

შრომითი უფლებებისა და შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის (OSH) კვლევის ანალიზი საქართველოს ტერიტორიისა და მასპინძლობის საქმეში

ნინო კვეციანი

ასოცირებული პროფესორი,
საქართველოს ეროვნული უნივერსიტეტი სეუ

ნატალი კვაჭანტირაძე

საქართველოს ტურიზმის ასოციაცია GTA

აბსტრაქტი

ეს კვლევა აანალიზებს შრომის უფლებებსა და შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის (OSH) პრაქტიკას საქართველოს ტურიზმისა და სტუმარმასპინძლობის სექტორში, განსაკუთრებული აქცენტით მცირე და საშუალო საწარმოებზე (SME) და სტარტაპებზე, ასევე მათზე, რომლებსაც ხელმძღვანელობენ ახალგაზრდები და/ან ქალები. კვლევა ეფუძნება 41 ბიზნესს შორის ჩატარებულ გამოკითხვას, რომლებიც წარმოადგენენ ტურისტული ბიზნესების სხვადასხვა ტიპებსა და საქართველოს გეოგრაფიულ რეგიონებს. დასკვნები მიუთითებს შრომის უფლებებისა და ჯანმრთელობის დაცვის რეგულაციების ინფორმირებულობისა და განხორციელების სხვადასხვა დონეზე. მიუხედავად იმისა, რომ ბიზნესის უმეტესობა იცნობს ძირითად შრომით უფლებებს, როგორცაა სამუშაო საათები, ზეგანაკვეთური ანაზღაურება და დასვენების პერიოდები, მნიშვნელოვანი ხარვეზებია უფრო კომპლექსური უფლებების ცოდნაში, როგორცაა კოლექტიური მოლაპარაკებები და მინიმალური ხელფასის მოთხოვნები.

შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის (OSH) პრაქტიკის თვალსაზრისით, კვლევამ გამოავლინა გაუმჯობესების მნიშვნელოვანი საჭიროება. მიუხედავად იმისა, რომ ჩვეულებრივ ტარდება საგანგებო ევაკუაციის პროცედურები და ხანძარსაწინააღმდეგო სწავლება, სხვა კრიტიკული ზომები, როგორცაა ეროვნული შეფასებები და სტრესის მართვის პროგრამები ნაკლებად გავრცელებულია. ბიზნესის საკმაოდ დიდი რაოდენობა არ ატარებს რეგულარულ შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის (OSH)-ის ტრენინგებს და ბევრ მათგანს აკლია სპეციალიზირებული პერსონალი, რომელიც პასუხისმგებელია უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის სტანდარტების ზედამხედველობაზე.

კვლევა განსაზღვრავს რამდენიმე ძირითად გამოწვევას, მათ შორის ზეგანაკვეთური სამუშაოს მართვას, არაფორმალურ დასაქმებას და უსაფრთხოების რეგულარული ტრენინგის საჭიროებას. ამ დასკვნებზე დაყრდნობით, ნაშრომი რეკომენდაციას უწევს მიზანმიმართულ ინტერვენციებს, როგორცაა სექტორის სპეციფიკური ტრენინგის პროგრამები, რეგიონული კომუნიკაცია და ქალების მიერ ხელმძღვანელობითი ბიზნესის უფრო ძლიერი მხარდაჭერა. ეს ძალისხმევა არსებითია შრომის კანონმდებლობისა და ჯანმრთელობის დაცვისა და ჯანმრთელობის დაცვის რეგულაციების შესაბამისობის გასაუმჯობესებლად, საბოლოო ჯამში, საქართველოს ტურიზმისა და სტუმარმასპინძლობის სექტორში უფრო უსაფრთხო და სამართლიანი სამუშაო გარემოს შესაქმნელად.

საკვანძო სიტყვები: შრომითი უფლებები, შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა, ტურიზმი და სტუმარმასპინძლობა

შესავალი

ტურიზმისა და სტუმარმასპინძლობის სექტორს მნიშვნელოვანი როლი აქვს საქართველოს ეკონომიკაში, რომელსაც ღირებული წვლილი შეაქვს როგორც დასაქმების სექტორში, ასევე ეროვნულ შემოსავალში.¹ თუმცა, ამ სექტორის სწრაფმა ზრდამ წარმოშვა გამოწვევები, განსაკუთრებით შრომითი უფლებებისა და შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის (OSH) სფეროებში. მნიშვნელოვანია, რომ ბიზნესებმა, განსაკუთრებით მცირე და საშუალო საწარმოებმა (SME) და სტარტაპებმა, დაიცვან შრომის რეგულაციები და შეინარჩუნონ სათანადო შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის OSH სტანდარტები მდგრადი განვითარებისა და თანამშრომელთა კეთილდღეობისთვის.

ეს კვლევა იკვლევს შრომითი უფლებებისა და შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის OSH პრაქტიკის მიმდინარე მდგომარეობას საქართველოს ტურიზმისა და სტუმარმასპინძლობის სექტორში, განსაკუთრებული აქცენტით მცირე და საშუალო საწარმოებსა და სტარტაპებზე, ასევე ახალგაზრდებისა და ქალების მიერ მართულ ბიზნესებზე. სხვადასხვა ბიზნესების კვლევის მონაცემთა ანალიზით, ეს კვლევა იძლევა ინფორმაციას ცნობიერების დონის, იმპლემენტაციისა და ბიზნესების წინაშე არსებული გამოწვევების შესახებ შრომითი უფლებებისა და შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის OSH რეგულაციების დაცვასთან დაკავშირებით. კვლევის შედეგები მიზნად ისახავს სამომავლო პოლიტიკის შემუშავებისა და საგანმანათლებლო ძალისხმევის ინფორმირებას სექტორში შრომითი პირობების გასაუმჯობესებლად და უსაფრთხო სამუშაო გარემოს უზრუნველსაყოფად.

1. შრომითი უფლებების ცნობიერება და იმპლემენტაცია საქართველოს ტურიზმისა და სტუმარმასპინძლობის სექტორში

1.1 საქართველოს შრომის კოდექსის მიმოხილვა

საქართველოს შრომის კოდექსი წარმოადგენს მთავარ საკანონმდებლო დოკუმენტს, რომელიც არეგულირებს შრომით ურთიერთობებს ქვეყანაში, განსაზღვრავს როგორც დამსაქმებლების, ისე დასაქმებულების უფლებებსა და ვალდებულებებს.² შრომის კოდექსის ძირითადი ასპექტები მოიცავს დებულებებს სამუშაო საათების, დასვენების შესვენებების, ზეგანაკვეთური ანაზღაურების, სამსახურიდან გათავისუფლების, ავადმყოფობის გამო შვებულებისა და დეკრეტული/მამობის შვებულების შესახებ. ეს რეგულაციები მიზნად ისახავს დაბალანსებული სამუშაო გარემოს შექმნას, რომელიც იცავს მუშაკთა უფლებებს და ამავედროულად აძლევს ბიზნესებს ეფექტურად ფუნქციონირების საშუალებას.

მიუხედავად ამ დაცვის მექანიზმებისა, შრომის კოდექსის გამოყენება განსხვავდება სექტორების მიხედვით, განსაკუთრებით ისეთ ინდუსტრიებში, როგორცაა ტურიზმი და სტუმარმასპინძლობა, სადაც გავრცელებულია სეზონური სამუშაო და არაფორმალური დასაქმება. ამ სექტორის ბიზნესები, განსაკუთრებით მცირე და საშუალო საწარმოები და სტარტაპები, ხშირად აწყდებიან გამოწვევებს კოდექსის სრულად გაგებასა და დაცვაში, ნაწილობრივ რესურსებისა და იურიდიული ექსპერტიზის ხელმისაწვდომობის ნაკლებობის გამო. შრომის კანონმდებლობის შესახებ გაძლიერებული ცნობიერება და იმპლემენტაცია კრიტიკულად მნიშვნელოვანია თანამშრომელთა სამართლიანი მოპყრობის

¹ კეკელიძე, ნ., კვაჭანტირაძე, ნ., „ტურიზმისა და სტუმარმასპინძლობის სექტორის პროფესიული უნარ-ჩვევების საჭიროების კვლევა“. საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციის კრებული, 2023. გვ. 52-68.

