



2023 წლის მარტი

## ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული)

### სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის დასკვნები 2022

### საქართველო

დასკვნების თარგმანი შესრულებულია ევროპის საბჭოს პროექტის „სოციალური და ეკონომიკური უფლებების დაცვის გაძლიერება საქართველოში“ ფარგლებში.

სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის ფუნქციაა, შეაფასოს სახელმწიფოებში არსებული მდგომარეობის შესაბამისობა ევროპის სოციალურ ქარტიასთან. ეროვნულ ანგარიშებზე კომიტეტი იღებს დასკვნებს, კოლექტიურ საჩივრებზე კი გამოსცემს გადაწყვეტილებებს.

ინფორმაცია ქარტიის შესახებ, განმარტებითი განაცხადები და კომიტეტის ზოგადი კითხვები წარმოდგენილია ყველა დასკვნის ზოგად შესავალში.

შემდეგი თავი ეხება საქართველოს, რომელმაც შესწორებული ევროპის სოციალური ქარტიის რატიფიცირება მოახდინა 2005 წლის 28 აგვისტოს. მე-15 ანგარიშის წარდგენის ბოლო ვადა იყო 2021 წლის 31 დეკემბერი და საქართველომ ის 2021 წლის 30 დეკემბერს წარადგინა.

კომიტეტმა საქართველოს მიმართა თხოვნით, პასუხი გაეცა კონკრეტულ მიზნობრივ კითხვებზე სხვადასხვა დებულებასთან მიმართებით (კითხვები წარმოდგენილია წერილის დანართში, რომლითაც კომიტეტმა ითხოვა ანგარიშის წარდგენა ქარტიის შესრულებაზე). შესაბამისად, კომიტეტმა განსაკუთრებული ყურადღება გაამახვილა ამ ასპექტებზე. მან ასევე შეაფასა პასუხები წინა დასკვნებზე შეუსაბამობის, გადავადებისა და ინფორმაციის მიღებამდე შესაბამისობის შესახებ (2018 წლის დასკვნები).

გარდა ამისა, კომიტეტი იხსენებს, რომ გარკვეულ დებულებებთან მიმართებით არ დასმულა მიზნობრივი კითხვები. მას არ განუხილავს 2022 წელს არსებული ვითარება ამ მიმართულებით, ვინაიდან წინა დასკვნის (2018 წლის დასკვნები) თანახმად, საქართველოში არსებული მდგომარეობა ამ კუთხით შეესაბამებოდა ქარტიის დებულებებს.

მე-15 ანგარიშთან დაკავშირებით, საქართველოს პროფესიულ კავშირთა გაერთიანების კომენტარები დარეგისტრირდა 2022 წლის 24 ივნისს, ხოლო საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატისა და საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციის კომენტარები – 2022 წლის 30 ივნისს.

ანგარიშების სისტემის თანახმად, რომელიც მინისტრთა კომიტეტმა 2014 წლის 2-3 აპრილს დაამტკიცა მინისტრის მოადგილეთა 1196-ე შეხვედრაზე, ანგარიში შეეხებოდა დებულებებს III თემატური ჯგუფიდან „შრომითი უფლებები“:

- უფლება შრომის სამართლიან პირობებზე (მუხლი 2);
- უფლება შრომის სამართლიან ანაზღაურებაზე (მუხლი 4);
- ორგანიზების უფლება (მუხლი 5);
- კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლება (მუხლი 6);
- ინფორმაციისა და კონსულტაციის უფლება (მუხლი 21);
- სამუშაო პირობებისა და სამუშაო გარემოს განსაზღვრასა და გაუმჯობესებაში მონაწილეობის მიღების უფლება (მუხლი 22);
- სამუშაოზე ღირსების უფლება (მუხლი 26);
- შრომით დაწესებულებებში მუშაკთა წარმომადგენლების უფლება დაცვაზე და მათთვის შეღავათების მინიჭება (მუხლი 28);
- ინფორმაციისა და კონსულტაციის უფლება კოლექტიური გათავისუფლების პროცედურების შემთხვევებში (მუხლი 29).

ზემოაღნიშნული ჯგუფიდან საქართველო აღიარებს ყველა დებულებას, გარდა შემდეგი მუხლებისა: 2§3, 2§4, 2§6, 4§1, 4§5, 21, 22 და 28.

საანგარიშო პერიოდი გაგრძელდა 2017 წლის 1 იანვრიდან 2020 წლის 31 დეკემბრამდე.

საქართველოსთან დაკავშირებული დასკვნები მოიცავს 15 ვითარებას. ესენია:

– 2 დასკვნა შესაბამისობის შესახებ: 2§5 და 6§3 მუხლები;

– 11 დასკვნა შეუსაბამობის შესახებ: 2§1, 2§2, 2§7, 4§3, 4§4, 6§1, 6§2, 6§4, 26§1, 26§2 და 29 მუხლები.

დანარჩენ 2 ვითარებასთან მიმართებით, რომლებიც უკავშირდება 4§2 და 5 მუხლებს, კომიტეტს დამატებითი ინფორმაცია სჭირდება შესაფასებლად.

კომიტეტი მიიჩნევს, რომ საჭირო ინფორმაციის არარსებობა არღვევს ანგარიშგების ვალდებულებას, რომელიც საქართველოს ეკისრება შესწორებული ქარტიით.

საქართველოს მომდევნო ანგარიში შეეხება დებულებებს IV თემატური ჯგუფიდან „ბავშვები, ოჯახები, მიგრანტები“:

- ბავშვებისა და ახალგაზრდების უფლება დაცვაზე (მუხლი 7);
- დასაქმებულ ქალთა დედობის დაცვის უფლება (მუხლი 8);
- ოჯახის სოციალური, იურიდიული და ეკონომიკური დაცვის უფლება (მუხლი 16);
- ბავშვებისა და ახალგაზრდების სოციალური, იურიდიული და ეკონომიკური დაცვის უფლება (მუხლი 17);
- მიგრანტ მუშაკთა და მათი ოჯახების უფლება დაცვასა და დახმარებაზე (მუხლი 19);
- ოჯახური ვალდებულებების მქონე მუშაკთა თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის უფლება (მუხლი 27);
- უფლება საცხოვრებელ ადგილზე (მუხლი 31).

ამ ანგარიშის წარდგენის ბოლო ვადა იყო 2022 წლის 31 დეკემბერი.

დასკვნები და ანგარიშები ხელმისაწვდომია ბმულზე:

[www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter).

**მუხლი 2 – უფლება შრომის სამართლიან პირობებზე**  
*პუნქტი 1 – გონივრული სამუშაო საათები*

კომიტეტი ითვალისწინებს ინფორმაციას, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარმოდგენილი ანგარიში, ასევე, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატისა და საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციის კომენტარები.

კომიტეტი იხსენებს, რომ ამ მონიტორინგის ციკლის ფარგლებში სახელმწიფოებს ეთხოვთ პასუხის გაცემა მიზნობრივ კითხვებზე, რომლებიც შეეხებოდა ქარტიის 2§1 მუხლს, ასევე, საჭიროებისამებრ, წინა დასკვნებზე შეუსაბამობის, გადავადების ან ინფორმაციის მიღებამდე შესაბამისობის შესახებ (იხ. წერილის დანართი, რომლითაც კომიტეტმა ითხოვა ანგარიშის წარდგენა ქარტიის დებულებათა შესრულებაზე თემატური ჯგუფიდან „შრომითი უფლებები“).

თავის წინა დასკვნაში კომიტეტმა მიიჩნია, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამებოდა ქარტიის 2§1 მუხლს, ვინაიდან არ არსებობდა შესაბამისი ორგანო, რომელიც ზედამხედველობას გაუწევდა ყოველდღიური და ყოველკვირეული ნორმირებული სამუშაო დროის დაცვას პრაქტიკაში (2018 წლის დასკვნები). აქედან გამომდინარე, კომიტეტის შეფასება შეეხება იმ ინფორმაციას, რომელიც ანგარიშში წარმოდგენილია შეუსაბამობის დასკვნებსა და მიზნობრივ კითხვებზე პასუხად.

***გონივრული სამუშაო საათების უზრუნველყოფის ღონისძიებები***

თავის წინა დასკვნაში კომიტეტმა მიიჩნია, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამებოდა ქარტიის 2§1 მუხლს, ვინაიდან არ არსებობდა შესაბამისი ორგანო, რომელიც ზედამხედველობას გაუწევდა ყოველდღიური და ყოველკვირეული ნორმირებული სამუშაო დროის დაცვას პრაქტიკაში (2018 წლის დასკვნები). კომიტეტმა ასევე ითხოვა, მომდევნო ანგარიშში დადასტურებულიყო, რომ პრაქტიკაში დაცულია მოთხოვნა 12-საათიანი დასვენების დროის შესახებ და, ამგვარად, მუშაკს არ აქვს უფლება, იმუშაოს 12 საათზე მეტხანს (ერთ ცვლაში).

პასუხად, დასკვნაში აღნიშნულია, რომ 2021 წლის 1 იანვრიდან შრომის ინსპექციის სამსახურს მიენიჭა სამუშაო საათებზე ზედამხედველობისა და ადმინისტრაციული სანქციების დაკისრების უფლებამოსილება. კომიტეტი აღნიშნავს, რომ შრომის ინსპექციის სამსახურის მანდატში შეტანილი ცვლილებები არ ექცევა საანგარიშო პერიოდში ამ საანგარიშგებო ციკლის მიზნებისთვის და იმეორებს თავის დასკვნას შეუსაბამობის შესახებ, იმ საფუძვლით, რომ არ არსებობს შესაბამისი ორგანო, რომელიც გააკონტროლებდა ყოველდღიური და ყოველკვირეული ნორმირებული სამუშაო დროის დაცვას პრაქტიკაში.

თავის მიზნობრივ კითხვაში კომიტეტმა განახლებული ინფორმაცია ითხოვა სამართლებრივ ჩარჩოზე, რომელიც უზრუნველყოფდა გონივრულ სამუშაო საათებსა (ყოველკვირეულ, ყოველდღიურ სამუშაო საათებს, დასვენების დროს, ...) და გამონაკლისებს (მათ შორის, სამართლებრივ საფუძვლებსა და დასაბუთებას). კომიტეტმა დეტალური ინფორმაცია ითხოვა აღსრულებისა და მონიტორინგის ღონისძიებებზეც, განსაკუთრებით, შრომის ინსპექციის სამსახურის საქმიანობაზე (ინსპექტირების სტატისტიკა და მათი სიხშირე ეკონომიკური საქმიანობის დარგების მიხედვით, დაწესებული სანქციები და ა.შ.).

კომიტეტი იხსენებს, რომ დისტანციურად მუშაობას შეიძლება მოჰყვეს სამუშაო საათების გადაჭარბება; ასევე იმეორებს, რომ მუშაკებს სრული უფლება უნდა ჰქონდეთ, უარი თქვან სამუშაოს შესრულებაზე ნორმირებული სამუშაო საათების შემდეგ, შვებულების დროს, ან

სამსახურში სხვა მიზეზით არყოფნის შემთხვევაში (რასაც ზოგჯერ „გათიშვის უფლებასაც“ უწოდებენ). მხარე სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ დამსაქმებლებს ვალდებულებად განესაზღვროთ შესაბამისი ზომების მიღება აღურიცხავი მუშაობის შესაზღუდად/აღსაკვეთად არასამუშაო საათებში, განსაკუთრებით, მუშაკთა იმ კატეგორიებისთვის, რომლებიც შეიძლება იყვნენ ზედმეტი მუშაობის წნეხის ქვეშ. ზოგ შემთხვევაში შეიძლება საჭირო გახდეს ზომების მიღება მუშაკთა ციფრული გათიშვისათვის, რათა მათ შეძლონ დასვენების დროით სარგებლობა (განაცხადი მუშაკთა ციფრული გათიშვისა და ელექტრონული ზედამხედველობის შესახებ).

ანგარიშში აღნიშნულია, რომ შრომის კოდექსში მნიშვნელოვანი ცვლილებები შევიდა, მათ შორის, შემდეგი მიმართულებებით: სამუშაო დროის რეგულირება, მინიმალური შესვენებითა და დასვენების დროით სარგებლობის უფლება, ზეგანაკვეთური დრო, ცვლაში და ღამით მუშაობა. კოდექსის 24-ე მუხლი ნორმირებულ სამუშაო დროს განსაზღვრავს, როგორც „დროის ნებისმიერ მონაკვეთს, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების პირობებში და ახორციელებს თავის საქმიანობას ან ასრულებს თავის მოვალეობებს“. ნორმირებული სამუშაო დრო არ მოიცავს შესვენებისა და დასვენების დროებს. დასაქმებული არ უნდა მუშაობდეს კვირაში 40 საათზე მეტხანს. თუმცა, სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოებში, სადაც წარმოების/სამუშაო პროცესი უწყვეტად გრძელდება 8 საათზე მეტხანს, ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს. საქართველოს მთავრობა მუშაობს ახალ დადგენილებაზე, რომლითაც განისაზღვრება სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოთა ჩამონათვალი. კომიტეტი ითხოვს ინფორმაციას ამ პროცესთან დაკავშირებით.

ანგარიშში ასევე აღნიშნულია, რომ შრომის კოდექსის 24-ე მუხლი ადგენს უფლებას მინიმალური შესვენებისა და დასვენების დროებზე: კერძოდ, სამუშაო დღეებს (ან ცვლებს) შორის უწყვეტი დასვენების პერიოდი არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები. თუ სამუშაო დღის ხანგრძლივობა 6 საათს აღემატება, დასაქმებულს აქვს შესვენების უფლება, რომლის ხანგრძლივობაც განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით; თუ სამუშაო დღე არ აჭარბებს 6-საათს, კანონის თანახმად, შესვენების დრო უნდა გაგრძელდეს, სულ მცირე, 60 წუთი. კანონი მოითხოვს, რომ დამსაქმებლებმა ერთსაათიანი შესვენება უზრუნველყონ მეძუძური დედებისთვის, რომელთაც ჰყავთ 12 თვემდე ასაკის ბავშვები; ასეთი შესვენება უნდა შედიოდეს სამუშაო დროში და ანაზღაურდეს. 16-დან 18 წლამდე პირთა სამუშაო დრო არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 36 ან დღეში 6 საათს, ხოლო 14-დან 16 წლამდე არასრულწლოვანთა სამუშაო დრო - კვირაში 24 ან დღეში 4 საათს. რაც შეეხება საჯარო სექტორს, საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის მე-60 მუხლს დაემატა ახალი პუნქტი, რომლის თანახმადაც, „მოხელეს, რომელიც არის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კანონიერი წარმომადგენელი ან მხარდამჭერი, უფლება აქვს, ამ მუხლის მე-3 პუნქტით განსაზღვრული დასვენების დღეების გარდა, თვეში ერთხელ ისარგებლოს დამატებითი ანაზღაურებადი დასვენების დღით ან შესაბამის საჯარო დაწესებულებას შეუთანხმოს მისი შინაგანაწესით გათვალისწინებულისგან განსხვავებული სამუშაო დრო“.

ანგარიშში აღნიშნულია, რომ სამუშაო საათების მარეგულირებელ დებულებათა დარღვევამ შეიძლება გამოიწვიოს გაფრთხილება ან დაჯარიმება.

ანგარიშის თანახმად, ვერანაირი სტატისტიკა ვერ იქნება წარმოდგენილი დასაქმებულთა გონივრული სამუშაო საათების უფლებაზე, რადგან შრომის ინსპექციის სამსახურს კანონმდებლობით გათვალისწინებული შრომითი ნორმების პრაქტიკაში შესრულებაზე ზედამხედველობის უფლება მიენიჭა მხოლოდ 2021 წლის 1 იანვრიდან. ეს თარიღი არ ექცევა საანგარიშო პერიოდში, წინამდებარე საანგარიშებო ციკლის მიზნებისთვის.

ამიტომ, კომიტეტი ითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში წარმოდგენილი იყოს სტატისტიკური მონაცემები ინსპექტირებაზე, მათი ჩატარების სიხშირეზე ეკონომიკური საქმიანობის დარგების მიხედვით და დაწესებულ სანქციებზე.

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება თავის კომენტარებში აღნიშნავს, რომ სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა განსხვავდება სტანდარტული სამუშაოს შემსრულებელი და სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმით მომუშავე მუშაკებისთვის. იმ სფეროების არარსებობის შემთხვევაში, სადაც შეიძლება ამ უკანასკნელის გამოყენება, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება მიიჩნევს, რომ შეიძლება იკვეთებოდეს დისკრიმინაცია დასაქმების ტიპიდან გამომდინარე. საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება ასევე აღნიშნავს, რომ სამუშაო დროსთან დაკავშირებული რეგულაციები ცალსახად არ ვრცელდება სამთო-მოპოვებით სფეროში დასაქმებულ მუშაკებზე. გარდა ამისა, შრომის კოდექსი არ ადგენს სამუშაო საათების მაქსიმალურ დღიურ ნორმას და პრაქტიკაში არის შემთხვევები, როდესაც დასაქმებულები სამუშაოს 24 საათის განმავლობაში ასრულებენ.

სახალხო დამცველის აპარატი თავის კომენტარებში აღნიშნავს, რომ საქართველოს კანონმდებლობა არ ადგენს დღიურ სამუშაო საათებს კერძო სექტორისთვის და ანგარიშში არ დასტურდება, რომ პრაქტიკაში დაცულია მოთხოვნა 12-საათიანი დასვენების დროის შესახებ.

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია თავის კომენტარებში აღნიშნავს, რომ საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი არ არეგულირებს სამუშაო საათების განმავლობაში შესვენების საკითხს.

***ხელისუფლების ქმედებები გონივრული სამუშაო საათების დასაცავად და საქმიანობის კონკრეტულ დარგებთან მიმართებით მიღებული გამოსასწორებელი ზომები***

მიზნობრივ კითხვაში კომიტეტმა კონკრეტული ინფორმაცია ითხოვა ხელისუფლების მიერ მიღებულ პროაქტიულ ზომებზე გონივრული სამუშაო დროის მოთხოვნის დასაცავად (ეროვნული იქნებოდა ეს, რეგიონული, ადგილობრივი, თუ დარგობრივი, ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული დაწესებულებებისა და თანასწორობის ორგანოების ჩათვლით), ასევე, შრომის ინსპექციის სამსახურის საქმიანობასა და სასამართლოებში განხილული საქმეების შედეგებზე; მან ასევე ითხოვა ინფორმაცია მიგნებებზე (მაგ: შრომის ინსპექციის საქმიანობის შედეგები, ან საჩივრების განხილვები ეროვნული ტრიბუნალებისა და სასამართლოების მიერ) და კონკრეტულ დარგებთან მიმართებით მიღებულ გამოსასწორებელ ზომებზე (როგორცაა ჯანდაცვა, კვების მრეწველობა, სტუმარმასპინძლობის სფერო, სოფლის მეურნეობა, ოჯახში დასაქმებულთა და მოვლის სფერო).

პასუხად ანგარიშში აღნიშნულია, რომ საანგარიშო პერიოდში ეროვნულ სასამართლოებს არ წარდგენიათ საქმეები გონივრულ დღიურ და ყოველკვირიულ სამუშაო საათებზე; კომიტეტს ასევე არ მიუღია ინფორმაცია კონკრეტულ პროაქტიულ ზომებზე, რომლებიც ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნულმა დაწესებულებებმა და თანასწორობის ორგანოებმა გაატარეს გონივრული სამუშაო საათების დასაცავად. ანგარიშში აღნიშნულია, რომ თავის ყოველწლიურ საპარლამენტო მოხსენებაში საქართველოს სახალხო დამცველმა კრიტიკულად შეაფასა შრომის კოდექსში არსებული ხარვეზები და ხაზი გაუსვა შრომის ინსპექციის სამსახურის უფლებამოსილებისა და მანდატის გაფართოების გადაუდებელ საჭიროებას. სახალხო დამცველის აპარატი აქტიურად მონაწილეობდა სამუშაო ჯგუფების შეხვედრებსა და საპარლამენტო განხილვებში, რომლებიც შეეხებოდა შრომის უსაფრთხოების კანონპროექტსა და შრომის კანონმდებლობის რეფორმას.

## **კანონმდებლობა და პრაქტიკა გამოძახების პერიოდებთან დაკავშირებით**

თავის მიზნობრივ კითხვაში კომიტეტმა ითხოვა ინფორმაცია გამოძახებით მუშაობის დროსა და მომსახურებასთან დაკავშირებულ კანონმდებლობასა და პრაქტიკაზე (მათ შორის, საათობრივი ანაზღაურების ხელშეკრულებებზე), ასევე, თუ როგორ განიხილება არააქტიური გამოძახების პერიოდები სამუშაო და დასვენების დროისა ან ანაზღაურების თვალსაზრისით.

პასუხად ანგარიშში აღნიშნულია, რომ გამოძახებით მუშაობის დროისა და მომსახურების განმარტება და გამოყენების წესები არ რეგულირდება, ამიტომ ამის შესახებ ინფორმაცია ვერ მიეწოდება. კომიტეტი აღნიშნავს, რომ გამოძახებით მორიგეობის პერიოდი არის დრო, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებულს არ მოეთხოვება დამსაქმებლისთვის სამუშაოს შესრულება; ეს პერიოდი არ განეკუთვნება ეფექტიან სამუშაო დროს, მიუხედავად იმისა, დასაქმებული დამსაქმებლის ობიექტზე გაატარებს, თუ საკუთარ სახლში. კომიტეტი სვამს კითხვას: პერიოდი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული იმყოფება სამსახურში ან სახლში, მაგრამ არ ასრულებს აქტიურ სამუშაოს, სამუშაო დროდ ითვლება, თუ დასვენების დროდ, საქართველოს კანონმდებლობაში სამუშაო დროის ცნების განმარტების თანახმად? კომიტეტი ასევე იმეორებს კითხვას საათობრივი ანაზღაურების ხელშეკრულებებთან დაკავშირებით. თუ მოთხოვნილი ინფორმაცია არ წარედგინება მომდევნო ანგარიშში, კომიტეტი ვერ შეძლებს დადგენას, რომ ქვეყანაში არსებული მდგომარეობა ამ კუთხით შეესაბამება ქარტიის 2§1 მუხლს.

## **Covid-19**

Covid-19-ის კრიზისის კონტექსტში, კომიტეტმა მხარე სახელმწიფოებს სთხოვა ინფორმაციის წარმოდგენა შემდეგ საკითხებზე: Covid-19-ის კრიზისის გავლენა შრომის სამართლიანი პირობების უფლებაზე და ზოგადი ზომები, რომლებიც მიღებულია მისი არასასურველი ზემოქმედების შესამსუბუქებლად. უფრო კონკრეტულად, კომიტეტმა ითხოვა ინფორმაცია გონივრული სამუშაო დროის უფლებით სარგებლობაზე შემდეგ დარგებში: ჯანდაცვა და სოციალური მუშაობა, სამართალდაცვითი სფერო, თავდაცვა და სხვა აუცილებელი სახელმწიფო სერვისები, განათლება და ტრანსპორტი.

კომიტეტი მიუთითებს თავის 2021 წლის 24 მარტის განაცხადზე Covid-19-ისა და სოციალური უფლებების შესახებ.

ანგარიშში აღნიშნულია, რომ ეს საკითხი არ არის შესწავლილი და საანგარიშო პერიოდში არ მიღებულა ზომები Covid-19-ის კრიზისის ზეგავლენის შესამსუბუქებლად. ანგარიშში ასევე აღნიშნულია, რომ არცერთ უწყებას არ ჩაუტარებია კვლევები კონკრეტულ დარგებში სამუშაო დროსთან დაკავშირებული ვითარების შესაფასებლად პანდემიის პერიოდში.

სახალხო დამცველის აპარატი თავის კომენტარებში აღნიშნავს, რომ პანდემიის დროს დაფიქსირდა რამდენიმე შემთხვევა, როდესაც არ იყო დაცული მოთხოვნა 24-საათიან ცვლებს შორის 12-საათიანი დასვენების დროის შესახებ.

## **დასკვნა**

კომიტეტი ასკვნის, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 2§1 მუხლს, ვინაიდან არ არსებობს შესაბამისი ორგანო, რომელიც ზედამხედველობას გაუწევს სამუშაო დროის ყოველდღიური და ყოველკვირეული ზღვრების დაცვას პრაქტიკაში.

იხილეთ კარმენ სალსედო ბელტრანის განსხვავებული მოსაზრება 1961 წლის სოციალური

ქარტიისა და შესწორებული სოციალური ქარტიის 2§1 მუხლზე.



**მუხლი 2 – უფლება შრომის სამართლიან პირობებზე**  
*პუნქტი 2 – სახელმწიფო უქმე დღეების ანაზღაურება*

კომიტეტი ითვალისწინებს ინფორმაციას, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარმოდგენილი ანგარიში.

