



ევროკავშირი
საქართველოსთვის



შრომის უფლებათა დაცვის გარანტიები სს „საქართველოს რკინიგზაში“

2024 წ.

ეს პუბლიკაცია მომზადებულია საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრის (CSRDG) მხარდაჭერით, ევროკავშირისა და კონრად ადენაუერის ფონდის მიერ დაფინანსებული პროექტის „სამოქალაქო საზოგადოების ინიციატივა: მდგრადი, ღია და ანგარიშვალდებული სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები საქართველოს განვითარებისთვის“ ფარგლებში. მის შინაარსზე სრულად პასუხისმგებელია „საქართველოს რკინიგზელთა პროფესიული კავშირი“ და შესაძლოა, რომ იგი არ გამოხატავდეს ევროკავშირისა და კონრად ადენაუერის ფონდის შეხედულებებს.

პროექტს „სამოქალაქო საზოგადოების ინიციატივა“ ახორციელებს კონსორციუმი კონრად ადენაუერის ფონდის (KAS) ხელმძღვანელობით შემდეგ არასამთავრობო ორგანიზაციებთან ერთად - საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი (CSRDG), სამოქალაქო საზოგადოების ინსტიტუტი (CSI), კონსულტაციის და ტრენინგის ცენტრი (CTC), განათლების განვითარების და დასაქმების ცენტრი (EDEC) და ევროპული პოლიტიკის ინსტიტუტი (IEP).

ავტორი

საქართველოს რკინიგზელთა პროფესიული კავშირის

იურისტი, ადვოკატი - კახაბერ გურასაშვილი

სარჩევი

შესავალი.....	4
ზოგადი მიმოხილვა	5
მიზნები და ამოცანები.....	6
მიზნები:	6
ამოცანები:	6
აქტივობები	7
სამართლებრივი კვლევა.....	7
შრომის უფლებები - კვლევა	7
ქალთა უფლებები - კვლევა	8
შშმ პირთა უფლებები - კვლევა	8
ბენეფიციართა ინფორმირება - განათლება	9
შედეგები.....	9
სამართლებრივი დასკვნა სს საქართველოს რკინიგზის შინაგანაწესის კანონმდებლობასთან შესაბამისობის თაობაზე	9
შრომის უფლებების დაცულობა	12
I - უსაფრთხოება	12
II - დაზღვევა	17
III - ნდობა დამსაქმებლის და პროფკავშირების მიმართ	18
ფოკუს-ჯგუფების შედეგები.....	22
ქალთა უფლებები	23
შშმ პირთა შრომის უფლებები	28
რეკომენდაციები.....	29
მნიშვნელოვანი ასპექტები	34

შესავალი

რკინიგზა და მისი განვითარება ჩვენი ქვეყნის ერთ-ერთ სტრატეგიული და პრიორიტეტული მიმართულებაა, რომლის განხორციელება სახელმწიფო საჭიროებასა და ვალდებულებას წარმოადგენს. საქართველოს გეოგრაფიული მდებარეობისა და ევროინტეგრაციის კურსის გათვალისწინებით, საქართველოს რკინიგზის განვითარებას არა მხოლოდ ეროვნული, არამედ რეგიონული და საერთაშორისო მნიშვნელობაც აქვს. საქართველო წარმოადგენს მრავალი საერთაშორისო ხელშეკრულების მხარეს, მათ შორის გაფორმებული აქვს ასოცირების შეთანხმება, რომელიც აგრეთვე მოიცავს ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი სავაჭრო სივრცის შესახებ შეთანხმებას (DCFTA), რომელთა საფუძველზეც ქვეყანას აღებული აქვს მთელი რიგი ვალდებულებანი ამ სფეროში. მეტად მნიშვნელოვანია ისიც, რომ რკინიგზაზე დასაქმებულია 12000 ადამიანი მეტი, რომელთა უფლებების დაცვა მხოლოდ ინდივიდუალური მიდგომით არ არის მარტივი და საჭიროებს ნორმატიულ დონეზე პრობლემის გადაჭრასაც. ამდენად, მნიშვნელოვანია კომპლექსური მიდგომა, ორიენტირებული როგორც თითოეულ დასაქმებულზე, ისე ზოგადად დასაქმებულებზე, მათი საქმიანობის მარეგულირებელი ნორმების (ს.ს საქართველოს რკინიგზის შინაგანაწესი, დასაქმებულთა ეთიკისა და ქცევის კოდექსი და სხვა შიდა აქტები, რომლებიც არეგულირებენ დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ურთიერთობებს) დახვეწის გზით. მეტად მნიშვნელოვანია ის გარემოებაც, რომ რკინიგზაზე მრავალი დასაქმებული ახორციელებს მძიმე და მავნე კატეგორიის მიკუთვნებულ საქმიანობას, რაც გულისხმობს დამსაქმებლის მთელ რიგ დამატებით ვალდებულებებს ხსენებულ პირთა მიმართ. აგრეთვე სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია დამსაქმებლის მიერ შრომის უსაფრთხოების შესახებ საქართველოს კანონის მოთხოვნათა შესრულების კონტროლიც. ხაზგასასმელია ისიც, რომ რკინიგზაზე დასაქმებულთა 80% არის მამაკაცი და მხოლოდ 20% - ქალი, რაც კიდევ უფრო ზრდის სამსახურებრივი შევიწროების რისკს, რომელიც, თავის მხრივ, დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმას წარმოადგენს. ამასთან, მეტად აქტუალური პრობლემაა რკინიგზაზე დასაქმებულ ქალთა რიცხვის გაზრდაც, ყოველივე

ზემოაღნიშნულ საკითხებთან დაკავშირებით მთელ მსოფლიოში მიმდინარეობს აქტიური მუშაობა, არსებობს ევროპული კავშირის არაერთი დირექტივა, რომლის შესრულების ვალდებულება აქვს საქართველოს, მათ შორის: ევროსაბჭოს 1989 წლის 12 ივნისის დირექტივა 89/391/EC სამსახურში მყოფი პერსონალის უსაფრთხოების და ჯანმრთელობის უზრუნველყოფის შესახებ; ევროპის პარლამენტის და საბჭოს 2008 წლის 24 სექტემბრის დირექტივა 2008/68/EC საშიში ტვირთების შიდა ტრანსპორტირების შესახებ, ევროკავშირსა და საქართველოს შორის გაფორმებული ასოცირების ხელშეკრულება, ITF (The International Transport Workers' Federation) და ETF (The European Transport Workers' Federation) მიერ მიღებული დეკლარაციები დასაქმებულთა შრომის უსაფრთხოების, შრომის უფლებათა დაცვის და ქალთა უფლებათა დაცვის მიმართულებით, რომლებსაც შეუერთდა და მხარი დაუჭირა საქართველოს რკინიგზელთა პროფკავშირმაც, მათ შორის ETF-ის 2022 წლის 24-27 მაისის კონგრესზე დელეგატის მიერ ხმის მიცემის მეშვეობით. ამდენად, აღნიშნული დოკუმენტების შესრულების კონტროლი და ხელშეწყობა წარმოადგენს საქართველოს რკინიგზელთა პროფესიული კავშირის როგორც უფლებას, ისე ვალდებულებას. ამასთან, მნიშვნელოვანია შესაბამისი ღონისძიებების გატარება სწორედ რეგიონებში, კონკრეტულ შემთხვევაში ხაშურის რეგიონში, რომელიც მოიცავს მრავალ სუბიექტს (პროფორგანიზაციებს - ესენია საქართველოს რკინიგზელთა პროფესიული კავშირის სტრუქტურაში შემავალი 4 პირველადი ტერიტორიული

პროფორგანიზაცია) და წარმოადგენს ერთ-ერთ ყველაზე მნიშვნელოვან კვანძს საქართველოს რკინიგზაზე, სადაც დასაქმებულია 2500-ზე მეტი ადამიანი (პროფკავშირის 1500-მდე წევრი).

პროექტი მიმართული იყო ხაშურის პროფორგანიზაციებზე, თუმცა დიდწილად გავრცელდა ყველა რკინიგზაზე დასაქმებულზე. პროექტი მიზნად ისახავდა იმ პოლიტიკისა და სტრატეგიის განსაზღვრას, ჩამოყალიბებასა და განხორციელებას, რომელმაც უნდა უზრუნველყოს ამ სფეროში ეფექტური პოლიტიკის გატარება, მათ შორის, ქმედითი, ურთიერთჰარმონიზებული, პრაქტიკული, საერთაშორისო ნორმებთან შესაბამისობაში მყოფი, გრძელვადიან განვითარებაზე ორიენტირებული და სამართლებრივად დახვეწილი შიდა ნორმატიული რეგულირების ფორმირება, აგრეთვე, სარკინიგზო სექტორში დასაქმებულთა უფლებათა დაცვა, რომელიც ზემოქმედებული პოლიტიკის გატარების ერთ-ერთი უმთავრესი პირობა და შემადგენელი ნაწილია. ნებისმიერი წინსვლა დასაქმებულთა „ხარჯზე“ (რასაც სამწუხაროდ ადგილი აქვს) მიუღებელი და დაუშვებელია.

ზოგადი მიმოხილვა

პროექტით გათვალისწინებულმა აქტივობებმა განაპირობა დასაქმებულთა ინფორმირებულობისა და ჩართულობის დონის ამაღლება, შრომის უფლებათა სისტემური დარღვევების ფაქტებისა და შიდანორმატიული ბაზის ხარვეზების გამოვლენა, ქალთა და შშმ პირების უფლებათა დაცვის მიმართულებით ხარვეზებისა და მათი გამომწვევი მიზეზების გამოვლენა და შესაბამისო რეკომენდაციების შემუშავება, კერძოდ:

პროექტის კონცეფცია ითვალისწინებდა ორ მიდგომას: ზოგადს და ინდივიდუალურს. პროექტის ფარგლებში ჩატარდა 4 კვლევა და 10 შეხვედრა. ზოგადი მიდგომის ფარგლებში ჩატარებულმა სამართლებრივი კვლევებმა უზრუნველყო სს საქართველოს რკინიგზის შინაგანაწესში სამართლებრივი ხარვეზების გამოვლენა, რამაც საშუალება მოგვცა მოგვეჩვენებინა სარჩელები და წარგვედგინა სასამართლოში. აგრეთვე, მომზადდა ნიადაგი შინაგანაწესში აღმოჩენილი ხარვეზების აღმოფხვრის მიზნით სტრატეგიული სამართალწარმოების დაწყებისთვის, რაც თავის მხრივ ვრცელდება ყველა რკინიგზაზე დასაქმებულზე (12000-ზე მეტი თანამშრომელი). ინდივიდუალური მიდგომის ფარგლებში ჩატარდა კვლევები ხაშურის პროფორგანიზაციებში, რომელმაც მოიცვა 2500-ზე მეტი დასაქმებული, მათ შორის 400-მდე ქალი (გამოიკითხა 250-მდე დასაქმებული, მ.შ. 103 ქალი), ხოლო კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით მომზადდა რეკომენდაციები დამსაქმებლისთვის. ამასთან, ინდივიდუალური მიდგომის ფარგლებში ჩატარდა შეხვედრები 200-ზე მეტ დასაქმებულთან (მათ შორის 100-მდე ქალი), რამაც განაპირობა მათი ცნობიერების ამაღლება შრომის უფლებების თაობაზე.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, პროექტით განხორციელებული საქმიანობა და მისი შედეგები მნიშვნელოვან წვლილს შეიტანს იმ პოლიტიკისა და სტრატეგიის განსაზღვრაში, ჩამოყალიბებასა და განხორციელებაში, რომელმაც უნდა უზრუნველყოს შრომის უფლებათა დაცვის მაღალი სტანდარტის დანერგვა და ამ მიმართულებით ეფექტური პოლიტიკის გატარება, მათ შორის ქმედითი, ურთიერთჰარმონიზებული, პრაქტიკული, საერთაშორისო ნორმებთან შესაბამისობაში მყოფი, გრძელვადიან განვითარებაზე ორიენტირებული და სამართლებრივად დახვეწილი შიდა ნორმატიული რეგულირების ფორმირება, აგრეთვე,

დასაქმებულთა, მათ შორის ქალთა და შშმ პირთა უფლებათა დაცვა, რაც ქვეყნის ევროინტეგრაციის, როგორც ერთ-ერთი პირობა, ისე გამოვლინებაა.

მიზნები და ამოცანები

მიზნები:

პროექტის მიზანი იყო სს საქართველოს რკინიგზაში საერთაშორისო ნორმებისა და ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო სტანდარტების, ასოცირების შეთანხმებისა და საერთაშორისო ხელშეკრულების მოთხოვნების შესრულების გაუმჯობესება შემდეგი მიმართულებებით:

1. დასაქმებულთა შრომის უფლების დაცვა, მათ შორის - სამუშაოს შოვნისა და შენარჩუნების, ღირსეული და უსაფრთხო სამუშაო პირობების უფლება.
2. დასაქმებულ ქალთა უფლებების დაცვა.
3. შშმ პირების დასაქმების ხელშეწყობა.

ამოცანები:

პროექტი ისახავდა შემდეგ ამოცანებს:

1. სს საქართველოს რკინიგზის შიდანორმატიული ბაზის ანალიზი და გაუმჯობესება დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვის გარანტიების სრულყოფის თვალსაზრისით.

2. დასაქმებულთა ნდობის შესწავლა შრომის უფლებების სისტემური დარღვევების გამოვლენის, კანონისა და სამართლის აღსრულების მიმართ და მათი შესაძლო დაუცველობის განცდის ხარისხის გამოკვლევა და რეკომენდაციებისა და მოთხოვნების მომზადება.

3. ქალთა უფლებების არსებული სისტემური დარღვევების გამოვლენა, აგრეთვე უფლებების დარღვევის შესაძლო საფრთხეების განსაზღვრა საკანონმდებლო მოთხოვნებისა და საერთაშორისო სტანდარტების გათვალისწინებით, შესაბამისი კვლევების განხორციელების გზით.

4. სს საქართველოს რკინიგზის შიდანორმატიული ბაზის კვლევის (ანალიზის) შედეგების გათვალისწინებით, აღნიშნული ნორმების შშმ პირთა უფლებათა დაცვის მოქმედ კანონმდებლობასთან და სტანდარტებთან შესაძლო შეუსაბამობისა და მათი აღმოფხვრის გზების განსაზღვრა.

5. სს რკინიგზის დასაქმებულთა სამოქალაქო აზროვნებისა და პასუხისმგებლობის, კანონისა და სამართლის მიმართ ნდობის ხარისხის, აგრეთვე პროფესიული კავშირის მიმართ ნდობის ხარისხისა და ინფორმირებულობის დონის ამაღლება.

აქტივობები

სამართლებრივი კვლევა

განხორციელდა სს საქართველოს რკინიგზის შიდაორმატიული ბაზის ანალიზი. შინაგანაწესში აღმოჩენილ იქნა მთელი რიგი ხარვეზები და კანონდებლობასთან შეუსაბამობები, რის თაობაზეც, ETF და ITF-თან კონსულტაციების შემდგომ, მომზადდა შესაბამისი სამართლებრივი დასკვნა და რეკომენდაციები. აგრეთვე შინაგანაწესში აღმოჩენილმა შეუსაბამობამ განაპირობა დაუყოვნებლივ სარჩელის მომზადების და სასამართლოში შეტანის აუცილებლობა (მიუხედავად იმისა, რომ მოცემული აქტივობა პირდაპირ არ იყო გათვალისწინებული პროექტით). კერძოდ, შინაგანაწესში სს საქართველოს რკინიგზას დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ერთ-ერთ ზომად განსაზღვრული აქვს სამსახურიდან გათავისუფლება, რაც პირდაპირ ეწინააღმდეგება საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტს, რომელიც ნათლად მიჯნავს ერთმანეთისგან დისციპლინურ პასუხისმგებლობის ზომასა და სამსახურიდან გათავისუფლებას, ამასთან გარკვეულ თანამდებობის პირებს სს რკინიგზაში მინიჭებული აქვთ უფლება, გამოიყენონ დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომები, ხოლო შინაგანაწესის ზემოაღნიშნული ხარვეზი საშუალებას აძლევს მათ, დისციპლინარული გადაცდომის შემთხვევაში, გაათავისუფლონ თანამშრომლები სამსახურიდან, რისი უფლებაც მათ არ გააჩნიათ. გამომდინარე აქედან, სახეზეა კონონდებლობის ორმაგი დარღვევა: ერთის მხრივ, დამსაქმებელს შეუძლია, გაათავისუფლოს თანამშრომელი პირველივე დისციპლინური გადაცდომის გამო, მეორეს მხრივ კი არაუფლებამოსილ პირებს ეძლევათ საშუალება, გაათავისუფლონ თანამშრომლები სამსახურიდან (უფლებამოსილების არასწორ დელეგირებასთან დაკავშირებით აღმოჩენილია სხვა ხარვეზებიც). ჩვენს მიერ ჩატარებული კვლევის შედეგად გამოირკვა, რომ სწორედ ამ შეუსაბამობებით ისარგებლა საქართველოს რკინიგზამ და უკანონოდ გათავისუფლა ერთ-ერთი დასაქმებული სამსახურიდან. გამომდინარე აქედან, დადგა გადაუდებელი აუცილებლობა, სასამართლოში შეგვეტანა შესაბამისი სარჩელი. აგრეთვე აღმოჩენილ იქნა დამსაქმებლის მიერ თანამშრომელთა მიმართ არაერთგვაროვანი მიდგომის ფაქტები, როდესაც ერთი და იგივე დარღვევისთვის თანამშრომელთა მიმართ გამოყენებულ იქნა შინაგანაწესით გათვალისწინებული განსხვავებული პასუხისმგებლობის ზომები, მათ შორის სამსახურიდან გათავისუფლება, რის თაობაზეც აგრეთვე წარდგენილ იქნა სარჩელი სასამართლოში.

