



**Brot**  
für die Welt  
Brot für die Welt –  
Evangelischer  
Entwicklungsdienst

კერძო სექტორში დასაქმებულთა უფლებრივი  
მდგომარეობის კვლევა ქუთაისში

2016 წელი

კვლევის განხორციელება შესაძლებელი გახდა Brot für die Welt - Evangelischer Entwicklungsdienst „პური მსოფლიოსთვის“ ფინანსური მხარდაჭერით, პროექტ „დასავლეთ საქართველოს ქალთა მდგრადი განვითარება პროფესიული დონის ამაღლება და პიროვნული უნარ-ჩვევების განვითარება“ ფარგლებში.

მკვლევარი: ინგა მაღლაფერიძე

აკრძალულია აქ მოყვანილი მასალების გადაბეჭდვა, გამრავლება ან გავრცელება  
კომერციული მიზნით, ორგანიზაციის წერილობითი ნებართვის გარეშე

შრომის უფლება და უფლება სათანადო შრომის პირობებზე ადამიანის ფუნდამენტური უფლებაა და მას არაერთი საერთაშორისო დოკუმენტი იცავს. მეწარმე ქალთა ფონდმა 2016 წლის მეორე ნახევარში ჩაატარა კვლევა, რომელიც მიზნად ისახავს კერძო სექტორში დასაქმებული ქალების უფლებრივი მდგმარეობის გამოკვლევა - ანალიზს, მათ წინაშე მდგარი გამოწვევების იდენტიფიცირებას და რეკომენდაციების შემუშავებას, რომლებიც მიეწოდებათ რეაგირებისათვის შესაბამის სტრუქტურებს შემდგომი ადვოკატირებისა და ლობირებისათვის.

კვლევა მომზადებულია „მეწარმე ქალთა ფონდის“ მიერ, პროექტის: „დასავლეთ საქართველოს ქალთა მგრადი განვითარება, პროფესიული დონის ამაღლება და პიროვნული უნარ-ჩვევების განვითარება“ ფარგლებში.

ანკეტირების საშუალებით 2016 წლის - ნოემბრის ჩათვლით გამოიკითხა 116 კერძო სექტორში დასაქმებული ქალი და მამაკაცი. 45-მა კვლევაში მონაწილეობაზე უარი განაცხადა;

ანკეტა - კითხვარი შედგება 14 კითხვისაგან. შევსებული კითხვარიდან ჩვენ ვგებულობთ დასაქმებულის ასაკს, სქესს, პოზიციას სამუშაო ადგილზე, მუშაობის ხანგრძლივობას და დასაქმებულის მდგომარეობას სამუშაო ადგილის მიხედვით, ვეცნობით დასაქმებულის შეფასებას მისი სამუშაო პირობებისა და ანაზღაურების შესახებ.

### **კითხვა 1. თქვენი ასაკი**

ანკეტირება გაიარა:

20 დან -30 წლამდე ასაკის -- 44 ქალი,

30-დან -- 50-მდე ასაკის --45 ქალი, 16 მამაკაცი

50 წელს ზევით - 11 ქალი

სქესი: გამოიკითხა 100 -ქალი, 16 - მამაკაცი

**კითხვა 2.** თქვენი პოზიცია დასაქმების ადგილის მიხედვით: კონსულტანტი მაღაზიაში - 30, მკერავი -27, ფარმაცეპტი - 28, სხვადასხვა სექტორში დასაქმებულები - 31;

**კითხვა 3.** თქვენი დასაქმების საფუძველი: ხელშეკრულება ზეპირი შეთანხმება

გამოკითხვამ აჩვენა, რომ 116 დასაქმებულიდან შრომითი ხელშეკრულება წერილობით გაფორმებული აქვს დასაქმებულების 46.6 %-ს, ხოლო ზეპირი შეთანხმებით კი დასაქმებულია 53.4% .

**კითხვა მე-4 .** რამდენი ხანია რაც მუშაობთ თქვენს მიერ დაკავებულ პოზიციაზე?

ერთ წლით - 16.3%,

ერთ წელზე ნაკლები ვადით - 21.5% დასაქმებულებისა

ერთ წელზე მეტი ვადით - 62.2% დასაქმებული.

ანკეტირებით ირკვევა, რომ დასაქმებულთა 53.4%-თან ურთიერთობა რეგულირებულია ზეპირი შეთანხმებით. თუ ჩვენ გადავხედავთ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლს, იქ ხაზგასმითაა აღნიშნული, რომ ზეპირი შეთანხმება მხოლოდ სამ თვემდე ხანგრძლივობის შრომითი ურთიერთობის დროს შეიძლება არეგულირებდეს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომით ურთიერთობას. შესაბამისად იკვეთება პრობლემა იმისა, რომ სამსახურის მაძიებელი მზადაა დათანხმდეთ სამ თვეზე მეტი ვადით შრომითი ურთიერთობისას ზეპირ შეთანხმებას რითაც საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მოთხოვნები ხელშეკრულების წერილობითი ფორმით გაფორმებასთან დაკავშირებით დარღვეულია და დასაქმებული რჩება დაუცველი დამსაქმებლის მხრიდან პირობების დარღვევის შემთხვევაში.

**კითხვა 5.** მიგიღიათ თუ არა სამუშაო ადგილის მიხედვით დამატებითი სარგებელი/კომპენსაცია?

116 გამოკითხულიდან აღმოჩნდა, რომ დამატებითი სარგებელი მუშაობისას აღებული აქვს დასაქმებულების 22.5% . 77.5 % დასაქმებულებისაგან კი უაროვითი პასუხი მივიღეთ;

**კითხვა 6.** მიგაჩნიათ თუ არა, რომ თქვენი ანაზღაურება სამუშაო დატვირთვის შესაბამისია ?

გამოკითხულთა 6.8 % თვლის, რომ მისი ანაზღაურება სამუშაო დატვირთვის შესაბამისია, ხოლო 84.4%-მა გვიპასუხა, რომ მისი ანაზღაურება სამუშაო დატვირთვის შესაბამისი არ არის.

**კითხვა 7.** გიწევთ თუ არა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება?

დადებითი პასუხი მივიღეთ 72.4 % გამოკითხულისაგან, ხოლო 27.5% -მა გვიპასუხა, რომ მათ არ უწევთ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება;

**კითხვა 8.** აუღიათ თუ არა ანაზღაურება ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დროს?

დადებითი პასუხი მივიღეთ 27.5% დასაქმებულისაგან, ხოლო 72.4%-მა გვიპასუხა, რომ მათ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებაში ანაზღაურება არ აუღიათ;

**კითხვა 9.** თქვენი აზრით სამუშაო პირობები სადაც თქვენ მუშაობთ უსაფრთხო და ჯანსაღია?

გამოკითხულთა 50% % თვლის, რომ სამუშაო ადგილი სადაც დასაქმებულია უსაფრთხო და ჯანსაღია. 50 % კი თვლის რომ მათი სამუშაო გარემო არ არის უსაფრთხო და ჯანსაღი;

✓ ერთ-ერთ საწარმოში ანკეტირებისას თითქმის ყველა აღნიშნავს, რომ მათი სამუშაო გარემო უსაფრთხო და ჯანსაღია, მაგრამ ზოგიერთი დასაქმებული თვლის, რომ მისი საქმიანობა სიცოცხლისათვის საფრთხის შემცველია, მის სამუშაო ადგილზე არ არის დაცული სანიტარულ-ჰიგიენური პირობები. იკვეთება მოსაზრება, რომ დასაქმებულს თანამშრომლები არ ჰყავს თანაბარ პირობებში ჩაყენებული. დასაქმებულები სამუშაო სპეციფიკიდან გამომდინარე განსხვავებულ მიდგომას საჭიროებენ რათა დაცულად იგრძნონ თავი.

**კითხვა 10.** თქვენს სამუშაო ადგილზე დაცულია თუ არა სანიტარულ-ჰიგიენური პირობები?

56.8 % თვლის, რომ მათ სამუშაო ადგილზე სანიტარულ-ჰიგიენური პირობები დაცულია, 43.2% თვლის რომ მათ სამუშაო ადგილზე სანიტარულ-ჰიგიენური პირობები დაცული არ არის;

**კითხვა 11.** სამუშაო ადგილზე გაქვთ თუ არა ქალთა ჰიგიენური ოთახი?

გამოკითხულთა 29.3% აღნიშნავს, რომ მათი სამუშაო ადგილები უზრუნველყოფილია ქალთა ჰიგიენური ოთახებით. 70.7 % დასაქმებულების სამუშაო ადგილებზე კი ქალთა ჰიგიენური ოთახები არ არის.

კვლევამ აჩვენა, რომ ქალთა ჰიგიენური ოთახებით აღჭურვილია ის ადგილები სადაც ქალებს მუშაობა უწევთ 24 საათიანი სამუშაო რეჟიმით (ზოგიერთი აფთიაქი და მაღაზია). ქალთა ჰიგიენური ოთახები არ არის იმ დაწესებულებებში, სადაც მუშა-ხელის 90% ი ქალია და დასაქმებულებს მუშაობა უწევთ 8-9 საათი დღის განმავლობაში.

ანკეტირებამ აჩვენა, რომ ქალების უმეტესობა ქალთა ჰიგიენურ ოთახს აიგივებს საპირფარეოსთან. ხოლო როდესაც ავუხსენით თუ რას გულისხმობდა კითხვა აღნიშნავდნენ, რომ მათ სამუშაო ადგილზე მსგავსი ოტახები არ აქვთ.

**კითხვა 12.** სარგებლობთ თუ არა შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ერთსაათიანი შესვენებით?

გამოკითხულთა მხოლოდ 35.4%-მა აღნიშნა, რომ სარგებლობს ერთსაათიანი შესვენებით, 64.6 %-მა კი აღნიშნა, რომ ისინი ერთსაათიანი შესვენებით არ სარგებლობენ. ამ მხრივ განსაკუთრებით აღსანიშნავია აფთიაქებში მომუშავე პერსონალი.

**კითხვა 13.** გისარგებლიათ თუ არა ანაზღაურებადი შვებულებით?

გამოკითხულთა 28.4%-ს უსარგებლია ანაზღაურებადი შვებულებით, ხოლო 71.6%-ს არ უსარგებლია.

**კითხვა 14.** თუ არ გისარგებლიათ ანაზღაურებადი შვებულებით გთხოვთ აგვიხსნათ ამის მიზეზი?

აღსანიშნავია, რომ კერძო სექტორში დასაქმებულები ანაზღაურებადი შვებულებით ვერ სარგებლობენ. ერთ-ერთი გამოკითხული აღნიშნავს, რომ მან როდესაც შვებულება მოითხოვა მისცეს მხოლოდ 5 დღე. სხვა პირობა კი დამსაქმებელს ვერ წამოუყენა, რადგანაც სამსახურის დაკარგვის საფრთხის წინაშე აღმოჩნდა.

#### **კვლევისას გამოკვეთილი პრობლემები:**

- ✓ დასაქმებულები ძირითადად თვლიან, რომ თუ ისინი შვებულებას მოითხოვენ სამსახურს დაკარგავენ. ერთ-ერთი მიზეზი იმისა, რომ დასაქმებულები არ ითხოვენ დამსაქმებლისაგან შრომის კოდექსით გათვალისწინებული მოთხოვნების შესრულებას ისაა, რომ ისინი არ ფლობენ ინფორმაციას თავიანთი უფლებების შესახებ. კითხვაზე აქვთ თუ არა მათ სამუშაო ადგილზე ქალთა ჰიგიენური ოთახები თვლიდნენ, რომ აქ საპირფარეშოები იგულისხმებოდა.
- ✓ დამსაქმებლები საქართველოს შრომის კოდექსს არ ემორჩილებიან და ხშირ შემთხვევაში საკუთარი რეგულაციებით არღვევენ დასაქმებულების უფლებებს.
- ✓ განსაკუთრებით ახალგაზრდებმა, რომლებიც დასაქმებულნი არიან მაღაზიებში არ იციან თავიანთი შრომითი უფლებების შესახებ;
- ✓ დასაქმებულები (სამსახურის დაკარგვის შიშით, თავიანთი უფლებების არ ცოდნის გამო) არ გამოხატავენ თავიანთი უფლებების დარღვევის შესახებ;

#### **რეკომენდაციები:**

1. იმისათვის, რომ დაცული იქნას კერძო სექტორში დასაქმებული ადამიანის უფლებები აუცილებელია სახელმწიფოს მხრიდან განისაზღვროს ხელფასის მინიმუმი;
2. დასაქმების ადგილებზე (განსაკუთრებით იქ სადაც დასაქმებული პერსონალის უმეტესობა ქალია) დამსაქმებლებს დაევალოთ ქალთა ჰიგიენური ოთახების უზრუნველყოფა;
3. განხორციელდეს ეფექტური შრომითი შემოწმებები, შეიქმნას სამუშაო პირობების შემოწმების ადეკვატური პოტენციალის მქონე მექანიზმები; (მაგალითად ეფექტური შრომის ინსპექციის სისტემის ჩამოყალიბება);
4. სახელმწიფომ დროულად მოახდინოს ასოცირების ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულება განსაკუთრებით იმ მიმართულებით რომელიც შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების ან დასაქმებასთან დაკავშირებული ურთიერთობების შესახებ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა ინფორმირების ვალდებულებას, მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის გაუმჯობესების ხელშემწყობი ზომების მიღებას შეეხება,

5. არასამთავრობო ორგანიზაციების ჩართულობით გაიზარდოს დასაქმებული ადამიანების ცნობიერება შრომითი უფლებების შესახებ;