



ევროკავშირი
საქართველოსთვის
The European Union for Georgia

GCRT

The Georgian Center for
Psychosocial and Medical
Rehabilitation of Torture Victims



საქართველოს პენიტენციური სისტემის თანამშრომელთა უფლებრივი მდგომარეობის, სამუშაო პირობების და კმაყოფილების კვლევის ანგარიში



2020



ევროკავშირი
საქართველოსთვის
The European Union for Georgia

GCRT The Georgian Center for
Psychosocial and Medical
Rehabilitation of Torture Victims



საქართველოს პენიტენციური სისტემის თანამშრომელთა უფლებრივი მდგომარეობის, სამუშაო პირობების და კმაყოფილების კვლევის ანგარიში

წინამდებარე კვლევა მომზადდა ორგანიზაციის - „კავშირი წამების მსხვერპლთა ფსიქო-სოციალური და სამედიცინო რეაბილიტაციის ცენტრი-ქუთაისი“ - მიერ (მკვლევარი/კვლევის ხელმძღვანელი: ანა ჩაფიძე, მკვლევარი თეა ფანჩულიძე). კვლევა ჩატარდა ევროკავშირის ფინანსური მხარდაჭერით, ციხის საერთაშორისო რეფორმა – სამხრეთ კავკასიის ოფისის მიერ განხორციელებული პროექტის – „სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის რეფორმების ხელშეწყობა და მონიტორინგი სამოქალაქო საზოგადოების ჩართულობით“ – ფარგლებში, რომლის პარტნიორები არიან „ინიციატივა მოწყვლადი ჯგუფების რეაბილიტაციისათვის“ და „ადამიანის უფლებათა ცენტრი“. პუბლიკაციაში წარმოდგენილი შეხედულებები შესაძლოა არ ემთხვეოდეს დონორისა და ორგანიზაციის - „ციხის საერთაშორისო რეფორმა“ - მოსაზრებებს.

კვლევის ჩატარებაში შეტანილი წვლილისათვის მადლობას ვუხდით სოციალურ მუშაკ ნანა იდაძეს და ფსიქოლოგ ეკა გვეტაძეს.

The publication has been produced by the Georgian Centre for Psychosocial and Medical Rehabilitation of Torture Victims - Kutaisi (Researcher / Head of research team: Anna Chapidze; Researcher: Tea Panchulidze) within the framework of the EU funded project “Monitoring Government’s Commitments and Promoting Penal Reforms through the Engagement of CSOs” which is implemented by Penal Reform International South Caucasus Regional Office together with its partner organizations – “Rehabilitation Initiative of Vulnerable Groups” and “Human Rights Center”. The content of this document is the sole responsibility of the Author and can in no circumstances be regarded as reflecting the position of either the donor or Penal Reform International.

Special thanks to Social Worker, Nana Idadze and Psychologist, Eka Gvetadze.

სარჩევი

1. შესავალი	5
1.1 მეთოდოლოგია	5
3. პენიტენციური სისტემის პერსონალის სამუშაო პირობები	6
2.1. სამუშაო გრაფიკი	7
2.2. ზეგანაკვეთური სამუშაო, შვებულების გამოყენების პრაქტიკა	7
2.3. სამუშაო აღწერილობები, გაიდლაინები, პროტოკოლები, კრიზისული სიტუაციების მართვა	9
2.4. თანამშრომელთა კვება, ტრანსპორტირება, ჯანმრთელობის დაზღვევა	9
3. კადრების შერჩევა	10
3.1 პერსონალის კვალიფიკაცია, მიღების პროცედურები და მათი დამოკიდებულება პროფესიის მიმართ	10
4. პერსონალის კვალიფიკაცია, პერსონალთა გადამზადება და განგრძობადი სწავლება	13
4.1. კვალიფიკაციის ასამაღლებელი ტრენინგები	13
4.2. პერსონალის სუპერვიზიები და პროფესიული გადწვდის ტრენინგები	14
5. თანამშრომელთა მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის ან სექსუალური შევიწროების შემთხვევების არსებობა	15
6. პენიტენციური სისტემაში არსებული გამოწვევები	15
6.1. კადრების გადინება	15
6.2. კრიმინალური სუბკულტურა	15
7. კვლევა და ხარისხის კონტროლი	16
8. შეჯამება	16
9. რეკომენდაციები	17

1. შესავალი

პენიტენციურ დაწესებულებებში დღესდღეობით ნაკლები ყურადღება ეთმობა პერსონალის უფლებრივი მდგომარეობის საკითხებს: სამუშაო გარემოს, მათ ფიზიკურ თუ ფსიქიკურ ჯამრთელობაზე ზრუნვას, პროფესიული გადამზადების პრევენციას, სოციალურ კეთილდღეობას და ა.შ. ყველა ზემოთ ჩამოთვლილი ფაქტორი გავლენას ახდენს დაწესებულებაში შექმნილ სიტუაციაზე და საბოლოოდ პატიმართა მიმართ მოპყრობაზე.¹ შესაბამისად, თანამშრომელთა სამუშაო პირობების და მათი უფლებრივი მდგომარეობის გაუმჯობესება ერთ-ერთ ცენტრალურ საკითხს წარმოადგენს. არაერთ საერთაშორისო კვლევაშია საუბარი იმაზე, რომ პენიტენციური სისტემა ისევე ახდენს ნეგატიურ გავლენას ამ სისტემაში დასაქმებულ თანამშრომელთა ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯამრთელობაზე, როგორც ამ სისტემაში მყოფ პატიმრებზე.² აღნიშნულიდან გამომდინარე, მიზანშეწონილად მივიჩნიეთ, გვეკვლია ბოლო წლებში პენიტენციურ სისტემაში დასაქმებულ თანამშრომელთა უფლებრივი მდგომარეობა და სამუშაო პირობები, თვითონ პერსონალის დამოკიდებულება საკუთარი სამუშაო ადგილის მიმართ და თანამშრომელთა კმაყოფილების დონე, ასევე ის, თუ როგორ ხედავენ ისინი, რა არის საჭირო იმისათვის, რომ პენიტენციურ დაწესებულებებში გაიზარდოს თანამშრომელთა კმაყოფილება და უფრო მოტივირებულები იყვნენ საკუთარი მოვალეობების შესრულების პროცესში.

1.1. მეთოდოლოგია

წინამდებარე კვლევა წარმოადგენს საქართველოს სახელმწიფო პოლიტიკის, კანონმდებლობის და პრაქტიკის თვისობრივ ანალიზს, რომელიც ასახავს უწყებებიდან მოპოვებულ რაოდენობრივ მაჩვენებლებს, სტატისტიკურ მონაცემებს და სამიზნე ჯგუფებთან ფოკუს ჯგუფის და ინტერვიუების შედეგად მოპოვებული მონაცემების ანალიზს. კვლევის ძირითადი საკითხების შესწავლის მიზნით გამოყენებულ იქნა შემდეგი მეთოდები:

სამაგიდე კვლევის რესურსები/თემატიკა – კვლევის ფარგლებში მოხდა პენიტენციურ დაწესებულებებში მომუშავე პერსონალის უფლებრივი მდგომარეობის საკანონმდებლო რეგულაციების შესწავლა, შიდა და საერთაშორისო საკანონმდებლო დოკუმენტების, სახალხო დამცველის და საერთაშორისო ანგარიშების შესწავლა;

სტატისტიკური ინფორმაციის ანალიზი – იუსტიციის სამინისტროდან მოხდა სტატისტიკური მონაცემების გამოთხოვა (პერსონალის ანაზღაურება, თანამშრომელთა დაწესებულებიდან გადინების შესახებ მონაცემები, შვებულების გამოყენების პრაქტიკა, გამოყენებული ნახალისების ფორმები, სამუშაო აღწერილობები).

ჩაღრმავებული ინტერვიუს მეთოდი: კვლევის ინსტრუმენტად გამოყენებულ იქნა ჩაღრმავებული ნახევრად სტრუქტურირებული ინტერვიუს კითხვარი. ინტერვიუების საშუალებით შესაძლებელი გახდა საკვლევ საკითხებზე კონკრეტული ადამიანის შეხედულებები და პერსპექტივების კვლევა.

მკვლევართა მიერ შემუშავდა ინტერვიუს კითხვარი, რომელიც მოიცავს კვლევისათვის ყველა საინტერესო თემასა და კითხვას.

ფოკუს ჯგუფი: აღნიშნულმა მეთოდმა საშუალება მოგვცა მიგველო და დაგვემუშავებინა მონაწილეების განსხვავებული აზრები და ახალი იდეები.

კვლევა ჩატარდა საერთაშორისოდ აღიარებული ეთიკური კვლევის პრინციპების დაცვით, როგორცაა, მათ შორის, ადამიანის ღირსების, უფლებების და ძირითადი თავისუფლებების პატივისცემა, პირადი ცხოვრების და კონფიდენციალობის დაცვა, თანაბარი მონაწილეობა და ინფორმაციაზე ხელმისაწვდომობა.

1 ნინო ცაგარეიშვილი, მირანდა მერკვილაძე. 2019 წ. პენიტენციური დაწესებულებების მონიტორინგის ანგარიში.

2 https://cdn.penalreform.org/wpcontent/uploads/2018/05/PRI_Short_guide_to_mental_health_support_in_prisons_WEB.pdf

ცდის პირები და კვლევის პროცედურები

კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 2018-2019 წლებში პენიტენციური სისტემიდან განთავისუფლებულმა 24-მა თანამშრომელმა. მათგან 14 ინდივიდუალური ინტერვიუს საშუალებით ჩაერთო კვლევაში, ხოლო 10 რესპონდენტი მონაწილეობდა 2 ფოკუს ჯგუფში. კვლევა ჩატარდა როგორც აღმოსავლეთ, ისე დასავლეთ საქართველოს პენიტენციური დაწესებულებების ყოფილ თანამშრომლებთან, რომლებიც მუშაობდნენ სხვადასხვა პოზიციებზე: სოციალური მუშაკი, ფსიქოლოგი, კონტროლიორი, რეჟიმის თანამშრომელი, უფროსის მოადგილე.

კვლევაში მონაწილეობაზე თავი შეიკავა ხუთმა რესპონდენტმა, რომლის მიზეზად დასახელდა ის სტრესი, რომელიც იქ მუშაობის და შემდგომ განთავისუფლების შედეგად მიიღეს.

კვლევის შეზღუდვები

კვლევის მიმდინარეობისას ორგანიზაციამ პენიტენციურ დაწესებულებებში თანამშრომლებთან კვლევის ჩატარების მიზნით ოფიციალური წერილით მიმართა საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს და ასევე სახალხო დამცველის აპარატს. ვინაიდან იუსტიციის სამინისტროდან ვერ მოვიპოვეთ შესაბამისი ნებართვა, კვლევა ვერ განხორციელდა პენიტენციურ დაწესებულებებში დასაქმებულ პერსონალთან და ვერ შეფასდა მათი სამუშაო პირობები, უფლებრივი მდგომარეობა და მათი კმაყოფილების დონე (დანართი 3).

სახალხო დამცველის აპარატისგან უარის მიზეზი იყო ის, რომ მათი აზრით, კვლევა შეიცავდა მონიტორინგის ნიშნებს და შესაბამისად, ვერ გაცემდა მათი მანდატით კვლევის განხორციელების ნებართვას. რაც შეეხება სამინისტროს პასუხს, ამ დრომდე ორგანიზაციას არ მიუღია პასუხი, რა იყო კვლევის განხორციელებაზე უარის თქმის მიზეზი (დანართი 4).

საქართველოს იუსტიციის სამინისტროდან ასევე ვერ მოხერხდა საჯარო ინფორმაციის გამოთხოვა გაურკვეველი მიზეზების გამო. 2019 წლის 15 დეკემბერს ორგანიზაციამ მიმართა საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს შემდეგი შეკითხვებით: 2018 წლიდან დღემდე რამდენი თანამშრომელი იქნა განთავისუფლებული შემდეგი პენიტენციური დაწესებულებებიდან: ქუთაისის N2 სასჯელაღსრულების დაწესებულებიდან, გეგუთის N14 სასჯელაღსრულების დაწესებულებიდან, გლდანის N8 სასჯელაღსრულების დაწესებულებიდან და ქალთა N5 სასჯელაღსრულების დაწესებულებიდან (იხ. დანართი 5).

დღემდე სამინისტროდან პასუხი არ მიგვიღია. ამის შემდეგ მივმართეთ სახალხო დამცველს ამ საკითხის შესწავლის და შემდგომი რეაგირების მიზნით (იხ. დანართი 6).

2. პენიტენციური დაწესებულების პერსონალის სამუშაო პირობები

2013 წლიდან საქართველოში პენიტენციურ დაწესებულებებში განხორციელებულმა რეფორმებმა მნიშვნელოვანი გავლენა მოახდინა პერსონალის სამუშაო პირობებზე. კერძოდ, სამედიცინო სერვისების ხელმისაწვდომობის კუთხით არსებული მდგომარეობა მკვეთრად გაუმჯობესდა. ამჟამად, პენიტენციურ დაწესებულებებში სამედიცინო მომსახურებას ახორციელებს 37 პირველადი ჯანდაცვის გუნდი და 2 სამკურნალო დაწესებულება. ასევე, სამედიცინო პერსონალისთვის ხელმისაწვდომია ტრენინგები პატიმართა ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე და ადამიანის უფლებებზე.

