



საზოგადოებრივი მაუწყებლის აჭარის ტელევიზიისა და რადიოს საქმიანობის შეფასება



საერთაშორისო
გამჭვირვალობა
საქართველო

თბილისი
2017



ანგარიშის დამზადება შესაძლებელი გახდა ამერიკელი ხალხის მხარდაჭერის შედეგად ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) დაფინანსებით. ანგარიშის შინაარსზე პასუხისმგებელია საერთაშორისო გამჭვირვალობა - საქართველო; ის შესაძლოა არ გამოხატავდეს USAID-ის და ამერიკის შეერთებული შტატების მთავრობის შეხედულებებს.

ზოგადი მიმოხილვა

საზოგადოებრივი მაუწყებლის აჭარის ტელევიზია და რადიო უკვე სამი წელიწადია საზოგადოებრივი მაუწყებლის სტატუსით არსებობს. მისი ჩამოყალიბება გრძელვადიანი პროცესი იყო, რომელიც არაერთი ხარვეზის ფონზე წარიმართა. ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში მაუწყებელში არაერთი ცვლილება გატარდა, 2016 წლის ბოლოს კი უფლებამოსილების შესრულებას მრჩეველთა საბჭოს მიერ არჩეული ახალი დირექტორი შეუდგა.

ეს ანგარიში არსებობის სამი წლის თავზე აჭარის ტელევიზიისა და რადიოში არსებულ მდგომარეობას მიმოხილავს. ანგარიშში განხილულ თემებს შორისაა ადამიანურ რესურსებთან დაკავშირებული გამოწვევები, მატერიალურ-ტექნიკური რესურსები, მაუწყებლის ფინანსები, რეიტინგები, აუდიტორიის კვლევისა და მარკეტინგთან დაკავშირებული საკითხები. ანგარიშის მიზანია გამოკვეთოს ის პრობლემური ასპექტები, რომლებიც უარყოფით გავლენას ახდენს მაუწყებლის მუშაობის ხარისხზე და შეიმუშაოს რეკომენდაციები მათი გადაჭრის მიზნით.

რეკომენდაციები

- მრჩეველთა საბჭომ და დირექტორმა ნათლად უნდა გამიჯნონ ერთმანეთის ფუნქციები და საკუთარი საქმიანობა კანონით განსაზღვრული უფლებამოსილების ფარგლებში განახორციელონ. მათ უნდა გაითვალისწინონ წარსული გამოცდილება და უზრუნველყონ კონსტრუქციული, თანამშრომლობაზე ორიენტირებული ურთიერთობების ჩამოყალიბება.
- მრჩეველთა საბჭომ და დირექტორმა ერთობლივად უნდა იმუშაონ მაუწყებლის განვითარების სტრატეგიის შექმნაზე, ასევე, უზრუნველყონ პროცესში საკონსულტაციო საბჭოების ჩართულობა.
- პროგრამული პრიორიტეტების დადგენა უნდა მოხდეს აუდიტორიის კვლევებზე დაყრდნობით, ცხადად გაწერილი პროცედურების გავლით, ასევე მაუწყებლის შესაძლებლობების გათვალისწინებით.
- აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის ხელისუფლება არ უნდა ჩაერიოს აჭარის ტელევიზიისა და რადიოს საქმიანობაში. მაუწყებლის დირექტორმა და მრჩეველთა საბჭომ საჭაროდ უნდა განაცხადონ ნებისმიერი მსგავსი სახის ქმედების შესახებ.
- საზოგადოებრივი მაუწყებლის აჭარის ტელევიზიისა და რადიოს დირექტორმა და სამსახურების უფროსებმა დროულად უნდა იმსჯელონ ადამიანური რესურსების მართვასთან დაკავშირებული იმ დოკუმენტების მიღებაზე, რომლებიც თვეების განმავლობაში პროექტების სახით არსებობს. მენეჯმენტმა უნდა უზრუნველყოს შეთანხმებული წესების ეფექტური აღსრულება. ეს დაეხმარება მაუწყებელს მოაწესრიგოს თანამშრომელთა სამუშაოზე გამოცხადების, სამუშაოზე აყვანის, დაწინაურების, წახალისებისა და სხვა საკითხები.

- საზოგადოებრივი მაუწყებლის მენეჯმენტმა უნდა გაატაროს ეფექტური ღონისძიებები ორგანიზაციაში გავრცელებული ნეპოტიზმის წინააღმდეგ. მენეჯმენტმა უნდა უზრუნველყოს, რომ მაუწყებელში გამორიცხული იყოს თანამშრომელთა აყვანა ნეპოტიზმის ნიშნით, ხოლო არსებულ თანამშრომლებში არ ხდებოდეს იმავე ნიშნით რაიმე პრივილეგიების მინიჭება. საჭიროების შემთხვევაში, მენეჯმენტმა ნეპოტიზმისა და მასთან დაკავშირებული რისკების შესახებ მაღალი და საშუალო რანგის მენეჯერებისთვის ტრენინგები უნდა უზრუნველყოს.
- საზოგადოებრივი მაუწყებლის მენეჯმენტმა უნდა დაადგინოს მაუწყებელში დასაქმებული თანამშრომლების პარალელურად სხვა ორგანიზაციაში მუშაობის წესები; გამოავლინოს ინტერესთა კონფლიქტისა და შეუთავსებლობის შემთხვევები და გაატაროს ეფექტური ზომები ასეთი შემთხვევების წინააღმდეგ.
- მაუწყებლის მენეჯმენტმა მეტი რესურსები უნდა მიმართოს თანამშრომელთა კვალიფიკაციის ამაღლებისკენ. მნიშვნელოვანია, რომ ამ კუთხით, მეტი ყურადღება დაეთმოს მაუწყებლის ტექნიკურ პერსონალს.
- მაუწყებლის მენეჯმენტმა უნდა მოაწესრიგოს ანაზღაურების სისტემა. მაუწყებელში უნდა აღმოიფხვრას ანაზღაურების არასამართლიანად განსაზღვრის შემთხვევები, მაგალითად, თვალში საცემი განსხვავება ტელევიზიასა და სხვა პლატფორმებზე მომუშავე თანამშრომლებს შორის.
- მაუწყებელმა უნდა შეიმუშაოს ბიუჯეტის დაგეგმვისათვის საჭირო პროცედურები როგორცაა: სამართლებრივი აქტით განისაზღვროს, თუ როდის იწყება საბიუჯეტო წელი; ბიუჯეტის დაგეგმვისას გათვალისწინებული იქნეს წინა წელს გამოკვეთილი პრობლემები, რათა თავიდან იქნეს აცილებული გაუთავლისწინებელი ხარჯები, ან ბიუჯეტში შესწორების შეტანის შესაძლებლობა, ბიუჯეტის შექმნისას უნდა იქნეს გამოყენებული დაგეგმვის პრაქტიკა.
- შემუშავდეს საბიუჯეტო შემოსავლების დაგეგმვის წესი, რომელიც უზრუნველყოფს ფინანსების სწორ გადანაწილებას. საბიუჯეტო, ხარჯებში უფრო ნათლად უნდა გამოიკვეთოს თანხების ხარჯვის მიზნობრიობა, ამჟამინდელი საბიუჯეტო ფორმა არჩვენებს ხარჯვით ნაწილს მუხლობრივად თუმცა მას აკლია კონკრეტიკა, თუ კონკრეტული თანხით რა კონკრეტული საქმიანობის განხორციელება უნა მოხდეს. მნიშვნელოვანია, ბიუჯეტი მორგებული იყოს კონკრეტულ მიზნებს და ამ მიზნების მიღწვისათვის გასაწევ წინასწარგანწერილ საჭიროებებზე, მუხლობრივი ბიუჯეტი საშუალებას არ იძლევა გაანალიზდეს ხარჯვის შუალედური და საბოლოო შედეგები, ასევე არ იზომება ამ შედეგების გავლენა.
- მაუწყებლის მენეჯმენტმა უნდა იზრუნოს, რომ თანამშრომლები უკეთ იცნობდნენ მაუწყებლის შიდა დოკუმენტაციას და მაუწყებელთა ქცევის კოდექსს.
- უნდა განისაზღვროს ბიუჯეტის შესრულების, დირექტორის საქმიანობის და ფინანსური ანგარიშის ფორმები, უნდა განისაზღვროს თუ რა ინფორმაციას უნდა შეიცავდეს აღნიშნული დოკუმენტები;
- შემუშავდეს და დადგინდეს, ბიუჯეტის პროექტის მომზადების, წარდგენის განხილვისა და კონტორილის წესი, რათა ანალიზი ჩაუტარდეს გაწეულ ხარჯებს და მიღებული მომსახურების მიზანშეწონილობასა და ხარისხს.
- სატენდერო კომისიამ მეტი მუშაობა უნდა გაწიოს სატენდერო წინადადებების შემუშავებისას. სატენდერო წინადადებებში გადმოცემული უნდა იყოს კომისიის მიერ შემუშავებული კრიტერიუმები და არა რომელიმე კონკრეტული საქონლის მახასიათებლები.

- მაუწყებელმა სატენდერო კომისია უნდა დააკომპლექტოს ისეთი თანამშრომლებით, რომელთაც გააჩნიათ ტენდერებზე მუშაობის გამოცდილება, რათა თავიდან იქნეს აცილებული მთელი რიგი დარღვევები.
- მიშვნელოვანია მოხდეს მაუწყებლის შენობის მდგომარეობის შეფასება შესაბამისი ექსპერტიზის ორგანოს მიერ. გაგრძელდეს და გაძლიერდეს მოლაპარაკებები შესაბამის უწყებებთან, შენობის პრივატიზების, ტელევიზიისთვის გადაცემის ან ალტერნატიული ფართის შეთავაზების მიზნით;
- შეფასდეს მაუწყებლის საკუთრებაში არსებული ფართის კომერციული საქმიანობის პოტენციალი და განხილული იქნეს როგორც დამატებითი შემოსავლების მიღების წყარო.
- გამკაცრდეს კონტროლი მაუწყებლის ტექნიკურ აღჭურვილობაზე რათა, თავიდან იქნეს აცილებული ისეთი ინციდენტები, როგორცაა თანამშრომელთა მხირდან ძვირადღირებული ტექნიკის პირადი მიზნებისთვის გამოყენება, აღნიშნულის მიღწევა შესაძლებელია შესაბამის ტექნიკაზე პასუხისმგებელი პირებისთვის სხვადასვა სახის ჯარიმის დაკისრებით.

მეთოდოლოგია

ანგარიში ეფუძნება საჯარო ინფორმაციის გამოთხოვის შედეგად მიღებულ სტატისტიკურ მონაცემებს, საზოგადოებრივი მაუწყებლის აჭარის ტელევიზიისა და რადიოს შიდა დოკუმენტაციას (სამსახურების დებულებებს, კვარტალურ და წლიურ ანგარიშებს, შიდა აუდიტის ანგარიშებს და ა.შ.), სახელმწიფო შესყიდვების ელექტრონული პლატფორმის მონაცემებს და ინტერვიუებს აჭარის ტელევიზიისა და რადიოს თანამშრომლებთან.

„საერთაშორისო გამჭვირვალობა - საქართველომ“ აჭარის ტელევიზიისა და რადიოს 25-ზე მეტი თანამშრომელი გამოიკითხა. გამოკითხულებს შორის არიან მაუწყებლის დირექტორი¹, მრჩეველთა საბჭოს წევრები, სამსახურების უფროსები, კონტენტზე მომუშავე თანამშრომლები და სხვა პერსონალი. თანამშრომლებთან ჩატარდა ნახევრად სტრუქტურირებული ინტერვიუები. კითხვარი მოიცავდა შემდეგ საკითხებს: მაუწყებელში დასაქმების პროცედურები, ანაზღაურება, სამუშაოს შეფასების სისტემა, კარიერული წინსვლის შესაძლებლობა, ინფრასტრუქტურა და ინვენტარი. ხელმძღვანელ თანამდებობებზე მომუშავე თანამშრომლებთან (დირექტორი, სამსახურების უფროსები, მრჩეველთა საბჭოს წევრები) ინტერვიუები ჩატარდა ინდივიდუალური კითხვარების მეშვეობით, რომლებიც ზოგად საკითხებთან ერთად ითვალისწინებდა კონკრეტული ხელმძღვანელი პირის სამუშაოს სპეციფიკას. მადლობას ვუხდით აჭარის ტელევიზიისა და რადიოს ხელმძღვანელობას და თანამშრომლების კვლევის პროცესში აქტიური მონაწილეობისთვის.

