



European  
Social  
Charter

Charte  
sociale  
européenne



2021 წლის მარტი

## ევროპის სოციალური ქარტია

სოციალურ უფლებათა ევროპული  
კომიტეტის დასკვნები

2020

### საქართველო

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

*ტექსტმა შეიძლება გაიაროს რედაქტირება*

სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის ფუნქციაა, განსაზღვროს სახელმწიფოებში არსებული ვითარების შესაბამისობა ევროპის სოციალურ ქარტიასთან. ეროვნულ ანგარიშებზე იგი იღებს დასკვნებს, კოლექტიურ საჩივრებზე კი - გადაწყვეტილებებს.

ინფორმაცია ქარტიაზე, განმარტებით განცხადებებსა და კომიტეტის ზოგად კითხვებზე ასახულია ყველა დასკვნის ზოგად შესავალში.

შემდეგი თავი ეხება საქართველოს, რომელმაც შესწორებული სოციალური ქარტის რატიფიცირება მოახდინა 2005 წლის 22 აგვისტოს. მე-13 ანგარიშის წარდგენის ბოლო ვადა იყო 2019 წლის 31 დეკემბერი და საქართველომ ის 2020 წლის 6 იანვარს წარადგინა.

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ საქართველოს მიმართა თხოვნით, ეპასუხა კონკრეტულ მიზანმიმართულ შეკითხვებზე, რომლებიც დაისვა სხვადასხვა დებულებასთან მიმართებით (კითხვები შეტანილია 2019 წლის 27 მაისის წერილის დანართში, რომლითაც კომიტეტი ითხოვდა ანგარიშის წარდგენას ქარტის შესრულებაზე). შესაბამისად, კომიტეტმა განსაკუთრებული ყურადღება გაამახვილა ამ ასპექტებზე; ასევე, შეაფასა პასუხები შეუსაბამობების ან გადავადების შესახებ, რაზეც თავის წინა დასკვნებში საუბრობდა (2016 წლის დასკვნები).

გარდა ამისა, კომიტეტი აღნიშნავს, რომ გარკვეულ დებულებებთან მიმართებით მიზნობრივი კითხვები არ დასმულა. თუკი წინა დასკვნის შედეგად (2016 წლის დასკვნები), ვითარება შეესაბამებოდა ქარტის მოთხოვნებს, 2020 წელს არსებული სიტუაცია მას არ შეუსწავლია.

ანგარიშების სისტემის შესაბამისად, რომელიც მინისტრთა კომიტეტმა 2014 წლის 2-3 აპრილს მიიღო მინისტრის მოადგილეთა 1196-ე სხდომაზე, ანგარიში ეხებოდა დებულებებს I თემატური ჯგუფიდან „დასაქმება, მომზადება და თანაბარი შესაძლებლობები“:

- შრომის უფლება (მუხლი 1);
- პროფესიული ორიენტაციის უფლება (მუხლი 9);
- პროფესიული მომზადების უფლება (მუხლი 10);
- შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დამოუკიდებლობის, სოციალური ინტეგრაციისა და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობის უფლება (მუხლი 15);
- სხვა მხარეთა ტერიტორიაზე შემოსავლიანი საქმიანობის განხორციელებაში ჩაბმის უფლება (მუხლი 18);
- დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის სფეროში თანაბარი შესაძლებლობებითა და თანასწორი მოპყრობით სარგებლობის უფლება, სქესობრივი დისკრიმინაციის გარეშე (მუხლი 20);
- დაცვის უფლება დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევებში (მუხლი 24);
- მუშაკთა მოთხოვნების დაცვის უფლება მათი დამსაქმებლის გაკოტრების შემთხვევაში (მუხლი 25).

ზემოაღნიშნული ჯგუფიდან საქართველომ ყველა დებულება მიიღო, გარდა შემდეგი მუხლებისა: 9, 10§1, 10§3, 10§5, 15§1, 15§2, 24 და 25.

საანგარიშო პერიოდი გაგრძელდა 2015 წლის 1 იანვრიდან 2018 წლის 31 დეკემბრამდე.

საქართველოსთან დაკავშირებული დასკვნები ეხება 8 ასპექტს:

- 6 დასკვნა შეუსაბამობის შესახებ: მუხლები 1§3, 1§4, 10§2, 10§4, 15§3 და 20.
- 2 ასპექტთან მიმართებით, რომლებიც უკავშირდება 1§1 და 1§2 მუხლებს, კომიტეტს დამატებითი ინფორმაცია სჭირდება ვითარების შესასწავლად.

კომიტეტი მიიჩნევს, რომ მოთხოვნილი ინფორმაციის არარსებობა არღვევს ანგარიშების ვალდებულებას, რომელიც საქართველოს ეკისრება შესწორებული ქარტით.

საქართველოს მიერ წარდგენილი შემდეგი ანგარიში შეეხება დებულებებს II თემატური ჯგუფიდან „ჯანმრთელობა, სოციალური უზრუნველყოფა და სოციალური დაცვა“:

- უფლება უსაფრთხო და ჯანმრთელ სამუშაო პირობებზე (მუხლი 3);
- ჯანმრთელობის დაცვის უფლება (მუხლი 11);
- სოციალური უზრუნველყოფის უფლება (მუხლი 12);
- სოციალური და სამედიცინო დახმარების უფლება (მუხლი 13);
- სოციალური უზრუნველყოფის სამსახურებით სარგებლობის უფლება (მუხლი 14);
- ხანდაზმულ პირთა უფლება სოციალურ დაცვაზე (მუხლი 23);
- სიღარიბისა და სოციალური გარიყულობისაგან დაცვის უფლება (მუხლი 30).

ანგარიშის წარდგენის ბოლო ვადა იყო 2020 წლის 31 დეკემბერი.

დასკვნები და ანგარიშები ხელმისაწვდომია ბმულზე: [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter).

## **მუხლი 1 - შრომის უფლება**

### *პუნქტი 1 - სრული დასაქმების პოლიტიკა*

კომიტეტმა გაითვალისწინა ინფორმაცია, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარდგენილი ანგარიში.

იგი იხსენებს, რომ 2016 წლის დასკვნით, საქართველოში არსებული ვითარება არ შეესაბამებოდა ქარტიის 1§1 მუხლს, ვინაიდან დასაქმების პოლიტიკის ფარგლებში გაღებული ძალისხმევა არ იყო ქმედითი უმუშევრობასთან საბრძოლველად და სამუშაო ადგილების შექმნის ხელშესაწყობად (2016 წლის დასკვნები).

### **დასაქმების თვალსაზრისით არსებული ვითარება**

ევროსტატის მონაცემებით, მშპ 2015 წლის 2,9%-დან 2018 წელს 4,7%-მდე გაიზარდა.

დასაქმების საერთო მაჩვენებელი (15-დან 64 წლამდე პირები) 2015 წლის 63,9%-დან 2018 წელს 60,6%-მდე დაეცა.

კაცების დასაქმების მაჩვენებელი 2015 წლის 70,9%-დან 2018 წელს 66,9%-მდე შემცირდა, ხოლო ქალების ანალოგიური მაჩვენებელი 2015 წელს იყო 57,3%, 2018 წელს კი 54,7%. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ გამოქვეყნებული მონაცემები აჩვენებს, რომ ხანდაზმულთა დასაქმების მაჩვენებელი 2015 წელს არსებული 74,2%-დან 2018 წელს 70%-მდე შემცირდა 55-დან 59 წლამდე პირებისთვის და 2015 წელს არსებული 67,8%-დან 2018 წელს 63,9%-მდე ჩამოქვეითდა 60-დან 64 წლამდე პირებისთვის. საპირისპიროდ, ახალგაზრდების დასაქმების მაჩვენებელი გაიზარდა: 2015 წლის 12,2%-დან 2018 წლის 13,5%-მდე 15-დან 19 წლამდე პირებისთვის და 2015 წლის 39,7%-დან 2018 წლის 42,3%-მდე 20-დან 24 წლამდე პირებისთვის.

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის შესაბამისად, საერთო უმუშევრობის მაჩვენებელმა (15 წელზე ზემოთ პირები) უმნიშვნელოდ იკლო 2015 წლის 14,1%-დან 2018 წლის 12,7%-მდე.

კაცებში უმუშევრობის დონე 2015 წელს იყო 15,6%, ხოლო 2018 წელს - 13,9%, ქალებში კი 2015 წელს იყო 12,4% და 2018 წელს 11,2%. ახალგაზრდებს შორის უმუშევრობა 2015 წელს არსებული 27,9%-დან 2018 წელს 26,6%-მდე შემცირდა 15-დან 19 წლამდე პირებისთვის და 2015 წლის 35,3%-დან 2018 წლის 30,8%-მდე დაეცა 20-დან 24 წლამდე ახალგაზრდებისთვის. ხანგრძლივი უმუშევრობის მაჩვენებელმა (საერთო უმუშევრობის

პროცენტული მაჩვენებელი) 2015 წელს არსებული 44,1%-დან 2018 წელს 40,2%-მდე იკლო. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მონაცემებით, 15-დან 24 წლამდე მოზარდთა წილი რომლებიც „სისტემის მიღმა“ დარჩნენ (არ არიან დასაქმებულნი, არ იღებენ განათლებას, ან არ გადიან გადამზადებას - NEET), 2015 წელს არსებული 27.4%-დან 2018 წელს 26.9%-მდე შემცირდა (15-დან 24 წლამდე ასაკის პირთა პროცენტული წილი).

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ საანგარიშო პერიოდში საქართველოში ეკონომიკური მდგომარეობა გაუმჯობესდა და უმუშევრობა უმნიშვნელოდ შემცირდა. მიუხედავად ამისა, უმუშევრობის დონე კვლავ მაღალი იყო, განსაკუთრებით, ახალგაზრდებში. გარდა ამისა, დასაქმების მაჩვენებლები უმეტესწილად გაუარესდა, ეკონომიკის აღდგენის მიუხედავად.

### **დასაქმების პოლიტიკა**

მთავრობა თავის ანგარიშში აღნიშნავს, რომ ქვეყნის ეკონომიკური პოლიტიკის ერთ-ერთი მთავარი მიზანი იყო სწრაფი, მდგრადი და ინკლუზიური ეკონომიკური ზრდის მიღწევა ახალი სამუშაო ადგილების შექმნით, ასევე, სრული და ნაყოფიერი დასაქმების შესაძლებლობათა ხელშეწყობითა და გაუმჯობესებით. შესაბამისად, შრომის ბაზრის ფორმირების 2015-2018 წლების სახელმწიფო სტრატეგია ოთხ მიზანს ემსახურებოდა: i) საკანონმდებლო ბაზის გაუმჯობესება შრომისა და დასაქმების სფეროში; ii) ეფექტიანი დასაქმების ხელშეწყობა; iii) კანონით განსაზღვრული ღირსეული სამუშაო პირობების შექმნა და ადამიანის უფლებათა დაცვა; iv) სამუშაო ძალის უნარ-ჩვევების განვითარება. მთავრობის შესაბამისად, ამ მიზნების მისაღწევად, 2015 წლიდან ყოველწლიურად ხორციელდება სამი სახელმწიფო პროგრამა : i) დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების პროგრამა, რომლის მიზანია შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკისა და დასაქმების ხელშეწყობის სერვისების განვითარება-განხორციელება (2015-2018 წლის ბიუჯეტი შეადგენდა, დაახლოებით, 2.4 მილიონ ლარს/700 000 ევროს); ii) სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების პროგრამა (2015-2018 წლების ბიუჯეტი შეადგენდა, დაახლოებით, 8 მილიონ ლარს/2.3 მილიონ ევროს); iii) შრომის ბაზრის ანალიზისა და საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების პროგრამა (2015-2018 წლების ბიუჯეტი შეადგენდა, დაახლოებით, 2 მილიონ ლარს/578,000 ევროს). კომიტეტი ითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში აისახოს ინფორმაცია ამ პროგრამების ძირითადი შედეგების შესახებ.

მთავრობა ხაზს უსვამს, რომ ზემოაღნიშნული პროგრამების გარდა, ინიციატივები განახორციელა მეწარმეობის განვითარების მიმართულებითაც, სამუშაო ადგილების შექმნის სტიმულირებისათვის. მათ შორის, 2016 წელს ჩამოაყალიბა კერძო სექტორის განვითარების მრჩეველთა საბჭო, 2016-2020 წლებისთვის შეიმუშავა და განახორციელა მცირე და საშუალო ბიზნესის ხელშეწყობისა და განვითარების სტრატეგია, ხოლო 2018 წელს მიიღო კანონი საჯარო-კერძო პარტნიორობის შესახებ. საანგარიშო პერიოდში პროგრამამ „აწარმოე საქართველოში“ 326 პროექტს დაუჭირა მხარი და შექმნა 12300 სამუშაო ადგილი, ხოლო „მიკრო და მცირე საწარმოების მხარდაჭერის“ პროგრამამ, თანადაფინანსების გრანტებით, მხარი დაუჭირა 6212 პროექტს (9384 მეწარმეს, რომელთაგან 40%-ზე მეტი ქალი იყო).

მთავრობა ასევე იუწყება, რომ საანგარიშო პერიოდში ფერმერებისთვის მრავალი პროგრამა განხორციელდა. კერძოდ, „საგაზაფხულო სამუშაოს ხელშეწყობის პროექტით“, რომლის მიზანია მცირემიწიანი ფერმერების დახმარება, 2015 წელს 767,000-მდე ბენეფიციარისთვის გამოიყო სუბსიდია, დაახლოებით, 48,4 მილიონი ლარის ოდენობით (14 მილიონი ევრო), 225,000 ჰა-მდე სასოფლო-სამეურნეო მიწის დასამუშავებლად; 2016 წელს კი მოხერხდა 773,000 ბენეფიციარის სუბსიდირება, დაახლოებით, 50.8 მილიონი ლარის ოდენობით,

223,000 ჰა-მდე სასოფლო-სამეურნეო დანიშნულების მიწის დასამუშავებლად. კომიტეტი ითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში აისახოს ინფორმაცია იმ ჯგუფების მხარდამჭერ პროგრამებზე, რომლებშიც გამორჩეულად მაღალია არასრული დასაქმების ან უმუშევრობის დონე (მაგ: ზოგადად ახალგაზრდები; ახალგაზრდები, რომლებიც დარჩნენ დასაქმებისა და განათლების სიტემის მიღმა (NEET); იძულებით გადაადგილებული პირები, მიგრანტები და ლტოლვილები).

და ბოლოს, მთავრობის ინფორმაციით, აქტიური შრომის ბაზრის პოლიტიკაზე გაწეული სახელმწიფო დანახარჯები სტაბილურია და მშპ-ს 0.01%-ს შეადგენს, რაც, კომიტეტის აზრით, უაღრესად დაბალი მაჩვენებელია. ამასთან დაკავშირებით, კომიტეტი დამატებით აღნიშნავს, რომ მთავრობის ანგარიშში არ აისახა: ა) სხვადასხვა აქტიურ ღონისძიებაში (კერძოდ, მომზადებასა და გადამზადებაში) მონაწილე პირთა რაოდენობა; და ბ) აქტივაციის საერთო მაჩვენებელი (ანუ, აქტიურ ღონისძიებებში მონაწილეთა საშუალო მაჩვენებელი უმუშევართა საერთო რაოდენობასთან მიმართებით, პროცენტული წილის სახით). აქედან გამომდინარე, კომიტეტი კვლავ ითხოვს ინფორმაციის მიწოდებას ამ საკითხებზე.

იგი იმეორებს თავის მოთხოვნას, რომ მომდევნო ანგარიშში მიეთითოს, გაეწევა თუ არა მონიტორინგი დასაქმების პოლიტიკას და როგორ ფასდება მისი ეფექტიანობა.

### *დასკვნა*

მოთხოვნილი ინფორმაციის მიღებამდე, კომიტეტი გადაავადებს თავის დასკვნას.

## **მუხლი 1 - შრომის უფლება**

*პუნქტი 2 - საქმიანობის თავისუფლად არჩევა (დისკრიმინაციის დაუშვებლობა, იძულებითი შრომის აკრძალვა, სხვა ასპექტები)*

კომიტეტმა გაითვალისწინა ინფორმაცია, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარდგენილი ანგარიში.

### **1. დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის აკრძალვა**

ქართვის 152 მუხლი კრძალავს ყველა სახის დისკრიმინაციას დასაქმების სფეროში. კომიტეტმა მხარე სახელმწიფოებს სთხოვა განახლებული ინფორმაციის მიწოდება საანგარიშგებო ციკლის ფარგლებში არსებულ კანონმდებლობაზე, რომელიც კრძალავს ყველა სახის დისკრიმინაციას დასაქმების სფეროში, განსაკუთრებით, შემდეგი ნიშნებით: სქესი (მე-20 მუხლი არ იყო მიღებული), რასა, ეთნიკური წარმომავლობა, სექსუალური ორიენტაცია, რელიგია, ასაკი, პოლიტიკური შეხედულებები, შეზღუდული შესაძლებლობები (152 მუხლი არ იყო მიღებული); მათ შორის, წარედგინათ ინფორმაცია სამართლებრივი დაცვის საშუალებებზეც. გარდა ამისა, მან მოითხოვა ნებისმიერი სპეციფიკური ზომის მითითება, რომელიც მიღებულია მიგრანტთა და ლტოლვილთა დასაქმებაში დისკრიმინაციის აღსაკვეთად.

ამიტომ, კომიტეტი ყურადღებას გაამახვილებს კონკრეტულად ამ ასპექტებზე; ასევე, შეაფასებს პასუხებს წინა დასკვნაში ასახული შეუსაბამობების ან გადავადებების თვალსაზრისით არსებულ ვითარებაზე.

საქართველომ მიიღო მე-20 მუხლი. შესაბამისად, მას არ ევალუბოდა ინფორმაციის წარდგენა გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვაზე, რაც განიხილება ამ დებულების შესწავლისას. საქართველომ არ მიიღო 152 მუხლი. შესაბამისად, ქვემოთ

განხილულია შეზღუდული შესაძლებლობების ნიშნით დისკრიმინაციის პრევენცია.

რაც შეეხება ზოგადად დისკრიმინაციის ამკრძალავ კანონმდებლობას, კომიტეტმა მანამდე დასვა მთელი რიგი მნიშვნელოვანი და დეტალური კითხვები იმ საკანონმდებლო ბაზის სრულად შესაფასებლად, რომელიც კრძალავს დისკრიმინაციას დასაქმების სფეროში (იხ. 2012 და 2016 წლების დასკვნები).

ანგარიშის თანახმად, 2019 წელს რამდენიმე კანონში შევიდა ცვლილებები (მათ შორისაა კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, სისხლის სამართლის კოდექსი და შრომის კოდექსი), რითაც საერთო ჩარჩო დადგინდა შრომით ურთიერთობებში თანასწორი მოპყრობისათვის და დისკრიმინაციის ნებისმიერი ფორმის აღსაკვეთად. მიზანი იყო კანონით დადგენილი უფლებებით თანაბრად სარგებლობა ყველა ფიზიკური და იურიდიული პირის მიერ, მიუხედავად ისეთი ნიშნებისა, როგორცაა: რასა, კანის ფერი, ენა, სქესი, ასაკი, ეროვნება, წარმომავლობა, დაბადების ადგილი, საცხოვრებელი ადგილი, ქონებისა თუ საკუთრების უფლება, რელიგია ან რწმენა, ეროვნული, ეთნიკური თუ სოციალური კუთვნილება, პროფესია, ოჯახური მდგომარეობა, ჯანმრთელობის მდგომარეობა, შეზღუდული შესაძლებლობები, სექსუალური ორიენტაცია, გენდერული იდენტობა და გამოხატულება, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებები. კომიტეტის კითხვების პასუხად, ანგარიში ადასტურებს, რომ კანონი კრძალავს როგორც პირდაპირ, ისე ირიბ დისკრიმინაციას, თანასწორი მოპყრობის პრინციპი კი შრომის კოდექსის ფარგლებში ვრცელდება წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებზე, მათ შორის, შერჩევის კრიტერიუმებსა და დასაქმების პირობებზე.

