

**შრომითი რესურსების მართვის პროცედურები
პროექტისათვის -- LOG IN GEORGIA**

(P169698)

ივნისი, 2025

სარჩევი

| | |
|--|----|
| შრომითი რესურსების მართვის პროცედურები..... | 1 |
| პროექტისათვის -- LOG IN GEORGIA..... | 1 |
| 1. პროექტში შრომითი რესურსების გამოყენების მიმოხილვა..... | 3 |
| პროექტში მომუშავე პირების რაოდენობა..... | 4 |
| პროექტზე მომუშავეთა სპეციფიკა..... | 5 |
| 2. შრომით რესურსთან დაკავშირებული ძირითადი პოტენციური რისკების შეფასება..... | 7 |
| შრომით რესურსთან დაკავშირებული ძირითადი რისკები..... | 7 |
| 3. შრომითი კანონდებლობის მოკლე მიმოხილვა: წესები და პირობები..... | 10 |
| ხელფასი და დაქვითვები..... | 11 |
| სამუშაო დროის ხანგრძლივობა..... | 11 |
| ზეგანაკვეთური სამუშაო..... | 12 |
| შესვენების დრო..... | 13 |
| შვებულება..... | 13 |
| შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო..... | 13 |
| ინდივიდუალური დავის განხილვა და გადაწყვეტა..... | 13 |
| სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკი..... | 14 |
| 4. შრომითი კანონდებლობის მოკლე მიმოხილვა: სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება..... | 15 |
| დამსაქმებლის პასუხისმგებლობები..... | 15 |
| უბედური შემთხვევების, ფატალური შემთხვევების, დაზიანებების შესახებ შეტყობინება/ანგარიშგება..... | 17 |
| 5. პასუხისმგებელი თანამშრომლები..... | 18 |
| 6. პოლიტიკა/წესები და პროცედურები..... | 19 |
| რისკების შეფასების პროცედურა..... | 21 |
| 7. შრომითი ურთიერთობის დაწყების ასაკი..... | 24 |
| 8. წესები და პირობები..... | 24 |
| 9. დავის განხილვისა და გადაჭრის მექანიზმი..... | 24 |
| კონტრაქტით დაქირავებული პირების დავის განხილვის მექანიზმის სტრუქტურა:... | 26 |
| 10. კონტრაქტორის მართვა..... | 27 |
| 11. ძირითადი მიმწოდებლის მუშაკები..... | 28 |

1. პროექტში შრომითი რესურსების გამოყენების მიმოხილვა

შემოთავაზებული პროექტი „Log In Georgia“, რომელსაც აფინანსებს მსოფლიო ბანკი და ახორციელებს საქართველოს მთავრობა, საქართველოში სასოფლო დასახლებებში მხარს დაუჭერს ღონისძიებებს, რომლებიც მიმართული იქნება: (1) შერჩეულ დასახლებებში ხელმისაწვდომ ფართოზოლოვან ინტერნეტ სერვისებზე წვდომის გაზრდისაკენ; და (2) ინდივიდებისა და საწარმოების მიერ მისი გამოყენების ხელშეწყობისაკენ. პროექტი მოიცავს სამ კომპონენტს: კომპონენტი 1. ხელმისაწვდომ ფართოზოლოვან ინტერნეტზე წვდომის გაზრდა; კომპონენტი 2. ფართოზოლოვანი ციფრული სერვისების მოხმარების წახალისება; და კომპონენტი 3. პროექტის განხორციელების მხარდაჭერა.

პროექტის ფარგლებში დაფინანსდება ეროვნული მაგისტრალური ქსელის მშენებლობა, შერჩეული დასახლებული პუნქტების დასაკავშირებლად და აღნიშნულ დასახლებებში მოწყობა ქსელში ღია დაშვების წერტილები. პროექტი მიმართული იქნება სასოფლო დასახლებებზე და ინფრასტრუქტურის მოწყობაზე საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისიის მიერ შერჩეულ 800-მდე დასახლებაში (საქართველოს მასშტაბით დაახლოებით 2,800 დასახლებიდან). შერჩეული სასოფლო დასახლებული პუნქტები ის დასახლებებია, სადაც არცერთი კერძო მომსახურების პროვაიდერი არ გეგმავს ინვესტიციის ჩადებას ექვივალენტური ინტერნეტ კავშირის უზრუნველყოფაში მომდევნო სამი წლის განმავლობაში, და სადაც მოსახლეობის რაოდენობა აღემატება ან ტოლია 200 მოსახლის. ქსელის და ღია დაშვების წერტილების გამტარუნარიანობა იქნება საკმარისი იმისათვის, რომ სერვისის პროვაიდერები კომერციული პირობებით მოემსახურონ დასახლებულ პუნქტებში ინდივიდებს, ოჯახებს, საწარმოებსა და საჯარო დაწესებულებებს, როგორცაა სკოლები, ჯანდაცვის ცენტრები, ფოსტა, ან საჯარო მომსახურების დაწესებულებები.

პროექტი განხორციელდება ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს ზოგადი ხელმძღვანელობის პირობებში, სხვა სახელმწიფო უწყებების მხარდაჭერით, რომლებიც იქნებიან პროექტის განმახორციელებელი ორგანოები კონკრეტული აქტივობებისათვის (კომპონენტები/ქვეკომპონენტები).

ა(ა)იპ Open Net (ON), პროექტის განმახორციელებელი ერთეულია, რომელიც პასუხისმგებელია პროექტის ფარგლებში ყველა სამშენებლო სამუშაოს, მათ შორის, დეტალური პროექტის, მშენებლობის, და ზედამხედველობის ღონისძიებების, მართვაზე. ა(ა)იპ Open Net, წარმოადგენს იურიდიულ პირს, რომელიც საქმიანობას ახორციელებს საქართველოს მთავრობის მიერ 2016 წლის 28 ივლისს მიღებული 375-ე რეზოლუციის შესაბამისად, რომელიც, და იქნება პროექტის განმახორციელებელი ერთეული Log In Georgia პროგრამისათვის. პროექტის განხორციელების უზრუნველსაყოფად, ტენდერის პროცედურების მეშვეობით, ა(ა)იპ Open Net შეარჩევს კონტრაქტორ(ებ)ს საპროექტო,

მშენებლობის, გარემოსდაცვითი და სოციალური ინსტრუმენტების მომზადების ან/და ზედამხედველობის, კომუნიკაციების, და მოქალაქეთა და დაინტერესებულ მხარეთა ჩართვის საქმიანობების შესასრულებლად.

