

საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროს  
გამგებლობაში არსებული სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულება  
საქართველოს საავტომობილო გზების დეპარტამენტი



კახეთის დაკავშირების გაუმჯობესების პროექტი (KCIP)

დაფინანსებული მსოფლიო ბანკის მიერ

თბილისი-საგარეჯო-ბაკურციხის გზის პროექტი

( საგარეჯოს აღმოსავლეთიდან (თოხლიაურის კვანძი) ბადიაურამდე)

შრომითი რესურსების მართვის პროცედურები



თბილისი  
ოქტომბერი, 2021

## სარჩევი

1. პროექტში შრომითი რესურსების გამოყენების მიმოხილვა ..... **Error! Bookmark not defined.**

პროექტში მომუშავე პირების რაოდენობა..... **Error! Bookmark not defined.**

პროექტზე მომუშავეთა სპეციფიკა ..... **Error! Bookmark not defined.**

2. შრომით რესურსთან დაკავშირებული ძირითადი პოტენციური რისკების შეფასება  
**Error! Bookmark not defined.**

შრომით რესურსთან დაკავშირებული ძირითადი რისკები... **Error! Bookmark not defined.**

3. შრომითი კანონმდებლობის მოკლე მიმოხილვა:წესები და პირობები. **Error! Bookmark not defined.**

ხელფასი და დაქვითვები ..... **Error! Bookmark not defined.**

სამუშაო საათები ..... **Error! Bookmark not defined.**

ზეგანაკვეთური სამუშაო ..... **Error! Bookmark not defined.**

შესვენების დრო ..... **Error! Bookmark not defined.**

ყოველწლიური შვებულება ..... **Error! Bookmark not defined.**

შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო ..... 14

ინდივიდუალური დავის განხილვა და გადაწყვეტა ..... **Error! Bookmark not defined.**

სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკი ..... **Error! Bookmark not defined.**

4. შრომითი კანონმდებლობის მოკლე მიმოხილვა: სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება ..... **Error! Bookmark not defined.**

1. პასუხსმეგობლობის მქონე თანამშრომლები ..... 25

2. პოლიტიკა და პროცედურები ..... 28

რისკების შეფასების პროცედურა..... **Error! Bookmark not defined.**

3. შრომითი ურთიერთობის დაწყების ასაკი ..... **Error! Bookmark not defined.**

4. წესები და პირობები ..... 34

5. დავის განხილვისა და გადაჭრის მექანიზმი..... 34

კონტრაქტით დაქირავებული პირების დავის განხილვის მექანიზმის სტრუქტურა:

..... **Error! Bookmark not defined.**

6. კონტრაქტორის მართვა ..... **Error! Bookmark not defined.**

7. ძირითადი მომწოდებლის მუშაკები ..... **Error! Bookmark not defined.**

## 1. პროექტში შრომითი რესურსების გამოყენების მიმოხილვა

თბილისი-ბაკურციხის გზა წარმოადგენს E-60 მაგისტრალის ალტერნატიული სატრანსპორტო დერეფნის ნაწილს, რომელიც აკავშირებს თბილისს კახეთის რეგიონთან და აზერბაიჯანის საზღვართან. საქართველოს მთავრობის მიერ ინიცირებულია რიგი ინფრასტრუქტურული პროექტები სახმელეთო ტრანსპორტის ფიზიკური და ოპერაციული კლიმატის გასაუმჯობესებლად, საერთაშორისო განვითარების ისეთპარტნიორების მხარდაჭერით, როგორებიც არიან: მსოფლიო ბანკი, EIB, ADB და EBRD. თბილისი-საგარეჯოსა და საგარეჯო-ბაკურციხის გზების განახლების დეტალური პროექტირების მომზადება 2021 წელს დასრულდება. პროექტირება დაფინანსდა მსოფლიო ბანკის მიერ აღმოსავლეთ-დასავლეთის მაგისტრალის გაუმჯობესების მეოთხე პროექტის ფარგლებში (EWHIP-4).

საპროექტო გზის სრული გეგმა მოიცავს ორ ძირითად მონაკვეთს. ესენია: თბილისი-საგარეჯოსა (დაახლოებით 35 კმ) და საგარეჯო-ბაკურციხის (დაახლოებით 45 კმ) მონაკვეთები. საერთო სიგრძე დაახლოებით 80 კმ-ია. გზა იწყება თბილისის აღმოსავლეთით და მთავრდება ბაკურციხეში, სადაც იგი დაუკავშირდება ბაკურციხე-წნორის მონაკვეთს. დერეფნის ეს ნაწილი კვეთს საგარეჯოს, გურჯაანის, სიღნაღისა და ლაგოდეხის მუნიციპალიტეტების ტერიტორიებს. არსებული გზისა და სხვა ნაგებობების განახლება მოითხოვს სატრანსპორტო საშუალებების გამტარუნარიანობის გაფართოებას. აღნიშნული მოიცავს ხელოვნური ნაგებობებს, რომლებიც საშუალო ტოპოგრაფიულ და გეოლოგიურ პირობებში, წარმოადგენილი იქნება მიმდინარე სატრანსპორტო მოძრაობის მცირე შეფერხებით. მთავარი მიდგომაა გზის მთლიანი მარშრუტის ოპტიმიზაცია და მისი გადაქცევა ორმაგი სავალი ნაწილის მქონე მაღალსიჩქარიან გზად.

თბილისი-ბაკურციხის გზა ექვს სამშენებლო ლოტად იყოფა და თითოეულ სამშენებლო ლოტზე დამოუკიდებელი მსენებლობა მიმდინარეობს/იქნება განხორციელებული.

შრომითი რესურსების მართვის წინამდებარე პროცედურები შემუშავებულია მსოფლიო ბანკის მიერ დაფინანსებული მაგისტრალის მონაკვეთისთვის, საგარეჯოდან ბადიაურამდე. ეს მონაკვეთი: საგარეჯოს აღმოსავლეთიდან ბადიაურამდე, დაფინანსდება კახეთის დაკავშირების გაუმჯობესების პროექტის (KCIP) მიერ.

განიხილება, რომ სამშენებლო სამუშაოები დაფინანსდება მსოფლიო ბანკის მიერ საქართველოს მთავრობისთვის გაცემული სესხით. პროექტი განხორციელდება რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროს საავტომობილო გზების დეპარტამენტის ზოგადი ხელმძღვანელობის პირობებში, ისეთი სახელმწიფო

უწყებების მხარდაჭერით, როგორებიც არიან: საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო, საქართველოს გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტრო, საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო.

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 ჩართულობისთვის პროექტის განხორციელებისთვის.

საავტომობილო გზების დეპარტამენტის თანამშრომლებს, რომლებიც ჩაერთვებიან პროექტში, აქვთ საჯარო მოხელის სტატუსი. უსაფრთხოების დაცვის 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. ESF-ის 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.

### პროექტში მომუშავე პირების რაოდენობა

ამჟამად ცნობილი არ არის, თუ ზუსტად რამდენი პირის ჩართვა მოხდება პროექტთან დაკავშირებულ საქმიანობაში. საქართველოსა და მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნებში განხორციელებული მაგისტრალის პროექტების გამოცდილებაზე დაყრდნობით, მოსალოდნელია, რომ პროექტში ჩაერთვება დაახლოებით 450-500 პირი (დაახლოებით 350 იქნება მშენებელი მუშა; დაახლოებით 80 პირი მონაწილეობას მიიღებს პროექტის ზოგად მართვაში და ინჟინრის პერსონალის დაახლოებით 20 პირი მონიტორინგში, ანგარიშგებასა და ზედამხედველობაში). პროექტი ძირითადად გამოიყენებს ადგილობრივ მუშახელს, რომლებიც დაქირავებულნი არიან როგორც საერთაშორისო კონტრაქტორის, ასევე ქვეკონტრაქტორი ფირმების მიერ.

მუშა-მშენებლების უმრავლესობა სავარაუდოდ იქნება საქართველოდან, არაკვალიფიციური მუშები იმ რეგიონებიდან და თემებიდან, სადაც ხორციელდება სამშენებლო სამუშაოები. შესაძლებელია მოხდეს უცხოელი მუშაკების დაქირავება

კონსულტაციებისა და ზედამხედველობის სამუშაოებისათვის, ხოლო უშუალო თანამშრომლების დაქირავება შესაძლებელია ადგილობრივი და საერთაშორისოდ გამოცხადებული ტენდერებისა და HR ფირმების/პლატფორმების მეშვეობით (Jobs.ge; HR.gov.ge და ა.შ.).

