

ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებათა კროცედურა



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებათა პროცედურა

2021 წლის 15 დეკემბერი

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

მოამზადა დოქტორმა მონიკა სმუბ-კულეშამ¹

¹ ევროპის საბჭოს საერთაშორისო ექსპერტი; პოლონეთის ლოდის უნივერსიტეტის ლექტორი, სამართლის დოქტორი, ლოდის საოლქო სასამართლოს მოსამართლე.

ინგლისურენოვანი გამოცემა:

**PROCEDURE ON NON-ACCEPTED
PROVISIONS OF THE EUROPEAN
SOCIAL CHARTER**

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

პუბლიკაცია შემუშავებულია ევროპის საბჭოს პროექტის ფარგლებში „სოციალური და ეკონომიკური უფლებების დაცვის გაძლიერება საქართველოში“.

პირველი ორი თავი გადმოტანილია დანუთავიშნივესკა-გაბალის მიერ მომზადებული პუბლიკაციიდან, რომელიც შემუშავდა ევროპის საბჭოს პროექტის ფარგლებში „ადამიანის სოციალური უფლებების ხელშეწყობა, როგორც უკრაინაში მდგრადი დემოკრატიის ძირითადი ფაქტორი.“

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

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

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

ყდა და დიზაინი:

სს „ბეჭდვითი სიტყვის კომბინატი“

ფოტო: Shutterstock.

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

© ევროპის საბჭო, აპრილი 2023.

სარჩევი

I. ევროკის სოციალურიქართის მოკლე მიმოხილვა	5
II. ევროკის სოციალური ქართის მიუღებელ დებულებათა პროცედურა	7
1. პროცედურის მიზნები	7
2. პროცედურის განხორციელება	8
III. საქართველო და ევროკის სოციალური ქარტია	11
IV. შეხვედრები მიუღებელ დებულებებთან დაკავშირებით	12
V. სოციალურ უფლებათა ევროკული კომიტეტის დასკვნა დებულებებზე, რომელთა მისაღებადაც საქართველო მზად ან კრაქტიკულად მზად არის	13

I. ევროპის სოციალური ქარტიის მოკლე მიმოხილვა

ევროპის სოციალური ქარტია არის ევროპის საბჭოს ხელშეკრულება, რომლითაც გარანტირებულია ფუნდამენტური სოციალური და ეკონომიკური უფლებები. იგი ავსებს ადამიანის უფლებათა ევროპულ კონვენციას და, ძირითადად, ეხება სამოქალაქო და პოლიტიკურ უფლებებს. ორივე დოკუმენტი სათავეს იდებს გაეროს ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციიდან, რომელიც მიღებულია 1948 წელს, და ორივე მათგანის გამოყენება პირდაპირ შეუძლიათ ეროვნულ სასამართლოებს.

ქარტიის ფარგლები ძალიან ფართოა: იგი მოიცავს 31 მუხლსა და 98 დანომრილ პუნქტს, რომლებიც შეეხება ადამიანის ზოგადად აღიარებულ სოციალურ უფლებებს (მაგ: საცხოვრებლის, ჯანმრთელობის, დასაქმების, განათლების, სოციალური დაცვისა და კეთილდღეობის უფლებები). თითოეულ ამ სფეროში არსებობს დებულებები, რომლებიც იცავს კონკრეტულ სამიზნე ჯგუფებს (მაგ: ბავშვები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები, ხანდაზმულები და მიგრანტები). დაცული უფლებებით სარგებლობა გარანტირებული უნდა იყოს დისკრიმინაციის გარეშე.

ევროპულ დონეზე არცერთი სხვა სამართლებრივი ინსტრუმენტი არ იცავს ფუნდამენტურ სოციალურ უფლებებს ისე ფართოდ და ყოვლისმომცველად, როგორც ქარტია, რომელიც სარეფერენციო დოკუმენტის სახით გამოიყენება ევროკავშირის ამ სფეროს კანონმდებლობაში. ამრიგად, ქარტია აღიქმება ევროპის სოციალურ კონსტიტუციად და ადამიანის უფლებათა სისტემის არსებითი ელემენტია კონტინენტზე.

1961 წელს მიღებული და 1996 წელს გადახედილი ქარტია რატიფიცირებულია ევროპის საბჭოს 46 წევრი სახელმწიფოდან 43-ში. აქედან 34-მა შესწორებული ქარტიის ვალდებულებები იკისრა, ხოლო 9 კვლავაც პასუხისმგებელია 1961 წლის ვერსიით გათვალისწინებულ ვალდებულებათა შესრულებაზე.

მხარე სახელმწიფოთა მიერ შესასრულებლად, ქარტია ადგენს მონიტორინგის მექანიზმს, რომელიც შედგება ანგარიშგების სისტემისა და კოლექტიური საჩივრების პროცედურისგან. ეს უკანასკნელი ძალაში შევიდა 1998 წელს და რატიფიცირებულია 15

სახელმწიფოს მიერ (ბელგია, ბულგარეთი, ხორვატია, კვიპროსი, ჩეხეთი, ფინეთი, საფრანგეთი, საბერძნეთი, ირლანდია, იტალია, ნიდერლანდები, ნორვეგია, პორტუგალია, სლოვენია და შვედეთი).

რატიფიცირებისას სახელმწიფოს შეუძლია, თავად გადაწყვიტოს, ქარტიის რომელ დებულებებს მიიღებს, თუმცა, ამავე დროს, იგი ვალდებულია, აირჩიოს გარკვეული მინიმალური რაოდენობის დებულებები, კერძოდ: არანაკლებ 16 მუხლი - მათ შორის, 6 მუხლი ქარტიის „ბირთვის“ (1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 და 20) შემადგენლობიდან, ან 63 დანომრილი პუნქტი. ეს ნიშნავს, რომ შესაძლოა, სხვადასხვა სახელმწიფოსთვის ქარტიის სხვადასხვა დებულება იყოს მავალდებულებელი.

მხარე სახელმწიფოთა მიერ მიღებული დებულებების ცხრილის ნახვა შეგიძლიათ შემდეგ მისამართზე:

www.coe.int/socialcharter

სახელმწიფოს მიერ შერჩეული მუხლები ან პუნქტები ეცნობება ევროპის საბჭოს გენერალურ მდივანს, რატიფიკაციის, მიღების, ან დამტკიცების დოკუმენტის გადაცემისას.

სახელმწიფოს შეუძლია, მოგვიანებით ეტაპზე გაუგზავნოს გენერალურ მდივანს შეტყობინება და განაცხადოს, რომ მზად არის, იკისროს ქარტიის ნებისმიერი იმ მუხლით ან დანომრილი პუნქტით გათვალისწინებული დამატებითი ვალდებულებები, რომლებიც არ მიუღია.

II. ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებათა პროცედურა

(1961 წლის ქარტიის 22-ე მუხლის განხორციელება)

ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებათა პროცედურა მოცემულია 1961 წლის ქარტიის IV ნაწილში, რომელიც შესწორდა 1991 წლის ტურინის ოქმით:

► მუხლი 22 – ანგარიშები მიუღებელ დებულებათა შესახებ

ხელშემკვრელი მხარეები, მინისტრთა კომიტეტის მიერ მოთხოვნილი პერიოდულობით, გენერალურ მდივანს გაუგზავნიან ანგარიშებს ქარტიის II ნაწილის დებულებებზე, რომლებიც არ მიუღიათ რატიფიკაციის ან დამტკიცების დროს, ან შემდგომი შეტყობინების წარდგენისას. კომიტეტი პერიოდულად განსამდგრავს, თუ რომელ დებულებებზე უნდა მოითხოვოს ასეთი მოხსენებები და დაადგენს მათ ფორმასაც.

■ 1. პროცედურის მიზნები

მიუღებელი დებულებების პროცედურა, ერთი მხრივ, ავსებს მიღებულ დებულებათა პროცედურას, რათა შეფასდეს მხარე სახელმწიფოებში კანონმდებლობისა და პრაქტიკის კუთხით არსებული მდგომარეობა მთლიანად ქარტიის მოთხოვნებთან მიმართებით, მეორე მხრივ კი ხელს უწყობს ქარტიის შემდგომი დებულებების მიღებას.

ამ კონტექსტში, მნიშვნელოვანია, გავიხსენოთ სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის 2007 წლის 26 ივნისის გადაწყვეტილება No41/2007 კოლექტიურისაჩივრის დასაშვებობაზე (უნარმზღლდულთა ადვოკატირების ცენტრი (MDAC) ბულგარეთის წინააღმდეგ), რომელშიც შემდეგი კომენტარი გააკეთა მიღებულ და მიუღებელ დებულებათა ურთიერთმიმართებაზე:

ქარტია ჩაფიქრებული იყო, როგორც ერთი მთლიანი დოკუმენტი, რომლის ყველა დებულება ავსებს და, ნაწილობრივ, ფარავს ერთმანეთს. შეუძლებელია მკაფიო გამყოფი ხაზის გავლება თითოეული მუხლის ან პუნქტის

მატერიალურ ფარგლებს შორის. აქედან გამომდინარე, კომიტეტი პასუხისმგებელია, რომ მხარე სახელმწიფოებს არ დაეკისროთ იმ დებულებებით გათვალისწინებული ვალდებულებები, რომელთა მიღებასაც ისინი არ აპირებდნენ, და მიღებულ დებულებათა ძირითადი ბირთვის შესრულება არ შეფერხდეს იმის გამო, რომ შეიძლება შეიცავდეს მიუღებელი დებულებებიდან გამომდინარე ვალდებულებებსაც“.

მიუღებელ დებულებათა პროცედურამ უნდა წაახალისოს სახელმწიფოები, რომ გადახედონ თავიანთ კანონმდებლობას ან პრაქტიკას, რომელიც, მათი აზრით, ეწინააღმდეგება ქარტიას, და შეუსაბამონ მის მოთხოვნებს.

მიუღებელ დებულებათა პროცედურის საბოლოო მიზანია, ყველა მხარე სახელმწიფომ სრულად მიიღოს ქარტიით გათვალისწინებული უფლებები.

■ 2. პროცედურის განხორციელება

ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტმა 2002 წლის დეკემბერში მიიღო გადაწყვეტილება, რომ

„სახელმწიფოებმა, რომლებშიც რატიფიცირებულია ევროპის სოციალური ქარტია, რატიფიცირების თარიღიდან ყოველ ხუთ წელიწადში ერთხელ მოამზადონ ანგარიში მიუღებელ დებულებებზე“

და

სოციალურ უფლებათა ევროპულ კომიტეტს მოუწოდა, „ანგარიშების პრაქტიკულ წარდგინებასა და განხილვას დაინტერესებულ სახელმწიფოებთან.“

(მინისტრთა კომიტეტის გადაწყვეტილება 4.1, მიღებულია 2002 წლის 11 დეკემბერს, 821-ე სხდომაზე).

ამის შემდეგ, გადაწყდა, რომ სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი კონკრეტული სახელმწიფოს ხელისუფლებასთან ძეხვედრის გზით ან წერილობითი პროცედურით განიხილავს, თუ რამდენად შესაბამება ქვეყნის კანონმდებლობა და პრაქტიკა მიუღებელ დებულებებს. ეს განხილვა პირველად ჩატარდება ევროპის სოციალური ქარტიის რატიფიკაციიდან ხუთ წლის მერე, შემდგომ კი - ყოველ ხუთ წელიწადში ერთხელ, რათა სიტუაცია რეგულარულად შეფასდეს და სახელმწიფოები წაახალისონ დამატებითი დებულებების მისაღებად.

მართლაც, გამოცდილებამ აჩვენა, რომ მთავრობები ხშირად სათანადოდ ვერ აცნობიერებენ, რომ ქარტიის დებულებათა

შერჩევითი მიღება გარდამავალ ეტაპად მოიაზრება. მინისტრთა კომიტეტის 2002 წლის 11 დეკემბრის გადაწყვეტილების შესაბამისად, მთავრობებს მოეთხოვებათ, რეგულარულად შეათვასონ ეროვნულ დონეზე არსებული სიტუაცია. ამ პროცედურაში მონაწილეობის უფლება აქვთ მხოლოდ იმ სახელმწიფოებს, რომლებშიც რატიფიცირებულია შესწორებული ქარტია.

ა. ზეპირი პროცედურა

სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების შემდეგ, შესაბამის სახელმწიფოებს იწვევენ შეხვედრის ორგანიზებისათვის. ამ შეკრებაზე მათ უნდა შეათვასონ კანონმდებლობისა და პრაქტიკის კუთხით არსებული განვითარებები, რომლებიც შესაძლებელს გახდის ქარტიის ახალ დებულებათა მიღებას.

სახელმწიფოებს, რომლებზეც ეს პროცედურა ქარტიის რატიფიკაციის შემდეგ პირველად ვრცელდება, სისტემატურად სთავაზობენ მსგავსი შეხვედრების ორგანიზებას.

მონვევა იგზავნება პროცედურის განხორციელების წინა წელს, რათა ხელისუფლებამ შეძლოს შეკრების საუკეთესო პირობებში ჩატარება.

შეხვედრაზე შესაბამისი სამინისტროების წარმომადგენლებმა მოხსენებით უნდა შეათვასონ კანონმდებლობისა და პრაქტიკის კუთხით არსებული ვითარება ქარტიის იმ დებულებებით გათვალისწინებულ სფეროებში, რომლებიც სახელმწიფოს ჯერ არ მიუღია. ამ შეხვედრებში მონაწილეობა შეუძლიათ პარლამენტის, პროფკავშირებისა და არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლებსაც.

ასეთ შეკრებებში რეკომენდებულია მაღალი დონის გადაწყვეტილებების მიმღებ პირთა ჩართულობაც.

შეხვედრაზე განიხილება ქარტიის ის დებულებები, რომლებიც არ მიუღია შესაბამის ქვეყანას მოქმედი ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის კონტექსტში.

ეროვნული ხელისუფლება მიუთითებს დამატებითი მუხლების მიღების შესაძლებლობაზე (ვადებთან ერთად), ან განაცხადებს, რომ გარკვეულ დებულებათა მიღება შეუძლებელია და ასახელებს შესაბამის მიზეზებს.

შეხვედრაზე მინოდებული ინფორმაციისა და გაზიარებული მოსაზრებების საფუძველზე, სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი წარადგენს დასკვნას, არსებობს თუ არა რაიმე მნიშვნელოვანი დაბრკოლება კანონისა და პრაქტიკის თვალსაზრისით, რომ სახელმწიფომ მიიღოს ქარტიის გარკვეული დებულებები (რომლებიც ჯერ არ მიუღია); ასევე, იგი შეათვასებს, რამდენად მნიშვნელოვანია ეს დაბრკოლებები კონკრეტულ

დებულებათა მისაღებად, ან მიიჩნევს, რომ არსებული ვითარება არ აკმაყოფილებს ზოგიერთი მიუღებელი დებულების მოთხოვნებს.

თუ შეხვედრამე მიღებული ინფორმაცია არ კმარა კომიტეტის მიერ დასკვნის მოსამზადებლად, მას შეუძლია, კონკრეტული სახელმწიფოს ორგანოებს სთხოვოს დამატებითი ინფორმაციის წერილობით მიწოდება.

კომიტეტის ამრიგ ეცნობება შესაბამისი სახელმწიფოს ხელისუფლებას.

ბ. წერილობითი პროცედურა

სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების შემდეგ, შესაბამის სახელმწიფოებს ინვევენ ანგარიშის წარსადგენად. ეს ანგარიში შეეხება სამართლებრივი და პრაქტიკული კუთხით არსებულ მდგომარეობას ქარტიის იმ დებულებებით გათვალისწინებულ სფეროებში, რომლებიც სახელმწიფოს არ მიუღია.

მონვევა იგზავნება პროცედურის განხორციელების წინა წელს, რათა ხელისუფლებამ შეძლოს ყველა საჭირო ინფორმაციის შეგროვება ყოვლისმომცველი ანგარიშის მოსამზადებლად.

გეპირი პროცედურის მსგავსად, ანგარიშში ეროვნული ორგანოები მიუთითებენ დამატებითი მუხლების მიღების შესაძლებლობაზე (ვადებთან ერთად), ან/და განაცხადებენ, რომ გარკვეულ დებულებათა მიღება შეუძლებელია და დაასახელებენ შესაბამის მიზეზებს.

ანგარიში არ უნდა შეიცავდეს ამონარიდებს კანონებიდან, ან შესაბამისი ვებგვერდების ბმულებს: ის უნდა აანალიზებდეს კანონების შესაბამისობას ქარტიის მიუღებელ დებულებებთან და მოიცავდეს დასკვნებს.

ანგარიშში მოწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე, სოციალური უფლებათა ევროპული კომიტეტი ამზადებს დასკვნას, არსებობს თუ არა რაიმე მნიშვნელოვანი დაბრკოლება კანონისა და პრაქტიკის თვალსაზრისით, რომ სახელმწიფომ მიიღოს ქარტიის გარკვეული დებულებები (რომლებიც ჯერ არ მიუღია); ასევე, იგი შეაფასებს, რამდენად მნიშვნელოვანია ეს დაბრკოლებები ქარტიის კონკრეტულ დებულებათა მისაღებად, ან მიიჩნევს, რომ არსებული ვითარება არ აკმაყოფილებს ქარტიის ზოგიერთი მიუღებელი დებულების მოთხოვნებს. მას შეუძლია, მოითხოვოს დამატებითი განმარტებებიც.

კომიტეტის ამრიგ ეცნობება შესაბამისი სახელმწიფოს ხელისუფლებას.

IV. შეხვედრები მიუღებელ დებულებებთან დაკავშირებით

ევროპის სოციალური ქარტია საქართველოში 2005 წელს შევიდა ძალაში. შესაბამისად, მიუღებელ დებულებათა პროცედურები ქვეყანამ პირველად 2010 წელს გამოიყენა (9 ივლისის სხდომა თბილისში), მეორედ კი - 2015 წელს (3 სექტემბრის სხდომა თბილისში). მიუღებელ დებულებათა პროცედურების მესამედ გამოყენებისთვის, 2020 წელს კომიტეტმა საქართველოს ხელისუფლებას შესთავაზა წერილობითი ინფორმაციის წარმოდგენა ქარტიის იმ დებულებებზე, რომლებიც ქვეყანას არ აქვს მიღებული.

ამ შეხვედრებზე წერილობით წარმოდგენილ ინფორმაციაზე დაყრდნობით, სოციალურ უფლებათა ევროპულმა კომიტეტმა (შემდგომში - „ECSR“ ან „კომიტეტი“) შეისწავლა მდგომარეობა და 2012, 2015 და 2021 წლებში ორი ანგარიში მიიღო საქართველოს შესახებ. მესამე ანგარიშში კომიტეტმა:

- ▶ მიიჩნია, რომ არ არსებობს სამართლებრივი დაბრკოლებები საქართველოს მისაერთებლად შემდეგ დებულებებთან: მუხლები 2§3, 2§4, 2§6, 3§1, 3§2, 8§2, 10§1, 10§3, 10§5, 15§1, 21, 22 და 24.
- ▶ მოსაზრება, რომ საქართველო უახლოეს მომავალში შეძლებს იმ პირობების დაკმაყოფილებას, რომლებიც მისცემს ქარტიის 3§3, 8§1 და 9 მუხლების მოთხოვნათა შესრულების საშუალებას.
- ▶ გამოავლინა შესაბამისობის შესაძლო პრობლემა ქარტიის 12§2, 13§2, 13§3, 16, 23, 28, 31§§1-3 მუხლებთან მიმართებით;
- ▶ მოითხოვა მდგომარეობის დამატებით დაზუსტება კანონმდებლობისა და პრაქტიკის თვალსაზრისით, ქარტიის შემდეგ მუხლებთან მიმართებით: 3§4, 4§1, 4§5, 12§4, 13§1, 13§4, 15§2, 17§2, 25 და 30.

V. სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის დასკვნა დებულებებზე, რომელთა მისაღებადაც საქართველო მზად ან პრაქტიკულად მზად არის

► მუხლი 253 – ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება

კომიტეტმა კიდევ ერთხელ გაუსვა ხაზი², რომ 253 მუხლის თანახმად, მუშაობის სამართლიანი პირობები გულისხმობს, რომ მხარეებმა უნდა „უზრუნველყონ მინიმუმ ოთხკვირიანი ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება“.³

ასეთი შვებულებით სარგებლობაზე შეიძლება ვრცელდებოდეს მოთხოვნა, რომ სრულად ამოიწიროს ის 12 სამუშაო თვე, რომლისთვისაც გათვალისწინებულია შვებულების გაცემა. აუცილებელია, სულ მცირე, ორკვირიანი უწყვეტი შვებულებით სარგებლობა წლიურად, რომ შვებულება ჯეროვნად ჩაითვალოს. მუშაკებს, რომლებიც დაავადდნენ ან რომლებმაც ტრავმა მიიღეს ყოველწლიური შვებულების პერიოდში, უფლება აქვთ აინაზღაურონ დაკარგული დღეები სხვა დროს, ისე, რომ მიიღონ ოთხკვირიანი ანაზღაურებადი შვებულება.⁴ დაუშვებელია ყოველწლიური შვებულების ჩანაცვლება ფინანსური კომპენსაციით და დასაქმებულის მიერ უარი თქმა მასზე.⁵ თუმცა, ეს პრინციპი ხელს არ უშლის, რომ დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევაში, დასაქმებულმა კომპენსაციის სახით მიიღოს ერთიანი თანხა იმ ანაზღაურებადი

2 ეფუძნება სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის მესამე ანგარიშს ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებებზე, საქართველო, 20021 წლის 29 სექტემბერი; და ამავე კომიტეტის მეორე ანგარიშს ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებებზე, საქართველო, 2015 წლის ნოემბერი.

3 სრული ინფორმაცია პრეცედენტული სამართლის შესახებ ხელმისაწვდომია სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის პრეცედენტული სამართლის დაიჯესტში.

4 ECSR, დასკვნები XII-2 (1992), განცხადება მე-2 მუხლის მესამე პუნქტის განმარტების შესახებ.

5 ECSR, დასკვნები I (1969), ირლანდია.

შვებულებისთვის, რომლით სარგებლობის უფლებაც ჰქონდა, მაგრამ ვერ გამოიყენა.

ამ მოთხოვნათა გათვალისწინებით, კომიტეტმა ვერ აღმოაჩინა მნიშვნელოვანი დაბრკოლებები საქართველოს დაუყოვნებლივ მისაერთებლად 253 მუხლთან. თუმცა, მან მეტი ინფორმაცია მოითხოვა შემდეგ საკითხებზე: ყოველწლიური უწყვეტი ორკვირიანი შვებულება; და ყოველწლიური შვებულების პერიოდში ავადმყოფობისა და ტრავმების მკურნალობა.

► მუხლი 254 – სამუშაო საათების შემცირება ან დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულების უზრუნველყოფა სახიფათო და არაჯანსაღი სამუშაოებისთვის

კომიტეტმა კიდევ ერთხელ გაუსვა ხაზი⁶, რომ მე-2 მუხლის მე-4 პუნქტი ორი ნაწილისგან შედგება: პირველი მხარეებს ავალდებულებს საჭირო ზომების მიღებას, რათა აღმოფხვრან რისკები შინაგანად სახიფათო და არაჯანსაღ სამუშაოებზე, მეორე კი ავალდებულებს კომპენსაციის გაცემას, როცა ჯერჯერობით შეუძლებელია ამ რისკების ბოლომდე აღმოფხვრა.

კომიტეტს არაერთხელ უთქვამს, რომ სამუშაო ადგილზე არსებული ყველა რისკის აღმოფხვრა საბოლოო მიზანია, თუმცა ამის მიღწევამდე, დასაქმებულთა დაცვის აუცილებელ ელემენტად რჩება სამუშაო საათების შემცირება ან დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულების უზრუნველყოფა ქარტიის 254 მუხლის შესაბამისად, რათა შემცირდეს რისკების გავლენა და დასაქმებულებს საკმარისი დრო ჰქონდეთ ძალების აღსადგენად.⁷

რაც შეეხება დარჩენილ რისკებთან დაკავშირებულ ზომებს, 254 მუხლის თანახმად, მხარეებს მოეთხოვება რაიმე სახის კომპენსაციის გაცემა ისეთი რისკების ქვეშ მყოფ დასაქმებულთათვის, რომლებიც ვერ აღმოფხვრება, ჯერ არ აღმოფხვრილა ან საკმარისად არ შემცირებულა. ეს დებულება მხარეებს გარკვეულ თავისუფლებას ანიჭებს იმ პროფესიების არჩევისას, რომლებიც მიიჩნევა სახიფათო ან არაჯანსაღ სამუშაოებად. ამავდროულად, მხარის არჩევანი გადაიხედება კომიტეტის მხრიდან.⁸

მე-2 მუხლის მე-4 პუნქტი მიუთითებს ორი ფორმის კომპენსაციაზე: სამუშაო საათების შემცირება და დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება. ამავდროულად, დებულებაში ჯანმრთელობასა და

6 ეფუძნება სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის მესამე ანგარიშს ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებებზე, საქართველო, 2021 წლის 29 სექტემბერი.

7 ECSR, დასკვნები XIV-2, ტომი 1, ბელგია, გვ. 117-118; ტომი 2, ნიდერლანდები, გვ. 538.

8 ECSR, დასკვნები II, გვ. 9.

უსაფრთხოებაზე ხაზგასმის გათვალისწინებით, ქარტიასთან შესაბამისობის მიღწევა შესაძლებელია რისკების შემცირების სხვა მიდგომებით - ისინი უნდა შეფასდეს თითოეულ შემთხვევაში.⁹ კომპენსაციის მიზანი უნდა იყოს შესაბამისი პირებისთვის საკმარისი და რეგულარული დროის უზრუნველყოფა, რათა აღიდგინონ ძალები სამუშაოსთან დაკავშირებული სტრესისა და გადაღლის შემდგომ და ამ გზით შეინარჩუნონ სიფიზილე.¹⁰ ზომები, რომელთა მიზანია დასაქმებულთათვის კომპენსაციის მინიჭება დარჩენილი რისკების გავლენის გამო, უნდა დარეგულირდეს ცენტრალურ დონეზე და არ დარჩეს სოციალურ პარტნიორთა შეთანხმების ამარად.

ამ მოთხოვნათა გათვალისწინებით, კომიტეტმა ვერ აღმოაჩინა მნიშვნელოვანი დაბრკოლებები საქართველოს დაუყოვნებლივ მისაერთებლად ქარტიის 2§4 მუხლთან.

► მუხლი 256 - ინფორმაცია შრომითი ხელშეკრულების შესახებ

კომიტეტმა კიდევ ერთხელ გაუსვა ხაზი¹¹, რომ მე-2 მუხლის მე-6 პუნქტი იცავს დასაქმებულთა უფლებას წერილობით ინფორმაციაზე, დასაქმების დაწყებისას. ასეთ ინფორმაციას შეიძლება შეიცავდეს შრომითი ხელშეკრულება ან სხვა დოკუმენტი.¹²

ინფორმაცია დასაქმებულს უნდა წარედგინოს დაუყოვნებლივ, ნებისმიერ შემთხვევაში, არაუგვიანეს დასაქმების დაწყებიდან 2 თვის ვადაში. ის უნდა მოიცავდეს, სულ მცირე, შრომითი ურთიერთობის ან ხელშეკრულების აუცილებელ ასპექტებს, კომიტეტის პრეცედენტული სამართლის შესაბამისად. მათ შორისაა: მხარეთა ვინაობა; სამუშაო ადგილი; შრომითი ხელშეკრულების ან ურთიერთობის დაწყების თარიღი; დროებითი შრომითი ხელშეკრულების ან ურთიერთობის შემთხვევაში, მისი მოსალოდნელი ხანგრძლივობა; ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა; რამდენი ხნით ადრე უნდა ეცნობოს მხარეს შრომითი ხელშეკრულების ან ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ; შრომის ანაზღაურება; სამუშაო დღის ან კვირის ხანგრძლივობა; საჭიროების შემთხვევაში, იმ კოლექტიურ ხელშეკრულებაზე

9 ECSR, დასკვნები 2005, განცხადება მე-2 მუხლის მე-4 პუნქტის განმარტების შესახებ; საქმე Marangopoulos Foundation for Human Rights (MFHR) v. Greece, საჩივარი No. 30/2005, გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2006 წლის 6 დეკემბერი, §236.

10 ECSR, დასკვნები III (1973), ირლანდია; დასკვნები V (1977), განცხადება მე-2 მუხლის მეოთხე პუნქტის განმარტების შესახებ.

11 ეფუძნება სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის მესამე ანგარიშს ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებებზე, საქართველო, 2021 წლის 29 სექტემბერი.

12 ECSR, დასკვნები 2014, მოლდოვას რესპუბლიკა.

მითითება, რომელიც არეგულირებს დასაქმებულის სამუშაო პირობებს.

ამ მოთხოვნათა გათვალისწინებით, კომიტეტმა ვერ აღმოაჩინა მნიშვნელოვანი დაბრკოლებები საქართველოს მისაერთებლად ქარტიის 256 მუხლთან.

► მუხლი 351 - ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება სამუშაო გარემოში

კომიტეტმა კიდევ ერთხელ აღნიშნა¹³, რომ 351 მუხლის თანახმად: უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს უფლება გულისხმობს, რომ მხარეებმა უნდა „განახორციელონ და პერიოდულად გადახედონ შრომის უსაფრთხოების, შრომის ჯანმრთელობისა და სამუშაო გარემოს თანმიმდევრულ ეროვნულ პოლიტიკას“, სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციებით.

ამ პოლიტიკის ძირითადი მიზანია პრევენციის კულტურის ხელშეწყობა და დაცვა, ნაცვლად მკურნალობასა ან კომპენსაციამე ორიენტირებული დამოკიდებულებისა უბედური შემთხვევებისა და რისკების მიმართ. ეს გულისხმობს, რომ უწყებები, თანამშრომლები და მუშაკები ჩართულნი უნდა იყვნენ პროცესებში როგორც კომპანიის დონეზე (სამუშაო ადგილისთვის დამახასიათებელი რისკების შეფასება და პრევენციული ღონისძიებების მიღება), ისე საჯარო უწყებების დონეზე (პრევენციული, საინფორმაციო და ცნობადობის ასამაღლებელი კამპანიების სისტემის შემუშავება; შრომით ინსპექციაში ცოდნის გაზიარება იმ რისკებსა და პრევენციულ ღონისძიებებზე, რომლებიც დადგინდა ინსპექტირებისა და მოკვლევისას). ამგვარი პოლიტიკის მიმართულებები საჭიროებს რეგულარულ შეფასებას და გადახედვას, შეცვლილი რისკების გათვალისწინებით, საჯარო უწყებები კი უნდა ჩაერთონ კვალიფიცირებულ თანამშრომელთა გადამზადებაში, ინფორმაციისა და ხარისხის უზრუნველყოფასა და კვლევაში.¹⁴ ამასთანავე, ეს პოლიტიკა უნდა შემუშავდეს და განხორციელდეს დამსაქმებელთა და მუშაკთა ორგანიზაციებთან კონსულტაციით, როგორც ნაციონალურ, ისე დარგობრივ და კომპანიის დონეზე. კონსულტაციის მექანიზმები და პროცედურები შეიძლება მუშაობდეს მუდმივ ან დროებით საფუძველზე, თუმცა მათ ხელი უნდა შეუწყონ სოციალურ დიალოგს შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის საკითხებზე.

13 ეფუძნება სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის მესამე ანგარიშს ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებებზე, საქართველო, 20021 წლის 29 სექტემბერი; და ამავე კომიტეტის მეორე ანგარიშს ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებებზე, საქართველო, 2015 წლის ნოემბერი.

14 ECSR, დასკვნები, 2005, ლიეტუვა.

ამ მოთხოვნათა გათვალისწინებით, კომიტეტმა დადებითად შეაფასა არსებული ვითარება და რეკომენდაცია გაუწია საქართველოს მიერ 3§1 მუხლის მიღებას. თუმცა, 2015 წელს მან დამატებითი ინფორმაცია მოითხოვა შემდეგ საკითხებზე: კანონმდებლობა და პოლიტიკა, სადაც ასახულია პრევენციული მიდგომა უბედური შემთხვევებისა და რისკების მიმართ; არსებული პოლიტიკის ნებისმიერი მიმოხილვა ცვალებადი რისკების ფონზე; და სახელმწიფო ორგანოთა ჩართულობა ტრენინგებში, ინფორმაციისა და ხარისხის უზრუნველყოფასა და კვლევებში.

სახელმწიფომ წარმოადგინა მოთხოვნილი ინფორმაცია, რაზე დაყრდნობითაც 2021 წელს კომიტეტმა გაიმეორა მოსაზრება, რომ ვერ აღმოაჩინა მნიშვნელოვანი დაბრკოლებები საქართველოს მისაერთებლად ქარტიის 3§1 მუხლთან. შესაბამისად, მან ხელისუფლებას შესთავაზა, უახლოეს მომავალში განიხილოს ამ დებულებასთან მიერთების საკითხი.

► **მუხლი 3§2 - უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის რეგულაციები**

კომიტეტმა კიდევ ერთხელ აღნიშნა¹⁵, რომ 3§2 მუხლის თანახმად, უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო პირობები გულისხმობს, რომ მხარეებმა „უნდა მიიღონ უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებული წესები“, რომლებიც ითვალისწინებს პრევენციულ და დამცავ ღონისძიებებს სამუშაო ადგილზე რისკებისგან დასაცავად, ასევე, რომლებიც აღიარებულია სამეცნიერო საზოგადოების მიერ და გათვალისწინებულია საერთაშორისო რეგულაციებსა და სტანდარტებში (როგორცაა ILO-ს კონვენციები და ევროკავშირის დირექტივები სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების შესახებ). რეგულაციები უნდა შემუშავდეს დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებთან კონსულტაციებით. ტექნიკური, ერგონომიული და სამედიცინო პროგრესის გათვალისწინებით, ეს საკითხი საკმაოდ ცვალებადია. შესაბამისად, რეგულაციები უნდა მოერგოს ახალ გარემოებებს, როდესაც წესები არსებულ სიტუაციას ვერ პასუხობს.

ეროვნულ დონეზე მოქმედი რეგულაციები უნდა მოიცავდეს შემდეგ საკითხებს: ჩარჩო კანონმდებლობა, რომელიც ადგენს დამსაქმებელთა პასუხისმგებლობებსა და დასაქმებულთა უფლებამოვალეობებს; კონკრეტული რისკები, რომლებიც უკავშირდება დანესებულებას, ასევე, სამუშაო ადგილებისა და დანადგარების

15 ეფუძნება სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის მესამე ანგარიშს ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებებზე, საქართველო, 20021 წლის 29 სექტემბერი; და ამავე კომიტეტის მეორე ანგარიშს ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებებზე, საქართველო, 2015 წლის ნოემბერი.

შეცვლასა და მოვლა-პატრონობას; მავნე აგენტები და ნივთიერებები; და სექტორები, რომლებიც სპეციფიკური რისკების ქვეშ არიან. სპეციალური რეგულაციები უნდა მოიცავდეს არსებული რისკების უმეტესობას, ზღვრულად დასაშვები მაჩვენებლები კი შეესაბამებოდეს საერთაშორისო ეტალონურ სტანდარტებს. აზბესტსა და მაიონებელ გამოსხივებასთან მიმართებით, მხარე სახელმწიფოებს ევალებათ დადგენა, დაცულნი არიან თუ არა დასაქმებულები საერთაშორისო სტანდარტით განსაზღვრულ დონემდე (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია 162 აზბესტის შესახებ (1986); საბჭოს 1983 წლის დირექტივა 83/477/EEC; ICRP-ის პუბლიკაცია N60; საბჭოს 1996 წლის 13 მაისის დირექტივა 96/29/ევრატომი).

მაიონებელი გამოსხივების ეროვნული სტანდარტები უნდა ითვალისწინებდეს იმ რადიაციული დასხივების მაქსიმალურ დონეს, რომლის ქვეშაც დროდადრო ხვდებიან მუშაკები და გარკვეული პირები. დასხივების ზემოქმედების ზღვრული დონე უნდა გადაიხედოს და განახლდეს ტექნოლოგიური პროგრესის, ასევე, ტექნიკური და სამეცნიერო ცოდნის გათვალისწინებით.

შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის რეგულაციები უნდა ვრცელდებოდეს ყველა დასაქმებულზე, ყველა სამუშაო ადგილსა და საქმიანობის ყველა სექტორზე, თვითდასაქმებული (განსაკუთრებით, მალალრისკიან სექტორებში)¹⁶, სეზონური, დროებით სამუშაოზე დასაქმებული, მივლინებაში მყოფი და ვადიანი ხელშეკრულების მქონე მუშაკების ჩათვლით. ამ კატეგორიებზე მორგების გარეშე, წესები უნდა ითვალისწინებდეს საშიშ აგენტთა და ნივთიერებათა ზემოქმედებას, რომლებიც დაგროვდა გედინედ რამდენიმე დასაქმების შემდეგ და, საბოლოო ჯამში, კრძალავდეს დროებით თანამშრომელთა დაქირავებას 14 განსაკუთრებულად საშიში საქმიანობისთვის. მე-3 მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებული დაცვა ვრცელდება საცხოვრებელ შენობებში დასაქმებულ მუშაკებზეც (მაგ: სახლში მომსახურე პერსონალი და შინიდან მომუშავე თანამშრომლები), ასევე, ყველა კომპანიაზე, მიუხედავად დასაქმებულთა რაოდენობისა. დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებთან კონსულტაციების ვალდებულება 351 მუხლით დადგენილი ვალდებულების მსგავსია.

ამ მოთხოვნათა გათვალისწინებით, კომიტეტმა ვერ აღმოაჩინა მნიშვნელოვანი დაბრკოლებები საქართველოს დაუყოვნებლივ მისაერთებლად 352 მუხლთან. თუმცა, 2015 წელს მან დამატებითი

16 ეფუძნება სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის მესამე ანგარიშს ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებებზე, საქართველო, 20021 წლის 29 სექტემბერი; და ამავე კომიტეტის მეორე ანგარიშს ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებებზე, საქართველო, 2015 წლის ნოემბერი.

ინფორმაცია მოითხოვა შემდეგ საკითხებზე: რამდენად ფარავს სპეციალური წესები არსებული რისკების დიდ ნაწილს; მღვრულად დასაშვებ მაჩვენებელთა შესაბამისობა საერთაშორისო სტანდარტებთან; და დაცვა აზბესტის ზემოქმედებისა და მაიონებელი გამოსხივებისგან. მან ასევე ითხოვა ინფორმაცია მუშაკთა არატიპური დასაქმების, სახლში მომსახურე პერსონალის, სახლიდან მომუშავე თანამშრომლებისა და მცირე თუ საშუალო ბიზნესის დაფარვის შესახებ. სახელმწიფომ წარმოადგინა მოთხოვნილი ინფორმაცია, რაზე დაყრდნობითაც 2021 წელს კომიტეტმა გაიმეორა მოსაზრება, რომ ვერ აღმოაჩინა მნიშვნელოვანი დაბრკოლებები საქართველოს მისაერთებლად ქარტიის 3§2 მუხლთან. შესაბამისად, მან ხელისუფლებას შესთავაზა, უახლოეს მომავალში განიხილოს ამ დებულებასთან მიერთების საკითხი.

► მუხლი 3§3 - უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის რეგულაციათა აღსრულება

კომიტეტმა კიდევ ერთხელ აღნიშნა¹⁷, რომ მე-3 მუხლის მე-3 პუნქტის მიზანია სამუშაოზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის უფლების ეფექტიანად აღსრულება. ეს გულისხმობს მონიტორინგს სამუშაო ადგილას განვითარებულ დაზიანებათა და პროფესიულ დაავადებათა რაოდენობაზე, რეგულაციების გამოყენების შემონგებას და დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებთან კონსულტაციებს ამ თემაზე.¹⁸

3§3 მუხლი არ ადგენს რაიმე სტანდარტულ მოდელს შრომის ინსპექციის ორგანიზებასთან მიმართებით. მხარეებმა უნდა გამოყონ საკმარისი რესურსები, რათა შრომის ინსპექციის სამსახურმა ჩაატაროს „მინიმალური რაოდენობის რეგულარული ინსპექციები და რაც შეიძლება მეტმა დამსაქმებელმა ისარგებლოს მე-3 მუხლით დაცული უფლებებით“¹⁹, ასევე, მინიმუმამდე შემცირდეს უბედურ შემთხვევათა რაოდენობა. გარდა ამისა, რეგულაციების დარღვევისთვის გათვალისწინებულ სანქციათა სისტემა უნდა იყოს ეფექტიანი და ჰქონდეს შემაკავებელი ეფექტი.

რეგულაციები კანონსა და პრაქტიკაში უნდა აღსრულდეს დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებთან

17 ეფუძნება სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის მესამე ანგარიშს ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებებზე, საქართველო, 20021 წლის 29 სექტემბერი; და ამავე კომიტეტის მეორე ანგარიშს ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებებზე, საქართველო, 2015 წლის ნოემბერი.

18 ECSR, საქმე Marangopoulos Foundation for Human Rights (MFHR) v. Greece, საჩივარი No 30/2005, გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2006 წლის 6 დეკემბერი, §231.

19 ECSR, დასკვნები XIV-2 (1998), ბელგია.

კონსულტაციებით, შრომის ინსპექციის სამსახურის აქტივობებთან მიმართებით (გარდა კომპანიის ინსპექტირებაში მონაწილეობისა, რომელიც მოიცავს „დასაქმებულთა უფლებას, წვლილი შეიტანონ სამუშაო პირობებისა და სამუშაო გარემოს განსაზღვრასა და გაუმჯობესებაში“, რომელიც გარანტირებულია ქარტიის 22-ე მუხლით.²⁰

ამ მოთხოვნათა გათვალისწინებით, 2021 წელს კომიტეტი მიესალმა საქართველოში გადადგმულ პოზიტიურ ნაბიჯებს უსაფრთხოებისა და ჯანდაცვის რეგულაციათა აღსრულების კუთხით. კერძოდ, შრომის ინსპექციის სამსახურის შექმნას, რომელსაც აქვს სამართლებრივი საშუალებები სამუშაო პირობებზე მონიტორინგისათვის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების პერსპექტივიდან. მან პირველად დადებითად შეაფასა არსებული მდგომარეობა და რეკომენდაცია გაუწია საქართველოს მიერ 333 მუხლის მიღებას.

► მუხლი 334 - პროფესიული ჯანდაცვის მომსახურებები

კომიტეტმა კიდევ ერთხელ აღნიშნა²¹, რომ 334 მუხლის თანახმად: უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო პირობების უფლება გულისხმობს, რომ მხარეებმა „ხელი უნდა შეუწყონ პრევენციული და საკონსულტაციო ფუნქციების მქონე ყველა მუშაკისთვის ჯანმრთელობის სამსახურების პროგრესულ განვითარებას“; ამასთან ამ მომსახურებათა ფუნქციები, ორგანიზება, პირობები ან ოპერირება შეიძლება ეროვნული პირობების შესაბამისად შეირჩეს.

ჯანდაცვის სერვისები შეიძლება ერთობლივად განახორციელოს რამდენიმე კომპანიამ, მაგრამ თუკი ისინი ყველა სანარმოში არ არის დანერგილი, სახელმწიფო ორგანოებმა უნდა შეიმუშაონ სტრატეგია ამ მიზნით. ნებისმიერ შემთხვევაში, სერვისები ეფექტიანად უნდა ითვალისწინებდეს პროფესიონალ ექიმთა რაოდენობის თანაფარდობას შემდეგ მაჩვენებლებთან: მთლიანი სამუშაო ძალა; იმ სანარმოთა წილი, რომლებიც პროფესიული ჯანდაცვის სფეროში ახორციელებენ მომსახურებას ან იზიარებენ ასეთ სერვისებს; იმ მუშაკთა რაოდენობის ცვლილება, რომლებსაც აღნიშნული სამსახურები ზედამხედველობენ. აუცილებელია ზომების გატარება, რათა დასახულ მიზნების მიღწევა მოხერხდეს გონივრულ ვადაში, გაზომვადი პროგრესით და ისეთ დონეზე, რომელიც შეესაბამება ხელმისაწვდომი რესურსების მაქსიმალურად

20 ECSR, დასკვნები 2005, ნორვეგია.
21 ეფუძნება სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის მესამე ანგარიშს ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებებზე, საქართველო, 20021 წლის 29 სექტემბერი.

გამოყენებას. სტრატეგიები უნდა ვრცელდებოდეს მთლიან ეროვნულ ტერიტორიაზე, სხვა მხარე სახელმწიფოთა მოქალაქეებზე და ყველა სახის მუშაკზე. პროფესიული ჯანდაცვის მომსახურებები არ უნდა იყოს სპეციალიზებული მხოლოდ შრომის უსაფრთხოების ასპექტებზე; ისინი უნდა ჩაერთონ სამუშაო ადგილზე რისკების შეფასებასა და პრევენციაშიც, ასევე, ზედამხედველობდნენ მუშაკთა ჯანმრთელობას და მონაწილეობდნენ ტრენინგში შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანდაცვის შესახებ.

ამ მოთხოვნათა გათვალისწინებით, კომიტეტმა 2015 წელს დადებითად შეაფასა არსებული ვითარება და რეკომენდაცია გაუწია საქართველოს მიერ 3§4 მუხლის მიღებას. თუმცა, მან დამატებითი ინფორმაცია მოითხოვა შემდეგ საკითხებზე: პროფესიული ჯანდაცვის მომსახურებათა მანდატი, რომელიც სცილდება სამუშაო ადგილზე უბრალო უსაფრთხოების დაცვას; ნებისმიერი არსებული სტრატეგია, რომელიც უზრუნველყოფს ყველა მუშაკის წვდომას პროფესიული ჯანდაცვის მომსახურებაზე ყველა ორგანიზაციაში; პროფესიული ჯანდაცვის სამსახურების მონაწილეობა სამუშაო ადგილზე რისკების შეფასებასა და პრევენციაში, დასაქმებულთა ჯანმრთელობაზე მონიტორინგში და შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის ტრენინგებში. 2021 წელს, კომიტეტმა თავი შეიკავა მოსაზრების გამოხატვისგან საქართველოს მიერთებაზე ქარტიის 3§4 მუხლთან, ვინაიდან ქვეყნის ხელისუფლებას არ წარმოუდგენია ინფორმაცია შრომის უსაფრთხოების სამსახურებზე და არ გაუცია პასუხი კომიტეტის კითხვებისთვის.

► მუხლი 4§5 - ხელფასის დაქვითვის ზღვრები

კომიტეტი კიდევ ერთხელ აღნიშნავს²², რომ 4§5 მუხლის თანახმად, სამართლიანი შრომის ანაზღაურების უფლება გულისხმობს ხელფასის დაქვითვას მხოლოდ სამართლებრივი ინსტრუმენტით განსაზღვრული პირობებითა და მოცულობით (კანონი, რეგულაცია, კოლექტიური ხელშეკრულება, ან არბიტრაჟის გადაწყვეტილება).

შესაბამისად, დაქვითვის ასეთი მეთოდის განსაზღვრა არ უნდა დარჩეს შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა მიხედვლების ფარგლებში, ხოლო დასაქმებულებს არ უნდა მიეცეთ ნება, რომ უარი თქვან ამ დებულებით გათვალისწინებულ უფლებაზე. ნებისმიერი დაქვითვა უნდა ექვეოდეს გონივრულ საზღვრებში და არ იწვევდეს დასაქმებულთა და მათ საარსებო წყაროზე დამოკიდებულ პირთა

22 ეფუძნება სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის მესამე ანგარიშს ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებებზე, საქართველო, 20021 წლის 29 სექტემბერი; და ამავე კომიტეტის მეორე ანგარიშს ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებებზე, საქართველო, 2015 წლის ნოემბერი.

დისციპლინურ დასჯას.²³ დებულებაში გათვალისწინებულია ყველა სახის დაქვითვა, მათ შორის: პროფესიული კავშირის საწევრო გადასახადი, ალიმენტი, შენატანები და სახელფასო ავანსი, საგადასახადო დავალიანება, ნატურით დაბრუნებული სარგებლის კომპენსაცია, ხელფასის გადარიცხვა ან გადაგზავნა და ა.შ.

ამ მოთხოვნათა გათვალისწინებით, 2015 წელს კომიტეტმა ვერ აღმოაჩინა მნიშვნელოვანი დაბრკოლებები საქართველოს დაყოფნებლივ მისაერთებლად 4§5 მუხლთან. თუმცა, მან დამატებითი ინფორმაცია მოითხოვა შემდეგ საკითხებზე: იცავს თუ არა ეს შეზღუდვა დასაქმებულთა და მათზე დამოკიდებულ პირთა საარსებო წყაროს; ვრცელდება თუ არა იგი ყველა სახის დაქვითვაზე; და რამდენად შესაძლებელია მასზე უარის თქმა. 2021 წელს კომიტეტმა თავი შეიკავა მოსაზრების გამოხატვისგან საქართველოს მიერთებაზე ქარტიის 4§5 მუხლთან. მან ხაზგასმით აღნიშნა, რომ სიტუაციის შესაფასებლად საჭიროა მეტი ინფორმაცია. კერძოდ, კომიტეტისათვის ბუნდოვანი იყო, დასაქმებულის შრომის ანაზღაურების 50%-მდე დაქვითვის შემდეგ, ეწეობოდათ თუ არა ყველაზე დაბალანაზღაურებად დასაქმებულებს საკმარისი რესურსები საკუთარი თავისა და მათზე დამოკიდებული პირების სარჩენად.

► მუხლი 8§1 - ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულება

კომიტეტი კიდევ ერთხელ აღნიშნავს,²⁴ რომ 8§1 მუხლის თანახმად: დასაქმებულ ქალთა დედობის უფლების ეფექტიანი დაცვა გულისხმობს, რომ მხარეებმა „ანაზღაურებადი შვებულებით, ადეკვატური სოციალური უზრუნველყოფით ან სახელმწიფო ფონდებით გათვალისწინებული შეღავათებით უნდა უზრუნველყონ დასაქმებული ქალებისათვის ბავშვის დაბადებამდე და დაბადების შემდეგ არანაკლებ თოთხმეტი კვირის ხანგრძლივობის დეკრეტული შვებულება“.

ამ დებულებით უზრუნველყოფილი დაცვა კანონით უნდა იყოს გარანტირებული ყველა კატეგორიის დასაქმებულთათვის, ხოლო შვებულება იყოს დეკრეტული და არა ბიულეტენის საფუძველზე გაცემული.²⁵ ეროვნული კანონმდებლობით, ქალებს უნდა შეეძლოთ,

23 ECSR, დასკვნები XI-1 (1991), საბერძნეთი.
24 ეფუძნება სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის მესამე ანგარიშს ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებებზე, საქართველო, 20021 წლის 29 სექტემბერი; და ამავე კომიტეტის მეორე ანგარიშს ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებებზე, საქართველო, 2015 წლის ნოემბერი.
25 ECSR, 7 დასკვნები III (1973), განცხადება მე-8 მუხლის 1-ლი პუნქტის განმარტების შესახებ; დასკვნები XV-2 (2001), დანართი, მალტა.

აირჩიონ შედარებით მოკლე სავალდებულო პერიოდი, რომელიც დაბადებიდან არანაკლებ ექვს კვირას შეადგენს და რომელზე უარის თქმაც დაუშვებელია. დეკრეტული შვებულების უფლებამე შეიძლება ვრცელდებოდეს ისეთი პირობები, როგორცაა შენატანების და/ან დასაქმების მინიმალური პერიოდი, იმის გათვალისწინებით, რომ ისინი გონივრული იქნება. შვებულების პერიოდში დასაქმებულზე უწყვეტად უნდა გაიცეს შრომის ანაზღაურება, სოციალური დახმარება ან სახელმწიფო ფონდებით გათვალისწინებული ბენეფიტები. ანაზღაურება არ უნდა იყოს წინა ხელფასზე მნიშვნელოვნად მცირე და მის 70%-ზე ნაკლები.²⁶ ეს შეღავათები უნდა იყოს ადეკვატური, ე.ი. შრომის ანაზღაურების ტოლფასი ან მასთან მიახლოებული. კომპენსაციის მინიმალური ოდენობა არ უნდა ჩამოსცდეს სიღარიბის ზღვარს, რომელიც განისაზღვრება მედიანური გათანაბრებული შემოსავლის 50%-ით და გაანგარიშდება Eurostat-ის სიღარიბის რისკის ზღვრულ მაჩვენებელზე დაყრდნობით.²⁷

ამ მოთხოვნათა გათვალისწინებით, 2015 წელს, კომიტეტმა დადებითად შეათასა არსებული ვითარება და რეკომენდაცია გაუწია საქართველოს მიერ 8§1 მუხლის მიღებას. თუმცა, მან დამატებითი ინფორმაცია მოითხოვა შემდეგ საკითხებზე: დეკრეტული შვებულების უფლების განხორციელება პრაქტიკაში: კერძოდ, უწყვეტი შრომის ანაზღაურების გაცემა დასაქმებულზე, ან მისი უზრუნველყოფა ტოლფასი ბენეფიტებით. სახელმწიფომ წარმოადგინა მოთხოვნილი ინფორმაცია, რაზე დაყრდნობითაც 2021 წელს კომიტეტმა გაიმეორა მოსაზრება, რომ ვერ აღმოაჩინა მნიშვნელოვანი დაბრკოლებები საქართველოს მისაერთებლად ქარტიის 8§1 მუხლთან. შესაბამისად, მან ხელისუფლებას შესთავაზა, უახლოეს მომავალში განიხილოს ამ დებულებასთან მიერთების საკითხი.

► მუხლი 8§2 - უკანონო გათავისუფლება

კომიტეტი კვლავ აღნიშნავს,²⁸ რომ 8§2 მუხლის თანახმად: დასაქმებულ ქალთა დედობის დაცვის უფლება გულისხმობს, რომ მხარეებმა „უკანონოდ მიიჩნიონ დამსაქმებლის მიერ ქალისათვის გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილების შეტყობინება, ქალის მიერ მისი ფეხმძიმობის შესახებ დამსაქმებლისათვის შეტყობინებიდან დეკრეტული შვებულების დასრულებამდე

26 ECSR, დასკვნები 2015, განცხადება მე-8 მუხლის 1-ლი პუნქტის განმარტების შესახებ.

27 ECSR, დასკვნები XVII-2 (2005), ლატვია.

28 ეფუძნება სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის მესამე ანგარიშს ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებებზე, საქართველო, 20021 წლის 29 სექტემბერი; და ამავე კომიტეტის მეორე ანგარიშს ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებებზე, საქართველო, 2015 წლის ნოემბერი.

პერიოდის განმავლობაში, ან ქალისათვის მისი გათავისუფლების შესახებ შეტყობინების გადაცემა ამ პერიოდის ამონურვისას“.

დაცვის პერიოდში სამსახურიდან გათავისუფლებაზე შეტყობინება თავისთავად არ არღვევს დებულებას, თუ შეტყობინების პერიოდი და ნებისმიერი პროცედურა ჩერდება დაცვის პერიოდის ამონურვამდე. იგივე წესი ვრცელდება სამსახურიდან გათავისუფლების შეტყობინებაზე, რომელიც იგზავნება დაცვის პერიოდის წინ. სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის შემთხვევაში, ეროვნული კანონმდებლობა უნდა ითვალისწინებდეს სათანადო და ეფექტიან სამართლებრივი დაცვის საშუალებებს. მიუხედავად იმისა, რომ ასეთ დროს სამუშაოზე ქალის აღდგენა წესი უნდა იყოს,²⁹ გამონაკლის შემთხვევებში - თუკი ეს შეუძლებელია, ან ქალს ამის სურვილი არ აქვს - მასზე უნდა გაიყვას სათანადო კომპენსაცია. კანონი ხელს არ უნდა უშლიდეს სასამართლოს გარკვეული დონის კომპენსაციის მინიჭებაში, რომელიც საკმარისია როგორც დამსაქმებლის შესაკავებლად, ასევე სამსახურიდან დათხოვნის მსხვერპლისთვის სრული კომპენსაციის გასაცემად; ამიტომ, ამ კომპენსაციისთვის ზედა ზღვრის დანესება, ან ძალიან დაბალი ზღვრის განსაზღვრა, რომელიც საკმარისი არ იქნება შემაკავებელი და საკომპენსაციო ეფექტისთვის, ეწინააღმდეგება დებულებას. სადაც არსებობს ფულადი ზარალის ანაზღაურების ზედა ზღვარი, მსხვერპლს უნდა შეეძლოს შეუზღუდავი ოდენობის კომპენსაციის მოთხოვნა მორალური ზიანისთვის.

მუხლი თანაბრად ვრცელდება ვადიანი და უვადო ხელშეკრულებით დასაქმებულ ქალებზე,³⁰ მაგრამ 8§2 მუხლის დანართის თანახმად შესაძლებელია გამონაკლისების დაშვება, მაგალითად, თუ:³¹

- ▶ დასაქმებული ქალი ბრალეულად ცნეს ისეთ გადაცდომაში, რომელიც ამართლებს შრომითი ურთიერთობების განწყვეტას;
- ▶ შესაბამისი დანესებულება წყვეტს ფუნქციონირებას;
- ▶ ამონურა შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პერიოდი.

ამ მოთხოვნათა გათვალისწინებით, 2015 წელს კომიტეტმა ვერ აღმოაჩინა მნიშვნელოვანი დაბრკოლებები საქართველოს დაუყოვნებლივ მისაერთებლად 8§2 მუხლთან. თუმცა, მან დამატებითი ინფორმაცია მოითხოვა ამ დაცვის პრაქტიკაში

29 ECSR, დასკვნები, 2005, კვიროსი.
30 ECSR, დასკვნები XIII-4 (1996), ავსტრია.
31 ECSR, დასკვნები X-2 (1990), ესპანეთი; დასკვნები, 2005, ესტონეთი.

განხორციელებაზე. სახელმწიფომ წარმოადგინა მოთხოვნილი ინფორმაცია, რაზე დაყრდნობითაც 2021 წელს კომიტეტმა გაიმეორა მოსაზრება, რომ ვერ აღმოაჩინა მნიშვნელოვანი დაბრკოლებები საქართველოს მისაერთებლად ქარტიის 852 მუხლთან. შესაბამისად, მან ხელისუფლებას შესთავაზა, უახლოეს მომავალში განიხილოს ამ დებულებასთან მიერთების საკითხი.

► მუხლი 9 - პროფესიული ორიენტაციის უფლება

კომიტეტმა კიდევ ერთხელ აღნიშნა, რომ მე-9 მუხლი გულისხმობს ისეთი მომსახურებების შექმნას და ფუნქციონირებას, რომელიც ნებისმიერ ადამიანს დაეხმარება პროფესიულ არჩევანთან და შესაძლებლობებთან დაკავშირებული პრობლემების გადაჭრაში, რა დროსაც ჯეროვანი ყურადღება უნდა დაეთმოს ადამიანის თავისებურებებს.³²

ამგვარი პროფესიული ორიენტაცია უზრუნველყოფილი უნდა იყოს სასკოლო სისტემაში და შრომის ბაზარზე, განსაკუთრებით, სკოლადამთავრებულებისა და სამუშაოს მაძიებლებისთვის; ის უფასოდ უნდა მიანოდოს კვალიფიციურმა და საკმარისი რაოდენობის პერსონალმა ადამიანთა მნიშვნელოვან რიცხვს და მოიცავდეს რაც შეიძლება მეტ პირს. პროფესიული ორიენტაციის კუთხით, თანასწორი მოპყრობა უნდა ვრცელდებოდეს არამოქალაქე პირებზეც, რომლებიც არიან სხვა მხარე სახელმწიფოებიდან და კანონიერად ცხოვრობენ ან რეგულარულად მუშაობენ ქვეყნის ტერიტორიაზე. ეს გულისხმობს, რომ ქვეყანაში ცხოვრების ხანგრძლივობა სავალდებულო არ არის იმ სტუდენტებისა და მსმენელებისთვის, რომლებიც ტრენინგის დანყებად ბინადრობდნენ ამ სახელმწიფოში. აღნიშნული წესი არ ეხებათ პირებს, რომლებიც მის ტერიტორიაზე შევიდნენ ერთადერთი მიზნით - ტრენინგზე დასასწრებად.³³

ამ მოთხოვნათა გათვალისწინებით, კომიტეტმა 2015 წელს დადებითად შეაფასა არსებული ვითარება და რეკომენდაცია გაუწია საქართველოს მიერ მე-9 მუხლის მიღებას. თუმცა, მან დამატებითი ინფორმაცია მოითხოვა შემდეგ საკითხებზე: პროფესიული ორიენტაციის უზრუნველყოფა სამსახურის მაძიებელთათვის; მისი ღირებულება; და თანასწორი მოპყრობა არამოქალაქე პირებთან სხვა მხარე სახელმწიფოებიდან. სახელმწიფომ წარმოადგინა მოთხოვნილი ინფორმაცია, რაზე დაყრდნობითაც 2021 წელს კომიტეტმა განაცხადა, რომ საქართველო უახლოეს მომავალში

32 ECSR, დასკვნები IV (1975), განცხადება მე-9 მუხლის განმარტების შესახებ.

33 ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://rm.coe.int/final-second-report-on-the-non-accepted-provisions-georgia/16804966d6>

შეძლებს მე-9 მუხლით გათვალისწინებულ მოთხოვნათა დაკმაყოფილებას. მან ხელისუფლებას მოუწოდა, განაგრძოს თავისი პოლიტიკა ამ მიმართულებით. კომიტეტი მიესალმა საქართველოს ძალისხმევას პროფესიული ორიენტაციის უფლების დასაცავად და ხელისუფლებას მოუწოდა ამ ინიციატივების გაგრძელებისკენ, რათა სრულად განხორციელდეს მიმდინარე პროექტი.

► **მუხლი 10§1 - პროფესიულ მომზადებაში ჩართვა და მასზე წვდომა პიროვნულ შესაძლებლობათა გათვალისწინებით**

კომიტეტი კიდევ ერთხელ ხაზს უსვამს³⁴, რომ 10§1 მუხლის თანახმად, პროფესიული მომზადების უფლება ყველასათვის უნდა იყოს გარანტირებული.³⁵ ეს დებულება გულისხმობს ტექნიკურ ან პროფესიულ მომზადებას დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებთან კონსულტაციებით, ასევე, უმაღლესი ტექნიკური თუ საუნივერსიტეტო განათლების ხელმისაწვდომობას მხოლოდ პიროვნული შესაძლებლობებიდან გამომდინარე.

ცნება „პროფესიული მომზადება“ მოიცავს ზოგად და საშუალო პროფესიულ განათლებას, ასევე, სხვა საჯარო თუ კერძო დაწესებულებათა მიერ ორგანიზებულ პროფესიულ მომზადებას, მათ შორის, უწყვეტ სწავლებას. მხარე სახელმწიფოებმა ერთმანეთთან უნდა დააკავშირონ საშუალო პროფესიული განათლება და საუნივერსიტეტო თუ არასაუნივერსიტეტო უმაღლესი განათლება; დანერგონ იმ ცოდნისა და გამოცდილების აღიარების მექანიზმები, რომელიც შეძენილია კვალიფიკაციის მისაღებად, ან ზოგად ტექნიკურ თუ საუნივერსიტეტო განათლებაზე წვდომისათვის; გაატარონ ზომები, რომ ზოგადი საშუალო განათლებისა და ზოგადი უმაღლესი განათლების კვალიფიკაციები აქტუალური გახდეს შრომის ბაზარზე პროფესიული ინტეგრაციისთვის; დანერგონ უწყვეტი პროფესიული განათლებითა და მომზადებით მინიჭებულ კვალიფიკაციათა აღიარების მექანიზმები; და ხელი შეუწყონ იოლ წვდომას უმაღლეს ტექნიკურ და საუნივერსიტეტო განათლებაზე, მხოლოდ პიროვნულ შესაძლებლობათა გათვალისწინებით. ამ ვალდებულების შესრულება შესაძლებელია, თუ სარეგისტრაციო მოსაკრებლები და სხვა სახის საგანმანათლებლო ხარჯები ბარიერებს არ შეუქმნიან ზოგიერთ კანდიდატს; ასევე, ჩამოყალიბდება საგანმანათლებლო სტრუქტურები, რომლებიც ხელს შეუწყობს ცოდნისა და გამოცდილების აღიარებას და

34 ეფუძნება სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის მესამე ანგარიშს ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებებზე, საქართველო, 20021 წლის 29 სექტემბერი; და ამავე კომიტეტის მეორე ანგარიშს ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებებზე, საქართველო, 2015 წლის ნოემბერი.

35 ECSR, დასკვნები I (1969), განცხადება მე-10 მუხლის 1-ლი პუნქტის განმარტების შესახებ.

განათლების ერთი დონიდან მეორე დონეზე გადასვლას.

ქარტიის დანართის თანახმად, თანასწორი მოპყრობა პროფესიული მომზადების ხელმისაწვდომობის კუთხით, უზრუნველყოფილი უნდა იყოს სხვა მხარე სახელმწიფოთა მოქალაქეებისთვისაც, რომლებიც კანონიერად ცხოვრობენ ან რეგულარულად მუშაობენ ტერიტორიაზე. აღნიშნული გულისხმობს, რომ ცხოვრების ხანგრძლივობა სავალდებულო არ არის იმ სტუდენტებისა და მსმენელებისთვის, რომლებიც ტრენინგის დაწყებამდე ნებისმიერი სახით ბინადრობდნენ ქვეყნის ტერიტორიაზე, ან ფლობენ ცხოვრების უფლებას კანონიერად მყოფ პირებთან კავშირის გამო. ეს წესი არ ეხებათ პირებს, რომლებსაც არ აქვთ მსგავსი კავშირები და ტერიტორიაზე შედიან ერთადერთი მიზნით - ტრენინგზე დასასწრებად.

ამ მოთხოვნათა გათვალისწინებით, 2015 წელს კომიტეტმა ვერ აღმოაჩინა მნიშვნელოვანი დაბრკოლებები საქართველოს დაუყოვნებლივ მისაერთებლად 10§1 მუხლთან. თუმცა, მან დამატებითი ინფორმაცია მოითხოვა შემდეგ საკითხებზე: სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციები; უმაღლეს ტექნიკურ თუ საუნივერსიტეტო განათლებაზე წვდომის გამარტივება მხოლოდ პიროვნულ შესაძლებლობათა გათვალისწინებით. სახელმწიფომ წარმოადგინა მოთხოვნილი ინფორმაცია, რაზე დაყრდნობითაც 2021 წელს კომიტეტმა გაიმეორა მოსაზრება, რომ ვერ აღმოაჩინა მნიშვნელოვანი დაბრკოლებები საქართველოს მისაერთებლად ქარტიის 10§1 მუხლთან. შესაბამისად, მან ხელისუფლებას შესთავაზა, უახლოეს მომავალში განიხილოს ამ დებულებასთან მიერთების საკითხი.

► მუხლი 10§3 – პროფესიული მომზადების საშუალებები

კომიტეტი კვლავ აღნიშნავს³⁶, რომ 10§3 მუხლი შეეხება ზომებს, რომლებიც შემუშავებულია პროფესიული მომზადების ხელმისაწვდომობისა და პრაქტიკაში ეფექტიანად დანერგვისათვის. ეს გულისხმობს მხარეთა ვალდებულებას, „უზრუნველყონ ან ხელი შეუწყონ: (ა) ადეკვატურ და ხელმისაწვდომ პროფესიული მომზადების საშუალებებს მოზრდილი მუშაკებისთვის; (ბ) სპეციალურ საშუალებებს მოზრდილი მუშაკების გადამზადების მიზნით, რაც განპირობებულია ტექნოლოგიური განვითარებით ან დასაქმების სფეროში ახალი ტენდენციების შემოღებით“.

36 ეფუძნება სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის მესამე ანგარიშს ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებებზე, საქართველო, 20021 წლის 29 სექტემბერი; და ამავე კომიტეტის მეორე ანგარიშს ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებებზე, საქართველო, 2015 წლის ნოემბერი.

ეს დებულება ვრცელდება როგორც დასაქმებულ, ასევე დაუსაქმებელ პირებზე, მათ შორის, დაუსაქმებელ ან თვითდასაქმებულ ახალგაზრდებზე. რაც შეეხება დასაქმებულებს, მხარე სახელმწიფოებს ევალუბათ, უზრუნველყონ ზრდასრულ მუშაკთა მომზადება-გადამზადების შესაძლებლობები, ამასთან, ებრძოლონ იმ ჯერ კიდევ აქტიურ მუშაკთა დეკვალიფიკაციას, რომელთაც უმუშევრობა ემუქრებათ ტექნოლოგიური ან/და ეკონომიკური განვითარების გამო. რაც შეეხება უმუშევარ პირებს, პროფესიული მომზადების ხელმისაწვდომობა იზომება აქტივაციის კოეფიციენტით (აქტიური ღონისძიებების მონაწილე წარსულში უმუშევარი პირების ნლიური საშუალო რაოდენობა შეფარდებული რეგისტრირებულ უმუშევართა და ასეთი ღონისძიებების მონაწილეთა რაოდენობასთან). გარდა ამისა, გასათვალისწინებელია: კანონმდებლობის არსებობა ტრენინგის მიზნით ინდივიდუალური შვებულების აღების შესახებ (და მისი თავისებურებები); პროფესიული მომზადების ხარჯების გადანაწილება სახელმწიფო ორგანოებზე; უმუშევრობის დაზღვევის სისტემის, საწარმოებისა და საოჯახო მეურნეობების არსებობა. თანასწორი მოპყრობა უწყვეტი პროფესიული მომზადების ხელმისაწვდომობასთან მიმართებით გარანტირებული უნდა იყოს არამოქალაქე პირებისთვისაც, 10§1 მუხლის მსგავსი პირობებით.

ამ მოთხოვნათა გათვალისწინებით, 2015 წელს კომიტეტმა ზოგადად დადებითად შეაფასა არსებული ვითარება და რეკომენდაცია გაუწია საქართველოს მიერ 10§3 მუხლის მიღებას. თუმცა, მან დამატებითი ინფორმაცია მოითხოვა შემდეგ საკითხებზე: მომზადების საშუალებები, რომლებიც ხელმისაწვდომია უმუშევარი პირებისთვის; იმ ზრდასრულ მუშაკთა გადამზადება, რომლებსაც უმუშევრობა ემუქრებათ ტექნოლოგიური განვითარების ან ახალი ტენდენციების გამო; კანონმდებლობის არსებობა ტრენინგის მიზნით ინდივიდუალური შვებულების აღების შესახებ; და თანასწორი მოპყრობა არამოქალაქე პირებთან სხვა მხარე სახელმწიფოებიდან. სახელმწიფომ წარმოადგინა მოთხოვნილი ინფორმაცია, რაზე დაყრდნობითაც 2021 წელს კომიტეტმა გაიმეორა მოსაზრება, რომ ვერ აღმოაჩინა მნიშვნელოვანი დაბრკოლებები საქართველოს მისაერთებლად ქარტიის 10§3 მუხლთან. შესაბამისად, მან ხელისუფლებას შესთავაზა, უახლოეს მომავალში განიხილოს ამ დებულებასთან მიერთების საკითხი.

► მუხლი 10§5 - ხელმისაწვდომი შეღავათების სრულად გამოყენება

კომიტეტმა კიდევ ერთხელ აღნიშნა³⁷, რომ მე-10 მუხლის მე-5 პუნქტი ითვალისწინებს დამატებით ზომებს, რომელთაც ფუნდამენტური მნიშვნელობა აქვთ პროფესიულ მომზადებაზე ეფექტიანი წვდომისთვის პრაქტიკაში.

მხარეებმა უნდა უზრუნველყონ უფასო პროფესიული მომზადება, ან თანდათანობით შეამცირონ მისი საფასური. ეს გულისხმობს ფინანსური დახმარების მინიჭებას, რომელიც იმდენად მნიშვნელოვანია, რომ შესაძლოა, პროფესიული მომზადების უფლების არსებობა მასზე იყოს დამოკიდებული. ფინანსური დახმარება ხელმისაწვდომი და ადეკვატური უნდა იყოს, სულ მცირე, მათთვის, ვისაც სჭირდება.³⁸

დასაქმებლის მოთხოვნით, დასაქმებულის მიერ დამატებით პროფესიულ მომზადებაზე დახარჯული დრო უნდა ჩაითვალოს ჩვეულებრივ სამუშაო საათებში. დასაქმებულს შრომითი ურთიერთობა უნდა ჰქონდეს დამსაქმებელთან, რომელმაც მოსთხოვა დამატებითი პროფესიული მომზადება.

მხარეებმა უნდა შეაფასონ თავიანთი პროფესიული მომზადების პროგრამები, რომლებიც განკუთვნილია ახალგაზრდა დასაქმებულთათვის, პროფესიის დაუფლების პროგრამათა ჩათვლით. გეგამხედველობის პროცესში დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციების მონაწილეობა სავალდებულოა.³⁹

ამ მოთხოვნათა გათვალისწინებით, 2021 წელს კომიტეტმა ზოგადად დადებითად შეაფასა არსებული ვითარება და რეკომენდაცია გაუწია საქართველოს მიერ 10§5 მუხლის მიღებას.

► მუხლი 15§1 – შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროფესიული მომზადება

კომიტეტი კიდევ ერთხელ აღნიშნავს⁴⁰, რომ მე-15 მუხლი ვრცელდება ყველა შშმ პირზე, შეზღუდული შესაძლებლობის ტიპისა

37 ეფუძნება სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის მესამე ანგარიშს ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებებზე, საქართველო, 20021 წლის 29 სექტემბერი.

38 ECSR, დასკვნა XVI-2 (2004), სლოვაკეთის რესპუბლიკა.

39 ECSR, დასკვნები XIV-2 (1998), გაერთიანებული სამეფო.

40 ეფუძნება სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის მესამე ანგარიშს ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებებზე, საქართველო, 20021 წლის 29 სექტემბერი; და ამავე კომიტეტის მეორე ანგარიშს ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებებზე, საქართველო, 2015 წლის ნოემბერი.

და წარმომავლობის, ასევე, მათი ასაკის მიუხედავად.⁴¹ თანასწორი მოპყრობა არა მხოლოდ კანონით, არამედ პრაქტიკაშიც უნდა იყოს გარანტირებული მხარე სახელმწიფოს მოქალაქე ან მის ტერიტორიაზე ლეგალურად მობინადრე შშმ პირებსა და სხვა მხარე სახელმწიფოს მოქალაქე შშმ პირებს შორის.⁴²

მე-15 მუხლის 1-ლი პუნქტის თანახმად, ყველა შშმ პირს აქვს უფლება განათლებასა და მომზადებაზე: კერძოდ, დაწყებით, ზოგად, პროფესიულ და საშუალო განათლებასა და პროფესიული მომზადების სხვა ფორმებზე. 15§1 მუხლი გულისხმობს აუცილებელი ზომების მიღებას, „რათა უზრუნველყონ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა ორიენტაცია და პროფესიული მომზადება, ხოლო თუ ეს შესაძლებელი არ არის, სპეციალიზებული საჯარო ან კერძო ორგანოების მეშვეობით“.

განათლების ცნება მოიცავს დაწყებით განათლებას, ზოგად და საშუალო პროფესიულ განათლებას, ასევე, პროფესიული მომზადების სხვა სახეებს. რაც შეეხება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვთა და მოზარდთა განათლებას, უპირატესობა უნდა მიენიჭოს ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლებს, სადაც აუცილებელია სასკოლო კარიერისთვის საჭირო ადამიანური დახმარების აღმოჩენა. ქარტიის მხარეები დისკრეციული უფლებამოსილებით სარგებლობენ იმ საშუალებათა არჩევისას, რომლებსაც ყველაზე შესაფერისად მიიჩნევენ ამგვარი დახმარების გასაწევად (თავიანთი საგანმანათლებლო სისტემის კულტურული, პოლიტიკური თუ ფინანსური გარემოებების გათვალისწინებით). მათ უნდა გაატარონ ზომები, რათა უზრუნველყონ ინტეგრაცია, ზოგადსაგანმანათლებლო თუ სპეციალურ სკოლებში გარანტირებული იყოს შესაბამისი სწავლება, და აჩვენონ, რომ საგრძნობ პროგრესს მიაღწიეს ინკლუზიური და ადაპტირებული საგანმანათლებლო სისტემის შექმნაში.

მე-15 მუხლი ვრცელდება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ყველა პირზე, შეზღუდვის ბუნებისა და წარმოშობის, ასევე, პირის ასაკის მიუხედავად. შესაბამისად, იგი ვრცელდება იმ ბავშვებსა და უფროსებზეც, რომლებიც განსაკუთრებულ სირთულეებს აწყდებიან განათლების მიღებისას. ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის არსებობა აუცილებელი და მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვთა ჩასართავად ზოგადსაგანმანათლებლო სექტორში. ამგვარი კანონმდებლობა, სულ მცირე, დამატებულ დასაბუთებას უნდა მოითხოვდეს

41 ECSR, საქმე Association internationale Autisme-Europe (AIAE) v. France, საჩივარი No. 13/2002, გადაწყვეტილება საქმის არსებით მხარეზე, 2003 წლის 4 ნოემბერი, §48.

42 ECSR, დასკვნები XIV-2 (1998), განცხადება მე-15 მუხლის განმარტების შესახებ.

სპეციალური ან სეგრეგირებული საგანმანათლებლო სისტემებისგან და სამართლებრივი დაცვის ეფექტიან საშუალებას სთავაზობდეს მათ, ვინც უკანონოდ გარიცხეს, გარიყეს, ან სხვაგვარად უთხრეს უარი განათლების უფლების ეფექტიან განხორციელებაზე.

ამ მოთხოვნათა გათვალისწინებით, 2015 წელს კომიტეტმა ვერ აღმოაჩინა მნიშვნელოვანი დაბრკოლებები საქართველოს დაუყოვნებლივ მისაერთებლად 15§1 მუხლთან. თუმცა, მან დამატებითი ინფორმაცია მოითხოვა შემდეგ საკითხებზე: დანყებითი და საშუალო საგანმანათლებლო სისტემის ინკლუზიურობა; სწავლება ზოგადსაგანმანათლებლო და სპეციალურ სკოლებში; და ნებისმიერი მოქმედი ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობა.

► მუხლი 17§2 – დანყებითი და საშუალო განათლება - რეგულარული დასწრება სკოლებში

კომიტეტი განმეორებით აღნიშნავს,⁴³ რომ 17§2 მუხლის თანახმად: ბავშვთა და ახალგაზრდების უფლება, გაიზარდონ გარემოში, რომელიც ხელს უწყობს მათი პიროვნული თვისებებისა და ფიზიკური თუ ფსიქიკური შესაძლებლობების სრულყოფილ განვითარებას, გულისხმობს, რომ მხარეებმა უნდა „უზრუნველყონ ბავშვებისა და ახალგაზრდების უფასო დანყებითი და საშუალო განათლება, ისევე როგორც მათ მიერ სკოლებში რეგულარული დასწრების ნახალისება“. განათლება სავალდებულო უნდა იყოს სამუშაოზე მიღების მინიმალურ ასაკამდე.⁴⁴

ყველა ბავშვს უნდა ჰქონდეს თანაბარი წვდომა განათლებაზე. ამ კუთხით, განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობათ მონყვლად ჯგუფებს (მაგ: უმცირესობის წარმომადგენელი, თავშესაფრის მაძიებელი, დევნილი, საავადმყოფოში განთავსებული, მინდობით აღზრდაში მყოფი ან თავისუფლებააღკვეთილი ბავშვები, ფეხმძიმე მოზარდები და ა.შ.). შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვების შემთხვევაში, ნორმად უნდა იქცეს მათი ინტეგრაცია ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლებში, სადაც შექმნილია პირობები სპეციალური საჭიროებებისთვის; სპეციალიზებულ სკოლებში ისინი უნდა სწავლობდნენ მხოლოდ გამონაკლისის სახით. ეროვნული კანონმდებლობა უნდა კრძალავდეს და სჭიდეს ბავშვთა მიმართ ძალადობის ყველა ფორმას, ანუ ისეთ ქმედებას ან ქცევას, რომელმაც შეიძლება ზემოქმედება მოახდინოს მათ ფსიქოლოგიურ

43 ეფუძნება სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის მესამე ანგარიშს ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებებზე, საქართველო, 20021 წლის 29 სექტემბერი; და ამავე კომიტეტის მეორე ანგარიშს ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებებზე, საქართველო, 2015 წლის ნოემბერი.

44 ECSR, დასკვნები, 2003, განცხადება მე-17 მუხლის განმარტების შესახებ.

ხელშეუხებლობაზე, ღირსებაზე, განვითარებასა ან ფსიქოლოგიურ კეთილდღეობაზე.

განათლების სისტემის ხელმისაწვდომობისა და ეფექტიანობისთვის, უნდა არსებობდეს: დანყებითი და საშუალო განათლების სისტემები, სათანადო რაოდენობის სკოლებით, რომლებიც სამართლიანად არის გადანაწილებული გეოგრაფიულ არეალში; გონივრული ზომის კლასები, სადაც დაცულია მოსწავლე-მასწავლებლებთან თანაფარდობა; სწავლების ხარისხისა და საჯარო/კერძო საგანმანათლებლო დაწესებულებებში გამოყენებულ მეთოდთა კონტროლის მექანიზმები. დანყებითი და საშუალო განათლება უნდა იყოს უფასო; ამავდროულად, ფარული ხარჯები (მაგ: წიგნების ან უნიფორმებისთვის) უნდა იყოს გონივრული, დახმარება კი - ყველასთვის ხელმისაწვდომი, რათა მაქსიმალურად შემცირდეს ამ ხარჯების ზეგავლენა ყველაზე მოწყვლად ჯგუფებზე. მხარე სახელმწიფოებმა უნდა გაატარონ ზომები, რომ წაახალისონ სკოლებში დასწრება; ასევე, აქტიურად შეამცირონ როგორც გაცდენების, ისე იმ ბავშვების რიცხვი, რომლებიც სკოლას ტოვებენ და არ იღებენ სავალდებულო განათლებას. თუმცა, აღნიშნული ზომების შემუშავება-განხორციელებისას ქვეყნები დისკრეციული უფლებამოსილებით სარგებლობენ.

ამ მოთხოვნათა გათვალისწინებით, 2015 წელს კომიტეტმა დადებითად შეაფასა არსებული ვითარება და რეკომენდაცია გაუწია საქართველოს მიერ 17§2 მუხლის მიღებას. თუმცა, მან დამატებითი ინფორმაცია მოითხოვა შემდეგ საკითხებზე: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვთა ჩართულობა ზოგადსაგანმანათლებლო განათლებაში; ბავშვთა მიმართ ძალადობის ყველა ფორმის დასჯა; სკოლების განაწილება ქვეყნის ტერიტორიაზე; სწავლების ხარისხისა და გამოყენებულ მეთოდთა კონტროლის მექანიზმების არსებობა; სკოლებში დასწრების წამახალისებელი ზომები; და იმ ბავშვთა რაოდენობის შემცირება, რომლებიც არ იღებენ სავალდებულო განათლებას. 2021 წელს კომიტეტმა თავი შეიკავა მოსაზრების გამოხატვისგან საქართველოს მიერ თებაზე ქარტიის 17§2 მუხლთან. მან ხაზი გაუსვა მეტი ინფორმაციის საჭიროებას არსებული მდგომარეობის შესაფასებლად. კერძოდ, კომიტეტის თანახმად, ეროვნული ანგარიში არ შეიცავდა მკაფიო ინფორმაციას ქვეყანაში ამ კუთხით არსებულ სიტუაციაზე.

▶ მუხლი 21 - ინფორმაციისა და კონსულტაციის უფლება

კომიტეტმა კიდევ ერთხელ აღნიშნა⁴⁵, რომ 21-ე მუხლი გულისხმობს ისეთი ზომების მიღება-წახალისებას, რომლებიც მუშაკებს ან მათ წარმომადგენლებს საშუალებას მისცემს, რომ ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შესაბამისად:

ა) „რეგულარულად ან სათანადო დროს და ამომწურავად იყვნენ ინფორმირებულნი დამსაქმებელი შრომითი დაწესებულების ეკონომიკურ და ფინანსურ მდგომარეობაზე, იმის გათვალისწინებით, რომ გარკვეულ ინფორმაციაზე, რომლის გამჟღავნება შეიძლება საზიანო იყოს შრომითი დაწესებულებისათვის, შეიძლება ითქვას უარი ან გამოცხადდეს კონფიდენციალურად; და

ბ) სათანადო დროს გაეწიოთ კონსულტაციები შემოთავაზებულ გადაწყვეტილებებთან დაკავშირებით, რომლებმაც შეიძლება მნიშვნელოვანი ზეგავლენა იქონიოს მუშაკთა ინტერესებზე, კერძოდ, იმ გადაწყვეტილებებზე, რომლებმაც შეიძლება მნიშვნელოვანი ზეგავლენა იქონიოს შრომით დაწესებულებაში მათი დასაქმების მდგომარეობაზე“.

დებულება ვრცელდება ყველა დაწესებულებაზე, მიუხედავად იმისა, კერძოა თუ საჯარო. ასეთი სუბიექტები მოიაზრებიან მატერიალური და არამატერიალური კომპონენტების მექანე წარმონაქმნებად, რომლებიც ფლობენ ან არ ფლობენ სამართალსუბიექტობას. ისინი შექმნილია ფინანსური სარგებლის მისაღებად საქონლის წარმოებისა ან მომსახურებათა მიწოდებისთვის და უფლებამოსილნი არიან, განსაზღვრონ საკუთარი საბაზრო პოლიტიკა. შესაბამისად, დებულება არ ვრცელდება საჯარო მოსამსახურეებზე. თუმცა, მხარე სახელმწიფოებმა შეიძლება ამ დებულების რეგულირების სფეროდან ამოიღონ დაწესებულებები, სადაც დასაქმებულნი არიან ეროვნული კანონმდებლობით ან პრაქტიკით განსაზღვრულ რაოდენობაზე ნაკლები თანამშრომლები. მუშაკებისა და მათი წარმომადგენლების უფლება, ინფორმირებულნი იყვნენ თავიანთ სამუშაო გარემოზე, ასევე, კონსულტაცია გაუწიონ შემოთავაზებულ გადაწყვეტილებებზე, რომლებმაც შეიძლება მნიშვნელოვანი ზეგავლენა მოახდინოს მათ ინტერესებზე, ეფექტიანად უნდა იყოს გარანტირებული; ჩამოთვლილ უფლებათა დარღვევის შემთხვევაში, მათ ხელი უნდა მიუწვდებოდეთ სამართლებრივ საშუალებებზე.

ამ მოთხოვნათა გათვალისწინებით, 2015 წელს კომიტეტმა ვერ აღმოაჩინა მნიშვნელოვანი დაბრკოლებები საქართველოს

45 ეფუძნება სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის მესამე ანგარიშს ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებებზე, საქართველო, 20021 წლის 29 სექტემბერი; და ამავე კომიტეტის მეორე ანგარიშს ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებებზე, საქართველო, 2015 წლის ნოემბერი.

დაუყოვნებლივ მისაერთებლად 21-ე მუხლთან. თუმცა, მან დამატებითი ინფორმაცია მოითხოვა შემდეგ საკითხებზე: ინფორმაციისა და კონსულტაციის უფლების განხორციელება ყველა დაწესებულებაში, მიუხედავად იმისა, ვერძოა თუ საჯარო; სამართლებრივ საშუალებათა ხელმისაწვდომობა დამსაქმებლის მიერ ამ უფლების დარღვევის შემთხვევაში. სახელმწიფომ წარმოადგინა მოთხოვნილი ინფორმაცია, რაზე დაყრდნობითაც 2021 წელს კომიტეტმა გაიმეორა მოსაზრება, რომ არ არსებობს მნიშვნელოვანი დაბრკოლებები საქართველოს მისაერთებლად ქარტიის 21-ე მუხლთან. შესაბამისად, მან ხელისუფლებას შესთავაზა, განიხილოს ამ დებულებასთან მიერთების საკითხი.

▶ მუხლი 22 - სამუშაო პირობებისა და სამუშაო გარემოს განსაზღვრასა და გაუმჯობესებაში მონაწილეობის უფლება

კომიტეტმა კიდევ ერთხელ აღნიშნა⁴⁶, რომ 22-ე მუხლის თანახმად, „მხარეები ვალდებულია იღებენ, მიიღონ და წაახალისონ ისეთი ზომები, რომლებიც მუშაკებს ან მათ წარმომადგენლებს საშუალებას მისცემს, ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შესაბამისად, წვლილი შეიტანონ:

- ▶ სამუშაო პირობების, სამუშაოს ორგანიზებისა და სამუშაო გარემოს განსაზღვრასა და გაუმჯობესებაში;
- ▶ შრომით დაწესებულებაში ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვაში;
- ▶ შრომით დაწესებულებაში სოციალური და სოციალურ-კულტურული მომსახურებისა და ამისათვის პირობების შექმნის ორგანიზებაში;
- ▶ ამ საკითხებზე წესების შესრულებაზე ზედამხედველობაში.“

დებულება ვრცელდება ყველა დაწესებულებაზე, მიუხედავად იმისა, ვერძოა, თუ საჯარო. ასეთი სუბიექტები მოიაზრებიან მატერიალური და არამატერიალური კომპონენტების მქონე წარმონაქმნებად, რომლებიც ფლობენ ან არ ფლობენ სამართალსუბიექტობას. ისინი შექმნილია ფინანსური სარგებლის მისაღებად საქონლის წარმოებისა ან მომსახურებათა მიწოდებისთვის და უფლებამოსილნი არიან, განსაზღვრონ საკუთარი საბაზრო პოლიტიკა. შესაბამისად, დებულება არ ვრცელდება საჯარო მოსამსახურეებზე. თუმცა,

46 ეფუძნება სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის მესამე ანგარიშს ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებებზე, საქართველო, 2021 წლის 29 სექტემბერი; და ამავე კომიტეტის მეორე ანგარიშს ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებებზე, საქართველო, 2015 წლის ნოემბერი.

მხარე სახელმწიფოებმა შეიძლება ამ დებულების რეგულირების სფეროდან ამოიღონ დაწესებულებები, სადაც დასაქმებული არიან ეროვნული კანონმდებლობით ან პრაქტიკით განსაზღვრულ რაოდენობაზე ნაკლები თანამშრომლები.⁴⁷

ეფექტიანად უნდა იყოს გარანტირებული მუშაკთა ან მათ წარმომადგენელთა უფლება, მონაწილეობდნენ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და ზედამხედველობას უწევდნენ ამ დებულებაში მითითებული წესების დაცვას ყველა საკითხთან დაკავშირებით. დასაქმებულებს ხელი უნდა მიუწვდებოდეთ სამართლებრივი დაცვის საშუალებებზე, როცა არ არის დაცული მათი უფლებები. უნდა არსებობდეს სანქციები იმ დამსაქმებლებისთვის, რომლებიც არ ასრულებენ 22-ე მუხლით დაკისრებულ ვალდებულებებს.⁴⁸

22-ე მუხლი არ ავალდებულებს დამსაქმებელს სოციალურ-კულტურული აქტივობებისა და საშუალებების შეთავაზებას, მაგრამ თუ ასეთი მომსახურებები შეიქმნება, თანამშრომლები და მათი წარმომადგენლები უნდა მონაწილეობდნენ მათ ორგანიზებაში.

ამ მოთხოვნათა გათვალისწინებით, 2015 წელს კომიტეტმა დადებითად შეაფასა ვითარება და რეკომენდაცია გაუწია საქართველოს მიერ 22-ე მუხლის მიღებას. თუმცა, მან დამატებითი ინფორმაცია მოითხოვა შემდეგ საკითხებზე: მონაწილეობის უფლების განხორციელება ყველა დაწესებულებაში, მიუხედავად იმისა, ვერძოა თუ საჯარო, და მისი სხვადასხვა კომპონენტის შესრულება. სახელმწიფომ წარმოადგინა მოთხოვნილი ინფორმაცია, რაზე დაყრდნობითაც 2021 წელს კომიტეტმა გაიმეორა მოსაზრება, რომ არ არსებობს მნიშვნელოვანი დაბრკოლებები საქართველოს მისაერთებლად ქარტიის 22-ე მუხლთან. შესაბამისად, მან ხელისუფლებას შესთავაზა, განიხილოს ამ დებულებასთან მიერთების საკითხი.

▶ მუხლი 24 - დაცვის უფლება დასაქმების შეწყვეტის შემთხვევებში

კომიტეტმა კიდევ ერთხელ აღნიშნა⁴⁹, რომ 24-ე მუხლი შეეხება დასაქმების შეწყვეტას დამსაქმებლის ინიციატივით.

ყველა მუშაკს, რომელსაც ხელი აქვს მონერილი შრომით ხელშეკრულებაზე, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში

47 ECSR, დასკვნები, 2005, ესტონეთი.
 48 ECSR, დასკვნები, 2003, ბულგარეთი; დასკვნები, 2003, სლოვენია.
 49 ეფუძნება სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის მესამე ანგარიშს ევროპის სოციალური ქარტიის მიუღებელ დებულებებზე, საქართველო, 20021 წლის 29 სექტემბერი.

ენიჭება დაცვის უფლება. ამავდროულად, დანართის თანახმად, მხარე სახელმწიფოებს შეუძლიათ, ამ უფლების მოქმედების სფეროდან გამორიცხონ ერთ-ერთი ან რამდენიმე კატეგორია: დასაქმებული, რომელმაც ხელშეკრულება გააფორმა განსაზღვრული ვადით ან განსაზღვრული დავალებისთვის; დასაქმებული, რომელიც გადის გამოსაცდელ ან საკვალიფიკაციო პერიოდს, თუ ის წინასწარ არის განსაზღვრული გონივრული ხანგრძლივობით (შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემთხვევაში, დაცვიდან იმ პირთა გამორიცხვა, რომელთა დასაქმების ხანგრძლივობა არ აღემატება ნ თვეს ან 26 კვირას, არ ჩაითვლება გონივრულად, როცა ეს გამოიყენება განურჩევლად, დასაქმებულის კვალიფიკაციის მიუხედავად); დასაქმებულები, რომლებიც არარეგულარულ/ არასტაბილურ სამუშაოზე მუშაობენ. ჩამონათვალი ამომწურავია.

ამას გარდა, დანართის თანახმად, 24-ე მუხლის მიზნებისთვის, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგიტიმურ საფუძვლებად არ მიიჩნევა: პროფესიული კავშირის წევრობა, ანდა პროფკავშირულ საქმიანობაში მონაწილეობა არასამუშაო საათებში ან, დამსაქმებლის თანხმობით, სამუშაო საათებში; მუშაკთა წარმომადგენლის სახით მოქმედება ანმყოსა ან წარსულში, ან ამ თანამდებობაზე განაცხადის გაკეთება; დამსაქმებლის წინააღმდეგ საჩივრის შეტანა, ან მონაწილეობა საქმისწარმოებაში, რომელიც უკავშირდება დამსაქმებლის მიერ კანონებისა თუ რეგულაციების სავარაუდო დარღვევას, ანდა კომპეტენტური ადმინისტრაციული ორგანოებისთვის მიმართვა დასახმარებლად; რასა, კანის ფერი, სქესი, ოჯახური მდგომარეობა, ოჯახური პასუხისმგებლობა, ორსულობა, რელიგია, პოლიტიკური შეხედულება, ეროვნული კუთვნილება ან სოციალური წარმომავლობა;

24-ე მუხლის თანახმად, დასაქმების ლეგიტიმური მიზეზის გარეშე შეწყვეტის შემთხვევაში, კომპენსაციას ან სხვა შესაბამის დაკმაყოფილებას უნდა განსაზღვრავდეს ეროვნული კანონები და რეგულაციები, კოლექტიური ხელშეკრულებები, ანდა სხვა საშუალებები, რომლებიც შეესაბამება ქვეყანაში არსებულ პირობებს.

ნებისმიერ დასაქმებულს, რომელიც მიიჩნევს, რომ სამსახურიდან უსაფუძვლოდ გაათავისუფლეს, უნდა ჰქონდეს მიუკერძოებელი ორგანოს წინაშე საჩივრის წარდგენის უფლება. უკანონოდ გაათავისუფლებულ დასაქმებულებს უნდა მიენიჭოთ ადეკვატური კომპენსაცია ან სხვა შესაბამისი დაკმაყოფილება.

ამ მოთხოვნათა გათვალისწინებით, 2021 წელს კომიტეტმა ზოგადად დადებითად შეაფასა არსებული ვითარება და რეკომენდაცია გაუწია საქართველოს მიერ 24-ე მუხლის მიღებას.

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

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

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

www.coe.int/socialcharter

KAT

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

