



2018 წლის მარტი

ევროპის სოციალური ქარტია

სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის

დასკვნები

2018

საქართველო

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

ტექსტმა შეიძლება გაიაროს რედაქტირება

ეს თავი შეეხება საქართველოს, რომელმაც ქარტიის რატიფიკაცია მოახდინა 2005 წლის 22 აგვისტოს. მე-11 ანგარიშის წარდგენის საბოლოო ვადა იყო 2017 წლის 31 ოქტომბერი და ქვეყანამ იგი 2017 წლის 3 ნოემბერს წარადგინა.

ანგარიშგების სისტემის შესაბამისად, რომელიც მინისტრთა კომიტეტმა 2014 წლის 2-3 აპრილს მიიღო მინისტრის მოადგილეთა სხდომაზე, ანგარიში ეხება „შრომითი უფლებების“ თემატური ჯგუფის შემდეგ დებულებებს:

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

ზემოხსენებული ჯგუფიდან საქართველომ ყველა დებულება მიიღო, გარდა შემდეგი მუხლებისა: 2§3, 2§4, 2§6, 4§1, 4§5, 21, 22 და 28.

საანგარიშო პერიოდი გაგრძელდა 2013 წლის 1 იანვრიდან 2016 წლის 31 დეკემბრამდე.

დასკვნები საქართველოზე შეეხო 15 სიტუაციას:

- 1 დასკვნა შესაბამისობის შესახებ: მუხლი 6§3,
- 13 დასკვნა შეუსაბამობის შესახებ: მუხლები 2§1, 2§2, 2§5, 2§7, 4§3, 4§4, 5, 6§1, 6§2, 6§4, 26§1, 26§2 და 29.

4§2 მუხლთან მიმართებით, კომიტეტს დამატებითი ინფორმაცია ესაჭიროება სიტუაციის გადასამოწმებლად. იგი მიიჩნევს, რომ მოთხოვნილი ინფორმაციის არარსებობა არღვევს ანგარიშგების ვალდებულებას, რომელიც საქართველოს ეკისრება ქარტიით. კომიტეტი ხელისუფლების ორგანოებისგან მოითხოვს სიტუაციის გამოსწორებას, მომდევნო ანგარიშში ინფორმაციის წარმოდგენით.

* * *

შემდეგი ანგარიში შეეხება დებულებებს თემატური ჯგუფიდან „ბავშვები, ოჯახები, მიგრანტები“:

- ბავშვებისა და ახალგაზრდების უფლება დაცვაზე (მუხლი 7);
- დასაქმებულ ქალთა დედობის დაცვის უფლება (მუხლი 8);
- ოჯახის სოციალური, იურიდიული და ეკონომიკური დაცვის უფლება (მუხლი 16);
- დედათა და ბავშვთა სოციალური და ეკონომიკური დაცვის უფლება (მუხლი 17);¹
- მიგრანტ მუშაკთა და მათი ოჯახების უფლება დაცვასა და დახმარებაზე (მუხლი 19);
- ოჯახური ვალდებულებების მქონე მუშაკთა თანაბარი შესაძლებლობებისა და

¹ ქარტიის ოფიციალურ თარგმანში ამ მუხლს ჰქვია: ბავშვებისა და ახალგაზრდების სოციალური იურიდიული და ეკონომიკური დაცვის უფლება; წყარო: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1392164?publication=0>

- თანაბარი მოპყრობის უფლება (მუხლი 27);
- უფლება საცხოვრებელ ადგილზე (მუხლი 31).

ამ ანგარიშის წარდგენის საბოლოო ვადა იყო 2018 წლის 31 ოქტომბერი.

* * *

დასკვნები და ანგარიშები ხელმისაწვდომია მისამართზე www.coe.int/socialcharter. ასევე, HUDOC-ის მონაცემთა ბაზაში.

მუხლი 2 - უფლება შრომის სამართლიან პირობებზე

პარაგრაფი 1 - გონივრული სამუშაო დრო

კომიტეტი ითვალისწინებს ინფორმაციას, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარდგენილი ანგარიში.

მისი წინა დასკვნებით (2014 წლის დასკვნები), საქართველოში არსებული ვითარება არ შეესაბამებოდა ქარტიის 2§1 მუხლს, რადგან არ არსებობდა სათანადო დამოუკიდებელი ორგანო, რომელიც ზედამხედველობას გაუწევდა ყოველდღიური და ყოველკვირეული ნორმირებული სამუშაო დროის დაცვას პრაქტიკაში.

კომიტეტმა უკვე აღნიშნა შრომის კოდექსის ცვლილებების შესახებ, რომლებიც განხორციელდა 2013 წლის 12 ივნისის, №729 ორგანული კანონით. მიმდინარე ანგარიშში მითითებულია, რომ კანონი, რომლითაც ცვლილებები შევიდა შრომის კოდექსში, ამოქმედდა 2013 წლის 4 ივლისს. დოკუმენტში ასევე აღნიშნულია, რომ დასაქმებულთა უფლება ყოველდღიური და ყოველკვირეული სამუშაო საათების, მათ შორის, ზეგანაკვეთური დროის გონივრულ ხანგრძლივობაზე გარანტირებულია ახალი ეროვნული კანონმდებლობით (შრომის კოდექსი) და კოლექტიური შეთანხმებებით. შრომის კოდექსი და კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ განსაზღვრავს ნორმირებულ სამუშაო დროს.

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ შრომის კოდექსის 14(1)² მუხლის თანახმად, სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს. სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, რომელიც მოითხოვს 8 საათზე მეტ უწყვეტ წარმოებას/მუშაობას, ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს. სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე დარგების ჩამონათვალს განსაზღვრავს საქართველოს მთავრობა. სამუშაო დრო უნდა მოიცავდეს შესვენებისა და დასვენების დროებს.

შრომის კოდექსის 14(2) მუხლის თანახმად, სამუშაო დღეებს (ან ცვლებს) შორის დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები. როგორც აღინიშნა, კოდექსის 14(1¹) მუხლის მიხედვით, თუ დამსაქმებლის საქმიანობა ითვალისწინებს წარმოების/სამუშაო პროცესის უწყვეტ 24-საათიან რეჟიმს, მხარეებს უფლება აქვთ, დადონ შრომითი ხელშეკრულება ცვლაში მუშაობის შესახებ, „ცვლებს შორის 12-საათიანი სამუშაო პერიოდის შენარჩუნებისა და დასაქმებულისთვის ნამუშევარი საათების ადეკვატური დასვენების დროის მიცემის პირობით“ (2014 წლის დასკვნები). ამ საკითხთან დაკავშირებით, კომიტეტმა დამატებითი ინფორმაცია მოითხოვა დასაქმებულის სპეციფიკურ სამუშაო პირობებზე 24-საათიან ცვლაში მუშაობისას (2014 წლის დასკვნები). ანგარიშში არ არის წარმოდგენილი მოთხოვნილი ინფორმაცია, მასში მითითებულია მხოლოდ ზემოხსენებული სამართლებრივი დებულებები.

კომიტეტი შეგვახსენებს, რომ ყოველდღიური სამუშაო დრო ნებისმიერ გარემოებებში არ უნდა აღემატებოდეს 16 საათს დღიურად, რათა ქარტიის თანახმად გონივრულად ჩაითვალოს (დასკვნები XIV-2, ზოგადი შესავალი). გამონაკლისები დაიშვება მხოლოდ განსაკუთრებულ გარემოებებში (2014 წლის დასკვნები, ნორვეგია, სლოვაკეთის რესპუბლიკა). კომიტეტისთვის გასაგებია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 14(2) მუხლის თანახმად, ყოველდღიური დასვენების 12-საათიანი ხანგრძლივობა დაცული უნდა იყოს ყველა შემთხვევაში, მათ შორის, იმ საწარმოებშიც, სადაც აუცილებელია 24-

² შრომის კოდექსის განახლებულ ვერსიაში ეს 24 (2) მუხლია.

საათიანი წარმოების/სამუშაო პროცესის უწყვეტი რეჟიმი. კომიტეტი მოითხოვს დადასტურებას, რომ 12-საათიანი დასვენების პერიოდი პრაქტიკაში დაცულია და ერთი დასაქმებული ვერ იმუშავებს 12 საათზე მეტს (ერთ ცვლაში). ამ ინფორმაციის მიღებამდე, იგი უცვლელად ინარჩუნებს პოზიციას აღნიშნულ საკითხზე.

ანგარიშში ასევე მითითებულია, რომ საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის მე-60 მუხლის შესაბამისად, რომელიც ძალაში 2017 წლის 1 ივლისს შევიდა, საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებული მოხელის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა დღიურად არ უნდა აღემატებოდეს 8 საათს, ხოლო კვირაში – 40 საათს; დასვენების დრო და უქმე დღეები განისაზღვრება შრომის კოდექსით.

ანგარიშში არ არის წარმოდგენილი ინფორმაცია სამუშაო დროის ზედამხედველობაზე პრაქტიკაში. კომიტეტი შეგვახსენებს, რომ ქარტიის 2§1 მუხლის თანახმად, შესაბამისი ორგანო, მაგალითად, შრომის ინსპექცია, უნდა ზედამხედველობდეს სამუშაო დროის ხანგრძლივობის ყოველდღიურ და ყოველკვირეულ დაცვას, რათა ეს ნორმები პრაქტიკაში შესრულდეს. კომიტეტი აღნიშნავს, რომ ამგვარი ზედამხედველობა არ ხორციელდება, შესაბამისად, მისი დასკვნა ამ საკითხის შეუსაბამობაზე უცვლელი რჩება.

