

**შრომის ინსპექციის
სამსახურის სახელმძღვანელო**

**ევროპის სოციალური
ქარტიისა და შესაბამისი
სტანდარტების შესახებ**



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



შრომის ინსპექციის სამსახურის სახელმძღვანელო

ევროპის სოციალური ქარტიისა და შესაბამისი სტანდარტების შესახებ

2025 წლის აგვისტო

მომზადებულია მარიუს ბარტნიკასის მიერ*

*ევროპის საბჭოს საერთაშორისო ექსპერტი, საერთაშორისო ექსპერტების ჯგუფის წევრი, რომელმაც მოამზადა მასალები HELP-ის ელექტრონული სწავლების კურსისთვის „შრომითი უფლებები, როგორც ადამიანის უფლებები“, ვიტაუტას მაგნუსის უნივერსიტეტის ლექტორი, კაუნასი, ლიეტუვა, კაუნასის რეგიონალური სასამართლოს პრეზიდენტი, ლიეტუვის სასამართლო საბჭოს წევრი.

წინამდებარე ნაშრომში წარმოდგენილი ყველა მოსაზრება ეკუთვნის ავტორ(ებ)ს და შესაძლოა, არ ასახავდეს ევროპის საბჭოს ოფიციალურ პოზიციას.

ყველა შეცდომაზე პასუხისმგებელი არიან ავტორები.

წინამდებარე პუბლიკაცია მომზადდა ევროპის საბჭოს პროექტის ფარგლებში „სოციალური და ეკონომიკური უფლებების განმტკიცება საქართველოში“.

დოკუმენტიდან ამონარიდების (500 სიტყვამდე) ხელახალი გამოყენება ნებადართულია მხოლოდ არაკომერციული მიზნებით, თუ დაცული იქნება ტექსტის მთლიანობა, ამონარიდი არ გამოიყენება კონტექსტიდან ამოღებულად, არ წარმოგვიდგენს არასრულ ინფორმაციას, ან სხვაგვარად არ შეიყვანს მკითხველს შეცდომაში ტექსტის ბუნებასთან, გამოყენების სფეროსა ან შინაარსთან მიმართებით. წყარო ტექსტი ყოველთვის აღიარებული უნდა იყოს შემდეგნაირად: “© ევროპის საბჭო, წელი, გამოცემა“.

ყველა სხვა თხოვნა დოკუმენტის მთლიან ან ნაწილობრივ გამოქვეყნებაზე/თარგმნაზე უნდა წარედგინოს ევროპის საბჭოს კომუნიკაციების დირექტორატს (F-67075 Strasbourg Cedex ან publishing@coe.int).

წინამდებარე დოკუმენტთან დაკავშირებული სხვა კორესპონდენციები უნდა გაუგზავნოთ ევროპის საბჭოს ადამიანის უფლებათა დირექტორატის სოციალურ უფლებათა დეპარტამენტს, DGI, F-67075 Strasbourg Cedex ან social.charter@coe.int.

ყდა და დიზაინი:
შპს უნივერსალური კონსულტინგი
ფოტო: © shutterstock

წინამდებარე პუბლიკაციას არ გაუვლია რედაქტირება DPIV სარედაქციო განყოფილებაში, ტიპოგრაფიული და გრამატიკული შეცდომების შესასწორებლად.

© ევროპის საბჭო,
2025 წლის აგვისტო

სარჩევი

I. შესავალი და სამართლებრივი ჩარჩო	07
1. შრომის ინსპექციის სამსახურის მანდატისა და ქარტიით დაცული შესაბამისი სოციალური უფლებების მოკლე აღწერა	07
2. სამართლებრივი რეგულირების მნიშვნელოვანი ასპექტები	09
3. ზოგადი ასპექტები	10
II. ზოგადი სტანდარტები	12
1. გამოყენების ფარგლები	12
2. დისკრიმინაციის დაუშვებლობა	14
a. დისკრიმინაციის ნიშნები	16
b. ეფექტიანი გარანტიები	18
3. ღირსება (შევიწროებისგან დაცვა)	20
4. ოჯახური ვალდებულებები	23
5. პირადი ცხოვრების უფლება	24
III. შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა	27
1. უფლება უსაფრთხო და ჯანსაღ სამუშაო გარემოზე	27
2. პრევენცია	27
3. სამართლებრივი რეგულაცია	29
4. ზედამხედველობა	33
5. აღსრულება	35
IV. ინდივიდუალური შრომითი უფლებები	37
1. იძულებითი ან სავალდებულო შრომის აკრძალვა	37
2. სამუშაო და დასვენების დრო	42
a. გონივრული (მაქსიმალური) სამუშაო დრო	42
b. ზეგანაკვეთური სამუშაო	44
c. მოქნილი სამუშაო რეჟიმი	44
d. მორიგეობა მოლოდინის რეჟიმით	45
e. ღამის სამუშაო	45
f. სპეციალური გარანტიები	47
g. დასვენების მინიმალური პერიოდები	47
h. ყოველწლიური შვებულება	48
i. ორსულობისა და მშობიარობის გამო (დეკრეტული) შვებულება	49
j. სახელმწიფო უქმე დღეები	51

3. სამართლიანი ანაზღაურება	52
a. ცხოვრების ღირსეული დონე	52
b. ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება	54
c. თანაბარი ანაზღაურება	55
d. წინასწარი შეტყობინების პერიოდი სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევებში	57
e. ხელფასიდან დაქვითვის საგამონაკლისო ბუნება	59
4. დაცვა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში	61
a. მოქმედების არეალი	61
b. გათავისუფლების საფუძვლები	62
c. სათანადო კომპენსაცია და გასაჩივრების უფლება	64
V. კოლექტიური შრომითი უფლებები	65
1. ორგანიზების უფლება	65
2. მუშაკთა წარმომადგენლების დაცვა	69
3. ინფორმაციისა და კონსულტაციის მიღების უფლება	71
4. კოლექტიური მოლაპარაკება	73
a. ერთობლივი კონსულტაციები	73
b. კოლექტიური ხელშეკრულებები	74
5. კოლექტიური შრომითი დავები	76
6. კოლექტიური მოქმედება	77

I. შესავალი და სამართლებრივი ჩარჩო

საქართველოს შრომის ინსპექციის სამსახურის (LIO) სახელმძღვანელო ევროპის სოციალური ქარტიისა (ESC)¹ და შესაბამისი სტანდარტების შესახებ შემუშავდა შრომის ინსპექტორებისთვის, რათა გააცნოს ქარტიის შინაარსი და ძირითადი სტანდარტები, სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტისა (ECSR) და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს (ECtHR) პრეცედენტული სამართალი, ასევე, ქარტიის გავლენა იმ ეროვნულ სამართლებრივ ნორმებზე, რომელთა ეფექტიანი აღსრულებაც შრომის ინსპექციის კომპეტენციაში შედის. სახელმძღვანელოს მიზანია შრომის ინსპექტორთა აღჭურვა შესაბამისი ცოდნითა და ინსტრუმენტებით, რათა დაიცვან შრომითი სტანდარტები, ხელი შეუწყონ შრომითი უფლებების უზრუნველყოფას და ეფექტიანად უპასუხონ დარღვევებს.

1. შრომის ინსპექციის სამსახურის მანდატისა და ქარტიით დაცული შესაბამისი სოციალური უფლებების მოკლე აღწერა

შრომის ინსპექციის სამსახური მთავარი სახელმწიფო ორგანოა, რომელიც პასუხს აგებს შრომითი უფლებების, ასევე, შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სტანდარტების მონიტორინგსა და აღსრულებაზე ქვეყანაში. იგი მნიშვნელოვან როლს ასრულებს დასაქმებულთა უფლებების დაცვაში, სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოების უზრუნველყოფასა და სამართლიანი დასაქმების ხელშეწყობაში.²

LIO-ს მანდატი მოიცავს შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებულ მრავალ მიმართულებას, მათ შორისაა:

- შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა (უსაფრთხოების ზომების მიღება, რისკის პრევენცია და დამცავი რეგულაციების შესრულება სამუშაო ადგილზე);
- შრომითი უფლებები (მონიტორინგი სამუშაო პირობებზე, შრომით ხელშეკრულებებზე, სამართლიან ანაზღაურებასა და სხვა შესაბამის ასპექტებზე);
- თანასწორი მოპყრობა და დისკრიმინაციის დაუშვებლობა (გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფა და ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის აღსრულება სამუშაო ადგილზე);
- იძულებითი შრომა და ტრეფიკინგი (ასეთი შემთხვევების გამოვლენა და მათზე რეაგირება).

მანდატის შესაბამისად, შრომის ინსპექციის სამსახური უფლებამოსილია:

- წინასწარი შეტყობინების გარეშე ჩაატაროს ინსპექტირება სამუშაო ადგილზე, რათა შეაფასოს შრომითი უფლებებისა და უსაფრთხოების სტანდარტების დაცვა;
- გამოიძიოს დარღვევები, რომლებიც უკავშირდება შრომით ხელშეკრულებებს, სამუშაო დროს, ანაზღაურებასა და შრომის უსაფრთხოებას;
- გამოსცეს შესასრულებლად სავალდებულო რეკომენდაციები და დააწესოს

1 ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული) (<https://www.coe.int/en/web/european-social-charter>).

2 საქართველოს კანონი „შრომის ინსპექციის შესახებ“, მუხლი 5, No.7178-III, 2020 (<https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/5003057?publication=4>).

სანქციები მათი შეუსრულებლობისათვის;

- საზოგადოებას მიაწოდოს ინფორმაცია, რომელიც ხელს შეუწყობს შრომითი ნორმების დაცვას, და იზრუნოს საზოგადოებრივი ცნობიერების ამაღლებაზე საინფორმაციო კამპანიებითა და სხვა ეფექტიანი ღონისძიებებით;
- ითანამშრომლოს საერთაშორისო ორგანიზაციებსა და ეროვნულ ინსტიტუტებთან, საქართველოში შრომის პირობების გასაუმჯობესებლად.³

შრომის ინსპექციის სამსახურის საქმიანობა ეფუძნება როგორც ეროვნულ კანონმდებლობას, ისე საერთაშორისო შრომით სტანდარტებს, მათ შორის, რომლებსაც ადგენს ევროპის სოციალური ქარტია, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია და სხვა შესაბამისი საერთაშორისო ხელშეკრულებები. ევროპულ და საერთაშორისო შრომით სტანდარტებთან ჰარმონიზებით, LIO ხელს უწყობს საქართველოს შრომის ბაზრის გაძლიერებას და ეროვნული პოლიტიკის დაახლოებას ევროკავშირისა და ევროპის საბჭოს მოთხოვნებთან.

ევროპის სოციალური ქარტია ფუნდამენტური ინსტრუმენტია, რომელიც იცავს სოციალურ და ეკონომიკურ უფლებებს ევროპის მასშტაბით. იგი ითვალისწინებს უფლებათა ფართო სპექტრს, რომლებიც უკავშირდება დასაქმებას, საცხოვრებელ პირობებს, ჯანმრთელობას, განათლებასა და სოციალურ დაცვას. შრომის ინსპექციის ორგანოებისთვის აუცილებელია ქარტიისა და მასთან დაკავშირებული სასამართლო პრაქტიკის ცოდნა შრომითი სტანდარტების შესასრულებლად და დასაქმებულთა უფლებების დასაცავად.

ევროპის სოციალური ქარტია მოიცავს შრომის ინსპექციის საქმიანობისთვის არსებითად მნიშვნელოვან დებულებებს, როგორიცაა: უფლება შრომის სამართლიან პირობებზე (მუხლი 2); უფლება უსაფრთხო და ჯანსაღ სამუშაო გარემოზე (მუხლი 3); უფლება შრომის სამართლიან ანაზღაურებაზე (მუხლი 4); ორგანიზების უფლება (მუხლი 5); და კოლექტიური მოლაპარაკების უფლება (მუხლი 6). ყველა მათგანი საფუძველს ქმნის შრომითი უფლებებისთვის და განსაზღვრავს სტანდარტებს, რომლებიც უნდა შეასრულონ შრომის ინსპექციის ორგანოებმა.

ECSR მონიტორინგს უწევს ქარტიის შესრულებას, განმარტავს მის დებულებებს და იძლევა რეკომენდაციებს მათ განხორციელებაზე.⁴ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, რომელიც განიხილავს როგორც სამოქალაქო და პოლიტიკური, ისე სოციალური და ეკონომიკური უფლებების დარღვევებს ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის (ECHR) საფუძველზე, ამ უფლებათა ჰარმონიულად დაცვისათვის, საკუთარ პრეცედენტულ სამართალში ეყრდნობა ESC-ის სასამართლო პრაქტიკით დადგენილ ღირებულებებს.⁵ ამ საერთაშორისო ორგანოთა პრაქტიკის სიღრმისეულ ცოდნას გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს შრომის ინსპექციის სამსახურისთვის.

3 საქართველოს კანონი „შრომის ინსპექციის შესახებ“, მუხლი 5.

4 <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/european-committee-of-social-rights>.

5 <https://www.echr.coe.int/>.

2. სამართლებრივი რეგულირების მნიშვნელოვანი ასპექტები

ევროპის სოციალური ქარტიის რატიფიცირება ეფუძნება *à la carte* პრინციპს. ⁶საქართველოს ქარტია რატიფიცირებული აქვს 2005 წლის 22 აგვისტოს, 98 პუნქტიდან 63-ის მიღებით.⁷ მათ შორისაა დებულებები შრომითი უფლებების შესახებ, რომლებიც უკავშირდება შრომის ინსპექციის სამსახურის საქმიანობას. ესენია: შრომის უფლება (მუხლი 1); უფლება გონივრულ სამუშაო საათებსა და დასვენების პერიოდებზე (მუხლი 2.1 და 2.5); უფლება ანაზღაურებად სახელმწიფო უქმე დღეებზე (მუხლი 2.2); უფლება დამატებით გარანტიებზე ღამის სამუშაოს შემსრულებელთათვის (მუხლი 2.7); უფლება გაზრდილი ანაზღაურების მიღებაზე ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის (მუხლი 4.2); ქალისა და კაცის თანაბარი ანაზღაურების უფლება თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის (მუხლი 4.3); უფლება გონივრულ ვადაში ინფორმირებაზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ (მუხლი 4.4); ორგანიზების უფლება (მუხლი 5); კოლექტიური მოლაპარაკების უფლება (მუხლი 6); ბავშვებისა და ახალგაზრდების უფლება დაცვაზე (მუხლი 7); დასაქმებულ ქალთა უფლება დედობის დაცვაზე სამუშაო დროისა და სახიფათო სამუშაო პირობების ქრილში (მუხლი 8.3–8.5); თანაბარი შესაძლებლობებითა და თანასწორი მოპყრობით სარგებლობის უფლება, სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის გარეშე (მუხლი 20); სამუშაო ადგილზე ღირსების დაცვის უფლება (მუხლი 26); ოჯახური ვალდებულებების მქონე მუშაკთა უფლება თანაბარ შესაძლებლობებსა და თანასწორ მოპყრობაზე (მუხლი 27).

მეორე მხრივ, საქართველოს ჯერ არ მიუღია ქარტიის რიგი მნიშვნელოვანი დებულებები. მათ შორისაა: უფლება ყოველწლიურ ანაზღაურებად შვებულებაზე (მუხლი 2.3); უფლება სამუშაო საათების შემცირებასა ან დამატებით შვებულებაზე სახიფათო ან მავნე სამუშაოზე დასაქმებულთათვის (მუხლი 2.4); უფლება ინფორმირებულობაზე შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესახებ (მუხლი 2.6); უფლება უსაფრთხო და ჯანსაღ სამუშაო გარემოზე (მუხლი 3); სამართლიანი ანაზღაურების უფლება ცხოვრების ღირსეული დონის უზრუნველსაყოფად (მუხლი 4.1); უფლება ხელფასიდან გამოქვითვის მაქსიმალურ ზღვარზე (მუხლი 4.5); უფლება შვებულებაზე ორსულობისა და მშობიარობის გამო (მუხლი 8.1); შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლება დასაქმებაზე (მუხლი 15.2); ინფორმაციისა და კონსულტაციის მიღების უფლება (მუხლი 21); სამუშაო პირობებისა და სამუშაო გარემოს განსაზღვრასა და გაუმჯობესებაში მონაწილეობის უფლება (მუხლი 22).

აღსანიშნავია, რომ კომიტეტი აფასებს როგორც ეროვნულ რეგულაციათა შესაბამისობას ქარტიის რატიფიცირებულ დებულებებთან, ისე მიღწეულ პროგრესს ქარტიის იმ დებულებებით რეგულირებულ სფეროებში, რომლებიც კონკრეტულ სახელმწიფოს ჯერ არ მიუღია.⁸ ასეთი შეფასება – სადაც ეროვნული სამართლებრივი რეგულაციების ცალკეული დებულებები განხილულია ქარტიისა და მასში განსაზღვრული სტანდარტების ქრილში – არა მხოლოდ გზავნილია გადაწყვეტილების მიმღებ პირთათვის, არამედ რეგულაციის განმარტების მნიშვნელოვან წყაროდ მოიაზრება პრაქტიკოსი იურისტებისთვის, მათ შორის, შრომის ინსპექტორებისთვის.

6

7

8

გასათვალისწინებელია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსის 77.1 მუხლი⁹ გამორიცხავს შრომის ინსპექციის სამსახურის უფლებამოსილებას, სანქციები დააწესოს კოდექსის 47-50 მუხლებით გათვალისწინებულ უფლებათა დარღვევისთვის, რომლებიც არეგულირებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საკითხებს. ამავდროულად, როგორც ზემოთ ვიხილეთ, შრომის ინსპექციის სამსახურის მანდატი მოიცავს არა მხოლოდ ინსპექტირებას და დარღვევებზე რეაგირებას (სანქციების დაწესებას), არამედ ინფორმაციისა და კონსულტაციების მიწოდებასაც, ასევე, უფლებას საკანონმდებლო ინიციატივის წარდგენაზე. შესაბამისად, სტანდარტები, რომლებსაც ქარტია ადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სამართლებრივ რეგულირებასთან მიმართებით,¹⁰ ვერ ჩაითვლება არარელევანტურად შრომის ინსპექციის სამსახურის საქმიანობისთვის.

3. ზოგადი ასპექტები

სანამ ვისაუბრებთ ქარტიით დადგენილ სამართლებრივი რეგულირების სტანდარტებზე, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ქარტიის სტანდარტთა ეროვნულ კანონმდებლობაში ინტეგრაციის შეფასებისას, კომიტეტი ითვალისწინებს სამართლებრივ ნორმათა როგორც ადეკვატურობას, ისე პრაქტიკაში განხორციელებას. ადეკვატურობის ცნება ქარტიის H მუხლის კონტექსტში, რომლის თანახმადაც ESC-ის დებულებები არ უნდა ზღუდავდეს ეროვნული კანონმდებლობის იმ ნორმათა მოქმედებას, რომლებიც უკეთეს პირობებს სთავაზობს ქარტიით დაცულ პირებს, გულისხმობს, რომ ქარტიით დადგენილი სტანდარტები უნდა განიხილებოდეს როგორც მინიმალური ზღვარი, აუცილებელი გარანტიები დასაქმებულთა უფლებების დასაცავად.

ამავდროულად, მხოლოდ ის ფაქტი, რომ ეროვნული კანონმდებლობა შეიცავს ნორმას გარკვეული ქცევის აკრძალვას ან უფლების მინიჭებაზე, არ კმარა ქარტიით დადგენილი სტანდარტის ეფექტიანად შესრულებისათვის. აუცილებელია ისეთი ზომების მიღებაც, რომლებიც უზრუნველყოფს ამ ნორმის პრაქტიკულ განხორციელებას, და შრომის ინსპექციის ორგანოებს გადამწყვეტი როლი ეკისრებათ მის ეფექტიან აღსრულებაში.¹¹ მაგალითად, ECSR-მა აღნიშნა, რომ 15 წლამდე ასაკის ბავშვთა დასაქმების აკრძალვა ვერ ჩაითვლება ეფექტიან ზომად, როცა არსებობს მონაცემები დარღვევების შესახებ და არასრულწლოვანთა დასაქმების არაერთი მაგალითი, თუმცა შესაბამისი პრაქტიკული ნაბიჯები არ იდგმება ამ სამართლებრივი ნორმის სათანადოდ აღსრულებისათვის.¹²

პრაქტიკოსი იურისტებისთვის არანაკლებ საგულისხმო ასპექტია ეროვნული სამართლებრივი ნორმების განმარტება და გამოყენება. თუ არსებობს სამართლებრივი რეგულირების ხარვეზები, ან გაურკვევლობა არსებული ნორმის

9 საქართველოს შრომის კოდექსი, No.4113-რს, 2020 (<https://matsne.gov.ge/en/document/view/1155567?publication=21>).

10 მათ შორისაა: დაცვის უფლება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში (მუხლი 24), დაცვა დედობასთან დაკავშირებული უკანონო გათავისუფლებისგან (მუხლი 8.2) (არცერთი არ მიუღია საქართველოს) და ინფორმაციისა და კონსულტაციის მიღების უფლება კოლექტიური გათავისუფლების პროცედურებში (მუხლი 29) (საქართველოს მიღებული აქვს).

11 ევროპის სოციალური ქარტიის I მუხლი; International Commission of Jurists v. Portugal, სარჩელი №1/1998, ECSR-ის გადაწყვეტილება, 1999 წლის 9 სექტემბერი (პარ. 32) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-01-1998-dmerits-en>); European Federation of National Organisations working with the Homeless (FEANTSA) v. Slovenia, სარჩელი №53, ECSR გადაწყვეტილება, 2009 წლის 8 სექტემბერი (პარ. 28) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-53-2008-dmerits-en>); International Association Autism-Europe v. France, სარჩელი №13/2002, ECSR-ის გადაწყვეტილება, 2003 წლის 4 ნოემბერი (პარ. 53) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-13-2002-dmerits-en>).

12 International Commission of Jurists v. Portugal, სარჩელი №1/1998, ECSR-ის გადაწყვეტილება, 1999 წლის 9 სექტემბერი (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-01-1998-dmerits-en>).

კონკრეტულ სიტუაციაში გამოყენებასთან მიმართებით, გასათვალისწინებელი იქნება ESC-ის სტანდარტები და განმარტებები, რომლებიც გვხვდება სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტისა და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალში, მით უფრო, თუ სახელმწიფოს უკვე რატიფიცირებული აქვს ქარტიის შესაბამისი დებულებები. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ECSR-მა ქარტიის სტანდარტები ისე განმარტა, რომ შესაძლებელი ყოფილიყო მათი გამოყენება არსებულ სიტუაციებსა და პრობლემებზე რეაგირებისთვის. ევროპის სოციალური ქარტია ცოცხალი ინსტრუმენტია, რომელიც ეძღვნება ღირსების, თანასწორობისა და სოლიდარობის ღირებულებებს. შესაბამისად, მისი მიზანია სიცოცხლისა და აზრის მინიჭება ყველა ადამიანის ფუნდამენტური სოციალური უფლებებისთვის. ქარტიის განმარტებისას გამოყენებული ტელეოლოგიური მიდგომა გულისხმობს ისეთი ინტერპრეტაციის მოძებნას, რომელიც ყველაზე მეტად შეესაბამება ქარტიის მიზნებისა და ამოცანების მიღწევას, და არა რომელიც მაქსიმალურად ავიწროებს სახელმწიფოს ვალდებულებებს.¹³

შრომის ინსპექციის სამსახურის პერსპექტივიდან, განსაკუთრებულად მნიშვნელოვანია ეფექტიანი საპროცესო გარანტიებისა და შემაკავებელი სანქციების არსებობა დარღვევათა როგორც პრევენციის, ისე ეფექტიანი გამოძიებისა და სანქცირებისთვის. ამასთანავე, მისი მანდატის არანაკლებ მნიშვნელოვანი ნაწილი უკავშირდება ინფორმაციის გავრცელებას და კონსულტაციების გაწევას, ასევე, წინადადებების მომზადებას სამართლებრივი რეგულირების ცვლილებებზე იმ სფეროებში, სადაც არ არის უზრუნველყოფილი ქარტიის სტანდარტები ეროვნულ დონეზე. ასეთი ყოვლისმომცველი მანდატი შრომის ინსპექციის სამსახურს საშუალებას აძლევს, ეფექტიანად შეასრულოს კანონით განსაზღვრული მიზნები, ქარტიით დადგენილი სტანდარტები კი შეიძლება სახელმძღვანელო წყაროდ იქცეს მისი საქმიანობისთვის.

13 World Organisation against Torture v. Ireland, სარჩელი №18/2003, ECSR-ის გადაწყვეტილება, 2004 წლის 7 დეკემბერი (პარ. 60) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-18-2003-dmerits-en>);
Defence for Children International (DCI) v. Belgium, სარჩელი №69/2011, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2012 წლის 23 ოქტომბერი (პარ. 30) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-69-2011-dmerits-en>).

II. ზოგადი სტანდარტები

1. გამოყენების ფარგლები

ევროპის სოციალური ქარტიით დადგენილ უფლებათა ეფექტიანად დაცვა მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული გამოყენებული დაცვის ფარგლებზე, ასევე იმაზე, არსებობს თუ არა სამართლებრივი რეგულაციებისთვის გვერდის ავლის შესაძლებლობა. მუშაკის უფლება, საარსებო სახსრები გამოიმუშაოს მის მიერ თავისუფლად არჩეული საქმიანობით (მუხლი 1.2) – რაც, ECSR-ის თანახმად, მოიცავს იძულებითი შრომის აკრძალვას¹⁴ – საჭიროს ხდის „დასაქმებულის“ ცნების ფართოდ განმარტებას. ტრადიციულად, „დასაქმებულად“ მოიაზრება პირი, რომელიც მუშაობს შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, თუმცა ქარტიის ტექსტში გამოყენებულია ტერმინი „მუშაკი“ და არა „დასაქმებული“. სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის პრაქტიკიდან ნათლად ჩანს, რომ ასეთი არჩევანი შემთხვევითი არ არის და მხოლოდ ის ფაქტი, რომ პირი შრომითი ხელშეკრულების გარეშე მუშაობს, ვერ გამოდგება საფუძვლად დასკვნისთვის, რომ მას არ აქვს უფლება შრომითი ურთიერთობებიდან მომდინარე გარანტიებით სარგებლობაზე.

„პლატფორმული“ ან „გიგეკონომიკის“ სამართლებრივი რეგულირების განხილვისას, ECSR შეისწავლის: როგორ განიხილავს ეროვნული კანონმდებლობა ამ სფეროში მომუშავე პირებს – როგორც დასაქმებულებს, თვითდასაქმებულებს, თუ შუალედური კატეგორიის პირებს; როგორია მათი უფლებები სამუშაო დროის, ანაზღაურებადი შვებულებისა და მინიმალური ხელფასის კუთხით; მოიცავს თუ არა შრომის ინსპექციის უფლებამოსილება ექსპლუატაციისა და არასამართლიანი სამუშაო პირობების პრევენციას ამ სექტორში; დარა სამართლებრივი საშუალებები აქვთ მუშაკებს დასაქმების სტატუსის გასაჩივრებისთვის.¹⁵ ECSR დადებითადააფასებს სამართლებრივ ჩარჩოს, რომელიც დამსაქმებლებს ავალდებულებს, შეამოწმონ, რას მოიცავს მათ მიერ გაფორმებული ხელშეკრულება – შრომით ურთიერთობას, თუ თვითდასაქმებას; შრომის ინსპექციის სამსახური კი უფლებამოსილია, ჩაატაროს ინსპექტირება და, არასაკმარისი რეგულირების პირობებში, რეტროაქტიულადაც გაავრცელოს შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელი წესები.¹⁶

ეს ტენდენცია თვალსაჩინოა ECSR-ის სხვა შეფასებებშიც ქარტიის დებულებათა შესახებ. მაგალითად, დასკვნებში ქარტიის 24-ე მუხლის შესახებ (დაცვის უფლება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში), კომიტეტმა აღნიშნა, რომ მუშაკთა გათავისუფლებისგან დაცვის მექანიზმები უნდა მოიცავდეს გარანტიებს, რათა პლატფორმულ ან გიგეკონომიკის სფეროებში დამსაქმებლებმა ვერ შეძლონ შრომითი კანონმდებლობის გვერდის ავლა იმ მიზეზით, თითქოს სამუშაოს შემსრულებელი პირი თვითდასაქმებულია, მაშინ, როცა ფაქტობრივი პირობების შესწავლისას, შეიძლება გამოვლინდეს შრომითი ურთიერთობის არსებობის ნიშნები.¹⁷ გარდა ამისა, ქარტიის მე-3 მუხლი – უფლება უსაფრთხო და ჯანსაღ სამუშაო გარემოზე – განიხილება გარანტიად, რომლის მიზანია უსაფრთხო და

¹⁴ დასკვნები I – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 1-2 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=I_Ob_-3/Ob/EN).

¹⁵ დასკვნები 2020 – საქართველო – მუხლი 1-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/?i=2020/def/GEO/1/2/EN>); დასკვნები 2020 – ლიეტუვა – მუხლი 1-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/?i=2020/def/LTU/1/2/EN>).

¹⁶ დასკვნები XXII-1 – გერმანია – მუხლი 1-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/?i=XXII-1/def/DEU/1/2/EN>).

¹⁷ დასკვნები 2020 – ალბანეთი – მუხლი 24 (<https://hudoc.esc.coe.int/?i=2020/def/ALB/24/EN>).

ჯანსაღი სამუშაო გარემოს შექმნა არა მხოლოდ დაქირავებული მუშაკებისთვის, არამედ თვითდასაქმებული პირებისთვისაც. ეს ნორმა უნდა გავრცელდეს ეკონომიკის ყველა სექტორზე, განსაკუთრებით, ტექნოლოგიური პროგრესის ფონზე და ყველა დარგის მზარდი მექანიზაციის გათვალისწინებით.¹⁸

ამ კონტექსტში აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი შედარებით ვიწროდ განმარტავს დაცვის ბენეფიციარებს შრომითი უფლებების სფეროში და მოიცავს მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებულ პირებს.¹⁹ ეს მაშინ, როცა საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის უსაფრთხოებისა შესახებ“²⁰ უფრო ფართო განსაზღვრებას ითვალისწინებს და მოიცავს იმ დასაქმებულებსაც, რომლებიც სამუშაოს ასრულებენ შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, და „სხვა პირებსაც“, რომლებიც სამუშაოს ან აქტივობას ასრულებენ დამსაქმებლის ნებართვით, ან სხვა შეთანხმების საფუძველზე.²¹

ქართულის ზემოთ განხილულ დებულებათა განმარტების კონტექსტში, შეიძლება ითქვას, რომ შრომის ინსპექციის სამსახურის მანდატი უნდა მოიცავდეს უფლებას, არა მხოლოდ შეაფასოს ყველა პირის სამუშაო პირობების შესაბამისობა შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მოთხოვნებთან, არამედ სამართლებრივად დაადგინოს შრომითი ურთიერთობის არსებობა, ფოკუსით მის შინაარსზე და არა ფორმაზე (ანუ ხელშეკრულების დასახელებაზე). სხვა სიტყვებით, პირს, რომელთანაც გაფორმებულია სამოქალაქო ხელშეკრულება (მომსახურების გაწევაზე, ავტორობაზე და ა.შ.), შეუძლია, მოითხოვოს შრომითი ურთიერთობებიდან მომდინარე უფლებები (მაგ. მინიმალური ხელფასის მიღება; გათავისუფლება მხოლოდ კანონით დადგენილი საფუძვლებით და სხვა), იმ მოტივით, რომ ეს ურთიერთობა არსებითად შეესაბამება შრომითი ურთიერთობის არსს.²² ამავდროულად, როგორც შრომითი დაცვის განმხილველ სასამართლოს, ისე შრომის ინსპექციის სამსახურს, რომელიც საკუთარი მანდატის ფარგლებში აფასებს სიტუაციას, უნდა შეეძლოს მხარეთა შორის შრომითი ურთიერთობის დადგენა და შრომითი კანონმდებლობის ნორმებისა თუ ამ ნორმებში გათვალისწინებული სტანდარტების გამოყენება დასაქმებულთა უფლებების დასაცავად.

ამგვარი განმარტების საგულისხმო მაგალითია საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის რეკომენდაციები პლატფორმულ სფეროში დასაქმებულთა, კერძოდ, Bolt-ისა²³ და Wolt-ის²⁴ კურიერთა უფლებებთან მიმართებით, სადაც შრომითი ურთიერთობის ძირითად ნიშნებად მითითებულია: პროცესზე ორიენტირება (შრომითი ფუნქციების შესრულება), დაქვემდებარება (სამუშაოს შესრულების წესის განსაზღვრა დამსაქმებლის მიერ) და ანაზღაურებადობა (სარგებლის მიღება შესრულებული ფუნქციებისთვის). ამ ნიშნების გამოკვეთისას, შრომითი ურთიერთობის ფაქტი დგინდება იმის მიუხედავად, როგორ არის ფორმალიზებული ხელშეკრულება, სამუშაოს შემსრულებელი კი ფასდება დასაქმებულად,

18 დასკვნები II – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 3 (https://hudoc.esc.coe.int/?i=II_Ob_-3/Ob/EN).

19 საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 3.3.

20 საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“, No.4283-III, 2019 (<https://shroma.ge/wp-content/uploads/2021/10/Organic-Law-of-Georgia-on-Occupational-Health-and-Safety-EN.pdf>).

21 საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“, მუხლი 3.

22 საქართველოს შრომის კოდექსის 2.1 მუხლის თანახმად, „შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ“.

23 <https://ombudsman.ge/eng/qvela-rekomendatsia/sakhalkho-damtsvelma-boltis-gafitsuli-kurierebis-sakmeze-diskriminatsia-daadgina>.

24 <https://ombudsman.ge/eng/191127024215ganskhvavebuli-politikuri-mosazreba/sakhalkho-damtsvelma-voltis-kurierebis-mimart-shromit-urtiertobashi-ganskhvavebuli-mosazrebis-nishnit-diskriminatsia-daadgina>.

რომელზეც ვრცელდება შრომითი ურთიერთობით წარმოშობილი გარანტიები და რომლის მიმართ განსხვავებული მოპყრობაც გამოიწვევს დისკრიმინაციას. როდესაც გამოხატავდა მოსაზრებას პლატფორმულ სფეროში მომუშავე პირის დასაქმებულად (და არა დამოუკიდებელ კონტრაქტორად ან თვითდასაქმებულად) მიჩნევის შესახებ, სახალხო დამცველმა, სხვა გარემოებებთან ერთად, ხაზი გაუსვა, რომ: ეს სამუშაო სრულდება პლატფორმის მიერ წინასწარ დადგენილი პირობების შესაბამისად, მკაცრი ინსტრუქციებითა და ზედამხედველობით; კურიერისთვის აუცილებელია პლატფორმაზე რეგისტრაცია; ანაზღაურების ოდენობას, გამოთვლის წესს და გადახდის ფორმას ადგენს პლატფორმა; პლატფორმას უფლება აქვს, კურიერის სახელით გააუქმოს შეკვეთები, შეაფასოს მიწოდებული სერვისის ხარისხი და იმოქმედოს შედეგების მიხედვით, მათ შორის, დროებით ან მუდმივად შეზღუდოს პლატფორმის გამოყენება; ის აკონტროლებს მომსახურების განვასთან დაკავშირებულ ყველა ინფორმაციასაც (გეოგრაფიულ მდებარეობას, მიწოდებათა რაოდენობასა და ხანგრძლივობას, მომხმარებელთა შეფასებებს და სხვა).

2. დისკრიმინაციის დაუშვებლობა

ESC-ის E მუხლის თანახმად, ქარტიით გათვალისწინებული უფლებებით სარგებლობა უზრუნველყოფილი უნდა იყოს ნებისმიერი ნიშნით დისკრიმინაციის გარეშე, როგორიცაა რასა, კანის ფერი, სქესი, ენა, რელიგია, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულება, ეროვნული ან სოციალური წარმომავლობა, ჯანმრთელობის მდგომარეობა, ეროვნული უმცირესობის წევრობა, დაბადება ან სხვა სტატუსი. ECtHR-ის პრაქტიკის შეფასებისას, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ეს პრინციპები გამყარებულია ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-14 მუხლითა და მე-12 ოქმითაც. აღნიშნული დებულებები დამოუკიდებლად არ არსებობს და გამოიყენება კონვენციის ან ქარტიის ერთ-ერთ მატერიალურ მუხლთან ერთად.²⁵ მაგალითად, რომელიმე სფეროში პროფკავშირის სავარაუდო დისკრიმინაციული შეზღუდვის განხილვისას, შეფასება უნდა ჩატარდეს ქარტიის E მუხლის გამოყენებით, მე-5 მუხლთან ერთობლიობაში, რომელიც არეგულირებს ორგანიზების უფლებას.²⁶

ევროპის სოციალური ქარტიის დებულებები დისკრიმინაციის დაუშვებლობისა და თანასწორობის შესახებ გამყარებულია შემდეგ მუხლებშიც: 1.2 (მუშაკის უფლება, საარსებო სახსრები გამოიმუშაოს მის მიერ თავისუფლად არჩეული საქმიანობით); 4.3 (უფლება თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების მიღებაზე); 15.2 (შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მუშაკთა უფლებები); 20 (თანაბარი შესაძლებლობებითა და თანასწორი მოპყრობით სარგებლობის უფლება დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის სფეროში, სქესობრივი დისკრიმინაციის გარეშე).²⁷

დისკრიმინაცია შეიძლება გამოვლინდეს ერთსა და იმავე მდგომარეობაში მყოფ პირთა განსხვავებულად მოპყრობითაც და განსხვავებულ მდგომარეობაში მყოფ პირთა ერთნაირად მოპყრობითაც; ასევე შეიძლება წარმოიშვას, როდესაც

25 Syndicat des Agrégés de l'Enseignement Supérieur (SAGES) v. France, სარჩელი №26/2004, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2005 წლის 15 ივნისი (პარ. 34) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-26-2004-dmerits-en>); Van Der Mussele v. Belgium, სარჩელი №8919/80, ECtHR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 1983 წლის 23 ნოემბერი (პარ. 43) (<https://hudoc.echr.coe.int/eng/?i=001-57591>).

26 Syndicat des Agrégés de l'Enseignement Supérieur (SAGES) v. France, სარჩელი №26/2004, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2005 წლის 15 ივნისი (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-26-2004-dmerits-en>).

27 აღნიშნული ყველა დებულება, 15.2 მუხლის გარდა, რატიფიცირებული აქვს საქართველოს.

სათანადოდ და პოზიტიურად არ არის გათვალისწინებული განსხვავებები, ან არ მიიღება ადეკვატური ზომები, რათა ყველა პირს ჰქონდეს რეალური წვდომა ყველასთვის გათვალისწინებულ უფლებებსა და კოლექტიურ სარგებელობაზე.²⁸

თუ მსგავს ვითარებაში მყოფ პირთა მიმართ განსხვავებული მოპყრობა არ ემსახურება ლეგიტიმურ მიზანს და არ ეფუძნება ობიექტურ და გონივრულ საფუძვლებს, ეს დისკრიმინაციაა, რაც არღვევს ევროპის სოციალური ქარტიით დადგენილ პრინციპებს.²⁹ დისკრიმინაციის ცნება მოიცავს ისეთ შემთხვევებსაც, როდესაც ადამიანს ან ადამიანთა ჯგუფს, სხვებთან შედარებით, ნაკლებად ხელსაყრელად ეპყრობიან, სათანადო დასაბუთების გარეშე.³⁰ მაგალითად, ECSR-მა განიხილა შემთხვევა, როდესაც ზოგიერთ მუზეუმსა და სახელოვნებო დაწესებულებაში ოფიციალური გიდის მომსახურების უფლება უკავშირდებოდა კონკრეტული ორგანოების მიერ გაცემულ ნებართვას. კომიტეტმა დაადგინა, რომ ნებართვის არმქონე თარჯიმან-გიდებსა და დიპლომირებულ ლექტორებზე დაწესებული შეზღუდვა არაგონივრულად ზღუდავდა მათ შრომის უფლებას, რადგან ამ მუშაკთა კატეგორიებს შორის არ არსებობდა ისეთი განსხვავება, რომელიც გაამართლებდა სხვადასხვა სტანდარტის გამოყენებას.³¹ მსგავს დასკვნას შეიცავს საქართველოს სახალხო დამცველის ზემოთ განხილული რეკომენდაციებიც.

თანაბარი შესაძლებლობების პრინციპი ითვალისწინებს კონკრეტული უფლებების მინიჭებას ადამიანთა ჯგუფებისთვის, რომლებიც, რეალურად, განსხვავებულ სიტუაციაში იმყოფებიან და, ამის გამო, საჭიროებენ სპეციფიკურ უფლებებს, რათა შეძლონ სხვათა თანასწორი შესაძლებლობებით სარგებლობა. დისკრიმინაცია შეიძლება დადგინდეს მაშინაც, როცა ერთი და იგივე წესი ყველაზე ერთნაირად ვრცელდება სათანადო დარარის გათვალისწინებული შესაბამისი განსხვავებები. ამასთან, როდესაც სახელმწიფო სათანადოდ ვერ ითვალისწინებს ყველა არსებით განსხვავებას, ან ვერ დგამს ნაბიჯებს, რომ ყველასთვის გათვალისწინებული უფლებები და კოლექტიური სარგებელი რეალურად ხელმისაწვდომი გახდეს ყველასთვის, ეს შეიძლება იყოს დისკრიმინაცია.³² მაგალითად, ქვემოთ განხილულ შემთხვევებში, უფრო ხელსაყრელი რეგულაციის გავრცელება გარკვეულ ჯგუფებზე – მათ შორის, შშმ პირებზე, ორსულებსა ან ახალგაზრდა მუშაკებზე – პოზიტიურ ღონისძიებად შეფასდა დისკრიმინაციასთან ბრძოლისათვის. ეს იმიტომ, რომ ამ ჯგუფების წარმომადგენლებს მეტი სირთულე ექმნებათ შრომის ბაზარზე შესვლისას ან დარჩენისას – ანუ მათი სტატუსი ხასიათდება განსაკუთრებული ნიშნებით, რის გამოც ზოგადი რეგულაციის გამოყენება მათ მიმართ ინვესტ დისკრიმინაციას.

28 International Federation of Human Rights (FIDH) v. Belgium, სარჩელი №62/2010, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2012 წლის 21 მარტი (პარ. 49) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-62-2010-dmerits-en>); Equal Rights Trust v. ბულგარეთი, სარჩელი №121/2016, ECSR გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2018 წლის 16 ოქტომბერი (პარ. 80) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-121-2016-dmerits-en>); Centre on Housing Rights and Evictions (COHRE) v. Italy, სარჩელი №58/2009, ECSR გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2010 წლის 25 ივნისი (პარ. 35) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-58-2009-dmerits-en>); Thlimmenos v. Greece, სარჩელი №34369/97, EctHR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2000 წლის 6 აპრილი (პარ. 44) (<https://hudoc.echr.coe.int/eng/?i=001-58561>).

29 Syndicat national des professions du tourisme v. France, სარჩელი №6/1999, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2000 წლის 10 ოქტომბერი (პარ. 25) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-06-1999-dmerits-en>).

30 Confédération française démocratique du travail (CFDT) v. France, სარჩელი №50/2008, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2009 წლის 9 სექტემბერი (პარ. 42) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-50-2008-dmerits-en>); Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. The United Kingdom, სარჩელები №9214/80; 9473/81; 9474/81, EctHR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 1984 წლის 28 ნოემბერი (პ. 82) (<https://hudoc.echr.coe.int/eng/?i=001-57416>).