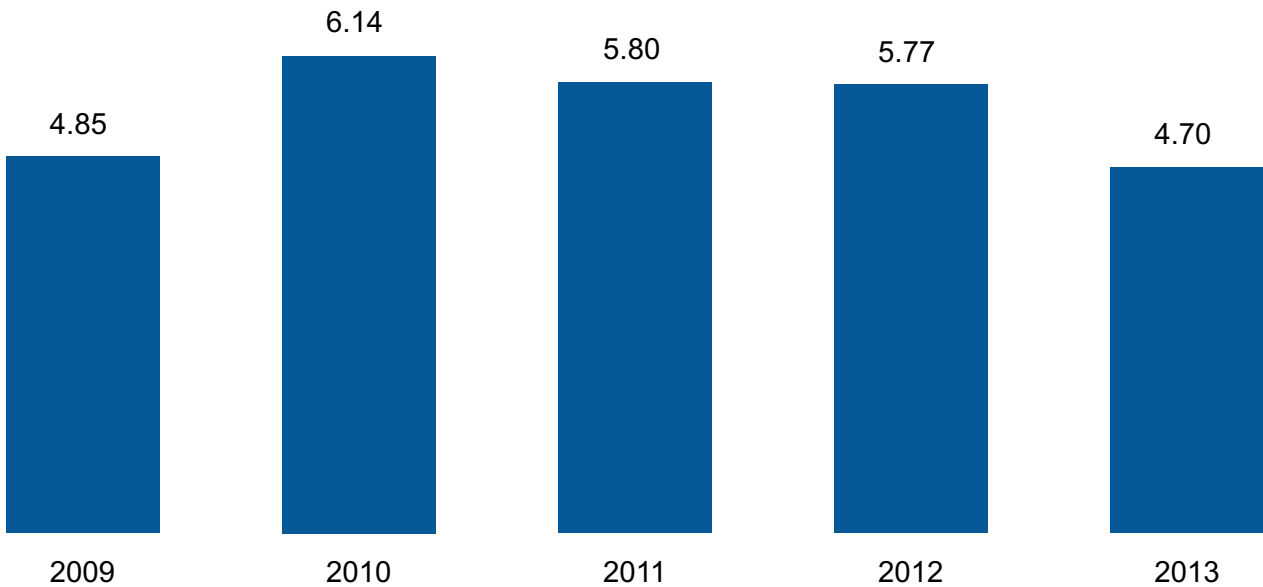
თანამშრომლებთან ინტერვიუები ჩატარდა პირისპირ, 2016 წლის 28 ნოემბრიდან 3 დეკემბრამდე პერიოდში.

¹ ანგარიშის წერის დროს მაუწყებლის მოქმედი დირექტორი იყო სოსო სტურუა, 21 დეკემბრიდან კი უფლებამოსილების განხორციელებას ნათია კაპანაძე შეუდგა

საზოგადოებრივი მაუწყებლის აჭარის ტელევიზიისა და რადიოს ისტორია

საზოგადოებრივი მაუწყებლის აჭარის ტელევიზია და რადიო წლების მანძილზე აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის მთავრობის საქვეუწყებო დაწესებულების - აჭარის ტელევიზიისა და რადიო-მაუწყებლობის დეპარტამენტის სახით არსებობდა და პირდაპირ ფინანსდებოდა ასიგნებებით ავტონომიური რესპუბლიკის ბიუჯეტიდან.²

აჭარის ტელევიზიისა და რადიო-მაუწყებლობის დეპარტამენტის ბიუჯეტი 2009-2013 წლებში (მლნ. ლარი)



წყარო: აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის 2009-2013 წლების ბიუჯეტი

2013 წლის ივლისში „მაუწყებლობის შესახებ“ კანონში შეტანილი ცვლილებების თანახმად განისაზღვრა აჭარის ტელევიზიისა და რადიოს, როგორც საზოგადოებრივი მაუწყებლის სტატუსი, რასაც მოჰყვა მრჩეველთა საბჭოს ჩამოყალიბებისა და დირექტორის არჩევის პროცესი. ეს პროცესი მნიშვნელოვანი ხარვეზებით წარიმართა.

2013 წლის ოქტომბერსა და ნოემბერში აჭარის უმაღლესმა საბჭომ მაუწყებლის ხუთწევრიანი მრჩეველთა საბჭოს წევრები აირჩია. უმაღლესმა საბჭომ მხარი არ დაუჭირა „ნაციონალური მოძრაობის“ მიერ წარდგენილ ორ კანდიდატს და მრჩეველთა საბჭო მთლიანად „ქართული ოცნების“ წარდგენილი კანდიდატებით [დააკომპლექტა](#), რაც [წინააღმდეგობაში მოდიოდა](#) „მაუწყებლობის შესახებ“ კანონის მიზნებთან. 2013 წლის ბოლოს მრჩეველთა საბჭომ დირექტორად სოსო სტურუა [აირჩია](#), რომელიც საზოგადოებრივ მაუწყებლად ჩამოყალიბებამდეც მართავდა აჭარის ტელევიზიასა და რადიოს.

² 2013 წლის ბიუჯეტის პროექტით დეპარტამენტისთვის გამოყოფილი თანხა 2.6 მლნ. ლარი იყო, თუმცა, 2015 წლის ბიუჯეტის მიხედვით, ფაქტობრივად, 2013 წელს მაუწყებლობის ხელშეწყობის მუხლით 4.7 მლნ. ლარი დაიხარჯა. განსხვავება გეგმასა და ფაქტობრივ დანახარჯში საზოგადოებრივ მაუწყებლად გადაკეთების პროცესის გაჭიანურებით უნდა იყოს გამოწვეული.

2014 წლის მაისში, ბათუმის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილების თანახმად, რომელიც უკანონოდ მიიჩნევა მრჩეველთა საბჭოს სრულად მმართველი ძალის კანდიდატებით დაკომპლექტებას, უმაღლესმა საბჭომ „ნაციონალური მოძრაობის“ მიერ წარდგენილი კანდიდატები ბეჟან გობაძე და ირაკლი დარცმელიძე მრჩეველთა საბჭოს წევრებად [აირჩია](#). საბოლოოდ, საბჭო შემდეგი წევრებით დაკომპლექტდა: ზაზა ხალვაში, ნატა იმედაიშვილი, გიორგი ირემაძე, ბეჟან გობაძე და ირაკლი დარცმელიძე.

2015 წლის ზაფხულში გობაძე და დარცმელიძე დირექტორისთვის იმპიჩმენტის გამოცხადების [მოთხოვნით გამოვიდნენ](#), თუმცა მრჩეველთა საბჭოს უმრავლესობამ საკითხს მხარი არ დაუჭირა. 2016 წლის აგვისტოში მრჩეველთა საბჭოს თავმჯდომარემ ზაზა ხალვაშმა თანამდებობა [დატოვა](#), რის შემდეგაც საბჭო ოთხი წევრით აგრძელებს ფუნქციონირებას, ამჟამად საბჭოს თავმჯდომარის მოვალეობის შემსრულებელია, საბჭოს წევრი ნატა იმედაიშვილი.

მიუხედავად იმისა, რომ საზოგადოებრივ მაუწყებლად გადაკეთების შემდეგ ტელევიზიის დამოუკიდებლობა სამართლებრივად უზრუნველყოფილი იყო, მაუწყებლის ხელმძღვანელმა პირებმა ჩვენთან საუბარში აღნიშნეს, რომ ავტონომიური რესპუბლიკის ხელისუფლების მხრიდან ახალი სტატუსის პირობებშიც ფიქსირდებოდა ტელევიზიის საქმიანობაში ჩარევის შემთხვევები.

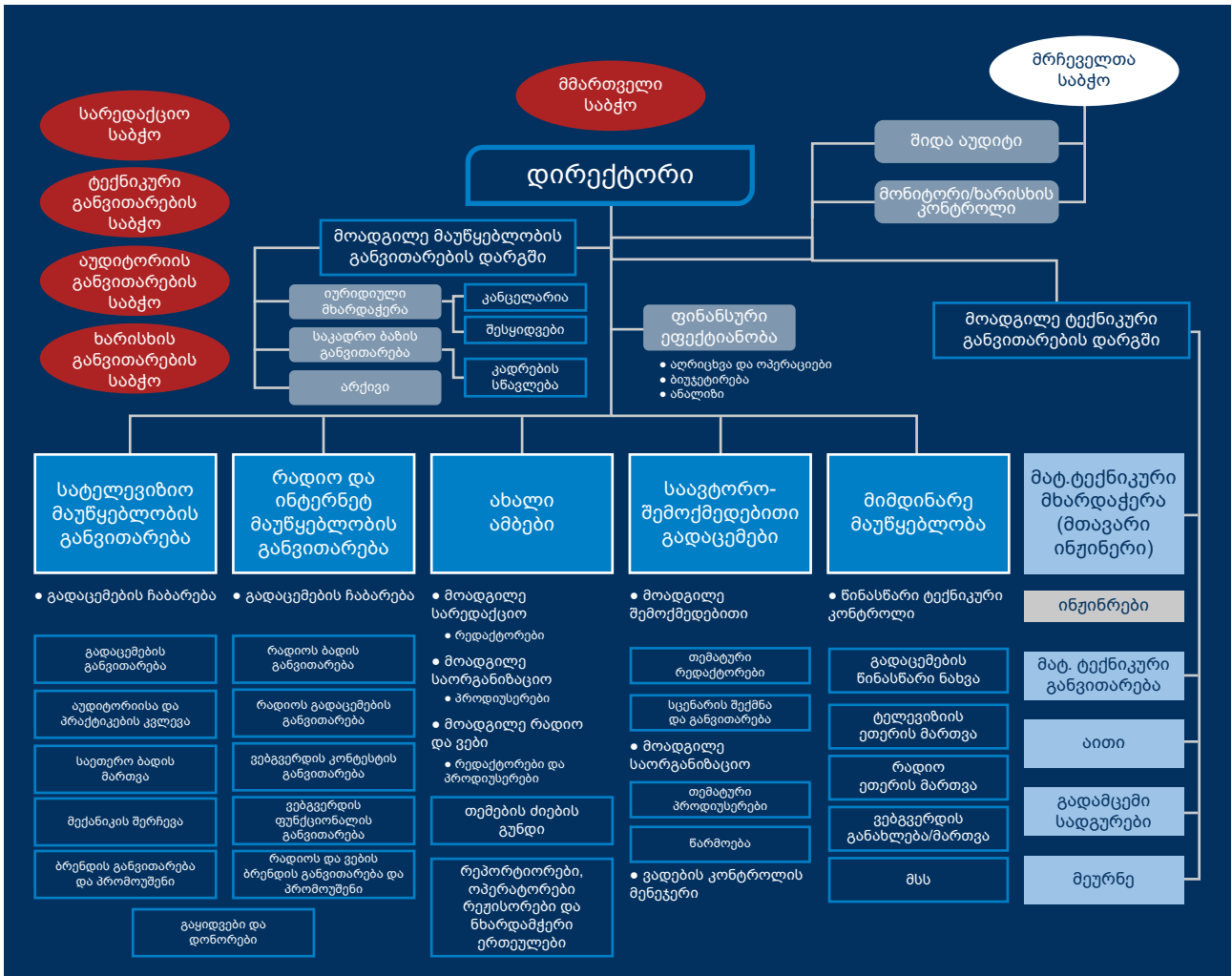
ანალოგიური კითხვით, იყო თუ არა მასზე მთავრობის მხრიდან ზეწოლის განხორციელების მცდელობა, ამჟამინდელი დირექტორი ნათია კაპანაძე გვპასუხობს, რომ ვინაიდან იგი არ იცნობს ადგილობრივი ხელისუფლების წარმომადგენლებს, მასზე პირდაპირი ან ირიბი ზეწოლა არავის განუხორციელებია. თუცა მისივე თქმით, არსებობს საფრთხე, რომ ამ ურთიერთობებმა მთავრობასთან შესაძლოა ქვედა დონეზე გადაინაცვლოს, სწორედ ამიტომ დირექტორი მუდმივ მონიტორინგს გეგმავს.

სტრუქტურული რეორგანიზაცია და ახალი დირექტორის არჩევა

აჭარის ტელევიზიისა და რადიოს დირექტორის 2015 წლის 20 ნოემბრის [ბრძანებით](#) მაუწყებელში სტრუქტურული რეორგანიზაციის პროცესი დაიწყო, რომლის დასრულების ვადად 2016 წლის 1 თებერვალი განისაზღვრა. სტრუქტურული რეორგანიზაცია შემდეგ ცვლილებებს მოიცავდა:

- მაუწყებელში ახალი სამსახურების ჩამოყალიბება;
- სარეკომენდაციო ხასიათის კოლეგიური ორგანოების/საბჭოების ჩამოყალიბება და მათი სამუშაო კალენდრის განსაზღვრა;
- სამსახურების ფუნქციების განსაზღვრა და მათი დებულებების შემუშავება;
- მაუწყებლის დებულებაში ცვლილებების შეტანა;
- საშტატო თანამდებობისთვის თანამდებობრივი ინსტრუქციების შემუშავება;
- საკადრო ცვლილებების განხორციელება: გათავისუფლება, კომპენსაციის გაცემა, სხვა თანამდებობაზე გადაყვანა; საჭიროების შემთხვევაში, საკონკურსო პოზიციების განსაზღვრა;

„საერთაშორისო გამჭვირვალობა - საქართველოს“ მიერ ჩატარებული ინტერვიუების შედეგად გამოიკვეთა, რომ მაუწყებელში ამ დრომდე არ არსებობს რამდენიმე სამსახურის, მათ შორის საინფორმაციო სამსახურის დებულება. ანაგრიშის გამოქვეყნების მომენტისათვის აჭარის საზოგადოებრივი მაუწყებლის ვებგვერდზე 12-დან 9 სამსახურის დებულება იყო განთავსებული. ამასთან, არ იქნა განხორციელებული მნიშვნელოვანი საკადრო ცვლილებები თუ გადაადგილებები.



აჭარის ტელევიზიისა და რადიოს სტრუქტურა, ფოტო აღებულია მუშაობის ვებგვერდიდან

2016 წლის 16 სექტემბერს მრჩველთა საბჭომ დირექტორის ასარჩევად საჯარო კონკურსი გამოაცხადა,³ 24 ოქტომბერს კი, მეორე კენჭისყრით, დირექტორად ნათია კაპანაძე [აირჩია](#). ახალი დირექტორი მოვალეობის შესრულებას 21 დეკემბრიდან შეუდგა.

³ იმავე დღეს მრჩველთა საბჭომ დირექტორის თანამდებობაზე დანიშვნის წესი მიიღო. რამდენიმე კვირით ადრე, მუშაობის დანიშვნის წესის პროექტზე “საერთაშორისო გამჭვირვალობა - საქართველო” მომართა კომენტარებისა და რეკომენდაციებისთვის, რის შემდეგაც ჩვენი რეკომენდაციები საბჭოს წერილობით მივანდით. საბჭოს სურვილი მოისმინოს სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლების მოსაზრებები მისასაღებელია, თუმცა, სამწუხაროდ, საბჭომ ჩვენი რეკომენდაციების ყველაზე პრინციპული პუნქტები არ გაითვალისწინა.

ადამიანური რესურსების მართვა აჭარის ტელევიზიასა და რადიოში⁴

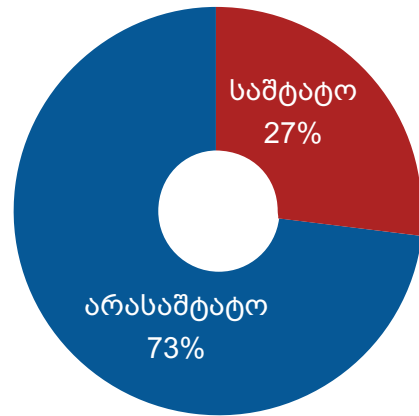
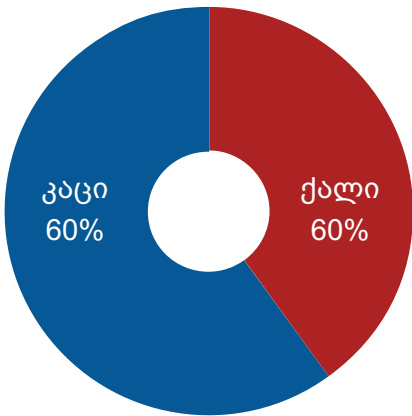
აჭარის საზოგადოებრივ მაუწყებელში 303 ადამიანია დასაქმებული, საიდანაც 183 მამაკაცია, 120 კი ქალი. სამსახურების უფროსებს შორის 8 კაცი და 3 ქალია.

მაუწყებლის თანამშრომლებიდან 221 არასაშტატო პოზიციაზეა დასაქმებული, ხოლო 82 შტატითაა დაშვებული. აქედან 15 თანამშრომელი ითავსებს ერთზე მეტ პოზიციას და, შესაბამისად, ანაზღაურებასაც სხვადასხვა პოზიციებიდან იღებს. მაუწყებელში მინიმალური ანაზღაურება 250 ლარია, მაქსიმალური კი 3,300 ლარი (დირექტორის ანაზღაურება).

აჭარის ტელევიზია და რადიო 11 სხვადასხვა სამსახურს აერთიანებს. ყველაზე მეტი თანამშრომელი საავტორო-შემოქმედებითი გადაცემების სამსახურსა (121) და ახალი ამბების სამსახურშია (86) დასაქმებული.

აჭარის ტელევიზიისა და რადიოს თანამშრომლების გენდერული ბადანაწილება

აჭარის ტელევიზიისა და რადიოს საშტატო და არასაშტატო თანამშრომლების ბადანაწილება



დასაქმება აჭარის ტელევიზიასა და რადიოში

2015-2016 წელში მაუწყებელში აყვანილი 87 თანამშრომლიდან კონკურსის წესით მხოლოდ 5 დაინიშნა. მაუწყებელში კადრების აყვანასთან დაკავშირებულ რიგ პრობლემებზე საუბარია მაუწყებლის [შიდა აუდიტის დაკვანაში](#). დასკვნაში აღნიშნულია, რომ მაუწყებელში დასაქმება ძირითადად უკონკურსოდ ხდება, წინასწარ განსაზღვრული წესის გარეშე. არასაშტატო თანამშრომელთა რიცხოვნობა არ არის რეგულირებული რაიმე დოკუმენტით და თითოეული პირის აყვანის საკითხს დირექტორი წყვეტს. თანამშრომელთა აყვანის წესი თვეების მანძილზე პროექტის სახით არსებობს და მისი დამტკიცება ვერ ხერხდება. მიუხედავად იმისა, რომ ის დაგზავნილია შესაბამის პირებთან, მაუწყებლის ხელმძღვანელ პირებს ამ საკითხის გარშემო არ უმსჯელიათ. ამასთან არ არის მიღებული მინიმალური საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, რასაც კანდიდატები უნდა აკმაყოფილებდნენ.

⁴ დასაქმებულების შესახებ ანგარიშში გამოყენებული სტატისტიკა საზოგადოებრივი მაუწყებლის აჭარის ტელევიზიამ და რადიომ 2016 წლის ნოემბერში მოგვანოდა, შესაბამისად, მონაცემები ამ პერიოდის მდგომარეობას ასახავს.

დასაქმების სტატისტიკა აჭარის ტელევიზიასა და რადიოში

	2015	2016 (ნოემბრამდე)
ღია კონკურსით	3	2
ღია კონკურსის გარეშე	49	33

იმავე პრობლემების შესახებ საუბრობს მაუწყებლის საკადრო ბაზის განვითარების სამსახურის უფროსი გია ქარცივაძე. მისი განმარტებით, თანამშრომელთა დიდი ნაწილი მაუწყებელში მრავალი წლის წინ დასაქმდა, გავრცელებულია ნეპოტიზმი, რის გამოც ვერ ხერხდება კონკურსების წესის ეფექტურად დანერგვა. ეს არასასრულეული პრაქტიკა ჯერ კიდევ საბჭოთა დროიდან მოდის. ჩვენთან საუბარში ქარცივაძემ მიუთითა, რომ კონკურსის წესით მოსულ თანამშრომლებს უჭირთ ინტეგრაცია. თუმცა, ჩვენ ვესაუბრეთ რამდენიმე თანამშრომელს, რომელმაც აღნიშნა, რომ მაუწყებელში კონკურსის საფუძველზე მოხვდა და მსგავს პრობლემებზე არ უსაუბრია.

რაც შეეხება ნეპოტიზმს, თანამშრომელთა უმეტესობამ დაადასტურა, რომ მაუწყებელში ბევრს აკავშირებს ნათესაობა და ნაცნობობა. თანამშრომელთა ნაწილი ამაში პრობლემას ვერ ხედავს. მათ მაგალითად მოყავთ ისეთი შემთხვევები, როდესაც თანამშრომლებმა მაუწყებელში გაიცნეს ერთმანეთი და შემდეგ დაქორწინდნენ. თუმცა, მაუწყებელში ასევე დასაქმებულები არიან დედმამიშვილები, მშობელი და შვილი და ა.შ. მაგალითად, ინტერვიუების დროს, გამოიკვეთა შემთხვევა, როდესაც მშობელმა სამსახურში შვილი სტაჟირებაზე მიიყვანა, შემდეგ კი ის ანაზღაურებად პოზიციაზე დატოვეს. ასევე გამოიკვეთა სტაჟირებაზე ნაცნობობით მოსვლის შემთხვევაც. მსგავსი პრაქტიკა უფრო გავრცელებულია ტექნიკურ პერსონალში, ვიდრე ჟურნალისტებში. თანამშრომელთა მეორე ნაწილი უკმაყოფილებას გამოთქვამს, რომ ადამიანები ნაცნობობით არიან მოსული და ხელფასსაც ტყუილად იღებენ. ახლად არჩეული დირექტორის, ნათია კაპანაძის განმარტებით, მომავალში მაუწყებელში დასაქმება მხოლოდ კონკურსის საფუძველზე მოხდება.

შიდა აუდიტის ანგარიშში მითითებულია, რომ 2016 წლის მარტში მაუწყებელში სტაჟირების გავლის წესი დამტკიცდა და კონკურსის შედეგად შეირჩნენ სტაჟიორები. თუმცა, არ მომხდარა სტაჟიორების შეფასება ხელმძღვანელების მიერ, როგორც ეს დადგენილი წესით იყო განსაზღვრული, რამაც გაართულა სტაჟირების შედეგების შეფასება. საკადრო ბაზის განვითარების სამსახურის უფროსის განმარტებით, იმის გათვალისწინებით, რომ მაუწყებელში სტაჟირების მარეგულირებელი დოკუმენტი არასოდეს არსებობდა, არც იყო მოსალოდნელი, რომ საკითხი ასეთ მოკლე დროში მოწესრიგდებოდა.

შრომითი ხელშეკრულებები და სავადლეულო დოკუმენტაცია

მაუწყებლის ყველა თანამშრომელი წერილობითი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული. საშტატო თანამშრომლები (82) უვადო ხელშეკრულებით არიან დასაქმებული, არასაშტატო თანამშრომლები (221) კი სამთვიანი, ექვსთვიანი ან ერთწლიანი ხელშეკრულებით. სამთვიანი ხელშეკრულებები იდება ახლადდასაქმებულ პირებთან და გამოსაცდელ პერიოდს წარმოადგენს. ექვსთვიანი ხელშეკრულებები იდება პირებთან, რომელთა საქმიანობაც სატელევიზიო სეზონებზე დამოკიდებული, დანარჩენ დასაქმებულებთან კი იდება ერთწლიანი ხელშეკრულებები.