ამასთან, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს პენიტენციური და დანაშაულის პრევენციის სისტემების 2019-2020 წლების სტრატეგიის დოკუმენტის მიღება, რომლის ერთ-ერთი მიზანია პენიტენციურ დაწესებულებებში დასაქმებული თანამშრომლებისთვის ღირსეული, რესპექტაბელური და არადისკრიმინაციული სამუშაო პირობების შექმნა.³ ამის მიუხედავად, ჯერ კიდევ ბევრი პრობლემაა, რომელიც საჭიროებს გამოსწორებას.

პენიტენციურ დაწესებულებებში არსებული სიტუაციის შესწავლისას, როგორც წესი, ნაკლები ყურადღება ეთმობა პერსონალის უფლებრივ მდგომარეობას.

თუმცა, სწორედ პენიტენციურ დაწესებულებებში არსებული სამუშაო გარემო ახდენს მნიშვნელოვან გავლენას

3 პენიტენციური და დანაშაულის პრევენციის სისტემების განვითარების სტრატეგიისა და 2019-2020 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების თაობაზე.

დანესებულებაში შექმნილ სიტუაციაზე და პატიმართა მიმართ მოპყრობაზე. შესაბამისად, საერთო პოლიტიკა და მიდგომა უმნიშვნელოვანესი ფაქტორია, რომელიც თავის თავში მოიცავს თანამშრომლებთან ეფექტურ კომუნიკაციას და მათი სამუშაო პირობების გაუმჯობესებას.⁴

ასევე, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ პენიტენციურ დაწესებულებებში შიდა საკანონმდებლო რეგულაციები ხარვეზიანია და წინააღმდეგობაშია საერთაშორისო სტანდარტებთან, რაც გავლენას ახდენს პერსონალის უფლებრივი მდგომარეობის ეფექტურ დაცვასა და მათი უსაფრთხოების გარანტიების გაუმჯობესებაზე. აღნიშნული ნათლად წარმოაჩინა წინამდებარე კანონდებლობისა და პრაქტიკის კვლევის შედეგებმა.

2.1. სამუშაო გრაფიკი

საქართველოს პენიტენციური სამსახურის შესახებ კანონის თანახმად, მოსამსახურისათვის დადგენილია არაუმეტეს 48 საათიანი სამუშაო კვირა, ხოლო ცვლაში მომუშავე მოსამსახურის სამუშაო დროის ხანგრძლიობა არ უნდა აღემატებოდეს 24 საათს.⁵

კვლევის შედეგად მიღებული მონაცემების მიხედვით, თანამშრომელთა სამუშაო გრაფიკს სამ ნაწილად განვიხილავთ: ადმინისტრაციის თანამშრომლები, ცვლაში მომუშავე თანამშრომლები და ხელმძღვანელი პირები (დირექტორი, დირექტორის მოადგილეები).

ადმინისტრაციის თანამშრომელთა სამუშაო გრაფიკი რესპონდენტების გადმოცემით მოიცავს დილის 9 საათიდან საღამოს 6 საათამდე პერიოდს, ხოლო ცვლაში მომუშავე თანამშრომლების გრაფიკი - ორ დღეში ერთხელ 24 საათიან სამუშაო პერიოდს. რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ მათ უწევდათ დილის 9 საათიდან მეორე დღის 9 საათამდე მუშაობა და ხშირ შემთხვევებში, მეორე დღის 14 საათამდე ვერ ტოვებდნენ დაწესებულებას, შესაბამისად, მათი სამუშაო გრაფიკი შეადგენდა დაახლოებით 29 საათიან პერიოდს.

ასევე, კვლევის შედეგად ირკვევა, რომ არანორმირებულია სამუშაო გრაფიკი ხელმძღვანელი პირების შემთხვევაშიც და მათი სამუშაო გრაფიკი, ხშირ შემთხვევაში, გადაბმულად რამდენიმე დღეა ან დაახლოებით 30 საათიან სამუშაო პერიოდს მოიცავს: ერთერთი რესპონდენტის თქმით: „**ხუთშაბათს მივიდოდი დილით, ჩავიბარებდი განაწესს, გამოვდიოდი პარასკევს 6 საათზე და შაბათს ისევ მივდიოდი დილის 10 საათზე**“.

ერთ-ერთ პრობლემურ საკითხად ციხის პერსონალი შესვენების უფლებით სარგებლობის პრაქტიკას ასახელებს. მათი თქმით, ადმინისტრაციის თანამშრომლებისთვის ერთსაათიანი შესვენების გამოყენების შემთხვევები პენიტენციურ დაწესებულებებში ატარებს პერიოდულ ხასიათს, ხოლო ე.წ. კონტროლიორები და რეჟიმის თანამშრომლები თითქმის ვერასოდეს სარგებლობენ ამ უფლებით. მიზეზად დაწესებულებებში კადრების სიმწირე დასახელდა. ასევე, ფიქსირდება ისეთი შემთხვევებიც, როდესაც დაწესებულების ადმინისტრაციას ჰქონდა ისეთი შინაგანაწესი, რომ დილის 9-დან საღამოს 6 საათამდე თანამშრომელი ვერ დატოვებდა დაწესებულებას, გარდა გადაუდებელი შემთხვევებისა.

2.2 ზეგანაკვეთური სამუშაო, შვებულების გამოყენების პრაქტიკა

საქართველოს პენიტენციური სამსახურის შესახებ⁶ კანონი არ ითვალისწინებს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესს და პირობებს. პენიტენციურ დაწესებულებებში დასაქმებული პერსონალისთვის სამუშაო დრო შეადგენს კვირაში 48 საათს. იმ მოსამსახურეებისთვის, რომელთაც 48 საათზე მეტი დროით უწევთ სამუშაოს შესრულება, დამატებით ანაზღაურების გაცემის წესი არ რეგულირდება კანონით. კანონი ითვალისწინებს მხოლოდ სამსახურში არმყოფი მოსამსახურის სანაცვლოდ შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურების წესს. კერძოდ, მოსამსახურეს, რომელიც ასრულებს სამსახურში არმყოფი მოსამსახურის სამუშაოს, მიეცემა თავისი თანამდებობრივი სარგოს დანამატი.

რესპონდენტების გადმოცემით, პენიტენციური დაწესებულების თანამშრომლებს ხშირად უწევთ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება, თუმცა ბოლო წლებში კვლევის შედეგად, არც ერთი შემთხვევა არ ფიქსირდება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების. ერთერთი რესპონდენტის ინფორმაციით: „**ყოველ მეორე დღესაც მიმუშავია ძალიან ხშირად, მაგრამ არანაირი დანამატი არ გადაუხდიათ არასოდეს**“.

4 პენიტენციური დაწესებულებების მონიტორინგის ანგარიში, 2019 წ. „პენიტენციური დაწესებულების პერსონალის სამუშაო პირობები“, გვ. 44

5 საქართველოს კანონი პენიტენციური სამსახურის შესახებ, მუხლი 16 (2,3).

6 საქართველოს კანონი პენიტენციური სამსახურის შესახებ, მუხლი 102 (4).

მონიტორინგის ჯგუფის მიერ მიღებული ინფორმაციით, ზოგიერთ დაწესებულებაში, გარკვეულ პოზიციებზე მომუშავე თანამშრომლებს კვირაში მინიმუმ ორჯერ 8-8 საათი უწევთ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება, რასაც სისტემატური ხასიათი აქვს, მათ შორის, უქმე დღეებშიც. ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება არ არის ნებაყოფლობითი, არ ხდება მისი აღრიცხვა და ანაზღაურება. თითქმის არ ფიქსირდება ისეთი შემთხვევა, როდესაც თანამშრომელს უარი განეცხადებინოს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებაზე იმ რეალობის ფონზე, სადაც ხელმძღვანელი პირების არანორმირებული სამუშაო გრაფიკის კომპენსირება ყოველთვიური დანამატების საშუალებით ხდება საქმის მოცულობიდან და შესრულების ხარისხიდან გამომდინარე, რიგითი თანამშრომლების მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაო არც კი აღირიცხება. აღნიშნული უთანასწორო მიდგომა და პრაქტიკა საგანგაშოა და კადრების დიდ დემოტივაციას ახდენს.

ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ასეთი ინტენსივობა თითქმის ყველა პოზიციაზე კადრების ნაკლებობით არის გამოწვეული. საშტატო ერთეულების რაოდენობა ძალიან ცოტაა არსებული სამუშაო დატვირთვის ფონზე. თუმცა, ზეგანაკვეთური სამუშაო შეიძლება საქმის სპეციფიკითაც იყოს გამოწვეული: მაგალითად, სპეციალური აღრიცხვის განყოფილებაში საღამოს 6 საათის შემდეგ ხდება საქმეების შემოღინება, რომლის შესრულებაც თანამშრომლებს საღამოს 8-9 საათამდე უწევთ.

დაფიქსირებულა რამდენიმე შემთხვევაც, როდესაც ციხის რიგით თანამშრომელს უარი უთქვამს სტრუქტურული ერთეულის უფროსის თანამდებობაზე დანიშნულების შესაძლებლობაზე არანორმირებული სამუშაო გრაფიკის გამო.

ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად, სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე სანარმოს მოსამსახურისათვის განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს. მოსამსახურისათვის (გარდა ცვლაში მომუშავე მოსამსახურისა) უქმე და დასვენების დღეებში მუშაობა ნებაყოფლობითია. ასეთ შემთხვევაში მას ანაზღაურება ეძლევა საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ცვლაში მომუშავე მოსამსახურის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს 24 საათს, გარდა განსაკუთრებული შემთხვევებისა, რომლებსაც განსაზღვრავს პენიტენციური დაწესებულების დირექტორი.⁷

ერთ-ერთ მოადგილესთან ინტერვიუს შედეგად ირკვევა, რომ დანამატები ეძლევათ იმ თანამშრომლებს, რომლებიც დაწესებულებაში არანორმირებულ სამუშაო დროს ატარებენ ყოველდღიურად. ძირითადად დანამატები ეძლევა ხელმძღვანელ რგოლს (დირექტორი, მოადგილეები, განყოფილებების უფროსები), ასევე გამონაკლისის სახით იმ თანამშრომლებს, რომლებიც სამსახურში არმყოფი სხვა თანამშრომლის მოვალეობებს ასრულებენ.

კვლევის შედეგად ასევე ვლინდება გამოწვევები თანამშრომლების შვებულებით სარგებლობასთან დაკავშირებით, არც ერთი რესპოდენტის შემთხვევაში არ დაფიქსირებულა შვებულების 24 დღიანი გამოყენების პრაქტიკა. მათი თქმით, წლის განმავლობაში მიეცათ საშუალება ესარგებლათ მხოლოდ 10 დღიანი შვებულების უფლებით. გამოვლინდა ისეთი შემთხვევებიც, როდესაც თანამშრომლებს წლებია არ უსარგებლიათ შვებულების უფლებით, აღნიშნულის მიზეზად კი დაასახელეს კადრების სიმწირე დაწესებულებებში.

სახალხო დამცველის პრევენციის ეროვნული მექანიზმის მონიტორინგის ანგარიშით გამოვლინდა, რომ პენიტენციური დაწესებულებები განიცდიან როგორც საშტატო ერთეულების, ისე დასაქმებული თანამშრომლების ნაკლებობას. არასაკმარისი კადრების გამო, პერსონალი იძულებულია, დატვირთული გრაფიკით იმუშაოს. პენიტენციურ დაწესებულებებში არ აღირიცხება და ანაზღაურდება ზეგანაკვეთური სამუშაო. შექმნილი მდგომარეობიდან გამომდინარე, პენიტენციური დაწესებულებების თანამშრომელთა უმრავლესობა იძულებულია მოითხოვოს და გამოიყენოს კუთვნილი შვებულების მხოლოდ ნახევარი. ასევე არ ხდება პენიტენციური დაწესებულებების ყველა თანამშრომლისთვის პროფესიული გადამწვის წინააღმდეგ ტრენინგის ჩატარება.⁸

სახალხო დამცველის 2019 წლის ანგარიშში ნათქვამია, რომ უკიდურესად მძიმე სამუშაოსა და ბოლო წლების განმავლობაში ინფლაციური პროცესების მიუხედავად, სამედიცინო პერსონალის ხელფასები არ გაზრდილა, რაც სამუშაო მოტივაციას აქვეითებს. ახალი, კვალიფიციური კადრის მოზიდვის პრობლემურობა დასტურდება რამდენიმე დაწესებულებაში არსებული ვაკანსიებით.⁹ ხოლო ესკორტირებისა და სპეციალურ ღონისძიებათა მთავარი სამმართველოს ესკორტის ოფიცრებს 2018 წლის ბოლოდან ხელფასი ორ ეტაპად გაეზარდათ, საშუალოდ, 270 ლარით.

7 2019 წლის ადამიანის უფლებათა ცენტრის პენიტენციური დაწესებულებების მონიტორინგის ანგარიში, გვ. 54-55

8 სახალხო დამცველის პრევენციის ეროვნული მექანიზმის 2018 წლის ანგარიში, მომზადდა 2019 წელს, გვ. 51

9 2018 წლის სახალხო დამცველის ანგარიში, პატიმრობის პირობების გავლენა პატიმართა ჯანმრთელობაზე.