შრომის უფლებები - კვლევა

პროექტი ითვალისწინებდა ხაშურის სალოკომოტივო დეპოს, ხაშურის სავაგონო დეპოს, ხაშურის ელმომარაგების, სადგურ ხაშურის პროფორგანიზაციებში კვლევის ჩატარებას. საჭირო ინფორმაციის შესაგროვებლად გამოყენებულ იქნა შემდეგი მეთოდები: ფოკუს-ჯგუფი და დაკვირვება, - თვისებრივი მონაცემების შესაგროვებლად, ხოლო გამოკითხვა - რაოდენობრივი მონაცემების შესაგროვებლად.

კვლევის პირველ ეტაპზე ჩატარდა 5 ფოკუს ჯგუფი. ეს მეთოდი ჯგუფური ინტერვიუს სახეობაა, რომელიც ჯგუფის წევრთა შორის აზრთა გაცვლის და ჯგუფური დისკუსიის საშუალებას იძლევა (თ. ზურაბიშვილი, თვისებრივი მეთოდები სოციალურ კვლევაში, 2006).

თითოეული ფოკუს ჯგუფისათვის შერჩეულ იქნა 8-10 მონაწილე. თვისებრივი კვლევის მეთოდების თანახმად, ფოკუს-ჯგუფები უნდა იყოს ჰომოგენური, ე.ი. მსგავსი ტიპის

რესპონდენტებისგან შემდგარი. ამიტომაც, თითოეული ჯგუფისთვის შერჩეულ იქნენ რკინიგზის თანამშრომლები შემდეგი 4 ორგანიზაციიდან: ხაშურის სალოკომოტივო დეპო, ხაშურის სავაგონო დეპო, ხაშურის ელ. მომარაგება, სადგურ ხაშურის პროფ. ორგანიზაციები. ხაშურის რეგიონის რკინიგზის თანამშრომლებთან ჯგუფური ინტერვიუების შედეგად გამოიკვეთა მათი შრომის პირობებთან დაკავშირებული ძირითადი პრობლემები, აგრეთვე მათი ზოგადი პოზიცია კანონის აღსრულების თაობაზე და დაუცველობის განცდა. ხოლო ფოკუს-ჯგუფის შედეგების გაანალიზების შემდეგ განხორციელდა ხაშურის რეგიონის რკინიგზის თანამშრომლების ერთიანი გამოკითხვა.

აღნიშნულისთვის შეირჩა წერილობითი გამოკითხვის მეთოდი. წერილობითი გამოკითხვის მეთოდის ერთ-ერთი უპირატესობა ისაა, რომ მას აქვს ანონიმურობის მაღალი ხარისხი (ნაჩმაისი, კვლევის მეთოდები სოციალურ მეცნიერებაში, 2006), რომელიც განსაკუთრებით მისაღები აღმოჩნდა დასაქმებულთათვის. ანკეტა-კითხვარი (დანართი 2.1-1) შედგენილ იქნა ფოკუს-ჯგუფის შედეგებზე დაყრდნობით - მას შემდეგ, რაც ფოკუს-ჯგუფის ანალიზის შედეგად გამოიკვეთა ძირითადი პრობლემები, რასაც ხაშურის რეგიონის რკინიგზის თანამშრომლები აწყდებიან მუშაობის პროცესში.

იმისათვის, რომ მომხდარიყო რაოდენობრივი კითხვარის შედეგების განზოგადება პროექტის 2500 ბენეფიციარზე, გამოყენებულ იქნა შემთხვევითი შერჩევის მეთოდი - 2500 პოპულაციისთვის. ამ მეთოდით შეირჩა 350 რესპონდენტი, რომლებმაც შეავსეს ანკეტა-კითხვარები.

გარდა აღნიშნული მეთოდებისა, რკინიგზის თანამშრომლების სამუშაო პროცესის შესასწავლად გამოყენებულ იქნა დაკვირვების მეთოდი.

ქალთა უფლებები - კვლევა

ხაშურის სალოკომოტივო დეპოს, ხაშურის სავაგონო დეპოს, ხაშურის ელმომარაგებისა და სადგურ ხაშურის პროფორგანიზაციებში ჩატარდა კვლევა, რომელიც მიმართული იყო ქალთა უფლებების სისტემური დარღვევების გამოვლენისაკენ (მათ შორის სამსახურებრივი შევიწროვება). ამასთან, იმდენად, რამდენადაც რკინიგზაზე დასაქმებულთა 80% მამაკაცია, კვლევის ერთ-ერთ მიმართულება იყო რკინიგზაზე დასაქმებულ მამაკაცთა დამოკიდებულების შესწავლა რკინიგზაზე ქალთა დასაქმების მიმართ, რომელიც თავის მხრივ წარმოაჩენს ქალთა უფლებების დარღვევის საფრთხეებს. კვლევა განხორციელდა ზემოთ აღწერილი ყველა მეთოდით. ამასთან, წერილობითი გამოკითხვის ფარგლებში გამოიკითხა 100 ქალი ანკეტა-კითხვარების შევსების მეშვეობით (დანართი 3.1-1). აგრეთვე ჩატარდა 2 ფოკუს ჯგუფი.

შშმ პირთა უფლებები - კვლევა

ჩატარდა სამაგიდო კვლევა, რომლის საფუძველზეც შესწავლილ იქნა ხაშურის სალოკომოტივო დეპოს, ხაშურის სავაგონო დეპოს, ხაშურის ელმომარაგებისა და სადგურ ხაშურის ორგანიზაციებში თანამდებობების აღწერა და დასაქმების პირობები (მოთხოვნები) და მათი შესაბამისობა შშმ პირებთან ურთიერთობის მარეგულირებელ საკანონმდებლო ნორმებთან და საერთაშორისო სტანდარტებთან. აგრეთვე დაკვირვების მეთოდის გამოყენებით შესწავლილ იქნა შშმ პირთა ადაპტირებისათვის საჭირო გარემო პირობები და მათი შესაბამისობა საკანონმდებლო მოთხოვნებთან.

ბენეფიციართა ინფორმირება - განათლება

პროექტით აგრეთვე განხორციელდა სს რკინიგზის დასაქმებულთა სამოქალაქო აზროვნებისა და პასუხისმგებლობის, კანონისა და სამართლის მიმართ ნდობის ხარისხის, აგრეთვე პროფესიული კავშირის მიმართ ნდობის ხარისხისა და ინფორმირებულობის დონის ამაღლება;

კერძოდ, ხაშურის სალოკომოტივო დეპოს, ხაშურის სავაგონო დეპოს, ხაშურის ელმომარაგების, სადგურ ხაშურის პროფორგანიზაციებში ჩატარდა სამუშაო შეხვედრები შემდეგ თემებზე;

- შრომის უფლება და მისი რეალიზაციის საშუალებები;
- სამოქალაქო პასუხისმგებლობა და ურთიერთდახმარების პრინციპები;
- ქალთა უფლებები;
- ინფორმაციის (მტკიცებულებების) მოძიების, გაცვლის, გავრცელებისა და საქართველოს რკინიგზელთა პროფესიული კავშირისათვის მიწოდების მეთოდები;
- სამიზნე ჯგუფების ინფორმირება და განხორციელებული აქტივობების ეფექტი.

სულ ჩატარდა 10 გაერთიანებული შეხვედრა, 200-ზე მეტი დასაქმებულთან.

შედეგები

სამართლებრივი დასკვნა სს საქართველოს რკინიგზის შინაგანაწესის კანონმდებლობასთან შესაბამისობის თაობაზე

საქართველოს რკინიგზის შინაგანაწესი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების განუყოფელი ნაწილია, შედგენილია დამსაქმებლის მიერ და მოიცავს მთელ რიგ ისეთ ნორმებს, რომელიც დამსაქმებელს განუსაზღვრელ უფლებებს ანიჭებს, რაც თავის მხრივ ხდება დასაქმებულის შრომითი უფლებების დარღვევის საფუძველი. ასეთი ხერხით დამსაქმებელს ფაქტიურად დაკანონებული აქვს „შრომითი უფლებების დარღვევის უფლება“, რაც გახდა სულ ცოტა ერთი დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი. საქართველოს რკინიგზელთა პროფესიული კავშირი სხვა და სხვა გზებით, მათ შორის „ევროპულ კავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმების საკითხების მონიტორინგი და ადვოკატირება“ პროექტის განხორციელების გზით ცდილობს წინ აღუდგეს დასაქმებულთა უფლებების დარღვევას. შესაბამისად წარმოგიდგინთ სამართლებრივ დასკვნას „სს საქართველოს რკინიგზის შინაგანაწესის კანონმდებლობასთან შესაბამისობის თაობაზე“

1. სს საქართველოს რკინიგზის შინაგანაწესის 16.4 პუნქტის თანახმად, „16.3 პუნქტით განსაზღვრული ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში დასაქმებულის მიერ ჩადენილი გადაცდომა შეიძლება შეფასდეს დამსაქმებლის მიერ, როგორც უხემ დარღვევად“. აღნიშნული ჩანაწერი დამსაქმებელს შესაძლებლობას აძლევს ყოველგვარ ჩარჩოებს მიღმა, თავისი შეხედულებისამებრ განსაზღვროს და შეაფასოს თუ რა შეიძლება ჩაითვალოს შინაგანაწესის უხემ დარღვევად, აგრეთვე თავისი შეხედულებისამებრ გამოიყენოს კანონი და გაანთავისუფლოს დასაქმებული სამსახურიდან (შინაგანაწესის უხეში დარღვევა საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად სამსახურიდან განთავისუფლების საფუძველს წარმოადგენს). ყოველივე ზემოაღნიშნული კი წინააღმდეგობაში მოდის შრომის უფლებათა

დაცვის საერთაშორისო პრინციპებთან, მათ შორის, „favor prestatoris“ პრინციპთან, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს .

2 სს საქართველოს რკინიგზის შეინაგანაწესის მე-16 მუხლი ადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესს, რომელიც განსაზღვრავს სამსახურიდან განთავისუფლების საფუძველებს. ამავე შეინაგანაწესის მე-18 მუხლით კი განსაზღვრულია დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომები და მათი გამოყენების წესი. მიუხედავად იმისა, რომ როგორც აღვნიშნეთ, მე-16 მუხლით უკვე დარეგულირებულია ხელშეკრულების შეწყვეტასთან (სამსახურიდან განთავისუფლებასთან) დაკავშირებული ურთიერთობები, მე-18 მუხლში დამატებით არის განსაზღვრული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, როგორც დისციპლინარულ პასუხისმგებლობის ერთ-ერთი ზომა, რაც საშუალებას აძლევს დამსაქმებელს, რეალურად დისციპლინარული პასუხისმგებლობის (საყვედური, შენიშვნა და ა. შ) დაკისრების ნაცვლად და მის გარეშე, დასაქმებული ნებისმიერი დისციპლინარული გადაცდომისთვის (მათ შორის პირველივე გადაცდომისთვის) პირდაპირ გაათავისუფლოს სამსახურიდან, რაც, თავის მხრივ, წინააღმდეგობაში მოდის Ultima Ratio საყოველთაოდ აღიარებულ პრინციპთან (რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ განხორციელებული გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული). მნიშვნელოვანია ის გარემოებაც, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი ნათლად მიჯნავს ერთმანეთისგან დასციპლინარულ პასუხისმგებლობის ზომასა და სამსახურიდან გათავისუფლებას. აგრეთვე საგულისხმოა, რომ გარკვეულ თანამდებობის პირებს სს რკინიგზაში მინიჭებული აქვთ უფლება, გამოიყენონ დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომები, ხოლო შეინაგანაწესის ზემოაღნიშნული ხარვეზი საშუალებას აძლევს მათ, დისციპლინარული გადაცდომის შემთხვევაში გაათავისუფლონ თანამშრომლები სამსახურიდან, რისი უფლებაც მათ არ გააჩნიათ. გამომდინარე აქედან, სახეზეა კონონმდებლობის ორმაგი დარღვევა, ერთის მხრივ, დამსაქმებელს შეუძლია გაათავისუფლოს თანამშრომელი პირველივე დისციპლინარული გადაცდომის გამო, მეორეს მხრივ კი არაუფლებამოსილ პირებს ეძლევათ საშუალება გაათავისუფლონ თანამშრომლები სამსახურიდან.

სწორედ აღნიშნული არაკანონიერი ნორმების გამოყენებით იქნა გათავისუფლებული არაერთი დასაქმებული სამსახურიდან, მათ შორის ვ. ხ. დისციპლინარული გადაცდომის გამო, მაშინ, როდესაც ასეთ შემთხვევას პირველად ჰქონდა ადგილი და მანამდე დასაქმებულს დისციპლინარული გადაცდომა სს საქართველოს რკინიგზაში 40 წლის მუშაობის მანძილზე ერთხელაც არ ჩაუდენია. თანაც იგი თანამდებობიდან გაათავისუფლა არაუფლებამოსილმა პირმა, რაც პირდაპირ ეწინააღმდეგება საქართველოს კანონმდებლობასა, აგრეთვე საერთაშორისო ნორმებსა და პრინციპებს. სს რკინიგზის შეინაგანაწესში მთელი რიგი ნორმები იმდენად ორაზროვანი და ბუნდოვანია, რომ საშუალებას აძლევს დამსაქმებელს, განახორციელოს არაერთგვაროვანი და არათანაბარი მიდგომა დასაქმებულთა მიმართ, მისი შეხედულებისამებრ. დამსაქმებელი აქტიურად იყენებს მოცემულ ფაქტორს, რაც გახდა თანამშრომლების სამსახურიდან უკანონო განთავისუფლების საფუძველი (შესაბამისი სარჩელი წარდგენილია სასამართლოში)

3. შინაგანაწესის 18.6 პუნქტის თანახმად, „დამსაქმებელს დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების უფლება აქვს დისციპლინარული დარღვევის (გადაცდომის) გამოვლენიდან 6 თვის განმავლობაში თუმცა ასეთი გადაცდომის ჩადენიდან არაუმეტეს 2 კალენდარული წლის განმავლობაში დასაქმებული პირის ავადმყოფობის ან შვებულებაში ყოფნის დროის ჩათვლელად“, რაც გულისხმობს, რომ დამსაქმებელი უფლებამოსილია დასაქმებულს დააკისროს პასუხისმგებლობა 2 წლის წინანდელი დარღვევისთვის, მით უმეტეს, იმ პირობებში, როდესაც შინაგანაწესი ითვალისწინებს სამსახურიდან განთავისუფლებას, როგორც დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომას (იხ. წინამდებარე დასკვნის მე-2 პუნქტი). აღნიშნულთან დაკავშირებით გასათვალისწინებელია შემდეგი გარემოებანი:

ა. შინაგანაწესის 18.6 პუნქტი წინააღმდეგობაში მოდის საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტთან, რომლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველია „დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ მის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იყო ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;“. კერძოდ, მოცემული ნორმის შინაარსი ცალსახად გულისხმობს, რომ ზოგადად, ვალდებულების დარღვევისათვის პასუხისმგებლობის დაკისრების საერთო ხანდაზმულობის ვადა ერთ წელს არ აღემატება. ამასთან ბუნდოვანია ისიც, რომ ზემოაღნიშნული საკანონმდებლო ნორმით გათვალისწინებული ერთწლიანი ვადის ათვლას დამსაქმებელი იწყებს ვალდებულების ფაქტობრივად დარღვევის დღიდან, თუ დისციპლინარული პასუხისმგებლობის დაკისრების დღიდან.

