

# შრომის ინსპექციის სამსახურის გამჭვირვალობის შეფასება

თბილისი  
2023



კვლევა მომზადდა ა(ა)იპ „სამართლისა და საჯარო პოლიტიკის ცენტრის“ მიერ ღია საზოგადოების ფონდის (OSGF) მხარდაჭერით. ავტორების მიერ კვლევაში გამოთქმული მოსაზრებები შესაძლოა არ გამოხატავდეს ღია საზოგადოების ფონდის პოზიციას. შესაბამისად, ფონდი არ არის პასუხისმგებელი კვლევის შინაარსზე.

კვლევის ავტორები: მარიამ კუკავა, ქეთევან კუკავა

## სარჩევი

1. შესავალი.....	3
2. ძირითადი მიგნებები .....	4
3. მეთოდოლოგია .....	5
4. შრომის ინსპექციის სამსახურის როლი და ფუნქციები .....	8
5. საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა.....	11
6. საქართველოს კანონმდებლობის მიმოხილვა.....	16
7. შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ საჯარო ინფორმაციის გაცემის პრაქტიკა.....	20
8. შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ საჯარო ინფორმაციის პროაქტიულად გამოქვეყნება .....	29
9. დასკვნა .....	36
10. რეკომენდაციები .....	37

## 1. შესავალი

ღიაობა და გამჭვირვალობა დემოკრატიული და სამართლებრივი სახელმწიფოს არსებობის წინაპირობაა. რაც უფრო გამჭვირვალე მიდგომა აქვს სახელმწიფოს, მით მეტად არის უზრუნველყოფილი საზოგადოების ნდობა საჯარო დაწესებულებების მიმართ და მოქალაქეთა ჩართულობა საზოგადოებრივ ცხოვრებაში.

საზოგადოება უნდა იყოს სრულად ინფორმირებული, როგორ ახორციელებს ადმინისტრაციული ორგანო თავის ფუნქციებს და უნდა შეეძლოს მისი საქმიანობის ეფექტური კონტროლი. ამის მიღწევა შესაძლებელია მაქსიმალური გამჭვირვალობით და საჯარო ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფით.

შრომის ინსპექტირების სისტემა შრომითი უფლებების დაცვის მნიშვნელოვანი მექანიზმია. სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის (შემდგომ ასევე – „სამსახური“) კანონით განსაზღვრული მიზანია შრომითი ნორმების ეფექტიანი გამოყენების უზრუნველყოფა.<sup>1</sup> ამ მიზნის მისაღწევად, სამსახურის ეფექტურ და გამჭვირვალე ფუნქციონირებას არსებითი მნიშვნელობა აქვს. სამსახურის გამჭვირვალობა დაინტერესებულ პირებს შესაძლებლობას აძლევს, მის საქმიანობაზე ეფექტური საზოგადოებრივი კონტროლი განახორციელონ. ამავე დროს, ინფორმაციის ღიაობა ასრულებს პრევენციულ ფუნქციას და ხელს უწყობს დამსაქმებელთა პასუხისმგებლიანი ქცევის დამკვიდრებას.

წინამდებარე კვლევის მიზანია შრომის ინსპექციის სამსახურის გამჭვირვალობის და ანგარიშვალდებულების შეფასება, არსებული გამოწვევების გამოვლენა და შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავება. ამ მიზნის მისაღწევად, კვლევის ფარგლებში შეფასდა შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ საჯარო ინფორმაციის გაცემის პრაქტიკა, ასევე პროაქტიულად გამოსაქვეყნებელი საჯარო ინფორმაციის გამოქვეყნების მდგომარეობა. კვლევა აანალიზებს, თუ რა ინფორმაციას ამუშავებს/არ ამუშავებს შრომის ინსპექციის სამსახური, რამდენად არის გამოქვეყნებული ინფორმაცია მომხმარებელზე ორიენტირებული და რამდენად სრულყოფილია გაცემული საჯარო ინფორმაცია.

არსებული ხარვეზებისა და გამოწვევების იდენტიფიცირების საფუძველზე, კვლევა მოიცავს კონკრეტულ რეკომენდაციებს, რომელთა გათვალისწინება არსებითად მნიშვნელოვანია შრომის ინსპექციის სამსახურის გამჭვირვალობისა და ღიაობის გასაუმჯობესებლად.

---

<sup>1</sup> საქართველოს კანონი „შრომის ინსპექციის შესახებ“, მუხლი 5, პუნქტი 1.

## 2. ძირითადი მიგნებები

- ცალკეულ შემთხვევებში, შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ გაცემული საჯარო ინფორმაცია არ არის სრულყოფილი და სრულად ვერ პასუხობს დაინტერესებული პირის მოთხოვნას. მაგალითისთვის, სამსახურმა არ წარმოადგინა 2023 წლის იანვარი-ივლისის პერიოდში შემოწმებული ობიექტების ჩამონათვალი და მათ მიმართ შედგენილი ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმები იმ მიზეზით, რომ ამ პერიოდში განხორციელებული ინსპექტირებების შედეგები და შედგენილი საქმისწარმოების მასალები დამუშავების ეტაპზეა.
- შრომითი უფლებების დაცვაზე მომუშავე პირთან ჩატარებული ინტერვიუს დროს გამოიკვეთა, რომ შრომის ინსპექციის სამსახური დროულად არ გასცემს საწარმოო უბედურ შემთხვევებთან დაკავშირებით ჩატარებული მოკვლევის მასალებს. ამ ინფორმაციის ხელმისაწვდომობას დიდი მნიშვნელობა აქვს თავად დაზარალებულის ან/და მისი ოჯახის წევრებისთვის. შესაბამისად, დაგვიანება წარმოადგენს გამოწვევას არა მხოლოდ სამსახურის საქმიანობის გამჭვირვალობის, არამედ უფლებრივი სტანდარტების დაცვის კუთხითაც.
- საჯარო ინფორმაციის მოთხოვნის პასუხად, შრომის ინსპექციის სამსახურმა წარმოადგინა 2023 წლის საშტატო ნუსხა, თუმცა მასში მითითებულია მხოლოდ შტატით გათვალისწინებული თანამდებობების დასახელება და რაოდენობა და ის არ მოიცავს თანამდებობრივი სარგოების შესახებ ინფორმაციას.
- საჯარო ინფორმაციის სახით მოთხოვნის შემთხვევაში, შრომის ინსპექციის სამსახური არ ხელმძღვანელობს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი მოთხოვნებით და არ გასცემს თანამდებობის პირებსა (ჯამურად) და სხვა თანამშრომლებზე (ჯამურად) გაცემული სარგოსა და დანამატების კვარტალური ოდენობების შესახებ ინფორმაციას; თანამდებობის პირებსა (ჯამურად) და სხვა თანამშრომლებზე (ჯამურად) გაწეული სამივლინებო ხარჯების (როგორც ქვეყნის შიგნით, ისე ქვეყნის გარეთ განხორციელებული მივლინებები) შესახებ ინფორმაციას; სამსახურის ბალანსზე რიცხული ავტოსატრანსპორტო საშუალებების ჩამონათვალს და საწვავის მოხმარებაზე გაწეული ხარჯების შესახებ ინფორმაციას.
- მიუხედავად კანონმდებლობით გათვალისწინებული მოთხოვნისა, ზემოთ ხსენებული ინფორმაცია შრომის ინსპექციის სამსახურის ვებგვერდზეც არ არის გამოქვეყნებული.
- შრომის ინსპექციის სამსახური სრულყოფილად არ ასრულებს „საჯარო ინფორმაციის ელექტრონული ფორმით მოთხოვნისა და პროაქტიულად გამოქვეყნების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 26 აგვისტოს N219 დადგენილებით განსაზღვრულ ვალდებულებებს. დარღვეულია საჯარო ინფორმაციის პროაქტიულად გამოქვეყნების ვალდებულება როგორც შინაარსობრივი, ისე პერიოდულობის თვალსაზრისით, რაც კანონმდებლობის

დარღვევას და გამჭვირვალობის კუთხით სერიოზულ გამოწვევას წარმოადგენს.

- შრომის ინსპექციის სამსახურის ბიუჯეტთან, სახელმწიფო შესყიდვებსა და ხარჯებთან დაკავშირებული ინფორმაცია სამსახურის ვებგვერდზე საერთოდ არ არის წარმოდგენილი.
- შრომის ინსპექციის სამსახურის ვებგვერდი არ არის სრულად მომხმარებელზე ორიენტირებული. გამოქვეყნებული ინფორმაცია გაბნეულია ვებგვერდზე და არ არის სათანადოდ სისტემატიზებული.
- შრომის ინსპექციის სამსახურის ვებგვერდზე გამოქვეყნებული ინფორმაცია ვერ უზრუნველყოფს მისი საქმიანობის მიმართ ნდობის ზრდას. კერძოდ, მკაფიოდ არ არის მითითებული დარღვევის თაობაზე შეტყობინების წესი და პროცედურა, ასევე დასაქმებულთა მიერ მიწოდებული ინფორმაციის კონფიდენციალურობის დაცვის და ანონიმურობის გარანტია.

### 3. მეთოდოლოგია

სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის გამჭვირვალობისა და ანგარიშვალდებულების შესწავლის მიზნით კვლევის ავტორებმა შემდეგი მეთოდოლოგია გამოიყენეს:

#### 1. საერთაშორისო სტანდარტების ანალიზი

კვლევის ავტორებმა შეისწავლეს შემდეგი საერთაშორისო აქტები და სტანდარტები:

- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია;
- ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, რომელიც მიღებულია გაეროს გენერალური ასამბლეის 1966 წლის 16 დეკემბრის რეზოლუციით და ძალაშია 1976 წლის 3 იანვრიდან. პაქტი მხარეებს ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების დაცვას ავალდებულებს. საქართველო ამ პაქტს 1994 წელს შეუერთდა;
- გაეროს ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების კომიტეტის მიერ 2016 წლის 7 აპრილს გამოქვეყნებული სამართლიანი და ხელსაყრელი სამუშაო პირობების უფლების შესახებ (პაქტის მე-7 მუხლი) №23 კომენტარი;
- ევროპის სოციალური ქარტია, რომელიც ადამიანის სოციალური და ეკონომიკური უფლებების გარანტიას აყალიბებს. საქართველომ ევროპის სოციალური ქარტიის (შესწორებული) რატიფიცირება 2005 წელს განახორციელა, რის შედეგადაც ქარტიის რიგი მუხლები საქართველოს პარლამენტმა სავალდებულოდ აღიარა.

- შრომის ინსპექციის შესახებ 1947 წლის (No.81) კონვენცია (და მისი 1995 წლის დამატებითი ოქმი), რომელიც დღემდე შრომის ინსპექტირების მიმართულებით მთავარ საერთაშორისო დოკუმენტს წარმოადგენს. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს ეს კონვენცია არ აქვს რატიფიცირებული, ის შესაძლოა გამოყენებულ იქნეს საერთაშორისო სტანდარტების საილუსტრაციოდ და ძირითადი პრინციპების ინტერპრეტაციის მიზნით;
- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მიერ შემუშავებული შრომის ინსპექციის ზოგადი პრინციპების შესახებ სახელმძღვანელო მითითებები;
- გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპები ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ, რომელიც ითვალისწინებს სახელმწიფოს ვალდებულებას, დაიცვას ადამიანის უფლებები; ბიზნესის პასუხისმგებლობას, პატივი სცეს ადამიანის უფლებებს და დაზარალებულთა უფლებას, გამოიყენონ უფლების დაცვის ეფექტური მექანიზმები ბიზნესთან დაკავშირებული ადამიანის უფლებების დარღვევისთვის.

კვლევის ფარგლებში ავტორებმა ასევე გაანალიზეს „ერთი მხრივ, საქართველოსა და მეორე მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ“ შეთანხმება და ასოცირების დღის წესრიგი.

## 2. ეროვნული კანონმდებლობის ანალიზი

კვლევის ფარგლებში დამუშავდა ინფორმაციის თავისუფლების, შრომითი ურთიერთობების და შრომის ინსპექციის სამსახურის საქმიანობის მარეგულირებელი კანონმდებლობა, კერძოდ:

- საქართველოს კონსტიტუცია;
- საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი;
- საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“;
- საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“;
- საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“;
- საქართველოს კანონი „შრომის ინსპექციის შესახებ“;
- საქართველოს კანონი „საჯარო მოხელის შრომის ანაზღაურების შესახებ.“

კონსტიტუციური სტანდარტის საილუსტრაციოდ, მკვლევრებმა გაანალიზეს საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2017 წლის 13 ოქტომბრის განჩინება N1/19/1241 საქმეზე ა(ა)იპ „ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი“ და ა(ა)იპ „ერთობა-2013“ საქართველოს მთავრობის წინააღმდეგ.

კვლევის ფარგლებში პროექტის გუნდმა ასევე დაამუშავა შემდეგი სამართლებრივი აქტები:

- „საჯარო ინფორმაციის ელექტრონული ფორმით მოთხოვნისა და პროაქტიულად გამოქვეყნების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 26 აგვისტოს №219 დადგენილება;
- „სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურში საჯარო ინფორმაციის პროაქტიულად გამოქვეყნების წესისა და საჯარო ინფორმაციის ელექტრონული ფორმით მოთხოვნისა და გაცემის სტანდარტის დამტკიცების შესახებ“ სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის მთავარი შრომის ინსპექტორის 2023 წლის 21 მარტის N LIO 6 23 00000209 ბრძანება.

### *3. საჯარო ინფორმაციის ანალიზი*

შრომის ინსპექციის სამსახურის გამჭვირვალობის მონიტორინგისა და შეფასების მიზნით, მკვლევრებმა გაანალიზეს სამსახურის მიერ საჯარო ინფორმაციის გაცემის პრაქტიკა, ვადების დაცვა და გაცემული ინფორმაციის სრულყოფილება.

კვლევის ავტორებმა შრომის ინსპექციის სამსახურიდან გამოითხოვეს სხვადასხვა სახის ინფორმაცია, მათ შორის „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის შესაბამისად განხორციელებული ინსპექტირებების, გამოვლენილი დარღვევებისა და დამრღვევი სუბიექტების, განმეორებითი დარღვევების, ხელახალი ინსპექტირების და მისი შედეგების, მძიმე ინდუსტრიაში ჩატარებული ინსპექტირებისა და გამოვლენილი დარღვევის, მრჩეველთა საბჭოს მიერ შემუშავებული რეკომენდაციებისა და მათი შესრულების მდგომარეობის შესახებ. მკვლევრებმა ასევე გამოითხოვეს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმებისა და გაცემული მითითებების ასლები, სამსახურის საშტატო ნუსხა, ინფორმაცია გაცემული სარგოსა და დანამატების ოდენობების, ოფიციალურ და სამუშაო ვიზიტებზე გაწეული სამივლინებო ხარჯების შესახებ და სხვა.

გარდა ამისა, პროექტის გუნდმა შეისწავლა შრომის ინსპექციის სამსახურის ვებგვერდზე გამოქვეყნებული საჯარო ინფორმაცია, კერძოდ, წლიური ანგარიშები, პუბლიკაციები, სტატისტიკური მონაცემები და სხვა. კვლევის ავტორებმა გაანალიზეს, რა ინფორმაციას ამუშავებს/არ ამუშავებს სამსახური და გამოქვეყნებული ინფორმაცია რამდენად არის მომხმარებელზე ორიენტირებული. მკვლევრებმა შეაფასეს სამსახურის მიერ პროაქტიულად გამოქვეყნებული საჯარო ინფორმაცია რამდენად შეესაბამება „საჯარო ინფორმაციის ელექტრონული ფორმით მოთხოვნისა და პროაქტიულად გამოქვეყნების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 26 აგვისტოს №219 დადგენილებით გათვალისწინებულ მოთხოვნებს.