2.3 სამუშაო აღწერილობები, გაიდლაინები, პროტოკოლები, კრიზისული სიტუაციების მართვა

რესპონდენტებთან ინტერვიუს შედეგად ირკვევა, რომ პენიტენციურ დაწესებულებებში დასაქმებულ პირებს არა აქვთ ინდივიდუალური სამუშაო აღწერილობები, კერძოდ, სახელმძღვანელო ინსტრუქციები და პროტოკოლები. მხოლოდ ზეპირსიტყვიერად ხდება მათთვის დაკისრებული მოვალეობების განმარტება. ინტერვიუს დროს რესპონდენტებმა ახსენეს, რომ პენიტენციური დაწესებულებების თანამშრომლებს არ ჰქონდათ სამუშაო აღწერილობები და კრიზისული სიტუაციების მართვის პროტოკოლები, არ იყო მათთვის ცნობილი კონკრეტული ფუნქცია-მოვალეობები და ძირითადად ხელმძღვანელობდნენ ხელმძღვანელობის მითითებებით.

“კრიზისულ სიტუაციაში როგორ ვიქცევით, ეს მე დაწერილი არ მინახავს. გვაძლევდნენ მითითებებს და ჩვენც ამ მითითებებს ვემორჩილებოდით. უსაფრთხოების სამსახურის უფროსს ვაყენებდით ყოველ ინციდენტზე საქმის კურსში და ის გადაწყვეტდა, რა უნდა გაგვეკეთებინა. ხშირად პატიმართან ერთად გვიშვებდნენ კამერაში და მასთან ერთად ვატარებდით 24 საათს. ჩვენც პატიმრები გამოვდიოდით, ასე უნდა მოვექცეულიყავით, 24 საათი თუ შეიძლება საკანში ყოფნა თანამშრომლის, არ ვიცი, ასეთი რამ აქვთ თუ არა სადმე გაწერილი“.

კვლევის შედეგად მხოლოდ ერთმა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ ჰქონდათ **გაიდლაინები და კრიზისული მართვის პროტოკოლები**, მაგალითად, როგორ იქცეოდნენ არეულობის დროს, მსჯავრდებულებს შორის კონფლიქტის დროს ან პატიმრის ჯანმრთელობის პრობლემის დაფიქსირების დროს.¹⁰

ინდივიდუალური სამუშაო აღწერილობებისა და კრიზისული სიტუაციების დროს სახელმძღვანელო ინსტრუქციების არსებობა გააადვილებდა მუშაობის პროცესს და თანამშრომელთა უსაფრთხოებაც დაცული იქნებოდა. თანამშრომლების ინდივიდუალური სამუშაო აღწერილობები გარკვეულ პრევენციულ ხასიათსაც ატარებს მათი უფლებების დაცვის კუთხით. თუ თანამშრომელს ექნება ზუსტად გაწერილი სამუშაო აღწერილობა, მით უფრო კარგად და ზუსტად ეცოდინება, რა შედის მის ფუნქცია-მოვალეობებში.

ამ პრობლემის არსებობაზე მიუთითებს ადამიანის უფლებათა ცენტრის მიერ მომზადებული მონიტორინგის ანგარიში. მასში ნათქვამია, რომ თანამშრომლებისთვის ზეპირსიტყვიერი ფორმით მათთვის სამუშაო აღწერილობების გაცნობას თან ახლავს გარკვეული რისკები, თანამშრომლის მიერ არასწორად აღქმა, გაგება ან დამახსოვრება მასზე დაკისრებული მოვალეობების, სამუშაო აღწერილობების წერილობითი ვერსიის არარსებობის შედეგად არაჯეროვნად შეასრულოს ისინი და ა. შ. ასევე, ისინი დაცული იქნებიან ისეთი ვალდებულებების შესრულებისგან, რაც მათ ფუნქციებში არ შედის.¹¹

2.4 თანამშრომელთა კვება, ტრანსპორტირება, ჯანმრთელობის დაზღვევა

კვლევაში მონაწილე ყველა რესპონდენტი, რომლებიც მუშაობდნენ ქუთაისის N2, ავჭალის N11, გეგუთის N14, რუსთავის N16 და N17 დაწესებულებებში აღნიშნა, რომ ტრანსპორტირების საკითხს თვითონ თანამშრომლები უზრუნველყოფენ თავიანთი საშუალებებით.

დაწესებულებაში ყველა თანამშრომელი სარგებლობს ჯანმრთელობის დაზღვევის პაკეტით, თუმცა აღნიშნავენ, რომ დაზღვევის გამოყენების დრო, სამუშაო გრაფიკიდან გამომდინარე არ აქვთ.

რესპონდენტების გადმოცემით, ბოლო წლებში თანამშრომელთა კვების საკითხი მოწესრიგებულია. კერძოდ, 2019 წლიდან პირველად პენიტენციურ სისტემაში დაინერგა უფასო კვების სისტემა – პენიტენციური დაწესებულების მორიგე თანამშრომლებისთვის ორჯერადი კვება, ხოლო ესკორტის ოფიცრებისთვის – მშრალი საკვები. კონკრეტულად, მშრალი საკვებით უზრუნველყოფის სასურსათო ნორმები ვრცელდება დეპარტამენტის ესკორტირებისა და სპეციალურ ღონისძიებათა მთავარი სამმართველოს იმ მოსამსახურეზე, რომელიც სამსახურებრივ საქმიანობას ახორციელებს 24 საათიან სამორიგეო ცვლაში.¹²

ამასთან, რამდენიმე დაწესებულებაში გამოყოფილია სასადილო სივრცე თანამშრომლებისთვის და შეუძლიათ მიირთვან იგივე საკვები, რაც მზადდება მსჯავრდებულებისთვის. ფლიგელებზე ცვლაში მომუშავე

10 ავჭალის არასრულწლოვანთა N11 დაწესებულება.

11 2018 წლის ადამიანის უფლებათა ცენტრის მიერ მომზადებული პენიტენციური დაწესებულებების მონიტორინგის ანგარიში, გვ. 52

12 2019 წლის 3 აპრილის საქართველოს იუსტიციის მინისტრის ბრძანება N393 (6).

თანამშრომლებისთვის პრობლემაა საკვების მიღების საკითხი, რადგან, მათი თქმით, ისინი ვერ ტოვებენ სამორიგეო არეალს და შესაბამისად, ვერ ახერხებენ საკვების „ადამიანურ“ პირობებში მიღებას, რის მიზეზადაც რესპოდენტებმა კადრების სიმწირე დაასახელეს.

3. კადრების შერჩევა

3.1 პერსონალის კვალიფიკაცია, სამსახურში მიღების პროცედურები და მათი დამოკიდებულება პროფესიის მიმართ

პენიტენციურ დაწესებულებაში კადრის შერჩევის და მიღების პროცედურები განსაზღვრულია საქართველოს პენიტენციური სამსახურის შესახებ კანონში.¹³

ამ კანონის თანახმად, პენიტენციური სამსახური დაყოფილია სპეციალურ და სამოქალაქო დანაყოფებად.¹⁴ ამ ორ სამსახურში პერსონალის მიღების განსხვავებული წესია დადგენილი. სამსახურის სპეციალური დანაყოფები შეადგენენ სპეციალური, გასამხედროებული ქვედანაყოფების ერთიან სისტემას, რომელიც კანონმდებლობით დადგენილი წესით პასუხისმგებელი არიან პენიტენციურ დაწესებულებაში მყოფ ბრალდებულთა/მსჯავრდებულთა უფლებების რეალიზაციის, მსჯავრდებულთა რესოციალიზაციის, მათი უსაფრთხოების დაცვის, კრიზისული ვითარების მართვის და სპეციალური ღონისძიებების განხორციელებაზე. სამსახურის სპეციალურ დანაყოფში დასაქმებული პირები არიან მოსამსახურეები. ამ სამსახურში დასაქმებულ მოსამსახურეს ენიჭება სამხედრო წოდება ან სახელმწიფო სპეციალური წოდება.¹⁵

სამსახურის სამოქალაქო დანაყოფები აერთიანებს სამსახურის იმ სტრუქტურულ ქვედანაყოფებს, რომლებიც პასუხისმგებელი არიან სამსახურის ლოჯისტიკურ, სამედიცინო, ფინანსურ, ორგანიზაციულ და სამართლებრივ უზრუნველყოფაზე, აგრეთვე სამსახურის ადამიანის უფლებათა დაცვის, მოსამსახურეთა (მათ შორის სამხედრო სავალდებულო მოსამსახურეთა) მიერ სამსახურებრივი მოვალეობებისა და კანონით დადგენილი მოთხოვნების შესრულებაზე, სამსახურში სამედიცინო მომსახურების ხარისხის კონტროლზე, შემოწმებასა და სისტემური მონიტორინგის უზრუნველყოფაზე.¹⁶ ამასთან, სამსახურის სამოქალაქო დანაყოფს/სოციალურ სამსახურებს და სპეციალურ დანაყოფებს განსხვავებული სამართლებრივი სტატუსი აქვთ. სოციალური სამსახურის საჯარო მოსამსახურეებზე ვრცელდება სამოქალაქო დანაყოფებისთვის გათვალისწინებული ნორმები.¹⁷

სამსახურის სპეციალურ სამსახურში მიღების წესი და სამსახურის გავლის წესები განსაზღვრულია მე-4 თავში და მოიცავს შემდეგ პროცედურებს: სამსახურის სპეციალურ დანაყოფში სამუშაოდ მიიღება 18 წელს მიღწეული საქართველოს ქმედუნარიანი მოქალაქე, რომელსაც აქვს სრული ზოგადი განათლება, იცის სახელმწიფო ენა და პიროვნული თვისებებით, განათლებით, ფიზიკური მომზადებითა და ჯანმრთელობის მდგომარეობით შეუძლია შეასრულოს მისთვის დაკისრებული მოვალეობები.¹⁸ კანდიდატი გადის კონკურსს, სპეციალურ შემოწმებას და ინიშნება არაუმეტეს 6 თვის გამოსაცდელი ვადით.¹⁹ მოსამსახურე გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში გადის მომზადების შესაბამის კურსს. ამ პერიოდში იგი სამსახურებრივ უფლებამოსილებას ახორციელებს სპეციალური უფლებამოსილების მქონე პირის ზედამხედველობით.²⁰ თუ მოსამსახურეს არასრულწლოვან ბრალდებულთან/მსჯავრდებულთან უწევს მუშაობა, დამატებით, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით ხდება მისი სპეციალიზაცია არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულებაში.²¹

განსხვავებული წესია დადგენილი სამსახურის სამოქალაქო დანაყოფში პირის მიღებასთან დაკავშირებით, კერძოდ, სამსახურის დანაყოფში მიიღება პირი კონკურსის წესით,²² გარდა თანამდებობაზე დროებით არმყოფი პირის

13 <https://matsne.gov.ge/document/view/2835511?publication=11>

14 იხ. საქართველოს კანონი სპეციალური პენიტენციური სამსახურის შესახებ, მუხ. 3 (1).

15 იქვე, მუხ. 3 (3).

16 იქვე, მუხ. 3 (1).

17 იქვე, მუხ. 3 (5).

18 საქართველოს კანონი სპეციალური პენიტენციური სამსახურის შესახებ, მუხლი 8 (1).

19 საქართველოს კანონი სპეციალური პენიტენციური სამსახურის შესახებ, მუხლი 8 (2).

20 საქართველოს კანონი სპეციალური პენიტენციური სამსახურის შესახებ, მუხლი 8 (3).

21 საქართველოს კანონი სპეციალური პენიტენციური სამსახურის შესახებ, მუხლი 8 (7).

22 საქართველოს კანონი სპეციალური პენიტენციური სამსახურის შესახებ, მუხლი 12(1).

