

**გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტრო  
საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტო**

**საქართველოს მდგრადი სოფლის მეურნეობის, ირიგაციის და  
მიწის პროექტისათვის**



**გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის  
სამინისტრო**

**შრომითი რესურსების მართვის პროცედურები**

**იანვარი 2023**

---

*სარჩევი.*

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

აბრევიატურები ..... 1

1. პროექტში შრომის გამოყენების მიმოხილვა ..... 2

    პროექტის თანამშრომელთა რაოდენობა ..... 3

    პროექტის მუშაკთა მახასიათებლები ..... 3

2. შრომის ძირითადი პოტენციური რისკების შეფასება ..... 6

    შრომის ძირითადი რისკები ..... 6

3. შრომის კანონმდებლობის მოკლე მიმოხილვა: ვადები და პირობები ..... 8

    შრომითი ანაზღაურება და დაქვითვა ..... 9

    სამუშაო საათები ..... 9

    ზეგანაკვეთური ..... 10

    შესვენება ..... 10

    დისკრიმინაციის აკრძალვა ..... 10

    ყოველწლიური შევებულება ..... 11

    შრომითი დავები ..... 11

    დასაქმების მინიმალური ასაკი ..... 12

4. შრომის კანონმდებლობის მოკლე მიმოხილვა: შრომის ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება ..... 14

    დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა ..... 14

5. პასუხისმგებელი პერსონალი ..... 19

6. პოლიტიკა და პროცედურა ..... 22

    რისკის შეფასების პროცედურა ..... 24

7. დასაქმების ასაკი ..... 26

8. ვადები და პირობები ..... 27

9. საჩივრის განხილვის მექანიზმი ..... 27

10. კონტრაქტორის ხელმძღვანელობა ..... 30

## აბრევიატურები

ESF	მსოფლიო ბანკის გარემოსდაცვითი და სოციალური ჩარჩო
ESS2	მსოფლიო ბანკის გარემოსდაცვითი და სოციალური სტანდარტი (ESS) 2 შრომისა და სამუშაო პირობების შესახებ
ESIA	გარემოსდაცვითი და სოციალური გავლენის შეფასება
ESMP	გარემოსდაცვითი და სოციალური მართვის გეგმა
GFP	საჩივრების განხილვის კოორდინატორი
GM	საჩივრების განხილვის მექანიზმი
GRAIL	საქართველოს მდგრადი სოფლის მეურნეობის, ირიგაციის და მიწის პროექტი
HR	ადამიანური რესურსი
ILMDP	ირიგაციის და მიწის ბაზრის განვითარების პროექტი
ILO	საერთაშორისო შრომის ორგანიზაცია
LC	საქართველოს შრომის კოდექსი
LMP	შრომის მართვის პროცედურა
MEPA	გარემოს მართვისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტრო
NGO	არა-სამთავრობო ორგანიზაცია
OHS	შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვა
PIU	პროექტის განმახორციელებელი ერთეული
PPE	პირადი დაცვის აღჭურვილობა
SEA/SH	სექსუალური ექსპლუატაცია და ძალადობა/სექსუალური შევიწროება
SEAH	სექსუალური ექსპლუატაცია, ძალადობა და შევიწროება
WB	მსოფლიო ბანკი

## 1. პროექტში შრომის გამოყენების მიმოხილვა

იმ გამოწვევებიდან გამომდინარე, რომლის წინაშეც საქართველოს სოფლის მეურნეობის სექტორი დგას, საქართველოს მთავრობამ მიიღო გადაწყვეტილება ქვეყნის ირიგაციის ინფრასტრუქტურის აღსადგენად მოახდინოს ინვესტირება. საქართველოს მთავრობა ამზადებს საქართველოს მდგრადი სოფლის მეურნეობის, ირიგაციის და მიწის (GRAIL) პროექტს. საქართველოს მთავრობამ მსოფლიო ბანკს მიმართა თხოვნით, დახმარება გაეწია GRAIL პროექტის მომზადებაში. პროექტი განხორციელდება პროექტის განმახორციელებელი ორი ერთეულის (PIUs) კერძოდ, გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტროს (MEPA) და უძრავი ქონების ეროვნულ სააგენტოს (NAPR) მიერ, რომლებიც ამჟამად GILMD პროექტის აქტივობების განხორციელებაზე მუშაობენ. MEPA პასუხისმგებელია სოფლის მეურნეობის განვითარების რეგულირებასა და ხელშეწყობაზე, ასევე ირიგაციის სექტორისა და მიწის მართვაზე. NAPR პასუხისმგებელია მიწის სისტემური რეგისტრაციის პოლიტიკის და NAPR IT-ის განახლების პროცედურების მომზადებასა და განხორციელებაზე.

გარემოსდაცვითი და სოციალური ძირითადი რისკები, რომლებიც დაკავშირებულია GRAIL პროექტის ფიზიკურ კვალთან, ვლინდება 1.1 ქვეკომპონენტში კონკრეტულად, ირიგაციის შერჩეული სქემების მოდერნიზაცია. პროექტის მიერ მხარდაჭერილი სხვა აქტივობები, უპირველეს ყოვლისა, ორიენტირებული იქნება კვლევის ჩატარებაზე, ტრენინგ/სასწავლო პროგრამების შემუშავებასა და განხორციელებაზე და სხვა შესაძლებლობების განვითარების აქტივობებზე, რომლებიც შესაძლოა ასევე შეიცავდეს გარკვეულ გარემოსდაცვით ან სოციალურ რისკებს, თუმცა არ არის დაკავშირებული სამშენებლო სამუშაოების ფიზიკურ ზემოქმედებასთან.

პროექტის 1.1 ქვეკომპონენტი მოიცავს 5 სარწყავ სისტემას კერძოდ, ტაშისკარი, ტირიფონი, ზედა არხი, ზემო ალვანი ფაზა 1, მჭადიჯვარი და 1 ნარეკვავის წყალსაცავი. მწყობრიდან გამოსული ინფრასტრუქტურის პრობლემის გადასაჭრელად პროექტი ირიგაციის ინფრასტრუქტურის, სანიაღვრე ნაგებობების და კაშხლების მოდერნიზაცია/რეაბილიტაციაში მოახდენს ინვესტირებას. ეს ყოველივე მოიცავს არსებული სარწყავი, სადრენაჟე სქემების და წყალსაცავის, აგრეთვე მათი გამანაწილებელი ქსელების (დაახლოებით 27,000 ჰექტარი) მოდერნიზაციასა და აღდგენას, რათა უზრუნველყოფილ იქნას სასოფლო-სამეურნეო წყლის მომხმარებელთა წყალმომარაგების საიმედო და თანაბარი მიწოდება.

MEPA PIU არის პროექტის განმახორციელებელი რგოლი, რომელიც პროექტის ფარგლებში პასუხისმგებელია ყველა სამშენებლო სამუშაოების მართვაზე, მათ შორის ყველა დეტალურ საკონსტრუქტორო პროექტზე, მშენებლობისა და ზედამხედველობის საქმიანობის ჩათვლით. პროექტის განსახორციელებლად PIU შეარჩევს კონტრაქტორ(ებ)ს გარემოს, სოციალური მიმართულებების, კომუნიკაციების დეტალური დაპროექტების, მშენებლობის, მომზადებისა და/ან ზედამხედველობისთვის, მოქალაქეებსა და დაინტერესებულ მხარეებს ჩართულობისთვის.

პროექტში ჩართული პერსონალი საკუთარი მოვალეობების შესრულებაზე ვალდებული იქნებიან შრომითი რესურსების მართვის წინამდებარე (LMP) პროცედურებისა და საქართველოს ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად. მსოფლიო ბანკის გარემოსდაცვითი და სოციალური ჩარჩოს (ESF) დებულებები იძულებითი და არასრულწლოვანთა შრომის აკრძალვის შესახებ გავრცელდება პროექტის ყველა თანამშრომელზე. საქართველოს შრომის კოდექსი, რომელიც უფრო დეტალურად

არის ქვემოთ აღწერილი ითვალისწინებს იძულებითი და ბავშვთა ექსპლუატაციის აკრძალვას სხვა ასპექტებთან ერთად, რომელიც არსებითად შეესაბამება მსოფლიო ბანკის გარემოსდაცვით და სოციალურ სტანდარტს (ESS) 2 შრომისა და სამუშაო პირობების შესახებ.

## პროექტის თანამშრომელთა რაოდენობა

პროექტის თანამშრომელთა ზუსტი რაოდენობა, რომლებიც უშუალოდ უნდა ჩაერთონ პროექტის განხორციელებაში ამჟამად უცნობია. კონტრაქტორის, ასევე ქვეკონტრაქტორი კომპანიების მიერ აღნიშნული სამუშაოების განხორციელებაში უმეტესად ადგილობრივი მუშები იქნებიან დასაქმებულები. პროექტში ჩართული ყველა კონტრაქტორი და ქვეკონტრაქტორი კომპანია ვალდებულია დაიცვას პროექტის შესყიდვების მოთხოვნა.

პროექტის თანამშრომელთა დიდი უმრავლესობა, სავარაუდოდ, საქართველოს მოქალაქეები არიან, ხოლო არაკვალიფიციური მუშაკების შემთხვევაში, იმ რეგიონებიდან და თემებიდან, სადაც სამშენებლო სამუშაოები განხორციელდება. უცხოელი მუშაკების დაქირავება შესაძლებელია საკონსულტაციო და ზედამხედველობის სამუშაოებზე, ხოლო უშუალოდ მუშა პერსონალის დაქირავება შესაძლებელია ადგილობრივი და საერთაშორისოდ გამოცხადებული ტენდერებისა და ადამიანური რესურსების მაძიებელი ორგანიზაციების/პლატფორმების მეშვეობით (Jobs.ge; HR.gov.ge; ა.შ.).

## პროექტის მუშაკთა მახასიათებლები

მსგავსი პროექტის გამოცდილებიდან გამომდინარე, დასაქმებულთა დაახლოებით 70-75 პროცენტი იქნება არაკვალიფიციური მუშა. დანარჩენი მუშახელი, როგორცაა მენეჯერი, ინჟინერი, წინამძღოლი, მძღოლი, აღჭურვილობის ოპერატორი, მოიცავს ნახევრად კვალიფიციურ და კვალიფიციურ პოზიციებს. არაკვალიფიციური მუშახელის უმეტესი ნაწილი ადგილობრივი წარმომადგენლები იქნებიან, ხოლო სხვა ტიპის მუშაკების, როგორცაა მენეჯერული და ტექნიკური პერსონალი სავარაუდოდ საქართველოს სხვადასხვა კუთხეებიდან იქნებიან მოძიებულნი, რაც შეეხება კონტრაქტორებს, რომლებიც უცხოურ კომპანიას წარმოადგენენ აღნიშნული სამუშაოების შესასრულებლად თანამშრომლებს საკუთარი ქვეყნიდან უზრუნველყოფენ. საქართველოში ქალთა დასაქმების გამოცდილებიდან გამომდინარე დადგენილია, რომ ქალები შეადგენენ სამუშაო ძალის დაახლოებით 5-10 პროცენტს, და ეს იქნება ტექნიკური (საინჟინრო) სფერო, ადმინისტრაციული პერსონალი და/ან თანამშრომლები, რომლებიც მუშაობენ საექსპლუატაციო ოფისებში და სამუშაო ბანაკები (დამხმარეები, მზარეულები, დამლაგებლები და ა.შ.). თანამშრომლის ასაკი უნდა იყოს აღემატებოდეს 18 წელს, სავარაუდოდ ასაკობრივი ზღვარი იქნება 30-60 წლის. არსებული გათვლებით, პროექტი მოიცავს პროექტის მუშაკთა შემდეგ კატეგორიებს ESS2-ით განსაზღვრული პირობების

### *პირდაპირ დაქირავებული თანამშრომლები*

პირდაპირ დაქირავებული თანამშრომლები ნიშნავს პერსონალს, რომელიც დასაქმებულია უშუალოდ MEPA ს- და NAPR PIUs-ს მიერ, რომლებიც უშუალოდ პროექტის განხორციელებაში იქნებიან ჩართულნი. MEPA PIU ძირითადად დაეყრდნობა მსოფლიო ბანკის მიერ დაფინანსებული ირიგაციის და მიწის ბაზრის განვითარების პროექტის (ILMDP) არსებულ პერსონალს, რომელიც დაკომპლექტებულია სულ 11 პირით და შემდეგ პოზიციებს იკავებენ: პროექტის მენეჯერი, ფინანსური მენეჯერი, ხარისხის კონტროლის ტექნიკური და საინჟინრო პერსონალი, დაგეგმვისა და

შეფასების სპეციალისტები, ასევე შესყიდვების, ადამიანური რესურსების, იურიდიული, გარემოსდაცვითი და სოციალური საკითხების სპეციალისტები. აქედან არცერთი თანამშრომელი არ არის საჯარო სამსახურის წარმომადგენელი და გაფორმებული აქვთ ინდივიდუალური საკონსულტაციო ხელშეკრულებები PIU-სთან. GRAIL პროექტისთვის შესაძლებელია MEPA -მ დაამატოს გარემოსდაცვითი და სოციალური სპეციალისტი, საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და გენდერულ საკითხებზე მომუშავე სპეციალისტი, შრომის ჯანმრთელობის დაცვისა და უსაფრთხოების სპეციალისტი, შესყიდვების სპეციალისტი და ხუთამდე საველე ინჟინერი. ამრიგად, MEPA PIU -ს მიერ დასაქმებულთა რაოდენობა 20 პირს მიაღწევს.

ამჟამად, NAPR PIU-ს 11 თანამშრომელი ჰყავს ასევე საკონსულტაციო ხელშეკრულებით დასაქმებული. საინფორმაციო ტექნოლოგიების დეველოპერთა რიცხვი გაიზრდება პროექტის მიზნებიდან და ამოცანებიდან გამომდინარე, თუმცა ზუსტი ინსტიტუციონალური საკითხები ჯერ კიდევ არ არის დასრულებული.

