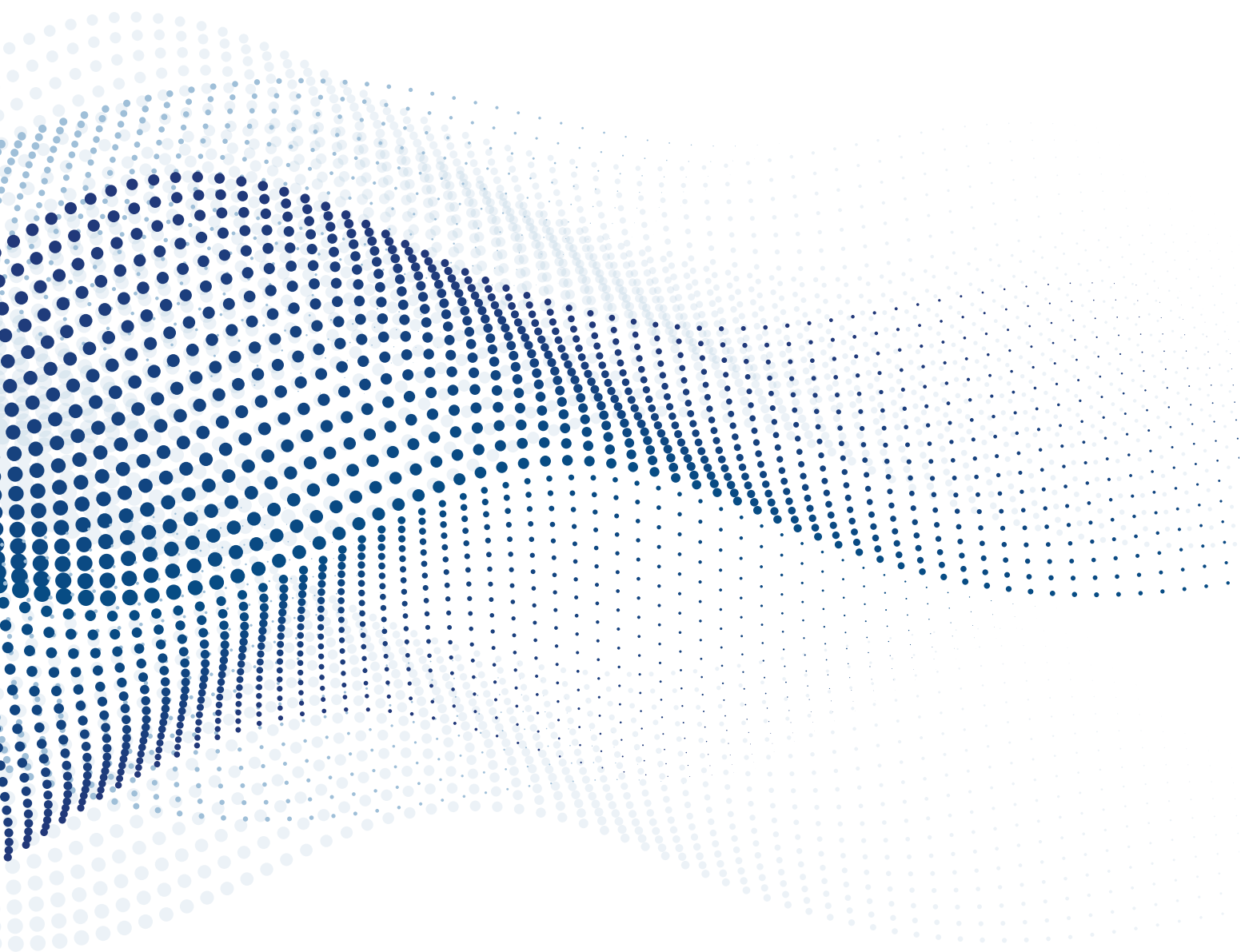


შრომითი უფლებების აღსრულება ტექსტილისა და ვაჭრობის სფეროებში

ანალიტიკური ანგარიში



გიორგი ჭანტურიძე



Implemented by:
giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

შინაარსი

• ძირითადი მიგნებები	4
• კვლევის მეთოდოლოგია	7
• 1. სოციალური პარტნიორების მოსაზრებები	9
• 2. შრომითი ურთიერთობა და მისი მარეგულირებელი ნორმები	11
• 3. სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა	16
• 4. შრომის ანაზღაურება.....	18
• 5. შესვენებითა და შვებულებით სარგებლობის უფლება.....	24
• 6. დისკრიმინაცია და შევიწროვება	30
• 7. შრომის უსაფრთხოება.....	33
• 8. სამუშაო ადგილიდან გათავისუფლება.....	34
• რეკომენდაციები.....	35
• დანართი I. კითხვარი დასაქმებულთათვის	36
• დანართი II. კითხვარი ხელისუფლების წარმომადგენლებისათვის	43
• დანართი III. კითხვარი დამსაქმებელთათვის	44
• დანართი IV. კითხვარი ფოკუს ჯგუფისთვის -„პროფესიული კავშირები“	45

ძირითადი მიგნებები

- სავაჭრო ქსელსა და სუპერმარკეტებში დასაქმებულთა უდიდეს ნაწილს (შესაბამისად 64,4% და 66,3%) არ აქვთ შრომითი ხელშეკრულების საკუთარი ეგზემპლარი. ეს მაჩვენებელი ტექსტილის წარმოებაში შედარებით დაბალია და 26,8%-ს შეადგენს.
- ტექსტილის წარმოებაში ხელშეკრულების ვადიანობის მხრივ, ჭარბობს უვადო ხელშეკრულებები (34%) და 1 წლიანი ხელშეკრულებები - 29,8%. მაშინ, როცა სავაჭრო ქსელში უვადო ხელშეკრულებების წილი მხოლოდ 3,2%-ია, სუპერმარკეტებში კი 8,4%.
- დღეში საშუალოდ ნამუშევარი საათების რაოდენობა შეადგენს: ტექსტილის წარმოებაში 9 საათს; სავაჭრო ქსელში 9 საათს; სუპერმარკეტებში - 10,8 საათს.
- კვირის განმავლობაში საშუალოდ ნამუშევარი საათების რაოდენობა სამივე სექტორში აღემატება შრომის კოდექსით დადგენილ ოდენობას და შეადგენს: ტექსტილის წარმოებაში - 52,2 საათს, სავაჭრო ქსელში - 48,6 საათს, ხოლო სუპერმარკეტებში - 54,4 საათს.
- ხელზე ასადები საშუალო ხელფასი ტექსტილის წარმოებაში შეადგენს 346 ლარს. სავაჭრო ქსელში 537 ლარს, ხოლო სუპერმარკეტებში 437 ლარს. შესაბამისად საშუალოდ დარიცხული ხელფასი შეადგენს: ტექსტილის წარმოებაში 432,5 ლარს, სავაჭრო ქსელში 671,2 ლარს, ხოლო სუპერმარკეტებში 546,2 ლარს. აღნიშნული ხელფასები ეროვნულ საშუალო ხელფასთან მიმართებით შეადგენს შესაბამისად 40,5%, 62,9% და 51,1%-ს.
- სამივე სექტორში დასაქმებულთა უდიდეს ნაწილს უწევს ძირითად სამუშაოსთან ერთად დამატებითი სამუშაოს შესრულება, რომელიც არ შედის მათ ძირითად მოვალეობაში. ასეთი სამუშაოს შესრულება ტექსტილის სექტორში უწევს 73,6%-ს, სავაჭრო ქსელში 63,9%-ს, ხოლო სუპერმარკეტებში 79,5%-ს.
- დასაქმებულთა ნაწილს ხელფასიდან ეჭრებათ გარკვეული თანხა, რომელიც არ არის დაკავშირებული გადასახადის გადახდასთან. ასეთი თანხის დაკავება ყველაზე ხშირია სუპერმარკეტების ქსელებში (18,1%). შემდეგ მოდის ტექსტილის წარმოება (15,7%) და სავაჭრო ქსელი (8,3%).
- გამოკითხულთა უმეტესობა აღნიშნავს, რომ ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების სანაცვლოდ მათ ანაზღაურება არ ეძლევათ. ასეთია ტექსტილის წარმოებაში დასაქმებულთა 61,3%, სავაჭრო ქსელში 69%, ხოლო სუპერმარკეტებში 80,7%.

- იმ რესპოდენტებს, რომლებიც იღებენ ზეგანაკვეთურ ანაზღაურებას, ყველაზე ხშირად **ზეგანაკვეთური შრომა უნაზღაურდებათ** ისეთივე განაკვეთით, რასაც ნორმირებული დროის განმავლობაში მუშაობისთვის აიღებდნენ. საშუალოდ კი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ტარიფი შეადგენს: ტექსტილის წარმოებაში 140%-ს, სავაჭრო ქსელში 115%-ს, ხოლო სუპერმარკეტებში 101%-ს.
- **გამოკითხულთა უმეტესობა ვერ იღებს დამატებით ანაზღაურებას ვერც სადღესასწაულო დღეებში** მუშაობისთვის. ასეთია ტექსტილის წარმოებაში დასაქმებული 61,3%; სავაჭრო ქსელში - 84,7%, ხოლო სუპერმარკეტებში - 72,3%.
- იმ მიზეზებს შორის, რომლის გამოც დასაქმებულები ვერ სარგებლობენ შესვენებით ყველაზე ხშირად სახელდება დატვირთული გრაფიკი. ტექსტილის წარმოებაში ეს მაჩვენებელი შეადგენს 73,5%-ს, ხოლო სავაჭრო ქსელში 45,5%-ს. გარდა ამისა სავაჭრო ქსელში დასაქმებულთა 36,4% ამბობს, რომ შესვენებაზე გასვლა აკრძალული აქვთ.
- ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის შესაძლებლობა აქვს გამოკითხულთა ნახევარზე ნაკლებს. ამ მხრივ ყველაზე მძიმე მდგომარეობაა სუპერმარკეტებში, სადაც გამოკითხულთა მხოლოდ 16,9% ამბობს, რომ სარგებლობს შვებულებით. 20,5% აღნიშნავს, რომ შვებულების აღება შეუქმნის პრობლემებს სამსახურში.
- ტექსტილის საწარმოებში დასაქმებულთა 88,5%-მა აღნიშნა, რომ მათ საწარმოში არ არსებობს პრემიების/ბონუსების სისტემა. სუპერმარკეტების შემთხვევაში ეს მაჩვენებელი 71,8%-ია. განსხვავებული მდგომარეობაა სავაჭრო ქსელში, სადაც ბონუსების სისტემა მხოლოდ 16,7%-ში არ არსებობს. სავაჭრო ქსელში 39,1% შეთხვევებში პრემიის გაცემა დამოკიდებულია კომპანიის მოგებაზე, ხოლო კომპანიების 37,7% პრემიას გაცემს ინდივიდუალურად, - დასაქმებულის წარმატებული მუშაობის შემთხვევაში.
- დასაქმებულთა 5,5%-ს ტექსტილის წარმოებაში უსარგებლია საავადმყოფო ფურცლით, მაგრამ ამ პერიოდში ვერ მიიღო შესაბამისი ანაზღაურება. სავაჭრო ქსელში იგივე მაჩვენებელი 8,8%-ია. სუპერმარკეტებში კი დამსაქმებელმა ავადმყოფობის პერიოდი არ აუნაზღაურა გამოკითხულთა 8,4%-ს. იმ დასაქმებულებს შორის ვისაც უსარგებლია საავადმყოფო ფურცლით, შესაბამისი ანაზღაურება ვერ მიიღო: ტექსტილის წარმოებაში - 12,1%-მა; სავაჭრო ქსელში - 32,2%-მა; სუპერმარკეტებში კი 38,7%-მა.
- **დამსაქმებლის/ხელმძღვანელი პირის მხრიდან, მტრულ, ღირსების შემლახველ, არათანაბარ მოპყრობას განსაკუთრებით ხშირად ადგილი აქვს ტექსტილის წარმოებაში.** ასეთი მოპყრობის შესახებ დადებითი პასუხი

გაცა ამ სფეროში დასაქმებულთა 17,1%-მა. მათ შორის 7,7% აღნიშნავს, რომ ასეთ მოპყრობას სისტემატური ხასიათი აქვს.

- **ტექსტილის წარმოებაში უმეტესად გვხვდება სქესისა და ასაკის მიხედვით დისკრიმინაცია** (შესაბამისად 42,7% და 33,2%). ტექსტილის წარმოებაში 4,7% შემთხვევებში ადგილი აქვს პროფკავშირული ნიშნით დისკრიმინაციასაც.
- გამოკითხულთა 13,7% ტექსტილის წარმოებაში ამბობს, რომ ადგილი ჰქონია დამსაქმებლის მხრიდან შევიწროებას. მათ შორის 5,6% აღნიშნავს, რომ შევიწროებას სისტემატური ხასიათი აქვს.
- კითხვაზე უზრუნველყოფილია, თუ არა შრომის უსაფრთხოება თქვენს სამუშაო ადგილზე, „არა“ ან „ნაწილობრივ“ უპასუხა: ტექსტილის წარმოებაში 42,1%-მა; სავაჭრო ქსელში 17,2%-მა; ხოლო სუპერმარკეტებში 30,4%-მა.
- ყოველგვარი მიზეზის გარეშე გათავისუფლება ყველაზე ხშირად ხდება ტექსტილის წარმოებაში (16,6%). შემდეგ მოდის სუპერმარკეტები (14,4%), ხოლო ბოლო ადგილზე სავაჭრო ქსელია 0,9%-ით.

კვლევის მეთოდოლოგია

კვლევის მიზანი იყო ვაჭრობისა და ტექსტილის პროდუქციის წარმოების სფეროებში, შრომის უფლებებისა მდგომარეობის შესწავლა. იმის გარკვევა, თუ რამდენად პასუხობს საკვლევ კომპანიებში დასაქმებულთა მდგომარეობა შრომის კოდექსის მოთხოვნებს.

კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე ვაჭრობის სფერო გაიყო ორ ნაწილად: 1. საცალო ვაჭრობა, სუპერმარკეტების გარდა და 2. სუპერმარკეტები.

კვლევის ობიექტს წარმოადგენდნენ ტექსტილის პროდუქციის მწარმოებელ საწარმოებსა და სავაჭრო ქსელებში დასაქმებული პირები. ინტერვიუები ჩატარდა ასევე სოციალურ პარტნიორებთან. მათ შორის 5 დამსაქმებელთან და დამსაქმებელთა გაერთიანებასთან; საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტის წარმომადგენლებთან; შედგა ფოკუს ჯგუფი პროფესიულ კავშირებთან.

შერჩევის მოცულობა განისაზღვრა 700 რესპონდენტით. რაც საშუალებას გვაძლევს რეპრეზენტაბელური მონაცემები მივიღოთ საქართველოს დიდ ქალაქებში: თბილისში, ქუთაისში, ფოთში, მცხეთაში, თელავში, გორში, რუსთავსა და ბათუმში არსებული მდგომარეობის შესახებ.

გამოკითხვის მოცულობამ საშუალება მოგვცა შეგვეგროვებინა მონაცემები დასაქმებულთა ასაკის, სქესის და დაკავებული პოზიციების მიხედვით.

გამოკითხულთა რაოდენობამ სექტორების მიხედვით შეადგინა: ტექსტილის წარმოება 235; სავაჭრო ქსელი 235; სუპერმარკეტები 230.

კვლევის ინსტრუმენტად გამოვიყენეთ 4 კითხვარი: დასაქმებულებისთვის, დამსაქმებლებისთვის, პროფკავშირებისთვის და ხელისუფლების წარმომადგენლებისთვის. ძირითადი კითხვარი, რომელიც წარმოადგენდა სტრუქტურირებულ კითხვარს, შედგა დასაქმებულთა გამოსაკითხად და მოიცავდა, როგორც ღია ისე დახურულ კითხვებს.

კითხვარებმა დაფარა შემდეგი საკითხები/თემები:

- შრომითი ურთიერთობა და მისი მარეგულირებელი ნორმები;
- სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა;
- შრომის ანაზღაურება;

- შესვენებითა და შვებულებით სარგებლობის უფლება;
- დისკრიმინაცია და შევიწროვება;
- შრომის უსაფრთხოება;
- სამუშაო ადგილიდან გათავისუფლება.

მონაცემთა შეგროვება მოხდა **პირისპირ ინტერვიუს** მეთოდით, პლანშეტური კომპიუტერების გამოყენებით. ინტერვიუები ჩატარდა რესპონდენტთა სამუშაო ადგილებზე, ხოლო სადაც ეს შეუძლებელი იყო საცხოვრებელ სახლებში.

1. სოციალური პარტნიორების მოსაზრებები

ერთ-ერთი პირველი შეხვედრა შედგა პროფკავშირების ფოკუს ჯგუფთან, რომელშიც შედიოდნენ ვაჭრობასა და ტექსტილის წარმოებასთან დაკავშირებული პროფესიული კავშირები. დასაქმებულთა წარმომადგენლები აღნიშნავენ, რომ სამუშაო ადგილებზე ხშირად ირღვევა შრომითი უფლებები, მათ შორის ვაჭრობისა და ტექსტილის წარმოების სფეროსთვის დამახასიათებელია განსაკუთრებით ხანგრძლივი სამუშაო გრაფიკი, აუნაზღაურებელი ზეგანაკვეთური შრომა. სუპერმარკეტებში მძიმე ტვირთის ტარება, რაც არ შედის დასაქმებულის პირდაპირ მოვალეობაში. ჯანმრთელობისთვის სახიფათო გარემო, როგორცაა მაგალითად ტექსტილის საწარმოებში: მტვერი, ხმაური, კონდიციონერების არარსებობა, რაც შემდგომი გამოკითხვის დროსაც დაადასტურეს დასაქმებულებმა.

აღნიშნულ სექტორებში, რომლებიც კადრების ხშირი დენადობით ხასიათდება განსაკუთრებით რთულია პროფკავშირული ორგანიზაციის შექმნა და შენარჩუნება. პროფკავშირების წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, რომ საწარმოებში ხშირად ირღვევა გაერთიანების უფლება.

აღნიშნულ სექტორებში დაბალ დონეზეა ან საერთოდ არ მიმდინარეობს სოციალური დიალოგი. ამასთან სახელმწიფოს მხრიდან კონტროლის მექანიზმების არარსებობის გამო დასაქმებულები ხშირად დაუცველნი რჩებიან. მათ დაცვას ართულებს ისიც, რომ სამსახურის დაკარგვის შიშით ისინი თითქმის არასოდეს მიმართავენ სასამართლოს. სასამართლოსთვის მიმართვა ხდება მხოლოდ მაშინ, როცა დამსაქმებელი უკანონოდ გაათავისუფლებს დასაქმებულს სამსახურიდან.

როგორც დამსაქმებელთა წარმომადგენლები აღნიშნავენ, მათ საწარმოებში სპეციალიზებული განყოფილების სახით ძირითადად არსებობს ე.წ. “HR“ განყოფილება, რომელიც პასუხისმგებელია, როგორც სახელშეკრულებო ურთიერთობებზე დასაქმებულებთან, ისე სახელფასო/საპრემიო სისტემების მართვაზე. საწარმოთა უმეტესობაში არ იყო გაფორმებული კოლექტიური ხელშეკრულება. ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებების უმეტესობა წერილობითი ფორმისაა.

როგორც დამსაქმებელთა ერთ-ერთი გაერთიანების წარმომადგენელმა აღნიშნა, არ არსებობს ინდივიდუალური შრომითი დავების მოგვარების ალტერნატიული გზა, რის გამოც სასამართლო სისტემა გადატვირთულია და პროცესები წლობით

იწელება. ამ პრობლემის გადაჭრის ერთ-ერთ გზად დამსაქმებლებს კერძო მედიაციის სისტემა მიაჩნიათ.

დამსაქმებელთა საკმაოდ დიდი ნაწილი აღნიშნავს, რომ მათ საწარმოში საავადმყოფო ფურცლით (ბიულეტენი) სარგებლობა ანაზღაურებადი არ არის. ეს კი ეწინააღმდეგება მინისტრის ბრძანებას.

