებული პირისათვის; ისინი შეძლებენ სამუშაო ადგილთან დაკავშირებული პრეტენზიების დაფიქსირებას. საჩივრების განხილვის მექანიზმის შესახებ დასაქმებულს აცნობენ დაქირავების დროს და გათვალისწინებული იქნება ამ მექანიზმის გამოყენების შემთხვევაში მათი რეპრესალიებისაგან დასაცავად. განისაზღვრება ზომები, რათა საჩივრების განხილვის მექანიზმი იყოს იოლად ხელმისაწვდომი პროექტის ყველა მუშაკისათვის.

მომუშავეთა საჩივრების განხილვის მექანიზმი მოიცავს:

- საჩივრის მიღების პროცედურას, როგორცაა საკონტაქტო პირი, შენიშვნის/საჩივრის ფორმა, რჩევების ყუთები, ელ-ფოსტა, სატელეფონო ცხელი ხაზი;
- რეესტრი ან ცენტრალური მონაცემთა ბაზა, სადაც აღირიცხება და გაკონტროლდება საჩივრების დროული გადაჭრა;
- პასუხისმგებელი დეპარტამენტი, რომელიც მიიღებს, აღრიცხავს, რეაგირებას მოახდენს და გააკონტროლებს საჩივრების გადაჭრას.

რაც შეეხება დასაქმებულ პირებს, საჩივრების განხილვის მექანიზმი შექმნის და მის მართვას განახორციელებს საავტომობილო გზების დეპარტამენტის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური.

დაქირავებული მუშაკების შემთხვევაში, საჩივრების განხილვის მექანიზმს შექმნის მათი შესაბამისი დამსაქმებელი. სამშენებლო სამუშაოების განმახორციელებელი კონტრაქტორებისათვის, ზედამხედველი კონსულტანტი განახორციელებს კონტრაქტორების მიერ საჩივრების განხილვის მექანიზმის

მონიტორინგს, და აცნობებს მათ შესახებ საავტომობილო გზების დეპარტამენტს ყოველთვიური ანგარიშების ფარგლებში. პროცესის მონიტორინგს განახორციელებს საჩივრების განხილვის მექანიზმის კოორდინატორი, საზედამხედველო კომპანიის წარმომადგენელი, რომელიც პასუხისმგებელი იქნება პროექტის საჩივრების განხილვის მექანიზმზე. ზედამხედველი კონსულტანტის არყოფნის დროს, საავტომობილო გზების დეპარტამენტის გარემოსა და სოციალურ საკითხთა სამსახური უზრუნველყოფს კონტრაქტორ/ქვეკონტრაქტორ კომპანიებში საჩივრების განხილვის მექანიზმის არსებობისა და ფუნქციონირების მონიტორინგს და შესაბამის ანგარიშგებას.

საჩივრების განხილვის მექანიზმის აღწერა ჩართული იქნება თანამშრომელთა ტრენინგებში, რომლებსაც გაივლის პროექტზე მომუშავე ყველა პირი. მექანიზმი დაფუძნებული იქნება შემდეგ პრინციპებზე:

- პროცესი იქნება გამჭვირვალე და შესაძლებლობას მისცემს მუშაკებს, გამოხატონ საკუთარი უკმაყოფილება/პრეტენზიები და წარადგინონ საჩივრები.
- არ უნდა მოხდეს იმ პირთა მიმართ დისკრიმინაცია, ვინც გამოხატავს უკმაყოფილებას/წარადგენს საჩივარს და საჩივრის განხილვა მოხდება კონფიდენციალობის დაცვით.
- ანონიმური საჩივრების დამუშავება მოხდება სხვა საჩივრებთან თანასწორად, რომელთა წყარო ცნობილია.
- ხელმძღვანელობა სერიოზულად მიუდგება საჩივრებს და დროულად და სათანადოდ გაატარებს საპასუხო ქმედებებს.
- ინფორმაცია საჩივრების განხილვის მექანიზმის არსებობის შესახებ იოლად ხელმისაწვდომი იქნება პროექტზე მომუშავე ყველა პირისათვის (დასაქმებული პირები და დაქირავებული პირები) განცხადებათა დაფების, „რჩევების/პრეტენზიების/საჩივრების ყუთების“, და სხვა საჭიროებისამებრ მომზადებული გზებით.
- პროექტზე მომუშავე პირთა პრეტენზიების/საჩივრების გადაწყვეტის მექანიზმი არ შეუშლის ხელს დასაქმებულებს გამოიყენონ შემათანხმებული პროცედურა, რომელიც გათვალისწინებულია შრომის კოდექსში და სხვა სასამართლო მექანიზმები.