ბ. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115 მუხლის თანახმად სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიაღგეს სხვას. რაც გულისხმობს იმას, რომ ნებისმიერი უფლება გამოყენებულ უნდა იქნას სამართლებრივად და პროპორციულად, გონივრულ ფარგლებში და ისე, რომ არ შეზღუდოს სხვისი უფლება.

ხოლო დასაქმებულისათვის 2 წლის ხანდაზმული დარღვევისათვის პასუხისმგებლობის დაკისრება (მათ შორის განთავისუფლება) ცალსახად არაპროპორციული და არაგონივრულია, ატარებს საყოველთაოდ აღიარებული წესთა უპირატესობის პრინციპის სრულიად საწინააღმდეგო ხასიათს და მიმართულია დამსაქმებლის უფლებათა გაფართოებისა და მისი ისედაც უპირატესი მდგომარეობის გაძლიერებისკენ.

ამასთან, ხაზგასასმელია ისიც, რომ, თუ ვიხეძმღვანელებთ ადმინისტრაციული კანონმდებლობის ანალოგიით (რაც სამართალში დამკვიდრებული პრაქტიკაა), ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრების ხანდაზმულობის ვადა არ აღემატება 6 თვეს.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე მოცემული ნორმა მოკლებულია გონივრულ და სამართლებრივ შინაარსს და მის საფუძველზე არამართლზომიერად იზღუდება დასაქმებულის შრომის უფლება.

გ. შინაგანაწესის აღნიშნული 18.6 პუნქტით შიდანორმატიულ დონეზე რეგლამენტირებულია დამსაქმებლის უფლება იყოს სუბიექტური და მიკერძოებული და მიიღოს შესაბამისი გადაწყვეტილებები. კერძოდ, თუ დამსაქმებლისთვის ცნობილი გახდა თანამშრომლის მიერ ვალდებულებების დარღვევის ფაქტი, მას აქვს შესაძლებლობა, 2 წლის მანძილზე თავისი შეხედულებისამებრ და დასაქმებულთან პირადი დამოკიდებულების გათვალისწინებით გამოიყენოს პასუხისმგებლობის დაკისრების უფლება (მათ შორის გათავისუფლება), რაც თავის მხრივ შესაძლოა გამოყენებულ იქნეს როგორც თანამშრომელზე ზეწოლის, ან/და სამსახურებრივი შევიწროების ბერკეტი, რომელიც შრომითი დისკრიმინაციის ერთ-ერთი სახეა.

შრომის უფლებების დაცულობა

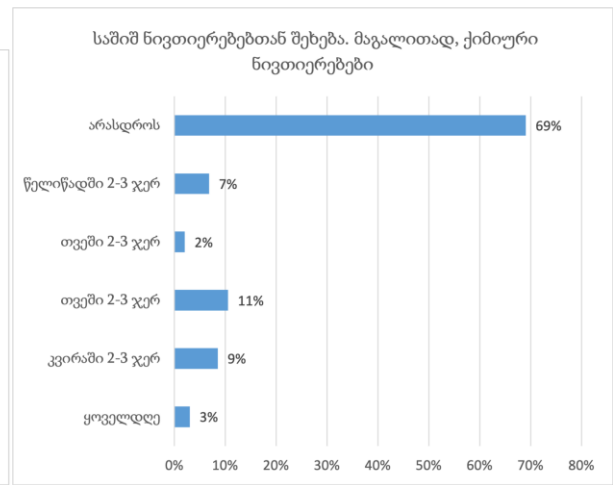
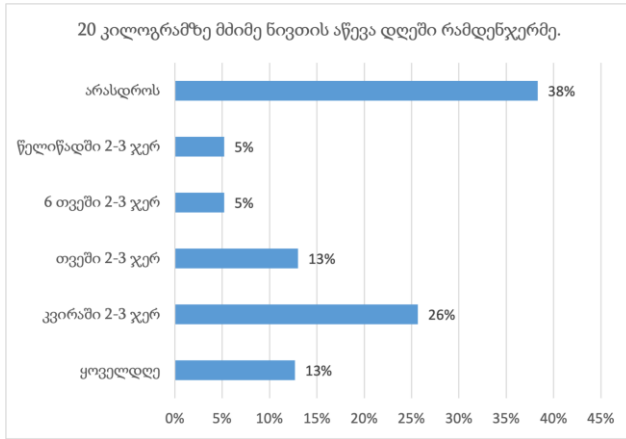
2023 წლის დეკემბერში ჩატარდა გამოკითხვა საქართველოს რკინიგზელთა პროფესიული კავშირის უღელტეხილის რეგიონის (ხაშურის) რკინიგზის სადგურის თანამშრომლებთან. ინფორმაციის შეგროვება მოხდა ფოკუს-ჯგუფისა და ანკეტა-კითხვარის საშუალებით. რკინიგზის სადგურის თანამშრომლებს დაურიგდათ კითხვარები, სადაც მათ ანონიმურად შეეძლოთ საკუთარი გამოცდილების და მოსაზრების დაფიქსირება. კითხვარი შეავსო 250-მა თანამშრომელმა. კითხვარი შედგება 3 ნაწილისგან.

I - უსაფრთხოება

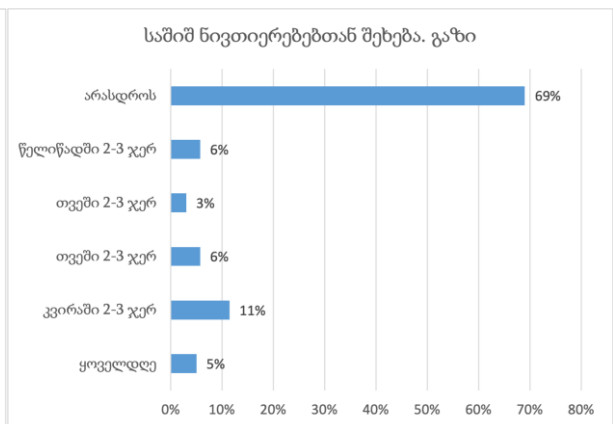
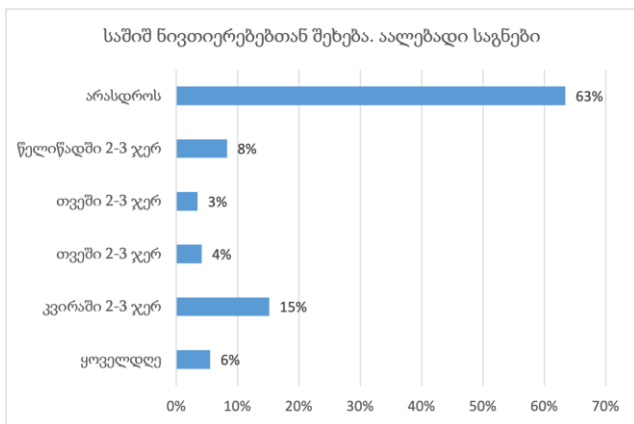
პირველი ნაწილის თემაა სამუშაო გარემო, კერძოდ კი ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება.

რესპონდენტებმა უპასუხეს შეკითხვებს, თუ რამდენად ხშირად უწევთ ჯანმრთელობისთვის დამაზიანებელი ან საფრთხის შემცველი საქმიანობა, როგორცაა: 20 კილოგრამზე მძიმე ნივთის აწევა დღეში რამდენჯერმე, საშიშ ნივთიერებებთან შეხება, მოუხერხებელ მდგომარეობაში ან სიმაღლეზე მუშაობა, ზედმეტად ხმაურიან ან ვიბრირებად გარემოში ყოფნა. მათი პასუხების თანახმად, აღნიშნული სახის სამუშაოების უმეტესი ნაწილის შესრულება არასდროს უწევს დაახლოებით 60%-ს. ხოლო თანამშრომლების 15-25%-ს ყოველდღე ან კვირაში 2-3-ჯერ უწევს ჯანმრთელობასთან შეუსაბამო მოქმედებები.

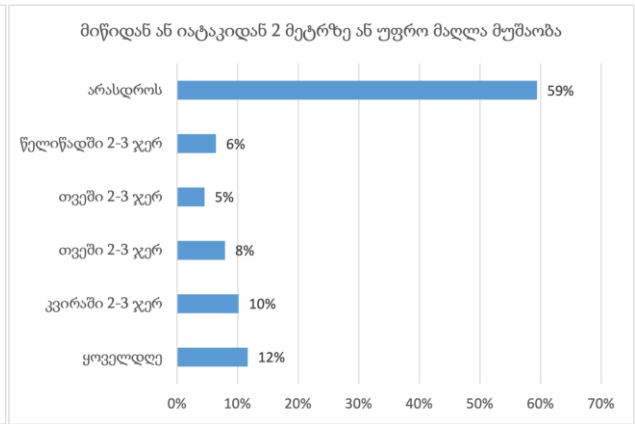
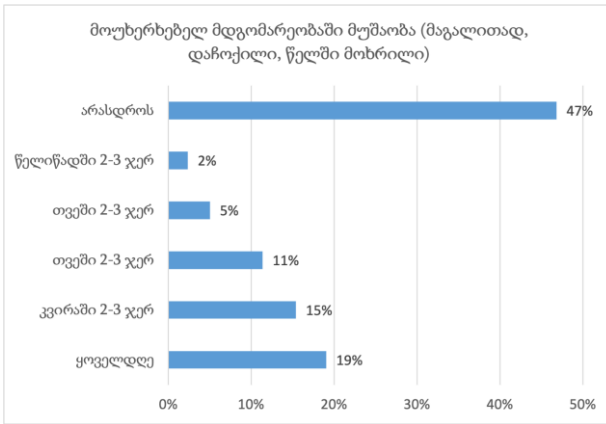
რესპონდენტების 38% აცხადებს, რომ არასდროს უწევს 20 კილოგრამზე მძიმე ნივთის აწევა. მას მოსდევს თანამშრომლების 26%, რომელთა პასუხების თანახმადაც მათ კვირაში 2-3-ჯერ უწევთ მძიმე ნივთის აწევა, ხოლო 13% ამბობს, რომ ყოველდღე ასრულებენ ამ მოქმედებას.



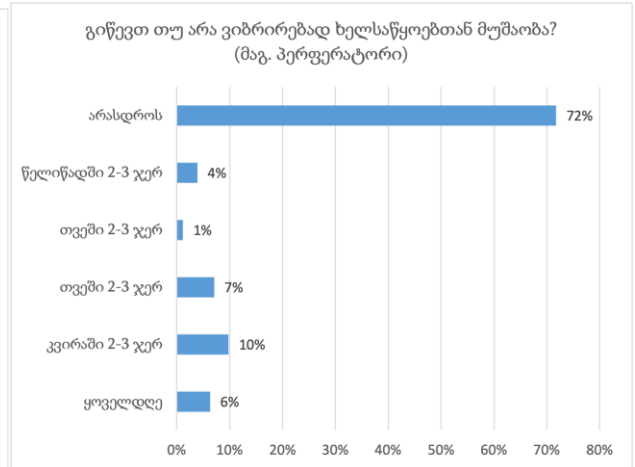
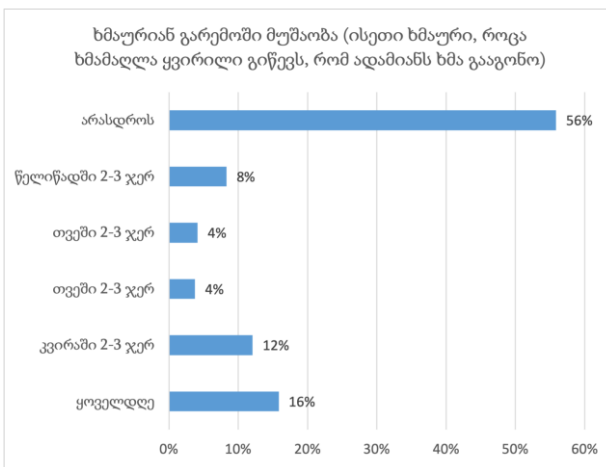
გამოკითხულთა უმეტესი ნაწილი (69%) აღნიშნავს, რომ არასდროს უწევთ საშიშ (მაგ. ქიმიურ) ნივთიერებებთან შეხება, ხოლო 3%-ს ყოველდღე აქვს საშიშ (ქიმიურ) ნივთიერებებთან შეხება. მსგავსი პასუხები ფიქსირდება აალებად საგნებზეც. 63%-ს არასდროს ჰქონია შეხება აალებად საგნებთან, 6%-ს კი ყოველდღე. ბუნებრივ აირთან (გაზთან) შეხება არასდროს აქვს თანამშრომლების 69%-ს, ხოლო 5% ამბობს, რომ ყოველდღე აქვს გაზთან შეხება.



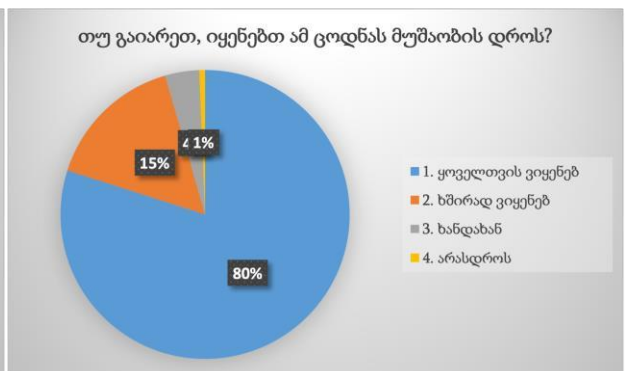
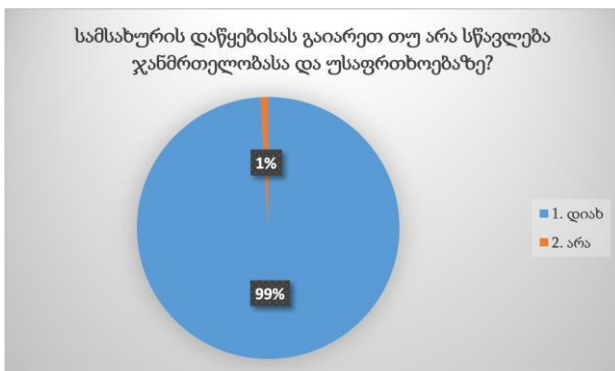
მოუხერხებელ მდგომარეობაში (მაგალითად, დაჩოქილი, წელში მოხრილი) მუშაობა არასდროს უწევს 47%, ამ მოქმედებების ყოველდღე შესრულება კი უწევს თანამშრომლების 19%-ს. მიწიდან ან იატაკიდან 2 მეტრზე მაღლა მუშაობა არასდროს სჭირდება რესპონდენტების 59%, 12%-ს კი ყოველდღე უწევს. დაახლოებით მსგავსი სურათია ხმაურიან გარემოში მუშაობაზეც (ისეთი ხმაური, როცა ხმამაღლა ყვირილი გიწევს, რომ ადამიანს ხმა გააგონო), სადაც 16% ყოველდღე ხმაურიან გარემოში მუშაობს, 56% კი არასდროს. ვიბრირებად ხელსაწყოებთან მუშაობა არასდროს დასჭირვებია გამოკითხულთა 72%-ს, ხოლო 6%-ს ყოველდღე უწევს.



როგორც პასუხებიდან ჩანს, ჯანმრთელობისთვის შეუსაბამო გარემოში მუშაობა დიდი სიხშირით უწევს არაერთ თანამშრომელს. სიხშირეები ასახულია გრაფიკებზე.

