



Funded by European Union



# COVID-19 პანდემიის გრძელვადიანი გავლენა პატიმრებისა და ციხის პერსონალის უფლებრივ მდგომარეობაზე



კვლევის ანგარიში  
2022

## „პრევენცია პროგრესისთვის“

თბილისი

2022 წ.

კვლევა ჩატარდა ევროკავშირის მიერ დაფინანსებული პროექტის „პოსტ-პანდემიური ვითარების მონიტორინგი პენიტენციურ სისტემაში“ ფარგლებში, რომელსაც ადმინისტრირებას უწევს „ნიდერლანდების ჰელსინკის ფონდი“

კვლევაში გამოთქმული მოსაზრებები ეკუთვნით კვლევის ავტორებს და შესაძლოა არ ასახავდეს დონორი ორგანიზაციების შეხედულებებს

## **A. შესავალი**

პენიტენციურ დაწესებულებებში არსებობს იმის რისკი, რომ სხვადასხვა ფაქტორების გამო, მოხდეს დაწესებულებების ფუნქციონირების შეფერხება. ამის მიზეზი შესაძლოა იყოს სხვადასხვა სახის კრიზისული სიტუაციები, რომლის წინასწარ განჭვრეტა შეუძლებელია, თუმცა შესაძლებელია სისტემა ამ გამოწვევებს დახვდეს მომზადებული. ასეთი სახის კრიზისული სიტუაცია შეიძლება გამოწვეული იყოს მასობრივი არეულობით, სტიქიური უბედურებებით, პანდემიით და ა.შ.

პენიტენციურ სისტემაში არსებული უსაფრთხოების სისტემა, მკაფიოდ გაწერილი პროცედურები და მომზადებული პერსონალი, უნდა უზრუნველყოფდეს ისეთი ტიპის დამცავი სისტემის შექმნას, რომელსაც ექნება უნარი, ეფექტიანად გაუმკლავდეს ყველა სახის კრიზისულ სიტუაციას.

2020 წლის დასაწყისში COVID-19 ვირუსის გავრცელებამ არსებითად შეცვალა თითოეული ადამიანის ყოველდღიური ცხოვრება მთელ მსოფლიოში და მათ შორის საქართველოშიც. ვირუსის გავრცელების კუთხით ერთ-ერთ ყველაზე მოწვევად ჯგუფს განეკუთვნებოდნენ დახურულ ინსტიტუციებში, განსაკუთრებით კი, პენიტენციურ დაწესებულებაში განთავსებული პირები. პატიმრებს, მათი სტატუსიდან გამომდინარე, ისედაც შეზღუდული აქვთ მთელი რიგი უფლებები და თავისუფლებები, ხოლო პანდემიის შედეგად გამოწვეულმა შეზღუდვებმა წარმოქმნა დამატებითი რისკები ამ მიმართულებით. შეზღუდვები პატიმრების გარდა შეეხო პენიტენციური დაწესებულების პერსონალს, რომელთა სამუშაო რეჟიმიც მნიშვნელოვნად შეიცვალა.

COVID -19 პანდემიის პერიოდში კიდევ უფრო გამოიკვეთა კრიზისულ სიტუაციებში პენიტენციური სისტემის ეფექტიანად მართვის მნიშვნელობა. საერთაშორისო სტანდარტების მიხედვით, ნებისმიერი კრიზისული სიტუაციის დროს მნიშვნელოვანია მათი მართვის მექანიზმებისა და პროცედურების წინასწარ შემუშავება, სათანადო ინფრასტრუქტურის უზრუნველყოფა, პერსონალის გადამზადება და ა.შ პანდემიას, როგორც ახალ გამოწვევას, ბევრი ქვეყანა მოუმზადებელი შეხვდა, რაც შესაბამისად აისახა პატიმრებისა და ციხის პერსონალის უფლებრივ მდგომარეობაზე. აქედან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია რომ განხორციელდეს იმის ანალიზი, თუ რამდენად იყო მომზადებული პენიტენციური სისტემა პანდემიასთან გამკლავების ნაწილში და როგორ რეაგირებდა ამ გამოწვევის წინაშე.

## **B. კვლევის მიზანი**

COVID-19 პანდემიის გრძელვადიანი გავლენა პენიტენციური სისტემის მართვის პროცესზე.

## **C. კვლევის ამოცანები**

**C.1** საქართველოს სახელმწიფო პოლიტიკის ანალიზი პენიტენციურ სისტემაში COVID-19 პანდემიის, როგორც კრიზისულ სიტუაციში მოქმედებისას;

**C.2** პენიტენციური სისტემის პერსონალის უფლებრივი მდგომარეობის შეფასება COVID-19 პანდემიის შედეგად გამოწვეული შეზღუდვების პირობებში;

## D. კვლევის მეთოდოლოგია

ანგარიშის მომზადების დროს, გამოყენებულ იქნა სამაგიდე და თვისებრივი კვლევის მეთოდები.

### D.1 სამაგიდე კვლევა

სამაგიდე კვლევის ფარგლებში განხორციელდა საერთაშორისო სტანდარტების/საერთაშორისო ორგანიზაციების („მანდელას წესები“, „ციხის ევროპული წესები“, წამების პრევენციის ევროპული კომიტეტის (CPT) რეკომენდაციები და სხვა რელევანტური დოკუმენტები) რეკომენდაციების ანალიზი. შეფასდა საერთაშორისო ორგანიზაციის (მსოფლიო ჯანდაცვის ორგანიზაცია; წამების პრევენციის ევროპული კომიტეტის (CPT); გაეროს ნარკოტიკებთან და დანაშაულთან ბრძოლის სააგენტო (UNODC); ციხის საერთაშორისო რეფორმა (PRI)) რეკომენდაციები, რომელიც უშუალოდ ასახავდა რეკომენდაციებს COVID-19 პანდემიის პერიოდში გადასადგმელ ნაბიჯებთან დაკავშირებით.

ადგილობრივ დონეზე გაანალიზდა არსებული საკანონმდებლო ჩარჩო, რომელიც უკავშირდებოდა პატიმრობის პირობებს და განსაკუთრებული პირობების შემოღების წესს პენიტენციურ სისტემაში. გარდა ამისა, შეფასდა პრეზიდენტის, მთავრობისა და პარლამენტის მიერ მიღებული ნორმატიული აქტები, რომლის მიხედვითაც დაწესდა ადამიანის უფლებებთან დაკავშირებული შეზღუდვები პანდემიის პერიოდში.

გარდა ამისა, განხორციელდა არსებული კვლევების მეორადი ანალიზი, ძირითად წყაროდ გამოყენებული იქნა სახალხო დამცველის სპეციალური ანგარიში - პენიტენციურ სისტემაში COVID-19 პანდემიის გავლენა პატიმრების და პერსონალის ჯანმრთელობის და სხვა სახის უფლებრივ მდგომარეობაზე<sup>1</sup>.

### D.2 თვისებრივი კვლევა

კვლევის აღნიშნული კომპონენტი განხორციელდა ორ ეტაპად: ინსტრუმენტის შემუშავება და მონაცემების შეგროვება და ანალიზი.

რესპონდენტების გამოკითხვა განხორციელდა ნახევრად სტრუქტურირებული გაიდლაინის მეშვეობით. გამოკითხვა განხორციელდა 2022 წლის აგვისტო-ოქტომბრის პერიოდში.

თვისებრივი კვლევის ფარგლებში, განხორციელდა პენიტენციური სისტემის მოქმედი და ყოფილი მოსამსახურეების გამოკითხვა, რომლებმაც პენიტენციური სისტემა დატოვეს COVID-19 პანდემიის პერიოდში.

განხორციელდა შემდეგი რესპონდენტების გამოკითხვა:

- პენიტენციური სისტემის მოქმედი მოსამსახურე - 3 რესპონდენტი;
- პენიტენციური სისტემის ყოფილი მოსამსახურე - 10 რესპონდენტი.

სულ ჯამში გამოიკითხა 13 რესპონდენტი.

---

<sup>1</sup> <https://cutt.ly/uVkWsdX>

## E. კვლევის შეზღუდვა

კვლევის ფარგლებში გამოთხოვილ იქნა საჯარო ინფორმაცია იუსტიციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურიდან, რათა მიღებული მონაცემები ასახულიყო როგორც თვისებრივი, ისე სამაგიდე კვლევის ნაწილში, თუმცა სპეციალური პენიტენციური სამსახურიდან საჯარო ინფორმაციის მოწოდება არ მომხდარა. შესაბამისად, კვლევა დაეყრდნო სხვა კვლევებზე მუშაობის დროს უწყებიდან მიღებულ საჯარო ინფორმაციასა და რესპონდენტების მონათხრობს.

## F. კვლევის ძირითადი მიგნებები და რეკომენდაციები

### G.1 პერსონალის უფლებრივი მდგომარეობა (მიგნებები)

- კვლევის შედეგები ცხადყოფს, რომ პენიტენციურ სისტემაში თანამშრომელთა დეფიციტია, რაც განსაკუთრებით, სწორედ, საგანგებო პირობებში იგრძნობა. ერთი მხრივ, სრულად არ არის შევსებული დაწესებულებებში არსებული ვაკანსიები, რაც, არანორმირებული სამუშაო დროის პირობებში, თანამშრომლების გადატვირთულ რეჟიმს განაპირობებს. მეორე მხრივ, კი სისტემას არ გააჩნია ეფექტიანი საკადრო პოლიტიკა, რისი საშუალებითაც შესაძლებელი იქნებოდა არსებული ვაკანსიების ბოლომდე შევსება და შედარებით მსუბუქი სამუშაო გრაფიკის უზრუნველყოფა, თუნდაც საგანგებო რეჟიმის პირობებში. ასევე, სასურველია არსებობდეს თანამშრომელთა რეზერვი, რომლის მეშვეობითაც შესაძლებელი იქნება არსებული ვაკანსიების დროულად შევსება, რათა თავიდან იქნას აცილებული თანამშრომელთა გადაწვა და პენიტენციური დაწესებულების ტერიტორიაზე მათი თვეობით ჩაკეტვა;
- კვლევამ ასევე კიდევ ერთხელ დაადასტურა, რომ თანამშრომელთა ანაზღაურება, რასაც ისინი უმძიმესი სამუშაო გრაფიკის სანაცვლოდ იღებდნენ საგანგებო პირობების გამოცხადების შემდეგ, ვერ აკომპენსირებდა იმ შრომას, რაც მათ მიერ რეალურად იყო გაწეული. შესაბამისად, უმნიშვნელოვანესია, თანამშრომელთათვის მძიმე შრომის შემსუბუქების სხვა გზების პარალელურად, უზრუნველყოფილი იყოს საგანგებო რეჟიმის ღირსეული ანაზღაურება. აქვე მნიშვნელოვანია ისეთ საკითხებზე ზრუნვაც, როგორცაა, დასაქმებულთა ტრანსპორტირება, კვება;
- ამასთან, გაურკვეველი ვადით ჩაკეტვა მძიმე ფსიქოლოგიურ სტრესს აყენებდა თანამშრომელთა დიდ ნაწილს. შესაბამისად, აუცილებელი იყო ისეთი ტექნიკური საშუალებების ხელმისაწვდომობა (მაგალითად, ვიდეო ზარები), რომელიც უზრუნველყოფდა არა მხოლოდ აუდიო, არამედ ვიზუალურ კონტაქტს ოჯახთან და ამას არ ექნებოდა დღეში ერთჯერადი სატელეფონო საუბრის ფორმა;
- გარდა სახალხო დამცველის ანგარიშში<sup>2</sup> იდენტიფიცირებული ფაქტორებისა, დამატებითმა ინტერვიუებმა ცხადყო, რომ პენიტენციურ სისტემაში ფაქტობრივად შეუძლებელია კარიერული წინსვლა, რაც მიუთითებს სისტემაში პროტექციონიზმისა და სუბიექტურობის გავლენაზე, როგორც თანამშრომელთა დასაქმების, ისე წინსვლის პროცესში. შესაბამისად, მაღალია სისტემიდან როგორც

<sup>2</sup> კვლევის ანგარიში „პენიტენციურ სისტემაში კოვიდ-19-ის პანდემიის გავლენა პატიმრების და პერსონალის ჯანმრთელობის და სხვა სახის უფლებრივ მდგომარეობაზე“, 11 მაისი 2022 წ., ხელმისაწვდომია <https://ombudsman.ge/geo/spetsialuri-angarishebi/kvlevis-angarishi-penitentsiur-sistemashi-kovid-19-pandemiis-gavlentatimrebis-da-personalis-janmrtelobis-da-skhva-sakhis-uflebriv-mdgomareobaze>

კადრების გადინება, ისე არაკომპეტენტური კადრების დასაქმება, რომლებიც სისტემაში ხვდებიან და წინაურდებიან არა პირადი გამოცდილების, პროფესიონალიზმისა და დამსახურების, არამედ კონკრეტული ხელმძღვანელი პირების მიმართ უპირობო ერთგულებისა და ნაცნობ-ახლობლობის მიხედვით. მოცემული ფაქტები განაპირობებს პენიტენციურ სისტემაში დასაქმების არაპოპულარულობას და იმ გარემოებას, რომ სისტემაში კადრები ჩერდებიან მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ სხვაგან დასაქმების პერსპექტივა არ აქვთ და აღნიშნული სამსახური მათი შემოსავლის ერთადერთი წყაროა;

- კვლევამ ასევე აჩვენა, რომ თანამშრომლებს შორის არსებობს ძალიან ძლიერი უსამართლობის განცდა, რადგან მიუხედავად მათ მიერ გაწეული პატიოსანი შრომისა, ისინი თავს არ მიიჩნევენ დაფასებულად. აქ საუბარია არა მხოლოდ კონკრეტული წახალისების ფორმების გამოყენებაზე, რასაც ფაქტობრივად წლების მანძილზე ადგილი აღარ ჰქონია დაბალი და შუა რგოლის პერსონალისთვის, არამედ ელემენტარულ ადამიანურ მოპყრობაზე, იმაზე, რომ მათი დასჯა არ მოხდეს დაუმსახურებლად და მათ მიმართ მოპყრობა არ ხორციელდებოდეს შეურაცხმყოფელი ფრაზების გამოყენებით, ხელმძღვანელების მხრიდან მათ მიმართ დამოკიდებულება იყოს როგორც თანასწორების მიმართ და ადგილი არ ჰქონდეს ე.წ. „ზემოდან ყურების“ ფაქტებს;
- კვლევის შედეგად გაირკვა, რომ თანამშრომლები უკმაყოფილო არიან დისციპლინური წარმოების პროცედურითაც და დისციპლინური წარმოება რეალურად დასულია მხოლოდ ფორმალობამდე, სადაც არ არის უზრუნველყოფილი თანამშრომლის აქტიური მონაწილეობა, მისი მოსაზრებები და მის მიერ მიწოდებული ინფორმაცია რეალურად ვერაფერს წყვეტს და დისციპლინური წარმოების შედეგები ხელმძღვანელი პირების იმ გადაწყვეტილებებს ეფუძნება, რომელიც ხშირ შემთხვევაში წარმოების გამართვამდე უკვე არსებობს;
- თვისებრივი კვლევის კომპონენტმა ცხადყო, რომ ზოგადად პენიტენციურ სისტემაში დასაქმება მნიშვნელოვან ზეგავლენას ახდენს თანამშრომელთა ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე, აისახება მათ ურთიერთობაზე ოჯახთან, წარმოადგენს მომეტებული სტრესისა და შფოთვის წყაროს და ფაქტობრივად გამოირიცხავს ბალანსის დაცვას დასვენებისა და სამუშაო დროს შორის. გარდა არანორმირებული სამუშაო საათების და უქმე დღეებში მუშაობისა, თანამშრომლები განსაკუთრებულ კონტროლზე არიან საავადმყოფო ფურცელზე გადასვლისას (რაც ხელმძღვანელობის მხრიდან მტკიცუნულად აღიქმება), ასევე შეზღუდული აქვთ კუთვნილი შვებულებით სარგებლობა;
- კვლევამ ასევე ცხადყო, რომ სამსახურიდან წამოსვლის შემთხვევაში, თანამშრომლებს არ აქვთ საბოლოო გასაუბრება ხელმძღვანელობასთან, ხშირად ისინი ისე ტოვებენ სამსახურს, რომ დაწესებულების დირექტორისთვის რეალური მიზეზი უცნობია და ზოგჯერ საინტერესოც არ არის. მხოლოდ უშუალო უფროსის საქმის კურსში ჩაყენების შედეგად, თანამშრომლებს შეუძლიათ ელექტრონულად მიიღონ დასტური პატაკზე თანამდებობიდან გათავისუფლების შესახებ და წამოვიდნენ სისტემიდან ისე, რომ მათი წამოსვლის მიზეზებისა და რეალურად არსებული გამოწვევების შესახებ ვერავინ გაიგოს.

## რეკომენდაციები:

### საქართველოს იუსტიციის მინისტრს:

- განახორციელოს ადამიანური რესურსების გადინების მიზეზების ანალიზი და გაატაროს შესაბამისი ზომები კვალიფიციური კადრების მოზიდვისა და შენარჩუნების მიზნით, უზრუნველყოს სისტემაში დასაქმების კრიტერიუმების მკაცრად დაცვა და კარიერული წინსვლის მერიტოკრატიულ პრინციპებზე დაფუძნებული პოლიტიკა;
- უზრუნველყოს პენიტენციურ სისტემაში არსებული ვაკანსიების შევსება, ასევე ჩამოაყალიბოს თანამშრომელთა რეზერვი, რაც საგანგებო სიტუაციაში შესაძლებელს გახდის თავიდან იქნას აცილებული თანამშრომელთა გადაწვა;
- უზრუნველყოს ფსიქოლოგის სერვისის თანამშრომელთათვის ან მოახდინოს სადაზღვევო პაკეტში ფსიქიკური ჯანმრთელობის სერვისების გათვალისწინება და მიიღოს ზომები ამ სერვისის მიმართ შესაძლო სტიგმის დასაძლევად;
- გაზარდოს თანამშრომელთა ინფორმირებულობის ხარისხი მათთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების თაობაზე, რათა თანამშრომლებმა თავი იგრძნონ კონკრეტული პროცესის ნაწილად და არა გადაწყვეტილების ობიექტად, რომლებიც პასიური როლით უნდა შემოიფარგლონ და მხოლოდ მითითებებს დაემორჩილონ;
- უზრუნველყოს თანამშრომელთა ანაზღაურების გაზრდა და შესაბამისი დამსახურების მიხედვით თანამშრომელთა როგორც მატერიალური, ასევე სხვა ფორმით წახალისება, რაც გამჭვირვალე პროცედურის საშუალებით, ობიექტურად უზრუნველყოფს ურთულესი რეჟიმის კომპენსირებას, რომელშიც საგანგებო პირობების დროს იმყოფებიან სისტემის თანამშრომლები;
- უზრუნველყოს პენიტენციური სისტემის თანამშრომელთა მიერ კუთვნილი შვებულების სრულად გამოყენების შესაძლებლობა (ერთიანად ან გადაწვრილებით) მათთვის სასურველ დროს;
- უზრუნველყოს დისციპლინური წარმოების ობიექტური პროცედურის გამართვა, სადაც დაცული იქნება მონაწილე მხარეთა თანასწორუფლებიანობა და გადაწყვეტილება მიღებული იქნება გარემოებების სრულად და ყოველმხრივ შესწავლის შედეგად, წინასწარი განწყობებისა და მონაწილე მაღალი თანამდებობის პირების მოსაზრებების პრიორიტეტიზაციის გარეშე გატარდეს მნიშვნელოვანი ზომები დისციპლინური გადაცდომის პრევენციის მიმართულებით და განხორციელდეს გადაცდომების მიზეზების ანალიზი;
- უზრუნველყოფილი იქნას სამსახურებრივი ეთიკის დაცვა, სადაც ხელმძღვანელები ვალდებული იქნებიან დაიცვან თანამშრომელთა ღირსება და მოექცნენ მათ პატივისცემითა და ღირსების შეულახავად, არანორმატიული ლექსიკის გამოყენების გარეშე, ასევე თავი შეიკავონ თანამშრომელთათვის მათი სამუშაოს აღწერილობით გაუთვალისწინებელი დავალებების მიცემისა და ღირსების დამამცირებელი ქმედებებისგან;
- თანამშრომლები უზრუნველყოფილნი იყვნენ სეზონური სამუშაო ფორმით, რომელიც მათ გადაეცემათ საჭირო რაოდენობით, შესაბამისი ზომების გათვალისწინებით და არ გამოიწვევს დამატებითი ხარჯების გაწევას თანამშრომელთა მხრიდან;
- თანამშრომლები უზრუნველყოფილნი იყვნენ ღირსეული სადაზღვევო პაკეტით, რაც უზრუნველყოფს საჭიროების დროს მათ შეუფერხებელ ვიზიტს ექიმთან და არ გახდება ხელმძღვანელობის მხრიდან გადამეტებული ინტერესისა და კონტროლის საფუძველი, რამაც შესაძლოა საფრთხე შეუქმნას ექიმთან ვიზიტის კონფიდენციალობისა და განსაკუთრებული კატეგორიის პერსონალური მონაცემების დაცვის საკითხს.