თავის წინა დასკვნაში კომიტეტმა იკითხა, ანიჭებდა თუ არა კანონი უცხო ქვეყნის მოქალაქეებს თანაბარ წვდომას დასაქმებაზე, როგორც კერძო, ისე საჯარო სექტორში; ასევე, იყო თუ არა საქართველოს საჯარო სამსახურში სამუშაო ადგილები რეზერვირებული მხოლოდ საქართველოს მოქალაქეებისთვის. მთავრობის ანგარიშის შესაბამისად, საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი ადგენს ძირითად წესს, რომლის შესაბამისადაც, მოხელე შეიძლება გახდეს საქართველოს ნებისმიერი მოქალაქე. უცხოეთში მცხოვრები თანამემამულის სტატუსის მქონე ქმედუნარიანი პირი, რომელიც ფლობს სათანადო ცოდნასა და გამოცდილებას, ასევე, სახელმწიფო ენას, საჯარო სამსახურში შეიძლება დაინიშნოს მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. ანგარიშში მოწოდებულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით, კომიტეტი ვარაუდობს, რომ სახელმწიფო ან საჯარო სამსახურში დასაქმება შეუძლიათ მხოლოდ საქართველოს მოქალაქეებს და ამ საკითხზე მოელის განმარტებებს. კომიტეტი კიდევ ერთხელ სვამს კითხვას, თუ რა პროფესიებია გათვალისწინებული მხოლოდ საქართველოს მოქალაქეებისთვის; ასევე, ზოგადად, დაშვებულია თუ არა გამონაკლისები დისკრიმინაციის აკრძალვიდან პროფესიულ მოთხოვნებთან მიმართებით. ამავდროულად, იგი ამ საკითხზე ინარჩუნებს თავის პოზიციას.

რაც შეეხება დისკრიმინაციის აკრძალვას ეთნიკური წარმომავლობის ნიშნით, კომიტეტმა მანამდე აღნიშნა ეთნიკურ უმცირესობათა დაბალი წარმომადგენლობა სახელმწიფო დაწესებულებებსა და საჯარო ადმინისტრაციაში, ასევე, ქართული ენის არასაკმარისი ცოდნა მათი მხრიდან, რაც გავლენას ახდენდა შრომის ბაზარზე შესვლის უნარზე. კომიტეტმა იკითხა, განხორციელდა თუ არა ზომები/მოქმედებები ეთნიკურ უმცირესობათა დასაქმების ხელშესაწყობად საჯარო და კერძო სექტორში (2016 წლის დასკვნები).

ანგარიშში მითითებულია, რომ გარკვეული ნაბიჯები გადაიდგა ეთნიკურ უმცირესობათა სოციალური ინტეგრაციის ხელშესაწყობად და წარმომადგენლობის გასაუმჯობესებლად. მაგალითად, საჯარო დაწესებულებებში ხელმისაწვდომი გახდა სტაჟირების პროგრამები.

გარდა ამისა, გამოიცა საინფორმაციო ბროშურები შრომის ბაზრის აქტიურ პოლიტიკასა და სამთავრობო პროგრამებზე, რათა ამაღლებულიყო ეთნიკურ უმცირესობათა ცნობიერება შრომისა და დასაქმების საკითხებზე. თუმცა, კომიტეტი მიუთითებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებისა და რეკომენდაციების შესრულების ექსპერტთა კომიტეტის (CEACR) დასკვნაზე, რომელიც მომზადდა 2017 წელს და გასაჯაროვდა შრომის საერთაშორისო კონფერენციის (ILC) 107-ე სესიაზე (2018). ამ დასკვნის შესაბამისად, სახალხო დამცველის ოფისის აზრით, მიღებულ ზომებს არ გაუუმჯობესებია ეთნიკურ უმცირესობათა წარმომადგენლობა საჯარო დაწესებულებებში და ეს საკითხი კვლავ პრობლემად რჩება მმართველ ინსტიტუტებში. კომიტეტი მოითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში აისახოს სტატისტიკური მონაცემები ეთნიკურ უმცირესობათა დასაქმებაზე საჯარო და კერძო სექტორში, მათ შორის, წარმომადგენლობაზე საჯარო დაწესებულებებში. აღნიშნული ინფორმაციის მიღებამდე, კომიტეტი ინარჩუნებს თავის პოზიციას ამ საკითხთან მიმართებით.

ანგარიში არ პასუხობს კომიტეტის მოთხოვნას ინფორმაციის წარდგენაზე, რომელიც შეეხება საკანონმდებლო, პრაქტიკულ და მიზანმიმართულ ზომებს დისკრიმინაციის წინააღმდეგ, კერძოდ, შეზღუდული შესაძლებლობების, რასის, სექსუალური ორიენტაციის, ასაკის, პოლიტიკური შეხედულების ან რელიგიის ნიშნით. ანგარიშში მხოლოდ აღნიშნულია, რომ ეს იკრძალება კანონით. კომიტეტი ხელახლა ითხოვს ამ ინფორმაციას და ხაზს უსვამს, რომ თუ მომდევნო ანგარიშში არ აისახება შესაბამისი და ამომწურავი ინფორმაცია, არ იარსებებს საფუძველი დასკვნისათვის, რომ ამ ასპექტებში სიტუაცია შეესაბამება ქარტიას.

კონკრეტულად სექსუალური ორიენტაციისა და რელიგიის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვასთან მიმართებით, კომიტეტი მიუთითებს 2016 წლის ანგარიშზე, რომელიც მოამზადა ევროპულმა კომისიამ რასიზმისა და შეუწყნარებლობის წინააღმდეგ (ECRI). მასში მითითებულია, რომ ბოლო წლებში რელიგიური უმცირესობებისა და ლგბტ თემის მდგომარეობა გაუარესდა, ხელისუფლებას კი, პრაქტიკულად, არ გაუკეთებია იმდენი, რამდენიც საჭირო იყო საკითხის გადასაჭრელად. ამიტომ, კომიტეტი მოითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში პასუხები გაეცეს კონკრეტულად ამ კომენტარებს.

საკანონმდებლო ჩარჩოზე დასმული კითხვების გარდა, ქვეყნებში არსებული ვითარების შესწავლის ამ რაუნდში კომიტეტი აფასებს კონკრეტულ ზომებს, რომლებიც მიიღება მიგრანტთა და ლტოლვილთა დასაქმებაში გამოვლენილი დისკრიმინაციის წინააღმდეგ. ანგარიშში ნათქვამია, რომ 2016 წლის კანონი საერთაშორისო დაცვის შესახებ ადგენს თავშესაფრის მაძიებელთა, ლტოლვილთა და ჰუმანიტარული სტატუსის მქონე პირთა უფლებას, საქართველოს მოქალაქეთა თანაბარ პირობებში ისარგებლონ მუშაობის უფლებით. გარდა ამისა, პირებისთვის, რომლებზეც საერთაშორისო დაცვა ვრცელდება, შემუშავდა ადგილობრივი ინტეგრაციის პროგრამები, ინკლუზიის ხელშესაწყობად და ამ პროცესის გამოწვევათა გადასაჭრელად. ანგარიშში წარმოდგენილია აღნიშნული პროგრამების ბენეფიციართა სტატისტიკა. ამასთანავე, 2018 წელს განისაზღვრა სახელმწიფო უწყება, რომელიც პასუხისმგებელია ლტოლვილთა და თავშესაფრის მაძიებელთა ინტეგრაციაზე. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო მომსახურებას უწყევს საქართველოში დაცულ პირებს, მათ შორის, ხელს უწყობს ამ პირთა დასაქმებას და სთავაზობს პროფესიული მომზადების მოკლევადიან კურსებს.

კომიტეტი იხსენებს, რომ დისკრიმინაციის ბრალდებისას უზრუნველყოფილი უნდა იყოს შესაბამისი და ეფექტიანი სამართლებრივი დაცვის საშუალებები. ცნება „ეფექტიანი სამართლებრივი დაცვის საშუალებები“ მოიცავს შემდეგ ასპექტებს: სასამართლო ან ადმინისტრაციული პროცედურები, რომლებიც ხელმისაწვდომია სავარაუდო

დისკრიმინაციაზე ბრალდებისას; მტკიცების ტვირთის სათანადო განაწილება, რომელიც მთლიანად არ უნდა დაეკისროს მომჩივანს; და სპეციალური დამოუკიდებელი ორგანოს შექმნა, რომელიც ხელს შეუწყობს თანასწორ მოპყრობას. ჩამოთვლილ ასპექტებზე კომიტეტმა ცალსახად მოითხოვა ინფორმაცია შეფასების ამ რაუნდის ფარგლებში. თავის წინა დასკვნაში მან დასვა დეტალური კითხვებიც, ვინაიდან მოწოდებული ინფორმაცია არ ამღვედა საშუალებას, ამომწურავად შეეფასებინა შესაბამისი სამართლებრივი დაცვის საშუალებათა არსებობა ან ეფექტიანობა (იხ. 2016 წლის დასკვნები).

რაც შეეხება ხელმისაწვდომ პროცედურებს, ანგარიშში ნათქვამია, რომ სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის თანახმად, „ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა.“ სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის სავალდებულო წინაპირობა არ არის საქმის განხილვა საქართველოს სახალხო დამცველის, ან სხვა პირისა თუ ორგანოს მიერ. როდესაც სახალხო დამცველი ასრულებს საქართველოს კანონმდებლობით დაკისრებულ ფუნქციას და მონიტორინგს უწევს დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრას, შეუძლია, სარჩელითაც მიმართოს სასამართლოს, როგორც მოსარჩელემ. სარჩელის შეტანისას, პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და მტკიცებულებები, რომლებიც იძლევა საფუძველს ვარაუდისთვის, რომ პირის მიმართ ჩადენილია დისკრიმინაციული ქმედებები. ამის შემდეგ, ბრალდებულს ეკისრება მტკიცების ტვირთი, რომ მსგავსი ქმედება არ ჩაუდენია.

კომიტეტმა მანამდე აღნიშნა, რომ კანონმდებლობა არ განსაზღვრავს სასამართლოთა მიერ მიკუთვნებული კომპენსაციის მაქსიმალურ ოდენობას (2008 წლის დასკვნები). ასევე, მან მოითხოვა ინფორმაცია კომპენსაციის მაგალითებზე, რომელიც მინიჭებულია დასაქმებასთან დაკავშირებული დისკრიმინაციის საქმეებში (2016 წლის დასკვნები). პასუხად, ანგარიშში ყოვლისმომცველი ინფორმაცია აისახა შესაბამის სასამართლო პრაქტიკაზე, თუმცა მაგალითების გარეშე. დოკუმენტში ნათქვამია, რომ კომპენსაციისა და მისი ოდენობის განსაზღვრა სასამართლოს მიხედულებაშია. ეს გულისხმობს, რომ შრომითი ანაზღაურება ერთდროულად მოიცავს იმ მატერიალურ და მორალურ ზიანს, რომელიც მხარემ განიცადა უკანონო გათავისუფლების შედეგად. ასევე გასათვალისწინებელია უკანონოდ გათავისუფლებული პირის ასაკი, კომპეტენცია, დასაქმების პერსპექტივა, ოჯახური თუ სოციალური მდგომარეობა და დამსაქმებლის ფინანსური მდგომარეობა. ანგარიშში ნათქვამია ისიც, რომ უზენაესი სასამართლოს უკანასკნელი პრეცედენტული სამართლის თანახმად, კომპენსაცია პირს უნდა გადაუხადონ იმ შემთხვევაშიც, როცა შეუძლებელია ხელახალი დასაქმება, და ამ კომპენსაციის ოდენობა შეიძლება ბევრად აღემატებოდეს დაკარგულ შემოსავალს. ანგარიშში არ არის დაკონკრეტებული, თუ რა სანქციები შეიძლება დაეკისროს დამსაქმებელს სამსახურში დისკრიმინაციისას; აქედან გამომდინარე, კომიტეტი იმეორებს კითხვებს თავისი წინა დასკვნიდან (2016 წლის დასკვნები): კერძოდ, რამდენად დეტალურად არის შესწავლილი დისკრიმინაციის ამკრძალავ საკანონმდებლო დებულებათა დარღვევები, გათვალისწინებულია თუ არა ამ კუთხით ადეკვატური სანქციები, და რამდენად ეფექტიანად აღასრულებენ მათ შრომის ინსპექტორები.

ანგარიში არ შეიცავს განახლებულ სტატისტიკას დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ პრეტენზიათა რაოდენობაზე. კომიტეტი მოითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში აისახოს ეს ინფორმაცია, რომელიც ღირებულია სამართლებრივი დაცვის საშუალებათა ეფექტიანობის შესაფასებლად.

თანასწორობის ორგანოებთან დაკავშირებული საკანონმდებლო ბაზა კომიტეტმა თავის წინა დასკვნაში შეაფასა და აღნიშნა, რომ სახალხო დამცველის აპარატი მონიტორინგს



უწევს დისკრიმინაციის დაუშვებლობის პრინციპის დაცვას. კომიტეტმა მოითხოვა ინფორმაცია, თუ როგორ უზრუნველყოფენ სახელისუფლებო ორგანოები ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის ეფექტიან აღსრულებას დასაქმების სფეროში და დაევალება თუ არა შრომის საკითხთა სამეთვალყურეო ორგანოს ასეთი კანონმდებლობის გამოყენების უზრუნველყოფა.

დარღვეული ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების აღსადგენად, სახალხო დამცველი უფლებამოსილია, შემოწმების შედეგების საფუძველზე, წარადგინოს წინადადებები და რეკომენდაციები. ანგარიშში ნათქვამია, რომ 2019 წლის საკანონმდებლო ცვლილებების შედეგად, ომბუდსმენის მანდატი დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საქმეებზე გაფართოვდა. ეს სახალხო დამცველს უფლებას ანიჭებს, რომ მოითხოვოს და მიიღოს წერილობითი განმარტებები გამოსაძიებელ საკითხებზე; ასევე, როგორც მოსარჩელემ, სამოქალაქო და ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსების შესაბამისად, სარჩელით მიმართოს სასამართლოს, თუკი იურიდიული პირი ან კერძო სამართლის სხვა ორგანიზაციული წარმონაქმნი არ უპასუხებს ან არ გაიზიარებს მის რეკომენდაციას და იარსებებს საკმარისი მტკიცებულებები დისკრიმინაციის დასადასტურებლად. კომიტეტი აღნიშნავს, რომ ეს ცვლილებები საანგარიშო პერიოდის მიღმა განხორციელდა და სრულად შეფასდება მომდევნო საანგარიშგებო ციკლის ფარგლებში.

შრომის სამეთვალყურეო ორგანოსთან დაკავშირებულ ქმედებებზე რაიმე ინფორმაცია არ წარდგენილა. კომიტეტი აღნიშნავს, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებისა და რეკომენდაციების აღსრულების ექსპერტთა კომიტეტმა (CEACR) 2017 წელს მოამზადა დასკვნა, რომლის თანახმადაც 2015 წელს შეიქმნა შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი. კომიტეტი კვლავ ითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში აისახოს ინფორმაცია სამეთვალყურეო ორგანოს როლზე დისკრიმინაციის მონიტორინგში: კერძოდ, როგორ უზრუნველყოფს იგი ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის ეფექტიან აღსრულებას დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის სფეროში, სანქციების ჩათვლით. კომიტეტის აზრით, მოთხოვნილი ინფორმაციის მიწოდების გარეშე, ვერ დადგინდება, რომ სიტუაცია ამ კუთხით შეესაბამება ქარტიის 1§2 მუხლს.

აღნიშნული ინფორმაციის წარდგენამდე, კომიტეტი ინარჩუნებს თავის პოზიციას სამსახურში დისკრიმინაციის აკრძალვასთან მიმართებით.

## **2. იძულებითი შრომა და შრომითი ექსპლუატაცია**

კომიტეტი კიდევ ერთხელ უსვამს ხაზს, რომ იძულებითი ან სავალდებულო შრომა ყველა ფორმით უნდა აკრძალვას. იგი მიუთითებს: ამ ცნების განმარტებაზე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციაში იძულებითი ან სავალდებულო შრომის შესახებ (1930 წლის 29 ივნისი, No.29, მუხლი 2§1); ასევე, ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის 4§2 მუხლის განმარტებაზე, რომელიც შეიმუშავა ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ (*Van der Musselle v. Belgium*, 1983, 23 ნოემბერი, § 32, Series A no. 70; *Siliadin v. France*, no. 73316/01, §§ 115-116, ECHR 2005-VII; *S.M. v. Croatia* [GC], no. 60561/14, §§ 281-285, 25 June 2020); და სასამართლოს მიერ „ყმობის“ ცნების განმარტებაზე, რაც აკრძალულია კონვენციის 4§2 მუხლით (*Siliadin*, § 123; *C.N. and V. v. France*, § 91, 2012, 11 ოქტომბერი).

სასამართლოს გადაწყვეტილებაზე მითითებით, რომელიც გამოტანილია საქმეზე *Siliadin v. France*, კომიტეტმა წარსულში შტატების ყურადღება გაამახვილა ოჯახურ გარემოში იძულებითი შრომისა და ექსპლუატაციის პრობლემაზე და ოჯახში დასაქმებულთა სამუშაო პირობებზე (2008 წლის დასკვნები, ზოგადი შესავალი, ზოგადი კითხვები 1§2

მუხლის შესახებ; 2012 წლის დასკვნები, ზოგადი შესავალი, ზოგადი კითხვები 1§2 მუხლის შესახებ). იგი მიიჩნევს, რომ მხარე სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ სამართლებრივი დებულებები ოჯახურ გარემოში იძულებითი შრომის წინააღმდეგ და ოჯახში დასაქმებულთა დასაცავად, ასევე, უზრუნველყონ ამ დებულებათა აღსრულება.

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა, რომ ევროპული კონვენციის მე-4 მუხლი სახელმწიფოებს აკისრებს პოზიტიურ ვალდებულებას, მიიღონ სისხლის სამართლის დებულებები მე-4 მუხლში მითითებულ ქმედებათა კრიმინალიზაციისათვის (მონობა, **ყმობა** და იძულებითი ან სავალდებულო შრომა) და ისინი გამოიყენონ პრაქტიკაში (*Siliadin*, §§ 89 და 112). გარდა ამისა, ევროპული კონვენციის მე-4 მუხლით ნაკისრი პოზიტიური ვალდებულებები უნდა გავიგოთ ადამიანებით ვაჭრობის წინააღმდეგ ბრძოლის ევროპული კონვენციის გათვალისწინებით (რაციფიცირებულია ევროპის საბჭოს თითქმის ყველა წევრ სახელმწიფოში) (*Chowdury and Others v. Greece*, § 104, 2017, 30 მარტი). შრომითი ექსპლუატაცია ამ კონტექსტში ექსპლუატაციის ერთ-ერთი ფორმაა, რომელსაც მოიცავს ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) განმარტება და ეს ხაზს უსვამს კავშირს იძულებით ან სავალდებულო შრომასა და ადამიანებით ვაჭრობას შორის (იხ. ევროპის საბჭოს ადამიანებით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის კონვენციის განმარტებითი ანგარიში, პუნქტები 85-86 და 99-90; ასევე, *Chowdury and Others*, § 93). მიიჩნევა, რომ შრომითი ექსპლუატაცია მოიცავს, სულ მცირე, იძულებით შრომას ან მსახურებას, მონობას ან **ყმობას** (GRETA - ადამიანებით ვაჭრობის წინააღმდეგ ბრძოლის ექსპერტთა ჯგუფი, *ადამიანებით ვაჭრობა შრომითი ექსპლუატაციის მიზნით*, თემატური თავი მე-7 ზოგადი ანგარიშიდან, რომელიც შეეხება GRETA-ს საქმიანობას (მოიცავს პერიოდს 2017 წლის 1 იანვრიდან 31 დეკემბრამდე, გვ. 11).