### პროექტზე მომუშავეთა სპეციფიკა:

მომუშავეთა დაახლოებით 60-75 პროცენტი იქნება არაკვალიფიციური მუშახელი. დანარჩენ სამუშაო ძალას წარმოადგენს ნახევრად კვალიფიციური და კვალიფიციური სპეციალისტები, რომლებიც იმუშავენ ისეთ თანამდებობებზე, როგორებიცაა მენეჯერი, ინჟინერი, უფროსი მუშა, 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, ხოლო სხვა თანამშრომლები, როგორებიც არიან მენეჯერები და ტექნიკური პერსონალი, სავარაუდოდ იქნებიან საქართველოს სხვადასხვა მხარეებიდან, ან, იმ შემთხვევაში, თუ სამუშაოებს შეასრულებს უცხოური კომპანია - კონტრაქტორის ქვეყნიდან. ანალოგიურად, ქვესადგურის მშენებლობაში ჩართული მუშაკების დიდი ნაწილი იქნება არაკვალიფიციური, ყოველ შემთხვევაში ადრეულ ეტაპებზე მაინც. მას შემდეგ, რაც მოხდება მიწის გაწმენდა და საძირკვლის 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 მომუშავე 18 წელზე მეტი ასაკის იქნება და მოსალოდნელია რომ მათი ასაკი იქნება 30-იდან 60 წლამდე. მოსალოდნელია, რომ პროექტში ჩართულები იქნებიან პროექტზე მომუშავეთა შემდეგი კატეგორიები, როგორც ეს განსაზღვრულია ESS2-ით:

### უშუალო თანამშრომლები:

უშუალო თანამშრომლები მოიცავს უშუალოდ პროექტის განმახორციელებელი ორგანოების, ე.ი. საქართველოს საავტომობილო გზების დეპარტამენტის მიერ დასაქმებულ პირებს, რომლებიც უშუალოდ არიან ჩართულნი პროექტის განხორციელების საქმიანობაში. ძირითადი თანამშრომლების სავარაუდო რაოდენობა დაახლოებით 10-15 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, კონსულტანტების 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. ამ გუნდებიდან თითოეულში სავარაუდოდ იქნება 10-20 ძირითადი თანამშრომელი, და 300-მდე არაკვალიფიციური მუშაკი. დაქირავებულ თანამშრომლებს შორის შესაძლოა ასევე იყვნენ კონსულტანტების ან არასამთავრობო ორგანიზაციების თანამშრომლები, რომლებიც განახორციელებენ ისეთ მომსახურებებს, როგორცაა სათემო მობილიზაცია, მოქალაქეთა ჩართულობის პლატფორმების შექმნა და ოპერირება, საჭიროებების შეფასება და ბენეფიციართა კვლევა/გამოკითხვა, და სხვ. ასეთი კონსულტანტების თანამშრომელთა რიცხვი, კვლევა/გამოკითხვის პერსონალის ჩათვლით შესაძლოა მერყეობდეს 10-დან 30 თანამშრომლამდე. ჯამში, პროექტში შესაძლოა ჩართული იყოს 400 დაქირავებული თანამშრომელი.

### *მიგრანტი თანამშრომლები:*

მოსალოდნელია, რომ პროექტის ფარგლებში დაქირავებულ თანამშრომლებს შორის იქნებიან ახლომდებარე სოფლებში მცხოვრები პირები და პირები საქართველოს სხვა მხარეებიდან, ასევე, შესაძლოა სხვა ქვეყნიდან ჩამოსული პირები, საერთაშორისო სამშენებლო კონტრაქტორის ან/და ზედამხედველობის კონსულტანტის აყვანის შემთხვევაში. მსგავსი პროექტებიდან მიღებული გამოცდილება გვიჩვენებს, რომ კონტრაქტორი და ქვეკონტრაქტორი სავარაუდოდ დაიქირავებს თანამშრომლებს საქართველოს სხვადასხვა რეგიონებიდან. ეს „შიდა მიგრანტები“ უნდა იყვნენ პირები, რომლებსაც უკვე აქვთ მსგავსი პროექტებში მუშაობის გამოცდილება. უცხოელი „მიგრანტი“ პირები სავარაუდოდ იქნებიან მენეჯმენტისა და ტექნიკური თანამშრომლები. მიგრანტი პირების რაოდენობა დამოკიდებული იქნება კონტრაქტორების მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებებზე. მსგავსი გაანგარიშებების საფუძველზე, პირთა განაწილება იქნება შემდეგნაირი: დაახლოებით 10 პროცენტი - საერთაშორისო, 40 პროცენტი - საქართველოს სხვა ადგილებიდან, და 50 პროცენტი - პროექტის განხორციელების ტერიტორიებიდან.

### *სოციალური მუშაკები:*

მსოფლიო ბანკის ESS2-ში მოცემული განმარტების თანახმად, სოციალური მუშაკები პროექტში ჩართულები არ იქნებიან.

### *ძირითადი მომწოდებლები:*

ძირითადი მომწოდებლები წარმოადგენენ მომწოდებლებს, რომლებიც მუდმივ რეჟიმში აწარმოებენ უშუალოდ პროექტისთვის აუცილებელ საქონელს ან მასალებს. საქართველოში ავტომაგისტრალის მშენებლობის წინა გამოცდილებიდან გამომდინარე, მასალების მიწოდებას განახორციელებენ ძირითადი კონტრაქტორის მიერ შერჩეული ადგილობრივი მიმწოდებლები. ეს საქონელი შეიძლება იყოს ადგილობრივი წარმოების ხილი და ბოსტნეული, მასალა, რომელიც შეიძლება მოიცავდეს პლაკატებსა და ხის ნივთებს საგზაო უსაფრთხოების დროებითი ნიშნებისთვის. ეს მომწოდებლები სავარაუდოა, რომ არ მოხვდებიან ზემოთ ჩამოთვლილი „ძირითადი მომწოდებლების“ განმარტებაში. თუ პროექტის განხორციელებისას გამოვლინდა პროექტის მომწოდებლებთან დაკავშირებული მნიშვნელოვანი რისკები, ზედამხედველი კომპანია პასუხისმგებელი იქნება ჩაატაროს სამართლებრივი კვლევა ძირითადი მომარაგების მუშაკებზე (მათზე, ვინც უზრუნველყოფენ გზის მშენებლობისთვის ძირითადი მასალების, კერძოდ, ნედლეულის წარმოებას), რათა უზრუნველყოს იძულებითი და/ან ბავშვთა შრომის არარსებობა (საქართველოს შრომის კოდექსის მესამე თავის, პუნქტი 10-ის მიხედვით). სამართლებრივი კვლევის ჩატარებისას, ზედამხედველი კომპანია:

- აცნობებს მიმწოდებელს, რომ ისინი არ ითანამშრომლებენ იმ მიმწოდებელთან, რომელსაც ჰყავს იძულებით მომუშავე თანამშრომლები და/ან ბავშვები;
- შეძლებისდაგვარად ეწვევა კომპანიას/ქარხანას და გაესაუბრება წამყვან პერსონალს თავიანთი სამუშაო პირობების შესახებ, ასევე ჩაატარებს არაფორმალურ შემთხვევით ინტერვიუს მუშებთან;
- ჩაატარებს მეორად სამართლებრივ კვლევას, იმ პირებისგან ინფორმაციის მიღებით, რომლებიც შესაძლოა იცნობდნენ მიმწოდებელს, რათა დარწმუნდნენ, რომ ადგილი არ აქვს იძულებითი შრომის ან ბავშვთა შრომის შემთხვევებს;
- საჭიროების შემთხვევაში და როცა ეს შესაძლებელია, ითანამშრომლოს შრომის ინსპექტირების სამსახურთან, რათა შეამოწმოს მიმწოდებელი და დარწმუნდეს, რომ არ აქვს ადგილი ბავშვების ან იძულებითი შრომის;
- შეინახავს ინფორმაციის ჩანაწერებს და დაურთავს მათ საავტომობილო გზების დეპარტამენტისთვის წარსადგენ ანგარიშს.

