

საქართველოში სოციალურ უფლებებთან დაკავშირებულ საჭიროებათა შეფასების ანგარიში



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

10 ნოემბერი, 2021

საქართველოში სოციალურ უფლებებთან დაკავშირებულ საჭიროებათა შეფასების ანგარიში

მომზადდა ევროპის საბჭოს პროექტის ფარგლებში:
**„სოციალური და ეკონომიკური უფლებების დაცვის
გაძლიერება საქართველოში“**

მომზადდა დოქტორმა მონიკა სმუზ-კულეშამ¹

¹ ევროპის საბჭოს საერთაშორისო ექსპერტი; ლექტორი ლოდის (პოლონეთი) უნივერსიტეტში, იურიდიულ მეცნიერებათა კანდიდატი, ლოდის რაიონული სასამართლოს მოსამართლე. ავტორი მადლობას უხდის პროექტის ადგილობრივ კონსულტანტს, ბატონ გიორგი კაკაჩიას დახმარებისთვის. ასევე, მადლიერებას გამოხატავს ქ-ნი მარგარიტა გალსტიანის, ბ-ნი ემრე ჩამის, ქ-ნი თამარ ნობაძისა და ქ-ნი გვანცა კერესელიძის მიმართ, 2021 წლის აგვისტოსა და სექტემბერში რესპონდენტთა ფართო სპექტრთან ურთიერთობის გამართიერებისთვის; ამასთანავე, 2021 წლის 23 სექტემბერს პროგრამის დაწყების დონისძიებაში დახმარებისთვის.

ინგლისურენოვანი გამოცემა:
Report on the Needs Assessment in Respect of
Social Rights in Georgia

*ამ ნაშრომში მოსაზრებები გამოთქმულია ავტორ(ებ)
ის პასუხისმგებლობით და არ უნდა აღვიქვათ ევროპის
საბჭოს ოფიციალურ პოლიტიკად. ყველა შეცდომა
წარმოადგენს ავტორ(ებ)ის პასუხისმგებლობას.*

ყველა თხოვნა დოკუმენტის მთლიანად ან
ნაწილობრივ გამოქვეყნებაზე/თარგმნაზე უნდა
წარედგინოს კომუნიკაციის დირექტორატს
(F-67075 სტრასბურგი Cedex ან publishing@coe.int).
ყველა სხვა თხოვნა ამ დოკუმენტთან დაკავშირებით
უნდა წარედგინოს სოციალური უფლებების
დეპარტამენტს, DGI, ევროპის საბჭო, F-67075
სტრასბურგი Cedex ან social.charter@coe.int.

ყდა და დიზაინი:
სს ბეჭდვითი სიტყვის კომბინატი

ფოტო: Shutterstock.

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

© ევროპის საბჭო, 2022 წლის მაისი.

სარჩევი

შესავალი	5
მნიშვნელოვანი პრობლემატური სფეროები	8
დასაქმება, სწავლება და თანაბარი შესაძლებლობები (ჯგუფი 1)	8
მუხლი 1§1. შრომის უფლება. სრული დასაქმების უფლება	9
მუხლი 1§2. შრომის უფლება. თავისუფლად შესრულებული სამუშაო – დისკრიმინაციის აღკვეთა	11
მუხლი 9. პროფესიული ორიენტაციის უფლება	15
მუხლი 10§1. პროფესიული მომზადების უფლება. ჩართულობა და წვდომა პიროვნულ შესაძლებლობათა გათვალისწინებით	17
მუხლი 10§3. პროფესიული მომზადების უფლება. პროფესიული მომზადება და სრულწლოვან დასაქმებულთა გადამზადება	19
მუხლი 15§1. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დამოუკიდებლობის, სოციალური ინტეგრაციისა და სამოგადობრივ ცხოვრებაში მონაწილეობის უფლება. ორიენტაცია, განათლება და პროფესიული მომზადება	20
მუხლი 20. დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის სფეროში თანაბარი შესაძლებლობებითა და თანასწორი მოპყრობით სარგებლობის უფლება, სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის გარეშე	21
ჯანდაცვა, სოციალური უზრუნველყოფა და სოციალური დაცვა (მე-2 ჯგუფი)	23
მუხლი 3§1. უფლება უსაფრთხო და ჯანსაღ სამუშაო გარემოზე. ეროვნული პოლიტიკა	24
მუხლი 3§2. უფლება უსაფრთხო და ჯანსაღ სამუშაო გარემოზე. უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებული რეგულაციები	25
მუხლი 3§3. უფლება უსაფრთხო და ჯანსაღ სამუშაო გარემოზე. ზედამხედველობის ზომები	26
მუხლი 3§4. უფლება უსაფრთხო და ჯანსაღ სამუშაო გარემოზე. დასაქმებულთა ჯანმრთელობის უზრუნველყოფის სამსახურები	29
შრომითი უფლებები (მე-3 ჯგუფი)	30
მუხლი 2§1. უფლება შრომის სამართლიან პირობებზე. გონივრული სამუშაო საათები	31
მუხლი 2§2. უფლება შრომის სამართლიან პირობებზე. ანაზღაურებადი სახელმწიფო უქმე დღეები	32
მუხლი 2§3. უფლება შრომის სამართლიან პირობებზე. ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება	33
მუხლი 2§5. უფლება შრომის სამართლიან პირობებზე. ყოველწლიური დასვენების პერიოდი	34
მუხლი 4§1. უფლება შრომის სამართლიან ანაზღაურებაზე. ღირსეული ანაზღაურება	34
მუხლი 4§2. უფლება შრომის სამართლიან ანაზღაურებაზე. ზეგანაკვეთური სამუშაო	35
მუხლი 4§3. უფლება შრომის სამართლიან ანაზღაურებაზე. თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის	36
მუხლი 26§1. სამუშაოზე ღირსების უფლება. სექსუალური შევიწროება.	37
მუხლი 26§2. სამუშაოზე ღირსების უფლება. მორალური შევიწროება	39

ბავშვები, ოჯახები და მიგრანტები (მე-4 ჯგუფი)	40
მუხლი 8§1. დასაქმებულ ქალთა დედობის დაცვის უფლება. ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულება	41
მუხლი 8§2. დასაქმებულ ქალთა დედობის დაცვის უფლება. სამსახურებიდან გათავისუფლების უკანონობა	42
დასაქმებულის ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული მექანიზმი	44
დასკვნები და მნიშვნელოვანი რეკომენდაციები	46
საერთაშორისო ვალდებულებების სფერო	46
საკანონმდებლო რეფორმების გატარების რეკომენდაცია შემდეგ სფეროებში	46
აღსრულებაზე მიმართული ქმედებები	47
გაზრდილი საბიუჯეტო სახსრების გამოყოფა შემდეგი მიზნით	48
ტრენინგებისა და ცნობიერების ასამაღლებელი ღონისძიებების ჩატარება შემდეგ სფეროებსა და ჯგუფებში	48

შესავალი

1999 წლის 27 აპრილს ევროპის საბჭოში გაერთიანების შემდეგ, ამავე წლის 20 მაისს საქართველომ მოახდინა ადამიანის უფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის რატიფიკაცია, ხოლო 2005 წლის 22 აგვისტოს დაამტკიცა ევროპის გადასინჯული სოციალური ქარტიაც (შემდგომში „ევროპის სოციალური ქარტია“), მისი 98 პუნქტიდან 63-ის მიღებით. მას არ მოუწერია ხელი და არ დაუმტკიცებია ევროპის სოციალური ქარტიის დამატებითი ოქმი კოლექტიური სარჩელების სისტემის შესახებ.²

Table of accepted provisions

1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	3.1
3.2	3.3	3.4	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	5	6.1	6.2	6.3
6.4	7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	7.8	7.9	7.10	8.1
8.2	8.3	8.4	8.5	9	10.1	10.2	10.3	10.4	10.5	11.1	11.2
11.3	12.1	12.2	12.3	12.4	13.1	13.2	13.3	13.4	14.1	14.2	15.1
15.2	15.3	16	17.1	17.2	18.1	18.2	18.3	18.4	19.1	19.2	19.3
19.4	19.5	19.6	19.7	19.8	19.9	19.10	19.11	19.12	20	21	22
23	24	25	26.1	26.2	27.1	27.2	27.3	28	29	30	31.1
31.2	31.3										

Grey = Accepted provisions

2007-2021 წლებში საქართველომ 14 ანგარიში წარმოადგინა გადასინჯული ქარტიის გამოყენებაზე და 2 ანგარიში - მიუღებელ დებულებებზე.

დღეის მდგომარეობით, ქვეყანამ ისარგებლა ევროპის საბჭოს თანამშრომლობის პროგრამებით, ორი თანმიმდევრული პერიოდისთვის (2013-2015 და 2016-2019 წლები) შემუშავებული სამოქმედო გეგმების საფუძველზე. 2016-2019 წლების გეგმის განხორციელებას 2017 წელს მოჰყვა ისეთი დოკუმენტის რატიფიკაცია, როგორცაა ევროპის საბჭოს კონვენცია ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ (სტამბოლის კონვენცია); გაძლიერდა სასამართლო სისტემის დამოუკიდებლობა; გაიზარდა იურიდიული სფეროს პროფესიონალთა სწავლების სისტემის ეფექტიანობა; მნიშვნელოვნად გაუმჯობესდა ადამიანის უფლებათა და ჯანმრთელობის დაცვის სტანდარტები თავისუფლების აღკვეთის ადგილებში; ამაღლდა საარჩევნო პროცესების ეფექტიანობა; გაიზარდა შესაბამისობა ფულის გათეთრების/ტერორიზმის დაფინანსების ლეგალიზაციასთან ბრძოლის ევროპულ სტანდარტებთან. მიუხედავად ამისა, კვლავ არსებობს გამოწვევები მიღწეული პროგრესის კონსოლიდაციასთან მიმართებით. მათ შორისაა ის უმნიშვნელოვანესი საკითხები, რომლებიც სამოქალაქო საზოგადოებამ წამოწია სოციალური უფლებების სფეროში. შესაძლებელია ადამიანის უფლებათა დაცვისა და ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის დანერგვის კიდევ უფრო გაუმჯობესება. მაგალითად, მართალია, საქართველოს ხელისუფლებამ ძალისხმევა არ დაიშურა გენდერული უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად, თუმცა კანონმდებლებსა და პოლიტიკის შემქმნელებს კვლავ რჩებათ გამოწვევები ამ კუთხით, ქალთა მონაწილეობა გადაწყვეტილების მიღების პროცესში კი ჯერაც საკმაოდ დაბალია.³

მიმდინარე სამოქმედო გეგმა საქართველოსთვის (2020-2023) ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტმა 2019 წლის 5 ნოემბერს მიიღო. ეს დოკუმენტი ქმნის თანამშრომლობის ყოვლისმომცველ ჩარჩოს ეროვნული რეფორმების, კერძოდ, საკანონმდებლო და მარეგულირებელი სტრუქტურებისა და დაწესებულებების

2 E.T.S., № 158. ევროპული სოციალური ქარტიის დამატებითი პროტოკოლი, რომელიც ითვალისწინებს კოლექტიური საჩივრების სისტემას, გაიხსნა ხელმოწერისთვის 1995 წლის 9 ნოემბერს და ძალაშია 1998 წლის 1 ივლისიდან.

3 ევროპის საბჭოს 2020-2023 წლების სამოქმედო გეგმა საქართველოსთვის, 2020-2023, CM(2019)158, 22 ოქტომბერი, 2019, გვ. 2; <https://rm.coe.int/ap-georgia-2020-2023-en/168098f179>

მხარდასაჭერად, ადამიანის უფლებათა დაცვის, კანონის უზენაესობისა და დემოკრატიის სფეროს ევროპულ სტანდარტთა შესაბამისად. ამ თანამშრომლობის ერთ-ერთი უპირატესი სფეროა სოციალურ უფლებათა მხარდაჭერის გაზრდა საქართველოში. დაიწყო პროექტი „თანამშრომლობის ხელშეწყობა საქართველოში სოციალური უფლებების განვითარების მიზნით“, რომლის მიზანია, საქართველოს დაეხმაროს სოციალურ უფლებათა დაცვის გაძლიერებაში, ევროპის სოციალური ქარტიისა და ევროპის საბჭოს სხვა სტანდარტთა შესაბამისად.

■ წინამდებარე ანგარიშში შეფასებულია სოციალურ უფლებათა დაცვის პრიორიტეტული მიმართულებები, რომლებზეც ორიენტირებული უნდა იყოს ევროპის საბჭოსა და საქართველოს სამომავლო თანამშრომლობა. ანგარიშის თავდაპირველი ვერსია მომზადდა სამაგიდო კვლევის, ასევე, რამდენიმე შეხვედრის საფუძველზე, რომლებიც დისტანციურ რეჟიმში ჩატარდა 2021 წლის აგვისტოსა და სექტემბერში, ევროპის საბჭოს საქართველოს ოფისის მხარდაჭერით. საჭიროებათა შეფასების კვლევის სამუშაო ვერსია წარმოდგენილი იყო პროექტის დაწყების აღსანიშნავ ღონისძიებაზე, რომელიც 2021 წლის 23 სექტემბერს გაიმართა.

■ მოსამზადებელ შეხვედრებსა და პროექტის დაწყების ღონისძიებაში მონაწილეობდნენ შემდეგი ორგანიზაციების წარმომადგენლები: ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო; იუსტიციის სამინისტრო; ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო; ადამიანის უფლებათა დაცვის სამდივნო - მთავრობის ადმინისტრაცია; პარლამენტის ჯანდაცვისა და სოციალურ საკითხთა კომიტეტი; პარლამენტის ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტი; საქართველოს სახალხო დამცველის ოფისი; შრომის ინსპექციის სამსახური; დასაქმების სახელმწიფო სააგენტო; საჯარო სამსახურის ბიურო; იუსტიციის უმაღლესი სკოლა; საქართველოს ადვოკატთა ასოციაცია; საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება; საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია; საერთაშორისო ორგანიზაციები (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, გაეროს განვითარების პროგრამა (UNDP), ავსტრიის განვითარების სააგენტო (ADA), აღმოსავლეთ-დასავლეთის მართვის ინსტიტუტი/აქტივობა - კანონის უზენაესობის ხელშეწყობა საქართველოში (PROLoG), USAID/DAI, GIZ, SIDA - შვეიცარიის თანამშრომლობის ოფისი საქართველოში, People in Need, საფრანგეთის განვითარების სააგენტო, ჩეხეთის განვითარების თანამშრომლობის ოფისი. სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები: ღირსეული შრომის პლატფორმის წევრები (სოციალურ მუშაკთა გაერთიანება, ჯანდაცვისა და მომსახურების სფეროების პროფკავშირი - სოლიდარობის ქსელი, საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია, „ერთობა 2013“ - სატრანსპორტო კომპანიის დამოუკიდებელი პროფესიული კავშირი, საზოგადოებრივი მანუფაქტურის პროფესიული კავშირი, ფონდი „ღია საზოგადოება საქართველო“) და არასამთავრობო ორგანიზაციები (სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, „უფლებები საქართველო“, პარტნიორობა ადამიანის უფლებებისთვის (PHR), საქართველოს პროგრესული ფორუმი, საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაცია, ადამიანის უფლებათა ცენტრი). ავტორი მადლობას უხდის ამ კონსულტაციებში ჩართულ ყველა პირს, რომლებმაც მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანეს წინამდებარე ანგარიშში.

■ ბოლო წლებში საქართველომ შეცვალა კონსტიტუცია და დაასრულა საპარლამენტო სისტემაზე გადასვლის პროცესი. ქვეყანა განაგრძობს რეფორმებს, რათა თავისი კანონმდებლობა და პრაქტიკა მთავრობის ევროპულ სტანდარტებს ადამიანის უფლებათა დაცვის, კანონის უზენაესობისა და დემოკრატიის კუთხით. საქართველომ მნიშვნელოვნად გააუმჯობესა საკუთარი კანონმდებლობა გენდერული თანასწორობისა და ქალთა მიმართ ძალადობასთან ბრძოლის ხელშეწყობაზე.⁴ შრომის კანონმდებლობის რეფორმა, რომელმაც მოიცვა სამუშაო პირობებზე ზედამხედველობის სისტემის ინსტიტუციური გაძლიერება, ასევე, მისთვის სრული მანდატის მინიჭება შრომის კოდექსის ნორმათა შესრულებაზე ზედამხედველობისთვის, 2020 წლის ერთ-ერთი გამორჩეული მოვლენა იყო.⁵ 2021 წლის 1 იანვრიდან შრომის ინსპექციას მიენიჭა სამუშაო ადგილების შემოწმების უფლებამოსილება დამსაქმებელთა თანხმობის გარეშე. ამის მიზანია საქართველოს შრომის კოდექსისა და საჯარო სამსახურების შესახებ კანონის დარღვევათა გამოვლენა და, მათი აღმოჩენის შემთხვევაში, შესაბამისი სანქციების დაწესება. ზემოხსენებულთან ერთად, 2020 წლის 29 სექტემბერს საქართველოს პარლამენტის მიერ მიღებული შრომის კოდექსის ცვლილებებით,

4 ევროპის საბჭოს 2020-2023 წლების სამოქმედო გეგმა საქართველოსთვის, 2020-2023, CM(2019)158, 22 ოქტომბერი 2019, გვ. 2; <https://rm.coe.int/ap-georgia-2020-2023-en/168098f179>

5 საქართველოს კანონი „შრომის ინსპექციის შესახებ“ 29.09.2020, ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/en/document/download/5003057/0/en/pdf>; საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“, 05.10.2020 ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://bit.ly/3fs8jJj> [ნანახია: 25.08.2021].

გაფართოვდა დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლები; ამასთან, დეტალურად განისაზღვრა ურთიერთობათა მარეგულირებელი დებულებები წინასახელშეკრულებო ეტაპზე, ასევე, შვებულების, ღამის ცვლის, ცვლებში მუშაობის, ღამით მუშაობის, შესვენებისა და ა.შ. განმავლობაში. მკაფიოდ განისაზღვრა სტაჟიორის დეფინიცია და შემოღებულია სტაჟირების მიზნის, ანაზღაურებისა და ხანგრძლივობის მარეგულირებელი დებულებები.

■ ასეთ ფონზე, საჭიროებათა შეფასების მიზანია იმ მნიშვნელოვანი სფეროების გამოვლენა, სადაც ევროპის საბჭოს სტანდარტები სოციალურ უფლებათა კუთხით ხელს შეუწყობს საქართველოს ეკონომიკის გაძლიერებასა და უფრო მდგრად განვითარებას. შეფასება ეყრდნობა ევროპის საბჭოს სტანდარტებს სოციალური უფლებების სფეროში, განსაკუთრებით, ევროპის სოციალური ქარტიით დადგენილ პრინციპებს. ზემოხსენებულ კონსულტაციებთან ერთად, შეფასება დაეყრდნო სხვადასხვა დოკუმენტსაც, რომლებიც შეეხება საქართველოში არსებულ ვითარებას და ქვეყნის წინაშე არსებულ გამოწვევებს სოციალური უფლებების სფეროში.

მნიშვნელოვანი პრობლემური სფეროები

— წინამდებარე ანგარიშში წარმოდგენილია საჭიროებათა შეფასებისას წამოჭრილი მნიშვნელოვანი საკითხები, რომლებიც შეეხება საქართველოში ევროპის სოციალური ქარტიისა და ევროპის საბჭოს სხვა სტანდარტების დანერგვას სოციალური უფლებების კუთხით. წარმოდგენილი ინფორმაციის გასამართლებლად, ეს საკითხები განიხილება ევროპის სოციალური ქარტიის ანგარიშგების ფორმის გათვალისწინებით, რომელიც ქარტიის უფლებებს წარმოგვიდგენს ცალკე „ჯგუფებად“, კერძოდ: დასაქმება, სწავლება და თანაბარი შესაძლებლობები (ჯგუფი 1); ჯანმრთელობა, სოციალური უსაფრთხოება და სოციალური დაცვა (ჯგუფი 2); შრომითი უფლებები (ჯგუფი 3); და ბავშვები, ოჯახები და მიგრანტები (ჯგუფი 4).

— ანგარიში არ გთავაზობთ ევროპის სოციალური ქარტიის მიერ განსაზღვრულ უფლებათა სრულ ჩამონათვალს. მასში წარმოდგენილია ის სფეროები, რომლებშიც აუცილებელია რეფორმის გატარება; ამასთან, მოყვანილია საქართველოში მოქმედი სტანდარტები და ქვეყნის წინაშე არსებული გამოწვევები ყველა იდენტიფიცირებულ სფეროში.

დასაქმება, სწავლება და თანაბარი შესაძლებლობები (ჯგუფი 1)

დასაქმება, სწავლება და თანაბარი შესაძლებლობები (1-ლი თემატური ჯგუფი ევროპის სოციალური ქარტიის მიხედვით) მოიცავს შემდეგ საკითხებს: შრომის უფლება (1-ლი მუხლი); პროფესიული ორიენტაციის უფლება (მე-9 მუხლი); პროფესიული მომზადების უფლება (მე-10 მუხლი); შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დამოუკიდებლობის, სოციალური ინტეგრაციისა და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობის უფლება (მე-15 მუხლი); სხვა მხარეთა ტერიტორიაზე შემოსავლიანი საქმიანობის განხორციელებაში ჩაბმის უფლება (მე-18 მუხლი); დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის სფეროში თანაბარი შესაძლებლობებითა და თანასწორი მოპყრობით სარგებლობის უფლება, სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის გარეშე (მე-20 მუხლი); დაცვის უფლება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევებში (24-ე შენიშვნა); დასაქმებულთა მოთხოვნების დაცვის უფლება მათი დამსაქმებლის გაკოტრების შემთხვევაში (25-ე შენიშვნა).

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

— ბოლო (მე-13) ანგარიში დასაქმებასთან, სწავლებასა და თანაბარ შესაძლებლობებთან დაკავშირებით საქართველომ წარმოადგინა 2020 წლის 6 იანვარს⁶. საანგარიშგებო პერიოდი გაგრძელდა 2015 წლის 1 იანვრიდან 2018 წლის 31 დეკემბრამდე. დასკვნები 1-ლი ჯგუფის დებულებებთან მიმართებით 2021 წლის მარტში გამოქვეყნდა. კომიტეტმა შეუსაბამობის 6 შემთხვევა გამოავლინა (მუხლები 1§3, 1§4, 10§2, 10§4, 15§3, 20). 1§1 და 1§2 მუხლებთან დაკავშირებული ვითარება კომიტეტმა ვერ შეაფასა და მოითხოვა დამატებითი ინფორმაციის წარმოდგენა ვითარების შემდგომ შესასწავლად.

— საანგარიშგებო პერიოდის შემდეგ, მნიშვნელოვანი ცვლილებები შევიდა საქართველოს შრომის კოდექსში, რომელიც შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელი მთავარი დოკუმენტია. ამას გარდა,

⁶ საქართველოს მთავრობა, მე-13 ეროვნული ანგარიში ევროპის სოციალური ქარტიის განხორციელების შესახებ, (საცნობარო პერიოდი: 01/01/2015 - 31/12/2018), 6.1.2020, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://rm.coe.int/rap-ია-გვო-13-2020/16809ccd1e>

შემოღებულია და გადაისინჯა საქართველოს ორგანული კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ; ასევე, 2020 წელს (14 ივლისს) ქვეყანამ მიიღო ახალი კანონი შებენიერი შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ.

— რაც შეეხება დებულებებს, რომლებიც ამ ჯგუფიდან არ არის მიღებული, სოციალური უფლებების ევროპულმა კომიტეტმა 2012 და 2015 წლებში დაასკვნა, რომ არ არსებობდა სამართლებრივი დაბრკოლებები 9, 10§1,3 და 15§1 მუხლების მიღებისთვის.

— რაც შეეხება 1-ლი ჯგუფის უფლებათა დაცვას, განხილვების, ასევე, საჭიროებათა შეფასების შეხვედრებზე მონაწილე ინფორმაციის საფუძველზე, გამოვლინდა სფეროები, რომლებიც ყველაზე მეტად საჭიროებს მხარდაჭერას, რათა საქართველოში არსებული ვითარება (როგორც კანონმდებლობის, ისე პრაქტიკის კუთხით) შეესაბამებოდეს ევროპის საბჭოს საერთაშორისო სტანდარტებს, განსაკუთრებით კი ევროპის სოციალური ქარტიის სტანდარტებს:

- ▶ შრომის უფლება სრული დასაქმების პოლიტიკისა (მუხლი 1§1) და სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციისგან დაცვის (მუხლი 1§2) სფეროებში;
- ▶ პროფესიული ორიენტაციის უფლება მისი ეფექტიანი უზრუნველყოფის სფეროში (მუხლი 9);
- ▶ პროფესიული მომზადების უფლება ინკლუზიურობისა და წვდომის სფეროში, ინდივიდუალური უნარების გათვალისწინებით (მუხლი 10§1), ასევე, პროფესიული მომზადებისა და მოზრდილ დასაქმებულთა გადამზადების მიმართულებით (მუხლი 10§3);
- ▶ შებენიერი შესაძლებლობის მქონე პირთა დამოუკიდებლობის, სოციალური ინტეგრაციისა და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობის უფლება მმართველობის, განათლებისა და პროფესიული მომზადების სფეროში (მუხლი 15§1);
- ▶ დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის მიმართულებით თანაბარი შესაძლებლობებითა და თანასწორი მოპყრობით სარგებლობის უფლება, სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის გარეშე (მუხლი 20).

მუხლი 1§1 შრომის უფლება. სრული დასაქმების უფლება

— ქარტიის 1§1 მუხლის მიღებით, მონაწილე ქვეყნები კისრულობენ სრული დასაქმების პოლიტიკის გატარების ვალდებულებას. ეს ნიშნავს, რომ მათ უნდა მიიღონ და გაატარონ ისეთი ეკონომიკური პოლიტიკა, რომელიც ხელს უწყობს სამუშაო ადგილების შექმნასა და შენარჩუნებას; ასევე, განახორციელონ ადეკვატური ღონისძიებები, რომლებიც უმუშევრად დარჩენილ ადამიანებს დაეხმარება დასაქმებასა და/ან დასაქმების მიზნით კვალიფიკაციის ამაღლებაში. მუხლი 1§1 განსაზღვრავს ქცევას, და არა შედეგის ვალდებულებას.⁷ ამასთან, წევრი ქვეყნების მიერ სრული დასაქმების კუთხით გატარებული ღონისძიებები უნდა შეესაბამებოდეს ქვეყანაში არსებულ ეკონომიკურ სიტუაციასა და უმუშევრობის დონეს.⁸ თუ სახელმწიფო უარს იტყვის სრული დასაქმების მიზნის მიღწევაზე იმ ეკონომიკური სისტემის სასარგებლოდ, სადაც არსებობს უმუშევართა მუდმივი რეზერვი, იგი დაარღვევს სოციალურ ქარტიას.⁹

— 1§1 მუხლთან შესაბამისობის შეფასებისას, მონაწილე იმ ინდიკატორთა ფართო სპექტრი (მაგ: მშპ-ის ზრდა, ინფლაცია, სამუშაო ადგილების რაოდენობის ზრდა), რომლებიც უკავშირდება ქვეყანაში არსებულ ეკონომიკურ ვითარებას, ასევე, დასაქმების ტენდენციები (მაგ: დასაქმების მაჩვენებელი, ნახევარ განაკვეთსა და ფიქსირებულ განაკვეთზე მომუშავე პირთა პროპორციული თანაფარდობა), უმუშევრობის სტრუქტურა და დონე, განსაკუთრებული ყურადღების გამახვილებით მონაცვლად ჯგუფებში არსებულ ვითარებაზე (მაგ: ახალგაზრდები, ხანგრძლივი ვადით უმუშევრები, უმცირესობის წარმომადგენლები და შებენიერი შესაძლებლობის მქონე პირები).¹⁰

7 სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი (ECSR), დასკვნები I (1969), ანგარიშგება 1§1 მუხლის განმარტებაზე.
8 სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი (ECSR), სოციალურ უფლებათა დაცვის ევროპული კომიტეტის სასამართლო პოლიტიკის დაიჯესტი, 2018 წლის დეკემბერი, გვ. 56, ქვემოთ მითითებული წყაროებით, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80> [გვერდი ნანახია: 01.09.2021].
9 სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი (ECSR), დასკვნები I (1969), ანგარიშგება 1§1 მუხლის განმარტებაზე.
10 სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი (ECSR), სოციალურ უფლებათა დაცვის ევროპული კომიტეტის სასამართლო პოლიტიკის დაიჯესტი, 2018 წლის დეკემბერი, გვ. 56, ქვემოთ მითითებული წყაროებით, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80> [გვერდი ნანახია: 1.09.2021].

ბოლო ანგარიშში ევროპის სოციალური ქარტიის 1-ლი ჯგუფის დებულებების შესახებ საქართველოს მთავრობამ განსაზღვრა, რომ „დასაქმების მთლიანი მაჩვენებელი (15-დან 64 წლამდე ადამიანები) 2015 წლის 63,9%-დან 2018 წელს 60,6%-მდე დაეცა. კაცების დასაქმების მაჩვენებელმა 2015 წლის 70,9%-დან 2018 წლის 66,9%-მდე იკლო, ხოლო ქალების მაჩვენებელმა 2015 წლის 57,3%-დან 2018 წლის 54,7%-მდე. [...] საერთო უმუშევრობის მაჩვენებელმა (15 წელზე უფროსი ასაკის პირები) უმნიშვნელოდ იკლო 2015 წლის 14,1%-დან 2018 წლის 12,7%-მდე. ახალგაზრდებს შორის უმუშევრობა 2015 წლის 27,9%-დან 2018 წლის 26,6%-მდე (15-დან 19 წლამდე ასაკის ახალგაზრდები) და 2015 წლის 35,3%-დან 2018 წლის 30,8%-მდე (20-დან 24 წლამდე ახალგაზრდები) დაეცა. ხანგრძლივი ვადით უმუშევრობამ (საერთო უმუშევრობის პროცენტული მაჩვენებლის სახით) 2015 წლის 44,1%-დან 2018 წლის 40,2%-მდე იკლო. [...] 2015-2018 წლების შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგია ოთხ მიზანს ისახავდა: i) შრომისა და დასაქმების სფეროში სამართლებრივი სტრუქტურის გაუმჯობესება; ii) ეფექტიანი დასაქმების ხელშეწყობა; iii) ღირსეული სამუშაო პირობების შექმნა და ადამიანის უფლებათა დაცვა კანონის შესაბამისად; iv) სამუშაო უნარ-ჩვევების განვითარება“.¹¹

ამ ინფორმაციის გათვალისწინებით, 2020 წელს სოციალურ უფლებათა დაცვის ევროპულმა კომიტეტმა გადადო დასკვნის გამოტანა უფრო დეტალური ინფორმაციის მიღებამდე. მან აღნიშნა, რომ საქართველოში ეკონომიკური ვითარება ოდნავ გაუმჯობესდა, თუმცა უმუშევრობის მაჩვენებელი კვლავ მაღალია, განსაკუთრებით, ახალგაზრდებში.

ბოლო საანგარიშგებო პერიოდის შემდეგ, საქართველოში ერთ-ერთ ყველაზე აქტუალურ პრობლემად რჩებოდა უმუშევრობის მაღალი დონე და დაბალი ხელფასები. ევროპული სტანდარტების მიხედვით, საქართველოში უმუშევრობის დონე მაღალია (15%-ზე მეტი). საქართველოს შრომის ბაზარზე სამი მნიშვნელოვანი პრობლემა იკვეთება: (ა) სამუშაო რესურსების არასათანადო გამოყენება, (ბ) ხელფასების უთანასწორობა და (გ) უნარების შეუსაბამობა. სამივე მათგანი უარყოფითად მოქმედებს სიღარიბეზე. შეუსაბამობაა მაღალი განათლების მქონე დასაქმებულებზე მოთხოვნასა და მათ მიწოდებას შორისაც.¹² ბოლო სტატისტიკური მონაცემების თანახმად¹³, დასაქმების საერთო მაჩვენებელმა (15-დან 64 წლამდე პირები) 2019 წელს 42,7%-ს მიაღწია, ხოლო 2020 წელს 41,1% იყო. კაცების დასაქმების მაჩვენებელი 2019 წელს უტოლდებოდა 50,1%-ს, 2020 წელს კი - 49,5%-ს; ხოლო დასაქმებულ ქალთა მაჩვენებელი 2019 წელს იყო 36,2% და 2020 წელს - 33,9%. უმუშევრობის საერთო მაჩვენებელი (15 წელზე უფროსი ასაკის პირები) 2019 წელს გახლდათ 17,6%, 2020 წელს კი - 18,5%. ახალგაზრდების უმუშევრობის დონემ 2019 წელს 27,8%-ს მიაღწია 15-24-წლამდე ასაკობრივი ჯგუფისთვის, ხოლო 2020 წელს - 43,9%-ს.

ერთ-ერთი მთავარი გამოწვევა, რომელიც წამოიჭრა საჭიროებათა შეფასებასთან დაკავშირებულ შეხვედრებზე, არის არაფორმალური შრომა. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ოფიციალური მონაცემების თანახმად, არაფორმალური დასაქმების წილი არასასოფლო-სამეურნეო სფეროში, მთლიანობაში, 31,7%-ს შეადგენს, კონკრეტულად 30,2% ქალაქის და 35,6% სოფლის ტერიტორიებზე (26,2% - ქალი და 36,4% - კაცი წარმომადგენლით). არასამთავრობო და სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციათა კვლევებისა და შეფასებების თანახმად, პრაქტიკაში ეს მაჩვენებლები ოფიციალურ შეფასებაზე ბევრად მაღალია (48%-მდე). არაფორმალური შრომის საკითხი არ რეგულირდება ქართული კანონმდებლობით.

პანდემიის პერიოდში ეს პრობლემა კიდევ უფრო თვალსაჩინო გახდა, რადგან არაფორმალურად დასაქმებულებს არ შეეძლოთ საკუთარი უფლებების დაცვა, აგრეთვე, სახელმწიფო დახმარების მიღება, რისი უფლებაც ჰქონდათ ფორმალურად დასაქმებულებს. არაფორმალური შრომის ძალიან მაღალი დონის მიზეზები, რომლებიც საჭიროებების შეფასებასთან დაკავშირებულ შეხვედრებზე წამოიჭრა, ძალზე მრავალფეროვანია: შესაძლოა, თავად დამსაქმებულებს არ ჰქონდეთ ხელშეკრულების გაფორმების სურვილი, პროფესიათა უმრავლესობაში შეთავაზებული იყოს დაბალი ხელფასები, ან დასაქმებულებს არ უნდოდათ ოფიციალური ხელშეკრულების გაფორმება (ადამიანები ვერ ხელდავენ ოფიციალურად

11 სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი (ECSR), დასკვნები 2020, საქართველო, მარტი 2021, გვ. 5. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://rm.coe.int/rapport-geo-en/1680a1c798>.

12 საქართველოს მთავრობა, საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია „საქართველო 2020“, 2020 წელი, გვ. 41, ხელმისაწვდომია ბმულზე: https://policy.asiapacificenergy.org/sites/default/files/Georgia%202020_ENG.pdf; საქართველოს 2019-2023 წლების შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის ეროვნული სტრატეგია, დამტკიცებული 2019 წლის 30 დეკემბერს, გვ. 5.

13 საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, სამუშაო ძალის კვლევა, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.geostat.ge/en/modules/categories/683/Employment-Unemployment>

დასაქმების სარგებელს და შიშობენ, რომ შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების შემთხვევაში, დაკარგავენ სოციალურ შემწეობას, ასევე, სახელმწიფო დახმარებას, და დაბალი ხელფასების გამო, მათი მდგომარეობა გაუარესდება). ამ პრობლემების მოსაგვარებლად, საქართველოს მთავრობამ სოციალური მხარდაჭერის შესახებ #145 დადგენილებით (2019 წლის ცვლილება)¹⁴ მიიღო გადაწყვეტილება, რომ არ ჩამოართვას სოციალური შემწეობა ადამიანებს, რომლებიც მუშაობას იწყებენ. მან დაადგინა მომდევნო 12 თვის განმავლობაში იმავე რაოდენობის სოციალური შემწეობის შენარჩუნება მათთვის, ვისი საშუალო შემოსავალიც გაიზარდა არაუმეტეს 175 ლარით ოჯახის თითოეულ წევრზე თვეში. ამ პერიოდის ბოლოს სახელმწიფო შემწეობის ბენეფიციარები თავიდან შეფასდებიან.¹⁵

■ საქართველოს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის 2019-2023 წლების ეროვნული სტრატეგიის ფარგლებში¹⁶, რომელიც წარმოგვიდგენს საქართველოს მთავრობის ხედვას სისტემატურ და სტრატეგიულ რეფორმებზე, ასევე, ღონისძიებებზე, რომლებიც მომდევნო 5 წლის განმავლობაში განხორციელდება შრომისა და დასაქმების სფეროში, კანონიერი დასაქმების ხელშეწყობა ერთ-ერთი გრძელვადიანი საკითხია. ამ პრობლემის გადასაჭრელად იგეგმება შეუსაბამობის შემცირება სამუშაო ძალაზე არსებულ მოთხოვნასა და მის მიწოდებას შორის, აქტიური შრომის ბაზრის პოლიტიკის გაძლიერება, ასევე, ქალებისა და მონყვლადი ჯგუფების ჩართვა შრომის ბაზარში, სამიზნე სოციალური თუ ინკლუზიური დასაქმების პოლიტიკის გამოყენებით.

■ არაფორმალური შრომის მონიტორინგისა და შემცირებაზე პასუხისმგებელია შრომის ინსპექციის სამსახური. თუმცა, ვინაიდან ამ უწყების მანდატი ძალიან ცოტა ხნის წინ (2021 წლის 1 იანვრიდან) გაფართოვდა, მისი შესაძლო გავლენა არაფორმალური შრომის შემცირებაზე ჯერ არ ჩანს და ვერც შეფასდება. ამ ეფექტის დასანახად უფრო მეტი დროა საჭირო.

■ ზემოთ წარმოდგენილი დასკვნები ადასტურებს, რომ საქართველოს სჭირდება მხარდაჭერა დაგეგმილ აქტივობებში, რომლებიც ქვეყანას შესაბამისობაში მოიყვანს ევროპულ (განსაკუთრებით, ევროპის სოციალური ქარტიის 1§1 მუხლის) სტანდარტებთან.

მუხლი 1§2. შრომის უფლება. თავისუფლად შესრულებული სამუშაო - დისკრიმინაციის აღკვეთა

■ ქარტიის 1§2 მუხლით იკრძალება დისკრიმინაციის ყველა ფორმა შრომით ურთიერთობებში, მათ შორის, შემდეგი საფუძვლებით: სქესი, რასა, ეთნიკური წარმომავლობა, რელიგია, შეზღუდული შესაძლებლობა, ასაკი, სექსუალური ორიენტაცია და პოლიტიკური შეხედულება, ასევე, მიზანმიმართული უარი ან თანხმობა. კანონი უნდა კრძალავდეს პირდაპირ და ირიბ დისკრიმინაციას და იძლეოდეს ნებისმიერი იმ დებულების გადადების, აკრძალვის ან ცვლილების უფლებამოსილებას, რომელიც არღვევს თანასწორი მოპყრობის პრინციპს, განსაზღვრულს კოლექტიურ შრომით ხელშეკრულებაში, დასაქმების კონტრაქტებსა ან თავად კომპანიათა რეგულაციებში.¹⁷ ადგილობრივი კანონი უნდა ითვალისწინებდეს ქმედითი სამართლებრივი დაცვის საშუალებებსაც, როცა საქმე ეხება საჩივრებს სავარაუდო დისკრიმინაციის შესახებ. პირველ რიგში, სავარაუდო დისკრიმინაციის შემთხვევაში უზრუნველყოფილი უნდა იყოს მისი სასამართლოში გასაჩივრების უფლება; მეორე, უნდა არსებობდეს მექანიზმები, რომლებიც სამსახურიდან გათავისუფლების ან დამსაქმებლის სხვა საპასუხო ქმედებისგან დაიცავს თანამშრომელს, რომელიც საჩივარს წარადგენს ან სასამართლო ღონისძიებებს მიმართავს;¹⁸ მესამე, ადგილობრივი კანონმდებლობა დისკრიმინაციის

14 საქართველოს მთავრობა, საქართველოს მთავრობის #145 განკარგულება მიზნობრივი სოციალური დახმარების შესახებ, 28.07.2006, შესწორებული 2019 წ.

15 იმპლაცისა და კარანტინის წესების დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის #322 დადგენილების (23.05.2020 წელი) ფარგლებში, მონაცემთა ბაზაში რეგისტრირებული ოჯახების სოციალური და ეკონომიკური მდგომარეობა, მიუხედავად მათი სარეიტინგო ქულისა, განმეორებით არ უნდა შეფასდეს სააგენტოს ინიციატივით და/ან მიღებული დადასტურებული ინფორმაციის საფუძველზე, და/ან მოძიებული (გამოვლენილი) სხვადასხვა წყაროდან, ქვეყანაში სიღატაკის დონის შემცირებისა და მოსახლეობის სოციალური დაცვის სრულყოფის ღონისძიებათა შესახებ საქართველოს მთავრობის 2010 წლის 24 აპრილის #126 დადგენილებით გაცემული კომპეტენციებისა და უფლებამოსილების ფარგლებში, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც ოჯახების სოციალური და ეკონომიკური ვითარების თავდაპირველ და განმეორებით შეფასებას თავად ოჯახი მოითხოვს (2022 წლის 1 იანვრამდე).

16 დამტკიცებულია საქართველოს მთავრობის #662 დადგენილებით საქართველოს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის 2019-2023 წლების ეროვნული სტრატეგიის დამტკიცების თაობაზე, 2019 წლის 30 დეკემბერი.

17 სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი (ECSR), დასკვნები XVI-1 (2002), ისლანდია.

18 სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი (ECSR), დასკვნები XVI-1 (2002), ისლანდია; *Syndicat de Défense des fonctionnaires v. France საჩივარი #73/2011*, გადაწყვეტილება დამსახურების შესახებ 13 სექტემბერი, 2012 წელი, §59.

საქმეებში მტკიცების ტვირთს უნდა აკისრებდეს მონინააღმდეგე მხარეს (მოსარჩლის სასარგებლოდ);¹⁹ მეოთხე, დისკრიმინაციის მსხვერპლისთვის შეთავაზებული დაცვის საშუალებები უნდა იყოს ადეკვატური, სათანადო და შემაკავებელი.²⁰

■ თავის ბოლო ანგარიშში ევროპის სოციალური ქარტიის 1-ლი ჯგუფის დებულებათა შესრულების შესახებ საქართველოს მთავრობა აღნიშნავს, რომ „2019 წელს შეიცვალა რამდენიმე შესაბამისი აქტი (მათ შორის, კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, სისხლის სამართლის კოდექსი და შრომის კოდექსი), რომლებითაც დგინდება შრომით ურთიერთობებში თანასწორი მოპყრობისა და დისკრიმინაციის ნებისმიერი ფორმის აკრძალვის საერთო ჩარჩო. მიზანი იყო კანონით დადგენილი უფლებებით თანაბრად სარგებლობა ყველა ფიზიკური და იურიდიული პირისთვის, მისი რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, ეროვნების, წარმომავლობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებისა თუ საკუთრების უფლებისა, რელიგიისა თუ რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური თუ სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა თუ გამოხატულების, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულებების მიუხედავად. [...] კანონი კრძალავს როგორც პირდაპირ, ისე ირიბ დისკრიმინაციას; ამასთან [...], თანასწორი მოპყრობის პრინციპი შრომის კოდექსის ფარგლებში ეხება წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებს, მათ შორის, შერჩევის კრიტერიუმებსა და დასაქმების პირობებს“.²¹

■ ამ ინფორმაციის გათვალისწინებით, 2020 წელს სოციალურ უფლებათა დაცვის ევროპულმა კომიტეტმა გადადო დასკვნის გამოტანა უფრო დეტალური ინფორმაციის მიღებამდე. მან ხაზი გაუსვა პრაქტიკული და მიზნობრივი ღონისძიებების არსებობას შეზღუდული შესაძლებლობის, რასის, სექსუალური ორიენტაციის, ასაკის, პოლიტიკური შეხედულების ან რელიგიის ნიშნით დისკრიმინაციასთან ბრძოლაში.

■ ბოლო საანგარიშგებო პერიოდის დასრულების შემდეგ, შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციისგან დაცვის სამართლებრივი საფუძველი გაძლიერდა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კანონში შეტანილი ცვლილებებით, რომლებიც საქართველოს პარლამენტმა 2019 და 2020²² წლებში დაამტკიცა; ასევე, შრომის კოდექსში დისკრიმინაციასთან ბრძოლის დებულებათა შეტანით, 2020 წლის სექტემბერში განხორციელებული ცვლილებების საფუძველზე.

■ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ საქართველოს კანონის მიზანია „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისთვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად“ (1-ლი მუხლი). კანონი განასხვავებს პირდაპირ და ირიბ დისკრიმინაციას და შემოაქვს ტერმინი „მრავალი ნიშნის მიხედვით დისკრიმინაცია“. კანონი საქართველოს სახალხო დამცველსა და სასამართლოს განსაზღვრავს თანასწორობის უფლების დაცვის სამართლებრივ მექანიზმებად.

■ 2019 წელს ამ კანონში მნიშვნელოვანი ცვლილებები შევიდა: სახალხო დამცველის მანდატი გაფართოვდა და ფიზიკურ პირებსაც შეეხო ის სამართლებრივი რეგულაციები, რომლებიც საჯარო უწყებებზე ვრცელდებოდა. კერძოდ, ფიზიკურ და იურიდიულ პირებს კერძო სამართლით მოეთხოვებათ სახალხო დამცველისთვის ინფორმაციის წარდგენა;²³ რეკომენდაციის შეუსრულებლობის შემთხვევაში, სახალხო

19 სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი (ECSR), დასკვნები XVI-1 (2002), საფრანგეთი; სოციალური უფლებების ევროპული კომიტეტი, *Syndicat de Défense des fonctionnaires v. France* საჩივარი No73/2011, გადანყვეტილება დამსახურების შესახებ, 13.09.2012, §59, ხელმისაწვდომია ბმულზე: https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/processed-complaints/-/asset_publisher/5GEFkjmH2bYG/შინაარსი/no-73-2011-union-for-defense-of-civil-servants-v-france?inheritRedirect=false.

20 სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი (ECSR), სოციალურ უფლებათა დაცვის ევროპული კომიტეტის სასამართლო პოლიტიკის დაიჯესტი, 2018 წლის დეკემბერი, გვ. 59, ქვემოთ მითითებული წყაროებით, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80>

21 სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი (ECSR), დასკვნები 2020. საქართველო, მარტი 2021, გვ. 6.

22 საქართველოს პარლამენტი, საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, 02.05.2014, შესწორებული 15.07.2020, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/en/document/view/4910926?publication=0>

23 ორგანული კანონი საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ, მუხლები 18(ბ) და 24.

დამცველი უფლებამოსილია, იურიდიულ პირს უჩივლოს კერძო სამართლის საფუძველზე;²⁴ დისკრიმინაციის საქმეზე სასამართლოსთვის მიმართვის ბოლო ვადა 3 თვიდან ერთ წლამდე გაიზარდა;²⁵ შევიწროება და სექსუალური შევიწროება დისკრიმინაციის ფორმებად განისაზღვრა.²⁶ ამ კანონში დამატებითი ცვლილებები შევიდა მომდევნო წელსაც;²⁷ 2020 წელს დისკრიმინაციად განისაზღვრა გონივრული საცხოვრებლის შეთავაზებაზე უარის თქმა შეზღუდული შესაძლებლობის საფუძველით.

■ იმავე წლის სექტემბერში არსებითი ცვლილებები შევიდა შრომის კანონმდებლობაში - შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის აკრძალვა დეტალურად განისაზღვრა შრომის კოდექსის სხვადასხვა თავში (მუხლები 4 და 9). შრომის კანონმდებლობის ახალი რედაქცია (2020 წლის 29 სექტემბრის ცვლილება) პირდაპირ ადგენს დამსაქმებლის ვალდებულებას, თანაბარი ანაზღაურება უზრუნველყოს კაცი და ქალი თანამშრომლების მიერ შესრულებული თანაბარი სამუშაოსთვის. გარდა ამისა, განისაზღვრა შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებთან დაკავშირებული კონკრეტული საკითხების ღია სია (შერჩევის კრიტერიუმები, დასაქმების პირობები, ტრენინგებზე ხელმისაწვდომობა და ა.შ.), რომლებზეც ვრცელდება თანასწორი მოპყრობის პრინციპი; ამასთან, გარკვევით დადგინდა მტკიცების ტვირთის გადანაწილებისა და გონივრული მისადაგების პრინციპებიც. დამსაქმებელს მოეთხოვება სექსუალურ შევიწროებაზე რეაგირება.²⁸

■ გადასინჯული შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის მე-9 პუნქტი ადგენს, რომ „წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე დამსაქმებელი ვალდებულია, კანდიდატს გააცნოს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული დებულებები პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპისა და მისი დაცვის საშუალებების შესახებ; აგრეთვე, მიიღოს ზომები სამუშაო ადგილზე პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს შრომის შინაგანანგეში, კოლექტიურ ხელშეკრულებებსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება“.

■ გარდა ამ ცვლილებისა, 2020 წელს პარლამენტმა მიიღო კანონი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ²⁹, რომელიც ძალაშია 2021 წლის იანვრიდან. მისი მე-11 მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად, სახელმწიფომ უნდა დაიცვას და ხელი შეუწყოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიერ მუშაობის უფლებით სარგებლობას, მათ შორის, სახელშეკრულებო/წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში; ასევე, უზრუნველყოს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს სხვათა თანასწორად ჰქონდეთ სამართლიანი და ხელსაყრელი შრომითი პირობების უფლება, უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემო, ასევე, იძულებითი შრომისა თუ დისკრიმინაციისგან დაცვის უფლება.

■ 2021 წლის იანვრიდან, მას შემდეგ, რაც გაიზარდა სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის მანდატი, ამ უწყებას მიენიჭა უფლებამოსილება, რომ უზრუნველყოს იმ ნორმატიული აქტების ეფექტიანი გამოყენება, რომლებიც უკავშირდება შრომით უფლებებსა და სამუშაო პირობებს, ასევე, შრომით და კოლექტიურ შრომით ხელშეკრულებებს; მათ შორისაა შრომის კოდექსიც (კოდექსის მუხლი 75§1). შესაბამისად, მისი მანდატი მოიცავს სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციის შემთხვევებსაც.

■ მიუხედავად იმისა, რომ ორივე დოკუმენტის (შრომის კოდექსი და კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ) დებულებები მყარ საფუძველს ქმნის დისკრიმინაციისგან დასაცავად, სახალხო დამცველის ოფისის, შრომის ინსპექციის სამსახურის, სამოქალაქო საზოგადოებისა და არასამთავრობო ორგანიზაციების მიერ მოწოდებული ინფორმაციით, ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში შრომითი ურთიერთობები დისკრიმინაციის მხრივ ერთ-ერთი ყველაზე მონყვლადი სფეროა. მიუხედავად იმისა,

24 ორგანული კანონი საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ, მუხლი 14¹, პუნქტი თ(1).

25 საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, მუხლი 3632, ნაწილი 2. 14.11.1997 ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/en/document/download/29962/92/en/pdf>

26 კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, მუხლი 2, პუნქტები 3(1) და 3(2), 02.05.2014, ჩასწორებული ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/en/document/view/2339687?publication=3>.

27 საქართველოს 2019 წლის 19 თებერვლის კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე, 19.02.2019, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://rb.gy/itrcbc>

28 საქართველოს სახალხო დამცველი, მე-6 წლიური ანგარიში თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ, გამოქვეყნებული 2021 წლის 7 მაისს; გვ. 3-4. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://ombudsman.ge/res/docs/2021051313265374968.pdf>

29 საქართველოს პარლამენტი, საქართველოს კანონი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ, 14.07.2020, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/en/document/view/4923984?publication=0>

რომ საქართველოს სახალხო დამცველი და შრომის ინსპექცია³⁰ არაერთ დისკრიმინაციულ ქმედებას გამოეხმაურნენ, ეს ფენომენი დასაქმების სფეროში მაინც იკვეთება. ყველაზე ხშირი შემთხვევებიდან აღსანიშნავია: დისკრიმინაციული განცხადებების გამოქვეყნება ვაკანსიების შესახებ, დისკრიმინაციული შინაარსის მასალების განთავსება ვებგვერდებზე, უთანასწორობა ანაზღაურებებს შორის დისკრიმინაციული კრიტერიუმების საფუძველზე და დისკრიმინაციული გათავისუფლება სამსახურიდან.³¹

■ დაცულ მახასიათებელთა გათვალისწინებით, ყველაზე დიდი პრობლემა აღმოჩნდა დისკრიმინაცია სქესის ნიშნით, ასევე, სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული იდენტობის საფუძველზე. მართალია, საქართველოს კანონმდებლობა პირდაპირ კრძალავს LGBTIQ+ პირთა მიმართ დისკრიმინაციას (სამსახურთან დაკავშირებით იქნება ეს, თუ სხვა სახით) და ადამიანის სექსუალური ორიენტაციის საფუძველზე ჩადენილ დანაშაულებს დამამძიმებელ ფაქტორად განიხილავს სამართლებრივი დევნის პროცესში, თუმცა ჰომოსექსუალობა ქვეყანაში გავრცელებული ტრადიციული მართლმადიდებლური ღირებულებებიდან გადახრად მიიჩნევა. საქართველოს მოსახლეობის მკაცრად კონსერვატიული ბუნების გამო, ჰომოსექსუალები ხშირად ძალადობისა და ფიზიკური დევნის მსხვერპლნი არიან.³² 2021 წლის ივლისში LGBTIQ+ კამპანიის ორგანიზატორებმა გააუქმეს პრაიდის ღონისძიება - „ღირსების მარში“, მას შემდეგ, რაც მონიშნულმდეგე აქციის მონაწილეები მარშის დაწყებამდე მათ ოფისებში შეკვივდნენ და იქაურობა დაარბიეს.³³ პოლიციამ დაიწყო LGBTIQ+ ღონისძიების მონაწილეთა და ჟურნალისტთა წინააღმდეგ ძალადობის მოკვლევა. მათ შორის იყო სისხლის სამართლებრივი გამოძიებები ოპერატორის გარდაცვალების საქმეზე, რომელსაც თავს დაესხნენ პრაიდის სანაწილმდეგო ღონისძიების გადაღებისას.³⁴

■ 2021 წლის მაისში საქართველოში გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის, ევროპის კავშირისა (EU) და ევროპის საბჭოს (CoE) წარმომადგენლებმა, 21 ქვეყნის ელჩებთან ერთად³⁵, საერთო განცხადებით მოუწოდეს საქართველოს მთავრობას LGBTIQ+ თემის წარმომადგენელთა უფლებების დაცვისკენ კოვიდ-19-ის პანდემიისას და მის შემდეგ.³⁶

■ 2021 წლის 7 მაისს საქართველოს სახალხო დამცველმა გამოაქვეყნა მე-6 წლიური ანგარიში თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ.³⁷ დოკუმენტი მოიცავს 2020 წელს და ხაზს უსვამს იმ მნიშვნელოვან დაბრკოლებებს, რომლებსაც თანასწორობის უფლების დაცვის მხრივ აწყდებიან ქალები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანები, რელიგიური უმცირესობები, LGBTIQ+ თემის წარმომადგენლები და სხვა მონაცვლადი ჯგუფები. გარდა ამისა, სახალხო დამცველი აფასებს იმ რეგულაციათა შესაბამისობას თანასწორუფლებიანობასთან, რომლებიც გატარდა ახალი კორონავირუსის გავრცელების ასარიდებლად.

■ ანგარიშის თანახმად, 2020 წლის განმავლობაში თანასწორობის უფლების ეფექტიან რეალიზებაზე უარყოფითი გავლენა მოახდინა ახალ კორონავირუსთან დაკავშირებულმა ეპიდემიოლოგიურმა ვითარებამ. პანდემიის გამო სახალხო დამცველი ვერ ახერხებდა საგანმანათლებლო ღონისძიებების სათანადოდ

30 ბოლო რამდენიმე თვის განმავლობაში შრომის ინსპექციის სამსახურმა გამოავლინა დისკრიმინაციის 15-მდე შემთხვევა, როგორც წინასახელშეკრულებო, ასევე უკვე არსებულ შრომით ურთიერთობებში.

31 საქართველოს სახალხო დამცველი, საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, 2020, გვ. 138-139, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://ombudsman.ge/res/docs/2021070814020446986.pdf>.

32 მეტი ინფორმაცია იხილეთ ბმულზე: Couple of Men (Gay Travel Blog), „თუ ქართველი ხარ, პეტროსექსუალი კაცი უნდა იყო“, 03.06.2021, <https://coupleofmen.com/14426-gay-georgia-current-situation-lgbtq-community/>

33 მეტი ინფორმაცია იხილეთ ბმულზე: CNN, «მიხარია, რომ ცოცხალი ვარ», - ამბობს ლგბტქ კამპანიის მონაწილე საქართველოში პრაიდის მარშის ოფისებზე თავდასხმის შემდეგ, 05.07.2021, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://edition.cnn.com/2021/07/05/europe/lgbt-pride-march-attacked-georgia-intl/index.html>

34 მეტი ინფორმაცია იხილეთ ბმულზე: BBC, საქართველო: ოპერატორი გარდაიცვალა ანტი-პრაიდის მარშზე თავდასხმის შედეგად, 11.07.2021, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.bbc.com/news/world-europe-57797467>

35 საქართველოში ავსტრიის, ბელგიის, კანადის, ჩეხეთის რესპუბლიკის, ესტონეთის, ფინეთის, საფრანგეთის, გერმანიის, საბერძნეთის, ისრაელის, ნიდერლანდების, ნორვეგიის, ესპანეთის, შვედეთის, შვეიცარიის, გაერთიანებული სამეფოს და შვედეთის შტატების საელჩოები.

36 გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია, დროა მხარი დავუჭიროთ ლგბტქ+ პირთა თანაბარ უფლებებს და სამართლიან მოპყრობას საქართველოში, 17.05.2021, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://georgia.un.org/en/126933-time-stand-equal-rights-and-fair-treatment-lgbtq-persons-georgia>

37 საქართველოს სახალხო დამცველი, საქართველოს სახალხო დამცველის სპეციალური ანგარიში დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლისა და პრევენციის, ასევე თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ, 2019 წ. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://ombudsman.ge/res/docs/2021051313265374968.pdf>

ჩატარებას ამ პრინციპზე ინფორმაციის გასავრცელებლად.³⁸ დასაქმების სფეროში სახალხო დამცველმა სამი ძირითადი პრობლემა განსაზღვრა: შევიწროება სამუშაო ადგილებზე, მედიის თანამშრომელთა მიმართ დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში და დისკრიმინაციული ვაკანსიები.³⁹ მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს სახალხო დამცველი არაერთხელ გამოეხმაურა დისკრიმინაციული განცხადებების განთავსებას ვაკანსიების შესახებ, ამგვარი განცხადებები კონკრეტულ ვებგვერდებზე კვლავ მწვავე პრობლემად რჩება, ეს კი ხელს უწყობს უარყოფითი სტერეოტიპების შექმნას გენდერის, ასაკისა თუ სხვა ნიშნით. როგორც სახალხო დამცველმა შენიშნა, ვაკანსიების ვებგვერდები, რომლებზეც ნებისმიერ ადამიანს შეუძლია სასურველი სამსახურის მოძიება, მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ შრომის ბაზარზე. ფაქტი, რომ ვაკანსიების ვებგვერდები, ერთი მხრივ, არ ფილტრავენ დისკრიმინაციული სიტყვების შემცველ განცხადებებს და, მეორე მხრივ, დასაქმების ეტაპზევე წაახალისებენ დამსაქმებელთა დისკრიმინაციულ ქმედებებს განმცხადებელთა მიმართ, ხელს უწყობს დისკრიმინაციული პრაქტიკის გავრცელებას.⁴⁰

■ ზემოთ წარმოდგენილი დასკვნები ადასტურებს, რომ საქართველოს სჭირდება მხარდაჭერა ისეთი ღონისძიებების გატარებაში, რომლებიც ქვეყანას შესაბამისობაში მოიყვანს ევროპულ (განსაკუთრებით, ევროპის სოციალური ქარტიის 1§1 მუხლის) სტანდარტებთან.

მუხლი 9. პროფესიული ორიენტაციის უფლება

■ ევროპის სოციალური ქარტიის მე-9 მუხლში გათვალისწინებულია ისეთი სერვისების შექმნა, რომლებიც ყველა ადამიანს დაეხმარება დასაქმების არჩევასა და პროფესიულ კარიერასთან დაკავშირებულ პრობლემათა გადაჭრაში, პირის მახასიათებელთა გათვალისწინებით. ამგვარი მხარდაჭერის განწევა საჭიროა სასკოლო სისტემაში და შრომის ბაზარზე; ამასთანავე, ის ორიენტირებული უნდა იყოს კონკრეტულად სამსახურის მოძიებებსა და იმ პირებზე, რომლებმაც ახლახან დაამთავრეს სწავლა. დახმარება კვალიფიციურმა და შესაბამისმა პერსონალმა უნდა გაუწიოს მნიშვნელოვანი რაოდენობის პირებს, უფასოდ და რაც შეიძლება მეტ ადამიანზე ორიენტირებით. პროფესიული ორიენტაციის მიმართულებით თანასწორად უნდა მოეპყრონ სხვა მონაწილე ქვეყნების წარმომადგენლებსაც, რომლებიც კანონიერი რეზიდენტები არიან, ან რეგულარულად მუშაობენ ამ სახელმწიფოს ტერიტორიაზე. ეს ნიშნავს, რომ სტუდენტებს ან მოსწავლეებს, რომლებსაც სწავლის დაწყებამდეც ჰქონდათ ქვეყანაში ცხოვრების უფლება, არ უნდა მოეთხოვებოდეთ რეზიდენტობის მინიმალური ხანგრძლივობა, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ისინი ტერიტორიაზე შემოდიან ერთადერთი მიზეზით - სასწავლო კურსზე დასასწრებად.⁴¹

■ ბოლო ანგარიშში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელი დებულებების შესახებ საქართველოს მთავრობამ აღნიშნა, რომ „2013 წელს შემუშავდა კარიერის დაგეგმვისა და პროფესიული ორიენტაციის კონცეფციები, რომელთა განხორციელებაც უწყებებმა 2014 წელს დაიწყეს. განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს კარიერის დაგეგმვის ახალი დეპარტამენტის კოორდინაციის ქვეშ, საგანმანათლებლო დაწესებულებებში რესურსკაბინეტებიც განევენ პროფესიული ორიენტაციის მომსახურებებს. ეს მომსახურებები 2014 წელს მოიცავდა 482 სკოლას, 2015 წელს კი - 1004-ს. ამასთან, საშუალო სკოლები ჩაატარებენ პროფესიული ორიენტაციისა და კარიერის დაგეგმვის გაკვეთილებს, რომლებზეც მოსწავლეებს მიანოდებენ ინფორმაციას სკოლის შემდეგ ხელმისაწვდომ განათლებასა და პროფესიებზე; მოეწყობა გასვლითი შეხვედრებიც სანარმოებში“.⁴²

38 საქართველოს სახალხო დამცველი, საქართველოს სახალხო დამცველის სპეციალური ანგარიში დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლისა და პრევენციის, ასევე თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ, 2019 წ. გვერდი 4.

39 საქართველოს სახალხო დამცველი, საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, 2020, გვ. 130, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://ombudsman.ge/res/docs/2021070814020446986.pdf>.

40 საქართველოს სახალხო დამცველი, საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, 2020, გვ. 31.

41 სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი (ECSR), მეორე ანგარიში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელი დებულებების შესახებ, საქართველო, 2015, გვ. 6, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/Display-DCTMContent?documentId=0900016804966d6> ; სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი (ECSR), სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის სასამართლო პრაქტიკის დაიჯესტი, 2018 წლის დეკემბერი, გვ. 120, მასში მითითებულ წყაროებთან ერთად, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80>.

42 სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი (ECSR), მეორე ანგარიში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელი დებულებების შესახებ, საქართველო, 2015, გვ. 6, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/Display-DCTMContent?documentId=0900016804966d6> .

— ამ ინფორმაციის გათვალისწინებით, 2015 წელს სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა დადებითად შეაფასა ვითარება და გასცა მე-9 მუხლის მიღების რეკომენდაცია. ამასთან, მან მეტი ინფორმაცია მოითხოვა ისეთ საკითხებზე, როგორცაა: სამუშაოს მაძიებელთა ინფორმირება პროფესიული ორიენტაციის შესახებ; პროფესიული ორიენტაციის ღირებულება; და თანასწორი მოპყრობა არარეზიდენტებთან სხვა მონაწილე ქვეყნებიდან.

— 2015 წლის შემდეგ, პროფესიული ორიენტაციის მარეგულირებელი ჩარჩო საქართველოში არ გაუარესებულა და სამართლებრივი თვალთახედვით უნდა აღინიშნოს, რომ ეს უფლება გარანტირებულია. პროფესიული განათლების შესახებ კანონის მე-2 მუხლის „ი“ პუნქტის თანახმად, პროფესიული განათლების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის ერთ-ერთი მთავარი მიზანია, ფორმალურ განათლებაში განვითარდეს პროფესიული ორიენტაციის, კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის სისტემა. ეს სისტემა უნდა მოიცავდეს ღონისძიებათა ფართო სპექტრს, რომლებიც ფორმალური განათლების ეტაპზე ადამიანს დაეხმარება თავისი უნარების, კომპეტენციებისა და ინტერესების განსაზღვრაში, რათა მან შეძლოს განათლებასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების მიღება და პროფესიის შერჩევა, ასევე, საკუთარი კარიერის მართვა.

— 2020 წლის 14 ივლისს საქართველოს მთავრობამ მიიღო კანონი დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ, რომლითაც განისაზღვრება შემდეგი პროცედურული ღონისძიებები: სამუშაოს მაძიებლის რეგისტრაცია, რეგისტრირებული პირის მონაცემთა დამუშავება, სამუშაოს მაძიებელთა ინფორმირება და კონსულტირება, დასაქმების შესაძლებლობათა შეფასება, პირის კარიერული განვითარების გეგმის შედგენა, სამუშაოს მაძიებელთა გადამზადება და დასაქმება, დამსაქმებელთა საჭიროებების შეფასება, მოტივაციის გაზრდა და ფინანსებზე წვდომა.⁴³

— დღეისათვის, პროფესიული ორიენტაციის მიწოდება საქართველოს შრომის ბაზარზე დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს ვალდებულებაა, ხოლო სასკოლო სისტემაში ამ როლს პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებები ასრულებენ.

— დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო (SESA) 2020 წელს შეიქმნა. ეს საჯარო სამართლის იურიდიული პირი შედგება ორი მთავარი დეპარტამენტისგან: დასაქმების მხარდაჭერის დეპარტამენტი, რომელიც აქტივობათა უმეტესობას ასრულებს; და შრომითი მიგრაციის დეპარტამენტი, რომელიც პასუხისმგებელია შრომით მიგრაციასთან დაკავშირებულ საკითხებზე. საქართველოში სააგენტოს 12 ცენტრი აქვს: 5 თბილისში და 7 რეგიონებში⁴⁴, რაც არ კმარა ქვეყნის მთელი ტერიტორიის დასაფარად. მნიშვნელოვან ხარვეზად უნდა აღინიშნოს, რომ არის რეგიონები, სადაც არ ფუნქციონირებს სააგენტოს ცენტრი.⁴⁵ პრაქტიკაში პროფესიული ორიენტაციის უფლების ეფექტიანობისთვის, ეს ხარვეზი უნდა აღმოიფხვრას, დაფარვის ზონა კი შეძლებისდაგვარად მალე გაფართოვდეს.

— პროფესიულ ორიენტაციასა და კარიერის დაგეგმვაში მხარდაჭერას დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო უფასოდ სთავაზობს სააგენტოს სისტემაში დარეგისტრირებულ ყველა ადამიანს. რეგისტრაცია ერთადერთი წინაპირობაა სააგენტოს მომსახურებებით სარგებლობისთვის. სააგენტოში კონსულტანტთა ორი კატეგორია არსებობს: ზოგადი დასაქმების კონსულტანტები და მხარდაჭერის კონსულტანტები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისა და მონწყვლადი ჯგუფების სხვა წარმომადგენელთათვის (იძულებით გადაადგილებული პირები, 16-29 წლის პირები სოციალურად დაცული ოჯახებიდან და მართხელა დედები). პროფესიულ ორიენტაციაში შეთავაზებული დახმარება მოიცავს ინდივიდუალურ და ჯგუფურ კონსულტაციებს სამუშაო კვალიფიკაციების მიმართულებით და დახმარებას კარიერის დაგეგმვაში. ქართული რეგულაციებისა და პრაქტიკის ევროპულ სტანდარტებზე მორგების მხრივ, აღსანიშნავია, რომ დამაკმაყოფილებელ და მნიშვნელოვან დონეზე მიმდინარეობს განხილვები ისეთი მიმართულებებით, როგორცაა პროფესიული ორიენტაციის გაფართოება, ასევე, სკოლაში სწავლების ბოლო ორი წლის განმავლობაში მოსწავლეთა წვდომა მასზე. ამ საკითხზე შეთანხმების მიღწევას და მის პრაქტიკაში დანერგვას დიდი მნიშვნელობა აქვს.

— პროფესიული ორიენტაციის მიმართულებით სააგენტო აწყობს შემდეგ ძირითად გამოწვევებს: არასაკმარისი დაფინანსება და ადამიანური რესურსები, კონსულტანტთა კვალიფიკაციის უკმარი დონე (კონსულტანტთა სათანადო ტრენინგების ნაკლებობა) და ქვეყნის არასაკმარისად დაფარვა (როგორც

43 დამატებითი ინფორმაციისთვის, იხილეთ: შრომითი უფლებები საქართველოში, გვ. 16.

44 გურია, იმერეთი, კახეთი, ქვემო ქართლი, სამეგრელო-ზემო სვანეთი, შიდა ქართლი და აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკა.

45 სამცხე-ჯავახეთი, რაჭა-ლეჩხუმი, ქვემო სვანეთი და მცხეთა-მთიანეთი.

ხელმისაწვდომობის კუთხით, ასევე სააგენტოსა და მის პროგრამებზე საზოგადოების ინფორმირებულობის მხრივ). 2020 წელს სააგენტომ პროფესიული ორიენტაციის მიმართულებით დახმარება გაუწია 72 სამუშაოს მაძიებელს, ხოლო 2021 წლის პირველ კვარტალში - მხოლოდ 9-ს. გარდა ამისა, ძალიან დაბალია სამოქალაქო ცნობიერება დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს არსებობაზე. სააგენტოს არ აქვს ცალკე ვებგვერდი, რომელიც საზოგადოების წევრებს ან არასამთავრობო ორგანიზაციებს საშუალებას მისცემს, რომ დააკვირდნენ მის საქმიანობას.⁴⁶

■ ზემოთ წარმოდგენილი დასკვნები ადასტურებს, რომ საქართველოს სჭირდება ხელშეწყობა ევროპის სოციალური ქარტიის მე-9 მუხლის მიღებაში. ეს დებულება უდავოდ დაეხმარება ქვეყნის შემდგომ განვითარებას.

მუხლი 10§1. პროფესიული მომზადების უფლება. ჩართულობა და წვდომა პიროვნულ შესაძლებლობათა გათვალისწინებით

■ ევროპის სოციალური ქარტიის 10§1 მუხლი ქვეყნებს ავალდებულებს ყველა პირის (შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ჩათვლით) ტექნიკურ და პროფესიულ მომზადებას ან ამ პროცესის ხელშეწყობას დამსაქმებლებსა და ორგანიზაციებთან კონსულტაციებით, ასევე, უმაღლესი ტექნიკური და საუნივერსიტეტო განათლების ხელმისაწვდომობას მხოლოდ პიროვნულ შესაძლებლობათა გათვალისწინებით. მონაწილე ქვეყნებმა უნდა გადონ ხიდეები საშუალო პროფესიულ განათლებასა და საუნივერსიტეტო/არასაუნივერსიტეტო უმაღლეს განათლებას შორის; ასევე, დანერგონ შექნილი ცოდნისა და გამოცდილების აღიარების მექანიზმები კვალიფიკაციის მისაღებად ან ზოგად ტექნიკურ თუ საუნივერსიტეტო უმაღლეს განათლებაზე წვდომისთვის. უნდა განისაზღვროს ასეთ განათლებაზე წვდომის გამარტივებული საშუალებები, პიროვნულ შესაძლებლობათა გათვალისწინებით. ამის მიღწევა შესაძლებელია რეგისტრაციის საფასურის ან სხვა საგანმანათლებლო ხარჯების გაუქმებით, რაც ფინანსურ დაბრკოლებებს უქმნის ზოგიერთ კანდიდატს.⁴⁷

■ 10§1 მუხლის მოთხოვნებთან შესაბამისობის მთავარ ინდიკატორებს შორის არის: საგანმანათლებლო თუ სატრენინგო სისტემების არსებობა; მათი საერთო სიმძლავრე (კონკრეტულად, თანაფარდობა სასწავლო დაწესებულებათა და კანდიდატთა რაოდენობას შორის); განათლებასა და პროფესიულ გადამზადებაზე განუვლი მთლიანი დანახარჯების ოდენობა მშპ-ის პროცენტულ მაჩვენებლებში; პროფესიული სასწავლო კურსებისა და უმაღლესი სასწავლებლების სტუდენტთა მიერ სწავლის დამთავრების მაჩვენებელი; უმაღლესი განათლების მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებელი და მოლოდინის დრო პირველი კვალიფიცირებული სამუშაოს დაწყებამდე.⁴⁸

■ ბოლო ანგარიშში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელი დებულებების შესახებ საქართველოს მთავრობამ აღნიშნა, რომ „გენდერული თანასწორობის საფუძველზე, მოქალაქეთა სწავლება ეყრდნობა ინკლუზიური განათლების კონცეფციას. 2013-2020 წლების განათლების რეფორმის სტრატეგია უპირატესობას ანიჭებს სიღატაკის დონის შემცირებას, გენდერულ თანასწორობას, ინკლუზიურობასა და ბავშვთა უფლებებს. მიღებული სამოქმედო გეგმით, ეს მიზნები მიიღწევა პოტენციალის, დასაქმებისა და ბიზნესშესაძლებლობების განვითარებით, ასევე, მოქალაქეთა მდგრადი განვითარებით. სარწმუნოა, რომ განათლება აკმაყოფილებს შრომის ბაზრის მოთხოვნებს. (...) პროფესიული მომზადება მიმდინარეობდა დამსაქმებლებთან კოორდინაციით, აგრეთვე, მომზადებასა და გადამზადებაში მხარდაჭერით.“⁴⁹

■ ამ ინფორმაციის გათვალისწინებით, 2015 წელს კომიტეტმა დადებითად შეაფასა ვითარება და გასცა 10§1 მუხლის მიღების რეკომენდაცია. ამასთან, მან მეტი ინფორმაცია მოითხოვა ისეთ საკითხებზე,

46 <http://www.worknet.gov.ge> ვებ-გვერდი განკუთვნილია მხოლოდ სამუშაოს მაძიებლებისა და ვაკანსიების რეგისტრაციისთვის და არ მუშაობს გამართულად.

47 სოციალურ უფლებათა დაცვის ევროპული კომიტეტის (ECSR) სასამართლო პოლიტიკის დაიჯესტი, 2018 წლის დეკემბერი, გვ. 122-123, ქვემოთ მითითებული წყაროებით,.

48 სოციალურ უფლებათა დაცვის ევროპული კომიტეტის (ECSR) სასამართლო პოლიტიკის დაიჯესტი, 2018 წლის დეკემბერი, გვ. 122-123, ქვემოთ მითითებული წყაროებით,.

49 სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი (ECSR), მეორე ანგარიში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელი დებულებების შესახებ, საქართველო, 2015, გვ. 6, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016804966d6>

როგორცაა: სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაცია; განათლებაზე წვდომის გამართვა მხოლოდ პიროვნულ შესაძლებლობათა გათვალისწინებით; და თანასწორი მოპყრობა როგორც საქართველოს ისე სხვა ქვეყნის მოქალაქეების.

■ 2015 წლის შემდეგ, პროფესიული ორიენტაციის მარეგულირებელი ჩარჩო საქართველოში არ გაუარესებულა და სამართლებრივი თვალთახედვით უნდა აღინიშნოს, რომ უფლება უფრო მეტად არის გარანტირებული. პროფესიული მომზადების სამართლებრივი საფუძველი მეტწილად განისაზღვრება კანონით პროფესიული მომზადების შესახებ. როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, 2020 წლის 14 ივლისს საქართველოს მთავრობამ მიიღო კანონი დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ, რომლითაც განისაზღვრა ისეთი პროცედურული ღონისძიებები, როგორცაა: სამუშაოს მაძიებლის რეგისტრაცია, რეგისტრირებული პირის მონაცემთა დამუშავება, სამუშაოს მაძიებელთა ინფორმირება და კონსულტირება, დასაქმების შესაძლებლობათა შეფასება, პირის კარიერული განვითარების გეგმის შედგენა, სამუშაოს მაძიებელთა გადამზადება და დასაქმება, დამსაქმებელთა საჭიროებების შეფასება, მოტივაციის გაზრდა და ფინანსებზე წვდომა. კანონი განსაზღვრავს სამუშაო ანაზღაურების სუბსიდირებას შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისა და სხვა მონაცვლადი ჯგუფების წარმომადგენელთათვის, როგორებიც არიან: იძულებით გადაადგილებული პირები, სახელმწიფო ზრუნვის ობიექტები ან ყოფილი ბენეფიციარები 16-დან 29 წლამდე, სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირები და ა.შ.

■ თუმცა, პრაქტიკულად, პროფესიული მომზადების ეფექტიანობა საქართველოში შედარებით დაბალი ქულით უნდა შეფასდეს. ახალგაზრდების, სამუშაოს მაძიებლებისა და უმუშევრებისთვის პროფესიული მომზადების ფუნქციას ასრულებს დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო, თავისი ცენტრალური და რეგიონული ცენტრებით. როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ (მე-9 მუხლი), სააგენტოს ცენტრები სრულად ვერ ფარავს ქვეყანას. არის რეგიონები, რომლებშიც ამგვარი ცენტრები საერთოდ არ არსებობს, რაც პირდაპირ მოქმედებს რეგიონის მცხოვრებთა პროფესიული მომზადების უფლებებზე. ამასთან, უკმარია პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებათა რაოდენობაც: ქვეყანაში მოქმედებს 39 საჯარო და 52 კერძო პროფესიული სასწავლებელი, მათ შორის, 6 სახელმწიფო უნივერსიტეტი. მათი უმრავლესობა მეტწილად დიდ ქალაქებში ფუნქციონირებს. მხოლოდ რამდენიმეს აქვს ფილიალი რეგიონში.

■ ამასთან, საქართველოს პროფესიული მომზადების სისტემა სხვადასხვა გამონკვევის წინაშე დგას. პირველ რიგში, პროფესიული მომზადების პროგრამები ვერ აკმაყოფილებს შრომის ბაზრის მოთხოვნებს. კონკრეტულ დაწესებულებაში/კურსზე მიღებულ სტუდენტთა/მოსწავლეთა რაოდენობა არ შეესაბამება შრომის ბაზრის მოთხოვნებს. ამ ხარვეზის გამოსასწორებლად, ქვეყანა გეგმავს, რომ გაზარდოს პროფესიული განათლებისა და მომზადების (VET) მიმზიდველობა და დაწესებულებებს ხელი შეუწყოს ინდუსტრიაზე ორიენტირებული პროფესიონალი სამუშაო ძალის განვითარებაში. საქართველოს ეკონომიკურ ზრდაში ამ მნიშვნელოვანი საგანმანათლებლო ქვესექტორის პოტენციალის აღიარებისთვის, მთავრობა პარტნიორებთან ერთად მუშაობს პროფესიული განათლებისა და მომზადების რეფორმათა პრიორიტეტიზაციასა და მოდერნიზაციაზე. ამგვარ განათლებაზე წვდომის გაუმჯობესება პროფესიული განათლების ერთ-ერთ პრიორიტეტული საკითხია. ინიციატივები მოიცავს პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების/მათი ფილიალების შექმნა-განვითარებასა და მუნიციპალიტეტთა სრულად დაფარვას.

■ მეორე: დაბალია ცნობიერების დონე პროფესიული განათლებისა და მომზადების პროგრამებზე; პროფესიული მომზადება საქართველოში კვლავაც არ ფასდება სათანადოდ და არ მიიჩნევა აკადემიური განათლების ტოლფას ან უფრო მიმზიდველ ალტერნატივად, უფრო კონკრეტულად კი - შემოსავლიან ან კარიერის მასტიმულირებელ შესაძლებლობად.⁵⁰ გლობალურ კონკურენციაზე 2019 წლის ანგარიშის თანახმად, საქართველო ბევრად ჩამორჩება მსოფლიოს საშუალო მაჩვენებელს „პროფესიული მომზადების ხარისხის“ მიხედვით (3,07 ქულა, მაშინ, როდესაც მსოფლიოს საშუალო მაჩვენებელი 4,10-ს აღემატება).⁵¹

■ ზემოთ წარმოდგენილი დასკვნები ადასტურებს, რომ საქართველოს სჭირდება ხელშეწყობა ევროპის სოციალური ქარტიის 10§1 მუხლის მიღებაში. ამ დებულების მიღება უდავოდ დაეხმარება ქვეყნის შემდგომ განვითარებას პროფესიული მომზადების ეფექტიანობის გაზრდით.

50 საქართველოს მთავრობა, საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია „საქართველო 2020“, 2020 წელი, გვ. 42, ხელმისაწვდომია ბმულზე: https://policy.asiapacificenergy.org/sites/default/files/Georgia%202020_ENG.pdf

51 მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმი, გლობალური კონკურენტუნარიანობის ანგარიში 2019, 08.10.2019, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.weforum.org/reports/how-to-end-a-decade-of-lost-productivity-growth>; დამატებითი მონაცემები ხელმისაწვდომია ბმულზე: https://tdata360.worldbank.org/indicators/h2466438e?country=BRA&indicator=41396&countries=MEX,TUR,CHN,RU,S,THA&viz=line_chart&years=2017,2019

მუხლი 10§3. პროფესიული მომზადების უფლება. პროფესიული მომზადება და სრულწლოვან დასაქმებულთა გადამზადება

— ევროპის სოციალური ქარტიის 10§3 მუხლი ეხება პროფესიული მომზადების უფლების ეფექტიან განხორციელებას. ეს ნიშნავს, რომ უნდა არსებობდეს: (ა) პროფესიული მომზადების სათანადო და ადვილად ხელმისაწვდომი საშუალებები ზრდასრულ მუშა-მოსამსახურეთათვის; და ბ) სპეციალური პირობები ზრდასრულ მუშა-მოსამსახურეთა გადამზადებისთვის, რაც განპირობებულია ტექნოლოგიური განვითარებით ან დასაქმების სფეროში არსებული ახალი ტენდენციებით. დებულება ვრცელდება დასაქმებულ და უმუშევარ პირებზე, მათ შორის, უმუშევრ და თვითდასაქმებულ ახალგაზრდებზე. რაც შეეხება დასაქმებულებს, მონაწილე ქვეყნები ვალდებული არიან, ჩამოაყალიბონ ზრდასრულ დასაქმებულთა მომზადება-გადამზადების დანესებულებები იმ პირთა დასახმარებლად, რომლებიც, ტექნიკური და/ან ეკონომიკური განვითარების გამო, სამსახურის დაკარგვის რისკის წინაშე დგანან. უმუშევარ პირებთან მიმართებით, პროფესიული მომზადების ხელმისაწვდომობა ფასდება აქტივაციის მაჩვენებლით, ე.ი. აქტიურ ღონისძიებებში ადრე უმუშევარ მონაწილეთა საშუალო წლიური რაოდენობის თანაფარდობით ამგვარ ღონისძიებებზე რეგისტრირებულ უმუშევარ პირთა და მონაწილეთა რაოდენობასთან.

— ამასთან, უნდა გავითვალისწინოთ ინდივიდუალური სასწავლო შვებულების შესახებ კანონმდებლობის არსებობა, მისი მახასიათებლები, და პროფესიული მომზადების ღირებულების ტვირთის გაზიარება საჯარო დანესებულებებს, უმუშევრობის დაზღვევის სისტემებს, სანარმოებსა და ოჯახებს შორის.⁵²

— ბოლო ანგარიშში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელი დებულებების შესახებ საქართველოს მთავრობამ აღნიშნა, რომ „განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო აფასებდა სასწავლო ობიექტებთან დაკავშირებულ ვითარებას. სასწავლო მასალებისა და ფიზიკური გარემოს ადაპტირებას დრო სჭირდებოდა. ამასთან, იქმნებოდა პროექტები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის, რათა მათ ჰქონოდათ წვდომა სასწავლო ობიექტებზე.“⁵³

— ამ ინფორმაციის გათვალისწინებით, 2015 წელს კომიტეტმა ზოგადად დადებითად შეაფასა ვითარება და გასცა 10§3 მუხლის მიღების რეკომენდაცია. თუმცა, მან დამატებითი ინფორმაცია მოითხოვა შემდეგ საკითხებზე: უმუშევარი პირებისთვის ხელმისაწვდომი სასწავლებლები; ტექნოლოგიური განვითარების, ან დასაქმების ახალი ტენდენციების გათვალისწინებით გადამზადებული სრულწლოვანი დასაქმებულები; არსებული კანონმდებლობა ინდივიდუალური სასწავლო შვებულების შესახებ; და თანასწორი მოპყრობა არარეზიდენტებთან სხვა მონაწილე ქვეყნებიდან.

— დღეისათვის საქართველოში ახალგაზრდა დასაქმებულთა სწავლება-გადამზადებაზე პასუხისმგებელი მთავარი ორგანოა დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო, რომელზეც ვისაუბრეთ ევროპის სოციალური ქარტიის მე-9 მუხლის მიმოხილვისას. თუმცა აღსანიშნავია, რომ მოზრდილთა პროფესიული განათლებისა და მომზადების (VET) კურსებს განათლების სამინისტროც განსაზღვრავს. დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო მთავარ აქცენტს აკეთებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებსა და საზოგადოების სხვა მონაცვლად წევრებზე. უწყება ახორციელებს ორ მთავარ პროგრამას: (1) დასაქმების მხარდაჭერა (ხელფასის სუბსიდირება) და (2) კვალიფიკაციის ამაღლება. დასაქმების მხარდაჭერის პროგრამის ფარგლებში განსაზღვრულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მხარდაჭერის სპეციალური ქვეკომპონენტი. ამ ინსტრუმენტით სარგებლობა შეუძლიათ საზოგადოების სხვა განსაკუთრებით მონაცვლად წევრებსაც (მაგ: 29 წლამდე ასაკის ახალგაზრდები და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირები). კვალიფიკაციის გაუმჯობესება-გაღრმავების პროგრამათა ფარგლებში, ბენეფიციარებს სთავაზობენ სწავლებასა და მომზადებას, პროფესიულ ორიენტაციასა და კარიერის დაგეგმვის კონსულტაციებთან ერთად.

— სასწავლო პროგრამები დროთა განმავლობაში უმჯობესდება. 2021-2022 წლებში დაგეგმილი პროგრამების განხორციელება დაწყებულია. ამ პროგრამებით იგეგმება სტუდენტთა კომპეტენციის ზრდა ოთხი მიმართულებით: პიროვნული და სოციალური უნარები, ციფრული უნარები, სამენარმეო უნარები და

52 სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი (ECSR), მეორე ანგარიში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელი დებულებების შესახებ, საქართველო, 2015, გვ. 8,

53 სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი (ECSR), მეორე ანგარიში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელი დებულებების შესახებ, საქართველო, 2015, გვ. 7

მრავალენოვანი უნარები. რაც შეეხება უკვე დასრულებულ ან მიმდინარე ტრენინგებს: თავიდან, 2015 წელს, დაახლოებით, 300 ბენეფიციარი მონაწილეობდა სწავლებისა და გადამზადების პროგრამებში; 2018-2019 წლებში 2,000-მა ბენეფიციარმა გაიარა ასეთი კურსი. 2021 წელს, დაახლოებით, 1 100 ბენეფიციარია ჩართული აღნიშნულ პროგრამებში. 30 პირი მონაწილეობს სტაჟირების პროგრამაში, 15 კი - სუბსიდირების პროგრამაში, რომელიც ორიენტირებულია შებენიერი შესაძლებლობის მქონე პირებზე. წელს 3 000 ადამიანი უკვე გადამისამართდა დამსაქმებლებთან.

— კორონავირუსის პრევენციის მიზნით, პროფესიული განათლების დღის წესრიგში გარკვეული ცვლილებები შევიდა; მათ შორის, გამოიკვეთა ზოგიერთი კომპონენტის დისტანციურად მართვის აუცილებლობა. 2020 წელს ასეთ საგანმანათლებლო პროგრამებზე დარეგისტრირებულ 190 განმცხადებელს სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებები დაუდასტურდა. ამავე წელს პროფესიულ პროგრამებზე ჩაირიცხა სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებებისა და შებენიერი შესაძლებლობის მქონე 161 პირი. თუმცა, ამ კურსების შედეგებზე უარყოფითად იმოქმედა COVID-19-ის პანდემიამ. სახალხო დამცველის აპარატისთვის მიწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე, 2020 წლის ნოემბრის ბოლოსთვის, სხვადასხვა დაბრკოლების გამო, პროფესიული კურსის 45-მა სტუდენტმა ვერ შეძლო ონლაინგანათლებაში ჩართვა. დანარჩენი 125 სტუდენტის შემთხვევაში, დისტანციური სწავლების კუთხით დაბალი მოტივაცია დაფიქსირდა, მათგან 25 კი გეგმავდა სტატუსის შეჩერებას. რაც შეეხება სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებებისა და შებენიერი შესაძლებლობის მქონე სტუდენტებს, 2020 წლის დეკემბრიდან 9-მ გააუქმა და 4-ს შეუწყდა სტატუსი.⁵⁴

— ზემოთ წარმოდგენილი დასკვნები ადასტურებს, რომ საქართველოს სჭირდება ხელშეწყობა ევროპის სოციალური ქარტიის 10§3 მუხლის მიღებაში.

მუხლი 15§1. შებენიერი შესაძლებლობის მქონე პირთა დამოუკიდებლობის, სოციალური ინტეგრაციისა და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობის უფლება. ორიენტაცია, განათლება და პროფესიული მომზადება

— ევროპის სოციალური ქარტიის **15§1** მუხლი ეხება აუცილებელი ზომების მიღებას, რათა შებენიერი შესაძლებლობის მქონე პირებს მიენდობოთ რჩევა-დარიგებები, ასევე, საგანმანათლებლო და პროფესიული მომზადება (სადაც შესაძლებელია - ზოგადი პროგრამების ფარგლებში; ხოლო თუ ეს შეუძლებელია - სპეციალიზებული საჯარო ან კერძო ორგანოების მეშვეობით); განათლების კონცეფცია მოიცავს დანყებით განათლებას, ზოგად და პროფესიულ საშუალო განათლებას, ასევე, პროფესიული მომზადების სხვა ფორმებს. შებენიერი შესაძლებლობის მქონე ბავშვებისა და მოზარდების განათლებასთან მიმართებით, უპირატესობა ენიჭება საშუალო სკოლებს და მოითხოვება სასკოლო კარიერისთვის საჭირო ადამიანური დახმარების გაწევა.⁵⁵

— ბოლო ანგარიშში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელი დებულებების შესახებ, საქართველოს მთავრობამ აღნიშნა, რომ „შებენიერი შესაძლებლობის მქონე პირებს შეუზღუდავი წვდომა აქვთ განათლებაზე საჯარო სკოლებსა და პროფესიული მომზადების დაწესებულებებში. დღეისთვის ინკლუზიური პროფესიული მომზადება ინერგება ნორვეგიის მთავრობის დახმარებით. პროფესიული საპილოტე დაწესებულებების ფარგლებში, 2012 წელს 51 სტუდენტს შეეძლო ძირითად სასწავლო პროგრამაზე ჩარიცხვა, 2013 და 2014 წლებში კი - 242-ით მეტს. დღესდღეობით, პროფესიული მომზადების ყველა დაწესებულების კარი ღიაა შებენიერი შესაძლებლობის მქონე სტუდენტებისთვის. განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრომ მხარდაჭერის მექანიზმზე შექმნა სწავლების ხარისხის უზრუნველსაყოფად. მიმდინარეობს სპეციალისტთა (ასისტენტი პედაგოგები, სხეულის ენის ასისტენტები, პროფესიული ორიენტაციის ასისტენტები) დაქირავება-გადამზადების პროცესი, რათა შებენიერი შესაძლებლობის მქონე სტუდენტებს საჭირო მომსახურება გაეწიოთ ძირითად სასწავლო კურსზე დასასწრებად. გარდა ამისა,

54 საქართველოს სახალხო დამცველი, საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, 2020, გვ. 304, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://ombudsman.ge/res/docs/2021070814020446986.pdf>

55 სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი (ECSR), მეორე ანგარიში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელი დებულებების შესახებ, საქართველო, 2015, გვ. 9, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DispIayDCTMContent?documentId=09000016804966d6>

ფიზიკური გარემოს გასაუმჯობესებლად, შემუშავდა უნივერსალური პროექტირების პრინციპები, რომლებიც გამოყენებულია პროფესიული მომზადების ზოგიერთი დანესებულების არქიტექტურულ პროექტთა მოდელებში”.⁵⁶

— ამ ინფორმაციის გათვალისწინებით, 2015 წელს სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა დადებითად შეაფასა ვითარება და გასცა 15§1 მუხლის მიღების რეკომენდაცია. ამასთან, მან დამატებითი ინფორმაცია მოითხოვა შემდეგ საკითხებზე: ინკლუზიურობა დანყებით და საშუალო განათლებაში; ადეკვატური სწავლება ზოგად საგანმანათლებლო დანესებულებებსა და სპეციალურ სკოლებში; და ნებისმიერი არსებული არადისკრიმინაციული კანონმდებლობა.

— დღეისათვის საქართველოში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მოზრდილთა პროფესიულ ორიენტაციაზე, სწავლებასა და გადამზადებაზე პასუხისმგებელი მთავარი ორგანოა დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო (რომელზეც უფრო დეტალურად ევროპის სოციალური ქარტიის მე-9 მუხლის განხილვისას ვისაუბრეთ) და განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო. სააგენტოში კონსულტანტთა ორი კატეგორია არსებობს: (1) ზოგადი დასაქმების კონსულტანტები და (2) შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისა (სამუშაოს ტრენინგები) და სხვა მონყვლადი ჯგუფების (პირები 16-დან 29 წლამდე და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებებით) წარმომადგენელთა მხარდაჭერი კონსულტანტები. სააგენტო არ სთავაზობს სპეციალურ პროგრამებს ფსიქიკური შეზღუდვის მქონე პირებს. პროფესიულ ორიენტაციაში შეთავაზებული დახმარება მოიცავს ინდივიდუალურ და ჯგუფურ კონსულტაციებს სამუშაო კვალიფიკაციების მიმართულებით და დახმარებას კარიერის დაგეგმვაში. დასაქმების მხარდაჭერის პროგრამის ფარგლებში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის არსებობს ვებკომპონენტი. სუბსიდირების პროგრამის ფარგლებში, სააგენტო 4 თვის განმავლობაში ფარავს კონკრეტულ დამსაქმებელთან გადამისამართებულ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე დასაქმებულთა ანაზღაურებისა და ხელფასების 50%-ს (560 ლარამდე). ამის შემდეგ, დასაქმებული ვალდებულია, სულ მცირე, 6 თვის განმავლობაში გააგრძელოს შრომითი ურთიერთობა. ამ პერიოდში თანამშრომელი კვლავ მიიღებს მხარდაჭერას სააგენტოს კონსულტანტებისგან. კონსულტაციები მიემართება სამუშაო გარემოსა და პირობებთან მორგებას კონკრეტულ სანარმოში. რაც შეეხება სტატისტიკურ მონაცემებს, დღეისათვის სუბსიდირების პროგრამით 15 ბენეფიციარი სარგებლობს. საშუალოდ, დასაქმებულთა 70% სუბსიდირების პროგრამის შემდეგ ინარჩუნებს შრომით ურთიერთობებს.

— თუმცა, ინკლუზიური განათლების სფეროში ჯერ კიდევ ბევრი გამოწვევა არსებობს. იკვეთება კადრებისა და კვალიფიკაციის დეფიციტი, დაბალია სკოლების მზაობა სენსორული შეზღუდვის მქონე მოსწავლეთა მისაღებად. ასე რომ, მათ ჯერ კიდევ უწევთ სპეციალურ სკოლებში სწავლა, რადგან იქ სწავლების ხარისხი გაცილებით მაღალია.

— ზემოთ წარმოდგენილი დასკვნები ადასტურებს, რომ საქართველოს სჭირდება ხელშეწყობა ევროპის სოციალური ქარტიის 15§1 მუხლის მიღებაში. ამ დებულების მიღება დაეხმარება ქვეყნის შემდგომ განვითარებას.

მუხლი 20. დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის სფეროში თანაბარი შესაძლებლობებითა და თანასწორი მოპყრობით სარგებლობის უფლება, სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის გარეშე

— მე-20 მუხლი იძლევა თანაბარი შესაძლებლობებით სარგებლობის გარანტიას დასაქმების სფეროს ყველა ეტაპზე. იგულისხმება თანასწორი წვდომა დასაქმებაზე, ანაზღაურებასა და სხვა სამუშაო პირობებზე, ასევე, პროფესიულ მომზადებაზე, ორიენტაციასა და დანინაურების შესაძლებლობებზე. მუხლი კრძალავს სამსახურიდან გათავისუფლებას და სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის სხვა ფორმებს. მე-20 მუხლი არის *lex specialis* ქარტიის 1§2 მუხლთან მიმართებით, რომელიც კრძალავს ყველა სახის დისკრიმინაციას სამუშაო ადგილზე.⁵⁷ ქალებისა და კაცების თანასწორი მოპყრობის პრინციპი გულისხმობს, რომ არ უნდა

56 სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი (ECSR), მეორე ანგარიში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელი დებულებების შესახებ, საქართველო, 2015, გვ. 9, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016804966d6>

57 სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი (ECSR), დასკვნები 2002, ანგარიშგება მე-20 მუხლის განმარტების შესახებ.

არსებობდეს სქესობრივი ნიშნით განპირობებული რაიმე სახის დისკრიმინაცია. თანასწორი მოპყრობით გამოირიცხება ნებისმიერი დისკრიმინაცია, როგორც პირდაპირი, ისე ირიბი.⁵⁸

ბოლო ანგარიშში ევროპის სოციალური ქარტიის 1-ლი ჯგუფის დებულებათა შესახებ საქართველოს მთავრობამ უპასუხა მე-20 მუხლის სამიზნე შეკითხვებს, რომლებიც კონკრეტულად თანაბარ ანაზღაურებას შეეხება. ეს საკითხი განიხილება ცალკე თავში, სადაც ვისაუბრებთ ევროპის სოციალური ქარტიის 4§3 მუხლზე, რადგან აღნიშნული ნორმა საქართველომ უკვე მიიღო.

ამ ინფორმაციის გათვალისწინებით, ევროპის სოციალურ უფლებათა კომიტეტმა დაასკვნა, რომ საქართველოში არსებული ვითარება არ შეესაბამებოდა ქარტიის 20(გ) მუხლს, შემდეგი საფუძვლებით: არ არსებობდა კანონისმიერი გარანტია, რომ ქალებსა და კაცებს თანასწორად აუნაზღაურდებოდათ თანაბარი შრომა, ან თანაბარი ღირებულების შრომა; და არ შესრულებულა ვალდებულება, როგორცაა გაზომვადი პროგრესის მიღწევა ანაზღაურებაში არსებული გენდერული უთანასწორობის შესამცირებლად.⁵⁹

2021 წელს გენდერული თანასწორობა კვლავ გამომწვევად რჩება საქართველოში. განვლილი რამდენიმე წლის განმავლობაში საკანონმდებლო და ინსტიტუციური მექანიზმების (შესაბამისი დებულებები განხილულია 1§2 მუხლში) გასაძლიერებლად გადადგმული ნაბიჯების მიუხედავად, ქალთა დისკრიმინაციისგან დაცვის პრობლემა კვლავ არსებობს ცხოვრების სხვადასხვა სფეროში (მათ შორის, დასაქმებისა და შრომითი უფლებების კუთხითაც). გაერთიანებული ერების ქალთა ეკონომიკური უფლებებისა და შესაძლებლობების გაფართოების მაღალი დონის ჯგუფი საქართველოში ოთხ მნიშვნელოვან ბარიერს გამოყოფს ქალთა ეკონომიკური საქმიანობის მიმართულებით: „არასასურველი სოციალური ნორმები; დისკრიმინაციული კანონები და სამართლებრივი დაცვის მექანიზმების არარსებობა; აუნაზღაურებელი საყოფაცხოვრებო შრომისა და ზრუნვის ამოცნობის, შემცირებისა და გადანაწილების შეუძლებლობა; ფინანსურ, ციფრულ და ქონებრივ აქტივებზე წვდომის ნაკლებობა“.⁶⁰ ამის გათვალისწინებით, უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის კოდექსით იკრძალება გენდერული დისკრიმინაცია, როგორც პირდაპირი, ისე ირიბი (4§§1,2,3); დამსაქმებელზე ვრცელდება ვალდებულება, რომ ქალ და კაც დასაქმებულებს თანაბრად აუნაზღაუროს თანაბარი შრომა (4§3); იკრძალება საპასუხო მოქმედებები დამსაქმებლის მხრიდან (4§7); დისკრიმინაციის შემთხვევაში, მტკიცების ტვირთი მხარეებზე გადანაწილდება (7); და უზრუნველყოფილია პოზიტიური ქმედებები და სამართლებრივი საფუძველი სპეციალური ზომებისთვის (8).

საჭიროებათა შესაფასებლად გამართულ შეხვედრებზე ხაზგასმით აღინიშნა, რომ COVID-19-ის პანდემიამ უარყოფითი გავლენა იქონია გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა უფლებების გაუმჯობესებაზე, მათ შორის, ისეთ საკითხებზეც, როგორცაა: დასაქმების უფლებები, ჯანდაცვა, ეკონომიკური შესაძლებლობების გაფართოება, უსაფრთხოება და სოციალური სამართლიანობა. უნდა აღინიშნოს, რომ 2020 წელს საქართველოს პარლამენტმა გაითვალისწინა ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კომიტეტის რეკომენდაცია, რომელიც ეხებოდა სავალდებულო კვოტირების მექანიზმთა დანერგვას. მიუხედავად ამისა, არსებული გენდერული სტერეოტიპების გათვალისწინებით, ქალთა თანაბარი მონაწილეობა საჯარო და პოლიტიკურ ცხოვრებაში კვლავ გამომწვევად რჩება. ამასთან, უსაფრთხოების სექტორში წამყვან პოზიციებზე დასაქმებულ ქალთა რაოდენობა კრიტიკულად დაბალია.⁶¹

გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მიერ ჩატარებული კვლევის თანახმად⁶², ქალები და კაცები არაფორმალურ სამსახურებში თითქმის თანაბრად არიან დასაქმებულნი საქართველოში, თუმცა, კაცებისგან განსხვავებით, ქალების შემთხვევაში ასეთი დასაქმება მნიშვნელოვანწილად უკავშირდება დაბალ შემოსავალს, თვითშეფასებასა და მობილურობის დონეს. საქართველოში ქალები სამჯერ მეტ დროს ხარჯავენ აუნაზღაურებელ საყოფაცხოვრებო საქმეებზე.⁶³ კორონავირუსის პანდემიის დროს აუნაზღაურებელ

58 სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი (ECSR), დასკვნები XIII-5, შვედეთი, დამატებითი ოქმის 1-ლი მუხლი.

59 სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი (ECSR), კონსულტაციები 2020; საქართველო, მარტი 2021, გვ. 33.

60 გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, ქალთა ეკონომიკური უმოქმედობა და ჩართულობა არაფორმალურ სექტორში საქართველოში, 2018, გვ. 6, ხელმისაწვდომია ბმულზე: file:///C:/Users/user/Downloads/UN_Women_Georgia_Eng.pdf

61 საქართველოს სახალხო დამცველი, საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, 2020 წ., გვ. 145-146.

62 ქალთა ეკონომიკური უმოქმედობა და ჩართულობა არაფორმალურ სექტორში საქართველოში, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2018, გვ. 17, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://bit.ly/3r2YZYM>

63 ქალთა ეკონომიკური უმოქმედობა და ჩართულობა არაფორმალურ სექტორში საქართველოში, 2018, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, გვ. 34, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://bit.ly/36p3SDW>.

საოჯახო შრომაში ქალების წილი კიდევ უფრო გაიზარდა. ქვეყანაში COVID-19-ით შექმნილი ვითარების სწრაფი გენდერული შეფასების თანახმად⁶⁴, ქალების 42%-მა განაცხადა, რომ პანდემიამდე არსებულ ვითარებასთან შედარებით, მეტ სამუშაოს ასრულებენ. ამასთან, სკოლების დახურვამ 31%-ით შეამცირა ქალების დასვენების დრო. დამატებითი გამოწვევა შექმნა იმანაც, რომ ვირუსის გავრცელებამ შეამცირა მიგრანტ ქალთა დასაქმების შესაძლებლობები, რასაც მოჰყვა საარსებო სახსრების დაკარგვა მათთვის და მათი ოჯახებისთვის.⁶⁵

— 2020 წლის გენდერული უთანასწორობის გლობალური ინდექსის თანახმად⁶⁶, საქართველო 153 ქვეყანას შორის 61-ე ადგილს იკავებს ქალთა ეკონომიკური მონაწილეობისა და შესაძლებლობების მხრივ. საშუალო შემოსავალი და თანაბარი ანაზღაურება კვლავ განსხვავდება კაცებსა და ქალებს შორის (ქალები - 6,5//კაცები - 13,2 „მიახლოებითი საშუალო შემოსავალი 1,000 აშშ დოლარის“ მიხედვით⁶⁷) ხოლო საქართველო ამ კატეგორიებში 118-ე (საშუალო შემოსავალი) და 73-ე (თანაბარი ანაზღაურება) ადგილზეა. პოლიტიკაში ქალთა ჩართულობისა და პარლამენტში ქალთა წარმომადგენლობის მაჩვენებლის მიხედვით, საქართველო ბოლო 5 წლის განმავლობაში 117-დან 94-ე ადგილამდე დაწინაურდა 153 ქვეყანას შორის. საერთაშორისო საპარლამენტო კავშირის⁶⁸ მონაცემთა თანახმად, 188 ქვეყანას შორის საქართველომ 140-ე ადგილიდან 109-ზე გადაინაცვლა პარლამენტში წარმოდგენილი 31 ქალით, რაც განპირობებულია გენდერული კვოტირების მექანიზმის დანერგვით.

— ზემოთ წარმოდგენილი დასკვნები ადასტურებს, რომ საქართველოს სჭირდება მხარდაჭერა, რათა არსებული ვითარება შესაბამისობაში მოიყვანოს ევროპის სოციალური ქარტიის მე-20 მუხლთან.

ჯანდაცვა, სოციალური უზრუნველყოფა და სოციალური დაცვა (მე-2 ჯგუფი)

ჯანდაცვა, სოციალური უზრუნველყოფა და სოციალური დაცვა (ევროპის სოციალური ქარტიის მე-2 თემატური ჯგუფი) მოიცავს შემდეგ საკითხებს: უფლება უსაფრთხო და ჯანსაღ საშუალო გარემოზე (მუხლი 3); ჯანმრთელობის დაცვის უფლება (მუხლი 11); სოციალური დაცვის უფლება (მუხლი 12); სოციალური და სამედიცინო დახმარების უფლება (მუხლი 13); სოციალური უზრუნველყოფის სამსახურებით სარგებლობის უფლება (მუხლი 14); ხანდაზმულ პირთა უფლება სოციალურ დაცვაზე (მუხლი 23); და სიღარიბისა და სოციალური გარიყულობისგან დაცვის უფლება (მუხლი 30).

გემოხსენებული ჯგუფიდან საქართველომ მიიღო ყველა დებულება, გარდა შემდეგი მუხლებისა: 3; 12§§2 და 4; 13; 23; და 30.

— ბოლო (მე-14) ანგარიში ჯანდაცვის, სოციალური უზრუნველყოფისა და სოციალური დაცვის შესახებ საქართველომ 2021 წლის 26 იანვარს წარადგინა. დასკვნები 2022 წლის იანვარში გამოქვეყნდება. სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის ბოლო, უკვე გამოქვეყნებული დასკვნები მე-2 ჯგუფზე მოიცავს პერიოდს 2012 წლის 1 იანვრიდან 2015 წლის 31 დეკემბრამდე (დასკვნები 2017) და შედგება 4 დასკვნისგან შეუსაბამობის შესახებ (მუხლები 11§1, 11§2, 11§3, 12§1).

64 საქართველოში COVID-19-ით გამოწვეული სიტუაციის სწრაფი შეფასება, 2020, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, გვ. 35; ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://bit.ly/39AJXZr>

65 საქართველოს სახალხო დამცველი, საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, 2020, გვ. 148,.

66 მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმი, გენდერული უთანასწორობის გლობალური ინდექსი; ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://bit.ly/3pf-HeVM>

67 მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმის 2020 წლის მონაცემების აგრეგატი აფასებს ქვეყანაში ქალებისა და კაცების მიერ მიღებულ შემოსავალს საშუალო ძალაში მამაკაცისა და ქალის წილის, მათი შედარებითი ხელფასისა და საქართველოს მთლიანი მშპ-ს მიხედვით.

68 საპარლამენტო კავშირის მონაცემები; ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://bit.ly/3od2Sc0>

— საანგარიშგებო პერიოდის შემდეგ, მნიშვნელოვანი ცვლილებები შევიდა საქართველოს შრომის კოდექსში, რომელიც შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელი მთავარი დოკუმენტია. გარდა ამისა, შემოღებულია და გადაისინჯა საქართველოს ორგანული კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ⁶⁹.

— რაც შეეხება ამ ჯგუფიდან მიუღებელ დებულებებს, სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა 2012 და 2015 წლებში დაასკვნა, რომ არ არსებობდა სამართლებრივი დაბრკოლებები მე-2, მე-4 და 3§1 მუხლების მისაღებად.

— მე-2 ჯგუფის უფლებათა დაცვის სფეროში, განხილვების, ასევე, საჭიროებათა შეფასების შეხვედრებზე მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე, გამოვლინდა სფერო, რომელიც განსაკუთრებულ მხარდაჭერას საჭიროებს, რათა საქართველოში არსებული ვითარება (როგორც კანონმდებლობის, ისე პრაქტიკის კუთხით) შეესაბამებოდეს ევროპის საბჭოს საერთაშორისო სტანდარტებს, განსაკუთრებით, ევროპის სოციალური ქარტიის სტანდარტებს:

— უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს უფლება ეროვნული პოლიტიკის მიმართულებით (მუხლი 3§1) და უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის რეგულაციებში (მუხლი 3§2).

მუხლი 3§1. უფლება უსაფრთხო და ჯანსაღ სამუშაო გარემოზე. ეროვნული პოლიტიკა

— 3§1 მუხლის ფარგლებში, უფლება უსაფრთხო და ჯანსაღ სამუშაო გარემოზე გულისხმობს თანმიმდევრული ეროვნული პოლიტიკის განხორციელებას შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს შესახებ და მის პერიოდულ გადახედვას სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციით. ამ პოლიტიკის ძირითადი მიზანია პრევენციის კულტურის განვითარება და შენარჩუნება ისეთ ფენომენტთან შენეაღმდეგებით, როგორცაა პირნიშნად სამკურნალო ან საკომპენსაციო დამოკიდებულება უბედური შემთხვევებისა და რისკების მიმართ. ეს გულისხმობს, რომ უწყებები, თანამშრომლები და დასაქმებულები ჩართულნი უნდა იყვნენ როგორც კომპანიის დონეზე (სამუშაო ადგილისთვის დამახასიათებელი რისკების შეფასება და პრევენციული ღონისძიებების მიღება), ისე საჯარო უწყებების დონეზე (საჯარო პრევენციული, საინფორმაციო და ცნობიერების ასამაღლებელი კამპანიების სისტემის შემუშავება; შრომის ინსპექციაში ცოდნის გაზიარება რისკებსა და პრევენციულ ღონისძიებებზე, რომელიც შეძენილია ინსპექტირებისა და მოკვლევისას). ამგვარი პოლიტიკა რეგულარულად უნდა შეფასდეს და გადაიხედოს შეცვლილი რისკების გათვალისწინებით, საჯარო უწყებები კი ჩაერთონ ისეთ პროცესებში, როგორცაა კვალიფიცირებულ თანამშრომელთა გადამზადება, ინფორმირება, ხარისხის უზრუნველყოფა და კვლევა. აღნიშნული პოლიტიკა უნდა შემუშავდეს და განხორციელდეს დამსაქმებლისა და პროფესიული კავშირების ორგანიზაციებთან კონსულტაციით, როგორც ეროვნულ, ისე დარგობრივ და კომპანიის დონეზე. კონსულტაციის მექანიზმები და პროცედურები შეიძლება იყოს მუდმივი ან დროებითი, ამიტომ მათ ხელი უნდა შეუწყონ სოციალურ დიალოგს შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის საკითხებზე.⁷⁰

— ბოლო ანგარიშში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელი დებულებების შესახებ საქართველოს მთავრობამ აღნიშნა, რომ „განხილვების რამდენიმე წლის შემდეგ, კანონმდებლობით განისაზღვრა შრომის ინსპექტირების სისტემა, მათ შორის, მედიაციის გზით აღსრულების მექანიზმი. შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში ყალიბდება შრომის ინსპექციის დეპარტამენტი.“⁷¹

— ამ ინფორმაციის გათვალისწინებით, 2015 წელს სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა დადებითად შეაფასა ვითარება და გასცა 3§1 მუხლის მიღების რეკომენდაცია.

— 2015 წლის შემდეგ, გატარდა შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის თანმიმდევრული ღონისძიებები, მიღებული სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციით. საბოლოოდ, ამას მოჰყვა შრომის ინსპექციის სამსახურის ჩამოყალიბება საჯარო სამართლის იურიდიული პირის სახით.

69 საქართველოს პარლამენტი, საქართველოს ორგანული კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ, 01.09.2019, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.moh.gov.ge/uploads/files/2019/Failebi/08.06.2019.pdf>.

70 სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი (ECSR), მეორე ანგარიში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელი დებულებების შესახებ, საქართველო, 2015, გვ. 13, სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი (ECSR), სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის სასამართლო პრაქტიკის დაიჯესტი, 2018 წლის დეკემბერი, გვ. 120, მითითებულ წყაროებთან ერთად,

71 სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი (ECSR), მეორე ანგარიში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელი დებულებების შესახებ, საქართველო, 2015, გვ. 13,

— დღესდღეობით, საქართველოს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის 2019-2023 წლების ეროვნული სტრატეგიის ფარგლებში, სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოებისა და უფლებათა დაცვის სისტემის განახლება ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი მიზანია მომავალი წლისთვის. ამ მიზნის ფარგლებში დაიგეგმა ოთხი მთავარი ამოცანა: შრომითი უფლებების დაცვა საერთაშორისო მასშტაბით აღიარებულ სტანდარტთა შესაბამისად; შრომის ინსპექციის განვითარება; სოციალური დიალოგისა და პარტნიორობის განვითარება; და შრომის მედიაციის ინსტიტუციური განვითარება. სტრატეგია გულისხმობს შრომის ინსპექციის სამართლებრივი და ინსტიტუციური სტრუქტურის გაძლიერებას. საქართველოში, როგორც გარდამავალი ეკონომიკის მქონე ქვეყანაში, სადაც 1 763 300 დასაქმებული პირია, განისაზღვრა, რომ შრომის ინსპექტორთა მინიმალური რაოდენობა არ უნდა იყოს 80-ზე ნაკლები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მეთოდოლოგიის შესაბამისად (20.000 დასაქმებულზე ერთი ინსპექტორის არსებობა). სტრატეგიით ასევე გათვალისწინებულია ინსპექტირების შერჩევის პროცესის გაუმჯობესება და შრომის პირობების ინსპექტირების მანდატის გაფართოება, შრომის უფლებებისა და კანონის აღსრულების კუთხით.

— ზემოთ ნარმოდგენილი დასკვნები ადასტურებს, **რომ** საქართველოს სჭირდება ხელშეწყობა ევროპის სოციალური ქარტიის 351 მუხლის მიღებაში. ამ დებულების მიღება უდავოდ შეუწყობს ხელს ქვეყნის შემდგომ განვითარებას.

მუხლი 352. უფლება უსაფრთხო და ჯანსაღ სამუშაო გარემოზე, უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებული რეგულაციები

— 352 მუხლის ფარგლებში, უფლება უსაფრთხო და ჯანსაღ სამუშაო გარემოზე გულისხმობს უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის რეგულაციებს, რომლებიც ითვალისწინებს პრევენციულ და დაცვით ღონისძიებებს სამეცნიერო საზოგადოების მიერ სამუშაო ადგილზე გამოვლენილი და საერთაშორისო რეგულაციებსა თუ სტანდარტებში აღრიცხული რისკების წინააღმდეგ. ამგვარი რეგულაციები უნდა მოიცავდეს ჩარჩო კანონმდებლობას, რომელშიც განისაზღვრება დამსაქმებელთა პასუხისმგებლობები და დასაქმებულთა უფლება-მოვალეობები; ასევე, რისკებზე მორგებული რეგულაციები შემდეგი მიმართულებებით: სამუშაო ადგილებისა და მოწყობილობების შექმნა, შეცვლა და მოვლა; სახიფათო აგენტებისა და ნივთიერებების დადგენა, შეცვლა და შენახვა; ასევე, კონკრეტული რისკის ქვეშ არსებული სექტორების გამოვლენა.⁷²

— ბოლო ანგარიშში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელი დებულებების შესახებ საქართველოს მთავრობამ აღნიშნა, რომ „შესაბამისი რეგულაციები შემუშავების პროცესშია, რომელიც მიმდინარეობს სოციალურ პარტნიორობთან კონსულტაციებით.“⁷³

— ამ ინფორმაციის გათვალისწინებით, 2015 წელს სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა დადებითად შეაფასა ვითარება და გასცა 352 მუხლის მიღების რეკომენდაცია.

— 2015 წლის შემდეგ, ზემოაღნიშნულ ანგარიშში ნახსენები რეგულაციები დაინერგა, განხორციელდა და მოგვიანებით გაუმჯობესდა კიდევ. 2019 წლის 19 თებერვალს, საქართველოს პარლამენტმა მიიღო ახალი ორგანული კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ, რომელიც 2019 წლის 1 სექტემბერს შევიდა ძალაში და ეკონომიკური საქმიანობის ყველა სფერო მოიცავს. სხვა საკითხებთან ერთად, კანონი დამსაქმებლებს აკისრებს ზოგად ვალდებულებას: დაარეგისტრირონ მომეტებული საფრთხის შემცველი მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების შესაბამისი საქმიანობები (მე-4 მუხლი); უზრუნველყონ, რომ ფიზიკური, ქიმიური და ბიოლოგიური საფრთხის შემცველი ფაქტორები რისკებს არ უქმნიდეს დასაქმებულისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობას (მუხლი 551გ); აღრიცხონ სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევები (სხვა უბედური შემთხვევები), შესაძლო პროფესიული დაავადებების შემთხვევები და საშიში შემთხვევები და, მოთხოვნის შემთხვევაში, შესაბამისი ინფორმაცია მიაწოდონ დასაქმებულს ან/და დასაქმებულთა ნარმომადგენელს (მუხლი 551დ); უზრუნველყონ სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების შემთხვევების რეგისტრაცია, მოკვლევა და ანგარიშგება (მუხლი 551ე). შრომის ინსპექციას მიენიჭა შრომის უსაფრთხოებისა და აღსრულების

72 სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი (ECSR), მეორე ანგარიში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელი დებულებების შესახებ, საქართველო, 2015, გვ. 13, სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი (ECSR), სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის სასამართლო პრაქტიკის დაიჯესტი, 2018 წლის დეკემბერი, გვ. 120, მითითებულ წყაროებთან ერთად,

73 სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი (ECSR), მეორე ანგარიში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელი დებულებების შესახებ, საქართველო, 2015, გვ. 13,

მექანიზმთა გადახედვის უფლებამოსილება, ხოლო შრომის ინსპექტორებს მიეცათ სამუშაო ადგილებზე შეუფერხებლად შესვლის უფლება.

— მოგვიანებით, შრომის კანონმდებლობის რეფორმით, რომელიც 2020 წელს გატარდა, შრომის ინსპექციას სრული მანდატი მიენიჭა შრომის უფლებათა დაცვაზე ზედამხედველობისთვის.⁷⁴ 2021 წლის 1 იანვრიდან კი იგი უფლებამოსილია, სამუშაო ადგილები შეამოწმოს დამსაქმებლის თანხმობის გარეშე. ამის მიზანია საქართველოს შრომის კოდექსისა და საჯარო სამსახურების შესახებ კანონის დებულებათა დარღვევების გამოვლენა, ასევე, დარღვევების აღმოჩენის შემთხვევაში, შესაბამისი ადმინისტრაციული სახდელის დაწესება. ცვლილებები მნიშვნელოვან წინგადადგმულ ნაბიჯად უნდა ჩაითვალოს, თუმცა გასაკეთებელი კვლავაც ბევრია. ჯერ კიდევ არსებობს გარკვეული რეგულაციები, რომლებიც საჭიროა შრომის უსაფრთხოების შესახებ საქართველოს კანონის შესაბამისად (ე.წ. განმახორციელებელი კანონები) და მთავრობას ჯერ არ შეუშუშავებია/მიუღია.⁷⁵ ტექნოლოგიური, ეროგნომიული და სამედიცინო მიღწევების ფონზე საკითხის განსაკუთრებული ცვალებადობის გათვალისწინებით, არსებული რეგულაციები მუდმივად უნდა ერგებოდეს ახალ გარემოებებს, თუკი წესები არ შეესაბამება ვითარებას.⁷⁶ გარდა ამისა, საჭიროა დეტალური სპეციფიკური რეგულაციების მიღება იმ სექტორებში, სადაც თანამშრომელთა ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება ყველაზე მაღალი რისკის ქვეშ არის.

— ზემოთ წარმოდგენილი დასკვნები ადასტურებს, **რომ** საქართველოს სჭირდება ხელშეწყობა ევროპის სოციალური ქარტიის 352 მუხლის მიღებაში. ამ დებულების მიღება დაეხმარება ქვეყნის შემდგომ განვითარებას.

მუხლი 353. უფლება უსაფრთხო და ჯანსაღ სამუშაო გარემოზე. ზედამხედველობის ზომები

— 353 მუხლი ეხება ზედამხედველობას რეგულაციების პრაქტიკაში განხორციელებაზე. საწარმოო ტრავმების სიხშირისა და ტენდენციების შეფასებისას, გასათვალისწინებელია უბედური შემთხვევების საერთო რაოდენობა სამუშაო ადგილებზე და მათი რიცხვი სამუშაო ძალასთან მიმართებით. იგივე წესი ვრცელდება ფატალური შედეგით დასრულებულ საწარმოო ტრავმებზეც. უბედური შემთხვევები და დაავადებათა რაოდენობა სამუშაო ადგილას უნდა დაანგარიშდეს ზუსტად და მიღებული სტატისტიკური მეთოდების შესაბამისად. მონაცემთა რეგულარული აღრიცხვა და დოკუმენტირება შესაძლებელს გახდის, რომ გამოვლინდეს საწარმოო ტრავმათა აღრიცხვის სისტემის ზოგადი გაუმართაობა, ან ამგვარი ტრავმების დამალვის შემთხვევები პრაქტიკაში.

— A54 მუხლის თანახმად, მონაწილე ქვეყნებს შეუძლიათ, აირჩიონ შრომის ინსპექტირების ის სისტემა, რომელიც შეესაბამება ეროვნულ პირობებს. ამიტომ, ინსპექტირების ფუნქციები შეიძლება გადანაწილდეს რამდენიმე უწყებას შორის, რომლებსაც სპეციალიზებული იურისდიქცია აქვთ, იმ პირობით, რომ აღნიშნულ ფუნქციას ნაკლები ეფექტიანობით არ შეასრულებენ ზედმეტი გადანაწილების, რესურსების ნაკლებობის ან არასათანადო თანამშრომლობის გამო. გადანაწილებული რესურსები უნდა იძლეოდეს საშუალებას, რომ რეგულარული ინსპექტირებები მინიმალური რაოდენობით მაინც ჩატარდეს. ამის მიზანია, შესაძლებლობის ფარგლებში მაქსიმალურად ბევრმა დასაქმებულმა ისარგებლოს აღნიშნული დებულებით შემოთავაზებული სიკეთით და მინიმუმადე შემცირდეს უბედური შემთხვევების რისკი. ინსპექტორებს უნდა ჰქონდეთ შესაძლებლობა, რომ ეკონომიკურ სექტორებში (როგორც კერძო, ისე საჯარო) შეამოწმონ ყველა სამუშაო ადგილი და საცხოვრებელი ობიექტი.

— ბოლო ანგარიშში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელი დებულებების შესახებ საქართველოს მთავრობამ აღნიშნა: „ვინაიდან შრომის ინსპექტირების სისტემა ახლახან შეიქმნა, ამ სფეროში, ჯერჯერობით, გარდამავალი პერიოდია.“

74 საქართველოს კანონი შრომის ინსპექციის სამსახურის შესახებ; 29.09.2020 ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/en/document/download/5003057/0/en/pdf>; საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ ხელმისაწვდომია ბმულზე: < <https://bit.ly/3fs8Jll> >

75 საქართველოს კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ, მუხლი 25, ხელმისაწვდომია ბმულზე: [სსიპ „საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე“ \(matsne.gov.ge\)](https://matsne.gov.ge)

76 სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი (ECSR), სოციალურ უფლებათა დაცვის ევროპული კომიტეტის სასამართლო პოლიტიკის დაიჯესტი, 2018 წლის დეკემბერი, გვ. 76,

— აღნიშნული ინფორმაციის გათვალისწინებით, 2015 წელს სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა უარყოფითად შეაფასა ვითარება და გასცა დამატებითი ზომების მიღების რეკომენდაცია ევროპის საბჭოს სტანდარტებზე მოსარგებად.

— 2015 წლის შემდეგ, ზემოაღნიშნულ ანგარიშში აღწერილი რეგულაციები შეიქმნა, განხორციელდა და შემდგომ დაიხვეწა კიდევ. თუმცა, სამუშაო ადგილის უსაფრთხოება და ღირსეული სამუშაო პირობები მუდმივ პრობლემად რჩება საქართველოში. წლების განმავლობაში გამოვლინდა უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს უფლების რეალიზაციასთან დაკავშირებული გამოწვევები.

— ანგარიშის წინა ნაწილებში აღწერილი საკანონმდებლო ცვლილებების შემდეგ, წარმოიშვა პრაქტიკული საკითხები, რომლებმაც გამოწვევები გამოავლინა მათ პრაქტიკულ განხორციელებაში. 2020 წელს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, ჯანმრთელობის, შრომისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს (შრომის ინსპექციის წინამორბედი) შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტმა, შრომის უსაფრთხოების შესახებ საქართველოს კანონის საფუძველზე, წინა წელთან შედარებით, საგრძნობლად ნაკლებ (169) ობიექტში შეამოწმა შრომის პირობები.⁷⁷ თუმცა, ამ კონტექსტში აღსანიშნავია, რომ 2020 წელი იყო COVID-19-ის პანდემიის წელი, ქვეყანა ჩაიკეტა (გამოცხადდა ე.წ. „ლოქდაუნი“) და უამრავი კომპანია დროებით მაინც დაიხურა. გარდა ამისა, შრომის უსაფრთხოების შესახებ კანონის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, საგანგებო მდგომარეობისას კანონი არ ვრცელდებოდა შრომით საქმიანობაზე. დამატებით, შრომის ინსპექციის დეპარტამენტს ევალებოდა მონიტორინგი სამუშაო ადგილებზე COVID-19-ის გავრცელების პრევენციის რეკომენდაციათა შესრულებაზე.⁷⁸ 2020 წელს შრომის ინსპექციამ განახორციელა 89 111 აქტივობა (16 150 ადგილზე), რომლებიც მოიცავდა ინსპექტირებასა და ცნობიერების ასამაღლებელ კამპანიებს. მათგან 88 731 აქტივობა ეხებოდა COVID-19-ის პრევენციას.⁷⁹

— მიუხედავად იმისა, რომ 2020 წელს ბევრი ადგილი არ შემონმბებულა, ყველა შემონმბებულ ობიექტზე დაფიქსირდა შრომის უსაფრთხოების ნორმების დარღვევა. ინსპექტირების ანგარიშების თანახმად, მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან სამუშაო ობიექტებზე დამსაქმებლები მეტწილად არ ცდილობენ სამუშაო ადგილებსა და სივრცეში არსებული საფრთხეების გამოვლენას, ამ რისკების შეფასებასა და მართვას; ასევე, არ ატარებენ ტრენინგებსა და ინსტრუქტაჟს და არ იყენებენ პერსონალური დაცვის საშუალებებს. საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 27 ოქტომბრის #477 ბრძანებით დამტკიცებული სიმაღლეზე მუშაობის უსაფრთხოების ტექნიკური რეგულაციები ხშირად ირღვევა.⁸⁰

— 2020 წელს დაფიქსირდა 39 ფატალური უბედური შემთხვევა და 249 დაზიანება სამუშაო ადგილზე. სამუშაო სივრცეში მომხდარი შემთხვევებიდან 2 იყო მასობრივი, 57 - მძიმე, და 192 - საშუალო სიმძიმის. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ბოლო ორი წლის განმავლობაში სამუშაო ადგილზე დაღუპულთა მაჩვენებელმა 34%-ით იკლო (2018 წელს სამუშაო ადგილზე 59 ადამიანი დაიღუპა, ხოლო 2019 წელს - 45).⁸¹

— სამუშაო ადგილზე ტრავმების ყველაზე მაღალი რაოდენობა დაფიქსირდა გადამამუშავებელი მრეწველობის სექტორში.⁸² ოფიციალურ უწყებათა თანახმად, შრომის უსაფრთხოების ნორმათა

77 2019 წელს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტმა შრომის უსაფრთხოების 558 სუბიექტი შეამოწმა. წყარო: საქართველოს სახალხო დამცველი, საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, 2020, გვ. 220.

78 საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 6 ივნისით დათარიღებული ბრძანება #01-56/ნ „სამუშაო ადგილებზე ახალი კორონავირუსით (SARS-CoV-2) გამოწვეული ინფექციის (COVID-19) გავრცელების თავიდან აცილების მიზნით საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ შემუშავებული რეკომენდაციების შესრულებაზე მონიტორინგისა და კონტროლის განხორციელების ნუსისა და პროცედურების დამტკიცების თაობაზე“, დანართი #1, მუხლი 1, პუნქტი 2.

79 შრომის ინსპექციის წლიური ანგარიში, 2020. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.moh.gov.ge/ka/728/>

80 საქართველოს სახალხო დამცველის (ომბუდსმენი) სამსახური, საქართველოს სახალხო დამცველის (ომბუდსმენის) სამსახურის კომენტარები ევროპის სოციალურ ქარტიზე, საქართველოს მთავრობის მიერ წარდგენილ მე-14 ნაციონალურ ანგარიშში ევროპის სოციალური ქარტის დანერგვის თაობაზე, ევროპის სოციალური ქარტის მუხლები: 3, 11, 12, 13, 14, 23 და 30, 01/01/2016-დან 31/12/2019-მდე პერიოდისთვის, გვ. 5-6; ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://rm.coe.int/rap-rcha-geo-14-2021-comments-by-public-defender/1680a2fff8>

81 2018-2019 წლების ანგარიშები შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის მაჩვენებელთა შესახებ, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://bit.ly/2O52SPa>

82 მიმდინარეობს რამდენიმე უბედური შემთხვევის კვლევა და საცნობარო მონაცემები შეიძლება შეიცვალოს, შრომის ინსპექცია, სსიპ, წერილი #09/318, 2021 წლის 16 თებერვალი.

თავდაპირველი ინსპექტირებისას გამოვლენილი ყველა შემთხვევისთვის ინსპექტირების დეპარტამენტმა გამოიყენა ადმინისტრაციული სახდელი - გაფრთხილება - და განსაზღვრა გონივრული ვადები დარღვევების აღმოსაფხვრელად. განმეორებითი ინსპექტირების დროს გამოვლინდა, რომ სანარმოთა 8%-მა გამოასწორა შეუსაბამობები, სხვა სანარმოები დაჯარიმდნენ და საბოლოო ვადა განესაზღვრათ მათ აღმოსაფხვრელად. განვლილი ორი წლის განმავლობაში, სხვა შემონმებულ სანარმოებზე დანესებული სანქციებიდან 103 შემთხვევაში გამოტანილია გადაწყვეტილება ფუნქციონირების შეწყვეტაზე, კრიტიკული შეუსაბამობის გამო.⁸³

■ საქართველოს სახალხო დამცველის განცხადების თანახმად⁸⁴, ზემოხსენებული მონაცემები მიუთითებს, რომ დამსაქმებლებმა ვერ გაატარეს შესაბამისი პრევენციული ღონისძიებები დასაქმებულთა და სხვა პირთა შრომის უსაფრთხოების ნორმების დასაცავად; შესაბამისად, შრომის ინსპექციამ უნდა გაააქტიუროს ინსპექტირების პროცესი მოსალოდნელ საფრთხეთა მაქსიმალურად შემცირებისათვის. გარდა ამისა, მნიშვნელოვანია, დროულად შესრულდეს სახალხო დამცველის რეკომენდაციები შრომის ინსპექციის, განსაკუთრებით, მისი ტერიტორიული უწყებების პერსონალით დაკომპლექტებაზე, რათა შესრულების მაჩვენებლები იყოს ეფექტიანი.⁸⁵ აღსანიშნავია, რომ, დღეის მდგომარეობით, რეგიონული ოფისები გარკვეულწილად უკვე შექმნილია და, ნაწილობრივ, დაკომპლექტებულიც.

■ გარდა ამისა, საკანონმდებლო ცვლილებების შემდეგ, წარმოიშვა პრაქტიკული პრობლემები, რომლებმაც გამოავლინა შრომის ინსპექციის სამსახურის დაბალი შესაძლებლობები, გამონვეული არასაკმარისი ფინანსური და საშტატო რესურსებით. თავის მხრივ, COVID-19-ის პანდემიამაც იმოქმედა ამ სამსახურის ყოველდღიურ ფუნქციონირებაზე, რადგან მისი მანდატი გაფართოვდა და მოიცვა მონიტორინგი პანდემიასთან დაკავშირებულ რეგულაციებთან შესაბამისობაზეც. მართალია, დღეის მდგომარეობით, შრომის ინსპექციის საქმიანობა, ზოგადად, დადებითად უნდა შეფასდეს (და მის მიმართ კეთილგანწყობილი დამოკიდებულება აქვთ თავად დასაქმებულებსა და მათი უფლებების დამცველ ორგანიზაციებსაც), უნდა აღინიშნოს, რომ ფინანსური და საშტატო რესურსების, აგრეთვე, შრომის ინსპექტორთა მაღალკვალიფიციური ტრენინგების ნაკლებობამ შესაძლოა ნეგატიური გავლენა მოახდინოს მათ წარმატებასა და შრომის ინსპექციის რეფორმისგან მოსალოდნელ დადებით შედეგებზე. ზემოთ განხილული საკითხების გათვალისწინებით, აღსანიშნავია, რომ 2020 წლის განმავლობაში შრომის ინსპექტორთა რაოდენობა გაიზარდა და სამსახურის მატერიალურ-ტექნიკური აღჭურვილობა განახლდა.⁸⁶ თუმცა, ზემოხსენებული პრობლემები (ადამიანური რესურსებისა და ოფისების ნაკლებობა) კვლავაც აქტუალურია, განსაკუთრებით, რეგიონებში.

■ ზემოთ წარმოდგენილი დასკვნები ადასტურებს, რომ საქართველოს სჭირდება ხელშეწყობა ევროპის სოციალური ქარტიის 3§3 მუხლის მიღებაში. ამ დებულების მიღება დაეხმარება სამუშაო ადგილებზე პროფესიული უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის გაუმჯობესებას და ქვეყანას მისცემს სამუშაო ადგილზე მომხდარი უბედური შემთხვევების, მათ შორის, დაშავებულთა რაოდენობის შემცირების საშუალებას.

83 მიმდინარეობს რამდენიმე უბედური შემთხვევის კვლევა და საცნობარო მონაცემები შეიძლება შეიცვალოს, შრომის ინსპექცია, სსიპ, წერილი #09/318, 2021 წლის 16 თებერვალი.

84 საქართველოს სახალხო დამცველი, საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, 2020, გვ. 222,.

85 საქართველოს სახალხო დამცველის (ომბუდსმენი) სამსახური, საქართველოს სახალხო დამცველის (ომბუდსმენის) სამსახურის კომენტარები ევროპის სოციალურ ქარტიაზე, საქართველოს მთავრობის მიერ წარდგენილ მე-14 ნაციონალურ ანგარიშში ევროპის სოციალური ქარტიის დანერგვის თაობაზე, მუხლები: 3, 11, 12, 13, 14, 23 და 30, 2016-დან 2019-მდე პერიოდისთვის, გვ. 6.

86 საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს 2021 წლის 22 იანვრით დათარიღებული წერილი #01/902 და სსიპ შრომის ინსპექციის 2021 წლის 12 მარტის წერილი #09/525. სსიპ შრომის ინსპექციის 2021 წლის 12 მარტით დათარიღებული #09/525 წერილის თანახმად, ინფორმაციის მიღების მომენტისთვის შრომის ინსპექტორთა 112 პოზიცია არსებ (აქედან 26 - ტერიტორიულ ოფისებში), დასაქმებულია 54 შრომის ინსპექტორი.

მუხლი 354. უფლება უსაფრთხო და ჯანსაღ სამუშაო გარემოზე. დასაქმებულთა ჯანმრთელობის უზრუნველყოფის სამსახურები

— **354** მუხლის ფარგლებში, უფლება უსაფრთხო და ჯანსაღ სამუშაო გარემოზე ვრცელდება დასაქმებულთა ჯანმრთელობის სერვისების პროგრესული განვითარების ხელშეწყობაზე. ამ სამსახურებს უნდა ჰქონდეთ პრევენციული და საკონსულტაციო ფუნქციები, მათი ორგანიზაციული სტრუქტურა და ოპერაციები შეიძლება შეესაბამებოდეს ეროვნულ სტანდარტებს. ამგვარი მომსახურებები შესაძლოა რამდენიმე კომპანიამ ერთდროულად მიიწოდოს. თუ ისინი ყველა სანარმოში არ დაინერგება, საჯარო უწყებებმა ამ მიზნით უნდა შეიმუშაონ შესაბამისი სტრატეგია. სერვისები ყველა შემთხვევაში ეფექტიანი უნდა იყოს და ითვალისწინებდეს შემდეგ საკითხებს: ექიმ თერაპევტთა რაოდენობა საერთო სამუშაო ძალასთან მიმართებით; შრომის უსაფრთხოების მომსახურებათა ან იმ ორგანიზაციათა მაჩვენებელი, რომლებიც ერთობლივად სარგებლობენ ამგვარი სერვისებით; და ტენდენცია ამ სამსახურების ზედამხედველობის ქვეშ მყოფ დასაქმებულთა მაჩვენებლის კუთხით. უნდა გატარდეს ღონისძიებები, რათა დასახული მიზნები გონივრულ ვადაში შესრულდეს, გაზომვადი პროგრესით და ხელმისაწვდომი რესურსების მაქსიმალურად გამოყენებით.

— ბოლო ანგარიშში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელი დებულებების შესახებ საქართველოს მთავრობამ აღნიშნა, რომ „შრომის უსაფრთხოებაზე მომსახურებებს განევენ ახალდაფუძნებული შრომის ინსპექციის სამსახურის ინსპექტორები, რომლებიც გადამზადებულნი არიან საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ, ასევე, მონვეულ ექსპერტთა ჩართულობით. ცნობიერების ასამაღლებელი კამპანიის ფარგლებში გამოყენებულია EU-OSHA-ს მასალები და მისი მიზანი იყო ევროკავშირის საუკეთესო პრაქტიკის პროგრესულად განხორციელება“.

— ამ ინფორმაციის გათვალისწინებით, 2015 წელს სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა დადებითად შეაფასა ვითარება და გასცა 354 მუხლის მიღების რეკომენდაცია.

— 2015 წლის შემდეგ, ზემოაღნიშნულ ანგარიშში აღწერილი რეგულაციები შეიქმნა, განხორციელდა და შემდგომ დაიხვეწა კიდევ, თუმცა მათი პრაქტიკაში განხორციელება კვლავ გამონვევად რჩება. „შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის“ მიზნების მისაღწევად, თითოეული დამსაქმებელი, საქმიანობის სპეციფიკისა და სანარმოს სიდიდის გათვალისწინებით, ვალდებულია, ერთი ან მეტი პირი დანიშნოს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტად, ან დააფუძნოს შესაბამისი სამსახური. შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი და დასაქმებულის წარმომადგენელი შესაძლოა ერთი და იგივე პირი იყოს. დამსაქმებელს, რომელსაც 20-ზე ნაკლები დასაქმებული ჰყავს, შეუძლია, პირადად შეასრულოს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის პროფესიული უფლებამოსილებები, იმ პირობით, რომ მისი კვალიფიკაცია შეესაბამება მინისტრის ბრძანებით განსაზღვრულ აკრედიტებულ პროგრამას.⁸⁷ 20-დან 100-მდე დასაქმებულის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია, დანიშნოს შრომის უსაფრთხოების, სულ მცირე, ერთი სპეციალისტი. თუ დასაქმებულთა რაოდენობა 100-ს აღემატება, უნდა შეიქმნას შრომის უსაფრთხოების სამსახური, შრომის უსაფრთხოების, სულ მცირე, ორი სპეციალისტით. შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი/სამსახური აღჭურვილი უნდა იყოს შესაბამისი ტექნიკური საშუალებებითა და ინსტრუმენტებით; შესაბამისი დრო უნდა დაეთმოს მისი ვალდებულებების შესრულებას, წარმოების პროცესში შეფერხების თავიდან ასაცილებლად. ზემოხსენებული გათვალისწინებული იქნება სამუშაო დროდ და ანაზღაურდება. შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი არ უნდა იყოს სხვა დასაქმებულებზე უარეს სამუშაო პირობებში, შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის კუთხით (საქართველოს ორგანული კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ, მე-7 მუხლი).

— სანარმოებში უზრუნველყოფილი უნდა იყოს დასაქმებულთა კონსულტაციები და ჩართულობა შრომის უსაფრთხოების საკითხებში. შრომითი ურთიერთობის ორივე მხარის უფლებები და პასუხისმგებლობები მკაცრად რეგულირდება. ნორმატიულ აქტებში ასევე განისაზღვრა სამუშაო ადგილებზე მომხდარი უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების რეგისტრაცია, მოკვლევა, ან მათზე ანგარიშგება. შრომის უსაფრთხოების ნორმების დარღვევაზე პასუხისმგებლობა განისაზღვრება საქართველოს ორგანული კანონით შრომის უსაფრთხოების შესახებ, ასევე, სხვა ეროვნული კანონებითა და კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტებით, ხოლო ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევასთან დაკავშირებული საკითხები რეგულირდება საქართველოს ადმინისტრაციული კოდექსით, თუკი ამ კანონით სხვაგვარად არ არის დადგენილი.

87 უახლესი ცვლილებები პროგრამაში იხილეთ ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5255143?publication=0>

— რაც შეეხება ზემოთ აღწერილ დებულებათა შესრულებას: ვინაიდან შრომის ინსპექციის სამსახური შედარებით ცოტა ხანია ფუნქციონირებს და COVID-19-ის პანდემიამაც თავისი გავლენა მოახდინა მის ფუნქციებზე, უნდა ითქვას, რომ გარკვეული დადებითი ეფექტი შესამჩნევია, თუმცა ძალიან ადრეა იმისთვის, რომ ის სრულად ეფექტიანად შეფასდეს.

— ზემოთ წარმოდგენილი დასკვნები ადასტურებს, რომ საქართველოს სჭირდება ხელშეწყობა ევროპის სოციალური ქარტიის 3§4 მუხლის მიღებაში. ხსენებული დებულების მიღება უდავოდ გააუმჯობესებს სამუშაო ადგილებზე პროფესიული უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვას.

შრომითი უფლებები (მე-3 ჯგუფი)

შრომითი უფლებები (მე-3 თემატური ჯგუფი ევროპის სოციალური ქარტიის ფარგლებში) მოიცავს შემდეგ საკითხებს: უფლება შრომის სამართლიან პირობებზე (მე-2 მუხლი); უფლება შრომის სამართლიან ანაზღაურებაზე (მე-4 მუხლი); ორგანიზების უფლება (მე-5 მუხლი); კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლება (მე-6 მუხლი); ინფორმაციისა და კონსულტაციის უფლება (21-ე მუხლი); სამუშაო პირობებისა და სამუშაო გარემოს განსაზღვრასა და გაუმჯობესებაში მონაწილეობის მიღების უფლება (22-ე მუხლი); სამუშაოზე ღირსების დაცვის უფლება (26-ე მუხლი); შრომით დაწესებულებებში დასაქმებულთა წარმომადგენლების უფლება დაცვაზე და მათთვის შეღავათების მინიჭება (28-ე მუხლი); და ინფორმაციისა და კონსულტაციის მიღების უფლება სამსახურიდან კოლექტიური გათავისუფლების პროცედურებთან დაკავშირებით (29-ე მუხლი).

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

— შრომის უფლებებთან დაკავშირებული ბოლო (მე-11) ანგარიში საქართველომ 2017 წლის 3 ნოემბერს⁸⁸ წარმოადგინა. საანგარიშგებო პერიოდი გაგრძელდა 2013 წლის 1 იანვრიდან 2016 წლის 31 დეკემბრამდე. ამ დებულებებთან დაკავშირებული დასკვნები 2018 წლის მარტში გამოქვეყნდა. სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა გამოიტანა დასკვნა, რომ მოცემული მომენტისთვის საქართველო არ შეესაბამება გადასინჯული ქარტიის ათ თავს (მუხლები 2§1, 2§2, 2§5, 2§7, 4§3, 4§4, 5, 6§1, 6§2, 6§4, 26§1, 26§2, 29), განსაკუთრებით, იმ ნაწილებს, რომლებიც ეხება დასაქმებულთა კოლექტიური საჩივრის წარდგენის უფლებას, ასევე, სამუშაო ადგილზე სექსუალურ და მორალურ შევიწროებას.

— საანგარიშგებო პერიოდის შემდეგ, მნიშვნელოვანი ცვლილებები შევიდა საქართველოს შრომის კოდექსში, რომელიც კერძო შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელი მთავარი დოკუმენტია.

— რაც შეეხება ამ ჯგუფიდან მიუღებელ დებულებებს, სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა 2012 და 2015 წლებში დაასკვნა, რომ არ არსებობდა სამართლებრივი დაბრკოლებები ამ თავის 2§3, 4§5, 21 და 22 მუხლების მისაღებად.

— მე-3 ჯგუფის უფლებათა დაცვის სფეროში განხილვების, ასევე, საჭიროებათა შეფასების შეხვედრებზე მონოდებული ინფორმაციის საფუძველზე, გამოვლინდა სფეროები, რომლებიც განსაკუთრებულ მხარდაჭერას საჭიროებს, რათა საქართველოში არსებული ვითარება (როგორც კანონმდებლობის, ისე პრაქტიკის მიმართულებით) შეესაბამებოდეს ევროპის საბჭოს საერთაშორისო სტანდარტებს, განსაკუთრებით, ევროპის სოციალური ქარტიის სტანდარტებს:

— უფლება შრომის სამართლიან პირობებზე შემდეგ სფეროებში: გონივრული სამუშაო საათები (მუხლი 2§1), ანაზღაურებადი უქმე დღეები (მუხლი 2§2), ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება (მუხლი 2§3), ყოველკვირეული დასვენება (მუხლი 2§5);

88 საქართველოს მთავრობა, მე-11 ეროვნული ანგარიში ევროპის სოციალური ქარტიის განხორციელების შესახებ, 03.11.2017, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://rm.coe.int/11th-national-report-from-georgia/168077630a>

— უფლება შრომის სამართლიანი ანაზღაურებაზე შემდეგ სფეროებში: ღირსეული ანაზღაურება (მუხლი 4§1), ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება (მუხლი 4§2), თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურება (მუხლი 4§3);

— სამუშაოზე ღირსების დაცვის უფლება სექსუალური შევიწროებისა (მუხლი 26§1) და მორალური შევიწროების სფეროში (მუხლი 26§2).

მუხლი 2§1. უფლება შრომის სამართლიან პირობებზე. გონივრული სამუშაო საათები

— 2§1 მუხლი ადგენს დასაქმებულთა გარანტიას, რომ მათ დღიურ და ყოველკვირეულ სამუშაო საათებს, მათ შორის, ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, გონივრული ხანგრძლივობა ექნება. მუხლის მიზანია დასაქმებულის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვა. ამისათვის, კანონმდებლობით, რეგულაციებით, კოლექტიური ხელშეკრულებებით ან ნებისმიერი სხვა დამავალდებულებელი დოკუმენტით უნდა განისაზღვროს გონივრული სამუშაო საათების ხანგრძლივობა, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ჩათვლით. დადგენილი ლიმიტების პრაქტიკაში შესასრულებლად, შესაბამისმა უწყებამ ზედამხედველობა უნდა გაუწიოს ლიმიტების დაცვას. ქარტია გარკვევით არ განსაზღვრავს, რა იგულისხმება „გონივრულ სამუშაო საათებში“. შესაბამისად, ვითარება ფასდება თითოეული შემთხვევის საფუძველზე. ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე გადანყვეტილებები არ უნდა მიიღებოდეს მხოლოდ დამსაქმებლისა და დასაქმებულის შეხედულებისამებრ. ზეგანაკვეთური სამუშაოს მიზეზები და ხანგრძლივობა კანონმდებლობით უნდა რეგულირდებოდეს.

— ბოლო ანგარიშში მე-3 ჯგუფთან დაკავშირებული დებულებების შესახებ საქართველოს მთავრობამ აღნიშნა, რომ „შრომის კოდექსი და საჯარო სამსახურების შესახებ კანონი განსაზღვრავს სამუშაო საათების ლიმიტებს. (...) ეს ლიმიტი არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს. კონკრეტული საოპერაციო პირობების მქონე სანარმოებში, რომლებიც საჭიროებს რვა საათზე მეტ უწყვეტ სანარმოო/სამუშაო პროცესს, ყოველკვირეული სამუშაო დრო არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს. (...) სამუშაო დღეებს (ან ცვლებს) შორის დასვენება უნდა გაგრძელდეს, სულ მცირე, 12 საათი“.

— ამ ინფორმაციის გათვალისწინებით, 2018 წელს სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა გამოიტანა დასკვნა, რომ საქართველოში არსებული ვითარება არ შეესაბამებოდა ქარტიის 2§1 მუხლს, იმ საფუძველზე, რომ არ არსებობდა შესაბამისი უწყება, რომელიც ზედამხედველობას გაუწევდა დღიური და ყოველკვირეული სამუშაო საათების ლიმიტთა პრაქტიკაში დაცვას.

— 2017 წლის შემდეგ გადაისინჯა შრომის კოდექსის დებულებები სამუშაო საათებთან დაკავშირებით. დღეისათვის, საქართველოს შრომის კოდექსის 23§§1,2 მუხლის შესაბამისად, სამუშაო კვირის ხანგრძლივობა, სამუშაო დღის დაწყება-დასრულება, ცვლებიანი სამუშაოს შემთხვევაში - ცვლების ხანგრძლივობა, და შესვენებების ხანგრძლივობა, შესაძლოა, რეგულირდებოდეს დამსაქმებლის მიერ თავის სანარმოში დანერგილი შრომის შინაგანანუსით. თუმცა, შრომის კოდექსის 24-26 მუხლებში განსაზღვრულია სტანდარტული წესებიც. ამ დებულებათა საფუძველზე, სტანდარტული სამუშაო საათები არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს; კონკრეტული საოპერაციო პირობების მქონე სანარმოებში, რომლებიც 8 საათზე მეტ უწყვეტ სანარმოო/სამუშაო პროცესს საჭიროებს, ყოველკვირეული სამუშაო დრო არ უნდა აღემატებოდეს 48 საათს. სამუშაო საათებს (ან ცვლებს) შორის უწყვეტი დასვენების დრო არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.

— შრომის კოდექსის 27§1 მუხლის თანახმად, „არასრულწლოვნის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დროის ხანგრძლივობა სამუშაო დღის განმავლობაში ჯამურად არ უნდა აღემატებოდეს 2 საათს, ხოლო სამუშაო კვირაში - ჯამურად 4 საათს“. არ არის დადგენილი მოზრდილთა მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს მთლიანი ოდენობა, რაც ქარტიის 2§1 მუხლის დარღვევად მიიჩნევა.

— ზედამხედველობა სამუშაო საათებთან დაკავშირებული წესების გამოყენებაზე შრომის ინსპექციის სამსახურს დაევალა. მისი მცირეხნიანი ფუნქციონირებისა და COVID-19-ის პანდემიის გამო, ჯერჯერობით შეუძლებელია ამ ზედამხედველობის ეფექტიანობის შეფასება.

— ზემოთ წარმოდგენილი დასკვნები ადასტურებს, რომ საქართველოს სჭირდება მხარდაჭერა ქვეყანაში არსებული ვითარების მოსარგებლად ევროპის სოციალური ქარტიის 2§1 მუხლში განსაზღვრულ სტანდარტებთან.

— 2§2 მუხლი განსაზღვრავს სახელმწიფოს მიერ დადგენილი უქმე დღეების ანაზღაურების უფლებას, გარდა ყოველკვირეული დასვენების და ყოველწლიური შვებულების დღეებისა. ოფიციალური უქმე დღეები შესაძლოა კანონით ან ერთობლივი ხელშეკრულებებით განისაზღვროს. ჩვეულებრივ, ოფიციალურ უქმე დღეებში მუშაობა უნდა იკრძალებოდეს, თუმცა ასეთ დღეებში მუშაობა დასაშვებია კანონით და ერთობლივი ხელშეკრულებებით განსაზღვრულ კონკრეტულ ვითარებებში. იმისათვის, რომ შეფასდეს ოფიციალურ უქმე დღეებში შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურების ადეკვატურობა, გასათვალისწინებელია შესაბამისი ანაზღაურების დონეები, გაზრდილი ხელფასების სახით, და/ან ანაზღაურებადი დასვენების დრო, მოქმედი კანონმდებლობის ან სხვადასხვა ერთობლივი ხელშეკრულების საფუძველზე. მაგალითად, კომპენსაციის სახით სტანდარტული ხელფასის 75%-ით გაზრდა არ კმარა, რომ ის ჩაითვალოს უქმე დღეებში შესრულებული სამუშაოს ადეკვატურ ანაზღაურებად.⁸⁹

— ბოლო ანგარიშში მე-3 ჯგუფთან დაკავშირებული დებულებების შესახებ საქართველოს მთავრობამ აღნიშნა, რომ „ოფიციალური უქმე დღეები ანაზღაურდება, როგორც ყოველთვიური ანაზღაურების ნაწილი; შრომის კოდექსის 2013 წლის ცვლილების შემდეგ, სახელმწიფო უქმე დღეებში შესრულებული სამუშაო ითვლება ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ და, შესაბამისად, ანაზღაურდება საათობრივი განაკვეთის გაზრდილი ოდენობით. ანაზღაურების თანხა მხარეთა ხელშეკრულებით განისაზღვრება. გარდა ამისა, მხარეები შესაძლოა შეთანხმდნენ სახელმწიფო უქმე დღეებში მუშაობის დამატებითი დასვენების დღეებით ანაზღაურებაზე“.

— ამ ინფორმაციის გათვალისწინებით, 2018 წელს სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა გამოიტანა დასკვნა, რომ საქართველოში არსებული ვითარება არ შეესაბამებოდა ქართის 2§2 მუხლს, შემდეგი საფუძველით: არ დადგენილა, რომ საქართველოს კანონმდებლობის მიხედვით, სახელმწიფო უქმე დღეების განმავლობაში შესრულებული სამუშაო სათანადოდ ანაზღაურდება.

— 2018 წლის შემდეგ შეიცვალა შრომის კოდექსის დებულებები ოფიციალურ უქმე დღეებთან დაკავშირებით, თუმცა შეფასებულ დებულებათა ნაკლოვანებები არ არის გათვალისწინებული. ანაზღაურებასთან დაკავშირებული საკითხები, დღეის მდგომარეობით, განისაზღვრება 30§4 მუხლით. ამ უკანასკნელის თანახმად, დასაქმებულის მიერ 30§1 მუხლით გათვალისწინებულ უქმე დღეებში სამუშაოს შესრულება ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ მიიჩნევა და მისი ანაზღაურების პირობები განისაზღვრება ამ კანონის 27§§2,3 მუხლით დადგენილი წესით. ეს ნიშნავს, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს გაზრდილი საათობრივი განაკვეთით, თვიურ ხელფასთან ერთად და ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემდეგ. ხსენებული ანაზღაურების თანხა განისაზღვრება მხარეთა ხელშეკრულებით, რომლებიც ასევე შეიძლება შეთანხმდნენ დასაქმებულისთვის დამატებითი პროპორციული ოდენობის დასვენების დღეების მინიჭებაზე ზეგანაკვეთური სამუშაოს კომპენსირებისთვის. დასვენების დღეები ენიჭება სამუშაოს შესრულებიდან, მაქსიმუმ, 4 კვირაში, თუ სხვაგვარად არ არის დადგენილი მხარეთა შორის გაფორმებული ხელშეკრულებით.

— ზემოთ წარმოდგენილი დასკვნები ადასტურებს, რომ საქართველოს სჭირდება მხარდაჭერა ქვეყანაში არსებული ვითარების მოსარგებლად ევროპის სოციალური ქართის 2§2 მუხლში განსაზღვრულ სტანდარტებთან.

89 სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი (ECSR), დასკვნები XX-3 (2014), საბერძნეთი.

მუხლი 2§3. უფლება შრომის სამართლიან პირობებზე. ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება

— 2§3 მუხლის მიხედვით, უფლება შრომის სამართლიან პირობებზე გულისხმობს, სულ მცირე, ოთხკვირიანი ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების უზრუნველყოფას. ყოველწლიურ შვებულებაზე შესაძლოა ვრცელდებოდეს მოთხოვნა, რომ შესაბამისი თორმეტი სამუშაო თვე სრულად იყოს გასული. შვებულების შესაბამისი წლის განმავლობაში დასაქმებულმა უნდა გამოიყენოს, სულ მცირე, ორკვირიანი უწყვეტი ყოველწლიური შვებულება. დასაქმებულებს, რომლებიც შვებულების პერიოდში იავადმყოფებენ ან დაშავდებიან, უფლება აქვთ, დაკარგული სამშვებულებო დღეები სხვა დღეებით აინაზღაურონ, ისე, რომ მათმა რაოდენობამ არ გადააჭარბოს ანაზღაურებადი შვებულებისთვის განკუთვნილ ოთხ კვირას. ვინაიდან ყოველწლიური შვებულება ვერ ჩანაცვლდება ფინანსური ანაზღაურებით და დასაქმებულებს არ უნდა ჰქონდეთ მასზე უარის თქმის შესაძლებლობა, ეს პრინციპი არ კრძალავს დასაქმების ბოლოს ერთჯერადი თანხის გადახდას იმ ანაზღაურებადი შვებულების კომპენსირებისთვის, რომელზეც დასაქმებულს ჰქონდა უფლება, მაგრამ ვერ გამოიყენა.

— ბოლო ანგარიშში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელი დებულებების შესახებ საქართველოს მთავრობამ აღნიშნა, რომ „გადასინჯული შრომის კოდექსი ყოველწლიურ ანაზღაურებად შვებულებას განსაზღვრავს, სულ მცირე, 24 სამუშაო დღის ოდენობით“.

— ამ ინფორმაციის გათვალისწინებით, 2015 წელს სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა დადებითად შეაფასა ვითარება და გასცა 2§3 მუხლის მიღების რეკომენდაცია. ამასთან, მან მეტი ინფორმაცია მოითხოვა ისეთ შემთხვევებზე, როგორცაა წელიწადში უწყვეტი ორკვირიანი შვებულებით სარგებლობა და შვებულებისას ავადმყოფობა ან დაშავება.

— 2017 წლის შემდეგ გადაისინჯა შრომის კოდექსის დებულებები სამუშაო საათებსა და შვებულებასთან დაკავშირებით. დღეისათვის ეს საკითხი რეგულირდება შრომის კოდექსის 31§§1-6 მუხლით. ამ დებულებათა თანახმად, დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს საშუალება, რომ წელიწადში ისარგებლოს, სულ მცირე, 24-დღიანი ანაზღაურებადი შვებულებით და, სულ მცირე, 15-დღიანი აუნაზღაურებელი შვებულებით (იგულისხმება სამუშაო დღეები). დასაქმებულის მიერ მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების შესრულების გამო, მას წელიწადში დამატებით უნდა განესაზღვროს 10 კალენდარული დღით დასვენება. შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება ითვალისწინებდეს ამ მუხლისგან განსხვავებულ პირობებს, თუმცა ისე, რომ არ აუარესებდეს დასაქმებულის მდგომარეობას. თუ შრომითი ხელშეკრულება წყდება დამსაქმებლის ინიციატივით, დამსაქმებელმა დასაქმებულს გამოუყენებელი შვებულება უნდა აუნაზღაუროს შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობის პროპორციულად. შრომით ხელშეკრულებაში უნდა გაუქმდეს ისეთი პირობა, რომელიც უარყოფს ან უგულებელყოფს ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის უფლებას.

— თუმცა, ქარტიის 2§3 მუხლის განმარტების საპირისპიროდ, შრომის კოდექსის 35§1 მუხლის მიხედვით, „თუ დასაქმებულისთვის მიმდინარე წელს ანაზღაურებადი შვებულების მიცემა შეიძლება სამუშაო პროცესის ნორმალურად წარმართვაზე უარყოფითი გავლენა მოახდინოს, დასაქმებულის თანხმობით, დასაშვებია შვებულების მომდევნო წლისთვის გადატანა. არასრულწლოვანის ანაზღაურებადი შვებულების მომდევნო წლისთვის გადატანა აკრძალულია.“ 35§2 მუხლის მიხედვით, აკრძალულია ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა ორი თანმიმდევრული წლის განმავლობაში.

— შვებულების განსაზღვრის პროცედურას შრომის კოდექსი არეგულირებს. 32§§3,4 მუხლის თანახმად, შვებულება არ უნდა მოიცავდეს დროებითი შრომისუუნარობის, დეკრეტული შვებულების, ახალშობილის შვილად აყვანისთვის გაცემული შვებულების, ან დამატებითი დეკრეტული შვებულების პერიოდს. ამასთან, მხარეები ხელშეკრულებით განსაზღვრავენ დასაქმებულის მიერ შვებულების ნაწილ-ნაწილ გამოყენების საკითხს.

— ზემოთ წარმოდგენილი დასკვნები ადასტურებს, **რომ** საქართველოს სჭირდება ხელშეწყობა ევროპის სოციალური ქარტიის 2§3 მუხლის მიღებაში. ამ დებულების მიღება უდავოდ ხელს შეუწყობს ქართული კანონმდებლობის შემდგომ განვითარებას და დაეხმარება საქართველოს ისეთი ნორმების მიღებაში, რომლებიც მომავალში გაზრდის სამუშაოს ეფექტიანობას.

მუხლი 2§5. უფლება შრომის სამართლიან პირობებზე. ყოველკვირეული დასვენების პერიოდი

— 2§5 მუხლით განისაზღვრება ყოველკვირეული დასვენების პერიოდი, რომელიც შეძლებისდაგვარად უნდა ემთხვეოდეს სამიზნე ქვეყანას ან რეგიონში ტრადიციულად ან ნორმად აღიარებულ დასვენების დღეებს. ყოველკვირეული დასვენების პერიოდი ვერ ჩანაცვლდება კომპენსაციით და დასაქმებულებს არ აქვთ მასზე უარის თქმის უფლება. თუმცა, დასვენების დღედ შეიძლება განისაზღვროს არატრადიციული დასვენების დღე, როცა ამას მოითხოვს საქმიანობის ტიპი ან ეკონომიკური მიზეზები. ყველა შემთხვევაში, იმავე კვირაში უნდა დადგინდეს სხვა დასვენების დღე. გამოძახებით მორიგეობა ყოველკვირეულ დასვენების დღეებში, რა დროსაც დასაქმებულს არ ჰქონდა მუშაობის ვალდებულება, ვერ ჩაითვლება ყოველკვირეულ დასვენების პერიოდად.

— ბოლო ანგარიშში მე-3 ჯგუფთან დაკავშირებული დებულებების შესახებ საქართველოს მთავრობამ აღნიშნა, რომ „შრომის კოდექსის თანახმად, დასვენების პერიოდის განსაზღვრა შრომითი ხელშეკრულების არსებითი ნაწილია, თუმცა დასვენების დღეები შესაძლოა დადგინდეს მხარეთა პრეფერენციების მიხედვითაც. ანგარიშში ასევე განსაზღვრულია, რომ შრომის კოდექსის მე-14 მუხლი ადგენს ყოველდღიური დასვენების პერიოდსაც 12 საათის განმავლობაში“.

— ამ ინფორმაციის გათვალისწინებით, 2018 წელს სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა გამოიტანა დასკვნა, რომ საქართველოში არსებული ვითარება არ შეესაბამებოდა ქართვის 2§5 მუხლს შემდეგი საფუძვლით: დადგენილი არ არის ფაქტი, რომ ყოველკვირეული დასვენების პერიოდი გარანტირებულია.

— 2017 წლის შემდეგ შეიცვალა შრომის კოდექსის რეგულაციები ყოველკვირეულ დასვენების დღეებთან დაკავშირებით. დღეის მდგომარეობით, „12-საათიანი ყოველდღიური დასვენების დროის გარდა, დამსაქმებელი ვალდებულია, უზრუნველყოს დასაქმებული დასვენებით 7-დღიანი პერიოდის განმავლობაში უწყვეტად არანაკლებ 24 საათისა. მხარეთა შეთანხმებით შესაძლებელია დასაქმებულმა არაუმეტეს 14 დღის განმავლობაში მიმდევრობით ორჯერ ისარგებლოს 24-საათიანი დასვენების დროით“.

— ზემოთ წარმოდგენილი დასკვნები ადასტურებს, **რომ** საქართველოს სჭირდება მხარდაჭერა მისი საკანონმდებლო სტანდარტების დამატებით გასაუმჯობესებლად და ევროპის სოციალური ქართის 2§5 მუხლით განსაზღვრულ სტანდარტებთან დასაახლოებლად.

მუხლი 4§1. უფლება შრომის სამართლიან ანაზღაურებაზე. ღირსეული ანაზღაურება

— 4§1 მუხლის თანახმად, უფლება შრომის სამართლიან ანაზღაურებაზე გულისხმობს ისეთი ანაზღაურების აღიარებას, რომელიც დასაქმებულებსა და მათ ოჯახებს ღირსეულ პირობებში ცხოვრების შესაძლებლობას მისცემს. ტერმინი „ღირსეულ პირობებში ცხოვრება“ სცდება ძირითად საჭიროებებს და მოიცავს კულტურულ, საგანმანათლებლო და სოციალურ აქტივობებში ჩართულობისთვის აუცილებელ რესურსებს.

— ბოლო ანგარიშში ევროპის სოციალური ქართის მიუღებელი დებულებების შესახებ საქართველოს მთავრობამ განმარტა, რომ „ღირსეული ანაზღაურება პოლიტიკური საკითხია და პირდაპირ უკავშირდება ფინანსურ შესაძლებლობებს, რაც შეეკონსულტაციას მოითხოვს სამხრეთ კომისიასთან“.

— ამ ინფორმაციის გათვალისწინებით, 2015 წელს სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა უარყოფითად შეაფასა სიტუაცია და გასცა რეკომენდაცია, რომ შექმნილი ვითარება მოერგოს ევროპის სოციალური ქართის სტანდარტებს.

— 2017 წლის შემდეგ ვითარება დიდად არ შეცვლილა. საქართველოში მინიმალური ხელფასის დონემ მოიმატა, თუმცა ის ჯერ კიდევ მოუგვარებელ, განსაკუთრებით აქტუალურ სოციალურ პრობლემად რჩება. მინიმალური ხელფასი კერძო სექტორისთვის 1999 წლის 1 იანვრიდან 20.00 ლარი (7 ევრო) იყო⁹⁰, რაც ძალიან დაბალი და მოძველებული განაკვეთია. დადგენის შემდეგ, ის არასოდეს მორგებია შეცვლილ სამომხმარებლო ფასებს (ინფლაციას), ხელფასებს (საშუალო ყოველთვიური ანაზღაურების ზრდა) ან

90 განსაზღვრულია პრეზიდენტის 1999 წლის 4 ივნისის ბრძანებაში #351.

საქართველოში არსებულ ცხოვრების დონეს. საარსებო მინიმუმი (რომელიც სამუშაო ასაკის კაცებისთვის 205,6 ლარი იყო 2021 წლის მაისის მდგომარეობით), ხანდაზმულთა პენსიის დონე და ყველა სხვა სოციალური დახმარება საქართველოში საარსებო მინიმუმს ბევრად აღემატება.⁹¹

■ ზემოთ წარმოდგენილი დასკვნები ადასტურებს, რომ საქართველოს სჭირდება მხარდაჭერა ქვეყანაში არსებული ვითარების მოსარგებად ევროპის სოციალური ქარტიის 4§1 მუხლში განსაზღვრულ სტანდარტებთან.

მუხლი 4§2. უფლება შრომის სამართლიან ანაზღაურებაზე. ზეგანაკვეთური სამუშაო

■ 4§2 მუხლის პრინციპი გულისხმობს, რომ სტანდარტული სამუშაო საათების მიღმა შესრულებული სამუშაო, რომელიც დასაქმებულის მხრიდან მეტ ძალისხმევას საჭიროებს, ანაზღაურდება დადგენილ განაკვეთზე მაღალი ოდენობით. ეს მატება გავრცელდება ყველა შემთხვევაზე. ზეგანაკვეთური სამუშაოს კომპენსირებისთვის შვებულების განსაზღვრა (მომატებული ანაზღაურების გადახდის ნაცვლად) შეესაბამება 4§2 მუხლის მოთხოვნებს, იმ პირობით, რომ ამგვარი შვებულება ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დახარჯულ დროს აღემატება. თანამშრომელთათვის ზეგანაკვეთურ სამუშაოზე დახარჯული საათების ტოლი რაოდენობის შვებულების შეთავაზება საკმარისი არ არის.

■ ბოლო ანგარიშში მე-3 ჯგუფთან დაკავშირებული დებულებების შესახებ საქართველოს მთავრობამ აღნიშნა, რომ „შრომის კოდექსი ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ განსაზღვრავს სამუშაო დროს, რომელიც კვირაში აღემატება 40 საათს“.

■ ამ ინფორმაციის გათვალისწინებით, 2018 წელს სოციალურ უფლებათა დაცვის ევროპულმა კომიტეტმა გადადო დასკვნის გამოტანა და დამატებითი ინფორმაცია მოითხოვა.

■ 2017 წლის შემდეგ გადაისინჯა შრომის კოდექსის ზეგანაკვეთურ სამუშაოსთან დაკავშირებული დებულებები. დღეის მდგომარეობით, შრომის კოდექსის 27§2 მუხლით განისაზღვრება, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაო უნდა ანაზღაურდეს მომატებული საათობრივი განაკვეთით. ანაზღაურების თანხა მხარეთა ხელშეკრულებით განისაზღვრება. მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ ზეგანაკვეთური სამუშაოს ასანაზღაურებლად დასაქმებულისთვის დამატებითი პროპორციული დასვენების დღეების შეთავაზებაზე, არაუგვიანეს სამუშაოს შესრულებიდან ოთხი კვირის ვადაში, თუ სხვაგვარად არ არის განსაზღვრული ხელშეკრულებით.

■ 2020 წლის სექტემბერში განხორციელებული ცვლილებები უნდა ჩაითვალოს მნიშვნელოვან წინგადადგმულ ნაბიჯად, რომელმაც საქართველოს საკანონმდებლო ბაზა ევროპულ სტანდარტებს მიუახლოვა, თუმცა ჯერ კიდევ ბევრია გასაკეთებელი კანონმდებლობის გასაუმჯობესებლად. პირველ რიგში, აღსანიშნავია, რომ კანონმდებლობა არ განსაზღვრავს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ლიმიტებს ზრდასრული თანამშრომლებისთვის. მაქსიმუმ 2-საათიანი სამუშაო დღე და 4-საათიანი სამუშაო კვირა დადგინდა მხოლოდ არასრულწლოვნებისთვის.⁹² მეორე: მიუხედავად იმისა, რომ 27-ე მუხლი მოითხოვს ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურებას, სულ მცირე, მომატებული სახელფასო განაკვეთით, ხსენებული თანხა უნდა განისაზღვროს მხარეთა ხელშეკრულებით, რომელიც შეიძლება განსხვავდებოდეს დასაქმებულთა შორის. პროექტის „მტკიცებულებებზე დაფუძნებული შრომითი უფლებების ადვოკატირება საქართველოში“ დასკვნების თანახმად, რომელიც სასამართლო პრაქტიკას ეხება, ზეგანაკვეთური სამუშაოს საათობრივი განაკვეთი სტანდარტული საათობრივი განაკვეთის 125%-ს შეადგენს.⁹³ და მესამე: შრომის კოდექსის 27§3 მუხლის თანახმად, მხარეები შეიძლება შეთანხმდნენ დასაქმებულთათვის პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მიცემაზე, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ, თუმცა ამასთან

91 დამატებით ინფორმაციისთვის, იხილეთ: დავით დარსაველიძე, საქართველოში მინიმალური ხელფასის შესაძლო ზრდის გავლენა, 2019 წლის იანვარი, გვ. 5; ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/14970.pdf>.

92 ანგარიში არ მოიცავს ბავშვებისა და ახალგაზრდების დაცვის უფლების ანალიზს (ევროპის სოციალური ქარტია, მე-7 მუხლი), შესაბამისად, არც არასრულწლოვანთა მუშაობის დაცვას.

93 People in Need, დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ძირითადი უფლებები და მოვალეობები, გამომცემლობა: შპს „შადრევანი“, თბილისი, 2021, გვ. 15. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://georgia.peopleinneed.net/en/handbook-basic-rights-and-obligations-of-employees-and-employers-7890gp>.

დაკავშირებით კანონი არ ადგენს რაიმე წესს (მაგ: არ მოითხოვს, რომ შვებულება უნდა აღემატებოდეს ბევანაკვეთურ სამუშაოზე დახარჯულ დროს).

■ ზემოთ წარმოდგენილი დასკვნები ადასტურებს, რომ საქართველოს სტირდება მხარდაჭერა ქვეყანაში არსებული ვითარების მოსარგებლად ევროპის სოციალური ქარტიის 4§2 მუხლში განსაზღვრულ სტანდარტებთან.

მუხლი 4§3. უფლება შრომის სამართლიან ანაზღაურებაზე. თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის

■ 4§3 მუხლი განსაზღვრავს თანაბარი ანაზღაურების უფლებას, სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის გარეშე. თანასწორობის პრინციპი უნდა ვრცელდებოდეს ანაზღაურების ყველა ელემენტზე. ეს მოიცავს ხელფასებს, ასევე, ყველა სხვა სარგებელს, რომელსაც პირდაპირ ან ირიბად, ნაღდი ფორმით ან ნატურით უხდის დამსაქმებელი დასაქმებულს, მისი დასაქმების მიზეზით. ეს პრინციპი ვრცელდება როგორც სრულ, ისე ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე პირებზე.

■ ბოლო ანგარიშში მე-3 ჯგუფთან დაკავშირებული დებულებების შესახებ საქართველოს მთავრობამ აღნიშნა, რომ „საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს ახალი კანონი მიღებულია 2015 წელს. მისი 57(1) მუხლი განსაზღვრავს, რომ შრომის ანაზღაურების სისტემა ემყარება გამჭვირვალობისა და სამართლიანობის პრინციპებს, რომლებიც გულისხმობს თანაბარი სამუშაოს შესრულებისთვის თანაბარი ანაზღაურების მიღებას“.

■ ამ ინფორმაციის გათვალისწინებით, 2018 წელს სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა უარყოფითად შეაფასა სიტუაცია იმ საფუძველით, რომ შრომის თანაბარი ანაზღაურების კანონისმიერი გარანტია მხოლოდ საჯარო სამსახურში არსებობს.

■ 2017 წლის შემდეგ გადაისინჯა შრომის კოდექსის დებულებები თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის თანაბარ ანაზღაურებასთან დაკავშირებით. შრომის კანონის ახალი რედაქცია (2020 წლის სექტემბრის ცვლილება) 4§4 მუხლში პირდაპირ ადგენს დამსაქმებლის ვალდებულებას, რომ თანაბარი ანაზღაურება უზრუნველყოს კაცი და ქალი თანამშრომლების მიერ შესრულებული თანაბარი სამუშაოსთვის. 2015 წლის „საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი“, რომელიც ძალაში 2017 წლის 1 ივლისს შევიდა, კერძოდ, მისი 57-ე მუხლი, ადგენს, რომ „მოხელეთა შრომის ანაზღაურების სისტემა უნდა ეფუძნებოდეს გამჭვირვალობისა და სამართლიანობის პრინციპებს, რომლებიც გულისხმობს თანაბარი სამუშაოს შესრულებისთვის თანაბარი ანაზღაურების მიღებას“. გარდა ამისა, თანასწორობისა და გამჭვირვალობის პრინციპი ანაზღაურების სისტემაში, რაც ნიშნავს „თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების მიღებას“, განსაზღვრულია საქართველოს კანონში საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ, კერძოდ მის მე-3 მუხლში. ეს კანონი ძალაში შევიდა 2018 წლის 1 იანვარს⁹⁴. თუმცა, ხაზგასმით უნდა აღინიშნოს, რომ არცერთი ზემოთ ჩამოთვლილი პირდაპირ არ მოიცავს „თანაბარი ღირებულების სამუშაოს“ კონცეფციას.⁹⁵

■ მიუხედავად ამისა, 2020 წლის გენდერული უთანასწორობის გლობალური ინდექსის⁹⁶ მიხედვით, საქართველო 153 ქვეყნიდან 73-ე ადგილზეა თანაბარი ანაზღაურების მხრივ. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ოფიციალური მონაცემების მიხედვით, 2020 წელს დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური შემოსავალი სქესის მიხედვით მნიშვნელოვნად განსხვავდებოდა და შეადგენდა 952,2 ლარს ქალებში და 1 407,7 ლარს კაცებში. სხვაობა კიდევ უფრო დიდი იყო საქმიანობის ბევრ განსხვავებულ სფეროში (მაგ: წარმოება, სადაც მიაღწია 826,9 ლარს ქალებში და 1,269,9 ლარს კაცებში; ფინანსური და სადაზღვევო საქმიანობა - 1.643,3 ლარი ქალებში და 3.016,0 ლარი კაცებში; და პროფესიული, სამეცნიერო და ტექნიკური საქმიანობა - 1.518,6 ლარი ქალებში და 2.166,3 ლარი კაცებში).

94 საქართველოს პარლამენტი, საქართველოს კანონი საჯარო დაწესებულებებში ანაზღაურების შესახებ, 2018 წლის 1 იანვარი, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://matsne.gov.ge/en/document/download/3971683/4/en/pdf>.

95 იხილეთ მეტი: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, დაკვირვება (CEACR) - მიღებულია 2020 წელს, გამოქვეყნებულია ILC 109-ე სესია-ზე, 2021 წელი, ხელმისაწვდომია ბმულზე: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:4057609

96 მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმი, გენდერული უთანასწორობის გლობალური ინდექსი; ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://bit.ly/3p-fHeVM>

— ზემოთ წარმოდგენილი დასკვნები ადასტურებს, რომ საქართველოს სჭირდება მხარდაჭერა ქვეყანაში არსებული ვითარების მოსარგებად ევროპის სოციალური ქარტიის 4§3 მუხლში განსაზღვრულ სტანდარტებთან.

მუხლი 26§1. სამუშაოზე ღირსების უფლება. სექსუალური შევიწროება.

— **26§1** მუხლი მონაწილე ქვეყნებისგან მოითხოვს, რომ ხელი შეუწყონ გათვითცნობიერებასა და ინფორმირებას და თავიდან აიცილონ სამუშაო ადგილზე ან სამუშაო ადგილთან დაკავშირებული სექსუალური შევიწროება. დასაქმებულებს უნდა შესთავაზონ შევიწროებისგან ეფექტიანი დაცვა. ეს, პირველ რიგში, საჭიროებს მტკიცების ტვირთის გადატანას, რითაც სასამართლოს შესაძლებლობა ეძლევა, პირველი პირისგან მიღებული შესაბამისი *prima facie* მტკიცებულების საფუძველზე და მოსამართლის ან მოსამართლეთა პირადი შეხედულებით გამოიტანოს განჩინება მსხვერპლის სასარგებლოდ. სექსუალური შევიწროების მსხვერპლს უნდა ჰქონდეს ეფექტიანი სასამართლო დაცვის საშუალებები მატერიალური და არამატერიალური ზიანის ანაზღაურების მოსათხოვად. ეს საშუალებები უნდა იძლეოდეს მსხვერპლის მატერიალური თუ არამატერიალური ზიანის საკმარისი ოდენობით ანაზღაურების შესაძლებლობას და დამსაქმებლისთვის მოქმედებდეს შემაკავებელი ფაქტორის სახით.

— ბოლო ანგარიშში მე-3 ჯგუფთან დაკავშირებული დებულებების შესახებ საქართველოს მთავრობამ აღნიშნა, რომ გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონის 6§1.ბ მუხლის თანახმად (2014 წლის მაისის გადასინჯული რედაქციით), შრომითი ურთიერთობებისას დაუშვებელია „სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამაპინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას (...)“. კანონის მე-14 მუხლის თანახმად, „საქართველოს სახალხო დამცველი თავისი კომპეტენციის ფარგლებში უზრუნველყოფს გენდერული თანასწორობის დაცვის მონიტორინგს და რეაგირებას ახდენს გენდერული თანასწორობის დარღვევაზე“. ანგარიში არ იძლევა დეტალურ ინფორმაციას, რეალურად როგორ ხორციელდება საკანონმდებლო ბაზა კონკრეტულად სექსუალური შევიწროების მხრივ აღმოჩენილი დარღვევებისა და მათზე რეაგირების კუთხით.

— აღნიშნული ინფორმაციის გათვალისწინებით, 2018 წელს სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა უარყოფითად შეაფასა საქართველოში ამ კუთხით არსებული ვითარება.

— ბოლო სამი წლის განმავლობაში საქართველომ დიდ პროგრესს მიაღწია და გააუმჯობესა სამუშაო ადგილზე შევიწროებასთან ბრძოლის რეგულაციები. კერძოდ, 2019 წელს გატარებული ცვლილებებით, განისაზღვრა შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციასა და სექსუალურ შევიწროებასთან ბრძოლის სამართლებრივი საფუძვლები და მექანიზმები. 2019 წელს ამკრძალავი ნორმები გაჩნდა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ საქართველოს კანონსა და შრომის კოდექსში. ანტიდისკრიმინაციული კანონის საფუძველზე, სექსუალური შევიწროება განისაზღვრა დისკრიმინაციის ფორმად. კანონში ის განმარტებულია, როგორც „სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამაპინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.“ 2020 წლის შემდეგ, დამსაქმებელი ვალდებულია, რეაგირება მოახდინოს სექსუალური შევიწროების ფაქტზე.⁹⁷

— მიუხედავად იმისა, რომ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კანონი ფარავს საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროს, რომლებიც შრომით ურთიერთობებსაც მოიცავს, აუცილებლად უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის კოდექსის პარალელურად შემოღებულია ამკრძალავი ნორმები, იმის ხაზგასასმელად, რომ შრომითი ურთიერთობები სექსუალური შევიწროების ერთ-ერთი ყველაზე აქტუალური სფეროა. ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის კოდექსით დამსაქმებელი ვალდებულია, დისკრიმინაციის ამკრძალავი ნორმები და შესაბამისი რეაგირების მექანიზმები ასახოს შინაგანანწესებში. ეს, ერთი მხრივ,

97 „შევიწროებისას ან/და სექსუალური შევიწროებისას სამართალდამრღვევი დასაქმებულისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრება დამსაქმებელს არ ათავისუფლებს შესაბამისი პასუხისმგებლობისგან. დამსაქმებელს პასუხისმგებლობა შეიძლება დაეკისროს, თუ მისთვის ცნობილი გახდება შევიწროების ან/და სექსუალური შევიწროების ფაქტი და მან ამ ფაქტის შესახებ არ შეატყობინა შრომის ინსპექციას ან/და არ მიიღო შესაბამისი ზომები აღნიშნული ქმედების აღსაკვეთად“. საქართველოს პარლამენტი, საქართველოს ორგანული კანონი შრომის კოდექსი, შენიშვნა 78-ე მუხლის მე-2 ნაწილში (ძალაშია 2021 წლის 1 იანვრიდან).

ხელს შეუწყობს სამუშაო ადგილას სექსუალური შევიწროების ფაქტზე ეფექტიან რეაგირებას და მის აღკვეთას და, მეორე მხრივ, იქნება ქმედითი მექანიზმი, რომლითაც დამსაქმებელს დაეკისრება პასუხისმგებლობა ასეთ ფაქტებზე უმოქმედობისათვის.⁹⁸

■ 2019 წლის შემდეგ საჯარო სივრცეში სექსუალური შევიწროება ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევად მიიჩნევა საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 166¹ მუხლის საფუძველზე. ზემოხსენებულ სამართალდარღვევაზე რეაგირების მანდატი მიენიჭა საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს. საჯარო სივრცეში სექსუალური შევიწროების დამოუკიდებელი შეფასება და რეგულირება დადებით ცვლილებად მიიჩნევა. ამასთან, უნდა აღინიშნოს, რომ განხილული დებულების ეფექტიანი განხორციელება კრიტიკული მნიშვნელობის საკითხად მოიაზრება.⁹⁹

■ 2019 წლის ცვლილებების საფუძველზე, საქართველოს სახალხო დამცველს მიენიჭა მანდატი სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების ფაქტების განსახილველად. კვლევის თანახმად, დღეის მდგომარეობით, ბევრ საჯარო უწყებას და კერძო კომპანიას არ აქვს შიდა სამართლებრივი მექანიზმები სექსუალური შევიწროებისა და დისკრიმინაციის წინააღმდეგ.¹⁰⁰ თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ სახალხო დამცველის მე-6 ყოველწლიური ანგარიშის თანახმად (გამოქვეყნების თარიღი: 2021 წლის 7 მაისი), სექსუალური შევიწროების პრობლემა 2020 წელს კვლავ ხშირია და მეტწილად სამუშაო ადგილებზე ფიქსირდება¹⁰¹. ამავდროულად, შედარებით გაიზარდა იმ ადამიანთა რაოდენობა, რომლებმაც სახალხო დამცველს მიმართეს 2019 წელს საკანონმდებლო რეგულაციის შემოღების შემდეგ. ეს მეტყველებს ცნობიერების ამაღლებაზე განხილული სფეროს მიმართულებით. ამასთან, კვლევამ, რომელიც სახალხო დამცველმა ჩაატარა ჯანდაცვის სექტორში დასაქმებულ ქალებში, უჩვენა, რომ მათი ცნობიერების დონე დაბალია სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების, მისი ბუნებისა და მასზე რეაგირების მექანიზმების შესახებ. რესპონდენტთა მიერ მიწოდებული ინფორმაციის თანახმად, ქალებმა არ იციან, თუ ვის უნდა მიმართონ, როცა ამ პრობლემას წააწყდებიან. დამსაქმებელს ეს საკითხი მათთან არ განუხილავს.¹⁰²

■ სახალხო დამცველისთვის წარდგენილი და მის მიერ შესწავლილი საქმეები მოწმობს, რომ სექსუალური შევიწროების ფაქტები განსაკუთრებით მძაფრია, როდესაც ისინი ხდება სამუშაო ადგილზე და მოძალადეები საკუთარი თანამდებობით სარგებლობენ. მოძალადის ქცევა მოიცავს „სექსუალური ხასიათის სიტყვიერ, არასიტყვიერ ან ფიზიკურ ქცევას“, კერძოდ: მოძალადე ეხება მსხვერპლის სხეულის კონკრეტულ ნაწილებს და აკეთებს ინტიმური შინაარსის კომენტარებს; საუბრობს სექსუალური გამოცდილებისა და პრეფერენციების შესახებ; სთავაზობს სექსუალურ კავშირს და ა.შ. უნდა აღინიშნოს, რომ მოძალადეები ან მესამე პირები ხშირად სარგებლობენ მსხვერპლის სიმთვრალით, სექსუალური ორიენტაციით ან სხვა პერსონალური მახასიათებლებით, მოძალადეთა სექსუალური ქცევის გასამართლებლად. შესაბამისად, სახალხო დამცველი განსაკუთრებით მგრძობიარეა სექსუალური შევიწროების ფაქტების შეფასებისას, რათა თავიდან აიცილოს განმეორებითი ვიქტიმიზაცია.¹⁰³ სიტუაციის გასაუმჯობესებლად უამრავი ინიციატივა დაიწყო: მაგალითად, სახალხო დამცველის აპარატი გვთავაზობს ონლაინკურსს სექსუალური შევიწროების პრევენციის შესახებ, რომელიც თავდაცვის სამინისტროში სავალდებულო გახდა.¹⁰⁴

■ წინაწლებისგან განსხვავებით, საქმეებში, სადაც 2020 წელს სახალხო დამცველმა დაადგინა სექსუალური შევიწროება, დამსაქმებლებმა შესაბამისი რეაგირება მოახდინეს და მოძალადეები გაათავისუფლეს სამსახურიდან, ან თავიანთ შინაგანანგებში შეიტანეს დებულებები სექსუალური შევიწროების აკრძალვაზე.

98 საქართველოს სახალხო დამცველი, საქართველოს სახალხო დამცველის სპეციალური ანგარიში დისკრიმინაციასთან ბრძოლისა და პრევენციის, ასევე თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ, 2019, გვ. 7. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.ombudsman.ge/res/docs/2020031712325453928.pdf>

99 სახალხო დამცველის მიერ 2020 წლის 22 იანვარს საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროზე გაცემული რეკომენდაცია, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://bit.ly/360FPLH>

100 ქალთა უფლებების შეფასება საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციის მიერ. 2020 წელი, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://gyla.ge/en/post/saia-s-shefaseba-qalta-uflebrivimdgomareobis-shesakheb#sthash.4bXj5WJ3.dpbs>

101 საქართველოს სახალხო დამცველი, მე-6 წლიური ანგარიში თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ, 2021 წლის 7 მაისი, გვერდი 3-4.

102 საქართველოს სახალხო დამცველი, საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, 2020, გვ. 152, ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://ombudsman.ge/res/docs/2021070814020446986.pdf>.

103 საქართველოს სახალხო დამცველი, საქართველოს სახალხო დამცველის სპეციალური ანგარიში დისკრიმინაციასთან ბრძოლისა და პრევენციის, ასევე, თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ, 2019 წელი, გვ. 7. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.ombudsman.ge/res/docs/2020031712325453928.pdf>

104 საქართველოს სახალხო დამცველის ონლაინ კურსი ხელმისაწვდომია ბმულზე: <http://sexualharassment.ombudsman.ge/ka/login>.

ამასთან, 2020 წლის დადებითი ტენდენცია იყო ის, რომ რამდენიმე კერძო კომპანიამ პროაქტიულად გამოთქვა სექსუალური შევიწროების პრევენციის შიდაორგანიზაციული მექანიზმის დანერგვის სურვილი. ამავდროულად, საქართველოს მთავრობის ადამიანის უფლებათა სამდივნოს ჩართულობით, სექსუალური შევიწროების შიდა მექანიზმები დაინერგა საჯარო დაწესებულებებშიც. ეს ხელმძღვანელობას დაეხმარება კონკრეტული ორგანიზაციების თანამშრომელთა სათანადოდ ინფორმირებასა და სამუშაო ადგილებში სექსუალური შევიწროების აღკვეთაში; ასევე, საშუალებას მისცემს, რომ თავად განიხილოს შესაძლო ძალადობის ფაქტები.¹⁰⁵

■ ზემოთ წარმოდგენილი დასკვნები აჩვენებს შეფასებულ სფეროში საქართველოს მიერ მიღწეულ მნიშვნელოვან პროგრესს, თუმცა ასევე ადასტურებს, **რომ საქართველოს** სჭირდება მხარდაჭერა ქვეყანაში არსებული ვითარების მოსარგებლად ევროპის სოციალური ქარტიის 26§1 მუხლში განსაზღვრულ სტანდარტებთან.

მუხლი 26§2. სამუშაოზე ღირსების უფლება. მორალური შევიწროება

■ ქარტიის 26§2 მუხლი ადგენს ადამიანის ღირსების დაცვის უფლებას ძალადობასთან ბრძოლაში, რომელიც მტრულ სამუშაო გარემოს ქმნის პირის კონკრეტულ სახასიათო თვისებასთან მიმართებით. მონაწილე ქვეყნებს მოეთხოვებათ ყველა საჭირო პრევენციული და საკომპენსაციო ღონისძიების გატარება, რათა აღკვეთონ დასაქმებულ პირთა მიმართ მკაფიოდ უარყოფითი და შეურაცხმყოფელი მოქმედებები სამუშაო ადგილზე ან სამუშაოსთან დაკავშირებით, რადგან ამგვარი ქცევა დამამცირებელია.

■ ბოლო ანგარიშში მე-3 ჯგუფთან დაკავშირებული დებულებების შესახებ საქართველოს მთავრობამ მიუთითა გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონზე, რომელიც კრძალავს „სექსუალური ხასიათის ნებისმიერ სიტყვიერ, არასიტყვიერ ან ფიზიკურ ქცევას, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამამინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას“. მან ასევე მიუთითა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კანონის დებულებებსა და სახალხო დამცველის როლზე ორივე დოკუმენტის შესაბამისად. ანგარიში არ მოიცავს ინფორმაციას იმ პრევენციულ ღონისძიებებზე (ინფორმაციის მიწოდება, ცნობიერების ამაღლება და პრევენციული კამპანიები სამუშაო ადგილზე ან სამუშაოსთან მიმართებით), რომლებიც ხორციელდება სამუშაო ადგილზე მორალურ (ფსიქოლოგიურ) ძალადობასთან ბრძოლისთვის.

■ ამ ინფორმაციის გათვალისწინებით, 2018 წელს სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა უარყოფითად შეაფასა აღნიშნული მიმართულებით არსებული ვითარება.

■ 2019 წლის 19 თებერვლის საკანონმდებლო ცვლილებებით, ძალადობა განისაზღვრა დისკრიმინაციის ფორმად, რომელშიც იგულისხმება „პირის დევნა და იძულება ნებისმიერ საფუძველზე, ან არასასურველი ქცევა ადამიანის წინააღმდეგ, რისი მიზანი ან შედეგიც არის პირის ღირსების შელახვა და მისთვის სახიფათო, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნა“.

■ დისკრიმინაციასთან ბრძოლისა და პრევენციის, ასევე, თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ საქართველოს სახალხო დამცველის სპეციალური ანგარიშის (2019 წელი) თანახმად, 2019 წელს შრომით ურთიერთობებში ძალადობის ძირითადი ფორმები იყო არაეთიკური და შეურაცხმყოფელი კომუნიკაცია, ზედამხედველსა და დასაქმებულს შორის კომუნიკაციის არარსებობა დიდი ხნის განმავლობაში, ასევე, თანამშრომლის მოთავსება განცალკევებულად, არაკომფორტულ ოთახში¹⁰⁶. სხვა შემთხვევებში, მომჩივნები აცხადებდნენ, რომ მათ უფროსს სთხოვეს გამჭვირვალობის კრიტერიუმების დადგენა სტიმულირების მიკერძოებული მექანიზმის გამოყენების აღსაკვეთად, რის შემდეგაც ერთ-ერთი მომჩივანი სამსახურიდან გაათავისუფლეს რეორგანიზაციის მოტივით, ხოლო მეორე - ხელშეკრულების ვადის გასვლის საფუძველზე.

■ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ საქართველოს კანონის მე-12 მუხლის თანახმად, „აკრძალულია ნებისმიერი პირის მიმართ რაიმე სახის უარყოფითი მოპყრობა და მასზე ზემოქმედება იმის

105 საქართველოს სახალხო დამცველი, საქართველოს სახალხო დამცველის სპეციალური ანგარიში დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლისა და პრევენციის, ასევე თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ, 2019 წელი, გვერდები 10-11

106 საქართველოს სახალხო დამცველი, საქართველოს სახალხო დამცველის სპეციალური ანგარიში დისკრიმინაციასთან ბრძოლისა და პრევენციის, ასევე თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ, 2019

გამო, რომ მან დისკრიმინაციისგან დასაცავად განცხადებით ან საჩივრით მიმართა შესაბამის ორგანოს ან ითანამშრომლა მასთან". 2019 წელს სახალხო დამცველმა პირველად გამოავლინა ვიქტიმიზაციის ფაქტი შრომით ურთიერთობაში. კერძოდ, ერთ-ერთ საქმეში დამსაქმებელმა დასაქმებულის გათავისუფლების მიზეზი ახსნა იმით, რომ მან სახალხო დამცველს მიმართა. სახალხო დამცველმა სწორად აღნიშნა სპეციალურ ანგარიშში, რომ პირის სამსახურიდან გათავისუფლება ზემოხსენებულ საფუძველზე სახიფათო პრეცედენტს ქმნის, რასაც მომავალში შეიძლება წამახალისებელი ეფექტი ჰქონდეს სხვა პირებზე და შიშისმომგვრელ ვითარებას ქმნიდეს სამართლებრივ ღონისძიებათა გამოყენებასთან მიმართებით.¹⁰⁷

— ზემოთ წარმოდგენილი დასკვნები აჩვენებს შეფასებულ სფეროში საქართველოს მიერ მიღწეულ მნიშვნელოვან პროგრესს, თუმცა ასევე ადასტურებს, **რომ საქართველოს** სჭირდება მხარდაჭერა ქვეყანაში არსებული ვითარების მოსარგებად ევროპის სოციალური ქარტიის 26§2 მუხლში განსაზღვრულ სტანდარტებთან.

ბავშვები, ოჯახები და მიგრანტები (მე-4 ჯგუფი)

ბავშვები, ოჯახები და მიგრანტები (მე-4 თემატური ჯგუფი ევროპის სოციალური ქარტიის მიხედვით) **მოიცავს შემდეგ** საკითხებს: ბავშვებისა და ახალგაზრდების უფლება დაცვაზე (მე-7 მუხლი); დასაქმებულ ქალთა დედობის დაცვის უფლება (მე-8 მუხლი); ოჯახის სოციალური, იურიდიული და ეკონომიკური დაცვის უფლება (მე-16 მუხლი); ბავშვებისა და ახალგაზრდების სოციალური, იურიდიული და ეკონომიკური დაცვის უფლება (მე-17 მუხლი); მიგრანტ დასაქმებულთა და მათი ოჯახების უფლებათა დაცვასა და დახმარებაზე (მე-19 მუხლი); ოჯახური ვალდებულებების მქონე დასაქმებულთა თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანასწორი მოპყრობის უფლება (27-ე მუხლი); უფლება საცხოვრებელ ადგილზე (31-ე მუხლი).

საქართველომ ყველა დებულება მიიღო ზემოხსენებული ჯგუფიდან, გარდა შემდეგი მუხლებისა: 8§1,2; 16; 17§2; და 31.

— ბოლო (მე-12) ანგარიშში ბავშვების, **ოჯახებისა** და მიგრანტების შესახებ საქართველომ 2018 წლის 31 ოქტომბერში წარადგინა. საანგარიშგებო პერიოდი გრძელდებოდა 2014 წლის 1 იანვრიდან 2017 წლის 31 დეკემბრამდე. სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა 5 დასკვნა გამოაქვეყნა შესაბამისობაზე და 19 - შეუსაბამობაზე (მუხლები 7§1, 7§2, 7§3, 7§4, 7§5, 7§6, 7§8, 7§9, 7§10, 8§4, 8§5, 17§1, 19§1, 19§4, 19§6, 19§10, 19§11, 27§1, 27§2). 5 სხვა ვითარებასთან მიმართებით, კომიტეტმა გადაავადა დასკვნის გამოტანა, რადგან ვითარების შესაფასებლად დასჭირდა დამატებითი ინფორმაცია.

— რაც შეეხება ამ ჯგუფიდან მიუღებელ დებულებებს, სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა 2012 და 2015 წლებში დაასკვნა, რომ არ არსებობდა სამართლებრივი დაბრკოლებები ქარტიის 8§1, 8§2 და 17§2 მუხლების მისაღებად.

— მე-4 ჯგუფის უფლებათა დაცვის სფეროში, განხილვების, ასევე, საჭიროებათა შეფასების შეხვედრებზე მონოღებული ინფორმაციის საფუძველზე, გამოვლინდა სფეროები, რომლებიც განსაკუთრებულ მხარდაჭერას საჭიროებს, რათა საქართველოში არსებული ვითარება (როგორც კანონმდებლობის, ისე პრაქტიკის მიმართულებით) შეესაბამებოდეს ევროპის საბჭოს საერთაშორისო სტანდარტებს, განსაკუთრებით, ევროპის სოციალური ქარტიის სტანდარტებს, როგორცაა:

— დასაქმებულ ქალთა დედობის დაცვის უფლება დეკრეტული შვებულების ანაზღაურებისა (მუხლი 8§1) და სამსახურიდან გათავისუფლებისგან დაცვის მიმართულებით (მუხლი 8§2).

107 საქართველოს სახალხო დამცველი, საქართველოს სახალხო დამცველის სპეციალური ანგარიში დისკრიმინაციასთან ბრძოლისა და პრევენციის, ასევე თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ, 2019, გვ. 20-21.

მუხლი 8§1. დასაქმებულ ქალთა დედობის დაცვის უფლება. ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულება

— **8§1 მუხლი** აღიარებს დასაქმებულ ქალთა უფლებას არანაკლებ თოთხმეტკვირიან დეკრეტულ შვებულებასა და ადეკვატურ ფინანსურ დახმარებაზე, რასაც უნდა ახლდეს ხელფასის შენარჩუნება, სოციალური უზრუნველყოფა, ან სხვა შეღავათები სახელმწიფო ფონდებიდან. კომპენსაციის რეჟიმს მონაწილე ქვეყნები მიხედულების ფარგლებში განსაზღვრავენ. ეს შეიძლება იყოს ანაზღაურებადი შვებულება (დამსაქმებლის მიერ ხელფასის შენარჩუნება), სოციალური სადეკრეტო შეღავათები, ასევე, ნებისმიერი სხვა ალტერნატიული შეღავათი/გადასახადი სახელმწიფო ფონდებიდან ან მათი კომბინაცია. გადახდის რეჟიმის მიუხედავად, ანაზღაურების დონე ადეკვატური უნდა იყოს. ის არსებითად არ უნდა შემცირდეს წინა ანაზღაურებასთან შედარებით და არ უნდა იყოს ხელფასის 70%-ზე ნაკლები.¹⁰⁸

— ბოლო ანგარიშში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელი დებულებების შესახებ საქართველოს მთავრობამ აღნიშნა, რომ „კანონით დეკრეტული შვებულებისთვის განსაზღვრულია 180 ანაზღაურებადი დღე. აუცილებელი იყო გარკვეული ცვლილებების განხორციელება სოციალური უზრუნველყოფისა და შეღავათების ასპექტებთან მიმართებით, რომლებიც თავისთავად პრობლემური არ გახლდათ, თუმცა საჭიროებდა კონსულტაციებს სოციალურ პარტნიორებთან“.¹⁰⁹

— ამ ინფორმაციის გათვალისწინებით, 2015 წელს სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა დადებითად შეაფასა ვითარება და გასცა 8§1 მუხლის მიღების რეკომენდაცია. მან მეტი ინფორმაცია მოითხოვა პრაქტიკაში დეკრეტული შვებულების უფლებით სარგებლობაზე, კერძოდ, დასაქმებულისთვის ხელფასის შენარჩუნებასა ან მსგავს შეღავათებზე.

— დღეისათვის, 2020 წელს შრომის კოდექსში შეტანილი ცვლილებების შედეგად (მუხლი 37), განისაზღვრა, რომ „დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულება 126 კალენდარული დღის ხანგრძლივობით, ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 143 კალენდარული დღის ოდენობით. დასაქმებულს უფლება აქვს (...) ამგვარი შვებულების პერიოდი თავისი შეხედულებისამებრ გადაანაწილოს ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდებზე“. ამასთან, „დასაქმებულს თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ბავშვის მოვლის გამო შვებულება 604 კალენდარული დღის ოდენობით (დეკრეტულ შვებულებას დამატებული გამოდის 730 დღე), ხოლო მშობიარობის გართულების ან ტყუპის შობის შემთხვევაში – 587 კალენდარული დღის ოდენობით (დეკრეტულ შვებულებას დამატებული გამოდის 730 დღე). ამ შვებულებიდან ანაზღაურებადია 57 კალენდარული დღე. (...) ბავშვის მოვლის გამო შვებულება შეუძლია მთლიანად ან ნაწილობრივ გამოიყენოს ბავშვის დედამ ან მამამ“. რაც შეეხება დეკრეტული შვებულებით სარგებლობას, ეს „ბავშვის დედის ექსკლუზიური უფლებაა, თუმცა ბავშვის მამას უფლება აქვს, ისარგებლოს აღნიშნული შვებულების იმ დღეებით, რომლებიც ბავშვის დედას არ გამოუყენებია“.

— დასაქმებულს, რომელმაც იშვილა 12 თვემდე ბავშვი, „თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღის ოდენობით. ამ შვებულებიდან ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე“.

— „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 ჯამური ოდენობაა არაუმეტეს 1.000 ლარისა. დამსაქმებელი და დასაქმებული შეიძლება შეთანხმდნენ აღნიშნული შვებულებების დამატებით ანაზღაურებაზე“.

— რეგულაცია განსხვავდება საჯარო მოხელეების შემთხვევაში. საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის 64-ე მუხლის თანახმად, „მოხელეს, მისი მოთხოვნის საფუძველზე, ეძლევა ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო შვებულება 730 კალენდარული დღის ოდენობით. ორსულობის,

108 სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი, ECSR, დასკვნები 2015, ანგარიშგება 8§1 მუხლის განმარტების შესახებ.

109 სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი, ECSR, მეორე ანგარიში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელი დებულებების შესახებ, საქართველო, 2015, გვ. 28,

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 ან სპეციალური წოდება, სარგოსთან ერთად ეძლევა წელთა ნამსახურობის დანამატი და წოდებრივი სარგო. მოხელეს უფლება აქვს, ამ მუხლის 1-ლი პუნქტით გათვალისწინებული შვებულება თავისი შეხედულებისამებრ გადაანაწილოს ორსულობისა და მშობიარობის შემდგომ პერიოდებზე. მოხელეს, რომელმაც 1 წლამდე ასაკის ბავშვი იშვილა, მისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება ბავშვის დაბადებიდან 550 კალენდარული დღის ოდენობით. ამ შვებულებიდან ანაზღაურებადია 90 კალენდარული დღე. ანაზღაურება გაიცემა შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ბიუჯეტიდან, მოხელის თანამდებობრივი სარგოს და საკლასო დანამატის გათვალისწინებით, ხოლო იმ მოხელეს, რომელსაც მინიჭებული აქვს სამხედრო ან სპეციალური წოდება, სარგოსთან ერთად ეძლევა წელთა ნამსახურობის დანამატი და წოდებრივი სარგო“.

— ამ ორი სისტემის შედარებისას, აღსანიშნავია, რომ კერძო სექტორში დასაქმებული პირი, ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულებისა და ბავშვის მოვლის გამო აღებული ანაზღაურებადი შვებულების განმავლობაში, იღებს ფულად დახმარებას, მაქსიმუმ, 1,000 ლარის ოდენობით, მაშინ, როდესაც საჯარო სამსახურში მოხელე უფლებამოსილია, შესაბამისი საჯარო დაწესებულების ბიუჯეტიდან მიიღოს ანაზღაურება თავისი თანამდებობრივი სარგოსა და საკლასო დანამატის გათვალისწინებით. თუმცა, საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ არ ადგენს შესაძლებლობას, რომ ორსულობისა და მშობიარობის ან ბავშვის მოვლის გამო აღებული შვებულების დღეები გადანაწილდეს დედასა და მამაზე.

— უნდა აღინიშნოს, რომ მიუღებელ დებულებებზე ბოლო საანგარიშგებო პერიოდის გასვლის შემდეგ, დეკრეტული შვებულების ანაზღაურებასთან მიმართებით კერძო სექტორში ცვლილებები არ განხორციელებულა და კვლავ დამსაქმებლის გადასაწყვეტია სახელმწიფოს მიერ განსაზღვრულ 1 000 ლარზე მეტი დახმარების გადახდის საკითხი.¹¹⁰ კომპანიების უმრავლესობა ამ საკითხს შინაგანაწესით განსაზღვრავს. მათი მიდგომების უმრავლესობა მეტწილად მსგავსია და, ზოგადად, ითვალისწინებს 6, 4 ან 3-თვიან ანაზღაურებად შვებულებას, ანდა აუნაზღაურებელ დეკრეტულ შვებულებას. ამასთან, 6-თვიანი ანაზღაურებადი შვებულების შემთხვევაში, კომპანიები მეტწილად ანგარიშობენ სხვაობას მისაღებ თანხასა და სახელმწიფოს მიერ გადასახდელ 1000 ლარს შორის, და მას დასაქმებულს უხდიათ. კონკრეტული კომპანიები იხდიათ დასაქმებულის ხელფასის 50%-ს (3 თვე) ან 25%-ს (3 თვე). რამდენიმე კერძო კომპანია დეკრეტული შვებულების თანხის განსაზღვრის წინაპირობად იყენებს დასაქმებულის სამუშაო სტაჟს ამ კომპანიაში. რიგ შემთხვევაში, ეს საკითხი რეგულირდება შრომითი ხელშეკრულებით. კერძოდ, თუ ხელშეკრულებას განსაზღვრული ვადა აქვს, ან ის მომსახურების კონტრაქტია, კომპანია არაფერს იხდის“.¹¹¹

— ზემოთ წარმოდგენილი დასკვნები ადასტურებს, **რომ** საქართველოს სჭირდება ხელშეწყობა ევროპის სოციალური ქარტიის 8§1 მუხლის მიღებაში.

მუხლი 8§2. დასაქმებულ ქალთა დედობის დაცვის უფლება. სამსახურიდან გაათავისუფლების უკანონობა

— 8§2 მუხლის მიხედვით, დასაქმებულ ქალთა დედობის დაცვის უფლება გულისხმობს, რომ „უკანონოდ მიიჩნიონ დამსაქმებლის მიერ ქალისათვის გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების შეტყობინება, ქალის მიერ მისი ფეხმძიმობის შესახებ დამსაქმებლისათვის შეტყობინებიდან დეკრეტული შვებულების დასრულებამდე პერიოდის განმავლობაში, ან ქალისთვის მისი გათავისუფლების შესახებ შეტყობინების გადაცემა ამ პერიოდის ამონურვისას“. დაცვის პერიოდში სამსახურიდან გათავისუფლებაზე შეტყობინება არ არღვევს დებულებას, თუ შეტყობინების ვადა და ნებისმიერი პროცედურა შეჩერდება დაცვის პერიოდის

110 საქართველოს სახალხო დამცველი, მე-6 წლიური ანგარიში თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ, გამოქვეყნდა 2021 წლის 7 მაისს; გვ. 10. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://ombudsman.ge/res/docs/2021051313265374968.pdf>

111 საქართველოს სახალხო დამცველი, საქართველოს სახალხო დამცველის სპეციალური ანგარიში დისკრიმინაციასთან ბრძოლისა და პრევენციის, ასევე, თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ, 2019, გვ. 9-10.

ბოლომდე. იგივე წესი ვრცელდება სამსახურიდან გათავისუფლების შეტყობინებაზე დაცვის პერიოდის ამონურვამდე. ადგილობრივი კანონმდებლობა უნდა უზრუნველყოფდეს ადეკვატურ და ეფექტიან დაცვის საშუალებებს, უკანონო გათავისუფლების შემთხვევაში. მართალია, ქალის სამსახურში აღდგენა უნდა იყოს ზოგადი წესი, მაგრამ თუ გამონაკლის შემთხვევებში ეს შეუძლებელია, ან მას თავად არ აქვს ამის სურვილი, უნდა უზრუნველყონ ადეკვატური ანაზღაურება.

— ბოლო ანგარიშში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელი დებულებების შესახებ საქართველოს მთავრობამ აღნიშნა, რომ „კანონი იცავს ქალს დეკრეტულ შვებულებაში სამსახურიდან გათავისუფლებისგან. ჯერ კიდევ გადასაჭრელია ზოგიერთი საკითხი, რომლებთან მიმართებითაც საჭიროა სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციები“.¹¹²

— ამ ინფორმაციის გათვალისწინებით, 2015 წელს სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა დადებითად შეაფასა ვითარება და გასცა 8§2 მუხლის მიღების რეკომენდაცია. მან მეტი ინფორმაცია მოითხოვა ამ დაცვის მექანიზმთა განხორციელებაზე პრაქტიკაში.

— დღეისათვის, 2020 წელს შრომის კოდექსში შეტანილი ცვლილებების შედეგად, დეკრეტული შვებულების განმავლობაში სამსახურიდან გათავისუფლებისგან დაცვა გარანტირებულია შრომის კოდექსის 46§28 და 47§5 მუხლებით. მისი 46§1 მუხლის თანახმად, „შრომითი ურთიერთობების შეჩერება ნიშნავს სამუშაოს დროებით შეუსრულებლობას დასაქმების ხელშეკრულების საფუძველზე, რაც არ იწვევს შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტას“. შრომის კოდექსის 46§28 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობის შეჩერების საფუძველია „შვებულება ორსულობისა და მშობიარობის გამო, შვებულება ბავშვის მოვლის გამო, შვებულება ახალშობილის შვილად აყვანის გამო, დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო“. შრომის კოდექსის 47§5 მუხლის თანახმად, „დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დასაქმებული ქალის მიერ თავისი ორსულობის შესახებ დასაქმებლისთვის შეტყობინებიდან ამ კანონის 46-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ბ“ ქვეპუნქტით განსაზღვრული პერიოდის განმავლობაში, გარდა შრომითი ხელშეკრულების ამ მუხლის პირველი პუნქტის „ბ“, „გ“, „დ“, „ე“, „ზ“, „თ“, „კ“ ან „მ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველით შეწყვეტის შემთხვევისა“. გამონაკლისებს შორისაა: „(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; (ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანწესით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა; (თ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანწესით დაკისრებული ვალდებულების დარღვევა, თუ მის მიმართ ბოლო 1 წლის განმავლობაში უკვე გამოყენებული იყო ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის შინაგანანწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ზომა; (კ) სასამართლო განაჩენის ან სხვა გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლა, რომელიც სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობას გამორიცხავს; (მ) დასაქმებული ფიზიკური პირის ან დასაქმებულის გარდაცვალება“.

— ზემოთ წარმოდგენილი დასკვნები ადასტურებს, რომ საქართველოს სჭირდება ხელშეწყობა ევროპის სოციალური ქარტიის 8§2 მუხლის მიღებაში.

112 სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი (ECSR), მეორე ანგარიში ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელი დებულებების შესახებ, საქართველო, 2015, გვ. 29,

დასაქმებულის ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული მექანიზმი

— საქართველოში წლების განმავლობაში გამოვლინდა გამოწვევები დასაქმებულთა უფლებების რეალიზაციასთან დაკავშირებით. ამ უფლებათა მონიტორინგისა და განხორციელების მთავარი მექანიზმები, სასამართლო საქმისწარმოებასთან ერთად, არის: სახალხო დამცველის მიერ ინიცირებული საქმისწარმოებები, შრომის ინსპექციის მექანიზმები და მედიაციის პროცედურები.

— ინდივიდუალურ და კოლექტიურ შრომასთან დაკავშირებული დავებისა და შრომითი დავების გადაწყვეტის მექანიზმები შრომის კოდექსით განისაზღვრა (მუხლები 61-69) 2020 წლის სექტემბერში მიღებული ცვლილებების შედეგად.

— საქართველოს სახალხო დამცველს არ აქვს კერძო სექტორში შრომითი უფლებების დარღვევის ფაქტებზე პირდაპირი რეაგირების უფლება, გარდა დისკრიმინაციის შემთხვევებისა.¹¹³ 2021 წლის 1 იანვრამდე მოქმედი რეგულაციების თანახმად, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტსაც (შრომის ინსპექციის სამსახურის წინამორბედი) არ ჰქონდა შრომითი უფლებების დაცვის ეფექტიანი ზედამხედველობის მანდატი (გარდა შრომითი უსაფრთხოების ნორმებისა). შესაბამისად, სასამართლო ერთადერთი მექანიზმი იყო დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დასაცავად. ვითარება შეიცვალა შრომის კანონმდებლობის რეფორმით, რომელიც 2020 წელს გატარდა და რომლითაც შრომის ინსპექციის სამსახურს სრული მანდატი მიენიჭა შრომის უფლებათა დაცვის ფაქტების შესაფასებლად. 2021 წლის 1 იანვრიდან ამ სამსახურს მიენიჭა სამუშაო ადგილების დამსაქმებლის თანხმობის გარეშე შემოწმების უფლებამოსილებაც. ამის მიზანია საქართველოს შრომის კოდექსისა და საჯარო სამსახურების შესახებ კანონის დარღვევათა გამოვლენა და, მათი აღმოჩენის შემთხვევაში, შესაბამისი ადმინისტრაციული სახდელის დაწესება.

— საკანონმდებლო ცვლილებების შემდეგ წარმოქმნილმა პრაქტიკულმა პრობლემებმა გამოავლინა შრომის ინსპექციის სამსახურის დაბალი შესაძლებლობები, რაც გამომწვეულია არასაკმარისი ფინანსური და საშტატო რესურსებით. მართალია, დღეის მდგომარეობით, შრომის ინსპექციის საქმიანობა ზოგადად დადებითად უნდა შეფასდეს (და მის მიმართ კეთილგანწყობილი დამოკიდებულება აქვთ თავად დასაქმებულებსა და მათი უფლებების დამცველ ორგანიზაციებსაც), უნდა აღინიშნოს, რომ ფინანსური და საშტატო რესურსების, აგრეთვე, შრომის ინსპექტორთა მაღალკვალიფიციური ტრენინგების ნაკლებობამ შესაძლოა ნეგატიური გავლენა იქონიოს მათ წარმატებასა და შრომის ინსპექციის რეფორმისგან მოსალოდნელ დადებით შედეგებზე. ზემოთ განხილული საკითხების გათვალისწინებით, აღსანიშნავია, რომ 2020 წლის განმავლობაში შრომის ინსპექტორთა რაოდენობა გაიზარდა და სამსახურის მატერიალურ-ტექნიკური აღჭურვილობა განახლდა.¹¹⁴

— 2020 წელს შრომის უფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესწავლით დადგინდა, რომ ყველაზე ხშირი დარღვევა იყო დასაქმებულთათვის ხელფასების გადაუხდელობა. გარდა ამისა, დარღვევების 12%-მა გამოიწვია შრომითი ხელშეკრულების არსებით დებულებათა ცვლილება დასაქმებულთან წინასწარი შეთანხმების გარეშე. დასაქმებულთა თანხმობის საფუძველზე კომპეტენტური უწყების მიერ ჩატარებული მონიტორინგით გამოიკვეთა შემთხვევები, როცა: დასაქმებულს არ გადაუხადეს ანაზღაურება ბიულეტენზე ყოფნისას, დაირღვა შვებულების აღების წესი, დასაქმებულს არ გააცნეს ხელშეკრულების და/ან ორგანიზაციის შინაგანაწესი, ან არ აუნაზღაურეს ზეგანაკვეთური სამუშაო. ყველა შემთხვევულ საწარმოზე

113 საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ, მუხლი 3(1)

114 საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს 2021 წლის 22 იანვრით დათარიღებული წერილი #01/902 და სსიპ შრომის ინსპექციის 2021 წლის 12 მარტის წერილი #09/525. სსიპ შრომის ინსპექციის 2021 წლის 12 მარტით დათარიღებული #09/525 წერილის თანახმად, ინფორმაციის მიღების მომენტისთვის შრომის ინსპექტორთა 112 პოზიცია არსებობს (აქედან 26 - ტერიტორიულ ოფისებში), დასაქმებულია 54 შრომის ინსპექტორი.

გაიცა შესაბამისი სარეკომენდაციო მითითებები და ეს დირექტივები მხოლოდ ორმა კომპანიამ შეასრულა.¹¹⁵

■ იმ დასკვნების თანახმად, რომლებიც წარმოდგენილია სახალხო დამცველის ანგარიშში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ (2020)¹¹⁶, ხშირად ვრცელდებოდა ინფორმაცია კერძო სექტორში შრომითი უფლებების დარღვევაზე პანდემიასთან დაკავშირებული შეზღუდვების გამო (მაგ: დასაქმებულთა განუსაზღვრელი ვადით გაშვება აუნაზღაურებელ შვებულებაში, სამსახურიდან გაშვება სამართლებრივი დასაბუთებისა და/ან კომპენსაციის გარეშე, შრომითი ხელშეკრულების არსებით დებულებათა ცალმხრივად შეცვლის ფაქტები, ზეგანაკვეთური სამუშაოს დავალება ანაზღაურების გარეშე და სხვა). ანგარიშის მიხედვით, 2020 წელს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, ჯანმრთელობის, შრომისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტში შრომითი უფლებების დარღვევის ფაქტებზე მხოლოდ 32 საჩივარი დარეგისტრირდა.¹¹⁷ თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ საჩივრების ასეთი რაოდენობა შესაძლოა განპირობებული იყოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტის შეზღუდული მანდატით. კერძოდ, 2021 წლის 1 იანვრამდე დეპარტამენტს, შრომით უფლებათა დაცვის უფლებამოსილების მქონე უწყებას, არ ჰქონდა ამ უფლებათა (გარდა შრომის უსაფრთხოების ნორმებისა) დაცვაზე მონიტორინგის უფლება დამსაქმებლის თანხმობის გარეშე; მაშინაც კი, როდესაც ამგვარ მონიტორინგს ატარებდა, მისი უფლებამოსილება ერთპიროვნულად იზღუდებოდა არადაშვალდებულებელი რეკომენდაციების გაცემით. 2020 წელს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტმა შეამოწმა 14 კომპანია (ის დამსაქმებლები, რომლებმაც თანხმობა განაცხადეს მონიტორინგზე). მათგან 6 ფუნქციონირებს ჯანდაცვის სექტორში, 3 - საბითუმო და საცალო ვაჭრობის სექტორში, 2 - საამშენებლო და სამონტაჟო კომპანიებში, ხოლო დანარჩენი - სანარმო და მომსახურების სექტორში.¹¹⁸

115 მიმდინარეობს რამდენიმე უბედური შემთხვევის კვლევა და საცნობარო მონაცემები შეიძლება შეიცვალოს, შრომის ინსპექცია, სსიპ, წერილი #09/318, თარიღი: 2021 წლის 16 თებერვალი.

116 საქართველოს სახალხო დამცველი, საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, 2020 წ., გვ. 223

117 შრომის ინსპექცია, სსიპ, წერილი #09/318, თარიღი: 2021 წლის 16 თებერვალი.

118 საქართველოს სახალხო დამცველი, საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, 2020, გვ. 223,.

დასკვნები და რეკომენდაციები

■ ზემოთ განხილული არსებითად საგულისხმო სფეროები დაუყოვნებელ ყურადღებას იმსახურებს საქართველოს უწყებათა მხრიდან. ეს ის სფეროებია, რომლებშიც გამართლებული იქნება ევროპის საბჭოსთან თანამშრომლობა შესაძლებლობათა გასაძლიერებლად და საკანონმდებლო რეფორმების გასატარებლად. ეს ხელს შეუწყობს სოციალურ უფლებათა სრულად განხორციელებას ევროპის სოციალური ქარტიისა და ამ სფეროში ევროპის საბჭოს მიერ განსაზღვრული სხვა სტანდარტების საფუძველზე. პრიორიტეტები განსხვავდება: რიგ სფეროებში პრიორიტეტია არსებული კანონმდებლობის აღსრულების გაუმჯობესება, სხვაგან - საჭიროა საკანონმდებლო რეფორმის გატარება და/ან საბიუჯეტო ვალდებულებების შესრულება. შესაბამისად, ქვემოთ წარმოდგენილი რეკომენდაციებიც ამ საყურადღებო სფეროების მიხედვით არის დაყოფილი.

საერთაშორისო ვალდებულებების სფერო

- ა) იმ რეფორმების კონტექსტში (როგორც საკანონმდებლო, ისე პოლიტიკურ დონეზე), რომლებსაც ატარებდნენ ოფიციალური უწყებები სოციალურ (განსაკუთრებით, შრომისა და დასაქმების) უფლებათა დაცვის გასაძლიერებლად, საქართველომ კოლექტიური საჩივრების შესახებ ოქმი ინსტრუმენტის სახით უნდა მიიღოს არა მხოლოდ სოციალურ უფლებათა დასაცავად, არამედ სოციალური დიალოგის ხელშესაწყობად და სამოქალაქო საზოგადოების ინსტიტუტთა გასაძლიერებლადაც.
- ბ) სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის მიერ ჩატარებული შეფასების, ასევე, ოფიციალურ უწყებათა მიერ ამ (განსაკუთრებით, შრომისა და დასაქმების) უფლებების გასაძლიერებლად გატარებულ რეფორმათა კონტექსტში (როგორც საკანონმდებლო, ისე პოლიტიკურ დონეზე), საქართველომ უნდა განაახლოს განხილვები ევროპის სოციალური ქარტიის დებულებათა ინსტრუმენტად მიღებაზე, რათა გააძლიეროს სოციალური უფლებების დაცვა (განსაკუთრებით, მუხლები: 3; 8§§1,2; 9; და 10§§1,3).
- გ) სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის მიერ ჩატარებული შეფასების კონტექსტში, საქართველომ მომავალშიც უნდა გაიღოს ძალისხმევა გადასინჯული ქარტიის დებულებებზე ანგარიშგების გასაუმჯობესებლად, რათა კომიტეტს მიეცეს ვითარების სრულად შეფასების შესაძლებლობა, შედეგად კი გასცეს სრულფასოვანი დასკვნები, რომლებიც პოლიტიკოსებს დაეხმარება უკეთ ინფორმირებული საკანონმდებლო და პოლიტიკური ნაბიჯების გადადგმაში.

საკანონმდებლო რეფორმების გატარების რეკომენდაცია შემდეგ სფეროებში

- ა) საქართველოს ორგანულ კანონი „შრომის კოდექსი“:
 - გარანტირება, რომ ორსულობისა და მშობიარობის, ასევე, ბავშვის მოვლისა და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო აღებული დეკრეტული შვებულების დახმარება/კომპენსაცია არსებითად მიუახლოვდება საჯარო სამსახურის შესახებ კანონით დადგენილ სტანდარტს; ის არსებითად არ უნდა შემცირდეს წინა ანაზღაურებასთან შედარებით და არ უნდა იყოს ხელფასის 70%-ზე ნაკლები;
 - ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის მინიმალური ანაზღაურების გარანტირება;
 - გარანტირება, რომ დასაქმებულს არ ექნება ყოველწლიურ შვებულებაზე უარის თქმის შესაძლებლობა;

- გარანტირება, რომ შესაბამისი წლის განმავლობაში გამოყენებული იქნება ყოველწლიური, სულ მცირე, ორკვირიანი უწყვეტი შვებულება. ამ მიზნის მისაღწევად, 35§1 მუხლით განსაზღვრული რეგულირება, რომლითაც ნებადართულია ანაზღაურებადი შვებულების გადატანა გამონაკლის გარემოებებში, უნდა შეიცვალოს ისე, რომ ორ კვირის ზემოთ დარჩენილი წლიური შვებულების დღეების გადატანა შეიძლებოდეს მხოლოდ კანონით განსაზღვრულ კონკრეტულ შემთხვევებში, რომელთა ბუნებაც გაამართლებს გადავადებას;
 - დადგინდეს მაქსიმალური ზღვარი ზრდასრულთა მიერ შესრულებული მთლიანი ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის;
 - განისაზღვროს მინიმალური კანონისმიერი მოთხოვნები ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლოდ პროპორციული დამატებითი დასვენების დროის მისანიჭებლად, განსაკუთრებით, მოთხოვნა, რომ შვებულების დღეების რაოდენობა აღემატებოდეს ზეგანაკვეთურ სამუშაოს.
- ბ) გაუქმდეს პრეზიდენტის 1999 წლის 4 ივნისის #351 ბრძანება, რომელიც მინიმალურ ხელფასს ადგენს 20 ლარის ოდენობით; ასევე, შემუშავდეს საერთაშორისო სტანდარტებზე მორგებული ახალი დებულებები, რომლებითაც განისაზღვრება მინიმალური ხელფასი.

აღსრულებაზე მიმართული ქმედებები

- ა) შრომის კოდექსის ყველა გადასინჯული დებულების სრულად განხორციელებისთვის, განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს 4§4, 27§2, 30§4, 31§§1,3, 47§§1-5 მუხლების შესრულებას;
- ბ) ვერტიკალურ და ჰორიზონტალურ პროფესიულ სეგრეგაციასა და გენდერულ სახელფასო სხვაობასთან ბრძოლა, მათ შორის, კერძო სექტორის კომპანიებში არსებულ ანაზღაურებასთან შედარების გზით;
- გ) მუნიციპალიტეტებში მცხოვრებ ქალ მენარმეთა პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა და ეკონომიკური გაძლიერება, გადამზადებითა და პროექტის მართვის უნარების გამომუშავებით;
- დ) შრომის კოდექსში 2020 წლის სექტემბერში შეტანილ ცვლილებათა ეფექტიანობის მონიტორინგი და შეფასება, ასევე, მათი პრაქტიკაში დანერგვა;
- ე) შრომის ინსპექციის სამსახურის უფლებამოსილების გასაძლიერებლად, ამ სფეროში განხორციელებული აქტივობები უნდა მოიცავდეს შემდეგ საკითხებს:
 - შრომის ინსპექციის, მათ შორის, ტერიტორიული ოფისების დროულად დაკომპლექტება პერსონალით; ინსპექტორთა ისეთი რაოდენობის შერჩევა, რომ დავალებებს ეფექტიანად გაართვან თავი;
 - მკაცრი პროცედურების დანერგვა დარღვევათა აღმოჩენის შემთხვევაში, მათ შორის, ვითარების გასაკონტროლებლად იმ სანარმოში, სადაც მოხდა დარღვევა;
 - შრომის ინსპექტორებისთვის ეფექტიანი ტრენინგების შეთავაზება;
 - დამსაქმებელთათვის ტრენინგების ჩატარება როგორც დასაქმებაზე, ისე შრომით უფლებებსა და ვალდებულებებზე (მათ შორის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების კუთხით), ასევე, შრომის ინსპექციის სამსახურის ფუნქციონირებასა და მანდატზე;
 - COVID-19-ის პანდემიით მიღებული გავრცელების გათვალისწინება და მკაცრი პროცედურების გატარება, რომლებიც შრომის ინსპექციის სამსახურს საშუალებას მისცემს, რომ შეასრულოს თავისი მთავარი ფუნქცია და თავიდან აიცილოს მისი ფუნქციების შეზღუდვა პანდემიის გამო შემოღებული პროცედურებიდან გამომდინარე;

- შრომის ინსპექციის სამსახურის ინსტიტუციური შეფასება (შრომის ბაზარზე არსებული გამოწვევებისა და მარეგულირებელი ნორმების განხორციელების გათვალისწინებით) და შესაბამისი რეკომენდაციების გაცემა;
- კერძო და სახელმწიფო ბიზნესსექტორის შეფასება შემდეგი მიმართულებებით: მათი გათვითცნობიერება 2020 წლის სექტემბერში შრომის კოდექსში შეტანილ ცვლილებათა შესახებ; ცოდნა და შესაძლებლობები შრომის ნორმების პრაქტიკაში დასანერგად; და მათი აღქმა შრომის ინსპექციასთან მიმართებით. რეკომენდაციების მომზადება ამ შეფასების საფუძველზე.

გაზრდილი საბიუჯეტო სახსრების გამოყოფა შემდეგი მიზნით

- ა) წვდომის გაზრდა პროფესიული განათლებისა და მომზადების დაწესებულებებზე (მათ შორის, ონლაინკურსებზე), როგორც ახალგაზრდების, ისე მოზრდილებისთვის, შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროებების მქონე პირთა ჩათვლით (განსაკუთრებით, რეგიონებიდან და სოფლებიდან); ამ მიზნის მისაღწევად, სასურველია, გაფართოვდეს არსებული ინსტიტუტთა ფუნქციონირების ტერიტორიული მასშტაბები, მაგალითად, შეიქმნას მათი რეგიონული ფილიალები. ამავდროულად, პირებს ისეთი რეგიონებიდან, სადაც ამგვარი ინსტიტუტები არ არსებობს, უნდა შესთავაზონ მხარდაჭერის პროგრამები (მაგ: დაფინანსება, ტრანსპორტი, ან საცხოვრებელი), რომელთა მეშვეობითაც შეძლებენ წვდომას შორს მდებარე დაწესებულებებზე;
- ბ) შრომის ბაზრის სრულყოფილი კვლევა, რათა პროფესიული განათლებისა და მომზადების პროგრამები მოერგოს შრომის ბაზრის საჭიროებებს და აღმოიფხვრას შეუსაბამობა სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და მის მიწოდებას შორის;
- გ) შრომის ინსპექციის სამსახურის უფლებამოსილების გაზრდა, ვალდებულებათა შესასრულებლად შემდეგი ორი მიმართულებით: შრომის უსაფრთხოება და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს შექმნა; ასევე, მონიტორინგი ზოგადად შრომითი ნორმების აღსრულებაზე.

ტრენინგებისა და ცნობიერების ასამაღლებელი ღონისძიებების ჩატარება შემდეგ სფეროებსა და ჯგუფებში

- ა) საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციასა და იუსტიციის უმაღლეს სკოლასთან თანამშრომლობით, მომავალში მოსამართლეთა და იურისტთა სწავლება ორიენტირებული უნდა იყოს შემდეგ ასპექტებზე:
 - ცნობიერების ამაღლება ევროპის სოციალური ქარტიის დებულებებზე, სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის სასამართლო პრაქტიკასა და სხვადასხვა ტექნიკაზე, რომლებითაც შესაძლებელია ეკონომიკურ და სოციალურ უფლებათა დაცვა სასამართლო წესით. ამ მიზნის მისაღწევად, შეგიძლიათ გამოიყენოთ ევროპის საბჭოს HELP-ის პლატფორმაზე შემოთავაზებული სასწავლო ონლაინკურსები, ასევე, მონიკა სმუზ-კულეშას, ანაჰიტ მანასიანის და ალა ფედოროვას ავტორობით შექმნილი საკურსო სახელმძღვანელო „მოსამართლეთა სასწავლო პროგრამა. ევროპის სოციალური ქარტია და სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის სასამართლო პრაქტიკა“, გამოქვეყნებული 2021 წლის თებერვალში;¹¹⁹
 - შრომის კოდექსისა და დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ საქართველოს კანონის განმარტება ევროპული და საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად, განსაკუთრებული ყურადღების გამახვილებით შემდეგ საკითხებზე: დისკრიმინაციისგან დაცვის სტანდარტები შრომით ურთიერთობებში შესვლისას (ვაკანსიების გამოცხადების საფეხურზე); დადგენილი დისკრიმინაციისთვის განსაზღვრული კომპენსაციის ადეკვატურობა; და ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების სიზუსტე;

119 ევროპის საბჭო, მოსამართლეთა ტრენინგის პროგრამა, ხელმისაწვდომია ონლაინ ბმულზე: <https://rm.coe.int/15-judges-training-eng-soft/1680a39c11>

- ქალებისა და ვაცებისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის ეფექტიანად დანერგვა შრომის კოდექსის შესაბამის დებულებათა საფუძველზე, რომლებიც იკითხება სოციალურ უფლებათა კომიტეტის მიერ სასამართლო პრაქტიკაში განმარტებულ ევროპის სოციალური ქარტიის სტანდარტთა გათვალისწინებით.
- ბ) სოციალურ პარტნიორობთან - პროფკავშირებსა და დამსაქმებელთა ასოციაციებთან თანამშრომლობით, ცნობიერების ასამაღლებელი კამპანიები მომავალში ორიენტირებული უნდა იყოს შემდეგ საკითხებზე:
- ზოგადად საზოგადოებისა და კონკრეტულად დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა/დასაქმების კანდიდატთა ცნობიერების ამაღლება შრომით კოდექსში 2020 წლის სექტემბერში შეტანილ ცვლილებებზე.
 - ინტენსიური კამპანია და აქტივობები დასაქმებულთა ცნობიერების ასამაღლებლად შრომის ინსპექციის მანდატზე შრომითი უფლებების დაცვის სფეროში, რომელიც 2021 წლის 1 იანვრიდან ამოქმედდა; ამ კონკრეტულ ჯგუფში ნდობის ამაღლება შრომის ინსპექციის ეფექტიანობის მიმართ, კერძოდ, დასაქმებულთა უფლებების დაცვის კუთხით. ამ მიზნის მისაღწევად, მაგალითად, მკითხველზე მორგებული ვებგვერდის შექმნა, სადაც მოცემული იქნება დეტალური ინფორმაცია სამართლებრივ საფუძვლებზე, ასევე, შრომის ინსპექციის ფუნქციონირების პრაქტიკაზე; გასათვალისწინებელია სახელმძღვანელოს შემუშავებაც ხშირად მიღებულ გადანაცვლებებზე, რაც მენარმებს მისცემს რეალური ცხოვრების მაგალითების გააზრების, მათზე სწავლისა და შესაბამისი რეგულაციების გატარების შესაძლებლობას;
 - ცნობიერების ამაღლება საზოგადოების სხვადასხვა ჯგუფის, განსაკუთრებით, მონყვლადი ჯგუფების უფლებებზე, რაც შექმნის მათი უფლებების უკეთესი ადვოკატირების შესაძლებლობას;
 - დასაქმებულთა წარმომადგენლების, განსაკუთრებით, პროფესიული კავშირების ცნობიერების ამაღლება ევროპის სოციალურ ქარტიაზე, რაც მათ გაუმარტივებს ისეთი დებულებების მიღებას, რომლებიც დღესდღეობით საქართველოსთვის არ არის სავალდებულოდ შესასრულებელი (განსაკუთრებით, მუხლების: 3; 8§§1,2,9; 10§1,3);
 - ეროვნულ დაინტერესებულ მხარეთა ცნობიერების ამაღლება კოლექტიური გასაჩივრების პროცედურაზე, რათა გამარტივდეს მისი მიღება.

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

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE