



European  
Social  
Charter

Charte  
sociale  
européenne



სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი  
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX

2021 წლის 29 სექტემბერი

მესამე ანგარიში  
ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელი დებულებების  
შესახებ

საქართველო

## სარჩევი

I. მოკლე მიმოხილვა .....	3
II. მიუღებელი დებულებების განხილვა.....	5
დანართი I: საქართველოში არსებული მდგომარეობა ევროპის სოციალურ ქარტიასთან მიმართებით.....	44
დანართი II: მინისტრთა კომიტეტის განცხადება ევროპის სოციალური ქარტიის 50 წლის იუბილეზე.....	45

## I. მოკლე მიმოხილვა

1961 წლის ქარტიის 22-ე მუხლით გათვალისწინებულ პროცედურასთან მიმართებით, რომელიც შეეხება მიუღებელ დებულებათა განხილვას, 2002 წლის დეკემბერში მინისტრთა კომიტეტმა მიიღო შემდეგი გადაწყვეტილება: „სახელმწიფოებმა, სადაც რატიფიცირებულია ევროპის შესწორებული სოციალური ქარტია, რატიფიცირების თარიღიდან ყოველ ხუთ წელიწადში ერთხელ წარმოადგინონ ანგარიში იმ დებულებებზე, რომლებიც არ აქვთ მიღებული“ და სოციალურ უფლებათა ევროპულ კომიტეტს მოუწოდა, „ორგანიზება გაუწიოს ასეთი ანგარიშების პრაქტიკულად წარდგენასა და განხილვას შესაბამის სახელმწიფოებთან“ (მინისტრთა კომიტეტის 2002 წლის 11 დეკემბრის გადაწყვეტილება).

ამ გადაწყვეტილების შემდეგ, სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი სხდომაზე ან წერილობითი პროცედურის საშუალებით განიხილავს შესაბამის ქვეყნებში არსებულ სამართლებრივ და პრაქტიკულ მდგომარეობას იმ დებულებებთან შესაბამისობის მხრივ, რომლებიც არ აქვთ მიღებული. განხილვა პირველად იმართება შესწორებული ქარტიის რატიფიცირებიდან ხუთი წლის თავზე, შემდეგ კი - ყოველ ხუთ წელიწადში ერთხელ, რათა შეფასდეს მიმდინარე მდგომარეობა და სახელმწიფოები წახალისოს ახალი დებულებების მისაღებად. მართლაც, გამოცდილების მიხედვით, სახელმწიფოები უგულებელყოფენ ხოლმე, რომ ქარტიის დებულებათა შერჩევით მიღება უნდა იყოს მხოლოდ დროებითი და არ იქცეს ნორმად.

საქართველომ ქარტიის რატიფიცირება მოახდინა 2005 წლის 22 აგვისტოს და მიიღო 98-დან 63 პუნქტი. მას ჯერჯერობით არ მიუღია შემდეგი მუხლები: 2§§3, 4 და 6, 3§§1-4, 4§§1 და 5, 8§§1 და 2, 9, 10§§1, 3 და 5, 12§§2 და 4, 13§§1-4, 15§§1 და 2, 16, 17§2, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 30 და 31§§1-3.

1961 წლის ქარტიის 22-ე მუხლით გათვალისწინებული პროცედურა პირველად გამოყენებული იქნა იმ შეხვედრის კონტექსტში, რომელიც გაიმართა სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტისა და მისი სამდივნოს წევრებს და საქართველოს მთავრობის წარმომადგენლებს შორის, 2010 წლის 9 ივლისს, თბილისში. შეხვედრის შემდეგ, საქართველოს ხელისუფლებას მოუწოდეს, რომ ამავე წლის 30 დეკემბრამდე გამოეგზავნა წერილობითი ანგარიში შეხვედრაზე წარმოდგენილი ინფორმაციის შესავსებად. სამწუხაროდ, ასეთი ინფორმაცია მთავრობას არ გამოუგზავნია.

ამ პროცედურის მეორედ განხორციელებისთვის, სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა საქართველოს ხელისუფლებასთან შეხვედრა გამართა 2015 წლის 3 სექტემბერს, თბილისში. კომიტეტს მიაჩნდა, რომ არ არსებობდა სამართლებრივი დაბრკოლებები საქართველოს მიერ ქარტიის შემდეგი დებულებების მისაღებად: 2§3, 3§§1, 2 და 4, 4§5, 8§§1 და 2, 9, 10§1 და 3, 15§1, 17§2, 21 და 22.

2020 წელს, პროცედურის მესამედ გამოყენების მიზნით, საქართველოს ხელისუფლებას მოუწოდეს, წარმოედგინა წერილობითი ინფორმაცია ქარტიის იმ დებულებებზე, რომლებიც არ ჰქონდა მიღებული.

2021 წლის 31 მაისს, საქართველოს მთავრობისგან მიღებული წერილობითი ინფორმაციის განხილვის შემდეგ, სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა მიიჩნია, რომ არ არსებობს სერიოზული დაბრკოლებები საქართველოს მიერ შემდეგი დებულებების მისაღებად: 2§3, 2§4, 2§6, 3§1, 3§2, 10§1, 10§3, 10§5, 15§1, 21, 22 და 24.

კომიტეტი თვლის, რომ ქვეყანა შეძლებს უახლოეს მომავალში იმ პირობების დაკმაყოფილებას, რომლებიც საშუალებას მისცემს, შეასრულოს ქარტიის 3§3, 8§1 და 9 მუხლების მოთხოვნები. კომიტეტი საქართველოს ხელისუფლებას მოუწოდებს თავისი პოლიტიკის გატარებას ამ მიმართულებით.

კომიტეტი მიიჩნევს, რომ საქართველოში არსებული სამართლებრივი მდგომარეობა და პრაქტიკა უნდა გაუმჯობესდეს, ქარტიის 12§2, 13§2, 13§3, 16, 23, 28, 31§§1-3 მუხლების მოთხოვნათა დასაკმაყოფილებლად.

კომიტეტს უფრო დეტალური ინფორმაცია სჭირდება, რათა მტკიცე დასკვნა მიიღოს არსებული მდგომარეობის შესაბამისობაზე ქარტიის 3§4, 4§1, 4§5, 12§4, 13§1, 13§4, 15§2, 17§2, 25 და 30 მუხლების მოთხოვნებთან.

კომიტეტი მოუწოდებს საქართველოს, რომ შეძლებისდაგვარად სწრაფად განიხილოს დამატებითი დებულებების მიღების საკითხი და გაამყაროს ქარტიის უმთავრესი როლი სოციალურ უფლებათა დაცვასა და ხელშეწყობაში.

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ 2015 წლის 3 სექტემბერს თბილისში გამართულ შეხვედრაზე საქართველოს ხელისუფლებამ მზაობა გამოთქვა ქარტიის შემდეგი დებულებების მისაღებად: 2§3, 3§§1, 2 და 4, 4§5, 9, 10§§1 და 3, 15§1, 17§2, 21 და 22. თუმცა, დღემდე არცერთი მათგანი არ მიუღია.

კომიტეტი ასევე მოუწოდებს საქართველოს, განიხილოს დამატებითი ოქმის რატიფიცირების საკითხი, რომელიც შეეხება კოლექტიურ საჩივრებს. ამასთან მიმართებით, კომიტეტი მიუთითებს განცხადებაზე, რომელიც მინისტრთა კომიტეტმა გააკეთა ევროპის სოციალური ქარტიის 50 წლის იუბილეზე (დანართი 2).

სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი კვლავ რჩება საქართველოს ხელისუფლების განკარგულებაში იმ დებულებებზე დიალოგის გასაგრძელებლად, რომლებიც ქვეყანას ჯერ არ მიუღია.

მათი მომდევნო განხილვა გაიმართება 2025 წელს.

## II. მიუღებელი დებულებების განხილვა

### *მუხლი 2§3 – უფლება შრომის სამართლიან პირობებზე: ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება*

#### საქართველოში არსებული მდგომარეობა

საქართველოს კანონმდებლობა ითვალისწინებს დასაქმებულის უფლებას ანაზღაურებად შვებულებაზე, წელიწადში არანაკლებ 24 სამუშაო დღით. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 2015 წლის შესწორებული ვერსიის თანახმად, საჯარო მოხელის ანაზღაურებადი შვებულება შეადგენს წელიწადში 24 სამუშაო დღეს.

#### კომიტეტის მოსაზრება

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ 2§3 მუხლი უზრუნველყოფს ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების უფლებას, სულ მცირე, ოთხი კვირით (ან 20 სამუშაო დღით).

დაუშვებელია ყოველწლიური შვებულების ჩანაცვლება ფინანსური ანაზღაურებით, დასაქმებულებს კი არ უნდა შეეძლოთ ყოველწლიურ შვებულებაზე უარის თქმა.<sup>1</sup>

სულ მცირე, ორკვირიანი უწყვეტი ყოველწლიური შვებულება დასაქმებულმა უნდა გამოიყენოს იმ წლის განმავლობაში, როცა ის ეკუთვნის. ორ კვირაზე მეტი ხანგრძლივობის ყოველწლიური შვებულება შეიძლება გადაიდოს შიდასახელმწიფოებრივი კანონმდებლობით განსაზღვრულ კონკრეტულ გარემოებებში, რომლებიც უნდა ამართლებდეს გადადებას.<sup>2</sup>

დასაქმებულებს, რომლებიც ყოველწლიური შვებულების დროს ავად გახდებიან ან ტრავმას მიიღებენ, უფლება აქვთ, დაკარგული დღეები სხვა დროს აინაზღაურონ, ისე, რომ მთლიანობაში გამოუვიდეთ ამ პუნქტით გათვალისწინებული ოთხკვირიანი შვებულება. შესაძლოა, არსებობდეს პირობა ჯანმრთელობის მდგომარეობაზე ცნობის წარმოდგენის შესახებ.<sup>3</sup>

ამ მოთხოვნათა გათვალისწინებით, კომიტეტი იმეორებს თავის მოსაზრებას, რომ არ არსებობს სერიოზული დაბრკოლებები საქართველოს მიერ ქარტიის 2§3 მუხლის მისაღებად; ასევე იმეორებს თხოვნას, რომ დამატებითი ინფორმაცია მიეწოდოს წელიწადში ორკვირიან ყოველწლიურ უწყვეტ შვებულებაზე და იმ ზომებზე, რომლებიც მიიღება ყოველწლიური შვებულებისას ავადობის ან ტრავმის შემთხვევაში,

### *მუხლი 2§4 – უფლება შრომის სამართლიან პირობებზე: სამუშაო საათების შემცირება ან დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება სახიფათო და არაჯანმრთელ სამუშაოებზე*

#### საქართველოში არსებული მდგომარეობა

საქართველოს ორგანული კანონის საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად: მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე დასაქმებულს ეძლევა დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება, წელიწადში 10 კალენდარული დღით (31-ე მუხლი).

ასეთ პირობებში დასაქმებულის ყოველდღიური სამუშაო დრო 24 საათის განმავლობაში არ

<sup>1</sup> დასკვნები I (1969), ირლანდია.

<sup>2</sup> დასკვნები 2007, განცხადება 2§3 მუხლის განმარტების შესახებ.

<sup>3</sup> დასკვნები XII-2 (1992), განცხადება 2§3 მუხლის განმარტების შესახებ.

უნდა აღმატებოდეს 8 საათს.

## კომიტეტის მოსაზრება

მუხლი 2§4 იყოფა ორ ნაწილად: პირველი ნაწილით მხარე სახელმწიფოებს მოეთხოვებათ რისკების აღმოფხვრა შინაგანად სახიფათო და არაჯანსაღ სამუშაოებზე, ხოლო მეორე ნაწილით - კომპენსაციის უზრუნველყოფა ნარჩენი რისკის შემთხვევაში.

რაც შეეხება რისკების აღმოფხვრას ან შემცირებას, 2§4 მუხლის მიხედვით, სახელმწიფოში არსებული მდგომარეობის შეფასებისას გათვალისწინებულია მოწოდებული ინფორმაცია და 3§2 მუხლზე მიღებული დასკვნები.<sup>4</sup>

ნარჩენი რისკების საპასუხო ღონისძიებებთან მიმართებით, 2§4 მუხლი მხარე სახელმწიფოებისგან მოითხოვს, რომ უზრუნველყონ გარკვეული სახის კომპენსაცია ისეთი რისკების წინაშე მდგომი მუშაკებისთვის, რომლებიც ვერ აღმოიფხვრება ან ჯერ არ აღმოფხვრილა, ან საკმარისად არ შემცირებულა. მხარე სახელმწიფოებს შეუძლიათ, გარკვეული დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში განსაზღვრონ შესაბამისი ღონისძიებები და რისკები.<sup>5 6</sup>

კომპენსაციის მიზანი უნდა იყოს დაინტერესებული პირებისთვის საკმარისი და რეგულარული დროის<sup>7</sup> მიცემა, რათა გათავისუფლდნენ სამუშაოსთან დაკავშირებული სტრესისა და დაღლილობისგან და შეინარჩუნონ სიფხიზლე.<sup>8</sup>

2§4 მუხლში ნახსენებია კომპენსაციის ორი ფორმა: სამუშაო საათების შემცირება და დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება. თუ გავითვალისწინებთ ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის მიზნებს ამ დებულებაში, რისკების ზემოქმედების შესამცირებელმა სხვა მიდგომებმა<sup>9</sup> შეიძლება უზრუნველყოს ქარტიასთან შესაბამისობა. ისინი უნდა შეფასდეს ინდივიდუალურად, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში.<sup>10</sup>

ნარჩენი რისკების ზემოქმედების საკომპენსაციო ზომები უნდა დარეგულირდეს ცენტრალურ დონეზე და არ იყოს დამოკიდებული სოციალურ პარტნიორთა შორის შეთანხმებაზე.<sup>11</sup>

ითვალისწინებს რა მოწოდებულ ინფორმაციას, მათ შორის, ქარტიის 3§2 მუხლთან მიმართებით, ასევე, ფაქტს, რომ საქართველოს მიღებული აქვს მე-11 მუხლი, კომიტეტს მიაჩნია, რომ არ არსებობს სერიოზული დაბრკოლებები საქართველოს მიერ ქარტიის 2§4 მუხლის მისაღებად.

**მუხლი 2§6 – უფლება შრომის სამართლიან პირობებზე: ინფორმაცია შრომით ხელშეკრულებასთან დაკავშირებით**

## საქართველოში არსებული მდგომარეობა

<sup>4</sup> დასკვნები 2005, განცხადება 2§4 მუხლის განმარტების შესახებ.

<sup>5</sup> დასკვნები II (1971), განცხადება 2§4 მუხლის განმარტების შესახებ.

<sup>6</sup> *STTK ry and STTK ry v. Finland*, საჩივარი N 10/2000, გადაწყვეტილება დასაშვებობაზე, 2001 წლის 17 ოქტომბერი, §20.

<sup>7</sup> დასკვნები V (1977), განცხადება 2§4 მუხლის განმარტების შესახებ.

<sup>8</sup> დასკვნები III (1973), ირლანდია.

<sup>9</sup> დასკვნები 2005, განცხადება 2§4 მუხლის განმარტების შესახებ.

<sup>10</sup> *Marangopoulos Foundation for Human Rights (MFHR) v. Greece*, საჩივარი N 30/2005, გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2006 წლის 6 დეკემბერი, §236.

<sup>11</sup> დასკვნები 2014, ნიდერლანდები.

საქართველოს შრომის კოდექსში შეტანილი ცვლილებებით, თუ შრომითი ურთიერთობა თვეზე მეტხანს გრძელდება, აუცილებელია შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება, წერილობითი ფორმით (მე-12 მუხლის მე-2 პუნქტი).

ასეთი ხელშეკრულება უნდა შეიცავდეს კანონით გათვალისწინებულ შემდეგ ძირითად მონაცემებს:

ინფორმაცია შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა შესახებ; მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა; სამუშაო დრო და დასვენების დრო; სამუშაო ადგილი და ინფორმაცია დასაქმებულის სხვადასხვა სამუშაო ადგილის შესახებ, თუ არ არის განსაზღვრული მისი ფიქსირებული ან ძირითადი სამუშაო ადგილი; მაღალი თანამდებობა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში, მითითებული უნდა იყოს წოდება, კლასი, კატეგორია და ა.შ.) და შესასრულებელ მოვალეობათა ტიპები ან აღწერა; ანაზღაურება (ხელფასი და პრემია, ასეთის არსებობის შემთხვევაში) და მისი გადახდის წესი; ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი; ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა, ანაზღაურების გარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და მათი მიცემის წესი; დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობის შეწყვეტის წესები; კოლექტიური ხელშეკრულების დებულებები, თუ ეს დებულებები სხვაგვარად არეგულირებს დასაქმებულთა სამუშაო პირობებს (მე-14 მუხლის 1-ელი პუნქტი).

### **კომიტეტის მოსაზრება**

296 მუხლი ითვალისწინებს მუშაკთა უფლებას, სამსახურის დაწყებისას მიიღონ წერილობითი ინფორმაცია, რომელიც შეიძლება შედიოდეს შრომით ხელშეკრულებაში ან სხვა დოკუმენტში.<sup>12</sup>

ეს ინფორმაცია მუშაკებს უნდა მიეწოდოთ შეძლებისდაგვარად სწრაფად (ყველა შემთხვევაში, დასაქმების დაწყებიდან არაუგვიანეს ორი თვის განმავლობაში) და მოიცავდეს, სულ მცირე, შრომითი ურთიერთობების ან ხელშეკრულების იმ ძირითად ასპექტებს, რომლებიც გათვალისწინებულია კომიტეტის პრეცედენტული სამართლით.<sup>13</sup>

მოწოდებული ინფორმაციის გათვალისწინებით, იმ პირობით, რომ დაცულია შრომითი ხელშეკრულებისთვის განსაზღვრული შეტყობინების პერიოდი, კომიტეტი მიიჩნევს, რომ არ არსებობს სერიოზული დაბრკოლებები საქართველოს მიერ ქარტიის 296 მუხლის მისაღებად.

### ***მუხლი 391 – უფლება უსაფრთხო და ჯანმრთელ სამუშაო პირობებზე: ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვა და სამუშაო გარემო***

#### **საქართველოში არსებული მდგომარეობა**

2019 წლის 30 დეკემბერს, საქართველოს მთავრობის N 662 დადგენილებით დამტკიცდა შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის 2019-2023 წლების ეროვნული სტრატეგია. მისი ერთ-ერთი მთავარი პრიორიტეტია, ხელი შეუწყოს შრომის ბაზრის ეფექტიან ფუნქციონირებას და გააუმჯობესოს შრომის უსაფრთხოება, ასევე, ადამიანის უფლებათა დაცვის სისტემა სამუშაო ადგილებზე.

სტრატეგიის მიზანია შრომის ინსპექციის სისტემის ინსტიტუციური შესაძლებლობების

<sup>12</sup> დასკვნები 2014, მოლდოვას რესპუბლიკა.

<sup>13</sup> იხ. <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80>, გვ. 70.

გამლიერება და შრომითი უფლებების დაცვა საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად.

ამ მიზნით, 2020 წელს დამტკიცდა საქართველოს კანონი „შრომის ინსპექციის შესახებ“, რომელიც ადგენს სახელმწიფოს ვალდებულებას, შექმნას შრომის ინსპექციის სამსახური. სამსახურმა მუშაობა დაიწყო 2021 წლის 1 იანვრიდან.

სოციალური პარტნიორები აქტიურად არიან ჩართულნი შრომის უსაფრთხოების პოლიტიკის შემუშავებაში, სამმხრივი კომისიისა და სამუშაო ჯგუფების სახით. საქართველოს მთავრობის ანგარიშში ხაზგასმულია „სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის“ 2020-2022 წლების სამოქმედო გეგმა, რომელიც მოიცავს შემდეგ საკითხებს: სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვა, შრომის ინსპექციის ინსტიტუციონალიზაცია, ინსპექტირების ეფექტიანი მექანიზმის შექმნა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციების რატიფიცირება.