### *4. ინდივიდუალური ინტერვიუები*

შრომის ინსპექციის სამსახურის ანგარიშვალდებულებისა და გამჭვირვალობის კუთხით არსებული გამოწვევების დამატებით იდენტიფიცირების, ასევე განწყობებისა და მოსაზრებების ანალიზის მიზნით, პროექტის გუნდი წინასწარ შედგენილი კითხვარით ინდივიდუალურად გაესაუბრა შრომითი უფლებების



დაცვაზე მომუშავე სამ პირს. ინტერვიუს ფარგლებში რესპონდენტებმა შემდეგ საკითხებზე ისაუბრეს: სამსახურის გამჭვირვალობა და ანგარიშვალდებულება, საჯარო ინფორმაციის გაცემის პრაქტიკა და სამსახურის ვებგვერდზე განთავსებული ინფორმაციის შეფასება.

#### 5. მეორადი წყაროების ანალიზი

კვლევის ფარგლებში დამატებითი ინფორმაციის მიღების მიზნით, პროექტის გუნდმა გააანალიზა სხვადასხვა ორგანიზაციის კვლევები, ანგარიშები და განცხადებები.

#### 4. შრომის ინსპექციის სამსახურის როლი და ფუნქციები

შრომის ინსპექტირების სისტემა შრომითი უფლებების დაცვის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მექანიზმია. ის განსაკუთრებულ როლს ასრულებს შრომის ეროვნული პოლიტიკის განხორციელებაში, ასევე დამსაქმებლებისა და დასაქმებულებისთვის მოქმედი შრომითი კანონმდებლობის შესახებ ინფორმაციის მიწოდებასა და მათი აღსრულების უზრუნველყოფის პროცესში.<sup>2</sup>

შრომის ინსპექტირების ნებისმიერი სისტემის უპირველესი მისიაა შრომის კანონმდებლობასთან შესაბამისობის უზრუნველყოფა.

შრომის ინსპექტირების ძირითადი მიზნებია:

- უზრუნველყოს სამუშაო ადგილზე შრომის კანონმდებლობის დაცვა, რათა მიღწეულ იქნეს ღირსეული სამუშაო პირობები;
- დამსაქმებლებმა და დასაქმებულებმა მიიღონ ინფორმაცია, თუ როგორ უნდა შესრულდეს კანონმდებლობის მოთხოვნები;
- საწარმოებმა ადეკვატური ზომები მიიღონ სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის რისკების თავიდან ასაცილებლად;
- პრაქტიკა გამოყენებული იქნეს კანონმდებლობის დასახვეწად.<sup>3</sup>

„ერთი მხრივ, საქართველოსა და მეორე მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ“ შეთანხმების (შემდგომ – „ასოცირების შეთანხმება“) მიხედვით,<sup>4</sup> მხარეები აღიარებენ სრული და ნაყოფიერი დასაქმებისა და ღირსეული შრომის არსებობას ყველასათვის, ამავდროულად, ადასტურებენ თავიანთ ვალდებულებას, ხელი შეუწყონ საერთაშორისო ვაჭრობის განვითარებას იმ ფორმით, რომელიც უზრუნველყოფს სრული და ნაყოფიერი დასაქმებისა და ღირსეული შრომის

<sup>2</sup> ILO, Guidelines on General Principles of Labour Inspection, 2022, <<https://shorturl.at/aek79>> [25.10.2023].

<sup>3</sup> ILO, Labour Inspection: What It Is and What It Does, A Guide for Workers, გვ. 14, <<https://shorturl.at/stCI7>> [25.10.2023].

<sup>4</sup> ასოცირების შეთანხმება ძალაში შევიდა 2016 წელს.

არსებობას ყველასათვის.<sup>5</sup> ღირსეული შრომის პირობების და სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ხელშესაწყობად თანამშრომლობისა და დიალოგის გაძლიერება ასოცირების შეთანხმების 349-ე მუხლით გათვალისწინებული ვალდებულებაა.<sup>6</sup>

ასოცირების შეთანხმების გაფორმების შემდეგ, მხარეებმა ასევე შეიმუშავეს 2014-2016 წლების ასოცირების დღის წესრიგი, რომლითაც ერთობლივი თანამშრომლობის პრიორიტეტული მიმართულებები განისაზღვრა.<sup>7</sup> დასახელებული პრიორიტეტები მოიცავდა მხარეთა თანამშრომლობას სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის სფეროში მოქმედი ევროკავშირის კანონმდებლობის დანერგვისთვის მოსამზადებლად, რაც თავის მხრივ, გულისხმობდა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტების შესაბამისი შრომის ინსპექტირების ეფექტური სისტემის შექმნას, რომელიც პასუხისმგებელი იქნებოდა სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების და შრომის პირობების დაცვაზე.<sup>8</sup>

2021-2027 წლების ასოცირების დღის წესრიგით მოკლევადიან პრიორიტეტად განისაზღვრა ეფექტიანი შრომის ინსპექციის სისტემის უზრუნველყოფის მიზნით მუშაობის გაგრძელება, რათა ნებისმიერი სახის შრომის პირობებისა და შრომითი ურთიერთობების ინსპექტირება შესაბამისი კომპეტენციით, შესაძლებლობებით, რესურსით (ფინანსური, ადამიანური და ადმინისტრაციული) და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტების დაცვით განხორციელდეს.<sup>9</sup>

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს არ აქვს რატიფიცირებული შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შრომის ინსპექციის კონვენცია,<sup>10</sup> ამ ორგანიზაციის შეფასებით, სახელმწიფოს მიერ რატიფიცირებული კონვენციების საფუძველზე ნაკისრი ვალდებულებების სრულყოფილი შესრულება მოითხოვს ადეკვატური და ეფექტიანი აღსრულების მექანიზმის არსებობას, რაც ასევე გულისხმობს შრომის ინსპექციის გამართული მოდელის შექმნას.<sup>11</sup>

საქართველომ სავალდებულოდ აღიარა ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი,<sup>12</sup> რომლის მე-7 მუხლი

---

<sup>5</sup> ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა შორის, მუხლი 229 (I), <<https://shorturl.at/fjxGQ>> [25.10.2023].

<sup>6</sup> იქვე, მუხლი 349.

<sup>7</sup> Association Agenda between the European Union and Georgia, 2014-2016, <<https://bit.ly/3wu1llS>> [25.10.2023].

<sup>8</sup> იქვე, გვ. 26.

<sup>9</sup> Association Agenda between the European Union and Georgia, გვ. 57, <<https://shorturl.at/azFGV>> [25.10.2023].

<sup>10</sup> Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), <<https://shorturl.at/ptuEM>> [17.10.2023].

<sup>11</sup> სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, შრომის ინსპექციის საქმიანობის შეფასება, 2021, გვ. 12-13, <<https://shorturl.at/iIU79>> [16.10.2023].

<sup>12</sup> ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, 1966, <<https://bit.ly/3hsg2le>> [16.10.2023].

განამტკიცებს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების უფლებას.<sup>13</sup> გაეროს ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების კომიტეტის No23 კომენტარში აღნიშნულია, რომ ანგარიშვალდებულების უზრუნველყოფის მიზნით, პაქტის ხელშემკვრელი მხარეებმა უნდა შექმნან შრომის ინსპექტირების გამართული და დამოუკიდებელი სისტემა.<sup>14</sup> შრომის ინსპექცია აღჭურვილი უნდა იყოს სათანადო რესურსებით და გააჩნდეს სამუშაო ადგილებზე წინასწარი შეტყობინების გარეშე თავისუფლად შესვლის უფლებამოსილება.<sup>15</sup>

საქართველოში შრომის ინსპექციის სამსახური, როგორც საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, 2021 წლის პირველი იანვრიდან ჩამოყალიბდა. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს (შემდგომ – „ჯანდაცვის სამინისტრო“) კონტროლისადმი დაქვემდებარებულ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირად ჩამოყალიბებამდე, შრომის ინსპექტირებას ჯანდაცვის სამინისტროს ერთ-ერთი დეპარტამენტი, შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი ახორციელებდა.

„შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, შრომის ინსპექციის სამსახურის მიზანია შრომითი ნორმების ეფექტიანი გამოყენების უზრუნველყოფა.<sup>16</sup> ამ მიზნის მისაღწევად, სამსახური შემდეგ მექანიზმებს იყენებს:

- ა) მოთხოვნის შემთხვევაში, შრომითი ნორმების შესრულებასთან დაკავშირებით კონსულტაციის გაწევა ან/და ინფორმაციის მიწოდება;
- ბ) შრომითი ნორმების დაცვის ხელშემწყობი ინფორმაციის საზოგადოებისთვის მიწოდება და მისი ცნობიერების ამაღლებაზე ზრუნვა საინფორმაციო კამპანიებისა და სხვა ქმედითი ღონისძიებების განხორციელებით;
- გ) შრომითი ნორმების შესაძლო დარღვევასთან დაკავშირებული საჩივრების მიღება და განხილვა;
- დ) ინსპექტირება;
- ე) საქართველოს შრომის კანონმდებლობის დასახვეწად და მისი გამოყენების გასაუმჯობესებლად წინადადებების შემუშავება.<sup>17</sup>

მოქმედი კანონმდებლობით, შრომითი ნორმების დარღვევისთვის შეიძლება გამოყენებულ იქნეს შემდეგი ადმინისტრაციული სახდელები:

- ა) გაფრთხილება;
- ბ) ჯარიმა;

---

<sup>13</sup> იქვე, მუხლი 7.

<sup>14</sup> UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), General Comment No. 23 (2016) on the Right to Just and Favourable Conditions of Work (Article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), 07.04.2016, E/C.12/GC/23, § 54, <<https://www.refworld.org/docid/5550a0b14.html>> [17.10.2023].

<sup>15</sup> იქვე.

<sup>16</sup> საქართველოს კანონი „შრომის ინსპექციის შესახებ“, მუხლი 5, პუნქტი 1.

<sup>17</sup> იქვე, მუხლი 5, პუნქტი 2.

გ) სამუშაო პროცესის შეჩერება.<sup>18</sup>

შრომის ინსპექციის სამსახურის მნიშვნელოვანი როლისა და ფუნქციების გათვალისწინებით, მის საქმიანობასთან დაკავშირებული ინფორმაციის მიმართ არსებობს მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესი. ეფექტიანი ანგარიშვალდებულების სისტემა საჯარო დაწესებულებების მიმართ საზოგადოების ნდობის განმაპირობებელი ერთ-ერთი ფაქტორია. შრომის ინსპექციის სამსახურის გამჭვირვალობას და საჯარო ინფორმაციის ხელმისაწვდომობას არსებითი მნიშვნელობა აქვს მოქალაქეთა მხრიდან ეფექტიანი საზოგადოებრივი კონტროლის განსახორციელებლად.

კვლევის ფარგლებში ჩატარებული ინდივიდუალური ინტერვიუს დროს ერთ-ერთმა რესპონდენტმა ხაზი გაუსვა მოქალაქეთა ჩართულობის მნიშვნელობას სამსახურის საქმიანობის გამჭვირვალობისა და ანგარიშვალდებულების გაუმჯობესების პროცესში. მისი რეკომენდაცია მოიცავს მოქალაქეთა მონაწილეობის ხარისხის გაზრდას, რაც მიიღწევა მრჩეველთა საბჭოს ფორმატის გაფართოებით, მასში დამოუკიდებელი პროფესიული კავშირებისა და სამოქალაქო სექტორის წარმომადგენლების შეყვანით, რაც მნიშვნელოვნად გაზრდის დაინტერესებული მხარეების ჩართულობას. გარდა ამისა, ამ მიზნით მნიშვნელოვან როლს შეასრულებს სხვადასხვა ტიპის საინფორმაციო და სამუშაო ფორმატების შექმნა. შრომითი უფლებების დაცვაზე მომუშავე პირთან ჩატარებული ინტერვიუს დროს დადებითად შეფასდა სამსახურის მზაობა გააძლიეროს ეს მიმართულება.

## 5. საერთაშორისო სტანდარტების მიმოხილვა

შრომითი უფლებები ასახულია არაერთ საერთაშორისო ინსტრუმენტში. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, როგორც ადამიანის უფლებათა დაცვის სფეროში მოქმედი უმნიშვნელოვანესი დოკუმენტი, ადგენს ყველა ადამიანის უფლებას, ჰქონდეს სამართლიანი და ხელსაყრელი სამუშაო პირობები.<sup>19</sup> ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი განსაზღვრავს ძირითადი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების დაცვის სტანდარტებს.<sup>20</sup> პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ შრომის უფლებას და ვალდებული არიან ამ უფლების დასაცავად ყველა აუცილებელი ზომა მიიღონ. შრომის უფლების განხორციელების მიზნით გატარებული ზომებით წევრ სახელმწიფოებში მიღწეული უნდა იქნეს ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული განვითარება და დასაქმება ისეთ პირობებში, სადაც თითოეული ადამიანის პოლიტიკური და ეკონომიკური

<sup>18</sup> იქვე, მუხლი 20, პუნქტი 3.

<sup>19</sup> ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, 1948, მუხლები 23 და 24, <<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>> [06.09.2023].

<sup>20</sup> ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, 1966, <<https://bit.ly/3hsg2le>> [16.10.2023].

თავისუფლება დაცული იქნება.<sup>21</sup> პაქტის მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ თითოეული ადამიანის უფლებას, ჰქონდეს შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები.<sup>22</sup>

საქართველო, როგორც ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის მონაწილე სახელმწიფო,<sup>23</sup> პაქტით განმტკიცებული უფლებების დაცვის სტანდარტის გაუმჯობესებისკენ მუდმივად უნდა ისწრაფოდეს. შრომის საერთაშორისო ნორმების და სტანდარტების შესრულება მნიშვნელოვანია იმისთვის, რომ ადამიანებს ღირსეულ და უსაფრთხო პირობებში შრომა შეეძლოს.

ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული), რომელსაც ევროპის სოციალურ კონსტიტუციად მიიჩნევენ,<sup>24</sup> ადამიანის სოციალური და ეკონომიკური უფლებების გარანტიას აყალიბებს. საქართველოს პარლამენტმა ქარტიის რატიფიცირება 2005 წელს განახორციელა.<sup>25</sup> საქართველომ ქარტიის 98 პარაგრაფიდან 63 აღიარა.<sup>26</sup> მაგალითისთვის, საქართველოს არ აქვს აღიარებული შრომის სამართლიანი პირობების (მუხლი 2, §§ 3, 4, 6), უსაფრთხო და ჯანმრთელი სამუშაო პირობების (მუხლი 3, §§ 1, 2, 3, 4), შრომის სამართლიანი ანაზღაურების (მუხლი 4, §§ 1, 5) უფლებებთან დაკავშირებული ცალკეული პუნქტები, ასევე ინფორმაციისა და კონსულტაციის უფლება (მუხლი 21), სამუშაო პირობებისა და სამუშაო გარემოს განსაზღვრასა და გაუმჯობესებაში მონაწილეობის მიღების უფლება (მუხლი 22), დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში დაცვის უფლება (მუხლი 24).<sup>27</sup>

ამასთან, საქართველოს არ აქვს რატიფიცირებული ევროპის სოციალური ქარტიის დამატებითი ოქმი,<sup>28</sup> რომლითაც უზრუნველყოფილია კოლექტიური საჩივრების სისტემა, რაც გამოირიცხავს ქარტიის დებულებების დარღვევის შემთხვევაში სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტისთვის მიმართვას.<sup>29</sup> შესაბამისად, ეროვნულ დონეზე შრომითი უფლებების დარღვევით მიყენებული ზიანის

---

<sup>21</sup> იქვე, მე-6 მუხლი.

<sup>22</sup> იქვე, მე-7 მუხლი.

<sup>23</sup> ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტს საქართველო 1994 წელს შეუერთდა. <<https://shorturl.at/azF23>> [16.10.2023].