კონტრაქტით დაქირავებული პირების საჩივრების განხილვის მექანიზმის სტრუქტურა:

- სამშენებლო კომპანიის დონე: პროექტის მენეჯერი ან ადამიანური რესურსების მენეჯერი დაინიშნება საჩივრების განხილვის კოორდინატორად. თუ არსებობს სიტუაცია, როდესაც საჩივარი ვერ გადაიჭრება კონტრაქტორის მენეჯმენტის მიერ, მუშაკებს შეუძლიათ ასევე მიმართონ საჩივრით ზედამხედველ კონსულტანტს ან საავტომობილო გზების დეპარტამენტს. შესაბამისი საკონტაქტო ინფორმაცია მიეწოდება ყველა მუშაკს პროექტზე საქმიანობის დაწყებამდე.
- ზედამხედველი კომპანიის დონე: ადამიანური რესურსების მართვის, გარემოს და სოციალური საკითხების სპეციალისტი იქნება საჩივრების განხილვის მექანიზმის კოორდინატორი, რომელთანაც უნდა მოხდეს საჩივრებისა და პრეტენზიების წარდგენა. იგი პასუხისმგებელი იქნება შესაბამის დეპარტამენტებთან/ორგანიზაციასთან და პირებთან კოორდინაციაზე, საჩივრებზე რეაგირების ხელშეწყობის მიზნით. თუ საკითხის გადაწყვეტა შეუძლებელია საზედამხედველო კომპანიის დონეზე 7-14 სამუშაო დღის ვადაში, მაშინ დავა გადაეცემა საავტომობილო გზების დეპარტამენტს.
- საჩივრების განხილვის მექანიზმი ხელმისაწვდომი იქნება ყველა თანამშრომლისათვის სხვადასხვა საშუალებებით (წერილობითი, ტელეფონი, ფაქსი, სოციალური მედია, და ა.შ.). საჩივრების/პრეტენზიების აღრიცხვის ჟურნალის წარმოება მოხდება საზედამხედველო კომპანიის ოფისში.
- სამუშაო ადგილთან დაკავშირებული საჩივრები განიხილება კონფიდენციალურად და მხოლოდ საჭირო ინფორმაცია მიეწოდება სხვა პასუხისმგებელ პერსონალს საქმის გადასაჭრელად საჭიროებისამებრ.
- საავტომობილო გზების დეპარტამენტი და ყველა დამსაქმებელი (მათ შორის კონტრაქტორები, ზედამხედველი კონსულტანტები და ა.შ.) უზრუნველყოფენ უსაფრთხო, კონფიდენციალურ და დაზარალებულზე ორიენტირებულ მიდგომას მგრძნობიარე საჩივრების განხილვისას, მათ შორის სექსუალურ ექსპლუატაციასთან, ძალადობასთან და სექსუალურ შევიწროებასთან (SEA/SH) დაკავშირებული შემთხვევებისას. აღნიშნული პროტოკოლები დაფუძნებული იქნება ქვეყნისა და საპროექტო არეალში არსებული SEA/SH მომსახურების პროვაიდერთა რუკებზე, რაც დაზარალებულებს მისცემს უსაფრთხო, კონფიდენციალური და მათი არჩევანის შესაბამის სერვისებზე გადამისამართების შესაძლებლობას.