### კომიტეტის მოსაზრება

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ 3§1 მუხლის თანახმად, მხარე სახელმწიფოები ვალდებულებას იღებენ, „ჩამოაყალიბონ, განახორციელონ და პერიოდულად გადახედონ შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის თანმიმდევრულ პოლიტიკას სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციით.“<sup>14</sup> პოლიტიკის მთავარი მიზანი უნდა იყოს ეროვნულ დონეზე პრევენციის კულტურის გამლიერება და შენარჩუნება ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის სფეროებში, (პირწმინდად სამკურნალო და კომპენსაციური მიდგომებისგან განსხვავებით). მიღებული პოლიტიკა და სტრატეგიები რეგულარულად უნდა შეფასდეს და გადაიხედოს, განსაკუთრებით, ცვალებადი რისკების გათვალისწინებით.<sup>15</sup>

შესაბამისი ორგანოების მიერ არჩეული ეროვნული პოლიტიკისა და სტრატეგიების შემუშავება-განხორციელებისას, საჭიროა კონსულტაციების ჩატარება დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებთან, ეროვნულ, სექტორულ და კომპანიების დონეზე.<sup>16</sup>

3§1 მუხლის მიზანი კონსულტაციებს მოთხოვნისას არის არა მხოლოდ სამმხრივი თანამშრომლობა ხელისუფლების ორგანოებს, დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის სამუშაო პირობებისა და გარემოს გასაუმჯობესებლად, არამედ, ასევე, მათი საქმიანობის კოორდინაცია და თანამშრომლობა უსაფრთხოებისა და პრევენციის ძირითად საკითხებზე.

კომიტეტს მიაჩნია, რომ საქართველომ მნიშვნელოვან პროგრესს მიაღწია საკანონმდებლო ცვლილებათა მიღებასა და პოლიტიკის რეფორმების განხორციელებაში, რომელთა მიზანია შრომის უსაფრთხოების ხელშეწყობა და აღსრულების ეფექტიანი მექანიზმის დანერგვა სამუშაო ადგილზე. წინა, 2015 წლის დასკვნაში კომიტეტმა დადებითად შეაფასა არსებული მდგომარეობა და გასცა ქართის 3§1 მუხლის მიღების რეკომენდაცია. მოწოდებული ინფორმაციის გათვალისწინებით, კომიტეტი იმეორებს თავის მოსაზრებას, რომ არ არსებობს სერიოზული დაბრკოლებები საქართველოს მიერ ქართის 3§1 მუხლის მისაღებად. შესაბამისად, ის მოუწოდებს ქვეყნის ხელისუფლებას, რომ უახლოეს მომავალში განიხილოს ამ დებულების მიღების საკითხი.

### **მუხლი 3§2 – უფლება უსაფრთხო და ჯანმრთელ სამუშაო პირობებზე: უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის რეგულაციები**

<sup>14</sup> დასკვნები 2003, განცხადება 3§1 მუხლის განმარტების შესახებ; იხ. კერძოდ: დასკვნები 2003, ბულგარეთი.

<sup>15</sup> დასკვნები 2005, ლიეტუვა.

<sup>16</sup> დასკვნები XIV-2 (1998), განცხადება მე-3 მუხლის განმარტების შესახებ.



## საქართველოში არსებული მდგომარეობა

საქართველოს კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ მიღებულია 2018 წელს. 2019 წელს მასში შევიდა ცვლილებები და მიენიჭა ორგანული კანონის სტატუსი. კანონის მიზანია, განსაზღვროს: შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული პრევენციული ღონისძიებების ძირითადი მოთხოვნები და პრინციპები; არსებული და მოსალოდნელი საფრთხეები; სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევებისა და დაავადებების აცილების გზები; თანამშრომელთა გადამზადების, ასევე, მათთვის ინფორმაციისა და კონსულტაციის მიწოდების გზები; დასაქმებულთა თანაბარი მონაწილეობა ჯანმრთელობის დაცვის საკითხებში.

გარდა ამისა, უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო პირობების უზრუნველსაყოფად, მიღებულია საქართველოს მთავრობის ორი დადგენილება და საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ექვსი ბრძანება.

## კომიტეტის მოსაზრება

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ 3§2 მუხლის თანახმად, უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო პირობების უფლება გულისხმობს უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის რეგულაციების გამოცემას. ასეთი რეგულაციები უნდა ადგენდეს პრევენციულ და დამცავ ღონისძიებებს სამუშაო ადგილზე არსებული რისკების წინააღმდეგ, რომლებიც აღიარებულია სამეცნიერო საზოგადოების მიერ და დადგენილია საერთაშორისო რეგულაციებითა და სტანდარტებით (მაგ: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციები და ევროკავშირის დირექტივები სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის შესახებ).

შიდასახელმწიფოებრივი კანონმდებლობა უნდა შეიცავდეს ჩარჩო კანონმდებლობას, რომელიც ადგენს დამსაქმებელთა პასუხისმგებლობებსა და დასაქმებულთა უფლება-მოვალეობებს, ასევე, კონკრეტულ რეგულაციებს. ტექნოლოგიური, ეროვნომიული და სამედიცინო მიღწევების ფონზე ამ საკითხის განსაკუთრებულად ცვალებადი ბუნების გათვალისწინებით, არსებული რეგულაციები უნდა მოერგოს ახალ გარემოებებს, თუ ცხადია, რომ წესები არ შეესაბამება არსებულ მდგომარეობას. შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის რეგულაციები უნდა ფარავდეს ყველა მუშაკს, ყველა სამუშაო ადგილს და საქმიანობის ყველა სფეროს<sup>17</sup>, მათ შორის, თვითდასაქმებულ პირებს, განსაკუთრებით, იმის გათვალისწინებით, რომ ხშირად მუშაობენ მაღალრისკიან დარგებში.<sup>18</sup>

დამოუკიდებელმა მუშაკებმა, რომლებიც მუშაობენ რამდენიმე ადგილას, არ უნდა განიცადონ დისკრიმინაცია შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მხრივ, ხელფასზე მომუშავე პირებსა ან საჯარო მოხელეებთან შედარებით. შესაბამისად, ეს რეგულაციები მათზეც უნდა გავრცელდეს.<sup>19</sup>

რეგულაციები უნდა შემუშავდეს დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებთან კონსულტაციით.

ითვალისწინებს რა მოწოდებულ ინფორმაციას, ასევე, ფაქტს, რომ 2015 წელს არსებული მდგომარეობა ჩაითვალა ქარტიის მოთხოვნათა შესაბამისად, კომიტეტი იმეორებს თავის მოსაზრებას, რომ არ არსებობს სერიოზული დაბრკოლებები საქართველოს მიერ ქარტიის 3§2

<sup>17</sup> დასკვნები II (1971), განცხადება 3§2 (ე.ი. 1961 წლის ქარტიის 3§1) მუხლის განმარტების შესახებ.

<sup>18</sup> დასკვნები 2005, ესტონეთი.

<sup>19</sup> დასკვნები 2013, განცხადება 3§2 (ე.ი. 1961 წლის ქარტიის 3§1) მუხლის განმარტების შესახებ.

მუხლის მისაღებად. შესაბამისად, ის მოუწოდებს ქვეყნის ხელისუფლებას, რომ უახლოეს მომავალში განიხილოს ამ დებულების მიღების საკითხი.

**მუხლი 353 – უფლება უსაფრთხო და ჯანმრთელ სამუშაო პირობებზე: უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის რეგულაციების აღსრულება**

**საქართველოში არსებული მდგომარეობა**

იმისათვის, რომ საქართველოს მთავრობას სრულად აემოქმედებინა შრომის კოდექსსა და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ კანონში შეტანილი ცვლილებები, 2021 წელს დაარსდა სრულუფლებიანი შრომის ინსპექციის სამსახური, რომელიც ზედამხედველობს შემდეგ საკითხებს:

1. შესაბამისობა პირობებთან, რომლებიც განსაზღვრულია შრომის კანონმდებლობით და საქართველოს ორგანული კანონით „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“;
2. იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის პრევენცია;
3. რეკომენდაციების შესრულება, რომლებიც შემუშავებულია სამუშაო ადგილზე ახალი კორონავირუსის (COVID-19) გავრცელების ასაცილებლად.

მიმდინარეობს შრომის ინსპექციის სამსახურის ინსტიტუციური განვითარება, რაც საწყის ეტაპზე ითვალისწინებს ორი რეგიონული ოფისის შექმნას.

შრომის ინსპექტორები მუდმივად გადიან მომზადება-გადამზადებას და მათ მნიშვნელოვან ტექნიკურ დახმარებას უწევენ საერთაშორისო დონორი ორგანიზაციები თუ პროექტები. იმისთვის, რომ შრომის ინსპექციის სამსახურმა შეძლოს ელექტრონულად მუშაობა და ეფექტიანი ბიზნესპროცესის ჩამოყალიბება, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მხარდაჭერით დაიწყო მუშაობა შრომის ინსპექციის მართვის სისტემაზე. ინსპექტირების პროცესის ხელშესაწყობად, სამსახური მუშაობს შიდა პროცედურული მექანიზმის შემუშავებაზე. ამ მიზნით, მომზადდა და დამტკიცდა არაერთი ბრძანება. გარდა ამისა, „გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოების“ (GIZ) PSD TVET პროგრამის მხარდაჭერით, სამინისტრომ შეიმუშავა და წარადგინა მობილური აპლიკაცია „მშენებლობის უსაფრთხოება“, დასაქმებულთა, დამსაქმებელთა და სხვა დაინტერესებულ მხარეთა ცნობიერების ასამაღლებლად.

კანონმდებლობა ითვალისწინებს ადმინისტრაციულ პასუხისმგებლობას კანონმდებლობით დადგენილი წესებისა და სტანდარტების დარღვევისთვის.

**კომიტეტის მოსაზრება**

353 მუხლის მიზანია ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის უფლების ეფექტიანად განხორციელება სამუშაო ადგილზე. ეს გულისხმობს მონიტორინგს საწარმოო ტრავმებისა და პროფესიული დაავადებების რაოდენობაზე, რეგულაციათა გამოყენების შემოწმებას და ამ საკითხზე კონსულტაციის გავლას დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებთან.<sup>20</sup>

ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის რეგულაციათა აღსრულება ზედამხედველობის ზომების საშუალებით, ეყრდნობა ქარტიის A§4 მუხლის III ნაწილს, რომლის მიხედვითაც,

<sup>20</sup> Marangopoulos Foundation for Human Rights (MFHR) v. Greece, საჩივარი N 30/2005, გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2006 წლის 6 დეკემბერი, §236.

მხარე სახელმწიფოები ვალდებული არიან, ჰქონდეთ ეროვნული პირობების შესაბამისი შრომის ინსპექციის სისტემა.

მონიტორინგი იმ კანონებსა და რეგულაციებთან შესაბამისობაზე, რომლებიც მიემართება სამუშაო ადგილას ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვას, მათ შორის, იძულებით ღონისძიებებს (პრევენცია გათვალისწინებულია ქარტიის 331 მუხლით), წინაპირობაა მე-3 მუხლით გარანტირებული უფლების ეფექტიანობისათვის.<sup>21</sup>

333 მუხლი არ ითვალისწინებს რაიმე სტანდარტულ მოდელს შრომის ინსპექციის სამსახურის მოწყობისთვის. მხარე სახელმწიფოებმა მათ საკმარისი რესურსები უნდა გამოუყონ „მინიმალური რაოდენობის რეგულარულ ინსპექტირებათა ჩასატარებლად, რათა მე-3 მუხლით დადგენილი უფლებით შეძლებისდაგვარად ბევრმა მუშაკმა ისარგებლოს“<sup>22</sup> და მინიმუმამდე შემცირდეს უბედური შემთხვევების რისკი.

რეგულაციების დარღვევის შემთხვევაში, სასჯელის სისტემა უნდა იყოს ეფექტიანი და გადამარწმუნებელი/შემაკავებელი.

რეგულაციები კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში უნდა აღსრულდეს დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებთან კონსულტაციებით, რომლებიც შეეხება შრომის ინსპექციის საქმიანობას. ეს არ ეხება მონაწილეობას კომპანიის შემოწმებაში, რომელიც გათვალისწინებულია ქარტიის 22-ე მუხლით, კერძოდ, „მუშაკთა უფლებით, მონაწილეობა მიიღონ შრომით დაწესებულებაში სამუშაო პირობებისა და სამუშაო გარემოს განსაზღვრასა და გაუმჯობესებაში“.<sup>23</sup>

კომიტეტი მიესალმება საქართველოში განვითარებულ დადებით მოვლენებს, როგორცაა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის რეგულაციათა აღსრულება, განსაკუთრებით, შრომის ინსპექციის სამსახურის შექმნა, რომელსაც აქვს სამართლებრივი საშუალებები, რომ მონიტორინგი გაუწიოს სამუშაო პირობებს ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის თვალსაზრისით. არსებული ინფორმაციის გათვალისწინებით, კომიტეტს მიაჩნია, რომ არ არსებობს სერიოზული დაბრკოლებები საქართველოს მიერ ქარტიის 333 მუხლის უახლოეს მომავალში მისაღებად.

**მუხლი 334 – უფლება უსაფრთხო და ჯანმრთელ სამუშაო პირობებზე: პროფესიული ჯანმრთელობის დაცვის მომსახურება**

#### საქართველოში არსებული მდგომარეობა

ინფორმაცია პროფესიული ჯანმრთელობის დაცვის მომსახურებაზე არ არის წარმოდგენილი.

#### კომიტეტის მოსაზრება

334 მუხლის თანახმად, მხარე სახელმწიფოები ვალდებული არიან, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებთან კონსულტაციებით, ხელი შეუწყონ ჯანმრთელობის სამსახურების პროგრესულ განვითარებას, რომლებიც ხელმისაწვდომი იქნება ყველა მუშაკისა და საწარმოსთვის, ეკონომიკური საქმიანობის ყველა დარგში. თუ ეს სამსახურები არ ჩამოყალიბდება ყველა საწარმოში/შრომით დაწესებულებაში, ამ მიზნისთვის, სახელმწიფო ხელისუფლების ორგანოებმა უნდა შეიმუშაონ შესაბამისი სტრატეგია, დამსაქმებელთა და

<sup>21</sup> Marangopoulos Foundation for Human Rights (MFHR) v. Greece, საჩივარი N 30/2005, გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2006 წლის 6 დეკემბერი, §236.

<sup>22</sup> დასკვნები XIV-2 (1998), ბელგია.

<sup>23</sup> დასკვნები 2005, ნორვეგია.

დასაქმებულთა ორგანიზაციებთან კონსულტაციებით.<sup>24</sup>

3§4 მუხლი მიეკუთვნება იმ დებულებებს, რომლებიც მოიცავს თანდათანობით შესასრულებელ, კომპლექსურ და რთულ ვალდებულებებს. ნებისმიერი სტრატეგია, რომელიც ხელს უწყობს პროფესიული ჯანმრთელობის სამსახურების თანდათანობით განვითარებას, უნდა ვრცელდებოდეს მთლიანად სახელმწიფოს ტერიტორიაზე; ის უნდა ფარავდეს სხვა მხარე სახელმწიფოთა მოქალაქეებსაც, არა მხოლოდ საქმიანობის ზოგიერთ დარგს, მსხვილ საწარმოებსა ან განსაკუთრებით სერიოზულ რისკებს, არამედ ყველა კატეგორიის მუშაკს.<sup>25</sup>

პროფესიული ჯანმრთელობის სამსახურებს, რომელთა სპეციალიზაციაც არის შრომის მედიცინა<sup>26</sup>, სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოების დაცვასთან ერთად, ძირითადად აქვთ პრევენციული და საკონსულტაციო ფუნქციები. მათ წვლილი შეაქვთ ისეთ პროცესებში, როგორცაა: სამუშაო ადგილთან დაკავშირებული რისკების შეფასება და პრევენცია; ზედამხედველობა მუშაკთა ჯანმრთელობაზე; ტრენინგები სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საკითხებში; და მუშაკთა ჯანმრთელობაზე სამუშაო პირობების გავლენის შეფასება.<sup>27</sup> ისინი მომზადებულნი, აღჭურვილნი და დაკომპლექტებულნი უნდა იყვნენ სამუშაოსთან დაკავშირებული სტრესის, აგრესიისა და ძალადობის გამოსავლენად, გასაზომად და აღსაკვეთად.<sup>28</sup>

2015 წელს შედგენილ ბოლო ანგარიშში კომიტეტმა დადებითად შეაფასა საქართველოში არსებული მდგომარეობა, თუმცა საქართველოს ხელისუფლებას დაუსვა რამდენიმე შეკითხვა. რადგან მას არ წარდგენია არანაირი პასუხი ან ინფორმაცია, კომიტეტი ინარჩუნებს თავის მოსაზრებას საქართველოს შესაძლებლობაზე ქარტიის 3§4 მუხლის მისაღებად.

### ***მუხლი 4§1 – უფლება შრომის სამართლიან ანაზღაურებაზე: ღირსეული ანაზღაურება***

#### **საქართველოში არსებული მდგომარეობა**

„საჯარო დაწესებულებებში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად (2017), შრომის ანაზღაურების სისტემა ემყარება თანასწორობისა და გამჭვირვალობის პრინციპებს. ეს ითვალისწინებს თანაბარი შრომის თანაბარ ანაზღაურებას წინასწარ დადგენილი წესის თანახმად, ასევე, თანამდებობით/პოზიციით გათვალისწინებული მოვალეობებისა და პასუხისმგებლობების საფუძველზე.

საჯარო დაწესებულებაში თანამდებობისთვის/პოზიციისთვის გათვალისწინებული ხელფასის გამოსათვლელად, „სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ“ საქართველოს კანონი ადგენს მინიმალური ხელფასის ნომინალურ ოდენობას კონკრეტული საბიუჯეტო წლისთვის, რომელიც მრავლდება შესაბამის კოეფიციენტზე. ასე განისაზღვრება სახელფასო დიაპაზონი კონკრეტული თანამდებობისთვის/პოზიციისთვის მოცემულ საბიუჯეტო წელს.

2020 წლის ცვლილებების შედეგად, შრომის კოდექსით განისაზღვრა დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლები, რომელიც ვრცელდება ანაზღაურების პირობებზეც. შრომის კოდექსი ასევე ადგენს დამსაქმებლის ვალდებულებას, ქალებსა და კაცებს თანაბარი ანაზღაურება მისცეს თანაბარი სამუშაოსთვის.

<sup>24</sup> დასკვნები 2003, ბულგარეთი.

<sup>25</sup> დასკვნები 2013, უკრაინა.

<sup>26</sup> დასკვნები 2009, უკრაინა.

<sup>27</sup> დასკვნები 2003, ბულგარეთი.

<sup>28</sup> დასკვნები 2013, განცხადება 3§4 მუხლის განმარტების შესახებ.