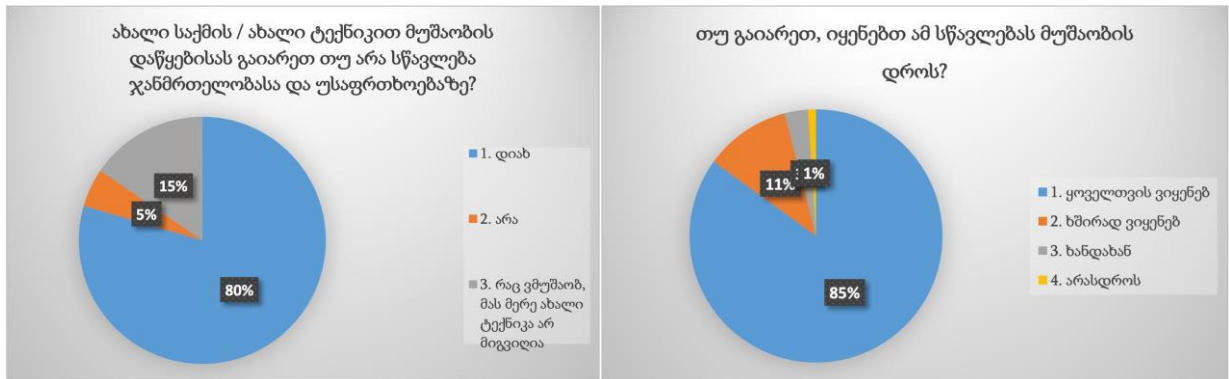


რესპონდენტებმა უპასუხეს შეკითხვებს, გაიარეს თუ არა სწავლება ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებაზე და რამდენად იყენებენ ამ ცოდნას მუშაობისას. აგრეთვე, მათ უპასუხეს შეკითხვებს სამუშაო აღჭურვილობის და უნიფორმების შესახებ. აღმოჩნდა, რომ სწავლება გავლილი აქვს სრულ უმრავლესობას, თუმცა ამ ცოდნას მხოლოდ თანამშრომლების ნაწილი იყენებს. ხელსაწყოებით და უნიფორმებით აჭლურვა არც ისე მაღალია, თანამშრომლების დახლოებით ნახევარს აქვს სრული აღჭურვა და მათგან ნახევარზე ნაკლები არის გამოსაყენებლად ვარგისი. დიდია იმ თანამშრომელთა რაოდენობა, ვისაც სამუშაო უნიფორმა დადგენილ ვადებში არ ურიცხვდება. დეტალები მოცემულია დიაგრამებზე:

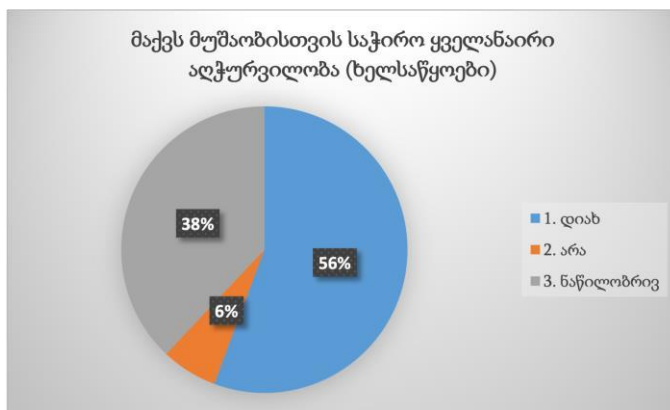


გამოკითხულთა სრული უმრავლესობა (99%) ამბობს, რომ სამსახურის დაწყებისას გაიარა სწავლება ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებაზე. თუმცა ამ ცოდნას მუშაობის დროს ყოველთვის იყენებს 80%, 15% ხშირად, 4%-ხანდახან, 1% კი არასდროს.

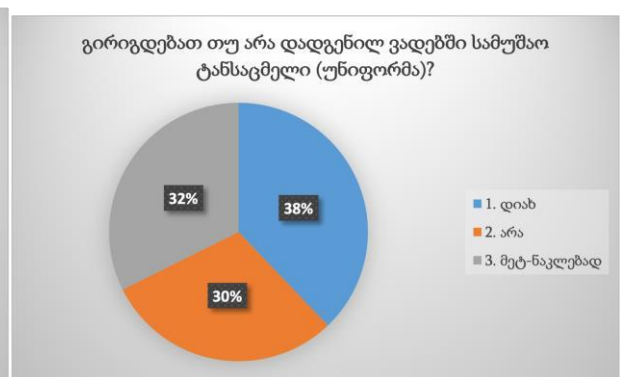
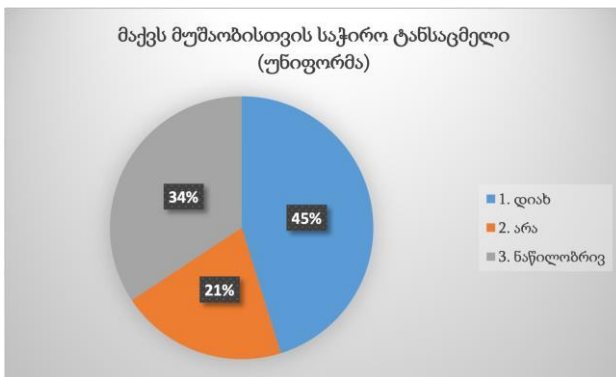
შედარებით ნაკლები თანამშრომელი (80%) ამბობს, რომ სწავლება ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებაზე გაიარა ახალი საქმის/ახალი ტექნიკით მუშაობის დაწყებისას, და ვინც აღნიშნული სწავლება გაიარა, მათი 85% ყოველთვის იყენებს ამ ცოდნას, 11% ხშირად, 3% ხანდახან, 1% კი არასდროს. ხოლო გამოკითხულთა 15% ამბობს, რომ რაც მუშაობა დაიწყო, მას შემდეგ ახალი ტექნიკა არ მიუღიათ.



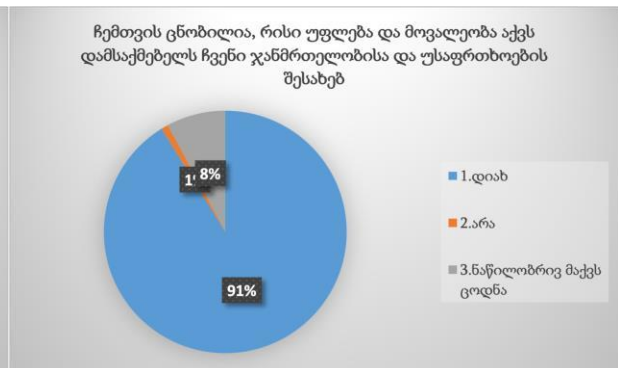
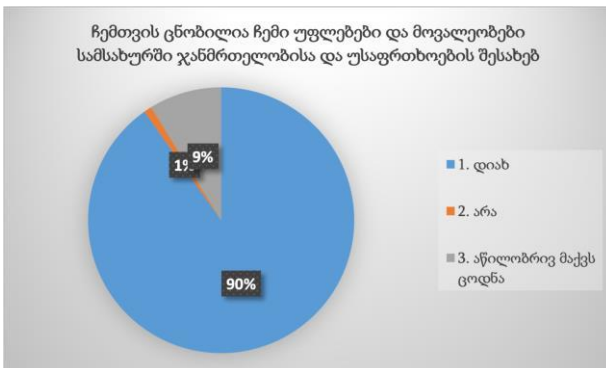
რაც შეეხება მუშაობისთვის საჭირო აღჭურვილობას და ტანსაცმელს, გამოკითხული თანამშრომლების ნახევარი დადებით პასუხს სცემს შეკითხვებზე. კერძოდ, თანამშრომლების 56%-ს აქვს მუშაობისთვის საჭირო ყველანაირი აღჭურვილობა, 38% ნაწილობრივ აქვს, ხოლო 6% აცხადებს, რომ არ აქვს. აღნიშნული აღჭურვილობა ვარგისია (არ არის გაცვეთილი) 42%-ის აზრით, ხოლო 53% ამბობს, რომ მეტნაკლებად გაცვეთილია.



მუშაობისთვის საჭირო უნიფორმა სრულად აქვს გამოკითხულთა 45%-ს. მათი 72% ამბობს, რომ უნიფორმა არ არის გაცვეთილი, 18% აცხადებს, რომ მეტ-ნაკლებად გაცვეთილია, ხოლო 9%-ის თანახმად უნიფორმა არ არის ვარგისი და გაცვეთილია. სამუშაო ტანსაცმელი დადგენილ ვადებში ურიგდება 38%-ს, 32% აცხადებს, რომ მეტნაკლებად დადგენილ ვადებში იღებენ სამუშაო ტანსაცმელს, ხოლო თანამშრომლების 30%-ს არ ურიგდება დადგენილ ვადებში.

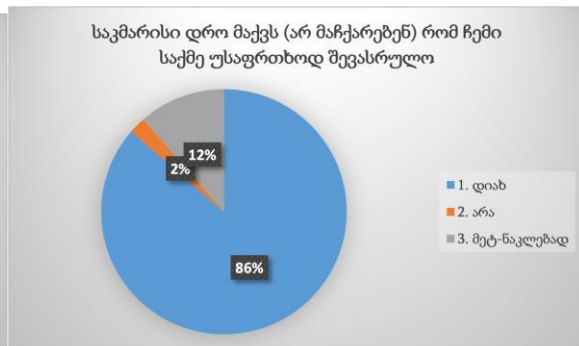


საკუთარი უფლებებისა და მოვალეობების ცოდნის შესახებ თანამშრომლების უმრავლესობად დადებითი პასუხი აქვს. 90% აცხადებს, რომ მათთვის ცნობილია საკუთარი უფლებები და მოვალეობები სამსახურში ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების შესახებ, 91%-მა იცის, თუ რისი უფლება და მოვალეობა აქვს დამსაქმებელს მათი ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების შესახებ.



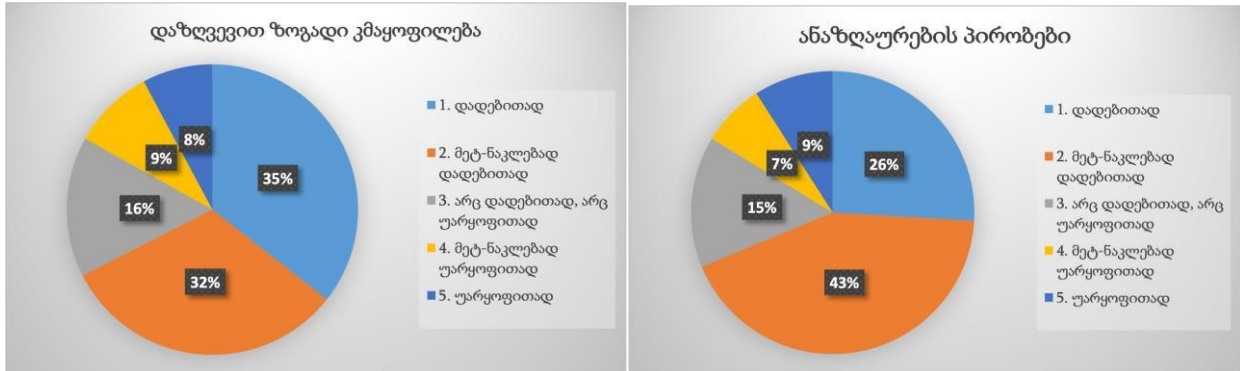
აგრეთვე, მაღალი მაჩვენებელი ფიქსირდება უსაფრთხოების ინსტრუქტაჟის შესახებაც. გამოკითხულთა სრული უმრავლესობის, 98%-ის თქმით, მათ სამსახურში ჩაუტარდათ ინსტრუქტაჟი, თუ როგორ უნდა შეასრულონ სამუშაო უსაფრთხოდ და ჯანმრთელობა არ დაიზიანონ. თუმცა, სამუშაო პირობები ამისთვის ყველა თანამშრომელს არ უწყობს ხელს. 78% ამბობს, რომ სამსახურში აქვს უსაფრთხო და ჯანმრთელობისთვის არა საზიანო პირობები, 20% აცხადებს, რომ მეტ-ნაკლებად აქვთ ასეთი პირობები, ხოლო 2% აფიქსირებს, რომ საერთოდ არ აქვს პირობები.

გამოკითხულთა 86% აცხადებს, რომ საკმარისი დრო აქვს (არ აჩქარებენ), რომ საკუთარი საქმე უსაფრთხოდ შეასრულოს, 12% ამბობს, რომ მეტ-ნაკლებად აქვს დრო, ხოლო 2%-ის თქმით, მათ არ აქვთ უსაფრთხოდ მუშაობისთვის საკმარისი დრო



II - დაზღვევა

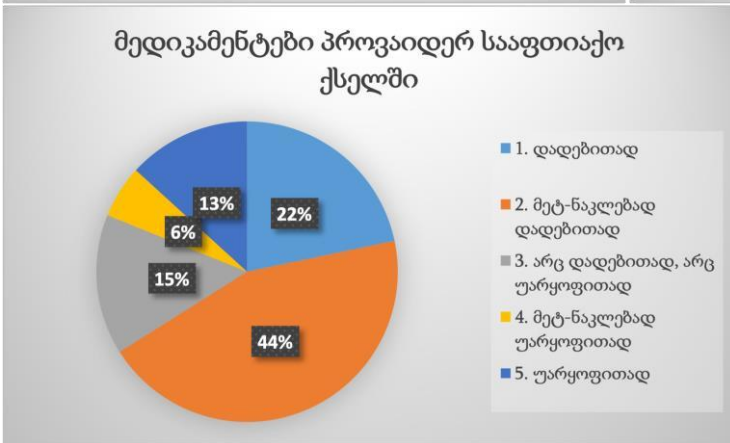
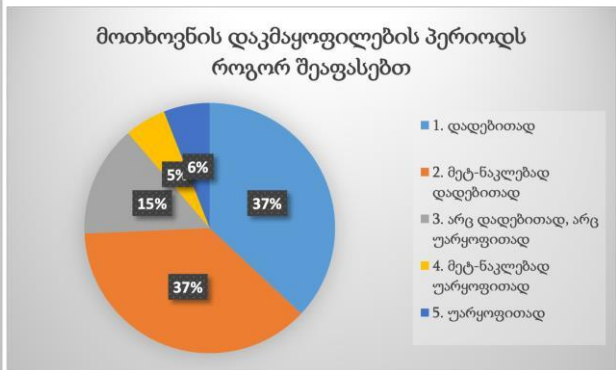
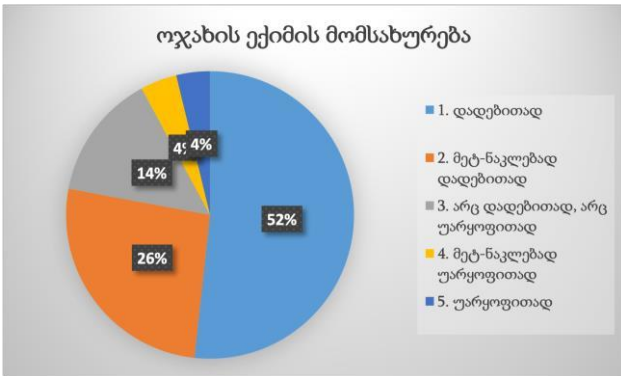
ანკეტის მეორე ნაწილში რესპონდენტებმა პასუხები გასცეს შეკითხვებს დაზღვევით კმაყოფილებაზე. გამოკითხვის ამ ნაწილში პასუხები უფრო მეტად მრავალფეროვანია.



დაზღვევით ზოგად კმაყოფილებას გამოხატავს თანამშრომლების 36%, 32% მეტნაკლებად კმაყოფილია, 8% კი უარყოფითად არის განწყობილი.

დაზღვევასთან დაკავშირებულ საკითხებში ყველაზე დადებითად შეფასდა ოჯახის ექიმის მომსახურება, რითაც კმაყოფილია გამოკითხულთა 52%, ხოლო მეტნაკლებად კმაყოფილია 26%.

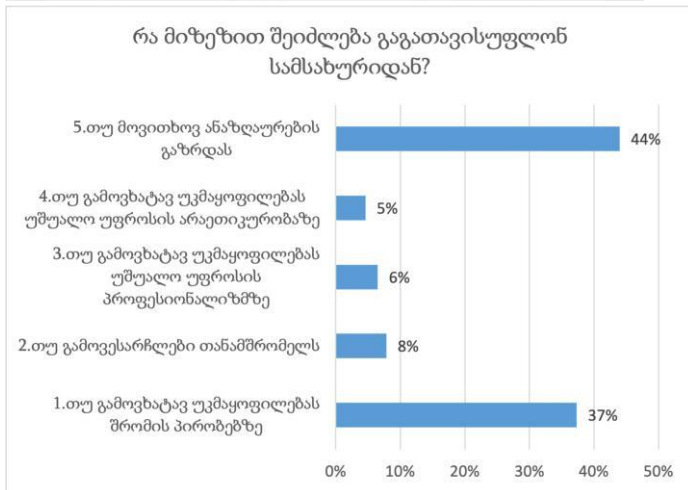
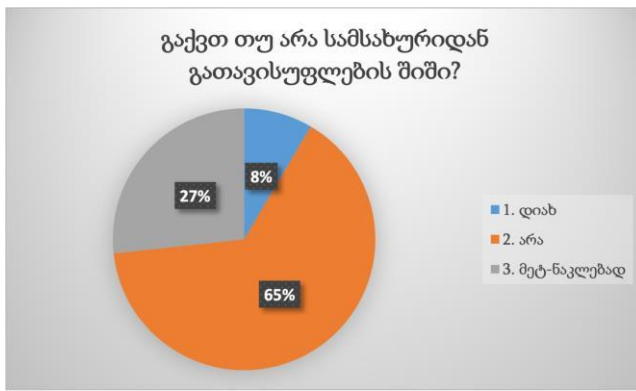
მკურნალობის ანაზღაურების პირობებით სრულ კმაყოფილებას გამოხატავს 26%, 9% კი სრულიად უარყოფითად აფასებს ანაზღაურებას. მოთხოვნის დაკმაყოფილების პერიოდს დადებითად აფასებს 37%. ყველაზე ნაკლები დადებითი შეფასება (22%) აქვს მედიკამენტებს. 44% მეტ-ნაკლებად კმაყოფილია მედიკამენტებით პროვაიდერ სააფთიაქო ქსელში, 13% კი სრულიად უარყოფითად აფასებს ამ მომსახურებას.