პროექტში ჩართულნი არიან ასევე სხვა სამთავრობო უწყებები, მათ შორის, საქართველოს კომუნიკაციების ეროვნული კომისია. ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სააგენტო და Open Net ერთობლივად განახორციელებენ საკანონმდებლო და პოლიტიკის რეფორმებთან დაკავშირებულ ღონისძიებებს (ქვეკომპონენტი 1.2(ა), 1.2(გ) და 2.1), ხოლო კომუნიკაციების კომისია და Open Net ერთობლივად განახორციელებენ მარეგულირებელ რეფორმასთან დაკავშირებულ ღონისძიებებს, ასევე ხელს შეუწყობენ დანერგვასა და ციფრულ ინკლუზიას (ქვეკომპონენტები 1.2(ბ), 2.2 და 2.3).

ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს პროექტში ჩართულ თანამშრომლებს აქვთ საჯარო მოსამსახურეების სტატუსი. შესაბამისად, სამინისტროს ამ თანამშრომლებზე არ გავრცელდება შრომითი რესურსების მართვის წინამდებარე პროცედურების დებულებები, არამედ მხოლოდ საქართველოს ეროვნული კანონმდებლობა. 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.

ა(ა)იპ Open Net და კომუნიკაციების კომისია არიან დამოუკიდებელი სახელმწიფო სააგენტოები. ამ სააგენტოების Log In Georgia პროექტში ჩართულ თანამშრომლებთან დაკავშირებული შრომითი ურთიერთობები და სამუშაო პირობები მოწესრიგდება ეროვნული კანონმდებლობის, ამ ორგანიზაციების შიდა საკადრო რეგულაციების, და ასევე ამ შრომითი რესურსის მართვის პროცედურების დებულებების მიხედვით. ეს უკანასკნელი ვრცელდება ყველა თანამშრომელზე, მიუხედავად მათი კონტრაქტისა.

პროექტში მომუშავე პირების რაოდენობა

საქართველოსა და მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნებში განხორციელებული მსგავსი პროექტების გამოცდილებაზე დაყრდნობით, მოსალოდნელია, რომ პროექტში ჩაერთვება დაახლოებით 200-250 პირი (დაახლოებით 150 იქნება მშენებელი მუშა; დაახლოებით 50 კონსულტანტი ან არასამთავრობო ორგანიზაციების თანამშრომლები ჩაერთვებიან კვლევებში და სათემო მობილიზაციის ღონისძიებებში, მოთხოვნის შეფასებასა და ტრენინგში; და 50- მათ შორის, დაქირავებული პირები და Open Net-ის უშუალო თანამშრომლები - მონაწილეობას მიიღებენ პროექტის ზოგად მართვაში, მონიტორინგში, ანგარიშგებასა და ზედამხედველობაში). პროექტი იყენებს დასაქმებულებს (Open Net-ის თანამშრომლები) და დაქირავებულ მუშაკებს. მუნიციპალური მუშაკები პროექტში არ ჩაერთვებიან.

მუშა-მშენებლების დიდი უმრავლესობა საქართველოდანაა, არაკვალიფიციური მუშები - რეგიონებიდან და თემებიდან, სადაც ხორციელდება სამშენებლო სამუშაოები. უცხოელი მუშაკების დაქირავება ასევე ხდება კონსულტაციებისა და ზედამხედველობის სამუშაოებისათვის, ხოლო უშუალო თანამშრომლებს უზრუნველყოფს Open Net. Open Net ქსელის მშენებლობისათვის საჭირო ძირითადი ამოცანები მოიცავს ტექნიკურ პროექტს და მარშრუტის დაგეგმვას, ოპტიკურ-ბოჭკოვანი კაბელების მოწყობას, ICT მოწყობილობის მოწყობას, სამშენებლო სამუშაოებს და შენობის შიდა სარემონტო სამუშაოებს. ამას გარდა, პროექტი ასევე მოიცავს ტექნიკური დახმარების ღონისძიებებს, რომელსაც განახორციელებენ ცალკეული ექსპერტები და კომპანიები, სათანადო შემთხვევებში. კომპონენტი 2-ის ფარგლებში გათვალისწინებულ ღონისძიებებს, რომლებიც ეხება ციფრულ წიგნიერებას, სათემო მობილიზაციასა და პრიორიტეტების განსაზღვრას, ტრენინგების ჩატარებას, და ა.შ., განახორციელებენ Open Net-ის მიერ დაქირავებული არასამთვრობო ორგანიზაციები ან საკონსულტაციო ფორმები; მათ საქმიანობას ზედამხედველობას გაუწევს Open Net-ი, და, სათანადო შემთხვევებში, კომუნიკაციის კომისიის თანამშრომლები.

პროექტზე მომუშავეთა სპეციფიკა:

მომუშავეთა დაახლოებით 60-75 პროცენტი არის არაკვალიფიციური მუშახელი, ხოლო ნახევრად კვალიფიციური და კვალიფიციური სპეციალისტები იმუშავენ ისეთ თანამდებობებზე, როგორცაა 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 ადგილობრივი თემებიდანაა, ხოლო სხვა მუშაკები, როგორცაა მენეჯერები და ტექნიკური თანამშრომლები, სავარაუდოდ იქნებიან საქართველოს სხვადასხვა ნაწილებიდან, ან, თუ სამუშაოებს შეასრულებს უცხოური კომპანია--კონტრაქტორის ქვეყნიდან. ანალოგიურად, ქვესადგურის მშენებლობაში ჩართული მუშაკების დიდი ნაწილი იქნება არაკვალიფიციური, ყოველ შემთხვევაში-- ადრეულ ეტაპზეზე მაინც. მას შემდეგ, რაც მოხდება მიწის გაწმენდა და საძირკვლის მოწყობა, შედარებით უფრო კვალიფიციური მუშახელი დაამონტაჟებს პროექტის მოწყობილობებს. სავარაუდოდ, მუშახელის 5-10% იქნება ქალი, სავარაუდოდ ტექნიკური (ინჟინრები) ან/და საოპერაციო ოფისებში და ბანაკებში მომუშავე პირები (დამლაგებლები, მზარეულები, დიასახლისები, და ა.შ.). ყველა მუშაკი იქნება 18 წელზე მეტი ასაკის და მოსალოდნელია რომ მათი ასაკი იქნება 30-იდან 60 წლამდე. მოსალოდნელია, რომ პროექტი ჩართავს პროექტის მუშაკების შემდეგ კატეგორიებს, როგორც ეს განსაზღვრულია ESS2-ით:

უშუალო თანამშრომლები:

უშუალო თანამშრომლები მოიცავს უშუალოდ პროექტის განმახორციელებელი ორგანოების Open Net-ის, კომუნიკაციების კომისიის, მიერ დასაქმებულ პირებს, რომლებიც უშუალოდ არიან ჩართული პროექტის განხორციელების აქტივობებში.