## G.2 პენიტენციური სისტემის წინასწარი მომზადების ხარისხი (მიგნებები)

- COVID-19 პანდემიასთან ბრძოლის პროცესში, ზოგადად, სახელმწიფო უწყებების მიერ გადადებული ნაბიჯები, ძირითადად, იყო თანმიმდევრული ასეთი ტიპის გამოწვევების წინააღმდეგ ბრძოლის თვალსაზრისით. პრეზიდენტის, მთავრობისა და პარლამენტის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებებით, შეიზღუდა ადამიანთა მთელი რიგი უფლებები და ეს გარემოება შეეხო, როგორც პენიტენციურ სისტემაში განთავსებულ პატიმრებს, ასევე პენიტენციური სისტემის პერსონალს. ცალკე აღებულმა პენიტენციურმა სისტემამაც შემოიღო შეზღუდვები, რომლის შესაძლებლობასაც შიდა კანონმდებლობა აძლევდა პანდემიის დადგომამდეც და უშუალოდ ეხება პანდემიაზე/ეპიდემიაზე რეაგირების მექანიზმებს სისტემაში;
- აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ მიუხედავად საერთაშორისო ორგანიზაციების რეკომენდაციებისა, რომ გადადგმულიყო ნაბიჯები პატიმრების შემცირების მიმართულებით პანდემიის პერიოდში, არც პარლამენტის მიერ (ამნისტია), არც პრეზიდენტის მიერ (შეწყალება) და არც უშუალოდ პენიტენციური სისტემის მხრიდან (ვადაზე ადრე გათავისუფლება; ავადმყოფობის გამო გათავისუფლება) არ გადადგმულა ისეთი სახის ნაბიჯები, რომლებიც არსებითად შეამცირებდა პატიმრების რაოდენობას სისტემაში და შეამსუბუქებდა პანდემიისგან გამოწვეული ზიანის შედეგებს;
- საერთაშორისო სტანდარტები პირდაპირ განსაზღვრავს, რომ პენიტენციური სისტემა წინასწარ უნდა იყოს მომზადებული ნებისმიერი სახის კრიზისულ სიტუაციასთან გასამკლავებლად და ცხადია ეს ეხება პანდემიასაც. კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ პენიტენციური სისტემა, წინასწარ არ იყო მომზადებული ასეთი სახის გამოწვევისთვის და ყველა შემდგომი ნაბიჯი დაგეგმილი და განხორციელებული იყო პანდემიის პროცესში;
- უნდა აღინიშნოს, რომ გარე სამყაროსთან ურთიერთობის შეზღუდვამ გარკვეულწილად დადებითი ზეგავლენა იქონია COVID-19 დაავადების პრევენციაზე. ასევე აღსანიშნავია დაწესებულებების პერსონალსა და პატიმრებში PCR და ანტიგენის სწრაფი ტესტირების მასობრივი და რეგულარული გამოყენების მნიშვნელობა;
- პანდემიის პირობებში პატიმრები იშვიათად სარგებლობდნენ ჰაერზე ყოფნის უფლებით. აღნიშნული პრობლემა, წასრულშიც და ამჟამადაც ხშირად უკავშირდება იმ ფაქტს, რომ გასაღრმავებისთვის დადგენილი დრო მოუხერხებელია პატიმრებისთვის. ცხადია პანდემიის პირობებში აღნიშნული პრობლემა უფრო გამწვავდებოდა. ამ კუთხით, სისტემას უნდა ჰქონოდა შემუშავებული კონკრეტული გეგმა, თუ როგორ შეამცირებდა, მსგავსი შეზღუდვებისგან გამოწვეულ დამატებით პრობლემებს, რაც პატიმრების სუფთა ჰაერზე ყოფნის სრულყოფილად რეალიზებას უკავშირდება;
- პენიტენციური სისტემაში ისედაც სტრესული გარემოა პატიმრებისთვის. პანდემიის პირობებში გამოიკვეთა ფსიქოლოგიური/ფსიქიკური პრობლემების ზრდა. სისტემას უნდა ჰქონოდა შემუშავებული წინასწარი გეგმა, ასეთი შეზღუდვების პირობებში, რა გზებით შეამცირებდა პატიმართა ფსიქოლოგიურ/ფსიქიკურ სტრესს;
- პანდემიის პირობებში შემცირდა პირველადი ჯანდაცვის რგოლის ექიმების მიერ განხორციელებული კონსულტაციების რაოდენობა; გაიზარდა საექიმო-სამედიცინო პუნქტებში სამედიცინო დახმარების მიღებისთვის მოცდის დრო; დაგვიანებით ან ზოგ შემთხვევაში, პატიმრებს საერთოდ არ გაეწიათ სტომატოლოგიური მომსახურება; გაიზარდა ექიმ სპეციალისტთა კონსულტაციის ლოდინის დრო. პენიტენციური სისტემა, წინასწარ უნდა ყოფილიყო მზად, თუ როგორ შეამცირებდა ამ რისკებს ასეთი შეზღუდვების პირობებში;



- ამ შეზღუდვებისგან გამოწვეული პრობლემების ერთ-ერთი მთავარი განმსაზღვრელი არის ის ფაქტი, რომ პანდემიის პერიოდში გაიზარდა პატიმართა სამოქალაქო სექტორის საავადმყოფოში გადაყვანის რაოდენობა; გაიზარდა გადაუდებელი სამედიცინო რეფერალის რაოდენობა და გაიზარდა ფსიქიკური პრობლემების მქონე პატიმართა სტაციონარული მკურნალობის საჭიროება. მისასაღმებელი იყო რომ, განსაკუთრებით პირველ ეტაპზე სისტემამ შეაჩერა ინფექციის გავრცელება სისტემაში, თუმცა ეს ისე არ უნდა გაეკეთებინა, რომ დაეზიანებინა პატიმართა ჯანმრთელობის მდგომარეობა სხვა კუთხით, რასაც კვლევის შედეგები ადასტურებს. ზუსტად ამ მიზნით უნდა ყოფილიყო შემუშავებული წინასწარი გეგმა, თუ როგორ მოხდებოდა მომსახურებების სრულად მიწოდება, ასეთი გარემოებებისას;
- პანდემიის პერიოდში მნიშვნელოვნად შემცირდა ხანმოკლე და ხანგრძლივ პაემნებზე პატიმრების ხელმისაწვდომობა, რაც ცხადია გამოწვეული იყო იმ შეზღუდვებით, რაც ობიექტურად შეიძლება გამოყენებული ყოფილიყო. თუმცა, სისტემას წინასწარ არ ჰქონდა ჩამოყალიბებული ამის კომპენსირების მექანიზმი, რაც პირველ რიგში, ყველა პატიმრისთვის ვიდეო პაემნით სარგებლობის შესაძლებლობას უნდა გულისხმობდეს. ამისთვის, უნდა ყოფილიყო შექმნილი შესაბამისი ინფრასტრუქტურა და განხორციელებულიყო სისტემის ტექნიკური აღჭურვა. ასევე შესაძლებელი იყო სისტემას შეემუშავებინა ამ უფლების ჩამნაცვლებელი თანაზომადი სხვა მექანიზმებიც;
- ამგვარი კრიზისულ სიტუაციისადმი მოუმზადებლობის კლასიკური მაგალითი იყო ის მიდგომები, რაც იყო გამოყენებული ციხის პერსონალის მიმართ. პენიტენციურ სისტემაში მუშაობა ისედაც საკმაოდ სტრესულია მისი სპეციფიკიდან გამომდინარე. ამის ფონზე განხორციელდა თანამშრომლების ხანგრძლივი და გაურკვეველი პერიოდით ჩაკეტვა სისტემის ფარგლებში; მათ არ მიეწოდებოდათ ფსიქოლოგიური მომსახურება ან/და პროფესიულ გადაწვასთან გამკლავების სერვისები. არ იყო უზრუნველყოფილი ადეკვატური სამუშაო გარემო, კვება და მათთვის მიცემული სახელფასო დანამატები არ იყო საკმარისი იმ დატვირთვის რა პირობებში უწყევდათ მუშაობა. ამ ფაქტორებმა დაამძიმა მათი ფიზიკური და ფსიქიკური ჯანმრთელობის მდგომარეობა და კიდევ უფრო გაზარდა პერსონალის დენადობა სისტემიდან, რაც მანამდეც საკმაოდ მაღალი იყო.

**რეკომენდაცია:**

**საქართველოს პრეზიდენტს**

**საქართველოს პარლამენტს**

**საქართველოს იუსტიციის მინისტრს**

- ისეთი სახის კრიზისული სიტუაციისას, როგორც არის პანდემია, გამოიყენოს ყველა სახის სამართლებრივი მექანიზმი პატიმართა რაოდენობის შეცირების მიზნით.

**საქართველოს იუსტიციის მინისტრს:**

COVID-19 პანდემიასთან ბრძოლის გამოცდილების გათვალისწინებით, შეიმუშავოს მსგავსი ტიპის კრიზისულ სიტუაციაზე რეაგირების გეგმა, რომელმაც უნდა მოიცვას შემდეგი საკითხები:

- პატიმართა ექიმ-სპეციალისტთა მიერ კონსულტირების, სამედიცინო მომსახურების, სამოქალაქო სექტორში რეფერირების და სხვა სახის ჯანდაცვის სერვისების მიწოდების გეგმა და პროცედურები;
- საგანმანათლებლო, სარეაბილიტაციო და დასაქმების პროგრამების მიწოდების და განხორციელების ალტერნატიული მექანიზმები;
- პატიმართა გარე სამყაროსთან ურთიერთობის შეზღუდვის პირობებში არსებული ალტერნატიული მექანიზმები და მისი აღსრულების წესი;
- ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა, ზემოთ აღნიშნული რეკომენდაციების გათვალისწინებით.

## G. სამაგიდე კვლევის შედეგები

### G.1 კრიზისული სიტუაციების მართვა პენიტენციურ სისტემაში - საერთაშორისო სტანდარტები

ნებისმიერი სახის კრიზისული სიტუაციის დაწყება ავლენს სახელმწიფო ინსტიტუციების სისუსტეებს, განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში, თუკი სისტემა მოუზმადებელი ხვდება ასეთი სახის გამოწვევებს. ამ პროცესში უმთავრესი ამოცანა ხდება კრიზისული სიტუაციების ისეთი ფორმით მართვა, რომ დაცული იყოს პატიმრებისა და ციხის პერსონალის უფლებები. საერთაშორისო ორგანიზაციებს შემუშავებული აქვთ სტანდარტები, რომელიც განსაზღვრავს საგანგებო მდგომარეობის შექმნამდე გასატარებელ პრევენციულ და საგანგებო მდგომარეობის მართვის ძირითად პროცედურებს.

COVID 19-ის პანდემიის გამოცდილებამ ნათლად აჩვენა, რომ პენიტენციური სისტემის ეფექტიანად მართვა დიდწილად დამოკიდებულია პროცედურულ უსაფრთხოებაზე. მნიშვნელოვანია, რომ ყველა პენიტენციურ დაწესებულებას ჰქონდეს საგანგებო მდგომარეობების მართვის მარეგულირებელი ნათელი პროცედურები.<sup>3</sup> დაწესებულების ადმინისტრაცია მუდმივად უნდა ამუშავებდეს და პროცედურულად არეგულირებდეს პოტენციურ რისკებთან გამკლავების სცენარებს.

ამასთან ერთად, პენიტენციური დაწესებულებების მართვა უნდა ხორციელდებოდეს სტატიკური და დინამიური უსაფრთხოების სისტემების ეფექტიანი ორგანიზების გზით. სტატიკური უსაფრთხოების სისტემის ქვეშ იგულისხმება არსებული ინფრასტრუქტურა, ვიდეო კონტროლის სისტემა, ელექტრონული მოწყობილობები. ზოგადად, უსაფრთხოების სისტემის ის ელემენტები, რომლებიც უცვლელია.<sup>4</sup> დინამიური უსაფრთხოების სისტემა კი მოიცავს დაწესებულებაში არსებული რისკების მართვას ყოველდღიურ რეჟიმში, სხვადასხვა სამსახურების კოორდინირებული მუშაობით და სხვადასხვაგვარი ინსტრუმენტების გამოყენებით.<sup>5</sup>

COVID-19-ის პანდემიის მსვლელობამ აჩვენა, რომ არცერთი დაწესებულება არ არის დაცული კრიზისისგან და რომ კარგად ფუნქციონირებად ციხის სისტემებსაც აქვთ ხარვეზები ამ მიმართულებით. ცხადია, ზოგიერთი საგანგებო მდგომარეობის პრევენცია შეუძლებელია. თუმცა, მთავარია შემუშავებული იყოს მოქმედების ინსტრუქციები, რომლის გამოყენებაც მოხდება კონკრეტული სიტუაციის შემთხვევაში. სცენარი არის მოსალოდნელი მოვლენების ჯაჭვის მონახაზი ან მოდელი. ამ

<sup>3</sup> ადამიანის უფლებათა მიდგომა ციხის მართვისას, ციხის თანამშრომელთა სახელმძღვანელო, მე-2 გამოცემა, 2009, ენდრიუ კოილი, გვ. 69.

<sup>4</sup> “ინციდენტების მართვა პენიტენციურ დაწესებულებაში”, UN 2013, გვ-10

<sup>5</sup> იქვე, გვ-15.

სცენარებზე რეაგირების საშუალებით დაწესებულებას შეუძლია, განავითაროს და დახვეწოს მისი საპასუხო ქმედებების შესაძლებლობები. ისინი ასევე ხელს უწყობს თანამშრომელთა კომპეტენციების მორგებას ინციდენტების მართვაზე.<sup>6</sup>

პენიტენციურ დაწესებულებაში საგანგებო მდგომარეობების პრევენციისას მომზადების მნიშვნელობა ძალიან დიდია. მზაობა არ უნდა იყოს განხილული მხოლოდ როგორც უკვე არსებულ საგანგებო მდგომარეობის დროს საპასუხო ქმედებების გატარება - როდესაც უკვე გვიანია პრევენციაზე საუბარი. მართვის პროცესში დაშვებული თითოეული შეცდომა უნდა იქნეს გააანალიზებული და გამოყენებული როგორც ერთგვარი გზამკვლევი სისტემის მართვის სრულყოფისათვის. როგორც პენიტენციური სისტემის პოლიტიკური ხელმძღვანელობა და მენეჯმენტი, ასევე უშუალოდ დაწესებულების თანამშრომლები უნდა იყვნენ სათანადოდ მომზადებულნი იმისათვის, რომ შეძლონ კრიზისულ სიტუაციაზე რეაგირება. ციხის ადმინისტრაციამ უნდა უზრუნველყოს სამსახურებრივი მომზადების კურსების უწყვეტი მიმდინარეობა თავისი პერსონალის ცოდნისა და პროფესიული შესაძლებლობების შენარჩუნებისა და გაუმჯობესების მიზნით.<sup>7</sup>

განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია კრიზისული სიტუაციის დასრულების შემდგომ განსახორციელებელი ღონისძიებები, რომლებიც მოიცავს ყველა გადადგმული ნაბიჯის დეტალურ განხილვას, შეცდომებისა და წარმატებების გამოკვეთას. მოცემული ხარვეზების საპასუხოდ მნიშვნელოვანია, პენიტენციურმა სამსახურმა გააანალიზოს დაგროვილი გამოცდილება და ასახოს საგანგებო მდგომარეობისადმი მომზადების ღონისძიებებში.<sup>8</sup>

## G.2 საერთაშორისო სტანდარტები და პრაქტიკა COVID-19 პანდემიის კონტექსტში

2020 წლის 11 მარტს მსოფლიო ჯანდაცვის ორგანიზაციის მიერ COVID-19 ვირუსის გავრცელება ოფიციალურად შეფასდა, როგორც პანდემია. ვირუსის გავრცელების შედეგად, შეიზღუდა მოქალაქეთა უფლებები, რომლებიც უკავშირდებოდა მათ თავისუფალ გადაადგილებას; კერძო და საჯარო დაწესებულებები გადავიდნენ მუშაობის დისტანციურ რეჟიმზე, რამაც არსებითად შეცვალა გარემო ქვეყანაში.

ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციის მიერ პანდემიის ოფიციალურად გამოცხადების შემდეგ, სხვადასხვა საერთაშორისო ორგანიზაციამ (WHO, UNODC, CPT, SPT, PRI), გამოსცა რეკომენდაციები, რომლითაც მოუწოდებდნენ სახელმწიფოებს, COVID-19 პანდემიის პროცესში დაწესებული შეზღუდვების გამოყენებისას გადაედგათ ისეთი ნაბიჯები, რომლებიც მინიმუმამდე დაიყვანდა ამ შეზღუდვებისგან გამოწვეულ ზიანს.<sup>9</sup> გაეროს ადამიანის უფლებათა უმაღლესმა კომისარმა წევრ ქვეყნებს მოუწოდა, გადაეხედათ სისხლის სამართლის პოლიტიკისთვის და აქტიურად გამოეყენებინათ

<sup>6</sup> იქვე, გვ-138.

<sup>7</sup> „გაეროს პატიმართა მოპყრობის სტანდარტული მინიმალური წესები“ წესი 75(3).

<sup>8</sup> “ინციდენტების მართვა პენიტენციურ დაწესებულებაში”, UN 2013 გვ-გვ.199-201.