კომიტეტი იხსენებს, რომ არ დასმულა მიზნობრივი კითხვები ქარტიის 2§2 მუხლთან დაკავშირებით. ამ მიზეზით, მიმდინარე საანგარიშგებო ციკლში აღნიშნულ დებულებაზე ინფორმაციის წარმოდგენა ეთხოვათ მხოლოდ იმ სახელმწიფოებს, რომელთა მიმართაც წინა შემთხვევაში მიღებული იყო დასკვნა შეუსაბამობის, გადავადების ან ინფორმაციის მიღებამდე შესაბამისობის შესახებ (იხ. წერილის დანართი, რომლითაც კომიტეტმა ითხოვა ანგარიშის წარდგენა ქარტიის დებულებათა შესრულებაზე თემატური ჯგუფიდან „შრომითი უფლებები“).

თავის წინა დასკვნებში (2018 და 2014 წლების დასკვნები) კომიტეტმა მიიჩნია, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამებოდა ქარტიის 2§2 მუხლს, ვინაიდან არ დადგინდა, რომ საქართველოს კანონმდებლობა უზრუნველყოფდა სახელმწიფო უქმე დღეებში შესრულებული სამუშაოს ადეკვატურ ანაზღაურებას.

ანგარიშში მითითებულია, რომ 2020 წლის 29 სექტემბერს საქართველოს პარლამენტმა მიიღო შრომის კანონმდებლობის რეფორმის პაკეტი, მათ შორის, მნიშვნელოვანი ცვლილებები საქართველოს ორგანული კანონის, შრომის კოდექსისათვის (N 7177).

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ შრომის კოდექსის 30-ე მუხლით განსაზღვრულია შემდეგი სახელმწიფო უქმე დღეები: 1 და 2 იანვარი (ახალი წლის სადღესასწაულო დღეები), 7 იანვარი (შობის დღე), 19 იანვარი (ნათლისღება), 3 მარტი (დედის დღე), 8 მარტი (ქალთა საერთაშორისო დღე), 9 აპრილი, სააღდგომო დღეები (დიდი პარასკევი, დიდი შაბათი, აღდგომის დღე, აღდგომის მეორე დღე - ორშაბათი), 9 მაისი (ფაშიზმზე გამარჯვების დღე), 12 მაისი, 26 მაისი (საქართველოს დამოუკიდებლობის დღე), 28 აგვისტო (ღვთისმშობლის მიძინების დღე), 14 ოქტომბერი, 23 ნოემბერი (გიორგობის დღე).

30(2) მუხლის თანახმად, „დასაქმებულს უფლება აქვს, ამ კანონით გათვალისწინებული უქმე დღეების ნაცვლად, მოითხოვოს სხვა დასვენების დღეები, რაც უნდა განისაზღვროს შრომითი ხელშეკრულებით“. 30(3) მუხლის თანახმად, „ამ კანონით გათვალისწინებული უქმე დღეების გარდა, საქართველოს მთავრობის დადგენილებით შესაძლებელია განისაზღვროს სხვა უქმე დღეებიც. დამსაქმებელს უფლება აქვს, მოსთხოვოს დასაქმებულს, რომ მან სამუშაო, საქართველოს მთავრობის დადგენილებით განსაზღვრული უქმე დღის ნაცვლად, მის მომდევნო, ამ კანონის 24-ე მუხლის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებულ დასვენების დღეს შეასრულოს.“ კომიტეტი ითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში მიეთითოს, პრინციპულად აკრძალულია თუ არა მუშაობა სახელმწიფო უქმე დღეებში.

რაც შეეხება ანაზღაურებას, ანგარიშში მითითებულია, რომ უქმე დღეებში მუშაობა ანაზღაურდება ყოველთვიური ხელფასის ფარგლებში; სახელმწიფო უქმე დღეებში სამუშაოს შესრულება ითვლება ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ (30-ე მუხლის მე-4 ნაწილი) და ანაზღაურდება საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით (27-ე მუხლის მე-2 ნაწილი). ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. 27-ე მუხლის მე-3 ნაწილის თანახმად, „მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დასაქმებულისთვის ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე. დასაქმებულს დამატებითი დასვენების დრო უნდა მიეცეს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებიდან არაუგვიანეს 4 კვირისა, თუ მხარეთა შეთანხმებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.“

რაც შეეხება უქმე დღეებში შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურებას საჯარო სამსახურში, ანგარიშში აღნიშნულია, რომ საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 58-ე მუხლის (მოხელის სახელფასო დანამატი) თანახმად, „მოხელეს სახელფასო დანამატი ეძლევა ზემდგომი თანამდებობის პირის დავალებით შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესაბამისად.“ გარდა ამისა, მოხელეს დამატებითი გასამრჯელო ეძლევა დამატებითი მოვალეობების დაკისრებისას, მათ შორის, სახელმწიფო უქმე დღეებში შესრულებული სამუშაოსთვის. ანგარიშში მითითებულია, რომ სახელფასო დანამატის საერთო ოდენობა განისაზღვრება საჯარო დაწესებულებაში, შრომის ანაზღაურების შესახებ საქართველოს კანონით. ამ კანონის 26-ე მუხლის (სახელფასო დანამატის საერთო ოდენობა) მიხედვით, „სახელფასო დანამატის ერთდროული ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შესაბამისი თანამდებობისათვის/პოზიციისთვის გათვალისწინებული თანამდებობრივი სარგოს 1 თვის ოდენობას, ხოლო წლის განმავლობაში მიღებული მთლიანი სახელფასო დანამატის ოდენობა – თანამდებობრივი სარგოს წლიური ოდენობის 20%-ს“. ანგარიშში მითითებულია, რომ ზემოაღნიშნული კანონის 27-ე მუხლის თანახმად, საჯარო დაწესებულებაში დასვენების/უქმე დღეს შესრულებული სამუშაო „ანაზღაურდება ნამუშევარი საათებისა და თანამდებობრივი სარგოს მიხედვით, შესაბამისი საჯარო დაწესებულების მიერ დადგენილი წესით, საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ საქართველოს კანონით დადგენილი ზღვრული ოდენობის ფარგლებში.“

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ ანგარიშში არ არის წარმოდგენილი პასუხი წინა დასკვნებში (2018, 2016 და 2014 წლების დასკვნები) დასმულ კითხვაზე პრაქტიკაში არსებული მდგომარეობის შესახებ, მათ შორის, სახელფასო განაკვეთის გაზრდილი ოდენობის მაგალითები სხვადასხვა სექტორსა და დარგში (როგორც საჯარო, ისე კერძო).

კომიტეტი იხსენებს, რომ ყოველკვირეული დასვენების პერიოდებისა და ყოველწლიური შვებულების გარდა, ქართის 2§2 მუხლით გარანტირებულია სახელმწიფო უქმე დღეების ანაზღაურების უფლება. ის ასევე იხსენებს, რომ სახელმწიფო უქმე დღეებში სამუშაოს შესრულება გულისხმობს დასაქმებულის შეზღუდვას, რისთვისაც უნდა მიეცეს შესაბამისი ანაზღაურება. შესაბამისად, უქმე დღეებში შესრულებული სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს ჩვეული გასამრჯელოს ორმაგი ოდენობით. ანაზღაურება შეიძლება გულისხმობდეს საკომპენსაციო დასვენების დროსაც, ნამუშევარი დღეების, სულ მცირე, ორმაგი ხანგრძლივობით (განცხადება 2§2 მუხლის განმარტების შესახებ; 2014 წლის დასკვნები, 2§2 მუხლი, სერბეთი).

კომიტეტს მიაჩნია, რომ ზემოთ აღწერილი სამართლებრივი დებულებები (როგორც კერძო, ისე საჯარო სექტორში) არ არის საკმარისად ზუსტი სახელმწიფო უქმე დღეებში შესრულებული სამუშაოს ადეკვატურად ასანაზღაურებლად. აქედან გამომდინარე, იგი თვლის, რომ არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქართის 2§2 მუხლს, ვინაიდან სახელმწიფო უქმე დღეებში შესრულებული სამუშაო ადეკვატურად არ ანაზღაურდება .

რაც შეეხება მონიტორინგსა და ჯარიმებს, დასკვნაში აღნიშნულია, რომ შრომის ინსპექციის სამსახური ამოწმებს და მონიტორინგს უწევს 30-ე მუხლის სათანადოდ გამოყენებას. ამ მუხლის დარღვევამ შეიძლება გამოიწვიოს გაფრთხილება ან დაჯარიმება. ჯარიმის ოდენობა 200-დან (50 ევრო) 800 (200 ევრო) ლარამდე აღწევს იმ დამსაქმებლისთვის, რომელიც ფიზიკური პირია, და 200-დან (50 ევრო) 1000 (250 ევრო) ლარამდე განისაზღვრება იურიდიული პირისთვის. ჯარიმის დაკისრება დამოკიდებულია შემოსავალზე.

## **Covid-19**

პანდემიასთან დაკავშირებულ სპეციალურ ღონისძიებებზე კითხვის პასუხად, ანგარიშში

აღნიშნულია, რომ არ იკვეთება ცვლილებები სახელმწიფო უქმე დღეების ანაზღაურების უფლებასთან მიმართებით.

კომიტეტი მიუთითებს თავის 2021 წლის 24 მარტის განაცხადზე Covid-19-ისა და სოციალური უფლებების შესახებ.

#### *დასკვნა*

კომიტეტი ასკვნის, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 282 მუხლს, ვინაიდან სახელმწიფო უქმე დღეებში შესრულებული სამუშაო ადეკვატურად არ ანაზღაურდება.

**მუხლი 2 – უფლება შრომის სამართლიან პირობებზე**  
**პუნქტი 5 – ყოველკვირეული დასვენების პერიოდი**

კომიტეტი ითვალისწინებს ინფორმაციას, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარმოდგენილი ანგარიში, ასევე, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებისა და საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის კომენტარები.

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ არ დასმულა მიზნობრივი კითხვები ქარტიის 2§5 მუხლთან დაკავშირებით. ამ მიზეზით, მიმდინარე საანგარიშგებო ციკლში აღნიშნულ დებულებაზე ინფორმაციის წარმოდგენა ეთხოვათ მხოლოდ იმ სახელმწიფოებს, რომელთა მიმართაც წინა შემთხვევაში მიღებული იყო დასკვნა შეუსაბამობის, გადავადების ან ინფორმაციის მიღებამდე შესაბამისობის შესახებ (იხ. წერილის დანართი, რომლითაც კომიტეტმა ითხოვა ანგარიშის წარდგენა ქარტიის დებულებათა შესრულებაზე თემატური ჯგუფიდან „შრომითი უფლებები“).

2014 წელს კომიტეტმა დაასკვნა, რომ არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამებოდა ქარტიის 2§5 მუხლს, ვინაიდან მთლიანად შრომის ბაზარზე არ იყო ადეკვატურად დაცული ყოველკვირეული დასვენების დროის უფლება. 2018 წელს კომიტეტმა გაიმეორა თავისი დასკვნა შეუსაბამობაზე, რადგან, მისი აზრით, ვერ დადგინდა, რომ გარანტირებული იყო ყოველკვირეული დასვენების დროის უფლება.

ანგარიშში მითითებულია შრომის კოდექსის შინაარსი, კერძოდ, 24-ე მუხლის მე-7 ნაწილი, რომელიც ითვალისწინებს 24-საათიან ყოველკვირეულ დასვენების დროს. ამავე მუხლის თანახმად, „მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულს შეუძლია, არაუმეტეს 14 დღის განმავლობაში მიმდევრობით ორჯერ ისარგებლოს 24-საათიანი დასვენების დროით“. პრაქტიკულ მდგომარეობაზე მოთხოვნილი ინფორმაციის პასუხად, ანგარიშში მითითებულია პროფესიული კავშირების გაერთიანების მიერ წარდგენილი საინფორმაციო წერილი, სადაც აღნიშნულია, რომ დასაქმებულები, ჩვეულებრივ, სარგებლობენ 1-დან 2 დღემდე ყოველკვირეული დასვენების დროით. წინამდებარე ანგარიშზე საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების მიერ წარმოდგენილ კომენტარებში ხაზი გაესვა განსხვავებას შრომის კოდექსის დამცველ კერძო მუშაკებსა და იმ საჯარო მოსამსახურეებს შორის, რომელთა სამუშაო დროსაც კანონმდებლობა შემოსაზღვრავს კვირაში მაქსიმუმ 5 დღით.

ანგარიშში ასევე აღნიშნულია, რომ არ არსებობს სტატისტიკური მონაცემები შრომის ინსპექციის მიერ განხორციელებულ მონიტორინგის ღონისძიებებზე, რადგან ამ სამსახურს ყველა შრომითი საკითხის ინსპექტირება შეუძლია 2021 წლის იანვრიდან. სახალხო დამცველის აპარატი ასევე აღნიშნავს, რომ 2021 წლამდე არ არსებობდა შრომის ინსპექციის მსგავსი შესაბამისი ორგანო, რომელიც ზედამხედველობას გაუწევდა ამ წესის დაცვას.

დაბოლოს, საანგარიშო პერიოდში არ გატარებულა Covid-19-სა და ამ დებულებასთან დაკავშირებული კონკრეტული ზომები.

ანგარიშში წარმოდგენილი ახსნა-განმარტების გათვალისწინებით, კომიტეტი ასკვნის, რომ არსებული მდგომარეობა ახლა შეესაბამება ქარტიას.

**დასკვნა**

კომიტეტი ასკვნის, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა შეესაბამება ქარტიის 2§5 მუხლს.

**მუხლი 2 – უფლება შრომის სამართლიან პირობებზე**  
*პუნქტი 7 – ღამის სამუშაოები*

კომიტეტი ითვალისწინებს ინფორმაციას, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარმოდგენილი ანგარიში, ასევე, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებისა და საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის კომენტარები.

კომიტეტი იხსენებს, რომ არ დასმულა მიზნობრივი კითხვები ქარტიის 2§7 მუხლთან მიმართებით. ამ მიზეზით, მიმდინარე საანგარიშგებო ციკლში აღნიშნულ დებულებაზე ინფორმაციის წარმოდგენა ეთხოვათ მხოლოდ იმ სახელმწიფოებს, რომელთა მიმართაც წინა შემთხვევაში მიღებული იყო დასკვნა შეუსაბამობის, გადავადების ან ინფორმაციის მიღებამდე შესაბამისობის შესახებ (იხ. წერილის დანართი, რომლითაც კომიტეტმა ითხოვა ანგარიშის წარდგენა ქარტიის დებულებათა შესრულებაზე თემატური ჯგუფიდან „შრომითი უფლებები“).

თავის წინა დასკვნაში კომიტეტმა მიიჩნია, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამებოდა ქარტიის 2§7 მუხლს, ვინაიდან ვერ დადგინდა, ნამდვილად გადიან თუ არა ღამის საათებში მომუშავე პირები სავალდებულო რეგულარულ სამედიცინო შემოწმებას (2018 წლის დასკვნები). აქედან გამომდინარე, კომიტეტის შეფასება შეეხება იმ ინფორმაციას, რომელიც ანგარიშში წარმოდგენილია შეუსაბამობის დასკვნებზე პასუხად.

კომიტეტი იხსენებს, რომ მისი წინა დასკვნა შეუსაბამობის შესახებ ეფუძნებოდა სრული და განახლებული ინფორმაციის არარსებობას სამედიცინო შემოწმების სიხშირეზე, ასევე, რეგულარული სამედიცინო შემოწმებების ჩატარებაზე პრაქტიკაში (2010, 2014, 2016, 2018 წლების დასკვნები). მიმდინარე ანგარიშში არ არის წარმოდგენილი განახლებული ინფორმაცია საანგარიშო პერიოდში არსებული მდგომარეობის შესახებ. ამის ნაცვლად, ანგარიშში მეორდება, რომ შრომის კოდექსის 28-ე მუხლის თანახმად, ღამის სამუშაოზე დასაქმებულ პირს უფლება აქვს, მოითხოვოს წინასწარი (დასაქმებამდე) და შემდგომი პერიოდული სამედიცინო შემოწმება დამსაქმებლის ხარჯით. გარდა ამისა, დოკუმენტში აღნიშნულია, რომ მინისტრის ბრძანებით, რომელიც მიღებულია 2021 წლის 7 სექტემბერს (საანგარიშო პერიოდს მიღმა), განისაზღვრა შრომის კოდექსის 28-ე მუხლით გათვალისწინებული სამედიცინო შემოწმების სიხშირე: წელიწადში ერთხელ ჩვეულებრივ პირობებში, ან ყოველ ექვს თვეში ერთხელ - დასაბუთებული სამედიცინო მიზეზების არსებობისას. ანგარიშში დამატებით აღინიშნა, რომ შრომის ინსპექცია მხოლოდ 2021 წლის 1 იანვრიდან აღიჭურვა ღამის სამუშაოებთან დაკავშირებულ დებულებათა შესრულებაზე მონიტორინგის მანდატით და შეგროვებული ინფორმაცია უმოკლეს ვადაში მიეწოდება.

მესამე მხარის კომენტარებში აღნიშნულია, რომ მთავრობის მიერ მითითებული დებულებები პირობითს ხდის სამედიცინო შემოწმებას ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირის მკაფიო მოთხოვნიდან გამომდინარე. საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება დამატებით აღნიშნავს, რომ სამაგიეროს გადახდის შიშის გამო, დასაქმებულები პრაქტიკაში თავს იკავებენ სამედიცინო შემოწმების მოთხოვნისგან.

კომიტეტი ასევე იხსენებს, რომ ქარტიის 2§7 მუხლი ითხოვს სავალდებულო სამედიცინო შემოწმებას წინასწარ, ღამის სამუშაოზე დასაქმებამდე, და შემდგომ - რეგულარულად (იხ. მაგ: 2018 წლის დასკვნები, უკრაინა). ამ თვალსაზრისით, კომიტეტი მომდევნო ანგარიშში ითხოვს დაზუსტებას, მინისტრის ზემოხსენებული ბრძანების თანახმად, ღამის სამუშაოს დაწყებამდე და შემდგომი რეგულარული სამედიცინო შემოწმება სავალდებულოა, თუ პირიქით, პირობითი და დამოკიდებულია ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირის მოთხოვნაზე. კომიტეტი კიდევ ერთხელ ითხოვს ინფორმაციას, რომელიც დაადასტურებს შემოწმებათა ჩატარებას პრაქტიკაში. მანამდე იგი ასკვნის, რომ საქართველოში არსებული

მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 2§7 მუხლს, ვინაიდან ღამის სამუშაოზე დასაქმებულ პირებს სინამდვილეში არ უტარდებათ სავალდებულო რეგულარული სამედიცინო შემოწმება.

### ***Covid-19***

პანდემიასთან დაკავშირებულ სპეციალურ ღონისძიებებზე კითხვის პასუხად, ანგარიშში აღნიშნულია, რომ ასეთი ზომები არ გატარებულა.

### ***დასკვნა***

კომიტეტი ასკვნის, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 2§7 მუხლს, ვინაიდან ღამის სამუშაოზე დასაქმებულ პირებს სინამდვილეში არ უტარდებათ სავალდებულო რეგულარული სამედიცინო შემოწმება.

#### **მუხლი 4 – უფლება შრომის სამართლიან ანაზღაურებაზე**

##### *პუნქტი 2 – გაზრდილი ანაზღაურება ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისთვის*

კომიტეტი ითვალისწინებს ინფორმაციას, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარმოდგენილი ანგარიში, ასევე, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატისა და საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციის კომენტარები.

კომიტეტი იხსენებს, რომ ამ მონიტორინგის ციკლის ფარგლებში სახელმწიფოებს ეთხოვრება პასუხის გაცემა მიზნობრივ კითხვებზე, რომლებიც შეეხებოდა ქარტიის 4§2 მუხლს, ასევე, საჭიროებისამებრ, წინა დასკვნებზე შეუსაბამობის, გადავადების ან ინფორმაციის მიღებამდე შესაბამისობის შესახებ წინა (იხ. წერილის დანართი, რომლითაც კომიტეტმა ითხოვა ანგარიშის წარდგენა ქარტიის დებულებათა შესრულებაზე თემატური ჯგუფიდან „შრომითი უფლებები“).

კომიტეტმა გადადო წინა დასკვნის მიღება მოთხოვნილი ინფორმაციის მიღებამდე (2018 წლის დასკვნები). აქედან გამომდინარე, მისი შეფასება შეეხება იმ ინფორმაციას, რომელიც ანგარიშში წარმოდგენილია გადავადების დასკვნასა და მიზნობრივ კითხვებზე პასუხად.

##### *გაზრდილი ანაზღაურების წესები ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის*

თავის წინა დასკვნაში კომიტეტმა იკითხა, გაიზარდა თუ არა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ასანაზღაურებელი დასვენების დრო. მან მოითხოვა იმ გაზრდილი საათობრივი განაკვეთების მაგალითებიც, რომლითაც ანაზღაურდებოდა ზეგანაკვეთური სამუშაო. კომიტეტმა ასევე იკითხა, არსებობდა თუ არა გამონაკლისები ზეგანაკვეთური სამუშაოს გაზრდილი განაკვეთით ანაზღაურებასთან მიმართებით, და თუ არსებობდა, დასაქმებულთა რომელ კატეგორიებს ეხებოდა ის (2018 წლის დასკვნები).

ანგარიშის თანახმად, შრომის კოდექსი ითვალისწინებს საათობრივი ანაზღაურების გაზრდილ განაკვეთს ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის, თუმცა მასში ასევე მითითებულია, რომ ანაზღაურების ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. შრომის კოდექსი ითვალისწინებს, რომ მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე ზეგანაკვეთური სამუშაოს ასანაზღაურებლად. კომიტეტი ითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში განმარტოს, როგორ გამოითვლება ასეთი დასვენების დრო.

ანგარიშში ასევე აღნიშნულია, რომ შრომის კანონმდებლობის 2020 წლის რეფორმის ფარგლებში, საქართველოში მოქმედებს დასაქმებულთა სამუშაო საათების ყოველდღიური აღრიცხვის წესი. შრომის კოდექსის 24(11) მუხლის თანახმად, „დამსაქმებელი ვალდებულია, სამუშაო დღეს წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო და სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის ყოველთვიური დოკუმენტი გააცნოს დასაქმებულს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, სამუშაოს ორგანიზების სპეციფიკიდან გამომდინარე, ეს შეუძლებელია.“

ანგარიშში აღნიშნულია, რომ საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 61(1) მუხლის თანახმად, „მოხელის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაო სრულდება მხოლოდ მოხელის ზემდგომი თანამდებობის პირის წერილობითი დავალების საფუძველზე“; ასეთი სამუშაო ანაზღაურდება მოხელისთვის სახელფასო დანამატის გადახდით („სახელფასო დანამატის ერთდროული ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს შესაბამისი თანამდებობისთვის გათვალისწინებული თანამდებობრივი სარგოს 1 თვის ოდენობას, ხოლო წლის განმავლობაში მიღებული მთლიანი სახელფასო დანამატის ოდენობა – თანამდებობრივი სარგოს წლიური ოდენობის 20%-ს“) ან ზეგანაკვეთური სამუშაოს

პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემით. კომიტეტი ითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში განიმარტოს, თუ როგორ გამოითვლება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ასანაზღაურებლად გამოყოფილი დამატებითი დასვენების დრო.

ანგარიშის თანახმად, ეროვნულ სასამართლოებში შეტანილია რამდენიმე საქმე, რომლებიც შეეხებოდა ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის გაზრდილი ანაზღაურების მიღებას. 2019 წლის 16 დეკემბრის გადაწყვეტილებაში საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განიხილა საქმე, რომელიც შეეხებოდა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების განსაზღვრას ანაზღაურების ხელშეკრულების არარსებობისას. სასამართლომ განაცხადა, რომ ვინაიდან მხარეები არ იყვნენ შეთანხმებულნი ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების განაკვეთზე, ეს პირობები უნდა განსაზღვრულიყო სამართლიანობის საფუძველზე, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 352(2) მუხლის შესაბამისად. ანაზღაურება განისაზღვრა იმ განაკვეთის საფუძველზე, რომელიც მხარეებმა შემდგომ ხელშეკრულებებში დაადგინეს ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის, კერძოდ 1.5 კოეფიციენტით. 2019 წლის 3 ივნისის სხვა გადაწყვეტილებით, უზენაესმა სასამართლომ არ დააკმაყოფილა მოსარჩელის მოთხოვნა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებასთან დაკავშირებით. მან აღნიშნა, რომ არასამუშაო საათებში სამუშაო ადგილას ყოფნა თავისთავად არ ამტკიცებდა, რომ სამუშაოს დასასრულებლად საჭირო იყო დამატებითი დრო.

თავის კომენტარებში საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებამ აღნიშნა, რომ პრაქტიკაში ხშირია შემთხვევები, როცა ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების განაკვეთი არაგონივრული და უსამართლოა. მას მოჰყავს მაგალითი ეროვნული სასამართლო პრაქტიკიდან, სადაც ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდა საათობრივი გასამრჯელოს 0.01%-ის ოდენობით. გარდა ამისა, საქართველოში ნორმად იქცა თანხით ან სხვაგვარად აუნაზღაურებელი ზეგანაკვეთური სამუშაო.

თავის კომენტარებში საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია აღნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსისგან განსხვავებით, საქართველოს კანონი საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ არ ითვალისწინებს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებას გაზრდილი განაკვეთით. ასევე, საჯარო დაწესებულებებში არ არსებობს ზეგანაკვეთური სამუშაოს აღრიცხვისა და ანაზღაურების ერთიანი მიდგომა.

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ არ არის წარმოდგენილი ინფორმაცია, არსებობს თუ არა გამონაკლისები ზეგანაკვეთური სამუშაოს გაზრდილი განაკვეთით ანაზღაურებასთან მიმართებით და დასაქმებულთა რომელ კატეგორიებს ეხება ისინი. კომიტეტი იმეორებს თხოვნას აღნიშნული ინფორმაციის მიწოდებაზე, მანამდე კი ინარჩუნებს პოზიციას ამ საკითხთან მიმართებით.

### **Covid-19**

Covid-19-ის კონტექსტში, კომიტეტმა მხარე სახელმწიფოებს სთხოვა, განემარტათ კრიზისის გავლენა შრომის სამართლიანი ანაზღაურების უფლებაზე ზეგანაკვეთურ მუშაობასთან მიმართებით, ასევე, წარმოედგინათ ინფორმაცია ამ უფლების დასაცავად და განსახორციელებლად მიღებულ ზომებზე. კომიტეტმა ითხოვა, კონკრეტული ინფორმაცია მიეწოდებინათ სამედიცინო პერსონალის მიერ შრომის სამართლიანი ანაზღაურების/ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების უფლებით სარგებლობაზე პანდემიის პერიოდში და განემარტათ, თუ როგორ იმართებოდა ზეგანაკვეთური სამუშაოსა და სამუშაო საათების საკითხი დისტანციური მუშაობისას (რეგულირება, მონიტორინგი, გაზრდილი ანაზღაურების მიცემა).

კომიტეტი მიუთითებს თავის 2021 წლის 24 მარტის განაცხადზე Covid-19-ისა და



სოციალური უფლებების შესახებ.

ანგარიშის თანახმად, არ ჩატარებულა კვლევები, რომ შეფასებულიყო Covid-19-ის კრიზისის გავლენა ზეგანაკვეთური შრომის სამართლიანი ანაზღაურების უფლებაზე. ანგარიშში აღნიშნულია მხოლოდ ის, რომ Covid-19-ის მართვის სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში, 2020 წლის ნოემბრიდან 50%-ით გაიზარდა იმ სამედიცინო პერსონალის ხელფასი, რომლებიც უშუალოდ იყვნენ ჩართულნი Covid-19-თან ბრძოლაში.

თავის კომენტარებში სახალხო დამცველის აპარატი სინანულს გამოხატავს იმის გამო, რომ ხელისუფლებამ არ შეისწავლა და არ შეაფასა Covid-19-ის კრიზისის გავლენა ზეგანაკვეთური შრომის სამართლიანი ანაზღაურების უფლებაზე.

*დასკვნა*

მოთხოვნილი ინფორმაციის მიღებამდე, კომიტეტი გადაავადებს დასკვნის გამოტანას.

**მუხლი 4 – უფლება შრომის სამართლიან ანაზღაურებაზე**  
*პუნქტი 3 – ქალებსა და კაცებს შორის დისკრიმინაციის დაუშვებლობა ანაზღაურებასთან მიმართებით*

კომიტეტი ითვალისწინებს ინფორმაციას, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარმოდგენილი ანგარიში, ასევე, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებისა და საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის კომენტარები.

კომიტეტი იხსენებს, რომ ამ მონიტორინგის ციკლის ფარგლებში სახელმწიფოებს ეთხოვათ პასუხის გაცემა მიზნობრივ კითხვებზე, რომლებიც შეეხებოდა ქარტიის 4§3 მუხლს, ასევე, საჭიროებისამებრ, წინა დასკვნებზე შეუსაბამობის, გადავადების ან ინფორმაციის მიღებამდე შესაბამისობის შესახებ (იხ. წერილის დანართი, რომლითაც კომიტეტმა ითხოვა ანგარიშის წარდგენა ქარტიის დებულებათა შესრულებაზე თემატური ჯგუფიდან „შრომითი უფლებები“).

4§3 მუხლთან მიმართებით, სახელმწიფოებს ეთხოვათ ინფორმაციის წარმოდგენა, თუ რა გავლენა იქონია Covid-19-ის პანდემიამ ქალებისა და კაცების თანაბარი ანაზღაურების უფლებაზე თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის, განსაკუთრებული მითითებით მონაცემებზე, რომლებიც შეეხება ქალ მუშაკთა მიერ საშვებულებო სქემათა გამოყენების მოცულობასა და მოდალობებს.

კომიტეტი იხსენებს, რომ ის თანაბარი ანაზღაურების უფლებას განიხილავს ქარტიის მე-20 და 4§3 მუხლების საფუძველზე, ყოველ ორ წელიწადში ერთხელ, პირველი („დასაქმება, ტრენინგი და თანაბარი შესაძლებლობები“) და მესამე („შრომითი უფლებები“) თემატური ჯგუფების მიხედვით.

თავის წინა დასკვნაში კომიტეტმა მიიჩნია, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამებოდა ქარტიის 4§3 მუხლს, ვინაიდან კანონმდებლობით ადეკვატურად არ იყო გარანტირებული თანაბარი ანაზღაურება (2018 წლის დასკვნები).

აქედან გამომდინარე, კომიტეტის შეფასება შეეხება იმ ინფორმაციას, რომელიც ანგარიშში წარმოდგენილია შეუსაბამობის დასკვნებზე პასუხად.

***თანაბარი სამუშაოსთვის ან თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების უფლების გარანტირების ვალდებულებები***

***სამართლებრივი ჩარჩო***

თავის წინა დასკვნაში კომიტეტმა მიიჩნია, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამებოდა ქარტიის 4§3 მუხლს, ვინაიდან კანონმდებლობით ადეკვატურად არ იყო გარანტირებული თანაბარი ანაზღაურება (2018 წლის დასკვნები). კომიტეტმა ითხოვა ინფორმაცია კანონმდებლობაში არსებულ სიახლეებზე ამ კუთხით.

კომიტეტი მიუთითებს თავის წინა დასკვნაზე მე-20 მუხლის შესაბამისად (2020 წლის დასკვნები), სადაც აღნიშნავდა, რომ საანგარიშო პერიოდში მიღებული საკანონმდებლო ცვლილებების მიუხედავად, ვითარება არ შეცვლილა არც კერძო და არც საჯარო სექტორში, და თანაბარი ანაზღაურების უფლების აღიარების ვალდებულებას არ მიიჩნევდა შესრულებულად.

ანგარიშში მითითებულია, რომ ახლახან შესწორებული შრომის კოდექსი (2020 წლის 29 სექტემბრის საქართველოს ორგანული კანონი N 7177, შრომის კანონმდებლობის რეფორმა 2020) ადგენს პრინციპებს, რომლებიც ემსახურება დისკრიმინაციის აღმოფხვრასა და აკრძალვას შრომით და წინასახელმძღვანელო ურთიერთობებში, ასევე, თანაბარი

სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების გაცემას. შრომის კოდექსის 4(4) მუხლის თანახმად, „დამსაქმებელი ვალდებულია, ქალი და მამაკაცი დასაქმებულების მიერ თანაბარი სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში, უზრუნველყოს მათთვის თანაბარი შრომის ანაზღაურების გადახდა“. კომიტეტი აღნიშნავს, რომ ეს მუხლი ქალებისა და კაცებისთვის თანაბარი ანაზღაურების გადახდას ითვალისწინებს „თანაბარი სამუშაოს შესრულების შემთხვევაში“ და არა „თანაბარი ან შესადარისი ღირებულების სამუშაოსთვის“. კომიტეტის აზრით, ეს ფორმულირება უფრო ვიწროა, ვიდრე ითვალისწინებს ქარტიით განსაზღვრული პრინციპი.

გარდა ამისა, ანგარიშში მითითებულია, რომ საქართველოს კანონს დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ დაემატა ახალი დებულება, რომლის მიხედვითაც თანასწორი მოპყრობის პრინციპი გარანტირებულია შემდეგ საკითხებში: სამსახურში დაწინაურება, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა და ანაზღაურება, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციების წევრობა და საქმიანობა და ა.შ.

ანგარიშში ასევე აღნიშნულია, რომ საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 56(3) მუხლი განსაზღვრავს საჯარო დაწესებულების ვალდებულებას, „მიიღოს ზომები დაწესებულებაში მომუშავე პირთა თანასწორი მოპყრობის მიზნით, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს საჯარო დაწესებულების შინაგანაწესსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება“.

ანგარიშში მითითებულია, რომ საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 57(1) მუხლის თანახმად, „მოხელეთა შრომის ანაზღაურების სისტემა უნდა ეფუძნებოდეს გამჭვირვალობისა და სამართლიანობის პრინციპებს, რომლებიც გულისხმობს თანაბარი სამუშაოს შესრულებისთვის თანაბარი ანაზღაურების მიღებას“. ამავე კანონის 57(3) მუხლის თანახმად, „მოხელის შრომის ანაზღაურება მოიცავს თანამდებობრივ სარგოს, საკლასო დანამატს, სახელფასო დანამატს და ფულად ჯილდოს“.

ანგარიშში ასევე აღნიშნულია, რომ საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ საქართველოს კანონის (რომელიც ძალაში შევიდა 2018 წლის 1 იანვარს) მე-3 მუხლი ადგენს თანასწორობისა და გამჭვირვალობის პრინციპს შრომის ანაზღაურების სისტემაში, რაც გულისხმობს „თანაბარ ანაზღაურებას თანაბარი სამუშაოს შესრულებისთვის“. ზემოხსენებული კანონის თანახმად, კონკრეტული თანამდებობებისთვის ფუნქციები განისაზღვრება ისეთ სპეციფიკურ მახასიათებელთა შეფასებით, როგორცაა: პასუხისმგებლობის დონე, სტრესი, შესაბამისი კომპეტენციები, კვალიფიკაცია და სამუშაო გამოცდილება. ანგარიშის მიხედვით, კოეფიციენტები ენიჭება კონკრეტულ თანამდებობებს და არა ამ თანამდებობებზე დასაქმებულ ადამიანებს, რაც ნიშნავს, რომ სქესსა და სხვა პიროვნულ თვისებებს არავითარი გავლენა არ აქვს კოეფიციენტთა სკალაზე.

ამასთან მიმართებით, კომიტეტი აღნიშნავს, რომ ქარტიის 4§3 და მე-20 მუხლების (ასევე, 1988 წლის დამატებითი ოქმის 1(c) მუხლის) მიხედვით, კანონმდებლობა ცალსახად უნდა ითვალისწინებდეს ქალებისა და კაცების თანაბარი ანაზღაურების უფლებას თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის. თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი ვრცელდება როგორც თანაბარ სამუშაოზე, ასევე თანაბარი ან შესადარისი ღირებულების სამუშაოზე.

კომიტეტი კიდევ ერთხელ აღნიშნავს, რომ ახალი კანონი საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ ქალებისა და კაცებისთვის თანაბარი ანაზღაურების გადახდას ითვალისწინებს „თანაბარი სამუშაოსთვის“ და არა „თანაბარი ან შესადარისი ღირებულების სამუშაოსთვის“. კომიტეტის აზრით, ეს ფორმულირება უფრო ვიწროა, ვიდრე გულისხმობს ქარტიით განსაზღვრული პრინციპი.

ამის გათვალისწინებით, კომიტეტი აღნიშნავს, რომ საანგარიშო პერიოდში მიღებული

ყველა საკანონმდებლო ცვლილების მიუხედავად, საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიას, ვინაიდან კანონით მკაფიოდ არ არის გარანტირებული ქალებისა და კაცებისთვის თანაბარი ანაზღაურების გადახდა თანაბარი ან თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის.

თავის კომენტარებში სახალხო დამცველის აპარატი აღნიშნავს, რომ ცვლილებების მიუხედავად, შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს შესაბამის სახელმწიფო დაწესებულებათა ვალდებულებას, განსაზღვრონ მინიმალური გასამრჯელო. სახალხო დამცველის აპარატი მიუთითებს, რომ თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის ეფექტიანად განხორციელების კუთხით, მინიმალური გასამრჯელოს დარეგულირება არსებითად მნიშვნელოვანია ღირსეული შრომის უზრუნველყოფასა და ქალთა მიმართ შრომითი დისკრიმინაციის აღმოფხვრაში.

კომიტეტმა მანამდე იკითხა, კრძალავდა თუ არა კანონმდებლობა დისკრიმინაციულ ანაზღაურებას კოლექტიურ ხელშეკრულებებში. ანგარიში არ გვაწვდის ინფორმაციას ამასთან დაკავშირებით და კომიტეტი იმეორებს თავის კითხვას.

### ***სამართლებრივი დაცვის ეფექტიანი საშუალებები***

კომპენსაციის ზღვართან დაკავშირებულ კითხვაზე პასუხად, ანგარიშში მითითებულია, რომ კანონმდებლობა არ ადგენს ზღვარს მატერიალური და არამატერიალური ზიანის კომპენსაციისთვის, რომელიც შეიძლება გადაუხადონ ანაზღაურებაში დისკრიმინაციის მსხვერპლს. კომიტეტს მიაჩნია, რომ ამ თვალსაზრისით ქვეყანაში არსებული მდგომარეობა შეესაბამება ქარტიას.

ანგარიშში ასევე აღნიშნულია, რომ შრომის კოდექსის 77(1) მუხლის თანახმად, თუ დამსაქმებელი დაარღვევს კოდექსით გათვალისწინებულ დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპს, მათ შორის, თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების გაცემის წესს, ამან შეიძლება გამოიწვიოს გაფრთხილება ან დაჯარიმება.

### ***ანაზღაურების გამჭვირვალობა და სამუშაოთა შედარება***

მე-20 და 4§3 მუხლებთან დაკავშირებულ დასკვნებში (2016, 2018 და 2020 წლების დასკვნები) კომიტეტმა იკითხა, შესაძლებელი იყო თუ არა ანაზღაურების შედარება კომპანიაში, რომელიც იყო ჰოლდინგის ნაწილი და ანაზღაურება განისაზღვრებოდა ცენტრალიზებულად.

ანგარიში არ შეიცავს ინფორმაციას ამ საკითხზე.

თავის კომენტარებში საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება აღნიშნავს, რომ ცვლილებების მიუხედავად, არ არსებობს თანაბარი სამუშაოს ღირებულების გაზომვის/შეფასების მეთოდოლოგია, რის გამოც რეგულაციები მხოლოდ ფორმალურია.

ზემოხსენებულიდან გამომდინარე, კომიტეტი აღნიშნავს: არ არის დადგენილი, რომ თანაბარ ანაზღაურებასთან დაკავშირებულ დავაში კანონმდებლობით ნებადართულია ანაზღაურების შედარება კომპანიებს შორის. აქედან გამომდინარე, კომიტეტი ასკვნის, რომ ამ თვალსაზრისით ქვეყანაში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიას.

კომიტეტი ითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიში შეიცავდეს ინფორმაციას კონკრეტულ ღონისძიებებზე, რომლებსაც შიდასახელმწიფოებრივი კანონმდებლობა ითვალისწინებს შრომის ბაზარზე ანაზღაურების გამჭვირვალობასთან მიმართებით, კერძოდ, დასაქმებულთა შესაძლებლობაზე, იცოდნენ სხვა დასაქმებულთა ანაზღაურების დონე და ანაზღაურებასთან დაკავშირებული ინფორმაცია.

### **სტატისტიკა და ზომები თანაბარი ანაზღაურების უფლების ხელშესაწყობად**

ანგარიშში წარმოდგენილია მონაცემები 2017 წელს მუშაკთა საშუალო თვიურ შრომით ანაზღაურებაზე სქესისა და საქმიანობის დარგების მიხედვით. ზოგადად, კაცების საშუალო თვიური შრომითი ანაზღაურება შეადგენდა 1197.4 ლარს (482 ევრო), ხოლო ქალების – 770.2 ლარს (246 ევრო). ანგარიშიდან გამომდინარე, კომიტეტი აღნიშნავს, რომ 2017 წელს გენდერული სახელფასო სხვაობა იყო 35.7%. იგი დასძენს, რომ გენდერული სახელფასო სხვაობა დიდია თითქმის ყველა დარგში: მერყეობს 19.4%-დან (მანქანა-დანადგარების ოპერატორებისა და ამწყობების შემთხვევაში) 51.1%-მდე (ხელოსნებისა და მასთან დაკავშირებული სფეროს მუშაკთა შემთხვევაში).

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების ანგარიშიდან გამომდინარე, კომიტეტი ასევე აღნიშნავს, რომ 2020 წელს დასაქმებულ ქალთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი ქვეყანაში იყო 952.2 ლარი (234 ევრო), ხოლო დასაქმებული კაცებისა – 1407.7 ლარი (347 ევრო). შესაბამისად, გენდერული სხვაობა დაქირავებულ თანამშრომელთა საშუალო თვიურ ნომინალურ ხელფასში შეადგენდა 32.31%-ს. საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება ამ სხვაობას ხსნის ფაქტით, რომ საქართველოში ქალებს ნაკლები შესაძლებლობა აქვთ მაღალანაზღაურებადი მენეჯერული პოზიციების დასაკავებლად. თუმცა, განსხვავდება ერთსა და იმავე პოზიციაზე დასაქმებული ქალებისა და კაცების შრომითი ანაზღაურებაც, რაც ვერ აიხსნება ობიექტური მიზეზებით. კომიტეტი ითვალისწინებს ანგარიშში წარმოდგენილ მაგალითებს.

ვინაიდან საქართველომ მიიღო 20(გ) მუხლი, კომიტეტი გენდერული სახელფასო სხვაობის შემცირების პოლიტიკასა და სხვა ღონისძიებებს განიხილავს ქარტიის მე-20 მუხლის თანახმად.

### **Covid-19-ის გავლენა ქალ და კაც დასაქმებულთა თანაბარი ანაზღაურების უფლებაზე თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის**

Covid-19-ის გავლენაზე კითხვის პასუხად, ანგარიშში აღნიშნულია, რომ ეს საკითხი არ შესწავლილა და საქართველოში არ არსებობს შვებულების სქემები.

კომიტეტი მიუთითებს თავის 2021 წლის 24 მარტის განაცხადზე Covid-19-ისა და სოციალური უფლებების შესახებ.

#### **დასკვნა**

კომიტეტი ასკვნის, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 4§3 მუხლს, ვინაიდან:

- კანონით მკაფიოდ არ არის გარანტირებული ქალებისა და კაცებისთვის თანაბარი ანაზღაურების გადახდა თანაბარი ან თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის;
- არ არის დადგენილი, რომ თანაბარ ანაზღაურებასთან დაკავშირებულ დავაში კანონმდებლობით ნებადართულია ანაზღაურების შედარება კომპანიებს შორის.

#### **მუხლი 4 – უფლება შრომის სამართლიან ანაზღაურებაზე**

##### *პუნქტი 4 – გონივრული ვადით ადრე ინფორმირება დასაქმების შეწყვეტის შესახებ*

კომიტეტი ითვალისწინებს ინფორმაციას, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარმოდგენილი ანგარიში, ასევე, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების კომენტარები.

კომიტეტი იხსენებს, რომ ამ მონიტორინგის ციკლის ფარგლებში სახელმწიფოებს ეთხოვთ პასუხის გაცემა მიზნობრივ კითხვებზე, რომლებიც შეეხებოდა ქარტიის 4§4 მუხლს, ასევე, საჭიროებისამებრ, წინა დასკვნებზე შეუსაბამობის, გადავადების ან ინფორმაციის მიღებამდე შესაბამისობის შესახებ (იხ. წერილის დანართი, რომლითაც კომიტეტმა ითხოვა ანგარიშის წარდგენა ქარტიის დებულებათა შესრულებაზე თემატური ჯგუფიდან „შრომითი უფლებები“).

თავის წინა დასკვნაში კომიტეტმა მიიჩნია, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამებოდა ქარტიის 4§4 მუხლს (2018 წლის დასკვნები).

აქედან გამომდინარე, კომიტეტის შეფასება შეეხება იმ ინფორმაციას, რომელიც ანგარიშში წარმოდგენილია შეუსაბამობის დასკვნებსა და მიზნობრივ კითხვებზე პასუხად.

კომიტეტი მიუთითებს განცხადებაზე 4§4 მუხლის განმარტების შესახებ (2018), სადაც იხსენებდა, რომ დასაქმების შეწყვეტაზე შეტყობინების გონივრული ვადა სამართლიანი ანაზღაურების ერთ-ერთი კომპონენტად მიიჩნევა. კომიტეტი ასევე იხსენებს, რომ შეტყობინების გონივრული ვადა არის პერიოდი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებულს უფლება აქვს, მიიღოს რეგულარული ხელფასი. იგი ითვალისწინებს დასაქმებულის წელთა ნამსახურობას, ასევე, საჭიროებას, რომ დასაქმებულს უეცრად არ წაერთვას საარსებო საშუალება და დროულად ეცნობოს დასაქმების შეწყვეტის შესახებ, რათა შეძლოს ახალი სამუშაოს მოძებნა. კომიტეტის მითითებით, მთავრობას ევალება დამტკიცება, რომ ეს ელემენტები გათვალისწინებულია შეტყობინების ვადების ძირითადი წესების შემუშავება-გამოყენებისას.

4§4 მუხლის განმარტებით განცხადებაზე (2018) დაყრდნობით, კომიტეტი იხსენებს, რომ შეტყობინების ვადების გონივრულობას აღარ განიხილავს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ეს ვადები აშკარად არაგონივრულია. ამ საკითხს კომიტეტი შეაფასებს შემდეგ საფუძველზე:

1. წესები, რომლებიც არეგულირებს შეტყობინების ვადების დადგენას (ან შეტყობინების ნაცვლად, კომპენსაციის მოცულობას):
  - წესის წყაროს, კერძოდ, კანონის, კოლექტიური თუ ინდივიდუალური ხელშეკრულებისა და სასამართლო გადაწყვეტილების მიხედვით;
  - ნებისმიერ გამოსაცდელ პერიოდში, მათ შორის, საჯარო სამსახურში გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში;
  - არასტაბილურ სამუშაოებზე დასაქმებულთა მოპყრობასთან მიმართებით;
  - მხარეთაგან დამოუკიდებელი მიზეზების გამო დასაქმების შეწყვეტისას;
  - ნებისმიერი გარემოების ჩათვლით, როდესაც შესაძლებელია, მუშაკი სამსახურიდან გათავისუფლდეს წინასწარ შეტყობინების ან კომპენსაციის გარეშე.
2. წელთა ნამსახურობის აღიარება კანონით, კოლექტიური შეთანხმებით ან ინდივიდუალური ხელშეკრულებით, ერთსა და იმავე დამსაქმებელთან, ან როდესაც მუშაკი თანმიმდევრულად იყო დასაქმებული არასტაბილური შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში.

### **შეტყობინების გონივრული ვადა: სამართლებრივი ჩარჩო და წელთა ნამსახურობა**

თავის მიზნობრივ კითხვაში კომიტეტმა ითხოვა ინფორმაცია ყველა დასაქმებულის უფლებაზე, რომ გონივრულ ვადაში შეატყობინონ დასაქმების შეწყვეტის შესახებ (სამართლებრივი ჩარჩო და პრაქტიკა), მათ შორის, კონკრეტულ ღონისძიებებზე, რომლებიც გატარდა Covid-19-ის კრიზისისა და პანდემიის საპასუხოდ.

ანგარიში დეტალურ ინფორმაციას გვაწვდის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებზე (შრომის კოდექსის 47-ე მუხლი), სამსახურიდან გათავისუფლების პროცედურულ გარანტიებსა (შრომის კოდექსის 48-ე მუხლი) და სასამართლო პრაქტიკაზე დასაქმების შეწყვეტის შესახებ (საქართველოს საკასაციო სასამართლო და უზენაესი სასამართლო).

დასაქმების შეწყვეტაზე შეტყობინების ვადებთან მიმართებით, ანგარიშში აღნიშნულია, რომ შრომის კოდექსის 48-ე მუხლის თანახმად, როცა დამსაქმებელი შრომით შეთანხმებას წყვეტს 47(1) მუხლით გათვალისწინებული ნებისმიერი საფუძვლით (გარემოებები, რომელთა გამოც აუცილებელია სამუშაო ძალის შემცირება; დასაქმებულის კვალიფიკაციის/უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან; ხანგრძლივი შრომისუუნარობა ან სხვა ობიექტური გარემოებები), ის ვალდებულია, „დასაქმებული არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის შრომითი ანაზღაურების ოდენობით“. ანგარიშში ასევე აღნიშნულია, რომ როცა დამსაქმებელი შრომით ხელშეკრულებას წყვეტს ზემოხსენებული 47(1) მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე საფუძვლით, იგი უფლებამოსილია, „დასაქმებული არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე გააფრთხილოს წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაგზავნით. ამ შემთხვევაში დასაქმებულს მიეცემა კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.“

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება თავის კომენტარებში აღნიშნავს, რომ დამსაქმებელს მხოლოდ ზოგიერთ შემთხვევაში ევალება, სამსახურიდან გათავისუფლებამდე 30 დღით ადრე შეატყობინოს დასაქმებულს, რაც, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების თანახმად, არ აკმაყოფილებს ქარტიის 4§4 მუხლის მოთხოვნებს.

