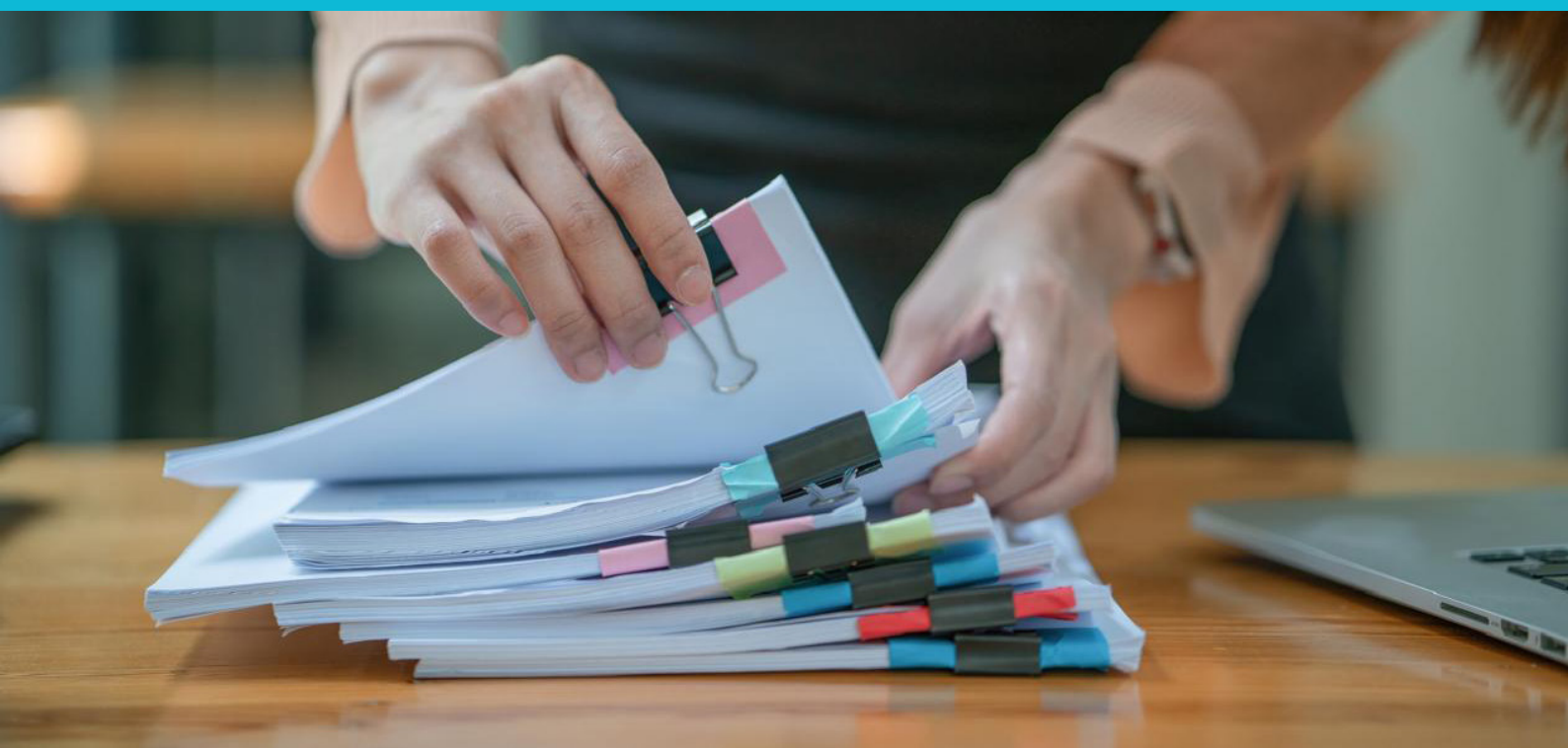


**საჭიროებათა შეფასების ანგარიში
საქართველოში სოციალური
უფლებების შესახებ
ევროპის სოციალური ქარტიის
რათიფიცირების ფარგლების
გაფართოების პერსპექტივიდან**



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



**საქირობათა შეფასების ანგარიში საქართველოში
სოციალური უფლებების შესახებ
ევროპის სოციალური ქარტიის რატიფიცირების
ფარგლების გაფართოების პერსპექტივიდან**

შეფასება ჩატარდა ევროპის საბჭოს პროექტის ფარგლებში:
„სოციალური და ეკონომიკური უფლებების განმტკიცება საქართველოში“

მოამზადა
მონიკა სმუზ-კულეშამ¹
თორნიკე დვალის²
წვლილზე დაყრდნობით

¹ ევროპის საბჭოს საერთაშორისო ექსპერტი, ლექტორი ლოდის (პოლონეთი) უნივერსიტეტში, იურიდიულ მეცნიერებათა კანდიდატი, ლოდის რაიონული სასამართლოს მოსამართლე. ავტორი მადლობას უხდის პროექტის ადგილობრივ კონსულტანტს, ბატონ თორნიკე დვალს, დახმარებისთვის; ასევე, ქ-ნ მარგარიტა გალსტიანს, თამარ ნოზაძესა და გვანცა კერესელიძეს 2024 წლის აპრილში რესპონდენტთა ფართო სპექტრთან ურთიერთობის გამარტივებისთვის, 2024 წლის 4 ივნისს კი მრგვალი მაგიდის დისკუსიის ორგანიზებისთვის, ამ კვლევის პირველად ვერსიაზე დაყრდნობით.

² ევროპის საბჭოს ეროვნული კონსულტანტი.

ინგლისურენოვანი გამოცემა:

NEEDS ASSESSMENT REPORT ON SOCIAL
RIGHTS IN GEORGIA FROM THE PERSPECTIVE OF
WIDENING THE SCOPE OF RATIFICATION OF THE
EUROPEAN SOCIAL CHARTER

ამ ნაშრომში მოსაზრებები გამოთქმულია ავტორ(ებ)ის პასუხისმგებლობით და აუცილებელი არ არის, ასახავდეს ევროპის საბჭოს ოფიციალურ პოლიტიკას. ყველა შეცდომა ავტორ(ებ)ის პასუხისმგებლობაა.

დოკუმენტიდან ამონარიდების (500 სიტყვამდე) ხელახლა გამოყენება ნებადართულია მხოლოდ არაკომერციული მიზნებით, თუ დაცულია ტექსტის მთლიანობა, ამონარიდი არ გამოიყენება კონტექსტიდან ამოღებულად, არ წარმოგვიდგენს არასრულ ინფორმაციას, ან სხვაგვარად არ შეჰყავს შეცდომაში მკითხველი ტექსტის ბუნებასთან, გამოყენების სფეროსა ან შინაარსთან მიმართებით. წყარო ტექსტი ყოველთვის აღიარებული უნდა იყოს შემდეგნაირად:

„© ევროპის საბჭო, გამოცემის წელი.“
ყველა თხოვნა დოკუმენტის მთლიან ან ნაწილობრივ რეპროდუქციაზე/ თარგმნაზე უნდა წარედგინოს კომუნიკაციის დირექტორატს, ევროპის საბჭოს (F-67075 სტრასბურგი Cedex ან publishing@coe.int).

ყველა სხვა თხოვნა ამ დოკუმენტთან დაკავშირებით უნდა წარედგინოს სოციალურ უფლებათა დეპარტამენტს, DGI, ევროპის საბჭო, F-67075 სტრასბურგი Cedex ან social.charter@coe.int.

ყდა და დიზაინი:

შპს რეს ბონე

ფოტო: © shutterstock

წინამდებარე პუბლიკაციას არ გაუვლია რედაქტირება SPDP-ის სარედაქციო განყოფილებაში, ტიპოგრაფიული ან გრაფიკული შეცდომების გასასწორებლად.

© ევროპის საბჭო, 2024 წლის ივნისი

შესავალი	4
ძირითადი საყურადღებო სფეროები	4
მუხლი 2§3 – უფლება შრომის სამართლიან პირობებზე: ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება	4
ქართუის 2§4 მუხლი - რისკების აღმოფხვრა სახიფათო და ჯანმრთელობისთვის საშიშპირობებიან სამუშაოებზე	8
ქართუის 2§6 მუხლი - წერილობითი ინფორმაცია შრომითი ხელშეკრულების შესახებ	9
ქართუის 3§1 მუხლი - ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვა და სამუშაო გარემო	11
ქართუის 3§2 მუხლი - უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის რეგულაციები	12
ქართუის 3§3 მუხლი - უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის რეგულაციათა აღსრულება	14
ქართუის 3§4 მუხლი - პროფესიული ჯანმრთელობის დაცვის მომსახურება	18
ქართუის 8§1 მუხლი – ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულება	20
ქართუის 8§2 მუხლი – უკანონო გათავისუფლება სამსახურიდან	23
ქართუის მე-9 მუხლი - პროფესიული ორიენტაციის უფლება	29
ქართუის 10§1 მუხლი - პროფესიული და ტექნიკური მომზადება: უმაღლესი ტექნიკური და საუნივერსიტეტო განათლების ხელმისაწვდომობა	31
ქართუის 10§3 მუხლი - პროფესიული მომზადების უფლება: ზრდასრულ დასაქმებულთა მომზადება და გადამზადება	33
ქართუის 10§5 მუხლი - უზრუნველყოფილი შეღავათების სრულად გამოყენება	36
ქართუის 15§1 მუხლი – შშმ პირთა პროფესიული მომზადება	39
ქართუის 17§2 მუხლი - უფასო დაწყებითი და საშუალო განათლება - რეგულარული დასწრება სკოლებში	47
ქართუის 21-ე მუხლი - ინფორმაციისა და კონსულტაციის უფლება	49
მუხლი 22 - სამუშაო პირობებისა და სამუშაო გარემოს განსაზღვრასა და გაუმჯობესებაში დასაქმებულთა მონაწილეობის მიღების უფლება	52
23-ე მუხლი – ხანდაზმულ პირთა უფლება სოციალურ დაცვაზე	54
მუხლი 24 - დაცვის უფლება დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში	62
დასკვნები და ძირითადი რეკომენდაციები	65
ევროპის სოციალური ქართუის შემდგომ დაბუღებათა რატიფიცირების გავლენის შეფასება	67
ძირითადი რისკები და ტვირთი	67
ძირითადი სარგებელი	68

საქართველომ ევროპის სოციალური ქარტიის (შესწორებული) (შემდგომში - „ქარტია“) რატიფიცირება მოახდინა 2005 წლის 22 აგვისტოს და ქარტიის 98 პუნქტიდან სავალდებულოდ აღიარა 63. მას ჯერ არ აქვს რატიფიცირებული დამატებითი ოქმი, რომელიც ითვალისწინებს კოლექტიური საჩივრების სისტემას.

2005 წლის შემდგომ ქვეყანას აღარ მიუღია სხვა მუხლები, თუმცა 2016-2017 წლებში სოციალური პარტნიორები ჩაერთნენ სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის (TSPC) დისკუსიებში, რომლებიც შეეხებოდა სხვა, აქამდე არარატიფიცირებულ დებულებებთან მიერთების შესაძლებლობას. 2017 წლის 10 თებერვლის შეხვედრაზე ისინი ერთხმად შეთანხმდნენ შემდეგი 10 დებულების რატიფიცირებაზე: 2§3, 3§1, 3§2, 3§4, 8§2, 9, 10§1, 10§3, 15§1 და 17§2. შეთანხმების მიუხედავად, რატიფიცირება გადაიდო მთავრობაში არსებული შიდა უთანხმოებების გამო.

ამ საკითხზე დისკუსია გაგრძელდა 2023 წლის ოქტომბერში, მრგვალი მაგიდის შეხვედრაზე, რომელიც ორგანიზებული იყო ევროპის საბჭოს პროექტის ფარგლებში „სოციალური და ეკონომიკური უფლებების დაცვის გაძლიერება საქართველოში“. დისკუსიის დროს შესაბამისმა დაინტერესებულმა მხარეებმა ხაზი გაუსვეს წინასწარ შერჩეულ დებულებათა კომპლექსური ანალიზის საჭიროებას, რათა შეფასდეს ქვეყნის მზაობა მათი რატიფიცირებისთვის. მიუღებელ დებულებებთან მისაერთებლად გაღებული ძალისხმევის ფარგლებში, ევროპის საბჭოს პროექტმა „სოციალური და ეკონომიკური უფლებების დაცვის გაძლიერება საქართველოში“ (შემდგომში - „პროექტი“) მოამზადა წინამდებარე ანალიზი.

ამას გარდა, 2023 წლის 15 დეკემბერს გამართულ სამმხრივი კომისიის (TSPC) შეხვედრაზე სოციალურმა პარტნიორებმა მიიღეს გადაწყვეტილება სამუშაო ჯგუფის შექმნის შესახებ, რომელიც უფრო სიღრმისეულად განიხილავს რატიფიცირების პროცესს. შემდგომ, შესაბამის სახელმწიფო ორგანოებთან კონსულტაციის საფუძველზე, პროექტმა შეფასებისა და რეკომენდაციებისთვის შეარჩია 18 დებულება: 2§3, 2§4, 2§6, 3§1, 3§2, 3§3, 3§4, 8§1, 8§2, 9§1, 10§1, 10§3, 10§5, 15§1, 17§2, 21, 22, 24). ეს დებულებები ეფუძნება სამმხრივი კომისიის 2017 წლის 17 თებერვლის გადაწყვეტილებას და ევროპის სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის (შემდგომში - „კომიტეტი“) მესამე ანგარიშს ქარტიის მიუღებელ დებულებათა შესახებ, სადაც განისაზღვრა დებულებები, რომელთა რატიფიცირებისთვისაც არ აღინიშნება მნიშვნელოვანი დაბრკოლებები. ამას გარდა, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიმართვის საფუძველზე, შეფასების ფარგლებში მოექცა ქარტიის 23-ე მუხლი.

წინამდებარე დოკუმენტის მიზანია, შეაფასოს ქვეყნის მზაობა ევროპის სოციალური ქარტიიდან შერჩეული 19 დებულების რატიფიცირებისთვის. დოკუმენტი შეიცავს ადგილზე არსებული სიტუაციის კომპლექსურ ანალიზს ქარტიის სტანდარტთა ჭრილში და გასცემს კონკრეტულ რეკომენდაციებს თითოეული დებულების რატიფიცირებასა და მის შედეგებზე. ამრიგად, შეფასების მიზანია სტრატეგიული გზამკვლევის შექმნა სახელმწიფო ორგანოებისთვის, მიმართულების მიცემა რატიფიცირების პროცესში და მტკიცებულებაზე დაფუძნებული მიდგომის უზრუნველყოფა გადანაცვლების მიღებისას.

ძირითადი საყურადღებო სფეროები

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

მესამე ანგარიშში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებათა შესახებ, რომელიც 2021 წელს გამოქვეყნდა, სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა დადებითად შეაფასა საქართველოში არსებული მდგომარეობა და გასცა რეკომენდაცია ქარტიის 2§3 მუხლის მიღებაზე. ამავედროულად, მან დამატებითი ინფორმაცია მოითხოვა ყოველწლიურ ორკვირიან უწყვეტ შვებულებასა და იმ ზომებზე, რომლებიც მიიღება ყოველწლიური შვებულებისას ავადობის ან ტრავმის შემთხვევაში.

ქვეყანაში არსებული სიტუაციის 2§3 მუხლთან შესაბამისობის შეფასებისას, კომიტეტი განსაკუთრებულად ითვალისწინებს ქვემოთ განხილულ ასპექტებს.

3. ქარტიის 253 მუხლის თანახმად, სულ მცირე, ორკვირიანი უწყვეტი ყოველწლიური შვებულება დასაქმებულმა უნდა გამოიყენოს იმ წლის განმავლობაში, რომელშიც ეკუთვნის. ორ კვირაზე მეტი ყოველწლიური შვებულება შეიძლება გადაიდოს შიდასახელმწიფოებრივი კანონმდებლობით განსაზღვრულ კონკრეტულ გარემოებებში, რომლებიც უნდა ამართლებდეს გადადებას.

შრომის კოდექსის 32-ე მუხლი - შვებულების მიცემის წესი

3. მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულმა შვებულება შეიძლება ნაწილ-ნაწილ გამოიყენოს.

შრომის კოდექსის 35-ე მუხლი - ანაზღაურებადი შვებულების გადატანის გამონაკლისი შემთხვევები

1. თუ დასაქმებულისთვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემამ შეიძლება სამუშაო პროცესის ნორმალურად წარმართვაზე უარყოფითი გავლენა მოახდინოს, დასაქმებულის თანხმობით, დასაშვებია შვებულების მომდევნო წლისთვის გადატანა. არასრულწლოვანის ანაზღაურებადი შვებულების მომდევნო წლისთვის გადატანა აკრძალულია.
2. აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების მომდევნო წლისთვის ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში გადატანა.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 62-ე მუხლი

3. მოხელეს უფლება აქვს, ამ მუხლის პირველი და მე-5 პუნქტებით გათვალისწინებული შვებულებები ნაწილ-ნაწილ გამოიყენოს.

* აღსანიშნავია, რომ ქაჩიის 253 მუხლს განამტკიცებს 753 მუხდი, რომელიც საქართველოს მიღებული აქვს. ამ მუხდის თანახმად, იმისათვის, რომ ახასხუდწოვნებს ახ შევზღუდოთ განათლების უფლებით სხუდფასოვნად სახგებლობა, ხედშემკვხედმა სახედმწიფოებმა უნდა დააწესონ სავადებუდო და უწყვეტი დასვენების პეხიოდი სასკოდო ახდადეგების დხოს.⁴ სასწავლო წდის განმავდობაში ამ მოთხოვნასთან შესაბამისობის შეფასებისას გათვადისწინებუდია ახდადეგების ხანგხდღივობა და გადანაწილება, დასვენების უწყვეტი პეხიოდეების დხოდობა, მსუბუქი სამუშაოს ბუნება და ხანგხდღივობა და შხომის ინსპექციის ეფექტიანობა. დასვენების სავადებუდო და უწყვეტი პეხიოდი უნდა გხდედებოდეს ახანაკდებ ოხი თანმიმდევხუდი კვიხა საზაფხუდო ახდადეგების დხოს.⁵

4. დასაქმებულებს, რომლებიც ყოველწლიური შვებულების დროს ავად გახდებიან ან ტრავმას მიიღებენ, უფლება აქვთ, დაკარგული დღეები სხვა დროს აინაზღაურონ, ისე, რომ მთლიანობაში გამოუვიდეთ ოთხკვირიანი შვებულება. შესაძლოა, არსებობდეს პირობა ჯანმრთელობის მდგომარეობაზე ცნობის წარმოდგენის შესახებ

შრომის კოდექსის 32-ე მუხლი - შვებულების მიცემის წესი

4. შვებულებაში არ ითვლება დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდი, შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი

ეს კანონი არ შეიცავს დებულებას, რომელიც პირდაპირ დაადგენს, რომ საჯარო მოსამსახურეებს, რომლებიც ავად გახდებიან ან ტრავმას მიიღებენ ყოველწლიური შვებულების დროს, უფლება აქვთ, დაკარგული დღეები სხვა დროს აინაზღაურონ.

თუმცა, საჯარო სამსახურში დადგენილი პრაქტიკა, როგორც ჩანს, პატივს სცემს ამ წესს.

შრომის მინისტრის ბრძანებები N87/N და 281/N არეგულირებს დროებითი შრომისუუნარობის ექსპერტიზის ჩატარებისა და საავადმყოფო ფურცლის გაცემის წესს.

⁴ Conclusions XVII-2 (2005), The Netherlands.

⁵ Conclusions 2011, Statement of Interpretation on Article 753.

შრომის მინისტრის ბრძანება 87/ნ, „დროებითი შრომისუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე“, კერძოდ, მისი პირველი მუხლი, ითვალისწინებს, რომ აღნიშნული წესი ეხება როგორც საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრულ დასაქმებულებს, ისე „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრულ საჯარო მოსამსახურეებს. ბრძანების 4(6) მუხლის თანახმად, „შვებულებაში ყოფნის დროს დროებითი შრომისუნარობის დაწყების შემთხვევაში, დროებითი შრომისუნარობის გამო დახმარება გაიცემა დროებითი შრომისუნარობის მთელ პერიოდზე. ამ შემთხვევაში შვებულების დღეები გადაიწვეს საავადმყოფო ფურცელში მითითებული დღეების რაოდენობით.“

ანალიზი: ქარტიის 253 მუხლის თანახმად, კანონმდებლობასა და პრაქტიკას აფასებს კომიტეტი.

1. რაც შეეხება საქართველოს კანონმდებლობას:

- a. გათვალისწინებულია დასაქმებულისა და საჯარო მოსამსახურის უფლება ყოველწლიურ ანაზღაურებად შვებულებაზე, 24 სამუშაო დღით - რაც **შეესაბამება ევროპის სოციალური ქარტიის 253 მუხლს;**
- b. არ არსებობს დებულებები, რომლებიც პირდაპირ დაადგენს, რომ დაუშვებელია ყოველწლიური შვებულების ჩანაცვლება ფინანსური ანაზღაურებით - რაც **არ შეესაბამება ქარტიის 253 მუხლს. შესაბამისად, საჭიროა ცვლილებების შეტანა შრომის კოდექსსა და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონში ამ წესის შემოსაღებად; შრომის კოდექსის 3156 მუხლი, რომლის მიხედვითაც „ბათილია შრომითი ხელშეკრულების ის პირობა, რომლითაც ანაზღაურებადი შვებულებით ყოველწლიურად სარგებლობის უფლება დათმობილია ან უარყოფილია“; არ უზრუნველყოფს ქარტიის 253 მუხლით მოთხოვნილ შედეგს, რადგან ის მხოლოდ გარკვეულ დებულებათა არსებობას კრძალავს შრომით ხელშეკრულებაში. საჭიროა ისეთი მექანიზმის დამატება, რომელიც იცავს გამოუყენებელი (კანონითა და შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული) შვებულების სანაცვლოდ კომპენსაციის გაცემისგან, მაშინაც კი, თუ ეს ეფუძნება დასაქმებულის თანხმობას ან მოთხოვნას.**
- c. არ არსებობს დებულებები, რომლებიც პირდაპირ დაადგენს, რომ დასაქმებულებს არ უნდა ჰქონდეთ ყოველწლიური შვებულების დათმობის შესაძლებლობა - რაც **არ შეესაბამება ქარტიის 253 მუხლით დადგენილ სტანდარტებს. შესაბამისად, საჭიროა ცვლილებების შეტანა შრომის კოდექსსა და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონში, ამ წესის შემოსაღებად;**
- d. არ არსებობს დებულებები, რომლებიც პირდაპირ დაადგენს, რომ, სულ მცირე, ორკვირიანი უწყვეტი ყოველწლიური შვებულება დასაქმებულმა უნდა გამოიყენოს იმ წლის განმავლობაში, რომელშიც ეკუთვნის, რაც ეხება როგორც ზრდასრულ დასაქმებულებს, ისე საჯარო მოსამსახურეებს. აღნიშნული წესი გარანტირებულია მხოლოდ არასრულწლოვანთა შემთხვევაში, რაც **არ შეესაბამება ქარტიის 253 მუხლით დადგენილ სტანდარტებს. შესაბამისად, საჭიროა ცვლილებების შეტანა შრომის კოდექსსა და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონში, ამ წესის დასაწესებად;**
- e. დასაქმებულებს, რომლებიც ყოველწლიური შვებულების დროს ავად გახდებიან ან ტრავმას მიიღებენ, უფლება აქვთ, დაკარგული დღეები სხვა დროს აინაზღაურონ, ისე, რომ მთლიანობაში გამოუვიდეთ ოთხკვირიანი ყოველწლიური შვებულება - რაც **შეესაბამება ქარტიის 253 პუნქტს;**
- f. **არ არსებობს დებულებები, რომლებიც პირდაპირ დაადგენს, რომ საჯარო მოსამსახურეებს, რომლებიც ყოველწლიური შვებულების დროს ავად გახდებიან ან ტრავმას მიიღებენ, უფლება აქვთ, დაკარგული დღეები სხვა დროს აინაზღაურონ, ისე, რომ მთლიანობაში გამოუვიდეთ ოთხკვირიანი ყოველწლიური შვებულება - რაც არ შეესაბამება ქარტიის 253 მუხლით გათვალისწინებულ სტანდარტებს. შესაბამისად, საჭიროა ცვლილების შეტანა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონში, ამ წესის დასაწესებად.**

2. რაც შეეხება პრაქტიკას:

- გ. დადგენილი პრაქტიკა, როგორც ჩანს, პატივს სცემს ქარტიის 253 მუხლით გათვალისწინებულ სტანდარტებს.

დასკვნა: რეკომენდებულია ქარტიის 253 მუხლის მიღება, რადგან არ გამოვლენილა მნიშვნელოვანი დაბრკოლებები ამ კუთხით. ამავდროულად, მიზანშეწონილია რამდენიმე ცვლილების შეტანა როგორც შრომის კოდექსში, ისე „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონში, რათა ქართული კანონმდებლობა სრულად შეესაბამებოდეს ქარტიის სტანდარტებს.

გენდერული მეინსტრიმინგი: არსებული კანონმდებლობა და შემოთავაზებული შესწორებები ითვალისწინებს როგორც ქალების, ისე კაცების ინტერესებსა და საზრუნავს.

ქარტიის 254 მუხლი - რისკების აღმოფხვრა სახიფათო და ჯანმრთელობისთვის საშიშპირობებიან სამუშაოებზე

მესამე ანგარიშში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებათა შესახებ, რომელიც 2021 წელს გამოქვეყნდა, სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა, საქართველოს მიერ ქარტიის მე-11 მუხლის მიღების გათვალისწინებით, დადებითად შეაფასა ქვეყანაში არსებული სიტუაცია და გასცა რეკომენდაცია ქარტიის 254 მუხლის მიღებაზე.

შინაარსობრივი პერსპექტივიდან აღსანიშნავია, რომ ქარტიის 254 მუხლი იყოფა ორ ნაწილად: პირველი სახელმწიფოებისგან ითხოვს საჭირო ზომების მიღებას სახიფათო და არაჯანსაღ სამუშაოებზე რისკების აღმოსაფხვრელად, ხოლო მეორე მათ ავალდებულებს კომპენსაციის უზრუნველყოფას ნარჩენი რისკების შემთხვევაში.

ქვეყანაში არსებული სიტუაციის 254 მუხლთან შესაბამისობის შეფასებისას, კომიტეტი განსაკუთრებულად ითვალისწინებს ქვემოთ განხილული ასპექტებს.

- 1. სახელმწიფოს გარკვეული დისკრეციული უფლებამოსილება ენიჭება იმ სამუშაოების განსაზღვრისას, რომლებიც უნდა კლასიფიცირდეს როგორც სახიფათო ან არაჯანსაღ⁶. ამავდროულად, სახიფათოდ და ჯანმრთელობისთვის საშიშპირობებიან უნდა მიიჩნეოდეს ზოგიერთი სექტორი და სამუშაო, როგორიცაა სამთო-მოპოვებითი მრეწველობა, კარიერების დამუშავება, ფოლადის წარმოება, გემთმშენებლობა და სამუშაოები, სადაც დასაქმებულები ექვევნიან მაიონებული გამოსხივების, უკიდურესად მაღალი ტემპერატურისა და ხმაურის ზემოქმედების ქვეშ.**

შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრის N147/6 ბრძანება (2007 წლის 3 მაისი) შეიცავს მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოთა ნუსხას. ბრძანების პირველ დანართში წარმოდგენილია მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოები. გარდა ამისა, მე-2 დანართი ითვალისწინებს შრომის პირობების ჰიგიენურ კლასიფიკაციას, შეიცავს მეტოდოლოგიებს „მავნეობის“ განსაზღვრისთვის და ადგენს დასაშვებ მაჩვენებლებს ხმაურის, იონიზაციის, რადიაციისა და ტემპერატურის კუთხით. დანართი პროფესიული რისკების შეფასებისა და სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოების დაცვის სახელმძღვანელოა.

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 14 თებერვლის N01-20/6 ბრძანება განმარტავს სამუშაოს, რომელიც საზიანოა და/ან განსაკუთრებულ საფრთხეს უქმნის ორსული, ახალნამშობიარები და მეძუძური ქალების ჯანმრთელობას. იგი ადგენს ფაქტორებსა და აგენტებს და აღწერს სამუშაო პროცესებს, რომლებმაც შესაძლოა უარყოფითი გავლენა მოახდინონ ორსული, ახალნამშობიარები და მეძუძური ქალების, ასევე, ნაყოფისა თუ ბავშვის ჯანმრთელობასა და განვითარებაზე.

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 30 ნოემბრის ბრძანება N01-126/6, „18 წლამდე ასაკის პირისთვის მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების ჩამონათვალის დამტკიცების თაობაზე“ ადგენს იმ მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაოთა ამომწურავ ჩამონათვალს, რომელთა შესრულება აკრძალულია 18 წლამდე ასაკის პირისთვის. ამასთანავე, ბრძანება შეიცავს რეკომენდაციებს და განსაზღვრავს დამსაქმებელთა მოვალეობებს არასრულწლოვანთა დასაქმებასთან მიმართებით. ბრძანება ასევე ითვალისწინებს სამედიცინო ექსპერტიზისა და სასწავლო პროგრამების განხორციელების პროცედურებს 18 წლამდე ასაკის პირებისთვის, რომლებიც დასაქმებულნი არიან ეკონომიკის კონკრეტულ სექტორებში.

მთავრობის 2018 წლის 27 ივლისის დადგენილება N381 „მომეტებული საფრთხის შემცველი, მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების ჩამონათვალის დამტკიცების თაობაზე“ შეიცავს იმ სამუშაოთა კონკრეტულ ტიპებს, რომლებიც მნიშვნელოვან საფრთხეს უქმნის დასაქმებულთა ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებას.

- 2. ქარტიის 254 მუხლის თანახმად, მხარე სახელმწიფოებს მოეთხოვებათ „აღმოფხვრან რისკი თავისი არსით სახიფათო და ჯანმრთელობისთვის საშიშპირობებიან სამუშაოებზე“. იგი მჭიდროდ უკავშირდება ქარტიის 352 მუხლს, რომლის თანახმადაც, მხარე სახელმწიფოებმა უნდა გაატარონ ისეთი პოლიტიკა და ზომები, რომლებიც გააუმჯობესებს შრომის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობას. თუ რისკი არ არის აღმოფხვრილი, ან ჯერჯერობით შეუძლებელია მისი აღმოფხვრა ან საკმარისად შემცირება, ქარტიის 254**

⁶ ECSR, Conclusions II (1971), Statement of Interpretation on Article 254; Conclusions XIV-2 (1998), Norway; STTK ry and Tehy ry v. Finland, საჩივარი No. 10/2000, გადაწყვეტილება საფუძვლიანობის შესახებ, 2001 წლის ოქტომბერი, §27; Conclusions 2018, Bosnia and Herzegovina.

მუხლი ითვალისწინებს კომპენსაციის ორ ფორმას, კერძოდ, დღიური სამუშაო საათების შემცირებას და დამატებით ანაზღაურებად შვებულებას⁷.

შრომის კოდექსის 31-ე მუხლი - შვებულების ხანგრძლივობა

3. დასაქმებულს ეძლევა დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება:

ა) მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე მუშაობისთვის - წელიწადში 10 კალენდარული დღე;

ქართული კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს დღიური სამუშაო საათების შემცირებას, როცა რისკი არ არის აღმოფხვრილი, ან ჯერჯერობით შეუძლებელია მისი აღმოფხვრა ან საკმარისად შემცირება.

ანალიზი: ქართიის 254 მუხლის ქრილში კომიტეტი, ძირითადად, აფასებს კანონმდებლობას.

1. რაც შეეხება საქართველოს კანონმდებლობას:

- a) მავნე ან საშიშპირობებიანი სამუშაოების ჩამონათვალი წარმოდგენილია მარეგულირებელ აქტში, ქართიის სტანდარტთა მიხედვით - რაც შეესაბამება ქართიის 254 მუხლით გათვალისწინებულ სტანდარტებს;
- b) არსებობს დებულება, რომელიც პირდაპირ ადგენს, რომ დასაქმებულს უნდა მიეცეს დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე მუშაობისთვის - წელიწადში 10 კალენდარული დღით - რაც შეესაბამება ქართიის 254 მუხლით გათვალისწინებულ სტანდარტებს.

დასკვნა: ქართიის 254 და 352 მუხლებთან დაკავშირებული შეფასებისა და იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ საქართველოს მიღებული აქვს ქართიის მე-11 მუხლი, რეკომენდებულია ქართიის 254 მუხლის მიღება, რადგან არ გამოვლენილა დაბრკოლებები ამ კუთხით.

გენდერული მენსტრინგი: არსებული კანონმდებლობა და შემოთავაზებული შესწორებები ითვალისწინებს როგორც ქალების, ისე კაცების ინტერესებსა და საზრუნავს.

ქართიის 256 მუხლი - წერილობითი ინფორმაცია შრომითი ხელშეკრულების შესახებ

მესამე ანგარიშში ევროპის სოციალური ქართიის მიუღებელ დებულებათა შესახებ, რომელიც 2021 წელს გამოქვეყნდა, სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა, საქართველოს მიერ ქართიის მე-11 მუხლის მიღების გათვალისწინებით, დადებითად შეაფასა საქართველოში არსებული მდგომარეობა და გასცა რეკომენდაცია ქართიის 256 მუხლის მიღებაზე.

ქვეყანაში არსებული სიტუაციის 256 მუხლთან შესაბამისობის შეფასებისას, ქარტია ითვალისწინებს ქვემოთ განხილულ კონკრეტულ ასპექტებს.

1. ინფორმაცია შეიძლება ჩაერთოს შრომით ხელშეკრულებაში, ან ნებისმიერ სხვა საავალდებულო დოკუმენტში, რომელიც დასაქმებულებს დასაქმებისას გადაეცემათ.⁸ ეს ინფორმაცია, სულ მცირე, უნდა მოიცავდეს შრომითი ურთიერთობის ან ხელშეკრულების არსებით ასპექტებს. ესენია:

- მხარეთა ვინაობა;
- სამუშაო ადგილი;
- შრომითი ხელშეკრულების ან ურთიერთობის დაწყების თარიღი;
- დროებითი ხელშეკრულების ან შრომითი ურთიერთობის შემთხვევაში, მისი მოსალოდნელი ხანგრძლივობა;
- ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა;
- დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ურთიერთობის შეწყვეტის წესები;
- ანაზღაურება;
- დასაქმებულის ჩვეულებრივი სამუშაო დღის ან კვირის ხანგრძლივობა;
- საჭიროების შემთხვევაში, მითითება კოლექტიურ ხელშეკრულებებზე, რომლებიც არეგულირებს დასაქმებულის სამუშაო პირობებს.

⁷ Marangopoulos Foundation for Human Rights (MFHR) v. Greece, საჩივარი No. 30/2005, გადაწყვეტილება საფუძვლიანობის შესახებ, 2006 წლის 6 დეკემბერი, §236.

⁸ Conclusions 2014, Republic of Moldova; Conclusions 2018, Ukraine.

შრომის კოდექსის მე-12 მუხლი - შრომითი ხელშეკრულების დადება

1. შრომითი ხელშეკრულება იდება ზეპირი ან წერილობითი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით.
2. თუ შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა 1 თვეს აღემატება, აუცილებელია შრომითი ხელშეკრულების წერილობითი ფორმით დადება.

შრომის კოდექსის მე-14 მუხლი - შრომითი ხელშეკრულების შინაარსი

1. შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობებია:
 - ა) ინფორმაცია შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა შესახებ;
 - ბ) მუშაობის დაწყების თარიღი და შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა;
 - გ) სამუშაო დრო და დასვენების დრო;
 - დ) სამუშაო ადგილი და ინფორმაცია დასაქმებულის სხვადასხვა სამუშაო ადგილის შესახებ, თუ მისი მუდმივი ან ძირითადი სამუშაო ადგილი განსაზღვრული არ არის;
 - ე) თანამდებობა (არსებობის შემთხვევაში მიეთითება რანგი, თანრიგი, კატეგორია და სხვა) და შესასრულებელი სამუშაოს სახე ან აღწერილობა;
 - ვ) შრომის ანაზღაურება (მიეთითება ხელფასი, აგრეთვე არსებობის შემთხვევაში - დანამატი) და მისი გადახდის წესი;
 - ზ) ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების წესი;
 - თ) ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა, ანაზღაურებისგარეშე შვებულების ხანგრძლივობა და ამ შვებულებების მიცემის წესი;
 - ი) დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წესი;
 - კ) კოლექტიური ხელშეკრულებების დებულებები - იმ შემთხვევაში, თუ ამ დებულებებით დასაქმებულთა შრომის პირობები განსხვავებულად რეგულირდება.
2. დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში, გასცეს დასაქმების შესახებ ცნობა. ეს ცნობა უნდა შეიცავდეს მონაცემებს შესრულებული სამუშაოს, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ხელშეკრულების ვადის თაობაზე

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის მე-80 მუხლი - პირის საჯარო სამსახურში მიღების მიზნით დადებული ადმინისტრაციული ხელშეკრულების შინაარსი

1. პირის საჯარო სამსახურში მიღების მიზნით დადებული ადმინისტრაციული ხელშეკრულება უნდა შეიცავდეს მის მიერ განსახორციელებელი საჯარო სამართლებრივი უფლებამოსილების დეტალურ აღწერას, რომლებიც კონკრეტული საჯარო დაწესებულების საქმიანობის სპეციფიკის შესაბამისი უნდა იყოს.
2. ამ კანონის 78-ე მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრული ადმინისტრაციული ხელშეკრულებების სტანდარტულ ფორმებს ამტკიცებს საქართველოს მთავრობა.
3. ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირზე ვრცელდება ამ კანონის 27-ე მუხლის მე-2 პუნქტი, 51-ე, 55-ე და 56-ე მუხლები, 57-ე მუხლის პირველი პუნქტი, 58-ე, მე-60-62-ე, 64-ე, 66-ე-68-ე და 70-ე-76-ე მუხლები, 77-ე მუხლის მე-3 პუნქტი და X თავი, აგრეთვე საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“ მე-9 მუხლი, 31-ე მუხლის მე-5 პუნქტი და 55-ე-57-ე, 61-ე, 63-ე-69-ე, 75-ე-78-ე და მე-80 მუხლები.

მუხლი 81 - პირის საჯარო სამსახურში მიღების მიზნით დადებული ადმინისტრაციული ხელშეკრულების ფორმა და მოქმედების ვადა

1. ადმინისტრაციული ხელშეკრულება იდება მხოლოდ წერილობითი ფორმით, საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსით დადგენილი წესების დაცვით.

ანალიზი: ქართიის 256 მუხლის ქრილში კომიტეტი, ძირითადად, აფასებს კანონმდებლობას.

1. რაც შეეხება საქართველოს კანონმდებლობას:

- ა) შრომის კოდექსიც და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონიც ითხოვს, რომ შრომითი ხელშეკრულება და ადმინისტრაციული ხელშეკრულება იდებოდეს წერილობითი ფორმით და

შეიცავდეს დასაქმების შესახებ ინფორმაციას, რომელიც მითითებულია შესაბამის დებულებებში. ეს ნიშნავს, რომ მოთხოვნილი ინფორმაციის ფარგლები შეესაბამება ქარტიის სტანდარტებს - რაც **შესაბამება ქარტიის 256 მუხლს**.

დასკვნა: ქარტიის 256 მუხლის მიღება მტკიცედ არის რეკომენდებული, რადგან არ გამოვლენილა დაბრკოლებები ამ კუთხით.

გენდერული მენისტრიმინგი: არსებული კანონმდებლობა ითვალისწინებს როგორც ქალების, ისე კაცების ინტერესებსა და საზრუნავს.

ქარტიის 351 მუხლი - ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვა და სამუშაო გარემო

მესამე ანგარიშში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებათა შესახებ, რომელიც 2021 წელს გამოქვეყნდა, სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა, საქართველოს მიერ ქარტიის მე-11 მუხლის მიღების გათვალისწინებით, დადებითად შეაფასა ქვეყანაში არსებული სიტუაცია და გასცა რეკომენდაცია ქარტიის 351 მუხლის მიღებაზე.