ქარტიის 1§2 მუხლის განმარტებისას - რომელიც მხარე სახელმწიფოებს აკისრებს ვალდებულებას, ეფექტიანად დაიცვან დასაქმებულის უფლება, საარსებო სახსრები გამოიმუშაოს თავისუფლად არჩეული საქმიანობით - კომიტეტი ეყრდნობა ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალს და ზემოხსენებულ საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებს. აქედან გამომდინარე, იგი მიიჩნევს, რომ მხარე სახელმწიფოებს მოეთხოვებათ თავიანთი პოზიტიური ვალდებულებების შესრულება და სამართლებრივი და მარეგულირებელი ჩარჩოს შექმნა, რომელიც მათ საშუალებას მისცემს: აღკვეთონ იძულებითი შრომა და შრომითი ექსპლუატაციის სხვა ფორმები; დაიცვან მსხვერპლი; გამოიძიონ ბრალდებები მსგავს პრაქტიკაზე; შეძლონ ისეთი ქმედებების კრიმინალიზაცია და ეფექტიანი დევნა, რომელთა მიზანია პირის გაჩერება მძიმე შრომითი ექსპლუატაციის სიტუაციაში. აქედან გამომდინარე, ქარტიის 1§2 მუხლის გათვალისწინებით, კომიტეტი შეისწავლის, შეასრულეს თუ არა მხარე სახელმწიფოებმა მათზე დაკისრებული პოზიტიური ვალდებულებები შემდეგი მიზნების მისაღწევად:

- იძულებითი შრომისა და მძიმე შრომითი ექსპლუატაციის სხვა ფორმების კრიმინალიზაცია, ეფექტიანი გამოძიება, სისხლისსამართლებრივი დევნა და დასჯა;
- იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის სხვა ფორმების აღკვეთა;
- იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის სხვა ფორმების მსხვერპლთა დაცვა და მათი წვდომა სამართლებრივი დაცვის საშუალებებზე, კომპენსაციის ჩათვლით.

წინამდებარე ციკლში კომიტეტი შეაფასებს იძულებითი შრომისა და ექსპლუატაციის წინააღმდეგ მიღებულ ზომებს ორ კონკრეტულ სექტორში: საოჯახო შრომა და „გიგ ეკონომიკა“ ანუ „პლატფორმული ეკონომიკა“ (ეკონომიკური და სოციალური საქმიანობა, რომელსაც ახორციელებენ დამოუკიდებელი კონტრაქტორები ან თვითდასაქმებულები,

როგორც წესი, პლატფორმების მეშვეობით).

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ წინამდებარე ანგარიში პასუხობს კონკრეტულ, მიზანმიმართულ კითხვებს დებულებაზე, რომელიც შეეხება იძულებით შრომას (კითხვები შეტანილია 2019 წლის 27 მაისის წერილის დანართში, რომლითაც კომიტეტი ითხოვდა ანგარიშის წარდგენას ქარტიის დებულებათა შესრულებაზე თემატური ჯგუფიდან „დასაქმება, მომზადება და თანაბარი შესაძლებლობები“). ანგარიში შეიცავს ინფორმაციას ქუჩაში მომუშავე/მცხოვრებ ბავშვთა ტრეფიკინგის პრევენციაზეც. ამ კუთხით, კომიტეტი მიუთითებს 2019 წლის დასკვნებზე ქარტიის 7§10 მუხლის შესახებ, სადაც მან დაადგინა სიტუაციის შეუსაბამობა ქარტიასთან, ვინაიდან ბავშვთა მნიშვნელოვანი რაოდენობა ჩართულია ბავშვთა შრომაში და დასაქმებულია სახიფათო სამუშაოებზე. კომიტეტმა შეინარჩუნა თავისი პოზიცია ქუჩის ბავშვებთან მიმართებით.

### **კრიმინალიზაცია და ეფექტიანი დევნა**

კომიტეტმა გაითვალისწინა ინფორმაცია, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარდგენილი ანგარიში არსებულ სისხლის სამართლის კანონმდებლობაზე იძულებითი შრომისა და ადამიანებით ვაჭრობის შესახებ (სისხლის სამართლის კოდექსი და კანონი ადამიანით ვაჭრობის წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ). რაც შეეხება ზრდასრულთა იძულებით შრომასა და შრომით ექსპლუატაციას, დადგენილი სასჯელები ითვალისწინებს თავისუფლების აღკვეთას 7-დან 15 წლამდე ვადით. სისხლის სამართლის კოდექსის 143-ე მუხლით კრიმინალიზებულია სარგებლობა ადამიანებით ვაჭრობის მსხვერპლთა მომსახურებით. 2014 წელს დაიხვეწა კოდექსის შესაბამისი დებულებები, რათა მათი გამოყენება გაადვილებულიყო საგამომიებო და სასამართლო ორგანოებისთვის. კოდექსის თანახმად, ექსპლუატაცია არის მატერიალური ან სხვაგვარი სარგებლის მისაღებად ჩადენილი შემდეგი ქმედება: შრომის ან მომსახურების გაწევის იძულება; სექსუალური მომსახურების გაწევის იძულება; პირის დანაშაულებრივ საქმიანობაში, პროსტიტუციაში, პორნოგრაფიასა ან სხვა ანტისაზოგადოებრივ ქმედებაში ჩაბმა; ადამიანის სხეულის ორგანოს ამოღება; ადამიანის ჩაყენება მონობის მსგავს მდგომარეობასა ან მონობის თანამედროვე პირობებში. გამოძიებისა და სისხლისსამართლებრივი დევნის თვალსაზრისით, მთავრობის ყურადღება მიმართულია შრომითი ექსპლუატაციის საქმეთა პროაქტიულ გამოვლენასა და გამოძიებაზე. 2013 წლიდან მაღალი რისკის ობიექტებზე (სასტუმროები, ბარები, კაზინოები და ა.შ.) რეგულარულად და ოპერატიულად საქმიანობს ოთხი მობილური ინსპექტირების ჯგუფი, დაკომპლექტებული ძალოვან უწყებათა წარმომადგენლებით. გარდა ამისა, აჭარის რეგიონში შეიქმნა სამოქმედო ჯგუფი, რომელიც შედგება გამოძიებლებისა და პროკურორებისგან. საქართველოს ხელისუფლებამ ხელშეკრულებები გააფორმა *ევროპოლსა* (2017) და *ევროჯასტთან* (2019), ტრანსსასაზღვრო ტრეფიკინგთან ბრძოლაში თანამშრომლობის გასაღრმავებლად. ანგარიშში ნათქვამია, რომ საქართველოს ხელისუფლების მიერ გატარებული ტრეფიკინგის საწინააღმდეგო ღონისძიებები დადებითად შეაფასეს აშშ-ის სახელმწიფო დეპარტამენტმა, GRETA-მ და სხვა საერთაშორისო ორგანოებმა (იხ. ასევე 2019 წლის დასკვნები, ქარტიის 19§1 მუხლი). კომიტეტი კიდევ ერთხელ აღნიშნავს, რომ მხარე სახელმწიფოებმა არა მხოლოდ უნდა მიიღონ სისხლის სამართლის დებულებები იძულებითი შრომისა და მძიმე შრომითი ექსპლუატაციის სხვა ფორმების წინააღმდეგ, არამედ შესაბამისი ზომებიც გაატარონ მათ აღსასრულებლად. კომიტეტი იზიარებს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პოზიციას (*Chowdury and Others, § 116*), რომ ხელისუფლებამ საკუთარი ინიციატივით უნდა იმოქმედოს მას შემდეგ, რაც მისთვის ცნობილი გახდება გარკვეული ფაქტები; გამოძიების ვალდებულების შესრულება არ უნდა იყოს დამოკიდებული მსხვერპლის ან ახლო ნათესავის ოფიციალურ საჩივარზე. ის სავალდებულოა სამართალდამცველი და სასამართლო ორგანოებისთვის.

შესაბამისად, კომიტეტი მოითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში აისახოს ინფორმაცია ზემოაღნიშნული სისხლის სამართლის კანონმდებლობის გამოყენებაზე პრაქტიკაში. კერძოდ, ანგარიშში წარმოდგენილი უნდა იყოს ინფორმაცია (მათ შორის, სტატისტიკა და სასამართლო პრაქტიკის მაგალითები) ისეთი ქმედებების დევნასა და მსჯავრდებაზე, როგორცაა იძულებითი შრომა, მონობა და მონობის თანამედროვე პირობებში ჩაყენება მომდევნო საანგარიშო პერიოდში, რათა შეფასდეს კანონმდებლობის განმარტება და გამოყენება.

## **პრევენცია**

კომიტეტი მიიჩნევს, რომ მხარე სახელმწიფოებმა უნდა გაატარონ პრევენციული ზომები, როგორცაა: მონაცემთა შეგროვება და კვლევები იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის პრევალენტობაზე; ცნობიერების ასამაღლებელი კამპანიები; ტრენინგები პროფესიონალების, სამართალდამცველი ორგანოების, დამსაქმებლებისა და მოსახლეობის დაუცველი ჯგუფებისათვის. ასევე საჭიროა შრომის ინსპექციის სამსახურთა როლისა და შესაძლებლობების/მანდატის გაძლიერება, რათა გაუმჯობესდეს შრომის კანონმდებლობის აღსრულება ყველა დასაქმებულისათვის და ეკონომიკის ყველა სექტორში, ასევე, მოხერხდეს იძულებითი შრომისა თუ შრომითი ექსპლუატაციის პრევენცია. მხარე სახელმწიფოებმა ასევე უნდა წახალისონ სათანადო ზომების გატარება როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორის მხრიდან, მათი მიწოდების ჯაჭვებში იძულებითი შრომისა და ექსპლუატაციის გამოსავლენად და პრევენციისათვის.

ანგარიშზე დაყრდნობით, კომიტეტი აღნიშნავს, რომ ყოველ ორ წელიწადში ერთხელ უწყებათაშორისი საბჭო, იუსტიციის მინისტრის თავმჯდომარეობით და ყველა დაინტერესებული მხარის აქტიური ჩართულობით, შეიმუშავებს და ამტკიცებს ეროვნულ გეგმას. მიმდინარე გეგმა მოიცავს 2019-2020 წლებს. ზემოაღნიშნული ინსპექტირების მობილური ჯგუფები (კრიმინალიზაცია და ეფექტიანი დევნა) მონიტორინგს უწევენ პირებსა და ორგანიზაციებს, რომლებიც დასაქმებას სთავაზობენ ქვეყნის შიგნით ან მის ფარგლებს გარეთ, ასევე, ტურისტულ სააგენტოებსა და საწარმოებს, რომლებიც ასაქმებენ უცხოელებს და ა.შ. ისინი გამოკითხვას ატარებენ პირებთან, რომლებიც ქვეყნის ფარგლებს გარეთ დასაქმდნენ საქართველოში მოქმედი სააგენტოების მეშვეობით, რათა დაიცვან მათი უფლებები (გადაადგილების თავისუფლება, სრული ანაზღაურება, ნებაყოფლობითი მუშაობა). ეს მობილური ჯგუფები სისტემატურად ატარებენ გამოკითხვებს თურქეთიდან და სხვა ქვეყნებიდან დეპორტირებულ მოქალაქეებთან, განსაკუთრებით, ვინც დეპორტირებულია არალეგალურად მუშაობის გამო. მიგრანტებსა და თავშესაფრის მაძიებლებს შორის მსხვერპლთა პროაქტიული იდენტიფიკაციისთვის, 2017 წელს დამტკიცდა საზღვარზე ადამიანთა ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) მსხვერპლთა იდენტიფიკაციის სახელმძღვანელო მითითებები. ეს მითითებები მიღებულია სასაზღვრო პოლიციის ოფიცრებისა და საბაჟო მოხელეებისთვის და განსაზღვრავს შრომითი ექსპლუატაციის ინდიკატორებსა და მსხვერპლთა დაკითხვის სტანდარტებს. გარდა ამისა, შრომის ინსპექციის სამსახურები (შრომის ინსპექციის დეპარტამენტი) გეგმური და არაგეგმური ვიზიტებით შედიან კომპანიებში. ინსპექტირების ვიზიტები მოიცავს მონიტორინგს შრომის პირობებსა და კანონმდებლობაზე, ასევე, დასაქმებულთა ვინაობის, მოქალაქეობისა და შრომითი ხელშეკრულების პირობების შემოწმებას. ამ კუთხით, კომიტეტი ითვალისწინებს საანგარიშო პერიოდში განხორციელებული ვიზიტების რაოდენობასა და შესაბამის ეკონომიკურ სექტორებს (ტექსტილის წარმოება, სამთო-მოპოვებითი მრეწველობა, ხის პროდუქტების, ქიმიკატების, პლასტმასისა და ლითონის წარმოება, პლანტაციები). კომიტეტი აღნიშნავს, რომ შინაგან საქმეთა სამინისტროს ოთხი საექვო შემთხვევა გადაეცა მოსაკვლევადა, თუმცა იძულებითი შრომა და შრომითი ექსპლუატაცია არცერთ მათგანში არ დადასტურებულა. კომიტეტი მოითხოვს, რომ

მომდევნო ანგარიშში აისახოს ინფორმაცია, თუ როგორ სრულდება ადამიანებით ვაჭრობის წინააღმდეგ ბრძოლის 2019-2020 წლების ეროვნული გეგმა და რა შედეგებია მიღწეული იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის კუთხით. იგი საქართველოს ხელისუფლებას ასევე სთხოვს, დამატებითი ინფორმაცია მიაწოდოს შრომის ინსპექციის სამსახურთა ქმედებებზე, რომლებიც მიემართება იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის პრევენციას, ასევე, ეფექტიანად გამოვლენას, განსაკუთრებით, ისეთ ეკონომიკურ სექტორებში, როგორცაა სოფლის მეურნეობა, მშენებლობა, მასპინძლობა და წარმოება.

ანგარიშზე დაყრდნობით, კომიტეტი აღნიშნავს, რომ 2015 წლის შრომითი მიგრაციის შესახებ კანონის თანახმად, იურიდიული პირი, ინდივიდუალური მეწარმე ან უცხო ქვეყნის საწარმოს ან არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირის ფილიალი (წარმომადგენლობა, მუდმივი დაწესებულება), რომლის საქმიანობა უკავშირდება შრომით მოწყობას საქართველოს ფარგლების გარეთ ან/და შრომით მოწყობაში დახმარებას, ვალდებულია, ეს საქმიანობა დაარეგისტრიროს ეკონომიკური საქმიანობის რეესტრში. საქართველოს შესახებ GRETA-ს ბოლო ანგარიშზე დაყრდნობით („ადამიანებით ვაჭრობის წინააღმდეგ ბრძოლის ევროპული კონვენციის შესრულება საქართველოს მიერ“, მეორე შეფასების რაუნდი, GRETA (2016)8, 2016 წლის 3 ივნისი, პუნქტები 13-14), კომიტეტი ასევე აღნიშნავს, რომ საქართველო, ძირითადად, რჩება ტრეფიკინგის მსხვერპლთა წარმომომბის ქვეყანად, თურქეთი კი არის ქართველ მსხვერპლთა მთავარი დანიშნულების ქვეყანა, მათ შორის, შრომითი ექსპლუატაციის მიზნებისთვის. ამასთან დაკავშირებით, კომიტეტი ითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში აისახოს ინფორმაცია, ევალება თუ არა საზღვარგარეთ დასაქმების ხელშეწყობაში მონაწილე კერძო სააგენტოებს, შეამოწმონ საზღვარგარეთ დასაქმების შეთავაზებათა სანდოობა და როგორ ახორციელებენ ზედამხედველობას ამ საკითხზე; ასევე, რა ზომები გატარდა საზღვარგარეთ საქართველოს მოქალაქეთა შრომითი ექსპლუატაციის პრევენციისათვის.

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ მიმდინარე ანგარიშში არ გაცემულა პასუხი კითხვაზე: ითვალისწინებს თუ არა საქართველოს კანონმდებლობა ზომებს კომპანიათა დასავალდებულებლად, რომ ანგარიშები წარადგინონ ქმედებებზე, რომლებიც განახორციელებს მიწოდების ჯაჭვში იძულებითი შრომისა და დასაქმებულთა ექსპლუატაციის შემთხვევათა გამოსაკვლევად. შესაბამისად, კომიტეტი ითხოვს შესაბამისი ინფორმაციის ასახვას მომდევნო ანგარიშში.

და ბოლოს, ანგარიშზე დაყრდნობით, კომიტეტი აღნიშნავს, რომ საქართველოს კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს კონკრეტულ მოთხოვნებს სახელმწიფო შესყიდვების სფეროში იძულებითი შრომის ან თანამედროვე მონობის გამოვლენასთან მიმართებით. ამიტომ, იგი ითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში აისახოს ინფორმაცია, თუ რა ზომებია გათვალისწინებული სახელმწიფო შესყიდვების სფეროში იძულებითი შრომის პრევენციისათვის.

### **მსხვერპლთა დაცვა და წვდომა სამართლებრივი დაცვის საშუალებებზე, მათ შორის, კომპენსაციაზე**

კომიტეტი მიიჩნევს, რომ დაცვის ზომები ამ კონტექსტში უნდა მოიცავდეს მსხვერპლთა იდენტიფიკაციას კვალიფიციურ პირთა მხრიდან და მათ დახმარებას ფიზიკურ, ფსიქოლოგიურ თუ სოციალურ აღდგენასა და რეაბილიტაციაში.

ანგარიშში ნათქვამია, რომ 2007 წელს შექმნილი საქართველოს ეროვნული რეფერალური მექანიზმი გვთავაზობს პირის მსხვერპლად იდენტიფიცირების ორ გზას. ტრეფიკინგის მსხვერპლის სტატუსს ანიჭებს 5 არასამთავრობო ორგანიზაციისგან შემდგარი უწყებათაშორისი საბჭო, 48 საათის განმავლობაში და სახელმწიფო ფონდის მობილური

ჯგუფების კითხვართა საფუძველზე; ხოლო ტრეფიკინგის მსხვერპლის კანონით დადგენილ სტატუსს ანიჭებს სამართალდამცველი ორგანო, სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსის შესაბამისად (მსხვერპლს, რომელსაც სურს მონაწილეობა გამოძიებაში). თუ არ ჩავთვლით თითოეული სტატუსის მინიჭების პროცედურებში არსებულ განსხვავებებს, როგორც მსხვერპლი, ასევე კანონით დადგენილი სტატუსის მქონე მსხვერპლი, ერთნაირი უფლებებით სარგებლობენ დაცვასა და დახმარებასთან მიმართებით.