ძირითადი თანამშრომლების სავარაუდო რაოდენობა იქნება დაახლოებით 20-25 თანამშრომელი: პროექტის მენეჯერი, ფინანსური მართვის სპეციალისტი, ტექნიკური და საინჟინრო თანამშრომლები ხარისხის კონტროლიდან, დაგეგმვის და შეფასების დეპარტამენტებიდან, ასევე შესყიდვების, ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტი, იურისტი, გარემოსდაცვითი და სოციალური საკითხების სპეციალისტი. Open Net-ის გუნდში არიან როგორც ორგანიზაციის მუდმივი თანამშრომლები, ასევე სპეციალურად Log In Georgia პროექტისათვის დაქირავებული კონსულტანტები (მაგ., განსაზღვრული გარემოსდაცვითი, სოციალური, და სათემო კოორდინაციის სპეციალისტები). პროექტის კონსულტანტების დაქირავება ხდება ინდივიდუალური კონტრაქტების ფარგლებში, სრულ განაკვეთზე, კონკრეტული ამოცანებისა და პასუხისმგებლობების მიხედვით.

კონტრაქტით დაქირავებული მუშაკები

კონტრაქტით დაქირავებული მუშაკები -- პირები, რომლებიც დაქირავებულნი არიან მესამე მხარეთა მეშვეობით, როგორცაა კონსულტანტების გუნდები და სამშენებლო სამუშაოების განმახორციელებელი კონტრაქტორები -- ჩაერთვებიან პროექტის დიზაინის, მშენებლობის ზედამხედველობის და სამშენებლო სამუშაოების განხორციელებაში. ქვეკონტრაქტორები შეიძლება დაიქირავოს სამშენებლო სამუშაოების განმახორციელებელმა კონტრაქტორმა. ამ გუნდებიდან თითოეულში სავარაუდოდ იქნება 10-20 ძირითადი თანამშრომელი, და 100-მდე არაკვალიფიციური მუშაკი. დაქირავებული მუშაკები შესაძლოა ასევე მოიცავდეს კონსულტანტების ან არასამთავრობო ორგანიზაციების თანამშრომლებს, რომლებიც განახორციელებენ ისეთ მომსახურებებს, როგორცაა სათემო მობილიზაცია, მოქალაქეთა ჩართულობის პლატფორმების შექმნა და ოპერირება, საჭიროებების შეფასება და ბენეფიციართა კვლევა/გამოკითხვა, და სხვ. ასეთი საკონსულტაციო ორგანიზაციების თანამშრომლების რიცხვი შეიძლება იყოს 150-დან 200-მდე დაქირავებული მუშაკი.

მიგრანტი მუშაკები:

მოსალოდნელია, რომ პროექტის ფარგლებში დაქირავებულ მუშაკებს შორის იქნებიან ახლომდებარე სოფლებში მცხოვრები პირები და საქართველოს სხვა ადგილებიდან, ასევე, შესაძლოა -- სხვა ქვეყნიდან ჩამოსული პირები. მსგავს პროექტებში არსებული გამოცდილება გვიჩვენებს, რომ კონტრაქტორი და ქვეკონტრაქტორი სავარაუდოდ დაიქირავებენ თანამშრომლებს საქართველოს სხვადასხვა რეგიონებიდან; ეს „შიდა მიგრანტები“ უნდა იყვნენ მუშაკები, რომლებსაც უკვე აქვთ მსგავსი პროექტების გამოცდილება. უცხოელი „მიგრანტი“ მუშაკები სავარაუდოდ იქნებიან მენეჯმენტის და ტექნიკური თანამშრომლები. მიგრანტი მუშაკების რაოდენობა დამოკიდებული იქნება კონტრაქტორების მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებებზე. მსგავსი გაანგარიშებების საფუძველზე, განაწილება იქნება დაახლოებით 10 პროცენტი საერთაშორისო, 40 პროცენტი საქართველოს სხვა ადგილებიდან, და 50 პროცენტი პროექტის განხორციელების ტერიტორიებიდან.

შრომით რესურსთან დაკავშირებული ვადები: მუშაკების საჭიროება დროისა და თანმიმდევრობის თვალსაზრისით, მათი რაოდენობა, ადგილმდებარეობა, შესასრულებელი სამუშაოს სახეობა და საჭირო უნარ-ჩვევები განისაზღვრება პროექტის განხორციელების ეტაპზე, საპროექტო დოკუმენტაციის მიღების შემდეგ. მოსალოდნელია, რომ პროექტის მშენებლობის ფაზის ხანგრძლივობა იქნება დაახლოებით 48-68 თვე.

2. შრომით რესურსთან დაკავშირებული ძირითადი პოტენციური რისკების შეფასება

შრომით რესურსთან დაკავშირებული ძირითადი რისკები

პროექტის ფარგლებში შრომით რესურსთან დაკავშირებული რისკები ძირითადად ეხება პროექტის პირველი კომპონენტის ფარგლებში ფართოზოლოვანი ინფრასტრუქტურის მშენებლობასთან დაკავშირებულ სამშენებლო სამუშაოებს. ეს სამუშაოები მოიცავს საექსკავაციო სამუშაოებს, და ოპტიკურ-ბოჭკოვანი ქსელის გაყვანას. თუ გავითვალისწინებთ შორს მდებარე და მაღალმთიან ადგილებს, სადაც ხორციელდება სამშენებლო სამუშაოების დიდი ნაწილი, საჭიროა ასევე მცენარეული საფარის აღებასთან და გასხვისების ზოლთან დაკავშირებული სამუშაოები. პროექტის სხვა აქტივობები სავარაუდოდ მოიცავს საოფისე სამუშაოს და საველე ვიზიტებს, მაგალითად, ობიექტის ზედამხედველობის, დაინტერესებულ მხარეთა ჩართულობის ღონისძიებებსა და კვლევებს. პილოტების (Use case pilots) გამოყენება ციფრული ინკლუზიისათვის მეორე კომპონენტის ფარგლებში ასევე მოიცავს მგზავრობას პროექტის პუნქტებამდე და კვლევითი და საკონსულტაციო სამუშაოების კომბინაციას და უნარ-ჩვევების ტრენინგის ჩატარებას ადგილობრივი თემებისათვის. რისკების ზოგადი სია შეგიძლიათ იხილოთ ქვემოთ წარმოდგენილ ცხრილში, უფრო დეტალური აღწერა კი ცხრილის შემდეგ არის შემოთავაზებული.