III - ნდობა დამსაქმებლის და პროფკავშირების მიმართ

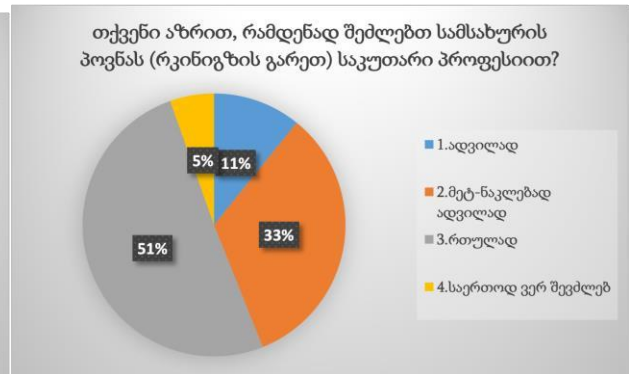
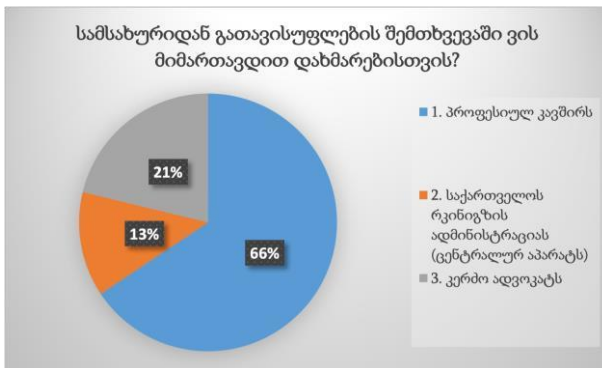
ანკეტის მესამე ნაწილი მოიცავს კითხვებს დამსაქმებლის მიმართ ნდობის შესახებ. რესპონდენტებმა დააფიქსირეს მოსაზრებები, თუ რამდენად აქვთ სამსახურიდან გათავისუფლების შიში, ვის მიმართავენ გათავისუფლების შემთვევაში, აქვთ თუ არა სხვა სახის სამუშაოს პოვნის იმედი და როგორია ზეგანაკვეთური მუშაობის პირობები. მათ უმეტეს ნაწილს არ აქვს სამსახურიდან გათავისუფლების შიში. გათავისუფლების მიზეზებზე პასუხის გაცემისას კი ყველაზე მნიშვნელოვანი მიზეზი აღმოჩნდა ანაზღაურების გაზრდის მოთხოვნა. რკინიგზის თანამშრომლებს ყველაზე მეტად პროფესიული კავშირების დახმარება ეიმედებათ. თუმცა, აღსანიშნავია მათი ნაწილიც, ვინც არც ერთ ინსტიტუციას არ მოიაზრებს დამხმარედ. თანამშრომელთა მნიშვნელოვან ნაწილს უწევს ზეგანაკვეთური მუშაობა, ზოგ მათგანს კი ანაზღაურების გარეშე, თუმცა მათი დიდი ნაწილი ამას უსამართლობად არ მიიჩნევს.

თანამშრომლების უმეტეს ნაწილს (65%) არ აქვს სამსახურიდან გათავისუფლების შიში, 27%-ს მეტ-ნაკლებად აქვს, ხოლო 8% აფიქსირებს პასუხს, რომ მათ აქვთ გათავისუფლების შიში.



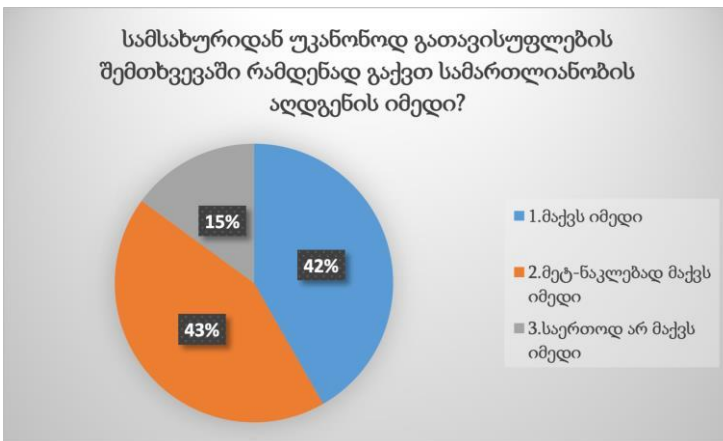
რესპონდენტები აფიქსირებენ მოსაზრებას, თუ რა შეიძლება გახდეს სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზი. ყველაზე მეტი თანამშრომლის (44%) აზრით, სამსახურიდან გათავისუფლება მოჰყვება ანაზღაურების გაზრდის მოთხოვნას. 37% მიიჩნევს, რომ გათავისუფლების მიზეზი შეიძლება გახდეს უკმაყოფილების გამოხატვა შრომის პირობების თაობაზე. შედარებით მცირეა (8%) იმ თანამშრომლების რაოდენობა, ვინც ფიქრობს, რომ გაათავისუფლებენ თანამშრომლის გამოსარჩლების ან უშუალო უფროსის პროფესიონალიზმზე უკმაყოფილების გამოხატვის (6%) გამო. 5% კი ფიქრობს, რომ უშუალო უფროსის არაეთიკურობაზე აზრის გამოთქმა გახდება გათავისუფლების მიზეზი.

რაც შეეხება ნდობას და დახმარებისათვის მიმართვას, ყველაზე მეტი რესპონდენტი (65%) აცხადებს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში დახმარებისთვის მიმართავდა პროფესიულ კავშირს, 21% მიმართავდა კერძო ადვოკატს, ხოლო ყველაზე ნაკლები, 13% მოიაზრებს საქართველოს რკინიგზის ადმინისტრაციის (ცენტრალური აპარატის) დახმარებას.

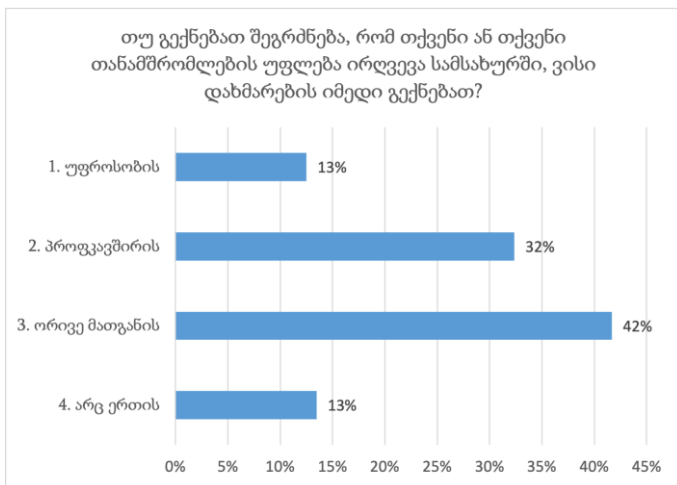


რესპონდენტები ყველაზე მეტ ნდობას უცხადებენ პროფესიულ კავშირს იმ შემთხვევაში, თუ მათი ან მათი კოლეგების უფლება დაირღვევა. 32% მოიაზრებს, რომ მიმართოს პროფესიულ კავშირს, 13%- სამსახურის ხელმძღვანელობას, 42% კი ორივე მათგანს. აგრეთვე, აღსანიშნავია იმ თანამშრომლების ნაწილიც (13%) რომელიც აცხადებს, რომ არც ერთ მათგანს არ მიმართავდა დახმარებისთვის.

რეკინგის გარდა სხვა სფეროში ადვილად დასაქმების იმედი აქვს მხოლოდ 11%-ს, 33% ფიქრობს, რომ მეტ-ნაკლებად ადვილად იმოვნინდა სხვა სამსახურს. ყველაზე მეტი, 51% მიიჩნევს, რომ გაუჭირდება სხვა სახის სამუშაოს დაწყება, ხოლო 5% შეუძლებლად მიიჩნევს სხვა სახის სამუშაოს დაწყებას.

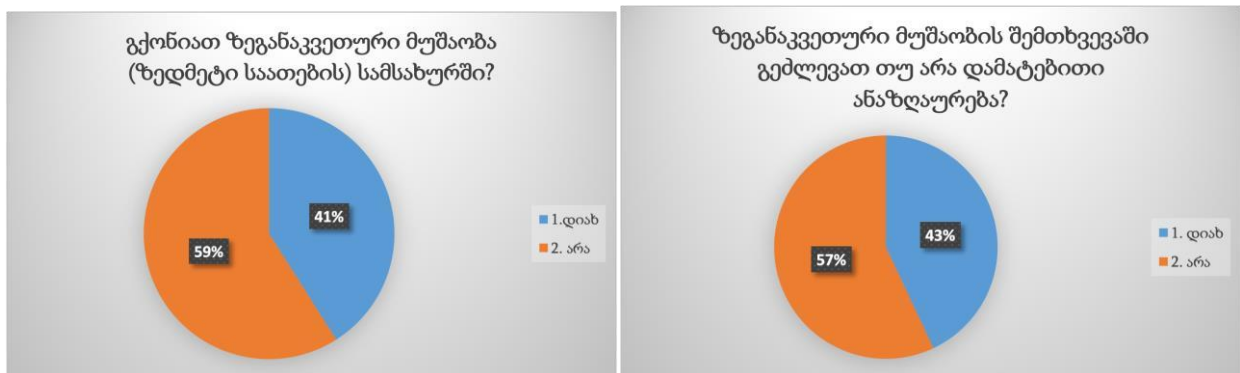


სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების შემთხვევაში სამართლიანობის აღდგენის იმედი აქვს თანამშრომელთან ნახევარზე ნაკლებს (42%), 43% მეტ-ნაკლებად იმედიანადაა განწყობილი. მხოლოდ 15% აფიქსირებს, რომ ექნებოდა სამართლიანობის აღდგენის იმედი.



რესპონდენტების პასუხების მიხედვით, სამუშაო ადგილზე ზეგანაკვეთური მუშაობის შემთხვევები ნახევარზე ნაკლებია. 59% აცხადებს, რომ არ ჰქონია ზედმეტი საათებით მუშაობის შემთხვევა, 41%-ს კი აქვს ეს გამოცდილება. ამ უკანასკნელთაგან მხოლოდ 43%-ს ეძლეოდა დამატებითი ანაზღაურება, ხოლო 57% დამატებითი ანაზღაურების გარეშე მუშაობდა ზეგანაკვეთურად.

მათგან, ვისაც დამატებითი საათებით მუშაობის გამოცდილება ჰქონია, 67% მიიჩნევს სამართლიანად ზეგანაკვეთური მუშაობის ანაზღაურებას, 23% არასამართლიანად მიიჩნევს, 10% კი მეტ-ნაკლებად სამართლიანად. აღსანიშნავია, რომ იმ თანამშრომლებიდან, ვისაც ზეგანაკვეთურად უმუშავია და დამატებით ანაზღაურებას არ იღებდა, 61% სამართლიანად მიიჩნევს ზეგანაკვეთური მუშაობის ანაზღაურებას.



რესპონდენტებს საშუალება ჰქონდათ, ანკეტის შევსებისას ანონიმური კომენტარებიც დაემატებინათ.

რესპონდენტმა კომენტარში გამოთქვა სურვილი, რომ სადაზღვევო კომპანიასთან გაფორმდეს მინიმუმ 1 წლიანი კონტრაქტი, რადგანაც 2 თვიანი კონტრაქტები მათ უქმნით დისკომფორტს.

ხოლო ერთ-ერთი კომენტარის თანახმად, თანამშრომელი არ იყენებს სწავლებას, რომელიც გაიარა ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებაზე, რადგან არ სჭირდება.

ფოკუს-ჯგუფების შედეგები

აღნიშნულ საკითხებზე ჩატარებული ფოკუს-ჯგუფების შედეგებიდან ჩანს, რომ რკინიგზის თანამშრომლებისთვის ყველაზე მნიშვნელოვანი პრობლემაა დაბალი ხელფასი და მოუხერხებელი სადაზღვევო პირობები.

რაოდენობრივი გამოკითხვის (ანკეტირების) შედეგებმა აჩვენა, რომ თანამშრომლები ყველაზე მეტად დაზღვევასთან დაკავშირებით გამოხატავენ უკმაყოფილებას ან უარყოფით შეფასებას. მსგავსი განწყობა გამოჩნდა ფოკუს-ჯგუფის შემთხვევაშიც. თანამშრომლებისთვის საკმაოდ მწვავედ დგას დაზღვევის საკითხი.

დაზღვევის კონტრაქტი მოკლევადიანია და თვეში ერთხელ ხდება განახლება, რაც რესპონდენტებს პრობლემას უქმნის. ამას გარდა, ხშირად ხდება ისეც, რომ საპენსიო ასაკს მიღწეულ თანამშრომლებს ოჯახის ექიმი საპენსიო დაზღვევასთან ამისამართებს და არ აძლევს სამსახურის (კორპორატიული) დაზღვევით სარგებლობის საშუალებას.

რესპონდენტებმა კიდევ არაერთ პრობლემას გაუსვეს ხაზი: მათ გვიან უნიშნავენ შეხვედრას ოჯახის ექიმთან, მაშინაც კი, როცა სასწრაფოდ სჭირდებათ ექიმის მომსახურება და დიდხანს უწევთ ლოდინი, სანამ საჭირო წამალს მიიღებენ. მათი თქმით, კორპორატიული დაზღვევა უმეტესად დაბალფასიან წამლებს ფარავს და ოჯახის ექიმები მათ ძვირადღირებულ წამლებს არ უწერენ მაშინაც კი, როცა პაციენტებს ეს წამალი ესაჭიროებათ.

ექიმთან ვიზიტი უკავშირდება კიდევ ერთ სირთულეს - მიუხედავად იმისა, რომ თანამშრომლები ატყობინებენ ხელმძღვანელობას ექიმთან ვიზიტის შესახებ, მათივე თქმით, ისინი მაინც იღებენ საყვედურს ან ხელფასის დაქვითვას სამსახურის გაცდენის გამო.

რკინიგზის თანამშრომლები წუხილს გამოთქვამენ, რომ ქვეყანაში საჯარო სამსახურების ხელფასის მატების დროს მათი ანაზღაურება არ იზრდება. ასევე, როდესაც სხვა პროფესიის წარმომადგენლების მიმართ მაღლიერებას გამოხატავს სახელმწიფო, რკინიგზის თანამშრომლები არ არიან მოხსენიებული. რესპონდენტების თქმით, სამართლიანი იქნებოდა მათი ხელფასების საჯარო სექტორის ხელფასებთან გათანაბრება. ამას გარდა, რესპონდენტები თვლიან, რომ სამართლიანი იქნებოდა რკინიგზის თანამშრომლის მიმე სამუშაო დატვირთვის გათვალისწინება პენსიის რაოდენობაში.

ანაზღაურებასთან დაკავშირებით გამოიკვეთა სხვა პრობლემებიც. ახალ თანამშრომლებს სამსახურის დაწყებიდან 6 თვის განმავლობაში ეძლევათ ხელფასის 70%, რაც, რესპონდენტების თქმით, ძალიან დიდი დროა, მით უმეტეს, დაბალი ხელფასის პირობებში. ღამის ცვლაში ან საჯარო დღესასწაულებზე მუშაობისას ადრე რკინიგზის თანამშრომლებს ეძლეოდათ დანამატი ანაზღაურების 100% სახით, ხოლო ამჟამად დანამატი მხოლოდ 34%-ს შეადგენს.

რაოდენობრივი გამოკითხვის თანახმად, რესპონდენტების უმეტესი ნაწილი აფიქსირებდა მოსაზრებას, რომ მათი მხრიდან ანაზღაურების გაზრდის მოთხოვნა შეიძლება გახდეს სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზი. ხოლო ფოკუს-ჯგუფის ფარგლებში გამოითქვა მოსაზრება, რომ თუ ისინი ხელფასის მატებას მოითხოვენ და ამ მოთხოვნას ხელი მოწერით

დაადასტურებენ, ისინი შიშობენ რომ პრობლემა შეექმნებათ იმ ხელმძღვანელებს, ვისი სამსახურებიდანაც ყველაზე მეტი ხელმოწერა იქნება გასული.