კომიტეტმა წინა დასკვნაში დაადგინა, რომ მდგომარეობა არ შეესაბამებოდა ქარტიას, ვინაიდან შეტყობინების ზოგიერთი ვადა არ იყო გონივრული. როგორც აღინიშნა, კომიტეტი შეტყობინების ვადების გონივრულობას შეაფასებს არა დეტალურად, არამედ ზემოხსენებული კრიტერიუმების შესაბამისად. იგი აღნიშნავს, რომ შრომის კოდექსის 47(1) მუხლი არ ადგენს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე შეტყობინების ვადებს წელთა ნამსახურობის მიხედვით. ეს ქმნის შესაძლებლობას, რომ გრძელვადიანი დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, არსებობდეს შეტყობინების მოკლე ვადები. კომიტეტი ასევე აღნიშნავს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების კომპენსაცია არ არის წელთა ნამსახურობის პროპორციული. აქედან გამომდინარე, იგი მიიჩნევს, რომ მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 4§4 მუხლს, ვინაიდან შრომის კოდექსი წელთა ნამსახურობის პროპორციულად არ ითვალისწინებს არც განსხვავებულ ვადებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე შეტყობინებისთვის და არც სამსახურიდან გათავისუფლების კომპენსაციას.

გარდა ამისა, კომიტეტი ითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში წარმოდგენილი იყოს ინფორმაცია შეტყობინების სხვა ვადებზე, რომლებსაც განსაზღვრავს შრომის კოდექსის 48-ე მუხლი. კომიტეტი მიიჩნევს, რომ თუ მოთხოვნილი ინფორმაცია არ წარედგინება

მომდევნო ანგარიშში, იგი ვერ შეძლებს დადგენას, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა ამ კუთხით შეესაბამება ქარტიის 4§4 მუხლს.

რაც შეეხება საჯარო მოხელეთა სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძვლებს, თავის წინა დასკვნაში კომიტეტმა ითხოვა, რომ მომდევნო ანგარიშში წარმოედგინათ ინფორმაცია კომპენსაციაზე (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), რომელსაც დასაქმებულს უხდიან, როცა შეტყობინების ვადები არ არის დაცული (2018 წლის დასკვნები).

კომიტეტის კითხვის პასუხად, ანგარიშში მითითებულია, რომ საანგარიშო პერიოდში საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონში არ შესულა ცვლილებები ქარტიის 4§4 მუხლთან მიმართებით. ანგარიშში ასევე აღნიშნულია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი ვრცელდება საჯარო სამსახურში შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებზე, თუ საქართველოს კანონმდებლობა სხვა რამეს არ ითვალისწინებს. ამგვარად, საჯარო სამსახურში დასაქმებული პირისთვის კომპენსაციის გადახდა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში რეგულირდება საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი წესით.

რაც შეეხება მიზნობრივ კითხვას Covid-19-ის კრიზისისა და პანდემიის საპასუხოდ გატარებულ კონკრეტულ ღონისძიებებზე ყველა დასაქმებულის უფლებასთან მიმართებით, რომ დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში ისარგებლონ გონივრულ ვადაში შეტყობინების უფლებით, ანგარიშში აღნიშნულია, რომ ამ კუთხით საქართველოს მთავრობას რაიმე კონკრეტული ზომები არ მიუღია.

#### ***შეტყობინების ვადები გამოსაცდელი ვადის შემთხვევაში***

კომიტეტმა წინა დასკვნაში დაადგინა, რომ ამ თვალსაზრისით მდგომარეობა შეესაბამებოდა ქარტიის 4§4 მუხლს (2018 წლის დასკვნები).

#### ***შეტყობინების ვადები არასტაბილურ სამუშაოებზე დასაქმებული მუშაკებისთვის***

კომიტეტმა წინა დასკვნაში დაადგინა, რომ ამ თვალსაზრისით მდგომარეობა შეესაბამებოდა ქარტიის 4§4 მუხლს (2018 წლის დასკვნები).

#### ***შეტყობინების ვადები მხარეთაგან დამოუკიდებელი მიზეზების გამო დასაქმების შეწყვეტისას***

თავის წინა დასკვნაში კომიტეტმა დაადგინა, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამებოდა ქარტიის 4§4 მუხლს, ვინაიდან არ იყო გათვალისწინებული შეტყობინების ვადები ისეთი შემთხვევებისთვის, როცა შრომითი ხელშეკრულება წყდება დასაქმებულის გარდაცვალების ან დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყების გამო (2018 წლის დასკვნები).

კომიტეტმა გადაწყვიტა, ხელახლა შეაფასოს თავისი პრეცედენტული სამართალი შეტყობინების ვადებთან მიმართებით, როდესაც დასაქმება წყდება დამსაქმებელი ფიზიკური პირის გარდაცვალების გამო, რადგან გარდაცვლილ დამსაქმებელს არ შეუძლია შეტყობინების გაგზავნა. აქედან გამომდინარე, კომიტეტი აღარ მიიჩნევს, რომ მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 4§4 მუხლს დამსაქმებელი ფიზიკური პირის გარდაცვალების შემთხვევაში შეტყობინების ვადების არარსებობის გამო.

ანგარიში არ შეიცავს ინფორმაციას შეუსაბამობის მეორე საფუძველზე; აქედან გამომდინარე, კომიტეტი იმეორებს თავის დასკვნას ამ კუთხით შეუსაბამობის შესახებ.

***გარემოებები, როდესაც შესაძლებელია, მუშაკი სამსახურიდან გათავისუფლდეს წინასწარი***



### *შეტყობინების ან კომპენსაციის გარეშე*

კომიტეტმა წინა დასკვნაში დაადგინა, რომ ამ თვალსაზრისით მდგომარეობა შეესაბამებოდა ქარტიის 4§4 მუხლს (2018 წლის დასკვნები).

#### *დასკვნა*

კომიტეტს მიაჩნია, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 4§4 მუხლს, ვინაიდან:

- შრომის კოდექსი წელთა ნამსახურობის მიხედვით არ განსაზღვრავს არც განსხვავებულ ვადებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისთვის და არც სამსახურიდან გათავისუფლების კომპენსაციას.
- არ არის გათვალისწინებული შეტყობინების ვადები, როდესაც შრომითი ხელშეკრულება წყდება დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყების გამო.

## **მუხლი 5 – ორგანიზების უფლება**

კომიტეტი ითვალისწინებს ინფორმაციას, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარმოდგენილი ანგარიში, ასევე, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატისა და საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციის კომენტარები.

კომიტეტი იხსენებს, რომ ამ მონიტორინგის ციკლის ფარგლებში სახელმწიფოებს ეთხოვათ პასუხის გაცემა მიზნობრივ კითხვებზე, რომლებიც შეეხებოდა ქარტიის მე-5 მუხლს, ასევე, საჭიროებისამებრ, წინდა დასკვნებზე შეუსაბამობის, გადავადების, ან ინფორმაციის მიღებამდე შესაბამისობის შესახებ (იხ. წერილის დანართი, რომლითაც კომიტეტმა ითხოვა ანგარიშის წარდგენა ქარტიის დებულებათა შესრულებაზე თემატური ჯგუფიდან „შრომითი უფლებები“).

თავის წინა დასკვნაში (2018 წლის დასკვნები) კომიტეტმა დაადგინა, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამებოდა ქარტიის მე-5 მუხლს, ვინაიდან ვერ დადგინდა, რომ:

- დასაქმებულები პრაქტიკაში სათანადოდ არიან დაცულნი დისკრიმინაციისგან პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით;
- პროფესიულ კავშირებს აქვთ უფლებამოსილება და რეალური შესაძლებლობა, საქმიანობდნენ ხელისუფლების ან/და დამსაქმებლების ჩაურევლად;
- პირობები, რომლებიც განსაზღვრულია პროფესიული კავშირების წარმომადგენლობისთვის, არ უშლის ხელს ორგანიზების უფლებას;
- პოლიციის წევრები, ასევე, შინაგან ორგანოებში, საბაჟო და საგადასახადო სამსახურში, სასამართლო ორგანოებსა და პროკურატურაში დასაქმებული პირები სარგებლობენ ორგანიზების უფლებით.

კომიტეტი ასევე იხსენებს, რომ 2018 წლის დასკვნების ზოგად შესავალში მან ზოგადი კითხვა დასვა მე-5 მუხლთან დაკავშირებით და სახელმწიფოებს სთხოვა, მომდევნო ანგარიშში წარმოედგინათ ინფორმაცია შეიარაღებული ძალების წევრთა ორგანიზების უფლების შესახებ.

აქედან გამომდინარე, კომიტეტის შეფასება შეეხება იმ ინფორმაციას, რომელიც ანგარიშში წარმოდგენილია შეუსაბამობის დასკვნაზე, მიზნობრივ კითხვებსა და ზოგად კითხვებზე პასუხად.

### ***სიხშირე/პროფესიული კავშირის სიმჭიდროვე***

ანგარიშის თანახმად, სახელმწიფოს არ აქვს მონაცემები პროფესიული კავშირების წევრობაზე; თუმცა, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების მიერ მთავრობისთვის მიწოდებული ინფორმაციით, 2020 წლის დეკემბრისთვის ამ გაერთიანებაში შემავალ პროფესიულ კავშირებში გაწევრიანებული იყო 138.845 მუშაკი.

ILOSTAT-ის თანახმად, 2019 წელს პროფესიული კავშირის სიმჭიდროვის მაჩვენებელი იყო 17.9%.

ანგარიშში აღნიშნულია, რომ საანგარიშო პერიოდში არ გატარებულა ზომები პროფესიულ კავშირთა წევრობის ხელშესაწყობად.

### ***პროფესიული კავშირებისა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციების ჩამოყალიბება***

კომიტეტმა წინა დასკვნაში ითხოვა ინფორმაცია პროფესიული კავშირის შექმნასთან დაკავშირებულ ფორმალობებზე, როგორცაა რეგისტრაციის პროცედურა და საწევრო გადასახადი (2018 წლის დასკვნები).

ანგარიშის თანახმად, 1997 წლის 2 აპრილის საქართველოს კანონი N 617 პროფესიული

კავშირების შესახებ ადგენს, რომ ასეთი კავშირები და დამსაქმებელთა ორგანიზაციები უნდა დარეგისტრირდნენ არასამეწარმეო (არაკომერციული) პირთა რეესტრში და ამ კუთხით ერთადერთი მოთხოვნაა 100 ლარის გადახდა (დაჩქარებული რეგისტრაციისთვის - 200 ლარის). ანგარიშში ასევე აღნიშნულია, რომ 2020 წლის შრომის კანონმდებლობის რეფორმის შედეგად (საანგარიშო პერიოდს მიღმა), პროფესიული კავშირის შესაქმნელად საჭირო წევრთა მინიმალური რაოდენობა 50-დან 25-მდე შემცირდა.

### **პროფესიულ კავშირში გაწევრიანების/არგაწევრიანების თავისუფლება**

კომიტეტის წინა დასკვნის თანახმად, ვერ დადგინდა, რომ დასაქმებულები პრაქტიკაში სათანადოდ იყვნენ დაცულნი დისკრიმინაციისგან პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით (2018 წლის დასკვნები).

ანგარიშში აღნიშნულია, რომ დისკრიმინაციას პროფესიული კავშირის წევრობის ან საქმიანობის ნიშნით სრულად კრძალავს 2020 წლის შრომის კოდექსი და საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ.

ანგარიშში მოცემულია ინფორმაცია ზემდგომ სასამართლოებში წარდგენილ საქმეებზე, რომლებიც ეხებოდა სავარაუდო დისკრიმინაციის შემთხვევებს პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით. უზენაესი სასამართლოს მიერ 2017-2018 წლებში ჩატარებული კვლევის მიხედვით, შრომითი დავების 17% უკავშირდებოდა სავარაუდო დისკრიმინაციას პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით. ანგარიშში აღნიშნულია, რომ შეუძლებელია ინფორმაციის წარმოდგენა შრომის ინსპექციის სამსახურის მიგნებებზე ორგანიზების უფლებასთან მიმართებით, რადგან ამ სამსახურს ყველა შრომითი ნორმის ზედამხედველობის კომპეტენცია მხოლოდ 2021 წელს მიენიჭა. დოკუმენტის თანახმად, ასეთი ინფორმაციის მიწოდება შესაძლებელი იქნება მომდევნო საანგარიშო პერიოდში.

სახალხო დამცველის აპარატის კომენტართა შესაბამისად, პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით დისკრიმინაციის შემთხვევები გამოვლინდა პლატფორმის მუშაკთა საქმეებში. კომიტეტი ითხოვს, მომდევნო ანგარიშში წარედგინოს ინფორმაცია გატარებულ ზომებზე, რომელთა მიზანია, პლატფორმის მუშაკები სარგებლობდნენ ორგანიზების უფლებით და დაცულნი იყვნენ დისკრიმინაციისგან პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით.

### **პროფესიული კავშირის საქმიანობა**

კომიტეტის წინა დასკვნის თანახმად, ვერ დადგინდა, რომ პროფესიულ კავშირებს ჰქონდათ ხელისუფლების ან/და დამსაქმებლების ჩაურევლად საქმიანობის უფლება (2018 წლის დასკვნები). პასუხად ანგარიშში აღნიშნულია, რომ პროფესიული კავშირების შესახებ საქართველოს კანონის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, არსებული მატერიალური და ფინანსური შესაძლებლობების ფარგლებში შექმნას პროფესიული კავშირის საქმიანობისთვის საჭირო პირობები. გარდა ამისა, შესწორებული შრომის კოდექსის თანახმად (2020), დამსაქმებელი ვალდებულია, შესაბამისი ადგილი გამოყოს პროფესიული კავშირის მიერ მოწვეული შეხვედრებისთვის, ამ მოთხოვნის შეუსრულებლობის შემთხვევაში კი გათვალისწინებულია სანქციები.

ანგარიშში ასევე აღნიშნულია, რომ ზემოხსენებული კანონი პროფესიული კავშირების შესახებ და სისხლის სამართლის კოდექსი კრძალავს დამსაქმებლის ჩარევას პროფესიული კავშირების საქმიანობაში.

### **წარმომადგენლობა**

კომიტეტის წინა დასკვნის თანახმად, საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამებოდა ქარტიის მე-5 მუხლს, ვინაიდან ვერ დადგინდა, რომ წარმომადგენლობის

კრიტერიუმები შეესაბამებოდა ქარტიას (2018 წლის დასკვნები).

ანგარიშში აღნიშნულია, რომ არ გამოიყენება კრიტერიუმები პროფესიული კავშირის წარმომადგენლობის განსაზღვრისთვის კოლექტიური მოლაპარაკების მიზნებით, ასევე არ არსებობს წარმომადგენლობის კრიტერიუმები ეროვნულ დონეზე სამმხრივ ორგანოებში მონაწილეობისათვის. პრაქტიკაში მთავრობა მიჰყვება ყველაზე წარმომადგენლობითი ორგანიზაციის პოზიციას, რომელიც გათვალისწინებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციით N 144 (სამმხრივი კონსულტაციები).

### **პირადი მოქმედების სფერო**

კომიტეტის წინა დასკვნის თანახმად, ვერ დადგინდა, რომ პოლიციის წევრები, ასევე, შინაგან ორგანოებში, საბაჟო და საგადასახადო სამსახურში, სასამართლო ორგანოებსა და პროკურატურაში დასაქმებული პირები სარგებლობენ ორგანიზების უფლებით (2018 წლის დასკვნები).

ანგარიშში წარმოდგენილი ინფორმაციიდან კომიტეტმა შეიტყო, რომ პროფესიული კავშირების შესახებ საქართველოს კანონის თანახმად, „ამ ორგანოებში პროფესიული კავშირების შექმნისას გასათვალისწინებელია აღნიშნული დარგების სპეციფიკური მახასიათებლები“. ეს ფაქტობრივად ნიშნავს, რომ შეიძლება არსებობდეს შეზღუდვები ამ დარგებში პროფესიული კავშირების შექმნასთან მიმართებით. თუმცა, ანგარიშში აღნიშნულია, რომ შეზღუდვები არ ვრცელდება პროფესიული კავშირების შექმნისა ან მათში გაწევრიანების უფლებაზე; აქედან გამომდინარე, პოლიციის წევრები, ასევე, შინაგან ორგანოებში, საბაჟოსა და საგადასახადო სამსახურში, სასამართლო ორგანოებსა და პროკურატურაში დასაქმებული პირები სარგებლობენ ორგანიზების უფლებით.

კომიტეტი სვამს კითხვას, შექმნილი აქვთ თუ არა ზემოაღნიშნულ სექტორთა მუშაკებს პროფესიული კავშირები პრაქტიკაში, ან არიან თუ არა ისინი პროფესიული კავშირების წევრები.

კომიტეტი მიუთითებს თავის ზოგად კითხვაზე შეიარაღებული ძალების წევრთა ორგანიზების უფლების შესახებ და ითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში ამ საკითხზეც წარედგინოს ყოვლისმომცველი ინფორმაცია.

კომიტეტი მიიჩნევს, რომ ქარტიის მე-5 მუხლი მხარე სახელმწიფოებს საშუალებას აძლევს, შეზღუდვები დააწესონ შეიარაღებული ძალების წევრთა ორგანიზების უფლებაზე და ფართო დისკრეციულ უფლებამოსილებას ანიჭებს ამ თვალსაზრისით, ქარტიის G მუხლით განსაზღვრული პირობების შესაბამისად. თუმცა, ამ შეზღუდვებმა მთლიანად არ უნდა დათრგუნოს ორგანიზების უფლება (მაგ: პროფესიული კავშირის ტიპის გაერთიანებებისა და მათი ეროვნულ ფედერაციებში/კონფედერაციებში გაწევრიანების სრული აკრძალვა, იხ. CESP v. France, საჩივარი No 101/2013, §84).

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციის მიერ წარმოდგენილი კომენტარებიდან გამომდინარე, კომიტეტი აღნიშნავს: მიუხედავად იმისა, რომ საჯარო მოხელეებს აქვთ პროფესიული კავშირების შექმნისა და მათში გაწევრიანების უფლება, საჯარო სამსახურში არ არსებობს მოქმედი პროფესიული კავშირები. კომიტეტი ითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში ამ საკითხზეც წარედგინოს ყოვლისმომცველი ინფორმაცია.

### **დასკვნა**

მოთხოვნილი ინფორმაციის მიღებამდე, კომიტეტი გადაავადებს დასკვნის გამოტანას.

**მუხლი 6 – კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლება**  
*პუნქტი 1 – ერთობლივი კონსულტაციები*

კომიტეტი ითვალისწინებს ინფორმაციას, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარმოდგენილი ანგარიში და საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების კომენტარები.

კომიტეტი იხსენებს, რომ არ დასმულა მიზნობრივი კითხვები ქარტიის 6§1 მუხლთან დაკავშირებით. ამ მიზეზით, მიმდინარე საანგარიშგებო ციკლში აღნიშნულ დებულებაზე ინფორმაციის წარმოდგენა ეთხოვათ მხოლოდ იმ სახელმწიფოებს, რომელთა მიმართაც წინა შემთხვევაში მიღებული იყო დასკვნა შეუსაბამობის, გადავადების ან ინფორმაციის მიღებამდე შესაბამისობის შესახებ (იხ. წერილის დანართი, რომლითაც კომიტეტმა ითხოვა ანგარიშის წარდგენა ქარტიის დებულებათა შესრულებაზე თემატური ჯგუფიდან „შრომითი უფლებები“).

თავის წინა დასკვნაში კომიტეტმა მიიჩნია, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამებოდა ქარტიის 6§1 მუხლს, ვინაიდან ერთობლივი კონსულტაციები არ ტარდებოდა რამდენიმე დონეზე, არ მოიცავდა დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა საერთო ინტერესებს და არ იმართებოდა საჯარო სექტორში, მათ შორის, საჯარო სამსახურში (2018 წლის დასკვნები).

ანგარიშში აღნიშნულია, რომ ეროვნულ დონეზე მოქმედი სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია საანგარიშო პერიოდში 5-ჯერ შეიკრიბა პლენარულ სხდომაზე და 16-ჯერ - სამუშაო ჯგუფის დონეზე. 2018 წელს კომისიამ მიიღო გადაწყვეტილება აჭარის ავტონომიურ რესპუბლიკაში სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი ტერიტორიული კომისიის შექმნაზე, რომელიც ორჯერ შეიკრიბა 2019 წელს. 2018 წელს საქართველომ მოახდინა სამმხრივი კონსულტაციის შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციის (N 144) რატიფიცირება. 2020 წელს, მინისტრის ბრძანებით, დაფუძნდა სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის ქვეკომიტეტი, რომელსაც დაევალა სამმხრივი კონსულტაციების გამართვა საქართველოში შრომის საერთაშორისო სტანდარტების დანერგვაზე. ანგარიშში ასევე აღნიშნულია, რომ საანგარიშო პერიოდში საჯარო სექტორში ერთობლივი კონსულტაციები არ გამართულა. ანგარიშში არ არის წარმოდგენილი ინფორმაცია შეუსაბამობის საფუძვლებზე, რომლებიც შეეხებოდა სამმხრივ და ორმხრივ ერთობლივ კონსულტაციებს რამდენიმე დონეზე, ან უკვე არსებული ერთობლივი საკონსულტაციო პროცესების ფარგლებს.

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების კომენტარებიდან გამომდინარე, კომიტეტი აღნიშნავს, რომ რეგიონულ დონეზე არ არსებობს სამმხრივი კონსულტაციის მექანიზმები, აჭარაში მიმდინარე ზემოხსენებული საპილოტე პროექტის გარდა. სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია არ თამაშობს საკონსულტაციო ფორუმის აქტიურ როლს პროფესიული კავშირების მიერ წამოჭრილ საკითხებთან მიმართებით ან შრომითი დავების გადაწყვეტისას. გარდა ამისა, კომისია არ მართავს რეგულარულ შეხვედრებს კანონმდებლობით განსაზღვრული სიხშირით. დაბოლოს, მიუხედავად იმისა, რომ შრომის კოდექსის 70-73-ე მუხლები ადგენს წესებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ინფორმაციის გასაცვლელად საწარმოს დონეზე, ეს წესები სათანადოდ არ სრულდება პრაქტიკაში.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, კომიტეტი იმეორებს თავის წინა დასკვნას.

**დასკვნა**

კომიტეტი ასკვნის, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 6§1 მუხლს, ვინაიდან:

- ერთობლივი კონსულტაციები არ ტარდება რამდენიმე დონეზე;
- ერთობლივი კონსულტაციები არ მოიცავს დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა საერთო ინტერესებს;
- ერთობლივი კონსულტაციები არ იმართება საჯარო სექტორში, მათ შორის, საჯარო სამსახურში.

**მუხლი 6 – კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლება**  
*პუნქტი 2 – მოლაპარაკების პროცედურები*

კომიტეტი ითვალისწინებს ინფორმაციას, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარმოდგენილი ანგარიში, ასევე, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების კომენტარები.

კომიტეტი იხსენებს, რომ არ დასმულა მიზნობრივი კითხვები ქარტიის 6§2 მუხლთან დაკავშირებით. ამ მიზეზით, მიმდინარე საანგარიშგებო ციკლში აღნიშნულ დებულებაზე ინფორმაციის წარმოდგენა ეთხოვათ მხოლოდ იმ სახელმწიფოებს, რომელთა მიმართაც წინა შემთხვევაში მიღებული იყო დასკვნა შეუსაბამობის, გადავადების ან ინფორმაციის მიღებამდე შესაბამისობის შესახებ (იხ. წერილის დანართი, რომლითაც კომიტეტმა ითხოვა ანგარიშის წარდგენა ქარტიის დებულებათა შესრულებაზე თემატური ჯგუფიდან „შრომითი უფლებები“).

კომიტეტი ასევე იხსენებს, რომ 2018 წლის დასკვნების ზოგად შესავალში მან ზოგადი კითხვა დასვა ქარტიის 6§2 მუხლთან მიმართებით და სახელმწიფოებს სთხოვა, მომდევნო ანგარიშში წარმოედგინათ ინფორმაცია იმ თვითდასაქმებულ პირთა და სხვა მუშაკთა კოლექტიური მოლაპარაკების უფლების უზრუნველსაყოფად გატარებულ/დაგეგმილ ზომებზე, რომლებიც არ ექცევიან დამოკიდებული მუშაკის ჩვეულებრივ განმარტებაში.