31 Confédération française démocratique du travail (CFDT) v. France, სარჩელი №50/2008, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2009 წლის 9 სექტემბერი (პარ. 42) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-50-2008-dmerits-en>).

32 International Association Autism-Europe v. France, საჩივარი №13/2002, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2003 წლის 4 ნოემბერი (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-13-2002-dmerits-en>).

a. დისკრიმინაციის ნიშნები

დისკრიმინაციის საფუძვლების ჩამონათვალი ამომწურავი არ არის,³³ რაც საშუალებას იძლევა, მათ შორის განვიხილოთ დისკრიმინაციის დაუშვებლობის დირექტივებით ცალსახად დაცული ნიშნებიც,³⁴ კერძოდ: შეზღუდული შესაძლებლობა,³⁵ ასაკი³⁶ და სექსუალური ორიენტაცია.³⁷ საქართველოს შრომის კოდექსის 4.1 მუხლი უფრო ფართო ჩამონათვალს მოიცავს, რომელიც ზემოაღნიშნულ ნიშნებსაც ითვალისწინებს.

საჭიროა კონკრეტული ზომების გატარება, რათა გაიზარდოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმება შრომის ბაზარზე და დამსაქმებლებმა შშმ თანამშრომელთა მიმართ გამოიყენონ გონივრული მისადაგება. ECSR-ის შეფასებით, საკმარისი არ არის გონივრული მისადაგების მო³⁸თხოვნის გათვალისწინება კანონით, გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს ამ ვალდებულების ეფექტიანად შესრულებას პრაქტიკაში.³⁹ განსაკუთრებული ყურადღება ექცევა შრომის ინსპექციის ორგანოთა ვალდებულებას, მონიტორინგი გაუწიონ ამ მოთხოვნის დაცვას და გამოსცენ შესაბამისი დადგენილებები, როდესაც დამსაქმებლები თავიანთ მოვალეობებს არ ასრულებენ.⁴⁰ საჯარო უწყებებმა უნდა შეაგროვონ და შეაფასონ მონაცემები შრომისუნარიანი ასაკის შშმ პირთა რაოდენობაზე, მათ შორის, თუ რამდენი მათგანია დასაქმებული (საჯარო და კერძო სექტორში, ღია შრომის ბაზარზე, ან დაცულ სამუშაო ადგილებზე) და რამდენი – უმუშევარი.⁴¹

ECSR-მა დადებითად შეაფასა შემდეგი ღონისძიებები:

- საინფორმაციო კამპანიების ჩატარება, რომლებიც დამსაქმებლებს უბიძგებს, ყურადღება გაამახვილონ ადამიანთა უნარებსა და შესაძლებლობებზე, ბარიერებისა და შეზღუდვების ნაცვლად;⁴²
- საჯარო სექტორში, ვაკანტურ პოზიციებზე გასაუბრებისას, უპირატესობის მინიჭება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე კანდიდატებისთვის;⁴³
- დამსაქმებელთა ვალდებულებად განსაზღვრა, მინიმალური კვოტა დააწესონ

33 დასკვნები XVI-1 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 1-2 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XVI-1_035_02/Ob/EN).

34 International Association Autism-Europe v. France, საჩივარი No.13/2002, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2003 წლის 4 ნოემბერი (პ. 51) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-13-2002-dmerits-en>).

35 დასკვნები 2008 – აზერბაიჯანი – მუხლი 1-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2008/def/AZE/1/2/EN>); Glor v. Switzerland, განცხადება no.13444/04, ECtHR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 30 April 2009 (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-92525>).

36 Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) v. Norway, საჩივარი No.74/2011, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2 July 2013 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-74-2011-dmerits-en>); დასკვნები 2020 – საქართველო – მუხლი 1-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2020/def/GEO/1/2/EN>).

37 დასკვნები 2008 – აზერბაიჯანი – მუხლი 1-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2008/def/AZE/1/2/EN>); დასკვნები 2020 – საქართველო – მუხლი 1-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2020/def/GEO/1/2/EN>); E.B. v. France, განცხადება no.43546/02, ECtHR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2008 წლის 22 იანვარი (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-84571>); Identoba and Others v. Georgia, სარჩელი №273235/12, ECtHR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2015 წლის 12 მაისი (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-154400>).

38 დასკვნები 2020 – აზერბაიჯანი – მუხლი 1-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2020/def/AZE/1/2/EN>); მუხლი 9, საქართველოს შრომის კოდექსი.

39 დასკვნები 2012 – ჰოლანდია – მუხლი 15-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/NLD/15/2/EN>).

40 დასკვნები 2012 – ნორვეგია – მუხლი 15-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/NOR/15/2/EN>).

41 დასკვნები XXII-1 – ისლანდია – მუხლი 15-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XXII-1/def/ISL/15/2/EN>).

42 დასკვნები 2020 – შვედეთი – მუხლი 15-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2020/def/SWE/15/2/EN>).

43 დასკვნები XX-1 – დანია – მუხლი 15-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XX-1/def/DNK/15/2/EN>).

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმებისთვის;⁴⁴

- დამსაქმებელთა ვალდებულებად განსაზღვრა (გონივრულ ფარგლებში), სამუშაო გარემო და ამოცანები მოარგონ ინდივიდუალურ საჭიროებებს, რათა შშმ თანამშრომლებმა ან სამუშაოს მაძიებლებმა შეძლონ სამუშაოს მოპოვება ან შენარჩუნება;⁴⁵
- მხარდაჭერის დამატებითი მექანიზმებისა და სარეაბილიტაციო შემწეობის დანერგვა, რაც მოიცავს ბენეფიციართა უფლებას, სისტემატურად შეფასდეს მათი საჭიროებები დასაქმებასთან დაკავშირებული დახმარების გასაწევად;⁴⁶
- ვალდებულების განსაზღვრა, რომ შემუშავდეს „სამუშაო ადგილზე ინტეგრაციის მართვის“ სისტემა, რომელიც ეფუძნება პრინციპს „პრევენცია დარეაბილიტაცია, გათავისუფლებისა ან პენსიის დანიშვნის ნაცვლად“ (თუ დასაქმებული შრომისუნარო იყო ზედიზედ ექვს კვირაზე მეტხანს, ან რამდენჯერმე იავადა წლის განმავლობაში, შესაბამისი აქტორები – დამსაქმებელი, დასაქმებული/ მისი წარმომადგენელი და ექიმი – აფასებენ შრომისუნარობის დაძლევის გზებს და განსაზღვრავენ, რა სახის დახმარება/მხარდაჭერა ესაჭიროება დასაქმებულს).⁴⁷

შშმ პირები უნდა დასაქმდნენ ჩვეულებრივ სამუშაო გარემოში. დაცული დასაქმება უნდა მოიცავდეს მხოლოდ იმ პირებს, რომლებიც საკუთარი შეზღუდვის გამო ვერ ინტეგრირდებიან ღია შრომის ბაზარზე (როგორც წესი, ესენი არიან ინტელექტუალური შეზღუდვის მქონე პირები), თუმცა მათაც უნდა გაეწიოთ დახმარება ღია ბაზარზე შესასვლელად. დაცული დასაქმების დაწესებულებებში მომუშავე პირებს, სადაც ძირითადი საქმიანობა წარმოებაა, უნდა ჰქონდეთ შრომითი კანონმდებლობით გათვალისწინებული ჩვეულებრივი გარანტიები, მათ შორის, დასაქმების პირობებსა და წესებთან დაკავშირებით.⁴⁸

დასაქმებაზე უარი არ უნდა ეფუძნებოდეს ვარაუდს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი ვერ შეძლებს სამუშაოს შესრულებას, თუ სათანადოდ არ შეფასდება, რამდენად შეუშლის ხელს ჯანმრთელობის მდგომარეობა მასზე დაკისრებულ მოვალეობათა შესრულებას. მაგალითად, მხედველობის დარღვევის მქონე პირს, რომელმაც გაიარა კონკურსი ფსიქიკური აშლილობისა და ნარკოდამოკიდებულების მქონე მოხუცთა თავშესაფარში სტაჟირებისთვის, უარი ეთქვა შეზღუდული შესაძლებლობის გამო. ამ შემთხვევაში, დისკრიმინაცია არ დადგენილა, რადგან მომჩივნის შეზღუდული შესაძლებლობა რეალურად გამოიწვია იმ ამოცანების შესრულებას, რომლებიც აუცილებელი იყო ასეთ დაწესებულებაში მუშაობისთვის.⁴⁹ მხედველობის დარღვევის მქონე მეორე პირს, ამავე პრობლემის გამო, უარი ეთქვა ადმინისტრაციულ თანამდებობაზე დასაქმებაზე. დისკრიმინაცია არც ამ შემთხვევაში დადგინდა, ვინაიდან იმისათვის, რომ კანდიდატს შესაძლებოდა სამუშაოს შესრულება, დამსაქმებელს სჭირდებოდა კომპიუტერული სისტემის ფართომასშტაბიანი ადაპტაცია, რაც ვერ ჩაითვლებოდა გონივრულ ვალდებულებად.⁵⁰

44 დასკვნები XIX-1 – გერმანია – მუხლი 15-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XIX-1/def/DEU/15/2/EN>).

45 დასკვნები 2012 – ნორვეგია – მუხლი 15-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/NOR/15/2/EN>).

46 დასკვნები 2012 – ნორვეგია – მუხლი 15-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/NOR/15/2/EN>).

47 დასკვნები XIX-1 – გერმანია – მუხლი 15-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XIX-1/def/DEU/15/2/EN>).

48 დასკვნები 2007 – ესტონეთი – მუხლი 15-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2007/def/EST/15/2/EN>).

49 დასკვნები 2012 – შვედეთი – მუხლი 15-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/SWE/15/2/EN>).

50 დასკვნები 2012 – შვედეთი – მუხლი 15-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/SWE/15/2/EN>).

დისკრიმინაციის სხვა ნიშნებისგან განსხვავებით, ასაკის შემთხვევაში კანონმდებლობა რამდენიმე გამონაკლისს ითვალისწინებს დისკრიმინაციის დაუშვებლობის პრინციპიდან. კერძოდ, დაშვებულია არა მხოლოდ პროფესიული საქმიანობის არსებით მოთხოვნაზე დაფუძნებული გამონაკლისი, არამედ ზოგადი გამონაკლისიც, როდესაც არსებობს ლეგიტიმური მიზანი (მაგ. სოციალური ან დასაქმების პოლიტიკა) და მიღებული ზომები ამ მიზნის პროპორციულია. ECSR-ის თანახმად, ასაკობრივი დისკრიმინაციის აკრძალვიდან გამონაკლისი დასაშვებია მაშინ, როდესაც ის განპირობებულია პროფესიული საქმიანობის არსებითი მოთხოვნებით, ან მიზნად ისახავს პოზიტიურ ქმედებას.⁵¹ ახალგაზრდა მუშაკთა მიმართ ნაკლებად ხელსაყრელი მოპყრობა (მაგ. უფრო დაბალი მინიმალური ხელფასის განსაზღვრა) შესაძლოა ემსახუროდეს დასაქმების პოლიტიკის ლეგიტიმურ მიზანს – ახალგაზრდების შრომის ბაზარზე ინტეგრაციას ეკონომიკური კრიზისის პირობებში – თუმცა განსხვავება არ უნდა იყოს არაპროპორციული.⁵² ასაკი, როგორც სამსახურიდან გათავისუფლების საფუძველი, დეტალურად განხილულია სექციაში „დაცვა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში“.

სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით დისკრიმინაციის საკითხზე ECtHR-მა დაასკვნა, რომ ჰომოსექსუალთა შეიარაღებულ ძალებში მსახურების აბსოლუტური აკრძალვა და სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით გათავისუფლება არღვევს ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლს.⁵³ ECSR-მა ხაზი გაუსვა ცნობიერების ასამაღლებელი ზომების მნიშვნელობასაც ამ ნიშნით დისკრიმინაციასთან ბრძოლაში.⁵⁴

ზოგ შემთხვევაში, დამსაქმებლები ზედმეტად ზღუდავენ თანამშრომელთა ქცევის თავისუფლებას. ეს მოიცავს ჩარევას პირადი ცხოვრებაში (სამუშაოს მიღმა), მიუხედავად იმისა, რომ ავტონომიურ სფეროში შემავალი ქმედებები, შესაძლოა, ფორმალურად „საჯაროდ“ მიიჩნეოდეს, რაკი საჯარო სივრცეში ხდება. ამის მაგალითებია თანამშრომლის სამსახურიდან გათავისუფლება პოლიტიკურ მიტინგში მონაწილეობის გამო, ან იმ ბრენდის ავტომობილის შეძენისთვის, რომელიც კონკურენციას უწევს დამსაქმებლის მიერ გასაყიდ პროდუქტს.⁵⁵

b. ეფექტიანი გარანტიები

დისკრიმინაციის დაუშვებლობის პრინციპი ვრცელდება დასაქმების ყველა ასპექტზე, როგორიცაა დასაქმებაზე წვდომა, დასაქმებისა და მუშაობის პირობები (გათავისუფლებისა და ანაზღაურების ჩათვლით) და დასაქმებულთა ორგანიზაციის წევრობა.⁵⁶ მაგალითად, ვაკანსიის გამოცხადებისას, კონკრეტული სქესის უპირატესობაზე მითითების აკრძალვა სრულად შეესაბამება სტანდარტს.⁵⁷

51 დასკვნები 2006 – ბულგარეთი – მუხლი 1-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2006/def/BGR/1/2/EN>); დასკვნები 2008 – აზერბაიჯანი – მუხლი 1-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2008/def/AZE/1/2/EN>); დასკვნები 2008 - ლიეტუვა – მუხლი 1-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2008/def/LTU/1/2/EN>); Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) v. Norway, საჩივარი No.74/2011, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2013 წლის 2 ივლისი (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-74-2011-dmerits-en>).

52 Greek General Confederation of Labour (GSEE) v. Greece, საჩივარი No.111/2014, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2017 წლის 23 მარტი (პ.135) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-111-2014-dmerits-en>).

53 Beck, Copp and Bazeley v. The United Kingdom, Applications no.48535/99, 48536/99, 48537/99, ECtHR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2002 წლის 22 ოქტომბერი (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-60697>).

54 დასკვნები 2012 – აზერბაიჯანი – მუხლი 1-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/AZE/1/2/EN>).

55 დასკვნები 2006 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 1-2 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2006_Ob_1-2/Ob/EN).

56 დასკვნები 2008 – აზერბაიჯანი – მუხლი 1-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2008/def/AZE/1/2/EN>).

57 დასკვნები XVI-1 – ისლანდია – მუხლი 1-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XVI-1/def/ISL/1/2/EN>).

ევროპის სოციალური ქარტიის მოთხოვნებთან შესაბამისობა ვერ მიიღწევა მხოლოდ კანონმდებლობით; აუცილებელია ისეთი აქტიური ღონისძიებების გატარება, რომლებიც ხელს შეუწყობს თანაბარი შესაძლებლობების შექმნას და ფაქტობრივი უთანასწორობის აღმოფხვრას.⁵⁸ კანონმდებლობა ეფექტიანად უნდა კრძალავდეს დისკრიმინაციას და სულ მცირე:

ა) იძლეოდეს კოლექტიური ხელშეკრულების, შრომითი ხელშეკრულების ან საწარმოს შინაგანანგის ნებისმიერი დებულების ძალადაკარგულად გამოცხადების, უკან გახმოების, გაუქმების ან შეცვლის უფლებამოსილებას, თუ ის ეწინააღმდეგება თანასწორი მოპყრობის პრინციპებს;

ბ) დასაქმებულებს, რომლებიც წარადგენენ საჩივარს ან მიმართავენ სასამართლოს, იცავდეს გათავისუფლებისგან, ან სხვა სახის შურისძიებისგან დამსაქმებლის მხრიდან;

გ) ითვალისწინებდეს სამართლებრივი დაცვის ეფექტიან და ადეკვატურ მექანიზმებს დისკრიმინაციის სავარაუდო შემთხვევებში.⁵⁹

დისკრიმინაციის დადგენისას, კომპენსაცია უნდა იყოს ეფექტიანი, თანაბომიერი და საკმარისად შემაკავებელი.⁶⁰ ეფექტიანი დაცვის ცნება მოიცავს სასამართლო ან ადმინისტრაციულ პროცედურებს, რომლებიც, დისკრიმინაციის დადასტურების შემთხვევაში, შესაძლებელს ხდის სამსახურში აღდგენას და ზიანის ანაზღაურებას, აგრეთვე, შესაბამისი სანქციების დაწესებას, რომლებიც ეფექტიანად უნდა აღასრულოს შრომის ინსპექციამ.⁶¹ დისკრიმინაციასთან ბრძოლის ქმედით ზომებს მიეკუთვნება დისკრიმინაციის შემთხვევებზე რეაგირების, მათ შორის, ფიზიკური პირის სახელით მოქმედების უფლების მინიჭება პროფკავშირებისთვის; კოლექტიური სარჩელის შეტანის შესაძლებლობის მიცემა ჯგუფებისთვის, რომლებიც დაინტერესებულნი არიან დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენით; და სპეციალიზებული დამოუკიდებელი ორგანოს შექმნა, რომელიც ხელს შეუწყობს თანასწორ მოპყრობას, განსაკუთრებით, დისკრიმინაციის მსხვერპლთა შესაბამისი მხარდაჭერით სასამართლო ან ადმინისტრაციულ საქმისწარმოებაში.⁶²

დისკრიმინაციის სავარაუდო შემთხვევებთან დაკავშირებულ დავებში, რომლებიც განიხილება ევროპის სოციალური ქარტიის ფარგლებში, მტკიცების ტვირთი არ უნდა დაეკისროს მთლიანად მოსარჩელეს და სათანადოდ უნდა განაწილდეს. ეს გულისხმობს, რომ მას შემდეგ, რაც მოსარჩელე წარადგენს მტკიცებულებებს, რომელთა საფუძველზეც ჩნდება ვარაუდი დისკრიმინაციის შესახებ, მტკიცების ტვირთი გადადის მოპასუხე მხარეზე, საპირისპიროს დასადასტურებლად. ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ირიბი დისკრიმინაციის შემთხვევებში, სადაც საჭიროა დამტკიცება, რომ გარკვეულმა წესმა ან პრაქტიკამ არათანაბომიერი გავლენა იქონია კონკრეტულ ჯგუფზე. ირიბი დისკრიმინაციის დასადგენად,

58 University Women of Europe (UWE) v. Belgium, საჩივარი No.124/2016, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2019 წლის 6 დეკემბერი (პ. 204) (<https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-124-2016-dmerits-en>); დასკვნები XIII-3 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 1 დამატებითი ოქმი (https://hudoc.esc.coe.int/fr/?i=XIII-3_Ob_-2/Ob/EN).

59 დასკვნები 2008 – საქართველო – მუხლი 1-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2008/def/GEO/1/2/EN>); დასკვნები XVI-1 – ისლანდია – მუხლი 1-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XVI-1/def/ISL/1/2/EN>).

60 დასკვნები XIII-3 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 1 დამატებითი ოქმი (https://hudoc.esc.coe.int/fr/?i=XIII-3_Ob_-2/Ob/EN); დასკვნები XVIII-1 – ავსტრია – მუხლი 1-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XVIII-1/def/AUT/1/2/EN>); დასკვნები 2020 – საქართველო – მუხლი 20 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2020/def/GEO/20/EN>).

61 დასკვნები 2020 – კვიპროსი – მუხლი 1-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2020/def/CYP/1/2/EN>).

62 დასკვნები 2008 – საქართველო – მუხლი 1-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2008/def/GEO/1/2/EN>).

მოსარჩელეს შეიძლება დასჭირდეს სტატისტიკურ მონაცემებზე დაყრდნობა, განსხვავებული მოპყრობის საერთო ტენდენციების დასადასტურებლად.⁶³

დისკრიმინაციის საკითხებთან დაკავშირებით, შესაძლოა სასარგებლო რესურსად ჩაითვალოს „ევროპული სამართლის სახელმძღვანელო დისკრიმინაციის დაუშვებლობის შესახებ“⁶⁴, რომელიც მომზადდა ევროკავშირის ფუნდამენტურ უფლებათა სააგენტოს (FRA), ევროპის საბჭოსა და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს ერთობლივი ძალისხმევით.

და ბოლოს, უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის ინსპექციის სამსახურს მნიშვნელოვანი როლი აკისრია არა მხოლოდ დისკრიმინაციის სავარაუდო შემთხვევათა ინსპექტირებაში, არამედ ცნობიერების ამაღლებაში, სტატისტიკური მონაცემების შეგროვებაში, ინფორმაციის გავრცელებასა და კონსულტაციის გაწევაში სავარაუდო დისკრიმინაციულ შემთხვევებსა და იმ პირთა უფლებებზე, რომელთაც განიცადეს დისკრიმინაცია.

3. ღირსება (შევიწროებისგან დაცვა)

ღირსების დაცვის პრინციპი ევროპის სოციალური ქარტიის ერთ-ერთი ძირითადი საყრდენია და საფუძვლად უდევს მრავალ უფლებას, რომლებიც ხელს უწყობს ადამიანის კეთილდღეობას, სამართლიანობასა და თანასწორობას. იგი ასახავს იდეას, რომ თითოეული ადამიანის მიმართ მოპყრობა უნდა ეფუძნებოდეს პატივისცემას და არ მოიცავდეს დამამცირებელ პირობებს, დისკრიმინაციასა და ექსპლუატაციას. ქარტიის არაერთი მუხლი პირდაპირ ან არაპირდაპირ იცავს და განამტკიცებს ადამიანის ღირსების პრინციპს. მათ შორისაა: მუხლი 1, რომელიც აღიარებს უფლებას სამართლიან პირობებში დასაქმებაზე და უზრუნველყოფს ადამიანის ღირსეულად ცხოვრებას, ღირსეული შრომის საშუალებით; მუხლი 4, რომელიც იცავს სამართლიანი ანაზღაურების უფლებას და მუშაკსა და მის ოჯახს აძლევს ღირსეულად ცხოვრების შესაძლებლობას; მუხლები 5 და 6, რომლებიც იცავს მუშაკთა ღირსებას, ანიჭებს რა მათ უფლებას პროფკავშირების შექმნასა და კოლექტიური მოლაპარაკების წარმართვაზე სამართლიან სამუშაო პირობებთან დაკავშირებით; მუხლი 7, რომელიც ბავშვებსა და ახალგაზრდებს იცავს შრომითი ექსპლუატაციისა და ღირსების შემლახველი სამუშაო პირობებისგან. სხვა სიტყვებით, ევროპის სოციალური ქარტია ქმნის სტანდარტს, რომლის მიხედვითაც შრომითი უფლებები უნდა შეფასდეს და განიმარტოს ერთ-ერთი ფუნდამენტური პიროვნული ღირებულების – ღირსების ქრილში. ღირსების პრინციპთან შეუთავსებლად უნდა ჩაითვალოს გარემოებები, სადაც არ არის უზრუნველყოფილი სათანადო და ღირსეული სამუშაო პირობები, მათ შორის, სამართლიანი ანაზღაურება, გონივრული სამუშაო დრო, ან კოლექტიური დაცვის ეფექტიანი მექანიზმები (მაგ. პროფკავშირის ან კოლექტიური ხელშეკრულების საშუალებით), რომლებითაც შესაძლებელი იქნება ამგვარი პირობების მოთხოვნა.

ამავდროულად, ქარტიის 26-ე მუხლი ეხება კონკრეტულად პიროვნული ღირსების დაცვას და მოიცავს პირის უფლებას, დაცული იყოს სექსუალური შევიწროებისა

63 SUD Travail Affaires Sociales, SUD ANPE and SUD Collectivité Territoriales v. France, საჩივარი No.24/2004, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2005 წლის 8 ნოემბერი (პ. 33) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-24-2004-dmerits-en>); Syndicat de Défense des fonctionnaires v. France საჩივარი No.73/2011, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2012 წლის 13 სექტემბერი (პ. 59) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-73-2011-dmerits-en>); დასკვნები 2020 – საქართველო – მუხლი 20 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2020/def/GEO/20/EN>).

64 ევროპული სამართლის სახელმძღვანელო დისკრიმინაციის დაუშვებლობის შესახებ (https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf).

და სხვა სახის არასათანადო ქცევისგან სამუშაო ადგილზე ან სამუშაოსთან დაკავშირებულ ურთიერთობებში, როდესაც დაჟინებული პრეფერენციული (უპირატესობის მიმნიჭებელი) ან შურისძიებით მოტივირებული ქცევა მიმართულია ერთი ან რამდენიმე პირის წინააღმდეგ და შესაძლოა, აზიანებდეს მათ ღირსებასა ან კარიერას.⁶⁵

ქართის 26-ე მუხლი ვრცელდება შევიწროების ყველა შემთხვევასა და გარემოებაზე, რომლებიც უკავშირდება შრომით საქმიანობას. ეს მოიცავს როგორც ჩვეულ სამუშაო ადგილს, ისე სიტუაციებს, როცა სამუშაო სრულდება დისტანციურად (მათ შორის, სახლიდან), ანდა კლიენტისა თუ კონტრაქტორის სამუშაო გარემოსა ან საცხოვრებელ სივრცეში. 26-ე მუხლი ვრცელდება იმ შემთხვევებზეც, როდესაც დასაქმებული მონაწილეობს სამუშაოსთან დაკავშირებულ ღონისძიებებში (კონფერენციები, ტრენინგები, სამუშაო ვიზიტები, პროფესიული ან სოციალური აქტივობები); ასევე, მოიცავს ონლაინშევიწროების შემთხვევებს. ონლაინშევიწროება შეიძლება ჩადენილი იყოს სხვადასხვა არხითა და საშუალებით, მათ შორის, ციფრული ტექნოლოგიებითა და საინფორმაციო-საკომუნიკაციო საშუალებებით (ელფოსტა, ტექსტური შეტყობინებები, ჩატები ან მყისიერი შეტყობინებები, ვიდეოკონფერენციები, სოციალური მედიის პლატფორმები და ვირტუალურ სივრცეები); ის ასევე შეიძლება გამოიხატოს ინფორმაციის ძალიან სწრაფი ან მასობრივი გავრცელებით და ხანგრძლივი ხელმისაწვდომობით. 26-ე მუხლი სახელმწიფოებს აკისრებს პოზიტიურ ვალდებულებას, მიიღონ შესაბამისი პრევენციული ზომები ონლაინშევიწროების წინააღმდეგ და გაატარონ ყველა საჭირო ღონისძიება დასაქმებულთა მსგავსი ქცევისგან დასაცავად.⁶⁶

როდესაც აფასებდა ქვეყანაში არსებული მდგომარეობის შესაბამისობას ქართის 26-ე მუხლით დადგენილ სტანდარტებთან, ECSR-მა მიუთითა სახელმწიფოთა ვალდებულებაზე, მიიღონ სათანადო პრევენციული ზომები, როგორიცაა: ინფორმაციის მიწოდება, ცნობიერების ამაღლება, პრევენციული კამპანიების ჩატარება, კონსულტაციების გამართვა სოციალურ პარტნიორთა ჩართულობით და დაცვის ეფექტიანი საშუალებების უზრუნველყოფა. მათ შორისაა: დაზარალებულის უფლება, შევიწროება გაასაჩივროს დამოუკიდებელ ორგანოში, მიიღოს ადეკვატური კომპენსაცია და არ გახდეს შურისძიების სამიზნე საკუთარი უფლებების დაცვის გამო; ასევე, მტკიცების ტვირთის მოპასუხეზე გადატანა.⁶⁷ მაგალითად, ECSR-ის განმარტებით, სახელმწიფოს ვალდებულებაა, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებთან კონსულტაციების შემდეგ, გაავრცელოს ინფორმაცია და განახორციელოს ცნობიერების ასამაღლებელი და სასწავლო პროგრამები, რომლებიც დასაქმებულებს დაეხმარება, რომ ამოიცნონ შევიწროება სამუშაო გარემოში, გაიაზრონ მისი ფორმები და შედეგები და იცოდნენ საკუთარი უფლებები და მოვალეობები ამ საკითხთან დაკავშირებით. გარდა ამისა, თანამშრომლებს უნდა მიეწოდოთ ინფორმაცია, თუ როგორ უნდა ატყობინებდნენ ან პასუხობდნენ ონლაინშევიწროებას (მაგ: შეტყობინება დამსაქმებლის, ონლაინპლატფორმის, შრომის ინსპექციის სამსახურის ან პოლიციისთვის, ანდა შესაბამისი ანგარიშების დაბლოკვა/დახურვა). ასევე აუცილებელია დასაქმებულთა ინფორმირება საჩივრის წარდგენის პროცედურასა

65 დასკვნები 2005 – ლიეტუვა – მუხლი 26-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2005/def/LTU/26/1/EN>).

66 დასკვნები 2022 – განმარტებითი განცხადება 2022 – მუხლი 26 (https://hudoc.esc.coe.int/?i=2022_163_03/EN).

67 დასკვნები 2022 – განმარტებითი განცხადება 2022 – მუხლი 26 (https://hudoc.esc.coe.int/?i=2022_163_03/EN); დასკვნები 2022 – საქართველო – მუხლი 26-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/?i=2022/def/GEO/26/1/EN>); დასკვნები 2022 – საქართველო – მუხლი 26-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/?i=2022/def/GEO/26/2/EN>).

და დაცვის საშუალებებზე. შევიწროებაზე შეტყობინებისას, ისინი დაცულნი უნდა იყვნენ შურისძიებისგან.⁶⁸ სამართლებრივი ჩარჩო, რომელიც არ ითვალისწინებს დამსაქმებელზე პასუხისმგებლობის დაკისრებას, როცა შევიწროება ჩადენილია მისი თანამშრომლების მონაწილეობით ან მისი პასუხისმგებლობის ქვეშ არსებულ ტერიტორიაზე, ანდა დაზარალებული/დამნაშავე არ არის მის მიერ დასაქმებული პირი (მაგ. არის დამოუკიდებელი კონტრაქტორი, თვითდასაქმებული, სტუმარი, კლიენტი და სხვა), არ შეესაბამება ამ სტანდარტს.⁶⁹

ECtHR თავის პრეცედენტულ სამართალში მიიჩნევს, რომ სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროება ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საკითხია და, პრევენციისა და რეაგირების ჭრილში, სწორედ ასე უნდა განიხილებოდეს. სასამართლომ სახელმწიფოებს მოუწოდა, გააძლიერონ ზომები სექსუალური შევიწროების ასაცილებლად და აღმოსაფხვრელად, როგორც სამუშაო გარემოში, ისე მის ფარგლებს გარეთ. ერთ-ერთ საქმეში მომჩივანი მუშაობდა დასუფთავების კომპანიაში, რომელიც ემსახურებოდა სახელმწიფო საკუთრებაში არსებულ რკინიგზის სადგურს და ამ სადგურის მმართველს ადანაშაულებდა სექსუალურ შევიწროებაში. რკინიგზის კომპანიას ეცნობა სექსუალური შევიწროების ბრალდებაზე, თუმცა მან არ მიიღო რაიმე ზომები და არ ჩაატარა შიდა მოკვლევა. ECtHR-მა აღნიშნა, რომ სექსუალურ შევიწროებაზე რეაგირების მექანიზმთა არარსებობა დამსაქმებლის დონეზე, ეწინააღმდეგება ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლის მოთხოვნებს.

70

აღსანიშნავია, რომ ECSR-მა, მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოში შეუსაბამობა დაადგინა სამართლებრივი დაცვის არასაკმარისი მექანიზმების გამო, მთლიანობაში, 2022 წელს დადებითად შეაფასა პრევენციული ზომების მიღებაში მიღწეული პროგრესი. ეს ზომები შედის შრომის ინსპექციის სამსახურის მანდატში და მოიცავს, მაგალითად, ინფორმაციის გავრცელებას სოციალური ქსელებით, ასევე, ცნობიერების ასამაღლებელი კამპანიების ჩატარებას სამუშაო ადგილზე ღირსების დაცვის შესახებ, ქართული სატელევიზიო არხების მეშვეობით. ერთ-ერთი ასეთი კამპანიაა „შრომის ლექსიკონი“, რომლის მიზანი იყო განახლებულ შრომის კოდექსზე ინფორმაციის მიწოდება, შრომის ინსპექციის საქმიანობისა და როლის გაცნობა და ხელშეწყობა ახალი შრომითი კულტურის სტანდარტთა დანერგვისათვის. გატარდა ცნობიერების ასამაღლებელი სხვა ღონისძიებებიც, რომლებიც შეეხებოდა თანასწორობის საკითხებს, მათ შორის: ჩატარდა ტრენინგები და საინფორმაციო შეხვედრები, მომზადდა ვიდეომასალები დასაქმებულების, კერძო კომპანიათა წარმომადგენლების, შრომის ინსპექტორების, დამსაქმებელთა ასოციაციებისა და პროფესიული კავშირების წევრების, ასევე, საჯარო უწყებების წარმომადგენელთათვის.⁷¹ ასეთი ღონისძიებების შემუშავება და დარღვევათა ეფექტიანად იდენტიფიცირება შრომის ინსპექციის სამსახურის ძირითადი ფუნქციებია.

68 დასკვნები 2022 – განცხადება 26-ე მუხლის განმარტების შესახებ (https://hudoc.esc.coe.int/?i=2022_163_03/EN).

69 დასკვნები 2014 – ფინეთი – მუხლი 26-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/?i=2014/def/FIN/26/2/EN>).

70 C. v. Romania, საჩივარი no.47358/20, ECtHR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2022 წლის 30 აგვისტო (პ. 71) (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-218933>).

71 დასკვნები 2022 – საქართველო – მუხლი 26-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/?i=2022/def/GEO/26/1/EN>); დასკვნები 2022 – საქართველო – მუხლი 26-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/?i=2022/def/GEO/26/2/EN>).

4. ოჯახური ვალდებულებები

ESC-ის 27-ე მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, ოჯახური ვალდებულებების მქონე ყველა პირს, რომლებიც დასაქმებულნი არიან ან სურთ დასაქმება, აქვს ამის უფლება ისე, რომ არ განიცადოს დისკრიმინაცია და მაქსიმალურად აიცილოს კონფლიქტი სამსახურებრივ და ოჯახურ მოვალეობებს შორის. ეს დებულებები ბავშვის ან დამოკიდებულ პირთა მოვლის ვალდებულების მქონე პირებს იცავს სამუშაო ადგილზე არახელსაყრელი მოპყრობისგან და აძლევს სამსახურებრივი და ოჯახური ცხოვრების ეფექტიანად დაბალანსების შესაძლებლობას. ოჯახური ვალდებულებები არ უნდა აბრკოლებდეს ეკონომიკურ აქტიულობაში მონაწილეობას. შესაბამისად, დამსაქმებლებმა უნდა დანერგონ ოჯახზე ორიენტირებული პოლიტიკა და დაიცვან სამართლიანობა. კანონმდებლობის თანახმად, ოჯახური ვალდებულებების მქონე პირებს უნდა შეეძლოთ დასაქმება ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, პირდაპირი იქნება ის (მაგ. მცირეწლოვან ბავშვთა მშობლების არმიღება სამსახურში), თუ ირიბი (მაგ. სამუშაო გრაფიკი, რომელიც ართულებს ან გამორიცხავს ოჯახური მოვალეობების შესრულებას). აუცილებელია ისეთი ზომების შემუშავება ან ხაზის გაკვლევა, რომლებიც თანაბარ შესაძლებლობებს ქმნის ოჯახური ვალდებულებების მქონე პირებისთვის დასაქმებაში შესვლის, დარჩენისა და დაბრუნების კუთხით, რადგან ისინი ხშირად განიცდიან სირთულეებს შრომის ბაზარზე ამ პასუხისმგებლობების გამო.⁷² ასევე საჭიროა მექანიზმების დანერგვა, რომლებიც ოჯახური ვალდებულებების მქონე პირებს საშუალებას მისცემს: იმუშაონ არასრულ განაკვეთზე, ან დაუბრუნდნენ სრულ განაკვეთს;⁷³ ისარგებლონ ბავშვის მოვლის გამო შვებულებით (ორივე მშობელმა თანაბრად);⁷⁴ იმუშაონ მოქნილი სამუშაო გრაფიკით, ან დისტანციურად; და მიიღონ შესაბამისი სოციალური მხარდაჭერა. მუშაკთა ოჯახური ვალდებულებები გასათვალისწინებელია როგორც დასაქმებისას, ისე გათავისუფლების პირობების განსაზღვრისას.⁷⁵

შრომის ინსპექციის სამსახურის პერსპექტივიდან, ევროპის სოციალური ქარტიის 27-ე მუხლი უნდა განიმარტოს მე-20 და E მუხლებთან ერთობლიობაში. ერთად აღებული, ეს მუხლები ადგენს პირობებს ოჯახური ვალდებულებების მქონე დასაქმებულთა სპეციალურ ჯგუფად აღიარებისთვის, რომლის შრომის ბაზარზე მონაწილეობა საჭიროებს დამატებით გარანტიებს (პოზიტიური დისკრიმინაცია). სამართლებრივი რეგულაციების დადებით მაგალითებად შეიძლება დასახელდეს: დებულებები, რომლებიც მშობლებს აძლევს საქმიანობის შემცირების ან დროებით შეწყვეტის საშუალებას ბავშვის ან ახლო ნათესავის მძიმე ავადმყოფობის შემთხვევაში;⁷⁶ ასევე, დამსაქმებლის ვალდებულება, მივლინებაში გაგზავნამდე, თანხმობა სთხოვოს ქალს ან მარტოხელა მამას, რომელიც ზრდის შშმ ან 3 წლამდე ასაკის შვილს, ხოლო ზეგანაკვეთური შრომისა და ღამის საათებში ან დასვენების დღეებში მუშაობისთვის თანხმობა სთხოვოს პირს, რომელიც ზრდის 12 წლამდე ასაკის ან შშმ შვილს, ანდა ზრუნავს შრომისუნარო პირზე.⁷⁷

72 დასკვნები 2005 – შვედეთი – მუხლი 27-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2005/def/SWE/27/1/EN>).

73 დასკვნები 2011 – საქართველო – მუხლი 27-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2011/def/GEO/27/1/EN>); დასკვნები 2005 – ესტონეთი – მუხლი 27-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2005/def/EST/27/1/EN>).

74 დასკვნები 2015 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 27-2 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2015_163_08/EN); დასკვნები 2023 – საქართველო – მუხლი 27-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2023/def/GEO/27/2/EN>).

75 დასკვნები 2003 – ბულგარეთი – მუხლი 27-3 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2003/def/BGR/27/3/EN>).

76 დასკვნები 2005 – შვედეთი – მუხლი 27-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2005/def/SWE/27/1/EN>).

77 დასკვნები 2005 – ესტონეთი – მუხლი 27-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2005/def/EST/27/1/EN>).

5. პირადი ცხოვრების უფლება

პირადი ცხოვრების უფლება პირდაპირ არ არის მოხსენიებული ევროპის სოციალურ ქარტიაში⁷⁸, თუმცა ირიბად დაცულია სხვადასხვა დებულებით, რომლებიც ეხება პირად თავისუფლებებს, ადამიანის ღირსებასა და მონაცემთა დაცვას. კერძოდ, 1-ლი მუხლით (შრომის უფლება) გარანტირებულია დისკრიმინაციისა და დაუსაბუთებელი მეთვალყურეობისგან დაცვა სამუშაო ადგილზე, ხოლო 26-ე მუხლი (სამუშაო ადგილზე ღირსების დაცვის უფლება) პირებს იცავს შევიწროებისგან, ასევე, ისეთი ქცევისგან, რომელიც შეიძლება მოიცავდეს პირად ცხოვრებაში ჩარევის ელემენტებს პროფესიულ გარემოში.

პირადი ცხოვრების უფლება განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ვაკანსიებზე გამოქვეყნებული ინფორმაციისა და კანდიდატთა შერჩევის პრაქტიკის შეფასებისას. დამსაქმებელს შეუძლია მხოლოდ იმ პერსონალური მონაცემების მოთხოვნა, რომლებიც აუცილებელია კანდიდატის კონკრეტულ პოზიციასთან შესაფერისობის დასადგენად. მიღებული ინფორმაცია უნდა იყოს რელევანტური, პროპორციული და კანონიერი. განსაკუთრებულად სენსიტიური მონაცემები (მაგ: ჯანმრთელობის მდგომარეობის, პოლიტიკური შეხედულების ან პროფკავშირის წევრობის შესახებ) არ უნდა დამუშავდეს შესაბამისი სამართლებრივი საფუძვლის გარეშე. ხშირად, დამსაქმებლები ამონმებენ კანდიდატთა სოციალურ ქსელებში განთავსებულ პროფილებს (LinkedIn, Facebook, Twitter და სხვა), თუმცა ასეთი მონიტორინგი უნდა იყოს გამჭვირვალე და არ არღვევდეს პირად ცხოვრებას. ინფორმაცია, რომელიც არ უკავშირდება სამუშაოს შინაარსს ან კანდიდატის პროფესიულ უნარებს, არ უნდა გამოიყენებოდეს კანდიდატის შესაფასებლად.

რაც შეეხება შრომითი ურთიერთობის დამყარებას, დამსაქმებელთა მიერ დასაქმებულთა ქცევის შესაფასებლად შეგროვებულ მტკიცებულებებს და ამ მტკიცებულებებზე დაყრდნობით მიღებულ გადაწყვეტილებებს, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ თანამედროვე სამუშაო გარემოში მონაცემთა დაცვის ერთ-ერთი აქტუალური საკითხია თანამშრომელთა ელექტრონულ კომუნიკაციებზე მონიტორინგის კანონიერება.

სახელმწიფო ორგანოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ დამსაქმებელთა მიერ თანამშრომელთა მიმოწერასა და სხვა კომუნიკაციებზე მონიტორინგისთვის მიღებულ ნებისმიერ ზომას – ხანგრძლივობისა და მასშტაბის მიუხედავად – ახლდეს ადეკვატური და ქმედითი უსაფრთხოების გარანტიები, ბოროტად გამოყენების ასაცილებლად. ევროპული სასამართლოს საქმეში *Bărbulescu v. Romania*⁷⁹ მომჩივანი გაათავისუფლეს სამსახურიდან, რადგან სამუშაო საათებში, სამუშაო ადგილზე, ინტერნეტს იყენებდა პირადი მიზნებისთვის, რაც არღვევდა შინაგანანესს. დამსაქმებელმა, კომუნიკაციებზე მონიტორინგის შემდეგ, სასამართლო პროცესზე წარადგინა ჩანაწერები, რომლებიც შეიცავდა მხოლოდ პირად შეტყობინებებს. სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა რამდენიმე მნიშვნელოვან გარემოებაზე, როგორიცაა: თანამშრომლის გონივრული მოლოდინი პირადი ცხოვრების დაცვასთან დაკავშირებით; მონიტორინგის მასშტაბი; თანამშრომლის პირად ცხოვრებაში ჩარევის ხარისხი; და თანამშრომლისთვის დამდგარი შედეგები და უზრუნველყოფილი გარანტიები. მან დაადგინა, რომ დამსაქმებლის შინაგანანესი

⁷⁸ მონაცემთა დაცვის ზოგადი რეგულაციისა (GDPR) (<https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj/eng>) ან ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლისგან განსხვავებით.

⁷⁹ *Bărbulescu v. Romania*, განცხადება no.61496/08, ECtHR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2017 წლის 5 სექტემბერი (<https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-177082>).