#### *კონტრაქტით დაქირავებული თანამშრომლები*

კონტრაქტით დაქირავებული თანამშრომლები – ხალხი, რომლებიც მესამე მხარის, კერძოდ კი კონსულტანტთა ჯგუფების და სამშენებლო სამუშაოების კონტრაქტორების მეშვეობით არიან დაქირავებულნი - რომლებიც ჩართულნი იქნებიან პროექტის საპროექტო ნაწილის მომზადებაში, მოახდენენ მშენებლობის ზედამხედველობას და პროექტის კომპონენტი 1-სთვის სამშენებლო სამუშაოებს განახორციელებას. სამშენებლო კომპანიის გუნდი მუდმივ პერსონალს, ასევე საერთაშორისო და ადგილობრივ სტაფს კონკრეტულად პროექტისთვის (მაგ: დანიშნული გარემოსდაცვითი, სოციალური და საზოგადოებასთან ურთიერთობის სპეციალისტები) დაიქირავებს. სამშენებლო სამუშაოების კონტრაქტორები უფლებამოსილნი არიან დაიქირაონ ქვეკონტრაქტორები. აღნიშნული ტიპის ჯგუფები დაკომპლექტდება დაახლოებით 10-20 ძირითადი მუშაკით და 100-მდე არაკვალიფიციური თანამშრომლით. კონტრაქტით დაქირავებული თანამშრომლები შეიძლება იყვნენ კონსულტანტები, ან არა-სამთავრობო ორგანიზაციების თანამშრომლები, რომლებიც უზრუნველყოფენ ისეთ სერვისებს, როგორცაა საზოგადოების მობილიზება, მოქალაქეთა ჩართულობის პლატფორმების შექმნა და ფუნქციონირება, საჭიროებების შეფასება, ბენეფიციართა გამოკითხვები და სხვა. ამგვარი კონსულტანტების რაოდენობა შეიძლება მერყეობდეს 10 – 30 თანამშრომლით, მათ შორის მოიაზრება კვლევების განმახორციელებელი პირებიც. საერთო ჯამში, პროექტში შეიძლება დასაქმდეს დაახლოებით 200 კონტრაქტით დაქირავებული თანამშრომელი.

#### *მიგრანტი თანამშრომლები*

პროექტის კომპონენტი 1-ისთვის კონტრაქტში მუშახელის დასაქირავებლად შეიძლება საჭირო გახდეს თანამშრომელთა კომბინირებულად დაკომპლექტება კერძოდ კი, ახლო მდებარე სოფლებიდან და საქართველოს სხვა კუთხეებიდან მუშახელის, ასევე იმ შემთხვევაში, თუ პროექტში ჩართულნი არიან საერთაშორისო სამშენებლო კონტრაქტორები და/ან ზედამხედველი კონსულტანტები სხვა ქვეყნის წარმომადგენლების დაქირავება. სამშენებლო სამუშაოების პროექტებში არსებული წინა გამოცდილება ცხადყოფს, რომ კონტრაქტორი და ქვეკონტრაქტორი უფლებამოსილნი არიან თანამშრომლები საქართველოს სხვადასხვა რეგიონებიდან დაიქირაონ;



აღნიშნული „შიდა მიგრანტები“ იქნებიან მუშაკები, რომლებიც უკვე ფლობენ გამოცდილებას მსგავს ინფრასტრუქტურულ პროექტებში. უცხოელი „მიგრანტი“ თანამშრომლები სავარაუდოდ პროექტში ჩაერთვებიან ხელმძღვანელ პოზიციებზე და ტექნიკური პერსონალის სახით. მიგრანტი თანამშრომლების რაოდენობა დამოკიდებულია კონტრაქტორების გადაწყვეტილებაზე. მსგავსი ტიპის შეფასებებზე დაყრდნობით, თანამშრომელთა დაქირავების პროცენტული მაჩვენებელი შემდეგნაირად განაწილდება: დაახლოებით 10 პროცენტი საერთაშორისო, 40 პროცენტი საქართველოს სხვადასხვა კუთხიდან და 50 პროცენტი ადგილობრივი მოსახლეობა.

### *სათემო მუშაკები*

მსოფლიო ბანკის ESS2-ში განსაზღვრული პირობების თანახმად სათემო მუშაკები პროექტში მონაწილეობას არ მიიღებენ.

### *პირველადი მომწოდებლები*

პირველადი მომწოდებლები არიან ის მომწოდებლები, რომლებიც მუდმივ რეჟიმში ახორციელებენ პროექტის ძირითადი ფუნქციების უზრუნველსაყოფად აუცილებელი საქონლის, ამ მასალების უშუალოდ მიწოდებას. საქართველოში ავტომაგისტრალის მშენებლობის დროს მიღებულ გამოცდილებაზე დაყრდნობით, მასალების მიწოდება ძირითადი კონტრაქტორის მიერ შერჩეული ადგილობრივი მომწოდებლების მიერ მოხდება, აღნიშნული საქონელი შეიძლება იყოს ადგილობრივი წარმოების ზოგიერთი ხილი და ბოსტნეული, მასალა შეიძლება იყოს პოსტერი და ხისგან დამზადებული დროებითი გზის უსაფრთხოების ნიშნებისთვის. სავარაუდოდ აღნიშნული მომწოდებლები ვერ მოხვდებიან ზემოთ ხსენებულ პირველადი მომწოდებლების სიაში. იმ შემთხვევაში, თუ პროექტის განხორციელების განმავლობაში გამოვლინება მნიშვნელოვანი რისკები პროექტის მომწოდებლებთან დაკავშირებით, ზედამხედველი კომპანია პასუხისმგებელი იქნება მიწოდების ძირითადი თანამშრომლების წინასწარ შესწავლაზე (ისინი უზრუნველყოფენ მშენებლობისთვის საჭირო ძირითად მასალებს კერძოდ, გადაუმუშავებელ მასალას/ნედლეულს), იმისათვის, რომ უზრუნველყოფილ იქნას გარანტია მასზე, რომ რაიმე ტიპის იძულებით და/ან არასრულწლოვანთა მუშაობას (საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად: თავი III, მუხლი 10) ადგილი არ ჰქონია. კომპლექსური შემოწმების ჩატარებისას, ზედამხედველი კომპანია:

- აცნობებს პროვაიდერს, რომ ისინი არ ითანამშრომლებენ ისეთ პროვაიდერთან, რომელსაც ჰყავს იძულებით დასაქმებული პირები და/ან არასრულწლოვანი თანამშრომლები;
- როდესაც შესაძლებელი იქნება ვიზიტს განახორციელებს კომპანიაში/ქარხანაში და აწარმოებს ინტერვიუს ძირითად თანამშრომლებთან მათი სამუშაო პირობების შესახებ და ასევე არაფორმალურ შემთხვევითი პრინციპით შერჩეულ მუშებთან;
- ჩაატარებს მეორად კომპლექსურ გამოკვლევას და ინფორმაციას გამოითხოვს ისეთი პირებისაგან, რომლებიც შესაძლოა იცნობდნენ პროვაიდერს იმისათვის, რომ დარწმუნდნენ, რომ არ არის დაფიქსირებული იძულებითი შრომის ან ბავშვთა ექსპლუატაციის შემთხვევები;
- საჭიროების და შესაძლებლობის შემთხვევაში საქმეში ჩართავს შრომის ინსპექტირების სამსახურს, რომელიც გადაამოწმებს მიმწოდებელს ფიქსირდება თუ არა ბავშვთა ექსპლუატაცია, ან იძულებითი შრომა;
- მოახდენს ინფორმაციის აღრიცხვას და რათა შემდგომში გამოიყენოს PIU ანგარიშგების წარმოებისას.

*შრომის მოთხოვნების დროის გრაფიკი:* შრომის მოთხოვნების დროის გრაფიკი და თანმიმდევრობა რაოდენობის, ადგილმდებარეობის, სამუშაოს ტიპებისა და საჭირო უნარების მიხედვით მომზადდება პროექტის განხორციელების ფაზაში, დეტალური დაპროექტების დასრულების შემდეგ. წინასწარი გათვლების შესაბამისად პროექტის ხანგრძლივობის პერიოდი დაახლოებით 6 წელს შეადგენს.

## 2. შრომითი რესურსების ძირითადი პოტენციური რისკების შეფასება

### შრომითი რესურსები ძირითადი რისკები

წინასწარ ჩატარებული შეფასების მიხედვით შრომითი რისკები დაბალი იქნება და ძირითადად ასოცირდება MEPA-სა და NAPR PIU-ის პერსონალის საოფისე სამუშაოებთან და OHS რისკებთან, რომლებიც დაკავშირებულია პროექტის 1 კომპონენტის სამშენებლო სამუშაოებთან. შრომის ძირითადი რისკები შეიძლება მოიცავდეს მიწის სამუშაოებს, ექსკავაციის, აფეთქებით (საჭიროების შემთხვევაში), ბეტონის სამუშაოებს და სხვა. იმის გათვალისწინებით, რომ ბევრი სამშენებლო სამუშაო ჩატარდება სოფლის მეურნეობის აქტიურ ლოკაციებზე, ასევე შესრულდება მცენარეული საფარის გაწმენდასთან დაკავშირებული სამუშაოები. პროექტის სხვა აქტივობები სავარაუდოდ მოიცავს ოფისში მუშაობას და სავლეთ პირობებში გასვლებს მაგალითად, კონკრეტული უბნის ზედამხედველობასთან, დაინტერესებულ მხარეთა ჩართულობის აქტივობებთან და მიწის, გეოლოგიურ და სხვა კვლევებთან მიმართებაში. რისკების ზოგადი ჩამონათვალი შეგიძლიათ იხილოთ ქვემოთ მოცემულ ცხრილში, ხოლო რისკების უფრო დეტალური აღწერა თან სდევს ცხრილს ტექსტის სახით.

პროექტის საქმიანობა	შრომის რისკების ძირითადი ტიპები	შემოთავაზებული ზომები
---------------------	---------------------------------	-----------------------



<p>მშენებლობა და მოდერნიზაცია</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების (OHS) საფრთხეებთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებიც დაკავშირებულია სამშენებლო სამუშაოებთან, მათ შორის აღნიშნულ საფრთხეებთან დაკავშირებული უბედური შემთხვევების ჩათვლით</li> <li>• საგზაო მოძრაობის უსაფრთხოება</li> <li>• გადამდები დაავადებების გავრცელება, როგორცაა COVID-19</li> <li>• • თანამშრომლების, განსაკუთრებით დაუცველი მუშაკების მიმართ არათანაბარი ან უსამართლო მოპყრობა</li> <li>• სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაცია და შევიწროება</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ESIA/ESMP-ში აღწერილი OHS და საგზაო მოძრაობის უსაფრთხოების ზომების გატარება</li> <li>• ტრენინგის/სწავლების ჩატარება</li> <li>• ქვევის კოდექსის დანერგვა</li> <li>• საგანგებო სიტუაციებზე მომზადებისა და ინციდენტების მოხსენების /ანგარიშგების სისტემების ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა</li> <li>• მუშაკთა საჩივრების განხილვის მოქმედი მექანიზმების მხარდაჭერა</li> <li>• პროექტის ყველა თანამშრომლისთვის დაზღვევის უზრუნველყოფა</li> </ul>
-----------------------------------	--	--

1-ლი კომპონენტისთვის, ძირითადი შრომითი რისკები დაკავშირებული იქნება ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების რისკებთან, რომლებიც დაკავშირებულია სამშენებლო აქტივობებთან, როგორცაა ფიზიკური საფრთხეების ზემოქმედება სამშენებლო აქტივობების დროს, როგორცაა: მძიმე აღჭურვილობის გამოყენება, სარწყავი არხის ან წყალსაცავის ნაპირებზე სამუშაოები, ავარიის და დაცემის საშიშროება, ხმაურისა და მტვრის ზემოქმედება, საგნების დაცემა, საშიში მასალების ზემოქმედება და ელექტრული საფრთხის ზემოქმედება ხელსაწყოებისა და მანქანა-დანადგარების გამოყენების შედეგად. ვინაიდან სამშენებლო სამუშაოები მოიცავს სახიფათო სამუშაოებს, პროექტში 18 წლამდე ასაკის პირები არ დასაქმდებიან. მუშების უმრავლესობა ექვემდებარება პროფესიული ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საფრთხეებს, ძირითადად და არა მხოლოდ:

- ნიადაგის ექსკავაცია, როდესაც სარწყავი არხების ასაშენებლად მზადდება მათი საძირკველი
- ციცაბო და უსწორმასწორო რელიეფზე გადაადგილება და სამუშაოების მიმდინარეობა
- წყალში ჩავარდნის გამო უბედური შემთხვევები
- ავარიები კონსტრუქციის ჩამონგრევის შედეგად
- ავტო საგზაო უბედური შემთხვევები
- საფრთხეები ექსკავაციის შედეგად
- მძიმე კონსტრუქციების აწევა
- ჰაერით გადამტანი სამშენებლო მტვრის ზემოქმედება
- ერგონომიული საფრთხეები მშენებლობის დროს
- საშიშროება შედუღების სამუშაოების დროს (კვამლი, დამწვრობა და რადიაცია)

სექსუალური ექსპლუატაციის, ძალადობისა და შევიწროების (SEA/SH) რისკი შეფასებულია როგორც დაბალი. აღნიშნული შეფასება ეფუძნება ეროვნული კანონმდებლობის მიმოხილვას და ქვეყანაში არსებული SEA/SH ასპექტების შესახებ არსებულ ინფორმაციას. NAPR PIU ფლობს ქვევის კოდექსს, რადგან ჩვენ ყველანი მკაფიოდ განვსაზღვრავთ პროცედურებს SEA/SH-ის შემთხვევების იდენტიფიცირებისა და დამუშავების შესახებ, რომელიც გაეროს ქალთა ორგანიზაციასთან ერთად

არის შემუშავებული. MEPA PIU-ს არ გააჩნია ქვევის კოდექსი, მაგრამ ჰყავს პირი, რომელიც პასუხისმგებელია თანამშრომლების ყველა საჩივრის მიღებაზე, მათ შორის SEA/SH საკითხებზე. MEPA PIU შეიმუშავებს ქვევის კოდექსს პროექტის დაწყების თარიღამდე.

სავარაუდოდ, სამუშაო ძალის უმრავლესობა ადგილობრივი თემებიდან ან საქართველოს სხვადასხვა კუთხიდან იქნება დაკომპლექტებული. ბოლო თხუთმეტი წლის განმავლობაში საქართველომ თანდათან გააძლიერა კანონმდებლობა, ინსტიტუციური შესაძლებლობები, სერვისები და აღსრულების მექანიზმები გენდერული ძალადობის შემდეგ გადარჩენილების მხარდასაჭერად, სექსუალური ძალადობისა და შევიწროების უფრო მკაფიო განმარტებების ჩამოყალიბებით და შესაბამისი სასჯელის განსაზღვრით. ქვევის კოდექსში დაინერგება SEA/SHH-ის აკრძალვა, რომელიც აღიარებული და ხელმოწერილი იქნება ყველა მუშაკის მიერ. ტრენინგი SEA/SH საკითხებზე და SEA/SH საჩივრების განხილვის ხელმისაწვდომ პროტოკოლების თაობაზე კონფიდენციალურობისა და საიდუმლოების დაცვის ფორმით ჩაუტარდება პროექტის ფარგლებში დასაქმებულ ყველა მუშაკსა და აღნიშნული ობიექტის ფარგლებში დასახლებულ საზოგადოებას. SEA/SH საჩივრების განხილვის პროტოკოლი მოიცავს რეფერალურ მექანიზმს შესაბამის სპეციალიზებულ სერვის პროვაიდერთან, რომლებიც იდენტიფიცირებულია SEA/SH სერვისის პროვაიდერის რუკების მეშვეობით.