| პროექტის კომპონენტი | შრომით რესურსთან დაკავშირებული ძირითადი რისკები ქვეკომპონენტის მიხედვით | შეთავაზებული ზომები |
|--|---|--|
| კომპონენტი 1: ფართოზოლოვანი ინტერნეტზე წვდომის გაზრდა: ეს კომპონენტი ხელს უწყობს | ქვეკომპონენტი 1.1 ქსელის მოწყობა | <ul style="list-style-type: none"> გარემოსდაცვითი და სოციალური საკითხების მართვის |

| პროექტის კომპონენტი | შრომით რესურსთან დაკავშირებული ძირითადი რისკები ქვეკომპონენტის მიხედვით | შეთავაზებული ზომები |
|--|--|---|
| <p>ფართოზოლოვან ინტერნეტზე წვდომის გაფართოებას სასოფლო დასახლებებში საქართველოს მასშტაბით და ციფრული განვითარებისათვის ხელშემწყობი გარემოს გაუმჯობესებას.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • დისკრიმინაცია და შევიწროება სამუშაო ადგილზე • სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მოთხოვნების ზოგადი ცოდნა და განხორციელება • სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების კუთხით არსებულ/წარმოქმნილ სხვადასხვა საფრთხეებზე რეაგირება <p>ქვეკომპონენტი 1.2 ტექნიკური დახმარება</p> <ul style="list-style-type: none"> • შესაძლო უბედური შემთხვევები ან საგანგებო ვითარებები • დისკრიმინაცია და შევიწროება სამუშაო ადგილზე | <p>ჩარჩოში/გეგმაში აღწერილი სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების უზრუნველყოფის ზომების განხორციელება</p> <ul style="list-style-type: none"> • ტრენინგი • ქვევის კოდექსის განხორციელება |
| <p>კომპონენტი 2: ფართოზოლოვანი ციფრული სერვისების მოხმარების წახალისება: ეს კომპონენტი ხელს შეუწყობს საქართველოს ციფრული ეკონომიკის განვითარებას გაუმჯობესებული ხელშემწყობი გარემოს, ციფრული მოხმარების-</p> | <ul style="list-style-type: none"> • შესაძლო უბედური ან გადაუდებელი შემთხვევები, სექტორთან ან ადგილობრივ ტერიტორიასთან კავშირში • სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების | <ul style="list-style-type: none"> • გარემოსდაცვითი და სოციალური საკითხების მართვის ჩარჩოში/გეგმაში აღწერილი სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა |

| პროექტის კომპონენტი | შრომით რესურსთან დაკავშირებული ძირითადი რისკები ქვეკომპონენტის მიხედვით | შეთავაზებული ზომები |
|---|--|--|
| ფართოზოლოვანის გამოყენების შემთხვევების პოპულარიზაციას და ციფრულ ეკონომიკაში მონაწილეობის კუთხით არსებული ბარიერების გადაჭრას | <p>მოთხოვნების ზოგადი ცოდნა და განხორციელება</p> <ul style="list-style-type: none"> • დისკრიმინაცია და შევიწროება სამუშაო ადგილზე | <p>და უსაფრთხოების უზრუნველყოფის ზომების განხორციელება</p> <ul style="list-style-type: none"> • ტრენინგი • ქვევის კოდექსის განხორციელება |

რისკები მოიცავს სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების კუთხით არსებულ ზოგად საფრთხეებს, როგორცაა: მძიმე ტექნიკის გამოყენება, წაბორძიკების და წაქცევის საფრთხე, ხმაურისა და მტვრის ზემოქმედება, საგნები, რომლებიც ცვივა, სახიფათო მასალები და დენტან დაკავშირებული საფრთხეები, ინსტრუმენტებისა და ტექნიკის გამოყენების შედეგად, საგზაო შემთხვევები. ვინაიდან სამშენებლო ღონისძიებები მოიცავს საშიშ სამუშაოებს, 18 წლამდე ასაკის პირების დაქირავება არ მოხდება პროექტის ფარგლებში. მრავალ მუშაკს შეიძლება წარმოექმნას სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების რისკები, მათ შორის, ძირითადად შემდეგი რისკები:

- სიმაღლეზე მუშაობა, სიმაღლეზე მონტაჟის საჭიროების შემთხვევაში
- 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
- არმატურასთან დაკავშირებული ინციდენტები
- ექსპოზიცია მშენებლობისას ჰაერში მოხვედრილ ნაწილაკებთან/ნივთიერებებთან (მტვერი, და ა.შ.)
- ერგონომიული საფრთხეები მშენებლობის პერიოდში
- გარემოდან მომდინარე საფრთხეები (ქვეწარმავლები, ბზიკები, ფუტკრები, და ა.შ.)

- შედუღებისას წარმოქმნილი საფრთხეები (კვამლი, დამწვრობა და რადიაცია)
- საექსკავაციო, მიწის მოწყობის სამუშაოებიდან გამომდინარე საფრთხეები, ვიბრაცია
- სამშენებლო 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
- თუ პროექტის ფარგლებში მოხდება 16-იდან 18 წლამდე ასაკის პირების დაქირავება, პოტენციური რისკი შესაძლოა იყოს ახალგაზრდა მუშაკების სამუშაო პირობებთან დაკავშირებული რისკების სათანადოდ შეფასების ნაკლებობა და ამ კატეგორიის მუშაკებისათვის არასაკმარისი დაცვის ზომების უზრუნველყოფა და მონიტორინგი.
- გენდერული ნიშნით ძალადობის (SEA/SB) რისკი

პროექტის ფარგლებში არ არის მოსალოდნელი შრომით რესურსთან დაკავშირებული სხვა მნიშვნელოვანი რისკები. სექსუალური ექსპლუატაციისა და ძალადობისა და სექსუალური შევიწროების (SEA/SB) რისკის თვალსაზრისით პროექტი ფასდება, როგორც დაბალი რისკის მქონე. თუმცა, პროექტის განხორციელების პერიოდში შრომით რესურსთან დაკავშირებით სხვა რისკების წარმოქმნის შემთხვევაში Open Net შეიმუშავებს პროცედურებს შემდგომი ზემოქმედების პრევენციისათვის.