საქართველოს ორგანული კანონი შრომის კოდექსი პირდაპირი სახით არ არეგულირებს დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდს, თუმცა დროებითი შრომისუუნარობის ანაზღაურების წესსა და პირობებს განმარტავს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2009 წლის 19 თებერვლის ბრძანება №87/ნ „დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე“. ამ ბრძანების მიხედვით დამსაქმებელს წარმოემოზა ვალდებულება აანაზღაუროს დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდი შესაბამისი დოკუმენტის წარმოდგენის შემთხვევაში, შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ ვადებში.

შრომით ურთიერთობებში არსებული პრობლემები ხშირად კანონმდებლობის აღსრულების მექანიზმის არარსებობითაა გამოწვეული. როგორც საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს, შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტის წარმომადგენელი აცხადებს: „შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტს ამ ეტაპისთვის შეზღუდული მანდატი აქვს, იგი მხოლოდ არასავალდებულო ხასიათის რეკომენდაციების გაცემაში გამოიხატება და შრომის ინსპექტირების სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში, პილოტურ რეჟიმში ხორციელდება.“

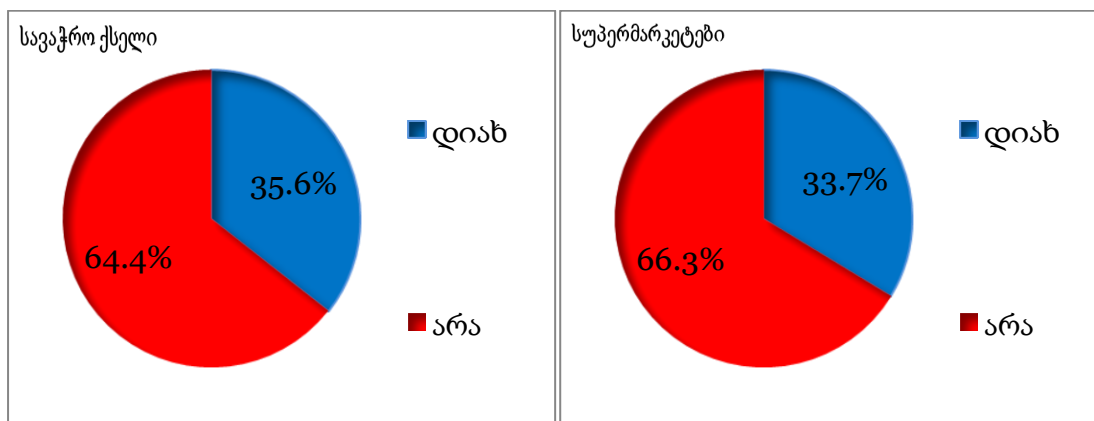
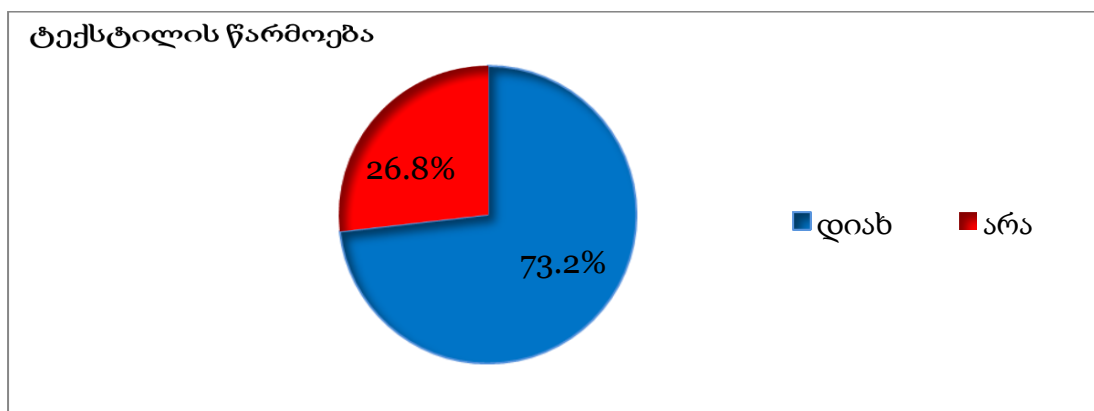
რაც შეეხება შრომის ინსპექციის სამომავლო განვითარების გეგმას, რესპოდენტმა აღნიშნა, რომ: „სახელმწიფო გეგმავს შრომის უფლებების დაცვაზე ზედამხედველობის განმახორციელებელი ორგანოს ინსტიტუციური განვითარებას, რაც შრომის ინსპექციის საჯარო სამართლის იურიდიულ პირად ჩამოყალიბებას და მის შესაბამისი მანდატით აღჭურვას გულისხმობს. აღნიშნული მიმართულებით უკვე დაწყებულია მუშაობა, მომზადებულია „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტი, რომლის წარდგენაც საქართველოს პარლამენტისთვის უახლოეს მომავალში იგეგმება.“

ამასთან სამინისტროს წარმომადგენელი აღნიშნავს, რომ მუშაობა მიმდინარეობს შრომის კანონმდებლობის დახვეწის მიზნით, მათ შორის, ზეგანაკვეთური შრომის დარეგულირების მიმართულებით.

2. შრომითი ურთიერთობა და მისი მარეგულირებელი ნორმები

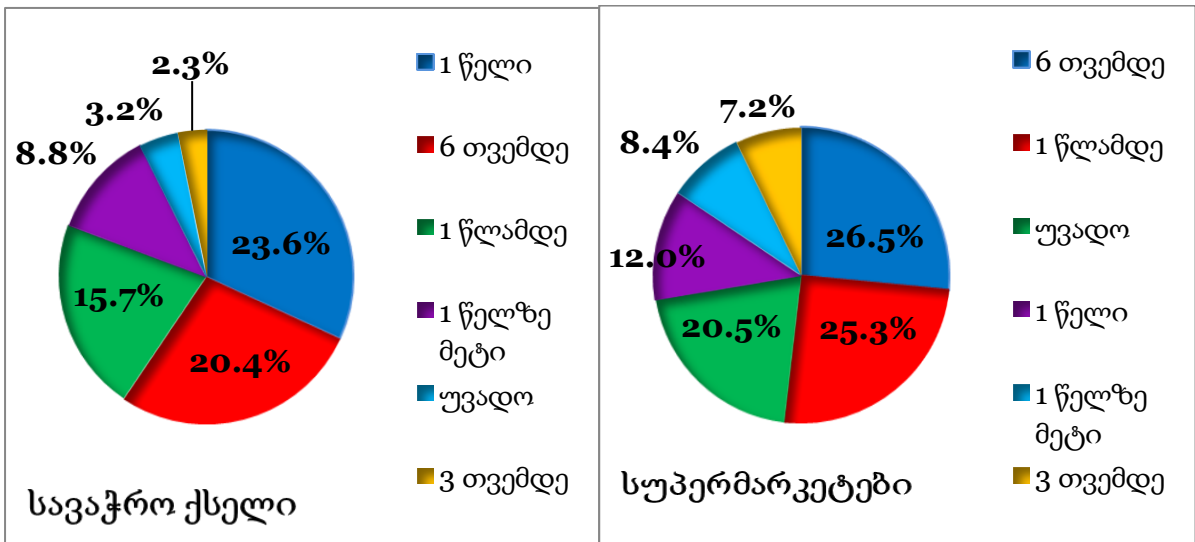
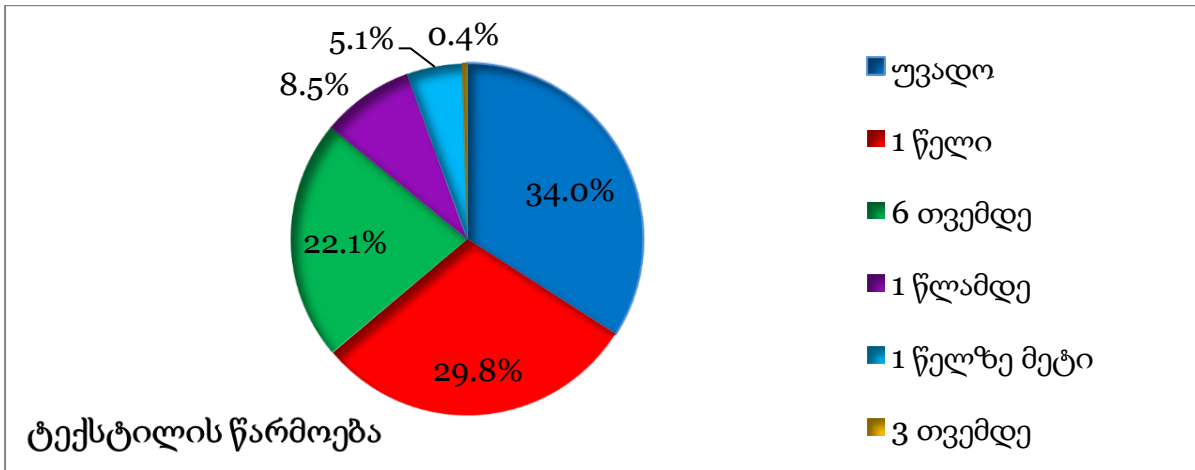
სავაჭრო ქსელსა და სუპერმარკეტებში დასაქმებულთა უდიდეს ნაწილს (შესაბამისად 64,4% და 66,3%) არ აქვთ შრომითი ხელშეკრულების საკუთარი ეგზემპლარი. ეს მაჩვენებელი ტექსტილის წარმოებაში ბევრად დაბალია და 26,8%-ს შეადგენს.

გაქვთ თუ არა შრომითი ხელშეკრულების თქვენი ეგზემპლარი?



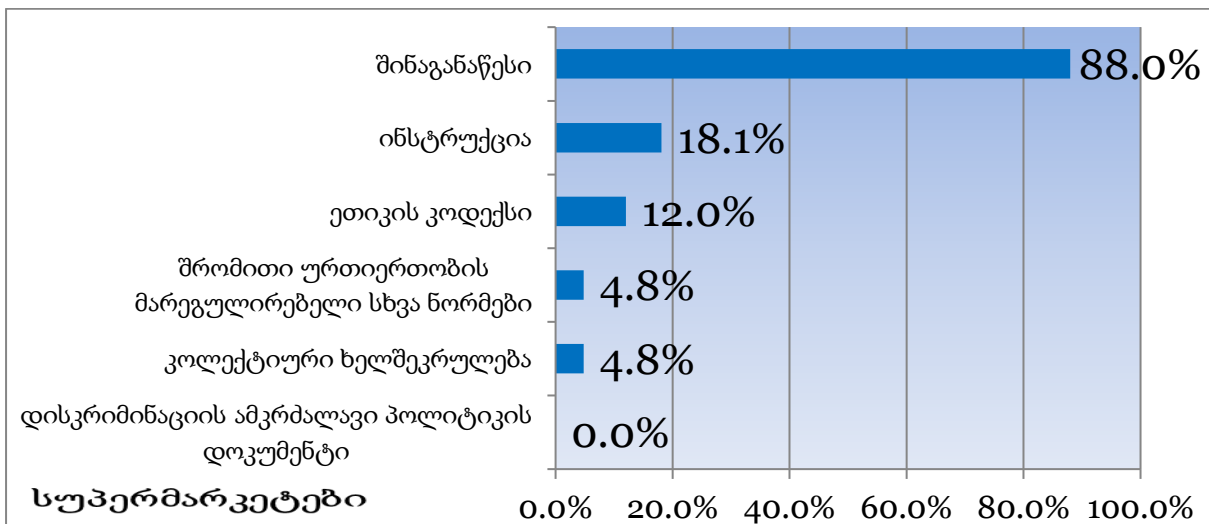
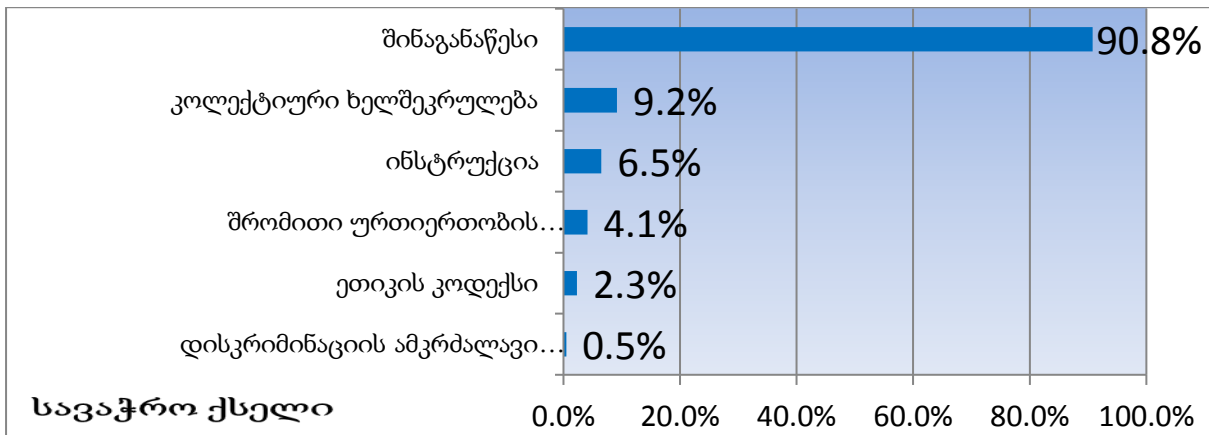
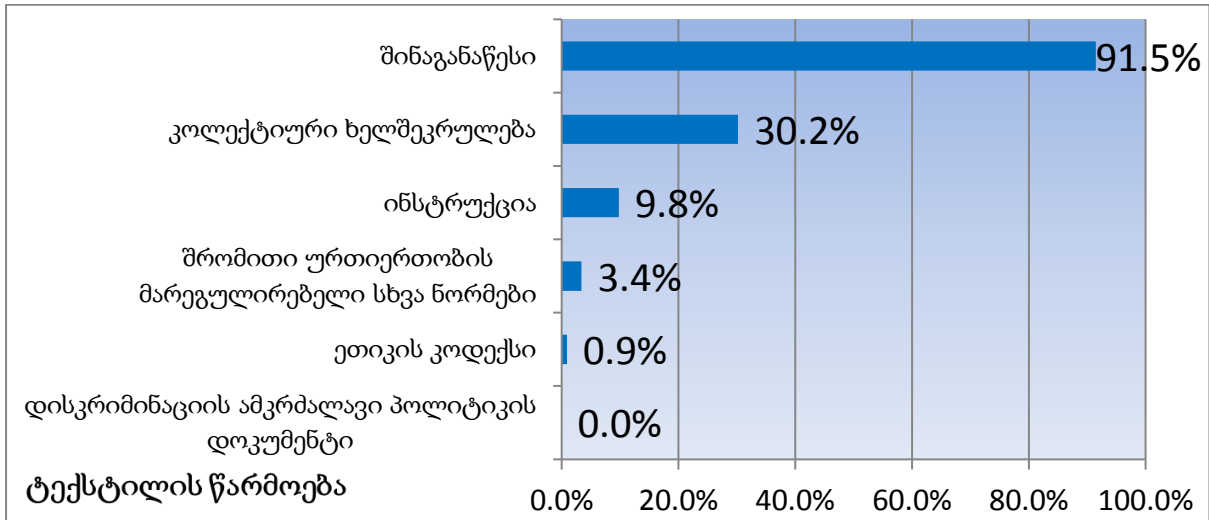
ტექსტილის წარმოებაში ხელშეკრულების ვადიანობის მხრივ ჭარბობს უვადო ხელშეკრულებები (34%) და 1 წლიანი ხელშეკრულებები 29,8%. მაშინ, როცა სავაჭრო ქსელში უვადო ხელშეკრულებების წილი მხოლოდ 3,2%-ია, სუპერმარკეტებში კი 8,4%. სავაჭრო ქსელში ყველაზე დიდი წილი უჭირავს 1 წლიან ხელშეკრულებებს (23,6%) და 6 თვემდე ხელშეკრულებებს 20,4%. სუპერმარკეტებში ჭარბობს 6 თვემდე (26,5%) და 1 წლამდე ვადით ხელშეკრულებები (25,3%).

თქვენი შრომითი ხელშეკრულების ვადაა:



კომპანიების უმეტესობაში ხელშეკრულების გარდა მოქმედებს შინაგანაწესი (ტექსტილის წარმოება - 91,5%; სავაჭრო ქსელი - 90,8%; სუპერმარკეტები 88%) . ინსტრუქცია მოქმედებს ტექსტილის საწარმოების 9,8%-ში, სავაჭრო ქსელების 6,5%-ში და სუპერმარკეტების 18,1%-ში. კოლექტიური ხელშეკრულებები მოქმედებს, ტექსტილის საწარმოების 30,2%-ში, სავაჭრო ქსელში 9,2%-ში და სუპერმარკეტების 4,8%-ში.

თქვენს სამსახურში შრომის ხელშეკრულების გარდა მოქმედებს (შეგიძლიათ შემოხაზოთ ერთი ან მეტი პასუხი):

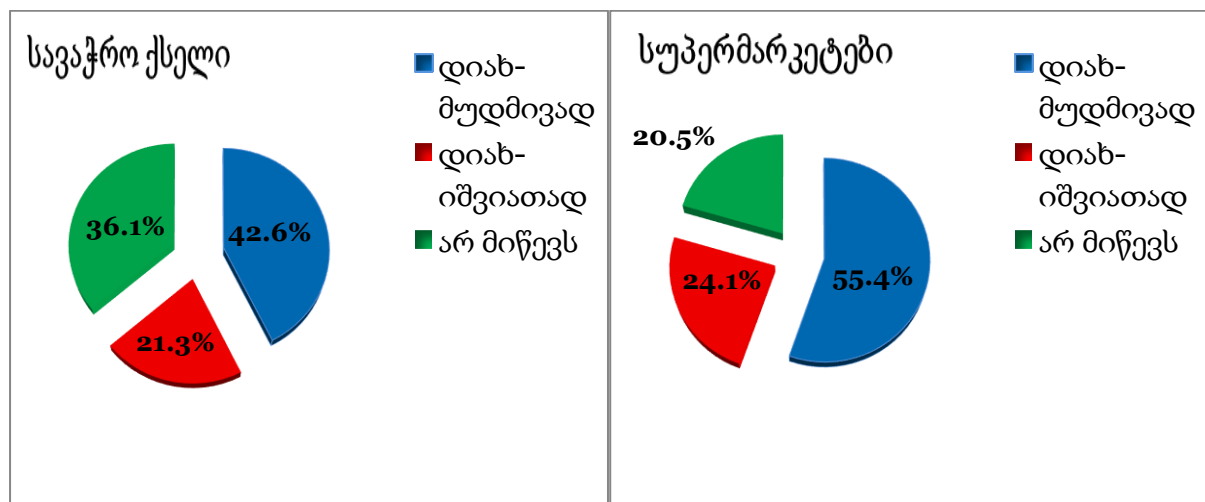
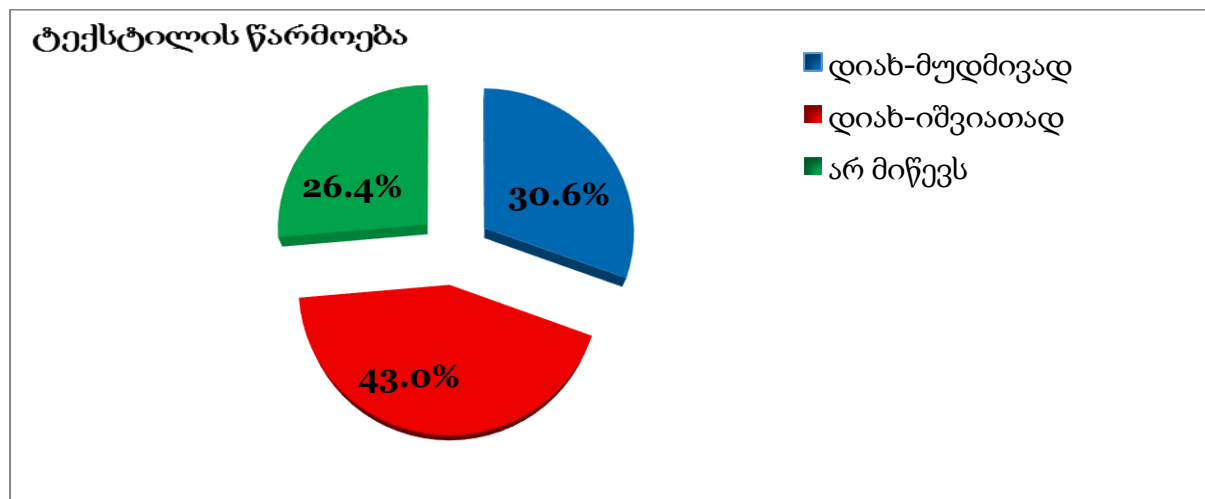


დასაქმებულებს ძირითად სამუშაოსთან ერთად უწევთ დამატებითი სამუშაოს შესრულება, რომელიც არ შედის მათ მოვალეობაში. ასეთი სამუშაოს შესრულება ტექსტილის სექტორში უწევს 73,6%-ს, სავაჭრო ქსელში 63,9%-ს, ხოლო სუპერმარკეტებში 79,5%-ს.