*შრომით რესურსთან დაკავშირებული ვადები:* მუშახელის საჭიროება დროისა და თანმიმდევრობის თვალსაზრისით, მათი რაოდენობა, ადგილმდებარეობა, შესასრულებელი სამუშაოს სახეობა და საჭირო უნარ-ჩვევები განისაზღვრება პროექტის განხორციელების ეტაპზე, საპროექტო დოკუმენტაციის დასრულების შემდეგ. მოსალოდნელია, რომ პროექტის მშენებლობის ეტაპის ხანგრძლივობა იქნება დაახლოებით 30 თვე.

## 2. შრომით რესურსთან დაკავშირებული ძირითადი პოტენციური რისკების შეფასება

### შრომით რესურსთან დაკავშირებული ძირითადი რისკები

პროექტის ფარგლებში შრომით რესურსებთან დაკავშირებული რისკები, უპირველეს ყოვლისა, ეხება საპროექტო გზის მონაკვეთის მშენებლობასთან დაკავშირებულ სამშენებლო სამუშაოებს, როგორცაა: მიწის სამუშაოები, გათხრები, ბოძების მონტაჟი, აფეთქება (საჭიროების შემთხვევაში) და ა.შ. იმის გათვალისწინებით, რომ ბევრი სამშენებლო სამუშაო ჩატარდება სოფლის მეურნეობის აქტიურ ადგილებში, ასევე შესრულდება მცენარეული საფარის მოხსნისა და გზის განთვისების ზოლში მდებარე შენობების აღების სამუშაოები. პროექტის სხვა აქტივობები სავარაუდოდ მოიცავს საოფისე სამუშაოს და საველე ვიზიტებს, მაგალითად, ობიექტის ზედამხედველობის, დაინტერესებულ მხარეთა ჩართულობის ღონისძიებებსა და მიწის, გეოლოგიურ და სხვა კვლევებს. რისკების ზოგადი სია შეგიძლიათ იხილოთ ქვემოთ წარმოდგენილ ცხრილში, უფრო დეტალური აღწერა კი ცხრილის შემდეგ არის შემოთავაზებული.

პროექტის საქმიანობა	შრომით რესურსთან დაკავშირებული ძირითადი რისკები	შეთავაზებული ზომები
მაგისტრალური გზის მშენებლობა და გაუმჯობესება	<ul style="list-style-type: none"> <li>• მაგისტრალის სამშენებლო სამუშაოებთან დაკავშირებული შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების (OHS) საფრთხეები, ავარიების ჩათვლით</li> <li>• მოძრაობის უსაფრთხოება</li> <li>• ისეთი გადამდები დაავადებების გავრცელება, როგორცაა COVID-19</li> <li>• თანამშრომლების, განსაკუთრებით მოწყვლადი პირების</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ESIA/ESMP-ში აღწერილი შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების (OHS) უზრუნველყოფის ზომებისა და მოძრაობის უსაფრთხოების ღონისძიებების განხორციელება</li> <li>• ტრენინგის ჩატარება</li> <li>• ქცევის კოდექსის განხორციელება</li> <li>• უზრუნველყოს მზადყოფნა გაუთვალისწინებელი შემთხვევებისთვის</li> </ul>



პროექტის საქმიანობა	შრომით რესურსთან დაკავშირებული ძირითადი რისკები	შეთავაზებული ზომები
	<p>მიმართ არათანაბარი ან უსამართლო მოპყრობა</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• დისკრიმინაცია და შევიწროება სამუშაო ადგილზე</li> </ul>	<p>და აღნიშნული შემთხვევების ანგარიშის სისტემების ხელმისაწვდომობა</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• თანამშრომლების საჩივრების განმხილველი მოქმედი მექანიზმის ქონა</li> <li>• მოქმედი დაზღვევის ქონა პროექტზე მომუშავე ყველა თანამშრომლისთვის</li> </ul>

პროექტის ფარგლებში არსებული ძირითადი რისკები მოიცავს ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების კუთხით არსებულ ზოგად საფრთხეებს, 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 ტექნიკის გამოყენებას. ვინაიდან სამშენებლო ღონისძიებები მოიცავს სახიფათო სამუშაოებს, პროექტის ფარგლებში 18 წლამდე ასაკის პირთა დაქირავება არ მოხდება. მრავალ მუშაკს წარმოექმნება სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების რისკები, ძირითადად მოიცავს, მაგრამ არ შემოიფარგლება შემდეგი რისკებით:

- სიმაღლეზე მუშაობა, სიმაღლეზე მონტაჟის საჭიროების შემთხვევაში
- გათხრები, მიწის სამუშაოები საფრთხეს უქმნის ვიზრაციას, აფეთქებას
- დენის დარტყმა და ელექტრო საუშაოები
- შეხება აირებთან და შესაძლოა ცეცხლთან, თუ მოხდება ისეთი მოწყობილობების გამოყენება, რომლებიც წარმოქმნიან ნაპერწკლას ან ალს, ჭების მახლობლად
- ჭებში ჩავარდნა
- მგზავრობა და მუშაობა ციცაბო და სახიფათო რელიეფზე.

- საგზაო შემთხვევები
- სიმძიმეების აწევა
- არმატურებთან დაკავშირებული შემთხვევები
- მშენებლობისას ჰაერში მოხვედრილ ნაწილაკების/ნივთიერებების (მტვერი, და ა.შ.) ზემოქმედების ქვეშ მოქცევა
- ერგონომიული საფრთხეები მშენებლობის პერიოდში
- გარემოდან მომდინარე 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 ცოდნის ნაკლებობა, როგორცაა ინდივიდუალური დამცავი საშუალებებისა და უსაფრთხო მუშაობის პრაქტიკის გამოყენება
- ზეგანაკვეთურ რეჟიმში ხანგრძლივი მუშაობა, ასევე კვირის განმავლობაში საკმარისი დასვენების არარსებობა შესაძლოა წარმოადგენდეს შრომითი რესურსის გამოყენებასთან დაკავშირებულ პოტენციურ რისკს
- Covid-19-ის პანდემია

სექსუალური ექსპლუატაციის, ძალადობის და სექსუალური შევიწროების (SEA/SH) რისკის თვალსაზრისით, პროექტი ფასდება, როგორც დაბალი რისკის მქონე. შეფასება ეფუძნება ეროვნული კანონმდებლობის მიმოხილვას და ქვეყანაში არსებული SEAH ასპექტების შესახებ არსებულ ინფორმაციას. 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 თანდათან გააძლიერა კანონმდებლობა, ინსტიტუციური შესაძლებლობები და მომსახურებები გენდერული ნიშნით ძალადობას გადარჩენილების მხარდასაჭერად და აღსრულების მექანიზმები, შემოიღო სექსუალური ძალადობისა და შევიწროების უფრო მკაფიო განმარტებები და სასჯელები. SEAH-ის აკრძალვა დაინერგება ქვეყნის კოდექსში, რომელიც აღიარებული და ხელმოწერილი იქნება ყველა მუშაკის მიერ. პროექტის დერეფანში მყოფი ყველა მუშაკისათვის და თემის საზოგადოებისთვის უზრუნველყოფილი იქნება ტრენინგების ჩატარება SEAH-თან დაკავშირებულ საკითხებზე და SEAH-სთან დაკავშირებული საჩივრების განხილვის პროტოკოლზე, რომელიც უნდა წარიმართოს სენსიტიური და კონფიდენციალური ფორმით. SEAH საჩივრების განხილვის პროტოკოლი მოიცავს მათი განსახილველად გადაცემის მექანიზმს შესაბამის სპეციალიზებულ სერვის პროვაიდერებთან, რომლებიც იდენტიფიცირებულია SEAH სერვისის პროვაიდერის რუკებით.

პროექტის ფარგლებში არ არის მოსალოდნელი შრომით რესურსთან დაკავშირებული სხვა მნიშვნელოვანი რისკები. პროექტის განხორციელების პერიოდში შრომით რესურსთან დაკავშირებით სხვა რისკების წარმოქმნის შემთხვევაში სამშენებლო სამუშაოების განმახორციელებელი კონტრაქტორი შეიმუშავებს პროცედურებს შემდგომი ზემოქმედების პრევენციისათვის.