3. შრომითი კანონდებლობის მოკლე მიმოხილვა: წესები და პირობები

ქვემოთ წარმოდგენილია ეროვნული შრომის კოდექსის ძირითადი ასპექტების (2010, 2013, 2018) მიმოხილვა სამუშაო პირობებთან დაკავშირებით, რომელიც ეხება მოთხოვნებს მსოფლიო ბანკის გარემოსდაცვითი და სოციალურ სტანდარტს 2 შრომითი და სამუშაო პირობების შესახებ (პარ. 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 წ.) - მე-5 მუხლი). შრომის კოდექსი არ აწესრიგებს არასრულგანაკვეთიან სამუშაოს. პრეზიდენტის ბრძანებულებაში განსაზღვრულია 20 ლარი -- მინიმალური ყოველთვიური ხელფასი (პრეზიდენტის ბრძანებულება N 351, 1999 წლის 4 ივნისი). 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 31-ე მუხლი). საქართველოს კანონმდებლობა არ აწესრიგებს 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 33-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 32-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 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 და რომელიც დამყარებული იქნება სამუშაოს სპეციფიკაზე. ცვლებს შორის დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები (შრომის კოდექსის, მე-14 მუხლის თანახმად). დამსაქმებელმა თანამშრომელს ცვლიანობის განრიგის შესახებ უნდა აცნობოს 10 დღით ადრე, თუ ეს შეუძლებელი არ არის უკიდურესი საწარმოო აუცილებლობის გამო (შრომის კოდექსის მე-15 მუხლი).

აკრძალულია ღამის სამუშაოზე (22 საათიდან 6 საათამდე) არასრულწლოვნის, ორსული, ახალნაშობიარები ან მეძუძური ქალის დასაქმება, ხოლო 3 წლამდე ასაკის ბავშვის მომვლელის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის დასაქმება (შრომის კოდექსის მე-18 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 17, 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 14, ნაწილი 2).

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 21, ნაწილები 1,2). შვებულებაში არ ითვლება დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდი, შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო (მუხლი 22, ნაწილი 4). შრომის კოდექსით განსაზღვრულია დაახლოებით 13 უქმე დღე და ამ დღეებში დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება მიიჩნევა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ (შრომის კოდექსის მუხლი 20). მიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან¹ სამუშაოზე მომუშავე დასაქმებულს ეძლევა დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება – წელიწადში 10 კალენდარული დღე (შრომის კოდექსი, მუხლი 26).

შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო

დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება 730 კალენდარული დღის ოდენობით. ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებიდან ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 200 კალენდარული დღე (შრომის კოდექსის მუხლი 27).

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 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 48-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 4). თუმცა, კანონი არ ავალდებულებს დამსაქმებელს, განახორციელოს სამუშაო პირობების დამატებითი რისკების შეფასება 16-დან 18 წლამდე ასაკის პირებისათვის და დამატებითი დაცვის ზომების გატარება. 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.

საქართველოს შრომის კოდექსი (2010, 2013, 2018) ეხება დასაქმებულებს და დაქირავებულ მუშაკებს, მათ შორის, სრულ განაკვეთზე დასაქმებულ დაქირავებულ მუშაკებს. არასრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირებისათვის შრომითი ურთიერთობის წესები და პირობები განსაზღვრულია მათ ინდივიდუალ შრომით ხელშეკრულებებში.

იძულებითი შრომა

სამუშაოების განხორციელებისას დაუშვებელია იძულებითი შრომის გამოყენება, რომელიც აკრძალულია შრომის კოდექსით (შრომის კოდექსი მუხლი 2). ამას გარდა,

საქართველოზე ვრცელდება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის იძულებითი შრომის შესახებ კონვენციის² მოთხოვნები, რომლის რატიფიკაციაც საქართველომ მოახდინა.

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

საქართველოს კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ (2018 წ.) 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.

დამსაქმებლის პასუხისმგებლობები

- დამსაქმებელი ვალდებულია დაიქირაოს ან დანიშნოს სოციალური, შრომითი და სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოების კვალიფიციური სპეციალისტები, რომლებიც მოამზადებენ და განახორციელებენ პროექტისათვის მისადაგებულ შრომითი რესურსის მართვის პროცედურას და უზრუნველყოფენ ქვეკონტრაქტორების საქმიანობის მართვას.
- შრომითი რესურსის მართვის პროცედურის და სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მოთხოვნების შემუშავება, რომლებიც ეხება კონტრაქტის და ქვეკონტრაქტის ფარგლებში დაქირავებულ მუშაკებს. ზედამხედველობის განმახორციელებელი კონსულტანტები, მათი დაქირავების შემთხვევაში, განიხილავენ და დაამტკიცებენ კონტრაქტორის შრომითი რესურსის მართვის და სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების გეგმებს.
- კონტრაქტორებმა ზედამხედველობა უნდა გაუწიონ მათი ქვეკონტრაქტორების მიერ შრომითი რესურსის მართვის პროცედურებისა და სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მოთხოვნების განხორციელებას.
- დაქირავებული მუშაკების მოზიდვა-შერჩევისა და დაქირავების პროცესის ამსახველი ჩანაწერების წარმოება.
- მკაფიოდ გააცნოს დაქირავებულ მუშაკებს სამუშაო ადგილისა და დასაქმების პირობები.

² საქართველოს რატიფიცირებული აქვს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 18 კონვენცია: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102639

- შეიმუშაოს და განახორციელოს დავების განხილვის და გადაჭრის მექანიზმი და რეაგირება მოახდინოს ხელშეკრულებით და ქვეხელშეკრულებით დაქირავებული პირების მიერ წარდგენილ საჩივრებზე.

- შექმნას სისტემა, რომელიც ითვალისწინებს შრომის, და სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოების და ჯანმრთელობის ვითარების რეგულარულ შეფასებასა და ანგარიშგებას.

- აწარმოოს რეგულარული ტრენინგები ახალი თანამშრომლებისათვის (მათ შორის, სოციალური) და ტრენინგები ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საკითხებზე.

- უზრუნველყოს, რომ კონტრაქტით და ქვეკონტრაქტით დაქირავებულ ყველა მუშაკს ესმის ქვევის კოდექსი და ხელი მოაწერინოს მასზე სამუშაოთა დაწყებამდე.

ტენდერის შემდეგ პროცესის დასრულებისა და კონტრაქტორების გამოვლენის შემდეგ, შრომითი რესურსის მართვის ეს პროცედურები შეიძლება განახლდეს და ჩაირთოს დამატებითი დეტალები კომპანიების შესახებ, საჭიროებისამებრ.

1. ყველა პოტენციური საფრთხე, რომელიც ექმნება პროექტზე მომუშავე პირთა ჯანმრთელობას და სიცოცხლეს, უნდა განისაზღვროს პროექტის დიზაინის ეტაპზე. მუშაკების დამსაქმებელი ნებისმიერი მხარე შეიმუშავებს და განახორციელებს პროცედურებს, უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შექმნისა და შენარჩუნებისათვის, მათ შორის, მიიღებს ზომებს იმისათვის, რომ მათი კონტროლის ფარგლებში არსებული სამუშაო ადგილები, მანქანა-დანადგარები, ტექნიკა და პროცესები იყოს უსაფრთხო და რისკს არ უქმნიდეს ჯანმრთელობას. მათ შორისაა სათანადო ზომების მიღება ქიმიურ, ფიზიკურ და ბიოლოგიურ ნივთიერებებთან და აგენტებთან დაკავშირებით.
2. როდესაც შეუძლებელია ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების კუთხით არსებული საფრთხეების თავიდან აცილება, უნდა მოხდეს სათანადო დაცვის ზომების მიღება. მათ შორისაა, საფრთხის კონტროლი წყაროსთან, დამცავი გადაწყვეტილებების გამოყენება და სათანადო პირადი დამცავი საშუალებების უსასყიდლოდ გადაცემა პროექტზე მომუშავე პირებისათვის.
3. ნებისმიერი მხარე, ვინც ასაქმებს მუშებს, გამოყოფს ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ოფიცერს (ოფიცრებს) სამშენებლო ობიექტებზე. დამსაქმებელი ვალდებულია გამოყოს ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების სულ მცირე ორი ოფიცერი, როდესაც მუშაკების რაოდენობა 100-ს უტოლდება.
4. პროექტის მუშაკებს ჩაუტარდება ტრენინგი სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საკითხებში შრომითი ურთიერთობის დასაწყისში და შემდგომ, რეგულარულად. ტრენინგი მოიცავს სათანადო ასპექტებს სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების თემაზე, რომელიც დაკავშირებულია ყოველდღიურ მუშაობასთან, მათ შორის, მუშაობის შეწყვეტის უნარს გარდაუვალი

საფრთხის წარმოუქმნელად და გადაუდებელ შემთხვევებზე რეაგირების უნარს. ტრენინგთან დაკავშირებული ჩანაწერები/დოკუმენტაცია უნდა განთავსდეს ფაილში. ეს ჩანაწერები უნდა მოიცავდეს ტრენინგის აღწერას, ტრენინგის საათების რაოდენობას, ტრენინგზე დასწრების ჩანაწერებს, და შეფასებების შედეგებს. სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ტრენინგები ტარდება დამსაქმებლის ხარჯით, ტრენინგზე დახარჯული დრო კი სამუშაო საათებში ითვლება.

უბედური შემთხვევების, ფატალური შემთხვევების, დაზიანებების შესახებ შეტყობინება/ანგარიშგება

დამსაქმებელმა უნდა შეიმუშაოს და განახორციელოს სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების შემთხვევების შესახებ შეტყობინების/ანგარიშგების სისტემა. ყოველი უბედური შემთხვევის შესახებ დამსაქმებელს უნდა ეცნობოს მყისიერად და არაუგვიანეს 48 საათისა. განხორციელდება ყველა უბედური შემთხვევისა და ინციდენტის მოკვლევა და შემუშავდება სათანადო ზომები მომავალში უბედური შემთხვევის თავიდან აცილებისათვის. გარდა ამისა, უზრუნველყოფილი იქნება გამოსასწორებელი ზომები უარყოფითი ზემოქმედებისათვის, როგორცაა სამსახურებრივი დაშავება, შესაძლებლობის შეზღუდვა და დაავადებები.

შრომის უსაფრთხოების კანონი განსაზღვრავს სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოების ძირითად მოთხოვნებს და ზოგად პრინციპებს ისეთი სამუშაოებისათვის, რომლებიც არის საშიში, რთული, საზიანო, ან/და საშიშპირობებიანი (მუხლი 2). ასეთი სამუშაოების ნუსხ განსაზღვრულია საქართველოს მთავრობის დადგენილებით. აღნიშნული სიის მიხედვით, სამშენებლო სამუშაოები და ელექტრო სამუშაოები საზოგადოდ მიიჩნევა საშიშპირობებიანად. ამდენად, ეს კანონი გავრცელდება კონტრაქტორებსა და ზედამხედველ კონსულტანტებზე, და პროექტის ყველა დასაქმებულზე, ვინც შედის პროექტის ლოკაციებზე მშენებლობის ან/და ოპერაციების დროს.

კანონი დამსაქმებლისთვის აწესებს ზოგად ვალდებულებას, უზრუნველყოს დასაქმებულები უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოთი და გააცნოს დასაქმებულებს სამუშაოსთან დაკავშირებული ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების პოტენციური რისკები. გასატარებელი ზომები მოიცავს, თუმცა არ შემოიფარგლება, ტრენინგითა და საინფორმაციო კამპანიით, ასევე შესაბამისი პრევენციული ზომების მიღებით. კანონი მოიცავს მოთხოვნებს ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების პროგრამების მოწყობისა და მართვის, გადაუდებელი დახმარებისა და მომსახურების გაწევას, და შემთხვევებზე რეაგირებას. კანონი ასევე ითვალისწინებს საშიშპირობებიან სამუშაო ადგილზე წვდომის კონტროლთან, დასაქმებულთათვის უსასყიდლოდ ინდივიდუალური დამცავი საშუალებების გადაცემასთან და სამედიცინო გამოკვლევებთან დაკავშირებულ მოთხოვნებს (მუხლი 5).

საქართველოს კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს პროექტზე მომუშავე პირებისათვის მათი სამუშაოს გარემოებების შესაბამისი პირობების შექმნას, მათ შორის, სასადილოს, სანიტარიული წერტილების და დასვენებისათვის სათანადო სივრცეების უზრუნველყოფას.