² მუხლი 14, „საქართველოს შრომის კოდექსი“. 2010.

უზრუნველსაყოფად, დავების პრევენციისა და მდგრადი ბიზნეს პრაქტიკის ხელშეწყობისთვის.

1.2 კვლევის შედეგები შრომითი უფლებების ცნობიერების შესახებ

ტურიზმისა და სტუმარმასპინძლობის სექტორში 41 ბიზნესში ჩატარებულმა კვლევამ გამოავლინა შრომის კოდექსის შესახებ ცნობიერების სხვადასხვა დონე. რესპონდენტთა 61%-მა აღნიშნა, რომ ისინი "გარკვეულწილად იცნობენ" შრომის რეგულაციებს, მაშინ როცა მხოლოდ 24.4%-მა განაცხადა, რომ "ძალიან კარგად იცნობს." ეს მიუთითებს ცნობიერების ზომიერ დონეზე, მაგრამ ხაზს უსვამს უფრო ღრმა განათლებისა და ტრენინგის საჭიროებას ყოვლისმომცველი გაგებისა და შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად.

კვლევამ შემდგომში შეისწავლა კონკრეტული შრომითი უფლებების ცნობიერება, რამაც გამოავლინა სხვადასხვაგვარი გათვითცნობიერება ძირითად დებულებებში. მაგალითად, ბიზნესებმა აჩვენეს ცნობიერების მაღალი დონე მაქსიმალური სამუშაო საათების, ზეგანაკვეთური ანაზღაურების, დასვენების შესვენებებისა და წლიური შვებულების შესახებ. შრომის კანონმდებლობის ეს ასპექტები შედარებით კარგადაა გაგებული მათ ყოველდღიურ ოპერაციებზე უშუალო გავლენის გამო. თუმცა, მნიშვნელოვნად დაბალი იყო ცნობიერება ისეთი უფლებების შესახებ, როგორცაა კოლექტიური მოლაპარაკებები (მთავარი ინსტრუმენტი იმის უზრუნველსაყოფად, რომ მუშაკებმა შეძლონ უკეთესი პირობებისთვის მოლაპარაკება) და მინიმალური ხელფასის მოთხოვნები. ეს მიუთითებს, რომ მაშინ როცა ბიზნესები კარგად იცნობენ შრომის კანონმდებლობის უფრო ხილულ და ოპერაციულ ასპექტებს, ისინი ნაკლებად იცნობენ უფლებებს, რომლებიც მოიცავს მუშაკთა გრძელვადიან გაძლიერებასა და იურიდიულ მოლაპარაკებებს.

1.3 შრომითი უფლებების იმპლემენტაცია სექტორში

მაშინ როცა შრომითი უფლებების ზოგადი ცნობიერება იყო საშუალოდან მაღალ დონემდე, ამ უფლებების იმპლემენტაცია ბიზნესებში მნიშვნელოვნად განსხვავდებოდა. კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ ბიზნესების 87.8%-ს ჰქონდა შრომითი ხელშეკრულებები ყველა თანამშრომლისთვის, რაც შრომის კოდექსის ძირითად მოთხოვნებთან შესაბამისობის პოზიტიური ინდიკატორია. თუმცა, რესპონდენტთა 12.2%-ს არ ჰქონდა შრომითი ხელშეკრულებები ყველა თავის მუშაკთან, რაც მიუთითებს, რომ არაფორმალური დასაქმების პრაქტიკა კვლავ გავრცელებულია სექტორის ნაწილში. არაფორმალურმა დასაქმებამ შეიძლება მუშაკები დაუცველი დატოვოს ექსპლუატაციის მიმართ და უარი უთხრას მათ ფორმალური ხელშეკრულებებით უზრუნველყოფილ სამართლებრივ დაცვაზე.

ფორმალური შრომითი პოლიტიკის თვალსაზრისით, ბიზნესების 63.4%-ს ჰქონდა წერილობითი შრომითი პოლიტიკა, მაშინ როცა 22%-ს არ ჰქონდა ასეთი პოლიტიკა. კიდევ 14.6% იყო მათი შემუშავების პროცესში. ეს სტატისტიკა ავლენს მნიშვნელოვან ხარვეზს სექტორში შრომითი უფლებების ფორმალიზაციის ჭრილში. ფორმალიზებული პოლიტიკა გადამწყვეტია, რადგან ის უზრუნველყოფს მკაფიო სახელმძღვანელო პრინციპებს როგორც დამსაქმებლების, ისე დასაქმებულებისთვის მათი უფლებებისა და პასუხისმგებლობების შესახებ. წერილობითი პოლიტიკის არარსებობა თითქმის ბიზნესების მეოთხედში მიუთითებს არათანმიმდევრული პრაქტიკისა და სამომავლო სამართლებრივი გამოწვევების რისკზე.

1.4 გამოწვევები შრომითი უფლებების იმპლემენტაციაში

ერთ-ერთი ყველაზე ხშირად ნახსენები გამოწვევა შრომითი უფლებების იმპლემენტაციაში იყო ზეგანაკვეთური სამუშაოსა და სამუშაო საათების მართვა, განსაკუთრებით იმ ბიზნესებში, რომლებიც მნიშვნელოვნად არიან დამოკიდებული სეზონურ ან ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე თანამშრომლებზე. სამუშაოს მოქნილი ხასიათი ტურიზმის სექტორში ართულებს სტანდარტული სამუშაო საათების რეგულაციებთან შესაბამისობას, და ბევრი დამსაქმებელი ებრძვის ოპერაციული მოთხოვნებისა და სამართლებრივი მოთხოვნების დაბალანსებას.

კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი გამოწვევაა შრომის კანონმდებლობის ცვლილებებთან ნაკლები ნაცნობობა. რესპონდენტებმა აღნიშნეს, რომ ხშირად თავს გრძობენ მოწყვეტილად ახალი რეგულაციებისა და განახლებებისგან, განსაკუთრებით შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის პროცედურების, ანაზღაურებისა და დისკრიმინაციის საწინააღმდეგო პოლიტიკის კუთხით. ეს გამოწვევა კიდევ უფრო მწვავედ გამოდის და რესურსების თბილისში გეოგრაფიული კონცენტრაციის გამო, რაც სხვა რეგიონებში არსებულ ბიზნესებს ტრენინგებისა და იურიდიული კონსულტაციების ნაკლებ შესაძლებლობებს უტოვებს.

2. შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის (OSH) პრაქტიკა ტურიზმისა და სტუმარმასპინძლობის სექტორში

2.1. OSH რეგულაციები საქართველოში

შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის (OSH) რეგულაციები საქართველოში შექმნილია დასაქმებულების დასაცავად ფიზიკური, ფსიქიკური და გარემოსდაცვითი საფრთხეებისგან სამუშაო ადგილზე. სამართლებრივი ჩარჩო მოიცავს ფართო სპექტრის თემებს, სახანძრო უსაფრთხოებიდან და საგანგებო პროცედურებიდან დაწყებული, საშიში მასალებისა და გრძელვადიანი ჯანმრთელობის რისკების მართვით დამთავრებული, როგორცაა სტრესი და ერგონომიული დაზიანებები. შრომის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობის დაცვასთან (OSH-თან) შესაბამისობა არა მხოლოდ სამართლებრივი ვალდებულებაა, არამედ მთავარი ფაქტორია თანამშრომელთა კეთილდღეობისა და პროდუქტიულობის უზრუნველსაყოფად.