პროექტის ფარგლებში მოწყვლადი თანამშრომლები შეიძლება წარმოადგენდნენ ქალებს, არაკვალიფიციურ მუშახელს, მიგრანტ მუშაკებს, ადგილობრივად დაქირავებულ მუშაკებს ეთნიკური უმცირესობიდან, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ან ჯანმრთელობის მდგომარეობის მქონე მუშაკებს შორის, რომლებიც საჭიროებენ საცხოვრებლით უზრუნველყოფას ან სპეციფიკურ პრევენციულ ზომებს. საქართველოს ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად, პროექტის თანამშრომლების აყვანა და შემდგომში მათი მოპრყობა უნდა განხორციელდეს ყოველგვარი მიკერძოებისა და დისკრიმინაციის გარეშე. გარდა ამისა, პროექტი, საავტომობილო გზების დეპარტამენტი და ხელშეკრულებით დაქირავებული პირების შესაბამისი დამკვეთები მიიღებენ ყველა ზომას იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ეროვნული კანონმდებლობის და წინამდებარე შრომითი რესურსების მართვის პროცედურების (LMP) დებულებები დაკმაყოფილდეს ყველა მუშაკისთვის, განსაკუთრებით მოწყვლადი მუშაკების მოთხოვნების გათვალისწინებით. ეს შეიძლება მოიცავდეს, მაგალითად, ტრენინგის, საჩივრების განხილვის მექანიზმისა და სხვა საჭირო ინფორმაციის მიწოდების უზრუნველყოფას ხელმისაწვდომად და მუშაკებისთვის გასაგებ ენაზე; რომ უცხოელ მუშაკებს, სხვა ღონისძიებებთან ერთად, მიეწოდებათ შესაბამისი სამუშაო ნებართვა და ინფორმაცია მათი უფლებებისა და მოვალეობების შესახებ, რომლებიც დაკავშირებულია მათ დასაქმებასთან და დროებით ბინადრობთან საქართველოში. COVID-19-ის შეზღუდვები შრომითი საქმიანობის დროს და COVID-19-ის გავრცელების რისკი მუშაკებსა და პროექტების ახლოს მდებარე თემებს შორის წინასწარ უნდა იქნას განჭვრეტილი და შერბილებული Covid-19-ის პანდემიის გავრცელების წინააღმდეგ საგანგებო სამოქმედო გეგმის მეშვეობით. აღნიშნული გეგმა შემუშავებული იქნება კონტრაქტორის მიერ საქართველოს კანონმდებლობისა და ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციის რეკომენდაციების შესაბამისად და დამტკიცებული იქნება საავტომობილო გზების დეპარტამენტის მიერ. საავტომობილო გზების დეპარტამენტი ზედამხედველ კონსულტანტთან ერთად მონიტორინგს გაუწევს გეგმის შეუფერხებელ განხორციელებას. დეტალური პასუხისმგებლობა Covid-19-ის დებულებებთან და მონიტორინგთან დაკავშირებით აღწერილია ESIA-ს ანგარიშში.

### 3. შრომითი კანონმდებლობის მოკლე მიმოხილვა: წესები და პირობები

პროექტის ფარგლებში ყველა დასაქმებული ვალდებულია დაიცვას საქართველოს ეროვნული კანონმდებლობის დებულებები და წინამდებარე LMP. საავტომობილო გზების დეპარტამენტი, როგორც პროექტის განმახორციელებელი უწყება, პასუხისმგებელია ეროვნული შრომის კანონმდებლობისა და LMP-ის შესაბამისობის უზრუნველყოფასა და მონიტორინგზე. აღნიშნული მოიცავს მონიტორინგს და საჭიროების შემთხვევაში გამოსასწორებელ ქმედებებს, რათა ყველა კონტრაქტორმა და ქვეკონტრაქტორმა უზრუნველყოს ეროვნული შრომის კანონმდებლობისა და პროექტის LMP-ის მოთხოვნების დაცვა.

ქვემოთ წარმოდგენილია ეროვნული შრომის კოდექსის ძირითადი ასპექტების (2010, 2013, 2018, 2020, 2021, 12 თებერვალი) 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, შესრულდება შრომითი რესურსის მართვის პროცედურებით გათვალისწინებული წესები და პირობები.

### ხელფასი და დაქვითვები

წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის ფარგლებში, დამსაქმებელი ვალდებულია, კანდიდატს მიაწოდოს ინფორმაცია შესასრულებელი სამუშაოს შესახებ, შრომითი ხელშეკრულების ფორმის (წერილობითი ან ზეპირი) და ვადის (განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი) შესახებ; შრომის პირობების შესახებ; შრომითი ურთიერთობისას დასაქმებულის უფლებრივი მდგომარეობის შესახებ; შრომის ანაზღაურების შესახებ (საქართველოს შრომის კოდექსი, 2013 წელი, მე-5 მუხლი). შრომის კოდექსი არეგულირებს არასრულ სამუშაო განაკვეთზე მუშაობას. (საქართველოს შრომის კოდექსი No7177, 2020 წლის 5 ოქტომბერი). თუმცა, ESS2-ის მოთხოვნები ეხება არასრულ განაკვეთზე მომუშავე პირებსაც, მათ შორის, მოთხოვნები ინფორმაციისა და კონტრაქტის გადაცემის შესახებ. შრომითი ხელშეკრულებები შეიძლება დაიდოს 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 სამუშაოს ანაზღაურების წესი, ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე 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 ანაზღაურების თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისათვის

გადაუხადოს დასაქმებულს 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. შრომითი ანაზღაურებიდან ერთჯერადად დაქვითვის საერთო ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შრომის ანაზღაურების 50 პროცენტს. (შრომის კოდექსის 43-ე მუხლი). დამსაქმებელი ვალდებულია სრულად აუნაზღაუროს დასაქმებულს შესაბამისი თანხა სამსახურებრივი ზიანის გამო, რომელმაც გამოიწვია დასაქმებულის ჯანმრთელობის გაუარესება და დაფაროს შემდგომი, აუცილებელი მკურნალობის ხარჯები (შრომის კოდექსის 45-ე მუხლი).

### სამუშაო დროის ხანგრძლივობა

საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს (8 საათი დღეში), ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში (სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე დარგების ჩამონათვალს განსაზღვრავს საქართველოს მთავრობა), – კვირაში 48 საათს. სამუშაო დროში არ ითვლება შესვენების დრო და დასვენების დრო. 16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 36 საათს. არ არსებობს მკაცრი შეზღუდვა ცვლებში მომუშავე დასაქმებულთათვის, გარდა იმისა, რომ ხანგრძლივობა უნდა განისაზღვროს ცვლის გრაფიკით, რომელსაც მოამზადებს დამსაქმებელი, სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით. ცვლებს შორის დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები (შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის თანახმად). დამსაქმებელმა დასაქმებულს ცვლების განრიგის ცვლილების შესახებ უნდა აცნობოს არანაკლებ 10 დღით ადრე, თუ, უკიდურესი საწარმოო აუცილებლობიდან გამომდინარე, ეს შეუძლებელი არ არის. (შრომის კოდექსის 24-ე მუხლი).

აკრძალულია ღამის სამუშაოზე (22 საათიდან 6 საათამდე) 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).

### ზეგანაკვეთური სამუშაო

ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა სრულწლოვნისთვის აღემატება კვირაში 40 საათს,



16 წლიდან 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 36 საათს, ხოლო 14 წლიდან 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნისთვის – კვირაში 24 საათს (მუხლი 24, ნაწილი 3). ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება ხელფასის საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით ან ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ დასაქმებულისათვის დამატებითი დასვენების დროის მიცემით. ზეგანაკვეთური სამუშაოს პირობები განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. დასაქმებული ვალდებულია შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურების გარეშე მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ასეთი სამუშაო აუცილებელია სტიქიური უბედურების თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – ანაზღაურების გარეშე; საწარმოო ავარიის თავიდან ასაცილებლად ან/და მისი შედეგების ლიკვიდაციისთვის – სათანადო ანაზღაურებით. აკრძალულია ორსული ან ახალნაშობიარები ქალის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის, არასრულწლოვნის ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დასაქმება მისი თანხმობის გარეშე.

### შესვენების დრო

დასაქმებულს ეკუთვნის ყოველ სამუშაო დღეს შესვენება კვებისათვის. სამუშაო დღეებს შორის დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები (მუხლი 24, ნაწილი 4).