ქვეყანაში არსებული სიტუაციის 351 მუხლთან შესაბამისობის შეფასებისას, კომიტეტი განსაკუთრებულად ითვალისწინებს ქვემოთ განხილულ ასპექტებს:

1. პოლიტიკის ძირითადი ამოცანა უნდა იყოს პრევენციული კულტურის ხელშეწყობა და დაცვა შრომის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობასთან მიმართებით ეროვნულ დონეზე. პროფესიული რისკის პრევენცია პრიორიტეტად უნდა განისაზღვროს და გათვალისწინებული იყოს სახელმწიფო ორგანოთა აქტივობებში, ყველა დონეზე და ყველა სფეროში, მაგალითად, დასაქმების, შეზღუდული შესაძლებლობის, თანაბარი შესაძლებლობებისა და გენდერის კუთხით.¹⁰

მომზადდა შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის ეროვნული სტრატეგია (2024-2027 წწ) და ამჟამად მიმდინარეობს მისი მიღების პროცედურები. დოკუმენტი მოიცავს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის ყველა სფეროს. სტრატეგია განიხილეს და მოიწონეს სოციალურმა პარტნიორებმა, 2023 წლის 15 დეკემბერს გამართულ სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის შეხვედრაზე.

სტრატეგიულ პრიორიტეტებს შორის არის:

1. შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკისა და დასაქმების სამსახურების გაუმჯობესება-გაფართოება ყველა ადამიანისთვის.
2. ადამიანური კაპიტალის განვითარებისა და პროდუქტიულობის წახალისება ცხოვრების ყველა ეტაპზე.
3. აღსრულების სისტემის განმტკიცება დასაქმებულთა უფლებების დასაცავად, რაც უზრუნველყოფს თანასწორ დასაქმებას და გააუმჯობესებს სამუშაო პირობებს ყველა ადამიანისთვის.
4. გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა შრომის ბაზარზე.

სტრატეგიის ძირითადი ამოცანებია:

ამოცანა 1: მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის არსებული დისბალანსის მინიმუმამდე შემცირება შრომის ბაზარზე.

ამოცანა 2: შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის გაძლიერება.

ამოცანა 3: მოწყვლადი ჯგუფებისა და სხვადასხვა საჭიროების მქონე პირების ჩართულობის ხელშეწყობა შრომის ბაზარზე.

ამოცანა 4: აღსრულების სისტემის გაუმჯობესება შრომის სტანდარტებთან შესაბამისობისათვის.

ამოცანა 5: შრომითი მიგრაციის ეფექტიანად მართვა (როგორც ემიგრაციის, ისე იმიგრაციის შემთხვევაში).

9 Conclusions 2009, Armenia.

10 Conclusions 2005, Lithuania; Conclusions 2009, Armenia.

2. შესაბამის სახელმწიფო ორგანოთა მიერ არჩეული ეროვნული პოლიტიკისა და სტრატეგიების შემუშავება-განხორციელებისას, აუცილებელია კონსულტაციის გავლა დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებთან, ეროვნულ, სექტორულ და კომპანიის დონეზე.

სოციალური პარტნიორები აქტიურად არიან ჩართულნი შრომის უსაფრთხოების პოლიტიკის შემუშავებაში, სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიისა და სამუშაო ჯგუფების ფორმით. „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-19 მუხლი ადგენს პროცედურებს შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის პოლიტიკის შესამუშავებლად და ხაზს უსვამს სოციალურ პარტნიორობა აქტიურ ჩართულობას მთელ პროცესში. მაგალითად, სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის ფარგლებში, განხილული იქნა შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის ტექნიკური რეგულაციები; გარდა ამისა, კომისიამ მხარი დაუჭირა შრომის ბაზრისა და დასაქმების სტრატეგიას.

ანალიზი: ქართის 351 მუხლის ქრილში კომიტეტი, ძირითადად, აფასებს პრაქტიკას.

1. რაც შეეხება საქართველოს პრაქტიკას:

- ეროვნულ დონეზე პოლიტიკის ერთ-ერთი ძირითადი ამოცანაა შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა - რაც **შესაბამება ქართის 351 მუხლის სტანდარტებს**;
- სოციალური პარტნიორები აქტიურად არიან ჩართულნი შრომის უსაფრთხოების პოლიტიკის შემუშავებაში, სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიისა და სამუშაო ჯგუფების ფორმით - რაც **შესაბამება ქართის 351 მუხლის სტანდარტებს**.

დასკვნა: ქართის 351 მუხლის მიღება მტკიცედ არის რეკომენდებული, რადგან არ გამოვლენილა დაბრკოლებები ამ კუთხით.

გენდერული მენსტრინგი: არსებული კანონმდებლობა ითვალისწინებს როგორც ქალების, ისე კაცების ინტერესებსა და საზრუნავს.

ქართის 352 მუხლი - უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის რეგულაციები

მესამე ანგარიშში ევროპის სოციალური ქართის მიუღებელ დებულებათა შესახებ, რომელიც 2021 წელს გამოქვეყნდა, სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა, საქართველოს მიერ ქართის მე-11 მუხლის მიღების გათვალისწინებით, დადებითად შეაფასა ქვეყანაში არსებული სიტუაცია და გასცა რეკომენდაცია ქართის 352 მუხლის მიღებაზე.

ქვეყანაში არსებული სიტუაციის 352 მუხლთან შესაბამისობის შეფასებისას, კომიტეტი განსაკუთრებულად ითვალისწინებს ქვემოთ განხილულ ასპექტებს:

- ქართის 352 მუხლის თანახმად, უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო პირობების უფლება გულისხმობს უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებული რეგულაციების გამოცემას. ასეთი რეგულაციები უნდა ადგენდეს პრევენციულ და დამცავ ღონისძიებებს სამუშაო ადგილზე არსებული რისკების წინააღმდეგ, რომლებიც აღიარებულია სამეცნიერო საზოგადოების მიერ და დადგენილია საერთაშორისო რეგულაციებითა და სტანდარტებით.¹¹**

საქართველოს კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ მიღებულია 2018 წელს. 2019 წელს მასში შევიდა ცვლილებები და მიენიჭა ორგანული კანონის სტატუსი. კანონის მიზანია იმ ძირითადი მოთხოვნებისა და პრევენციული ღონისძიებების ზოგადი პრინციპების განსაზღვრა, რომლებიც უკავშირდება სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოებას, არსებულ და მოსალოდნელ საფრთხეებს, უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების აცილებას, დასაქმებულთა სწავლებას, მათთვის ინფორმაციის მიწოდებას და კონსულტაციის გაწევას და დასაქმებულთა თანაბარ მონაწილეობას შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის საკითხებში. გარდა ამისა, უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო პირობების უზრუნველსაყოფად, მიღებულია საქართველოს მთავრობის ორი დადგენილება და საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ექვსი ბრძანება.

2022-2023 წლებში საქართველოს მთავრობამ შეიმუშავა და შემდგომში დაამტკიცა ოთხი ტექნიკური რეგულაცია. რეგულაციები მომზადდა იმ სტანდარტთა შესაბამისად, რომლებსაც ადგენს ხუთი ევროპული დირექტივა: 89/654/EEC, 89/656/EEC, 90/270/EEC, 90/269/EEC, და 92/58/EEC.

¹¹ Conclusions 2005, Lithuania; Conclusions 2009, Armenia.

2. შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის რეგულაციები უნდა ვრცელდებოდეს ყველა დასაქმებულზე, ყველა სამუშაო ადგილსა და საქმიანობის ყველა სექტორზე¹², მათ შორის, თვითდასაქმებულ პირებზე, განსაკუთრებით იმის გათვალისწინებით, რომ ხშირად მაღალი რისკის შემცველ სექტორებში მუშაობენ.¹³

საქართველოს კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ ეხება ეკონომიკის ყველა სფეროს. მე-2 მუხლის თანახმად, ეს კანონი ვრცელდება შრომის უსაფრთხოების სფეროში ეკონომიკური საქმიანობის ყველა დარგზე, მათ შორის, საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსით“ და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით მოწესრიგებულ შრომით ურთიერთობებზე.

3. მარეგულირებელი წესები უნდა შემუშავდეს დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებთან კონსულტაციის საფუძველზე.

სოციალური პარტნიორები აქტიურად არიან ჩართულნი შრომის უსაფრთხოების პოლიტიკის შემუშავებაში, სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიისა და სამუშაო ჯგუფების ფორმით. სამმხრივი კომისია, რომელიც ეროვნულ დონეზე ოპერირებს, მუშაობს სხვადასხვა საკითხზე, მათ შორის, შრომის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობასთან დაკავშირებით. მისი ერთ-ერთი ძირითადი ფუნქციაა საკანონმდებლო პროექტების შემუშავება (მაგ. კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“).

ამას გარდა, კომისიამ შექმნა სამუშაო ჯგუფი, რომელიც განიხილავს რიგ საკითხებს, შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ჩათვლით. ამ სამუშაო ჯგუფის ფუნქციებში შედის კანონქვემდებარე აქტების შემუშავება, რომლებსაც ითვალისწინებს საქართველოს კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“. სამუშაო ჯგუფი, რომელიც შედგება სამი დაინტერესებული მხარის წარმომადგენლებისგან (მთავრობა, დამსაქმებლები და დასაქმებულები), ასევე უფლებამოსილია, მოიწვიოს შესაბამისი სფეროს სპეციალისტები (საჭიროების მიხედვით), დისკუსიებში ექსპერტული წვლილის შესატანად.

იმისათვის, რომ ხელი შეეწყოს საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისობას ასოცირების შეთანხმების XXX დანართით გათვალისწინებულ ევროპულ დირექტივებთან სამუშაო ადგილზე შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების შესახებ, ევროკავშირის დაძმობილების პროექტის ფარგლებში შეიქმნა სამუშაო ჯგუფი. ეს კოლაბორაციული ძალისხმევა აერთიანებს სოციალურ პარტნიორებს, სახელმწიფო უწყებათა წარმომადგენლებს და შესაბამის სპეციალისტებს. 2022-2023 წლებში სამუშაო ჯგუფმა წარმატებით შეიმუშავა ოთხი ტექნიკური რეგულაცია, რომლებიც მოიწონა საქართველოს მთავრობამ. აღნიშნული რეგულაციები ეფუძნება ხუთ ევროპულ დირექტივაში დადგენილ სტანდარტებს (89/654/EEC, 89/656/EEC, 90/270/EEC, 90/269/EEC, 92/58/EEC) და უზრუნველყოფს საქართველოში არსებული პრაქტიკის ჰარმონიზებას ევროპულ ნორმებთან, რომლებიც შეეხება სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საკითხებს.

სოციალური პარტნიორები, სახალხო დამცველის აპარატის წარმომადგენელთან ერთად, მონაწილეობენ შრომის ინსპექციის სამსახურის მთავარი ინსპექტორის ეგიდით შექმნილ საკონსულტაციო საბჭოში, რომელიც შვიდი წევრისგან შედგება. მათგან ორი დამსაქმებულებს უწევს წარმომადგენლობას, ორი კი დასაქმებულებს.

ანალიზი: ქართვის 352 მუხლის ქრილში კომიტეტი, ძირითადად, აფასებს ქვეყანაში მოქმედ კანონმდებლობას.

1. რაც შეეხება საქართველოს კანონმდებლობას:
- a. „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ კანონი განსაზღვრავს იმ ძირითად მოთხოვნებს და პრევენციულ ღონისძიებათა ზოგად პრინციპებს, რომლებიც უკავშირდება სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოებას, არსებულ და მოსალოდნელ საფრთხეებს, უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების აცილებას, დასაქმებულთა სწავლებას, მათთვის ინფორმაციის მიწოდებასა და კონსულტაციის გაწევას, ასევე, დასაქმებულთა თანაბარ მონაწილეობას შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის საკითხებში - რაც **შეესაბამება ქართვის 352 მუხლს;**
 - b. „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ კანონი ვრცელდება ეკონომიკური საქმიანობის ყველა დარგზე, მათ შორის, საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსით“ და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით მოწესრიგებულ შრომით ურთიერთობებზე - რაც **შეესაბამება ქართვის 352 მუხლს;**

¹² Conclusions II (1971), Statement of Interpretation on Article 352 (i.e. on Article 351 of the 1961 Charter).

¹³ Conclusions 2005, Estonia.

- c. სოციალური პარტნიორები აქტიურად არიან ჩართულნი შრომის უსაფრთხოების პოლიტიკის შემუშავებაში, სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიისა და სამუშაო ჯგუფების ფორმით - რაც შეესაბამება ქართის 352 მუხლს.

დასკვნა: ქართის 352 მუხლის მიღება მტკიცედ არის რეკომენდებული, რადგან არ გამოვლენილა დაბრკოლებები ამ კუთხით.

გენდერული მინისტრინგი: არსებული კანონმდებლობა ითვალისწინებს როგორც ქალების, ისე კაცების ინტერესებსა და საზრუნავს.

ქართის 353 მუხლი - უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის რეგულაციათა აღსრულება

მესამე ანგარიშში ევროპის სოციალური ქართის მიუღებელ დებულებათა შესახებ, რომელიც 2021 წელს გამოქვეყნდა, სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა, საქართველოს მიერ ქართის მე-11 მუხლის მიღების გათვალისწინებით, დადებითად შეაფასა ქვეყანაში არსებული სიტუაცია და გასცა რეკომენდაცია ქართის 353 მუხლის მიღებაზე.

ქვეყანაში არსებული სიტუაციის 353 მუხლთან შესაბამისობის შეფასებისას, კომიტეტი განსაკუთრებულად ითვალისწინებს ქვემოთ განხილულ ასპექტებს:

1. **ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის რეგულაციათა აღსრულება ზედამხედველობის ზომების საშუალებით, ეყრდნობა ქართის A54 მუხლის III ნაწილს, რომლის მიხედვითაც, მხარე სახელმწიფოები ვალდებული არიან, ჰქონდეთ ეროვნული პირობების შესაბამისი შრომის ინსპექციის სისტემა. 353 მუხლი არ ითვალისწინებს რაიმე სტანდარტულ მოდელს შრომის ინსპექციის სამსახურის მოწყობისთვის. სახელმწიფოებმა მათ საკმარისი რესურსები უნდა გამოუყონ „მინიმალური რაოდენობის რეგულარულ ინსპექტირებათა ჩასატარებლად, რათა ქართის მე-3 მუხლით დადგენილი უფლებით შეძლებისდაგვარად ბევრმა დასაქმებულმა ისარგებლოს და მინიმუმამდე შემცირდეს უბედური შემთხვევების რისკი.“¹⁴**

საქართველოს შრომის ინსპექციის სამსახური, როგორც საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, შეიქმნა და საქმიანობა დაიწყო 2021 წლის 1 იანვარს. სანამ ის სსიპ გახდებოდა, რომელიც ექვემდებარება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს, შრომის ინსპექციებს ატარებდა საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ერთ-ერთი დანაყოფი, კერძოდ, შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი.

შრომის ინსპექციის სისტემა უაღრესად მნიშვნელოვანი მექანიზმია შრომითი უფლებების დასაცავად. იგი საგულისხმო როლს ასრულებს ეროვნული შრომითი პოლიტიკის განხორციელებაში, ამასთანავე, შრომის კანონმდებლობაზე ინფორმაციის ძირითადი წყაროა, როგორც დასაქმებულების, ისე დამსაქმებლებისთვის, და ხელს უწყობს შესაბამისი კანონების აღსრულებას. შრომის ინსპექციის სამსახურის მნიშვნელოვანი როლისა და ფუნქციის გათვალისწინებით, მაღალი საჯარო ინტერესი არსებობს მის საქმიანობასთან დაკავშირებული ინფორმაციის მიმართ. ანგარიში „**შრომის ინსპექციის სამსახურის გამჭვირვალობის შეფასება**“, რომელიც მოამზადა სამართლისა და საჯარო პოლიტიკის ცენტრმა, ფონდ ღია საზოგადოების მხარდაჭერით, 2023 წლის 20 დეკემბერს გამოქვეყნდა და ადასტურებს, რომ შრომის ინსპექციის სამსახურში გამოწვევები არსებობს, როგორც ინფორმაციის საჯარო ხელმისაწვდომობის, ისე პროაქტიული გამჭვირვალობის კუთხით.¹⁵ ამავედროულად, აღსანიშნავია, რომ არსებული მდგომარეობა უმჯობესდება სამოქალაქო ორგანიზაციათა აქტიურობის შედეგად.

2023 წლის 5 ივლისს სოციალური სამართლიანობის ცენტრმა, ღირსეული შრომის პლატფორმასთან თანამშრომლობით, თბილისის საქალაქო სასამართლოს მიმართა სარჩელით, რომელიც შეეხებოდა დამსაქმებელთა სახელების დაფარვის პრაქტიკას ინსპექციის საჯაროდ გამოქვეყნებულ ანგარიშებში. სარჩელი უწყებას წარედგინა მას შემდეგ, რაც, შრომის ინსპექციის სამსახურმა დაიწყო დამსაქმებელთა მონაცემების დაშტრიხვა ღირსეული შრომის პლატფორმის მიერ საჯარო ინფორმაციის მოთხოვნით მოპოვებულ ანგარიშებში და შეუძლებელი გახდა განსაზღვრა, თუ რომელ საწარმოში რა დარღვევები დადგინდა. ღირსეული შრომის პლატფორმა ანგარიშებს ტვირთავს შრომის უფლებათა მონიტორზე,

¹⁴ Conclusions XIV-2 (1998), Belgium.

¹⁵ ანგარიში ხელმისაწვდომია აქ: <https://shroma.ge/en/reports-en/transparency-labor-inspection-service/>, ნანახია 2024 წლის 5 სექტემბერს.

შრომის ინსპექციის სამსახურის ანგარიშთა საჯარო ბაზაში. მას შემდეგ, რაც სოციალური მართლმსაჯულების ცენტრმა საქმე აღძრა, შრომის ინსპექციამ პოლიტიკა შეცვალა - ამჟამად ის ღირსეული შრომის პლატფორმას მოთხოვნილ ინფორმაციას აწვდის დამსაქმებელთა მონაცემების დაშტრიხვის გარეშე. **პრაქტიკა მანამდე შეიცვალა, სანამ სასამართლო რამეს მოიმოქმედებდა საქმეზე.**¹⁶

ევროკავშირი-საქართველოს 2021-2027 წლების ასოცირების დღის წესრიგის თანახმად, მოკლევადიანი პრიორიტეტია მუშაობის გაგრძელება შრომის ინსპექციის ეფექტიანი სისტემის უზრუნველსაყოფად, რათა შესაძლებელი იყოს ნებისმიერი სახის სამუშაო პირობებისა და შრომითი ურთიერთობების ინსპექტირება საჭირო კომპეტენციით, შესაძლებლობებითა და რესურსებით (ფინანსური, ადამიანური და ადმინისტრაციული), ასევე, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტთა შესაბამისად.¹⁷

2023 წლის 1 იანვრიდან 2023 წლის 26 ივლისამდე შრომის ინსპექციის სამსახურმა ჩაატარა 196 (20%) არაგეგმური და 767 (80%) გეგმური ინსპექცია, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის საფუძველზე. არაგეგმურ ინსპექციათა 10% (19) ეყრდნობოდა საჩივრებს, 46% (90) - უბედურ შემთხვევებს, დარჩენილი 44% (87) კი სხვა საფუძველებს.¹⁸

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

„შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს კანონის 20, 21, 22 და 23 მუხლები შეიცავს სანქციებს, რომლებიც დაწესებულია შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის სტანდარტთა დარღვევის შემთხვევებში. მაგალითად, ამ კანონის 22-ე მუხლის თანახმად:

მუხლი 22. საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით (რეგლამენტებით) განსაზღვრული შრომის უსაფრთხოების ნორმების დარღვევა

1. საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით (რეგლამენტებით) განსაზღვრული შრომის უსაფრთხოების ნორმების დარღვევა, თუ საწარმოში არ არსებობს კრიტიკული შეუსაბამობა, -

გამოიწვევს გაფრთხილებას.

2. სამართალდამრღვევის მიერ ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული გაფრთხილების საფუძველზე გაცემული მითითების შეუსრულებლობა:

ა) არაარსებითი შეუსაბამობის არსებობისას გამოიწვევს:

ა.ა) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარამდე შემოსავლის მქონე ფიზიკური პირის დაჯარიმებას 100 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 2 000 ლარისა, შესაბამისი საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით განსაზღვრული თითოეული პირობის შეუსრულებლობისათვის;

ა.ბ) წინა კალენდარული წლის მიხედვით 100 000 ლარის ან მეტი შემოსავლის მქონე ფიზიკური პირის დაჯარიმებას 200 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 4 000 ლარისა, შესაბამისი საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით განსაზღვრული თითოეული პირობის შეუსრულებლობისათვის;

ა.გ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 100 000 ლარს არ აღემატება, დაჯარიმებას 200 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 4 000 ლარისა, შესაბამისი საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით განსაზღვრული თითოეული პირობის შეუსრულებლობისათვის;

ა.დ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა აღემატება 100 000 ლარს, მაგრამ არ აღემატება 500 000 ლარს, დაჯარიმებას 400 ლარის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 6 000 ლარისა, შესაბამისი საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ტექნიკური რეგლამენტით განსაზღვრული თითოეული პირობის შეუსრულებლობისათვის;

ა.ე) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული,

¹⁶ იხ. მეტი: <https://shroma.ge/en/news-en/labor-inspectorate-court-case-update-en/>, ნანახია 2024 წლის 5 სექტემბერს.

¹⁷ Association Agenda between the European Union and Georgia, გვ. 57, <https://shorturl.at/azFGV>

¹⁸ შეფასება ხელმისაწვდომია აქ: <https://shroma.ge/wp-content/uploads/2023/12/Assessment-of-the-Transparency-of-the-Labour-Inspection-Service.pdf>, ნანახია 2024 წლის 5 სექტემბერს.

დ) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა აღემატება 100 000 ლარს, მაგრამ არ აღემატება 500 000 ლარს, დაჯარიმებას 30 000 ლარის ოდენობით;

ე) დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრირებული პირის (გარდა ფიზიკური პირისა), რომლის მიერ წინა უწყვეტი 12 კალენდარული თვის განმავლობაში განხორციელებული, დღგ-ით დასაბეგრი ოპერაციების საერთო თანხა 500 000 ლარს აღემატება, დაჯარიმებას 50 000 ლარის ოდენობით;

ვ) ნებისმიერი სხვა დამსაქმებლის, მათ შორის, იმ პირის, რომელიც რეგისტრირებული არ არის დღგ-ის გადამხდელად (გარდა ფიზიკური პირისა), დაჯარიმებას 10 000 ლარის ოდენობით.

5. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისათვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა –

გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი მითითების შეუსრულებლობისათვის განსაზღვრული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.

საქართველოს შრომის ინსპექციის სამსახური უფლებამოსილია, გამოავლინოს (დამსაქმებლის თანხმობის გარეშე) შრომის კოდექსისა და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის დებულებათა დარღვევა და დააწესოს სანქციები დარღვევის დადგენის შემთხვევაში.

„შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, შრომის ინსპექციის სამსახურის მიზანია, შრომითი ნორმების ეფექტიანი გამოყენების უზრუნველყოფა.¹⁹ ამ მიზნის მისაღწევად, შრომის ინსპექციის სამსახური იყენებს შემდეგ მექანიზმებს:

ა) მოთხოვნის შემთხვევაში, შრომითი ნორმების შესრულებასთან დაკავშირებით კონსულტაციის გაწევა ან/და ინფორმაციის მიწოდება;

ბ) შრომითი ნორმების დაცვის ხელშეწყობი ინფორმაციის საზოგადოებისთვის მიწოდება და მის ცნობიერების ამაღლებაზე ზრუნვა საინფორმაციო კამპანიებისა და სხვა ქმედითი ღონისძიებების განხორციელებით;

ც) შრომითი ნორმების შესაძლო დარღვევასთან დაკავშირებული საჩივრების მიღება და განხილვა;

დ) ინსპექტირება;

ე) საქართველოს შრომის კანონმდებლობის დასახვეწად და მისი გამოყენების გასაუმჯობესებლად წინადადებების შემუშავება.²⁰

არსებული კანონმდებლობის თანახმად, შრომითი ნორმების დარღვევა ექვემდებარება ქვემოთ წარმოდგენილ ადმინისტრაციულ სახდელებს:

ა) გაფრთხილება;

ბ) ჯარიმა;

ც) სამუშაო პროცესის შეჩერება.²¹

2023 წლის 1 იანვრიდან 2023 წლის 26 ივლისამდე, შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ „სამართლის და საჯარო პოლიტიკის ცენტრის“ მიერ მომზადებული კვლევისთვის მოწოდებული ინფორმაციით, არაგეგმურად შემოწმებული 196 ობიექტიდან განმეორებით გადამოწმდა 144; გაცემულ მითითებათა შეუსრულებლობის გამო, 52-ს დაუწესდა სანქცია ჯარიმის სახით, ხოლო 92-მა სრულად აღმოფხვრა დარღვევები, რომელთა მიმართა შედგენილია შემოწმების აქტი.²²

3. კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში რეგულაციები უნდა აღსრულდეს დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებთან კონსულტაციებით

ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირსა და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის დადებული ასოცირების შეთანხმების (შემდგომში, „ასოცირების შეთანხმება“)²³ 349-ე მუხლის თანახმად, საქართველო იღებს თანამშრომლობისა და დიალოგის განმტკიცების ვალდებულებას, რათა ხელი შეუწყოს ღირსეულ სამუშაო პირობებს და უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობას სამუშაო ადგილზე.

19 საქართველოს კანონი „შრომის ინსპექციის შესახებ“, მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტი.

20 Ibid, მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტი.

21 Ibid, მე-20 მუხლის მე-3 პუნქტი.

22 შეფასება ხელმისაწვდომია აქ: <https://shroma.ge/wp-content/uploads/2023/12/Assessment-of-the-Transparency-of-the-Labour-Inspection-Service.pdf>, ნანახია 2024 წლის 5 სექტემბერს.

23 ასოცირების შეთანხმება ძალაში შევიდა 2016 წელს.

ანალიზი: ქართის 353 მუხლის ქრილში კომიტეტი, ძირითადად, აფასებს კანონმდებლობის აღსრულებას.

1. რაც შეეხება შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის შესახებ კანონმდებლობის აღსრულებას საქართველოში:

- a. შრომის ინსპექტირების სისტემა, აღწერილი ზემოთ, შეესაბამება ქართის 353 მუხლით გათვალისწინებულ სტანდარტებს, თუმცა, ამასთანავე, გარდაუვალია ეტაპობრივი გაუმჯობესება (საკმარისი რესურსების გამოყოფის კუთხით, რათა შესაძლებელი იყოს „მინიმალური რაოდენობის რეგულარულ ინსპექტირებათა ჩატარება“);
- b. რეგულაციების დარღვევის შემთხვევაში მოქმედი სახდელების სისტემა, აღწერილი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ კანონის 20, 21, 22 და 23 მუხლებში, ეფექტიანი და შემაკავებელი ჩანს - რაც შეესაბამება ქართის 353 მუხლის სტანდარტებს;
- c. სოციალური პარტნიორები აქტიურად მონაწილეობენ რეგულაციების აღსრულებაში - რაც შეესაბამება ქართის 353 მუხლის სტანდარტებს;

დასკვნა: ქართის 353 მუხლის მიღება მტკიცედ არის რეკომენდებული, რადგან არ გამოვლენილა დაბრკოლებები ამ კუთხით.

გენდერული მენისტრიმინგი: არსებული კანონმდებლობა ითვალისწინებს როგორც ქალების, ისე კაცების ინტერესებსა და საზრუნავს.

ქართის 354 მუხლი - პროფესიული ჯანმრთელობის დაცვის მომსახურება

მესამე ანგარიშში ევროპის სოციალური ქართის მიუღებელ დებულებათა შესახებ, რომელიც 2021 წელს გამოქვეყნდა, სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა, საქართველოს მიერ ქართის მე-11 მუხლის მიღების გათვალისწინებით, დადებითად შეაფასა ქვეყანაში არსებული სიტუაცია და გასცა რეკომენდაცია ქართის 354 მუხლის მიღებაზე.

ქვეყანაში არსებული სიტუაციის 354 მუხლთან შესაბამისობის შეფასებისას, კომიტეტი განსაკუთრებულად ითვალისწინებს ქვემოთ განხილულ ასპექტებს:

1. 354 მუხლი მიეკუთვნება დებულებებს, რომლებიც მოიცავს თანდათანობით შესასრულებელ, კომპლექსურ და რთულ ვალდებულებებს. ნებისმიერი სტრატეგია, რომელიც ხელს უწყობს პროფესიული ჯანმრთელობის სამსახურთა თანდათანობით განვითარებას, უნდა ვრცელდებოდეს მთლიანად სახელმწიფოს ტერიტორიაზე; ის უნდა ფარავდეს სხვა მხარე სახელმწიფოთა მოქალაქეებსაც, არა მხოლოდ საქმიანობის ზოგიერთ დარგს, მსხვილ ნაწილებს ან განსაკუთრებულად სერიოზულ რისკებს, არამედ ყველა კატეგორიის მუშაკს.²⁴

„შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ კანონის მე-6 მუხლის თანახმად, დამსაქმებელმა მუშაობის ყველა ეტაპზე ჯანმრთელობისათვის ზიანის მიყენების რისკის შესამცირებლად ან აღმოსაფხვრელად, საწარმოს სიდიდიდან და საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, მინისტრის ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით დადგენილი წესის მიხედვით უნდა შეაფასოს ეს რისკი, განაახლოს რისკის შეფასების შესახებ დოკუმენტი და მიიღოს შესაბამისი ზომები შემდეგი საერთო პრინციპების საფუძველზე:

- ა) იზრუნოს არსებული რისკების თავიდან აცილებაზე;
- ბ) შეაფასოს ის რისკები და საფრთხეები, რომელთა თავიდან აცილებაც შეუძლებელია;
- გ) იზრუნოს საფრთხის შემცირებაზე, მათ შორის, მისი წყაროს აღმოფხვრაზე;
- დ) თავისი შესაძლებლობის ფარგლებში, სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით ჩაანაცვლოს საფრთხის შემცველი ფაქტორები უსაფრთხო ან ნაკლებად საშიში ფაქტორებით;
- ე) შეიმუშაოს თანამიმდევრული პრევენციული ღონისძიებების პოლიტიკა, რომელიც უნდა ითვალისწინებდეს საწარმოო გარემოსა და სამუშაო პროცესის თავისებურებებს;
- ვ) ამ პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტისა და საფრთხის შემცველი ფაქტორების ანალიზის საფუძველზე, შეიმუშაოს წერილობითი დოკუმენტი, რომელიც უნდა ითვალისწინებდეს დასაქმებულისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის ჯანმრთელობისათვის ზიანის მიყენების რისკის შემცირების ან აღმოფხვრის ღონისძიებებს, რომლებიც უნდა განხორციელდეს ყველა სახის საქმიანობის დროს და საწარმოს მმართველობის ყველა დონეზე, ამ ღონისძიებების განხორციელების ვადებს, განმახორციელებლებს და განხორციელებისათვის საჭირო სახსრებს;

24. Conclusions 2013, Ukraine.

ზ) კოლექტიური დაცვის საშუალებებს მიანიჭოს უპირატესობა ინდივიდუალური დაცვის საშუალებებთან შედარებით, თუ საქართველოს კანონმდებლობით სხვა რამ არ არის დადგენილი;

თ) დასაქმებულებს ჩაუთაროს შესაბამისი სწავლება (ტრენინგები) და ინსტრუქტაჟი;

ი) უზრუნველყოს სამუშაოს ადაპტირება დასაქმებულთან, განსაკუთრებით – სამუშაო სივრცის მოწყობის, სამუშაო აღჭურვილობის, სამუშაო და სანარმოო მეთოდების შერჩევის თვალსაზრისით, მონოტონური სამუშაოს შემსუბუქებისა და დასაქმებულის ჯანმრთელობაზე სამუშაოს გავლენის შემცირების მიზნით.

ამას გარდა, „**შრომის უსაფრთხოების შესახებ**“ კანონის მე-7 მუხლი არეგულირებს შრომის უსაფრთხოების ორგანიზებასა და მართვას:

1. შრომის უსაფრთხოების სფეროში დასახული ამოცანების შესრულების ორგანიზებისათვის, ამ კანონის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის „ე“ და „ვ“ ქვეპუნქტების გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, ჰყავდეს 1 ან მეტი შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი, ან აღნიშნული მიზნით შექმნას შრომის უსაფრთხოების სამსახური. დასაქმებულებთან შეთანხმებით, შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი და დასაქმებულთა წარმომადგენელი შეიძლება იყოს ერთი და იგივე პირი.
2. დამსაქმებელს, რომელსაც 20 ან ნაკლები დასაქმებული ჰყავს, შეუძლია პირადად შეასრულოს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის პროფესიული მოვალეობები, იმ პირობით, რომ მას გავლილი აქვს ამ მუხლის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული აკრედიტებული პროგრამა. თუ დამსაქმებელს 20-დან 100-მდე დასაქმებული ჰყავს, იგი ვალდებულია, ჰყავდეს არანაკლებ 1 შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი, ხოლო 100 ან მეტი დასაქმებულის ყოლის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია, შექმნას შრომის უსაფრთხოების სამსახური, არანაკლებ 2 შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტით.
3. შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი/სამსახური აღჭურვილი უნდა იყოს შესაბამისი ტექნიკური საშუალებებითა და ინსტრუმენტებით. შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის/სამსახურის მიერ თავისი მოვალეობების შესასრულებლად შესაფერისი დრო იმგვარად უნდა შეირჩეს, რომ, რამდენადაც შესაძლებელია, არ შეფერხდეს სანარმოო პროცესი. აღნიშნული დრო ჩაითვლება სამუშაო დროში და ანაზღაურდება. შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი, თავისი საქმიანობიდან გამომდინარე, არ უნდა აღმოჩნდეს სხვა დასაქმებულებთან შედარებით უარეს მდგომარეობაში, შრომის უსაფრთხოების დაცვის თვალსაზრისით.
4. თუ სანარმოს სიდიდის, დასაქმებულთა რაოდენობის, სამუშაო პირობების, საფრთხის ხარისხის, ხასიათისა და სტრუქტურის და შესაბამისი რისკების გათვალისწინებით, დამსაქმებელს არ ჰყავს სათანადო რაოდენობის შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი, დამსაქმებელი ვალდებულია, მოიწვიოს აღნიშნული დარგის სპეციალისტები/ორგანიზაციები.
5. შრომის უსაფრთხოებისათვის პასუხისმგებელ პირს უნდა ჰქონდეს შესაბამისი პროფესიული გამოცდილება და კვალიფიკაცია (უნარები და ტექნიკური ჩვევები, რომლებიც დასტურდება ამ მუხლის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებულ აკრედიტებულ ორგანიზაციაში პროგრამის გავლის დამადასტურებელი სერტიფიკატით).
6. შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტს შესაბამის აკრედიტებულ ორგანიზაციაში გავლილი უნდა ჰქონდეს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის პროგრამა. ამ პროგრამის მოცულობა, განხორციელების წესი და პირობები განისაზღვრება მინისტრის ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით.
7. საქმიანობის სპეციფიკიდან და დასაქმებულთა რაოდენობიდან გამომდინარე, სანარმოს შეიძლება ჰყავდეს სანარმოო ექიმი. სანარმოო ექიმს უნდა ჰქონდეს დამოუკიდებელი საექიმო საქმიანობის უფლების დამადასტურებელი სახელმწიფო სერტიფიკატი ერთ-ერთ შემდეგ სპეციალობაში: „შინაგანი მედიცინა“, „საოჯახო მედიცინა“, „საზოგადოებრივი ჯანდაცვა“, „პროფესიული პათოლოგია“.

2. პროფესიული ჯანმრთელობის სამსახურებს, რომელთა სპეციალიზაციაც არის შრომის მედიცინა, სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოების დაცვასთან ერთად, ძირითადად, აქვთ პრევენციული და საკონსულტაციო ფუნქციები.²⁵ მათ წვლილი შეაქვთ შემდეგი მიმართულებებით: სამუშაო ადგილთან დაკავშირებული რისკების შეფასება და პრევენცია; ზედამხედველობა დასაქმებულთა ჯანმრთელობაზე; ტრენინგები სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საკითხებში; და დასაქმებულთა ჯანმრთელობაზე სამუშაო პირობების გავლენის შეფასება.²⁶ ისინი მომზადებულნი, აღჭურვილნი და დაკომპლექტებულნი უნდა იყვნენ სამუშაოსთან დაკავშირებული სტრესის, აგრესიისა თუ ძალადობის გამოსავლენად, გასაზომად და აღსაკვეთად.²⁷

„შრომის ინსპექციის შესახებ“ კანონის თანახმად, საწარმოს სიდიდის, დასაქმებულთა რაოდენობის, სამუშაო პირობების, საფრთხის ხარისხის, ხასიათისა და სტრუქტურის და შესაბამისი რისკების გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულებისათვის სწავლების (ტრენინგების) და ინსტრუქტაჟის ჩატარება და მათ გასაგებ ენაზე მიაწოდოს ინფორმაცია:

- ა) შრომის უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად, სამართლებრივი და სხვა ნორმებისა და უსაფრთხო შრომის პრინციპების შესახებ;
- ბ) სამუშაო პროცედურების, მანქანა-დანადგარების, სამუშაო ტექნიკისა და სამუშაო აღჭურვილობის უსაფრთხო გამოყენებისა და შეკეთების ინსტრუქციებისა და სახელმძღვანელოების შესახებ;
- გ) საგანგებო სიტუაციების, საევაკუაციო ღონისძიებებისა და მათი განხორციელების შესახებ;
- დ) არსებული საფრთხისა და რისკის, აგრეთვე, მათი კონტროლის მიზნით განხორციელებული ღონისძიებების შესახებ.²⁸

როგორც ეს საჭიროებების შეფასების შესახებ დისკუსიისას დადგინდა, პროფესიული ჯანმრთელობის სამსახურებს არსებითად პრევენციული და საკონსულტაციო ფუნქციები აქვთ.

ანალიზი: ქართლის 354 მუხლის ქრილში კომიტეტი, ძირითადად, აფასებს პოლიტიკასა და პრაქტიკას.

1. რაც შეეხება საქართველოს პოლიტიკასა და პრაქტიკას პროფესიული ჯანმრთელობის სამსახურებთან დაკავშირებით:
- ა. პროფესიული ჯანმრთელობის სამსახურების ორგანიზება და მართვა, აღწერილი ზემოთ, როგორც ჩანს, **შეესაბამება ქართლის 354 მუხლით დადგენილ სტანდარტებს;**
 - ბ. პროფესიული ჯანმრთელობის სამსახურებს არსებითად პრევენციული და საკონსულტაციო ფუნქციები აქვთ - რაც **შეესაბამება ქართლის 354 მუხლით დადგენილ სტანდარტებს.**

დასკვნა: ქართლის 354 მუხლის მიღება მტკიცედ არის რეკომენდებული, რადგან არ გამოვლენილა დაბრკოლებები ამ კუთხით.

გენდერული მინისტრიმინგი: არსებული კანონმდებლობა ითვალისწინებს როგორც ქალების, ისე კაცების ინტერესებსა და საზრუნავს.

ქართლის 851 მუხლი – ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულება

მესამე ანგარიშში ევროპის სოციალური ქართლის მიუღებელ დებულებათა შესახებ, რომელიც 2021 წელს გამოქვეყნდა, სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა დადებითად შეაფასა საქართველოში არსებული სიტუაცია და გასცა რეკომენდაცია ქართლის 851 მუხლის მიღებაზე.

ქვეყანაში არსებული სიტუაციის 851 მუხლთან შესაბამისობის შეფასებისას, კომიტეტი განსაკუთრებულად ითვალისწინებს ქვემოთ განხილულ ასპექტებს:

1. **კანონმდებლობით გარანტირებული უნდა იყოს, სულ მცირე, 14-კვირიანი დეკრეტული (ორსულობისა და მშობიარობის გამო) შვებულება.²⁹ ეს უფლება უნდა მიენიჭოს დასაქმებულთა ყველა კატეგორიას, როგორც დეკრეტული (ორსულობისა და მშობიარობის გამო)**

25 Conclusions 2009, Ukraine.

26 Conclusions 2003, Bulgaria.

27 Conclusions 2013, Statement of Interpretation on Article 354.

28 მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტი.

29 Conclusions III (1973), Statement of Interpretation on Article 851.

შვებულება³⁰ და არა შვებულება ავადმყოფობის გამო.