ტურიზმისა და სტუმარმასპინძლობის სექტორში შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის OSH ზომების განხორციელება განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია სამუშაოს მრავალფეროვანი და ზოგჯერ ფიზიკურად მომთხოვნი ხასიათის გამო.³ სასტუმროების, რესტორნების, ტურისტული ოპერაციებისა და სხვა სტუმარმასპინძლობის სერვისების თანამშრომლებს ხშირად უწევთ მძიმე ტვირთის გადატანა, სახიფათო გარემოში მუშაობა, ან დიდი რაოდენობით მომხმარებელთან ურთიერთობა, რაც ზრდის მათი დაზარალების ან გონებრივად გადაღლისა და დაზიანების რისკს. ბიზნესებისთვის, შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის OSH-ის მაღალი სტანდარტების შენარჩუნება არა მხოლოდ სამართლებრივ შესაბამისობას ეხება, არამედ უსაფრთხო და მდგრადი სამუშაო გარემოს შექმნას, რომელიც იზიდავს და ინარჩუნებს ტალანტებს.

³ ტარტარაშვილი, თ., „შრომის, გარემოსა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოების საკანონმდებლო უზრუნველყოფის ზოგიერთი საკითხი და ტერმინოლოგია“. 2022.

2.2. კვლევის შედეგები შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის OSH ცნობიერებასა და განხორციელებაზე

კვლევამ გამოავლინა მნიშვნელოვანი განსხვავებები შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის OSH ცნობიერებასა და განხორციელებაში ტურიზმისა და სტუმარმასპინძლობის სექტორში. მაშინ როცა რესპონდენტთა 19.5% აცხადებდა, რომ ძალიან კარგად იცნობს შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის OSH რეგულაციებს, ბიზნესების უმრავლესობას ჰქონდა მხოლოდ ზომიერი ან შეზღუდული გაგება. კონკრეტულად, 43.9% იყო "გარკვეულწილად ნაცნობი" შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის OSH რეგულაციებთან, და 31.7% იყო ან "არც ისე ნაცნობი" ან "საერთოდ არ იყო ნაცნობი." ეს მიუთითებს შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის OSH სტანდარტების შესახებ მეტი განათლებისა და ტრენინგის აშკარა საჭიროებაზე, რათა უზრუნველყოფილ იქნას, რომ ბიზნესებმა შეძლონ თავიანთი თანამშრომლების ადეკვატური დაცვა.

განხორციელების თვალსაზრისით, კვლევამ აჩვენა, რომ ბიზნესების უმეტესობას გადადგმული ჰქონდა გარკვეული ნაბიჯები უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად, საგანგებო ევაკუაციის პროცედურები, სახანძრო უსაფრთხოების ტრენინგი და პირველადი დახმარების ყუთების უზრუნველყოფა იყო ყველაზე ხშირად განხორციელებული ზომები. თუმცა, ნაკლები ყურადღება ეთმობოდა გრძელვადიანი ჯანმრთელობის საკითხებს, როგორცაა ერგონომიული შეფასებები და სტრესის მართვის პროგრამები. მხოლოდ ბიზნესების უმცირესობას ჰქონდა განხორციელებული ზომები სამუშაო ადგილზე სტრესის პრევენციისთვის ან იმის უზრუნველსაყოფად, რომ თანამშრომელთა ფიზიკური სამუშაო გარემო აკმაყოფილებდეს ერგონომიულ სტანდარტებს. ეს დისბალანსი მიუთითებს, რომ მაშინ როცა ბიზნესები ფოკუსირდებიან დაუყოვნებელ უსაფრთხოების საკითხებზე, ისინი შეიძლება უგულებელყოფენ გრძელვადიანი ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის მნიშვნელოვან ასპექტებს.

2.3. შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის OSH ტრენინგების სიხშირე და ხარისხი

შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის OSH ტრენინგი სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოების შენარჩუნების მნიშვნელოვანი კომპონენტია, მაგრამ კვლევამ გამოავლინა შეუსაბამოებები იმაში, თუ რამდენად ხშირად ატარებენ ბიზნესები ასეთ ტრენინგებს. რესპონდენტთა შორის, 41.5% აცხადებდა, რომ ატარებს შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის OSH ტრენინგს ყოველწლიურად, რაც არის მინიმალური სტანდარტი იმის უზრუნველსაყოფად, რომ თანამშრომლები რჩებიან უსაფრთხოების პროცედურების ცოდნის ფარგლებში. თუმცა, ბიზნესების 19.5%-მა აღიარა, რომ არასდროს ჩატარებიათ რაიმე სახის შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის OSH ტრენინგი, და 17.1% მხოლოდ სამუშაოზე აყვანის პროცესში უზრუნველყოფდა ტრენინგს. ეს არათანმიმდევრულობა განსაკუთრებით საგანგაშოა სექტორში, სადაც რისკები შეიძლება მნიშვნელოვნად განსხვავდებოდეს წლის დროის, ოპერაციის ტიპის ან სამუშაოს ადგილმდებარეობის მიხედვით.

გარდა ამისა, მხოლოდ რესპონდენტთა 41.5%-ს ჰყავდა დანიშნული შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის OSH ოფიცერი ან პირი, რომელიც პასუხისმგებელია სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოების ზედამხედველობაზე, მაშინ როცა დარჩენილ ბიზნესებს ან არ ჰქონდათ ასეთი პოზიცია ან აუთსორსინგით გადაეცათ პასუხისმგებლობა. დანიშნული შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის OSH პერსონალის ნაკლებობა,

განსაკუთრებით მცირე ბიზნესებში, ხაზს უსვამს ხარვეზს უსაფრთხოების საკითხებზე ექსპერტიზასა და ლიდერობაში.

2.4. ძირითადი გამოწვევები შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის OSH განხორციელებაში

კვლევის რესპონდენტებმა გამოავლინეს რამდენიმე ძირითადი გამოწვევა ეფექტური შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის OSH პრაქტიკის განხორციელებაში. ესენია:

- სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოების ტრენინგი: ბევრ ბიზნესს უჭირს რეგულარული, მაღალი ხარისხის უსაფრთხოების ტრენინგის უზრუნველყოფა თავიანთი თანამშრომლებისთვის, ხშირად რესურსების შეზღუდვის ან შესაბამის სატრენინგო მასალებზე წვდომის ნაკლებობის გამო. ეს გამოწვევა განსაკუთრებით მწვავეა მცირე და საშუალო საწარმოებისა და სტარტაპებისთვის, რომლებსაც შეიძლება არ ჰქონდეთ ბიუჯეტი ან დრო უსაფრთხოების მიმდინარე განათლებისთვის.
- სტრესის მართვა და ფსიქიკური ჯანმრთელობა: ტურიზმის სფეროში მაღალი წნეხის ბუნების გათვალისწინებით, სტრესი და გადაწვა გავრცელებული პრობლემებია. თუმცა, ცოტა ბიზნესს აქვს დანერგილი ფორმალური სტრესის მართვის პროგრამები, და კიდევ უფრო ნაკლებს აქვს ფსიქიკური ჯანმრთელობის მხარდაჭერის სისტემები. ეს მნიშვნელოვანი ხარვეზია სექტორში, სადაც თანამშრომელთა ურთიერთქმედება ტურისტებთან და მომთხოვნი განრიგი შეიძლება უწყობდეს ხელს ფსიქოსოციალურ რისკებს.
- საშიში მასალების მართვა და უსაფრთხოება მგზავრობისას: ზოგიერთი ბიზნესი, განსაკუთრებით ისინი, ვინც ჩართულია სათავგადასავლო ტურიზმში ან ღია ცის ქვეშ აქტივობებში, აწყდება უნიკალურ რისკებს, რომლებიც დაკავშირებულია საშიშ მასალებთან და ტრანსპორტირების უსაფრთხოებასთან. იმის უზრუნველყოფა, რომ თანამშრომლებს ჰქონდეთ ტრენინგი ამ რისკების სამართავად, მოითხოვს სპეციალიზებულ ტრენინგს, რომელიც ყოველთვის ხელმისაწვდომი არ არის.
- ცნობიერებისა და ცოდნის ხარვეზები: შესაძლოა, ყველაზე ფუნდამენტური გამოწვევაა შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის OSH რეგულაციების შესახებ ზოგადი ცნობიერებისა და გაგების ნაკლებობა. ბევრი ბიზნესი, განსაკუთრებით მცირე ზომის, ან არ აღიქვამს შრომის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობის დაცვას OSH-ს პრიორიტეტად ან არ არის დარწმუნებული, როგორ განახორციელოს ყოვლისმომცველი უსაფრთხოების ზომები. ცნობიერების ეს ნაკლებობა ხაზს უსვამს სექტორის მასშტაბით საგანმანათლებლო კამპანიებისა და შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის OSH შესაბამისობაზე უფრო ხელმისაწვდომი რესურსების საჭიროებას.