### არადისკრიმინაცია

შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე, აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით. (შრომის კოდექსი, მუხლი 1, ნაწილი 3).

### შვებულება

დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით, წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით და ისარგებლოს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით, წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღით (შრომის კოდექსის მუხლი 32, ნაწილები 1,2). შვებულებაში არ ითვლება დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდი, შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო (მუხლი 32, ნაწილი 4). შრომის კოდექსით განსაზღვრულია დაახლოებით 13 უქმე დღე და ამ დღეებში დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება მიიჩნევა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ (შრომის კოდექსი, მუხლი

30). მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე<sup>1</sup> მომუშავე დასაქმებულს ეძლევა დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება – წელიწადში 10 კალენდარული დღე (შრომის კოდექსი, მუხლი 31).

### 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).

### ინდივიდუალური დავის განხილვა და გადაწყვეტა

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

---

<sup>1</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება №381 მომეტებული საფრთხის შემცველი, მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების ჩამონათვალის დამტკიცების თაობაზე (ივლისი, 2018 წელი) წარმოადგენს მომეტებული საფრთხის შემცველი, მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების ჩამონათვალს, როგორცაა: მშენებლობასა და სამოქალაქო მშენებლობასთან დაკავშირებული სამუშაოები, სამთო, ლითონის, ნავთობისა და ბუნებრივი აირის მოპოვება, ძირითადი მასალების წარმოება, ელექტრო და სატრანსპორტო მოწყობილობებისა და მანქანების წარმოება, ელექტროენერჯითა და გაზის მიწოდება, ქიმიური, რეზინის, პლასტმასის და ფარმაცევტული პროდუქტების წარმოება, სატყეო მეურნეობასთან დაკავშირებული სამუშაოები, ტექსტილისა და ავეჯის წარმოება, საკვების წარმოება, ტრანსპორტთან დაკავშირებული სამუშაოები, წყალმომარაგების, კანალიზაციის, ნარჩენების მართვასა და დაბინძურებისგან გასუფთავებასთან დაკავშირებული სამუშაოები.

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 18 წლამდე პირებთან შრომითი ხელშეკრულების დადება მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების შესასრულებლად. აკრძალულია არასრულწლოვან პირებთან შრომითი ხელშეკრულების დადება სათამაშო ბიზნესთან, ღამის გასართობ დაწესებულებებთან, ეროტიკული და პორნოგრაფიული პროდუქციის, ფარმაცევტული და ტოქსიკური ნივთიერებების დამზადებასთან, გადაზიდვასთან და რეალიზაციასთან დაკავშირებული სამუშაოების შესასრულებლად. პროექტში ვერ დასაქმდებიან 18 წლამდე ასაკის პირები.

საქართველოს შრომის კოდექსი (2010, 2013, 2018, 2020, 2021) ეხება უშუალო თანამშრომლებს და ხელშეკრულებით დაქირავებულ პირებს, მათ შორის, სრულ განაკვეთზე დასაქმებულ უცხოელ მუშახელს. არასრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირებისათვის შრომითი ურთიერთობის წესები და პირობები განსაზღვრულია მათ ინდივიდუალურ შრომით ხელშეკრულებებში.

#### იძულებითი შრომა

სამუშაოების განხორციელებისას დაუშვებელია იძულებითი შრომის გამოყენება, რომელიც აკრძალულია შრომის კოდექსით (შრომის კოდექსი, მუხლი 2). 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 ითვალისწინებ პრევენციულ ზომებს და ასევე ზომებს, რომლებიც უნდა განხორცილდეს 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 აწესებს ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის ანაზღაურების ზრდის განაკვეთს. დამკვეთისთვის მოთხოვნას არ წარმოადგენს, განახორციელოს რისკის შესაბამისი შეფასება 16-დან 18 წლამდე ასაკის ბავშვის დასაქმებისას, როგორც ამას მოითხოვს ESS2, და არც მონიტორინგი, თუ როგორ ხორციელდება დამცავი ზომები ახალგაზრდა მუშაკებისთვის. ამ პროექტში 18 წლამდე ასაკის პირები არ დასაქმდებიან.
2. მიუხედავად იმისა, რომ შრომის კოდექსი ითვალისწინებს არასავალდებულო შეთანხმების პროცედურას, დამკვეთისთვის არ არსებობს კონკრეტული მოთხოვნა, დააწესოს მუშაკთა საჩივრების განხილვის მექანიზმი. საავტომობილო გზების დეპარტამენტს და ყველა დამსაქმებელს (კონტრაქტორს, ქვეკონტრაქტორს და კონსულტანტების გუნდებს) ამ პროექტის ფარგლებში მოეთხოვებათ შეიმუშაონ და შეინარჩუნონ საჩივრების განხილვის მექანიზმი, რომელიც ოფიციალურად იქნება მიღებული და მიეწოდება ყველა თანამშრომელს. თანამშრომლებისთვის საჩივრების განხილვის მექანიზმი მოიცავს პროტოკოლს კონფიდენციალური და მგრძობიარე 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 მიხედვით, ხელფასისა და ზეგანაკვეთური სამუშაოს პირობების შესახებ მკაფიოდ ეცნობებათ მუშაკებს სამუშაოს დაწყებამდე მათთან დადებული წერილობითი კონტრაქტების/სამუშაო ხელშეკრულებების მეშვეობით.

4. შრომის კოდექსში არ არის გათვალისწინებული მასობრივი დათხოვნის 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 ეს გადახდები განხორციელდეს სამუშაოს შეწყვეტამდე. პროექტის ფარგლებში ხელშეკრულების შეწყვეტის და შეწყვეტის პირობები მკაფიოდ ეცნობება მუშაკებს სამუშაოს დაწყებამდე მათთან გაფორმებული წერილობითი კონტრაქტების/სამუშაო ხელშეკრულებების მეშვეობით.

#### 4. შრომითი კანონმდებლობის მოკლე მიმოხილვა: სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება

წინამდებარე თავი ასახავს შრომის ეროვნული კანონმდებლობის შრომის ჯანმრთელობასთან და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ ძირითად ასპექტებს და იმას, თუ როგორ ვრცელდება ეროვნული კანონმდებლობა 1-ელ ნაწილში განსაზღვრულ მუშაკთა სხვადასხვა კატეგორიებზე. მიმოხილვა ფოკუსირებულია კანონმდებლობაზე, რომელიც ეხება ESS2-ის 24-30 პუნქტებით განსაზღვრულ საკითხებს.

საქართველოს კონსტიტუცია ადგენს უსაფრთხო სამუშაო პირობების ფუნდამენტურ უფლებას (მუხლი 26). საქართველოს კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ (შრომის კოდექსი, 2019 წელი) განსაზღვრავს ძირითადი მოთხოვნებისა და პრევენციული ღონისძიებების ზოგად პრინციპებს, რომლებიც დაკავშირებულია სამუშაო ადგილზე შრომის ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებასთან (OHS), არსებულ და მოსალოდნელ რისკებთან, უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების პრევენციასთან, თანამშრომლების მომზადებასთან, ინფორმირებასა და კონსულტაციასთან და 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 (ბოლოს განახლებული 2020 წლის 13 ოქტომბერს) ითვალისწინებს დებულებებს სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების შესახებ; აღნიშნული კანონი ვრცელდება დასაქმებულ პირებზე და დაქირავებულ მუშაკებზე, მათ შორის, უცხოელ მუშაკებზე. ქვემოთ მიმოხილულია კანონმდებლობის ძირითადი ასპექტები, რომლებიც ეხება ESS2-ის 24-30 პუნქტებით განსაზღვრულ საკითხებს.