პროექტის ფარგლებში მოწყვლადი მუშები შეიძლება მოიცავდნენ ქალებს, არაკვალიფიციურ მუშახელს, მიგრანტ მუშაკებს, ადგილობრივად დაქირავებულ მუშებს ეთნიკური უმცირესობიდან, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ან ჯანმრთელობის ისეთი მდგომარეობის მქონე მუშაკებს შორის, რომლებიც საჭიროებენ საცხოვრებელი უზრუნველყოფას ან სპეციფიკურ პრევენციულ ზომებს. საქართველოს ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად, პროექტის ყველა თანამშრომელი დაკომპლექტდება და მათ მიმართ მოპყრობა მოხდება ყოველგვარი მიკერძოებისა და დისკრიმინაციის გარეშე. გარდა ამისა, პროექტი - PIU და კონტრაქტით დაქირავებული მუშაკების შესაბამისი დამსაქმებლები - მიიღებენ ყველა ზომას იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ეროვნული კანონმდებლობისა და აღნიშნული LMP-ის დებულებები დაკმაყოფილდეს ყველა მუშაკისთვის, რომლებიც განსაკუთრებულად ითვალისწინებენ მოწყვლადი მუშაკების მოთხოვნებს. აღნიშნული პირობა შეიძლება მოიცავდეს, მაგალითად, ტრენინგის ჩატარებას, საჩივრების განხილვის მექანიზმისა და სხვა საჭირო ინფორმაციის მიწოდების უზრუნველყოფას მისაღები ფორმით და მუშაკებისთვის გასაგებ ენაზე, რათა უცხოელი მუშაკები, სხვა ღონისძიებებთან ერთად, უზრუნველყოფილნი იყვნენ შესაბამისი სამუშაო ნებართვებითა და ინფორმაციით მათი უფლებებისა და მოვალეობების შესახებ, რომლებიც დაკავშირებულია მათ დასაქმებასთან და დროებით ბინადრობასთან საქართველოში.

### 3. შრომის კანონმდებლობის მოკლე მიმოხილვა: ვადები და პირობები

პროექტის ფარგლებში დასაქმებული ყველა პირი ვალდებულია დაიცვას საქართველოს ეროვნული კანონმდებლობის დებულებები და წინამდებარე LMP. PIU, როგორც პროექტის განმახორციელებელი სუბიექტი, პასუხისმგებელია შრომის ეროვნული კანონმდებლობისა და LMP-ის მონიტორინგზე და შესაბამისობის დაცვაზე. აღნიშნული პირობა მოიცავს მონიტორინგს და საჭიროების შემთხვევაში გამოსასწორებელ ქმედებებს, რათა ყველა კონტრაქტორმა და ქვეკონტრაქტორმა უზრუნველყოს ეროვნული შრომის კანონმდებლობისა და პროექტის LMP-ის მოთხოვნების შესაბამისობა.

ქვემოთ მოცემულია ეროვნული შრომის კოდექსის ძირითადი ასპექტების მიმოხილვა (2010, 2013, 2018, 2020, 2021 წლის 2 აგვისტო) სამუშაოს ვადებთან და პირობებთან დაკავშირებით, რომლებიც მსოფლიო ბანკის ეკოლოგიური და სოციალური სტანდარტის (2) შრომისა და სამუშაო პირობების მოთხოვნებს ეხება (პარაგრაფი 11). ეროვნულ კანონმდებლობასა და ESS2-ს შორის გამოვლენილი ხარვეზების შემთხვევაში, დაცული იქნება წინამდებარე LMP-ში განსაზღვრული პროცედურები, ვადები და პირობები.

### შრომითი ანაზღაურება და დაქვითვა

წინასახელშეკრულებო ურთიერთობის ფარგლებში, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმების კანდიდატს მიაწოდოს ინფორმაცია შესასრულებელი სამუშაოს, შრომითი ხელშეკრულების სახეობის (წერილობითი ან ზეპირი), ვადებისა და პირობების (ფიქსირებული ან უვადოდ, სამუშაო პირობების შესახებ), დასაქმებულის კანონიერი უფლებების, ანაზღაურების შესახებ, როგორც შრომითი ურთიერთობის ნაწილი (საქართველოს შრომის კოდექსი 2013 წ. („LC“) - მუხლი 5.

შრომის კოდექსი არეგულირებს ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის პირობას. (საქართველოს შრომის კოდექსი No7177, დათარიღებული 2020 წლის 5 ოქტომბრით) ასევე, ESS2 მოთხოვნები ვრცელდება ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულებზე, მათ შორის ინფორმაციის მიწოდებისა და კონტრაქტების მოთხოვნაზე. შრომითი ხელშეკრულებები შეიძლება გაფორმდეს წერილობით ან ზეპირად, თუმცა 3 თვეზე მეტი ხანგრძლივობის ხელშეკრულება უნდა იქნას გაფორმებული წერილობით. სამუშაო ხელშეკრულების ძირითადი პირობებია: დასაქმების დაწყების თარიღი და ხელშეკრულების ხანგრძლივობა, სამუშაო დრო და დასვენების დრო, სამუშაო ადგილი, თანამდებობა და სამუშაოს აღწერა, ანაზღაურება და გადახდის პირობები; ზეგანაკვეთური სამუშაო და შესაბამისი ანაზღაურება/განაკვეთები, ანაზღაურებადი და არაანაზღაურებადი დასვენების დღეები (LC მუხლი 6).

შრომითი ხელშეკრულება განსაზღვრავს ანაზღაურების ფორმას და ოდენობას. ანაზღაურება სულ მცირე თვეში ერთხელ უნდა მოხდეს. ნებისმიერი კომპენსაციის ან ანაზღაურების გადახდის დაგვიანების შემთხვევაში დამსაქმებელი დასაქმებულს გადაუხდის დაგვიანებული თანხის 0,07%-ს ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე (შრომის კოდექსის 41-ე მუხლი). შრომითი ანაზღაურების (ხელფასი) მინიმალური ზღვარი არ რეგულირდება საქართველოს კანონმდებლობით. დამსაქმებელი უფლებამოსილი დასაქმებულის ანაზღაურებიდან გამოქვითოს ზედმეტად გადასახდელი ან შრომითი ურთიერთობის პირობებში დასაქმებულის მიერ გადასახდელი ნებისმიერი სხვა თანხა. ანაზღაურებიდან ერთჯერადი გამოქვითვის ჯამური ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შრომის ანაზღაურების 50%-ს (შრომის კოდექსის 43-ე მუხლი). დამსაქმებელი კომპენსაციის სახით სრულად აუნაზღაურებს დასაქმებულს სამუშაოსთან დაკავშირებულ ზიანს, რამაც გამოიწვია დასაქმებულის ჯანმრთელობის რაიმე სახის გაუარესება და დაფარავს შემდგომ, აუცილებელ მკურნალობის ხარჯებს (შრომის კოდექსის 45-ე მუხლი).

### სამუშაო საათები

საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, სამუშაოს ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს (დღეში 8 საათი). კონკრეტული ტიპის დასაქმების შემთხვევაში (განსაზღვრულია საქართველოს მთავრობის მიერ) სამუშაოს ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს.

აღნიშნული პირობა არ მოიცავს შესვენების დროს. 16-დან 18 წლამდე არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 36 საათს. ცვლის მუშაკებისთვის არ არსებობს მკაცრი შეზღუდვა, გარდა იმისა, რომ სამუშაოს ხანგრძლივობა განისაზღვრება დამსაქმებლის მიერ შედგენილი ცვლის გრაფიკით და რომელიც ეფუძნება სამუშაოს სპეციფიკას. მოქმედებს ცვლებს შორის 12-საათიანი მინიმალური დასვენების მოთხოვნა (ზემოთ ხსენებული LC, 24-ე მუხლის შესაბამისად). დამსაქმებელმა უნდა აცნობოს დასაქმებულს ცვლის განრიგის შესახებ სულ მცირე 10 დღით ადრე, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ეს შეუძლებელია საგანგებო სიტუაციის გამო (LC მუხლი 24).

ღამის საათებში მუშაობა (ღამის სამუშაო საათებად ითვლება 22:00-დან 6:00 საათამდე) აკრძალულია არასრულწლოვანთა, ორსულთა, ახალნამშობიარები ქალებისთვის, ლაქტაციის პერიოდში მყოფი დედებისთვის, ასევე 3 წლამდე ასაკის ბავშვების ოფიციალური აღმზრდელისთვის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის (LC მუხლი 28).

### ზეგანაკვეთური

ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ ჩაითვლება ის სამუშაო საათები, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება კვირაში 40 საათს 18 წელზე უფროსი ასაკის მუშაკებისთვის, მეორადი რეგულაციებით რეგულირებულ სექტორებში 48 საათს, ასევე არასრულწლოვანთათვის 36 და 24 საათს (24-ე მუხლის მე-3 ნაწილი). ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით ან დამატებითი შვებულების დღემაგიერი დღეების უზრუნველყოფით. ზეგანაკვეთური მუშაობის პირობები განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. ზეგანაკვეთური სამუშაოს განხორციელება ანაზღაურების გარეშე სავალდებულოა მხოლოდ სტიქიური უბედურებების პრევენციისთვის ან/და ძირითადი შედეგების აღმოსაფხვრელად; ადეკვატური ანაზღაურებით, როდესაც საჭიროა საწარმოო ავარიების თავიდან აცილების ან/და მათი შედეგების აღმოსაფხვრელად. აკრძალულია ზეგანაკვეთური სამუშაოს მოთხოვნა შემდეგი კატეგორიის დასაქმებულთათვის მათი თანხმობის გარეშე: ორსული ქალები, ახალნამშობიარები ქალები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები.

### შესვენება

თანამშრომლებს ექნებათ შესვენება ყოველ სამუშაო დღეს. სამუშაო დღეებს შორის დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები (24-ე მუხლის მე-4 ნაწილი).

### დისკრიმინაციის აკრძალვა

დისკრიმინაცია აკრძალულია დასაქმების პერიოდში და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობების დროსაც კი, მათ შორის, სამუშაო განაცხადის გამოქვეყნების და შემდგომ შერჩევის ეტაპზე. აღნიშნული პირობა ეხება რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური წარმომავლობის, ეროვნების, წარმოშობის, სოციალური კეთილდღეობის დონის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, ინვალიდობის, რელიგიური მრწამსის, სოციალური, პოლიტიკური ან სხვა კუთვნილების გამო დისკრიმინაციას, პროფესიული კავშირის, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებების ან სხვა საფუძვლების ჩათვლით (LC

მუხლი 1, ნაწილი 3).

### ყოველწლიური შვებულება

დასაქმებულს უფლება ექნება ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით არანაკლებ 24 სამუშაო და უხელფასო შვებულებით წელიწადში არანაკლებ 15 კალენდარული დღით (შრომის კოდექსის 31-ე მუხლის 1,2 პუნქტები). შვებულებაში არ შედის დროებითი უნარ შეზღუდულობის პერიოდი და დეკრეტული შვებულება (32-ე მუხლის მე-4 ნაწილი). შრომის კოდექსით განსაზღვრულია დაახლოებით 13 უქმე დღე და თუ სამუშაო დღე აღნიშნულ დღეებს ემთხვევა ისინი უნდა ჩაითვალოს დასაქმებულთა ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ (LC მუხლი 30). მიმე, მავნე ან სახიფათო <sup>1</sup> შრომით პირობებში მომუშავე თანამშრომლებისთვის გათვალისწინებულია დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება 10 კალენდარული დღის განმავლობაში (LC მუხლი 31).

### მშობლის შვებულება

საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, ანაზღაურებადი დეკრეტული და ბავშვის მოვლის შვებულება დამსაქმებელმა უნდა მისცეს ქალებს 126 კალენდარული დღით ან გართულებების ან მრავალჯერადი მშობიარობის შემთხვევაში 143 დღით. აღნიშნული კატეგორიის შვებულებიდან ნებისმიერი გამოუყენებელი დღე შეუძლია გამოიყენოს ბავშვის მამას. დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ბავშვის მოვლის გამო შვებულება 604 კალენდარული დღის ოდენობით, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 587 კალენდარული დღის ოდენობით. ამ შვებულებიდან ანაზღაურებადია 57 კალენდარული დღე. (შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი).

### შრომითი დავები

საქართველოს შრომის კოდექსი მოიცავს დებულებებს, რომლებიც მუშაკებს საშუალებას აძლევს გადაწყვიტონ დავები იმ შემთხვევებში, როდესაც არსებობს უთანხმოება დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებზე ან სამუშაოს სხვა ასპექტებზე. ინდივიდუალური დავა უნდა გადაწყდეს მხარეთა შორის შემათანხმებელი პროცედურებით, რაც გულისხმობს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის პირდაპირი მოლაპარაკებების გამართვას. მხარე მეორე მხარეს უგზავნის შემათანხმებელი პროცედურების დაწყების შესახებ წერილობით შეტყობინებას. ამ შეტყობინებაში ზუსტად უნდა იყოს მითითებული დავის წარმოშობის საფუძველი და მხარის მოთხოვნები. მეორე მხარე ვალდებულია განიხილოს წერილობითი შეტყობინება და თავისი გადაწყვეტილება წერილობით აცნობოს მხარეს აღნიშნული შეტყობინების მიღებიდან 10 კალენდარული დღის განმავლობაში. მხარეები ან მათი წარმომადგენლები იღებენ წერილობით გადაწყვეტილებას, რომელიც არსებული შრომითი ხელშეკრულების ნაწილი ხდება. იმ შემთხვევაში, თუ ხსენებული 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 შეთანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობას, დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი მას ეკისრება (შრომითი კოდექსის მუხლი 62).



## დასაქმების მინიმალური ასაკი

ფიზიკური პირის შრომითი ქმედუნარიანობა წარმოიშობა 16 წლიდან. 16 წლამდე არასრულწლოვანის შრომითი ქმედუნარიანობა წარმოიშობა მისი კანონიერი წარმომადგენლის ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს თანხმობით, თუ შესაბამისი შრომითი ურთიერთობა არ ზიანს არ აყენებს მას რაიმე ფორმით და არ უზღუდავს მის განათლების მიღების უფლებასა და შესაძლებლობას (LC მუხლი 10). თუმცა, კანონი არ ავალდებულებს დამსაქმებლებს, განახორციელონ სამუშაო პირობების დამატებითი რისკის შეფასება 16-დან 18 წლამდე პირებისთვის და განახორციელონ დამატებითი დაცვის ზომები, როგორც ამას მსოფლიო ბანკის ESS2-ს მოითხოვს.

აკრძალულია არასრულწლოვანთან/18 წელს ქვემოთ პირთან შრომითი ხელშეკრულების დადება მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიანი სამუშაოს შესასრულებლად. აკრძალულია არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების დადება სათამაშო ბიზნესთან, ღამის გასართობ დაწესებულებასთან, ეროტიკული და პორნოგრაფიული პროდუქციის, ფარმაცევტული და ტოქსიკური ნივთიერებების დამზადებასთან, გადაზიდვასა და რეალიზაციასთან დაკავშირებული სამუშაოების შესასრულებლად. პროექტის ფარგლებში 18 წლამდე პირებთან შრომითი ხელშეკრულება არ იქნება გაფორმებული.