რეკომენდაციები

1. მიზნობრივი სატრენინგო პროგრამები:
 - სექტორის სპეციფიკისა და საჭიროების მიხედვით სატრენინგო პროგრამების შემუშავება შრომითი უფლებებისა და შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის საკითხებზე, მორგებული ტურიზმისა და მასპინძლობის დარგში ჩართულ ორგანიზაციებზე.
 - ყურადღების გამახვილება ნაკლებად ცნობილ სფეროებზე, როგორცაა კოლექტიური მოლაპარაკების უფლებები და მინიმალური ხელფასის მოთხოვნები.
2. რეგიონული გავრცელება:
 - მაშინ როცა თბილისში მდებარე ბიზნესები კარგად არიან წარმოდგენილნი, მნიშვნელოვანია საქართველოს სხვა რეგიონებში არსებული ბიზნესების ჩართულობის გაზრდა.
3. მცირე და საშუალო საწარმოებსა და სტარტაპებზე ფოკუსირება:
 - სპეციალური ინიციატივების შემუშავება ტურიზმისა და მასპინძლობის სექტორში მოქმედი მცირე და საშუალო საწარმოებისთვის და სტარტაპებისთვის, მათი უნიკალური გამოწვევების გათვალისწინებით შრომითი უფლებებისა და შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის პრაქტიკის დანერგვაში.
4. ქალების მიერ მართული ბიზნესების მხარდაჭერა:
 - მიზნობრივი პროგრამების შექმნა ქალების მიერ მართული ბიზნესების მხარდასაჭერად და გასაძლიერებლად, მათი მნიშვნელოვანი წარმომადგენლობის გათვალისწინებით.
5. თანამშრომლობა საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან:
 - უნივერსიტეტებისა და სხვა საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან თანამშრომლობის გაძლიერება ახალი სასწავლო პროგრამების შესამუშავებლად, რომლებიც შრომით უფლებებსა და შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის შესახებ სასწავლო კურსებს შეიტანენ ტურიზმისა და სტუმარმასპინძლობის სასწავლო პროგრამებსა და სილაბუსებში.
6. ინდუსტრიაზე მორგებული სპეციფიკური სახელმძღვანელოები:
 - შრომითი უფლებებისა და შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სახელმძღვანელოების შექმნა და გავრცელება სხვადასხვა ქვესექტორისთვის (მაგ., ტურ-ოპერირება, სასტუმროს მენეჯმენტი).
7. რეგულარული შეფასება:
 - შემდგომი კვლევების ჩატარება პროგრესის თვალყურის სადევნებლად და სექტორში არსებული ცვალებადი საჭიროებების გამოსავლენად.
8. ცნობიერების ამაღლების კამპანიები:
 - ახალი კამპანიების შემუშავება ნაკლებად ცნობილი შრომითი უფლებების შესახებ ცნობიერების ასამაღლებლად, განსაკუთრებით კოლექტიური მოლაპარაკების უფლებებისა და მინიმალური ხელფასის მოთხოვნების შესახებ.

9. პოლიტიკის ფორმალიზება:

- ბიზნესების წახალისება და დახმარება წერილობითი შრომითი უფლებების და შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის პოლიტიკის შემუშავებაში.

10. თანამშრომელთა ყოვლისმომცველი განათლება:

- პროგრამების შემუშავება თანამშრომლების შრომითი უფლებების შესახებ სრულყოფილად ინფორმირებისთვის.

11. შრომითი უფლებების ტრენინგების გაზრდა:

- უფრო ფართოდ გავრცელებული სატრენინგო პროგრამების დანერგვა შრომით უფლებებზე როგორც დამსაქმებლებისთვის, ისე დასაქმებულებისთვის.

12. შრომის უსაფრთხოების განათლება და იმპლემენტაცია:

- განათლების გაუმჯობესება შრომის უსაფრთხოების რეგულაციების შესახებ და ბიზნესების დახმარება ყოვლისმომცველი შრომის უსაფრთხოების ზომების დანერგვაში, მათ შორის გრძელვადიან ჯანმრთელობაზე ფოკუსირებით.

13. საერთო გამოწვევების მოგვარება:

- სპეციფიკური სახელმძღვანელოს შემუშავება და მხარდაჭერა ზეგანაკვეთური სამუშაოს, სამუშაო საათებისა და სეზონური დასაქმების მართვისთვის შრომის კანონმდებლობასთან შესაბამისობაში.

14. შრომის უსაფრთხოების ტრენინგების სტანდარტიზება:

- უფრო ხშირი და რეგულარული შრომის უსაფრთხოების ტრენინგების წახალისება მთელს სექტორში, სულ მცირე ყოველწლიური ტრენინგების მიმართულებით.

15. შრომის უსაფრთხოების ექსპერტიზა:

- ბიზნესების დახმარება, განსაკუთრებით მცირე და საშუალო საწარმოების, შრომის უსაფრთხოების ექსპერტიზის მიღებაში, როგორც სპეციალური თანამშრომლების დაქირავებით, ისე საზიარო რესურსებისა და აუტსორსინგის შესაძლებლობების მეშვეობით.

16. სექტორზე მორგებული, სპეციფიკური შრომის უსაფრთხოების სახელმძღვანელო:

- შრომის უსაფრთხოების სახელმძღვანელოების შემუშავება და გავრცელება, რომლებიც შეეხება ტურიზმისა და სტუმარმასპინძლობის სექტორის სპეციფიკურ გამოწვევებს, მათ შორის მოგზაურობის რისკებს, მომხმარებლებთან ურთიერთობის რისკებს და საგანმანათლებლო დაწესებულებების წინაშე არსებულ გამოწვევებს.

17. შრომის უსაფრთხოების ცნობიერების ამაღლების კამპანია:

- სექტორის მასშტაბით კამპანიის წამოწყება შრომის უსაფრთხოების საკითხებისა და მათი მნიშვნელობის შესახებ ცნობიერების ასამაღლებლად, იმ ბიზნესებზე ფოკუსირებით, რომლებიც ამჟამად ვერ ხედავენ მნიშვნელოვან გამოწვევებს ან აკლიათ ცნობიერება.

18. მორგებული შრომითი რეგულაციები:

- პოლიტიკის შემქმნელებთან მუშაობა სპეციალური შრომის სამართლის დებულებების შესაქმნელად, რომლებიც შეეხება ტურიზმისა და სტუმარმასპინძლობის სექტორის უნიკალურ საჭიროებებს, განსაკუთრებით სავლე პერსონალის, გიდების, ტურის ლიდერების, მძღოლებისა და სეზონურად მომუშავე მუშაკებისთვის.

19. არაფორმალური დასაქმების შემცირება:

- ინიციატივების შემუშავება სექტორში არაფორმალურ დასაქმებასთან საბრძოლველად, ფორმალური კონტრაქტების წახალისებითა და ყველა მუშაკის შრომის კანონმდებლობით დაფარვის უზრუნველყოფით.

20. ინსპექტირების შესახებ ცნობიერების ამაღლება:

- საინფორმაციო კამპანიების ჩატარება საქართველოს შრომის ინსპექციის სამსახურისა და შესაბამისობის სარგებლის შესახებ ბიზნესების შესაძლო ინსპექტირებისთვის მოსამზადებლად.