ამას გარდა, შრომის უსაფრთხოების შესახებ კანონი მოიცავს დებულებებს, რომლებიც შესაძლებლობას აძლევს დასაქმებულს, მონაწილეობა მიიღოს კონსულტაციების პროცესში მათი ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საკითხებზე, რეკომენდაციები გაუწიონ და წამოჭრან რისკებსა და საფრთხეებთან დაკავშირებული საკითხები (მუხლი 9). თუმცა არ არსებობს კონკრეტული მოთხოვნა დაგების განცილვასთან დაკავშირებით, რომელიც შესაძლებლობას მისცემდა დასაქმებულს, საკუთარი პრეტენზიები დამსაქმებლამდე მიეტანათ. ეს შეიძლება მივიჩნიოთ როგორც შეუსაბამობა საქართველოს კანონმდებლობასა და ESS2-ს შორის. დავის განხილვის და გადაჭრის მექანიზმი ამ დოკუმენტში უფრო ვრცლად არის განხილული (იხ. მე-9 ნაწილი).

5. პასუხისმგებელი თანამშრომლები

დასაქმებულები პირებისათვის, Open Net-ის ადამიანური რესურსების მენეჯერი იქნება პასუხისმგებელი შრომითი რესურსების მართვის ამ პროცედურებში განსაზღვრული მოთხოვნების განხორციელებაზე თვითნებური შესაბამისი უშუალო დასაქმებულებისათვის.

დაქირავებული მუშაკებისათვის, Open Net-ის პროექტის მენეჯერი და სამშენებლო ზედამხედველობის კონსულტანტი უზრუნველყოფენ შრომითი რესურსების მართვის ამ პროცედურების დაცვას სატენდერო დოკუმენტაციის ფარგლებში, კონტრაქტორის მართვის გეგმების, ტრენინგისა და ცნობიერების გაზრდის ღონისძიებების, მონიტორინგისა და ანგარიშგების პროცესის გამოყენებით პროექტის განხორციელების მანძილზე.

კერძოდ, Open Net-ი პასუხისმგებელი იქნება შემდეგზე:

- ამ შრომითი ურთიერთობების მართვის პროცედურის განხორციელება უშუალო დასაქმებულების მიმართ ორგანიზაციის ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის მეშვეობით;
- უზრუნველყოფა, რომ ფართოზოლოვანი ინფრასტრუქტურის მშენებლობაზე პასუხისმგებელი კონტრაქტორ(ებ)ი მოამზადებენ თვითნებური შრომითი რესურსების მართვის პროცედურას, შრომითი რესურსების მართვის წინამდებარე პროცედურის შესაბამისად, და სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების გეგმას, დიზაინის ეტაპამდე;
- მონიტორინგი და უზრუნველყოფა, რომ კონტრაქტორ(ებ)ი ასრულებენ ვალდებულებებს კონტრაქტის და ქვეკონტრაქტის საფუძველზე დაქირავებული მუშაკების მიმართ, როგორც ეს გათვალისწინებულია კონტრაქტის ზოგად

პირობებში მსოფლიო ბანკის სტანდარტულ სატენდერო დოკუმენტებში, და ESS2-ისა და ეროვნული შრომის კოდექსის შესაბამისად;

- კონტრაქტორების შრომითი რესურსების მართვის პროცედურების განხორციელების მონიტორინგი;
- მონიტორინგი, რომ სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების სტანდარტები კმაყოფილდება სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული ეროვნული კანონმდებლობისა და სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების გეგმის შესაბამისად
- პროექტზე მომუშავე პირების ინფორმირებულობის გაზრდა უსაფრთხოების საკითხებზე და მათი ტრენინგი;
- პროექტზე მომუშავე პირებისათვის ხელმისაწვდომი დავების განხილვისა და გადაჭრის მექანიზმის არსებობის უზრუნველყოფა და მისი განხორციელების მონიტორინგი;
- მუშაკთა ქცევის კოდექსის განხორციელების მონიტორინგი.
- დაცულობასთან/უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ ინციდენტებზე რეაგირების მართვა

ზედამხედველი კონსულტანტი ზედამხედველობას გაუწევს შრომისა და უსაფრთხოების მოთხოვნების დაცვას დამსაქმებლის სახელით (Open Net). გარემოსდაცვითი და სოციალური საკითხების მართვის გეგმით განსაზღვრული მოთხოვნების მიხედვით, ზედამხედველმა კონსულტანტმა ზემოაღნიშნული ზედამხედველობის განხორციელების მიზნით უნდა დაიქირაოს კვალიფიციური ექსპერტები და მუშაობის შესახებ ყოველთვიური ანგარიში წარუდგინოს Open Net-ს.

6. პოლიტიკა/წესები და პროცედურები

ამ ნაწილში მიმოხილულია ძირითადი წესები და პროცედურები, რომლებიც უნდა დაიცვან 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 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 შემუშვდება კონტრაქტორების მიერ; მათ მონიტორინგს განახორციელებს Open Net-ი 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 შეეძლება საქართველოში მუშაობა.

Open Net-ი 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 და წინამდებარე შრომითი რესურსების მართვის პროცედურების შესაბამისად. კონტრაქტორებმა უნდა უზრუნველყონ ქვეკონტრაქტორების მიერ სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მოთხოვნების განხორციელება.

Open Net-ი 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 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, 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 Open Net-ს შეატყობინონ ყველა უბედური შემთხვევისა და ავადობის შესახებ, როდესაც მოხდა ერთი ან მეტი დღის დაკარგვა, ფატალური შემთხვევების ან მძიმე დაშავების შესახებ, რომელიც შესაძლოა მოხდეს ობიექტზე.

თუ მუშებისათვის უზრუნველყოფილია ღამის გასათევი, დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს, რომ ჰიგიენის სტანდარტები სათანადოდ იყოს დაცული, იყოს სუფთა სასმელი წყალი, სუფთა საწოლები, საპირფარეშოები და საშხაპეები, სუფთა საძინებლები, კარგი განათება, კარადები, სათანადო ვენტილაცია, უსაფრთხო ელექტრო გაყვანილობები და მოწყობილობები, სახანძრო დაცვა და მეხამრიდი, ცალკე საჭმლის მოსამზადებელი და სასადილო სივრცეები. ცალკე სივრცეები მამაკაცებისა და ქალებისათვის.