## კომიტეტის მოსაზრება

4§1 მუხლით დაცულია სამართლიანი ანაზღაურების უფლება, რომელიც უზრუნველყოფს ცხოვრების ღირსეული დონეს. ის ვრცელდება ყველა მუშაკზე, მათ შორის, სახელმწიფო, რეგიონულ და ადგილობრივ საჯარო სექტორში დასაქმებულ საჯარო მოხელეებსა და ხელშეკრულებით დაქირავებულ თანამშრომლებზე<sup>29</sup>, ასევე, ფილიალებსა ან სამუშაოებზე, რომლებიც არ არის გათვალისწინებული კოლექტიური ხელშეკრულებებით, ატიპურ სამუშაოებზე (მხარდაჭერით დასაქმება<sup>30</sup>), და სპეციალურ რეჟიმებსა ან სტატუსებზე (მინიმალური ხელფასი შრომითი მიგრანტებისთვის).<sup>31</sup>

„ცხოვრების ღირსეული დონის“ ცნება სცდება მხოლოდ ძირითად მატერიალურ საჭიროებებს, როგორცაა საკვები, ტანსაცმელი და საცხოვრებელი, და მოიცავს ისეთ რესურსებსაც, რომლებიც აუცილებელია კულტურულ, საგანმანათლებლო და სოციალურ აქტივობებში მონაწილეობისთვის.<sup>32</sup>

იმისათვის, რომ შრომის ბაზარზე გადახდილი მინიმალური ხელფასი სამართლიანად ჩაითვალოს 4§1 მუხლის მნიშვნელობით, ის არ უნდა იყოს წმინდა საშუალო ეროვნული ხელფასის 60%-ზე ნაკლები. შეფასება ეფუძნება წმინდა ოდენობას, ე.ი. ხელფასს გადასახადებისა და სოციალური შენატანების გამოქვითვის შემდეგ. თუ წმინდა ოდენობის დადგენა რთულია, ის უნდა განსაზღვროს შესაბამისმა მხარე სახელმწიფომ.<sup>33</sup>

თუ მხარე სახელმწიფოში არსებული მინიმალური ხელფასი არ აკმაყოფილებს 60%-იან ზღვარს, თუმცა ძალიან არ ჩამორჩება მას (პრაქტიკაში 50%-დან 60%-მდე), შესაბამის ხელისუფლებას მოეთხოვება დეტალური მტკიცებულების წარდგენა, რომ მინიმალური ხელფასი საკმარისია მუშაკის ღირსეული ცხოვრების სტანდარტის დასაცავად, მაშინაც კი, თუ დადგენილ ზღვარზე ნაკლებია (კერძოდ, გათვალისწინებული იქნება ჯანდაცვის, განათლების, ტრანსპორტირების და სხვა ხარჯები).

საქართველოს ხელისუფლების მიერ წარმოდგენილი ინფორმაციის გათვალისწინებით, კომიტეტს არ აქვს საკმარისი მონაცემები, რომ შეაფასოს ქვეყანაში არსებული მდგომარეობა ქარტიის 4§1 მუხლის მოთხოვნებთან მიმართებით. აქედან გამომდინარე, იგი ქვეყნის ხელისუფლებას მოუწოდებს, ქარტიის მიუღებელ დებულებებზე მომდევნო ანგარიშის გამოქვეყნებამდე, გაითვალისწინოს კომიტეტის შესაბამისი პრეცედენტული სამართალი.<sup>34</sup>

**მუხლი 4§5 – უფლება შრომის სამართლიან ანაზღაურებაზე: ხელფასიდან გამოქვითვის ზღვრები**

### საქართველოში არსებული მდგომარეობა

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი ითვალისწინებს დისციპლინურ პასუხისმგებლობას, რომელიც საჯარო მოხელეს შეიძლება დაეკისროს დისციპლინური გადაცდომისთვის. დისციპლინური პასუხისმგებლობა გულისხმობს საჯარო მოხელის ხელფასის 10-50%-ის დაქვითვას ერთიდან ექვსი თვის განმავლობაში.

<sup>29</sup> დასკვნები XX-3 (2014), საბერძნეთი.

<sup>30</sup> დასკვნები 2014, საფრანგეთი.

<sup>31</sup> დასკვნები 2014, ანდორა.

<sup>32</sup> დასკვნები 2010, განცხადება 4§1 მუხლის განმარტების შესახებ.

<sup>33</sup> დასკვნები XVI-2 (2003), დანია.

<sup>34</sup> იხ. <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80>, გვ. 85-86

საქართველოს შრომის კოდექსი დამსაქმებელს უფლებას ანიჭებს, რომ დასაქმებულს შრომის ანაზღაურებიდან გამოუქვითოს ზედმეტად გადახდილი თანხა, ან ნებისმიერი სხვა თანხა, რომელიც უნდა გადაუხადოს შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში.

დასაქმებულის შრომის ანაზღაურებიდან ერთჯერადად გამოქვითული მთლიანი თანხა არ უნდა აღემატებოდეს მისი ანაზღაურების 50%-ს.

### **კომიტეტის მოსაზრება**

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ 4§5 მუხლი ითვალისწინებს უფლებას ხელფასებიდან გამოქვითვაზე. ეს ნებადართულია მხოლოდ გარკვეულ გარემოებებში, რომლებიც კარგად არის განსაზღვრული სამართლებრივი დოკუმენტით (კანონით, რეგულაციით, კოლექტიური ხელშეკრულებით ან საარბიტრაჟო გადაწყვეტილებით). 4§5 მუხლი ვრცელდება საჯარო მოხელეებზეც, ასევე, ხელშეკრულებით დაქირავებულ თანამშრომლებზე საჯარო სამსახურში.<sup>35</sup>

ხელფასიდან გამოქვითვა უნდა ექცეოდეს გონივრულ ფარგლებში და თავისთავად არ ართმევდეს დასაქმებულებსა და მათზე დამოკიდებულ პირებს საარსებო წყაროს.<sup>36</sup>

კომიტეტს მეტი ინფორმაცია სჭირდება იმისთვის, რომ შეაფასოს მდგომარეობა ქარტიის 4§5 მუხლთან მიმართებით. კერძოდ, გაურკვეველია, რჩებათ თუ არა ყველაზე დაბალანაზღაურებად მუშაკებს საკმარისი რესურსები საკუთარი თავისა და მათზე დამოკიდებული პირების უზრუნველსაყოფად ხელფასის ყველა ნებადართული გამოქვითვის (50%-მდე) შემდეგ.

### ***მუხლი 8§1 – დასაქმებულ ქალთა დედობის დაცვის უფლება: დეკრეტული შვებულება***

#### **საქართველოში არსებული მდგომარეობა**

კანონმდებლობის თანახმად, მოთხოვნის შემთხვევაში, საჯარო მოხელეს ეძლევა დეკრეტული შვებულება და შვებულება ბავშვის მოვლის გამო, 730 კალენდარული დღის ოდენობით. აქედან ანაზღაურებადია 180 დღე. ორსულობის გართულების ან ტყუპის გაჩენის შემთხვევაში, ანაზღაურებადია 200 კალენდარული დღე. ანაზღაურება გადაიხდება საჯარო დაწესებულების ბიუჯეტიდან, საჯარო მოხელის პოზიციისთვის განსაზღვრული თანამდებობრივი სარგოსა და წოდების ზრდის გათვალისწინებით. სამხედრო ან სპეციალური წოდების მქონე საჯარო მოხელე, ხელფასის გარდა, იღებს დანამატსაც, წელთა ნამსახურობისა და წოდებრივი მდგომარეობის მიხედვით.

მოთხოვნის შემთხვევაში, დასაქმებულს უფლება აქვს, აიღოს ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულება 126 კალენდარული დღით, ორსულობის გართულების ან ტყუპის გაჩენის შემთხვევაში კი – 143 კალენდარული დღით. დასაქმებულს ასევე აქვს უფლება ბავშვის მოვლის შვებულებაზე 604 კალენდარული დღის განმავლობაში, ხოლო ორსულობის გართულების ან ტყუპის გაჩენის შემთხვევაში – 587 კალენდარული დღის ხანგრძლივობით. აქედან ანაზღაურებადია ბავშვის მოვლის გამო შვებულების 57 კალენდარული დღე.

### **კომიტეტის მოსაზრება**

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ 8§1 მუხლი აღიარებს ქალების უფლებას დეკრეტულ შვებულებასა

<sup>35</sup> დასკვნები 2014, პორტუგალია.

<sup>36</sup> დასკვნები XI-1 (1991), საბერძნეთი.

და შეღავათებზე.

კანონმდებლობით გარანტირებული უნდა იყოს, სულ მცირე, 14-კვირიანი დეკრეტული შვებულების უფლება.<sup>37</sup> ეს უფლება უნდა მიენიჭოს დასაქმებულთა ყველა კატეგორიას<sup>38</sup>, როგორც დეკრეტული შვებულება და არა შვებულება ავადმყოფობის გამო.

დეკრეტული შვებულების დროს დასაქმებული უნდა იღებდეს ანაზღაურებას, სოციალური უზრუნველყოფის შეღავათებს, ან შეღავათს სახელმწიფო სახსრებიდან.

გადახდის ფორმის მიუხედავად, ანაზღაურების ოდენობა უნდა იყოს შესაბამისი.<sup>39</sup> ის არ უნდა შემცირდეს მნიშვნელოვნად წინა ხელფასთან შედარებით და არ უნდა იყოს მის 70%-ზე ნაკლები.<sup>40</sup> გარდა ამისა, კომპენსაციის მინიმალური განაკვეთი არ უნდა ჩამოსცდეს სიღარიბის ზღვარს. ეს ზღვარი განისაზღვრება მედიანური გათანაბრებული შემოსავლის 50%-ის სახით, რომელიც გამოითვლება ევროსტატის სიღარიბის რისკის ზღვრული მნიშვნელობის საფუძველზე.<sup>41</sup>

ითვალისწინებს რა მოწოდებულ ინფორმაციას, ასევე, ფაქტს, რომ 2015 წელს არსებული მდგომარეობა ჩაითვალა ქარტიის მოთხოვნათა შესაბამისად, კომიტეტი იმეორებს თავის მოსაზრებას, რომ არ არსებობს სერიოზული დაბრკოლებები საქართველოს მიერ ქარტიის 8§1 მუხლის მისაღებად. შესაბამისად, ის მოუწოდებს ქვეყნის ხელისუფლებას, რომ უახლოეს მომავალში განიხილოს ამ დებულების მიღების საკითხი.

**მუხლი 8§2 – დასაქმებულ ქალთა დედობის დაცვის უფლება: სამსახურიდან გათავისუფლების უკანონობა**

### საქართველოში არსებული მდგომარეობა

დეკრეტული შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულებისა და ახალშობილის შვილად აყვანის შვებულების დროს საჯარო მოხელის უფლებებს იცავს საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, რომელიც მოიცავს სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველთა ამომწურავ ჩამონათვალს. კანონი არ ითვალისწინებს საჯარო მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველს ზემოაღნიშნული რომელიმე შვებულების დროს. მისი გათავისუფლება შეიძლება მხოლოდ კანონით გათვალისწინებული საფუძველით. კანონი ასევე ადგენს, რომ საჯარო მოხელე, რომელიც არის ორსულად, ან რომელსაც ჰყავს 3 წლამდე ასაკის ბავშვი, არ შეიძლება გათავისუფლდეს სამსახურიდან საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის ან/და სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო, ან საჯარო მოხელის შეფასების შედეგების მიხედვით.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, დაუშვებელია საჯარო მოხელის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა იმ მომენტიდან, როდესაც აცნობებს დამსაქმებელს ორსულობის შესახებ, ასევე, დეკრეტული შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების და მშობლის დამატებითი შვებულების განმავლობაში, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა სახეზეა კანონით გათვალისწინებული საფუძველები.

შრომის კოდექსი ასევე ითვალისწინებს დასაქმებულის უფლებას, რომ ნებისმიერი ზემოთ

<sup>37</sup> დასკვნები III (1973), განცხადება 8§1 მუხლის განმარტების შესახებ.

<sup>38</sup> დასკვნები XV-2 (2001), დანართი, მალტა.

<sup>39</sup> დასკვნები 2015, განცხადება 8§1 მუხლის განმარტების შესახებ.

<sup>40</sup> იქვე.

<sup>41</sup> დასკვნები XVII-2 (2005), ლატვია.

ჩამოთვლილი შვებულების დასრულების შემდეგ, დაბრუნდეს იმავე სამუშაოზე, იმავე პირობებით, ასევე, ისარგებლოს დასაქმების პირობების ნებისმიერი გაუმჯობესებით, რომლის უფლებაც ექნებოდა, თუ არ აიღებდა ზემოაღნიშნულ რომელიმე შვებულებას.

### **კომიტეტის მოსაზრება**

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ 8§2 მუხლის თანახმად, უკანონოდ უნდა ჩაითვალოს დასაქმებულის გათავისუფლება სამსახურიდან დამსაქმებლისთვის ორსულობის შეტყობინებიდან დეკრეტული შვებულების დასრულებამდე. 8§2 მუხლი თანაბრად ვრცელდება ვადიანი და უვადო ხელშეკრულებით დასაქმებულ ქალებზე.<sup>42</sup>

თუმცა, ამ დებულებას არ ეწინააღმდეგება ორსული ქალის სამსახურიდან გათავისუფლება იმ შემთხვევაში, თუ ის ჩაიდენს გადაცდომას, რომელიც ამართლებს მისი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას<sup>43</sup>, ასევე, თუ ორგანიზაცია წყვეტს საქმიანობას, ან ამოიწურება შრომითი ხელშეკრულების ვადა.<sup>44</sup>

სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების შემთხვევაში, შიდასახელმწიფოებრივი კანონმდებლობა უნდა ითვალისწინებდეს ადეკვატურ და ეფექტიან სამართლებრივი დაცვის საშუალებებს, ხოლო დასაქმებულებს, რომლებიც მიიჩნევენ, რომ მათი უფლებები ამ კუთხით დაირღვა, უნდა ჰქონდეთ სასამართლოსთვის მიმართვის უფლება.

ამ დებულების საწინააღმდეგოდ გათავისუფლების შემთხვევაში, ქალები უნდა აღადგინონ სამსახურში.<sup>45</sup> გამონაკლისის სახით, თუ ეს შეუძლებელია (მაგ: ორგანიზაცია დაიხურება), ან დასაქმებულ ქალს არ სურს სამსახურში აღდგენა, უნდა გაიცეს ადეკვატური კომპენსაცია.

წარმოდგენილი ინფორმაციის გათვალისწინებით, კომიტეტი იმეორებს თავის მოსაზრებას, რომ არ არსებობს სერიოზული დაბრკოლებები საქართველოს მიერ ქარტიის 8§2 მუხლის მისაღებად. აქედან გამომდინარე, კომიტეტი ქვეყნის ხელისუფლებას მოუწოდებს, განიხილოს ამ დებულების მიღების საკითხი.

### **მუხლი 9 – პროფესიული ორიენტაციის უფლება**

#### **საქართველოში არსებული მდგომარეობა**

საქართველოს კანონი „პროფესიული განათლების შესახებ“ (მიღებულია 2018 წელს) განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს ავალდებულებს, რომ ფორმალურ განათლებაში შეიმუშაოს და დაამტკიცოს პროფესიული ორიენტაციის, კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის სტრატეგია. ევროკავშირის 2020 წლის ტექნიკური დახმარების პროექტის მხარდაჭერით, დაიწყო სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის შესამუშავებლად საჭირო სამუშაოები. ამ ეტაპზე მზადდება სტრატეგიის საბოლოო ვერსია, დაინტერესებულ მხარეებთან კონსულტაციით.

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო ასევე ახორციელებს „პროფესიული უნარების განვითარების პროგრამას“. ეს არის კარიერის დაგეგმვის მომსახურების მექანიზმი, რომელიც მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ახალგაზრდებში პროფესიული განათლების პოპულარიზაციაზე, ასევე, წახალისებს თანამშრომლობას ზოგადსაგანმანათლებლო და

<sup>42</sup> დასკვნები XIII-4 (1996), ავსტრია.

<sup>43</sup> დასკვნები X-2 (1990), ესპანეთი.

<sup>44</sup> დასკვნები 2005, ესტონეთი.

<sup>45</sup> დასკვნები 2005, კვიპროსი.



პროფესიული განათლების დაწესებულებებს შორის. პროგრამამ, რომელშიც 2018 წლიდან ჩართულია 15 000 სტუდენტი, აღჭურვა სკოლები და აამალა სტუდენტებისა და მათი მშობლების ცნობიერება ამ მიმართულებით.

შემუშავდა პროფესიული ორიენტაციის პროცედურა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირებისთვის, რომელიც ასახულია რეგულაციაში ინკლუზიური პროფესიული განათლების შესახებ. ამჟამად მიმდინარეობს ამ რეგულაციის დამტკიცების პროცესი. ასევე შემუშავდა პროფესიული ორიენტაციის სახელმძღვანელო მითითებები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირებისთვის; ამ მიმართულებით, უზრუნველყოფილია ტრენინგიც პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების ინკლუზიური განათლების სპეციალისტთათვის. დღესდღეობით, სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირები რეგისტრირდებიან ალტერნატიული ტესტის საფუძველზე, რაც კანდიდატებს საშუალებას აძლევს, რომ შეძლებისდაგვარად საუკეთესო პროფესიული არჩევანი გააკეთონ.

### **კომიტეტის მოსაზრება**

მე-9 მუხლი მხარე სახელმწიფოებს ავალდებულებს, დანერგონ და განახორციელონ მომსახურება, რომელიც უსასყიდლოდ დაეხმარება ყველა პირს პროფესიულ ორიენტაციასთან დაკავშირებული საკითხების გადაჭრაში.<sup>46</sup> პროფესიული ორიენტაცია ყველა ადამიანს ეხმარება პროფესიის არჩევასთან დაკავშირებული საკითხის გადაჭრაში, პიროვნული მახასიათებლებისა და პროფესიული შესაძლებლობების გათვალისწინებით.<sup>47</sup>

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ პროფესიული ორიენტაციის უფლება უზრუნველყოფილი უნდა იყოს როგორც სასკოლო სისტემაში (ინფორმაცია ტრენინგის შესახებ და ტრენინგის ხელმისაწვდომობა), ასევე შრომის ბაზარზე (ინფორმაცია პროფესიული მომზადების და კარიერის დაგეგმვის შესახებ). პროფესიული ორიენტაცია განათლების სისტემაში და შრომის ბაზარზე უნდა მიაწოდოს კვალიფიციურმა პერსონალმა (კონსულტანტები, ფსიქოლოგები და მასწავლებლები), საკმარისი რაოდენობით, რათა მოიცვას შეძლებისდაგვარად ბევრი ადამიანი. ასევე, მას უნდა ჰქონდეს ადეკვატური ბიუჯეტი.

პროფესიულ ორიენტაციასთან მიმართებით, თანასწორი მოპყრობა უზრუნველყოფილი უნდა იყოს ყველასთვის, სხვა მხარე სახელმწიფოთა მოქალაქეების ჩათვლით, რომლებიც კანონიერად ცხოვრობენ ან რეგულარულად მუშაობენ შესაბამისი მხარე სახელმწიფოს ტერიტორიაზე.

კომიტეტი მიესალმება საქართველოს ძალისხმევას პროფესიული ორიენტაციის უფლების დასაცავად. იგი ხელისუფლებას მოუწოდებს, რომ გააგრძელოს ინიციატივები და სრულად განახორციელოს მიმდინარე პროექტები.

არსებული ინფორმაციის გათვალისწინებით, კომიტეტი მიიჩნევს, რომ საქართველო უახლოეს მომავალში დააკმაყოფილებს პირობებს, რომლებიც მისცემს ქართის მე-9 მუხლის მოთხოვნათა შესრულების საშუალებას, და ხელისუფლებას მოუწოდებს თავისი პოლიტიკის გატარებას ამ მიმართულებით.

***მუხლი 10§1 – პროფესიული მომზადების უფლება: ტექნიკური და პროფესიული მომზადება;***

<sup>46</sup> დასკვნები I (1969), განცხადება მე-9 მუხლის განმარტების შესახებ.

<sup>47</sup> დასკვნები IV (1975), განცხადება მე-9 მუხლის განმარტების შესახებ.

## **უმაღლესი ტექნიკური და საუნივერსიტეტო განათლების ხელმისაწვდომობა**

### **საქართველოში არსებული მდგომარეობა**

საქართველოს კანონი „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“ ითვალისწინებს სამუშაოს მაძიებელთა გადამზადებას. ეს გულისხმობს დამსაქმებლის მიერ დასაქმების შეთავაზებას სამუშაოს მაძიებელთათვის, რათა დაეხმაროს პრაქტიკული უნარების გამომუშავებაში, ცოდნისა და უნარების გაუმჯობესებაში და, საბოლოოდ, სამუშაოს პოვნაში.

სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამა უზრუნველყოფს, რომ პირებმა, რომელთაც განაცხადი შეაქვეთ ვაკანტურ ან/და პოტენციურ სამუშაოზე, გაიარონ სამუშაოს მაძიებელთა გადამზადების კურსები და მიიღონ სახელმწიფო გრანტი. გადამზადების კომპონენტის სამიზნე ჯგუფს შეადგენენ სამუშაოს მაძიებლები, რომლებიც დარეგისტრირებულნი არიან სსიპ „დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოში“. სახელმწიფო გრანტი ეძლევათ იმ ბენეფიციარებს, რომლებიც გაივლიან გადამზადების კურსს.

ქვეყნის სოციალური დაცვის სფეროში განხორციელებული პროგრამები ვრცელდება საქართველოში სტატუსის მქონე მოქალაქეობის არმქონე პირებზეც, ასევე, თავშესაფრის მაძიებლებზე, ლტოლვილის ან ჰუმანიტარული სტატუსის მქონე პირებზე, ნეიტრალური სამგზავრო დოკუმენტის მქონე პირებზე და ა.შ.

პროფესიული მომზადება ხელმისაწვდომია სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვისაც, რომლებიც იღებენ დამატებით დახმარებას.

უმაღლესი განათლების საფეხურზე საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო ახორციელებს სტუდენტთა მხარდაჭერის პროგრამას, რომელიც აფინანსებს სხვადასხვა ჯგუფის წარმომადგენლებს, მათ შორის, საშუალო და მძიმე შეზღუდვის მქონე და აუტისტური სპექტრის აშლილობის მქონე სტუდენტებს.

### **კომიტეტის მოსაზრება**

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ პროფესიული მომზადების უფლება უზრუნველყოფილი უნდა იყოს ყველასთვის.<sup>48</sup> 10§1 მუხლის თანახმად, ეს ცნება მოიცავს პირველად მომზადებას, ე.ი. ზოგად და პროფესიულ საშუალო განათლებას, საუნივერსიტეტო და არასაუნივერსიტეტო უმაღლეს განათლებას და პროფესიულ მომზადებას, რომელიც ორგანიზებულია სხვა საჯარო ან კერძო ორგანიზაციების მიერ, ასევე, უწყვეტ სწავლებას (გათვალისწინებულია ქარტიის 10§3 მუხლით).

საუნივერსიტეტო და არასაუნივერსიტეტო უმაღლესი განათლება ითვლება პროფესიულ მომზადებად, თუ ამით სტუდენტები იძენენ თავიანთი პროფესიით მუშაობისთვის საჭირო ცოდნასა და უნარებს.<sup>49</sup>

არამოქალაქეებისთვის გარანტირებული უნდა იყოს თანასწორი მოპყრობა პროფესიულ მომზადებასთან მიმართებით.<sup>50</sup>

<sup>48</sup> დასკვნები I (1969), განცხადება 10§1 მუხლის განმარტების შესახებ.

<sup>49</sup> დასკვნები 2003, საფრანგეთი.

<sup>50</sup> დასკვნები XIV-2 (1998), განცხადება 10§1 მუხლის განმარტების შესახებ.

წარმოდგენილი ინფორმაციის გათვალისწინებით, კომიტეტი იმეორებს თავის მოსაზრებას, რომ არ არსებობს სერიოზული დაბრკოლებები საქართველოს მიერ ქარტიის 10§1 მუხლის მისაღებად. აქედან გამომდინარე, იგი ქვეყნის ხელისუფლებას მოუწოდებს, განიხილოს ამ დებულების მიღების საკითხი.

**მუხლი 10§3 – პროფესიული მომზადების უფლება: მოზრდილი მუშაკების პროფესიული მომზადება და გადამზადება**

**საქართველოში არსებული მდგომარეობა**

შრომის კანონმდებლობა ადგენს დამსაქმებლის ვალდებულებას, ხელი შეუწყოს დასაქმებულთა პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლებას.

თუ დამსაქმებელი მიიღებს გადაწყვეტილებას დასაქმებულის ჩართვაზე პროფესიული გადამზადების, კვალიფიკაციის ამაღლების ან სხვა სასწავლო კურსებში, ასეთ კურსებზე დასწრების დრო მას უნდა ჩაუთვალოს სამუშაო დროდ და შესაბამისად აუნაზღაუროს.

საქართველოს კანონი „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“ ითვალისწინებს დასაქმებას შრომის ანაზღაურების სუბსიდირებით. ეს არის დასაქმება, რომლისთვისაც დამსაქმებელი იღებს მატერიალურ სარგებელს, ე.ი. სუბსიდიას, გარკვეული კატეგორიის სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმებისთვის.

უწყვეტი სწავლების პრინციპის საფუძველზე, პროფესიული განათლების ხელმისაწვდომობისთვის, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ ფორმალური განათლების ფარგლებში შექმნა ზრდასრულთა განათლების სისტემა, არაფორმალური განათლების აღიარების სისტემა და პროფესიული განათლებისა და მომზადების პროგრამები, რომლებშიც ინტეგრირებულია ზოგადსაგანმანათლებლო კომპონენტები (ეს სტუდენტებს საშუალებას მისცემს, რომ ტექნიკური და პროფესიული განათლებისა და მომზადების პარალელურად, მიიღონ ზოგადი განათლებაც, შემდეგ კი - უმაღლესი განათლება).

**კომიტეტის მოსაზრება**

უწყვეტი პროფესიული მომზადების უფლება გარანტირებული უნდა იყოს როგორც დასაქმებული, ისე უმუშევარი პირებისთვის, მათ შორის, ახალგაზრდა უმუშევრებისთვის. ეს დებულება ვრცელდება თვითდასაქმებულ პირებზეც. 10§3 მუხლი ითვალისწინებს უმუშევართა გააქტიურების მხოლოდ იმ ღონისძიებებს, რომლებიც ეხება სწავლებას, 10§1 მუხლი კი ეხება ზოგად ზომებსაც. უწყვეტი პროფესიული მომზადების ცნება მოიცავს ზრდასრულთა განათლებას.<sup>51</sup>

ასეთი მომზადების ხელმისაწვდომობასთან მიმართებით, არამოქალაქეებს გარანტირებული უნდა ჰქონდეთ თანასწორი მოპყრობა, 1-ლი პუნქტით განსაზღვრული პირობების საფუძველზე.

წარმოდგენილი ინფორმაციის გათვალისწინებით, კომიტეტი იმეორებს თავის მოსაზრებას, რომ არ არსებობს სერიოზული დაბრკოლებები საქართველოს მიერ ქარტიის 10§1 მუხლის მისაღებად. აქედან გამომდინარე, იგი ქვეყნის ხელისუფლებას მოუწოდებს, განიხილოს ამ დებულების მიღების საკითხი.

<sup>51</sup>დასკვნები XIV-2 (1998), განცხადება 10§3 მუხლის განმარტების შესახებ.

## **მუხლი 10§5 – პროფესიული მომზადების უფლება: უზრუნველყოფილი შეღავათების სრული გამოყენება**

### **საქართველოში არსებული მდგომარეობა**

კვალიფიციური და კომპეტენტური თანამშრომლების მოსამზადებლად, მოდულური პროგრამების გარდა, დაინერგა სამუშაოზე დაფუძნებული/ორმაგი პროგრამებიც, რომელთა ფარგლებშიც სწავლების შედეგების, სულ მცირე, 50% მიიღწევა რეალურ სამუშაო გარემოში. ასევე შემუშავდა რეგულაციების პროექტები სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლებისა და „სასწავლო საწარმოს“ სტატუსის მოპოვებისთვის. მკაფიოდ განსაზღვრული, შეთანხმებული და მიღებული წესები ხელს შეუწყობს კერძო სექტორს და ორმაგი პროგრამების განხორციელებას.

ზრდასრულთა განათლების სისტემის ფარგლებში, კერძო კომპანიებს შეუძლიათ პროფესიული მომზადების/გადამზადების პროგრამების განხორციელება. მათი დამტკიცება მომზადების/გადამზადების პროგრამების განმხორციელებელ ერთეულად რეგულირდება მთავრობის N 131 დადგენილებით. ამ საკითხზე გადაწყვეტილება მიიღება შესაბამისი სტანდარტების საფუძველზე.

ხარისხის უზრუნველსაყოფად, პროფესიული განათლებისა და მომზადების მოწვეულმა ექსპერტმა შეიმუშავა მომზადების/გადამზადების სისტემაზე მონიტორინგის მეთოდოლოგია. იგი აერთიანებს საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკას აღნიშნულ სისტემათა ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა და გარე მექანიზმების შესახებ. მონიტორინგის პროცესის მიზანია, გამოავლინოს ძირითადი გასაუმჯობესებელი სფეროები და გასცეს რეკომენდაციები მომსახურების მიმწოდებლებისა და მთავარი დაინტერესებული მხარეებისთვის.

### **კომიტეტის მოსაზრება**

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ 10§5 მუხლი ითვალისწინებს დამატებით ზომებს, რომლებსაც არსებითი მნიშვნელობა აქვს პრაქტიკაში შეღავათების ეფექტიანი ხელმისაწვდომობისთვის.

მხარე სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ 1-ლი პუნქტით გათვალისწინებული პროფესიული მომზადება იყოს უსასყიდლო, ან მისი საფასური თანდათანობით შემცირდეს. თანასწორი მოპყრობა გარანტირებული უნდა იყოს სხვა მხარე სახელმწიფოთა მოქალაქეებისთვისაც, რომლებიც კანონიერად ცხოვრობენ ან რეგულარულად მუშაობენ დაინტერესებული მხარე სახელმწიფოს ტერიტორიაზე.

პროფესიული მომზადების ხელმისაწვდომობა ასევე გულისხმობს ფინანსურ დახმარებას, რომელსაც იმდენად დიდი მნიშვნელობა აქვს, რომ შესაძლოა თვითონ პროფესიული მომზადების უფლების არსებობაც მასზე იყოს დამოკიდებული. ფინანსური დახმარება უნდა იყოს ადეკვატური და, სულ მცირე, ხელმისაწვდომი გაჭირვებულთათვის.<sup>52</sup>

ფინანსური დახმარების თვალსაზრისით, არამოქალაქეებს გარანტირებული უნდა ჰქონდეთ თანასწორი მოპყრობა 1-ლი პუნქტით გათვალისწინებული პირობების საფუძველზე.

დამსაქმებლის მოთხოვნით დამატებით მომზადებაზე დახარჯული დრო დასაქმებულს უნდა ჩაეთვალოს ჩვეულებრივ სამუშაო საათებში. მუშაკს შრომითი ურთიერთობა უნდა ჰქონდეს

<sup>52</sup> დასკვნა XVI-2(2004), სლოვაკეთის რესპუბლიკა.

დამატებითი მომზადების მომთხოვნ დამსაქმებელთან.

მხარე სახელმწიფოებმა უნდა შეაფასონ ახალგაზრდა მუშაკების პროფესიული მომზადების, მათ შორის, სტაჟირების პროგრამები. კერძოდ, აუცილებელია დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციების ჩართულობა ზედამხედველობის პროცესში.<sup>53</sup>

წარმოდგენილი ინფორმაციის გათვალისწინებით, კომიტეტს მიაჩნია, რომ არ არსებობს სერიოზული დაბრკოლებები საქართველოს მიერ ქარტიის 10§1 მუხლის მისაღებად. აქედან გამომდინარე, იგი ქვეყნის ხელისუფლებას მოუწოდებს, განიხილოს ამ დებულების მიღების საკითხი.

**მუხლი 12§2 – სოციალური უზრუნველყოფის უფლება: სოციალური უზრუნველყოფის სისტემის შენარჩუნება დამაკმაყოფილებელ დონეზე, რომელიც, სულ მცირე, თანაბარი უნდა იყოს ევროპის სოციალური უზრუნველყოფის კოდექსის რატიფიცირებისათვის აუცილებელი დონის.**

### საქართველოში არსებული მდგომარეობა

ინფორმაცია საქართველოში სოციალური უზრუნველყოფის სისტემის მდგომარეობაზე არ არის ხელმისაწვდომი.

### კომიტეტის მოსაზრება

12§2 მუხლის თანახმად, სოციალური უზრუნველყოფის უფლება გულისხმობს სოციალური უზრუნველყოფის სისტემის შენარჩუნებას დამაკმაყოფილებელ დონეზე, რომელიც, სულ მცირე, უტოლდება ევროპის სოციალური უზრუნველყოფის კოდექსის რატიფიცირებისათვის აუცილებელ დონეს. აღნიშნული კოდექსი მოითხოვს უფრო მეტი ნაწილის მიღებას, ვიდრე გათვალისწინებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის No 102 კონვენციით; კერძოდ, საჭიროა ცხრა ნაწილიდან ექვსის მიღება, თუმცა ზოგიერთი მათგანი ითვლება ერთზე მეტად (მაგ: სამედიცინო დახმარება მიიჩნევა ორ ნაწილად, ხოლო ხანდაზმულობის შეღავათები- სამ ნაწილად). თითოეული გაუთვალისწინებელი შემთხვევა ადგენს დაფარვისა და შეღავათების მინიმალურ დონეს.

კომიტეტი დასძენს, რომ საქართველოს არ აქვს რატიფიცირებული ევროპის სოციალური უზრუნველყოფის კოდექსი და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის No 102 კონვენცია. იგი აღნიშნავს, რომ თუ მხარე სახელმწიფოს არ აქვს რატიფიცირებული ევროპის სოციალური უზრუნველყოფის კოდექსი, კომიტეტს შეუძლია, თავად შეაფასოს 12§2 მუხლთან შესაბამისობა. ასევე გათვალისწინებულია 12§1 მუხლთან დაკავშირებული მიგნებებიც. აქედან გამომდინარე, ფაქტი, რომ ეს კოდექსი არ არის რატიფიცირებული, თავისთავად არ არის დაბრკოლება ქარტიის 12§2 მუხლის მისაღებად.

ვინაიდან არ მისწოდებია ინფორმაცია საქართველოში სოციალური უზრუნველყოფის სისტემის დამაკმაყოფილებელ დონეზე ფუნქციონირების შესახებ, კომიტეტი იმეორებს თავის მოსაზრებას, რომ ახლანდელი მდგომარეობა არ აკმაყოფილებს ქარტიის 12§2 მუხლის მოთხოვნებს.

**მუხლი 12§4 – სოციალური უზრუნველყოფის უფლება: იმ პირთა სოციალური უზრუნველყოფა, რომლებიც გადაადგილდებიან სახელმწიფოთა შორის.**

<sup>53</sup> დასკვნები XIV-2 (1998), გაერთიანებული სამეფო.

## საქართველოში არსებული მდგომარეობა

საქართველოს კანონი „უცხოელთა და მოქალაქეობის არმქონე პირთა სამართლებრივი მდგომარეობის შესახებ“ განსაზღვრავს, რომ ქვეყანაში მუდმივად მცხოვრებ უცხოელს აქვს დახმარების, პენსიისა და სხვაგვარი სოციალური უზრუნველყოფის ისეთივე უფლებები, როგორც საქართველოს მოქალაქეს. აქედან გამომდინარე, ქვეყნის სოციალური დაცვის სფეროში განხორციელებული პროგრამები ვრცელდება შემდეგ კატეგორიებზეც: საქართველოში სტატუსის მქონე მოქალაქეობის არმქონე პირები, თავშესაფრის მაძიებლები, ლტოლვილის ან ჰუმანიტარული სტატუსის მქონე პირები, ნეიტრალური სამეზავრო დოკუმენტის მქონე პირები და ა.შ. გარდა ამისა, „სოციალური დახმარების შესახებ“ საქართველოს კანონი ფარავს საქართველოში კანონიერ საფუძველზე მუდმივად მცხოვრებ, სპეციალური მზრუნველობის საჭიროების მქონე პირებს, ღატაკ ოჯახებსა და უსახლკაროებს.

საქართველოში დროებით მყოფი უცხოელის სოციალური უზრუნველყოფის საკითხი წყდება ქვეყნის კანონმდებლობისა და საერთაშორისო ხელშეკრულებების შესაბამისად, რათა ის შეესაბამებოდეს საერთაშორისო აქტებს.

## კომიტეტის მოსაზრება

12§4 მუხლი ვრცელდება სხვა მხარე სახელმწიფოთა მოქალაქეებზე, რომლებიც აღარ ცხოვრობენ ამ სახელმწიფოს ტერიტორიაზე, მაგრამ წარსულში ცხოვრობდნენ ან რეგულარულად მუშაობდნენ იქ და მოპოვებული აქვთ სოციალური უზრუნველყოფის უფლებები. 12§4 მუხლის მოქმედების სფერო ვრცელდება ლტოლვილებსა და მოქალაქეობის არმქონე პირებზე. ის ფარავს თვითდასაქმებულ მუშაკებსაც.<sup>54</sup>

იმ პირთა სოციალური უზრუნველყოფის უფლების დასაცავად, რომლებიც გადაადგილდებიან სახელმწიფოთა შორის, თანასწორი მოპყრობისა და მინიჭებული უფლების შენარჩუნების უფლება გარანტირებული უნდა იყოს სოციალური უზრუნველყოფის სისტემის ყველა სფეროში. არახელსაყრელ მდგომარეობაში არ უნდა აღმოჩნდნენ პირები, რომლებიც იცვლიან დასაქმების სახელმწიფოს და ამ ქვეყანაში ჯერ არ შესრულებიათ დასაქმების ან დაზღვევის ის პერიოდი, რომელიც, ეროვნული კანონმდებლობით, აუცილებელია მათთვის უფლებების მისანიჭებლად, ასევე, გარკვეული შეღავათების დასადგენად.

საჭიროების შემთხვევაში, ეს მოითხოვს სხვა ტერიტორიაზე დასრულებული დასაქმებისა თუ დაზღვევის პერიოდების შეჯამებას, ხოლო გრძელვადიანი სარგებლის შემთხვევაში - თანაზომიერ მიდგომას უფლებათა მინიჭების, სარგებლის დაანგარიშებისა და გადახდის მიმართ.

საქართველოს ხელისუფლების მიერ წარმოდგენილი ინფორმაციის გათვალისწინებით, კომიტეტს არ აქვს საკმარისი მონაცემები, რომ შეაფასოს ქვეყანაში არსებული მდგომარეობა ქარტიის 12§4 მუხლის მოთხოვნებთან მიმართებით. აქედან გამომდინარე, იგი ქვეყნის ხელისუფლებას მოუწოდებს, ქარტიის მიუღებელ დებულებებზე მომდევნო ანგარიშის მომზადებამდე, გაითვალისწინოს კომიტეტის შესაბამისი პრეცედენტული სამართალი.<sup>55</sup>

**მუხლი 13§1 – სოციალური და სამედიცინო დახმარების უფლება: ადეკვატური დახმარება ყველასთვის, ვისაც სჭირდება.**

## საქართველოში არსებული მდგომარეობა

<sup>54</sup> დასკვნები XIV-1 (1998), თურქეთი.

<sup>55</sup> <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80>, გვ. 140-142

2013 წლიდან ამოქმედდა სახელმწიფოს საყოველთაო ჯანდაცვის პროგრამა, რომელიც თითოეული მოქალაქისთვის ქმნის ჯანდაცვის უზარმაზარი ხარჯებისგან დაცვის მექანიზმს; პროგრამის ბენეფიციარი გახდა ყველა მოქალაქე. საყოველთაო ჯანდაცვის პროგრამამ გაზარდა სამედიცინო მომსახურების ხელმისაწვდომობა და გამოყენება, შეამცირა ფინანსური ბარიერები და გააუმჯობესა ამ სერვისის დაფარვა.

პროგრამის ბენეფიციარებს უფლება აქვთ, მიმართონ ნებისმიერ სამედიცინო დაწესებულებას, მთელი საქართველოს მასშტაბით. მათ შორის არიან საქართველოს მოქალაქეები, ნეიტრალური პირადობის მოქალაქეები და სამგზავრო დოკუმენტის მქონე, საქართველოში მოქალაქეობის არმქონე და ლტოლვილის ან ჰუმანიტარული სტატუსის მქონე პირები, ასევე, თავშესაფრის მაძიებლები.

საყოველთაო ჯანდაცვის პროგრამის გარდა, მოქმედებს სხვადასხვა მიზნობრივი პროგრამაც (საზოგადოებრივი ჯანმრთელობისა და კონკრეტულ დაავადების პროგრამები).