## დამკვეთის პასუხისმგებლობები

OHS-თან სათანადო შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად, დამკვეთმა უნდა განახორციელოს რისკის შეფასება, რომელიც მიზნად ისახავს სამუშაო ადგილზე არსებული საფრთხის და მასთან დაკავშირებული პრევენციული ღონისძიებების იდენტიფიცირებას. დამკვეთი ვალდებულია განახორციელოს რისკის შეფასება სამუშაო პროცესის ყველა ეტაპზე, შესაძლო რისკების აღმოფხვრის ან შემცირების მიზნით და რეგულარულად უნდა განახლოს რისკის შეფასების დოკუმენტი. რისკის შეფასების დოკუმენტები სათანადოდ უნდა ინახებოდეს დამსაქმებელთან. დამკვეთი ვალდებულია შეიმუშავოს და განახორციელოს პროცედურები, უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შექმნისა და შენარჩუნებისათვის, მათ შორის, მიიღოს ზომები იმისათვის, რომ მათი კონტროლის ფარგლებში არსებული სამუშაო ადგილები, მანქანა-დანადგარები, ტექნიკა და პროცესები იყოს უსაფრთხო და რისკს არ უქმნიდეს ჯანმრთელობას. დამკვეთი ასევე ვალდებულია მიიღოს სათანადო ზომები ქიმიურ, ფიზიკურ, ბიოლოგიურ ნივთიერებებთან და აგენტებთან დაკავშირებით და ვალდებულია პერიოდულად აკონტროლოს უსაფრთხოების პირობები და შეამოწმოს ტექნიკური აღჭურვილობის მდგომარეობა.

როდესაც შეუძლებელია ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების კუთხით არსებული საფრთხეების თავიდან აცილება, უნდა მოხდეს სათანადო დაცვის ზომების მიღება. მათ შორისაა, საფრთხის კონტროლი მის გამომწვევ წყაროსთან, დამცავი გადაწყვეტილებების გამოყენება და სათანადო პირადი დამცავი საშუალებების უსასყიდლოდ გადაცემა პროექტზე მომუშავე პირებისათვის.

დამსაქმებლები ვალდებულნი არიან დანიშნონ სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოების თანამშრომლები. ისეთ სამუშაო ადგილზე, სადაც 20-ზე ნაკლები თანამშრომელია, შესაძლოა აღნიშნულისთვის გამოიყოს ერთ-ერთი არსებული თანამშრომელი, რომელიც დამატებით ითავსებს ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის ფუნქციებს, იმ შემთხვევაში, თუ მას გავლილი ექნება სერტიფიცირებული ტრენინგი. სამუშაო ადგილებზე, სადაც 20-დან 100-მდე თანამშრომელია დასაქმებული, საჭიროა მინიმუმ ერთი უსაფრთხოების ოფიცრის აყვანა. რაც შეეხება სამუშაო ადგილებს, სადაც 100-ზე მეტი თანამშრომელია, კანონი მოითხოვს უსაფრთხოების მინიმუმ ორ თანამშრომელს.

დამსაქმებელი პასუხისმგებელია თანამშრომლებს გაუწიოს OHS ტრენინგი მათთვის გასაგებ ენაზე: ა) კანონით დადგენილი ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ზოგადი პრინციპების შესახებ; ბ) სამუშაო პროცედურები, აღჭურვილობა, მანქანა-დანადგარები, ინსტრუქციები და სამუშაო აღჭურვილობის გამოყენებისა და შეკეთების ინსტრუქციები; გ) საგანგებო სიტუაციები, ევაკუაციის გეგმები და მათი განხორციელების ღონისძიებები; დ) არსებული საფრთხეები და რისკები, ასევე ზომები, რომლებიც უნდა იქნას მიღებული ასეთი სიტუაციების დასაძლევად. ტრენინგი უნდა ჩაუტარდეს 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 ტექნიკის გამოყენებამდე და/ან საწარმოო პროცესის ცვლილებამდე; დ) უწყვეტი სასწავლო პროცესის ფარგლებში, რომელიც მოითხოვს ტრენინგის განმეორებით ჩატარებას. 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 მოცულობიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ასევე ვალდებულია მიაწოდოს შემდეგი ინფორმაცია თავის თანამშრომლებს და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს: ა) პროფესიულ რისკებზე და სახიფათო ინდუსტრიულ ფაქტორებზე, რომლებიც დამახასიათებელია სამუშაო ადგილისთვის და რამაც შესაძლოა გამოიწვიოს ზემოქმედება თანამშრომლების ჯანმრთელობაზე და თანამშრომლის მიერ პრევენციული მიზნებისთვის მიღებულ ზომებზე, ბ) საგანგებო სიტუაციებზე, ევაკუაციის გეგმებზე და განსახორციელებელ ღონისძიებებზე გაზრდილი საფრთხის შემთხვევაში, აგრეთვე პროცედურებსა და ზომებზე ავარიებისა და ხანძრის დროს; გ) შენობაში შესვლის, შენობაში დარჩენის ან სამუშაოს შესრულების აკრძალვის შესახებ, რამაც შეიძლება საფრთხე შეუქმნას დასაქმებულთა სიცოცხლეს ან/და ჯანმრთელობას.

დამსაქმებლებს შეუძლიათ შეუზღუდონ სამუშაო ადგილზე წვდომა იმ დასაქმებულს, რომელიც იმყოფება ალკოჰოლის, ნარკოტიკების ან ფსიქოტროპული ნივთიერებების ზემოქმედების ქვეშ.

### **უბედური შემთხვევების, ფატალური შემთხვევების, დაზიანებების შესახებ შეტყობინება/ანგარიშგება**

დამსაქმებელი პასუხისმგებელია აღრიცხოს უბედური შემთხვევები, პროფესიული დაავადებების შემთხვევები, სახიფათო შემთხვევები და მიაწოდოს ასეთი ინფორმაცია თანამშრომლებს ან მათ წარმომადგენლებს მოთხოვნისთანავე (შრომის კოდექსი, 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, შეინარჩუნოს სამუშაო ადგილი, სადაც უბედური შემთხვევა მოხდა, ოფიციალური გამოძიების მიზნით, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც არ არის საჭირო ზომების მიღება მუშაკთა სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის შემდგომი დაცვის ან სერიოზული ეკონომიკური ზარალის თავიდან ასაცილებლად. შემთხვევიდან პირველი 24 საათის განმავლობაში დამსაქმებელმა უნდა აცნობოს შესაბამის ორგანოებს, მათ შორის, შესაბამის პროფკავშირებსა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს, 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, დამსაქმებელმა უნდა შეინახოს მტკიცებულებები საშუალო სიმძიმის უბედური შემთხვევების, მძიმე, ფატალური და მასიური უბედური შემთხვევების შესახებ. აღნიშნული უნდა შეიცავდეს მონაცემებს, რომლებიც საჭიროა უბედური შემთხვევის ზუსტი აღწერისთვის, თუ მისი შედეგები მოგვიანებით სტადიაზე გამოჩნდება.

### **მუშაკთა დაზღვევის უზრუნველყოფა დაზიანებების, ფატალური შემთხვევების ინვალიდობის და დაავადების შემთხვევაში**

შრომის კოდექსის 5.9 მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს მუშაკების უბედური შემთხვევის დაზღვევა დამსაქმებლის ხარჯზე. აღნიშნული ვალდებულება ვრცელდება მხოლოდ მძიმე, სახიფათო და საშიშ სამუშაოებზე დასაქმებულ მუშაკებზე, როგორც ეს წინასწარ არის განსაზღვრული შრომის მინისტრის მიერ გამოცემული დადგენილებით. დადგენილებაში კონკრეტულად არ არის დასახელებული უბედურ შემთხვევები, სასიკვდილო შედეგის მქონე უბედურ შემთხვევები, ინვალიდობა ან დაზიანებები და შემოიფარგლება მხოლოდ უბედური შემთხვევებით. უბედური შემთხვევა განისაზღვრება, როგორც უბედური 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. დასაქმებულს უფლება აქვს ანაზღაურდეს სამუშაო

ადგილზე მომხდარი უბედური შემთხვევის შედეგად მიყენებული ზიანი, პროფესიული დაზიანების ჩათვლით. (შრომის კოდექსი, მუხლი 10.1.ე)

ამასთან, დამსაქმებელი თავისუფლდება პასუხისმგებლობისგან, იმ შემთხვევაში, თუ სამუშაო ადგილზე უბედური შემთხვევა გამოწვეული იყო ისეთი გარემოებებით, რომლებიც წინასწარ ვერ განიხილებოდა, ან თუ აღნიშნული იყო დამსაქმებლის კონტროლის მიღმა ან პროგნოზირებადი გარემოებების გამო, რომელთა თავიდან აცილება ვერ მოხერხდა დამსაქმებლის მცდელობის მიუხედავად (შრომის კოდექსი, მუხლი 5.13). კანონი არ არის ზუსტი, თუ ამ შემთხვევაში დაზღვევა მაინც ანაზღაურებს ზარალს.