თავის წინა დასკვნაში კომიტეტმა მიიჩნია, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამებოდა ქარტიის 6§2 მუხლს (2018 წლის დასკვნები). აქედან გამომდინარე, კომიტეტის შეფასება შეეხება იმ ინფორმაციას, რომელიც ანგარიშში წარმოდგენილია შეუსაბამობის დასკვნებსა და ზოგად კითხვებზე პასუხად.

წინა დასკვნა შეუსაბამობის შესახებ ემყარებოდა ფაქტს, რომ: საკმარისად არ ეწყობოდა ხელი კოლექტიურ მოლაპარაკებებს; ვერ დადგინდა, რომ დამსაქმებელს არ შეეძლო კოლექტიური შეთანხმების ერთპიროვნულად დარღვევა; და ვერ დადგინდა, რომ საკანონმდებლო ბაზა შესაძლებლობას აძლევდა საჯარო სექტორში დასაქმებულ პირს, მონაწილეობა მიეღო საკუთარი სამუშაო პირობების განსაზღვრაში (2018 წლის დასკვნები).

ანგარიშში წარმოდგენილია იმ დებულებათა ასლი, რომლებიც შეეხება კოლექტიურ მოლაპარაკებებს და გათვალისწინებულია შრომის კოდექსით (მნიშვნელოვნად შესწორდა 2020 წლის 29 სექტემბერს). მიუხედავად იმისა, რომ ეს დებულებები (ახალი შრომის კოდექსის 56-57 მუხლები) წარმოდგენილია ახალი დამატებების სახით, კომიტეტი ვერ ხედავს სხვაობას შრომის კოდექსის წინა ვერსიის შესაბამის დებულებებთან (მუხლები 41-43). კომიტეტი ითხოვს, დაზუსტდეს ეს საკითხი და შესაბამის ცვლილებათა პრაქტიკული ზეგავლენა კოლექტიური მოლაპარაკების უფლებებზე. ნებისმიერ შემთხვევაში, კომიტეტი აღნიშნავს, რომ შესწორებული შრომის კოდექსი ძალაში შევიდა საანგარიშო პერიოდის ბოლოს. იგი ითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში წარედგინოს ინფორმაცია ღონისძიებებზე, რომლებიც ხელს უწყობს კოლექტიურ მოლაპარაკებებს, მათ შორის, საკანონმდებლო ცვლილებებით.

ანგარიშში აღნიშნულია, რომ ამჟამად სექტორის დონეზე მოქმედებს ერთი კოლექტიური ხელშეკრულება, რომელშიც მონაწილეობენ „საქართველოს პედაგოგთა და მეცნიერთა თავისუფალი პროფკავშირი“ და განათლების სამინისტრო და რომელიც მოიცავს 2 315 კოლექტიურ ხელშეკრულებას საწარმოს დონეზე. ანგარიშის თანახმად, განათლების სექტორის გარდა, საანგარიშო პერიოდში გაფორმდა ან გახანგრძლივდა 59 კოლექტიური ხელშეკრულება საწარმოს დონეზე, რომლებიც მოიცავს 105 098 თანამშრომელს ან მათი საერთო რაოდენობის, დაახლოებით, 15%-ს. კომიტეტის აზრით, ეს მაინც დაბალი მაჩვენებელია, ამიტომ იგი ითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში წარედგინოს ინფორმაცია

ყველა დონეზე არსებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებათა რაოდენობასა და კოლექტიური ხელშეკრულებებით მოცულ დასაქმებულთა საერთო წილზე. მანამდე კომიტეტი იმეორებს, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 6§2 მუხლს, ვინაიდან საკმარისად არ ეწყობა ხელი კოლექტიურ მოლაპარაკებებს.

რაც შეეხება კოლექტიური ხელშეკრულებათა სავალდებულო ბუნებას, ანგარიშში დამატებით აღნიშნულია, რომ ეს დადგინდა 2020 წელს შესწორებული შრომის კოდექსის 75-ე მუხლით. აღნიშნული დებულება, რომელიც ახალი დამატებულია კოდექსში, უფლებამოსილებას ანიჭებს შრომის ინსპექციის სამსახურს, რომ უზრუნველყოს კოლექტიურ ხელშეკრულებათა ეფექტიანი გამოყენება, სხვა სამართლებრივ აქტებთან ერთად. სხვა წყაროებზე დაყრდნობით, კომიტეტი აღნიშნავს, რომ შრომის კოდექსის რეფორმასთან ერთად, 2020 წლის სექტემბერში დამტკიცდა კანონი შრომის ინსპექციის შესახებ, რომლითაც გაფართოვდა ამ სამსახურის მანდატი და მოიცვა შრომითი უფლებები და პირობები (ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საკითხებთან ერთად), თავად სამსახური კი იქცა უფრო დამოუკიდებელ უწყებად, რომელსაც აკონტროლებს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო (ევროკომისიის ანგარიში საქართველოს შესახებ ასოცირების შეთანხმების განხორციელებაზე, 2021). თუმცა, აღნიშნული კანონი ამოქმედდა მხოლოდ 2021 წლის 1 იანვრიდან, ე.ი. საანგარიშო პერიოდის შემდეგ. ნებისმიერ შემთხვევაში, როგორც ჩანს, საქართველოს კანონმდებლობა ჯერ კიდევ არ ითვალისწინებს მკაფიოდ პრინციპს, რომ კოლექტიური ხელშეკრულებები შესასრულებლად სავალდებულოა მხარეებისთვის. კომიტეტი ითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში მიეთითოს მაგალითები, თუ როგორ აღასრულებს შრომის ინსპექციის სამსახური კოლექტიურ ხელშეკრულებათა დებულებებს დამსაქმებელთა მხრიდან ერთპიროვნულად დარღვევის შემთხვევაში. მართალია, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება თავის კომენტარებში მიესალმება საკანონმდებლო ცვლილებებს, რომლებიც ითვალისწინებს შრომის ინსპექციის სამსახურის საზედამხედველო უფლებამოსილების გაფართოებას, თუმცა ასევე აღნიშნავს, რომ მათი ზეგავლენა პრაქტიკაში შეზღუდულია კოლექტიურ ხელშეკრულებათა მცირე რაოდენობის გამო. საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება ასევე აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლები, ჩვეულებრივ, უარს ამბობენ კოლექტიურ მოლაპარაკებაში მონაწილეობაზე. მას მაგალითად მოჰყავს შემთხვევები, როდესაც სახელმწიფო თანამდებობის პირები დასაქმებულებს მოუწოდებენ, გვერდი აუარონ პროფესიულ კავშირებს, პირობებზე პირდაპირ დამსაქმებლებთან შეთანხმებით. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, კომიტეტი იმეორებს, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 6§2 მუხლს, ვინაიდან დამსაქმებელს უფლება აქვს, ერთპიროვნულად დაარღვიოს კოლექტიური ხელშეკრულება.

რაც შეეხება საჯარო სექტორს, ანგარიშში აღნიშნულია, რომ ამ სექტორში დასაქმებულებს უფლება აქვთ, გაწევრიანდნენ პროფესიულ კავშირებში და ჩაერთონ საჯარო მოლაპარაკებებში. დამატებით, კომიტეტი მიუთითებს საჯარო განათლების სექტორში დადებულ ზემოხსენებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე და სვამს კითხვას, შეუძლიათ თუ არა საჯარო მოხელეებს მონაწილეობა თავიანთი სამუშაო პირობების განსაზღვრაში.

ვინაიდან ანგარიშში არ არის წარმოდგენილი შესაბამისი ინფორმაცია ზემოაღნიშნულ ზოგად კითხვაზე, კომიტეტი იმეორებს თხოვნას, რომ მიეწოდოს ინფორმაცია იმ თვითდასაქმებულ პირთა და სხვა მუშაკთა კოლექტიური მოლაპარაკების უფლების უზრუნველსაყოფად გატარებულ/დაგეგმილ ზომებზე, რომლებიც არ ექცევიან დამოკიდებული მუშაკის ჩვეულებრივ განმარტებაში.



## ***Covid-19***

პანდემიასთან დაკავშირებულ სპეციალურ ღონისძიებებზე კითხვის პასუხად, ანგარიშში აღნიშნულია, რომ ასეთი ზომები არ გატარებულა.

### ***დასკვნა***

კომიტეტი ასკვნის, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 6§2 მუხლს, ვინაიდან:

- საკმარისად არ ეწყობა ხელი კოლექტიურ მოლაპარაკებებს;
- დამსაქმებელს უფლება აქვს, ერთპიროვნულად დაარღვიოს კოლექტიური ხელშეკრულება.

**მუხლი 6 – კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლება**  
*პუნქტი 3 – მორიგება და არბიტრაჟი*

კომიტეტი იხსენებს, რომ არ დასმულა კითხვები ქარტიის 693 მუხლთან მიმართებით. ამ მიზეზით, მიმდინარე საანგარიშგებო ციკლში ამ დებულებაზე ინფორმაციის წარმოდგენა ეთხოვათ მხოლოდ იმ სახელმწიფოებს, რომელთა მიმართაც წინა შემთხვევაში მიღებული იყო დასკვნა შეუსაბამობის, გადავადების ან ინფორმაციის მიღებამდე შესაბამისობის შესახებ (იხ. წერილის დანართი, რომლითაც კომიტეტმა ითხოვა ანგარიშის წარდგენა ქარტიის დებულებათა შესრულებაზე თემატური ჯგუფიდან „შრომითი უფლებები“).

მას არ განუხილავს 2022 წელს არსებული ვითარება, ვინაიდან წინა დასკვნის თანახმად, საქართველოში არსებული მდგომარეობა ამ კუთხით შეესაბამებოდა ქარტიის დებულებებს.

აქედან გამომდინარე, კომიტეტი იმეორებს თავის წინა დასკვნას.

*დასკვნა*

კომიტეტი ასკვნის, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა შეესაბამება ქარტიის 693 მუხლს.

**მუხლი 6 – კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლება**  
*პუნქტი 4 – კოლექტიური მოქმედება*

კომიტეტი ითვალისწინებს ინფორმაციას, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარმოდგენილი ანგარიში, ასევე, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების კომენტარები.

კომიტეტი იხსენებს, რომ არ დასმულა მიზნობრივი კითხვები ქარტიის 6§4 მუხლთან დაკავშირებით. ამ მიზეზით, მიმდინარე საანგარიშგებო ციკლში აღნიშნულ დებულებაზე ინფორმაციის წარმოდგენა ეთხოვათ მხოლოდ იმ სახელმწიფოებს, რომელთა მიმართაც წინა შემთხვევაში მიღებული იყო დასკვნა შეუსაბამობის, გადავადების ან ინფორმაციის მიღებამდე შესაბამისობის შესახებ (იხ. წერილის დანართი, რომლითაც კომიტეტმა ითხოვა ანგარიშის წარდგენა ქარტიის დებულებათა შესრულებაზე თემატური ჯგუფიდან „შრომითი უფლებები“).

კომიტეტი ასევე იხსენებს, რომ 2018 წლის დასკვნების ზოგად შესავალში მან ზოგადი კითხვა დასვა 6§4 მუხლთან დაკავშირებით და სახელმწიფოებს სთხოვა, მომდევნო ანგარიშში წარმოედგინათ ინფორმაცია საპოლიციო ძალების წევრთა გაფიცვის უფლებასა და ნებისმიერ შეზღუდვაზე.

თავის წინა დასკვნაში კომიტეტმა მიიჩნია, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამებოდა ქარტიის 6§4 მუხლს (2018 წლის დასკვნები). აქედან გამომდინარე, კომიტეტის შეფასება შეეხება იმ ინფორმაციას, რომელიც ანგარიშში წარმოდგენილია შეუსაბამობის დასკვნებსა და ზოგად კითხვებზე პასუხად.

***კოლექტიური მოქმედების უფლება***

***კოლექტიური მოქმედებისკენ მოწოდების უფლებამოსილება***

თავის წინა დასკვნაში კომიტეტმა მიიჩნია, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამებოდა ქარტიის 6§4 მუხლს, ვინაიდან ვერ დადგინდა, რომ სათანადოდ იყო აღიარებული ზოგადად დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა კოლექტიური მოქმედების, მათ შორის, გაფიცვის უფლება.

მთავრობა აცხადებს, რომ შრომის კოდექსის 48<sup>1</sup> მუხლის თანახმად, გაფიცვის უფლება აქვთ პროფესიულ კავშირებსა და არანაკლებ 20 თანამშრომლისგან შემდგარ ჯგუფს. კომიტეტი აღნიშნავს, რომ ასეთი უფლება შეესაბამება ქარტიის 6§4 მუხლს.

თავის კომენტარებში საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება აცხადებს, რომ შრომის კოდექსი ცალსახად არ ითვალისწინებს ინდივიდუალური გაფიცვის უფლებას.

***გაფიცვის უფლების შეზღუდვა, პროცედურული მოთხოვნები***

თავის წინა დასკვნაში კომიტეტმა მიიჩნია, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამებოდა ქარტიის 6§4 მუხლს, ვინაიდან გაფიცვის უფლების შეზღუდვები გარკვეულ სექტორებში გადაჭარბებული იყო და სცდებოდა ქარტიის G მუხლით დაშვებულ საზღვრებს. კომიტეტმა ასევე იკითხა, თუ რა პრაქტიკულ გარემოებებში გადადო ან შეაჩერა სასამართლომ რეალურად გაფიცვა.

მთავრობა აცხადებს, რომ შრომის კოდექსის 66(1) მუხლის თანახმად, დაუშვებელია გაფიცვის უფლების სრულად გამოყენება იმ დასაქმებულის მიერ, რომლის მიერ შესრულებული სამუშაოს სრულად შეწყვეტა აშკარა და გარდაუვალ საფრთხეს უქმნის

საზოგადოების სიცოცხლეს, პირად უსაფრთხოებას ან ჯანმრთელობას. ასეთი სფეროებია: სასწრაფო სამედიცინო დახმარება; ელექტროენერჯის წარმოება, განაწილება, გადაცემა და კონტროლი; ბუნებრივი გაზის ტრანსპორტირება-განაწილების სამუშაოები; სამუშაოები წყლისა და წყალარინების სისტემაში; სატელეფონო კომუნიკაციის სისტემა; საჰაერო, სარკინიგზო, საზღვაო და საგზაო მოძრაობის უსაფრთხოების სერვისები; სახელმწიფო თავდაცვის, კანონის უზენაესობისა და მართლმსაჯულების უზრუნველყოფის სამსახურები; სასამართლო ორგანოები; მუნიციპალური დასუფთავების სამსახურები; და სახანძრო-სამაშველო სამსახურები. ამ სფეროებში აუცილებელია მინიმალური მომსახურების არსებობა. კომიტეტი აღნიშნავს, რომ ამჟამად საქართველოში არსებული მდგომარეობა შეესაბამება ქართის 6§4 მუხლს.

მთავრობა ასევე აცხადებს, რომ კოლექტიური დავის შემთხვევაში, გაფიცვის უფლება წარმოიშობა 21 დღის შემდეგ იმ მომენტიდან, როდესაც მინისტრს გაეგზავნება წერილობითი შეტყობინება ან იგი დანიშნავს დავის მედიატორს.

შრომის კოდექსის თანახმად, თუ რომელიმე მხარე თავს არიდებს შერიგების პროცედურაში მონაწილეობას, გაფიცვა უნდა გამოცხადდეს უკანონოდ. რაც შეეხება პრაქტიკულ გარემოებებს, რომლებშიც სასამართლოებმა რეალურად გადადეს ან შეაჩერეს გაფიცვა, ანგარიშში აღნიშნულია, რომ 2018 წელს თბილისის საქალაქო სასამართლომ აუკრძალა მეტროს მემანქანეებს გაფიცვა სამუშაო საათებში; მიუხედავად ამისა, ისინი მაინც გაიფიცნენ და პროცესი სამი დღე გაგრძელდა.

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება თავის კომენტარებში აღნიშნავს, რომ მუნიციპალური დასუფთავების სამსახურის ჩართვა აუცილებელ სერვისებს შორის დაუსაბუთებელია და იძულებითი მედიაცია ხელს უშლის გაფიცვის უფლების გამოყენებას.

### **პოლიციის გაფიცვის უფლება**

ზოგად კითხვაზე პასუხად, მთავრობა აცხადებს, რომ პოლიციელებს გაფიცვა ეკრძალებათ.

პოლიციელთა კოლექტიური მოლაპარაკების უფლების რეგულირებასთან მიმართებით, კომიტეტი აღნიშნავს, რომ სახელმწიფოებმა უნდა აჩვენონ უდავო არგუმენტები, თუ რატომ არის გამართლებული გაფიცვის უფლების აბსოლუტური აკრძალვა კონკრეტულ ეროვნულ კონტექსტში, განსხვავებით შეზღუდვების დაწესებისგან ასეთი გაფიცვის მეთოდსა და ფორმასთან მიმართებით (European Confederation of Police (EuroCOP) v. Ireland, საჩივარი N 83/2012, 2013 წლის 2 დეკემბრის გადაწყვეტილება დასაშვებობასა და არსებით მხარეზე, §211). ანგარიშის თანახმად, პოლიციელებს არ აქვთ გაფიცვის უფლება. აქედან გამომდინარე, კომიტეტს მიაჩნია, რომ არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქართის 6§4 მუხლს, ვინაიდან პოლიციელთათვის გაფიცვის უფლების აბსოლუტური აკრძალვა სცილდება ქართის 6 მუხლით დაშვებულ საზღვრებს.

### **Covid-19**

Covid-19-ის კრიზისის კონტექსტში, კომიტეტმა ყველა სახელმწიფოს სთხოვა ინფორმაციის წარმოდგენა შემდეგ საკითხებზე:

- კონკრეტული ზომები, რომლებიც გატარდა პანდემიის დროს გაფიცვის უფლების უზრუნველსაყოფად;
- მინიმალური ან არსებითი მნიშვნელობის მქონე სერვისებთან მიმართებით, ნებისმიერი ზომა, რომელიც გატარდა Covid-19-ის კრიზისთან დაკავშირებით ან პანდემიის განმავლობაში და მიზნად ისახავდა დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა კოლექტიური პროტესტის უფლების შეზღუდვას.

კომიტეტის მითითებით, 2021 წლის 24 მარტის განაცხადში Covid-19-ისა და სოციალური უფლებების შესახებ, მან დააკონკრეტა, რომ ქარტიის 6§4 მუხლი ითვალისწინებს მუშაკთა კოლექტიური მოქმედების უფლებას (მაგ: მუშაობის შეჩერებას) შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მიზეზებით. ეს ნიშნავს, რომ, მაგალითად, გაფიცვა, რომელიც იმართება პასუხად ინდივიდუალური დაცვის სათანადო საშუალებათა არარსებობასა ან არასათანადო დისტანცირების, დეზინფექციისა და დასუფთავების პროტოკოლებზე სამუშაო ადგილას, ექცევა ქარტიით გათვალისწინებული დაცვის ფარგლებში.

მთავრობა აცხადებს, რომ Covid-19 პანდემიასთან დაკავშირებით არ გატარებულა რაიმე კონკრეტული ღონისძიებები.

#### *დასკვნა*

კომიტეტი ასკვნის, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 6§4 მუხლს, ვინაიდან პოლიციის თანამშრომლებს არ აქვთ გაფიცვის უფლება.

## **მუხლი 26 – სამუშაოზე ღირსების უფლება** *პუნქტი 1 – სექსუალური შევიწროება*

კომიტეტი ითვალისწინებს ინფორმაციას, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარმოდგენილი ანგარიში, ასევე, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებისა და საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის კომენტარები.

კომიტეტი იხსენებს, რომ ამ მონიტორინგის ციკლის ფარგლებში სახელმწიფოებს ეთხოვთ პასუხის გაცემა მიზნობრივ კითხვებზე, რომლებიც შეეხებოდა ქარტიის 26§1 მუხლს, ასევე, საჭიროებისამებრ, წინა დასკვნებზე შეუსაბამობის, გადავადების ან ინფორმაციის მიღებამდე შესაბამისობის შესახებ (იხ. წერილის დანართი, რომლითაც კომიტეტმა ითხოვა ანგარიშის წარდგენა ქარტიის დებულებათა შესრულებაზე თემატური ჯგუფიდან „შრომითი უფლებები“).

თავის წინა დასკვნაში კომიტეტმა მიიჩნია, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამებოდა ქარტიის 26§1 მუხლს, ვინაიდან:

- არ დადგინდა სამუშაო ადგილზე სათანადო ზომების არსებობა სექსუალური შევიწროების პრევენციისათვის;
- არ დადგინდა, რომ არსებული საკანონმდებლო ჩარჩო დამსაქმებლის პასუხისმგებლობასთან მიმართებით ითვალისწინებს საკმარის და ეფექტიან ზომებს სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ;
- არ დადგინდა, რომ მტკიცების ტვირთის გადატანა გამოიყენება სექსუალური შევიწროების საქმეებზე სამოქალაქო სასამართლოში;
- არ დადგინდა, რომ სექსუალური შევიწროების შემთხვევაში, არსებობს სათანადო და ეფექტიანი ანაზღაურება (კომპენსაცია და სამსახურში აღდგენა) (2018 წლის დასკვნები).

აქედან გამომდინარე, კომიტეტის შეფასება შეეხება იმ ინფორმაციას, რომელიც ანგარიშში წარმოდგენილია შეუსაბამობის დასკვნებსა და მიზნობრივ კითხვებზე პასუხად.

### **პრევენცია**

ამ მონიტორინგის ციკლისთვის კომიტეტი მიესალმება ინფორმაციას ცნობიერების ასამაღლებელ და პრევენციულ კამპანიებზე, ასევე, ზომებზე, რომლებიც მიღებულია სამუშაო ადგილას ღირსების უფლების სრულად დასაცავად პრაქტიკაში.

თავის წინა დასკვნაში კომიტეტმა აღნიშნა, რომ მდგომარეობა, რომელიც მანამდე შეუსაბამოდ ცნო ქარტიის 26§1 მუხლთან (2014 წლის დასკვნები), არ შეცვლილა, ვინაიდან კომიტეტის თხოვნის პასუხად, ანგარიშში არ იყო წარმოდგენილი ინფორმაცია პრევენციულ ღონისძიებებზე, რომლებიც ეფექტიანად გატარდა სამუშაო ადგილას სექსუალურ შევიწროებაზე ცნობიერების ასამაღლებლად (2018 წლის დასკვნები). კომიტეტმა გაიმეორა მოთხოვნა აღნიშნული ინფორმაციის შესახებ და მიიჩნია, რომ ამ კუთხით ვერ დადგინდა ქვეყანაში არსებული მდგომარეობის შესაბამისობა ქარტიის 26§1 მუხლთან (2018 წლის დასკვნები).

ანგარიშში აღნიშნულია, რომ საქართველომ აქტიურად დაიწყო ინფორმაციის გავრცელება სოციალური მედიის საშუალებით, ასევე, სატელევიზიო კამპანიებით ქართულ ტელეარხებზე, რათა აემაღლებინა ცნობიერება სამუშაო ადგილას ღირსების უფლების დაცვაზე. ანგარიშში მითითებულია ცნობიერების ასამაღლებელი კამპანია, სახელწოდებით „შრომის ლექსიკონი“, რომელიც შრომის ინსპექციის სამსახურმა წამოიწყო 2021 წელს (საანგარიშო პერიოდს მიღმა). მისი მიზანია ინფორმაციის გავრცელება განახლებულ შრომის კოდექსზე, ინფორმაციის მიწოდება შრომის ინსპექციის სამსახურის საქმიანობასა და როლზე, და შრომის კულტურაში ახალ

სტანდარტთა დანერგვის ხელშეწყობა.

ანგარიშში დეტალური ინფორმაციაა წარმოდგენილი საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის მიერ განხორციელებულ აქტივობებზეც, რომელთა მიზანია ცნობიერების ამაღლება თანასწორობის საკითხებზე, განსაკუთრებით, სექსუალური შევიწროებაზე. მათ შორისაა ტრენინგები, ასევე, საინფორმაციო შეხვედრები და ვიდეორგოლები დასაქმებულების, კერძო კომპანიების, შრომის ინსპექტორების, დამსაქმებელთა ასოციაციების, პროფესიული კავშირებისა და სხვადასხვა საჯარო უწყების წარმომადგენლებისთვის.

თავის კომენტარებში სახალხო დამცველის აპარატმა დეტალური ინფორმაცია წარმოადგინა მის მიერ განხორციელებულ ცნობიერების ასამაღლებელ აქტივობებზე. კომენტარებში აღნიშნულია, რომ გაიზარდა ცნობიერება დამცავი მექანიზმებისა და სექსუალური შევიწროების ამკრძალავი კანონმდებლობის შესახებ. გარდა ამისა, კერძო სუბიექტებმა გამოთქვეს სურვილი, ექსპერტული დახმარება მიეღოთ სახალხო დამცველის აპარატისგან, რათა თავიანთი შინაგანაწესი შესაბამისობაში მოეყვანათ თანასწორობის პრინციპთან და აემაღლებინათ თანამშრომელთა ცნობიერება ტრენინგების საშუალებით. თუმცა, სახალხო დამცველის აპარატი აცხადებს, რომ ამ პოზიტიური მოვლენების მიუხედავად, კვლავ არსებობს გამოწვევები ცნობიერების ამაღლებისა და მოქმედების კუთხით, სამუშაოზე ღირსების უფლების სრულად დასაცავად პრაქტიკაში.