<sup>24</sup> Council of Europe, The European Social Charter, <<https://www.coe.int/en/web/european-social-charter>> [06.09.2023].

<sup>25</sup> Council of Europe, Signatures & Ratifications, <<https://shorturl.at/cdmt9>> [07.11.2023].

<sup>26</sup> Council of Europe, Table of accepted and non-accepted provisions by Georgia, <<https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/georgia>> [20.11.2023].

<sup>27</sup> იქვე.

<sup>28</sup> ევროპის სოციალური ქარტიის დამატებითი ოქმი, რომლითაც უზრუნველყოფილია კოლექტიური საჩივრების სისტემა, 1995, <<https://rm.coe.int/16802ec94f>> [26.10.2023].

<sup>29</sup> ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი, საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია, პარტნიორობა ადამიანის უფლებებისთვის, საქართველოში სოციალური და ეკონომიკური უფლებების დაცვა, უნივერსალური პერიოდული მიმოხილვის (UPR) მესამე ციკლისთვის მომზადებული შეფასება, 2021.

ანაზღაურების ხელმისაწვდომი, ლეგიტიმური, სწრაფი და გამჭვირვალე მექანიზმების არსებობა კიდევ უფრო დიდ მნიშვნელობას იძენს.

საქართველო 1993 წლიდან არის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრი. ეს ორგანიზაცია ადგენს შრომის საერთაშორისო სტანდარტებს, შეიმუშავებს პოლიტიკის დოკუმენტებს და პროგრამებს, რაც მიზნად ისახავს ყველა ადამიანისთვის ღირსეული შრომის ხელშეწყობას.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია „პრიორიტეტულად“ მიიჩნევს შრომის ინსპექციის შესახებ 1947 წლის კონვენციას (№81), შრომის ინსპექციის (სოფლის მეურნეობა) შესახებ 1969 წლის კონვენციას (№129), სამმხრივი კონსულტაციების (შრომის საერთაშორისო ნორმები) შესახებ 1976 წლის კონვენციას (№144), დასაქმების პოლიტიკის შესახებ 1964 წლის კონვენციას (№122).<sup>30</sup>

შრომის ინსპექციის შესახებ კონვენციითა (No. 81)<sup>31</sup> და მისი 1995 წლის დამატებითი ოქმით<sup>32</sup> დადგენილია ჩარჩო სტანდარტები, რომლებსაც დასაქმებულთა უფლებების დასაცავად შრომის ინსპექციები უნდა აკმაყოფილებდნენ. კონვენცია ადგენს შრომის ინსპექციის სტრუქტურის და ორგანიზაციული მოწყობის მიმართ მოთხოვნებს, მისი უფლებამოსილების ფარგლებს, ასევე ადგენს შრომის ინსპექციის მიერ ყოველწლიური ანგარიშის გამოქვეყნების ვალდებულებას.<sup>33</sup> კონვენცია შრომის ინსპექტირების მიმართულებით ერთ-ერთი მთავარი საერთაშორისო დოკუმენტია, თუმცა, ვინაიდან საქართველოს ეს კონვენცია რატიფიცირებული არ აქვს,<sup>34</sup> მითითებული სტანდარტები ავტომატურად შესასრულებლად სავალდებულო არ არის.<sup>35</sup>

შრომის ინსპექციის ზოგადი პრინციპების შესახებ სახელმძღვანელო მითითებები ინსპექტირების ეფექტურობის გაუმჯობესების, მიღებული შედეგების შეფასებისა და ერთიანი კრიტერიუმების ჩამოყალიბების პროცესში მნიშვნელოვან როლს პერიოდულ ანგარიშგებას ანიჭებს.<sup>36</sup> დოკუმენტში ხაზგასმულია შრომის ინსპექტირების მიერ განხორციელებული ყოველი ვიზიტის შემაჯამებელი დეტალური ანგარიშის შედგენის წახალისების მნიშვნელობა. განხორციელებული ინსპექტირების თაობაზე შედგენილ ინდივიდუალურ ანგარიშებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია ინფორმაციის მნიშვნელოვან წყაროდ, ასევე საანგარიშგებო და საინფორმაციო სისტემის საფუძვლად მიიჩნევს, შესაბამისად,

<sup>30</sup> შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, თამაშის წესები, მოკლე შესავალი შრომის საერთაშორისო ნორმებში, შესწორებული რედაქცია 2009წ, <<https://shorturl.at/IANO6>> [02.10.2023].

<sup>31</sup> Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), <<https://shorturl.at/ptuEM>> [17.10.2023].

<sup>32</sup> Protocol of 1995 to the Labour Inspection Convention, 1947, <<https://shorturl.at/ixPOS>> [17.10.2023].

<sup>33</sup> შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, თამაშის წესები, მოკლე შესავალი შრომის საერთაშორისო ნორმებში, შესწორებული რედაქცია 2009წ, <<https://shorturl.at/IANO6>> [02.10.2023].

<sup>34</sup> International Labour Organization, Up-to-date Conventions and Protocols not ratified by Georgia, <<https://shorturl.at/cBI36>> [08.11.2023].

<sup>35</sup> ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), შრომის ფრაგმენტული ინსპექტირება – ზედამხედველობის გარეშე დარჩენილი შრომითი უფლებები, 2020.

<sup>36</sup> ILO, Guidelines on General Principles of Labour Inspection, § 3.4.1, <<https://shorturl.at/jBRV4>> [25.10.2023].

აუცილებელია მათი შედგენა და შენახვა შემუშავებული ინსტრუქციების შესაბამისად.<sup>37</sup> შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციით, ანგარიში უნდა შედგეს ყოველი ინსპექტირების დასრულების შემდეგ, ვიზიტის დასრულებიდან მოკლე დროში, წინასწარ დადგენილ ვადაში.<sup>38</sup> ინდივიდუალური ანგარიშები უნდა შეიცავდეს სასარგებლო ინფორმაციას და მონაცემებს როგორც მომავალი ინსპექტირებისთვის, ისე ინსპექტირების სისტემის ანგარიშვალდებულების უზრუნველსაყოფად.<sup>39</sup>

შრომის ინსპექტირების სამსახურის ყოველწლიური ანგარიში, ეროვნული მახასიათებლების გათვალისწინებით, მაქსიმალურად ვრცელ ინფორმაციას უნდა მოიცავდეს.<sup>40</sup> ILO-ს შრომის ინსპექციის ზოგადი პრინციპების შესახებ სახელმძღვანელო მითითებები აკონკრეტებს იმ მინიმალურ ინფორმაციას, რასაც ანგარიში უნდა შეიცავდეს, კერძოდ: შრომის ინსპექტირების საქმიანობასთან დაკავშირებული კანონებისა და რეგულაციების ჩამონათვალი, მონაცემები შრომის ინსპექტირების სამსახურის პერსონალის შესახებ, ინსპექტირებას დაქვემდებარებული საქმიანობის სფეროები, ასევე ინფორმაცია განხორციელებული ინსპექტირების, გამოვლენილი დარღვევებისა და დაკისრებული ჯარიმების, საწარმოო უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების შესახებ.<sup>41</sup>

ასოცირების შეთანხმებით საქართველომ აიღო ვალდებულება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებში მოცემული ფორმით ეროვნულ კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში ასახოს საერთაშორისოდ აღიარებული შრომის ძირითადი სტანდარტები.<sup>42</sup> შეთანხმება ასევე ითვალისწინებს პრიორიტეტული და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სხვა კონვენციების ასახვის ვალდებულებას.<sup>43</sup>

შრომითი უფლებები და სტანდარტები დაკავშირებულია ადამიანის საყოველთაოდ აღიარებულ უფლებებთან და არსებითია სოციალური სამართლიანობისა და ღირსეული სამუშაო გარემოს შესაქმნელად. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შრომის საერთაშორისო სტანდარტები იცავს ადამიანის უფლებებს სამუშაო ადგილზე და მოიცავს შრომის, უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო პირობების, სამართლიანი ხელფასისა და თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების უფლებებს. შრომითი უფლებების

---

<sup>37</sup> იქვე, § 3.4.4.

<sup>38</sup> იქვე, § 3.4.5.

<sup>39</sup> იქვე, § 3.4.7.

<sup>40</sup> იქვე, § 3.4.10.

<sup>41</sup> იქვე.

<sup>42</sup> ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა შორის, მუხლი 229, პუნქტი 2, <<https://shorturl.at/fjxGQ>> [25.10.2023].

<sup>43</sup> იქვე, მუხლი 229, პუნქტი 3.

დაცვა ადამიანის უფლებათა დაცვის ვალდებულების შესრულების განუყოფელი ნაწილია.<sup>44</sup>

2011 წელს გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის ადამიანის უფლებათა საბჭომ მხარი დაუჭირა გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპებს ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ.<sup>45</sup> ბიზნესი დასაქმებისა და ადამიანის უნარების განვითარების შესაძლებლობებს იძლევა, რაც ხელს უწყობს სამართლიანი ანაზღაურების სანაცვლოდ შრომის უფლების რეალიზებას და ღირსეული ცხოვრების დონის მიღწევას. თუმცა, მას ასევე შეუძლია უარყოფითი გავლენა მოახდინოს ადამიანის უფლებებზე, დასაქმებული პირების მიმართ დისკრიმინაციით, გარემოზე ზემოქმედებით, ჯანმრთელობისა და სიცოცხლისთვის საშიში და ზიანის მომტანი გარემოს შექმნით.<sup>46</sup> ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების შესახებ გაეროს სახელმძღვანელო პრინციპები ითვალისწინებს სახელმწიფოს ვალდებულებას, დაიცვას ადამიანის უფლებები; ბიზნესის პასუხისმგებლობას, პატივი სცეს ადამიანის უფლებებს; დაზარალებულთა უფლებას, გამოიყენონ უფლების დაცვის ეფექტური მექანიზმები ბიზნესთან დაკავშირებული ადამიანის უფლებების დარღვევისთვის.<sup>47</sup>

ბიზნესთან დაკავშირებული ადამიანის უფლებების დარღვევისთვის უფლების სასამართლოს მიერ დაცვის საშუალებებთან ერთად, სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ მათი არასასამართლო გზით დაცვის საშუალებების დანერგვა.<sup>48</sup> ადმინისტრაციული, საკანონმდებლო და სხვა არასასამართლო მექანიზმები არსებით როლს ასრულებენ სასამართლო მექანიზმების შევსებაში.<sup>49</sup>

სახელმწიფოს მიერ შექმნილ უფლების დაცვის ერთ-ერთ არასასამართლო მექანიზმად ომბუდსმენის, მედიაციის, არბიტრაჟისა და სპეციალიზებული ტრიბუნალის<sup>50</sup> გვერდით, ევროპის საბჭო შრომის ინსპექციის სამსახურს ასახელებს.<sup>51</sup>

---

<sup>44</sup> *Tim de Meyer*, International Labour Standards as Human Rights, 2022, <<https://shorturl.at/bkqGI>> [17.10.2023].

<sup>45</sup> Guiding Principles on Business and Human Rights, Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, 2011, <<https://shorturl.at/gnsyQ>> [30.09.2023].

<sup>46</sup> *Claire Methven O’Brien*, Business and Human Rights, A Handbook for Legal Practitioners, Council of Europe, 2019, გვ. 11.

<sup>47</sup> Guiding Principles on Business and Human Rights, Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, 2011.

<sup>48</sup> იქვე, გვ. 30.

<sup>49</sup> იქვე.

<sup>50</sup> Improving Accountability and Access to Remedy for Victims of Business-related Human Rights Abuse through State-based Non-judicial Mechanisms: Report of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 2018, გვ. 3-4, <<https://digitallibrary.un.org/record/1637320?ln=en>> [25.10.2023].

<sup>51</sup> *Claire Methven O’Brien*, Business and Human Rights, A Handbook for Legal Practitioners, Council of Europe, 2019, გვ. 141.



უფლების დაცვის სახელმწიფო არასასამართლო მექანიზმის ეფექტურობის შეფასების ერთ-ერთი კრიტერიუმი მისი განჭვრეტადობაა,<sup>52</sup> რაც გულისხმობს წინასწარ განსაზღვრული პროცედურის არსებობას და პროცესის და შესაძლო შედეგების სიცხადეს.<sup>53</sup>

როგორც სახელმწიფო, ისე არასახელმწიფო არასასამართლო მექანიზმების ეფექტურობის განმაპირობებელი ერთ-ერთი ფაქტორი გამჭვირვალობაა, რაც გულისხმობს მხარეებისთვის საჩივართან დაკავშირებული პროგრესის და ამ მექანიზმის მუშაობის შესახებ საკმარისი ინფორმაციის მიწოდებას.<sup>54</sup> საჩივრის განხილვის მიმდინარეობის თაობაზე მხარეებთან რეგულარული კომუნიკაცია აუცილებელია ამ პროცესისადმი ნდობის შესანარჩუნებლად.<sup>55</sup> დაინტერესებული პირებისთვის სტატისტიკური მონაცემების, შემთხვევების ანალიზის ან ცალკეული შემთხვევების შესახებ დეტალური ინფორმაციის მიწოდების გზით გამჭვირვალობის უზრუნველყოფა მნიშვნელოვანია ამ მექანიზმის ლეგიტიმურობის დემონსტრირებისათვის და საზოგადოების ნდობის შესანარჩუნებლად.<sup>56</sup>

სახელმწიფო არასასამართლო მექანიზმისთვის დამახასიათებელ პრაქტიკად მიიჩნევა აღსრულების მიზნით გატარებული ღონისძიებების შედეგების გამოქვეყნება. ეს მიზნად ისახავს დამრღვევი პირების გამოვლენას, ხელს უწყობს სხვა პირების სტიმულირებას, უზრუნველყონ დადგენილ მოთხოვნებთან შესაბამისობა, ასევე ახდენს სისტემატური, სამართლებრივი ან სტრუქტურული პრობლემების იდენტიფიცირება შესაბამის ბაზარზე ან ინდუსტრიაში.<sup>57</sup> შედეგად, ამგვარი ინფორმაციის საფუძველზე შეიძლება განისაზღვროს ის სფეროები, სადაც აუცილებელია კანონმდებლობის დახვეწა, სრულყოფა ან შემუშავება. გამჭვირვალობა ეხმარება ბიზნესს, იყოს ინფორმირებული დადგენილი მოთხოვნების, პასუხისმგებლობისა და სამართლებრივი ვალდებულებების შესახებ.<sup>58</sup>

## 6. საქართველოს კანონმდებლობის მიმოხილვა

ინფორმაციის თავისუფლება საჯარო დაწესებულებების გამჭვირვალობას და საზოგადოების წინაშე ანგარიშვალდებულებას უზრუნველყოფს. ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის უფლება ადამიანებს შესაძლებლობას აძლევს საჯარო დაწესებულებების საქმიანობაზე ეფექტური კონტროლი განახორციელონ და

---

<sup>52</sup> Guiding Principles on Business and Human Rights, Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, 2011, გვ. 33, <<https://shorturl.at/gnsyQ>> [30.09.2023].

<sup>53</sup> იქვე.

<sup>54</sup> იქვე, 33.

<sup>55</sup> იქვე, გვ. 35.

<sup>56</sup> იქვე.

<sup>57</sup> Office of the UN High Commissioner for Human Rights, Access to Remedy for Business-related Human Rights Abuses, Accountability and Remedy Project II, 2017, გვ. 32, <<https://shorturl.at/hntBO>> [27.10.2023].

<sup>58</sup> იქვე, გვ. 35.

სრულყოფილად ჩაერთონ საზოგადოებრივ ცხოვრებაში. ინფორმაციის თავისუფლების არსი ის არის, რომ ნებისმიერი ინფორმაცია, რომელიც საიდუმლო ინფორმაციას არ წარმოადგენს, ყველასთვის ხელმისაწვდომი უნდა იყოს.