მომდევნო საკითხი, რაც ყველაზე მეტად აწუხებთ თანამშრომლებს, არის სამუშაოსთვის შესაბამისი უნიფორმების ნაკლებობა. მათი თქმით, ნარინჯისფერი სამუშაო უნიფორმები მხოლოდ სააღლუმოდ თუ გამოდგება. უნიფორმები მოუხერხებელი და ჩახუთულია, არ ატარებს ჰაერს, რაც ზაფხულში განსაკუთრებით მძიმეს ხდის მუშაობას. ასევე, თანამშრომლებს შესაბამის სეზონზე არ მიეწოდებათ ზაფხულის და ზამთრის უნიფორმები (ტანსაცმელი და ფეხსაცმელი). ზოგჯერ ისინი ზაფხულის შესაბამის უნიფორმას შემოდგომაზე იღებენ, ზამთრისას კი - პირიქით, ზაფხულში. ხელთათმანები მალე ცვდება, ახლის მიწოდება კი დროულად არ ხდება. რესპონდენტების თქმით, რამდენიმე თვის განმავლობაში ვერ იღებენ ახალ ხელთათმანს. აცდენაა უნიფორმების ზომებშიც. არ ხდება მათი განაწილება საჭიროების მიხედვით (მაგ. ხელთათმანს იღებენ ის თანამშრომლებიც, ვისაც სამუშაოდან გამომდინარე ხელთათმანის საჭიროება არ აქვს).

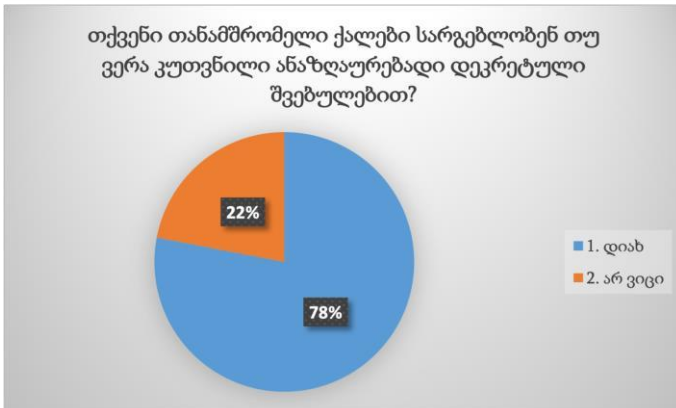
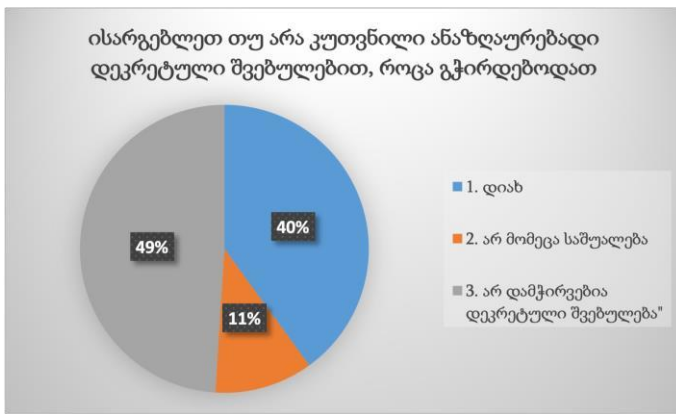
სამუშაო დღე ისე არის განაწილებული, რომ თანამშრომლებს დღის განმავლობაში კვების შესაძლებლობაც არ აქვთ. ბევრი მათგანი რაიონული ცენტრიდან შორს ცხოვრობს და ტრანსპორტის მოუხერხებლობის გამო მათ სამსახურის დაწყებამდე 3 საათით ადრე უწევთ სახლიდან გამოსვლა, ხოლო უკან გვიან ღამით ბრუნდებიან. შესაბამისად, ისინი ვერ ასწრებენ სამსახურში წასაღები საკვების გამზადებას, ხოლო სამუშაო ადგილთან ახლოს საკვები დაწესებულებებიც არ არის, რომ იქ შეძლონ საჭმლის შექმნა.

ქალთა უფლებები

2023 წლის დეკემბერში ჩატარდა გამოკითხვა საქართველოს რკინიგზელთა პროფესიული კავშირის უღელტეხილის რეგიონის (ხაშურის) რკინიგზის სადგურის თანამშრომელ ქალებთან. სადაც მათ პასუხი გასცეს შეკითხვებს დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის, სამუშაო ადგილზე შევიწროვების, განვითარების პერსპექტივების და უსაფრთხო გარემოს შესახებ. თანამშრომლებმა ანონიმურად დააფიქსირეს თავიანთი მოსაზრებები. კითხვარი შეავსო 103-მა თანამშრომელმა.

კუთვნილი ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების შესახებ პასუხები მრავალფეროვანია. რესპონდენტების ნაწილს არ დასჭირვებია შვებულება.

აღსანიშნავია ისიც, რომ მათ გარკვეულ ნაწილს არ მიეცა შვებულებით სარგებლობის საშუალება.

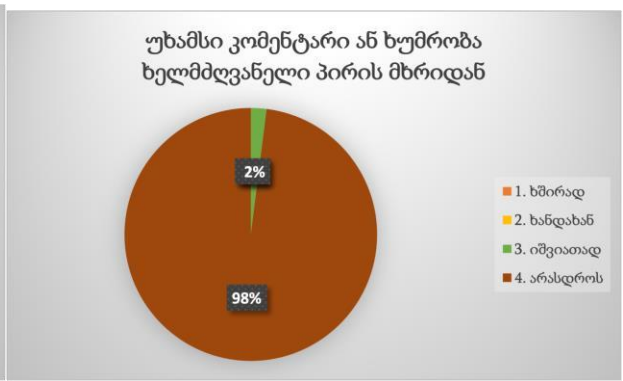
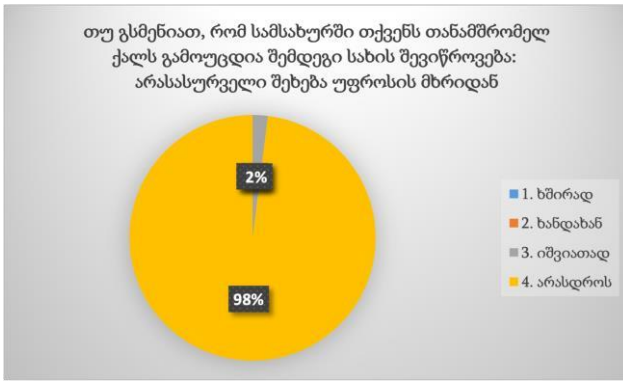


თანამშრომელი ქალების ნახევარს (49%) რკინიგზაზე მუშაობის განმავლობაში არ დასჭირვებია დეკრეტული შვებულება, 40% ამბობს, რომ ისარგებლეს დეკრეტული შვებულებით, როცა სჭირდებოდათ, ხოლო 11%-ს არ მიეცა ამის საშუალება.

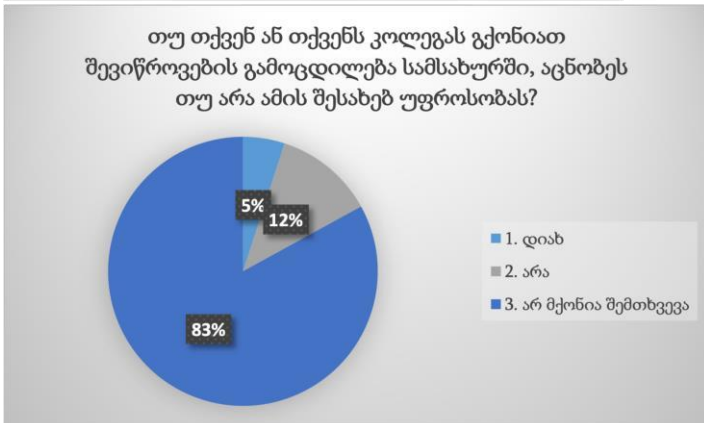
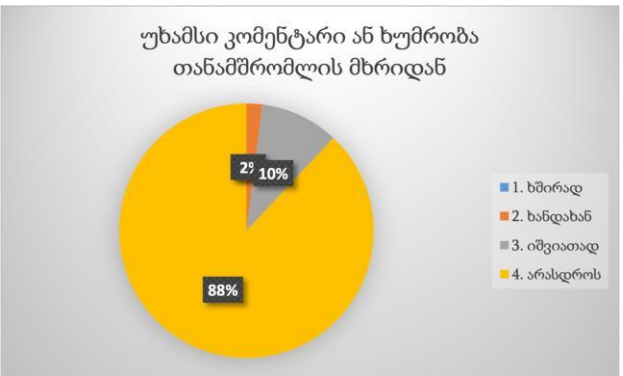
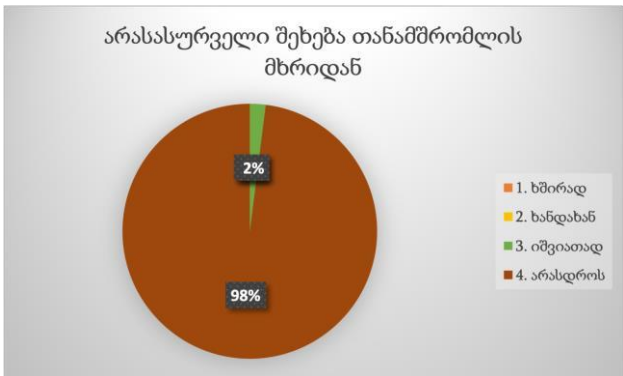
რესპონდენტების უმრავლესობა (78%) აცხადებს, რომ მათი თანამშრომელი ქალები სარგებლობენ დეკრეტული შვებულებით, ხოლო 22% ამბობს, რომ არ იციან ამის შესახებ.

თანამშრომლების უმრავლესობა ამბობს, რომ არასდროს სმენიათ, რომ მათ თანამშრომლებს გამოუცდიათ სამუშაო ადგილზე შევიწროვება ან უხამსი კომენტარი თანამშრომლის მხრიდან.

რესპონდენტების 2-2% აღნიშნავს, რომ მათ თანამშრომელ ქალებს იშვიათად გამოუცდიათ არასასურველი შეხება უფროსის მხრიდან ან თანამშრომლის მხრიდან. ასევე, 2% ამბობს, რომ იშვიათად ჰქონიათ ხელმძღვანელი პირის მხრიდან უხამსი კომენტარის შემთხვევა. რესპონდენტების შედარებით მეტი, 10% ამბობს რომ მათ თანამშრომლებს იშვიათად გამოუცდიათ თანამშრომლის მხრიდან უხამსი კომენტარი, ხოლო 2%-ის თქმით, მათ ხანდახან გამოუცდიათ აღნიშნული.



რაც შეეხება შევიწროების შესახებ შეტყობინებას, აქაც ქალი თანამშრომლების უმეტესი ნაწილის (83%) თქმით, ასეთი შემთხვევა არასდროს ჰქონიათ. 5% ამბობს, რომ როცა მათ ან მათს კოლეგებს ჰქონდათ შევიწროების გამოცდილება, ამის შესახებ აცნობეს უფროსობას. ხოლო 12% ამბობს, რომ არ აცნობეს ხელმძღვანელობას შევიწროების შესახებ.



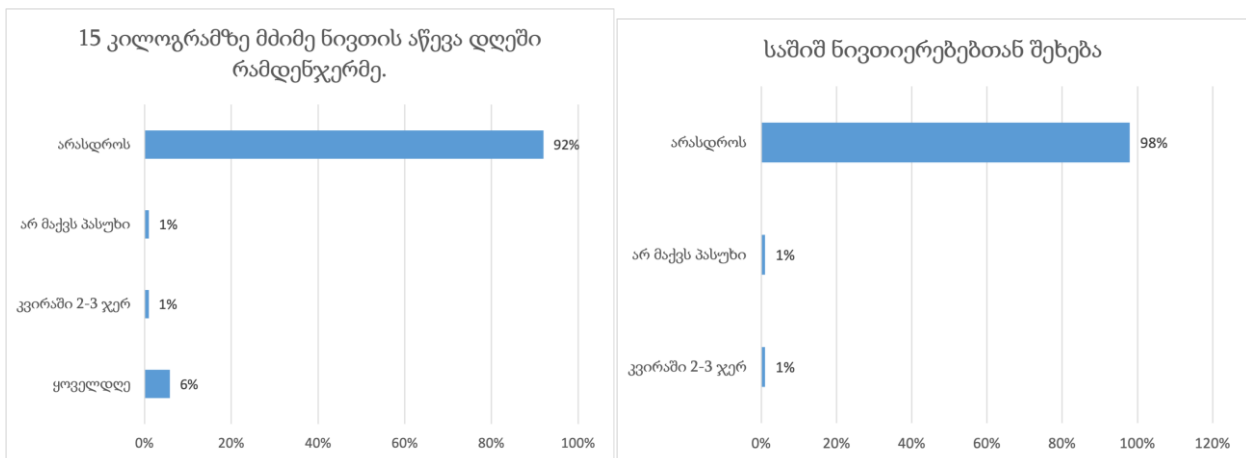
აზრთა სხვადასხვაობა დაფიქსირდა მომავალში შესაძლო შევიწროების შესახებ შეტყობინებაზე. თანამშრომელი ქალების 66% ამბობს, რომ თუ მათ ან მათს კოლეგას ექნებათ შევიწროების გამოცდილება სამსახურში, ამის შესახებ ხელმძღვანელობას აცნობებენ. 6% ამბობს, რომ არ აპირებს ამის გაკეთებას, ხოლო 28%-მა არ იცის, აცნობებს თუ არა.

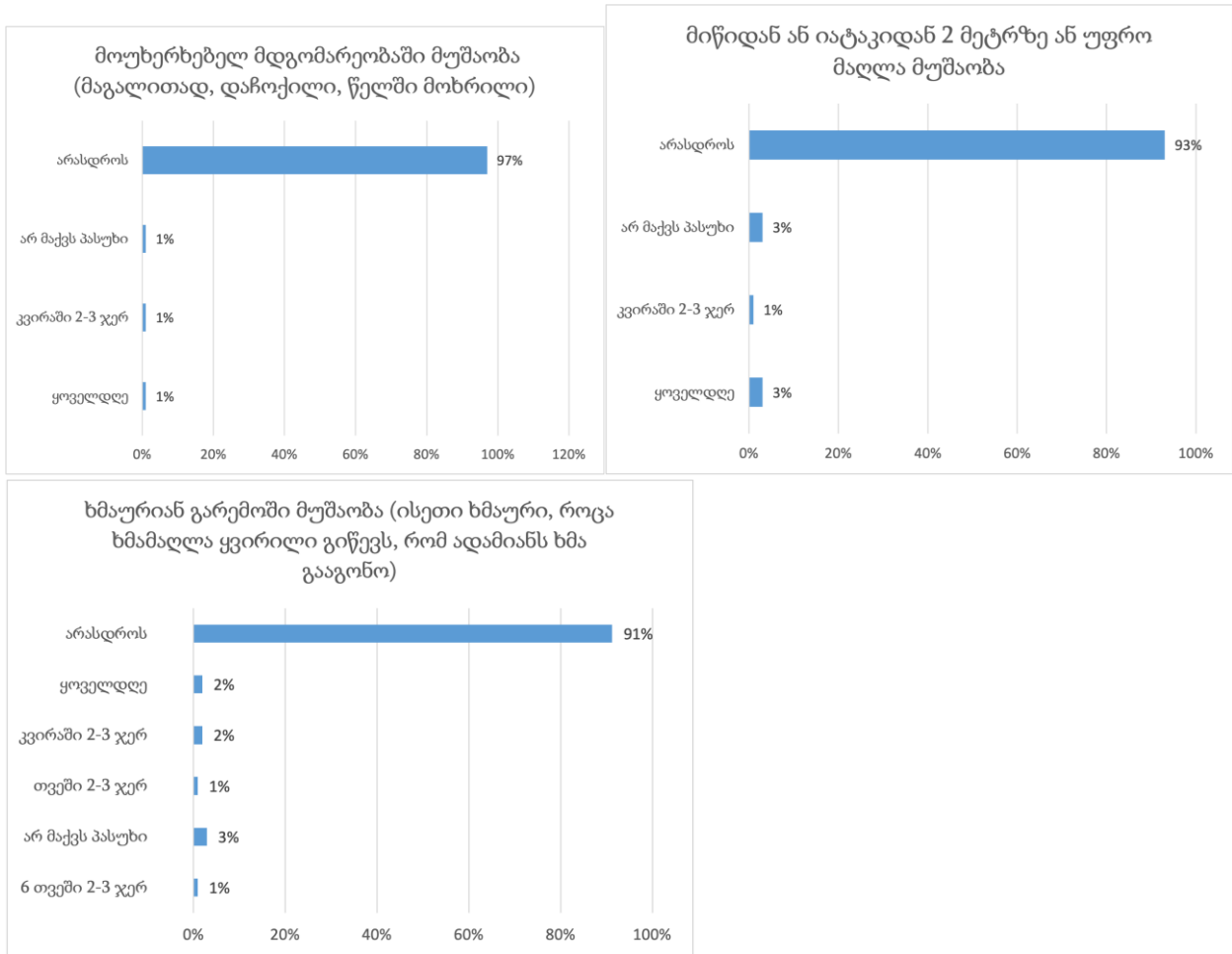
სამომავლო დაწინაურების იმედი ნაკლებად აქვთ გამოკითხულ თანამშრომლებს. ნახევარზე მეტი (53%) აცხადებს, რომ არ აქვს სამომავლო განვითარების ან დაწინაურების მოლოდინი. 34%-ს მეტ-ნაკლებად აქვს, ხოლო 15% ფიქრობს, რომ აქვს სამომავლოდ დაწინაურების პერსპექტივა.