21. მენტალურ ჯანმრთელობაზე ფოკუსირება:

- მენტალური ჯანმრთელობის მხარდაჭერის პროგრამები შემუშავება და წახალისება, სპეციალურად შემუშავებული ტურიზმისა და სტუმარმასპინძლობის ინდუსტრიის მაღალი სტრესის ბუნების გათვალისწინებით.

22. ტრენინგების მრავალფეროვანი ფორმატები:

- პირისპირ სემინარების, ონლაინ კურსების, წერილობითი მასალებისა და საკონსულტაციო სერვისების ნაზავის შეთავაზება ბიზნესებისთვის სხვადასხვა სასწავლო პრეფერენციისა და ბიზნეს საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად.

23. მხარდამჭერი სერვისების პოპულარიზაცია:

- სამთავრობო და არასამთავრობო ორგანიზაციების ხილვადობის გაზრდა, რომლებიც უზრუნველყოფენ მხარდაჭერას შრომით უფლებებსა და შრომის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობის დაცვაში მიზნობრივი მარკეტინგისა და ინდუსტრიის ასოციაციებთან პარტნიორობის მეშვეობით.

24. უსაფრთხოების სტანდარტიზებული პროტოკოლები:

- ინდუსტრიაზე მორგებული, სპეციფიკური სტანდარტიზებული უსაფრთხოების პროტოკოლების შემუშავება და გავრცელება, განსაკუთრებით სახანძრო უსაფრთხოების, პირველადი დახმარებისა და სასტუმრო გარემოში საშიში მასალების მართვისთვის.

25. სავლე უსაფრთხოების სახელმძღვანელოები:

- სპეციალიზებული უსაფრთხოების სახელმძღვანელოების შექმნა სავლე პერსონალისთვის, მოგზაურობისა და ტრანსპორტირების რისკების, და ტურისტებთან ურთიერთობით გამოწვეული ჯანმრთელობის რისკების მიმართ.

დასკვნა

საქართველოს ტურიზმისა და სტუმარმასპინძლობის სექტორში შრომითი უფლებებისა და შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის პრაქტიკის ეს კვლევა აჩვენებს შერეულ სურათს შესაბამისობის, ცნობიერებისა და განხორციელების თვალსაზრისით. მიუხედავად იმისა, რომ არსებობს პოზიტიური ინდიკატორები, როგორცაა შრომითი ხელშეკრულებების ფართოდ გამოყენება და შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის ტრენინგების გარკვეული დონე, მნიშვნელოვანი ხარვეზები რჩება, განსაკუთრებით შრომის უსაფრთხოების ტრენინგების სიხშირესა და ყოვლისმომცველობაში, შრომის უსაფრთხოების სპეციალური პერსონალის არსებობასა და კონკრეტული შრომის უსაფრთხოების გამოწვევების შესახებ ცნობიერებაში.

სექტორი ავლენს ძლიერ მხარეებს შრომის კანონმდებლობასთან ძირითად შესაბამისობაში, მაგრამ აწყდება გამოწვევებს ისეთ სფეროებში, როგორცაა ზეგანაკვეთური სამუშაოს მართვა, თანამშრომელთა უფლებების ყოვლისმომცველი განათლება და შრომის უსაფრთხოების ზომების თანმიმდევრული განხორციელება. აშკარაა საჭიროება შრომის უსაფრთხოების ტრენინგებისა და ექსპერტიზის უფრო სტანდარტიზებული მიდგომებისა, განსაკუთრებით მცირე ბიზნესებს შორის.

გამოვლენილი კონკრეტული გამოწვევები, დაწყებული სტრესის მართვიდან ტურისტებთან ურთიერთობასთან დაკავშირებული რისკებით დამთავრებული, იძლევა მკაფიო მიმართულებას მიზნობრივი ჩარევებისთვის. საგანმანათლებლო დაწესებულებები ასევე სექტორში აწყდებიან უნიკალურ გამოწვევებს, რომლებიც სპეციალურ ყურადღებას საჭიროებს.

ეს ანალიზი უზრუნველყოფს მყარ საფუძველს მიზნობრივი ინტერვენციების, სატრენინგო პროგრამებისა და მხარდაჭერი ინიციატივების შესამუშავებლად საქართველოს ტურიზმისა და სტუმარმასპინძლობის სექტორში შრომითი უფლებებისა და შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის პრაქტიკის გასაუმჯობესებლად. განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს მცირე და საშუალო საწარმოების მხარდაჭერას, შრომის უსაფრთხოების პრაქტიკის სტანდარტიზებას და კვლევაში გამოვლენილი სექტორზე მორგებული, სპეციფიკური გამოწვევების მოგვარებას. ამ საკითხებზე ფოკუსირებით, სექტორს შეუძლია გახადოს ტურიზმისა და სტუმარმასპინძლობის ინდუსტრიის დარგი საქართველოში მეტად უსაფრთხო, მოთხოვნადი და მდგრადი.

დანართი 1. კვლევის ანალიზი

აღნიშნული დანართი წარმოადგენს საქართველოს ტურიზმის ასოციაციის (GTA) წევრებსა და არაწევრებს შორის ჩატარებული შრომითი უფლებებისა და შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის კვლევის ანალიზს. კვლევის მიზანი იყო საქართველოს ტურიზმისა და სტუმარმასპინძლობის სექტორში შრომითი უფლებებისა და შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის შესახებ ცნობიერების, განხორციელებისა და გამოწვევების შეფასებას, განსაკუთრებული ყურადღებით მცირე და საშუალო საწარმოებსა და სტარტაპებზე.

კვლევაში მონაწილეობა სულ გამოკითხულთა რაოდენობა: 41 მონაწილე

ძირითადი მიგნებები

1. მრავალფეროვანი მონაწილეობა:

- კვლევამ მოიცვა მონაწილეები ტურიზმისა და სასტუმრო სექტორის სხვადასხვა სფეროდან, მათ შორის სასტუმროები, ტურ-ოპერატორები, ტურისტული სააგენტოები, უნივერსიტეტები და სხვა დაკავშირებული სერვისის მომწოდებლები.
- ეს მრავალფეროვნება იძლევა სექტორის სრულყოფილ სურათს საქართველოში.

2. გეოგრაფიული განაწილება:

- გამოკითხულთა უმრავლესობა (26 ორგანიზაცია) იყო თბილისიდან, რაც მიუთითებს ტურიზმისა და სტუმარმასპინძლობის ბიზნესების კონცენტრაციაზე დედაქალაქში.
- სხვა ლოკაციები მოიცავდა თელავს, ბაკურიანს, წალკას, ქობულეთს და სხვადასხვა რეგიონს, რაც აჩვენებს გარკვეულ გეოგრაფიულ მრავალფეროვნებას.

3. ბიზნესის ტიპები:

- ტურ-ოპერატორები/ტურისტული სააგენტოები: 22 პასუხი (53.7%)
- სასტუმროები: 8 პასუხი (19.5%)
- უნივერსიტეტები/კოლეჯები: 5 პასუხი (12.2%)
- სხვა (რესტორნები, მარნები, სერვისის მომწოდებლები და ა.შ.): 6 პასუხი (14.6%)

4. ბიზნესების ზომა:

- 1-10 თანამშრომელი: 18 პასუხი (43.9%)
- 11-50 თანამშრომელი: 12 პასუხი (29.3%)
- 51-100 თანამშრომელი: 4 პასუხი (9.8%)
- 100+ თანამშრომელი: 7 პასუხი (17.1%)

ეს განაწილება აჩვენებს მცირე და საშუალო საწარმოების დომინირებას სექტორში.

5. ბიზნესის მახასიათებლები:

- მცირე და საშუალო საწარმოები: 20 პასუხი
- ქალების მიერ მართული: 12 პასუხი
- ახალგაზრდების მიერ მართული (35 წლამდე): 4 პასუხი
- მსხვილი საწარმოები: 7 პასუხი
- სტარტაპები: 2 პასუხი

ეს მიუთითებს მცირე და საშუალო საწარმოებისა და ქალების მიერ მართული ბიზნესების მნიშვნელოვან წარმომადგენლობაზე სექტორში.

