

სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის
მთავარ შრომის ინსპექტორთან არსებულ
მრჩეველთა საბჭოს

სსიპ საგანგებო სიტუაციების კოორდინაციისა და
გადაუდებელი დახმარების ცენტრის დირექტორს
ა. კ.-ს

შპს „ევოლუშენ ჯორჯიას“ დირექტორებს
მ. ო. კ.-ს და
პ. ჯ. ფ. ბ.-ს

უფლებამოსილ წარმომადგენელს
ი. ს.ს
მის: ქ. თბილისი, თორნიკე ერისთავის ქუჩა N2,
ელ-ფოსტა:

შპს „საირმე მინერალ ვოთერსის“ დირექტორს
ი. მ.-ს
მის: ქ. თბილისი, ბესიკის ქუჩა N4,
მე-5 სართული, ოფისი 503
ტელ: 0322144884
ელ-ფოსტა: info@sairme.ge

ზოგადი წინადადება

დისკრიმინაციის თავიდან აცილებისა და მის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხზე

შემუშავებულია „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-14¹ მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტისა და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად

საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატში მიმდინარეობდა ერთდროულად რამდენიმე საქმისწარმოება,¹ რომლებიც დამსაქმებელთა მხრიდან პროფესიული კავშირებისა და მათი წევრების ძირითადი უფლებების დარღვევისა და პროფესიული კავშირისადმი კუთვნილების ნიშნით სავარაუდო დისკრიმინაციის ფაქტებს შეეხება.

¹ ა(ა)იპ „საქართველოს მედიცინის, ფარმაციის და სოციალური დაცვის მუშაკთა დამოუკიდებელი პროფესიული კავშირის“ N10931/22 განცხადება (მოპასუხე - სსიპ „საგანგებო სიტუაციების კოორდინაციისა და გადაუდებელი დახმარების ცენტრი“); ნ.ნ.-ის წარმომადგენლის, თ.გ.-ის N458/23 განცხადება (მოპასუხე - სსიპ „საგანგებო სიტუაციების კოორდინაციისა და გადაუდებელი დახმარების ცენტრი“); ა(ა)იპ „საქართველოს აგრარულ მეურნეობაში, ვაჭრობასა და მრეწველობაში დასაქმებულთა პროფესიული კავშირის“ N11479/22 (მოპასუხე - შპს „ევოლუშენ ჯორჯია“) და N1966/23 (მოპასუხე - შპს „საირმე მინერალ ვოთერსი“) განცხადებები.

საქართველოს სახალხო დამცველმა მიზანშეწონილად მიიჩნია, წინამდებარე დოკუმენტში მოცემული საქმეები, საერთო მახასიათებლებისა და კოლექტიური შრომითი დავების მიმართულებით გამოკვეთილი პრობლემური ტენდენციების² გათვალისწინებით, ერთიანად განეხილა.

1. ფაქტობრივი გარემოებები

სსიპ „საგანგებო სიტუაციების კოორდინაციისა და გადაუდებელი დახმარების ცენტრი“

სსიპ „საგანგებო სიტუაციების კოორდინაციისა და გადაუდებელი დახმარების ცენტრის“ (შემდგომში - ცენტრი) მიმართ სახალხო დამცველის აპარატში ორი დამოუკიდებელი საქმისწარმოება მიმდინარეობს. თავდაპირველად, საქართველოს სახალხო დამცველს ა(ა)იპ „საქართველოს მედიცინის, ფარმაციის და სოციალური დაცვის მუშაკთა დამოუკიდებელმა პროფესიულმა კავშირმა“ მომართა,³ რომელშიც ცენტრის პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციაა გაწევრიანებული.

განცხადების თანახმად, შრომის სამართლიანი ანაზღაურებისა და შრომის ღირსეული პირობების მოთხოვნით მიმდინარე საპროტესტო აქციებისა და შესაბამისი შეხვედრების პარალელურად, დამსაქმებელმა ცალმხრივად და დასაქმებულთა მოთხოვნებისგან აცდენილი სახით, შინაგანაწესში ცვლილება შეიტანა. ცვლილება შეეხო ზეგანაკვეთური სამუშაოს და უქმე დღეებში შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურების ოდენობას, რაც, სხვა საკითხებთან ერთად, მოლაპარაკების საგანს წარმოადგენდა. შესაბამისად, განმცხადებელი მიიჩნევს, რომ ცენტრი თავს არიდებდა შეთანხმებას და უგულვებელყოფდა სოციალური პარტნიორობისა და დიალოგის პრინციპებს. შემათანხმებელ პროცედურებში მონაწილეობისგან თავის არიდების კიდევ ერთ დასტურად გაცხადებაში ხაზგასმულია ის გარემოება, რომ ცენტრმა დასაქმებულებთან შეხვედრა გამართა მედიაციის ვადის ამოწურვის შემდეგ, პროფკავშირისა და ყველა დასაქმებულის ინფორმირების გარეშე. ხსენებული გარემოებები, განმცხადებლის შეფასებით, მიუთითებს, რომ დამსაქმებელი ცდილობდა, შრომით პირობებთან დაკავშირებით, გადაწყვეტილებები პროფკავშირის მონაწილეობის გარეშე მიეღო, რათა დაესუსტებინა და არ ეთანამშრომლა მასთან.

გარდა ამისა, განმცხადებლის მითითებით, ცენტრი პროფკავშირის წევრ დასაქმებულებზე ზემოქმედებასაც ცდილობდა, რათა მათ წევრობა დაეტოვებინათ და დაგეგმილ გაფიცვას ვერ მიეღო ისეთივე მასშტაბური სახე, როგორც იმ დროისათვის ქვეყნის მასშტაბით არსებული დაახლოებით 450 წევრის შემთხვევაში იქნებოდა მოსალოდნელი. აღნიშნულის დასტურად, სახალხო დამცველის აპარატში წარმოდგენილია ცენტრის ერთ-ერთი ფილიალის სამსახურებრივი მიმოწერის ჯგუფში ამავე ფილიალის მენეჯერის მიერ გაგზავნილი შეტყობინება: „*მოგესალმებით, ბევრი მსურველია ვისაც არ უნდა პროფკავშირებში გაწევრიანება და ვინც არის გაწევრიანებული საკუთარი სურვილით სურს გამოსვლა, თუ ვინმეს გსურთ მომწერეთ რომ გავაგზავნო განცხადება, რომ გაგიუქმდეთ და ხელფასიდან არ ჩამოგეჭრათ თანხა*“.

2023 წლის 18 იანვარს სახალხო დამცველის აპარატმა ცენტრის მიმართ ინდივიდუალური განცხადებაც მიიღო. კერძოდ, ქ. თბილისის მე-8 ფილიალის სასწრაფო დახმარების ბრიგადის უმცროსი ექიმის ნ.ნ. -

² იხ. მაგალითად, საქართველოს სახალხო დამცველის 2021 წლის 15 ივნისის რეკომენდაცია შპს „ფუდლის“ (Bolt Food) დირექტორს, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/41Zjl83>; საქართველოს სახალხო დამცველის 2023 წლის 15 მარტის რეკომენდაცია შპს „გლოვო აფგ ჯორჯიას“ დირექტორს, ხელმისაწვდომია: <https://www.ombudsman.ge/res/docs/2023032214273621328.pdf>; სახალხო დამცველის აპარატის წარმოებაში იყო, აგრეთვე, ა(ა)იპ „საქართველოს აგრარულ მეურნეობაში, ვაჭრობასა და მრეწველობაში დასაქმებულთა პროფესიული კავშირის“ N5611/22 განცხადება (მოპასუხე - შპს „აიდიეს ბორჯომი საქართველო“).

³ N10931/22 განცხადება.

ის წარმომადგენლის თ.გ.-ის მითითებით,⁴ განმცხადებელს, რომელიც ცენტრის პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაციის თავმჯდომარეა და საჯაროდ აფიქსირებს პროტესტს შრომის პირობების შესახებ,⁵ არ მიეცა 2023 წლის 11 იანვარს დაგეგმილ საპროტესტო აქციაზე დასწრების შესაძლებლობა, ვინაიდან ცენტრმა ცვლა არ გადაუცვალა მაშინ, როცა, ჩვეულებრივ, ცვლების გადაცვლა ცენტრში მიღებული პრაქტიკაა.⁶

განცხადების თანახმად, ცვლის გადაცვლაზე უარი არ ყოფილა განპირობებული, მაგალითად, ცენტრის საჭიროებით ანდა განმცხადებლის ჩანაცვლების შეუძლებლობით; განმცხადებელს ეს საკითხი გათვალისწინებული ჰქონდა და მან 2023 წლის 10 იანვარს ფილიალის მენეჯერს მის შემცვლელად სხვა უმცროსი ექიმი შესთავაზა. როგორც განმცხადებელი აღნიშნავს, უარის თქმის მიზეზად, მენეჯერის მხრიდან განემარტა, რომ ცენტრის სამედიცინო უზრუნველყოფისა და გამომძახებათა მართვის დეპარტამენტის უფროსს აქციაში მონაწილეობა სერიოზულ მიზეზად არ მიაჩნდა.⁷

საქმის სრულყოფილად შესწავლის მიზნით, სახალხო დამცველის აპარატმა ინფორმაცია გამოითხოვა სსიპ „საგანგებო სიტუაციების კოორდინაციისა და გადაუდებელი დახმარების ცენტრიდან“.⁸ საპასუხო კორესპონდენციით,⁹ აპარატს განემარტა, რომ განმცხადებელს არ ჰქონდა დაცული მხარეთა შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებით დადგენილი პროცედურა, რომლის თანახმადაც, დასაქმებული წინასწარ, 2 დღით ადრე, აცნობებს რაიონული სამსახურის მენეჯერს გრაფიკით განსაზღვრული მორიგეობის შეუსრულებლობის თაობაზე, რაც უნდა დადასტურდეს შესაბამისი დოკუმენტაციით. მოპასუხე, დამატებით, აღნიშნავს, რომ აქციის თარიღის დანიშვნისა და დამსაქმებლისთვის წინასწარ შეტყობინების წარდგენის საკითხში, ნ.ნ. სრულიად თავისუფალი იყო და შეეძლო მენეჯერი 2 დღით ადრე გაფრთხილებინა, რომ მორიგეობაზე ვერ გამოცხადდებოდა, რადგან აქციის თარიღის განსაზღვრისა და მასში მონაწილეობის მიღების თაობაზე გადაწყვეტილების მიღება არ წარმოადგენდა ხდომილებას, რომელიც მისი ჩართულობის გარეშე დადგა.¹⁰

შპს „ეკოლუმენ ჯორჯია“

შპს „ეკოლუმენ ჯორჯიას“ მიმართ მიმდინარე საქმისწარმოების ფარგლებში,¹¹ ა(ა)იპ „საქართველოს აგრარულ მეურნეობაში, ვაჭრობასა და მრეწველობაში დასაქმებულთა პროფესიული კავშირი“ (იგივე - „ლაბორი“), რომლის წევრიც პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაცია „ეკო-კავშირია“, მიუთითებს, რომ დამსაქმებელი ეწევა ანტიპროფკავშირულ საქმიანობას, არ თანამშრომლობს პროფესიულ

⁴ N458/23 განცხადება.

⁵ სახალხო დამცველის აპარატში წარმოდგენილია სხვადასხვა უწყებაში წარდგენილი საჩივრების ასლები და საპროტესტო აქციებსა და სატელევიზიო გადაცემებში მონაწილეობის დამადასტურებელი ბმულები.

⁶ სახალხო დამცველის აპარატში წარმოდგენილია [დამოუკიდებელ საქმეზე] თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2022 წლის 28 ნოემბრის გადაწყვეტილება, რომელშიც უდავო ფაქტობრივ გარემოებადაა მითითებული, რომ: *თვის განმავლობაში, შესაძლოა, ცვლები გადანაცვლდეს, ე.ი. დასაქმებულმა წინასწარ დადგენილი გრაფიკისგან განსხვავებულ დღეებში იმუშავოს. ამიტომ, თვის ბოლოს დგება ტაბელი, რომელიც წარმოადგენს სამუშაოს აღრიცხვის და ფაქტობრივად შესრულებული სამუშაოს ზუსტ აღრიცხვის დოკუმენტს.*

⁷ განმცხადებლის წარმომადგენელი მიუთითებს, რომ დასაქმებულთა ცვლების გადაცვლის მიზეზი ხშირად არის პირადი ან ოჯახური გარემოებები: ახლობელ-ნათესავის ქორწილი, პანაშვიდი, გამოცდა, ქალაქიდან გამგზავრება და სხვ.

⁸ სახალხო დამცველის აპარატის 2023 წლის 1 თებერვლის N13-2/1077 წერილი.

⁹ „საგანგებო სიტუაციების კოორდინაციისა და გადაუდებელი დახმარების ცენტრის“ 2023 წლის 13 თებერვლის N EMSC 4 23 00157297 წერილი.

¹⁰ „საგანგებო სიტუაციების კოორდინაციისა და გადაუდებელი დახმარების ცენტრის“ 2023 წლის 31 მარტის N EMSC 5 23 00346964 წერილი.

¹¹ ა(ა)იპ „საქართველოს აგრარულ მეურნეობაში, ვაჭრობასა და მრეწველობაში დასაქმებულთა პროფესიული კავშირის“ N11479/22, N12612/22 და N13188/22 განცხადებები.

კავშირთან და ზეწოლას ახდენს პროფკავშირის წევრ დასაქმებულებზე. ამასთან, სამუშაო ადგილზე შექმნილია მტრული გარემო პროფკავშირის წევრ და არაწევრ დასაქმებულებს შორის, რაზეც დამსაქმებელი არ რეაგირებს. გარდა ამისა, პროფკავშირის აქტიურ წევრ დასაქმებულებს შეეზღუდათ შპს „ევოლუმენ ჯორჯიას“ თანამშრომელთა ფეისბუქ ჯგუფებში „პოსტების“ გამოქვეყნება საკითხებზე, რომლებიც „ევო-კავშირსა“ და „ლაბორს“ შეეხება.

ანტიპროფკავშირული განწყობების გამოვლენისა და გავრცელების კუთხით, განცხადებაში ხაზგასმულია, რომ კომპანიაში არსებული პრობლემების თაობაზე ინფორმაციის გამოქვეყნების პასუხად, დამსაქმებელმა „ლაბორს“ ცილისწამების უარყოფის მოთხოვნა წარუდგინა.¹² განმცხადებლის მოსაზრებით, პროფკავშირისადმი მიუღებლობას ადასტურებს ხსენებულ მოთხოვნაში ირონიული და დამამცირებელი დამოკიდებულების გამოხატვა: „სკამების გამოცვლა არანაირად არ უკავშირდება თქვენი პროფკავშირის რაიმე მოთხოვნას ან საჩივარს ან შრომის ინსპექციის ვიზიტს. ასეთივე წარმატებით შეგიძლიათ დაწეროთ თქვენი ფეისბუქის გვერდზე, რომ მზის ამოსვლა და ჩასვლა თქვენი საჩივრის შედეგია. თუმცა, ეს მოვლენები მიმდინარეობს თქვენგან დამოუკიდებლად.“ ამასთან, ამავე საკითხთან დაკავშირებით, მოპასუხემ შინაგან საქმეთა სამინისტროს პოლიციის დეპარტამენტსაც მიმართა და პროფკავშირის მიერ ინტერნეტ სივრცეში გავრცელებულ მცდარ ინფორმაციასთან დაკავშირებით, გამოძიების დაწყება მოითხოვა. განმცხადებლის პოზიციით, პოლიციაში უსაფუძვლო საჩივრის წარდგენა პროფკავშირის წევრების და წევრობის მსურველების ირიბად დაშინებას და მათზე გავლენის მოხდენას ისახავდა მიზნად.¹³

რაც შეეხება სამუშაო ადგილზე შექმნილ მტრულ გარემოს, განცხადების თანახმად, მას შემდეგ, რაც პროფესიულმა კავშირმა სოციალურ ქსელში „ევოლუმენ ჯორჯიაში“ არსებული შრომის მძიმე პირობების შესახებ ტელევიზიით გასული რეპორტაჟი გააზიარა, საკითხის განხილვა მისი სოციალური ქსელის გვერდზე და „ევოლუმენ ჯორჯიას“ თანამშრომლების სოციალური ქსელის ჯგუფში გაგრძელდა, რასაც თან ახლდა პროფკავშირის, მისი თავმჯდომარის და აქტიური წევრების მიმართ დამცინავი, მადისკრედიტირებელი, შეურაცხმყოფელი და უცენზურო კომენტარები, მათ შორის, მენეჯერულ პოზიციებზე დასაქმებული პირების მხრიდან.¹⁴ გარდა ამისა, განცხადებაში ხაზგასმულია შემთხვევაც, როდესაც მენეჯერულ პოზიციაზე დასაქმებულმა ერთ-ერთმა პირმა, პროფკავშირის აქტიურ წევრთან შეხვედრისას (სამსახურის შიდა ეზოში), მას ხელით ანიშნა, რომ არ მიახლოებოდა და მიმართა: „შენ არც მეკონტაქტო“, „ხომ გითხარი, ნუ მელაპარაკები“.

პროფესიულ კავშირთან თანამშრომლობის კუთხით, განმცხადებელი ხაზს უსვამს, რომ კომპანია რეაგირების გარეშე ტოვებდა მის მიმართეებს, ეცნო პირველადი პროფკავშირული ორგანიზაცია და დაეწყო მასთან თანამშრომლობა და მოლაპარაკებები.¹⁵ შეხვედრაზე თანხმობა გამოითქვა 2022 წლის 25 ოქტომბერს, მხოლოდ მას შემდეგ, რაც სახალხო დამცველის აპარატმა, საქმის შესწავლის მიზნით, დამსაქმებლისგან ინფორმაცია გამოითხოვა (2022 წლის 18 ოქტომბრის წერილი), მათ შორის,

¹² იხ. <https://www.facebook.com/photo/?fbid=2872812832863159&set=pcb.2872822439528865>

¹³ კომპანიის განმარტებით (2022 წლის 26 ოქტომბრის წერილი), სამართალდამცავი ორგანოსთვის მიმართვა მიზნად ისახავდა პროფკავშირის წევრი დასაქმებულების იძულების იმ ფაქტების გამოძიებას, რომლებსაც პროფკავშირი ხაზს უსვამდა საჯარო განცხადებებში („სამწუხაროდ კომპანიის ცალკეული პირები ცდილობენ დასაქმებულთა დაშინებას, ან ირიბ მუქარას, რაზეც გვსურს ყურადღების გამახვილება“).

¹⁴ იხ. <https://bit.ly/3ntUTga>; დამსაქმებლის მითითებით (2022 წლის 26 ოქტომბრის წერილი), ხაზგასმული კომენტარები ასახავს თანამშრომლებს შორის გამოხატვის თავისუფლების ფარგლებში წარმოებულ პირადი ხასიათის, არაოფიციალურ კომუნიკაციას. ამასთან, მოპასუხე აღნიშნავს, რომ პროფკავშირის კრიტიკაც დასაშვებია ისევე, როგორც კომპანიისა, რასაც პროფკავშირიც აქტიურად ახორციელებს, მათ შორის, შეურაცხმყოფელი ფორმებით.

¹⁵ 2022 წლის 20 აგვისტოს და 2 სექტემბრის მიმართებები, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3ndsgUI>; <https://bit.ly/44npdts>

განმცხადებლის 2022 წლის 20 აგვისტოს და 2022 წლის 2 სექტემბრის მიმართებთან დაკავშირებით განხორციელებული რეაგირებისა და „ლაბორთან“ და „ევო-კავშირთან“ თანამშრომლობის მიზნით/ფარგლებში გადადგმული ნაბიჯების თაობაზე. ხსენებულ თარიღამდე მოპასუხემ დასაქმებულებთან გამართა მხოლოდ სტანდარტული შეხვედრა (ე.წ. Evo Talks), რომელიც წელიწადში ორჯერ ყოველთვის ტარდება. საბოლოოდ, მხარეებს შორის შეხვედრა შედგა 2022 წლის 16 ნოემბერს. თუმცა, როგორც განმცხადებელი აღნიშნავს, 37 პრობლემატური საკითხის განსახილველად, გამოიყო მხოლოდ 2 საათი, რაც სასაუბროდ, საკმარის დროს არ წარმოადგენდა. სახალხო დამცველის აპარატის ხელთ არსებული ინფორმაციით, მხარეთა შორის ბოლო შეხვედრა 2022 წლის 8 დეკემბერს შედგა, რომელიც პროფკავშირის წევრების მხრიდან, ასევე, უშედეგოდ ფასდება.

განმცხადებლის პოზიციით, პროფკავშირული აქტივობები იწვევს კომპანიის გაღიზიანებას, რის გამოც, მენეჯმენტის წარმომადგენლები განზრახ განაწყობენ დასაქმებულებს პროფკავშირის წინააღმდეგ. კომპანიის შიგნით, პროფკავშირისა და მისი თავმჯდომარის შესახებ ავრცელებენ მხოლოდ საკუთარ შეფასებებზე დამყარებულ ცრუ ინფორმაციას, იმ მიზნით, რომ პროფკავშირში არ გაწევრიანდეს უფრო მეტი დასაქმებული.¹⁶ „ლაბორი“ პროფკავშირის წევრებზე ზემოქმედებისა და პროფკავშირის წინააღმდეგ მიზანმიმართული მოქმედების ნაწილად აფასებს იმ გარემოებასაც, რომ პროფკავშირის აქტიურ წევრ დასაქმებულებს შეეზღუდათ თანამშრომლების სოციალური ქსელის ჯგუფში პროფკავშირის შესახებ ინფორმაციის გამოქვეყნების ფუნქცია. იმის გათვალისწინებით, რომ შეზღუდვა მენეჯმენტთან შეხვედრის შემდეგ მოიხსნა, განმცხადებელი მიიჩნევს, რომ ჯგუფის ე.წ. ადმინები და მოდერატორები (რომელთა ნაწილი მენეჯერულ პოზიციებზეა დასაქმებული) მენეჯმენტის მითითებების შესაბამისად მოქმედებდნენ.¹⁷ როგორც სახალხო დამცველის აპარატს ეცნობა, ამ ეტაპისათვის, პროფკავშირის ერთ-ერთ ყველაზე აქტიურ წევრს კვლავ შეზღუდული აქვს ჯგუფში ინფორმაციისა და კომენტარების განთავსების შესაძლებლობა.

სახალხო დამცველის აპარატმა საქმესთან დაკავშირებით, კომპანიაში დასაქმებული ორი პირი გამოჰკითხა, რომლებმაც, დამატებით, მიუთითეს, რომ პროფკავშირის კომიტეტის წევრებს ხელი ეშლებათ პროფკავშირის წევრ დასაქმებულთა სამართლებრივი წარმომადგენლობის განხორციელებაში. კერძოდ, პროფკავშირის წევრ თანამშრომლებთან ინდივიდუალური კომუნიკაციისას (მაგალითად, ფაქტის მოკვლევისას ან ე.წ. „პერფორმანსის“ შეფასებისას), კომპანია უარს აცხადებს მის წარმომადგენლებსა და კონკრეტულ თანამშრომელს შორის შეხვედრებზე პროფკავშირის კომიტეტის წევრების დასწრებაზე. როგორც გამოკითხული პირები აცხადებენ, სახალხო დამცველის აპარატსა და შრომის ინსპექციაში საჩივრების წარმოდგენის შემდეგ, სოციალურ ქსელში შეურაცხყოფელი კომენტარები შეწყდა. თუმცა, მენეჯერულ პოზიციებზე დასაქმებული პირების მხრიდან პროფკავშირის წევრი დასაქმებულების მიმართ ზეპირსიტყვიერი დამცინავი კომენტარები ჟღერდება. მოწმეთა განმარტებით, დისციპლინური ან სხვაგვარი ინდივიდუალური ღონისძიებების გამოყენების ფაქტები გამოწვევის სახით არ დგას, რადგან პროფკავშირის წევრები განსაკუთრებით ფრთხილობენ, ამასთან, სასამართლოს გზით, ცალკეული უფლებადარღვევების აღმოფხვრა ხერხდება. თუმცა, მათ აქვთ აღქმა, რომ პროფკავშირის აქტიური წევრები განსაკუთრებულ კონტროლს ექვემდებარებიან. ამასთან, მათ საქმიანობას, განსაკუთრებულად აფერხებს პროფკავშირის როლისა და უფლებამოსილებების არასათანადო აღქმა.

¹⁶ მაგ. „ბიზნესს აფართოებს ერთი მზე კაცი. ჩვენი შავი პიარით“; „ბორჯომის ქარხანასაც ზუსტად მსგავსი რამ გაუკეთეს პროფკავშირებმა ხალხი გაფიცეს და შედეგად ... ხელფასები გაუნახვერეს“.

¹⁷ მოპასუხე მიუთითებს, რომ შესაბამისი ჯგუფი შექმნილია და კონტროლდება თანამშრომლების მიერ. დამსაქმებელს შექმნილი აქვს და აკონტროლებს სხვა ოფიციალურ, სამსახურებრივ ჯგუფებს.

აპარატში წარმოდგენილ განცხადებებში, „ლაბორი“ ხაზს უსვამს: „პროფკავშირების მრავალწლიანი გამოცდილებით, შეიძლება, ითქვას, რომ დამსაქმებელს აქვს მიუღებლობა პროფკავშირის მიმართ, რადგან მიაჩნია, მესამე პირი ერევა მასსა და დასაქმებულს შორის და რომ ერთპიროვნულად გადაწყვეტილებების მიღების შესაძლებლობა ეცლება ხელიდან. სწორედ ამიტომ დაჟინებით ცდილობს დამსაქმებელი, არ გაძლიერდეს პროფკავშირი. გაძლიერება, პირველ რიგში, გამოიხატება წევრთა რაოდენობის ზრდით. სწორედ ამიტომ არის დამსაქმებელი კონცენტრირებული განსაკუთრებით ისეთ ქმედებებზე, რაც დათრგუნავს გაწევრიანების სურვილს. რაც ნაკლები წევრი ჰყავს პროფკავშირს, მით ნაკლებად ანგარიშგასაწევი ხდება დამსაქმებლისთვის.“

შპს „საირმე მინერალ ვოთერსი“

სახალხო დამცველის აპარატში მიმდინარეობს საქმისწარმოება, ასევე, შპს „საირმე მინერალ ვოთერსის“ მიმართ.¹⁸ აღნიშნულ საქმესთან მიმართებით, განმცხადებელი (ა(ა)იპ „საქართველოს აგრარულ მეურნეობაში, ვაჭრობასა და მრეწველობაში დასაქმებულთა პროფესიული კავშირი“) მიუთითებდა, რომ შრომითი პირობების გაუმჯობესების მოთხოვნით წარმოშობილი მედიაციისა და გაფიცვის პროცესის მონაწილე დასაქმებულთა მიმართ კომპანია ახორციელებდა დისკრიმინაციულ ქმედებებს. კერძოდ, 8 დასაქმებულს დაუსაბუთებლად დაეკისრა დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა - გაფრთხილება. ხოლო, პროფკავშირის წევრ დასაქმებულებს არ ჰქონდათ მიღებული კუთვნილი შრომის ანაზღაურება, მათ შორის, არც გაფიცვის დაწყებამდე ნამუშევარი პერიოდისათვის, რაც, საბანკო ვალდებულებების გათვალისწინებით, მათ მიძიმე სოციალურ მდგომარეობაში აყენებდა. შესაბამისად, აღნიშნულ გარემოებას „ლაბორი“ დასაქმებულთა დევნისა და გაფიცვის გამო, *სამაგიეროს გადახდის* მცდელობად მიიჩნევდა. დასაქმებულებმა იანვრის თვეში შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურება მიიღეს 2023 წლის 5-6 მარტს მას შემდეგ, რაც სახალხო დამცველის აპარატმა, საქმის შესწავლის მიზნით, დამსაქმებლისგან წერილობითი ინფორმაცია და დოკუმენტაცია გამოითხოვა (N13-3/2123, 28.02.2023).¹⁹

გარდა ამისა, განმცხადებელი პრობლემურად აფასებს იმ გარემოებასაც, რომ მოლაპარაკებების გამართვის თაობაზე 2022 წლის 29 დეკემბრის მიმართვის საპასუხოდ, დამსაქმებლის მხრიდან შეხვედრის მზაობა 2023 წლის 31 იანვრის თარიღისთვის გამოითქვა, რაც პროფესიული კავშირის მხრიდან დროის არაკეთილსინდისიერად გაჭიანურების მცდელობად შეფასდა.²⁰ მოგვიანებით კი, შპს „საირმე მინერალ ვოთერსი“ დასაქმებულებთან მოლაპარაკების მზადყოფნას მხოლოდ იმ პირობით გამოთქვამდა, თუ პროცესი პროფკავშირის დირექტორის მონაწილეობის გარეშე წარიმართებოდა,²¹ რაც, განმცხადებლის მოსაზრებით, პროფკავშირის მიუღებლობაზე მიუთითებდა.²² ამასთან, პროფკავშირის

¹⁸ ა(ა)იპ „საქართველოს აგრარულ მეურნეობაში, ვაჭრობასა და მრეწველობაში დასაქმებულთა პროფესიული კავშირის“ N1966/23, N2118/23, N2175/23, N2533/23, N2632/23, N2754/23, N2965/23, N3033/23, N3456/23 და N3884/23 განცხადებები.

¹⁹ საპასუხო კორესპონდენციაში, შპს „საირმე მინერალ ვოთერსი“ განმარტავდა, რომ აღნიშნული გარემოება გამოწვეული იყო იმ ფინანსური ზიანით, რაც გაფიცვის დროს განხორციელებულმა უკანონო ქმედებებმა გამოიწვია.

²⁰ დამსაქმებლის განმარტებით (შპს „საირმე მინერალ ვოთერსის“ დირექტორის 2023 წლის 13 მარტის წერილი), კომპანიაში არსებული მდგომარეობა შეუძლებელს ხდიდა შეხვედრის უფრო ადრე ჩანიშვნას.

²¹ ინფორმაცია ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3Iyv5F>; <https://bit.ly/45w4Gn9>; <https://bit.ly/3q5uuXg>; <https://www.facebook.com/TradeUnionLABOR/videos/594933825865270>

²² სახალხო დამცველის აპარატში წარმოდგენილ წერილობით პოზიციაში (შპს „საირმე მინერალ ვოთერსის“ დირექტორის 2023 წლის 13 მარტის წერილი), დამსაქმებელმა აღნიშნა, რომ კომპანია მიესალმება პროფკავშირს, როგორც ორგანიზაციას, რომლის მიზანი შრომითი კანონმდებლობის, დასაქმებულთა ინტერესების დაცვა და მზად იყო ყოფილიყო მოლაპარაკების, მედიაციის, შეთანხმების მხარე მხოლოდ კანონის ფარგლებში მოქმედი პირის წინაშე, თუმცა, მოლაპარაკების პროცესს ართულებდა პროფკავშირის წარმომადგენელთა კომპანიის

დისკრედიტაციის მიზნით მოტივირებულად იქნა აღქმული კომპანიის საჯარო პოზიციონირება, რომელიც ეჭვქვეშ აყენებდა პროფკავშირის თავმჯდომარის განზრახვას, დაეცვა გაფიცულები.²³ განმცხადებელმა სახალხო დამცველის აპარატში წარმოადგინა, აგრეთვე, დამსაქმებლის მხრიდან გაფიცვაში მონაწილეთათვის მიწოდებული ერთ-ერთი გზავნილის ასლი, რომელშიც ხაზგასმულია: „*არსებულმა ფაქტობრივმა გარემოებებმა და განხორციელებულმა ქმედებებმა ცხადყო, რომ პროფესიული გართიანება „ლაბორის“ მიზანს წარმოადგენს მხოლოდ კოლექტიური ხელშეკრულების დადება, რომლიდანაც უშუალოდ ის მიიღებს ფინანსურ სარგებელს. მას გააჩნია საკუთარი ფინანსური ინტერესი და მოქმედებს არა დასაქმებულთა ინტერესების გათვალისწინებით, არამედ პირადი მიზნების მისაღწევად.*“

განმცხადებლის მითითებით, პროფკავშირის წევრ დასაქმებულებზე ზეგავლენის მოხდენის მიზნით, რათა, სამუშაოს დაკარგვის შიშით, პროფკავშირის გარეშე მოლაპარაკებებს დათანხმებოდნენ, 2023 წლის 9 მარტს შპს „საირმე მინერალ ვოთერსმა“ გაფიცულთა პოზიციებზე ვაკანსიები გამოაქვეყნა. ამ მხრივ, აღსანიშნავია, რომ 2023 წლის 16 მარტს სახალხო დამცველის აპარატის წარმომადგენლები შპს „საირმე მინერალ ვოთერსის“ გაფიცულ თანამშრომლებს შეხვდნენ,²⁴ რა დროსაც, ქარხნის თანამშრომლებმა აღნიშნეს, რომ შრომის უფლების არაერთი არსებითი უფლებრივი კომპონენტის რეალიზება სწორედ ა(ა)იპ „საქართველოს აგრარულ მეურნეობაში, ვაჭრობასა და მრეწველობაში დასაქმებულთა პროფესიული კავშირის“ დახმარებით მოახერხეს. შესაბამისად, სამართლებრივ საკითხებში არასაკმარისი ცოდნისა და კომპანიის წარმომადგენელთა მიმართ ნდობის ნაკლებობის გათვალისწინებით, გაფიცულები მოლაპარაკებების წარმართვას სწორედ მხოლოდ პროფკავშირის მონაწილეობით თანხმდებოდნენ.

აღსანიშნავია, რომ 2023 წლის 20 მარტს მხარეთა შორის შეთანხმება შედგა და გაფიცვა დასრულდა.²⁵

2. სამართლებრივი შეფასება

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის შესაბამისად, დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე ზედამხედველობას ახორციელებს საქართველოს სახალხო დამცველი, რომელიც შეისწავლის დისკრიმინაციის კონკრეტულ ფაქტებს და გამოსცემს რეკომენდაციებს ან ამზადებს და შესაბამის დაწესებულებას ან პირს უგზავნის ზოგად წინადადებებს დისკრიმინაციის თავიდან აცილების და მის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხებზე. ამავე კანონის მე-3 მუხლის შესაბამისად, კანონის მოთხოვნები ვრცელდება საჯარო დაწესებულებების, ორგანიზაციების, ფიზიკური და იურიდიული პირების ყველა ქმედებებზე ყველა სფეროში, თუ ეს ქმედებები არ რეგულირდება სხვა სამართლებრივი აქტით.

წინააღმდეგ მიმართული უკანონო ქმედებები, რომლებიც სცდებოდა შრომით სამართლებრივ ფარგლებს. დამსაქმებლის მითითებით, განცხადება პროფკავშირის მიუღებლობაზე სიმართლეს არ შეესაბამება; კომპანიამ თანხმობა განაცხადა მოლაპარაკების გამართვაზე გ.დ.-ის გარეშე და არა - პროფკავშირის გარეშე, რაც განპირობებული იყო გ.დ.-ის უკანონო ქმედებებითა და მცდარი განცხადებებით. შესაბამისად, დამსაქმებელი მიიჩნევდა, რომ „ლაბორი“ არ აკმაყოფილებდა პროფკავშირის შესახებ კანონმდებლობის მოთხოვნებს, არ საქმიანობდა კანონისა და პროფკავშირის მიზნების შესაბამისად, ხოლო, მისი თავმჯდომარე მოქმედებდა საკუთარი პირადი მიზნების განხორციელებისათვის.

²³ იხ. მაგალითად: <https://pia.ge/news/sazogadoeba/prophkavshiris-tsarmomadgenlis-giorgi-diasamidzis-interesi-gaphitsulebis-datsva-ar-aris-sairme-mineral-votersi>

²⁴ ინფორმაცია ხელმისაწვდომია: <https://www.ombudsman.ge/geo/akhali-ambebi/sakhalkho-damtsvelis-aparatis-tsarmomadgenlebi-sairmis-karkhnis-gafitsul-tanamshromlebs-shekhvdnen>

²⁵ ინფორმაცია ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/45uWseW>

კანონის შესაბამისად, სახალხო დამცველი ზოგად წინადადებას გამოსცემს იმ შემთხვევაში, როდესაც ადგილი აქვს დისკრიმინაციის წახალისებას, უარყოფითი სტერეოტიპების და სტიგმის გაძლიერების ან ისეთი გარემოს შექმნის ხელშეწყობას, რომელმაც, შესაძლოა, გამოიწვიოს კონკრეტული ადამიანების თუ ჯგუფების უფლებების შეზღუდვა დისკრიმინაციული საფუძვლით.

2.1. კონტექსტი

ბოლო პერიოდში განვითარებული მოვლენების ფონზე, ცალსახად შეიძლება ითქვას, რომ საქართველოში კოლექტიური შრომითი უფლებების რეალიზაციისკენ მიმართული აქტივობები საგრძნობლად გააქტიურებულია. ამავდროულად, გახშირებულია დასაქმებულთა საპროტესტო გამოსვლები და გაფიცვები,²⁶ რაც თავისთავად მიანიშნებს, რომ შრომის პირობების გაუმჯობესების მოთხოვნის საპასუხოდ, დამსაქმებელთა რეაგირება არაეფექტიანია. მეტიც, როგორც სახალხო დამცველის პრაქტიკა მოწმობს, სამწუხაროდ, დასაქმებულების მიერ სამუშაოსთან დაკავშირებული კრიტიკის გამოთქმა მიუღებელ პოზიციად ფასდება და, ხშირად, საფუძვლად ედება განსხვავებული მოსაზრების გამო, მშრომელების შევიწროებას, სამსახურიდან გათავისუფლებას ან შრომითი უფლებების სხვაგვარ დარღვევას.²⁷

მსგავსი საქმეები²⁸ ნათელი მაგალითია იმისა, თუ რა საფრთხეებს შეიძლება უკავშირდებოდეს დამსაქმებელთა უარყოფითი დამოკიდებულებები შრომის პირობებთან დაკავშირებით დასაქმებულთა მიერ გამოთქმული მოსაზრებებისა თუ მათი გაუმჯობესების მიზნით განხორციელებული კოლექტიური აქტივობების მიმართ. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სახალხო დამცველი მნიშვნელოვნად მიიჩნევს არამხოლოდ დარღვეული უფლებების აღდგენისკენ მიმართული, არამედ - აგრეთვე, დისკრიმინაციის თავიდან აცილებისთვის გამიზნული ღონისძიებების გატარებასაც. ამ მხრივ, მნიშვნელოვანი ფაქტორივი მოცემულობების იდენტიფიცირების შესაძლებლობას იძლევა წინამდებარე დოკუმენტით განსახილველი საქმეები, რომლებიც ცხადად გამოკვეთს პროფესიული კავშირების წინაშე არსებულ გამოწვევებს პროფკავშირის წევრთა შრომითი და სოციალურ-ეკონომიკური უფლებებისა და ინტერესების დაცვის პროცესში.

2.2. კოლექტიური შრომითი უფლებები

შემთხვევითი არ არის, რომ პროფესიული კავშირის შექმნისა და მასში გაერთიანების ისევე, როგორც გაფიცვის უფლება საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლით არის აღიარებული, რომელიც, შრომის თავისუფლების კონსტიტუციურ გარანტიებს ადგენს, ვინაიდან პროფესიული კავშირების მიზანი სწორედ პროფკავშირის წევრთა შრომითი, სოციალურ-ეკონომიკური და სამართლებრივი უფლებებისა და ინტერესების დაცვა და წარმომადგენლობაა.²⁹ პროფესიული კავშირების შექმნისა და მათში

²⁶ იხ. <https://www.ombudsman.ge/geo/akhali-ambebi/sakhalkho-damtsvelis-gantskhadeba-dasakmebul-pirta-gakhshirebul-saprotesto-gamosvlebtan-dakavshirebit>; <https://bit.ly/3BYJ5ay>; <https://bit.ly/3qkKC76>; <https://bm.ge/ka/tv-inner/saqartvelos-gaficvebis-da-protestebis-talga-utevs/28357>

²⁷ იხ. <https://www.ombudsman.ge/geo/akhali-ambebi/sakhalkho-damtsvelis-gantskhadeba-dasakmebul-pirta-gakhshirebul-saprotesto-gamosvlebtan-dakavshirebit>

²⁸ იხ. მაგალითად, საქართველოს სახალხო დამცველის 2021 წლის 21 დეკემბრის რეკომენდაცია შპს „შუქრუთი +“-ის დირექტორს, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3MBPtBL>; საქართველოს სახალხო დამცველის 2021 წლის 15 ივნისის რეკომენდაცია შპს „ფუდლის“ (Bolt Food) დირექტორს, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/41Zj183>; საქართველოს სახალხო დამცველის 2023 წლის 15 მარტის რეკომენდაცია შპს „გლოვო აფფ ჯორჯიას“ დირექტორს, ხელმისაწვდომია: <https://www.ombudsman.ge/res/docs/2023032214273621328.pdf>

²⁹ „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონი, მუხ. 2, პუნ. 1.

გაერთიანების უფლებები დაცულია, აგრეთვე, არაერთი საერთაშორისო და რეგიონული ინსტრუმენტი.³⁰

პროფესიული კავშირების ძირითადი უფლებების უზრუნველსაყოფად, საქართველოს კანონმდებლობა შესაბამის ვალდებულებებსაც განსაზღვრავს. მათ შორის, პროფკავშირული ორგანიზაციების მხრიდან მოლაპარაკების წარმოების ინიციატივის გამოჩენის შემთხვევაში, დამსაქმებლები ვალდებული არიან შრომით და სოციალურ-ეკონომიკურ საკითხებზე მათთან მოლაპარაკებები აწარმოონ.³¹ დამსაქმებელს ეკისრება პროფესიული კავშირის საქმიანობისთვის საჭირო პირობების შექმნის ვალდებულებაც.³² ამასთან, აკრძალულია პროფესიული კავშირის მიერ გაფიცვის ან სხვა საპროტესტო აქციის საქართველოს კანონმდებლობის დაცვით ჩატარებისას, მის ჩასახშობად ნებისმიერი ფორმის საპასუხო ქმედების განხორციელება.³³ გარდა ამისა, გარანტირებულია ინდივიდუალური და კოლექტიური შრომითი დავების განხილვასა და გადაწყვეტაში მონაწილეობის, სამართლებრივი წარმომადგენლობის განხორციელებისა და შრომით და სოციალურ-ეკონომიკურ საკითხებზე ინფორმაციის მიღების უფლებები.³⁴

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მითითებით, სახელმწიფოებმა არა მხოლოდ უნდა დაუშვან, არამედ **პრაქტიკულად შესაძლებელი უნდა გახადონ** პროფესიული კავშირების მხრიდან კოლექტიური ღონისძიებების განხორციელება; **უზრუნველყოფილი უნდა იყოს პროფკავშირის უფლება, მოუსმინონ და ჰქონდეს შესაძლებლობა, იღწოდეს მისი წევრების ინტერესთა დასაცავად.**³⁵ ამ მხრივ, ხაზგასმით აღინიშნება საჯარო უწყებების ვალდებულება, **აქტიურად წახალისონ ეკონომიკის სფეროში დიალოგისა და მოლაპარაკებების კულტურა.**³⁶ სასამართლომ დამსაქმებელთან კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლება პროფესიული კავშირების შექმნისა და მათში გაერთიანების უფლების ერთ-ერთ არსებით ელემენტად აღიარა.³⁷ მსგავსად, ევროპის სოციალური ქარტიის მე-5 და მე-6 მუხლები, არამხოლოდ ორგანიზებისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლებებისა და შესაბამისი ვალდებულებების დაცვას მოითხოვს, არამედ - ხაზს უსვამს შრომითი ურთიერთობის მონაწილეთა ეკონომიკური და სოციალური ინტერესების დასაცავად, გაერთიანების **წახალისებისა** და ერთობლივი კონსულტაციების **ხელშეწყობის** მნიშვნელობასაც.

კოლექტიური მოლაპარაკებების, მათ შორის, გაფიცვის უფლების დაცვას უდიდეს მნიშვნელობას ანიჭებს ევროსაბჭოს საპარლამენტო ასამბლეაც, რომელიც აღნიშნულ უფლებებს დამსაქმებლებსა და მუშაკთა წარმომადგენლებს შორის რეგულარული და ინსტიტუციონალური სოციალური დიალოგის არსებით კომპონენტებად მიიჩნევს და ხაზს უსვამს, რომ ეს უფლებები არა მხოლოდ თანამედროვე ეკონომიკური პროცესების საყრდენ დემოკრატიულ პრინციპებს წარმოადგენს, არამედ - ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციითა და ევროპის სოციალური ქარტით დაცულ ფუნდამენტურ

³⁰ მათ შორის: გაერთიანების თავისუფლებისა და ორგანიზების უფლების დაცვის შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N87 კონვენცია, მუხ. 2; საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ, მუხ. 22; ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, მუხ. 8; ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია, მუხ. 11; ევროპის სოციალური ქარტია, მუხ. 5.

³¹ „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონი, მუხ. 12, პუნ. 2.

³² იქვე, მუხ. 25.

³³ იქვე, მუხ. 13, პუნ. 3.

³⁴ იქვე, მუხ. 13-14, მუხ. 20.

³⁵ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2008 წლის 12 ნოემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე: *CASE OF DEMİR AND BAYKARA v. TURKEY*, პარ. 140-141.

³⁶ იქვე, პარ. 149.

³⁷ იქვე, პარ. 154.

უფლებებს.³⁸ საგულისხმოა, რომ ასამბლეა სწორედ აღნიშნული უფლებების არასათანადო რეალიზაციის შედეგად მოიაზრებს **სხვადასხვა ქვეყანაში უთანასწორობის ზრდას და შრომის პირობების თვალსაზრისით გამოვლენილ უარყოფით ტენდენციებს.**³⁹ თავის მხრივ, ღირსეულ სამუშაოზე თანასწორი წვდომისა და სოციალური უფლებების დაცვისათვის სათანადო საშუალებების გარეშე, კითხვის ნიშნის ქვეშ დგება თაობათა განვითარება და სიცოცხლისუნარიანობა და საფრთხე ექმნება ეკონომიკებსა და დემოკრატიას.⁴⁰ ამიტომაც, **აუცილებელია არსებული დამოკიდებულებების ცვლილება** და იმის გააზრება, რომ „სოციალური პარტნიორები“ ნიშნავს „**პარტნიორებს**“ ეკონომიკური მაჩვენებლების მიღწევაში, ხოლო, ძლიერი და მდგრადი სოციო-ეკონომიკური სისტემის მშენებლობისთვის, აუცილებელია სოციალური უფლებების დაცვა და წახალისება, ვინაიდან სოციალურ უფლებებში ინვესტირება მომავალში ინვესტირებას წარმოადგენს.⁴¹

სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის განმარტებით, კონსულტაციები უნდა ფარავდეს საერთო ინტერესის ყველა საგანს: პროდუქტიულობა, ეფექტიანობა, ინდუსტრიული ჯანმრთელობა, უსაფრთხოება და კეთილდღეობა, და სხვა შრომითი საკითხები (შრომის პირობები, პროფესიული გადამზადება და სხვ.), ეკონომიკური პრობლემები და სოციალური საკითხები (სოციალური დაზღვევა, სოციალური კეთილდღეობა და სხვ.).⁴² ამდენად, **კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლება არსებით საყრდენს წარმოადგენს სხვა ფუნდამენტური შრომითი უფლებების დაცვისათვისაც**, როგორებიცაა: უფლება შრომის სამართლიან პირობებზე, უფლება უსაფრთხო და ჯანმრთელ სამუშაო პირობებზე, უფლება შრომის სამართლიან ანაზღაურებაზე.⁴³

კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლებასთან განუყოფელ კავშირშია გაფიცვის უფლება, როგორც ყველაზე ეფექტიანი საშუალება მოლაპარაკების პროცესში სასურველი შედეგის მისაღწევად.⁴⁴ შესაბამისად, გაფიცვის ან წევრთა ინტერესების დაცვის მიზნით განხორციელებული სხვა ქმედებების საპასუხოდ, იმგვარი ქმედებების განხორციელებას, რომლებსაც, შესაძლოა, **მსუსხავი ეფექტი ჰქონდეს პროფესიული კავშირების წევრებზე ან მათში გაწევრიანების მსურველებზე**, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო გაერთიანების თავისუფლებასთან შეუსაბამოდ მიიჩნევს.⁴⁵ ამ მხრივ, სასამართლო მხედველობაში იღებს დამსაქმებლის მიერ გამოყენებულ სხვადასხვა ტექნიკას, რომლებსაც, შესაძლოა, ნეგატიური ეფექტი ჰქონდეს პროფკავშირული აქტივობების განხორციელებისა და კოლექტიურ მოლაპარაკებებში ჩართვის უფლებებზე; მათ შორისაა **ქმედებები, რომლებიც პროფესიულ კავშირებს ხელს უშლის, შეინარჩუნონ წევრები ან მოიზიდონ ახალი წევრები (მაგალითად, პოტენციური დისკრიმინაციის შიშის გაჩენის გამო)**, რაც პროფესიული კავშირის წარმომადგენლობით ხასიათს ამცირებს.⁴⁶

³⁸ ევროპის საბჭოს საპარლამენტო ასამბლეის 2015 წლის 28 იანვრის N2033 რეზოლუცია, პარ. 1, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3C1LLTE>

³⁹ იქვე, პარ. 2.

⁴⁰ იქვე, პარ. 3.

⁴¹ იქვე, პარ. 4-6.

⁴² დასკვნები, 2018, აზერბაიჯანი, ხელმისაწვდომია: <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2018/def/AZE/6/1/EN>

⁴³ სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის 2018 წლის 21 მარტის გადაწყვეტილება საქმეზე: *Matica Hrvatskih Sindikata v. Croatia*, პარ. 83.

⁴⁴ სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტის 2013 წლის 2 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე: *European Confederation of Police (EuroCOP) v. Ireland*, პარ. 201.

⁴⁵ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე: *URCAN AND OTHERS v. TURKEY*, პრესრელიზი.

⁴⁶ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2017 წლის 4 აპრილის გადაწყვეტილება საქმეზე: *TEK GIDA İŞ SENDİKASI v. TURKEY*, პარ. 51; ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2009 წლის 30 ივლისის გადაწყვეტილება საქმეზე: *DANILENKOV AND OTHERS v. RUSSIA*, პარ. 130, 135.

2.3. არსებული მოცემულობა, როგორც დისკრიმინაციის წამახალისებელი გარემო

გაერთიანების თავისუფლების ერთ-ერთ ყველაზე სერიოზულ დარღვევას წარმოადგენს პროფესიული კავშირისადმი კუთვნილების ნიშნით დისკრიმინაცია.⁴⁷ ამიტომაც, საქართველოს შრომის კოდექსი გაერთიანების თავისუფლების თავში, დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებით, სპეციალურ დათქმას შეიცავს, რომლის მიხედვითაც, აკრძალულია დასაქმებულის დისკრიმინაცია დასაქმებულთა გაერთიანებაში მისი წევრობის ან ასეთი გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო ან/და სხვა ქმედება, რომლის მიზანია: ა) დასაქმებულის სამუშაოზე მიღება ან მისთვის სამუშაოს შენარჩუნება დასაქმებულთა გაერთიანებაში გაწევრებაზე უარის თქმის ან ამ გაერთიანებიდან გასვლის სანაცვლოდ; ბ) დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ან მისი სხვაგვარად შევიწროება დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ან ამ გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო.⁴⁸ ანალოგიურ დებულებებს ასახავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N98 კონვენცია ორგანიზებისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლების თაობაზე (მუხ. 1).

ამდენად, შრომითი ურთიერთობების კონტექსტში, დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვა პროფესიული კავშირის წევრობის ან მის საქმიანობაში მონაწილეობის გამო, მათ შრომით უფლებებში ჩარევას გულისხმობს. აღნიშნული გამომდინარეობს დისკრიმინაციის ამკრძალავი ზოგადი დებულებებიდანაც, რომელთა შინაარსიდან შეიძლება დავასკვნათ, რომ დისკრიმინაცია სახეზეა, როდესაც პირს ხელი ეშლება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებით სარგებლობისას, არსებობს განსხვავებული მოპყრობა (ამა თუ იმ ნიშნის, მოცემულ შემთხვევაში, პროფესიული კავშირისადმი კუთვნილების გამო) ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირების მიმართ, არ არსებობს კანონით განსაზღვრული მიზანი, განსხვავებულ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და იგი დასახული მიზნის არათანაზომიერია.⁴⁹

ზემოთ თქმულიდან გამომდინარე, პროფესიული კავშირისადმი კუთვნილების ნიშნით დასაქმებულთა დისკრიმინაცია განსხვავდება პროფესიული კავშირისა და მისი საქმიანობის წინააღმდეგ მიმართული ქმედებებისგან, რომლებიც არა თანასწორობის პრინციპის დარღვევის, არამედ კოლექტიურ უფლებებში ჩარევის კუთხით შეიძლება შეფასდეს. მოცემულ შემთხვევაში, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ განმცხადებელთა მიერ დასახელებული პრობლემები, მეტწილად, სწორედ ამ უკანასკნელს მიეკუთვნება.

სავარაუდო დისკრიმინაციული მოპყრობის შემადგენლობა ყველაზე მკაფიოდ შპს „საირმე მინერალ ვოთერსის“ საქმეში იკვეთებოდა (გაფიცულთათვის შრომის ანაზღაურების გადაუხდელობა და დისციპლინური ღონისძიებები). იმის გათვალისწინებით, რომ გაფიცვის პერიოდში ხელფასის გადახდის პრობლემა აპარატის წარმოებაში არსებულ სხვა საქმეშიც იყო აქტუალური,⁵⁰ სახალხო დამცველი ყურადღებას მიაპყრობს, რომ **გაფიცულთა ხელფასიდან ნებისმიერი დაქვითვა სწორედ გაფიცვის პერიოდს უნდა შეესაბამებოდეს.**⁵¹ შესაბამისად, საქართველოს შრომის კოდექსის 64-ე მუხლის მე-7 პუნქტით დადგენილი დებულება, რომლის თანახმადაც, გაფიცვის ან ლოკაუტის დროს დამსაქმებელი არ არის ვალდებული, გადაუხადოს დასაქმებულს შრომის ანაზღაურება, სწორედ

⁴⁷ იქვე, პარ. 123.

⁴⁸ საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხ. 53.

⁴⁹ იხ. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხ. 1; მუხ. 2, პუნ. 2.

⁵⁰ ა(ა)იპ „საქართველოს აგრარულ მეურნეობაში, ვაჭრობასა და მრეწველობაში დასაქმებულთა პროფესიული კავშირის“ N5611/22 განცხადება (მოპასუხე - შპს „აიდიუს ბორჯომი საქართველო“).

⁵¹ სოციალურ უფლებათა ევროპული კომიტეტი, დასკვნები, აზერბაიჯანი, 2010, ხელმისაწვდომია: <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2010/def/AZE/6/4/EN>

აღნიშნულის გათვალისწინებით უნდა იქნეს გაგებული. თუმცა, როგორც ზემოთ აღნიშნა, 2023 წლის 5-6 მარტს დასაქმებულებმა იანვრის თვეში შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურება მიიღეს. ამასთან, 2023 წლის 20 მარტს მხარეთა შორის შედგა შეთანხმება, რომლითაც მხარეებმა გაითვალისწინეს, მათ შორის, 2023 წლის 1 თებერვალს გაცემული წერილობითი გაფრთხილებების გაუქმების საკითხი. შესაბამისად, იმდენად, რამდენადაც, განცხადების განხილვის შედეგად, დისკრიმინაციის ფაქტის დადასტურების შემთხვევაშიც კი, საქართველოს სახალხო დამცველს დარღვეული თანასწორობის აღსადგენად ღონისძიებების განხორციელების შესახებ რეკომენდაციის გამოცემის უფლებამოსილება მხოლოდ იმ შემთხვევაში აქვს, როდესაც დისკრიმინაციის შედეგები აღმოფხვრილი არ არის ან/და საქმის მორიგებით დასრულება შეუძლებელი აღმოჩნდება,⁵² საქართველოს სახალხო დამცველი მოკლებულია შესაძლებლობას, განსახილველ საქმეში პროფესიული კავშირისადმი კუთვნილების ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტი დაადგინოს. განცხადებაში მითითებული სხვა ფაქტები (მოლაპარაკებების გამართვის თაობაზე შეხვედრის გაჭიანურების მცდელობა; მოლაპარაკების წინაპირობად პროფკავშირის დირექტორის დაუსწრებლობის მოთხოვნა; პროფკავშირის დისკრედიტაციისკენ მიმართული საჯარო პოზიციონირება და ანალოგიური შინაარსის კომუნიკაცია დასაქმებულებთან; პროფკავშირის წევრ დასაქმებულებზე ზეგავლენის მოხდენის მცდელობა), სახალხო დამცველის შეფასებით, კოლექტიური უფლებების დაცვის სფეროში ექვევა.

მსგავსად, შპს „ევოლუშენ ჯორჯიასთან“ მიმართებითაც, თავად გამოკითხულმა პროფკავშირის აქტიურმა წევრებმა პროფესიული კავშირისადმი კუთვნილების ნიშნით შრომით უფლებებში ჩარევის ფაქტებზე მეტად (რასაც განსაკუთრებული სიფრთხილის გამოჩენითა და სასამართლოს გზით უმკლავდებიან), გამოწვევის სახით, პროფკავშირული საქმიანობის განხორციელების კუთხით არსებული დაბრკოლებები დასახელებს, რაც დამსაქმებლის მხრიდან პროფკავშირის როლისა და უფლებამოსილებების არასათანადო აღქმას დაუკავშირებს. განცხადებებში ხაზგასმული გარემოებების დიდი ნაწილიც სწორედ პროფკავშირული საქმიანობის მიმართ გამოვლენილ დამოკიდებულებებსა და ხელშეშლის საკითხს შეეხება (პროფესიულ კავშირთან თანამშრომლობის და მოლაპარაკების მიზნით შეხვედრის პრობლემა; ანტიპროფკავშირული განწყობების გამოვლენა და წახალისება; წევრთა რაოდენობის ზრდის დათრგუნვის მიზნით, პროფკავშირის წევრ დასაქმებულებზე ზეწოლა; პროფკავშირის წევრ დასაქმებულთა სამართლებრივი წარმომადგენლობის განხორციელებაში ხელშეშლა).

დამსაქმებელსა და დასაქმებულთა გაერთიანებას შორის ურთიერთობას მიემართება ა(ა)იპ „საქართველოს მედიცინის, ფარმაციის და სოციალური დაცვის მუშაკთა დამოუკიდებელმა პროფესიულმა კავშირის“ განცხადებაში ხაზგასმული გარემოებებიც (შეთანხმებისგან თავის არიდება, სოციალური პარტნიორობისა და დიალოგის პრინციპების უგულებელყოფა, პროფკავშირის დაუსუსტების მიზნით განხორციელებული ქმედებები).

იმავე მოპასუხის (სსიპ „საგანგებო სიტუაციების კოორდინაციისა და გადაუდებელი დახმარების ცენტრი“) მიმართ მიღებული ინდივიდუალური საქმის ფარგლებში კი, განმცხადებელს არ მიეცა საპროტესტო აქციაში მონაწილეობის შესაძლებლობა, რაც, ასევე, პროფკავშირულ აქტივობაში ხელშეშლას და, შესაბამისად, გაერთიანების თავისუფლების რეალიზაციის საკითხს უკავშირდება. იმის გათვალისწინებით, რომ აღნიშნულ საქმეში, დამსაქმებელი პროცედურული მოთხოვნების დაუცველობაზე მიუთითებდა, მნიშვნელოვანია, ყურადღება გამახვილდეს სტანდარტზე, რომლის თანახმადაც, მხოლოდ არსებულ რეგულაციებთან ფორმალურ შესაბამისობაზე მითითება ვერ გაამართლებს კოლექტიურ შრომით უფლებებში ჩარევას, თუკი არ იქნება დაცული ბალანსი

⁵² „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხ. 6, პუნ. 2 („ვ“); მუხ. 9, პუნ. 3.

გაერთიანების თავისუფლებასა და მის საპირწონედ მითითებულ, თუნდაც, ლეგიტიმურ ინტერესებს შორის.⁵³

თანასწორობის პრინციპისა და გაერთიანების თავისუფლების ელემენტების გამიჯვნის მიუხედავად, სახალხო დამცველი კიდევ ერთხელ აღნიშნავს, რომ პროფესიული კავშირისადმი კუთვნილების ნიშნით დისკრიმინაცია გაერთიანების თავისუფლების ერთ-ერთ ყველაზე სერიოზულ დარღვევას წარმოადგენს. ამდენად, გარკვეულ შემთხვევებში, ხსენებული სამართლებრივი კონცეფციებისთვის რელევანტურმა გარემოებებმა, შესაძლოა, ურთიერთმფარავ ნიშნულსაც მიაღწიონ. ამასთან, როგორც ზემოთ მითითა, საერთაშორისო ინსტიტუტები კვეთენ მიზეზ-შედეგობრივ კავშირს კოლექტიური შრომითი უფლებების არასათანადო რეალიზაციასა და უთანასწორობის გამოვლინებებს შორის. შესაბამისად, სახალხო დამცველი საყურადღებოდ აფასებს აპარატის საქმიანობის ფარგლებში პროფკავშირული აქტივობების კუთხით გამოკვეთილ პრობლემურ ტენდენციებს და მიიჩნევს, რომ მსგავსი მოცემულობის აღმოუფხვრელობა დასაქმების ადგილებზე იმგვარი გარემოს შექმნის/გაძლიერებს რისკებს წარმოშობს, რომელმაც, შესაძლოა, შრომით ურთიერთობებში პროფესიული კავშირისადმი კუთვნილების ნიშნით დისკრიმინაციული მოპყრობის შემთხვევები წახალისოს. იმდენად, რამდენადაც წინამდებარე დოკუმენტში ასახული ფაქტობრივი გარემოებები, ზოგადი წინადადების მიზნებისათვის, დისკრიმინაციის წამახალისებელი ტენდენციის ქრილში განიხილება, მათი ნამდვილობა თუ კანონიერება დეტალურად არ შეფასდება.

3. დასკვნა

სავარაუდო უფლებადარღვევების მსგავს შემთხვევათა შესახებ სხვადასხვა წყაროდან მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე, კონკრეტულ საკითხზე აქცენტირება, რა თქმა უნდა, მნიშვნელოვან ბერკეტს წარმოადგენს შესაბამისი მიმართულებით უფლებების არასათანადო რეალიზაციის პოტენციური განგრძობადი შემთხვევებისა თუ კიდევ უფრო მძიმე მოპყრობის პრევენციისთვის. ამდენად, სახალხო დამცველი მხედველობაში იღებს როგორც განხილული საქმეების საერთო მახასიათებლებს, ისე - პროფესიული კავშირისადმი კუთვნილების ნიშნით დისკრიმინაციის ბოლო პერიოდში დადასტურებულ შემთხვევებს⁵⁴ და დასაქმებულთა გახშირებულ საპროტესტო გამოსვლებსა და გაფიცვებს, რაც, ცალსახად მიანიშნებს კოლექტიური შრომითი უფლებების სათანადო დაცვისა და პროფესიული კავშირისადმი კუთვნილების ნიშნით დისკრიმინაციის თავიდან აცილებისკენ მიმართული პოზიტიური ღონისძიებების გატარების აუცილებლობაზე.

სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ აღნიშნულ პროცესში მნიშვნელოვანი როლი აკისრია სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის მთავარ შრომის ინსპექტორთან არსებულ მრჩეველთა საბჭოს, რომლის შემადგენლობა დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა გაერთიანებების, საქართველოს პარლამენტის ჯანმრთელობის დაცვისა და სოციალურ საკითხთა და ადამიანის უფლებათა დაცვისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტებისა და საქართველოს სახალხო დამცველის წარმომადგენლებს აერთიანებს.⁵⁵

⁵³ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2018 წლის 20 ნოემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე: *OGNEVENKO v. RUSSIA*, პარ. 82-84.

⁵⁴ იხ. მაგალითად, საქართველოს სახალხო დამცველის 2021 წლის 15 ივნისის რეკომენდაცია შპს „ფუდის“ (Bolt Food) დირექტორს, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/41Zjl83>; საქართველოს სახალხო დამცველის 2023 წლის 15 მარტის რეკომენდაცია შპს „გლოვო აფგ ჯორჯიას“ დირექტორს, ხელმისაწვდომია: <https://www.ombudsman.ge/res/docs/2023032214273621328.pdf>.

⁵⁵ „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხ. 9, პუნ. 3.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ ორგანული კანონის მე-14¹ მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, საქართველოს სახალხო დამცველი სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის მთავარ შრომის ინსპექტორთან არსებულ მრჩეველთა საბჭოს მიმართავს ზოგადი წინადადებით,

- შეიმუშავოს კოლექტიური შრომითი უფლებების სათანადო დაცვისა და პროფესიული კავშირისადმი კუთვნილების ნიშნით დისკრიმინაციის პრევენციისკენ მიმართული რეკომენდაციები, რომლებიც მოიცავს, მათ შორის, სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის მხრიდან:
 - დამსაქმებელთათვის კოლექტიური შრომითი უფლებების დაცვისა და პროფესიული კავშირისადმი კუთვნილების ნიშნით დისკრიმინაციისგან თავისუფალი სამუშაო გარემოს ხელშემწყობი ინფორმაციის პროაქტიულ მიწოდებას;
 - კოლექტიური შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დარღვევებისა და პროფესიული კავშირისადმი კუთვნილების ნიშნით დისკრიმინაციის პრევენციის სახელმძღვანელო პრინციპების შემუშავებას;
 - დასაქმების ადგილებზე ინსპექტირების განხორციელებისას, სტრატეგიულ მიმართულებად, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე დარღვევებისა და პროფესიული კავშირისადმი კუთვნილების ნიშნით დისკრიმინაციის კუთხით არსებულ მდგომარეობაზე ზედამხედველობის განსაზღვრას;
- წინამდებარე ზოგადი წინადადება გაუზიაროს საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციისა და საქართველოს ბიზნეს ასოციაციის წევრ კომპანიებს.

გთხოვთ, თქვენ მიერ გატარებული ღონისძიებების თაობაზე მაცნობოთ „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 24-ე მუხლით დადგენილ ვადაში.

პატივისცემით,