ეს არის სფეროები სადაც დასაქმებულებს ხშირად ფიზიკურადაც უწევთ შრომა. ეს კი შრომითი ხელშეკრულებით არ არის ხოლმე გათვალისწინებული და ახლად დასაქმებულთათვის გარკვეულ მოულოდნელობას წამოადგენს.

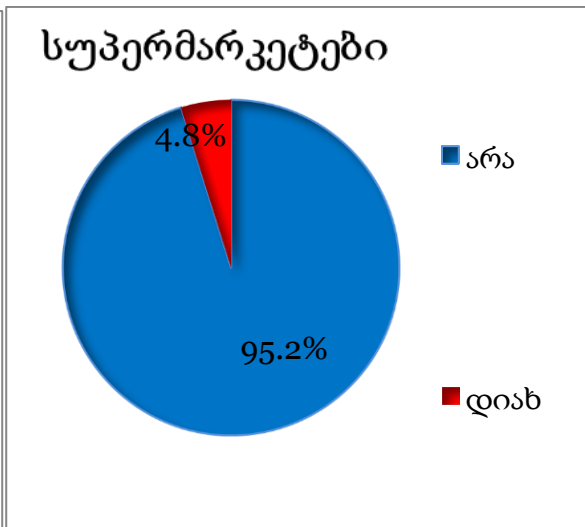
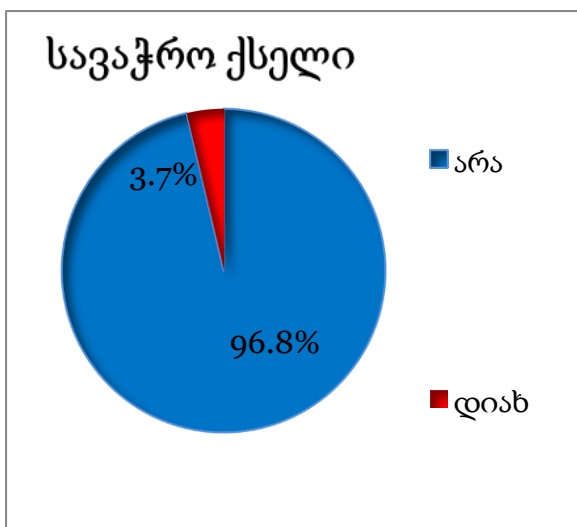
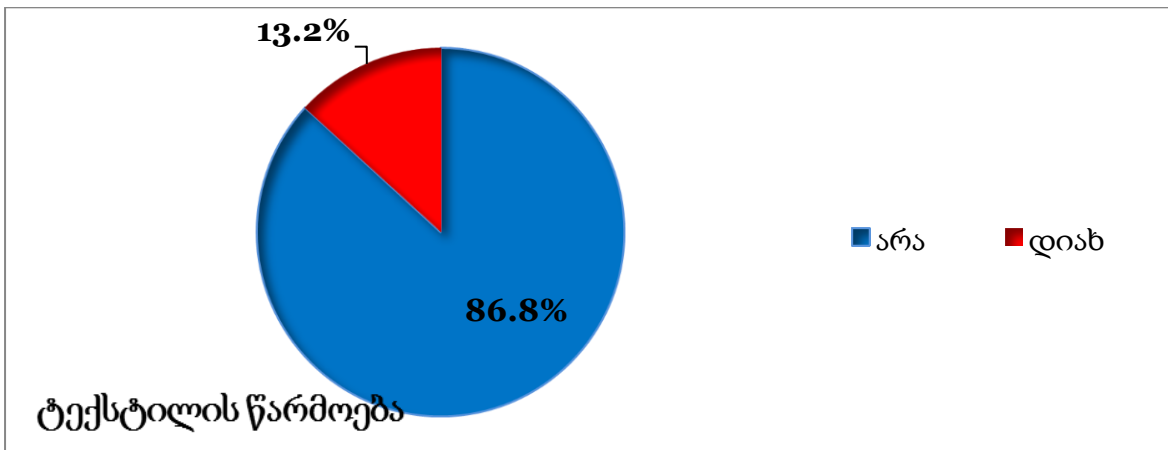
სხვა მძიმე შრომითი პირობების პარალელურად, ხელშეკრულების მიღმა არსებული ვალდებულებები განაპირობებს დენადობის მაღალ ნიშნულს. რაც განსაკუთრებით შესამჩნევია სუპერმარკეტების ქსელებში.

გიწევთ თუ არა თქვენს ძირითად საქმესთან ერთად დამატებით ისეთი სამუშაოს შესრულება, რომელიც არ შედის თქვენს ფუნქციებში?



დასაქმებულთა ნაწილი აღნიშნავს, რომ დამსაქმებელმა მისი თანხმობის გარეშე შეუცვალა ხელშეკრულების ერთი პირობა მაინც. ასეთი შემთხვევები ყველაზე ხშირია ტექსტილის წარმოებაში (13,2%), შემდეგ მოდის სუპერმარკეტები 4,8%-ით და ბოლოს სავაჭრო ქსელი 3,7%-ით.

შეუცვლია თუ არა დამსაქმებელს თქვენი თანხმობის გარეშე ხელშეკრულების რომელიმე პირობა?

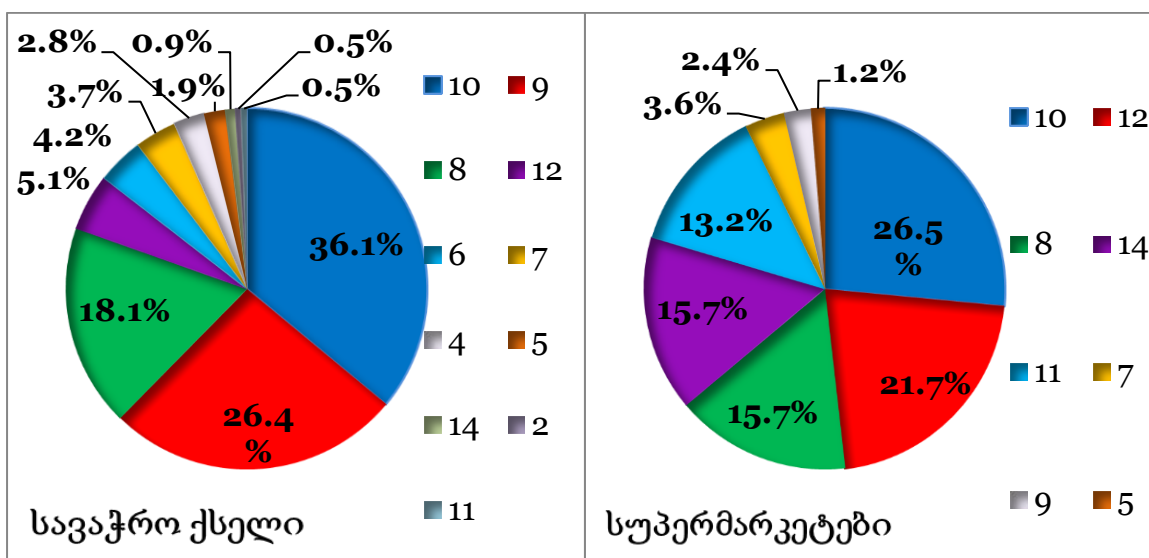
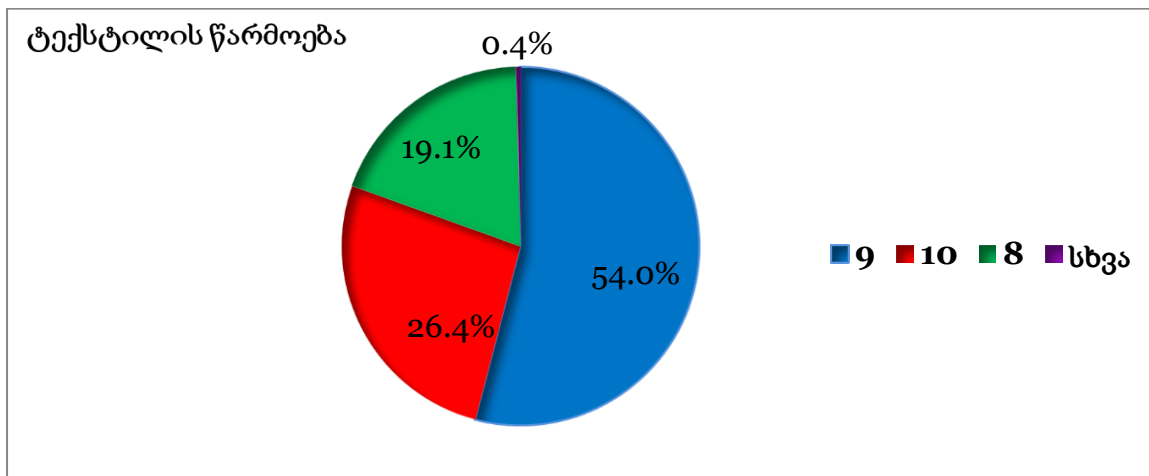


3. სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა

კვირის განმავლობაში საშუალოდ ნამუშევარი საათების რაოდენობა სამივე სექტორში აღემატება შრომის კოდექსით განსაზღვრულ ლიმიტს და შეადგენს: ტექსტილის წარმოებაში 52,2 საათს, სავაჭრო ქსელში 48,6 საათს, ხოლო სუპერმარკეტებში 54,4 საათს.

გამოკვლეულ სექტორებში დღეში საშუალოდ ნამუშევარმა საათებმა შეადგინა: ტექსტილის წარმოებაში 9 საათი; სავაჭრო ქსელში 9 საათი; სუპერმარკეტებში - 10,8 საათ. განაწილების მიხედვით ტექსტილის წარმოებაში უმეტესობა (54%) მუშაობს დღეში 9 საათის განმავლობაში. სავაჭრო ქსელში 36% მოდის 10 საათიან სამუშაო დღეზე, ხოლო სუპერმარკეტებში 10 საათს მუშაობს 26,5%.

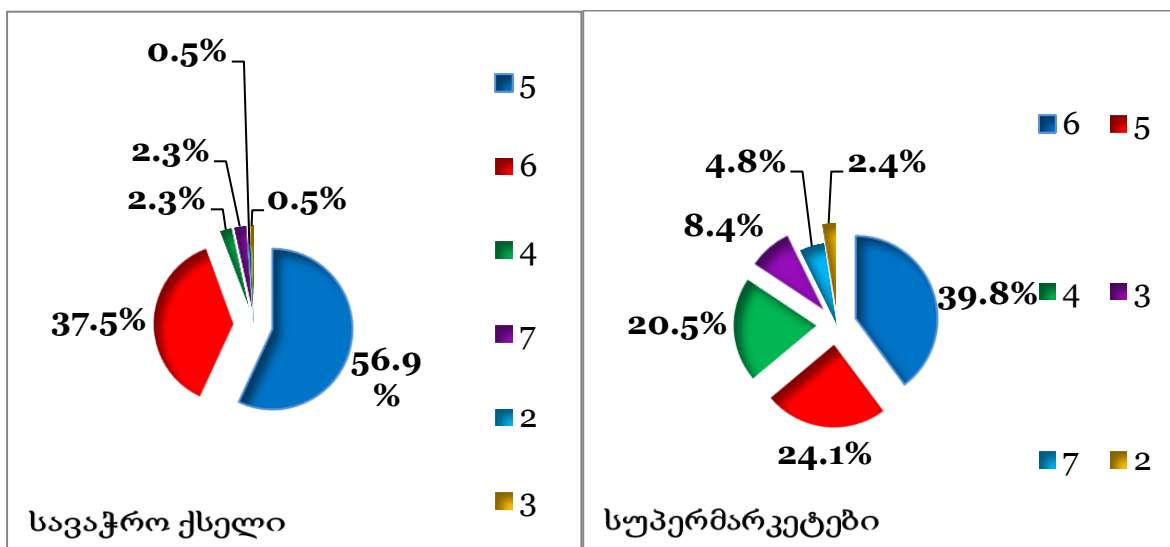
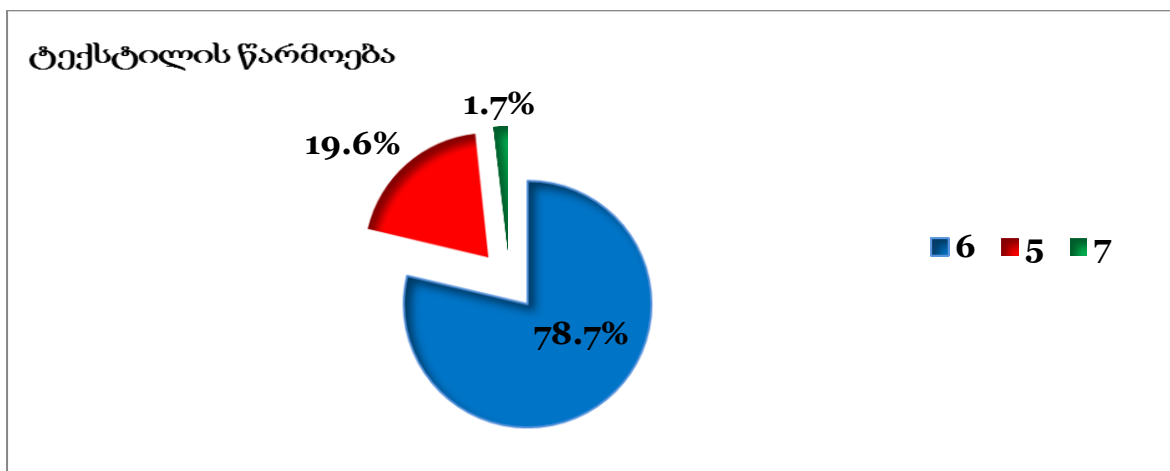
რამდენი საათი მუშაობთ დღის განმავლობაში?



შრომის კოდექსი განსაზღვრავს 40 საათიან სამუშაო კვირას, თუმცა სპეციფიკური რეჟიმის მქონე საწარმოებში უშვებს 48 საათიან გრაფიკს. აღნიშნული ბუნდოვანი ჩანაწერი ქმნის გაურკვეველობას როგორც დასაქმებულებში ისე დამსაქმებლებში. ხშირად კი დამსაქმებლები ბოროტად იყენებენ ამ ჩანაწერს და დასაქმებულებს ამუშავენ კვირაში 48 საათის განმავლობაში ზეგანაკვეთური ანაზღაურების გარეშე.

სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა საშუალოდ შეადგენს: ტექსტილის წარმოებაში 5,8 დღეს; სავაჭრო ქსელში - 5,4 დღეს; სუპერმარკეტებში 5,04 დღეს. ყველაზე დიდი წილი - 78,7% ტექსტილის წარმოებაში მუშაობს 6 დღის განმავლობაში; სავაჭრო ქსელში 56,9% მუშაობს 5 დღიანი გრაფიკით, ხოლო სუპერმარკეტებში 39,8% მუშაობს 6 დღიანი გრაფიკით. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ სუპერმარკეტების ქსელში გრაფიკი ბევრად მრავალფეროვანია, ხშირია არასრულ განაკვეთზე დასაქმება. სუპერმარკეტებში გვხვდება 2, 3 და 4 საათიანი დატვირთვაც, რაც ამცირებს საშუალოდ ნამუშევარი საათების რაოდენობას.

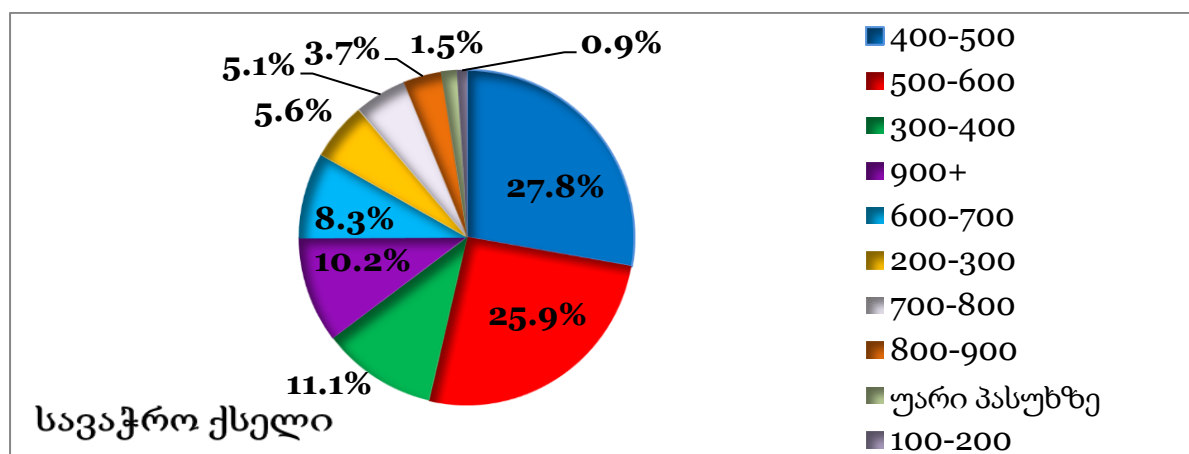
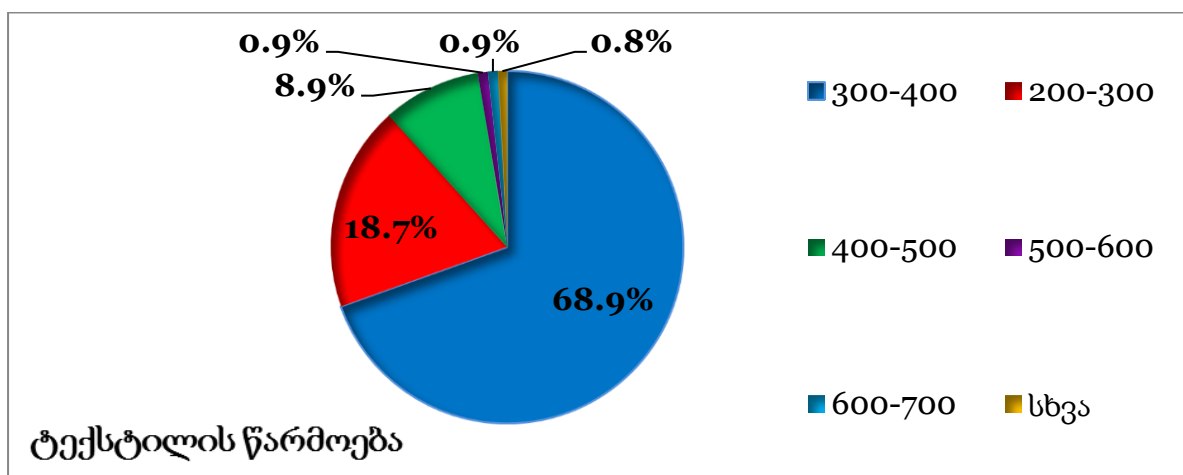
რამდენი დღე მუშაობთ კვირის განმავლობაში?