ჩვენ მიერ ჩატარებული ინტერვიუების შედეგად გამოიკვეთნენ პირები, რომლებიც, მიუხედავად იმისა, რომ მაუწყებელში მრავალი წლის მანძილზე მუშაობენ, არასაშტატო თანამშრომლები არიან და დამოკიდებულები არიან ერთწლიან კონტრაქტებზე, რაც არასტაბილურობის განცდას ქმნის. თუმცა, გია ქარცივაძის განმარტებით, მომავალი წლიდან ამ პირებთან, შრომის კოდექსის მოთხოვნების შესაბამისად, უვადო ხელშეკრულებები გაფორმდება. ჩვენთან საუბარში ნათია კაპანაძემ აღნიშნა, რომ ის ლოგიკას ვერ ხედავს ახლანდელ საშტატო გადანაწილებაში. მისი ვარაუდით, შტატში აყვანის საკითხი პირად ურთიერთობებამდე დადიოდა.

ინტერვიუების შედეგად გამოიკვეთა, რომ მაუწყებლის თანამშრომლების ნაწილი სხვაგანაც არის დასაქმებული, მათ შორის, საზოგადოებასთან ურთიერთობის სფეროში, რაც საკადრო ბაზის განვითარების სამსახურის უფროსის თქმით, აკრძალულია. ამასთან, არსებობს ეჭვები, რომ თანამშრომლები სხვა სამუშაოს მაუწყებლის მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის გამოყენებით ასრულებენ. ეს საკითხები მაუწყებელში მოკვლევისა და რეაგირების გარეშეა დარჩენილი.

საკადრო ბაზის განვითარების სამსახურის უფროსის გია ქარცივაძის განმარტებით არსებობს დოკუმენტები, რომლებიც თანამშრომლებს გასაცნობად ეგზავნებათ. ესენია ხელშეკრულების პროექტი, შესაბამისი სამსახურის დებულება და შინაგანაწესი. თუმცა, ჩვენ მიერ გამოკითხულთა უმრავლესობას მხოლოდ ხელშეკრულების შესახებ აქვს ინფორმაცია. ეს შეესაბამება კიდევ ქარცივაძის ვარაუდს, რომ თანამშრომლები, რეალურად, არ ეცნობიან გაგზავნილ დოკუმენტაციას, შესაბამისად, შესაძლოა სრულყოფილად არ იცნობდნენ შინაგანაწესსა და დებულებას, რომელშიც მათი სამსახურის მიზნები და ამოცანებია გაწერილი. ამასთან, იმ გამოკითხულთა უმრავლესობა, რომლებიც ჟურნალისტური პროდუქტების შექმნაზე მუშაობს მხოლოდ ზოგადად იცნობს მაუწყებელთა ქცევის კოდექსის ნორმებს.

სამსახურში გამოცხადების აღრიცხვიანობა და სამუშაოს ხარისხის კონტროლი

მაუწყებელში გადაუჭრელ პრობლემად რჩება თანამშრომლების სამსახურში გამოცხადების აღრიცხვა. უფრო მეტიც, გია ქარცივაძის განმარტებით, 20-მდე თანამშრომელი ოქტომბერში სამსახურში საერთოდ არ გამოცხადებულა. მაუწყებელში ამოქმედდა სამსახურში გამოცხადების აღრიცხვის ელექტრონული სისტემა, თუმცა, თანამშრომლები სხვადასხვა მოსაზრებების გამო უარს აცხადებენ ამ სისტემის გამოყენებაზე. ხელმძღვანელობის მითითებები, გამოიყენონ აღრიცხვის სისტემა თანამშრომლებში აგრესიას იწვევს. ჩვენთან საუბარშიც არაერთმა თანამშრომელმა დაადასტურა, რომ აღრიცხვის სისტემას არ იყენებს. ზოგიერთი თანამშრომლის განმარტებით, მის მუშაობაზე შესრულებული პროდუქტი მეტყველებს. როგორც ეს თანამშრომელთა აყვანის წესის შემთხვევაში მოხდა, შენობაში შესვლის წესიც პროექტის სახით არსებობს და მისი დამტკიცება არ ხდება. შედეგად, სრულყოფილად ვერ ხდება თანამშრომელთა სამსახურში გამოცხადების აღრიცხვა. შესაბამისად, ხელმძღვანელობა ასევე ვერ იღებს ამომწურავ ინფორმაციას ზეგანაკვეთური მუშაობის შესახებ, მაშინ, როცა, ჩვენთან საუბარში, არაერთმა გამოკითხულმა აღნიშნა, რომ რეგულარულად მუშაობს ზეგანაკვეთურად დამატებითი ანაზღაურების ან დასვენების დღეების გარეშე. თუმცა, კონკრეტულ სამსახურებში დამატებითი დასვენების დღეების საკითხი მეტ-ნაკლებად მოწესრიგებულია.

რაც შეეხება თანამშრომელთა მუშაობის შეფასებას, თანამშრომელთა ნაწილი მიუთითებს, რომ აქვს ადეკვატური კომუნიკაცია უშუალოდ ხელმძღვანელთან, თუმცა ამას არ აქვს სისტემური და სტრუქტურული ხასიათი. ამასთან, თანამშრომლები აღნიშნავენ, რომ უკუკავშირი ხშირად არის უარყოფითი რეაქცია რაიმე სახის გადაცდომაზე და არა დადებითი რეაქცია კარგად შესრულებულ საქმეზე, შესაბამისად აღნიშნული კომუნიკაცია არ არის მიმართული სამუშაო პროცესის გაუმჯობესების ან თანამშრომლის შრომის წახალისებისკენ.

მუშაობის ხარისხის კონტროლის მოწესრიგების მცდელობებიც წარუმატებელი აღმოჩნდა, იმის გამო, რომ მაუწყებლის მენეჯმენტი ვერ შეთანხმდა შესაბამისი წესებისა და პროცედურების დანერგვაზე. მაგალითისთვის, პრობლემურია იმ ხელშეკრულებების შესრულების კონტროლი, რომლებიც მიხმულია კონკრეტული ოდენობის გადაცემების ჩაბარებაზე. შიდა აუდიტის დასკვნის მიხედვით, აუდიტის შედეგად ვერ მოიძებნა შესაბამისი კონტროლის განხორციელების დამადასტურებელი დოკუმენტები. მაუწყებლის მიერ კონკრეტული გადაცემების ჩაბარებისას ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების დარღვევის იდენტიფიცირება ხდება, თუმცა ამას არ მოსდევს შესაბამისი საქმედებები, რადგან ამას თავად ხელმძღვანელი პირები ეწინააღმდეგებიან. შიდა აუდიტის დასკვნაში წერია, რომ „საკადრო ბაზის განვითარების სამსახურის ინიცირებით დაწყებული ნებისმიერი აქტივობა, რომელიც მიმართული იყო შრომის ნაყოფიერების (ეფექტურობის) შეფასებისა და შესაბამისობის დადგენისაკენ წარუმატებელი აღმოჩნდა, უფრო მეტიც, პირად კონფლიქტებში გადაიზარდა, რამაც, საბოლოოდ, აღნიშნული სისტემის ამოქმედება მცდელობის ეტაპზე გაანადგურა.“

მაუწყებლის ხელმძღვანელობის და თანამშრომლების მიერ აქცენტი ხშირად დაისმის მათი სამუშაოს შემოქმედებით ხასიათზე, რის გამოც, ბევრს გამართლებულად მიაჩნია წესების დარღვევა ან მათი არარსებობა. მაუწყებლის მენეჯმენტს არ აქვს ნება ეფექტურად დანერგოს ადეკვატური ზომები დარღვევებზე რეაგირებისთვის, რაც არის ერთ-ერთი წინაპირობა იმისა, რომ სამუშაოს ხარისხის კონტროლის მხრივ რიგი საკითხები მოუწესრიგებელი რჩება. მეორე მხრივ, ასეთ პირობებში რთულია კარგად მომუშავე, წარმატებული თანამშრომლების გამოვლენა და მათი შესაბამისად წახალისება.

თანამშრომლების განვითარების სტრატეგიები

მაუწყებელში არ არსებობს თანამშრომლების განვითარების სტრატეგიის დოკუმენტი, ასევე წახალისებისა და მოტივაციის სისტემები. სტრატეგიის დოკუმენტის არარსებობის გარეშე რთულია ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკისთვის კონკრეტული მიმართულებების მიცემა.

ჩვენ მიერ გამოკითხულები მიუთითებენ, რომ მაუწყებლის სტრუქტურა მოუქნელია იმისათვის, რომ მოხდეს თანამშრომლების დაწინაურება. კარგად განუვლი სამუშაო, ხშირ შემთხვევაში არ ფასდება. რამდენიმე თანამშრომელმა განაცხადა, რომ მადლობაც კი არ მიუღიან სწორად შესრულებული სამუშაოსთვის.

მაუწყებელში ფაქტობრივად არ ტარდება თანამშრომელთა კვალიფიკაციის ამაღლებისკენ მიმართული ღონისძიებები. 2016 წელს ამ ღონისძიებებისთვის მაუწყებლის ბიუჯეტიდან 2500 ლარი იყო გამოყოფილი. თანამშრომლებთან ინტერვიუების შედეგად გამოიკვეთა, რომ სხვადასხვა სახის ტრენინგებზე ძირითადად ჟურნალისტები და პროდუსერები დადიან. იგივე შესაძლებლობები არ აქვთ ტექნიკურ პერსონალს, მაშინ, როცა, ჩვენთან საუბარში მათ მიუთითეს კვალიფიკაციის ამაღლების საჭიროებაზე.

ზოგადად, მაუწყებლის ხელმძღვანელი პირები თანხმდებიან, რომ მაუწყებელს განსასაზღვრი აქვს, თუ რა კვალიფიკაციის მქონე თანამშრომლები ჰყავთ, რასაც უკვე მოყვება კვალიფიკაციის ამაღლების კუთხით არსებული საჭიროებების გამოვლენა. მენეჯმენტი არ გამორიცხავს, რომ თანამშრომელთა ნაწილი ვერ აკმაყოფილებს სამუშაოს შესასრულებლად აუცილებელ მოთხოვნებს და დგას ოპტიმიზაციის საჭიროება. ნათია კაპანაძის განმარტებით, ამ მიზნებისთვის მაუწყებლის შიგნით სპეციალური საკონსულტაციო ჯგუფი შეიქმნა.

ხელფასები

მაუწყებელში ხელფასები 250 ლარიდან 3,300 ლარამდე მერყეობს. იმ თანამშრომლების უმეტესობის ანაზღაურება, რომლებსაც ჩვენ ვესაუბრეთ, 1000-1500 ლარის ფარგლებშია. ჩვენ მიერ გამოკითხულთა უმეტესობას მიაჩნია, რომ მათი ანაზღაურება დაბალია. მაუწყებელი არ ანაზღაურებს თანამშრომლებისთვის ჯანმრთელობის დაზღვევას. სურვილის შემთხვევაში, დაზღვევის საფასური თანამშრომელს ხელფასიდან ერიცხება. თანამშრომლები სარგებლობენ კორპორატიული მობილური ნომრებით, თუმცა, მათ უმეტესობას მობილურზე თანხა არ ერიცხება.

მაუწყებელში არ არსებობს ანაზღაურების სისტემა, რის გამოც „ვერ დგინდება ურთიერთკავშირი თანამშრომლის კვალიფიკაციას, კომპეტენციასა და თანამდებობრივ სარგოს შორის.“ სიტუაციას კიდევ უფრო გაურკვეველს ხდის ის ფაქტი, რომ არასაშტატო თანამშრომლების ანაზღაურებას ერთპიროვნულად საზღვრავს დირექტორი.