6. საკონტაქტო პირის პოზიცია:

- დირექტორი/აღმასრულებელი დირექტორი/გენერალური მენეჯერი: 18 პასუხი
- გაყიდვების/მარკეტინგის როლები: 7 პასუხი
- აკადემიური როლები (პროფესორი, ასოცირებული პროფესორი): 3 პასუხი
- სხვა მენეჯერული როლები: 13 პასუხი

როლების მრავალფეროვნება მიუთითებს მენეჯმენტის სხვადასხვა დონიდან პერსპექტივების კარგ ნაზავზე.

7. საქართველოს შრომის კოდექსთან ნაცნობობა:

- მეტ-ნაკლებად ნაცნობი: 25 პასუხი (61%)
- ძალიან კარგად ნაცნობი: 10 პასუხი (24.4%)
- არ არის კარგად ნაცნობი: 6 პასუხი (14.6%)

ეს მიუთითებს ნაცნობობის ზოგადად კარგ დონეზე, თუმცა არსებობს გაუმჯობესების პერსპექტივა.

8. კონკრეტული შრომითი უფლებების შესახებ ცნობიერება:

- მაღალი ცნობიერება: მაქსიმალური სამუშაო საათები, ზეგანაკვეთური ანაზღაურება, შესვენებები და დასვენების დღეები, წლიური შვებულება
- საშუალო ცნობიერება: ავადმყოფობის გამო შვებულება, დეკრეტული/მამობის შვებულება, შეტყობინების ვადები შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას
- დაბალი ცნობიერება: კოლექტიური მოლაპარაკების უფლებები, მინიმალური ხელფასის მოთხოვნები

ეს მიუთითებს სფეროებზე, სადაც დამატებითი განათლება და ცნობიერების ამაღლების კამპანიები შეიძლება სასარგებლო იყოს.

9. წერილობითი შრომითი პოლიტიკა:

- დიახ: 26 პასუხი (63.4%)
- არა: 9 პასუხი (22%)
- შემუშავების პროცესში: 6 პასუხი (14.6%)

ეს მიუთითებს, რომ ბიზნესების უმრავლესობას აქვს ფორმალიზებული შრომითი პოლიტიკა, თუმცა არსებობს გაუმჯობესების პერსპექტივა.

10. შრომითი ხელშეკრულებები:

- 36 ბიზნესს (87.8%) აქვს შრომითი ხელშეკრულებები ყველა თანამშრომელთან.
- 5 ბიზნესს (12.2%) არ აქვს ხელშეკრულებები ყველა თანამშრომელთან.

ეს მიუთითებს ზოგადად კარგ შესაბამისობაზე ფორმალური დასაქმების პრაქტიკასთან.

11. თანამშრომელთა ცნობიერება შრომითი უფლებების შესახებ:

- დიახ, ყოვლისმომცველად: 25 პასუხი (61%)
- დიახ, მაგრამ მხოლოდ ძირითადი: 12 პასუხი (29.3%)
- არ ვარ დარწმუნებული: 4 პასუხი (9.8%)

ბიზნესების უმრავლესობა იუწყება, რომ ინფორმირებას უწევს თანამშრომლებს მათი უფლებების შესახებ, თუმცა არსებობს უფრო ყოვლისმომცველი განათლების პოტენციალი.

12. ტრენინგი შრომით უფლებებზე:

- დიახ: 15 პასუხი (36.6%)
- არა: 25 პასუხი (61%)

ეს მიუთითებს მნიშვნელოვან ხარვეზზე შრომითი უფლებების ფორმალურ ტრენინგში.

13. სამართლებრივი დავები:

- არა: 34 პასუხი (82.9%)
- დიახ: 7 პასუხი (17.1%)

მაშინ როცა ბიზნესების უმრავლესობას არ ჰქონია სამართლებრივი დავები, აღსანიშნავია უმცირესობა რომელსაც ჰქონია.

14. შრომის სამართლის ძირითადი გამოწვევები:

- ხშირად ნახსენები იყო ზეგანაკვეთური სამუშაო და სამუშაო საათები.
- სხვა გამოწვევები მოიცავს სეზონური პერსონალის დაქირავებას, ხელფასებთან დაკავშირებულ საკითხებს, შრომის კანონმდებლობის შესახებ ცოდნის ნაკლებობას და თანამშრომელთა შეტყობინების ვადებს.

15. შრომის უსაფრთხოების რეგულაციებთან ნაცნობობა:

- მეტ-ნაკლებად ნაცნობი: 18 პასუხი (43.9%)
- არ არის კარგად ნაცნობი: 13 პასუხი (31.7%)
- ძალიან კარგად ნაცნობი: 8 პასუხი (19.5%)
- საერთოდ არ არის ნაცნობი: 2 პასუხი (4.9%)

ეს მიუთითებს შრომის უსაფრთხოების რეგულაციებზე მეტი განათლების საჭიროებაზე.

16. წერილობითი შრომის უსაფრთხოების პოლიტიკა:

- არა: 16 პასუხი (39%)
- დიახ: 15 პასუხი (36.6%)
- შემუშავების პროცესში: 10 პასუხი (24.4%)

არის საკმაოდ თანაბარი გადანაწილება, რაც მიუთითებს შრომის უსაფრთხოების პოლიტიკის ფორმალიზების გაუმჯობესების არეალზე.

17. დანერგული შრომის უსაფრთხოების ზომები:

- ყველაზე ხშირად დანერგილი: საგანგებო ევაკუაციის პროცედურები, სახანძრო უსაფრთხოების ტრენინგი, რეგულარული უსაფრთხოების ტრენინგი და პირველადი დახმარების ნაკრებები.
- ნაკლებად დანერგილი: ერგონომიული შეფასებები და სტრესის მართვის პროგრამები.

ეს მიუთითებს ფოკუსირებაზე დაუყოვნებელ უსაფრთხოების საკითხებზე, მაგრამ ნაკლებ ყურადღებაზე გრძელვადიანი ჯანმრთელობის საკითხებისადმი.

18. შრომის უსაფრთხოების ტრენინგების სიხშირე:

- ყოველწლიურად: 17 პასუხი (41.5%)
- არასდროს: 8 პასუხი (19.5%)
- მხოლოდ სამსახურში მიღებისას: 7 პასუხი (17.1%)
- კვარტალურად: 5 პასუხი (12.2%)
- ყოველთვიურად: 1
- სხვა: წელიწადში ორჯერ, სამუშაოს დასაწყისში: 2 პასუხი (4.9%)

ეს მიუთითებს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ ბიზნესების უმეტესობა ატარებს გარკვეული სახის შრომის უსაფრთხოების ტრენინგებს, არის მნიშვნელოვანი განსხვავება სიხშირეში და ყურადსაღები რაოდენობა რომლებიც საერთოდ არ ატარებენ ტრენინგებს.

19. შრომის უსაფრთხოების დანიშნული ოფიცერი:

- არა: 22 პასუხი (53.7%)
- დიახ: 17 პასუხი (41.5%)
- აუტოსორსინგი: 1 პასუხი (2.4%)

ეს მიუთითებს, რომ ბევრ ბიზნესს, განსაკუთრებით მცირე ზომის, შესაძლოა არ ჰყავდეს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი.

20. მთავარი გამოწვევები შრომის უსაფრთხოების კუთხით:

- ბევრმა რესპონდენტმა (8) აღნიშნა, რომ არ აქვთ მნიშვნელოვანი გამოწვევები ან ვერ დაასახელეს კონკრეტული გამოწვევები.
- ხშირად ნახსენები გამოწვევები მოიცავს:
 - 1) თანამშრომლების რეგულარული უსაფრთხოების ტრენინგები
 - 2) სამუშაო ადგილის უსაფრთხოების შემოწმებები
 - 3) სტრესის მართვა
 - 4) უსაფრთხოება მუშაობისას, პირველადი დახმარებისა და გადარჩენის ჩათვლით
 - 5) მგზავრობისა და ტრანსპორტირების რისკები
 - 6) ჯანმრთელობის რისკები ტურისტებთან ურთიერთობისას
 - 7) ზეგანაკვეთური სამუშაო
 - 8) მძიმე წონების გადატანა

- ზოგიერთმა რესპონდენტმა აღნიშნა ცოდნის ან ცნობიერების ნაკლებობა შრომის უსაფრთხოების საკითხებზე.
- საგანმანათლებლო დაწესებულებებმა აღნიშნეს სპეციფიკური გამოწვევები, რაც უკავშირდება სტუდენტების დაცვას პოტენციურად სახიფათო სპეციალობებში.