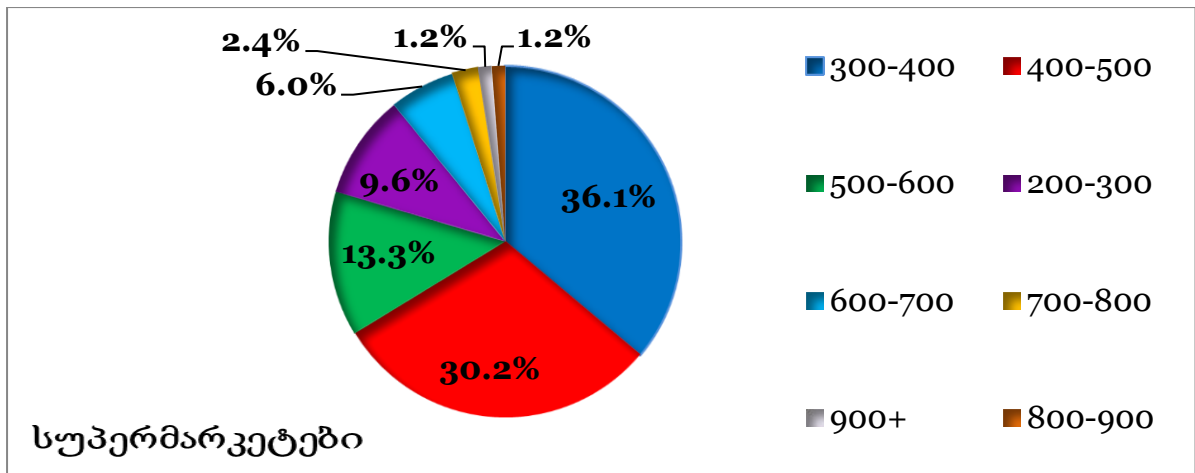


4. შრომის ანაზღაურება

ხელზე ასაღები საშუალო ხელფასი ტექსტილის წარმოებაში შეადგენს 346 ლარს. სავაჭრო ქსელში 537 ლარს, ხოლო სუპერმარკეტებში 437 ლარს. შესაბამისად საშუალოდ დარიცხული ხელფასი შეადგენს: ტექსტილის წარმოებაში 432,5 ლარს, სავაჭრო ქსელში 671,2 ლარს, ხოლო სუპერმარკეტებში 546,2 ლარს. აღნიშნული ხელფასები მნიშვნელოვნად ჩამორჩება საშუალო ხელფასს ეროვნულ დონეზე და ქვეყნის საშუალო ხელფასთან მიმართებით შეადგენს შესაბამისად 40,5%, 62,9% და 51,1%-ს.

რამდენს შეადგენს თქვენი ოფიციალური ანაზღაურება თვეში? (იგულისხმება ხელზე ასაღები თანხა)

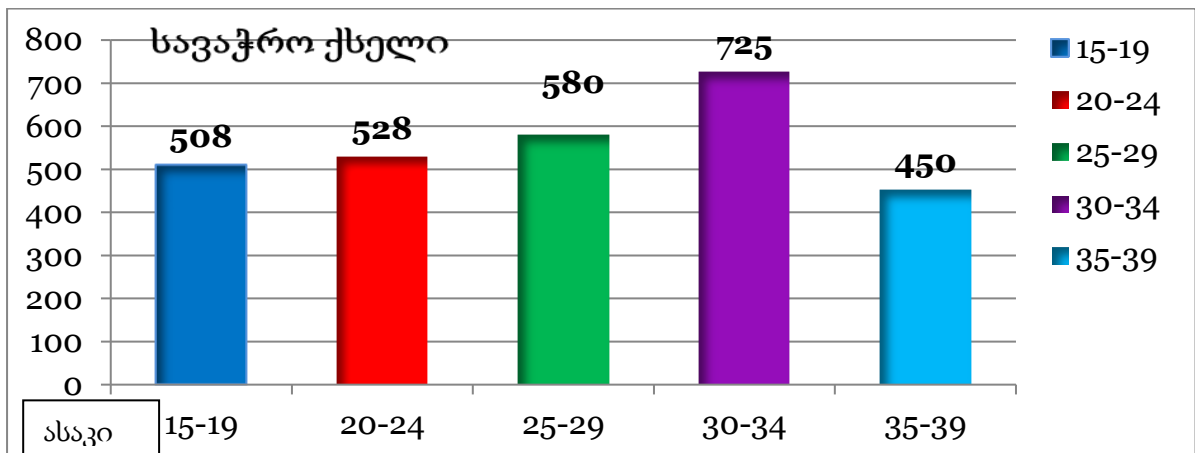
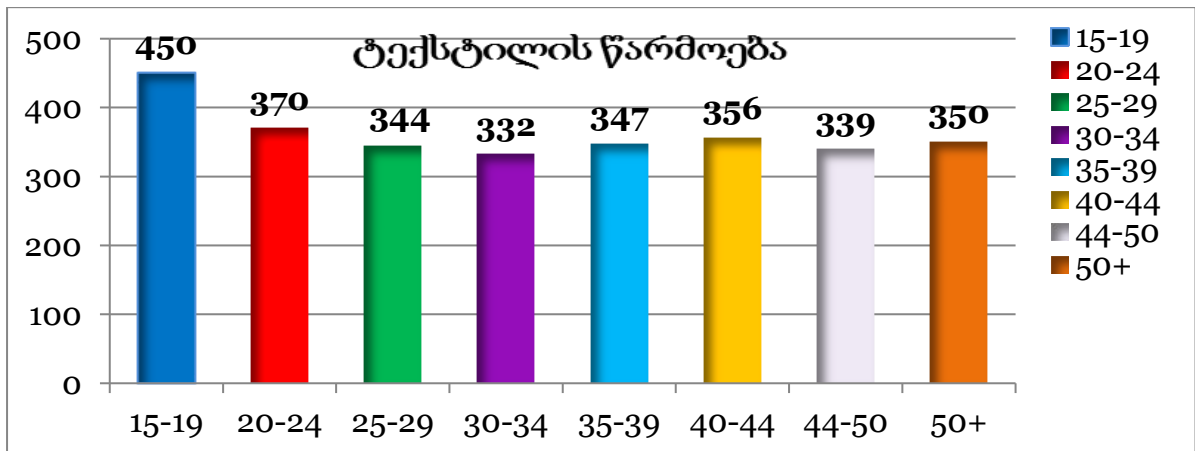


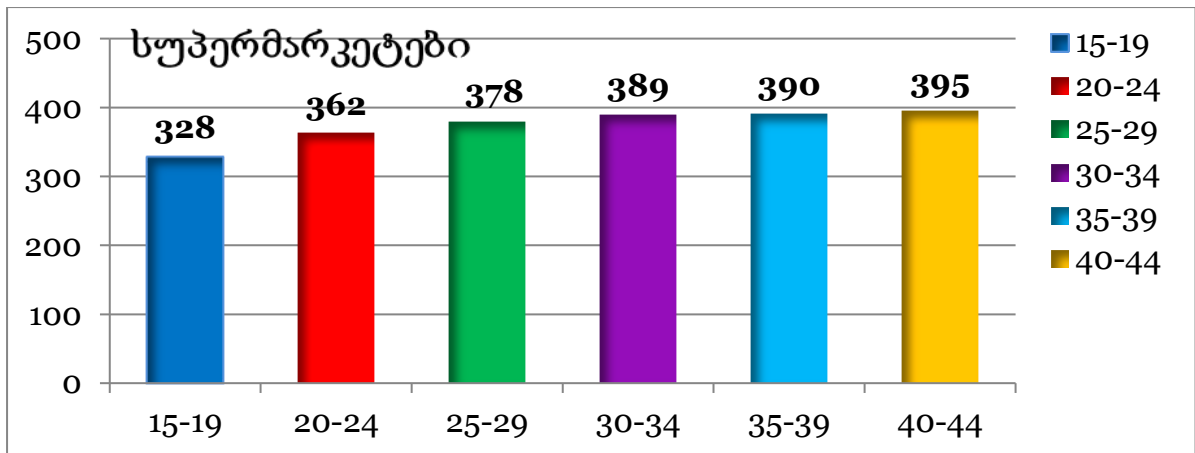


ასაკის მიხედვით ხელფასების განაწილება შეიძლება ითქვას, რომ თანაბარია. გარდა სავაჭრო ქსელისა, სადაც 30-34 წლის ასაკობრივ კატეგორიაში ხელფასები მნიშვნელოვნად აღემატება სხვა კატეგორიებს.

უნდა აღინიშნოს, რომ სავაჭრო ქსელში (სუპერმარკეტების გამოკლებით), იშვიათად გვხვდება 40 წლის ასაკის ზევით დასაქმებული პირები.

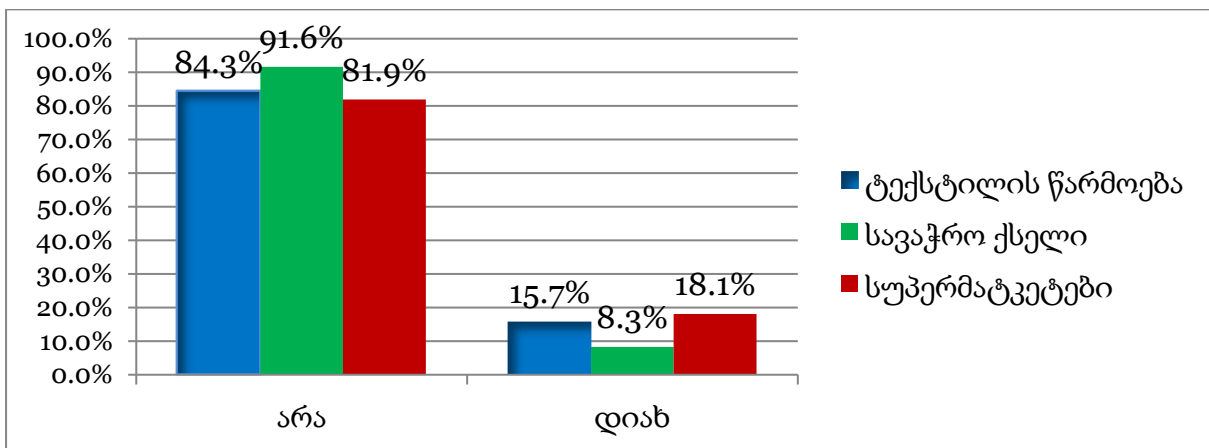
ხელფასების განაწილება ასაკის მიხედვით:





დასაქმებულთა ნაწილს ხელფასიდან ეჭრება გარკვეული თანხა, რომელიც არ არის დაკავშირებული გადასახადის გადახდასთან. ასეთი თანხის დაკავება ყველაზე ხშირია სუპერმარკეტების ქსელებში (18,1%). შემდეგ მოდის ტექსტილის წარმოება (15,7%) და სავაჭრო ქსელი (8,3%).

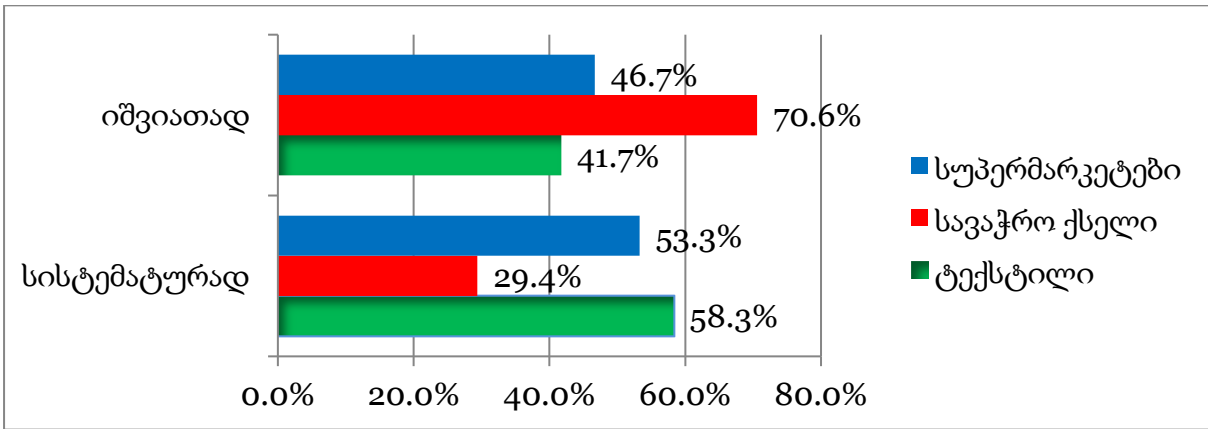
გიკავდებათ თუ არა ხელფასიდან რაიმე თანხა? (გარდა გადასახადებისა)



იმ რესპოდენტთა შორის, რომელიც აცხადებს, რომ ხდება ხელფასის დაკლება, სუპერმარკეტებში დასაქმებულთა 53,3%-მა აღნიშნა რომ ასეთ შემთხვევებს სისტემატიური ხასიათი აქვს. ტექსტილის წარმოებაში ხელფასის დაკლების სისტემატიურ ხასიათზე 58,3%-მა მიუთითა, ხოლო სავაჭრო ქსელში 29,4%-მა.

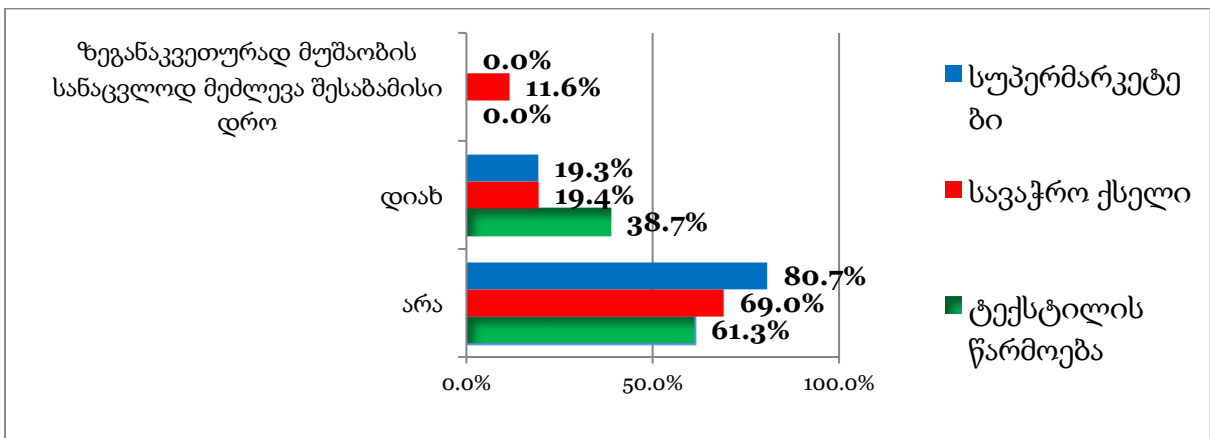
ტექსტილის წარმოებაში ხელფასის დამატებით დაკავების მიზეზებზე დასაქმებულთა 64,5%-მა მიუთითა, რომ ზუსტად არ იცის რა მიზეზით უკავდება ხელფასი. სავაჭრო ქსელში 47,1%-მა აღნიშნა, რომ ხელფასის დაკლება მოხდა დანაკლისის გამო. იგივე, - სასაქონლო დანაკლისი დაასახელა ხელფასის დაკავების მიზეზად 78,6%-მა სუპერმარკეტებში.

რა სიხშირით ხდება ხელფასის დაკლების შემთხვევები?



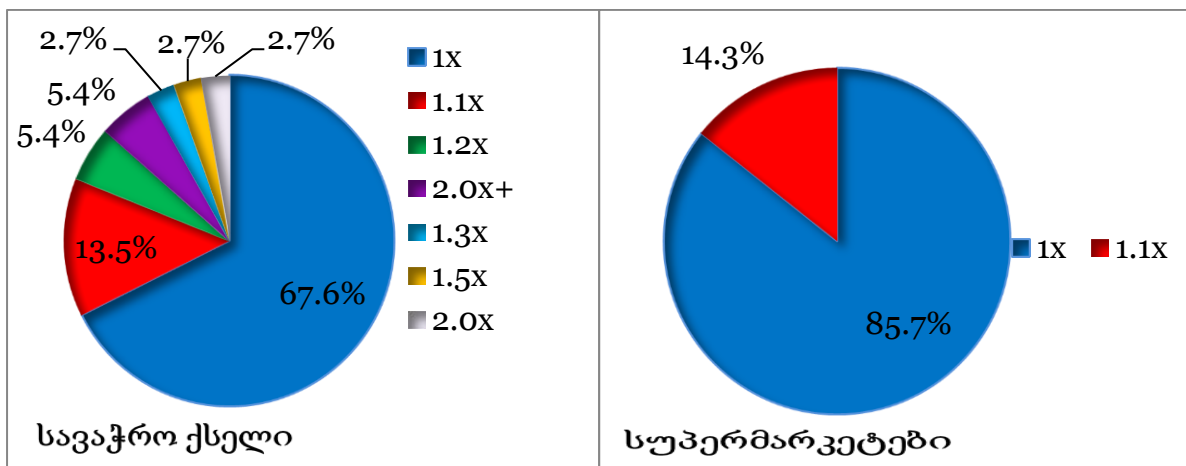
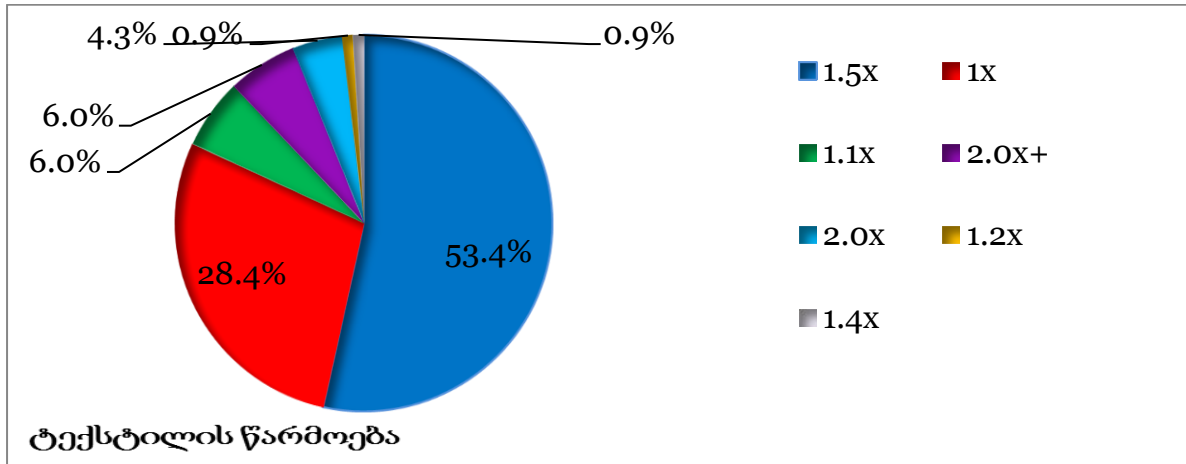
გამოკითხულთა უმეტესობა აღნიშნავს, რომ ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების სანაცვლოდ მათ ანაზღაურება არ ეძლევათ. ასეთია ტექსტილის წარმოებაში დასაქმებულთა 61,3%, სავაჭრო ქსელში 69%, ხოლო სუპერმარკეტებში 80,7%.

იღებთ თუ არა დამატებით ანაზღაურებას ზეგანაკვეთური შრომის დროს?