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ ეროვნულ ანგარიშში არ არის წარმოდგენილი ინფორმაცია სხვა უწყების/დაწესებულების მიერ განხორციელებულ ცნობიერების ასამაღლებელ და პრევენციულ ღონისძიებებზე (სახალხო დამცველის აპარატის გარდა). აქედან გამომდინარე, იგი ითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში წარედგინოს ინფორმაცია რეალურ პრევენციულ ღონისძიებებზე, რომლებიც სხვა სახელმწიფო ორგანოებმა/დაწესებულებებმა გაატარეს სამსახურში სექსუალური შევიწროების პრობლემაზე ცნობიერების ასამაღლებლად.

### **დამსაქმებელთა პასუხისმგებლობა და სამართლებრივი დაცვის საშუალებები**

თავის მიზნობრივ კითხვაში კომიტეტმა ითხოვა ინფორმაცია სექსუალურ შევიწროებასა და ძალადობასთან ბრძოლის მარეგულირებელ ჩარჩოზე სამუშაოს ან შრომითი ურთიერთობების ფარგლებში, ასევე, ბოლო პერიოდში დანერგილ ცვლილებებზე ამ მიმართულებით.

წინა დასკვნაში კომიტეტმა მიიჩნია, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამებოდა ქართის 26§1 მუხლს, ვინაიდან:

- არ დადგინდა, რომ არსებული საკანონმდებლო ჩარჩო დამსაქმებლის პასუხისმგებლობასთან მიმართებით ითვალისწინებდა საკმარის და ეფექტიან ზომებს სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ;
- არ დადგინდა, რომ მტკიცების ტვირთის გადატანა გამოიყენებოდა სექსუალური შევიწროების საქმეებზე სამოქალაქო სასამართლოში (2018 წლის დასკვნები).

ანგარიშში მითითებული იყო, რომ 2019 წელს ცვლილებები შევიდა საქართველოს კანონებში გენდერული თანასწორობის შესახებ და დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ. 2020 წელს ცვლილებები შევიდა საქართველოს შრომის კოდექსშიც (რომლის მე-4 მუხლიც შეიცავს დებულებებს შრომითი დისკრიმინაციის შესახებ).

ანგარიშში მითითებულია, რომ სექსუალური შევიწროება განიმარტება, როგორც პირის მიმართ სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს

პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას. აკრძალულია დისკრიმინაცია შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში (მათ შორის, ვაკანსიის გამოქვეყნებისა და თანამშრომელთა შერჩევის ეტაპზე), ასევე, დასაქმებასა და პროფესიაში. შრომის კანონმდებლობის აღსრულებას ზედამხედველობს შრომის ინსპექციის სამსახური, შრომის ინსპექციის შესახებ საქართველოს კანონის (2020) შესაბამისად.

თავის წინა დასკვნაში კომიტეტმა გაითვალისწინა ანგარიშში წარმოდგენილი დეტალური ინფორმაცია, რომელიც შეეხება სახალხო დამცველის მანდატს დისკრიმინაციის საკითხებთან მიმართებით. მან ითხოვა, რომ მომდევნო ანგარიშში უფრო დეტალური ინფორმაცია მიეწოდებინათ საკანონმდებლო ჩარჩოს განხორციელებაზე, კერძოდ, სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებული დარღვევებისა და საპასუხო ზომების კუთხით (2018 წლის დასკვნები).

ანგარიშში აღნიშნულია, რომ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კანონის განხორციელების კონტექსტში, 2017-2020 წლებში საქართველოს სახალხო დამცველმა შეისწავლა სამუშაო ადგილზე შევიწროების 31 შემთხვევა. გამოვლენილი დარღვევების საპასუხოდ, გაიცა 5 რეკომენდაცია და წარმოდგენილი იქნა 3 *amicus curiae* (სასამართლოს მეგობრის) მოსაზრება. დამსაქმებლებს მიეცათ კონკრეტული ზომების მიღების რეკომენდაცია, რათა დაესრულებინათ/აღმოფხვრათ შევიწროება, თანამშრომელთათვის შეექმნათ თანასწორი სამუშაო გარემო, სადაც დაცული იქნებოდა მათი ღირსება, და მომავალში აეცილებინათ მსგავსი ინციდენტები. ანგარიშში აღნიშნულია, რომ დამსაქმებლებს მოუწიათ შემდეგი რეკომენდაციების შესრულება: დისციპლინური ზომებისა და გათავისუფლების პირობების დარეგულირება; ზედამხედველობისა და მონიტორინგის სამსახურის შექმნა, რომელიც უზრუნველყოფს დროულ და ეფექტიან რეაგირებას როგორც თანამშრომელთა სამსახურებრივ გადაცდომებზე, ისე მათ საჩივრებზე.

სახალხო დამცველის აპარატის კომენტარებიდან გამომდინარე, კომიტეტი აღნიშნავს, რომ 2017-2022 წლებში უწყებამ 10 საჩივარი მიიღო სამუშაო ადგილას სექსუალურ შევიწროებაზე. აქედან ექვს შემთხვევაში სექსუალური შევიწროების ფაქტი დადასტურდა, ერთი საქმე შეწყდა მტკიცებულებათა არარსებობის გამო, ერთ შემთხვევაში სახალხო დამცველმა თბილისის საქალაქო სასამართლოს წარუდგინა *amicus curiae* (სასამართლოს მეგობრის მოსაზრება), ორი საქმე კი ჯერ კიდევ მიმდინარეობს.

თავის წინა დასკვნაში კომიტეტმა ითხოვა, რომ მომდევნო ანგარიშში დაზუსტებულიყო დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის ფარგლები სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროებისას, მათ შორის, როცა სამართალდარღვევაში მონაწილე მსხვერპლი ან მოძალადე მესამე პირია; ის ასევე სვამდა კითხვას, შურისძიებისგან დაცვის რა სახეებია გარანტირებული შევიწროების მსხვერპლისთვის (2018 წლის დასკვნები).

ანგარიშში მითითებულია, რომ 2020 წლის ცვლილებები ითვალისწინებს სანქციებს, როცა დამსაქმებელი არღვევს დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპს. ამგვარად, დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპის, მათ შორის, სამუშაო ადგილზე პირდაპირი/ირიბი დისკრიმინაციის, შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების წესების დარღვევა ისჯება გაფრთხილებით, ან კანონით გათვალისწინებული ჯარიმის სამმაგი ოდენობით.

ანგარიშში აღნიშნულია, რომ შევიწროებისა ან/და სექსუალური შევიწროებისას, შრომის კანონმდებლობის დამრღვევი თანამშრომლისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრება დამსაქმებელს არ ათავისუფლებს შესაბამისი პასუხისმგებლობისგან. მას შეიძლება



დაეკისროს პასუხისმგებლობა, თუ იცოდა შევიწროების ან/და სექსუალური შევიწროების შესახებ და არ შეატყობინა შრომის ინსპექციის სამსახურს ან/და არ მიიღო შესაბამისი ზომები ამგვარი ქცევის აღსაკვეთად (შრომის კოდექსი, 78-ე მუხლი).

შურისძიებისგან დაცვის მხრივ, ანგარიშში აღნიშნულია, რომ შრომის კოდექსი კრძალავს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, დასაქმებულის მიმართ ცუდ მოპყრობას ან/და მასზე ზემოქმედების მცდელობას იმის გამო, რომ შესაბამის ორგანოს მიმართა განცხადებით ან საჩივრით, ან ითანამშრომლა მასთან დისკრიმინაციისგან თავის დასაცავად.

თავის წინა დასკვნაში კომიტეტმა მიიჩნია, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამებოდა ქარტიის 26§1 მუხლს, ვინაიდან ვერ დადგინდა, რომ არსებული საკანონმდებლო ჩარჩო დამსაქმებლის პასუხისმგებლობასთან მიმართებით ითვალისწინებდა საკმარის და ეფექტიან ზომებს სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ.

ანგარიშში არ არის წარმოდგენილი ინფორმაცია დამსაქმებელთა პასუხისმგებლობაზე სექსუალური შევიწროების შემთხვევაში, რომელშიც ჩართულია მესამე მხარე. კომიტეტი იხსენებს, რომ დამსაქმებლებს უნდა დაეკისროთ პასუხისმგებლობა ისეთი შევიწროებისას, რომელშიც მონაწილეობს მათ დაქვემდებარებაში მყოფი დასაქმებული, ან რომელიც ხდება მათი პასუხისმგებლობის ქვეშ არსებულ ობიექტზე და მსხვერპლი ან მოძალადე არ არის მათთან დასაქმებული პირი (მაგ: დამოუკიდებელი კონტრაქტორი, თვითდასაქმებული მუშაკი, სტუმარი, კლიენტი, და ა.შ.) (2014 წლის დასკვნები, ფინეთი). კომიტეტი ასკვნის, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 26§1 მუხლს, ვინაიდან არსებული საკანონმდებლო ჩარჩო დამსაქმებლის პასუხისმგებლობასთან მიმართებით არ ითვალისწინებს საკმარის და ეფექტიან ზომებს სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ, როდესაც საქმეში ჩართულია მესამე მხარე.

თავის წინა დასკვნაში კომიტეტმა გაიმეორა კითხვა მტკიცების ტვირთის თვალსაზრისით მოქმედ წესებთან დაკავშირებით (2018 წლის დასკვნები). ინფორმაციის არარსებობის გათვალისწინებით, კომიტეტმა მიიჩნია, რომ ვერ დადგინდა ამ კუთხით ქვეყანაში არსებული მდგომარეობის შესაბამისობა ქარტიის 26§1 მუხლთან (2018 წლის დასკვნები).

ანგარიშში აღნიშნულია, რომ შრომის კოდექსის თანახმად, სავარაუდო დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ დავაში, მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, თუ განმცხადებელი ან თანამშრომელი მიუთითებს ფაქტებს ან/და გარემოებებზე, რომელთა მიხედვითაც შეიძლება გონივრულად ვივარაუდოთ, რომ დამსაქმებელმა ვერ შეასრულა დისკრიმინაციის აკრძალვის ვალდებულება. ანგარიშში მოცემულია იმ საქმეთა მაგალითები, სადაც სასამართლოებმა აღნიშნული პრინციპი გამოიყენეს. კომიტეტის თანახმად, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება თავის კომენტარებში აცხადებს, რომ სასამართლოში მტკიცების ტვირთი მაინც მძიმეა დაზარალებულისთვის. იმავე კომენტარებში აღნიშნულია, რომ მართალია, კანონი მტკიცების ტვირთს შევიწროების ჩამდენ პირს აკისრებს, როცა დაზარალებული აკმაყოფილებს დასაბუთებული ვარაუდის სტანდარტს, თუმცა სასამართლო პრაქტიკა საპირისპიროს აჩვენებს. კომიტეტი ითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში წარედგინოს ინფორმაცია სასამართლო პრაქტიკის მაგალითებზე, როცა სექსუალური შევიწროების საქმეებში სასამართლოებმა მტკიცების ტვირთი მოსარჩელიდან მოპასუხეზე გადაიტანეს. მანამდე კომიტეტი ინარჩუნებს თავის პოზიციას ამ საკითხის მიმართ.

## **ზარალი**

თავის მიზნობრივ კითხვაში კომიტეტმა იკითხა, არსებობს თუ არა კომპენსაციის რაიმე ზღვარი, რომელიც შეიძლება განისაზღვროს სექსუალური შევიწროების მსხვერპლთა მორალური და მატერიალური ზიანის ასანაზღაურებლად.

წინა დასკვნაში (2014 წლის დასკვნები) კომიტეტმა იკითხა, ჰქონდათ თუ არა სამსახურში აღდგენის უფლება იმ თანამშრომლებს, რომლებიც უსამართლოდ გაათავისუფლეს, ან რომლებსაც აიძულეს სამსახურის დატოვება სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებული მიზეზების გამო; მან განახლებული ინფორმაცია ითხოვა სექსუალური შევიწროების საქმეებში შესაბამისი კომპენსაციის გაცემის მაგალითებზეც (2014 წლის დასკვნები). ამ საკითხებზე ინფორმაციის არარსებობის გათვალისწინებით, წინა დასკვნაში კომიტეტმა მიიჩნია, რომ ვერ დადგინდა ამ კუთხით ქვეყანაში არსებული მდგომარეობის შესაბამისობა ქარტიის 26§1 მუხლთან (2018 წლის დასკვნები).

ანგარიშში აღნიშნულია, რომ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კანონის მე-10 მუხლის თანახმად, „ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა, და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება“. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 413-ე მუხლის თანახმად, „არაქონებრივი ზიანისათვის ფულადი ანაზღაურება შეიძლება მოთხოვნილ იქნეს მხოლოდ კანონით ზუსტად განსაზღვრულ შემთხვევებში, გონივრული და სამართლიანი ანაზღაურების სახით“. ანგარიშში აღნიშნულია, რომ სასამართლო პრაქტიკის თანახმად, დაზარალებულს არ ევალება, ამტკიცოს შევიწროებით განცდილი ფსიქოლოგიური და მორალური ზიანი, რადგან ასეთი ზიანი მიჩნეულია შევიწროების არსად. მორალური ზიანის შეფასებისას სასამართლოები ითვალისწინებენ დაზარალებულის სუბიექტურ დამოკიდებულებას ასეთი ზიანის სიმძიმის მიმართ, ასევე, ობიექტურ გარემოებებს, რომლებითაც შესაძლებელია ამ ზიანის შეფასება. დაბოლოს, ანგარიშში აღნიშნულია, რომ არანაირი შეზღუდვა არ მოქმედებს კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას.

ანგარიშის თანახმად, ერთ შემთხვევაში საქართველოს საერთო სასამართლომ (თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2018 წლის 12 დეკემბრის გადაწყვეტილება, საქმე N 2ბ/1609-18) სექსუალური შევიწროების მსხვერპლს მორალური ზიანის ასანაზღაურებლად მიანიჭა კომპენსაცია 2000 ლარის (735 ევროს) ოდენობით. მან დაადგინა, რომ კომპენსაციის სამართლიანი ოდენობის განსაზღვრისას, რომელიც დამნაშავემ უნდა გადაიხადოს მორალური ზიანის ასანაზღაურებლად, გასათვალისწინებელია ფაქტი, რომ მოპასუხემ მოსარჩელე არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩააყენა, რის გამოც დასაქმებულმა დატოვა სამსახური.

### **Covid-19**

თავის მიზნობრივ კითხვაში კომიტეტმა ითხოვა ინფორმაცია კონკრეტულ ზომებზე, რომლებიც პანდემიისას გატარდა სამუშაოზე ღირსების უფლების დასაცავად, განსაკუთრებით, სექსუალური შევიწროების კუთხით. კომიტეტი მიესალმება კონკრეტულ ინფორმაციის მიწოდებას მომატებული რისკის პირობებში მომუშავე მუშაკთა კატეგორიების მიხედვით (მაგ: ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირები, ოჯახებში მომუშავე და შინ დასაქმებული მუშაკები, მაღაზიის თანამშრომლები, სამედიცინო პერსონალი და სხვა წინა ხაზზე მომუშავე პერსონალი).

ანგარიშში აღნიშნულია, რომ პანდემიის პერიოდში სახალხო დამცველის აპარატი აქტიურად ახორციელებდა საგანმანათლებლო აქტივობებს, რომელთა ფარგლებშიც ონლაინ შეხვედრებს მართავდა სექსუალური შევიწროების საკითხებზე სტუდენტებთან, კერძო კომპანიებსა და სხვა დაინტერესებულ მხარეებთან. თუმცა, პანდემიის პერიოდში

სამუშაოზე ღირსების უფლების დასაცავად, სახალხო დამცველი აქტიურად ავრცელებდა ინფორმაციას შესაძლებლობაზე, რომ დარღვევების შემთხვევაში დაკავშირებოდნენ სახალხო დამცველის აპარატის ცხელ ხაზს.

სახალხო დამცველის კომენტარებიდან გამომდინარე, კომიტეტი აღნიშნავს, რომ აპარატის მიერ ჩატარებულმა კვლევამ, სახელწოდებით „პანდემიის გავლენა ჯანდაცვის სექტორში მომუშავე ქალების უფლებრივ მდგომარეობაზე“, ამ სფეროში მომუშავე ქალებში გამოავლინა ცნობიერების დაბალი დონე სექსუალური შევიწროების ცნების, ასეთ შემთხვევებზე შეტყობინების მექანიზმებისა და შესაბამისი დამცავი საშუალებების შესახებ.

#### *დასკვნა*

კომიტეტი ასკვნის, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 26§1 მუხლს, ვინაიდან არსებული საკანონმდებლო ჩარჩო დამსაქმებლის პასუხისმგებლობასთან მიმართებით არ ითვალისწინებს საკმარის და ეფექტიან ზომებს სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ, როდესაც საქმეში ჩართულია მესამე მხარე.

**მუხლი 26 – სამუშაოზე ღირსების უფლება**  
*პუნქტი 2 – მორალური შევიწროება*

კომიტეტი ითვალისწინებს ინფორმაციას, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარმოდგენილი ანგარიში, ასევე, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებისა და საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის კომენტარები.

კომიტეტი იხსენებს, რომ ამ მონიტორინგის ციკლის ფარგლებში სახელმწიფოებს ეთხოვათ პასუხის გაცემა მიზნობრივ კითხვებზე, რომლებიც შეეხებოდა ქარტიის 26§2 მუხლს, ასევე, საჭიროებისამებრ, წინა დასკვნებზე შეუსაბამობის, გადავადების ან ინფორმაციის მიღებამდე შესაბამისობის შესახებ (იხ. წერილის დანართი, რომლითაც კომიტეტმა ითხოვა ანგარიშის წარდგენა ქარტიის დებულებათა შესრულებაზე თემატური ჯგუფიდან „შრომითი უფლებები“).

თავის წინა დასკვნაში კომიტეტმა მიიჩნია, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამებოდა ქარტიის 26§2 მუხლს, ვინაიდან:

- არ დადგინდა სათანადო ზომების არსებობა სამუშაო ადგილზე მორალური (ფსიქოლოგიური) შევიწროების პრევენციისათვის;
- არ დადგინდა, რომ არსებული საკანონმდებლო ჩარჩო დამსაქმებლის პასუხისმგებლობასთან მიმართებით ითვალისწინებდა საკმარის და ეფექტიან ზომებს სამუშაოსთან დაკავშირებული მორალური (ფსიქოლოგიური) შევიწროების წინააღმდეგ;
- არ დადგინდა, რომ მტკიცების ტვირთის გადატანა გამოიყენებოდა მორალური (ფსიქოლოგიური) შევიწროების საქმეებზე სამოქალაქო სასამართლოში;
- არ დადგინდა, რომ გარანტირებული იყო სათანადო და ეფექტიანი ანაზღაურება (კომპენსაცია და სამსახურში აღდგენა) მორალური (ფსიქოლოგიური) შევიწროების შემთხვევაში (2018 წლის დასკვნები).

აქედან გამომდინარე, კომიტეტის შეფასება შეეხება იმ ინფორმაციას, რომელიც ანგარიშში წარმოდგენილია შეუსაბამობის დასკვნებსა და მიზნობრივ კითხვებზე პასუხად.

**პრევენცია**

ამ მონიტორინგის ციკლისთვის კომიტეტი მიესალმება ინფორმაციას ცნობიერების ასამაღლებელ და პრევენციულ კამპანიებზე, ასევე, ზომებზე, რომლებიც მიღებულია სამუშაო ადგილას ღირსების უფლების სრულად დასაცავად პრაქტიკაში.

თავის წინა დასკვნაში კომიტეტმა აღნიშნა, რომ მდგომარეობა, რომელიც წარსულში შეუსაბამოდ მიიჩნია ქარტიის 26§2 მუხლთან (2014 და 2016 წლების დასკვნები), არ შეცვლილა, ვინაიდან ანგარიშში არ იყო წარმოდგენილი მოთხოვნილი ინფორმაცია პრევენციულ ღონისძიებებზე (საინფორმაციო, ცნობიერების ასამაღლებელი და პრევენციული კამპანიები სამუშაო ადგილზე ან სამუშაო ადგილთან დაკავშირებით), რომლებიც გატარდა სამუშაო ადგილას მორალურ (ფსიქოლოგიურ) შევიწროებასთან საბრძოლველად, სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის საფუძველზე (2018 წლის დასკვნები). კომიტეტმა გაიმეორა თხოვნა ასეთი ინფორმაციის მიწოდებაზე და უცვლელი დატოვა თავისი დასკვნა შეუსაბამობის შესახებ, ვინაიდან არ დადგინდა, რომ არსებობდა სათანადო ზომები სამუშაო ადგილზე მორალური (ფსიქოლოგიური) შევიწროების პრევენციისათვის (2018 წლის დასკვნები).

ანგარიშში აღნიშნულია, რომ საქართველომ აქტიურად დაიწყო ინფორმაციის გავრცელება სოციალური მედიის საშუალებით, ასევე, სატელევიზიო კამპანიებით ქართულ ტელეარხებზე, რათა აემაღლებინა ცნობიერება სამუშაო ადგილას ღირსების უფლების დაცვაზე. ანგარიშში მითითებულია ცნობიერების ასამაღლებელი კამპანია,

სახელწოდებით „შრომის ლექსიკონი“, რომელიც შრომის ინსპექციის სამსახურმა წამოიწყო 2021 წელს (საანგარიშო პერიოდს მიღმა). მისი მიზანია ინფორმაციის გავრცელება განახლებულ შრომის კოდექსზე, ინფორმაციის მიწოდება შრომის ინსპექციის სამსახურის საქმიანობასა და როლზე, და შრომის კულტურაში ახალ სტანდარტთა დანერგვის ხელშეწყობა.

ანგარიშში დეტალური ინფორმაციაა წარმოდგენილი საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის მიერ განხორციელებულ აქტივობებზეც, რომელთა მიზანია ცნობიერების ამაღლება თანასწორობის საკითხებზე, განსაკუთრებით, სექსუალური შევიწროებაზე. მათ შორისაა ტრენინგები, ასევე, საინფორმაციო შეხვედრები და ვიდეორგოლები დასაქმებულების, კერძო კომპანიების, შრომის ინსპექტორების, დამსაქმებელთა ასოციაციების, პროფესიული კავშირებისა და სხვადასხვა საჯარო უწყების წარმომადგენლებისთვის.

თავის კომენტარებში სახალხო დამცველის აპარატმა დეტალური ინფორმაცია წარმოადგინა მის მიერ განხორციელებულ ცნობიერების ასამაღლებელ აქტივობებზე. აპარატის თანახმად, კერძო სუბიექტებმა უფრო მეტად გამოთქვეს სურვილი, ექსპერტული დახმარება მიეღოთ სახალხო დამცველის აპარატისგან, რათა თავიანთი შინაგანაწესი შესაბამისობაში მოეყვანათ თანასწორობის პრინციპთან და ამაღლებინათ თანამშრომელთა ცნობიერება ტრენინგების საშუალებით. თუმცა, სახალხო დამცველის აპარატი აცხადებს, რომ ამ პოზიტიური მოვლენების მიუხედავად, კვლავ არსებობს გამოწვევები ცნობიერების ამაღლებისა და მოქმედების კუთხით, სამუშაოზე ღირსების უფლების სრულად დასაცავად პრაქტიკაში.

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ ეროვნულ ანგარიშში არ არის წარმოდგენილი ინფორმაცია საანგარიშო პერიოდში (2017-2020 წლებში) სხვა უწყებების/დაწესებულებების მიერ განხორციელებულ პრევენციულ და ცნობიერების ასამაღლებელ ღონისძიებებზე (სახალხო დამცველის აპარატის გარდა). იგი ითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში წარედგინოს ინფორმაცია ცნობიერების ასამაღლებელ და პრევენციულ ღონისძიებებზე/კამპანიებზე მორალურ (ფსიქოლოგიურ) შევიწროებასთან მიმართებით, რომლებიც ეფექტიანად განახორციელებს სხვა სახელმწიფო ორგანოებმა/დაწესებულებებმა.

### ***დამსაქმებელთა პასუხისმგებლობა და სამართლებრივი დაცვის საშუალებები***

თავის მიზნობრივ კითხვაში კომიტეტმა ითხოვა ინფორმაცია შევიწროებასთან ბრძოლის მარეგულირებელ ჩარჩოზე სამუშაოს ან შრომითი ურთიერთობების ფარგლებში, ასევე, ბოლო პერიოდში დანერგილ ცვლილებებზე ამ მიმართულებით.

წინა დასკვნაში კომიტეტმა მიიჩნია, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამებოდა ქართის 26§2 მუხლს, ვინაიდან:

- არ დადგინდა, რომ არსებული საკანონმდებლო ჩარჩო დამსაქმებლის პასუხისმგებლობასთან მიმართებით ითვალისწინებდა საკმარის და ეფექტიან ზომებს სამუშაოსთან დაკავშირებული მორალური (ფსიქოლოგიური) შევიწროების წინააღმდეგ;
- არ დადგინდა, რომ მტკიცების ტვირთის გადატანა გამოიყენებოდა მორალური (ფსიქოლოგიური) შევიწროების საქმეებზე სამოქალაქო სასამართლოში (2018 წლის დასკვნები).

ანგარიშში მითითებული იყო, რომ 2019 წელს ცვლილებები შევიდა საქართველოს კანონებში გენდერული თანასწორობის შესახებ და დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ. ასევე, 2020 წელს, ცვლილებები შევიდა საქართველოს შრომის

კოდექსშიც (რომლის მე-4 მუხლიც შეიცავს დებულებებს შრომითი დისკრიმინაციის შესახებ).

ანგარიშში მითითებულია, რომ სამუშაო ადგილზე შევიწროება არის დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ფორმა, კერძოდ, პირის მიმართ არასასურველი ქცევა 4(1) მუხლით გათვალისწინებული ნებისმიერი საფუძვლით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას. ანგარიშში აღნიშნულია, რომ დისკრიმინაცია შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში (მათ შორის, ვაკანსიის გამოქვეყნებისა და თანამშრომელთა შერჩევის ეტაპზე), ასევე, დასაქმებასა და პროფესიაში, აკრძალულია. შრომის კანონმდებლობის აღსრულებას ზედამხედველობს შრომის ინსპექციის სამსახური, შრომის ინსპექციის შესახებ 2020 წლის საქართველოს კანონის შესაბამისად.

თავის წინა დასკვნაში კომიტეტმა ითხოვა, რომ მომდევნო ანგარიშში უფრო დეტალური ინფორმაცია მიეწოდებინათ საკანონმდებლო ჩარჩოს განხორციელებაზე, კერძოდ, გამოვლენილი დარღვევებისა და საპასუხო ზომების კუთხით (2018 წლის დასკვნები).

ანგარიშში აღნიშნულია, რომ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კანონის განხორციელების კონტექსტში, 2017-2020 წლებში საქართველოს სახალხო დამცველმა შეისწავლა სამუშაო ადგილზე შევიწროების 31 შემთხვევა. გამოვლენილი დარღვევების საპასუხოდ, გაიცა 5 რეკომენდაცია და წარმოდგენილი იქნა 3 *amicus curiae* (სასამართლოს მეგობრის) მოსაზრება. დამსაქმებლებს მიეცათ კონკრეტული ზომების მიღების რეკომენდაცია, რათა დაესრულებინათ/აღმოფხვრათ შევიწროება, თანამშრომელთათვის შეექმნათ თანასწორი სამუშაო გარემო, სადაც დაცული იქნებოდა მათი ღირსება, და მომავალში აეცილებინათ მსგავსი ინციდენტები. ანგარიშში ასევე აღნიშნულია, რომ ინსპექტირების საქმიანობის ფარგლებში, შრომის ინსპექციის სამსახურს არ გამოუვლენია მორალური (ფსიქოლოგიური) შევიწროების არცერთი შემთხვევა.

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ სახალხო დამცველის მიერ მოწოდებული ინფორმაციით, 2020 წელს შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის შემთხვევათა დიდი ნაწილი ეხებოდა დასაქმებულთა შევიწროებას საჯარო თუ კერძო კომპანიებში. დისკრიმინაციული ქმედებები, რომლებიც წარმოადგენდა შევიწროებას სამუშაო ადგილზე, მოიცავდა კომუნიკაციის არაეთიკური და შეურაცხმყოფელი ფორმების გამოყენებას, ფულადი ჯილდოს გაუცემლობას და დაბრკოლებათა შექმნას სამსახურებრივი უფლებამოვალეობების შესრულებაში. შევიწროების შემთხვევებში, სახალხო დამცველის აპარატმა დამსაქმებლისთვის გასცა რეკომენდაციები სხვადასხვა მოსაზრების საფუძველზე.

თავის წინა დასკვნაში კომიტეტმა ითხოვა, რომ მომდევნო ანგარიშში დაზუსტებულიყო დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის ფარგლები სამუშაო ადგილზე მორალური (ფსიქოლოგიური) შევიწროების შემთხვევებში, მათ შორის, როდესაც დაზარალებული ან მოძალადე იყო მესამე მხარე. კომიტეტმა ასევე იკითხა, შესაძლო შურისძიებისგან დაცვის რა ღონისძიებები იყო გარანტირებული შევიწროების მსხვერპლთათვის (2018 წლის დასკვნები). ინფორმაციის არარსებობის გათვალისწინებით კომიტეტმა მიიჩნია, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამებოდა ქარტიის 26§2 მუხლს, ვინაიდან ვერ დადგინდა, რომ არსებული საკანონმდებლო ჩარჩო დამსაქმებლის პასუხისმგებლობასთან მიმართებით ითვალისწინებდა საკმარის და ეფექტიან ზომებს სამუშაო ადგილზე მორალური (ფსიქოლოგიური) შევიწროების წინააღმდეგ (2018 წლის დასკვნები).

ანგარიშში აღნიშნულია, რომ 2020 წლის ცვლილებათა შედეგად, კანონმდებლობა ითვალისწინებს სანქციებს, როცა დამსაქმებელი არღვევს დისკრიმინაციის აკრძალვის

პრინციპს. ასევე დადგინდა, რომ დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპის დარღვევა გამოიწვევდა გაფრთხილებას ან დაჯარიმებას, კანონით გათვალისწინებული ჯარიმის სამმაგი ოდენობით.

ანგარიშში ასევე აღნიშნულია, რომ შევიწროების ან/და სექსუალური შევიწროების შემთხვევებში პასუხისმგებლობის დაკისრება შრომის კანონმდებლობის დამრღვევ დასაქმებულზე დამსაქმებელს არ ათავისუფლებს შესაბამისი პასუხისმგებლობისგან. მას შეიძლება დაეკისროს პასუხისმგებლობა, თუ იცოდა შევიწროების ან/და სექსუალური შევიწროების შესახებ და არ შეატყობინა შრომის ინსპექციის სამსახურს ან/და არ მიიღო შესაბამისი ზომები ამგვარი ქცევის აღსაკვეთად (შრომის კოდექსი, 78-ე მუხლი).

შურისძიებისგან დაცვის მხრივ, ანგარიშში აღნიშნულია, რომ შრომის კოდექსი კრძალავს დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას, დასაქმებულის მიმართ ცუდ მოპყრობას ან/და მასზე ზემოქმედების მცდელობას იმის გამო, რომ შესაბამის ორგანოს მიმართა განცხადებით ან საჩივრით, ან ითანამშრომლა მასთან დისკრიმინაციისგან თავის დასაცავად.

ანგარიშში არ არის წარმოდგენილი ინფორმაცია დამსაქმებლების პასუხისმგებლობაზე მორალური (ფსიქოლოგიური) შევიწროების შემთხვევებში, რომლებშიც მონაწილეობს მესამე მხარე. კომიტეტი იხსენებს, რომ დამსაქმებლებს უნდა დაეკისროთ პასუხისმგებლობა ისეთი შევიწროებისას, რომელშიც მონაწილეობს მათ დაქვემდებარებაში მყოფი დასაქმებული, ან რომელიც ხდება მათი პასუხისმგებლობის ქვეშ არსებულ ობიექტზე და მსხვერპლი ან მოძალადე არ არის მათთან დასაქმებული პირი (მაგ: დამოუკიდებელი კონტრაქტორი, თვითდასაქმებული მუშაკი, სტუმარი, კლიენტი და ა.შ.) (2014 წლის დასკვნები, ფინეთი). კომიტეტს მიაჩნია, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 26§2 მუხლს, ვინაიდან არსებული საკანონმდებლო ჩარჩო დამსაქმებლის პასუხისმგებლობასთან მიმართებით არ ითვალისწინებს საკმარის და ეფექტიან ზომებს სამუშაო ადგილზე მორალური (ფსიქოლოგიური) შევიწროების წინააღმდეგ, როდესაც საქმეში ჩართულია მესამე მხარე.

თავის წინა დასკვნაში კომიტეტმა მიიჩნია, რომ ვერ დადგინდა ქვეყანაში არსებული მდგომარეობის შესაბამისობა ქარტიის 26§2 მუხლთან მტკიცების ტვირთის მხრივ მოქმედ წესებთან მიმართებით (2018 წლის დასკვნები).

ანგარიშში აღნიშნულია, რომ შრომის კოდექსის თანახმად, სავარაუდო დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ დავაში მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, თუ განმცხადებელი ან თანამშრომელი მიუთითებს ფაქტებსა ან/და გარემოებებზე, რომელთა მიხედვითაც შეიძლება გონივრულად ვივარაუდოთ, რომ დამსაქმებელმა ვერ შეასრულა დისკრიმინაციის აკრძალვის ვალდებულება. ანგარიშში მოცემულია იმ საქმეთა მაგალითები, სადაც სასამართლოებმა აღნიშნული პრინციპი გამოიყენეს. კომიტეტის თანახმად, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება თავის კომენტარებში აცხადებს, რომ სასამართლოში მტკიცების ტვირთი მაინც მძიმეა დაზარალებულისთვის. იმავე კომენტარებში აღნიშნულია, რომ მართალია, კანონი მტკიცების ტვირთს შევიწროების ჩამდენ პირს აკისრებს, როცა დაზარალებული აკმაყოფილებს დასაბუთებული ვარაუდის სტანდარტს, თუმცა სასამართლო პრაქტიკა საპირისპიროს აჩვენებს. კომიტეტი ითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში წარედგინოს ინფორმაცია სასამართლო პრაქტიკის მაგალითებზე, როცა მორალური (ფსიქოლოგიური) შევიწროების საქმეებში სასამართლოებმა მტკიცების ტვირთი მოსარჩელიდან მოპასუხეზე გადაიტანეს. მანამდე კომიტეტი ინარჩუნებს თავის პოზიციას ამ საკითხის მიმართ.

## **ზარალი**

თავის მიზნობრივ კითხვაში კომიტეტმა იკითხა, არსებობს თუ არა კომპენსაციის რაიმე ზღვარი, რომელიც შეიძლება განისაზღვროს მორალური შევიწროების მსხვერპლთა მორალური და მატერიალური ზიანის ასანაზღაურებლად.

წინა დასკვნაში კომიტეტმა აღნიშნა, რომ არ იყო წარმოდგენილი ინფორმაცია, თუ როგორ იყო გარანტირებული პირის უფლება მატერიალური და არამატერიალური ზიანის ეფექტიანად ანაზღაურებაზე. კომიტეტმა გაიმეორა თავისი მოთხოვნა, განსაკუთრებით კი ითხოვა სასამართლო პრაქტიკის მაგალითების წარმოდგენა, თუ როგორ განისაზღვრება კომპენსაცია სამუშაო ადგილზე მორალური (ფსიქოლოგიური) შევიწროების შემთხვევებში (2018 წლის დასკვნები). მანამდე, ინფორმაციის არარსებობის გათვალისწინებით, კომიტეტმა დაასკვნა, რომ ვერ დადგინდა ამ კუთხით ქვეყანაში არსებული მდგომარეობის შესაბამისობა ქართის 26§2 მუხლთან (2018 წლის დასკვნები).

ანგარიშში აღნიშნულია, რომ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კანონის მე-10 მუხლის თანახმად, „ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა, და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება“. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 413-ე მუხლის თანახმად, „არაქონებრივი ზიანისათვის ფულადი ანაზღაურება შეიძლება მოთხოვნილ იქნეს მხოლოდ კანონით ზუსტად განსაზღვრულ შემთხვევებში, გონივრული და სამართლიანი ანაზღაურების სახით“. ანგარიშში აღნიშნულია, რომ სასამართლო პრაქტიკის თანახმად, დაზარალებულს არ ევალება, ამტკიცოს შევიწროებით განცდილი ფსიქოლოგიური და მორალური ზიანი, რადგან ასეთი ზიანი მიჩნეულია შევიწროების არსად. მორალური ზიანის შეფასებისას სასამართლოები ითვალისწინებენ დაზარალებულის სუბიექტურ დამოკიდებულებას ასეთი ზიანის სიმძიმის მიმართ, ასევე, ობიექტურ გარემოებებს, რომლებითაც შესაძლებელია ამ ზიანის შეფასება. დაბოლოს, ანგარიშში აღნიშნულია, რომ არანაირი შეზღუდვა არ მოქმედებს კომპენსაციის ოდენობის განსაზღვრისას.

ანგარიშში წარმოდგენილია ინფორმაცია პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაციის საქმეზე, სადაც სასამართლომ ნაწილობრივ დააკმაყოფილა დაზარალებულის მოთხოვნა მორალური ზიანის ანაზღაურებაზე და კომპენსაციად განსაზღვრა 500 ლარი (185 ევრო) (თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე N2.15615-16, 2017 წლის 6 აპრილი). სასამართლომ აღნიშნა, რომ მორალური ზიანი შეიძლება პირდაპირ უკავშირდებოდეს დისკრიმინაციულ მოპყრობას და სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებას. გარდა ამისა, მორალური ზიანი პირს შეიძლება მიადგეს მოგვიანებით, ისეთი ფაქტორების გამო, როგორცაა ხანგრძლივი უმუშევრობა, არააქტიური ცხოვრება, ცხოვრების წესის ცვლილება, დეპრესია, გაურკვევლობა, სტრესით სიცოცხლის ხალისის დაქვეითება, არასრულფასოვნების კომპლექსი და სხვა. სასამართლომ მიიჩნია, რომ მორალური ზიანისთვის სრული კომპენსაციის (2000 ლარი) გადახდის დაკისრება დამსაქმებელზე არ იქნებოდა მიყენებული ზიანის შესაბამისი, მით უმეტეს, რომ ამ შემთხვევაში დასაქმებულს აღუდგა ყველა დარღვეული უფლება, რაც, გარკვეულწილად, ასევე ნიშნავდა მორალურ დაკმაყოფილებას.

### **Covid-19**

თავის მიზნობრივ კითხვაში კომიტეტმა ითხოვა ინფორმაცია კონკრეტულ ზომებზე, რომლებიც პანდემიისას გატარდა სამუშაოზე ღირსების უფლების დასაცავად, განსაკუთრებით, მორალური შევიწროების კუთხით. კომიტეტი მიესალმება კონკრეტულ ინფორმაციის მიწოდებას მომატებული რისკის პირობებში მომუშავე მუშაკთა კატეგორიების მიხედვით (მაგ: ღამის სამუშაოზე დასაქმებული პირები, ოჯახებში



მომუშავე და შინ დასაქმებული მუშაკები, მაღაზიის თანამშრომლები, სამედიცინო პერსონალი და სხვა წინა ხაზზე მომუშავე პერსონალი).

ანგარიშში აღნიშნულია, რომ პანდემიის პერიოდში სახალხო დამცველის აპარატი აქტიურად ახორციელებდა საგანმანათლებლო აქტივობებს, რომელთა ფარგლებშიც ონლაინ შეხვედრებს მართავდა სექსუალური შევიწროების საკითხებზე სტუდენტებთან, კერძო კომპანიებსა და სხვა დაინტერესებულ მხარეებთან. თუმცა, პანდემიის პერიოდში სამუშაოზე ღირსების უფლების დასაცავად, სახალხო დამცველი აქტიურად ავრცელებდა ინფორმაციას შესაძლებლობაზე, რომ დარღვევების შემთხვევაში დაკავშირებოდნენ სახალხო დამცველის აპარატის ცხელ ხაზს.

ეროვნული ანგარიშიდან, ასევე სახალხო დამცველის აპარატის მიერ წარმოდგენილი კომენტარებიდან გამომდინარე, კომიტეტი აღნიშნავს, რომ 2020 წლის 6 ნოემბერს საქართველოს სახალხო დამცველმა რუსთავის საქალაქო სასამართლოში შეიტანა *amicus curiae* (სასამართლოს მეგობრის) მოსაზრება ჯანმრთელობის მდგომარეობის ნიშნით სავარაუდო დისკრიმინაციის საქმეზე. ამ მოსაზრებაში სახალხო დამცველმა ყურადღება გაამახვილა შრომით ურთიერთობებში შევიწროების, როგორც დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ფორმის გამოვლენის კრიტერიუმებზე, ასევე, მტკიცების ტვირთის განაწილებაზე დისკრიმინაციის საქმეებში. გარდა ამისა, მან ხაზი გაუსვა პანდემიის გავლენას სამსახურში თანასწორობაზე.

#### დასკვნა

კომიტეტი ასკვნის, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 26§2 მუხლს, ვინაიდან არსებული საკანონმდებლო ჩარჩო დამსაქმებლის პასუხისმგებლობასთან მიმართებით არ ითვალისწინებს საკმარის და ეფექტიან ზომებს სამუშაო ადგილზე მორალური (ფსიქოლოგიური) შევიწროების წინააღმდეგ, როდესაც საქმეში ჩართულია მესამე მხარე.

## **მუხლი 29 – ინფორმაციისა და კონსულტაციის უფლება კოლექტიური გათავისუფლების პროცედურების შემთხვევებში**

კომიტეტი ითვალისწინებს ინფორმაციას, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარმოდგენილი ანგარიში.

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ არ დასმულა მიზნობრივი კითხვები ქარტიის 29-ე მუხლთან დაკავშირებით. ამ მიზეზით, მიმდინარე საანგარიშგებო ციკლში აღნიშნულ დებულებაზე ინფორმაციის წარმოდგენა ეთხოვათ მხოლოდ იმ სახელმწიფოებს, რომელთა მიმართაც წინა შემთხვევაში მიღებული იყო დასკვნა შეუსაბამობის, გადავადების ან ინფორმაციის მიღებამდე შესაბამისობის შესახებ (იხ. წერილის დანართი, რომლითაც კომიტეტმა ითხოვა ანგარიშის წარდგენა ქარტიის დებულებათა შესრულებაზე თემატური ჯგუფიდან „შრომითი უფლებები“).

თავის წინა დასკვნებში (2018 წლის დასკვნები) კომიტეტმა დაასკვნა, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამებოდა ქარტიის 29-ე მუხლს, ვინაიდან ეფექტიანად არ იყო დაცული დასაქმებულთა ინფორმირებისა და კონსულტაციის უფლება კოლექტიური გათავისუფლების პროცედურებისას.

აქედან გამომდინარე, წინამდებარე დასკვნაში კომიტეტის შეფასება შეეხება იმ ინფორმაციას, რომელიც საქართველოს მთავრობამ წარმოადგინა პასუხად წინა დასკვნაზე შეუსაბამობის შესახებ (2018 წლის დასკვნები).

### **წინასწარი ინფორმირება და კონსულტაცია**

2014 წლის დასკვნებში კომიტეტმა გაითვალისწინა გარემოება, რომ პროფესიული კავშირების აქტის მე-11 ნაწილი ადგენს დამსაქმებლის მიერ კოლექტიურ გათავისუფლებაზე შეტყობინების ვალდებულებას, თუმცა ის არ უზრუნველყოფს დასაქმებულებისა და მათი წარმომადგენლების უფლებას, ამის შესახებ ინფორმაცია მიეწოდოთ გათავისუფლებამდე გონივრული ვადით ადრე. აქედან გამომდინარე, 2014 წლის დასკვნებში კომიტეტმა დაადგინა, რომ ქვეყანაში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამებოდა ქარტიის 29-ე მუხლს.

2018 წლის დასკვნებში კომიტეტმა აღნიშნა, რომ საანგარიშო პერიოდში არ შესულა ცვლილებები კანონმდებლობაში, რომელიც არეგულირებდა დასაქმებულებსა და მათ წარმომადგენლებთან წინასწარი კონსულტაციის გავლას კოლექტიურ გათავისუფლებამდე, და გაიმეორა თავისი წინა დასკვნა ამ კუთხით მდგომარეობის შეუსაბამობაზე.

პასუხად, ანგარიშში მითითებულია, რომ შრომის კოდექსის დებულებები კოლექტიურ გათავისუფლებასთან დაკავშირებით შეიცვალა 2020 წელს. შესწორებული დებულებების თანახმად, თუ დამსაქმებელი გეგმავს დასაქმებულთა მასობრივ გათავისუფლებას, ის ვალდებულია, გონივრულ ვადაში დაიწყოს კონსულტაციები პროფესიულ კავშირსა ან დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან. კონსულტაციები, სულ მცირე, უნდა შეეხებოდეს შემდეგ საკითხებს: გზები და საშუალებები მასობრივი გათავისუფლების ასაცილებლად ან გასათავისუფლებელ თანამშრომელთა რაოდენობის შესამცირებლად; და სამსახურიდან გათავისუფლებულ თანამშრომელთა ხელშეწყობა დასაქმების ან ტრენინგის გაგრძელებაში.

ანგარიშში ასევე აღნიშნულია, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია, მასობრივ გათავისუფლებამდე, სულ მცირე, 45 კალენდარული დღით ადრე, წერილობითი შეტყობინება გაუგზავნოს შესაბამის სამინისტროებს, მათ შორის, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური

დაცვის სამინისტროს, ასევე, იმ თანამშრომლებს, რომელთა შრომითი ხელშეკრულებებიც უნდა შეწყდეს. დამსაქმებელი ასევე ვალდებულია, სამინისტროსთვის გაგზავნილი შეტყობინების ასლი გაუგზავნოს პროფესიულ კავშირს (ან დასაქმებულთა წარმომადგენელს). მასობრივი გათავისუფლება ძალაში შედის სამინისტროსთვის შეტყობინების გაგზავნიდან 45 კალენდარული დღის შემდეგ.

ანგარიშის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია, წერილობით აცნობოს პროფესიულ კავშირს (ან დასაქმებულთა წარმომადგენლებს): დაგეგმილი მასობრივი გათავისუფლების მიზეზები, გასათავისუფლებელ თანამშრომელთა რაოდენობა და კატეგორიები, ორგანიზაციაში დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა და კატეგორიები, მასობრივი გათავისუფლების პერიოდი, და კრიტერიუმები, რომელთა საფუძველზეც შეარჩევენ გასათავისუფლებელ თანამშრომლებს და გადაუხდიან კომპენსაციას. ეს ინფორმაცია წერილობითი ფორმით ეგზავნებათ შესაბამის სამინისტროებსაც.

### **სანქციები და პრევენციული ღონისძიებები**

2014 წლის დასკვნებში კომიტეტმა იკითხა, რა სანქციები იყო გათვალისწინებული, თუ დამსაქმებელი არ შეატყობინებდა დასაქმებულთა წარმომადგენელს დაგეგმილი მასობრივი გათავისუფლების შესახებ. კომიტეტმა ასევე იკითხა, რა პრევენციული ღონისძიებები იყო გათვალისწინებული, რათა მასობრივი გათავისუფლება არ განხორციელებულიყო მანამ, სანამ დამსაქმებელი არ შეასრულებდა დასაქმებულთა წარმომადგენლის ინფორმირებისა და კონსულტირების ვალდებულებას.

ანგარიშში აღნიშნულია, რომ თუ დამსაქმებელი არ ასრულებს მასზე კანონით დაკისრებულ ვალდებულებას, დასაქმებულებს შეუძლიათ, მიმართონ სასამართლოს. თუმცა, ანგარიშში ასევე მითითებულია, რომ კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს რაიმე სანქციას დამსაქმებლის მიერ ამ მოთხოვნათა შეუსრულებლობისთვის.

ქართის განხორციელების შესახებ მე-15 ეროვნულ ანგარიშზე წარმოდგენილ მოსაზრებებში საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება აღნიშნავს, რომ სამართლებრივი დებულებები, რომლებიც შეეხება წინასწარ ინფორმირებასა და კონსულტირებას კოლექტიური გათავისუფლების პროცედურებისას, არაეფექტიანია, რადგან არ არსებობს დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის მარეგულირებელი დებულებები მისი მხრიდან ვალდებულებათა დარღვევის შემთხვევაში. საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება ასევე დასძენს, რომ შრომის ინსპექციის სამსახური არ არის უფლებამოსილი, ჩაატაროს ინსპექტირება და სანქცია დააკისროს დამსაქმებელს ზემოხსენებულ ვალდებულებათა დარღვევისთვის.

კომიტეტი იხსენებს, რომ მხარე სახელმწიფოებმა უნდა დანერგონ გარანტიები, რათა დასაქმებულთა წარმომადგენლების ინფორმირების/კონსულტირების უფლება ეფექტიანად გამოიყენებოდეს პრაქტიკაში (2014 წლის დასკვნები, საქართველო). აქედან გამომდინარე, როდესაც დამსაქმებლები ვერ ასრულებენ თავიანთ ვალდებულებებს, უნდა არსებობდეს ადმინისტრაციული ან სასამართლო პროცედურისთვის მიმართვის შესაძლებლობა თანამშრომელთა მასობრივ გათავისუფლებამდე, რათა ეს პროცესი არ წარიმართოს კონსულტაციის მოთხოვნის შესრულებამდე (2003 და 2007 წლების დასკვნები, შვედეთი). კომიტეტი ასევე იხსენებს, რომ ასეთ შემთხვევაში უნდა მოქმედებდეს სანქციები, რომლებიც იქნება ქმედითი, ე.ი. საკმარისად შემაკავებელი დამსაქმებლებისთვის (2003 წლის დასკვნები, განცხადება 29-ე მუხლის განმარტების შესახებ).