ჩვენ მიერ გამოკითხულ თანამშრომლებს შორისაც გამოიკვეთა შემთხვევები, რომლებიც მიუთითებს თანამშრომლებისთვის დანიშნული ანაზღაურების არასამართლიანობაზე. მაგალითისთვის, ერთ-ერთი სამსახურის ხელმძღვანელს აქვს უფრო ნაკლები ანაზღაურება ვიდრე მემონტაჟეს. თანამშრომელს, რომელიც ასრულებს გადაცემის ავტორის, პროდიუსერისა და რეჟისორის მოვალეობას აქვს უფრო დაბალი ანაზღაურება, ვიდრე რეპორტიორს. შეუსაბამოდ დაბალია იმ თანამშრომელთა ანაზღაურება, რომლებიც მუშაობენ რადიოსა და ვებსაიტის მიმართულებით, ტელევიზიის კონტენტზე მომუშავე ადამიანებთან შედარებით. ერთსა და იმავე პოზიციებზე თანამშრომლებს აქვთ მნიშვნელოვნად განსხვავებული ანაზღაურება. ის, რომ ხელფასების განსაზღვრა პრობლემაა, ჩვენთან საუბარში ნათია კაპანაძემაც დაადასტურა.

თანამშრომლები, რომლებიც რამდენიმე პოზიციას ითავსებენ, ხელფასსაც სხვადასხვა პოზიციებიდან იღებენ. თუმცა, ეს ანაზღაურება, რიგ შემთხვევებში არასტაბილურია. ზოგიერთი პოზიცია ობიექტური გარემოებების გამო უქმდება (მაგ: გადაცემა აღარ გადის ეთერში), რის შემდეგაც თანამშრომელს ანაზღაურება კვლავ აკლდება. ამ გზით მაუწყებელი ახერხებს თანხების დაზოგვას, რადგანაც ახალი თანამშრომლის აყვანის შემთხვევაში, მას მეტის გადახდა მოუწევდა, ვიდრე იმ შემთხვევაში, თუ კონკრეტულ დავალებებს სხვა თანამშრომელი შეითავსებს ხელფასზე შედარებით მცირე თანხის დამატებით. ამასთან, არსებული თანამშრომლის ანაზღაურება უფრო მისაღები ხდება. თუმცა, ეს პრაქტიკა ვერ უზრუნველყოფს თანამშრომლებისთვის სტაბილური, ადეკვატური ანაზღაურების გაცემას, რაც მათი უკმაყოფილების ერთ-ერთი გამომწვევი მიზეზია. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ, იმ პირობებში, როცა არ არსებობს ანაზღაურების სისტემა და მისი მორგება თანამშრომლების კვალიფიკაციასა და გამოცდილებაზე, რთულია ანაზღაურების ადეკვატურობაზე საუბარი.

ინფრასტრუქტურა

შენობა და ინვენტარი

საზოგადოებრივი მაუწყებლის ტელევიზია განთავსებულია მე-19 საუკუნის ისტორიულ შენობაში, რომელიც მ. აბაშიძის 41 ნომერში მდებარეობს. შენობას კულტურული მემკვიდრეობის ძეგლის სტატუსი აქვს, რაც მნიშვნელოვნად ართულებს ნებისმიერი სახის სარემონტო თუ აღდგენით სამუშაოებს.

საერთაშორისო გამჭვირვალობა საქართველოსთან საუბრის დროს ყველა გამოკითხულმა, მათ შორის მაღალი რანგის მენეჯერებმა და საბჭოს წევრებმა დაადასტურეს, რომ შენობაში მუშაობა მიუღებელია. შენობაში, კიბეებზე ასვლისთანავე იგრძნობა, რომ იგი გადახრილია. მეორე სართულზე განთავსებული ოთახების დიდ ნაწილში ჩატარებულია კოსმეტიკური რემონტი, თუმცა ყველგან მოძველებულია იატაკი და ქერი, რომლიდანაც ძლიერი წვიმის დროს წყალი ჩამოდის.

შენობაში ძალიან მაღალი სიმჭიდროვეა. არასაკმარისი ფართის გამო ერთი, საშუალო ზომის ოთახში შესაძლოა 10-მდე ან მეტი თანამშრომელი იყოს განთავსებული, უფრო მეტიც, ინფრასტრუქტურის არარსებობის გამო თანამშრომლებს ოთახიდან ოთახში უწევთ მოძრაობა. თანამშრომელთა ნაწილს არ აქვს მუდმივი სამუშაო ადგილი. შენობაში არ არის აკრძალული სიგარეტის მოწევა, თუმცა ამისთვის სპეციალური ადგილი გამოყოფილი არ არის, რაც სამუშაო პროცესს კიდევ უფრო არაკომფორტულს ხდის.

სიმჭიდროვის პრობლემის გამო მაუწყებელი იძულებულია სტუდიები იქონიოს შენობის გარეთაც. მაგალითად, ერთ-ერთი სტუდია განთავსებულია “თითების თეატრის” შენობაში. მძიმე მდგომარეობაშია და საბოლოოდ ჩაბარებული არაა ის სტუდიებიც (4 სტუდია) რომელთა რემონტშიც, [ტენდერის](#) საფუძველზე მაუწყებელმა 40 699 ლარი გადაიხადა.

საქმეს ართულებს ის გარემოება, რომ მაუწყებლის მიერ 2014 წლამდე შეძენილი ნებისმიერი ქონება, მათ შორის რამდენიმე მიწის ნაკვეთი და მათზე მდებარე შენობა-ნაგებობა აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის ბალანსზე ირიცხება.

მაუწყებელი მოკლებულია საშუალებას გაასხვისოს ბათუმში, სულხან საბას ქუჩაზე მდებარე (7580.00 კვ/მ) მიწა და მასზე მდებარე შენობა (2574.62 კვ/მ), ასევე, დაბა მახინჯაურიში მდებარე არასასოფლო სამეურნეო მიწის ნაკვეთი (963 კვ/მ), რომელიც აჭარის ეკონომიკის სამინისტროსგან მაუწყებლისთვის სარგებლობაშია გადაცემული. ამ მომენტიდან, აღნიშნული ფართიდან ტელევიზია არც ერთს არ იყენებს. როგორც ინტერვიუებიდან გაირკვა გამოირიცხება ორბელიანის ქუჩაზე მდებარე შენობის რეაბილიტაცია. შენობას მაღალი ძაბვის ქვესადგური ესაზღვრება, რის გამოც იქ ტელევიზიის არსებობა შეუძლებელია. არც ერთი, ამ ლოკაციებიდან მაუწყებლის მხირდან არ გამოიყენება დამატებითი კომერციული შემოსავლის მიღების მიზნით.

მაუწყებლის თანამშრომლები ყველა რგოლში აცხადებენ, რომ შენობა ტელევიზიის საქმიანობისთვის შეუსაბამოა. თუმცა, ამ მომენტიდან არ არსებობს, რაიმე ტიპის ექსპერტული დასკვნა, რომელიც შეაფასებდა შენობის რეალურ მდგომარეობას.

საერთაშორისო გამჭვირვალობა საქართველოსთან საუბარში - არხის დირექტორმა სოსო სტურუამ არ დამალა უკმაყოფილება შენობასთან დაკავშირებით. მისი განცხადებით, იგი რამდენიმე თვე აწარმოებდა მოლაპრაკებას ეკონომიკის სამინისტროსთან, რომლის მხრიდანაც პრობლემის მოგვარების რამდენიმე გზა დასახელდა. სტურუას თქმით, შემოთავაზებული იყო რამდენიმე ლოკაცია, რომელზეც ინვესტორი ააშენებდა ახალ შენობას ძველს კი ტელევიზია ინვესტორის სასარგებლოდ დათმობდა, განიხილებოდა ტელევიზიის შენობის საპრივატიზაციო ნუსხაში შეტანის საკითხიც, თუმცა ყველა მცდელობა უშედეგოდ დასრულდა. არხის დირექტი ამბობს, რომ ეკონომიკის სამინისტრომ თანამშრომლობაზე საბოლოოდ უარი მრჩეველთა საბჭოს რამდენიმე წევრის პოლიტიკური აფილაციების გამო და სამინისტროს მიერ გაწეული შრომის დაუფასებლობის გამო განაცხადა.

ტექნიკური აღჭურვილობა

მაუწყებლის ტექნიკურ აღჭურვილობას, თანამშრომლები და მენეჯმენტის წარმომადგენლები მეტ-ნაკლებად მისაღებად ახასიათებენ. ტექნიკური თანამშრომლების თქმით, მაუწყებელს აქვს როგორც ძალიან ახალი, ასევე ახალი და მოძველებული ტექნიკაც, თუმცა მათივე განცხადებით ამ რესურსებით ახლა მუშაობა შესაძლებელია.

დირექტორის, სოსო სტურუას თქმით, მისი მმართველობის პერიოდში მაუწყებელმა პერიოდულად განაახლა კამერების პარკი, შეძენილი იქნა ახალი კომპიუტერები და სამონტაჟო სხვა დანადგარები, ასევე რადიოს ე.წ მიქსერი, რომელიც რადიოს საქმიანობის წარმართვისთვის მნიშვნელოვანია.

მიუხედავად ამისა, სატელევიზიო მაუწყებლობის განვითარების ხელმძღვანელი ინგა გოგოლიშვილის განმარტებით საზოგადოებრივმა მაუწყებელმა ტექნიკის საშუალებით ბოლო წლების მანძილზე შეძლო, პირდაპირი ჩართვების განხორციელება, ასევე წელს პირველად აჭარის უმაღლესი საბჭოს სხდომა უწყვეტი რეჟიმით გადაიციელოდა პირდაპირი ეთერით. თუმცა, იგი აქვე დასძენს, რომ მაუწყებელს კვლავ აქვს ტექნიკური გადაიარაღების პრობლემა, საჭიროებს ისეთ განახლებულ კამერას, რომელიც უზრუნველყოფს მაგალითისთვის საინფორმაციო გამოშვების დასრულების შემდგომ ახალ გადაცემაზე სარეკლამო ტიხრის, კამერის საშუალებით გადასვლას.

მატერიალურ ტექნიკურ ბაზაზე საუბრისას მნიშვნელოვანია აღვნიშნოთ, რომ მაუწყებლის ბალანსზე ამ მომენტისთვის 17 ავტომობილი ირიცხება, ყველაზე ხანდაზმული მანქანა 1995 წლისაა ყველაზე ახალი კი 2011. 17 ავტომობილიდან მუშა მგდომარეობაშია 14 ავტომობილი, სამი გამოყენებისთვის უვარგისია. მუშა მანქანების უმრავლესობა აღჭურვილია როგორც კონდიციონერის სისტემით ასევე აირბაგებით.

მრჩეველთა საბჭო და ბიუჯეტის მონიტორინგი

მრჩეველთა საბჭო დირექტორთან ერთად აჭარის ტელევიზიის და რადიოს ხელმძღვანელ ორგანოს წარმომადგენს; საბჭო შედგება 5 წევრისაგან, თუმა ამჟამად უფლებამოსილებას ასრულებს 4 წევრი. საბჭოს წევრები არჩეული არიან 6 წლის ვადით. მრჩეველთა საბჭოს საკუთარი ბიუჯეტი აქვს, რომელიც 2016 წლის 19 თებერვალს, მაუწყებლობის შესახებ კანონში შესული [ცვლილების](#) საფუძველზე გაიზარდა 1.5%-დან 3%-მდე ასევე გაიზარდა მრჩეველთა საბჭოს წევრების ხელფასებზე გამოყოფილი თანხა 1%-დან 2%-მდე⁵ და მან 132 300 ლარი შეადგინა, ამ მომენტისათვის საბჭოს 5 წევრზე გამოყოფილი ხელფასი 4 მოქმედ წევრზე ნაწილდება.

“საერთაშორისო გამჭვირვალობა საქართველოს” კითხვაზე, თუ რითი იყო განპირობებული მრჩეველთა საბჭოს სახელფასო ფონდის ზრდა, საბჭოს წევრებმა გვიპასუხეს, რომ მათი ხელფასი არ იყო მათ შრომასთან შესაბამისი, რის გამოც მოხდა აღნიშნულის ზრდა.

⁵ საქართველოს კანონი მაუწყებლობის შესახებ, მუხლი 35 4 საზოგადოებრივი მაუწყებლის აჭარის ტელევიზიისა და რადიოს დაფინანსება

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3204169#DOCUMENT:1;>

არხის დირექტორის ნათია კაპანაძის განცხადებით, იგი წინააღმდეგია, რომ საბჭოს მე-5 წევრის ხელფასი დანარჩენმა წევრებმა გადაინაწილონ, ამიტომაც [მიმართავს](#) აჭარის უმაღლეს საბჭოს, რათა დროულად მოხდეს ახალი წევრის არჩევა.