<sup>9</sup> პენიტენციურ სისტემაში COVID-19 პანდემიის გავლენა პატიმრების და პერსონალის ჯანმრთელობის და სხვა სახის უფლებრივ მდგომარეობაზე. კვლევის ანგარიში. საქართველოს სახალხო დამცველი, პრევენციის ეროვნული მექანიზმი. 2022, 6. <https://rb.gy/jti7ls>

პატიმრობის/თავისუფლების აღკვეთის ყველა ალტერნატიული მექანიზმი.<sup>10</sup> UNODC-მ გასცა რეკომენდაცია, რომ სახელმწიფოებს შეემუშავებინათ სტრატეგია, რომელსაც უნდა გაეთვალისწინებინა ახალი პატიმრების ნაკადის შემცირება.<sup>11</sup> აღნიშნულ საკითხს შეეხო ასევე წამების წინააღმდეგ ბრძოლის ევროპული კომიტეტიც, რომელიც მიიჩნევდა, რომ ძალისხმევა უნდა ყოფილიყო მიმართული თავისუფლების აღკვეთის ალტერნატივების გამოყენებაზე.<sup>12</sup>

ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციის ევროპის რეგიონული ბიუროს მიერ 2021 წლის 8 თებერვალს გამოვიდა სახელმძღვანელო დოკუმენტის განახლებული ვერსია,<sup>13</sup> სადაც დეტალურად იყო გაწერილი რეკომენდაციები პენიტენციური დაწესებულებების ადმინისტრაციებისა და სამედიცინო პერსონალის მიერ გასატარებელ ღონისძიებებთან დაკავშირებით. ამ რეკომენდაციების თანახმად, მიუხედავად შეზღუდვების დაწესებისა, პატიმრებს უნდა გაეწიოთ ადეკვატური სამედიცინო მომსახურება; პერსონალს ჩაუტაროს სათანადო გადამზადება; უნდა ჩატარდეს ფართო საინფორმაციო და საგანმანათლებლო კამპანია კორონავირუსის ინფექციის პრევენციასთან დაკავშირებით და პატიმრებს მიეწოდოთ ინფორმაცია დადგენილი შეზღუდვების, მათი საფუძვლებისა და მოსალოდნელი ხანგრძლივობის შესახებ; პენიტენციურ დაწესებულებებში მოხვედრისთანავე, ყველა პირს უნდა ჩაუტარდეს სკრინინგი სიცხის და COVID-19-თვის დამახასიათებელი სიმპტომების გამოსარიცხად. COVID-19-თვის დამახასიათებელი სიმპტომების გამოვლენის შემთხვევაში, უნდა მოხდეს ამ პირების იზოლაცია, შემდგომი სამედიცინო შეფასებისა და ტესტირებისთვის; უნდა განხორციელდეს განსაკუთრებული რისკის ჯგუფში შემავალი პირების იდენტიფიცირება და მათთვის უსაფრთხო გარემოს შექმნა; უზრუნველყოფილი უნდა იყოს თავისუფლებააღკვეთილი პირების სუფთა ჰაერზე ყოფნის ხელმისაწვდომობა დღეში მინიმუმ ერთ საათის განმავლობაში და სხვა მნიშვნელოვანი რეკომენდაციები.<sup>14</sup>

საერთაშორისო სტანდარტების<sup>15</sup> თანახმად, განსაკუთრებული ყურადღება უნდა ენიჭებოდეს პატიმართა ფიზიკურ აქტიურობას. ყოველ პატიმარს უნდა მიეცეს შესაძლებლობა ყოველდღიურად

<sup>10</sup> COVID-19 Guidance, people in detention and institutions, United Nations Human Rights Office of High Commissioner. <https://cutt.ly/GGgOPhu>

<sup>11</sup> Position Paper on COVID-19, preparedness and responses in prisons, United Nations Office on Drugs and Crime, 31 March 2020. <https://cutt.ly/GGgPgI9>

<sup>12</sup> Statement of principles relating to the treatment of persons deprived of their liberty in the context of the coronavirus disease (COVID-19) pandemic, European Committee for the Prevention of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (CPT). <https://rm.coe.int/09000016809e3a34>; Follow-up advice of the Subcommittee to States parties and national preventive mechanisms relating to the coronavirus disease (COVID-19) pandemic, Subcommittee on Prevention of Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment, 18 June 2021, IV chapter. <https://cutt.ly/nGgAdoL>;

<sup>13</sup> Preparedness, prevention and control of COVID-19 in prisons and other places of detention, interim guidance, 8 February 2021, World Health Organization, 2021. <https://cutt.ly/bGgxi16>

<sup>14</sup> პენიტენციურ სისტემაში COVID-19 პანდემიის გავლენა პატიმრების და პერსონალის ჯანმრთელობის და სხვა სახის უფლებრივ მდგომარეობაზე. კვლევის ანგარიში. საქართველოს სახალხო დამცველი, პრევენციის ეროვნული მექანიზმი. 2022, 44. <https://rb.gy/jti7ls>

<sup>15</sup> გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის მინიმალური სტანდარტული წესები პატიმრებთან მოპყრობის შესახებ (ნელსონ მანდელას წესები), პუნქტი 23. <https://cutt.ly/7GjWb0V>;

რეკომენდაცია Rec (2006)2 წვერი სახელმწიფოებისადმი ევროპულ ციხის წესებთან დაკავშირებით (ევროპული ციხის წესები), ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტი, 2006, პ. 25.1, 25.2. <https://cutt.ly/OGggtJF> ;

მინიმუმ ერთი საათი მაინც ივარჯიშოს სუფთა ჰაერზე.<sup>16</sup> პატიმრებს უნდა მიეცეთ ნებართვა რაც შეიძლება ხშირად იქონიონ ურთიერთობა თავიანთ ოჯახებთან, სხვა პირებთან და გარე ორგანიზაციების წარმომადგენლებთან წერილით, ტელეფონით თუ კომუნიკაციის სხვა საშუალებით, ასევე, ისარგებლონ ამ ადამიანებთან პაემნის უფლებით.<sup>17</sup> ეს საკითხი დეტალურად არის ასევე ჩამოყალიბებული ადგილობრივ კანონმდებლობაში.<sup>18</sup> საერთაშორისო სტანდარტები ხაზს უსვამს, რომ პანდემიის განმავლობაში, ფიზიკური კონტაქტის შესამცირებლად შესაძლებელია გამოყენებულ იქნას ოჯახური ვიზიტის სანაცვლო აქტივობები (ელექტრონული კომუნიკაციის საშუალებები; სატელეფონო საუბრები).<sup>19</sup> ასევე ხაზგასმულია, რომ არ უნდა შეიზღუდოს ადვოკატთან შეხვედრის უფლება და დაცული უნდა იყოს სამართლიანი სასამართლოს ძირითადი პრინციპები. პენიტენციურ დაწესებულებაში მყოფი პირი (პატიმარი; ციხის პერსონალი) უნდა იყოს ინფორმირებული ნებისმიერი გადაწყვეტილების ხანგრძლივობის და მისი გადახედვის ვადის შესახებ.<sup>20</sup>

პატიმართა რეაბილიტაცია და რესოციალიზაცია სახელმწიფოს ერთ-ერთ ვალდებულებას წარმოადგენს.<sup>21</sup> ამავე საკითხს უსვამს ხაზს ადგილობრივი კანონმდებლობაც.<sup>22</sup> საერთაშორისო სტანდარტებში ხაზგასმულია, რომ პატიმრებთან ურთიერთობა მიზნად უნდა ისახავდეს მათი საზოგადოებაში ინტეგრირების მცდელობას რეაბილიტაციის გზით.<sup>23</sup> COVID-19 პანდემიის პერიოდში გამოცემული რეკომენდაციები განსაკუთრებით შეეხო პატიმრების ფსიქიკური ჯანმრთელობის შენარჩუნებას და ფსიქოლოგიურ მხარდაჭერას. ჯანმრთელობის მსოფლიო ორგანიზაცია აღნიშნავდა, რომ არსებული შეზღუდვების გათვალისწინებით, მხედველობაში უნდა ყოფილიყო მიღებული პატიმრების ემოციური და ფსიქოლოგიური მხარდაჭერა.<sup>24</sup> ამ საკითხს შეეხო ასევე წამების პრევენციის ევროპული კომიტეტიც.<sup>25</sup>

<sup>16</sup> რეკომენდაცია Rec(2006)2 წევრი სახელმწიფოებისადმი ევროპულ ციხის წესებთან დაკავშირებით (ევროპული ციხის წესები), ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტი, 2006, პ. 25.1, 25.2. <https://cutt.ly/OGggtJF>; გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის მინიმალური სტანდარტული წესები პატიმრებთან მოპყრობის შესახებ (ნელსონ მანდელას წესები), პუნქტი 23. <https://cutt.ly/7GjWb0V>;

<sup>17</sup> რეკომენდაცია Rec(2006)2 წევრი სახელმწიფოებისადმი ევროპულ ციხის წესებთან დაკავშირებით (ევროპული ციხის წესები), ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტი, 2006, მუხლი 24. <https://cutt.ly/OGggtJF>.

<sup>18</sup> იქვე, მუხლი 14.

<sup>19</sup> Statement of principles relating to the treatment of persons deprived of their liberty in the context of the coronavirus disease (COVID-19) pandemic, European Committee for the Prevention of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (CPT). <https://rm.coe.int/16809cfa4b>.

<sup>20</sup> გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის მინიმალური სტანდარტული წესები პატიმრებთან მოპყრობის შესახებ (ნელსონ მანდელას წესები), წესი 41.

[https://cdn.penalreform.org/wp-content/uploads/2018/07/MR\\_Guidance\\_Doc\\_Georgian\\_Web.pdf](https://cdn.penalreform.org/wp-content/uploads/2018/07/MR_Guidance_Doc_Georgian_Web.pdf)

<sup>21</sup> იქვე, წესი 4 (2).

<sup>22</sup> საქართველოს კანონი „პატიმრობის კოდექსი“, მუხლი 117.

<sup>23</sup> იქვე, წესი 88 (1)

<sup>24</sup> Preparedness, prevention and control of COVID-19 in prisons and other places of detention, interim guidance, 8 February 2021, World Health Organization, 2021. <https://cutt.ly/bGgxi16>

<sup>25</sup> Statement of principles relating to the treatment of persons deprived of their liberty in the context of the coronavirus disease (COVID-19) pandemic, European Committee for the Prevention of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (CPT). <https://rm.coe.int/09000016809e3a34>;

პენიტენციური სისტემის ნორმალური ფუნქციონირებისათვის მნიშვნელოვანი იყო დაცული ყოფილიყო ციხის პერსონალის უფლებებიც და შესაბამისად, რეკომენდაციები შეეხო ამ საკითხსაც.<sup>26</sup> ყველა დახურულ ინსტიტუციაში, სადაც პერსონალს უწევდა ხანგრძლივი პერიოდით დარჩენა, პერსონალი უნდა ყოფილიყო ინფორმირებული საგანგებო მდგომარეობის გეგმების შესახებ და ამისთვის წინასწარ უნდა სცოდნოდა შესაბამისი მოქმედების ინსტრუქცია.<sup>27</sup> პერსონალი უზრუნველყოფილი უნდა ყოფილიყო პანდემიისგან დაცვის საშუალებებით,<sup>28</sup> დასვენების ადეკვატური შესაძლებლობით, კვებით, გარე სამყაროსთან ურთიერთობის შესაძლებლობით, ფსიქოლოგიური მხარდამჭერი სერვისებით და ა.შ. <sup>29</sup>

#### G.4 საქართველოს ხელისუფლების მიერ გატარებული ღონისძიებები COVID-19 პანდემიის კონტექსტში

2020 წლის 11 მარტს, ჯანმოს მიერ COVID-19 ვირუსის გავრცელება შეფასდა როგორც პანდემია. პანდემიის ოფიციალურად გამოცხადებამდე, საქართველოს მთავრობამ, 2020 წლის 28 იანვარს გამოსცა განკარგულება და დაამტკიცა კორონავირუსთან ბრძოლის ოპერატიული რეაგირების გეგმა.<sup>30</sup> აღნიშნულ განკარგულებაში შემდგომ პერიოდში განხორციელდა ცვლილებები.

2020 წლის 21 მარტს საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებით გამოცხადდა საგანგებო<sup>31</sup> მდგომარეობა<sup>32</sup> და გამოიცა პრეზიდენტის დეკრეტი.<sup>33</sup> შეიზღუდა საქართველოს კონსტიტუციით განსაზღვრული უფლებები, მათ შორის, პატიმრების პაემნის უფლება პენიტენციურ დაწესებულებებში. 2020 წლის 21 აპრილს, საქართველოს მთავრობამ მიიღო დადგენილება,<sup>34</sup> რომლის საფუძველზე, საქართველოს

<sup>26</sup> რეკომენდაცია Rec (2006)2 წევრი სახელმწიფოებისადმი ევროპულ ციხის წესებთან დაკავშირებით (ევროპული ციხის წესები), ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტი, 2006, წესი 72-74. <https://cutt.ly/OGggtJF>.

<sup>27</sup> Coronavirus: Healthcare and human rights of people in prison, Penal reform international, 16 March 2020, 10. <https://cutt.ly/EGgTW1N>.

<sup>28</sup> COVID-19: Focus on Persons Deprived of Their Liberty, Interim Guidance, OHCHR and WHO, March, 2020, 4. <https://cutt.ly/GGgYMBM>.

<sup>29</sup> Statement of principles relating to the treatment of persons deprived of their liberty in the context of the coronavirus disease (COVID-19) pandemic, European Committee for the Prevention of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (CPT), 3-4. <https://rm.coe.int/09000016809e3a34>.

<sup>30</sup> საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 28 იანვრის N164 განკარგულება „საქართველოში ახალი კორონავირუსის შესაძლო გავრცელების აღკვეთის ღონისძიებებისა და ახალი კორონავირუსით გამოწვეული დაავადების შემთხვევებზე ოპერატიული გეგმის დამტკიცების შესახებ“.

<sup>31</sup> საქართველოს პრეზიდენტის 2020 წლის 21 მარტის N1 ბრძანება „საქართველოს მთელ ტერიტორიაზე საგანგებო მდგომარეობის გამოცხადების შესახებ“.

<sup>32</sup> საქართველოს კონსტიტუციის 71-ე მუხლის თანახმად, საქართველოს პრეზიდენტი საგანგებო მდგომარეობას აცხადებს პრემიერ-მინისტრის წარდგინებით, რომელსაც შემდგომში ამტკიცებს პარლამენტი.

<sup>33</sup> საქართველოს პრეზიდენტის 2020 წლის 21 მარტის N1 დეკრეტი „საქართველოს მთელ ტერიტორიაზე საგანგებო მდგომარეობის გამოცხადებასთან დაკავშირებით გასატარებელი ღონისძიებების შესახებ“.

<sup>34</sup> საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 23 მარტის №181 დადგენილება „საქართველოში ახალი კორონავირუსის გავრცელების აღკვეთის მიზნით გასატარებელი ღონისძიებების დამტკიცების შესახებ“.

იუსტიციის მინისტრს მიეცა უფლებამოსილება<sup>35</sup> დაედგინა პენიტენციური სამსახურის ადმინისტრირების განსხვავებული წესი, საგანგებო მდგომარეობის მოქმედების ვადით. 2020 წლის 21 აპრილს, საქართველოს პრეზიდენტის გადაწყვეტილებით,<sup>36</sup> საგანგებო მდგომარეობის ვადა გაგრძელდა 22 მაისამდე. ამ ვადის ამოწურვის შემდეგ, საგანგებო მდგომარეობის მოქმედება შეწყდა ქვეყნის მთელ ტერიტორიაზე. თუმცა 2020 წლის 22 მაისს „საზოგადოებრივი ჯანმრთელობის შესახებ“ საქართველოს კანონში განხორციელდა ცვლილება<sup>37</sup>, რომლის საფუძველზე საქართველოს მთავრობამ<sup>38</sup> მიიღო დადგენილება „იზოლაციისა და კარანტინის წესების დამტკიცების თაობაზე“. აღნიშნული დადგენილების საფუძველზე, საქართველოს იუსტიციის მინისტრს მიენიჭა ანალოგიური უფლებამოსილება - განესაზღვრა სპეციალური პენიტენციური სამსახურის საქმიანობის ადმინისტრირების განსხვავებული წესი და პირობები.<sup>39</sup> ამავე კანონის თანახმად, პენიტენციურ დაწესებულებებში პენიტენციური სამსახურის კომპეტენციას განეკუთვნებოდა ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული პრევენციული ღონისძიებების განხორციელება.<sup>40</sup>

მიუხედავად გადადგმული ნაბიჯებისა, უნდა აღინიშნოს რომ არსებული კანონმდებლობა, პანდემიის გამოცხადებამდეც, ცალკე არეგულირებდა კრიზისულ სიტუაციებში მოქმედების წესს პენიტენციურ დაწესებულებებში. პატიმრობის კოდექსის თანახმად, ქვეყანაში საგანგებო ან საომარი მდგომარეობის გამოცხადებისას, ასევე, სიცოცხლისათვის საშიშ დაავადებათა ეპიდემიისას, პენიტენციურ დაწესებულებაში შეიძლება შემოღებულ იქნეს განსაკუთრებული პირობები. განსაკუთრებული პირობების შემოღებას ახდენს სამსახურის გენერალური დირექტორი საქართველოს იუსტიციის მინისტრთან წერილობითი შეთანხმებით, რომელიც, საჭიროების შემთხვევაში, შესაძლებელია გაგრძელდეს ამ გარემოების აღმოფხვრამდე.<sup>41</sup> შესაბამისად, კანონმდებელს წინასწარ ჰქონდა განსაზღვრული, რომ შესაძლებელი იყო ისეთი სახის კრიზისული სიტუაციის დადგომა, როგორც არის პანდემია და შესაბამისად მომზადებული უნდა ყოფილიყო ამ გამოწვევის წინაშე.

2020 წლის 5 მარტს, სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გენერალური დირექტორის N4109 ბრძანების და საქართველოს იუსტიციის მინისტრის თანხმობის საფუძველზე, პენიტენციურ დაწესებულებებში შემოღებული იქნა განსაკუთრებული პირობები, 2020 წლის 19 მარტამდე. თუმცა, მომდევნო თვეების განმავლობაში, ამ ბრძანების მოქმედება მუდმივად გრძელდებოდა. პატიმრებს შეუჩერდათ საოჯახო, ხანგრძლივი და ხანმოკლე პაემნებით სარგებლობის, თავისუფლების აღკვეთის დაწესებულების გარეთ ხანმოკლე გასვლის, აგრეთვე, განსაკუთრებულ, პირად გარემოებებთან დაკავშირებით პენიტენციური დაწესებულების დროებით დატოვების უფლება. 2020 წლის 25 მაისს განხორციელებული ცვლილებებით, ხანმოკლე პაემნის უფლება მიეცათ პატიმრებს მინის ბარიერის გამოყენების პირობებში. 2020 წლის 5 ივნისს განხორციელებული ცვლილებით, პატიმრებს მიეცათ

<sup>35</sup> იქვე, მუხლი 11.

<sup>36</sup> საქართველოს პრეზიდენტის 2020 წლის 21 აპრილის N2 ბრძანება „საქართველოს მთელ ტერიტორიაზე საგანგებო მდგომარეობის გამოცხადების შესახებ“.

<sup>37</sup> „საზოგადოებრივი ჯანმრთელობის შესახებ“ საქართველოს კანონს დამატა მუხლი 45<sup>3</sup>.

<sup>38</sup> საქართველოს მთავრობის 2020 წლის წლის N322 დადგენილება „იზოლაციისა და კარანტინის წესების დამტკიცების შესახებ“.

<sup>39</sup> იქვე, მუხლი 7.

<sup>40</sup> „საზოგადოებრივი ჯანმრთელობის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 35.4.ბ.

<sup>41</sup> საქართველოს პატიმრობის კოდექსი, მუხლი 58.

თავისუფლების აღკვეთის დაწესებულების გარეთ ხანმოკლე გასვლის, აგრეთვე, განსაკუთრებულ, პირად გარემოებებთან დაკავშირებით პენიტენციური დაწესებულების დროებით დატოვების უფლება, იმ შემთხვევაში, თუკი პატიმარი თანხმობას განაცხადებდა, უკან დაბრუნების შემდეგ, 14 დღის განმავლობაში განთავსებულიყო კარანტინში, სხვა პატიმრებისგან განცალკევებით. 2021 წლის 29 სექტემბერს განხორციელებული ცვლილებებით, ხანმოკლე და ხანგრძლივი პაემნის უფლება მიეცათ იმ პირებს, რომლებიც იყვნენ ორჯერ ვაქცინირებულნი. ხოლო ამავე წლის 1 ოქტომბერს განხორციელებული ცვლილებებით, ხანგრძლივ პაემანზე მისულ პირებს, რომლებიც ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო ვერ იტარებენ ვაქცინაციას, უნდა წარმოადგინათ შესაბამისი ცნობა და ბოლო 72 საათის განმავლობაში გაცემული PCR ტესტის შედეგები.

მიუხედავად საერთაშორისო ორგანიზაციების რეკომენდაციებისა, სახელმწიფო პოლიტიკის ანალიზმა აჩვენა, რომ საქართველოში რაიმე სახის მიზანმიმართული ნაბიჯები, რაც არსებითად გამოიწვევდა პატიმრების რაოდენობის შემცირებას, არცერთი სახელმწიფო ინსტიტუტის მიერ არ გადადგმულა. არსებითი ცვლილება არ ყოფილა არც აღკვეთი ღონისძიებების სახით პატიმრობის გამოყენების, არც სასჯელის სახით თავისუფლების აღკვეთის გამოყენების, არც ვადაზე ადრე გათავისუფლების, ან სასჯელისგან გათავისუფლების/გადავადების და არასაპატიმრო ღონისძიებების გამოყენების 2020-2021 წლების მაჩვენებლებში.<sup>42</sup> 2022 წლის 12 აპრილს, საქართველოს პარლამენტმა მიიღო ამნისტიის შესახებ კანონი, სადაც აღიშნული იყო, რომ ამ კანონის მიზანი იყო - მსოფლიოში ახალი კორონავირუსის (COVID-19) გავრცელების შედეგად გამოწვეული პანდემიის წინააღმდეგ ბრძოლის პროცესში სახელმწიფოს მიერ პატიმრობაში მყოფი პირებისთვის დაწესებული შეზღუდვების სამართლიანი კომპენსირება ერთჯერადი, დროებითი და განსაკუთრებული ღონისძიების სახით.<sup>43</sup> მისასალმებელია ასეთი ნაბიჯის გადადგმა, თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ ეს გადაწყვეტილება მიღებულ იქნა საკმაოდ დაგვიანებით და ასეთი გადაწყვეტილება უნდა ყოფილიყო მიღებული პანდემიის გამოცხადების საწყის ეტაპზე, როცა ამის ყველაზე მეტი საჭიროება არსებობდა. 2022 წლის მაისი-ივლისის პერიოდში, ამნისტიის შედეგად პენიტენციური დაწესებულება დატოვა მხოლოდ 18 მსჯავრდებულმა.<sup>44</sup>

## G.5 COVID-19 პანდემიის მართვის პროცესში გამოკვეთილი დადებითი და უარყოფითი ტენდენციები

COVID-19 პანდემიის კონტექსტში გატარებულმა ღონისძიებებმა და შეზღუდვებმა, გარკვეული ზეგავლენა მოახდინეს პენიტენციური ჯანდაცვის სისტემაზე. ცვლილებები შეეხო როგორც სამედიცინო პერსონალის სამუშაო პირობებს, აგრეთვე, სამედიცინო სერვისების ხელმისაწვდომობას და ხარისხს, პატიმართა საყოფაცხოვრებო პირობებს. აღნიშნული საკითხის დეტალური შეფასება განხორციელდა სახალხო დამცველის აპარატის მიერ, რომელიც გამოქვეყნდა სპეციალური ანგარიშის სახით - „COVID-

<sup>42</sup> პენიტენციურ სისტემაში COVID-19 პანდემიის გავლენა პატიმრების და პერსონალის ჯანმრთელობის და სხვა სახის უფლებრივ მდგომარეობაზე. კვლევის ანგარიში. საქართველოს სახალხო დამცველი, პრევენციის ეროვნული მექანიზმი. 2022, 15. <https://rb.gy/jti7ls>

<sup>43</sup> საქართველოს კანონის ამნისტიის შესახებ. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5432828?publication=0>.

<sup>44</sup> სტატისტიკის ეროვნული სააგენტო, <https://cutt.ly/LVcsqjN>.



19 პანდემიის გავლენა პატიმრების და პერსონალის ჯანმრთელობის და სხვა სახის უფლებრივ მდგომარეობაზე<sup>45</sup>. აღნიშნულმა კვლევამ გამოკვეთა მიგნებები, რომელიც შესაძლებლობას მოგვცემს შევავსოთ, როგორც სახელმწიფო უწყებების მხრიდან გადადგმული ნაბიჯების ეფექტურობა, ასევე რამდენად იყო სისტემა მზად ამ გამოწვევის წინაშე და როგორ რეაგირებდა მასზე. მნიშვნელოვანია, რომ გამოკვეთოთ ის ძირითადი საკითხები, რაც ამ ანალიზმა აჩვენა და რაც შემდგომში, სხვა მონაცემებთან ერთად, მოგვცემს შესაძლებლობას სწორად ვუპასუხოთ კვლევაში დასმულ ამოცანებს.

**სახელმწიფო პოლიტიკის კუთხით**, გადაჭარბებულად იქნა გამოყენებული შეზღუდვების პოლიტიკა და შესაბამისი ძალისხმევა არ იქნა გაწეული გადაწყვეტის ალტერნატიული შესაძლო გზების მოძიების მიმართულებით. ასევე სახელმწიფო ინსტიტუტების მხრიდან არ გადადგმულა ისეთი სახის ნაბიჯები, რაც არსებითად გამოიწვევდა პატიმრების რაოდენობის შემცირებას.

ზოგადად დადებითად შეფასდა პენიტენციურ დაწესებულებებში პატიმრების საკანში არსებული **ინფრასტრუქტურა**. თუმცა მსჯავრდებულები უფრო პოზიტიურად აფასებდნენ პირობებს ვიდრე ბრალდებულები (სანიტარულ ჰიგიენური პირობები; ახალ ლეიბზე ხელმისაწვდომობა არ ჰქონდა ბრალდებულების მესამედს). პატიმრების ნაწილი მიუთითებდა სავენტილაციო სისტემის პრობლემებზე. ასევე გამოიკვეთა საპარსის ხელმისაწვდომობის პრობლემა.

**კვების** ნაწილში, დაბალი იყოს თევზისა და ხილის მოხმარების სიხშირე. პატიმრების მნიშვნელოვანმა ნაწილმა ხაზის გაუსვა, რომ ვისაც დიეტური კვება ესაჭიროებოდა, მათთვის დიეტური მაგიდები არ იყოს ხელმისაწვდომი, განსაკუთრებით დახურულ დაწესებულებებში (განსაკუთრებული რისკის; დახურული და პატიმრობის დაწესებულებები.).

პანდემიის პირობებში დახურულ დაწესებულებებში ყოველი მეოთხე პატიმარი არ სარგებლობდა ან იშვიათად სარგებლობს **ჰაერზე ყოფნის** უფლებით; (ხელშემშლელი მიზეზები იყო: გასაერებისთვის მოუხერხებელი დრო (ადრე დილა ან გვიან საღამო); პატიმართა თითქმის ნახევარი ფიზიკურად არ იტვირთებოდა, დახურული ტიპის დაწესებულებაში ეს მაჩვენებელი უფრო მაღალი იყო.

პატიმრების უმრავლესობა (80%-ზე მეტი) არც პანდემიამდე და არც მის დროს ყოფილა **დასაქმებული**. დაბალი იყო როგორც პანდემიამდე, ისე პანდემიის დროს პენიტენციურ დაწესებულებაში არსებულ პროგრამებში პატიმართა ჩართულობა. პანდემიის პირობებში კი მნიშვნელოვნად შემცირდა ასეთი პროგრამების მაჩვენებელი.

შემოდებულმა რეკომენდაციებმა და გარე სამყაროსთან ურთიერთობის შეზღუდვამ გარკვეულწილად დადებითი ზეგავლენა იქონია **COVID-19 დაავადების პრევენციაზე**, ამას აგრეთვე ხელი შეუწყო საკარანტინე სივრცეების გამოყოფამ და საექვო პაციენტების იზოლაციის ღონისძიებებმა. არ შეიძლება არ აღინიშნოს დაწესებულებების პერსონალსა და პატიმრებში PCR და ანტიგენის სწრაფი ტესტირების მასობრივი და რეგულარული გამოყენების მნიშვნელობა, რომელთაც ერთ-ერთი ძირითადი როლი

---

<sup>45</sup> პენიტენციურ სისტემაში COVID-19 პანდემიის გავლენა პატიმრების და პერსონალის ჯანმრთელობის და სხვა სახის უფლებრივ მდგომარეობაზე, სახალხო დამცველის/პრევენციის ეროვნული მექანიზმის სპეციალური ანგარიში, 2022 წელი. <https://cutt.ly/bCY48Jd>

ითამაშეს დაავადების ადრეულ გამოვლენაში. ამ ღონისძიების ეფექტიანობაზე მიუთითებს პენიტენციურ დაწესებულებებში ჩატარებული სკრინინგული კვლევის შედეგებიც.

**ფსიქოლოგიური/ფსიქიკური პრობლემების და ზოგიერთი სომატური დაავადების ზრდის ტენდენციაზე** მიუთითებდნენ რესპონდენტები. გამოკითხულ პატიმრებში, აუტოაგრესიის (თვითდაზიანების ეპიზოდები, სუიციდური აზრები, თვითმკვლელობის მცდელობა) და შიმშილობის ფაქტები უფრო მაღალი იყო დახურული ტიპის პენიტენციურ დაწესებულებებში. პანდემიის პერიოდში გაიზარდა პატიმართა რაოდენობა, რომლებსაც თავის ემოციურ/ფსიქოლოგიურ პრობლემებზე სასაუბროდ არავისთვის არ მიუმართავს.

დადებითად შეფასდა 2021 წელს, რეალურად დასაქმებული **სამედიცინო პერსონალის რაოდენობის** ზრდა. თუმცა, კვლავ რჩება პრობლემები როგორც საშტატო განრიგის სრულყოფილების ასევე სამედიცინო პერსონალის ვაკანსიების დაკომპლექტების მხრივ.

პანდემის პირობებში შემცირდა პირველადი ჯანდაცვის რგოლის ექიმების მიერ განხორციელებული **კონსულტაციების რაოდენობა და პირველადი სამედიცინო სერვისების უტილიზაციის მაჩვენებელი**. გაიზარდა იმ პატიმართა რაოდენობაც, რომლებსაც დაგვიანებით ან საერთოდ არ გაუწიეს სტომატოლოგიური მომსახურება; გაიზარდა საექიმო-სამედიცინო პუნქტებში სამედიცინო დახმარების მიღებისთვის მოცდის დრო; შემცირდა პატიმართა რაოდენობა, რომელთათვისაც ექიმ სპეციალისტის კონსულტაცია დანიშნვიდან რამდენიმე დღეში იყო ხელმისაწვდომი. გაორმაგდა იმ პაციენტთა რაოდენობა, რომლებსაც ექიმ სპეციალისტთა კონსულტაციის ლოდინი უწევთ ორი და მეტი თვის განმავლობაში.

ამბულატორიული მომსახურების გაჭიანურებისა და შემცირების გამო, **გაიზარდა პატიმართა სამოქალაქო სექტორის საავადმყოფოში გადაყვანის რაოდენობა**, ასევე **გაიზარდა გადაუდებელი სამედიცინო რეფერალის რაოდენობაც**. ამბულატორიული ფსიქიატრიული დახმარების მიწოდების შემცირებამ, **უარყოფითი გავლენა მოახდინა პატიმართა ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე**, გაიზარდა **პატიმართა სტაციონარში მკურნალობის საჭიროება**; რეგულაციების გამო გახანგრძლივდა სამედიცინო რეფერალის მოცდის პერიოდი, როგორც გეგმიური სტაციონარული გამოკვლევისა და მკურნალობისთვის ასევე, სასწრაფო დაყოვნებული რეფერალის შემთხვევაშიც.

**ხანმოკლე პაემნების** გაუარესებაზე მიუთითებდა 40%, ხოლო ხანგრძლივი პაემნების გაუარესებაზე - 70%-მდე მსჯავრდებული. კომპენსაციის სახით დამატებული უფასო სატელეფონო წუთები არ იყო საკმარისი შეზღუდვების კომპენსირებისთვის; ადგილი ჰქონდა პატიმრებისთვის სატელეფონო საუბრის შეზღუდვას დისციპლინური სახდელის სახით; ხანმოკლე ვადით შეიზღუდა კომუნიკაცია ადვოკატებთან; პატიმრები სრული იზოლაციის დროს ვერ ახერხებდნენ ფსიქოლოგთან პირისპირ გასაუბრებას; პრობლემას წარმოადგენდა არასრულწლოვან შვილებთან მინის ბარიერს მიღმა კომუნიკაციის საკითხი ქალი მსჯავრდებულების შემთხვევაში.

ანალიზმა ასევე აჩვენა, რომ პენიტენციურ სისტემაში **თანამშრომელთა დეფიციტია** (არ არის შევსებული დაწესებულებებში არსებული ვაკანსიები, რაც თანამშრომლების გადატვირთულ რეჟიმს განაპირობებს); თანამშრომლებს პანდემიის პრევენციისა და რისკების შესახებ შესაბამისი გადამზადება არ გაუვლიათ; თანამშრომელთა ანაზღაურება ვერ აკომპენსირებდა მათ შრომას; რიგ შემთხვევებში თანამშრომლებს მითითებულ წერტილებამდე ტაქსით უხდებოდათ გადაადგილება (საზოგადოებრივი ტრანსპორტის შეზღუდვის პირობებში); ყაზარმულ რეჟიმზე მყოფი თანამშრომლების საყოფაცხოვრებო პირობები არ

იყო ყველგან დამაკმაყოფილებელი; ოჯახთან ურთიერთობის ის შესაძლებლობა, რაც თანამშრომელთათვის იყო ხელმისაწვდომი, არ იყო საკმარისი; თანამშრომლებისთვის ხელმისაწვდომი არ იყო ფსიქოლოგის სერვისი; გაზრდილი იყოს დისციპლინური სახდელის გამოყენების მაჩვენებელი ე.წ. პირველი „ყაზარმულის“ პერიოდში, როდესაც თანამშრომლებს თვეობით მოუწიათ დაწესებულებაში ყოფნა.

## H. თვისებრივი კვლევის შედეგები

### პენიტენციური სისტემის პერსონალის უფლებრივი მდგომარეობა პანდემიამდე და პანდემიის კონტექსტში

#### 1. კარიერული წინსვლის შესაძლებლობა

კვლევის რესპონდენტების უმრავლესობა აღნიშნავს, რომ პენიტენციურ სისტემაში დაწინაურება არ ხდება პირადი დამსახურებისა და მერიტოკრატიული პრინციპების მიხედვით, გამოკითხულთა დაახლოებით ნახევარი მიუთითებდა, რომ მათი დაწინაურება, მიუხედავად წლების განმავლობაში სისტემაში დამაკმაყოფილებელი და რიგ შემთხვევაში წარმატებული საქმიანობისა, არ მომხდარა. რესპონდენტთა მეორე ნაწილი აცხადებს, რომ სამსახურებრივად დაწინაურდა. თუმცა ისინიც აღნიშნავენ, რომ ერთი საფეხურით წინ წაწევა არის ის მაქსიმუმი, რასაც შეიძლება მიაღწიო, რადგან უფრო მაღალი თანამდებობის პირები დაწესებულებებში, ძირითადად, მაინც შინაგან საქმეთა სამინისტროდან ან იუსტიციის სამინისტროდან გადმოყავთ, მიუხედავად იმისა, რომ პენიტენციურ სისტემას შინაგან საქმეთა სამინისტროსგან სრულიად განსხვავებული საქმიანობის სპეციფიკა აქვს. ინტერვიუებიდან ცხადი გახდა, რომ სისტემაში არ არსებობს კარიერული წინსვლის ჩამოყალიბებული პოლიტიკა, რომელიც თავისუფალი იქნება პროტექციონიზმისგან, სუბიექტური განწყობებისგან და არ იქნება დამოკიდებული ცალკეულ დაწესებულებებში ხელმძღვანელის პიროვნებაზე, კეთილ ნებასა თუ წესიერებაზე. ერთ-ერთმა რესპონდენტმა განაცხადა, რომ დაწინაურების სტიმული, თავის მხრივ, არც თანამშრომლებს აქვთ, რადგან ცალკეულ პოზიციებზე დაწინაურებისას პასუხისმგებლობის ზრდა ბევრად აღემატება სამსახურებრივი პოზიციისა და ანაზღაურების ზრდის ინტერესს. მათი განმარტებით, იმდენად დიდ სტრესს ქმნის პასუხისმგებლობა, რომ ხელფასის მცირე მატება აღნიშნულ ცვლილებას სამუშაო პირობების ნაწილში ვერ აკომპენსირებს. გამოკითხული რესპონდენტები ასევე აღნიშნავენ, რომ პროტექციონიზმით პენიტენციურ დაწესებულებებში ხშირად გამოუცდელი და არაკომპეტენტური კადრების დასაქმება ხდება, რომელთაც არა მხოლოდ დაწესებულების მუშაობის სპეციფიკა არ ესმით, არამედ ელემენტარული უნარები არ აქვთ, რაც საჯარო სამსახურისთვის არის საჭირო.

*რესპონდენტი#1: „კარიერული წინსვლის შესაძლებლობა აქვს იმას, ვინც არის ხელმძღვანელის ახლობელი, ძირითადად ასე ხდება. პირადი დამსახურებით ნაკლებად, თუმცა რაღაც დაწესებულებებში გავგივია, რომ ეგრეც ყოფილა, მაგალითად, გლდანში კონტროლიორობიდან გამხდარან მოადგილეები. გლდანში ყოფილა შემთხვევები, ჩვენთან არა.“*

**რესპონდენტი #2:** „კი, როგორ არა, შესაძლებელი არის, უნდა გქონდეს უმაღლესი დამთავრებული და იმის მიხედვით პრაქტიკიდან გამომდინარე რამდენ რამეს შეიძენ ცოდნას, წინსვლა ყოველთვის შეიძლება.“

**რესპონდენტი #3:** „შესაბამისი ხელფასი არ არის, პასუხისმგებლობა გემატება, მე მქონდა შემოთავაზება რაღაც-რაღაცებზე, მაგრამ მერჩივნა ის 1000 ლარი მქონოდა და ნაკლები პასუხისმგებლობა, ვიდრე ის 1200 ლარი და წამდაუწყუმ სირბილი. პროფესიონალები მანდ მიდიან იმ შემთხვევაში, თუ დირექტორი შენი ნათესავია, ან სამინისტროში ვიღაც გყავს.“

**რესპონდენტი #4:** „ჩემი დაწინაურება მოხდა კი საფეხურების მიხედვით, მაგრამ როგორც ესეთი რომ ვითხრა რომ დაინახვენი პოტენციალს და ეგრევე დააწინაურებენ, ეგეთი რაღაც არ ხდება.“

**რესპონდენტი #5:** „კარიერული წინსვლის პერსპექტივა, დიდად რომ ვთქვა არ არის, მოხდა ჩემ დროს, ჩემი მუშაობის პერიოდში დაწინაურება, მაგრამ ერთ ადგილზე ხარ და სხვა დაწინაურების შანსი არ არსებობს“

**რესპონდენტი #6:** „დაწინაურება არ მომხდარა. არ ხდებოდა, არავისთანაც არ მქონდა გაგონილი, რომ ვინმეს ემუშავოს და კარიერაში გაზრდილიყო ან რაღაც მსგავსი.“

## 2. ანაზღაურება

კვლევის მონაწილეთა უმრავლესობის განმარტებით, პენიტენციურ სისტემაში მუშაობისას, მათი შრომის ანაზღაურება იყო ძალიან დაბალი, რაც არ შეესაბამებოდა მათი სამუშაო გრაფიკის სიმძიმეს, საქმიანობის სპეციფიკას, არ იძლეოდა ღირსეული ცხოვრების შესაძლებლობას. რესპონდენტებს პრობლემურად მიაჩნდათ ის ფაქტიც, რომ სახელმწიფო აღარ ანაზღაურებდა მათი ოჯახის წევრების სამედიცინო დაზღვევის პაკეტს, რისი თანხაც ასევე ხელფასიდან ეჭრებოდათ. მათივე შეფასებით შრომის ყოველთვიური ანაზღაურება მხოლოდ ერთი კვირის სამყოფ თანხას წარმოადგენდა და დანარჩენი პერიოდისთვის სოფლის მეურნეობის ან სხვა საქმიანობის გზით დამატებითი შემოსავლის მიღების საშუალებების ძიება იყო საჭირო. რესპონდენტების ნაწილმა აღნიშნა, რომ ხელფასიდან ხელფასამდე უწყვედათ ვალების აღება და საბანკო კრედიტებით ცხოვრება.

**რესპონდენტი #1:** „ძალიან ცოტაა გაწეული სამუშაოსთვის. მე მაგალითად ხელფასი არ მყოფნის ხელფასიდან ხელფასამდე ისე, რომ ვალი არ ავიღო და თანამშრომლების უმეტესობა ეგრეა.“

**რესპონდენტი #2:** „ეს იყო ალბათ ზღვაში წვეთი .... ადამიანი იმისთვის მუშაობ, რომ ოჯახი არჩინო ხო, შეიტანო საზრდო. ჩვენი ხელფასი ერთი კვირა არ გეყოფოდა, ერთი კვირის ხელფასი არ არის“.

**რესპონდენტი #3:** „იმ ანაზღაურებით ვერ ვცხოვრობდით, რანაირად. ხელფასი დაგერიცხებოდა, მიყვებოდი ამ კომუნალურებს, საჭმელს მოიძარაგებდი და დანარჩენს გადადეგდი, რომ ცოტ-ცოტა გეხარჯა.“

**რესპონდენტი #4:** „ძირითადად მე იქ ვცხოვრობდი სულ და ანაზღაურება ბევრად ნაკლები იყო“.

**რესპონდენტი #5:** „შრომის ანაზღაურება არის დღევანდელ პირობებში განსაკუთრებით მიზერული. სადაზღვევო პაკეტს იხდიდა სახელმწიფო. სადაზღვევო პაკეტის გადახდაც კი მერე

*მოთხოვეს თანამშრომელს, მისვლის დღიდანვე ერთ-ორ წელიწადში ყველა იმას ნატრულობდა, რომ სხვა სამსახური რომ იყოს დაუფიქრებლად გადავიდოდა სხვა სამსახურში, იმდენად რთული იყო პირობები.“*

**რესპონდენტი #6:** *„გაცილებით მეტი უნდა ყოფილიყო ანაზღაურება, რასაც ჩვენ ვაკეთებდით. დაახლოებით 50%-ით მეტი მაინც უნდა ყოფილიყო.“*

გამოკითხულთა ნაწილი აღნიშნავდა, რომ ხელფასები ყველა დაწესებულებაში მსგავს პოზიციებზე უნდა ყოფილიყო ერთნაირი. მათი განმარტებით ცალკეულ დაწესებულებებში მათი კოლეგების ხელფასები უფრო მაღალია, ნაწილში კი - დაბალი. რესპონდენტთა ნაწილმა ხაზი გაუსვა ასევე ნამსახურობისა და გამოცდილების მიხედვით ხელფასის სხვაობის არსებობის აუცილებლობას, რადგან გამოუცდელი კადრებით დაწესებულებების დაკომპლექტების პირობებში, შედარებით გამოცდილ თანამშრომლებს გაცილებით მეტი საქმის გაკეთება უხდებოდათ, მათ ხელმძღვანელებიც მეტ პასუხისმგებლობას აკისრებდნენ, თუმცა ანაზღაურებაში ეს არ აისახებოდა. გამოკითხულთა შორის იყვნენ შედარებით მაღალ საფეხურზე დასაქმებული თანამშრომლები, რომლებიც აცხადებდნენ, რომ მათი ხელფასი შესაძლოა შედარებით აღემატებოდა სხვებისას, თუმცა ეს ანაზღაურება მათ ეძლეოდათ არაადამიანური შრომის ფასად და მათთვის არ არსებობდა არც შვებულება და არც დასვენების უფლება.

**რესპონდენტი #1:** *„მე რო მიღირდეს, სადღაც 1500-1600 ლარი ხელზე უნდა იყოს. ამ გამოუცდელ თანამშრომელს და მე ხელფასი ერთი არ უნდა გვქონდეს. პასუხისმგებლობა ორივესია, მაგრამ იმან არ იცის ... რაღაცა რომ მოხდეს, არავინ არაფერს არ მოსთხოვს, იმიტომ რომ ბევრჯერ მოხდა სიტუაცია და ვითომ არაფერი ... მე მომთხოვენ, მეტყვიან კორპუსიდან შენ ხარ პასუხისმგებელი, შენ გაქვს ხელი მოწერილი.“*

**რესპონდენტი #2:** *„აი, ეხლა შრომის ანაზღაურება ხელმძღვანელებს შედარებით მაღალი აქვთ, ვიდრე დაბალ საფეხურს, მაგრამ ეს არ ნიშნავს იმას, რომ გქონდეს პირობითად 3000 ლარი და შენ იყო სულ მუდმივად 24 საათიან, მონური მუშაობის რეჟიმში. ეს თითქოს მაღალი ხელფასი სხვებთან შედარებით უდრიდა მონურ მუშაობას.“*

### **3. წახალისება და დისციპლინური პასუხისმგებლობა**

თვისებრივი კვლევის ფარგლებში დავინტერესდით როგორც რესპონდენტთა გამოცდილებით წახალისების ნაწილში, ასევე მათ მიმართ დისციპლინური ზომის გამოყენების გამოცდილებითა და დისციპლინური წარმოების პროცედურით .

წახალისების ზომებთან დაკავშირებით, რესპონდენტთა ნაწილმა განაცხადა, რომ 2015 წლამდე, უფრო მეტად კი 2013-2014 წლებში ახსენდებათ მათ მიმართ სხვადასხვა წახალისების ზომის გამოყენების ფაქტი, როგორცაა მაღლობის გამოცხადება, წოდების ვადამდე მინიჭება და ფულადი პრემია, მათი განმარტებით ამას არ ჰქონდა სისტემატური ხასიათი, თუმცა ასეთი ფაქტები მომხდარა, რესპონდენტები ასევე აღნიშნავენ, რომ თუ პანდემიის საგანგებო პერიოდს არ ჩავთვლით, წახალისების ზომების 2015 წლის მერე მათ მიმართ

ფაქტობრივად აღარ გამოუყენებიათ. თანამშრომელთა ნაწილი კი აღნიშნავს რომ უკვე ათეულ წელზე მეტი დროის განმავლობაში, მათ მიმართ წახალისების ზომის გამოყენება არ მომხდარა.

**რესპონდენტი #1:** „წლებია პრემია არ ყოფილა, თუმცა ადრე იყო ხოლმე, როცა ადმინისტრაციას ჰქონდა რამდენიმე თანამშრომელზე პრემიის გაცემის შესაძლებლობა და ამიღია. ბოლოს ალბათ 2013-2014 წელს ავიღე, მას მერე საერთოდ გაუქმდა, ახლა არ არის საერთოდ, ჩვენ დაწესებულებაში საერთოდ არ არის.“

**რესპონდენტი #2:** „ადრე მართლა ფასდებოდა თანამშრომელი, ნებისმიერ დღესასწაული რომ მოდიოდა ის 50 ლარი იყო თუ 100 ლარი იყო დამატების სახით თანამშრომელს ერიცხებოდა. 3 მარტი იყო, ქალთა დღე იყო თუ რაღაცა, აი ნებისმიერი დღესასწაული. აი მაშინ მართლა იყო დანამატებიც, პრემიებიც, აი ახლა აღდგომა რომ აღდგომაა ერთი ლარიც კი...ერთი თეთრი არ უფიქრიათ რომ ... მოდი ათი კვერცხის ფული მაინც ჩავურიცხოთ.“

**რესპონდენტი #3:** „ყოფილა დავუშვათ ვადამდე წოდების მინიჭება, მადლობის გამოცხადება, პრემიაც ყოფილა. არა ეგ იყო, სადღაც 2017 წლამდე და მას შემდეგ აღარ ყოფილა არაფერი.“

**რესპონდენტი #4:** „წახალისების ზომა იყო გამოყენებული, მადლობა პირად საქმეში შეტანით, თუ არ ვცდები, მე არც მინახავს პირადი საქმე და იყო პრემია ერთადერთხელ, ორჯერ ბოდიში.“

**რესპონდენტი #5:** „9 წლის განმავლობაში ერთხელ მომცეს ფულადი პრემია.“

რაც შეეხება დისციპლინურ პასუხისმგებლობას, რესპონდენტთა ნაწილის მიმართ გამოყენებული ყოფილა დისციპლინური ზომები, მეორე ნაწილის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობა არ დამდგარა, თუმცა მათ ჰქონდათ ინფორმაცია მათი კოლეგების მიმართ სხვადასხვა დისციპლინური ზომის გამოყენების შესახებ და მეტ-ნაკლებად იცნობდნენ დისციპლინური წარმოების პროცედურას. რესპონდენტთა აბსოლუტურმა უმრავლესობამ აღნიშნა, რომ დისციპლინური პროცედურა არ არის სამართლიანი და ფაქტობრივად წარმოების მონაწილე თანამშრომელს არ ეძლევა შესაძლებლობა რეალურად შეცვალოს ხელმძღვანელობის გადაწყვეტილება. რესპონდენტებმა აღნიშნეს, რომ ან საერთოდ არ მიუღიათ არანაირ წარმოებაში მონაწილეობა, ან თუ დაიბარეს და ჰკითხეს აზრი, ძალიან ცხადად მიანიშნეს, რომ მათ აზრს მნიშვნელობა არ ჰქონდა. რესპონდენტები აცხადებენ, რომ ხშირად სანამ საქმის არსი ბოლომდე გაირკვევა, საყვედურის ან სხვა ზომის გამოყენების საკითხი უკვე გადაწყვეტილია და რიგით თანამშრომელს ხელმძღვანელის გადაწყვეტილების წინაშე არანაირი ბერკეტი არ აქვს, რომ თავისი პოზიცია ამტკიცოს.

**რესპონდენტი #1:** „საყვედური გამომიცხადეს, საგამოძიებოში რომ მივედი ეს გოგო მეუბნება, გეძინაო? არ მეძინა, მაგრამ რამე აზრი აქვსთქო? არაო და მაშინ ჩაწერე რომ წამოწოლილს მეძინამეთქი, ექვსთვიანი არა ერთწლიანი მომეცი, ოღონდ გამიშვი, ნამორიგევები ვარ, უნდა დავიძინო-მეთქი, ხელს მოგიწერ, ხომ არ გაინტერესებს-მეთქი.“

**რესპონდენტი #2:** „პროცედურაზე ვერ გეტყვი რამდენად სამართლიანი იყო, მაგრამ მე უსამართლოდ მომცეს.“

**რესპონდენტი #3:** „არაფერი, პროცედურა, არავის არაფერი უკითხავს, პირდაპირ მომივიდა საყვედური.“

**რესპონდენტი #4:** „დისციპლინური საქმის წარმოება ზოგადად სისტემაში არის ძალიან უსამართლო და რატომ. როდესაც რაღაცა თუნდაც მცირე შემთხვევა შეიძლება მოხდეს დაწესებულებაში, პასუხისმგებლობას აკისრებენ იქ მომუშავე პერსონალს, პასუხისმგებლობას მანამ, სანამ გაარკვევენ რა

მოხდა, ვისი ბრალეულობით მოხდა, ვისი არაჯეროვანი დავალების შესრულებით მოხდა, განაღობების და გარკვევის გარეშე სჯიან თანამშრომლებს.“

**რესპონდენტი #5:** „ჩემს მიმართ კონკრეტულად არა, მაგრამ ვის მიმართაც გამოიყენეს, არანაირი ჩართულობა არ ყოფილა იმისი, უბრალოდ ვიცი კონკრეტული პირებისგან, ვისაც შეეხო. არ ჰქონიათ საშუალება თავი ემართლებინათ და არც არავინ ითვალისწინებს.. თუ ხელმძღვანელობა გადაწყვეტს თუნდაც უსამართლოდ რომ დამნაშავეა, მისცემენ საყვედურს, დაითხოვენ სამსახურიდან.“

#### 4. სამუშაო გარემო და პროფესიული განვითარების შესაძლებლობები

რაც შეეხება თანამშრომელთა სამუშაო გარემოს, გამოკითხულ რესპონდენტთა აბსოლუტურმა უმრავლესობამ განაცხადა, რომ უკმაყოფილო იყო სამუშაო პირობებით, კერძოდ, მათ არ ჰქონდათ გამოყოფილი გამოსაცვლელი ფართი, სადაც უნდა ჩაეცვათ ფორმა სამსახურში მისვლისას და საკუთარი რესურსით უხდებოდათ აღნიშნული სივრცის მოწყობა (ფარდით გამოყოფა ან სხვა ფორმით ორგანიზება). რაც შეეხება ცვლაში მომუშავე პირებს, მათ დამე დასვენებისთვის არ ჰქონდათ განსაზღვრული ინდივიდუალური საწოლი და პირადი სივრცე, ჩვეულებრივ საკნის ტიპის ოთახებში ერთმანეთის მონაცვლეობით ერთიდაიმავე საწოლზე უხდებოდათ დასვენება. ცვლაში მომუშავე პირთათვის კვებას ამჟამად უზრუნველყოფს პენიტენციური დაწესებულება, თუმცა გამოკითხულთა ნაწილი აღნიშნავს, რომ საკვები მეტისმეტად ცხიმოვანი და უხარისხოა და მათ ურჩევნიათ საკუთარი ულუფა თვითონ ატარონ დაწესებულებაში. იშვიათი გამონაკლისის გარდა, დაწესებულებათა უმრავლესობაში საკვების შესანახად თანამშრომლებს თავისივე ხარჯით უწევდათ მაცივრის შეძენა. იმ ადამიანებისთვის, რომლებიც სასადილოში დაწესებულების საკვებით არ იკვებებიან, არ არის გამოყოფილი საკვები ტერიტორია და მათ სამუშაო ოთახში უხდებოდათ კვება.

**რესპონდენტი #1:** „ოთახი არ მქონდა გამოსაცვლელი, აი ეს არის ყველაზე დიდი პრობლემა, პატიმარს რომ უქმნი ყველაზე დიდი კომფორტს, ჯერ მოდი თანამშრომელზე იზრუნე ... რაღაც მოყუჩებულ ადგილას ჩამოვაფარეთ ფარდა და იმის იქით ვიცვლიდით, კომფორტზე არ არის აქ ლაპარაკი, აქ არის რომ ელემენტარული ერთი გამოყოფილი ადგილი თანამშრომელს უნდა ჰქონოდა“

**რესპონდენტი #2:** „არანაირი პირობები არ არის, ელემენტარულად საჭმელის მისაღებად ადგილი არ გვაქვს გამოყოფილი.“

**რესპონდენტი #3:** „ზოგჯერ პატიმართან მოსული ამანათი უფრო მდიდარი იყო, ვიდრე თანამშრომელს რომ ჰქონდა უფლება. არ იყო მოწესრიგებული ღამის გასათევი. აი მორიგეობით ხო ისვენებდნენ ესენი, ყველა თანამშრომელს ხომ უნდა ჰქონოდა თავისი ლოგინი, ისინი როგორც მორიგეობდნენ, ისე ისვენებდნენ ერთმანეთის საწოლზე.“

რაც შეეხება სამუშაო ფორმებს, რესპონდენტებმა თითქმის ერთხმად აღნიშნეს, რომ ფორმებს საკმაოდ იშვიათად აძლევენ, თუმცა ბოლოს მიცემული ფორმა ხარისხით ყველას სჯობდა. აქვე აღინიშნა, რომ ფორმა საკმარისი ოდენობით თანამშრომლებს არ ეძლევათ. თუმცა ყველაზე დიდი პრობლემა მაინც ზომებია. მიუხედავად იმისა, რომ თანამშრომლებს ზომების მიწოდება წინასწარ არაერთხელ მოსთხოვეს, თითქმის არავის თავისი ზომის სამუშაო ფორმა არ მიუღია, ფორმები იმდენად დიდი აღმოჩნდა, რომ მათი ჩაცმა ფიზიკურად შეუძლებელი იყო და თანამშრომლებს საკუთარი ხარჯით მოუწიათ მისი გადაკეთება, რაც არსებული ანაზღაურების გათვალისწინებით, მათთვის სერიოზულ ფინანსურ ტვირთს წარმოადგენდა.

თანამშრომელთა ნაწილმა გასწია აღნიშნული ხარჯი, ნაწილმა კი უარი თქვა ფორმის გადაკეთებაზე და შესაბამისად ტარებაზეც, რადგან მათ ამის საშუალება არ ჰქონდათ. ერთ-ერთი რესპონდენტის განმარტებით, ფორმა უკვე იმდენად გაცვეთილია, რომ ორ გარეცხვაში შესაძლოა დაიხეს და ამ ფორმით გამოჩენა პატიმრებთან და დაწესებულების სტუმრებთან გარკვეულ უხერხულობასაც უქმნის. რესპონდენტთა ნაწილმა ასევე განაცხადა, რომ ფეხსაცმელები, რომელიც გადასცეს არ იყო სეზონთან შესაბამისი, იგივე პრეტენზია ცალკეულ რესპონდენტებს ჰქონდათ ფორმასთან მიმართებითაც.

**რესპონდენტი #1:** „ფორმის ტარების ვალდებულება ჩვენც გვაქვს, თუმცა მე პირადად 5-6 წლის წინ მქონდა ფორმა და მას მერე არ მქონია. უბრალოდ მოიტანეს, საკმარისი რაოდენობა არ იყო და მე ჩემი კუთვნილი დავუთმე სხვას, თუმცა ზომებშიც არის ხოლმე პრობლემა და იმ ფორმის გადაკეთება მკერავთან რომ ვიკითხე, სადღაც ასი ლარი ჯდება და ყველაფერი რომ გადამეკეთებინა და მაგის საშუალება არ აქვს თანამშრომელს.“

**რესპონდენტი #2:** „ფორმას გვაძლევდნენ, 5 წლის განმავლობაში ერთხელ დაარბევს და როგორ იყო იცით, დავგირბევს ორ-ორი წყვილი, ერთს რო გარეცხავდი მეორე უნდა ჩაგეცვა. 5 წელიწადში ორი წყვილი მოგვცეს.“

**რესპონდენტი #3:** „ფორმებზე სულ პრობლემა მქონდა, ბოლოს რომ შეცვალეს ფორმები, იმხელათი დიდი მოიტანეს, მკერავს რომ მივუტანე 100 ლარი მთხოვა გადაკეთებაში. არ ავიღე, არც ჩავიბარე ფორმა, შავი მაისური მეცვა და ისე დავდიოდი. ვიღაცებმა გადააკეთეს, მაგრამ მე ვუთხარი რომ არ გავაკეთებ, იმიტომ რომ ისე მეკუთვნის.“

**რესპონდენტი #4:** „ფორმაზე ვერ ვიტყვით რომ ცუდი იყო, მაგრამ ზომები არ იყო, ანუ სამი ოთხი ზომით დიდს რომ მისცემ ადამიანს, ხარისხს ვერ დავიწუნებთ ნამდვილად ბოლო ფორმის და წინა ფორმები უხარისხო იყო.“

**რესპონდენტი #5:** „ფორმა იყო უხარისხო, არ არის ხარისხიანი, ყველას არ ჰქონდა ფორმა, ზოგს დიდი ჰქონდა, ზოგს პატარა, მერე თავისი ხარჯებით აკეთებინებდნენ ბიჭები, დარბოდნენ, იყო ერთი ამბავი, ხან მკერავთან დაქონდათ, ზოგს 4 ზომით დიდი ჰქონდა და ვერ იცმევდა და ა.შ. იყო პერიოდი, როცა 4 წლის განმავლობაში ფორმა არ ჰქონდათ მოტანილი.“

**რესპონდენტი #5:** „თუ გინდა წამოდი და ჩემ ფორმას გადაუღე რა მდგომარეობაშია. მე მომცეს დიდი ზომა და წადი გადააკეთეო და ჩემი ზომა მისცეს სხვებს, რომლებსაც დიდი ჰქონდათ და ამათ ვეუბნები, იმას რომ აძლევ ჩემ ზომას, მე მომეცი, იმას ხო მაინც გადასაკეთებელი აქვს, მოდი ის მე მომეცი და ეს მიეცი, იმას ხო მაინც გადასაკეთებელი აქვს. არა, ეს ვერ გავაგებინე. ზაფხულში მოგვცეს ზამთრის და ჩაიცვითო და ატყდა იქ ერთი ამბავი, იმაში 100 ლარს ნაღდად არ გადავიხდი რომ გადავაკეთო. მე არ მიღირს, ზოგმა გადააკეთა, თხოვდნენ. მე არ მაცვია, არ მაქვს, რა ჩავიცვა.“

რაც შეეხება სადაზღვევო პაკეტს, რესპონდენტები აღნიშნავდნენ, რომ სახელმწიფო აღარ იღებდა მათი ოჯახის წევრების სადაზღვევო ხარჯების დაფარვის ვალდებულებას, რისი გადახდაც მათ საკუთარი ხელფასიდან უწევდათ და ეს საკმაოდ დიდ ფინანსურ ტვირთს წარმოადგენდა მათი ოჯახებისთვის. მართალია სადაზღვევო პაკეტი ფურცელზე საკმაოდ მიმზიდველად გამოიყურებოდა, თუმცა პრაქტიკაში არსებობდა გამოწვევები, როგორც ოჯახის ექიმების ხელმისაწვდომობის, ისე დროული და ხარისხიანი სამედიცინო დახმარების მიღებისა და ცალკეული მედიკამენტების ანაზღაურების კუთხით. რესპონდენტები ასევე აცხადებდნენ, რომ არსებული გადატვირთული სამუშაო გრაფიკის გამო, კიდევ უფრო უჭირდათ ექიმთან ვიზიტის დროის



გამომეზნა და სამედიცინო მომსახურების მიღება, აღინიშნა, რომ თავისუფალი დროისა და ექიმის ვიზიტის დროის დამთხვევა საკმაოდ რთული იყო, რაც იწვევდა ან ხელმძღვანელობის უკმაყოფილებას (სამუშაო დღის გაცდენის გამო) ან სამედიცინო მომსახურების მიღების შეფერხებას.

**რესპონდენტი #1:** „დაზღვევის პაკეტში რაც არის, კარგად წერია, თუმცა ცალკე სადაზღვევოსთან არის ხოლმე პრობლემები ანაზღაურების, ასევე დაზღვევით რომ ისარგებლო, დრო უნდა გქონდეს, რომ მიხვიდე ექიმთან, რისი საშუალებაც ფიზიკურად არ არის ისეთ გრაფიკში უწევს მუშაობა თანამშრომელს. მე ბიულეტენის გახსნაზე მქონდა პრობლემა, ამოწმებენ. არიან თანამშრომლები, რომელსაც შეიძლება მაგის გამო შეეშინდეს ან დისკომფორტი შეუქმნან, არ ვიცი. მეც მკითხეს, ხომ არ ვიტყუებოდი ან რაღაც ასე, თან არის ერთგვარი ზემოქმედება თანამშრომელზე რომ ჩვენ უყურადღებოდ არ ვტოვებთ და ზოგადად ბიულეტენების გახსნაზე არ აქვთ კარგი დამოკიდებულება. ჩაწერაზეც პრობლემებია ხოლმე, ექიმი რომ დაგჭირდეს, თავისუფალ ადგილს ვერ იპოვი, ექიმთან დაზღვევით რომ მიხვიდე, თითქმის არასდროს არ ხდება ისე, რომ როცა გინდა მაშინ მიხვიდე. ვერ ვახერხებ დროულად ჩაწერას.“

**რესპონდენტი #2:** „დაზღვევაზე, აი, შეუძლია ნებისმიერ მონიტორინგს გადაამოწმოს რამდენჯერ მაქვს ნასარგებლები, დრო არ იყო მაგისი, როცა ყოველ დღე მუშაობ შუა კვირაში ვერ ახერხებ ექიმთან მისვლას, შაბათ-კვირას როცა გვქონდა დასვენება კარგად იცით ნახევარი პოლიკლინიკები შაბათს არ მუშაობს, ვინც იმუშავებდა იმასთან თუ მიხვიდოდი.“

**რესპონდენტი #3:** „დაზღვევის პაკეტი კარგი იყო, არ იყო ცუდი, მაგრამ როგორც ასეთი რომ იმ პაკეტით ისარგებლებდი სრულად... , საოჯახოზე უნდა გადაგეხადა, რაც ეწერა კარგი იყო, მაგრამ ვერ სარგებლობდი, ერთი კვირა გინდოდა ჩასაწერად.“

**რესპონდენტი #4:** „დაზღვევა ბოლო წლებში უკვე ცუდი იყო, ნაკლებ თანხას ანაზღაურებდნენ და ასე შემდეგ, თავიდან კარგი დაზღვევა იყო. ბოლოს უკვე ჩვენ ვიხდიდით ჩვენივე დაზღვევას, ხელფასიდან გვეჭრებოდა, ადრე არ გვეჭრებოდა.“

უმწვავეს პრობლემას წარმოადგენდა შვებულებით სარგებლობის შეუძლებლობა. რესპონდენტთა აბსოლუტურ უმრავლესობას ერთდროულად არ უსარგებლია ორკვირიან შვებულებაზე მეტით, მათი ნაწილი შვებულებით ყოველწლიურად მხოლოდ ათი დღით სარგებლობდა. რესპონდენტთა ნაწილს, განსაკუთრებით მათ, ვისაც ცვლებში უხდებოდა მუშაობა, არ ეძლეოდათ შვებულებისთვის სასურველი დროის არჩევის შესაძლებლობა, რაც იმას ნიშნავდა, რომ ისინი შვებულებაში გადიოდნენ არა მათი და მათი ოჯახებისთვის პრიორიტეტულ დროს, არამედ მაშინ, როდესაც ამის საშუალებას მორიგეობის გრაფიკზე დაყრდნობით ხელმძღვანელობა მისცემდათ, ამავდროულად სხვა ცვლის შვებულებაში ყოფნის პერიოდში, ცვლებში მომუშავე პირთა გრაფიკი იცვლებოდა და მათ უხდებოდათ შვებულებაში მყოფ პირთა ჩანაცვლება (მაგ.სამ დღეში ერთხელ მომუშავე ცვლა მუშაობდა ორ დღეში ერთხელ). რესპონდენტების განმარტებით, ისინი მზად იყვნენ, რომ შვებულების დარჩენილი დღეები ისე გადაენაწილებინათ, რომ სამსახურებრივი საქმე არ გაფუჭებულიყო, თუმცა ორ კვირაზე მეტი ვადით შვებულება არც კი განიხილებოდა, პირდაპირ ჰქონდათ ამ ტიპის მითითება სამინისტროდან. ზოგადად რესპონდენტები აცხადებდნენ, რომ პენიტენციურ სისტემაში დასაქმებული ადამიანებისთვის, არ არსებობდა არანაირი ბალანსი დასვენებისა და სამუშაო დროებს შორის, რომ ფაქტობრივად მათ უარის თქმა უხდებოდათ როგორც მეგობრებთან, ასევე ოჯახთან ურთიერთობაზე, რაც მნიშვნელოვნად აისახებოდა მათ განწყობასა და ცხოვრების ხარისხზე.

**რესპონდენტი #1:** „შეგებულება, ვაიმე, მიხვედით კულმინაციაზე, აი ეს იყო ყველაზე მტკივნეული თემა, წლიდან წლამდე შეგებულება თუ სამი ცვლა მოგცეს, ეს იყო რაღაც სასწაული. ათი დღეც არ გამოდის, იმიტომ რომ რო გადიხარ, ის ორი დღე ხომ შენია, იმასაც კი გითვლიდნენ იმ დასვენების ორ დღეს, ისიც კი შეგებულებაში შედიოდა და იყო ასეთი დარღვევები.“

**რესპონდენტი #2:** „ნახევარ ცხოვრებას იქ ატარებ, ვერსად მიდიხარ, ვერ მოდიხარ, დროის გასატარებლად რო წახვიდე, ნაბახუსევზე ძნელია და თავს არიდებ, მოკლედ შენი ცხოვრება აღარ გაქვს.“

**რესპონდენტი #3:** „შეგებულებაში ჩათვალე რომ ორჯერ ვარ ნამყოფი ცხრა წლის განმავლობაში. ორჯერ-სამჯერ ორი კვირა ან ათი დღე.“

**რესპონდენტი #4:** „სამსახურს მიღმა დასვენების საშუალება მე არ მქონდა და შესაბამისად არ მქონდა, ისეთი გათიშული მოვდიოდი სახლში რომ ერთი სული მქონდა დამეძინა, რომ მეორე დღეს უნდა წავსულიყავი სამსახურში.“

**რესპონდენტი #5:** „შეგებულებაც ცუდად იყო, ვის რა დროსაც გვინდოდა, იმ დროს ვერასდროს ვერ მივდიოდით, რა დროსაც მოუნდებოდათ, მაშინ მივდიოდით ჩვენ, სხვისი შეხედულებით ვისვენებდით ჩვენ, ვერც ერთხელ ვერ გავედი ისეთ პერიოდში შეგებულებაში, რომ ჩემთვის ყოფილიყო კარგი, არასოდეს არ ვყოფილვარ 10 დღეზე მეტი.“

**რესპონდენტი #6:** „არ ითვალისწინებდა სისტემა იმას, რომ შეიძლება ადამიანი სამსახურში გადაიწვას, დაიღალოს, მას რომ აქვს დასვენების უფლება, თუნდაც შეგებულების უფლება, რომ აქვს ოჯახთან ურთიერთობის უფლება და რა თქმა უნდა, მგონია რომ სარგებლობდნენ იმით, რომ თუ არ გინდათ, მიბრძანდით სამსახურიდან. ეს არის ყოვლად მიუღებელი, დაუშვებელი, ფიზიკურად ვერ ძლებს ადამიანი მაგ რეჟიმში და რესურსი იფიტება ფაქტიურად და მერე მოთხოვნა არის ძალიან მაღალი. სტანდარტების დაცვას ითხოვენ, პატიმართა... მაგრამ ფიზიკურად ვერ უძლებს ამას ადამიანი, არ ვიცი.“

**რესპონდენტი #7:** „შეგებულებაში გასასვლელად ვინც კი ორ კვირაზე მეტს მოითხოვდა, პრობლემები ექმნებოდა. ორი კვირაზე მეტი შეგებულებაში არ უნდა გასულიყავი. იმის შეგნებაც გვექონდა, რომ თუ არ არის საშუალება, წლის განმავლობაში ავიღებთ სხვადასხვა დროს. 10 დღეს ავიღებ ერთხელ, ათი დღეს მეორედ ავიღებ, ან ორ კვირაზე გავყოფ, მაგრამ არა, მკაცრად მოდიოდა სამინისტროდან მოთხოვნა, რომ ორ კვირაზე მეტი არავინ შეგებულებაში არ უნდა გასულიყო, თუ ვინმე გავიდოდა მერე სხვანაირად სთხოვდნენ პასუხს.“

**რესპონდენტი #8:** „სათითაოდ კი არ მიდიოდნენ, მთელ ცვლას ხსნიდნენ და მე ორჯერ მეტს ვმუშაობდი, რომ იმ ერთი თვის მერე დამესვენა ათი დღე.“

რაც შეეხება გადამზადებასა და ტრენინგებს, ამ კუთხით რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ გადამზადების კურსებს სისტემატურად გადიოდნენ როგორც ადგილობრივი, ისე საერთაშორისო ექსპერტ ტრენერების ჩართულობით, წელიწადში ერთხელ ან რამდენჯერმე. ისინი საუბრობდნენ კვალიფიკაციის ამაღლების კურსებზეც, რომლებსაც მოყვებოდა კვალიფიკაციის შემოწმების ტესტი. თუმცა ცვლაში მომუშავე თანამშრომლები წუხილს გამოხატავდნენ, რომ გადამზადება ხშირად მათი დასვენების დღეებს ემთხვეოდა და დამენათევებს დასვენების ნაცვლად სავალდებულო კურსზე უხდებოდათ დასწრება და ფაქტობრივად

დასვენების დროს ნაწილსაც სამსახურებრივ საქმეს უთმობდნენ, რაც ფიზიკურად საკმაოდ რთული და ამავდროულად არაეფექტიანი იყო.

**რესპონდენტი #1:** „იყო ტრენინგები, კი ტრენინგები იყო ნამდვილად ხან 6 თვეში ერთხელ, ხან წელიწადში ერთხელ, ხან 3 თვეში ერთხელ, მაგრამ იმ ტრენინგებზეც იყო სავალდებულო ტრენინგები, რომლებიც გამოცდის სახით იყო და ვინც ვერ ჩააბარა, მას პრობლემები შეუქმნეს. ზოგი გაუშვეს სისტემიდან, ვისი გაშვებაც უნდოდათ და ვისი გაშვებაც არ უნდოდათ, აი მაგას ვიძახი რომ უსამართლობა არის, მაინც დატოვეს სისტემაში, ე.წ. პატრონიანი ხალხი და ეს გამოიყენეს მიზეზად, რომ ვისი გაშვებაც უნდოდათ თუ ის ვერ ჩააბარებდა, უპრობლემოდ უშვებდნენ სამსახურიდან.“

**რესპონდენტი#2:** „მენი დასვენების დღეების ხარჯზე დადიოდი ტრენინგზე, როცა უნდა დაგესვენა. ტრენინგზე უბრალოდ ლაპარაკია რომ ასე უნდა იყოს, მაგრამ არ არის ეგრე.“

**რესპონდენტი#3:** „ყოველწლიურად გვიტარებოდა ტრენინგები. ტრენინგებს ნამდვილად დადებითად შევაფასებ, მალიან ბევრ რაღაცას ვსწავლობდით და კარგი იყო.“

## 5. პანდემიის გავლენა თანამშრომელთა უფლებებზე

კვლევამ აჩვენა, რომ პანდემიის დაწყებამ თანამშრომელთა სამუშაო პირობები მნიშვნელოვნად შეცვალა. უსაფრთხოებისა და რეჟიმის სამსახურების წარმომადგენლებს დაწესებულების ტერიტორიაზე თვეობით, გაუსვლელად მოუწიათ ცხოვრება. ისინი დაწესებულებაში საკნის ტიპის ოთახებში ცხოვრობდნენ, სადაც ხშირად არ ჰქონდათ ლეიბი, სარგებლობდნენ იქ არსებული საშხაპეებით და იკვებებოდნენ დაწესებულებაში დამზადებული საკვებით. იმ პერიოდში, როდესაც ქალაქში გადაადგილება შეზღუდული არ იყო, თანამშრომელთა ნაწილს სახლიდან აწვდიდნენ საკვებს, ან იმ თანამშრომლებს მოჰქონდათ, რომლებიც სადღეღამისო სამუშაო გრაფიკზე არ იყვნენ. გამოკითხულთა უმრავლესობა აღნიშნავს, რომ მათთვის არ იყო ცნობილი რა ვადით მოუწევდათ დაწესებულების ტერიტორიაზე ყოფნა გაუსვლელად. ისინი აცხადებენ, რომ ჩაკეტილობამ მნიშვნელოვნად იმოქმედა მათ ნერვულ სისტემაზე, გამოიწვია სტრესი და უძილობა. თანამშრომელთა ნაწილი აღნიშნავს, რომ საგანგებო რეჟიმზე ყოფნის პერიოდში ოჯახური პირობების გამო, სურდათ დაწესებულების დატოვება, თუმცა ამას საკმაოდ დიდი ხნის მანძილზე ვერ ახერხებდნენ. ასევე ზუსტად არ იცოდნენ, როდის მოხდებოდა მათი ჩანაცვლება. მართალია ამ პერიოდში თანამშრომლებმა აიღეს ხელფასის ოდენობის დანამატი, თუმცა, როდესაც ორთვიანი მუშაობის შემდეგ მესამე თვეს 25 დღის შემდეგ დატოვეს დაწესებულება, მესამე თვის დანამატი სრულად აღარ ჩაერიცხათ, რასაც უსამართლოდ მიიჩნევენ. რესპონდენტები ასევე აღნიშნავენ, რომ დანამატის ოდენობა არ იყო საკმარისი იმ შრომის კომპენსირებისთვის, რომელიც მათ გასწიეს, კერძოდ დანამატის ნაწილი იქვე მაღაზიაში დაეხარჯათ, რადგან თვეების მანძილზე არ შეეძლოთ სასადილოს საჭმლის ჭამა და უხდებოდათ დამატებითი პროდუქტის შეძენა მაღაზიაში, რომელიც საკმაოდ მაღალი ფასებით გამოირჩევა. რესპონდენტების ნაწილმა განაცხადა რომ თვეების ჩაკეტვის შემდეგ, გასვლისას ზოგს ბავშვისთვის სახლში მისატანად ტკბილეულის ფულიც არ დარჩა.

ოჯახთან კომუნიკაციას დაწესებულებიდან თანამშრომლები მხოლოდ ტელეფონის საშუალებით ახერხებდნენ, არ ჰქონდათ ვიზუალური კონტაქტი შვილებთან და ოჯახის სხვა წევრებთან, განსაკუთრებული საჭიროებისას ოჯახის წევრებსაც შეეძლოთ მათთან დაკავშირება ადმინისტრაციის ტელეფონზე.

თანამშრომლები ასევე აღნიშნავენ, რომ თავდაპირველად COVID-19-ის პრევენციის ეკიპირება განსაკუთრებით მრავალფეროვანი იყო და მისი ტარება თანამშრომლებს საკმაოდ უჭირდათ, შემდგომ პერიოდში შედარებით შემსუბუქდა, ერთ-ერთი რესპონდენტი მიუთითებს პირბადეების ნაკლებობის შესახებ, რაც საკმაოდ რთულ მდგომარეობაში აგდებდა მის კოლეგებს, განსაკუთრებით ზაფხულის პერიოდში.

**რესპონდენტი #1:** „დამირეკა უსაფრთხოების უფროსმა, ყაზარმულზე გადადიხარ, ჩაალაგე პირადი ნივთები, ტანსაცმელი და მოდი სამსახურში, მეც ჩავალაგე და მივედი. იყო ორ კვირაზე საუბარი, მერე ერთი თვეო და პრემიაც იქნებაო ერთი ხელფასის ოდენობა. ეს ერთი თვე იყო იქ ჯოჯოხეთი. პატიმრები უფრო კარგ მდგომარეობაში იყვნენ ვიდრე თანამშრომლები. ერთი დღე მუშაობდი, მეორე დღე ისვენებდი და ციხეში იყავი. როგორც პატიმრები არიან საკანში, ისეთში იყავი. ტელევიზორიც გვექონდა, მაგრამ ფსიქოლოგიურად ძალიან რთულია რა, იმიტომ რომ ფიზიკურად დასვენებას ვერ ახერხებდი. ცვლა გადავაბარე, მაინც ვარ იქ, მეორე დღესაც იმ პატიმრებს ვუყურებ და იმათთან ვარ. გაუფუჭდა ნერვები ყველას. ნევროზი დამემართა, დღემდე რომ მომყვება, ღამე ვერ ვიძინებდი იქაც და გარეთაც, საერთოდ ვერ ვიძინებდი დამაძინებლებს ვსვამდი რომ დამეძინა, ჩათვალე რო „სროკი“ გვექონდა ჩვენც მოსჯილი ჩვეულებრივად რა. ის პრემია ვერაფერს აკომპენსირებდა, ის რაც მომცეს, ნახევარი მაღაზიაში დავხარჯე. რო გინდოდა რაღაცები. სულ ის საჭმელი ყელში იყო ამოსული, იქ კიდევ ორმაგი იყო, გარეთ რო 5 ლარი ღირდა, იქ 10 ლარი იყო.“

**რესპონდენტი #2:** „ჩაიკეტნენ თანამშრომლები, პირველი ორი თვე ფეხი არ გაუდგიათ იქიდან, გადაიღალა ხალხი.“

**რესპონდენტი #3:** „შევდიოდით პირბადეებით, პირბადეების საშუალებაც კი არ ჰქონდათ, ერთი პირბადე უნდა გვეთებოდა დილიდან საღამომდე, ან უკეთეს შემთხვევაში, შეიძლება ორი პირბადე გქონოდა 24 საათში ან ერთი პირბადე გქონოდა და უკვე გაუსადლისი იყო. ხშირი იყო მერე თანამშრომლების მხრიდან პირბადის მოხსნის მცდელობა და ამის მერე უკვე ხელმძღვანელობა გვადღებდა საყვედურს, რომ რატომ მოიხსენი პირბადე, იგუდებოდნენ რა ბიჭები ისეთ მდგომარეობაში იყვნენ. დამძიმდა შრომა, ეძინათ ერთადერთი კამერა იყო გამოყოფილი, აქ იყვნენ ბიჭები, იყო რამდენიმე შემთხვევა, რომ ლეიბები სთხოვეს ადმინისტრაციას და არ არის მაგის საშუალებაო, მერე ტანსაცმელებს ვეცავდით და იმას ვიფენდით, მოკლედ თანამშრომლის უფლებები იქ ნულია რა, თანამშრომლებს პატივს არ სცემს, ყველა ხელმძღვანელზე ვერ ვიტყვი, მაგრამ ხელმძღვანელების 80% ძალიან ზემოდან უყურებდა და არც სამინისტრო ინტერესდება დიდად, თანამშრომელი რით სარგებლობს, როგორ პირობებში იმყოფება და ა.შ.“

**რესპონდენტი #4:** „ცვლილებები მოხდა ის, რომ ჩავიკეტეთ ჩვენც, მოვწყდით საერთოდ ყველაფერს, რავიცი ნევროზი ავიკიდე მაგ პერიოდში ჩვეულებრივად. ღამე უძილობა მქონდა, საშინელი პერიოდი იყო.“

**რესპონდენტი #6:** „პირველი 2 თვე იქ ვიყავი. ჯერ დავიწყეთ, შეიკრიბა ხალხი ორი ცვლა იყო თუ რამდენი აღარ მახსოვს, მაგაზე გაგიჟდა ხალხი 2 თვე რო გაგვიგრძელდა, წამოვედი ავიღე ნივთები, მოვედი შუადღეს, გავიდა ერთი თუ ორი კვირა, გავიდა ერთი თვე, კაი ჯანდაბას სადაც ის ორი კვირა, ერთი თვეც ვიყოთ, მერე თქვეს რო მთელი ხელფასი დაირიცხება. თუ წახვალთ არ

დაირიცხება, ნუ ჯანდაბას ვიქნებით, გავიდა ეს ერთი თვე, ვინც წახვალთ წადითო, ვინც არა უნდა იყოთო, მაგრამ იმ ნამუშევარს არ ჩაგირიცხავდნენ, იმიტომ რომ არ ჩაურიცხეს ბიჭებს. 25 დღე იყვნენ ბიჭები და არ ჩაურიცხეს. კითხეს და აბა ერთი თვე არ იყავითო. როგორ უყურებენ იცი, დაგცინიან რა. ფაქტიურად ბევრი იქ ტოვებდა იმ ფულს.“

**რესპონდენტი#7:** „ეკიპირება იყო ძალიან მძიმე, პირველი ტალღა რომ იყო, ხალათი უნდა ჩაგეცვა სამი, ოთხი, პირბადე, ნიღაბი და ასე შემდეგ, პირველი ჩაკეტვა რომ მოხდა სექტემბრიდან ექვსი თვით რომ იყო ჩაკეტილი, მაშინ ძალიან გაუჭირდათ თანამშრომლებს, ბევრს უნდოდა წასვლაც კი, მაგრამ წასვლას აზრი არ ჰქონდა, შვებულებებშიც არ უშვებდნენ.“

## 6. პოზიტიური ფაქტორები და გამოწვევები პენიტენციურ სისტემაში

კვლევის ფარგლებში, რესპონდენტებს ვთხოვეთ ერთი მხრივ დაესახელებინათ რა ხიბლავდათ ყველაზე მეტად პენიტენციურ სისტემაში მუშაობის პერიოდში და მეორე მხრივ, რას მიიჩნევდნენ სისტემაში მთავარ გამოწვევად. გამოკითხულ რესპონდენტთაგან ყველას გაუჭირდა პოზიტიური ფაქტორის დასახელება, მათი აბსოლუტური უმრავლესობა აღნიშნავდა რომ სისტემაში მუშაობის პირობებში პოზიტიურს ვერაფერს ხედავს, თუმცა დამატებითი ჩაკითხვის შემდეგ დასახელდა ისეთი ფაქტორები, როგორცაა რამდენიმე კოლეგასთან ურთიერთობა, ცალკეულ ხელმძღვანელ პირებთან (კონკრეტულ დირექტორებთან) ურთიერთობა და მათი მხრიდან ადამიანური მოპყრობა, პოზიტიურ ფაქტორებს შორის ერთმა რესპონდენტმა დაასახელა სადაზღვევო პაკეტიც.

რაც შეეხება უარყოფით ფაქტორებსა და გამოწვევებს, რესპონდენტები აქ ძირითადად ერთსულოვანნი იყვნენ, მათ მიერ ყველაზე დიდ გამოწვევად დასახელდა სისტემაში არსებული უსამართლო დამოკიდებულება თანამშრომელთა მიმართ, ის ფაქტი, რომ თანამშრომლების აზრი მნიშვნელოვანი არ არის, მათ არ ენდობიან და თანასწორად არ განიხილავენ, რესპონდენტებმა ისიც კი განაცხადეს, რომ ხშირად ხელმძღვანელები მათ გამარჯობის ღირსადაც კი არ თვლიან და თანამშრომლების ნაწილს დირექტორისგან მისალმებაც კი პატივად მიაჩნია. რესპონდენტებმა ასევე ისაუბრეს ფაქტებზე, როდესაც ხელმძღვანელობის მხრიდან ადგილი ჰქონდა თანამშრომელთა სიტყვიერ შეურაცხყოფას და ეს მათთვის ურთიერთობის მისაღებ ფორმად მიიჩნეოდა. გამოწვევად დასახელდა ასევე უნდობლობა, რის დასტურადაც რესპონდენტებმა გაიხსენეს როგორ ამოწმებენ ხელმძღვანელი პირები საავადმყოფო ფურცელზე გადასვლის მიზეზებს, ექიმთან ჩაწერის შესაძლებლობას კონკრეტულ თარიღზე და ა.შ, რაც თანამშრომლებისთვის შეურაცხმყოფელია და უჩინს განცდას, რომ ხელმძღვანელობა მათ არ ენდობა და სიცრუეში ადანაშაულებს. რესპონდენტებმა აღნიშნეს, რომ არ აქვთ დაცულობის განცდა და იციან, რომ თუ პატიმართან რაიმე ინციდენტი შეემთხვათ, მტყუანი ყველა შემთხვევაში ისინი გამოვლენ.

**რესპონდენტი #1:** „ძნელად მახსენდება ეგეთი (პოზიტიური) რამე, ალბათ ისევ თითზე ჩამოსათვლელი 1-2 თანამშრომელი, ვისთანაც შეიძლება გულახდილად ილაპარაკო, სხვას ვერაფერს გავიხსენებ სასიამოვნოს. არმოსაწონი ძალიან ბევრი რამეა, თუმცა განსაკუთრებით დამოკიდებულება ხელმძღვანელობის მხრიდან თანამშრომლებთან, თანამშრომელს არ აქვს არანაირი განცდა დაცულობის, რომ ვილაც გვერდზე დაუდგება, ამიტომ ყველა თანამშრომელი

არის იმაზე, რომ უბრალოდ ცვლა გადააგოროს და არანაირი მოტივაცია არ აქვს, რომ რამე შეცვალოს კარგისკენ, უბრალოდ არიან ცვლიდან ცვლამდე.“

**რესპონდენტი #2:** „არც არაფერი მომწონდა, რომ მეთქვა, რომ ეს რა კარგია. პატიმარი მართალი იყო, თანამშრომელიც მართალი იყავი, შენ ცალკე გეტყოდნენ რომ მართალი ხარ, მაგრამ იმას ეუბნებოდნენ, მაგას ჩვენ გავაჩუმებთ, მაგრამ შენც აღარ ქნა რა. ის თემა არ იყო, რომ შენ გვერდში ვინმე დადგებოდა, არ არსებობს.“

**რესპონდენტი #3:** „მაგისთანას ვერ ვიხსენებ, რამე რომ მომწონებოდა ციხეში. უსამართლო ბევრი რაღაც იყო, ძაან ბევრი რაღაც ხდებოდა უსამართლო. თუნდაც თანამშრომლის დასჯა უსამართლოდ. არ უგდებდნენ ყურს, რაღაც მოხდა მაგალითად, თანამშრომელი მართალია, მაგრამ ყურს არ უგდებს ხელმძღვანელობა.“

**რესპონდენტი #4:** „არაფერი მომწონდა, ყველაზე ძალიან რაც არ მომწონდა, ეს იყო უნდობლობა. ანუ ვერც თანამშრომელს ენდობი და ვერავის ვერ ენდობი მაგ სისტემაში აბსოლუტურად.“

**რესპონდენტი #5:** „კადრების არაჯეროვანი შეფასება, დაფასება, მოტივაციის დაგდება და ასე შემდეგ, გაყრა, მოყრა, მიყრა და მართლა კარტოფილივით ყურება. აი ეს არ მომწონს, დაუფასებლობა და უსამართლო მოპყრობა კადრებისადმი.“

## 7. სამსახურიდან წამოსვლის მოტივაცია და პროცედურა

კვლევის ფარგლებში გამოკითხულთა აბსოლუტურ უმრავლესობას პენიტენციური სისტემის ყოფილი თანამშრომლები წარმოადგენდნენ. მათი ნაწილი სამსახურიდან მძიმე სამუშაო პირობების გამო წამოვიდა, ნაწილმა ვერ გაუძლო პანდემიის პერიოდში არსებულ სამუშაო გრაფიკს, ნაწილს ოჯახური პირობების ან სხვა პირადი მიზეზის გამო მოუწია სამსახურის დატოვება. კვლევის ფარგლებში მონაწილეებს ვკითხეთ თუ ჰქონდათ წამოსვლის მიზეზებთან დაკავშირებით ხელმძღვანელობასთან გასაუბრება, ნაწილმა გვიპასუხა, რომ ხელმძღვანელობა საქმის კურსში იყო, თუმცა არანაირი ზომა არ მიუღია. მეორე ნაწილი მიიჩნევს, რომ ხელმძღვანელობასთან საუბარს აზრი არ აქვს. ცალკეულმა რესპონდენტებმა განაცხადეს, რომ ხელმძღვანელობასთან შეხვედრასაც ვერ ახერხებენ, ხოლო გარკვეული ნაწილის პრობლემების გადაჭრა სცდება დაწესებულების დირექტორის კომპეტენციას.

რესპონდენტების ნაწილს აღარ აქვს სისტემაში დაბრუნების სურვილი, მეორე ნაწილი კი აცხადებს, რომ მხოლოდ იმ შემთხვევაში დაბრუნდება, თუ მნიშვნელოვანი ცვლილებები მოხდება, ანაზღაურება გაიზრდება, შეიცვლება გარკვეული დამოკიდებულებები. მათი განმარტებით, დიდი მნიშვნელობა აქვს ვის დასჭირდება მათი მხარდაჭერა და გვერდში დგომა. რესპონდენტები აცხადებენ, რომ ცვლილებებში გულისხმობენ რეალურ ცვლილებებს და არა ფასადურ და უმნიშვნელო გადაწყვეტილებებს, რომლებსაც ადრე ჰქონია ადგილი.

**რესპონდენტი #1:** „აზრი არ აქვს ხელმძღვანელობასთან საუბარს, არაფერი არ იქნება და იმიტომ. ძალიან ლამაზად წერია ისე დებულებაშიც, კანონშიც, რომელიც არეგულირებს ჩვენ საქმიანობას, თუმცა არ ხდება ეგრე როგორც წერია. საკუთარი უფლებებისთვის მოკლედ ბრძოლა გვიწევს.“

**რესპონდენტი #2:** „პანდემიამ, ეგეთი რეჟიმი რომ იყო, ამან იქონია გავლენა, ვეღარ ვძლებდი, არ შემეძლო იქ ყოფნა, ტელეფონი არა, ის არა, ის არა, ძან ძნელია რა შიგნით, მერე არავინ ფიქრობს, რომ ორი კვირა შენ ასე მუშაობ, ასეთი გრაფიკით და გადაღლილზე რომ შენ რაღაც შეგეშალოს, არავინ არ გაპატიობს, შენ ბოლომდე შეგაწმენდენ ხელს, დამნაშავე ხარ ბოლომდე. წარმოიდგინე რო გაგსროკეს. ჯანმრთელობას, კარგავ, ნერვულ სისტემას იზიანებ, ნახევარ ცხოვრებას იქ ატარებ, ვერსად მიდიხარ, ვერ მოდიხარ, მოკლედ შენი ცხოვრება აღარ გაქვს.“

**რესპონდენტი #3:** „თანამშრომლის მიმართ უპატივცემულობა, დატვირთული გრაფიკი, 2 თვე სახლში არ ყოფნა, არანაირი დანამატი, ენთუზიაზმით შეიძლება ადამიანმა იმუშავოს სამშობლოს გულისთვის, მაგრამ როცა ოჯახი გყავს შესანახი, შვილი გყავს, მეუღლე გყავს და ელემენტარული გინდა რაღაც პირობები და ყველაფერი კატასტროფულადაა გაძვირებული ქვეყანაში, ენთუზიაზმზე ვერ იმუშავენ რა, არანაირად აღარ ღირდა, რა ანაზღაურებაც იყო და რა სამუშაოც იყო შესასრულებელი არანაირად არ შეესაბამებოდა იმ ანაზღაურებას, რაც არის. არავინ არაფერს ხედავს, არავინ არაფერს გიფასებს... ხელმძღვანელობის ძირითადი მოვალეობა იყო, რომ მოდიოდა ახალი ხელმძღვანელობა შეეცვალათ ეგრეთ წოდებული გორგოლაჭიანი სკამები, რომ სხვის სკამში არ დამჯდარიყვნენ. ზოგი ადგომითაც არ დგებოდა, პირდაპირ სკამით გაგორდებოდა მაცივართან, გამოგორდებოდა.“

**რესპონდენტი #4:** „პანდემიის გრაფიკს ვეღარ გავუმძელი, ანუ თავიდან რაც ჩაიკეტა ვიყავით 3 თვე ჩვენც ჩაკეტილები. რეალურად უნდა ჩაკეტილიყავით ერთი კვირით და სამი თვე გადაბმულად ვიყავით, ერთი წამით არ გამოვსულვართ გარეთ. ყოველი თვის ბოლოს გვპირდებოდნენ შეცვლას, მაგრამ დღეს-ხვალ, დღეს- ხვალ, დღეს-ხვალ და გავიდა სამი თვე.“

## **8. პენიტენციურ სისტემაში სამსახურის ზეგავლენა თანამშრომელთა ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე**

კვლევის აბსოლუტურად ყველა რესპონდენტმა განაცხადა, რომ პენიტენციურ სისტემაში მუშაობამ ზოგადად და მათ შორის პანდემიამ მნიშვნელოვნად იმოქმედა როგორც მათ ფიზიკურ, ასევე ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე. ძირითადი ჩივილები იყო უძილობა და ნერვული სისტემის პრობლემები. რესპონდენტები აცხადებდნენ, რომ სამსახურიდან წამოსვლის შემდეგაც გარკვეული პერიოდი დასჭირდათ ჯანსაღ ცხოვრების წესთან დასაბრუნებლად, ცალკეული რესპონდენტების განმარტებით, სისტემაში მუშაობის პერიოდი ამოვარდნილია მათი ცხოვრებიდან, რადგან ვერც ოჯახთან ახერხებდნენ ნორმალურ ურთიერთობას და ვერც ახლობელ-ნათესავებთან. ბალანსი შრომასა და დასვენებას შორის სრულად იყო მოშლილი. რესპონდენტთა ნაწილი აღიარებს, რომ პენიტენციურ დაწესებულებაში მუშაობა უარყოფითად აისახა არა მხოლოდ მათ ფსიქიკასა და ჯანმრთელობაზე, არამედ მათ დამოკიდებულებაზე ოჯახის წევრების მიმართ. ნაწილს ორსული ცოლის მიტოვება მოუხდა თვეობით, მეორე ნაწილის განმარტებით ისინი ვერ ახერხებდნენ შვილების გვერდზე ყოფნას იმ დროს, როდესაც მათ ეს სჭირდებოდათ.

**რესპონდენტი #1:** „სისტემაში მომუშავეების 90%-ს ალბათ უძილობა, ნევროზი და რაღაც უბედურება აქვს. თუნდაც დაზღვევის ექიმთან რომ მივსულვარ, ჩვენი სისტემიდან დაზღვეულებს ერთი ექიმი ემსახურება და ექიმებსაც უთქვამთ რომ ყველას როგორ ერთი პრობლემა გაქვთო.“

**რესპონდენტი #2:** „პირველ რიგში ეს ღამის თევა ანგრევს ადამიანს, აი ფსიქოლოგიურად ვიყავი, როგორც იტყვიან განადგურებული. დღემდე იმახიან ჩემი ოჯახის წევრები, რომ ახლა ველაპარაკებით ამას ადამიანურად, ახლა გველაპარაკება და პასუხს გვცემს ნორმალურად. რამდენი ყოფილა ან კრება იყო ან ბავშვები სადმე ექსკურსიაზე მიდიდონენ და არ იყო იმის შესაძლებლობა, რომ გათავისუფლებულიყავი და ამას მოყვებოდა რა თქმა უნდა უკმაყოფილება ბავშვთან, რომ აი, როცა მჭირდება, ჩემ გვერდში არ ხარ.“

**რესპონდენტი #3:** „რა თქმა უნდა მოქმედებს, მეუღლე რომ ორი თვე არ არის შინ, ორსულისთვის. ბავშვი ტელეფონზე რომ ვურეკავდი, ვერ მელაპარაკებოდა, ტირილს იწყებდა ეგრევე ხმას რომ ვიღებდი, თორმეტი წლის იყო სადღაც. განიცდიდა მამა ორი თვე არ არის, ბავშვია და შეიძლება სხვა რამეც ეგონოს.“

**რესპონდენტი #4:** „ფიზიკურზე ძაან იმოქმედა. ფსიქიკურიც, ძალიან ნერვიული გავხდი, ყველაფერზე ნერვები მეშლება, უძილო ღამეები და ა.შ. დასვენებასა და სამუშაოს შორის ბალანსი ფაქტობრივად არ იყო.“

**რესპონდენტი #5:** „ფსიქოლოგიურად მიხდა ვთქვა და ფიზიკურადაც საკმაოდ იმოქმედა, მე ეხლა მაშინ ვერ ვაკვირდებოდი, იმდენად ვიყავით პროცესში ჩართულები, ჯერ მარტო 4 წლის განმავლობაში მატარეს სამსახურში ყოველდღე შაბათ-კვირის ჩათვლით, იმიტომ რომ ვერ ნახეს ერთი ოფიცერი რომ დაემატებინათ. სამსახურიდან რომ წამოვედი 8-9 თვე მაინც ვერ ვიძინებდი, ისე მქონდა ნერვები და მერე ეტაპობრივად ჩამიდგა მწყობრში, ნელ-ნელა ვატყობ რომ ფორმაში მოვდივარ. ადამიანურ სახეს ვუბრუნდები. ეს 4-5 წელიწადი არის ამოვარდნილი რომ იტყვიან ჩემი ცხოვრების ეტაპიდან.“

**რესპონდენტი #6:** „ნუ ნელ-ნელა უკვე ვლაგდება, მაგრამ თავიდან რომ წამოვედი ვატყობდი აშკარად რომ ვერ ვიყავი საღ აზროვნებაზე, ბოლოს უკვე ძაან დავილაღე. ეს ჩაკეტვები, სულ დაძაბული, ყოველდღე გასვლას რომ ელოდები და ვერ გადიხარ და ნევროზი გვქონდა ჩვეულებრივი. ელემენტარულ რაღაცაზეც უკვე ვკამათობდით, ვჩხუბობდით, ვართულებდით ყველაფერს.“

**რესპონდენტი #7:** „როგორ არ იმოქმედა, ძილი არ მქონდა ელემენტარულად, ყოველ მეორე დღეს იყავი ხო, იმორიგეებდი, მერე მთელი დღე გეძინა, გადახვიდოდი კიდეც იმორიგეებდი, იმოქმედა აბა არ იმოქმედა? იმან იმოქმედა კიდეც, რომ ამდენი ხანი გაყურყუტეს.“

**რესპონდენტი #8:** „ძალიან ცუდად, იცი რა არის, აი რამდენ ხანს არ მინდოდა ურთიერთობა ადამიანებთან, გარე სამყაროს მოწყვდი, ისედაც იქ რომ მუშაობ, ხარ მოწყვეტილი გარე სამყაროს, მეგობარი არ არსებობს, ნათესავი არ არსებობს, ერთადერთი არსებობს ციხე, რკინის კარები, სამსახური და ეს 24 საათიანი რეჟიმი.“



## 9. საკადრო პოლიტიკის გამოწვევები და გაუმჯობესების გზები

რაც შეეხება საკადრო პოლიტიკას, ზოგადად პენიტენციურ სისტემაში, გამოკითხული რესპონდენტებიდან ყველა თანხმდება, რომ პენიტენციურ სისტემაში მუშაობა პრესტიჟული და მიმზიდველი არ არის კვალიფიციური კადრებისთვის. რესპონდენტებიდან რამდენიმემ აღნიშნა, რომ პროფესიული კუთხით შესაძლოა ვიღაცისთვის საინტერესო იყოს აღნიშნული საფეხურის გავლაც, თუმცა შიგნით სულ სხვანაირი სიტუაციაა ვიდრე გარედან ჩანს. რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ ყველა ხელმძღვანელს აქვს ცდუნება გაუშვას ძველი კადრები და დაასაქმოს მის მიერ მიყვანილი ადამიანები. რესპონდენტები ასევე აცხადებენ, რომ სამწუხაროდ სისტემაში ხდება არაკომპეტენტური, გამოუცდელი კადრების მიყვანა, რომლებიც ხშირად მხოლოდ ხელმძღვანელთან ნაცნობობის ხარჯზე ინიშნებიან და მხოლოდ შემდეგ იწყებენ ზრუნვას ამა თუ იმ პოზიციაზე არსებულ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან შესაბამისობაში მოყვანის თაობაზე. კვლევის მონაწილეთა განმარტებით, ნაცნობობის ნიშნით შესაძლოა ბევრად უფრო ახალი და გამოუცდელი კადრი დაწინაურდეს, რომელსაც საბაზისო უნარებიც კი არ აქვს და გამოცდილ კადრს მაინც არ მიეცეს კარიერული წინსვლის შესაძლებლობა. იგივე შეიძლება ითქვას გათავისუფლების პროცედურაზეც. სამსახურიდან წამოსვლის გადაწყვეტილების მიღების შემთხვევაში, ელექტრონულად იგზავნება პატაკი და ავტომატურად კმაყოფილდება, ხელმძღვანელობა შესაძლოა დაინტერესდეს წასვლის მიზეზით მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ პატაკის ავტორი მისი მიყვანილი ან ახლობელია, სხვა გარემოებებში პირად გასაუბრებას ან მიზეზის გარკვევას საჭიროდაც არ მიიჩნევენ. თუ ადრე საჭირო იყო პატაკთან ერთად, წასვლის მიზეზის განმარტება, ამჟამად თანამშრომლებს ეს ვალდებულება აღარ აქვთ, შესაბამისად კადრებიც სწრაფად იცვლება და ინსტიტუციური მდგრადობა უზრუნველყოფილი არ არის.

*რესპონდენტი #1: „მე 10 წელია დაწესებულებაში ვმუშაობ და ნახევარზე მეტს სახეზე ვერ ვცნობ, იმიტომ რომ 90% წავიდა ამ პანდემიების პერიოდში, გამოცდილი თანამშრომლები, ძველი კადრები ვინც იყო და მუშაობდა ბევრმა ვერ გაუძლო. ვისთანაც მქონია ლაპარაკი ყველა ამბობს რომ აქამდე წამოვსულიყავი, რატომ აქამდე არ წამოვედი და ყველა უკეთესად გრძნობს თავს.“*

*რესპონდენტი #2: „რა არის იცით, აი მე ჩემ ახლობელს, ჩემიანს არ ვუსურვებ იქ რომ იმუშავოს.“*

*რესპონდენტი #3: „საერთოდ არ არის მიმზიდველი. პირველ რიგში, თანამშრომელს ანაზღაურება უნდა მისცე, რომ კმაყოფილი იყოს. მე რომ იქ ორი თვე ვიყავი ჩაკეტილი, კომუნიკაცია ოჯახთან მქონდა მარტო მობილურით, იმაში მაინც არ უნდა ვყოფილიყავი დარწმუნებული, სადაზღვევო პაკეტი ისეთი არ უნდა მქონოდა რომ რამე რომ დაჭირვებოდათ, მიხედილები იქნებოდნენ გარეთ ჩემი ოჯახის წევრები?“*

*რესპონდენტი #4: „დასვენების ნორმალური პირობა უნდა მიეცეს თანამშრომელს, ერთთვიანი შვებულება მაინც, ხელფასები უნდა იყოს შესაბამისი, უნდა ჰქონდეს ელემენტარული პატივისცემა, დაფასება... ზემოდან არ უნდა იყოს ყურება.“*

*რესპონდენტი #5: „აი ვიღაცა სამეგრელოში თხილს კრეფდა და წამო 1000 ლარს ხელფასს მოგცემთ და ორი დღის მოსული გააქანეს, დანიშნეს მთავარ ინსპექტორად. ამ თანამდებობაზე რომ აყენებ, გვყავს თანამშრომელი კაპიტანი, რომელიც თავისუფლად შეედლოთ*

კონტროლიორის თანამდებობაზე დაენიშნათ, მაგრამ არა, იმიტომ რომ ეს დახვდა ამ დირექციას, ის კიდევ თავისი მოყვანილი იყო და გააქანეს და დანიშნეს ეგრევე.“

**რესპონდენტი #6:** „თანამშრომელი რომ მიდის, ადრე იყო ახსნა-განმარტება, იქ იწერებოდა მიზეზი, იქნებ მე ვარ დამნაშავე, 4-5 წლის წინ იყო პატაკი და ახსნა-განმარტება, ეხლა ეს ახსნა-განმარტება ჩახსნილია. ხელის მოწერაც არ უნდა ავტომატურად ხდება პროგრამულად. უბრალოდ ეტყვი დირექტორს, შეიძლება დირექტორსაც არ უთხრა, დბნკ-ს რო ესა და ეს მიდის და წერს პატაკს, თუ შენი შინაურია მოვა, თუ არადა დაწეროს...“

**რესპონდენტი #7:** „კადრების შემოღინება ხდება ძალიან ძნელად, თუ არ აქვთ სამუშაო, სამსახური, სადღაც, რაღაც ოღონდ იყოს ხელფასი და ამ მიზნით რომ მოდიან, ეს არის ძალიან ცუდი, ხომ გეუბნები გაზრდაზე ორიენტირებული კადრი მე არ ვიცი ფაქტიურად.“

ერთ-ერთი მთავარი გამოწვევა, რაზეც რესპონდენტები საუბრობენ არის სამუშაო პირობები, ანაზღაურება და განსაკუთრებით ის დამოკიდებულება, რაც ხელმძღვანელების მხრიდან რიგითი თანამშრომლების მიმართ არსებობს. საუბარია, როგორც მნიშვნელოვან სახელფასო სხვაობაზე, ასევე იმ განწყობასა და ქცევის მოდელზე, რაც არსებობს ე.წ. კონტროლიორებსა და დაწესებულების ადმინისტრაციას შორის. დაწესებულების ხელმძღვანელები თავს უფლებას აძლევენ თანამშრომლებს მოექცნენ დამამცირებლად და შეურაცხმყოფელად, რაც რესპონდენტების აზრით ერთ-ერთი მთავარი დემოტივატორია სისტემაში დასაქმების კუთხით, მათივე განმარტებით, ხელმძღვანელობა რიგით თანამშრომლებს უპატივცემულოდ ექცევა და მათ როგორც მონებს ისე განიხილავს, რომლებსაც არც უფლებები აქვთ და კუთვნილი სამუშაო პირობებისა და მათი უფლებების მიმართ ელემენტარული პატივისცემისთვის ყოველდღიურად ბრძოლა უხდებათ. თანამშრომლები უმნიშვნელოვანეს გამოწვევად მიიჩნევენ ასევე ანაზღაურების სიმცირეს და პენიტენციურ სისტემაში მუშაობის ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს მოტივატორად განიხილავენ. ასევე წარმატებული საკადრო პოლიტიკის კუთხით საკვანძო საკითხებს შორის დასახელდა თანამშრომელთა დაფასებისა და წახალისების საკითხი, მიდგომა, რომელიც არ იქნება მიმართული პრობლემების მიჩქმალვისკენ და პირიქით მათ გადაჭრას დაისახავს მიზნად.

**რესპონდენტი #1:** „პირველ რიგში, ანაზღაურება უნდა იყოს შესაბამისი და დამოკიდებულება უნდა იყოს ზემდგომების მხრიდან მათი თანამშრომლების მიმართ ადამიანური. ზოგადად ხელმძღვანელობის მხრიდან თანამშრომლებზე ზემოდან ყურების ფაქტებია. ზოგადად ისე თვლიან ამ ხალხს, არა ისე, როგორც საჯარო სამსახურში მყოფ ხალხად, გთვლიან თავიანთ მონებად და ასე ექცევიან. ვიღაც უპასუხებს, ვიღაც ვერ უპასუხებს, ვინც შეეპასუხა სამსახურის დატოვება მოუწია.“

**რესპონდენტი #2:** „პირველ რიგში, უნდა იყოს ხელფასი, თანამშრომელს შეუქმნან ადამიანური პირობები, რომ იმ თანამშრომელს ჰქონდეს ზურგი, რომ მე არ დამჩაგრონ, რომ არ დაიჩაგროს.“

**რესპონდენტი #3:** „დირექტორი ცდილობს იქვე მოაყუჩოს, მოაგვაროს, და მერე უკვე კარგი დირექტორი ხარ, რომ შენ ზემოთ არ აწუხებ. შიგნით მაღლობაც რომ ეთქვათ, არავის უთქვამს. გადამალე, დამალე, მოაშორე, „ვსიო“ დამთავრდა. რა აზრი აქვს, თავს იტკიებ ტყუილად, ისეთ საქმეებს იგებდი, ძაან ბევ რამეს გახსნიდი გარეთ, რომელიც განყოფილებას გარეთ მიგდებული აქვს, ვისთვის მეთქვა, რატომ, მე რა. ოღონდ ცვლა გადაგებარებინა, მოვიდეს შენი დაძინების დრო, ცვლა ჩაგეხსნას და ეგ არის, წამოდი.“

**რესპონდენტი #4:** „შეუქმნიდი მაქსიმალურ პირობას თანამშრომელს, ეს არ არის მარტო ხელფასზე დამოკიდებული, ელემენტარული პირობები, აი თუნდაც ის გასახდელი იყოს, დილიდან საღამომდე პატარა სამზარეულო მაინც ... ინსპექტორ-კონტროლიორი არის ციხის ხერხემალი ... როცა მთელი ამხელა სისტემის ხერხემალი რჩება უყურადღებოდ, ცოტა გულდასაწყვეტია. „

**რესპონდენტი #5:** „უნდა მისცე თანამშრომელს მუშაობის საშუალება და პატიმარი არ უნდა დააყენო თანამშრომელზე წინ, იქ რეალურად ძან ბევრ ადგილას მე რაც მსმენია, პატიმარია იქ მაღლა უფრო და თანამშრომელი გრძნობს პატიმრად თავს. პოზიცია უჭირავს ხელმძღვანელობას ისეთი. უფრო ზემოდან მოდის, ვიდრე ციხის ადმინისტრაცია, თუმცა ციხის ადმინისტრაციასაც შეუძლია შეცვალოს.“

**რესპონდენტი #6:** „ძალიან ბევრს ექცევია ისე, როგორ ვთქვა, ამცირებენ ყველაფერს რომ თავი დავანებო. შევბულება არა, ანაზღაურება არა, იქ აყენებენ სადაც არ უნდა იდგეს, სიტყვაზე უაზრო ადგილებში და ბევრი რამ.“

**რესპონდენტი #7:** „მერე რა რომ ხელმძღვანელია, ეგ ხომ იმას არ ნიშნავს, რომ ადამიანს, როცა გინდა სიტყვიერი შეურაცხყოფა შეგიძლია მიაყენო ან ფიზიკური შეურაცხყოფა მიაყენო, ის ხომ თანამშრომელია და მუნდირის ქვეშ არის, ხომ არ შეიძლება ასე მოექცე, მითუმეტეს სხვების თანდასწრებით ან დასანახად, ეგ ხომ ყოვლად მიუღებელია. კომუნიკაცია არასდროს არ არის დაბალ და მაღალ რგოლს შორის, კომუნიკაცია არის მხოლოდ დირექტორსა და სამინისტროს შორის, არ აინტერესებს დანარჩენი, დირექტორმა უნდა მოაგვაროს, ის თუ ვინმე ზედმეტად ხმას ამოიღებს, თუ ვერ მოაგვარა დირექტორმა, მერე თანამშრომელი უნდა გაავდონ სამსახურიდან. თუ უნდათ, რომ სისტემა ბოლომდე არ დაეცალოთ უნდა გამოსწორდეს ეგ სამი პირობა, თანამშრომლის პატივისცემა, შესაბამისი ანაზღაურება, სადაზღვევო პაკეტი და ელემენტარულად ადამიანმა უნდა იგრძნოს ადამიანად თავი.“

**რესპონდენტი #8:** „რადაც რო მოგივა და გიღრიალებს და გაგინებს და შეურაცხყოფას გაყენებს, ადამიანსაც შეხედავ, ვისთან გაუვა, ვისთანაც გაუვა, იმას გათელავს, დედას უტირებს.“

რაც შეეხება არსებული სიტუაციის გამოსწორების გზებს, გამოკითხული რესპონდენტების აზრით, გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს პოლიტიკური ნების არსებობას, რესპონდენტები მიიჩნევენ, რომ ჩამოთვლილ პრობლემებს შორის არის საკითხები, რომლებიც შესაძლებელია დაწესებულებების დონეზე გადაწყდეს, მაგალითად როგორცაა დირექტორსა და თანამშრომლებს შორის კომუნიკაცია, ადგილობრივი მნიშვნელობის საკითხები, რაც ხშირად დამოკიდებულია კონკრეტული ხელმძღვანელის პიროვნებასა და მართვის მანერაზე და იცვლება ხელმძღვანელის ცვლილებასთან ერთად. არის საკითხები, რომლებიც ლოკალურად ვერ გადაწყდება (მაგ. ხელფასის ზრდა, შევბულების გამოყენება, და ა.შ), და რომლის გადასაწყვეტად უმნიშვნელოვანესია შესაბამისი პოლიტიკური ნების არსებობა. რესპონდენტები მიიჩნევენ, რომ მათ მიერ მითითებული პრობლემების დიდი ნაწილი საკმაოდ მარტივად მოგვარებადია შესაბამისი პოლიტიკური გადაწყვეტილების მიღების შემთხვევაში. აქვე ისინი მიუთითებენ, რომ პოლიტიკური ნების არსებობისთვის, უმნიშვნელოვანესია ხელმძღვანელ პირებად დაინიშნონ ის ადამიანები, რომლებსაც ესმით პენიტენციური სისტემის მუშაობის სპეციფიკა და იციან რა გამოწვევებია სისტემაში. სულ მცირე აქვთ აღნიშნული გამოწვევების გაგების სურვილი. რესპონდენტები თვლიან, რომ სამინისტროს ხელმძღვანელობის მხრიდან

საჭიროა მეტი კომუნიკაცია დაწესებულებების რიგით თანამშრომლებთან, არა მხოლოდ დირექტორებთან, არამედ სხვადასხვა პოზიციაზე მყოფ რიგითებთან. ეს ასევე უმნიშვნელოვანესია კონკრეტული გამოწვევების იდენტიფიცირებისთვის, რადგან დირექტორები ძირითადად, წახალისებულნი არიან არა თუ პრობლემებზე ხმამაღლა ისაუბრონ, არამედ პირიქით ადგილზე მოაგვარონ, დამალონ, რათა გამოჩნდეს, რომ დაწესებულებაში პრობლემა არ არის. სწორედ ამგვარი მიდგომა არის მათი კარიერის შენარჩუნების გარანტი. სამ მთავარ ფაქტორად, რომელთა გაუმჯობესება აუცილებელია კვალიფიციური კადრების შენარჩუნებისა და დენადობის შეჩერებისთვის დასახელდა: შრომის ანაზღაურების გაზრდა (ქვედა და საშუალო რგოლის თანამშრომლებისთვის), ხელმძღვანელობის მხრიდან თანამშრომლების მიმართ პატივისცემასა და დაფასებაზე დამყარებული დამოკიდებულება, სხვა სამუშაო პირობების გაუმჯობესება კანონის შესაბამისად (სამუშაო და დასვენების დრო, შრომისა და დასვენების ღირსეული სივრცე, სამუშაო ფორმა, ღირსეული სოციალური პაკეტი და ა.შ).

**რესპონდენტი #1:** „თანამშრომლებთანაც პოლიტიკური ნებაა საჭირო და მატერიალური მხარეც, რომ დაუფასდეს თანამშრომელს, ბოლო პერიოდში სარგოები გაიზარდა მხოლოდ მაღალი თანამდებობის პირებისთვის, ვისაც ისედაც არ აკლდათ და მაღალი ხელფასი ჰქონდათ და ვისზეც ყველაფერი გადადის, მთელი საქმე კონტროლიორზე, აქვს მიზეზი, კაპიკები, საარსებო მინიმუმი. პირველ რიგში, ისეთი კადრები უნდა იყონ სათავეში, ვისაც ესმის ეს სისტემა და ვისაც აქვს ნება, რომ რაღაცები შეიცვალოს კარგისკენ. ძალიან მარტივია თუ იქნება ნება.“

**რესპონდენტი #2:** „შეიძლება გაკეთდეს ელემენტარულად, რაც წერია შრომით კანონმდებლობაში, რომ ადამიანს ელემენტარულად მიეცეს ერთწლიანი შვებულება, თუნდაც ნაწილ ნაწილ, სისტემატური ხასიათი აქვს თანამშრომლის დეფიციტს, პერსპექტიული რომ არ არის ეს სამსახური, მიტომ არის სულ დეფიციტი და 4 წელი იმიტომ მომიწია დღეგამოშვებით და ყოველდღიურად სიარული, რომ ერთი კაცი ვერ მოიძებნა რომ დასაქმებულიყო.“

**რესპონდენტი #3:** „მოტივაცია უნდა მიეცეს თანამშრომელს და პლიუს ამას თანამშრომელი უნდა დარწმუნდეს იმაში, რომ თუ ის არაფერს დაამაგებს და კარგად, კეთილსინდისიერად მოიქცევა, მაღლობას მაინც ეტყვიან ან დირექტორი „გამარჯობას“ მაინც ეტყვის. ყველაზე ცოტა, „გამარჯობის“ თქმის ღირსად ჩათვლიან თანამშრომელს. რაღაც მოტივაცია მაინც უნდა გაიზარდოს, გინდა ხელფასით, დასვენების რეჟიმის რეგულირება, შრომითი პირობების უზრუნველყოფა და სამართლიანი მიდგომები. უსამართლობის განცდა, არ უნდა გაუჩნდეს თანამშრომელს, იმას ვიღაცა ზურგს უმაგრებს და მე არავინ მიმაგრებს, ეს არ უნდა აშინებდეს. მე ძალიან მინდა რომ შეიცვალოს მიდგომები და წარმატებული იყოს ეს სისტემა.“