მომდევნო ანგარიშში კომიტეტი ითხოვს ინფორმაციას იძულებითი შრომის ან შრომითი ექსპლუატაციის იდენტიფიცირებულ მსხვერპლთა რაოდენობაზე (მათ შორის, საზღვარგარეთ), ასევე, თუ რამდენი მათგანი სარგებლობს დაცვისა და დახმარების ზომებით. იგი ითხოვს ზოგად ინფორმაციასაც გაწეული დახმარების შესახებ (შურისძიებისაგან დაცვა; უსაფრთხო საცხოვრებელი; ჯანდაცვა; მატერიალური, სოციალური, ეკონომიკური თუ იურიდიული დახმარება; დახმარება ზეპირ და წერილობით თარგმანში; ნებაყოფლობითი დაბრუნება; მიგრანტებისთვის ბინადრობის ნებართვის გაცემა).

კომიტეტი ითხოვს დადასტურებას, რომ არსებული საკანონმდებლო ბაზა იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის მსხვერპლს, მათ შორის, არალეგალურ მიგრანტს, აძლევს წვდომას სამართლებრივი დაცვის ეფექტიან საშუალებებზე (განხილვა სისხლის სამართლის, სამოქალაქო და შრომითი დავების სასამართლოების, ან სხვა მექანიზმების მიერ), რომლებსაც აქვთ უფლებამოსილება, მიაკუთვნონ ანაზღაურება ყველა მიყენებული ზიანისათვის, მათ შორის, დაკარგული ხელფასისა და გადაუხდელი სოციალური შენატანების შემთხვევაში. კომიტეტი ასევე ითხოვს სტატისტიკას მსხვერპლთა რაოდენობის შესახებ და მიკუთვნებული კომპენსაციის ოდენობათა მაგალითებს.

### **საოჯახო შრომა**

თავის წინა დასკვნაში (2016 წლის დასკვნები) კომიტეტმა აღნიშნა, რომ ანგარიშში არ გაცემულა პასუხები კითხვებზე, რომლებიც მან დასვა საოჯახო შრომის შესახებ ქართის 1§2 მუხლის კონტექსტში (2012 წლის დასკვნების ზოგადი შესავალი). მიმდინარე ანგარიში არ შეიცავს რაიმე ინფორმაციას ამ საკითხზე.

კომიტეტი იმეორებს, რომ საოჯახო შრომამ შეიძლება გამოიწვიოს იძულებითი შრომა და ექსპლუატაცია. ასეთი სამუშაო ხშირად მოიცავს შეურაცხმყოფელ, დამამცირებელ და არადამიანურ საცხოვრებელ და სამუშაო პირობებს ოჯახში დასაქმებულთათვის (იხ. დასკვნები XX-I (2012), ზოგადი შესავალი, ზოგადი კითხვები, და სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე *Siliadin v. France*). მხარე სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ სამართლებრივი დებულებები ოჯახურ გარემოში იძულებითი შრომის წინააღმდეგ და ოჯახში დასაქმებულთა დასაცავად; ასევე, გაატარონ ზომები მათ შესასრულებლად (2008 წლის დასკვნა, ზოგადი შესავალი, ზოგადი კითხვა).

კომიტეტი მომდევნო ანგარიშში ითხოვს ინფორმაციას იმის დასტურად, რომ შრომის ინსპექტირების სამსახურებს აქვთ სპეციალური ნებართვა კერძო სახლებში შემოწმების ჩასატარებლად, რათა აირიდონ ღირსების შემლახველი სამუშაო პირობები საოჯახო შრომის სექტორში (იხილეთ კითხვები 2012 წლის დასკვნების ზოგად შესავალში). ასეთ შემთხვევაში, კომიტეტი მოითხოვს განახლებულ ინფორმაციას ინსპექტირებათა რაოდენობაზე, ასევე, სამუშაო პირობებთან დაკავშირებული კანონმდებლობის გამოვლენილ დარღვევებზე.

### **„გიგ ეკონომიკასა“ ან „პლატფორმულ ეკონომიკაში“ დასაქმებული ადამიანები**

კომიტეტმა მოითხოვა ინფორმაცია „გიგ ეკონომიკასა“ ან „პლატფორმულ ეკონომიკაში“

დასაქმებულთა დასაცავად მიღებულ ზომებზე. პასუხად, ანგარიშში მითითებულია, რომ შრომის რეგულაციები და დაცვის გარანტიები ვრცელდება ყველა დასაქმებულზე, მათ შორის, გიგ ეკონომიკასა ან პლატფორმულ ეკონომიკაში მომუშავე პირებზეც.

კომიტეტი ითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში განიმარტოს, მოიაზრებიან თუ არა ზოგადად პლატფორმულ ეკონომიკასა ან გიგ ეკონომიკაში მომუშავე პირები დასაქმებულებად ან თვითდასაქმებულებად. ის ასევე სვამს კითხვას: მოიცავს თუ არა შრომის ინსპექტირების სამსახურის უფლებამოსილებები ექსპლუატაციისა და უსამართლო სამუშაო პირობების პრევენციას ამ სექტორში (თუ ასეა, რამდენი ინსპექტირება ჩატარდა) და აქვთ თუ არა წვდომა ამ სექტორის მუშაკებს სამართლებრივი დაცვის საშუალებებზე, კერძოდ, მათი სტატუსის და/ან უსამართლო პრაქტიკის გასასაჩივრებლად.

ამავდროულად, ზემოაღნიშნულ ყველა პუნქტზე (კრიმინალიზაცია, პრევენცია, დაცვა, საოჯახო შრომა, პლატფორმული ეკონომიკა) ინფორმაციის მიღებამდე, კომიტეტი ინარჩუნებს თავის პოზიციას იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის საკითხისადმი.

### **3. პატიმართა მუშაობა და საარსებო სახსრების თავისუფლად არჩეულ პროფესიაში გამომუშავების უფლების სხვა ასპექტები**

კომიტეტი მიუთითებს თავის წინა დასკვნაზე (2016 წლის დასკვნები), სადაც მიიჩნია, რომ სიტუაცია არ შეესაბამებოდა 1961 წლის ქარტიის 1§2 მუხლს, ვინაიდან არ არსებობდა შესაბამისი ინფორმაცია პატიმართა მუშაობაზე, ასევე, თავისუფლად არჩეულ პროფესიაში საარსებო სახსრების გამომუშავების უფლების სხვა ასპექტებზე (შეიარაღებულ ძალებში სამსახურის მინიმალური ვადები და პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობა სამსახურში). კომიტეტის დასკვნით, არ დადგენილა, რომ იძულებითი შრომის აკრძალვა (მათ შორის, პატიმრებთან მიმართებით) და დასაქმებულთა უფლება, საარსებო სახსრები გამოიმუშაონ თავისუფლად არჩეულ პროფესიაში, სათანადოდ იყო გარანტირებული (იხ. ასევე 2012 წლის დასკვნები შეუსაბამობების შესახებ, რომლებიც გამოვლინდა მეორე რაუნდში).

რაც შეეხება პატიმართა (ბრალდებულთა და მსჯავრდებულთა) მუშაობას, მიმდინარე ანგარიშზე დაყრდნობით, კომიტეტი აღნიშნავს, რომ ეს საკითხი რეგულირდება 2010 წლის 9 მარტის პატიმრობის კოდექსით. ეს კანონი განსაზღვრავს პატიმართა შრომითი საქმიანობის ზოგად პრინციპებს და იცავს მათ ძირითად შრომით უფლებებს, როგორცაა ანაზღაურება, უსაფრთხო სამუშაო პირობები და სამუშაოს არჩევის უფლება. პატიმართა მუშაობა დაშვებულია მხოლოდ სასჯელადსრულების დაწესებულების ადმინისტრაციის მიერ გამოყოფილ სამუშაო ადგილზე, მათი სურვილის შემთხვევაში და საქართველოს შრომითი კანონმდებლობით დადგენილი წესითა და პირობებით. აკრძალულია პატიმართა იძულება, შეასრულონ ღირსების შემლახველი სამუშაო. მსჯავრდებული შეიძლება დასაქმდეს პენიტენციური დაწესებულების ტერიტორიაზე მოქმედ სახელმწიფო, ან არასამთავრობო ორგანიზაციის მიერ შექმნილ საწარმოში; ასევე, კერძო საწარმოში, ციხის ადმინისტრაციის ორგანიზაციული მონაწილეობით. მსგავს შემთხვევაში, ადმინისტრაციასთან გაფორმებული ხელშეკრულებით, საწარმო კისრულობს ვალდებულებას, რომ მისი საქმიანობა დააკმაყოფილებს იმ პენიტენციური დაწესებულების დებულებით დადგენილ მოთხოვნებს, რომლის ტერიტორიაზეც ის ფუნქციონირებს. საწარმოსთან ფორმდება შრომითი ხელშეკრულება. სამუშაო საათები, შრომის დაცვა და უსაფრთხოებისა თუ სანიტარიული წესები უნდა განისაზღვროს საქართველოს შრომის კანონმდებლობის შესაბამისად. ზეგანაკვეთური სამუშაო, აგრეთვე, უქმე დღეებში მუშაობა, შესაძლებელია მხოლოდ მსჯავრდებულის თანხმობით. სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს დღეში 8 საათს. მუშაობა შეიძლება ციხის

გარეთაც, რა შემთხვევაშიც, პატიმრის დასაქმების წესს განსაზღვრავს მინისტრი.

კომიტეტმა გაითვალისწინა ანგარიშში მოცემული ინფორმაცია. 1§2 მუხლის განმარტებაზე მითითებით (2012 წლის დასკვნები), იგი ითხოვს, რომ შემდეგი ანგარიში განახლებულ ინფორმაციას შეიცავდეს პატიმრობის პერიოდში მომუშავე პირთა სოციალურ დაცვაზე (სამუშაოზე უბედურ შემთხვევებსა და საფრთხეებთან, უმუშევრობასთან, ჯანდაცვასა და ხანდაზმულობის პენსიებთან დაკავშირებით). იგი დამატებით ინფორმაციას ითხოვს სამუშაოს ტიპებზე, რომლის შესრულებაც შეუძლიათ პატიმრებს კერძო საწარმოებისთვის. ამ ინფორმაციის მიღებამდე, კომიტეტი ინარჩუნებს პოზიციას აღნიშნულ საკითხზე.

შეიარაღებულ ძალებში სამსახურის მინიმალურ პერიოდთან მიმართებით, კომიტეტი ითვალისწინებს ანგარიშში მოწოდებულ ინფორმაციას, კერძოდ, სხვადასხვა სახის ჯარიმას, რომლებიც შეიძლება დაწესდეს სამსახურის ვადამდე შეწყვეტის შემთხვევაში სხვადასხვა კატეგორიის სამხედრო მოსამსახურისთვის (კაპრალ-სერჟანტი, სამხედრო ოფიცრები, კაპრალები, სერჟანტები და სამხედრო პოლიციის დეპარტამენტის ოფიცრები, სამხედრო მოსამსახურეები, შეერთებული შტატების სამხედრო აკადემიაში ჩარიცხული სამხედრო მოსამსახურეები, სამხედრო სარეზერვო სამსახურის აქტიურ რეზერვში ჩარიცხული პირები). ეს ჯარიმები მერყეობს 1500-დან (437 ევრო) 28 000 ლარამდე (8174 ევრო), ოფიცრის კატეგორიისა და წოდების მიხედვით. სამსახურის ვადამდე შეწყვეტასთან დაკავშირებული ყველაზე მაღალი ჯარიმები (28000 ლარი) ვრცელდება შეერთებული შტატების სამხედრო აკადემიაში ჩარიცხულ პირებზე (სამსახურის მინიმალური ვადა დამთავრებიდან 10 წელია), ასევე, სამხედრო მოსამსახურეებზე სამსახურებრივი მივლინების პერიოდში ან მის შემდეგ, რომლის მიზანია მისიაში მონაწილეობა, ან გადამზადება (სამსახურის მინიმალური ვადა 8 წელია). კომიტეტი აღნიშნავს, რომ შეიარაღებულ ძალებში სამსახურის ნებისმიერ მინიმალურ პერიოდს უნდა ჰქონდეს გონივრული ხანგრძლივობა, ხოლო უფრო გრძელი მინიმალური პერიოდის შემთხვევაში (მაგ: განათლების მიღება ან ტრენინგები), ეს ვადა უნდა იყოს განათლებისა და მომზადების ხანგრძლივობის თანაზომიერი (იხ: მაგალითად, ათწლიანი პერიოდი, დასკვნები XVIII-1 (2006) საბერძნეთი). ანალოგიურად, პროპორციული უნდა იყოს სამსახურის ვადაზე ადრე შეწყვეტისას გადასახდელი ნებისმიერი საფასური/ხარჯი (2012 და 2016 წლების დასკვნები).

რაც შეეხება კონფიდენციალურობას სამსახურში, ანგარიშზე დაყრდნობით, კომიტეტი აღნიშნავს, რომ 2011 წელს მიღებული კანონი პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ ადგენს მონაცემთა დაცვის მარეგულირებელ ბაზას, მათ შორის, შრომით ურთიერთობებთან მიმართებით (მუხლები 12(3) და (5) სამუშაო ადგილას ვიდეოთვალთვალის სისტემის დაყენების პროცედურაზე). დამოუკიდებელი სამეთვალყურეო ორგანო (სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახური) მონიტორინგს უწევს საქართველოში მონაცემთა დამუშავების კანონიერებას, მათ შორის, დასაქმებულთა და სამუშაოს მაძიებელთა კონფიდენციალობის დაცვას. მაგალითად, ინსპექტორმა მიიჩნია, რომ კონტროლი თანამშრომელთა მიერ გაწეულ მომსახურებაზე, სამსახურში დროულად მისვლასა და წესების დაცვაზე, დაუშვებელია ვიდეოთვალთვალის მეშვეობით, რადგან კანონმდებლობა ადგენს, რომ ასეთი სისტემის დანიშნულება სამუშაო ადგილზე შეიძლება იყოს მხოლოდ პირის უსაფრთხოების, საკუთრებისა და იმ კონფიდენციალური ინფორმაციის დაცვა, რომელიც სხვაგვარად მიუწვდომელი იქნებოდა. სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურმა შეიმუშავა რეკომენდაციები და ჩაატარა ტრენინგები შრომით ურთიერთობებში მონაცემთა დაცვის საკითხებზე. „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ კანონით გათვალისწინებულ უფლებათა დარღვევისას, დაინტერესებულ პირს შეუძლია, მიმართოს როგორც ინსპექტორს, ასევე სასამართლოს. სახელმწიფო ინსპექტორი უფლებამოსილია, დამნაშავეს დააკისროს ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობა (ჯარიმა



ან გაფრთხილება). კომიტეტმა გაითვალისწინა ეს ინფორმაცია და აღნიშნა, რომ თავისუფლად საქმიანობის უფლება მოიცავს დაცვას კონფიდენციალობის უფლებაში ჩარევისგან. კონფიდენციალობის ფუნდამენტური უფლების სათანადოდ დასაცავად, არსებითად მნიშვნელოვანია, დასაქმებულთათვის ის უზრუნველყოფილი იყოს სამუშაო ურთიერთობის ფარგლებშიც (განცხადება 1§2 მუხლის განმარტების შესახებ, 2012 წლის დასკვნები; აგრეთვე, იხ. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი გადაწყვეტილებაში *Bărbulescu v. Romania* [GC], No. 61496/08, 2017, 5 სექტემბერი და *López Ribalda and Others v. Spain* [GC], Nos. 1874/13 და 8567/13, 2019, 17 ოქტომბერი).

კომიტეტი მიიჩნევს, რომ სიტუაცია შეესაბამება საარსებო სახსრების თავისუფლად არჩეულ პროფესიაში გამომუშავების უფლების სხვა ასპექტებს (შეიარაღებულ ძალებში სამსახურის მინიმალური ვადები და კონფიდენციალობის დაცვა სამუშაო ადგილას).

### დასკვნა

მოთხოვნილი ინფორმაციის მიღებამდე, კომიტეტი გადაავადებს დასკვნის გამოტანას.

## მუხლი 1 – შრომის უფლება

### პუნქტი 3 - დასაქმების უფასო სამსახურები

კომიტეტმა გაითვალისწინა ინფორმაცია, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარდგენილი ანგარიში.

მუხლი 1§3 ითვალისწინებს უფლებას უფასო დასაქმების სამსახურების შექმნაზე. თავის წინა დასკვნაში (2016 წლის დასკვნები) კომიტეტმა აღნიშნა, რომ სიტუაცია არ შეესაბამებოდა ამ დებულების მოთხოვნებს, ვინაიდან დასაქმების სამსახურები არ მუშაობდნენ ეფექტიანად. კერძოდ, კომიტეტმა მიიჩნია, რომ ანგარიში არ პასუხობდა მის შეკითხვებს რაოდენობრივ ინდიკატორებზე, რომლებიც საჭიროა დასაქმების სამსახურთა ეფექტიანობის შესაფასებლად.

საანგარიშო პერიოდის სხვადასხვა წლისთვის მოთხოვნილი იყო ინფორმაცია შემდეგ ინდიკატორებზე:

- დასაქმების სახელმწიფო სამსახურში (PES) რეგისტრირებულ სამუშაოს მაძიებელთა და უმუშევართა საერთო რაოდენობა;
- დასაქმების სახელმწიფო სამსახურისთვის შეტყობინებული ვაკანსიების რაოდენობა;
- დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის მეშვეობით დასაქმებულ პირთა რაოდენობა;
- დასაქმების მაჩვენებელი (დასაქმების პროცენტული წილი შეტყობინებულ ვაკანსიებში);
- დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის მიერ დასაქმებულ პირთა პროცენტული წილი მთლიან დასაქმებაში შრომის ბაზარზე, ასევე, საჯარო და კერძო სერვისების შესაბამისი ბაზრების წილი.

მოთხოვნის პასუხად, ანგარიშში ნათქვამია, რომ სამუშაოს მაძიებელთა რაოდენობა საანგარიშო პერიოდში საგრძნობლად გაიზარდა 32,715-დან (2015) 197,607-მდე (2018). გამოცხადებული ვაკანსიების რაოდენობა მერყეობდა 2,859-დან (2015) 8,932-მდე (2018); ამავდროულად, 2015 წელს დასაქმდა 349 სამუშაოს მაძიებელი, 2016 წელს - 670, 2017 წელს - 1,775 და 2018 წელს - 1,888. შესაბამისად, დასაქმების მაჩვენებელი 2015 წელს იყო 12.2%, 2016 წელს - 16.8%, 2017 წელს - 31% და 2018 წელს - 21.1%.