საქართველოს შრომის კოდექსი (2010, 2013, 2018, 2020, 2021) ვრცელდება პირდაპირ დასაქმებულ მუშაკებსა და კონტრაქტით დაქირავებულ თანამშრომლებზე, მათ შორის უცხოელ თანამშრომლებზე, რომლებიც დასაქმებულნი არიან სრულ განაკვეთზე. ნახევარ განაკვეთზე დაქირავებული პირდაპირ დასაქმებული მუშაკების ვადები და პირობები განისაზღვრება მათ ინდივიდუალურ სამუშაო ხელშეკრულებაში.

## იძულებითი შრომა

სამუშაოების დროს არ იქნება გამოყენებული იძულებითი შრომა, რაც აკრძალულია შრომის კოდექსით (LC მუხლი 2). გარდა ამისა, საქართველომ მოახდინა საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციის იძულებითი შრომის კონვენციის რატიფიცირება, აღნიშნული კონვენცია ამჟამად ძალაშია. „ადამიანით ვაჭრობის წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ“ საქართველოს კანონი ცალსახად აწესებს ადამიანებით ვაჭრობის აკრძალვას და ითვალისწინებს პრევენციულ ზომებს და ასევე ქმედებებს, რომლებიც უნდა განხორციელდეს ტრეფიკინგის წინააღმდეგ მთელი ქვეყნის მასშტაბით. საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსი ასახელებს ტრეფიკინგის სხვადასხვა კატეგორიებს სისხლის სამართლის დანაშაულებად და ადგენს 3-დან 20 წლამდე თავისუფლების აღკვეთას დანაშაულის სპეციფიკიდან და გარემოებებიდან გამომდინარე.

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

- 1) შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე ანაზღაურების ზრდის განაკვეთს. დამსაქმებლებისთვის არ არის მოთხოვნა მასზე, რომ განახორციელონ რისკის შეფასება 16-დან 18 წლამდე ასაკის ბავშვის დასაქმებისას, როგორც ამას ESS2 ითხოვს, არც მონიტორინგი განხორციელება მოთხოვნილი, თუ როგორ ხორციელდება დამცავი ზომები ახალგაზრდა მუშაკებისთვის. ხსენებულ პროექტში 18 წლამდე პირები არ დასაქმდებიან



- 2) მიუხედავად იმისა, რომ შრომის კოდექსი ითვალისწინებს სურვილისამებრ შერიგების პროცედურას, დამსაქმებლისთვის არ არსებობს კონკრეტული მოთხოვნა, ჩამოაყალიბონ თანამშრომელთა საჩივრების განხილვის მექანიზმი. PIU-ს და ყველა დამსაქმებელს (კონტრაქტორის, ქვეკონტრაქტორის და კონსულტანტების გუნდების ხელმძღვანელობას) ამ პროექტის ფარგლებში მოეთხოვებათ შეიმუშაონ და უზრუნველყონ საჩივრების განხილვის მექანიზმი, რომელიც ოფიციალურად იქნება მიღებული და გაეცნობათ ყველა დასაქმებულს. თანამშრომლებისთვის საჩივრების განხილვის მექანიზმი მოიცავს პროტოკოლს კონფიდენციალური და გადარჩენისკენ მიმართული საიდუმლოება დაცული საჩივრების განხილვისთვის, როგორცაა საჩივრები, რომლებიც დაკავშირებულია სექსუალურ ექსპლუატაციასთან, ძალადობასთან და სექსუალურ შევიწროებასთან. ყველა თანამშრომელს მკაფიოდ მიეწოდება ინფორმაცია თანამშრომელთა საჩივრების განხილვის მექანიზმ(ებ)ის ხელმისაწვდომობისა და ფუნქციონირების შესახებ.
- 3) შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს მინიმალურ შრომით ანაზღაურებას/ხელფასს. ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების მაქსიმალური ლიმიტი კანონში არ არის გათვალისწინებული. პროექტის ფარგლებში, სამუშაოს ანაზღაურების/ხელფასის და ზეგანაკვეთური სამუშაოს პირობების შესახებ მკაფიოდ ეცნობებათ თანამშრომლებს სამუშაოს დაწყებამდე მათ წერილობით კონტრაქტებში/შრომით ხელშეკრულებებში.
- 4) შრომის კოდექსში არ არის გათვალისწინებული კოლექტიური გათავისუფლების შემთხვევაში ანაზღაურების გაანგარიშების ფორმულა, რამაც შესაძლოა შექმნას სოციალური დაუცველობის რისკი სამსახურიდან გათავისუფლებული თანამშრომლებისთვის. კანონი საშუალებას იძლევა, რომ ხელშეკრულების შეწყვეტის ანაზღაურება და კანონით დადგენილი სხვა სარგებელი აუნაზღაურდეს თანამშრომლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისთვის 30 დღის განმავლობაში, ხოლო ESS2 მოითხოვს, რომ აღნიშნული ანგარიშსწორება განხორციელდეს შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტამდე. პროექტის ფარგლებში თანამშრომელთა გათავისუფლების და შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის პირობები მკაფიოდ განემარტებათ დასაქმებულებს სამუშაოს დაწყებამდე მათ წერილობით კონტრაქტებში/სამუშაო ხელშეკრულებებში.

<sup>1</sup> მომეტებული საფრთხის შემცველი მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების ნუსხის დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის 381-ე დადგენილება (2018 წლის ივლისი) ითვალისწინებს მძიმე, მავნე და სახიფათო სამუშაოების სექტორებისა და სახეობების ვრცელ ჩამონათვალს, როგორცაა სამშენებლო და სამოქალაქო მშენებლობასთან დაკავშირებული სამუშაოები, ლითონის, ნავთობისა და ბუნებრივი აირის მოპოვება, ძირითადი მასალების წარმოება, ელექტრო და სატრანსპორტო მოწყობილობებისა და მანქანა-დანადგარების წარმოება, ელექტროენერჯის და გაზის მიწოდება, ქიმიური, რეზინის, პლასტმასის და ფარმაცევტული პროდუქტების წარმოება, სატყეო მეურნეობასთან დაკავშირებული სამუშაოები, ტექსტილი და ავეჯის წარმოება, საკვების წარმოება, ტრანსპორტის სექტორთან დაკავშირებული სამუშაოები, წყალმომარაგება, კანალიზაცია, ნარჩენების მართვა და დაბინძურების გაწმენდა/ნეიტრალიზაცია.

## 4. შრომის კანონმდებლობის მოკლე მიმოხილვა: შრომის ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება

წინამდებარე პუნქტი ასახავს შრომის ეროვნული კანონმდებლობის *ძირითად ასპექტებს* შრომის ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებით, და თუ როგორ გამოიყენება ეროვნული კანონმდებლობა 1-ელ პუნქტში განსაზღვრულ თანამშრომელთა სხვადასხვა კატეგორიებზე. მიმოხილვა ორიენტირებულია კანონმდებლობაზე, რომელიც ეხება ESS2-ში დადგენილ პუნქტებს, პარაგრაფები 24-დან 30-მდე.

საქართველოს კონსტიტუცია ადგენს უსაფრთხო სამუშაო პირობების ფუნდამენტურ უფლებას (მუხლი 26). საქართველოს კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ (2019 „LS“) განსაზღვრავს ძირითადი მოთხოვნებისა და პრევენციული ღონისძიებების ზოგად პრინციპებს, რომლებიც დაკავშირებულია სამუშაო ადგილებზე შრომის ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებასთან, არსებულ და მოსალოდნელ რისკებთან, უბედური შემთხვევების და პროფესიული დაავადებების პრევენციასთან, თანამშრომელთა ტრენინგებთან, ინფორმირებასთან და კონსულტაციასთან, ასევე მათ თანაბარ ჩართულობასთან შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის საკითხებში.

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

საქართველოს კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ (ბოლო განახლება 2020 წლის 13 ოქტომბერი) მოიცავს დებულებებს შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების შესახებ და ვრცელდება პირდაპირ დასაქმებულ და კონტრაქტით დაქირავებულ მუშაკებზე, მათ შორის უცხოელ თანამშრომლებზე. ქვემოთ მოცემული მიმოხილვაში მოცემულია კანონმდებლობის ის ძირითადი ასპექტები, რომლებიც ეხება ESS2-ში, 24-დან 30-ე პარაგრაფებში დადგენილ პუნქტებს.

### დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა

OHS-თან სათანადო შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად, დამსაქმებელმა უნდა განახორციელოს რისკის შეფასება, რომელიც მიზნად ისახავს სამუშაო ადგილზე არსებული საფრთხისა და მასთან დაკავშირებული პრევენციული ღონისძიებების იდენტიფიცირებას. დამსაქმებელი ვალდებულია განახორციელოს რისკის შეფასება სამუშაო პროცესის ყველა ეტაპზე, შესაძლო რისკების აღმოფხვრის ან შემცირების მიზნით და რეგულარულად განახლოს რისკის შეფასების დოკუმენტი. დამსაქმებელმა რისკის შეფასების დოკუმენტები სათანადოდ უნდა შეინახოს. დამსაქმებელი ვალდებულია შეიმუშაოს და განახორციელოს პროცედურები უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შესაქმნელად და შესანარჩუნებლად, მათ შორის, მათი კონტროლის ქვეშ არსებული სამუშაო ადგილების, მანქანა-დანადგარების, აღჭურვილობის და პროცესების უსაფრთხო და ჯანმრთელობისთვის რისკის გარეშე პირობებით უზრუნველსაყოფად. წინამდებარე პუნქტი ასევე

მოიცავს ქიმიურ, ფიზიკურ და ბიოლოგიურ ნივთიერებებთან და აგენტებთან დაკავშირებული შესაბამისი ღონისძიებების გამოყენებას და უსაფრთხოების პირობების პერიოდული კონტროლისა და ტექნიკური აღჭურვილობის მდგომარეობის შემოწმებას.

როდესაც ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საფრთხის თავიდან აცილება შეუძლებელია, დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს შესაბამისი დამცავი ზომები. აღნიშნული ზომები მოიცავს საფრთხის კონტროლს წყაროზე დამცავი ხსნარების გამოყენებით და თანამშრომლისთვის ადეკვატური PPE-ის უფასოდ მიწოდებას.

დამსაქმებლები ვალდებული არიან სამუშაო ადგილზე დანიშნონ უსაფრთხოების თანამშრომლები. სამუშაო ადგილზე, სადაც 20-ზე ნაკლები თანამშრომელია, შესაძლებელი ერთ-ერთმა მოქმედმა თანამშრომელმა დამატებით შეითავსოს ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის ფუნქციები იმ პირობით, რომ მათ აღნიშნულ სფეროში გავლილი აქვთ სერტიფიცირებული ტრენინგი. სამუშაო ადგილებზე, სადაც 20-დან 100 თანამშრომელია, საჭიროა დაქირავებულ იქნას სულ მცირე ერთი უსაფრთხოების ოფიცერი. რაც შეეხება სამუშაო ადგილებს, სადაც 100-ზე მეტი თანამშრომელია, კანონი დამსაქმებელს ავალდებულებს უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად დაიქირაოს სულ მცირე ორი თანამშრომელი.

დამსაქმებელი პასუხისმგებელია თანამშრომლებს გაუწიოს OHS ტრენინგი მათთვის გასაგებ ენაზე: ა) ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ზოგად პრინციპებზე კანონით დადგენილი პირობების შესაბამისად; ბ) სამუშაო პროცედურები, აღჭურვილობა, მანქანა-დანადგარები და სახელმძღვანელო და სამუშაო აღჭურვილობის გამოყენებისა და შეკეთების ინსტრუქციები; გ) საგანგებო სიტუაციები და ევაკუაციის გეგმები და მათი განხორციელების ღონისძიებები; დ) არსებული საფრთხეები და რისკები და ასევე მსგავსი სიტუაციების დასაძლევად ზომების მიღება. ტრენინგი უნდა ჩაუტარდეს თანამშრომლებს ა) დასაქმების დაწყებისას, მაგრამ ფაქტიურად სამუშაოს დაწყებამდე; ბ) თანამშრომლის სხვა სამუშაოზე გადაყვანის შემთხვევაში; გ) ახალი ტექნოლოგიური პროცესის და სამუშაო მეთოდოლოგიის ამოქმედებამდე, აგრეთვე ახალი მანქანა-დანადგარების გამოყენებამდე ან/და საწარმოო პროცესის შეცვლამდე; დ) უწყვეტი სასწავლო პროცესის ფარგლებში, რომელიც მოითხოვს ტრენინგის განმეორებით ჩატარებას.

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

სამუშაო ადგილის სიდიდიდან გამომდინარე, დამსაქმებელი ასევე პასუხისმგებელია მიაწოდოს შემდეგი ინფორმაცია თავის თანამშრომლებს და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს: ა) პროფესიულ რისკებზე და სახიფათო სამრეწველო ფაქტორებზე, რომლებიც სპეციფიკურია სამუშაო ადგილისთვის და რამაც შეიძლება გამოიწვიოს ზემოქმედება თანამშრომლების ჯანმრთელობაზე და თანამშრომლის მიერ პრევენციის მიზნით მიღებულ ზომებზე; ბ) საგანგებო სიტუაციები, ევაკუაციის გეგმები და განსახორციელებელი ღონისძიებები მომეტებული საფრთხის შემთხვევაში, აგრეთვე პროცედურები და ზომები, რომლებიც უნდა იქნას დაცული უბედური შემთხვევისა და ხანძრის დროს; გ) შენობაში შესვლის, შენობაში დარჩენის ან სამუშაოს შესრულების აკრძალვა, რამაც შეიძლება საფრთხე შეუქმნას დასაქმებულთა სიცოცხლეს ან/და ჯანმრთელობას.

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

### **უბედური შემთხვევების, დაღუპულების, დაშავებულების შესახებ შეტყობინება**

დამსაქმებელი პასუხისმგებელია აღრიცხოს უბედური შემთხვევები, პროფესიული დაავადებების შემთხვევები და საშიში უბედური შემთხვევები და აღნიშნული ინფორმაცია მიაწოდოს თანამშრომლებს ან მათ წარმომადგენლებს მოთხოვნისთანავე (LS მუხლი 5.1). თავდაპირველად უბედური შემთხვევების შესახებ, ანგარიშების ვალდებულება ეკისრება თანამშრომლებს, რომლებიც პასუხისმგებელი არიან დაუყოვნებლივ აცნობონ დამსაქმებელს უბედური შემთხვევის შესახებ და უზრუნველყონ ნებისმიერი შესაბამისი მატერიალური ინფორმაციის მიწოდება. ამის შემდეგ დამსაქმებელი ვალდებულია დაუყოვნებლივ მიიღოს აუცილებელი ზომები ჯანმრთელობასა და სიცოცხლეზე შემდგომი საფრთხის თავიდან ასაცილებლად; უზრუნველყოს იმ სამუშაო ადგილის დაცვა, სადაც უბედური შემთხვევა მოხდა ოფიციალური გამოძიების ჩატარების მიზნით, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც არ არის აუცილებელი ზომების მიღება მუშაკთა სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის შემდგომი დაცვის მიზნით 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 შემთხვევაში.