### **პრევენციული და დამცავი ზომები**

სამუშაოს ყველა ეტაპზე დამსაქმებელმა უნდა შეაფასოს რისკი და მიიღოს აუცილებელი ზომები ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული რისკების აღმოსაფხვრელად ან შესამცირებლად: ა) უზრუნველყოს არსებული რისკების თავიდან აცილება; ბ) იმ რისკებისა და საფრთხეების შეფასება, რომელთა თავიდან აცილება შეუძლებელია; გ) რისკ-ფაქტორების აღმოფხვრა ან შემცირება; დ) შესაძლებლობის გათვალისწინებით, რისკ-ფაქტორების ჩანაცვლება უსაფრთხო ან ნაკლებად საშიში ფაქტორებით; ე) პრევენციული ღონისძიების თანმიმდევრული უსაფრთხოების პოლიტიკის შემუშავება; ვ) სამუშაო გარემოს ადაპტაცია მუშებისთვის უსაფრთხო პირობების უზრუნველსაყოფად; ზ) დაცვისა და კონტროლის სისტემის შეუფერხებელი და გამართული ფუნქციონირების უზრუნველყოფა; თ) სამუშაო ადგილზე მყოფი თანამშრომლების/სხვა პირების უსასყიდლოდ აღჭურვა საჭირო ეფექტური ინდივიდუალური დაცვის საშუალებებით მათი სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დასაცავად და მათი სისუფთავისა და ტექნიკური მუშაობის სწორ რეჟიმში მუშაობის უზრუნველსაყოფად; ი) თანამშრომელთა პროფილაქტიკური და პერიოდული სამედიცინო შემოწმების უზრუნველყოფა; და კ) ალკოჰოლის ან ნარკოტიკების ზემოქმედების ქვეშ მყოფი თანამშრომლების სამუშაო ადგილზე შესვლის შეზღუდვა (შრომის კოდექსი, მუხლი 6).

### **პირველადი დახმარების საშუალებები და სახანძრო უსაფრთხოება**

დამსაქმებელი ვალდებულია განახორციელოს აუცილებელი ზომები პირველადი დახმარების, სახანძრო უსაფრთხოების და ევაკუაციის უზრუნველსაყოფად, ასევე დაუყოვნებლივ დაამყაროს კომუნიკაცია გადაუდებელ, სასწრაფო დახმარების სამსახურებთან და შესაბამის ორგანოებთან. დამსაქმებელს არ აქვს უფლება მოსთხოვოს დასაქმებულს და სამუშაო ადგილზე მყოფ სხვა პირებს მუშაობის გაგრძელება მანამ, სანამ არსებობს გაზრდილი ან გარდაუვალი საფრთხე. თანამშრომლები არ უნდა მოხვდნენ არახელსაყრელ მდგომარეობაში გაზრდილი საფრთხის დროს სამუშაო ადგილის და/ან

ტერიტორიის საფრთხის ქვეშ დატოვების გამო და დაცული უნდა იყვნენ უარყოფითი შედეგებისგან (შრომის კოდექსი, მუხლი 8).

### **OHS რისკები, რომლებიც შესაძლოა დამახასიათებელი იყოს ქალი მუშაკებისთვის**

შრომის უსაფრთხოების კანონის 5.7 მუხლი უკრძალავს დამსაქმებელს ორსული ქალების ან მეძუძური ქალების დასაქმებას ისეთ თანამდებობებზე, რომლებიც შეიძლება იყოს მაღალი რისკის შემცველი ან/და საზიანო დედისთვის ან ბავშვისთვის. ასეთი სამუშაოების ჩამონათვალი განისაზღვრება ცალკეული დადგენილებით, რომელსაც შრომის მინისტრი სამმხრივ კომისიასთან კონსულტაციით იღებს.

### **სახიფათო სიტუაციის შეტყობინების უფლება და პასუხისმგებლობა, სამუშაო ადგილის დატოვების უფლება და შეტყობინების მიწოდების გამო შურისძიების აკრძალვა**

თანამშრომლები პასუხისმგებელი არიან შეატყობინონ დამსაქმებელს სახიფათო სიტუაციების შესახებ, მათ შორის უბედური შემთხვევების ჩათვლით და მათ ეძლევათ უფლება შეატყობინონ შრომის უსაფრთხოების ოფიცერს, შრომის ინსპექციას ან დასაქმებულთა წარმომადგენელს, თუ შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების წესები სათანადოდ არ არის დაცული (შრომის კოდექსი, მუხლი 10.)

თანამშრომლებს უფლება აქვთ უარი თქვან დამსაქმებლის მიერ დაკისრებული დავალების ან მითითების შესრულებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს, ან რომელმაც შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის წესების დარღვევის გამო შესაძლოა გამოიწვიოს რისკი თანამშრომლებისთვის. დასაქმებულებს უფლება აქვთ დატოვონ სამუშაო ადგილი საფრთხის არსებობის შემთხვევაში. (შრომის კოდექსი, მუხლი 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 იყენენ 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 საცხოვრებლით 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, როგორცაა: ა) ფიზიკური ფაქტორები (მათ შორის ტემპერატურა, ტენიანობა, ჰაერის მოძრაობის სიჩქარე, სითბოს გამოყოფა; არაიონიზირებადი ემისია; იონიზირებადი ემისია; სამრეწველო ხმაური, ულტრაბგერა, ინფრაბგერა, ვიბრაცია, ძირითადად ფიზროგენური აეროზოლები (მტვერი), არაადეკვატური 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 (LTI).

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 სასაბუღალტრო 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, ზედამხედველობის 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 კონტრაქტის 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, როგორცაა 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 ზედამხედველობის 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 ქვევის კოდექსს
- ჩამოაყალიბოს და განახორციელოს პროცედურა ისეთი სპეციფიკური შემთხვევების დოკუმენტირებისთვის, როგორცაა 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.

ზედამხედველობის კონსულტანტი აკონტროლებს შრომისა და უსაფრთხოების შესრულებას ყოველდღიურად, დამსაქმებლის (საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო) სახელით. ESMP მოითხოვს, რომ ზედამხედველობის 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 საფუძველებით, 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 შეეძლება 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 (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 დაზარების 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, როგორცაა 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.

საცხოვრებელი პირობების უზრუნველყოფის შემთხვევაში, აუცილებელი იქნება სახელშეკრულებო ვალდებულებების, მონიტორინგისა და ანგარიშგების მოთხოვნების უზრუნველყოფა. დებულება უნდა შეესაბამებოდეს ეროვნულ კანონმდებლობას, საერთაშორისო კარგ პრაქტიკას და უნდა მოიცავდეს შემდეგს:

- კაცებისა და ქალებისთვის გათვალისწინებული იქნება განცალკევებული სივრცეები.
- თუ თანამშრომლებს შორის იქნებიან ოჯახის წევრები, მათთვის ცალკე საცხოვრებელი უნდა იყოს უზრუნველყოფილი.
- მუშათა გადაადგილება საცხოვრებელ ადგილას და ტერიტორიაზე განხორციელდება კომპანიის ხელმძღვანელობის მიერ შემუშავებული შიდა სახელმძღვანელო პრინციპების მიხედვით.
- არდადეგების დროს და სამუშაო დროის შემდეგ, თავიდან უნდა იქნას აცილებული მუშებისთვის საცხოვრებლის ან მათთვის მიწოდებული ისეთი სერვისებისთვის ფასის დაწესება, როგორცაა საკვები ან ტრანსპორტი, მაშინ როცა, მუშებს არ აქვთ არჩევანი სადმე სხვაგან იცხოვრონ ან იკვებონ.
- თითოეული მუშაკისთვის მინიმალური მოცულობის ფართობით (9 კვ.მ თითოეულ მუშაკზე), გათბობით, ვენტილაციით უზრუნველყოფა, ისევე როგორც სანიტარიული (მათ შორის Covid-19 პრევენციული აღჭურვილობით: ნიღბები, სითხეები), სამრეცხაო, ბოთლებში ჩამოსხმული სასმელი წყლით, სამზარეულო და სასადილო საშუალებებით უზრუნველყოფა და სასმელ წყალზე წვდომა.
- დაწესებულებების კარგ მდგომარეობაში შენარჩუნება (მაგალითად, სანიტარული სტანდარტების ან ხანძარსაწინააღმდეგო წესების დაცვის უზრუნველყოფა) და ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების შესაბამისი ზომების ფუნქციონირება, მათ შორის სახანძრო უსაფრთხოების აღჭურვილობის შესახებ ტრენინგის, პერიოდული ტესტირების, მონიტორინგისა და პერიოდული წვრთნების ჩატარების უზრუნველყოფა.
- ადგილზე მომუშავე პერსონალის ადეკვატური რაოდენობაა მომზადებული პირველადი დახმარების გაწევისთვის. მუშებს აქვთ მარტივი წვდომა სამედიცინო დაწესებულებებთან და სამედიცინო პერსონალთან. სადაც შესაძლებელია, ქალი ექიმები/ექთნები ხელმისაწვდომი უნდა იყვნენ ქალი მუშაკებისთვის.
- თანამშრომლებს მიეწოდებათ ინსტრუქციები ალკოჰოლის, ნარკოტიკებისა და სხვა პოტენციურად მავნე ნივთიერებების ბოროტად გამოყენების მავნე ზემოქმედების შესახებ, აგრეთვე გადამდები დაავადებების, მათ შორის COVID-19-ისა და ჯანმრთელობის სხვა რისკებთან დაკავშირებით. მუშებს ასევე უნდა