საჯარო ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის სამართლებრივი საფუძვლები მოცემულია საქართველოს კონსტიტუციის მე-2 თავში (ადამიანის ძირითადი უფლებები). კონსტიტუციის მე-18 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, „ყველას აქვს უფლება კანონით დადგენილი წესით გაეცნოს საჯარო დაწესებულებაში მასზე არსებულ ან სხვა ინფორმაციას ან ოფიციალურ დოკუმენტს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც იგი შეიცავს კომერციულ ან პროფესიულ საიდუმლოებას ან დემოკრატიულ საზოგადოებაში აუცილებელი სახელმწიფო ან საზოგადოებრივი უსაფრთხოების ან სამართალწარმოების ინტერესების დასაცავად კანონით ან კანონით დადგენილი წესით აღიარებული სახელმწიფო საიდუმლოებად.“<sup>59</sup> გარდა ამისა, „ოფიციალურ ჩანაწერებში არსებული ინფორმაცია, რომელიც დაკავშირებულია ადამიანის ჯანმრთელობასთან, ფინანსებთან ან სხვა პირად საკითხებთან, არავისთვის უნდა იყოს ხელმისაწვდომი თვით ამ ადამიანის თანხმობის გარეშე, გარდა კანონით გათვალისწინებული შემთხვევებისა, როდესაც ეს აუცილებელია სახელმწიფო ან საზოგადოებრივი უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად, საჯარო ინტერესების, ჯანმრთელობის ან სხვათა უფლებების დასაცავად.“<sup>60</sup>

ინფორმაციის თავისუფლებასთან დაკავშირებული ნორმები მოცემულია საქართველოს ზოგად ადმინისტრაციულ კოდექსში. საჯარო ინფორმაციას მიეკუთვნება ნებისმიერი ოფიციალური დოკუმენტი (მათ შორის, ნახაზი, მაკეტი, გეგმა, სქემა, ფოტოსურათი, ელექტრონული ინფორმაცია, ვიდეო- და აუდიოჩანაწერები), ანუ საჯარო დაწესებულებაში დაცული, საჯარო დაწესებულების ან მოსამსახურის მიერ სამსახურებრივ საქმიანობასთან დაკავშირებით მიღებული, დამუშავებული, შექმნილი ან გაგზავნილი, ასევე საჯარო დაწესებულების მიერ პროაქტიულად გამოქვეყნებული ინფორმაცია.<sup>61</sup>

ნებისმიერი საჯარო ინფორმაცია ღიაა. გამონაკლისს წარმოადგენს კანონით გათვალისწინებული შემთხვევები და დადგენილი წესით სახელმწიფო, კომერციული ან პროფესიული საიდუმლოებისთვის ან პერსონალური მონაცემებისთვის მიკუთვნებული ინფორმაცია.<sup>62</sup> ამასთან, საქართველოს კანონმდებლობა პირდაპირ განსაზღვრავს იმ ინფორმაციას, რომლის გასაიდუმლოება დაუშვებელია.<sup>63</sup>

საჯარო ინფორმაციის მომთხოვნი სუბიექტი შეიძლება იყოს ნებისმიერი პირი.<sup>64</sup> ყველას აქვს უფლება მოითხოვოს საჯარო ინფორმაცია მისი ფიზიკური ფორმისა

<sup>59</sup> საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 18, პუნქტი 2.

<sup>60</sup> იქვე, მუხლი 18, პუნქტი 3.

<sup>61</sup> საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი, მუხლი 2, ნაწილი 1, „მ“ ქვეპუნქტი.

<sup>62</sup> იქვე, მუხლი 28.

<sup>63</sup> იქვე, მუხლი 42.

<sup>64</sup> იქვე, 37-ე მუხლის 1-ლი ნაწილი.

და შენახვის მდგომარეობის მიუხედავად, ასევე თავად აირჩიოს საჯარო ინფორმაციის მიღების ფორმა, თუ იგი სხვადასხვა სახით არსებობს, აგრეთვე გაეცნოს ინფორმაციას დედანში.<sup>65</sup> ამასთან, არ არის აუცილებელი საჯარო ინფორმაციის მოთხოვნის შესახებ განცხადებაში მიეთითოს მოთხოვნის მოტივი ან მიზანი.<sup>66</sup>

საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი ყველა საჯარო დაწესებულებას ავალდებულებს, დაადგინოს საჯარო ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფასა და ინფორმაციის პროაქტიულ გამოქვეყნებაზე პასუხისმგებელი საჯარო მოსამსახურე.<sup>67</sup> „საჯარო ინფორმაციის ელექტრონული ფორმით მოთხოვნისა და პროაქტიულად გამოქვეყნების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 26 აგვისტოს №219 დადგენილება კი ითვალისწინებს საჯარო ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფაზე პასუხისმგებელი პირის (პირების) შესახებ ინფორმაციის გამოქვეყნების ვალდებულებას.<sup>68</sup>

საქართველოს კანონმდებლობა საჯარო დაწესებულებას ავალდებულებს, საჯარო ინფორმაცია გასცეს დაუყოვნებლივ ან არა უგვიანეს 10 დღის ვადაში, თუ საჯარო ინფორმაციის მოთხოვნაზე პასუხის გაცემა მოითხოვს:

ა) სხვა დასახლებულ პუნქტში არსებული მისი სტრუქტურული ქვედანაყოფიდან ან სხვა საჯარო დაწესებულებიდან ინფორმაციის მოძიებასა და დამუშავებას;

ბ) მნიშვნელოვანი მოცულობის ერთმანეთთან დაუკავშირებელი ცალკეული დოკუმენტების მოძიებასა და დამუშავებას;

გ) სხვა დასახლებულ პუნქტში არსებულ მის სტრუქტურულ ქვედანაყოფთან ან სხვა საჯარო დაწესებულებასთან კონსულტაციას.<sup>69</sup>

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, საჯარო სამსახური ხორციელდება გამჭვირვალედ და ღიად.<sup>70</sup> მოხელე ვალდებულია უზრუნველყოს საჯარო ინფორმაციის დაინტერესებულ პირზე გაცემა ან/და ხელი შეუწყოს მის გაცემას საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.<sup>71</sup> ამასთან, კანონით გამჟღავნებისგან დაცულია სხვისი პერსონალური მონაცემები,

---

<sup>65</sup> იქვე.

<sup>66</sup> იქვე, ნაწილი 2.

<sup>67</sup> იქვე, მუხლი 36.

<sup>68</sup> „საჯარო ინფორმაციის ელექტრონული ფორმით მოთხოვნისა და პროაქტიულად გამოქვეყნების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 26 აგვისტოს №219 დადგენილება, დანართი - პროაქტიულად გამოსაქვეყნებელი ინფორმაციის ნუსხა, პუნქტი 2.1.

<sup>69</sup> საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი, მუხლი 40.

<sup>70</sup> საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, მუხლი 17.

<sup>71</sup> იქვე, მუხლი 74, „ბ“ ქვეპუნქტი.

სახელმწიფო, კომერციული და პროფესიული საიდუმლოებები, რომლებიც მოხელისთვის სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას გახდა ცნობილი.<sup>72</sup>

„საჯარო ინფორმაციის ელექტრონული ფორმით მოთხოვნისა და პროაქტიულად გამოქვეყნების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 26 აგვისტოს №219 დადგენილებით<sup>73</sup> დამტკიცებულია საჯარო ინფორმაციის პროაქტიულად გამოქვეყნების სტანდარტი, საჯარო ინფორმაციის ელექტრონული ფორმით მოთხოვნის წესი და პროაქტიულად გამოსაქვეყნებელი საჯარო ინფორმაციის ნუსხა. ადმინისტრაციული ორგანო ვალდებულია უზრუნველყოს ამ დადგენილების დანართით (პროაქტიულად გამოსაქვეყნებელი საჯარო ინფორმაციის ნუსხა) გათვალისწინებული საჯარო ინფორმაციის პროაქტიულად გამოქვეყნება საკუთარ ელექტრონულ რესურსზე.<sup>74</sup>

„შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონი განსაზღვრავს შრომის ინსპექციის სამსახურის საქმიანობის ძირითად პრინციპებსა და მიმართულებებს, მის უფლებამოსილებებს, ამ უფლებამოსილებების განხორციელებასა და შრომითი ნორმების ეფექტიანი გამოყენების უზრუნველყოფასთან დაკავშირებულ სხვა საკითხებს.<sup>75</sup>

სამსახურის გამჭვირვალობისა და ანგარიშვალდებულების უზრუნველსაყოფად, „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონი ითვალისწინებს მთავარი შრომის ინსპექტორის ვალდებულებას წელიწადში ერთხელ, კალენდარული წლის დასრულებიდან არაუგვიანეს 6 თვის ვადაში, სამსახურის მრჩეველთა საბჭოს და საქართველოს პარლამენტს წარუდგინოს ანგარიში შრომის ინსპექციის სამსახურის საქმიანობის შესახებ.<sup>76</sup> მთავარი შრომის ინსპექტორის წლიური ანგარიში საჯარო ინფორმაციაა.<sup>77</sup> კანონი ასევე ადგენს იმ მინიმალურ ინფორმაციას, რასაც წლიური ანგარიში უნდა შეიცავდეს, კერძოდ:

ა) შრომის ინსპექციის სამსახურის საქმიანობასთან დაკავშირებული საქართველოს კანონმდებლობისა და სხვა მარეგულირებელი ნორმების მიმოხილვა;

ბ) შრომის ინსპექციის სამსახურის სამომავლო ხედვა და სტრატეგია;

გ) შრომის ინსპექციის სამსახურის თანამშრომელთა რაოდენობის შესახებ ინფორმაცია;

დ) ინსპექტირებისადმი დაქვემდებარებული სამუშაო ადგილების შესახებ სტატისტიკურ მონაცემები;

---

<sup>72</sup> იქვე, „გ“ ქვეპუნქტი.

<sup>73</sup> ეს დადგენილება დეტალურად განხილულია ამ კვლევის მე-8 თავში.

<sup>74</sup> „საჯარო ინფორმაციის ელექტრონული ფორმით მოთხოვნისა და პროაქტიულად გამოქვეყნების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 26 აგვისტოს №219 დადგენილება, მუხლი 2.

<sup>75</sup> საქართველოს კანონი „შრომის ინსპექციის შესახებ“, მუხლი 1.

<sup>76</sup> იქვე, მუხლი 10, პუნქტი 1.

<sup>77</sup> იქვე, მუხლი 10, პუნქტი 3.

ე) ინსპექტირების მიზნით განხორციელებული ვიზიტების შესახებ სტატისტიკური მონაცემები;

ვ) გამოვლენილი დარღვევებისა და დაკისრებული პასუხისმგებლობის ზომების შესახებ სტატისტიკური მონაცემები;

ზ) უბედური შემთხვევების შესახებ სტატისტიკური მონაცემები;

თ) პროფესიული დაავადებების შესახებ სტატისტიკური მონაცემები.<sup>78</sup>

აღსანიშნავია, რომ ეს ჩანაწერი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შრომის ინსპექციის შესახებ 1947 წლის კონვენციით (No.81) გათვალისწინებული მოთხოვნის იდენტურია და უმეტესად იგივე საკითხებია ჩამოთვლილი, რაც კონვენციაშია მოცემული.

## 7. შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ საჯარო ინფორმაციის გაცემის პრაქტიკა

2023 წელს შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ საჯარო ინფორმაციის გაცემის კუთხით მნიშვნელოვანი გამოწვევები გამოიკვეთა. კერძოდ, ღირსეული შრომის პლატფორმის<sup>79</sup> და სოციალური სამართლიანობის ცენტრის მოთხოვნების პასუხად, სამსახურმა ინსპექტირების საქმის წარმოების მასალებში, მათ შორის, ინსპექტირების ანგარიშებში დაფარა ინფორმაცია შემოწმებული საწარმოების შესახებ. შესაბამისად, მოწოდებული დოკუმენტაციიდან არ ირკვეოდა, თუ რომელ კომპანიაში რა დარღვევა დადგინდა.

სოციალური სამართლიანობის ცენტრმა, ღირსეული შრომის პლატფორმასთან თანამშრომლობით, თბილისის საქალაქო სასამართლოში წარადგინა სარჩელი, რომლითაც შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ განხორციელებული ინსპექტირებების შესახებ ინფორმაციის სრულად გაცემას ითხოვდა.<sup>80</sup>

შრომის ინსპექციის სამსახური ინფორმაციის დაფარვის სამართლებრივ საფუძვლად მიუთითებდა „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-19 მუხლის მე-5 პუნქტს, რომლის თანახმად, „შრომის ინსპექტორი ვალდებულია დაიცვას ამ კანონით მისთვის მინიჭებული უფლებამოსილების განხორციელებისას მოპოვებული ინფორმაციის კონფიდენციალურობა.“

სოციალური სამართლიანობის ცენტრის შეფასებით, შრომის ინსპექციის სამსახურმა მცდარი განმარტების საფუძველზე, კანონის ზემოთ ხსენებული მუხლი საჯარო ინფორმაციის გაცემის შეზღუდვის საფუძვლად მიიჩნია. ნორმის ანალიზი ცხადყოფს, რომ მისი მიზანია დასაქმებულების ინტერესების დაცვა,

<sup>78</sup> იქვე, მუხლი 10, პუნქტი 2.

<sup>79</sup> ღირსეული შრომის პლატფორმა, <<https://shroma.ge/>> [15.09.2023].

<sup>80</sup> სოციალური სამართლიანობის ცენტრი შრომის ინსპექციის მიერ ინფორმაციის დახურვას სასამართლოში ასაჩივრებს, 2023, <<https://shorturl.at/bhkOV>> [15.09.2023].

განსაკუთრებით კი საჩივრის საფუძველზე ინსპექტირების დაწყების შემთხვევაში საჩივრის ავტორის შესახებ ინფორმაციის გაუმჟღავნებლობა. ეს ნორმა ზღუდავს საჯარო მოხელეების მიერ სამსახურებრივი საქმიანობის შესრულებისას მიღებული ინფორმაციის არაპროფესიულ კონტექსტში გამჟღავნებას და კონფიდენციალურობის გარანტიით იცავს შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ მიღებული საჩივრის ან/და შრომის ინსპექტორის მიერ პირის გამოკითხვის შედეგად მიღებულ ინფორმაციას.<sup>81</sup>

საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი განსაზღვრავს ინფორმაციის დაფარვის კანონისმიერ საფუძვლებს (სახელმწიფო, პროფესიული ან კომერციული საიდუმლოება ან პერსონალური მონაცემები). „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-19 მუხლი ინფორმაციის დაფარვისთვის დამატებით საფუძველს არ ადგენს. ამდენად, საჯარო ინფორმაციის გაცემასთან დაკავშირებით სამსახურის ნებისმიერი გადაწყვეტილება უნდა შეესაბამებოდეს საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის ნორმებს.

საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის თანახმად, საჯარო ინფორმაცია ღიაა, გარდა კანონით გათვალისწინებული შემთხვევებისა და დადგენილი წესით სახელმწიფო, კომერციული ან პროფესიული საიდუმლოებისთვის ან პერსონალური მონაცემებისთვის მიკუთვნებული ინფორმაციისა.<sup>82</sup>

პროფესიულ საიდუმლოებას მიეკუთვნება ინფორმაცია, რომელიც წარმოადგენს სხვის პერსონალურ მონაცემებს ან კომერციულ საიდუმლოებას და პირისათვის ცნობილი გახდა პროფესიული მოვალეობის შესრულებასთან დაკავშირებით.<sup>83</sup> ამასთან, პროფესიული საიდუმლოება არ შეიძლება იყოს ისეთი ინფორმაცია, რომელიც არ წარმოადგენს სხვა პირის პერსონალურ მონაცემებს ან კომერციულ საიდუმლოებას.<sup>84</sup>

იმისთვის, რომ შემოწმებული საწარმოების შესახებ ინფორმაცია პროფესიული საიდუმლოებით იყოს დაცული, აუცილებელია ის საწარმოს კომერციულ საიდუმლოებას წარმოადგენდეს. საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსით კომერციული საიდუმლოება განმარტებულია, როგორც ინფორმაცია კომერციული ფასეულობის მქონე გეგმის, ფორმულის, პროცესის, საშუალების თაობაზე ან ნებისმიერი სხვა ინფორმაცია, რომელიც გამოიყენება საქონლის საწარმოებლად, მოსამზადებლად, გადასამუშავებლად ან მომსახურების გასაწევად, ან/და რომელიც წარმოადგენს სიახლეს ან ტექნიკური შემოქმედების მნიშვნელოვან შედეგს, აგრეთვე სხვა ინფორმაცია, რომლის გამჟღავნებამ შესაძლოა ზიანი მიაყენოს პირის კონკურენტუნარიანობას.<sup>85</sup> ამასთან, ინფორმაციის წარდგენისას პირი ვალდებულია მიუთითოს, რომ ეს ინფორმაცია მისი

<sup>81</sup> საქართველოს კანონი „შრომის ინსპექციის შესახებ“, მუხლი 19, პუნქტი 3.

<sup>82</sup> საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი, მუხლი 28, ნაწილი 1.

<sup>83</sup> იქვე, მუხლი 27<sup>3</sup>.

<sup>84</sup> იქვე.

<sup>85</sup> იქვე, მუხლი 27<sup>2</sup>, ნაწილი 1.

კომერციული საიდუმლოებაა.<sup>86</sup> შესაბამისად, ინფორმაცია არ შეიძლება ავტომატურად მიჩნეულ იქნეს კომერციულ საიდუმლოებად და საჯარო დაწესებულებამ ოფიციალური გადაწყვეტილება უნდა მიიღოს ინფორმაციის გასაიდუმლოების შესახებ.

სოციალური სამართლიანობის ცენტრის მიერ შრომის ინსპექციის სამსახურის გადაწყვეტილების გასაჩივრების შემდეგ, სამსახურმა პოზიცია შეცვალა და მოთხოვნილი ინფორმაცია სრულყოფილად, კომპანიასთან დაკავშირებული მონაცემების დაშტრიხვის გარეშე გასცა.<sup>87</sup> სოციალური სამართლიანობის ცენტრის წარმომადგენელმა აღნიშნა, რომ სარჩელის სასამართლოში წარდგენის შემდეგ სამსახურმა უზრუნველყო მოთხოვნილი საჯარო ინფორმაციის გაცემა, შესაბამისად, 2023 წლის 7 სექტემბერს დავის საგნის არარსებობის გამო სარჩელის გამოხმობის გზით ეს დავა შეწყდა.

მიუხედავად ამისა, კვლევის ფარგლებში გამოიკვეთა, რომ ცალკეულ შემთხვევებში, შრომის ინსპექციის სამსახური კვლავ არ გასცემს მოთხოვნილ საჯარო ინფორმაციას იმ საფუძველით, რომ ინსპექტირებების შედეგები და შედგენილი საქმისწარმოების მასალები დამუშავების ეტაპზეა.

დამატებით უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ შრომის პირობების ინსპექტირების შედეგად მომზადებული ანგარიშების/დასკვნების და რეკომენდაციების ხელმისაწვდომობის შეზღუდვა წარსულშიც იყო დავის საგანი. კერძოდ, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ 2017 წლის განჩინებით<sup>88</sup> არსებითი განხილვის გარეშე ძალადაკარგულად ცნო სადავო ნორმები, რადგან საჯარო ინფორმაციის გაცნობის უფლება კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტით – საქართველოს მთავრობის დადგენილებით იზღუდებოდა. ამასთან, არ მომხდარა ამ საკითხის მოწესრიგების კანონმდებლის მიერ კანონით დადგენილი წესით საქართველოს მთავრობაზე დელეგირება.

ამ კვლევის ფარგლებში, შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ საჯარო ინფორმაციის გაცემის პრაქტიკის შესწავლის მიზნით, მკვლევრებმა სამსახურს სხვადასხვა სახის საჯარო ინფორმაციის გაცემის მოთხოვნით მიმართეს. ცალკეულ შემთხვევებში, სამსახურმა ვერ უზრუნველყო მოთხოვნილი ინფორმაციის სრულყოფილად გაცემა.

პირველ ეტაპზე მოთხოვნილ იქნა 2023 წლის პირველი იანვრიდან განცხადების წარდგენის დღემდე დამუშავებული შემდეგი ინფორმაციის გაცემა:

<sup>86</sup> იქვე, მუხლი 27<sup>2</sup>, ნაწილი 3.

<sup>87</sup> სოციალური სამართლიანობის ცენტრის მიერ სარჩელის წარდგენის შემდეგ შრომის ინსპექციამ საჯარო ინფორმაციის დახურვის პრაქტიკა შეცვალა, 2023, <<https://shorturl.at/fpLW1>> [07.09.2023].

<sup>88</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2017 წლის 13 ოქტომბრის განჩინება N1/19/1241 საქმეზე ა(ა)იპ „ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი“ და ა(ა)იპ „ერთობა-2013“ საქართველოს მთავრობის წინააღმდეგ.

ა) „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონისა და საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ შესაბამისად განხორციელებული ინსპექტირებების შესახებ დეტალური ინფორმაცია, შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ შემოწმებული ობიექტების, დადგენილი დარღვევების და გამოყენებული ზომების მითითებით;

ბ) სამუშაო სივრცეში მომხდარი უბედური შემთხვევის მოკვლევის შესახებ დეტალური ინფორმაცია, მათ შორის შესწავლილი ობიექტების და გამოვლენილი დარღვევების მითითებით, ასევე სისტემური ხასიათის დარღვევების შესახებ ინფორმაცია;

გ) არასრულწლოვანთა შრომითი უფლებების დარღვევის შესახებ ინფორმაცია (ინსპექტირებული ობიექტების და შედეგების მითითებით);

დ) სამედიცინო სექტორში განხორციელებული ინსპექტირებების თაობაზე დეტალური ინფორმაცია (ინსპექტირებული ობიექტების და შედეგების მითითებით);

ე) სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციული მოპყრობის და სექსუალური შევიწროვების დადგენის შესახებ დეტალური ინფორმაცია (ინსპექტირებული ობიექტების და შედეგების მითითებით).

შრომის ინსპექციის სამსახურმა ეს ინფორმაცია არ წარმოადგინა იმ მიზეზით, რომ მოთხოვნილ საანგარიშო პერიოდში (2023 წლის პირველი იანვრიდან 2023 წლის 26 ივლისამდე) განხორციელებული ინსპექტირებების შედეგები და შედგენილი საქმისწარმოების მასალები დამუშავების ეტაპზეა. თუმცა, სამსახურმა წარმოადგინა<sup>89</sup> საანგარიშო პერიოდში განხორციელებული ინსპექტირების შესახებ სტატისტიკური მონაცემები.

„შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანულ კანონზე ზედამხედველობის შედეგად 2023 წლის 1 იანვრიდან 30 ივნისის ჩათვლით განხორციელებული პირველადი ინსპექტირებების შესახებ მონაცემები ასახულია N1 დიაგრამაზე.

დიაგრამა N1

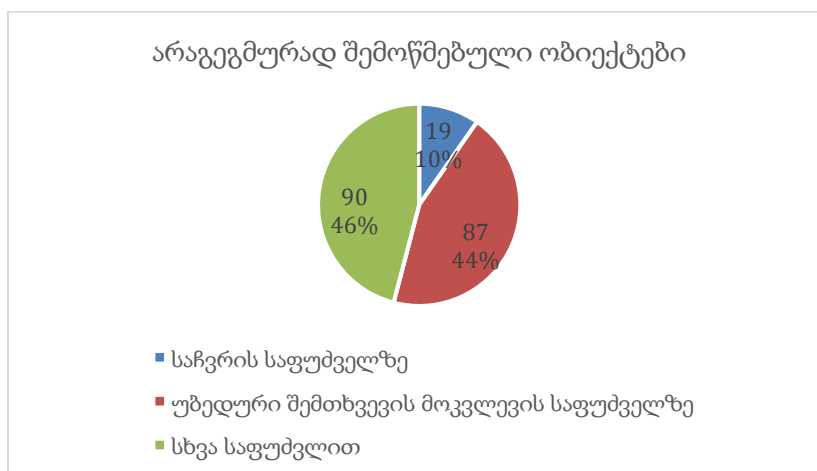


<sup>89</sup> სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის 2023 წლის 4 აგვისტოს LIO 0 23 00828160 წერილი.



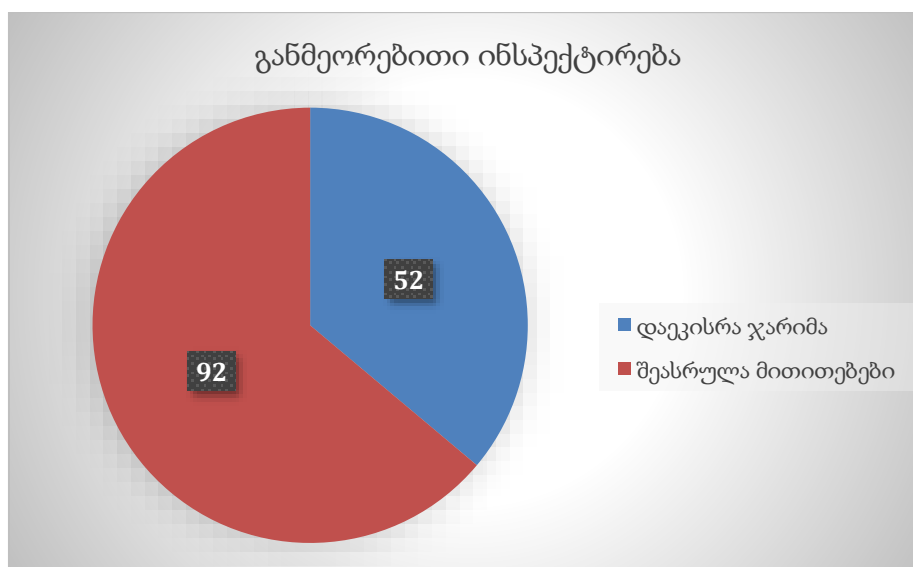
არაგეგმურად შემოწმებული ობიექტები, შემოწმების საფუძვლის მითითებით, ასახულია N2 დიაგრამაზე.

N2 დიაგრამა



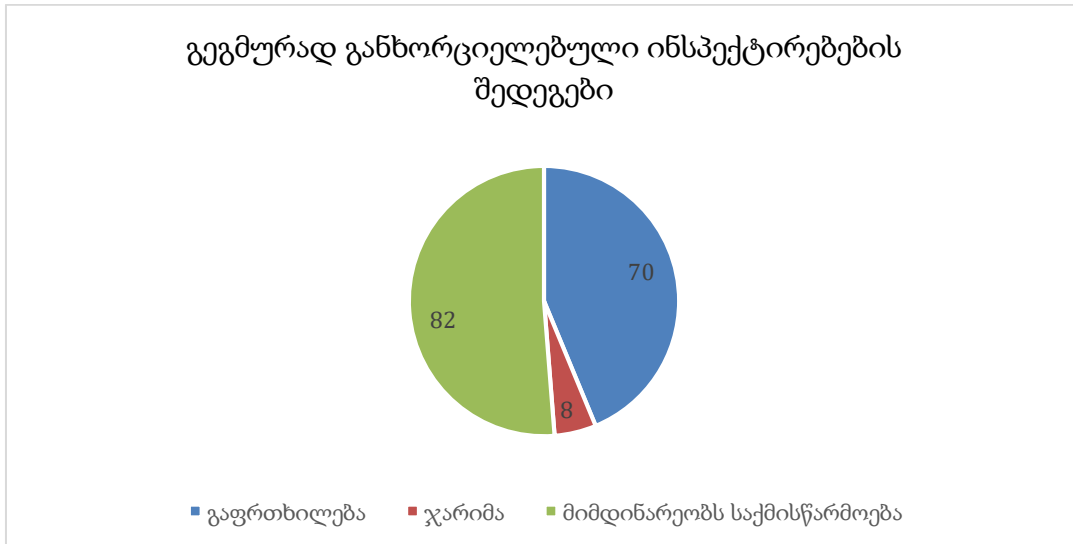
სამსახურის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, არაგეგმურად შემოწმებული 196 ობიექტიდან განმეორებით გადამოწმებულ იქნა 144 ობიექტი, გაცემული მითითებების შეუსრულებლობის ფაქტზე 52 ობიექტის მიმართ გამოყენებულ იქნა სანქცია ჯარიმის სახით, ხოლო 92-მა ობიექტმა სრულად შეასრულა სამსახურის მიერ გაცემული მითითებები, რომელთა მიმართ შედგენილ იქნა შემოწმების აქტი. განმეორებითი ინსპექტირების შედეგები ასახულია N3 დიაგრამაზე.

N3 დიაგრამა

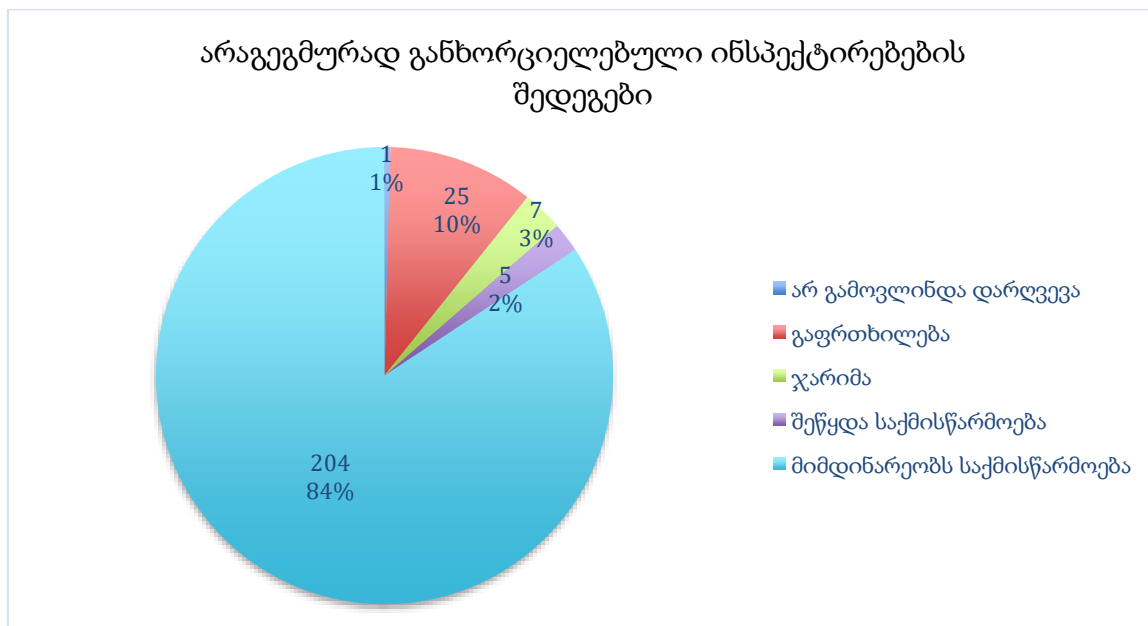


შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ შესაბამისად განხორციელებული გეგმური და არაგეგმური ინსპექტირებების თაობაზე მონაცემები ასახულია N4, N5 და N6 დიაგრამებზე.