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

გარდა ამისა, დამსაქმებელმა უნდა შეინახოს მტკიცებულება საშუალო სიმძიმის, მძიმე, ფატალური და მასობრივი უბედური შემთხვევების შესახებ, რომელიც უნდა შეიცავდეს მონაცემებს უბედური შემთხვევის ზუსტი აღწერისთვის იმ შემთხვევაში, თუ უბედური შემთხვევის შედეგები მოგვიანებით გამოვლინდება.

### **თანამშრომლებისთვის დაზღვევის უზრუნველყოფა ტრავმების, ფატალური შედეგების, უნარ შეზღუდულობის და დაავადების შემთხვევებზე**

LS -ის მუხლი 5.9 დამსაქმებელს ავალდებულებს, უზრუნველყოს თანამშრომელთა უბედური შემთხვევებზე დაზღვევა დამსაქმებლის ხარჯზე. აღნიშნული ვალდებულება ვრცელდება მხოლოდ მძიმე, სახიფათო და საშიშ სამუშაოებზე დასაქმებულ თანამშრომლებზე შრომის მინისტრის მიერ გამოცემული წინასწარ განსაზღვრული კანონქვემდებარე აქტის შესაბამისად. აღნიშნული დებულება კონკრეტულად არ განსაზღვრავს უბედური შემთხვევების, ფატალური შედეგების, უნარ შეზღუდულობის ან დაზიანებების შემთხვევებს და შემოიფარგლება მხოლოდ უბედური შემთხვევებით. უბედური შემთხვევა განსაზღვრულია როგორც შემთხვევა, რომელიც მოხდა სამუშაო პროცესში ან სამუშაო პროცესთან დაკავშირებით და რამაც გამოიწვია მუშაკის ან მესამე პირის ჯანმრთელობის დაზიანება, შრომისუნარიანობის შეზღუდვა ან დაკარგვა, ფატალური შემთხვევა ან მუშის ან სხვა პირების დაკარგულებად გამოცხადება. დასაქმებული უფლებამოსილია მიიღოს სამუშაო ადგილზე მომხდარი უბედური შემთხვევის შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურება,

პროფესიული დაზიანების ჩათვლით. (LS მუხლი 10.1.ე)

ამასთან, დამსაქმებელი თავისუფლდება პასუხისმგებლობისაგან, თუ სამუშაო ადგილზე უბედური შემთხვევა გამოწვეული იყო ისეთი გარემოებით, რომლებიც წინასწარ ვერ იქნებოდა გაათვალისწინებული, ან თუ ეს იყო დამსაქმებლის კონტროლის მიღმა, ან პროგნოზირებადი გარემოებების გამო, რომელთა თავიდან აცილება შეუძლებელია მიუხედავად დამსაქმებლის მცდელობისა (LS მუხლი 5.13). კანონი მკაფიოდ არ განსაზღვრავს თუ ამ შემთხვევაში დაზღვევა ანაზღაურებს ზარალს თუ არა.

### **პრევენციული და დამცავი ზომები**

სამუშაოს ყველა ეტაპზე დამსაქმებელმა უნდა შეაფასოს რისკი და მიიღოს აუცილებელი ზომები ჯანმრთელობაზე არსებული რისკების აღმოსაფხვრელად ან შესამცირებლად ა) დარწმუნდეს, რომ არსებული რისკები თავიდან იქნება აცილებული; ბ) შეაფასოს ის რისკები და საფრთხეები, რომელთა თავიდან აცილება შეუძლებელია; გ) რისკ-ფაქტორების აღმოფხვრა ან შემცირება; დ) შესაძლებლობის გათვალისწინებით, რისკ-ფაქტორების ჩანაცვლება უსაფრთხო ან ნაკლებად საშიში ფაქტორებით; ე) პრევენციული ღონისძიების უსაფრთხოების თანმიმდევრული პოლიტიკის შემუშავება; ვ) სამუშაო გარემოს ადაპტირება თანამშრომლებისთვის 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 მათთვის სუფთა და ტექნიკურად გამართული სააექსპლუატაციო გარემოს შესაქმნელად; ი) თანამშრომელთა პროფილაქტიკური და პერიოდული სამედიცინო შემოწმების უზრუნველყოფა; და კ) ალკოჰოლის ან ნარკოტიკების ზემოქმედების ქვეშ მყოფი თანამშრომლების სამუშაო ადგილზე შესვლის შეზღუდვა (LS მუხლი 6).

### **პირველადი სამედიცინო დახმარების საშუალებები და ხანძარსაწინააღმდეგო უსაფრთხოება**

დამსაქმებელი ვალდებულია განახორციელოს აუცილებელი ზომები პირველადი დახმარების, ხანძრის ლიკვიდაციის და ევაკუაციის უზრუნველსაყოფად, ასევე დაუყოვნებელი კომუნიკაცია დაამყაროს სასწრაფო დახმარების, გადაუდებელი სიტუაციების სამსახურებთან და შესაბამის ორგანოებთან. დამსაქმებელს ეკრძალება მოსთხოვოს დასაქმებულს და სამუშაო ადგილზე მყოფ სხვა პირებს მუშაობის გაგრძელება მანამ, სანამ არსებობს მომეტებული ან გარდაუვალი საფრთხე. თანამშრომლები არ უნდა მოხვდნენ არახელსაყრელ მდგომარეობაში სამუშაო ადგილის ან/და ტერიტორიის დატოვებისას რისკის ქვეშ მომეტებული საფრთხის დროს და დაცული უნდა იყვნენ უარყოფითი შედეგებისგან (LS მუხლი 8).

### **რისკები, რომლებიც შეიძლება სპეციფიკური იყოს მდებარეობითი სქესის თანამშრომლებისთვის**

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

### **არაუსაფრთხო სიტუაციის შეტყობინების უფლება და პასუხისმგებლობა, სამუშაო ადგილის**

### **დატოვების უფლება და ანგარიშგების რეაგირების აკრძალვა**

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

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

დაუშვებელია დასაქმებულის სამუშაოდან გათავისუფლება ან სხვა დასაქმებულთან შედარებით მისი მდგომარეობის გაუარესება ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული უფლების გამოყენების გამო (LS მუხლი 10.2).

### **კონსულტაციები და შრომის უსაფრთხოების საკითხებში პროექტის ფარგლებში დასაქმებულთა მონაწილეობა**

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

თუ რამდენიმე საწარმოს დასაქმებულები ერთად მუშაობენ, აღნიშნულ პროცესში მონაწილე ყოველი დამსაქმებელი ვალდებულია ითანამშრომლოს სხვა დამსაქმებელთან შრომის უსაფრთხოების, ჯანმრთელობისა და ჰიგიენური ნორმების დაცვის საკითხებთან დაკავშირებით; სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, უზრუნველყოს დამსაქმებელთა საქმიანობის კოორდინაცია დასაქმებულთა შრომის უსაფრთხოებისა და პროფესიული რისკების პრევენციის საკითხებთან დაკავშირებით, სხვა დამსაქმებელთან გაცვალოს ინფორმაცია შრომის უსაფრთხოებისა და პროფესიული რისკების შესახებ. სხვა დამსაქმებელთან გაცვალოს ინფორმაცია შრომის უსაფრთხოებისა და პროფესიული რისკების შესახებ; და ბოლოს დასაქმებულებს ან/და დასაქმებულთა წარმომადგენელს მიაწოდოს ინფორმაცია შრომის უსაფრთხოებისა და პროფესიული რისკების შესახებ (LS მუხლი 5.8)

### **საშალები მუშებისთვის**

კანონში მკაფიოდ არ არის განსაზღვრული თანამშრომლებისთვის საჭირო საშალები და საცხოვრებელი პირობები. იგი შემოიფარგლება დამსაქმებლის ზოგადი ვალდებულებით, დაფაროს ყველა ხარჯი, რომელიც დაკავშირებულია სამუშაო ადგილზე შრომის ჯანმრთელობის, უსაფრთხოების და ჰიგიენის საკითხებთან (LS მუხლი 7). კანონი არ მოითხოვს ქალთა და მამაკაცთა განცალკევებულ ობიექტებს და არ ითვალისწინებს თანამშრომელთა დაბინავების მოთხოვნებს.



## სისტემა რეგულარული OHS მიმოხილვისთვის

შრომის უსაფრთხოების კანონით დადგენილი ზოგადი მოთხოვნის შესაბამისად, დამსაქმებელს აქვს ვალდებულება უზრუნველყოს ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება სამუშაო ადგილზე. წინამდებარე ვალდებულების ფარგლებში, დამსაქმებელმა უნდა დაიცვას კანონით დადგენილი მოთხოვნები დარწმუნდეს, რომ თანამშრომლების ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება არ ექვემდებარება უარყოფითი გავლენის რისკებს. კანონი დამსაქმებელს ავალდებულებს რეგულარულად აწარმოოს ტექნიკური აღჭურვილობის უსაფრთხოების მდგომარეობის კონტროლი, ასევე ინდივიდუალური დამცავი ხელსაწყოების მოვლა და დასუფთავება, სათანადო გამოყენება და საჭიროების შემთხვევაში მისი დროული 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 ემისია; არაიონიზებული ემისიები; მაიონებელი იონიზების ემისიები; სამრეწველო ხმაური, ულტრაბგერა, ინფრაბგერა, ვიბრაცია, ძირითადად ფიბროგენური აეროზოლები (მტვერი), არაადეკვატური განათება, ჰაერი (გაზი) იონები; ბ) ქიმიური ფაქტორები (მათ შორის, ქიმიური სინთეზის შედეგად მიღებული გარკვეული ნივთიერებები (ანტიბიოტიკები, ვიტამინები, ჰორმონები, ფერმენტები, ცილის ნიმუში) ან/და ის ნივთიერებები, რომლებსაც მათი კონტროლისთვის ესაჭიროებათ ქიმიური ანალიზის მეთოდები). კანონი დამსაქმებლებს ავალდებულებს პროფესიული საფრთხეების დოკუმენტირებას და უბედური შემთხვევების შესახებ მოხსენების წარმოებას. თუმცა, კანონი მკაფიოდ არ განსაზღვრავს მოთხოვნები კონკრეტული ინციდენტების დოკუმენტირების შესახებ, როგორცაა პროექტთან დაკავშირებული პროფესიული დაზიანებები, დაავადებები და შრომისუნარიანობის დროებითი დაკარგვა (LTI).

მიუხედავად იმისა, რომ შრომის უსაფრთხოების კანონი ეხება ESS2-ის ძირითად მოთხოვნებს, რომლებიც დაკავშირებულია შრომის ჯანმრთელობასთან და უსაფრთხოებასთან, გარკვეული მოთხოვნების მოქმედების სფერო ნაწილობრივად არის ასახული. კანონი ვრცელდება ყველა ეკონომიკურ სექტორზე, ის არ ავალდებულებს დამსაქმებლებს შეინახონ მუშაკთა OHS ტრენინგის დეტალური ჩანაწერები, უზრუნველყონ ისეთი საშუალებები, როგორცაა წვდომა სასადილოებზე, ჰიგიენურ დაწესებულებებზე, მამაკაცებისა და ქალებისათვის ცალკე განკუთვნილ დასვენების ზონებზე.

## 5. პასუხისმგებელი პერსონალი

პირდაპირ დაქირავებული თანამშრომლებისათვის, PIU-ს ადამიანური რესურსების მენეჯერი პასუხისმგებელი იქნება შრომის მართვის წინამდებარე პროცედურებში ასახული მოთხოვნების შესრულებაზე მათი შესაბამისი პირდაპირ დაქირავებული თანამშრომლებისთვის (შტატის და პროექტით დაქირავებული კონსულტანტები), რომლებიც უშუალოდ PIU-ის მიერ არიან დასაქმებულები.

კონტრაქტით დაქირავებული თანამშრომლებისთვის, კონტრაქტორის ან საკონსულტაციო კომპანიის პროექტის მენეჯერი (მაგ., სამშენებლო კონტრაქტორი, ზედამხედველობის საკონსულტაციო კომპანია) უზრუნველყოფს წინამდებარე LMP-ის დაცვას სატენდერო დოკუმენტაციის, კონტრაქტორის მენეჯმენტის გეგმების, ტრენინგის და ცნობიერების ამაღლების აქტივობების, მონიტორინგისა და ანგარიშგების პროცესის მეშვეობით პროექტის განხორციელების განმავლობაში. კონტრაქტორი

კომპანიების მენეჯმენტი უზრუნველყოფს იგივე მოთხოვნების გადაცემას ქვეკონტრაქტორი კომპანიების ხელმძღვანელობისათვის და მონიტორინგს გაუწევს მათ დაცვას.

კერძოდ, PIU პასუხისმგებელი იქნება შემდეგზე:

- პროექტის თანამშრომლებისათვის შრომის მართვის წინამდებარე პროცედურის უზრუნველყოფა
- გარანტია მასზედ, რომ კონტრაქტორებმა მოამზადონ კონტრაქტორის შრომის მართვის პროცედურა, შრომის მართვის წინამდებარე პროცედურის და შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების გეგმის შესაბამისად, სამოქალაქო სამუშაოების დაწყებამდე
- პროექტის კონტრაქტორების შრომის მართვის პროცედურების შესრულების მონიტორინგი და ანგარიში
- მონიტორინგი კონტრაქტორები ასრულებენ თუ არა ვალდებულებებს კონტრაქტით და ქვეკონტრაქტორებით დაქირავებული თანამშრომლების მიმართ მსოფლიო ბანკის სტანდარტული სატენდერო დოკუმენტაციის კონტრაქტის ზოგად ვადებსა და პირობებში განსაზღვრულის შესაბამისად, და ESS2-ისა და ეროვნული შრომის კოდექსის თანახმად
- პირდაპირ დასაქმებული თანამშრომლების დაქირავებისა და დასაქმების პროცესის ჩანაწერების წარმოება
- კონტრაქტით დაქირავებული მუშაკების დასაქმების პროცესის მონიტორინგი, რათა უზრუნველყოფილ იქნას გარანტია მასზედ, რომ იგი განხორციელდება შრომის მართვის წინამდებარე პროცედურისა და ეროვნული შრომის კანონმდებლობის შესაბამისად
- მონიტორინგი მასზედ, რომ შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების სტანდარტები დაკმაყოფილებულია სამუშაო ადგილებზე შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ეროვნული კანონმდებლობის, ESS2 და შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების გეგმის შესაბამისად
- პროექტის თანამშრომელთა ტრენინგის მონიტორინგი OHS, SEA/SH პრევენციაზე და სხვა საჭირო ტრენინგები
- პროექტის თანამშრომლებისთვის საჩივრების განხილვის მექანიზმის ჩამოყალიბების უზრუნველყოფა, მისი განხორციელების მონიტორინგი და ანგარიშის წარმოება
- თანამშრომელთა ქვევის კოდექსის შესრულების მონიტორინგი
- პროექტთან დაკავშირებული პროფესიული დაზიანებების, დაავადებების და შრომისუნარიანობის დროებით დაკარგვის უბედური შემთხვევების კონკრეტული ინციდენტების დოკუმენტირების პროცედურის დანერგვა და განხორციელება. ამგვარი ჩანაწერების წარმოება და ყველა მესამე მხარის და ძირითადი მიმწოდებლისათვის მსგავსი ჩანაწერების წარმოების მოთხოვნა. ხსენებული ჩანაწერები ხელს შეუწყობს OHS შესრულების და სამუშაო პირობების რეგულარულ მიმოხილვას.
- საშუალო, მძიმე, ფატალური და მასობრივი უბედური შემთხვევების შემთხვევაში სამართალდამცავი ორგანოების და შრომის ინსპექციის ინფორმირება.