ზედამხედველი კონსულტანტი (Open Net-ის 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. Open Net 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.

Open Net-ი 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. Open Net-ი 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 Open Net-თან 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 Open Net-ს უნდა წარუდგინოს ანგარიში ნებისმიერი შემოწმების და აუდიტის შესახებ, რომელიც განხორციელდება შესაბამისი სამინისტროების მიერ. შრომითი საკითხების აუდიტების მიგნებები წარედგინება Open Net-ს და მსოფლიო ბანკს, მოთხოვნის შემთხვევაში.

7. შრომითი ურთიერთობის დაწყების ასაკი

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

კონტრაქტორებმა უნდა გადაამოწონ 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 (Open Net-ის თანამშრომლები) დაკავშირებული წესები და პირობები განსაზღვრულია შინაგანაწესში. შინაგანაწესი განსაზღვრავს Open Net-ის 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 დონეებში, 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 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 Open Net-ისა და კომუნიკაციების კომისიის ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტები, შესაბამისად.

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 Open Net-ს 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, Open Net-ის სამშენებლო ზედამხედველობის დეპარტამენტი 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:

- ზედამხედველი კომპანიის დონე: 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 Open Net-ს.
- Open Net-ის დონე: თუ ზედამხედველი კომპანიის დონეზე რეაგირება არ ხორციელდება, ან თუ რეაგირება არ არის დამაკმაყოფილებელი, მაშინ პრეტენზიის/საჩივრის ავტორს და უკუკავშირის მიმწოდებლებს შეუძლიათ დაუკავშირდნენ კოორდინატორს Open Net-ში.
- 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.
- პროექტზე მომუშავე პირთა დავების გადაჭრის მექანიზმის არსებობა არ შეუძლის მათ ხელს სასამართლო პროცედურის გამოყენებაში.
- ამას გარდა, Open Net-ის სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების სპეციალისტი 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.

თუ საკონსულტაციო კომპანიები დაქირავებულია სხვა განმახორციელებელი ორგანიზაციების (მაგ., კომუნიკაციების კომისია) მიერ, პროექტის განმახორციელებელი ორგანიზაციების შესაბამისი პროექტის მენეჯერები უზრუნველყოფენ, რომ კონტრაქტორებს მომზადებული ჰქონდეთ დავის განხილვისა და გადაწყვეტის მექანიზმი

თავიანი თანამშრომლებისათვის, პროექტის ფარგლებში დაფინანსებულ რომელიმე საქმიანობაში ჩართვამდე.

10. კონტრაქტორის მართვა

Open Net-ი გამოიყენებს მსოფლიო ბანკის სტანდარტულ შესყიდვის დოკუმენტებს კონტრაქტებისათვის, რომელიც მოიცავს შრომით რესურსთან დაკავშირებულ და სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მოთხოვნებს.

დიზაინისა და სამშენებლო კონტრაქტორების შერჩევის პროცესის ფარგლებში, რომლებიც, თავის მხრივ, დაიქირავენ მუშაკებს, Open Net-მა 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 შესაბამისი სტანდარტული წესებითა (SPD) 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.

11. ძირითადი მიმწოდებლის მუშაკები

ამ ნაწილში განხილულია ძირითადი მიმწოდებლების მიერ დასაქმებული ან დაქირავებულ პირებთან დაკავშირებული შრომითი რესურსების მართვის რისკები. ძირითადი მიმწოდებლები არიან მიმწოდებლები, რომლებიც რეგულარულად აწვდიან საქონელს ან მასალებს პირდაპირ პროექტს. პროექტისათვის საჭირო იქნება მნიშვნელოვანი ოდენობის მასალების შესყიდვა.

ყველა ძირითადი მიმწოდებელი უნდა იყოს ოფიციალური საწარმო, რომელიც ვალდებულია მაღალი სტანდარტით აწარმოოს მასალების შესყიდვა და წარმოება. ძირითადი მიმწოდებლის შეფასება ხდება განსხვავებული ფორმით; რაც ითვალისწინებს მიმწოდებელს შეფასებას მის მიერ საგადასახადო ვალდებულებების შესრულების, ლიცენზირებისა და დასაქმებულთა კომპენსაციის ვალდებულებების შესრულების

მიხედვით. ცალკე ფორმით მოითხოვება, რომ ძირითადად მიმწოდებელმა განაცხადოს მიმდინარე ან წარსულში წარმოებული საარბიტრაჟო განხილვა, ასევე სისხლის სამართლის კანონმდებლობის საფუძველზე არსებული ნასამართლეობა.

შრომითი რესურსების მართვის პროცედურის მოთხოვნების მიხედვით, პროექტის ფარგლებში, ნებისმიერმა ძირითადად მიმწოდებელმა უნდა აწარმოოს ჩანაწერები სამუშაო ადგილზე დაშავების, დაავადების, ავარიის გამო მოცდენის შემთხვევებთან დაკავშირებით. ამ ჩანაწერებს განიხილავს Open Net-ი და ზედამხედველი კომპანია. Open Net-ი ასევე უზრუნველყოფს საქართველოს შესაბამისი სამინისტროსათვის შეტყობინებას, პროექტის განხორციელების განმავლობაში ძირითადი მიმწოდებლის დონეზე ნებისმიერი მძიმე დაშავების ან ფატალური შემთხვევის შესახებ.

ადგილობრივი მიმწოდებლების დაქირავების საჭიროების შემთხვევაში, კონტრაქტორი ვალდებულია, განახორციელოს ჯეროვანი გულისხმიერების პროცედურა, რათა გამოავლინოს, ხომ არ არსებობს მნიშვნელოვანი რისკები, რომ მიმწოდებლები იყენებენ ბავშვთა ან იძულებით შრომას ან დასაქმებულების უსაფრთხოებას უქმნიან სერიოზულ რისკებს. უცხოელი მიმწოდებლები, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, ვალდებული იქნებიან, აცნობონ Open Net-ს არსებული საკანონმდებლო მოთხოვნების დარღვევის შესახებ, როგორცაა ბავშვთა შრომა, იძულებითი შრომა, და უსაფრთხოების მოთხოვნების დარღვევა.

პროექტის განხორციელების პერიოდში ბავშვთა შრომის ან იძულებითი შრომის გამოყენების, და უსაფრთხოების ნორმების დარღვევის ნებისმიერი რისკის გამოვლენის შემთხვევაში, ზედამხედველი კომპანია მოამზადებს პროცედურებს ამ რისკებზე რეაგირებისათვის.