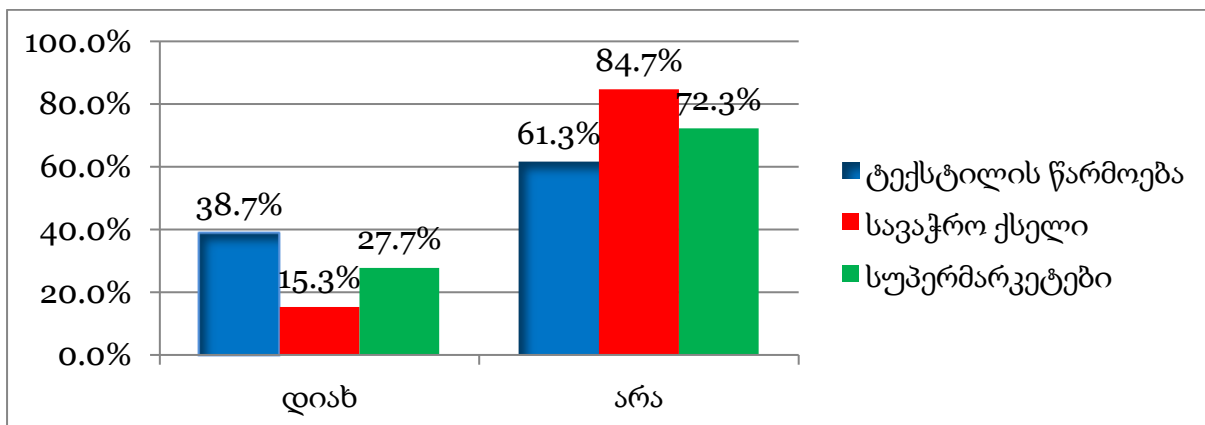
იმ რესპოდენტებს, რომლებიც იღებენ ზეგანაკვეთურ ანაზღაურებას, ყველაზე ხშირად ზეგანაკვეთური შრომა უნაზღაურდებათ ისეთივე განაკვეთით, რასაც ნორმირებული დროის განმავლობაში მუშაობისთვის აიღებდნენ. საშუალოდ კი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ტარიფი შეადგენს: ტექსტილის წარმოებაში 140%-ს, სავაჭრო ქსელში 115%-ს, ხოლო სუპერმარკეტებში 101%-ს. რაც ნიშნავს იმას, რომ სუპერმარკეტებში გადახდილ ზეგანაკვეთური ანაზღაურების განაკვეთს, მხოლოდ სიმბოლური სახე აქვს და ნორმირებული დროის ანაზღაურებას მხოლოდ 1%-ით აღემატება.

რა ტარიფით გეპლევათ ზეგანაკვეთური ანაზღაურება? (იმ რესპოდენტებს შორის, რომლებიც იღებენ ზეგანაკვეთურ ანაზღაურებას)



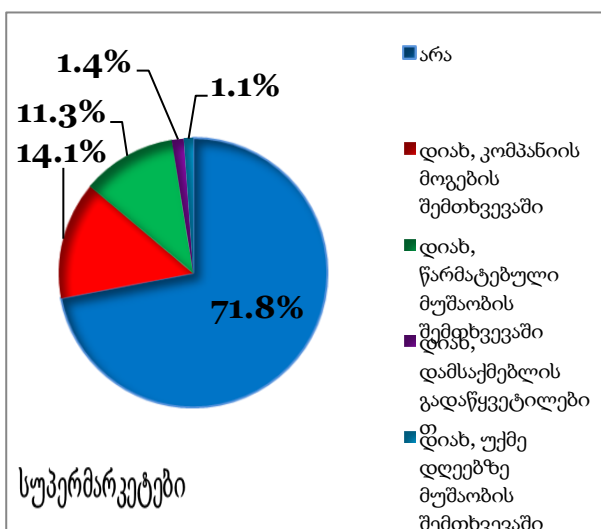
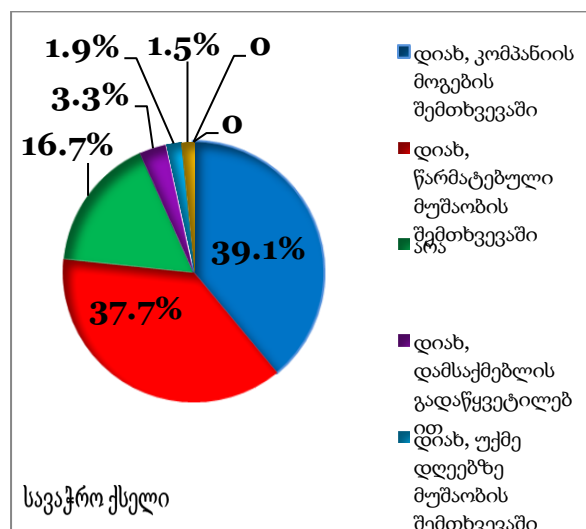
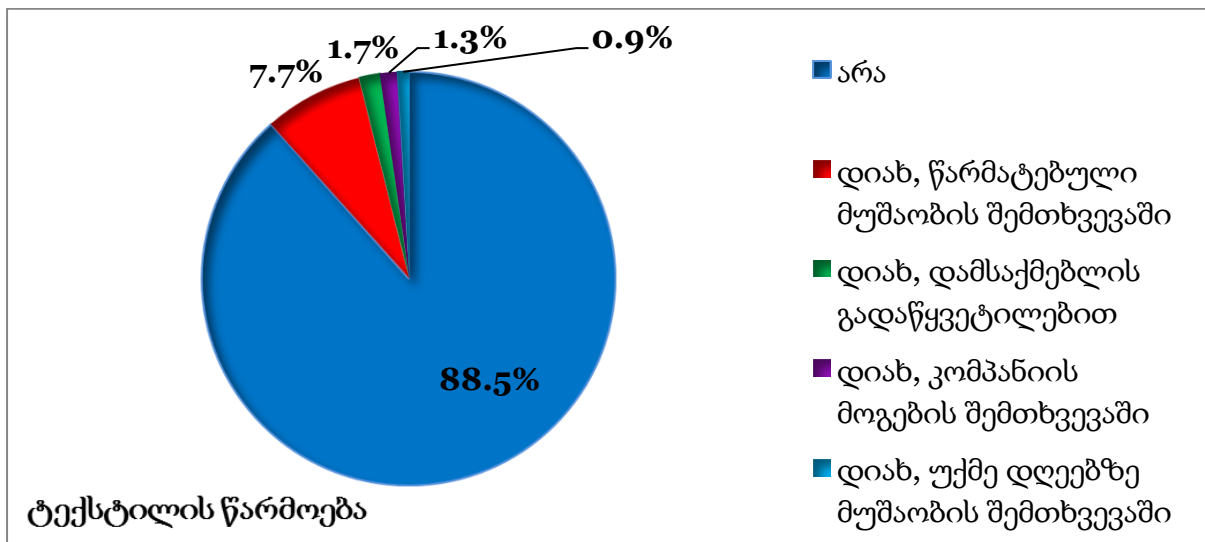
გამოკითხულთა უმეტესობა ვერ იღებს დამატებით ანაზღაურებას ვერც სადღესასწაულო დღეებში მუშაობისთვის. ასეთია ტექსტილის წარმოებაში დასაქმებული 61,3%; სავაჭრო ქსელში - 84,7%, ხოლო სუპერმარკეტებში - 72,3%.

იღებთ თუ არა დამატებით ანაზღაურებას სადღესასწაულო დღეებში მუშაობის დროს?



ტექსტილის საწარმოებში დასაქმებულთა 88,5%-მა აღნიშნა, რომ მათ საწარმოში არ არსებობს პრემიების/ბონუსების სისტემა. სუპერმარკეტების შემთხვევაში ეს მაჩვენებელი 71,8%-ია. განსხვავებული მდგომარეობაა სავაჭრო ქსელში, სადაც ბონუსების სისტემა მხოლოდ 16,7%-ში არ არსებობს. სავაჭრო ქსელში 39,1% შემთხვევებში პრემიის გაცემა დამოკიდებულია კომპანიის მოგებაზე, ხოლო კომპანიების 37,7% პრემიას გაცემს ინდივიდუალურად, - დასაქმებულის წარმატებული მუშაობის შემთხვევაში.

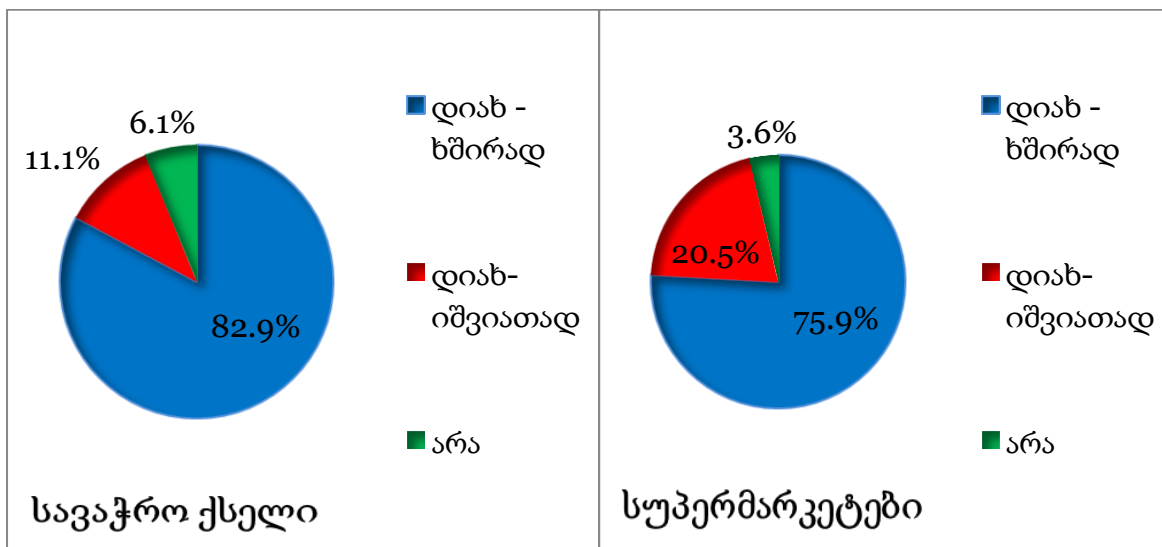
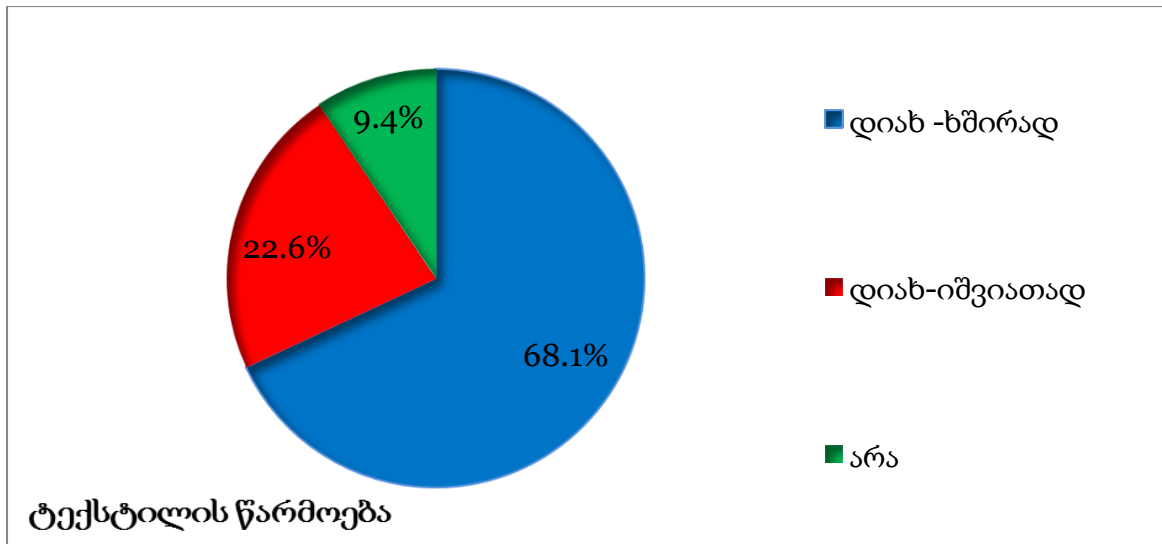
არსებობს თუ არა ბონუსების/პრემიების სისტემა თქვენს სამსახურში და რა შემთხვევებში ხდება პრემიების გაცემა?



5. შესვენებითა და შვებულებით სარგებლობის უფლება

მუშაობის დროს შესვენებით სარგებლობის საშუალება არ აქვთ: ტექსტილის წარმოებაში დასაქმებულთა 9,4%-ს, სავაჭრო ქსელში 6,1%-ს, ხოლო სუპერმარკეტებში 3,6%-ს.

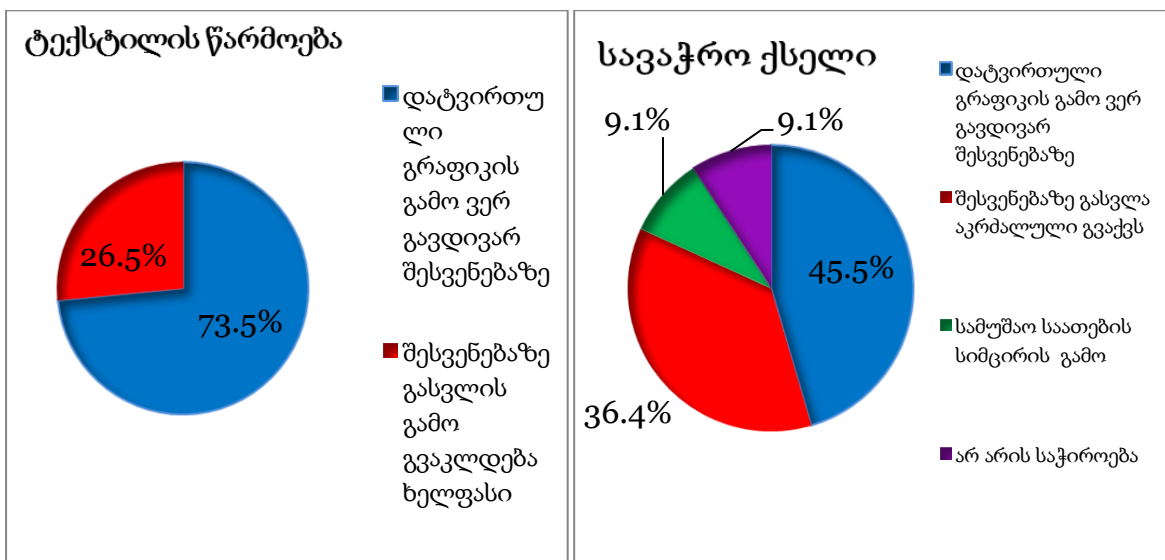
სარგებლობთ თუ არა მუშაობის დროს შესვენებით?



იმ მიზეზებს შორის, რომლის გამოც დასაქმებულები ვერ სარგებლობენ შესვენებით ყველაზე ხშირად სახელდება დატვირთული გრაფიკი. ტექსტილის წარმოებაში ეს მაჩვენებელი შეადგენს 73,5%-ს, ხოლო სავაჭრო ქსელში 45,5%-ს. გარდა ამისა სავაჭრო ქსელში დასაქმებულთა 36,4% რომელიც ვერ სარგებლობს შესვენებით ამბობს, რომ შესვენებაზე გასვლა აკრძალული აქვთ.

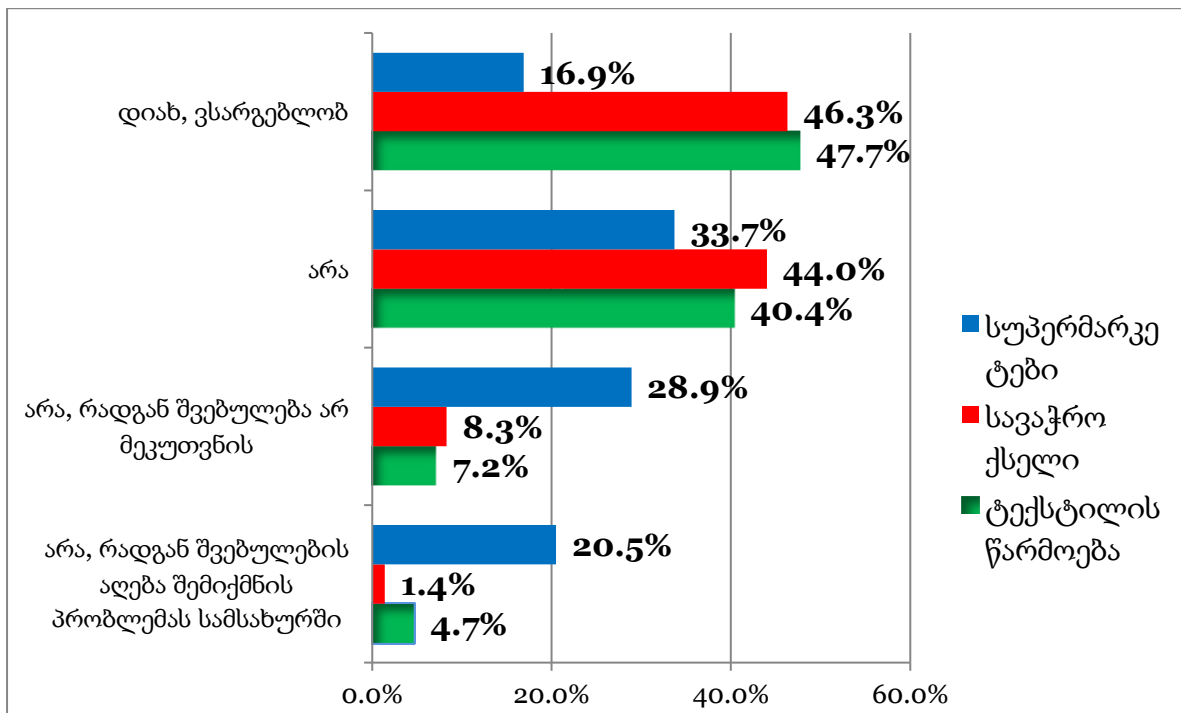
ტექსტილის წარმოებაში დასაქმებულები, რომლებიც იშვიათად ან საერთოდ არ გადიან შესვენება ჯამში შეადგენენ 32%-ს. მათმა 26,5%-მა მიუთითა, რომ შესვენებაზე გასვლის გამო აკლდებათ ხელფასი, ამიტომ ამჯობინებენ შეძლებისდაგვარად ნაკლებად ისარგებლონ შესვენებით. 6 საათზე მეტი დროის განმავლობაში შეუსვენებლად მუშაობა საერთაშორისო სტანდარტით ითვლება ჯანმრთელობისთვის საზიანოდ. ტექსტილის წარმოებაში კი სამუშაო დღე საშუალოდ 9 საათს შეადგენს.

რა არის ძირითადი მიზეზი, რის გამოც, არ ან იშვიათად სარგებლობთ შესვენებით? (იმ რესპოდენტებს შორის, რომლებმაც დააფიქსირეს, რომ არ სარგებლობენ, ან იშვიათად სარგებლობენ შესვენებით)



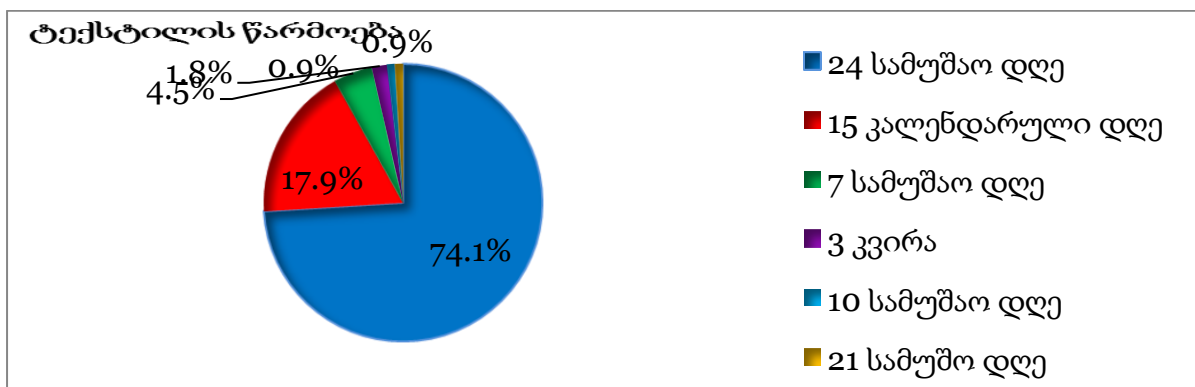
ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის შესაძლებლობა აქვს გამოკითხულთა ნახევარზე ნაკლებს. ამ მხრივ ყველაზე მძიმე მდგომარეობაა სუპერმარკეტებში, სადაც გამოკითხულთა მხოლოდ 16,9% ამბობს, რომ სარგებლობს შვებულებით. 20,5% ამბობს, რომ შვებულების აღება შეუქმნის პრობლემებს სამსახურში, ხოლო 28,9% ამბობს, რომ შვებულება ჯერ არ ეკუთვნის. აღნიშნული მეტყველებს იმაზე, რომ სუპერმარკეტების ქსელში განსაკუთრებით მაღალია კადრების დენადობა და დასაქმებულთა 28,9% დაკავებულ პოზიციაზე მუშაობს არაუმეტეს 11 თვისა. შედარებით უკეთესი მდგომარეობაა ტექსტილის წარმოებასა და სავაჭრო ქსელში (გარდა სუპერმარკეტებისა). ტექსტილის წარმოებაში შვებულებით სარგებლობს 47,7%, ხოლო სავაჭრო ქსელში 46,3%. თუმცა ეს მაჩვენებლებიც ნახევარზე ნაკლებია რაც შრომის კოდექსის აღსრულების დიდ ნაკლოვანებაზე მიუთითებს.

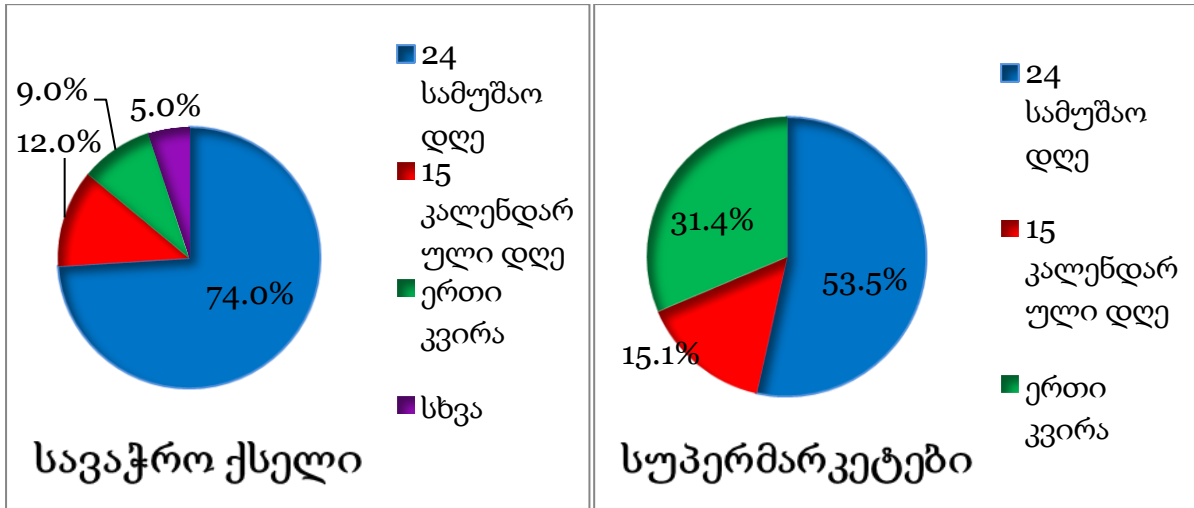
სარგებლობით თუ არა ანაზღაურებადი შვებულებით?



იმ რესპოდენტების უმეტესობა, რომელიც სარგებლობს ანაზღაურებადი შვებულებით, შვებულების ხანგრძლივობად ასახელებს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ 24 სამუშაო დღეს. ასეთია: ტექსტილის წარმოებაში 74,1%; სავაჭრო ქსელში 74%; ხოლო სუპერმარკეტებში 53,5%. აღნიშნულის გარდა შვებულების პერიოდად დასახელდა ასევე 15 კალენდარული დღე 1 კვირა, 10 სამუშაო დღე და სხვ.

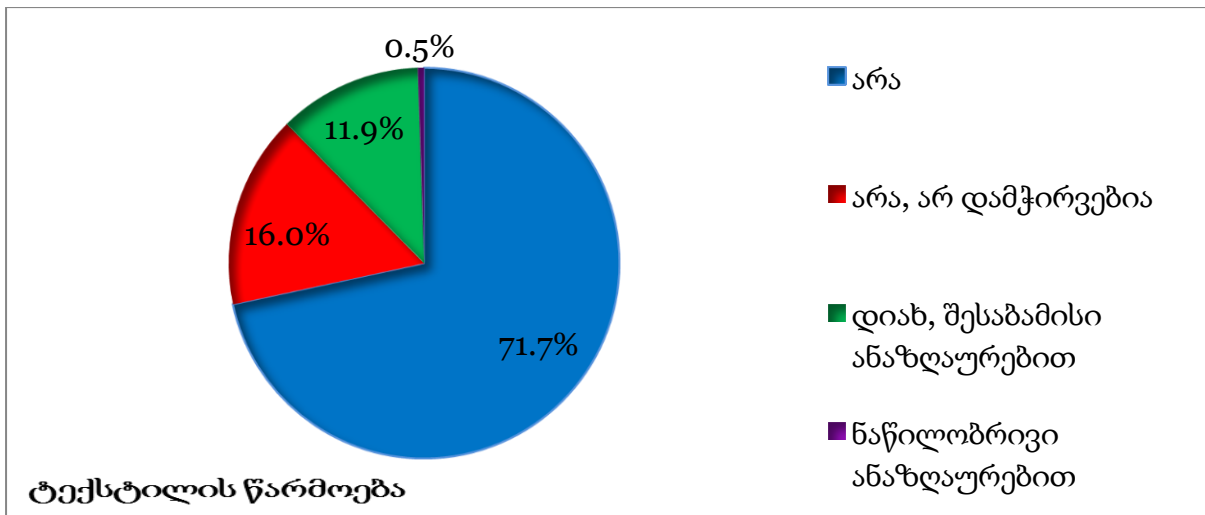
რა ხანგრძლივობის ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობთ? (იმ რესპოდენტებს შორის, რომლებმაც დააფიქსირეს, რომ სარგებლობენ ანაზღაურებადი შვებულებით)

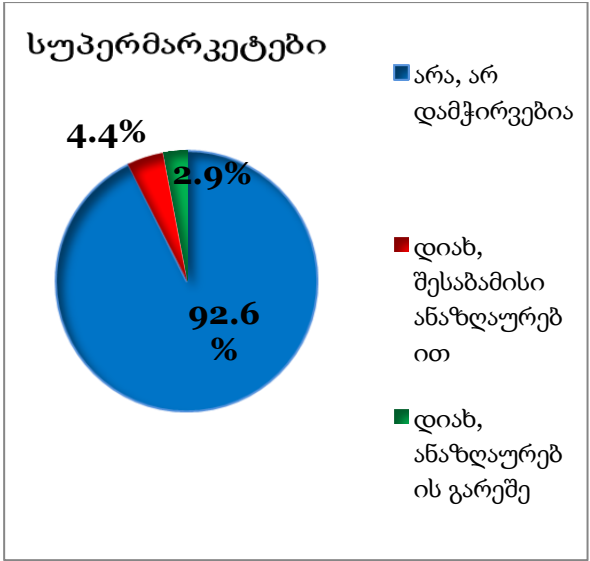
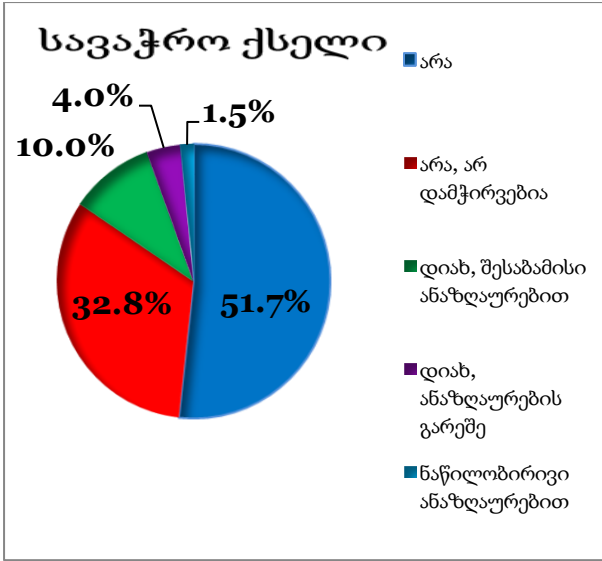




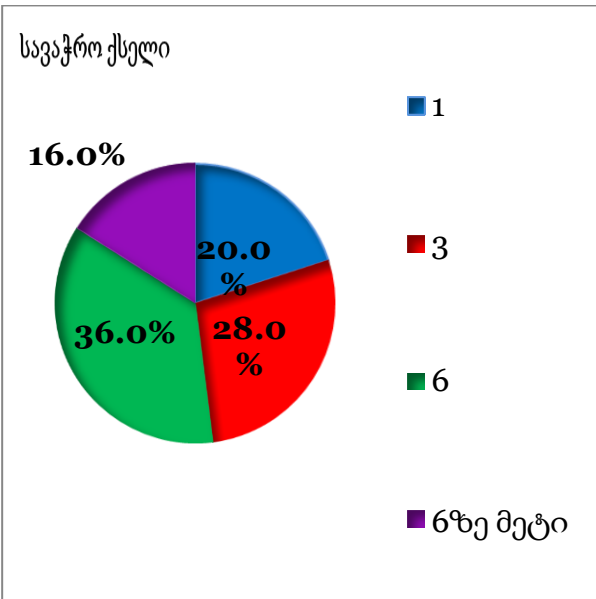
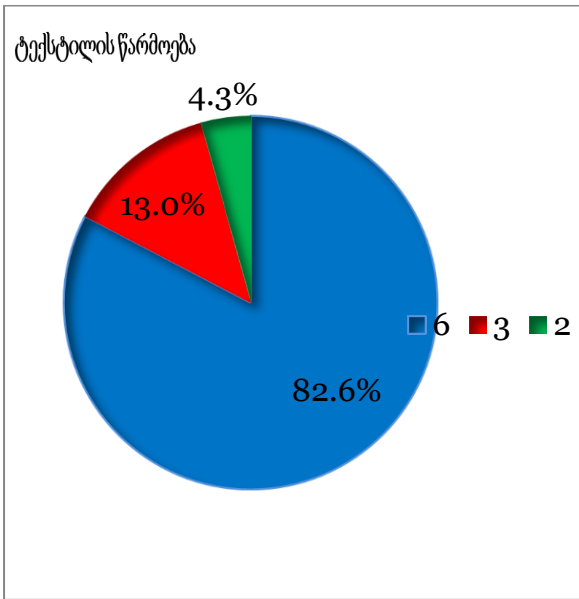
ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო (დეკრეტული) შვებულებით უსარგებლია: ტექსტილის წარმოებაში 12,4%-ს, სავაჭრო ქსელში 10,4%-ს, ხოლო სუპერმარკეტებში 7,3%-ს. შვებულების პერიოდში ანაზღაურება მიიღო შესაბამისად 0,5%, 10% და 4,4%-მა.

სარგებლობთ თუ არა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო (დეკრეტული) შვებულებით? (კითხვა დაისვა მხოლოდ ქალებთან)



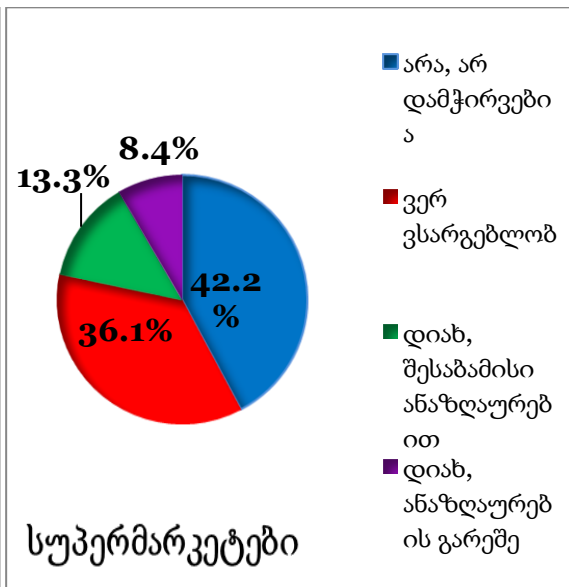
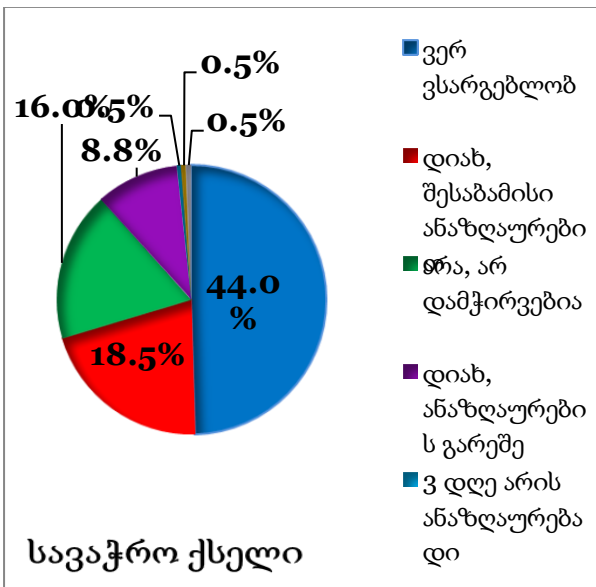
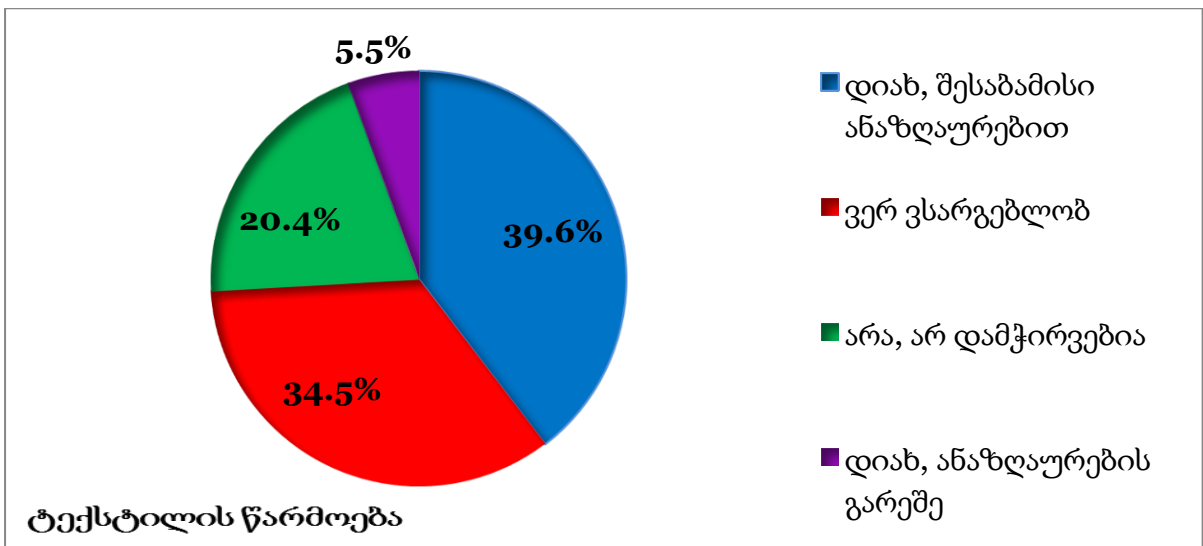


რამდენი თვით გისარგებლიათ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო (დეკრეტული) შვებულებით? (იმ რესპოდენტებს შორის, რომლებსაც უსარგებლიათ დეკრეტული შვებულებით



დასაქმებულთა 5,5%-ს ტექსტილის წარმოებაში უსარგებლია საავადმყოფო ფურცლით, მაგრამ ამ პერიოდში ვერ მიიღო შესაბამისი ანაზღაურება. სავაჭრო ქსელში იგივე მაჩვენებელი 8,8%-ია. სუპერმარკეტებში კი დამსაქმებელმა ავადმყოფობის პერიოდი არ აუნაზღაურა გამოკითხულთა 8,4%-ს. იმ დასაქმებულებს შორის ვისაც უსარგებლია საავადმყოფო ფურცლით, შესაბამისი ანაზღაურება ვერ მიიღო: ტექსტილის წარმოებაში- 12,1%-მა; სავაჭრო ქსელში - 32,2%-მა; სუპერმარკეტებში კი 38,7%-მა.

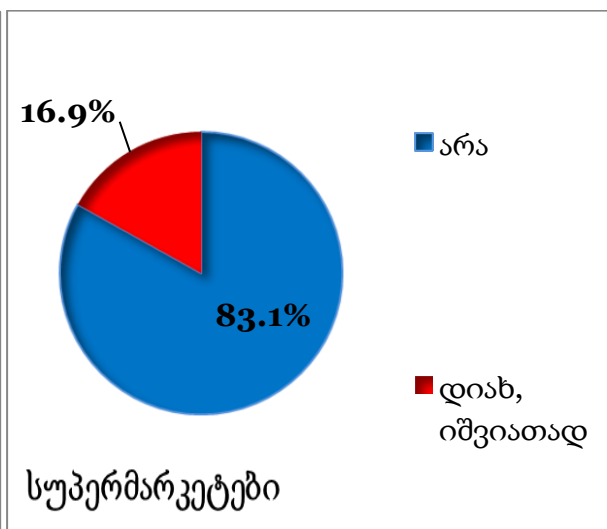
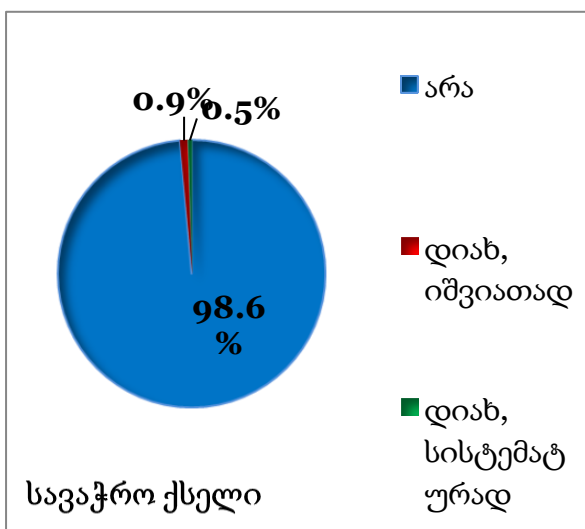
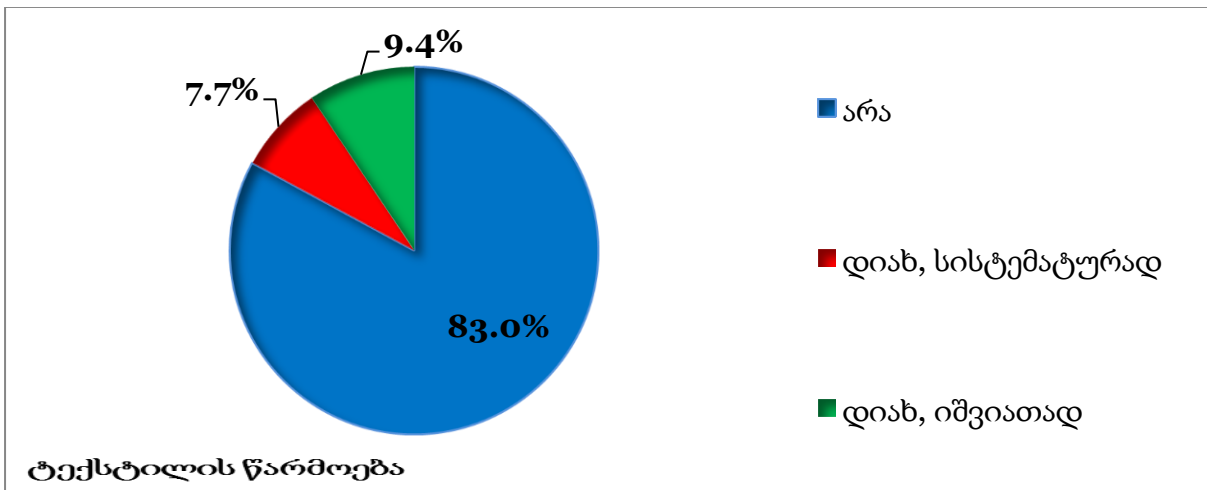
სარგებლობთ თუ არა საავადმყოფო ფურცლით/ ბიულეტენით?



6. დისკრიმინაცია და შევიწროვება

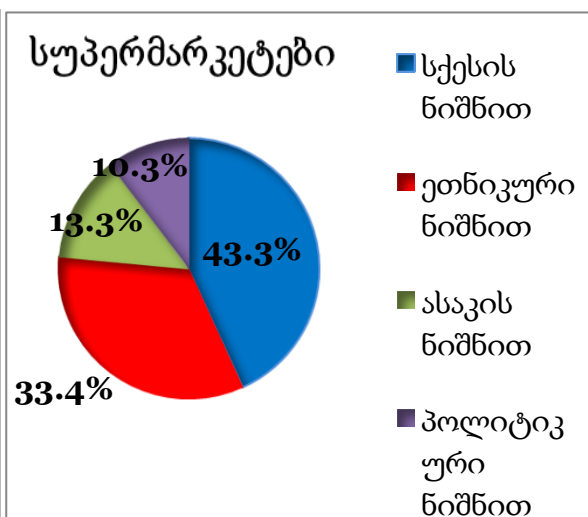
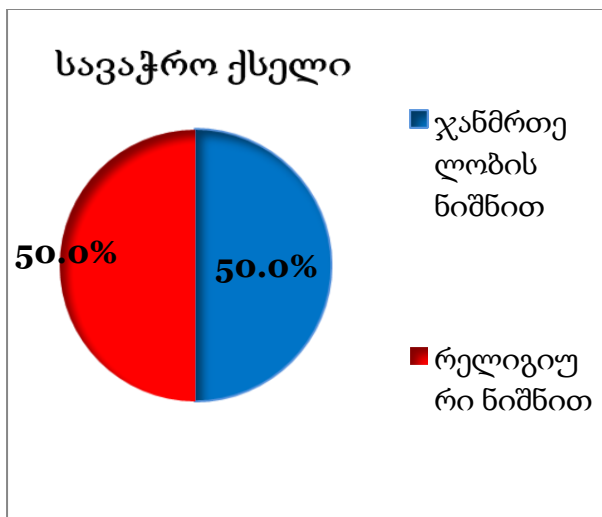
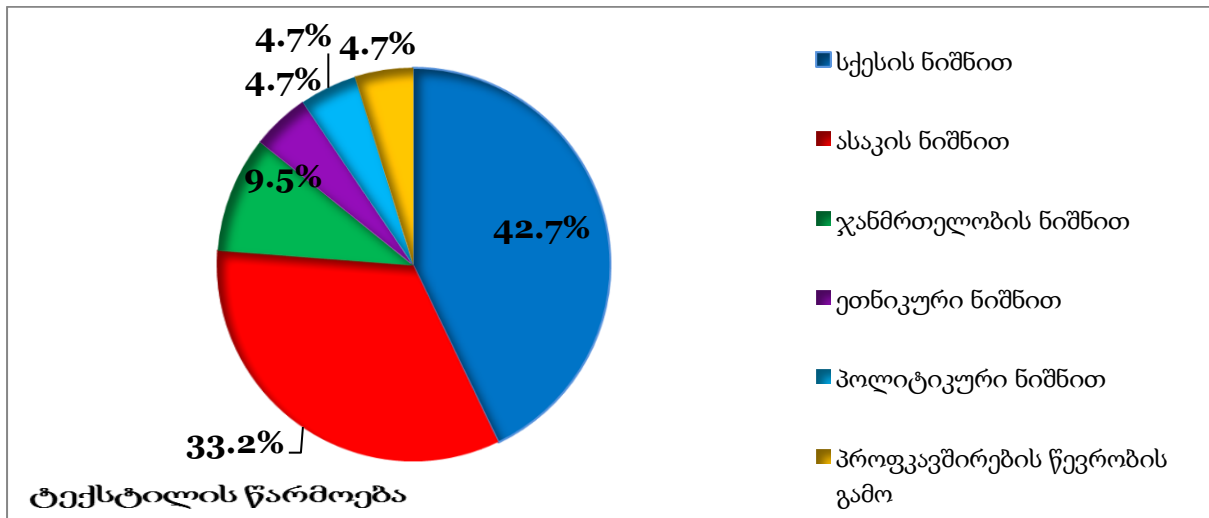
დამსაქმებლის/ხელმძღვანელი პირის მხრიდან, მტრულ, ღირსების შემლახველ, არათანაბარ მოპყრობას განსაკუთრებით ხშირად ადგილი აქვს ტექსტილის წარმოებაში. ასეთი მოპყრობის შესახებ დადებითი პასუხი გასცა ამ სფეროში დასაქმებულთა 17,1%-მა. მათ შორის 7,7% აღნიშნავს, რომ ასეთ მოპყრობას სისტემატიური ხასიათი აქვს. სუპერმარკეტებში ამ კითხვაზე დადებითი პასუხი გასცა 16,9%-მა, თუმცა მიუთითა, რომ ასეთი შემთხვევები იშვიათია. რაც შეეხება სავაჭრო ქსელს, აქ 98,6%-მა აღნიშნა, რომ ასეთ შემთხვევებს ადგილი არ ჰქონია.

ჰქონია თუ არა ადგილი თქვენს მიმართ დამამცირებელ, მტრულ, ღირსების შემლახველ, არათანაბარ მოპყრობას დამსაქმებლის/ხელმძღვანელი პირის მხრიდან?



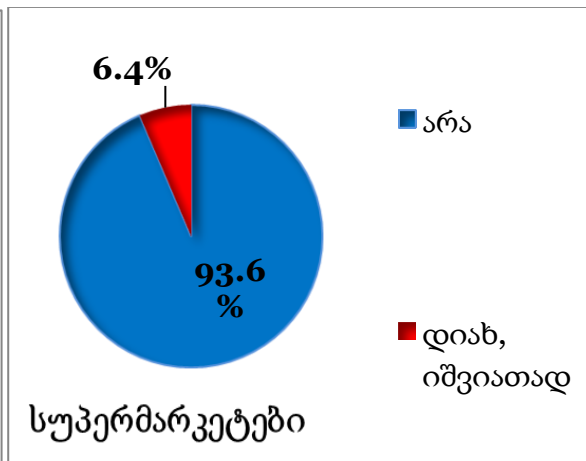
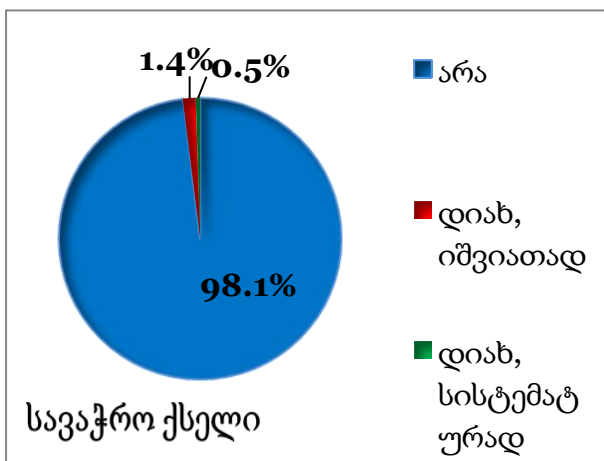
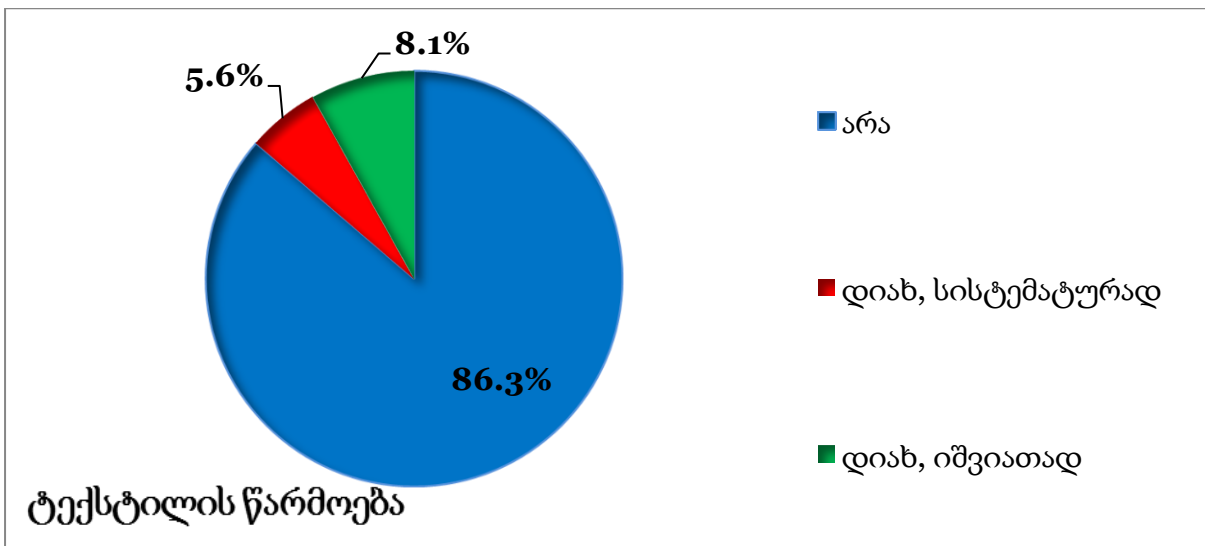
ტექსტილის წარმოებაში უმეტესად გვხვდება სქესისა და ასაკის მიხედვით დისკრიმინაცია (შესაბამისად 42,7% და 33,2%). ტექსტილის წარმოებაში 4,7% შემთხვევებში ადგილი აქვს პროფკავშირული ნიშნით დისკრიმინაციასაც.

რომელი ნიშნით ჰქონია ადგილი თქვენ მიმართ დამამცირებელ, მტრულ, ღირსების შემლახველ, არათანაბარ მოპყრობას დამსაქმებლის/ხელმძღვანელი პირის მხრიდან? (იმ რესპოდენტებს შორის, რომლებმაც აღნიშნეს, რომ მათ მიმართ ასეთ მოპყრობას ჰქონია ადგილი).



გამოკითხულთა 13,7% ტექსტილის წარმოებაში აღნიშნავს, რომ ადგილი ჰქონია დამსაქმებლის მხრიდან შევიწროებას. მათ შორის 5,6% აღნიშნავს, რომ შევიწროებას სისტემატიური ხასიათი აქვს. სუპერმარკეტებში შევიწროების ფაქტები დაფიქსირდა 6,4% შემთხვევებში და გამოკითხულებმა მიუთითეს, რომ ამ შეთხვევებს იშვიათი ხასიათი აქვს. რაც შეეხება სავაჭრო ქსელს, აქ შევიწროების შეთხვევები ყველაზე ნაკლებია და 1,9%-ს შეადგენს.

ჰქონია თუ არა ადგილი თქვენ მიმართ რაიმე სახის შევიწროებას დამსაქმებლის/ხელმძღვანელი პირის მხრიდან?

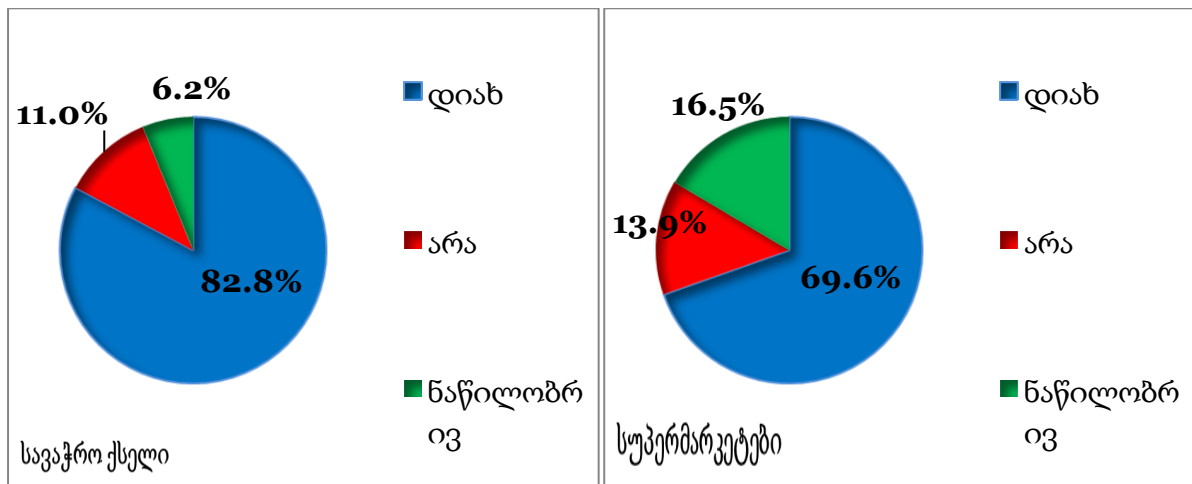
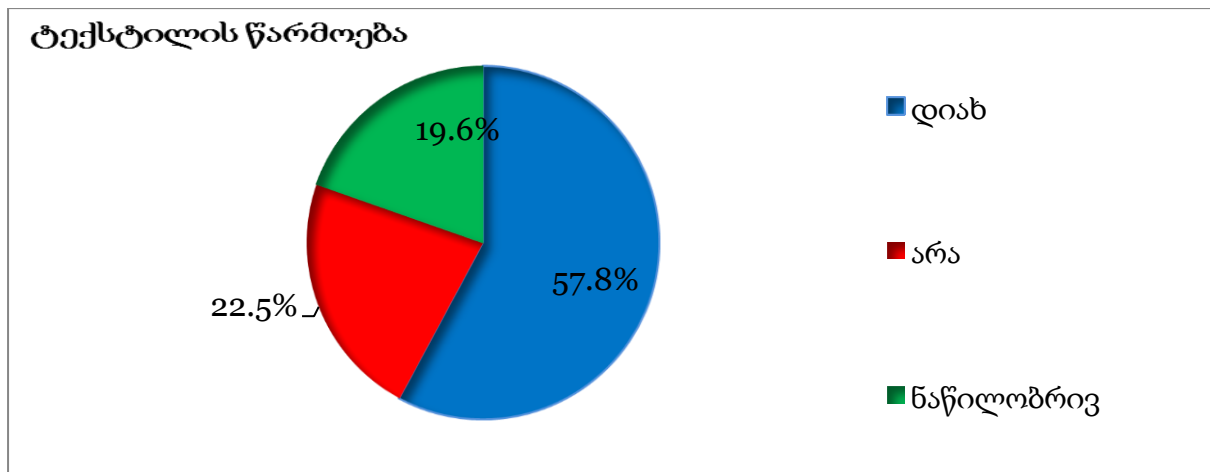


7. შრომის უსაფრთხოება

კითხვაზე უზრუნველყოფილია, თუ არა შრომის უსაფრთხოება თქვენს სამუშაო ადგილზე, „არა“ ან „ნაწილობრივ“ უპასუხა: ტექსტილის წარმოებაში 42,1%-მა; სავაჭრო ქსელში 17,2%-მა; ხოლო სუპერმარკეტებში 30,4%-მა.

ტექსტილის წარმოებაში დასაქმებული პირები ყველაზე ხშირად აღნიშნავენ, რომ მათ სამუშაო ადგილზე არ არის დაცული შრომის უსაფრთხოება. აღნიშნული დარგი შედის მავნე პირობებიან სამუშაო ადგილების ჩამონათვალში და საჭიროებს უსაფრთხოების განსაკუთრებულ ზომებს. მავნე პირობებს შორის ძირითადად სახელდება: ხმაური, რომელსაც აღჭურვილობა კერვის დროს გამოსცემს; კერვის პროცესში წარმოქმნილი დამტვერიანება და ა.შ.

უზრუნველყოფილია თუ არა შრომის უსაფრთხოება თქვენს სამუშაო ადგილზე

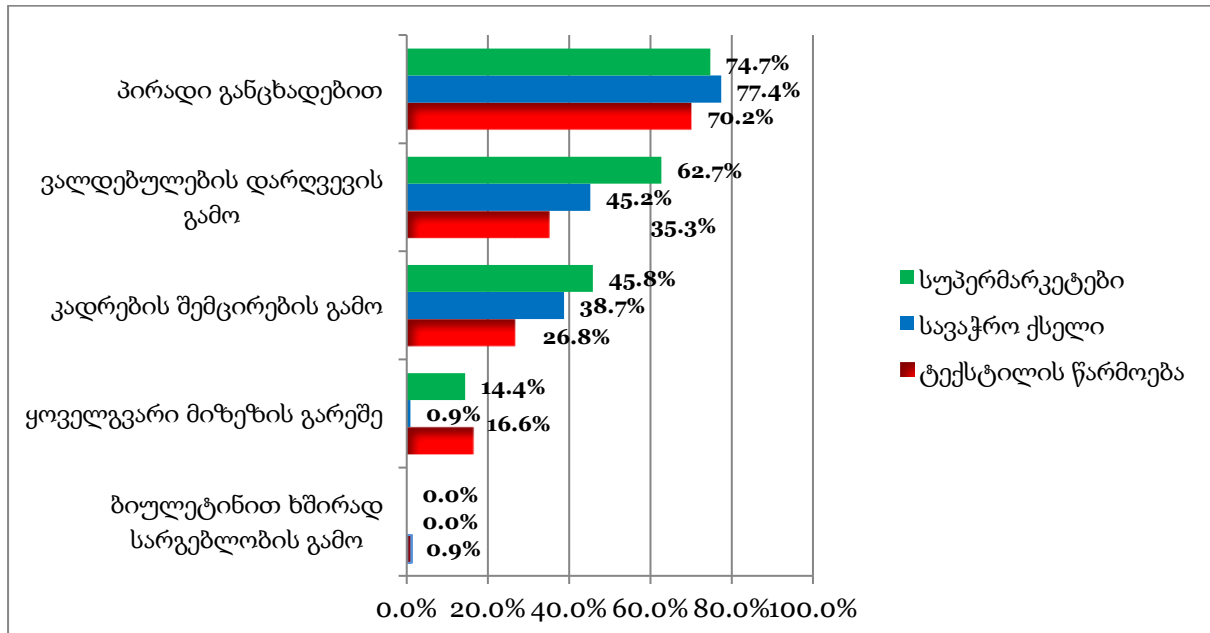


8. სამუშაო ადგილიდან გათავისუფლება

ყოველგვარი მიზეზის გარეშე გათავისუფლება ყველაზე ხშირად ხდება ტექსტილის წარმოებაში (16,6%). შემდეგ მოდის სუპერმარკეტები (14,4%), ხოლო ბოლო ადგილზე სავაჭრო ქსელია 0,9%-ით.

ყველაზე ხშირად სამსახურიდან გათავისუფლება პირადი განცხადების საფუძველზე ხდება, რაც არც არის გასაკვირი, იქიდან გამომდინარე, რომ სამუშაო პირობებიდან გამომდინარე ეს სექტორები მაღალი დენადობით ხასიათდება.

თქვენს სამსახურში ძირითადად რა მიზეზით ათავისუფლებენ დასაქმებულს სამსახურიდან (შესაძლებელია აღნიშნოთ რამდენიმე პასუხი)?



რეკომენდაციები

1. შრომის კოდექსში შევიდეს შემდეგი ცვლილებები:
 - სამუშაო საათების რაოდენობა კვირაში შეიზღუდოს 40 საათამდე. გაუქმდეს ჩანაწერი სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის შესახებ, რომელიც გარკვეულ სექტორებში უშვებს 48 საათიან სამუშაო კვირას.
 - განისაზღვროს არაუმეტეს 8 საათიანი სამუშაო დღე.
 - ზეგანაკვეთურად ჩაითვალოს კვირის განმავლობაში 40 საათს ზევით ნამუშევარი ყოველი საათი. ასევე ზეგანაკვეთურად ჩაითვალოს დღის განმავლობაში 8 საათის ზევით ნამუშევარი საათები.
 - განისაზღვროს ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი დროის ანაზღაურების კონკრეტული ტარიფი, არანაკლებ ნორმირებული დროის ტარიფის 150%-ისა.
 - ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათებისთვის დაწესდეს ჭერი არაუმეტეს კვირაში 48 საათისა.
 - სამუშაო კვირის განმავლობაში დაწესდეს არანაკლებ ერთი 24-საათიანი დასვენების დღე. ხოლო სამუშაო დღეებს შორის განისაზღვროს არანაკლებ 12 საათიანი ინტერვალი.
2. კანონით განისაზღვროს მინიმალური ხელფასი, არანაკლებ საშუალო ხელფასის 30%-ისა.
3. სამუშაო ადგილებზე შეიქმნას ორმხრივი კომიტეტები, რომელიც განიხილავს შრომით საკითხებთან დაკავშირებულ ნებისმიერ უთანხმოებას.
4. კომპანიებმა შეიმუშაონ სამუშაო ადგილებზე თანაბარი მოპყრობის პოლიტიკის დოკუმენტი და განსაზღვრონ მის შესრულებაზე პასუხისმგებელი პირი/სამსახური.
5. შრომის ინსპექციის ფუნქციებს დაემატოს შრომითი უფლებების კონტროლის ფუნქცია.
6. სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიები შეიქმნას სექტორულ დონეზე. ამ კომისიებს მიენიჭოს კონკრეტულ კომპანიებში არსებული მძიმე მდგომარეობის განხილვის უფლება. ხოლო გადაწყვეტილების აღსრულება დაევალოს შრომის ინსპექციას.
7. სახელმწიფო ორგანოებმა ხელი შეუწყონ შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებული ნორმების პოპულარიზაციას დამსაქმებელთა შორის.

დანართი I. კითხვარი დასაქმებულთათვის

შრომითი უფლებების შესახებ

ზოგადი ნაწილი	
ორგანიზაციის დასახელება	
რესპონდენტის სქესი	1. ქალი 2. კაცი

დაკავებული პოზიცია:

რესპოდენტის ასაკი:

1. თქვენი შრომითი ხელშეკრულების ფორმა არის:

- ა. წერილობითი
- ბ. ზეპირი
- გ. გამოსაცდელი წერილობით
- დ. გამოსაცდელი ზეპირი
- ე. არ ვიცი

2. გაქვთ თუ არა შრომითი ხელშეკრულების თქვენი ეგზემპლარი.

- ა. დიახ
- ბ. არა

3. თქვენი შრომითი ხელშეკრულების ვადაა:

- ა. 3 თვემდე
- ბ. 6 თვემდე
- გ. 1 წლამდე
- დ. 1 წელი
- ე. 1 წელზე მეტი
- ვ. უვადო

4. თქვენს სამსახურში შრომის ხელშეკრულების გარდა მოქმედებს: (შეგიძლიათ შემოხაზოთ ერთი ან მეტი პასუხი)

- ა. შინაგანაწესი;
- ბ. ინსტრუქცია;
- გ. ეთიკის კოდექსი;
- დ. კოლექტიური ხელშეკრულება;
- ე. დისკრიმინაციის ამკრძალავი პოლიტიკის დოკუმენტი;
- ზ. შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი სხვა დოკუმენტი;

6. სამუშაო დრო და ანაზღაურება:

გთხოვთ, მიუთითოთ, რამდენი საათი მუშაობთ დღის განმავლობაში	
გთხოვთ, მიუთითოთ, რამდენი დღე მუშაობთ კვირის განმავლობაში	
გთხოვთ, მიუთითოთ, რამდენს შეადგენს თქვენი ოფიციალური ანაზღაურება თვეში (იგულისხმება ხელზე ასაღები თანხა)	

7. გიწევთ თუ არა თქვენს ძირითად საქმესთან ერთად დამატებით ისეთი სამუშაოს შესრულება, რომელიც არ შედის თქვენს ფუნქციებში?

- ა. დიახ - მუდმივად
- ბ. დიახ - იშვიათად
- გ. არ მიწევს

8. გიკავდებათ თუ არა ხელფასიდან რაიმე თანხა?

- ა. არა (განაგრძეთ კითხვა 9-დან)
- ბ. დიახ (გადადით კითხვაზე 8.1 - 8.3)

8.1 რა არის ძირითადი მიზეზი, რომ სრულიად არ გერიცხებათ ხელფასი? (შენიშვნა: დაუსვით მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მე-8 შეკითხვაზე დაფიქსირდა პასუხი „არა“. დასაშვებია ერთდროულად რამდენიმე პასუხის მონიშვნა).

- ა. დანაკლისის გამო დამეკისრა ჯარიმა;
- ბ. დანამდვილებით არ ვიცი, თუ რატომ დამაკლეს ხელფასი;
- გ. არ მეხურა კეპი
- დ. არ მეკეთა „ბეიჯი“
- ე. არ მეცვა უნიფორმა

ვ. გასული ვიყავი შესვენებაზე

ზ. სამსახურში გამოვცხადდი დაგვიანებით

თ. არ შევასრულე სამუშაო, რომელიც არ შედიოდა ჩემს ფუნქციებში

ი.

სხვა(მიუთითეთ)_____

—

8.2 გთხოვთ, მიუთითოთ, რამდენი ლარი დაგიკავდათ ხელფასიდან უკანასკნელი სამი თვის განმავლობაში ჯამურად

8.3. ხელფასის დაკლების შემთხვევები ხდება:

ა. სისტემატურად

ბ. იშვიათად

9. დებულობთ თუ არა დამატებით ანაზღაურებას ზეგანაკვეთური შრომის დროს?

ა. დიახ (გადადით კითხვაზე 9.1)

ბ. არა (გადადით კითხვაზე 10)

გ. ზეგანაკვეთურად მუშაობის სანაცვლოდ მეძლევა შესაბამისი დასვენების დრო (დღემაგიერი) (გადადით კითხვაზე 10)

9.1 რა ტარიფით გეძლევათ ზეგანაკვეთური ანაზღაურება?

10. დებულობთ თუ არა დამატებით ანაზღაურებას სადღესასწაულო დღეებში მუშაობის დროს?

ა. დიახ

ბ. არა

11. სარგებლობთ თუ არა მუშაობის დროს შესვენებით?

ა. დიახ - ხშირად (განაგრძეთ კითხვა 13-დან)

ბ. დიახ - იშვიათად (განაგრძეთ კითხვა 13-დან)

გ. არა (განაგრძეთ კითხვა 12-დან)

12. რა არის ძირითადი მიზეზი, რის გამოც, არ ან იშვიათად სარგებლობთ შესვენებით (შენიშვნა: დაუსვით მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მე-10 შეკითხვაზე დაფიქსირდა პასუხი „დიახ - იშვიათად,, ან „არა“).

ა. დატვირთული გრაფიკის გამო ვერ გავდივარ შესვენებაზე

ბ. შესვენებაზე გასვლა აკრძალული გვაქვს

გ. შესვენებაზე გასვლის გამო გვაკლდება ხელფასი

დ. სხვა (მიუთითეთ)

13. სარგებლობთ თუ არა ანაზღაურებადი შვებულებით?

ა. დიახ ვსარგებლობ (გადადით კითხვაზე 14)

ბ. არა, რადგან შვებულების აღება შემიქმნის პრობლემას სამსახურში (გადადით კითხვაზე 15)

გ. არა (გადადით კითხვაზე 15)

14. რა ხანგრძლივობის ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობთ? (შენიშვნა: დაუსვით მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მე-13 შეკითხვაზე დაფიქსირდა პასუხი დიახ)

ა. დიახ, ერთი კვირა

ბ. 15 კალენდარული დღე

გ. 24 სამუშაო დღე

დ. სხვა (მიუთითეთ) -----

15. არსებობს თუ არა ბონუსების/პრემიების სისტემა თქვენს სამსახურში და რა შემთხვევებში ხდება პრემიების გაცემა?

ა. არა

ბ. დიახ, კომპანიის მოგების შემთხვევაში

გ. დიახ, უქმე დღეებზე მუშაობის შემთხვევაში

დ. დიახ, წარმატებული მუშაობის შემთხვევაში

- ე. დიახ, დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით კონკრეტული მიზეზის გარეშე
- ვ. სხვა, შეავსეთ დამატებითი კომენტარის არსებობის შემთხვევაში

16. სარგებლობთ თუ არა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო (დეკრეტული) შვებულებით?

- ა. არა (გადადით კითხვაზე 17)
- ბ. დიახ, შესაბამისი ანაზღაურებით (გადადით კითხვაზე 16.1)
- გ. დიახ, ანაზღაურების გარეშე. (გადადით კითხვაზე 16.1)
- დ. ნაწილობრივი ანაზღაურებით (გადადით კითხვაზე 16.1)

16.1 რამდენი თვით გისარგებლიათ ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო (დეკრეტული) შვებულებით?

- ა. 1
- ბ. 2
- გ. 3
- დ. 4
- ე. 5
- ვ. 6
- ზ. 6-ზე მეტი

17. სარგებლობთ თუ არა საავადმყოფო ფურცლით/ ბიულეტენით?

- ა. არა
- ბ. დიახ, შესაბამისი ანაზღაურებით;
- გ. დიახ, ანაზღაურების გარეშე;
- დ. სხვა (მიუთითეთ შესაბამისი გარემოებები ასეთის არსებობის შემთხვევაში)

18. ჰქონია თუ არა ადგილი თქვენს მიმართ დამამცირებელ, მტრულ, ღირსების შემლახველ, არათანაბარ მოპყრობას დამსაქმებლის/ხელმძღვანელი პირის მხრიდან?

ა. არა (გადადით კითხვაზე 20)

ბ. დიახ, სისტემატურად (გადადით კითხვაზე 19)

გ. დიახ, იშვიათად (გადადით კითხვაზე 19)

19. რომელი ნიშნით ჰქონია ადგილი თქვენ მიმართ დამამცირებელ, მტრულ, ღირსების შემლახველ, არათანაბარ მოპყრობას დამსაქმებლის/ხელმძღვანელი პირის მხრიდან ?

ა. სქესის ნიშნით

ბ. ასაკის ნიშნით

გ. ჯანმრთელობის ნიშნით

დ. ეთნიკური ნიშნით

ე. პოლიტიკური ნიშნით

ვ. რელიგიური ნიშნით

ზ. და სხვა გთხოვთ მიუთითოთ ნიშანი -----

20. ჰქონია თუ არა ადგილი თქვენს მიმართ რაიმე სახის შევიწროებას დამსაქმებლის/ხელმძღვანელი პირის მხრიდან?

ა. არა (გადადით კითხვაზე 21)

ბ. დიახ, სისტემატურად (გადადით კითხვაზე 20.1)

გ. დიახ, იშვიათად (გადადით კითხვაზე 20.1)

20.1 რაში გამოიხატებოდა თქვენ მიმართ ხელმძღვანელის მხრიდან შევიწროება?

21. შეუცვლია თუ არა დამსაქმებელს თქვენი თანხმობის გარეშე ხელშეკრულების რომელიმე პირობა?

ა. არა (გადადით კითხვაზე 22)

ბ. დიახ (გადადით კითხვაზე 21.1)

21.1 თქვენი თანხმობის გარეშე ხელშეკრულების რომელი პირობა შეგიცვალათ დამსაქმებელმა?

- ა. სამუშაო დრო
- ბ. ხელშეკრულების ვადა
- გ. ანაზღაურება
- დ. ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა
- ე. ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების ოდენობა
- ვ. სხვა (მიუთითეთ)

22. უზრუნველყოფილია თუ არა შრომის უსაფრთხოება თქვენს სამუშაო სამუშაო ადგილზე

- ა. არა (გადადით კითხვაზე 23)
- ბ. დიახ (გადადით კითხვაზე 22.1)
- გ. ნაწილობრივ (გადადით კითხვაზე 22.1)

22.1 რაში გამოიხატება შრომის უსაფრთხოების წესების დარღვევა?

23. თქვენს სამსახურში ძირითადად რა მიზეზით ათავისუფლებენ დასაქმებულს სამსახურიდან?

- ა. პირადი განცხადებით
- ბ. კადრების შემცირების გამო
- გ. ვალდებულების დარღვევის გამო
- დ. ბიულეტენით ხშირად სარგებლობის გამო;
- ე. დისკრიმინაციული მიზეზით
- ვ. ყოველგვარი მიზეზის გარეშე
- ზ. სხვა, გთხოვთ შეავსოთ კონკრეტული ფაქტის ცოდნის ან სხვა კომენტარის არსებობის

შემთხვევაში -----

დანართი II. კითხვარი ხელისუფლების წარმომადგენლებისათვის

რესპოდენტის სახელი, გვარი და პოზიცია...

1. შრომითი უფლებების დაცვის რა მექანიზმები არსებობს ქვეყანაში ტექსტილის და საცალო ვაჭრობის სფეროში (სუპერმარკეტები, ტანსაცმლის მაღაზიები)?
2. შრომის ხელშეკრულების გარდა რა სახის ნორმების ქონის ვალდებულება აქვთ დამსაქმებლებს ორგანიზაციაში? (შინაგანაწესი; ინსტრუქცია; ეთიკის კოდექსი; დისკრიმინაციის ამკრძალავი პოლიტიკის დოკუმენტი...).
3. რა პოლიტიკა აქვს სახელმწიფოს კოლექტიური ხელშეკრულებების დადების წახალისების მიზნით?
4. როგორ ხდება კოლექტიური ხელშეკრულებების შესრულების ზედამხედველობა?
5. რა მექანიზმები აქვთ მხარეებს კოლექტიური ხელშეკრულების დარღვევის შემთხვევაში აღსრულების უზრუნველსაყოფად?
6. რამდენად წარმატებით მიმდინარეობს კოლექტიური დავების დროს მედიაცია (სტატისტიკა თუ შესაძლებელია)? რამდენად სრულდება მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებები და ამ შეთანხმებების აღსრულების რა მექანიზმები არსებობს?
7. რა იწვევს ზემოთაღნიშნულ სფეროებში დასაქმებულთა უმეტესობისთვის ზეგანაკვეთური საათების ნორმად ქცევას? რა გეგმები აქვს სახელმწიფოს ამ პრობლემის მოსაგვარებლად? იგეგმება თუ არა ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათებისთვის კონკრეტული ტარიფის შემოღება?
8. ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ანაზღაურება, როგორც წესი არ ხდება კომპანიებში. რა გეგმები აქვს სახელმწიფოს ამ სიტუაციის შესაცვლელად?
9. დამსაქმებელთა ნაწილმა არ იცის რომ ბიულეტენით (საავადმყოფო ფურცლით) სარგებლობის პერიოდი ანაზღაურებადია. იგეგმება თუ არა ანაზღაურებადი ბიულეტენის შესახებ ჩანაწერის შრომის კოდექსში შეტანა?
10. შრომითი უფლებების კონტროლის უფლება შრომის ინსპექციას ამ დრომდე არ აქვს. როდის გეგმავს სახელმწიფო შრომის ინსპექციის ასეთი უფლებამოსილებით აღჭურვას?

დანართი III. კითხვარი დამსაქმებელთათვის

კომპანიის სახელწოდება ---

რესპოდენტის სახელი, გვარი და პოზიცია ---

1. რამდენ ობიექტს აერთიანებს თქვენი ორგანიზაცია?
2. შრომითი უფლებების დაცვის რა მექანიზმები არსებობს თქვენს ორგანიზაციაში. (სპეციალიზებული განყოფილება, რომელსაც ეს მიმართულება აბარია).
3. შრომის ხელშეკრულების გარდა რა სახის ნორმები მოქმედებს? (შინაგანაწესი; ინსტრუქცია; ეთიკის კოდექსი; დისკრიმინაციის ამკრძალავი პოლიტიკის დოკუმენტი...) შინაგანაწესში თუ არის შრომით უფლებებზე რაიმე ჩანაწერი?
4. გაქვთ თუ არა კოლექტიური ხელშეკრულებები?
5. რა სახით დებთ შრომით ხელშეკრულებას და რა ვადით?
6. თუ გქონიათ უკანასკნელი 5 წლის განმავლობაში შრომითი დავა სასამართლოში და არსებობს თუ არა შრომითი დავის განხილვის უფრო მარტივი გზა ორგანიზაციის შიგნით?
7. რამდენ საათიანი სამუშაო კვირაა თქვენს ორგანიზაციაში. სამუშაო დღეები, საათები დღეში?
8. რა გზით ხდება ზეგანაკვეთურად ნამუშევარი საათების ანაზღაურება? სადღესასწაულო დღეებში? განაკვეთი?
9. უწევთ თუ არა დასაქმებულებს ძირითად სამუშაოსთან ერთად დამატებითი ფუნქციების შეთავსება?
10. არსებობს თუ არა ბონუსების/პრემიების სისტემა თქვენს სამსახურში და რა შემთხვევებში ხდება პრემიების გაცემა?
11. რამდენდღიანი შვებულების უფლება აქვთ დასაქმებულებს შინაგანაწესით? დეიოფები?
12. უკავდებათ თუ არა დასაქმებულებს ხელფასიდან თანხა გადასახადის გარდა?
13. აქვთ თუ არა დასაქმებულებს ბიულეტენით (საავადმყოფო ფურცლით) სარგებლობის უფლება?
14. რა გზით უზრუნველყოფთ შრომის უსაფრთხოებას სამუშაო ადგილზე?

დანართი IV. კითხვარი ფოკუს ჯგუფისთვის -„პროფესიული კავშირები“

1. ძირითადი პრობლემები, რომლებსაც პროფკავშირული ორგანიზაციის შექმნისას აწყდებით.
2. ირღვევა, თუ არა გაერთიანებისა უფლება დამსაქმებლის მიერ?
3. ძირითადი შრომითი უფლებები, რომლებიც თქვენს პირველად ორგანიზაციებში ირღვევა დამსაქმებლის მხრიდან.
4. ძირითადი მექანიზმები, რომელითაც ახორციელებთ დასაქმებულთა უფლებების დაცვას და რა სირთულეებთან არის დაკავშირებული ეს პროცესი?
5. რამდენად სრულყოფილია ქვეყნის საკანონმდებლო სივრცე დასაქმებულთა უფლებების დაცვის კუთხით?
6. რამდენად გამოთქვამენ ის დასაქმებულები, რომელთა უფლებებიც ირღვევა, ამ უფლებების დაცვის სურვილს ღიად და ყოველთვის მიმართავენ თუ არა ისინი შესაბამის ორგანოებს? თქვენი აზრით რითია გამოწვეული მათი აქტიურობა/პასიურობა?
7. რამდენად აქტიურად მიმდინარეობს სოციალური დიალოგი დამსაქმებელთან თქვენს ორგანიზაციებში და არის თუ არა დიალოგი შედეგის მიღწევის ყველაზე ეფექტური გზა თქვენთვის?
8. რამდენია თქვენი მონაცემებით/აზრით საშუალო ხელფასი თქვენ მიერ წარმოდგენილ სექტორებში?