ჰქონდეთ წვდომა ტრენინგზე და ადეკვატურ პრევენციულ ზომებზე, რათა შესაძლებელი გახდეს მითითებების დაცვა.

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, როგორცაა 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 48 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 (შრომა, ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება, 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 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. 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 საკითხების აუდიტების მიგნებები წარედგინება საავტომობილო გზების დეპარტამენტს და მსოფლიო ბანკს, მოთხოვნის შემთხვევაში.

#### 7. შრომითი ურთიერთობის დაწყების ასაკი

საქართველოს კანონმდებლობით აკრძალულია 18 წლამდე ასაკის პირის მიერ საშინაო სამუშაოს შესრულება, ხოლო მშენებლობა ითვლება საშინაო 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 (სავტომობილო გზების დეპარტამენტის თანამშრომლები) დაკავშირებული წესები და პირობები განსაზღვრულია შინაგანაწესში. შინაგანაწესი განსაზღვრავს სავტომობილო 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 დონეზე, 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. დავის განხილვისა და გადაჭრის მექანიზმი

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

მომუშავეთა დავის განხილვისა და გადაჭრის მექანიზმი მოიცავს:

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

რაც შეეხება დასაქმებულ პირებს, დავის გადაჭრის მექანიზმს შექმნის და მის მართვას განახორციელებს საავტომობილო გზების დეპარტამენტის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური.

დაქირავებული მუშაკების შემთხვევაში, დავის განხილვისა და გადაჭრის მექანიზმს შექმნის მათი შესაბამისი დამსაქმებელი. სამშენებლო სამუშაოების განმახორციელებელი კონტრაქტორებისათვის, ზედამხედველი კონსულტანტი განახორციელებს კონტრაქტორების მიერ დავების აღრიცხვისა და გადაჭრის მონიტორინგს, და აცნობებს მათ შესახებ საავტომობილო გზების დეპარტამენტს ყოველთვიური ანგარიშების ფარგლებში. პროცესის მონიტორინგს განახორციელებს დავების განხილვისა და გადაწყვეტის მექანიზმის კოორდინატორი, ზედამხედველი კომპანიის წრმომადგენელი, რომელიც პასუხისმგებელი იქნება პროექტის დავის განხილვისა და გადაწყვეტის მექანიზმის შესაბამისად. ზედამხედველი კონსულტანტის არყოფნის დროს, საავტომობილო გზების დეპარტამენტის გარემოსა და სოციალურ საკითხთა სამსახური უზრუნველყოფს კონტრაქტორ/ქვეკონტრაქტორ კომპანიებში დავების განხილვისა და გადაწყვეტის მექანიზმის არსებობისა და ფუნქციონირების მონიტორინგს და შესაბამის ანგარიშგებას.

დავების განხილვისა და გადაჭრის 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 დავების 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 შეუძლის ხელს დასაქმებულებს გამოიყენონ შემათანხმებელი პროცედურა, რომელიც გათვალისწინებულია შრომის კოდექსში და სხვა სასამართლო მექანიზმები.

#### კონტრაქტით დაქირავებული პირების დავის 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, მუშებს შეუძლიათ ასევე მიმართონ საჩივრით ზედამხედველობის 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 დავების მექანიზმის კოორდინატორი, რომელთანაც უნდა მოხდეს საჩივრებისა და პრეტენზიების წარდგენა. იგი პასუხისმგებელი იქნება შესაბამის დეპარტამენტებთან/ორგანიზაციასთან და პირებთან კოორდინაციაზე, დავებზე რეაგირების ხელშეწყობის მიზნით. თუ საკითხის გადაწყვეტა შეუძლებელია

ზედამხედველო კომპანიის დონეზე 7-14 სამუშაო დღის ვადაში, მაშინ დავა გადაეცემა საავტომობილო გზების დეპარტამენტს.

- დავის განხილვისა და გადაწყვეტის მექანიზმი ხელმისაწვდომი იქნება ყველა თანამშრომლისათვის სხვადასხვა საშუალებებით (წერილობითი, ტელეფონი, ფაქსი, სოციალური მედია, და ა.შ.). საჩივრების/პრეტენზიების აღრიცხვის ჟურნალის წარმოება მოხდება ზედამხედველი კომპანიის ოფისში.
- სამუშაო ადგილის საჩივრები განიხილება კონფიდენციალურად და მხოლოდ საჭირო ინფორმაცია მიეწოდება სხვა პასუხისმგებელ პერსონალს საქმის გადასაჭრელად საჭიროებისამებრ.
- საავტომობილო გზების დეპარტამენტი და ყველა დამსაქმებელი (კონტრაქტორი, ზედამხედველობის კონსულტანტი და ა.შ.) მიიღებენ პროტოკოლს უსაფრთხო, კონფიდენციალური და გადარჩენაზე ორიენტირებული მიდგომისთვის მგრძობიარე საჩივრების განხილვისას, როგორცაა სექსუალურ ექსპლუატაციასთან, ძალადობასთან და სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებული საჩივრები.
- პროექტზე მომუშავე პირთა დავების გადაჭრის მექანიზმის არსებობა არ შეუშლის მათ ხელს სასამართლო პროცედურის გამოყენებაში.
- ამას გარდა, საავტომობილო გზების დეპარტამენტის SSC (სოციალური დაცვის კონსულტანტი)-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.

ზედამხედველობის კონსულტანტი მონიტორინგს გაუწევს კონტრაქტორების მიერ საჩივრების აღრიცხვასა და გადაწყვეტას და აცნობებს მათ PIU-ს ყოველთვიურ პროგრესის ანგარიშებში. პროცესს მონიტორინგს გაუწევს საჩივრების განხილვის მექანიზმის კოორდინატორი, PIU-ს წარმომადგენელი, რომელიც იქნება პასუხისმგებელი პროექტის საჩივრების განხილვის მექანიზმზე. მუშაკთა საჩივრების განხილვის მექანიზმი აღწერილი იქნება პერსონალის საწყის ტრენინგებში, რომელიც ჩატარდება პროექტის ყველა მუშაკს. მექანიზმი ეფუძნება შემდეგ პრინციპებს:

- პროცესი იქნება გამჭვირვალე და საშუალებას მისცემს მუშაკებს გამოხატონ თავიანთი შეშფოთება და დაწერონ საჩივრები.
- არ იქნება დისკრიმინაცია მათ მიმართ, ვინც საჩივარს გამოხატავს და ნებისმიერი საჩივარი განიხილება კონფიდენციალურად.
- ანონიმური საჩივრები განიხილება ისევე, როგორც სხვა საჩივრები, რომელთა წარმომავლობა ცნობილია.

- ხელმძღვანელობა სერიოზულად განიხილავს საჩივრებს და საპასუხოდ მიიღებს დროულ და შესაბამის ზომებს.

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 ქვეკონტრაქტორებს ჰქონდეთ ინფორმაცია საჩივრების განხილვის მექანიზმისა და შესაბამისი პროცედურების შესახებ მათი თანამშრომლებისთვის, მანამ სანამ ისინი რაიმე საპროექტო საქმიანობაში ჩაერთვებიან.

#### 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 ჩარჩოსა (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.