გარდა ამისა, კომიტეტი დაინტერესდა შემდეგი საკითხებით: იმ პერსონალის რაოდენობა, რომელიც მუშაობდა დასაქმების ხელშეწყობის სხვადასხვა სახელმწიფო ცენტრში ქვეყნის მასშტაბით; იმ თანამშრომელთა წილი, რომლებიც პასუხისმგებელი არიან დასაქმების ხელშეწყობაზე; სამუშაოს მაძიებელთა რაოდენობა თითოეულ მრჩეველზე დასაქმების საკითხებში; და ვაკანსიის შევსებისთვის საჭირო საშუალო დრო. ანგარიშში აღნიშნულია, რომ საანგარიშო პერიოდში დასაქმების სფეროში მუშაობდა სოციალური მომსახურების სააგენტოს 96 თანამშრომელი, რომლებიც განაწილებულნი იყვნენ რეგიონებში. აქედან 25-ის ფუნქცია იყო დასაქმების პროგრამების განხორციელება (7 მრჩეველი კარიერულ საკითხებზე, 10 მრჩეველი დასაქმების საკითხებზე და 8 დამხმარე კონსულტანტი). კომიტეტმა აღნიშნა, რომ 2018 წელს თითოეულ მრჩეველზე მოდიოდა 7904 სამუშაოს მაძიებელი და ხელისუფლებას სთხოვა, მომდევნო ანგარიშში განემარტა, მიაჩნდა თუ არა ეს თანაფარდობა ადეკვატურად და რა ბიუჯეტი იყო გამოყოფილი სააგენტოს დასაქმების სერვისებისთვის. ანგარიშში არ არის მოცემული ინფორმაცია ვაკანსიის შესავსებად საჭირო დროზე, ასევე არ განმარტებულა წარმოდგენილი მონაცემები. კომიტეტი ითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში აღიწეროს ღონისძიებები, რომლებიც ხორციელდება/იგეგმება სამუშაოს მაძიებელთა მზარდი რაოდენობის საპასუხოდ და საჭიროებები დასაქმების მხარდაჭერის კუთხით. კომიტეტი ასევე ითხოვს ინფორმაციას, თუ როგორია სახელმწიფო სამსახურის მიერ დასაქმებულთა წილი მთლიან დასაქმებაში შრომის ბაზარზე და არსებობს თუ არა დასაქმების ალტერნატიული მექანიზმები (სახელმწიფო, ნახევრად სახელმწიფო, ან კერძო). ამ კუთხით, კომიტეტი იხსენებს, რომ უფასო დასაქმების სერვისთა ეფექტიანობის შესაფასებლად, აუცილებელია რაოდენობრივი მაჩვენებლები. ეს ინფორმაცია უნდა მოიცავდეს შემდეგ საკითხებს: დასაქმების კოეფიციენტი (დასაქმებულთა წილი დასაქმების სამსახურების მიერ შეტყობინებული ვაკანსიების საფუძველზე); დასაქმების სამსახურის თანამშრომელთა რაოდენობა სამუშაოს მაძიებელთა რაოდენობასთან მიმართებით; და ინფორმაცია სახელმწიფო და კერძო სერვისების შესაბამისი ბაზრის წილზე. ბაზრის წილი იზომება, როგორც სამსახურის მიერ დასაქმებულთა წილი დასაქმებულთა მთლიან რაოდენობაში შრომის ბაზარზე (დასკვნა XIV-1 (1998), საბერძნეთი).

ანგარიში არ პასუხობს კომიტეტის მოთხოვნას ინფორმაციაზე, თუ როგორ მუშაობენ და თანამშრომლობენ კერძო სააგენტოები სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებთან, ასევე, პროფკავშირისა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციების მონაწილეობაზე დასაქმების სერვისებში (2016 წლის დასკვნები). ანგარიშში აისახა ინფორმაცია დასაქმების ტრენინგებსა და სემინარებზე, რომლებიც მიემართებოდა გამომცემელთა, ტელე-რადიო მაუწყებლობის ჟურნალისტთა და საზოგადოების ცნობიერების ამაღლებას და ორგანიზებული იყო კერძო სააგენტოებისა და დასაქმებულთა/დამსაქმებელთა ორგანიზაციების მიერ.

წინა დასკვნაში (2016 წლის დასკვნები) კომიტეტმა აღნიშნა, რომ სოციალური მომსახურების სააგენტო სამუშაოს მაძიებლებს უფასო დასაქმების სერვისებს აწვდიდა თბილისის ცენტრალური ოფისისა და 69 მუნიციპალური ცენტრის ინფრასტრუქტურის მეშვეობით. კომიტეტმა ასევე აღნიშნა, რომ ამოქმედდა სამუშაოს მაძიებელთა შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემა (worknet.gov.ge), სადაც სამუშაოს მაძიებელთა რეგისტრაცია 2013 წლიდან დაიწყო. ელექტრონულ სისტემაში აღრიცხული 55,139 სამუშაოს მაძიებლიდან მხოლოდ 667 დარეგისტრირდა შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემაში. კომიტეტმა იკითხა, თუ რა განსხვავებაა სამუშაოს მაძიებელთა აღრიცხვის ამ ორ სისტემას შორის. ანგარიშში ნათქვამია, რომ 2018 წელს შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემაში უკვე 229,555 სამუშაოს მაძიებელი იყო რეგისტრირებული. კომიტეტმა კვლავ მოითხოვა ინფორმაცია სისტემებს შორის

განსხვავებაზე და მათ გამოყენებაზე ეფექტიანი დასაქმების სერვისებისთვის.

კომიტეტი მიიჩნევს, რომ მის ხელთ არსებული ინფორმაციის ფონზე, ვერ შეაფასებს დასაქმების უფასო სერვისთა ფუნქციონირების ყველა იმ ასპექტს, რომელთა მეშვეობითაც შესაძლებელია, სწრაფად და ხანგრძლივად დაბალანსდეს მიწოდება და მოთხოვნა შრომის ბაზარზე. კომიტეტი იმეორებს თხოვნას, რომ ყველა შესაბამისი ინფორმაცია შევიდეს შემდეგ ანგარიშში. ამავდროულად, იგი მიიჩნევს, რომ ჯერ კიდევ არ არის დადგენილი სიტუაციის შესაბამისობა ქარტიასთან.

### *დასკვნა*

კომიტეტი ასკვნის, რომ საქართველოში არსებული ვითარება არ შეესაბამება ქარტიის 1§3 მუხლს, ვინაიდან არ დადგენილა, რომ დასაქმების სამსახურები ეფექტიანად ფუნქციონირებენ.

## **მუხლი 1 – შრომის უფლება**

### *პუნქტი 4 - პროფესიული ორიენტაცია, მომზადება და რეაბილიტაცია*

კომიტეტმა გაითვალისწინა ინფორმაცია, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარდგენილი ანგარიში.

იგი აღნიშნავს, რომ 2019 წლის 27 მაისის წერილის დანართში (სადაც ითხოვდა ანგარიშის წარდგენას ქარტიის დებულებათა შესრულებაზე თემატური ჯგუფიდან „დასაქმება, მომზადება და თანაბარი შესაძლებლობები“) არ იყო მოთხოვნილი ინფორმაცია ამ დებულების შესრულებაზე, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც წინა დასკვნით დგინდებოდა შეუსაბამობა, ან მისი გამოტანა გადავადდა.

მუხლი 1§4 ადგენს დასაქმებულთა და უმუშევართა პროფესიული ორიენტაციისა და უწყვეტი პროფესიული სწავლების, ასევე, შშმ პირთა სპეციალიზებული ორიენტაციისა და სწავლების უფლებას. მას ამყარებს მე-9 მუხლი (პროფესიული ორიენტაციის უფლება), 10§3 მუხლი (ზრდასრულ დასაქმებულთა უფლება პროფესიულ მომზადებაზე) და 15§1 მუხლი (შშმ პირთა დამოუკიდებლობის, სოციალური ინტეგრაციისა და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობის უფლება), რომლებიც უფრო კონკრეტულად განსაზღვრავენ პროფესიული ორიენტაციისა და მომზადების უფლებებს.

თუმცა, ვინაიდან საქართველომ არ მიიღო ეს დებულებები, სიტუაციის 1§4 მუხლთან შესაბამისობას კომიტეტი აფასებს იმ შემთხვევაში, თუ წინა დასკვნით დადგინდა შეუსაბამობა, ან მისი გამოტანა გადავადდა.

### *პროფესიული ორიენტაცია*

კომიტეტის მანამდელი დასკვნით (2016 წლის დასკვნები), არ დადგენილა, რომ პროფესიული ორიენტაციის უფლება გარანტირებულია. კომიტეტმა გაითვალისწინა მთელი რიგი ზომების მიღება, რომელთა მიზანი იყო უწყვეტი პროფესიული კონსულტაციისა და კარიერის დაგეგმვის სერვისების მიწოდება საქართველოს თითოეული მოქალაქისთვის, და მოითხოვა ინფორმაცია მათ განხორციელებაზე. ასევე აღნიშნა, რომ უფასო ჯგუფურ და ინდივიდუალურ საკონსულტაციო მომსახურებას უწევდა სოციალური მომსახურების სააგენტო, 69 მუნიციპალური ცენტრით, რომლებიც ხელმისაწვდომია თითოეულ მუნიციპალიტეტში, და მოითხოვა დეტალური ინფორმაცია: როგორ ფუნქციონირებდა ეს სერვისები; განკუთვნილი იყო თუ არა ისინი როგორც

დასაქმებულების, ისე უმუშევრებისთვის; რა დაფინანსება გამოიყო ამ სერვისებისთვის; როგორ დაკომპლექტდა ისინი; და რამდენი ბენეფიციარი ჰყავდათ.

ამ კითხვების პასუხად, ანგარიშში საუბარია ღონისძიებებზე, რომლებიც ხორციელდება 2015 წელს დაწყებული სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში - „დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარება“. ანგარიშში მითითებულია, რომ პროფესიული ორიენტაცია მიეწოდებათ შრომის ბაზრის ინფორმაციის მართვის სისტემაში რეგისტრირებულ სამუშაოს მაძიებლებს ([www.worknet.gov.ge](http://www.worknet.gov.ge)). ანგარიშში დაკონკრეტებულია იმ სამუშაოს მაძიებელთა რაოდენობაც, რომლებიც საანგარიშო პერიოდში ჩართულნი იყვნენ ინდივიდუალურ და ჯგუფურ საკონსულტაციო სერვისებში; ასევე მითითებულია კარიერის დაგეგმვისა და პროფესიული კონსულტაციის სესიების რაოდენობა, რომლებიც ჩაატარეს ამ საკითხების სპეციალისტებმა. კომიტეტი ითვალისწინებს ანგარიშში წარმოდგენილ ინფორმაციას დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების პროგრამისთვის გამოყოფილ ბიუჯეტზე და აღნიშნავს, რომ საანგარიშო პერიოდში გაწეული ხარჯები გაორმაგდა: 2015 წელს იყო 350 000 ლარი (113 683 ევრო 31/12/2018-ის გაცვლითი კურსით), 2018 წელს კი - 700 000 ლარამდე (227 367 ევრო).

რაც შეეხება პროფესიული ორიენტაციის განათლების სისტემაში, კომიტეტი აღნიშნავს, რომ პროფესიული უნარების განვითარების პროგრამა 2017 წელს დაიწყო მე-8 და მე-9 კლასელებისთვის. 2019 წელს, საანგარიშო პერიოდის შემდგომ, იგი გაფართოვდა და მოიცვა მე-10, მე-11 და მე-12 კლასელები (15-დან 17 წლამდე მოსწავლეები). კურსებს ხელმძღვანელობენ კოლეჯის/უნივერსიტეტის პედაგოგები და ატარებენ როგორც სკოლის მასწავლებლები, ასევე კოლეჯების კონსულტანტები კარიერულ საკითხებზე.

კომიტეტმა გაითვალისწინა ზემოაღნიშნული და მომდევნო ანგარიშში დეტალური და განახლებული ინფორმაცია მოითხოვა შემდეგ საკითხებზე: განათლების სისტემაში და შრომის ბაზარზე გაწეული პროფესიული ორიენტაციის სერვისები; კარიერული ორიენტაციის სერვისების მიწოდებაზე პასუხისმგებელ თანამშრომელთა რაოდენობა და კვალიფიკაცია; ამ სერვისების დაფინანსება და ბენეფიციართა რაოდენობა. კომიტეტმა ასევე იკითხა, განკუთვნილია თუ არა პროფესიული ორიენტაცია დასაქმებულთათვის. მოთხოვნილი ინფორმაციის მიღებამდე, კომიტეტი ინარჩუნებს თავის პოზიციას ამ საკითხზე.

### **უწყვეტი პროფესიული განათლება**

თავის წინა დასკვნაში (2016 წლის დასკვნები) კომიტეტმა მიიჩნია, რომ უწყვეტი პროფესიული სწავლების უფლება არ იყო გარანტირებული დასაქმებულთათვის. კომიტეტის მოთხოვნის პასუხად (2016 წლის დასკვნები), ანგარიშში აღნიშნულია ღონისძიებები, რომლებიც 2015 წლიდან დაიგემა სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში. პროგრამის მიზანია, სამუშაოს მაძიებლებს შესთავაზოს პროფესიული სწავლება და სტაჟირება, უნარების განვითარებისათვის და დასაქმების ხელშეწყობად. მოკლევადიანი მომზადება-გადამზადების პროგრამები (2-4 თვე) მორგებულია შრომის ბაზარზე მოთხოვნად პროფესიებზე. ანგარიშის შესაბამისად, პროგრამისთვის გამოყოფილი ბიუჯეტი საანგარიშო პერიოდში გაიზარდა 2015 წელს არსებული 1 900 000 ლარიდან (617 139 ევრო 31/12/2018-ის კურსით) 2018 წელს არსებულ 2 090 000 ლარამდე (678 852 ევრო). კომიტეტი აღნიშნავს, რომ საანგარიშო პერიოდში მოიმატა პროგრამაში ჩართულ საგანმანათლებლო დაწესებულებათა რაოდენობამაც (2015 წელს იყო 25, ხოლო 2018 წელს - 43). ასევე გაიზარდა მომზადება-გადამზადებაში მონაწილე სამუშაოს მაძიებელთა რიცხვიც. კერძოდ, კომიტეტმა აღნიშნა იმ სამუშაოს მაძიებელთა რაოდენობა,

რომლებიც მონაწილეობდნენ პროფესიული მომზადება-გადამზადების პროგრამებში, ასევე მიუთითა, რამდენი მათგანი დასაქმდა ამ პროგრამების დასრულების შემდეგ (შესაბამისად, 2015 წელს - 571 და 35; 2016 წელს - 1 995 და 534; 2017 წელს - 2 290 და 536; 2018 წელს - 2 871 და 514). კომიტეტმა ასევე აღნიშნა, რომ საანგარიშო პერიოდში გაიზარდა სტაჟირების პროგრამაში ჩართული სამუშაოს მაძიებელთა რაოდენობაც (2015 წელს იყო 2, ხოლო 2018 წელს - 188).

თავის წინა დასკვნაში (2016 წლის დასკვნები) კომიტეტმა მოითხოვა შემდეგი ინფორმაცია: რა სახის პროფესიული სწავლება და განათლება ხელმისაწვდომი შრომის ბაზარზე; კომპანიების რამდენი პროცენტი აწვდის საკუთარ თანამშრომლებს შიდა ტრენინგებს ან სხვა სახის პროფესიულ მომზადებას; და როგორია პირობები ამ კუთხით. გარდა ამისა, კომიტეტმა მოითხოვა განმარტება, ხელმისაწვდომია თუ არა უწყვეტი პროფესიული მომზადება ზრდასრული მუშაკებისთვის. ვინაიდან ანგარიშში არ წარმოდგენილა დეტალები ამ საკითხებზე, კომიტეტი კვლავ სვამს ჩამოთვლილ კითხვებს და მიიჩნევს, რომ მუშაკთა უწყვეტი პროფესიული მომზადების უფლება გარანტირებული არ არის.

### **შშმ პირთა პროფესიული ორიენტაცია და მომზადება**

კომიტეტის მანამდელი დასკვნით, არ დადგინდა, რომ სპეციალიზებული ორიენტაცია და მომზადება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის ეფექტიანად იყო გარანტირებული (2016 წლის დასკვნები) და იკითხა: არსებობდა თუ არა შიდა საკანონმდებლო ბაზა, რომელიც უზრუნველყოფს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებას განათლებაზე, ორიენტაციასა და პროფესიულ მომზადებაზე; რა ტიპის მომზადება/გადამზადება იყო ხელმისაწვდომი; და რამდენი პირი მონაწილეობდა ამ პროგრამებში (2012 და 2016 წლების დასკვნები).

რაც შეეხება საკანონმდებლო ბაზას, ანგარიშში მითითებულია 2014 წლის კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, რომელიც 2019 წელს გადაისინჯა (საანგარიშო პერიოდს მიღმა). იგი კრძალავს *inter alia* ყოველგვარ პირდაპირ და ირიბ დისკრიმინაციას შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით, როცა საქმე ეხება პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამალღების, პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების (მათ შორის, პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების) ხელმისაწვდომობას პროფესიული იერარქიის ყველა დონეზე.

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ საქართველოს მიერ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენციის (CRPD) რატიფიცირების შემდეგ (2014), „შშმ პირთა“ განმარტება გადაისინჯა კანონებში „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის შესახებ“ და „სამედიცინო-სოციალური ექსპერტიზის შესახებ“. მომდევნო ანგარიშში კომიტეტი განახლებულ ინფორმაციას ითხოვს კანონმდებლობის შემდგომ გადასინჯვაზე, განსაკუთრებით, შშმ პირთა პროფესიული განათლებისა და მომზადების სფეროში.

რაც შეეხება პროფესიულ ორიენტაციას, ანგარიშში აღნიშნულია, რომ დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების სახელმწიფო პროგრამა, რომელიც 2015 წელს დაიწყო, მოიცავს მოწყვლადი და დაბალკონკურენტუნარიანი ჯგუფების დასაქმების ხელშეწყობ მექანიზმებს. ამ პროგრამის ფარგლებში, სპეციალიზებული ორიენტაციის სერვისები მიეწოდათ შშმ პირებს (2016 წელს - 124 პირს, 2017 წელს - 395 პირს და 2018 წელს - 274 პირს). ეყრდნობა რა ანგარიშს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ სახელმწიფო პროგრამების განხორციელებაზე, კომიტეტი აღნიშნავს, რომ 2016 წელს სოციალური მომსახურების სააგენტომ კონკურსის წესით შეარჩია დასაქმების ხელშეწყობის 10 კონსულტანტი (თბილისში - 3, ბათუმში - 1, ქუთაისში - 1, თელავში - 1, გორში - 2, ლანჩხუთში - 1) და 1 კოორდინატორი.

ანგარიშში მითითებულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა რაოდენობა, რომლებმაც ინდივიდუალური და ჯგუფური კონსულტაციები გაიარეს დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში. კომიტეტი აღნიშნავს, რომ საანგარიშო პერიოდში გაიზარდა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა რაოდენობა, რომლებიც მონაწილეობდნენ ინდივიდუალურ კონსულტაციებში (კერძოდ, 2015 წელს იყო 145 ადამიანი, ხოლო 2018 წელს - 474), ჯგუფურ კონსულტაციებში ჩართულ პირთა რაოდენობა კი შემცირდა.

კომიტეტი აღნიშნავს ხელისუფლების ძალისხმევას შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროფესიული ორიენტაციის უზრუნველსაყოფად, თუმცა, საქართველოს საწყის ანგარიშზე დაყრდნობით, ასევე მიუთითებს, რომ CRPD-ის 35-ე მუხლის კონტექსტში, 2015 წლის დეკემბრის მდგომარეობით, საქართველოში სოციალური დახმარების პაკეტის ბენეფიციარად რეგისტრირებული იყო შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე 124,065 პირი. კომიტეტი მოითხოვს, მომდევნო ანგარიშში განახლებული ინფორმაცია მიეწოდოს შემდეგ საკითხებზე: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საერთო რაოდენობა; იმ შშმ პირთა რაოდენობა, რომლებსაც პროფესიული ორიენტაცია მიეწოდებათ განათლების სისტემაში და შრომის ბაზარზე; შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის დაგეგმილი ორიენტაციის ღონისძიებები, მათი დაფინანსება და პერსონალით დაკომპლექტება.

რაც შეეხება პროფესიულ მომზადებას, ანგარიშში მითითებულია 2015 წლის სახელმწიფო პროგრამა სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების შესახებ, რომელიც ასევე ორიენტირებულია, რომ გაიზარდოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა წვდომა მოკლევადიან მომზადება-გადამზადების პროგრამებზე, სპეციალური დამატებითი დაფინანსების გამოყოფით. კომიტეტი აღნიშნავს, რომ პროფესიული მომზადება-გადამზადების კომპონენტის ფარგლებში, 2016 წელს, პროგრამის დასასრულს მხოლოდ 14 შშმ პირი დასაქმდა და ანგარიში არ შეიცავს ინფორმაციას მომზადება-გადამზადების პროგრამებში მონაწილე შშმ პირთა რაოდენობაზე საანგარიშო პერიოდის მომდევნო წლებში.

ხელისუფლება მიუთითებს, რომ 2015 წლიდან დაინერგა და ხორციელდება სტაჟირების პროგრამა („ტრენინგის განხორციელება“):

- 2016 წელს სტაჟირების მიმწოდებლად დარეგისტრირდა 8 ორგანიზაცია, პროგრამის სტაჟირების კომპონენტში ჩართული იყო 47 სამუშაოს მაძიებელი, მათ შორის, 22 შშმ პირი; სტაჟირების დასასრულს, შრომითი ხელშეკრულება გაფორმდა 21 სამუშაოს მაძიებელთან, მათ შორის, 11 შშმ პირთან.
- 2017 წელს პროგრამის სტაჟირების კომპონენტში ჩართული იყო 26 დამსაქმებელი (თბილისში – 10, რეგიონებში კი – 16) და 129 სამუშაოს მაძიებელი; დასაქმდა 41 ბენეფიციარი, მათ შორის, 5 შშმ პირი.
- 2018 წელს პროგრამის სტაჟირების კომპონენტში ჩართული იყო 44 დამსაქმებელი (თბილისში – 10, რეგიონებში – 34) და 188 სამუშაოს მაძიებელი; დასაქმდა 79 ბენეფიციარი, მათ შორის, 12 შშმ პირი.

კომიტეტი ითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში განახლებული ინფორმაცია მიეწოდოს შემდეგ საკითხებზე: ზომები, რომლებიც გატარდა პროფესიულ მომზადებაზე შშმ პირთა თანაბარი წვდომისათვის; ამ პირთათვის ხელმისაწვდომ ტრენინგთა ტიპები; და პროფესიული მომზადების პროგრამებში მონაწილეთა რაოდენობა, ბენეფიციართა საერთო რაოდენობასთან მიმართებით. ამავდროულად, იგი ძალაში ტოვებს თავის დასკვნას, რომლის მიხედვითაც არ დადგენილა, რომ შშმ პირთა პროფესიული ორიენტაცია და პროფესიული მომზადების უფლება გარანტირებულია.

## დასკვნა

კომიტეტი ასკვნის, რომ საქართველოში არსებული ვითარება არ შეესაბამება ქარტიის 1§4 მუხლს, ვინაიდან:

- არ არის გარანტირებული მუშაკთა უწყვეტი პროფესიული მომზადების უფლება;
- არ არის დადგენილი, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროფესიული ორიენტაციისა და მომზადების უფლება გარანტირებულია.

## მუხლი 10 – პროფესიული მომზადების უფლება

### მე-2 პუნქტი – შეგირდობა

კომიტეტმა გაითვალისწინა ინფორმაცია, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარდგენილი ანგარიში.

იგი აღნიშნავს, რომ თავის წერილში, რომლითაც ითხოვდა ეროვნული ანგარიშების წარდგენას, არ იყო მოთხოვნილი ინფორმაცია ამ დებულების შესრულებაზე, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც წინა დასკვნით დგინდებოდა შეუსაბამობა, ან მისი გამოტანა გადავადდა.

კომიტეტი იხსენებს, რომ მისი 2016 წლის დასკვნით, სიტუაცია არ შეესაბამებოდა 10§2 მუხლს, ვინაიდან არ დგინდებოდა, რომ არსებობდა სათანადოდ მოქმედი შეგირდობის სისტემა.

ხელისუფლების მითითებით, პროფესიული განათლების რეფორმა განხორციელდა 2013-2020 წლების სტრატეგიის ფარგლებში, რომელიც მიემართება პროფესიული განათლებისა და მომზადების სისტემის განვითარებას. კერძოდ, განხორციელდა განათლების დუალურ სისტემაზე დაფუძნებული მოდულური და მოქნილი საგანმანათლებლო პროგრამები და ახალი მეთოდოლოგიის ფარგლებში გადაისინჯა პროფესიული განათლების სტანდარტები. ანგარიშში აღნიშნულია, რომ დამსაქმებლები უშუალოდ იყვნენ ჩართულნი პროფესიული განათლების სტანდარტებისა და საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებაში.

რაც შეეხება პროფესიულ განათლებაზე ხელმისაწვდომობას, ხელისუფლება მიუთითებს, რომ 2013 წლიდან სახელმწიფო სრულად აფინანსებს კურსებს პროფესიულ საგანმანათლებლო და სასწავლო დაწესებულებებში.

ახალი კანონი პროფესიული განათლების შესახებ 2018 წლის სექტემბერში შევიდა ძალაში და საფუძვლად დაედო ინტეგრირებულ პროგრამებს, რომლებიც უზრუნველყოფს უფრო ფართოდ წვდომას ზოგად განათლებაზე პროფესიული განათლების ფარგლებში და მჭიდროდ აკავშირებს პროფესიულ და უმაღლეს განათლებას.

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ კურსების დასრულების შემდეგ, გაიცემა სახელმწიფოს მიერ აღიარებული სერტიფიკატები და ენიჭება კრედიტები, რაც შესაბამის სტუდენტებს აძლევს სწავლის გაგრძელების საშუალებას (საჭიროების შემთხვევაში).

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ სტაჟირების შეფასებისას გათვალისწინებულია რამდენიმე ელემენტი, კერძოდ: შეგირდობის ხანგრძლივობა, დროის განაწილება თეორიასა და პრაქტიკას შორის, შეგირდთა შერჩევა, მასწავლებელთა შერჩევა და გადამზადება, შეგირდობის ხელშეკრულების შეწყვეტა. გარდა ამისა, ამ დებულებასთან შესაბამისობის შესაფასებლად, მთავარი ინდიკატორებია: შეგირდობის სისტემის არსებობა და ახალგაზრდების ტრენინგის სხვა ღონისძიებები; ასეთი კურსების ხარისხი; შეგირდთა

რაოდენობა; ამ ტიპის ტრენინგებისთვის გამოყოფილი მთლიანი დაფინანსება (როგორც საჯარო, ისე კერძო); და საკმარისი ადგილების მიწოდება ყველა მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად.

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ ანგარიში შეიცავს მხოლოდ ფრაგმენტულ ინფორმაციას, ან საერთოდ არფერს ამბობს ამ საკითხებზე, ამიტომ, იგი ითხოვს ამ ინფორმაციის მიწოდებას. ამავდროულად, კომიტეტი მიიჩნევს, რომ არ დადგენილა შეგირდობის ეფექტიანი სისტემის არსებობა.

### *დასკვნა*

კომიტეტი ასკვნის, რომ საქართველოში არსებული ვითარება არ შეესაბამება ქარტიის 10§2 მუხლს, ვინაიდან არ დადგენილა, რომ არსებობს შეგირდობის ეფექტიანი სისტემა.

## **მუხლი 10 – პროფესიული მომზადების უფლება**

### *პუნქტი 4 - ხანგრძლივად უმუშევარი პირები*

კომიტეტმა გაითვალისწინა ინფორმაცია, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარდგენილი ანგარიში.

იგი იხსენებს, რომ საქართველოს მიმართა თხოვნით: ეპასუხა ამ დებულებასთან დაკავშირებულ კითხვებზე; მიეთითებინა იმ სპეციალური გადამზადებისა და რეინტეგრაციის ზომების ბუნება და მასშტაბი, რომლებიც გატარდა ხანგრძლივი უმუშევრობის წინააღმდეგ; ასევე, მიეწოდებინა ინფორმაცია ასეთი ზომების გავლენაზე (კითხვები შეტანილია 2019 წლის 27 მაისის წერილის დანართში, რომლითაც კომიტეტი ითხოვდა ანგარიშის წარდგენას ქარტიის დებულებათა შესრულებაზე თემატური ჯგუფიდან „დასაქმება, მომზადება და თანაბარი შესაძლებლობები“).

ანგარიშზე დაყრდნობით, კომიტეტი აღნიშნავს, რომ არსებულ მონაცემთა შესაბამისად (ინტეგრირებული შინამეურნეობების კვლევა 2016 წლამდე და სამუშაო ძალის კვლევა 2017 წლიდან), ხანგრძლივი უმუშევრობის საერთო დონე საანგარიშო პერიოდში შემცირდა 2015 წელს არსებული 6.2%-დან 2018 წლის 5.1% -მდე. სოფლად ეს მაჩვენებელი გაიზარდა: 2015 წელს იყო 1.3%, ხოლო 2018 წელს - 2.3%.

კომიტეტმა მანამდე დაასკვნა, რომ საქართველოში არსებული ვითარება არ შეესაბამებოდა ქარტიის 10§4 მუხლს, ვინაიდან ეფექტიანად ვერ მოხერხდა სპეციალურ ღონისძიებათა გატარება-ხელშეწყობა ხანგრძლივად უმუშევარ პირთა გადამზადებისა და რეინტეგრაციისთვის (2016 წლის დასკვნა). კომიტეტი აღნიშნავს, რომ 10§4 მუხლთან შესაბამისობის ძირითადი ინდიკატორები იყო: მომზადებისა და გადამზადების ღონისძიებები, რომლებიც ხელმისაწვდომია შრომის ბაზარზე ხანგრძლივად უმუშევარ პირთათვის; ამ ტიპის ტრენინგებში მონაწილეთა რაოდენობა, განსაკუთრებული ყურადღების გამახვილებით ხანგრძლივად უმუშევარ ახალგაზრდებზე; და ამ ზომების ზეგავლენა ხანგრძლივი უმუშევრობის შემცირებაზე.

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ მიმდინარე ანგარიში არ შეიცავს ინფორმაციას ამ საკითხებზე. აქედან გამომდინარე, იგი იმეორებს მოთხოვნას მომდევნო ანგარიშში შემდეგი ინფორმაციის წარდგენის შესახებ:

- ხანგრძლივად უმუშევარ პირთათვის შრომის ბაზარზე არსებული მომზადება-გადამზადების ღონისძიებათა სახეები;
- იმ პირთა რაოდენობა, რომლებიც ასეთ მომზადებას გადიან;
- ხანგრძლივად უმუშევარი ახალგაზრდების რაოდენობა, რომლებიც ასეთ მომზადებას გადიან;



- გატარებულ ღონისძიებათა გავლენა ხანგრძლივი უმუშევრობის შემცირებაზე. თავის წინა დასკვნაში (2016 წლის დასკვნები) კომიტეტმა მოითხოვა ინფორმაცია ხანგრძლივად უმუშევარი პირებისა და ხანგრძლივად უმუშევარი ახალგაზრდების დეფინიციაზე შიდა კანონმდებლობაში; თუმცა, კომიტეტი აღნიშნავს, რომ ეს ინფორმაცია საქართველოს ანგარიშში არ იყო მოწოდებული. ამიტომ, ის იმეორებს მოთხოვნას ამ ინფორმაციის წარდგენაზე.

თავის წინა დასკვნებში (2012 და 2016 წლის დასკვნები) კომიტეტმა იკითხა, გარანტირებული იყო თუ არა თანასწორი მოპყრობა ხანგრძლივად უმუშევარ პირთა მომზადება-გადამზადებაზე წვდომის კუთხით საქართველოში კანონიერად მცხოვრებ სხვა მხარე სახელმწიფოთა მოქალაქეებისთვის.

ანგარიშში მოქმედ კანონმდებლობაზე მოწოდებული ინფორმაცია ამ საკითხს არ ეხება. შესაბამისად, კომიტეტი იმეორებს თავის შეკითხვას და, ამავდროულად, ასკვნის: არ დადგენილა, რომ თანასწორი მოპყრობა გარანტირებულია.

### *დასკვნა*

კომიტეტი ასკვნის, რომ საქართველოში არსებული ვითარება არ შეესაბამება ქარტიის 10§4 მუხლს, ვინაიდან:

- ვერ მოხერხდა ხანგრძლივად უმუშევარ პირთა გადამზადებისა და რეინტეგრაციის სპეციალურ ღონისძიებათა ეფექტიანად გატარება ან ხელშეწყობა;
- ხანგრძლივად უმუშევარ პირთა მომზადება-გადამზადებაზე წვდომის კუთხით, არ არის გარანტირებული თანასწორი მოპყრობა სხვა მხარე სახელმწიფოთა მოქალაქეებისთვის, რომლებიც კანონიერად ცხოვრობენ საქართველოში.

## **მუხლი 15 - შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დამოუკიდებლობის, სოციალური ინტეგრაციისა და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობის უფლება**

*მე-3 პუნქტი – შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა ინტეგრაცია და მონაწილეობა საზოგადოებრივ ცხოვრებაში*

კომიტეტმა გაითვალისწინა ინფორმაცია, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარდგენილი ანგარიში.

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ წინამდებარე ანგარიშის მიზნებისთვის, სახელმწიფოებს ეთხოვთ პასუხის გაცემა კონკრეტულ და მიზანმიმართულ კითხვებზე ამ დებულების შესრულებასთან მიმართებით (კითხვები შეტანილია 2019 წლის 27 მაისის წერილის დანართში, რომლითაც კომიტეტი ითხოვდა ანგარიშის წარდგენას ქარტიის დებულებათა შესრულებაზე თემატური ჯგუფიდან „დასაქმება, მომზადება და თანაბარი შესაძლებლობები“); ასევე, მათ უნდა მიეწოდებინათ ინფორმაცია საკითხებზე, რომელთა მიმართაც გამოტანილია დასკვნა შეუსაბამობაზე, ან დასკვნის გამოტანა გადავადდა.

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ ანგარიში პრაქტიკულად არ შეიცავს ინფორმაციას ამ დებულებაზე.

მანამდე მან გადადო დასკვნის გამოტანა ამ საკითხის შესახებ (2016 წლის დასკვნები).

### ***შესაბამისი სამართლებრივი ჩარჩო და სამართლებრივი დაცვის საშუალებები***

კომიტეტი მიიჩნევს, რომ მე-15 მუხლი შეეხება და ხელს უწყობს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პოლიტიკის ცვლილებას ბოლო ორ ათწლეულში, რის შედეგადაც, მიდგომამ სოციალური უზრუნველყოფიდან და სეგრეგაციიდან გადაინაცვლა

ინკლუზიის, მონაწილეობისა და გამლიერებისკენ. ამის გათვალისწინებით, კომიტეტი ხაზს უსვამს დისკრიმინაციის დაუშვებლობის ნორმის მნიშვნელობას შეზღუდულ შესაძლებლობათა კონტექსტში და მას შესწორებული ქარტიის 15§3 მუხლის განუყოფელ ნაწილად მიიჩნევს. ამ კუთხით, კომიტეტი მიუთითებს E მუხლზე დისკრიმინაციის დაუშვებლობის შესახებ.

კომიტეტი ასევე მიუთითებს თავის წინა დასკვნაზე საკანონმდებლო ბაზის აღწერასთან დაკავშირებით და კიდევ ერთხელ შეგვახსენებს 2014 წლის კანონს დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, რომელიც კრძალავს დისკრიმინაციას შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით. მანამდე კომიტეტმა მოითხოვა, რომ მომდევნო ანგარიშში ჩართულიყო ინფორმაცია ამ კანონის შესრულებაზე, ასევე, შესაბამისი სასამართლო პრაქტიკაზე, რომელიც მოიცავს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა წვდომას საცხოვრებელზე, ტრანსპორტზე, კომუნიკაციებსა და კულტურულ თუ დასასვენებელ აქტივობებზე (2016 წლის დასკვნები). ამ საკითხზე ანგარიშში არ არის მოწოდებული ინფორმაცია.

კომიტეტი ითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში განახლებული ინფორმაცია მიეწოდოს საკანონმდებლო ბაზის შესახებ, რომლითაც აკრძალულია დისკრიმინაცია შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით, ასევე, წვდომის შეზღუდვა საცხოვრებელზე, ტრანსპორტზე, კომუნიკაციებსა და კულტურულ-დასასვენებელ აქტივობებზე; იგი ასევე ითხოვს მაგალითების მოყვანას შესაბამისი სასამართლო პრაქტიკიდან. ამ ინფორმაციის მიწოდების გარეშე, შეუძლებელი იქნება დადგენა, რომ სიტუაცია შეესაბამება ქარტიას ამ კუთხით.

### **კონსულტაციები**

კომიტეტი იხსენებს, რომ ქარტიის 15§3 მუხლი *inter alia* მოითხოვს შშმ პირთა მონაწილეობას შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა კოორდინირებული პოლიტიკის შემუშავებაში, განხორციელებასა და განხილვაში, რომელიც მიემართება სოციალური ინტეგრაციის მიზნების მიღწევასა და შშმ პირთა სრულ მონაწილეობას. კომიტეტი ითხოვს, რომ შემდეგ ანგარიშში განახლებული ინფორმაცია აისახოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან კონსულტაციებზე, ასევე, სხვა ღონისძიებებზე, რომლებიც უზრუნველყოფს მათ ჩართულობას შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა პოლიტიკის შემუშავებაში, განხორციელებასა და განხილვაში.

**ღონისძიებები, რომლებიც უზრუნველყოფს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებას საზოგადოებაში დამოუკიდებლად ცხოვრებაზე**

### **ფინანსური დახმარება და პერსონალური ასისტენტის სერვისები**

კომიტეტმა მანამდე აღნიშნა, რომ სოციალური დახმარების შესახებ კანონის თანახმად, ოჯახებს, რომლებსაც ჰყავთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე წევრი, შეუძლიათ სოციალური დახმარების მიღება. კომიტეტს სურს, დამატებითი ინფორმაცია მიიღოს სოციალური დახმარების ტიპებზე, რომელთა მოთხოვნაც შეუძლიათ ამ ოჯახებს, და ასეთი მოთხოვნის წარმდგენ პირთა რაოდენობაზე (2016 წლის დასკვნები).

2019 წლის იანვრის ანგარიშის შესაბამისად, „სოციალური დახმარების პაკეტი მძიმე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვებისთვის“ 200 ლარამდე (55 ევრო) გაიზარდა.

ანგარიშში ასევე ნათქვამია, რომ შშმ პირებს შეუძლიათ მუშაობა ისე, რომ არ შეუმცირდეთ

სოციალური დახმარების პაკეტი. ყოველწლიური გადასახადისგან თავისუფალი შეღავათის ოდენობა ამ პირთათვის შეადგენს 6 000 ლარს (1500 ევრო).

კომიტეტი ითხოვს, მომდევნო ანგარიშში განახლებული ინფორმაცია მიეწოდოს შშმ პირთათვის განკუთვნილ ყველა შეღავათსა და შემწეობაზე, რათა მათ ჰქონდეთ საზოგადოებაში დამოუკიდებლად ცხოვრების საშუალება; ასევე ითხოვს ინფორმაციას სხვადასხვა შემწეობისა და შეღავათის ბენეფიციართა რაოდენობაზე.

რაც შეეხება პერსონალური ასისტენტის სერვისით სარგებლობას, კომიტეტმა მანამდე იკითხა, უფასოა თუ არა სერვისები, როგორცაა პერსონალური ასისტენტის დახმარება ან შინ დახმარება. ანგარიშში არ არის მოცემული ინფორმაცია პერსონალური ასისტენტის დახმარებაზე.

კომიტეტი ითხოვს, მომდევნო ანგარიშში მიეწოდოს ინფორმაცია პერსონალური ასისტენტის სერვისზე, ასევე, საკანონმდებლო ბაზაზე, პროგრამის განხორციელებაზე, ბენეფიციართა რაოდენობასა და გამოყოფილ ბიუჯეტზე. იგი ასევე სვამს კითხვას, გაიცემა თუ არა პერსონალური ასისტენტის მომსახურებისთვის დაფინანსება ინდივიდუალურ საჭიროებათა შეფასების საფუძველზე და აქვთ თუ არა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს უფლება, სერვისები და მათი პროვაიდერები აირჩიონ ინდივიდუალური მოთხოვნებისა და პირადი პრეფერენციების შესაბამისად. გარდა ამისა, კომიტეტი სვამს კითხვას, რა ზომებია მიღებული, რომ პერსონალური ასისტენტის მომსახურებისათვის გამოიყოს კვალიფიციურ სპეციალისტთა საკმარისი რაოდენობა. კომიტეტი მიიჩნევს, რომ ამ ინფორმაციის მიწოდების გარეშე, შეუძლებელი იქნება დადგენა, რომ სიტუაცია შესაბამეა ქარტიას.

მხარე სახელმწიფოში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შორის სიღარიბის გავრცელება (მიუხედავად იმისა, მონეტარულად განისაზღვრება/იზომება, თუ მრავალგანზომილებიანი ფორმით), მნიშვნელოვანი ინდიკატორია იმ ძალისხმევის ეფექტიანობის საჩვენებლად, რომელსაც სახელმწიფო მიმართავს შშმ პირთა დამოუკიდებლობის, საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ინტეგრაციისა და მონაწილეობის უფლების უზრუნველსაყოფად.

სახელმწიფოთა ვალდებულება, მიიღონ ზომები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სრული სოციალური ინტეგრაციისა და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობისთვის, მტკიცედ უკავშირდება შშმ პირთა შორის სიღარიბის აღმოფხვრას. ამიტომ, კომიტეტი ითვალისწინებს აღნიშნულ საკითხს, როდესაც განიხილავს სახელმწიფოს ვალდებულებებს ქარტიის 15§3 მუხლის მიხედვით. იგი ითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში აისახოს ინფორმაცია შშმ პირთა სიღარიბის მაჩვენებელზე, ასევე, მის შესამცირებლად გატარებულ ღონისძიებებზე, მათ შორის, არაფულად ზომებზე.

კომიტეტს უნდა მიეწოდოს ინფორმაცია იმ ღონისძიებებზეც, რომელთა მიზანია დისკრიმინაციასთან ბრძოლა და თანაბარი შესაძლებლობების ხელშეწყობა შშმ პირებისთვის, განსაკუთრებით, მოწყვლადი ჯგუფებიდან, როგორებიც არიან ეთნიკური უმცირესობები, ბოშები, თავშესაფრის მაძიებლები და მიგრანტები.

სახელმწიფოებმა ასევე უნდა განმარტონ, რამდენად უზრუნველყოფილია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მონაწილეობა მათ სიღარიბესთან ბრძოლაში.

### **ტექნიკური დამხმარე საშუალებები**

კომიტეტმა ადრე დამატებითი ინფორმაცია მოითხოვა ტექნიკურ დამხმარე საშუალებათა მიწოდებაზე: კერძოდ, არსებობს თუ არა კვოტა მათთან მიმართებით და რამდენმა ადამიანმა მიიღო ეს საშუალებები (2016 წლის დასკვნები).

ანგარიშის შესაბამისად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს შეიძლება მიეწოდოთ ელექტრო ან მექანიკური ეტლები, პროთეზები, სმენის აპარატები, კოხლერული იმპლანტები, სმარტფონები და მობილურობის დამხმარე სხვა საშუალებები.

ეტლები და პროთეზები სრულიად უფასოდ მიეწოდებათ შემდეგ პირებს: სიღარიბის ზღვარს მიღმა მცხოვრები ადამიანები, ომის ვეტერანები, სახელმწიფო და სასჯელაღსრულების დაწესებულებათა ბენეფიციარები და ბავშვები. დანარჩენი ბენეფიციარები იხდიან ღირებულების მხოლოდ 10%-ს. ყველა სხვა დამხმარე საშუალება სრულიად უფასოა ნებისმიერი ადამიანისთვის.

რაიმე სხვა ინფორმაცია - დაწესებულია თუ არა კვოტა ტექნიკურ დამხმარე საშუალებებზე, შეზღუდულია თუ არა ბიუჯეტი, ან როგორია ბენეფიციართა რაოდენობა - ანგარიშში არ მოწოდებულა.

კომიტეტი იმეორებს თავის თხოვნას ამ ინფორმაციის წარდგენაზე; ასევე, ითხოვს ინფორმაციას ტექნიკურ დამხმარე საშუალებებზე წარდგენილ მოთხოვნათა რაოდენობის შესახებ. იგი მიიჩნევს, რომ ამ ინფორმაციის მიწოდების გარეშე, შეუძლებელი იქნება დადგენა, რომ სიტუაცია შეესაბამება ქარტიას.

### ***საცხოვრისი***

თავის წინა დასკვნებში (2012 და 2016 წლების დასკვნები) კომიტეტმა იკითხა: ხელმისაწვდომია თუ არა გრანტები, რომელთა მეშვეობითაც შესაძლებელი იქნება საცხოვრებლის ადაპტაცია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის, ლიფტების მშენებლობა და გადაადგილების ბარიერების მოხსნა; ასევე, რამდენმა ადამიანმა მიიღო ასეთი გრანტები და რა პროგრესია მიღწეული ხელმისაწვდომი საცხოვრისის კუთხით (2016 წლის დასკვნები). ანგარიშში არ არის მოცემული ინფორმაცია ამ საკითხზე. აქედან გამომდინარე, კომიტეტის დაასკვნით, არ დადგენილა, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს ეფექტიანი წვდომა აქვთ საცხოვრებელზე.

კომიტეტი ითხოვს, მომდევნო ანგარიშში მიეწოდოს ინფორმაცია სამართლებრივ ჩარჩოზე, რომელიც არეგულირებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საცხოვრებლით უზრუნველყოფას.

კომიტეტი ასევე ითხოვს ინფორმაციას შემდეგ საკითხებზე: დაწესებულებათა ეტაპობრივი დახურვის პროცესში მიღწეული პროგრესი (გაზომვადი მიზნების, მკაფიო ვადებისა და პროგრესზე მონიტორინგის სტრატეგიათა ჩათვლით); არსებობს თუ არა მორატორიუმი შშმ პირთა სპეციალურ დაწესებულებებში მოთავსებაზე. კომიტეტი სვამს კითხვას, რა პროპორციით არის ხელმისაწვდომი კერძო და საჯარო საცხოვრებლები. ასევე ითხოვს ინფორმაციას ხელმისაწვდომ საცხოვრისებზე და ფინანსური დახმარებაზე მათი ადაპტაციისთვის.

კომიტეტი სვამს კითხვას, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე რამდენი პირი ცხოვრობს დამოუკიდებლად, მხარდაჭერის მეშვეობით, და რამდენი მათგანია განთავსებული სპეციალიზებულ ინსტიტუტებსა ან მცირეჯგუფიან საცხოვრებლებში.

### ***მობილურობა და ტრანსპორტი***

თავის წინა დასკვნებში (2012 და 2016 წლების დასკვნები) კომიტეტმა იკითხა, როგორ იყო გარანტირებული საზოგადოებრივ ტრანსპორტზე წვდომა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის. ანგარიშში არ ასახულა ინფორმაცია ამ საკითხზე. შესაბამისად, კომიტეტი იმეორებს აღნიშნულ კითხვას.

მისი დასკვნით, არ დადგენილა, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს აქვთ ეფექტიანი წვდომა საზოგადოებრივ ტრანსპორტზე.

კომიტეტი ითხოვს, მომდევნო ანგარიშში მიეწოდოს ინფორმაცია შშმ პირთათვის ხელმისაწვდომ შენობათა წილზე, ასევე, სანქციებზე, რომლებიც დაწესდება ასეთი ხელმისაწვდომობის წესების შეუსრულებლობისას (დაკისრებული სანქციების ბუნებისა და რაოდენობის ჩათვლით). ის ასევე ითხოვს ინფორმაციას მონიტორინგის მექანიზმებზე, რომელთა მიზანია წესების ეფექტიანად შესრულება.

### **კომუნიკაცია**

ანგარიშის შესაბამისად, სოციალური რეაბილიტაციისა და ბავშვზე ზრუნვის სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში, ხორციელდება „ერთა კომუნიკაციის ხელშეწყობის ქვეპროგრამა“, რომლის მიზანია, სულ მცირე, 10 სათარჯიმნო მომსახურების მიწოდება საქართველოში მცხოვრებ სმენადაქვეითებულ პირთათვის (თბილისის გარდა), მათი სოციალური ინტეგრაციის ხელშეწყობად. კომიტეტი დამატებით დეტალებს ითხოვს ამ პროგრამაზე, მათ შორის, ბენეფიციართა რაოდენობასა და ნებისმიერ სხვა პროგრამაზე, რომელიც უზრუნველყოფს სმენადაქვეითებულ პირთა ეფექტიან წვდომას ინფორმაციაზე.

კომიტეტმა მანამდე იკითხა, თუ რა ზომებია მიღებული ახალ საინფორმაციო-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებზე წვდომისათვის (2012 და 2016 წლების დასკვნები). ამ საკითხზე ანგარიშში არ არის მოწოდებული ინფორმაცია.

კომიტეტის დასკვნით, არ დადგენილა, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს აქვთ ეფექტიანი წვდომა ახალ საინფორმაციო-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებზე.

კომიტეტი ითხოვს, მომდევნო ანგარიშში მიეწოდოს ინფორმაცია ამ სფეროში მიღებულ ზომებზე, რათა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ყველა პირს ჰქონდეს წვდომა ყველა საჯარო თუ კერძო ინფორმაციაზე, ასევე, საკომუნიკაციო სერვისებზე, ტელევიზიასა და ინტერნეტზე.

### **კულტურა და დასვენება**

კომიტეტი ითხოვს, მომდევნო ანგარიშში განახლებული ინფორმაცია მიაწოდონ ზომებზე, რომლებიც მიღებულია შშმ პირთა (განსაკუთრებით, რომლებიც სოფლად ცხოვრობენ) წვდომისათვის კულტურულ და დასასვენებელ აქტივობებზე, მათ შორის სპორტზე.

#### **დასკვნა**

კომიტეტი ასკვნის, რომ საქართველოში არსებული ვითარება არ შეესაბამება ქართის 15§3 მუხლს, ვინაიდან არ დადგენილა, რომ:

- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს აქვთ ეფექტიანი წვდომა საცხოვრებელზე;
- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს აქვთ ეფექტიანი წვდომა ტრანსპორტზე;
- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს აქვთ ეფექტიანი წვდომა საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებზე.

### **მუხლი 18 - სხვა მხარეთა ტერიტორიაზე შემოსავლიანი საქმიანობის განხორციელებაში ჩაბმის უფლება**

*პუნქტი 1 - არსებული რეგულაციების ლიბერალურად გამოყენება*

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ ამ დებულებასთან მიმართებით, მიზნობრივი კითხვები არ დასმულა. ვინაიდან წინა დასკვნაში დადგინდა, რომ ვითარება შეესაბამებოდა ქარტიას, 2020 წელს სიტუაცია არ შეუსწავლია.

**მუხლი 18 - სხვა მხარეთა ტერიტორიაზე შემოსავლიანი საქმიანობის განხორციელებაში ჩაბმის უფლება**

*პუნქტი 2 - არსებულ ფორმალობათა გამარტივება და მოსაკრებლებისა და გადასახადების შემცირება*

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ ამ დებულებასთან მიმართებით, მიზნობრივი კითხვები არ დასმულა. ვინაიდან წინა დასკვნაში დადგინდა, რომ ვითარება შეესაბამებოდა ქარტიას, 2020 წელს სიტუაცია არ შეუსწავლია.

**მუხლი 18 - სხვა მხარეთა ტერიტორიაზე შემოსავლიანი საქმიანობის განხორციელებაში ჩაბმის უფლება**

*პუნქტი 3 - რეგულაციების ლიბერალიზაცია*

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ ამ დებულებასთან მიმართებით, მიზნობრივი კითხვები არ დასმულა. ვინაიდან წინა დასკვნაში დადგინდა, რომ ვითარება შეესაბამებოდა ქარტიას, 2020 წელს სიტუაცია არ შეუსწავლია.

**მუხლი 18 - სხვა მხარეთა ტერიტორიაზე შემოსავლიანი საქმიანობის განხორციელებაში ჩაბმის უფლება**

*პუნქტი 4 - მოქალაქეთა ქვეყნიდან გასვლის უფლება*

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ ამ დებულებასთან მიმართებით, მიზნობრივი კითხვები არ დასმულა. ვინაიდან წინა დასკვნაში დადგინდა, რომ ვითარება შეესაბამებოდა ქარტიას, 2020 წელს სიტუაცია არ შეუსწავლია.

**მუხლი 20 - დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის სფეროში თანაბარი შესაძლებლობებითა და თანასწორი მოპყრობით სარგებლობის უფლება, სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის გარეშე**

კომიტეტმა გაითვალისწინა ინფორმაცია, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარდგენილი ანგარიში.

იგი აღნიშნავს, რომ ანგარიში პასუხობს ამ დებულებასთან მიმართებით დასმულ მიზანმიმართულ კითხვებს, რომლებიც შეეხება თანაბარ ანაზღაურებას (კითხვები შეტანილია 2019 წლის 27 მაისის წერილის დანართში, რომლითაც კომიტეტი ითხოვდა ანგარიშის წარდგენას ქარტიის დებულებათა შესრულებაზე თემატურ ჯგუფიდან „დასაქმება, მომზადება და თანაბარი შესაძლებლობები“). აქედან გამომდინარე, კომიტეტი ყურადღებას გაამახვილებს კონკრეტულად ამ ასპექტზე; ასევე, შეაფასებს პასუხებს წინა დასკვნაში დადგენილ ყველა შეუსაბამობაზე, ან დასკვნის გადავადებაზე.

*თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების უფლების გარანტიების ვალდებულებები*

*სამართლებრივი ჩარჩო*

თავის წინა დასკვნაში (2016 წლის დასკვნები) კომიტეტმა აღნიშნა, რომ კანონით მკაფიოდ არ იყო გარანტირებული ქალისა და კაცის უფლება, თანაბარი ანაზღაურება მიიღონ თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის, და დაასკვნა, რომ სიტუაცია არ შეესაბამებოდა ქარტიის მე-20 მუხლს.

კომიტეტი მიუთითებს, რომ როგორც წინა დასკვნაში აღნიშნა, შრომის კოდექსი შეიცავს დებულებებს დასაქმებაში გენდერული თანასწორობის შესახებ. 2010 წლის გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონის 4§2(ი) ნაწილი თანასწორ მოპყრობას ითვალისწინებს ქალისა და კაცის მუშაობის ხარისხის შეფასებისას; კანონით ასევე გარანტირებულია გენდერული თანასწორობა მთელ რიგ სფეროებში, დასაქმების ჩათვლით. მე-6 პუნქტი პირდაპირ კრძალავს სამსახურში დისკრიმინაციასა და სექსუალურ შევიწროებას.

ანგარიშზე დაყრდნობით, კომიტეტი აღნიშნავს, რომ 2014 წლის 2 მაისს მიღებული კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ ზოგადად კრძალავს გენდერულ დისკრიმინაციას, მაგრამ არ ახსენებს თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპს.

ანგარიშში მითითებულია, რომ მთავრობამ საჯარო სამსახურში რეფორმები ჩაატარა თანამშრომელთა ანაზღაურების სისტემაში ცვლილებების შესატანად. 2015 წლის ახალი კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ ძალაში შევიდა 2017 წლის 1 ივლისს. 57-ე მუხლი ითვალისწინებს, რომ საჯარო სამსახურის ანაზღაურების სისტემა უნდა ეფუძნებოდეს გამჭვირვალობისა და სამართლიანობის პრინციპებს, რაც გულისხმობს თანაბარ ანაზღაურებას თანაბარი სამუშაოსთვის.

ანგარიშზე დაყრდნობით, კომიტეტი აღნიშნავს, რომ საჯარო სამსახურში შრომის ანაზღაურების შესახებ კანონის მე-3 მუხლი, რომელიც 2018 წლის 1 იანვრიდან ამოქმედდა, ადგენს ანაზღაურების სისტემაში თანასწორობისა და გამჭვირვალობის პრინციპს, ანუ „თანაბარ ანაზღაურებას თანაბარი სამუშაოს შესრულებისთვის“. ამ კანონის მიხედვით, კონკრეტული თანამდებობრივი ფუნქციების განსაზღვრა ეფუძნება ისეთ მახასიათებელთა შეფასებას, როგორცაა პასუხისმგებლობის დონე, დატვირთვა, შესაბამისი კომპეტენციები, კვალიფიკაცია და სამუშაო გამოცდილება.

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ ქარტიის 4§3 და 20 მუხლების (და 1988 წლის დამატებითი ოქმის 1(გ) მუხლის) შესაბამისად, კანონმდებლობა პირდაპირ უნდა ითვალისწინებდეს ქალისა და კაცის უფლებას თანაბარ ანაზღაურებაზე თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის. ეს პრინციპი ვრცელდება როგორც თანაბარ სამუშაოზე, ასევე თანაბარი ან შესადარისი ღირებულების სამუშაოზე. ანაზღაურების კონცეფცია უნდა მოიცავდეს ყველა შესაბამის ელემენტს, ე.ი. საბაზისო ანაზღაურებასა და ყველა სხვა სარგებელს, რომლებსაც დამსაქმებელი პირდაპირ ან ირიბად უხდის დასაქმებულს ნაღდი ფულით ან სხვა სახით, მისი დასაქმების გამო (*University Women of Europe (UWE) v. France*, საჩივარი No130/2016, გადაწყვეტილება არსებით მხარეზე, მიღებული 2019 წლის 9 დეკემბერს, §163). კომიტეტი აღნიშნავს, რომ ახალი კანონი საჯარო სამსახურში შრომის ანაზღაურების შესახებ ითვალისწინებს თანაბარ ანაზღაურებას ქალებისა და კაცების „თანაბარი სამუშაოსთვის“, და არა „თანაბარი ან შესადარისი ღირებულების სამუშაოსთვის“. იგი აღნიშნავს, რომ ამგვარი ფორმულირება უფრო ვიწროდ განიმარტება, ვიდრე ქარტიის პრინციპი, და მიიჩნევს, რომ თანაბარი ანაზღაურების უფლების აღიარების ვალდებულება არც საჯარო სექტორში სრულდება.

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ საანგარიშო პერიოდში გატარებული საკანონმდებლო ცვლილებების მიუხედავად, სიტუაცია არ შეცვლილა არც კერძო და არც საჯარო სექტორში. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, იგი მიიჩნევს, რომ თანაბარი ანაზღაურების უფლების აღიარების ვალდებულება ჯერ კიდევ არ შესრულებულა. ამიტომ, კომიტეტი იმეორებს

თავის დასკვნას შეუსაბამობის შესახებ, ვინაიდან კანონით მკაფიოდ არ არის გარანტირებული თანაბარი ანაზღაურება ქალისა და კაცის თანაბარი შრომისა ან თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის.

### **სამართლებრივი დაცვის ეფექტიანი საშუალებები**

კომიტეტი იხსენებს, რომ შიდა კანონმდებლობამ უნდა უზრუნველყოს შესაბამისი და ეფექტიანი სამართლებრივი დაცვის საშუალებები, როცა საქმე ეხება სავარაუდო დისკრიმინაციას ანაზღაურების საკითხში. დასაქმებულებს, რომლებიც აცხადებენ, რომ განიცადეს დისკრიმინაცია, უნდა შეეძლოთ თავიანთი საქმის სასამართლოში წარდგენა. ანაზღაურების სფეროში დისკრიმინაციის მსხვერპლთათვის გარანტირებული უნდა იყოს ეფექტიანი წვდომა სასამართლოზე. შესაბამისად, სამართალწარმოება უნდა იყოს ხელმისაწვდომი და დროული. ყველას, ვინც განიცდის ანაზღაურების სფეროში დისკრიმინაციას სქესის ნიშნით, უნდა ჰქონდეს უფლება ადეკვატურ კომპენსაციაზე, ანუ კომპენსაციაზე, რომელიც იქნება დაზარალებულის მიერ განცდილი ზიანის თანაზომიერი და ექნება შემაკავებელი ეფექტი. მასზე რაიმე ზღვრის დაწესება, რომლის გამოც მიკუთვნებული კომპენსაცია შეიძლება არ იყოს ზიანის შესაბამისი და საკმარისად შემაკავებელი, ეწინააღმდეგება ქართიას. საჭიროა მტკიცების ტვირთის გადანაცვლება, კერძოდ: როდესაც პირი თვლის, რომ დისკრიმინაცია განიცადა სქესის ნიშნით და წარადგინა ფაქტები, რომელთა საფუძველზე ჩნდება გონივრული ვარაუდი დისკრიმინაციის არსებობისთვის, ბრალდებულს ეკისრება პასუხისმგებლობა, ამტკიცოს, რომ დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპი არ დაურღვევია (დასკვნა XIII-5, განცხადება 1988 წლის დამატებითი ოქმის 1-ლი მუხლის განმარტების შესახებ). ანაზღაურების სფეროში დისკრიმინაციისას, უნდა აიკრძალოს გათავისუფლება შურისძიების მიზნით. თუ თანამშრომელს სამსახურიდან გაათავისუფლებენ თანაბარი ანაზღაურების მოთხოვნის საფუძველზე, მას უნდა შეეძლოს საჩივრის შეტანა საპატიო მიზეზის გარეშე გათავისუფლების გამო. ამ შემთხვევაში, დამსაქმებელმა პირი უნდა აღადგინოს იმავე ან მსგავს თანამდებობაზე. თუ სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია, დამსაქმებელმა უნდა გადაუხადოს კომპენსაცია, რომელიც საკმარისია დასაქმებულის ანაზღაურებისთვის (ანუ მატერიალური და არამატერიალური ზიანის დასაფარად) და დამსაქმებლის შესაკავებლად (იხ. კოლექტიური საჩივრები Nos. 124 to 138, *University Women of Europe (UWE) v. Belgium, Bulgaria, Croatia, Cyprus, Czech Republic, Finland, France, Greece, Ireland, Italy, the Netherlands, Norway, Portugal, Slovenia and Sweden*, 2019 წლის 5-6 დეკემბერი).

ანგარიშის თანახმად, ყველას, ვინც თვლის, რომ დისკრიმინაცია განიცადა ანაზღაურების თვალსაზრისით, შეუძლია, მიმართოს სასამართლოს. კომიტეტი მოითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში მეტი ინფორმაცია იყოს ამ თემაზე.

რაც შეეხება მტკიცების ტვირთს, ანგარიშის მიხედვით, ყველას, ვინც მიიჩნევს, რომ დისკრიმინაცია განიცადა, უნდა შეეძლოს იმ ფაქტებისა და მტკიცებულებების წარდგენა სასამართლოებისთვის, რომელთა საფუძველზე შეიძლება გამოიტანონ დასკვნა დისკრიმინაციის არსებობაზე. ამის გათვალისწინებით, მოპასუხემ უნდა ამტკიცოს, რომ თანასწორობის პრინციპი არ დაურღვევია. კომიტეტი სვამს კითხვას, როგორ გამოიყენება პრაქტიკაში მტკიცების ტვირთის გადანაცვლების პრინციპი (მაგ: გამოიყენება თუ არა იგი სისტემატურად ისეთ შემთხვევებში, რომლებიც უკავშირდება დისკრიმინაციას ანაზღაურების საკითხში).

ანგარიშში მითითებულია, რომ არ არსებობს ზღვრული კომპენსაცია, რომელიც უნდა მიეკუთვნოს ანაზღაურებაში დისკრიმინაციის მსხვერპლს: მის ოდენობას სასამართლოები განსაზღვრავენ თითოეული საქმის სპეციფიკიდან გამომდინარე. კომიტეტი სვამს კითხვას,



ანაზღაურებაში სხვაობის კომპენსირების ვალდებულება დროშია შეზღუდული, თუ არათანაბარი ანაზღაურების მთელ პერიოდზე ვრცელდება.

ანგარიშზე დაყრდნობით, კომიტეტი აღნიშნავს, რომ სასამართლოებს არ დაუფიქსირებიათ არცერთი შემთხვევა, რომელიც უკავშირდება ანაზღაურებაში დისკრიმინაციას გენდერული ნიშნით. თუმცა, საანგარიშო პერიოდში სახალხო დამცველის ოფისმა განიხილა სამი საქმე, რომელთაგან ორზე წარმოება შეწყდა, ხოლო მესამეზე სახალხო დამცველის აპარატმა გასცა რეკომენდაცია.

კომიტეტის აზრით, ის, რომ არ ან ძალზე მცირე რაოდენობით გვხვდება ანაზღაურებასთან დაკავშირებული დისკრიმინაციის საქმეები, რომლებიც სასამართლოს გადაეცა, სავარაუდოდ, მიუთითებს შემდეგ პრობლემებზე: შესაბამისი სამართლებრივი ბაზის არარსებობა; ნაკლები ინფორმირებულობა უფლებებზე; ნდობის ნაკლებობა არსებული სამართლებრივი დაცვის საშუალებებისადმი, ან მათი არარსებობა; პრაქტიკული წვდომის ნაკლებობა პროცედურებზე; და შურისძიების შიში. კომიტეტი ითხოვს, მომდევნო ანგარიშში წარედგინოს ინფორმაცია იმ ზომების შესახებ, რომლებიც გატარდა შესაბამის კანონმდებლობაზე ინფორმირებულობის ასამაღლებლად და რომელთა მიზანია, ხელი შეუწყოს კომპეტენტურ ორგანოთა, მათ შორის, მოსამართლეთა და სხვა საჯარო მოხელეთა შესაძლებლობების გაზრდას, ასევე, ანაზღაურების საკითხში გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის შემთხვევათა იდენტიფიცირებასა და განხილვას. კომიტეტი ასევე გეგმავს, შეისწავლოს, იძლევა თუ არა მოქმედი არსებითი და პროცედურული დებულებები საჩივრების წარმატებით წარდგენის საშუალებას პრაქტიკაში.

კომიტეტი ითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში მიეთითოს წესები, რომლებიც მოქმედებს, როცა პირს ათავისუფლებენ თანაბარ ანაზღაურებაზე საჩივრის შეტანისთვის.

ის ასევე სვამს კითხვას, უწყდება თუ არა სანქციები დამსაქმებლს, როცა საქმე ეხება გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციას ანაზღაურების სფეროში.

### ***გამჭვირვალობა ანაზღაურების სფეროში და სამუშაოების შედარება***

კომიტეტი კიდევ ერთხელ უსვამს ხაზს, რომ ანაზღაურების სფეროში გამჭვირვალობა მნიშვნელოვან როლს ასრულებს თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის ეფექტიანად დანერგვაში. გამჭვირვალობა ხელს უწყობს გენდერული მიკერძოებისა და დისკრიმინაციის გამოვლენას, ასევე, მაკორექტირებელი ზომების მიღებას დასაქმებულებისა თუ დამსაქმებლების, მათი ორგანიზაციებისა და შესაბამისი ორგანოების მხრიდან. სახელმწიფოებმა ზომები უნდა მიიღონ ეროვნული პირობებისა და ტრადიციების შესაბამისად, რათა პრაქტიკაში უზრუნველყონ ადეკვატური გამჭვირვალობა ანაზღაურების კუთხით. მათ შორისაა ღონისძიებები, რომლებიც გათვალისწინებულია ევროკომისიის 2014 წლის 7 მარტის რეკომენდაციაში. აღნიშნული რეკომენდაცია შეეხება კაცსა და ქალს შორის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის გაძლიერებას გამჭვირვალობის გზით, განსაკუთრებით, დამსაქმებელთა ვალდებულებას, რეგულარულად წარადგინონ ანგარიშები ანაზღაურებაზე და აწარმოონ გენდერის მიხედვით დახარისხებული მონაცემები. ასეთ ზომებს კომიტეტი ქარტიასთან შესაბამისობის ინდიკატორად მიიჩნევს. იგი ასევე იხსენებს, რომ იმის დასადგენად, არის თუ არა შესრულებული სამუშაო თანაბარი ან თანაბარი ღირებულების, გასათვალისწინებელია: შესრულებული ფუნქციების ბუნება; უნარები; და მოთხოვნები საგანმანათლებლო და ტრენინგების კუთხით. ამიტომ, სახელმწიფოებმა ეს ცნებები უნდა განსაზღვრონ შიდა კანონმდებლობით, საჭიროებისამებრ, შესაბამისი კანონების მიღებით, ან სასამართლო პრაქტიკის მეშვეობით. ამ მხრივ, ხელი უნდა შეეწყოს სამუშაოს კლასიფიკაციისა და შეფასების სისტემათა შემუშავებას; ასეთი სისტემები უნდა

ეყრდნობოდა გენდერულად ნეიტრალურ კრიტერიუმებს და არ იწვევდა ირიბ დისკრიმინაციას (იხ: საჩივრები Nos.124-დან 138-მდე, UWE, *op. cit.*).

კომიტეტი იხსენებს, რომ ის იკვლევს თანაბარი ანაზღაურების უფლებას ქარტიის მე-20 და 4§3 მუხლის მიხედვით, შესაბამისად, ამას აკეთებს ყოველ ორ წელიწადში ერთხელ (თემატური ჯგუფი 1 - „დასაქმება, მომზადება და თანაბარი შესაძლებლობები“; და თემატური ჯგუფი 3 - „შრომითი უფლებები“). ქარტიის მე-20 და 4§3 მუხლები მოითხოვს, რომ არსებობდეს კომპანიებს შორის სამუშაო ადგილების შედარების შესაძლებლობა (იხ: საჩივრები Nos. 124-138, UWE, *op. cit.*).

რაც შეეხება სამუშაო ადგილების შედარებას საჯარო სექტორში, ანგარიშში აღნიშნულია, რომ საჯარო სამსახურის რეფორმის ფარგლებში, მიღებულია ზომები შედარების მეთოდთა შესამუშავებლად, რათა სამუშაოების კლასიფიკაცია და ანაზღაურება არ იყოს გენდერულად მიკერძოებული. ამასთანავე, ფინანსთა სამინისტრომ დაადგინა საჯარო სამსახურის ახალი ანაზღაურების სისტემით გამოსაყენებელი კოეფიციენტები და გაანგარიშების პროცედურები. მიუხედავად ამისა, კომიტეტი აღნიშნავს, რომ ანგარიშში არ არის ახსნილი საჯარო სამსახურში გამოყენებული სამუშაოთა კლასიფიკაციის მეთოდი და ითხოვს, რომ შემდეგ ანგარიშში ეს ინფორმაციაც აისახოს.

რაც შეეხება სამუშაო ადგილების შედარებას კერძო სექტორში, ანგარიშში მითითებულია, რომ მეთოდოლოგია შემუშავდება საერთაშორისო ორგანიზაციებთან, მენეჯმენტსა და დასაქმებულებთან კონსულტაციით. კომიტეტი იმეორებს თავის მოთხოვნას, რომ მომდევნო ანგარიშში მიეწოდოს ინფორმაცია შემდეგ საკითხებზე: სამუშაოთა კლასიფიკაციისა და დაწინაურების არსებული სისტემები; მიღებული სტრატეგიები და ის ზომები, რომლებიც გატარდა შრომის ბაზარზე ანაზღაურების გამჭვირვალობისათვის (განსაკუთრებით, დასაქმებულთა შესაძლებლობისთვის, რომ მიიღონ ინფორმაცია სხვა დასაქმებულთა ანაზღაურებაზე); კონკრეტული ვადები და გაზომვადი კრიტერიუმები პროგრესთან მიმართებით. კომიტეტი აღნიშნავს, რომ საჭირო ინფორმაციის მიწოდების გარეშე, მომდევნო ანგარიშში შეუძლებელი იქნება დადგენა, რომ საქართველოში ამ კუთხით არსებული ვითარება შეესაბამება ქარტიის მე-20 მუხლს. ამავდროულად, კომიტეტი ინარჩუნებს თავის პოზიციას აღნიშნულ საკითხზე.

### **აღსრულება**

კომიტეტი ითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში აისახოს ინფორმაცია თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველყოფაზე, კერძოდ, შრომის ინსპექციისა და სხვა კომპეტენტური ორგანოების მონიტორინგულ საქმიანობაზე ამ კუთხით.

### **თანაბარი ანაზღაურების უფლების ხელშემწყობი ვალდებულებები**

კომიტეტი იხსენებს, რომ თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველსაყოფად და ხელშესაწყობად, გადამწყვეტია გენდერის მიხედვით სეგრეგირებული მაღალხარისხიანი სტატისტიკური მონაცემების შეგროვება ანაზღაურებაზე, აგრეთვე, სტატისტიკის წარმოება ანაზღაურებასთან დაკავშირებულ დისკრიმინაციის შემთხვევათა რაოდენობასა და სახეებზე. ასეთი მონაცემების შეგროვება ზრდის ანაზღაურების გამჭვირვალობას აგრეგირებულ მონაცემთა დონეზე და ხელს უწყობს არათანაბარი ანაზღაურების შემთხვევებისა და, შესაბამისად, ანაზღაურებაში გენდერული სხვაობის გამოვლენას. ანაზღაურებაში გენდერული ნიშნით სხვაობა ერთ-ერთი ყველაზე ფართოდ მიღებული ინდიკატორია უთანასწორო ანაზღაურებისა იმ ქალებსა და კაცებს შორის, რომლებიც თანაბარ ან თანაბარი ღირებულების სამუშაოს ასრულებენ. გარდა ამისა, საერთო

სახელფასო სხვაობის გარდა (კორექტირებული და არაკორექტირებული), საჭიროების შემთხვევაში, კომიტეტი ითვალისწინებს უფრო კონკრეტულ მონაცემებსაც ანაზღაურებაში გენდერული ნიშნით სხვაობაზე, კერძოდ, სექტორების, პროფესიების, ასაკის, განათლების დონისა და ა.შ. მიხედვით. კომიტეტს ასევე მიაჩნია, რომ სახელმწიფოები ვალდებული არიან, გააანალიზონ გენდერული ნიშნით სხვაობის მიზეზები ანაზღაურებაში, რათა ეფექტიანი პოლიტიკა შეიმუშაონ მის შესამცირებლად (იხ: საჩივრები Nos.124-დან 138-მდე, UWE, op. cit.).

კომიტეტმა გაითვალისწინა გენდერისა და საქმიანობის სექტორების მიხედვით ჩაშლილი მონაცემები, რომლებიც შეეხება დასაქმებულთა საშუალო თვიურ შემოსავალს 2016-2018 წლებში. იგი აღნიშნავს, რომ ხელფასების სხვაობა მაღალი რჩება თითქმის ყველა სექტორში. კერძოდ, 2018 წელს, ისეთ სფეროებში, როგორცაა ფინანსები და დაზღვევა, ჯანმრთელობა და სოციალური მუშაობა, წარმოება და პროფესიული, სამეცნიერო თუ ტექნიკური საქმიანობა, კაცების საშუალო შემოსავალი ბევრად აღემატებოდა ქალების საშუალო შემოსავალს (ფინანსებისა და დაზღვევის სფეროში კაცების საშუალო თვიური შემოსავალი იყო 3461,20 ლარი, ქალებისა - 1498,70 ლარი; წარმოების სექტორში კი კაცების საშუალო თვიური შემოსავალი იყო 1127,90 ლარი, ქალებისა - 692,80 ლარი).

ანგარიშზე დაყრდნობით, კომიტეტი აღნიშნავს, რომ გენდერული ნიშნით სხვაობა ანაზღაურებაში 37.7%-ს შეადგენდა (ორივე სქესის თვიური ხელფასის გაანგარიშებით, სოციალური შეღავათებისა და პრემიების ჩათვლით და ა.შ.). ანგარიშში ნათქვამია, რომ 2017 წლის სამუშაო ძალის კვლევამ აჩვენა ანაზღაურებაში სხვაობის შემცირება 35%-დან 18%-მდე, რაც გაანგარიშდა სხვადასხვა მეთოდოლოგიის გამოყენებით, კერძოდ, საათობრივ გამომუშავებაზე დაყრდნობით.

ანგარიშის მიხედვით, ანაზღაურებაში გენდერული ნიშნით სხვაობას ძირითადად განაპირობებს არა საკანონმდებლო ან მარეგულირებელი გარემო, არამედ ტრადიციული ნორმები და ქალებისადმი დამოკიდებულება, რომელიც მათ ავალდებულებს საოჯახო საქმეების შეთავსებას კარიერულ განვითარებასთან.

კომიტეტი მიიჩნევს, რომ შრომის ბაზარზე ქალთა თანაბარი შესაძლებლობების ხელშემწყობი ღონისძიებები არ იყო ადეკვატური და მათ არ მოჰყოლია გაზომვადი პროგრესი; ხელფასების სხვაობა ჯერ კიდევ ძალიან მაღალია. ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, კომიტეტი თვლის, რომ სიტუაცია არ შეესაბამება ქარტიის 20(გ) მუხლს, ვინაიდან არ შესრულებულა ვალდებულება, რომელიც მოიცავს ხელშესახები პროგრესის მიღწევას ანაზღაურებაში გენდერული ნიშნით სხვაობის შესამცირებლად.

### დასკვნა

კომიტეტი ასკვნის, რომ საქართველოში არსებული ვითარება არ შეესაბამება ქარტიის 20(გ) მუხლს, ვინაიდან:

- კანონით ცალსახად არ არის გარანტირებული თანაბარი ანაზღაურება ქალთა და კაცთა თანაბარი ან თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის;
- არ შესრულდა ვალდებულება, რომელიც მოიცავს გაზომვადი პროგრესის მიღწევას ანაზღაურებაში გენდერული ნიშნით სხვაობის შესამცირებლად.