სამშენებლო სამუშაოების კონტრაქტორი პასუხისმგებელია:

- კონტრაქტორის LMP-ის მომზადებაზე წინამდებარე LMP -ის და ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად
- შრომის მართვის წინამდებარე პროცედურის განხორციელებაზე პირდაპირ დაქირავებული

თანამშრომლებისთვის მისი HR დეპარტამენტის მეშვეობით;

- თავიანთი ვალდებულებების კონტრაქტით და ქვეკონტრაქტით დაქირავებული თანამშრომლების მიმართ, მონიტორინგზე და განხორციელებაზე მსოფლიო ბანკის სტანდარტული სატენდერო დოკუმენტაციის კონტრაქტის ზოგად ვადებსა და პირობებში განსაზღვრულის შესაბამისად, და ESS2-ისა და ეროვნული შრომის კოდექსის თანახმად;
- ქვეკონტრაქტორების მიერ თავიანთი ვალდებულებების თანამშრომლების მიმართ შრომის მართვის წინამდებარე პროცედურისა და შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების გეგმის შესაბამისად შესრულების გარანტიის უზრუნველყოფაზე დაპროექტების ეტაპამდე; კვალიფიციური სოციალური, გარემოსდაცვითი, შრომისა და შრომის უსაფრთხოების ექსპერტების დაქირავებაზე, ან პოზიციებზე დანიშვნაზე იმისათვის, რომ მოამზადონ და განახორციელონ პროექტის კონკრეტული შრომის მართვის პროცედურა, შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების გეგმები და მართონ ქვეკონტრაქტორის მიერ დაკისრებული ვალდებულების სათანადო შესრულება
- შრომის მართვის საკუთარი პროცედურის და შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების გეგმის შემუშავებაზე, რომელიც შეესაბამება წინამდებარე LMP-ს და ESS2-ს და ვრცელდება კონტრაქტით და ქვეკონტრაქტით დაქირავებულ თანამშრომლებზე. აღნიშნული პროცედურები და გეგმები გადაეცემა ზედამხედველობის კონსულტანტს განსახილველად და დასამტკიცებლად, სანამ კონტრაქტორები მობილიზდებიან დაპროექტების ეტაპზე.
- კონტრაქტორები ზედამხედველობას გაუწევენ თავიანთი ქვეკონტრაქტორების მიერ შრომის მართვის პროცედურების და შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების გეგმების განხორციელებას
- კონტრაქტით დაქირავებული თანამშრომლების დაქირავებასა და დასაქმების პროცესის აღრიცხვაზე
- მკაფიო სამუშაოს აღწერის და დასაქმების პირობების კონტრაქტით დაქირავებულ თანამშრომლებისათვის მიწოდებაზე და ასევე შრომითი ხელშეკრულების ერთი ეგზემპლარის გადაცემაზე
- თანამშრომელთა საჩივრების განხილვის მექანიზმის შემუშავება, დანერგვა და უზრუნველყოფაზე, კონტრაქტით და ქვეკონტრაქტით დაქირავებული თანამშრომლებისაგან მიღებული საჩივრების განხილვაზე
- შრომის, პროფესიული უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის შესახებ რეგულარული მიმოხილვისა და მოხსენების სისტემის მფლობელობაზე
- სამუშაოზე აყვანის რეგულარული ტრენინგების, მათ შორის და არა მხოლოდ OHS, HSE, სოციალური დასაქმების, SEA/SH პრევენციის ტრენინგების ჩატარებაზე თანამშრომლებისთვის.
- სამუშაოების დაწყებამდე უზრუნველყოფილ იქნას გარანტია მასზედ, რომ ყველა კონტრაქტორმა და ქვეკონტრაქტორმა თანამშრომელმა გაიგო და ხელი მოაწერა ქცევის კოდექსს
- კონკრეტული ინციდენტების, როგორცაა პროექტთან დაკავშირებული პროფესიული დაზიანებები, დაავადებები და შრომისუნარიანობის დროებითი დაკარგვის უბედური შემთხვევების დოკუმენტირების პროცედურის ჩამოყალიბება და განხორციელება. ამგვარი

ჩანაწერების უზრუნველყოფაზე და ყველა მესამე მხარის და ძირითადი მომწოდებლისათვის უზრუნველყოფის მოთხოვნაზე. ასეთი ჩანაწერები ხელს შეუწყობს OHS შესრულების და სამუშაო პირობების რეგულარულ მიმოხილვას.

- საშუალო, მძიმე, ფატალური და მასობრივი უბედური შემთხვევების შემთხვევაში სამართალდამცავი ორგანოების და შრომის ინსპექციის ინფორმირება.

ზედამხედველობის კონსულტანტი აკონტროლებს შრომისა და უსაფრთხოების შესრულებას ყოველდღიურად, დამსაქმებლის (MEPA) სახელით. გარემოსდაცვითი და სოციალური მართვის გეგმა (ESMP) ზედამხედველ კონსულტანტს ავალდებულებს სამუშაოზე დაიქირაოს კვალიფიციური ექსპერტები ამგვარი ზედამხედველობის განსახორციელებლად და ყოველთვიურად წარუდგინოს ანგარიშები PIU-ს საქმიანობის შესახებ.

სატენდერო პროცესის დასრულების და მას შემდეგ, რაც ცნობილი გახდება კონტრაქტორების ვინაობა, შრომის მართვის წინამდებარე პროცედურა შეიძლება განახლდეს, რათა საჭიროების შემთხვევაში მოხდეს კომპანიების შესახებ დეტალური მონაცემების დამატება.

## 6. პოლიტიკა და პროცედურა

წინამდებარე პუნქტი მოიცავს ძირითადი პოლიტიკას და პროცედურებს, რომლებიც პროექტის განხორციელებისას უნდა იქნას დაცული. სამშენებლო ხელშეკრულებების გაფორმების შემდეგ, საჭიროების შემთხვევაში, წინამდებარე პუნქტი განახლდება და მოხდება მასში გაარკვეული ცვლილებების შეტანა. პროექტის ფარგლებში დაქირავებული თანამშრომლები ხელს მოაწერენ პროექტის კონკრეტულ ქცევის კოდექსს.

რაც შეეხება კონტრაქტით დაქირავებულ თანამშრომლებს, კონტრაქტორები (სამშენებლო სამუშაოების კონტრაქტორები, ქვეკონტრაქტორები, ასევე საკონსულტაციო გუნდი და პროექტში კონტრაქტით დაქირავებული ყველა სხვა თანამშრომელი) მოამზადებენ შრომის მართვის გეგმებს შრომის მართვის წინამდებარე პროცედურის საფუძველზე, ESS2-ის და ეროვნული შრომის კოდექსის შესაბამისად. ქვემოთ წარმოდგენილი პრინციპები და პროცედურები თავის მხრივ წარმოადგენენ მინიმალურ მოთხოვნებს, და არც ერთ შემთხვევაში ეს არ არის ამომწურავი მოთხოვნების ჩამონათვალი.

საქართველოს შრომის კოდექსში განსაზღვრულის შესაბამისად, პროექტის ფარგლებში თანამშრომლების დასაქმება ეყრდნობა არადისკრიმინაციისა და თანაბარი შესაძლებლობების პრინციპებს. სამუშაო ურთიერთობის ნებისმიერ ასპექტთან დაკავშირებით დისკრიმინაციას ადგილი არ ექნება. აღნიშნული პირობა გარვევდება სამუშაოზე დაქირავების, კომპენსაციის გაცემის, სამუშაო პირობების და დასაქმების ვადების, ტრენინგზე ხელმისაწვდომობის, დაწინაურების ან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს. შემდეგი ღონისძიებები შემუშავდება კონტრაქტორების მიერ და ყველა თანამშრომლის სამართლიანი მოპყრობის უზრუნველსაყოფას მონიტორინგს გაუწევს PIU და ზედამხედველობის კონსულტანტი:

შრომის კოდექსის მოთხოვნების შესაბამისად, დაქირავების პროცედურები იქნება გამჭვირვალე, საჯარო და არადისკრიმინაციული ეთნიკური, რელიგიური, სექსუალური ორიენტაციის, უნარშეზღუდულობის, სქესის და შრომის კოდექსში შეტანილი სხვა საფუძვლების მიმართ.

დასაქმების შესახებ განაცხადები განიხილება კონტრაქტორების მიერ განაცხადის დადგენილი პროცედურების შესაბამისად. სამუშაოს მკაფიო წერილობითი აღწერილობა და თითოეული პოსტისთვის საჭირო უნარების განმარტება მიწოდებული იქნება პირის სამუშაოზე აყვანამდე.

ყველა თანამშრომელს გაუფორმდება წერილობითი ხელშეკრულება, რომელიც აღწერს სამუშაოს პირობებს და განმარტავს მათ შინაარსს. თანამშრომლები ხელს მოაწერენ შრომით ხელშეკრულებას. დასაქმების ვადები და პირობები ასევე ხელმისაწვდომი იქნება სამუშაო ადგილებზე.

არაკვალიფიციური მუშახელის დაქირავება მოხდება უპირატესად დაზარალებული თემებიდან, დასახლებებიდან და მუნიციპალიტეტებიდან.

თანამშრომლები ინფორმირებულები იქნებიან ხელშეკრულების დაგეგმილი შეწყვეტის შესახებ, მათი სავარაუდო გათავისუფლების თარიღამდე სულ მცირე ერთი თვით ადრე. იმ შემთხვევაში, თუ 50-ზე მეტ თანამშრომელს გაათავისუფლებენ ნებისმიერ სამ თვეში, დამსაქმებელი მოამზადებს თანამშრომელთან შემცირების გეგმას ზედამხედველობის კონსულტანტის მიერ განსახილველად და დასამტკიცებლად.

კონტრაქტით დაქირავებული თანამშრომლები არ გადაიხდიან დაქირავების საფასურს. დაქირავების საფასურის დაკისრების შემთხვევაში გადასახადს გადაიხდის დამსაქმებელი („კონტრაქტორი“).

დამსაქმებლისა და დასაქმებულის წარმომავლობიდან გამომდინარე, ხელშეკრულებები შემუშავდება ორივე მხარისთვის გასაგებ ენაზე.

წერილობითი დოკუმენტაციის გარდა, დასაქმების ვადები და პირობები ზეპირად განემარტებათ თანამშრომლებს, რომლებსაც შეიძლება გაუჭირდეთ დოკუმენტაციის გაგება. მიუხედავად იმისა, რომ კომუნიკაციის ენასთან დაკავშირებით რაიმე ტიპის პრობლემები მოსალოდნელი არ არის, ყურადღება უნდა მიექცეს სხვადასხვა კონტრაქტორებს შორის კოორდინაციის უზრუნველყოფას და ენობრივი ბარიერის აღმოფხვრის საშუალებებს.

უცხოელ თანამშრომლებს ესაჭიროებათ ბინადრობის ნებართვა, რომლის მეშვეობითაც მათ საქართველოში მუშაობის უფლება ექნებათ.

PIU ხელშეკრულებებში შეიტანს პირობას, რომ კონტრაქტორის (და ქვეკონტრაქტორი) ყველა თანამშრომელი უნდა იყოს სულ მცირე 18 წლის ასაკის.

პროექტზე გამოყენებული იქნება ჯანდაცვისა და უსაფრთხოების ყველა პროცედურა საქართველოს შრომის უსაფრთხოების კანონის და შრომის მართვის წინამდებარე პროცედურების და პროექტის გარემოსდაცვითი და სოციალური მართვის ჩარჩოს (ESMF) (და კონკრეტული ტერიტორიის ESMPs) შესაბამისად. აღნიშნული პირობა ეხება როგორც პირდაპირ, ასევე კონტრაქტით დაქირავებულ თანამშრომლებს, მათ შორის ინჟინრების, ტექნიკოსების და სხვა საველე პერსონალის გუნდების ხელმძღვანელობა.

სამშენებლო კონტრაქტორების მუშახელი ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ძირითად რისკების წინაშე აღმოჩნდება. კომპანიებმა, რომლებიც წარადგენენ წინადადებებს სამუშაოსთვის, უნდა აჩვენონ ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების რისკის მართვის უნარი და უზრუნველყონ შესაბამისი დოკუმენტაციის მიწოდება. ხელშეკრულების გაფორმების შემდეგ, კონტრაქტორებს მოეთხოვებათ შეიმუშაონ კონტრაქტორის შრომის მართვის პროცედურები და შრომის ჯანმრთელობისა და

უსაფრთხოების მოთხოვნები პროექტის ESMP-ისა და წინამდებარე LMP-ის შესაბამისად. კონტრაქტორები უზრუნველყოფენ ქვეკონტრაქტორების მიერ შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მოთხოვნების შესრულებას.