მკაცრად კრძალავდა კომპანიის კომპიუტერებისა და რესურსების პირადი მიზნით გამოყენებას. დამსაქმებელი მოქმედებდა დისციპლინური უფლებამოსილების ფარგლებში და ელფოსტის ანგარიში შეამოწმა იმ დაშვებით, რომ იქ არსებული ინფორმაცია ეხებოდა პროფესიულ საქმიანობას. ეროვნულმა სასამართლოებმა მხოლოდ ის მასალები გაითვალისწინეს, რომლებიც ადასტურებდა დისციპლინური წესების დარღვევას, მიმოწერის შინაარსს კი არ მიანიჭეს განსაკუთრებული მნიშვნელობა. დამსაქმებელი არ აცხადებდა, რომ მომჩივანმა რეალურად მიაყენა ზიანი, თუმცა მისი სურვილი, შეემოწმებინა, რამდენად ასრულებდნენ თანამშრომლები პროფესიულ მოვალეობებს სამუშაო საათებში, არ სცდებოდა გონივრულ ფარგლებს. დამსაქმებელს არ შეუძლონ დასაქმებულის კომპიუტერზე შენახული სხვა მონაცემები და დოკუმენტები. თუმცა, ეროვნულმა სასამართლოებმა ვერ დაადგინეს, იყო თუ არა მომჩივანი ინფორმირებული მონიტორინგის შესახებ; ასევე, მათ არ განიხილეს მონიტორინგის ფარგლები, მომჩივნის პირად ცხოვრებაში ჩარევის ხარისხი და მონიტორინგის გამამართლებელი ლეგიტიმური მიზნების არსებობა. ECtHR-მა დაასკვნა, რომ დისკრეციის ფართო ფარგლების მიუხედავად, ეროვნულმა ორგანოებმა სათანადოდ ვერ დაიცვეს მომჩივნის პირადი ცხოვრებისა და მიმოწერის პატივისცემის უფლება. შესაბამისად, მათ ვერ დაიცვეს სამართლიანი ბალანსი დაპირისპირებულ ინტერესებს შორის.

ვიდეოთვალთვალს მნიშვნელოვანი გავლენა აქვს სამუშაო ადგილას პირადი ცხოვრების დაცვაზე. ზომებმა, რომლებიც გადაჭარბებულ ჩარევას მოიპოვებს, შეიძლება გამოიწვიოს ზედმეტი სტრესი და შიდა ნდობის რღვევა. საქმეში *López Ribalda and others v. Spain*⁸⁰, ევროპულმა სასამართლომ ხაზგასმით აღნიშნა, რომ თანამშრომელთა საქმიანობის კონტროლისთვის ვიდეოთვალთვალი უნდა გამოიყენებოდეს მხოლოდ გამონაკლისის სახით. სასამართლომ მიუთითა რამდენიმე გადამწყვეტ ფაქტორზე, როგორიცაა: თანამშრომელთა წინასწარი ინფორმირება შესაძლო ვიდეოთვალთვალის შესახებ; მონიტორინგის მასშტაბი და თანამშრომელთა პირად ცხოვრებაში ჩარევის ხარისხი; მონიტორინგისა და მისი მასშტაბის გამამართლებელი ლეგიტიმური მიზნები; ისეთი მეთოდების გამოყენების შესაძლებლობა, რომლებიც მოიპოვებს ნაკლებ ჩარევას; მონიტორინგის გავლენა თანამშრომლებზე; და სათანადო დაცვის გარანტიების არსებობა. საქმე ეხებოდა სუპერმარკეტის თანამშრომელთა ფარულ ვიდეოთვალთვალს მას შემდეგ, რაც გაჩნდა ეჭვი ქურდობის შესახებ. მომჩივნები სამსახურიდან გაათავისუფლეს ვიდეოჩანაწერების საფუძველზე, რომელთა მოპოვება, მომჩივანთა მტკიცებით, არღვევდა პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის უფლებას. ეროვნულმა სასამართლოებმა ჩანაწერები მტკიცებულებად მიიღეს და ძალაში დატოვეს გათავისუფლების გადანაცვები.

ECtHR-მა არ დაადგინა ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლის დარღვევა, შემდეგი გარემოებების საფუძველზე: ა) ვიდეოთვალთვალის დამონტაჟება გამართლებული იყო ეჭვით, რომელიც სუპერმარკეტის მენეჯერმა გამოთქვა: რამდენიმე თვის განმავლობაში გამოკვეთილი მნიშვნელოვანი დანაკარგების გამო, არსებობდა საფუძვლიანი ვარაუდი, რომ სუპერმარკეტში ხდებოდა ქურდობა. შესაბამისად, დამსაქმებელს ჰქონდა ლეგიტიმური ინტერესი, მიეღო ზომები დანაკარგზე პასუხისმგებელ პირთა იდენტიფიცირებისა და დასჯისთვის, საკუთარი ქონების დასაცავად და კომპანიის შეუფერხებლად ფუნქციონირებისთვის; ბ) ღონისძიება იყო ლიმიტირებული, როგორც მონიტორინგის ზონების, ისე დაკვირვების ქვეშ მყოფ თანამშრომელთა რაოდენობის

80 *López Ribalda and others v. Spain*, Applications no.1874/13, 8567/13, ECtHR-ის გადანაცვები საქმის არსებით მხარეზე, 2019 წლის 17 ოქტომბერი (<https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-197098>).

თვალსაზრისით, და კამერები ფარავდა მხოლოდ სალაროს ზონას, სადაც სავარაუდო დანაკარგები იკვეთებოდა. სასამართლომ ხაზგასმით აღნიშნა, რომ კონფიდენციალურობის დაცვის მოლოდინი განსაკუთრებულად მაღალია პირად სივრცეებში, როგორიცაა ტუალეტები ან გასახდელები, სადაც გამართლებულია მაღალი დონის დაცვა ან ვიდეოთვალთვალის სრულად აკრძალვა. ასეთი მოლოდინი მაღალია დახურულ სამუშაო სივრცეებშიც, როგორიცაა ოფისები, თუმცა გაცილებით დაბალია ისეთ ადგილებში, რომლებიც ხილვადი ან ხელმისაწვდომია კოლეგების ან, ამ შემთხვევაში, ფართო საზოგადოებისთვის. ვიდეოთვალთვალის ხანგრძლივობა არ აღემატებოდა ეჭვების დასადასტურებლად საჭირო ვადას – გრძელდებოდა მხოლოდ ათი დღე და შეწყდა პასუხისმგებელ თანამშრომელთა იდენტიფიცირებისთანავე. გ) მოსარჩელეთა პირად ცხოვრებაში ჩარევის ხარისხს არ მიუღწევია განსაკუთრებული სიმძიმისთვის: თვალთვალით მიღებული ვიდეოჩანანერები შეისწავლეს მხოლოდ სუპერმარკეტის მენეჯერმა, კომპანიის იურიდიულმა წარმომადგენელმა და პროფკავშირის წარმომადგენელმა, მანამ, სანამ ჩანანერებზე თავად თანამშრომლებს ეცნობებოდათ; დ) ვიდეოთვალთვალის და ჩანანერები დამსაქმებელმა გამოიყენა მხოლოდ იმ მიზნით, რომ გაერკვია, ვინ იყო პასუხისმგებელი საქონლის დაკარგვაზე და მიეღო დისციპლინური ზომები მათ მიმართ; ე) არ არსებობდა სხვა საშუალება ლეგიტიმური მიზნის მისაღწევად, რის გამოც ეს ღონისძიება უნდა შეფასებულიყო „აუცილებელ ზომად“. დამსაქმებლის მიერ გამოვლენილი დანაკარგების მასშტაბი მიუთითებდა, რომ შესაძლოა, ქურდობაში ჩართული ყოფილიყო რამდენიმე პირი, ამიტომ, თვალთვალზე ინფორმაციის მიწოდება თანამშრომელთათვის შეაფერხებდა მიზნის მიღწევას, რადგან საჭირო იყო არა მხოლოდ ქურდობის ფაქტის დადგენა, არამედ შესაბამისი მტკიცებულებების მოპოვებაც დისციპლინური წარმოებისთვის.

საქმე *Antović and Mirković v. Montenegro*⁸¹ ეხებოდა ორი პროფესორის საჩივარს პირად ცხოვრებაში ჩარევის თაობაზე. კერძოდ, სივრცეებში, სადაც ისინი ასწავლიდნენ, დამონტაჟდა ვიდეოსათვალთვალო სისტემა. მომჩივნებმა განაცხადეს, რომ ეფექტიანად ვერ აკონტროლებდნენ შეგროვებულ ინფორმაციას და ვიდეოთვალთვალის იყო უკანონო. ეროვნულმა სასამართლოებმა არ დააკმაყოფილეს მომჩივანთა მოთხოვნა კომპენსაციის შესახებ, მიიჩნიეს რა, რომ საქმე საერთოდ არ ეხებოდა პირად ცხოვრებას, რადგან აუდიტორიები, სადაც მოსარჩელები ასწავლიდნენ, საჯარო სივრცეებია. ECtHR-მა დაადგინა ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლის დარღვევა, ვინაიდან არ არსებობდა საკმარისი სამართლებრივი საფუძვლები ვიდეოსათვალთვალო აღჭურვილობის დამონტაჟებისთვის (ასეთ საფუძვლებს შორის კანონი საერთოდ არ ითვალისწინებდა სასწავლო პროცესზე მონიტორინგს); ასევე არ არსებობდა მტკიცებულება, რომ საფრთხე ემუქრებოდა ქონებას ან პიროვნებას, რა შემთხვევაშიც ვიდეოთვალთვალს გაამართლებდა მათი უსაფრთხოების დაცვა.

81 *Antović and Mirković v. Montenegro*, განცხადება no.70838/13, ECtHR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2017 წლის 28 ნოემბერი (<https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-178904>).

III. შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა

1. უფლება უსაფრთხო და ჯანსაღ სამუშაო გარემოზე

უფლება უსაფრთხო და ჯანსაღ სამუშაო პირობებზე და ვალდებულება საშიშპირობებიდან და მავნე სამუშაოებზე რისკების აღმოფხვრის შესახებ, როგორც შრომის სამართლიან პირობებზე უფლების ნაწილი, განსაზღვრულია ქართის 2.4 და მე-3 მუხლებში. ეს ფართოდ აღიარებული პრინციპი გამომდინარეობს უშუალოდ პირადი ხელშეუხებლობის უფლებიდან, ადამიანის უფლებათა ერთ-ერთი ფუნდამენტური პრინციპიდან.⁸² იგი ვრცელდება მთლიან ეკონომიკაზე, როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორებზე, ასევე, დასაქმებულებსა და თვითდასაქმებულებზე, შრომითი ხელშეკრულებისა და სამუშაო სტატუსის მიუხედავად (მაგ: შუალედური, დროებითი და სეზონური მუშაკები, ვადიანი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირები) და ყოველგვარი გამონაკლისის გარეშე.⁸³ ახალგაზრდა პირებისა და ქალების დაცვასთან დაკავშირებული სპეციალური უფლებები განსაზღვრულია ქართის მე-7-8 მუხლებით.

ქართის მე-3 მუხლი ავლენს სამართლებრივი რეგულირების სამ ძირითად მიმართულებას, რომლებიც უშუალოდ უკავშირდება შრომის ინსპექციის სამსახურის საქმიანობას: პრევენციაზე ორიენტირებული ეროვნული პოლიტიკის შემუშავება, განხორციელება და უწყვეტი განვითარება (მუხლი 3.1); შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის წესების შემოღება (მუხლი 3.2); და ამ წესების შესრულება ზედამხედველობის ზომების მეშვეობით (მუხლი 3.3). ქართის მე-3 მუხლით ნაკისრი ვალდებულება შესრულებულად ჩაითვლება, თუ ქვეყანა შეძლებს, დასაბუთებულად აჩვენოს, რომ: შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის რეგულაციები მიღებულია ყველა ეკონომიკური სექტორისთვის; ეს რეგულაციები ეფექტიანად ხორციელდება ინსპექტირებისა და სამოქალაქო თუ სისხლის სამართლებრივი სანქციების მეშვეობით; ორგანიზებულია და პრაქტიკულადაც ტარდება შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებული აუცილებელი კონსულტაციები მთავრობასა და ინდუსტრიის ორივე მხარეს (დამსაქმებულებსა და დასაქმებულებს) შორის.⁸⁴

2. პრევენცია

ევროპის სოციალური ქართის 3.1 მუხლის თანახმად, ეროვნული პოლიტიკის მთავარი მიზანი შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სფეროში უნდა იყოს სამუშაოსთან დაკავშირებული ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების გაუმჯობესება; ასევე, სამუშაოს შესრულებისას წარმოშობილი, მასთან ასოცირებული, ან მის შედეგად გამოწვეული უბედური შემთხვევებისა და ჯანმრთელობის ზიანის პრევენცია, განსაკუთრებით, სამუშაო გარემოში რისკების მიზეზთა მინიმუმამდე შემცირებით. უნდა ჩამოყალიბდეს და შენარჩუნდეს შრომის უსაფრთხოებისა და

82 დასკვნები I – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 3 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=I_Ob_-11/Ob/EN).

83 დასკვნები XX-2 – განმარტებითი განცხადება – Article 3 (https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=XX-2_035_01/Ob/EN); დასკვნები 2017 – ლიეტუვა – მუხლი 3-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2017/def/LTU/3/2/EN>); დასკვნები XXI-2 – საბერძნეთი – მუხლი 3-2; <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XXI-2/def/GRC/3/2/EN>.

84 დასკვნები I – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 3 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=I_Ob_-11/Ob/EN).

ჯანმრთელობის დაცვის პრევენციული კულტურა, კერძოდ: პროფესიული რისკების პრევენცია პრიორიტეტულად ინტეგრირდეს ხელისუფლების საქმიანობაში (ყველა დონეზე და ყველა სფეროში), პოლიტიკა და სტრატეგიები კი რეგულარულად გადაისინჯოს და შეფასდეს ცვალებადი რისკების გათვალისწინებით.⁸⁵ ახალი ტექნოლოგიები, ორგანიზაციული შეზღუდვები და ფსიქოლოგიური მოთხოვნები ხელს უწყობს ფსიქოსოციალური რისკფაქტორების გაზრდას, რომლებიც იწვევს სტრესს, აგრესიას, ძალადობასა და შევიწროებას სამუშაოზე, ყოველივე ეს კი საჭიროებს რეაგირებას, პრევენციული ზომების მიღებით. ⁸⁶

შრომითი რისკების პრევენციაში აქტიურად უნდა ჩაერთოს ყველა დაინტერესებული მხარე, შრომის ინსპექციის სამსახურს კი ამ სფეროში განსაკუთრებული როლი ეკისრება: ის ავრცელებს ინსპექტირებისა და გამოძიების მეშვეობით დაგროვილ ცოდნას რისკებსა და მათ პრევენციაზე, საინფორმაციო, საგანმანათლებლო და სხვა პრევენციული ღონისძიებების გატარებით.⁸⁷ ამ დებულებასთან შესაბამისობისთვის, უნდა შეიქმნას და განვითარდეს პროგრამები შემდეგ მიმართულებებში: განათლება და მომზადება (კვალიფიციური პერსონალის მომზადება); ინფორმირება (სტატისტიკური სისტემების ჩამოყალიბება და ცოდნის გავრცელება); ხარისხის უზრუნველყოფა (პროფესიული კვალიფიკაციის, ასევე, ობიექტებისა და აღჭურვილობის სერტიფიცირების სისტემების შექმნა); და, საჭიროების შემთხვევაში, კვლევა (სამეცნიერო და ტექნიკური კომპეტენციის გაძლიერება).⁸⁸ დამსაქმებლები ვალდებული არიან, შეაფასონ სამუშაოსთან დაკავშირებული რისკები, შემოიღონ პრევენციული ზომები კონკრეტული რისკების გათვალისწინებით, გააკონტროლონ ამ ზომების ეფექტიანობა და თანამშრომლებს მიაწოდონ ინფორმაცია/ტრენინგები შესაბამისი საკითხების შესახებ.⁸⁹

შრომის ინსპექციის ორგანოებში გატარებულ ღონისძიებებს შორის, რომლებიც ECSR-მა დადებითად შეაფასა, გამოირჩევა შემდეგი პრაქტიკები: ა) სავალდებულო პროფესიული გადამზადების სისტემისა და მონაცემთა ბაზის შემუშავება შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის სპეციალისტებისთვის, ფოკუსით პრევენციაზე ორიენტირებულ მიდგომაზე. ამ სისტემის ფარგლებში, შრომის უსაფრთხოების სასწავლო და საგანმანათლებლო მასალები მომზადებულია როგორც სექტორების, ისე თითოეული პროფესიის მიხედვით;⁹⁰ ბ) მინიმალურ მოთხოვნათა განსაზღვრა სასწავლო მოდულების შინაარსისთვის, რაზე დაყრდნობითაც შემუშავდება და დაინერგება ტრენინგები შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტთა და წამყვან პროფესიონალოთა გადამზადებისთვის, ასევე, ის სერვისები, რომლებსაც აწვდიან დამსაქმებლები ან მათ მიერ განსაზღვრული თანამშრომლები;⁹¹ გ) შრომის ინსპექციის კომპეტენციის ფარგლებში, პროფესიული დახმარების გაწევა დამსაქმებლებისა და მუშაკებისთვის, არსებული კანონებისა და სხვა ნორმატიული აქტების, კოლექტიური ხელშეკრულებებისა და ზოგადი ნორმების განხორციელებაზე; თანამშრომლობა მედიასთან, რომლის

85 დასკვნები 2009 – სომხეთი – მუხლი 3-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2009/def/ARM/3/1/EN>); დასკვნები 2005 – ლიეტუვა – მუხლი 3-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2005/def/LTU/3/1/EN>).

86 დასკვნები 2017 – პორტუგალია – მუხლი 3-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/?i=2017/def/PRT/3/1/EN>).

87 დასკვნები 2003 – ბულგარეთი – მუხლი 3-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2003/def/BGR/3/1/EN>).

88 დასკვნები 2003 – ბულგარეთი – მუხლი 3-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2003/def/BGR/3/1/EN>); დასკვნები 2007 – კვიპროსი – მუხლი 3-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2007/def/CYP/3/1/EN>).

89 დასკვნები 2009 – სომხეთი – მუხლი 3-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2009/def/ARM/3/1/EN>); დასკვნები 2003 – ბულგარეთი – მუხლი 3-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2003/def/BGR/3/1/EN>).

90 დასკვნები 2021 – უნგრეთი – მუხლი 3-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/?i=2021/def/HUN/3/1/EN>).

91 დასკვნები 2017 – პორტუგალია – მუხლი 3-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/?i=2017/def/PRT/3/1/EN>).

მეშვეობითაც ვრცელდება ცოდნა რისკებსა და მათ პრევენციაზე;⁹² დ) სპეციალური საინფორმაციო მასალების გამოქვეყნება რისკების პრევენციაზე და შესაბამისი თემატური წყაროების ბმულების განთავსება შრომის ინსპექციის ვებგვერდზე;⁹³ ე) რისკების შეფასების ელექტრონული და ინტერაქტიური ინსტრუმენტების შექმნა კონკრეტული სექტორებისთვის;⁹⁴ ვ) სპეციალური ვებგვერდის შექმნა დისტანციური მუშაობისას ნარკოტიკული ან სხვა ნივთიერებების ბოროტად გამოყენების პრობლემაზე, სადაც წარმოდგენილია ინფორმაცია, რა კონკრეტული ნაბიჯები უნდა გადადგან თანამშრომლებმა ამ გამოწვევის დასაძლევად.⁹⁵

საქართველოს არ აქვს რატიფიცირებული ევროპის სოციალური ქარტიის 3.1 მუხლი, თუმცა ECSR-ის თანახმად, ბოლო წლებში მნიშვნელოვანი პროგრესია მიღწეული შრომის უსაფრთხოების სფეროში, როგორც საკანონმდებლო ცვლილებათა მიღების, ისე პოლიტიკის რეფორმათა დანერგვის კუთხით, რაც მიზნად ისახავს სამუშაოზე უსაფრთხოების ხელშეწყობას.⁹⁶

3. სამართლებრივი რეგულაცია

უსაფრთხო და ჯანსაღ სამუშაო გარემოზე უფლების შესაძლო უმაღლეს სტანდარტთა დაცვის ვალდებულება მოიცავს რეგულაციების მიღებას შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის შესახებ. ეს რეგულაციები უნდა ითვალისწინებდეს პრევენციულ და დამცავ ზომებს სამუშაო ადგილზე არსებულ ისეთ რისკებთან მიმართებით, რომლებიც აღიარებულია სამეცნიერო საზოგადოების მიერ და დადგენილია საერთაშორისო დოკუმენტებითა თუ სტანდარტებით (მუხლი 3.2).⁹⁷ სიცოცხლის დასაცავად ყველა შესაბამისი ზომის მიღების პოზიტიური ვალდებულება გამყარებულია ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-2 მუხლითაც, რომელიც სახელმწიფოს აკისრებს ერთ-ერთ უმთავრეს მოვალეობას – შეიმუშაოს საკანონმდებლო და ადმინისტრაციული ჩარჩო, რომელიც ეფექტიანად შეაკავებს სიცოცხლის ხელყოფის საფრთხეებს.⁹⁸

თანამედროვე სოციალურ-ეკონომიკური ტენდენციების გათვალისწინებით, რისკის ძირითადი კატეგორიებია: ა) ფსიქოსოციალური რისკები – სტრესი, აგრესია, ძალადობა და შევიწროება სამუშაო ადგილზე;⁹⁹ ბ) სამუშაო გარემო და აღჭურვილობა – ასპექტები, როგორიცაა უსაფრთხოების უზრუნველყოფა სამუშაო მანქანებთან დაკავშირებით, დაცვა ტვირთის ხელით გადატანისას, ეკრანიან მოწყობილობებთან მუშაობა, ჰიგიენის სტანდარტები (მაღაზიებში, ოფისებში), ტვირთის მაქსიმალური წონა, ჰაერის დაბინძურება, ხმაური და ვიბრაცია, ინდივიდუალური დამცავი საშუალებები, სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოებისა და/ან ჯანმრთელობის დაცვის

92 დასკვნები 2021 – სლოვენია – მუხლი 3-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2021/def/SVN/3/1/EN>).

93 დასკვნები 2021 – რუმინეთი – მუხლი 3-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2021/def/ROU/3/1/EN>).

94 დასკვნები 2021 – ლიეტუვა – მუხლი 3-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2021/def/LTU/3/1/EN>).

95 დასკვნები 2021 – ნორვეგია – მუხლი 3-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/?i=2021/def/NOR/3/2/EN>).

96 ECSR-ის მესამე ანგარიში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებათა შესახებ (<https://rm.coe.int/t/3rd-report-georgia-na-provisions-eng/1680a5d629>).

97 Marangopoulos Foundation for Human Rights (MFHR) v. Greece, საჩივარი No.30/2005, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2006 წლის 6 დეკემბერი (პ. 224) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-30-2005-dmerits-en>).

98 Önerildiz v. Turkey, განცხადება no.48939/99, ECtHR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2004 წლის 30 ნოემბერი (პ. 89) (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-67614>); Budayeva and others v. Russia, საჩივრები no.15339/02, 21166/02, 20058/02, 11673/02, 15343/02, ECtHR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2008 წლის 20 მარტი (პ. 129) (<https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-85436>).

99 დასკვნები XX-2 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 3 (https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=XX-2_035_01/Ob/EN).

აღმნიშვნელი ნიშნები; ¹⁰⁰ გ) საშიში ნივთიერებები და ფაქტორები – ქიმიური, ფიზიკური და ბიოლოგიური რისკები, მათ შორის კანცეროგენები, როგორიცაა თეთრი ტყვია (საღებავში), ბენზოლი, აზბესტი, ვინილქლორიდის მონომერი, მეტალის ტყვია და მისი იონური ნაერთები, მაიონიზებული გამოსხივება და საშიში ნივთიერების გამოყენებასთან დაკავშირებული მძიმე ინდუსტრიული ავარიების პრევენცია;¹⁰¹ დ) სექტორული რისკები, მათ შორის: შეფუთვაზე ტვირთის წონის მითითება გემით ტრანსპორტირებისას; ნავსადგურის მუშების დაცვა უბედური შემთხვევისგან; საპორტო სამუშაოების უსაფრთხოება; სამშენებლო უსაფრთხოების წესების დაცვა, მათ შორის, დროებითი ან მოძრავი სამშენებლო ობიექტების შემთხვევაში; სამთო მრეწველობა, საბურღი და მიწისზედა ან მიწისქვეშა მოპოვებითი სამუშაოები; გემებისა და სათევზაო ხომალდების უსაფრთხოება; მძიმე ინდუსტრიული ავარიების პრევენცია; სოფლის მეურნეობა და ტრანსპორტი.¹⁰²

ფსიქოსოციალური რისკები – სტრესი, აგრესია და ძალადობა სამუშაო გარემოში, განსაკუთრებით, არატიპურ შრომითურთიერთობაში მყოფ პირებთან მიმართებით – უნდა მოექცეს ქართის 3.2 მუხლის მოქმედების სფეროში. მისაღებია რეგულაციები ახალი სამუშაო გარემოს სიჯანსაღისა და უსაფრთხოების გასაუმჯობესებლად, როგორიცაა პლატფორმული ან ე. წ. „გიგეკონომიკა“. მაგალითად, საჭიროა თანამშრომელთა ელექტრონული მეთვალყურეობის მკაცრად შეზღუდვა და რეგულირება; აღიარება, რომ მათ აქვთ უფლება, „განწყვიტონ კავშირი“ (right to disconnect), არ იყვნენ ხელმისაწვდომნი შეთანხმებული სამუშაო დროისა და მოლოდინის პერიოდის მიღმა, და სავალდებულოდ განწყვიტონ კავშირი სამუშაო გარემოსთან დასვენების პერიოდებში. ჩვეულებრივ სამუშაო საათებს მიღმა კავშირზე ყოფნა ზრდის მუშაკთა ელექტრონული მეთვალყურეობის რისკებს ასეთ პერიოდში, რასაც ხელს უწყობს ტექნიკური მოწყობილობები და პროგრამული უზრუნველყოფა. შედეგად, ირღვევა ზღვარი სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის, რაც უარყოფით გავლენას ახდენს როგორც ფიზიკურ, ისე ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე.¹⁰³

საშიში ნივთიერებებისა და ფაქტორების ზემოქმედების დასაშვები ზღვრული მაჩვენებლები უნდა გადაისინჯოს და განახლდეს ტექნოლოგიური პროგრესისა და სამეცნიერო-ტექნიკური ცოდნის განვითარების პარალელურად. განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს დასაქმებულთა დაცვას აზბესტისა და მაიონიზებული გამოსხივების ზემოქმედებისგან.

ECSR-ის შეფასებით, ამ სტანდარტს შეესაბამება ეროვნული კანონმდებლობის ქვემოთ ჩამოთვლილი ფაქტორები, სხვა საკითხებთან ერთად: ა) დამსაქმებლის ვალდებულება, სისტემურად დაგეგმოს, წარმართოს და გააკონტროლოს საქმიანობა, ისე, რომ სამუშაო გარემო აკმაყოფილებდეს ჯანსაღი სამუშაო გარემოსთვის დადგენილ მოთხოვნებს; გამოიკვლიოს სამუშაოსთან დაკავშირებული ტრავმების შემთხვევები; მუდმივად შეაფასოს საქმიანობასთან დაკავშირებული რისკები და მიიღოს საჭირო პრევენციული ზომები; თუ რომელიმე ღონისძიების დაუყოვნებლივ გატარება შეუძლებელია, შეადგინოს შესაბამისი გრაფიკი; შრომის ინსპექციას შეატყობინოს სამუშაოსთან დაკავშირებული მძიმე

100 დასკვნები XIV-2 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 3 (https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XIV-2_Ob_V1-4/Ob/EN).

101 დასკვნები XIV-2 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 3 (https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XIV-2_Ob_V1-4/Ob/EN); დასკვნები 2013 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 3 (https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2013_163_01/Ob/EN).

102 დასკვნები XIV-2 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 3 (https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XIV-2_Ob_V1-4/Ob/EN).

103 დასკვნები 2021 – ავსტრია – მუხლი 3-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/?i=2021/def/AUT/3/2/EN>).

ტრავმების შესახებ;¹⁰⁴ ბ) თითოეული დამსაქმებლის ვალდებულება, შეაფასოს შრომის უსაფრთხოების რისკები, საქმიანობის ტიპის მიუხედავად; ამ შეფასებათა ორგანიზება, ჩატარება და შედეგების აღრიცხვა უნდა შეესაბამებოდეს ეროვნული კანონმდებლობით განსაზღვრულ წესებს;¹⁰⁵ გ) დამსაქმებლის ვალდებულება, სამუშაო აღჭურვილობა შეუსაბამოს სამუშაოს შინაარსს და მოარგოს თანამშრომლის სხეულის პარამეტრებს, ასევე, ფიზიკურ და მენტალურ შესაძლებლობებს; მოამზადოს უსაფრთხოების ინსტრუქციები, როგორც სამუშაოს, ისე გამოყენებული აღჭურვილობის შესახებ, და შესაბამისი ტრენინგი ჩაუტაროს დასაქმებულებს;¹⁰⁶ დ) დამსაქმებლის ვალდებულება, რომ ყველა დასაქმებულმა, შრომითი ურთიერთობის ბუნიებისა და ხანგრძლივობის მიუხედავად, მიიღოს სათანადო ტრენინგი და ინსტრუქციები უსაფრთხოდ მუშაობისათვის, დასაქმების, გადაყვანის, პოზიციის შეცვლის, ან ახალი სამუშაო აღჭურვილობის/ტექნოლოგიის დანერგვის დროს;¹⁰⁷ და ე) დამსაქმებლის ვალდებულება, შეიმუშაოს შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის ინსტრუქციები და ჩაუტაროს თანამშრომლებს, რომლებიც დროებით არიან მივლენილნი სხვა საწარმოში, დამსაქმებელთა შეთანხმების საფუძველზე.¹⁰⁸

კანონმდებლობამ ასევე უნდა გაითვალისწინოს ყველაზე მოწყვლადი ჯგუფების დამატებითი დაცვის მექანიზმები, ასევე, საკომპენსაციო ზომები გაზრდილი რისკის პირობებში მომუშავე პირებისთვის.

ქართის 7.2 და 7.9 მუხლების თანახმად, ბავშვთა ინტერესების დასაცავად, საშიშპირობებიან ან მავნე სამუშაოში ჩართვის მინიმალურ ასაკად ეროვნულ კანონმდებლობაში უნდა განისაზღვროს 18 წელი. ასევე უნდა შეიქმნას სამართლებრივი ჩარჩო, რომელიც განსაზღვრავს პოტენციურად საშიშპირობებიან სამუშაოებს – ან კონკრეტულ საქმიანობათა ჩამოთვლით, ან იმ რისკების (ფიზიკური, ქიმიური, ბიოლოგიური) განსაზღვრით, რომლებიც შეიძლება წარმოიშვას ასეთი სამუშაოს შესრულებისას;¹⁰⁹ გათვალისწინებული უნდა იყოს 18 წლამდე პირთა სავალდებულო და რეგულარული სამედიცინო შემოწმებაც.¹¹⁰ საქართველოში არსებული მდგომარეობის შეფასებისას, კომიტეტმა ხაზი გაუსვა, რომ ქართით გარანტირებულ უფლებათა ეფექტიანად დაცვას ვერ უზრუნველყოფს მხოლოდ კანონმდებლობის შემუშავება, კანონი პრაქტიკაშიც სათანადოდ უნდა ხორციელდებოდეს, მკაცრი კონტროლით. ეს მიუთითებს შრომის ინსპექციის გადამწყვეტ როლზე ქართის მე-7 მუხლის ეფექტიანად შესრულებაში.¹¹¹ კომიტეტი მიესალმა ნორმების მიღებას, სადაც განისაზღვრა ისეთი მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების ჩამონათვალი, რომელთა შესრულებაც აკრძალულია 18 წლამდე პირებისთვის; ასევე, დადგინდა დამსაქმებლის ვალდებულებები ახალგაზრდა მუშაკთა მიმართ, სამედიცინო შემოწმებების პროცედურა, და მოთხოვნები სწავლების/მომზადების კუთხით. კომიტეტმა აღნიშნა, რომ სავალდებულო საწყისი და რეგულარული სამედიცინო შემოწმებების დაწესება დასაქმების წინაპირობის სახით, შეესაბამება ქართით

104 დასკვნები 2021 – შვედეთი – მუხლი 3-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/?i=2021/def/SWE/3/2/EN>).

105 დასკვნები 2017 – ლიეტუვა – მუხლი 3-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/?i=2017/def/LTU/3/2/EN>).

106 დასკვნები 2021 – ესტონეთი – მუხლი 3-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/?i=2021/def/EST/3/2/EN>).

107 დასკვნები XVIII-2 – დანია – მუხლი 3-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/?i=XVIII-2/def/DNK/3/1/EN>).

108 დასკვნები 2017 – ლიეტუვა – მუხლი 3-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/?i=2017/def/LTU/3/2/EN>).

109 დასკვნები 2006 – საფრანგეთი – მუხლი 7-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2006/def/FRA/7/2/EN>).

110 დასკვნები IV – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 7-9 (https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=IV_Ob_-8/Ob/EN).

111 დასკვნები 2019 – საქართველო – მუხლი 7-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2019/def/GEO/7/2/EN>).

ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალების დასაცავად, ქარტიის 8.5 მუხლი უკიდურესად მკაცრ სტანდარტს ადგენს საშიშპირობებიან სამუშაოზე დასაქმების მიმართ, როგორცაა მიწისქვეშა სამუშაოები (მაგ. შახტებში)¹¹³, ასევე, შეხება ტყვიასთან, ბენზოლთან, მაიონიზებელ გამოსხივებასთან, მაღალ ტემპერატურასთან, ვიბრაციასა ან ვირუსულ ფაქტორებთან. ეროვნული კანონმდებლობა უნდა ადგენდეს ორსულ ან მეძუძურ ქალთა სხვ¹¹⁴ სამუშაოზე გადაყვანის ვალდებულებას (თუ არსებული სამუშაო პირობები არ შეესაბამება მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობას), სახელფასო დანაკარგის გარეშე; თუ ასეთი გადაყვანა შეუძლებელია, ქალს უნდა ჰქონდეს უფლება ანაზღაურებადი შვებულების ან სათანადო სოციალური შეღავათის მიღებაზე, რომელიც უტოლდება წინა საშუალო ხელფასის 100%-ს. ასევე კანონით უნდა იყოს გარანტირებული დასაქმებულის უფლება, დედობის ან ძუძუთი კვების დასრულების შემდეგ, დაუბრუნდეს იმავე სამუშაო ადგილს.¹¹⁵ საქართველოში ორსულ, ახალნამშობიარებ ან მეძუძურ ქალებს ეკრძალებათ მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიანი სამუშაოს შესრულება. მოქმედებს ზომები სამუშაო გარემოში მათი უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დასაცავად. კანონმდებლობა განსაზღვრავს მავნე ან განსაკუთრებულად სახიფათო სამუშაოებს ორსული და ახალნამშობიარები ქალის ჯანმრთელობისთვის და, ამ მიზნით, ადგენს შესაბამის ფაქტორებს; ასევე აღწერს სამუშაო პროცესებს, რომლებიც შესაძლოა უარყოფითად აისახოს ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალისა თუ ბავშვის ჯანმრთელობასა და განვითარებაზე. საქართველოში არსებული მდგომარეობის შეფასებისას, კომიტეტმა დაასკვნა, რომ ქვეყანა კვლავ არ შეესაბამება ქარტიის 8.5 მუხლს, რადგან ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალები, რომელთა ჩვეული სამუშაო შეუსაბამოდ მიიჩნევა მათი მდგომარეობისთვის და რომლებსაც ვერ სთავაზობენ შესაფერის ალტერნატიულ სამუშაოს, იძულებულნი არიან, აიღონ შვებულება, თუმცა მათ არ ეძლევათ ანაზღაურება წინა საშუალო ხელფასის 100%-ის ოდენობით.

116

საშიშპირობებიანი და მავნე სამუშაოების აღმოფხვრა ის მიზანია, რომლისკენაც უნდა ისწრაფოდეს სახელმწიფო, ხოლო ქარტიის 2.4 მუხლის თანახმად, სანამ ასეთი საქმიანობები არსებობს, აუცილებელია კონკრეტული ღონისძიებების გატარება. ქარტიის 2.4 მუხლი ითვალისწინებს ორი სახის კომპენსაციას: დღიური სამუშაო¹¹⁷ საათების შემცირებას და დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულების მიცემას. ორივე მათგანი უკავშირდება იმ საკითხს, რომ საშიშპირობებიან სამუშაოებზე დასაქმებული პირები მუდმივად ყურადღებით უნდა იყვნენ. ამავდროულად, უნდა შემცირდეს უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის რისკებთან კონტაქტის დრო.¹¹⁸ ქარტიის მოთხოვნებთან შესაბამისობის უზრუნველყოფა შესაძლებელია რისკებთან კონტაქტის შესამცირებელი მიდგომებითაც ¹¹⁹, თუმცა ფინანსური კომპენსაცია, პენსიაზე ნაადრევად გასვლა, ხელფასის მომატება ან კვების

112 დასკვნები 2023 – საქართველო – მუხლი 7-9 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2023/def/GEO/7/9/EN>).

113 დასკვნები X-2 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 8-5 (https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=X-2_Ob_-1/Ob/EN).

114 დასკვნები 2019 – უკრაინა – მუხლი 8-5 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2019/def/UKR/8/5/EN>).

115 დასკვნები 2019 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 8-4 and 8-5 (<https://rm.coe.int/general-intro-2019-rev-en-/16809e09f3>).

116 დასკვნები 2023 – საქართველო – მუხლი 8-5 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2023/def/GEO/8/5/EN>).

117 დასკვნები V – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 2-4 (https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=V_Ob_-2/Ob/EN).

118 დასკვნები III – ირლანდია – მუხლი 2-4 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=III/def/IRL/2/4/EN>).

119 დასკვნები XVIII-2 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 2-4 (https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=XVIII-2_035_02/Ob/EN).

დანამატების გაცემა ვერ ჩაითვლება სათანადო და შესაფერის ზომებად ქარტიის 2.4 მუხლის მიზნების მისაღწევად.¹²⁰ კომპენსაციის მიზანი უნდა იყოს საკმარისი დროის მიცემა ასეთ სამუშაოზე დასაქმებული პირებისთვის, რომ აღიდგინონ ძალები სამუშაოსთან დაკავშირებული სტრესისა და გადაღლის შემდგომ და ასე შეინარჩუნონ სიფხიზლე/ყურადღება.¹²¹

საქართველოს არ აქვს მიღებული ქარტიის 2.4 მუხლი, თუმცა ქვეყანაში არსებული მდგომარეობის შესწავლისას, კომიტეტმა დადებითად შეაფასა ეროვნული კანონმდებლობა, რომლის მიხედვითაც, საშიშპირობებიან სამუშაოზე დასაქმებულ პირებს ყოველწლიურად ენიჭებათ დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება, 10 კალენდარული დღით, ხოლო სამუშაო დრო არ აღემატება 8 საათს, 24-საათიან პერიოდში.¹²²

4. ზედამხედველობა

ევროპის სოციალური ქარტიის 3.3 მუხლის თანახმად, შრომის უსაფრთხო და ჯანსაღ პირობებზე უფლების ეფექტიანად განხორციელებისთვის, სახელმწიფოებმა შესაბამისი სამართლებრივი რეგულაციების აღსრულება უნდა უზრუნველყონ ზედამხედველობის მეშვეობით. ეს მოიცავს მონიტორინგს სამუშაო ადგილას ჯანმრთელობის დაზიანებისა და პროფესიული დაავადებების სტატისტიკაზე, რეგულაციების შესრულების შემოწმებას და დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებთან კონსულტაციებს ამ საკითხებზე.¹²³

საწარმოო ტრავმების, მათ შორის, ფატალური შემთხვევების სიხშირე და ტენდენციები, ასევე, რაოდენობა მთლიან სამუშაო ძალაში და ცალკეულ ეკონომიკურ სექტორებში დასაქმებულ მუშაკებთან შედარებით, გადამწყვეტი კრიტერიუმებია ქარტიის 3.3 მუხლით განსაზღვრულ უფლებათა ეფექტიანად განხორციელების შეფასებისას.¹²⁴ კომიტეტის პრაქტიკის თანახმად, როდესაც სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევებისა და ფატალური ინციდენტების სიხშირე აშკარად მაღალია, ითვლება, რომ არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიას, ვინაიდან ასეთ პირობებში სათანადოდ არ ხორციელდება შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის უფლება, როგორც აბსოლუტური მაჩვენებლების მიხედვით,¹²⁵ ისე სხვა ქვეყნებში არსებულ სიტუაციასთან (მაგ. ევროკავშირის წევრ სახელმწიფოთა საშუალო მაჩვენებლებთან) შედარებით. თუ ფატალური შემთხვევების მაჩვენებელი ორჯერ აღემატება ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელს, ეს მიუთითებს, რომ მათ შესამცირებლად მიღებული ზომები არ კმარა და, ამგვარად, არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ევროპის სოციალურ ქარტიას.¹²⁶

120 დასკვნები XIII-3 – საბერძნეთი – მუხლი 2-4 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XIII-3/def/GRC/2/4/EN>); დასკვნები 2007 – რუმინეთი – მუხლი 2-4 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2007/def/ROU/2/4/EN>).

121 დასკვნები V – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 2-4 (https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=V_Ob_-2/Ob/EN); დასკვნები III – ირლანდია – მუხლი 2-4 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=III/def/IRL/2/4/EN>).

122 ECSR-ის მესამე ანგარიში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებათა შესახებ (<https://rm.coe.int/t/3rd-report-georgia-na-provisions-eng/1680a5d629>).

123 Marangopoulos Foundation for Human Rights (MFHR) v. Greece, საჩივარი No.30/2005, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2006 წლის 6 დეკემბერი (პ. 231) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-30-2005-dmerits-en>).

124 დასკვნები 2017 – საფრანგეთი – მუხლი 3-3 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2017/def/FRA/3/3/EN>); დასკვნები 2013 – ლიეტუვა – მუხლი 3-3 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2013/def/LTU/3/3/EN>).

125 დასკვნები 2003 – სლოვენია – მუხლი 3-3 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2003/def/SVN/3/3/EN>).

126 დასკვნები 2013 – ლიეტუვა – მუხლი 3-3 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2013/def/LTU/3/3/EN>).

უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის რეგულაციების აღსრულება ზედამხედველობის ზომების მეშვეობით შეესაბამება ქარტიის A.4 მუხლს, რომელიც სახელმწიფოებს ავალდებულებს, ეროვნულ დონეზე ჰქონდეთ არსებული სიტუაციის შესაბამისი შრომის ინსპექცია. ამ სამსახურის ერთ-ერთი ძირითადი ამოცანაა სათანადო საჯარო მონიტორინგის სისტემის ჩამოყალიბება, რომელიც უზრუნველყოფს შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის სტანდარტთა დაცვას და რეალურად გამოყენებას სამუშაო ადგილებზე.¹²⁷ ამრიგად, საჭიროა ზომების მიღება შრომის ინსპექციის სისტემის კომპეტენციასთან, რესურსებსა და ინსტიტუციურ შესაძლებლობებთან დაკავშირებული მრავალგანზომილებიანი და კომპლექსური მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად.¹²⁸ შრომის ინსპექტორებს საკმარისი რესურსები უნდა ჰქონდეთ მინიმალური ოდენობის რეგულარულ ინსპექტირებათა ჩასატარებლად, რათა დასაქმებულთა მაქსიმალურად დიდმა რაოდენობამ შეძლოს მე-3 მუხლით გარანტირებული უფლებით სარგებლობა და მინიმუმამდე შემცირდეს სამუშაო ადგილზე ფატალური შემთხვევების რისკები.¹²⁹ ამ სტანდარტის შინაარსს განსაზღვრავს შემდეგი კრიტერიუმები: ა) ინსპექტირებათა რაოდენობა და სიხშირე; ბ) იმ საწარმოთა რაოდენობა, რომლებშიც ჩატარდა ინსპექტირება, საქმიანობის სფეროების მიხედვით; გ) იმ დასაქმებულთა რაოდენობა და პროცენტული წილი, რომლებიც მოიცვა ინსპექტირებამ, საქმიანობის სფეროების მიხედვით; დ) შრომის ინსპექციის სისტემაში უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მიმართულებით დასაქმებული პერსონალის რაოდენობა, საქმიანობის სფეროების მიხედვით; ე) ინსპექტორთა პროფესიული კვალიფიკაციის შესანარჩუნებლად მიღებული ზომები, ტექნოლოგიური და სამართლებრივი პროგრესის გათვალისწინებით.¹³⁰

ასევე მოქმედებს უბედური შემთხვევების ან დაავადებების დამალვასა და/ან შეუტყობინებლობასთან ბრძოლის ვალდებულება.¹³¹

შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის რეგულაციები, როგორც სამართლებრივად, ისე პრაქტიკაში, უნდა შესრულდეს დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებთან კონსულტაციებით (შრომის ინსპექციის საქმიანობაზე), ასევე, საწარმოს ინსპექტირებაში მონაწილეობით, რასაც უკვე მოიცავს მუშაკებისთვის ქარტიის 22-ე მუხლით გარანტირებული უფლება, „მონაწილეობა მიიღონ შრომითი პირობებისა და სამუშაო გარემოს განსაზღვრასა და გაუმჯობესებაში“.¹³²

საქართველოს არ მიუღია ქარტიის 3.3 მუხლი, თუმცა კომიტეტი მიესალმა ქვეყნის პროგრესს შრომის უსაფრთხოების რეგულაციათა აღსრულებაში, განსაკუთრებით, შრომის ინსპექციის სამსახურის შექმნას, რომელსაც აქვს სამართლებრივი ბერკეტები, რომ მონიტორინგი გაუწიოს სამუშაო პირობებს შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის თვალსაზრისით.¹³³

127 დასკვნები 2003 – ბულგარეთი – მუხლი 3-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2003/def/BGR/3/1/EN>).

128 დასკვნები XX-2 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 3 (https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=XX-2_035_01/Ob/EN).

129 Marangopoulos Foundation for Human Rights (MFHR) v. Greece, საჩივარი No.30/2005, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2006 წლის 6 დეკემბერი (პარ. 229) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-30-2005-dmerits-en>).

130 დასკვნები XIII-1 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 3-2 (https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=XIII-1_Ob_-3/Ob/EN).

131 დასკვნები 2013 – ალბანეთი – მუხლი 3-3 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2013/def/ALB/3/3/EN>).

132 დასკვნები 2005 – ნორვეგია – მუხლი 3-3 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2005/def/NOR/3/3/EN>).

133 ECSR-ის მესამე ანგარიში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებათა შესახებ (<https://rm.coe.int/t/3rd-report-georgia-na-provisions-eng/1680a5d629>).

5. აღსრულება

უსაფრთხო და ჯანსაღ სამუშაო გარემოზე უფლების ეფექტიანობა პირდაპირ უკავშირდება არამხოლოდ შრომის ინსპექციის უფლებას ინსპექტირების დაწყებაზე, არამედ სანქციონების სისტემასაც, რომელიც, დარღვევის აღმოჩენის შემთხვევაში, უნდა იყოს ეფექტიანი და საკმარისად შემაკავებელი. სანქციონების სისტემის ძირითადი ასპექტები, რომლებიც იძლევა შრომის ინსპექციის საქმიანობის შეფასების შესაძლებლობას, ასეთია: ა) დაფიქსირებულ დარღვევათა რაოდენობა, დაკისრებული სანქციების რაოდენობასთან მიმართებით; ბ) დარღვევების სიხშირე და დაკისრებული სანქციების სიმკაცრე; გ) დაკისრებული სანქციების სახეები და ადმინისტრაციული ან სისხლისსამართლებრივი ბუნება; დ) დაწესებული ადმინისტრაციული ჯარიმების რაოდენობა და საერთო ღირებულება; ასევე, მათი პროპორციულობა დაზარალებულ მუშაკთა რაოდენობასთან მიმართებით; და ე) დაკისრებული ჯარიმების რაოდენობა, ოდენობა და შემაკავებელი ეფექტი.¹³⁴

ECSR-მა დაადგინა ქართის 3.3 მუხლთან შეუსაბამობა, შემდეგი საფუძვლებით:

ა) შემცირებულია შრომის ინსპექტორებისა და ინსპექტირებების რაოდენობა;¹³⁵

ბ) საწარმოთა რაოდენობის სტაბილური ზრდის მიუხედავად, განსაკუთრებით, მშენებლობის სფეროში, რომელიც მაღალრისკიანი სექტორია სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევების თვალსაზრისით, უცვლელი დარჩა ინსპექტირებული ობიექტებისა და შრომის ინსპექტორების საერთო რაოდენობა;¹³⁶

გ) დაკისრებული ჯარიმების რაოდენობა და ოდენობა ზედმეტად დაბალი იყო იმისთვის, რომ ჰქონოდა რეალური შემაკავებელი ეფექტი. მიუხედავად იმისა, რომ კანონმდებლობა მაღალ მაქსიმალურ ჯარიმებს ითვალისწინებდა, რათა დამსაქმებლებს მეტი ყურადღება გამოეჩინათ შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მოთხოვნებისადმი, პრაქტიკაში შედარებით დაბალი ოდენობის ჯარიმები დაწესდა. შრომის ინსპექციის მიზანი არ იყო სანქციის დაწესება გადაცდომებისთვის (misdemeanour). ნაცვლად ამისა, ჯარიმები წესდებოდა მაშინ, თუ დარღვევა დიდხანს გრძელდებოდა, გავლენას ახდენდა არაერთ დასაქმებულზე, ან საფრთხეს უქმნიდა ადამიანის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას, მისი აღმოფხვრა კი შეუძლებელი იყო. შრომის ინსპექცია ხელმძღვანელობდა პრინციპით, რომ თუ სამუშაო გარემოში არსებული დარღვევის აღმოფხვრა შესაძლებელია სხვა ზომებით, სანქცია არ უნდა დაწესდეს.¹³⁷

მეორე მხრივ, შეიძლება სტანდარტთან შესაბამისობის მაგალითებად ჩაითვალოს:

- ყველა საწარმოს დაფარვა;
- ღონისძიებები, რომელთა მიზანია ბალანსის აღდგენა უბედური შემთხვევების გამოსაძიებლად და პროაქტიული (პრევენციული) ინსპექტირებების ჩასატარებლად საჭირო რესურსებს შორის: შრომის ინსპექციის შესაძლებლობათა გაფართოება, ასევე, რეაქციული ინსპექტირებების

¹³⁴ დასკვნები 2017 – ესტონეთი – მუხლი 3-3 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2017/def/EST/3/3/EN>); დასკვნები 2005 – ლიეტუვა – მუხლი 3-3 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2005/def/LTU/3/3/EN>).

¹³⁵ დასკვნები 2021 – თურქეთი – მუხლი 3-3 (<https://hudoc.esc.coe.int/?i=2021/def/TUR/3/3/EN>); დასკვნები 2017 – პორტუგალია – მუხლი 3-3 (<https://hudoc.esc.coe.int/?i=2017/def/PRT/3/3/EN>).

¹³⁶ დასკვნები 2021 – ლიეტუვა – მუხლი 3-3 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2021/def/LTU/3/3/EN>).

¹³⁷ დასკვნები 2021 – ესტონეთი – მუხლი 3-3 (<https://hudoc.esc.coe.int/?i=2021/def/EST/3/3/EN>).

პროპორციული წილის გაზრდა შრომის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობასთან დაკავშირებულ შემოწმებათა საერთო რაოდენობაში;

- დასაწესებელი სანქციების, დარღვევის გამოსასწორებლად მისაღები ზომებისა და მათი გამოსწორებისთვის განსაზღვრული ვადების დადასტურება წერილობითი ფორმით;
- შემოწმების ჩატარება წინასწარი შეტყობინების გარეშე (spot check), რათა დადგინდეს, მიღებულია თუ არა საჭირო ზომები, და თუ არ არის მიღებული, დაწესდეს უფრო მკაცრი სანქციები;
- ადმინისტრაციული სამართლის ზომების აღსრულების პარალელურად, სისხლისსამართლებრივი დევნის დაწყება შრომის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული კანონმდებლობის ზოგიერთ დარღვევაზე;
- ფატალური უბედური შემთხვევების დროს, სავალდებულო კონსულტაციის გავლა პროკურორთან, იმის დასადგენად, უნდა დაიწყოს თუ არა სისხლისსამართლებრივი გამოძიება.¹³⁸

რაც შეეხება სამართლებრივ დაცვას, ECtHR-ს არაერთი გადაწყვეტილება აქვს მიღებული შრომით საქმიანობასთან დაკავშირებულ უბედურ შემთხვევებსა და პროფესიულ დაავადებებზე. სიცოცხლის უფლება სახელმწიფოს აკისრებს ერთ-ერთ უმთავრეს ვალდებულებას – სისხლის სამართალში განსაზღვროს ეფექტიანი დებულებები ადამიანის მიმართ დანაშაულების პრევენციისათვის. ამ დებულებებს უნდა განამტკიცებდეს ადეკვატური სამართალდამცავი მექანიზმები კანონის დარღვევების პრევენციის, აღკვეთისა და დასჯისათვის.¹³⁹

¹³⁸ დასკვნები 2021 – პოლანდია – მუხლი 3-3 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2021/def/NLD/3/3/EN>). https://ks.echr.coe.int/documents/d/echr-ks/guide_art_2_eng page 34/58

¹³⁹ Pereira Henriques v. Luxembourg, განცხადება no.60255/00, ECtHR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2006 წლის 9 მაისი (<https://hudoc.echr.coe.int/fre-press?i=003-1664745-1747191>); Sidika Imren v. Turkey, განცხადება no.47384/11, ECtHR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2016 წლის 13 სექტემბერი (პ. 58) (<https://hudoc.echr.coe.int/en-g?i=001-166683>);

IV. ინდივიდუალური პრობითი უფლებები

1. იძულებითი ან სავალდებულო შრომის აკრძალვა

სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის განმარტებით, მუშაკის უფლება, საკუთარი საარსებო სახსრები გამოიმუშაოს მის მიერ თავისუფლად არჩეული საქმიანობით, რასაც იცავს ქართლის 1.2 მუხლი, მოიცავს იძულებითი შრომის აკრძალვას.¹⁴⁰ ეს აკრძალვა განსაზღვრულია ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-4 მუხლშიც. რადგან იძულებითი შრომა და შრომითი ექსპლუატაცია მჭიდროდ უკავშირდება ადამიანებით ვაჭრობას, კონვენციის მე-4 მუხლი უნდა განიმარტოს ევროპის საბჭოს „ტრეფიკინგთან ბრძოლის კონვენციის“ ქრილში¹⁴¹, ასევე, GRETA-ს (ევროპის საბჭოს ექსპერტთა ჯგუფი ტრეფიკინგის საკითხებში) მიერ კონვენციის განმარტების შესაბამისად.¹⁴² სწორედ ამიტომ, აღნიშნული სტანდარტის ეფექტიანად დანერგვის წყაროდ, შრომის ინსპექციის ორგანოებმა უნდა გამოიყენონ GRETA-ს „სახელმძღვანელო დოკუმენტი შრომითი ექსპლუატაციის მიზნით ტრეფიკინგთან ბრძოლისა და პრევენციის შესახებ“.¹⁴³

იძულებითი ან სავალდებულო შრომის განსაზღვრება ეფუძნება ECtHR-ის განმარტებას ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის 4.2 მუხლის შესახებ, რომლის მიხედვითაც: „იძულებითი ან ნებაყოფლობითი შრომა ნიშნავს ნებისმიერ სამუშაოს ან მომსახურებას, რომელიც მოითხოვება პირისგან რაიმე სანქციის მუქარით და რომლის შესრულებასაც ეს პირი საკუთარი ნებით არ დათანხმდება.“¹⁴⁴ ნებისმიერი მუშაკის იძულება, შეასრულოს სამუშაო მისი ნების საწინააღმდეგოდ და ნებაყოფლობითი თანხმობის გარეშე, ეწინააღმდეგება ქართლით დადგენილ სტანდარტებს. ეს პრინციპი ვრცელდება იმ შემთხვევებზეც, როდესაც პირი, თავდაპირველად, ნებაყოფლობით დათანხმდა გარკვეული სამუშაოს შესრულებას, მაგრამ შემდგომში აღარ სურდა მისი გაგრძელება.¹⁴⁵

უაღრესად ცუდი სამუშაო და საცხოვრებელი პირობები თავისთავად არადასტურებს იძულებით შრომას, ვინაიდან ადამიანები შეიძლება „ნებაყოფლობითაც“ დათანხმდნენ არასათანადო პირობებს სხვა ალტერნატივის არქონის გამო. თუმცა, დამამცირებელი პირობები უნდა აღიქმებოდეს იძულების საგანგაშო ნიშნად, რომელიც ექსპლუატირებულ მუშაკებს ხელს უშლის სამუშაოს დატოვებაში. შრომითი ექსპლუატაციის ნიშნების გამოსავლენად, მნიშვნელოვანი

140 დასკვნები I – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 1-2 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=I_Ob_-3/Ob/EN).

141 ტრეფიკინგთან ბრძოლის კონვენცია, No.197, 2005 (<https://rm.coe.int/168008371d>).

142 Chowdury and Others v. Greece, განცხადება no.21884/15, ECtHR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2017 წლის 30 მარტი (პ. 104) (<https://hudoc.echr.coe.int/tur?i=001-172701>).

143 სახელმძღვანელო დოკუმენტი შრომითი ექსპლუატაციის მიზნით ტრეფიკინგთან ბრძოლისა და პრევენციის შესახებ (<https://rm.coe.int/guidance-note-on-preventing-and-combating-trafficking-in-human-beings-/1680a1060c>).

144 დასკვნები 2020 – ალბანეთი – მუხლი 1-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2020/def/ALB/1/2/EN>); Van Der Mussele v. Belgium, განცხადება no.8919/80, ECtHR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 1983 წლის 23 ნოემბერი (პ. 32) (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57591>); Siliadin v. France, განცხადება no.73316/01, ECtHR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2005 წლის 26 ივლისი (პ. 115-116) (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-69891>); S.M. v. Croatia, განცხადება no.60561/14, ECtHR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2020 წლის 25 ივნისი (პ. 281-285) (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-203503>).

145 დასკვნები III – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 1-2 (https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=III_Ob_-2/Ob/EN).

ინდიკატორებია: სამუშაო ადგილზე მცხოვრებ მუშაკთა არაადამიანური (ღირსების შემლახველი) საცხოვრებელი პირობები (მაგ: შინამეურნეობაში დასაქმებული პირები, რომლებიც მუდმივად ცხოვრობენ დამსაქმებლის სახლში; სასოფლო-სამეურნეო მუშაკები, რომლებიც ცხოვრობენ ფერმის ტერიტორიაზე ან მის მახლობლად; ქარხნის მუშაკები, რომლებიც, ფაქტობრივად, ჩაკეტილნი არიან სამუშაო ადგილას; სასოფლო-სამეურნეო მუშაკები, რომლებსაც აკონტროლებენ შეიარაღებული დაცვის თანამშრომლები, მაგალითად, „ცხოველებისგან დაცვის“ მოტივით); ასევე, ხელოვნური ან მეტისმეტად დიდი დავალიანება (შექმნილი, მაგალითად: ფინანსური ანგარიშგების გაყალბებით; არარეალურად მაღალი ფასების დაწესებით იმ საქონელსა და მომსახურებაზე, რომლებიც უნდა შეისყიდონ დასაქმებულებმა; დასაქმებულის მიერ წარმოებული საქონლის/მომსახურების ღირებულების შემცირებით; გადაჭარბებული საპროცენტო განაკვეთის დაწესებით სესხებზე და სხვა).

დაზარალებულის თანხმობა ექსპლუატაციის შეფასებისას არ არის მნიშვნელოვანი, თუ ზრდასრული პირი სამუშაოს შესრულებას დათანხმდა მოტყუებით, ცრუ დაპირებით, მექარით, უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენებით, ან სხვა სახის ზეწოლით. მოტყუება შეიძლება ეხებოდეს როგორც სამუშაოს შინაარსს, ასევე სამუშაო და საცხოვრებელ პირობებს (მათ შორის, ანაზღაურებას). იძულებითი შრომის ფორმად მიიჩნევა, მაგალითად: შრომის კაბალური პირობები – როცა მუშაკს ეუბნებიან, რომ ვერ დატოვებს სამუშაოს დამსაქმებლის, კონტრაქტორის ან ტრეფიკორის ვალის გასტუმრებამდე; არადეკლარირებული შრომა ან შრომითი წესების დარღვევა; დოკუმენტაციის (მაგ. სახელფასო უწყისის) გაყალბება; ვითარება, როდესაც დამსაქმებელი მუშაკებს აცხოვრებს უვარგის ან ღირსების შემლახველ პირობებში, აწვდის უვარგის საკვებს, არ უხდის ხელფასს, ან აძლევს მინიმალურ ხელფასზე ნაკლებ ანაზღაურებას (ანდა ანაზღაურება დამოკიდებულია ნამუშევრის მოცულობაზე, რის შედეგადაც მუშაკი მინიმალური ხელფასის გარეშე რჩება) და ამუშავებს გადაჭარბებული დროით.

დაზარალებულის სრულმა დამოკიდებულებამ პირზე, რომელიც მას აკონტროლებს (განსაკუთრებით, ბავშვების ან ახალგაზრდების შემთხვევაში), შესაძლოა, მთლიანად გადაწონოს ნებისმიერი მოჩვენებითი თავისუფლება გადაადგილების კუთხით. ფაქტი, რომ ადამიანს უხდია ანაზღაურებას (ან სხვა ფორმით აძლევენ გასამრჯელოს), არ ნიშნავს, რომ ის არ არის ადამიანით ვაჭრობის მსხვერპლი. ამასთანავე, ფულადი თანხის ქონა არ ნიშნავს, რომ მას „შეეძლო გაქცევა“ და, შესაბამისად, არ იყო ტრეფიკინგის მსხვერპლი.

საქმეში *Siliadin v. France*¹⁴⁶, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა დარღვევა და აღნიშნა: მიუხედავად იმისა, რომ მონობა ოფიციალურად გაუქმდა 150 წელზე მეტი ხნის წინათ, „საშინაო მონობა“ კვლავ არსებობდა ევროპაში და მოიცავდა ათასობით ადამიანს, ძირითადად, ქალებს. 15 წლის გოგონა ოჯახში მუშაობდა დასვენების გარეშე, მისი ნების საწინააღმდეგოდ და ანაზღაურების გარეშე. ის უცხო ქვეყანაში უკანონოდ იმყოფებოდა და ეშინოდა, რომ პოლიცია დააკავებდა. წყვილი, ვისთვისაც გოგონა მუშაობდა, უღვივებდა ამ შიშს და ჰპირდებოდა, რომ დაეხმარებოდა საბუთების მოწესრიგებაში. იძულებითი შრომა გრძელდებოდა დღეში თითქმის 15 საათი, კვირაში 7 დღე. გოგონა საფრანგეთში ჩამოიყვანა მამის ნათესავმა. მას არ აურჩევია ამ ოჯახისთვის მუშაობა. როგორც არასრულწლოვანი, ის იყო სრულად დაუცველი, უსახსრო და

146 *Siliadin v. France*, განცხადება no.73316/01, ECtHR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 26 July 2005 (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-69891>).

იზოლირებული; არ ჰქონდა რაიმე საარსებო წყარო, გარდა იმ სახლისა, სადაც მუშაობდა და დამსაქმებლის შვილებთან ერთად ცხოვრობდა მათ საძინებელში. იგი მთლიანად დამოკიდებული იყო დამსაქმებლებზე. გოგონას ჩამოართვეს დოკუმენტები და დაჰპირდნენ საიმიგრაციო სტატუსის მოწესრიგებას, თუმცა ეს არ გააკეთეს. პოლიციის შიშის გამო, მას არ ჰქონდა გადაადგილების თავისუფლება, არც თავისუფალი დრო. გარდა ამისა, მამისთვის მიცემული დაპირების მიუხედავად, გოგონა სკოლაში არ მიიყვანეს, რის გამოც აღარ ჰქონდა იმედი, რომ მისი მდგომარეობა ოდესმე გაუმჯობესდებოდა. ის სრულად დამოკიდებული იყო დამსაქმებლებზე. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ ამ ფაქტობრივი გარემოებების ერთობლიობა შეაფასა მონობის ფორმად.

საკმარისი არ არის იმ კანონმდებლობის არგამოყენება პრაქტიკაში, რომელიც ეწინააღმდეგება იძულებითი შრომის აკრძალვას.¹⁴⁷ სახელმწიფოს ეკისრება პოზიტიური ვალდებულება, შექმნას სამართლებრივი და მარეგულირებელი ჩარჩო, რომლითაც უზრუნველყოფილი იქნება იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის სხვა ფორმების პრევენცია, მსხვერპლთა დაცვა, მსგავს პრაქტიკასთან დაკავშირებული დასაბუთებული საჩივრების გამოძიება, ნებისმიერი იმ ქმედების სისხლის სამართლის დანაშაულად კვალიფიცირება და ეფექტიანი სამართლებრივი დევნა, რომელიც მიემართება პირის შენარჩუნებას მძიმე შრომითი ექსპლუატაციის პირობებში.¹⁴⁸

იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის წინააღმდეგ ბრძოლისათვის არ კმარა მხოლოდ სისხლისსამართლებრივი დებულებების მიღება, აუცილებელია, ისინი აღსრულდეს პრაქტიკაშიც. სახელმწიფო ორგანოებმა საკუთარი ინიციატივით უნდა დაიწყონ საქმეების გამოძიება, როგორც კი ასეთ ფაქტზე შეიტყობენ; გამოძიების დაწყება არ უნდა იყოს დამოკიდებული დაზარალებულის ან მისი ახლო ნათესავის ოფიციალურ საჩივარზე. აღნიშნული ვალდებულება ვრცელდება როგორც სამართალდამცავ, ისე სასამართლო ორგანოებზე.¹⁴⁹ ეფექტიან გამოძიებას უნდა მოჰყვეს პასუხისმგებელ პირთა გამოვლენა და დასჯა. ეს ვალდებულება ორიენტირებულია არა შედეგზე, არამედ გამოსაყენებელ საშუალებებზე. ყველა ასეთ საქმეში არსებითად მოიაზრება გამოძიების სწრაფად და გონივრულ ვადებში ჩატარება, მაგრამ თუ შესაძლებელია პირის გარიდება საზიანო სიტუაციიდან, გამოძიება დაუყოვნებლივ უნდა დაიწყოს.¹⁵⁰ გამოძიების ფორმა დამოკიდებულია კონკრეტული საქმის გარემოებებზე, თუმცა მას შემდეგ, რაც შესაბამისი ორგანოები მიიღებენ ინფორმაციას, მათ საკუთარი ინიციატივით უნდა იმოქმედონ.¹⁵¹ ეფექტიანი გამოძიების ვალდებულება ამ ტიპის საქმეებში სავალდებულოა როგორც სამართალდამცავი, ისე სასამართლო ორგანოებისთვის. თუ შესაბამისი ორგანოები დაადგენენ, რომ დამსაქმებელი ადამიანებით ვაჭრობდა ან იყენებდა იძულებით შრომას, მათ უნდა იმოქმედონ საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში, სისხლის სამართლის შესაბამისი ნორმების მიხედვით.¹⁵²

147 დასკვნები V – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 1-2 (https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=V_Ob_-1/Ob/EN).

148 დასკვნები 2020 – საქართველო – მუხლი 1-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2020/def/GEO/1/2/EN>).

149 დასკვნები 2020 – საქართველო – მუხლი 1-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2020/def/GEO/1/2/EN>).

150 Rantsev v. Cyprus and Russia, განცხადება no.25965/04, ECtHR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2010 წლის 7 ნოემბერი (პ. 288) (<https://hudoc.echr.coe.int/eng/?i=001-96549>).

151 C.N. v. the United Kingdom, განცხადება no.4239/08, ECtHR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2012 წლის 13 ნოემბერი (პ. 69) (<https://hudoc.echr.coe.int/eng/?i=001-114518>).

152 Chowdury and Others v. Greece, განცხადება no.21884/15, ECtHR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2017 წლის 30 მარტი (პ. 116) (<https://hudoc.echr.coe.int/tur/?i=001-172701>).

საქმეში *Choudhury and Others v. Greece* ¹⁵³, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა დარღვევა სამართლებრივი დევნის არაეფექტიანობის გამო. მოსარჩელები, ბანგლადეშის 42 მოქალაქე, რომლებიც საბერძნეთში სამუშაოდასაცხოვრებელი ნებართვის გარეშე იმყოფებოდნენ, სეზონურ სასოფლო-სამეურნეო სამუშაოებზე დაასაქმეს და ანაზღაურების სახით, დაჰპირდნენ დღიურად 22 ევროს. ისინი საცხოვრებლად მოათავსეს უკიდურესად არაადამაქმყოფილებელ პირობებში და ხანგრძლივად ამუშავებდნენ შეიარაღებული ბრიგადირების ზედამხედველობის ქვეშ. მუშაკები გაიფიცნენ, რადგან თვეების განმავლობაში არ აძლევდნენ ანაზღაურებას. დამსაქმებლებმა მათ მუქარით უპასუხეს და ახალი ბანგლადეშელი მიგრანტები დაიქირავეს. ერთ დღეს, ერთ-ერთმა მცველმა ცეცხლი გაუხსნა ასამდე მუშას, რომლებიც კუთვნილ ხელფასებს ითხოვდნენ. შედეგად, მძიმედ დაშავდა რამდენიმე მომჩივანი. სისხლის სამართლის საქმე აღიძრა დამსაქმებლების, ბრიგადირისა და იმ მცველის წინააღმდეგ, რომელმაც ცეცხლი გახსნა. გარდა სხეულის მძიმე დაზიანებისა, პროკურორმა მათ ბრალი წაუყენა ადამიანებით ვაჭრობაშიც. დაზარალებულთა ერთი ჯგუფი (რომლებიც დაიჭრნენ) პროკურატურამ ადამიანებით ვაჭრობის მსხვერპლად აღიარა და ისინი ჩაერთნენ პროცესში. სასამართლომ ბრალდებულები დამნაშავედ ცნო სხეულის მძიმედ დაზიანებაში და მიუსაჯა თავისუფლების აღკვეთა, თუმცა ადამიანებით ვაჭრობის მუხლთან დაკავშირებით წარმოება შეწყდა, იმ მოტივით, რომ მუშაკები საკუთარი ნებით მუშაობდნენ და არ იკვეთებოდა გადაადგილების თავისუფლების შეზღუდვის ნიშნები. მეორე ჯგუფი (რომელსაც არ მიუღია დაზიანება) პროცესში არ მონაწილეობდა. მიუხედავად იმისა, რომ მათაც ჰქონდათ შეტანილი საჩივარი და ითხოვდნენ ტრეფიკინგის მსხვერპლად ცნობას, პროკურორმა უარი თქვა სამართლებრივი დევნის დაწყებაზე, რადგან მომჩივანთა გვიანი შეტყობინება იწვევდა ეჭვებს ინციდენტისას მათი ადგილზე ყოფნის შესახებ. ევროპულმა სასამართლომ ხაზი გაუსვა, რომ მომჩივნებმა მუშაობა დაიწყეს მონყვლად სიტუაციაში ყოფნისას – როგორც არაღეგალმა იმიგრანტებმა, რომელთაც არ ჰქონდათ რესურსები და იყვნენ დაკავების, დაპატიმრებისა და დეპორტაციის რისკის ქვეშ. ისინი ცალსახად აცნობიერებდნენ, რომ მუშაობის შეწყვეტის შემთხვევაში, ვერ მიიღებდნენ გამომუშავებულ ხელფასს, რომლის ოდენობა დღითიდღე იზრდებოდა. მაშინაც კი, თუ დავუშვებთ, რომ მომჩივნებმა მუშაობა დაიწყეს ნებაყოფლობით და სჯეროდათ, რომ კეთილსინდისიერად აუნაზღაურებდნენ გამომუშავებულ თანხებს, დამსაქმებელთა ქცევა (მუქარა და ძალადობა, განსაკუთრებით, როდესაც დასაქმებულები ითხოვდნენ ხელფასის გადახდას) მიუთითებდა, რომ შემდგომ სიტუაცია შეიცვალა. ამრიგად, შესაძლოა, მომჩივნები არ იყვნენ მონობის მდგომარეობაში, თუმცა მათი სამუშაო პირობები ცალსახად იძლეოდა დასკვნის გაკეთების შესაძლებლობას, რომ მათი მდგომარეობა უტოლდებოდა იძულებით შრომას და ადამიანებით ვაჭრობას (ტრეფიკინგს).

შრომის ინსპექტორთა მთავარი ფუნქციაა ეროვნული შრომითი კანონმდებლობის აღსრულება, თუმცა მათ უმნიშვნელოვანესი როლის შესრულება შეუძლიათ ადამიანებით ვაჭრობასთან ბრძოლაში, პრევენციის, კონსულტაციებისა და აღსრულების კუთხით. სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებისას, შრომის ინსპექტორები შეიძლება აწყდებოდნენ იძულებითი შრომის ან ადამიანებით ვაჭრობის შემთხვევებს, ანდა გარემოებებს, რომლებიც მიუთითებს ექსპლუატაციის რისკზე. ამიტომ, შრომის ინსპექციის მანდატი უნდა გაფართოვდეს ისე, რომ მკაფიოდ მოიცვას შრომითი ექსპლუატაციის მიზნით ტრეფიკინგთან ბრძოლა, მათ

¹⁵³ *Choudhury and Others v. Greece*, განცხადება no.21884/15, ECtHR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2017 წლის 30 მარტი (<https://hudoc.echr.coe.int/tur?i=001-172701>).

შორის, ასეთი შემთხვევების გამოვლენა ნებისმიერ ადგილზე, სადაც სრულდება სამუშაო (შინამეურნეობებისა და არაოფიციალური სექტორის ჩათვლით) და შეტყობინება შესაბამისი უწყებებისთვის.¹⁵⁴

შრომითი ექსპლუატაციის გამოსავლენი მეთოდები და ტექნიკები, რომლებიც ინსპექტორებმა უნდა გამოიყენონ (დამოუკიდებლად ან სხვა აქტორებთან თანამშრომლობით), მოიცავს ინტერვიუებსა და უშუალო დაკვირვებას, დოკუმენტაციის შემოწმებას, შეტყობინებათა გამოქვეყნების ვალდებულების შესრულებას და სამუშაო ადგილზე გამოყენებული მასალებისა და ნივთიერებების ინსპექტირებას. შრომის ინსპექტორების, პოლიციისა ან სხვა უწყების მიერ განხორციელებული ნებისმიერი ინსპექტირება/ქმედება უნდა ითვალისწინებდეს და აბალანსებდეს დამსაქმებლის მხრიდან შურისძიების რისკს, რომლის წინაშეც შეიძლება აღმოჩნდნენ მუშაკები ინსპექტირების დასრულების შემდეგ.¹⁵⁵

ამ სფეროში განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება პრევენციულ ზომებს, როგორცაა მონაცემთა შეგროვება და კვლევა იძულებითი შრომისა და შრომითი ექსპლუატაციის გავრცელების შესახებ, ცნობიერების ასამაღლებელი კამპანიები, ასევე, ტრენინგები სპეციალისტების, სამართალდამცავი უწყებების, დამსაქმებლებისა და მოწყვლადი ჯგუფებისთვის. მათი ეფექტიანობა დიდწილად დამოკიდებულია შრომის ინსპექციის სამსახურის მანდატსა და შესაძლებლობებზე.¹⁵⁶ ეროვნული კანონმდებლობა უნდა მოიცავდეს ზომებს, რომლებიც კომპანიებს აიძულებს ანგარიშების წარდგენას, თუ რა ქმედებები განახორციელეს მიწოდების ჯაჭვში იძულებითი შრომისა და ექსპლუატაციის გამოვლენა-შესწავლისათვის. ასევე აუცილებელია, სახელმწიფო შესყიდვების პროცესებშიც მიიღონ სიფრთხილის ყველა ზომა, რათა სახსრები უნებლიეთ არ მოხმარდეს თანამედროვე მონობის სხვადასხვა ფორმის მხარდაჭერას. დაცვის ზომებს შორის უნდა იყოს: მსხვერპლთა იდენტიფიცირება კვალიფიციური¹⁵⁷ პირების მიერ; დაზარალებულთა ფიზიკური, ფსიქოლოგიური და სოციალური აღდგენის/რეაბილიტაციის ხელშეწყობა; და წვდომა სამართლებრივი დაცვის ეფექტიან საშუალებებზე, რათა სრულად ანაზღაურდეს მიყენებული ზიანი, მათ შორის, დაკარგული შემოსავლები და გადაუხდელო სოციალური შენატანები.¹⁵⁸

მომეტებული რისკის სფეროები (მუშაკთა ჯგუფების ან სამუშაოს ტიპის მიხედვით), რომლებიც განსაკუთრებულ ყურადღებას საჭიროებს, მოიცავს: განსაკუთრებული რეჟიმის ქვეშ მომუშავე პირებს (მაგ: პატიმრები, სამხედრო მოსამსახურეები, მეზღვაურები და სხვა);¹⁵⁹ შემთხვევებს, როდესაც შრომითი ურთიერთობა არ არის ან ხელოვნურად არის ფორმალიზებული სამოქალაქო სამართლებრივ ურთიერთობად (მაგ: საშინაო შრომა, პლატფორმული და გიგეკონომიკა და სხვა)¹⁶⁰;

154 სახელმძღვანელო დოკუმენტი შრომითი ექსპლუატაციის მიზნით ტრეფიკინგთან ბრძოლისა და პრევენციის შესახებ (<https://rm.coe.int/guidance-note-on-preventing-and-combating-trafficking-in-human-beings-/1680a1060c>).

155 სახელმძღვანელო დოკუმენტი შრომითი ექსპლუატაციის მიზნით ტრეფიკინგთან ბრძოლისა და პრევენციის შესახებ (<https://rm.coe.int/guidance-note-on-preventing-and-combating-trafficking-in-human-beings-/1680a1060c>).

156 დასკვნები 2020 – საქართველო – მუხლი 1-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2020/def/GEO/1/2/EN>).

157 დასკვნები 2020 – საქართველო – მუხლი 1-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2020/def/GEO/1/2/EN>).

158 დასკვნები 2020 – სომხეთი – მუხლი 1-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2020/def/ARM/1/2/EN>).

159 International Federation of Human Rights Leagues (FIDH) v. Greece, საჩივარი No.7/2000, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2000 წლის 5 დეკემბერი (პ. 21-22) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-07-2000-dmerits-en>); European Organisation of Military Associations and Trade Unions (EUROMIL) v. Ireland, საჩივარი No.164/2018, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2020 წლის 21 ოქტომბერი (პ. 48-49) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-164-2018-dmerits-en>); დასკვნები 2012 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 1-2 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012_163_01/Ob/EN).

160 მუშაკები არა მხოლოდ ვერ სარგებლობენ შრომითი ურთიერთობიდან მომდინარე გარანტიებით, არამედ ხშირად უწევთ ყოფნა დამამცირებელ და არაადამიანურ საცხოვრებელ და სამუშაო პირობებში. დასკვნები 2012 –

მიგრანტ მუშაკებსა¹⁶¹ და ბავშვებს¹⁶² და მათ სოციალურ სტატუსთან დაკავშირებულ შეზღუდვებს უფლებებისა და კანონიერი ინტერესების დაცვის კუთხით.

საქართველოს შრომის კოდექსის 12.1–12.3 მუხლები ითვალისწინებს ზეპირი შრომითი ხელშეკრულების დადების შესაძლებლობას, თუმცა შეზღუდული ვადით და გარკვეული პირობებით, რომლებიც უკავშირდება შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობას. შეიძლება ითქვას, რომ ეს ფაქტორი ზღუდავს შრომის ინსპექციის სამსახურის შესაძლებლობას უკანონო დასაქმებასა და იძულებით შრომასთან ბრძოლის კუთხით. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ სამსახურის მნიშვნელოვანი ფუნქციაა წინადადებების შემუშავება საქართველოს შრომის კანონმდებლობის დასახვეწად, ასევე, შესაბამისი ორგანოების ინფორმირება საკანონმდებლო ხარვეზებიდან მომდინარე ნაკლოვანებებსა და ბოროტად გამოყენების შემთხვევებზე. უაღრესად მნიშვნელოვანია სისტემური მიდგომა, რომელიც, სხვა ფუნქციების შესრულებასთან ერთად, მოიაზრებს რეაგირებას წარმოქმნილ ხარვეზებსა და შეზღუდვებზე.

2. სამუშაო და დასვენების დრო

სამუშაო დრო უნდა იყოს გონივრული, მისი ხანგრძლივობის, ორგანიზებისა და განაწილების თვალსაზრისით. უფლება დასვენების პერიოდებზე (დღიური შესვენება, დღიური და ყოველკვირეული დასვენების პერიოდები, ანაზღაურებადი ყოველწლიური შვებულება) მჭიდროდ უკავშირდება უფლებას გონივრულ სამუშაო დროზე. ორივე უფლება მომუშავე ადამიანთა ღირსების საფუძველია.

ევროპის სოციალური ქარტიის მე-2 მუხლი მოიცავს სამუშაო და დასვენების დროის რეგულირების ასპექტებს. მათ შორისაა: გონივრული დღიური და ყოველკვირეული სამუშაო საათები და სამუშაო კვირის თანდათანობით შემცირება (მუხლი 2.1); ანაზღაურებადი სახელმწიფო უქმე დღეები (მუხლი 2.2); ანაზღაურებადი ყოველწლიური შვებულება (მუხლი 2.3); სამუშაო დროის გონივრულად დაგეგმვა (პრევენციული ზომების სახით) სახიფათო ან მავნე სამუშაოზე დასაქმებულთათვის (მუხლი 2.4); დასვენების ყოველკვირეული პერიოდები (მუხლი 2.5) და სპეციალური ზომები ღამის სამუშაოების შემთხვევაში (მუხლი 2.7). გარდა ამისა, ქარტიის 4.2 მუხლი ითვალისწინებს ზეგანაკვეთური სამუშაოს გაზრდილი ტარიფით ანაზღაურებას.

a. გონივრული (მაქსიმალური) სამუშაო დრო

სამართლიან სამუშაო პირობებზე უფლების ორი ასპექტი ასახულია ევროპის სოციალური ქარტიის 2.1 მუხლში: ესენია გონივრული დღიური და ყოველკვირეული სამუშაო საათები და სამუშაო კვირის თანდათანობით შემცირება. სამუშაო დროის რეგულირების მთავარი მიზანია მუშაკთა უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვა.¹⁶³ შესაბამისად, ყოველი მუშაკი უნდა სარგებლობდეს ისეთი დასვენების პერიოდით, რომელიც საკმარისია მუშაობით გამოწვეული დადღილობის დასაძლევად და პრევენციულ როლს ასრულებს ჯანმრთელობის ზიანის რისკის

საფრანგეთი – მუხლი 1-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/FRA/1/2/EN>); დასკვნები 2020 – ალბანეთი – მუხლი 1-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2020/def/ALB/1/2/EN>).

¹⁶¹ მუხლი 19, ESC.

¹⁶² მუხლი 7.10, ESC; დასკვნები V – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 7-10 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=V_Ob_13/Ob/EN).

¹⁶³ დასკვნები XIV-2 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 2-1 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XIV-2_Ob_V1-1/Ob/EN).

შემცირებაში, რომელიც შეიძლება გამოიწვიოს ხანგრძლივმა მუშაობამ საჭირო დასვენების გარეშე.

164

ევროპის სოციალურ ქარტიში არ არის განსაზღვრული, რას ნიშნავს „გონივრული სამუშაო დრო“. ეს საკითხი უნდა შეფასდეს კონკრეტულ შემთხვევებში, რადგან „გონივრული სამუშაო დროის“ მნიშვნელობა განსხვავდება დროისა და ადგილის მიხედვით. ამავდროულად, შეუსაბამობის მაგალითები, რომლებსაც ხაზს უსვამს ECSR, მოიცავს შემთხვევებს, როდესაც სამუშაო კვირა 60 საათს აჭარბებდა ან დღიური სამუშაო დრო აღწევდა 16 საათს.¹⁶⁵

როგორც ქარტიით დადგენილ უფლებათა უმეტესობის შემთხვევაში, ამ სამართლებრივი რეგულაციის ეფექტიანად განხორციელებისათვის, შესაბამის ორგანოს – შრომის ინსპექციის სამსახურს – ეკისრება ვალდებულება, შეამოწმოს ლიმიტების დაცვა¹⁶⁶ და გადადგას პროაქტიული ნაბიჯები, რათა დამსაქმებლებმა პატივი სცენ გონივრული სამუშაო დროის პრინციპს.¹⁶⁷

რაც შეეხება ამ დებულების მოქმედების ფარგლებს, გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს მის გავრცელებას ყველა კატეგორიის მუშაკზე, გამონაკლისები კი უნდა დაიშვას მხოლოდ განსაკუთრებულ შემთხვევებში. მაგალითად, გამონაკლისის დაწესება სპორტსმენების, მეცნიერების, ხელოვანების, სამხედრო პერსონალისა და პოლიციის შემთხვევაში, არსებითად ვერ ჩაითვლება გამართლებულად. შეუსაბამობის სხვა მაგალითებში გამონაკლისი ვრცელდებოდა ჯანდაცვის, ბავშვთა¹⁶⁸ მოვლის დაწესებულებების, ელექტროენერგიისა და გაზის სპეციალიზებული კომპანიების, კომუნიკაციების სპეციალიზებული სერვისებისა და ავარიის შედეგების ლიკვიდაციის სპეციალიზებული სამსახურების თანამშრომლებზე.¹⁶⁹ მეორე მხრივ, ქარტიით დადგენილი სტანდარტის შესაბამისად ჩაითვალია გამონაკლისები დირექტორების, მენეჯერებისა და სხვა პირებისთვის, რომლებიც იკავებენ განსაკუთრებით საპასუხისმგებლო პოზიციებს, ასევე, იმ მუშაკებისთვის, რომელთა სამუშაოს „სპეციფიკური“ ბუნება მოითხოვს მათ უწყვეტად ყოფნას სამუშაო ადგილზე – იმ პირობით, რომ დაცული იქნება მოთხოვნა მინიმალური დღიური და ყოველკვირეული დასვენების საათების შესახებ.¹⁷⁰

ქვემოთ განხილულია სამუშაო დროის რეგულირების კონკრეტული შემთხვევები, მათ შორის, ზეგანაკვეთური სამუშაო, მოქნილობის მექანიზმები და მოლოდინის რეჟიმით მორიგეობა (on-call duty).