- პროექტზე მომუშავე პირთა დავების გადაჭრის მექანიზმის არსებობა არ შეუძლის მათ ხელს სასამართლო პროცედურის გამოყენებაში.
- ამას გარდა, საავტომობილო გზების დეპარამენტის SSC-ი სამუშაო ადგილზე კვარტალში ერთხელ განახორციელებს დავებთან დაკავშირებით გატარებული სამუშაოების მონიტორინგს. იგივე პირი შეისწავლის მიღებულ საჩივრებს და მათ გადაწყვეტას, და მოამზადებს მოკლე რეზიუმეს რომელიც ჩაირთვება მსოფლიო ბანკისათვის წარდგენილ ყოველწლიურ ანგარიშში.

ზედამხედველი კონსულტანტი მონიტორინგს გაუწევს კონტრაქტორების მიერ საჩივრების აღრიცხვისა და გადაწყვეტის პროცესს და შესაბამის ინფორმაციას მიაწვდის საავტომობილო გზების დეპარტამენტს ყოველთვიური პროგრესის ანგარიშების ფარგლებში. აღნიშნულ პროცესს მონიტორინგს გაუწევს საჩივრების განხილვის მექანიზმის კოორდინატორი, საავტომობილო გზების დეპარტამენტის წარმომადგენელი, რომელიც პასუხისმგებელი იქნება პროექტის საჩივრების განხილვის მექანიზმის ეფექტიან ფუნქციონირებაზე.

მუშაკთა საჩივრების განხილვის მექანიზმი აღწერილი იქნება პერსონალის საწყის ტრენინგებში, რომელიც ჩატარდება პროექტის ყველა მუშაკს. მექანიზმი ეფუძნება შემდეგ პრინციპებს:

- პროცესი იქნება გამჭვირვალე და უზრუნველყოფს მუშაკებისთვის მათი შეშფოთების თავისუფლად გამოხატვისა და საჩივრების წარდგენის შესაძლებლობას.
- არ იქნება დისკრიმინაცია მათ მიმართ, ვინც საჩივარს გამოხატავს და ნებისმიერი საჩივარი განიხილება კონფიდენციალურად.
- ანონიმური საჩივრები განიხილება იმავე წესითა და სტანდარტებით, როგორც იდენტიფიცირებული წარმომადგენლობის მქონე საჩივრები.
- ხელმძღვანელობა სერიოზულად მოეკიდება ყველა საჩივარს და უზრუნველყოფს დროული და შესაბამისი რეაგირების ღონისძიებების განხორციელებას.

ინფორმაცია საჩივრების მექანიზმის არსებობის შესახებ ხელმისაწვდომი იქნება პროექტის ყველა მუშაკისთვის (დასაქმებული და დაქირავებული) საინფორმაციო დაფების, „წინადადებების/საჩივრების ყუთების“ არსებობის და საჭიროების შემთხვევაში სხვა საშუალებების მეშვეობით.

სამშენებლო სამუშაოების კომპანიის პროექტის მენეჯერი უზრუნველყოფს, რომ ქვეკონტრაქტორები წინასწარ იყვნენ ინფორმირებული საჩივრების განხილვის მექანიზმისა და შესაბამისი პროცედურების შესახებ და ეს ინფორმაცია ხელმისაწვდომი იყოს მათი თანამშრომლებისთვის მანამ, სანამ ისინი ჩაერთვებიან პროექტთან დაკავშირებულ საქმიანობაში.

KCIP პროექტის ფარგლებში კონტრაქტორის მიერ დანერგილი საჩივრების განხილვის მექანიზმის სტრუქტურა:

კონტრაქტორის დონეზე ფუნქციონირებს საჩივრების განხილვის მექანიზმი (GM), რომელიც ხელმისაწვდომია ყველა დაინტერესებული მხარისთვის, მათ შორის კონტრაქტორის თანამშრომლებისთვის, ქვეკონტრაქტორებისა და პირდაპირი მომწოდებლებისთვის. ყველა ჩართულ მხარეს აქვს შესაძლებლობა, საჩივარი წარადგინოს სხვადასხვა გზით: კომპანიისთვის ოფიციალური წერილის გაგზავნით, ბანაკისა და მუნიციპალური ოფისის ტერიტორიაზე განთავსებულ საჩივრების ყუთებში წერილობითი მიმართვის დატოვებით, აგრეთვე ზეპირი საჩივრების წარდგენით, რომლებიც აღირიცხება და დამუშავდება კონტრაქტორის შესაბამისი მომზადების მქონე თანამშრომლების მიერ.

კონტრაქტორის მიერ დანერგილი საჩივრების განხილვის მექანიზმი ეფუძნება კომპანიის არსებულ საჩივრების განხილვის სისტემას, რომელიც აერთიანებს ყველა ტიპის საჩივარს, მათ შორის თანამშრომლების, დაინტერესებული მხარეებისა და ადგილობრივი საზოგადოების მიერ წარდგენილ საჩივრებს. მექანიზმის შესახებ დეტალური ინფორმაცია წარმოდგენილია საჩივრების განხილვის მექანიზმის დოკუმენტში, რომელიც ხელმისაწვდომია დამოუკიდებელი ოპერატიული დოკუმენტის სახით და დამტკიცებულია პროექტის მენეჯერის მიერ კომპანიის შესაბამის თანამშრომლებთან შეთანხმებით.

კომპანიაში დასაქმებისთანავე, ყველა თანამშრომელი შესავალი ტრენინგის ფარგლებში იღებს დეტალურ ინფორმაციას თანამშრომელთა საჩივრების განხილვის მექანიზმის შესახებ. მოქმედი საჩივრების განხილვის მექანიზმი შემუშავებულია შემდეგი ძირითადი პრინციპების გათვალისწინებით:

- პროცესი არის გამჭვირვალე და უზრუნველყოფს მუშაკებისთვის საკუთარი შემფოთების გამოხატვისა და საჩივრების წარდგენის შესაძლებლობას.
- საჩივრის წარმდგენ პირებზე არ ვრცელდება დისკრიმინაცია, ხოლო ყველა საჩივარი განიხილება კონფიდენციალურად.

- ანონიმური საჩივრები განიხილება იმავე წესითა და სტანდარტებით, როგორც იდენტიფიცირებული წარმომავლობის მქონე საჩივრები.
- მენეჯმენტი პასუხისმგებლობით ეკიდება ყველა საჩივარს და უზრუნველყოფს დროულ და შესაბამის რეაგირებას.
- საჩივრების განხილვის მექანიზმის არსებობის შესახებ ინფორმაცია ხელმისაწვდომია პროექტის ყველა მუშაკისთვის (დასაქმებული და დაქირავებული), საინფორმაციო დაფებისა და „წინადადებების/საჩივრების ყუთების“ საშუალებით.
- საჩივრების ყუთების სისტემის გაფართოება შესაძლებელია საჭიროებების შეფასების საფუძველზე.
- პროექტის მუშაკთა საჩივრების განხილვის მექანიზმი არ ზღუდავს მუშაკთა უფლებას, ისარგებლონ შრომის კოდექსით გათვალისწინებული შერიგების პროცედურებით ან სხვა სასამართლო მექანიზმებით.

სამშენებლო კომპანიამ უზრუნველყო საჩივრების ყუთებისა და საინფორმაციო ბანერების დამზადება, რომლებიც განთავსდა ბანაკისა და მუნიციპალიტეტის განსაზღვრულ ადგილებში. საჩივრების ყუთი დამონტაჟდა საგარეჯოს მუნიციპალიტეტის ადმინისტრაციულ შენობაში, ხოლო საინფორმაციო ბროშურები გადაეცა მანავის, კაკაბეთის, თოხლიაურისა და ბადიაურის ადმინისტრაციებს. ამასთან, კომპანიამ მიმართა შესაბამის უწყებებს საინფორმაციო ბანერების განთავსების ნებართვის მისაღებად. ნებართვის გაცემის შემდეგ, ბანერები განთავსდება სპეციალურად გამოყოფილ სტენდებზე.

KCIP პროექტის ფარგლებში მოქმედი კონტრაქტორის მიერ საჩივრების გადაწყვეტის პროცესის მიმოხილვა წარმოდგენილია ქვემოთ მოცემულ სქემაში:

##	აქტივობა	განხორციელების ვადები	პასუხისმგებელი პირი
1.	საჩივრების ყუთების რეგულარული შემოწმება, ოფისიდან წერილობითი მიმართვებისა და ყველა საჩივრების ყუთის (მათ შორის ბანაკებსა და მუნიციპალიტეტებში განთავსებული ყუთების) შეგროვება,	ყოველ 3 დღეში	სოციალურ საკითხთა სპეციალისტი

	აგრეთვე ზეპირი საჩივრების აღრიცხვა.		
2.	შეგროვებული საჩივრების რეგისტრაცია.	ყოველ 3 დღეში	სოციალურ საკითხთა სპეციალისტი
3.	მიღებული საჩივრების განხილვა.	ყოველ 7 დღეში ან საჭიროებისამებრ	საჩივრების განხილვის გუნდი, მათ შორის პროექტის მენეჯერი, სამშენებლო მოედნის მენეჯერები, სოციალურ საკითხთა სპეციალისტი, გარემოსდაცვითი მენეჯერი და მოწვეული პასუხისმგებელი მენეჯერები (საჩივრის ტიპის მიხედვით)
4.	საჩივრების განხილვა და გადაწყვეტილების მიღება მათი გადაჭრის ან, საჭიროების შემთხვევაში, საჩივრების განხილვის მომდევნო შეხვედრებისთვის დამატებითი ინფორმაციის შეგროვების შესახებ.	საჩივრების განხილვასთან დაკავშირებით გამართული შეხვედრის დროს	სოციალურ საკითხთა სპეციალისტი, სამშენებლო მოედნის მენეჯერები (საჩივრის წარმოდგენის ადგილისა და საჩივრის თემის მიხედვით)
5.	მიღებული გადაწყვეტილების ფორმალიზება და მისი მიწოდება მომჩივნისთვის.	საჩივრის განხილვასთან დაკავშირებით გამართული შეხვედრიდან 2 დღის შემდეგ	სოციალურ საკითხთა სპეციალისტი
6.	საჩივრების ჟურნალის განახლება საჩივრის გადაწყვეტის შემდეგ.	გადაწყვეტილების მიღებიდან დაუყოვნებლივ	სოციალურ საკითხთა სპეციალისტი

საჩივრების განხილვის დადგენილი მექანიზმი მოიცავს გენდერული ძალადობის

შემთხვევებსაც. ასეთ შემთხვევებში აუცილებელია სოციალური მუშაკის ჩართვა. მომჩივნებს აქვთ შესაძლებლობა, პირდაპირ დაუკავშირდნენ სოციალურ მუშაკს, რომელიც უზრუნველყოფს გენდერული ძალადობის შესახებ საჩივრების განხილვის ყველა შესაბამის პროცედურას. მომჩივანის კონფიდენციალურობა დაცულია, იმ შემთხვევაში თუ არ არსებობს განსხვავებული მოთხოვნა.

გენდერული ძალადობის შემთხვევები რეგისტრირდება საჩივრების ჟურნალში.

საჩივრის ფორმის შაბლონი წარმოდგენილია დანართი 1-ში.

ანგარიშების მოთხოვნები

კონტრაქტორი ვალდებულია, ხელშეკრულების პირობების შესაბამისად, ყოველთვიურად წარუდგინოს ინფორმაცია ზედამხედველ კონსულტანტს და დამკვეთს.

ყოველთვიურ ანგარიშში განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა შრომითი რესურსების მართვას, მათ შორის შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის საკითხებს. ანგარიშში უნდა მოიცავდეს ინფორმაციას პროექტში ჩართული თანამშრომლების რაოდენობის შესახებ, მათი პროფესიის, ეროვნების (ადგილობრივი ან უცხოელი) და საცხოვრებელი პირობების მიხედვით. ამასთან, ანგარიშში უნდა შეიცავდეს ცალკეულ ინფორმაციას საჩივრების შესახებ (საჩივრების ჟურნალი) და მათი გადაჭრის პროცესის დეტალებს ანგარიშების პერიოდის განმავლობაში.

შრომითი რესურსების მართვის გეგმის განახლება

პროექტის მოკლე ხანგრძლივობის გათვალისწინებით, შრომითი რესურსების მართვის გეგმის პერიოდული განახლებები არ არის საჭირო, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც სამუშაო გარემოებები მნიშვნელოვნად შეიცვლება და პროექტის განხორციელების პერიოდში დაგროვილი გამოცდილების ასახვის მიზნით ცვლილებების შეტანა აუცილებელი გახდება.

შრომითი რესურსების მართვის გეგმა განახლდება ზედამხედველი კონტრაქტორის ან დამკვეთის მიერ წარდგენილი კომენტარებისა და რეკომენდაციების საფუძველზე, დოკუმენტების მართვისა და ხარისხის უზრუნველყოფის სახელშეკრულებო მოთხოვნების დაცვით.

10. კონტრაქტორის მართვა

საავტომობილო გზების დეპარტამენტი გამოიყენებს მსოფლიო ბანკის სტანდარტულ შესყიდვის დოკუმენტებს კონტრაქტებისათვის, რომელიც მოიცავს შრომით რესურსთან დაკავშირებულ და სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მოთხოვნებს.

საპროექტო და სამშენებლო კონტრაქტორების შერჩევის პროცესის ფარგლებში, რომლებიც, თავის მხრივ, დაიქირავენ მუშაკებს, საავტომობილო გზების დეპარტამენტმა ან/და ზედამხედველმა კონსულტანტმა შესაძლოა შეისწავლოს შემდეგი ინფორმაცია:

- ინფორმაცია საჯარო ჩანაწერებში, მაგალითად, ორგანიზაციების რეესტრები და საჯარო დოკუმენტები რომლებიც დაკავშირებულია შესაბამისი შრომითი კანონების დარღვევასთან, მათ შორის, შრომის ინსპექციებისა და სხვა აღსრულების ორგანოების ანგარიშები;
- საქმიანობის ლიცენზიები, რეგისტრაციები, ნებართვები და თანხმობები;
- შრომითი რესურსის მართვის სისტემასთან დაკავშირებული დოკუმენტები, მათ შორის სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საკითხებთან დაკავშირებული დოკუმენტები, მაგალითად, შრომითი რესურსის მართვის პროცედურები;
- შრომითი რესურსის მართვის, უსაფრთხოების, და ჯანმრთელობის საკითხებზე პასუხისმგებელი პერსონალის გარკვევა, მათი კვალიფიკაციების, და სერტიფიკატების გადამოწმება;
- მომუშავეთა სერტიფიკატები/ნებართვები/ტრენინგი საჭირო სამუშაოების განსახორციელებლად;
- ჩანაწერები უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მოთხოვნების დარღვევების შესახებ, და რეაგირების ზომები;
- შემთხვევებისა და ფატალური შემთხვევების ჩანაწერები და შეტყობინება ხელისუფლების ორგანოებისათვის;
- ჩანაწერები კანონით განსაზღვრული დასაქმებულთა შეღავათების შესახებ და დასაქმებულთა დაკავშირებულ პროგრამებში ჩართვის დამადასტურებელი საბუთი;
- მომუშავეთა ხელფასთან დაკავშირებული დოკუმენტაცია, მათ შორის, ნამუშევარი საათები და მიღებული ანაზღაურება;
- უსაფრთხოების კომიტეტის წევრების გარკვევა და შეხვედრათა ამსახველი ჩანაწერები; და

- კონტრაქტორებთან და მიმწოდებლებთან წინა ხელშეკრულებების ასლები, სადაც ნაჩვენებია იქნება ESS2-ის შესაბამისი წესებისა და პირობების ასახვა.

შერჩეულ კონტრაქტორებთან დადებულ ხელშეკრულებებში ასახული იქნება დებულებები შრომითი რესურსის მართვასთან და სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებით, როგორც ეს გათვალისწინებულია მსოფლიო ბანკის გარემოსდაცვითი და სოციალური ჩარჩო დოკუმენტითა (ESF) და საქართველოს კანონმდებლობით.

ზედამხედველი კონსულტანტი აწარმოებს კონტრაქტორების საქმიანობის მართვას და მონიტორინგს, მათ შორის, მათ საქმიანობას დაქირავებული მუშაკების მიმართ, განსაკუთრებული ყურადღება მიექცევა კონტრაქტორების მიერ მათი კონტრაქტით გათვალისწინებული შეთანხმებების დაცვას (ვალდებულებები, წარმომადგენლობები, და გარანტიები). ეს შესაძლოა მოიცავდეს პერიოდულ აუდიტებს, ინსპექტირებას, ან/და პროექტის ლოკაციებზე ან სამუშაო ობიექტებზე ადგილზე გადამოწმებას ან/და შრომითი რესურსის მართვის ჩანაწერების და კონტრაქტორების მიერ მომზადებული ანგარიშების შესწავლას. კონტრაქტორების შრომითი რესურსების მართვის ჩანაწერები და ანგარიშები შესაძლოა მოიცავდეს: (ა) შრომითი ურთიერთობის ხელშეკრულების ან მესამე მხარეებსა და დაქირავებულ პირებს შორის შეთანხმების ნიმუშებს; (ბ) მიღებულ საჩივრებსა და მათ გადაწყვეტასთან დაკავშირებულ ჩანაწერებს/დოკუმენტაციას; (გ) ანგარიშებს უსაფრთხოების შემოწმებების შესახებ, მათ შორის, ფატალური შემთხვევებისა და უბედური შემთხვევების და გამოსასწორებელი ქმედებების განხორციელების შესახებ; (დ) ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნების დარღვევასთან დაკავშირებულ ჩანაწერებს; და (ე) დაქირავებული მუშაკებისათვის პროექტთან დაკავშირებით შრომითი პროცესებისა და სამუშაო პირობებისა და სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საკითხების გაცნობის მიზნით ჩატარებული ტრენინგის შესახებ დოკუმენტაციას/ჩანაწერებს.

Annex 1 – Grievance Submission Form

დანართი 1 – საჩივრის წარდგენის ფორმა

ფორმა №/ Form №			
სახელი, გვარი: <i>შენიშვნა:</i> ანონიმურობა დაცული იქნება თქვენი სურვილიდან გამომდინარე (გთხოვთ მიუთითოთ)/ Full name: <i>Note:</i> Your anonymity will be protected according to your will (please specify)			
საკონტაქტო ინფორმაცია: მისამართი: ტელეფონი: ელ. ფოსტა: Contact info: Address: Phone: E-mail:			
თქვენთვის სასურველი კომუნიკაცია (გთხოვთ აღნიშნოთ)/ Favourable type of communication (please specify)	ფოსტა/Post	ტელეფონი/Phone	ელ. ფოსტა/Email

პრობლემის არსი/ Essence of the problem: -

*ჩვენთვის საინტერესოა თქვენი აზრი ამ პრობლემის აღმოსაფხვრელად (გთხოვთ
მიუთითოთ)/ Your opinions are very important for us to eradicate the given problem (please
specify): -----*

Contractor/კონტრაქტორი:

Annex 2. Training Log Template

დანართი 2 – ტრენინგების აღრიცხვის შაბლონი

Nº	Training Title / Topic	Date თარიღი	Location ადგილმდებ არეობა	Trainer / Institution ტრენერი/ დაწესებულება	Target Group სამიზნე ჯგუფი	Participants (M/F) მონაწილეები (კაცი/ქალი)	Key Issues Covered ძირითადი განხილული საკითხები	Materials Distributed გავრცელებული მასალები	Attendance Sheet (Y/N) დასწრების ფურცელი (კი/არა)	Remarks / Follow-up შენიშვნები / შემდგომი ქმედებები