მრჩეველთა საბჭოს, მაუწყებლობის შესახებ კანონის თანახმად მკაფიოდ გაწერილი უფლება-მოვალეობები აქვს. მრჩეველთა საბჭო უფლებამოსილია:

- აჭარის ტელევიზიის და რადიოს პროგრამული პრიორიტეტების დადგენა;
- იღებს, ტელევიზიის და რადიოს დებულებას;
- მსჯელობს და ამტკიცებს მაუწყებლის ბიუჯეტს დირექტორის წარდგენით, ასევე შეაქვს ცვლილებები დამტკიცებულ ბიუჯეტში;
- ისმენს საზოგადოებრივი მაუწყებლის აჭარის ტელევიზიისა და რადიოს ბიუჯეტის შესრულების ანგარიშს;
- ისმენს დირექტორის საქმიანობის ყოველკვარტალურ ანგარიშს, მათ შორის, ფინანსურ ანგარიშს, კვარტალის დასრულებიდან 15 დღის ვადაში;
- თანხმობას აძლევს დირექტორს ისეთ შესყიდვაზე რომლის ოდენობა აღემატება ორგანიზაციის ბიუჯეტის 1%, ასევე განსაზღვრავს დირექტორის სარგოს და პირობებს.
- დირექტორის წარდგინებით ამტკიცებს საზოგადოებრივი მაუწყებლის აჭარის ტელევიზიისა და რადიოს საშტატო განრიგს და თანამშრომელთა თანამდებობრივ სარგოებს, სახელფასო ფონდს, მათ შორის, საპრემიო ფონდს და პრემიების ზღვრულ ოდენობებს;
- ადგენს საზოგადოებრივი მაუწყებლის აჭარის ტელევიზიისა და რადიოს თანამშრომლების შრომითი ხელშეკრულების ძირითად პირობებს, მათ შორის, ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტის პირობებს, იმის გათვალისწინებით, რომ შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 1 წელზე ნაკლები არ უნდა იყოს, გარდა საინჟინრო-ტექნიკური მუშაკებისა, რომელთა შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა 5 წელზე ნაკლები არ უნდა იყოს (გამონაკლისია ისეთი პროგრამების შესრულებასთან დაკავშირებული ხელშეკრულებები, რომელთა მოქმედების ვადაც 1 წელზე ნაკლებია);

კვლევისა და ინტერვიუების პროცესში, ასევე აუდიტის დასკვნაში გამოიკვეთა რიგი პრობლემებისა, რომელიც უშუალოდ საბჭოს მუშაობასა და უფლება-მოვალეობას ეხება.

პროგრამული პრიორიტეტები

პროგრამული პრიორიტეტების განსაზღვრისათვის 2016 წელს საბჭომ შესაბამისი კვლევა ჩაატარა, კვლევის შემსრულებელი ორგანიზაცია BCG იყო. გამოკვლეული იქნა მაყურებლების პრიორიტეტები, ასევე არხის ყურებადობა, რადიოსთან დაკავშირებული ტექნიკური ხარვეზები და სხვა. [კვლევამ](#) აჩვენა, რომ აჭარის ტელევიზიას გამოკითხულთა 57% ყოვლდღიურად უყურებს.

ტელეკომპანიაში მწვავედ დგას პრიორიტეტებზე დაყრდნობით ბადის დაგეგმვისა და გამართულობის საკითხი. მიუხედავად იმისა, რომ პროგრამული პრიორიტეტების დასადგენად გარკვეული ღონისძიებები გატარებული იქნა საბჭოს მხრიდან, ბუნდოვანია, თუ კონკრეტულად რა პროცედურების გავლით ხდება ამ პრიორიტეტების დადგენა და რამდენად პასუხობს ის აუდიტორიის მოთხოვნებს.

“საერთაშორისო გამჭვირვალობა საქართველოს” ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ ბადის დაგეგმვისას ხდება დადგენილი პროგრამული პრიორიტეტების გათვალისწინება, თუმცა ეს პრიორიტეტები არის ზოგადი, ხოლო, იმისთვის, რომ მოხდეს მაყურებელთა ინტერესების უკეთ შესწავლა საჭიროა უფრო სიღრმისეული კვლევები, რომელზე დაყრდნობითაც მოხდება გადაცემების შინაარსის და ფორმის განსაზღვრა.

“საერთაშორისო გამჭვირვალობა საქართველოსთან” ინტერვიუში გამოიკვეთა ისიც, რომ მაუწყებელში არამცთუ სისტემატიურად, არამედ გარკვეული პერიოდულობითაც არ ტარდება აუდიტორიის კვლევები. აუდიტორიის და პრაქტიკების კვლევის სპეციალისტმა ჩვენთან ინტერვიუში განაცხადა, რომ წელს პირველად ჩატარდა კვლევა, რომლის მიზანი ზოგადად არხის შესახებ ინფორმაციის დადგენა იყო. მისი თქმით, კვლევა ჩატარდა სტუდენტების დახმარებითა და ჩართულობით, ისიც მხოლოდ აჭარის რეგიონში და ისიც არ იყო მასშტაბური. რაც შეეხება მეთოდოლოგიას, კვლევა ტარდებოდა ინტერვიუების მეთოდით, არ იყო განსაზღვრული სამიზნე ჯგუფები, სტუდენტები შემთხვევითი შერჩევის გზით ატარებდნენ კვლევას. მისივე თქმით, სრულყოფილი კვალიფიციური კვლევის ჩატარება შესაბამის სახსრებს მოითხოვს.

სატელევიზიო მაუწყებლობის განვითარების ბლოკის ხელმძღვანელი, ინგა გოგოლიშვილი ჩვენთან საუბარში აცხადებს, რომ პრიორიტეტები და ბადე იგეგმება წარსულის მრავალწლიანი გამოცდილებით.

გოგოლიშვილის განცხადებითვე, ამ მომენტისათვის ბადეში უფრო მწვავედ დგას ბადის მექანიკური პროდუქციით შევსების საკითხი, ანუ მაუწყებელს არ აქვს საკმარისი ფილმები და სერიალები ბადის შესავსებად.

იმავე საკითხებზე საუბარი 2016 წლის 23 დეკემბრის აუდიტისა და ხარისხის კონტროლის [მოსხენებაშიც](#), სადაც აუდიტორი ამბობს, რომ პროგრამული პრიორიტეტის ის კომპონენტი, რომელიც გასართობი ხასიათის პროდუქციის (ფილმები, სერიალები) მაუწყებლის ბადეში განთავსებას გულისხმობს, არასაკმარისი პროდუქციის გამო ხარვეზებითა და დარღვევებით სრულდება. მაუწყებელს არასაკმარისი რაოდენობის შეძენილი ფილმების გამო უწევს მათი არაერთხელ გამეორება, რითაც არღვევს როგორც საავტორო უფლებებს, ასევე სალიცენზიო პირობებსაც. აღნიშნული დასტურდება გოგოლიშვილის მოხსენებითაც სადაც მითითებულია, რომ სალიცენზიო პირობების დარღვევის გამო, მათ არაერთხელ მიიღეს შენიშვნა მარეგულირებელი კომისიისგან.

აღნიშნული ცხადყოფს, რომ პროგრამული პრიორიტეტის შედგენისას მნიშვნელოვანია, გათვალისწინებული იყოს იმ ადამიანთა მოსაზრებები, რომლებიც უშუალოდ მუშაობენ ბადის დაგეგმვაზე, წინააღდეგ შემთხვევაში, პროგრამული პრიორიტეტების შესრულება ვერ მოხდება. ასევე, საბჭომ სწორად უნდა განსაზღვროს, ის შესაძლებლობები, რომელიც კონკრეტული დავალების მიმღებს აქვს. ბადის დაგეგმვის პროცესში, უნდა იყვნენ ჩართული

აუდიტორიის და პრაქტიკების კვლევების სამსახურის წარმომადგენლები, რათა მოხდეს მათი საქმეების გათვალისწინება.

ლიცენზიასთან დაკავშირებით საყურადღებოა ის გარემოება, რომ მაუწყებლის ყველა მიმართულება ამ მომენტისათვის იყენებს არალიცენზირებულ კომპიუტერულ პროგრამებს, ასევე რადიოში გამოიყენება არალიცენზირებული უცხოენოვანი მუსიკა.

კომერციული შემოსავლები

აჭარის ტელევიზია და რადიო 2015 წლის წლიური ანგარიშის და 2016 წლის კვარტალური ანგარიშების თანახმად კომერციულ შემოსავლებს იღებს: სპონსორობიდან და პროდუქტის განთავსებიდან, ქონების იჯაროდან, დონორი ორგანიზაციებისგან მიღებული გრანტებიდან, სხვადასხვა სახის ტექნიკური მომსახურების გაწევიდან და ძველი მანქანების (ჭართის) რეალიზებიდან.

2015/2016 წლებში საქმიანობით მიღებული შემოსავლების ჩამონათვალი და ოდენობა:

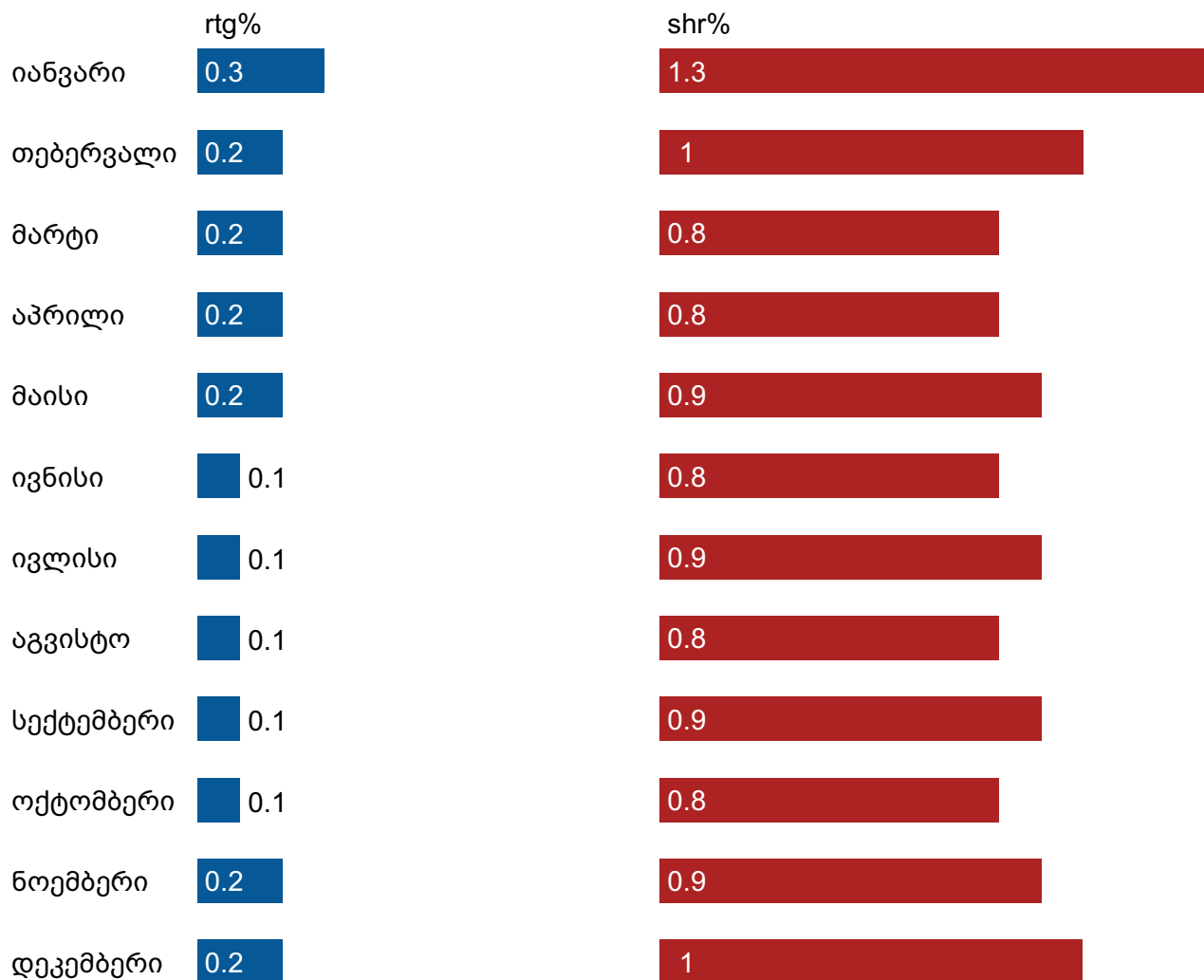
	2015 (ლარი)	2016 (ლარი)
სპონსორობა და პროდუქტის განთავსება	42,593	3,840
ქონების იჯარა	69,986	89,702
ჭართის რეალიზება	2,251	0
ავტომობ. რეალიზება	9,790	0
დონორების დაფინანსება	9,600	24,257
გაეროს დაფინანსება	117,125	32,200
სხვა შემოსავლები	11,490	765
სულ ჯამი	262,836	150,763

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ 2016 წელს 11-ჯერ შემცირებულია სპონსორობიდან და პროდუქტის განთავსებიდან მიღებული შემოსავლები. ეს, ერთი მხრივ, გამოწვეულია იმ საკანონმდებლო ცვლილებებით, რომლითაც გამკაცრდა პროდუქტის განთავსების წესები და ფორმა. ამან მნიშვნელოვანი გავლენა იქონია სრულიად სატელევიზიო სარეკლამო ბაზარზე.