### **კომიტეტის მოსაზრება**

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ 13§1 მუხლის თანახმად, სახელმწიფოებმა თანაბარი პირობებით უნდა გაუწიონ ადეკვატური სამედიცინო და სოციალური დახმარება ყველას, ვისაც სჭირდება - როგორც საკუთარ მოქალაქეებს, ისე მათ ტერიტორიაზე კანონიერად მცხოვრებ სხვა მხარე სახელმწიფოთა მოქალაქეებს. გარდა ამისა, მიუთითებს რა 13§1 და 13§4 მუხლების განმარტებით განცხადებაზე<sup>56</sup> იმ პირებთან მიმართებით, რომლებზეც ვრცელდება ეს მუხლები, კომიტეტს მიაჩნია, რომ 13§1 მუხლით დაცულნი არიან შესაბამისი სახელმწიფოს ტერიტორიაზე უკანონოდ მყოფი პირებიც.

სოციალური უზრუნველყოფის უფლება ენიჭება იმ შემთხვევაში, როდესაც პირს არ შეუძლია რესურსების მოპოვება „არც საკუთარი ძალისხმევით და არც სხვა წყაროებიდან, კერძოდ, სოციალური უზრუნველყოფის სქემით გათვალისწინებული შეღავათებით“.<sup>57</sup> 13§1 მუხლი მკაფიოდ განსაზღვრავს, რომ სოციალური უზრუნველყოფის უფლება იღებს სოციალურ უზრუნველყოფაზე წვდომის ინდივიდუალური უფლების ფორმას, როდესაც დაკმაყოფილებულია უფლებამოსილების ძირითადი პირობა - პირს არ მიუწვდება ხელი სხვა საშუალებებზე ღირსების შესაბამისი შემოსავლის მინიმალური დონის მისაღწევად.

13§1 მუხლის თანახმად, ყველას, ვისაც არ აქვს საკმარისი რესურსი, უნდა შეეძლოს უფასო სამედიცინო დახმარების მიღება.

კომიტეტს მეტი ინფორმაცია სჭირდება, რომ შეაფასოს საქართველოში არსებული მდგომარეობა ქარტიის 13§1 მუხლის მოთხოვნებთან მიმართებით.

***მუხლი 13§2 – სოციალური და სამედიცინო დახმარების უფლება: დისკრიმინაციის დაუშვებლობა სოციალური და პოლიტიკური უფლებების განხორციელებისას***

### **საქართველოში არსებული მდგომარეობა**

არ არის ხელმისაწვდომი ინფორმაცია ზომებზე, რომლებიც გატარდა სოციალური და

<sup>56</sup> დასკვნები 2013, განცხადება 13§1 და 13§4 მუხლების განმარტების შესახებ.

<sup>57</sup> Finnish Society for Social Rights v. Finland, საჩივარი N 88/2012, გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2014 წლის 9 სექტემბერი, §111.

პოლიტიკური უფლებებით სარგებლობისას დისკრიმინაციის დაუშვებლობისათვის.

### **კომიტეტის მოსაზრება**

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ 13§2 მუხლის თანახმად, „დახმარების მიმღები პირები ამ მიზეზით არ უნდა დაზარალებულნი მათი პოლიტიკური და სოციალური უფლებების შეზღუდვით.“

თანასწორობის პრინციპის გამაძლიერებელი და დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები პრაქტიკაში უნდა განიმარტოს ისე, რომ მატერიალური პირობები, სოციალური მდგომარეობა ან სხვა პირადი გარემოებები (მაგ: ჯანმრთელობის მდგომარეობა) არ გამოიყენებოდეს სამოქალაქო თუ სოციალურ უფლებათა შეზღუდვის გასამართლებლად.<sup>58</sup>

შესაბამისი სოციალური უფლებები უნდა მოიცავდეს, სულ მცირე, ქარტიით გათვალისწინებულ უფლებებს, დაწყებული საკუთრივ სოციალური უზრუნველყოფის უფლებით.

ზემოხსენებული პოლიტიკური უფლებები სცდება ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციით გათვალისწინებულ უფლებებს<sup>59</sup> და მოიცავს, მაგალითად, საჯარო თანამდებობაზე წვდომას და საარჩევნო ხმის უფლებას.

სოციალური ან სამედიცინო დახმარების ბენეფიციარები ეფექტიანად უნდა იყვნენ დაცულნი დისკრიმინაციული ზომებისგან, განსაკუთრებით, დასაქმებასა და სახელმწიფო სერვისებზე წვდომასთან მიმართებით.<sup>60</sup>

ვინაიდან არ არის წარმოდგენილი ინფორმაცია მიღებულ ზომებზე, რომელთა მიზანია, არ დაუშვას დისკრიმინაცია სოციალური და სამედიცინო დახმარების ბენეფიციართა მიერ სოციალურ-პოლიტიკური უფლებებით სარგებლობისას, კომიტეტს მიაჩნია, რომ არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 13§2 მუხლს. იგი საქართველოს ხელისუფლებას მოუწოდებს საჭირო ზომების მიღებას ამ კუთხით.

***მუხლი 13§3 – სოციალური და სამედიცინო დახმარების უფლება: საჭიროების აღმოფხვრა, აცილება ან შემსუბუქება***

### **საქართველოში არსებული მდგომარეობა**

კომიტეტისთვის არ არის ხელმისაწვდომი ინფორმაცია ისეთი საჯარო ან კერძო მომსახურების მისაწოდებლად გატარებულ ზომებზე, როგორცაა კონსულტაცია და პერსონალური დახმარება, რომლებიც შეიძლება საჭირო გახდეს პირადი ან ოჯახური საჭიროებების აღმოსაფხვრელად, ასაცილებლად ან შესამსუბუქებლად.

### **კომიტეტის მოსაზრება**

13§3 მუხლი ეხება უფასო მომსახურებას, რომელიც ითვალისწინებს რჩევების მიცემას და პერსონალური დახმარების გაწევას იმ პირებისთვის, რომლებსაც არ აქვთ ადეკვატური რესურსები ან არიან ასეთი რისკის ქვეშ.<sup>61</sup>

13§3 მუხლში მითითებულმა სოციალურმა სამსახურებმა უნდა შეასრულონ პრევენციული,

<sup>58</sup> დასკვნები 2002, სლოვენია.

<sup>59</sup> დასკვნები XVIII-1 (2006), მალტა.

<sup>60</sup> დასკვნები XVI-2 (2004), უნგრეთი.

<sup>61</sup> დასკვნები 2013, ბოსნია და ჰერცეგოვინა.



მხარდამჭერი და მკურნალი ერთეულის როლი. ამის მიზანია კონსულტაციისა და დახმარების გაწევა, რათა დაინტერესებულმა პირებმა კარგად იცოდნენ მათი სოციალური და სამედიცინო დახმარების უფლების, ასევე, მისი გამოყენების შესახებ.<sup>62</sup>

ქარტიის მოთხოვნებთან შესაბამისობისათვის, სოციალური დახმარების მთავარმა სამსახურებმა საკუთარ მომხმარებლებს თანაბარი და ეფექტიანი წვდომა უნდა მისცენ თავიანთი ფუნქციონირებისა და მოწყობის ფორმების მეშვეობით. მათ შორის იგულისხმება: გეოგრაფიული განაწილება; დასაქმებული პერსონალის რაოდენობა, კვალიფიკაცია და მოვალეობები, მოხალისეთა ჩათვლით; ერთი მხრივ, ამ მომსახურებისთვის გამოყოფილი მატერიალური და ადამიანური რესურსების შესაბამისობა და, მეორე მხრივ, მომხმარებელთა რაოდენობა.<sup>63</sup>

ხელშემკვრელ სახელმწიფოთა მოქალაქეებს, რომლებიც რეგულარულად მუშაობენ ან კანონიერად ცხოვრობენ სხვა მხარე სახელმწიფოს ტერიტორიაზე, სოციალური სამსახურების მიერ შეთავაზებულ კონსულტაციასა და პერსონალურ დახმარებაზე წვდომა უნდა ჰქონდეთ იმავე პირობებით, როგორც აქვთ ამ ქვეყნის მოქალაქეებს.<sup>64</sup>

ვინაიდან არ არის წარმოდგენილი ინფორმაცია ისეთი საჯარო ან კერძო მომსახურების მისაწოდებლად გატარებულ ზომებზე, როგორცაა კონსულტაცია და პერსონალური დახმარება, რომლებიც შეიძლება საჭირო იყოს საქართველოში პირადი ან ოჯახური საჭიროებების აღმოსაფხვრელად, ასაცილებლად ან შესამსუბუქებლად, კომიტეტს მიაჩნია, რომ არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 13§3 მუხლს.

### ***მუხლი 13§4 – სოციალური და სამედიცინო დახმარების უფლება: სპეციალური გადაუდებელი დახმარება არარეზიდენტებისთვის***

#### **საქართველოში არსებული მდგომარეობა**

საქართველოს ტერიტორიაზე მყოფ უცხო ქვეყნის მოქალაქეებს, საჭიროების შემთხვევაში, მიეწოდებათ ისეთივე ხარისხის სამედიცინო მომსახურება, როგორც საქართველოს მოქალაქეებს, თავიანთი სამედიცინო დაზღვევით. სახელმწიფო ჯანდაცვის პროგრამები მოიცავს სასწრაფო დახმარების, ტუბერკულოზისა თუ აივ/შიდსის მკურნალობის, ფსიქიკური ჯანმრთელობის, ეპიდემიოლოგიური ზედამხედველობისა და უსაფრთხო სისხლის მომსახურებებს.

#### **კომიტეტის მოსაზრება**

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ გადაუდებელი სოციალური და სამედიცინო დახმარების უფლების ბენეფიციარები არიან უცხო ქვეყნის მოქალაქეები, რომლებიც კანონიერად იმყოფებიან კონკრეტულ ქვეყანაში, მაგრამ არ აქვთ მისი რეზიდენტის სტატუსი.<sup>65 66</sup>

მხარე სახელმწიფოები ვალდებულნი არიან, შესაბამისი რესურსების არმქონე არარეზიდენტი უცხოელები - კანონიერად არიან წარმოდგენილნი, თუ არაღელგანურად იმყოფებიან - უზრუნველყონ გადაუდებელი სოციალური და სამედიცინო დახმარებით (საცხოვრებელი, საკვები, გადაუდებელი დახმარება და ტანსაცმელი), გადაუდებელ და სერიოზულ

<sup>62</sup> დასკვნები XIII-4 (1996), განცხადება მე-13 მუხლის განმარტების შესახებ.

<sup>63</sup> იქვე.

<sup>64</sup> იქვე.

<sup>65</sup> დასკვნები XIV-1 (1998), განცხადება 13§4 მუხლის განმარტების შესახებ.

<sup>66</sup> დასკვნები VII (1981), განცხადება 13§4 მუხლის განმარტების შესახებ.

საჭიროებათა დასაძლევად. მათ არ მოეთხოვებათ გარანტირებული შემოსავლის დადასტურების მექანიზმთა გამოყენება თავიანთი სოციალური დაცვის სისტემათა ფარგლებში.<sup>67</sup>

ქვეყანაში არალეგალურად მყოფ არასრულწლოვან მიგრანტებს უფლება აქვთ, მიიღონ სამედიცინო დახმარება, რომელიც სცდება გადაუდებელი სამედიცინო დახმარების ფარგლებს და მოიცავს პირველად, მეორეულ და ფსიქოლოგიურ დახმარებებსაც.<sup>68</sup>

გადაუდებელი სოციალური უზრუნველყოფის უფლება უნდა გამყარდეს დამოუკიდებელი ორგანოსთვის მიმართვის უფლებით, რომელიც ქმედითი იქნება პრაქტიკაშიც.<sup>69 70</sup>

წარმოდგენილი ინფორმაციის გათვალისწინებით, კომიტეტი ვერ გააკეთებს კომენტარს საქართველოს მიერ 1384 მუხლის მიღებაზე, რადგან ეროვნული ანგარიში არ შეიცავს ცალსახა ინფორმაციას ქვეყანაში ამ კუთხით არსებულ მდგომარეობაზე.

***მუხლი 15§1 – შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დამოუკიდებლობის, სოციალური ინტეგრაციისა და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობის უფლება: პროფესიული მომზადება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის***

#### **საქართველოში არსებული მდგომარეობა**

„დასაქმების შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, შშმ პირს აქვს პროფესიული რეაბილიტაციის უფლება. ამ უფლებას ახორციელებს სსიპ „დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო“. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის პროფესიული რეაბილიტაცია მოიცავს შემდეგ ასპექტებს: კარიერული განვითარების ინდივიდუალური გეგმის შემუშავება; ამ კანონით გათვალისწინებულ სხვა ღონისძიებათა განხორციელება; შესაფერისი სამუშაოს ან სხვა მომგებიანი საქმიანობის შერჩევა; პროფესიული მომზადების მოკლევადიანი კურსის შეთავაზება შშმ პირისთვის, რაც დაეხმარება სამსახურის შეცვლას ან შენარჩუნებაში. მოკლევადიანი პროფესიული მომზადება არის მიზნობრივი ღონისძიება, რომლის მიზანია შშმ პირთა მომზადება და დახმარება დაკისრებული სამუშაოს შესასრულებლად საჭირო ცოდნისა და უნარების შექმნაში. პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების პროგრამები ხორციელდება „სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამის“ ფარგლებში.

2013 წლიდან ფორმალური პროფესიული განათლებისა და მომზადების სისტემას აფინანსებს სახელმწიფო და ის ხელმისაწვდომია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირებისთვის. პროფესიულ სასწავლებელთა უმეტესობას აქვს პანდუსები და ადაპტირებული საპირფარეშოები. ინფრასტრუქტურის პარალელურად, სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე სტუდენტები იღებენ დამატებით დაფინანსებას – 1000-ლარიან კვარტალურ ვაუჩერს.

ტექნიკური და პროფესიული განათლების/მომზადების სახელმწიფო დაწესებულებები სპეციალურ მომსახურებას აწვდიან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს (მაგ: ჟესტური ენის თარჯიმანი, ინდივიდუალური ასისტენტი, სასწავლო პროცესის ასისტენტი,

<sup>67</sup> დასკვნები XIII-4 (1996), განცხადება მე-13 მუხლის განმარტების შესახებ.

<sup>68</sup> Défense des enfants international v. Belgium (DEI), საჩივარი N 69/2011, გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2012 წლის 23 ოქტომბერი, §128.

<sup>69</sup> Conference of European Churches (CEC) v. the Netherlands, საჩივარი N 90/2013, გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2014 წლის 1 ივლისი, §106.

<sup>70</sup> European Federation of national organisations working with the Homeless (FEANSA) v. the Netherlands, გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2014 წლის 2 ივლისი, §187.

მობილობის ტრენერი, ინკლუზიური განათლების სპეციალისტი, ტრანსპორტი და ა.შ.); ამასთანავე, ისინი იყენებენ ინდივიდუალურ სასწავლო გეგმებს, ადაპტირებულ სასწავლო მასალებსა და სახელმძღვანელოებს. რეგულარულად იგეგმება და ტარდება სპეციალური სასწავლო კურსები მასწავლებლებისა და ინკლუზიური განათლების სპეციალისტებისთვის.

თითოეულ პროფესიულ საგანმანათლებლო პროგრამაში კვოტების, სულ მცირე, 15% გამოყოფილია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირებისთვის. შემუშავდა პროფესიული ტესტირების ალტერნატიული პროცედურაც, რათა ჩარიცხვის პროცედურა მორგებულიყო ამ პირთა ინდივიდუალურ საჭიროებებზე. შესაბამისად, პროცედურა იძლევა საშუალებას, რომ პროფესიული ტესტირება ჩატარდეს თითოეული პირისთვის ადაპტირებულ პირობებში და განმცხადებლებმა საუკეთესო პროფესიული არჩევანი გააკეთონ.

პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის დარგის ექსპერტებმა მოამზადეს სახელმძღვანელო მითითებები შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირების პროფესიულ ორიენტაციაზე.

### კომიტეტის მოსაზრება

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ მე-15 მუხლი ვრცელდება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ყველა პირზე, შეზღუდვის ფორმისა და წარმოშობის, ასევე, მათი ასაკის მიუხედავად.<sup>71</sup> თანასწორი მოპყრობა არა მხოლოდ კანონით, არამედ პრაქტიკაშიც უნდა იყოს უზრუნველყოფილი მხარე სახელმწიფოს მოქალაქეობის ან კანონიერი რეზიდენტობის მქონე შშმ პირებსა და იმ შშმ პირებს შორის, რომლებიც არიან სხვა სახელმწიფოს მოქალაქეები.<sup>72</sup>

15§1 მუხლის თანახმად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ყველა პირს აქვს განათლებისა და მომზადების უფლება, რაც მოიცავს დაწყებით განათლებას, ზოგად და პროფესიულ საშუალო განათლებას და პროფესიული მომზადების სხვა ფორმებს.

ქართვის 15§1 მუხლი მხარე სახელმწიფოებს ავალდებულებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს განათლება, პროფესიული ორიენტაცია და მომზადება მიაწოდოს განათლების სისტემის რომელიმე სფეროში - ანუ ძირითად ან სპეციალურ საგანმანათლებლო დაწესებულებებში. პრიორიტეტი უნდა მიენიჭოს განათლების მიღებას ძირითად საგანმანათლებლო დაწესებულებებში, რათა უზრუნველყოფილი იყოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დამოუკიდებლობა, სოციალური ინტეგრაცია და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ჩართულობა მათი განათლების საშუალებით.<sup>73</sup>

„ინტეგრაცია“ და „ინკლუზია“ ორი განსხვავებული ცნებაა და აუცილებელი არ არის, ერთს მივყავდეთ მეორემდე. ინკლუზიური განათლების უფლება გულისხმობს ბავშვის უფლებას, ისწავლოს ჩვეულებრივ სკოლაში, და სკოლის ვალდებულებას, მიიღოს ბავშვი უპირველესად მისი საუკეთესო ინტერესების, საგანმანათლებლო შესაძლებლობებისა და საჭიროებების გათვალისწინებით.<sup>74</sup>

მხარე სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ ზომები, რათა უზრუნველყონ ინტეგრაცია, ასევე, გარანტია, რომ როგორც ჩვეულებრივი, ისე სპეციალური სკოლები სათანადოდ მიაწოდებენ

<sup>71</sup> *Association internationale Autisme-Europe (AIAE) v. France*, საჩივარი N 13/2002, გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2003 წლის 4 ნოემბერი, §48.

<sup>72</sup> დასკვნები XIV-2 (1998), განცხადება მე-15 მუხლის განმარტების შესახებ.

<sup>73</sup> *European Action of the Disabled (AEH) v. France*, საჩივარი N 81/2012, გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2013 წლის 11 სექტემბერი, §78.

<sup>74</sup> *MDAC v. Belgium*, საჩივარი N 109/2014, გადაწყვეტილება დასაშვებობაზე, 2014 წლის 16 ოქტომბერი, §66.

სწავლებას. ეს ნიშნავს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა თანასწორი და არადისკრიმინაციული მოპყრობისთვის ჩვეულებრივი და სპეციალური სკოლები დანერგავენ ადაპტირებულ სწავლებას.

მხარე სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ ზომები (მაგ: მასწავლებელთა მხარდაჭერა და შენობების ხელმისაწვდომობა) ინტეგრაციისათვის და აჩვენონ, რომ მნიშვნელოვანი პროგრესია მიღწეული ისეთი განათლების სისტემების ჩამოყალიბებაში, სადაც არავინ არის გარიყული.<sup>75</sup>

ქართის 15§1 მუხლის მოთხოვნებისა და წარმოდგენილი ინფორმაციის გათვალისწინებით, კომიტეტი იმეორებს მოსაზრებას, რომ არ არსებობს სერიოზული დაბრკოლებები საქართველოს მიერ ამ დებულების მისაღებად. აქედან გამომდინარე, იგი ქვეყნის ხელისუფლებას მოუწოდებს, განიხილოს 15§1 მუხლის მიღების საკითხი.