PIU მოიცავს პროექტის ESMP და LMP მოთხოვნებს სატენდერო დოკუმენტაციაში OHS სტანდარტის სპეციფიკურ მოთხოვნებს, რომლებსაც ყველა კონტრაქტორი და ქვეკონტრაქტორი დააკმაყოფილებს აღნიშნული პროექტის ფარგლებში. სტანდარტები შესაბამისობაში იქნება ადგილობრივ რეგულაციებთან, მსოფლიო ბანკის გაიდლაინებთან და GIIP-თან (კარგი საერთაშორისო და ინდუსტრიული პრაქტიკა). შემდეგი OHS სტანდარტის მოთხოვნები, როგორც მინიმუმ, უნდა იყოს შეტანილი OHS მოთხოვნებში, რომლებიც უნდა მომზადდეს კონტრაქტორების მიერ:

### რისკის შეფასების პროცედურა

რისკის შეფასების პროცედურა სხვათა პირობებთან ერთად მოიცავს:

- სამუშაო ნებართვას სახიფათო სამუშაოებზე (სიმაღლეზე მუშაობა, ცხლადა დამუშავების სამუშაოები, მუშაობა ენერჯო გადამცემ ხაზებზე, მუშაობა დახურულ/შეზღუდულ სივრცეებში);
- საგანგებო სიტუაციებზე რეაგირების პროცედურას;
- დაცემის პრევენცია და სიმაღლეზე მუშაობა;
- ექსკავაციის უსაფრთხოების, კიბეებისა და ხარაჩოების უსაფრთხოების; შედუღების და ჭრის უსაფრთხოების; ამწეების, დერიკებისა და სატვირთო მანქანების უსაფრთხოების; ელექტრო და ხელის ხელსაწყოების უსაფრთხოების პირობებს;
- სასუნთქი ორგანოების დაცვას ქიმიური და ჰაერ-წვეთოვანი საფრთხისაგან (მათ შორის, მტვერი, სილიციუმი და აზბესტი); ელექტრო უსაფრთხოება (სახიფათო ენერჯიების კონტროლი, ბლოკირების მაარკირება, ენერჯიის შემოწმება, უსაფრთხო დისტანციებზე მუშაობა, ელექტრო გაყვანილობისა და კონსტრუქციის დაცვა, დამიწება, წრედის დაცვა, ელექტრო რკალური შეფერხების დაცვა, ელექტრული უსაფრთხოება, PPE და დიელექტრიკული ხელსაწყოები); ინფორმაციის მიწოდებას სააფრთხის შესახებ; ხმაურის და ვიბრაციის უსაფრთხოების; ფოლადის მონტაჟის უსაფრთხოების; სახანძრო უსაფრთხოების; მასალების დამუშავების უსაფრთხოების; ბეტონისა და აგურის უსაფრთხოების პირობებს;
- OHS ტრანინგს;
- სამაუშაო პოლიტიკის უარყოფას.

ყველა კონტრაქტორს უნდა ჰყავდეს საკუთარი OHS პერსონალი, რომელიც პასუხისმგებელი იქნება OHS პროგრამის განხორციელებასა და ზედამხედველობაზე. კონტრაქტორები უზრუნველყოფენ უსაფრთხო სამუშაო ადგილს შესაბამისად, რისკის შეფასება დასრულდება ნებისმიერი სამშენებლო საქმიანობის დაწყებამდე და უსაფრთხოების ზომები განხორციელდება უსაფრთხოების მოქმედი სტანდარტების შესაბამისად. ადგილზე უნდა არსებობდეს პირველადი და უფრო სერიოზული დაზიანებების დროს დახმარების გაწევის რესურსები, ასევე უნდა იყოს წინასწარ დადგენილი სამედიცინო დაწესებულება მკურნალობის ჩასატარებლად, და დაშავებული თანამშრომლების უზრუნველყოფი უნდა იქნას შესაბამისი ტრანსპორტირება. კონტრაქტორები გააკონტროლებენ სამშენებლო მოედანზე წვდომას მხოლოდ უფლებამოსილი ადამიანებისთვის და შეამოწმებენ,



აკმაყოფილებენ თუ არა თანამშრომლები ტრენინგისა და აკრედიტაციის მოთხოვნებს. თანამშრომლებს გავლილი უნდა ჰქონდეთ სწავლება ისეთი ტიპის საფრთხის შემცველი სამუშაოების შესასრულებათ, როგორცაა სიმაღლეზე, დახურულ შეზღუდულ სივრცეებში მუშაობა, შედუღების სამუშაოები და სხვა). ყველა თანამშრომელმა უნდა გაიაროს სულ მცირე OHS ინსტრუქტაჟი იმისათვის, რომ მიიღოს სამშენებლო ობიექტზე წვდომის უფლება. კონტრაქტორები დოკუმენტურად წარუდგენენ და აცნობებენ PIU-ს ყველა უბედური შემთხვევისა და დაავადების შესახებ, რამაც შეიძლება გამოიწვიოს ერთი ან მეტი დღის გაცდენა, ფატალური შემთხვევები ან სერიოზული დაზიანებები, რომლებიც შეიძლება მოხდეს სამუშაო ადგილზე.

საცხოვრებლით უზრუნველყოფის შემთხვევაში, მკაფიოდ იქნება ჩამოყალიბებული პასუხისმგებლობა სახელმეკრულებო პირობების მართვაზე, აგრეთვე მონიტორინგისა და ანგარიშგების მოთხოვნები. დებულება უნდა შეესაბამებოდეს ეროვნულ კანონმდებლობას და საერთაშორისო კარგ პრაქტიკას და მოიცავდეს:

- ქალებისა და მამაკაცებისთვის გათვალისწინებული იქნება ცალკე ობიექტები.
- თანამშრომელთა გადაადგილება საცხოვრებელ და სამუშაო ზონაში განხორციელდება კომპანიის ხელმძღვანელობის მიერ შემუშავებული შიდა გაიდლაინის მიხედვით.
- თანამშრომლების საცხოვრებლის ან მიწოდებული სერვისების, როგორცაა საკვები, ან ტრანსპორტირება გადასახადების დაწესება თავიდან უნდა იქნას აცილებული, როდესაც თანამშრომლებს არ აქვთ არჩევანი სადმე სხვაგან იცხოვრონ ან იკვებონ.
- მინიმალური ფართის უზრუნველყოფა (9 კვ.მ. თითოეულ თანამშრომელზე), გათბობა, ვენტილაცია თითოეული პირისთვის; სანიტარული (მათ შორის Covid-19-ის პრევენციული აღჭურვილობით: ნიღბები, სითხეები - იმ დროისთვის მოქმედი რეგულაციების მიხედვით), სამრეცხაო, ბოთლში ჩამოსხმული სასმელი წყალი, სამზარეულო და სასადილო საშუალებები და დასაღვად ვარგის წყალზე წვდომა.
- ობიექტების კარგ მდგომარეობაში შენარჩუნების უზრუნველყოფა (მაგალითად, სანიტარიული სტანდარტების ან ხანძარსაწინააღმდეგო წესების დაცვის უზრუნველყოფა) და ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ადეკვატური ზომების ფუნქციონირება, მათ შორის სახანძრო უსაფრთხოების აღჭურვილობის გამოცდა, პერიოდული ტესტირება და მონიტორინგი, ასევე პერიოდული სწავლებები.
- ადგილზე მომუშავე შესაბამისი რაოდენობის პერსონალს გავლილი უნდა ჰქონდეს პირველადი დახმარების სწავლება. თანამშრომლებს მარტივი წვდომა უნდა ჰქონდეთ სამედიცინო დაწესებულებებთან და სამედიცინო პერსონალთან. შესაძლებლობის ფარგლებში, მდებარეობითი სქესის ექიმები/ექთნები მდებარეობითი სქესის თანამშრომლებისთვის.
- თანამშრომლებს მიეწოდებათ ინსტრუქციები ალკოჰოლისა და ნარკოტიკების და სხვა პოტენციურად მავნე ნივთიერებების ბოროტად გამოყენების მავნე ზემოქმედების შესახებ, აგრეთვე გადამდები დაავადებების, მათ შორის COVID-19 (შესაბამისად) და სხვა ჯანმრთელობის რისკებთან დაკავშირებული მოქმედებების საფრთხის შესახებ. თანამშრომლებს, ასევე უნდა ჰქონდეთ წვდომა ტრენინგზე და ადეკვატურ პრევენციულ ზომებზე, რათა შესაძლებელი გახდეს აღმნიშნული სახელმძღვანელო მითითებების დაცვა.

ზედამხედველობის კონსულტანტი (PIU-ს სახელით) სულ მცირე ყოველთვიურად განახორციელებს პერიოდულ ზედამხედველობას კონტრაქტორის OHS-ის შესრულებაზე, ადგილზე ვიზიტების

ჩათვლით. აღნიშნული ზედამხედველობა მოიცავს ზემოაღნიშნულ სტანდარტებთან, უბედურ შემთხვევებთან, რეკომენდაციებთან შესაბამისობას და მიმდინარე მაკორექტირებელი ქმედებების პროგრესს. PIU კონტრაქტ(ებ)ში ითვალისწინებს კონტრაქტორ(ებ)ისთვის მოთხოვნას, რომლის თანახმადაც მათ მიერ უნდა მოხდეს უბედური შემთხვევების რაოდენობის, სიმძიმის მაჩვენებლის, განმეორებადი შეუსაბამობების რაოდენობის, ფატალური შემთხვევების და სერიოზული დაზიანებების საკითხებზე მოხსენების წარმოება; და ჯარიმებს შეუსრულებლობის გამო.

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

PIU დაუყოვნებლივ და არა უმეტეს 48 საათის განმავლობაში აცნობებს ბანკს პროექტთან დაკავშირებული ნებისმიერი ინციდენტის ან უბედური შემთხვევის შესახებ, რომელსაც აქვს ან სავარაუდოდ ექნება მნიშვნელოვანი უარყოფითი გავლენა გარემოზე, ზემოქმედების ქვეშ მყოფ თემებზე, საზოგადოებაზე ან თანამშრომლებზე (შრომა, ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება, ან უსაფრთხოების ინციდენტი, უბედური შემთხვევა ან გარემოება). აღნიშნულ გარემოებად შეიძლება ჩაითვალოს გაფიცვები ან თანამშრომელთა სხვა საპროტესტო აქტი, თანამშრომელთა სერიოზული დაზიანებები ან ფატალური ფაქტორები, პროექტის შედეგად გამოწვეული თემის წევრების ან ქონების დაზიანება. PIU მოამზადებს ანგარიშს არსებული მოვლენის/გარემოების შესახებ და წარუდგენს ბანკს.

სამშენებლო სამუშაოების კონტრაქტორი შეიმუშავებს და განახორციელებს ქვევის კოდექსს. სამშენებლო სამუშაოების კონტრაქტორმა ქვევის კოდექსი, ასევე უნდა წარუდგინოს ზედამხედველობის კონსულტანტს განსახილველად და დასამტკიცებლად. ქვევის კოდექსი ასახავს კომპანიის ძირითად ღირებულებებს და საერთო სამუშაო კულტურას და მოიცავს სექსუალური ექსპლუატაციისა და ძალადობისა და სექსუალური შევიწროების აკრძალვას. მსოფლიო ბანკის სტანდარტულ სატენდერო დოკუმენტაცია მოიცავს ქვევის კოდექსის შინაარსს და PIU-სთან დაკავშირებულ დებულებებს.

კონტრაქტორები ვალდებული არიან პერიოდულად მიაწოდონ ინფორმაცია შრომის, პროფესიული ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საკითხების შესრულების შესახებ. აღნიშნული ინფორმაცია შევა სამშენებლო კონტრაქტორის ყოველთვიურ ანგარიშში და განხილულ იქნება ზედამხედველობის საკონსულტაციო გუნდის მიერ.

გარდა ამისა, კონტრაქტორი ვალდებულია PIU-ს მოახსენოს შესაბამისი სამინისტროების მიერ განხორციელებული ინსპექტირებისა და აუდიტის შესახებ. შრომის აუდიტის დასკვნები მოთხოვნისამებრ წარედგინება PIU-ს და ბანკს.

## 7. დასაქმების ასაკი

საქართველოს მოქმედი კანონი კრძალავს 18 წლამდე პირის სახიფათო სამუშაოზე დაქირავებას, მშენებლობა კი სახიფათო სამუშაოდ ითვლება. ამრიგად, 18 წლამდე პირების დასაქმება მოხდება მხოლოდ საოფისე სამუშაოზე და არა, როგორც მშენებლები.

კონტრაქტორებს მოეთხოვებათ შეამოწმონ და დაადგინონ ყველა თანამშრომლის ვინაობა და ასაკი.

აღნიშნული პირობის ფარგლებში თანამშრომლები ვალდებულნი არიან წარმოადგინონ ოფიციალური დოკუმენტაცია, რომელიც შეიძლება მოიცავდეს დაბადების მოწმობას, პასპორტს, სამედიცინო ან სასკოლო ჩანაწერს.

იმ შემთხვევაში, თუ პროექტის ფარგლებში აღმოჩენილი იქნება, რომ სამუშაოებში მონაწილეობას იღებს პირი, რომელიც ზღვრულ ასაკზე პატარაა, გატარდება ზომები შრომითი ხელშეკრულების დაუყოვნებელი შეწყვეტის შესახებ, აღნიშნული არასრულწლოვანი პირის საუკეთესო ინტერესების გათვალისწინებით. პროექტის აქტივობები შეჩერდება მანამ, სანამ არ ჩატარდება მუშა ძალის საფუძვლიანი შეფასება იმისათვის, რომ დაფიქსირდეს არასრულწლოვანთა დასაქმების ფაქტი პროექტის ფარგლებში.

## 8. ვადები და პირობები

წინამდებარე ვადები და პირობები, რომლებიც ეხება პროექტის ყველა პირდაპირ დაქირავებულ თანამშრომელს (PIU-ს თანამშრომლებს) განისაზღვრება PIU-ს თანამშრომლებთან გაფორმებულ ხელშეკრულებებში. აღნიშნული ვადები და პირობები უზრუნველყოფს ყველა დასაქმებულის უფლებებს ეროვნული შრომის კოდექსის შესაბამისად, რაც აღწერილია წინამდებარე დოკუმენტის მე-3 ნაწილში. აღნიშნული შიდა შრომის წესები და რეგულაციები ვრცელდება იმ თანამშრომლებზე, რომლებიც იმუშავენ კონკრეტულად პროექტის ფარგლებში (პირდაპირ დაქირავებული თანამშრომლები). პირდაპირ დაქირავებული თანამშრომლების ვადები და პირობები განისაზღვრება მათთვის ინდივიდუალურად გაფორმებული ხელშეკრულებებით. პროექტის ფარგლებში გაფორმებულ მუდმივ პერსონალს გაუფორმდება ინდივიდუალური ხელშეკრულებები (შრომითი ხელშეკრულება ან მომსახურების ხელშეკრულება) ფიქსირებული თვიური ხელფასით. პერსონალის დაქირავების ყველა პროცედურა უნდა იყოს დოკუმენტირებული და შეტანილი შესაბამის საქალაქო საკრებულოს შრომის კანონმდებლობის მოთხოვნების შესაბამისად. დასაქმებული პირის სამუშაო დრო სასურველია განისაზღვროს კვირაში ორმოცი საათის ოდენობით. ზეგანაკვეთური სამუშაოების და შვებულების ხანგრძლივობის მოთხოვნები და პირობები შეთანხმებული იქნება ინდივიდუალური ხელშეკრულებების ფარგლებში.