არსებული ინფორმაციის გათვალისწინებით, კომიტეტი ასკვნის, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქართის 29-ე მუხლს, ვინაიდან

შიდასახელმწიფოებრივი კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს სანქციებს, როცა დამსაქმებელი არ ასრულებს თავის ვალდებულებებს კოლექტიური გათავისუფლების პროცედურებში.

კომიტეტი ითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში დეტალური ინფორმაცია წარედგინოს ღონისძიებებზე, რომლებითაც შესაძლებელია კოლექტიური გათავისუფლების არიდება დამსაქმებლის მიერ ინფორმირებისა და კონსულტაციის ვალდებულების შესრულებამდე. ამასთან დაკავშირებით, კომიტეტი სვამს კითხვას: შესაძლებელია თუ არა კოლექტიური გათავისუფლება, როცა დამსაქმებელს არ აქვს შესრულებული კონსულტაციისა და მოლაპარაკების ვალდებულება. კომიტეტი ასევე სვამს კითხვას, შეუტანიათ თუ არა პრაქტიკაში პროფესიულ კავშირებს (ან დასაქმებულებს) საჩივარი სასამართლოში არასაკმარის კონსულტაციასა და მოლაპარაკებებზე.

#### *დასკვნა*

კომიტეტი ასკვნის, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 29-ე მუხლს, ვინაიდან შიდასახელმწიფოებრივი კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს სანქციებს, როცა დამსაქმებელი არ ასრულებს თავის ვალდებულებებს კოლექტიური გათავისუფლების პროცედურებში.

**კარმენ სალსედო ბელტრანის განსხვავებული მოსაზრება 1961 წლის ევროპის სოციალური ქარტიისა და შესწორებული სოციალური ქარტიის 2§1 მუხლზე**

1961 წლის ევროპის სოციალური ქარტიისა და შესწორებული ქარტიის 2§1 მუხლის თანახმად, შრომის სამართლიანი პირობების უფლებით ეფექტიანად სარგებლობისთვის, ხელშეკრულების მხარეები ვალდებულიებას იღებენ, „უზრუნველყონ გონივრული დღიური და ყოველკვირეული სამუშაო საათების რაოდენობა და სამუშაო კვირის თანმიმდევრული შემცირება, რამდენადაც ამის საშუალებას იძლევა შრომის პროდუქტიულობის გაზრდა და სხვა შესაბამისი ფაქტორები“.

სოციალურ უფლებათა ევროპულ კომიტეტს წარსულში გამოტანილი აქვს გადაწყვეტილება ამ დებულებაზე, კერძოდ, გამოძახებით მორიგეობისას გათვალისწინებულ გარანტიებზე, რა დროსაც დასაქმებული, მიუხედავად იმისა, რომ არ იმყოფება სამუშაო ადგილას და დამსაქმებლის მუდმივ და უშუალო განკარგულებაში, უნდა იყოს კავშირზე და შეძლოს კომპანიისთვის სამუშაოს შესრულება.

კომიტეტმა სამართლებრივი რეჟიმი განიხილა იმ ორი სისტემით, რომლებიც გამოიყენება ევროპის სოციალურ ქარტიასთან შესაბამისობაზე მონიტორინგისთვის. ერთი მხრივ, კოლექტიური საჩივრების პროცედურის ფარგლებში მიღებულია შემდეგი ოთხი გადაწყვეტილება:

2004 წლის 12 ოქტომბრის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, *Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC v. France*, კოლექტიური საჩივარი N 16/2003;

2004 წლის 8 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, *Confédération Générale du Travail (CGT) v. France*, კოლექტიური საჩივარი N 22/2003;

2020 წლის 23 ივნისის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, *Confédération Générale du Travail (CGT) v. France*, კოლექტიური საჩივარი N 55/2009;

2021 წლის 19 მაისის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, *Confédération générale du travail (CGT) and Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) v. France*, კოლექტიური საჩივარი N 149/2017.

მეორე მხრივ, პირდაპირ თუ ირიბად, მიღებულია 68 დასკვნა ანგარიშგების სისტემაზე, აქედან 35 - შეუსაბამობის შესახებ (დასკვნები 2018, დასკვნები XXI-3, დასკვნები 2014, დასკვნები XX-3, დასკვნები 2013, დასკვნები 2011, დასკვნები 2010, დასკვნები XVIII-2, დასკვნები 2007, დასკვნები XVII-1, დასკვნები XVI-2, დასკვნები XVI-1).

ამ კონსოლიდირებული პრეცედენტული სამართლის შედეგად, კომიტეტმა ყურადღება გაამახვილა გამოძახების პერიოდებზე, რათა გამოეტანა გადაწყვეტილება, შეესაბამებოდა თუ არა მდგომარეობა ევროპის სოციალური ქარტიის 2§1 მუხლს, ან ხომ არ დაირღვა ეს მუხლი ორ კონკრეტულ საკითხთან მიმართებით, რომლებიც კომიტეტმა მკაფიოდ განსაზღვრა:

1°. ერთი მხრივ, გამოძახებით მომუშავე დასაქმებულისთვის კომპენსაციის გადახდა ფულადი (ბონუსის) სახით ან დამატებითი დასვენებით, რათა ანაზღაურდეს ასეთი ტიპის სამუშაოს ზემოქმედება დასაქმებულის შესაძლებლობაზე, პირადი ცხოვრება და დრო მართოს ისე, როგორც შეძლებდა მორიგეობაზე არყოფნის შემთხვევაში.

2°. მეორე მხრივ, სავალდებულო დღიური ან/და ყოველკვირეული დასვენების პერიოდთა მინიმალური ხანგრძლივობის განსაზღვრა, რომელიც უნდა დაიცვას ყველა სახელმწიფომ და გამოიყენოს ყველა დასაქმებულმა. ჩვეულებრივ, დასაქმებულისთვის გამოძახებით მორიგეობის პერიოდი მთლიანად ან ნაწილობრივ იწყება სამუშაო დღის ბოლოს და სრულდება მომდევნო სამუშაო დღის დასაწყისში. მაშინაც კი, თუ დასაქმებულს არ

მოეთხოვება რეალური სამუშაოს შესრულება, ის მაინც ვერ იყენებს დასვენების დროს სრული თავისუფლებით ან ყოველგვარი დაბრკოლების გარეშე. ე.ი. ვიწრო გაგებით, მინიმალური დასვენების პერიოდის პირობები და მიზანი რთულად მიიღწევა.

ამ თვალსაზრისით, მინდა ხაზი გავუსვა ზემოხსენებულ ორ შედეგს, რომლებიც გავლენას ახდენს შრომითი ურთიერთობის ორ სხვადასხვა ელემენტზე (ხელფასი და დასვენების მინიმალური პერიოდი). სახელმწიფოები ხშირად აერთიანებენ ამ ორ ასპექტს ისე, რომ ბონუსის გადახდა ყველაზე ჩვეულებრივი (ერთადერთი) საშუალებაა (კომპენსაცია პირველი შედეგისთვის) და გამომდახების პერიოდი სამუშაოს შესრულების გარეშე სამართლებრივად ასიმილირდება დასვენების დროსთან (ე.ი. არ არის გათვალისწინებული მეორე შედეგი).

სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის ბოლო წლების პრეცედენტული სამართალი ორივე ზემოხსენებულ შედეგს ცალ-ცალკე განიხილავს. ერთდროულად ორივე უნდა იყოს დაფასებული და დაცული. ერთი მხრივ, უნდა ანაზღაურდეს თანამშრომლის ხელმისაწვდომობა სამუშაოს შესასრულებლად, მეორე მხრივ კი გასათვალისწინებელია დასვენების სავალდებულო მინიმალური პერიოდის შედეგები. ამ მიზეზით, ზემოაღნიშნულ ოთხ გადაწყვეტილებაში საქმის არსებით მხარეზე დადგინდა, რომ საფრანგეთმა დაარღვია შესწორებული ევროპის სოციალური ქარტიის 2§1 მუხლი.

რაც შეეხება საფრანგეთს, მიუხედავად იმისა, რომ შრომის კოდექსის L3121-9 მუხლის თანახმად, „გამომდახების პერიოდი უნდა ანაზღაურდეს ფულადი ან დასვენების დროის სახით“, აღსანიშნავია, რომ სამუშაოს შესრულების გარეშე გამომდახების პერიოდის გათვალისწინება მინიმალური დღიური დასვენების დროის დაანგარიშებისას ძირს უთხრის მეორე პირობას. ცხადია, უნდა აღინიშნოს, რომ საქმის არსებით მხარეზე მიღებულ ბოლო გადაწყვეტილებაში სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა მიუთითა, რომ სამუშაოს შესრულების გარეშე გამომდახების პერიოდის „მთლიანად“ დასვენების დროში ჩათვლა დაარღვევდა დებულებას (2021 წლის 19 მაისის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, *Confédération générale du travail (CGT) and Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) v. France*, კოლექტიური საჩივარი N 149/2017).

2022 წლის დასკვნებში კომიტეტმა საგანგებოდ განიხილა გამომდახებით მორიგეობის საკითხი. მან ითხოვა ინფორმაცია კანონმდებლობასა და პრაქტიკაზე, რომელიც შეეხებოდა სამუშაო დროსა და გამომდახებით მორიგეობას, ასევე, როგორ განიხილებოდა გამომდახების არააქტიური პერიოდები სამუშაო დროისა და დასვენების მხრივ, ასევე, მათი ანაზღაურების კუთხით.

უნდა აღინიშნოს, რომ პასუხების უმეტესობა არ იყო დადებითი. სხვა სიტყვებით, სახელმწიფოთა ანგარიშები არ ატყობინებდა კომიტეტს, რომ „გამომდახების პერიოდი არის სამუშაო დრო, ან დასვენების დრო“. თუმცა, პასუხებს ჰქონდათ უარყოფითი მნიშვნელობა, ე.ი. პირდაპირ იყო ნათქვამი, რომ „გამომდახების პერიოდი არ ითვლება სამუშაო დროდ“.

კომიტეტის წევრთა უმრავლესობამ მიიჩნია, რომ ეს ინფორმაცია ვერ სცემდა პასუხს დასმულ კითხვაზე და გადაწყვიტა დასკვნების უმეტესობის გადავადება.

სამწუხაროდ, ვერ დავეთანხმები ამ დასკვნებს. მიზეზებს ქვემოთ განვმარტავ:

უპირველეს ყოვლისა, მიმაჩნია, რომ წევრ სახელმწიფოთა პასუხებში წარმოდგენილია საკმარისი ინფორმაცია საკანონმდებლო ჩარჩოებზე, რომლებიც უკავშირდება გამომდახებით მორიგეობის ჩათვლას ყოველდღიურ ან ყოველკვირეულ დასვენების პერიოდებში. ვფიქრობ, აზრს მოკლებული იქნება, არ განვიხილოთ ან არ შევაფასოთ

პასუხები იმის გამო, რომ წინადადება „გამომახებით მორიგეობის პერიოდი არის დასვენების დრო“ გადმოტანილია არა დადებითი, არამედ უარყოფითი ფორმულირებით: „გამომახებით მორიგეობის პერიოდი არ არის სამუშაო დრო“. მიმაჩნია, რომ კომიტეტს აქვს საკმარისი ინფორმაცია შესაბამისობის ან შეუსაბამობის შესაფასებლად.

ჩემი აზრით, ამ ინფორმაციის შეუფასებლობის შედეგები შესამჩნევია: უპირველეს ყოვლისა, ეს სახელმწიფოებს წახალისებს, რომ არ წარმოადგინონ ინფორმაცია კომიტეტის მიერ დადგენილ ვადებში და ისარგებლონ დამოკიდებულებით, რომელიც, ამასთან ერთად, არ შეესაბამება ვალდებულებას, რომლის შესახებაც მშვენივრად იციან და რომლის შეუსრულებლობასაც მიჩვეულნი არიან.

მეორე, უნდა გვახსოვდეს, რომ ევროპის სოციალური ქარტიის სამართლებრივი განმარტება სცილდება ტექსტობრივ ინტერპრეტაციას. ეს არის ადამიანის უფლებათა დაცვის სამართლებრივი ინსტრუმენტი, რომელიც შესასრულებლად სავალდებულოა. საერთაშორისო ხელშეკრულება კეთილსინდისიერად უნდა განიმარტოს იმ ჩვეულებრივი მნიშვნელობის ფარგლებში, რომელიც ენიჭება ხელშეკრულების პირობებს მათსავე კონტექსტში, საგნისა და მიზნის გათვალისწინებით (ვენის კონვენცია საერთაშორისო ხელშეკრულებათა სამართლის შესახებ, მუხლი 31). ქარტიის თვალსაზრისით, ეს გულისხმობს არა თეორიული, არამედ ქმედითი უფლებების დაცვას (European Federation of National Organisations Working with the Homeless (FEANTSA) v. Slovenia, კოლექტიური საჩივარი N 53/2008, 2009 წლის 8 სექტემბრის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, §28). კომიტეტი დიდი ხანია განმარტავს ქარტიით გათვალისწინებულ უფლებებსა და თავისუფლებებს დღევანდელი რეალობის, საერთაშორისო ინსტრუმენტების, ახალი საკითხებისა და სიტუაციების გათვალისწინებით, ვინაიდან ქარტია ცოცხალი ინსტრუმენტია (Marangopoulos Foundation for Human Rights v. Greece, კოლექტიური საჩივარი N 30/2005, 2006 წლის 6 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, §194; European Federation of National Organisations Working with the Homeless (FEANTSA) v. France, კოლექტიური საჩივარი N 39/2006, 2007 წლის 5 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, §64, და ILGA v. Czech Republic, კოლექტიური საჩივარი N 117/2015, 2018 წლის 15 მაისის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, §75).

დაბოლოს, თუ კომიტეტს არ აქვს ყველა შესაბამისი ინფორმაცია, ჩემი აზრით, მან ყველაზე ხელსაყრელი მნიშვნელობა უნდა მიიღოს ქარტიის სოციალური უფლებებისთვის. სხვა სიტყვებით, სახელმწიფოებმა უნდა წარმოადგინონ ყველა ინფორმაცია, და ეს უფრო კვალიფიციურ ვალდებულებად იქცევა, როცა აღნიშნული ინფორმაცია მოთხოვნილია არაერთხელ. გარდა ამისა, მინდა აღვნიშნო, რომ ეს ინფორმაცია მოთხოვნილი იყო წინა დასკვნებში (დასკვნები 2018, დასკვნები XXI-3, დასკვნები 2014, დასკვნები XX-3). აქედან გამომდინარე, სახელმწიფოები ვალდებული იყვნენ, წარმოედგინათ ყველა ინფორმაცია, რომელიც კომიტეტმა არაერთხელ ითხოვა.

ზემოაღნიშნული არგუმენტებიდან გამომდინარე, ჩემი განსხვავებული მოსაზრება, პირველ რიგში, ეხება კომიტეტის წევრთა უმრავლესობის მიერ გადავადებულ დასკვნებს იმ სახელმწიფოებთან მიმართებით, რომლებმაც, ერთი მხრივ, განაცხადეს, რომ „გამომახების პერიოდი არ შედის სამუშაო დროში“ და შემდეგ ის გაითვალისწინეს დასვენების მინიმალურ პერიოდში, რომლითაც უნდა სარგებლობდეს ყველა დასაქმებული. ეს სახელმწიფოებია: ბელგია, ბოსნია და ჰერცეგოვინა, ფინეთი, გერმანია, იტალია, ლიეტუვა, ჩრდილოეთ მაკედონია, მალტა, მონტენეგრო, სლოვაკეთის რესპუბლიკა და ესპანეთი. მეორე მხრივ, ის ეხება სახელმწიფოებს, რომლებმაც არ უპასუხეს ან დამაბნეველი/არასრული პასუხი გასცეს კითხვას. ეს სახელმწიფოებია: ესტონეთი, საქართველო, უნგრეთი, ირლანდია, ლატვია და მოლდოვის რესპუბლიკა. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ყველა ამ სახელმწიფოსთან მიმართებით მიღებული

უნდა იყოს დასკვნა შეუსაბამობის შესახებ.

მეორე რიგში, ჩემი განსხვავებული მოსაზრება ეხება კომიტეტის წევრთა უმრავლესობის „ზოგად“ დასკვნებს ქარტიის 2§1 მუხლთან შესაბამისობაზე, რომლებიც გამოტანილია ოთხ სახელმწიფოსთან მიმართებით. უფრო კონკრეტულად, ანდორასთან დაკავშირებულ ანგარიშში წარმოდგენილია ინფორმაცია გამოძახების დროის შესახებ. ის „არ მიიჩნევა რეალურ სამუშაო დროდ კანონით გათვალისწინებული სამუშაო დღის საათების დაანგარიშებისთვის, რადგან არ წარმოადგენს ზეგანაკვეთურ სამუშაოს. მიუხედავად ამისა, ის არც დასვენების დროდ ითვლება, რადგან მიიჩნევა, რომ, სულ მცირე, ერთი სრული დღით ან ყოველკვირეული დასვენებით სარგებლობისთვის, დასაქმებული კვირაში ერთი დღით მაინც უნდა გათავისუფლდეს სამუშაოდან – ცხადია, რეალური სამუშაოდან, თუმცა ასევე სამუშაო დღის შემდეგ ხელმისაწვდომობისგან.“ დოკუმენტში ცალსახად აღინიშნა, რომ ყოველკვირეული ერთდღიანი დასვენების წესი მოქმედებს გამოძახებით მორიგეობის შემთხვევაში, თუმცა არ არის წარმოდგენილი ინფორმაცია ყოველდღიურ დასვენებაზე (გარდა მითითებისა 12-საათიან ზოგად მინიმალურ ხანგრძლივობაზე). საბერძნეთთან დაკავშირებით ანგარიშში აღნიშნულია, რომ შრომის კანონმდებლობის დებულებები არ ვრცელდება გამოძახებაზე სამუშაოს შესრულების გარეშე, ვინაიდან მაშინაც კი, თუ მუშაკს უწევს კონკრეტულ ადგილას ყოფნა გარკვეული პერიოდის განმავლობაში, ის ვალდებული არ არის, ფიზიკურად და მორალურად მზად იყოს მუშაობისთვის. რაც შეეხება ლუქსემბურგს, დოკუმენტში აღნიშნულია, რომ გამოძახება არ შედის სამუშაო დროში. დაბოლოს, რაც შეეხება რუმინეთს, ანგარიშში მითითებულია, რომ პირველ რიგში, შრომის კოდექსის 111-ე მუხლით, მუშაკის ხელმისაწვდომობის პერიოდი ითვლება სამუშაო დროდ. თუმცა, უშუალოდ ჯანდაცვის სექტორის საჯარო განყოფილებებში ორგანიზებასა და გამოძახების მომსახურებასთან დაკავშირებით, აღნიშნულია, რომ გამოძახებით მუშაობა წარიმართება არასრულ სამუშაო განაკვეთზე დადებული ინდივიდუალური ხელშეკრულებების საფუძველზე. გამოძახების საათები, ისევე, როგორც შინიდან მიღებული გამოძახებები, „უნდა აღირიცხოს შესაბამის დასწრების ფურცელში, გამოძახებით მუშაობის საათებად კი ჩაითვლება „მხოლოდ“ რეალურად ნამუშევარი საათები იმ სამედიცინო დაწესებულებაში, რომელმაც მიიღო სახლიდან გამოძახება“. შესაბამისად, ამ ინფორმაციაზე დაყრდნობით, თუ არ არსებობს ნამუშევარი საათები ან გამოძახებები, ეს დრო არ ითვლება სამუშაო დროდ. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ამ ოთხ სახელმწიფოსთან დაკავშირებით ასევე მიღებული უნდა იყოს დასკვნები შეუსაბამობის შესახებ.

მესამე: ჩემი განსხვავებული მოსაზრება ეხება შეუსაბამობის დასკვნას სომხეთთან მიმართებით. ამ სახელმწიფომ განაცხადა, რომ სამუშაოს შეუსრულებლად შინ გატარებული დრო უნდა ჩაითვალოს, სულ მცირე, ნახევარ სამუშაო დროდ (შრომის კოდექსის 149-ე მუხლი). ეს სამართლებრივი მოწესრიგება შეესაბამება კომიტეტის უახლეს პრეცედენტულ სამართალს (2021 წლის 19 მაისის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, *Confédération générale du travail (CGT) and Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) v. France*, კოლექტიური საჩივარი N 149/2017). ჩემი აზრით, ამ საკითხზე მკაფიოდ უნდა იყოს მიღებული პოზიტიური დასკვნა, გარკვეული კატეგორიის მუშაკთა დღიურ სამუშაო დროზე მიღებული შეუსაბამობის დასკვნისგან დამოუკიდებლად.

დაბოლოს, მსურს წამოვჭრა ორი მნიშვნელოვანი საკითხი ანგარიშებში მოცემული ზოგიერთი პასუხიდან გამომდინარე: პირველი ეხება მთავრობის ანგარიშებს, რომლებშიც დასაბუთებულია გამოძახებით მორიგეობის მარეგულირებელი ეროვნული სამართლებრივი რეჟიმი, ან მართლმსაჯულების ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებათა საფუძველზე მიღებული წინა შეუსაბამობის დასკვნების



შეუსრულებლობა, ასევე, ზოგიერთ პასუხს, რომლებიც სადავოს ხდის კომიტეტის განჩინებას ქარტიის „არასწორი განმარტების“ შესახებ. ეს სახელმწიფოებია: ბოსნია და ჰერცეგოვინა, ესპანეთი, იტალია, ირლანდია და ლუქსემბურგი. აუცილებელია გავიხსენოთ, რომ სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის დასტურით, „ფაქტი, რომ დებულება შეესაბამება ევროგაერთიანების დირექტივას, არ გამორიცხავს მას ქარტიის მოქმედების სფეროდან და კომიტეტის ზედამხედველობიდან“ (*Confédération française de l'Encadrement (CFE-CGC) v. France*, კოლექტიური საჩივარი N 16/2003, 2004 წლის 12 ოქტომბრის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, §30). გარდა ამისა, კომიტეტმა ხაზგასმით აღნიშნა, რომ მაშინაც კი, თუ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო ჩათვლის, რომ „გარკვეულ შემთხვევებში შეიძლება არსებობდეს ევროკავშირის კანონმდებლობის კონვენციასთან შესაბამისობის პრეზუმფცია, ეს პრეზუმფცია – თუნდაც შესაძლებელი იყოს მისი უარყოფა – არ არის გამიზნული ევროპის სოციალურ ქარტიასთან გამოსაყენებლად.“ ქარტიასა და ევროკავშირის კანონმდებლობას შორის ურთიერთდამოკიდებულებაზე კომიტეტმა აღნიშნა, რომ „(...) ეს არის ორი განსხვავებული სამართლებრივი სისტემა, და პრინციპები, წესები და ვალდებულებები, რომლებიც ქმნიან ამ უკანასკნელს, ყოველთვის არ ემთხვევა პირველით გათვალისწინებულ ღირებულებათა სისტემას, პრინციპებსა და უფლებებს; (...) ყოველთვის, როდესაც დგას ამ უკანასკნელის წინაშე, ევროკავშირს უწევს ამ უკანასკნელის გათვალისწინება. ისეთ სიტუაციაში, როდესაც სახელმწიფოები ითვალისწინებენ ევროკავშირის კანონმდებლობას ან შეზღუდულნი არიან ამ კანონმდებლობით, კომიტეტი ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში განიხილავს მხარე სახელმწიფოთა მიერ ქარტიით გარანტირებულ უფლებათა განხორციელებას შიდასახელმწიფოებრივ კანონმდებლობაში (*General Confederation of Labour of Sweden (LO) and General Confederation of Executives, Civil Servants and Clerks (TCO) v. Sweden*, კოლექტიური საჩივარი N 85/2013, 2013 წლის 3 ივლისის გადაწყვეტილება დასაშვებობასა და საქმის არსებით მხარეზე, §§72-74).

მეორე საკითხია ის, რომ ქარტია ადგენს ვალდებულებებს საერთაშორისო სამართლის თანახმად, რომლებიც შესასრულებლად სავალდებულოა მხარე სახელმწიფოებისთვის, და კომიტეტს, როგორც საერთაშორისო ხელშეკრულების ორგანოს, აკისრია „ექსკლუზიური“ პასუხისმგებლობა, სამართლებრივად შეაფასოს, დამაკმაყოფილებლად სრულდება თუ არა ქარტიის დებულებები (*Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse v. France*, კოლექტიური საჩივარი N 175/2019, 2022 წლის 5 ივლისის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, §91).

ეს არის მიზეზები ჩემი განსხვავებული მიდგომისა სოციალური ქარტიის 2§1 მუხლთან დაკავშირებული დასკვნების მიმართ, რომლებიც შეეხება გამოძახებით მორიგეობას.