დასკვნა

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

მუხლი 2 - უფლება შრომის სამართლიან პირობებზე

პარაგრაფი 2 - ანაზღაურებადი სახელმწიფო უქმე დღეები

კომიტეტი ითვალისწინებს ინფორმაციას, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარდგენილი ანგარიში.

მან ადრე აღნიშნა, რომ შესაბამისი სამართლებრივი დებულებები საკმარისად ზუსტი არ არის უქმე დღეებზე შესრულებული სამუშაოს სათანადოდ კომპენსირებისათვის; აქედან გამომდინარე, დაასკვნა, რომ სიტუაცია არ შეესაბამებოდა ქარტიას (2016 წლის დასკვნები).

კომიტეტი შეგვახსენებს, რომ უქმე დღეები ანაზღაურდება ყოველთვიური შრომითი ანაზღაურების ფარგლებში და, შრომის კოდექსის 2013 წლის ცვლილებების შემდეგ, ასეთ დღეებში შესრულებული სამუშაო მიიჩნევა ზეგანაკვეთურად. შესაბამისად, ის ანაზღაურდება საათობრივი ანაზღაურების გაზრდილი განაკვეთით. კომპენსაციის ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით. გარდა ამისა, მხარეებს შეუძლიათ, შეთანხმდნენ უქმე დღეებში შესრულებული სამუშაოს კომპენსაციაზე დამატებითი დასვენების დღეების გამოყოფით.

ანგარიშში მეორდება ადრე წარმოდგენილი ინფორმაცია და პასუხი არ არის გაცემული წინა დასკვნებში დასმულ კითხვებზე (2014 და 2016 წლის დასკვნები), რომლებიც შეეხება პრაქტიკაში არსებულ მდგომარეობას, მათ შორის, შრომის ანაზღაურების გაზრდილი განაკვეთის ოდენობას სხვადასხვა სექტორსა და განყოფილებაში (როგორც საჯარო, ასევე კერძო).

ამგვარად, კომიტეტი ასკვნის, რომ მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 2§2 მუხლს, ვინაიდან ვერ დადგინდა, რომ საქართველოს კანონმდებლობა ითვალისწინებს უქმე დღეებში შესრულებული სამუშაოს სათანადო კომპენსაციას.

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 58-ე მუხლი განსაზღვრავს სახელფასო დანამატს, მოხელის სახელფასო დანამატის ჯამურ ოდენობას კი ადგენს საქართველოს კანონი საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ. ანგარიშში არ არის წარმოდგენილი ინფორმაცია შრომის ანაზღაურების განაკვეთის გაზრდილ ოდენობაზე.

დასკვნა

კომიტეტი ასკვნის, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 2§2 მუხლს, ვინაიდან ვერ დადგინდა, რომ საქართველოს კანონმდებლობა ითვალისწინებს უქმე დღეებზე შესრულებული სამუშაოს სათანადო კომპენსაციას.

მუხლი 2 - უფლება შრომის სამართლიან პირობებზე

პარაგრაფი 5 - ყოველკვირეული დასვენების პერიოდი

კომიტეტი ითვალისწინებს ინფორმაციას, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარდგენილი ანგარიში.

მისი წინა დასკვნებით, მდგომარეობა არ შეესაბამებოდა ქარტიის 2§5 მუხლს, ვინაიდან ყოველკვირეული დასვენების უფლება სათანადოდ არ არის გარანტირებული შრომის მთელ ბაზარზე.

კომიტეტი შეგვახსენებს, რომ შრომის კოდექსის თანახმად, დასვენების დრო შრომითი შეთანხმების არსებითი მახასიათებელია, თუმცა მისი პირობები შეიძლება განისაზღვროს მხარეთა სურვილის შესაბამისად. ანგარიშში ასევე ნათქვამია, რომ შრომის კოდექსის მე-14 მუხლი ითვალისწინებს ყოველდღიურ 12-საათიანი დასვენების პერიოდს.

საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი საჯარო მოხელისთვის განსაზღვრავს ხუთდღიან სამუშაო კვირას სექტორში, ხოლო შაბათი და კვირა მოიაზრება დასვენების დღეებად.

კომიტეტმა დაუშვებლად მიიჩნია ყოველკვირეული დასვენების საკითხის გადაწყვეტა შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა შეთანხმებით.

მან მოითხოვა, რომ შემდეგ ანგარიშში შეეტანათ ინფორმაცია პრაქტიკაში არსებულ მდგომარეობაზე, რომელიც შეეხება ყოველკვირეული დასვენების პერიოდს კოლექტიურ შეთანხმებებსა ან/და ინდივიდუალურ ხელშეკრულებებში, გარემოებებიდან გამომდინარე.

ანგარიშში არ არის წარმოდგენილი ეს ინფორმაცია. აქედან გამომდინარე, კომიტეტი იმეორებს წინა დასკვნას შეუსაბამობის შესახებ, ვინაიდან ვერ დადგინდა, რომ ყოველკვირეული დასვენების პერიოდი გარანტირებულია.

დასკვნა

კომიტეტი ასკვნის, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 2§5 მუხლს, ვინაიდან ვერ დადგინდა, რომ ყოველკვირეული დასვენების პერიოდი გარანტირებულია.

მუხლი 2 - უფლება შრომის სამართლიან პირობებზე

პარაგრაფი 7 - ღამის სამუშაო

კომიტეტი ითვალისწინებს ინფორმაციას, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარდგენილი ანგარიში.

2§7 მუხლით გარანტირებულია საკომპენსაციო ზომები ღამის საათებში მომუშავე პირებისთვის. შიდასახელმწიფოებრივმა კანონმდებლობამ ან პრაქტიკამ ამ დებულების კონტექსტში უნდა განსაზღვროს, რა ითვლება „ღამის სამუშაოდ“, კერძოდ, რომელი პერიოდი მიიჩნევა „ღამედ“ და ვინ მოიაზრება „ღამის საათებში მომუშავე პირად“ (2014 წლის დასკვნები, ბულგარეთი). ზომები, რომლებიც ითვალისწინებს სამუშაოს სპეციფიკას, უნდა მოიცავდეს შემდეგ საკითხებს: რეგულარული სამედიცინო შემოწმება, მათ შორის, შემოწმება ღამის სამუშაოზე დასაქმებამდე; დებულება დღის სამუშაოზე გადაყვანის შესაძლებლობათა შესახებ; უწყვეტი კონსულტაციები დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან, ისეთ თემებზე, როგორცაა ღამის სამუშაოს შემოღება, მისი პირობები, ასევე, ზომები სპეციფიკურ ღამის სამუშაოზე მომუშავეთა საჭიროებების შესათანხმებლად (2003 წლის დასკვნები, რუმინეთი).

საქართველოს მიერ წინა ანგარიშებში წარმოდგენილი ინფორმაციის გარდა, მიმდინარე ანგარიშში მითითებულია საქართველოს მთავრობის დადგენილება №201, რომელიც მიღებულია არასაანგარიშო პერიოდში. იგი არეგულირებს საჯარო მოხელეთა მუშაობას ნახევარ განაკვეთზე, ღამის საათებში, ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო, ან ორსულობისა თუ 1 წლამდე ბავშვის აღზრდის პერიოდში. თუმცა, ანგარიშში კვლავ არ არის მითითებული, გადიან თუ არა (და რა დონით) ღამის საათებში მომუშავე პირები რეგულარულ სამედიცინო შემოწმებას. აქედან გამომდინარე, კომიტეტს შეუძლია მხოლოდ გაიმეოროს თავისი დასკვნა, რომ ვერ დადგინდა, ნამდვილად გადიან თუ არა ასეთი პირები სავალდებულო რეგულარულ სამედიცინო შემოწმებას.

დასკვნა

კომიტეტი ასკვნის, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 2§7 მუხლს, ვინაიდან ვერ დადგინდა, ნამდვილად გადიან თუ არა ღამის საათებში მომუშავე პირები სავალდებულო რეგულარულ სამედიცინო შემოწმებას.

მუხლი 4 - უფლება შრომის სამართლიან ანაზღაურებაზე

პარაგრაფი 2 - გაზრდილი ანაზღაურება ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისათვის

კომიტეტი ითვალისწინებს ინფორმაციას, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარდგენილი ანგარიში.

მან ადრე დაადგინა, რომ მდგომარეობა არ შეესაბამებოდა ქარტიას, ვინაიდან შრომის კოდექსით დამსაქმებლებისა და დასაქმებულებისთვის ნებადართული იყო შეუზღუდავი შეთანხმება ზეგანაკვეთურ საათებზე და ასეთი სამუშაოსთვის გარანტირებული არ გახლდათ გაზრდილი ანაზღაურება, ან დასვენების დღეების გამოყოფა (2010 წლის დასკვნები).

წინა დასკვნაში (2014 წლის დასკვნები) კომიტეტმა აღნიშნა, რომ შრომის კოდექსის მე-17 მუხლი, რომელიც არეგულირებს ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, 2013 წელს არსებითად შეიცვალა. კომიტეტმა შეცვალა თავისი პოზიცია და დამატებითი კითხვები დასვა დასაზუსტებლად (2014 წლის დასკვნები).

რაც შეეხება შეუსაბამობის პირველ მიზეზს, კომიტეტმა აღნიშნა, რომ ცვლილებების შეტანის შემდეგ, შრომის კოდექსის 17(3) მუხლის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაო განისაზღვრა ისეთ სამუშაო დროდ, რომელიც აღემატება 40 საათს კვირაში (2014 წლის დასკვნები). მიმდინარე ანგარიშში ამას ადასტურებს.

რაც შეეხება შეუსაბამობის მეორე მიზეზს, რომელიც უკავშირდება ზეგანაკვეთური

სამუშაოს ანაზღაურებას, კომიტეტმა იკითხა: გაიზარდა თუ არა იმ დასვენების დღეების რაოდენობა, რომელთა აღებაც შესაძლებელია ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ (მუხლი 17(5)). კომიტეტმა მოითხოვა რამდენიმე მაგალითის მოყვანაც საათობრივი ანაზღაურების გაზრდილ განაკვეთზე, რომლის მიხედვითაც ანაზღაურდება ზეგანაკვეთური სამუშაო (2014 წლის დასკვნები). ანგარიშში მითითებულია, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის კომპენსაცია უნდა გაიცეს გაზრდილი საათობრივი განაკვეთით. ზემოხსენებული კომპენსაციის ოდენობა განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით (შრომის კოდექსის 17(4) მუხლი). მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ, რომ დასაქმებულს, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ, გამოეყოს დამატებითი დასვენების დრო (შრომის კოდექსის 17(5) მუხლი). ანგარიშში განხილული არ არის კომისიის კითხვა, გაიზარდა თუ არა დასვენების დროის ხანგრძლივობა; ასევე არ არის მოყვანილი მაგალითები შრომის საათობრივი ანაზღაურების გაზრდილ განაკვეთზე, რომლის მიხედვითაც ანაზღაურდება ზეგანაკვეთური სამუშაო. კომიტეტი ამ საკითხზე კვლავ სვამს კითხვებს.

ანგარიშში მითითებულია, რომ საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 61-ე მუხლის თანახმად, „მოხელის მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაო ანაზღაურდება მოხელის სურვილის შესაბამისად, მისთვის დანამატის ან ზეგანაკვეთური სამუშაოს პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემით. მოხელის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დროსთან ერთად, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს.“

კომიტეტი შეგვახსენებს, რომ სამუშაო დროსთან დაკავშირებული მოქნილობის ზომები არ არღვევს ქარტიას. მოქნილი გრაფიკით, სამუშაო საათები გამოითვლება რამდენიმეთვიან პერიოდში ნამუშევარი ყოველკვირეული სამუშაო საათების საშუალო ოდენობის საფუძველზე. ამ პერიოდში ყოველკვირეული სამუშაო საათები შეიძლება მერყეობდეს მითითებულ მაქსიმალურ და მინიმალურ მნიშვნელობებს შორის; ამასთან, არცერთი მათგანი არ ითვლება ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და, შესაბამისად, არ იძლევა გაზრდილი განაკვეთით ანაზღაურების უფლებას. ამგვარი გრაფიკი, როგორც ასეთი, არ არღვევს 4§2 მუხლს (დასკვნები XIV-2 (1998), განცხადება 4§2 მუხლის განმარტების შესახებ), თუ დაცულია 2§1 მუხლით გათვალისწინებული პირობები, კერძოდ:

- (i) დაცულია ყოველკვირეული (60 საათზე მეტი) და ყოველდღიური (16 საათამდე) სამუშაო საათების მაქსიმალური რაოდენობა;
- (ii) მოქნილობის ზომები მოქმედებს სამართლებრივ ჩარჩოში, რომელიც უზრუნველყოფს სათანადო გარანტიებს და მკაფიოდ ზღუდავს დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა უფლებამოსილებას, საკუთარი შეხედულებით შეცვალონ სამუშაო დრო კოლექტიური შეთანხმების მეშვეობით;
- (iii) მოქნილი სამუშაო გრაფიკი გონივრულ საანგარიშო პერიოდს ითვალისწინებს საშუალო სამუშაო დროის გამოსათვლელად.

კომიტეტი იმეორებს კითხვას, ითვალისწინებს თუ არა კანონი მოქნილ სამუშაო გრაფიკს და, თუ ითვალისწინებს, რომელი წესებით რეგულირდება ის?

კომიტეტი დამატებით შეგვახსენებს, რომ დასაქმებულთა უფლებაზე, გაზრდილი განაკვეთით მიიღონ შრომის ანაზღაურება ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის, გარკვეულ შემთხვევებში შეიძლება ვრცელდებოდეს გამონაკლისები (მაგ: როცა საქმე ეხება კერძო სექტორში მომუშავე მაღალი თანამდებობის პირს, ან აღმასრულებელ ხელმძღვანელ პირს). კომიტეტი იმეორებს კითხვას, არსებობს თუ არა რაიმე სახის გამონაკლისები ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების გაზრდილ განაკვეთთან მიმართებით, და თუ არსებობს, რა კატეგორიის დამსაქმებლებს ეხებათ ისინი.

დასკვნა

მოთხოვნილი ინფორმაციის მიღებამდე, კომიტეტი გადადებს დასკვნის გამოტანას.

მუხლი 4 - უფლება შრომის სამართლიან ანაზღაურებაზე

პარაგრაფი 3 - დისკრიმინაციის აკრძალვა ქალი და მამაკაცი მუშაკების თანაბარ ანაზღაურებასთან მიმართებით

კომიტეტი ითვალისწინებს ინფორმაციას, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარდგენილი ანგარიში.

თანაბარი ანაზღაურების სამართლებრივი საფუძველი

წინა დასკვნებში 4§3 მუხლისა (2014 წლის დასკვნები) და მე-20 მუხლის (2016 წლის დასკვნები) შესახებ, კომიტეტმა დაადგინა, რომ მდგომარეობა არ შეესაბამებოდა ქარტიას, ვინაიდან არ არსებობდა ცალსახა საკანონმდებლო გარანტია თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების მისაღებად.

ანგარიშის თანახმად, შრომის კოდექსი შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში კრძალავს ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციას სხვადასხვა საფუძველით, მათ შორის, გენდერული ნიშნით (მუხლი 2(3)). საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ (2010 წლის 26 მარტი) ადგენს ძირითად გარანტიებს თანასწორი უფლებების, თავისუფლებებისა და შესაძლებლობების უზრუნველსაყოფად, რომლებიც გათვალისწინებულია კონსტიტუციით; ასევე, განსაზღვრავს მათი განხორციელების სამართლებრივ მექანიზმებსა და პირობებს საზოგადოებრივი ცხოვრების შესაბამის სფეროებში. ამ კანონის თანახმად, გენდერული თანასწორობის დასაცავად, „თანაბარი მოპყრობა ქალისა და კაცის მუშაობის ხარისხის შეფასებისას“ უზრუნველყოფილია დისკრიმინაციის გარეშე (მუხლი 4(2)(ი)).

კომიტეტი ითვალისწინებს საანგარიშო პერიოდში განხორციელებულ საკანონმდებლო ცვლილებებს სახელმწიფო სამსახურთან მიმართებით. კერძოდ, იგი აღნიშნავს, რომ საქართველოს ახალი კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ მიღებულია 2015 წელს და მისი 57(1) მუხლის თანახმად, „მოხელეთა შრომის ანაზღაურების სისტემა ემყარება გამჭვირვალობისა და სამართლიანობის პრინციპებს, რომლებიც გულისხმობს თანაბარი სამუშაოს შესრულებისთვის თანაბარი ანაზღაურების მიღებას.“

რაც შეეხება კერძო სექტორში თანაბარი ანაზღაურების სამართლებრივ საფუძველს, კომიტეტის თქმით, ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმებით, საქართველომ იკისრა ვალდებულება, რომ თავისი კანონმდებლობა დაუახლოოს ევროკავშირის კანონმდებლობას; მათ შორის, ეროვნულ კანონმდებლობაში გადმოიტანოს ევროპის საბჭოს რამდენიმე დირექტივა, მაგალითად, 2006 წლის 5 ივლისის დირექტივა 2006/54/EC, რომელიც შეეხება კაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას დასაქმებისა და საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით. დირექტივის თანახმად, თანაბარი სამუშაოს შესრულებისთვის თანაბარი შრომის ანაზღაურების მიღება თანასწორი მოპყრობის მნიშვნელოვანი ასპექტია და ევროკავშირის სამართლებრივი სისტემის უმნიშვნელოვანეს და განუყოფელ ნაწილს შეადგენს. ანგარიშის თანახმად, მთავრობა გააგრძელებს მუშაობას საკანონმდებლო ცვლილებებზე, რათა 2018 წელს ეს დირექტივა ეროვნულ კანონმდებლობაში გადმოიტანოს. კომიტეტი მოითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში წარმოდგენილი იყოს ინფორმაცია ამ კუთხით განხორციელებულ საკანონმდებლო ცვლილებებზე.

შესაბამისად, კომიტეტი აღნიშნავს, რომ ამჟამად არსებობს სამართლებრივი საფუძველი საჯარო სამსახურში თანაბარი ანაზღაურებისათვის. რაც შეეხება კერძო სექტორს, მზადდება შრომის კოდექსისა და სხვა შესაბამისი საკანონმდებლო აქტების ცვლილებათა პროექტები, რათა ამ სექტორშიც შეიქმნას თანაბარი ანაზღაურების საკანონმდებლო გარანტიები. კომიტეტი მიიჩნევს, რომ მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიას, ვინაიდან შრომის თანაბარი ანაზღაურების საკანონმდებლო გარანტია მხოლოდ საჯარო სამსახურში არსებობს.

აღსრულების გარანტიები და სასამართლო დაცვის ზომები

წინა დასკვნაში მე-20 მუხლის შესახებ (2016 წლის დასკვნები) კომიტეტმა იკითხა, ითვალისწინებდა თუ არა კანონმდებლობა მტკიცების ტვირთის გადატანას და არსებობდა თუ არა რაიმე შეზღუდვა კომპენსაციის კუთხით, რომელიც შეიძლება გაიცეს შრომის ანაზღაურებაში დისკრიმინაციის მსხვერპლზე.

ამ საკითხზე კომიტეტი აღნიშნავს, რომ შრომის კოდექსის 40² მუხლის თანახმად, მე-2 მუხლით გათვალისწინებული ყველა სახის დისკრიმინაციის შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს დაეკისრება.

კომიტეტი ასევე შეგვახსენებს, რომ ქარტიის 4§3 მუხლის თანახმად, შიდასახელმწიფოებრივი კანონმდებლობა უნდა ითვალისწინებდეს სამართლებრივი დაცვის სათანადო და ეფექტიან საშუალებებს, როცა საქმე ეხება სავარუდო დისკრიმინაციას შრომის ანაზღაურების კუთხით. დასაქმებულებს, რომლებიც განიცდიან დისკრიმინაციას, უნდა ჰქონდეთ სასამართლოსთვის მიმართვის შესაძლებლობა. ნებისმიერი პირი, რომელიც გენდერული ნიშნით განიცდის დისკრიმინაციას შრომის ანაზღაურებაში, უფლებამოსილია, მიიღოს სათანადო კომპენსაცია - ე.ი. კომპენსაცია, რომელიც საკმარისია მიყენებული ზარალის ასანაზღაურებლად და მოქმედებს, როგორც შემაკავებელი ფაქტორი. აკრძალულია კომპენსაციის ისეთი ზღვრული ოდენობის განსაზღვრა, რომლის შედეგადაც ზარალი არ ანაზღაურდება ზიანის პროპორციულად და რომელსაც არ ექნება საკმარისი შემაკავებელი ეფექტი. კომიტეტმა გაითვალისწინა ჯარიმების ზომა, რომლებსაც კანონმდებლობა ადგენს დამსაქმებლის მხრიდან თანასწორობის პრინციპის დარღვევისათვის. კომიტეტი სვამს კითხვას, განსაზღვრულია თუ არა კანონმდებლობით კომპენსაციის ზღვრული ოდენობა მატერიალური და მორალური ზიანისთვის, რომელიც შეიძლება მიენიჭოს შრომის ანაზღაურებაში დისკრიმინაციის მსხვერპლს.

შედარების მეთოდები

ანგარიშში არ არის წარმოდგენილი ინფორმაცია შედარების მეთოდებზე თანაბარი ანაზღაურების შემთხვევაში. კომიტეტი სვამს კითხვას, აკრძალულია თუ არა შრომის დისკრიმინაციული ანაზღაურება საკანონმდებლო აქტებსა და კოლექტიურ შეთანხმებებში; ასევე, რამდენად შესაძლებელია შრომის ანაზღაურების შედარება ერთი კომპანიის ფარგლებს მიღმა (მაგ: სადაც ასეთი კომპანია ჰოლდინგის ნაწილია და შრომის ანაზღაურება განისაზღვრება ცენტრალიზებულად). კომიტეტი მომდევნო ანგარიშში მოითხოვს ინფორმაციის წარმოდგენას იმ კრიტერიუმებზეც, რომელთა მიხედვითაც სხვადასხვა სამუშაოსთვის დადგენილია თანაბარი ღირებულება.

სტატისტიკა

CEACR-ის დაკვირვების შედეგებიდან (2018) გამომდინარე, N100 კონვენციასთან მიმართებით, კომიტეტი აღნიშნავს, რომ ქალებისა და კაცების ყოველთვიურ საშუალო

ანაზღაურებას შორის მნიშვნელოვანი უთანასწორობაა, რომელიც მიუთითებს შრომის ანაზღაურების 37.7%-იან სხვაობაზე გენდერული ნიშნით (2013 წლის პირველი კვარტალი). საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება თავის კომუნიკაციაში განმეორებით აღნიშნავს, რომ საშუალო ყოველთვიურ ნომინალურ ანაზღაურებაში გენდერული ნიშნით განსხვავება არსებობს შრომის ბაზრის ყველა სექტორში, მათ შორის, იქაც, სადაც ქალები დომინირებენ (მაგ: განათლებისა და ჯანდაცვის სფეროები). ამგვარი განსხვავება შეიძლება უკავშირდებოდეს პროფესიულ სეგრეგაციას გენდერული ნიშნით, ასევე, ფაქტს, რომ კაცები, ძირითადად, დასაქმებულნი არიან კერძო სექტორში, ხოლო ქალები უფრო თანაბრად არიან გადანაწილებულნი როგორც კერძო, ასევე საჯარო სექტორში.

კომიტეტი შეგვახსენებს, რომ მონაწილე სახელმწიფოებმა უნდა წარმოადგინონ ინფორმაცია გენდერული ნიშნით განსხვავებებზე შრომის ანაზღაურებაში და მიიღონ ზომები შრომის ანაზღაურების სტატისტიკისა და მისი დაფარვის გასაუმჯობესებლად. მათ უნდა შეაგროვონ სანდო და სტანდარტიზებული სტატისტიკური მონაცემები ქალთა და კაცთა შრომის ანაზღაურებაზე, თუმცა, კომიტეტის თქმით, ანგარიში ამ ინფორმაციას არ გვაწვდის. შესაბამისად, იგი მოითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში დეტალური ინფორმაცია იყოს წარმოდგენილი პროცენტულ სხვაობაზე ქალთა და კაცთა საათობრივ ანაზღაურებას შორის, ყველა პროფესიის მიხედვით. კომიტეტი ასევე მოითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში აისახოს ინფორმაცია იმ ზომებზე, რომლებიც მიიღება გენდერული თანასწორობის მხარდასაჭერად და შრომის ანაზღაურებაში გენდერული ნიშნით განსხვავების შესამცირებლად.

პოლიტიკა და სხვა ზომები

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ შეიქმნა გენდერული თანასწორობის საბჭო, რომლის მიზანია სისტემატური და კოორდინირებული მუშაობა გენდერულ საკითხებზე. საბჭოს დაევალოს, რომ შეიმუშაოს და საქართველოს პარლამენტს დასამტკიცებლად წარუდგინოს გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმა, ასევე, კოორდინაცია და მონიტორინგი გაუწიოს მის განხორციელებას. ამავე უწყების მოვალეობებში შედის საქართველოს კანონმდებლობის ანალიზი და წინადადებათა შემუშავება კანონმდებლობაში არსებული გენდერული უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად. საბჭო საქართველოს პარლამენტს წელიწადში ერთხელ წარუდგენს ანგარიშს გენდერული თანასწორობის შესახებ.

დასკვნა

კომიტეტი ასკვნის, რომ მდგომარეობა საქართველოში არ შეესაბამება ქარტიის 4§3 მუხლს, ვინაიდან შრომის თანაბარი ანაზღაურების საკანონმდებლო გარანტია მხოლოდ საჯარო სამსახურში არსებობს.

მუხლი 4 - უფლება შრომის სამართლიან ანაზღაურებაზე

პარაგრაფი 4 - გონივრული ვადით ადრე ინფორმირება დასაქმების შეწყვეტის შესახებ

კომიტეტი ითვალისწინებს ინფორმაციას, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარდგენილი ანგარიში.

თავის წინა დასკვნაში (2014 წლის დასკვნები) კომიტეტმა დაადგინა, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 4§4 მუხლს, ვინაიდან სამსახურიდან გათავისუფლების კომპენსაცია, რომელიც საანგარიშო პერიოდში გათვალისწინებული იყო ხელშეკრულების შეწყვეტისას, არ იყო გონივრული სამ წელზე მეტი სტაჟისთვის; საანგარიშო პერიოდში ასევე არ იყო გათვალისწინებული დასაქმების შეწყვეტაზე

შეტყობინება გამოსაცდელ პერიოდში, შრომითი ხელშეკრულების დარღვევისას, დამსაქმებლის გარდაცვალების შემთხვევაში, ან კომპანიის ლიკვიდაციის გამო; სამსახურიდან გათავისუფლების კომპენსაცია, რომელიც გამოიყენებოდა სახელმწიფო სამსახურში სააგენტოს ლიკვიდაციის ან შტატების შემცირების დროს, არ იყო გონივრული ხუთ წელზე მეტი სტაჟისთვის. კომიტეტმა განახლებული ინფორმაცია მოითხოვა შრომის კოდექსის ცვლილებებთან მიმართებით, რომლებიც 2013 წლის 12 ივნისს განხორციელდა.

ანგარიშში მითითებულია, რომ თუ გათავისუფლების საფუძველია ეკონომიკური გარემოებები ან ტექნოლოგიური თუ ორგანიზაციული ცვლილებები, კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან, ხანგრძლივი შრომისუუნარობა ჯანმრთელობის მდგომარეობის ან სხვა ობიექტური გარემოებების გამო (მუხლი 37(1)(ა), (ვ), (ი) და (ო)), დასაქმებული უფლებამოსილია, არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე ეცნობოს წერილობითი შეტყობინებით და მიიღოს კომპენსაცია არანაკლებ 1 თვის ანაზღაურების ოდენობით (შრომის კოდექსის მუხლი 38(1)); ან არანაკლებ 3 კალენდარული დღით ადრე ეცნობოს წინასწარი წერილობითი შეტყობინებით და მიიღოს კომპენსაცია არანაკლებ 2 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით.

რაც შეეხება დასაქმების შეწყვეტას დამსაქმებლის გარდაცვალებისა და ლიკვიდაციის წარმოების დაწყების გამო, თუკი დამსაქმებელი იურიდიული პირია (მუხლი 37(1) (კ), (ლ), (მ) და (ნ)), შრომის კოდექსის ზემოხსენებული დებულებები არ ითვალისწინებს წინასწარ წერილობით შეტყობინებას ან/და კომპენსაციის მიღებას დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნისას.

კომიტეტი მიიჩნევს, რომ მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 4§4 მუხლს, ვინაიდან შრომის კოდექსით განსაზღვრული წინასწარი შეტყობინების პერიოდი და კომპენსაცია არ არის გონივრული დასაქმებულთათვის, რომელთაც სამსახურები აქვთ ათ წელზე მეტი; ასევე არ არის გათვალისწინებული დებულება წინასწარი შეტყობინების პერიოდზე, როდესაც შრომითი ხელშეკრულება წყდება დამსაქმებლის გარდაცვალებისა და ლიკვიდაციის წარმოების დაწყების გამო და დამსაქმებელი იურიდიული პირია.

ანგარიშში მითითებულია საჯარო მოხელეთა სამსახურიდან გათავისუფლების სხვა საფუძველები, რომლებიც გათვალისწინებულია საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის 108-ე მუხლით. ასევე აღნიშნულია, რომ ამავე კანონის 114-ე მუხლის თანახმად, თუკი საჯარო მოხელე სამსახურიდან გათავისუფლდება „დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირებასთან დაკავშირებით“ (მუხლი 108(ბ)), ან „ჯანმრთელობის მდგომარეობის ან/და ხანგრძლივი შრომისუუნარობის გამო“ (მუხლი 108(გ)), იგი უფლებამოსილია, გათავისუფლებამდე 1 თვით ადრე მიიღოს წინასწარი შეტყობინება. თუ ეს ვადა დაირღვევა, საჯარო მოხელე უფლებამოსილია, მიიღოს კომპენსაცია 1 თვის შრომის ანაზღაურების ოდენობით, კანონის სხვა დებულებებით განსაზღვრულ კომპენსაციასთან ერთად. კომიტეტი მოითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში წარმოდგენილი იყოს ინფორმაცია კომპენსაციაზე, რომელიც გამოიყენება წინასწარი შეტყობინების პერიოდის დარღვევისას.

დასკვნა

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

- შრომის კოდექსით გათვალისწინებული შეტყობინების პერიოდი და კომპენსაცია არ არის გონივრული იმ დასაქმებულთათვის, რომელთაც

- ნამსახურები აქვთ ათი და მეტი წელი;
- არ არის გათვალისწინებული წინასწარი შეტყობინების პერიოდი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში, როდესაც პირი სამსახურიდან თავისუფლდება დამსაქმებლის გარდაცვალებისა და კომპანიის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყების გამო და დამსაქმებელი იურიდიული პირია.

მუხლი 5 - ორგანიზების უფლება

კომიტეტი ითვალისწინებს ინფორმაციას, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარდგენილი ანგარიში.

თავის წინა დასკვნებში მან უკვე შეისწავლა მდგომარეობა ორგანიზების უფლებასთან მიმართებით (პროფესიული კავშირებისა და დამსაქმებელთა გაერთიანებების ჩამოყალიბება, პროფესიულ კავშირებში გაწევრიანება-არგაწევრიანების თავისუფლება, პროფესიული კავშირის საქმიანობა, წარმომადგენლობა და უფლებამოსილება). შესაბამისად, იგი განიხილავს მხოლოდ უახლეს ცვლილებებს და დამატებით ინფორმაციას.

პროფესიული კავშირებისა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციების ჩამოყალიბება

რაც შეეხება პროფესიული კავშირის დასაფუძნებლად საჭირო პირთა რაოდენობას, კომიტეტმა წარსულში დაასკვნა, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა შეესაბამება ქარტიის მე-5 მუხლს (2016 წლის დასკვნები).

თუმცა, მან მოითხოვა ინფორმაცია პროფესიული კავშირის ჩამოსაყალიბებლად საჭირო ფორმალობებზე (2016 წლის დასკვნები). ანგარიშში ნათქვამია, რომ დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს შეუძლიათ გაერთიანებების შექმნა და გაწევრიანება წინასწარი „ნებართვის“ გარეშე. კომიტეტი კვლავ სვამს კითხვას, თუ რა ფორმალობები არსებობს პროფესიული კავშირის შესაქმნელად, რომელი პროცედურებით ხორციელდება რეგისტრაცია და არსებობს თუ არა რაიმე სახის საწევრო გადასახადი.

პროფესიულ კავშირში გაწევრიანება-არგაწევრიანების თავისუფლება

კომიტეტმა ადრე აღნიშნა, რომ შრომის კოდექსის მე-40 მუხლი კრძალავს დასაქმებულთა მიმართ დისკრიმინაციას დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ან ასეთი გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო, მათ შორის, სამსახურში აყვანისას.

კომიტეტი მოითხოვს ინფორმირებას სასამართლოში აღძრულ ნებისმიერ საქმეზე, რომელიც შეეხება დისკრიმინაციას პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით. ამასთანავე, მისი პოზიცია უცვლელია აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით (2016 წლის დასკვნები). ანგარიშში არ არის წარმოდგენილი ეს ინფორმაცია. აქედან გამომდინარე, კომიტეტის დასკვნით, პრაქტიკაში არ ვლინდება, რომ დასაქმებულები სათანადოდ არიან დაცულნი დისკრიმინაციისგან პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით.

პროფესიული კავშირის საქმიანობა

კომიტეტმა ადრე მოითხოვა ინფორმაცია პროფესიული კავშირების უფლებაზე სამუშაო ადგილების მისაწვდომობისა და შეხვედრების გამართვის შესახებ, ასევე, პროფკავშირთა საქმიანობაში ჩარევაზე. მისი პოზიცია უცვლელია ამ საკითხთან დაკავშირებით (2016 წლის დასკვნები).

აღნიშნული ინფორმაცია მიმდინარე ანგარიშში წარმოდგენილი არ არის. ამიტომ, კომიტეტის დასკვნით, არ დასტურდება, რომ პროფკავშირებს აქვთ უფლება, საქმიანობდნენ (და რეალურადაც საქმიანობენ) ხელისუფლების ან/და დამსაქმებლების ჩაურევლად.

წარმომადგენლობა

კომიტეტმა წარსულში დასვა კითხვა, არსებობს თუ არა საქართველოში წარმომადგენლობები რაიმე ფორმით, და მიიჩნია, რომ ანგარიშში ასახული ინფორმაცია არ კმაროდა იმის დასადგენად, რომ პროფესიული კავშირების წარმომადგენლობასთან მიმართებით დადგენილი პირობები არ არღვევს ორგანიზების უფლებას (2016 წლის დასკვნები).

ინფორმაცია ამ საკითხზე კვლავაც არ არის წარმოდგენილი; შესაბამისად, კომიტეტი იმეორებს წინა დასკვნას. იგი კიდევ ერთხელ სვამს კითხვას, უნდა დააკმაყოფილოს თუ არა პროფესიულმა კავშირმა კონკრეტული კრიტერიუმები კოლექტიურ ხელშეკრულებათა გასაფორმებლად.

უფლებამოსილების ფარგლები

კომიტეტმა წარსულში მოითხოვა, მომდევნო ანგარიშში დადასტურებულიყო, რომ პროფესიული კავშირი განიხილება არაკომერციულ იურიდიულ პირად და არაპოლიტიკურ გაერთიანებად; ასევე, მკაფიოდ მითითებულიყო, შეეძლოთ თუ არა პოლიციის თანამშრომლებს პროფესიული კავშირების შექმნა და მათში გაწევრიანება, თუნდაც შეზღუდვებით. კომისიას ასევე სურს ინფორმაციის მიღება ორგანიზების უფლების შეზღუდვებზე, რომლებიც ვრცელდება შინაგან ორგანოებში, საბაჟოებში, საგადასახადო სამსახურში, სასამართლო ორგანოებსა და პროკურატურაში დასაქმებულ პირებზე.

ამასთან, კომისია კვლავ ასკვნის, რომ ვერ დადგინდა, რა მოცულობით ვრცელდება ორგანიზების უფლება სამართალდამცველი ორგანოებისა და პროკურატურის თანამშრომლებზე (2016 წლის დასკვნები).

ანგარიში უბრალოდ იმეორებს ადრე წარმოდგენილ ინფორმაციას და ვერ პასუხობს კომიტეტის კითხვებს. აქედან გამომდინარე, კომიტეტის დასკვნით, არ დასტურდება, რომ პოლიციისა და შეიარაღებული ძალების წევრები, ასევე, შინაგან ორგანოებში, საბაჟოებში, საგადასახადო სამსახურში, სასამართლო ორგანოებსა და პროკურატურაში დასაქმებულ პირები სარგებლობენ ორგანიზების უფლებით.

კომიტეტი მიუთითებს თავის ზოგად კითხვაზე შეიარაღებული ძალების წევრთა ორგანიზების უფლების შესახებ.

დასკვნა

კომიტეტის დასკვნით, საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის მე-5 მუხლს, ვინაიდან ვერ დადგინდა, რომ:

- დასაქმებულები პრაქტიკაში სათანადოდ არიან დაცულნი დისკრიმინაციისგან პროფესიული კავშირის წევრობის ნიშნით;
- პროფესიულ კავშირებს აქვთ უფლებამოსილება და რეალური შესაძლებლობა, საქმიანობდნენ ხელისუფლების ან/და დამსაქმებლების ჩაურევლად;
- პირობები, რომლებიც განსაზღვრულია პროფესიული კავშირების წარმომადგენლობისთვის, არ უშლის ხელს ორგანიზების უფლებას;
- პოლიციის წევრები, ასევე, შინაგან ორგანოებში, საბაჟოებში, საგადასახადო

სამსახურში, სასამართლო ორგანოებსა და პროკურატურაში დასაქმებული პირები სარგებლობენ ორგანიზების უფლებით.

მუხლი 6 - კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლება

პარაგრაფი 1 - ერთობლივი კონსულტაცია

კომიტეტი ითვალისწინებს ინფორმაციას, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარდგენილი ანგარიში.

მისი ადრინდელი დასკვნით, საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 6§1 მუხლს, ვინაიდან ერთობლივი კონსულტაციები არ ტარდება რამდენიმე დონეზე, არ მოიცავს დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა საერთო ინტერესებს და არ იმართება საჯარო სექტორში, მათ შორის, საჯარო სამსახურში (2014 წლის დასკვნები). იგი ასევე მოითხოვს ინფორმაციას სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის (TSPC) ფუნქციონირებაზე.

ანგარიშის თანახმად, შრომის კოდექსში შევიდა ცვლილებები და დაემატა ახალი თავი - „სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია“. ცვლილებების შემდეგ, კომისიის ძირითადი ფუნქციებია:

ა) ქვეყანაში სოციალური პარტნიორობის განვითარების, აგრეთვე, დასაქმებულებს, დამსაქმებლებსა და საქართველოს მთავრობას შორის სოციალური დიალოგის ხელშეწყობა ყველა დონეზე;

ბ) წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება შრომის და სხვა მნიშვნელოვან საკითხებზე.

თუმცა, დამატებითი ინფორმაცია წარმოდგენილი არ არის. აქედან გამომდინარე, კომიტეტი იმეორებს თავის წინა დასკვნას.

დასკვნა

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

- არ ტარდება რამდენიმე დონეზე;
- არ მოიცავს დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა საერთო ინტერესებში შემავალ ყველა საკითხს;
- არ იმართება საჯარო სექტორში, მათ შორის, საჯარო სამსახურში.

მუხლი 6 - კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლება

პარაგრაფი 2 - მოლაპარაკებების პროცედურები

კომიტეტი ითვალისწინებს ინფორმაციას, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარდგენილი ანგარიში.

მისი წინა დასკვნით, არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 6§2 მუხლს, ვინაიდან პრაქტიკაში არ ეწყობა ხელი ნებაყოფლობით მოლაპარაკებებს დამსაქმებლებს/მათ ორგანიზაციებს და დასაქმებულთა ორგანიზაციებს შორის; ვერ დადგინდა, რომ დამსაქმებელს არ აქვს კოლექტიური შეთანხმების ერთპიროვნულად დარღვევის უფლება; ასევე ვერ დადასტურდა, რომ საკანონმდებლო ბაზა შესაძლებლობას აძლევს საჯარო სექტორში დასაქმებულ პირებს, მონაწილეობდნენ საკუთარი სამუშაო

პირობების განსაზღვრაში (2014 და 2016 წლების დასკვნები).

ამ საკითხზე სათანადო ინფორმაცია წარმოდგენილი არ არის ანგარიშში. აქედან გამომდინარე, კომიტეტი იმეორებს თავის წინა დასკვნას.

დასკვნა

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

- საკმარისად არ ეწყობა ხელი კოლექტიურ მოლაპარაკებებს;
- ვერ დგინდება, რომ დამსაქმებელს არ შეუძლია კოლექტიური შეთანხმების ერთპიროვნულად დარღვევა;
- ვერ დგინდება, რომ საკანონმდებლო ბაზა შესაძლებლობას აძლევს საჯარო სექტორში დასაქმებულ პირს, მონაწილეობდეს საკუთარი სამუშაო პირობების განსაზღვრაში.

მუხლი 6 - კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლება

პარაგრაფი 3 - მორიგება და არბიტრაჟი

კომიტეტი ითვალისწინებს ინფორმაციას, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარდგენილი ანგარიში.

წარსულში მან დაასკვნა, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 6§3 მუხლს, ვინაიდან არ არსებობს მორიგების, მედიაციისა და არბიტრაჟის ეფექტიანი მომსახურება (2010 და 2014 წლის დასკვნები).

ანგარიშის თანახმად, ცვლილებების შემდეგ, შრომის კოდექსი უკვე ითვალისწინებს მორიგების პროცედურას. კოდექსის ახალი დებულებების თანახმად, კოლექტიური დავა (დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს ან დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის) უნდა გადაწყდეს მხარეთა მორიგების პროცედურებით. ეს გულისხმობს პირდაპირ მოლაპარაკებებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა ჯგუფს (არანაკლებ 20 დასაქმებული) ან გაერთიანებას შორის, ანდა მედიაციას, თუკი ერთ-ერთი მხარე შესაბამის წერილობით შეტყობინებას გაუგზავნის შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრს. მხარეები ვალდებული არიან, მონაწილეობდნენ მორიგების პროცედურებში და დაესწრონ მედიატორის მიერ ამ მიზნით გამართულ შეხვედრებს. ნებისმიერ სტადიაზე მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დავის არბიტრაჟისთვის გადაცემაზე.

კომიტეტი ასკვნის, რომ არსებული მდგომარეობა ამჟამად შეესაბამება ქარტიის 6§3 მუხლს.

დასკვნა

კომიტეტი ასკვნის, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა შეესაბამება ქარტიის 6§3 მუხლს.

მუხლი 6 - კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლება

პარაგრაფი 4 - კოლექტიური მოქმედება

კომიტეტი ითვალისწინებს ინფორმაციას, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარდგენილი ანგარიში.

წარსულში მან დაასკვნა, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 6§4 მუხლს, ვინაიდან ვერ დადგინდა, იყო თუ არა სათანადოდ აღიარებული დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა კოლექტიური მოქმედების, მათ შორის, გაფიცვის უფლება (2014 და 2016 წლების დასკვნები).

კომიტეტმა მოითხოვა ინფორმაცია მთელ რიგ საკითხებზე, კერძოდ:

- ვის აქვს გაფიცვის გამოცხადების უფლება და დაცულია თუ არ ის პროფესიული კავშირებისთვის;
- დასაქმებულთა რა კატეგორიას არ აქვს გაფიცვის უფლება იმის შესაფასებლად, შეესაბამება თუ არა შეზღუდვები ქარტიის G მუხლს;
- რომელ სექტორებზე ვრცელდება შესაბამისი კანონმდებლობა, როცა გაფიცვის უფლება ეკრძალებათ იმ დასაქმებულებს, ვისი საქმიანობაც უკავშირდება ადამიანის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას, ან როცა საქმიანობის შეჩერება დაუშვებელია მისი ტექნოლოგიური რეჟიმის გამო;
- ზემოხსენებულ დასაქმებულთა გაფიცვა სრულად არის აკრძალული, თუ გათვალისწინებულია მინიმალური მომსახურების მიწოდება;
- პრაქტიკული გარემოებები, რა დროსაც სასამართლოები ფაქტობრივად გადაავადებენ ან აჩერებენ გაფიცვას;
- პროცედურული მოთხოვნები, მაგალითად, საჭიროა თუ არა გაფიცვის უფლების განსახორციელებლად დასაქმებულთა გარკვეული პროცენტის წინასწარი დასტური.

კოლექტიური მოქმედება: განმარტება და ნებადართული მიზნები

ამ საკითხზე ინფორმაცია წარმოდგენილი არ არის.

აქედან გამომდინარე, კომიტეტი იმეორებს თავის წინა დასკვნას.

კოლექტიური მოქმედებისკენ მოწოდების უფლებამოსილება

ამ საკითხზე ინფორმაცია წარმოდგენილი არ არის.

აქედან გამომდინარე, კომიტეტი იმეორებს თავის წინა დასკვნას.

გაფიცვის უფლების სპეციფიკური შეზღუდვები და პროცედურული მოთხოვნები

ანგარიშის თანახმად, საქართველოს ორგანული კანონის 49(3) მუხლის მიხედვით, მოსაფიქრებელი დრო შეადგენს 21 დღეს.

შესწორებული შრომის კოდექსის 51-ე მუხლის თანახმად, გაფიცვის უფლების განხორციელება არ შეუძლიათ იმ დასაქმებულებს, რომელთა სამუშაო/საქმიანობა მოიცავს ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებას, ან ვისი საქმიანობის შეჩერებაც დაუშვებელია სამუშაო პროცესის ბუნებიდან გამომდინარე. კომიტეტის დასკვნით, ბუნდოვანია, თუ რომელ სექტორებს შეეხება ეს, თუმცა, ნებისმიერ შემთხვევაში, იმ სექტორთა ჩამონათვალი, სადაც შეიძლება შეიზღუდოს გაფიცვის უფლება, მეტისმეტად ფართოა და არ დგინდება, რომ შეზღუდვები აკმაყოფილებს ქარტიის G მუხლით გათვალისწინებულ პირობებს.

კომიტეტი მიუთითებს თავის ზოგად კითხვაზე საპოლიციო ძალების წევრთა გაფიცვის უფლების შესახებ.

გაფიცვის შედეგები

ამ საკითხზე ინფორმაცია წარმოდგენილი არ არის.

დასკვნა

კომიტეტი ასკვნის, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის

6§4 მუხლს, ვინაიდან:

- ვერ დგინდება, რომ სათანადოდ არის აღიარებული ზოგადად დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა კოლექტიური მოქმედების, მათ შორის, გაფიცვის უფლება;
- გაფიცვის უფლების შეზღუდვები გარკვეულ სექტორებში გადაჭარბებულია და სცილდება G მუხლით დაშვებულ საზღვრებს.

მუხლი 26 - სამუშაოზე ღირსების პატივისცემის უფლება

პარაგრაფი 1 - სექსუალური შევიწროება

კომიტეტი ითვალისწინებს ინფორმაციას, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარდგენილი ანგარიში.

პრევენცია

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ წარსულში გამოტანილი დასკვნა მდგომარეობის შეუსაბამობაზე ქარტიის 26§1 მუხლთან (2014 წლის დასკვნები) არ შეცვლილა, ვინაიდან ანგარიში არ პასუხობს კომიტეტის მიერ მოთხოვნილ ინფორმაციას იმ პრევენციულ ღონისძიებებზე, რომლებიც ეფექტიანად გატარდა სამუშაო ადგილას სექსუალურ შევიწროებაზე ცნობიერების ასამაღლებლად.

იგი შეგვახსენებს, რომ 26§1 მუხლი მონაწილე სახელმწიფოებს ავალდებულებს სათანადო პრევენციულ ღონისძიებათა გატარებას (საინფორმაციო, ცნობიერების ასამაღლებელი და პრევენციული კამპანიები სამუშაო ადგილას ან სამუშაო ადგილის შესახებ) სექსუალურ შევიწროებასთან ბრძოლისათვის. კერძოდ, სოციალურ პარტნიორობთან კონსულტაციით, მათ თანამშრომლებს უნდა მიაწოდონ ინფორმაცია შესაბამისი ქცევის ბუნებასა და სამართლებრივი დაცვის ხელმისაწვდომ საშუალებებზე.

ამგვარად, კომიტეტი კვლავ მოითხოვს ინფორმაციას და მიიჩნევს, რომ ვერ დგინდება, შეესაბამება თუ არა ამ კუთხით არსებული მდგომარეობა ქარტიის 26§1 მუხლს.

დამსაქმებელთა პასუხისმგებლობა და სამართლებრივი დაცვის საშუალებები

წინა დასკვნაში (2014 წლის დასკვნები) მითითებული სისხლის სამართლის კოდექსის დებულებების გარდა, ანგარიშში დადასტურებულია, რომ გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონის 6(1) მუხლის (2014 წლის მაისის რედაქცია) თანახმად, დაუშვებელია „სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.“ ამ კანონის თანახმად, პარლამენტი განსაზღვრავს სახელმწიფო პოლიტიკას გენდერულ სფეროში და ქმნის გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედ საპარლამენტო საბჭოს (მუხლი 12), რომელიც საქართველოს პარლამენტს ანგარიშს წარუდგენს წელიწადში ერთხელ. მე-14 მუხლის თანახმად, „საქართველოს სახალხო დამცველი თავისი კომპეტენციის ფარგლებში უზრუნველყოფს გენდერული თანასწორობის დაცვის მონიტორინგს და რეაგირებას ახდენს გენდერული თანასწორობის დარღვევაზე.“ კომიტეტი ითვალისწინებს მიმდინარე ანგარიშში წარმოდგენილ ინფორმაციას, რომელიც შეეხება სახალხო დამცველის მანდატს დისკრიმინაციის საკითხებთან მიმართებით. იგი მოითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში უფრო დეტალური ინფორმაცია იყოს წარმოდგენილი საკანონმდებლო ჩარჩოს განხორციელებაზე, კერძოდ, სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებული დარღვევებისა და საპასუხო ზომების კუთხით.

კომიტეტი შეგვახსენებს, რომ დასაქმებულები ეფექტიანად უნდა უზრუნველყონ შევიწროებისგან დაცვით, მათ შორის, უფლებით, არ აღმოჩნდნენ შურისძიების მსხვერპლნი ამ უფლებით სარგებლობის გამო. გარდა ამისა, შესაძლებელი უნდა იყოს დამსაქმებლისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრება, თუ შევიწროება ჩადენილია სამუშაო ადგილზე, ან დამსაქმებლის პასუხისმგებლობაში არსებულ ტერიტორიაზე, მაშინაც კი, თუ მოძალადე ან მსხვერპლი მესამე მხარეა და არ არის დასაქმებული ამ პირის მიერ (მაგ: დამოუკიდებელი კონტრაქტორები, თვითდასაქმებულები, ვიზიტორები, კლიენტები და ა.შ.). კომიტეტი მოითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში დაზუსტდეს დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის ფარგლები სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროებისას, მათ შორის, იმ შემთხვევაშიც, თუ სამართალდარღვევაში მონაწილე მსხვერპლი ან მოძალადე მესამე პირია; ასევე სვამს კითხვას, შურისძიებისგან დაცვის რა სახეებია გარანტირებული შევიწროების მსხვერპლისთვის.

კომიტეტი მიიჩნევს, რომ მდგომარეობა კვლავ არ შეესაბამება 26§1 მუხლს, ვინაიდან ვერ დადგინდა, ითვალისწინებს თუ არა არსებული საკანონმდებლო ბაზა დამსაქმებელთა პასუხისმგებლობასთან მიმართებით საკმარის და ეფექტიან ზომებს სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ.

მტკიცების ტვირთი

ანგარიში არ პასუხობს კომიტეტის თხოვნას, რომ დაზუსტდეს, შეუძლია თუ არა პირს, რომელიც თავს მიიჩნევს გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონის 6(ბ) მუხლში მითითებული ქცევის მსხვერპლად, მიმართოს სამოქალაქო ან ადმინისტრაციულ სასამართლოს (მაგ: სახალხო დამცველს), და რა წესები უნდა გამოიყენებოდეს ასეთ შემთხვევაში მტკიცების ტვირთთან მიმართებით.

კომიტეტი შეგვახსენებს, რომ სამოქალაქო კოდექსის მიხედვით, თანამშრომლის ეფექტიანად დასაცავად, აუცილებელია მტკიცების ტვირთის გადატანა. ეს სასამართლოს შესაძლებლობას მისცემს, მსხვერპლის სასარგებლოდ გამოიტანოს გადაწყვეტილება საკმარისი პირველადი მტკიცებულებებისა და მოსამართლის/მოსამართლეების პირადი რწმენის საფუძველზე.

შესაბამისად, კომიტეტი იმეორებს კითხვას და მიიჩნევს, რომ ვერ დგინდება, შეესაბამება თუ არა ამ კუთხით არსებული მდგომარეობა 26§1 მუხლს.

ზიანის ანაზღაურება

წინა დასკვნაში (2014 წლის დასკვნები) კომიტეტმა იკითხა, ჰქონდათ თუ არა სამსახურში აღდგენის უფლება თანამშრომლებს, რომლებიც უსამართლოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, ან იძულებულნი იყვნენ, თანამდებობა დაეტოვებინათ სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებული მიზეზების გამო; კომისიამ განახლებული ინფორმაცია მოითხოვა კომპენსაციის გადახდის მაგალითებზე სექსუალური შევიწროების შემთხვევებში.

ვინაიდან ანგარიშში არ არის წარმოდგენილი რაიმე სახის ინფორმაცია ამ საკითხზე, კომიტეტი მიიჩნევს, რომ ვერ დგინდება, შეესაბამება თუ არა ამ კუთხით არსებული მდგომარეობა ქარტიის 26§1 მუხლს.

დასკვნა

კომიტეტი ასკვნის, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 26§1 მუხლს, ვინაიდან:

- არ დადგინდა სამუშაო ადგილზე სათანადო ზომების არსებობა სექსუალური

შევიწროების პრევენციისათვის;

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

მუხლი 26 - სამუშაოზე ღირსების უფლება

პარაგრაფი 2 - მორალური შევიწროება

კომიტეტი ითვალისწინებს ინფორმაციას, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარდგენილი ანგარიში.

პრევენცია

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ სიტუაცია, რომელიც წარსულში შეუსაბამოდ მიიჩნია ქარტიის 26§2 მუხლთან (2014 და 2016 წლის დასკვნები), არ შეცვლილა, ვინაიდან ანგარიშში არ არის წარმოდგენილი მოთხოვნილი ინფორმაცია პრევენციულ ღონისძიებებზე (ინფორმაციული, ცნობიერების ასამაღლებელი და პრევენციული კამპანიები სამუშაო ადგილას ან სამუშაო ადგილის შესახებ), რომლებიც უნდა გატარდეს მორალურ (ფსიქოლოგიურ) შევიწროებასთან საბრძოლველად.

შესაბამისად, ინფორმაციის ნაკლებობის გათვალისწინებით, კომიტეტი კვლავ მიიჩნევს, რომ ამ საკითხთან მიმართებით მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 26§2 მუხლს.

დამსაქმებელთა პასუხისმგებლობა და სამართლებრივი დაცვის საშუალებები

კომიტეტმა წინათ მოითხოვა სასამართლო პრაქტიკის მაგალითები, რომლებიც აჩვენებდა, რომ სისხლის სამართლის კოდექსის მითითებული დებულებები ფაქტობრივად გამოიყენება სამუშაო ადგილას მორალური (ფსიქოლოგიური) შევიწროების კონტექსტში (2014 წლის დასკვნები). თუმცა, ანგარიშში არ არის წარმოდგენილი რაიმე სახის ინფორმაცია ამ საკითხზე; ასევე, იგი არ მოიცავს დეტალებს შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ დებულებათა შესრულებაზე, რომლებიც შეეხება შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციას, კერძოდ, დამსაქმებელთა პასუხისმგებლობას და ზიანის ანაზღაურების საშუალებებს მორალური (ფსიქოლოგიური) შევიწროების შემთხვევაში.

ანგარიშში მითითებულია კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ, რომელიც კრძალავს „სექსუალური ხასიათის ნებისმიერ არასასურველ სიტყვიერ, არასიტყვიერ ან ფიზიკურ ქცევას, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამამინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას“; ასევე აღნიშნულია კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ და სახალხო დამცველის როლი ორივე დოკუმენტის თანახმად. კომიტეტი მოითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში უფრო დეტალური ინფორმაცია იყოს წარმოდგენილი საკანონმდებლო ჩარჩოს განხორციელებაზე, კერძოდ, სამუშაო ადგილას მორალური (ფსიქოლოგიური) შევიწროების კუთხით გამოვლენილ დარღვევებთან მიმართებით, რომლებიც დადგენილია ზემოხსენებული კანონებით, და ამგვარი დარღვევების საპასუხოდ გატარებულ ზომებზე.

კომიტეტი შეგვახსენებს, რომ დასაქმებულები ეფექტიანად უნდა უზრუნველყონ შევიწროებისგან დაცვით, მათ შორის, უფლებით, რომ არ აღმოჩნდნენ შურისძიების მსხვერპლნი ამ უფლებით სარგებლობის გამო. გარდა ამისა, შესაძლებელი უნდა იყოს დამსაქმებლისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრება, თუ შევიწროება ჩადენილია სამუშაო ადგილზე, ან ამ დამსაქმებლის პასუხისმგებლობაში არსებულ ტერიტორიაზე, მაშინაც კი, თუ მოძალადე ან მსხვერპლი მესამე მხარეა და არ არის დასაქმებული ამ პირის მიერ (მაგ: დამოუკიდებელი კონტრაქტორები, თვითდასაქმებულები, ვიზიტორები, კლიენტები და ა.შ.). კომიტეტი მოითხოვს, რომ მომდევნო ანგარიშში დაზუსტდეს დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის ფარგლები სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროებისას, მათ შორის, იმ შემთხვევაშიც, თუ სამართალდარღვევაში მონაწილე მსხვერპლი ან მოძალადე მესამე პირია; ასევე სვამს კითხვას, შურისძიებისგან დაცვის რა სახეებია გარანტირებული შევიწროების მსხვერპლისთვის.

ამასთანავე, ინფორმაციის არარსებობის გათვალისწინებით, კომიტეტი მიიჩნევს, რომ მდგომარეობა კვლავ არ შეესაბამება 26§1 მუხლს, ვინაიდან ვერ დადგინდა, ითვალისწინებს თუ არა საკანონმდებლო ბაზა დამსაქმებელთა პასუხისმგებლობასთან მიმართებით საკმარის და ეფექტიან ღონისძიებებს სამუშაო ადგილზე მორალური (ფსიქოლოგიური) შევიწროების წინააღმდეგ.

მტკიცების ტვირთი

ანგარიში არ შეიცავს ინფორმაციას კომიტეტის კითხვების პასუხად, რომლებიც შეეხება მტკიცების ტვირთს მორალური (ფსიქოლოგიური) შევიწროების შემთხვევებში (საანგარიშო პერიოდის განმავლობაში). შესაბამისად, კომიტეტი იმეორებს კითხვას და, ამავედროულად, მიიჩნევს, რომ, ინფორმაციის არარსებობის გათვალისწინებით, ვერ დგინდება, შეესაბამება თუ არა ამ კუთხით არსებული მდგომარეობა 26§2 მუხლს.

ზიანის ანაზღაურება

ანგარიშში არ არის წარმოდგენილი პასუხი კომიტეტის კითხვაზე, თუ რა სახით არის გარანტირებული პირის უფლება, ეფექტიანად აუნაზღაურდეს მატერიალური და არამატერიალური ზიანი. კომიტეტი იმეორებს საკუთარ მოთხოვნას შესაბამისი სასამართლო პრაქტიკის მაგალითების წარდგენაზე, თუ როგორ ანაზღაურდა ზიანი სამუშაო ადგილას მორალური (ფსიქოლოგიური) შევიწროების შემთხვევებში. ამავედროულად, კომიტეტი მიიჩნევს, რომ ვერ დგინდება, რამდენად შეესაბამება ამ კუთხით არსებული მდგომარეობა ქარტიის 26§2 მუხლს.

დასკვნა

კომიტეტი ასკვნის, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 26§2 მუხლს, ვინაიდან:

- *არ დადგინდა სათანადო ზომების არსებობა სამუშაო ადგილზე მორალური (ფსიქოლოგიური) შევიწროების პრევენციისათვის;
- *არ დადგინდა, რომ არსებული ჩარჩო დამსაქმებლის პასუხისმგებლობასთან მიმართებით ითვალისწინებს საკმარის და ეფექტიან ზომებს სამუშაოსთან დაკავშირებული მორალური (ფსიქოლოგიური) შევიწროების წინააღმდეგ;
- *არ დადგინდა, რომ მტკიცების ტვირთის გადატანა ვრცელდება მორალური (ფსიქოლოგიური) შევიწროების საქმეებზე სამოქალაქო სასამართლოში;
- *არ დადგინდა, რომ გარანტირებულია სათანადო და ეფექტიანი ანაზღაურება

(კომპენსაცია და სამსახურში აღდგენა) მორალური (ფსიქოლოგიური) შევიწროების შემთხვევაში.

მუხლი 29 - ინფორმაციისა და კონსულტაციის უფლება კოლექტიური გათავისუფლების პროცედურების შემთხვევებში

კომიტეტი ითვალისწინებს ინფორმაციას, რომელსაც შეიცავს საქართველოს მიერ წარდგენილი ანგარიში.

განმარტება და რეგულირების სფერო

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ შრომის კოდექსის 38-ე მუხლში, სადაც შეტანილია შესწორებები მასობრივი დათხოვნის შესახებ (2013 წლის 12 ივნისის ორგანული კანონი) (არასაანგარიშო პერიოდი), მოცემულია კოლექტიური დათხოვნის უფრო ზუსტი განმარტება: 15 კალენდარული დღის განმავლობაში, სულ მცირე, 100 დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულებების შეწყვეტა 37(1) მუხლის (ა) პუნქტით გათვალისწინებულ საფუძველზე (მაგ: ეკონომიკური გარემოებები; ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომელთა გამოც აუცილებელია სამუშაო ძალის შემცირება).

წინასწარი ინფორმირება და კონსულტაცია

წინა დასკვნაში (2014 წლის დასკვნები) კომიტეტმა აღნიშნა, რომ მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 29-ე მუხლს, ვინაიდან კანონმდებლობით ეფექტიანად არ არის გარანტირებული დასაქმებულთა უფლება ინფორმირებასა და კონსულტაციებზე კოლექტიური გათავისუფლების პროცედურებისას. ვითარება არ შეცვლილა, შესაბამისად, კომისია იმეორებს წინა დასკვნას ამ საკითხის შეუსაბამობაზე.

ანგარიშში მითითებულია, რომ შესწორებული შრომის კოდექსის 38-ე მუხლი ითვალისწინებს დამსაქმებლის ვალდებულებას, მასობრივ დათხოვნამდე არაუგვიანეს 45 დღისა, ამის შესახებ წერილობითი შეტყობინება გაუგზავნოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს, ასევე, თანამშრომლებს, რომელთა შრომითი ხელშეკრულებაც შეწყდა.

წინა დასკვნაში კომიტეტმა იკითხა, ითვალისწინებდა თუ არა კანონმდებლობა დასაქმებულთა წარმომადგენლების ინფორმირების უფლებასაც, თუმცა ანგარიშში არ არის წარმოდგენილი ინფორმაცია აღნიშნულ საკითხზე. შესაბამისად, კომიტეტი იმეორებს თავის მოთხოვნას ამ კუთხით.

პრევენციული ღონისძიებები და სანქციები

კომიტეტმა თავის წინა დასკვნაში იკითხა: რა სანქციები მოქმედებს, თუ დამსაქმებელი არ შეატყობინებს დაგეგმილი დათხოვნის შესახებ, შრომის კოდექსის 38-ე მუხლის მნიშვნელობით; რა სანქციები მოქმედებს, თუკი დამსაქმებელი ვერ აცნობებს დასაქმებულთა წარმომადგენლებს დაგეგმილ გათავისუფლებაზე; და რა სახის პრევენციული ღონისძიებები არსებობს, რომ პირი სამსახურიდან არ დაითხოვონ მანამდე, სანამ დამსაქმებელი არ შეასრულებს დასაქმებულთა წარმომადგენლების ინფორმირებისა და კონსულტირების ვალდებულებას.

ანგარიშში არ არის წარმოდგენილი ინფორმაცია აღნიშნულ საკითხზე. შესაბამისად, კომიტეტი იმეორებს კითხვებს ამ კუთხით.

დასკვნა

კომიტეტი ასკვნის, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 29-ე მუხლს, ვინაიდან ეფექტიანად არ არის დაცული დასაქმებულთა ინფორმირებისა და კონსულტაციის უფლება კოლექტიური გათავისუფლების პროცედურებისას.