21. შრომის ინსპექცია:

- 29 რესპონდენტს (70.7%) არ ჩატარებია შემოწმება საქართველოს შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ.
- 12 რესპონდენტს (29.3%) ჩაუტარდა შემოწმება.

ეს მიუთითებს, რომ შესაძლოა საჭირო იყოს უფრო ხშირი ან ფართომასშტაბიანი შემოწმებები.

22. საინფორმაციო საჭიროებები შრომის უფლებებზე:

- სფეროები, სადაც მეტი ინფორმაცია ან ტრენინგია საჭირო, მოიცავს:
 - 1) ზეგანაკვეთური ანაზღაურება
 - 2) კოლექტიური მოლაპარაკების უფლებები
 - 3) ავადმყოფობის შვებულების პოლიტიკა
 - 4) შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პროცედურები და კომპენსაცია
 - 5) დეკრეტული შვებულება
 - 6) არასტანდარტული სამუშაო გრაფიკები
 - 7) დასაქმებულისა და დამსაქმებლის უფლებები
 - 8) ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკა
 - 9) გაერთიანების უფლებები
- ზოგიერთმა რესპონდენტმა გამოხატა ინტერესი ზოგადი ინფორმაციის ან ახალი რეგულაციების შესახებ.

23. შრომის უსაფრთხოების თემები, რომლებიც დამატებით მხარდაჭერას საჭიროებს:

- საგანგებო სიტუაციებზე რეაგირების დაგეგმვა
- ერგონომიული შეფასებები
- ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის პროგრამები
- სახიფათო მასალების მართვა
- ინციდენტების შეტყობინება და გამოძიება
- სამუშაო საათები მუდმივი და დროებითი პერსონალისთვის
- უსაფრთხოების საკითხები ველზე
- ფსიქოსოციალური რისკები სამუშაო ადგილზე
- სტრესის მართვა და გადაწვის პრევენცია

24. სასურველი ტრენინგების ფორმატები:

- პირისპირ სემინარები, ონლაინ კურსები, წერილობითი მასალები და საკონსულტაციო სერვისები იყო პოპულარული არჩევანი.

- ბევრმა რესპონდენტმა აირჩია რამდენიმე ფორმატი, რაც მიუთითებს მრავალფეროვანი სასწავლო შესაძლებლობების უპირატესობაზე.
25. მხარდამჭერი ორგანიზაციების შესახებ ინფორმირებულობა:
- პასუხები თითქმის თანაბრად გაიყო:
 - 1) 21 რესპონდენტი (51.2%) არ იყო ინფორმირებული სამთავრობო ან არასამთავრობო ორგანიზაციების შესახებ, რომლებიც უზრუნველყოფენ მხარდაჭერას შრომის უფლებებისა და უსაფრთხოების საკითხებში.
 - 2) 20 რესპონდენტი (48.8%) იყო ინფორმირებული ასეთი ორგანიზაციების შესახებ.
- ეს მიუთითებს არსებული მხარდაჭერის სერვისების უკეთესი პოპულარიზაციის საჭიროებაზე.
26. დამატებითი კომენტარები და შემოთავაზებები:
- ტურიზმისა და სასტუმრო ინდუსტრიისთვის სპეციფიკური ტრენინგებისა და ცნობიერების ამაღლების პროგრამების გაუმჯობესება.
 - სტანდარტიზებული უსაფრთხოების პროტოკოლების დანერგვა ყველა დაწესებულებაში.
 - თანამშრომლებისთვის ფსიქიკური ჯანმრთელობის მხარდაჭერის პროგრამების შემოღება.
 - შრომის უფლებებისა და უსაფრთხოების რეგულაციების უფრო მკაცრი მონიტორინგი და აღსრულება.
 - მუშაკების უკეთესი განათლება მათი უფლებების შესახებ, რაც უკავშირდება სამუშაო საათებს, ხელფასებს და დასვენების პერიოდებს.
 - სექტორში არაფორმალური დასაქმების საკითხის მოგვარება.
 - სასტუმრო სექტორისთვის სპეციალური შრომის სამართლის დებულებების შექმნა, განსაკუთრებით სავალდებულო პერსონალისა და სეზონური მუშაკებისთვის.
 - სასტუმრო პერსონალის, მათ შორის კოლეჯის კურსდამთავრებულების უფლებების, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების გარანტიების უზრუნველყოფა.
 - სექტორისთვის მეტი მხარდაჭერა, ინფორმაცია და ტრენინგი.

დანართი 2. კვლევის კითხვარი

ნაწილი 1: ზოგადი ინფორმაცია და საკონტაქტო დეტალები

1. ბიზნესის სახელწოდება: _____
2. ქალაქი/დაბა: _____
3. ბიზნესის ტიპი: [] სასტუმრო [] რესტორანი [] ტურ-ოპერატორი [] ტურისტული სააგენტო [] სხვა: _____
4. თანამშრომელთა რაოდენობა: [] 1-10 [] 11-50 [] 51-100 [] 101+

5. თქვენი ბიზნესი არის: (მონიშნეთ ყველა შესაბამისი) [] მცირე ან საშუალო საწარმო (SME) [] სტარტაპი [] ახალგაზრდების მიერ მართული (35 წლამდე) [] ქალების მიერ მართული
6. ძირითადი საკონტაქტო პირი: _____
7. საკონტაქტო პირის თანამდებობა: _____
8. ტელეფონის ნომერი: _____
9. ელ-ფოსტის მისამართი: _____

ნაწილი 2: შრომის უფლებების ცოდნა

10. რამდენად იცნობთ საქართველოს შრომის კოდექსს? [] ძალიან კარგად [] საშუალოდ [] არც ისე კარგად [] საერთოდ არ ვიცნობ
11. ქვემოთ ჩამოთვლილი შრომითი უფლებებიდან რომელი იცით? (მონიშნეთ ყველა შესაბამისი) [] მაქსიმალური სამუშაო საათები [] მინიმალური ხელფასის მოთხოვნები [] ზეგანაკვეთური ანაზღაურება [] შესვენებები და დასვენების დღეები [] ყოველწლიური ანაზღაურებადი/აუნაზღაურებელი შვებულება [] ავადმყოფობის შვებულება [] დეკრეტული შვებულება [] შეტყობინების ვადები შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას [] კომპენსაცია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას [] კოლექტიური მოლაპარაკების უფლებები
12. აქვს თუ არა თქვენს ბიზნესს წერილობითი პოლიტიკა შრომით საკითხებზე, როგორცაა შინაგანაწესი? [] დიახ [] არა [] შემუშავების პროცესშია [] არ ვარ დარწმუნებული
13. გაქვთ თუ არა დადებული შრომითი ხელშეკრულებები ყველა თანამშრომელთან? [] დიახ [] არა [] არ ვარ დარწმუნებული
14. არიან თუ არა თქვენი თანამშრომლები ინფორმირებულები მათი უფლებების შესახებ საქართველოს შრომის კანონმდებლობის მიხედვით? [] დიახ, სრულყოფილად [] დიახ, მხოლოდ ძირითადი საკითხები [] არა [] არ ვარ დარწმუნებული
15. გაგივლიათ თუ არა თქვენ ან თქვენს პერსონალს რაიმე ტრენინგი შრომის უფლებებზე ბოლო ორი წლის განმავლობაში? [] დიახ [] არა თუ დიახ, გთხოვთ დააკონკრეტოთ: _____
16. გქონიათ თუ არა რაიმე სამართლებრივი დავა შრომით საკითხებთან დაკავშირებით? _____
17. რა არის მთავარი გამოწვევები შრომის სამართლის კუთხით თქვენს ბიზნესში? _____

ნაწილი 3: შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა (OSH)

18. რამდენად იცნობთ საქართველოს შრომის უსაფრთხოების რეგულაციებს? [] ძალიან კარგად [] საშუალოდ [] არც ისე კარგად [] საერთოდ არ ვიცნობ
19. აქვს თუ არა თქვენს ბიზნესს წერილობითი OSH პოლიტიკა? [] დიახ [] არა [] შემუშავების პროცესშია [] არ ვარ დარწმუნებული
20. ქვემოთ ჩამოთვლილი OSH ზომებიდან რომელი ხორციელდება თქვენს სამუშაო ადგილზე? (მონიშნეთ ყველა შესაბამისი) [] თანამშრომლების რეგულარული უსაფრთხოების ტრენინგი [] პირადი დაცვის აღჭურვილობის (PPE) უზრუნველყოფა [] საგანგებო ევაკუაციის პროცედურები [] პირველადი დახმარების ნაკრებები და გადამზადებული პირველადი დახმარების გამწვევები [] სამუშაო ადგილის რეგულარული უსაფრთხოების შემოწმებები [] ინციდენტების შეტყობინებისა და გამოძიების პროცედურები [] სამუშაო ადგილების ერგონომიული შეფასებები []

სტრესის მართვის პროგრამები [] სახანძრო უსაფრთხოების ტრენინგი და აღჭურვილობა

21. რამდენად ხშირად ატარებთ OSH ტრენინგებს თქვენი თანამშრომლებისთვის? [] ყოველთვიურად [] კვარტალურად [] ყოველწლიურად [] მხოლოდ სამსახურში მიღებისას [] არასდროს
22. გყავთ თუ არა დანიშნული OSH ოფიცერი ან პასუხისმგებელი პირი? [] დიახ [] არა [] არ ვარ დარწმუნებული
23. რა არის მთავარი OSH გამოწვევები თქვენს ბიზნესში? _____
24. ჩაგიტარდათ თუ არა შემოწმება საქართველოს შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ? _____

ნაწილი 4: საჭიროებების შეფასება

25. შრომითი უფლებების რომელ ასპექტებზე გჭირდებათ მეტი ინფორმაცია ან ტრენინგი? _____
26. OSH-ის რომელ თემებზე გსურთ დამატებითი მხარდაჭერა ან რესურსები? _____
27. რა ფორმატში გირჩევნიათ შრომის უფლებებისა და OSH-ის შესახებ ინფორმაციის ან ტრენინგის მიღება? [] პირისპირ სემინარები [] ონლაინ კურსები [] წერილობითი მასალები [] საკონსულტაციო მომსახურება [] სხვა: _____
28. იცით თუ არა რომელიმე სამთავრობო ან არასამთავრობო ორგანიზაციის შესახებ, რომელიც უზრუნველყოფს მხარდაჭერას შრომის უფლებებისა და OSH-ის საკითხებში? [] დიახ [] არა თუ დიახ, გთხოვთ ჩამოთვალოთ: _____

ნაწილი 5: დამატებითი კომენტარები

29. გაქვთ თუ არა რაიმე სხვა კომენტარი ან შემოთავაზება საქართველოს ტურიზმისა და სასტუმრო სექტორში შრომის უფლებებისა და OSH-ის შესახებ? _____

გმადლობთ მონაწილეობისთვის. თქვენი წვლილი მნიშვნელოვანია საქართველოს ტურიზმისა და სტუმარმასპინძლობის სექტორში შრომის უფლებებისა და OSH პრაქტიკების გასაუმჯობესებლად, განსაკუთრებით ახალგაზრდებისა და ქალების მიერ მართული მცირე და საშუალო საწარმოებისა და სტარტაპებისთვის.

ეს აქტივობა ხორციელდება CIPE-ისა და Solidarity Center-ის ერთობლივი პროექტის "შრომის კანონმდებლობის აღსრულების გაძლიერება მუშაკებისა და სამოქალაქო საზოგადოების ჩართულობით" მეორე ფაზის ფარგლებში.

"დაფინანსება უზრუნველყოფილია აშშ-ის შრომის დეპარტამენტის მიერ თანამშრომლობის ხელშეკრულება №IL-32531-18-75 K-ის ფარგლებში, Solidarity Center-ის მიერ კერძო საწარმოების საერთაშორისო ცენტრისთვის (CIPE) გაცემული ქვეგრანტის მეშვეობით. პროექტის ან პროგრამის მთლიანი ხარჯების 100% ფინანსდება ფედერალური სახსრებით, ჯამში 2 მილიონი დოლარის ოდენობით. ეს მასალა არ ასახავს აუცილებლად აშშ-ის შრომის დეპარტამენტის შეხედულებებს ან პოლიტიკას, ასევე სავაჭრო სახელების, კომერციული პროდუქტების ან ორგანიზაციების ხსენება არ გულისხმობს აშშ-ის მთავრობის მხარდაჭერას."

ბიბლიოგრაფია

1. საქართველოს ტურიზმის ეროვნული ადმინისტრაცია. 2022. საქართველოს ტურიზმის სექტორის განვითარების სტრატეგია 2025. <https://gnta.ge/wp-content/uploads/2018/12/საქართველოს-ტურიზმის-სტრატეგია-2025-2.pdf> [უკანასკნელად გადამოწმდა 11.11.2024];
2. საქართველოს ორგანული კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4486188?publication=2> [უკანასკნელად გადამოწმდა 11.11.2024];
3. კეკელიძე, ნინო, კვაჭანტირაძე, ნატალი, „ტურიზმისა და სტუმარმასპინძლობის სექტორის პროფესიული უნარ-ჩვევების საჭიროების კვლევა“. საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციის კრებული, 2023.
4. ტარტარაშვილი, თამარ, „შრომის, გარემოსა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოების საკანონმდებლო უზრუნველყოფის ზოგიერთი საკითხი და ტერმინოლოგია“. 2022.
5. Katie M. Lawson, Kelly D., Davis, Ann C., Crouter, John W. O’Neill. Understanding work-family spillover in hotel managers. *International Journal of Hospitality Management*. Volume 33, June 2013, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.09.003> [უკანასკნელად გადამოწმდა 11.11.2024];
6. Safe and healthy working environments for all. International Labour Organization (ILO). 2023. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_906187.pdf [უკანასკნელად გადამოწმდა 11.11.2024];
7. World Employment and Social Outlook, Trends 2020. International Labour Organization (ILO). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@public/documents/publication/wcms_734455.pdf [უკანასკნელად გადამოწმდა 11.11.2024];
8. The future of work in the tourism sector: Sustainable and safe recovery and decent work in the context of the COVID-19 pandemic. International Labour Organization (ILO). 2022. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40sector/documents/meetingdocument/wcms_840403.pdf [უკანასკნელად გადამოწმდა 11.11.2024];
9. Annual report on European SMEs. European Commission. 2024. https://single-market-economy.ec.europa.eu/smes/sme-strategy-and-sme-friendly-business-conditions/sme-performance-review_en [უკანასკნელად გადამოწმდა 11.11.2024];
10. National Assessment of Women’s Entrepreneurship Development in Georgia, UN Women. 2023. https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/2023-05/National%20Assessment%20of%20WED%20in%20Georgia_ENG.pdf [უკანასკნელად გადამოწმდა 11.11.2024];
11. GEORGIA: TOURISM TRENDS ANALYSIS & RECOMMENDATIONS, World Bank. 2024. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099060424183542556/pdf/P5016461c0c9e502818eb419dba3272441a.pdf> [უკანასკნელად გადამოწმდა 11.11.2024];
12. World Health Organization (WHO). Guidelines on mental health at work: Policy and management practices for mental health in tourism and hospitality. 2022. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052> [უკანასკნელად გადამოწმდა 11.11.2024].