თუმცა მეორე მხრივ, “საერთაშორისო გამჭვირვალობა საქართველოსთან” ინტერვიუს დროს, არხის გაყიდვებისა და დონორების მოზიდვების მენეჯერმა განმარტა, რომ გარდა საკანონმდებლო ცვლილებებისა სასპონსორო გაყიდვებს ხელს უშლის გადაცემების დაგეგმვის პროცესში მარკეტინგის და გაყიდვების სამსახურის საჭიროებების გაუთვალისწინებლობა, ასევე, მნიშვნელოვან პრობლემას ქმნის დაბალი რეიტინგები. მისივე განმარტებით ძალიან მცირეა დაინტერესებული დამკვეთების წრე, მაგრამ, რომც იყოს, საკმაოდ რთულია მათი სასპონსორო ან პროდუქტის განთავსება ისეთ გადაცემებში, რომლებიც საერთოდ არაა განკუთვნილი მსგავსი ტიპის მარკეტინგული საქმიანობისთვის.

მაუწყებლის რეიტინგებს, საქართველოში კანტარის წარმომადგენლობა “ტრი მედია ინთელიჯენსი” თვლის. მაუწყებლიდან მიღებულმა რეიტინგებმა ცხადყო, რომ რეიტინგების თვალსაზრისით არხს საგანგაშო მდგომარეობა აქვს. არხს მნიშვნელოვანი პრობლემები აქვს დაფარვის ზონებთან დაკავშირებითაც. აჭარის მასშტაბით მაუწყებელს 8,5% საერთოდ ვერ იჭერს.

აჭარის ტელევიზიის საშუალო ყოველთვიური რეიტინგი (2016)



Shr% - მაყურებელთა საშუალო წილი ყველა სხვა ტელევიზიასთან შეფარდებით, გამოხატული პროცენტებში; Rtg% - მაყურებელთა საშუალო ოდენობა თითოეულ წუთში, მაყურებელთა საერთო ოდენობასთან შეფარდებით, გამოხატული პროცენტებში

დაქერის ზონებთან დაკავშირებით გადაუჭრელ პრობლემად რჩება, რადიოს სიგნალის ჩატანა დედაქალაქამდე. რადიო მაუწყებლობის რადიო სამსახურის უფროსი გიორგი მოისწრაფიშვილი ჩვეთან საუბარში აცხადებს, რომ ამ მომენტისათვის ყველაზე მნიშვნელოვანი პრობლემა ისაა, რომ გაირკვეს თუ სად მაუწყებლობს რადიო. მისი თქმით, დაზუსტებული არაა თუ სადაა გამართული რადიოს ანძები, რა წერტილებშია დაზიანებული და საჭიროებს დროულ აღდგენით სამუშაოებს. წელს პირველად მრჩველთა საბჭომ რადიოსთან დაკავშირებულ პრიორიტეტებში გაწერა რადიოს ტექნიკური გამართულობის უზრუნველყოფა და სიგნალის ჩატანა თბილისამდე, თუმცა რამდენად შეძლებს მაუწყებელი აღნიშნული პრიორიტეტის შესრულებას ფინანსური მდგომარეობიდან გამომდინარე, ჯერ უცნობია.

ბიუჯეტთან დაკავშირებული სხვა პრობლემები

მრჩველთა საბჭო მონაწილეობს ბიუჯეტის პროექტის შემუშავების პროცესში ასევე, მსჯელობის საფუძველზე, დირექტორის წარდგენილ ბიუჯეტს ამტკიცებს.

მაუწყებლობის შესახებ საქართველოს კანონის [თანახმად](#), საზოგადოებრივი მაუწყებლის აჭარის ტელევიზია და რადიოდოს ბიუჯეტი შეადგენს, საზოგადოებრივი მაუწყებლის ბიუჯეტის არანაკლებ 15%⁶ აღნიშნულმა თანხამ 2016 წელს 6 615 000 ლარი შეადგინა, რომელიც შემდეგნაირად გადანაწილდა.

ხარტები	ბიუჯეტიდან მიღებული თანხა	ეკ. საქმიანობიდან მიღებული თანხა (დაგეგმილი)	სულ
შრომის ანაზღაურება	4177000	25200	4202200
მივლინებები	143250	35000	178250
მრჩველთა საბჭო	692525	1650	694175
საინფორმაციო	31900	2500	34400
პროდუსინგი	538000	4000	542000
ტექნიკური	854100	51800	905900
სხვა გადასახადები	79000	22000	101000
სულ ჯამი	6615000	150000	6765000

⁶ საქართველოს კანონი მაუწყებლობის შესახებ, მუხლი 35 12 - საზოგადოებრივი მაუწყებლის აჭარის ტელევიზიისა და რადიოს დაფინანსება <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/32866>;

„მაუწყებლობის შესახებ“ კანონის თანახმად ბიუჯეტს დასამტკიცებლად ამზადებს დირექტორი და მენეჯმენტი. ბიუჯეტს ამტკიცებს საბჭო, რომელიც უფლებამოსილია დააკორექტიროს ბიუჯეტი და ასევე უფლებამოსილია განახორციელოს მის ხარჯვაზე კონტროლი.

მაუწყებელში არსებული აუდიტის სამსახურის [დასკვნაში](#)⁷ ბიუჯეტთან დაკავშირებით იდენტიფიცირებულია რამდენიმე ძირეული პრობლემა, რომელთაგან ერთი ბიუჯეტის დაგეგმვისათვის საჭირო პროცედურებსა და მექანიზმებს, ხოლო მეორე ბიუჯეტის დაგეგმვის ფორმას შეეხება.

მაუწყებელს არ გააჩნია ბიუჯეტის დაგეგმვისათვის საჭირო მთელი რიგი პროცედურები და მექანიზმები, მაგალითისთვის: 1. სამართლებრივი აქტებით არ არის განსაზღვრული როდის იწყება საბიუჯეტო წელი მაუწყებლისათვის; 2. დაგეგმვის პერიოდში ბიუჯეტის ფორმირება არ მიმდინარეობს დაგეგმარების პრინციპით და მენეჯმენტი დიდწილად ეყრდნობა წინა წლის გამოცდილებას; 3. არ არსებობს საბიუჯეტო შემოსავლების დაგეგმვის წესი; 4. ხარჯების განაწილებაში არ არის მიზნობრიობა, თუ რა კონკრეტული მიზნის მისაღწევადაა აღნიშნული თანხა გაწერილი. 5. მენეჯმენტის მიერ არაა განსაზღვრული ბიუჯეტის შესრულების, დირექტორის საქმიანობის და ფინანსური ანგარიშის ფორმები, უფრო ზუსტად კი რა ინფორმაციას უნდა შეიცავდეს ეს დოკუმენტები; 6. დადგენილი არაა ბიუჯეტის პროექტის მომზადების, წარდგენის განხილვისა და კონტროლის წესი.

კონტროლის მექანიზმზე საუბრისას აუცილებელია გამოვყოთ, რომ მაუწყებელში არ არსებობს ისეთი კონტროლის მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს ბიუჯეტის ეფექტიანად ხარჯვას; რადგანაც ბიუჯეტის განმარტებით ბარათში არ არსებობს ინფორმაცია ბიუჯეტის მიზნობრიობასთან დაკავშირებით, შეუძლებელია ანალიზი ჩაუტარდეს გაწეული ხარჯების და მიღებული მომსახურებების ხარისხს, ისევე, როგორც ამ ხარჯების მიზანშეწონილობას.

აუდიტი ამბობს, რომ მაუწყებელი წლებია იყენებს ბიუჯეტის დაგეგმვის მუხლობრივ ფორმას, რომელიც ორიენტირებულია „მხარჯავი სუბიექტებისთვის ხარჯების გადანაწილებაზე“ და ნათლად ვერ ასახავს გაწეული ხარჯების ეფექტიანობას. მნიშვნელოვანია, ბიუჯეტი მორგებული იყოს კონკრეტულ მიზნებს და ამ მიზნების მიღწევისათვის გასაწევ წინასწარ გაწერილ საჭიროებებზე. მუხლობრივი ბიუჯეტი საშუალებას არ იძლევა გაანალიზდეს ხარჯვის შუალედური და საბოლოო შედეგები, ასევე, არ იზომება ამ შედეგების გავლენა.

დასკვნაში ვკითხულობთ, რომ მუხლობრივი ბიუჯეტი პრიდაპირ განაპირობებს შიდა კონტროლის არაეფექტურობას და მაკონტროლებელს, ამ შემთხვევაში მრჩეველთა საბჭოს, ართმევს შესაძლებლობას დაინახოს და შეაფასოს რისკები.

დასკვნის თანახმადვე⁸ პრობლემურად რჩება ბიუჯეტის ფორმირების ნაწილში ხელმძღვანელი სტრუქტურების უფლებამოსილებებისა და პასუხისმგებლობის საკითხი; აგრეთვე, თუ რა ვადებში უნდა მოხდეს კონკრეტული საქმიანობის განხორციელება, ბიუჯეტის წარდგენა თუ სხვა.

უფლებამოსილებების განაწილებასა და გადაფარვის საკითხს იზიარებს არხის აწ უკვე ყოფილი დირექტორი სოსო სტურუა. მისი განმარტებით, საბჭო უხეშად ერეოდა მენეჯმენტის უფლებამოსილებაში, რის შედეგადაც ორგანიზაციაში ეფექტური მუშაობა ფერხდებოდა.

⁷ საზოგადოებრივი მაუწყებლის აჭარის ტელევიზიის და რადიოს აუდიტის სამსახურის აუდიტორული დასკვნა 2016 წლის 26 ივლისი; <http://ajaratv.ge/files/attach/27.09.2016.pdf>

⁸ საზოგადოებრივი მაუწყებლის აჭარის ტელევიზიის და რადიოს აუდიტის სამსახურის აუდიტორული დასკვნა 2016 წლის 26 ივლისი; <http://ajaratv.ge/files/attach/27.09.2016.pdf>

მისი განმარტებით, მრჩეველთა საბჭოში განსაკუთრებით ბიუჯეტის ნაწილთან დაკავშირებით, მნიშვნელოვანი პრობლემებია. რთულია მათთვის აღნიშნული ბიუჯეტის შესაბამისი ხარჯვითი ნაწილის ლოგიკური გააზრება, რაც, საბოლოო ჯამში ქმნის იმ პრობლემას, რომ ბიუჯეტის შესწავლა არ ხდება სიღრმისეულად და იგი, როგორც წესი, წინა წლების მსგავსია.

შესყიდვები

საბჭო თანხმობას აძლევს დირექტორს ისეთ შესყიდვაზე, რომლის ოდენობა აღემატება ორგანიზაციის ბიუჯეტის 1%-ს, ასევე განსაზღვრავს დირექტორის სარგოს და პირობებს. ბიუჯეტის აუდიტის დასკვნისა და ჩვენ მიერ 2016 წლის შესყიდვების შესწავლის საფუძველზე, მაუწყებლის შესყიდვებში რიგი დარღვევები გამოვლინდა.

1. სატენდერო განაცხადის ხარვეზიანი მოზადება; 2. სატენდერო კომისიის წევრების საკონტაქტო ინფორმაციის მითითება; 3. ტენდერში ყველაზე დაბალფასიანი კომპანიების არ შერჩევა; 4. ფასების ცხრილის დაზუსტება ტენდერში ყველაზე დაბალი ფასის მქონე პრეტენდენტის მიერ განხორციელდა არაუფლებამოსილი პირის მიერ; 5. კომისიის მხრიდან დაზუსტებული ტექნიკური დოკუმენტაციის შეუსწავლებლობა და გამარჯვებულის ისე გამოცხადება; 6. სატენდერო წინადადებით მიღებული მომსახურების ვადების დაუზუსტებლობა; 7. კომპანიის გამოუცდლობის იგნორირება; 8. ხელშეკრულებაში განხორციელებული ცვლილებების სისტემაში აუტვირთაობა ან დროში დაგვიანებით ატვირთვა; 9. შესყიდვების გეგმაში CPV კოდების მიუთითებლობა; 10. სუსტი კონტროლის მექანიზმი და კომპანიების მხრიდან პირგასამტეხლოს წარმოუდგენლობა.

“საერთაშორისო გამჭვირვალობა - საქართველოს” მიერ 2016 წლის შესყიდვების შესწავლამ ცხადჰყო, რომ აუდიტის დასკვნაში იდენტიფიცირებული პრობლემები კვლავაც აქტუალურია.

მაგალითისთვის, შესყიდვა სარეგისტრაციო ნომრით SPA160025561 მაუწყებელმა 2016 წლის 26 სექტემბერს გამოაცხადა, რომლის მიზანს 5 სატელევიზიო სტუდიის მოწყობა (CPV 45451000 დეკორაციული სამუშაოები) წარმოადგენდა და მისი ღირებულება 42 395 ლარს შეადგენდა, დღგ-ს ჩათვლით.

გამოცხადებულ ტენდერში ინდ. მენარმე “დავით შოთაძემ” გაიმარჯვა, რომელმაც ყველაზე დაბალი ფასი 40699.00 ლარი დააფიქსირა. ნიშანდობლივია, რომ კონტრაქტის თანახმად კომპანია ვალდებული იყო მასზე ნაკისრი ვალდებულებები შეესრულებინა არაუგვიანეს 30 ოქტომბრისა. 28 ნოემბრის მონაცემებით კი აჭარის საზოგადოებრივ მაუწყებელში ჩასულ „საერთაშორისო გამჭვირვალობა - საქართველოს“ თანამშრომლებს, ამავე შენობის მეორე სართულზე მდებარე სარემონტო ნუსხაში შეტანილი ერთ-ერთი სტუდია ჯერ კიდევ სარემონტო მდგომარეობაში დახვდა. სახელმწიფო შესყიდვების ელექტრონული სისტემის მიხედვით, ხელშეკრულების შესრულების ვადამ ოთხჯერ გადაინია და საბოლოოდ 2016 წლის 14 დეკემბრით განისაზღვრა. მიუხედავად იმისა, რომ პირგასამტეხლო ვადის გადაცილებაზე ხელშეკრულებითაა განსაზღვრული, რჩება შთაბეჭდილება, რომ მაუწყებელმა სათანადოდ ვერ უზრუნველყო ხელშეკრულების შესრულების კონტროლი.

რამდენიმე ტენდერის (SPA160008480, SPA160025123, SPA160024845) ტექნიკური პირობა ქმნის შთაბეჭდილებას, რომ კოპირებულია კონკრეტული პლანშეტისა თუ ლეპტოპის მონაცემები. ამგვარად, შედგენილი სატენდერო დოკუმენტაცია აჩენს ეჭვს, რომ სატენდერო დავალება ან ერთ კონკრეტულ მიმწოდებელზეა გათვლილი, ან ზედაპირულადაა შედგენილი. სატენდერო აღწერილობების და დავალებების შედგენასთან დაკავშირებულ რისკებზე საუბარია აუდიტორის [დასკვნაშიც](#), რომელიც განმარტავს, რომ დავალებებში ტექნიკური და ხარისხობრივი მაჩვენებლების მიუთითებლობა, აჩენს რისკს, რომ შემსყიდველის მხრიდან სათანადოდ ვერ იქნას გაკონტროლებული მოწოდებული საქონლის ხარისხის, რითაც შესაძლოა ზიანი მიადგეს მაუწყებელს. ასევე, ცალსახად პრობლემურად რჩება

პრეტენდენტების წარმოდგენილი ტექნიკური დავალებების სათანადოდ შეუფასებლობა, შესაბამისი შეფასების პროცედურობის დაუცველობა, რამაც შესაძლოა დისკრიმინაციული მიდგომა და არაკონკურენტული გარემო შექმნას.

სატრანსპორტო საშუალების დაქირავების შესახებ შესყიდვის (SPA160020070) ტექნიკურ წინადადებაში არ არის გაწერილი უსაფრთხოების საკმარისი ზომები (მაგ: აირბაგები), შემსყიდველი არ ითხოვს მანქანების სურათებს.

ექვებს ბადაებს შესყიდვა SPA160017546 სადაც, შემსყიდველმა ოქმი N2-ის მიხედვით დაადგინა, რომ პრეტენდენტის ხარჯთაღრიცხვა და 0.37 ლარით აღემატებოდა მის წინადადებას. ოქმში მითითებულია, რომ წარმოდგენილი დოკუმენტაცია სრულად არ შეესაბამება მოთხოვნებს ამის მიუხედავად, პრეტენდენტი ცხადდება გამარჯვებულად. ეს მითითებს სატენდერო კომისიის მხრიდან შესყიდვის პროცედურების არასრულყოფილ ცოდნაზე.

განსაკუთრებით პრობლემურია ფილმების ჩვენებასთან დაკავშირებული შესყიდვა. 2016 წლის ნოემბერში განხორციელებული შესყიდვის (SPA160020070) სატენდერო დოკუმენტაციაში არ არის მოთხოვნილი ფილმებთან და სერიალებთან დაკავშირებული სალიცენზიო ხელშეკრულებები. ამ პირობებში, გაურკვეველია, თუ როგორ უზრუნველყოფს მაუწყებელი კანონიერ ჩვენებას.

აუდიტის [დასკვნის](#) თანახმადვე მაუწყებელს პრობლემა აქვს უკვე გაფორმებულ ხელშეკრულებებში განხორციელებული ცვლილებების დამადასტურებელი შესაბამისი დოკუმენტაციის სისტემაში განთავსებასთან მიმართებით, რითაც შესაძლოა ზიანი მიადგეს პროცესის გამჭვირვალობას.

ზემოთგანხილული პრობლემების გარდა, იმავე [დასკვნით](#) ყველაზე ძირეულ საკითხად რჩება ხელშეკრულების პირობების შეუსრულებლობის კონტროლი, მაგალითისთვის, როგორცაა მიწოდებული პროდუქციისა და განხორციელებული სამუშაოს კონტროლი, ასევე ნაკისრი ვალდებულებების შესაბამის ვადებში შესრულების კონტროლი. კონტროლის მექანიზმს საფუძველს აცლის ის გარემოებაც, რომ ხშირ შემთვევაში სატენდერო დოკუმენტაციაში მოთხოვნად არაა ჩადებული ხელშეკრულების შესრულების გარანტიის წარდგენის წესი, საავანსო ანგარიშსწორების პირობები, განხორციელებული საქმიანობის დამადასტურებელი დოკუმენტაციის წარდგენის არ მოთხოვნა, რაც პირველ რიგში პრობლემაა თავად მაუწყებლისთვის.

ახალი დირექტორის, ნათია კაპანაძის განმარტებით, ტენდერებთან დაკავშირებით, შესაძლოა არსებობდეს პრობლემები. მისი თქმით, ამ მომენტისთვის მაუწყებელში შესყიდვების საკითხზე მხოლოდ ერთი ადამიანი მუშაობს, რომლის ძალისხმევა აღნიშნული საქმიანობის ჯეროვნად განსახორციელებლად აღნიშნული ბიუჯეტის ფარგლებში საკმარისი არაა. კაპანაძის განმარტებით, იგი განიხილავს ამ მიმართულებით თანამშრომლის დამატებას.

მენეჯმენტი და საბჭოს უფლებამოსილებების კვეთა

მენეჯმენტის მხრიდან განცხადებები გაკეთდა საბჭოს მხრიდან მენეჯმენტის საქმიანობაში ჩარევასა და შეფერხებაზე. ასევე, იმაზე რომ რიგ შემთხვევაში მენეჯმენტის პროგრესული გადაწყვეტილებები საბჭოს მხრიდან არ იქნა მხარდაჭერილი.

მაგალითისთვის, სოსო სტურუამ, ან უკვე ყოფილმა დირექტორმა, რომ 2014 წელს, როცა არხმა სტატუსი შეიცვალა და საზოგადოებრივი მაუწყებელი გახდა, მას სურვილი ჰქონდა, რომ ცვლილება მაუწყებლობის სასარგებლოდ გამოეყენებინა. კერძოდ, სამსახურდან გაენთავისუფლებინა ყველა თანამშრომელი და მოგვიანებით, კონკურსის წესით დაენიშნათ თანამდებობებზე თუმცა, ამ გადაწყვეტილებას საბჭომ მხარი არ დაუჭირა. მეტიც, სტურუას თქმით საბჭოს წევრები მასზე ზეწოლასაც კი ახორციელებდნენ.

მისივე თქმით, ხშირად საბჭოს წევრები ისეთ საქმეშიც ერევიან, რომელიც მათი კომპეტენციის ფარგლებს სცდება. სოსო სტურუას მაგალითისთვის თანამშრომელთა სამსახურიდან გათავისუფლება, ან აყვანა მოჰყავს.

მენეჯმენტსა და საბჭოს შორის უთანხმოების სადემონსტრაციოდ კარგი მაგალითია მაუწყებლის სტრატეგიული დოკუმენტი, განვითარების გეგმა. ერთის მხრივ, საბჭო აცხადებს, რომ ეს მენეჯმენტის უფლება-მოვალეობაა და ის, რომ დღეს მაუწყებელს, ეს დოკუმენტი არ აქვს სწორედ მენეჯმენტის “ბარალია.” მეორე მხრივ კი, მენეჯმენტი თითქმის საბჭოსკენ იშვერს, რომ სწორედ საბჭოს უნდა შეექმნა ორგანიზაციის სტრატეგიული დოკუმენტი.

საინტერესო გარემოებაა ის, რომ არც მენეჯმენტსა და არც საბჭოს კანონით ფუნქციურ დონეზე განვიხილოთ არ აქვთ აღნიშნული დოკუმენტის შექმნა. შესაბამისად, ამ პრობლემის გადასაჭრელად, ორგანიზაციის გრძელვადიანი ხედვის შესაქმნელად, საჭიროა ორივე მხარის კოორდინირებული მუშაობა.

საბჭოს წევრის მხრიდან მათ სარედაქციო პოლიტიკაში ჩარევის შესახებ ისაუბრეს თანამშრომლებმა. მათი განცხადებით საბჭოს ერთ-ერთი წევრი არჩევნების პერიოდში, საინფორმაციო სამსახურს ერთ-ერთი პოლიტიკური სუბიექტის მიმართ მიკერძოებულ გაშუქებაში ადანაშაულებდა. მათი თქმით შენიშვნა გამოხატული იყო უცენზურო და არანორმატიული ლექსიკით. სამსახურის წევრების თქმით, მას შემდეგ რაც საბჭომ ამომწურავი ინფორმაცია მიიღო, ინციდენტი ამოიწურა.