რესპონდენტების 86% ამბობს, რომ არასდროს ჰქონიათ შემთხვევა, როცა თვითონ ან მათი თანამშრომელი ქალი იმსახურებდეს დაწინაურებას და მათ მაგივრად კაცი თანამშრომელი დააწინაურეს, ხოლო 14%-მა არ იცის.



რაც შეეხება ჯანმრთელობისთვის შეუსაბამო გარემოში მუშაობას, თანამშრომელი ქალების უმრავლესობას მსგავსი სახის მოქმედებები არ უწევს. თუმცა, დაფიქსირდა განსხვავებული პასუხებიც.





გამოკითხულთა 1% ამბობს, რომ კვირაში 2-3 ჯერ უწევს 15 კილოგრამზე მძიმე ნივთის აწევა დღეში რამდენჯერმე, ხოლო 6%-ს ყოველდღე უწევს აღნიშნული მოქმედება. აგრეთვე, კვირაში 2-3 ჯერ უწევს საშიშ ნივთიერებებთან შეხება თანამშრომელი ქალების 1%-ს. მოუხერხებელ მდგომარეობაში (მაგალითად, დაჩოქილი, წელში მოხრილი) მუშაობა კვირაში 2-3 ჯერ უწევს 1%-ს და ყოველდღე უწევს ასევე გამოკითხულთა 1%-ს. მიწიდან ან იატაკიდან 2 მეტრზე ან უფრო მაღლა მუშაობა ყოველდღე უწევს თანამშრომელი ქალების 3%-ს, ხოლო კვირაში ერთხელ - 1%-ს. ხმაურიან გარემოში (ისეთი ხმაური, როცა ხმამაღლა ყვირილი გიწევს, რომ ადამიანს ხმა გააგონო) ყოველდღე ან კვირაში 2-3 ჯერ მუშაობს თანამშრომელი ქალების 2-2%, ხოლო შედარებით იშვიათად, თვეში 2-3 ჯერ ან 6 თვეში 2-3 ჯერ, 11%. ვიბრირებად ხელსაწყოებთან (მაგ. პერფორატორი) მუშაობა არასდროს უწევთ თანამშრომელ ქალებს.

ქალთა უფლებებზე საუბრისას გამოჩნდა, რომ რკინიგზის თანამშრომლებს ნაკლებად დამაჯერებლად მიაჩნიათ ქალის ხელმძღვანელ თანამდებობაზე ყოფნა. მათი თქმით, ათეულობით წლის წინ ყოფილა შემთხვევა, როცა მათ სამუშაო გარემოში ხელმძღვანელ თანამდებობას ქალი იკავებდა. მათ ეს მისაღებად მიაჩნიათ, თუმცა ფიქრობენ, რომ არსებულ პირობებში ამის პერსპექტივა ნაკლებია, რადგანაც ქალებს ნაკლებად ეძლევათ გამოცდილების დაგროვების საშუალება. რესპონდენტებმა აღნიშნეს ისიც, რომ ბოლო დროს არსებული გარემო ქვეყანაში, მათ შორის ქალი პრეზიდენტის არსებობა, მათთვის უფრო დამაჯერებელს ხდის იმის

პერსპექტივას, რომ რკინიგზაშიც ჰქონდეთ ქალებს ხელმძღვანელ პოზიციაზე დაწინაურების შესაძლებლობა.

შშმ პირთა შრომის უფლებები

კვლევის შედეგად გამოიკვეთა შემდეგი ფაქტორები:

თანამდებობების აღწერილობისა და ინსტრუქციების შესწავლის შემდგომ დადგინდა, რომ თავად ინსტრუქციები და საკვალიფიკაციო მოთხოვნები ადეკვატურია და არ ეწინააღმდეგება კანონს. რკინიგზაზე არის მთელი რიგი პოზიციები, მაგ. მემანქანე, თანაშემწე, ლიანდაგის მუშა, გამცილებელი და სხვა ტექნიკური პერსონალი, რომელზეც სამართლიანად არის დადგენილი სპეციალური მოთხოვნები, რომლებსაც შშმ პირები ვერ დააკმაყოფილებენ და მათი ამ პოზიციებზე მუშაობა სახიფათო იქნება, თუმცა აგრეთვე გამოიკვეთა მთელი რიგი პოზიციები, სადაც შესაძლებელია შშმ პირთა დასაქმება, კერძოდ; ქოლ-ცენტრი, მოლარე, ბუღალტერი, ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური (სულ 50-მდე შტატი), თუმცა სს საქართველოს რკინიგზაზე ხაშურის რეგიონში არ არის დასაქმებული არცერთი შშმ პირი, რაც განპირობებულია იმით, რომ დამსაქმებელი არ მოქმედებს „გონივრული მისადაგების პრინციპის“ ფარგლებში და არ აქვს შექმნილი „მისაწვდომი გარემო“ (ფიზიკური, ინსტიტუციური და სოციალური პირობების ერთობლიობა, რომელიც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს აძლევს თანაბარ შესაძლებლობას ისარგებლოს ყველა საზოგადოებრივი სიკეთით). მისაწვდომი გარემოს არც ერთი კომპონენტი არ არის დაცული დამსაქმებლის მიერ შშმ პირთათვის, რაც დამსაქმებლის, შეზღუდული შესაძლებლობების პირთა უფლებების შესახებ საქართველოს კანონის 36-ე მუხლით გათვალისწინებულ პირდაპირ ვალდებულებას წარმოადგენს, რომლის თანახმად, „კერძო სამართლის სუბიექტი, მიუხედავად თავისი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმისა და საკუთრებისა, ვალდებულია გონივრული მისადაგების გათვალისწინებით უზრუნველყოს ამ კანონითა და ამ კანონის საფუძველზე ადმინისტრაციული ორგანოების მიერ დადგენილი სავალდებულო სტანდარტების/ნორმატივების დაცვა და შესრულება.“ აგრეთვე მნიშვნელოვანია მუნიციპალიტეტის ჩართულობაც ამ პროცესში, რაც აგრეთვე კანონიერ მოთხოვნასა და ვალდებულებას წარმოადგენს. ამასთან, სს საქართველოს რკინიგზა წარმოადგენს სახელმწიფო 100% წილით დაფუძნებულ საწარმოს, რაც კიდევ უფრო ზრდის მის პასუხისმგებლობას ამ მიმართულებით, რომელიც უნდა გამოიხატოს შშმ პირების რკინიგზაზე დასაქმების პროგრამების შემუშავებაში, „მისაწვდომი გარემოს“ და „უნივერსალური დიზაინის“ უზრუნველყოფაში და მათი დასაქმების წახალისებაში.

რეკომენდაციები

1. სს საქართველოს რკინიგზის შინაგანაწესის 16.4 პუნქტის თანახმად, „16.3 პუნქტით განსაზღვრული ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში დასაქმებულის მიერ ჩადენილი გადაცდომა შეიძლება შეფასდეს დამსაქმებლის მიერ, როგორც უხეში დარღვევა“. აღნიშნული ჩანაწერი დამსაქმებელს შესაძლებლობას აძლევს, ჩარჩოებს მიღმა, თავისი შეხედულებისამებრ განსაზღვროს და შეაფასოს, თუ რა შეიძლება ჩაითვალოს შინაგანაწესის უხეშ დარღვევად, თავისი შეხედულებისამებრ გამოიყენოს კანონი და გაათავისუფლოს დასაქმებული სამსახურიდან (შინაგანაწესის უხეში დარღვევა საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად სამსახურიდან განთავისუფლების საფუძველს წარმოადგენს). ყოველივე ზემოაღნიშნული კი წინააღმდეგობაში მოდის შრომის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო პინციპებთან, მათ შორის, „favor prestatoris“ პრინციპთან, რაც დასაქმებულთათვის სასარგებლო წესთა უპირატესობას ნიშნავს. აქედან გამომდინარე, ზემოაღნიშნული ჩანაწერი ამოღებულ უნდა იქნეს შინაგანაწესიდან.

2 სს საქართველოს რკინიგზის შინაგანაწესის მე-16 მუხლი განსაზღვრავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესს, რომელიც ადგენს სამსახურიდან განთავისუფლების საფუძველებს. ამავე შინაგანაწესის მე-18 მუხლით კი განსაზღვრულია დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები და მათი გამოყენების წესი. თუმცა მიუხედავად იმისა, რომ, როგორც აღვნიშნეთ, მე-16 მუხლით უკვე დარეგულირებულია ხელშეკრულების შეწყვეტასთან (სამსახურიდან განთავისუფლებასთან) დაკავშირებული ურთიერთობები, მე-18 მუხლში დამატებით არის განსაზღვრული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, როგორც დისციპლინური პასუხისმგებლობის ერთ-ერთი ზომა, რაც საშუალებას აძლევს დამსაქმებელს, დისციპლინური პასუხისმგებლობის (საყვედური, შენიშვნა და ა. შ.) დაკისრების ნაცვლად და მის გარეშე, დასაქმებული ნებისმიერი დისციპლინური გადაცდომისთვის (მათ შორის პირველივე გადაცდომისთვის) პირდაპირ გაათავისუფლოს სამსახურიდან, რაც თავის მხრივ წინააღმდეგობაში მოდის Ultima Ratio საყოველთაოდ აღიარებულ პრინციპთან, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულის გათავისუფლება გამოყენებულ უნდა იქნეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც დასაქმებულის მიმართ, მის მიერ განხორციელებული გადაცდომის ხასიათიდან გამომდინარე, უფრო მსუბუქი სანქციის შეფარდებას აზრი აქვს დაკარგული. მნიშვნელოვანია ის გარემოებაც, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი ნათლად მიჯნავს ერთმანეთისგან დასციპლინური პასუხისმგებლობის ზომასა და სამსახურიდან გათავისუფლებას. ამასთან, გარკვეულ თანამდებობის პირებს სს რკინიგზაში მინიჭებული აქვთ უფლება, გამოიყენონ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები, ხოლო შინაგანაწესის ზემოაღნიშნული ხარვეზი საშუალებას აძლევს მათ, დისციპლინარული გადაცდომის შემთხვევაში გაათავისუფლონ თანამშრომლები სამსახურიდან, რისი უფლებაც მათ არ გააჩნიათ. გამომდინარე აქედან, სახეზეა კონონმდებლობის ორმაგი დარღვევა: ერთის მხრივ, დამსაქმებელს შეუძლია, გაათავისუფლოს თანამშრომელი პირველივე დისციპლინური გადაცდომის გამო, მეორეს მხრივ კი არაუფლებამოსილ პირებს ეძლევათ საშუალება, გაათავისუფლონ თანამშრომლები სამსახურიდან. გამომდინარე აქედან, მოცემული ჩანაწერი ეწინააღმდეგება საქართველოს

კანონმდებლობას, ასევე საერთაშორისო ნორმებსა და სტანდარტებს და ამოღებულ უნდა იქნეს შინაგანაწესიდან.

3. შინაგანაწესის 18.6 პუნქტის თანახმად, „დამსაქმებელს დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების უფლება აქვს დისციპლინარული დარღვევის (გადაცდომის) გამოვლენიდან 6 თვის განმავლობაში თუმცა ასეთი გადაცდომის ჩადენიდან არაუმეტეს 2 კალენდარული წლის განმავლობაში დასაქმებული პირის ავადმყოფობის ან შვებულებაში ყოფნის დროის ჩათვლელად“, რაც გულისხმობს, რომ დამსაქმებელი უფლებამოსილია დასაქმებულს დააკისროს პასუხისმგებლობა 2 წლის წინანდელი დარღვევისთვის, მით უმეტეს, იმ პირობებში როდესაც შინაგანაწესი ითვალისწინებს სამსახურიდან განთავისუფლებას, როგორც დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომას (იხ. წინამდებარე დასკვნის მე-2 პუნქტი). აღნიშნულთან დაკავშირებით გასათვალისწინებელია შემდეგი გარემოებანი:

ა. შინაგანაწესის 18.6 პუნქტი წინააღმდეგობაში მოდის საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე მუხლის პირველი პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტთან, რომლის თანახმად, სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველია „დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ მის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იყო ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;“. კერძოდ, მოცემული ნორმის შინაარსი ცალსახად გულისხმობს, რომ ზოგადად, ვალდებულების დარღვევისათვის პასუხისმგებლობის დაკისრების საერთო ხანდაზმულობის ვადა ერთ წელს არ აღემატება. ამასთან ბუნდოვანია ისიც, რომ ზემოაღნიშნული საკანონმდებლო ნორმით გათვალისწინებული ერთწლიანი ვადის ათვლას დამსაქმებელი იწყებს ვალდებულების ფაქტობრივად დარღვევის დღიდან თუ დისციპლინარული პასუხისმგებლობის დაკისრების დღიდან.

ბ. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 115-ე მუხლის თანახმად, სამოქალაქო უფლება უნდა განხორციელდეს მართლზომიერად. დაუშვებელია უფლების გამოყენება მარტოოდენ იმ მიზნით, რომ ზიანი მიადგეს სხვას. რაც გულისხმობს იმას, რომ ნებისმიერი უფლება გამოყენებულ უნდა იქნას სამართლებრივად და პროპორციულად, გონივრულ ფარგლებში და ისე, რომ არ შეზღუდოს სხვისი უფლება. ხოლო დასაქმებულისათვის 2 წლის ხანდაზმული დარღვევისათვის პასუხისმგებლობის დაკისრება (მათ შორის გათავისუფლება) ცალსახად არაპროპორციული და არაგონივრულია, ატარებს საყოველთაოდ აღიარებული წესთა უპირატესობის პრინციპის სრულიად საწინააღმდეგო ხასიათს და მიმართულია დამსაქმებლის უფლებათა გაფართოებისა და მისი ისედაც უპირატესი მდგომარეობის გაძლიერებისკენ.

ამასთან, ხაზგასასმელია ისიც, რომ თუ ვიხელმძღვანელებთ ადმინისტრაციული კანონმდებლობის ანალოგიით (რაც სამართალში დამკვიდრებული პრაქტიკაა), ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრების ხანდაზმულობის ვადა არ აღემატება 6 თვეს.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოცემული ნორმა მოკლებულია გონივრულ და სამართლებრივ საფუძველს და მის საფუძველზე არამართლზომიერად იზღუდება დასაქმებულის შრომის უფლება. აქედან გამომდინარე, მოცემული ნორმა სამართლებრივი

თვალსაზრისით მიზანშეწონილია ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით: „დამსაქმებელს დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენების უფლება აქვს დისციპლინარული დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენიდან 6 თვის განმავლობაში“

4. სს საქართველოს რკინიგზას შინაგანაწესის საფუძველზე აღებული აქვს ვალდებულება, უზრუნველყოს დასაქმებულები დაზღვევით. სადაზღვევო კომპანიასთან გაფორმებული მოკლევადიანი კონტრაქტები კი ამცირებს დაზღვევის ლიმიტს. ამასთან, ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ დაზღვევის პროვაიდერები და თვითან სადაზღვევო კომპანია არაკეთილსინდისიერად ასრულებს აღებულ ვალდებულებას, მათ შორის; დაზღვეულებს გვიან უნიშნავენ შეხვედრას ოჯახის ექიმთან, მაშინაც კი, როცა სასწრაფოდ სჭირდებათ ექიმის მომსახურება და დიდხანს უწევთ ლოდინი, სანამ საჭირო წამალს მიიღებენ. კორპორატიული დაზღვევა უმეტესად დაბალფასიან წამლებს ფარავს და ოჯახის ექიმები მათ ძვირადღირებულ წამლებს არ უწერენ მაშინაც კი, როცა პაციენტებს ეს წამალი ესაჭიროებათ. ექიმთან ვიზიტი უკავშირდება კიდევ ერთ სირთულეს - მიუხედავად იმისა, რომ თანამშრომლები ატყობინებენ ხელმძღვანელობას ექიმთან ვიზიტის შესახებ, მათივე თქმით, ისინი მაინც იღებენ საყვედურს, ან ხელფასის დაქვითვას სამსახურის გაცდენის გამო.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ძირეულად უნდა გადაიხედოს სადაზღვევო კომპანიისა და დამსაქმებელს შორის გაფორმებული ხელშეკრულება და განხორციელდეს შესაბამისი ცვლილებები, ან გაფორმდეს ახალი.

5. ქვეყანაში საჯარო სამსახურების ხელფასის მატების პირობებში რკინიგზელთა ანაზღაურება არ იზრდება. ასევე, როდესაც სხვა პროფესიის წარმომადგენლების მიმართ მაღლიერებას გამოხატავს სახელმწიფო, რკინიგზის თანამშრომლები არ არიან მოხსენიებული. სამართლიანი იქნებოდა მათი ხელფასების საჯარო სექტორის ხელფასებთან გათანაბრება, მით უმეტეს, რომ სს საქართველოს რკინიგზა დაფუძნებულია 100% სახელმწიფო წილით და რკინიგზელები ემსახურებიან ფართო საჯარო ინტერესებს. ამას გარდა, სამართლიანი იქნებოდა რკინიგზის თანამშრომლის მიმე სამუშაო დატვირთვის გათვალისწინება პენსიის რაოდენობაში, რაც დამკვიდრებული პრაქტიკაა სხვა სფეროებში და ეს პრაქტიკა წლების განმავლობაში მოქმედებდა რკინიგზაზეც, მის გაუქმებამდე. ამდენად, საჭიროა სახელმწიფოს მხრიდან რკინიგზის საქმიანობის მნიშვნელოვანი საჯარო ინტერესის საკანონმდებლო დონეზე აღიარება და ამ გზით რკინიგზაზე დასაქმებულთა შრომის გარანტიების საჯარო მოსამსახურეთა გარანტიებთან გათანაბრება, რათა მათზე სამართლიანად გავრცელდეს ყველა ის უფლება და სიკეთე, რასაც სახელმწიფო და კანონმდებლობა განუსაზღვრავს საჯარო მოსამსახურეებს.

ანაზღაურებასთან დაკავშირებით იკვეთება სხვა პრობლემებიც: ახალ თანამშრომლებს სამსახურის დაწყებიდან 6 თვის განმავლობაში ეძლევათ ხელფასის 70%, რაც გაუმართლებლად ხანგრძლივი პერიოდია, მით უმეტეს, დაბალი ხელფასის პირობებში. წლების წინ ღამის ცვლაში, ან საჯარო დღესასწაულებზე მუშაობისას რკინიგზის თანამშრომლებს ეძლეოდათ დანამატი ანაზღაურების 100% სახით, ხოლო ამჟამად დანამატი მხოლოს 34%-ს შეადგენს.

6. მნიშვნელოვანი პრობლემაა სამუშაოსთვის შესაბამისი უნიფორმების ნაკლებობა. კერძოდ: უნიფორმები მოუხერხებელი და ჩახუთულია, არ ატარებს ჰაერს, რაც ზაფხულში განსაკუთრებით მძიმეს ხდის მუშაობას. ასევე, თანამშრომლებს დროულად არ მიეწოდებათ ზაფხულის და ზამთრის სეზონის შესაბამისი უნიფორმები (ტანსაცმელი და ფეხსაცმელი) -

ზოგჯერ ისინი ზაფხულის შესაბამის უნიფორმას შემოდგომაზე იღებენ, ზამთრისას კი - პირიქით, ზაფხულში. ხელთათმანები მალე ცვდება, ახლის მიწოდება კი დროულად არ ხდება. დასაქმებულები რამდენიმე თვის განმავლობაში ვერ იღებენ ახალ ხელთათმანს. აცდენაა უნიფორმების ზომებშიც. არ ხდება მათი განაწილება საჭიროების მიხედვით (მაგ. ხელთათმანს იღებენ ის თანამშრომლებიც, ვისაც სამუშაოდან გამომდინარე ხელთათმანის საჭიროება არ აქვს). მოცემული პრობლემის გადაჭრის მიზნით სს საქართველოს რკინიგზამ აუცილებელია ძირეულად შეცვალოს მიდგომა შესყიდვებთან დაკავშირებით, დროულად გამოაცხადოს შესყიდვები და სატენდერო პირობები (მათ შორის ტექნიკური დავალება) ჩამოაყალიბოს დასაქმებულთა საჭიროებების გათვალისწინებით.

7. სამუშაო დღე ისე არის განაწილებული, რომ თანამშრომლებს დღის განმავლობაში კვების შესაძლებლობა არ აქვთ. ბევრი მათგანი რაიონული ცენტრიდან შორს ცხოვრობს და ტრანსპორტის მოუხერხებლობის გამო მათ სამსახურის დაწყებამდე 3 საათით ადრე უწევთ სახლიდან გამოსვლა, ხოლო უკან გვიან ღამით ბრუნდებიან. შესაბამისად, ისინი ვერ ასწრებენ სამსახურში წასაღები საკვების გამზადებას, ხოლო სამუშაო ადგილთან ახლოს საკვები დაწესებულებები არ არის, რომ დასაქმებულებმა იქ შეძლონ საკვების შეძენა. შესაბამისად, აუცილებელია დამსაქმებელმა ძირეულად შეისწავლოს არსებული სიტუაცია და მიიღოს შესაბამისი ზომები.

8. რკინიგზაზე დასაქმებულ ქალთა რიცხვი კრიტიკულად მცირეა, არსებულ თანამშრომლებს კი არ აქვთ იმედი, რომ ისინი შეძლებენ პროფესიულ წინსვლას. ამასთან, ცალკეულ შემთხვევებში ადგილი აქვს ხელმძღვანელობის უხეშ დამოკიდებულებას ქალთა მიმართ, არის შემთხვევები, როდესაც ქალები ვერ სარგებლობენ დეკრეტული შვებულებით, დაზღვევა მშობიარობის შემთხვევაში ანაზღაურებს მხოლოდ 250 ლარს. სასურველია ეს მდგომარეობა გამოსწორდეს და დაინერგოს და გატარდეს ქალთა დასაქმებისა და კარიერული წინსვლის ხელშეწყობის პოლიტიკა.

9. რკინიგზაზე ხელმისაწვდომია მთელი რიგი პოზიციები, სადაც შესაძლებელია შშმ პირთა დასაქმება, კერძოდ: ქოლ-ცენტრი, მოლარე, ბუღალტერი, ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური (სულ 50-მდე შტატი,) თუმცა სს საქართველოს რკინიგზაზე ხაშურის რეგიონში არ არის დასაქმებული არცერთი შშმ პირი, რაც განპირობებულია იმით, რომ დამსაქმებელი არ მოქმედებს „გონივრული მისადაგების პრინციპის“ ფარგლებში და არ აქვს შექმნილი „მისაწვდომი გარემო“ (ფიზიკური, ინსტიტუციური და სოციალური პირობების ერთობლიობა, რომელიც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს აძლევს თანაბარ შესაძლებლობას, ისარგებლოს ყველა საზოგადოებრივი სიკეთით: მისაწვდომი გარემოს არც ერთი კომპონენტი არ არის დაცული დამსაქმებლის მიერ) შშმ პირთათვის, რაც დამსაქმებლის, შეზღუდული შესაძლებლობების პირთა უფლებების შესახებ საქართველოს კანონის 36-ე მუხლით გათვალისწინებულ, პირდაპირ ვალდებულებას წარმოადგენს, რომლის თანახმად, „კერძო სამართლის სუბიექტი, მიუხედავად თავისი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმისა და საკუთრებისა, ვალდებულია, გონივრული მისადაგების გათვალისწინებით უზრუნველყოს ამ კანონითა და ამ კანონის საფუძველზე ადმინისტრაციული ორგანოების მიერ დადგენილი სავალდებულო სტანდარტების/ნორმატივების დაცვა და შესრულება.“ ამასთან, სს საქართველოს რკინიგზა წარმოადგენს სახელმწიფო 100% წილით დაფუძნებულ საწარმოს, რაც კიდევ უფრო ზრდის მის პასუხისმგებლობას ამ მიმართულებით, რომელიც უნდა გამოიხატოს შშმ პირების

რკინიგზაზე დასაქმების პროგრამების შემუშავებაში, „მისაწვდომი გარემოს“ და „უნივერსალური დიზაინის“ უზრუნველყოფაში და მათი დასაქმების წახალისებაში.

კვლევის შედეგებმა ცხადყო, რომ სს საქართველოს რკინიგზამ, რომელიც წარმოადგენს საქართველოში ერთ-ერთ ყველაზე მსხვილ დამსაქმებელს, აუცილებელია, შეცვალოს და მეტად ლოიალური გახადოს შშმ პირებისა და ქალთა დასაქმებისა და კარიერული წინსვლის ხელშეწყობის პოლიტიკა. გამოიკვეთა მთელი რიგი პრობლემები სს რკინიგზის შიდაორმატიული ბაზის კანონმდებლობასთან და საერთაშორისო ნორმებთან შესაბამისობის მიმართულებითაც. პრობლემურია თანამშრომელთა დაზღვევის და შრომის პირობების საკითხებიც. ხაზგასასმელია დაბალი შრომის ანაზღაურების და ზეგანაკვეთური ანაზღაურების პრობლემაც. გამომდინარე აქედან აუცილებელია, სს საქართველოს რკინიგზამ განიხილოს მოცემული საკითხები და შეიმუშაოს და გაატაროს ის პოლიტიკა, რომელიც უზრუნველყოფს შესაძლო მოკლე ვადებში მათ გადაჭრას.

მნიშვნელოვანია ისიც, რომ საქართველოში გარკვეულწილად დამკვიდრებულია ერთგვაროვანი შინაგანაწესების სტანდარტი, რაც გულისხმობს იმას, რომ ზემოაღნიშნული (იხ. *რეკომენდაციები 1-4 პუნქტები*) სამართლებრივი შეუსაბამობები გვხვდება მთელი რიგი ორგანიზაციების შინაგანაწესებში და განაპირობებს ქვეყანაში შრომის უფლებათა დაცვის დაბალ სტანდარტს, ხოლო მსხვილი საწარმოები შინაგანაწესის საფუძველზე მანკიერი პრაქტიკის შექმნით ახალისებენ შრომის უფლებათა სისტემურ დარღვევას. გამომდინარე აქედან, მნიშვნელოვანია სტრატეგიული სამართალწარმოების, მათ შორის სასამართლო საქმისწარმოების, გზით შინაგანაწესის ცალკეული დებულებების ბათილობის ან/და მათი მოქმედ კანონმდებლობასთან და საერთაშორისო ნორმებთან შესაბამისობაში მოყვანის პრეცედენტების შექმნა, რომელიც მართლმსაჯულების პრეცედენტული ხასიათისა და spillover effect (არაპირდაპირი სარგებელი, რომელიც კონკრეტული პროექტის განხორციელების ბაზაზე მიღებული შედეგების განვრცობის საფუძველზე დგება; Shafritz, J. M. (2004). *The dictionary of public policy and administration*. Boulder, Colo: Westview Press) გათვალისწინებით გავრცელდება ყველა დასაქმებულზე და უზრუნველყოფს შრომის უფლებათა დაცვის მაღალი სტანდარტის დამკვიდრებას ქვეყანაში.

ამასთან, აუცილებელია პროფესიული კავშირის, როგორც დასაქმებულთა წარმომადგენლობითი ორგანიზაციის სრული ჩართულობა მიმდინარე პროცესებში, დამსაქმებელთან მოლაპარაკებების, სტრატეგიული სამართალწარმოების განხორციელებისა და დასაქმებულთა ცნობიერების ამაღლების მეშვეობით, რაც, თავის მხრივ, განაპირობებს დასაქმებულთა მეტ ჩართულობას გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. მსგავსი შინაარსის პროექტების განხორციელება კი ხელს შეუწყობს პროფკავშირების მხრიდან შრომის უფლებათა დაცვის სრულყოფილ მონიტორინგსა და ადვოკატირებას და შრომის უფლებათა მაღალი სტანდარტის დანერგვას, რაც საქართველოსა და ევროკავშირის შორის გაფორმებული ასოცირების ხელშეკრულების ერთ-ერთი მოთხოვნას წარმოადგენს და ქვეყნის ევროინტეგრაციის მნიშვნელოვანი პირობაა.

მნიშვნელოვანი ასპექტები

პროექტის მიმდინარეობის ფარგლებში ყველაზე მნიშვნელოვან პრობლემას წარმოადგენდა დასაქმებულთა ნდობის დაბალი ხარისხი კანონისა და სამართლის მიმართ და სამსახურიდან გათავისუფლების შიში, რაც თავისთავად აისახა მათ გულწრფელობაზე და ჩართულობაზე. მიუხედავად იმისა, რომ ეს ფაქტორი წინასწარ იყო გათვალისწინებული და სწორედ ამ მიზეზით კვლევა ჩატარდა ანონიმურად, მაინც შესამჩნევი იყო გამოკითხულთა თავშეკავებულობა, თუმცა პროექტის შედეგებმა აჩვენა, რომ დასაქმებულები ბევრად გულწრფელები არიან ფოკუს ჯგუფების შეხვედრისას. ამდენად, სამომავლოდ განსახორციელებელი მსგავსი აქტივობების დროს მნიშვნელოვანია, მეტი ყურადღება გამახვილდეს ფოკუს ჯგუფებზე. ამასთან, გამოიკვეთა, რომ მნიშვნელოვანია სამიზნე ჯგუფის წინასწარი მომზადება კვლევისთვის, რაც უნდა განხორციელდეს ტრენინგ-შეხვედრებით, კერძოდ, სასურველია პირველ ეტაპზე მოხდეს სამიზნე ჯგუფების მომზადება ტრენინგ-შეხვედრების გზით, შემდგომ ფოკუს ჯგუფების ჩატარება და ბოლოს წერილობითი გამოკითხვის მეთოდის გამოყენება. აგრეთვე, მეტად მნიშვნელოვანია პროფორგანიზაციების წარმომადგენლების უწყვეტი კომუნიკაცია დასაქმებულებთან და მუდმივი ინფორმირება კანონით გარანტირებული უფლებების თაობაზე, მათი, როგორც პროფკავშირების მიმართ, ისე კანონისა და სამართლის მიმართ ნდობის ამაღლებისა და პროფკავშირულ საქმიანობაში ჩართულობის ხარისხის გაზრდის მიზნით.

განხორციელებული კვლევების შესაბამისად გამოვლენილ იქნა შრომის უფლებათა სისტემური დარღვევის საფრთხეები და ფაქტები, აგრეთვე, მოცემულმა კვლევებმა განაპირობა პრაქტიკული რეკომენდაციების შემუშავება, რამაც, შრომის უფლებათა დარღვევის რისკების სწორი ანალიზისა და პრობლემის გადაჭრის ოპტიმალური სტრატეგიის შერჩევის მეშვეობით, უნდა უზრუნველყოს პროფესიული კაპირის მხრიდან შრომის უფლებათა დარღვევის, მათ შორის ქალთა და შშმ პირთა დისკრიმინაციისა და სამსახურებრივი შევიწროვების სრულყოფილი მონიტორინგი და ადვოკატირება (კონტროლი, პრევენცია, აღმოფხვრა). ჩატარებულმა საინფორმაციო შეხვედრებმა უზრუნველყო დამსაქმებლების მეტი ინფორმირება მათი უფლებების თაობაზე და ჩართულობა ზემოაღნიშნულ პროცესებში. აგრეთვე განხორციელებული სამუშაოები მეტად მნიშვნელოვანია დასაქმებულთა ნდობის ხარისხის ამაღლების თვალსაზრისით როგორც ზოგადად კანონისა და სამართლის, ასევე პროფესიული კავშირის, როგორც უფლებადამცველი ორგანიზაციის მიმართ .

განხორციელებულმა კვლევებმა უზრუნველყო ისეთი ფაქტობრივი და სამართლებრივი საფუძვლების ფორმირება, რომელმაც განაპირობა 2 სასამართლო დავის დაწყება, და სს რკინიგზისთვის მისი შიდა ნორმატიული ბაზის შესაბამისი ნორმების ცვლილებების მოთხოვნა ან/და სასამართლო ან ადმინისტრაციული დავების წამოწყება - შრომის უფლებების სისტემური დარღვევების, შრომის უსაფრთხოებისა და პირობების გაუმჯობესების, ქალთა უფლებების დარღვევების და შშმ პირთა დასაქმების უზრუნველყოფის, მათ შორის ანტიდისკრიმინაციული მიდგომების სრულყოფის მიმართულებით.

ამასთან, პროექტის შედეგებმა კიდევ უფრო ცხადყო საქართველოს სხვა რეგიონებში ანალოგიური პროექტების განხორციელების საჭიროება და აუცილებლობა.