N4 დიაგრამა

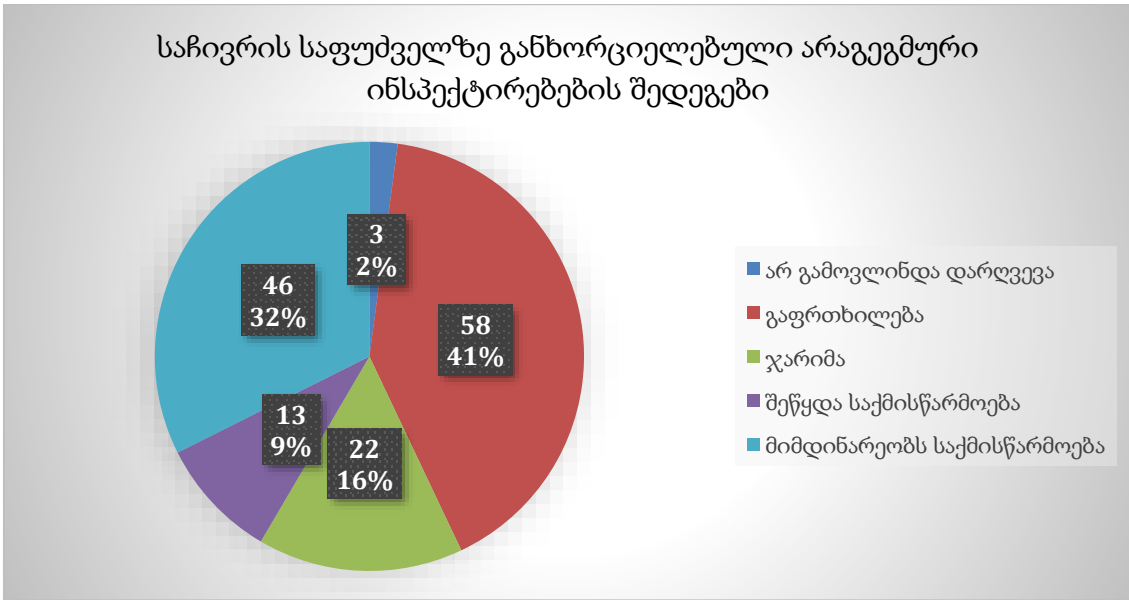


N5 დიაგრამა



N6 დიაგრამა

საჩივრის საფუძველზე განხორციელებული არაგეგმური ინსპექტირებების შედეგები



შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ ინსპექტირების შედეგად დადგენილი დისკრიმინაციული მოპყრობის თაობაზე წარმოდგენილი ინფორმაციის თანახმად, საჩივრის საფუძველზე განხორციელდა 4 ობიექტის ინსპექტირება. ოთხივე შემთხვევაში დადგინდა დისკრიმინაციული მოპყრობა. განმეორებითი ინსპექტირებები ინფორმაციის წარმოდგენის დროისთვის არ იყო ჩატარებული. ადმინისტრაციული სახდელის სახით ოთხივე შემთხვევაში გამოყენებულ იქნა ჯარიმა ორმაგი ოდენობით. რაც შეეხება დარღვევის ტიპებს, ერთ შემთხვევაში გამოვლინდა დისკრიმინაცია განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით (კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და პროფესიული გადამზადების პირობებზე თანაბარი წვდომის შეზღუდვა); მეორე შემთხვევაში ორი დასაქმებულის მიმართ დადგინდა ვიქტიმიზაცია (შრომის ანაზღაურების პირობებზე თანაბარი ხელმისაწვდომობა); მესამე შემთხვევაში შევიწროება გარეგნობის ნიშნით; მეოთხე შემთხვევაში დისკრიმინაცია განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით (შრომის პირობებზე თანაბარი წვდომის შეზღუდვა).

ინფორმაცია სექსუალური შევიწროების დადგენის თაობაზე, ობიექტების მითითებით შრომის ინსპექციის სამსახურს არ წარმოუდგენია.

არასრულწლოვანთა შრომითი უფლებების დარღვევა გამოვლინდა 9 ობიექტზე (4 გეგმურად; 6 საჩივრის საფუძველით განხორციელებული ინსპექტირება). არსებული მდგომარეობით, აღნიშნულ ობიექტებზე განხორციელებულ იქნა მხოლოდ პირველადი ინსპექტირებები. ყველა შემთხვევაში გამოვლინდა დარღვევა და შესაბამისად შედგენილ იქნა 10 ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი (მათ შორის, ერთ ობიექტზე 2 ოქმი). ადმინისტრაციული სახდელის სახით ყველა შემთხვევაში გამოყენებულ იქნა ჯარიმა.

კვლევის ავტორებმა 2023 წლის 10 აგვისტოს განმეორებით მიმართეს შრომის ინსპექციის სამსახურს და გარდა ინსპექტირებული ობიექტების, დადგენილი

დარღვევებისა და გატარებული ღონისძიებების შესახებ ინფორმაციისა, მოთხოვნილ იქნა შესაბამისი სამართალდარღვევის ოქმებიც. სამსახურმა მოთხოვნილი ინფორმაცია და დოკუმენტაცია კვლავ არ წარმოადგინა იმ მიზეზით, რომ საანგარიშო პერიოდში (2023 წლის 01 იანვრიდან 2023 წლის 18 აგვისტომდე) განხორციელებული ინსპექტირებების შედეგები და შედგენილი საქმისწარმოების მასალები დამუშავების ეტაპზეა.<sup>90</sup>

კვლევის ფარგლებში ჩატარებული ინდივიდუალური ინტერვიუს დროს, ერთ-ერთმა რესპონდენტმა ხაზი გაუსვა ანალოგიურ პრობლემას. კერძოდ, მიმდინარე წლის ივლისში მოთხოვნილი საჯარო ინფორმაცია, რომელიც ივნისი-ივლისის თვეში კერძო სექტორში ინსპექტირებას დაქვემდებარებული ობიექტების შემოწმების ოქმებსა და ინსპექტირების ანგარიშებს ეხებოდა, შრომის ინსპექციის სამსახურს ინტერვიუს ჩატარების დროისთვის (2023 წლის 27 ოქტომბერი) არ წარმოუდგენია. მიზეზად ამ შემთხვევაშიც დასახელებულია არსებული ადამიანური რესურსის გათვალისწინებით ინფორმაციის დამუშავებისთვის საჭირო დიდი დრო. რესპონდენტმა ხაზი გაუსვა იმ გარემოებასაც, რომ გარკვეულ შემთხვევებში (განსაკუთრებით, საწარმოო უბედური შემთხვევების დროს) კონკრეტულ სამუშაო ადგილზე ინციდენტის მოკვლევისა და რეაგირების შესახებ დოკუმენტაციის დროულ წარმოდგენას დიდი მნიშვნელობა აქვს პირის უფლების დაცვისთვის.

გარდა ამისა, შრომის ინსპექციის სამსახურმა სხვა დაინტერესებულ პირს არ მიაწოდა სამუშაო სივრცეში მომხდარი უბედური შემთხვევების შესახებ საჯარო ინფორმაცია იმ საფუძველით, რომ ეს მონაცემები დამუშავების ეტაპზეა და კვარტლურ დონეზე მოთხოვნილი ინფორმაციის გაზიარებას სამსახური შეძლებს საანგარიშო პერიოდის შესაბამისად მომზადებული საქმიანობის ანგარიშის გამოქვეყნების შემდეგ.<sup>91</sup> საჯარო ინფორმაციის გაცემაზე ამგვარი უარი კანონმდებლობის დარღვევას და გამჭვირვალობის კუთხით მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს.

კვლევის ავტორებმა შრომის ინსპექციის სამსახურს დამატებით მიმართეს 2022 წლის 1 აპრილიდან 2022 წლის 30 სექტემბრის ჩათვლით შედგენილი ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმებისა და გაცემული მითითებების შესახებ საჯარო ინფორმაციის გაცემის მოთხოვნით. სამსახურმა შრომის უსაფრთხოების ზედამხედველობის დეპარტამენტის მიერ შედგენილი 989 ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი მითითების/შემოწმების ოქმებთან ერთად საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსით დადგენილ ვადაში წარმოადგინა.<sup>92</sup>

<sup>90</sup> სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის 2023 წლის 18 აგვისტოს LIO 7 23 00877343 წერილი.

<sup>91</sup> სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის 2023 წლის 28 სექტემბრის LIO 6 23 01024338 წერილი.

<sup>92</sup> სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის 2023 წლის 30 აგვისტოს LIO 4 23 00911675 წერილი.

2023 წლის 5 ოქტომბერს, შრომის ინსპექციის სამსახურს დამატებით ეთხოვა შრომითი უფლებების ზედამხედველობის დეპარტამენტის მიერ შედგენილი ოქმების გაცემა, რაც სამსახურმა 2023 წლის 13 ოქტომბერს წარმოადგინა.<sup>93</sup>

2023 წლის 15 სექტემბრის განცხადებით კვლევის ავტორებმა შრომის ინსპექციის სამსახურს მიმართეს საშტატო ნუსხის, სტრუქტურული ერთეულებისა და თანამშრომელთა უფლებამოსილებების შესახებ ინფორმაციის, ასევე მთავარი შრომის ინსპექტორის იმ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის წარმოდგენის მოთხოვნით, რომლითაც განისაზღვრება შრომის ინსპექტორთა თანამდებობების კლასიფიცირება და შრომის ანაზღაურება. მოთხოვნის საფუძველზე, სამსახურმა საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსით დადგენილ ვადაში წარმოადგინა<sup>94</sup> შემდეგი დოკუმენტაცია:

- შრომის ინსპექციის სამსახურის საშტატო ნუსხა;
- „სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის თანამშრომელთა სამუშაო აღწერილობების დამტკიცების შესახებ“ სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის მთავარი შრომის ინსპექტორის 2023 წლის 30 ივნისის NLI0 6 23 00000515 ბრძანება და მისი დანართი;
- „სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურში პროფესიული საჯარო მოხელის 2023 წლის პერიოდში შეფასების, შრომის ინსპექტორთა თანამდებობების კლასიფიცირებისა და ანაზღაურების წესის დამტკიცების შესახებ“ სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის მთავარი შრომის ინსპექტორის 2023 წლის 05 აპრილის NLI0 3 23 000002605 ბრძანება და მისი დანართი.

შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ წარმოდგენილი 2023 წლის საშტატო ნუსხა მოიცავს მხოლოდ შტატით გათვალისწინებული თანამდებობების დასახელებასა და რაოდენობას. „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებულია საჯარო დაწესებულების მიერ დასაქმებულ პირთა (გარდა შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირებისა) თანამდებობრივი სარგოების საჯარო დაწესებულების საშტატო ნუსხაში ასახვის ვალდებულება.<sup>95</sup> შესაბამისად, სამსახურმა არასრულყოფილი ფორმით წარმოადგინა განცხადებით მოთხოვნილი საჯარო ინფორმაცია.

2023 წლის 15 სექტემბრის განცხადებით კვლევის ავტორებმა შრომის ინსპექციის სამსახურიდან ასევე გამოითხოვეს 2021 წლიდან 2023 წლის სექტემბრამდე თანამდებობის პირებსა (ჯამურად) და სხვა თანამშრომლებზე (ჯამურად) გაცემული სარგოსა და დანამატების კვარტალური ოდენობების შესახებ ინფორმაცია; თანამდებობის პირებსა (ჯამურად) და სხვა თანამშრომლებზე (ჯამურად) გაწეული სამივლინებო ხარჯების (როგორც ქვეყნის შიგნით, ისე

<sup>93</sup> სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის 2023 წლის 13 ოქტომბრის LIO 2 23 01090566 წერილი.

<sup>94</sup> სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის 2023 წლის 22 სექტემბრის LIO 1 23 01003778 წერილი.

<sup>95</sup> საქართველოს კანონი „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“, მუხლი 5, პუნქტი 2.

ქვეყნის გარეთ განხორციელებული მივლინებები) შესახებ ინფორმაცია; სამსახურის ბალანსზე რიცხული ავტოსატრანსპორტო საშუალებების ჩამონათვალი და საანგარიშო პერიოდში საწვავის მოხმარებაზე გაწეული ხარჯების შესახებ ინფორმაცია. შრომის ინსპექციის სამსახურმა ზემოთ ხსენებული საჯარო ინფორმაცია არ გასცა იმ მიზეზით, რომ მოცულობიდან გამომდინარე, მისი დამუშავება დამატებით დროს საჭიროებს.<sup>96</sup>

ნიშანდობლივია, რომ კვლევის ავტორების მიერ მოთხოვნილი ინფორმაცია შესულია „საჯარო ინფორმაციის ელექტრონული ფორმით მოთხოვნისა და პროაქტიულად გამოქვეყნების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 26 აგვისტოს №219 დადგენილებით დამტკიცებული პროაქტიულად გამოსაქვეყნებელი ინფორმაციის ნუსხაში. გაცემული სარგოსა და დანამატების, ასევე სამივლინებო ხარჯების შესახებ ინფორმაცია ადმინისტრაციულმა ორგანომ პროაქტიულად უნდა გამოაქვეყნოს კვარტალურად. დადგენილების თანახმად, კვარტალურად გამოსაქვეყნებელი ინფორმაცია უნდა გამოქვეყნდეს შესაბამისი კვარტლის დასრულებიდან 1 თვის განმავლობაში. დადგენილების მოთხოვნების შესაბამისად, საჯარო ინფორმაციის მოთხოვნის თაობაზე განცხადების მიმართვის დროისთვის სამსახურს უკვე უნდა ჰქონოდა დამუშავებული და გამოქვეყნებული აღნიშნული მონაცემები (2021 და 2022 წლების, ასევე 2023 წლის ორი კვარტლის).

რაც შეეხება სატრანსპორტო საშუალებების ჩამონათვალის და საანგარიშო პერიოდში საწვავის მოხმარებაზე გაწეული ხარჯების შესახებ ინფორმაციას, ადმინისტრაციული ორგანო ვალდებულია ყოველწლიურად, წლის დასრულებიდან 3 თვის განმავლობაში გამოაქვეყნოს ეს ინფორმაცია. ამ შემთხვევაშიც, მთავრობის დადგენილების მოთხოვნებისა და შესაბამისი ვადების გათვალისწინებით, განცხადებით მიმართვის დროისთვის სამსახურს უნდა ჰქონოდა დამუშავებული მოთხოვნილი ინფორმაცია (2021 და 2022 წლის მონაცემები).

## **8. შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ საჯარო ინფორმაციის პროაქტიულად გამოქვეყნება**

საჯარო დაწესებულებების ღიაობისა და გამჭვირვალობის უზრუნველყოფის ერთ-ერთი საშუალება ინფორმაციის პროაქტიულად გამოქვეყნებაა. ეს გულისხმობს შესაბამისი დაწესებულებების მიერ საზოგადოებრივი ინტერესის მატარებელი საჯარო ინფორმაციის საკუთარ ელექტრონულ რესურსებზე განთავსებას. ინფორმაციის პროაქტიულად გამოქვეყნება დაინტერესებულ პირებს უმარტივეს საჯარო ინფორმაციის მიღებას, რადგან ამ შემთხვევაში მათ საჯარო დაწესებულებისთვის განცხადებით მიმართვა არ უწევთ.

---

<sup>96</sup> სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის 2023 წლის 22 სექტემბრის LIO 1 23 01003778 წერილი.

საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი ითვალისწინებს საჯარო დაწესებულების ვალდებულებას, უზრუნველყოს საჯარო ინფორმაციის პროაქტიული გამოქვეყნება შესაბამისი კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტით დადგენილი წესითა და პირობებით.<sup>97</sup> ამავე კოდექსის თანახმად, საჯარო ინფორმაციის ელექტრონული ფორმით მოთხოვნის სტანდარტი შესაბამისი კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტით მტკიცდება.<sup>98</sup> ამ ჩანაწერის საფუძველზე, „საჯარო ინფორმაციის ელექტრონული ფორმით მოთხოვნისა და პროაქტიულად გამოქვეყნების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 26 აგვისტოს №219 დადგენილებით განისაზღვრა საჯარო ინფორმაციის პროაქტიულად გამოქვეყნების სტანდარტი, საჯარო ინფორმაციის ელექტრონული ფორმით მოთხოვნის წესი და დამტკიცდა პროაქტიულად გამოსაქვეყნებელი საჯარო ინფორმაციის ნუსხა.

მთავრობის დადგენილების მოქმედება ვრცელდება საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაციაზე, სამინისტროებზე, სახელმწიფო მინისტრის აპარატზე, სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულებებზე, სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედ და სახელმწიფო მინისტრის სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებულ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებზე, მთავრობის უშუალო დაქვემდებარებაში არსებულ აღმასრულებელი ხელისუფლების სპეციალური დანიშნულების გასამხედროებულ დაწესებულებაზე.<sup>99</sup>

დადგენილების საფუძველზე, ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ საკუთარ ელექტრონულ რესურსზე პროაქტიულად გამოსაქვეყნებელი ინფორმაცია დაყოფილია შვიდ ჯგუფად:<sup>100</sup>

- ა) ზოგადი ინფორმაცია ადმინისტრაციული ორგანოს შესახებ;
- ბ) საჯარო ინფორმაციის გვერდი;
- გ) ინფორმაცია ადმინისტრაციული ორგანოს საკადრო უზრუნველყოფის შესახებ;
- დ) ინფორმაცია ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ განხორციელებული სახელმწიფო შესყიდვების და სახელმწიფო ქონების პრივატიზების შესახებ;
- ე) ინფორმაცია ადმინისტრაციული ორგანოს დაფინანსებისა და ხარჯთაღრიცხვის შესახებ;
- ვ) სამართლებრივი აქტები;

<sup>97</sup> საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსი, მუხლი 28, ნაწილი 2.

<sup>98</sup> იქვე, მუხლი 37, ნაწილი 4.

<sup>99</sup> საჯარო ინფორმაციის ელექტრონული ფორმით მოთხოვნისა და პროაქტიულად გამოქვეყნების შესახებ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 26 აგვისტოს №219 დადგენილება, მუხლი 1, პუნქტი 3.

<sup>100</sup> იქვე, მუხლი 2, პუნქტი 1.

ზ) სხვა საჯარო ინფორმაცია (ადმინისტრაციული ორგანოს სერვისებთან დაკავშირებული ინფორმაცია)<sup>101</sup>.

მთავრობის დადგენილებით დამტკიცებული ნუსხით გათვალისწინებული თითოეული ჯგუფი მოიცავს პროაქტიულად გამოსაქვეყნებელი ინფორმაციის დეტალურ ჩამონათვალს, ასევე ინფორმაციის გამოქვეყნების და განახლების ვადებს. შესაბამისმა ადმინისტრაციულმა ორგანოებმა ყოველწლიურად გამოსაქვეყნებელი ინფორმაცია უნდა გამოაქვეყნონ წლის დასრულებიდან სამი თვის განმავლობაში, ხოლო კვარტალურად გამოსაქვეყნებელი ინფორმაცია – შესაბამისი კვარტლის დასრულებიდან ერთი თვის განმავლობაში. ელექტრონულად გამოქვეყნებული ინფორმაციის სიზუსტესა და ნამდვილობაზე პასუხისმგებელია შესაბამისი ადმინისტრაციული ორგანო.

ასევე უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ მთავარი შრომის ინსპექტორის 2023 წლის 21 მარტის ბრძანებით<sup>102</sup> დამტკიცებულია სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურში საჯარო ინფორმაციის პროაქტიულად გამოქვეყნების წესი და საჯარო ინფორმაციის ელექტრონული ფორმით მოთხოვნისა და გაცემის სტანდარტი. ბრძანება იმეორებს მთავრობის დადგენილებით დამტკიცებული ნუსხით გათვალისწინებული პროაქტიულად გამოსაქვეყნებელი ინფორმაციის დეტალურ ჩამონათვალს და განსაზღვრავს თითოეული მათგანის გამოქვეყნებაზე პასუხისმგებელ დეპარტამენტს/სამმართველოს.

კვლევის ეს თავი აფასებს შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ საჯარო ინფორმაციის პროაქტიულად გამოქვეყნების პრაქტიკას 2023 წლის 12-20 სექტემბრის მდგომარეობით. ამასთან, აღსანიშნავია, რომ სამსახურის ვებგვერდზე არსებული მითითების შესაბამისად, მიმდინარეობს საიტის რეკონსტრუქცია.

#### **ა) ზოგადი ინფორმაცია ადმინისტრაციული ორგანოს შესახებ**

შრომის ინსპექციის სამსახურის ვებგვერდზე ადმინისტრაციული ორგანოს შესახებ ზოგადი ინფორმაცია მეტნაკლებად გამოქვეყნებულია. კერძოდ, გამოქვეყნებულია ადმინისტრაციული ორგანოს სტრუქტურა და მისი ფუნქციების აღწერა, განთავსებულია საქმიანობის მარეგულირებელი სამართლებრივი აქტები, საქმიანობის შესახებ წლიური ანგარიშები, ასევე დადგენილებით განსაზღვრული ინფორმაცია ხელმძღვანელისა და მოადგილეების შესახებ და სამსახურის საკონტაქტო ინფორმაცია.

<sup>101</sup> იქვე, დანართი – პროაქტიულად გამოსაქვეყნებელი ინფორმაციის ნუსხა.

<sup>102</sup> საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის მთავარი შრომის ინსპექტორის ბრძანება N LIO 6 23 00000209, 21/03/2023, <<https://lio.moh.gov.ge/low.php?id=47>> [13.11.2023].



ვებგვერდზე არ არის გამოქვეყნებული ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ შემუშავებული სტრატეგიები, კონცეფციები და სამოქმედო გეგმები, ასევე საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის საკონტაქტო ინფორმაცია.

ამავე დროს უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის ინსპექციის სამსახურის 2022 წლის საქმიანობის ანგარიშში ცალკე თავი ეთმობა სამსახურის სამომავლო გეგმებს, კერძოდ: მუშაობა სამსახურის დებულებისა და „სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად სამსახურის სრულად დაკომპლექტებისთვის; სამსახურის ძირითადი და დამხმარე ფუნქციების ეფექტურად განხორციელება ადამიანური რესურსების განვითარების გეგმის შემუშავების კვალდაკვალ; სამსახურის სტრუქტურული ერთეულებისთვის წლიური სამოქმედო გეგმის შემუშავება, რომელიც მუდმივი რევიზიის ფარგლებში შესაბამისობაში მოვა გამოვლენილ საჭიროებებთან, საერთაშორისო და სხვა მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესის მქონე საკითხებთან; ეროვნულ დონეზე ცნობიერების ამაღლება; სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მიმართულებით საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების ხელშეკრულების XXX დანართით განსაზღვრული დირექტივების იმპლემენტაციის ხელშეწყობა; შრომის ინსპექტირების ელექტრონული სისტემის შემუშავება; შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის აკრედიტებული პროგრამის მუდმივი მონიტორინგი; სამსახურის მატერიალურ-ტექნიკური აღჭურვილობით უზრუნველყოფა; უწყვეტი კომუნიკაციის ხელშეწყობა მასობრივი ინფორმაციის გავრცელების პლატფორმების საშუალებით; საზოგადოების ჩართულობის ხელშეწყობა და სხვა.<sup>103</sup>

## **ბ) საჯარო ინფორმაციის გვერდი**

საქართველოს მთავრობის დადგენილებით დამტკიცებული ნუსხით საჯარო ინფორმაციის გვერდზე გამოსაქვეყნებელი ინფორმაცია შრომის ინსპექციის სამსახურის ვებგვერდზე ნაწილობრივ წარმოდგენილია. კერძოდ, მთავრობის დადგენილებით გათვალისწინებული მოთხოვნების შესაბამისად, სამსახურის ვებგვერდზე გამოქვეყნებულია საჯარო ინფორმაციის ხელმისაწვდომობასთან დაკავშირებული სამართლებრივი აქტები, ინფორმაცია ადმინისტრაციული წარმოების პროცესში მიღებული ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტების გასაჩივრების წესის შესახებ, ასევე ინფორმაცია, რაც ადმინისტრაციულ საჩივარში უნდა აღინიშნოს. თუმცა, ვებგვერდზე არ მოიპოვება ინფორმაცია საჯარო ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფაზე პასუხისმგებელი პირის შესახებ, კერძოდ, მისი სახელი, გვარი და თანამდებობა.

უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ „სსიპ – შრომის ინსპექციის სამსახურში საჯარო ინფორმაციის პროაქტიულად გამოქვეყნების წესისა და საჯარო ინფორმაციის ელექტრონული ფორმით მოთხოვნისა და გაცემის სტანდარტის დამტკიცების

---

<sup>103</sup> შრომის ინსპექციის სამსახურის 2022 წლის ანგარიში, გვ. 94, <<https://shorturl.at/dmvFT>> [15.09.2023].

შესახებ“ მთავარი შრომის ინსპექტორის 2023 წლის 21 მარტის ბრძანების<sup>104</sup> თანახმად, შრომის ინსპექციის სამსახურის საჯარო ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფაზე, მათ შორის, საჯარო ინფორმაციის ელექტრონული ფორმით გაცემასა და პროაქტიულად გამოქვეყნებაზე პასუხისმგებელი პირია სამსახურის ადმინისტრაციული დეპარტამენტის უფროსი – ნათია ბუბუტიეშვილი. მიზანშეწონილია, ვებგვერდზეც, შესაბამის გრაფაში მითითებული იყოს საჯარო ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფაზე პასუხისმგებელი პირის შესახებ ინფორმაცია.

მთავრობის დადგენილებით დამტკიცებული ნუსხა ითვალისწინებს ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ საქართველოს პრეზიდენტისა და პარლამენტისათვის წარდგენილი საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 49-ე მუხლით გათვალისწინებული ყოველწლიური ანგარიშის გამოქვეყნების ვალდებულებას. საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 49-ე მუხლის თანახმად, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია ყოველი წლის 10 დეკემბერს საქართველოს პარლამენტს, საქართველოს პრეზიდენტსა და საქართველოს პრემიერ-მინისტრს წარუდგინოს ანგარიში საჯარო ინფორმაციის გაცემასთან დაკავშირებით. შრომის ინსპექციის სამსახურის ვებგვერდზე გამოქვეყნებულია 2022 წლის პირველი იანვრიდან 2022 წლის 10 დეკემბრამდე სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ საჯარო ინფორმაციის გაცემის თაობაზე ანგარიში. 2021 წლის ანგარიში სამსახურის ვებგვერდზე არ არის გამოქვეყნებული. ხაზგასასმელია, რომ ადმინისტრაციული ორგანოს საქმიანობის გამჭვირვალობის, ასევე, საჯარო ინფორმაციის გაცემის კუთხით არსებული პრაქტიკის და სტატისტიკური მონაცემების ანალიზის უზრუნველსაყოფად, აუცილებელია, სამსახურის ვებგვერდზე განთავსდეს თითოეული წლის ანგარიში.

მთავრობის დადგენილებით დამტკიცებული ნუსხა ასევე ითვალისწინებს საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 37-ე და მე-40 მუხლების შესაბამისად განცხადებების შესახებ ზოგადი სტატისტიკის გამოქვეყნების ვალდებულებას. შრომის ინსპექციის სამსახურის ვებგვერდზე გამოქვეყნებულია საჯარო ინფორმაციის გაცემის მოთხოვნით სამსახურში შემოსული განცხადებების ზოგადი სტატისტიკა: შემოსული განცხადებების რაოდენობა და მათი განხილვის შედეგები. ვებგვერდზე გამოქვეყნებულია მხოლოდ 2022 წლის სტატისტიკური მონაცემები. გამოქვეყნებული ინფორმაციის თანახმად, 2022 წლის IV კვარტალში საქმისწარმოება მიმდინარეობდა 3 განცხადებაზე, თუმცა მათი განხილვის შედეგები გამოქვეყნებულ სტატისტიკურ მონაცემებში ასახული არ არის. ხაზგასასმელია, რომ მთავრობის დადგენილების თანახმად, ეს ინფორმაცია უნდა გამოქვეყნდეს კვარტალურად, შესაბამისი კვარტლის დასრულებიდან ერთი თვის განმავლობაში. შრომის ინსპექციის სამსახურის ვებგვერდზე არ არის გამოქვეყნებული 2023 წლის პირველი და მეორე კვარტლის მონაცემები, რაც

---

<sup>104</sup> საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის მთავარი შრომის ინსპექტორის ბრძანება N LIO 6 23 00000209, 21/03/2023, 3, <<https://lio.moh.gov.ge/low.php?id=47>> [13.11.2023].

მთავრობის დადგენილებით განსაზღვრული ვალდებულების დარღვევას წარმოადგენს.

**გ) ინფორმაცია ადმინისტრაციული ორგანოს საკადრო უზრუნველყოფის შესახებ**

შრომის ინსპექციის სამსახურის ვებგვერდზე არ არის გამოქვეყნებული ინფორმაცია გამოცხადებული კონკურსის შედეგების შესახებ, ასევე არ არის განთავსებული ადმინისტრაციულ ორგანოში დასაქმებულ პირთა ოდენობა კატეგორიების მითითებით, აგრეთვე გენდერულ ჭრილში.

**დ) ინფორმაცია ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ განხორციელებული სახელმწიფო შესყიდვების და სახელმწიფო ქონების პრივატიზების შესახებ**

საქართველოს მთავრობის დადგენილებით დამტკიცებული პროაქტიულად გამოსაქვეყნებელი ინფორმაციის ნუსხის მეოთხე ჯგუფი მოიცავს ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ განხორციელებული სახელმწიფო შესყიდვების და სახელმწიფო ქონების პრივატიზების შესახებ ინფორმაციას. ეს ინფორმაცია შესაბამისი ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ უნდა გამოქვეყნდეს კვარტალურად. ხაზგასასმელია, რომ შრომის ინსპექციის სამსახურის ვებგვერდზე არ არის გამოქვეყნებული ამ ჯგუფში გათვალისწინებული არცერთი ინფორმაცია. კერძოდ, არ არის განთავსებული სახელმწიფო შესყიდვების წლიური გეგმა, ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ სახელმწიფო შესყიდვების წლიური გეგმის ფარგლებში განხორციელებული სახელმწიფო შესყიდვების შესახებ ინფორმაცია, რაც უნდა მოიცავდეს მიმწოდებლის, შესყიდვის ობიექტის, შესყიდვის საშუალების, ხელშეკრულების ღირებულებისა და გადარიცხული თანხების მითითებას, ინფორმაცია სახელმწიფო ქონების გასხვისებისა და სარგებლობაში გადაცემის შესახებ, ასევე რეკლამის განთავსებაზე გაწეული ხარჯები.

**ე) ინფორმაცია ადმინისტრაციული ორგანოს დაფინანსებისა და ხარჯთაღრიცხვის შესახებ**

შრომის ინსპექციის სამსახურის ვებგვერდზე არ იძებნება სამსახურის დამტკიცებული და დაზუსტებული ბიუჯეტების შესახებ, ასევე ბიუჯეტის შესრულების შესახებ ინფორმაცია. ვებგვერდზე არ არის განთავსებული ინფორმაცია თანამდებობის პირებსა და სხვა თანამშრომლებზე ჯამურად გაცემული სარგოს, დანამატებისა და პრემიების კვარტალური ოდენობების შესახებ.