შემცვლელი, სამსახურის სამოქალაქო დანაყოფის მოსამსახურე, ხოლო დროებითი მოვალეობის შემსრულებელი პირი ვაკანტურ თანამდებობაზე შეიძლება დაინიშნოს არაუმეტეს ერთი წლის ვადით.²³

ამასთან, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ პენიტენციურ სისტემაში თანამდებობის პირები (მათ შორის პენიტენციური დაწესებულების დირექტორი და მისი მოადგილე), შესაძლოა, უკონკურსოდ იყვნენ დანიშნული.²⁴

ეს ნორმები არ შეესაბამება საერთაშორისო სტანდარტებს, რადგან სწორედ პენიტენციური დაწესებულებების დირექტორები, დეპარტამენტის ხელმძღვანელები საჭიროებენ ყველაზე მაღალ კვალიფიკაციას, მით უფრო, როცა კანონმდებლობით მათ არ მოეთხოვებათ პირველდანიყებით საბაზისო მომზადების გავლა.²⁵

კანონის I მუხლი მიუთითებს, რომ ის მიზნად ისახავს პენიტენციური სამსახურის საქმიანობის წესსა და მის უფლებამოსილებას, სამსახურში მიღების წესს, თანამშრომელთა უწყვეტი პროფესიული გადამზადების სისტემის შექმნას, უსაფრთხოების და სოციალურ გარანტიებს. მიუხედავად ამ განაცხადისა, კანონის ტექსტში არ მოიპოვება არცერთი დებულება პენიტენციურ სამსახურში თანამშრომელთა მიღებამდე პროფესიული სწავლების კურსის გავლის აუცილობლობაზე, ასევე არ მოიცავს დასაქმებული პირების უწყვეტი პროფესიული მომზადების ვალდებულებას შესაბამის სამიზნე ჯგუფებთან მუშაობის მიხედვით.²⁶

კანონში არაფერია ნათქვამი პენიტენციური სამსახურის სამოქალაქო დანაყოფში მოსამსახურის მიღებამდე სასწავლო მომზადების გავლის აუცილებლობაზე, ასევე, ბუნდოვანია მაღალი თანამდებობის პირების უკონკურსოდ მიღების წესის დადგენა და ამ პირების მიერ გამოსაცდელი ვადის დაწესების გარეშე დანიშვნა დროებითი მოვალეობის შემსრულებლად. „ევროპული ციხის წესების“ თანახმად, ციხის თანამშრომლები უნდა ინიშნებოდნენ მუდმივ საწყისებზე და ჰქონდეთ საჯარო მოსამსახურის სტატუსი შესაბამისი დაცვის უზრუნველყოფით. აგრეთვე უნდა იყოს კარგი ქცევის, აქტიური, კარგი ფიზიკური და ფსიქიკური ჯანმრთელობის და ადეკვატური განათლების მქონე.²⁷

პრაქტიკის ანალიზმა გვიჩვენა, რომ პენიტენციურ დაწესებულებებში თანამშრომლებმა მუშაობის დაწყებამდე გაიარეს სპეციალური გადამზადება, მათ შორის არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულებაში, პატიმრობის კოდექსში და ა.შ. მათი შერჩევა წლების წინ მოხდა კონკურსის წესით. გამოკითხული რესპონდენტების უმრავლესობას პენიტენციურ დაწესებულებებში მუშაობის მრავალწლიანი პრაქტიკა აქვს. მათი დიდი ნაწილი საუბრობს იმაზე, თუ როგორ ვერ შეძლო სისტემამ გამოცდილი კადრის რესურსის გამოყენება. ამასთანავე, რესპონდენტთა უმრავლესობას აქვს უსამართლობის განცდა და თვლიან, რომ მათი სამსახურებიდან წამოსვლა/გამოშვება იყო საფუძველს მოკლებული.

„ჩემთვის სისტემიდან ასე გამოგდება იყო შოკი და დღემდე ვერ გამოვედი მდგომარეობიდან“.

„15 წლიანი გამოცდილება მაქვს, ბევრი ტრენინგი და გადამზადება მაქვს გავლილი. ჩემი აზრით, ასე უმიზეზოდ ასეთი კადრის დაკარგვა არ შეიძლება“.

რესპონდენტებში მოტივაცია სამსახურის მიმართ და მოლოდინი განსხვავებულია. ერთი ნაწილი საუბრობს ემოციურ კავშირზე და მოტივაციაზე, რაც ჰქონდათ საკუთარი საქმის მიმართ, ხოლო მეორე ნაწილი აღნიშნავს, რომ მათი მთავარი ინტერესი გამოწვეული იყო სამსახურის საჭიროებიდან. რესპონდენტთა ნაწილმა კი დაასახელა ინტერესი პენიტენციური სივრცის მიმართ და თვლიდა, რომ ამ სივრცეში საინტერესო გამოცდილებას მიიღებდა, თუმცა რაც შეეხება შეკითხვას გამართლდა თუ არა მათი მოლოდინები, ცალსახად აღნიშნავდნენ, რომ საინტერესო გამოცდილება მიიღეს, თუმცა ის ტრესი და დაძაბულობა რაც ამ სივრცეში მუშაობამ გამოიწვია ეხლანდელი შეფასებით, ძალიან მძიმეა.

„ნევროზი ავიკიდე...“.

„ვერ წარმომედგინა, ასეთი რთული თუ იქნებოდა...“.

„ყველაზე რთული ის იყო, რომ თანამშრომლის სიტყვაზე უფრო ე.წ. „კაი ბიჭის“ სიტყვა ფასობდა...“.

„არა მგონია ვინმეს იქ მუშაობა ვურჩიო...“.

23 საქართველოს კანონი სპეციალური პენიტენციური სამსახურის შესახებ, მუხლი 12.2

24 ადამიანის უფლებათა ცენტრის 2019 წლის პენიტენციური დაწესებულებების მონიტორინგის ანგარიში, გვ. 45

25 ადამიანის უფლებათა ცენტრის 2019 წლის პენიტენციური დაწესებულებების მონიტორინგის ანგარიში, გვ. 46

26 იხ. საქართველოს კანონი სპეციალური პენიტენციური სამსახურის შესახებ, მუხ. 1.

27 ევროპის ციხის წესები, წესი 78.

წევრი სახელმწიფოებისადმი საზოგადოებრივი სანქციებისა და ღონისძიებების აღსრულებაზე პასუხისმგებელი კადრების შესახებ ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაცია (97) 12-ის მიხედვით, შესაძლებელი უნდა იყოს კადრების შერჩევის პრინციპების ფართოდ გამოყენება არა მხოლოდ სამსახურში მიღების საწყის ეტაპზე, არამედ პრობაციისა და სასჯელაღსრულების სამსახურების სხვა პოზიციებისთვისაც. სამსახურში მიღების ან არმიღების გადაწყვეტილებისას გამოყენებული უნდა იყოს სამუშაო აღწერილობები, რომლებიც ნათლად და კონკრეტულად უნდა განმარტავდეს შესასრულებელი სამუშაო მიზნებს, მოვალეობებსა და პასუხისმგებლობას. ზუსტად უნდა იყოს განმარტებული ასევე დაქირავების პირობები, მათ შორის, დანიშნულების შესაძლებლობები. კადრების შერჩევისას გათვალისწინებული უნდა იყოს ქალისა და მამაკაცის სასურველი რაოდენობით წარმომადგენლობის უზრუნველყოფა, ასევე, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლობა, რათა შესაძლებელი იყოს ექვემდებარების ან მსჯავრდებულის საჭიროებების დაკმაყოფილება.²⁸

ამასთან, მნიშვნელოვანია, სანქციებისა და ღონისძიებების აღსრულებაზე პასუხისმგებელ თანამშრომელთა მოვალეობების დეტალური პოლიტიკა მომზადდეს ფორმალური დოკუმენტის ან დოკუმენტების სახით და მასში მოცემული იყოს შერჩევის, მომზადება-გადამზადების, სტატუსის დადგენის ძირითადი ასპექტები, მუშაობისა და მობილურობის პირობები.²⁹

საქართველოს კანონმდებლობა პენიტენციურ დაწესებულებაში დასაქმებულ პირებს თანაბრად არ ანიჭებს საჯარო მოხელის სტატუსს, რადგან სამსახური დაყოფილია სპეციალურ და სამოქალაქო დანაყოფებად. ერთი სამსახური ერთიან გასამხედროებელ სისტემას განეკუთვნება და ენიჭებათ სამხედრო წოდება ან სახელმწიფო სპეციალური წოდება, ხოლო სამოქალაქო და სოციალური სამსახურების თანამშრომლები არიან საჯარო მოსამსახურეები (დეტალურად, იხილეთ ზემოთ). ამასთან, არ არსებობს თანამშრომელთა მოვალეობების დეტალური პოლიტიკის დოკუმენტი, სამუშაო აღწერილობები, მობილურობის პირობები. არ არის მკაფიო პერსონალის მიღების, შერჩევის პროცედურები. კანონმდებლობაში ბუნდოვანია ჩანაწერი სამსახურების დაყოფის შესახებ და მათი ფუნქციური გადანაწილების შესახებ. არსებული ბუნდოვანება წინააღმდეგებაში მოდის საერთაშორისო სტანდარტებთან. ასევე, ეს ერთ-ერთი ხელისშემშლელი ფაქტორია პერსონალის უფლებრივი მდგომარეობის გაუმჯობესებასთან მიმართებაში. შესაბამისად, პენიტენციურ დაწესებულებებში დასაქმებული პირებისთვის არსებული არათანაბარი სამართლებრივი სტატუსი ნაწილობრივ განაპირობებს სოციალურ და სამართლებრივ გარანტიებზე არათანაბარ ხელმისაწვდომობას. თუმცა, ეს ორი სამსახური თავისი კომპეტენციის ფარგლებში განხორციელებული ღონისძიებების დროს ხელმძღვანელობს საერთო პრინციპების დაცვით, როგორიცაა ადამიანის სიცოცხლის, ადამიანის პატივის და ღირსების დაცვა, დისკრიმინაციული მოპყრობის დაუშვებლობა და ა.შ. მიუხედავად პენიტენციური დაწესებულების თანამშრომლების განსხვავებული სამართლებრივი სტატუსისა, ისინი თანაბრად დაცული არიან ამგვარი მოპყრობისაგან.³⁰

„მინიმალური სტანდარტული წესები პატიმრებთან მოპყრობის შესახებ“ (ნელსონ მანდელას წესები) - მიხედვით, ციხის პერსონალი უნდა დაინიშნოს სრულ სამუშაო განაკვეთზე და მათ მიენიჭოთ საჯარო მოხელის სტატუსი, რომლის ხელშეუხებლობა დაცულია მხოლოდ კარგი ქცევის, მუშაობის ეფექტიანობის და ფიზიკური მზადყოფნის შემთხვევაში. თანამშრომელთა ხელშეწყობის მიზნით, ციხის ადმინისტრაციამ უნდა დაიქირავოს სპეციალისტთა საჭირო რაოდენობა, მათ შორის ფსიქიატრები, ფსიქოლოგები, სოციალური მუშაკები და პედაგოგები.³¹

ასევე, მნიშვნელოვანია ახალი თანამშრომლის შერჩევისას ყურადღება გამახვილდეს კეთილსინდისიერების, ადამიანურობის და პროფესიონალიზმის მხარეებზე და მათ შესაბამისობაზე კომპლექსური სამუშაოსთვის, რომელიც მათ უნდა შეასრულონ შემდგომში.³²

შესაბამისად, საქართველოს კანონმდებლობა პენიტენციურ სამსახურში ახალი თანამშრომლების მიღების კუთხით ხარვეზიანია და ბუნდოვანი. მასში არ არის განსაზღვრული მოსამსახურის სამუშაოზე აყვანამდე წინასწარი მომზადების კურსების გავლის აუცილებლობა, მიღების წესი სხვადასხვაგვარია. კადრების ნაწილი, შესაძლებელია, დაინიშნოს უკონკურსოდ და ნაწილი - კონკურსის წესით. ამ შემთხვევაში, კანონმდებლობა უფრო მეტ პასუხისმგებლობას აკისრებს რიგით მოსამსახურეს სამუშაოზე მიღებისას, ვიდრე უფრო მაღალი რგოლის მოსამსახურეებს, როგორიცაა დირექტორები, მოადგილეები, დეპარტამენტის ხელმძღვანელები.

კანონმდებლობაში მოცემული არ არის დასაქმებულ პირთა სამუშაო აღწერილობები, არ არსებობს ამ მხრივ ერთიანი დეტალური აღწერა კონკრეტული სამუშაოს ფუნქციების და მოვალეობების. ეს კი ქმნის იმის საშიშროებას, რომ ერთ სამსახურში დასაქმებული პირის დროებით არყოფნის შემთხვევაში, სხვა ნებისმიერ სამსახურში დასაქმებულმა პირმა შეასრულოს მისი მოვალეობა, მიუხედავად საჭირო სპეციფიკური ცოდნისა.

28 საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაცია (97) 12 წევრი სახელმწიფოებისადმი საზოგადოებრივი სანქციებისა და ღონისძიებების აღსრულებაზე პასუხისმგებელი კადრების შესახებ, წესი 4,5,10.

29 იგივე დოკუმენტი, იხ. ზოგადი პრინციპები 1 (1).

30 იქვე, მუხ. 4(6).

31 „მინიმალური სტანდარტული წესები პატიმრებთან მოპყრობის შესახებ“ (ნელსონ მანდელას წესები), წესი 74, 78.

32 ევროპის ციხის წესები, წესი 77.

4. პერსონალის კვალიფიკაცია, პერსონალთა გადამზადება და განგრძობადი სწავლება

საქართველოს კანონმდებლობაში³³ არ ეთმობა დიდი ყურადღება პენიტენციურ დაწესებულებაში დასაქმებულ პირთა სწავლებას. მხოლოდ ზოგადი ჩანაწერი არსებობს იმის შესახებ, რომ ახალი თანამშრომლის მიღებისას პირი გადის სპეციალურ სწავლებას პენიტენციური სამსახურის სასწავლო ცენტრში. კანონში განერილია სპეციალური სწავლება იმ პირებისთვის, ვინც მუშაობს არასრულწლოვან ბრალდებულთან/მსჯავრდებულთან. დამატებით მათი გადამზადება უნდა მოხდეს არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულებაში.³⁴ თუმცა, კანონით სხვა სპეციფიკური გადამზადების ვალდებულებას არ ითვალისწინებს, რაც ეწინააღმდეგება საერთაშორისო სტანდარტებს. შესაბამისად, პენიტენციურ დაწესებულებებში არ გვყავს გადამზადებული კადრები (გარდა არასრულწლოვან პირებთან მომუშავე კადრებისა), რომლებსაც აქვთ კომპეტენცია იმუშაონ სხვადასხვა მონყვლად ჯგუფებთან, როგორცაა შშმ პირები, უცხო ქვეყნის მოქალაქე და ა.შ.

აღსანიშნავია, რომ ეროვნული კანონმდებლობის თანახმად, სამსახურში მიღებული ახალი თანამშრომელი გამოსაცდელი ვადის პერიოდში გადის შესაბამის სპეციალურ სასწავლო კურსს. ამ პერიოდში იგი სამსახურებრივ საქმიანობას ასრულებს სპეციალური უფლებამოსილების მქონე პირის ზედამხედველობით. სასწავლო კურსის წარმატებით გავლის შემთხვევაში, მოსამსახურეს ეძლევა შესაბამისი დონის სერტიფიკატი, რომლის ვადა არის 3 წელი.³⁵ კანონით არ არის გათვალისწინებული პენიტენციური სამსახურის თანამშრომლების სხვა სპეციფიკური გადამზადების ვალდებულება. შედეგად, დაწესებულებებში არ არსებობს ისეთი სპეციალიზებული კადრები, რომლებიც იმუშავენ უცხო ქვეყნის მოქალაქე პატიმრებთან, შშმ პირებთან, ან სხვა სპეციფიკურ ჯგუფებთან.³⁶ საქართველოს იუსტიციის სამინისტრომ მოამზადა პენიტენციური და დანაშაულის პრევენციის სისტემების განვითარების სტრატეგია, რომელშიც არაფერია ნათქვამი პენიტენციურ თანამშრომელთა განგრძობად სწავლებაზე.³⁷ შესაბამისად, განგრძობადი სწავლების სტრატეგია არ არსებობს, რაც გულისხმობს იმას, რომ ტრენინგ კურსების ჩატარება უნდა ატარებდეს მუდმივ ხასიათს და განახლებადი უნდა იყოს, მოიცავდეს საუკეთესო მაგალითების განხილვას და მის პრაქტიკაში გამოყენებას.

4.1 კვალიფიკაციის ასამაღლებელი ტრენინგები

ბოლო 2018-2019 წლებში, რესპონდენტების გადმოცემით, არ ჩატარებიათ კვალიფიკაციის ასამაღლებელი ტრენინგები. არ ხდება პერსონალის პროფესიული განვითარების საჭიროებების მოკვლევა და შესაბამისი ტრენინგების ორგანიზება.

„წევრი სახელმწიფოებისადმი საზოგადოებრივი სანქციებისა და ღონისძიებების აღსრულებაზე პასუხისმგებელი კადრების შესახებ“ ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის (97) 12-ე რეკომენდაციის მიხედვით, სამსახურში მიღების ან არმიღების გადაწყვეტილებისას გამოყენებული უნდა იყოს სამუშაო აღწერილობები, რომლებიც ნათლად და კონკრეტულად უნდა განმარტავდეს შესასრულებელი სამუშაოს მიზნებს, მოვალეობებსა და პასუხისმგებლობას. ზუსტად უნდა იყოს განმარტებული ასევე დაქირავების პირობები, მათ შორის, დანინაურების შესაძლებლობები.³⁸ ასევე, უკმაყოფილების გამო სამსახურის დატოვებისა და სამუშაო ძალის ფუჭად დახარჯვის თავიდან ასაცილებლად, უნდა ჩამოყალიბდეს სოლიდური ტრენინგის ბაზა, ასევე შესაბამისი ზომები უნდა გატარდეს ახლად შერჩეული თანამშრომლების ორიენტირებისა და სამუშაოს შესახებ რეალისტური მოსაზრებების ჩამოყალიბებისთვის.³⁹

ევროპის ციხის წესების თანახმად, ციხის თანამშრომლები, რომლებმაც სავარაუდოდ უნდა იმუშაონ პატიმართა სპეციფიკურ ჯგუფებთან, როგორცაა უცხოელი პატიმრები, ქალები, არასრულწლოვანი ან შშმ პატიმრები და ა.შ. უნდა მომზადდნენ იმ სპეციფიკურ საკითხებში, რომელიც გამომდინარეობს მათი სამუშაოს ხასიათიდან.⁴⁰

„ნელსონ მანდელას წესების“ მიხედვით, პენიტენციურ სამსახურში დასაქმებული პერსონალის მიერ მოვალეობების პროფესიონალურად შესრულების მიზნით, მათ უნდა მიეცეთ მუდმივი განვითარების შესაძლებლობა. სწავლება უნდა ეფუძნებოდეს მტკიცებულებებზე დამყარებულ საუკეთესო პრაქტიკის მაგალითებს, უნდა ტარდებოდეს

33 საქართველოს კანონი პენიტენციური სამსახურის შესახებ, თავი IV.

34 საქართველოს კანონი პენიტენციური სამსახურის შესახებ, თავი IV, მუხლი 8 (7).

35 იქვე, 8 (4).

36 ადამიანის უფლებათა ცენტრის 2019 წლის პენიტენციურ დაწესებულებების მონიტორინგის ანგარიში, გვ. 49

37 2019-2020 წლის პენიტენციური და დანაშაულის პრევენციის სისტემების განვითარების სტრატეგია.

38 ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაცია (97) 12 წევრი სახელმწიფოებისადმი საზოგადოებრივი სანქციებისა და ღონისძიებების აღსრულებაზე პასუხისმგებელი კადრების შესახებ, წესი 5.

39 იქვე, წესი 13.

40 ევროპის ციხის წესები, წესი 81.3.

სამსახურში აყვანამდე და შემდეგ პერიოდში და მოიცავდეს თემებს ძალის გამოყენების, პატიმართა გარკვეულ ჯგუფებთან მუშაობის და დინამიური უსაფრთხოების კონცეფციის შესახებ. დინამიური უსაფრთხოების მიდგომები აერთიანებს თანამშრომელთა და პატიმართა კარგ ურთიერთმოკიდებულებას, სამართლიან მოპყრობას და მიზნობრივ აქტივობებს, რომელიც მომავალში ხელს შეუწყობს პატიმრების რეინტეგრაციას საზოგადოებაში.⁴¹

სახალხო დამცველის 2018 წლის ანგარიშში ნათქვამია, რომ სერიოზული პრობლემები იკვეთება უწყვეტი სამედიცინო განათლების სფეროში. სამედიცინო პერსონალისთვის ჩატარებული და ხელმისაწვდომი ტრენინგები, უმრავლეს შემთხვევაში, პატიმართა ფსიქიკური ჯანმრთელობის და უფლებების დაცვის საკითხებს შეეხება, რაც თავისთავად, ძალიან მნიშვნელოვანია, თუმცა ექიმებისთვის არანაკლებ მნიშვნელოვანია სამედიცინო პერსონალის პროფესიული დონე და კვალიფიკაცია უშუალოდ მათსავე დარგში და დაავადებების მართვა თანამედროვე სტანდარტების შესაბამისად.⁴²

4.2 პერსონალის სუპერვიზია და პროფესიული გადამზადების ტრენინგები

საქართველოს კანონმდებლობაში პენიტენციურ დაწესებულებებში დასაქმებული პირებისთვის პროფესიული გადამზადების ტრენინგების აუცილებლობაზე/ჩატარებაზე არაფერია ნათქვამი. პრაქტიკაშიც პერსონალს არ უტარდება „გადამზადების“ ტრენინგები, რაც გავლენას ახდენს მათ მოტივაციაზე, შესრულებული სამუშაოს ხარისხზე, როგორც მათ, ისე პატიმრების ჯანმრთელობაზე და ა.შ.

ყველა გამოკითხული რესპონდენტი აღნიშნავდა, რომ მათ არასოდეს გაუვლიათ სუპერვიზია და პროფესიული გადამზადების ტრენინგები. რიც შემთხვევაში, რესპონდენტებს არ ჰქონდათ წარმოდგენა რას ნიშნავს სუპერვიზია და პროფესიული გადამზადება. აღნიშნავდნენ, რომ სისტემაში მუშაობის პერიოდში არ ჰქონიათ მსგავსი გამოცდილება.

„სუპერვიზია კი არა, იქ მუშაობის განმავლობაში ისიც არავის უკითხავს, როგორ ვგრძნობთ თავს და რა გასაჭირი გვაქვს. „მაყურებელი“ რომ ეყოლება საპატიმროს და ყველა სართულს ვიღაცა აკონტროლებს, და იმათ სიტყვას უფრო დიდი ფასი აქვს, ვიდრე ჩვენსას, რაზეა აქ საუბარი, რა სუპერვიზიაზე და რა პროფესიულ გადამზადებაზე. ყველა გადამწვარი და ღირსებაშეღახულები ვართ“.

ამ პრობლემაზე საუბარი სახალხო დამცველის 2018 წლის ანგარიშში,⁴³ სადაც ნათქვამია, რომ პენიტენციურ დაწესებულებებში ფსიქოლოგების და სოციალური მუშაკების არასაკმარისი რაოდენობაა. ხოლო მომსახურების სათანადო ხარისხის უზრუნველყოფისთვის უფრო მეტი თანამშრომლის დამატება იქნება საჭირო.

12 წევრი სახელმწიფოებისადმი საზოგადოებრივი სანქციებისა და ღონისძიებების აღსრულებაზე პასუხისმგებელი კადრების შესახებ ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაციის (97) მიხედვით,⁴⁴ ყველა დონის მენეჯმენტი უნდა მიიღტვოდეს ისეთი სამუშაო პირობების პრევენციისკენ, რომელიც ხელს უწყობს სტრესის სიმპტომების ზრდას თანამშრომლებში და ამისათვის უნდა უზრუნველყოს მათი ფიზიკური უსაფრთხოება, გონივრული სამუშაო საათების არსებობა, გადამწყვეტილების მიღების შესაძლებლობა, თითოეულ სამსახურში კომუნიკაციისა და ფსიქოლოგიურად მხარდამჭერი გარემოს შექმნა.

ამასთან, უნდა დაინერგოს თანამშრომელთა კეთილდღეობის პოლიტიკა, რაც თანამშრომლებს იმ პირადი პრობლემების გამკლავებაში დაეხმარება, რომლებიც გავლენას ახდენს მის მუშაობაზე. თანამშრომლებისათვის ხელმისაწვდომი უნდა იყოს სრულყოფილი ინფორმაცია შეთავაზებული დახმარების ხასიათის შესახებ.⁴⁵

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ძალიან მნიშვნელოვანი და აუცილებელია პენიტენციურ დაწესებულებებში მომუშავე პერსონალის ფსიქო-ემოციურ მდგომარეობაზე ზრუნვა. უნდა შეიქმნას საკანონმდებლო ბაზა, სადაც იქნება განსაზღვრული პერსონალზე ზრუნვის გეგმა, გადამზადების ტრენინგების ჩატარების ხანგრძლივობა. შედეგად, ეს შეამცირებს პენიტენციური დაწესებულებებიდან კადრის გადინებას, რაც მკვეთრად აისახება მათ მიერ შესრულებულ სამუშაოზე.

41 ნელსონ მანდელას წესები, წესი 75.76.

42 სახალხო დამცველის 2018 წლის ანგარიში, პატიმრობის პირობების გავლენა პატიმართა ჯანმრთელობაზე, გვ. 8

43 2018 წლის სახალხო დამცველის ანგარიში, პატიმრობის პირობების გავლენა პატიმართა ჯანმრთელობაზე.

44 ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაცია (97) 12 წევრი სახელმწიფოებისადმი საზოგადოებრივი სანქციებისა და ღონისძიებების აღსრულებაზე პასუხისმგებელი კადრების შესახებ, წესი 42

45 იქვე, წესი 44.

5. თანამშრომელთა მიმართ დისკრიმინაციული მოქმედების ან სექსუალური შევიწროების ფაქტების არსებობა

კვლევის შედეგად, დაწესებულებებში არ ვლინდება სექსუალური შევიწროების შემთხვევები, თუმცა გამოკითხულთა უმრავლესობა საუბრობს დისკრიმინაციის ფაქტებზე, კერძოდ: „არაფრად მაგდებდნენ, არ პასუხობდნენ შეილეს, რის გამოც მაიძულეს დაწესებულებიდან წამოვსულიყავი“...

„თათბირი ჩატარდა და დირექტორმა სხვა მოადგილეები შეიყვანა, ითათბირეს და მე ცალკე შემეყვანა და რომ ვიკითხე ცალკე რატომ შემეყვანე მეთქი, შენ ქალი ხარ და არ იყო საჭიროო“.

6. პენიტენციურ სისტემაში არსებული გამოწვევები

6.1. კადრების გადინება

კვლევის შედეგად ირკვევა, რომ ძალიან მაღალია სამსახურებიდან თანამშრომელთა გადინების შემთხვევები, კერძოდ, ბოლო 2018-2019 წლებში ასობით თანამშრომელმა დატოვა სამუშაო ადგილი. რესპონდენტების გადმოცემით, ზოგიერთ შემთხვევაში იძულების წესით და ზოგიერთ შემთხვევაში, გაუსაძლისი სამუშაო პირობების გამო - საკუთარი ნებით.

კვლევაში მონაწილე რესპონდენტების უმრავლესობა აღნიშნავს, რომ 2019 წელს ისინი გაანთავისუფლეს სამსახურებიდან მათი ნების საწინააღმდეგოდ. კვლევის მონაწილეთა უმრავლესობისთვის გაუგებარია განთავისუფლების მიზეზები და აქვთ უსამართლობის ძლიერი განცდა. მათი უმრავლესობა ასევე საუბრობს იმ ფსიქოლოგიურ სტრესზე, რაც უკავშირდება სამსახურიდან წამოსვლას.

„არაფრად გვაგდებდნენ...“.

„ზემოდან გვიყურებდნენ...“.

„პატიმრის აზრი მეტად ფასობდა, ვიდრე თანამშრომლის...“.

„შეურაცხყოფას გვაყენებდნენ, მაგალითად: საიდან მოხვედით? სად გაიზარდეთ?...“.

„დაწესებულებაში მუშაობა არის ჯოჯოხეთი...“.

„არაადამიანურ პირობებში ვმუშაობდით...“.

„ჩემი ნერვები შეიწირა ამ სამსახურმა...“.

„ნევროზი ავიკიდე მანდ მუშაობით და ახლა გარკვეული მკურნალობა და დრო მჭირდება, რომ მდგომარეობიდან გამოვიდე...“.

„სამსახურიდან ბევრი წავიდა თავის ნებით, ბევრიც აპირებს წამოსვლას. ელოდებიან რაღაცებს, თუ მანამდე არ გამოაგდეს. ჩემი აზრით, ძალიან ცუდი მდგომარეობაა საპატიმროებში. არ ვიცი, ვინ გამოასწორებს ამ სისტემას“.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, შესაძლოა ითქვას, რომ თანამშრომლები სისტემაში მუშაობენ სტრესულ გარემოში და პენიტენციურ დაწესებულებებში არსებული სიტუაცია მძიმე გავლენას ახდენს თანამშრომელთა ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე.

12 წევრი სახელმწიფოებისადმი საზოგადოებრივი სანქციებისა და ღონისძიებების აღსრულებაზე პასუხისმგებელი კადრების შესახებ⁴⁶ ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაციის თანახმად, უკმაყოფილების გამო სამსახურის დატოვებისა და სამუშაო ძალის ფუჭად დახარჯვის თავიდან ასაცილებლად, უნდა ჩამოყალიბდეს სოლიდური ტრენინგის ბაზა, ასევე, შესაბამისი ზომები უნდა გატარდეს ახლად შერჩეული თანამშრომლების ორიენტირებისა და სამუშაოს შესახებ რეალისტური მოსაზრებების ჩამოყალიბებისთვის.

6.2. კრიმინალური სუბკულტურა

კვლევის შედეგად ირკვევა, რომ დღესდღეობით დაწესებულებაში ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევას წარმოადგენს კრიმინალური სუბკულტურა. აღნიშნულ პრობლემაზე საუბრობენ, ძირითადად, ფლიგელებზე მომუშავე ყოფილი თანამშრომლები.

46 ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაცია (97) 12 წევრი სახელმწიფოებისადმი საზოგადოებრივი სანქციებისა და ღონისძიებების აღსრულებაზე პასუხისმგებელი კადრების შესახებ, წესი 13.

„საღამოობით იწყება „მაყურებლების“ მიერ საქმის გარჩევა. კამერაში, სადაც თვალია, იქ ვერ შედის „მაყურებელი“, თორემ სხვაგან ყველაფერს ისინი აკონტროლებენ. რეალურად, ისინი არიან წესრიგის დამცველები. „მაყურებელს“ თუ რომელიმე თანამშრომელი არ მოეწონება, აუცილებლად გაუშვებენ. ჩემ გაშვებასაც მაგას ვუკავშირებ“.

„ამჟამად ყველაზე დიდი გამოწვევაა, რომ ციხეებს რეალურად მართავენ „მაყურებლები“ და თანამშრომელთა უფლებები მთლიანად არის იგნორირებული. ადრე თუ ციხეს მართავდა ადმინისტრაცია და რეჟიმი, ამჟამად - ე.წ. „კაი ბიჭები“. ისინი წყვეტენ, რომელი პატიმარი სად უნდა განთავსდეს, ვის რა ეკუთვნის, ვის სჭირდება დახმარება და ა.შ.“

„როდესაც შემოდიან დეპარტამენტიდან, ჩვენ - თანამშრომლებს კი არ გვეკითხებიან რა გვიჭირს, ან დირექტორს კი არ ხვდებიან, პირდაპირ მიდიან „მაყურებელთან“ შესახვედრად, რომ მისგან მიიღონ ინფორმაცია. ამას რომ ხედავენ პატიმრები, უნდათ თუ არ უნდათ, ემორჩილებიან ამ „კაი ბიჭებს“. ჩვენც ვართ დამუწვებული“.

აღნიშნულ პრობლემაზე მითითებულია სახალხო დამცველის 2019 წლის ანგარიშში, სადაც ხაზგასმითაა წარმოდგენილი ზემოთ აღნიშნული პრობლემის სიმწვავე. ასევე, ჩვენ მიერ განხორციელებული კვლევის ფარგლებში, რესპონდენტების მხრიდან კრიმინალური სუბკულტურა ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევად დასახელდა.⁴⁷

7. კვლევა და ხარისხის კონტროლი

საქართველოს კანონმდებლობა პენიტენციური სამსახურის შესახებ არ ითვალისწინებს პენიტენციურ სამსახურში დასაქმებულ პირთა უფლებრივი მდგომარეობის ხარისხის კონტროლის ან კვლევების ჩატარების მექანიზმს.

აღსანიშნავია, რომ არცერთ პენიტენციურ დაწესებულებაში არ ხდება პერსონალისა და მისი საქმიანობის სისტემური შეფასება.⁴⁸ თანამშრომელთა შეფასება ეფუძნება მხოლოდ პირად დაკვირვებებს უშუალო ხელმძღვანელის მხრიდან.

„ევროპის ციხის წესების“ მიხედვით, ციხის სისტემათა ხელმძღვანელობამ მხარი უნდა დაუჭიროს კვლევისა და შეფასების პროგრამებს ციხეებში, რომლებიც ხორციელდება ციხის სისტემის გაძლიერების და მისი როლის ამაღლების მიზნით დემოკრატიულ საზოგადოებაში. აგრეთვე, უნდა გააფართოვოს მისი მანდატი გამოკვლევისა და შეფასების სრულად განხორციელების მიზნით.“⁴⁹

8. შეჯამება

რესპოდენტებთან შეკითხვაზე, თუ რა არის საჭირო იმისათვის, რომ პენიტენციურ დაწესებულებებში გაიზარდოს თანამშრომელთა კმაყოფილება და უფრო მოტივირებულები იყვნენ საკუთარი მოვალეობების შესრულების პროცესში, კვლევის მონაწილეებმა აღნიშნეს, რომ უნდა შეიცვალოს პოლიტიკა და მიდგომა ადმინისტრაციის და სამინისტროს მხრიდან, რაშიც იგულისხმება შემდეგი საკითხები: ურთიერთობების ნორმალიზება ხელმძღვანელობასა და რიგით თანამშრომლებს შორის, ანაზღაურებისა და წახალისების სისტემის გაუმჯობესება, პერსონალის უსაფრთხოების უზრუნველყოფა, სამუშაო გრაფიკების რაციონალიზაცია, კრიმინალური ავტორიტეტების გავლენის შესუსტება დაწესებულებების მართვაზე, თანამშრომლების კვალიფიკაციის ნიშნით შერჩევა და დანიშვნა.

„წახალისება, ანაზღაურების გაზრდა და ყველაზე მთავარი - ერთი კარგი „გამარჯობა“ ადმინისტრაციის, სამინისტროს თანამშრომლების მხრიდან, მაღლობები ხომ უჭირთ და უჭირთ, გამარჯობის თქმა ხომ უჭირთ, მუშების ბრაზი ხომ უადვილდებათ, ზემოდან ყურება და მაღალი სკამიდან ყურება - არა. ურთიერთობები უნდა იყოს ნორმალიზებული და თანამშრომლების მიმართ პატივისცემაზე დაფუძნებული და ამ შემთხვევაში ბევრად უფრო კარგად მიდის ყველაფერი“.

„თანამშრომელი უნდა იყოს დაცული. დღესდღეობით თანამშრომლის დაცულობა არის ნული“.

„სამუშაო გრაფიკები უნდა გადაიხედოს, რადგან 3 დღეში ერთხელ ან ყოველ მეორე დღეს აქ მუშაობა ანგრევს ადამიანს. ნევროზი მაქვს, ყველაფერზე ვლიზიანდები“.

„ხელფასის რაოდენობა უნდა გაიზარდოს“.

47 საქართველოს სახალხო დამცველი სპეციალური ანგარიში, 2019 წ. (გვ. 19).

48 ადამიანის უფლებათა ცენტრის 2019 წლის პენიტენციური დაწესებულებების მონიტორინგის ანგარიში, გვ. 59

49 „ევროპის ციხის წესების“, წესი 91.

თანამშრომლის დაფასება, წახალისება, გადანავის პრევენცია, გზის და საკვების ხარჯზე ზრუნვა, გათვალისწინება მათი აზრის და ა.შ.

„ციხეს უნდა მართავდეს ადმინისტრაცია და არა ე.წ. „მაყურებლები“. ამ პრობლემის მოგვარება ერთ-ერთ ცენტრალურ საკითხს წარმოადგენს“.

„სარეაბილიტაციო პროგრამები უნდა არსებობდეს მსჯავრდებულებისთვის, რომ საინტერესოდ გაატარონ დრო და ამით თანამშრომელიც უფრო განიტვირთება, 24 საათი საკანში გამომწყვდეული უქმად არ შეიძლება იყოს ადამიანი“.

„პროფესიონალებით უნდა დაკომპლექტდეს დანესებულება“.

9. რეკომენდაციები:

საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს

1. პენიტენციურ სისტემაში დასაქმებული პერსონალისთვის შეიქმნას მათზე ზრუნვის სისტემა, მათი პროფესიული გადანავის თავიდან არიდების მიზნით. ეს გაზრდის მათ მიერ მიწოდებული სერვისის ხარისხს, საკუთარი სამუშაო ადგილით კმაყოფილებას, უზრუნველყოფს მათ უსაფრთხო გარემოში მუშაობას;
2. მომზადდეს კრიზისული სიტუაციების მართვის პროტოკოლები და გაიდლაინები;
3. პენიტენციურ დაწესებულებებში მომუშავე პერსონალისთვის შემუშავდეს ინდივიდუალური სამუშაო აღწერილობები, რათა დაცული იქნას პერსონალის უფლებრივი მდგომარეობა და გაიზარდოს მათი ინფორმირებულობა საკუთარი ფუნქცია-მოვალეობების და ანგარიშვალდებულების ფარგლების შესახებ;
4. შემუშავდეს სტრატეგია ციხის საქმიანობის შესახებ საზოგადოებრივი ცნობიერების ამაღლების მიზნით, რაც ხელს შეუწყობს კვალიფიციური კადრების მოზიდვას და თანამშრომელთა რაოდენობის ზრდას;
5. პერიოდულად მოხდეს თანამშრომელთა კმაყოფილების კვლევა, მათი ინდივიდუალური საჭიროებების გამოვლენის მიზნით;
6. თანამშრომელთა სამსახურებიდან გადინების შემთხვევებში მოხდეს მიზეზების იდენტიფიცირება, პერსონალის საბოლოო ინტერვიუება და მსგავსი ფაქტების თავიდან ასაცილებლად პრევენციული ღონისძიებების გატარება;
7. უზრუნველყოფილ იქნას თანამშრომელთა საქმიანობების შეფასების სისტემის დანერგვა, სუსტი და ძლიერი მხარეების გამოვლენა და შესაბამისი ღონისძიებების გატარება, მაგალითად, დასჯა-წახალისება და სხვა;
8. შეიქმნას პენიტენციურ დაწესებულებებში თანამშრომელთა პროფესიული გადამზადების და განგრძობითი განათლების სტრატეგია;
9. დაინერგოს სუპერვიზიებისა და პროფესიული გადანავის ტრენინგების სქემა, რაც ხელს შეუწყობს თანამშრომელთა გადანავის პრევენციას;
10. მოხდეს ციხის მართვის ისეთი პოლიტიკის შემუშავება, რომელიც პენიტენციურ დაწესებულებებში არაფორმალური მმართველობის და კრიმინალური სუბკულტურის დაძლევის შეუწყობს ხელს;
 - მოხდეს არსებული პრობლემის და მისი გამომწვევი მიზეზების იდენტიფიცირება;
 - შესწავლილ იქნას სხვა ქვეყნებში არსებული საუკეთესო პრაქტიკა, ერთიანი პოლიტიკის შემუშავების მიზნით;
 - ციხის მენეჯმენტის გაძლიერება, თანამშრომელთა ეფექტური კომუნიკაციის და კონფლიქტების მართვის უნარებით აღჭურვა;
 - პატიმრების სარეაბილიტაციო პროგრამებით უზრუნველყოფა;
11. პენიტენციურ დაწესებულებებში სათანადო თანამშრომელთა მოზიდვის უზრუნველსაყოფად, ანაზღაურება უნდა იყოს ადეკვატური და სხვა დანამატები გათვალისწინებული;
12. პენიტენციური სამსახურის საქმიანობის მიზნების, ღირებულებების, პრინციპების და მეთოდების პოლიტიკის განაცხადის მომზადება; ამგვარი პოლიტიკის განაცხადის მომზადება თანამშრომელთან კონსულტაციის საფუძველზე უნდა მოხდეს, რათა დაცული იყოს მათი ინტერესები და უზრუნველყოფილი იყოს პროცესში მათი ჩართულობა. ამავდროულად, პოლიტიკის განაცხადს თან უნდა ერთვოდეს გაცხადებული მიზნების მიღწევის გეგმა და მასშიც გათვალისწინებული უნდა იყოს თანამშრომელთა მოსაზრებებები.

დანართი N1

პენიტენციური სისტემის თანამშრომელთა უფლებრივი მდგომარეობის, სამუშაო პირობებისა და კმაყოფილების კვლევა

ფოკუს ჯგუფის გაიდლაინი

სამიზნე ჯგუფი: პენიტენციური სისტემის თანამშრომლები

მოგესალმებით, მე გახლავართ _____

არასამთავრობო ორგანიზაცია წამების მსხვერპლთა ფსიქო-სოციალური და სამედიცინო რეაბილიტაციის ცენტრი (GCRT) - ქუთაისი. ახორციელებს კვლევას, რომლის მიზანია პენიტენციურ დაწესებულებებში დასაქმებულ თანამშრომელთა უფლებრივი მდგომარეობისა და სამუშაო პირობების კვლევა.

ფოკუს ჯგუფი/ინდივიდუალური ინტერვიუ გასტანს დაახლოებით 1-1.50 საათს და ჩაიწერება აუდიო ფირზე, ჩანაწერის მიზანია, რომ მომზადდეს ინტერვიუს ტრანსკრიპტი, რაც ძალიან მნიშვნელოვანია ანალიტიკური ანალიზის მოსამზადებლად, თქვენი კონფიდენციალურობა იქნება დაცული. ჩანაწერი არ მოხვდება საჯარო სივრცეში და ანალიტიკურ ანგარიშში არ აისახება თქვენი პიროვნების რაიმე მაიდენტიფიცირებელი ნიშანი.

18

საქართველოს პენიტენციური სისტემის თანამშრომელთა უფლებრივი მდგომარეობის, სამუშაო პირობებისა და კმაყოფილების კვლევის ანგარიში

გაცნობითი ბლოკი: რესპონდენტ(ებ)ის პოზიცია

- გთხოვთ, წარმოგვიდგინოთ თქვენი თავი;
- სტატუსის შესაბამისად, რა შედის თქვენს ფუნქცია- მოვალეობებში?
- რამდენი ხანია მუშაობთ?

პირველი ბლოკი: სამუშაო პირობები

- როგორია თქვენი სამუშაო გრაფიკი?
- როგორია თქვენი ანაზღაურება?
- გინევთ თუ არა ზეგანაკვეთური მუშაობა? ანაზღაურებადია თუ არა?
- სარგებლობთ შვებულებით? როგორია შვებულებების გამოყენების პრაქტიკა?
- ხდება თუ არა თანამშრომელთა წახალისება? წახალისების რა ფორმები არსებობს? (პრემია, სახელფასო დანამატი და ა.შ). ასეთი პრაქტიკის შემთხვევაში, გთხოვთ, მოგვიყვანოთ მაგალითი.
- სარგებლობთ თუ არა შესვენებით? არის თუ არა დაწესებულებაში მოსასვენებელი ოთახი თანამშრომლებისთვის? არის თუ არა საშხაპე თანამშრომლებისთვის?
- როგორ არის დარეგულირებული თანამშრომელთა კვების, ტრანპორტირების საკითხები?
- სარგებლობთ თუ არა ჯამრთელობის დაზღვევით?
- როგორია თქვენი დამოკიდებულება დაწესებულების ადმინისტრაციასთან (დირექტორი, მოადგილე, განყოფილების უფროსი)?
- როგორ შეაფასებდით თქვენს სამუშაო პირობებს?
- ვის შეგიძლიათ მიმართოთ სამსახურში თქვენს წინაშე არსებული გამოწვევების შესახებ? ვინ იღებს საბოლოო გადაწყვეტილებას ამა თუ იმ საკითხზე, ვის დონეზე წყდება დაწესებულებაში არსებული სირთულეები/ გამოწვევები? თუ შეიძლება, მოგვიყვანეთ კონკრეტული მაგალითები თქვენი პრაქტიკიდან.

- გაქვთ თუ არა სამუშაო აღწერილობები, კრიზისული სიტუაციების მართვის გაიდლაინები და პროტოკოლები?
- ყოფილა თუ არა დისკრიმინაციის შემთხვევები თანამშრომლების მიმართ? სექსუალური შევიწროვების შემთხვევები? ასეთის არსებობის შემთხვევაში, გთხოვთ, გაგვიზიაროთ.

მესამე ბლოკი: პირადი დამოკიდებულება პროფესიის/საქმიანობის მიმართ და პერსონალის კვალიფიკაცია

- რას ნიშნავს თქვენთვის სასჯელაღსრულების სისტემაში მუშაობა?
- როგორ მოხვდით აღნიშნულ სამსახურში? როგორია თქვენი კვალიფიკაცია? რა არის ამ სისტემაში მუშაობის დაწყების მიზანი?
- რა გამოცდილება მიიღეთ?
- რა მოლოდინები გქონდათ მუშაობის დასაწყისში? რა მოტივაცია? რა დამოკიდებულება გქონდათ პენიტენციური სამსახურის მიმართ? აქ მყოფ ადამიანებთან (პატიმრები, თანამშრომლები)? შეიცვალა ეს? რატომ?
- როგორ გრძნობთ თავს მუშაობის პროცესში? რამდენად დაცულად და უსაფრთხოდ გრძნობთ თავს?
- სამსახურში აყვანამდე გაიარეთ რაიმე მომზადება? დადებითი პასუხის შემთხვევაში, მოგვიყევით, რა ტიპის მომზადება გაიარეთ?
- რა საჭიროებები გაქვთ, როგორც პროფესიონალებს, რომ უფრო ეფექტურები იყოთ?
- გიტარდებათ კვალიფიკაციის ასამაღლებელი ტრენინგები? დადებითი პასუხის შემთხვევაში, რა ტიპის ტრენინგები გიტარდებათ? რა სიხშირით?
- გიტარდებათ თუ არა სუპერვიზია? რა სიხშირით?
- გიტარდებათ თუ არა პროფესიული გადწვდის ტრენინგები?
- დაწესებულებაში, სადაც თქვენ მუშაობთ, ხორციელდებოდა თუ არა სარეაბილიტაციო პროგრამები? რა პროგრამები არსებობს და თქვენ მონაწილეობთ თუ არა? რა ფორმით?

მეოთხე ბლოკი: სისტემის დონეზე არსებული გამოწვევები

- თქვენი აზრით, რა გამოწვევების წინაშე დგას დღეს პენიტენციური სისტემა? რა გამოწვევებია ჯანდაცვის კუთხით? უსაფრთხოებისა და რეჟიმის კუთხით? ფსიქო-სოციალურ სამსახურებში? როგორ ფიქრობთ, რა არის ამის მიზეზი?
- ხდება თუ არა სამსახურიდან თანამშრომელთა გადინება და რა არის ამის მიზეზი?
- თქვენი აზრით, რა უნდა შეიცვალოს ან თქვენ რას გამოასწორობდით/რას შეცვლიდით, რომ შეგეძლოთ? რა შემთხვევაში იგრძნობდით თავს უფრო კომფორტულად?

შეჯამება:

თქვენი აზრით, რა არის საჭირო იმისათვის, რომ პენიტენციურ დაწესებულებებში გაიზარდოს თანამშრომელთა კმაყოფილება და უფრო მოტივირებულები იყვნენ საკუთარი მოვალეობების შესრულების პროცესში?

დანართი N2

პენიტენციური სისტემის თანამშრომელთა კმაყოფილების კვლევა

ფოკუს ჯგუფის გაიდლაინი

სამიზნე ჯგუფი: პენიტენციური სისტემის ყოფილი თანამშრომლები

მოგესალმებით, მე გახლავართ _____

არასამთავრობო ორგანიზაცია წამების მსხვერპლთა ფსიქო-სოციალური და სამედიცინო რეაბილიტაციის ცენტრი (GCRT) - ქუთაისი. ახორციელებს კვლევას, რომლის მიზანია პენიტენციურ დაწესებულებებში დასაქმებულ თანამშრომელთა უფლებრივი მდგომარეობისა და სამუშაო პირობების კვლევა.

ფოკუს ჯგუფი/ინდივიდუალური ინტერვიუ გასტანს დაახლოებით 1-1.50 საათს და ჩაიწერება აუდიო ფირზე, ჩანაწერის მიზანია, რომ მომზადდეს ინტერვიუს ტრანსკრიპტი, რაც ძალიან მნიშვნელოვანია ანალიტიკური ანალიზის მოსამზადებლად, თქვენი კონფიდენციალურობა იქნება დაცული. ჩანაწერი არ მოხვდება საჯარო სივრცეში და ანალიტიკურ ანგარიშში არ აისახება თქვენი პიროვნების რაიმე მაიდენტიფიცირებელი ნიშანი.

გაცნობითი ბლოკი: რესპონდენტ(ებ)ის პოზიცია

- გთხოვთ, წარმოგვიდგინოთ თქვენი თავი;
- სტატუსის შესაბამისად, რა შედიოდა თქვენს ფუნქცია- მოვალეობებში?
- რამდენი ხანია რაც დატოვეთ სამსახური?
- რა პერიოდით მოგიწიათ მუშაობა?
- რა იყო სამსახურიდან წამოსვლის მიზეზი?

პირველი ბლოკი: სამუშაო პირობები

- როგორი იყო თქვენი სამუშაო გრაფიკი?
- გინევდათ თუ არა ზეგანაკვეთური მუშაობა და დადებითი პასუხის შემთხვევაში, ანაზღაურებადი იყო თუ არა?
- გისარგებლიათ შვებულებით? როგორი იყო შვებულებების გამოყენების პრაქტიკა?
- ხდებოდა თუ არა თანამშრომელთა წახალისება? წახალისების რა ფორმები არსებობდა? (პრემია, სახელფასო დანამატი და ა.შ) ასეთი პრაქტიკის შემთხვევაში, გთხოვთ, მოგვიყვანოთ მაგალითი.
- სარგებლობდით თუ არა შესვენებით? იყო თუ არა დაწესებულებაში მოსასვენებელი ოთახი თანამშრომლებისთვის? იყო თუ არა საშხაპე თანამშრომლებისთვის?
- როგორ იყო დარეგულირებული თანამშრომელთა კვების, ტრანპორტირების საკითხები?
- სარგებლობდით თუ არა ჯანმრთელობის დაზღვევით?
- როგორი იყო თქვენი დამოკიდებულება დაწესებულების ადმინისტრაციასთან (დირექტორი, მოადგილე, განყოფილების უფროსი)?
- როგორ შეაფასებდით თქვენს სამუშაო პირობებს?
- ვისთვის შეგეძლოთ მიგემართათ სამსახურში თქვენს წინაშე არსებული გამოწვევების შესახებ? ვინ იღებდა საბოლოო გადაწყვეტილებას ამა თუ იმ საკითხზე, ვის დონეზე წყდებოდა დაწესებულებაში არსებული სირთულეები/გამოწვევები? თუ შეგიძლიათ, მოგვიყვანეთ კონკრეტული მაგალითები თქვენი პრაქტიკიდან.

- გეონდათ თუ არა სამუშაო აღწერილობები, კრიზისული სიტუაციების მართვის გაიდლაინები და პროტოკოლები?
- ყოფილა თუ არა დისკრიმინაციის შემთხვევები თანამშრომლების მიმართ? სექსუალური შევიწროვების შემთხვევები? ასეთის არსებობის შემთხვევაში, გთხოვთ, გაგვიზიაროთ.

მესამე ბლოკი: პირადი დამოკიდებულება პროფესიის/საქმიანობის მიმართ და პერსონალის კვალიფიკაცია

- რას ნიშნავდა თქვენთვის სასჯელაღსრულების სისტემაში მუშაობა?
- როგორ მოხვდით აღნიშნულ სამსახურში? რა იყო თქვენი კვალიფიკაცია? რა იყო ამ სისტემაში მუშაობის დაწყების მიზანი?
- რა გამოცდილება მიიღეთ?
- რა მოლოდინები გქონდათ? რა მოტივაცია? რა დამოკიდებულება გქონდათ პენიტენციური სამსახურის მიმართ? იქ მყოფი ადამიანებისადმი (პატიმრები, თანამშრომლები)? შეიცვალა ეს? რატომ? როგორ გრძნობდით თავს მუშაობის პროცესში?
- სამსახურში აყვანამდე გაიარეთ რაიმე მომზადება? დადებით პასუხის შემთხვევაში, მოგვიყევით რა ტიპის მომზადება გაიარეთ?
- რა საჭიროებები გქონდათ როგორც პროფესიონალებს?
- გიტარდებოდათ კვალიფიკაციის ასამაღლებელი ტრენინგები? დადებით პასუხის შემთხვევაში, რა ტიპის ტრენინგები ჩაგიტარდათ? რა სიხშირით?
- გიტარდებოდათ თუ არა სუპერვიზია? რა სიხშირით?
- გიტარდებოდათ თუ არა პროფესიული გადარწმუნების ტრენინგები?
- დაწესებულებაში, სადაც თქვენ მუშაობდით, ხორციელდებოდა თუ არა სარეაბილიტაციო პროგრამები? კონკრეტულად რა პროგრამები ხორციელდებოდა და თქვენ მონაწილეობდით თუ არა? რა ფორმით?

მეოთხე ბლოკი: სისტემის დონეზე არსებული გამოწვევები

- თქვენი აზრით, რა გამოწვევების წინაშე დგას პენიტენციური სისტემა? რა გამოწვევებია ჯანდაცვის კუთხით? უსაფრთხოებისა და რეჟიმის კუთხით? ფსიქო-სოციალურ სამსახურებში? როგორ ფიქრობთ რა არის ამის მიზეზი?
- ხდებოდა თუ არა თქვენი მუშაობის პერიოდში სამსახურიდან თანამშრომელთა გადინება და რა იყო ამის მიზეზი?
- როდესაც ახლა ამ ყველაფერს გარედან უყურებთ, თქვენი აზრით, რა უნდა შეიცვალოს/თქვენ რას გამოასწორობდით/რას შეცვლიდით?

შეჯამება:

თქვენი აზრით, რა არის საჭირო იმისათვის, რომ პენიტენციურ დაწესებულებებში გაიზარდოს თანამშრომელთა კმაყოფილება და უფრო მოტივირებულები იყვნენ საკუთარი მოვალეობების შესრულების პროცესში?



Georgian Centre for Psychosocial & Medical Rehabilitation of Torture Victims

წამების მსხვერპლთა ფსიქოსოციალური და სამედიცინო რეაბილიტაციის ცენტრი

15.12.2019

საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს
ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის
უფროს ქ-ნ თეონა ბაბუნაშვილს

ქ-ნ თეონა ,

გთხოვთ, საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 37 - ე, 38 - ე და მე-40 მუხლების მოთხოვნათა შესაბამისად, მოგვაწოდოთ შემდეგი ინფორმაცია:

1. 2018 წლიდან დღემდე რამდენი თანამშრომელი იქნა გათავისუფლებული შემდეგი პენიტენციური დაწესებულებებიდან: ქუთაისის N2 სასჯელაღსრულების დაწესებულებიდან, გეგუთის N14 სასჯელაღსრულების დაწესებულებიდან, გლდანის N8 სასჯელაღსრულების დაწესებულებიდან და ქალთა N5 სასჯელაღსრულების დაწესებულებიდან.
2. 2018 წლიდან დღემდე რამდენი ახალი თანამშრომელი იქნა მიღებული შემდეგ დაწესებულებებში: ქუთაისის N2 სასჯელაღსრულების დაწესებულებიდან, გეგუთის N14 სასჯელაღსრულების დაწესებულებიდან, გლდანის N8 სასჯელაღსრულების დაწესებულებიდან და ქალთა N5 სასჯელაღსრულების დაწესებულებიდან.
3. რამდენს შეადგენს პენიტენციურ დაწესებულებაში დასაქმებული პერსონალის ყოველთვიური ანაზღაურება (შესაბამის პოზიციებზე მითითებით) შემდეგ დაწესებულებებში: ქუთაისის N2 სასჯელაღსრულების დაწესებულებიდან, გეგუთის N14 სასჯელაღსრულების დაწესებულებიდან, გლდანის N8 სასჯელაღსრულების დაწესებულებიდან და ქალთა N5 სასჯელაღსრულების დაწესებულებიდან.
4. როგორია პენიტენციურ დაწესებულებაში დასაქმებული პირების შვებულების გამოყენების პრაქტიკა.



Georgian Centre for Psychosocial & Medical Rehabilitation of Torture Victims

წამების მსხვერპლთა ფსიქოსოციალური და სამედიცინო რეაბილიტაციის ცენტრი

15.12.2019

5. მითითებულ დაწესებულებებში 2018 წლიდან დღემდე რა სახის წახალისების ან დასჯის ფორმები იქნა გამოყენებული.
6. პენიტენციურ დაწესებულებებში არსებობს თუ არა სამუშაო აღწერილობები.

პატივისცემით,
ანა ჩაფიძე
დირექტორი





Georgian Centre for Psychosocial & Medical Rehabilitation of Torture Victims

წამების მსხვერპლთა ფსიქოსოციალური და სამედიცინო რეაბილიტაციის ცენტრი

17/2/2020

საქართველოს სახალხო დამცველს
ქ-ნ ნინო ლომჯარიას

ქ-ნ ნინო,

მოგახსენებთ, ა/წ 6 თებერვლის (N1682/20) „წამების მსხვერპლთა ფსიქოსოციალური და სამედიცინო რეაბილიტაციის ცენტრი-ქუთაისი“-ს მომართვის პასუხად მივიღეთ პასუხი, რომ 15 დღის ვადაში უფლება გვაქვს წარმოგიდგინოთ დამატებითი ინფორმაცია/დოკუმენტი, რათა არ მოხდეს საქმის წარმოების შეწყვეტა (პასუხი ჩავიბარეთ ა/წ 11 თებერვალს) შესაბამისად, მოგმართავთ მითითებულ ვადაში შემდეგი საკითხის გამოსავლევად:

2019 წლის 15 დეკემბერს ა(ა)იპ „წამების მსხვერპლთა ფსიქოსოციალური და სამედიცინო რეაბილიტაციის ცენტრი-ქუთაისი“-მა (GCRT) მივმართეთ პენიტენციურ სამსახურის ადამიანური რესურსების დეპარტამენტს საჯარო ინფორმაციის გამოთხოვის თაობაზე (იხ.დანართი). აქვე, ავღნიშნავ, რომ რეგისტრაციის ნომერი არ გვაქვს, რადგან საჯარო ინფორმაციის გაცემაზე მოტხოვნა წარვადგინეთ პენიტენციური სამსახურის ოფიციალური ელექტრონული ფოსტის მისამართზე: info.sps@justice.gov.ge
ზემო აღნიშნულიდან, გთხოვთ შეისწავლოთ აღნიშნული რეაგირების განუხორციელებლობის ფაქტი, კერძოდ ზემოთ მითითებული ადმინისტრაციული ორგანოს მიერ გამოცემული აქტის /ქმედების კანონიერება და მოახდინოთ კანონისმიერი რეაგირება.

პატივისცემით,

ანა ჩაფიძე

დირექტორი

დანართი: პენიტენციურ სამსახურის მიმართვა (2ფრ)

დასართი N5



საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატი
OFFICE OF PUBLIC DEFENDER OF GEORGIA

1466-05-6-2-202002071729



N 05-6/1466

07/02/2020

წამების მსხვერპლთა ფსიქოსოციალური და სამედიცინო

რეაბილიტაციის ცენტრის დირექტორს

ქალბატონ ანა ჩაფიძეს

მის: ქ. ქუთაისი, გოგებაშვილის ქ. N7

ელ-ფოსტა: gcrtkutaisi@gol.ge

ქალბატონო ანა,

საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის დასაშვებობისა და რეაგირების დეპარტამენტმა განიხილა თქვენი 2020 წლის 06 თებერვლის N1682/20 განცხადება, რომელშიც მიუთითებთ, რომ საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალურ პენიტენციურ სამსახურს მიმართეთ კონკრეტული ინფორმაციის მოწოდების მოთხოვნით. თუმცა, პასუხი არ მიგიღიათ და ითხოვთ სახალხო დამცველმა გამოითხოვოს აღნიშნული ინფორმაცია.

მოგესხნებათ, „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-3 მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად: „საქართველოს სახალხო დამცველი ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის სახელმწიფოებრივი გარანტიების უზრუნველყოფის მიზნით ზედამხედველობას უწევს სახელმწიფო ხელისუფლებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოთა, საჯარო დაწესებულებათა და თანამდებობის პირთა მხრიდან საქართველოს ტერიტორიის ფარგლებსა და მის იურისდიქციაში მყოფი ყველა პირისთვის სახელმწიფოს მიერ აღიარებულ უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვასა და პატივისცემას...“.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სახალხო დამცველის შეისწავლის ადმინისტრაციული ორგანოს, საჯარო უფლებამოსილების განმახორციელებელი იურიდიული პირის მიერ გამოცემული აქტის ან ქმედების კანონიერებას და არ ახდენს განმცხადებლის მოთხოვნილი/სასურველი ინფორმაციის გამოთხოვას. შესაბამისად, თქვენს მიერ მითითებულ მოთხოვნასთან დაკავშირებით მოკლებულნი ვართ შემდგომი რეაგირების შესაძლებლობას.

ამასთან, თუ გასურთ, სახალხო დამცველმა შეისწავლოს თქვენს მიმართვაზე შესაბამისი საჯარო დაწესებულების მხრიდან სავარაუდო რეაგირების განუხორციელებლობის ფაქტი, წერილის მიღებიდან 15 სამუშაო დღის ვადაში მოგვმართეთ მოცემული მოთხოვნით. ასევე, მიუთითეთ თქვენს მიერ წარდგენილი განცხადების შესაბამის ორგანოში რეგისტრაციის ნომერი.

აქვე გაცნობებთ, რომ „საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის საქმისწარმოების ერთიანი წესის“ მე-16 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, დამატებითი ინფორმაციის/დოკუმენტის წარმოდგენლობის შემთხვევაში, სახალხო დამცველის აპარატში საქმისწარმოება წყდება. აღნიშნული არ ზღუდავს შემდგომში იგივე საკითხთან დაკავშირებით მომართვის უფლებას.

პატივისცემით,

მაია მხატვრიშვილი



დეპარტამენტის უფროსის მოადგილე (II რანგი – საჯარო დაწესებულების პირველადი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელის მოადგილე)

დასაშვებობისა და რეაგირების დეპარტამენტი

დანართი N6



საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატი
OFFICE OF PUBLIC DEFENDER OF GEORGIA

12590-03-4-2-201911210903



N 03-4/12590

21/11/2019

წამების მსხვერპლთა ფსიქოლოგიური
და სამედიცინო რეაბილიტაციის ცენტრის ქუთაისის ოფისის დირექტორს
ქალბატონ ანა ჩაფიძეს

ქალბატონო ანა,

სახალხო დამცველის აპარატმა, პრევენციის ეროვნულ მექანიზმთან კონსულტაციით, განიხილა თქვენი 2019 წლის 14 ნოემბრის მიმართვა პენიტენციურ დაწესებულებებში კვლევის ჩატარების მიზნით სახალხო დამცველის მიერ რწმუნების გაცემის თაობაზე.

მოგახსენებთ, რომ პრევენციის ეროვნული მექანიზმი აქტიურად თანამშრომლობს არასამთავრობო ორგანიზაციებთან და ხელს უწყობს მათ ჩართულობას თემატური ვიზიტების, დარგობრივი კვლევებისა და საგანმანათლებლო საქმიანობის განხორციელების მიმართულებით. გაცნობებთ, რომ 2018 წლის, 22 ოქტომბრის სახალხო დამცველის N383 ბრძანებით ცვლილებები შევიდა „პრევენციის ეროვნული მექანიზმის მანდატის ფარგლებში საქართველოს სახალხო დამცველის არასამთავრობო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობის წესში“. აღნიშნული წესის მე-4 მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, სახალხო დამცველი პერიოდულად აცხადებს ღია კონკურსს არასამთავრობო ორგანიზაციებისთვის. მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად კი, არასამთავრობო ორგანიზაციას შეუძლია ღია კონკურსისგან დამოუკიდებლად, საკუთარი ინიციატივით წარმოადგინოს განაცხადი, თუ მისი მიზანია დარგობრივი კვლევის ან საგანმანათლებლო საქმიანობის განხორციელება. პრევენციის ეროვნული მექანიზმის მანდატის ფარგლებში, თავისუფლების აღკვეთის ან სხვაგვარად შეზღუდვის დაწესებულებებში თემატური ვიზიტების განხორციელება შესაძლებელია მხოლოდ ღია კონკურსის საშუალებით.

გამომდინარე იქიდან, რომ თქვენ მიერ წარმოდგენილი მიმართვა გულისხმობს სახალხო დამცველის მიერ რწმუნების გაცემას პენიტენციურ დაწესებულებებში თემატური ვიზიტის

განსახორციელებლად, ზემოაღნიშნული წესის მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტის შესაბამისად, მოკლებული ვართ შესაძლებლობას, მსვლელობა მივცეთ თქვენ განცხადებას.

იმედს ვიტოვებთ, ზემოაღნიშნულის მიუხედავად, თქვენი ორგანიზაცია შეძლებს პროექტის და კვლევის წარმატებით განხორციელებას და მომავალში მოგვეცემა თანამშრომლობის შესაძლებლობა.

პატივისცემით,

გიორგი ბურჯანაძე

სახალხო დამცველის მოადგილე