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლი – შვებულება ორსულობისა და მშობიარობის გამო, შვებულება ბავშვის მოვლის გამო

1. დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა **ორსულობისა და მშობიარობის გამო** ანაზღაურებადი შვებულება, 126 კალენდარული დღის ოდენობით, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 143 კალენდარული დღის ოდენობით.
2. დასაქმებულს უფლება აქვს, ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული შვებულება თავისი შეხედულებისამებრ გადაანაწილოს ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდებზე.
3. დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა **ბავშვის მოვლის გამო შვებულება**, 604 კალენდარული დღის ოდენობით, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 587 კალენდარული დღის ოდენობით. ამ შვებულებიდან ანაზღაურებადია 57 კალენდარული დღე.
4. ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული **ბავშვის მოვლის გამო შვებულება** შეუძლია მთლიანად ან ნაწილობრივ გამოიყენოს **ბავშვის დედამ ან მამამ**. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულებით სარგებლობა ბავშვის დედის ექსკლუზიური უფლებაა, თუმცა ბავშვის მამას უფლება აქვს, ისარგებლოს აღნიშნული შვებულების იმ დღეებით, რომლებიც ბავშვის დედას არ გამოუყენებია.
5. ბავშვის მოვლის გამო შვებულების აღებისას დასაქმებული ვალდებულია, 2 კვირით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი აღნიშნული შვებულების აღების შესახებ. დასაქმებული ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულებასა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ანაზღაურებად ნაწილს იყენებს თანამიმდევრობით, შესაბამისად, 183 ან 200 კალენდარული დღის განმავლობაში.

2. დეკრეტული (ორსულობისა და მშობიარობის გამო) შვებულების დროს დასაქმებული უნდა იღებდეს ანაზღაურებას, სოციალური უზრუნველყოფის შეღავათებს, ან შეღავათს სახელმწიფო სახსრებიდან. ანაზღაურების მოდალობა ექცევა მხარე სახელმწიფოთა თავისუფალი შეფასების ფარგლებში და შესაძლოა, მოიცავდეს ანაზღაურებად შვებულებას (დამსაქმებლის მიერ ხელფასის უწყვეტად გადახდა), სოციალურ დახმარებას ორსულობისა და მშობიარობის გამო, ნებისმიერ ალტერნატიულ სარგებელს სახელმწიფო სახსრებიდან, ან ამგვარი კომპენსაციების კომბინაციას ნებისმიერი თანაფარდობით.³¹ გადახდის ფორმის მიუხედავად, ანაზღაურების ოდენობა უნდა იყოს შესაბამისი.³² ის არ უნდა შემცირდეს მნიშვნელოვნად წინა ხელფასთან შედარებით და არ

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 64-ე მუხლი – მოხელის შვებულებები ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო

1. მოხელეს მისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება, 730 კალენდარული დღის ოდენობით.
3. მოხელეს უფლება აქვს, ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული შვებულება თავისი შეხედულებისამებრ გადაანაწილოს ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდებზე.

30 Conclusions XV-2 (2001), Addendum, Malta.

31 Conclusions 2015, Statement of Interpretation on Article 8§1.

32 Conclusions 2015, Statement of Interpretation on Article 8§1.

უნდა იყოს მის 70%-ზე ნაკლები.³³ გარდა ამისა, კომპენსაციის მინიმალური განაკვეთი არ უნდა ჩამოსცდეს სიღარიბის ზღვარს. ეს ზღვარი განისაზღვრება მედიანური გათანაბრებული შემოსავლის 50%-ის სახით, რომელიც გამოითვლება ევროსტატის სიღარიბის რისკის ზღვრული მნიშვნელობის საფუძველზე.³⁴

შრომის კოდექსის 39-ე მუხლი - ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულებისა და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ანაზღაურება

ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულება, ბავშვის მოვლის გამო შვებულება და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ანაზღაურდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულებისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების, აგრეთვე, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ოდენობა განისაზღვრება საქართველოს მთავრობის დადგენილებით. დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ აღნიშნული შვებულებების დამატებით ანაზღაურებაზე.

საქართველოს მთავრობის 2023 წლის 24 იანვრის დადგენილება No. 33 შეიცავს დებულებებს ფულად დახმარებაზე, რომელიც გაიცემა ორსულობისა და მშობიარობის, ბავშვის მოვლის და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შვებულებების დროს; იგი განსაზღვრავს ამ პერიოდებში გასაცემ ფულად დახმარებათა ოდენობას, ასევე, შესაბამის დამატებით ღონისძიებებსა თუ მოთხოვნებს. დადგენილება ითვალისწინებს ანაზღაურებას ორსულობის, მშობიარობის, ბავშვის მოვლისა და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო, მაქსიმუმ 2 000 ლარის ოდენობით.

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 29 დეკემბრის ბრძანება No. 01-133/6 ითვალისწინებს ორსულობისა და მშობიარობის, ბავშვის მოვლის და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულებათა ანაზღაურების წესს.

საჯარო სკოლის მასწავლებლებს უფლება აქვთ, მოითხოვონ ხელფასის სრული ოდენობა, დამატებით ანაზღაურებასთან ერთად, რომელსაც ითვალისწინებს შრომის კოდექსის 39-ე მუხლი.

მე-3 ანგარიშის მომზადების შემდგომ, ნორმები ორსულობისა და მშობიარობის და ბავშვის მოვლის გამო შვებულების შესახებ საჯარო სექტორში არ შეცვლილა.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 64-ე მუხლი - მოხელის შვებულებები ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო

ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებიდან ანაზღაურებადია 183 კალენდარული დღე, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში - 200 კალენდარული დღე. ანაზღაურება გაიცემა შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ბიუჯეტიდან, მოხელის თანამდებობრივი სარგოს და საკლასო დანამატის გათვალისწინებით, ხოლო იმ მოხელეს, რომელსაც მინიჭებული აქვს სამხედრო წოდება ან სახელმწიფო სპეციალური წოდება, თანამდებობრივ სარგოსთან/წოდებრივ სარგოსთან ერთად ეძლევა დანამატი, კვების კომპენსაცია და საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა გასაცემლები.

33 Ibidem.

34 Conclusions XVII-2 (2005), Latvia.

1. რაც შეეხება საქართველოს კანონმდებლობას:

- a. დეკრეტული (ორსულობისა და მშობიარობის გამო) შვებულება გათვალისწინებულია დასაქმებულთა ყველა კატეგორიისთვის, ხოლო მისი ხანგრძლივობა შეესაბამება **ქართულის 851 მუხლით დადგენილ სტანდარტებს**;
- b. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 64-ე მუხლი, რომელიც ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულებისთვის ითვალისწინებს 183 კალენდარულ დღეს, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 200 კალენდარულ დღეს, **შეესაბამება ქართულის 851 მუხლით დადგენილ სტანდარტებს**;
- c. შრომის კოდექსი არ შეიცავს რეგულაციას, რომლის მიხედვითაც, დეკრეტული (ორსულობისა და მშობიარობის გამო) შვებულების დროს დასაქმებული უწყვეტად უნდა იღებდეს ანაზღაურებას, სოციალური უზრუნველყოფის შეღავათებს, ან შეღავათს სახელმწიფო სახსრებიდან – რაც **არ შეესაბამება ქართულის 851 მუხლით დადგენილ სტანდარტებს**. შესაბამისად, მიზანშეწონილია ცვლილებების შეტანა შრომის კოდექსში, ამ წესის შემოსაღებად;
- d. არ არსებობს რეგულაცია, რომელიც დაადგენს, რომ ანაზღაურების ოდენობა უნდა იყოს შესაბამისი, ის არ უნდა შემცირდეს მნიშვნელოვნად წინა ხელფასთან შედარებით და არ უნდა იყოს მის 70%-ზე ნაკლები – რაც **არ შეესაბამება ქართულის 851 მუხლით დადგენილ სტანდარტებს**. შესაბამისად, მიზანშეწონილია ცვლილებების შეტანა შრომის კოდექსსა და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონში, ამ წესის შემოსაღებად.

დასკვნა: რეკომენდებულია ქართულის 851 მუხლის მიღება, თუმცა მიზანშეწონილია გარკვეული მნიშვნელოვანი ცვლილებების შეტანა, როგორც შრომის კოდექსში, ისე „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონში, რათა ქართული კანონმდებლობა სრულად შეესაბამებოდეს ქართულის სტანდარტებს. ამის მიუხედავად, კომიტეტს არ გამოუვლენია რამე მნიშვნელოვანი დაბრკოლება, შემოთავაზებული ცვლილებები კი არსებითია ადამიანის უფლებათა დაცვის თვალსაზრისით, როგორც დედის, ისე შვილისთვის, და გარდაუვალია ევროკავშირში გაწევრიანების პროცესში.

გენდერული მენისტრიმინგი: არსებული კანონმდებლობა ითვალისწინებს როგორც ქალების, ისე კაცების ინტერესებსა და საზრუნავს.

ქართულის 852 მუხლი – უკანონო გათავისუფლება სამსახურიდან

მესამე ანგარიშში ევროპის სოციალური ქართულის მიუღებელ დებულებათა შესახებ, რომელიც 2021 წელს გამოქვეყნდა, სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა დადებითი შეაფასა საქართველოში არსებული მდგომარეობა და გასცა რეკომენდაცია ქართულის 852 მუხლის მიღებაზე. ქვეყანაში არსებული სიტუაციის 852 მუხლთან შესაბამისობის შეფასებისას, კომიტეტი განსაკუთრებულად ითვალისწინებს ქვემოთ განხილულ ასპექტებს:

1. **852 მუხლის თანახმად, უკანონოდ უნდა ჩაითვალოს დასაქმებულის გათავისუფლება სამსახურიდან დამსაქმებლისთვის ორსულობის შეტყობინებიდან დეკრეტული შვებულების დასრულებამდე. 852 მუხლი თანაბრად ვრცელდება ვადიანი და უვადო ხელშეკრულებით დასაქმებულ ქალებზე.³⁵ თუმცა, ამ დებულებას არ ეწინააღმდეგება ორსული ქალის გათავისუფლება, თუ ის ჩაიდენს გადაცდომას, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას³⁶, ასევე, თუ ორგანიზაცია წყვეტს საქმიანობას, ან ამოიწურება შრომითი ხელშეკრულების ვადა.³⁷**

შრომის კოდექსის 47-ე მუხლი – შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები:

- a) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;

კანონის 107-ე მუხლი – მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების სავალდებულო საფუძვლები

1. მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების სავალდებულო საფუძვლები:

- a) საქართველოს მოქალაქეობის შეწყვეტა;

35 Conclusions XIII-4 (1996), Austria.

36 Conclusions X-2 (1990), Spain.

37 Conclusions 2005, Estonia.

- ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა;
- გ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;
- დ) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება;
- ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;
- ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობა;
- ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;
- თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ მის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იყო ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;
- ი) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული - ხანგრძლივი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 31-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულება;
- კ) სასამართლო განაჩენის ან სხვა გადანყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს;
- ლ) ამ კანონის 67-ე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადანყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ;
- მ) დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება;
- ნ) დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება;
- ო) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

- ბ) საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით დადგენილი წესით შეზღუდულქმედუნარიანად აღიარება;
- გ) სასამართლოს მიერ უგზო-უკვლოდ დაკარგულად აღიარება, გარდაცვლილად გამოცხადება ან მხარდაჭერის მიმღებად ცნობა, თუ სასამართლოს გადანყვეტილებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული;
- დ) მოხელის მიმართ სასამართლოს საბოლოო გამამტყუნებელი განაჩენის კანონიერ ძალაში შესვლა;
- ე) მძიმე დისციპლინური გადაცდომის ჩადენა, თუ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად სამსახურიდან გათავისუფლება განისაზღვრა;
- ვ) ამ კანონის 53-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შედეგით ზედიზედ ორჯერ შეფასება;
- ზ) მოხელის გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ამ კანონის 53-ე მუხლის მე-3 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შედეგით ორჯერ შეფასება;
- თ) სახელმწიფო სამსახურში ან საჯარო სამსახურში სხვა თანამდებობაზე დანიშვნა;
- ი) ნარკოტიკული საშუალების მოხმარების ფაქტის დადასტურება, გარდა მოხელის მიერ მისი სამკურნალო მიზნით მოხმარების შემთხვევისა, აგრეთვე პერიოდული, შემთხვევითი შერჩევის პრინციპით შემოწმებისთვის თავის არიდება;
- კ) გარდაცვალება.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 108-ე მუხლი - მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების სხვა საფუძვლები

მოხელე შესაძლებელია სამსახურიდან გათავისუფლდეს:

- ა) პირადი განცხადების საფუძველზე, გარდა ამ კანონის 54-ე მუხლის მე-6 პუნქტით გათვალისწინებული შემთხვევისა;
- ბ) საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირებასთან დაკავშირებით;
- გ) ჯანმრთელობის მდგომარეობის ან/და ხანგრძლივი შრომისუუნარობის გამო;
- დ) ამ კანონის 112-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, თუ არსებობს მოხელის კანონიერი ნდობის გამომრიცხველი გარემოება;
- ე) „კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ“ საქართველოს კანონის მოთხოვნების დარღვევის შემთხვევაში.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ზ“ და „თ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შეიძლება გახდეს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ შრომის შინაგანაწესი შრომითი ხელშეკრულების ნაწილია.

3. შრომითი ხელშეკრულების ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ო“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შეწყვეტის შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია ამ კანონის 48-ე მუხლის პირველი ან მე-2 პუნქტით განსაზღვრულ წერილობით შეტყობინებაში დაასაბუთოს ის ობიექტური გარემოება, რომელიც, მისი შეხედულებით, ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

4. არასრულწლოვანის კანონიერ წარმომადგენელს ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს უფლება აქვს, მოითხოვოს არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, თუ მუშაობის გაგრძელება ზიანს მიაყენებს არასრულწლოვანის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას ან სხვა მნიშვნელოვან ინტერესებს.

5. დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა:

- ა) სხვა საფუძვლით, გარდა ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლისა;
- ბ) ამ კანონის მე-4 მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის საფუძვლით;
- გ) **დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისთვის შეტყობინებიდან ამ კანონის 46-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული პერიოდის განმავლობაში, გარდა შრომითი ხელშეკრულების ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“, „გ“, „დ“, „ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ ან „მ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შეწყვეტის შემთხვევისა.**
„საჯარო სამსახურის შესახებ“

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 110-ე მუხლი - მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლება საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირებასთან დაკავშირებით

- 1. მოხელე შესაძლებელია სამსახურიდან გათავისუფლდეს საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის, ლიკვიდაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის გამო შტატების შემცირებასთან დაკავშირებით, თუ მოხელის ამ კანონის 52-ე მუხლით გათვალისწინებული მობილობა შეუძლებელია.
- 2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლება არ იწვევს მოხელის სტატუსის შეწყვეტას მოხელეთა რეზერვში ყოფნის ვადის გასვლამდე.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 111-ე მუხლი - მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლება ჯანმრთელობის მდგომარეობის ან/და ხანგრძლივი შრომისუნარობის გამო

- 1. მოხელე შეიძლება სამსახურიდან გათავისუფლდეს შესაბამისი სამედიცინო დასკვნით დადასტურებული ხანგრძლივი შრომისუნარობის გამო სამსახურში ზედიზედ 4 თვის ან კალენდარული წლის განმავლობაში 6 თვის გამოუცხადებლობის შემთხვევაში.
- 2. მოხელე სამსახურიდან გათავისუფლება ასევე იმ შემთხვევაში, თუ მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობა, სამედიცინო დასკვნის საფუძველზე, არ იძლევა დაკავებულ თანამდებობაზე მუშაობის გაგრძელების შესაძლებლობას და შეუძლებელია მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესაბამის თანამდებობაზე გადაყვანა ამ კანონით დადგენილი წესით.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 112-ე მუხლი - მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლება მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნის დროს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი მოთხოვნების დარღვევის შემთხვევაში

- 1. მოხელე შესაძლებელია სამსახურიდან გათავისუფლდეს, თუ:
 - ა) დარღვეულია საჯარო სამსახურში მიღებისათვის ამ კანონით დადგენილი წესი ან მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის რეკვიზიტები არ აკმაყოფილებს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ მოთხოვნებს;

ბ) მოხელის თანამდებობაზე დანიშნის შესახებ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტი გამოცემულია არაუფლებამოსილი პირის მიერ.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 116-ე მუხლი - მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შეზღუდვა

მოხელე ქალი არ შეიძლება გათავისუფლდეს სამსახურიდან ორსულობის ან ბავშვის 3 წლის ასაკამდე აღზრდის პერიოდში საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის ან მოხელის შეფასების შედეგების გამო.

2. სამსახურიდან უკანონო გათავისუფლების შემთხვევაში, შიდასახელმწიფოებრივი კანონმდებლობა უნდა ითვალისწინებდეს სამართლებრივი დაცვის ადეკვატურ და ეფექტიან საშუალებებს, ხოლო დასაქმებულებს, რომლებიც მიიჩნევენ, რომ დაერღვათ უფლებები ამ კუთხით, უნდა ჰქონდეთ სასამართლოსთვის მიმართვის უფლება. ამ დებულების საწინააღმდეგოდ გათავისუფლების შემთხვევაში, ქალები უნდა აღადგინონ სამსახურში³⁸. გამონაკლისის სახით, თუ ეს შეუძლებელია (მაგ. ორგანიზაცია იხურება), ან დასაქმებულ ქალს არ სურს სამსახურში აღდგენა, უნდა გაიცეს სათანადო კომპენსაცია.

შრომის კოდექსის 48-ე მუხლი - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი

4. დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში გაუგზავნოს მას წერილობითი შეტყობინება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთების მოთხოვნის თაობაზე.
5. დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულის მიერ მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით დაასაბუთოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი.
6. დასაქმებულს უფლება აქვს, დამსაქმებლის წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. სასამართლოს მიერ დასაქმებულის მიერ აღძრული სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის ან სარჩელის განუხილველად დატოვების შემთხვევაში დასაქმებულს უფლება აქვს, იმავე სარჩელით განმეორებით მიმართოს სასამართლოს სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის შესახებ განჩინების ან სარჩელის განუხილველად დატოვების შესახებ განჩინების მისთვის ჩაბარებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.
7. თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მიერ მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 114-ე მუხლი - მოხელის გაფრთხილება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ

1. ამ კანონის 108-ე მუხლის „ბ“ ან „გ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ მოხელეს წერილობით უნდა ეცნობოს გათავისუფლებამდე 1 თვით ადრე.
2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ვადის დარღვევის შემთხვევაში მოხელეს, ამ კანონით გათვალისწინებული კუთვნილი კომპენსაციის გარდა, 1 თვის თანამდებობრივი სარგო ეძლევა.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 115-ე მუხლი - კომპენსაცია მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში

ამ კანონის 108-ე მუხლის „გ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, სამსახურიდან გათავისუფლებულ მოხელეს ეძლევა კომპენსაცია 1 თვის თანამდებობრივი სარგოს ოდენობით.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 118-ე მუხლი - მოხელის უფლების დაცვა

1. მოხელეს უფლება აქვს, სამსახურებრივ საკითხზე მიღებული ნებისმიერი გადაწყვეტილება, აგრეთვე ქმედება გაასაჩივროს საქართველოს ადმინისტრაციული კანონმდებლობით დადგენილი წესით.
2. მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გასაჩივრება არ იწვევს სადავო აქტის მოქმედების შეჩერებას.

წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება. თუ დასაქმებული დამსაქმებლისგან არ მოითხოვს ამ მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებულ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას, დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება გაასაჩივროს სასამართლოში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

8. სასამართლოს მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდა, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.
9. დასაქმებულს უფლება აქვს, ამ მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებულ პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენის ან მის ნაცვლად დაკისრებული კომპენსაციის გადახდის გარდა, მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის თაობაზე სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების თარიღამდე. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების განსაზღვრისას, სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს ამ მუხლის პირველი ან მე-2 პუნქტის შესაბამისად დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის მიცემული კომპენსაცია.

შრომის კოდექსის 48(8) მუხლის თანახმად, თუ სასამართლო ბათილად ცნობს დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირი აღადგინოს პირვანდელ სამუშაო ადგილზე, შესთავაზოს ტოლფასი სამუშაო ადგილი, ან

3. ზემდგომი ორგანოს ან სასამართლოს მიერ მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების გაუქმების შემთხვევაში, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია, მოხელე დაუყოვნებლივ აღადგინოს იმავე თანამდებობაზე, ხოლო ასეთი თანამდებობის არარსებობისას – ტოლფას თანამდებობაზე იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში. თუ სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია იმავე საჯარო დაწესებულების სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის არარსებობის გამო, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია, დაუყოვნებლივ მიმართოს ბიუროს საჯარო სამსახურის სისტემაში ტოლფასი ვაკანტური თანამდებობის მოძიების თხოვნით. სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელის სხვა საჯარო დაწესებულებაში ტოლფას თანამდებობაზე აღდგენა დასაშვებია უკანონოდ გათავისუფლებული მოხელისა და ამ საჯარო დაწესებულების თანხმობით.
4. ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში სამსახურში აღდგენილ მოხელეს ეძლევა განაცდური თანამდებობრივი სარგო და საკლასო დანამატი, აგრეთვე საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად განსაზღვრული წელთა ნამსახურობის დანამატი და წოდებრივი სარგო (ასეთის არსებობის შემთხვევაში).
5. ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში, როდესაც მოხელის სამსახურში აღდგენა შეუძლებელია, იგი მოხელეთა რეზერვში ირიცხება და ეძლევა განაცდური თანამდებობრივი სარგო და საკლასო დანამატი, აგრეთვე, საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად განსაზღვრული წელთა ნამსახურობის დანამატი და წოდებრივი სარგო (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), ასევე, კომპენსაცია ბოლო თანამდებობრივი სარგოს სრული ოდენობით 6 თვის განმავლობაში.

უზრუნველყოს კომპენსაცია, რომელსაც განისაზღვრავს სასამართლო. ამავდროულად, პრაქტიკაში პრობლემა წარმოიშობა, როდესაც დამსაქმებელი აუქმებს თანამდებობას, რომელზეც უნდა აღდგეს დასაქმებული. ხშირად, ეს ხდება სასამართლო გადაწყვეტილების შესრულებისთვის თავის ასარიდებლად. ფაქტების დამდგენი მისიის დროს აღინიშნა, რომ ასეთი შემთხვევები ფართოდ არის გავრცელებული და მნიშვნელოვანი გამოწვევაა. შედეგად, პრაქტიკაში დასაქმებულები ხშირად იღებენ კომპენსაციას და მათ არ აქვთ სამსახურში აღდგენის შესაძლებლობა.

ანალიზი: ქარტიის 852 მუხლის ქრილში კომიტეტი, ძირითადად, აფასებს კანონმდებლობას.

1. რაც შეეხება საქართველოს კანონმდებლობას:

- a. შრომის კოდექსის 47(5)(გ) მუხლი, რომლის თანახმადაც, დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა „დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დამსაქმებლისთვის შეტყობინებიდან ამ კანონის 46-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ზ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული პერიოდის განმავლობაში, გარდა შრომითი ხელშეკრულების ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“, „გ“, „დ“, „ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ ან „მ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძვლით შეწყვეტის შემთხვევისა“ - **შეესაბამება ქარტიის 852 მუხლით დადგენილ სტანდარტებს. ამავდროულად, მიზანშეწონილია ცვლილების შეტანა, რომელიც განსაზღვრავს, თუ როდის სრულდება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისგან დაცვის პერიოდი;**
- b. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 116-ე მუხლი, რომლის მიხედვითაც, „მოხელე ქალი არ შეიძლება გათავისუფლდეს სამსახურიდან ორსულობის ან ბავშვის 3 წლის ასაკამდე აღზრდის პერიოდში საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის ან/და მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის ან მოხელის შეფასების შედეგების გამო“ - **შეესაბამება ქარტიის 852 მუხლით დადგენილ სტანდარტებს ქალთა უფლებების დაცვის კუთხით. ამავდროულად, ვინაიდან არ არსებობს დებულება, რომელიც დაიცავს კაც მოხელეებს, აღნიშნული მუხლი, როგორც ჩანს, არღვევს სქესთა თანასწორობის წესს. შესაბამისად, მიზანშეწონილია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონში ცვლილების შეტანა, რათა თანაბრად იყოს დაცული გათავისუფლებისგან ორივე ან ერთი მშობელი (დედა ან მამა - დასაქმებულის არჩევანის შესაბამისად), რომელიც ბავშვს ზრდის სათანადო ასაკამდე;**
- c. ზემოთ აღწერილი დაცვის ადეკვატური და ეფექტიანი საშუალებები უზრუნველყოფილია დასაქმებულის/საჯარო მოსამსახურის უკანონო გათავისუფლების შემთხვევაში და ქართული კანონმდებლობა ითვალისწინებს სასამართლოსთვის მიმართვის უფლებას - **რაც შეესაბამება ქარტიის 852 მუხლით დადგენილ სტანდარტებს;**
- d. არ არსებობს დებულება, რომლის მიხედვითაც, ზემოაღნიშნულ დებულებათა დარღვევით გათავისუფლების შემთხვევაში, ქალი უნდა აღადგინონ სამსახურში, ვინაიდან შრომის კოდექსის 4858 მუხლის თანახმად, სასამართლო იღებს გადაწყვეტილებას, უნდა აღადგინოს დამსაქმებელმა პირი, რომლის შრომითი ხელშეკრულება შეწყდა, თუ უნდა უზრუნველყოს ტოლფასი სამუშაოთი ან კომპენსაციით, რომლის ოდენობასაც განსაზღვრავს სასამართლო. **შესაბამისად, მიზანშეწონილია ცვლილებების შეტანა შრომის კოდექსში, აღნიშნული წესის შემოსაღებად.**

დასკვნა:

რეკომენდებულია ქარტიის 852 მუხლის მიღება, თუმცა მიზანშეწონილია გარკვეული მნიშვნელოვანი შესწორებების შეტანა შრომის კოდექსსა და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონში, რათა ქართული კანონმდებლობა სრულად შეესაბამებოდეს ქარტიის სტანდარტებს. ამავდროულად, კომიტეტს არ გამოუვლენია რამე მნიშვნელოვანი დაბრკოლება, შემოთავაზებული შესწორებები კი არსებითია ადამიანის უფლებათა დაცვის თვალსაზრისით, როგორც დედის, ისე შვილისთვის, და გარდაუვალია ევროკავშირში განეწიანების პროცესში.

გენდერული მენისტრიმინგი: არსებული კანონმდებლობა, ზოგადად, ითვალისწინებს როგორც ქალების, ისე კაცების ინტერესებსა და საზრუნავს. ამავდროულად, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 116-ე მუხლი, რომლის მიხედვითაც, „მოხელე ქალი არ შეიძლება გათავისუფლდეს სამსახურიდან ორსულობის ან ბავშვის 3 წლის ასაკამდე აღზრდის პერიოდში, საჯარო დაწესებულების რეორგანიზაციის ან/და

მისი სხვა საჯარო დაწესებულებასთან შერწყმის, ან მოხელის შეფასების შედეგების გამო“, შეესაბამება ქარტიის 852 მუხლით დადგენილ სტანდარტებს ქალთა უფლებების დაცვის კუთხით, თუმცა დისკრიმინაციულად უნდა ჩაითვალოს კაცების მიმართ, რადგან არ არსებობს დებულება, რომელიც კაცი საჯარო მოხელეებისთვის უზრუნველყოფს ასეთ დაცვას. ამგვარად, ხაზგასმით უნდა ითქვას, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 116-ე მუხლი, როგორც ჩანს, არღვევს სქესთა თანასწორობის წესს. შესაბამისად, მიზანშეწონილია ცვლილების შეტანა აღნიშნულ კანონში, რათა თანაბრად იყოს დაცული გათავისუფლებისგან ორივე ან ერთი მშობელი (დედა ან მამა - დასაქმებულის არჩევანის შესაბამისად), რომელიც ბავშვს ზრდის სამ წლამდე ან სხვა სათანადო ასაკამდე.

ქარტიის მე-9 მუხლი - პროფესიული ორიენტაციის უფლება

მესამე ანგარიშში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებათა შესახებ, რომელიც 2021 წელს გამოქვეყნდა, სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა დადებითად შეაფასა საქართველოში არსებული მდგომარეობა და განაცხადა, რომ საქართველო უახლოეს მომავალში შეძლებს ქარტიის მე-9 მუხლის მოთხოვნათა დაკმაყოფილებას. შესაბამისად, მან ხელი-სუფლებას მოუწოდა, გაატაროს თავისი პოლიტიკა ამ მიმართულებით.

ქვეყანაში არსებული სიტუაციის მე-9 მუხლთან შესაბამისობის შეფასებისას, კომიტეტი განსაკუთრებულად ითვალისწინებს ქვემოთ განხილულ ასპექტებს:

1. პროფესიული ორიენტაციის უფლება გარანტირებული უნდა იყოს როგორც სასკოლო სისტემაში (ტრენინგზე ინფორმაცია და ტრენინგის ხელმისაწვდომობა), ისე შრომის ბაზარზე (ინფორმაცია პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კარიერის დაგეგმვის შესახებ). პროფესიული ორიენტაციის პროგრამები განათლების სისტემაში და შრომის ბაზარზე უნდა მიაწოდოს კვალიფიციურმა პერსონალმა (კონსულტანტები, ფსიქოლოგები და მასწავლებლები), საკმარისი რაოდენობით, რათა მოიცვას შეძლებისდაგვარად ბევრი ადამიანი. ასევე, მას უნდა ჰქონდეს ადეკვატური ბიუჯეტი.³⁹

„პროფესიული განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 2(2)(ი) მუხლის თანახმად, პროფესიული განათლების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის მიზნების მისაღწევად, სახელმწიფო უზრუნველყოფს ფორმალურ განათლებაში პროფესიული ორიენტაციის, კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის სისტემის განვითარებას. სისტემა მოიცავს ღონისძიებათა ფართო სპექტრს, რომლებიც პირს ეხმარება, რომ ფორმალური განათლების ნებისმიერ ეტაპზე განსაზღვროს საკუთარი შესაძლებლობა, კომპეტენცია და ინტერესი განათლებასა და პროფესიის არჩევასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების მისაღებად, ასევე, შეძლოს საკუთარი კარიერის მართვა.

2020 წლის 14 ივლისს საქართველოს პარლამენტმა მიიღო კანონი „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“, რომელიც ადგენს პროცედურულ ღონისძიებებს, როგორიცაა, სამუშაოს მაძიებელთა რეგისტრაცია და დარეგისტრირებულ პირთა მონაცემების დამუშავება; ასევე, შეიცავს დებულებებს შემდეგ საკითხებზე: სამუშაოს მაძიებელთათვის ინფორმაციისა და კონსულტაციის მიწოდება, დასაქმების შესაძლებლობათა შეფასება, სამუშაოს მაძიებელთა კარიერული განვითარება, ტრენინგისა და დასაქმების ინდივიდუალური გეგმის შემუშავება, დამსაქმებელთა საჭიროებების შეფასება, მოტივაციისა და დაფინანსებაზე წვდომის გაზრდა.

დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო (SESA) ვალდებულია, სამუშაოს მაძიებლები უზრუნველყოს პროფესიული ორიენტაციით საქართველოში არსებულ შრომის ბაზარზე. განათლების სისტემაში ამას უზრუნველყოფენ პროფესიული განათლების დაწესებულებები.

დასაქმების ხელშეწყობის სააგენტო შეიქმნა 2020 წელს, როგორც საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, და შედგება ორი ძირითადი დანაყოფისგან: დასაქმების ხელშეწყობის დეპარტამენტი ახორციელებს აქტივობათა უმრავლესობას, ხოლო შრომითი მიგრაციის დეპარტამენტი პასუხისმგებელია შრომითი მიგრაციის საკითხებზე. საქართველოში SESA-ს თორმეტი ცენტრი მოქმედებს - ხუთი თბილისში და შვიდი რეგიონებში. არსებობს რეგიონები, რომლებსაც არ ფარავს სააგენტოს რომელიმე ცენტრი.

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

39 Conclusions 2005, Estonia.

შრომის კოდექსის მე-4 მუხლი - შრომითი დისკრიმინაციის ცნება

„1. ამ კანონის მიზნებისთვის, დისკრიმინაცია არის განზრახ ან გაუფრთხილებლობით პირის განსხვავება ან გამორიცხვა, ან მისთვის უპირატესობის მინიჭება რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი (მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი) კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.“

შრომის კოდექსის მე-5 მუხლი - დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლები

აკრძალულია დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობასა და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში (მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე), დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში. დისკრიმინაციის აკრძალვა, მათ შორის, ვრცელდება:

ბ) პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამოღების, პროფესიული მომზადებისა და პროფესიული გადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით) ხელმისაწვდომობაზე.

პროფესიული ორიენტაცია და მხარდაჭერა კარიერის დაგეგმვაში, რომელსაც დასაქმების ხელშეწყობის სააგენტო უზრუნველყოფს, უფასოა SESA-ს სისტემაში რეგისტრირებული ყველა პირისთვის. რეგისტრაცია ერთადერთი წინაპირობაა იმისთვის, რომ პირმა შეძლოს სააგენტოს სერვისებით სარგებლობა. უწყებას ჰყავს სხვადასხვა კატეგორიის კონსულტანტები: ზოგადი დასაქმების კონსულტანტები და შშმ თუ სხვა მოწყვლადი პირების (იძულებით გადაადგილებული პირები, 16-დან 29 წლამდე ასაკის პირები სოციალურად დაუცველი ოჯახებიდან, მარტოხელა დედები) მხარდამჭერი კონსულტანტები. პროფესიული ორიენტაცია მოიცავს ინდივიდუალურ და ჯგუფურ კონსულტაციებს პროფესიულ კვალიფიკაციებზე და მხარდაჭერას კარიერის დაგეგმვაში.

ანალიზი: ქარტიის მე-9 მუხლის ქრილში კომიტეტი, ძირითადად, აფასებს პრაქტიკულ ინფორმაციას.

1. რაც შეეხება საქართველოში არსებულ სიტუაციას:
 - a. პროფესიული ორიენტაციის სისტემა მოიცავს ღონისძიებათა ფართო სპექტრს, რომლებიც ადამიანებს ეხმარება, რომ ფორმალური განათლების ნებისმიერ ეტაპზე განსაზღვრონ საკუთარი შესაძლებლობები, კომპეტენციები და ინტერესები განათლებასა და პროფესიის არჩევასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების მისაღებად, ასევე, შეძლონ თავიანთი კარიერის მართვა - რაც **შეესაბამება ქარტიის მე-9 მუხლის სტანდარტებს**;
 - b. დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო (SESA) ვალდებულია, უზრუნველყოს პროფესიული ორიენტაცია საქართველოში არსებულ შრომის ბაზარზე. საგანმანათლებლო სისტემაში ამას უზრუნველყოფენ პროფესიული განათლების დაწესებულებები - რაც **შეესაბამება ქარტიის მე-9 მუხლის სტანდარტებს**;
 - c. საქართველოში მოქმედებს სააგენტოს თორმეტი ცენტრი - ხუთი თბილისში და შვიდი რეგიონებში. ისინი არ მოიცავენ ქვეყნის მთლიან ტერიტორიას, რადგან არის რეგიონები, რომლებსაც არ ფარავს SESA-ს რომელიმე ცენტრი - რაც **არ შეესაბამება ქარტიის მე-9 მუხლის სტანდარტებს. ამრიგად, მიზანშეწონილია სისტემის პროგრესიული განვითარება და გაფართოება და მისი შესაძლებლობების განმტკიცება.**
 - d. შრომის კოდექსის მე-4 და მე-5 მუხლები უზრუნველყოფს თანასწორ მოპყრობას პროფესიული ორიენტაციის კუთხით, საქართველოში არსებულ შრომის ბაზარზე - რაც **შეესაბამება ქარტიის მე-9 მუხლის სტანდარტებს.**

დასკვნა: რეკომენდებულია ქარტიის მე-9 მუხლის მიღება, რადგან არ გამოვლენილა მნიშვნელოვანი დაბრკოლებები ამ კუთხით. შრომის კოდექსი არ საჭიროებს ცვლილებებს, თუმცა იმისათვის, რომ საქართველოში არსებული პრაქტიკა სრულად შეესაბამებოდეს ქარტიის სტანდარტებს, რეკომენდებულია პროფესიული ორიენტაციის სისტემის პროგრესული გაფართოება და განვითარება და მისი თანამშრომლების შესაძლებლობათა განმტკიცება.

განდერული მენისტრინგი: არსებული კანონმდებლობა ითვალისწინებს როგორც ქალების, ისე კაცების ინტერესებსა და საზრუნავს. პრაქტიკაში, ამ სფეროში არ გამოვლენილა დისკრიმინაცია სქესის ნიშნით.

ქართის 1051 მუხლი - პროფესიული და ტექნიკური მომზადება: უმაღლესი ტექნიკური და საუნივერსიტეტო განათლების ხელმისაწვდომობა

მესამე ანგარიშში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებათა შესახებ, რომელიც 2021 წელს გამოქვეყნდა, სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა დადებითად შეაფასა საქართველოში არსებული მდგომარეობა და განაცხადა, რომ საქართველო უახლოეს მომავალში შეძლებს ქარტიის 1051 მუხლის მოთხოვნათა დაკმაყოფილებას. შესაბამისად, მან ხელი-სუფლებას მოუწოდა, გაატაროს თავისი პოლიტიკა ამ მიმართულებით.

ქვეყანაში არსებული სიტუაციის 1051 მუხლთან შესაბამისობის შეფასებისას, კომიტეტი განსაკუთრებულად ითვალისწინებს ქვემოთ განხილულ ასპექტებს:

- 1. პროფესიული მომზადების უფლება უზრუნველყოფილი უნდა იყოს ყველასთვის.⁴⁰ 1051 მუხლის თანახმად, ეს ცნება მოიცავს პირველად მომზადებას, ე. ი. ზოგად და პროფესიულ საშუალო განათლებას, საუნივერსიტეტო და არასაუნივერსიტეტო უმაღლეს განათლებასა და პროფესიულ მომზადებას, რომელიც ორგანიზებულია სხვა საჯარო ან კერძო ორგანიზაციების მიერ, ასევე, უწყვეტ სწავლებას (გათვალისწინებულს ქარტიის 1053 მუხლით). საუნივერსიტეტო და არასაუნივერსიტეტო უმაღლესი განათლება ითვლება პროფესიულ მომზადებად, თუ ამით სტუდენტები იძენენ თავიანთი პროფესიით მუშაობისთვის საჭირო ცოდნას და უნარებს.⁴¹**

განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრომ 2013 წელს დაიწყო ინკლუზიური პროფესიული განათლების დანერგვა საქართველოს პროფესიული განათლების სისტემაში. სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებისა მქონე და შშმ პირების პროფესიულ განათლებაზე წვდომის გასაზრდელად, 2013 წლიდან ჩარიცხვასთან დაკავშირებით მოქმედებს ალტერნატიული მიდგომა. პროფესიული განათლებისა და სწავლების პროცესის მხარდასაჭერად (შემდგომში - VET), სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირებისა და შშმ პირებისთვის ხელმისაწვდომია სხვადასხვა ტიპის სერვისები: ინკლუზიური პროფესიული განათლების სპეციალისტები, სასწავლო პროცესის ასისტენტები, ინდივიდუალური ასისტენტები, ჟესტური ენის თარგმნები და ორიენტაციისა და მობილობის სპეციალისტები. მუდმივად უზრუნველყოფილია ადაპტირებული სასწავლო მასალები, ინდივიდუალური სასწავლო გეგმები, ტრანსპორტი და სხვა.

2013 წლიდან პროფესიული განათლების სახელმწიფო დაწესებულებებში სწავლას სრულად აფინანსებს სახელმწიფო, ხოლო კერძო დაწესებულებებში სწავლა 2019 წლიდან ფინანსდება, განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მიერ განსაზღვრული პრიორიტეტების შესაბამისად. 2017 წლიდან, პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების სტუდენტებს, რომელთაც სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროება და შეზღუდული შესაძლებლობა აქვთ, სახელმწიფო უზრუნველყოფს დამატებითი დაფინანსებით - 1000-ლარიანი კვარტალური ვაუჩერით. აღნიშნული თანხა გამოიყენება ამ სტუდენტთა ინდივიდუალურ საჭიროებებზე მორგებული სერვისების მისაწოდებლად. პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებები სრულად ადაპტირებულია, ვინაიდან დაწესებულების ადაპტირებული გარემო ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი წინაპირობაა ავტორიზაციის სტანდარტებთან შესაბამისობისთვის. სპეციალური საჭიროების მქონე VET სტუდენტთა მხარდასაჭერად, შემუშავდა საგანმანათლებლო რესურსები, როგორცაა ქართული ჟესტური ენის ელექტრონული მონაცემთა ბაზა (განთავსებულია სპეციალურ ვებგვერდზე) და ამ ბაზის მობილური აპლიკაცია, პროფესიული განათლების სახელმძღვანელოთა აუდიოვერსიები და პროფესიულ განათლებასთან დაკავშირებული სახელმძღვანელო პრინციპები.

2021-2022 წლებში შემუშავდა რეგულაცია ინკლუზიური პროფესიული განათლების მიწოდების შესახებ, რომლის მიზანია ინკლუზიურობის პრინციპთა მხარდაჭერა და შშმ და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა ჩართვა პროფესიული განათლების სფეროში. ის ასევე ითვალისწინებს საორიენტაციო სერვისების უზრუნველყოფას სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირებისთვის, რაც ბენეფიციარებს დაეხმარება ინფორმირებულ გადაწყვეტილებათა მიღებაში სამომავლო კარიერული გზების შესახებ, 1 წლის განმავლობაში სხვადასხვა პროფესიული ელემენტის პრაქტიკაში გამოცდით.

სერვისის პილოტირება განხორციელდა 2023 წელს. იგი ითვალისწინებს მონაწილეთა ინდივიდუალურ საჭიროებებს, შესაძლებლობებსა და ინტერესებს და უზრუნველყოფს სხვადასხვა აქტივობას, როგორცაა, მაგალითად, ინფორმირება პროფესიისა და შრომის ბაზრის შესახებ, შეხვედრები დამსაქმებლებსა და კურსდამთავრებულებთან, ვიზიტები პრაქტიკის ადგილებში და, რა თქმა უნდა, პროფესიის პრაქტიკულად გამოცდა, რაც მათ ეხმარება, რომ პირდაპირ ადგილზე, რეალურ გარემოში განავითარონ საკუთარი პროფესია.

40 Conclusions I (1969), Statement of Interpretation on Article 1051.

41 Conclusions 2003, France.

კარიერული ორიენტაციის სერვისი უაღრესად მნიშვნელოვანია შშმ და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირებისთვის, რადგან პრაქტიკა აჩვენებს, რომ ისინი პროფესიებს ირჩევენ შემთხვევითობით, და როდესაც მათი მოლოდინები არ მართლდება, იმედგაცრუებულნი ტოვებენ სასწავლო პროცესს. კარიერული ორიენტაციის სერვისის მიზანია ამ საფრთხეების აცილება, ასევე, სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებისა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარება ინფორმირებული კარიერული არჩევანის გაკეთებაში. იგი ამცირებს კოლეჯის მიტოვების მაჩვენებელს და ზრდის პროფესიით დასაქმების შესაძლებლობას.

2021 წელს პროფესიული განათლების სისტემაში დაინერგა საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ჩარიცხვის ერთიანი წესი (საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის ბრძანება 42/ნ „პროფესიულ საგანმანათლებლო პროგრამაზე ჩარიცხვის წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ“, 2021 წლის 2 ივლისი), რომლის მიხედვითაც, 2021 წელს პირველად გახდა შესაძლებელი VET სტუდენტთა ერთიანი პროცედურებით ჩარიცხვა არა მხოლოდ საჯარო, არამედ კერძო დაწესებულებებშიც. ამრიგად, ყველა ავტორიზებული (მათ შორის, კერძო) დაწესებულება სტუდენტს იღებს მხოლოდ ჩარიცხვის ერთიანი წესით, საერთო პლატფორმის საშუალებით. ამ ახალი წესის თანახმად, გამოცხადებული ადგილების 15% განკუთვნილია სპეციალური საჭიროების მქონე პირთათვის. განაცხადის შეტანის პროცესში გამოიყენება სხვადასხვა მექანიზმი, რაც, პროგრამის სპეციფიკიდან გამომდინარე, უზრუნველყოფს გაცილებით მოქნილ მიდგომას მოსწავლეთა შერჩევის მიმართ. ვისაც პროფესიულ საგანმანათლებლო პროგრამაზე ჩარიცხვა სურს, უნდა ჩააბაროს გამოცდა, რომელსაც აორგანიზებს შეფასებისა და გამოცდების ეროვნული ცენტრი. შერჩევის პროცედურის დასრულების შემდეგ, შესაბამისი წესის თანახმად, დგება კანდიდატთა სია, თითოეული პროგრამის შესაბამისი კრიტერიუმების გათვალისწინებით. კანდიდატები რეგისტრირდებიან ონლაინფორმატით, პორტალზე (vet.emis.ge). სხვა კანდიდატთა მსგავსად, სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებისა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს აქვთ მათთვის სასურველი პროგრამის არჩევის შესაძლებლობა, არჩეულ პროგრამაში მათი ჩარიცხვის შესაძლებლობა კი იზრდება. vet.emis.ge-ის პორტალზე ონლაინრეგისტრაციისას, სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების დასადასტურებლად, კანდიდატმა რეგისტრაციის სვეტში უნდა მონიშნოს გრაფა „სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირი“. მულტიდისციპლინური გუნდის წევრი პირს, დაახლოებით, ხუთ სამუშაო დღეში დაუკავშირდება, შეაფასებს განმცხადებელს და მოამზადებს შესაბამის ანგარიშს, რომელიც აისახება განათლების მართვის საინფორმაციო სისტემის (EMIS) მონაცემთა ბაზაში. სტატუსის დადასტურების შემდეგ, სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირი შეირჩევა დაწესებულების მიერ დადგენილი წესით, პრაქტიკული გამოცდის საფუძველზე. გამოცდა მოიცავს იმ აქტივობ(ებ)ის პრაქტიკულ შესრულებას, რომელიც ყველაზე მეტად სახასიათოა პროგრამისთვის, განმცხადებლის ინდივიდუალურ საჭიროებებსა და შესაძლებლობებზე მორგებულ პირობებში. ამას ერთვის რეფლექსიის პროცესი, რომლის მიზანია კანდიდატის შესაძლებლობებისა და პროფესიული უნარების უკეთ განსაზღვრა, ამავედროულად, პირის ძლიერი და სუსტი მხარეების დადგენა დამკვირვებელთა მიერ, კონკრეტულ პროფესიასთან/პროგრამასთან მიმართებით. მიზანშეწონილია, სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე კანდიდატმა პრაქტიკული გამოცდა გაიაროს ყველა იმ პროგრამაში, რომლებიც რეგისტრაციის დროს შეარჩია. თუ პირს რეგისტრაციისას არ მიუთითებია სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების შესახებ, ჩარიცხვა როგორც ტიპური შესაძლებლობის მქონე პირი და აქვს რაიმე სახის ფიზიკური შეზღუდვა, შეუძლია, ჩარიცხვის შემდეგ მიმართოს პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებას, წარადგინოს მულტიდისციპლინური გუნდის ანგარიში და დოკუმენტი, რომელიც ადასტურებს მის შეზღუდულ შესაძლებლობას (გაცემული ჯანდაცვის სამინისტროს მიერ). მიმართვის შემდეგ, პირის სტატუსი აისახება EMIS-ის მონაცემთა ბაზაში და, მხარდაჭერის სერვისების მისაღებად, მისთვის ხელმისაწვდომი გახდება დამატებითი 1,000 ლარიანი დაფინანსება.

აღსანიშნავია, რომ პროფესიულ განათლებაზე წვდომის გასაზრდელად და უცხოენოვან ბენეფიციართა სწავლების ხელშესაწყობად, 2016 წლიდან ეთნიკურ უმცირესობებს შეუძლიათ, შერჩევის პროცესი გაიარონ სომხურ, რუსულ და აზერბაიჯანულ ენებზე. პროცედურის გავლის შემდგომ, მათ სთავაზობენ ქართული ენის მოდულს, რომლის დასრულების შემდეგაც შეუძლიათ სწავლის გაგრძელება სასურველ პროფესიულ საგანმანათლებლო პროგრამაზე. ამჟამად მიმდინარეობს სახელმწიფო ენის ახალი პროგრამის შემუშავება პროფესიული განათლების სფეროში; მისი დანერგვის შემდეგ, პროფესიული საგანმანათლებლო სისტემა სახელმწიფო ენის სწავლის ახალ პროგრამას განახორციელებს კანდიდატებისთვის, რომლებიც არ ფლობენ ქართულ ენას, ეთნიკურ უმცირესობათა ჩათვლით.

ამას გარდა, სოციალურად მოწყვლად პირთა შემთხვევაში, ჩარიცხვის პროცედურები დიფერენცირებულია და მათზე მორგებული. განათლების მართვისა და ინფორმაციის სისტემა აგენერირებს კანდიდატთა რანგირებულ სიას, რომელშიც გათვალისწინებულია

შეფასების შედეგები, პირის სტატუსი სოციალურად დაუცველი ოჯახების ერთიან მონაცემთა ბაზაში და განათლების დონე. თუ კანდიდატი იღებს სოციალურ დახმარებას (არის სოციალურად დაუცველი ოჯახების ერთიან მონაცემთა ბაზაში რეგისტრირებული ოჯახის წევრი), მისი სარეიტინგო ქულა განისაზღვრება მიღებული შეფასების 1.1 კოეფიციენტზე გამრავლებით, რაც განსაზღვრულია ამ კონკრეტული სამიზნე ჯგუფისთვის.

ამას გარდა, კანდიდატებს, რომლებსაც საშუალო განათლება მიღებული აქვთ საქართველოს ოკუპირებულ ტერიტორიებზე, პროფესიულ საგანმანათლებლო პროგრამებში ჩარიცხვა შეუძლიათ უგამოცდოდ. ეს ინიციატივა ეხება პირებს, რომელთაც საშუალო განათლება მიიღეს ოკუპირებულ ტერიტორიებზე მდებარე ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში („ოკუპირებული ტერიტორიების შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად).

2. არამოქალაქეებისთვის გარანტირებული უნდა იყოს თანასწორი მოპყრობა პროფესიულ მომზადებასთან მიმართებით.⁴²

შრომის კოდექსის მე-4 მუხლი - შრომითი დისკრიმინაციის ცნება

1. ამ კანონის მიზნებისთვის, დისკრიმინაცია არის განზრახ ან გაუფრთხილებლობით პირის განსხვავება ან გამორიცხვა ან მისთვის უპირატესობის მინიჭება რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი (მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი) კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.

შრომის კოდექსის მე-5 მუხლი - დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლები

აკრძალულია დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობასა და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში (მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე), დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში. დისკრიმინაციის აკრძალვა, მათ შორის, ვრცელდება:

ბ) პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და პროფესიული გადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით) ხელმისაწვდომობაზე.

ანალიზი: ქარტიის 1051 მუხლის ქრილში კომიტეტი, ძირითადად, აფასებს კანონმდებლობას:

1. რაც შეეხება საქართველოს კანონმდებლობას:
 - a. პროფესიული განათლების უფლება გარანტირებულია ყველასთვის, ხოლო პროფესიული მომზადების ცნება **შეესაბამება ქარტიის 1051 მუხლით დადგენილ სტანდარტებს;**
 - b. შრომის კოდექსის მე-4 და მე-5 მუხლები უზრუნველყოფს თანასწორ მოპყრობას პროფესიულ ორიენტაციასთან მიმართებით, საქართველოში არსებულ შრომის ბაზარზე - რაც **შეესაბამება ქარტიის 1051 მუხლით დადგენილ სტანდარტებს;**

დასკვნა: ქარტიის 1051 მუხლის მიღება მტკიცედ არის რეკომენდებული, რადგან არ გამოვლენილა დაბრკოლებები ამ კუთხით.

გენდერული მენისტრიმინგი: არსებული კანონმდებლობა ითვალისწინებს როგორც ქალების, ისე კაცების ინტერესებსა და საზრუნავს. პრაქტიკაში, შეფასებულ სფეროში არ გამოვლენილა დისკრიმინაცია სქესის ნიშნით.

ქარტიის 1053 მუხლი - პროფესიული მომზადების უფლება: ზრდასრულ დასაქმებულთა მომზადება და გადამზადება

მესამე ანგარიშში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელი დებულებათა შესახებ, რომელიც 2021 წელს გამოქვეყნდა, სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა დადებითად შეაფასა საქართველოში არსებული მდგომარეობა და განაცხადა, რომ საქართველო უახლოეს მომავალში შეძლებს ქარტიის 1053 მუხლის მოთხოვნათა დაკმაყოფილებას. შესაბამისად, მან ხელისუფლებას მოუწოდა, გაატაროს თავისი პოლიტიკა ამ მიმართულებით.

⁴² Conclusions XIV-2 (1998), Statement of Interpretation on Article 1051.

მე-3 პუნქტი ეხება ღონისძიებებს, რომლებიც უზრუნველყოფს პროფესიული მომზადების ეფექტიან ხელმისაწვდომობას პრაქტიკაში. ქვეყანაში არსებული სიტუაციის 1053 მუხლთან შესაბამისობის შეფასებისას, კომიტეტი განსაკუთრებულად ითვალისწინებს ქვემოთ განხილულ ასპექტებს:

- 1. უწყვეტი პროფესიული მომზადების უფლება გარანტირებული უნდა იყოს როგორც დასაქმებული, ისე უმუშევარი პირებისთვის, მათ შორის, ახალგაზრდა უმუშევრებისთვის. ეს დებულება ვრცელდება თვითდასაქმებულებზეც. 1053 მუხლი ითვალისწინებს უმუშევართა გააქტიურების მხოლოდ იმ ღონისძიებებს, რომლებიც ეხება სწავლებას, 1051 მუხლი კი ეხება ზოგად ზომებსაც. უწყვეტი პროფესიული მომზადების ცნება მოიცავს ზრდასრულთა განათლებას.⁴³**

2019 წელს საქართველოს საგანმანათლებლო სისტემაში შემოიღეს ახალი შესაძლებლობა მოკლევადიანი მომზადება-გადამზადების პროგრამათა სერტიფიცირებისა და დამტკიცებისთვის, რაც მანამდე ხვდებოდა არაფორმალური განათლების ქოლგის ქვეშ. შესაბამისი ცვლილებების თანახმად, ნებისმიერი სამართლებრივი დაწესებულება (როგორიცაა კერძო კომპანია, სასწავლო ცენტრი, ასოციაცია ან საგანმანათლებლო დაწესებულება) უფლებამოსილია, გახდეს პროფესიული განათლების პროვაიდერი და გასცეს სახელმწიფო სერტიფიკატები.

ეს შესაძლებლობა შედარებით მოკლევადიანია ზრდასრული მოსწავლეებისთვის. მოკლევადიანი მომზადება-გადამზადების პროგრამები განსაკუთრებით მიმზიდველია დამსაქმებელთათვის, რომელთაც კვალიფიციური პერსონალის აყვანა სურთ სპეციფიკური დავალებების შესასრულებლად, ასევე, ადამიანებისთვის, რომელთაც სურთ პროფესიული უნარების გაუმჯობესება და სწრაფი კარიერული წინსვლა.

ზემოაღნიშნულ ცვლილებას ფორმალურ საგანმანათლებლო სისტემაში სამი მიზანი აქვს: (1) შრომის ბაზარზე არსებულ საჭიროებათა დაკმაყოფილება შედარებით მოკლე დროში; (2) დამსაქმებელთა ჩართვა პროგრამების განხორციელებაში, რათა გაუმჯობესდეს მათი ხარისხი და რელევანტურობა; და (3) ზრდასრულთა პოპულაციის გააქტიურება შრომის ბაზარზე.

ყველა მოკლევადიანი პროგრამა ტარდება სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების ფორმით და აკმაყოფილებს შემდეგ კრიტერიუმებს: პროგრამის ეფექტურობა, ადამიანური რესურსების ხელმისაწვდომობა და ინსტიტუციური ეფექტიანობა. პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების პროგრამების ელექტრონული სისტემა, რომელიც 2019 წელს შეიმუშავა სსიპ განათლების მართვის საინფორმაციო სისტემამ, ხელს უწყობს პროცესების ელექტრონული ფორმატით წარმართვას.

აღსანიშნავია, რომ სისტემატიზებული სერვისი, ხარისხის უზრუნველყოფის მოქნილი მექანიზმები და სახელმწიფო დაფინანსების შესაძლებლობები წაახალისებს კერძო სექტორის ჩართულობას მოკლევადიანი პროგრამების ჩატარებაში. შედეგად, კერძო სექტორის პროვაიდერთა რაოდენობა ყოველწლიურად იზრდება.

მოკლევადიანი მომზადებისა და გადამზადების პროგრამები ხელმისაწვდომია ყველა დაინტერესებული პირისთვის. მათზე ინფორმაციის მოპოვება შესაძლებელია ელექტრონულ პლატფორმაზე www.vet.emis.ge. პროგრამაზე ჩარიცხვის მსურველ ნებისმიერ პირს შეუძლია, დარეგისტრირდეს აღნიშნულ ვებპორტალზე და გაიაროს შერჩევის პროცედურა, რომელიც განსაზღვრულია თითოეული კონკრეტული პროგრამისთვის. ეს შესაძლოა მოიცავდეს მოტივაციურ ინტერვიუს, წერილობით ტესტებს, პრაქტიკულ გამოცდას და ა.შ. პროგრამები ხელმისაწვდომია ყოველწლიურად. პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების პროგრამათა კონცეფცია შეიმუშავდა მიკროკრედიტების კონცეფციის გათვალისწინებით. კერძოდ, მიკროკრედიტების ჩათვლა შესაძლებელია უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამის მიზნებისთვის, აღიარების ოფიციალური პროცესის საშუალებით.

არსებობს სახელმწიფო დაფინანსების ორი მექანიზმი, კერძოდ: პროფესიული უნარების სააგენტო სრულად ან ნაწილობრივ აფინანსებს კურსებს პრიორიტეტულ სექტორებში, ხოლო დასაქმების ხელშეწყობის სააგენტო ყურადღებას ამახვილებს სამუშაოს მაძიებელთა უნარების გაუმჯობესებაზე. პროფესიული უნარების სააგენტოს დაფინანსების მექანიზმი განსაკუთრებით პროაქტიულია VET-ის უზრუნველყოფაში კერძო სექტორის ჩართვისას. შშმ და სპეციალური საჭიროების მქონე პირებისთვის ხელმისაწვდომია მხარდაჭერის დამატებითი სერვისები (ვესტური ენის თარგმნები, მობილობა-ორიენტაციის სპეციალისტები, ტრანსპორტირება და ა.შ.). მომზადება-გადამზადების პროგრამების უმრავლესობა მორგებულია ზრდასრულთა საჭიროებებზე და სტუდენტებს მოქნილ განრიგს სთავაზობს.

არაფორმალური VET-ის პროვაიდერთა ეკოსისტემა საქართველოში უაღრესად მრავალფეროვანია. არაფორმალურ პროფესიულ პროგრამებს უზრუნველყოფენ კერძო ცენტრები, ასევე, სხვადასხვა VET დაწესებულება, არასამთავრობო ორგანიზაციები და სათემო ცენ-

43. Conclusions XIV-2 (1998), Statement of Interpretation on Article 1053.

ტრები, რომლებსაც სახელმწიფო აქტორები ეხმარებიან (მაგ. ინოვაციებისა და ტექნოლოგიების სააგენტო, მუნიციპალიტეტები და ა.შ.). მხარდაჭერით სარგებლობს დასაქმების საბაზისო უნარების არაფორმალური კურსები (მაგ. საქმიანი კორესპონდენცია, კომუნიკაცია და სოციალური უნარები, საინფორმაციო და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიები და მენარმეობა).

EU Skills4Jobs-ის პროგრამის მეორე ეტაპის ფარგლებში (რომელიც 2020 წელს დაიწყო), კერძო და საჯარო სექტორისა და სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებისთვის გამოიყო 9 გრანტი (ევროკავშირის წვლილი 7 მილიონ ევროს უტოლდება) დასაქმების შესაძლებლობათა გასაუმჯობესებლად, განსაკუთრებით, რეგიონებში. პროექტები მიმართული იქნება იმაზე, რომ მთელი საქართველოს მასშტაბით ადამიანთა მიერ პროფესიული განათლებითა თუ სამეწარმეო ტრენინგებით მიღებული ცოდნა და უნარ-ჩვევები შეესაბამებოდეს შრომის ბაზრის მოთხოვნას, უწყვეტი განათლება კი ხელმისაწვდომი იყოს ყველასთვის, განსაკუთრებით, ახალგაზრდების, ქალებისა და სოციალურად დაუცველი პირებისთვის.

USAID-ის პროგრამა „დამსაქმებლები პროფესიული განათლებისთვის“ ხუთწლიანი ინიციატივაა. მისი მიზანია მოსახლეობის ხელშეწყობა ისეთი უნარ-ჩვევების შეძენაში, რომლებსაც მოითხოვს კერძო სექტორი და რომლებიც აუცილებელია ეკონომიკური ზრდისთვის. კერძო სექტორთან ერთად, ინიციატივა აფინანსებს და ქმნის გადამზადების პროგრამებს, რომლებიც ხელს შეუწყობს უმუშევრობის შემცირებას და ეკონომიკურ ზრდას მთელ ქვეყანაში. პროგრამა წახალისებს მხარდ ინდუსტრიაში მომუშავე კომპანიებს, რომ სისტემატურად მონაწილეობდნენ ინოვაციური უნარების განვითარებაში, ხოლო პროვაიდერებს ეხმარება, რომ მთელი ქვეყნის მასშტაბით განახორციელონ მაღალხარისხიანი სასწავლო პროგრამები, რომლებიც შეესაბამება შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნას. სასწავლო პროგრამები განკუთვნილია საზოგადოების ნაკლებად წარმოდგენილი ჯგუფებისთვის, როგორებიც არიან სოფლად მცხოვრები ადამიანები, ქალები და ეთნიკური უმცირესობები.

არაფორმალური პროგრამების ერთ-ერთი უმსხვილესი არასამთავრობო პროვაიდერია DVV International, რომელიც ბენეფიციარებს სთავაზობს პროფესიულ, სამოქალაქო და კულტურულ განათლებასა და სათემო აქტივობებს. ორგანიზაცია წელიწადში 12,000-ზე მეტ ბენეფიციარს ემსახურება, ზრდასრულთა განათლების 10 ცენტრის საშუალებით. ბენეფიციარები, ძირითადად, არიან მოწყვლადი ჯგუფები (უმუშევრები, უმცირესობები, იძულებით გადაადგილებული პირები).

პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების პროგრამები განკუთვნილია მოსახლეობის კონკრეტული სეგმენტისთვის, რომელსაც სურს ცოდნის/უნარების მოკლე დროში შეძენა ან განახლება, რაც პროგრამებს განსაკუთრებულად მიმზიდველს ხდის ხანგრძლივად უმუშევარი ადამიანებისთვის. როგორც ზემოთ აღინიშნა, მოკლევადიანი მომზადებისა და გადამზადების პროგრამებში ჩარიცხულთა რაოდენობა საქართველოში იზრდება. ასეთი პროგრამების ხელმისაწვდომობასთან ერთად, ხანგრძლივად უმუშევარ პირთა ეფექტიანი რეინტეგრაცია საჭიროებს სპეციფიკური შუალედური სერვისების არსებობასაც, რომლებიც პოტენციურ ბენეფიციარებს ინფორმაციას მიაწვდის ხელმისაწვდომ შესაძლებლობებზე და მოამზადებს განათლების ეტაპზე გადასვლისთვის.

მხარდაჭერის ამგვარ სერვისებს ამჟამად უზრუნველყოფს დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო. იგი ბენეფიციარებს, რომლებიც www.worknet.gov.ge-ის პლატფორმაზე დარეგისტრირებული არიან როგორც უმუშევრები, სთავაზობს მომზადება-გადამზადების პროგრამებს და კარიერის დაგეგმვის ინდივიდუალურ და ჯგუფურ სერვისებს. სერვისები მოიცავს კარიერის დაგეგმვასა და კონსულტაციებს, საბაზისო უნარების პროგრამებს, სტაჟირებას კერძო კომპანიებში, ვაკანსიების თავმოყრას და დასაქმების ფორუმებისა თუ ბაზრების ორგანიზებას.

2. უწყვეტი პროფესიული მომზადების ხელმისაწვდომობასთან დაკავშირებით, უცხო ქვეყნის მოქალაქეებს გარანტირებული უნდა ჰქონდეთ თანასწორი მოპყრობა.

ფაქტების დამდგენი მისიის ფარგლებში დადგინდა, რომ უცხო ქვეყნის მოქალაქეებს შეუძლიათ უფასოდ სწავლა სახელმწიფოს მიერ დაფინანსებულ პროფესიულ საგანმანათლებლო პროგრამაზე, თუ აკმაყოფილებენ პროგრამაში ჩარიცხვის კრიტერიუმებს და ფლობენ სახელმწიფო ენას.

ანალიზი: ქართლის 1053 მუხლის ქრილში, კომიტეტი აფასებს კანონმდებლობას და მის აღსრულებას.

1. რაც შეეხება საქართველოს კანონმდებლობას და მის აღსრულებას:
 - a. უწყვეტი პროფესიული მომზადების უფლება გარანტირებულია დასაქმებული და უმუშევარი პირებისთვის, მათ შორის, ახალგაზრდა უმუშევრებისთვის - რაც **შეესაბამება 1053 მუხლით დადგენილ სტანდარტებს;**

- b. მოქალაქეობის არმქონე პირებს შეუძლიათ უფასოდ სწავლა სახელმწიფოს მიერ დაფინანსებულ VET პროგრამებზე, თუ აკმაყოფილებენ პროგრამაზე ჩარიცხვის მოთხოვნებს და საუბრობენ სახელმწიფო ენაზე - რაც შეესაბამება 1053 მუხლით დადგენილ სტანდარტებს;

დასკვნა: ქართის 1053 მუხლის მიღება მტკიცედ არის რეკომენდებული, რადგან არ გამოვლენილა დაბრკოლებები ამ კუთხით.

გენდერული მენისტრიმინგი: არსებული კანონმდებლობა ითვალისწინებს როგორც ქალების, ისე კაცების ინტერესებსა და საზრუნავს. პრაქტიკაში, შეფასებულ სფეროში არ გამოვლენილა დისკრიმინაცია სქესის ნიშნით.

ქართის 1055 მუხლი - უზრუნველყოფილი შეღავათების სრულად გამოყენება

მესამე ანგარიშში ევროპის სოციალური ქართის მიუღებელ დებულებათა შესახებ, რომელიც 2021 წელს გამოქვეყნდა, სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა დადებითად შეაფასა საქართველოში არსებული მდგომარეობა და განაცხადა, რომ არ არსებობს მნიშვნელოვანი დაბრკოლებები საქართველოს მიერ ქართის 1055 მუხლის მისაღებად. შესაბამისად, მან ხელი-სუფლებას მოუწოდა, გაატაროს თავისი პოლიტიკა ამ მიმართულებით.

1055 მუხლი ითვალისწინებს ურთიერთშემავსებელ ზომებს, რომლებსაც არსებითი მნიშვნელობა აქვს პრაქტიკაში შეღავათების ეფექტიანი ხელმისაწვდომობისთვის. ქვეყანაში არსებული სიტუაციის 1055 მუხლთან შესაბამისობის შეფასებისას, კომიტეტი განსაკუთრებულად ითვალისწინებს ქვემოთ განხილულ ურთიერთშემავსებელ ზომებს.

1. გადასახადებისა თუ მოსაკრებლების შემცირება ან გაუქმება. სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ 1-ლი პუნქტით გათვალისწინებული პროფესიული მომზადება იყოს უსასყიდლო, ან მისი საფასური თანდათანობით შემცირდეს.⁴⁴ ქართის დანართის თანახმად, თანასწორი მოპყრობა უზრუნველყოფილი უნდა იყოს სხვა სახელმწიფოთა მოქალაქეებისთვის, რომლებიც კანონიერად ცხოვრობენ ან რეგულარულად მუშაობენ შესაბამისი მხარე სახელმწიფოს ტერიტორიაზე.⁴⁵

საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 19 სექტემბრის N 244 დადგენილება „პროფესიული განათლების დაფინანსების წესისა და პირობების განსაზღვრისა და პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების განმახორციელებელი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისათვის სახელმწიფოს მიერ დასაფინანსებელი სწავლის საფასურის მაქსიმალური ოდენობის დამტკიცების თაობაზე“⁴⁶ აცხადებს, რომ ყველა სახელმწიფო საგანმანათლებლო დაწესებულება უზრუნველყოფს სახელმწიფო დაფინანსებას საქართველოს მოქალაქეებისთვის. სტუდენტები ფინანსდებიან კერძო VET დაწესებულებებშიც, რომლებიც ახორციელებენ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის ბრძანებით დადგენილ პრიორიტეტულ პროგრამებს, ხოლო ვაუჩერთა მაქსიმალურ ოდენობას განსაზღვრავს სახელმწიფო. დაფინანსება უზრუნველყოფილია უცხო ქვეყნის მოქალაქეებისთვისაც, რომელთაც აქვთ უცხოეთში მცხოვრები თანამემამულის, თავშესაფრის მაძიებლის, ლტოლვილის, ან ჰუმანიტარული სტატუსი, ასევე, არამოქალაქე სტუდენტებისთვის, რომელთაც აქვთ რეზიდენტის სტატუსი საქართველოში, ან რომლებიც იმყოფებიან/იმყოფებოდნენ სახელმწიფო ზრუნვის ქვეშ.

პროფესიული ორიენტაცია და კარიერის დაგეგმვაში მხარდაჭერა, რომელსაც SESA უზრუნველყოფს, უფასოა სააგენტოს სისტემაში რეგისტრირებული ყველა პირისთვის. რეგისტრაცია ერთადერთი წინაპირობაა იმისთვის, რომ პირმა შეძლოს SESA-ს სერვისებით სარგებლობა.

2. ფინანსური დახმარების უზრუნველყოფა შესაბამის შემთხვევებში. ეს ნიშნავს ფინანსური დახმარების უზრუნველყოფას იმ პირებისთვის, რომლებიც სხვაგვარად ვერ შეძლებენ სარგებლობას სტაჟირების პროგრამებით ან მომზადებით.⁴⁷ უფასო ან იაფ მომზადებასთან ერთად, აღნიშნული მოიცავს დახმარებას გრანტებით, სტიპენდიებით, ან სხვა საშუალებებით, საჭიროების შესაბამისად.⁴⁸ ფინანსურ დახმარებასთან დაკავშირებულ ყველა საკითხს მოიცავს ქართის 1055 მუხლი, მათ შორისაა სტიპენდია სასწავლო პროგრამებისთვის, შრომის ბაზრის პოლიტიკის კონტექსტში.⁴⁹ მხარე სახელმწიფოებმა ფინანსური

44 Conclusions 2020, Malta.

45 Conclusions, XVI-2 (2004), United Kingdom.

46 ხელმისაწვდომია აქ: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2021412?publication=26>, ნანახია 2024 წლის 5 სექტემბერს.

47 Conclusions XIII-1 (1993), Türkiye.

48 Conclusions XIII-1 (1993), Türkiye.

49 Conclusions 2016, Italy.

დახმარება უნდა უზრუნველყონ საყოველთაო დახმარების სახით, ან გადახდისუნარიანობის შეფასების საფუძველზე, ანდა დამსახურების მიხედვით.⁵⁰ ნებისმიერ შემთხვევაში, დახმარება, სულ მცირე, ხელმისაწვდომი უნდა იყოს მათთვის, ვისაც ეს სჭირდება, და იყოს ადეკვატური.⁵¹ ის შეიძლება მოიცავდეს სტიპენდიებს, ან სესხებს შეღავათიანი პირობებით.⁵² ამ დებულებასთან შესაბამისობის შეფასებისას, კომიტეტი ასევე ითვალისწინებს ბენეფიციართა რაოდენობას და ფინანსური დახმარების მოცულობას.⁵³

2019 წელს საქართველოს საგანმანათლებლო სისტემაში შემოიღეს ახალი შესაძლებლობა მოკლევადიანი მომზადება-გადამზადების პროგრამების სერტიფიცირებასა და დამტკიცებასთან დაკავშირებით, რაც მანამდე ხვდებოდა არაფორმალური განათლების ქოლგის ქვეშ. შესაბამისი ცვლილებების თანახმად, ნებისმიერი სამართლებრივი დაწესებულება (როგორცაა კერძო კომპანია, სასწავლო ცენტრი, ასოციაცია ან საგანმანათლებლო დაწესებულება) უფლებამოსილია, გახდეს პროფესიული განათლების პროვაიდერი და გასცეს სახელმწიფო სერტიფიკატები.

ეს შესაძლებლობა შედარებით მოკლევადიანია ზრდასრული მოსწავლეებისთვის. მოკლევადიანი მომზადებისა და გადამზადების პროგრამები განსაკუთრებით მიმზიდველია დამსაქმებელთათვის, რომელთაც კვალიფიკური პერსონალის აყვანა სურთ სპეციფიკური დავალებების შესასრულებლად, ასევე, ადამიანებისთვის, რომელთაც სურთ პროფესიული უნარების გაუმჯობესება და სწრაფი კარიერული წინსვლა.

აღსანიშნავია, რომ სისტემატიზებული სერვისი, ხარისხის უზრუნველყოფის მოქნილი მექანიზმები და სახელმწიფო დაფინანსების შესაძლებლობები წაახალისებს კერძო სექტორის ჩართულობას მოკლევადიანი პროგრამების ჩატარებაში.

მოკლევადიანი მომზადებისა და გადამზადების პროგრამები ხელმისაწვდომია ყველა დაინტერესებული პირისთვის. მათზე ინფორმაციის მოპოვება შესაძლებელია ელექტრონულ პლატფორმაზე www.vet.emis.ge. პროგრამაზე ჩარიცხვის მსურველ ნებისმიერ პირს შეუძლია, დარეგისტრირდეს აღნიშნულ ვებპორტალზე და გაიაროს შერჩევის პროცედურა, რომელიც განსაზღვრულია თითოეული კონკრეტული პროგრამისთვის. ეს შესაძლოა მოიცავდეს მოტივაციურ ინტერვიუს, წერილობით ტესტებს, პრაქტიკულ გამოცდას და ა.შ. პროგრამები ხელმისაწვდომია ყოველწლიურად. პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების პროგრამათა კონცეფცია შემუშავდა მიკროკრედიტების კონცეფციის გათვალისწინებით. კერძოდ, მიკროკრედიტების ჩათვლა შესაძლებელია უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამის მიზნებისთვის, აღიარების ოფიციალური პროცესის საშუალებით.

არსებობს სახელმწიფო დაფინანსების ორი მექანიზმი, კერძოდ: პროფესიული უნარების სააგენტო სრულად ან ნაწილობრივ აფინანსებს კურსებს პრიორიტეტულ სექტორებში, ხოლო დასაქმების ხელშეწყობის სააგენტო ყურადღებას ამახვილებს სამუშაოს მაძიებელთა უნარების გაუმჯობესებაზე. პროფესიული უნარების სააგენტოს დაფინანსების მექანიზმი განსაკუთრებით პროაქტიულია VET-ის უზრუნველყოფაში კერძო სექტორის ჩართვისას. შპმ და სპეციალური საჭიროების მქონე პირებისთვის ხელმისაწვდომია მხარდაჭერის დამატებითი სერვისები (ვესტური ენის თარჯიმნები, მობილობა-ორიენტაციის სპეციალისტები, ტრანსპორტირება და ა.შ.). მომზადება-გადამზადების პროგრამების უმრავლესობა მორგებულია ზრდასრულთა საჭიროებებზე და სტუდენტებს მოქნილ განრიგს სთავაზობს.

3. დამსაქმებლის მოთხოვნით დამატებით მომზადებაზე დახარჯული დრო დასაქმებულს უნდა ჩაეთვალოს ჩვეულებრივ სამუშაო საათებში. დამატებითი მომზადება ნიშნავს ნებისმიერი სახის მომზადებას, რომელიც დასაქმებულს ეხმარება ამჟამინდელ თანამდებობასთან დაკავშირებით და მიზნად ისახავს მისი უნარების გაუმჯობესებას. ეს არ მოიცავს წინა მომზადებას. ტერმინი „დასაქმების დროს“ ნიშნავს, რომ მუშაკს შრომითი ურთიერთობა უნდა ჰქონდეს დამატებითი მომზადების მომთხოვნ დამსაქმებელთან.⁵⁴

შრომის კოდექსის 22-ე მუხლი. პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა	„საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის 54-ე მუხლი. მოხელის პროფესიული განვითარება
1. დამსაქმებელი ხელს უწყობს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლებას. 2. ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო	1. მოხელე ვალდებულია, საჯარო სამსახურის მიზნებიდან გამომდინარე, განავითაროს საკუთარი პროფესიული შესაძლებლობები საჯარო სამსახურის მიერ შეთავაზებულ მოხელის პროფესიული

50 Conclusions XIX-1 (2008), Türkiye.

51 Conclusions XIX-1 (2008), Türkiye.

52 Conclusions 2016, Italy, Conclusions XIV-2 (1998), Ireland.

53 Conclusions XIV-2 (1998), Statement of Interpretation on Article 10§1.

54 Conclusions 2020, Türkiye.

შვებულების, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების დასრულების შემდეგ, დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში, დასაქმებული ვალდებულია, უზრუნველყოს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლება, თუ ეს აუცილებელია მის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესასრულებლად და დასაქმებულისთვის არაპროპორციულ ხარჯებს არ წარმოშობს.

3. თუ პროფესიული გადამზადების, კვალიფიკაციის ამაღლების ან სხვა სასწავლო კურსში დასაქმებულის მონაწილეობის თაობაზე გადაწყვეტილებას იღებს დასაქმებული, ამ კურსში დასაქმებულის მონაწილეობა სამუშაო დროში ითვლება და ანაზღაურდება.

განვითარების პროგრამებში მონაწილეობით.

2. მოხელის პროფესიული განვითარების მიზანია მისი პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა და საჯარო დაწესებულების გამართული ფუნქციონირების უზრუნველყოფა.
3. საჯარო დაწესებულება, საჯარო დაწესებულების მიზნებიდან გამომდინარე, უზრუნველყოფს მოხელის პროფესიული განვითარების სავალდებულო პროგრამებში მონაწილეობას და ხელს უწყობს მის საჯარო სამსახურის სისტემის გარეთ არსებულ პროფესიული განვითარების პროგრამებში მონაწილეობას.
4. საჯარო დაწესებულება მოხელის პროფესიული განვითარების საჭიროებას განსაზღვრავს ყოველი წლის დასაწყისში, საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული პროფესიული განვითარების სტანდარტის საფუძველზე, დაწესებულების საჭიროებების ანალიზისა და მოხელეთა შეფასების შედეგების შესაბამისად.
5. მოხელეს უფლება აქვს, დამატებით თავადაც განსაზღვროს მისი პროფესიული განვითარებისათვის აუცილებელი სასწავლო პროგრამის საჭიროება და საჯარო დაწესებულებასთან შეთანხმებით მოითხოვოს შესაბამისი შვებულება ამ კანონით დადგენილი წესით.
6. თუ პროფესიული განვითარების პროგრამის ხანგრძლივობა 3 თვეს აღემატება და ეს პროგრამა საჯარო დაწესებულების მიერ ფინანსდება, მოხელესა და საჯარო დაწესებულებას შორის დადებული ხელშეკრულების საფუძველზე, მოხელეს უფლება არ აქვს, საკუთარი ინიციატივით გათავისუფლდეს სამსახურიდან ამ პროგრამის დასრულებიდან 1 წლის განმავლობაში. ეს წესი არ მოქმედებს იმ შემთხვევაში, თუ მოხელე საჯარო დაწესებულებას აუნაზღაურებს მისი პროფესიული განვითარებისათვის გაწეულ ხარჯებს.
7. მოხელის პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრის წესი, პროფესიული განვითარების სტანდარტი და წესი მტკიცდება საქართველოს მთავრობის დადგენილებით.
8. საჯარო დაწესებულება მოხელეთა პროფესიული განვითარების საჭიროებების შესახებ ანგარიშს ასახავს საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის ერთიან ელექტრონულ სისტემაში, ამ მუხლის მე-7 პუნქტში აღნიშნული დადგენილების შინაარსის გათვალისწინებით.

4. სტაჟირების პროგრამებისა და მომზადების სხვა შესაძლებლობების ეფექტიანობის უზრუნველყოფა ახალგაზრდა მუშაკებისთვის, ადეკვატური ზედამხედველობის მეშვეობით, ასევე, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებთან კონსულტაციის საფუძველზე, და ზოგადად, ახალგაზრდა მუშაკთა ადეკვატურად დაცვა.⁵⁵ მხარე სახელმწიფოებმა უნდა შეაფასონ პროფესიული მომზადების პროგრამები ახალგაზრდა მუშაკებისთვის, სტაჟირების პროგრამების ჩათვლით.⁵⁶ კერძოდ, აუცილებელია დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციების ჩართულობა მომზადების სქემათა ეფექტიანობაზე მონიტორინგში.⁵⁷

ამ საკითხზე ინფორმაცია არ არის ხელმისაწვდომი.

ანალიზი: ქარტიის 10§5 მუხლთან დაკავშირებით, კომიტეტი აფასებს კანონმდებლობას და მის აღსრულებას.

1. რაც შეეხება საქართველოს კანონმდებლობას და მის აღსრულებას:
- c. ყველა სახელმწიფო საგანმანათლებლო დაწესებულება უზრუნველყოფს სახელმწიფო დაფინანსებას საქართველოს მოქალაქეებისთვის. სტუდენტები ფინანსდებიან კერძო VET დაწესებულებებშიც - რაც შეესაბამება ქარტიის 10§5 მუხლით დადგენილ სტანდარტებს;
 - d. შრომის კოდექსის 22(3) მუხლის თანახმად, „თუ პროფესიული გადამზადების, კვალიფიკაციის ამაღლების ან სხვა სასწავლო კურსში დასაქმებულის მონაწილეობის თაობაზე გადაწყვეტილებას იღებს დამსაქმებელი, ამ კურსში დასაქმებულის მონაწილეობა სამუშაო დროში ითვლება და ანაზღაურდება“ - რაც შეესაბამება ქარტიის 10§5 მუხლით დადგენილ სტანდარტებს.

დასკვნა: ქარტიის 10§5 მუხლის მიღება მტკიცედ არის რეკომენდებული, რადგან არ გამოვლენილა დაბრკოლებები ამ კუთხით.

გენდერული მეინსტრიმინგი: არსებული კანონმდებლობა ითვალისწინებს როგორც ქალების, ისე კაცების ინტერესებსა და საზრუნავს. პრაქტიკაში, შეფასებულ სფეროში არ გამოვლენილა დისკრიმინაცია სქესის ნიშნით.

ქარტიის 15§1 მუხლი – შშმ პირთა პროფესიული მომზადება

მესამე ანგარიშში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებათა შესახებ, რომელიც 2021 წელს გამოქვეყნდა, სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა დადებითად შეაფასა საქართველოში არსებული მდგომარეობა და განაცხადა, რომ არ არსებობს მნიშვნელოვანი დაბრკოლებები საქართველოს მიერ ქარტიის 15§1 მუხლის მისაღებად. შესაბამისად, მან ხელი-სუფლებას მოუწოდა, გაატაროს თავისი პოლიტიკა ამ მიმართულებით.

15§1 მუხლის თანახმად, ყველა შშმ პირს, მათი ასაკის, ასევე, შეზღუდული შესაძლებლობის ბუნებისა და წარმომავლობის მიუხედავად, უფლება აქვს, პროფესიული ორიენტაცია, განათლება და მომზადება მიიღოს ზოგადი სქემის ფარგლებში, ხოლო თუ ეს შეუძლებელია, სპეციალიზებული საჯარო ან კერძო ორგანოების მეშვეობით. ქარტიის მე-10 მუხლის მსგავსად, მე-15 მუხლით გათვალისწინებული პროფესიული მომზადება მოიცავს უმაღლესი განათლების ყველა ფორმას, მათ შორის, საუნივერსიტეტო განათლებას.⁵⁸ ქვეყანაში არსებული სიტუაციის 15§1 მუხლთან შესაბამისობის შეფასებისას, კომიტეტი განსაკუთრებულად ითვალისწინებს ქვემოთ განხილულ სამ ასპექტს: დისკრიმინაციის ამკრძალავი კანონმდებლობის არსებობა; ზომები, რომლებიც ხელს უწყობს ინკლუზიურობასა და ხარისხს განათლებაში; და განათლებაზე წვდომის ეფექტიანობა.

1. დისკრიმინაციის ამკრძალავი კანონმდებლობის არსებობა. ასეთი კანონმდებლობა, სულ მცირე, უნდა ითხოვდეს დამაჯერებელ დასაბუთებას სპეციალური ან სეგრეგირებული საგანმანათლებლო სისტემების შემთხვევაში და უზრუნველყოფდეს დაცვის ეფექტიან საშუალებებს მათთვის, ვინც მიიჩნევა, რომ უკანონოდ გამოირიცხა ან გამოიყო, ან სხვაგვარად ეთქვა უარი განათლების უფლების რეალიზებაზე.⁵⁹ კანონმდებლობა შეიძლება მოიცავდეს ზოგად ანტიდისკრიმინაციულ კანონმდებლობას, სპეციფიკურ კანონმდებლობას განათლების შესახებ, ან ამ ორის კომბინაციას. ქარტიის 15§1 მუხლის თანახმად, სახელმწიფოები ვალდებული არიან, შშმ პირებისთვის უზრუნველყონ განათლება, პროფესიულ ორიენტა-

55 Conclusions 2020, Türkiye.

56 Conclusions 2020, Lithuania.

57 Conclusions XIV-2 (1998), United Kingdom.

58 Digest..., გვ. 135.

59 Conclusions 2007, Statement of Interpretation on Article 15§1.

ციასა და მომზადებასთან ერთად, განათლების სისტემის რომელიმე სფეროში - ანუ ძირითად ან სპეციალურ საგანმანათლებლო დაწესებულებებში. პრიორიტეტი უნდა მიენიჭოს განათლების მიღებას ძირითად საგანმანათლებლო დაწესებულებებში.⁶⁰

განათლების სექტორში დისკრიმინაციისგან დაცვა გარანტირებულია „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით. ამ კანონის მიზანია, აღმოფხვრას დისკრიმინაციის ყველა ფორმა და ყველა თანასწორად სარგებლობდეს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით, სხვადასხვა დაცული ნიშნის, მათ შორის, ჯანმრთელობის მდგომარეობისა და შეზღუდული შესაძლებლობის მიუხედავად (მუხლი 1). კანონი ერთმანეთისგან განარჩევს პირდაპირ და ირიბ დისკრიმინაციას და განსაზღვრავს მრავლობითი დისკრიმინაციის კონცეფციას. კანონის თანახმად, საქართველოს სახალხო დამცველი და სასამართლო ის სამართლებრივი მექანიზმებია, რომლებიც იცავს თანასწორობის უფლებას.

შრომის კოდექსის მე-4 მუხლი - შრომითი დისკრიმინაციის ცნება

1. ამ კანონის მიზნებისთვის, დისკრიმინაცია არის განზრახ ან გაუფრთხილებლობით პირის განსხვავება ან გამორიცხვა ან მისთვის უპირატესობის მინიჭება რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი (მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი) კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.

შრომის კოდექსის მე-5 მუხლი - დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლები

აკრძალულია დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობასა და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში (მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე), დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში. დისკრიმინაციის აკრძალვა, მათ შორის, ვრცელდება:

ბ) პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამადლების, პროფესიული მომზადებისა და პროფესიული გადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით) ხელმისაწვდომობაზე.

შრომის კოდექსის მე-9 მუხლი - გონივრული მისადაგება

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის, კერძოდ, გონივრული მისადაგების პრინციპის დაცვის მიზნით, დამსაქმებელი ვალდებულია, საჭიროების შემთხვევაში განახორციელოს შესაბამისი ღონისძიებები, რათა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს ჰქონდეს თანაბარი შესაძლებლობა დასაქმების, კარიერული წინსვლის, კვალიფიკაციის ამადლების, პროფესიული მომზადებისა და პროფესიული გადამზადების ხელმისაწვდომობისთვის, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ასეთი ღონისძიება დამსაქმებელს არაპროპორციულ ტვირთს აკისრებს. ეს ტვირთი არაპროპორციულად არ მიიჩნევა, თუ კონკრეტულ ღონისძიებასთან დაკავშირებით მოქმედებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სახელმწიფო მხარდაჭერის პროგრამები, შეღავათები ან/და სხვა ალტერნატიული საშუალებები.

2. **ზომები, რომლებიც მიზნად ისახავს განათლების სფეროში ინკლუზიისა და თანასწორობის ხელშეწყობას. მხარე სახელმწიფოებმა ხელშეასახები პროგრესი უნდა აჩვენონ ინკლუზიური და ადაპტირებული საგანმანათლებლო სისტემების მოწყობაში.⁶¹ ინკლუზიური განათლება ნიშნავს მხარდაჭერისა და გონივრული მისადაგების უზრუნველყოფას, რისი მოლოდინის უფლებაც აქვთ შშმ პირებს სკოლებზე ეფექტიანი წვდომისათვის.⁶² ამგვარი გონივრული მისადაგება უკავშირდება ინდივიდს და ხელს უწყობს ფაქტობრივ უთანასწორობათა აღმოფხვრას.⁶³ სათანადო გონივრული მისადაგება შეიძლება მოიცავდეს შემდეგ საკითხებს: საკლასო ოთახისა და მისი მდებარეობის ადაპტირება; სხვადასხვა ფორმის საკომუნიკაციო და საგანმანათლებლო მასალების უზრუნველყოფა; ადამიანური ან დამხმარე ტექნოლოგიების გამოყენება სწავლისა ან შეფასებისას; ასევე, არამატერიალური კორექტივების უზრუნველყოფა, როგორიცაა მეტი დროის მიცემა სტუდენტისთვის, ფონური ხმაურის შემცირება, მგრძნობელობა სენსორული გადატვირთვის**

60 Conclusions, XVI-2 (2004), United Kingdom.

61 Conclusions XIV-2 (1998), Statement of Interpretation on Article 1051.

62 Conclusions 2020, Andorra.

63 Conclusions 2020, Andorra.

მიმართ, შეფასების ალტერნატიული მეთოდების გამოყენება, ან კურიკულუმის ელემენტის ჩანაცვლება ალტერნატიული ელემენტით.⁶⁴ სკოლაში დახმარება განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი საშუალებაა იმისთვის, რომ აუტისტური სპექტრის აშლილობის მქონე ბავშვებმა და მოზარდებმა შეძლონ სწავლის გაგრძელება ძირითად სკოლებში.

გაეროს კონვენცია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ საქართველოს რატიფიცირებული აქვს 2014 წელს.

2023 წლის 14 სექტემბერს გაეროს ექსპერტმა დადებითად შეაფასა საქართველოს პროგრესი შშმ პირთათვის ინკლუზიური და უფლებებზე დაფუძნებული გარემოს შექმნაში და სახელმწიფოს მოუწოდა პოლიტიკის პრაქტიკული განხორციელებისკენ.

„გასულ წლებში საქართველოში უპრეცედენტოდ სწრაფად გატარდა საკანონმდებლო და პოლიტიკის რეფორმები, რომლებიც ითვალისწინებს ქვეყნის მიერ 2014 წელს რატიფიცირებული შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების კონვენციის უფლებრივ სტანდარტთა დანერგვას ქვეყანაში“, - განაცხადა გერარდ ქუინმა, გაეროს სპეციალურმა მომხსენებელმა შშმ პირთა უფლებების საკითხებში, საქართველოში ათდღიანი ოფიციალური ვიზიტის დასასრულს.

„განსაკუთრებით აღსანიშნავია 2020 წელს მიღებული კანონი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ, რომელიც, პრაქტიკული განხორციელების პირობებში, მნიშვნელოვანი წინგადადგმული ნაბიჯია კონკრეტულ ცვლილებათა მისაღწევად“, - განაცხადა ქუინმა.

„შეინიშნება გულწრფელი მზაობა, რომ დავიწყებას მიეცეს მოძველებული სამედიცინო მიდგომა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიმართ, რომელიც ეფუძნება ქმედუნარობასა და პატერნალისტურ დამოკიდებულებებს“, - აღნიშნა ექსპერტმა. „ხორციელდება რიგი ღონისძიებები ამ მიდგომათა ჩასანაცვლებლად ინკლუზიური საზოგადოების განვითარებისთვის აუცილებელი ფუნდამენტური ღირებულებებით, რომლებიც აღიარებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანთა თანაბარ შესაძლებლობას, გახდნენ აქტიური მოქალაქეები“, - დასძინა მან.⁶⁵

„ბოლო პერიოდის საკანონმდებლო რეფორმებს სწორი გეზი აქვთ, თუმცა მათი განხორციელება ჯერ კიდევ პრობლემური საკითხია. გასაკეთებელი კვლავაც ბევრია, მაგალითად, ისეთი კუთხით, როგორიცაა ფიზიკურ და ციფრულ გარემოზე ხელმისაწვდომობა, შრომის ბაზარზე მონაწილეობა და ეკონომიკური გაძლიერება, განათლების, მენტალური ჯანმრთელობის, უფლებაუნარიანობისა და სასამართლოზე ხელმისაწვდომობის გაუმჯობესება“, - განაცხადა ექსპერტმა.⁶⁶

მე-9 სპეციალურ ანგარიშში თანასწორობის შესახებ, რომელიც 2024 წლის 22 აპრილს გამოქვეყნდა, საქართველოს სახალხო დამცველმა აღნიშნა, რომ ბოლო წლებში გატარებული რამდენიმე პოზიტიური საკანონმდებლო ცვლილების მიუხედავად, შშმ ბავშვთა ინდივიდუალურ საჭიროებებზე მორგებული ინკლუზიური განათლების უზრუნველყოფა გამოწვევად რჩება.⁶⁷ სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე ბავშვების შემთხვევაში, ფიზიკური გარემოს ადეკვატურად უზრუნველყოფის თვალსაზრისით, გამოწვევად რჩება სკოლების მოწყობა „უნივერსალური დიზაინის“ სისტემით განსაზღვრულ მოთხოვნათა შესაბამისად. ცალკეულ შემთხვევებში, ბავშვების მინიმალური საჭიროებები ძირითადად დაკმაყოფილებულია, მაგრამ ეს არანაირად არ შეესაბამება მისაწვდომი გარემოს მოთხოვნებს.⁶⁸ ეს მნიშვნელოვნად აფერხებს განათლების უფლების სრულყოფილად რეალიზებას, რაც, ბავშვის უფლებების დაცვის მიმართულებით, ავტონომიურად, ერთ-ერთი მთავარი გამოწვევაა ქვეყანაში.

ფიზიკური გარემოს მისაწვდომობის პრობლემასთან ერთად, სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე ბავშვებთან მიმართებით, ასევე გასათვალისწინებელია სკოლის პერსონალის სათანადო ინფორმაციით აღჭურვის არადაკმაყოფილებელი დონე, რომელიც მოსწავლეების მიმართ ხშირად დისკრიმინაციულია. ზოგიერთ შემთხვევაში, მშობლებს თავად უწევთ სკოლის პერსონალისა და მასწავლებლებისათვის ბავშვის შესახებ დეტალური ინფორმაციის მიწოდება. ხშირად კი ამ პროცესებში არ არის ჩართული სპეციალური მასწავლებელი ან/და ფსიქოლოგი, რომელიც პროცესების სწორად და ჯანსა-

64 European Action of the Disabled (AEH) v. France, Complaint No. 81/2012, 2013 წლის 11 სექტემბრის გადაწყვეტილება საჩივრის საფუძვლიანობის შესახებ, §85.

65 იხილეთ მეტი: <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2023/09/georgia-un-expert-hails-policy-progress-disability-rights-urges-practical>, ნანახია 2024 წლის 5 სექტემბერს.

66 Ibid.

67 ანგარიში ხელმისაწვდომია აქ: <https://ombudsman.ge/res/docs/2024042216453446268.pdf> გვ. 7, ნანახია 2024 წლის 5 სექტემბერს.

68 საქმე No. 12572/22, შეისწავლა სახალხო დამცველმა, აღწერილია სახალხო დამცველის მე-9 სპეციალურ ანგარიშში თანასწორობის შესახებ, გვ. 7.

დად განვითარებისათვის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია. მსგავს შემთხვევებში, სკოლამ უნდა უზრუნველყოს ბავშვის უფლებების ადვოკატირება ფიზიკური გარემოს მისაწვდომობის უზრუნველსაყოფად და შესაბამისი ღონისძიებების დაგეგმვა პასუხისმგებელ უწყებებთან აქტიური თანამშრომლობის გზით, რათა მოსწავლეებს თანაბრად მიუწვდებოდეთ ხელი განათლებაზე.⁶⁹

ამავდროულად, სიტუაციის გაუმჯობესების მიზნით, განხორციელდა რამდენიმე ინიციატივა. სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებისა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე სტუდენტთა სასწავლო პროცესის წასახალისებლად, პროფესიული მომზადების სფეროში ხელმისაწვდომია სხვადასხვა ტიპის სერვისი. ინკლუზიური პროფესიული განათლების სპეციალისტები და სასწავლო პროცესის ასისტენტები უზრუნველყოფენ ხარისხიან ინკლუზიურ განათლებაზე წვდომას VET კოლეჯებში. სტუდენტებს შეუძლიათ, ისწავლონ ინდივიდუალური სასწავლო გეგმებით. ინდივიდუალური საჭიროებების შესაბამისად, VET დაწესებულებები სტუდენტებს სთავაზობენ სერვისპროვაიდერებს, როგორებიც არიან ჟესტური ენის თარჯიმნები, პერსონალური ასისტენტები და მობილობის ასისტენტები. ამასთან, კოლეჯები სპეციალური საჭიროებისა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე სტუდენტებს უზრუნველყოფენ ტრანსპორტით, საჭიროების შესაბამისად. დამატებითი სერვისების საჭიროებას განსაზღვრავს მულტიდისციპლინური გუნდი, პროფესიული განათლებით დაინტერესებული პირის საგანმანათლებლო საჭიროებათა შეფასებისას.

2005 წლის შემდეგ, განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრომ დაიწყო ინკლუზიური განათლების შემუშავება ზოგადი განათლების დონეზე. „**ზოგადი განათლებისა და ეროვნული სასწავლო გეგმის**“ შესახებ კანონი აღიარებს განათლების ინდივიდუალურ და ალტერნატიულ ფორმებს. მისაწვდომი და ხარისხიანი განათლებისთვის, დამატებითი სერვისები შემუშავდა სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეებისთვის, რომლებიც საჯარო სკოლებში სწავლობენ.

საქართველოში მოსწავლის სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროება დგინდება მულტიდისციპლინური გუნდის შეფასებისა და დასკვნის საფუძველზე, რომელიც შედგება 50 წევრისგან და მუშაობს მთელი ქვეყნის მასშტაბით. გუნდის წევრები არიან სხვადასხვა სფეროს სპეციალისტები (ფსიქოლოგები, სპეციალური მასწავლებლები, ოკუპაციური თერაპევტები და ფსიქიატრები), რომელთა ფუნქციაა სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების განსაზღვრა სტანდარტიზებული ტესტების შესაბამისად, ასევე, სკოლებისთვის რეკომენდაციების შემუშავება სწავლისა და სწავლების შესახებ.

დამტკიცდა ინკლუზიური განათლების დანერგვის, შემუშავებისა და მონიტორინგის პროცედურები და შემუშავდა სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეთა იდენტიფიცირების მექანიზმი. ის არეგულირებს ინკლუზიური განათლების მიმდინარეობას სკოლაში და მოსწავლის სპეციალური საჭიროების სტატუსის დადგენას მულტიდისციპლინური გუნდის მიერ. განისაზღვრენ დამატებითი სპეციალისტებიც, რომლებმაც უნდა იმუშაონ სპეციალური საჭიროებების მქონე მოსწავლეებთან - ფსიქოლოგები, ოკუპაციური თერაპევტები, მეტყველების თერაპევტები, ჟესტური ენის თარჯიმნები, ჟესტური ენის სპეციალისტები, ორიენტაციისა და მობილობის სპეციალისტები და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის ასისტენტები.

სამინისტრო შეიმუშავებს სხვადასხვა დამატებით რესურსს, სახელმძღვანელოსა და გაიდლაინს, რომლებიც მიზნად ისახავს სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე სტუდენტთა განათლების ხელშეწყობას და განკუთვნილია სპეციალისტების, მასწავლებლებისა და მშობლებისთვის. ეროვნული სასწავლო გეგმის ნაწილია ალტერნატიული სასწავლო გეგმა. თუ სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე სტუდენტი ვერ დაძლევა ეროვნულ სასწავლო გეგმაში მითითებულ რომელიმე საგანს, გამოიყენება ალტერნატიული სასწავლო გეგმა. კერძოდ, ეს არის დოკუმენტი, რომელიც მოიცავს და ადგენს საგნების სტანდარტებს, სასწავლო რეკომენდაციებს, მიღწევის საშუალებებს, ფუნქციურ უნარებსა და ცოდნის შეძენის გზებს. ალტერნატიული კურიკულუმის თანახმად, თითოეული საგანი ისწავლება სხვადასხვა სასწავლო სტრატეგიის გამოყენებით და სტუდენტები იღებენ ფუნქციურ და აკადემიურ ცოდნას. ეროვნული სასწავლო გეგმის ნაწილია: ალტერნატიული სასწავლო გეგმა იმ სტუდენტებისთვის, რომელთაც აქვთ მწვავედ გამოხატული, მრავლობითი ფსიქიკური ანდა აუტისტური სპექტრის აშლილობა; სენსორული სასწავლო გეგმა მოსწავლეებისთვის, რომელთაც აქვთ ფსიქიკური და ფსიქოლოგიური განვითარების მწვავედ გამოხატული, მრავლობითი დარღვევა; სასწავლო გეგმა მხედველობის დარღვევის მქონე მოსწავლეებისთვის; და მობილობა-ორიენტაციის სტანდარტი. ამას გარდა, დაწყებით დონეზე მოქმედებს ქართული ჟესტური ენის სწავლების სტანდარტი და დაწვეისა და დაჩქარებული სწავლების კურიკულუმი განათლების მიღების მეორე შესაძლებლობისთვის. სახელმძღვანელოები ბრაილის შრიფტით იბეჭდება მხედველობის დარღვევების მქონე მოსწავლეებისთვის; მზადდება მათი აუდიოვერსიებიც. სამი-

69. Ibid, გვ. 78-18.

ნისტრო იძენს ტექნიკურ აღჭურვილობას, რათა მხარი დაუჭიროს მხედველობის დარღვევის მქონე მოსწავლეთა განათლებას. ხორციელდება ინფრასტრუქტურული პროექტები და გრძელდება საგანმანათლებლო დაწესებულებათა ადაპტირება. სპეციალური საჭიროების მქონე მოსწავლეები უზრუნველყოფილი არიან სატრანსპორტო მომსახურებით.

განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრომ შექმნა ელექტრონული მხარდაჭერის ინსტრუმენტი ქართული ბრაილის შრიფტისთვის, რათა ხელი შეუწყოს უსინათლო მოსწავლეთა და სტუდენტთა განათლებას. ბრაილის მხარდაჭერის ელექტრონული ინსტრუმენტი ჩართულია ღია წყაროში - liblui-ის უფასო პროგრამაში, რომელიც ინტეგრირებულია სხვადასხვა ეკრანის წამკითხველში (მაგ: NVDA, JAWS და სხვა). შედეგად, უსინათლო ადამიანებს შეუძლიათ კომპიუტერის ეკრანზე გამოტანილი ინფორმაციის წაკითხვა, ელექტრონული ბრაილის დისპლეის გამოყენებით. ასევე შესაძლებელია ტექსტის აკრეფა ბრაილის კლავიატურით, რომელიც უსინათლო ადამიანებს აძლევს კომპიუტერის სრულფასოვნად გამოყენების საშუალებას, როგორც სწავლის პროცესში, ისე სამუშაო გარემოში და ყოველდღიურ ცხოვრებაში.

ინკლუზიური განათლების მხარდასაჭერად, სსიპ მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ცენტრი (TPDC) შეიმუშავებს სხვადასხვა სასწავლო მოდულს, რომელთა მიზანია სკოლის ადმინისტრაციის, სპეციალური მასწავლებლების, პედაგოგებისა და მშობლების გაძლიერება ინკლუზიური განათლების სფეროში.

სსიპ - განათლებისა და მეცნიერების ინფრასტრუქტურის განვითარების სააგენტო (ESIDA) ახორციელებს საგანმანათლებლო შენობათა სამშენებლო და სარეაბილიტაციო სამუშაოებს და ამ პროცესში ითვალისწინებს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტროსთან შეთანხმებულ პრიორიტეტებს. მშენებლობისა და რეაბილიტაციის პროცესს არეგულირებს საქართველოს მთავრობის 2020 წლის 4 დეკემბრის N 734 დადგენილებით დამტკიცებული მისაწვდომობის ეროვნული სტანდარტები და საქართველოს მთავრობის 2016 წლის 28 იანვრის დადგენილება N 41 ტექნიკური რეგლამენტის „შენობა-ნაგებობის უსაფრთხოების წესების“ დამტკიცების თაობაზე. ამრიგად, საგანმანათლებლო დაწესებულებათა რეაბილიტაცია და მშენებლობა წარიმართება ამ რეგულაციის მოთხოვნათა მიხედვით. შედეგად, ახალაშენებული საგანმანათლებლო დაწესებულებები (სკოლები, კოლეჯები) სრულად ადაპტირდა, აღიჭურვა და მოერგო შშმ პირებს. რაც შეეხება ნაწილობრივ ადაპტირებულ სკოლებს, უნდა აღინიშნოს, რომ თუ ადაპტირებული გარემოს მოწყობა საფრთხეს უქმნის საგანმანათლებლო დაწესებულების არსებულ შენობას, ეს ტექნიკური რეგულაცია გათვალისწინებულია შეძლებისდაგვარად, შენობის ტექნიკური შესაძლებლობების ფარგლებში.

საქართველოს რეგიონებში სკოლების მიერ წარმოდგენილი ინფორმაციის საფუძველზე, 2023 წლის იანვრის მდგომარეობით, 443 საჯარო სკოლის შენობა სრულად ადაპტირებულია, 1551 სკოლის შენობა - ნაწილობრივ, ხოლო 200 სკოლის შემთხვევაში მიმდინარეობს მშენებლობისა და რეაბილიტაციის საჭირო პროცედურები.

ზოგადი განათლების ხელშესაწყობად, ESIDA ახორციელებს სხვადასხვა პროგრამას, რომელთა ფარგლებშიც ბენეფიციარები, გენდერის, ეთნიკური წარმომავლობის, რელიგიის, შეზღუდული შესაძლებლობისა და საცხოვრებელი ადგილის მიუხედავად, უზრუნველყოფილი არიან აუცილებელი აღჭურვილობით, მათი საჭიროებების გათვალისწინებით, კერძოდ:

„მოსწავლეებისა და მასწავლებლების სახელმძღვანელოებით უზრუნველყოფის“ პროგრამის ფარგლებში:

1. I-XII კლასის მოსწავლეებს უზრუნველყოფენ სასკოლო სახელმძღვანელოებით.
2. უსინათლო და მცირედმხედველ მოსწავლეებს უზრუნველყოფენ ბრაილის და რელიეფური შრიფტით დაბეჭდილი სახელმძღვანელოებით, თანამედროვე დამხმარე მოწყობილობებთან ერთად (პორტატიული ვიდეოგამადიდებლები, მექანიკური ბრაილი, სკანერები ოპტიკური ამოცნობის ქართული პროგრამით (OCR), ტაქტილური სახატავი დაფები, ბრაილის ჩამწერები), რომლებიც შექმნილია უსინათლო და მცირედმხედველი მოსწავლეებისთვის.

„საჯარო სკოლის მოსწავლეთა ტრანსპორტით უზრუნველყოფის“ პროგრამის ფარგლებში, ESIDA უზრუნველყოფს საჯარო სკოლის მოსწავლეთა ტრანსპორტირებას თბილისში: მათ გენდერის, ეთნიკური წარმომავლობისა ან რელიგიის მიუხედავად შეუძლიათ სატრანსპორტო მომსახურებით სარგებლობა, საჭიროების შემთხვევაში. აღსანიშნავია, რომ თბილისში სპეციალური საჭიროებისა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვებს სერვისი ცალ-ცალკე მიეწოდებათ, სხვადასხვა გარემოების გათვალისწინებით. კერძოდ: საჭიროების შემთხვევაში, ეტლით მოსარგებლე ბავშვებს უზრუნველყოფენ ადაპტირებული ტრანსპორტით. ამასთან, შშმ მოსწავლეთა გადაყვანისას, სატრანსპორტო საშუალებაში იმყოფება სპეციალური თანმხლები პირი.

იმისათვის, რომ ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებმა უზრუნველყონ სათანადო საგანმანათლებლო გარემო და სწავლა-სწავლების პროცესი სპეციალური საჭიროების მქონე მოსწავლეებისთვის, 2019 წლიდან განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო ითხოვს სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირველი კლასის მოსწავლეთა რეგისტრაციას. შედეგად, მულტიდისციპლინურ გუნდს აქვს დარეგისტრირებულ პირველკლასელთა შეფასებისა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების იდენტიფიცირების შესაძლებლობა. პროცედურა სკოლებს საშუალებას აძლევს, ახალი აკადემიური წლის დაწყებამდე მიიღონ ინფორმაცია მომავალ პირველკლასელთა საგანმანათლებლო საჭიროებებზე. ასეთი ინფორმაცია ერთგვარი ინსტრუმენტი დასადგენად, თუ რა არის საჭირო საგანმანათლებლო პროცესის მოსწავლეთა საჭიროებებზე მოსარგებად.

საგანმანათლებლო სისტემის ხარისხისა და ინკლუზიურობის განსამტკიცებლად, 2021 წლიდან სამინისტრო, ნორვეგიის მთავრობასა და გაეროს ბავშვთა ფონდთან თანამშრომლობით, ახორციელებს სამწლიან პროგრამას, სახელწოდებით „არცერთი ბავშვი განათლების გარეშე“. პროგრამის ფარგლებში, დაინტერესებულ მხარეთა და უცხოელ და ქართველ ექსპერტთა ჩართულობით, შემუშავდა ინკლუზიური განათლების მხარდაჭერის ახალი მოდელი, რომელიც მოიცავს სხვადასხვა პასუხისმგებლობისა და სერვისის მობილიზებას ერთ სივრცეში. ეს მნიშვნელოვნად შეუწყობს ხელს არსებული რესურსების კოორდინირებულად მართვას, მათ ეფექტიან გამოყენებას და საჭირო კომპეტენციათა განმტკიცებას. ამას გარდა, ახალი სისტემით ხერხდება სკოლების რესურსების განმტკიცება, საჯარო სკოლების საკონსულტაციო და გარდამავალი კომპონენტების გაუმჯობესება, ეფექტიანი ოპერაციული გუნდების ფორმირება და ახალი მხარდამჭერი სერვისების შემუშავება, იდენტიფიცირებულ საჭიროებათა მიხედვით. ახალი სისტემა ითვალისწინებს თანმიმდევრულ, მრავალდონიან საგანმანათლებლო მხარდაჭერას, რომელიც მორგებულია თითოეული ბავშვის ინდივიდუალურ საჭიროებებსა და შესაძლებლობებზე და აუმჯობესებს ინკლუზიური საგანმანათლებლო პრაქტიკების ხარისხს სასწავლო გარემოში. 2023 წლის ნოემბერში, „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონში შევიდა ცვლილება, რომელიც, ნორვეგიის საუკეთესო პრაქტიკაზე დაყრდნობით, ქმნის საფუძველს საგანმანათლებლო დაწესებულების მანდატურის სამსახურში ახალი სისტემის დანერგვისათვის, ინკლუზიური განათლების მხარდასაჭერად. ახალი მოდელი ძალაში შევა 2024 წლის 1 ივნისიდან, მანამდე კი მანდატურის სამსახურში მიმდინარეობს ინკლუზიური და სპეციალური განათლების მხარდაჭერის ცენტრის შექმნის პროცესი. ცენტრი კოორდინაციას გაუწევს სპეციალურ საგანმანათლებლო საჭიროებათა იდენტიფიცირებას, საკონსულტაციო სერვისებს, მხარდაჭერის პროცესებს გარდამავალ პერიოდში და ა.შ.

სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებისა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მოსწავლეთა სასწავლო პროცესის მხარდასაჭერად, პროფესიული მომზადების სფეროში ხელმისაწვდომია სხვადასხვა ტიპის სერვისი. ინკლუზიური პროფესიული განათლების სპეციალისტები და სწავლის პროცესის ასისტენტები უზრუნველყოფენ ხარისხიან ინკლუზიურ განათლებაზე წვდომას VET კოლეჯებში. სტუდენტებს შეუძლიათ, ისწავლონ ინდივიდუალური სასწავლო გეგმებით. ინდივიდუალური საჭიროებების შესაბამისად, VET დაწესებულებები სთავაზობენ სერვისპროვაიდერებს, როგორებიც არიან ჟესტური ენის თარჯიმნები, პერსონალური ასისტენტები და მობილობის ასისტენტები. ამასთან, კოლეჯები სპეციალური საჭიროებების მქონე და შშმ სტუდენტებს უზრუნველყოფენ ტრანსპორტით, საჭიროების შესაბამისად. დამატებითი სერვისების საჭიროებას განსაზღვრავს მულტიდისციპლინური გუნდი, პროფესიული განათლებით დაინტერესებული პირის საგანმანათლებლო საჭიროებათა შეფასებისას.

გასულ წელს შემუშავდა უწყვეტი პროფესიული განვითარების მოდელი ინკლუზიური განათლების სფეროში დასაქმებულ პირთათვის. მისი მიზანია ინკლუზიური პროფესიული განათლების გუნდის წევრთა უწყვეტი პროფესიული განვითარება, რაც საფუძველს შექმნის ხარისხიანი ინკლუზიური განათლებისთვის. მოდელი ეფუძნება როგორც კარგ საერთაშორისო პრაქტიკას, ისე ადგილობრივ გამოცდილებას. კონცეფცია მოიცავს ცვლილებებს სისტემაში, ინკლუზიური პროფესიული განათლების მხარდამჭერ სისტემებს, და შესაძლებლობებს გუნდის უწყვეტი განვითარებისა თუ კარიერული წინსვლისთვის.

ცოტა ხნის წინათ შეიქმნა პროფესიული განათლების მასწავლებელთა ინკლუზიისა და გენდერული მეინსტრიმინგის სტანდარტები, რომლებიც შემუშავებულ სტანდარტთა ნაწილია და აყალიბებს მასწავლებლის საქმიანობის ძირითად მარეგულირებელ ჩარჩოს. ამასთან, ზემოაღნიშნულ სტანდარტთა საფუძველზე, ინკლუზიისა და გენდერული მეინსტრიმინგის მოდული მომზადდა პროფესიული განათლების მასწავლებელთა მოსამზადებელი პროგრამის ფარგლებში, რომელიც ითვალისწინებს სპეციალური განათლების განვითარების ევროპული სააგენტოს რეკომენდაციებს. მისი მიზანია, ხელი შეუწყოს პრაქტიკული უნარებისა და შესაბამისი დამოკიდებულებების ჩამოყალიბებას მასწავლებელთა შორის, ინკლუზიური და გენდერულად მგრძნობიარე სასწავლო პროცესის დაგეგმვა-განხორციელებისთვის.

3. განათლებაზე წვდომის უფექტიანობა. იმისათვის, რომ შეაფასოს შშმ ბავშვთა და ზრდა-სრულთა უფექტიანი წვდომა განათლებასა და პროფესიულ მომზადებაზე, კომიტეტი ითვალისწინებს შემდეგ ძირითად მონაცემებს:

- შშმ პირთა მთლიანი რაოდენობა, ბავშვების ჩათვლით;⁷⁰
- შშმ მოსწავლეთა რაოდენობა ძირითად კლასებში, ძირითადი სკოლების სპეციალურ განყოფილებებში (ან ძირითად გარემოში არსებულ დამატებით აქტივობებში), სპეციალურ სკოლებსა და პროფესიულ დაწესებულებებში;⁷¹
- განათლების სისტემის გარეთ მყოფ შშმ ბავშვთა რაოდენობა და პროპორციული წილი;⁷²
- იმ შშმ მოსწავლეთა პროცენტული რაოდენობა, რომლებიც შრომის ბაზარზე შედიან ძირითად ან სპეციალურ დაწესებულებაში განათლების და/ან მომზადების შემდეგ;⁷³
- იმ შშმ პირთა რაოდენობა (ბავშვები და ზრდასრულები), რომლებიც დაწესებულებებში ცხოვრობენ;⁷⁴
- შესაბამისი პრეცედენტული სამართალი და საჩივრები, რომლებიც კომპეტენტურ ორგანოებს წარედგინათ შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით დისკრიმინაციაზე, განათლებასა ან მომზადებასთან მიმართებით;⁷⁵
- შშმ ბავშვთა რაოდენობა, რომლებიც არ ასრულებენ სავალდებულო განათლებას, იმ ბავშვების მთლიან რიცხვთან შედარებით, რომლებიც არ ასრულებენ სავალდებულო განათლებას;⁷⁶
- **შშმ ბავშვთა რაოდენობა და პროპორციული წილი სხვა ტიპის საგანმანათლებლო გარემოში, იმ ბავშვების ჩათვლით, რომლებიც შინ იღებენ განათლებას; ბავშვები, რომლებიც სკოლაში ნახევარ განაკვეთზე დადიან, ან მოთავსებულნი არიან რეზიდენტული ზრუნვის დაწესებულებებში, დროებით ან ხანგრძლივი ვადით;**⁷⁷
- შშმ ბავშვთა მიერ სწავლის მიტოვების მაჩვენებელი, სკოლის მოსწავლეთა მთლიან რაოდენობასთან შედარებით.⁷⁸

საქართველოში, მთლიანობაში, არის 129 499 შშმ პირი, არასრულწლოვანთა ჩათვლით. მათ შორის 113 638 ზრდასრული პირია (რომლებიც იყოფიან სამ კატეგორიად: პირები მკვეთრად გამოხატული (30 297), მნიშვნელოვნად გამოხატული (73 305) და ზომიერად გამოხატული (10 036) შეზღუდული შესაძლებლობით) და 15 811 ბავშვი.

განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრომ საქართველოს პროფესიული განათლების სისტემაში ინკლუზიური პროფესიული განათლების დაწესებულება დაიწყო 2013 წელს. მას შემდეგ, 2,500-ზე მეტი სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლე ჩაირიცხა პროფესიული განათლების პროგრამებზე.

2024 წლის მაისის სტატისტიკური მონაცემები

სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების/შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მოსწავლეთა რაოდენობა ზოგადი განათლების დაწესებულებებში:

მოსწავლის სტატუსი	კერძო სკოლა	საჯარო სკოლა	ჯამი
სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე	273	11621	11894
შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე	4	116	120
სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების/შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე	6	1412	1418
ჯამი	283	13149	13432

სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების/შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მოსწავლეთა რაოდენობა პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებში:

70 Conclusions 2012, Russian Federation.
71 Conclusions 2020, Andorra; Conclusions 2012, Russian Federation.
72 Conclusions 2020, Andorra.
73 Conclusions 2012, Russian Federation.
74 Conclusions 2008, Lithuania.
75 Conclusions 2008, Lithuania.
76 Conclusions 2020, Andorra.
77 Conclusions 2020, Andorra.
78 Conclusions 2020, Andorra.

სტუდენტთა ჯგუფი	რაოდენობა აკადემიური წლის ბოლოს	ვერ დაასრულა სწავლა	%
ყველა მოსწავლე	46845	109	0.23%
სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების/ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე	1042	3	0.29%

მოსწავლის სტატუსი	კერძო სკოლა	ჯამი
სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე	133	133
სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების/ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე	329	329
სულ	462	462

2023 წლის კვლევის მიხედვით (კურსდამთავრებულთა კვლევის ანგარიში), პროფესიული განათლების პროგრამების კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებელი სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა შემთხვევაში უტოლდება 82%-ს, ხოლო შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის - 62%-ს.

გარდა ამისა, მოკლევადიანი მომზადება-გადამზადების პროგრამების შემთხვევაში, სპეციალური საჭიროების მქონე კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებელი არის 87%, ხოლო შშმ პირებისა - 75%.

*საბაზისო განათლების 2022-23 წლების აკადემიური წლის დასრულება.

სასწავლო წლის დასასრულს საბაზო განათლების ბოლო, მე-9 კლასში ჩარიცხულ მოსწავლეთა წილი, რომლებსაც კლასი იმავე წელს არ დაუსრულებიათ.

საჭიროებათა შეფასებისას დადგინდა, რომ საქართველოში ფუნქციონირებს შვიდი სპეციალიზებული სკოლა, მათ შორის, 4 - ღრმა ფსიქიკური აშლილობისა და მრავლობითი აშლილობის მქონე მოსწავლეებისთვის, 2 - სმენის დარღვევის მქონე და 1 - მხედველობის დარღვევის მქონე მოსწავლეებისთვის. აქედან ექვსი სკოლა შუა კვირაში დამატებით აწვდის პანსიონატის სერვისებს. ამ სკოლებში 462 მოსწავლე სწავლობს, რომელთაგან 65 პანსიონატის სერვისებით სარგებლობს.

იმ მოსწავლეთა რაოდენობა, რომლებმაც შეწყვიტეს ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლებში სწავლა სასწავლო წლის განმავლობაში, ან შემდეგ, ახალი სასწავლო წლის დაწყებამდე, და არ გააგრძელეს სწავლა მომავალ აკადემიურ წელს.

2022-23 აკადემიური წელი:

მოსწავლეთა ჯგუფი	ჩარიცხვა აკადემიური წლის დასაწყისში	შეწყვიტა სწავლა	%
ყველა მოსწავლე	634547	6244	0.98%
სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების/შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე	12330	392	3.18%

კომენტარი: აქ არ შედიან გარდაცვლილი პირები, ასევე, მოსწავლეები, რომლებმაც სწავლა განაგრძეს პროფესიულ პროგრამებზე, ან ისინი, ვინც ოჯახთან ერთად საზღვარგარეთ გადავიდნენ საცხოვრებლად.

ანალიზი: 15§1 მუხლის ქრილში, კომიტეტი აფასებს კანონმდებლობას და მის აღსრულებას.

1. რაც შეეხება საქართველოს კანონმდებლობას და მის აღსრულებას:
 - a. განათლების სფეროში დისკრიმინაციისგან დაცვა გარანტირებულია საქართველოს კანონით „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, დაცვის ფარგლები **შეესაბამება ქართლის 15§1 მუხლის სტანდარტებს;**
 - b. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა განათლება, პროფესიულ ორიენტაციასა და

მომზადებასთან ერთად, განათლების სისტემის რომელიმე სფეროში, ანუ ძირითად ან სპეციალურ საგანმანათლებლო დაწესებულებებში, გარანტირებულია და პრიორიტეტი ენიჭება განათლებას ძირითად დაწესებულებებში - რაც შეესაბამება ქართის 15§1 მუხლის სტანდარტებს და არ საჭიროებს ცვლილებებს.

- c. ინკლუზიური განათლება, რაც გულისხმობს მხარდაჭერისა და გონივრული მისადაგების უზრუნველყოფას სკოლებზე ეფექტიანი წვდომისთვის, გარანტირებულია შშმ პირებისთვის - რაც შეესაბამება ქართის 15§1 მუხლის სტანდარტებს და არ საჭიროებს ცვლილებებს.
- d. საქართველოს ხელისუფლება ატარებს ზომებს, რომლებიც ხელს უწყობს ინკლუზიასა და ხარისხს განათლების სფეროში - რაც შეესაბამება ქართის 15§1 მუხლის სტანდარტებს და არ საჭიროებს ცვლილებებს.

დასკვნა: ქართის 15§1 მუხლის მიღება მტკიცედ არის რეკომენდებული, რადგან არ გამოვლენილა დაბრკოლებები ამ კუთხით.

გენდერული მენისტრიმინგი: არსებული კანონმდებლობა ითვალისწინებს როგორც ქალების, ისე კაცების ინტერესებსა და საზრუნავს. პრაქტიკაში, შეფასებულ სფეროში არ გამოვლენილა დისკრიმინაცია სქესის ნიშნით.

ქართის 17§2 მუხლი - უფასო დაწყებითი და საშუალო განათლება - რეგულარული და-სწრება სკოლებში

მესამე ანგარიშში ევროპის სოციალური ქართის მიუღებელ დებულებათა შესახებ, რომელიც 2021 წელს გამოქვეყნდა, სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა ვერ შეაფასა საქართველოს მიერ ქართის 17§2 მუხლის მიღების შესაძლებლობა, რადგან ეროვნული ანგარიში არ შეიცავდა მკაფიო ინფორმაციას ქვეყანაში ამ კუთხით არსებულ მდგომარეობაზე.

ქართის მე-17 მუხლის თანახმად, მხარე სახელმწიფოებმა უნდა ჩამოაყალიბონ და შეინარჩუნონ განათლების სისტემა, რომელიც ხელმისაწვდომი იქნება და ეფექტიანიც. სკოლებში ჩარიცხულ ბავშვთა რაოდენობა უნდა აღწევდეს შესაბამისი ასაკის ბავშვთა 100%-ს. უნდა არსებობდეს სწავლების ხარისხისა და გამოყენებული მეთოდების კონტროლის მექანიზმი. განათლება სავალდებულო უნდა იყოს დასაქმების მინიმალურ ასაკამდე. ქვეყანაში არსებული სიტუაციის 17§2 მუხლთან შესაბამისობის შეფასებისას, კომიტეტი განსაკუთრებულად ითვალისწინებს ქვემოთ განხილულ ურთიერთშემავსებელ ზომებს:

1. **განათლებაზე თანაბარი წვდომა უნდა ჰქონდეს ყველა ბავშვს, მათ შორის, მონყვლადი ჯგუფების წარმომადგენელ ბავშვებს, რომლებიც ინტეგრირებულნი უნდა იყვნენ ძირითად საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და ჩვეულებრივ საგანმანათლებლო სქემებში.⁷⁹**

„ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის მინისტრი უზრუნველყოფს ზოგადი განათლების ღიაობას და თანაბარ ხელმისაწვდომობას ყველასთვის, მთელი სიცოცხლის განმავლობაში.

ამავე კანონის 22-ე მუხლის თანახმად, სახელმწიფო უზრუნველყოფს სრული ზოგადი განათლების მიღებას. მოსწავლის განათლების სახელმწიფო დაფინანსება ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში გრძელდება 12 წლის განმავლობაში. ეს დაფინანსება ვრცელდება საქართველოს მოქალაქეზე, დროებითი საიდენტიფიკაციო მოწმობის მქონე პირზე, „საქართველოს მოქალაქეთა და საქართველოში მცხოვრებ უცხოელთა რეგისტრაციის, პირადობის (ბინადრობის) მოწმობისა და საქართველოს მოქალაქის პასპორტის გაცემის წესის შესახებ“ საქართველოს კანონის 2013 მუხლით გათვალისწინებულ პირზე, უცხო ქვეყნის მოქალაქეზე (მათ შორის, უცხოეთში მცხოვრები თანამემამულის სტატუსის მქონე სხვა სახელმწიფოს მოქალაქეზე), მოქალაქეობის არმქონე პირსა და საერთაშორისო დაცვის მქონე პირზე.

„ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის თანახმად:

1. ყველას აქვს სრული ზოგადი განათლების მიღების თანაბარი უფლება, რათა სრულად განავითაროს თავისი პიროვნება და შეიძინოს ის ცოდნა და უნარ-ჩვევები, რომლებიც აუცილებელია კერძო და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში წარმატების მიღწევის თანაბარი შესაძლებლობებისთვის. დაწყებითი და საბაზო განათლების მიღება სავალდებულოა.
2. ზოგადი განათლების მიღების უზრუნველსაყოფად, სახელმწიფო ქმნის ზოგადი განათლების სისტემას და სათანადო სოციალურ-ეკონომიკურ პირობებს.

3. სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლისათვის გამოიყენება ალტერნატიული სასწავლო გეგმა, ეროვნულ სასწავლო გეგმაზე დაფუძნებული ინდივიდუალური სასწავლო გეგმა ან/და გაფართოებული სასწავლო გეგმა, რომლის შესაბამისადაც ხორციელდება მისი სწავლება, სოციალური ადაპტაცია და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ინტეგრაცია. საჯარო სკოლის სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლე, საჭიროების შემთხვევაში, უზრუნველყოფილი უნდა იყოს შესაბამისი ადამიანური რესურსითა და პროგრამებით/სერვისებით, რომელთა დაფინანსებას სახელმწიფო უზრუნველყოფს.

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2017 წლის 11 იანვრის ბრძანება No. 04/6 „ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში მოსწავლის ჩარიცხვისა და მოსწავლის სტატუსის შეჩერების წესის დამტკიცების შესახებ“. ბრძანების თანახმად, საჯარო სკოლის პირველ კლასში ჩასარიცხ მოსწავლეთა რეგისტრაცია ხორციელდება ელექტრონულად. მშობელს შეუძლია, შვილი ნებისმიერ სკოლაში ჩარიცხოს. აღსანიშნავია, რომ პირველკლასელთა რეგისტრაცია ტარდება სამ ეტაპად და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეები რეგისტრირდებიან პირველ ეტაპზე.

2. მხარე სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ ხარისხიანი განათლება. ეს გულისხმობს, რომ ქვეყნის მასშტაბით უნდა არსებობდეს საკმარისი რაოდენობის სამართლიანად განაწილებული სკოლები და ისეთი ზომის კლასები, რომელიც მასწავლებლებს მისცემს თითოეულ ბავშვთან ეფექტიანად მუშაობის შესაძლებლობას.⁸⁰

ფაქტების დასადგენად განხორციელებული ვიზიტისას გამოვლინდა, რომ საქართველოს თითოეულ დასახლებაში არსებობს სკოლა. თუ ბავშვის სახლთან ახლოს სკოლა არ არის, სახელმწიფო მას უფასო ტრანსპორტირებით უზრუნველყოფს უახლოეს სკოლამდე.

ეროვნული სასწავლო გეგმის თანახმად, საჯარო სკოლის კლასებში არის მაქსიმუმ 25 მოსწავლე (საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2016 წლის 18 მაისის ბრძანება N40/6).

3. დაწყებითი და საშუალო განათლება უნდა იყოს უფასო. 17§2 მუხლი გულისხმობს, რომ ყველა ფარული ხარჯი (მაგ. წიგნების ან სასკოლო ფორმის) უნდა იყოს გონივრული; ასევე, ხელმისაწვდომი უნდა იყოს დახმარება, რათა შეიზღუდოს ამ ხარჯების გავლენა სოციალურად ყველაზე მოწყვლად ჯგუფებზე, ისე, რომ ხელი არ შეეშალოს განათლების მიზნის მიღწევას.⁸¹

ფაქტების დასადგენად განხორციელებული ვიზიტისას გამოვლინდა, რომ საჯარო სკოლის ყველა მოსწავლეს სახელმწიფო უფასოდ უზრუნველყოფს სახელმძღვანელოებით. ფორმები საჯარო სკოლებში არ მოითხოვება.

„ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-14 მუხლის თანახმად:

„6. სკოლას უფლება აქვს, დააწესოს სასკოლო ფორმა, ისე, რომ არ შეზღუდოს მოსწავლისა და მასწავლებლის გამოხატვის თავისუფლება. მოსწავლეს და მასწავლებელს უფლება აქვთ, დასაბუთებული უარი თქვან სასკოლო ფორმის ტარებაზე.

7. სასკოლო ფორმის დაწესებისას, სკოლამ უნდა გაითვალისწინოს მოსწავლის ფინანსური შესაძლებლობები და, თუ მას არ შეუძლია ფორმის შეძენა, სკოლამ უნდა უზრუნველყოს იგი ფორმით.“

სოციალური მომსახურების სააგენტო და ადგილობრივი მუნიციპალიტეტები მიზნობრივ ფინანსურ დახმარებას გამოყოფენ მოწყვლადი ოჯახების შვილებისთვის, მათ შორის, სასკოლო ნივთების უზრუნველსაყოფად.

ანალიზი: ქართლის 17§2 მუხლის ქრილში, კომიტეტი აფასებს კანონმდებლობას და მის აღსრულებას.

1. რაც შეეხება საქართველოს კანონმდებლობას და მის აღსრულებას:

- თანაბარი უფლება სრულ ზოგად განათლებაზე გარანტირებულია ყველასთვის, კერძოდ, „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მიხედვით - რაც შეესაბამება ქართლის 17§2 მუხლით დადგენილ სტანდარტებს და არ საჭიროებს ცვლილებებს;
- საქართველოს თითოეულ დასახლებაში არსებობს სკოლა. თუ ბავშვის სახლთან ახლოს სკოლა არ არის, სახელმწიფო მას უფასო ტრანსპორტირებით უზრუნველყოფს უახლოეს

80 Digest..., გვ. 155; Conclusions 2003, Bulgaria.

81 European Committee for Home-Based Priority Action for the Child and the Family (EUROCEF) v. France, საჩივარი No. 82/2012, 2013 წლის 19 მარტის გადაწყვეტილება, §31.

სკოლამდე - რაც შეესაბამება ქარტიის 17§2 მუხლით დადგენილ სტანდარტებს;

- c. ყველა საჯარო სკოლა უფასოა და მოსწავლეებს სახელმწიფო უფასოდ უზრუნველყოფს სასკოლო სახელმძღვანელოებით - რაც შეესაბამება ქარტიის 17§2 მუხლით დადგენილ სტანდარტებს.

დასკვნა: ქარტიის 17§2 მუხლის მიღება მტკიცედ არის რეკომენდებული, რადგან არ გამოვლენილა დაბრკოლებები ამ კუთხით.

გენდერული მენისტრიმინგი: არსებული კანონმდებლობა ითვალისწინებს როგორც ქალების, ისე კაცების ინტერესებსა და საზრუნავს. პრაქტიკაში, შეფასებულ სფეროში არ გამოვლენილა დისკრიმინაცია სქესის ნიშნით.

ქარტიის 21-ე მუხლი - ინფორმაციისა და კონსულტაციის უფლება

მესამე ანგარიშში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებათა შესახებ, რომელიც 2021 წელს გამოქვეყნდა, სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა დადებითად შეაფასა საქართველოში არსებული მდგომარეობა და განაცხადა, რომ არ არსებობს მნიშვნელოვანი დაბრკოლებები საქართველოს მიერ ქარტიის 21-ე მუხლის მისაღებად. შესაბამისად, მან ხელი-სუფლებას მოუწოდა, გაატაროს თავისი პოლიტიკა ამ მიმართულებით.

საწარმოს დონეზე კონსულტაციას ეხება ქარტიის 6§1 და 21 მუხლები.⁸² მხარე სახელმწიფო-ბისთვის, რომელთაც რატიფიცირებული აქვთ ორივე დებულება, საწარმოს დონეზე კონსულტაცია განიხილება ქარტიის 21-ე მუხლის ფარგლებში.⁸³ ქვეყანაში არსებული სიტუაციის 21-ე მუხლთან შესაბამისობის შეფასებისას, კომიტეტი განსაკუთრებულად ითვალისწინებს ქვემოთ განხილულ ურთიერთშემავსებელ ზომებს.

1. 21-ე მუხლი ვრცელდება ყველა შრომით დაწესებულებაზე, კერძო იქნება ეს, თუ საჯარო. სა-ხელმწიფოებმა შეიძლება ამ დებულების მოქმედების სფეროდან გამორიცხონ საწარმო-ები, სადაც დასაქმებულია ეროვნული კანონმდებლობით ან პრაქტიკით განსაზღვრულ ოდენობაზე ნაკლები მუშაკი. დასაქმებულები ან/და მათი წარმომადგენლები (პროფესიული კავშირები, მუშაკთა დელეგატები, წარმომადგენლები ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის საკითხებში, სამუშაო საბჭოები) ინფორმირებულნი უნდა იყვნენ მათ სამუშაო გარე-მოსთან დაკავშირებულ ყველა საკითხზე, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ბიზნესის წარმოება მოითხოვს გარკვეული კონფიდენციალური ინფორმაციის დაფარვას.⁸⁴

შრომის კოდექსის 70-ე მუხლი - ინფორმაციის მიწოდებისა და დამსაქმებელსა და და-საქმებულს შორის კონსულტაციის გამართვის ხელშეწყობა

1. საწარმოში, სადაც რეგულარულად არანაკლებ 50 დასაქმებული მუშაობს, დამსაქმებელი ვალდებულია, უზრუნველყოს ამ თავით დადგენილი წესით ინფორმაციის მიწოდება და კონსულტაციის გამართვა.

შრომის კოდექსის 71-ე მუხლი - ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტაციის გამართვის პროცედურები

1. დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთა წარმომადგენლებს მიაწოდოს ინფორმა-ცია და გამართოს მათთან კონსულტაცია შემდეგ საკითხებზე:
 - ა) საწარმოს საქმიანობასა და ეკონომიკურ მდგომარეობასთან დაკავშირებით არსე-ბული და შესაძლო განვითარების შესახებ;
 - ბ) საწარმოში დასაქმების მდგომარეობის, სტრუქტურის, შესაძლო განვითარებისა და დაგეგმილი ღონისძიებების შესახებ, რომელმაც შეიძლება არსებითი გავლენა მოახ-დინოს დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურებასა და შრომის პირობებზე ან/და საფრ-თხე შეუქმნას შრომითი ურთიერთობის გაგრძელებას;
 - გ) იმ გადაწყვეტილების შესახებ, რომელმაც შეიძლება შრომის ორგანიზებაში არსე-ბითი ცვლილებების განხორციელება გამოიწვიოს.

* შრომის კოდექსის 70(1) მუხლის თანახმად, „საწახმოში, სადაც ხეგუდახუდად ახანაკდებ 50 დასაქმებული მუშაობს, დამსაქმებელი ვადებუდია, უზრუნველყოს ამ თავით დადგენილი წესით ინფორმაციის მიწოდება და კონსულტაციის გამართვა.“ ეს ეხება ახ ახლვეს ქაჩიის სტა-

82 Conclusions 2018, Latvia, citing Conclusions 2004, Ireland.

83 Conclusions 2018, Latvia, citing Conclusions 2004, Ireland.

84 Conclusions 2010, Belgium.

ნდაჩვენებს და მისაღებია კომიტეტის 2010 წლის XIX-3 დასკვნების გათვალისწინებით, რომლებიც შეეხება ხოხვატიას: კეჩოდ, ქაჩიის 21-ე მუხლიდან დაკავშირებული დასკვნის თანახმად, „სახელმწიფოები უფლებამოსილი არიან, ამ დებულების მოქმედების სფეროდან გამოიხიციონ საწახმოები, სადაც დასაქმებულია ეხოვნური კანონმდებლობით ან პრაქტიკით განსაზღვრულ ოდენობაზე ნაკლები მუშაკი. მაგალითად, საწახმოები, სუდ მცხე, 50 დასაქმებულით, ან დაწესებულებები, სუდ მცხე, 20 მუშაკით, ეხოკავშირის ნებისმიერ წევრს სახელმწიფოში შესაძლოა გამოიხიციონ ამ დებულების მოქმედების სფეროდან, ხაც შეესაბამება ეხოპაჩდამენგისა და საბჭოს 2022 წლის 11 მაჩის 2002/14/EC დიხეტივით დადგენილ ზღვახს.“

2. მუშაკებს დროულად უნდა გაენიოთ კონსულტაცია შეთავაზებულ გადანყვეტილებებზე, რომლებმაც შეიძლება მნიშვნელოვანი გავლენა მოახდინონ მათ ინტერესებზე, განსაკუთრებით, დასაქმების სტატუსზე.⁸⁵

შრომის კოდექსის 71-ე მუხლი – ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტაციის გამართვის პროცედურები

2. დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შესაბამისი ინფორმაცია მიწოდოს გონივრულ ვადაში, მაგრამ იმ დღემდე არაუგვიანეს 30 დღისა, როდესაც დამსაქმებელი მიიღებს გადანყვეტილებას, რომელმაც შეიძლება გავლენა მოახდინოს დასაქმებულთა ინტერესებზე. აღნიშნული ინფორმაცია წერილობით უნდა იქნეს მიწოდებული. მისი შინაარსი დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შესაბამისი საკითხის ადეკვატურად შესწავლისა და კონსულტაციისთვის მომზადების შესაძლებლობას უნდა აძლევდეს.
3. დამსაქმებელმა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებმა დამსაქმებლის მიერ მიწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე უნდა გამართონ კონსულტაცია ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ საკითხზე.

შენიშვნა: ამ თავის მიზნებისთვის, კონსულტაცია არის დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შორის პოზიციების კეთილსინდისიერი გაცვლა და დიალოგი შესაბამისი საკითხის შესაძლებლობის ფარგლებში გადანყვეტისთვის შესაძლო შეთანხმების მიღწევის განზრახვით.

4. კონსულტაცია უნდა გაიმართოს საწარმოს დირექტორს ან შესაბამისი მმართველობითი რგოლის წარმომადგენელს (არსებობის შემთხვევაში) და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს შორის შეხვედრების მეშვეობით. შეხვედრების ხანგრძლივობა და სიხშირე ადეკვატური უნდა იყოს. აღნიშნული შეხვედრები დასაქმებულთა წარმომადგენლებს დასაქმებულთა შეხედულებასა და რეკომენდაციაზე დამსაქმებლის პასუხისა და ამ პასუხის საფუძვლის შესახებ ინფორმაციის მიღების შესაძლებლობას უნდა აძლევდეს.
5. დამსაქმებელი და დასაქმებულთა წარმომადგენელი შესაძლებელია წერილობით შეთანხმდნენ ინფორმაციის მიწოდებისა და კონსულტაციის გამართვის პრაქტიკულ მექანიზმებზე. თუ აღნიშნული უკვე არ არის მოთხოვნილი სპეციალური კანონით, კოლექტიური ხელშეკრულება შეიძლება ითვალისწინებდეს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა წარმომადგენლისთვის ინფორმაციის მიწოდებისა და მათ შორის კონსულტაციის გამართვის მიზნით სამუშაო ადგილზე კომიტეტის შექმნის მექანიზმს.

3. დასაქმებულთათვის ქარტიის 21-ე მუხლით გათვალისწინებული უფლებების ეფექტიანად გარანტირებისთვის, უნდა არსებობდეს საზედამხედველო მექანიზმი, როგორიცაა შრომის ინსპექცია, რომელსაც ექნება სანქციების დანესების უფლებამოსილება, თუ დაირღვევა დებულებები ინფორმაციაზე წვდომისა და კონსულტაციის შესახებ. ადმინისტრაციული და/ან სასამართლო პროცედურები ხელმისაწვდომი უნდა იყოს იმ დასაქმებულების ან მათი წარმომადგენლებისთვის, რომლებიც მიიჩნევენ, რომ დაირღვა მათი უფლება ინფორმაციასა ან კონსულტაციაზე საწარმოში. კერძოდ, ყველა დასაქმებულს ან მათ წარმომადგენლებს უნდა ჰქონდეთ უფლება ადმინისტრაციული საჩივრის შეტანაზე დამსაქმებლის წინააღმდეგ და შემდგომ გასაჩივრებაზე სასამართლოში. სანქციები უნდა მოქმედებდეს იმ დამსაქმებულებისთვისაც, რომლებიც ვერ შეძლებენ აღნიშნული მუხლით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა შესრულებას.⁸⁶

შრომის კოდექსის 75-ე მუხლი – სახელმწიფო ზედამხედველობა საქართველოს შრომის კანონმდებლობაზე

1. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლისადმი დაქვემდებარებული

85 Conclusions XIV-2 (1998), Statement of Interpretation on Article 1051.

86 Conclusions 2018, Republic of Moldova; Conclusions 2018, Ukraine; Conclusions 2003, Romania; Conclusions 2005, Lithuania.

საჯარო სამართლის იურიდიული პირი – შრომის ინსპექციის სამსახური (შემდგომ – შრომის ინსპექცია) უფლებამოსილია უზრუნველყოს საქართველოს კონსტიტუციის, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებების, ამ კანონის, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის, „შრომითი მიგრაციის შესახებ“ საქართველოს კანონის, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის, სამუშაო ადგილზე იძულებითი შრომის – ტრეფიკინგის ამკრძალავი საქართველოს კანონმდებლობის ნორმების, საქართველოს მთავრობის დადგენილებების, მინისტრის ბრძანებების, შრომითი უფლებებისა და შრომის პირობების შესახებ საქართველოს სხვა ნებისმიერი ნორმატიული აქტის, შრომითი ხელშეკრულებების, კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებების, აგრეთვე კოლექტიური დავების ფარგლებში მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებებისა და საარბიტრაჟო გადაწყვეტილებების ნორმების (შემდგომ – შრომითი ნორმები) ეფექტიანი გამოყენება.

შრომის კოდექსის 76-ე მუხლი – შრომის ინსპექციის მიერ ადმინისტრაციული სახდელუბის დაკისრების უფლებამოსილება

1. შრომითი ნორმების დარღვევისთვის ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობა და ადმინისტრაციული სახდელუბი განისაზღვრება ამ კანონით, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონითა და „შრომითი მიგრაციის შესახებ“ საქართველოს კანონით.
2. შრომითი ნორმების დარღვევასთან დაკავშირებულ ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა საქმეების განხილვისა და ამ კანონის 77-ე-მე-80 მუხლებით, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონითა და „შრომითი მიგრაციის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელუბის დაკისრების უფლება აქვს შრომის ინსპექციას.

შრომის კოდექსის მე-80 მუხლი – კოლექტიური შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დარღვევები

2. დამსაქმებლის მიერ:

ბ) ამ კანონის XV თავით გათვალისწინებული ინფორმაციის მიწოდებასა და კონსულტაციის გამართვასთან დაკავშირებული ვალდებულებების შეუსრულებლობა, მათ შორის, ინფორმაციის მიწოდებაზე ან კონსულტაციაში მონაწილეობაზე უარის თქმა, –

გამოიწვევს გაფრთხილებას ან დაჯარიმებას ამ კანონის 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის გათვალისწინებით, შესაბამისი ჯარიმის ოდენობით.

3. ამ მუხლის პირველი ან მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისთვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა –

გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი დარღვევისთვის დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.

საქართველოს რატიფიცირებული აქვს ქარტიის 651 მუხლი. შესაბამისად, საწარმოს დონეზე კონსულტაციასთან დაკავშირებული ასპექტები კომიტეტმა უკვე შეაფასა ქარტიის 651 მუხლის საფუძველზე. 2022 წლის დასკვნებში ევროპის სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა დაადგინა, რომ საქართველოში არსებული მდგომარეობა არ შეესაბამება ქარტიის 651 მუხლს, ვინაიდან ერთობლივი კონსულტაციები არ ტარდება რამდენიმე დონეზე, არ მოიცავს დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა საერთო ინტერესებში შემავალ ყველა საკითხს და არ იმართება საჯარო სექტორში, მათ შორის, საჯარო სამსახურში.

ანალიზი: ქარტიის 21-ე მუხლის ქრილში, კომიტეტი აფასებს კანონმდებლობას და მის აღსრულებას.

1. რაც შეეხება საქართველოს კანონმდებლობას:

- a. ინფორმაციისა და კონსულტაციის უფლება გარანტირებულია დასაქმებულებისა და მათი წარმომადგენლებისთვის - რაც **შეესაბამება ქარტიის 21-ე მუხლით დადგენილ სტანდარტებს და, ამრიგად, არ საჭიროებს ცვლილებებს;**
- b. შრომის კოდექსის ზემოთ გაანალიზებულ დებულებათა თანახმად, საჭიროა დროული კონსულტაციის გავლა დასაქმებულებთან, შეთავაზებულ გადაწყვეტილებებზე - რაც **შეესაბამება ქარტიის 21-ე მუხლით დადგენილ სტანდარტებს;**
- c. შრომის კანონმდებლობასთან, მათ შორის, იმ დებულებებთან შესაბამისობაზე, რომლებიც ადგენს ინფორმაციის უფლებას, სახელმწიფო ზედამხედველობას ახორციელებს შრომის ინსპექციის სამსახური. დამსაქმებელთათვის, რომლებიც ვერ ასრულებენ შრომის კოდექსის გაანალიზებული მუხლებით გათვალისწინებულ მოვალეობებს, დაწესებულია სანქციები - რაც **შეესაბამება ქარტიის 21-ე მუხლით დადგენილ სტანდარტებს.**

2. რაც შეეხება აღსრულებას:

- a. ეს უფლება პრაქტიკაში არაეფექტიანია. სახელმწიფომ უნდა ჩაატაროს ცნობიერების ასამაღლებელი აქტივობები ინფორმაციისა და კონსულტაციის უფლების შესახებ. მიზანშეწონილია კარგი პრაქტიკის კოდექსის შექმნა.

დასკვნა: რეკომენდებულია ქარტიის 21-ე მუხლის მიღება, რადგან არ გამოვლენილა რამე მნიშვნელოვანი დაბრკოლება ამ კუთხით. კანონმდებლობა ასახავს ქარტიის სტანდარტებს. მიზანშეწონილია აღსრულების გაუმჯობესება, შესაბამისი ცნობიერების ასამაღლებელი და წამახალისებელი აქტივობებით.

გენდერული მენისტრიმინგი: არსებული კანონმდებლობა ითვალისწინებს როგორც ქალების, ისე კაცების ინტერესებსა და საზრუნავს. პრაქტიკაში, შეფასებულ სფეროში არ გამოვლენილა დისკრიმინაცია სქესის ნიშნით.

მუხლი 22 - სამუშაო პირობებისა და სამუშაო გარემოს განსაზღვრასა და გაუმჯობესებაში დასაქმებულთა მონაწილეობის მიღების უფლება

მესამე ანგარიშში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებათა შესახებ, რომელიც 2021 წელს გამოქვეყნდა, სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა დადებითად შეაფასა საქართველოში არსებული მდგომარეობა და განაცხადა, რომ არ არსებობს მნიშვნელოვანი დაბრკოლებები საქართველოს მიერ ქარტიის 22-ე მუხლის მისაღებად. შესაბამისად, მან ხელი-სუფლებას მოუწოდა, გაატაროს თავისი პოლიტიკა ამ მიმართულებით.

დასაქმებულთა უფლება, მონაწილეობდნენ სამუშაო პირობებისა და გარემოს განსაზღვრასა და გაუმჯობესებაში, ნიშნავს, რომ მათ გარკვეული წვლილის შეტანა შეუძლიათ დამსაქმებლის მიერ გადანყვეტილების მიღების პროცესში. დასაქმებულთა უდიდეს ნაწილს (სულ მცირე, 80%-ის) გარანტირებული უნდა ჰქონდეს საწარმოს სამუშაო პირობებისა და გარემოს განსაზღვრასა და გაუმჯობესებაში მონაწილეობის უფლება. დებულება ეხება ყველა საწარმოს, როგორც კერძოს, ისე საჯაროს.⁸⁷ ქვეყანაში არსებული სიტუაციის 22-ე მუხლთან შესაბამისობის შეფასებისას, კომიტეტი განსაკუთრებულად ითვალისწინებს ქვემოთ განხილულ ურთიერთშემავსებელ ზომებს.

1. **მუშაკებს ან/და მათ წარმომადგენლებს (პროფესიული კავშირები, მუშაკთა დელეგატები, წარმომადგენლები ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის საკითხებში, სამუშაო საბჭოები) შესაძლოა მიენიჭოთ ეფექტიანი უფლება, რომ მონაწილეობდნენ გადანყვეტილებათა მიღების პროცესში და ზედამხედველობდნენ რეგულაციების შესრულებას ამ დებულებით გათვალისწინებულ ყველა საკითხთან დაკავშირებით.⁸⁸**

„შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ კანონის მე-9 მუხლი: კონსულტაციები და შრომის უსაფრთხოების საკითხებში, დასაქმებულთა მონაწილეობა

1. დამსაქმებელმა გადანყვეტილების მიღებამდე უნდა უზრუნველყოს შრომის უსაფრთხოების საკითხებში დასაქმებულების ან/და დასაქმებულთა წარმომადგენლის მონაწილეობა, რაც გულისხმობს:
 - ა) დასაქმებულთა კონსულტაციებს;
 - ბ) დასაქმებულის ან დასაქმებულთა წარმომადგენლის უფლებას, მოახდინოს შრომის უსაფრთხოების შესახებ წინადადების ინიცირება;
 - გ) დაბალანსებულ მონაწილეობას.
2. შრომის უსაფრთხოების ახალი ღონისძიებათა სისტემის ინიცირებისას დამსაქმებელი ვალდებულია შრომის უსაფრთხოების საკითხებში დასაქმებულთა წარმომადგენელთან გაიაროს კონსულტაცია.
3. სამუშაო პროცესის, სამუშაოს შინაარსის ან ორგანიზების ისეთი ცვლილების დაგეგმვისას, რომელმაც შეიძლება გავლენა მოახდინოს დასაქმებულის შრომის უსაფრთხოებაზე, დამსაქმებელი ვალდებულია, შრომის უსაფრთხოების საკითხებში დასაქმებულთა წარმომადგენელთან გაიაროს კონსულტაცია.
4. დამსაქმებელსა და დასაქმებულებს შორის შრომის უსაფრთხოების საკითხებზე კონსულტაციების, ეფექტიანი თანამშრომლობისა და კომუნიკაციის განხორციელების მიზნით, დასაქმებულებს შეუძლიათ, დასაქმებულთაგან აირჩიონ შრომის უსაფრთხოების საკითხებში დასაქმებულთა წარმომადგენელი. პირი დასაქმებულთა წარმომადგენლად

87. Conclusions 2005, Estonia; Conclusions 2007, Italy; Conclusions 2018, Latvia.

88. Conclusions 2018, Latvia.

შეიძლება აირჩეს და დაინიშნოს მხოლოდ მისი თანხმობის შემთხვევაში.

5. იმ საწარმოში/დანესებულებაში, სადაც 20 ან მეტი დასაქმებულია, შრომის უსაფრთხოების საკითხებში დასაქმებულთა წარმომადგენელი აირჩევა დასაქმებულთა მიერ განსაზღვრული ვადით, ხმათა უბრალო უმრავლესობით. დამსაქმებელი ვალდებულია, დაეხმაროს დასაქმებულებს აღნიშნული არჩევნების ორგანიზებაში.
6. დასაქმებულთა წარმომადგენელი უფლებამოსილია:
 - ა) წარმოადგინოს დასაქმებულების ინტერესები დამსაქმებელთან, შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტთან და ზედამხედველ ორგანოსთან შრომის უსაფრთხოების საკითხებთან დაკავშირებით;
 - ბ) შეამოწმოს სამუშაო სივრცე და სამუშაო ადგილებზე შრომის უსაფრთხოების ნორმების დაცვა ისე, რომ ხელი არ შეუშალოს საწარმოო პროცესს, და დარღვევების აღმოჩენის შემთხვევაში, ამის შესახებ დაუყოვნებლივ აცნობოს დამსაქმებელს;
 - გ) დამსაქმებელს მოსთხოვოს ინფორმაცია იმ ფაქტების შესახებ, რომლებიც გავლენას ახდენს სამუშაო სივრცეში შრომის უსაფრთხოებაზე (დამსაქმებელი, თავის მხრივ, ვალდებულია წარუდგინოს მას ეს ინფორმაცია), და განიხილოს ისინი დამსაქმებელთან და დასაქმებულებთან;
 - დ) ითანამშრომლოს დამსაქმებელთან და წარუდგინოს მას წინადადებები სამუშაო სივრცეში შრომის უსაფრთხოების დაცვის ხარისხის ამაღლებასთან და მომეტებული საფრთხის შემცირებასთან/აღმოფხვრასთან დაკავშირებით;
 - ე) მონაწილეობა მიიღოს დამსაქმებლის მიერ ორგანიზებულ დისკუსიებში, რომლებიც შეეხება სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოების საკითხებს, აგრეთვე, მოკვლევებში, რომლებითაც დგინდება მუშაობის პროცესში მომხდარი საწარმოო ტრავმების, პროფესიული დაავადებების და სხვა შემთხვევების მიზეზები;
 - ვ) ზედამხედველ ორგანოს წარუდგინოს შენიშვნები და წინადადებები ამ ორგანოს მიერ დამსაქმებლის საწარმოში შრომის უსაფრთხოების ნორმების დაცვის შემოწმებისას;
 - ზ) მიმართოს შესაბამის უწყებებს, თუ დამსაქმებლის მიერ მიღებული ზომები და გამოყოფილი საშუალებები სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოების დაცვის უზრუნველსაყოფად საკმარისი არ არის.
7. დამსაქმებელი ვალდებულია თვალსაჩინო ადგილზე განათავსოს დასაქმებულთა წარმომადგენლების სია, რომელშიც მითითებულია შესაბამისი სამუშაო ადგილები.
8. დაუშვებელია დასაქმებულთა წარმომადგენლის სამუშაოდან გათავისუფლება ან/და არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩაყენება თავისი უფლებამოსილების განხორციელების გამო.
9. დამსაქმებელი ვალდებულია, შრომის უსაფრთხოების საკითხებში დასაქმებულთა წარმომადგენელს მისცეს ანაზღაურებადი, სამუშაოსგან თავისუფალი დრო, კვირაში არანაკლებ 2 და არაუმეტეს 5 საათისა, და უზრუნველყოს იგი შესაბამისი აღჭურვილობით, რათა მან შეძლოს თავისი უფლებამოსილების განხორციელება.
10. საწარმოს სიდიდის, სამუშაო პირობებისა და სხვა გარემოებების გათვალისწინებით, დასაქმებულთა წარმომადგენლის მიერ თავისი უფლებამოსილების განხორციელების დრო განისაზღვრება კოლექტიური ხელშეკრულებით ან სხვა წერილობითი დოკუმენტით.

2. **სოციალური და სოციალურ-კულტურული მომსახურებებისა და შესაბამისი პირობების ორგანიზებაში მონაწილეობის უფლება ვრცელდება მხოლოდ იმ საწარმოებზე, სადაც შექმნილია ასეთი მომსახურებები და პირობები, ან იგეგმება მათი შექმნა. ქარტიის 22-ე მუხლი დამსაქმებლებს არ ავალდებულებს სოციალური და სოციალურ-კულტურული მომსახურებებისა და შესაბამისი პირობების შეთავაზებას დასაქმებულთათვის, ის მოითხოვს, რომ დასაქმებულებს ჰქონდეთ მათ ორგანიზებაში მონაწილეობის უფლება, თუკი ასეთი მომსახურებები და პირობები არსებობს.⁸⁹**

ამ საკითხზე ინფორმაცია არ არის ხელმისაწვდომი.

3. **დასაქმებულთათვის უნდა არსებობდეს სამართლებრივი დაცვის საშუალებები, თუ ასეთი უფლებები არ არის დაცული. ამასთანავე, უნდა დაწესდეს სანქციები იმ დამსაქმებელთათვის, რომლებიც არ ასრულებენ 22-ე მუხლით გათვალისწინებულ ვალდებულებებს.⁹⁰**

ამ საკითხზე ინფორმაცია არ არის ხელმისაწვდომი.

⁸⁹ Conclusions 2018, Latvia; Conclusions 2007, Italy; Conclusions 2007, Armenia.

⁹⁰ Conclusions 2003, Bulgaria; Conclusions 2003, Bulgaria, Slovenia.

ანალიზი: ქართის 22-ე მუხლის ქრილში, კომიტეტი აფასებს კანონმდებლობას და მის აღსრულებას.

1. რაც შეეხება საქართველოს კანონმდებლობას:

- a. „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ კანონის 9(1) მუხლის თანახმად, გადანყვეტილების მიღებამდე, დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს დასაქმებულ(ებ)ის და/ან მათი წარმომადგენლ(ებ)ის მონაწილეობა შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის საკითხებში - რაც **შესაბამება ქართის 22-ე მუხლით გათვალისწინებულ სტანდარტებს და, ამრიგად, არ საჭიროებს ცვლილებებს;**
- b. ინფორმაცია ხელმისაწვდომი არ არის სხვა საკითხებზე, რომლებსაც კომიტეტი ითვალისწინებს.

დასკვნა: საქართველოს შესახებ გაანალიზებული ინფორმაციის მასშტაბისა და იმ კრიტერიუმების გათვალისწინებით, რომლებსაც კომიტეტი იყენებს შესაფასებლად, შეიძლება ითქვას, რომ 22-ე მუხლის მიღება რეკომენდებულია, რადგან არ გამოვლენილა მნიშვნელოვანი დაბრკოლებები ამ კუთხით. ამავედროულად, ხაზგასმით უნდა აღინიშნოს, რომ არ არსებობს ინფორმაცია დასაქმებულთა მონაწილეობაზე სოციალური თუ სოციალურ-კულტურული მომსახურებებისა და შესაბამისი პირობების ორგანიზებაში, ასევე, სამართლებრივი დაცვის საშუალებებზე, შეფასებული უფლების დარღვევის შემთხვევაში.

გენდერული მენისტრინგი: არსებული კანონმდებლობა ითვალისწინებს როგორც ქალების, ისე კაცების ინტერესებსა და საზრუნავს. პრაქტიკაში, შეფასებულ სფეროში არ გამოვლენილა დისკრიმინაცია სქესის ნიშნით.

23-ე მუხლი – ხანდაზმულ პირთა უფლება სოციალურ დაცვაზე

მესამე ანგარიშში ევროპის სოციალური ქართის მიუღებელ დებულებათა შესახებ, რომელიც 2021 წელს გამოქვეყნდა, სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა უარყოფითად შეაფასა საქართველოში არსებული მდგომარეობა და განაცხადა, რომ იგი არ შეესაბამება ქართის 23-ე მუხლს. მან საქართველოს ხელისუფლებას მოუწოდა, გააგრძელოს მუშაობა სათანადო სამართლებრივი ჩარჩოს უზრუნველყოფასა და პრაქტიკაში დანერგვაზე, რათა დაიცვას ხანდაზმულ პირთა უფლება სოციალურ დაცვაზე.

ქართის 23-ე მუხლი ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო ხელშეკრულების პირველი დებულებათა, რომელიც იცავს კონკრეტულად ხანდაზმულთა უფლებებს. ამ დებულებით გათვალისწინებული ზომები, თავისი მიზნებითა და განხორციელების საშუალებებით, მიუთითებს ახალ და პროგრესულ წარმოდგენაზე, თუ როგორი უნდა იყოს ხანდაზმულთა ცხოვრება, რაც მხარეებს ავალდებულებს შეთანხმებულ მოქმედებას ამ დებულებით გათვალისწინებულ სფეროებში⁹¹. ქვეყანაში არსებული სიტუაციის 23-ე მუხლთან შესაბამისობის შეფასებისას, კომიტეტი განსაკუთრებულად ითვალისწინებს ქვემოთ განხილულ ურთიერთშემავსებელ ზომებს.

1. საკანონმდებლო ჩარჩოსთან დაკავშირებით, ქართის 23-ე მუხლი მხარე სახელმწიფოებს ავალდებულებს ასაკობრივ დისკრიმინაციასთან ბრძოლას დასაქმების ფარგლებს გარეთ არსებულ სხვადასხვა სფეროში, კერძოდ, პროდუქტებზე, შეღავათებსა და მომსახურებებზე წვდომის კუთხით.⁹² მხარე სახელმწიფოებს მოეთხოვებათ სათანადო კანონმდებლობის არსებობა, რათა, პირველ რიგში, ებრძოლონ ასაკობრივ დისკრიმინაციას დასაქმების ფარგლებს გარეთ, და მეორე, უზრუნველყონ გადანყვეტილების სხვისი დახმარებით მიღების პროცედურა.⁹³ ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობა უნდა არსებობდეს, სულ მცირე, გარკვეულ სფეროებში, ადამიანთა ასაკის ნიშნით დისკრიმინაციისგან დასაცავად.⁹⁴

2014 წელს საქართველომ მიიღო ანტიდისკრიმინაციული კანონი, რომლის 1-ლი მუხლიც მკაფიოდ კრძალავს დისკრიმინაციას ისეთი ნიშნებით, როგორიცაა გენდერული იდენტობა ან სექსუალური ორიენტაცია, რასა, კანის ფერი, ენა, ეროვნება, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილება, სქესი, ორსულობა ან დედობა, ოჯახური ან ჯანმრთელობის მდგომარეობა, შეზღუდული შესაძლებლობა, ასაკი, ეროვნება, წარმომავლობა, დაბადების ადგილი, საცხოვრებელი ადგილი, იძულებით გადაადგილება, ოჯახური ან სოციალური მდგომარეობა, რელიგია ან რწმენა, პოლიტიკური შეხედულება და სხვა.

91 Conclusions XIII-3, Statement of Interpretation on Article 4 of the Additional Protocol (Article 23).

92 Conclusions 2009, Andorra.

93 Conclusions 2017, Andorra.

94 Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) v. Norway, საჩივარი No. 74/2011, 2013 წლის 2 ივლისის გადანყვეტილება, §115.

ზემოაღნიშნული კანონის დებულებები ითვალისწინებს ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრას, იქნება ეს პირდაპირი, ირიბი, თუ მრავლობითი, და ყველა ადამიანის დაცვას უფლებებით თანაბრად სარგებლობისთვის. კანონის თანახმად, დისკრიმინაცია უნდა აიკრძალოს ყველგან, როგორც საჯარო, ისე კერძო სფეროებში. მათ შორისაა შრომითი ურთიერთობები, სოციალურ უსაფრთხოება და ჯანდაცვა, წვდომა განათლებასა და სასწავლო პროცესებზე, კულტურა და კრეატიული ხელოვნება, მეცნიერება, არჩევნები, სამოქალაქო და პოლიტიკური აქტივობები, მართლმსაჯულება, სახელმწიფო სერვისები, პროდუქტებისა და სერვისების გამოყენება, საცხოვრებელი, მენარმეობა და საბანკო საქმიანობა და ბუნებრივი რესურსების გამოყენება.⁹⁵

2023 წელს მნიშვნელოვანი ცვლილებები შევიდა საქართველოს შრომის კოდექსში. განმარტებითი ბარათის თანახმად,⁹⁶ კანონპროექტით რეგულირდება აქამდე დაურეგულირებელი ან არასრულყოფილად რეგულირებული შრომითსამართლებრივი საკითხები. ეროვნული კანონმდებლობის ევროკავშირის კანონმდებლობასა და საერთაშორისო სტანდარტებთან ჰარმონიზებისათვის, კანონპროექტი ითვალისწინებს შემდეგი საკითხების მოწესრიგებას: დისკრიმინაციის აკრძალვა; ზეპირი და ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება; შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობები; სტაჟიორის სამართლებრივი სტატუსი; არასრული სამუშაო განაკვეთი; სამუშაო დრო; დასვენებისა და შესვენების უფლება; ზეგანაკვეთური სამუშაო; ცვლაში მუშაობა; ღამით მუშაობა; ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულება; ბავშვის მოვლის გამო შვებულება, რომელიც მოიცავს მამის უფლებას ანაზღაურებად შვებულებაზე; შრომის ანაზღაურება და მინიმალური ხელფასი; მასობრივი დათხოვნა; საწარმოთა გადაცემა; გაფიცვის უფლება; კოლექტიური შრომითი მედიაცია; ინფორმაცია და კონსულტაცია სამუშაო ადგილზე; სახელმწიფო ზედამხედველობა შრომით უფლებებზე.

2. ხანდაზმულებს ზოგჯერ შეიძლება ეზღუდებოდეთ ან საერთოდ არ ჰქონდეთ გადანყვეტილების მიღების შესაძლებლობა.⁹⁷ შესაბამისად, უნდა არსებობდეს ეროვნული სამართლებრივი ჩარჩო გადანყვეტილების მიღებაში ხანდაზმულ პირთა დახმარების შესახებ, რომლითაც გარანტირებული იქნება მათი უფლება, თავად მიიღონ გადანყვეტილებები. არ უნდა ჩაითვალოს, რომ ხანდაზმულ პირებს არ შეუძლიათ გადანყვეტილების მიღება მათი ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ან ქმედუნარიანობის გამო.⁹⁸ ამ კუთხით, ეროვნული სამართლებრივი ჩარჩო უნდა ითვალისწინებდეს სათანადო გარანტიებს, რათა ხანდაზმულ პირებს უკანონოდ არ ჩამოერთვათ დამოუკიდებელი გადანყვეტილების მიღების უფლება, მათ შორის, ისეთ შემთხვევებში, როცა შემცირებულია გადანყვეტილების მიღების შესაძლებლობა. თითოეული პირი, რომელიც მოქმედებს ხანდაზმული ადამიანის სახელით, მინიმალური ხარისხით უნდა ერეოდეს მათ სურვილებსა და უფლებებში.⁹⁹

სამოქალაქო კოდექსის მე-13 მუხლი - ქმედუნარიანობის შეზღუდვის დაუშვებლობა გარიგებით

ქმედუნარიანობის შეზღუდვა დაიშვება მხოლოდ კანონით გათვალისწინებულ შემთხვევებში. დაუშვებელია ქმედუნარიანობის შეზღუდვა გარიგებით.

სამოქალაქო კოდექსის მე-14 მუხლი - შეზღუდული ქმედუნარიანობა

1. არასრულწლოვანი შვიდიდან თვრამეტ წლამდე შეზღუდული ქმედუნარიანობის მქონეა.
2. შეზღუდული ქმედუნარიანობის მქონედ ითვლება ასევე სრულწლოვანი, რომელსაც სამართლომ დაუწესა მზრუნველობა. შეზღუდული ქმედუნარიანობის მქონე პირი თავის ქმედუნარიანობაში უთანაბრდება არასრულწლოვანს.
3. ქმედუნარიანობის შეზღუდვა უქმდება მაშინ, როცა აღარ არის ის საფუძველი, რომლის გამოც პირს შეეზღუდა ქმედუნარიანობა.

სამოქალაქო კოდექსის მე-15 მუხლი - წარმომადგენლის თანხმობა შეზღუდული ქმედუნარიანობისას

შეზღუდული ქმედუნარიანობის მქონე პირის ნების გამოვლენის ნამდვილობისათვის აუცილებელია მისი კანონიერი წარმომადგენლის თანხმობა, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც შეზღუდული ქმედუნარიანობის მქონე პირი გარიგებით იღებს სარგებელს.

2014 წელს საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს მიერ მიღებულ იქნა გადანყვეტილება საქმეში „საქაჩთვედოს მოქალაქეები - იჩაკდი ქემოკდიე და დავით ხაჩაძე პაჩდამე-

⁹⁵ A/HRC/39/50/Add.1, 2018, ხელმისაწვდომია: <https://www.ohchr.org/en/documents/country-reports/ahrc3950add1-report-independent-expert-enjoyment-all-human-rights-older>, accessed 5 September 2024.

⁹⁶ <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/247835>

⁹⁷ Conclusions 2003, France.

⁹⁸ Conclusions 2013, Statement of Interpretation Article 23 – assisted decision-making.

⁹⁹ Conclusions 2013, Statement of Interpretation Article 23 – assisted decision-making.

ნგის წინააღმდეგ“, რომლის საფუძველზეც გაუქმდა მეურვეობის სისტემა და ქვეყანაში დაინერგა ახალი მოდელი - გადანაცვლებების მიღებაში მხარდაჭერა.¹⁰⁰ მხარდაჭერი პირის დანიშვნის პროცესს სხვადასხვა გამოწვევები ახასიათებს. ამას გარდა, გამოწვევად რჩება მხარდაჭერის სფეროში პოლიტიკის კოორდინაცია და კონკრეტული საქმეების ეფექტური ზედამხედველობა. ევროპის საბჭოს მიერ ჩატარებული კვლევის თანახმად, ამ სფეროში არსებობს პრაქტიკული, ინსტიტუციური და საკანონმდებლო ბარიერები. მნიშვნელოვან გამოწვევებს შორის არის მონიტორინგის მექანიზმის გაუთვალისწინებლობა კანონმდებლობის მიერ, მხარდაჭერის ინდივიდუალურ შემთხვევებში; ადამიანური რესურსების ნაკლებობა მეურვეობისა და მზრუნველობის ორგანოში და ქმედუნარიანობის საკითხებზე ექსპერტული ცოდნისა და გამოცდილების არსებობა; მონიტორინგის ინსტრუმენტის შესაბამისობა ქმედუნარიანობის არსთან და ხელშეწყობის მექანიზმების არარსებობა, რომელიც გააძლიერებს მხარდაჭერის მიმღებ პირს და მისი ოჯახის წევრებს. ქმედუნარიანობის რეფორმის ეფექტურად განხორციელება არსებული ბარიერების დაძლევის გარეშე, პრაქტიკულად, შეუძლებელია.

3. 23-ე მუხლის თანახმად, მხარე სახელმწიფოებს ასევე მოეთხოვებათ სათანადო ზომების მიღება ხანდაზმულ პირთა მიმართ ძალადობის წინააღმდეგ. ძალადობა შეიძლება იყოს სხვადასხვა ფორმის - ფიზიკური, ფსიქოლოგიური, ემოციური, სექსუალური, ფინანსური - ან, უბრალოდ, ასახავდეს განზრახ ან უნებლიე უგულებელყოფას. ამიტომ, მონაწილე სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ ზომები პრობლემის მასშტაბის შესაფასებლად, გაზარდონ ცნობიერება ხანდაზმულთა მიმართ ძალადობისა და უგულებელყოფის აღმოფხვრაზე და მიიღონ საკანონმდებლო ან სხვა ზომები.¹⁰¹

დამოუკიდებელი ექსპერტის ანგარიშის თანახმად, რომელიც შეეხება **ხანდაზმულ პირთა მიერ ადამიანის უფლებებით სარგებლობას საქართველოში**, ხანდაზმულთა მიმართ ძალადობა ხშირია, მათ შორის, ოჯახის წევრთა მხრიდან.¹⁰² ხანდაზმულთა მიმართ ძალადობისა და არასათანადო მოპყრობის შემთხვევებზე ზოგადად არასაკმარისი ინფორმაციის ფონზე, დამოუკიდებელი ექსპერტი ხაზს უსვამს, რომ ხანდაზმულებისთვის ინფორმაციის გავრცელება მათ უფლებებზე ხელს შეუწყობს ამ ტენდენციასთან ბრძოლას.

„ძალადობის გავრცელებულ ფორმებს მიეკუთვნება უგულებელყოფა და ფიზიკური და ფსიქოლოგიური ძალადობა, რომელიც ასევე გულისხმობს დამცირებას, სხვა ადამიანებთან კონტაქტზე უარის თქმას და ფინანსური ძალადობის სხვა ფორმებს. საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მიერ წარმოდებული ოჯახში ძალადობის სტატისტიკის მიხედვით (შემაკავებელი ორდერები), 2022 წლის განმავლობაში, 61+ ასაკის 323 მამრობითი და 813 მდედრობითი მსხვერპლია გამოვლენილი. აქვე, ძალადობის სახეების სტატისტიკის თანახმად, ყველაზე ხშირია ოჯახში ძალადობის ფსიქოლოგიური და ფიზიკური ფორმები. სამწუხაროდ, ოჯახში ძალადობის სახეების სტატისტიკა ასაკის მიხედვით არ არის ჩაშლილი, შესაბამისად, სრული სურათის დანახვა რთულია. გამოწვევას წარმოადგენს ძალადობის მსხვერპლ ხანდაზმულ პირებზე მორგებული დაცვისა და დახმარების ფსიქოსოციალური სერვისებისა და ცალკე პროგრამების არარსებობა, როგორც ცენტრალურ, ისე ადგილობრივი მუნიციპალიტეტების დონეზე. მნიშვნელოვანია ხანდაზმულ პირთა მიმართ ოჯახში ძალადობის პრობლემისადმი ყოვლისმომცველი მიდგომა, სახელმწიფო უწყებებს შორის კოორდინირებული მუშაობა და კონკრეტული ნაბიჯების გადადგმა.“¹⁰³

„წლების განმავლობაში უცვლელი და სისტემური ხასიათის პრობლემები დაკავშირებულია ისეთ მნიშვნელოვან პრობლემებთან, როგორიცაა ძალადობისა და არასათანადო მოპყრობის მაპროვოცირებელი რისკფაქტორების, არაადამიანური ან დამამცირებელი მოპყრობის, ან სხვა სახის ძალადობის ფაქტების იდენტიფიცირება და სრულფასოვანი სტატისტიკის წარმოება, მათზე ადეკვატური რეაგირება და ეფექტიანი საზედამხებდველო სისტემის არარსებობა. გამოწვევად რჩება: თავად მსხვერპლთა მხრიდან ძალადობის ფაქტის აღქმა, შესაბამისი უწყებებისადმი ძალადობის მსხვერპლთა დაბალი მიმართვიანობა, ძალადობის მსხვერპლთათვის ფსიქოსოციალური და ეკონომიკური რეაბილიტაციის პროგრამების არარსებობა. სახალხო დამცველის შეფასებით, არსებული პროგრამები ხანდაზმული პირების საჭიროებებს სრულად ვერ პასუხობს, შესაბამისად, პრობლემურია მათი ხანგრძლივად დაცვა ძალადობისგან და დახმარების სერვისების განხორციელება.“¹⁰⁴

100 ანალიზი ეფუძნება ევროპის საბჭოს მიერ მოწოდებულ ინფორმაციას, Social and Economic Rights of Older Persons in Georgia – background information about legislation, policies, programmes. Report for the CoE, 2024.

101 Conclusions 2009, Andorra.

102 A/HRC/39/50/Add.1, 2018, ხელმისაწვდომია: <https://www.ohchr.org/en/documents/country-reports/ahrc3950add1-report-independent-expert-enjoyment-all-human-rights-older>, ნანახია 2024 წლის 5 სექტემბერს.

103 სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, 2022.

104 საქართველოს სახალხო დამცველის სპეციალური ანგარიში საქართველოში ხანდაზმულთა უფლებრივი მდგომარეობის შესახებ, 2020.

4. ადეკვატური რესურსების უფლება უპირველესად ყურადღებას ამახვილებს პენსიებზე. პენსიები და სხვა სახელმწიფო შეღავათები საკმარისი უნდა იყოს იმისთვის, რომ ხანდაზმულ პირებს მიეცეთ „ღირსეული ცხოვრების“, ასევე, საზოგადოებრივ, სოციალურ და კულტურულ ცხოვრებაში აქტიური მონაწილეობის საშუალება. თუმცა, როცა აფასებს ხანდაზმულ პირთა რესურსების ადეკვატურობას ქართის 23-ე მუხლის შესაბამისად, კომიტეტი ითვალისწინებს სოციალური დაცვის ყველა ღონისძიებას, რომლებიც გარანტირებულია ხანდაზმულთათვის და მიზნად ისახავს შემოსავლის ისეთი დონის შენარჩუნებას, რომელიც მათ მისცემს ღირსეული ცხოვრების და საზოგადოებრივ, სოციალურ და კულტურულ ცხოვრებაში აქტიური მონაწილეობის საშუალებას.¹⁰⁵

საქართველოში მოქმედებს ხანდაზმულთა საყოველთაო საპენსიო სისტემა – სახელმწიფო პენსია (საპენსიო სქემა შენატანების გარეშე), რომელიც მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს სიღარიბის დაძლევაზე ხანდაზმული მოსახლეობის დაუცველ ჯგუფებში.¹⁰⁶ „სახელმწიფო პენსიების შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, საპენსიო ასაკი შეადგენს 65 წელს, თუმცა ქალებს პენსიის მიღების უფლება აქვთ 60 წლიდან.

სახელმწიფო პენსია მნიშვნელოვან როლს ასრულებს სოციალურად დაუცველ ოჯახთა სიღარიბის დაძლევაში. როდესაც ოჯახის წევრი იწყებს სახელმწიფო პენსიის მიღებას, ოჯახის შემოსავალი იზრდება 30%-ზე მეტით, ხოლო სიღარიბის რისკი მცირდება 3-4%-ით. თუ საპენსიო შემოსავალი გამოიქვითება ოჯახის ხარჯებიდან, უკიდურესი სიღარიბის მაჩვენებელი პენსიონერთა შორის 3,7%-დან 34,1%-მდე გაიზრდება.¹⁰⁷

2020 წელს „სახელმწიფო პენსიის შესახებ“ საქართველოს კანონში შეტანილი ცვლილებების თანახმად, ყველა საპენსიო ასაკის პირის პენსია გაიზრდება, სულ მცირე, ინფლაციის ოდენობით (პენსიის ინდექსაციის წესი, 2021). 70 წლის და უფროსი ასაკის პენსიონერებისთვის პენსია ყოველწლიურად გაიზრდება ინფლაციისა და ეკონომიკური ზრდის 80 პროცენტის ოდენობით. ამასთან, ინფლაციისა და ეკონომიკური ზრდის მიუხედავად, პენსიის ზრდა არ უნდა იყოს 20 ლარზე ნაკლები (6,4 აშშ დოლარი), ხოლო 70 და უფროსი ასაკის პენსიონერებისთვის - 25 ლარზე ნაკლები (8 აშშ დოლარი).¹⁰⁸

გარდა ამისა, საქართველოს კანონი „მაღალმთიანი რეგიონების განვითარების შესახებ“ ითვალისწინებს ყოველთვიურ დანამატს (სახელმწიფო პენსიის დანამატი), სახელმწიფო პენსიის არანაკლებ 20%-ის ოდენობით, მაღალმთიან დასახლებებში მუდმივად მცხოვრები პირებისთვის, რომლებმაც მიაღწიეს საპენსიო ასაკს და იღებენ ყოველთვიურ სახელმწიფო პენსიას (ასევე შშმ პირებისთვის, რომლებიც იღებენ სოციალურ პაკეტს).

2024 წლის 1 იანვარს 70 წლამდე ასაკის პენსია გაიზარდა 315 ლარამდე, ხოლო 70 წელს გადაცილებულთათვის - 415 ლარამდე. მაღალმთიან რაიონებში მცხოვრები პენსიონერები მიიღებენ, შესაბამისად, 355 და 440 ლარს (131 და 162 აშშ დოლარს).

2019 წელს საქართველომ შემოიღო ახალი დაგროვებითი საპენსიო სქემა (პენსიის დაბოგვის სისტემა) (შენატანების სქემა), რომელიც მოქმედებს ხანდაზმულთა საყოველთაო საპენსიო სისტემასთან (სახელმწიფო პენსია) ერთად. ამ სქემაში განვრიანება სავალდებულოა ყველა დასაქმებულისთვის, გარდა იმ პირებისა, რომლებმაც მიაღწიეს 60 წელს (დასაქმებულ ქალთა შემთხვევაში - 55 წელს). უფროსი ასაკობრივი ჯგუფისთვის საპენსიო სქემაში ჩართვა ნებაყოფლობითია. ამასთან, სქემიდან გასვლის შესაძლებლობა აქვთ დასაქმებულებს, რომლებმაც 40 წლის ასაკს მიაღწიეს „დაგროვებითი პენსიის შესახებ“ საქართველოს კანონის ძალაში შესვლამდე და რომლებსაც არ სურთ საპენსიო ფონდში მონაწილეობა.

დაფინანსებულ საპენსიო სქემაში შენატანებს აქვს შემდეგი სტრუქტურა (2+2 სქემა): მონაწილე დასაქმებულები იხდიან დასაბეგრი ხელფასის 2%-ს, დამსაქმებლებს საპენსიო ფონდში შეაქვთ დასაბეგრი ხელფასის დამატებით 2% (თვითდასაქმებული მონაწილეები დამსაქმებლისა და დასაქმებულის სახელით იხდიან წლიური შემოსავლის 4%-ს), ხოლო სახელმწიფო დამატებით 2%-ს რიცხავს დასაქმებული პირის დასაბეგრი ხელფასის ან/და თვითდასაქმებულის შემოსავლიდან. სახელმწიფო არ აკეთებს საპენსიო შენატანს, თუ დასაქმებული პირის წლიური დასაბეგრი ხელფასი ან/და თვითდასაქმებულის წლიური შემოსავალი აღემატება 60 000 ლარს (19 108.3 აშშ დოლარი).

საპენსიო სააგენტო პასუხისმგებელია დაგროვებითი საპენსიო სქემის დანერგვაზე, მართვასა და ადმინისტრირებაზე, ხოლო საინვესტიციო საქმიანობას არეგულირებს საქართველოს ეროვნული ბანკი (სებ). საპენსიო სააგენტო არის კანონის საფუძველზე შექმნილი დამოუკიდებელი საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, რომელიც პასუხისმგებელია დაგროვებითი საპენ-

105 Conclusions 2013, Statement of Interpretation Article 23 – adequate resources for the elderly.

106 ანალიზი ეფუძნება ევროპის საბჭოს მიერ მოწოდებულ ინფორმაციას, Social and Economic Rights of Older Persons in Georgia – background information about legislation, policies, programmes. Report for the CoE, 2024.

107 UNICEF, The Wellbeing of Children and their Families in Georgia, Tbilisi, (2018b).

108 www.mof.ge/images/File/economical-analysis/indexation-2020.pdf, ნანახია 2024 წლის 27 სექტემბერს.

ნსიო სქემის დანერგვაზე, მართვასა და ადმინისტრირებაზე. საპენსიო სააგენტოს სტრუქტურა, უფლებამოსილება, საქმიანობის წესი და სხვა ორგანიზაციული საკითხები განისაზღვრება საპენსიო სააგენტოს დებულებით, რომელსაც ამტკიცებს საქართველოს მთავრობა.

არსებული სახელმწიფო პენსიის შემოსავლის ჩანაცვლების დაბალი მაჩვენებლის მიუხედავად, კერძო საპენსიო სქემებს მცირე წილი აქვთ მთლიან საპენსიო ფონდებში (კერძო და საჯარო). 2020 წელს საქართველოში არსებობდა სამი კერძო საპენსიო სქემა, 15 842 მონაწილით და, დაახლოებით, 5 მილიონი ლარის (1,6 მილიონი აშშ დოლარი) ჯამური შენატანებით. ამ კომპანიების გაერთიანებული საპენსიო რეზერვები უტოლდებოდა, დაახლოებით, 22 მილიონ ლარს (7 მილიონი აშშ დოლარი), რაც შეადგენდა 2020 წლის მშპ-ს მხოლოდ 0.04%-ს. საპენსიო რეზერვების ინვესტიციიდან მიღებულმა შემოსავალმა 2 მლნ ლარი (0,6 მლნ აშშ დოლარი) შეადგინა.¹⁰⁹

5. ქარტიის 23-ე მუხლი ეხება ხანდაზმულთათვის ინფორმაციის მიწოდებას ხელმისაწვდომ მომსახურებებსა და შეღავათებზე, ასევე, მათი გამოყენების შესაძლებლობებზე, თუმცა 1b პუნქტი მოიარება ამ მომსახურებებისა და შეღავათების არსებობას. აქედან გამომდინარე, განიხილება არა მხოლოდ ის ინფორმაცია, რომელიც ეხება მომსახურებებსა და შეღავათებზე ინფორმირებას, არამედ თავად მომსახურებები და შეღავათებიც. ამით კომიტეტი იკვლევს შემდეგი სერვისების არსებობას, მოცულობასა და ღირებულებას: შინ დახმარება; საზოგადოებაზე დაფუძნებული სერვისები; სპეციალიზებული დღის ზრუნვა დემენციისა და მასთან დაკავშირებული დაავადებების მქონე პირებისთვის; ინფორმაცია, ტრენინგები და დროებითი მოვლის სერვისები ოჯახებისთვის, რომლებიც ზრუნავენ ხანდაზმულებზე, განსაკუთრებით, პირებზე, რომლებიც მნიშვნელოვნად არიან დამოკიდებულნი ოჯახის წევრზე; ასევე, კულტურული დასვენებისა და საგანმანათლებლო ობიექტები, რომლებიც ხელმისაწვდომია ხანდაზმულთათვის.¹¹⁰

საქართველომ დანერგა სოციალური რეაბილიტაციის სახელმწიფო პროგრამა, რომელსაც ახორციელებს სახელმწიფო ზრუნვის სააგენტო (ATIP ფონდი), ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ქვეშ მოქმედი საჯარო სამართლის იურიდიული პირი.

პროგრამის მიზანია შშმ და ხანდაზმულ პირთა ფიზიკური და სოციალური მდგომარეობის გაუმჯობესება და საზოგადოებაში ინტეგრაცია.

მისი ქვეპროგრამებია:

- დღის ცენტრებში მომსახურების განწევა;

გარკვეულ მუნიციპალიტეტებში ფუნქციონირებს დღის ცენტრები: მათგან ზოგიერთს აფინანსებს ადგილობრივი მუნიციპალიტეტი (თბილისი, ქუთაისი, რუსთავი), ზოგს კი მართავს არასამთავრობო ორგანიზაცია, დონორთა დაფინანსებით, ან მუნიციპალიტეტთა თანადაფინანსებით.

ო დამხმარე ტექნოლოგიების ქვეპროგრამა:

ო ყრუ ადამიანთა კომუნიკაციის ხელშეწყობის ქვეპროგრამა;

ო სათემო ორგანიზაციებში მომსახურების მიწოდების ქვეპროგრამა, რომელიც მოიცავს რამდენიმე კომპონენტს, მათ შორისაა:

- ხანდაზმულთა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის საზოგადოებრივი მომსახურების განწევის კომპონენტი;
- შშმ პირთა პირთა დამოუკიდებელი ცხოვრების ხელშეწყობისთვის საოჯახო ტიპის მომსახურების უზრუნველყოფის კომპონენტი;
- 18 წლის და მეტი ასაკის ფსიქიკური დარღვევების მქონე პირთა ალტერნატიული საცხოვრისით უზრუნველყოფის კომპონენტი.

ო პერსონალური ასისტენტის მომსახურებით უზრუნველყოფის ქვეპროგრამა (ძირითადად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვებისთვის).

ო ქვეპროგრამა შინ მოვლის უზრუნველსაყოფად.

6. ხანდაზმულები საკმარისად უნდა უზრუნველყონ ადეკვატური საცხოვრებლით.¹¹¹ სახელმწიფოს მიერ გატარებული პოლიტიკა ხანდაზმულებს უნდა ეხმარებოდეს, რომ შეძლებისდაგვარად დიდხანს დარჩნენ საკუთარ სახლებში, დაცული/მხარდაჭერილი საცხოვრებლის უზრუნველყოფით და სახლების ადაპტირებაში დახმარებით.¹¹²

109 დაბლევების სახელმწიფო ზედამხედველობის სამსახური, 2021.

110 Conclusions 2003, France.

111 Conclusions 2003, France.

112 Conclusions 2013, Andorra; International Federation of Associations of the Elderly (FIAPA) v. France, საჩივარი No. 145/2017,

საქართველოს კონსტიტუციის 25(1) მუხლის თანახმად, „ყველას აქვს უფლება, ჰქონდეს ცხოვრების ისეთი დონე, საკვების, ტანსაცმლის, საცხოვრებლის, სამედიცინო და საჭირო სოციალური მომსახურების ჩათვლით, რომელიც აუცილებელია თვითონ მისი და მისი ოჯახის ჯანმრთელობის და კეთილდღეობის შესანარჩუნებლად და უფლება უზრუნველყოფილი იყოს უმუშევრობის, ავადმყოფობის, ინვალიდობის, ქვრივობის, მოხუცებულობის ან მისგან დამოუკიდებელ გარემოებათა გამო არსებობის საშუალებათა დაკარგვის სხვა შემთხვევაში.“

საქართველოს სახალხო დამცველის (ომბუდსმენის) მიერ პარლამენტისთვის წარდგენილი 2022 წლის წლიური ანგარიშის მიხედვით,¹¹³ „უსახლკარო პირთა სათანადო საცხოვრებლის უფლების რეალიზაციის მიმართულებით გამოკვეთილი გამოწვევები, წლებია, არ იცვლება. სახელმწიფოს არ აქვს უსახლკარო პირთა სამთავრობო სტრატეგია და შესაბამისი სამოქმედო გეგმა, უსახლკარო პირის სრულფასოვანი საკანონმდებლო განმარტება და სათანადო საცხოვრებლის უფლების რეალიზაციისთვის აუცილებელი ჩარჩო კანონმდებლობა. სახელმწიფო არ ამუშავებს ინფორმაციას ქვეყანაში უსახლკარობის გამომწვევი ფაქტორების და უსახლკარობის მასშტაბების შესასწავლად, შედეგად, ხელისუფლებას არ გააჩნია კვლევის შედეგებზე დაფუძნებული უსახლკარობის პრევენციისთვის საჭირო პოლიტიკა. ქვეყანაში დღემდე არ არსებობს უსახლკარო პირთა ერთიანი მონაცემთა ბაზა და უსახლკარო პირებისთვის განკუთვნილი სოციალური საცხოვრებლის მოწყობის მინიმალური სტანდარტები. მუნიციპალიტეტებში გამომწვევად რჩება უსახლკარო პირის დეფინიციის არაერთგვაროვნება და საერთაშორისო სტანდარტების შეუსაბამო განმარტება, სრულფასოვანი ადგილობრივი მონაცემთა ბაზების უქონლობა, საბიუჯეტო და ინფრასტრუქტურული რესურსების ნაკლებობა, უსახლკარო პირებისთვის განკუთვნილი სოციალური საცხოვრისების ადეკვატურობა, თავშესაფრებსა და სოციალურ საცხოვრისებში მოთავსებული პირებისთვის სოციალურ-ეკონომიკური ხასიათის საინტეგრაციო პროგრამების არარსებობა, ხოლო ცალკეულ მუნიციპალიტეტებში - მათი არაუფექტიანობა. სისტემური გამოწვევების პარალელურად, ნიშანდობლივია, რომ 2022 წლის 5 სექტემბერს საქართველოს მთავრობამ ადამიანის უფლებათა დაცვის 2022-2030 წლების ეროვნული სტრატეგია დაამტკიცა, თუმცა, სამწუხაროდ, საქართველოს სახალხო დამცველის რეკომენდაციის მიუხედავად, დოკუმენტში ვერ მოხვდა სათანადო საცხოვრებლის უფლების რეალიზაციასთან დაკავშირებული საკითხები.“¹¹⁴

სოციალური საცხოვრებელი გრძელვადიანი სერვისია, რომელიც მხოლოდ გარკვეულ მუნიციპალიტეტებში ხორციელდება. მაგალითად, ოზურგეთის მუნიციპალიტეტი უზრუნველყოფს უსახლკაროთა სოციალურ საცხოვრებელს, ხოლო თბილისის მუნიციპალიტეტის მიერ მიღებული ნორმატიული აქტები შშმ პირებს პრიორიტეტულად განიხილავს, თუმცა მათი შეზღუდული შესაძლებლობის კატეგორიიდან გამომდინარე და არა ინდივიდუალური საჭიროებების მიხედვით.

საყოფაცხოვრებო სუბსიდია არის ყოველთვიური ფულადი დახმარება, რომელიც განკუთვნილია საყოფაცხოვრებო და კომუნალური მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად სხვადასხვა სოციალური კატეგორიის ადამიანებისთვის (ვეტერანები, საბრძოლო მოქმედების შედეგად მკვეთრად გამოხატული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები და ა.შ.). საყოფაცხოვრებო სუბსიდია ენიჭებათ ფიზიკურ პირებს, თუ მისი დანიშნისას სოციალური მომსახურების სააგენტოში დარეგისტრირებულნი არიან სახელმწიფო პენსიის მიმღებად. თანხა მერყეობს 100-დან 40 ლარამდე, ბენეფიციარის კატეგორიის მიხედვით.

ამ პროგრამას ადმინისტრირებას უწევს სოციალური მომსახურების სააგენტო.

7. **ხანდაზმულთა ადეკვატური ჯანდაცვის უფლების კონტექსტში, ქარტიის 23-ე მუხლი მოითხოვს, რომ არსებობდეს ჯანდაცვის პროგრამები და მომსახურებები (კერძოდ, პირველადი ჯანდაცვის სერვისები, მათ შორის, ექთნის მომსახურება და ჯანდაცვის სერვისები შინ მოვლისთვის), რომლებიც განკუთვნილია სპეციალურად ხანდაზმულებისთვის, ხანდაზმულთა ჯანმრთელობის დაცვის სახელმძღვანელო პრინციპებთან ერთად.¹¹⁵ გარდა ამისა, უნდა არსებობდეს ხანდაზმულთა ფსიქიკური ჯანმრთელობის პროგრამები (ნებისმიერი ფსიქოლოგიური პრობლემისთვის) და ადეკვატური პალიატიური მზრუნველობის სერვისები.¹¹⁶**

ჯანდაცვის საკითხები, ძირითადად, რეგულირდება საქართველოს კანონით „ჯანმრთელობის დაცვის შესახებ.“¹¹⁷

2019 წლის 25 მაისის გადაწყვეტილება, §45.

113 სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, 2022: <https://www.ombudsman.ge/eng/saparlamento-angarishebi>, accessed 5 September 2024.

114 ანალიზი ეფუძნება ევროპის საბჭოს მიერ მოწოდებულ ინფორმაციას, Social and Economic Rights of Older Persons in Georgia – background information about legislation, policies, programmes. Report for the CoE, 2024.

115 Conclusions 2003, France; Conclusions 2017, Ukraine.

116 Conclusions 2003, France.

117 ანალიზი ეფუძნება ევროპის საბჭოს მიერ მოწოდებულ ინფორმაციას, Social and Economic Rights of Older Persons in Georgia – background information about legislation, policies, programmes. Report for the CoE, 2024.

2013 წლის თებერვალში საქართველოს მთავრობამ დააფუძნა საყოველთაო ჯანდაცვის პროგრამა (UHCP). ახალი პროგრამის დანერგვის მიზანი იყო მთელი მოსახლეობის დაფარვა და მათი ჯიბიდან გაღებული ხარჯების შემცირება (სახელმწიფო დაზღვევა მანამდე განკუთვნილი იყო ადამიანთა კონკრეტული ჯგუფებისთვის). ხარჯების დაფარვის კუთხით, პროგრამა საკმაოდ ინკლუზიურია და მოიცავს, მათ შორის, გეგმურ ამბულატორიულ დახმარებას, გადაუდებელ სტაციონარულ და ამბულატორიულ მომსახურებას, არჩევით ოპერაციებს, ქიმიოთერაპიას, ჰორმონოთერაპიას, რადიოთერაპიასა და მეანის მომსახურებას, მიზნობრივი პოპულაციისთვის (პენსიონერების ჩათვლით) კი აუცილებელ მედიკამენტებსაც ანაზღაურებს (მაგ: ქრონიკული დაავადებების სამკურნალო საშუალებებს, როგორიცაა:¹¹⁸ გულ-სისხლძარღვთა დაავადებები, ფილტვების ქრონიკული დაავადებები, დიაბეტი (ტიპი II), ფარისებრი ჯირკვლის ქრონიკული დაავადება, პარკინსონის დაავადება და ეპილეფსია).

საქართველოს მოსახლეობას, რომელიც ასაკობრივ პენსიას იღებს, საყოველთაო დაზღვევა სრულად ფარავს,¹¹⁹ შემოსავლის, ასევე, სოციალური ან სადაზღვევო სტატუსის მიუხედავად. ეს მიაწოდებს, რომ საქართველო აღწევს მდგრადი განვითარების მიზნების (SDG) 3.8.2 ინდიკატორის სამიზნე მაჩვენებელს - იმ ადამიანთა პროცენტულ რაოდენობას, რომლებიც სარგებლობენ ჯანმრთელობის დაზღვევით, ან სახელმწიფო დაზღვევის სისტემით. ამას გარდა, საყოველთაო დაზღვევით მოცული ჯანდაცვის სერვისები საპენსიო ასაკის ყველა მოქალაქეს თანაბრად მიეწოდება, ხოლო გეგმური ქირურგიული ოპერაცია საჭიროებს 10%-იან თანადაფინანსებას (არაუმეტეს 500 ლარისა). გადაუდებელი სერვისები თანაგადახდას არ საჭიროებს, გარდა ინტენსიური თერაპიისა და ონკოლოგიური სერვისებისა (რომლებზეც ვრცელდება წლიური ლიმიტი, 23,000 ლარის ოდენობით); ტვინში სისხლის მიმოქცევის დარღვევით, ასევე, თავისა და ზურგის ტვინის ტრავმული დაზიანებით განვითარებული მდგომარეობის რეაბილიტაცია ასევე მოითხოვს 10%-იან თანაგადახდას.

მიუხედავად ამისა, შეინიშნება რეგიონული და ინდივიდუალური უთანასწორობა: არსებითი უთანასწორობა კიდევ უფრო უთხრის ძირს ჯანმრთელობის ყველასთვის თანაბარ შედეგებს.¹²⁰

ალცჰაიმერითა და დემენციის სხვა ფორმებით დაავადებულ პირთა კვალიფიციური მოვლის საჭიროება, სავარაუდოდ, გაიზრდება მომდევნო წლებში და ეს შემთხვევები მოითხოვს განსაკუთრებულ სერვისებს. ცოტა ხნის წინათ დამტკიცებული „2022-2030 წლების ფსიქიკური ჯანმრთელობის სტრატეგია“ ალცჰაიმერის დაავადებას მოიხსენიებს დეინსტიტუციონალიზაციისა და საზოგადოებრივი სერვისების გაძლიერების კონტექსტში და ხაზს უსვამს, რომ ასეთი მდგომარეობების სამართავად, დამტკიცებულია სახელმძღვანელო პრინციპები ოჯახის ექიმებისთვის.

- 8. ქარტიის 23-ე მუხლის ბოლო ნაწილი ეხება დაწესებულებებში მცხოვრებ ხანდაზმულ პირთა უფლებებს. ამ კონტექსტში, გარანტირებული უნდა იყოს: სათანადო მოვლისა და ადეკვატური სერვისების უფლება, პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის უფლება, პირადი ღირსების უფლება, დაწესებულებაში ცხოვრების პირობებთან დაკავშირებულ გადანყვებილებებში მონაწილეობის უფლება, საკუთრების დაცვის უფლება, უფლება ხანდაზმული პირის ახლობლებთან პირადი კონტაქტის შენარჩუნებაზე და დაწესებულებებში მკურნალობასა და მოვლაზე ჩივილის უფლება.¹²¹ ხანდაზმულთა დაწესებულებები (საჯარო თუ კერძო) უნდა იყოს საკმარისი, ხოლო ასეთ დაწესებულებებში ზრუნვა - ფინანსურად ხელმისაწვდომი; ხარჯების დასაფარად შესაძლებელი უნდა იყოს დახმარების მიღება. ყველა დაწესებულება უნდა იყოს ლიცენზირებული და ექვემდებარებოდეს დამოუკიდებელ შემოწმებას.¹²²**

2023 წელს სახალხო დამცველის აპარატმა მონიტორინგი გაუწია ხანდაზმულთა გრძელვადიანი მოვლის კერძო დაწესებულებებს თბილისში, შიდა ქართლსა და ქვემო ქართლში. მონიტორინგმა გამოავლინა რამდენიმე მნიშვნელოვანი პრობლემა, რომლებიც საჭიროებს სასწრაფო რეაგირებას.¹²³

გამოკვეთილ საკითხებს შორის განსაკუთრებულად მწვავეა სახელმწიფოს ნალები ინფორმირებულობა ხანდაზმულთა კერძო დაწესებულებებზე ქვეყანაში. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ არ არის დადგენილი სამართლებრივი სტანდარტები ასეთი ინსტიტუციების საქმი-

118 2017 წლის ივლისის შემდეგ, საქართველოს მთავრობა ანაზღაურებს ქრონიკული დაავადებებისთვის საჭირო მედიკამენტთა შესყიდვის ხარჯებს. ამ პროგრამის განხორციელებას განაპირობებს არაგადამდები დაავადებებით გამოწვეული სიკვდილიანობის მაღალი მაჩვენებელი (97%), დაავადების ტვირთი და ამ მედიკამენტებისთვის მოსახლეობის ჯიბიდან გადახდების მაღალი წილი.

119 Goginashvili, Nadareishvili and Habicht (2021), საყოველთაო დაზღვევა მოიცავს მოსახლეობის 91%-ს და პენსიონერთა 100%-ს.

120 CoE, Social and Economic Rights of Older Persons in Georgia – background information about legislation, policies, programmes. Report for the CoE, 2024.

121 Conclusions 2017, Malta; Portugal.

122 Conclusions 2005, Slovenia; Conclusions XX-2 (2013), Czech Republic.

123 ანალიზი ეფუძნება ევროპის საბჭოს მიერ მოწოდებულ ინფორმაციას, Social and Economic Rights of Older Persons in Georgia – background information about legislation, policies, programmes. Report for the CoE, 2024.

ანობისთვის და მათზე არ ვრცელდება სახელმწიფო კონტროლი. ხანდაზმულთა მოვლის დადგენილ მინიმალურ სტანდარტებზე ინფორმაცია არც დაწესებულებათა ხელმძღვანელებს აქვთ.

როგორც შემოწმებამ აჩვენა, ხანდაზმულთა უფლებები დაწესებულებაში ჩარიცხვის პროცესშიც ირღვევა. კერძოდ, ჩარიცხვის განცხადებაში მკაფიოდ არ არის მითითებული ხანდაზმულის ნება და, ხშირად, განცხადებას ხელს აწერს ოჯახის წევრი.

რაც შეეხება ინფრასტრუქტურას, ზოგიერთი დაწესებულება სათანადოდ არ არის აღჭურვილი და ბენეფიციარები მძიმე, ანტისანიტარიულ და დამამცირებელ პირობებში იმყოფებიან. მათზე ზრუნვა, ძირითადად, შემოიფარგლება ჰიგიენურ და ფიზიოლოგიურ მოთხოვნილებათა დაკმაყოფილებით, რაც მოვლის მინიმალურ მოთხოვნებსაც ვერ აკმაყოფილებს.

ხანდაზმულები ხშირად განიცდიან დისკრიმინაციას, იმყოფებიან ღირსების შემლახველ სიტუაციაში და უმრავლესობამ არაფერი იცის საკუთარ უფლებებზე. მეტიც, დაწესებულებებში უგულებელყოფილია ჯანდაცვა და ირღვევა კვების სტანდარტები. მენიუს შემადგენლობა არასათანადო, არასრულფასოვანი და ერთფეროვანია.

სერვისები არ ითვალისწინებს ხანდაზმულ ბენეფიციართა ემოციურ მონყვლადობას და ფსიქიკური ჯანმრთელობის საკითხებს, მიუხედავად ფსიქიატრიული პრობლემის მქონე ბენეფიციართა დიდი ოდენობისა.

გამოწვევებს შორის დასახელდა დაწესებულებებში დასაქმებული პერსონალის კვალიფიკაციასა და შრომით უფლებებთან დაკავშირებული საკითხები. მომვლელებს არ აქვთ სპეციალური ცოდნა ხანდაზმულთა მოვლისა და საჭიროებების შესახებ, ასევე, პროფესიული განვითარების შესაძლებლობა. გარდა ამისა, ირღვევა მოვალეობათა განაწილების სტანდარტები, რაც იწვევს ზოგიერთი თანამშრომლის გადატვირთვას.

ქართვის 23-ე მუხლი ფარავს ქართვის სხვა დებულებებს, რომლებიც ხანდაზმულებს იცავს, როგორც ზოგადი პოპულაციის წევრებს: მაგალითად, მე-11 მუხლი (ჯანმრთელობის დაცვის უფლება)¹²⁴, მე-12 მუხლი¹²⁵ (სოციალური უზრუნველყოფის უფლება), მე-13 მუხლი (სოციალური და სამედიცინო დახმარების უფლება) და 30-ე მუხლი (სიღარიბისა და სოციალური გარიყულობისაგან დაცვის უფლება).¹²⁶ ქართვის 23-ე მუხლი მონაწილე სახელმწიფოებს ავალდებულებს, ხანდაზმულ პირთა სპეციფიკური საჭიროებების შესაბამისად შეიმუშაონ ფოკუსირებული და დაგეგმილი ღონისძიებები. 23-ე მუხლი ყურადღებას ამახვილებს ხანდაზმულთა სოციალურ დაცვაზე დასაქმების სფეროს მიღმა. დასაქმების კონტექსტში ასაკის ნიშნით დისკრიმინაციის საკითხები, პირველ რიგში, განიხილება ქართვის 152 (სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციის აკრძალვა) და 24-ე (დაცვის უფლება დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში) მუხლების საფუძველზე.¹²⁷

ქართვის ზემოაღნიშნული დებულებებიდან საქართველოს რატიფიცირებული აქვს მუხლები 1151, 1152, 1153, 1251 და 1253. შედეგად, ქვეყანაში არსებულ მდგომარეობას სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი უკვე აკვირდება ამ ხუთი მუხლის პერსპექტივიდან. 2021 წლის დასკვნებში კომიტეტმა უარყოფითად შეაფასა საქართველოში არსებული ვითარება და აღნიშნა, რომ 1151, 1152, 1153 და 1251 მუხლები არ სრულდება. საკმარისი ინფორმაციის არარსებობის გამო, კომიტეტმა ვერ შეძლო სიტუაციის შეფასება ქართვის 1253 მუხლის პერსპექტივიდან.^{1252, 1254, 1351, 1352, 1353, 1354 და 30 მუხლები საქართველოს ჯერ არ აქვს რატიფიცირებული.}

ანალიზი: ქართვის 23-ე მუხლის ქრილში, კომიტეტი აფასებს ეროვნულ კანონმდებლობას და მის აღსრულებას.

1. რაც შეეხება საქართველოს კანონმდებლობას:
 - a. ასაკის ნიშნით დისკრიმინაციისგან დაცვა გარანტირებულია სამართლებრივ სისტემაში - რაც **შეესაბამება 23-ე მუხლის სტანდარტებს და არ საჭიროებს ცვლილებებს;**
 - b. ქმედუნარიანობის შეზღუდვა შეუძლია მხოლოდ სასამართლოს - რაც **შეესაბამება 23-ე მუხლის სტანდარტებს;**
2. რაც შეეხება კანონმდებლობის აღსრულებას:
 - a. ხანდაზმულები ხშირად განიცდიან დისკრიმინაციას, იმყოფებიან ღირსების შემლახველ სიტუაციაში და უმრავლესობა არ არის ინფორმირებული საკუთარ უფლებებზე - რაც **უწინააღმდეგება ქართვის 23-ე მუხლს.** რეკომენდებულია დისკრიმინაციის აკრძალვის უკეთ აღსრულება;

¹²⁴ Statement of Interpretation on the right to protection of health in times of pandemic, 20 April 2020.

¹²⁵ General Introduction to Conclusions 2017.

¹²⁶ Conclusions 2017, Ukraine.

¹²⁷ Conclusions 2009, Andorra.

- b. სამართლებრივი ჩარჩო, რომელიც უკავშირდება ხანდაზმულთა მიერ გადაწყვეტილების სხვისი დახმარებით მიღებას, უზრუნველყოფს უფლებას, რომ მათ თავად მიიღონ გადაწყვეტილებები - რაც **შეესაბამება 23-ე მუხლის სტანდარტებს, თუმცა ამ სფეროში კანონი სუსტად აღსრულებად;**
- c. დებულებები, რომლებიც ადგენს ხანდაზმულთა უფლებებს დაწესებულებებში, პრაქტიკაში არაეფექტიანად აღსრულებად. ამის გამო, სიტუაციის შემფასებელმა სხვადასხვა აქტორმა (ევროპის საბჭო, საქართველოს სახალხო დამცველი/ომბუდსმენი) გამოავლინა რამდენიმე ძირითადი და მნიშვნელოვანი პრობლემა, რომლებიც საჭიროებს სასწრაფო რეაგირებას - რაც **არ შეესაბამება ქართის 23-ე მუხლს.**

დასკვნა: ქართის სტანდარტებთან მნიშვნელოვანი შეუსაბამობების გათვალისწინებით, 23-ე მუხლის მიღებას შეიძლება შედეგად მოჰყვეს ქვეყანაში არსებული ვითარების უარყოფითად შეფასება და კომიტეტის დასკვნა შეუსრულებლობის შესახებ. ამ მუხლის მიღებამდე, საჭიროა საქართველოს კანონმდებლობის ადაპტირება და მისი აღსრულების გაუმჯობესება.

გენდერული მინსტრიმინგი: არსებული კანონმდებლობა ითვალისწინებს როგორც ქალების, ასევე კაცების ინტერესებსა და საზრუნავს. თუმცა, პრაქტიკაში, შეფასებულ სფეროში გამოვლინდა დისკრიმინაცია ასაკისა და სქესის ნიშნებით. ძირითადად, შეიმჩნევა რეგიონული და ინდივიდუალური უთანასწორობა, რაც ძირს უთხრის ჯანმრთელობის თანაბარ შედეგებს ყველასთვის. შემოსავლების განაწილების კუთხით, სამხრეთ კავკასიისა და ცენტრალური აზიის ქვეყნებს შორის საქართველო ერთ-ერთია, სადაც აღინიშნება უთანასწორობა, ჯინის კოეფიციენტი კი უტოლდება 0,38-ს. უთანასწორობა მრავალგანზომილებიანია და ეფუძნება ეთნიკურ, გენდერულ და რეგიონულ განსხვავებებს.¹²⁸

მუხლი 24 - დაცვის უფლება დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში

მესამე ანგარიშში ევროპის სოციალური ქართის მიუღებელ დებულებათა შესახებ, რომელიც 2021 წელს გამოქვეყნდა, სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა დადებითად შეაფასა საქართველოში არსებული ვითარება და განაცხადა, რომ არ არსებობს მნიშვნელოვანი დაბრკოლებები საქართველოს მიერ ქართის 24-ე მუხლის მისაღებად. შესაბამისად, მან ხელი-სუფლებას მოუწოდა, გაატაროს თავისი პოლიტიკა ამ მიმართულებით.

ქართის 24-ე მუხლი ეხება დასაქმების შეწყვეტას დამსაქმებლის ინიციატივით და ამომწურავად ადგენს საფუძველს, რომლითაც დამსაქმებელს შეუძლია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. ამ მხრივ, არსებობს ორი სახის საფუძველი: პირველი უკავშირდება დასაქმებულის შესაძლებლობებს ან ქცევას, მეორე კი საწარმოს საოპერაციო მოთხოვნებს (ეკონომიკურ მიზეზებს). ქვეყანაში არსებული სიტუაციის 24-ე მუხლთან შესაბამისობის შეფასებისას, კომიტეტი განსაკუთრებულად ითვალისწინებს ქვემოთ განხილულ ურთიერთშემავსებელ ზომებს.

1. რაც შეეხება დასაქმებულის შესაძლებლობას ან ქცევასთან დაკავშირებულ მიზეზებს: სასამართლოს მიერ თავისუფლების აღკვეთა შეიძლება ქმნიდეს ლეგიტიმურ საფუძველს შრომითი ხელშეკრულების შესაწყვეტად, თუ ასეთი სასჯელი შეფარდებულია სამსახურებრივი სამართალდარღვევისთვის. ეს არ ეხება სასჯელს ისეთი დანაშაულისთვის, რომელიც არ უკავშირდება პირის დასაქმებას და ვერ ჩაითვლება ლეგიტიმურ მიზეზად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც პატიმრობის ვადის ხანგრძლივობა პირს ხელს უშლის სამუშაოს შესრულებაში.¹²⁹

შრომის კოდექსის 47-ე მუხლი - შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია:

- ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას;
- ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლა;
- გ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულება;
- დ) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვება;

¹²⁸ CoE, Social and Economic Rights of Older Persons in Georgia – background information about legislation, policies, programmes. Report for the CoE, 2024.

¹²⁹ Conclusions 2008, Lithuania.

- ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმება;
- ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობა;
- ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა;
- თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ მის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იყო ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა;
- ი) თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული – ხანგრძლივი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს, ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს, ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული აქვს ამ კანონის 31-ე მუხლით გათვალისწინებული შვებულება;
- კ) სასამართლო განაჩენის ან სხვა გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს;
- ლ) ამ კანონის 67-ე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად სასამართლოს მიერ მიღებული და კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილება გაფიცვის უკანონოდ ცნობის შესახებ;
- მ) დამსაქმებელი ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება;
- ნ) დამსაქმებელი იურიდიული პირის ლიკვიდაციის წარმოების დაწყება;
- ო) სხვა ობიექტური გარემოება, რომელიც ამართლებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას.

2. სამსახურიდან გათავისუფლების ეკონომიკური მიზეზები უნდა ეფუძნებოდეს საწარმოს, დანესებულების ან სამსახურის ოპერაციულ მოთხოვნებს. შეფასება ეყრდნობა კანონის შიდასასამართლოსეულ განმარტებას. სასამართლოებს უნდა ჰქონდეთ კომპეტენცია, რომ განიხილონ საქმეები იმ ეკონომიკური ფაქტების შესახებ, რომლებიც საფუძვლად უდევს თანამდებობიდან გათავისუფლების მიზეზებს, და არა მხოლოდ სამართლებრივ საკითხებთან დაკავშირებით. ქართლის 24-ე მუხლი მოითხოვს ბალანსის დაცვას ორ ასპექტს შორის: დამსაქმებლის უფლება, საწარმოს ხელმძღვანელობდეს/მართავდეს ისე, როგორც მიზანშეწონილად მიიჩნევს, და დასაქმებულთა უფლებების დაცვის აუცილებლობა.¹³⁰

შრომის კოდექსის 47-ე მუხლი – შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები

1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლებია:

- ა) ეკონომიკური გარემოებები, ტექნოლოგიური ან ორგანიზაციული ცვლილებები, რომლებიც აუცილებელს ხდის სამუშაო ძალის შემცირებას.

3. ნებისმიერ დასაქმებულს, რომელიც მიიჩნევს, რომ სამსახურიდან უსაფუძვლოდ გაათავისუფლეს, უფლება აქვს, მიმართოს მიუკერძოებელ ორგანოს. თანამშრომლებს, რომლებიც სამსახურიდან საპატიო მიზეზის გარეშე გაათავისუფლეს, უნდა მიეცეთ ადეკვატური კომპენსაცია ან სხვა შესაბამისი შეღავათი. იმისათვის, რომ ადეკვატურად ჩაითვალოს, კომპენსაციამ უნდა მოიცავს: ფინანსური ზიანის ანაზღაურება, რომელიც დასაქმებულს მიაღმა გათავისუფლების თარიღიდან იმ დღემდე, როცა საჩივრის განმხილველმა ორგანომ მიიღო გადაწყვეტილება გათავისუფლების კანონიერებაზე; სამსახურში აღდგენის შესაძლებლობა; და/ან კომპენსაცია, რომელიც იქნება საკმარისად შემაკავებელი დამსაქმებლისთვის და დაზარალებულის მიერ გაცდილი ზიანის პროპორციული.¹³¹ მტკიცების ტვირთი არ უნდა დაეკისროს მთლიანად მომჩივანს, ის სათანადოდ უნდა გადანაწილდეს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის.¹³²

შრომის კოდექსის 48-ე მუხლი – შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესი

6. დასაქმებულს უფლება აქვს, დამსაქმებლის წერილობითი დასაბუთების მიღებიდან 30

¹³⁰ Conclusions 2016, Latvia; Conclusions 2016, Latvia citing Conclusions 2012, Türkiye; Conclusions 2012, Türkiye; Conclusions 2016, Latvia.

¹³¹ Conclusions 2016, North Macedonia, Finnish Society of Social Rights v. Finland, decision on the merits of 8 September 2016.

¹³² Conclusions 2008, Statement of Interpretation on Article 24 and Statement of Interpretation on the burden of proof in discrimination cases.

კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. სასამართლოს მიერ დასაქმებულის მიერ აღძრული სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის ან სარჩელის განუხილველად დატოვების შემთხვევაში დასაქმებულს უფლება აქვს, იმავე სარჩელით განმეორებით მიმართოს სასამართლოს სარჩელის მიღებაზე უარის თქმის შესახებ განჩინების ან სარჩელის განუხილველად დატოვების შესახებ განჩინების მისთვის ჩაბარებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.

7. თუ დამსაქმებელი დასაქმებულის მიერ მოთხოვნის წარდგენიდან 7 კალენდარული დღის ვადაში წერილობით არ დაასაბუთებს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველს, დასაქმებულს უფლება აქვს, 30 კალენდარული დღის ვადაში სასამართლოში გაასაჩივროს დამსაქმებლის გადაწყვეტილება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ. ამ შემთხვევაში დავის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება. თუ დასაქმებული დამსაქმებლისგან არ მოითხოვს ამ მუხლის მე-4 პუნქტით გათვალისწინებულ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლის წერილობით დასაბუთებას, დასაქმებულს უფლება აქვს, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება გაასაჩივროს სასამართლოში შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის შეტყობინების მიღებიდან 30 კალენდარული დღის ვადაში.
8. სასამართლოს მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდა, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით.
9. დასაქმებულს უფლება აქვს, ამ მუხლის მე-8 პუნქტით გათვალისწინებულ პირვანდელ ან ტოლფას სამუშაო ადგილზე აღდგენის ან მის ნაცვლად დაკისრებული კომპენსაციის გადახდის გარდა, მოითხოვოს იძულებითი განაცდურის ანაზღაურება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის თარიღიდან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის თაობაზე სასამართლოს კანონიერ ძალაში შესული გადაწყვეტილების აღსრულების თარიღამდე. იძულებითი განაცდურის ანაზღაურების განსაზღვრისას სასამართლომ უნდა გაითვალისწინოს ამ მუხლის პირველი ან მე-2 პუნქტის შესაბამისად დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისთვის მიცემული კომპენსაცია.

ანალიზი: 24-ე მუხლის ქრილში, კომიტეტი აფასებს კანონმდებლობას და მის აღსრულებას.

1. რაც შეეხება საქართველოს კანონმდებლობას:
 - a. შრომის კოდექსის 48.6 მუხლის თანახმად, ნებისმიერ თანამშრომელს, რომელიც მიიჩნევს, რომ სამსახურიდან უსაფუძვლოდ გაათავისუფლეს, უნდა ჰქონდეს სასამართლოში გასაჩივრების უფლება - რაც **შეესაბამება 24-ე მუხლის სტანდარტებს და არ საჭიროებს ცვლილებებს;**
 - b. შრომის კოდექსის 48.8 და 48.9 მუხლების თანახმად, „სასამართლოს მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ დამსაქმებლის გადაწყვეტილების ბათილად ცნობის შემთხვევაში, სასამართლოს გადაწყვეტილებით, დამსაქმებელი ვალდებულია, პირვანდელ სამუშაო ადგილზე აღადგინოს პირი, რომელსაც შრომითი ხელშეკრულება შეუწყდა, ან უზრუნველყოს ის ტოლფასი სამუშაოთი, ან გადაუხადოს მას კომპენსაცია, სასამართლოს მიერ განსაზღვრული ოდენობით“ - რაც **შეესაბამება 24-ე მუხლის სტანდარტებს და, ამგვარად, არ საჭიროებს ცვლილებებს.**
2. რაც შეეხება აღსრულებას:
 - a. ხელმისაწვდომი არ არის ინფორმაცია ქართული კანონმდებლობის, განსაკუთრებით, ეროვნულ სასამართლოთა მიერ დადგენილი პრეცედენტული სამართლის აღსრულებაზე.

დასკვნა: საქართველოს შესახებ გაანალიზებული ინფორმაციის გათვალისწინებით, იმ კრიტერიუმთა საფუძველზე, რომლებიც კომიტეტმა გამოიყენა შეფასებისთვის, შესაძლებელია რეკომენდაციის გაცემა 24-ე მუხლის მიღების შესახებ, რადგან არ გამოვლენილა მნიშვნელოვანი დაბრკოლებები საკანონმდებლო კუთხით. თუმცა, აღსანიშნავია ინფორმაციის ნაკლებობა კანონმდებლობის აღსრულების შესახებ.

გენდერული მინისტრიმინგი: არსებული კანონმდებლობა ითვალისწინებს როგორც ქალების, ისე კაცების ინტერესებსა და პრობლემებს.

დასკვნები და ძირითადი რეკომენდაციები

ზემოაღნიშნული დებულებები და ფაქტები, რომლებიც გაანალიზდა სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის მიერ ქართის მიუღებელ დებულებებზე გამოცემული დასკვნების შუქზე, ასევე, ქართის სტანდარტთა გათვალისწინებით (ისე, როგორც განმარტავს კომიტეტის პრეცედენტული სამართალი), იძლევა შემდეგი დასკვნების გაკეთების შესაძლებლობას:

1. საქართველოში არსებული ვითარების დადებითი შეფასებიდან გამომდინარე, მიზანშეწონილია, გაიცეს რეკომენდაცია ქართის შემდეგი დებულებების მიღებაზე:

- a. 253 მუხლი
- b. 254 მუხლი
- c. 256 მუხლი
- d. 351 მუხლი
- e. 352 მუხლი
- f. 353 მუხლი
- g. 354 მუხლი
- h. 851 მუხლი

i. მე-9 მუხლი (რადგან მთავარი სირთულეები, რომლებიც აღინიშნა 1551 მუხლის სექციაში, შეეხება შენობების მიუწვდომლობას, რაც, ძირითადად, შეფასდა 1553 მუხლის საფუძველზე, ეს მუხლი კი უკვე მიღებული აქვს საქართველოს. ამგვარად, 1-ლი პუნქტის მიღება ხელს შეუწყობს სიტუაციის უფრო ეფექტიან გაუმჯობესებას).

- j. 1051 მუხლი
- k. 1053 მუხლი
- l. 1055 მუხლი

m. 1551 მუხლი (განსაკუთრებით იმის გამო, რომ საქართველოს 2013 წელს აქვს რატიფიცირებული გაეროს კონვენცია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ, რის შედეგადაც მას უკვე აღებული აქვს 1551 მუხლიდან მომდინარე ვალდებულებები).

n. 1752 მუხლი

o. 22-ე მუხლი (თუმცა არ არის ხელმისაწვდომი ინფორმაცია დასაქმებულთა მონაწილეობაზე სოციალური და სოციალურ-კულტურული მომსახურებებისა და შესაბამისი პირობების ორგანიზებაში, ასევე, სამართლებრივი დაცვის საშუალებებზე სამუშაო პირობების განსაზღვრასა და გაუმჯობესებაში მონაწილეობის უფლების დარღვევისას, რაც გასათვალისწინებელია გადაწყვეტილების მიღების პროცესში);

p. 24-ე მუხლი (თუმცა არ არის ხელმისაწვდომი ინფორმაცია საქართველოში მოქმედი რეგულაციების, განსაკუთრებით, ეროვნულ სასამართლოთა მიერ დადგენილი პრეცედენტული სამართლის აღსრულებაზე, რაც გასათვალისწინებელია გადაწყვეტილების მიღების პროცესში);

2. საქართველოში არსებული მდგომარეობის მეტ-ნაკლებად დადებითი შეფასების გათვალისწინებით, მიზანშეწონილია, გაიცეს რეკომენდაცია ქართის შემდეგი დებულებების მიღებაზე, კანონსა და პრაქტიკაში ცვლილებათა შეტანის პირობით:

- a. 852 მუხლი
- b. 21-ე მუხლი

3. უარყოფითი შეფასების გამო, მიზანშეწონილია, გაიცეს რეკომენდაცია ქართის შემდეგი დებულების მიღებაზე, კანონსა და პრაქტიკაში მნიშვნელოვან ცვლილებათა შეტანის პირობით:

- a. 23-ე მუხლი

4. დაცვის დონის გასაუმჯობესებლად და 253 მუხლით აღიარებული უმაღლესი ევროპული სტანდარტის დასაკმაყოფილებლად, მიზანშეწონილია:

ცვლილებების შეტანა შრომის კოდექსსა და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონში, რო-

მელთა თანახმადაც:

- a. დაუშვებელი იქნება წლიური შვებულების ჩანაცვლება ფინანსური კომპენსაციით;
- b. დასაქმებულებს არ ექნებათ წლიური შვებულების დათმობის შესაძლებლობა;
- c. სულ მცირე, ორკვირიან უწყვეტ ყოველწლიურ შვებულებას დასაქმებული გამოიყენებს იმ წლის განმავლობაში, რომელშიც ეკუთვნის.

და ცვლილების შეტანა „საჯარო სამსახურის შესახებ კანონში“, რომლის თანახმადაც:

- d. შვებულებაში არ ჩაითვლება დროებითი შრომისუნარობის პერიოდი, შვებულება ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო და დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო (შრომის კოდექსის 32(4) მუხლის შესაბამისად).

5. დაცვის დონის გასაუმჯობესებლად და 353 მუხლით აღიარებული უმაღლესი ევროპული სტანდარტების მისაღწევად, მიზანშეწონილია, აღმოიფხვრას არსებული ხარვეზები, რომლებიც აღწერილია 353 მუხლის სექციაში, კერძოდ:

- a. გაუმჯობესდეს შრომის ინსპექციის სამსახურის გამჭვირვალობისა და ღიაობის ხარისხი;
- b. გაგრძელდეს მუშაობა შრომის ინსპექციის ეფექტიანი სისტემის უზრუნველსაყოფად, სადაც შესაძლებელი იქნება ნებისმიერი ტიპის სამუშაო პირობებისა და შრომითი ურთიერთობების ინსპექტირება საჭირო კომპეტენციით, შესაძლებლობებითა და რესურსებით (ფინანსური, ადამიანური და ადმინისტრაციული), ასევე, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტთა შესაბამისად;
- c. გაგრძელდეს თანამშრომლობისა და დიალოგის განმტკიცება ღირსეული სამუშაო პირობების, ასევე, სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ხელშესაწყობად, რაც საქართველოს ვალდებულებაა „ასოცირების შეთანხმების“ თანახმად.

6. იმ დებულებათა ეფექტიანი განხორციელების მხარდასაჭერად, რომლებიც საქართველოს სამართლებრივ სისტემას შესაბამისობაში მოიყვანს ქართიის 851 მუხლით აღიარებულ სტანდარტებთან, მიზანშეწონილია მასალების (ლიფტების, სახელმძღვანელოების) შემუშავება და გავრცელება როგორც დამსაქმებელთა, ისე დასაქმებულთა ორგანიზაციებს შორის. ამ მასალებში წარმოდგენილი უნდა იყოს განმარტებები იმ დებულებათა შესახებ, რომლებიც არეგულირებს დეკრეტულ და სხვა სახის შვებულებებს, ასევე, შვილებზე ზრუნვასთან დაკავშირებულ შეღავათებს.

7. დაცვის დონის გასაუმჯობესებლად და საქართველოში არსებული მდგომარეობის ქართიის 852 მუხლთან შესაბამისობისთვის, მიზანშეწონილია ცვლილებების შეტანა „საჯარო სამსახურის“ შესახებ კანონში:

- a. „საჯარო სამსახურის“ შესახებ კანონის 116-ე მუხლით გათვალისწინებული შეზღუდვა მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლებასთან დაკავშირებით, უნდა გავრცელდეს კაცებზეც, რომლებიც ზრდიან 3 წლამდე ასაკის ბავშვებს, ორივე სქესის მიმართ თანასწორი მოპყრობის უზრუნველსაყოფად;
- b. უკანონო გათავისუფლების შემთხვევაში, კერძოდ, იმ დებულებათა დარღვევით, რომლებიც უზრუნველყოფს ორსული ქალებისა და დეკრეტულ შვებულებაში მყოფი მშობლების უფლებებს, გათვალისწინებული უნდა იყოს როგორც ქალების, ისე კაცების აღდგენა სამსახურში;
- c. გამონაკლის შემთხვევებში, როდესაც კომპენსაცია გაიცემა სამსახურში აღდგენის სანაცვლოდ, მას უნდა ჰქონდეს შემაკავებელი ძალა.

8. სტანდარტთა გასაუმჯობესებლად და საქართველოში არსებული ვითარების ევროპულ სტანდარტებთან შესაბამისობისთვის, რომლებიც აღიარებულია ევროპის სოციალური ქართიის 21-ე მუხლით, მიზანშეწონილია, გათვალისწინებული იყოს შესაბამისების აღმოფხვრა, რომლებიც აღინიშნა კომიტეტის დასკვნებში 651 მუხლის შესახებ, კერძოდ, იმ საფუძვლებით, რომ ერთობლივი კონსულტაციები არ ტარდება რამდენიმე დონეზე, არ მოიცავს დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა საერთო ინტერესებში შემავალ ყველა საკითხს, და არ ტარდება საჯარო სექტორში, მათ შორის, საჯარო სამსახურში.

მოკლედ რომ შევაჯამოთ, არ გამოვლენილა დაბრკოლებები შემდეგი 11 დებულების რატიფიცირებისთვის:

- 2§4
- 2§6
- 3§1
- 3§2
- 3§3
- 3§4
- 10§1
- 10§3
- 10§5
- 15§1
- 17§2

შესაბამისად, ამ დებულებებთან დაკავშირებით, სრული შესაბამისობა გამოვლინდა ქარტიის სტანდარტებთან, რის გამოც მტკიცედ არის რეკომენდებული მათი რატიფიცირება.

გარდა ამისა, მნიშვნელოვანი დაბრკოლებები არ გამოვლენილა და შესაბამისობის მაღალი დონე აღინიშნა შემდეგი შვიდი დებულების რატიფიცირებასთან დაკავშირებით:

- 2§3
- 8§1
- 8§2
- 9
- 21
- 22
- 24

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ანალიზმა გამოკვეთა კონკრეტული სფეროები, რომლებშიც გარკვეული ცვლილებები უზრუნველყოფს სრულ შესაბამისობას ქარტიის სტანდარტებთან. გამოვლენილი მაღალი შესაბამისობის გათვალისწინებით, სოციალურ პარტნიორებს შეუძლიათ, გაეცნონ ამ დებულებათა შეფასებაში წარმოდგენილ მიგნებებს და განიხილონ მათი რატიფიცირების საკითხი, რამდენიმე მათგანის პოტენციურად მიღებით.

რაც შეეხება 23-ე მუხლს, ქარტიის სტანდარტებთან შესაბამისობის არსებული დონე არასაკმარისად უნდა ჩაითვალოს.

ევროპის სოციალური ქარტიის შემდგომ დებულებათა რატიფიცირების გავლენის შეფასება

ძირითადი რისკები და ტვირთი

- ქარტიის ზემოთ განხილულ დებულებათა სრული იმპლემენტაციისთვის, საჭიროა:
 - კანონმდებლობაში ცვლილებების შეტანა, რომლებიც აღწერილია ანალიზის მე-2 და მე-3 ნაწილებში;
 - იმ დებულებათა ეფექტიანი აღსრულების მხარდაჭერა, რომლებიც საქართველოში არსებულ სამართლებრივ სისტემას შესაბამისობაში მოიყვანს ქარტიის განხილული მუხლებით აღიარებულ დაცვის სტანდარტებთან;
 - მუშაობის გაგრძელება შრომის ინსპექციის ეფექტიანი სისტემის უზრუნველსაყოფად, სადაც შესაძლებელი იქნება ნებისმიერი ტიპის სამუშაო პირობებისა და შრომითი ურთიერთობების ინსპექტირება საჭირო კომპეტენციით, შესაძლებლობებითა და რესურსებით;
 - სოციალურ პარტნიორებთან თანამშრომლობისა და დიალოგის განმტკიცების გაგრძელება, დასაქმების ღირსეული პირობების, ასევე, შრომის უსაფრთხოების და ჯანმრთელობის ხელშესაწყობად;
 - ტრენინგების უზრუნველყოფა და ცნობიერების ამაღლება სოციალურ უფლებათა დაცვის სფეროში - ეს საჭიროებს ტრენინგებს სოციალური პარტნიორების, შრომის ინსპექტორების, იურისტებისა და მოსამართლეებისთვის.

2. სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის მიერ საქართველოში არსებული სიტუაციის დადებითად შეფასება ქარტიის დებულებების (განსაკუთრებით, დამატებით რატიფიცირებული მუხლების) ქრილში, ანგარიშგების პროცედურის ფარგლებში მოითხოვს კომპლექსური და სათანადოდ მომზადებული ეროვნული ანგარიშების წარდგენას და, საჭიროების შემთხვევაში, ამ ანგარიშებზე კომენტარების გაკეთებას ადამიანის უფლებათა ეროვნული ინსტიტუტების, თანასწორობის ეროვნული ორგანოების ან არასამთავრობო ორგანიზაციების მხრიდან. თუ ეროვნულ ანგარიშში წარმოდგენილი ინფორმაცია არ კმარა არსებული სიტუაციის შესაფასებლად, კომიტეტმა შეიძლება მიიღოს დასკვნა სიტუაციის შეუსაბამობაზე, ან თავი შეიკავოს დასკვნის მიღებისგან, სანამ არ წარედგინება დამატებითი ინფორმაცია.

ძირითადი სარგებელი

1. საქართველოს პოზიციის გაძლიერება საერთაშორისო დონეზე – საქართველო იქნება პირველი ქვეყანა რეგიონში, რომელიც განახორციელებს ქარტიის შემდგომ დებულებებს, ვინაიდან:

- a) საქართველოს ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული) რატიფიცირებული აქვს 2005 წლის 22 აგვისტოს, ქარტიის 98 პუნქტიდან 63-ის მიღებით. საქართველოს არ მიუღია ქარტიის შემდგომი დებულებები;
- b) სომხეთს ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული) რატიფიცირებული აქვს 2004 წლის 21 იანვარს, ქარტიის 98 პუნქტიდან 67-ის მიღებით; სომხეთს არ მიუღია ქარტიის შემდგომი დებულებები;
- c) აზერბაიჯანს ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული) რატიფიცირებული აქვს 2004 წლის 2 სექტემბერს, ქარტიის 98 პუნქტიდან 47-ის მიღებით; აზერბაიჯანს არ მიუღია ქარტიის შემდგომი დებულებები;
- d) მოლდოვის რესპუბლიკას ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული) რატიფიცირებული აქვს 2001 წლის 8 ნოემბერს, ქარტიის 98 პუნქტიდან 63-ის მიღებით; მოლდოვას არ მიუღია ქარტიის შემდგომი დებულებები;
- e) თურქეთს ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული) რატიფიცირებული აქვს 2007 წლის 27 ივნისს, ქარტიის 98 პუნქტიდან 91-ის მიღებით; თურქეთს არ მიუღია ქარტიის შემდგომი დებულებები;
- f) უკრაინას ევროპის სოციალური ქარტია (შესწორებული) რატიფიცირებული აქვს 2006 წლის 21 დეკემბერს, ქარტიის 98 პუნქტიდან 76-ის მიღებით; უკრაინას არ მიუღია ქარტიის შემდგომი დებულებები.

2. საქართველოს პოზიციის განმტკიცება საერთაშორისო დონეზე – რატიფიცირებული პუნქტების რაოდენობით, საქართველო იქნება რეგიონის ერთ-ერთი წამყვანი ქვეყანა. განხილულ და რეკომენდებულ დებულებათა მიღების შემდეგ, საქართველო გახდება მეორე ქვეყანა რეგიონში, რომელსაც რატიფიცირებული ექნება ყველაზე მეტი დებულება.

3. ევროპის საბჭოსთან თანამშრომლობის გაძლიერება, რაც შემდგომ შესაძლებლობებს შექმნის ქვეყნის მდგრადი განვითარებისთვის სოციალურ უფლებათა სფეროში.

4. საქართველოს პოზიციის გაძლიერება ევროკავშირში განწევრიანების პროცესში, სოციალურ უფლებათა დაცვის სტანდარტების ევროპულ დონემდე ამაღლებით.

5. სოციალური უფლებების, ასევე, ადამიანის ყველა უფლების დაცვის გაძლიერება: კერძოდ, ქვეყანაში არსებული მდგომარეობა რეგულარულად გაანალიზდება სოციალურ უფლებათა პერსპექტივიდან, ახალ (დამატებით) სფეროებში ევროპული სტანდარტების გათვალისწინებით.

6. სოციალური უფლებების, ასევე, ადამიანის ყველა უფლების დაცვის გაძლიერება: კერძოდ, სასამართლო ხელისუფლებას მოეთხოვება ეროვნული კანონმდებლობის განმარტება ახალ (დამატებით) სფეროებში ევროპულ სტანდარტთა გათვალისწინებით.

7. სოციალური უფლებების, ასევე, ადამიანის ყველა უფლების დაცვის გაძლიერება: კერძოდ, სოციალურ პარტნიორებს, ადამიანის უფლებათა ეროვნულ ინსტიტუტებს, თანასწორობის ეროვნულ ორგანოებსა და არასამთავრობო ორგანიზაციებს მიეცემა შესაძლებლობა, განიხილონ და ხელი შეუწყონ ევროპული სტანდარტების გამოყენებას ახალ (დამატებით) სფეროებში.

8. სოციალურ უფლებებზე ინფორმაციის გამჭვირვალობისა და ხელმისაწვდომობის გაზრდა და სოციალური დიალოგის განახლება.

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, იგი განიხილება ევროპის სოციალურ კონსტიტუციად და ადამიანის უფლებათა სისტემის განუყოფელი ნაწილია კონტინენტზე.

www.coe.int/socialcharter

GEO

www.coe.int

ევროპის საბჭო ადამიანის უფლებათა წამყვანი ორგანიზაციაა კონტინენტზე. იგი შედგება 46 სახელმწიფოსგან, ევროკავშირის ყველა წევრი ქვეყნის ჩათვლით. ევროპის საბჭოს ყველა წევრმა 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