შრომის ინსპექციის სამსახურის ვებგვერდზე ასევე არ არის გამოქვეყნებული თანამდებობის პირებსა და სხვა თანამშრომლებზე ჯამურად ოფიციალურ და სამუშაო ვიზიტებზე გაწეული სამივლინებო ხარჯების შესახებ ინფორმაცია (ცალ-ცალკე ქვეყნის შიგნით და ქვეყნის გარეთ განხორციელებული მივლინებების მიხედვით). ეს ინფორმაცია შესაბამისი ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ უნდა ქვეყნდებოდეს კვარტალურად.

შრომის ინსპექციის ვებგვერდზე ასევე არ არის განთავსებული საქართველოს მთავრობის დადგენილებით გათვალისწინებული შემდეგი ინფორმაცია: სამსახურის ბალანსზე რიცხული ავტოსატრანსპორტო საშუალებების ჩამონათვალი მოდელის მითითებით, ინფორმაცია საწვავის მოხმარებასა და ავტოსატრანსპორტო საშუალებების ტექნიკურ მომსახურებაზე გაწეული ხარჯების შესახებ, ასევე სამსახურის ბალანსზე რიცხული უძრავი ქონების ჩამონათვალი, ინფორმაცია განხორციელებულ სატელეფონო საუბრებზე (საერთაშორისო და ადგილობრივი ზარები) გაწეული სატელეკომუნიკაციო ხარჯების შესახებ.

სამსახურის ვებგვერდზე არ არის განთავსებული უცხო სახელმწიფოთა მთავრობების, საერთაშორისო ორგანიზაციების, სხვა დონის სახელმწიფო ერთეულების მიერ ადმინისტრაციული ორგანოსათვის გამოყოფილი ფინანსური დახმარების (გრანტები, კრედიტები) და სამსახურის მიერ გაცემული გრანტების შესახებ ინფორმაცია. ასევე არ არის გამოქვეყნებული საქართველოს საბიუჯეტო კოდექსით გათვალისწინებული ფონდებიდან ადმინისტრაციული ორგანოსათვის გამოყოფილი თანხების შესახებ ინფორმაცია და ამ თანხების შესახებ სამართლებრივი აქტები.

### ვ) სამართლებრივი აქტები

შრომის ინსპექციის სამსახურის ვებგვერდზე განთავსებულია ნორმატიული აქტები, რომლებიც უშუალოდ არის დაკავშირებული სამსახურის საქმიანობასთან, ასევე ინდივიდუალური სამართლებრივი აქტები, რომლებიც სამსახურის შეფასებით, საზოგადოებრივი ინტერესის შემცველია. ამ აქტების გამოქვეყნება დადებითად უნდა შეფასდეს.

გარდა საქართველოს მთავრობის დადგენილებით გათვალისწინებული პროაქტიულად გამოსაქვეყნებელი საჯარო ინფორმაციისა, კვლევის პროცესში ასევე გაანალიზდა ვებგვერდზე განთავსებული სხვა ინფორმაციაც. ინდივიდუალური ინტერვიუს დროს დადებითად შეფასდა სამსახურის მიერ ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმების ვებგვერდზე გამოქვეყნების<sup>105</sup> პრაქტიკის დანერგვა. თუმცა, გამოწვევად რჩება ინფორმაციის არასრულად განთავსება. კერძოდ, ვებგვერდზე ქვეყნდება მხოლოდ ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმები და დადგენილებები საურავის დარიცხვის შესახებ. დეტალური ინფორმაცია ინსპექტირების განხორციელების საფუძვლების, შედეგებისა და დასკვნების თაობაზე არ არის განთავსებული.

ინდივიდუალურად ჩატარებულ ინტერვიუში ხაზი გაესვა წლიური ანგარიშების ფორმასთან დაკავშირებულ ასპექტებსაც. მიუხედავად იმისა, რომ წლიური ანგარიშები მოიცავს სამსახურის საქმიანობის შესახებ მნიშვნელოვან ინფორმაციას, მათი გამოქვეყნების ფორმა არ არის მომხმარებელზე ორიენტირებული და განკუთვნილია მხოლოდ შრომით უფლებებზე მომუშავე პირებისთვის.

<sup>105</sup> შრომის ინსპექციის სამსახური, გამოქვეყნებული სამართალდარღვევის ოქმები და დადგენილებები, <<https://lio.moh.gov.ge/act.php>> [13.11.2023].

შესაბამისად, რესპონდენტის რეკომენდაციაა წლიურ ანგარიშებში მოცემული ინფორმაციის დამატებით გრაფიკების, განმარტებების, საინფორმაციო ბროშურების სახით გამოქვეყნება, რაც უფრო მეტად იქნება საზოგადოებაზე ორიენტირებული.

2023 წელს გამოქვეყნებული ანგარიში, რომელიც „ღირსეული შრომის პლატფორმის“ წევრი ორგანიზაციების გამოცდილებას აანალიზებს, ხაზს უსვამს სამსახურის საქმიანობის ანგარიშში პირველადი და შემდგომი ინსპექტირებების რაოდენობის განცალკევების, ასევე სპეციფიკურ დარგებს/რეგულაციებსა და საერთო ნორმებზე ზედამხედველობის ფარგლებში განხორციელებულ შემოწმებათა რაოდენობის მკაფიოდ გამიჯვნას.<sup>106</sup>

გარდა ამისა, შრომის ინსპექციის სამსახურის მიმართ ნდობის გასაძლიერებლად ერთ-ერთი რესპონდენტი მიზანშეწონილად მიიჩნევს ვებგვერდზე დეტალური ინფორმაციის (გზამკვლევის) გამოქვეყნებას, თუ რა შემთხვევაში შეუძლია დასაქმებულს მიმართოს შრომის ინსპექციის სამსახურს, ასევე როგორია დარღვევის თაობაზე შეტყობინების წესი და პროცედურა. რესპონდენტი ასევე მნიშვნელოვნად მიიჩნევს ვებგვერდზე ინფორმაციის განთავსებას იმის თაობაზე, რომ სამსახური უზრუნველყოფს დასაქმებულის ანონიმურობას და მის მიერ მიწოდებული ინფორმაციის კონფიდენციალურობას, რაც თავის მხრივ, წამახალისებელ ფუნქციას შეასრულებს.

## 9. დასკვნა

გამჭვირვალობა და ღიაობა მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს საზოგადოების ნდობას საჯარო დაწესებულების მიმართ. შრომის ინსპექტირების სისტემა შრომითი უფლებების დაცვის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მექანიზმია. შესაბამისად, განსაკუთრებულია მისი როლი შრომის ეროვნული პოლიტიკის განხორციელებაში. ინფორმაციის ხელმისაწვდომობა აუცილებელია შრომის ინსპექციის სამსახურის მუშაობის შესაფასებლად, მონიტორინგის განსახორციელებლად, არსებული ტენდენციებისა და ხარვეზების გამოსავლენად.

2023 წელს შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ საჯარო ინფორმაციის გაცემის კუთხით მნიშვნელოვანი გამოწვევები გამოიკვეთა. კერძოდ, ღირსეული შრომის პლატფორმის და სოციალური სამართლიანობის ცენტრის მოთხოვნების პასუხად, სამსახურმა ინსპექტირების საქმის წარმოების მასალებში, მათ შორის, ინსპექტირების ანგარიშებში დაფარა ინფორმაცია შემოწმებული საწარმოების შესახებ. სოციალური სამართლიანობის ცენტრის მიერ სასამართლოში სარჩელის შეტანის შემდეგ, შრომის ინსპექციის სამსახურმა პოზიცია შეცვლა და

---

<sup>106</sup> გიგა კარაპეტანი, ანანო ცინცაბაძე, შრომის ინსპექტირების პროცესის სანდოობა და ეფექტურობა, „ღირსეული შრომის პლატფორმის“ გამოცდილებების შეფასება შრომის ინსპექტირებასთან კავშირში, გვ. 31, <[https://shroma.ge/wp-content/uploads/2023/11/Shromis-inspeqtirebis-sandooba\\_GEO\\_ForWEB\\_01.pdf](https://shroma.ge/wp-content/uploads/2023/11/Shromis-inspeqtirebis-sandooba_GEO_ForWEB_01.pdf)> [04.12.2023].

მოთხოვნილი ინფორმაცია სრულყოფილად, კომპანიასთან დაკავშირებული მონაცემების დაშტრიხვის გარეშე გასცა. შედეგად, 2023 წლის 7 სექტემბერს დავის საგნის არარსებობის გამო სარჩელის გამოხმობის გზით ეს დავა შეწყდა.

ამავე დროს, კვლევის ფარგლებში გამოიკვეთა შემთხვევები, როდესაც შრომის ინსპექციის სამსახურმა საჯარო ინფორმაცია არ გასცა იმ საფუძველზე, რომ მისი დამუშავება დამატებით დროს საჭიროებს.

წინამდებარე კვლევამ აჩვენა, რომ შრომის ინსპექციის სამსახურის პროაქტიული გამჭვირვალობის კუთხით მნიშვნელოვანი გამოწვევები არსებობს. ვებგვერდზე საჯარო ინფორმაციის პროაქტიულად გამოქვეყნების პრაქტიკის შესწავლის საფუძველზე გამოვლინდა, რომ სამსახური სრულყოფილად არ ასრულებს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნებს, კერძოდ, „საჯარო ინფორმაციის ელექტრონული ფორმით მოთხოვნისა და პროაქტიულად გამოქვეყნების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 26 აგვისტოს N219 დადგენილებით განსაზღვრულ ვალდებულებებს. დარღვეულია საჯარო ინფორმაციის გამოქვეყნების ვალდებულება როგორც შინაარსობრივი, ისე პერიოდულობის თვალსაზრისით.

საქართველოს მთავრობის დადგენილებით დამტკიცებული ნუსხით გათვალისწინებული პროაქტიულად გამოსაქვეყნებელი საჯარო ინფორმაციის დიდი ნაწილი სამსახურის ვებგვერდზე არ არის განთავსებული. შესაბამისი გრაფები შექმნილია, თუმცა არანაირ ინფორმაციას არ შეიცავს. განსაკუთრებით ხაზგასასმელია, რომ დაფინანსებისა და ხარჯთაღრიცხვის შესახებ ინფორმაცია ვებგვერდზე საერთოდ არ არის წარმოდგენილი.

კვლევამ ასევე ცხადყო, რომ ვებგვერდზე გამოქვეყნებული ინფორმაცია არ არის სისტემატიზებული და სტრუქტურირებული. წარმოდგენილი ინფორმაცია არ არის მომხმარებელზე საკმარისად ორიენტირებული, არ წარმოადგენს ერთგვარ გზამკვლევს დასაქმებულისთვის, რა შემთხვევაში და რა პროცედურით მიმართოს შრომის ინსპექციის სამსახურს. ამასთან, მნიშვნელოვანია დაინტერესებულ პირებს ჰქონდეთ ადვილად ხელმისაწვდომი და მარტივად აღქმადი ინფორმაცია შესაბამისი ეტაპებისა და მოსალოდნელი შედეგების შესახებ.

საბოლოო ჯამში, კვლევის შედეგად გამოვლენილი ხარვეზების დროულად აღმოფხვრა არსებითად მნიშვნელოვანია შრომის ინსპექციის სამსახურის გამჭვირვალობისა და ღიაობის გასაუმჯობესებლად.

## 10. რეკომენდაციები

შრომის ინსპექციის სამსახურის გამჭვირვალობის გასაუმჯობესებლად მიზანშეწონილია შემდეგი რეკომენდაციების გათვალისწინება:

- აუცილებელია საჯარო ინფორმაციის მოთხოვნაზე შრომის ინსპექციის სამსახურის დროულად რეაგირება და დაინტერესებული პირებისათვის ინსპექტირების მასალების დაუბრკოლებლად მიწოდება. ცალკეულ შემთხვევაში, დარღვევის ხასიათიდან გამომდინარე, კონკრეტული ინსპექტირების მასალების დროულად წარმოდგენას გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს (მაგალითად, საწარმოო უბედური შემთხვევების დროს).
- მიზანშეწონილია, საჯარო ინფორმაციის გაცემის დაყოვნების თავიდან ასაცილებლად შრომის ინსპექციის სამსახურმა შეიმუშავოს ეფექტური მექანიზმები ინსპექტირების მასალების დროულად დამუშავებისთვის.
- მნიშვნელოვანია, შრომის ინსპექციის სამსახურმა უზრუნველყოს „საჯარო ინფორმაციის ელექტრონული ფორმით მოთხოვნისა და პროაქტიულად გამოქვეყნების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 26 აგვისტოს N219 დადგენილებით დამტკიცებული ნუსხის შესაბამისად ინფორმაციის სრულყოფილად გამოქვეყნება.
- მნიშვნელოვანია, სამსახურმა ინფორმაცია განათავსოს ვებგვერდის თემატურ ბლოკში, ხელი შეუწყოს მასზე საზოგადოების გამარტივებულ წვდომას და საჭირო ინფორმაციის ადვილად მოძიებას.
- აუცილებელია, პროაქტიულად გამოქვეყნებული საჯარო ინფორმაცია განახლდეს საქართველოს მთავრობის დადგენილებით განსაზღვრული პერიოდულობით.
- აუცილებელია, სამსახურმა გაატაროს შესაბამისი ღონისძიებები საზოგადოების ნდობის გასაძლიერებლად. ამ მიზნის მისაღწევად, მიზანშეწონილია, ვებგვერდზე გამოქვეყნდეს დეტალური ინფორმაცია (გზამკვლევი), თუ რა შემთხვევაში შეუძლია დასაქმებულს მიმართოს შრომის ინსპექციის სამსახურს, ასევე როგორია დარღვევის თაობაზე შეტყობინების წესი და პროცედურა. მნიშვნელოვანია, ვებგვერდზე გამოქვეყნდეს ინფორმაცია დასაქმებულის მიერ მიწოდებული ინფორმაციის კონფიდენციალურობის უზრუნველყოფის და მისი ანონიმურობის გარანტიების შესახებ, რაც წამახალისებელ ფუნქციას შეასრულებს.
- მიზანშეწონილია, შრომის ინსპექციის სამსახურის ვებგვერდზე გამოქვეყნდეს არა მხოლოდ ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმები და დადგენილებები საურავის დარიცხვის შესახებ, არამედ დეტალური ინფორმაცია ინსპექტირების განხორციელების საფუძვლების, შედეგებისა და დასკვნების თაობაზე. ამასთან, მიზანშეწონილია, ვებგვერდზე ინფორმაცია გამოქვეყნდეს სისტემატიზებული ფორმით, კლასიფიცირებული დარღვევის შინაარსის, კონკრეტული სექტორის, კომპანიის სიდიდის და სხვა მაჩვენებლების მითითებით.

- მნიშვნელოვანია, შრომის ინსპექციის სამსახურის საქმიანობის წლიურ ანგარიშში მკაფიოდ გაიმიჯნოს პირველადი და განმეორებითი ინსპექტირებების რაოდენობა, ასევე სპეციფიკურ დარგებს/რეგულაციებსა და შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ ნორმებზე ზედამხედველობის ფარგლებში განხორციელებულ შემოწმებათა რაოდენობა.
- სასურველია, შრომის ინსპექციის სამსახურის საქმიანობის წლიურ ანგარიშებში მოცემული ინფორმაცია დამატებით წარმოდგენილი იყოს ადვილად აღქმადი ფორმატით, მეტი თვალსაჩინოებისთვის გრაფიკების, განმარტებების, საინფორმაციო ბროშურების სახით, რაც გააადვილებს ინფორმაციაზე წვდომას და მის აღქმას.
- მნიშვნელოვანია, შრომის ინსპექციის სამსახურმა უზრუნველყოს სათანადო ღონისძიებების გატარება მოქალაქეთა ჩართულობის გაზრდის მიზნით. სასურველია, შეიქმნას სხვადასხვა სახის საინფორმაციო და სამუშაო ფორმატები, რაც გაზრდის მოქალაქეთა მონაწილეობის ხარისხს და ხელს შეუწყობს სამსახურის საქმიანობის გამჭვირვალობასა და ანგარიშვალდებულებას.