***მუხლი 15§2 – შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დამოუკიდებლობის, სოციალური ინტეგრაციისა და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობის უფლება: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმება***

### **საქართველოში არსებული მდგომარეობა**

საქართველოს შრომის კოდექსი ადგენს, რომ თანასწორი მოპყრობის პრინციპის დასაცავად, რომლითაც გარანტირებულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა თანასწორი სარგებლობა უფლებებით, უფრო კონკრეტულად კი გონივრული მისადაგების პრინციპის დასაცავად, დამსაქმებელი ვალდებულია, საჭიროების შემთხვევაში, მიიღოს ზომები, რათა ასეთ პირებს თანაბარი წვდომა ჰქონდეთ დასაქმებაზე, კარიერულ განვითარებაზე, ასევე, პროფესიულ განვითარებასა და მომზადება-გადამზადებაზე, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ასეთი ზომები არაპროპორციულ ტვირთს აკისრებს დამსაქმებელს.

საქართველოს კანონი „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“ ითვალისწინებს დაცული სამუშაო ადგილების შექმნას შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის. ასეთი ადგილების ადაპტირების ან შექმნის მიზნით, სსიპ „დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს“ უფლება აქვს, დამსაქმებელს მისცეს გრანტი, იმ პირობით, რომ დაცული სამუშაო ადგილი შენარჩუნდება, სულ მცირე, 3 წლის განმავლობაში.

დასაქმების მიზნით, სააგენტო კონსულტაციას უწევს შეზღუდული შესაძლებლობების ან სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირებს, მხარდაჭერითი დასაქმების კონსულტანტების მეშვეობით, რომლებსაც აქვთ სპეციფიკური ცოდნა, უნარები და მომზადება.

დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების სახელმწიფო პროგრამა მიზნად ისახავს, ხელი შეუწყოს სოციალურად დაუცველ და არაკონკურენტუნარიან პირთა დასაქმებას.

2016 წლიდან 2019 წლამდე მხარდაჭერითი კონსულტაცია გაეწია 953 პირს, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე 355 პირი კი დასაქმდა დასაქმების ხელშეწყობის პროგრამების ფარგლებში.

### **კომიტეტის მოსაზრება**

<sup>75</sup> დასკვნები 2005, კვიპროსი.

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ 15§2 მუხლის თანახმად, მხარე სახელმწიფოებმა ხელი უნდა შეუწყონ ღია შრომის ბაზარზე დასაქმების თანასწორ და ეფექტიან ხელმისაწვდომობას შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის.<sup>76</sup> ის ვრცელდება ფიზიკური ან/და ინტელექტუალური შეზღუდვის მქონე პირებზე.<sup>77</sup>

კანონმდებლობით უნდა აიკრძალოს: დისკრიმინაცია შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით<sup>78</sup>, რათა ღია შრომის ბაზარზე უზრუნველყოფილი იყოს ჭეშმარიტად თანასწორი შესაძლებლობები;<sup>79</sup> ასევე, სამსახურიდან გათავისუფლება ამავე საფუძველით, და არსებობდეს ქმედითი სამართლებრივი დაცვის საშუალებები მათთვის, ვინც განიცდის უკანონო დისკრიმინაციას.<sup>80</sup>

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ობიექტები განკუთვნილი უნდა იყოს იმ პირებისთვის, რომელთაც, შეზღუდული შესაძლებლობების გამო, არ შეუძლიათ ღია შრომის ბაზარზე ინტეგრირება. მათი მიზანი უნდა იყოს ბენეფიციართა დახმარება ღია შრომის ბაზარზე დასაქმებაში.

შშმ პირთა დასაქმების ისეთ ობიექტებზე მომუშავე პირებს, რომელთა ძირითადი საქმიანობაა წარმოება, უფლება აქვთ, ისარგებლონ შრომის კანონმდებლობის ძირითადი დებულებებით, კერძოდ კი - სამართლიანი ანაზღაურებისა და პროფესიული კავშირის უფლებებით.<sup>81</sup>

კომიტეტი მიესალმება დადებით მოვლენებს, რომლებიც საქართველოში განვითარდა შშმ პირთა დასაქმების უფლების უზრუნველსაყოფად, თუმცა მას მეტი დეტალური ინფორმაცია სჭირდება, რათა უფრო მყარი დასკვნა გამოიტანოს ქვეყანაში არსებული მდგომარეობის შესაბამისობაზე ქართის 15§2 მუხლთან. კომიტეტი ქვეყნის ხელისუფლებას მოუწოდებს, გააგრძელოს თავისი ძალისხმევა, რათა გააუმჯობესოს ღია შრომის ბაზარზე დასაქმების თანასწორი და ეფექტიანი ხელმისაწვდომობა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის და განიხილოს ქართის 15§2 მუხლის მიღების საკითხი.

## **მუხლი 16 – ოჯახის სოციალური, იურიდიული და ეკონომიკური დაცვის უფლება**

### **საქართველოში არსებული მდგომარეობა**

საქართველოში მოქმედი სოციალური დაცვის სისტემა მოიცავს მხარდაჭერისა და დახმარების სხვადასხვა პროგრამას. მათ შორისაა მიზნობრივი სოციალურ დახმარება - ფინანსური დახმარების სპეციალური პროგრამა, რომლის მიზანიც არის სოციალურად დაუცველი ოჯახების სიღარიბის დონის შემცირება ქვეყანაში. ოჯახს შეუძლია, მიიღოს საარსებო შემწეობა, თუ არ აქვს შემოსავალი ან შემოსავლის მომტანი აქტივები. ფინანსური დახმარება გაიცემა შეფასების სისტემის საფუძველზე: უფრო დაბალქულიანი ოჯახები იღებენ უფრო მეტ ფინანსურ დახმარებას. გარდა ამისა, UNICEF-ის მეურვეობით, ფულადი დახმარება ეძლევათ იმ ოჯახებსაც, რომელთაც ჰყავთ 16 წლამდე ასაკის ბავშვები. მსოფლიო ბანკთან თანამშრომლობით, მიმდინარეობს მუშაობა მიზნობრივი სოციალური დახმარების პროგრამაზე, რათა მოხერხდეს სხვადასხვა სტენარის მომზადება და მოდელირება მიზნობრივი განაკვეთის გასაუმჯობესებლად.

<sup>76</sup> დასკვნა XX-1 (2012), ჩეხეთის რესპუბლიკა.

<sup>77</sup> დასკვნები I (1969), განცხადება 15§2 მუხლის განმარტების შესახებ.

<sup>78</sup> დასკვნები 2003, სლოვენია.

<sup>79</sup> დასკვნები 2012, რუსეთის ფედერაცია.

<sup>80</sup> დასკვნები XIX-1 (2008), ჩეხეთის რესპუბლიკა.

<sup>81</sup> დასკვნები XVII-2 (2005), ჩეხეთის რესპუბლიკა.

უკვე მიღებულია გარკვეული ზომები ოჯახების სოციალური, იურიდიული და ეკონომიკური დაცვის გასაუმჯობესებლად. მაგალითად, 2014 წლის 31 მარტის N 262 დადგენილებით, საქართველოს მთავრობამ დაამტკიცა „დემოგრაფიული მდგომარეობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის პროგრამა“, რომლის მიზანია საქართველოში დემოგრაფიული ვითარების გაუმჯობესება, განსაკუთრებით სოფლად. პროგრამის ბენეფიციარი არის 2014 წლის 1 ივნისიდან დაბადებული ყოველი მესამე ან მომდევნო ბავშვი, რომლის ბიოლოგიური დედა/ოჯახი ცხოვრობს რეგიონში, სადაც ბუნებრივი მატების საშუალო წლიური მაჩვენებელი უარყოფითია (სიკვდილიანობა აღემატება შობადობას).

## კომიტეტის მოსაზრება

ქარტია მიუთითებს ოჯახის განმარტებაზე, რომელიც გამოიყენება თითოეული მხარე სახელმწიფოს შიდასახელმწიფოებრივ კანონმდებლობაში. აქედან გამომდინარე, მე-16 მუხლი იცავს ოჯახებს, რომლებიც ასეთად მიიჩნევიან წევრი ქვეყნების შიდასახელმწიფოებრივი კანონმდებლობით. თუმცა, შიდასახელმწიფოებრივი კანონმდებლობა არ უნდა ითვალისწინებდეს მეტისმეტად შემზღვეველ განმარტებას.

რაც შეეხება სოციალურ დაცვას, მე-16 მუხლით უზრუნველყოფილია: ოჯახების უფლება ღირსეულ საცხოვრებელზე; მოქმედი, ფინანსურად ხელმისაწვდომი და ხარისხიანი ბავშვთა მოვლის დაწესებულებების უფლება; უფლება საოჯახო კონსულტაციაზე ბავშვის აღზრდასთან დაკავშირებით; და ფსიქოლოგიური ორიენტაციის უფლება. საოჯახო პოლიტიკის შემუშავებისას ოჯახების მოსაზრებათა გასათვალისწინებლად, ოჯახის წარმომადგენელმა ყველა სამოქალაქო ორგანიზაციამ კონსულტაცია უნდა გაიაროს კომპეტენტურ ორგანოებთან.

რაც შეეხება იურიდიულ დაცვას, მე-16 მუხლი მოიცავს მეუღლეთა უფლებებსა და ვალდებულებებს, მშობლის უფლებებს, ოჯახებისთვის ხელმისაწვდომ სამედიცინო მომსახურებას და ბრძოლას ოჯახში ძალადობის ყველა ფორმის წინააღმდეგ.<sup>82</sup>

რაც შეეხება ეკონომიკურ დაცვას, მე-16 მუხლის თანახმად, მხარე სახელმწიფოებმა უნდა შეძლონ ოჯახის ეკონომიკური დაცვა შესაბამისი საშუალებებით, მათ შორის, ოჯახისთვის განკუთვნილი ადეკვატური დახმარებით. სოციალურად დაუცველი ოჯახები, მარტოხელა მშობლებისა და ბოშათა ოჯახების ჩათვლით, დაცულნი უნდა იყვნენ თანასწორი მოპყრობის პრინციპით. ოჯახისთვის განკუთვნილი დახმარების კუთხით, მხარე სახელმწიფოები თანასწორად უნდა მოეპყრონ სხვა მხარე სახელმწიფოთა მოქალაქეებსაც, რომლებიც კანონიერად ცხოვრობენ ან მუშაობენ მათ ტერიტორიაზე.

საქართველოს ხელისუფლების მიერ მოწოდებული ინფორმაციის გათვალისწინებით, კომიტეტს ესმის, რომ გარკვეული ზომები გატარდა ოჯახების ეკონომიკური დაცვის გასაუმჯობესებლად. თუმცა, არ არის წარმოდგენილი ინფორმაცია ოჯახების სოციალური და იურიდიული დაცვის შესახებ, რომელიც გათვალისწინებულია ქარტიის მე-16 მუხლით. აქედან გამომდინარე, კომიტეტი მიიჩნევს, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ აკმაყოფილებს ქარტიის მე-16 მუხლის მოთხოვნებს, და ქვეყნის ხელისუფლებას მოუწოდებს აუცილებელი ზომების მიღებისკენ, რათა სამართლებრივი და პრაქტიკული მდგომარეობა შეესაბამებოდეს ქარტიას.

**მუხლი 17§2 – ბავშვებისა და ახალგაზრდების სოციალური, იურიდიული და ეკონომიკური დაცვის უფლება: უფასო დაწყებითი და საშუალო განათლება – სკოლებში რეგულარული დასწრება**

<sup>82</sup> იხ. <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80>, გვ. 166-167.

## საქართველოში არსებული მდგომარეობა

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო ახორციელებს „ინკლუზიური სწავლების ხელშეწყობის პროგრამას“, რომლის მიზანია თანაბრად ხელმისაწვდომი საგანმანათლებლო გარემოს შექმნა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის. პროგრამა ყოველწლიურად ხორციელდება და ამჟამადც მიმდინარეობს.

## კომიტეტის მოსაზრება

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ მე-17 მუხლის თანახმად, მხარე სახელმწიფოებმა უნდა ჩამოაყალიბონ და შეინარჩუნონ განათლების სისტემა, რომელიც იქნება ხელმისაწვდომი და ეფექტიანი. სკოლებში ჩარიცხულ ბავშვთა რაოდენობა უნდა შეადგენდეს შესაბამისი ასაკის ბავშვების 100%-ს. უნდა არსებობდეს სწავლების ხარისხისა და გამოყენებული მეთოდების კონტროლის მექანიზმი. განათლება სავალდებულო უნდა იყოს დასაქმების მინიმალურ ასაკამდე.<sup>83</sup>

განათლება თანაბრად ხელმისაწვდომი უნდა იყოს ყველა ბავშვისთვის, მათ შორის, მოწყვლადი ჯგუფების წარმომადგენელი ბავშვებისთვის, რომლებიც ინტეგრირებულნი უნდა იყვნენ ძირითად საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და ჩვეულებრივ საგანმანათლებლო სტრუქტურებში.

მხარე სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ განათლების ხარისხი. ეს გულისხმობს, რომ ქვეყნის მასშტაბით უნდა არსებობდეს საკმარისი რაოდენობის სამართლიანად განაწილებული სკოლები და ისეთი ზომის კლასები, რომელიც მასწავლებლებს მისცემს თითოეულ ბავშვთან ეფექტიანად მუშაობის საშუალებას.

დაწყებითი და საშუალო განათლება უნდა იყოს უფასო. 17§2 მუხლი გულისხმობს, რომ ყველა ფარული ხარჯი (მაგ: წიგნების ან ფორმის ტანსაცმლის) უნდა იყოს გონივრული; ასევე, ხელმისაწვდომი იყოს დახმარება, რათა შეიზღუდოს მათი ღირებულების გავლენა სოციალურად ყველაზე დაუცველ ჯგუფებზე, ისე, რომ ხელი არ შეუშალოს განათლების მიზნის მიღწევას.<sup>84</sup>

წარმოდგენილი ინფორმაციის გათვალისწინებით, კომიტეტი ვერ გააკეთებს კომენტარს საქართველოს შესაძლებლობაზე 17§2 მუხლის მისაღებად, რადგან ეროვნული ანგარიში არ შეიცავს ცალსახა ინფორმაციას ქვეყანაში ამ კუთხით არსებულ მდგომარეობაზე.

## *მუხლი 21 – მუშაკთა ინფორმაციისა და კონსულტაციის უფლება*

## საქართველოში არსებული მდგომარეობა

საქართველოს შრომის კოდექსის თავი „სამუშაო ადგილზე ინფორმაციის მიწოდება და კონსულტაციის გამართვა“ არეგულირებს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთათვის ინფორმაციის მიწოდებას, ასევე, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის კონსულტაციების ხელშეწყობას შრომით დაწესებულებებში, სადაც რეგულარულად დასაქმებულია არანაკლებ 50 ადამიანი. ეს უფლება ხორციელდება დასაქმებულთა წარმომადგენლების მეშვეობით.

<sup>83</sup> დასკვნები 2003, განცხადება მე-17 მუხლის განმარტების შესახებ.

<sup>84</sup> European Committee for Home-Based Priority Action for the Child and the Family (EUROCEF) v. France, საჩივარი N 82/2012, გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2013 წლის 19 მარტი, §31.

კანონის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთა წარმომადგენლებს მიაწოდოს ინფორმაცია და მათთან გამართოს კონსულტაცია შემდეგ საკითხებზე:

- არსებული და შესაძლო განვითარებები საწარმოს/შრომითი დაწესებულების საქმიანობასა და ეკონომიკურ მდგომარეობასთან მიმართებით;
- დასაქმების მდგომარეობა, სტრუქტურა და შესაძლო განვითარება საწარმოში, ასევე, დაგეგმილი ღონისძიება, რომელმაც შეიძლება მნიშვნელოვანი გავლენა მოახდინოს დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურებასა და პირობებზე ან/და საფრთხე შეუქმნას შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებას;
- გადაწყვეტილება, რომელმაც შეიძლება არსებითი ცვლილებები გამოიწვიოს შრომის ორგანიზებაში.

დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შესაბამისი ინფორმაცია მიაწოდოს გონივრულ ვადაში, თუმცა არაუგვიანეს 30 დღით ადრე ისეთი გადაწყვეტილების მიღებამდე, რომელმაც შეიძლება მნიშვნელოვანი გავლენა მოახდინოს დასაქმებულთა ინტერესებზე.

დამსაქმებელს უფლება აქვს, უარი განაცხადოს ინფორმაციის მიწოდებას ან კონსულტაციის გამართვაზე, თუ ეს, ობიექტურად დასაბუთებული საფუძვლით, მნიშვნელოვნად ხელყოფს საწარმოს ფუნქციონირებას, ან ზიანს მიაყენებს მას. დასაქმებულთა წარმომადგენლებს უფლება აქვთ, ასეთი უარი სასამართლოში გაასაჩივრონ.

### კომიტეტის მოსაზრება

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ 21-ე მუხლი ვრცელდება ყველა შრომით დაწესებულებაზე (როგორც კერძო, ისე საჯარო). მხარე სახელმწიფოებმა შეიძლება ამ დებულების მოქმედების სფეროდან გამორიცხონ საწარმოები, სადაც დასაქმებულნი არიან ეროვნული კანონმდებლობით ან პრაქტიკით განსაზღვრულ რაოდენობაზე ნაკლები მუშაკები. დასაქმებულები ან/და მათი წარმომადგენლები (პროფესიული კავშირები, მუშაკთა დელეგატები, წარმომადგენლები ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის საკითხებში, სამუშაო საბჭოები) ინფორმირებულნი უნდა იყვნენ ყველა იმ საკითხზე, რომლებიც შეეხება მათ სამუშაო გარემოს<sup>85</sup>, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ბიზნესის წარმოება მოითხოვს გარკვეული კონფიდენციალური ინფორმაციის დაფარვას.

მუშაკებს დროულად უნდა გაეწიოთ კონსულტაცია შემოთავაზებულ გადაწყვეტილებებზე, რომლებმაც შესაძლოა მნიშვნელოვანი გავლენა მოახდინოს მათ ინტერესებზე, განსაკუთრებით, დასაქმების სტატუსზე.

ეს უფლებები ეფექტიანად უნდა იყოს უზრუნველყოფილი. კერძოდ, მუშაკებისთვის უნდა არსებობდეს სამართლებრივი დაცვის საშუალებები, თუ ასეთი უფლებები არ არის დაცული.<sup>86</sup> ასევე უნდა დაწესდეს სანქციები იმ დამსაქმებელთათვის, რომლებიც არ ასრულებენ 21-ე მუხლით გათვალისწინებულ ვალდებულებებს.<sup>87</sup>

ქარტიის 21-ე მუხლის მოთხოვნებისა და წარმოდგენილი ინფორმაციის გათვალისწინებით, კომიტეტი იმეორებს თავის მოსაზრებას, რომ არ არსებობს სერიოზული დაბრკოლებები

<sup>85</sup> დასკვნები 2010, ბელგია.

<sup>86</sup> დასკვნები 2003, რუმინეთი.

<sup>87</sup> დასკვნები 2005, ლიეტუვა.



საქართველოს მიერ ამ დებულების მისაღებად. აქედან გამომდინარე, იგი ქვეყნის ხელისუფლებას მოუწოდებს, განიხილოს 21-ე მუხლის მიღების საკითხი.

### ***მუხლი 22 – სამუშაო პირობებისა და სამუშაო გარემოს განსაზღვრასა და გაუმჯობესებაში მუშაკთა მონაწილეობის მიღების უფლება***

#### **საქართველოში არსებული მდგომარეობა**

საქართველოს ხელისუფლება მიუთითებს 3§4 და 21-ე მუხლებით გათვალისწინებულ ინფორმაციაზე.

საქართველოს კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“, კერძოდ, მისი მე-6 მუხლი, ადგენს, რომ გადაწყვეტილების მიღებამდე, დამსაქმებელმა უნდა ჩართოს დამსაქმებულები ან/და მათი წარმომადგენლები სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოების საკითხებში. ეს გულისხმობს კონსულტაციას დამსაქმებულებთან, ასევე, დამსაქმებულების ან მათი წარმომადგენლების უფლებას, წამოაყენონ წინადადება შრომის უსაფრთხოებასა და თანაზომიერ მონაწილეობაზე.

#### **კომიტეტის მოსაზრება**

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ 22-ე მუხლი ვრცელდება ყველა შრომით დაწესებულებაზე (როგორც კერძო, ისე საჯარო). მხარე სახელმწიფოებმა შეიძლება ამ დებულების მოქმედების სფეროდან გამორიცხონ საწარმოები, სადაც დამსაქმებულნი არიან ეროვნული კანონმდებლობით ან პრაქტიკით განსაზღვრულ რაოდენობაზე ნაკლები მუშაკები<sup>88</sup>, ასევე, ტენდენციური შრომითი დაწესებულებები.

მუშაკებს ან/და მათ წარმომადგენლებს (პროფესიული კავშირები, მუშაკთა დელეგატები, წარმომადგენლები ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის საკითხებში, სამუშაო საბჭოები) შესაძლოა მიენიჭოთ ეფექტიანი უფლება, რომ მონაწილეობა მიიღონ გადაწყვეტილებათა მიღების პროცესში და ზედამხედველობა გაუწიონ რეგულაციების შესრულებას ამ დებულებით გათვალისწინებულ ყველა საკითხთან დაკავშირებით.

მუშაკებისთვის უნდა არსებობდეს სამართლებრივი დაცვის საშუალებები, თუ ასეთი უფლებები არ არის დაცული.<sup>89</sup> ასევე უნდა დაწესდეს სანქციები იმ დამსაქმებელთათვის, რომლებიც არ ასრულებენ 22-ე მუხლით გათვალისწინებულ ვალდებულებებს.<sup>90</sup>

ქართის 22-ე მუხლის მოთხოვნებისა და წარმოდგენილი ინფორმაციის გათვალისწინებით, კომიტეტი იმეორებს თავის მოსაზრებას, რომ არ არსებობს სერიოზული დაბრკოლებები საქართველოს მიერ ამ დებულების მისაღებად. აქედან გამომდინარე, იგი ქვეყნის ხელისუფლებას მოუწოდებს, განიხილოს 22-ე მუხლის მიღების საკითხი.

### ***მუხლი 23 – ხანდაზმულ პირთა უფლება სოციალურ დაცვაზე***

#### **საქართველოში არსებული მდგომარეობა**

ხანდაზმულ პირთა სოციალური უფლებების დასაცავად, ასევე, მათი სიღარიბის პრევენციისათვის, სახელმწიფო ყველა ხანდაზმულ პირს უზრუნველყოფს სოციალური პენსიითა და რიგი სოციალური შეღავათებით; ამასთანავე, ის ახორციელებს სხვადასხვა სოციალურ პროგრამას. პენსიის მიღების ერთადერთი მოთხოვნაა ასაკი, რომელიც

<sup>88</sup> დასკვნები 2005, ესტონეთი.

<sup>89</sup> დასკვნები 2003, ბულგარეთი.

<sup>90</sup> დასკვნები 2003, სლოვენია.

ქალებისთვის შეადგენს 60 წელს, ხოლო კაცებისთვის - 65 წელს.

2020 წელს „სახელმწიფო პენსიის შესახებ“ საქართველოს კანონში შეტანილი ცვლილებების თანახმად, ასევე, 2021 წლიდან მოქმედი პენსიების ინდექსირების წესის შესაბამისად, ყველა პენსიონერის პენსია უნდა გაიზარდოს არანაკლებ ინფლაციის მაჩვენებლის ოდენობით, ხოლო 70 წლის და მეტი ასაკის პენსიონერების შემთხვევაში - არანაკლებ ინფლაციის მაჩვენებლისა და რეალური ეკონომიკური ზრდის 80%-ის ჯამური ოდენობით.

საქართველოს 2016 წლის სექტემბრის კანონი „მაღალმთიანი რეგიონების განვითარების შესახებ“ ადგენს, რომ მაღალმთიან დასახლებაში მუდმივად მცხოვრები პირები, რომლებიც იღებენ სახელმწიფო პენსიას ან სოციალურ პაკეტს, იღებენ დანამატსაც სახელმწიფო პენსიის ან სოციალური პაკეტის 20%-ის ოდენობით.

სიღარიბისა და სოციალური რისკის ყველაზე მძიმე ფორმების აღმოსაფხვრელად, მთავრობა ახორციელებს მიზნობრივი სოციალური დახმარების პროგრამას.

ხანდაზმულ პირთა სოციალური ინტეგრაციისა და დამოუკიდებელი ცხოვრების ხელშეწყობისთვის, დაინერგა საზოგადოებრივი მომსახურების პროგრამა. ეს პროგრამა მოიცავს საცხოვრებელს, ყოველდღიურ მომსახურებას, კვებას, პირველად სამედიცინო დახმარებას, ამბულატორიულ და სტაციონარულ სამედიცინო მომსახურებას, ასევე, ინდივიდუალური მომსახურების პროგრამის განხორციელებას ინდივიდუალური უპირატესობებისა და შესაძლებლობების შესაბამისად. ხანდაზმულ პირებს უზრუნველყოფენ ტანსაცმლითა და პირადი ჰიგიენური საშუალებებითაც.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა და ხანდაზმულთა ფუნქციური დამოუკიდებლობისა და სოციალური ინტეგრაციის გასაუმჯობესებლად, მთავრობა აფინანსებს დამხმარე საშუალებებით მომსახურების პროგრამას. ეს მოიცავს სამედიცინო ეტლის, პროთეზისა და ორთოპედიული პროდუქტების, ხელჯოხების, სმენის აპარატებისა და ყავარჯნების მიწოდებას მათთვის.

2013 წლიდან, საყოველთაო ჯანდაცვის პროგრამის ფარგლებში, საპენსიო ასაკის მოსახლეობას მიეწოდება: გეგმური ამბულატორიული მომსახურება (უფასო), გადაუდებელი ამბულატორიული მომსახურება (უფასო), გადაუდებელი სტაციონარული მომსახურება (პაციენტის 10%-იანი თანაგადახდით), გეგმური ქირურგიული მომსახურება (პაციენტის 10%-იანი თანაგადახდით), ონკოლოგიურ დაავადებათა მკურნალობა (უფასო ქიმიოთერაპია, ჰორმონალური თერაპია და რადიოთერაპია), ინფექციურ დაავადებათა მართვა (უფასო), ქრონიკული დაავადებებისთვის აუცილებელი მედიკამენტები (უფასო).

### **კომიტეტის მოსაზრება**

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ ქარტიის 23-ე მუხლი არის ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო ხელშეკრულების პირველი დებულება, რომელიც იცავს კონკრეტულად ხანდაზმულთა უფლებებს. ამ დებულებით გათვალისწინებული ზომები, თავისი მიზნებითა და განხორციელების საშუალებებით, მიუთითებს ახალ და პროგრესულ წარმოდგენაზე, თუ როგორი უნდა იყოს ხანდაზმულთა ცხოვრება, რაც მხარეებს ავალდებულებს შეთანხმებული მოქმედებების განხორციელებას ამ დებულებით გათვალისწინებულ სფეროებში.<sup>91</sup>

კომიტეტი ითვალისწინებს საქართველოს მიერ მიწოდებულ ინფორმაციას და ქვეყნის ხელისუფლებას მოუწოდებს, გააგრძელოს მუშაობა შესაბამისი საკანონმდებლო ბაზის

<sup>91</sup> დასკვნები XIII-3, განცხადება დამატებითი ოქმის მე-4 მუხლის (23-ე მუხლის) განმარტების შესახებ.

უზრუნველყოფასა და პრაქტიკაში დანერგვაზე, ხანდაზმულთა სოციალური დაცვის უფლების პატივსაცემად.

ამ თვალსაზრისით, კომიტეტი მიუთითებს თავის დასკვნებსა და გადაწყვეტილებებზე ქარტიის 23-ე მუხლთან მიმართებით.<sup>92</sup>

არსებული ინფორმაციის საფუძველზე, კომიტეტს მიაჩნია, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 23-ე მუხლს.

## **მუხლი 24 – დაცვის უფლება დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევებში**

### **საქართველოში არსებული მდგომარეობა**

საქართველოს შრომის კოდექსში მოცემულია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების ამომწურავი ჩამონათვალი. დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა იმ საფუძვლებით, რომლებიც არ არის განსაზღვრული კანონით.

დასაქმებულს შეუძლია, სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება მისი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. თუ სასამართლო არ მიიღებს ან არ დააკმაყოფილებს საჩივარს, დასაქმებულს უფლება აქვს, ხელახლა შეიტანოს სასამართლოში იგივე საჩივარი.

თუ სასამართლო ბათილად ცნობს დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაოზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდა, მისცეს ტოლფასი სამუშაო, ან გადაუხადოს კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.

დასაქმებულს უფლება აქვს, პირვანდელ სამუშაოზე აღდგენის, ტოლფას სამუშაოზე დასაქმების, ან სანაცვლოდ კომპენსაციის გადახდის გარდა, მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღიდან იმ დღემდე, როცა კანონიერ ძალაში შევა სასამართლოს გადაწყვეტილება დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ბათილად ცნობის შესახებ.

### **კომიტეტის მოსაზრება**

24-ე მუხლი ეხება დასაქმების შეწყვეტას დამსაქმებლის ინიციატივით.

ყველა დასაქმებულს, რომელსაც ხელი აქვს მოწერილი შრომით ხელშეკრულებაზე, დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, აქვს დაცვის უფლება. თუმცა, დანართის მიხედვით, მხარე სახელმწიფოებს შეუძლიათ, გამორიცხონ რომელიმე ერთი ან რამდენიმე კატეგორია:

- მუშაკები, რომლებიც დასაქმებულნი არიან კონტრაქტის საფუძველზე, გარკვეული ვადით ან კონკრეტული ამოცანების შესასრულებლად;
- მუშაკები, რომლებიც დასაქმებულნი არიან გამოსაცდელი ან საკვალიფიკაციო ვადით, იმ პირობით, რომ ეს ვადა არის წინასწარ განსაზღვრული და გონივრული ხანგრძლივობის. თანამშრომელთა გამორიცხვა გათავისუფლებისგან დაცვის უფლებით სარგებლობიდან 6 თვით ან 26 კვირით, არ ითვლება გონივრულად, თუ ეს ხდება განურჩევლად, თანამშრომლის კვალიფიკაციის მიუხედავად;

<sup>92</sup> იხ. <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80> გვ. 199-202.

- მუშაკები, რომლებიც დასაქმებულნი არიან შემთხვევით საფუძველზე, ხანმოკლე ვადით.

ეს სია ამომწურავია.

კომიტეტი მიუთითებს თავის დასკვნებსა და გადაწყვეტილებებზე, რომლებიც შეეხება დასაქმების შეწყვეტის საფუძვლიანი მიზეზების განსაზღვრას, ასევე, გარკვეული მიზეზებით დასაქმების შეწყვეტის აკრძალვას.<sup>93</sup>

ნებისმიერ თანამშრომელს, რომელიც მიიჩნევს, რომ საფუძვლიანი მიზეზის გარეშე გათავისუფლდა სამსახურიდან, უნდა ჰქონდეს მიუკერძოებელი ორგანოსთვის მიმართვის უფლება.

საფუძვლიანი მიზეზის გარეშე გათავისუფლებულ თანამშრომელს უნდა გადაუხადონ ადეკვატური კომპენსაცია ან სხვა შესაბამისი ანაზღაურება.

ქარტიის 24-ე მუხლის მოთხოვნებისა და წარმოდგენილი ინფორმაციის გათვალისწინებით, კომიტეტს მიაჩნია, რომ არ არსებობს სერიოზული დაბრკოლებები საქართველოს მიერ ამ დებულების მისაღებად. აქედან გამომდინარე, იგი ქვეყნის ხელისუფლებას მოუწოდებს, განიხილოს 24-ე მუხლის მიღების საკითხი.

### ***მუხლი 25 – მუშაკთა მოთხოვნების დაცვის უფლება მათი დამსაქმებლის გაკოტრების შემთხვევაში***

#### **საქართველოში არსებული მდგომარეობა**

საქართველოს კანონი „რეაბილიტაციისა და კრედიტორთა კოლექტიური დაკმაყოფილების შესახებ“ მიღებულია 2020 წელს და ძალაში შევიდა 2021 წლის 1 აპრილს. კანონის მიზანია „კრედიტორთა მოთხოვნების კოლექტიური დაკმაყოფილება რეაბილიტაციის მიღწევით“, ხოლო თუ ეს შეუძლებელია - „გადახდისუუნარობის მასის რეალიზაციით მიღებული თანხების განაწილებით.“

ამ კანონის თანახმად, მოვალის გადახდისუუნარობის შემთხვევაში, პრეფერენციული მოთხოვნები კმაყოფილდება მოვალის გადახდისუუნარობის მასიდან.

პრეფერენციული მოთხოვნები არის „სასამართლოს მიერ გადახდისუუნარობის შესახებ განცხადების დასაშვებად ცნობამდე გადასახდელი 3 თვის ხელფასისა და შვებულების ხარჯების ასანაზღაურებელი თანხები და საწარმოო ტრავმის გამო გადასახდელი თანხები“.

#### **კომიტეტის მოსაზრება**

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ ქარტიის 25-ე მუხლით გარანტირებულია მუშაკთა მოთხოვნების დაცვის უფლება დამსაქმებლის გაკოტრების შემთხვევაში. მხარე სახელმწიფოებს, რომლებსაც მიღებული აქვთ ეს დებულება, შეუძლიათ, საკუთარი დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში განსაზღვრონ მუშაკთა მოთხოვნების დაცვის ფორმა. ამგვარად, 25-ე მუხლი არ მოითხოვს კონკრეტული საგარანტიო ინსტიტუტის არსებობას.

თუმცა, უზრუნველყოფილი დაცვა, ფორმის მიუხედავად, უნდა იყოს ადეკვატური და

<sup>93</sup> იხ. <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80> გვ. 204-206.

ქმედითი ისეთ შემთხვევებშიც, როდესაც საწარმოს აქტივები არ არის საკმარისი მუშაკთა ხელფასების გადასახდელად.<sup>94</sup> მუშაკებისთვის უნდა არსებობდეს გარანტიები, რომ ასეთ შემთხვევებში მათი მოთხოვნები დაკმაყოფილდება.<sup>95</sup> დაცვა უნდა მოქმედებდეს მაშინაც, როდესაც დამსაქმებლის აქტივები არ კმარა გადახდისუუნარობის ფორმალური საქმისწარმოების დაწყების გასამართლებლად.<sup>96</sup>

მხარე სახელმწიფოებს შეუძლიათ, შეზღუდონ მუშაკთა მოთხოვნების დაცვა კონკრეტულ ოდენობამდე, რომელიც მისაღებია სოციალური თვალსაზრისით: კერძოდ, არ არის 3 თვის ხელფასზე ნაკლები პრივილეგიების სისტემის პირობებში, და 8 კვირის ანაზღაურებაზე ნაკლები - გარანტიის სისტემის ფარგლებში. მუშაკთა მოთხოვნები, რომლებიც იფარება, ასევე უნდა მოიცავდეს შვებულების ანაზღაურებას იმ წლის განმავლობაში შესრულებული სამუშაოსთვის, რომელშიც დადგა გადახდისუუნარობა ან შეწყდა დასაქმება.<sup>97</sup>

თავის 2015 წლის ანგარიშში კომიტეტმა უარყოფითად შეაფასა საქართველოში არსებული მდგომარეობა 25-ე მუხლის მიღებასთან მიმართებით. 2021 წელს ხელისუფლების მიერ მოწოდებული ინფორმაციის გათვალისწინებით, კომიტეტს მიაჩნია, რომ მნიშვნელოვანი ზომები გატარდა ამ დებულების მოთხოვნებთან შესაბამისობისათვის.

რადგან კომიტეტს ჯერ არ მიუღია ინფორმაცია „რეაბილიტაციისა და კრედიტორთა კოლექტიური დაკმაყოფილების შესახებ“ საქართველოს კანონის შესრულებაზე, ვერ გამოთქვამს მოსაზრებას საქართველოს შესაძლებლობაზე ქარტიის 25-ე მუხლის მისაღებად.

### ***მუხლი 28 – შრომით დაწესებულებებში მუშაკთა წარმომადგენლების უფლება დაცვაზე და მათთვის შეღავათების მინიჭება***

#### **საქართველოში არსებული მდგომარეობა**

ინფორმაცია საქართველოში არსებულ მდგომარეობაზე ქარტიის 28-ე მუხლთან მიმართებით არ არის ხელმისაწვდომი.

#### **კომიტეტის მოსაზრება**

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ ქარტიის 28-ე მუხლი უზრუნველყოფს შრომით დაწესებულებებში მუშაკთა წარმომადგენლების უფლებას დაცვასა და შეღავათების მინიჭებაზე. კომიტეტი ამატებს მე-5 მუხლსაც, რომელიც მსგავს უფლებას აღიარებს პროფესიული კავშირების წარმომადგენლებისთვის.<sup>98</sup> ტერმინი „მუშაკთა წარმომადგენელი“ ნიშნავს პირს, რომელიც ასეთად აღიარებულია ეროვნული კანონმდებლობით ან პრაქტიკით.

დაცვა უნდა მოიცავდეს სამსახურიდან გათავისუფლების აკრძალვას იმ საფუძველით, რომ პირი მუშაკთა წარმომადგენელია, ასევე, დაცვას სხვა დამაზიანებელი ქმედებებისგან, გათავისუფლების ჩათვლით.<sup>99</sup> მუშაკთა წარმომადგენლების დაცვა უნდა გაგრძელდეს მანდატის ვადის ამოწურვის შემდეგაც; ასეთ გონივრულ პერიოდად მიიჩნევა 6 თვე.

მათი დაცვა უნდა გაგრძელდეს უფლებამოსილების ვადის ამოწურვის შემდეგაც; ასეთ

<sup>94</sup> დასკვნები 2003, საფრანგეთი.

<sup>95</sup> დასკვნები 2012, ირლანდია.

<sup>96</sup> დასკვნები 2008, სლოვენია.

<sup>97</sup> დასკვნები 2012, სლოვაკეთი.

<sup>98</sup> დასკვნები 2003, ბულგარეთი.

<sup>99</sup> დასკვნები 2003, საფრანგეთი.

გონივრულ პერიოდად მიიჩნევა 6 თვე.<sup>100</sup>

მუშაკთა წარმომადგენლებისთვის ხელმისაწვდომი უნდა იყოს სამართლებრივი დაცვის საშუალებები, რომლებითაც შეძლებენ, სადავო გახადონ სამსახურიდან გათავისუფლება.<sup>101</sup>

პროფესიული კავშირის წევრობის გამო გათავისუფლების შემთხვევაში, გათვალისწინებული უნდა იყოს ადეკვატური კომპენსაცია, რომელიც იქნება დაზარალებულის მიერ განცდილი ზიანის პროპორციული.

მხარე სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ მუშაკთა წარმომადგენლებს ჰქონდეთ შესაბამისი საშუალებები თავიანთი ფუნქციების დროულად და ეფექტიანად შესრულებისთვის, ქვეყნის სამრეწველო ურთიერთობათა სისტემის, ასევე, შესაბამისი საწარმოს საჭიროებების, ზომისა და შესაძლებლობების გათვალისწინებით.

ვინაიდან არ არის წარმოდგენილი ინფორმაცია საქართველოში მუშაკთა წარმომადგენლების დასაცავად გატარებულ ზომებზე, რასაც მოითხოვს ქარტიის 28-ე მუხლი, კომიტეტი იმეორებს თავის მოსაზრებას, რომ ქვეყანაში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ამ დებულებას და საქართველოს ხელისუფლებას მოუწოდებს შესაბამისი აუცილებელი ზომების მიღებას ამის მისაღწევად.

### **მუხლი 30 – სიღარიბისა და სოციალური გარიყულობისგან დაცვის უფლება**

#### **საქართველოში არსებული მდგომარეობა**

სიღარიბესთან საბრძოლველად, ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ღონისძიებაა საარსებო შემწეობით უზრუნველყოფა. ფულადი დახმარება გაიცემა შემდეგი სახით: სახელმწიფო პენსია (პენსიონერებისთვის), სახელმწიფო კომპენსაცია (სპეციალური ჯგუფებისთვის), სოციალური პაკეტი (შშმ პირების, მათ შორის, ბავშვების, ობლებისა და მარჩენალდაკარგული პირებისთვის და ა.შ.) და არაფინანსური სოციალური დახმარება (სოციალური მომსახურება ხანდაზმულების, სოციალურად დაუცველი ან მზრუნველობამოკლებული ბავშვების, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების/ბავშვების, ასევე, ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთათვის). 2021 წლის იანვრის მდგომარეობით, საარსებო შემწეობა მიიღო 532 242 ადამიანი - დაახლოებით, 100 000-ით მეტმა გასულ წელთან შედარებით.

მსოფლიო ბანკთან თანამშრომლობით, მიმდინარეობს მუშაობა მიზნობრივი სოციალური დახმარების პროგრამაზე, რათა მოხერხდეს სხვადასხვა სცენარის მომზადება და მოდელირება მიზნობრივი განაკვეთის გასაუმჯობესებლად.

საყოველთაო ჯანდაცვის პროგრამა, რომელიც ამოქმედდა 2013 წელს, უსასყიდლოდ სთავაზობს სიღარიბის ზღვარს ქვემოთ მყოფ პირებს შემდეგ სერვისებს: გეგმური ამბულატორიული მომსახურება, გადაუდებელი ამბულატორიული და სტაციონარული მომსახურება, გეგმური ქირურგიული მომსახურება, ონკოლოგიურ დაავადებათა მკურნალობა, ინფექციურ დაავადებათა მართვა, მშობიარობა და ქრონიკული დაავადებებისთვის აუცილებელი მედიკამენტებით უზრუნველყოფა.

#### **კომიტეტის მოსაზრება**

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ სიღარიბისა და სოციალური გარიყულობისგან დაცვის უფლების

<sup>100</sup> დასკვნები 2010, ბულგარეთი.

<sup>101</sup> დასკვნები 2010, ნორვეგია.

ეფექტიანად განხორციელებისათვის, 30-ე მუხლი მხარე სახელმწიფოებისგან მოითხოვს საყოველთაო და კოორდინირებული მიდგომის დანერგვას. ასეთი მიდგომა უნდა მოიცავდეს ანალიტიკურ ჩარჩოს, ასევე, პრიორიტეტებსა და შესაბამის ღონისძიებებს, რათა მოხერხდეს შესაძლო დაბრკოლებათა პრევენცია და აღმოფხვრა სოციალურ უფლებებზე წვდომის კუთხით, როგორცაა დასაქმების, საცხოვრებლის, გადამზადების, განათლების, კულტურის, ასევე, სოციალური და სამედიცინო დახმარების უფლებები.<sup>102</sup> ყოვლისმომცველი და კოორდინირებული მიდგომა თანმიმდევრულად უნდა აკავშირებდეს და აერთიანებდეს სხვადასხვა პოლიტიკას, რომლებიც სცდება პირწმინდად დარგობრივ ან სამიზნე ჯგუფის მიდგომას. უნდა არსებობდეს საკოორდინაციო მექანიზმებიც, მათ შორის, იმ პირთა დახმარებისა და მომსახურებისთვის, რომლებიც ცხოვრობენ სიღარიბეში ან სიღარიბის ზღვარზე.

ადეკვატური რესურსები სოციალურ გარიყულობასა და სიღარიბესთან ბრძოლის საერთო სტრატეგიის ერთ-ერთ მთავარი ელემენტია. აქედან გამომდინარე, ისინი უნდა გამოიყოს სტრატეგიის მიზნების მისაღწევად.<sup>103</sup>

მიღებული ზომები, თავისი ხარისხითა და რაოდენობით, უნდა შეესაბამებოდეს სიღარიბისა და სოციალური გარიყულობის ბუნებასა და დონეს ქვეყანაში. ისინი უნდა აძლიერებდეს სოციალურ უფლებათა ხელმისაწვდომობას, მონიტორინგსა და აღსრულებას; აუმჯობესებდეს შეღავათებისა და მომსახურების პროცედურებსა და მართვას, ასევე, ინფორმირებას სოციალურ უფლებებზე, მათთან დაკავშირებული შეღავათებისა და მომსახურების ჩათვლით; ებრძოდეს უფლებათა ხელმისაწვდომობის მხრივ არსებულ ფსიქოლოგიურ და სოციალურ-კულტურულ დაბრკოლებებს; საჭიროების შემთხვევაში კი მათ კონკრეტულ სამიზნე ჯგუფს უნდა წარმოადგენდნენ მოწყვლადი ჯგუფები და რეგიონები.<sup>104</sup>

კომიტეტი ასევე აღნიშნავს, რომ ქარტიის 30-ე მუხლი მოითხოვს მონიტორინგის მექანიზმთა არსებობას ყველა სფეროსა და დარგში, რათა გადაიხედოს და ადაპტირდეს ეროვნულ, რეგიონულ და ადგილობრივ დონეზე სიღარიბესა და სოციალურ გარიყულობასთან საბრძოლველად გაწეული ძალისხმევა; ასეთი მექანიზმები უნდა ვრცელდებოდეს ყველა შესაბამის სუბიექტზე, სამოქალაქო საზოგადოებისა და იმ პირების ჩათვლით, რომლებიც უშუალოდ განიცდიან სიღარიბესა და გარიყულობას.

კომიტეტის განმარტებით, 30-ე მუხლის მოქმედების სფერო ეხება დაცვას როგორც სიღარიბისგან (სოციალური დაუცველობის მდგომარეობა), ისე სოციალური გარიყულობისგან (მოქალაქეთა ჩართულობისა და ინკლუზიის კუთხით არსებული დაბრკოლებები) - დამოუკიდებლად, ან ქარტიის სხვა დაკავშირებულ დებულებებთან ერთობლიობაში. 30-ე მუხლის ეს ორი განზომილება, სიღარიბე და სოციალური გარიყულობა, ასახავს განუყოფლობის პრინციპს, რომელსაც ითვალისწინებს ქარტიის სხვა დებულებებიც (მაგ: სოციალური დახმარების უფლებით სარგებლობა პოლიტიკური ან სოციალური უფლებების შეზღუდვის გარეშე, მე-13 მუხლი).

თავის 2015 წლის ანგარიშში კომიტეტმა უარყოფითად შეაფასა საქართველოში არსებული მდგომარეობა 30-ე მუხლის მიღებასთან მიმართებით. 2021 წელს საქართველოს ხელისუფლების მიერ მოწოდებული ინფორმაციის გათვალისწინებით, კომიტეტი მიიჩნევს, რომ მნიშვნელოვანი ზომები გატარდა ამ დებულების მოთხოვნებთან შესაბამისობისათვის.

იმისთვის, რომ გამოთქვას მოსაზრება საქართველოში არსებული მდგომარეობის

<sup>102</sup> განცხადება 30-ე მუხლის განმარტების შესახებ, დასკვნები 2003, იხ. მაგ. დასკვნები, საფრანგეთი.

<sup>103</sup> დასკვნები 2005, სლოვენია.

<sup>104</sup> განცხადება 30-ე მუხლის განმარტების შესახებ, დასკვნები 2003, იხ. მაგ. დასკვნები, საფრანგეთი.

შესაბამისობაზე 30-ე მუხლის მოთხოვნებთან, კომიტეტს სჭირდება ინფორმაცია, თუ როგორ ახერხებს ხელისუფლება ძალისხმევას და ღონისძიებების კოორდინირებას სხვადასხვა სფეროში „საერთო და კოორდინირებული მიდგომის“ დასანერგად (რასაც მოითხოვს ქარტიის ზემოაღნიშნული დებულება) და, ამგვარად, სიღარიბისა და სოციალური გარიყულობის მრავალგანზომილებიანი ბუნების გასათვალისწინებლად. კომიტეტისთვის არ არის ხელმისაწვდომი ინფორმაცია მონიტორინგის მექანიზმებზე, ასევე, სამოქალაქო საზოგადოებისა და დაინტერესებული პირების ჩართულობაზე ამ მექანიზმებში.

საჭირო ინფორმაციის მოწოდებამდე, კომიტეტი ინარჩუნებს თავის მოსაზრებას საქართველოს შესაძლებლობაზე ქარტიის 30-ე მუხლის მიღებასთან მიმართებით.

**მუხლი 30§§1-3 – უფლება საცხოვრებელ ადგილზე: ადეკვატური საცხოვრებელი ადგილი, უსახლკარობის შემცირება, საცხოვრებელზე ფასების ხელმისაწვდომობა**

### საქართველოში არსებული მდგომარეობა

დღესდღეობით, პოლიტიკის შემუშავების პროცესში მონაწილეობს სამი მთავარი აქტორი: კომისია, რომელიც შეიქმნა საქართველოს მთავრობის 2019 წლის 12 აპრილის N 190 დადგენილებით და შედგება გადაწყვეტილების მიმღები პირებისგან; სამუშაო ჯგუფი, რომელიც შეიქმნა კომისიის საქმიანობის ფარგლებში და აერთიანებს სამთავრობო/არასამთავრობო და ადგილობრივი/საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლებს; დონორი ორგანიზაცია – აშშ-ის საერთაშორისო განვითარების სააგენტო (USAID) და პროექტი „დემოკრატიული მმართველობის ინიციატივა“ (GDI), რომელიც ხელს უწყობს პოლიტიკის დოკუმენტის შემუშავებას საცხოვრისის შესახებ.

ადამიანის უფლებათა დაცვის ახალი ეროვნული სტრატეგიის (2021-2030) პროექტით გათვალისწინებული ერთ-ერთი ამოცანაა „ადეკვატურ საცხოვრისზე უფლების უწყვეტი განხორციელება“. თუმცა, ამ ეტაპზე სრულად არ არის გაანალიზებული არსებული მდგომარეობა და სამომავლო ღონისძიებები. საქართველოს მთავრობა ცდილობს არსებული სტანდარტებისა და მექანიზმების დაახლოებას ევროკავშირის კანონმდებლობასთან.

### კომიტეტის მოსაზრება

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ 31-ე მუხლი პოზიტიურ ვალდებულებებს აკისრებს მხარე სახელმწიფოებს. მათ უნდა მიიღონ სამართლებრივი და პრაქტიკული ზომები, რომლებიც აუცილებელი და ადეკვატურია ზემოაღნიშნული უფლების ეფექტიანად დასაცავად. სახელმწიფოებს შეუძლიათ, საკუთარი დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში განსაზღვრონ ქარტიასთან შესაბამისობისთვის მისაღები ზომები, განსაკუთრებით, ისეთ საკითხებთან მიმართებით, როგორცაა წონასწორობის დაცვა საერთო ინტერესებსა და კონკრეტული ჯგუფის ინტერესებს შორის და არჩევანის გაკეთება პრიორიტეტებისა და რესურსების თვალსაზრისით.<sup>105</sup>

31-ე მუხლი ვერ განიმარტება ისე, თითქოს მხარე სახელმწიფოებს აკისრებს „შედეგების“ ვალდებულებას. თუმცა, სოციალური ქარტიით აღიარებულ უფლებებს უნდა ჰქონდეს პრაქტიკული და ქმედითი, და არა პირწმინდად თეორიული ფორმა. ეს გულისხმობს, რომ მხარე სახელმწიფოში არსებული მდგომარეობის ქარტიასთან შესაბამისობისათვის<sup>106</sup>, მან

<sup>105</sup> European Roma Rights Center (ERRC) v. Bulgaria, საჩივარი N 31/2005, გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2006 წლის 18 ოქტომბერი, § 35.

<sup>106</sup> International Movement ATD Fourth World v. France, საჩივარი N 33/2006, გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2007 წლის 5 დეკემბერი, §§ 58-60.



უნდა:

- ა) დანერგოს აუცილებელი სამართლებრივი, ფინანსური და ოპერატიული საშუალებები, რათა სტაბილური პროგრესით მიაღწიოს ქარტიით დადგენილ მიზნებს;
- ბ) აწარმოოს მნიშვნელოვანი სტატისტიკა საჭიროებების, რესურსებისა და შედეგების შესახებ;
- გ) რეგულარულად მიმოიხილოს მიღებული სტრატეგიების გავლენა;
- დ) დაადგინოს გრაფიკი და განუსაზღვრელი ვადით არ გადადოს თითოეული ეტაპის მიზნების მიღწევა;
- ე) ყურადღება მიაქციოს მიღებული პოლიტიკის გავლენას დაინტერესებულ პირთა თითოეულ ჯგუფზე, განსაკუთრებით, ყველაზე მოწყვლად ჯგუფებზე.

ითვალისწინებს რა მიწოდებულ ინფორმაციას ზომებზე, რომლებიც საქართველოში გატარდა ქარტიის 31§§1-3 მუხლით გათვალისწინებული საცხოვრებელი ადგილის უფლების დასაცავად, კომიტეტი იმეორებს თავის მოსაზრებას, რომ ქვეყანაში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება აღნიშნულ დებულებას. იგი საქართველოს ხელისუფლებას მოუწოდებს, განაგრძოს ძალისხმევა სამართლებრივი და პრაქტიკული საფუძვლის შესაქმნელად, რათა გარანტირებული იყოს ადეკვატური და ფინანსურად ხელმისაწვდომი საცხოვრებელი და აღმოიფხვრას უსახლკარობა.

დანართი I

— საქართველო და ევროპის სოციალური ქარტია —

**ხელმოწერები, რატიფიკაცია და მიღებული დებულებები**

საქართველოში ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული) რატიფიცირებულია 2005 წლის 22 აგვისტოს. მან მიიღო 98-დან 63 პუნქტი.

საქართველოს ჯერ არ აქვს რატიფიცირებული დამატებითი ოქმი, რომელიც ითვალისწინებს კოლექტიური საჩივრების სისტემას.

**მიღებული დებულებების ცხრილი**

1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	3.1	
3.2	3.3	3.4	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	5	6.1	6.2	6.3	
6.4	7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	7.8	7.9	7.10	8.1	
8.2	8.3	8.4	8.5	9	10.1	10.2	10.3	10.4	10.5	11.1	11.2	
11.3	12.1	12.2	12.3	12.4	13.1	13.2	13.3	13.4	14.1	14.2	15.1	
15.2	15.3	16	17.1	17.2	18.1	18.2	18.3	18.4	19.1	19.2	19.3	
19.4	19.5	19.6	19.7	19.8	19.9	19.10	19.11	19.12	20	21	22	
23	24	25	26.1	26.2	27.1	27.2	27.3	28	29	30	31.1	
31.2	31.3							ნაცრისფრად აღნიშნულია მიღებული დებულებები.				

**ანგარიშები მიუღებელ დებულებებზე**

სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი (შემდგომში - „კომიტეტი“) შესწორებული ქარტიის მიუღებელ დებულებებს შეისწავლის რატიფიცირებიდან ყოველ ხუთ წელიწადში ერთხელ. კომიტეტმა [საქართველოსთან დაკავშირებული ანგარიშები](#) მიიღო 2012 და 2015 წლებში. კომიტეტს მიაჩნია, რომ არ არსებობს სერიოზული დაბრკოლებები საქართველოს მიერ ქარტიის შემდეგი დებულებების მისაღებად: 2§§3, 4 და 6; 3§§1 და 2; 10§§1, 3 და 5; 15§1; 21; 22; და 24.

დამატებითი ინფორმაცია იმ დებულებების შესახებ, რომლებიც არ არის მიღებული, ხელმისაწვდომია [შესაბამის ვებგვერდზე](#).

## დანართი II

### მინისტრთა კომიტეტის განცხადება ევროპის სოციალური ქარტიის 50 წლის იუბილეზე

*(მიიღო მინისტრთა კომიტეტმა, 2011 წლის 12 ოქტომბერს, მინისტრის მოადგილეთა 1123-ე სხდომაზე)*

ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტი:

ითვალისწინებს რა ევროპის სოციალურ ქარტიას, რომელიც ხელმოსაწერად გაიხსნა 1961 წლის 18 ოქტომბერს, ტურინში, და შესწორდა 1996 წლის 3 მაისს, სტრასბურგში (შემდგომში მოხსენიებული, როგორც „ქარტია“);

კიდევ ერთხელ ადასტურებს რა, რომ ადამიანის ყველა უფლება არის უნივერსალური, განუყოფელი, ურთიერთდამოკიდებული და ურთიერთდაკავშირებული;

ხაზს უსვამს რა თავის მხარდაჭერას ადამიანის ღირსებისა და ყველა უფლების დასაცავად;

აღნიშნავს რა, რომ ადამიანის უფლებები უნდა განხორციელდეს ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე;

იმეორებს რა თავის გადაწყვეტილებას, ჩამოაყალიბოს ერთსულოვანი საზოგადოება, სოციალურ უფლებებზე სამართლიანი წვდომით, გარიყულობასთან ბრძოლითა და მოწყვლადი ჯგუფების დაცვით;

ხაზს უსვამს რა სოციალური უფლებებისა და მათი დაცვის განსაკუთრებულ აქტუალობას ეკონომიკური სირთულეების დროს, მით უფრო, მოწყვლადი ჯგუფებს მიკუთვნებული პირებისთვის;

ქარტიის 50 წლის იუბილესთან დაკავშირებით:

1. კვლავ საზეიმოდ ადასტურებს ქარტიის უმნიშვნელოვანეს როლს სოციალურ უფლებათა უზრუნველყოფასა და ხელშეწყობაში ჩვენს კონტინენტზე;
2. მიესალმება ქარტიის რატიფიცირებას ბევრი სახელმწიფოს მიერ, სახელმწიფოთა და მთავრობათა მეთაურების მეორე სამიტის შემდეგ, რომელზეც გადაწყდა ქარტიის პოპულარიზაცია და სრულად გამოყენება, და მოუწოდებს ყველა იმ წევრ სახელმწიფოს, რომლებსაც ჯერ არ აქვთ რატიფიცირებული ევროპის შესწორებული სოციალური ქარტია, რომ განიხილონ მისი მიღება;
3. აღიარებს კოლექტიური საჩივრების მექანიზმის წვლილს სოციალურ უფლებათა განხორციელების გაუმჯობესებაში და მოუწოდებს იმ წევრ სახელმწიფოებს, რომლებსაც ჯერ არ მიუღიათ კოლექტიური საჩივრების სისტემა, განიხილონ მისი მიღება;

4. გამოხატავს თავის მტკიცე განზრახვას, უზრუნველყოს სოციალური ქარტიის ეფექტიანობა სათანადო და ქმედითი ანგარიშგების სისტემისა და, საჭიროების შემთხვევაში, კოლექტიური საჩივრების პროცედურის მეშვეობით;
5. მიესალმება მხარე სახელმწიფოთა მიერ ქარტიის განსახორციელებლად და დასაცავად გატარებული უამრავი ღონისძიების მაგალითებს, და მოუწოდებს მთავრობებს, სათანადო წესით გაითვალისწინონ სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის დასკვნებსა და სამთავრობო კომიტეტის ანგარიშებში წარმოდგენილი ყველა მოსაზრება;
6. ადასტურებს თავის განზრახვას, მხარი დაუჭიროს მხარე სახელმწიფოებს, რათა მათი ეროვნული მდგომარეობა შეესაბამებოდეს ქარტიას, და უზრუნველყოს სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის კომპეტენტურობა და დამოუკიდებლობა;
7. მოუწოდებს წევრ სახელმწიფოებსა და ევროპის საბჭოს შესაბამის ორგანოებს ძალისხმევას გაზრდას, რათა ამაღლდეს ქარტიის შესახებ ცნობიერება ეროვნულ დონეზე, სამართლის სფეროს პრაქტიკოსებს, აკადემიური წრეების წარმომადგენლებსა და სოციალურ პარტნიორებს შორის, ასევე, ფართო საზოგადოებას მიეწოდოს ინფორმაცია მათ უფლებებზე.