## 9. საჩივრის განხილვის მექანიზმი

NAPR PIU-ს უკვე ჩამოყალიბებული აქვს საჩივრების განხილვის მექანიზმი (GM), რომელიც ასევე მოიცავს SEA/SH საკითხების მოგვარებას. MEPA PIU-ს არ აქვს განსაზღვრული თანამშრომლის ოფიციალური GM, მაგრამ ჰყავს დანიშნული პირი, რომელიც პასუხისმგებელია თანამშრომლის საჩივრების მიღებასა და განხილვაზე. MEPA PIU შეიმუშავებს თანამშრომლის ოფიციალურ GM-ს პროექტის ძალაში შესვლამდე.

საჩივრების განხილვის მექანიზმი (GM) უზრუნველყოფილი იქნება პირდაპირ დაქირავებული ყველა თანამშრომლისთვის და კონტრაქტით დაქირავებული ყველა პირისთვის, რათა მოხდეს სამუშაო ადგილზე წამოჭრილი პრობლემური საკითხების მოხსენება. ყველა თანამშრომელი ინფორმირებული იქნება საჩივრების განხილვის მექანიზმის შესახებ დაქირავების დროს და მიღებული ზომების შესახებ მათ დასაცავად ნებისმიერი საპასუხო ზომის წინააღმდეგ მისი გამოყენებისთვის. მიღებული იქნება

ზომები, რათა საჩივრების განხილვის მექანიზმი ადვილად იქნას ხელმისაწვდომი პროექტში მონაწილე ყველა პირისთვის.

თანამშრომელთა საჩივრების განხილვის მექანიზმი მოიცავს:

- საჩივრების მიღების პროცედურას, რაშიც მოიაზრება საკონტაქტო პირი, კომენტარის/საჩივრის ფორმა, საჩივრების ყუთები, ელექტრონული ფოსტა, სატელეფონო ცხელი ხაზი;
- რეესტრი ან ცენტრალური მონაცემთა ბაზა საჩივრების დროული დარეგულირების ჩასაწერად და მიკვლევადობისათვის;
- პასუხისმგებელი დეპარტამენტი საჩივრების მიღების, აღრიცხვის, განხილვისა და გადაწყვეტის თაობაზე.

რაც შეეხება უშუალოდ თანამშრომლებს, საჩივრების განხილვის მექანიზმი მოქმედებს და იმართება MEPA PIU-ის ადამიანური რესურსების სპეციალისტის მიერ.

რაც შეეხება კონტრაქტით დაქირავებულ მუშაკებს, GM მექანიზმი შეიქმნება მათი შესაბამისი დამსაქმებლების მიერ. სამშენებლო სამუშაოების კონტრაქტორებისთვის, ზედამხედველობის კონსულტანტი მონიტორინგს გაუწევს კონტრაქტორების საჩივრების აღივსებას დაგადაწყვეტას, და აცნობებს მათ შესახებ PIU-ს ყოველთვიური პროგრესის ანგარიშების მეშვეობით. პროცესს მონიტორინგს გაუწევს GM -ის საკონტაქტო პირი, ზედამხედველობის კომპანიის წარმომადგენელი, რომელიც იქნება პასუხისმგებელი პროექტის GM-ზე. ზედამხედველობის კონსულტანტის არარსებობის შემთხვევაში, PIU-ს გარემოსდაცვითი და სოციალური საკითხების სპეციალისტი უზრუნველყოფს მონიტორინგს და ანგარიშგებას კონტრაქტორ/ქვეკონტრაქტორ კომპანიებში თანამშრომელთა GM ხელმისაწვდომობისა და ფუნქციონირების შესახებ.

თანამშრომელთა საჩივრების განხილვის მექანიზმი აღწერილი იქნება პერსონალის სამუშაოზე აყვანის ტრენინგებში, რომელსაც გავლის პროექტის ყველა თანამშრომელი. მექანიზმი ეყრდნობა შემდეგ პრინციპებს:

- პროცესი იქნება გამჭვირვალე და თანამშრომლებს საშუალებას მისცემს გამოხატონ საკუთარი შეშფოთება და დაწერონ საჩივრები.
- დისკრიმინაცია არ იქნება გამოყენებული მათზე, ვინც საჩივარს გამოხატავს და ნებისმიერი საჩივარი განხილულ იქნება კონფიდენციალურად.
- ანონიმური საჩივრები განიხილება ისევე, როგორც ცნობილი წარმომავლობის მქონე საჩივრები განიხილება.
- ხელმძღვანელობა სერიოზულად განიხილავს საჩივრებს და საპასუხოდ იღებს დროულ და შესაბამის ზომებს.
- ინფორმაცია საჩივრების განხილვის მექანიზმის არსებობის შესახებ ხელმისაწვდომი იქნება პროექტის ყველა თანამშრომლისთვის (პირდაპირ და კონტრაქტით დაქირავებული თანამშრომლები) საინფორმაციო დაფების, „საჩივრების ყუთების“ არსებობის და საჭიროების შემთხვევაში სხვა საშუალებების მეშვეობით.

პროექტის ფარგლებში დაქირავებული თანამშრომლების საჩივრების მექანიზმი ხელს არ შეუშლის თანამშრომლებს გამოიყენონ შრომის კოდექსში ან სხვა სასამართლო მექანიზმებში გათვალისწინებული შერიგების პროცედურა.

### ხელშეკრულებით გაფორმებული თანამშრომლების GM სტრუქტურა:

- სამშენებლო კომპანიის დონე: პროექტის მენეჯერი ან ადამიანური რესურსების მენეჯერი დაინიშნება საჩივრების განხილვის საკონტაქტო პირად. იმ შემთხვევაში, თუ არსებობს სიტუაცია, როდესაც საჩივრის გადაჭრა ვერ ხერხდება კონტრაქტორის ხელმძღვანელობის მიერ, თანამშრომლებს შეუძლიათ საჩივარი ზედამხედველობის კონსულტანტს ან PIU-ს წარუდგინონ. შესაბამისი საკონტაქტო ინფორმაცია მიეწოდება ყველა თანამშრომელს პროექტის ფარგლებში საქმიანობის დაწყებამდე.
- ზედამხედველობის კომპანიის დონე: ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი, გარემოსდაცვითი ან სოციალური სპეციალისტი პასუხისმგებელი იქნება საჩივრებისა და აპელაციების შესატანაზე საკონტაქტო პირის სტატუსით (GFP). აღნიშნული პირი პასუხისმგებელი იქნება შესაბამის დეპარტამენტებთან/ორგანიზაციასთან და პირებთან კოორდინაციაზე, რათა ხელი შეუწყოს აღნიშნული საჩივრების დარეგულირებას. თუ საკითხი 14 სამუშაო დღის განმავლობაში ვერ გადაწყდება ზედამხედველი კომპანიის დონეზე, ამ შემთხვევაში ის განსახილველად გადაეცემა PIU-ს.
- GM ხელმისაწვდომი იქნება ყველა თანამშრომლისთვის სხვადასხვა საშუალებებით (პირადად, წერილობით, ტელეფონით, ფაქსით, სოციალური მედიით და სხვა). საჩივრების ჟურნალი ინახება ზედამხედველობის კომპანიის ოფისში.
- სამუშაო ადგილის საჩივრები განიხილება კონფიდენციალურად და მხოლოდ საჭირო ინფორმაცია მიეწოდება სხვა პასუხისმგებელ თანამშრომლებს უშუალოდ საქმის გადასაწყვეტად.
- PIU და ყველა დამსაქმებელი (კონტრაქტორი, ზედამხედველობის კონსულტანტი და სხვა) მიიღებენ პროტოკოლს უსაფრთხო, კონფიდენციალური და გადარჩენაზე ორიენტირებული მიდგომისთვის საიდუმლო დაცული საჩივრების განხილვისას, როგორცაა SEA/SH-თან დაკავშირებული საჩივრები. ამგვარი პროტოკოლები დაეყრდნობა SEAH სერვისის პროვაიდერის რუკას ქვეყნისა და პროექტის ზონისთვის, რათა უზრუნველყოფილ იქნას SEAH დაზარალებულების უსაფრთხო და კონფიდენციალური მიმართვა ადეკვატურ სერვისებზე მათი არჩევანის მიხედვით.
- პროექტის თანამშრომელთა საჩივრების განხილვის მექანიზმი ხელს არ შეუშლის მუშებს გამოიყენონ სასამართლო პროცედურა.

ზედამხედველობის კონსულტანტი მონიტორინგს გაუწევს კონტრაქტორების აღრიცხვას და საჩივრების გადაწყვეტას, ასევე აცნობებს მათ PIU-ს ყოველთვიური პროგრესის ანგარიშების მეშვეობით. პროცესს მონიტორინგს გაუწევს GM საკონტაქტო პირი, PIU-ს წარმომადგენელი, რომელიც პასუხისმგებელი იქნება პროექტის GM-ზე.

თანამშრომელთა საჩივრების განხილვის მექანიზმი აღწერილი იქნება პერსონალის სამუშაოზე აყვანის ტრენინგებში, რომელსაც გავლის პროექტის ყველა თანამშრომელი. მექანიზმი ეყრდნობა შემდეგ პრინციპებს:

- პროცესი იქნება გამჭვირვალე და თანამშრომლებს საშუალებას მისცემს გამოხატონ საკუთარი შეშფოთება და დაწერონ საჩივრები.
- დისკრიმინაცია არ იქნება გამოყენებული მათზე, ვინც საჩივარს გამოხატავს და ნებისმიერი საჩივარი განხილულ იქნება კონფიდენციალურად.
- ანონიმური საჩივრები განიხილება ისევე, როგორც ცნობილი წარმომავლობის მქონე



საჩივრები განიხილება.

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

ინფორმაცია საჩივრების განხილვის მექანიზმის არსებობის შესახებ ხელმისაწვდომი იქნება პროექტის ყველა თანამშრომლისთვის (პირდაპირ და კონტრაქტით დაქირავებული თანამშრომლები) საინფორმაციო დაფების, “საჩივრების ყუთების” არსებობის და საჭიროების შემთხვევაში სხვა საშუალებების მეშვეობით.

სამშენებლო სამუშაოების კომპანიის პროექტის მენეჯერი უზრუნველყოფს გარანტიას მასზედ, რომ ქვეკონტრაქტორებს თავიანთი თანამშრომლებისთვის ექნებათ ინფორმაცია GM-ის და შესაბამისი პროცედურების შესახებ იქამდე, სანამ მათი ჩართვა მოხდება რაიმე ტიპის საპროექტო საქმიანობაში.

## 10. კონტრაქტორის ხელმძღვანელობა

PIU გამოიყენებს ბანკის შესყიდვის სტანდარტულ დოკუმენტებს კონტრაქტებისთვის, და აღნიშნული მოიცავს შრომის, დასაქმების, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მოთხოვნებს.

საპროექტო და სამშენებლო კონტრაქტორების შერჩევის პროცესის ფარგლებში, რომლებიც კონტრაქტით დაქირავდებიან თანამშრომლებს, სამშენებლო სამუშაოების კონტრაქტორს და/ან ზედამხედველობის კონსულტანტს უფლებამოსილი არიან განიხილონ შემდეგი ინფორმაცია:

- ინფორმაცია საჯარო ჩანაწერებში, მაგალითად, კორპორატიულ რეესტრებში და საჯარო დოკუმენტებში, რომლებიც დაკავშირებულია მოქმედი შრომის კანონმდებლობის დარღვევებთან, მათ შორის შრომის ინსპექციისა და სხვა აღმასრულებელი ორგანოების ანგარიშები;
- ბიზნესსაქმიანობის ლიცენზიები, რეგისტრაცია, ნებართვები და დამტკიცებები;
- შრომის მართვის სისტემასთან დაკავშირებული დოკუმენტები, მათ შორის OHS საკითხები, მაგალითად, შრომის მართვის პროცედურები;
- შრომის მენეჯმენტის, უსაფრთხოებისა და ჯანდაცვის პერსონალის იდენტიფიცირება, მათი კვალიფიკაცია და სერტიფიკატები;
- თანამშრომელთა სერტიფიკატები/ნებართვები/ტრენინგები საჭირო სამუშაოს შესასრულებლად;
- უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დარღვევების ჩანაწერები და რეაგირება;
- უბედური შემთხვევისა და ფატალური შემთხვევების ჩანაწერები და შეტყობინებები ხელისუფლებისთვის;
- კანონით დადგენილი თანამშრომელთა შეღავათების ჩანაწერები და დასაქმებულთა ჩარიცხვის მტკიცებულება შესაბამის პროგრამებში;
- თანამშრომელთა სახელფასო უწყისები, მათ შორის სამუშაო საათები და მიღებული ხელფასი;
- უსაფრთხოების კომიტეტის წევრების იდენტიფიცირება და შეხვედრების/კრებების ჩანაწერები; და
- კონტრაქტორებთან და მომწოდებლებთან გაფორმებული წინა კონტრაქტების ასლები ESS2-ის ამსახველი დებულებებისა და პირობების შეტანის მითითებით.

შერჩეულ კონტრაქტორებთან კონტრაქტების გაფორმება მოიცავს დებულებებს, რომლებიც



დაკავშირებულია შრომით და სამუშაოების შესრულების დროს ჯანმრთელობასთან და უსაფრთხოებასთან მსოფლიო ბანკის ESF-ში და საქართველოს კანონმდებლობაში გათვალისწინებული პირობების შესაბამისად.

ზედამხედველობის კონსულტანტი მართავს და მონიტორინგს გაუწევს კონტრაქტორების მიერ სამუშაოების შესრულებას კონტრაქტით დაქირავებულ მუშებთან დაკავშირებით, რა დროსაც კონტრაქტორების მიერ მათ საკონტრაქტო ხელშეკრულებებთან (ვალდებულებები, წარმომადგენლობები და გარანტიები) თავსებადობის უზრუნველყოფაზე იქნებიან ორიენტირებულნი. აღნიშნული პირობა შეიძლება მოიცავდეს პერიოდულ აუდიტს, ინსპექტირებას და/ან პროექტის ადგილმდებარეობის ან სამუშაო უბნების და/ან შრომის მართვის ჩანაწერებს და ანგარიშებს, რომლებიც შედგენილია კონტრაქტორების მიერ. კონტრაქტორების შრომის მართვის ჩანაწერები და ანგარიშები შეიძლება შეიცავდეს: ა) მესამე მხარეებსა და კონტრაქტულ თანამშრომლებს შორის შრომითი ხელშეკრულებების ან შეთანხმებების წარმომადგენლობით ნიმუშს; (ბ) მიღებულ საჩივრებთან და მათ მოგვარებასთან დაკავშირებული ჩანაწერები; (გ) უსაფრთხოების ინსპექტირების, მათ შორის ფატალური შემთხვევებისა და ინციდენტების ანგარიშები და მაკორექტირებელი მოქმედებების განხორციელება; (დ) ჩანაწერები, რომლებიც ეხება ეროვნულ კანონმდებლობასთან შეუსაბამობის შემთხვევებს; და (ე) კონტრაქტით დაქირავებული პირებისათვის გათვალისწინებული ტრენინგის ჩანაწერები პროექტისთვის შრომისა და სამუშაო პირობების და OHS განმარტების მიზნით.