164 Confédération Générale du Travail v. France, საჩივარი No.22/2003, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2004 წლის 8 დეკემბერი (პ. 34) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-22-2003-dmerits-en>).

165 დასკვნები 2018 – ნორვეგია – მუხლი 2-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2018/def/NOR/2/1/EN>).
დასკვნები 2022 – თურქეთი – მუხლი 2-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2022/def/TUR/2/1/EN>); დასკვნები 2022 – ალბანეთი – მუხლი 2-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2022/def/ALB/2/1/EN>).
შესაბამისად, ქვემოთ ნუმერაცია ირევა. კიდევ რამდენიმე სქოლიო აკლია და ყველა მოვნიშნე შესაბამისი კომენტარით, რომ გაგიმარტივდეთ ნახვა. ჩემით არ ჩავამატე ეს წყაროები, რადგან არ ვიცი, გამორჩენილია, თუ გასწორებულია ასე.

166 დასკვნები XIV-2 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 2-1 (https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XIV-2_Ob_V1-1/Ob/EN);
დასკვნები 2022 – საქართველო – მუხლი 2-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2022/def/GEO/2/1/EN>).

167 დასკვნები 2022 – საქართველო – მუხლი 2-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2022/def/GEO/2/1/EN>).

168 დასკვნები 2018 – ჰოლანდია – მუხლი 2-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2018/def/NLD/2/1/EN>).

169 დასკვნები 2014 – სომხეთი – მუხლი 2-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/ARM/2/1/EN>).

170 დასკვნები 2014 – ანდორა – მუხლი 2-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/AND/2/1/EN>).

b. ზეგანაკვეთური სამუშაო

სამუშაო საათების შეფასებისას, გასათვალისწინებელია არა მხოლოდ ჩვეულებრივი, არამედ ზეგანაკვეთური სამუშაოც, რომელიც შესაბამისად უნდა დარეგულირდეს – ისე, რომ მისი მოცულობა ან გამოყენება მთლიანად არ იყოს დამოკიდებული დამსაქმებლის ან მუშაკის შეხედულებებზე. ზეგანაკვეთური სამუშაოს გამოყენება და/ან ხანგრძლივობა უნდა შეიზღუდოს, დღის ბოლოს უბედური შემთხვევების რისკის ასაცილებლად.¹⁷¹

შრომითი საათების შეზღუდვის შედეგად, ხშირად მუშაკები იწყებენ ზეგანაკვეთურ მუშაობას, ან მეორე სამსახურის ძიებას, რაც აზრს უკარგავს მათი დაცვის განზრახვას. ითვალისწინებს რა, რომ ამ პრობლემის გადაჭრა სცდება ECSR-ის კომპეტენციას, კომიტეტი ყურადღებას ამახვილებს იმაზე, თუ რა უარყოფითი გავლენა აქვს ასეთ სიტუაციებს მუშაკთა ეფექტიანად დაცვაზე.¹⁷²

დისტანციურმა მუშაობამ შეიძლება გაახანგრძლივოს სამუშაო საათები. მუშაკებს უნდა ჰქონდეთ უფლება, უარი თქვან მუშაობაზე ჩვეულებრივ სამუშაო საათებს მიღმა, ან შვებულებისა თუ სხვა სახის დასვენების პერიოდში (რასაც ზოგჯერ „კავშირის განწყვეტის უფლებასაც“ უწოდებენ). დამსაქმებლები ვალდებული არიან, დაწერონ მექანიზმები, რომლებიც შეზღუდავს და აღკვეთს სამუშაო საათებს მიღმა მუშაობას აღრიცხვის გარეშე, განსაკუთრებით, იმ კატეგორიის მუშაკებისთვის, რომლებიც შესაძლოა განიცდიდნენ ზეწოლას, რომ იყვნენ განსაკუთრებით პროდუქტიულები.¹⁷³

c. მოქნილი სამუშაო რეჟიმი

ასეთი რეჟიმის შემთხვევაში, რა დროსაც ყოველკვირეული სამუშაო საათების საშუალო რაოდენობა გამოითვლება რამდენიმე თვის საშუალო მაჩვენებელზე დაყრდნობით,¹⁷⁴ ქართიასთან შესაბამისობისთვის, ეროვნული კანონები ან რეგულაციები უნდა აკმაყოფილებდეს სამ კრიტერიუმს: ა) ითვალისწინებდეს გონივრულ პერიოდს საშუალო სამუშაო დროის გამოსაანგარიშებლად, რომელიც არ გადააჭარბებს ექვს თვეს და, გამონაკლის შემთხვევებში, შეიძლება გაგრძელდეს მაქსიმუმ 1 წლამდე; ბ) ექცეოდეს სამართლებრივი ჩარჩოს ფარგლებში და მოიცავდეს ადეკვატურ გარანტიებს; მკაფიო სამართლებრივი ჩარჩო ცალსახად უნდა ადგენდეს დისკრეციას, რომელიც დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს ენიჭებათ კოლექტიური ხელშეკრულების საფუძველზე, სამუშაო დროის განსაზღვრის კუთხით; და გ) პრევენციას უწევდეს არაგონივრული დღიური და ყოველკვირეული სამუშაო დროის განსაზღვრას, ასევე, მაქსიმალური დღიური და ყოველკვირეული სამუშაო საათების (დღეში 16 და კვირაში 60 საათამდე) გადაჭარბებას.¹⁷⁵

171 დასკვნები XIV-2 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 2-1 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XIV-2_Ob_V1-1/Ob/EN).

172 დასკვნები IV – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 2-1 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=IV_Ob_-2/Ob/EN).

173 დასკვნები 2022 – საქართველო – მუხლი 2-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2022/def/GEO/2/1/EN>).

174 ამ სქემების შედეგად, გადაჭარბებით ნამუშევარი საათების რაოდენობა პრაქტიკაში ანაზღაურდება დასკვნების პერიოდებით, საანგარიშო პერიოდში შემავალი სხვა კვირების ფარგლებში.

175 Confédération Française de l'Encadrement CFE-CGC v. France, საჩივარი No.9/2000, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2001 წლის 16 ნოემბერი (პ. 29-38) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-09-2000-dmerits-en>); დასკვნები XIV-2 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 2-1 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XIV-2_Ob_V1-1/Ob/EN).

d. მორიგეობა მოლოდინის რეჟიმით

პერიოდი, როდესაც დასაქმებულს არ მოეთხოვება სამუშაოს შესრულება, თუმცა ვალდებულია, იყოს დამსაქმებლის განკარგულებაში, არ არის ეფექტიანი სამუშაო დრო, თუმცა ვერ ჩაითვლება დასვენების პერიოდად ქართის მე-2 მუხლის მნიშვნელობით. გამონაკლისი მოქმედებს გარკვეული პროფესიებისა ან გარემოებების შემთხვევაში, სათანადო პროცედურების მიხედვით. ეფექტიანი მუშაობის არარსებობა ვერ გამოდგება სათანადო კრიტერიუმად ასეთი პერიოდის დასვენების პერიოდად მიჩნევისათვის.¹⁷⁶ მოლოდინის პერიოდის გაერთიანება დასვენების პერიოდთან არღვევს უფლებას გონივრულ სამუშაო დროზე, რომელსაც იცავს ქართის 2.1 მუხლი.¹⁷⁷ ეფექტიანი სამუშაოს არარსებობა, რაც a posteriori განისაზღვრება დროის იმ მონაკვეთისთვის, რომელსაც დასაქმებული a priori ვერ განკარგავდა, ვერ ჩაითვლება ადეკვატურ კრიტერიუმად ასეთი პერიოდის დასვენების პერიოდად მიჩნევისათვის, იმის მიუხედავად, სად გაატარებს მას დასაქმებული – დამსაქმებლის კუთვნილ ტერიტორიაზე, თუ შინ.¹⁷⁸ სხვა სიტყვებით, დასაქმებულის უფლება დასვენებაზე მნიშვნელოვნად იზღუდება იმ ფაქტის გამო, რომ მაშინაც, როცა არ მუშაობს, ყოველთვის მზად უნდა იყოს მუშაობის დაუყოვნებლივ დასაწყებად, დასაქმებულის მითითების შესაბამისად. მხოლოდ ის ფაქტი, რომ დასაქმებულს არ მოეთხოვება სამუშაო ადგილზე ყოფნა საქმის გამოჩენამდე, ვერ გამოდგება საფუძვლად იმისთვის, რომ დამსაქმებელმა მოლოდინის პერიოდი შეაფასოს დასვენების დროდ, რომელიც არ აუნაზღაურდება დასაქმებულს. სასამართლოსა და/ან შრომის ინსპექციის ორგანოს უნდა ჰქონდეს მანდატი მოლოდინის პერიოდის სამუშაო დროდ აღიარებისათვის და შესაბამისი გარანტიების გასაზრცელებლად დასაქმებულზე.

e. ღამის სამუშაო

ქართის 2.7 მუხლი ითვალისწინებს საკომპენსაციო ზომებს იმ პირებისთვის, რომლებიც ასრულებენ ღამის სამუშაოს. შიდა კანონმდებლობა და პრაქტიკა უნდა განსაზღვრავდეს, რა მიიჩნევა „ღამის სამუშაოდ“ ამ დებულების კონტექსტში: კერძოდ, რომელი პერიოდია „ღამე“ და ვინ ითვლება „ღამის მუშაკად“.¹⁷⁹ ზომები, რომლებიც ითვალისწინებს სამუშაოს განსაკუთრებულ ბუნებას, სულ მცირე, უნდა მოიცავდეს შემდეგ ასპექტებს: ა) რეგულარული სამედიცინო შემოწმებები, მათ შორის, პირველადი შემოწმება ღამის სამუშაოზე დასაქმებამდე; ბ) დღის სამუშაოზე გადაყვანის შესაძლებლობის უზრუნველყოფა; გ) უწყვეტი კონსულტაცია მუშაკთა წარმომადგენლებთან – ღამის სამუშაოს დანერგვაზე, მისი შესრულების პირობებსა და იმ ზომებზე, რომლებიც მუშაკთა საჭიროებებს შეუთავსებს ღამის სამუშაოს განსაკუთრებულ ბუნებას.¹⁸⁰

თუ კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს ღამის სამუშაოზე მომუშავე პირთა

176 Confédération française de l'Encadrement - CFE-CGC v. France, საჩივარი No.16/2003, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2004 წლის 12 ნოემბერი (პ. 41) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-16-2003-dmerits-en>).

177 Confédération générale du travail (CGT) v. France, საჩივარი No.55/2009, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2010 წლის 23 ივნისი (პ. 66) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-55-2009-dmerits-en>); დასკვნები 2022 – სერბეთი – მუხლი 2-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2022/def/SRB/2/1/EN>); დასკვნები 2022 – საფრანგეთი – მუხლი 2-5 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2022/def/FRA/2/5/EN>).

178 Confédération française de l'Encadrement - CFE-CGC v. France, საჩივარი No.16/2003, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2004 წლის 12 ოქტომბერი (პ. 52) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-16-2003-dmerits-en>).

179 დასკვნები 2018 – უკრაინა – მუხლი 2-7 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2018/def/UKR/2/7/EN>); დასკვნები 2016 – საქართველო – მუხლი 2-7 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2016/def/GEO/2/7/EN>).

180 დასკვნები 2003 – რუმინეთი – მუხლი 2-7 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2003/def/ROU/2/7/EN>).

სავალდებულო სამედიცინო შემოწმებას სამუშაოს დაწყებამდე, ან შემდგომ, გარკვეული პერიოდულობით, იგი არ შეესაბამება ქარტიის 2.7 მუხლს.¹⁸¹ ასეთი სამედიცინო შემოწმება უნდა იყოს უფასო.¹⁸² შეუსაბამობას განაპირობებს ისეთი სამართლებრივი რეგულირება, რომლის თანახმადაც, აღნიშნული სამედიცინო შემოწმებები არ არის სავალდებულო და ტარდება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ღამის მუშაკი მოითხოვს მათ.¹⁸³

ქარტიის 7.8 მუხლის მიხედვით, ეროვნული კანონმდებლობა უნდა კრძალავდეს 18 წლამდე ასაკის პირთა დასაქმებას ღამის სამუშაოზე. გამონაკლისები დაშვებულია მხოლოდ გარკვეულ პროფესიებში და ძალიან შეზღუდულ შემთხვევებში, კერძოდ, თუ: ა) ამას პირდაპირ ითვალისწინებს ეროვნული კანონმდებლობა; ბ) ეს აუცილებელია შესაბამისი ეკონომიკური სექტორის სათანადოდ ფუნქციონირებისთვის; და გ) ასეთი ახალგაზრდა მუშაკების რაოდენობა მცირეა.¹⁸⁴ ღამის სამუშაოზე არასრულწლოვანთა დასაქმების მკაცრად შეზღუდული და საგამონაკლისო შემთხვევები, რომლებიც ინსპექციით გამოვლინდა, ECSR-მა მიიჩნია ამ სტანდარტის შესაბამისად.¹⁸⁵ მეორე მხრივ, შემთხვევები, როდესაც კომიტეტს არ მიეწოდა შესაბამისი ინფორმაცია – შესაძლოა კონტროლის ნაკლებობის (ინსპექციების სიმცირის) გამო – ასევე, კანონის მოთხოვნათა დარღვევის მაღალი მაჩვენებელი¹⁸⁶ და ის სამართლებრივი რეგულაცია, რომლის მიხედვითაც ღამის სამუშაოზე დასაქმების აკრძალვა არ ვრცელდება 18 წლამდე ასაკის მუშაკთა უმეტესობაზე¹⁸⁷, კომიტეტმა შეაფასა ქარტიის 7.8 მუხლის დარღვევად.

ევროპის სოციალური ქარტიის 8.4 მუხლის თანახმად, ორსული, ახალნამშობიარები და მეძუძური ქალების ღამის სამუშაო უნდა დარეგულირდეს ისე, რომ მაქსიმალურად შეიზღუდოს უარყოფითი გავლენა მათ ჯანმრთელობაზე. რეგულაციები ღამის სამუშაოზე დასაქმებულ პირთათვის, რომელთაც ოჯახური ვალდებულებები აქვთ, უნდა ითვალისწინებდეს დღის სამუშაოზე გადაყვანის შესაძლებლობას, დამსაქმებლებს უკრძალავდეს ასეთი პირების იძულებით გადაყვანას ღამის სამუშაოზე¹⁸⁸ და ადგენდეს პირობებს ორსულ ქალთა ღამის სამუშაოზე დასაქმებისთვის (მაგ: შრომის ინსპექციის წინასწარი ნებართვა, განწერილი სამუშაო საათები, შესვენებები, დასვენების დღეები ღამის სამუშაოს შემდგომ, ღამის სამუშაოსთან დაკავშირებული ჯანმრთელობის პრობლემების შემთხვევაში დღის სამუშაოზე გადასვლის უფლება და სხვა).¹⁸⁹ რეგულაცია, რომლის თანახმადაც ღამის სამუშაო დაშვებულია მხოლოდ მაშინ, თუ ქალი აშკარად გამოხატავს ამის სურვილს, სამედიცინო დასკვნის მიხედვით არ არსებობს მიზეზი ამ სამუშაოს ასაკრძალად და, რაც მთავარია, საფრთხე არ ექმნება მის ან ბავშვის

181 დასკვნები 2022 – ანდორა – მუხლი 2-7 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2022/def/AND/2/7/EN>).

182 დასკვნები 2018 – ბოსნია და ჰერცეგოვინა – მუხლი 2-7 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2018/def/BIH/2/7/EN>).

183 დასკვნები 2022 – საქართველო – მუხლი 2-7 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2022/def/GEO/2/7/EN>).

184 დასკვნები XVII-2 – მალტა – მუხლი 7-8 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XVII-2/def/MLT/7/8/EN>).

185 დასკვნები 2023 – ანდორა – მუხლი 7-8 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2023/def/AND/7/8/EN>); დასკვნები 2023 – შვედეთი – მუხლი 7-8 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2023/def/SWE/7/8/EN>).

186 დასკვნები 2023 – სომხეთი – მუხლი 7-8 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2023/def/ARM/7/8/EN>); დასკვნები 2023 – საქართველო – მუხლი 7-8 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2023/def/GEO/7/8/EN>); დასკვნები 2023 – გერმანია – მუხლი 7-8 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2023/def/DEU/7/8/EN>).

187 დასკვნები 2023 – ნორვეგია – მუხლი 7-8 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2023/def/NOR/7/8/EN>).

188 დასკვნები 2003 – საფრანგეთი – მუხლი 8-4 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2003/def/FRA/8/4/EN>).

189 დასკვნები X-2 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 8-4 (https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=X-2_Ob_-1/Ob/EN).

ჯანმრთელობას, ECSR-ის თანახმად, შეესაბამება სტანდარტს.¹⁹⁰ მეორე მხრივ, კომიტეტმა ქარტიასთან შეუთავსებლად მიიჩნია შემთხვევა, როდესაც დროებითი შვებულების პერიოდში ქალის ანაზღაურება განისაზღვრება დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შეთანხმებით, რადგან ასეთი პრაქტიკა ვერ იძლევა გარანტიას, რომ ორსულობისა ან დედობის გამო ღამის სამუშაოდან გათავისუფლებულ ქალს ექნება უნინდელი საშუალო ხელფასის მიღების უფლება.¹⁹¹

f. სპეციალური გარანტიები

სამუშაო დროის რეგულირების მხრივ, ევროპის სოციალური ქარტია დამატებით გარანტიებს ითვალისწინებს ახალგაზრდებისთვის. ქარტიის 7.6 მუხლის თანახმად, „დრო, რომელსაც ახალგაზრდები პროფესიულ მომზადებაზე ხარჯავენ ჩვეულებრივ სამუშაო საათებში, უნდა ჩაითვალოს სამუშაო დღის ნაწილად“. შესაბამისად, მომზადების დრო უნდა ანაზღაურდეს, როგორც ჩვეულებრივი სამუშაო დრო (დამსაქმებლის ან, საჭიროებისამებრ, სახელმწიფო სახსრებით), და არ უნდა არსებობდეს ამ დროის დამატებითი მუშაობით ანაზღაურების ვალდებულება, რაც ფაქტობრივად გაზრდის სამუშაო საათების საერთო ოდენობას. ეს უფლება ვრცელდება იმ ტრენინგებზეც, რომლებსაც ახალგაზრდა გადის დამსაქმებლის თანხმობით და რომლებიც უკავშირდება შესრულებულ სამუშაოს, თუმცა არ არის დაფინანსებული დამსაქმებლის მიერ.¹⁹²

ქარტიის 8.3 მუხლის თანახმად, ყველა დასაქმებულ მეძუძურ ქალს (მათ შორის, საშინაო შრომაში ჩაბმულ და სახლიდან მომუშავე პირებს) უნდა მიეცეს შესაბამისი დრო ჩვილის ძუძუთი კვებისთვის.¹⁹³ ძუძუთი კვებისთვის განკუთვნილი შესვენება დასაქმებულს უნდა მიეცეს სამუშაო საათებში, ჩაეთვალოს ჩვეულებრივ სამუშაო დროდ და შესაბამისად აუნაზღაურდეს.¹⁹⁴

გ. დასვენების მინიმალური პერიოდები

ევროპის სოციალური ქარტიის თანახმად, „დასვენების პერიოდად“ ითვლება დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებულს შეუძლია, საკუთარი შეხედულებისამებრ დაკავდეს საქმიანობით, რომელიც წინასწარ აქვს დაგეგმილი ფიქსირებული სამუშაო პერიოდის დაწყებამდე ხელმისაწვდომ დროში და მასზე გავლენას არ ახდენს ბუნდოვანება, რომელსაც წარმოშობს პროფესიული საქმიანობა, ან ამ საქმიანობის თანმხლები დამოკიდებულების სიტუაცია.¹⁹⁵

პერიოდები, როდესაც დასაქმებულმა დასვენების დროით უნდა ისარგებლოს, იყოფა ყოველდღიურ და ყოველკვირეულ მონაკვეთებად. ქარტია ცალსახად არ განმარტავს ყოველდღიური დასვენების პერიოდების ხანგრძლივობას – ECSR მათ ადეკვატურობას აფასებს ინდივიდუალური გარემოებებიდან გამომდინარე და უთითებს, რომ დაუშვებელია, თანმიმდევრული 24 საათის განმავლობაში, დასვენების დრო 8 საათამდე შეუმცირდეთ სხვადასხვა პოზიციაზე დასაქმებულ

190 დასკვნები 2023 – გერმანია – მუხლი 8-4 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2023/def/DEU/8/4/EN>).

191 დასკვნები 2023 – საქართველო – მუხლი 8-4 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2023/def/GEO/8/4/EN>).

192 დასკვნები 2023 – საქართველო – მუხლი 7-6 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2023/def/GEO/7/6/EN>).

193 დასკვნები XVII-2 – ესპანეთი – მუხლი 8-3 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XVII-2/def/ESP/8/3/EN>).

194 დასკვნები XIII-4 – ნიდერლანდების სამეფო – მუხლი 8-3 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XIII-4/def/NLD/8/3/EN>).

195 Confédération française de l'Encadrement – CFE-CGC v. France, საჩივარი No.16/2003, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2004 წლის 12 ოქტომბერი (პ. 51) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-16-2003-dmerits-en>).

მუშაკებს¹⁹⁶, ან 7 საათამდე – გარკვეული კატეგორიის მუშაკებს.¹⁹⁷

ქართის 2.5 მუხლი ეხება ყოველკვირეულ დასვენების პერიოდს. ამ დებულების მიზანია მუშაკთა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვა, რაც მიიღწევა ყოველკვირეული დასვენების დროის უზრუნველყოფით, რომელიც, რამდენადაც შესაძლებელია, ემთხვევა ტრადიციითა თუ ჩვეულებით აღიარებულ დასვენების დღეს ქვეყანაში (როგორც წესი, ეს არის კვირა). თუმცა, დასვენების პერიოდად შეიძლება განისაზღვროს კვირის სხვა დღეც – თუ ამას მოითხოვს სამუშაოს ბუნება, ან ეკონომიკური მიზეზები. ასეთ დროს, დასვენებისთვის უნდა გამოიყოს კვირის სხვა დღე.¹⁹⁸ დასვენება უნდა იყოს „ყოველკვირეული“, თუმცა მისი გადატანა დასაშვებია მომდევნო კვირასაც, იმ პირობით, რომ არცერთი მუშაკი არ იმუშავებს უწყვეტად 12 დღეზე მეტხანს, ორდღიანი დასვენებით სარგებლობამდე.¹⁹⁹ ამ წესიდან გამონაკლისი ქართის 2.5 მუხლთან თავსებადი ამხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გადავადებას ჭეშმარიტად საგამონაკლისო ბუნება აქვს და ახლავს მკაცრი საგარანტიო მექანიზმები (შრომის ინსპექციის ნებართვა, პროფკავშირებისა ან მუშაკთა წარმომადგენლებთან შეთანხმება და სხვა).²⁰⁰

ქართისთან შეუთავსებელია პრაქტიკა, როცა დასაქმებულს უფლება ეძლევა, უარი თქვას ყოველკვირეულ უწყვეტ დასვენებაზე, ან ის შეცვალოს ფინანსური კომპენსაციით.²⁰¹ ამავედროულად, ყოველკვირეული დასვენების გადადება არ ჩაითვლება ქართის დარღვევად, თუ 12-დღიანი უწყვეტი მუშაობის შემდეგ, დასაქმებულს მიენიჭება ორი სრული დასვენების დღე. უწყვეტი მუშაობის მაქსიმალური ხანგრძლივობა დასვენებამდე არ უნდა აღემატებოდეს 12 დღეს.²⁰² კომიტეტმა ქართის 2.5 მუხლთან შეუსაბამოდ მიიჩნია ისეთი სიტუაციებიც, როცა კანონმდებლობა ყოველკვირეული დასვენების უფლებას არ ავრცელებს გარკვეულ კატეგორიებზე, მაგალითად, საშინაო შრომაში ჩაბმულ²⁰³ ან სოფლის მეურნეობაში დასაქმებულ პირებზე.

h. ყოველწლიური შვებულება

ევროპის სოციალური ქართის 2.3 მუხლი ითვალისწინებს ანაზღაურებად ყოველწლიურ შვებულებას, სულ მცირე, ოთხი კვირის ვადით (ან 20 სამუშაო დღით). 18 წლამდე ასაკის პირთა უფლება ყოველწლიურ ოთხკვირიან ანაზღაურებად შვებულებაზე დადგენილია ქართის 7.7 მუხლით. დასაქმებულმა შვებულების, სულ მცირე, ორი კვირა უწყვეტად უნდა გამოიყენოს იმ კალენდარულ წელს, რომელშიც ის ეკუთვნის. დასაშვებია ორ კვირაზე მეტი ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების გადავადება ეროვნული კანონმდებლობით განსაზღვრულ

196 დასკვნები XXI-3 – ჩეხეთის რესპუბლიკა – მუხლი 2-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XXI-3/def/CZE/2/1/EN>).

197 დასკვნები 2022 – ფინეთი – მუხლი 2-1, <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2022/def/FIN/2/1/EN>.

198 დასკვნები XIV-2 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 2-5 (https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XIV-2_Ob_V1-2/Ob/EN).

199 დასკვნები 2022 – უნგრეთი – მუხლი 2-5 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2022/def/HUN/2/5/EN>); დასკვნები 2022 – ბოსნია და ჰერცეგოვინა – მუხლი 2-5 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2022/def/BIH/2/5/EN>); დასკვნები 2022 – სლოვაკეთის რესპუბლიკა – მუხლი 2-5 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2022/def/SVK/2/5/EN>).

200 დასკვნები 2010 – რუმინეთი – მუხლი 2-5 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2010/def/ROU/2/5/EN>); დასკვნები 2014 – შვედეთი – მუხლი 2-5 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2014/def/SWE/2/5/EN>); დასკვნები XX-3 – დანია – მუხლი 2-5 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XX-3/def/DNK/2/5/EN>).

201 დასკვნები I – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 2-5, (https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=I_Ob_-70/Ob/EN); დასკვნები 2016 – სომხეთი – მუხლი 2-5 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2016/def/ARM/2/5/EN>).

202 დასკვნები XIV-2 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 2-5 (https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XIV-2_Ob_V1-2/Ob/EN); დასკვნები 2022 – ლატვია – მუხლი 2-5 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2022/def/LVA/2/5/EN>); დასკვნები 2022 – ჩრდ. მაკედონია – მუხლი 2-5 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2022/def/MKD/2/5/EN>).

203 დასკვნები 2022 – საბერძნეთი – მუხლი 2-5 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2022/def/GRC/2/5/EN>).

განსაკუთრებულ გარემოებებში, რომელთა ბუნება ამართლებს გადავადებას.²⁰⁴ ყოველწლიური შვებულებით სარგებლობის უფლებაზე შეიძლება ვრცელდებოდეს მოთხოვნა იმ 12 სამუშაო თვის გასვლის შესახებ, რომლისთვისაც დასაქმებულს ეკუთვნის შვებულება.²⁰⁵

დაუშვებელია ყოველწლიური შვებულების შეცვლა ფულადი კომპენსაციით და დასაქმებულს არ უნდა ჰქონდეს მასზე უარის თქმის უფლება. თუმცა, შრომითი ურთიერთობის დასრულებისას, ერთიანი თანხის გადახდა იმ ანაზღაურებადი შვებულების სანაცვლოდ, რომელიც ეკუთვნოდა პირს, მაგრამ არ აუღია, შეესაბამება ქართულის მოთხოვნებს.²⁰⁶

ქართულის 2.3 მუხლი ასევე ითხოვს, რომ თუ დასაქმებული მთელი შვებულების ან მისი ნაწილის განმავლობაში შრომისუნარო იყო ავადობის ან ტრავმის გამო, მას უნდა ჰქონდეს უფლება, შვებულების დაკარგული დღეები გამოიყენოს სხვა დროს – სულ მცირე, ისე, რომ უზრუნველყოფილი იყოს ქართულის დადგენილი ორკვირიანი ყოველწლიური შვებულებით სარგებლობის შესაძლებლობა. ეს მოთხოვნა მოქმედებს ნებისმიერ შემთხვევაში, იმის მიუხედავად, როდის დაიწყო შრომისუნარობა – შვებულებამდე, თუ შვებულების დროს, ასევე, როდესაც საწარმოში ყველა დასაქმებულისთვის დადგენილია ფიქსირებული შვებულების პერიოდი.²⁰⁷ შეუსაბამობის მაგალითია სამართლებრივი რეგულაცია, რომელიც დასაქმებულს აძლევს ყოველწლიურ შვებულებაზე უარის თქმის საშუალებას, გაზრდილი ანაზღაურების სანაცვლოდ, ან უშვებს შვებულების სრულად გადატანას მომდევნო წელს.^{208 209}

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს ჯერ არ მიუღია ქართულის 2.3 მუხლი, სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა დადებითად შეაფასა ქვეყნის მოქმედი კანონმდებლობა.²¹⁰

i. ორსულობისა და მშობიარობის გამო (დეკრეტული) შვებულება

დასაქმებულ ქალთა უფლება, მიიღონ არანაკლებ 14-კვირიანი შვებულება ორსულობისა და მშობიარობის გამო და შესაბამისი სოციალური უზრუნველყოფა ან შეღავათები, განსაზღვრულია ევროპის სოციალური ქართულის 8.1 მუხლით. ამ უფლების მიზანია როგორც გარანტიების შექმნა დასაქმებულ ქალთათვის ორსულობისა და მშობიარობის შემთხვევაში, ისე საზოგადოებრივი ჯანდაცვის ზოგადი ინტერესის – დედისა და ბავშვის ჯანმრთელობის დაცვა. დადგენილი გარანტია, ერთი მხრივ, ქალებს აძლევს საშუალებას, სრულად ან ნაწილობრივ გამოიყენონ თავიანთი აღიარებული უფლება მუშაობის, სულ მცირე, 14 კვირით შეწყვეტაზე და მათ ანიჭებს არჩევანის თავისუფლებას ადეკვატური დონის შეღავათების შეთავაზებით, მეორე მხრივ კი დამსაქმებელს ავალდებულებს,

204 დასკვნები 2007 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 2-3 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2007_Ob_1/Ob/EN).

205 დასკვნები I – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 2-3 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=I_Ob_-8/Ob/EN).

206 დასკვნები I – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 2-3 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=I_Ob_-8/Ob/EN).

207 დასკვნები XII-2 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 2-3 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XII-2_Ob_-2/Ob/EN); დასკვნები 2022 – საბერძნეთი – მუხლი 2-3 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2022/def/GRC/2/3/EN>).

208 დასკვნები 2022 – საბერძნეთი – მუხლი 2-3 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2022/def/GRC/2/3/EN>).

209 დასკვნები 2022 – ირლანდია – მუხლი 2-3 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2022/def/IRL/2/3/EN>).

210 ECSR-ის მესამე ანგარიში ევროპის სოციალური ქართულის მიუღებელ დებულებათა შესახებ (<https://rm.coe.int/t/3rd-report-georgia-na-provisions-eng/1680a5d629>).

პატივი სცეს ქალების თავისუფალ არჩევანს.²¹¹

ეროვნული კანონმდებლობა შეიძლება შედარებით მოკლე პერიოდს ითვალისწინებდეს ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულებისთვის. ექვსკვირიანი პოსტნატალური შვებულების მოთხოვნა 8.1 მუხლით გათვალისწინებული დაცვის უზრუნველყოფის საშუალებაა. თუ სავალდებულო შვებულება 6 კვირაზე ნაკლებია, გარანტირებულ უფლებათა რეალიზება შესაძლებელია ადეკვატურისამართლებრივი გარანტიების არსებობით, რომლებიც სრულად იცავს დასაქმებულ ქალთა უფლებას, თავად აირჩიონ სამსახურში დაბრუნების დრო მშობიარობის შემდეგ. კერძოდ, ესენია: იმ ახალმშობიარეები ქალების ადეკვატურად დაცვა, რომელთაც სრულად სურთ სარგებლობა ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულებით (მაგ. კანონმდებლობის არსებობა სამუშაო ადგილზე გენდერის ან ოჯახური ვალდებულებების ნიშნით დისკრიმინაციასთან ბრძოლის შესახებ); შეთანხმების დადება სოციალურ პარტნიორთა შორის, რომელიც დაიცავს ქალთა თავისუფალ არჩევანს; და ზოგადი სამართლებრივი ჩარჩოს არსებობა დედობასთან დაკავშირებით (მაგ. შვებულების ისეთი სისტემის დანერგვა, რომელიც ორივე მშობელს აძლევს ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის უფლებას ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების დასრულების შემდეგ).²¹²

ანაზღაურების ფორმა განისაზღვრება ეროვნული კანონმდებლის შეხედულებისამებრ და ეს შეიძლება იყოს ანაზღაურებადი შვებულება (დასაქმებლის მიერ ხელფასის უწყვეტად გადახდა), სოციალური უზრუნველყოფით გათვალისწინებული შეღავათები დედებისთვის, სახელმწიფო სახსრებიდან გაცემული ალტერნატიული შეღავათები, ან ამ ფორმების ერთობლიობა. გადახდის ფორმის მიუხედავად, ანაზღაურების დონე უნდა იყოს სათანადო, მნიშვნელოვნად არ ჩამორჩებოდეს წინა ხელფასს და არ იყოს მის 70%-ზე ნაკლები. მინიმალური ანაზღაურება არ უნდა ჩამოსცდეს სიღარიბის ზღვარს, რომელიც განისაზღვრება მედიანური გათანაბრებული შემოსავლის 50%-ით და გამოითვლება Eurostat-ის მიერ დადგენილ სიღარიბის რისკის ზღვრის მნიშვნელობაზე დაყრდნობით. შესაძლოა, კომპენსაციის უფლებით სარგებლობის წინაპირობად განისაზღვროს დასაქმების მინიმალური პერიოდი ან შენატანები, თუმცა ეს პირობები არ უნდა იყოს გადაჭარბებული. კერძოდ, მაკვალიფიცირებელი პერიოდი უნდა უშვებდეს გარკვეული წყვეტის არსებობას დასაქმების ისტორიაში.²¹³

საქართველოს არ ჯერ არ მიუღია ქარტიის 8.1 მუხლი, თუმცა სიტუაციის შესწავლის შემდეგ, ECSR-მა დადებითად შეაფასა ქვეყანაში არსებული ეროვნული რეგულაცია.²¹⁴

211 დასკვნები XIX-4 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 8-1 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XIX-4_035_02/Ob/EN).

212 დასკვნები XIX-4 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 8-1 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XIX-4_035_02/Ob/EN).

213 დასკვნები 2015 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 8-1 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2015_163_02/EN).

214 ECSR-ის მესამე ანგარიში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებათა შესახებ – საქართველო (<https://rm.coe.int/3rd-report-georgia-na-provisions-eng/1680a5d629>).

ქ. სახელმწიფო უქმე დღეები

ქარტიის 2.2 მუხლი ითვალისწინებს უფლებას სახელმწიფო უქმე დღეების ანაზღაურებაზე, ყოველკვირეულ დასვენების პერიოდებსა და ყოველწლიურ ანაზღაურებად შვებულებასთან ერთად. ქარტია არ განსაზღვრავს ოფიციალური დასვენების დღეების რაოდენობას, რადგან ეს საკითხი განსხვავდება ქვეყნების მიხედვით, თუმცა ამ დებულებასთან შეუსაბამობა არ დადგენილა იმის გამო, რომ სახელმწიფოში ძალიან ცოტა უქმე დღე მოქმედებს. როგორც წესი, უქმე დღეებში მუშაობა უნდა იკრძალებოდეს. ოფიციალურ უქმე დღეს მუშაობის შემთხვევაში, ქარტიასთან შესაბამისობისთვის უნდა დაკმაყოფილდეს ორი პირობა: სპეციფიკური გარემოებების არსებობა, რომლებსაც ადგენს კანონი ან კოლექტიური ხელშეკრულებები²¹⁵, და ადეკვატური კომპენსაციის გაცემა.

განსხვავებული მიდგომების გათვალისწინებით, რომლებიც სხვადასხვა ქვეყანაში მოქმედებს კომპენსაციის ფორმებსა და დონესთან დაკავშირებით, ასევე, ამ კუთხით ერთიანი სტანდარტის არარსებობის გამო, ეროვნული კანონმდებლები ფართო დისკრეციით სარგებლობენ აღნიშნულ საკითხში. თუმცა, ამ დისკრეციაზე ვრცელდება მოთხოვნა, რომ ყველა დასაქმებულს ჰქონდეს ადეკვატური კომპენსაციის მიღების უფლება უქმე დღეს მუშაობისთვის.²¹⁶ უქმე დღეს მუშაობა დამატებით ზღუდავს დასაქმებულს, რისთვისაც მან ჩვეულებრივზე მაღალი ანაზღაურება უნდა მიიღოს. შესაბამისად, უქმე დღეებში შესრულებული სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს, სულ მცირე, ჩვეულებრივი ხელფასის ორმაგი ოდენობით. ანაზღაურება შესაძლებელია საკომპენსაციო დასვენების დღეებითაც, რომელთა რაოდენობა იქნება ნამუშევარ დღეებზე მინიმუმ ორჯერ მეტი.²¹⁷

შეუსაბამობის მაგალითებად ჩაითვალა სამართლებრივი რეგულაციები, რომლებიც:

- არ შეიცავდა საკმარისად ზუსტ დებულებებს უქმე დღეებში შესრულებული სამუშაოს სათანადო ანაზღაურების შესახებ;²¹⁸
- არ ითვალისწინებდა ხელფასის სავალდებულო მატებას უქმე დღეებში შესრულებული სამუშაოსთვის, 1 მაისის გარდა, მიუხედავად იმისა, რომ სოციალურ პარტნიორებს შეეძლოთ ასეთი მექანიზმის შემოღება;²¹⁹
- არ ითვალისწინებდა სათანადო ანაზღაურებას უქმე დღეებში შესრულებული სამუშაოსთვის კერძო სექტორში;²²⁰
- საწარმოებში, რომლებიც უქმე დღეებშიც აგრძელებდნენ მუშაობას, დასაქმებულებს უფლება ჰქონდათ, ამ დღეებში მუშაობისთვის კომპენსაციის სახით მიეღოთ დასვენება, ნამუშევარი საათების განახევრებული ოდენობით, ან 50%-ით გაზრდილი ანაზღაურება, ამ ორ ფორმას შორის არჩევანის გაკეთება კი შეეძლო დამსაქმებელს.²²¹

215 დასკვნები 2018 – ლატვია – მუხლი 2-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2018/def/LVA/2/2/EN>).

216 დასკვნები 2014 – ანდორა – მუხლი 2-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/AND/2/2/EN>).

217 დასკვნები 2010 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 2-2 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2010_163_01/Ob/EN); დასკვნები 2022 – საქართველო – მუხლი 2-2; <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2022/def/GEO/2/2/EN>).

218 დასკვნები 2022 – საქართველო – მუხლი 2-2; <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2022/def/GEO/2/2/EN>).

219 დასკვნები 2022 – საფრანგეთი – მუხლი 2-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2022/def/FRA/2/2/EN>).

220 დასკვნები 2022 – საბერძნეთი – მუხლი 2-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2022/def/GRC/2/2/EN>).

221 დასკვნები 2022 – პორტუგალია – მუხლი 2-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2022/def/PRT/2/2/EN>).

3. სამართლიანი ანაზღაურება

ანაზღაურება შრომითი ურთიერთობების ერთ-ერთი არსებითი მახასიათებელია, ხოლო სამართლიანი ანაზღაურების მიღება (რაც, უმეტეს შემთხვევაში, მუშაკის საარსებო შემოსავლის ძირითადი წყაროა) არის შრომის უფლებათა დაცვის სისტემის განუყოფელი ნაწილი. ევროპის სოციალური ქარტიის მე-4 მუხლი განსაზღვრავს სამართლიანი ანაზღაურების სტანდარტებს, რომელთა მიღწევაც შესაძლებელია ნებაყოფლობით დადებული კოლექტიური ხელშეკრულებებით, ანაზღაურების განმსაზღვრელი საკანონმდებლო მექანიზმებით, ან სხვა საშუალებებით, რომლებიც შეესაბამება ეროვნული სისტემის სპეციფიკას. ეს მუხლი მოიცავს უფლებას სათანადო ანაზღაურების მიღებაზე, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ საარსებო პირობებს, როგორც დასაქმებულის, ისე მისი ოჯახის წევრებისთვის (მუხლი 4.1); ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის გაზრდილი ანაზღაურების მიღებაზე (მუხლი 4.2); ქალი და კაცი მუშაკების თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების მიღებაზე (მუხლი 4.3); მუშაკის გონივრული ვადით ადრე ინფორმირებაზე შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ (მუხლი 4.4); და ხელფასებიდან გამოქვითვის დაშვებაზე მხოლოდ გამონაკლის შემთხვევებში (მუხლი 4.5). გარდა ამისა, ქარტიის 7.5 მუხლი იცავს ახალგაზრდა მუშაკებისა და შეგირდების უფლებას სამართლიანი ხელფასის ან სხვა შესაბამისი გასამრჯელოს მიღებაზე.

ა. ცხოვრების ღირსეული დონე

ცხოვრების ღირსეული დონე განსაზღვრავს, რა სახის ანაზღაურება შეიძლება ჩაითვალოს სამართლიანად. იგი სცდება მხოლოდ ძირითად მატერიალურ საჭიროებებს – როგორიცაა საკვები, ტანსაცმელი და საცხოვრებელი – და მოიცავს იმ რესურსებსაც, რომლებიც აუცილებელია კულტურულ, საგანმანათლებლო და სოციალურ ცხოვრებაში სრულფასოვანი მონაწილეობისათვის. ცხოვრების ღირსეული დონის უზრუნველყოფა გულისხმობს მინიმალური ხელფასის გარანტირებას (საჭიროების შემთხვევაში, დამატებითი შეღავათებით ან სარგებლით), რომლის ოდენობაც საკმარისია ამ საჭიროებათა დასაკმაყოფილებლად.²²²

ქარტიის 4.1 მუხლით გათვალისწინებული შეფასების მიზნებისთვის, კომიტეტი ანაზღაურებას განსაზღვრავს წმინდა (ნეტო) ოდენობის სახით, ე. ი. შენატანებისა და გადასახადების რედისტრიბუციული ეფექტების გათვალისწინებით. თუ რთულია მონაცემების დადგენა, მხარე სახელმწიფოებს ევალუბათ საჭირო კვლევების ჩატარება და სავარაუდო მონაცემების წარდგენა კომიტეტისთვის.²²³ ECSR ითვალისწინებს საკანონმდებლო დონეზე განსაზღვრულ წმინდა (ნეტო) მინიმალურ ხელფასს იმ ქვეყნების შემთხვევაში, სადაც დადგენილია ასეთი ხელფასი; თუ კანონმდებლობა არ განსაზღვრავს ამ საკითხს, კომიტეტი ეყრდნობა ინფორმაციას იმ წმინდა (ნეტო) მინიმალური სიდიდეების შესახებ, რომლებსაც ადგენს კოლექტიური ხელშეკრულებები და/ან რეალურად იხდიან დამსაქმებლები შრომის ბაზარზე. შედარებისთვის, გამოიყენება სრულ განაკვეთზე დასაქმებული პირის ეროვნული წმინდა საშუალო ხელფასი, რომელიც, თუ შესაძლებელია, ერთიანად გამოითვლება ეკონომიკის ყველა სექტორისთვის; თუ ეს შეუძლებელია, ის დაანგარიშდება წარმომადგენლობითი სექტორებისთვის (მაგ. მრეწველობის

222 დასკვნები XIX-3 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 4-1 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XIX-3_035_02/Ob/EN).

223 Greek General Confederation of Labour (GSEE) v. Greece, საჩივარი No.111/2014, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2017 წლის 23 მარტი (პ. 187) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-111-2014-dmerits-en>).

ინდუსტრია), ან რამდენიმე სექტორისთვის ერთად.²²⁴

ECSR მიიჩნევს, რომ ხელფასი, რომელიც შეადგენს ეროვნული წმინდა საშუალო ხელფასის, სულ მცირე, 60%-ს, დასაქმებული პირისთვის უზრუნველყოფს ცხოვრების ღირსეულ დონეს. ამასთან, კომიტეტი ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ ანაზღაურება ვერ აკმაყოფილებს ქარტიის მოთხოვნებს, მისი პროცენტული ოდენობის მიუხედავად, თუ რეალურად არ უზრუნველყოფს ცხოვრების ღირსეულ დონეს.²²⁵ თუ ყველაზე დაბალი ხელფასი ვერ აღწევს, მაგრამ არც საგრძნობლად ჩამორჩება 60%-იან ზღვარს (მერყეობს წმინდა საშუალო ხელფასის 50%-დან 60%-მდე), დასკვნის გაკეთებამდე, კომიტეტი დამატებით დეტალურ მტკიცებულებებს ითხოვს მთავრობისგან იმის დასადასტურებლად, რომ ყველაზე დაბალი ხელფასი საკმარისია მუშაკის ცხოვრების ღირსეული დონის უზრუნველსაყოფად. შეფასებისას გათვალისწინებულია ჯანდაცვის, განათლების, ტრანსპორტის და სხვა აუცილებელი მომსახურებების ხარჯები. ნებისმიერი ანაზღაურება, რომელიც მნიშვნელოვნად ჩამორჩება წარმომადგენლობითი ხელფასის დონეს, ვერ ჩაითვლება საკმარისად, რომ „ცხოვრების ღირსეული დონე უზრუნველყოს საზოგადოებაში“.²²⁶ ნებისმიერ შემთხვევაში, ანაზღაურება უნდა აღემატებოდეს ქვეყანაში არსებულ სიღარიბის ზღვარს. ამ კუთხით, კომიტეტი ითვალისწინებს მინიმალურ ზღვარს, რომელიც განისაზღვრება ეროვნული წმინდა საშუალო ხელფასის 50%-ით. უკიდურეს შემთხვევებში, როდესაც ყველაზე დაბალი ხელფასი საშუალო ხელფასის ნახევარზე ნაკლებია, კომიტეტი ადგენს, რომ არსებული მდგომარეობა არღვევს ევროპის სოციალური ქარტიის დებულებებს და გამოსცემს უარყოფით დასკვნას.²²⁷

რეალური და ყოვლისმომცველი დაცვისათვის, ეს სტანდარტი ვრცელდება ყველა კატეგორიის დასაქმებულზე, როგორც კერძო, ისე საჯარო სექტორში²²⁸, არატიპური დასაქმების ჩათვლით, როგორიცაა: ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა, დროებითი სამუშაო, დასაქმება ფიქსირებული დროით, ერთჯერადი ან სეზონური სამუშაოები,²²⁹ საშინაო შრომა, პლატფორმული ან „გიგეკონომიკა“ და ნულოვანი საათების ხელშეკრულებით მომუშავე პირები²³⁰, სოფლის მეურნეობის სფეროში სეზონურად დასაქმებული მუშაკები, გემთსაშენში მომუშავე არაკვალიფიციური მუშაკები,²³¹ მშენებლობის სექტორში მომუშავე არაკვალიფიციური მუშაკები და შრომითი მიგრანტები.²³²

მინიმალური ხელფასის მოთხოვნისთვის გვერდის ავლის შემთხვევაში, შრომის ინსპექცია ან სხვა შესაბამისი ორგანო ვალდებულია, გაატაროს აღსრულების ღონისძიებები (მაგ. ისეთი სქემების გამოყენებით, როგორიცაა: ქვეკონტრაქტები; ხელშეკრულებები მომსახურების, მათ შორის, საერთაშორისო მომსახურების

224 დასკვნები XIV-2 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 4-1 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XIV-2_Ob_V1-6/Ob/EN).

225 დასკვნები XIV-2 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 4-1 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XIV-2_Ob_V1-6/Ob/EN).

226 დასკვნები V – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 4-1 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=V_Ob_-5/Ob/EN).

227 დასკვნები XXI-3 – გერმანია – მუხლი 4-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XXI-3/def/DEU/4/1/EN>); დასკვნები 2022 – Serbia – მუხლი 4-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2022/def/SRB/4/1/EN>); დასკვნები 2022 – ლიეტუვა – მუხლი 4-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2022/def/LTU/4/1/EN>); Greek General Confederation of Labour (GSEE) v. Greece, საჩივარი No.111/2014 (2017), ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 23 March 2017 (პ. 187-193) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-111-2014-dmer-its-en>).

228 დასკვნები 2014 – ნორვეგია – მუხლი 4-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/NOR/4/1/EN>).

229 დასკვნები 2022 – ანდორა – მუხლი 4-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2022/def/AND/4/1/EN>).

230 დასკვნები 2022 – საბერძნეთი – მუხლი 4-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2022/def/GRC/4/1/EN>).

231 დასკვნები 2014 – ნორვეგია – მუხლი 4-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/NOR/4/1/EN>).

232 დასკვნები 2014 – ანდორა – მუხლი 4-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/AND/4/1/EN>).

შესახებ; პლატფორმით მართული სამუშაო ფორმატები; ცრუ თვითდასაქმება, განსაკუთრებით, ისეთ სფეროებში, სადაც მუშაკები მოწყვლადნი არიან ექსპლუატაციის მიმართ (მაგ: სოფლის მეურნეობის სეზონური სამუშაოები, სტუმარმასპინძლობის ინდუსტრია, საშინაო და ზრუნვით შრომა, დროებითი სამუშაო და სხვა.))²³³

გაითვალისწინა რა, რომ საქართველოს არ მიუღია ქარტიის 4.1 მუხლი, ECSR-მა ქვეყნის ხელისუფლებას მოუწოდა კომიტეტის პრეცედენტული სამართლის გათვალისწინება ამ სტანდარტის შესახებ.²³⁴

b. ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება

ჩვეულებრივ სამუშაო საათებს მიღმა შესრულებული სამუშაო დასაქმებულისგან ითხოვს დამატებით ძალისხმევას, ამიტომ, უნდა ანაზღაურდეს ჩვეულებრივ ხელფასზე მაღალი ტარიფით, ან დამატებითი დასვენების დროით. ECSR-ის თქმით, იმ სახელმწიფოთა უმრავლესობამ, რომლებსაც მიღებული აქვთ ეს დებულება, დანერგა სქემები მოქნილი სამუშაო გრაფიკით, რომელთა მიხედვითაც სამუშაო საათები გამოანგარიშდება საანგარიშო პერიოდის საშუალო მაჩვენებლის გამოთვლით (ქარტიის 4.2 მუხლი).²³⁵ ზეგანაკვეთური შრომა შეიძლება ანაზღაურდეს ფიქსირებული ტარიფით²³⁶, დამატებითი შვებულებით, რომელიც აღემატება შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს ხანგრძლივობას²³⁷, ან შერეული სისტემების გამოყენებით (მაგ: დასაქმებულს ზეგანაკვეთური შრომისთვის უხდიან ჩვეულებრივი ტარიფით, მაგრამ დამატებით აძლევენ შესაბამის დასვენების დროს; ან ზეგანაკვეთური საათები გროვდება და ერთიანად ანაზღაურდება (banked)).²³⁸

ბოლოდროინდელ გადაწყვეტილებებში კომიტეტმა ქარტიის 4.2 მუხლთან შეუსაბამობა დაადგინა, როდესაც ზეგანაკვეთური შრომისთვის გაზრდილი ანაზღაურების უფლება არ იყო გარანტირებული ყველა დასაქმებულისთვის, განსაკუთრებით, საჯარო სექტორში.²³⁹ გარდა ამისა, საქართველოს შრომის კოდექსის 27.2 მუხლი მხოლოდ იმას უთითებს, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს საათობრივად, გაზრდილი ტარიფით, ანაზღაურების ოდენობა კი განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით, რაც ვერ განიხილება რეგულაციად, რომელიც რეალურად იცავს დასაქმებულის ამ უფლებას.

233 დასკვნები 2022 – საბერძნეთი – მუხლი 4-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2022/def/GRC/4/1/EN>).

234 ECSR-ის მესამე ანგარიში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებათა შესახებ – საქართველო (<https://rm.coe.int/3rd-report-georgia-na-provisions-eng/1680a5d629>).

235 დასკვნები XIV-2 – განმარტებითი განცხადება – Arts. 2-1, 4-2; (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XIV-2_Ob_V1-3/Ob/EN).

236 Conseil Européen des Syndicats de Police (CESP) v. France, საჩივარი No.68/2011, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2012 წლის 23 ოქტომბერი (Pars. 76, 77, 86-88) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-68-2011-dmerits-en>).

237 დასკვნები XVI-2 – ბელგია – მუხლი 4-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XVI-2/def/BEL/4/2/EN>).

238 European Council of Police Trade Unions (CESP) v. Portugal, საჩივარი No.60/2010, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2011 წლის 17 ოქტომბერი (პ. 21) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-60-2010-dmerits-en>).

239 დასკვნები 2022 – საფრანგეთი – მუხლი 4-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2022/def/FRA/4/2/EN>); დასკვნები 2022 – ირლანდია – მუხლი 4-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2022/def/IRL/4/2/EN>); დასკვნები 2022 – ჩრდ. მაკედონია – მუხლი 4-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2022/def/MKD/4/2/EN>); დასკვნები 2022 – თურქეთი – მუხლი 4-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2022/def/TUR/4/2/EN>).

ც. თანაბარი ანაზღაურება

კაცებისა და ქალების უფლება თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარ ანაზღაურებაზე დაცულია ქარტიის 4.3 მუხლით და მჭიდროდ უკავშირდება დისკრიმინაციის დაუშვებლობისა და თანასწორი მოპყრობის პრინციპებს (ქარტიის მე-20 და E მუხლები).

ევროპის სოციალური ქარტიიდან და სხვა საერთაშორისო თუ ევროპული ინსტრუმენტებიდან მომდინარე ვალდებულებათა მიუხედავად, რომლებიც გულისხმობს ქალებისა და კაცების თანაბარი შესაძლებლობებისა და ანაზღაურების უზრუნველყოფას თანაბარი/თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის, კვლავ არსებობს გენდერული სახელფასო სხვაობა. სტატისტიკა აჩვენებს ამ სხვაობის როგორც კლების, ისე მატების ტენდენციებს ევროპის სახელმწიფოებში და მიუთითებს, რომ სახელმწიფოთა ძალისხმევა გადანყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე ქალთა დაბალანსებული წარმომადგენლობის უზრუნველსაყოფად, არასაკმარისია. 4.3 მუხლის მიხედვით, თანაბარ ანაზღაურებაზე უფლების აღიარება-აღსრულების ვალდებულებები მოიცავს: ა) ამ უფლების აღიარებას კანონმდებლობაში; ბ) დაცვის ეფექტიანი მექანიზმების ხელმისაწვდომობას, როდესაც ეს უფლება არ არის გარანტირებული; გ) ანაზღაურების გამჭვირვალობას და სამუშაო ადგილების ერთმანეთთან შედარების შესაძლებლობას; და დ) ეფექტიანი თანასწორობის ორგანოებისა და სხვა შესაბამისი ინსტიტუტების ფუნქციონირებას. მე-20 მუხლის კონტექსტში, ეს გულისხმობს სანდო და სტანდარტიზებული მონაცემების შეგროვებას გენდერულ სახელფასო სხვაობაზე და ღონისძიებათა გატარებას გენდერული მეინსტრიმინგით თანაბარი შესაძლებლობების ხელშეწყობისთვის.²⁴⁰

ქალებისა და კაცების თანაბარი ანაზღაურება მოითხოვება არა მხოლოდ თანაბარი სამუშაოსთვის, არამედ თანაბარი ღირებულების შრომისთვისაც.²⁴¹ იმის დასადგენად, რამდენად თანაბარი ან თანაბარი ღირებულებისაა შესრულებული სამუშაო, უნდა შეფასდეს შემდეგი ფაქტორები: ამოცანების შინაარსი, საჭირო უნარები, განათლება და პროფესიული მომზადების დონე. თანაბარი სამუშაოს ან თანაბარი ღირებულების სამუშაოს ცნება შეიცავს ხარისხობრივ განზომილებას და ყოველთვის ვერ განისაზღვრება საკმარისი სიზუსტით, რაც ზოგჯერ სამართლებრივ გაურკვევლობას იწვევს. შესაბამისად, სახელმწიფოებმა მკაფიოდ უნდა განსაზღვრონ ეს ცნება შიდა სამართალში, კანონმდებლობის ან სასამართლო პრაქტიკის მეშვეობით. ამ კუთხით, მნიშვნელოვანია სამუშაოს კლასიფიკაციისა და შეფასების სისტემათა დანერგვა და ხელშეწყობა, გამოყენებისას კი ასეთი სისტემები უნდა ეფუძნებოდეს გენდერულად ნეიტრალურ კრიტერიუმებს და არ იწვევდეს ირიბ დისკრიმინაციას. გარდა ამისა, შეფასებისას ყურადღება უნდა გამახვილდეს არა დასაქმებულთა თვისებებზე, არამედ შესაბამისი პოზიციის (სამუშაო ადგილის) მახასიათებლებზე.²⁴² მხოლოდ ისეთი კრიტერიუმების გათვალისწინება, როგორიცაა ზეგანაკვეთური მუშაობის სურვილი ან ფიზიკური ძალისხმევა, და ფსიქოლოგიური დაძაბულობისა და სტრესის ფაქტორების

240 University Women of Europe (UWE) v. Belgium, საჩივარი No.124/2016, ECSR-ის გადანყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 6 December 2019 (პ. 110, 115) (<https://hudoc.esc.co.e.int/fre/?i=cc-124-2016-dmerits-en>).

241 დასკვნები VIII – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 4-3 (https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=VIII_Ob_-1/Ob/EN).

242 University Women of Europe (UWE) v. Belgium, საჩივარი No.124/2016, ECSR-ის გადანყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 6 დეკემბერი, 2019 (პ. 156) (<https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-124-2016-dmerits-en>); დასკვნები XV-2 – პოლონეთი – მუხლი 4-3 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XV-2/def/POL/4/3/EN>).

უგულებელყოფა, შესაძლოა პრაქტიკაში დისკრიმინაციული აღმოჩნდეს.²⁴³ სიტუაციები, სადაც ქალებს ნაკლები კარიერული შესაძლებლობები აქვთ და ნაკლებად არიან წარმოდგენილნი მმართველ პოზიციებზე, ანდა სტერეოტიპურ როლებსა და გენდერულ მახასიათებლებს კვლავ აქვს გავლენა სამუშაოს შეფასებაზე, დასაქმებულის საქმიანობის შედეგების შეფასებასა და დასაქმების პროცესზე, ვერ ჩაითვლება ქარტიით დადგენილი სტანდარტის შესაბამისად.²⁴⁴

თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი აღიარებული უნდა იყოს არა მხოლოდ კანონით, არამედ პრაქტიკაშიც.²⁴⁵ გამჭვირვალე ანაზღაურება ერთ-ერთი უმთავრესი წინაპირობაა ამ პრინციპის ეფექტიანად განხორციელებისათვის. გამჭვირვალობა ხელს უწყობს გენდერული მიკერძოებისა და დისკრიმინაციის გამოვლენას, ასევე, ამარტივებს მაკორექტირებელი ზომების მიღებას, როგორც დასაქმებულებისა და დამსაქმებლების, ისე მათი ორგანიზაციებისა და შესაბამისი სახელმწიფო სტრუქტურების მიერ. ეროვნულ დონეზე არსებული გარემოებებისა და ტრადიციების შესაბამისად, უნდა გატარდეს ზომები პრაქტიკაში ანაზღაურების სათანადო გამჭვირვალობისათვის, მათ შორის, დამსაქმებლებს უნდა დაუწესდეთ ვალდებულება, რეგულარულად წარმოადგინონ ანგარიშები ხელფასებზე, გენდერის მიხედვით დეტალიზებულ მონაცემებთან ერთად.²⁴⁶ თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველსაყოფად, გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს სხვადასხვა სამუშაო ადგილის შედარების შესაძლებლობას. ინფორმაციის არქონა ერთნაირ სამუშაო ადგილებსა და მათი ანაზღაურების დონეებზე, დისკრიმინაციის შესაძლო მსხვერპლს მნიშვნელოვნად უზღუდავს სასამართლოსთვის მიმართვის შესაძლებლობას. დასაქმებულებს უნდა ჰქონდეთ უფლება, მოითხოვონ და მიიღონ ინფორმაცია ანაზღაურების დონეთა შესახებ, გენდერის მიხედვით დეტალიზებული ფორმით, რაც, მათ შორის, მოიცავს ანაზღაურების პაკეტის დამატებით და/ან ცვლად კომპონენტებს.²⁴⁷

გენდერული სახელფასო სხვაობის შესამცირებლად, აუცილებელია პოზიტიური ზომების ხელშეწყობა, როგორიცაა: ა) სამუშაოს კლასიფიკაციისა და შეფასების გასაუმჯობესებელი ღონისძიებები, როგორც გზა ანაზღაურებაში არსებული უთანასწორობის შესამცირებლად; ბ) სახელფასო სტატისტიკის ხარისხისა და დაფარვის გასაუმჯობესებელი ზომები; გ) ნაბიჯები, რომელთა მეშვეობითაც მეტი ყურადღება მიეპყრობა ქალებისა და კაცების თანაბარ ანაზღაურებას დასაქმების სფეროსთვის შემუშავებულ ეროვნულ სამოქმედო გეგმებში; დ) ღონისძიებები დასაქმების სფეროში პროფესიული გენდერული სეგრეგაციის წინააღმდეგ.²⁴⁸

სასამართლოსთვის მიმართვის უფლება, მტკიცების ტვირთის გადანაწილება, დარღვევისთვის სათანადო სანქციების გამოყენება და რეპრესიულ ქმედებათა უკანონობა, რაც აქტუალურია თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების მიღების ქრილშიც, დეტალურად განხილულია

243 დასკვნები XV-2 – პოლონეთი – მუხლი 4-3 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XV-2/def/POL/4/3/EN>).

244 დასკვნები XXII-3 – გერმანია – მუხლი 4-3 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XXII-3/def/DEU/4/3/EN>).

245 დასკვნები I – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 4-3 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=I_Ob_-18/Ob/EN).

246 University Women of Europe (UWE) v. Belgium, საჩივარი No.124/2016, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2019 წლის 6 დეკემბერი (პ. 154-155) (<https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-124-2016-dmerits-en>).

247 University Women of Europe (UWE) v. Belgium, საჩივარი No.124/2016, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2019 წლის 6 დეკემბერი (პ. 157) (<https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-124-2016-dmerits-en>).

248 დასკვნები XVII-2 – ჩეხეთის რესპუბლიკა – მუხლი 4-3 (<https://hudoc.esc.coe.int/?i=XVII-2/def/CZE/4/3/EN>); დასკვნები 2018 – ლატვია – მუხლი 4-3 (<https://hudoc.esc.coe.int/?i=2018/def/LVA/4/3/EN>).

თავში დისკრიმინაციის დაუშვებლობის შესახებ. რაც შეეხება ქართის 4.3 მუხლს, თანაბარი ანაზღაურების შესახებ საქმეებში შესაძლებელი უნდა იყოს ანაზღაურების მონაცემთა შედარება კომპანიებს შორის; გარდა ამისა, უნდა არსებობდეს უთანასწორო ანაზღაურების გასაჩივრების შესაძლებლობა, როდესაც ეს მომდინარეობს კომპანიასა ან ჰოლდინგში არსებული შიდა სახელფასო სისტემიდან და ეს ანაზღაურება ჰოლდინგში შემავალი კომპანიებისთვის ცენტრალურ დონეზე განისაზღვრება.²⁴⁹

ამსფეროში დისკრიმინაციის აკრძალვის კიდევ ერთი ასპექტი გათვალისწინებულია ქართის 7.5 მუხლით – ახალგაზრდა მუშაკებისა და შეგირდების უფლება სამართლიანი ხელფასის ან სხვა შესაბამისი გასამრჯელოს მიღებაზე. „სამართლიანი“ და „შესაბამისი“ გასამრჯელო ფასდება ახალგაზრდა მუშაკთა ანაზღაურების შედარებით ზრდასრულთა საწყის ან მინიმალურ ხელფასთან. გარკვეულ სიტუაციებში დასაშვებია შედარებით დაბალი მინიმალური ხელფასის²⁵⁰ გადახდა ახალგაზრდებისთვის (მაგ. როდესაც ისინი მონაწილეობენ შეგირდობის/სტაჟირების პროგრამაში, ან სხვაგვარად არიან ჩართულნი პროფესიული მომზადების რომელიმე ფორმაში). მინიმალური ხელფასის შემცირებამ შეიძლება გაზარდოს ახალგაზრდა მუშაკთა წვდომა შრომის ბაზარზე. ეს შეიძლება გამართლებული იყოს სტატისტიკური ტენდენციითაც, რომ ახალგაზრდებს, სხვა კატეგორიის მუშაკებთან შედარებით, ნაკლები დანახარჯები აქვთ ისეთი კუთხით, როგორიცაა საცხოვრებელი, ოჯახის მხარდაჭერა და ცხოვრების სხვა ხარჯები. ამავდროულად, შემცირებული მინიმალური ხელფასი არ უნდა ჩამოსცდეს შესაბამის ქვეყანაში არსებულ სიღარიბის ზღვარს. სახელმწიფოს შეუძლია, ობიექტურად დაასაბუთოს, რატომ უხდის ახალგაზრდა მუშაკებს დაბალ მინიმალურ ხელფასს, თუ აჩვენებს, რომ ეს ემსახურება დასაქმების პოლიტიკის ლეგიტიმურ მიზანს და ამ მიზნის თანაზომიერია. ახალგაზრდა მუშაკთა განსხვავებული მოპყრობა ემსახურება დასაქმების პოლიტიკის ლეგიტიმურ მიზანს, კერძოდ, მათ ინტეგრირებას შრომის ბაზარზე, მძიმე ეკონომიკური კრიზისის პირობებში.²⁵¹

ქართით გარანტირებულ უფლებათა ეფექტიან დაცვას ვერ უზრუნველყოფს მხოლოდ კანონმდებლობის არსებობა, ის პრაქტიკაშიც ეფექტიანად უნდა გამოიყენებოდეს, მკაცრი ზედამხედველობით. შრომის ინსპექციის ორგანოს გადამწყვეტი როლი აქვს ქართის მე-7 მუხლის ეფექტიანად შესრულებაში.²⁵²

d. წინასწარი შეტყობინების პერიოდი სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევებში

ქართის 4.4 მუხლის თანახმად, სახელმწიფოებმა უნდა „აღიარონ ყველა მუშაკის უფლება, გონივრულ ვადაში ეცნობოთ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტაზე“. ასეთი ფორმულირება გვიქმნის შთაბეჭდილებას, რომ აღნიშნული დებულება მჭიდროდ უკავშირდება უკანონო გათავისუფლებისგან დაცვის სტანდარტს, განსაზღვრულს ქართის 24-ე მუხლში, ან შრომისა და დასვენების უფლების სტანდარტს, რომელსაც აწესებს ქართის მე-2 მუხლი. თუმცა, რეალურად, ის მე-4

249 დასკვნები 2022 – სლოვაკეთის რესპუბლიკა – მუხლი 4-3 (<https://hudoc.esc.coe.int/?i=2022/def/SVK/4/3/EN>); დასკვნები 2022 – საქართველო – მუხლი 4-3 (<https://hudoc.esc.coe.int/?i=2022/def/GEO/4/3/EN>).

250 დასკვნები XI-1 – გაერთიანებული სამეფო – მუხლი 7-5 (<https://hudoc.esc.coe.int/?i=XI-1/def/GBR/7/5/EN>).

251 Greek General Confederation of Labour (GSEE) v. Greece, საჩივარი No.111/2014, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2017 წლის 23 მარტი (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-111-2014-dmerits-en>).

252 International Commission of Jurists v. Portugal, საჩივარი No.1/1998, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 1999 წლის 9 სექტემბერი (პ. 32) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-01-1998-dmerits-en>); დასკვნები 2023 – საქართველო – მუხლი 7-5 (<https://hudoc.esc.coe.int/?i=2023/def/GEO/7/5/EN>).

მუხლის ნაწილია, რომელიც ეხება ანაზღაურებას, ვინაიდან გონივრულ ვადაში ინფორმირების უფლების ძირითადი მიზანია, შესაბამის პირს ჰქონდეს დრო სხვა სამსახურის მოსაძიებლად – მანამდე, სანამ იღებს ხელფასს და დასრუდება მიმდინარე შრომითი ურთიერთობა.

ამ სტანდარტის თანახმად, სახელმწიფოებს ევალებათ, ეროვნულ კანონებში დაარეგულირონ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტაზე ინფორმირების ყველა ასპექტი. ვინაიდან ეს მოთხოვნა ცალსახაა, წინასწარი შეტყობინების (ან შესაბამისი ანაზღაურების გადახდის) ვალდებულების არარსებობა სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევებში, შეუთავსებელია ქარტიასთან. შეუთავსებლობის მაგალითებია: შეტყობინების პერიოდების არარსებობა ზოგადად²⁵³, ეკონომიკური, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული გარემოს ცვლილების შემთხვევაში;²⁵⁴ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა სასამართლო განჩინების საფუძველზე; იმ ადმინისტრაციული ლიცენზიების გაუქმება, რომლებიც საჭიროა სამუშაოს შესასრულებლად; გათავისუფლება შესაბამისი ორგანოს ან თანამდებობის პირის მოთხოვნის საფუძველზე, რომელსაც ასეთი უფლება კანონით აქვს მინიჭებული; გათავისუფლება შესასრულებელი სამუშაოსთვის პირის შეუფერებლობის გამო, რასაც ადასტურებს შესაბამისი უფლებამოსილების მქონე ორგანო;²⁵⁵ როდესაც გათავისუფლების საფუძველია გამოსაცდელი ვადა²⁵⁶, გარდაცვალება, ქმედუვნარობა²⁵⁷ ან დამსაქმებლის ლიკვიდაცია.²⁵⁸

გონივრულ ვადაში შეტყობინების პერიოდი გარანტირებული უნდა იყოს ყველა მუშაკისთვის, როგორებიც არიან: საჯარო მოსამსახურეები²⁵⁹, თვითდასაქმებულ პირთა თანამშრომლები, რელიგიური ორგანიზაციების თანამშრომლები, საშინაო შრომაში ჩაბმული პირები²⁶⁰, დროებითი თანამშრომლები (რომელთა მუშაობის ვადა არ აღემატება 1 წელს)²⁶¹, ხანგრძლივი ავადმყოფობის ან სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევის გამო შვებულებაში მყოფი მუშაკები და ა.შ.²⁶²

ვინაიდან ქარტია არ შეიცავს ზოგად განმარტებას შეტყობინების „გონივრული ვადის“ შესახებ, ეს საკითხი ფასდება ინდივიდუალური გარემოებების მიხედვით. შეტყობინების გონივრული ვადა ითვალისწინებს: a) დასაქმებულის სტაჟს; b) საჭიროებას, რომ პირს მოულოდნელად არ მოესპოს საარსებო საშუალება; და c) დროულად ეცნობოს მას გათავისუფლებაზე, რათა მიეცეს ახალი სამუშაოს მოძიების შესაძლებლობა, ამ პერიოდში კი შეუნარჩუნდეს უფლება რეგულარული ანაზღაურების მიღებაზე.²⁶³

253 დასკვნები 2018 – სერბეთი – მუხლი 4-4 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2018/def/SRB/4/4/EN>).

254 დასკვნები 2018 – მალტა – მუხლი 4-4 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2018/def/MLT/4/4/EN>).

255 დასკვნები 2018 – ლიეტუვა – მუხლი 4-4 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2018/def/LTU/4/4/EN>).

256 Greek General Confederation of Labour (GSEE) v. Greece, საჩივარი No.111/2014, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2017 წლის 23 მარტი (პ. 199-201) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-111-2014-dmerits-en>).

257 დასკვნები 2018 – რუმინეთი – მუხლი 4-4 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2018/def/ROU/4/4/EN>); დასკვნები 2022 – საქართველო – მუხლი 4-4 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2022/def/GEO/4/4/EN>).

258 დასკვნები 2018 – რუმინეთი – მუხლი 4-4 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2018/def/ROU/4/4/EN>);

259 დასკვნები 2018 – ლატვია – მუხლი 4-4 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2018/def/LVA/4/4/EN>).

260 დასკვნები 2018 – რუსეთის ფედერაცია – მუხლი 4-4 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2018/def/RUS/4/4/EN>).

261 დასკვნები 2018 – ნორვეგია – მუხლი 4-4 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2018/def/NOR/4/4/EN>).

262 დასკვნები XXI-3 – პოლონეთი – მუხლი 4-4 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XXI-3/def/POL/4/4/EN>).

263 განმარტებითი განცხადება 4-4 მუხლის შესახებ (https://hudoc.esc.coe.int/fr/?i=2018_163_01/EN); დასკვნები 2022 – საქართველო – მუხლი 4-4 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2022/def/GEO/4/4/EN>).

ECSR-მა დაადგინა, რომ ქარტიის სტანდარტს არ შეესაბამება: შეტყობინების ხუთდღიანი ვადა სამ თვეზე ნაკლები სტაჟის მქონე დასაქმებულებისთვის, მათ შორის, გამოსაცდელ პერიოდში;²⁶⁴ ერთკვირიანი ვადა ექვს თვეზე ნაკლები სტაჟის შემთხვევაში; ორკვირიანი ვადა ექვს თვეზე მეტი სტაჟის შემთხვევაში;²⁶⁵ თვეზე ნაკლები ვადა ერთწლიანი სტაჟის შემთხვევაში;²⁶⁶ ერთთვიანი ვადა 3-დან 5 წლამდე სტაჟის მქონე დასაქმებულთათვის;²⁶⁷ ორთვიანი ვადა 5-დან 10 წლამდე სტაჟის შემთხვევაში;²⁶⁸ ოთხთვიანი ვადა, მინიმუმ, ათწლიანი სტაჟის მქონე დასაქმებულთათვის.²⁶⁹

შეტყობინების ვადის სანაცვლოდ ხელფასის გადახდა დაშვებულია, თუ გადახდილი თანხა უტოლდება თანხას, რომელსაც დასაქმებული გამოიმუშავებდა შესაბამის შეტყობინების ვადაში.

e. ხელფასიდან დაქვითვის საგამონაკლისო ბუნება

დასაქმებულის უფლება, სრულად მიიღოს თავისი შრომის ანაზღაურება, ხანგრძლივი ბრძოლის საგანი იყო შრომითი მოძრაობის ისტორიაში. სწორედ ამიტომ, ევროპის სოციალურ ქარტიაში დადგინდა პრინციპი, რომლის მიხედვითაც ხელფასიდან დაქვითვა დაშვებულია „მხოლოდ იმ პირობებითა და ოდენობით, რომლებსაც ითვალისწინებს ეროვნული კანონმდებლობა ან კანონქვემდებარე აქტები, ანდა განსაზღვრავს კოლექტიური ხელშეკრულება თუ საარბიტრაჟო გადაწყვეტილება“ (ქარტიის მუხლი 4.5).²⁷⁰

დამსაქმებლის მიერ განხორციელებულმა სხვადასხვა სახის დაქვითვამ შეიძლება მნიშვნელოვნად შეამციროს დასაქმებულის რეალური ანაზღაურება. თუ ხელფასიდან დაქვითვა სათანადოდ არ რეგულირდება/იზღუდება, დასაქმებულს არ ეძლევა შესაძლებლობა, შრომით მოპოვებული შემოსავალი განკარგოს/გამოიყენოს თავისი საარსებო საჭიროებების დასაფარად. როგორც წესი, ხელფასი დასაქმებულის ერთადერთი რეგულარული შემოსავალია, რომელზეც ის მნიშვნელოვანწილად არის დამოკიდებული. ქარტიის 4.5 მუხლის მიზანია, ამ დებულებით გათვალისწინებული დაცვით მოსარგებლე დასაქმებულს არ მოეპოვოს ძირითადი საარსებო წყარო.²⁷¹ დაქვითვის შემდეგაც, ხელფასი უნდა იყოს ისეთი ოდენობის, რომ დასაქმებულს შეეძლოს საკუთარი თავისა და ოჯახის შენახვა.

ეროვნულ კანონმდებლობაში, რეგულაციებში, კოლექტიურ ხელშეკრულებებსა და არბიტრაჟის გადაწყვეტილებებში მკაფიოდ და ზუსტად უნდა განისაზღვროს ხელფასიდან დაქვითვის საფუძვლები, ხოლო დაცვა უნდა ვრცელდებოდეს დაქვითვის ყველა ფორმაზე.²⁷² გათვალისწინებული უნდა იყოს ხელფასიდან დაქვითვის ყველა ფორმა, მათ შორის, პროფკავშირის წევრობის გადასახადი, დისციპლინური ჯარიმები, ალიმენტის გადახდები, ავანსის დაბრუნება,

264 დასკვნები 2007 – ალბანეთი – მუხლი 4-4 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2007/def/ALB/4/4/EN>).

265 დასკვნები XXI-3 – ისლანდია – მუხლი 4-4 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XXI-3/def/ISL/4/4/EN>).

266 დასკვნები XXI-3 – გაერთიანებული სამეფო – მუხლი 4-4 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XXI-3/def/GBR/4/4/EN>).

267 დასკვნები 2014 – ბულგარეთი – მუხლი 4-4 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/BGR/4/4/EN>).

268 დასკვნები 2018 – სლოვაკეთის რესპუბლიკა – მუხლი 4-4 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2018/def/SVK/4/4/EN>).

269 დასკვნები 2014 – ნორვეგია – მუხლი 4-4 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/NOR/4/4/EN>).

270 დასკვნები I – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 4-5 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=I_Ob_-20/Ob/EN).

271 დასკვნები XX-3 – გერმანია – მუხლი 4-5 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XX-3/def/DEU/4/5/EN>).

272 დასკვნები 2014 – ირლანდია – მუხლი 4-5 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/IRL/4/5/EN>).

საგადასახადო დავალიანება, არამონეტარული სარგებლის კომპენსაცია, ხელფასის მესამე მხარისთვის გადაცემა და სხვა.²⁷³

დასაქმებულს არ უნდა შეეძლოს უარის თქმა საკუთარი ხელფასიდან დაქვითვის შეზღუდვის უფლებაზე, დაქვითული თანხის ოდენობა კი არ უნდა განისაზღვროს მხოლოდ შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა შეხედულებისამებრ.²⁷⁴ მოლაპარაკება ამ საკითხზე აკრძალული არ არის, თუმცა ის უნდა რეგულირდებოდეს კანონით, სასამართლო პრაქტიკით, ნორმატიული აქტებით, ან კოლექტიური ხელშეკრულებებით დადგენილი წესებით.²⁷⁵

ხელფასიდან დაქვითვისთვის უნდა დაწესდეს გონივრული ზღვარი, რათა დაშვებული დაქვითვის შემდეგ დარჩენილი ანაზღაურება დასაქმებულსა და მასზე დამოკიდებულ პირებს არ ართმევდეს საარსებო საშუალებას. ხელფასიდან დაქვითვის ზღვრის არარსებობა (თუნდაც დასაქმებულის თანხმობით) არ შეესაბამება ქართლის 4.5 მუხლს, რადგან ასეთმა დაქვითვამ შეიძლება ძირითადი საარსებო წყაროს გარეშე დატოვოს დასაქმებული და მისი ოჯახი²⁷⁶. მინიმალური ხელფასის დაქვითვა შესაძლებელია მხოლოდ ალიმენტის მოთხოვნათა საფუძველზე და არაუმეტეს 50%-ის ოდენობით. დაბალშემოსავლიან პირს შეიძლება ჰქონდეს უფლება სოციალური დახმარების მიღებაზე, რომელზეც არ ვრცელდება დაქვითვა. როდესაც მოვალე პასუხისმგებელია სხვა პირის რჩენაზე, ხელფასის ის ნაწილი, რომელსაც არ ეხება დაქვითვა, მინიმალური ყოველთვიური ხელფასის მესამედით იზრდება ყოველი დამოკიდებული პირისთვის. სიტუაცია ქართლის 4.5 მუხლს არ შეესაბამება, თუ ალიმენტის გადახდისა და სხვა ნებადართული დაქვითვის შემდეგ, დაბალანაზღაურებადი მუშაკის ხელფასი ვერ აკმაყოფილებს ამ პირისა და მასზე დამოკიდებული ადამიანების საარსებო საჭიროებებს.²⁷⁷ ამასთან, დაქვითვა არ უნდა ეხებოდეს დასაქმებულის ხელფასის იმ ნაწილს, რომელიც მას ესაჭიროება საკუთარი თავისა და ოჯახის სარჩენად, გონივრულ ფარგლებში. შესაბამისი რეგულაცია უნდა ითვალისწინებდეს ამოსავალ წერტილს იმის დასადგენად, თუ რამდენია საჭირო, გონივრულ ფარგლებში, მოვალისა და მისი ოჯახის სარჩენად.²⁷⁸

საქართველოს არ მიუღია ქართლის 4.5 მუხლი, თუმცა ქვეყანაში არსებული სიტუაციის შეფასების შემდეგ, ECSR-მა ხაზი გაუსვა ისეთი სამართლებრივი რეჟიმის არსებობის მნიშვნელობას, რომლის მიხედვითაც, ხელფასის ნებადართული დაქვითვის (50%-მდე) შემდეგ, ყველაზე დაბალანაზღაურებად მუშაკებს საკმარისი რესურსები დარჩებათ საკუთარი თავისა და მათზე დამოკიდებული პირების სარჩენად.²⁷⁹

273 დასკვნები 2014 – ესტონეთი – მუხლი 4-5 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/EST/4/5/EN>).

274 დასკვნები 2018 – მალტა – მუხლი 4-5 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2018/def/MLT/4/5/EN>).

275 დასკვნები 2014 – ირლანდია – მუხლი 4-5 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/IRL/4/5/EN>).

276 დასკვნები 2018 – სერბეთი – მუხლი 4-5 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2018/def/SRB/4/5/EN>).

277 დასკვნები 2018 – ესტონეთი – მუხლი 4-5 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2018/def/EST/4/5/EN>).

278 დასკვნები 2018 – ნორვეგია – მუხლი 4-5 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2018/def/NOR/4/5/EN>).

279 ECSR-ის მესამე ანგარიში ევროპის სოციალური ქართლის მიუღებელ დებულებათა შესახებ – საქართველო (<https://rm.coe.int/3rd-report-georgia-na-provisions-eng/1680a5d629>).

4. დაცვა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში

როგორც აღინიშნა, საქართველოს არ მიუღია ქარტიის 24-ე მუხლი, რომელიც არეგულირებს დასაქმებულის უფლებებს სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში. ამასთან, შრომის ინსპექციის სამსახურის კომპეტენცია ამ სფეროში შემოიფარგლება ინფორმაციისა და კონსულტაციების მიწოდებით, ასევე, საკანონმდებლო ინიციატივების წარდგენით, დაარმოიცავს სანქციების დაწესებას შრომის კოდექსის დარღვევისთვის. ამრიგად, სტანდარტები, რომლებსაც ქარტია ადგენს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის სამართლებრივ რეგულირებასთან მიმართებით, ვერ ჩაითვლება არარელევანტურად.

a. მოქმედების არეალი

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლი ყველა დასაქმებულს იცავს შრომითი ხელშეკრულების უკანონო შეწყვეტისგან (დამსაქმებლის ინიციატივით). თუმცა, ქარტიის დანართის²⁸⁰ შესაბამისად, დაცვის მოქმედებიდან შეიძლება გამოირიცხოს დასაქმებულთა სამი კატეგორია:

- a) მუშაკები, რომლებიც დასაქმებულნი არიან შრომითი ხელ-შეკრულების საფუძველზე, განსაზღვრული ვადით ან კონ-კრეტული ამოცანის შესასრულებლად;
- b) მუშაკები, რომლებიც გადიან გამოსაცდელ ვადას ან და-საქმების საკვალიფიკაციო პერიოდს, იმ პირობით, რომ ეს ვადა წინასწარ არის განსაზღვრული და გონივრული ხანგრძლი-ვობისაა;
- c) მუშაკები, რომლებიც დასაქმებულნი არიან დროებით, მოკლე ვადით.

მიუხედავად იმისა, რომ ეს სამართლებრივი დებულება იყენებს ტერმინს „დასაქმებულნი“ და იცავს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევას, უნდა არსებობდეს გარანტიები, რომ დამსაქმებლებმა, რომლებიც თანამშრომლებს ქირაობენ პლატფორმულ ან ე. წ. გიგეკონომიკის სფეროში, ვერ აუარონ გვერდი შრომის კანონმდებლობას იმ მოტივით, რომ მათთვის სამუშაოს შემსრულებელი პირი თვითდასაქმებულია, მაშინ, როცა სამუშაოს შესრულების პირობების შესწავლისას იკვეთება შრომითი ურთიერთობის ნიშნები.²⁸¹ დამატებითი ინფორმაციისთვის, იხ. სახელმძღვანელოს II ნაწილის პირველი განყოფილება.

დასაქმებულები, რომლებიც გადიან გამოსაცდელ პერიოდს, დაცვის ფარგლებიდან შეიძლება გამოირიცხონ მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს ვადა წინასწარ არის განსაზღვრული და გონივრული ხანგრძლივობისაა. ECSR-მა მიიჩნია, რომ სამართლებრივი რეგულაცია ქარტიის 24-ე მუხლს შეესაბამება, როცა:

- a) გამოსაცდელი ვადა მითითებულია შრომით ხელშეკრულებაში;
- b) მისი ხანგრძლივობა არ აღემატება სამ თვეს;
- გ) დასაქმებულს სამი დღით ადრე წერილობით ეცნობება ხელშეკრულების შეწყვეტაზე;

280 ევროპის სოციალური ქარტიის (შესწორებული) დანართი – European Treaty Series – No.163 (<https://rm.coe.int/t/168007cde4>).

281 დასკვნები 2020 – ალბანეთი – მუხლი 24 (<https://hudoc.esc.coe.int/?i=2020/def/ALB/24/EN>).

დ) დამსაქმებელი არ არის ვალდებული, მიუთითოს ასეთი შეტყობინების მიზეზი.²⁸²

გამოსაცდელი ვადის წინასწარ განსაზღვრაც და მაქსიმალური ხანგრძლივობის შეზღუდვაც უკავშირდება არა მხოლოდ შრომითი ურთიერთობის გამჭვირვალობას, არამედ დასაქმებულის უფლებათა დაცვის არაგონივრულად ხანგრძლივი შეზღუდვის აღმოფხვრას. 6-თვიანი დამატებითი გამოსაცდელი ვადა არაა დეკლარაცია.²⁸³ ასეთი სიტუაცია არ შეესაბამება ქართის 24-ე მუხლს, ვინაიდან დასაქმებულები, რომლებიც გადიან ერთწლიან გამოსაცდელ პერიოდს ან მომზადებას, ანდა შეგირდებად მუშაობენ პირველი ექვსი თვის განმავლობაში, გამოირიცხებიან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისგან დაცვის გარანტიებიდან, რაც გაუმართლებელია.²⁸⁴

ბ. გათავისუფლების საფუძვლები

ქართის 24-ე მუხლი ამომწურავად ადგენს კანონიერ საფუძვლებს, რომელთა არსებობისას დამსაქმებელს შეუძლია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. არსებობს ორი ტიპის ლეგიტიმური საფუძველი შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისთვის: პირველი უკავშირდება დასაქმებულის უნარებსა და ქცევას, მეორე კი – საწარმოს საოპერაციო მოთხოვნებს (ეკონომიკური მიზეზები).²⁸⁵ ამავდროულად, ეროვნული რეგულაცია, რომელიც ამომწურავად არ ჩამოთვლის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებს²⁸⁶, ცალკე აღებული ვერ ჩაითვლება ქართით დადგენილი სტანდარტის დარღვევად. პრაქტიკაში ეს საკითხი უნდა განიმარტოს ვიწროდ, რათა დამსაქმებელს არ ჰქონდეს უფლება, თავად აირჩიოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი, რომელიც შეუთავსებელია ზემოაღნიშნულ პრინციპებთან. სხვა სიტყვებით, იმ საფუძვლის გამოყენება, რომელსაც პირდაპირ არ ადგენს კანონმდებლობა, უნდა ეყრდნობოდეს ქართით გათვალისწინებულ გარემოებებთან თანმიხედურ პირობებს. დავის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია, დაამტკიცოს, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა უკავშირდება მხოლოდ და მხოლოდ დასაქმებულის ქცევას ან უნარებს, ან საწარმოს საოპერაციო მოთხოვნებს (ეკონომიკურ მიზეზებს).

ქართის დანართის 24-ე მუხლი ჩამოთვლის შემთხვევებს, რომლებიც არ არის შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საპატიო მიზეზი: პროფესიული კავშირის წევრობა; პროფკავშირის ორგანოში არჩევის მცდელობა ან მისი წარმომადგენლის ფუნქციის შესრულება; დამსაქმებლის წინააღმდეგ საჩივრის შეტანა; რასა, ფერი, სქესი, ოჯახური მდგომარეობა, ოჯახური ვალდებულებები, ორსულობა, რელიგია, პოლიტიკური შეხედულება, ეროვნება ან სოციალური წარმომავლობა; შვებულებაში ყოფნა ორსულობისა და მშობიარობის ან ბავშვის მოვლის გამო; დროებით არყოფნა ავადმყოფობის ან ტრავმის გამო. ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი და არსებობს დისკრიმინაციული ან უკანონო გათავისუფლების სხვა საფუძვლებიც. ქართის რიგი მუხლები გაძლიერებულ დაცვას ითვალისწინებს შრომითი ხელშეკრულების გარკვეული საფუძვლებით შეწყვეტისას, როგორცაა: ა) დისკრიმინაცია (მუხლები 1.2, 4.3 და 20); ბ) პროფკავშირის საქმიანობა (მუხლი 5); გ) გაფიცვაში მონაწილეობა (მუხლი 6.4); დ) დედობა (მუხლი 8.2); ე) შშმ პირის

282 დასკვნები 2016 – ლატვია – მუხლი 24 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2016/def/LVA/24/EN>).

283 დასკვნები 2016 – იტალია – მუხლი 24 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2016/def/ITA/24/EN>).

284 დასკვნები 2016 – ირლანდია – მუხლი 24 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2016/def/IRL/24/EN>).

285 დასკვნები 2012 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 24 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012_163_10/Ob/EN).

286 საქართველოს შრომის კოდექსის 471 მუხლის თანახმად, შესაძლოა, არსებობდეს „სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას“.

სტატუსი (მუხლი 15); ვ) ოჯახური ვალდებულებები (მუხლი 27); ზ) დასაქმებულთა წარმომადგენლობა (მუხლი 28).

ECSR-ის პრაქტიკის მიხედვით, უნარებსა თუ ქცევასთან დაკავშირებულ საფუძვლად შეიძლება ჩაითვალოს დასაქმებულის საქციელი, არასაკმარისი პროფესიული უნარები, თანამდებობისთვის შეუფერებლობა, ან სამუშაო პირობებთან შეუსაბამობა.²⁸⁷ რაც შეეხება საოპერაციო ან ეკონომიკურ საფუძვლებს, აუცილებელია ბალანსის დაცვა, რომლის ერთ მხარეს იქნება დამსაქმებლის უფლება, საკუთარი შეხედულებისამებრ წარმართოს თავისი ბიზნესი, ხოლო მეორე მხარეს – დასაქმებულთა უფლებები. ასეთი შემთხვევების შეფასება დამოკიდებულია კანონის განმარტებაზე ეროვნული სასამართლოების მიერ. სასამართლოებს უნდა ჰქონდეთ უფლებამოსილება, გათავისუფლების საქმეები განიხილონ არა მხოლოდ სამართლებრივ, არამედ ეკონომიკურ ფაქტებზე დაყრდნობითაც, რომლებსაც ეფუძნება გათავისუფლების გადაწყვეტილება.²⁸⁸ ტერმინი „საოპერაციო მოთხოვნები“ შეიძლება მოიცავდეს მრავალგვარ სიტუაციას, განსაკუთრებით კი ინდუსტრიულ ან სტრატეგიულ ზომებს, რომლებიც აუცილებლად მიიჩნევა გლობალურ ბაზარზე საწარმოს კონკურენტუნარიანობის შენარჩუნება-გაუმჯობესებისათვის, მაშინაც, როდესაც ის ფინანსურ სირთულეებს არ განიცდის. დამსაქმებელს უფლება აქვს, თანამშრომელი გაათავისუფლოს ეკონომიკური ან წარმოებასთან დაკავშირებული მიზეზებით, თუმცა ეს მიზეზები სათანადოდ უნდა დასაბუთდეს, სამუშაოს მოცულობა კი მნიშვნელოვნად და მუდმივად მცირდებოდეს. შეფასებისას გასათვალისწინებელია ისეთი ფაქტორები, როგორიცაა: მოთხოვნის კლება, პროდუქციის მოძველება, გაზრდილი კონკურენცია, ან ბიზნესის რესტრუქტურზაცია. ამასთან, ე. წ. აუტოსორსინგით ან შრომითი სააგენტოების მომსახურებით სარგებლობის პრაქტიკა თანამშრომელთა ეკონომიკური მიზეზით გათავისუფლების შემდეგ, შესაძლოა, ეწინააღმდეგებოდეს ქარტიის 24-ე მუხლს.²⁸⁹

ქარტიის 24-ე მუხლის თანახმად, დასაქმებულის გათავისუფლება დამსაქმებლის ინიციატივით, იმ საფუძვლით, რომ მიაღწია საპენსიო ასაკს, ეწინააღმდეგება ქარტიას, თუ გათავისუფლება სათანადოდ არ საბუთდება ამავე მუხლში პირდაპირ განსაზღვრული რომელიმე კანონიერი საფუძვლის მითითებით.²⁹⁰ ასაკის ნიშნით გათავისუფლება ვერ ჩაითვლება დასაშვებ მიზეზად, თუ ეს არ ხდება კანონით გათვალისწინებული საპენსიო ასაკის შესაბამისად და არ არის გამართლებული საწარმოს, დაწესებულების ან სამსახურის საოპერაციო მოთხოვნებით.²⁹¹ გათავისუფლება სამართლიანად მიიჩნევა მხოლოდ მაშინ, როდესაც დასაქმებულის ასაკი რეალურად უარყოფითად აისახება მის შრომით უნარზე, ამცირებს პროდუქტიულობას, იწვევს არაეფექტიანობას, აქვეითებს სამუშაოს შესრულების ხარისხს და ზრდის ასაკთან დაკავშირებული უბედური შემთხვევების რისკს კონცენტრაციის კლების გამო. გათავისუფლების გასამართლებლად, ყველა ეს საფუძველი ერთად უნდა იყოს წარმოდგენილი.²⁹²

სასამართლო განაჩენი თავისუფლების აღკვეთის შესახებ შეიძლება იქცეს

287 დასკვნები 2012 – ესტონეთი – მუხლი 24 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/EST/24/EN>).

288 დასკვნები 2016 – საფრანგეთი – მუხლი 24 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2016/def/FRA/24/EN>).

289 Finnish Society of Social Rights v. Finland, საჩივარი No.107/2014, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2016 წლის 6 სექტემბერი (პ. 50-51) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-107-2014-dadmissandmerits-en>).

290 დასკვნები 2012 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 24 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012_163_10/Ob/EN).

291 დასკვნები 2007 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 24 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2007_Ob_4/Ob/EN).

292 დასკვნები 2016 – თურქეთი – მუხლი 24 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2016/def/TUR/24/EN>).

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერ საფუძვლად, თუ ის გამოტანილია დასაქმებასთან დაკავშირებული დანაშაულისთვის. პირის გასამართლება ისეთი ბრალით, რომელიც არ უკავშირდება მის დასაქმებას, ვერ ჩაითვლება გათავისუფლების კანონიერ საფუძვლად, თუ თავისუფლების აღკვეთის ხანგრძლივობა რეალურად არ აფერხებს პირს სამუშაოს შესრულებაში.²⁹³

c. სათანადო კომპენსაცია და გასაჩივრების უფლება

ევროპის სოციალური ქარტიის 24-ე მუხლით გარანტირებულია „მუშაკთა უფლება სათანადო კომპენსაციას ან სხვა სახის შესაბამისი დაკმაყოფილებაზე, რომლებსაც შრომითი ურთი-ერთობა შეუწყდათ არასაპატიო მიზეზებით.“ მუშაკს, რომელიც თვლის, რომ მისი დასაქმება შეწყდა არალეგიტიმური მიზეზის საფუძველზე, უნდა ჰქონდეს მიუკერძოებელ ორგანოში გასაჩივრების უფლება.

ქარტიის დანართის თანახმად, „კომპენსაცია ან სხვა შესაბამისი დაკმაყოფილება შრომითი ურთიერთობის არასაპატიო მიზეზით შეწყვეტისას უნდა განისაზღვროს ეროვნული კანონმდებლობით ან კანონქვემდებარე აქტებით, კოლექტიური ხელშეკრულებებით, ან ეროვნული პირობების შესაბამისი სხვა საშუალებებით.“

კომპენსაცია სათანადოდ ჩაითვლება, თუ ითვალისწინებს იმ ფინანსური დანაკარგების ანაზღაურებას, რომლებიც მუშაკმა განიცადა გათავისუფლების დღიდან სააპელაციო ორგანოს მიერ გადაწყვეტილების მიღებამდე. კომპენსაცია უნდა იყოს დაზარალებულის მიერ განცდილი ზიანის პროპორციული და საკმარისად შემაკავებელი დამსაქმებლისთვის.

დაუშვებელია კომპენსაციის მაქსიმალური ზღვრის დაწესება, რომელიც გამორიცხავს ზარალის სრულ ანაზღაურებას და მას გამოაცლის შემაკავებელ ძალას. თუ კანონმდებლობა ითვალისწინებს ასეთ ზღვარს მატერიალური ზიანის ანაზღაურებისთვის, დაზარალებულს სხვა სამართლებრივი გზით უნდა შეეძლოს არამატერიალური ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნა (მაგ. დისკრიმინაციასთან ბრძოლის კანონმდებლობის საფუძველზე), ხოლო სასამართლოებმა, რომლებსაც აქვთ მატერიალური და არამატერიალური ზიანისთვის კომპენსაციის მინიჭების უფლებამოსილება, გადაწყვეტილება უნდა მიიღონ გონივრულ ვადაში.²⁹⁴

უკანონო გათავისუფლების შემთხვევაში, სამართლებრივი დაცვის ერთ-ერთი შესაფერისი საშუალებაა სამუშაოზე აღდგენა, რაც ხელმისაწვდომია ეროვნული სასამართლოების ან ტრიბუნალების საშუალებით. ამ სამართლებრივი დაცვის ქრილში, მნიშვნელოვანია, პირი დაუბრუნდეს დასაქმების ისეთ პირობებს, რომლებიც არ იქნება გათავისუფლებამდე არსებულ პირობებზე უარესი. ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში სამუშაოზე აღდგენის მიზანშეწონილობა უნდა გადაწყვიტოს ეროვნულმა სასამართლომ.²⁹⁵

თუ დასაქმებული მიიჩნევს, რომ უკანონოდ გაათავისუფლეს, მას უნდა ჰქონდეს უფლება, გადაწყვეტილება გაასაჩივროს მიუკერძოებელ ორგანოში. გათავისუფლებასთან დაკავშირებულ დავებში მტკიცების ტვირთი არ უნდა დაეკისროს მთლიანად მომჩივანს – ის უნდა გადანაწილდეს დასაქმებულსა და

293 დასკვნები 2005 – ესტონეთი – მუხლი 24 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2005/def/EST/24//EN>)

294 დასკვნები 2016 – სერბეთი – მუხლი 24 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2016/def/SRB/24//EN>).

295 Finnish Society of Social Rights v. Finland, საჩივარი No.106/2014, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2016 წლის 8 სექტემბერი (პ. 55.) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-106-2014-dadmissandmerits-en>).

დამსაქმებელს შორის, გონივრული ბალანსის დაცვით.²⁹⁶ უმეტეს შემთხვევაში, როდესაც საქმე ეხება გათავისუფლებას, დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ გათავისუფლება იყო სამართლიანი.²⁹⁷

V. კოლექტიური შრომითი უფლებები

კოლექტიურ შრომით უფლებებს ცენტრალური ადგილი უკავია ევროპის საბჭოს სისტემაში. ევროპის სოციალური ქარტია მოიცავს რამდენიმე დებულებას, რომლებიც განსაზღვრავს კოლექტიური შრომითი უფლებების ძირითად ასპექტებს, მათ შორისაა: ორგანიზების უფლება (მუხლი 5), კოლექტიური მოლაპარაკების უფლება (მუხლი 6), ინფორმაციისა და კონსულტაციის უფლება (მუხლი 21), სამუშაო პირობებისა და სამუშაო გარემოს განსაზღვრასა და გაუმჯობესებაში მონაწილეობის უფლება (მუხლი 22), მუშაკთა წარმომადგენლების უფლება დაცვასა და შეღავათებზე სანარმოში (მუხლი 28) და ინფორმაციისა და კონსულტაციის მიღების უფლება კოლექტიური გათავისუფლების პროცედურებში (მუხლი 29).

1. ორგანიზების უფლება

ქარტიის მე-5 მუხლი ადგენს პრინციპს, რომლის მიხედვითაც დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს აქვთ ეროვნული ან საერთაშორისო ასოციაციების შექმნის უფლება, საკუთარი ეკონომიკური და სოციალური ინტერესების დასაცავად. დებულება მოიცავს ორ ვალდებულებას – ნეგატიურს და პოზიტიურს. პირველის შესრულება გულისხმობს ისეთი სამართლებრივი ან ადმინისტრაციული რეგულაციების არქონას, რომლებიც ზღუდავს დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა თავისუფლებას საკუთარი ორგანიზაციების შექმნის ან მათში გაწევრიანების კუთხით; მეორე ვალდებულება მოითხოვს სათანადო საკანონმდებლო ან სხვა სახის ღონისძიებათა გატარებას ორგანიზების უფლების განსახორციელებლად, განსაკუთრებით, დასაქმებულთა ორგანიზაციების დასაცავად დამსაქმებელთა ჩარევისგან.²⁹⁸ ორგანიზების თავისუფლებით სრულად სარგებლობა, არსებითად, გარანტირებულია დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ყველა კატეგორიისთვის, მცირე გამონაკლისების გარდა, რომლებიც მოქმედებს შეიარაღებული ძალების წევრებისა და პოლიციის შემთხვევაში.²⁹⁹

სახელმწიფოს შეიძლება ჰქონდეს უფლება, შეზღუდოს პოლიციელთა ორგანიზების თავისუფლება, თუმცა მათთვის ყველა გარანტიის ჩამორთმევა გაუმართლებელია.³⁰⁰ პოლიციელებს უნდა ჰქონდეთ ძირითადი პროფკავშირული უფლებები, მათ შორის: ხელფასსა და სამუშაო პირობებზე მოლაპარაკების უფლება, სამუშაო ადგილზე წვდომის უფლება და შეკრებისა და სიტყვის თავისუფლება. ორგანიზაციაში იძულებით გაწევრიანება ასევე არღვევს ქარტიის მე-5 მუხლს. ამასთან, სიტუაცია შეიძლება ქარტიის მე-5 მუხლის შესაბამისად ჩაითვალოს, თუ პოლიციელებს არ აქვთ პროფკავშირის შექმნის უფლება, მაგრამ აქვთ უფლება

296 დასკვნები 2012 – სლოვაკეთის რესპუბლიკა – მუხლი 24 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/SVK/24/EN>).

297 დასკვნები 2012 – ირლანდია – მუხლი 24 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/IRL/24/EN>).

298 დასკვნები I – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 5 (https://hudoc.esc.coe.int/?i=I_Ob_-21/Ob/EN).

299 დასკვნები III – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 5 (https://hudoc.esc.coe.int/?i=III_Ob_-7/Ob/EN).

300 დასკვნები I – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 5 (https://hudoc.esc.coe.int/?i=I_Ob_-21/Ob/EN).

„პროფესიული ასოციაციების“ ჩამოყალიბებაზე, რომლებსაც პროფკავშირთა მსგავსი მახასიათებლები და კომპეტენციები აქვთ.³⁰¹

ECSR ამონშებს, მართლაც ასრულებენ თუ არა სამხედრო ფუნქციებს ორგანოები, რომლებიც, ეროვნული კანონმდებლობის თანახმად, შეიარაღებულ ძალებს მიეკუთვნებიან.³⁰² მხარე სახელმწიფოებს შეუძლიათ გარკვეული შეზღუდვების დაწესება იმ პირებისთვის, რომლებიც შეიარაღებულ ძალებში მსახურობენ, თუმცა არ აქვთ უფლება, მთლიანად შეუზღუდონ ორგანიზების უფლება³⁰³ (მაგ. ბლანკეტურად აკრძალონ პროფკავშირთა მსგავსი პროფესიული ასოციაციების ფორმირება და ასეთი ასოციაციების განევრიანება ეროვნულ ფედერაციებსა თუ კონფედერაციებში).³⁰⁴ ქარტიასთან შეუსაბამოდ ითვლება შემთხვევები, როდესაც: პროფესიულ სამხედრო მოსამსახურეებს ეკრძალებათ ორგანიზაციების შექმნა და მათშიგანევრიანებასაკუთარიინტერესებისდასაცავად;³⁰⁵ კანონიუშვებსსამხედრო პერსონალისთვის პროფესიული ასოციაციის შექმნას ეროვნულ დონეზე, თუმცა პრაქტიკაში ასეთ ასოციაციას არ ეძლევა ცენტრალურ საკონსულტაციო ორგანოში მონაწილეობის უფლება,³⁰⁶ სამხედრო წარმომადგენლობით ასოციაციებს ეკრძალებათ დასაქმებულთა ეროვნულ ორგანიზაციებში განევრიანება.³⁰⁷

პროფკავშირთა შექმნისა და მათში გაერთიანების თავისუფლება დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს შორის სოციალური დიალოგის უმთავრესი ელემენტია და სოციალური სამართლიანობისა და ჰარმონიის მიღწევის მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტად მიიჩნევა.³⁰⁸ ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-11 მუხლი პროფკავშირების შექმნისა და მათში განევრიანების თავისუფლებას განიხილავს გაერთიანების თავისუფლების ერთ-ერთ ფორმად, ან სპეციალურ განზომილებად. ამ მუხლის არსებითი მიზანია ინდივიდის დაცვა საჯარო ხელისუფლების თვითნებური ჩარევისგან ამ უფლების განხორციელებაში, თუმცა ის მოიცავს სახელმწიფოს დადებით ვალდებულებასაც, უზრუნველყოს ეფექტიანი სარგებლობა ამ უფლებებით.³⁰⁹ ECtHR-ის პრეცედენტული სამართალი არაამომწურავად ჩამოთვლის პროფკავშირებთან დაკავშირებულ უფლებათა ელემენტებს, რომელთა შორისაც არის: პროფკავშირის შექმნისა ან მასში განევრიანების უფლება; დახურული კარის („closed-shop“) შეთანხმებათა აკრძალვა; პროფკავშირის უფლება, მიმართოს დამსაქმებელს, რათა მან მოუსმინოს, რისი თქმა სურს პროფკავშირს თავისი წევრების სახელით; და დამსაქმებელთან კოლექტიური მოლაპარაკების უფლება.³¹⁰

301 Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) v. Italy, საჩივარი No.140/2016, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2019 წლის 22 იანვარი (პ. 75-76) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-140-2016-dmerits-en>).

302 დასკვნები XX-3 – ჩეხეთის რესპუბლიკა – მუხლი 5 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XX-3/def/CZE/5/EN>).

303 European Organisation of Military Associations (EUROMIL) v. Ireland, საჩივარი No.112/2014, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2017 წლის 12 სექტემბერი (პ. 47) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-112-2014-dmerits-en>).

304 European Council of Trade Unions (CESP) v. France, საჩივარი No.101/2013, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2016 წლის 27 იანვარი (პ. 80, 84) (<https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-101-2013-dmerits-en>).

305 დასკვნები 2022 – ლიეტუვა – მუხლი 5 (<https://hudoc.esc.coe.int/?i=2022/def/LTU/5/EN>).

306 დასკვნები 2022 – საფრანგეთი – მუხლი 5 (<https://hudoc.esc.coe.int/?i=2022/def/FRA/5/EN>).

307 დასკვნები 2022 – ირლანდია – მუხლი 5 (<https://hudoc.esc.coe.int/?i=2022/def/IRL/5/EN>).

308 National Union of Belgian Police v. Belgium, განცხადება no.4464/70, ECtHR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 1975 წლის 27 ოქტომბერი (პ. 38) (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57435>).

309 Demir and Baykara v. Turkey, განცხადება no.34503/97, ECtHR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2008 წლის 12 ნოემბერი (პ. 110) (<https://hudoc.echr.coe.int/fre/?i=001-89558>).

310 Sindicatul Păstorul cel Bun v. Romania, განცხადება no.2330/09, ECtHR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2013 წლის 9 ივლისი (პ. 135) (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-122763>).

რაც შეეხება საჯარო სექტორს, ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის 11.2 მუხლი ითვალისწინებს შეკრებისა და გაერთიანების თავისუფლების დაცვას, თუმცა შეიარაღებული ძალების, პოლიციის ან სახელმწიფო ადმინისტრაციის წევრთა შემთხვევაში იძლევა „კანონიერი შეზღუდვის“ დაწესების საშუალებას. შესაბამისად, მე-11 მუხლს სავალდებულო ძალა აქვს „დამსაქმებელი სახელმწიფოსთვის“, განურჩევლად იმისა, დასაქმებულთან მისი ურთიერთობები საჯარო სამართლით რეგულირდება, თუ კერძო სამართლით.³¹¹

უმუშევარ და პენსიონერ პირებს შეუძლიათ, გახდნენ პროფკავშირის წევრები და შეინარჩუნონ მისი წევრობა. თუმცა, სახელმწიფოებს არ მოეთხოვებათ ამ პირებისთვის პროფკავშირის შექმნის უფლების მიცემა, თუ მათ შეუძლიათ ისეთი ორგანიზაციების ჩამოყალიბება, რომლებიც მონაწილეობას მიიღებენ მათ უფლებებსა და ინტერესებზე გავლენის მქონე საკონსულტაციო პროცესებში.

312

ქართის მე-5 მუხლის თანახმად, ორგანიზების უფლება გულისხმობს დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა მიერ ორგანიზაციების შექმნას საკუთარი ინტერესების დასაცავად და კოლექტიურ მოლაპარაკებაში ჩართვისათვის, და ამ უფლების განხორციელება არ უნდა იყოს დამოკიდებული თანხის დეპონირებაზე მოლაპარაკების ლიცენზიის მისაღებად. ყველას, ვისაც სურს ორგანიზება ისეთი მიზნებით, რომლებიც არ აზიანებს საზოგადოებრივ წესრიგს, ავტომატურად უნდა ჰქონდეს შესაბამისი ლიცენზიის მიღების უფლება, ხოლო თუ მოქმედებს მოთხოვნა გარკვეული თანხის გადახდის შესახებ, ის მხოლოდ მინიმალურ ადმინისტრაციულ ხარჯებს უნდა ფარავდეს.³¹³ პროფკავშირებისა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციების შექმნა უნდა შეიძლებოდეს წინასწარი ნებართვის გარეშე. ფორმალური საკითხები, როგორიცაა, რეგისტრაციის ან დეკლარირების პროცედურები, უნდა იყოს მარტივი, გასაგები და ხელმისაწვდომი.³¹⁴ ამასთან, ორგანიზაციის რეგისტრაციისა ან დაარსებისთვის დაწესებული მოსაკრებელი უნდა იყოს გონივრული და ითვალისწინებდეს მხოლოდ აუცილებელ ადმინისტრაციულ ხარჯებს.³¹⁵ კანონმდებლობით დადგენილი მოთხოვნა პროფკავშირის დასაფუძნებლად საჭირო წევრთა მინიმალური რაოდენობის შესახებ (თუ ის აშკარად გადაჭარბებულია), შესაძლოა, აფერხებდეს პროფკავშირის შექმნას და არღვევდეს გაერთიანების თავისუფლებას.³¹⁶ მაგალითად, თუ საწარმოში პროფკავშირის შესაქმნელად აუცილებელია დასაქმებულთა მეოთხედის მონაწილეობა, ხოლო საწარმოს გარეთ მისი ფორმირებისთვის მოითხოვება, სულ მცირე, 50 დამფუძნებელი წევრი, ეს ორგანიზების უფლებაზე დაწესებული გადაჭარბებული შეზღუდვაა.³¹⁷

პროფკავშირებსა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებს აქვთ ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე გაერთიანების უფლება. მათ უნდა ჰქონდეთ ფედერაციების ფორმირებისა და მსგავსი ტიპის ეროვნულ თუ საერთაშორისო ორგანიზაციებში გაწევრიანების თავისუფლება.³¹⁸

311 Swedish Engine Drivers' Union v. Sweden, განცხადება no.5614/72, ECtHR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 1976 წლის 6 თებერვალი (პ. 37) (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57527>).

312 დასკვნები 2010 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 5 (https://hudoc.esc.coe.int/?i=2010_163_03/Ob/EN).

313 დასკვნები IV – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 5 (https://hudoc.esc.coe.int/?i=IV_Ob_-5/Ob/EN).

314 დასკვნები 2014 – საქართველო – მუხლი 5 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/GEO/5/EN>).

315 დასკვნები 2014 – უნგრეთი – მუხლი 5 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/HUN/5/EN>).

316 დასკვნები XIII-5 – პორტუგალია – მუხლი 5 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XIII-5/def/PRT/5/EN>).

317 დასკვნები 2022 – ლატვია – მუხლი 5 (<https://hudoc.esc.coe.int/?i=2022/def/LVA/5/EN>).

318 დასკვნები I – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 5 (https://hudoc.esc.coe.int/?i=I_Ob_-21/Ob/EN).

პროფკავშირები და დამსაქმებელთა ორგანიზაციები დამოუკიდებელი უნდა იყვნენ ორგანიზაციული სტრუქტურისა და ფუნქციონირების თვალსაზრისით. მათ უფლება აქვთ, შეიმუშაონ საკუთარი წესდება, მოქმედონ თავისუფლად და აირჩიონ თავიანთი წევრები ან წარმომადგენლები.³¹⁹ უცხო ქვეყანაში პროფკავშირის წარმომადგენელთა არჩევისა ან დანიშვნის აკრძალვა, პროფკავშირის მიერ საკუთარი აქტივების გამოყენების ან საკუთარი წევრების მიმართ დისციპლინური ზომების მიღების საფუძვლების არსებითად შეზღუდვა, არღვევს ევროპის სოციალური ქარტიის მე-5 მუხლს.³²⁰ პროფკავშირებსა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებს აქვთ უფლება, აწარმოონ მოლაპარაკება, შევიდნენ კოლექტიურ შეთანხმებებში და ეფექტიანად განახორციელონ თავიანთი აქტივობები. პროფკავშირის ოფიციალურ წარმომადგენლებს უნდა ჰქონდეთ სამუშაო ადგილზე შესვლის უფლება, მის წევრებს კი შეეძლოთ სამსახურში შეხვედრების გამართვა, თუ ეს არ ეწინააღმდეგება დამსაქმებელთა ინტერესებსა და კომპანიის მოთხოვნებს.³²¹

ECtHR მსგავს დასკვნებამდე მივიდა ევროპული კონვენციის მე-11 მუხლის განმარტებისას. პროფკავშირის შექმნის უფლება მოიცავს, *inter alia*, პროფკავშირთა უფლებას, შექმნან საკუთარი წესდება და მართონ თავიანთი საქმეები. *Prima facie*, პროფკავშირები თავისუფლებით სარგებლობენ, როდესაც განსაზღვრავენ წევრობის პირობებს, მათ შორის, მიღება-გარიცხვის, ადმინისტრაციულ საკითხთა მართვისა და გადასახადების გადახდის წესებს, ასევე, უფრო არსებით კრიტერიუმებს, როგორიცაა მოთხოვნები კანდიდატის პროფესიასა ან საქმიანობის სფეროსთან დაკავშირებით. ეს ძირითადი პრინციპი მოქმედებს მაშინ, როდესაც პროფკავშირი კერძო და დამოუკიდებელი ორგანიზაციაა. თუ იგი იღებს სახელმწიფო დაფინანსებას, ან ასრულებს უფრო ფართო კონტექსტის ფუნქციებს (მაგ. სახელმწიფოს ეხმარება უფლებებისა და თავისუფლებების განხორციელებაში), შესაძლებელია, მოქმედებდეს სხვა პირობები.³²²

დასაქმებულებს უნდა ჰქონდეთ როგორც პროფკავშირში გაწევრიანების, ისე გაწევრიანებაზე უარის თქმის უფლება. იგივე წესი ვრცელდება დამსაქმებელთა ორგანიზების თავისუფლებაზეც. პროფკავშირის წევრები და მათი წარმომადგენლები დაცულნი უნდა იყვნენ ნებისმიერი უარყოფითი გავლენისგან, რომელიც შეიძლება იქონიოს პროფკავშირის წევრობამ ან პროფკავშირულმა საქმიანობამ მათ დასაქმებაზე. კერძოდ, ისინი დაცულნი უნდა იყვნენ რეპრესიებისა და ნებისმიერი ფორმის დისკრიმინაციისგან სამსახურში მიღების, გათავისუფლების ან დანიშნულების პროცესში, პროფკავშირის წევრობის ან პროფკავშირულ საქმიანობაში მონაწილეობის გამო.³²³ დაუშვებელია მუშაკის იძულება, გაწევრიანდეს პროფკავშირში ან შეინარჩუნოს მისი წევრობა, ეს პირის არჩევანის შედეგი უნდა იყოს. ამგვარად, გაწევრიანების გადანყვეტილება არ უნდა მიიღოს მუშაკმა, რომელიც არის შეზღუდვის გავლენის ქვეშ და ეს შეზღუდვა გამორიცხავს თავისუფალი არჩევანის გაკეთებას.³²⁴ შიდა კანონმდებლობა ცალსახად უნდა კრძალავდეს დებულებებს, რომლებიც დამსაქმებლისგან ითხოვს

319 დასკვნები XIV-1 – გაერთიანებული სამეფო – მუხლი 5 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XIV-1/def/GBR/5//EN>).

320 დასკვნები 2010 – საქართველო – მუხლი 5 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2010/def/GEO/5//EN>).

321 დასკვნები 2010 – უკრაინა – მუხლი 5 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2010/def/UKR/5//EN>).

322 Associated Society of Locomotive Engineers & Firemen (ASLEF) v. the United Kingdom, განცხადება no.11002/05, ECtHR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2007 წლის 27 თებერვალი (პ. 40) (<https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-79604>).

323 დასკვნები 2010 – მოლდოვა – მუხლი 5 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2010/def/MDA/5//EN>).

324 Confederation of Swedish Enterprise v. Sweden, საჩივარი No.12/2002, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2003 წლის 22 მაისი (პ. 29) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-12-2002-dmerits-en>).

მხოლოდ კონკრეტული პროფკავშირის წევრების დაქირავებას (pre-entry closed shop clause), ხოლო დასაქმებულებისგან ითხოვს კონკრეტულ პროფკავშირში გაწევრიანებას დაქირავების შემდგომ (post-entry closed-shop clause); ასევე უნდა კრძალავდეს დებულებებს პროფკავშირის უსაფრთხოების შესახებ (union security clause), რომელთა მიხედვითაც, დასაქმება დამოკიდებულია დასაქმებულის მიერ პროფკავშირის მხარდაჭერაზე და მისგან მოითხოვს პროფკავშირის წევრობის შენარჩუნებას ან თანხის გადახდას (მაგ. ეს შეიძლება ითვალისწინებდეს თანხის ავტომატურ დაქვითვას პროფკავშირის წევრი თუ არაწევრი ნებისმიერი მუშაკის ხელფასიდან, პროფკავშირის დაფინანსებისათვის). კოლექტიურ შეთანხმებებსა ან კანონით გათვალისწინებულ მექანიზმებში ისეთი დებულებების შეტანა, რომელთა მიხედვითაც სამუშაო ადგილები გათვალისწინებულია მხოლოდ კონკრეტული პროფკავშირის წევრებისთვის, ეწინააღმდეგება ქარტიის მე-5 მუხლით დაცულ უფლებას.³²⁵ კოლექტიურ შეთანხმებებში ისეთი დებულებების შეტანა, რომელთა მიხედვითაც სამსახურში აყვანის ან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პროცესში პრიორიტეტი ენიჭებათ გარკვეული პროფკავშირის წევრებს, ასევე არღვევს პროფკავშირში გაწევრიანების უფლებას.³²⁶

ევროპული კონვენციის მე-11 მუხლის თანახმად, გარანტირებულია გაერთიანების თავისუფლების პოზიტიური და ნეგატიური უფლება. დასაქმებულმა ან მუშაკმა თავისუფლად უნდა გადაწყვიტოს, გაწევრიანდება თუ არა პროფკავშირში, რაიმე სანქციის ან შეზღუდვის დანების გარეშე. გარკვეულ პროფკავშირში გაწევრიანების იძულება შეიძლება ყოველთვის არ ეწინააღმდეგებოდეს კონვენციას, თუმცა ისეთი იძულება, რომელიც ლახავს მე-11 მუხლით გარანტირებულ შეკრების თავისუფლებას, არაპროპორციული ჩარევაა ამ თავისუფლებაში.³²⁷

2. მუშაკთა წარმომადგენლების დაცვა

ევროპის სოციალური ქარტიის 28-ე მუხლი იცავს მუშაკთა წარმომადგენლების უფლებას დაცვასა და შეღავათებზე საწარმოში. ქარტიის დანართის თანახმად, ტერმინი „მუშაკთა წარმომადგენელი“ გულისხმობს პირს, რომელსაც ასეთად აღიარებს ეროვნული კანონმდებლობა ან პრაქტიკა. შესაბამისად, წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ, განსაზღვრონ მუშაკთა წარმომადგენლები, პროფკავშირის ან სხვა ტიპის წარმომადგენლები, ან ორივე ერთად (მაგ. მუშაკთა რწმუნებული, საბჭო, ან წარმომადგენელი საწარმოს საზედამხედველო საბჭოში).³²⁸

დაცვის ფარგლებში, უნდა იკრძალებოდეს პირის გათავისუფლება მუშაკთა წარმომადგენლობის გამო. პირი ასევე დაცული უნდა იყოს ამ ფაქტის ნებისმიერი უარყოფითი გავლენისგან მის დასაქმებაზე. ქარტიაში აღიარებული უფლებები უნდა იყოს პრაქტიკული და ეფექტიანი,³²⁹ და არა თეორიული. ამ მიზნით, მუშაკთა წარმომადგენლისთვის უზრუნველყოფილი დაცვა უნდა მოქმედებდეს მისი მანდატის გასვლის შემდეგაც³³⁰ და „გონივრული ვადით“ გაგრძელდეს უფლებამოსილების ვადის ამოწურვის შემდგომ. ქარტიის 28-ე მუხლს შეესაბამება დაცვა, რომელიც ექვსი თვით აგრძელებს მოქმედებას მუშაკთა

325 დასკვნები 2014 – ირლანდია – მუხლი 5 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/IRL/5/EN>).

326 დასკვნები XXI-3 – ისლანდია – მუხლი 5 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XXI-3/def/ISL/5/EN>).

327 Sigurður A. Sigurjónsson v. Iceland, განცხადება no.16130/90, ECtHR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 1993 წლის 30 ივნისი (პ. 41) (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57844>).

328 დასკვნები 2014 – მონტენეგრო – მუხლი 28 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/MNE/28/EN>).

329 დასკვნები 2016 – სომხეთი – მუხლი 28 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2016/def/ARM/28/EN>).

330 დასკვნები 2010 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 28 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2010_163_05/Ob/EN).

წარმომადგენლის მანდატის ამოწურვის შემდეგ.³³¹ ამავე კონტექსტში, სამი თვით გაგრძელებული დაცვა ვერ ჩაითვლება „გონივრულად“.³³² დამატებით, მუშაკთა წარმომადგენლებისთვის ხელმისაწვდომი უნდა იყოს დაცვის საშუალებები, რათა გათავისუფლების შემთხვევაში, შეეძლოთ ამ გადანაცვეტილების გასაჩივრება.³³³

მუშაკთა წარმომადგენლები უზრუნველყოფილნი უნდა იყვნენ საშუალებებით, რომლებიც მისცემთ საკუთარი ფუნქციების სწრაფად და ეფექტიანად შესრულების შესაძლებლობას. ამ კუთხით, გასათვალისწინებელია ქვეყნის ინდუსტრიული ურთიერთობების სისტემა, ასევე, შესაბამისი საწარმოს საჭიროებები, მოცულობა და შესაძლებლობები. მაგალითად, მუშაკთა წარმომადგენლებისთვის უზრუნველყოფილი შეღავათები შეიძლება მოიცავდეს ფინანსურ შენატანებს მუშაკთა საბჭოში, ასევე, საწარმოს სივრცის, მასალებისა და სხვა საშუალებების გამოყენებას ამ საბჭოს საქმიანობისთვის. სხვა მაგალითებს შორისაა: შეღავათები, როგორიცაა თავისუფალი დროის მიცემა ამ ფუნქციების შესასრულებლად; ფიზიკური წვდომა საწარმოს ნებისმიერ ტერიტორიაზე, საჭიროების შესაბამისად; საწარმოს ხელმძღვანელობასთან დაუყოვნებლივ დაკავშირების შესაძლებლობა; საწარმოში საწევრო შენატანების შეგროვების უფლება; ხელმძღვანელობის მიერ განსაზღვრულ ერთ ან რამდენიმე ადგილას ინფორმაციისა და შეტყობინების გამოქვეყნების უფლება; პროფკავშირის აქტივობებზე საინფორმაციო ფურცლების, ფაქტობრივი მონაცემებისა და სხვა დოკუმენტების გავრცელების უფლება.³³⁴

მუშაკთა წარმომადგენლების მონაწილეობა სასწავლო კურსებში, რომლებიც შეეხება ეკონომიკურ, სოციალურ და პროფკავშირის საკითხებს, არ უნდა იწვევდეს ანაზღაურების დაკარგვას. ტრენინგის ღირებულების გადახდა არ უნდა დაეკისროთ მუშაკთა წარმომადგენლებს. დისკრიმინაციულ ქმედებებს შორის შეიძლება მოხვდეს: უარი გარკვეულ შეღ³³⁵ავათებზე, კვალიფიკაციის ამაღლების შესაძლებლობებზე, დანინაურებასა ან გადაყვანაზე; უთანასწორო მოპყრობა გათავისუფლებასა ან პენსიის დანიშვნაზე გადანაცვეტილების მიღებისას; სამუშაო ცვლების/საათების უსამართლო გადანაწილება და სხვა სახის შეურაცხმყოფელი ან ღირსების შემლახველი ქმედებები.³³⁶

331 დასკვნები 2010 – ბულგარეთი – მუხლი 28 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2010/def/BGR/28//EN>).

332 დასკვნები 2014 – ავსტრია – მუხლი 28 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/AUT/28//EN>).

333 დასკვნები 2010 – ნორვეგია – მუხლი 28 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2010/def/NOR/28//EN>); დასკვნები 2016 – ფინეთი – მუხლი 28 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2016/def/FIN/28//EN>).

334 დასკვნები 2010 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 28 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2010_163_05/Ob/EN).

335 დასკვნები 2010 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 28 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2010_163_05/Ob/EN).

336 დასკვნები 2018 – აზერბაიჯანი – მუხლი 28 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2018/def/AZE/28//EN>).

3. ინფორმაციისა და კონსულტაციის მიღების უფლება

ეს უფლება დაცულია ევროპის სოციალური ქარტიის 21-ე და 29-ე მუხლებით. ინფორმაციის მიღება ის ძირითადი უფლებებია, რომელიც საფუძველს უყრის კარგ მმართველობას, დემოკრატიას, სიღარიბის აღმოფხვრას და ადამიანის სხვა უფლებათა პრაქტიკულ განხორციელებას. საწარმოს დონეზე ინფორმაციისა და კონსულტაციის მიღების უფლება ერთ-ერთ ძირითად ელემენტად მიიჩნევა დემოკრატიული საწარმოსთვის, სადაც თანამშრომლები აქტიურად არიან ჩართულნი სამუშაო გარემოს გაუმჯობესებაში.

კონსულტაციის საკითხები საწარმოს დონეზე რეგულირდება ქარტიის 6.1 და 21 მუხლებით.³³⁷ 21-ე მუხლი თანამშრომლებსა და/ან მათ წარმომადგენლობებს – იქნება ეს პროფესიული კავშირი, თანამშრომელთა კომიტეტი, მუშაკთა საბჭო, თუ შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის კომიტეტი – უფლებას ანიჭებს, ინფორმაცია მიიღონ ნებისმიერ საკითხზე, რომლებიც შეიძლება ეხებოდეს მათ სამუშაო გარემოს, თუ ამ ინფორმაციის გამჟღავნება ზიანს არ მიაყენებს საწარმოს. ამ პირებთან/წარმომადგენლებთან უნდა გაიარონ დროული კონსულტაციებიც – ისეთ გადაწყვეტილებებზე, რომლებიც შეიძლება არსებით გავლენას ახდენდეს მათ ინტერესებსა და საწარმოში დასაქმების კუთხით არსებულ მდგომარეობაზე.³³⁸ ეს უფლებები ეფექტიანად უნდა იყოს გარანტირებული – კერძოდ, თანამშრომლებს ხელი უნდა მიუწვდებოდეთ სამართლებრივი დაცვის საშუალებებზე, თუ აღნიშნული უფლებები არ არის დაცული.³³⁹

საქართველოს არ მიუღია ქარტიის 21-ე მუხლი, თუმცა ECSR-მა, სიტუაციის შეფასების შემდეგ, დადებითად შეაფასა შიდა რეგულაციები.³⁴⁰

კოლექტიური დათხოვნა ნიშნავს ერთდროულად რამდენიმე თანამშრომლის გათავისუფლებას კანონით დადგენილ ვადაში, ისეთი მიზეზებით, რომლებიც არ უკავშირდება ინდივიდუალურად დასაქმებულებს და გამოწვეულია საწარმოს საქმიანობის მასშტაბის შემცირებით ან საქმიანობის ცვლილებით. შიდა სამართალში კოლექტიური დათხოვნა არ უნდა განიმარტოს ზედმეტად შემზღუდავად. ქარტიას შეესაბამება მოდელი, რომლის მიხედვითაც, კოლექტიურ დათხოვნად ითვლება 30 დღეში სულ მცირე: ხუთი თანამშრომლის დათხოვნა საწარმოში, სადაც დასაქმებულია 20-დან 50-მდე ადამიანი; 10 თანამშრომლის დათხოვნა საწარმოში, სადაც დასაქმებულია 50-დან 100-მდე ადამიანი; თანამშრომელთა 10%-ის დათხოვნა საწარმოში, სადაც დასაქმებულია 100-დან 300-მდე ადამიანი; 30 თანამშრომლის დათხოვნა საწარმოში, სადაც დასაქმებულია 300 ან მეტი პირი.³⁴¹

კონსულტაციები უნდა ჩატარდეს კოლექტიური დათხოვნის დაწყებამდე საკმაო ხნით ადრე. ეროვნული კანონმდებლობა დამსაქმებლებს უნდა ავალდებულებდეს, რომ წინასწარ აცნობონ თანამშრომლებს დაგეგმილი კოლექტიური დათხოვნის შესახებ, ისე, რომ ამ მუშაკებსა და მათ წარმომადგენლებს შეეძლოთ დაგეგმილი

337 დასკვნები 2010 – უკრაინა – მუხლი 6-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2010/def/UKR/6/1/EN>).

338 დასკვნები XIX-3 – ხორვატია – მუხლი 2, 1988 წლის დამატებითი ოქმი (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XIX-3/def/HRV/21/EN>).

339 დასკვნები 2003 – რუმინეთი – მუხლი 21 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2003/def/ROU/21/EN>).

340 ECSR-ის მესამე ანგარიში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელი დებულებების შესახებ (<https://rm.coe.int/t/3rd-report-georgia-na-provisions-eng/1680a5d629>).

341 დასკვნები 2014 – აზერბაიჯანი – მუხლი 29 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/AZE/29/EN>).

პროცესის ძირითადი ასპექტების გაცნობა. კანონმდებლობამ ასევე უნდა უზრუნველყოს თანამშრომელთა წარმომადგენლების უფლება, ყველა შესაბამისი ინფორმაცია მიიღონ მთელ კონსულტაციის პროცესში. კონსულტაციების პერიოდი საკმარისი უნდა იყოს იმისთვის, რომ თანამშრომელთა წარმომადგენლებმა შესაბამისი წინადადებები წარადგინონ დათხოვნის ასაცილებლად, მასშტაბის შესამცირებლად ან შედეგების შესამსუბუქებლად. დამსაქმებლებს უნდა მოეთხოვებოდეთ, რომ მუშაკთა წარმომადგენლებს მიაწოდონ ყველა ინფორმაცია, რომელიც აუცილებელია ინფორმაციისა და კონსულტაციის პროცესის ეფექტიანობისა და კეთილსინდისიერებისთვის. მათ შორის, გააცნონ:

- დაგეგმილი დათხოვნის მიზეზები;
- დათხოვნისთვის დასაქმებულთა შერჩევის კრიტერიუმები;
- დათხოვნის თანმიმდევრობა და დაგეგმილი ვადები;
- ფულადი ან სხვა სახის კომპენსაციის ოდენობა;
- დათხოვნის შედეგების შესამსუბუქებლად დაგეგმილი სოციალური ღონისძიებების მოცულობა და შინაარსი.³⁴²

ქართის 29-ე მუხლის თანახმად, დამსაქმებლის მიერ კოლექტიური დათხოვნის დაგეგმვისას, თანამშრომელთა წარმომადგენლებს უფლება აქვთ, დროულად მიიღონ ინფორმაცია და ჩაერთონ კონსულტაციებში. ეს დებულება სახელმწიფოებისგან მოითხოვს ინფორმაციისა და კონსულტაციის პროცედურების ჩამოყალიბებას, რომლებიც წინ უნდა უსწრებდეს კოლექტიური დათხოვნის პროცესს. ამ დებულების მიზანია დასაქმებულთა ინფორმირება დაგეგმილი დათხოვნის მიზეზებსა და მასშტაბზე, ასევე, მათი პოზიციის გათვალისწინება დამსაქმებლის მიერ კოლექტიურ დათხოვნაზე გადაწყვეტილების მიღებისას, განსაკუთრებით იმ კუთხით, თუ რა მასშტაბით, ფორმითა და გზით განახორციელებს დათხოვნას და ხომ არ არის შესაძლებელი მისი შედეგების აცილება, შეზღუდვა ან შემსუბუქება.³⁴³

29-ე მუხლი ადგენს, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია, კონსულტაცია გამართოს დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან, და განსაზღვრავს კონსულტაციის მიზნებს. ეს ვალდებულება არ შემოიფარგლება მხოლოდ ცალმხრივი ინფორმირებით და გულისხმობს პროცესის დაწყებასაც: ანუ დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შორის უნდა გაიმართოს სათანადო დიალოგი დათხოვნის აცილების, დათხოვნილ თანამშრომელთა რაოდენობის შემცირების, ან შედეგების შემსუბუქების გზებზე, თუმცა შეთანხმების მიღწევა აუცილებელი მოთხოვნა არ არის.³⁴⁴ დასაქმებულთა ინფორმირებისა და კონსულტირების ვალდებულებათა შეუსრულებლობა დამსაქმებლის მხრიდან, არღვევს ქართის 29-ე მუხლს. დათხოვნაზე შეტყობინება თანამშრომლებისა ან მათი წარმომადგენლებისთვის, საკმარისი არ არის. კონსულტაციის პროცესი უნდა ეხებოდეს დათხოვნის არსს, მის აცილებას და დათხოვნილ თანამშრომელთა რაოდენობის შესამცირებელ გზებს, ასევე, თანმხლებ მხარდამჭერ ზომებს (მაგ. სოციალური ღონისძიებები, რომელთა მიზანია შესაბამისი თანამშრომლების სხვა სამუშაო ადგილზე გადაყვანა ან გადამზადების ხელშეწყობა, და კომპენსაციის პაკეტის განსაზღვრა).³⁴⁵

342 დასკვნები 2014 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 29 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014_163_01/Ob/EN).

343 დასკვნები 2014 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 29 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014_163_01/Ob/EN).

344 დასკვნები 2014 – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 29 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014_163_01/Ob/EN).

345 დასკვნები 2014 – საქართველო – მუხლი 29 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/GEO/29/EN>).

მხარე სახელმწიფოებმა უნდა დანერგონ გარანტიები მუშაკთა წარმომადგენლების ინფორმაციისა და კონსულტაციის უფლების ეფექტიანად განხორციელებისათვის. კერძოდ, თუ დამსაქმებელი არ ასრულებს თავის მოვალეობებს, დათხოვნის დაწყებამდე უნდა შეიძლებოდეს ადმინისტრაციული ან სასამართლო ორგანოსთვის მიმართვა, რათა დამსაქმებელმა ვერ დაიწყოს დათხოვნის პროცედურა კონსულტაციის მოთხოვნის დაკმაყოფილებამდე. გასათვალისწინებელია სანქციებიც, რომლებიც იქნება ეფექტიანი, ე. ი. საკმარისად შემაკავებელი დამსაქმებლებისთვის.³⁴⁶

4. კოლექტიური მოლაპარაკება

თანამშრომელთა კოლექტიური მოლაპარაკების უფლება დაცულია ევროპის სოციალური ქარტიის მე-6 მუხლით. ეს დებულება მოიცავს უფლებას როგორც კოლექტიური მოლაპარაკების გამართვაზე, ისე კოლექტიური ხელშეკრულების დადებაზე. კოლექტიური მოლაპარაკებისა (6.2 მუხლი) და კოლექტიური მოქმედების (6.4 მუხლი) უფლებათა განხორციელება არსებითი საფუძველია ქარტით გარანტირებული სხვა ფუნდამენტური უფლებების რეალიზებისთვისაც, როგორიცაა: უფლება შრომის სამართლიან პირობებზე (მე-2 მუხლი); უფლება უსაფრთხო და ჯანსაღ სამუშაო გარემოზე (მე-3 მუხლი); უფლება შრომის სამართლიან ანაზღაურებაზე (მე-4 მუხლი); ინფორმაციისა და კონსულტაციის მიღების უფლება (21-ე მუხლი); სამუშაო პირობებისა და სამუშაო გარემოს განსაზღვრასა და გაუმჯობესებაში მონაწილეობის უფლება (22-ე მუხლი); დაცვის უფლება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში (24-ე მუხლი); მუშაკთა უფლება თავიანთი მოთხოვნების დაცვაზე დამსაქმებლის გადახდისუუნარობის შემთხვევაში (მე-25 მუხლი); სამუშაო ადგილზე ღირსების დაცვის უფლება (26-ე მუხლი); მუშაკთა წარმომადგენლების უფლება დაცვასა და შეღავათებზე საწარმოში (28-ე მუხლი); და ინფორმაციისა და კონსულტაციის მიღების უფლება კოლექტიური დათხოვნის პროცედურებში (29-ე მუხლი).³⁴⁷

ა. ერთობლივი კონსულტაციები

ქარტიის 6.1 მუხლი ადგენს უფლებას მუშაკებსა და დამსაქმებლებს შორის ერთობლივი კონსულტაციების ჩატარებაზე. „ერთობლივი კონსულტაცია“ გულისხმობს მოსაზრებებისა და ინფორმაციის გაცვლას დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს ან მათ წარმომადგენელ ორგანიზაციებს შორის. ასეთი კონსულტაციები შეიძლება ტარდებოდეს სამმხრივი თანამშრომლობის ორგანოებში, თუ სოციალური პარტნიორები ამ ორგანოებში თანაბარი პირობებით არიან წარმოდგენილნი.³⁴⁸ სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ პოზიტიური ზომები პროფკავშირებსა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებს შორის კონსულტაციების წასახალისებლად. თუ ასეთი კონსულტაციები სპონტანურად არ წარიმართება, უნდა შეიქმნას მუდმივმოქმედი სტრუქტურები და მექანიზმები, სადაც პროფკავშირები და დამსაქმებელთა ორგანიზაციები თანაბრად და ერთობლივად იქნებიან წარმოდგენილნი.³⁴⁹

346 დასკვნები 2022 – საქართველო – მუხლი 29 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2022/def/GEO/29/EN>).

347 Swedish Trade Union Confederation (LO) and Swedish Confederation of Professional Employees (TCO) v. Sweden, საჩივარი No.85/2012, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2013 წლის 3 ივლისი (პ. 109) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-85-2012-dadmissandmerits-en>).

348 დასკვნები V – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 6-1 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=V_Ob_8/Ob/EN).

349 Centrale générale des services publics (C.G.S.P.) v. Belgium, საჩივარი No.25/2004, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2005 წლის 9 მაისი (პ. 41) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-25-2004-dmerits-en>).

კონსულტაციები უნდა ტარდებოდეს რამდენიმე დონეზე (ეროვნული, რეგიონული/სექტორული და საწარმოს დონეები)³⁵⁰, როგორც კერძო, ისე საჯარო სექტორში (სახელმწიფო სამსახურების ჩათვლით). ისინი უნდა ეხებოდეს ყველა საკითხს, რომლებიც ექცევა თანამშრომელთა და დამსაქმებელთა საერთო ინტერესში, მათ შორისაა: პროდუქტიულობა, ეფექტიანობა, შრომის უსაფრთხოება და ჯანსაღი პირობები, კეთილდღეობა, სამუშაო პირობები, პროფესიული მომზადება და გადამზადება, ეკონომიკური პრობლემები და სოციალური საკითხები (სოციალური დაზღვევა, სოციალური უზრუნველყოფა და სხვა).³⁵¹ სახელმწიფოებს შეუძლიათ, პროფკავშირებს დაუწესონ მოთხოვნა წარმომადგენლობითობის შესახებ, თუმცა ასეთი მოთხოვნა უნდა იყოს კანონით განსაზღვრული, ობიექტური და გონივრული, ასევე, ექვემდებარებოდეს სასამართლო კონტროლს, რაც უზრუნველყოფს სათანადო დაცვას უკანონო უარისგან.³⁵²

საქართველოში არსებული სიტუაცია, სადაც ერთობლივი კონსულტაციები არ ტარდება ყველა დონეზე, არ მოიცავს დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ინტერესების სრულ სპექტრს და არ ვრცელდება საჯარო სექტორზე (მათ შორის, სახელმწიფო სამსახურებზე), არ შეესაბამება ამ სტანდარტის მოთხოვნებს.³⁵³

b. კოლექტიური ხელშეკრულებები

ევროპის სოციალური ქარტიის 6.2 მუხლის მიხედვით, შიდა კანონმდებლობა უნდა აღიარებდეს დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციების უფლებას, თავიანთი ურთიერთობები დაარეგულირონ კოლექტიური ხელშეკრულებებით. თუ სპონტანური კოლექტიური მოლაპარაკებები სათანადოდ არ წარიმართება, სახელმწიფომ უნდა მიიღოს ზომები, რომლებიც ხელს შეუწყობს და წაახალისებს კოლექტიური ხელშეკრულების დადებას. ამავედროულად, გამოყენებული პროცედურების მიუხედავად, კოლექტიური მოლაპარაკება უნდა იყოს თავისუფალი და ნებაყოფლობითი.³⁵⁴ პროფკავშირები თვითონ უნდა წყვეტდნენ, რომელი საკითხების მოქცევა სურთ კოლექტიური ხელშეკრულების რეგულირების ფარგლებში და რა კანონიერ მეთოდებს გამოიყენებენ დასაქმებულთა ინტერესების დასაცავად ან მდგომარეობის გასაუმჯობესებლად. პროფკავშირებს უნდა შეეძლოთ ბრძოლა მუშაკთა საცხოვრებელი და სამუშაო პირობების გასაუმჯობესებლად და მათი უფლებები ამ სფეროში კანონმდებლობამ არ უნდა შემოსაზღვროს მხოლოდ მინიმალური პირობების მიღწევით.³⁵⁵

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-11 მუხლით გარანტირებული გაერთიანების თავისუფლება მოიცავს პროფკავშირის უფლებას, მიმართოს დამსაქმებელს, რათა მან მოუსმინოს, რისი თქმა სურს პროფკავშირს თავისი წევრების სახელით, ასევე ითვალისწინებს უფლებას კოლექტიურ მოლაპარაკებაზე. ამავედროულად, სახელმწიფოებს ეძლევათ თავისუფლება, ისე მოაწყონ საკუთარი სისტემები, რომ, საჭიროების შემთხვევაში, წარმომადგენლობით პროფკავშირებს

350 დასკვნები 2010 – უკრაინა – მუხლი 6-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2010/def/UKR/6/1/EN>).

351 დასკვნები I – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 6-1 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=I_Ob_-23/Ob/EN); დასკვნები 2018 – აზერბაიჯანი – მუხლი 6-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2018/def/AZE/6/1/EN>).

352 დასკვნები 2014 – ბოსნია და ჰერცეგოვინა – მუხლი 6-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/BIH/6/1/EN>); დასკვნები 2006 – ალბანეთი – მუხლი 6-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2006/def/ALB/6/1/EN>).

353 დასკვნები 2022 – საქართველო – მუხლი 6-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2022/def/GEO/6/1/EN>).

354 დასკვნები I – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 6-2 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=I_Ob_-24/Ob/EN).

355 Swedish Trade Union Confederation (LO) and Swedish Confederation of Professional Employees (TCO) v. Sweden, საჩივარი No.85/2012, ECSR-ის გადაწყვეტილება დასაშვებობასა და საქმის არსებით მხარეზე, 2013 წლის 3 ივლისი (პ. 111, 120) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-85-2012-dadmissandmerits-en>).

სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულებები, გათვალისწინებული კონვენციის მე-11 მუხლში, არ მოიცავს კოლექტიური მოლაპარაკების სავალდებულო სამართლებრივი მექანიზმის შექმნას. ნებაყოფლობითი კოლექტიური მოლაპარაკების არსი ის არის, რომ დამსაქმებლის მიერ ჯერ არალიარებულ პროფკავშირს შეეძლოს ნაბიჯების გადადგმა დამსაქმებლის დასარწმუნებლად, რომ დაიწყოს კოლექტიური მოლაპარაკება ისეთ საკითხებზე, რომლებსაც პროფკავშირი არსებითად მიიჩნევს თავისი წევრების ინტერესებისთვის.³⁵⁷

თუ რამდენად ვრცელდება კოლექტიური მოლაპარაკების მოქმედების ფარგლები საჯარო მოხელეებზე (მათ შორის, საპოლიციო და შეიარაღებული ძალების წევრებზე), შეიძლება განისაზღვროს კანონით. თუმცა, მაშინაც კი, როცა პროფკავშირის უფლებები შეზღუდულია, მას უნდა შეუნარჩუნდეს თავისი წევრების სახელით ბრძოლის შესაძლებლობა, სულ მცირე, ერთი ეფექტიანი მექანიზმით. ეს მექანიზმი უნდა უზრუნველყოფდეს რეალურ შესაძლებლობას, რომ მოლაპარაკება დასრულდეს დასაქმებულთა სასარგებლოდ მიღწეული შეთანხმებით.³⁵⁸

შრომითი სამყაროს სწრაფად ცვალებადი ბუნება და საკონტრაქტო შეთანხმებებზე დაფუძნებული ურთიერთობების მომრავლება, რისი ცალსახა მიზეზიც ხშირად არის თავის არიდება კანონმდებლობით გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულების დადებისთვის, ზრდის „დამოკიდებული მუშაკის“ ცნების მიღმა დარჩენილ პირთა რაოდენობას. ეს მოიცავს დაბალანაზღაურებად სამუშაოებზე დასაქმებულ პირებს ან მომსახურების მიმწოდებლებს, რომლებიც de facto „დამოკიდებულნი“ არიან ერთ ან რამდენიმე დამსაქმებელზე. აღნიშნული ტენდენციები გასათვალისწინებელია, როდესაც ქართის 6.2 მუხლის მოქმედების ფარგლები განისაზღვრება თვითდასაქმებულ მუშაკთა მიმართ. საკმარისი არ არის დაყრდნობა ფორმალურ განსხვავებებზე დასაქმებულთა და თვითდასაქმებულთა შორის, ასევე გადამწყვეტი კრიტერიუმია ძალთა დისბალანსის შემოწმება მუშაკებსა და დამქირავებლებს შორის. როდესაც მშრომელებს არ აქვთ საკმარისი გავლენა ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების შინაარსზე, მათ უნდა მიეცეთ შესაძლებლობა, კოლექტიური მოლაპარაკებით გააუმჯობესონ არსებული ძალთა დისბალანსი. თვითდასაქმებულთა ყველა კატეგორიისთვის კოლექტიური მოლაპარაკების აბსოლუტური აკრძალვა გადაჭარბებული ზომია და ეწინააღმდეგება ამ დებულების მიზნებსა და არსს.³⁵⁹

პროფკავშირისთვის წარმომადგენლობითობის მოთხოვნა გარკვეული ზოგადი პირობებით, ცალკე აღებული, არ ეწინააღმდეგება ქართის 6.2 მუხლს, თუ გადაჭარბებით არ ზღუდავს მის მონაწილეობას კოლექტიურ მოლაპარაკებაში. ამ უფლების მხოლოდ იმ პროფკავშირისთვის მინიჭება, რომელიც მოიცავს შესაბამის დასაქმებულთა, სულ მცირე, 33%-ს, შეფასებულია 6.2 მუხლის დარღვევად.³⁶⁰ ECtHR-

356 Demir and Baykara v. Turkey, განცხადება no.34503/97, ECtHR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2008 წლის 12 ნოემბერი (პ. 144) (<https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-89558>).

357 Wilson, and the National Union of Journalists, Palmer, Wyeth and the National Union of Rail Maritime and Transport Workers and Doonan and Others v. United Kingdom, საჩივრები no.30668/96, 30671/96, 30678/96, ECtHR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2002 წლის 2 ივლისი (პ. 46) (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-60554>).

358 Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) v. Italy, საჩივარი No.140/2016, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2019 წლის 22 იანვარი (პ. 125) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-140-2016-dmerits-en>).

359 Irish Congress of Trade Unions v. Ireland, საჩივარი No.123/2016, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2018 წლის 12 სექტემბერი (პ. 37-40) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-123-2016-dmerits-en>).

360 დასკვნები 2014 – ყოფილი იუგოსლავია, მაკედონიის რესპუბლიკა – მუხლი 6-2 (<https://hudoc.esc.coe.int/en->

ის პრეცედენტულ სამართალში ვხვდებით ევროპული კონვენციის მე-11 მუხლის ასეთსავე განმარტებას.³⁶¹

საქართველოს შემთხვევაში, სადაც კოლექტიურ მოლაპარაკებას საკმარისად არ ეწყობა ხელი, დამსაქმებელს კი შეუძლია, ერთპიროვნულად უგულებელყოს კოლექტიური ხელშეკრულება, კომიტეტმა დაადგინა, რომ მდგომარეობა არ შეესაბამება ამ სტანდარტს.³⁶²

5. კოლექტიური შრომითი დავები

ევროპის სოციალური ქარტიის 6.3 მუხლის მიხედვით, კოლექტიური შრომითი დავების მშვიდობიანად გადაწყვეტისათვის, აუცილებელია მორიგების, მედიაციის და/ან არბიტრაჟის პროცედურების დანერგვა. ეს პროცედურები შეიძლება დაწესდეს კანონით, კოლექტიური ხელშეკრულებით, ან დამკვიდრებული პრაქტიკით.³⁶³ 6.3 მუხლი ვრცელდება როგორც კერძო, ისე საჯარო სექტორზე³⁶⁴ და შეეხება დავებს, რომლებიც წარმოიშობა კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე მოლაპარაკების ან მისი დადების პროცესში.

აღნიშნული მუხლი მოიცავს ინტერესთა კონფლიქტებს, ანუ დავებს, რომლებიც უკავშირდება კოლექტიური ხელშეკრულების დადებას, ან სამუშაო პირობების შეცვლას უკვე არსებულ ხელშეკრულებაში, მოლაპარაკების გზით. ის არ ვრცელდება უფლებათა კონფლიქტებზე – დავებზე, რომლებიც ეხება უკვე დადებული კოლექტიური ხელშეკრულების გამოყენებასა და შესრულებას, ან პოლიტიკურ საკითხებს.³⁶⁵

მორიგება არის შრომითი კონფლიქტის მშვიდობიანი მოგვარების პროცესი, ხოლო არბიტრაჟი გულისხმობს დავის მოგვარებას მხარეთა მიერ შერჩეული ერთი ან რამდენიმე პირის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების საფუძველზე. მნიშვნელოვანია მათი გამიჯვნა ერთმანეთისგან, რადგან მორიგების შედეგი სავალდებულო არ არის მხარეებისთვის, არბიტრაჟის შედეგი კი, მას შემდეგ, რაც მხარეები ნებაყოფლობით (მხარეთა შეთანხმებით) მიმართავენ ამ პროცედურას, შესასრულებლად სავალდებულო ხდება მათთვის.³⁶⁶

არბიტრაჟის სისტემა უნდა იყოს დამოუკიდებელი. დაუშვებელია მისი შედეგის წინასწარ განსაზღვრა რომელიმე წინასწარ დადგენილი კრიტერიუმით. არბიტრაჟისთვის სავალდებულო მიმართვის ნებისმიერი ფორმა ამ დებულებას არღვევს. ეს ეხება იმ შემთხვევებსაც, როცა ეროვნული კანონმდებლობა ერთ-ერთ მხარეს აძლევს უფლებას, მეორე მხარის თანხმობის გარეშე მიმართოს არბიტრაჟს, და ისეთ სიტუაციებსაც, სადაც მთავრობას ან რომელიმე სხვა ორგანოს ენიჭება დავის არბიტრაჟში გადაგზავნის უფლება, ერთი ან ორივე მხარის თანხმობის

[g?i=2014/def/MKD/6/2/EN](https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=2014/def/MKD/6/2/EN)).

361 Tek Gıda İş Sendikası v. Turkey, განცხადება no.35009/05, ECtHR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2017 წლის 4 აპრილი (პ. 45-46) (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-172858>).

362 დასკვნები 2022 – საქართველო – მუხლი 6-1 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2022/def/GEO/6/1/EN>).

363 დასკვნები I – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 6-3 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=I_Ob_-25/Ob/EN); Matica Hrvatskih Sindikata v. Croatia, საჩივარი No.116/2015, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2018 წლის 21 მარტი (პ. 105) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-116-2015-dmerits-en>).

364 დასკვნები I – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 6-3 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=I_Ob_-25/Ob/EN).

365 დასკვნები 2010 – საქართველო – მუხლი 6-3 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2010/def/GEO/6/3/EN>).

366 დასკვნები 2014 – მოლდოვა – მუხლი 6-3 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/MDA/6/3/EN>).

6. კოლექტიური მოქმედება

ევროპის სოციალური ქარტიის 6.4 მუხლით გარანტირებულია კოლექტიური მოქმედების უფლება – იქნება ეს გაფიცვა, თუ ე. წ. „ლოკაუტი“. კოლექტიური მოქმედების უფლება აღიარებულია მხოლოდ ინტერესთა კონფლიქტის შემთხვევაში; ის არ ვრცელდება უფლებათა კონფლიქტებზე, კერძოდ, დავებზე, რომლებიც ეხება კოლექტიური ხელშეკრულების არსებობას, ნამდვილობას, განმარტებას ან დარღვევას (მაგ. არსებული ხელშეკრულების მოქმედების ვადაში განხორციელებულ ქმედებებს, რომელთა მიზანია ხელშეკრულების შინაარსის გადახედვა).³⁶⁸

კოლექტიური მოქმედების უფლების დაცვა მიზნად ისახავს კოლექტიური დავების მოგვარებას. გაფიცვის უფლება მჭიდროდ უკავშირდება კოლექტიური მოლაპარაკების უფლებას, ვინაიდან ყველაზე ეფექტიანი საშუალებაა მოლაპარაკების პროცესში ხელსაყრელი შედეგის მისაღწევად. სწორედ ამიტომ, ის განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს პროფკავშირისთვის. გაფიცვის უფლების გაუქმება გავლენას ახდენს კოლექტიური მოლაპარაკების უფლების მნიშვნელოვან ელემენტზე, რომლის გარეშეც ამ უფლებას ეკარგება აზრი და ეფექტიანობა. შესაბამისად, გაფიცვის უფლებაზე დანესებული შეზღუდვები დასაშვებია მხოლოდ გამონაკლის შემთხვევებში.³⁶⁹

გაფიცვის უფლების შეზღუდვა შეიძლება მხოლოდ იმ პირობებით, რომლებიც განსაზღვრულია ქარტიის 6 მუხლით: კერძოდ, შეზღუდვა უნდა იყოს კანონით გათვალისწინებული, ემსახუროდეს ლეგიტიმურ მიზანს და იყოს აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში, სხვათა უფლებებისა და თავისუფლებების, საჯარო ინტერესის, ეროვნული უსაფრთხოების, საზოგადოებრივი ჯანმრთელობის ან ზნეობის დასაცავად. 6 მუხლი არ მოითხოვს ასეთი შეზღუდვების დანესებას მხოლოდ საკანონმდებლო დებულებებით: შესაძლებელია, ამ მოთხოვნას შეესაბამებოდეს ეროვნული სასამართლოების მიერ დადგენილი პრაქტიკაც, თუ ის იმდენად სტაბილური და პროგნოზირებადია, რომ, სამართლებრივი კუთხით, საკმარისად განჭვრეტადია შესაბამისი მხარეებისთვის და პატივს სცემს სამართლიან პროცედურებს.³⁷⁰

კოლექტიური მოქმედების გადაჭარბებული ფორმები, როგორიცაა ხანგრძლივი ბლოკადა, რამაც შესაძლოა საფრთხე შეუქმნას საზოგადოებრივი წესრიგის დაცვას და გაუმართლებლად შეზღუდოს სხვათა უფლებები და თავისუფლებები (მაგ. თანამშრომელთა მუშაობის უფლება, ან დამსაქმებელთა ეკონომიკური საქმიანობის უფლება), შესაძლოა შეიზღუდოს ან აიკრძალოს კანონით.

შესაძლებელია, ქარტიის 6.4 მუხლს არ ეწინააღმდეგებოდეს გარკვეული კოლექტიური მოქმედებების აკრძალვა, ან ზოგადი საკანონმდებლო შეზღუდვის

367 დასკვნები 2010 – საქართველო – მუხლი 6-3 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2010/def/GEO/6/3/EN>).

368 დასკვნები I – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 6-4 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=I_Ob_-26/Ob/EN).

369 Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) v. Italy, საჩივარი No.140/2016, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2019 წლის 22 იანვარი (პ. 143-144) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-140-2016-dmerits-en>).

370 European Trade Union Confederation (ETUC)/Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB)/Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique (CSC)/Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB) v. Belgium, საჩივარი No.59/2009, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2011 წლის 13 სექტემბერი (პ. 43-44) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-59-2009-dmerits-en>).

დანესება მათზე, ისეთი ინიციატივების აღსაკვეთად, რომლებიც ემსახურება უფლების ბოროტად გამოყენებას ან უკანონო მიზნებს (მაგ. არ უკავშირდება შრომითი უფლებების რეალიზაციას, ან ხელს უწყობს დისკრიმინაციას). თუმცა, ეროვნული კანონმდებლობა, რომელიც a priori ზღუდავს კოლექტიური მოქმედების უფლებას, ან მხოლოდ იმ დოზით უშვებს, რომელიც საჭიროა მინიმალური სამუშაო სტანდარტების მისაღწევად, ვერ ჩაითვლება ქარტიის 6.4 მუხლის შესაბამისად, რადგან ეს არღვევს მუშაკთა და პროფკავშირთა ფუნდამენტურ უფლებას, კოლექტიურად იმოქმედონ თავიანთი ეკონომიკური და სოციალური ინტერესების დასაცავად. კოლექტიური მოლაპარაკებისა და კოლექტიური მოქმედების უფლება გადამწყვეტია პროფკავშირთა ავტონომიისთვის და დასაქმებულთა სამუშაო პირობების დასაცავად. ამ უფლების არსის დასაცავად, პროფკავშირებს უნდა შეეძლოთ ბრძოლა მუშაკთა არსებული ცხოვრებისეული თუ სამუშაო პირობების გასაუმჯობესებლად და კანონმდებლობა ამ უფლების ფარგლებს არ უნდა ზღუდავდეს ისე, რომ იძლეოდეს მხოლოდ მინიმალური პირობების მიღწევის საშუალებას.³⁷¹

ქარტია აუცილებელი სახით არ ითხოვს, რომ კანონმდებლობა და სასამართლო პრაქტიკა სრულ სამართლებრივ თანასწორობას ადგენდეს გაფიცვისა და ლოკაუტის უფლებებს შორის. პირველ რიგში, სახელმწიფოს ვერ დაეკისრება პასუხისმგებლობა იმის გამო, რომ არ მიუღია ლოკაუტის გამოყენების მარეგულირებელი კანონმდებლობა; მეორე, შესაბამის სასამართლო ორგანოებს უფლება აქვთ, გარკვეული შეზღუდვები დაანესონ ლოკაუტის გამოყენებაზე, თუ ის ითვალისწინებს უფლების ბოროტად გამოყენებას, ან არ არსებობს საფუძველი მის გასამართლებლად (ფორსმაჟორული სიტუაცია, საწარმოს სტრუქტურის რღვევა მუშაკთა კოლექტიური მოქმედების შედეგად და ა.შ.).³⁷²

ქარტიის 6.4 მუხლი არ ითვალისწინებს სახელმწიფოთა ვალდებულებას, გაფიცვის უფლება მიანიჭონ მუშაკთა ნებისმიერ ჯგუფს. მათ შეუძლიათ, თავად გადაწყვიტონ, რომელ ჯგუფებს ექნებათ ეს უფლება და, ამგვარად, გაფიცვის უფლება მისცენ მხოლოდ პროფკავშირებს. ამავდროულად, ასეთი შეზღუდვები მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეესაბამება ქარტიის 6.4 მუხლს, თუ პროფკავშირის შექმნა სრულად თავისუფალი პროცესია, არ ექვემდებარება გადაჭარბებულ ფორმალურ მოთხოვნებს და არ აფერხებს სწრაფი გადაწყვეტილებების მიღებას, რომლებიც ზოგჯერ აუცილებელია გაფიცვის ორგანიზებისთვის.³⁷³

ქარტიის 6.4 მუხლის დებულებებს არ შეესაბამება: მუნიციპალური სამართლის ის წესი, რომელიც დასაქმებულებს გაფიცვის უფლებას მხოლოდ მაშინ ანიჭებს, როცა მათი პროფკავშირი წინასწარ იღებს „მოლაპარაკების ლიცენზიას“ საჯარო ორგანოებისგან, ამ ლიცენზიის გაცემა კი დამოკიდებულია მხოლოდ ადმინისტრაციული ორგანოს დისკრეციამზე და არ ექვემდებარება სასამართლო კონტროლს; უარი არამომგებიან/არაკომერციულ საქმიანობაში ჩართული ანაზღაურებადი თანამშრომლების გაფიცვის უფლების აღიარებაზე; და გაფიცვის უფლების შეზღუდვა ახალი კოლექტიური ხელშეკრულების გაფორმებასთან დაკავშირებით.³⁷⁴

371 Swedish Trade Union Confederation (LO) and Swedish Confederation of Professional Employees (TCO) v. Sweden, საჩივარი No.85/2012, ECSR-ის გადაწყვეტილება დასაშვებობასა და საქმის არსებით მხარეზე, 2013 წლის 3 ივლისი (პ. 119-120) (<https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-85-2012-dadmissandmerits-en>).

372 დასკვნები VIII – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 6-4 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=VIII_Ob_-3/Ob/EN).

373 დასკვნები XIX-3 – Slovak Republic – მუხლი 6-4 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XIX-3/def/SVK/6/4/EN>).

374 დასკვნები I – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 6-4 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=I_Ob_-71/Ob/EN).

იმ პირთა გაფიცვის უფლების შემზღუდველი კანონმდებლობა, რომლებიც მუშაობენ სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი სერვისების მომწოდებელ სახელმწიფო სამსახურებში, შესაძლოა შეესაბამებოდეს ქარტიას, ნაწილობრივი თუ ტოტალური შეზღუდვის მიუხედავად. მისი თავსებადობა განისაზღვრება იმის მიხედვით, რამდენად სასიცოცხლო მნიშვნელობა აქვს აღნიშნულ სერვისებს საზოგადოებისთვის.³⁷⁵ იგივე ვრცელდება კანონმდებლობაზე, რომელიც ითვალისწინებს სავალდებულო მორიგებას ინტერესთა კონფლიქტის ისეთ შემთხვევებში, რომლებმაც შესაძლოა მნიშვნელოვანი საფრთხე შეუქმნას სახელმწიფოს ეკონომიკას. გარკვეული კატეგორიის საჯარო მოხელეების, მათ შორის, საპოლიციო და შეიარაღებული ძალების წევრების, მოსამართლეებისა და მაღალი რანგის საჯარო პირების გაფიცვის უფლება შეიძლება შეიზღუდოს. მეორე მხრივ, საჯარო მოხელეთა გაფიცვის უფლების ზოგადი აკრძალვა ვერ იქნება თავსებადი ქარტიასთან.³⁷⁶

რაც შეეხება შეიარაღებულ ძალებს, ექსტრემალურ სამხედრო სიტუაციებში სარდლობის ფუნქციონირების შენარჩუნება ვერ გაამართლებს გაფიცვის უფლების აბსოლუტურ აკრძალვას, რადგან ეს არ არის დასახული მიზნის პროპორციული და, შესაბამისად, აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში. თავდაცვის სექტორში გაფიცვისას შესაძლებელია მინიმალური სერვისების შენარჩუნება. კანონი შეიძლება ითვალისწინებდეს სხვა ზომებსაც, როგორიცაა: ეფექტიანი და რეგულარული მოლაპარაკების პროცესი მაღალ დონეზე, შეიარაღებული ძალების წევრთა და სარდლობის ხელმძღვანელთა შორის (არა მხოლოდ ხელფასსა და მატერიალურ პირობებზე, არამედ სამუშაოს ორგანიზებაზეც), ასევე, მორიგება ან არბიტრაჟი. ასეთ ზომებთან ერთად (მინიმალური სერვისები და/ან მოლაპარაკების ან მორიგების ეფექტიანი პროცედურა) გაფიცვის უფლებაზე აკრძალვის დაწესება თანაზომიერი იქნება.³⁷⁷

პოლიციელებისთვის გაფიცვის უფლების აბსოლუტური აკრძალვა შესაძლოა 6.4 მუხლთან თავსებადად ჩაითვალოს, თუ არსებობს დამატებული მიზეზები. გაფიცვის ფორმასა და მეთოდზე გარკვეული შეზღუდვების დაწესება, თავის მხრივ, შეიძლება სრულად შეესაბამებოდეს ქარტიის მოთხოვნებს.³⁷⁸

გაფიცვის გამოცხადების შემდეგ, მასში მონაწილეობის უფლება აქვს ყველა დასაქმებულს, მიუხედავად იმისა, არის თუ არა იმ პროფკავშირის წევრი, რომელმაც გაფიცვა გამოაცხადა.³⁷⁹ პროცედურულ მოთხოვნებთან მიმართებით, ECSR-მა დაადგინა, რომ ქარტიის 6.4 მუხლს შეესაბამება:

ა) გაფიცვის უფლების გამოყენების წინასწარ დამტკიცება დასაქმებულთა გარკვეული პროცენტული რაოდენობის მიერ, იმ პირობით, რომ ხმის მიცემის წესი, კვორუმი და საჭირო უმრავლესობა ზედმეტად არ შეზღუდავს გაფიცვის

375 დასკვნები I – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 6-4 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=I-Ob_-26/Ob/EN); *Matica Hrvatskih Sindikata v. Croatia*, საჩივარი No.116/2015, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 21 მარტი, 2018 (პ. 114) (<https://rm.coe.int/cc-116-2015-dmerits-en-decision-on-the-merits/16808ced9>).

376 დასკვნები I – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 6-4 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=I-Ob_-26/Ob/EN).

377 *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) v. Italy*, საჩივარი No.140/2016, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 22 იანვარი, 2019 (პ. 152) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-140-2016-dmerits-en>).

378 *European Confederation of Police (EuroCOP) v. Ireland*, საჩივარი No.83/2012, ECSR-ის გადაწყვეტილება დასაშვებობასა და საქმის არსებით მხარეზე, 2013 წლის 2 დეკემბერი (პ. 211) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-83-2012-dadmissandmerits-en>); დასკვნები 2022 – საქართველო – მუხლი 6-4 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2022/def/GEO/6/4/EN>).

379 დასკვნები 2010 – აზერბაიჯანი – მუხლი 6-4 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2010/def/AZE/6/4/EN>).

შესაძლებლობას;³⁸⁰

ბ) მორიგების ან მედიაციის პროცედურების დასრულება გაფიცვამდე, თუ ისინი იმდენად ხანგრძლივი არ არის, რომ ეფექტი დაუკარგოს გაფიცვას, როგორც ზემოქმედების საშუალებას;³⁸¹

გ) შეტყობინების ან „გაგრილების“ პერიოდების დაწესება წინასაგაფიცვო მორიგების პროცედურებთან დაკავშირებით, თუ ამ პერიოდების ხანგრძლივობა გონივრულია.³⁸²

გაფიცვა არ უნდა ჩაითვალოს გაფიცულ თანამშრომელთა მიერ შრომითი ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების დარღვევად და ამ უფლებას უნდა ამყარებდეს გათავისუფლების აკრძალვა. თუ პრაქტიკაში, გაფიცვის დასრულების შემდეგ, ყველა გაფიცული სრულად აღდგება თავის პოზიციაზე და არ ეკარგებათ მანამდე მინიჭებული უფლებები (მაგ: პენსიასთან, შვებულებასა ან სტაჟთან დაკავშირებით), შრომითი ხელშეკრულების ფორმალური შეწყვეტა არ არღვევს ქარტიის 6.4 მუხლს.³⁸³ ნებისმიერი დაქვითვა გაფიცვაში მონაწილე დასაქმებულთა ხელფასიდან არ უნდა აღემატებოდეს მათი შრომის ანაზღაურების იმ წილს, რომელიც შეესაბამება გაფიცვაში მონაწილეობის ხანგრძლივობას.³⁸⁴ გაფიცვაში მონაწილე დასაქმებულები, რომლებიც არ არიან გაფიცვის გამომცხადებელი პროფკავშირის წევრები, სარგებლობენ დაცვის იმავე გარანტიებით, რომლებიც აქვთ პროფკავშირის წევრებს.³⁸⁵

380 დასკვნები 2016 – საქართველო – მუხლი 6-4 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2016/def/GEO/6/4/EN>).

381 დასკვნები 2014 – რუმინეთი – მუხლი 6-4 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/ROU/6/4/EN>).

382 დასკვნები 2002 – შვედეთი – მუხლი 6-4 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2002/def/SWE/6/4/EN>).

383 დასკვნები I – განმარტებითი განცხადება – მუხლი 6-4 (https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=I_Ob_-26/Ob/EN).

384 Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC v. France, საჩივარი No.16/2003, ECSR-ის გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2004 წლის 12 ოქტომბერი (პ. 63) (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=cc-16-2003-dmerits-en>); დასკვნები 2014 – სერბეთი – მუხლი 6-4 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2014/def/SRB/6/4/EN>).

385 დასკვნები XVIII-1 – დანია – მუხლი 6-4 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XVIII-1/def/DNK/6/4/EN>); დასკვნები 2010 – სომხეთი – მუხლი 6-4 (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2010/def/ARM/6/4/EN>).

ევროპის სოციალური ქარტია მიღებულია 1961 წელს და გადაისინჯა 1996 წელს. ეს არის ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის ანალოგი ეკონომიკისა და სოციალური უფლებების სფეროში. ქარტიით გარანტირებულია ადამიანის უფლებათა ფართო სპექტრი, რომლებიც უკავშირდება დასაქმებას, საცხოვრებელს, ჯანმრთელობას, განათლებას, სოციალურ დაცვასა და კეთილდღეობას.

პანევროპულ დონეზე არცერთი სხვა სამართლებრივი ინსტრუმენტი არ იცავს სოციალურ უფლებებს ისე ფართოდ და სრულფასოვნად, როგორც ქარტია.

შესაბამისად ქარტია განიხილება ევროპის სოციალურ კონსტიტუციად და ადამიანის უფლებათა სისტემის განუყოფელი ნაწილია კონტინენტზე.

GEO

www.coe.int

ევროპის საბჭო ადამიანის უფლებათა წამყვანი ორგანიზაციაა კონტინენტზე. იგი შედგება 46 სახელმწიფოსგან, ევროკავშირის ყველა წევრი ქვეყნის ჩათვლით. ევროპის საბჭოს ყველა წევრმა ქვეყანამ ხელი მოაწერა ადამიანის უფლებათა ევროპულ კონვენციას, ხელშეკრულებას, რომელიც შექმნილია ადამიანის უფლებების, დემოკრატიისა და კანონის უზენაესობის დასაცავად. ევროპის საბჭოს წევრ სახელმწიფოებში კონვენციის შესრულებას ზედამხედველობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო.



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne

